BACKGROUNDERS
Press Information Bureau
Government of India

वेतन संहिता, 2019

श्रमिकों की सुरक्षा, विकास को बढ़ावा, महिलाओं का सशक्तिकरण और रोज़गार को बढ़ावा देना

23 नवम्बर 2025

प्रस्तावना

भारत सरकार **समावेशी नीतियों और कार्यक्रमों** के ज़रिए **समानता और सामाजिक न्याय** को बढ़ावा देने के लिए प्रतिबद्ध है, जिससे समाज के सभी वर्गों का उत्थान होता है। श्रम और रोजगार मंत्रालय का मकसद **बेहतर कार्य परिस्थितियाँ** और **गुणवत्तापूर्ण जीवन की सुविधाएं** देकर **रोजगार के अवसरों** को स्थायी रूप से बढ़ाना है।

श्रम पर दूसरे राष्ट्रीय आयोग ने अपनी सिफारिशों में कहा था कि मौजूदा श्रम कानूनों को कार्यात्मक आधार पर मोटे तौर पर चार या पाँच श्रम संहिताओं में बांटा जाना चाहिए। नतीजतन, **वेतन संहिता, 2019,** उन चार श्रम संहिताओं में से एक है, जिन्हें अधिनियमित किया गया है। वेतन संहिता, 2019 **उद्यमों की स्थिरता** सुनिश्चित करते हुए **समानता और श्रम कल्याण** को आगे बढ़ाने की दिशा में एक कदम है। यह **प्रमुख शब्दों की परिभाषाओं का मानकीकरण** करती है, **प्रक्रियाओं को सुव्यवस्थित** करती है, **अस्पष्टता को कम करती है** और **नियोक्ताओं के लिए तेज़, समयबद्ध न्याय** सुनिश्चित करती है। श्रम सुधारों का बड़ा मकसद सभी के लिए अच्छे रोजगार के अवसर पैदा करके आर्थिक विकास को रफ्तार देना है।

वेतन संहिता, 2019 में शामिल कानून

वेतन संहिता, 2019, में वेतन और भुगतान संबंधी चार श्रम कानूनों, **वेतन भुगतान अधिनियम, 1936, न्यूनतम वेतन अधिनियम, 1948, बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 और समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976** शामिल हैं। यह श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा और नियोक्ताओं के लिए अनुपालन को आसान

बनाने के बीच तालमेल स्थापित करती है। यह संहिता श्रम विनियमन को सुव्यवस्थित और मज़बूत बनाने के लिए प्रमुख सुधार पेश करती है।

यह संहिता उचित वेतन, सामाजिक सुरक्षा और शोषण से सुरक्षा जैसे उपायों के ज़रिए कर्मचारियों के हितों की रक्षा करती है और कार्यस्थल पर सम्मान और स्थिरता सुनिश्चित करती है। यह समान वेतन और प्रतिनिधित्व के ज़रिए महिला श्रमिकों का भी समर्थन करती है और समावेशी भागीदारी को बढ़ावा देती है। सभी श्रमिकों के लिए उचित वेतन और सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित करते हुए, यह उत्पादकता और श्रम कल्याण को बढ़ावा देती है। कुल मिलाकर ये उपाय आर्थिक विकास, रोजगार सृजन और कार्यस्थल में समानता की भावना को मजबूत करते हैं।

क्या आप जानते हैं?

श्रम सुधार, एकल पंजीकरण, एकल लाइसेंस और एकल रिटर्न की अवधारणा को लागू करके पंजीकरण और लाइसेंसिंग ढांचे को सरल बनाते हैं, जिससे रोजगार में सुधार के लिए समग्र अनुपालन बोझ कम होता है।

वेतन संहिता, 2019 के तहत नियमों की संख्या 163 से घटाकर 58, फॉर्मों की संख्या 20 से घटाकर 6 और रजिस्टरों की संख्या 24 से घटाकर 2 कर दी गई है।

उचित और न्यूनतम मजदूरी सुनिश्चित करना

न्यूनतम मजदूरी का सार्वभौमीकरण

वेतन संहिता, 2019 की धारा 5, सभी कर्मचारियों के लिए **न्यूनतम वेतन** का वैधानिक अधिकार स्थापित करती है, और इसके दायरे में **संगठित और असंगठित**, दोनों क्षेत्र शामिल हैं। इससे पहले, न्यूनतम वेतन केवल अनुसूचित रोज़गारों पर लागू होता था, जो करीब 30% कार्यबल को कवर करता था।

