



## डॉ. भीमराव अंबेडकर द्वारा की गई श्रमिकों के लिए संवैधानिक व्यवस्था

डॉ. देवेन्द्र कुमार बघेल

पीएच.डी. (शिक्षाशास्त्र एवम इतिहास), (असिस्टेंट प्रोफेसर),  
अशोक (पीजी) कॉलेज, गंज मुरादाबाद, उन्नाव, (उत्तर प्रदेश)

Corresponding Author: डॉ. देवेन्द्र कुमार बघेल

DOI- 10.5281/zenodo.13194419

### प्रस्तावना:

किसी भी देश का संविधान एक दिन की उपज नहीं होता है। संविधान एक ऐतिहासिक विकास का परिणाम होता है। सन 1947 ई का वर्ष भारतीय इतिहास में स्वर्ण अक्षरों में लिखा है। इसी वर्ष भारत अपनी सादियों की गुलामी से मुक्त हुआ था। सर्वप्रथम देश के प्रशासन का महत्वपूर्ण कार्य सामने था, जिसके लिए हमारे नेताओं को एक सुंदर ढांचा निर्मित करना था। भारत को एक संविधान की रचना करनी थी। यह कार्य अनेक बाधाओं से भरा था। इन सबके बावजूद संविधान निर्मात्री सभा ने अथक परिश्रम तथा कार्य कुशलता का परिचय दिया और एक सर्वमान्य संविधान की रचना करने में सफल रही।

भारत में संवैधानिक परंपरा का विकास अंग्रेजों के भारत में आगमन के समय से ही प्रारंभ हुआ। 16वीं शताब्दी से इंग्लैंड में महारानी एलिजाबेथ का शासन था। इस काल को इंग्लैंड के इतिहास का स्वर्ण काल कहा जाता है।

भारतवर्ष की अपार धन संपत्ति को प्राप्त करने की अभिलाषा तथा समुद्री यात्राओं की उमंग ने अंग्रेजों को भारत की ओर आकर्षित किया। कुछ साहसिक अंग्रेज व्यापारियों ने एक कंपनी स्थापित की जो आगे चलकर ईस्ट इंडिया कंपनी के नाम से प्रसिद्ध हुई। इसकी स्थापना महारानी एलिजाबेथ के एक राजलेख द्वारा की गई थी, जिसे 1600 ई का राजलेख कहा जाता है।

इस राजलेख द्वारा कंपनी को पूर्वी देशों से व्यापार करने का एकाधिकार प्रदान किया गया। कंपनी के प्रबंधन की समस्त शक्ति गवर्नर तथा 24 सदस्यों की एक परिषद में निहित थी। गवर्नर जनरल की परिषद को ऐसे नियमों, विधियों एवं अध्यादेशों को बनाने का प्राधिकार दिया गया था, जिससे कंपनी के प्रशासन एवं प्रबंध को सुचारू रूप से चलाया जा सके तथा उसके कर्मचारियों को अनुशासन में रखा जा सके। कंपनी को इन विधियों के उल्लंघन करने वाले कर्मचारियों को समुचित दंड देने की शक्ति भी प्राप्त थी। यद्यपि कंपनी की विधायी शक्ति अत्यंत सीमित थी। फिर भी इसका बड़ा ऐतिहासिक महत्व था, क्योंकि इसमें वे बीज निहित थे, जिनसे अंततोगत्वा आंग्ल- भारतीय विधि संहिताओं का विकास हुआ।

यह विधि की विडंबना है कि भारतीय उद्योगों में कार्य करने वाले श्रमिकों की स्थिति को सुधारने के लिए सबसे पहले मांग भारत के श्रमिकों से नहीं अपितु लंका शायर में कपड़ा मिलों के मालिकों की ओर से आई। उन्हें डर था कि भारतीय कपड़ा उद्योग सस्ती मजदूरी के कारण उनके प्रतिद्वंदी न बन जाए। ब्रिटिश शासन काल से ही श्रमिकों के हित में कानून बनाने का प्रयास शुरू हुआ। पहली बार भारतीय वायसराय लॉर्ड रिपन 1880- 84 ने भारतीय श्रमिकों की व्यवस्था को सुधारने हेतु प्रथम (फैक्ट्री एक्ट) कारखाना अधिनियम- 1881 में पारित किया।

### प्रथम कारखाना अधिनियम- 1881:

यह अधिनियम उन कारखानों पर लागू होता था, जहां 100 से अधिक श्रमिक कार्य करते थे। इसके द्वारा कारखाने में काम करने वाले मजदूरों की अवस्था को नियमित किया गया तथा सुधारा गया। 7 वर्ष से कम आयु के बच्चे वहां कार्य नहीं कर सकते थे। 12 वर्ष से कम आयु के

बच्चों के कार्य के घंटों को सीमित किया गया और यह भी कहा गया कि खतरनाक मशीनों के चारों ओर (बाढ़ा) जाली लगनी चाहिए। अधिनियम के पालन हेतु निरीक्षक नियुक्त किए गए। भारत के औद्योगिक इतिहास में एक नया अध्याय जुड़ा। यद्यपि यह सीमित ही था।

**द्वितीय कारखाना अधिनियम - 1891:**

मार्किंस ऑफ लैंसडाउन ने द्वितीय कारखाना अधिनियम- 1891 पारित किया। इसके अंतर्गत महिला श्रमिकों के कार्य करने का समय 11 घंटे निश्चित कर दिया, जिसमें डेढ़ घंटे का मध्याह्नकास निश्चित किया गया। बच्चों के काम करने के लिए न्यूनतम आयु 7 और 12 वर्ष से बढ़ाकर 9 और 14 वर्ष कर दी। यह अधिनियम कारखाना कमीशन की रिपोर्ट को ध्यान में रखते हुए बनाया गया। इसके कई वर्षों बाद फ्रियर, स्मिथ तथा फैक्ट्री लेबर कमीशन की रिपोर्ट के परिणाम स्वरूप सन 1911 ईस्वी में इसे दूसरा रूप दिया गया। यह अधिनियम वास्तव में 20वीं शताब्दी की देन है। इसके पहले के नियम बहुधा नियोजन के पक्ष में थे। सन् 1929 ईस्वी में पुनः रॉयल कमीशन गठित कर खानों में काम करने वाले व्यक्तियों की दशाओं तथा उसमें यथा साध्य किए जाने वाले सुधारों पर अध्ययन कर अपना प्रतिवेदन सरकार को देने का काम सोपा गया। इसके फल स्वरूप सन 1934 ई. का कारखाना अधिनियम सामने आया। अंतिम रूप इसे 28 अगस्त 1948 को प्राप्त हुआ। 1 अप्रैल 1949 से लागू हुआ।

