vinetur

फ्रांस ने अपनी वाइन और पेय उद्योग में वेतन संशोधन को बाध्यकारी बनाया

एक मंत्रिस्तरीय आदेश ने राष्ट्रीय श्रम समझौते के दायरे में आने वाले सभी नियोक्ताओं पर बातचीत से तय वेतन और पद-वर्गीकरण नियमों का विस्तार कर दिया है।

गुरुवार, 1 अक्टूबर 2026



फ्रांस ने अपने वाइन और पेय उद्योग के बड़े हिस्से को कवर करने वाले राष्ट्रीय सामूहिक श्रम समझौते में किए गए वेतन और पद-वर्गीकरण संशोधन का विस्तार कर दिया है, जिससे यह उपाय मूल वार्ताओं में प्रतिनिधित्व करने वाली कंपनियों तक सीमित रहने के बजाय पूरे क्षेत्र के दायरे में बाध्यकारी हो गया है।

यह आदेश 22 सितंबर को पेरिस में श्रम, रोजगार और समावेशन मंत्री द्वारा हस्ताक्षरित किया गया और 30 सितंबर को फ्रांसीसी गणराज्य के आधिकारिक राजपत्र में प्रकाशित हुआ, जैसा कि आधिकारिक कानूनी डेटाबेस Légifrance के अनुसार है। यह 9 जुलाई 2026 के Amendment No. 16 को फ्रांस के वाइन, साइडर, फलों के रस, सिरप, स्पिरिट्स और लिक्योर के लिए राष्ट्रीय सामूहिक समझौते, जिसे समझौता संख्या 493 के रूप में सूचीबद्ध किया गया है, पर लागू करता है।

पाठ के अनुसार, यह संशोधन अब उस सामूहिक समझौते के दायरे में आने वाली “कंपनियों और प्रतिष्ठानों” पर लागू होता है। व्यावहारिक रूप से इसका मतलब है कि वेतन और पेशेवर वर्गीकरण से जुड़े बातचीत से तय नियम अब उन नियोक्ताओं और यूनियनों तक सीमित नहीं रहे जिन्होंने इस संशोधन पर हस्ताक्षर किए थे। वे समझौते से आच्छादित पूरे क्षेत्र में अनिवार्य हो जाते हैं।

आदेश स्वयं संक्षिप्त है। इसमें 6 जुलाई 2026 को फ्रांस के श्रम महानिदेशालय द्वारा दर्ज राष्ट्रीय सामूहिक समझौते में संशोधन के लिए वार्ताओं की शुरुआत का हवाला दिया गया है, और 9 जुलाई के वेतन तथा पेशेवर वर्गीकरण संबंधी Amendment No. 16 का संदर्भ दिया गया है। इसमें फ्रांसीसी श्रम संहिता के प्रावधानों, जिनमें Articles L. 2261-15 और R. 2261-5 शामिल हैं, का भी हवाला दिया गया है, जो सामूहिक सौदेबाजी समझौतों और संशोधनों के विस्तार को नियंत्रित करते हैं।

फ्रांस में सामूहिक सौदेबाजी अक्सर दो चरणों में काम करती है। पहले, नियोक्ता संगठनों और श्रमिक यूनियनों के बीच एक संशोधन पर बातचीत होती है। फिर श्रम मंत्रालय एक विस्तार आदेश जारी कर सकता है ताकि तय शर्तें पूरे उद्योग में अधिक व्यापक रूप से लागू हों। यह प्रक्रिया फ्रांस में आम है और इसका उद्देश्य किसी क्षेत्र के भीतर एक साझा श्रम ढांचा बनाना है, जिसमें वे व्यवसाय भी शामिल हैं जिन्होंने सीधे तौर पर वार्ता में हिस्सा नहीं लिया था।

इस मामले में, समझौते में नामित क्षेत्र पेय गतिविधियों की एक व्यापक श्रृंखला को कवर करते हैं, वाइन और साइडर से लेकर फलों के रस, सिरप, स्पिरिट्स और लिक्योर तक। आधिकारिक आदेश प्रकाशित पाठ में विस्तृत वेतन-मान या वर्गीकरण परिवर्तनों को स्पष्ट नहीं करता, लेकिन यह साफ करता है कि वे प्रावधान उसी संशोधन के विषय हैं जिसे अब विस्तारित किया जा रहा है।

यह पेय उत्पादकों, बॉटलरों, प्रसंस्करकों और समझौते के तहत काम करने वाले अन्य नियोक्ताओं के लिए महत्वपूर्ण है, क्योंकि पूरे क्षेत्र के न्यूनतम वेतन नियम और वर्गीकरण मानक सीधे वेतन-बिल दायित्वों, भर्ती निर्णयों और कार्यबल नियोजन को प्रभावित कर सकते हैं। संशोधित पैमानों की सामग्री के अनुसार, कंपनियों को वेतन तालिकाओं, कर्मचारी वर्गीकरणों और आंतरिक बजटिंग की समीक्षा करनी पड़ सकती है। ये प्रभाव विशेष रूप से उस खंडित उद्योग में प्रासंगिक हो सकते हैं जिसमें बड़े समूहों के साथ-साथ छोटे उत्पादक भी शामिल हैं।

