



MAEC-104

Je vFk'kkL=

mÜkj i.ni'k jkt f'k V.Mu eDr
fo'ofokky;] ii; kxjkt

ikB;Øe

[k.M&1 ifjp;	
इकाई-1	श्रम अर्थशास्त्र की परिभाषा, प्रकृति, क्षेत्र और महत्व। 5
इकाई-2	इकाई-2 भारत में श्रम बाजार : विशेषताएं, श्रम की मांग व आपूर्ति तथा उनके निर्धारक। 21
इकाई-3	इकाई-3 जनशक्ति नियोजन : अवधारणा एवं आवश्यकताएँ, कौशल विकास। 35
इकाई-4	इकाई-4 भारत में औद्योगिक श्रम तथा उनकी विशेषताएं। 50
[k.M&2 Hkkjr e Je cktkj	
इकाई-5	भारतीय श्रमिकों का जीवन स्तर एवं कार्य क्षमता, श्रम प्रवास के कारण एवं निवारण। 65
इकाई-6	श्रमिक संघ आन्दोलन का उदय एवं विकास। 76
इकाई-7	सामूहिक सौदेबाजी : आशय, प्रक्रिया एवं लाभ। 85
इकाई-8	मजदूरी निर्धारण के सिद्धांत तथा भुगतान की रीतियाँ। 95
[k.M&3 lkeft d ljj{kk	
इकाई-9	सामाजिक सुरक्षा का अभिप्राय, परिभाषा, महत्व तथा क्षेत्र। 111
इकाई-10	भारत में सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता, चुनौतियाँ एवं संचालित विभिन्न योजनाएँ। 123
इकाई-11	भारत में कृषि श्रमिकों की स्थिति, समस्याएं एवं निवारण। 137
इकाई-12	भारत में बाल एवं महिला श्रम के कारण एवं निवारण के उपाय, नीतियाँ। 150
[k.M&4 Je dY;k.k	
इकाई-13	भारत में श्रम कल्याण : अवधारणा व्यवस्थाएं एवं एजेंसियाँ। 168
इकाई-14	औद्योगिक श्रमिकों की स्थिति एवं आवास व्यवस्था। 183
इकाई-15	राष्ट्रीय मजदूरी नीति तथा श्रम आयोग। 198
इकाई-16	अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन परिचय, उद्देश्य एवं कार्य। 209

lkjke'k&lfefr

ikQlj IR;dke

प्रो. सत्यपाल तिवारी

श्री विनय कुमार

diyifr&v/;{k

निदेशक, मानविकी विद्याशाखा

dk;Øe l;kt d

कुलसचिव-सचिव

fo'k'kK lfefr

प्रो. सत्यपाल तिवारी

v/;{k

उ.प्र. राजर्षि टण्डन मुक्त विश्वविद्यालय, प्रयागराज

डॉ. शैलेन्द्र कुमार सिंह

अर्थशास्त्र विभाग, उ.प्र. राजर्षि टण्डन मुक्त विश्वविद्यालय, प्रयागराज

डॉ. सतेन्द्र कुमार

l;kt d

अर्थशास्त्र विभाग, उ.प्र. राजर्षि टण्डन मुक्त विश्वविद्यालय, प्रयागराज

प्रो. उमेश प्रताप सिंह

आचार्य, अर्थशास्त्र विभाग, ईविंग क्रिश्चियन कालेज, प्रयागराज

डॉ. भारतेन्दु चतुर्वेदी

सह-आचार्य, अर्थशास्त्र विभाग, इलाहाबाद विश्वविद्यालय, प्रयागराज

डॉ. महेन्द्र त्रिपाठी

सह-आचार्य, अर्थशास्त्र विभाग, काशी नरेश पी.जी.कालेज, संत

डॉ. वेद प्रकाश मिश्रा

ईश्वर शरण पी.जी. कालेज, प्रयागराज

ikB;Øe leUo;d

डॉ. सतेन्द्र कुमार

सहायक आचार्य, अर्थशास्त्र विभाग, उ.प्र. राजर्षि टण्डन मुक्त वि.वि., प्रयागराज

LkEiknd

प्रोफेसर उमेश प्रताप सिंह

अर्थशास्त्र विभाग, ईविंग क्रिश्चियन कालेज, प्रयागराज

ifjekid

डॉ. सतेन्द्र कुमार

सहायक आचार्य, अर्थशास्त्र विभाग, उ.प्र. राजर्षि टण्डन मुक्त वि.वि., प्रयागराज

y[kd e.My

डॉ. अरविन्द

खण्ड-1, इकाई-1, 2, 3, 4

सहायक आचार्य, अर्थशास्त्र विभाग,

राजकीय महाविद्यालय, पंचमुहानी सिद्धार्थनगर

डॉ. ब्रजेश श्रीवास्तव

खण्ड-2, इकाई-5, 6, 7, 8

सहायक आचार्य, अर्थशास्त्र विभाग

काशी नरेश पी.जी.कालेज, ज्ञानपुर संत रविदास नगर

डॉ. गनेश कुमार

खण्ड-3, इकाई-9, 10, 11, 12

सहायक आचार्य, अर्थशास्त्र विभाग,

लातता सिंह राजकीय गर्ल्स पी.जी. कालेज, अदल्हाट, मिर्जापुर

डॉ. महेन्द्र त्रिपाठी

खण्ड-4, इकाई-13, 14, 15, 16

सह-आचार्य, अर्थशास्त्र विभाग,

काशी नरेश पी.जी.कालेज, ज्ञानपुर संत रविदास नगर

मुद्रित- जुलाई 2025

MAEC-104 : Je vFk'kkL=

© mRrj in'k jktf'k V.Mu eDr fo'ofok[ky;] i; kxjkt & 2025

ISBN- 978-81-990624-2-9

सर्वाधिक सुरक्षित। इस पाठ्य सामग्री का कोई भी अंश उत्तर प्रदेश राजर्षि टण्डन मुक्त विश्वविद्यालय की लिखित अनुमति के बिना, मिमियोग्राफ अथवा किसी अन्य साधन से पुनः प्रस्तुत करने की अनुमति नहीं है।

उत्तर प्रदेश राजर्षि टण्डन मुक्त विश्वविद्यालय, प्रयागराज की ओर से श्री विनय कुमार, कुलसचिव द्वारा मुद्रित एवं प्रकाशित, 2025

end- चन्दकला यूनिवर्सल प्रा0लि0, 42/7 जवाहर लाल नेहरू रोड, प्रयागराज-211002

यह स्व-अध्ययन सामग्री "MAEC-104 श्रम अर्थशास्त्र" नामक पाठ्यक्रम पर केंद्रित है यह श्रम अर्थशास्त्र के परिचय एवं भारत में श्रम बाजार तथा सामाजिक सुरक्षा और श्रम कल्याण जैसे विषयों पर विस्तृत एवं गहन अध्ययन प्रस्तुत करता है जिससे कि शिक्षार्थियों को श्रम अर्थशास्त्र पाठ्यक्रम से भारत में श्रम बाजार, सामाजिक सुरक्षा एवं श्रम कल्याण के महत्व और इसकी पृष्ठभूमि को विस्तृत रूप से समझने एवं उसका विश्लेषण करने में सहायता प्राप्त होगी। पाठ्यक्रम चार खण्डों में विभाजित किया गया है प्रत्येक खंड में श्रम अर्थशास्त्र के विभिन्न पहलुओं को क्रमबद्ध तरीके से कुल 16 इकाइयों में प्रस्तुत किया गया है।

यह स्व-अध्ययन सामग्री "MAEC-104 श्रम अर्थशास्त्र" नामक पाठ्यक्रम पर केंद्रित है, जिसका शीर्षक "परिचय" है। यह खण्ड श्रम अर्थशास्त्र से सम्बन्धित विभिन्न अवधारणाओं को समझने के लिए पृष्ठभूमि तैयार करता है। साथ ही उन बुनियादी तत्वों को भी शामिल करता है जो श्रम अर्थशास्त्र को अर्थशास्त्र की शाखा के रूप में व्याख्या करता है, तथा श्रम अर्थशास्त्र पर अर्थशास्त्र से अतिरिक्त राजनीति शास्त्र, नीति शास्त्र, मनोविज्ञान एवं दर्शनशास्त्र के प्रभावों का भी वर्णन करता है। इसके अन्तर्गत श्रम अर्थशास्त्र की परिभाषा एवं प्रकृति, क्षेत्र एवं महत्व, भारत में श्रम बाजार, जनशक्ति नियोजन, भारत में औद्योगिक श्रम एवं विशेषताओं का चर्चा किया गया है।

bdk&1

इस इकाई के अंतर्गत श्रम एवं श्रम अर्थशास्त्र का अर्थ एवं परिभाषा, विशेषताएं श्रम अर्थशास्त्र की प्रकृति, भारतीय अर्थव्यवस्था एवं विश्व के संदर्भ में अर्थशास्त्र की प्रकृति, श्रम अर्थशास्त्र का क्षेत्र, श्रम अर्थशास्त्र की उपयोगिता एवं महत्व, श्रम अर्थशास्त्र एवं आर्थिक विकास में संबंधों का अध्ययन प्रस्तुत किया गया है।

bdk&2

प्रस्तुत इकाई के अंतर्गत भारत में श्रम बाजार से संबंधित विभिन्न अवधारणायें, समकालिक अवधारणा—जैसे फ्रीलांस कार्यकर्ता, आउटसोर्सिंग एवं श्रम बाजार का अर्थ तथा परिभाषा, श्रम बाजार का वर्गीकरण, भारत में श्रम बाजार की विशेषताएं, श्रम का अर्थ एवं परिभाषा, श्रम की मांग व आपूर्ति के निर्धारक तत्वों का अध्ययन प्रस्तुत किया गया है।

bdk&3

प्रस्तुत इकाई में जनशक्ति क्या है? जनशक्ति का अर्थ एवं परिभाषा, जनशक्ति नियोजन की अवधारणा, उद्देश्य एवं महत्व, जनशक्ति नियोजन की आवश्यकता, जनशक्ति नियोजन की प्रक्रिया, जनशक्ति नियोजन के प्रकार, जनशक्ति नियोजन एवं कौशल विकास जैसे महत्वपूर्ण तत्वों का अध्ययन शामिल है।

bdk&4

प्रस्तुत इकाई के अंतर्गत औद्योगिक श्रम का अर्थ एवं परिभाषा, उद्योगों के साथ श्रमिकों का विकास, औद्योगिक श्रमिकों के प्रकार, महत्व एवं विशेषताएं, औद्योगिक श्रमिकों की समस्याएं, भारत में श्रमिक हित के लिए श्रम कोड का महत्वपूर्ण उल्लेख प्रस्तुत है।

bdkb| dh : ij|kk

- 1.0. उद्देश्य
- 1.1. प्रस्तावना
- 1.2. श्रम एवं श्रम अर्थशास्त्र
 - 1.2.1. श्रम का अर्थ, परिभाषा
 - 1.2.2. श्रम की विशेषताएं
 - 1.2.3. श्रम अर्थशास्त्र का अर्थ और परिभाषा
- 1.3. श्रम अर्थशास्त्र की प्रकृति
 - 1.3.1. श्रम अर्थशास्त्र की विशेषताएं
 - 1.3.2. भारत के परिप्रेक्ष्य में श्रम अर्थशास्त्र की प्रकृति
 - 1.3.3. वैश्विक परिप्रेक्ष्य में श्रम अर्थशास्त्र की प्रकृति
- 1.4. श्रम अर्थशास्त्र का क्षेत्र
- 1.5. श्रम अर्थशास्त्र की उपयोगिता एवं महत्व
- 1.6. श्रम अर्थशास्त्र एवं आर्थिक विकास में सम्बन्ध
- 1.7. सारांश
- 1.8. बोध प्रश्न
- 1.9. कुछ उपयोगी पुस्तकें

