

The Hindu Important News Articles & Editorial For UPSC CSE

Tuesday, 15 Oct , 2024

Edition: International Table of Contents

Page 01 Syllabus : प्रारंभिक तथ्य	ऐसमोग्लू, जॉनसन और रॉबिन्सन ने धन असमानता पर काम के लिए अर्थशास्त्र में नोबेल पुरस्कार साझा किया
Page 04 Syllabus : प्रारंभिक तथ्य	हैबर-बॉश प्रक्रिया ने दुनिया को कैसे बदला?
Page 06 Syllabus : GS : 3 : पर्यावरण	पंजाब और हरियाणा में पराली जलाने की घटनाएं बढ़ीं; दिल्ली की वायु गुणवत्ता में गिरावट
Page 10 Syllabus : प्रारंभिक तथ्य	सैमसंग के कर्मचारियों के यूनियन बनाने के अधिकार पर
रिवर इन न्यूज	नील नदी
Page 08 : संपादकीय विश्लेषण: Syllabus : GS 3 : भारतीय अर्थव्यवस्था	गिग वर्कर के लिए उचित सामाजिक सुरक्षा जाल सुनिश्चित करना

अर्थशास्त्र में 2024 का नोबेल पुरस्कार डारोन ऐसमोग्लू, साइमन जॉनसन और जेम्स रॉबिन्सन को सामाजिक संस्थाओं को राष्ट्रीय समृद्धि से जोड़ने वाले उनके शोध के लिए दिया गया।

- ▶ उनका काम इस बात पर प्रकाश डालता है कि कैसे राजनीतिक और आर्थिक प्रणालियाँ राष्ट्रों के बीच धन असमानता को आकार देती हैं।

Acemoglu, Johnson and Robinson share Nobel prize on Economics for work on wealth inequality

Agence France-Presse
STOCKHOLM

The Nobel prize in Economics was awarded on Monday to Turkish-American Daron Acemoglu and British-Americans Simon Johnson and James Robinson for research into wealth inequality between nations.

By examining the various political and economic systems introduced by European colonisers, the three have demonstrated a relationship between societal institutions and prosperity, the jury said.

"Reducing the vast differences in income between countries is one of our time's greatest challenges," Jakob Svensson, chair of the Committee for the Prize in Economic Sciences, said in a statement.

"The laureates have demonstrated the importance of societal institu-



The three researchers examined the various political and economic systems introduced by European colonisers. REUTERS

tions for achieving this," Mr. Svensson added.

Mr. Acemoglu, 57, and Mr. Johnson, 61, are professors at the Massachusetts Institute of Technology (MIT).

Mr. Robinson, 64, is a professor at the University of Chicago.

The jury highlighted the laureates' work in illuminating how political and economic institutions play

a role in explaining why some countries prosper while others do not.

"Although the poorer countries are, of course, becoming richer, they're not closing the gap," Jan Teorell, a professor of political science and member of the award committee, told a press conference.

"Acemoglu, Johnson and Robinson have shown that a large part of this in-

come gap is due to differences in economic and political institutions in society," Teorell said.

'Inclusive institutions'

In a statement explaining the prize, the jury noted the example of the city of Nogales, which is divided by the U.S.-Mexican border, where residents on the U.S. side of the city tend to be better off. "The decisive difference is thus not geography or culture, but institutions," the Royal Swedish Academy of Sciences said.

The U.S. economic system provides residents north of the border greater opportunities to choose their education and profession, and they are part of the U.S. political system, which gives them broad political rights.

By contrast, south of the border, residents live under other economic conditions, and the political sys-

tem limits their potential to influence legislation.

In addition, the jury noted that the laureates' research also helped explain why some countries have come trapped in a situation of "low economic growth."

Mr. Acemoglu, who was "delighted" to receive the award, told reporters that the "work that we had done favours democracy."

Speaking via telephone from Athens as the award was announced in Stockholm, Mr. Acemoglu said that the economies of "countries that democratise, starting from a non-democratic regime" grow faster than non-democratic regimes. "And it's a substantial gain," Mr. Acemoglu said.

Mr. Acemoglu is the author of several best-sellers including *Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty*.

अर्थशास्त्र में नोबेल पुरस्कार 2024:

- ▶ शोध फोकस: उनका काम राजनीतिक और आर्थिक प्रणालियों, विशेष रूप से यूरोपीय उपनिवेशवाद द्वारा आकार दिए गए देशों का अध्ययन करके यह पता लगाता है कि कुछ राष्ट्र दूसरों की तुलना में अधिक समृद्ध क्यों हैं।
- ▶ मुख्य अंतर्दृष्टि: उन्होंने दिखाया कि सामाजिक संस्थाएँ (जैसे राजनीतिक और आर्थिक प्रणालियाँ) किसी देश की समृद्धि को बहुत प्रभावित करती हैं।
- ▶ आय असमानता: शोध बताता है कि क्यों कुछ देश, अमीर होने के बावजूद, अमीर देशों के साथ आय के अंतर को पाटने के लिए संघर्ष करते हैं।

Daily News Analysis

- ▶ उदाहरण का उपयोग किया गया: नोगेल्स शहर, यू.एस.-मेक्सिको सीमा से विभाजित है, जहाँ यू.एस. की ओर बेहतर संस्थान अधिक अवसरों और समृद्धि की ओर ले जाते हैं।
- ▶ लोकतंत्र और विकास: उनके निष्कर्ष बताते हैं कि गैर-लोकतांत्रिक से लोकतांत्रिक प्रणालियों में संक्रमण करने वाले देश तेजी से आर्थिक विकास का अनुभव करते हैं।
- ▶ प्रसिद्ध पुस्तकें: डेरॉन एसमोग्लू ने सह-लेखन किया क्यों राष्ट्र विफल होते हैं, एक बेस्ट-सेलर जो देशों में धन और गरीबी की उत्पत्ति को समझाता है।

समाचार में कृषि में नाइट्रोजन के महत्व और हैबर-बॉश प्रक्रिया पर चर्चा की गई है, जो वायुमंडलीय नाइट्रोजन को उपयोगी उर्वरकों में परिवर्तित करती है।

- यह खाद्य उत्पादन में वृद्धि के लाभों और अत्यधिक नाइट्रोजन उपयोग से उत्पन्न पर्यावरणीय चुनौतियों दोनों पर प्रकाश डालता है।
- सामाजिक और राजनीतिक प्रयासों के साथ प्रौद्योगिकी के संयोजन के महत्व पर जोर दिया गया है।

