

अध्याय 6

श्रम कानूनों के अनुपालन के संबंध में उत्तम प्रथाओं का वृत्त अध्ययन

नौ रेल स्थापनाओं में 463 ठेकों की लेखापरीक्षा ने दर्शाया कि भारतीय रेल में संविदा श्रमिक के संबंध में सांविधिक कानूनों के प्रावधानों की बड़े स्तर पर अननुपालना हुई है। विगत कुछ वर्षों में श्रम कानूनों को सरल और स्पष्ट करने के लिए श्रम एवं नियोजन मंत्रालय, भारत सरकार द्वारा विभिन्न परिवर्तन किये जाने के बावजूद भी अननुपालना जारी है।

श्रम एवं नियोजन मंत्रालय, भारत सरकार द्वारा विकसित (अक्टूबर 2014) एकीकृत श्रम सुविधा पोर्टल⁷⁴ निरीक्षणों की रिपोर्टिंग, रिटर्न के प्रस्तुतीकरण को सुगम बनाता है और दैनिक क्रिया और जांच में उत्तरदायित्वों में पारदर्शिता लाने के लिए कर्मचारी, नियोक्ता और प्रवर्तन एजेंसियों के बीच संपर्क बिंदु है। 2016 और 2017 के दौरान, श्रम कानून के अनुपालन को आसान बनाने के लिए मंत्रालय ने बिना किसी लागत के पंजीकरण और बिना किसी मैनुयल हस्तक्षेप के रियल टाइम आधारित ऑनलाइन पंजीकरण आरंभ किया। इसके अतिरिक्त उन्होंने नौ⁷⁵ केन्द्रीय श्रम कानूनी नियम के अंतर्गत अनुरक्षित किये जाने वाले 56 रजिस्ट्रों की संख्या को घटाकर पाँच कर दिया गया है। उपर्युक्त निर्दिष्ट नौ अधिनियमों के अंतर्गत केवल एक ऑनलाइन रिटर्न प्रस्तुत करना आवश्यक होगा। ईपीएफओ और ईएसआईसी हेतु सामान्य इलेक्ट्रॉनिक रिटर्न एवं चालान होगा। इस प्रकार, श्रम विभाग द्वारा श्रम निरीक्षणों में पारदर्शिता और उत्तरदायित्वता के अतिरिक्त ठेकेदारों और मूल नियोक्ता द्वारा संविदा श्रमिक से संबंधित आवश्यक अभिलेख तैयार कर रिटर्न को प्रस्तुत करना आसान हो जाएगा। तथापि, रेलवे द्वारा श्रम कानूनों के अनुपालन में सुधार करने के लिए उपयुक्त रूप से इस अवसर का पर्याप्त उपयोग नहीं किया जा रहा है। लेखापरीक्षा ने विभिन्न श्रम कानूनों के प्रावधानों की अनुपालना के लिए आवश्यक प्रयासों का विश्लेषण किया, ऐसी गतिविधियों की सूची तैयार की और

⁷⁴वेब पोर्टल का उद्देश्य श्रम जांच और इसके प्रवर्तन की सूचना को समेकित करना है जो कि जांच में पारदर्शिता और उत्तरदायित्व लाएगी। अनुपालन एकल सुसंगत फार्म में रिपोर्ट की जाएगी जो फार्म भरने वालों के लिए स्पष्ट और सरल बनाएगी। निष्पादन की निगरानी मुख्य संकेतकों का प्रयोग करके की जाएगी जिससे मूल्यांकन प्रक्रिया उद्देश्यपूर्ण होगा। यह सभी कार्यान्वयन एजेंसियों द्वारा एक समान श्रम पहचान संख्या (एलआईएन) के प्रयोग को बढ़ावा देता है।

⁷⁵मजदूरी भुगतान अधिनियम 1936, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948, संविदा श्रम (विनियमन और उत्पादन) अधिनियम 1970, मातृत्व लाभ अधिनियम-1961, भवन और अन्य निर्माण श्रमिक (नियोजन का विनियमन एवं सेवाशर्त) अधिनियम 1996, बोनस भुगतान अधिनियम 1965, अन्तर राज्य प्रवासी कर्मकार (नियोजन का विनियमन एवं सेवाशर्त) अधिनियम 1979, औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947, और खदान अधिनियम 1952।

समायावधि के आकलन के साथ-साथ यह जांच की कि क्या उक्त कार्य को श्रम सुविधा पोर्टल द्वारा ऑनलाईन किया जा सकता है। लेखापरीक्षा ने, यह प्रकाश डालने के लिए कि किस तरह मूल नियोक्ता द्वारा अनुपालन को सुगम बनाने के लिए एक नियंत्रण प्रणाली और पर्यवेक्षण जांच की स्थापना की जा सकती है, के लिए एक गैर-रेलवे संगठन अर्थात् दिल्ली मेट्रो रेल निगम लिमिटेड (डीएमआरसी) द्वारा अनुपालन की जाने वाली अच्छी प्रथाओं के बारे में एक वृत्त अध्ययन (केस स्टडी) भी तैयार की।

6.1 लागू सांविधिक प्रावधानों के अनुपालन के लिए ध्यान रखी जाने वाली कार्यकलापों की सूची