1-0 mnn';

1. प्रस्तुत इकाई में हम श्रम अर्थशास्त्र क्या है? अर्थ एवं परिभाषा का अध्ययन करेंगे।
2. श्रम का क्या अर्थ है? एवं इसको परिभाषित करेंगे।
3. श्रम अर्थशास्त्र की प्रकृति का अध्ययन भारत एवं विश्व दोनों के परिप्रेक्ष्य में करेंगे।
4. श्रम अर्थशास्त्र के क्षेत्र एवं सीमाओं का अध्ययन करेंगे।
5. श्रम अर्थशास्त्र अध्ययन की उपयोगिता को समझेंगे।
6. श्रम अर्थशास्त्र अध्ययन के महत्व को समझेंगे।
7. श्रम अर्थशास्त्र एवं आर्थिक विकास में संबंधों की उपयोगिता पर प्रकाश डालेंगे।

1-1 çLrkouk

मनुष्य की आवश्यकताओं की पूर्ति किये जाने हेतु वस्तुओं एवं सेवाओं का उत्पादन किया जाना अत्यन्त ही महत्वपूर्ण है। उत्पादन के सभी साधनों भूमि, पूँजी, श्रम और उद्यमी/साहस में से श्रम एक महत्वपूर्ण साधन है। श्रम कानून के अन्तर्गत, श्रम शब्द के अन्तर्गत नियोक्ता और श्रमिक दोनों शामिल किया जाता है। श्रम के माध्यम से ही उत्पादन की प्रक्रिया को गतिशील बनाया जाता है, तथा कच्चे मालों को परिमार्जित कर उपयोगिता में और भी वृद्धि किया जाता है। श्रम के बिना उत्पादन एक मात्र योजना बनकर रह जायेगी। यदि उत्पादन के साधनों में श्रम की इतनी महत्वपूर्ण भूमिका है तो श्रम से सम्बन्धित महत्वपूर्ण तथ्यों/विषयों जैसे

अर्थ, परिभाषा, प्रकृति एवं स्वरूप, श्रम की मांग एवं पूर्ति को प्रभावित करने वाले कारकों, मजदूरी तथा इसकी सीमाओं का अध्ययन करना अत्यन्त ही उपयोगी साबित होता है।

वैश्वीकरण के शुरुआती दौर में विकसित और विकासशील देश द्वारा वैश्वीकरण का परिभाषीकरण अलग-अलग किया गया। जहां एक तरफ विकसित देशों द्वारा विभिन्न देशों के बीच श्रम की आवाजाही को नियन्त्रित करने की कोशिश की गयी वहीं दूसरी तरफ विकासशील देशों द्वारा निर्बाध आवाजाही के पक्ष में वकालत की गयी। वर्तमान परिदृश्य में तकनीकी उन्नयन ने श्रम के कार्य क्षेत्रों को संकुचित कर रहा है। अगले अध्यायों में जिसके बारे में हम अध्ययन करेंगे।

1-2- Je ,o Je vFk'kkL=

उत्पादन के साधनों में (भूमि, पूंजी, श्रम एवं साहस) से एक है। श्रम एक सजीव साधन है, जिसके माध्यम से समस्त साधनों को उत्पादन कार्य में प्रयोग किया जाता है अर्थात् श्रम के द्वारा ही अन्य साधनों में छिपी हुई उपयोगिता को सार्थक बनाया जाता है। या अन्य शब्दों में कहें तो श्रम अन्य सभी साधनों को दिशा प्रदान करता है। Je vFk'kkL= उत्पादन के महत्वपूर्ण साधन श्रम के प्रबन्धन से सम्बन्धित होता है। श्रम अर्थशास्त्र की प्रकृति व्यवहारिकता के साथ-साथ मानव-केंद्रित है। यह मानव श्रम के आर्थिक पहलुओं की विवेचना करता है। यहां पर सर्वप्रथम श्रम तत्पश्चात्, श्रम अर्थशास्त्र का अध्ययन प्रस्तुत किया जायेगा।

1-2-1- Je dk vFk ,o ifjHkk"kk

धनार्जन के उद्देश्य से किसी व्यक्ति द्वारा किए जाने वाले शारीरिक व मानसिक कार्य को श्रम कहते हैं। श्रम की अवधारणा के लिए मानसिक व शारीरिक श्रम ही पर्याप्त नहीं है, उत्पादकता भी आवश्यक है। अर्थशास्त्र में हम श्रम उसी कार्य को मान सकते हैं, जिसमें उत्पादकता के साथ-साथ मजदूरी भी प्राप्त हो। उक्त व्याख्या के अनुसार यदि कोई व्यक्ति अपने शारीरिक फिटनेस के लिए कठोर व्यायाम करता है, या अपने दोस्तों, परिवारों के आनंद के लिए मधुर संगीत, गायन, वादन, अभिनय या सुंदर चित्रकारी करता है, तो यह श्रम के अन्तर्गत शामिल नहीं किया जाता है।

हम यहां पर बेगारी करने वालों की चर्चा करते हैं। बेगारी करने वाले व्यक्ति को काम के बदले कोई भी मजदूरी नहीं प्राप्त होती है, इनसे मुफ्त में कार्य करवाया जाता है। यहां पर आर्थिक उत्पादन तो हो रहा है परंतु कार्य करने वाले को पारिश्रमिक नहीं प्राप्त हो रहा है। सवाल यह है कि क्या इसको श्रम माना जायेगा या नहीं तो उत्तर होगा कि इसको श्रम में शामिल करेंगे, चूंकि यहां पर पारिश्रमिक भले ही नहीं प्राप्त हो रहा है, लेकिन उत्पादन हो रहा है। उपरोक्त विश्लेषण के आधार पर श्रम शब्द का अर्थ शारीरिक व मानसिक परिश्रम से है जिसका उद्देश्य आर्थिक उपार्जन करने से है। श्रम की परिभाषा निम्नवत् प्रकार है

ek'ky di vu|kj

Je l eryl 0;fDr di vkfFkd dk; l g pkg og gkFk ;k efLr"d l fd;k x;k gkA
,Me fLeFk di vu|kj

Je lHkh oLrvk di fofue; eY; dk okLrfod eki dk vk/kkj gA

1-2-2&Je dh fo'k"krk,&

1. श्रम उत्पादन का एक सजीव साधन
2. श्रम को श्रमिक से अलग नहीं किया जा सकता
3. श्रम का विजातीय स्वरूप
4. श्रम पूंजी निर्माण का साधन है
5. नाशवान श्रम
6. सभी साधनों में श्रम एक सक्रिय साधन

7. उत्पत्ति हेतु श्रम एक अभिन्न साधन
8. श्रम गतिशील साधन
9. श्रम के पास कमजोर मोल-भाव की शक्ति
10. श्रम के पूर्ति वक्र का पीछे की ओर झुकना

1-2-2-1 Je mRiknu dk ,d ltho lkèku

उत्पादन के सभी साधनों में से श्रम एक ऐसा साधन है, जो अन्य सभी साधनों के सहयोग से उत्पादन के लिए प्रयत्नों से जुड़ा हुआ होता है। श्रमिक के पास चेतना, अनुभूति एवं भावनाएं निहित होती हैं, इसलिए इनको मशीन की तरह प्रयुक्त नहीं किया जा सकता तथा इन्हें काम के साथ-साथ विश्राम की भी आवश्यकता होती है।

1-2-2-2 Je dk Jfed l vyx ugÈ fd;k tk ldrk

श्रमिक के अंदर निहित ऊर्जा को अलग किये जाने की कल्पना नहीं किया जा सकता है। मानवीय प्रयत्न ही मानवीय श्रम है जो श्रमिक का अभिन्न अंग है।

1-2-2-3 Je dk fotkrh; Lo: i

सभी श्रमिकों में एक जैसी समानता नहीं होती है। श्रमिकों के कौशल और योग्यता में अंतर, अलग-अलग मानसिक क्षमता, शारीरिक बनावट एवं कार्य क्षमता अलग-अलग होती है। इसके अतिरिक्त कार्य की दक्षता में भिन्नता के साथ ही साथ कार्य करने की प्रेरणा एवं लगन में भी अंतर पाया जाता है। इसलिए श्रम का स्वरूप विजातीय (Heterogeneous) माना जाता है।

1-2-2-4 Je iith fuek.k dk lk/ku

श्रमिक अपने कौशल एवं योग्यता के आधार पर उत्पादकता में वृद्धि करता है। कुशल श्रमिक नए उपकरणों, मशीन और तकनीक का प्रयोग कर उत्पादकता में और भी वृद्धि करता है। जिससे उद्यमियों को लाभ प्राप्त होता है, तथा परिणाम स्वरूप औद्योगिक इकाइयों का विस्तार नई इकाइयों की स्थापना संपत्ति का संचय होता है, जिससे पूंजी का निर्माण को प्रोत्साहन मिलता है।

1-2-2-5 uk'koku Je

श्रम की प्रकृति असमान होती है, जिस दिन श्रमिक द्वारा काम नहीं किया जाता है, उस दिन का श्रम नष्ट हो जाता है। श्रम को संग्रह भी नहीं किया जा सकता समय के बीतने के साथ-साथ यह नष्ट होता रहता है।

1-2-2-6 l Hkh lkèkuku e Jfed lfØ; lkèku

उत्पादन के अन्य सभी साधन निष्क्रिय होते हैं, इन्हें सक्रिय बनाने के लिए श्रम की आवश्यकता होती है। श्रम समस्त साधनों के समन्वय से उत्पादन कार्य संपन्न करता है, यदि श्रम ना हो तो मशीन एवं अन्य साधन यथावत गतिहीन अवस्था में पड़े रहेंगे। अतः श्रम अन्य साधनों को क्रियाशील बनाता है।

1-2-2-7 mRifÙk gr Je ,d vfHkUu lkèku

उत्पादन कार्य बिना श्रम के संभव नहीं है, श्रम उत्पादन का एक अनिवार्य शर्त है। अन्य साधनों के प्रयोग किये जाने की निर्भरता श्रम पर ही निर्भर करती है। जैसा कि ऊपर वर्णित है श्रम एक सजीव व बुद्धिमान प्राणी है वह अन्य साधनों को उत्पादन में सहयोग प्रदान कर मूल्य में वृद्धि करता है।

1-2-2-8 Je xfr'khy lkèku

उत्पादन के सभी साधनों में भूमि को छोड़कर अन्य सभी साधन गतिशील हैं। सभी गतिशील साधनों में एक जैसी गतिशीलता नहीं पाई जाती है। श्रम की गतिशीलता को निर्धारित करने में कुछ तत्व जैसे रहन-सहन, परिवार की संख्या, कौशल का स्तर, आय का स्तर, श्रमिकों में साहस, यातायात के साधन,

शहरीकरण, तकनीकी प्रगति, एवं प्रवास संबंधी सरकारी नीतियां इत्यादि जिम्मेदार हैं। फ्रीलांसर एवं प्लेटफार्म आधारित जैसे कार्यों ने श्रमिकों की भौतिक गतिशीलता को कम कर दिया है लोग घर बैठे आसानी से कार्यों को एक स्वतंत्र पेशेवर के रूप में पूरा कर रहे हैं।

1-2-2-9 Je d i k l d e t k j e k y H k k o d h ' k f ä

श्रमिकों के पास नियोक्ताओं की अपेक्षा सौदेबाजी की शक्ति कमजोर पाई जाती है। इसके निम्नलिखित कारण हैं।