**कारखाना अधिनियम - 1948:**

१. इसके अधीन मौसमी तथा अमौसमी कारखाने में भेद मिटा दिया गया।
२. स्वास्थ्य सुरक्षा तथा कल्याण विषयक कारीगर उपलब्ध किए गए, जिससे कि श्रमिकों की कार्य क्षमता बनी रहे तथा उन पर प्रतिकूल प्रभाव न पड़े। धुएं, धूल तथा अन्य चीजों को बाहर करने के साधनों को रखना अपेक्षित किया गया।
३. कारखाना स्थल, उसके कार्य का प्रारंभ, उसका पंजीकरण तथा लाइसेंस आदि की निगरानी रखना।
४. बाल श्रमिकों की आयु कार्य हेतु 12 वर्ष के स्थान पर 14 वर्ष कर दी गई। किशोरावस्था कि आयु 15- 17 से बढ़ाकर 18 वर्ष कर दी गई।
५. शाम 7:00 बजे से प्रातः 9:00 बजे के बीच बालको तथा स्त्रियों को काम पर रखना वर्जित तथा उनके काम के घंटे में भी कमी की गई।

**श्रम कल्याण एवं सामाजिक सुरक्षा:**

श्रमिकों के, जिसमें पुरुष महिला तथा तरुण सम्मिलित हैं, कल्याण का हमारे संविधान निर्माता ने विशेष ध्यान रखा। उन्होंने पूंजी के साथ श्रम के महत्व को समझा तथा उनके कल्याण के लिए अनुच्छेद 38, 42, 43 तथा 47 में

डॉ. देवेन्द्र कुमार बघेल

विशेष उपबंध किया। संविधान की भावनाओं के अनुकूल बहुत से अधिनियम पारित और लागू किए गए, जो स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद के थे, उन्होंने कारखाना अधिनियम - 1948, ठेका श्रम विनियमन एवं उत्पादन अधिनियम- 1970 अनुसूचित उद्योगों के भी विनियमन के लिए द इंडस्ट्रीज डेवलपमेंट एंड रेगुलेशन अधिनियम - 1951, अप्रेंटिस शिव अधिनियम 1961

मातृत्व लाभ अधिनियम 1961, बाल श्रम प्रोहिबिशन एंड रेगुलेशन अधिनियम 1986, इक्वल रिकॉर्बेशन अधिनियम 1976, बंधुआ मजदूर प्रथा अधिनियम 1976।

इसके अतिरिक्त औद्योगिक विवाद अधिनियम, श्रमिकों के कल्याण के साथ ही सामाजिक सुरक्षा के लिए अधिनियम है: कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1961, कर्मचारी भविष्य निधि परिवार पेंशन निधि जमा संबंध बीमा अधिनियम 1952, बोनस भुगतान अधिनियम 1950, न्यूनतम वेतन अधिनियम पेमेंट आफ ग्रेच्युटी अधिनियम 1972 आदि अधिनियम लागू किए गए, जिसका उद्देश्य यह था कि नियोजन के पश्चात वृद्धावस्था में श्रमिकों को दूसरों पर मुखापेक्षी होने के लिए विवश न होना पड़े।

**शोषण के विरुद्ध अधिकार (अनुच्छेद- 23):****अनुच्छेद 23 के अनुसार -**

"मानव का दुर्व्यापार और बेकार तथा इसी प्रकार का अन्य बलात श्रम प्रतिशत किया जाता है और इस उपबंध का कोई भी उल्लंघन अपराध होगा जो विधि के अनुसार दंडनीय होगा"

मानव दुर्व्यापार, इसमें केवल मनुष्यों या स्त्रियों का वस्तुओं की बात क्रय विक्रय ही शामिल नहीं वरन् इसमें स्त्रियों और बच्चों का अनैतिक व्यापार करना और इसी प्रकार के अन्य प्रयोजनों के लिए प्रयोग करना भी शामिल है। यद्यपि दास प्रथा का इसमें स्पष्ट उल्लेख नहीं है किंतु "मानव दुर्व्यापार" शब्दावली में यह निःसंदेह रूप से शामिल है। अनुच्छेद 35 के द्वारा संसद को अनुच्छेद द्वारा वांछित कार्यों के करने के लिए कानून बनाकर दंड देने की व्यवस्था करने की शक्ति प्राप्त है। अपनी इस शक्ति के प्रयोग में संसद ने स्त्री तथा लड़की अनैतिक व्यापार दमन (संशोधन) अधिनियम- 1986 पारित किया है।

अनुच्छेद 23 का संरक्षण नागरिकों एवं नागरिकों दोनों प्रकार के व्यक्तियों को प्राप्त है। इस अनुच्छेद द्वारा केवल बेकार ही नहीं बल्कि अन्य इसी प्रकार के बलपूर्वक

किए जाने वाले श्रम का प्रतिषेध किया गया है। भारतीय समाज में जमींदार, राजा, नवाब या अन्य शक्तिशाली या समृद्ध लोग कमजोर तथा गरीबों से बेगार करते थे और उन्हें मेहनताना भी नहीं देते थे। निर्धनता के कारण लोग धन लालच में मनुष्यों का क्रय- विक्रय भी किया करते थे। वस्तुतः इन मानवीय प्रथाओं को दूर करना अत्यंत आवश्यक था। इसीलिए संविधान में इन अपबंधों का समावेश किया गया। राज्य सार्वजनिक उद्देश्य से अनिवार्य श्रम की योजना लागू कर सकता है, लेकिन ऐसा करते समय राज्य नागरिकों के बीच धर्म, मूल वंश, जाति, वर्ण या सामाजिक स्तर के आधार पर कोई भेदभाव नहीं करेगा।

#### अनुच्छेद - 24:

"14 वर्ष से कम आयु के किसी बालक को किसी कारखाने या खान में काम पर नियोजित नहीं किया जाएगा या किसी अन्य परिसंकटमय नियोजन में नहीं लगाया जाएगा।"