लेखापरीक्षा ने विभिन्न सोपानों/कार्यकलापों की सूची बनाई जिन्हें चार श्रम कानूनों के अंतर्गत सांविधिक प्रावधानों के अनुपालन के लिए मुख्य नियोक्ता और ठेकेदारों द्वारा अपनाया जाना अपेक्षित है और उनको अपनाये जाने में अपेक्षित समय और प्रयास की जांच की। इनका विवरण नीचे दर्शाया गया है:

क्रम सं.	कार्यकलापों की सूची	क्या उक्त को श्रम सुविधा पोर्टल द्वारा किया जा सकता है	कार्यकलाप की आवधिकता
मूल नियोक्ता के प्राथमिक उत्तरदायित्व			
1	सीएलआरए 1970 की धारा 7 के अन्तर्गत श्रम कार्यालय के साथ पंजीकरण	हाँ	एक बार
2	सीएलआरआर 1971 के पैरा 81(3) के अन्तर्गत फार्म VI/ख (मार्च 2017 से लागू फार्म VIII) में श्रम आयुक्त को कार्य के आरंभ करने /समाप्ति के बारे में सूचना देना	हाँ	प्रत्येक अवसर पर प्रत्येक कार्य हेतु एक बार
3	सीएलआरआर 1971 के नियम 82(2) के अनुसार श्रम आयुक्त को ठेकेदार और संविदा श्रमिक से संबंधित विवरण फार्म XXV में वार्षिक रिटर्न का प्रस्तुतीकरण	हाँ	एक बार वार्षिक प्रत्येक कार्य हेतु
4	सीएलआरए, 1970 की धारा 21(2) और सीएलआरआर 1971 के नियम 72 के अनुसार भुगतान के साक्ष्य हेतु प्रतिनिधि का नामांकन	लागू नहीं	प्रत्येक कार्य हेतु एक बार
5	सीएलआरआर 1971 के नियम 74 के साथ पठित सीएलआरए 1970 की धारा 29(1) के अनुसार रिकॉर्ड (फार्म XII में ठेकेदार का पंजीकरण) का अनुरक्षण	लागू नहीं	लागू नहीं
6	सीएआईयू/011(332015/मुख्यालय/संस्क.11/28445 दिनांक 2 फरवरी 2017 के अनुसार ठेका देने से पहले ईपीएफओ के साथ ठेकेदार का पंजीकरण सुनिश्चित करना	लागू नहीं	प्रत्येक कार्य हेतु एक बार

क्रम सं.	कार्यकलापों की सूची	क्या उक्त को श्रम सुविधा पोर्टल द्वारा किया जा सकता है	कार्यकलाप की आवधिकता
7	ईएसआईए, 1948 की धारा 40 के अन्तर्गत अंशदान अदा करने की देयता	लागू नहीं	प्रत्येक कार्य हेतु एक बार
ठेकेदार के प्राथमिक उत्तरदायित्व (परन्तु मूल नियोक्ता द्वारा सुनिश्चित की जाएंगी)			
8	सीएलआरए, 1970 की धारा 12 और सीएलआरआर 1971 की धारा 21 के अन्तर्गत श्रम कार्यालय से कार्य आरंभ करने से पूर्व लाइसेंस प्राप्त करना	हाँ	प्रत्येक कार्य हेतु एक बार
9	यह सुनिश्चित करना कि कार्यरत संविदा श्रमिक की संख्या सीएलआरआर, 1971 के नियम 25(2)(ii) में निर्दिष्ट अधिकतम संख्या से अधिक नहीं होनी चाहिए।	लागू नहीं	प्रत्येक कार्य हेतु एक बार
10	सीएलआरए, 1970 की धारा 21 और सीएलआरआर 1971 के नियम 71 के अनुसार संविदा मजदूर के मजदूरी भुगतान के लिए मजदूरी अवधि तथा मजदूरी वितरण का स्थान और समय को दर्शाने हेतु नोटिस कार्यस्थल पर दर्शाया जानी चाहिए और एक प्रति ठेकेदार द्वारा पावती के अन्तर्गत मूल नियोक्ता को भेजी जानी चाहिए।	हां, विवरण अपलोड करना अपेक्षित है	मासिक
11	रेलवे बोर्ड पत्र सं. (एलएल)2015/ पीएनएम/ एआईआरएफ/1 दिनांक 20.10.2015 के अनुसार बैंक/चैक द्वारा संविदा मजदूर को मजदूरी का भुगतान।	लागू नहीं	मासिक
12	न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 की धारा 12 के अन्तर्गत न्यूनतम वेतन (समय-समय पर अधिसूचना द्वारा निर्धारित) का भुगतान	लागू नहीं	मासिक
13	न्यूनतम मजदूरी नियम 1950 के नियम 23(1) के अनुसार कर्मचारियों को विश्राम दिवस (सामान्य दरों पर) के लिए मजदूरी का भुगतान	लागू नहीं	मासिक
14	न्यूनतम मजदूरी नियम, 1950 की धारा 23(4) के अनुसार विकल्प विश्राम दिवस के लिए सामान्य मजदूरी की दोगनी दर पर मजदूरी का भुगतान	लागू नहीं	मासिक
15	न्यूनतम मजदूरी नियम, 1950 की धारा 24(2) के अनुसार, कार्यों के निर्धारित अधिकतम घंटों (दिन में 12 घंटे)/दिनों (लगातार 10 कार्य दिवस) का पालन और उस पर मजदूरी का भुगतान	लागू नहीं	मासिक
16	न्यूनतम मजदूरी नियम, 1950 के नियम 25(1)(ख) के अनुसार निर्धारित घंटों (किसी दिन नौ घंटे से अधिक अथवा किसी सप्ताह में 48 घंटे से अधिक के लिए) से अधिक कार्य के लिए ओवरटाइम का भुगतान	लागू नहीं	मासिक