- 1). श्रमिकों में शिक्षा का अभाव
- 2). अत्यधिक गरीबी का स्तर
- 3). राजनीतिक भ्रष्टाचार
- 4). श्रमिक नेताओं में स्वार्थी प्रवृत्ति
- 5). संगठन का अभाव
- 6). बेरोजगारी का भय

1-2-2-10 Je d h i f r o Ø d k i h N d h v k j e M t k u k

श्रम एक सजीव साधन है, जिसके अंतर्गत थकान, सुख-दुख एवं प्रतिष्ठा जैसे तत्वों का समावेश पाया जाता है। जैसे-जैसे श्रमिकों की मजदूरी में वृद्धि होती है वैसे-वैसे श्रमिक आराम को ज्यादा वरीयता देता है। जिस श्रमिक की मजदूरी में वृद्धि होती है उसकी आय पहले की तुलना में बढ़ जाती है जिसके कारण उस परिवार से महिलाओं, बुजुर्गों और बच्चों को भी आराम का अवसर प्राप्त हो जाता है, और ये लोग श्रम शक्ति से बाहर रह जाते हैं। सामाजिक कार्यों में भागीदारी भी बढ़ सकती है जिसके कारण श्रमिक की आपूर्ति कम हो जाएगी कम हो जाती है।

1-2-3 Je v F k ' k k L = d k v F k v k j i f j H k k ' k k &

श्रम अर्थशास्त्र से आशय श्रम सम्बन्धी विभिन्न गतिविधियों का अध्ययन है। यह अर्थशास्त्र का एक प्रमुख अंग है तथा अर्थशास्त्र की उस शाखा से सम्बन्धित है जो श्रम, श्रम सम्बन्धित समस्याओं एवं श्रम से सम्बन्धित सिद्धान्तों का अध्ययन प्रस्तुत करता है। श्रम अर्थशास्त्र को अर्थशास्त्र के अंग तक ही सीमित नहीं कर सकते क्योंकि मानव केन्द्रित अध्ययन होने के कारण यह अर्थशास्त्र के अतिरिक्त अन्य विज्ञानों जैसे राजनीति विज्ञान, सामाजशास्त्र, नीतिशास्त्र, मनोविज्ञान एवं दर्शनशास्त्र से प्रभावित है। श्रम अर्थशास्त्र की समस्यायें भी केवल आर्थिक ही नहीं बल्कि राजनीतिक, सामाजिक, मनोवैज्ञानिक एवं नैतिक भी हैं। या अन्य शब्दों में कहें तो श्रम अर्थशास्त्र सजीव अध्ययन से सम्बन्धित होने के कारण इसमें भौतिक, मनोवैज्ञानिक, संवेदनात्मक और सामाजिक विचारों जैसे तत्वों का मिश्रण होता है। सजीव होने के कारण ही अन्य साधनों से भिन्न है इसलिए इसे अन्य साधनों की तरह प्रयुक्त नहीं किया जा सकता है। इन्हें प्रयोग करने के लिए नियम-कानून की आवश्यकता होती है, नियम-कानून ही इनके कल्याण को सुनिश्चित करते हैं।

श्रम अर्थशास्त्र में श्रम बाजार की भूमिका अत्यन्त ही महत्वपूर्ण है, जिसके अन्तर्गत श्रम की मांग एवं आपूर्ति के निर्धारकों तथा दोनों के बीच अन्तर्क्रिया अर्थात् मजदूरी का निर्धारण कैसे किया जाता है? श्रम सम्बन्धी समस्याएं तथा श्रम संस्थाओं (श्रम संघ एवं व्यापार संघ) के प्रभावों इत्यादि का अध्ययन किया जाता है।

Je v F k ' k k L = d h i f j H k k ' k k

y h M j M h j k c V d i v u l k j

“श्रम अर्थशास्त्र में श्रम समस्याओं के वर्गीकरण, विश्लेषण तथा श्रम संघों के विकास एवं भूमिका के साथ श्रम बाजार की विशेषताओं का विश्लेषण किया जाता है”

dEicy vkj- eDduy] ,o vU; d: vu|kj

“श्रम अर्थशास्त्र श्रम बाजारों के संगठन, कार्यप्रणाली और परिणामों; भावी और वर्तमान श्रम बाजार प्रतिभागियों के निर्णयों; तथा श्रम संसाधनों के रोजगार और भुगतान से संबंधित सार्वजनिक नीतियों की जांच करता है।”

श्रम बाजार में नियोक्ता और कार्यकर्ताओं दोनों के व्यवहारों को समझने में मदद मिलती है जिससे बेहतर आर्थिक नतीजों के लिए नीति निर्माण किया जाता है। आर्थिक वृद्धि, आय वितरण, उत्पादन और सामाजिक कल्याण के लिए श्रम बाजार के सफल संचालन का बड़ा महत्व है जिसकी चर्चा आगे हम करेंगे।

1-3 Je vFk'kkL= dh çdf

श्रम अर्थशास्त्र के अन्तर्गत नियोक्ता एवं श्रमिक (श्रम का मांग एवं पूर्ति) तथा श्रम बाजार कैसे कार्य करता है, इसका अध्ययन किया जाता है। श्रम अर्थशास्त्र की प्रकृति व्यवहारिक और मानव-केंद्रित है। यह मानव श्रम के आर्थिक पहलुओं की विवेचना करता है। इसका क्षेत्र अत्यंत व्यापक है। जिसमें मजदूरी निर्धारण, श्रमिकों का आवागमन, बेरोजगारी, श्रम संबंधी कानून, औद्योगिक विवाद, सामाजिक सुरक्षा, तथा कार्य स्थलों की स्थिति शामिल होती है। श्रम सजीव साधन होने के कारण इसका अध्ययन मनोवैज्ञानिक, सामाजिक एवं नैतिक कारकों को ध्यान में रखकर विचार किया जाता है। यदि अन्य शब्दों में कहा जाय तो इसमें मानवीय कल्याण का दृष्टिकोण सर्वोपरि होता है। तथा इसके अन्तर्गत कार्यकर्ता जैसे सूक्ष्म तत्वों से लेकर फर्म जैसे समष्टिगत तत्वों के विभिन्न आयामों को भी शामिल किया जाता है। श्रम बाजार क्षेत्रीय परिवर्तनों, तकनीकी प्रगति एवं वैश्विक बदलाओं पर बारीकी से नजर बनाये रखता है। अर्थात् इसकी प्रकृति गत्यात्मक भी होती है। श्रम बाजार श्रमिकों (न्यूनतम मजदूरी, मजदूरों का अधिकार, सामाजिक सुरक्षा, कार्य की दशा, कल्याणकारी नीतियाँ) एवं नियोक्ताओं (कार्यकर्ताओं के चयन हेतु लोचशीलता, कौशलयुक्त श्रम के लिए प्लेटफॉर्म उपलब्ध करवाना, सरकारी सहायता और लाइसेंस) दोनों के लिए सामाजिक न्याय के सिद्धान्तों का अनुपालन करता है।

श्रम अर्थशास्त्र की कुछ महत्वपूर्ण प्रकृति निम्नवत प्रकार है।

- 1). मानव केन्द्रित अध्ययन
- 2). व्यवहारिक प्रकृति
- 3). सामाजिक दृष्टिकोण पर आधारित
- 4). गत्यात्मक और लचीली
- 5). नीतियों को प्राथमिकता

1-3-1 Je vFk'kkL= dh fo'k'krk,|

श्रम अर्थशास्त्र के अन्तर्गत नियोक्ता और श्रमिक दोनों की गतिविधियों का अध्ययन किया जाता है। इसकी निम्नलिखित विशेषताएँ हैं।

- (1). नियोक्ता और श्रमिक को साझा मंच प्रदान करना।
- (2). नियोक्ता एवं श्रमिक को पूरकता प्रदान करना।
- (3). श्रम की उपलब्धता सुनिश्चित करना।
- (4). मानव केन्द्रित योजना को प्रस्तुत करना।
- (5). बदलते परिदृश्य के अनुरूप नियम-कानून के लिए पृष्ठभूमि तैयार करना।
- (6). श्रमिकों एवं नियोक्ताओं की सीमाओं को रेखांकित करना।
- (7). कौशल विकास का उन्नयन करना।
- (8). श्रम एवं व्यापार संघों का नियमन।

- (9). सरकारी हस्तक्षेप की भूमिका तैयार करना।
 (10). श्रम भागीदारी में सभी वर्गों को समान अवसर।
 (11). सूक्ष्म और व्यापक अध्ययन।

¼½- fu;käk vkj Jfed dk lk>k ep çnku djuk

श्रम अर्थशास्त्र में नियोक्ता और श्रमिक दोनों के हितों को सुरक्षित रखने के विचारों का अध्ययन शामिल है। यह मंच आपसी हितों की टकराव को कम करने के साथ श्रमिकों तथा नियोक्ताओं को सामूहिक सौदेबाजी के लिए एक प्लेटफार्म उपलब्ध कराता है।

¼½- fu;käk ,o Jfed dk ijdrk çnku djuk

श्रम बाजार में श्रम की मांग नियोक्ताओं द्वारा किया जाता है तथा श्रम की पूर्ति श्रमिकों द्वारा किया जाता है। जहां पर श्रम अर्थशास्त्र में उत्पादन के लिए तकनीकी ज्ञान एवं कौशल युक्त श्रमिकों की मांग, नियोक्ता को होती है वहीं पर रोजगार पाने के लिए श्रमिकों को तकनीकी ज्ञान एवं कौशल की आवश्यकता होती है। नियोक्ताओं द्वारा तकनीकी ज्ञान एवं कौशल के लिए प्रशिक्षण का प्रबंध किया जाता है। नियुक्ताओं को श्रम मिल जाते हैं जिन्हें यह प्रशिक्षित करते हैं तथा श्रमिकों को तकनीकी ज्ञान एवं कौशल तत्पश्चात रोजगार प्राप्त हो जाता है। इस तरह से पूरकता का कार्य करते हैं।

¼¾- Je dh miyÇèkrk lfuf'pr djuk

श्रम अर्थशास्त्र का मुख्य कार्य श्रमिकों की उपलब्धता के साथ-साथ श्रमिकों का कुशल उपयोग करना है। जनशक्ति नियोजन जो श्रमिकों की मांग एवं पूर्ति का पूर्वानुमान लगता है, तत्पश्चात आवश्यकता के अनुरूप श्रमिकों में तकनीकी कौशल विकास के उद्देश्य को विकसित करने के लिए प्रशिक्षण पर जोर देता है। अल्पकाल एवं दीर्घकाल में मांग के अनुरूप श्रमिकों की उपलब्धता सुनिश्चित किया जाता है। मजदूरी निर्धारण में नियोक्ता और श्रमिकों के बीच उत्पन्न होने वाले प्रतिरोध को कम कर श्रम की आपूर्ति को स्थिर बनाए रखने में मदद करता है।

¼½- ekuo difær ;ktuk dk çLr'r djuk

श्रम अर्थशास्त्र के अध्ययन में श्रमिकों का हित जैसे सामाजिक-आर्थिक स्थिति, कार्य की दशा, उच्च जीवन स्तर से सम्बन्धित चिंतन केंद्र बिंदु में होता है। साथ ही साथ मानव पूंजी का निर्माण करना, श्रम कानून, श्रम संघों को सुरक्षा और सामूहिक सौदेबाजी का समर्थन करता है। श्रम में विभिन्न सामाजिक वर्गों की हिस्सेदारी (महिलाओं, वंचित वर्गों) का समान अवसर प्रदान करता है। कार्य स्थल पर श्रमिकों की गरिमा एवं आपस में सद्भावना बढ़ाने के लिए प्रयास करता है।

