इकाई 9 श्रमः औद्योगिक

इकाई की रूपरेखा

9.0 उद्देश्य

9.1 प्रस्तावना

9.2 उद्योग व औद्योगिक श्रमिक

- 9.2.1 औद्योगिक श्रम की विशे-ताएँ
- 9.2.2 भारत में औद्योगिक श्रमिक

9.3 संगठित व असंगठित क्षेत्र में श्रमिक

- 9.3.1 संगठित क्षेत्र
- 9.3.2 असंगठित क्षेत्र
- 9.3.3 संगठित तथा असंगठित क्षेत्रों में आपसी रिश्ते

9.4 भारत में श्रम कल्याण के कदम

- 9.4.1 राज्य की जिम्मेदारी और श्रम-कानून
- 9.4.2 कार्य क्षेत्र में काम का नियंत्रण और सामाजिक सुरक्षा
- 9.4.3 श्रम कल्याण तथा संगठित क्षेत्र में नारी-श्रमिक
- 9.4.4 असंगठित क्षेत्र में श्रम-कल्याण

9.5 श्रम-अशांति

- 9.5.1 ट्रेड यूनियन
- 9.5.2 श्रम-अशांति के रूप

9.6 सारांश

9.7 शब्दावली

9.8 कुछ उपयोगी पुस्तकें

9.9 बोध प्रश्नों के उत्तर

9.0 उद्देश्य

यह इकाई भारत में औद्योगिक मजदूरों की विभिन्न समस्याओं पर विचार करती है । इसे पढ़ने के बाद आप :

- औद्योगिक मजदूरी की विशे-ताओं और भारत में उनके आविर्भाव को समझा सकेंगे;
- संगठित तथा असंगठित क्षेत्रों में कार्यरत औद्योगिक मजदूरों की मुख्य समस्याओं की व्याख्या कर सकेंगे;
- श्रम कल्याण के लिए उठाए गए विभिन्न कदमों के विभिन्न पहलुओं का विवरण दे सकेंगे; और
- भारत में श्रम-अशांति की प्रकृति और रूप की जाँच कर सकेंगे ।

9.1 प्रस्तावना

जैसा कि उद्देश्यों में बताया गया है, इस खंड में हम भारत में औद्योगिक मजदूरों की विभिन्न समस्याओं की चर्चा करेंगे । ई.एस.ओ.-04 की इकाई 26 में हमने भारत के शहरी मजदूर

वर्ग के विभिन्न पहलुओं की चर्चा की है । चूँकि वह इकाई हमारे मौजूदा वि-ाय से सीधे-सीधे संबंधित है, इसलिए आपको जब भी जरूरत हो, इस इकाई को भी देख सकते हैं ।

इस इकाई में हम औद्योगिक मजदूर वर्ग की मुख्य विशे-ताओं और भारत में उसके आविर्भाव की प्रक्रिया की चर्चा करते हुए शुरुआत करेंगे । इस इकाई में संगठित व असंगठित क्षेत्र के मजदूरों की समस्याओं पर विस्तार से चर्चा करने के साथ-साथ संगठित और असंगठित क्षेत्र के उद्योगों के आपसी रिश्तों की भी व्याख्या की गई है । भारत में श्रम-कल्याण का एक मुख्य पहलू श्रम कानून है । इसकी चर्चा हम आमतौर पर औद्योगिक श्रमिकों और विशे-ा रूप से नारी श्रमिकों के संदर्भ में करेंगे । ट्रेड यूनियनों की गतिविधियों तथा भारत में श्रम-अशांति के रूपों पर भी हम बहस करेंगे ।

9.2 उद्योग व औद्योगिक श्रमिक

भारत में औद्योगिक श्रम शक्ति के आविर्भाव से संबंधित मुख्य प्रक्रियाओं पर विचार करने से पहले हमें साधारण तौर पर औद्योगिक श्रम शक्ति की विशे-ताओं पर गौर करना चाहिए।

9.2.1 औद्योगिक श्रम की विशे-ताएँ

उद्योग शब्द का संबंध साधारणतः मशीन तकनीक के इस्तेमाल से है । औद्योगिक समाजों में उत्पादन मुख्य रूप से मशीनों के जरिए किया जाता है बजाय सिर्फ इंसानों के शारीरिक श्रम के । औद्योगिक समाजों की एक अन्य विशे-ता यह है कि इनमें इंसानी श्रम की खरीद फरोख्त की जाती है । यानी लोग अपना श्रम बेचते हैं और उसके बदले में उन्हें वेतन या मजदूरी मिलती है । यहाँ मजदूर दो तरह से स्वतंत्र हैं । प्रथमतः, काम करने या न करने के लिए स्वतंत्र और द्वितीय, जहाँ वे चाहें वहाँ काम करने के लिए । असलियत में, यह हो सकता है कि वह इनमें से किसी भी स्वतंत्रता को असली रूप देने की स्थिति में न हो । अगर वह काम न करे तो भूखा मरेगा । इसके अलावा वह अपनी मर्जी की जगह पर काम भी तभी कर सकता है, जब रोजगार उपलब्ध हो ।

उपर्युक्त स्वतंत्रताएँ महज सैद्धांतिक हो सकती हैं मगर इस व्यवस्था की तुलना पहले के सामंती और दास प्रथा वाले समाजों से की जा सकती है । दास या गुलाम के अपने कोई अधिकार नहीं थे । वह अपने मालिक के लिए काम करने पर मजबूर होता था, बेशक वह चाहे या न चाहे । सामंती व्यवस्था में काश्तकार भूस्वामी की जमीन पर काम करता था । वह अपने भूस्वामी को छोड़कर किसी दूसरे के यहाँ काम करने नहीं जा सकता था बेशक वहाँ काम की स्थिति और शर्तें बेहतर हों । इस अर्थ में औद्योगिक मजदूर कहीं ज्यादा स्वतत्र हैं । इसके अलावा हम देख सकते हैं कि वर्तमान समय में औद्योगिक रोजगार, कृ-ि रोजगार के मुकाबले कहीं बेहतर स्थितियाँ और अवसर प्रदान करता है । बड़े कारखानों और दफ्तरों में मजदूरों को अच्छी तन्ख्वाहें मिलती हैं । नौकरी की सुरक्षा रहती है तथा अन्य कई सुविधाएँ उपलब्ध होती हैं । मगर अपने गाँव छोड़ कर औद्योगिक रोजगार की तलाश में आने वाले हर आदमी को ऐसा रोजगार नहीं मिल पाता है । सच तो यह है कि ज्यादातर लोगों को कम वेतन वाली उन जगहों पर ही काम करना पड़ता है, जहाँ काम की शर्तें इन बेहतर वेतन वाले रोजगार से कहीं ज्यादा खराब होती हैं । इस तरह उद्योग में हम दो क्षेत्र देखते हैं । ये हैं संगठित व असंगठित क्षेत्र । संगठित क्षेत्र में वह श्रमिक आते हैं, जो बड़े कारखानों और संस्थानों में काम करते हैं और जहाँ मजदूरों को रोजगार एक तय कार्यप्रणाली के तहत दिया जाता है और उनके काम की शर्तें और स्थितियाँ देश के कानून

में साफ ढंग से परिभा-ित होती हैं । इसमें वह तमाम सेवाएँ शामिल हैं, जो सरकारी हैं (केंद्रीय तथा राज्य स्तरीय) स्थानीय निकायों/पब्लिक सैक्टर संस्थानों, कारखाने जो विद्युत शक्ति के द्वारा दस या अधिक मजदूरों के साथ या वे जो बिना विद्युत शक्ति के 20 या अधिक मजदूरों के साथ काम करती हैं । असंगठित क्षेत्र में तमाम दैनिक मजदूर/ठेका मजदूर, होटल कारखानों के मजदूर तथा स्व-रोजगार के उद्योगों (छोटे दुकानदार, कुशल दस्तकार – बढ़ई, मैकेनिक इत्यादि जो अपना काम खुद करते हैं, अकुशल श्रमिक, जैसे– कुली या फिर गृह-आधारित मजदूर) में लगे मजदूर शामिल हैं । इस क्षेत्र में कोई तय कार्यप्रणाली नहीं है और न ही कोई कानून हैं, जिनके तहत मजदूरों की भर्ती या काम की शर्तों को परिभा-ित किया गया हो ।