क्रम सं.	कार्यकलापों की सूची	क्या उक्त को श्रम सुविधा पोर्टल द्वारा किया जा सकता है	कार्यकलाप की आवधिकता
17	ईपीएफएस, 1952 का पैरा 30(3) के अनुसार संविदा श्रमिकों की मजदूरी से ईपीएफ कटौती (12 प्रतिशत) के भुगतान के प्रति प्रमुख नियोक्ता के उत्तरदायित्व और ठेकेदारों द्वारा अंशदान (12 प्रतिशत - 8.33 प्रतिशत कर्मचारी की पेंशन योजना के प्रति एवं ईपीएफ के लिए 3.67 प्रतिशत शामिल है)	हाँ	ठेकेदार द्वारा चूक के मामले में
ठेकेदार अथवा मूल नियोक्ता के उत्तरदायित्व			
18	सीएलआरए 1970 की धारा 18 और 20 के अनुसार पीने का पानी और मूत्रालयों का प्रावधान	हाँ, विवरण को अपलोड करना अपेक्षित है	लागू नहीं
19	सीएलआरए, 1970 की धारा 19 और सीएलआरए, 1971 के नियम 58 एवं 59 के अनुसार प्राथमिक उपचार बॉक्स का प्रावधान	हाँ, विवरण अपलोड करना अपेक्षित है	लागू नहीं
ठेकेदार के उत्तरदायित्व			
20	कार्य स्थल पर लाईसेंस का प्रदर्शन	लागू नहीं	प्रत्येक कार्य के लिए एक बार
21	सीएलआरआर 1971 के नियम 27 के अन्तर्गत लाईसेंस का नवीकरण	हाँ	जब भी देय हो
22	ठेकेदार के पते, ठेके की अवधि के साथ स्थापना और मूल नियोक्ता, किसी भी दिन नियोजित संविदा श्रमिकों की अधिकतम संख्या, कार्यों के दैनिक घंटे, साप्ताहिक छुट्टी, मजदूरी भुगतान की राशि आदि, के संबंध में प्रपत्र XXIV में विवरण (अर्द्ध वार्षिक), को सीएलआरआर, 1971 के नियम 82 (1) के अनुसार श्रम मंत्रालय को प्रस्तुत किया जाना	मार्च 2017 से बन्द	मार्च 2017 से बन्द
23	सीएलआरए, 1970 की धारा 17 के अनुसार रात को ठहरने के लिए आवश्यक विश्राम कमरों की व्यवस्था	हां, विवरण अपलोड करना अपेक्षित है	लागू नहीं
24	सीएलआरआर, 1971 के नियम 78 के साथ पठित सीएलआरए की धारा 29 के अनुसार रिकार्डों (हाजिरी रजिस्टर, मजदूरी रजिस्टर, कटौती रजिस्टर, जुर्माना रजिस्टर, अग्रिम रजिस्टर, मजदूरी स्लिप आदि) का अनुरक्षण	लागू नहीं	प्रत्येक संविदा के लिए रजिस्टर को बनाया जाना
25	सीएलआरआर, 1971 के नियम 80(3) के अनुसार तीन वर्षों के लिए रिकार्डों का संरक्षण	लागू नहीं	लागू नहीं

क्रम सं.	कार्यकलापों की सूची	क्या उक्त को श्रम सुविधा पोर्टल द्वारा किया जा सकता है	कार्यकलाप की आवधिकता
26	ईपीएफ एवं एमपीए, 1952 धारा 2 (ई) ईपीएफ और एमपीए, 1952 और ईपीएफएस, 1952, धारा 1(3) (ए) एवं 1 (3)(बी), के अन्तर्गत ईपीएफओ के साथ पंजीकरण, जिस पर यह अधिनियम के पैरा 36 के माध्यम से लागू होता है	हाँ	एक बार
27	ईपीएफएस, 1952 के पैरा 36(2)(ए) के अनुसार संविदा श्रमिकों को प्रपत्र 5 (रिटर्न) तथा प्रपत्र 2 (घोषणा) में भविष्य निधि खाता संख्या के आवंटन की प्रक्रिया	हाँ	प्रति संविदा श्रमिक एक बार
28	भारत सरकार के का.जा.सं. डीजीई यू- 13015/1/2016-एमपी(जी) दिनांक 23.02.2017 श्रम एवं नियोजन मंत्रालय, महानिदेशक नियोजन प्रधानमंत्री रोजगार प्रोत्साहन योजना के प्रावधान	हाँ	लागू नहीं
29	17 अक्टूबर 1950 को ईसीआईसी द्वारा जारी अधिसूचना के नियम 10 ख के अनुसार प्रथम बार के लिए नियोक्ता कोड हेतु नियोक्ता (ठेकेदार) द्वारा आवेदन	हाँ	एक बार
30	कर्मचारी राज्य बीमा (सामान्य) विनियमन 1950 के विनियमन 15 के अनुसार श्रमिकों को ईएसआई खाता संख्या का आवेदन,	हाँ	प्रति संविदा श्रमिक एक बार
31	ईएसआईए, 1948 धारा 39(1), के अन्तर्गत कर्मचारी से कटौती (1.75 प्रतिशत) का भुगतान और कर्मचारी द्वारा मजदूरी का अंशदान (4.75 प्रतिशत)	हाँ, विवरण अपलोड करना अपेक्षित है	मासिक