¼½- orieku fLFkfr di vu: i fu;e dkuu dh LFkkiuk

श्रम अर्थशास्त्र तकनीकी प्रगति के साथ-साथ वर्तमान में आवश्यक श्रमिक हितों की सुरक्षा जैसे गिग कार्यकर्ता, फ्रीलांस, प्लेटफॉर्म आधारित नौकरियों के बढ़ने से श्रम कानून में सुधार करना अपेक्षित हो गया है। मुद्रा स्फीति के कारण महंगाई भत्ता, बदलते शोषण एवं असमानता के लिए उचित कानून बनाने हेतु सरकार को प्रेरित करना श्रम अर्थशास्त्र की विशेषता है।

¼½- Jfedk ,o fu;käkvk dk lhekdu djuk

उत्पादन कार्य में नियोक्ता और श्रमिक दोनों अपनी-अपनी सीमाओं में बंधे होते हैं। श्रम अर्थशास्त्र दोनों को अपनी-अपनी सीमाओं में रहकर अधिकतम उत्पादन के लिए सुझाव प्रस्तुत करता है। श्रम अर्थशास्त्र नियोक्ता को श्रमिकों के अधिकारों के हनन होने से एवं श्रमिकों को गुटबंदी कर या श्रमिक संघों द्वारा उत्पादन प्रक्रिया को अनधिकृत रूप से प्रभावित करने से रोकता है।

¼½- dk'ky fodkI dk mUu;u

श्रम अर्थशास्त्र की सीमाएं श्रमिकों की आपूर्ति एवं मजदूरी निर्धारण तक ही सीमित नहीं है। इसका

प्रमुख उद्देश्य श्रमिकों में कौशल उन्नयन करना। कौशल उन्नयन के लिए कौन से शिक्षा एवं प्रशिक्षण की आवश्यकता है। कौशल विकास को औद्योगिक संस्थानों, कौशल विकास संस्थाओं एवं सरकार के माध्यम से चलाई जाने वाली विशेष योजनाएं जैसे प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना के माध्यम से श्रमिकों को प्रदान की जानी चाहिए। महत्वपूर्ण बात यह है कि कौशल उन्नयन से मानव पूंजी निर्माण के साथ ही साथ उत्पादन में वृद्धि से लाभ को बढ़ाता है तत्पश्चात पूंजी संचय एवं पूंजी निर्माण में भी वृद्धि होती है।

8%- Je ,o 0;kikj l?kk dk fu;eu

उत्पादन प्रक्रिया को बिना किसी गतिरोध अनवरत बनाये रखने के लिए श्रम अर्थशास्त्र, श्रमिकों और नियोक्ताओं को संतुलन में बनाए रखने का प्रयास करता है। दोनों के ऊपर नियंत्रण स्थापित करने के लिए श्रम कानून जैसे औद्योगिक विवाद अधिनियम-1947, मजदूरी संहिता-2019, श्रमिक संगठन अधिनियम-1926 का सहारा लिया जाता है। दोनों को अपने-अपने दायरे में रोकने के लिए नैतिकता का भी प्रयोग किया जाता है सरकार श्रम एवं नियोक्ता दोनों के दायित्वों को निर्धारित कर उन्हें पूरा करने के लिए प्रेरित करती है।

9%- ljdkjh Hkfedk r!;kj djuk

श्रम अर्थशास्त्र श्रम से संबंधित विभिन्न पक्षों का अध्ययन कर समस्याओं को उजागर करती है, समस्याओं में जैसे मजदूरी में कमी, श्रम बाजार में असमानता, श्रम-नियोक्ता विवाद, बेरोजगारी कौशल विकास एवं सामाजिक सुरक्षा है इन्हीं समस्याओं पर सरकारी नीतियों एवं हस्तक्षेप की आवश्यकता होती है।

10%- Je Hkxhnhkj e lHkh oxk dk leku volj

सरकारी नीतियों से समाज के प्रत्येक वर्ग को श्रम भागीदारी में समान अवसर प्रदान किया जाता है। इसका उद्देश्य समावेशी विकास की अवधारणा को बढ़ावा देने से है। सरकार महिलाओं पिछड़े वर्गों और दलितों के लिए विशेष प्रशिक्षण की व्यवस्था एवं रोजगार तक पहुंच के लिए विशेष योजनाएं लाती है। जिसमें सामाजिक न्याय आर्थिक समानता और सतत विकास को बल प्रदान होता है। श्रम अर्थशास्त्र के अंतर्गत विभिन्न वर्गों से संबंधित श्रम शक्ति का अध्ययन प्रस्तुत होता है अध्ययन से जिन वर्गों की भागीदारी कम होती है उसके लिए सरकारी नीतियों पर बल दिया जाता है।

11%- l{e vkj 0;kid vè; ;u

श्रम अर्थशास्त्र श्रमिकों और नियोक्ता के व्यवहारों, मजदूरी निर्धारण जैसे सूचना परक तत्वों के अध्ययन के साथ-साथ रोजगार एवं बेरोजगारी, सरकारी नीतियों, श्रम और उत्पादन जैसे कारकों का भी अध्ययन प्रस्तुत करता है।

1-3-2 Hkkjr d ifjç{; e Je vFk'kkL= dh çdfr

भारत के सन्दर्भ में श्रम अर्थशास्त्र की प्रकृति संगठनात्मक (संगठित एवं असंगठित), सामाजिक, आर्थिक और सांस्कृतिक प्रभावों को दर्शाती है। यह केवल श्रमिकों और नियोक्ताओं के बीच के आर्थिक संबंधों तक ही सीमित नहीं है, बल्कि यह उन संरचनात्मक पहलुओं को भी समेटता है जो भारतीय समाज और अर्थव्यवस्था में श्रम को प्रभावित करते हैं।

भारत एक विकासशील देश है दुनिया में जनसंख्या के दृष्टिकोण से भारत का पहला स्थान है। भारत के पास जनांकिकी लाभांश का बड़ा हिस्सा होना महत्वपूर्ण बात है। जिसका उपयोग आर्थिक विकास के लिए किया जा सकता है, परंतु महत्वपूर्ण बात यह है कि भारत के पास जनांकिकी लाभांश को उपयोग करने के लिए पर्याप्त मात्रा में पूंजी की उपलब्धता नहीं है। क्योंकि जनांकिकी लाभांश को उपयोग में लाने के लिए युवाओं में कौशल विकास करना प्राथमिक शर्त है। भारत में श्रम प्रवास, अकुशल श्रमिकों के साथ-साथ बेमेल कौशल का पाया जाना बड़ी समस्या है।

¼1½- v l x f B r { k = d h ç / k k u r k

भारतीय श्रम बाजार में लगभग 98 प्रतिशत रोजगार निजी क्षेत्र से संबंधित है। मात्र 2 प्रतिशत रोजगार सार्वजनिक क्षेत्र में उपलब्ध है। यदि हम बात औपचारिक एवं अनौपचारिक क्षेत्र की करते हैं तो हम श्रम बाजार पर अनौपचारिक क्षेत्र को प्रभावी रूप से देखते हैं। कुल रोजगार में अनौपचारिक क्षेत्र का हिस्सा लगभग 90 प्रतिशत दिखाई देता है जबकि औपचारिक क्षेत्र में मात्र 10 प्रतिशत रोजगार ही है।

¼2½- e f g y k J e ' k f D r H k k x h n k j h

भारतीय समाज में अनेक जटिलताएं हैं। भारतीय श्रम बाजार, भारतीय समाज के मानदण्डों के अनुसार संचालित होता है। भारत में पितृसत्तात्मक व्यवस्था पायी जाती है, परिवार में महिलाओं का कोई विशेष स्थान नहीं है, इनको परिवार से संबंधित किसी भी महत्वपूर्ण कार्य एवं निर्णय में शामिल नहीं किया जाता है। इनके ऊपर पुरुष द्वारा लिए गए निर्णय को केवल थोपा जाता है। भारतीय समाज में महिलाएं अपने करियर का चुनाव नहीं कर सकती हैं। महिलाओं को कौन सी शिक्षा प्राप्त करनी है कौन सी शिक्षा नहीं प्राप्त करनी है, यह निर्णय उनके परिवार में पुरुष मुखिया के द्वारा किया जाता है। रोजगार ही नहीं बल्कि महिलाओं को पुरुषों की अपेक्षा मजदूरी भी कम मिलती है।

यदि लैंगिक आधार पर हम श्रम बाजार को देखते हैं तो कुल रोजगार में महिलाओं की तुलना में पुरुषों की कार्य शक्ति भागीदारी काफी अधिक है। Periodic Labor Force Survey (PLFS), 2023–24 आंकड़ों के अनुसार कुल रोजगार में जहां पुरुषों की कार्य शक्ति भागीदारी 56 प्रतिशत के आसपास है, वहीं पर महिलाओं की कार्य शक्ति भागीदारी मात्र 30 प्रतिशत के आसपास है। जो महिलाएं रोजगार से संलग्न हैं उनमें से अधिकांश गैर वैतनिक कार्यकर्ता के रूप में संलग्न हैं। यदि महिलाओं को औद्योगिक क्षेत्र में वितरण के अनुसार देखा जाए तो लगभग 65 प्रतिशत महिलाएं कृषि क्षेत्र में तथा 35 प्रतिशत महिला गैर कृषि क्षेत्र में संलग्न हैं। जबकि पुरुषों के संबंध में रोजगार वितरण महिलाओं के वितरण के ठीक विपरीत (कृषि क्षेत्र 36 प्रतिशत एवं गैर कृषि क्षेत्र में 64 प्रतिशत) है।

¼3½- l k e k f t d , o l k L d f r d ç H k k o

भारतीय श्रम बाजार में सामाजिक एवं सांस्कृतिक प्रभाव देखने को मिलता है। जिसकी जड़ें समाज में अत्यंत गहराई तक विद्यमान है। जिसकी झलक हमें भारतीय श्रम बाजार में देखने को मिलती है। अर्थशास्त्र में एडम स्मिथ द्वारा श्रम विभाजन की बात की जाती है। परंतु भारतीय श्रम बाजार के संदर्भ में श्रम विभाजन से इतर श्रमिक विभाजन देखने को मिलता है, श्रमिक विभाजन से आशय जातिगत भेदभाव से है।

कार्य शक्ति भागीदारी में अनुसूचित जाति एवं जनजाति के लोगों का प्रतिशत अन्य सभी सामाजिक वर्गों की तुलना में सर्वाधिक है। इसके पीछे का प्रमुख कारण यह है कि अनुसूचित जाति जनजाति वर्ग के पास आय अर्जन का अन्य कोई विकल्प नहीं उपलब्ध है। भारतीय श्रम बाजार में रोजगार स्तर को तीन भागों में विभाजित किया जाता है, आकस्मिक श्रम या रोजगार, नियमित वेतन या रोजगार, स्व-रोजगार। v k d f l e d J e से अभिप्राय ऐसे रोजगार से है जिसमें श्रमिकों को ना तो कार्य ना तो वेतन की कोई गारंटी और ना तो कोई सामाजिक सुरक्षा का लाभ प्राप्त होता है। श्रमिक आवश्यकता के अनुरूप कार्य पर लगाए जाते हैं और आवश्यकता ना होने पर इन्हें कार्य से कभी भी हटाया जाता है। f u ; f e r j k t x k j से आशय ऐसे रोजगार से है जिसमें श्रमिकों को नियमित मजदूरी और काम की सुरक्षा के साथ सामाजिक सुरक्षा का लाभ भी प्राप्त होता है। यह रोजगार सबसे सुरक्षित माना जाता है।