भारत के विभिन्न भागों में शोषण का एक रूप बंधक मजदूरी के रूप में प्रचलित था, जिसे समाप्त करने के लिए 1975- 76 में कुछ कदम उठाए गए। वस्तुतः शोषण के विरुद्ध अधिकार का उद्देश्य एक वास्तविक सामाजिक लोकतंत्र की स्थापना करना है।

#### कर्मकार प्रतिकार अधिनियम - 1923:

इस अधिनियम के पूर्व कारखाने में कार्यरत श्रमिकों के लिए प्रतिकार देने के लिए घातक दुर्घटना अधिनियम - 1885 पारित किया गया था। वह मृतप्रायः इसलिए था क्योंकि साथियों के अभाव में नियोजकों को दायित्वाधीन करना न्यायालयों के लिए कठिन पड़ता था। भारत में 1923 में यह अधिनियम पारित करके 1 जुलाई 1924 को लागू किया गया था। ब्रिटिश सरकार द्वारा पारित "प्राण घातक दुर्घटना अधिनियम" भारतीयों के लिए प्रेरणादायक तथा मार्गदर्शन रहा है। जिससे कार्यावधि में हुई दुर्घटनाओं के लिए नियोजन को उत्तरदाई माना जाता था।

"अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन" के एक आकलन के अनुसार औद्योगिक दुर्घटनाओं एवं व्यवसाय जन्य रोगों से हर 5 मिनट में एक व्यक्ति की मृत्यु होती है और 14 अस्थायी रूप से अपंग हो जाते हैं। भारत में दूसरे देशों की तुलना में ऐसी दुर्घटनाओं की दर अधिक ऊंची है। भारत में 30 वर्षों (1950- 80) के दौरान दुर्घटनाओं से 36000 श्रमिकों की मृत्यु के मामले ज्ञात हुए हैं। इसके अलावा संगठित क्षेत्र की

डॉ. देवेन्द्र कुमार बघेल

फैक्ट्रियों, रेलवे, कारखाने, खदानों व बंदरगाहों में 61 लाख श्रमिकों के घायल होने का पता है। इससे अंदाज लगाया जा सकता है कि असंगठित क्षेत्र में कितनी ऐसी मौतों या दुर्घटनाएं होती होगी।

क्षतिपूर्ति के दो आधार स्तंभ बनाए गए, जो आज भी प्रतिकार देने की कसौटी के रूप में मान्य है -

#### १. मृत्यु। २. गंभीर शारीरिक चोट।

यह तर्क मान्य नहीं है कि नियोजन अपघटन के लिए जिम्मेदार नहीं होगा क्योंकि कर्मकारों को इस बात का पूर्ण ज्ञान होता है कि, उनका नियोजन अपघटन से परे नहीं है अर्थात् दुर्घटनाओं की संभावनाओं से हुई परिचित रहते हैं। यदि इसी आधार पर कर्मकारों को प्रतिकार पाने के अधिकार से वंचित कर दिया जाए तो उसके बड़े ही दूरगामी परिणाम होंगे। जहां एक ओर भयबस कर्मकार नियोजन स्वीकार नहीं होंगे। वहीं दूसरी ओर नियोजन नियोजन का उत्पादन ठप होगा। इससे सामाजिक तथा राष्ट्रीय क्षति होगी यह मानवता का तकाजा है कि इसके लिए खून- पसीना बहाया जा रहा है, ऐसा करते समय दुर्घटना होने के परिणाम स्वरूप यदि कुछ की मृत्यु हो या गंभीर चोट आ जाए तो नियोजन को यह कहकर मुक्ति नहीं दी जा सकती कि "आघात तो नियोजन का एक अंग है।" प्रतिकार देना दो दृष्टियों से आवश्यक होगा:

१. दुर्घटनाग्रस्त व्यक्तियों के व्यक्तिगत संतोष के लिए यदि वह जीवित है।

२. मृत्यु की स्थिति में उसके आश्रितों के जीवन निर्वाह हेतु।

जर्मनी इस समस्या का निराकरण करने वाला पहला देश था, जिसने 1884 में दुर्घटनाओं की कीमत को उद्योग का दायित्व घोषित किया।

स्थाई अपंगता या मृत्यु के लिए- ₹20,000 तथा ₹24,000 के स्थान पर यह राशि क्रमशः 90,000 और ₹100,000 होगी। इसके साथ ही अब ₹1000 मासिक पारिश्रमिक पाने वाले कर्मकार भी इस प्रकार प्रतिकार की परिभाषा की परिधि में आ जाएगा।

#### अधिनियम का उद्देश्य:

दुर्घटना की स्थिति में नियोजकों द्वारा कर्मकारों को प्राप्त कर दिलाने के लिए उपबंध करना तथा नियोजकों के ऊपर एक प्रकार से दायित्व लादना ही इसका उद्देश्य है।

कर्मकार नियोजकों के हाथ- पैर होते हैं और उनके उत्पादन का आधार स्तंभ भी। इसके लिए कठोर परिश्रम

करने तथा पसीना बहाने वालों को प्रतिकर देना न्यायिक और नैतिक ही नहीं, अभी तो वैधानिक भी है। इसकी कमाई का अधिकांश भाग जेब में रखने वालों का नैतिक कर्तव्य है कि उनका कुछ अंश तो उन्हें ही दें, जिनके बल - पौरुष उनका आर्थिक ढांचा टिका हुआ है। विशेष रूप से तब जब कार्यविधि में हुई दुर्घटना के हुए शिकार होकर वह आंशिक या पूर्ण अयोग्य हो जाते हैं। यह सामाजिक कल्याण की दिशा में एक रचनात्मक प्रयास है। अधिनियम में निर्दिष्ट क्षतिपूर्ति देने तथा पाने के ढंग समाधान स्पष्ट, मितव्ययी, सुविधाजनक, सरल तथा श्रमिकों और नियोजकों के लिए उपयोगी है।

रॉयल कमीशन ने संप्रेषण किया है "हम संतुष्ट हैं कि जहां तक कर्मकारों का संबंध है, प्राप्त लाभ- हानियों की अपेक्षा अधिक है। दुर्घटना से उत्पन्न चोट से अक्षम किए गए कर्मकार को प्रतिकर उपबंधित कराना इसका लक्ष्य है। लेकिन इस अधिनियम में एकमात्र लाभ प्रतिकर ही नहीं है। बढ़ते हुए मशीनों के प्रयोग परिणाम स्वरूप खतरा तथा कर्मकारों की तुलनात्मक गरीबी एवं उद्योग की बढ़ती हुई जटिलता आवश्यक बनाती है कि उन्हें यथासंभव दुर्घटना से उत्पन्न होने वाली कठिनाइयों से सुरक्षित किया जाए।