9.2.2 भारत में औद्योगिक श्रमिक

ई.एस.ओ.-04 की इकाई 26 में हमने भारत में शहरी औद्योगिक मजदूर वर्ग के आविर्भाव की चर्चा की थी । वहाँ हमने यह बताया था कि शहरी मजदूर वर्ग यूरोप में हुई अठारहवीं शताब्दी की औद्योगिक क्रांति की उपज थी । उस जमाने में भारत इंग्लैंड का उपनिवेश था और इंग्लैंड की औद्योगिक क्रांति की प्रक्रिया को तेज करने में मदद की । साम्राज्यवादी शासकों ने अपने औद्योगिक उत्पादन को उच्चतम सीमा तक बढ़ाने के लिए भारत की प्राकृतिक सम्पदाओं को लूटा । लम्बे समय तक भारत में औपनिवेशिक प्रशासन और तीव्र शो-ाण ने भारतीय जनता के एक बड़े हिस्से को चिंतनीय दरिद्रता की हालत में पहुँचा दिया। कुल मिलाकर भारत में आत्मनिर्भर ग्राम समुदायों का सर्वनाश, पारस्परिक ग्राम व कुटीर शिल्प की तबाही और बड़े पैमाने पर ग्रामीण दस्तकारों का विस्थापन तथा उनके एक हिस्से का शहरों की ओर प्रव्रजन ही उनके शासन का परिणाम रहा ।

भारत में उद्योगीकरण की शुरूआत 1850 के दशक में हुई । इसी समय औद्योगिक मजदूर वर्ग का भी प्रादुर्भाव हुआ । कपास और पटसन के कारखाने देश के विभिन्न भागों में पनपने लगे । दोनों विश्व युद्धों के मध्यवर्ती समय में भारत में औद्योगिक वस्तुओं की माँग में असाधारण वृद्धि हुई । मगर ब्रिटिश सरकार ने बुनियादी उद्योगों के विकास के लिए कोई गंभीर प्रयास नहीं किए । आजादी के बाद ही कहीं भारत सरकार ने सचेत रूप से, अपनी पंचव-ीय योजनाओं के जरिये उद्योगीकरण की कोशिशें कीं । 1960 से 1965 के मध्य कारखानों में रोजगार की बढ़ोत्तरी की दर सिर्फ 6.6 प्रतिशत ही थी । मगर 1970 में कुल श्रम-शक्ति का सिर्फ 2 प्रतिशत ही कारखानों में कार्यरत था । भारत में 1951 के बाद से मजदूरों के रोजगार का कृ-ि से उद्योग और हाल में सेवा क्षेत्र की तरफ मामूली सा रुख होने लगा है ।

rkfydk क्षेत्रवार रोजगार वृद्धि (सी.डी.एस. आधार)

क्षेत्र	रोजगार (मिलियन में)				वा-िक वृद्धि (%)			
	1983	1987-88	1993-94	1999-00	1983 से 87-88	1987-88 93-94	1983 से 93-94	1993-94से 99-2000
कृ-ि	151.35	163.82	190.72	190.94	1.77	2.57	2.23	0.02
उद्योग								
खनन व खदान	1.74	2.40	2.54	2.26	7.35	1.00	3.68	–1.91
वस्तु निर्माण	27.69	32.53	35.00	40.79	3.64	1.23	2.26	2.58
विद्युत, गैस एवं जल आपूर्ति	0.83	0.94	1.43	1.15	2.87	7.19	5.31	–3.55

इमारत निर्माण	7.17	11.98	11.02	14.95	12.05	—1.38	4.18	5.21
सेवाएँ								
व्यापार, होटल एवं रेस्टोरेंट	18.17	22.53	26.88	37.54	4.89	2.99	3.80	5.72
परिवहन, भंडारण एवं संचार	6.99	8.05	9.88	13.65	3.21	3.46	3.35	5.53
वित्त, बीमा, जमीन जायदाद व वाणिज्य सेवाएँ	2.10	2.59	3.37	4.62	4.72	4.50	4.60	5.40
समुदाय, सामाजिक व व्यक्तिगत सेवाएँ	23.52	27.55	34.98	30.84	3.57	4.06	3.85	-2.08
	239.57	**272.39**	**315.84**	**336.75**	**2.89**	**2.50**	**2.67**	**1.07**

स्रोतः एन.एस.एस.ओ- विभिन्न दौर

Website: indiabudget.nic.in

vH;kl 1

10 या 12 औद्योगिक, खेतिहर या बागान श्रमिकों के साथ साक्षात्कार करें । उनके रोजगार की स्थितियों और शर्तों के बारे में जानकारी इकट्ठी करने के बाद भाग 9.2.1 में बताई गई औद्योगिक श्रमिकों की विशे-ताओं के साथ इसकी तुलना करें। अगर संभव हो तो अपने अध्ययन केंद्र में अपने सहपाठियों से उनके द्वारा इकट्ठी की गई जानकारी से भी तुलना करके देखें ।

9.3 संगठित व असंगठित क्षेत्र में श्रमिक

हमारे औद्योगिक क्षेत्रों को मोटे तौर पर दो भागों में बाँटा जा सकता है – संगठित या औपचारिक क्षेत्र और असंगठित या अनौपारिक क्षेत्र । दोनों ही क्षेत्रों में काम के अलग-अलग नियम और शर्तें हैं ।

9.3.1 संगठित क्षेत्र

संगठित क्षेत्र में कार्यरत मजदूर कुछ ऐसी सुविधाएँ पाते हैं, जो उन्हें असंगठित क्षेत्र के मजदूरों से अलग बना देती हैं । इन मजदूरों का रोजगार स्थायी होता है जो मालिक की मर्जी पर आश्रित नहीं होता है । एक बार स्थाई हो जाने पर हर मजदूर को कुछ अधिकार और कुछ सुविधाएँ मिलने लगती हैं । मालिक उसे रोजगार से तभी हटा सकता है, जब उसके द्वारा रोजगार से संबंधित शर्तों का कानूनन उल्लंघन किया गया हो । मजदूर को जो भी सुविधाएँ मुहैया होती हैं वह उसे कानूनन दी जाती हैं और केवल मालिक की नेकनियत पर आधारित नहीं होतीं ।

i) **सुरक्षात्मक कानून**

संगठित क्षेत्र में काम के संबंध में कई नियम हैं । इस संदर्भ में जो दो सबसे ज्यादा महत्वपूर्ण कानून हैं वह हैं, फैक्टरीज एक्ट, 1948 तथा औद्योगिक विवाद कानून, 1947 । फैक्टरीज

एक्ट ऊपर बताए गए ढंग से संगठित क्षेत्र को परिभाि-त करता है । इस अधिनियम के तहत आने वाले किसी भी कारखाने को कुछ ऐसी शर्तों और नियमों का पालन करना पड़ता है, जिनका संबंध काम के घंटों, विश्राम, छुट्टियों, स्वास्थ्य और सुरक्षा आदि से होता है । मिसाल के तौर पर अधिनियम कहता है कि कोई भी मजदूर हप्ते में 48 घंटे से ज्यादा और दिन में 9 घंटे से ज्यादा काम नहीं कर सकता । उसे 5 घंटे के काम के बाद कम से कम आधे घंटे विश्राम के लिए समय देना जरूरी है । मजदूर एक साप्ताहिक अवकाश और सालाना सवेतन अवकाश का भी हकदार है ।

औद्योगिक विवाद कानून मजदूर को काम के दौरान उससे पैदा हुए विवादों में सुरक्षा प्रदान करता है । ऐसे विवादों में वेतन की मात्रा, काम का स्वरूप या रोजगार समाप्ति या मुअत्तली जैसे प्रश्न शामिल हैं । इनके अलावा भी कई और अधिनियम जैसे न्यूनतम वेतन अधिनियम, बोनस भुगतान अधिनियम, प्रोविडेंट फंड अधिनियम, कर्मचारी राज्य बीमा (एम्प्लॉइज स्टेट इंश्योरेंस) अधिनियम आदि, जो मजदूर को सुरक्षा और कुछ सुविधाएँ मुहैया कराती हैं ।

ii) **ट्रेड यूनियन**

विभिन्न अधिनियमों के जरिये सरकारी सुरक्षा पाने के अलावा संगठित क्षेत्र के मजदूर अपने ट्रेड यूनियन भी बना सकते हैं । यह संगठित क्षेत्र की सबसे बड़ी विशे-ाता है । इसके द्वारा तमाम कानूनी प्रावधानों को अमल में लाए जाने की गारंटी होती है । संगठित क्षेत्र के मजदूरों को अपना हक हासिल करना मुश्किल होता अगर ट्रेड यूनियन न होते । सरकार अकेले मजदूरों की सुरक्षा नहीं कर सकती । इस क्षेत्र में ट्रेड यूनियनों का वजूद में आना इसका एक महत्वपूर्ण पहलू है । असंगठित क्षेत्र की चर्चा करते समय हम देखेंगे कि मजदूरों की सुरक्षा के लिए बनाए गए कानून भी तब तक अप्रभावी ही रहते हैं जब तक मजदूर सामूहिक रूप से उनका कार्यान्वयन नहीं करवा पाते हैं ।