प्रभाव

यह संहिता कमजोर समूहों के हितों की रक्षा करती है, जीवन स्तर में सुधार करती है, गरीबी कम करती है और औपचारिक रोजगार को बढ़ावा देती है।

श्रमिक-समर्थक प्रावधान

- उद्योग, श्रेणी या रोज़गार की प्रकृति की परवाह किए बगैर, **प्रत्येक कर्मचारी के लिए न्यूनतम वेतन** सुनिश्चित करता है।
- वेतन असमानता को कम करते हुए, देश भर में एक समान कानूनी सुरक्षा प्रदान करता है।
- अस्थायी कर्मचारी, दिहाड़ी मज़दूर और प्रवासी मज़दूर जैसे कमज़ोर समूहों को लाभ पहुँचाता है।
- वेतन अंतर को कम करके सामाजिक न्याय और समानता को बढ़ावा देता है।
- कर्मचारियों की आय सुरक्षा और जीवन स्तर को बढ़ाता है।

रोज़गार-समर्थक प्रावधान

- कार्यबल में अधिक भागीदारी को प्रोत्साहित करता है, खास तौर पर महिलाओं और प्रवासियों की भागीदारी को।
- उचित वेतन के साथ नौकरी की स्थिरता और प्रतिधारण में सुधार
- उचित मुआवज़े में विश्वास बढ़ाते हुए रोज़गार में वृद्धि को बढ़ावा देता है, क्योंकि किसी भी कर्मचारी को सरकार द्वारा अधिसूचित न्यूनतम वेतन से कम भुगतान नहीं किया जाता है।

न्यूनतम वेतन का परिचय

संहिता की धारा 9 और नियम 11 को मिलाकर **न्यूनतम वेतन** को एक वैधानिक प्रावधान के रूप में पेश किया गया है। कर्मचारी के न्यूनतम जीवन स्तर, जिसमें भोजन, वस्त्र आदि शामिल हैं, के आधार पर केंद्र सरकार द्वारा आधारभूत वेतन निर्धारित किया जाएगा। इसे नियमित अंतराल पर संशोधित किया जाएगा। राज्य सरकारों को यह सुनिश्चित करना होगा, कि उनका न्यूनतम वेतन इस न्यूनतम स्तर से कम न हो।

प्रभाव

यह प्रावधान क्षेत्रीय वेतन असमानताओं को कम करता है, सामाजिक न्याय प्रदान करता है, राज्यों द्वारा वेतन में कटौती को रोकता है और पूरे देश में समानता को बढ़ावा देता है।

श्रमिक-समर्थक प्रावधान

- राज्य सरकारों को अधिसूचित न्यूनतम स्तर से कम वेतन निर्धारित करने से रोककर, राज्यों में श्रमिकों की सुरक्षा करता है
- कर्मचारियों की बुनियादी जीवन-यापन की ज़रुरतों जैसे भोजन, वस्त्र, आश्रय आदि की सुरक्षा करता है
- मानकीकृत वेतन संरक्षण के ज़रिए सामाजिक और आर्थिक न्याय को बढ़ावा देता है
- असंगठित और कमज़ोर श्रमिकों के लिए आय सुरक्षा प्रदान करता है

विकास-समर्थक प्रावधान

- वेतन अंतर कम होने के कारण एक राज्य से दूसरे राज्य में श्रमिकों के प्रवास को कम करता है
- राज्यों द्वारा वेतन में कटौती को रोकता है और पूरे देश में समानता को बढ़ावा देता है

न्यूनतम मजदूरी तय करना

समयबद्ध कार्य, अलग-अलग पारिश्रमिक अवधि, यानी घंटों, दिन या महीने के हिसाब से, के लिए न्यूनतम मजदूरी दरें संबंधित सरकार द्वारा निर्धारित की जाएँगी। यह कर्मचारी के कौशल, और/या भौगोलिक क्षेत्र और कार्य की कठिनाई पर आधारित होंगी। न्यूनतम मजदूरी दर में मजदूरी और भत्तों की आधार दर शामिल हो सकती है। सरकार न्यूनतम मजदूरी दर में सामान्यतः पाँच वर्षों से अधिक के अंतराल पर संशोधन करेगी।

प्रभाव

मजदूरी के इस प्रकार के निर्धारण से कौशल और परिश्रम को मान्यता मिलती है, कर्मचारी कौशल बढ़ाने के लिए प्रेरित होते हैं, उचित पारिश्रमिक मिलता करता है और नौकरी की संतुष्टि में सुधार होता है।