#### अधिनियम की संवैधानिकता:

अधिनियम की धारा- 1(3) द्वारा सरकार को इसे किसी भी प्रतिष्ठान में लागू करने की अनियंत्रित तथा असीमित शक्ति प्रदान करती है। इसके अलावा इसमें अधिक विवेकाधिकार तथा केवल मजदूरी उपार्जन करने वालों के लिए ही प्रावधान है, वेतन भोगियों के लिए नहीं। दुर्घटना की रिपोर्ट श्रम प्रवर्तन अधिकारी को 7 दिन के अंदर देना आवश्यक है।

#### व्यवसाय संघ अधिनियम-1926:

भारतीय संविधान का अनुच्छेद 19 (1) (ग) भारत के समस्त नागरिकों को संस्था या संघ बनाने की स्वतंत्रता प्रदान करता है। यह स्थाई संस्था होती है। इस प्रकार की संस्था और उनके सदस्यों का उद्देश्य भी सामान्य होता है। इस प्रकार इसमें कंपनी, सोसायटी, साझेदारी, श्रमिक संघ और राजनीतिक दलों आदि के बनाने का अधिकार भी सम्मिलित है। इसमें केवल संघ या संस्था बनाने का ही नहीं बल्कि उसे चालू रखने का भी अधिकार है।

श्रमिक संघों को वैधानिक स्वरूप अधिनियम के अनुसार पंजीकरण करा लेने पर ही मिलता है। इसके लिए

डॉ. देवेन्द्र कुमार बघेल

प्रत्येक राज्य में उचित सरकार द्वारा रजिस्ट्रार नियुक्त होते हैं। संघ के अस्तित्व में आने पर उसके पंजीकरण के लिए आवश्यक कदम के रूप में प्रार्थना पत्र, फार्म (क) रजिस्ट्रार के पास भेजा जाता है, जिस पर कम से कम साठ व्यक्तियों के हस्ताक्षर होने चाहिए। प्रार्थियों की न्यूनतम संख्या 7 निर्धारित की गई है। अधिकतम संख्या का उल्लेख नहीं है। सदस्य संख्या 7 से कम होने पर पंजीकरण संभव नहीं है। 18 वर्ष से कम आयु का कोई व्यक्ति संघ का सदस्य नहीं हो सकता। प्रार्थना पत्र के साथ ही संघ के नियमों की प्रति जो संघ के आंतरिक प्रशासन के लिए होगी, संलग्न करना आवश्यक है। आवेदन में निम्न विवरण देना आवश्यक है:

१. संघ का नाम, आवेदन करने वाले सदस्यों के नाम, पेशा तथा पता, यदि वे कर्मकार है तो उनका नाम, पेशा, पता, कार्यस्थल का पता।
२. संघ की स्थापना के सभी उद्देश्य।
३. संघ समाप्त करने का विवरण।
४. अधिनियम के प्रावधानों के अंतर्गत गठित कार्यकारिणी, सदस्यों की संख्या, नाम, आयु, कार्यकाल और पता।
५. कुल सदस्य संख्या, स्त्री और पुरुषों की अलग-अलग आयु, पद, पता।
६. चंदा लेने का ढंग और योग-
- अ. ग्रामीण कर्मकारों के लिए ₹1 प्रतिवर्ष।
- ब. असंगठित क्षेत्र के लिए ₹3 वार्षिक।
- स. अन्य मामलों में ₹12 प्रतिवर्ष।
७. निधि निर्माण उसका संरक्षण, उपयोग, वार्षिक ऑडिट।
८. ₹5 पंजीकरण शुल्क।
९. संघ के मुख्य कार्यालय का पता।
१०. सदस्यों की अयोग्यताएं- चंदा न देना, अनैतिक कार्य, न्यायालय द्वारा दंडित व्यक्ति 5 वर्ष तक संघ का सदस्य नहीं हो सकता।
११. संघ की संपत्ति का विवरण।
१२. मानद सदस्यों को रखने का और निकलने का नियम।
१३. पदाधिकारी का कार्यकाल 3 वर्ष से अधिक नहीं होगा।
१४. कोष की आडिट, अकाउंट बुक्स आदि के संघ के पदाधिकारी तथा सदस्यों द्वारा निरीक्षण की सुविधा।
१५. संघ के पदाधिकारी का निर्वाचन और निष्कासन आदि।

**पारिश्रमिक भुगतान अधिनियम - 1936:**

१. ट्राम - पथ - सेवा या मोटर - परिवहन - सेवा जोकि यात्रियों को या माल या दोनों को किराए या पारितोषित के लिए सड़क द्वारा ले जाने में लगी है।

२. डॉक, घाट या तटा।

३. यंत्र चालित अंतर्देशीय वाष्प जलयान।

४. खान, पत्थर - खान, तेल क्षेत्र।

५. बागान।

६. कर्मशाला (वर्कशॉप) या अन्य संस्थापन, जिसमें वस्तुओं को उनके प्रयोग, निर्वहन या विक्रय की दृष्टि से वस्तुएं उत्पादित, अनुकूलित या विनिर्मित होती हैं।

७. संस्थापन जिसमें भवनों, सड़कों, पुलों या नहरों या जल निर्माण, विकास या साधारण आपूर्ति से संबंधित कोई भी कार्य या बिजली या किसी अन्य प्रकार की शक्ति के उत्पादन, प्रसारण तथा वितरण से संबंधित कोई भी कार्य किया जा रहा है।

८. अन्य प्रतिष्ठान वर्ग जिसे केंद्रीय या राज्य सरकार उनकी प्रकृति, उनमें नियोजित व्यक्तियों के संरक्षण की आवश्यकता और अन्य सुसंगत परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए शासकीय राजपत्र में अधिसूचना है तथा यह सभी कार्य पारिश्रमिक भुगतान के अंतर्गत शामिल है।

यह अधिनियम 1936 में पारित हो गया था लेकिन केंद्र सरकार द्वारा निर्धारित तिथि 28 मार्च 1937 को प्रवर्तन में आया।