9.3.2 असंगठित क्षेत्र

छोटे कारखानों और संस्थानों के मजदूरों के अलावा संगठित क्षेत्र में भी ऐसे मजदूर बड़ी संख्या में हैं जिन्हें नियमित श्रमिकों की सुविधाएँ नहीं मिलतीं । ये श्रमिक अनियत और ठेका मजदूरों के रूप में नियुक्त किए जाते हैं । इस क्षेत्र में कई ऐसी समस्याएँ हैं, जो रोजगार की स्थितियों और शर्तों और काम की सुरक्षा आदि के संदर्भ में दिखाई देती हैं । आइए, इन पहलुओं पर गौर करें ।

i) अनियत श्रमिक

हम देख चुके हैं कि संगठित क्षेत्र के मजदूर कई तरह की सुविधाएँ पाते हैं । इसका अर्थ यह हुआ कि उनके मालिकों को उन पर वेतन के अतिरिक्त व्यय भी करना पड़ता है । कई बार मालिक अनियत श्रमिक रखकर अपना खर्च कम करने की कोशिश करते हैं, यानी – ऐसे श्रमिक जो स्थाई रूप से उनके मुलाजिम नहीं होते बल्कि निश्चत समय के लिए ही रखे जाते हैं । ज्यादातर स्थितियों में स्थाई रोजगार से संबंधित सरकारी नियम यह कहते हैं कि कोई भी मजदूर, अगर वह एक निश्चित समय तक (आमतौर पर 180 दिन) काम कर चुका है तो उसे स्थाई मजदूर माना जाना चाहिए । मालिक अक्सर इस कानून से बचने के लिए उस मजदूर की सेवा बीच में एक दिन के लिए खत्म करके पुनः नियुक्त कर लेते हैं । इस तरह वह मजदूर वह न्यूनतम समय पूरा ही नहीं कर पाता जिसके बाद वह स्थाई हो सके । संगठित उद्योगों में अनियत श्रम की नियुक्ति यह निश्चित करती है कि उत्पादन मूल्य कम हो । इन मजदूरों को साधारणतः कोई अधिकार नहीं दिए जाते, सिवाय न्यूनतम वेतन के । उनकी नौकरी की कोई सुरक्षा नहीं होती और कभी भी उन्हें काम से हटाया जा सकता है ।

ii) ठेका मजदूर

संगठित क्षेत्र में ही एक और श्रेणी है । मगर अनियत श्रमिकों की तरह वह भी संगठित क्षेत्र का हिस्सा नहीं है । ये हैं ठेका श्रमिक । ऐसी स्थितियों में मालिक सीधे-सीधे मजदूर नहीं रखते बल्कि ठेकेदारों के जरिये नियुक्त करते हैं । वहाँ भी ये मजदूर उन तमाम सुविधाओं से वंचित रखे जाते हैं जो स्थाई श्रमिकों को उपलब्ध होती हैं । यद्यपि, कार्य का नि-पादन वे नियमित मजदूर की तरह ही करते हैं । ये ठेका मजदूर सीधे मालिक द्वारा नहीं रखते, बल्कि वे निश्चित कार्यों के लिए काम ठेके पर देते हैं और ठेकेदार इन मजदूरों की नियुक्ति करते हैं ।

iii) अनियत तथा ठेका मजदूरों की कार्य सुरक्षा

हमारी श्रम शक्ति का एक खासा बड़ा हिस्सा अनियत तथा ठेका मजदूर हैं । ऐसी कई मिसालें मिल जाती हैं, जहाँ एक कारखाने में जितने स्थाई मजदूर काम करते हैं, उतने ही अनियत मजदूर । इस तरह हम देखते हैं कि संगठित क्षेत्र के अंदर भी एक असंगठित क्षेत्र है। ऐसे मजदूरों की नियुक्ति सिर्फ निजी क्षेत्र तक ही सीमित नहीं है । सार्वजनिक क्षेत्र के उद्योगों में भी उन्हें अक्सर नियुक्त किया जाता है । ठेका मजदूर नियंत्रण तथा उन्मूलन अधिनियम के मुताबिक ऐसे श्रमिक केवल खास तरह के कार्यों में ही नियुक्त किए जा सकते हैं । मगर आम तौर पर देखा जाता है कि सार्वजनिक क्षेत्र में भी इस अधिनियम का खुला उल्लंघन किया जाता है और नियमित मजदूरों की तरह के ही काम इन श्रमिकों से लेकर कम वेतन दिया जाता है ।

असंगठित क्षेत्र के मजदूरों, चाहे वे लघु उद्योग में काम करते हों, या अनियत और ठेका मजदूर की हैसियत से काम करते हों, की कुछ सामान्य विशे-ताएँ हैं । उन्हें काम की सुरक्षा

या तो मिलती ही नहीं या नगण्य होती है, कम वेतन मिलता है तथा काम की स्थितियाँ तथा शर्तें अनियंत्रित होती हैं ।

असंगठित क्षेत्र को अनौपचारिक क्षेत्र भी कहा जाता है । इसकी कई मानों में संगठित क्षेत्र से तुलना की जा सकती है । अनौपचारिक क्षेत्र, का तात्पर्य ही यह है कि यह एक ऐसा क्षेत्र है, जिसमें कोई नियम नहीं है । इस क्षेत्र के उद्योग छोटे आकार के होते हैं और वे छोटी संख्या में श्रमिक नियुक्त करते हैं । लिहाजा वे फैक्ट्रीज ऐक्ट के तहत नहीं आते । जाहिर है कि इस अधिनियम द्वारा दी गई सुविधाएँ तथा सुरक्षा इन्हें नहीं मिल पातीं । मगर न्यूनतम वेतन अधिनियम, ठेका मजदूर नियंत्रण तथा उन्मूलन अधिनियम आदि कुछ अधिनियमों के दायरे में ये जरूर आते हैं । मगर जैसा कि हम आगे चर्चा करेंगे, इनमें से कई अधिनियम सिर्फ कागज पर ही रह जाते हैं, जहाँ तक मजदूरों का सवाल है । इसलिए वास्तव में इस क्षेत्र के मजदूर असंगठित तथा असहाय ही रहते हैं ।

iv) **महिला तथा बाल श्रमिकों को कम वेतन का भुगतान**

इस क्षेत्र में बड़ी तादाद में महिला व बाल श्रमिक नियुक्त किए जाते हैं क्योंकि वे सस्ते होते हैं । संगठित क्षेत्र में महिला-रोजगार में काफी तेजी से कमी आई है । आगे श्रम कल्याण की चर्चा करते हुए हम इसके कुछ कारणों का जिक्र करेंगे । क्योंकि संगठित क्षेत्र में नारी रोजगार की संभावनाएँ कम हो गई हैं, इसलिए महिलाओं को ज्यादातर असंगठित क्षेत्र पर काम के लिए निर्भर करना पड़ता है । और क्योंकि यहाँ पर कोई नियंत्रण है ही नहीं, इसलिए अनैतिक मालिकों के लिए कम वेतन पर महिला तथा बाल श्रमिक नियुक्त करके अपना मुनाफा बढ़ाना आसान हो जाता है ।