कृषि में नाइट्रोजन का महत्व

- हर साल, 100 मिलियन टन नाइट्रोजन को वायुमंडल से निकाला जाता है और हैबर-बॉश प्रक्रिया के माध्यम से उर्वरकों में बदल दिया जाता है, जिससे मिट्टी में 165 मिलियन टन प्रतिक्रियाशील नाइट्रोजन जुड़ जाता है।
- प्राकृतिक जैविक प्रक्रियाएँ सालाना लगभग 100-140 मिलियन टन प्रतिक्रियाशील नाइट्रोजन की भरपाई करती हैं।
- बढ़ती वैश्विक खाद्य मांग को पूरा करने के लिए हैबर-बॉश प्रक्रिया आवश्यक है।

नाइट्रोजन अणुओं को समझना

- नाइट्रोजन अणु, मुख्य रूप से N_2 के रूप में, वायुमंडल में प्रचुर मात्रा में होते हैं, जिनमें प्रति वर्ग मीटर आठ मीट्रिक टन नाइट्रोजन होता है।
- नाइट्रोजन परमाणु एक साथ बंध कर एक मजबूत ट्रिपल बॉन्ड बनाते हैं, जिससे N_2 लगभग निष्क्रिय और अक्रियाशील हो जाता है।
- पौधों द्वारा उपयोग योग्य होने के लिए, नाइट्रोजन को अमोनिया (NH_3) या नाइट्रेट्स (NO_3^-) जैसे रूपों में परिवर्तित किया जाना चाहिए, जो पौधों की वृद्धि के लिए महत्वपूर्ण हैं।

प्रतिक्रियाशील नाइट्रोजन के प्राकृतिक स्रोत

- बिजली गिरने जैसी प्राकृतिक घटनाएँ N_2 बंधन को तोड़ सकती हैं, जिससे नाइट्रोजन ऑक्साइड बनते हैं जो अम्ल बनाते हैं और अंततः मिट्टी को समृद्ध करते हैं।
- एज़ोटोबैक्टर और राइज़ोबिया जैसे कुछ बैक्टीरिया भी नाइट्रोजन को प्रतिक्रियाशील रूपों में परिवर्तित करते हैं।
- जलीय फ़र्न एजोला इसी तरह नाइट्रोजन को अवशोषित और परिवर्तित कर सकता है, जो एक प्राकृतिक उर्वरक प्रदान करता है।

नाइट्रोजन चक्र

- पौधे मिट्टी से प्रतिक्रियाशील नाइट्रोजन को अवशोषित करते हैं, जिसे फिर मनुष्य और जानवर खाते हैं।
- नाइट्रोजन मलमूत्र और अपघटन के माध्यम से मिट्टी में वापस आ जाता है, लेकिन कुछ वापस वायुमंडल में चला जाता है।
- चावल और गेहूँ जैसी आवश्यक फ़सलें मिट्टी के नाइट्रोजन पर निर्भर करती हैं, जो जनसंख्या वृद्धि और कृषि माँगों के कारण कम होती जा रही हैं।

अमोनिया उत्पादन

- अमोनिया (NH_3) उच्च ताप और दबाव में नाइट्रोजन और हाइड्रोजन से बनता है।
- अमोनिया की महत्वपूर्ण मात्रा का उत्पादन करने के लिए प्रतिक्रिया के लिए सावधानीपूर्वक परिस्थितियों की आवश्यकता होती है।

हैबर-बॉश प्रक्रिया

- हैबर-बॉश प्रक्रिया रसायनज्ञ फ़्रिट्ज़ हैबर और इंजीनियर रॉबर्ट ले रॉसिग्नोल और फ्रेडरिक किर्चनबाउर द्वारा विकसित की गई थी।
- इसमें नाइट्रोजन और हाइड्रोजन के मिश्रण को उच्च दबाव और तापमान पर प्रसारित करना शामिल था, जिसमें अमोनिया उत्पादन को सुविधाजनक बनाने के लिए उत्प्रेरक का उपयोग किया जाता था।

Daily News Analysis

- ➔ बाद में BASF ने इस पद्धति को औद्योगिक उत्पादन के लिए अपनाया, जिससे अमोनिया कारखानों की स्थापना हुई।

उर्वरकों की पर्यावरणीय चिंताएँ

- ➔ हालाँकि हैबर-बॉश प्रक्रिया ने खाद्य आपूर्ति और जीवन प्रत्याशा में उल्लेखनीय वृद्धि की, लेकिन इससे पर्यावरणीय जोखिम भी पैदा हुए।
- ➔ उर्वरकों से अत्यधिक नाइट्रोजन पारिस्थितिकी तंत्र को नुकसान पहुँचा सकता है, अम्लीय वर्षा में योगदान दे सकता है और जल प्रदूषण का कारण बन सकता है।
- ➔ हालाँकि यह तकनीक महत्वपूर्ण है, लेकिन इसे खाद्य सुरक्षा और पर्यावरणीय मुद्दों को संबोधित करने के लिए राजनीतिक कार्रवाई और सामाजिक प्रयासों के साथ जोड़ा जाना चाहिए।

पंजाब, हरियाणा और उत्तर प्रदेश में धान की कटाई के साथ-साथ पराली जलाने की घटनाएं बढ़ गई हैं, जिससे वायु गुणवत्ता खराब हो रही है।

➔ इस प्रथा पर अंकुश लगाने के प्रयासों के बावजूद, आग लगने की घटनाएं आने वाले हफ्तों में प्रदूषण में संभावित वृद्धि का संकेत देती हैं।

Stubble burning on the rise in Punjab and Haryana; Delhi's air quality dips

Jacob Koshy
NEW DELHI

Fire counts in Punjab, a proxy for stubble burning, have rapidly risen in the last week.

As many as 872 fire counts were reported from September 15 to October 13 in the State - a decline from the 1,230 reported for the same period last year and the lowest in five years.

However, this is a sharp rise from the 300 reported as of October 7, according to a Monday bulletin from the CREAMS-Indian Agricultural Research Institute (IARI), which compiles satellite-derived data on stubble burning.

An official at the Union Environment Ministry here told *The Hindu*, requesting anonymity, that while there was an "overall" decline in stubble burning in Punjab since 2020, there is likely to be a spike in the coming weeks. "The harvesting of the rice



As many as 872 fire counts were reported from September 15 to October 13 in Punjab. PTI

has started and the stubble is being collected. However the thing to watch is if the farmers manage to sell the stubble to industries. If they don't, the straw will likely end up as smoke," he added.