श्रमिक-समर्थक प्रावधान

- वेतन को कौशल स्तर और कार्य की कठिनाई के पैमाने से जोड़ता है, जिससे उचित मुआवज़ा सुनिश्चित होता है
- कानूनी न्यूनतम वेतन के ज़रिए कम कुशल श्रमिकों की रक्षा करता है और कुशल श्रमिकों को पुरस्कृत करता है
- नौकरी की संतुष्टि और श्रम की गरिमा को बढ़ाता है
- कानूनी न्यूनतम सीमा कम के होने से कुशल और अकुशल कर्मचारी शोषण से बचते हैं
- आय स्थिरता और बेहतर जीवन स्तर सुनिश्चित करती है
- नियमित वेतन संशोधन से मुद्रास्फीति और जीवन-यापन की लागत के साथ संतुलन बनाए रखने में मदद मिलती है।

वेतन घटकों को दोबारा परिभाषित करना

लाभों और सामाजिक सुरक्षा अंशदानों की गणना के लिए, पुनर्परिभाषित वेतन में मूल वेतन, महंगाई भत्ता और प्रतिधारण भत्ता शामिल किया गया है।

यदि भत्ते और अंशदान, कुल भुगतान के 50% से अधिक हो जाते हैं (जैसा कि केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित किया जा सकता है), तो अतिरिक्त राशि वेतन में जोड़ दी जाएगी। सामाजिक सुरक्षा अंशदान और लाभ (जैसे भविष्य निधि, ग्रेच्युटी, मातृत्व लाभ और बोनस) वेतन के एक बड़े और उचित हिस्से पर आधारित होंगे, जिसके नतीजतन भविष्य में ज्यादा लाभ मिल पाएगा।

प्रभाव

संविदा और अनौपचारिक श्रमिकों को भी समान **उचित वेतन संरचना और सामाजिक सुरक्षा आधार** का लाभ मिलेगा। **बेहतर समावेशिता और कम शोषण** के कारण, संविदा और अनौपचारिक श्रमिकों को समान उचित वेतन संरचना और सामाजिक सुरक्षा आधार का लाभ मिलेगा।

काम के घंटों की जानकारी

संहिता के नियम 6 के साथ धारा 13, कर्मचारियों से बिना पर्याप्त पारिश्रमिक के अत्यधिक काम लेने से रोकने के लिए सामान्य कार्य घंटों को सीमित करती है। यदि कर्मचारी सप्ताह में 6 दिन से कम काम करता है, तो कार्य अवधि सप्ताह में 48 घंटे से अधिक नहीं होनी चाहिए। जहाँ काम करने के दिनों में ढील की स्थिति दी गई है, तो वहाँ कार्य अवधि एक दिन में 12 घंटे से अधिक नहीं होनी चाहिए। इसमें विश्राम के लिए अंतराल भी शामिल है। उस सप्ताह के शेष दिन कर्मचारी के लिए सवेतन अवकाश होंगे।

> **प्रभाव**
>
> यह नियम कर्मचारियों के स्वास्थ्य की रक्षा करता है, अति-शोषण को रोकता है, कार्य-जीवन संतुलन को बढ़ावा देता है और उत्पादकता में सुधार करता है।

उचित और सुसंगत वेतन भुगतान सुनिश्चित करना

मजदूरी का भुगतान सुनिश्चित करना

संहिता की धारा 43 के तहत, प्रत्येक नियोक्ता अपने द्वारा नियोजित कर्मचारी को वेतन का भुगतान करेगा। ऐसा न करने की स्थिति में, कंपनी, फर्म, संघ या कोई अन्य व्यक्ति जिसके पास उस प्रतिष्ठान का मालिकाना हक है, जिसमें कर्मचारी कार्यरत है, ऐसे अवैतनिक वेतन के लिए उत्तरदायी होगा, जिससे संहिता के तहत **नियोक्ता का दायित्व और भी पुख्ता** हो जाएगा।

वेतन का समय पर भुगतान

वेतन के **समय पर भुगतान और वेतन से अनधिकृत कटौती** से संबंधित प्रावधान, जो **पहले केवल 24,000 रुपए प्रति माह तक वेतन पाने वाले कर्मचारियों** के संबंध में लागू थे, अब वेतन सीमा से परे बिना सभी कर्मचारियों पर लागू होंगे। यह ब्लू-कॉलर और व्हाइट-कॉलर दोनों कर्मचारियों की सुरक्षा करते हैं और उन्हें एक समान वेतन संरक्षण ढांचे के अंतर्गत लाते हैं। यह प्रावधान, वेतन में निष्पक्षता सुनिश्चित करते हैं, क्योंकि प्रत्येक नियोक्ता, वेतन और पदनाम की सीमा के परे, कानून के तहत समान रूप से शामिल है।