L o & j k t x k j का अर्थ ऐसे रोजगार से है जिसमें लोग आय अर्जन के लिए अपना व्यवसाय स्वयं स्थापित या संचालित करते हैं। उपरोक्त वर्णित तीनों प्रकार के रोजगार में सबसे सुरक्षित नियमित रोजगार एवं सबसे असुरक्षित आकस्मिक श्रम है। सामाजिक समूह के आधार पर यदि इसमें वितरण देखा जाए तो अन्य सभी सामाजिक समूह की तुलना में आकस्मिक श्रम में सर्वाधिक अनुसूचित जाति एवं जनजाति के लोग संलग्न हैं। इसके पीछे कई कारण हो सकते हैं जैसे शिक्षण एवं

प्रशिक्षण/कौशल का अभाव, जातीय भेदभाव, अवसर की कमी एवं पूंजीगत संसाधनों का अभाव इत्यादि।

¼4½- Xkkeh.k ,o 'kgjh; {k= dk i.Hkko

भारत में ग्रामीण क्षेत्र मुख्यतया प्राथमिक/कृषि पर आधारित है। आवधिक श्रम बल सर्वे (PLFS) रिपोर्ट के अनुसार 2023-24 के आंकड़ों के अनुसार ग्रामीण क्षेत्र के अन्तर्गत प्राथमिक क्षेत्र में 60 प्रतिशत के लगभग लोग कार्यरत हैं। जबकि शहरीय क्षेत्र के अन्तर्गत लोगों का सर्वाधिक प्रतिशत गैरकृषि कार्यों में लगभग 93 प्रतिशत संलग्न हैं।

1-3-3 of'od ifjç{; e Je vFk'kkL= dh çdfr

वैश्विक परिप्रेक्ष्य में हम यहां पर विकसित देशों के श्रम अर्थशास्त्र की प्रकृति के बारे में चर्चा करेंगे। भारत की तुलना में विकसित देशों में सर्वाधिक कौशल, औपचारिक रोजगार एवं स्थिर रोजगार, उच्चतम मजदूरी दर तथा मजबूत श्रम कानून देखा जा सकता है। विकसित देशों में श्रम अर्थशास्त्र की प्रकृति अत्यन्त गत्यात्मक है। गिग वर्कर्स एवं फ्रीलांस श्रम का उदय हुआ वर्तमान में इनका प्रभाव तेजी से बढ़ भी रहा है। इसके साथ ही आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस, चैट जी पी टी जैसे तकनीकी उन्नयन ने श्रमिकों को रोजगार से हटाने का काम कर रहे हैं, जिन्हें विध्वंसकारी तकनीक नाम दिया जा सकता है, जो न केवल विकसित बल्कि विकासशील देशों के समक्ष भी उभरती हुई एक नई चुनौती खड़ी कर दिया है। वर्तमान समय में दुनिया के समक्ष श्रम बाजार में गिग श्रमिक के लिए कार्य की सुरक्षा, उनका वेतन, उनकी सामाजिक सुरक्षा चिंतन का विषय बना हुआ है। गिग श्रमिक की बढ़ती हुई भागीदारी रोजगार में बड़े बदलाव को दर्शाता है। विश्व बैंक के अनुसार 2023 में विश्व में गिग श्रमिकों की संख्या लगभग 435 मिलियन के आसपास है।

1-4 Je vFk'kkL= dk {k=

श्रम अर्थशास्त्र के निम्नलिखित प्रमुख क्षेत्र हैं।

- (1). श्रम बाजार का विश्लेषण।
- (2). मजदूरी का निर्धारण।
- (3). श्रम कौशल एवं मानव पूंजी का विकास करना।
- (4). जनशक्ति नियोजन और विकास।
- (5). श्रम प्रवास और श्रम की गतिशीलता।
- (6). श्रमिक और नियोक्ता का नियन्त्रण।
- (7). श्रमिक और औद्योगिक संबंधों की व्याख्या करना।
- (8). लैंगिक और सामाजिक समता को सुदृढ़ करना।
- (9). वैश्विक बदलाव के अनुरूप कौशल विकास को बढ़ावा देना।
- (10). श्रम अधिनियम और सामाजिक सुरक्षा अनुपालन को सुनिश्चित करना।

¼1½- Je ck tkj dk fo'y'k.k

श्रम बाजार श्रम अर्थशास्त्र के अध्ययन का महत्वपूर्ण हिस्सा है, सामान्यतः श्रम की मांग और पूर्ति का विश्लेषण श्रम बाजार के अंतर्गत किया जाता है जो श्रम अर्थशास्त्र का एक हिस्सा है। श्रम बाजार के विश्लेषण में श्रम की मांग एवं इसको प्रभावित करने वाले कारकों, श्रम की पूर्ति एवं इसको प्रभावित करने वाले कारकों, मजदूरी निर्धारण में उत्तदायी तत्वों, रोजगार एवं बेरोजगारी के कारण एवं प्रकार, वैश्विक बाजारों से उत्पन्न होने वाले प्रतिस्पर्धा श्रमिकों के प्रवास संबंधी कारक शामिल हैं।

¼2½- etnɪh dk fuèkkj.k

श्रम अर्थशास्त्र के अंतर्गत मजदूरी निर्धारण के लिए दोनों पक्षों को प्लेटफार्म उपलब्ध करवाता है। मजदूरी निर्धारण के लिए मजदूरी निर्धारण सिद्धांत की आवश्यकता पर बल देता है तथा मजदूरी निर्धारण में समस्या के लिए सरकारी हस्तक्षेप की आवश्यकता को सुझाव देता है।

¼3½- Je dk'ky ,o n{krk dk fuek.k

श्रम अर्थशास्त्र श्रमिकों की आवश्यकता मजदूरी निर्धारण और कौशल एवं दक्षता संबंधित विभिन्न पहलुओं को शामिल करता है, तथा मानव पूंजी के विकास को बढ़ावा देता है।

¼4½- tu'kfä fu;k tu vkj fodk l

श्रम अर्थशास्त्र सरकार और निजी क्षेत्र को कौशल विकास कार्यक्रमों के विकास में सहभागिता हेतु महत्वपूर्ण संकेत देता है। साथ ही साथ श्रम अर्थशास्त्र सुझाव देता है कि श्रमिकों को कौन से प्रशिक्षण की आवश्यकता है।

¼5½- Je çok l ,o Je dh xfr'khyrk

श्रमिकों का स्थानिक और व्यावसायिक स्थानांतरण श्रम या श्रम प्रवास अर्थशास्त्र के अध्ययन का विषय है। श्रम प्रवास से आर्थिक स्थिति उत्पादकता श्रम की मांग पूर्ति दोनों प्रभावित होगा।

¼6½- Jfed vkj fu;käk dk fu;=.k

श्रम अर्थशास्त्र क्षेत्र के अंतर्गत श्रमिक और नियोक्ता दोनों के कार्य व्यवहार नियंत्रित किए जाते हैं। नियोक्ताओं को श्रम कानून एवं वेतन अधिनियमों से तथा श्रमिकों को नियोक्ताओं के संगठन से सुरक्षा प्रदान किया जाता है। श्रम अर्थशास्त्र सरकार को विवाद कम करने के लिए या समाप्त करने के लिए सुझाव प्रस्तुत करती है।

¼7½- Jfed vkj vk|kfxd lçèkk dh 0;k[;k djuk

श्रमिक औद्योगिक संबंध श्रम अर्थशास्त्र का एक महत्वपूर्ण भाग है। श्रमिक और औद्योगिक विवादों के कारण एवं समाधान जैसे कारकों पर प्रकाश डालता है। श्रमिक यूनियन एवं नियोक्ताओं के बीच काम के घंटे, वेतन, काम की शर्त इत्यादि पर चर्चा किया जाता है।

¼8½- yfxd ,o lkekftd vlekurk dke djuk

श्रम अर्थशास्त्र लैंगिक एवं सामाजिक समानता की अवधारणा को स्वीकार करता है। कार्यस्थल पर भेदभाव, वेतन में असमानता समावेशी नीतियां सभी सामाजिक वर्गों को समान अवसर सामाजिक सुरक्षा का अध्ययन श्रम अर्थशास्त्र का विषय है।

¼9½- ofÜod cnyko d vu; i dk'ky fodk l

विश्व भर में नए कौशलों की बढ़ रही मांग जिसके कारण रोजगार के नए अवसरों का सृजन भी हो रहा है। श्रम अर्थशास्त्र इन परिवर्तनों के आधार पर आवश्यक नए कौशल प्रशिक्षण की आवश्यकता को चिन्हित करता है।

¼10½- Je vfèkfu;e vkj lkekftd ljj{k dk vuiky d l fuf'pr djuk

श्रम अर्थशास्त्र न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, बोनस अधिनियम, पेंशन योजना, मातृत्व लाभ योजना, असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों के हितों की सुरक्षा इत्यादि को कैसे बेहतर तरीके से क्रियान्वयन करना है जैसे विषय वस्तु को शामिल करता है।

1-5 Je vFk'kkL= dh mi ;kfxrk ,o egRo

$\frac{1}{4}v\frac{1}{2}$ - Je vFk'kkL= dh mi ;kfxrk

श्रम अर्थशास्त्र के अंतर्गत श्रम बाजार का अध्ययन किया जाता है जो नियोक्ता और श्रमिक दोनों के लिए एक बड़े पैमाने पर बाजार उपलब्ध कराता है, जहां पर नियोक्ता और श्रमिक दोनों आपस में अन्तर्क्रिया करते हैं और मजदूरी दर निर्धारण होता है। श्रम बाजार में नियोक्ता मांग पक्ष से जबकि श्रमिक पूर्ति पक्ष से संबंधित होता है। श्रम बाजार में जहां पर श्रमिकों के लिए आसानी से रोजगार उपलब्ध हो जाते हैं वहीं पर नियोक्ताओं के लिए आसानी से श्रमिक उपलब्ध हो जाते हैं। खास बात यह है कि श्रम बाजार श्रमिकों से संबंधित विभिन्न पहलुओं पर अध्ययन करता है जिसके कारण श्रमिकों से संबंधित बहुत सारी समस्याएं प्रकाश में आती हैं तथा उनका समाधान भी ढूंढा जाता है। इसके अतिरिक्त श्रम बाजार, श्रमिकों से संबंधित लैंगिक भेदभाव, जातीय भेदभाव, क्षेत्रीय असमानता, भौगोलिक असमानता तथा महिलाओं एवं पुरुषों को प्राप्त होने वाले वेतन में अन्तर को प्रकाश में लाता है।

उपर्युक्त व्याख्या से स्पष्ट होता है कि श्रम अर्थशास्त्र नियोक्ताओं और श्रमिकों के लिए अत्यंत उपयोगी है जिसके कारण श्रम अर्थशास्त्र में इसका महत्व और भी ज्यादा बढ़ जाता है जो इस प्रकार है।

$\frac{1}{4}c\frac{1}{2}$ - Je vFk'kkL= dk egRo

श्रम अर्थशास्त्र के बारे में हम अध्ययन कर चुके हैं। जैसा कि हम जानते हैं कि श्रम अर्थशास्त्र, अर्थशास्त्र का एक शाखा है जिसके अंतर्गत श्रम की समस्या एवं सिद्धांतों का अध्ययन करते हैं। श्रम उत्पादन प्रणाली का एक अभिन्न हिस्सा बन चुका है तथा समाज में विकास की दृष्टि से इसका प्रमुख स्थान है। श्रम अर्थशास्त्र के महत्व को हम दो शीर्षकों के अंतर्गत अध्ययन करते हैं।

(अ). सैद्धांतिक महत्व

(ब). व्यावहारिक महत्व

$\frac{1}{4}v\frac{1}{2}$ - I) kfrd egRo

$\frac{1}{4}1\frac{1}{2}$ - Kku e c<krjh

श्रम अर्थशास्त्र विषयगत अध्ययन से श्रमिकों के ज्ञान में वृद्धि होती है। श्रम अर्थशास्त्र में जनशक्ति आयोजन, श्रम संगठन, श्रम संबंधित सार्वजनिक नीति, सामूहिक सौदेबाजी, सामाजिक सुरक्षा, मजदूरी और रोजगार सिद्धांत आदि महत्वपूर्ण विषय शामिल होता जिससे श्रमिकों के ज्ञान में वृद्धि होती है।