Past experience suggests that stubble burning in Punjab accelerates in the third week of October and remains elevated until mid-November.

On the other hand, neighbouring Haryana has so far seen the highest

number of stubble-burning incidents since 2020. Already 468 instances have been reported, compared to 527 in 2020.

U.P. too sees a jump

This year, Uttar Pradesh too saw the maximum instances of stubble burning in five years, with 398 counts reported so far. The previous high was 296, reported in 2020.

Like in Punjab, these States too see a rise in fire counts beginning the third

week of October.

On October 3, the Supreme Court slammed the Commission for Air Quality Management (CAQM) - the nodal body meant to coordinate anti-pollution measures among States - for failing to control incidents of stubble burning, and said it has made "no effort" to implement its direction to prevent such incidents. Prior to this, Punjab and Haryana had committed to "eliminate" stubble burning in 2024 through *in situ* (on the field) and *ex situ* residue management methods.

On Monday, air quality in Delhi was categorised as 'poor,' prompting the CAQM to recommend Stage-1 GRAP (Graded Response Action Plan) restrictions on the city. These comprise about 27 directives to "strictly enforce" collection of garbage, construction and demolition waste, and emission norms among other things.

Daily News Analysis

उत्तरी राज्यों में पराली जलाने की घटनाओं में वृद्धि:

- पंजाब में पराली जलाने की घटनाओं की संख्या 15 सितंबर से 13 अक्टूबर, 2024 के बीच बढ़कर 872 हो गई है, जबकि पिछले साल इसी अवधि में यह संख्या 1,230 थी।
- आंकड़ों के अनुसार, यह पिछले पांच वर्षों में सबसे कम आग लगने की घटनाओं को दर्शाता है, लेकिन 7 अक्टूबर को 300 की तुलना में इसमें तीव्र वृद्धि हुई है।
- केंद्रीय पर्यावरण मंत्रालय ने कहा कि 2020 से पराली जलाने की घटनाओं में कमी आई है, लेकिन चावल की कटाई के साथ इसमें वृद्धि की उम्मीद है।
- पंजाब में पराली जलाने की घटनाएं आमतौर पर अक्टूबर के अंत में बढ़ जाती हैं और नवंबर के मध्य तक अधिक रहती हैं।
- हरियाणा में इस साल पराली जलाने की 468 घटनाएं दर्ज की गई हैं, जो 2020 के बाद सबसे अधिक है।
- उत्तर प्रदेश में भी पिछले पांच वर्षों में सबसे अधिक घटनाएं हुई हैं, जहां अब तक 398 मामले सामने आए हैं।
- सर्वोच्च न्यायालय ने पराली जलाने पर प्रभावी नियंत्रण न करने के लिए वायु गुणवत्ता प्रबंधन आयोग की आलोचना की।
- दिल्ली की वायु गुणवत्ता को सोमवार को 'खराब' श्रेणी में रखा गया, जिसके कारण स्टेज-1 GRAP उपायों को लागू किया गया।

उत्तर भारत में पराली जलाना और प्रदूषण

➤ मुद्दे:

- वायु प्रदूषण: पराली जलाने से उत्तर भारत में गंभीर वायु प्रदूषण होता है, खास तौर पर दिल्ली और आसपास के इलाकों में।
- स्वास्थ्य संबंधी खतरे: इससे श्वसन संबंधी समस्याएं होती हैं और कमजोर आबादी की स्थिति खराब होती है, जिससे सार्वजनिक स्वास्थ्य संबंधी आपात स्थिति पैदा होती है।
- पर्यावरणीय प्रभाव: पराली जलाने से कार्बन डाइऑक्साइड और मीथेन सहित हानिकारक गैसों निकलती हैं, जो जलवायु परिवर्तन में योगदान करती हैं।
- किसानों की चुनौतियां: वैकल्पिक निपटान विधियों की उच्च लागत और फसलों के बीच कम समय अवधि के कारण किसान पराली जलाते हैं।
- अप्रभावी प्रवर्तन: सरकारी उपायों के बावजूद, पराली जलाने पर प्रतिबंध का प्रवर्तन कमजोर बना हुआ है।

आगे की राह:

- विकल्पों के लिए सब्सिडी: मल्लिंग, बायो-डीकंपोजर और हैप्पी सीडर जैसी मशीनरी जैसे पर्यावरण के अनुकूल तरीकों के लिए वित्तीय सहायता प्रदान करें
- अवशेष बिक्री को प्रोत्साहित करें: उद्योगों को जैव ईंधन और अन्य उपयोगों के लिए पराली खरीदने के लिए प्रोत्साहित करें, जिससे जलाने की आवश्यकता कम हो।
- नियमों को मजबूत करें: प्रौद्योगिकी और दंड के माध्यम से पराली जलाने पर प्रतिबंध की निगरानी और प्रवर्तन में सुधार करें।
- जागरूकता अभियान: किसानों को टिकाऊ कृषि पद्धतियों और जलाने के हानिकारक प्रभावों के बारे में शिक्षित करें।

सैमसंग इंडिया के श्रीपेरंबदूर प्लांट के कर्मचारी पंजीकृत ट्रेड यूनियन बनाने के अपने मौलिक अधिकार के लिए विरोध प्रदर्शन कर रहे हैं, सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार की मांग कर रहे हैं।

- ▶ तमिलनाडु सरकार ने यूनियन पंजीकरण के लिए कानूनी प्रक्रियाओं को दरकिनार करते हुए एक वर्कमैन कमेटी और पुलिस कार्रवाई के साथ जवाब दिया।
- ▶ इस विरोध प्रदर्शन ने भारत में यूनियन गठन और सामूहिक सौदेबाजी सहित विभिन्न श्रमिकों के अधिकारों को उजागर किया है।

On Samsung workers' right to unionise

The necessity to form unions is obviously for voicing the demands and grievances of labour. It is therefore the obligation of the State, acting through the Registrar of Trade Unions, as the regulatory authority under the 1926 Act, to register trade unions and give individual workers their voice

LETTER & SPIRIT

Krishnakumar Rajagopal

The realisation of their fundamental right to form a registered trade union to collectively bargain for better terms of employment is at the heart of the protests by Samsung India workers at Sriperambudur in Tamil Nadu. They want to meet the South Korean giant on equal terms across the negotiating table to jointly frame a collective agreement regulating their work conditions.