पारिश्रमिक भुगतान अधिनियम 1936 उद्योग में नियोजित कुछ वर्गों के लोगों के पारिश्रमिक भुगतान को नियमित करता है। इस बात को सुनिश्चित करने के लिए अधिनियमित किया गया था। अधिनियम द्वारा संयुक्त नियोजितियों को प्रदेय मजदूरी निर्धारित अवध में ही वितरित कर दी जाती है और अधिनियम में अधिकृत कटौतियों को छोड़कर अन्य कटौतियां नियोजक द्वारा नहीं की जाती हैं। किसी भी फैक्ट्री, रेलवे प्रशासन द्वारा रेलवे में नियोजित व्यक्तियों के लिए चाहे सीधी भर्ती हुई है या अप-ठेकेदारों के माध्यम से यह अधिनियम लागू होता। राज्य सरकारों को इस प्रकार अन्यत्र लागू करने की शक्ति प्रदान की गई है, जिससे किसी भी औद्योगिक प्रतिष्ठान या प्रतिष्ठान समूह में नियोजित व्यक्ति उसकी परिधि में आ जाए। इस अधिनियम के लागू होने की कसौटी के लिए मजदूरी- सीमा 1600 रुपए प्रतिमाह है।

डॉ. देवेन्द्र कुमार बघेल

**मजदूरी भुगतान का समय:**

मजदूरी अवधि के सातवें या दसवें दिन के बाद ही मजदूरी का भुगतान कर देना नियोजक तथा संबंधी उत्तरदायी का कर्तव्य होता है:

१. मजदूरी नकद रूप में प्राप्त हो।

२. मजदूरी दैनिक, या साप्ताहिक या मासिक हो, अर्धवार्षिक या वार्षिक नहीं।

३. मजदूरी चालू सिक्के या पत्र मुद्रा में हो।

**कटौतियों:**

श्रम कल्याण हेतु।

प्रधानमंत्री सहायता कोष सेतु।

काम से अनुपस्थित होने पर, जब प्रार्थना पत्र न दिया हो।

आयकर हेतु की गई कटौती।

भविष्य निधि हेतु की गई कटौती।

जीवन बीमा हेतु की गई कटौती।

**औद्योगिक विवाद अधिनियम - 1947:**

यह अधिनियम सन 1947 में पारित हुआ और 1 अप्रैल 1947 को लागू हुआ। यह केवल धारा 2 (क) में परिभाषित औद्योगिक विवादों तक ही सीमित है। अन्य प्रकार के विवादों से इसका कोई संबंध नहीं है। प्राइवेट एवं पब्लिक सेक्टर में स्थापित औद्योगिक स्थापनों में यह समान रूप से अपना क्षेत्राधिकार तथा बाध्यता रखता है। सभी औद्योगिक विवाद, जिनका संबंध ऐसे कर्मकारों से है जो केंद्रीय सरकार के अधीन है। इस अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार ही सुलझाए जाएंगे।

औद्योगिक विवाद अधिनियम का किसी ऐसे उद्योग में प्रबंध तंत्र और श्रमिकों के बीच शांति और सद्भावना लाना है ताकि उत्पादन में बाधा न पड़े और साथ ही साथ श्रमिकों का शोषण ना हो और वह असंतुष्ट ना हो यह अधिनियम श्रम कल्याण के लिए बनाया गया विधान है।

१. हड़ताल

२. तालाबंदी

३. जबरी छुट्टी

४. बर्खास्तगी

५. निलंबन आदि समस्याएं औद्योगिक विवाद अधिनियम की परिधि में आते हैं।

**न्यूनतम मजदूरी अधिनियम - 1948:**

भारतीय संविधान के अनुच्छेद -43 राज्य से अपेक्षा करता है कि वह कर्मकार को काम निर्वाह मजदूरी,

शिष्ट जीवन स्तर और उसका संपूर्ण उपभोग सुनिश्चित करने वाली काम की दशाएँ तथा सामाजिक और सांस्कृतिक अवसर प्राप्त कराने का प्रयास करेगा और विशेष रूप से कुटीर उद्योगों को बढ़ाने का प्रयास करेगा।

इस अधिनियम के सन 1948 ईस्वी में पारित किए जाने के पूर्व श्रमिकों की दशाओं, उनकी अन्य सुसंगत परिस्थितियों तथा आवश्यक सुधार लाने की दिशा में कदम उठाए गए। यह केंद्रीय सरकार द्वारा पारित है लेकिन इसे राज्य सरकारें भी लागू कर सकती हैं।

#### उद्देश्य:

इसका प्रमुख उद्देश्य श्रमिकों की दैनिक दशा में समुचित सुधार लाना, न्यूनतम मजदूरी प्रदान करने की सुरक्षा प्रदान करना तथा उन्हें अपनी कार्यक्षमता कायम रखने का अनुकूल अवसर देना है। अब इस अधिनियम के पारित हो जाने से कोई भी नियोजन किसी श्रमिक से वैयक्तिक संविदा, न्यूनतम मजदूरी लेने के लिए बाध्य और मनमाने ढंग से उसका शोषण नहीं कर सकता। इसका उद्देश्य पूंजीपतियों, मिल मालिकों आदि से कम संगठित, कम सुविधा प्राप्त समाज के कमजोर वर्ग के लोगों को शोषण से बचाना है। न्यूनतम मजदूरी संगठित करने के दो उद्देश्य हैं:

१. श्रमिक अपना तथा अपने परिवार के सदस्यों का भरण पोषण करने में समर्थ हो।

२. वह अपनी कार्य क्षमता बनाए रख सके।

भारतीय संविधान के अनुच्छेद 39 के तहत स्त्रियों तथा पुरुषों दोनों को समान कार्य के लिए समान मजदूरी देने का आदेश देता है।

#### कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम - 1948:

यह अधिनियम 1 अप्रैल 1948 को लागू हुआ। कर्मचारियों के लिए यह एक हितकारी विधेयक है क्योंकि कर्मकारों की अस्वस्थता प्रसूति एवं नियोजन- क्षति की स्थिति में हित लाभों का उपबंध करने के लिए यह अभीष्ट है। यह तदद्वारा निम्न प्रकारेण अधिनियमित (पारित) किया गया है। कर्मचारियों के उन दिनों को ध्यान रखकर उनके लाभार्थ यह अधिनियम पारित किया गया, जब वह अस्वस्थ रहने या काम पर ना आने की व्यवस्था में हो, जैसे प्रसूति काल में नियोजित महिलाएं काम पर नहीं आ सकती। नियोजन क्षतिपूर्ति भी इसके उद्देश्य का एक प्रमुख अंग है। इससे दो प्रकार के लाभ मिलते हैं:

१. धन संचय की आदत बनती है।

डॉ. देवेन्द्र कुमार बघेल

२. संचित राशि देश के आर्थिक विकास में सहायक होती है।

संकट के समय कर्मचारी स्वयं को निःसहाय नहीं पता। इसे बीमाकृत होने का लाभ मिलता है। हित लाभों के किसी भी रूप में इस अधिनियम की सबसे बड़ी विशेषता यह है कि यह भी उद्योग में छोटे-बड़े कोई भी विनिर्माण करने में व्यस्त काम करने वाले कर्मकारों को समान रूप से लाभान्वित करता है। इस अधिनियम से देश के कर्मकार निश्चित रूप से लाभान्वित हो रहे हैं।

उन व्यक्तियों की जो नियमित आय पर आश्रित है, बीमारी, निर्योग्यता, प्रसूति, वृद्धावस्था, बेरोजगारी आदि के कारण आय के व्यवधान की समस्या गंभीर है। हर जगह औद्योगिक कर्मकार इस समस्या से ग्रस्त होते हैं। जब तक इन स्थितियों से निपटने के लिए संतोषजनक प्रावधान नहीं बन जाता, तब तक कर्मकार आर्थिक सुरक्षा के भय से आक्रांत रहेंगे और इन स्थितियों में से किसी एक के गंभीर घटित होने पर उनके परिवारों को गंभीर कठिनाई का सामना करना पड़ता है और कभी-कभी भुखमरी के कगार पर आर्थिक दृष्टि से समृद्ध अधिकांश देशों में अनिवार्य सामाजिक बीमा योजनाओं के माध्यम से इन खतरों के लिए प्रावधान किए गए हैं। गंदगी, अज्ञानता और काहिलपन द्वारा कारित राष्ट्रीय गरीबों के फलस्वरूप बड़े पैमाने पर उत्पन्न होने वाली बुराइयों के उपचार को अपबंधित करने की नीति का परिणाम है।

#### घातक दुर्घटना अधिनियम- 1855:

प्रारंभ में घातक दुर्घटनाओं के होने पर नियोजक के उत्तरदायी न माने जाने के कारण उसके अधीन काम करते हुए मृत्यु हो जाने पर मृतक कर्मकारों को कुछ भी पानी का अधिकार नहीं था। उनकी इस कठिनाइयों को दूर करने के उद्देश्य से "घातक दुर्घटना अधिनियम" पारित हुआ।

इसका उद्देश्य उन कर्मकारों को लाभान्वित करना है, जिन्हें छतिपूर्ति पानी का पहले अधिकार नहीं था। कर्मकार की मृत्यु के पश्चात मृतक के वैध वारिशों को यह अधिकार प्रदान किया जाता है ताकि वे मृतक की मृत्यु के लिए छतिपूर्ति का दावा कर सकें। दावेदार मृतक के वह संबंधी होते हैं जो उसकी मजदूरी पर आश्रित हो।

#### क्षतिपूर्ति प्राप्त करने के अधिकारी निम्न है:

१. मृतक की पत्नी:

यदि मृत्यु के समय महिला का पति से संबंध रहा हो चाहे वह कर्मकार हो या ग्रहणी।

२. पति:

पत्नी की मृत्यु हो जाने पर क्षतिपूर्ति का अधिकार उसके पति को मिल जाता है।

३. माता-पिता:

मृतक के माता-पिता भी छतिपूर्ति प्राप्त करने के अधिकारी होते हैं, चाहे वह धनोपाजर्न करते हो या नहीं। दादा-दादी भी क्षतिपूर्ति प्राप्त करने के अधिकारी होते हैं।

४. संतान:

मृतक की अविवाहित संतान छतिपूर्ति प्राप्त करने की अधिकारी हैं।

### प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम - 1961:

आजकल हम देखते हैं कि बड़े-बड़े औद्योगिक नगरों में महिलाएं भी नियोजित हैं। साधारण कार्यों से लेकर कल कारखानों और राजनीति में महिलाओं का प्रवेश हो चुका है। स्त्री अधिकारों में निरंतर वृद्धि हो रही है।

**अनुच्छेद- 3** पर राज्य को काम की न्यायसंगत और मानवोचित दशाओं को सुनिश्चित करने के लिए प्रस्तुति सहायता का उपलब्ध के लिए निर्देश देता है।

### अधिनियम का प्रवर्तन:

धारा 2 के अनुसार सर्वप्रथम यह अधिनियम सरकार के अधीन स्थापनों समेत सभी प्रकार के प्रतिष्ठानों में लागू किया जाएगा।

### उद्देश्य:

सामाजिक एवं प्राकृतिक न्याय का तकाजा है कि प्रसव कार्य सकुशल संपन्न करने तथा कुछ समय नवजात शिशु की देखरेख तथा स्वास्थ्य लाभ के लिए उन्हें विश्राम दिया जाना अनिवार्य होता है, ताकि वह अपनी खोई हुई शक्ति को पुनः प्राप्त कर ले। प्रसव के लिए सब मिलकर 3 माह के अवकाश का प्रावधान है। प्रसव के 6 सप्ताह पूर्व तथा 6 सप्ताह बाद। ऐसे विशेषाधिकार के अभाव में न केवल गर्भ स्थित अपत्य पर ही कुप्रभाव पड़ने की संभावना रहती है। अपितु प्रसव के बाद भी कितनी नारियों तथा नवजात शिशुओं का असमय ही काल कवलित होना प्रायः निश्चित होता है। इस नियम के न होने पर नियोजक उसकी अनुपस्थिति के दिनों का वेतन काट या उन्हें निकाल भी सकता है। स्त्री को इस प्रकार की सुविधा देना ही इस अधिनियम का उद्देश्य है, ताकि किसी प्रकार का व्यवधान प्रसव काल में ना हो और वह कार्य सकुशल संपन्न हो सके।