वेतन भुगतान की समयबद्ध सीमा

वेतन संहिता, 2019 की धारा 17 के अनुसार, नियोक्ता सभी कर्मचारियों को वेतन का भुगतान करेगा या करवाएगा, जो

- दैनिक; फिर शिफ्ट खत्म होने पर,
- साप्ताहिक; साप्ताहिक अवकाश से पहले,
- पाक्षिक; दो दिनों के भीतर, और
- मासिक; अगले महीने के सात दिनों के भीतर।
- सेवा समाप्ति या त्यागपत्र पर; वेतन का भुगतान दो कार्यदिवसों के भीतर किया जाना चाहिए।

इससे **समय पर आय की गारंटी मिलती है, वित्तीय संकट से बचाव** होता है और यह सुनिश्चित होता है कि कर्मचारी अपनी ज़रुरतों को पूरा कर सके।

भुगतान और रोज़गार का प्रमाण

वेतन संहिता, 2019 के नियम 34 के साथ धारा 50(3) के अंतर्गत, नियोक्ताओं को वेतन भुगतान के समय या उससे पहले, इलेक्ट्रॉनिक रूप में या भौतिक रूप में वेतन पर्चियाँ उपलब्ध करानी होंगी, जिससे व्यवस्था में पारदर्शिता और विवादों में कमी आएगी। इससे रोज़गार और मुआवज़े के लिए प्रमाण के रुप में दस्तावेज़ भी मिलता है। यह संगठित और असंगठित, दोनों क्षेत्रों के कर्मचारियों, जिनमें दिहाड़ी मज़दूर और संविदा कर्मचारी शामिल हैं, को भी सुरक्षा प्रदान करता है।

वार्षिक बोनस का भुगतान

बोनस का भुगतान प्रत्येक कर्मचारी पर लागू होता है, जिसका वेतन संबंधित सरकार द्वारा निर्धारित राशि से अधिक नहीं होता है और जिसने एक लेखा वर्ष में कम से कम 30 दिन काम किया हो। वार्षिक बोनस कर्मचारी द्वारा अर्जित वेतन के न्यूनतम आठ-तिहाई प्रतिशत और अधिकतम 20% की दर से दिया जाता है। यह लाभ के बँटवारे के ज़रिए **आर्थिक न्याय को बढ़ावा** देता है तथा **कर्मचारी के मनोबल, निष्ठा और प्रेरणा** को बढ़ाता है।

सीमा अवधि का विस्तार

वेतन संहिता, 2019 के अनुसार, **किसी कर्मचारी द्वारा दावा दायर करने की सीमा अवधि**, जो पहले 6 महीने से 2 वर्ष तक थी, को बढ़ाकर 3 वर्ष कर दिया गया है। इससे कर्मचारियों को साक्ष्य एकत्र करने, सहायता प्राप्त करने और प्रभावी ढंग से न्याय पाने के लिए अधिक समय मिलता है।

टुकड़ा-दर-टुकड़ा कार्य के लिए न्यूनतम समय दर मजदूरी

वेतन संहिता, 2019 की धारा 12 के तहत, यदि कोई कर्मचारी टुकड़ा-दर-टुकड़ा कार्य पर काम करता है, जहाँ न्यूनतम समय दर (टुकड़ा दर के बजाय) निर्धारित है, तो नियोक्ता इस न्यूनतम समय दर से कम मजदूरी का भुगतान नहीं कर सकता।

श्रमिक-समर्थक प्रावधान

- टुकड़ा दर पर काम करने वाले श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी की गारंटी देता है, जिससे कम भुगतान की रोकथाम होती है।
- कमजोर और कम आय वाले श्रमिकों, खासकर विनिर्माण, कपड़ा और निर्माण जैसे क्षेत्रों में, कारीगरों के लिए आय स्थिरता की सुविधा देता है।
- समय और प्रयास को महत्व देते हुए श्रम की गरिमा को बनाए रखता है।
- विशेष रूप से असंगठित कार्यबल के लिए आर्थिक सुरक्षा और बेहतर जीवन स्तर को बढ़ावा देता है।

- सभी प्रकार के भुगतानों के लिए न्यूनतम मजदूरी की कानूनी सुरक्षा का विस्तार करता है।