$\frac{1}{4}2\frac{1}{2}$ - Je IeL;kvk dk Kku

श्रम संबंधी विभिन्न पहलुओं का अध्ययन श्रम अर्थशास्त्र का प्रमुख हिस्सा है, श्रम अर्थशास्त्र में मजदूरी निर्धारण, बाल श्रम, श्रमिकों का शोषण एवं महिला श्रम जैसी समस्याओं से अवगत होते हैं।

$\frac{1}{4}3\frac{1}{2}$ - Je dkuu dk Kku

श्रमिक हित सुरक्षित करने वाले श्रम विधानों से अवगत होने का अवसर प्राप्त होता है। जैसे न्यूनतम मजदूरी, कार्य के दौरान अवकाश, काम के घंटे, श्रम संघ, सामाजिक सुरक्षा, सौदेबाजी, भविष्य निधि एवं प्रसव हेतु लाभ इत्यादि जैसे कानून से हमें अवगत होने का अवसर मिलता है।

$\frac{1}{4}4\frac{1}{2}$ - Jfedk dk c<rk egRo

पूंजीवादी अवधारणा के अंतर्गत श्रमिकों के शोषण को बढ़ावा मिलता था। श्रमिकों का कोई विशेष महत्व नहीं था। धीरे-धीरे व्यवस्थाओं में परिवर्तन का दौर आया पूंजीवादी विचारधारा कमजोर पड़ने लगी। औद्योगिक नीतियों में श्रमिकों के पक्ष को भी शामिल किया जाने लगा जिससे

श्रमिकों के महत्व को बढ़ावा मिला है।

5- etnjh uhfr dh tkudkjh

मजदूरों को कार्य से लगाव, उद्यमियों के साथ व्यवहार, उत्पादकता में वृद्धि इत्यादि स्पष्ट मजदूरी नीति पर निर्भर करता है। मजदूरी कम से कम इतनी होनी चाहिए कि श्रमिकों का जीवन यापन अच्छे तरीके से हो सके। मजदूरी के बारे में पहले से श्रमिकों को ज्ञान होना चाहिए।

c- 0; kogkfjd egRo

1- Je l?kka dh mi; kfxrk dk Kku

पूँजीपतियों या उद्यमियों के शोषण से बचने के लिए श्रम संघों द्वारा आवाज उठायी जाती है चाहे वह न्यूनतम मजदूरी हो या कार्य के घंटे या अवकाश श्रमिक संघ के प्रयास से उचित मजदूरी निर्धारण होती है। श्रमिक अपना बेहतर भविष्य श्रम संघों में देखने लगे हैं। श्रमिकों को श्रम संघों के बारे में जानकारी श्रम अर्थशास्त्र से ही प्राप्त होती है।

2- Je dkuu

औद्योगीकरण के प्रारंभ में श्रमिकों की सुरक्षा का कोई भी प्रावधान नहीं था। मजदूरी भी केवल खाने-पीने के बराबर मिलती थी। धीरे-धीरे श्रमिकों में जागरूकता बढ़ी वे अपने शोषण के विरुद्ध एकजुट होने लगे, विशेषकर मार्क्स ने श्रमिकों की एकजुटता को प्रोत्साहित किया। श्रमिकों के जागरूक होने से उद्यमियों को महसूस हुआ कि श्रमिकों से बातचीत के बिना उत्पादन निर्बाध रूप से संपन्न नहीं किया जा सकता है, परिणामस्वरूप श्रम कानून अस्तित्व में आया।

3- Jfedk d t hou Lrj e l?kkj

श्रम अर्थशास्त्र के अंतर्गत श्रमिकों की समस्याओं का अध्ययन किया जाता है। श्रमिकों की आवश्यकताओं का अध्ययन कर आवश्यकतानुरूप न्यूनतम मजदूरी की व्यवस्था की जाती है। जिसके कारण वह अपनी आवश्यकताओं को पहले की अपेक्षा आसानी से पूरा कर लेते हैं। श्रम अध्ययन से श्रमिकों में जागरूकता का संचार होता है और अपनी आय को पारिवारिक बजट के अनुसार व्यय भी करते हैं।

4- Je dY; k.k ,o l?kft d l j?kk

श्रमिकों के शारीरिक, नैतिक, सामाजिक तथा आर्थिक प्रगति के लिए नियम कानून बनाया जाता है, जिससे श्रमिकों को अवगत होने की आवश्यकता होती है। श्रम अर्थशास्त्र के अंतर्गत श्रमिक कल्याण एवं सामाजिक सुरक्षा दोनों का अध्ययन किया जाता है।

5- vU; egRo

- ❖ मानव शक्ति नियोजन
- ❖ भर्ती एवं चयन प्रक्रिया
- ❖ रोजगार में मानवीय संबंधों को महत्व

1-6 Je vFk'kkL= ,o vkfFkd fodk l e l?Ck/k

आर्थिक विकास किसी भी राष्ट्र की प्रगति का द्योतक है। देशों की अलग-अलग आर्थिक तरक्की ने देशों के बीच प्रगति का विभाजन खड़ा कर दिया, और परिणाम स्वरूप हमें विकसित और विकासशील राष्ट्र के रूप में पहचान मिलती है। जहां एक तरफ विकसित देश में रहने वाले लोग उच्च स्तरीय जीवन का आनंद उठा रहे हैं, वहीं पर दूसरी तरफ विकासशील देशों की श्रेणी में आने वाले कुछ देशों में रह रहे लोग घोर गरीबी का सामना कर रहे हैं यानि कि ये लोग अपनी मूलभूत समस्याओं से जूझ रहे हैं। आर्थिक तरक्की के लिए देश को विशेष रणनीति बनाने की आवश्यकता पड़ती है तथा रणनीति को पूरा करने के लिए संसाधनों की आवश्यकता होती

है।

आर्थिक विकास एक जटिल प्रक्रिया है इसके लिए उत्पादन के सभी साधन उपलब्ध होने चाहिए साधन की उपलब्धता विकास की पहली और आवश्यक शर्त हो सकती है। उत्पादन के लिए आवश्यक साधनों जैसे भूमि, पूंजी, श्रम और साहस सभी का अलग-अलग महत्व है, ये सभी विकास के चैनल हैं। किसी भी संसाधन की अनुपस्थिति में विकास मात्र एक कोरी कल्पना बनकर रह जाएगा। क्यों न उत्पादन के सभी साधनों का महत्व है, बावजूद इसके यदि सभी साधनों के महत्व को क्रम में प्राथमिकता देनी हो तो प्राथमिकता में पहला स्थान श्रम का ही होगा।

1-6-1 vkɛFkd fodkI dh ifjHkk"kk

अर्थशास्त्रियों ने आर्थिक विकास को अलग-अलग परिभाषित किया है। कुछ अर्थशास्त्रियों ने राष्ट्रीय आय में वृद्धि, आर्थिक संरचना में परिवर्तन, उच्च जीवन स्तर एवं मानव के सर्वांगीण विकास जैसे तत्वों में सकारात्मक परिवर्तन को आर्थिक विकास में शामिल किया है।

AP Thirwall ने अपनी पुस्तक *vkɛFkd fodkI* में Goulet (1971, 2006) द्वारा विकास के संदर्भ में दिए गए तीन आधारभूत घटकों/बुनियादी मूल्यों पहला *thou fuokg* दूसरा *vkReI Eeku* तीसरा *Lor=rk* का उल्लेख किया है।

thou fuokg& मूलभूत जरूरत के प्रावधान से जुड़ा है जिसको 1970 में विश्व बैंक ने परिचय या प्रकाश में लाया था।

vkReI Eeku& व्यक्ति की गरिमा से जुड़ा तत्व है इसके बिना आर्थिक विकास पूर्ण नहीं हो सकता है।

Lor=rk& यह तीन बुराइयों से मुक्ति है, पहला *vHkko* दूसरा *vKkurk* तीसरा *xnxh I efä* है।

यहां पर हम श्रम अर्थशास्त्र और आर्थिक विकास के बीच संबंधों की व्याख्या दो भागों में करेंगे।

1-6-2 Je vFk'kkL= dk vkɛFkd fodkI ei ;kxнку

1-6-3 vkɛFkd fodkI dk Je vFk'kkL= ei ;kxнку

1-6-2 Je vFk'kkL= dk vkɛFkd fodkI ei ;kxнку

आर्थिक विकास के लिए श्रम का अपना विशिष्ट महत्व है, बिना श्रम के उत्पादन के अन्य साधनों का कोई अर्थ नहीं क्योंकि श्रम एक सजीव साधन है। यदि अन्य साधनों के साथ श्रम का उपयोग नहीं किया गया तो अन्य सभी साधन यथा स्वरूप प्रकृति में पड़े रहेंगे। जो भी वस्तुओं का हम प्रयोग करते हैं वह प्राकृतिक रूप में होते हैं या फिर उनको अन्य साधनों के सहयोग से निश्चित प्रक्रियागत माध्यम से श्रम द्वारा उसके रूप में परिवर्तन कर हम प्रयोग करने योग्य बनाते हैं।

आर्थिक विकास के लिए उत्पादन कार्य किया जाना विकास की प्राथमिक सीढ़ी है। उत्पादन के लिए श्रम की मांग एवं श्रम की आपूर्ति श्रम समस्याओं का निस्तारण मजदूरी दर का निर्धारण सिद्धांत, श्रम सुधार, कौशल विकास/उन्नतीकरण करना आवश्यक है।

1- vkɛFkd fodkI grI Je dh vkiɛr djuk

श्रम बाजार अर्थव्यवस्था के प्राथमिक, द्वितीयक एवं तृतीयक तीनों क्षेत्रों में उत्पादन हेतु श्रम की आपूर्ति सुनिश्चित करता है। आपूर्ति के पश्चात् उत्पादन कार्य किया जाता है। इससे श्रमिक के साथ उद्यमी को भी आय प्राप्त होती है। तथा इनका जीवन स्तर ऊंचा होता है और अर्थव्यवस्था का आर्थिक विकास भी होता है।

2- Je di ekx I vkɛFkd fodkI dk xfr nuk

नियोक्ताओं द्वारा श्रम की मांग की जाती है, जितना ज्यादा नियोक्ताओं द्वारा श्रम की मांग की जाएगी उतना ही ज्यादा श्रम की आपूर्ति को खपाया जा सकेगा और उत्पादन भी बढ़ेगा जिससे आर्थिक विकास की पहिया को और भी ज्यादा गति प्राप्त होगा।

3- etnjh fl)krk l: fuekkfjr etnjh l: vkeFkd fodk l dk çkr l kgu

श्रम की मांग पूर्ति सिद्धांतों से जो मजदूरी बाजार में निर्धारित होती है, वह श्रमिक और नियोक्ताओं दोनों के लिए पारदर्शी तथा संतोषजनक होता है। बाजार द्वारा निर्धारित की गयी जो शोषण मुक्त होता है, मजदूरों के जीवन स्तर को सुधारने में सहायक होती है। यह मजदूरी उत्पादन बढ़ाने में प्रेरक का कार्य करती है।

4- Je lèkkjk l: vkeFkd fodk l dk c<kok

श्रम बाजार, श्रम सुधारों हेतु आवश्यक पृष्ठभूमि तैयार करता है तथा सरकार आवश्यकताओं के अनुरूप श्रम सुधार कानून लाती है। जिससे श्रमिक एवं नियोक्ताओं दोनों के हित सुरक्षित होते हैं। श्रमिक हित सुरक्षित होने के पश्चात् श्रमिक पूरे मनोयोग एवं लगन से कार्य करते हैं तथा उत्पादकता में वृद्धि होती है। इससे आर्थिक विकास को गतिमान होने में मदद मिलती है