The State government responded by forming a 'workmen committee' to resolve the problem and resorted to police violence to quell the workers' strike which began on September 9. Labour law expert and Madras High Court lawyer, senior advocate K. Vaidya, pointed out that the State's action was akin to putting the cart before the horse. Legally, he said, the registration of the trade union named Samsung India Workers Union (SIWU) under the Trade Unions Act, 1926 should have preceded the formation of the workmen committee. The unleashing of the police, rather than following the tenets of the 1926 law to register the trade union and facilitate a democratic atmosphere for collective bargaining under the Industrial Disputes Act of 1947, gives the impression that the government is on the side of the Samsung management. On the other hand, the State government and Samsung have alleged that SIWU is backed by the Centre of Trade Unions (CTU), Samsung has further objected to the inclusion of its name in SIWU.

On the right to form a union
The Supreme Court in *B.R. Singh versus Union of India* in 1989 upheld the right to form associations or unions as a fundamental right under Article 19(1)(c) of the Constitution. The State or the courts could "reasonably" restrict the formation of unions, associations, cooperative societies under Article 19(4) of the Constitution only if there is danger to public order, morality, sovereignty or integrity of India. The restrictions must be based on logic and not arbitrary. The necessity to form unions is obviously for voicing the demands and grievances of labour. "Trade unions act as multiplexes of labour," the court noted. It is the obligation of the State, acting through the Registrar of Trade Unions, as the regulatory authority under the 1926 Act, to register trade unions and give individual workers their voice. The benefits of registration under the 1926 Act include immunity from both civil and criminal action. Section 4 of the Act notes that even seven members could apply for registration of their union. Under Section 6, the Registrar has to merely examine whether a trade union's rules conform with the rules of the Act. Speaking for Frontline, A. Sundararajan, CTU Tamil Nadu Secretary, has accused the State of "throttling SIWU's registration".

On collective bargaining
The Madras High Court, in *Barganovani versus Registrar of Trade Unions*, succinctly defined the history and object of the Trade Unions Act as "the organisation of labour to enable collective bargaining". "Collective bargaining" is defined in Article 2 of the International Labour Organization (ILO) Convention on Collective Bargaining Convention of 1948 as negotiations between employees and employers or their organisations to determine working conditions and terms of employment. The product of successful collective bargaining is a collective



Strikers protest: Samsung India factory workers enter their 21st day of strike at Sriperambudur near Kanchipuram on October 3. (Sundaram R.)

agreement. Collective bargaining is statutorily recognised in the Industrial Disputes Act. The Act provides that in case of failure of collective bargaining, the State steps in to refer the matter to a conciliation officer. The case is further referred to a labour court or an industrial tribunal if the conciliation officer does not succeed. The roots of collective bargaining trace back to the late 18th and early 19th century, when the coal miners struggled for basic conditions. Collective bargaining has protected workers' rights post the economic depression of the 1930s and the Second World War to evolve as a norm along with the emergence of the democratic form of governance globally. In India, traces of collective bargaining could be found in the 1918 Ahmedabad Mill strike led by Mahatma Gandhi in which he insisted the formation of a committee of arbitrators drawn from both the workers, who were seeking a wage raise after the cessation of their plague allowance, and their employers.

Eminent labour law scholar Sir Otto Kahn Freund referred to the level playing field offered by collective bargaining with the expression, "power stands against power". Susan Harey, in an ILO document, termed freedom of association and the right to collective bargaining as fundamental workers' rights. Former U.S. President Franklin D. Roosevelt in a Senate address in 1937 said the "denial or observance of this right means the difference between despotism and democracy". The National Labour Relations Act or the Wagner Act in the U.S. marked the refusal of an employer to

bargain with a workers' union as an 'unfair labour practice'. The same spirit is reflected in the 19th Schedule of India's 1947 Act, which lists an employer's refusal to "bargain collectively, in good faith, with recognised trade union" as an unfair labour practice. The celebrated U.S. Supreme Court case, *National Labor Relations Board versus Jones & Laughlin Steel Corp* held that employees have a fundamental right to organise and select representatives of their own choosing for collective bargaining. The court said any act on the part of the employer to prevent the "free exercise of this right" would amount to discrimination and coercion to be condemned by the competent legislative authority.

The Indian Supreme Court has recognised the importance of collective bargaining to achieve social justice in modern industrial life. *Govind Luthra (Karnachi) versus Liberty Footwear Company*. The court, in *Am Prasad Vithalankar versus The Chairman, Industrial Tribunal*, noted how labour sees at a "great disadvantage" before the "days of collective bargaining".

On the right to strike
The right to strike labour is a legal right recognised with certain restrictions under the Industrial Disputes Act. The Supreme Court described strikes as a "form of demonstration" by workers for their rights. For example, they include various forms like 'go slow', 'sit-down', 'work-to-rule', 'absenteeism', etc. The court has observed the right to demonstrate and, therefore, the right to strike, as important

weapons in the armoury of workers. The right is recognised by almost all democratic countries. The ILO considers the right to strike as a corollary of the right to organise.

However, the 1947 Act does not recognise the right to strike as absolute. Section 22 prohibits strikes in breach of contract or without giving employee notice within six weeks before striking or within 14 days of giving such notice, or before the expiry of the date of strike specified in the notice or during the pendency of proceedings before a conciliation officer and seven days after the conclusion of such proceedings, in the *All India Road Transport Cases*. The Supreme Court said the right to form an association was a "guaranteed" one, but the methods used by the unions to achieve their purposes must adhere to the existing industrial laws of the land.

The criticism against the involvement of CTU in the workers' efforts to register a labour union is countermanded by the provisions of the Trade Unions Act itself. Section 6(e) of the Act provides for not only the admission of "ordinary members" from the workforce of a facility in a trade union but also the inclusion of "honorary or temporary members" as office-bearers to form the executive of the union. Section 16 of the same Act permits the constitution of a separate fund for "political purposes". Under this provision, a registered trade union may constitute a separate fund, from contributions separately levied, to promote the "civil and political interests of its members". The section allows these funds to be used to even pay for a candidate to contest elections to any legislative body constituted under the Constitution. The fundamental right to free speech of the workers includes their right to political expression.