v) **कम वेतन वाले रोजगार का विस्तार**

श्रम के सस्ता और लागत की जरूरत कम होने की वजह से असंगठित क्षेत्र काफी तेजी से फैला है । इसमें रोजगार के अवसर भी ज्यादा हैं । अनुमान है कि असंगठित क्षेत्र कुल उत्पादन रा-ट्रीय आय का दो-तिहाई है । असंगठित क्षेत्र का सकारात्मक पहलू यह है कि वह अकुशल श्रमिकों को रोजगार दे पाता है जो अन्यथा या तो बेरोजगार रहते या फिर कृ-ि मजदूरों की तरह और भी कम वेतन तथा शो-ाण की स्थितियों में काम करने पर मजबूर होते । इस क्षेत्र की गंजाइशों का अंदाजा लगाने के लिए आइए, कपड़ा उद्योग का उदाहरण लें । यहाँ पर तीन क्षेत्र हैं यथा संगठित क्षेत्र की बड़ी कपड़ा मिलें, पावरलूम क्षेत्र तथा हैंडलूम क्षेत्र । आखिरी के असंगठित क्षेत्र में हैं । रोजगार की दृ-टि से, महारा-ट्र में कपड़ा मिलों में 2,00,000 नौकरियाँ हैं । इसके मुकाबले पावरलूम 5,00,000 लोगों को रोजगार देते हैं और हैंडलूम और भी ज्यादा । हैंडलूम क्षेत्र का एक और सकारात्मक पहलू यह है क वह गांवों में रोजगार मुहैया कराता है । मगर दूसरी ओर यह भी सही है कि 5 लाख पावरलूम श्रमिकों का कुल वेतन बिल 2 लाख कपड़ा मिल श्रमिकों के वेतन बिल से कम होता है । इसके अलावा पावरलूम श्रमिक दिन में 10 से 12 घंटे काम करते हैं जबकि मिल मजदूरों के काम के घंटे नियंत्रित हैं । लिहाजा असंगठित क्षेत्र ज्यादा रोजगार तो उपलब्ध कराता है, मगर उसके मजदूरों की काम की स्थितियाँ नीति-निर्माताओं, सामाजिक कार्यकर्ताओं तथा शिक्षाविदों के लिए चिंता का वि-ाय बना हुआ है ।

9.3.3 संगठित तथा असंगठित क्षेत्रों में आपसी रिश्ते

अभी तक हमने देखा कि संगठित तथा असंगठित क्षेत्रों की कुछ विशे-ताएँ हैं जो एक-दूसरे से भिन्न हैं । इससे ऐसा लग सकता है कि ये क्षेत्र एक दूसरे से बिल्कुल स्वतंत्र हैं । मगर

दोनों क्षेत्रों में काफी मजबूत आपसी रिश्ते हैं । वास्तव में यह भी कहा जा सकता है कि दोनों एक-दूसरे पर कई मायनों में निर्भर भी हैं । आइए, देखें कैसे?

संगठित क्षेत्र के अंदर ही अनियत तथा ठेका श्रम के रूप में विराजमान असंगठित क्षेत्र दोनों के मध्य आपसी संबंध को सुस्प-ट करता है । अनियत तथा ठेका मजदूर स्थाई मजदूरों से सस्ते पड़ते हैं । मालिकों की जिम्मेदारियाँ भी इन मजदूरों के प्रति कम होती हैं क्योंकि वे उनके कई अधिनियमों के तहत नहीं आते । इस तरह मालिक अपना खर्च कम करके मुनाफा बढ़ा लेते हैं ।

सिद्धांतम रूप में बड़े (औपचारिक) क्षेत्र और लघु (अनौपचारिक) क्षेत्र के रिश्तों की बुनियाद काफी हद तक ऐसी ही है । बड़े कारखाने अपने अंतिम उत्पाद में इस्तेमाल होने वाली हर वस्तु खुद तैयार नहीं करते । आम तौर पर वे इन्हें ऐसे उद्योगों से खरीद लेते हैं जो सिर्फ वही वस्तुएँ बनाती हैं । और यह सेवा आम तौर पर लघु कारखाने देती हैं । मसलन मोटर गाड़ियाँ बनाने वाले कारखाने गाड़ी में लगने वाला हर पुर्जा खुद तैयार नहीं करते । ऐसा अनुमान है कि 60 प्रतिशत या उससे ज्यादा पुर्जे दूसरे कारखानों में बनते हैं – साधारणतः लघु उद्योग क्षेत्र में । बड़े कारखाने इनका संयोजन करते हैं । कई अन्य वस्तुओं के मामले में, यहाँ तक कि कई प्रति-ठित उपभोक्ता वस्तुओं के मामले में (जैसे जूते, तैयार कपड़े, हौजरी आदि) ऐसा भी होता है कि पूरा उत्पादन छोटे उद्योग क्षेत्र में होता हो और उसे बाजार में बड़े कारखाने के मार्के के साथ भेजा जाता है । इस प्रक्रिया को ऐंसिलराइजेशन कहा जाता है । छोटे, असंगठित क्षेत्र के कारखाने बड़े कारखानों के सहायक के रूप में कार्य करते हैं । वे वह कल-पुर्जे बनाते हैं, जो केवल संबंधित कारखाने को बचे जाते हैं । दूसरे शब्दों में, छोटे कारखाने का बाजार बड़े कारखाने में ही होता है और वह अन्य बाजार नहीं तलाश करता ।

लिहाजा यह देखा जा सकता है कि बड़ा कारखाना कई छोटी इकाइयाँ लगाने की संभावनाएँ पैदा करता है जिसमें और बड़ी तादाद में मजदूर नियुक्त किए जाते हैं । लघु क्षेत्र के लिए यह इंतजाम लाभदायक हो सकता है क्योंकि वह उन्हें विपणन की समस्या से छुटकारा दिला देता है जिसके लिए उनके पास साधनों का अभाव रहता है । कई बार बड़े कारखाने इन छोटे उद्योगों को कर्ज या सामायिक पेशगी भी देते हैं ताकि वे अपना उत्पादन खर्च निकाल सकें । संगठित क्षेत्र के लिए भी यह इंतजाम लाभदायक होता है क्योंकि उन्हें ज्यादा कीमत पर वह कल-पुर्जे बनाने के झंझट से छुटकारा मिल जाता है । कम कीमत पर उन्हें खरीद कर वह अपना कुल उत्पादन खर्च कम कर लेते हैं ।

दूसरी ओर यह भी समान रूप से कहा जा सकता है कि इन दोनों क्षेत्रों का आपसी रिश्ता एक शो-णकारी रिश्ता है । अनौपचारिक क्षेत्र इस रिश्ते में औपचारिक क्षेत्र के साथ जुड़ जाता है और चूंकि वह अपना बाजार नहीं ढूँढ़ सकता इसलिए उसे वही कीमतें स्वीकार करनी पड़ती हैं, जो खरीदार उन्हें देता है । औपचारिक क्षेत्र क्योंकि बेहतर स्थिति में होता है, इसलिए वह ऐसी कीमतें तय कर सकता है जो बहुत ही कम हैं । अनौपचारिक क्षेत्र की कोई दूसरा विकल्प नहीं होने की वजह से स्वीकार करना पड़ता है । अपना मुनाफा बरकरार रखने के लिए (जो यूँ ही बहुत कम होता है), उन्हें भी अपना खर्च काटना पड़ता है और इसका सबसे कारगर तरीका वेतन में कटौती और कार्यभार बढ़ाना होता है । इस तरह संगठित क्षेत्र असंगठित क्षेत्र का शो-ाण करता है और असंगठित क्षेत्र मजदूरों का । बावजूद इसके कि वे कल-पुर्जे सस्ते दामों में खरीदते हैं, संगठित क्षेत्र द्वारा बेची जा रही वस्तुएँ ऊँचे दामों पर बिकती हैं । आम तौर पर लघु क्षेत्र के उत्पादक के जरिये उत्पादन खर्च में लाई गई कमी से दाम कम नहीं होते, सिर्फ उनका मुनाफा बढ़ता है । यानी उपभोक्ता भी इससे लाभान्वित नहीं होते ।

बोध प्रश्न 1

सही उत्तर पर टिक (√) का निशान लगाएँ :

1) संगठित क्षेत्र के मजदूर निम्नलिखित हैं :

   क) सभी सरकारी सेवाएँ

   ख) स्थानीय निकाय तथा कारखाने

   ग) विद्युतशक्ति सहित 10 या अधिक और बिना विद्युतशक्ति 20 या अधिक श्रमिक नियुक्त कर रही संस्थाएँ

   घ) उपर्युक्त सभी ।

2) असंगठित क्षेत्र के मजदूर निम्नलिखित हैं :