Je lèkkj l: ykhk

- श्रमिकों के लिए बेहतर काम की स्थिति
- न्यूनतम वेतन की गारंटी
- औद्योगिक विवादों में कमी तथा उत्पादकता में वृद्धि
- अतिरिक्त रोजगार सृजन

5- dk'ky fodk l@mUufrdj.k l: vkeFkd fodk l dk xfr'khyrk

उत्पादन के क्षेत्र में होने वाले तकनीकी उन्नयन श्रम बाजार में श्रमिकों को कौशल उन्नति हेतु प्रोत्साहित करने का काम करता है। यदि श्रमिक कौशल विकास नहीं करेंगे तो वह श्रम बाजार की प्रतियोगिता से बाहर हो जाएंगे या बेरोजगार हो जायेंगे। विपरीत परिस्थिति से बचने के लिए कौशल विकास के लिए श्रमिक प्रशिक्षण प्राप्त करते हैं। कौशल विकास से एक तरफ उत्पादकता में वृद्धि होगी तो दूसरा तरफ श्रमिकों की आय बढ़ेगी दोनों ही अर्थव्यवस्था का हिस्सा हैं जिससे आर्थिक विकास को बढ़ावा मिलता है।

1-6-3&vkeFkd fodk l dk Je vFk'kkL= e; kxnku

1- 0;kid Je cktkj dk fuek.k

आर्थिक विकास होने से विकास के नये-नये आयाम खुलते हैं तथा श्रम की मांग एवं पूर्ति दोनों के लिए एक बड़ा बाजार तैयार होता है।

2- vkeFkd fodk l l: Je fof'k"Vhdj.k dk c<kok

जैसा कि ,Me fLeFk ने उल्लेख किया है कि cktkj di vkdkj e; of) gku l: Je fof'k"V dj.k dk c<kok feyrk gA श्रम विशिष्टीकरण से कौशल विकास होता है और कौशल विकास के उपरांत श्रमिकों को अच्छी आय प्राप्त होती है।

3- Jfedk di dk'ky e; of)

आर्थिक विकास होने से अर्थव्यवस्था में पूंजी की उपलब्धता पर्याप्त हो जाती है, जिससे कौशल विकास एवं नवाचार को बढ़ावा मिलता है।

4- Jfed vk|kfxd l: cèkk e; lèkkj

आर्थिक विकास के दौर में उद्यमियों की आय में वृद्धि होती है इसके परिणाम स्वरूप उद्यमी द्वारा श्रमिकों को बोनस तथा प्रमोशन दिया जाता है, साथ ही श्रमिकों को प्रशिक्षण एवं उचित मजदूरी प्राप्त होती है जिससे दोनों के बीच संबंधों में सुधार होता है।

1-7 I kjk'k

श्रम अर्थशास्त्र श्रम बाजार में श्रम की मांग एवं श्रम की पूर्ति (श्रम शक्ति) तथा श्रम बाजार कैसे कार्य करता है मजदूरी कैसे निर्धारित होती है इत्यादि कारकों का अध्ययन प्रस्तुत करता है। इसके साथ ही साथ रोजगार एवं बेरोजगारी, श्रम शक्ति, मजदूरी का निर्धारण, काम की दशाएं सुनिश्चित करना, श्रम कानून एवं सामाजिक सुरक्षा जैसे तत्व को भी अध्ययन में शामिल करता है। वर्तमान में श्रम बाजार में हो रहे बदलाओं में बढ़ती हुई गिग श्रमिकों की संख्या दुनिया के साथ-साथ भारत के समक्ष भी सरकार के लिए चुनौती पूर्ण मुद्दा बनी हुई है। 2022-21 के आंकड़ों के अनुसार भारत में लगभग 7.7 मिलियन श्रमिक कार्य करते हैं इनकी संख्या तेजी से बढ़ रही है। श्रम अर्थशास्त्र का आर्थिक विकास में महत्वपूर्ण योगदान है।

भारत एक विकासशील राष्ट्र है एवं भारत दुनिया का सर्वाधिक जनसंख्या वाला देश है। भारत के संदर्भ में महत्वपूर्ण बात यह है कि भारत के पास विशाल जनांकिकी लाभांश उपलब्ध है जो 60 प्रतिशत से अधिक है। जिसका उपयोग आर्थिक विकास में करने के लिए एक अच्छा अवसर है। भारत की जनसंख्या को देखते हुए आर्थिक विकास के लिए निःसन्देह श्रम गहन तकनीकी के चुनाव को प्राथमिकता दी जानी चाहिए। श्रम गहन तकनीकी चुनाव से पूर्व श्रमिकों में मानव पूँजी निर्माण के रूप में कौशल विकास एक महत्वपूर्ण मुद्दा होगा। श्रम बाजार से प्राप्त होने वाली जानकारी जैसे बेरोजगारी, श्रमशक्ति, महिलाओं की श्रम शक्ति, विभिन्न सामाजिक वर्गों की श्रम शक्ति इत्यादि जिसके आधार पर नीति निर्माताओं को उपयुक्त नीति तैयार करने में मदद मिलेगी। भारतीय श्रम बाजार में पुरुषों के मुकाबले महिला श्रम शक्ति भागीदारी काफी कम है जो नीति नियन्ताओं के लिए चिन्ता का विषय बना हुआ है। विद्वानों ने कमी के पीछे के कारणों पर प्रकाश डाला है, महत्वपूर्ण बात यह है कि पहले के मुकाबले अब इनकी श्रम शक्ति भागीदारी में वृद्धि का संकेत मिलता है।

1-8 ck/k ç'u

1. श्रम अर्थशास्त्र से क्या आप समझते हैं?
2. श्रम अर्थशास्त्र की विशेषताएं क्या हैं?
3. भारत के संदर्भ में श्रम अर्थशास्त्र की प्रकृति का वर्णन कीजिए।
4. श्रम एवं श्रम अर्थशास्त्र को परिभाषित कीजिए।
5. श्रम अर्थशास्त्र के महत्व पर प्रकाश डालिए।
6. श्रम बाजार क्या है?
7. श्रम से क्या अभिप्राय है?
8. श्रम की विशेषताओं का वर्णन कीजिए।
9. श्रम अर्थशास्त्र के क्षेत्र का वर्णन कीजिए।
10. श्रम अर्थशास्त्र और आर्थिक विकास में क्या संबंध है।
11. श्रम को निर्धारित करने वाले तत्वों का उल्लेख कीजिये।

1-9 dN mi ;kxh iLrd

1. पियरे काहुक, स्टीफेन कार्सिलो, आन्द्रे जिलबर्बर्ग श्रम अर्थशास्त्र (द्वितीय संस्करण 2014), द एम आई टी प्रेस, संयुक्त राज्य अमेरिका, आई एस बी एन-0262027704, 9780262027700,
2. कैम्पबेल आर. मैक्कानेल, स्टेनली एल ब्रू, डेविड ए0 मैकफर्सन: कन्टेम्पोरैरी लेबर इकोनॉमिक्स (12वां संस्करण 2010), मैक्ग्राहिल पब्लिकेशन एल एल सी, 1325 एवेन्यू ऑफ द अमेरिकास, न्यूयार्क, एन वाई 10121. आई एस बी एन-978-1-260-57062-5.
3. ए0 पी0 थिरवाल: विकास का अर्थशास्त्र (9वां संस्करण 2011), पालग्रेव मैकमिलन पब्लिशर्स लिमिटेड,

डिविजन ऑफ एसटी0 मार्टिन प्रेस, एल0 एल0 सी0, 175 फिफ्थ एवेन्यू, न्यूयार्क, एन वाई 10010. आई एस बी एन-978-0-230-39444-5.

4. एम0 एल0 झिंगन: विकास का अर्थशास्त्र एवं आयोजन (15वां संशोधित संस्करण2012), वृंदा पब्लिकेशन प्राइवेट लिमिटेड, बी-5 आशीष काम्पलेक्स, (अल्कान पब्लिक स्कूल के सामने) मयूर विहार, फेज-1, दिल्ली-91, आई एस बी एन-978-81-8281-402-8.
5. रुद्र दत्त एवं सुंदरम: भारतीय अर्थव्यवस्था, एस. चन्द एंड कम्पनी नई दिल्ली
6. दृष्टि टीम: भारतीय अर्थव्यवस्था (5वां संशोधित संस्करण2020), दृष्टि पब्लिकेशन, 641, प्रथम तल, डॉ0 मुखर्जी नगर, दिल्ली-110009, आई एस बी एन-978-81-945474-3-3.
7. उमा कपिला: भारतीय अर्थव्यवस्था (5वां संस्करण2011), एकेडेमिक फाउण्डेशन नई दिल्ली, 4772/23, भारत राम रोड, (23 अन्सारी रोड), दार्यागंज, नई दिल्ली-110 002, आई एस बी एन-978-81-7188-845-0.
8. वी0सी0 सिन्हा और पुष्पा सिन्हा: श्रम अर्थशास्त्र (2017), मयूर पेपर बैक्स गाजियाबाद, दिल्ली. आई एस बी एन-978-8171981991.
9. ए0के0 मित्तल और एस0 बी अग्रवाल (2019), संजीव प्रकाशन, प्रथम तल, धामनी बाजार, चौराहा रास्ता, जयपुर.

bdkb dh : ij[kk

- 2.0. उद्देश्य
- 2.1. प्रस्तावना
- 2.2. श्रम बाजार से सम्बन्धित विभिन्न अवधारणाएँ
 - 2.2.1. महत्वपूर्ण समकालिक अवधारणा
- 2.3. श्रम बाजार का अर्थ एवं परिभाषा
- 2.4. श्रम बाजार का वर्गीकरण
- 2.5. भारत में श्रम बाजार
- 2.6. भारत में श्रम बाजार की विशेषताएं
- 2.7. श्रम का अर्थ एवं परिभाषा
- 2.8. श्रम की मांग व आपूर्ति एवं निर्धारक
- 2.9. सारांश
- 2.10. बोध प्रश्न
- 2.11. कुछ उपयोगी पुस्तकें

2-0 mnn' ;

- 1). श्रम बाजार को परिभाषित को समझ पायेंगे।
- 2). श्रम बाजार क्या है? श्रम बाजार के घटकों को अध्ययन करना।
- 3). श्रम बाजार से संबंधित अवधारणाओं का अध्ययन करना।
- 4). भारत में श्रम बाजार का अध्ययन प्रस्तुत करना।
- 5). श्रम की मांग व आपूर्ति के निर्धारकों का अध्ययन करना।

2-1 çLrkouk

वस्तुओं की कीमतें और मात्रा जिस तरह वस्तु बाजार में निश्चित की जाती हैं, उसी प्रकार से श्रम की मात्रा और कीमत श्रम बाजार में निश्चित की जाती है। हालांकि वस्तु बाजार जैसा व्यवहार श्रम बाजार के साथ नहीं किया जा सकता क्योंकि श्रम बाजार मानव केन्द्रित गतिविधियों से जुड़ा हुआ है। मानव के पास भावनाएं होती हैं यहां पर श्रम बाजार में मांग एवं पूर्ति दोनों निर्धारक पक्षों का अध्ययन में प्रस्तुत है, साथ ही साथ वर्तमान में रोजगार से जुड़ी नई अवधारणाओं जैसे गिग श्रमिक, फ्रीलांस कार्य एवं आउटसोर्सिंग को भी परिभाषित किया गया है। श्रम बाजार का वर्गीकरण श्रम बाजार संबंधी अन्य अवधारणाएं भी प्रस्तुत है। पिछले इकाई में श्रम बाजार की विशेषताओं के बारे में चर्चा प्रस्तुत की गई है, परंतु इस इकाई में हम श्रम बाजार के संदर्भ में विशेषताओं का उल्लेख करेंगे।