On the 'workmen committee'
While the State Industries Minister claimed the discussions with the committee had led to a resolution, the *Hindu* quoted the striking workers saying the "workmen committee" was composed of employees who backed the company. Section 3 of the 1947 Act covers the constitution of a 'works committee'. The statute empowers the appropriate government to direct the employer to form a 'works committee' consisting of an equal number of representatives of employers and workers engaged in the establishment. The workers in the committee have to be chosen "in consultation with their trade union, if any, registered under the Indian Trade Unions Act, 1926". The provision is also replicated in the yet-to-be implemented Industrial Relations Code of 2020. Hence, the law mandates the registration of a trade union before the formation of a works committee.

What is in a name?
Samsung India has complained to the Labour Commissioner that the use of the name "Samsung" in the SIWU was a violation of the Trade Marks Act, 1999. Industrial Tribunal, noted how labour sees at a "great disadvantage" before the "days of collective bargaining".

THE GIST

▶ The Supreme Court in *B.R. Singh versus Union of India* in 1989 upheld the right to form associations or unions as a fundamental right under Article 19(1)(c) of the Constitution.

▶ The Madras High Court, in *Barganovani versus Registrar of Trade Unions*, succinctly defined the history and object of the Trade Unions Act as "the organisation of labour to enable collective bargaining".

▶ The right to strike labour is a legal right recognised with certain restrictions under the Industrial Disputes Act.

श्रमिकों के अधिकारों पर प्रकाश डाला गया:

- ▶ संघ बनाने का अधिकार:
 - भारतीय संविधान के अनुच्छेद 19(1)(सी) के तहत, श्रमिकों को संघ या ट्रेड यूनियन बनाने का मौलिक अधिकार है।

Daily News Analysis

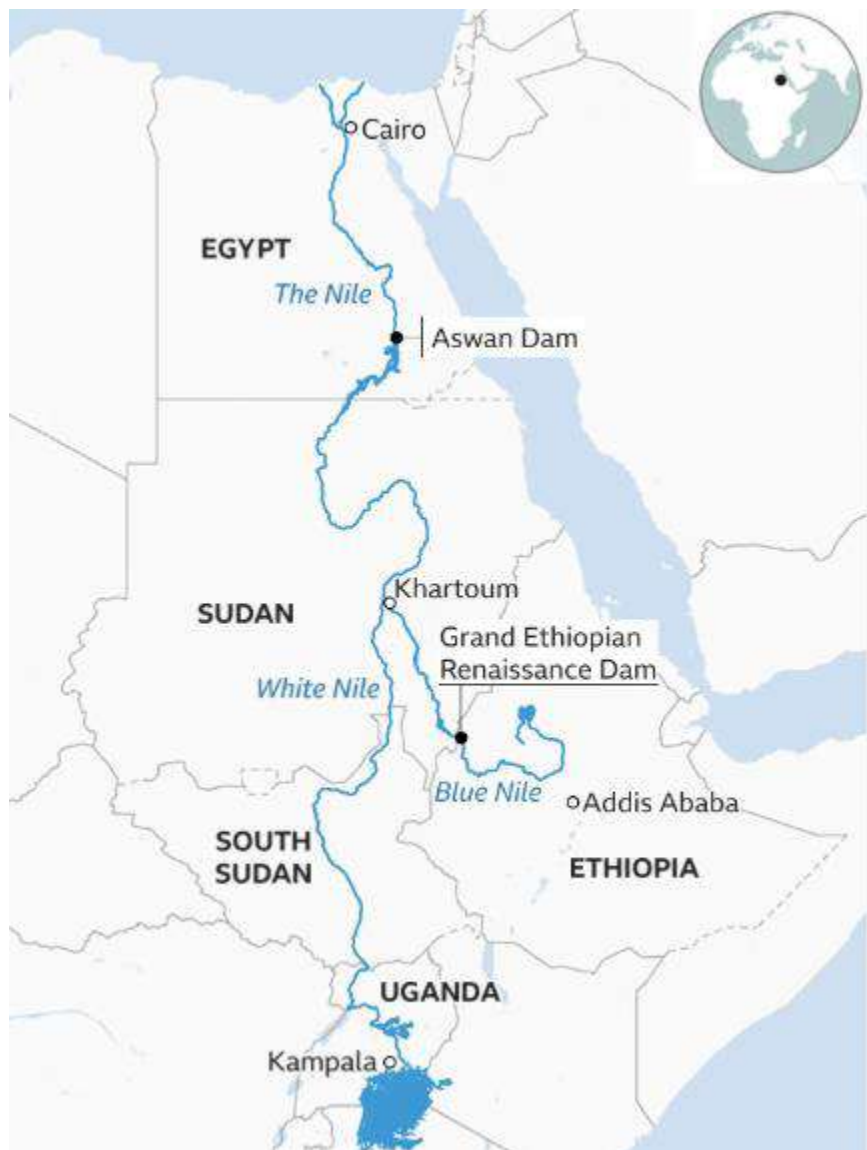
- यह अधिकार उन्हें सामूहिक रूप से अपनी शिकायतें व्यक्त करने, काम करने की स्थितियों पर बातचीत करने और अपने हितों की रक्षा करने की अनुमति देता है।
- हालांकि, सार्वजनिक व्यवस्था या राष्ट्रीय सुरक्षा के बारे में चिंता होने पर प्रतिबंध लागू हो सकते हैं।
- **सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार:**
 - श्रमिक वेतन, काम करने की स्थितियों और रोजगार की शर्तों पर बातचीत करने के लिए नियोक्ताओं के साथ सामूहिक सौदेबाजी कर सकते हैं।
 - इसे औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत मान्यता प्राप्त है, जो वार्ता विफल होने की स्थिति में सुलह और मध्यस्थता की सुविधा प्रदान करता है, जिससे निष्पक्ष और लोकतांत्रिक कार्य समझौतों को बढ़ावा मिलता है।
- **हड़ताल करने का अधिकार:**
 - श्रमिक अनुचित श्रम प्रथाओं के खिलाफ विरोध करने के लिए कानूनी रूप से हड़ताल कर सकते हैं, हालांकि यह पूर्ण अधिकार नहीं है।
 - औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 कुछ समझौता प्रक्रियाओं के दौरान नोटिस अवधि और निषेध जैसी शर्तें लगाता है।
 - हड़ताल बेहतर अधिकारों की मांग करने के लिए सामूहिक कार्रवाई के एक उपकरण के रूप में काम करती है।
- **दीवानी और आपराधिक कार्रवाई से उन्मुक्ति:**
 - ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 के तहत पंजीकृत ट्रेड यूनियनों को दीवानी और आपराधिक दायित्व से सुरक्षा प्राप्त है।
 - यह उन्मुक्ति सुनिश्चित करती है कि श्रमिकों और यूनियनों को उनके अधिकारों की खोज में की गई शांतिपूर्ण कार्रवाइयों के लिए दंडित नहीं किया जाता है, जिससे श्रमिक कल्याण के लिए निष्पक्ष वकालत को बढ़ावा मिलता है।
- **राजनीतिक अभिव्यक्ति का अधिकार:**
 - ट्रेड यूनियनों को ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 के तहत राजनीतिक गतिविधियों में शामिल होने की अनुमति है।
 - वे नागरिक और राजनीतिक उद्देश्यों के लिए एक अलग कोष स्थापित कर सकते हैं, जिसका उपयोग श्रमिकों के हितों को बढ़ावा देने के लिए किया जा सकता है, जिसमें चुनावों में उम्मीदवारों का समर्थन करना या राजनीतिक संवाद में शामिल होना शामिल है।