   क) अनियत तथा ठेका श्रमिक

   ख) कुटीर तथा ग्रामोद्योग के मजदूर

   ग) स्व-नियुक्त

   घ) उपर्युक्त सभी ।

3) संगठित क्षेत्र के भीतर असंगठित क्षेत्र निम्नलिखित हैं :

   क) स्थाई मजदूर

   ख) ठेका तथा अनियत मजदूर

   ग) उपरोक्त दोनों श्रेणियों के मजदूर

   घ) उपर्युक्त में कोई नहीं ।

4) सही या गलत बताएँ ।

   क) फैक्टरीज ऐक्ट के दायरे में देश के सभी कारखाने आते हैं ।

      सही ☐ गलत ☐

   ख) संगठित क्षेत्र के मजदूरों को काम की सुरक्षा ज्यादा मिलती है ।

      सही ☐ गलत ☐

   ग) असंगठित क्षेत्र के मजदूरों को कोई कानूनी सुरक्षा नहीं मिलती ।

      सही ☐ गलत ☐

9.4 भारत में श्रम कल्याण के कदम

ऊपर के भागों में उद्योग के विभिन्न क्षेत्रों में रोजगार की प्रकृति की चर्चा की गई है । हमने देखा कि उद्योग के भीतर तथा श्रमिकों के बीच ये गैर-बराबरी के रिश्ते हैं । अब आइए, श्रम के एक अन्य महत्वपूर्ण पहलू पर नजर डालें, यानी श्रम कल्याण । इस सिलसिले में क्या कदम उठाये गये हैं, वह हम यहाँ देखेंगे ।

9.4.1 राज्य की जिम्मेदारी और श्रम-कानून

रोजगार का रूप कोई भी हो यह मालिक/नियोक्ता की जिम्मेदारी होती है कि वह अपने मुलाजिमों के लिए उचित जीने और काम की शर्तें हासिल कराएँ । जब मालिक ऐसा नहीं करते तब सरकार कानून बनाकर मजदूरों के हितों की रक्षा के लिए हस्तक्षेप करती है । श्रम कानून इसीलिए बनाए जाते हैं ताकि मालिक अपने मुलाजिमों के प्रति जिम्मेदारियों को निभाए । भारत में श्रम कानूनों का इतिहास 150 साल पुराना है । मगर आजादी के बाद ही केंद्र तथा राज्य सरकारों द्वारा ऐसे कई नए कानून बनाए गए जिनके दायरे में तरह-तरह के उद्योगों में कार्यरत कई किस्म के मजदूरों को लिया गया । मजदूरों के प्रति सरकार के रवैये में आए बदलाव का मुख्य कारण स्वतंत्रोत्तर सरकार द्वारा श्रमिकों के कल्याण के संबंध में अपनाया गया सकारात्मक नजरिया था । इसके अलावा ट्रेड यूनियन आंदोलन के विकास ने केंद्र तथा राज्य सरकारों पर, श्रम संबंधी मामलों में सकारात्मक रुख अख्तियार करने के लिए दबाव डाला ।

मजदूरों की सुरक्षा के लिए सिर्फ कानून बनाना ही काफी नहीं है । इससे कही ज्यादा जरूरी यह सुनिश्चित करना है कि ये कानून अमल में लाए जाएं । मालिकों से यह उम्मीद तो की जाती है कि वे इन कानूनों पर अमल करेंगे मगर अक्सर वे ऐसा करते नहीं हैं । ऐसी स्थिति में सरकार से यह उम्मीद की जाती है कि वह सुनिश्चित करे कि ये कानून अमल में लाए जा रहे हैं । केंद्र तथा राज्य की सरकारों के श्रम विभाग हैं जिनके श्रम अधिकारी, अतिरिक्त श्रमायुक्त आदि होते हैं, जिन्हें यह दायित्व सौंपा गया होता है कि वे देखें कि कानून लागू किए जा रहे हैं । इन कानूनों को तोड़ने के जुर्म में किसी भी मालिक पर अदालत में मुकदमा चलाया जा सकता है । फिर भी सभी कोशिशों के बावजूद सरकार यह काम प्रभावशाली ढंग से नहीं कर पा रही है । इसका कारण कारखानों का विस्तृत और आकार में बहुत बड़ा होना और सरकारी मशीनरी का तमाम केस को देख सकने की अक्षमता है । एक और महत्वपूर्ण संगठन है और वह है ट्रेड यूनियन, जो यह निश्चित करने की कोशिश करता है कि कानून अमल में लाए जाएं । ट्रेड यूनियन संगठन मुख्यतः मजदूरों के हितों को आगे बढ़ाने की कोशिश करता है । ऐसा करने में वह यह सुनिश्चित करने का प्रयास करता है कि कानून अमल में आए ।

क्योंकि श्रम संविधान की समवर्ती सूची में है इसलिए केंद्र तथा राज्य, दोनों स्तरों की सरकारों को मजदूरों की सुरक्षा के लिए कानून बनाने का अधिकार है । इस वि-ाय में अच्छी खासी संख्या में कानून बने हुए हैं । हमने कुछ ज्यादा महत्वपूर्ण कानूनों का जिक्र पहले ही किया है जो संगठित तथा असंगठित क्षेत्र दोनों पर लागू होते हैं ।

9.4.2 कार्य क्षेत्र में काम का नियंत्रण और सामाजिक सुरक्षा

इन कानूनों को हम दो श्रेणियों में बाँट सकते हैं – एक वह जो काम के नियंत्रण से संबंधित है और दूसरा जो सामाजिक सुरक्षा से ताल्लुक रखते हैं । पहली श्रेणी में फैक्ट्रीज एक्ट, औद्योगिक विवाद अधिनियम, न्यूनतम वेतन अधिनियम, दुकान व संस्थान (शॉप्स एंड एस्टैबब्लिशमेंट्स) अधिनियम वर्कमेन्स कम्पनसेशन एक्ट, ठेका मजदूर नियंत्रण तथा समान वेतन अधिनयम आदि रखे जा सकते हैं । दूसरी श्रेणी में पेमेंट ऑफ बोनस एक्ट, इम्पलॉईज प्राविडेंट फंड एक्ट, इम्पलॉईज फैमिली पेंशन स्कीम, इम्पलाईज स्टेट इंश्योरेंस एक्ट, पेमेंट ऑफ ग्रैच्युइटि एक्ट आदि आते हैं । इनके अलावा भी कानून हैं जो विशे-ा उद्योगों से संबंधित हैं, जैसे बागान श्रमिक (प्लांटेशन लेबर) एक्ट, खदान (माइन्स) एक्ट, मोटर ट्रांसपोर्ट वरकर्स एक्ट इत्यादि ।

ckDl 1

वर्कमेंस् कम्पनसेशन एक्ट, 1923 (श्रमिक क्षतिपूर्ति कानून, 1923)

इस अधिनियम में श्रमिकों तथा उनके ऊपर निर्भर परिवारजनों को क्षतिपूर्ति देने का प्रावधान है । यह क्षतिपूर्ति किसी औद्योगिक हादसे से आहत होने पर या ऐसी किसी बीमारी का शिकार होने पर जो कार्य के कारण होती है और जिससे अंग हानि या मृत्यु हो जाती हो, दिए जाने का प्रावधान है । कानून की अनुसूची-II में बताए गए किसी भी रोजगार में नियुक्त हों । चलने वाले वाहनों, निर्माण कार्यों तथा कुछ अन्य खतरनाक कार्यों में नियुक्त हैं । छूट स्थाई अंगहानि या मृत्यु होने पर न्यूनतम क्षतिपूर्ति या मुआवजा दर रु. 24,000 तथा 20,000 क्रमशः तय की गई है । अधिकतम मुआवजा, मृत्यु होने पर या स्थाई रूप से पूर्ण अपाहिज होने पर रु. 90,000 तथा रु. 1,14,000 क्रमशः तक जा सकता है – यह श्रमिक के वेतन दर पर निर्भर करता है।