डॉ. देवेन्द्र कुमार बघेल

साथ ही महिला नियोजिती को अपने पद से हटाए जाने का भय ना रहे।

१. मृत शिशु पैदा होने पर मातृत्व लाभ से वंचित नहीं किया जा सकता।

२. जब स्त्री प्रसव अवकाश पर हो तब वह अन्यत्र काम नहीं कर सकती।

३. प्राकृतिक गर्भपात होने पर यह सुविधा लागू होगी किंतु यह सुविधा केवल 6 सप्ताह ही होगी।

४. यदि प्रसव के 6 सप्ताह बाद भी वह स्वास्थ्य लाभ करने की आवश्यकता महसूस करती है अथवा गर्भ, प्रसूति, समय पूर्व प्रसव, गर्भपात या नसबंदी के परिणाम स्वरूप उत्पन्न बीमारी के कारण काम पर नहीं आती है तो उसे सवेतन एक माह का अतिरिक्त अवकाश मिलेगा।

५. यदि नियोजक मुफ्त चिकित्सा सहायता उपलब्ध नहीं कराता है तब उसे ₹1000 महिला को अतिरिक्त लाभ देना होगा।

केंद्र सरकार अब 6 सप्ताह के स्थान पर 6 मा का मातृत्व अवकाश करने पर विचार कर रही है क्योंकि डॉक्टर नवजात शिशुओं के लिए कम से कम 6 माह तक मां के सानिध्य पर जोर देते हैं। गर्भवती महिलाओं के लिए 6 माह का मातृत्व अवकाश जरूरी है। महिला एवं बाल विकास राज्य मंत्री रेणुका चौधरी ने कहा कि बच्चों से जुड़े कानून में सरकार सुरक्षात्मक पहल के साथ ही जरूरी मामलों में निरोधात्मक प्रावधान भी करेगी।

### बंधुआ श्रमिक प्रथा निवारण अधिनियम - 1976:

भारतीय संविधान का अनुच्छेद 23 (1) के प्रावधान "मानव दुर्व्यापार और बेगार तथा इसी प्रकार के अन्य बलात श्रम का प्रतिषेध हो। अमलीजामा पहनाने के उद्देश्य से 24 अक्टूबर 1975 को भारत के राष्ट्रपति श्री फखरुद्दीन अली अहमद ने एक अध्यादेश जारी किया, जिसने बंधुआ मजदूर प्रथा अधिनियम 1976 का रूप लिया और 9 फरवरी 1976 को संपूर्ण देश में लागू हुआ। उसने उसे प्रथा को समाप्त किया, जिसके अंतर्गत लिए गए ऋण की अदायगी ना होने तक पीढ़ी दर पीढ़ी बंधुआ मजदूर रूप में काम लिया जाता था और उसके बदले बहुत कम मजदूरी दी या नहीं दी जाती थी। इस अधिनियम के लागू होने पर सभी बंधुआ मजदूर अपने ऋणों से मुक्त मान लिए गए। संविधान के अनुच्छेद - 35 में ऐसी प्रथा को दंडनीय बतलाया गया है। ऐसे श्रमिकों की संपत्ति बंधक आदि से मुक्त मानी गई। इस

प्रकार समाज के कमजोर तबके के लोगों के लिए यह आर्थिक सामाजिक न्याय वाला अधिनियम है।

बंधुआ श्रम श्रमिक प्रथा के अंतर्गत किसी से सेवा या श्रम लेना बंधुआ श्रम मजदूरी है। बंधुआ श्रमिक से ऐसा श्रमिक अभिप्रेत है, जो बंधुआ ऋण लेता है।

धारा- 4 के अनुसार कोई भी व्यक्ति इस प्रथा के अनुपालन में अग्रिम राशि नहीं देगा या किसी व्यक्ति को बंधुआ मजदूरी के लिए बाध्य नहीं करेगा। बंधुआ मजदूरी कराने वाले को 3 वर्ष की सजा तथा ₹2000 जुर्माना होगा।

धारा - 16 में सरकार ठेका श्रमिकों के कल्याण तथा स्वास्थ्य के लिए जलपान ग्रहों की व्यवस्था के लिए नियोजकों को आदेश देती है।

धारा - 18 विश्राम कक्षों, रात में ठहरने के लिए आवास कक्ष, पेयजल, शौचालय, स्नान ग्रह आदि सुविधाएं उपलब्ध कराएगी।

धारा- 21 मजदूरी का भुगतान ठेकेदारों पर होता है तो इसमें अधिसमय भुगतान भी देना होगा। कम भुगतान होने पर नियोजन (प्रधान) को देना होगा।

अधिनियम के विरुद्ध भर्ती, पारिश्रमिक में असमानता, जब कार्य समान हो, कर्मकार महिला हो या पुरुष, सरकार के निर्देशों का पालन न करने वाला नियोजक 10-20 हजार रुपए तक आर्थिक दंड या 3- 12 माह तक कारावास या दोनों से दंडित होगा।

#### **बालश्रम अधिनियम - 1986:**

यह अधिनियम संपूर्ण भारत में लागू होता है। बाल श्रमिकों के नियोजन को निषिद्ध करने की दिशा में यह एक सार्थक एवं ठोस कदम कहा जाता है। इसका मुख्य उद्देश्य बाल श्रमिकों से काम न लेना तथा उस पर प्रभावी रोक लगाना है। 15 वर्ष तक के बालकों से काम नहीं लिया जा सकता है।

बालश्रम संबंधी समस्या का इतिहास लंबा और पुराना है। प्राचीन काल से ही यह प्रथा लागू थी। अनेक क्षेत्रों में बाल श्रमिकों से कार्य लिया जाता था। 'अधिकतम काम, न्यूनतम से न्यूनतम दाम' सिद्धांत प्रचलित था। इसका मुख्य कारण सामाजिक- आर्थिक असमानता है।

बुनाई एवं कालीन उद्योग में तो बाल श्रमिक बंधुआ श्रमिक की तरह काम करते हुए अधिकता में पाए जाते हैं। ऐसे श्रमिकों को सरकार मुक्ति दिलाती है।

भारत में बाल श्रमिकों की संख्या निरंतर बढ़ रही है। आई. एल. ओ. की रिपोर्ट के अनुसार एशियाई देशों में बाल श्रमिकों की समस्या काफी गंभीर है। इन देशों में 10 से 14 वर्ष तक की उम्र के करीब 18% श्रमिक कार्यरत है। इस समय दुनिया में लगभग 25 करोड़ से ज्यादा बाल श्रमिक है।