यह विस्तार कवर की गई शाखाओं के कर्मचारियों को वेतन और वर्गीकरण के लिए एक अधिक समान ढांचा भी देता है। फ्रांस में, पेशेवर वर्गीकरण प्रणालियाँ आम तौर पर यह तय करती हैं कि नौकरियों की रैंकिंग कैसे की जाती है और वे न्यूनतम वेतन स्तरों, प्रगति और दर्जे या कार्य से जुड़ी अन्य कार्यस्थल शर्तों को प्रभावित कर सकती हैं। जब किसी वर्गीकरण-संबंधी संशोधन का विस्तार किया जाता है, तो आमतौर पर क्षेत्र भर के नियोक्ताओं को यह सुनिश्चित करना पड़ता है कि उनकी आंतरिक नौकरी-श्रेणियाँ अद्यतन ढांचे से मेल खाएँ।

प्रकाशित आदेश किसी विलंबित कार्यान्वयन समय-निर्धारण की घोषणा नहीं करता। इसके बजाय, इसमें कहा गया है कि संशोधन का विस्तार किया गया है और आदेश को Official Journal तथा राष्ट्रीय डेटाबेस में प्रकाशित किया जाएगा। फ्रांस की सामान्य कानूनी प्रक्रिया के तहत, ऐसे मंत्रिस्तरीय कृत्यों को प्रभावी बनाने वाला मुख्य चरण प्रकाशन ही होता है। इसलिए, कवर किए गए क्षेत्रों की कंपनियों को आदेश के सार्वजनिक कानूनी रिकॉर्ड में आते ही तत्काल अनुपालन संबंधी सवालों का सामना करना पड़ता है।

फ्रांसीसी पेय उद्योग के लिए यह कदम ऐसे समय आया है जब उत्पादन और वितरण श्रृंखलाओं में श्रम लागत अब भी एक महत्वपूर्ण मुद्दा बनी हुई है। वाइन और स्पिरिट्स उत्पादक, साइडर निर्माता और जूस निर्माता अलग-अलग कारोबारी मॉडलों और मार्जिन के साथ काम करते हैं, लेकिन सभी उत्पादन, पैकेजिंग, लॉजिस्टिक्स, बिक्री और प्रशासन में कुशल श्रम पर निर्भर हैं। न्यूनतम वेतन या नौकरी-वर्गीकरण में किसी भी क्षेत्र-व्यापी समायोजन का असर लागत संरचनाओं और स्टाफिंग योजनाओं पर पड़ सकता है, खासकर उन नियोक्ताओं के लिए जिनके पास बड़े मौसमी या स्थल-आधारित कार्यबल हैं।

आदेश स्वयं सामूहिक समझौते की सीमाएँ नहीं बदलता। यह केवल पहले से ही समझौते के दायरे में आने वाली कंपनियों और प्रतिष्ठानों पर लागू होता है। लेकिन संशोधन को उन सभी पर लागू करके, मंत्रालय इस संभावना को समाप्त कर देता है कि क्षेत्र के गैर-हस्ताक्षरी नियोक्ता नए वेतन और वर्गीकरण नियमों के बाहर बने रह सकते थे।

यह कानूनी अधिनियम श्रम मंत्रालय द्वारा जारी किया गया और फ्रांसीसी सरकार के कानूनों और विनियमों के आधिकारिक मंच Légifrance के माध्यम से प्रकाशित किया गया। पाठ इस उपाय को एक "arrêté," यानी मंत्रिस्तरीय आदेश, के रूप में पहचानता है और पुष्टि करता है कि संशोधन "salaires et classification professionnelle" से संबंधित है, जिसका अर्थ वेतन और पेशेवर वर्गीकरण है।

समझौते के दायरे में आने वाली कंपनियाँ संभवत: अंतर्निहित संशोधन की विस्तार से समीक्षा करेंगी, ताकि यह तय किया जा सके कि वेतन पैमानों, रोजगार अनुबंधों, पेरोल प्रणालियों या नौकरी-मैपिंग प्रथाओं में बदलाव की जरूरत है या नहीं। उद्योग समूह, मानव संसाधन टीमें और श्रम सलाहकार आम तौर पर विस्तार आदेश के बाद उन दस्तावेज़ों की बारीकी से समीक्षा करते हैं, क्योंकि कानूनी बाध्यता अब फ्रांस के सबसे व्यापक पेय समूहों में से एक के लिए राष्ट्रीय समझौते के पूरे दायरे तक पहुँच चुकी है।