ये अधिनियम मजदूरों को कई किस्म की सुविधाएँ तथा सुरक्षाएँ मुहैया कराते हैं और उनके जीवन के हर पहलू से उनका सरोकार है । फैक्ट्रीज एक्ट, औद्योगिक विवाद एक्ट, वर्कमेंस कम्पनसेशन एक्ट, न्यूनतम वेतन अधिनियम, समान वेतन अधिनियम, शॉप्स एंड एस्टैब्लिशमेंट्स एक्ट, ठेका मजदूर नियंत्रण तथा उन्मूलन अधिनियम आदि मजदूरों के कार्यक्षेत्र से संबंधित हैं और वहीं प्रभावशाली होते हैं । वे मजदूरों को मालिकों की मनमानी और दमनात्मक कार्रवाइयों से बचाते हैं । अन्य कानून मजदूरों को उनके कार्यक्षेत्र के बाहर सुरक्षा प्रदान करते हैं । मसलन, इम्पलॉईज स्टेट इंश्योरेंस एक्ट मजदूर को चिकित्सा सुविधाएँ मुहैया कराता है और इसके लिए मालिक तथा मुलाजिम दोनों को नाममात्र के लिए कुछ अंश रकम देनी होती है । पेमंट ऑफ ग्रैच्युइटि एक्ट के तहत अवकाश प्राप्ति पर मजदूर एक निश्चित रकम पाने का हकदार हो जाता है। पेंशन स्कीम तथा प्रोविडेंट फंड एक्ट भी मजदूर को अवकाश प्राप्ति पर आर्थिक मदद करने के लिए बनाए गए हैं ।

उपर्युक्त तथ्यों से हम देख सकते हैं कि औद्योगिक मजदूर काफी विस्तृत पैमाने पर सुरक्षा पाते हैं । हम इनकी तुलना खेतिहर मजदूरों को उपलब्ध कल्याणकारी सुविधाओं से कर सकते हैं । इनकी चर्चा अगली इकाई में की गई है (मगर ये कानून कागज पर चाहे कितने ही आक–र्क क्यों न दीखते हों, इनका फायदा तभी है जब वे अमल में लाए जाएँ) । हमने पहले भी इस ओर इशारा किया है । और यह एकदम स्प–ट हो जाता है जब हम संगठित तथा असंगठित क्षेत्रों के मजदूरों की आपस में तुलना करें या फिर नारी तथा बाल श्रमिकों की स्थिति को देखें । तब यह पता चलता है कि दरअसल वह सिर्फ संगठित क्षेत्र का पुरु–ा श्रमिक ही है जो इन अधिनियमों द्वारा दी गई कल्याणकारी सुविधाओं का उपभोग कर सकता है । यह इसलिए कि वे ट्रेड यूनियनों में संगठित हो सकते हैं और कानून लागू करने के लिए अपने मालिकों पर दबाव डाल सकते हैं । जो ऐसा कर पाने में असमर्थ हैं, उन्हें सिर्फ सरकार तथा मालिकों की नेकनीयति के भरोसे रहना पड़ता है । अब आइए, संगठित और असंगठित क्षेत्रों में नारी-श्रमिक की स्थिति पर सरसरी नजर डालें ।

9.4.3 श्रम कल्याण तथा संगठित क्षेत्र में नारी-श्रमिक

हम पहले ही बता चुके हैं कि संगठित क्षेत्र में महिलाओं की संख्या कम है । इसकी एक वजह इस क्षेत्र में उन्हें दी जाने वाली कुछ सुरक्षाएँ हैं । उद्योग में महिलाओं के रोजगार को नियंत्रित तथा सुरक्षित करने के लिए कई अधिनियम हैं । फैक्ट्रीज एक्ट के अनुसार महिलाओं को रात की शिफ्ट में नहीं रखा जा सकता है । माइन्स एक्ट महिलाओं द्वारा भूमिगत काम करवाने के बारे में मालिकों पर पाबंदी लगाता है । बच्चों के मामले में फैक्ट्रीज

एक्ट का कहना है कि 14 साल से कम उम्र के बच्चों को कारखानों में नियुक्त नहीं किया जा सकता है। इसके अलावा 14 साल से ऊपर वालों से भी दैनिक साढ़े चार घंटे से ज्यादा काम नहीं लिया जा सकता है। गर्भवती महिलाओं को तीन माह, सवेतन प्रसवावकाश देने का प्रावधान है। कामगार माताओं के बच्चों के लिए कार्यक्षेत्र में क्रेश (शिशु केंद्र) उपलब्ध कराने का भी दायित्व मालिकों का है। समान वेतन अधिनियम (इकाई 11 में चर्चित) यह भी कहता है कि अगर काम की प्रकृति एक समान हो तो पुरु-ाों और महिलाओं में कोई भेदभाव नहीं किया जाएगा।

इन कानूनों पर अमल करना मालिकों के लिए अतिरिक्त खर्चे का बोझ ला देता है। लिहाजा वे यह कोशिश करते हैं कि आहिस्ता-आहिस्ता इन श्रमिकों को रोजगार से ही हटा दिया जाए। दुर्भाग्यवश, ट्रेड यूनियन भी इस तरह की छंटनी का कोई कड़ा विरोध नहीं करते। शायद ऐसा इसलिए कि खुद ट्रेड यूनियन भी पुरु-ोन्मुख हैं और बढ़ती बेरोजगारी की मौजूदा स्थिति में वे औरतों की छंटनी को शायद एक जरिया मानते हैं जिससे पुरु-ाों के लिए रोजगार बन सके। इसलिए औरतों को संगठित क्षेत्र में विशे-ा अवसर नहीं मिल पाते और अंततः उन्हें असंगठित क्षेत्र में ही नौकरियाँ ढूंढ़नी पड़ती हैं।

ckDl 2

बंधुआ मजदूर उन्मूलन

बंधुआ मजदूर प्रथा (उन्मूलन) अधिनियम, 1976 के तहत देश भर में बंधुआ मजदूरी खत्म कर दी गई। इस अधिनियम में सभी बंधुआ मजदूरों की मुक्ति तथा उनके कर्जों का खात्मा करने की बात की गई है। नये 20 सूत्रीय कार्यक्रम ने बंधुआ मजदूरी प्रथा के उन्मूलन के कानूनों को सख्ती से लागू करने का निर्देश दिया था, जिसका अर्थ है : (i) उनकी पहचान, (ii) मुक्ति, (iii) अपराधियों के खिलाफ कार्रवाई, (iv) जिला तथा तहसील स्तर पर सतर्कता समितियों का गठन तथा उनकी नियमित बैठकें..... वगैरह। राज्य सरकारों के प्रयासों के पूरक के रूप में, 1978-79 से एक केंद्र द्वारा प्रवर्तित स्कीम भी अस्तित्व में है, जिसके तहत राज्य सरकारों को बंधुआ मजदूरों के पुनर्वास के लिए केंद्रीय वित्तीय सहायता देने का प्रावधान है। भारत (1990: 651)।

9.4.4 असंगठित क्षेत्र में श्रम-कल्याण

यह हम बता चुके हैं कि संगठित के मुकाबले असंगठित क्षेत्र के मजदूर कानून कम सुरक्षित हैं। कुछ अधिनियम जरूर हैं, जो इस क्षेत्र के मजदूरों पर लागू होते हैं (जैसे, सेवा मजदूर नियंत्रण तथा उन्मूलन अधिनियम, समान वेतन अधिनियम तथा न्यूनतम वेतन अधिनियम आदि)। मगर ज्यादातर कारखाने क्योंकि फैक्ट्रीज एक्ट के दायरे में नहीं आते, इसलिए वहाँ के काम की स्थितियाँ अमूमन अनियंत्रित ही रहती हैं। मजदूरों को प्रॉविडेंट फंड, ग्रैच्युइटि, चिकित्सा सुविधाएँ, मुआवजा या सवेतन छुट्टी जैसी सहूलियतें भी नहीं मिलतीं।

यहाँ तक कि उनके काम को नियंत्रित करने के लिए जो अधिनियम बने भी हैं वह भी अमल में नहीं लाये जाते। इन मजदूरों के साथ सबसे बड़ी दिक्कत यह है कि आम तौर पर इनके कोई ट्रेड यूनियन होते ही नहीं। इस वजह से वे मौजूदा कानूनों को अपने फायदे के लिए इस्तेमाल नहीं कर पाते हैं। लिहाजा असहाय होकर मजदूर किसी विकल्प के अभाव में उन अनियंत्रित, और शो-ाणकारी स्थितियों में भी काम करने पर मजबूर हो जाता है।

इस स्थिति से यह अंदाजा लगाया जा सकता है कि अगर यहाँ पर मजदूर ट्रेड यूनियन बना पाते और अगर मालिकों पर सरकार की निगरानी ज्यादा प्रभावशाली होती तो उनकी स्थिति काफी बेहतर होती । ट्रेड यूनियन साधारणतः असंगठित क्षेत्र के मजदूरों को संगठित करने से कतराते हैं क्योंकि वह काफी मुश्किल काम है । वह संगठित क्षेत्र पर ही ध्यान देना ज्यादा मुनासिब समझते हैं क्योंकि वह ही अपेक्षाकृत आसान है । मगर हम यह देख सकते हैं कि असंगठित क्षेत्र को ही, अन्य किसी क्षेत्र से ज्यादा, ट्रेड यूनियनों की जरूरत है । इसलिए जब तक यह मदद नहीं मिलती, इस क्षेत्र के मजदूरों की स्थिति में कोई बदलाव नहीं आएगा ।

बोध प्रश्न 2

1) लगभग पाँच पंक्तियों में लघु उद्योग क्षेत्र तथा बड़े उद्योग क्षेत्र के रिश्ते समझाइए।

.....