राजीव गांधी सरकार ने 12 अगस्त 1987 को "राष्ट्रीय बाल श्रम नीति" की घोषणा करके इस समस्या के समाधान हेतु कुछ व्यावहारिक तथा ठोस कदम उठाने का प्रयास किया। शोषण से मुक्त बाल श्रमिकों के पुनर्वास के लिए 11 करोड़ रुपए करने का प्रावधान भी किया गया।

#### **उपबन्ध:**

अधिनियम की धारा - 7 के अनुसार शाम 7:00 बजे से प्रातः 8:00 बजे तक बालक से कार्य नहीं लिया जा सकता।

धारा - 8 किसी प्रतिष्ठान में कार्यरत बालक सप्ताह में पूरे 1 दिन की छुट्टी प्राप्ति का अधिकारी होगा।

धारा- 3 के विपरीत जो नियोजन बालक को काम पर नियोजित करेगा वह 3 महीने से 1 वर्ष तक की कारावास की सजा अथवा 10 से ₹20 हजार आर्थिक दंड अथवा दोनों का भागीदार हो सकता है।

#### **मोटर ट्रांसपोर्ट एक्ट-1961:**

एक्ट की धारा - 21 के अनुसार "कोई भी बालक 14 वर्ष से कम है ट्रांसपोर्ट अंडरटेकिंग में काम नहीं करेगा न ही उससे अपेक्षा की जाएगी।"

#### **फैक्ट्री एक्ट-1948:**

इस एक्ट की धारा - 67 भी यही कहती है।

**अनुच्छेद 24:** 14 वर्ष से कम आयु के बालकों को किसी कारखाने अथवा खान या किसी जोखिम भरे कार्य में लगाने का प्रतिषेध करता है। इसका उद्देश्य कम आयु के बच्चों के स्वास्थ्य की रक्षा करना है क्योंकि बालक देश के भाभी नागरिक हैं, इसीलिए संविधान के अनुच्छेद- 39 की धारा राज्य पर यह कर्तव्य आरोपित किया गया है कि वह अपने देशवासियों के स्वास्थ्य एवं कार्य क्षमता को सुरक्षित रखें और इस बात को याद रखें की आर्थिक आवश्यकता से मजबूर होकर अपनी आय एवं शारीरिक क्षमता को हानि पहुंचाने वाले पेशे को न अपनाए।

संविधान की उद्देशिका ही इस बात को स्पष्ट करती है कि हमारा कल्याणकारी और समाजवादी राज्य होगा। इसमें सभी नागरिकों को आर्थिक, सामाजिक तथा राजनीतिक न्याय दिलाने के आदर्श प्रावधान अंतर्निहित हैं।



संविधान सरकार को अधिकार प्रदान करता है कि वह व्यक्तियों द्वारा अपने अधिकारों का दुरुपयोग सामाजिक हित विरुद्ध किया जाए तो वह अंकुश लगाए और समाज को भी बाध्य करें कि व्यक्ति की गरिमा, हित आदि का ध्यान रखें।

#### उपसंहार:

श्रमिकों के जिसमें पुरुष, महिला तथा तरुण सम्मिलित हैं, कल्याण का हमारे संविधान निर्माताओं ने विशेष ध्यान रखा, उन्होंने पूंजी के साथ श्रम के महत्व को समझा तथा उसके कल्याण हेतु अनुच्छेद -38, 42 तथा 47 में विशेष उपबंध किए। संविधान की भावनाओं के अनुकूल बहुत से अधिनियम पारित और लागू किए गए जो स्वंत्रता प्राप्ति के बाद के थे। उनमें कारखाना अधिनियम -1948, ठेका श्रम विनियम एवम उत्पादन अधिनियम- 1961, अनुसूचित उद्योगों के विनियम के लिए " द इंडस्ट्रीज डेवलपमेंट एण्ड रेगुलेशन अधिनियम -1951, एप्रेंटिस अधिनियम -1961, मातृत्व लाभ अधिनियम -1961, बाल श्रम (प्रोहिबिशन एंड रेगुलेशन) अधिनियम- 1986, बंधुआ श्रमिक प्रथा अधिनियम -1976। इसके अतिरिक्त औद्योगिक विवाद अधिनियम श्रमिकों के कल्याण के साथ ही सामाजिक सुरक्षा अधिनियम है। जिनका उद्देश्य यह था कि नियोजन पश्चात वृद्धावस्था में श्रमिकों को दूसरों पर मुखोपेक्षी होने के लिए विवश न होना पड़े।

#### संदर्भ ग्रंथ:

१. जय नारायण पांडे, भारत का संविधान, सेंट्रल लॉ एजेंसी, इलाहाबाद, 2003 पृष्ठ संख्या 1.
२. बी एल ग्रोवर, आधुनिक भारतीय इतिहास, एस चंद एंड कंपनी लिमिटेड, नई दिल्ली, वर्ष 2006, पृष्ठ संख्या 347.
३. इंद्रजीत सिंह, श्रमिक विधियां, सेंट्रल लॉ पब्लिकेशंस, इलाहाबाद, वर्ष 2008, पृष्ठ संख्या 15.
४. डीडी बसु, भारत का संविधान- एक परिचय, सेंट्रल लॉ एजेंसी, इलाहाबाद, वर्ष 2002, पृष्ठ संख्या 114.
५. डॉक्टर पुखराज जैन, भारतीय संविधान की रूपरेखा, साहित्य भवन पब्लिकेशन, आगरा, 1995, पृष्ठ संख्या 89.
६. लेबर लॉ रिफ्रेशर, 2004, पृष्ठ संख्या 88, सेंट्रल पब्लिकेशंस ब्रांच कोलकाता, भारत.
७. भारत में श्रम पर रॉयल कमीशन की रिपोर्ट, ट्रस्ट, संख्या 208.
८. सिंह रामगोपाल, डॉ अंबेडकर का सामाजिक चिंतक, जैन ब्रदर्स, जयपुर, 1994.

डॉ. देवेन्द्र कुमार बघेल

९. सांपला, बी आर, बाबा साहब डॉ अंबेडकर, प्रीतम प्रकाशन, पंजाब, 2006.

१०. शेकअली हिस्ट्री इट्स थ्योरी एण्ड मैथड, मैकमिलन प्रकाशन। नई दिल्ली, 1978.