उपर्युक्त में से अधिकांश गतिविधियां जैसे कि लाईसेंस प्राप्त करना और नवीनीकरण करना, रिटर्न दाखिल करना, कार्य शुरू करने और कार्यों को पूरा करने और ईपीएफ और ईएसआई खाता संख्या आवंटन के बारे में सूचना भेजना, श्रम सुविधा पोर्टल के माध्यम से आनलाईन किया जा सकता है और इसमें प्रमुख नियोक्ता का बहुत कम समय लगता है।

श्रम आयुक्त को कार्य शुरू करने और पूरा करने के बारे में सूचना, ठेकेदार द्वारा भुगतानों के समय साक्ष्य के लिए प्रतिनिधित्व को नामित करना, ईपीएफ और ईएसआईसी आदि के साथ ठेकेदार के पंजीकरण को सुनिश्चित करना जैसी गतिविधियों को मूल नियोक्ता द्वारा प्रत्येक कार्य के लिए एक बार सुनिश्चित किया जाना चाहिए, जिसमें ज्यादा समय नहीं लगता है और इसे मानक निर्देशों के माध्यम से सुनिश्चित किया जा सकता है। प्रत्येक संविदा श्रमिक को ईपीएफ और ईएसआईसी

संख्या के आवंटन का सत्यापन भी एक गतिविधि है, जिसे मूल नियोक्ता श्रम सुविधा पोर्टल के माध्यम से प्रत्येक संविदा श्रमिक के लिए एक बार कर सकता है। ठेकेदारों के बिल भुगतान को संसाधित किये जाने से पहले, ठेकेदार द्वारा प्रस्तुत विवरण के आधार पर यह सत्यापन किया जा सकता है।

ठेकेदार के उत्तरदायित्वों में प्रासंगिक लाईसेंस प्राप्त करना, जब भी देय हो उनका नवीकरण करवाना, कार्य कर रहे संविदा श्रमिक के लिए ईपीएफ और ईएसआई संख्या प्राप्त करना, कार्यस्थल पर लाईसेंस का प्रदर्शन सुनिश्चित करना, निर्धारित प्रावधानों के अनुसार कटौती और अंशदान, संविदा श्रमिक के लिए सुविधाओं के प्रावधान तथा अभिलेखों के रखरखाव और संरक्षण शामिल है। जबकि संविदा श्रमिक के लिए लाईसेंस तथा ईपीएफ और ईएसआई संख्या का आवंटन आनलाईन प्राप्त किया जा सकता है, निर्धारित प्रावधानों के अनुसार भुगतान, कटौती और योगदान को श्रम लागत के अनुमान में शामिल करके और तदनुसार भुगतान करके सुनिश्चित किया जा सकता है।

संविदा श्रमिक के लिए सुविधाओं के प्रावधान के संबंध में, जहां भी मूल नियोक्ता (रेलवे) के पास अपने कर्मचारियों के लिए सुविधाएं हैं इनका उपयोग संविदा श्रमिक द्वारा भी किया जा सकता है। जहां ऐसी सुविधाएं मूल नियोक्ता के अपने कर्मचारियों के लिए उपलब्ध नहीं हैं, वहां ठेकेदार को ये सुविधाएं प्रदान करनी होती हैं जिसके लिए ठेकेदार द्वारा तैयार किये गये अनुमानों में लागत को शामिल किया जा सकता है।

मूल नियोक्ता को ठेकेदारों का केवल एक रजिस्टर रखने की आवश्यकता है, जिसके लिए न्यूनतम प्रयास अपेक्षित है। यह सुनिश्चित करते हुए कि ठेकेदार को भुगतान संसाधित करने के दौरान इन्हें समय-समय पर जांचा और सत्यापित किया जाता है, ठेकेदार द्वारा रिकॉर्ड के अनुरक्षण के लिए मूल नियोक्ता द्वारा जोर दिया जा सकता है।

क्योंकि रेलवे के पास निरंतर इन प्रावधानों के अनुपालन को सुनिश्चित करने के लिए कोई तंत्र नहीं है, लेखापरीक्षा ने अच्छी प्रथाओं के मामले के अध्ययन के लिए गैर-रेलवे संगठन को चुना, जो कि व्यावहारिक और व्यवहार्य तंत्र स्थापित करके श्रम कानूनों के बेहतर अनुपालन को सुगम बनाता है जिसकी नीचे चर्चा की गई है।

6.2 दिल्ली मेट्रो रेल निगम लिमिटेड (डीएमआरसी) में श्रम कानूनों के अनुपालन के संबंध में अच्छी प्रथाओं का वृत्त अध्ययन

लेखापरीक्षा ने डीएमआरसी में तंत्र और नियंत्रण की समीक्षा की, जिसे संविदा श्रम कानूनों/अधिनियमों के अनुपालन और निगरानी के लिए रखा गया है। तंत्र में निम्नलिखित विशेषताएं हैं:

1. आकलनों की तैयारी

निविदा के लिए श्रम संघटक (मुख्यतः परिचालन एवं अनुरक्षण संविदाओं के लिए) हेतु आकलन को, समय-समय पर केन्द्रीय/राज्य सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम मजदूरी, ईपीएफ, ईएसआईसी के प्रति ठेकेदारों द्वारा आवश्यक योगदान की अतिरिक्त राशि के साथ, वर्दी, विश्राम कक्ष, पेयजल, प्राथमिक चिकित्सा सुविधाएं इत्यादि ठेकेदार द्वारा प्रदान करने के कारण, विविध व्यय के लिए अतिरिक्त पांच प्रतिशत को शामिल करके तैयार किया जाता है। निविदा दस्तावेजों में स्पष्ट रूप से वर्णित होता है कि ठेकेदार जिन्होंने शून्य अथवा ऋणात्मक लाभ प्रतिशतता उद्धरत की है वे चयनित नहीं होंगे।

2. निविदा दस्तावेजों की तैयारी

निविदा दस्तावेजों में 'संविदा की सामान्य शर्तें, (जीसीसी), 'संविदा की विशेष शर्तें' (एससीसी) और 'नियोक्ता की आवश्यकताएं' शामिल हैं। सभी तीनों दस्तावेजों में सांविधिक कानूनों के प्रावधानों के अनुपालन के संबंध में उपनियमों को शामिल किया गया है।

जीसीसी में निम्नलिखित शामिल है:

- क. **विधियों, विनियमों और कानूनों का अनुपालन** - ठेकेदार ऐसे अधिनियम, कानून विनियम इत्यादि के किसी भी प्रकार के उल्लंघन के सभी दंडों और देनदारियों का पालन करेगा और मूल नियोक्ता को क्षतिपूर्ति करेगा।
- ख. **निर्माणकार्य की सुरक्षा** - ठेकेदार सुरक्षा, स्वास्थ्य और पर्यावरण नियमावली के संबंध में सुरक्षा मानकों को सुनिश्चित करने के लिए पूर्ण रूप से उत्तरदायी होगा और निर्धारित सुरक्षा मानकों को पूरा करने के लिए सभी आवश्यक लागत ठेका के मूल्य में शामिल होंगी। यदि ठेकेदार उपरोक्त में विफल रहता है तो मूल नियोक्ता आवश्यक व्यवस्थायें प्रदान कर ठेकेदारों से लागत वसूल सकता है।
- ग. **मजदूरी की दर और श्रम की शर्तें** - ठेकेदार को सभी श्रम विनियमनों और लागत पर उसके प्रभाव से अवगत होना होगा और संविदा मूल्य में इसे शामिल करेगा। वह पूरी तरह से वैधानिक आवश्यकताओं का पालन, मजदूरी की दर का भुगतान और श्रम की स्थितियों जो काम करने की जगह पर व्यापार या उद्योग के लिए स्थापित स्थितियों की तुलना में कम अनुकूल नहीं हो, का पालन करेगा। चूक के मामले में, मूल नियोक्ता ठेकेदार की ओर से इस तरह के दावे का भुगतान कर, इसे ठेकेदार से वसूल कर सकता है।
- घ. **श्रम कानून** - ठेकेदार श्रम के संविदा, भुगतान और रखरखाव से संबंधित सभी कानूनों और सांविधिक नियमों का पूर्ण अनुपालन करेगा। ठेकेदार के पास एक श्रम कल्याण संगठन होगा जो श्रम कल्याण और प्रचलित श्रम कानूनों विधियों

और दिशानिर्देशों के अनुपालन के लिए जिम्मेदार होगा। ठेकेदार और उसके उप-ठेकेदार द्वारा नियोजित प्रत्येक श्रमिकों के लिए बैंक खाता खोलने और बैंक खातों के माध्यम से श्रमिकों को भुगतान सुनिश्चित करना होगा।

- ड. **कर्मचारियों और श्रमिकों के लिए सुविधाएं-** ठेकेदार अपने और उप-ठेकेदार के कर्मचारियों और श्रमिकों के लिए प्रचलित श्रम और कल्याण कानूनों के अनुसार सभी आवश्यक आवास और कल्याण सुविधाओं को अपने खर्च पर उपलब्ध और अनुरक्षित रखेगा।
- च. **स्वास्थ्य और सुरक्षा-** ठेकेदार को अपने कर्मचारियों और श्रमिकों के स्वास्थ्य और सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए सावधानी बरतनी होगी।
- छ. **श्रम कानूनों के उल्लंघन के कारण दावा-** ठेकेदार अपने और उप-ठेकेदार द्वारा किसी भी श्रम कानून के उल्लंघन के लिए पूरी तरह उत्तरदायी होगा और संबंधित अधिकारियों को ऐसे किसी दावे/क्षति का भुगतान करेगा। यदि वह ऐसा करने में विफल होता है तो, नियोक्ता इसे ठेकेदार से वसूलने का हकदार होगा। एससीसी में निम्नलिखित शामिल हैं:

- क. **श्रम कानून और डीएमआरसी श्रम कल्याण निधि -** ठेकेदार श्रम लाईसेंस प्राप्त करने के साथ-साथ सभी श्रम कानूनों का अनुपालन और बीओसीडब्ल्यू बोर्ड में श्रमिकों का पंजीकरण सुनिश्चित करेगा। ठेकेदार संपूर्ण कार्य में उसके द्वारा विभिन्न श्रेणियों में नियुक्त श्रमिकों की संख्या दर्शाने वाली विवरणी अभियंता या उसके कार्यालय में प्रस्तुत करेगा।
- ख. **निर्माण कार्यों की ठेकेदार द्वारा देखरेख -** सभी सुरक्षा उपाय अपनाने तथा सुरक्षा में समुचित रूप से प्रशिक्षित श्रमबल को नियुक्त करने की जिम्मेदारी ठेकेदार की होगी।
- ग. **बीमा -** ठेकेदार के, ₹ 21,000 तक का मासिक वेतन आहरित करने वाले, सभी कर्मचारी, ईएसआई के अंतर्गत शामिल होंगे। ईएसआई के अंतर्गत शामिल न होने वाले कर्मचारियों के लिए ठेकेदार बीमा पॉलिसी लेगा।
- घ. **संविदा की समाप्ति -** संविदा की अवधि के दौरान यदि कार्य के कार्यक्षेत्र में यथा वर्णित निर्माण कार्य/सेवाओं का निष्पादन डीएमआरसी की संपूर्ण संतुष्टि के अनुरूप वैधानिक आवश्यकताओं का विधिवत अनुपालन करने में असफल रहता है, डीएमआरसी ठेकेदार को लिखित में सात दिनों का नोटिस जारी करके संविदा को समाप्त करने/संविदा के कार्यक्षेत्र को सीमित करने का हकदार है।
- ड. **शास्तियां -** किसी श्रमिक के देय के भुगतान में देरी पर प्रति श्रमिक ₹100 की दर से, मूल नियोक्ता के प्रतिनिधि की अनुपस्थिति में भुगतान करने पर ₹10,000 की दर से (प्रत्येक उल्लंघित तिथि के लिये), और नियोक्ता या उसके

प्रतिनिधि द्वारा इंगित किये गये श्रम कानूनों के अन्य प्रावधानों के अननुपालन पर शास्तियां निर्धारित की गई हैं।

नियोक्ता की आवश्यकताओं में निम्नलिखित शामिल हैं:

- a. **भुगतान के समय आवश्यक दस्तावेज** - परिचालन तथा अनुरक्षण संविदाओं के लिए शामिल हैं- भुगतान की पुष्टि के लिए बैंक स्टेटमेंट/ बैंक ट्रांसफर विवरण के साथ बिल अवधि के लिए वेतन पत्रक, बिल अवधि माह के संविदा संबंधी ईपीएफ चालान, इलेक्ट्रॉनिक चालान-सह-रिटर्न (ईसीआर) तथा ईएसआई चालान। ठेकेदार यह सुनिश्चित करेगा कि उसके सभी श्रमिकों को देय और समयानुसार वेतन प्रदान किया गया है। निर्माण कार्य संविदाओं के लिए, ठेकेदार अनुपालन को प्रमाणित करता है, जो भुगतान से पूर्व मूल नियोक्ता के प्रतिनिधि द्वारा भी हस्ताक्षरित किया जाता है।
- b. **अनुपालन** - परिचालन और अनुरक्षण संविदाओं के लिए निम्नलिखित सम्मिलित हैं:
 - i. ठेकेदार द्वारा भुगतान न करने की स्थिति में दोषी होने पर, श्रमिक प्राधिकारियों को ऐसे भुगतान नियोक्ता द्वारा किये जाएंगे तथा ऐसे किये गये भुगतान की राशि ठेकेदार से वसूली योग्य होगी।
 - ii. ठेकेदार द्वारा संविदा श्रमिकों को वेतन/भुगतान प्रत्येक माह की 7 तारीख को किया जाएगा।
 - iii. ठेकेदार मज़दूरी की दर, काम के घंटे, मज़दूरी अवधि, भुगतान की तारीख से संबंधित निरीक्षकों के नाम और पता, तथा अदत्त मज़दूरी के भुगतान की तारीख प्रदर्शित करते हुये नोटिस, अंग्रेजी तथा हिन्दी में प्रदर्शित करेगा।
 - iv. ठेकेदार वैधानिक रजिस्टर नामतः नियुक्त व्यक्तियों के रजिस्टर, मज़दूरी रजिस्टर तथा ओवरटाईम का रजिस्टर, नुकसान या हानि के लिए कटौती रजिस्टर, मस्टर रोल रजिस्टर का रखरखाव करेगा।
 - v. ठेकेदार वैधानिक श्रम कानूनों का सख्ती से पालन करेगा तथा यह निम्नलिखित को सुनिश्चित करेगा:
 - प्रत्येक संविदा कार्य के आरंभ होने या समाप्ति के पंद्रह दिनों के भीतर निरीक्षक को रिटर्न प्रस्तुत करना।
 - प्रत्येक सप्ताह में एक दिन का आराम की अनुमति देना।
 - बैंक ट्रांसफर के द्वारा अपने श्रमिकों को न्यूनतम मज़दूरी का भुगतान करना।