.....

.....

.....

.....

2) मजदूरों को सुरक्षा प्रदान करने वाले कानूनों की दो मुख्य श्रेणियाँ क्या हैं ?

.....

.....

.....

.....

.....

3) लगभग पाँच पंक्तियों में नारी-श्रमिकों के काम के नियंत्रण का विवरण दीजिए ।

.....

.....

.....

.....

4) लगभग पाँच पंक्तियों में समझाइए कि असंगठित क्षेत्र में कानून लागू करने में असफलता के क्या कारण हैं?

.....

.....

.....

.....

5) सही या गलत बताइए ।

क) ट्रेड यूनियन असंगठित क्षेत्र में ज्यादा सक्रिय हैं ।

सही ☐ गलत ☐

ख) पुरु-ा तथा महिला-श्रमिकों के बीच वेतन में भेदभाव नि-ािद्ध है ।

सही ☐ गलत ☐

ग) किसी भी उम्र के बच्चों को कारखानों में काम करने की इजाजत है ।

सही ☐ गलत ☐

घ) संगठित तथा असंगठित क्षेत्र एक-दूसरे से स्वतंत्र हैं ।

सही ☐ गलत ☐

च) श्रम कानून बनाने की जिम्मेदारी केंद्र सरकार की है ।

सही ☐ गलत ☐

9.5 श्रम-अशांति

हमने देखा कि मजदूरों को उनके लिए बनी सुविधाएँ भी तभी मिल पाती हैं, जब वे एकबद्ध रूप से कार्रवाई करते हैं तथा ट्रेड यूनियनों में संगठित होते हैं । इस खंड में हम औद्योगिक व्यवस्था में ट्रेड यूनियनों की अहमियत और श्रम अशांति तथा विरोध के रूपों की चर्चा करेंगे। आइए, पहले देखें ट्रेड यूनियनों को ।

9.5.1 ट्रेड यूनियन

ई.एस.ओ.-04 की वर्गीय संरचना-1 इकाई के अंतर्गत हमने भारत में शहरी मजदूर आंदोलनों के विकास और प्रकृति के मुख्य पहलुओं पर विचार किया था । आप इस इकाई के भाग 26.4 को पढ़ना चाहेंगे । यहाँ पर हम भारत में श्रम समस्याओं को सुलझाने में ट्रेड यूनियनों की अहमियत पर विचार करेंगे । साधारण स्थिति में मजदूर अपनी ट्रेड यूनियनों के माध्यम से अपनी माँगे प्रबंधकों तक पहुँचा लेते हैं । इन माँगों पर फिर दोनों पक्षों (यानी प्रबंधक और मजदूर) में बातचीत होती है और प्रबंधक कुछ माँग मान ले सकते हैं । इस तरह ट्रेड यूनियन मजदूरों की मांगों को संस्थागत रूप से दिशा देने में सहायता करते हैं । प्रबंधकों को इससे यह लाभ होता है कि वे ट्रेड यूनियनों के जरिये मजदूरों की समस्याओं से अवगत होते हैं । अगर ट्रेड यूनियनें नहीं हों तो प्रबंधकों को शायद मजदूरों की समस्याओं का पता ही नहीं हो पाता । और अपनी माँगों को प्रबंधकों के समक्ष रख पाने के किसी सामूहिक मंच के अभाव में मजदूर-व्यक्तिगत रूप से हिंसात्मक गतिविधियों पर भी उतारू हो सकते थे । भारत तथा इंग्लैंड में उद्योगीकरण के शुरुआती दौर में मजदूरों को ट्रेड यूनियन बनाने के अधिकार नहीं थे । उनके पास अपनी शिकायतों के सामने रखने का कोई जरिया नहीं था। इसलिए जब शिकायतें इकट्ठी होती जाती थीं तो अक्सर मजदूर हिंसात्मक तरीके को अख्तियार कर निरीक्षकों की पिटाई या मशीनों की तोड़-फोड़ करते थे । ट्रेड यूनियनों के बनने से ऐसी कार्रवाइयों को रोकने में मदद मिली है । साथ ही साथ, वे मजदूरों के हितों की रक्षा करने में भी कारगर साबित हुए हैं ।

उपर्युक्त पृ-ठभूमि में श्रम अशांति को देखने पर यह कहना गलत होगा कि ट्रेड यूनियन श्रम-अशांति का कारण हैं । कारणों का आधार तो काम तथा कर्मजीवन से जुड़े मुद्दों के असंतो-ा में होता है । ट्रेड यूनियन इस असंतो-ा को बाहर निकलने का रास्ता देते हैं और

इस प्रक्रिया में मजदूरों को सामूहिक रूप से अपनी माँगें प्रबंधकों के सामने रखने के लिए संगठित करते हैं । इसलिए श्रम अशांति असंगठित क्षेत्र के मुकाबले संगठित क्षेत्र में ज्यादा देखने को मिलती है । ऐसा नहीं है कि असंगठित क्षेत्र के मजदूरों की समस्याएँ कम हैं । बल्कि उनकी समस्याएँ कहीं ज्यादा हैं । मगर वे उन्हें सामने ला नहीं सकते क्योंकि उनके पास एक सामूहिक मंच का अभाव है । ऐसी स्थिति में स्वाभाविक रूप से इस क्षेत्र के मजदूर अपनी शिकायतें कारगर ढंग से नहीं रख पाने के कारण अचानक उग्र होकर हिंसा पर उतारू हो जाते हैं ।

9.5.2 श्रम-अशांति के रूप

श्रम अशांति के विभिन्न रूप होते हैं । मालिक की शक्ति के सामने मजदूरों का एकमात्र हथियार है काम बंद करना । इसी तरह मालिक का सबसे प्रभावशाली हथियार है तालाबंदी तथा मजदूरों का निलंबन । अशांति आम तौर पर इन्हीं उपायों के इर्द-गिर्द होती है । जब मालिकों और मजदूरों के बीच बातचीत टूट जाती है या बहुत धीमी गति से चलती है तब मजदूर पहले प्रदर्शनों तथा धरनों के माध्यम से अपना असंतो-ा जाहिर करते हैं । ये कार्रवाइयां अपनी एकता का प्रदर्शन कर प्रबंधकों का ध्यान इस ओर आकृ-ट करने के लिए की जाती हैं । ऐसा नहीं होने पर मजदूर अपना श्रम रोक देने के दूसरे तरीके जैसे काम बंद करना या आहिस्ता काम करना आदि, तलाश करते हैं । वे "गो स्लो" का तरीका अपना कर काम के लिए आते तो हैं मगर दिया गया काम पूरा नहीं करते । ऐसी स्थिति में मज़दूरों को वेतन तो नहीं काटा जा सकता है क्योंकि बाकायदा हाजिर हैं, मगर उत्पादन पर तो फर्क पड़ता है ही । "गो स्लो" का ही एक और रूप है " वर्क-टु-रूल" । मजदूर यह दावा करते हैं कि वे सिर्फ नियमानुसार ही काम करेंगे और अगर काम की स्थिति में मामूली-सा भी परिवर्तन किया गया तो वे काम करने से इंकार कर देंगे । साधारण परिस्थितियों में मजदूर कई कमियों को नजरअंदाज कर देते हैं । उदाहरण के तौर पर ज्यादातर सरकारी बसें किसी न किसी रूप में टूटी-फूटी होती हैं । पीछे देखने वाले शीशे गायब हो सकते हैं या स्पीडो-मीटर या फ्युएलगेज बेकार हो सकते हैं । साधारण परिस्थितियों में बस चालक इन सबके बावजूद बस चलाते हैं । मगर "वर्क-टू-रूल" के तहत वे ऐसा करने से इंकार देंगे क्योंकि वे ठीक काम नहीं कर रही हैं । इसका नतीजा यह होगा कि या तो काम की गति धीमी हो जाएगी या एकदम ठप्प हो जाएगी । "गो स्लो" तथा" वर्क-टु-रूल" में फर्क यह होता है कि पहली स्थिति में मजदूर जानबूझकर उत्पादन की गति धीमी कर देते हैं मगर दूसरी स्थिति में वे सख्ती से नियमानुसार ही काम करते हैं ।