Daily News Analysis

River In News : Nile River

मिस्र के विरोध के बावजूद, 10 देशों की भागीदारी वाली एक क्षेत्रीय साझेदारी ने नील नदी के संसाधनों के न्यायसंगत उपयोग पर एक समझौते की पुष्टि की है।

- ▶ नील नदी के संसाधनों के न्यायसंगत उपयोग पर यह समझौता तत्काल प्रभाव से लागू हो गया है।
- ▶ इस कदम का उद्देश्य ब्लू नील पर इथियोपिया की विवादास्पद बांध परियोजना से जुड़े बढ़ते तनाव के बीच जल संसाधन प्रबंधन को संबोधित करना है।



समाचार का विश्लेषण:

- ▶ जिन देशों ने समझौते की पुष्टि की है उनमें इथियोपिया, युगांडा, रवांडा, बुरुंडी और तंजानिया शामिल हैं।
- ▶ मिस्र और सूडान ने समझौते पर हस्ताक्षर नहीं किए हैं, जबकि कांगो ने इससे परहेज किया है; केन्या ने अपने अनुसमर्थन दस्तावेज प्रस्तुत नहीं किए हैं।

Daily News Analysis

- ▶ नील बेसिन पहल ने समझौते को भविष्य की पीढ़ियों के लिए लाभकारी, सतत जल उपयोग के लिए एक सामूहिक प्रयास के रूप में सराहा।
- ▶ ब्लू नील पर इथियोपिया की \$4 बिलियन की बांध परियोजना से चल रहे तनाव और बढ़ गए हैं, जिससे मिस्र की जल और सिंचाई आपूर्ति के लिए चिंताएँ बढ़ गई हैं।

नील नदी के बारे में

- ▶ स्थान: नील नदी दुनिया की सबसे लंबी नदियों में से एक है, जो उत्तरपूर्वी अफ्रीका से लगभग 6,650 किलोमीटर (4,130 मील) बहती है।
- ▶ स्रोत: इसकी दो प्रमुख सहायक नदियाँ हैं: व्हाइट नील, जो विक्टोरिया झील से निकलती है, और ब्लू नील, जो इथियोपिया में टाना झील से शुरू होती है।
- ▶ देश: भूमध्य सागर में गिरने से पहले यह नदी युगांडा, सूडान और मिस्र सहित 11 देशों से होकर बहती है।
- ▶ आर्थिक महत्व: नील नदी कृषि के लिए महत्वपूर्ण है, यह शुष्क क्षेत्रों में सिंचाई के लिए पानी उपलब्ध कराती है।
- ▶ पर्यावरण संबंधी चिंताएँ: मुद्दों में प्रदूषण, बाँध निर्माण और तटवर्ती देशों के बीच जल विवाद शामिल हैं।

Ensuring a proper social safety net for the gig worker

The Union Ministry of Labour and Employment is drafting a national law to incorporate gig workers into social security schemes, offering benefits such as health insurance and retirement savings. The government is expected to require aggregators to contribute 1%-2% of their revenue to establish a social security fund, which would provide health insurance and other benefits. The government is also revising the definitions of gig and migrant workers to make them more inclusive and reflective of current employment realities.

The proposed legislation will establish a welfare board model, creating a fund for the social security of gig workers. It mandates the registration of all gig workers and requires aggregators to give a 14-day notice, with valid reasons before termination, while ensuring transparency in automated systems. Dispute resolution mechanisms will also be introduced to protect gig workers' rights.

The Labour Minister also pointed out that aggregator companies that employ gig and platform workers will be asked to take the lead in registering their workers on the portal. Workers registered on the Labour Ministry's e-Shram portal are eligible for life and accidental insurance, along with other benefits.

Labour codes

In this context, it can be mentioned that India formulated four new labour codes in 2019 and 2020. These codes essentially simplified and rationalised existing labour laws and enabled 29 central labour laws to be merged in four broad codes: namely, wage, social security, industrial relation and occupational safety health working conditions. The only code where gig and platform workers found mention is the Social Security Code 2020.

In this code, gig and platform workers are perceived as a subset of informal sector workers. Accordingly, the said code provided for the formulation of social security schemes for gig and platform workers by the central government. Further, like informal workers, gig workers ought



Kingshuk Sarkar

a faculty member at the Goa Institute of Management and former labour administrator with the Government of West Bengal

to register themselves under the e-Shram portal through self-declaration.

Worker definition

The issue arises from the definition of gig workers in the Social Security Code 2020, which places them outside the traditional employer-employee relationship. This is problematic since many gig employers, as in some of the well-known companies, operate as formal entities within the formal sector. The exclusion of gig workers from the traditional employment framework is the crux of the problem.

It is a deliberate ploy on the part of the "aggregator" to demystify employment relations in gig and platform economies such that the application of existing labour laws get pre-empted. In a gig economy, employment relations remain ambiguous and workers are categorised as independent workers or contractors.

Such camouflaging of employment relations leads to the misconception that the gig worker is an independent worker. The Social Security Code 2020 accepts this deception and includes gig workers as part of the informal sector. The Code does not decipher the real employment relation in the gig and employment economy.

Also, there is a huge difference in terms of entitlement between institutional social security and social security schemes. For example, formal workers get 26 weeks of paid leave along with job security for the entire period of maternity under the Maternity Benefit Act, 1961. This is part of institutional social security coverage.