- ₹ 15,000 की अधिकतम वेतन सीमा तक के सभी कर्मचारियों के लिए भविष्य निधि अंशदान जमा करना। भविष्य निधि न्यूनतम मज़दूरी पर परिकल्पित की जाएगी तथा मज़दूरी का विखंडन अनुमत नहीं होगा।
- ईएसआई अधिनियम 1948 के प्रावधानों का अनुपालन करना तथा अपने कामगारों को इस अधिनियम के अंतर्गत लाभांवित करना।
- यदि कोई कामगार किसी दिन नौ घंटों से अधिक या किसी सप्ताह में अड़तालिस घंटों से अधिक काम करता है, तो उसे सामान्य मज़दूरी दर के दुगुनी दर से ओवरटाइम का भुगतान करना।
- मज़दूरी का भुगतान मूल नियोक्ता के प्राधिकृत प्रतिनिधि की उपस्थिति में करना।
- श्रमिकों को मज़दूरी के भुगतान से कम से कम एक दिन पूर्व मज़दूरी स्लिप जारी करना।
- मज़दूरी का भुगतान कार्य परिसर में तथा कार्य के दौरान तथा पूर्व अधिसूचित तिथि पर कार्य दिवस में करना है और यदि कार्य, मज़दूरी अवधि के खत्म होने के पहले समाप्त हो जाता है, तो आखिरी कार्य दिवस के 48 घंटों के भीतर अंतिम भुगतान किया जाएगा।

3. संविदा प्रदान किया जाना

संविदा केवल उन्हीं एजेंसियों/ठेकेदारों को प्रदान किये जाते हैं, जो श्रम आयुक्त के संगठन, ईपीएफ तथा ईएसआईसी में पंजीकृत हैं।

4. मूल नियोक्ता द्वारा निगरानी

सभी मूल नियोक्ता सभी परियोजना स्थलों तथा परिचालन और अनुरक्षण विंग में श्रम कानूनों के अनुपालन/प्रवर्तन की निगरानी के लिए एक प्रतिबद्ध स्टाफ (कार्यकारी/अधिकारी) को नामांकित करते हैं। ये नामांकित कार्यकारी/अधिकारी मज़दूरी की अदायगी, ईपीएफ और ईएसआई के प्रावधानों का अनुपालन, तथा सीएलआरए, 1970 तथा भवन एवं अन्य विनिर्माण श्रमिक अधिनियम, 1996 के अंतर्गत भौतिक अनुपालन की निगरानी करते हैं।

क) प्रतिबद्ध श्रमिक कल्याण दल - एक श्रमिक कल्याण दल, जिसमें उप-विभागाध्यक्ष, एक सहायक प्रबंधक, एक अनुभाग अधिकारी तथा तीन निरीक्षक मुख्य महा-प्रबंधक(मानव संसाधन) के अंतर्गत कार्य करते हैं। इस दल की जिम्मेदारी संस्था में श्रम कानूनों के अनुपालन का सैद्धांतिक प्रवर्तन करना है। यद्यपि निरीक्षण के लिए कोई विनिर्दिष्ट अवधि निश्चित नहीं की गई है, प्रत्येक निरीक्षक के लिए निरीक्षण क्षेत्र विनिर्दिष्ट किया गया है, जो अपने क्षेत्रों में ठेकेदार द्वारा श्रम कानूनों के अनुपालन की निगरानी करेंगे। डीएमआरसी के श्रम कल्याण निरीक्षक, मूल

नियोक्ता के प्रतिनिधि तथा ठेकेदार के श्रम अधिकारी कार्यस्थलों का सामूहिक निरीक्षण करते हैं। श्रम कल्याण निरीक्षक, कमियों तथा शास्ति जो नियमों के अननुपालन के लिए ठेकेदार के प्रति लगाई जानी हैं, यदि कोई हो, को वर्णित करते हुए अपनी रिपोर्ट मूल नियोक्ता को प्रस्तुत करते हैं। साथ ही ठेकेदार को अंतिम बिलों के भुगतान करने से पूर्व, इस सेल से 'अनापत्ति प्रमाणपत्र' भी प्राप्त किया जाता है।

ख) जांच सूची - ठेकेदारों को भुगतान करते समय संविदा श्रमिक अधिनियमों/कानूनों का अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए श्रमिक कल्याण निरीक्षकों तथा मूल नियोक्ता के कर्मचारियों के लिये सूची उपलब्ध कराई गई है।

श्रमिक कल्याण निरीक्षकों के लिए जांचसूची में निम्नलिखित शामिल हैं:

- लिया गया श्रमिक लाईसेंस
- बीओसीडब्ल्यू अधिनियम के अंतर्गत पंजीकरण किया गया
- बीमा पॉलिसी के अंतर्गत कुल कामगारों की संख्या
- उन कामगारों की संख्या जिनके ईपीएफ की कटौती की जा रही हैं
- उन कामगारों की संख्या जिनके ईएसआई की कटौती की जा रही हैं
- न्यूनतम मज़दूरी का अनुपालन
- नकद/बैंक ट्रांसफर के माध्यम से मज़दूरी का भुगतान
- मज़दूरी दर, निरीक्षकों आदि से संबंधित नोटिस बोर्ड प्रदर्शित किए गए तथा सूचना श्रम विभाग को भेजी गयी हैं
- कार्य स्थल पर व्यावसायिक स्वास्थ्य केंद्र हैं
- कार्यस्थल पर प्राथमिक उपचार, डॉक्टर/प्राथमिक उपचारदाता आदि उपलब्ध हैं
- दो सुपर स्पेशल्टी अस्पतालों से संबद्ध हैं
- कैंटीन, यदि कैंटीन कार्य स्थल से 200 मी. दूर है तो क्या कार्य स्थल पर चाय और अल्पाहार उपलब्ध है?
- पेयजल, शौचालय तथा मूत्रालय, स्नान और धुलाई की सुविधा, विश्राम कक्ष उपलब्ध है
- श्रमिक आवास, आवास की स्थिति
- काम करने के घंटे, साप्ताहिक अवकाश, ओवरटाइम भुगतान, सीएलआरए के फॉर्म XIX में मज़दूरी स्लिप
- सीएलआरए के अंतर्गत दंड का रजिस्टर, अग्रिम का रजिस्टर
- पिछले महीने में किये गये भुगतान, आदि