श्रम अशांति का सबसे कारगर रूप हड़ताल है । इसका अर्थ यह है कि मजदूर पूरी तरह काम बंद कर देते हैं । उत्पादन बिल्कुल ठप्प हो जाता है । साधारणतः यूनियन हड़ताल की प्रबंधकों के साथ टकराव में आखिरी हथियार के तौर पर इस्तेमाल करते हैं । यह एक चरम कदम होता है और अगर नाकामयाब रहे तो मजदूरों पर इसका उल्टा असर भी हो सकता है। हड़ताल के दौरान मजदूरों को तन्ख्वाहें नहीं मिलतीं । इससे उनके सामने कई मुसीबतें भी आती हैं । हड़ताल की अवधि काफी हद तक इस बात पर निर्भर करती है कि मजदूर कब तक तन्ख्वाहों के बगैर गुजारा कर सकते हैं ।

लिहाजा श्रम अशांति औद्योगिक व्यवस्था का अंग है । वह औद्योगिक संबंधों में आ रहे परिवर्तनों को दर्शाती हैं । मजदूर अब प्रबंधकों की बात आँख मूँद कर नहीं मानते । वे अपने हकों के बारे में सचेत हैं और उन्हें अमल में लाना चाहते हैं । मगर यह भी सही है कि अशांति उद्योग के लिए कोई स्वस्थ लक्षण नहीं है और इसके पैदा होने की स्थिति से बचना चाहिए। यह श्रमिक-प्रबंधक संबंध में तनाव उत्पन्न करता है जिसकी वजह से उत्पादन में गिरावट आती है । इसलिए दोनों ही पक्षों, श्रम तथा प्रबंधकों के लिए यह जरूरी है कि वह बदलते हालात को पहचानें और उसके मुताबिक खुद को ढालें ।

Jfed vlrk"k

बोध प्रश्न 3

सही कथनों पर टिक (√) का निशान लगाइए ।

1) ट्रेड यूनियन मजदूरों की शिकायतों को निम्नलिखित रूपों में दिशा देने में मदद करते हैं –

   क) गैर-संस्थागत ढंग से

   ख) संस्थागत ढंग से

   ग) दोनों सही हैं

   घ) दोनों गलत हैं ।

2) ट्रेड यूनियन निम्नलिखित में मदद करते हैं –

   क) मजदूरों द्वारा असंतो-ा जाहिर करने में

   ख) प्रबंधकों को मजदूरों की समस्याओं के बारे में सचेत करने में

   ग) दोनों सही हैं

   घ) दोनों गलत हैं ।

3) मालिकों की शक्ति से मुकाबला करने के लिए मजदूरों का एकमात्र हथियार है संगठित होकर

क) मालिक पर हमला करना

ख) मशीनें तोड़ना

ग) काम बंद करना

घ) उपर्युक्त में कोई नहीं ।

9.6 सारांश

इस इकाई में हमने औद्योगिक श्रम के विभिन्न पहलुओं पर विचार किया है । हमने इसमें उद्योग के दो मुख्य क्षेत्रों यानी संगठित तथा असंगठित क्षेत्रों का तुलनात्मक अध्ययन किया है । हमने देखा है कि असंगठित क्षेत्र में न सिर्फ श्रमिकों की संख्या ज्यादा है बल्कि उनकी स्थिति काम की सुरक्षा तथा नियंत्रण की दृ-िट से भी बदतर है । काम तथा सामाजिक सुरक्षा से संबंधित कुछ ही कानून हैं और वह भी सही ढंग से लागू नहीं किए जाते हैं । असंगठित तथा अनौपचारिक क्षेत्र के मजदूरों की मुख्य समस्या यह है कि वे ट्रेड यूनियनों में संगठित नहीं हैं । वे सामूहिक रूप से इसकी गारंटी नहीं कर सकते कि उनकी सुरक्षा के लिए बने कानून सख्ती से लागू किए जाएं । उन्हें अपने मालिकों तथा सरकार की नेकनीयती पर इसके लिए निर्भर रहना पड़ता है ।

दोनों क्षेत्र एक दूसरे से जुड़े हुए हैं क्योंकि उत्पादन प्रक्रिया में वे एक दूसरे पर निर्भर रहते हैं । संगठित क्षेत्र को सस्ते दरों पर अपने मतलब के कलपूर्जे असंगठित क्षेत्र से मिल जाते हैं और असंगठित क्षेत्र को अपने उत्पादन का बाजार । साथ ही, संगठित क्षेत्र में अनियत तथा ठेका मजदूरों की विशाल संख्या यह दिखाती है कि संगठित क्षेत्र के बीच में ही एक असंगठित क्षेत्र मौजूद है । दोनों क्षेत्रों के आपसी रिश्ते तो हैं मगर ये समानता के रिश्ते नहीं हैं । असंगठित क्षेत्र तथा उसके श्रमिक कमजोर स्थिति में हैं ।

आखिर में हमने श्रम कल्याण के लिए उठाए गए कदमों का निरीक्षण किया और पाया कि स्वातंत्रयोत्तर काल में मजदूरों को सामाजिक सुरक्षा देने के लिए कई कानून बनाए गए हैं। लेकिन उनका अमल सरकार की पहलकदमियों तथा ट्रेड यूनियनों की कार्रवाइयों पर निर्भर करता है । श्रम अशांति आम तौर पर इन्हीं समस्याओं से जुड़ी होती हैं ।

9.7 शब्दावली

प्राथमिक क्षेत्रः अर्थव्यवस्था के प्राथमिक क्षेत्र के दायरे में कृ-िा, पशुपालन, जंगलपात, बागान, और शिकार आदि आते हैं ।

द्वितीयक क्षेत्रः इसके दायरे में खनन/उत्खनन खदान, घरेलू-उद्योग तथा इमारत निर्माण व वगैरह शामिल हैं ।

तृतीयक क्षेत्रः इसके दायरे में व्यापार तथा वाणिज्य, यातायात, स्टोरेज तथा संचार व अन्य सेवाएँ आती हैं ।

9.8 कुछ उपयोगी पुस्तकें

हॉल्म स्ट्रॉम,एच. (1987), *इंडस्ट्री एंड इन-ईक्वालिटी,* ओरियंट लॉगमैन्स,, दिल्ली ।

रामास्वामी, ई.ए. तथा रामास्वामी, यू. (1987), *इंडस्ट्री एंड लेबर,* ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, दिल्ली ।

9.9 बोध प्रश्नों के उत्तर

बोध प्रश्न 1

1) i) घ

ii) घ

iii) ग

iv) क) गलत ख) सही ग) गलत

बोध प्रश्न 2

1) लघु उद्योग क्षेत्र बड़े क्षेत्र के लिए घटक तथा कलपुर्जे सस्ते दरों पर बनाता है ।

लघु क्षेत्र को यह फायदा होता है कि उसे बना बनाया बाजार मिल जाता है ।

2) एक श्रेणी काम के नियंत्रण से संबंध है । दूसरी श्रेणी का संबंध कार्य क्षेत्र के बाहर सामाजिक सुरक्षा से है ।

3) कारखानों में महिला श्रमिकों के रात की शिफ्ट में काम करने पर पाबंदी है । खानों में भी उनके भूमिगत काम करने पर पाबंदी है ।

4) प्रथमतः, कानून लागू करने के वि-ाय में बहुत ही कम सरकारी निगरानी है । द्वितीयतः, ट्रेड यूनियन आंदोलन कमजोर हैं, इसलिए मजदूर अपने मालिकों पर कानूनों पर अमल करने के लिए दबाव नहीं डाल सकते ।

5) क) गलत ख) सही ग) गलत

घ) गलत च) गलत

बोध प्रश्न 3

1) ख 2) ग 3) ग