Under social security schemes, for maternity benefits, there is a cash benefit such as ₹5,000-₹10,000 given to registered informal workers. The gap between an institutional social security and a social security scheme in terms of entitlement is very clearly evident. The Social Security Code 2020 sets to provide gig workers with only certain social security schemes but not institutional social security.

Similarly, other forms of institutional protection such as minimum wage protection are

missing for gig workers. Occupational safety and health regulations do not apply for gig workers. Gig workers are not included under the Industrial Relations Code 2020 and are not covered under the dispute resolution mechanism provided thereunder.

The cornerstone of protection under labour laws is the explicit employment relation. This is what is not defined for gig work in the Indian context. Pieces of legislation introduced in recent times in States such as Rajasthan and Karnataka also suffer from this particular lacunae.

The core issue

If the Union Ministry of Labour and Employment is serious about protecting the interests of an ever increasing number of gig workers in the country, it should define the employment relation in gig and platform in an explicit manner and remove the veil created by so-called "aggregators". Recognising "aggregators" as employer and reclaiming explicit employment relation in gig work is the key factor.

An important precedent here is the ruling by the U.K. Supreme Court on the Uber case in 2021 – Uber was deemed to be an employer, Uber drivers as "workers" and Uber asked to honour the prevailing labour laws of the land.

Once the employment relationship is clearly defined, gig workers can be included under the proposed four labour codes, eliminating the need for separate legislation. The welfare board model, as suggested by the Union Ministry of Labour and Employment has shown limited effectiveness in the past, particularly with construction workers, who were also classified as informal despite working for formal employers. Clarifying the employment relationship in gig work would further promote the formalisation of workers in this sector.

Moreover, the entire labour code was designed for simplification and rationalisation. Introducing separate laws for specific workforce segments undermines this goal. The key is to recognise the employment relationship in gig work. Once this is addressed, the rest will follow.

Defining 'employment relation' in gig work is the key

GS Paper 03 : भारतीय अर्थव्यवस्था

(UPSC CSE (M) GS-3 2022): कल्याणकारी योजनाओं के अलावा, भारत को समाज के गरीब और वंचित वर्गों की सेवा के लिए मुद्रास्फीति और बेरोजगारी के कुशल प्रबंधन की आवश्यकता है। चर्चा करें।

संदर्भ:

- केंद्रीय श्रम एवं रोजगार मंत्रालय गिग वर्कर्स को सामाजिक सुरक्षा योजनाओं में शामिल करने के लिए एक राष्ट्रीय कानून का मसौदा तैयार कर रहा है, जिसमें स्वास्थ्य बीमा और सेवानिवृत्ति बचत जैसे लाभ प्रदान किए जाएंगे।
- सरकार से अपेक्षा की जाती है कि वह एग्रीगेटर्स से अपने राजस्व का 1%-2% सामाजिक सुरक्षा कोष स्थापित करने के लिए योगदान करने को कहे, जो स्वास्थ्य बीमा और अन्य लाभ प्रदान करेगा।
- सरकार गिग और प्रवासी श्रमिकों की परिभाषाओं को भी संशोधित कर रही है ताकि उन्हें अधिक समावेशी और वर्तमान रोजगार वास्तविकताओं को प्रतिबिंबित किया जा सके।

प्रस्तावित कानून का अवलोकन

- पंजीकरण: यह सभी गिग वर्कर्स के पंजीकरण को अनिवार्य बनाता है और स्वचालित प्रणालियों में पारदर्शिता सुनिश्चित करते हुए एग्रीगेटर्स को समाप्ति से पहले वैध कारणों के साथ ऐसा करने की आवश्यकता होती है।
- संकल्प: गिग वर्कर्स के अधिकारों की रक्षा के लिए विवाद समाधान तंत्र भी पेश किए जाएंगे।
- एग्रीगेटर्स की भूमिका: श्रम मंत्री ने यह भी बताया कि गिग और प्लेटफॉर्म वर्कर्स को नियुक्त करने वाली एग्रीगेटर कंपनियों को अपने वर्कर्स को पोर्टल पर पंजीकृत करने में अग्रणी भूमिका निभाने के लिए कहा जाएगा।
- पोर्टल विवरण: श्रम मंत्रालय के ई-श्रम पोर्टल पर पंजीकृत श्रमिक अन्य लाभों के साथ-साथ जीवन और दुर्घटना बीमा के लिए पात्र हैं।

श्रम संहिताएँ

- श्रम संहिताओं पर पृष्ठभूमि: इस संदर्भ में, यह उल्लेख किया जा सकता है कि भारत ने 2019 और 2020 में चार नए श्रम संहिताएँ तैयार कीं।
 - इन संहिताओं ने अनिवार्य रूप से मौजूदा श्रम कानूनों को सरल और युक्तिसंगत बनाया और 29 केंद्रीय श्रम कानूनों को चार व्यापक संहिताओं में विलय करने में सक्षम बनाया: अर्थात्,
 - वेतन, सामाजिक सुरक्षा, औद्योगिक संबंध और व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति।
- गिग और प्लेटफॉर्म श्रमिकों को शामिल करना: एकमात्र संहिता जिसमें गिग और प्लेटफॉर्म श्रमिकों का उल्लेख मिलता है, वह सामाजिक सुरक्षा संहिता 2020 है।
 - इस संहिता में, गिग और प्लेटफॉर्म श्रमिकों को अनौपचारिक क्षेत्र के श्रमिकों के एक उपसमूह के रूप में माना जाता है।
 - सामाजिक सुरक्षा के प्रावधान: तदनुसार, उक्त संहिता में केंद्र सरकार द्वारा गिग और प्लेटफॉर्म श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के निर्माण का प्रावधान किया गया है।
 - इसके अलावा, अनौपचारिक श्रमिकों की तरह, गिग श्रमिकों को स्व-घोषणा के माध्यम से ई-श्रम पोर्टल के तहत खुद को पंजीकृत करना चाहिए।

कार्यकर्ता की परिभाषा

- यह मुद्दा सामाजिक सुरक्षा संहिता 2020 में गिग श्रमिकों की परिभाषा से उत्पन्न होता है, जो उन्हें पारंपरिक नियोक्ता-कर्मचारी संबंध से बाहर रखता है।

Daily News Analysis

- यह समस्याग्रस्त है क्योंकि कई गिग नियोक्ता, जैसे कि कुछ प्रसिद्ध कंपनियों में, औपचारिक क्षेत्र के भीतर औपचारिक संस्थाओं के रूप में काम करते हैं।
- पारंपरिक रोजगार ढांचे से गिग श्रमिकों को बाहर रखना समस्या का मूल है।