ठेकेदार के बिल पास करने से पूर्व निम्नलिखित की जांच की जाती है:

- स्वीकृति पत्र/निविदा आमंत्रण सूचना/संविदा की सामान्य शर्तों के अनुसार प्रीमियम प्राप्ति के साथ बीमा पॉलिसी
- यदि बीमा पॉलिसी अनुपलब्ध है या व्यपगत हो गयी है, तो क्या वसूली प्रस्तावित की गयी या नहीं
- न्यूनतम मज़दूरी के अनुपालन के लिए मानक प्रमाणपत्र
- ईपीएफ/ईएसआईसी या ईपीएफ/छूट प्रमाणपत्र के अनुपालन के लिए मानक प्रमाणपत्र
- ईपीएफ/ईएसआईसी चालान
- उप-विभागाध्यक्ष या उच्चाधिकारी आदि द्वारा विधिवत सत्यापित अन्य श्रमिक अनुपालन प्रमाणपत्र।

इस प्रकार, उचित अनुमान तैयार कर, केवल अर्हक ठेकेदारों को संविदा प्रदान कर, संविदा के व्यापक नियम और शर्तों, भुगतान करते समय जांच सुनिश्चित करके तथा प्रतिबद्ध श्रम कल्याण दलों द्वारा अनुपालनों की निगरानी के माध्यम से, वैधानिक प्रावधानों के अनुपालन की निगरानी के लिए एक तंत्र स्थापित किया जा सकता है। 2017-18 के दौरान, डीएमआरसी में किये गये कुल कार्य की लागत ₹ 8940 करोड़ थी तथा श्रम कानूनों के अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए तैनात किये गये श्रमबल पर ₹ 3.22 करोड़ की राशि खर्च की गई, जो वर्ष के दौरान ठेकेदारों द्वारा किये गये कार्य की कुल लागत का केवल 0.036 प्रतिशत था।

6.3 रेलवे द्वारा श्रम कानूनों के संबंध में वैधानिक प्रावधानों का अनुपालन सुनिश्चित करना

इसके अतिरिक्त, रेलवे के वर्तमान तंत्र में निम्नलिखित मुद्दों का समाधान समुचित रूप से नहीं किया गया:

- केवल उन्हीं ठेकेदारों को ठेका प्रदान किया जाना चाहिए जो श्रम आयुक्त के संगठन, ईपीएफओ और ईएसआईसी में पंजीकृत हैं। रेलवे में ठेकेदारों की वर्तमान अर्हता शर्तें इस बात को सुनिश्चित नहीं करती हैं।
- मूल नियोक्ता द्वारा बड़ी संख्या में जांच, जैसे कि देय और निर्धारित समय में मज़दूरी का भुगतान सुनिश्चित, एमडब्ल्यू में निर्धारित विभिन्न शर्तों के मद्देनजर श्रम का सही लागत आकलन तैयार करके और ठेकेदार के भुगतान को प्रसंस्कृत करते समय इनकी जांच के माध्यम से, की जा सकती है। इसी प्रकार की जांच ईपीएफ और ईएसआईसी के अंशदान और कटौती के लिए भी की जा सकती है। रेलवे में, वैधानिक प्रावधानों के अनुसार आवश्यकता को ध्यान में रखते हुए आकलन तैयार नहीं किए जाते हैं। इसके अतिरिक्त, भुगतान के दौरान

वैधानिक प्रावधानों के अनुपालन की जांच करने के लिए कोई तंत्र विद्यमान नहीं है।

- मूल नियोक्ता की प्राथमिक और पर्यवेक्षणीय जिम्मेदारियां एक जांच सूची के रूप में स्पष्ट रूप से निरूपित की जा सकती हैं और उनका अनुपालन सुनिश्चित किया जा सकता है। यद्यपि रेलवे ने काफी समयपूर्व सभी विभागों के लिए मूल नियोक्ता के नामांकन के लिए निर्देश जारी किये हैं, उनका पालन नहीं किया जा रहा है। मूल नियोक्ता की जिम्मेदारियां अभी तक निरूपित नहीं की गई हैं। रेलवे में संविदा की सामान्य शर्तें केवल यह बताती हैं कि ठेकेदार को वैधानिक कानून जैसे कि सीएलआरए, 1970 तथा एमडलब्यूए, 1950 का पालन करना चाहिए, लेकिन ठेकेदारों द्वारा इन प्रावधानों की अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए निरीक्षण और नियंत्रण करने के लिए मूल नियोक्ता की भूमिका स्पष्ट नहीं की गई है। मूल नियोक्ता को उसके नामित प्रतिनिधि तथा भुगतान प्राधिकारियों के कर्तव्यों और जिम्मेदारियों के सम्बंध में स्पष्ट निर्देश नहीं दिये गये हैं।

इस प्रकार, संविदा की शर्तें तैयार करने से लेकर आकलन तैयार करने और ठेकेदार के भुगतान प्रसंस्कृत करने तक, श्रम कानूनों के अनुपालन तथा संविदा श्रमिकों के अधिकारों की सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए मूल नियोक्ता एक तंत्र स्थापित कर सकते हैं।