ओवरटाइम का भुगतान

वेतन संहिता, 2019 की धारा 14 के अनुसार, नियोक्ता नियमित कार्य घंटों से अधिक किए गए किसी भी कार्य के लिए, सामान्य मजदूरी के दोगुने से कम दर पर ओवरटाइम वेतन का भुगतान नहीं कर सकता।

कर्मचारी-समर्थक प्रावधान

- किए गए कार्य के लिए उचित पारिश्रमिक सुनिश्चित करता है और श्रमिकों के शोषण को हतोत्साहित करता है
- नियोक्ताओं के लिए ओवरटाइम को महंगा बनाकर, कर्मचारी के आराम के अधिकार की रक्षा करता है
- कर्मचारी को अतिरिक्त आय का अवसर प्रदान करता है

वेतन भुगतान सुनिश्चित करना: कर्मचारियों को लाभ

- धारा 43 के अनुसार **वेतन भुगतान के लिए सीधे तौर पर नियोक्ता उत्तरदायी** है।
- धारा 17 **समय पर आय की गारंटी देती है, वित्तीय संकट को खत्म करना** है और यह सुनिश्चित करती है कि कर्मचारी अपनी ज़रुरतों को पूरा कर सके।
- नियम 34 के साथ धारा 50(3), **रोजगार और भुगतान का प्रमाण** सुनिश्चित करती हैं, जो **पारदर्शिता** को बढ़ावा देती है, **विवादों** को रोकती है और **कर्मचारियों को सशक्त** बनाती है।
- वार्षिक बोनस के भुगतान से **कर्मचारियों को उद्यम के मुनाफे में हिस्सेदारी मिलती है, उनका मनोबल बढ़ता है और उपभोग क्षमता को भी बढ़ाती है।**
- धारा 12 टुकड़ा-दर-टुकड़ा नौकरियों क मामले में **वेतन में हेरफेर, शोषण और अनुचित प्रथाओं को भी रोकती** है।
- **अतिरिक्त कार्य के लिए पुरस्कार** मिलने से श्रम की गरिमा बढ़ती है और उत्पादकता में भी इजाफा होता है।

अपराधों का गैर-अपराधीकरण और संयोजन

पहली बार अपराध करने वाले

संहिता में पहली बार किए गए उन अपराधों के लिए शमन का प्रावधान है, जिनके लिए कारावास का दंड नहीं हैं। हालाँकि, समान प्रकृति के किसी भी ऐसे अपराध का शमन नहीं किया जाएगा, यदि वह पाँच वर्षों की अवधि के भीतर दोहराया गया हो।

प्रभाव

- **दंड से हटकर अनुपालन पर ध्यान** केंद्रित करना, **वेतन कानूनों के पालन** को बढ़ावा देना
- **सम्मानजनक और निष्पक्ष कार्य वातावरण** को बढ़ावा देना

अपराधों का संयोजन

संहिता के नियम 36 के साथ धारा 56, केवल जुर्माने के ज़रिए दंडनीय, पहली बार के अपराधों के लिए आपराधिक दंड (जैसे कारावास) के स्थान पर दीवानी दंड (जैसे श्रेणीबद्ध मौद्रिक जुर्माना) लागू करती है। यह अधिकतम जुर्माने के पचास प्रतिशत की राशि का भुगतान करके दंडनीय (केवल जुर्माने से) अपराधों के लिए शमन का प्रावधान पेश करता है। नियोक्ताओं के लिए, यह सुनिश्चित करता है कि वेतन कानून, कर्मचारियों को सीधे लाभान्वित करें। कर्मचारियों के लिए, यह काम करने का ऐसा माहौल बनाता है, जो भय से प्रेरित नहीं है।

संहिता के विकासोन्मुखी प्रावधान

- वेतन, श्रमिक, कर्मचारी आदि की एक समान परिभाषा
- "इंस्पेक्टर राज" व्यवस्था को पारदर्शी, तकनीक-आधारित निरीक्षण प्रणाली से प्रतिस्थापित करता है
- पक्षपात को रोकने के लिए अनियमित रुप से तथा वेब-आधारित निरीक्षण शुरू करता है
- सभी के लिए फायदेमंद एक सहकारी, अनुपालन-उन्मुख कार्य वातावरण को बढ़ावा देता है
- कर्मचारियों के बकाया की रक्षा करते हुए नियोक्ताओं को सुरक्षा प्रदान करता है, जिससे निवेश विश्वास को बढ़ावा मिलता है।
- प्रक्रियाओं को सुव्यवस्थित करके नियोक्ताओं के लिए तेज़ और समयबद्ध न्याय सुनिश्चित करता है