रोजगार संबंधों में अस्पष्टता

- संबंधों को स्पष्ट करना: गिग और प्लेटफॉर्म अर्थव्यवस्थाओं में रोजगार संबंधों को स्पष्ट करने के लिए "एग्रीगेटर" की ओर से यह एक जानबूझकर की गई चाल है, ताकि मौजूदा श्रम कानूनों के आवेदन को रोका जा सके।
- अस्पष्टता: गिग अर्थव्यवस्था में, रोजगार संबंध अस्पष्ट रहते हैं और श्रमिकों को स्वतंत्र श्रमिकों या ठेकेदारों के रूप में वर्गीकृत किया जाता है।
- गलत धारणाएँ और धोखा: रोजगार संबंधों के इस तरह के छलावरण से यह गलत धारणा बनती है कि गिग कार्यकर्ता एक स्वतंत्र कर्मचारी है।
 - सामाजिक सुरक्षा संहिता 2020 इस धोखे को स्वीकार करती है और गिग श्रमिकों को अनौपचारिक क्षेत्र के हिस्से के रूप में शामिल करती है।
 - संहिता गिग और रोजगार अर्थव्यवस्था में वास्तविक रोजगार संबंध को नहीं समझाती है।

सामाजिक सुरक्षा कवरेज में अंतर

- इसके अलावा, संस्थागत सामाजिक सुरक्षा और सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के बीच पात्रता के मामले में बहुत बड़ा अंतर है।
- उदाहरण के लिए, मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 के तहत औपचारिक श्रमिकों को मातृत्व की पूरी अवधि के लिए नौकरी की सुरक्षा के साथ-साथ 26 सप्ताह का सेवेतन अवकाश मिलता है। यह संस्थागत सामाजिक सुरक्षा कवरेज का हिस्सा है।
- सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के तहत, मातृत्व लाभ के लिए, पंजीकृत अनौपचारिक श्रमिकों को ₹5,000-₹10,000 जैसे नकद लाभ दिए जाते हैं।
- पात्रता के मामले में संस्थागत सामाजिक सुरक्षा और सामाजिक सुरक्षा योजना के बीच का अंतर बहुत स्पष्ट रूप से स्पष्ट है।

सामाजिक सुरक्षा संहिता 2020 की सीमाएँ

- सामाजिक सुरक्षा संहिता 2020: गिग श्रमिकों को केवल कुछ सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ प्रदान करने के लिए निर्धारित है, लेकिन संस्थागत सामाजिक सुरक्षा नहीं।
- संस्थागत सुरक्षा: गिग श्रमिकों के लिए न्यूनतम वेतन सुरक्षा जैसे फॉर्म गायब हैं।
- सुरक्षा मानकों का अभाव: व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य नियम गिग वर्कर्स पर लागू नहीं होते।
- कोई समावेशन नहीं: गिग वर्कर्स को औद्योगिक संबंध संहिता 2020 के तहत शामिल नहीं किया गया है और वे इसके तहत प्रदान किए गए विवाद समाधान तंत्र के अंतर्गत नहीं आते हैं।

रोजगार संबंध की स्पष्ट परिभाषा की आवश्यकता

- श्रम कानूनों के तहत सुरक्षा की आधारशिला स्पष्ट रोजगार संबंध है।
- यह वही है जो भारतीय संदर्भ में गिग वर्क के लिए परिभाषित नहीं है।

Daily News Analysis

- ▶ राजस्थान और कर्नाटक जैसे राज्यों में हाल के दिनों में पेश किए गए कानून भी इस विशेष कमी से ग्रस्त हैं।

मुख्य मुद्दा

- ▶ नियोक्ता-कर्मचारी संबंध को परिभाषित करना: यदि केंद्रीय श्रम एवं रोजगार मंत्रालय देश में लगातार बढ़ती संख्या में गिग वर्कर्स के हितों की रक्षा के बारे में गंभीर है, तो उसे गिग और प्लेटफॉर्म में रोजगार संबंध को स्पष्ट तरीके से परिभाषित करना चाहिए।
- ▶ तथाकथित "एग्रीगेटर्स" द्वारा बनाए गए पर्दे को हटाना: "एग्रीगेटर्स" को नियोक्ता के रूप में मान्यता देना और गिग वर्क में स्पष्ट रोजगार संबंध को पुनः प्राप्त करना मुख्य कारक है।
- ▶ समर्थन करने वाले मामले: यहां एक महत्वपूर्ण मिसाल 2021 में यू.के. सुप्रीम कोर्ट द्वारा उबर मामले पर दिया गया फैसला है - उबर को नियोक्ता माना गया, उबर ड्राइवर्स को "श्रमिक" माना गया और उबर को देश के मौजूदा श्रम कानूनों का सम्मान करने के लिए कहा गया।

आगे की राह

- ▶ समावेश की आवश्यकता: एक बार रोजगार संबंध स्पष्ट रूप से परिभाषित हो जाने के बाद, गिग वर्कर्स को प्रस्तावित चार श्रम संहिताओं के तहत शामिल किया जा सकता है, जिससे अलग से कानून बनाने की आवश्यकता समाप्त हो जाएगी।
- ▶ कल्याण बोर्ड मॉडल: जैसा कि केंद्रीय श्रम एवं रोजगार मंत्रालय द्वारा सुझाया गया है, ने अतीत में सीमित प्रभावशीलता दिखाई है, विशेष रूप से निर्माण श्रमिकों के साथ, जिन्हें औपचारिक नियोक्ताओं के लिए काम करने के बावजूद अनौपचारिक के रूप में वर्गीकृत किया गया था।
- ▶ गिग वर्क में रोजगार संबंधों को स्पष्ट करने से इस क्षेत्र में श्रमिकों के औपचारिकीकरण को और बढ़ावा मिलेगा।

निष्कर्ष

- ▶ इसके अलावा, संपूर्ण श्रम संहिता को सरलीकरण और युक्तिकरण के लिए डिज़ाइन किया गया था। विशिष्ट कार्यबल खंडों के लिए अलग-अलग कानून पेश करना इस लक्ष्य को कमजोर करता है। गिग वर्क में रोजगार संबंधों को स्वीकार करना महत्वपूर्ण कदम है। एक बार जब यह मुद्दा हल हो जाता है, तो बाकी सब ठीक हो जाएगा।