एक राष्ट्र, एक वेतन संहिता

संहिता के नियम 31 के साथ धारा 2, चार मौजूदा वेतन कानूनों को एक में समाहित करती है, जिसमें वेतन, श्रमिक, कर्मचारी आदि की एक समान परिभाषा है।

निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता

वेतन संहिता, 2019 की धारा 51 के अनुसार, निरीक्षक शब्द को निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता से बदल दिया गया है, जो नीतियों को लागू करने और मार्गदर्शन को मिलाकर एक दोहरी भूमिका पर बल देता है। यह सुविधाकर्ता बेहतर अनुपालन और श्रमिक कल्याण को बढ़ावा देने के लिए नियोक्ताओं और कर्मचारियों को जानकारी प्रदान करेगा, जागरूकता बढ़ाएगा और सलाह देगा।

नियोक्ता की परिसंपत्तियों का संरक्षण

संहिता की धारा 64, किसी नियोक्ता द्वारा उस सरकार के साथ किए गए अनुबंध के समुचित निष्पादन को सुनिश्चित करने के लिए, उपयुक्त सरकार के पास जमा की गई किसी भी राशि की सुरक्षा करती है और ऐसे अनुबंध के संबंध में उस सरकार से नियोक्ता को देय कोई अन्य राशि, नियोक्ता द्वारा लिए गए किसी भी ऋण या देयता के संबंध में किसी भी न्यायालय के किसी भी आदेश या डिक्री के तहत कुर्की के लिए उत्तरदायी नहीं होगी, सिवाय पूर्वोक्त अनुबंध के संबंध में नियोजित किसी कर्मचारी के प्रति नियोक्ता द्वारा लिए गए किसी ऋण या देयता के।

लिंग-समावेशी रोज़गार नीतियाँ

लिंग-भेदभाव का निषेध

वेतन संहिता, 2019 की धारा 3 के अनुसार, कर्मचारियों द्वारा किए गए समान या समान कार्य के लिए भर्ती, वेतन या रोज़गार की शर्तों के मामले में लिंग के आधार पर, जिसमें ट्रांसजेंडर पहचान भी शामिल है, कोई भेदभाव नहीं किया जाएगा। लिंग के आधार पर अनुचित वेतन असमानताओं को दूर किया जाएगा और समान कार्य के लिए समान वेतन सुनिश्चित किया जाएगा।

- कार्यस्थल में समानता को बढ़ावा देता है और सभी लिंगों को कमाने के समान अवसर देकर सामाजिक और आर्थिक सशक्तिकरण को बढ़ाता है, जिससे परिवारों और समुदायों का उत्थान होता है।
- वेतन असमानताओं को दूर करता है और रोज़गार एवं भर्ती की शर्तों में निष्पक्षता को बढ़ावा देता है।

सलाहकार बोर्डों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व

नीति-निर्माण में महिलाओं की आवाज़ पुख्ता करने और अधिक समावेशी तथा संतुलित रोज़गार नीतियों के निर्माण के लिए, संहिता की धारा 42 में प्रावधान है कि केंद्रीय/राज्य सलाहकार बोर्डों में एक-तिहाई सदस्य महिलाएँ होंगी। बोर्ड न्यूनतम मज़दूरी के निर्धारण या संशोधन पर सलाह देंगे, जिससे महिलाओं के लिए रोज़गार के अवसर बढ़ेंगे।

निष्कर्ष

वेतन संहिता, 2019 भारत के श्रम बाजार में निष्पक्षता, समता और समावेशिता को बढ़ावा देती है। समान वेतन मानकों और सामाजिक सुरक्षा को सुनिश्चित करके, यह श्रमिकों के अधिकारों और नियोक्ताओं, दोनों

के हितों की रक्षा करती है। कुल मिलाकर, यह आर्थिक न्याय व्यवस्था को मज़बूत करती है, औपचारिकता को प्रोत्साहित करती है और श्रम की गरिमा को बढ़ाती है।

संदर्भ

विधि और न्याय मंत्रालय

https://labour.gov.in/sites/default/files/the_code_on_wages_2019_no._29_of_2019.pdf

श्रम एवं रोज़गार मंत्रालय

https://dtnbwed.cbwe.gov.in/images/upload/Code-on-Wages--_03L6.pdf

पीके/केसी/एनएस