2-2 Je cktkj l lEcfU/kr fofHkUu vo/kkj.kk;I

भारतीय श्रम बाजार में प्रयुक्त होने वाली विभिन्न शब्दावलिओं से संबंधित अवधारणाएं निम्नलिखित हैं।

Je 'kfä

ऐसे व्यक्ति जो संदर्भ अवधि के दौरान रोजगार में हों या रोजगार की तलाश में हों या रोजगार में ना हो परंतु रोजगार के लिए उपलब्ध हों इन सबको श्रम शक्ति कहा जाता है।

dk;| 'kfä

यह उन व्यक्तियों की संख्या को दर्शाता है जो रोजगार में संलग्न होते हैं।

Lo&jkt xkj

ऐसा व्यक्ति जो अपना स्वयं का कृषि या गैर कृषि उद्यम संचालित करता हो या स्वतंत्र रूप से किसी पेशा या व्यापार में लगा हो या परिवार उद्यम में अकेले अथवा कुछ भागीदार के साथ संलग्न हो तो इसे स्वरोजगार माना जाता है।

Lojkt xkj dh vko'; d fo'k"krk,|

कामगारों की स्वायत्तता है कि वह कैसे कहां और कब उत्पादित करना है और उद्यम संचालन के लिए आर्थिक स्वतंत्रता जैसे बाजार का पैमाने का संचालन और मुद्रा की होती है।

स्वरोजगार व्यक्तियों को पुनः तीन भागों में विभाजित किया जाता है।

- 1). स्वयं खाताधारक कार्यकर्ता
- 2). नियोक्ता
- 3). घरेलू उद्योग में सहायक

fu;fer etnjh@oRku depkjh

व्यक्ति जो दूसरों के कृषि या गैर कृषि उद्यम (उद्यम घरेलू और गैर घरेलू) में कार्य करता हो तथा बदले में वेतन या मजदूरी नियमित आधार पर (दैनिक आधार नहीं या संविदा कार्य के आवधिक नवीनीकरण पर नहीं) प्राप्त कर रहा हो नियमित मजदूरी या वैतनिक कर्मचारी कहलाता है।

vkdfled Je

व्यक्ति जो दूसरों के कृषि एवं गैर कृषि उद्यमों (दोनों घरेलू और गैर घरेलू) में संलग्न हो और बदले में दैनिक या आवधिक संविदा कार्यों की शर्त के आधार पर मजदूरी प्राप्त करता हो आकस्मिक श्रम कहलायेगा। ऐसे श्रमिक कोई भी सामाजिक सुरक्षा से आच्छादित नहीं होते हैं।

çèkku Lrj

सर्वेक्षण तिथि से पूर्व 365 दिनों की संदर्भ अवधि के दौरान किसी व्यक्ति की गतिविधि से संबंधित होता है। सर्वेक्षण की तिथि से पूर्व 365 दिनों के दौरान किसी व्यक्ति द्वारा किसी गतिविधि स्तर पर अपेक्षाकृत लंबा समय व्यय किया गया हो तो सामान्य स्तर कहलाता है।

अर्थात् जिस दिन सर्वे होता है उस दिन से 365 दिन पूर्व किसी भी व्यक्ति की आर्थिक गतिविधि से संबंधित होता है, महत्वपूर्ण बात यह है कि व्यक्ति पूर्व के 365 दिनों का अधिकांश हिस्सा सम्बन्धित गतिविधि पर व्यय किया हो जिसे प्रधान स्तर या Usual Principal Status के नाम से जानते हैं

xk.k Lrj

जब कोई व्यक्ति प्रधान स्तर के साथ ही साथ किसी अन्य गतिविधि (दूसरी गतिविधि) में भी संलग्न हो परंतु संलग्नता 30 या 30 दिन से अधिक हो तो अन्य गतिविधि स्तर को प्रधान स्तर की सहायक गतिविधि या गौण स्तर माना जाएगा।

xx.k Lrj fuEufyf[kr n'kk ei mRiUu gkrk g]

- 1). व्यक्ति 365 दिनों की अवधि के दौरान किसी आर्थिक गतिविधि में अपेक्षाकृत लंबी अवधि के लिए संलग्न हो तथा साथ ही दूसरी गतिविधि में कम अवधि के लिए संलग्न हो जो की 30 दिनों से कम ना हो तो दूसरी आर्थिक गतिविधि में संलग्नता गौण स्तर माना जाएगा।
- 2). कोई व्यक्ति किसी आर्थिक गतिविधि में लगभग पूरे साल/वर्ष संलग्न हो सकता है साथ में अन्य गतिविधि स्तर में कम अवधि के लिए भी संलग्न रह सकता है इस दशा में व्यक्ति दोनों गतिविधि से जुड़ा हुआ है और दोनों गतिविधि 30 दिन से अधिक है दोनों में से जो गतिविधि कम अवधि की होगी वह गौण स्तर की मानी जाएगी।

pkyl lIrkq xfrfofèk Lrj

सर्वे तिथि के पहले 7 दिनों की संदर्भ अवधि के दौरान व्यक्ति की गतिविधि से संबंधित होता है, इसमें वही व्यक्ति शामिल होते हैं जो संदर्भ सप्ताह के किसी भी दिन कम से कम एक घंटा कार्य किया हो।

pkyl nfud Lrj

इसका निर्धारण संदर्भ सप्ताह के प्रतिदिन व्यक्ति की गतिविधि स्तर से होता है।

Je 'kfä Hkkxhmkjh nj

देश की जनसंख्या का वहां अनुपात होता है जो श्रम बाजार में सक्रिय रूप से संलग्न होते हैं या काम की तलाश में होते हैं, यह श्रम की कुल आपूर्ति का संकेतक है।

Je 'kfä Hkkxhmkjh nj $\frac{3}{4}$ jktxkj ei lyXu 0;fDr;k dh lI[;k \$ cjktxkj 0;fDr;k dh lI[;k@dy tulI[;k@100

dk;l 'kfä Hkkxhmkjh nj

यह श्रम शक्ति का वह अनुपात होता है जो कार्य में संलग्न होते हैं।

dk;l 'kfä Hkkxhmkjh nj $\frac{3}{4}$ jktxkj ei lyXu 0;fDr;k dh lI[;k@dy tulI[;k@100

jktxkj nj

रोजगार दर कुल कार्यकारी जनसंख्या (15–64 वर्ष) में से कार्यरत लोगों की संख्या का अनुपात है।

या

रोजगार दर कार्यरत लोगों की संख्या और कार्यशील आयु वाली आबादी का अनुपात है।

jktxkj nj $\frac{3}{4}$ jktxkj ei lyXu 0;fDr;k dh lI[;k@dk;ldkjh vk;l tulI[;k@100

dk;ldkjh vk;l tulI[;k

कार्यकारी आयु जनसंख्या में, ऐसे लोग जिनकी आयु 15–64 (कहीं–कहीं पर यह 15–65 वर्ष भी मिलता है।) वर्ष हो साथ ही कार्यरत हों तथा जो लोग काम की तलाश में होते हैं उनको भी शामिल करते हैं।

cjktxkjh nj

बेरोजगारी दर कुल श्रम शक्ति में से बेरोजगार लोगों की संख्या का अनुपात है।

या

बेरोजगारी दर बेरोजगार लोगों की संख्या और श्रम शक्ति का अनुपात है ।

cjktxkjh nj $\frac{3}{4}$ cjktxkj 0;fDr;k dh lI[;k@ jktxkj ei lyXu 0;fDr;k dh lI[;k \$ cjktxkj 0;fDr;k dh lI[;k@100

1-2-2-1&egÙoi. k l edkfyd vo/kkj .kk

v½- Ýhyk l dk;|

फ्रीलांस कार्य एक प्रकार का स्वरोजगार होता है, इसके अंतर्गत व्यक्ति प्रोजेक्ट आधारित अपनी सेवा को ग्राहक के लिए प्रस्तावित करता है। इसमें व्यक्ति किसी नियोक्ता के अधीन कार्य नहीं करता है।

1½- Ýhyk l dk;| dh fo'k"krk

- 1). लचीलापन
- 2). स्वतंत्रता
- 3). विविध अवसर
- 4). अनिश्चित आय

2½- Ýhyk l dk;| {k=

➤ jpukRedrk vkj fM t kbu

ग्राफिक्स डिजाइनिंग (लोगो, ब्रांडिंग, ब्रोशर), वीडियो संपादन और एनिमेशन, वेब डिजाइनिंग, फोटोग्राफी और फोटो संपादन, प्रस्तुतीकरण डिजाइनिंग।

➤ y:[ku l kexh

कॉपीराइटिंग (विज्ञापन, वेबसाइट, उत्पाद विवरण), स्क्रिप्ट लेखन, तकनीकी लेखन, संपादन और प्रूफरीडिंग, सामग्री लेखन (ब्लॉग, लेख, न्यूज़लेटर),

➤ çk|kfxdh vkj fodk l

वेब एवं ऐप विकास, सॉफ्टवेयर इंजीनियरिंग, साइबर सुरक्षा परामर्श, ब्लॉकचेन विकास, मशीन लर्निंग।

➤ ekdçVx vkj 0; o l k;

व्यवसाय परामर्श, डिजिटल मार्केटिंग, जनसंपर्क और ब्रांड रणनीति, सोशल मीडिया प्रबंधन, बाजार अनुसंधान और विश्लेषण,

➤ foÙk vkj dkuuh

लेखांकन और बहीखाता, वित्तीय परामर्श, कर तैयारी, कानूनी लेखन और पैरालीगल सेवाएँ।

➤ ,Mfeu vkj l gk; rk

प्रतिलेखन सेवाएँ, वर्चुअल सहायता, डेटा प्रविष्टि, ग्राहक सहायता, परियोजना प्रबंधन।

➤ fo'k" k fo" k;

ऑनलाइन ट्यूशन और कोचिंग] भाषा अनुवाद और स्थानीयकरण, वॉयसओवर और ऑडियो उत्पादन, रिज्यूमे और लिंकडइन प्रोफाइल लेखन।

3½- ykdfç; Ýhyk l lyVQke|

1½- ofÜod Lrj ij

- | | | |
|-----|------------|---|
| 1). | अपवर्क | (Upwork, यह दुनिया का सबसे बड़ा प्लेटफॉर्म है।) |
| 2). | फ्रीलांसर | (Freelancer) |
| 3). | फास्ट वर्क | (Fastwork) |

- 4). वर्काना (Workana)
- 5). फाइवर (Fiverr)
- 6). टॉपटाल (Toptal)
- 7). पीपेल पर ऑवर (PeoplePerHour)
- 8). गुरु (Guru)

2½- Hkkj r e:

- 1). ट्रूलांसर (Truelancer)
- 2). वर्कन्हायर (WorkNHire)

0k½- fxx Jfed@dk;ldrk

fxx Jfed को रोजगार प्रकृति के आधार पर विभाजन करते हैं। गिग श्रमिक से आशय ऐसे श्रमिक से है जो अस्थायी, स्वतन्त्र ठेकेदार, आनलाइन प्लेटफार्म कार्यकर्ता, फर्म संविदा कार्यकर्ता, ऑन डिमांड कार्यकर्ता के रूप में कार्य करते हैं। इनको कोई भी सामाजिक सुरक्षा प्राप्त नहीं होती है। न तो इन्हें काम और न्यूनतम वेतन की ही गारंटी होती है। इनकी आय इनके निष्पादन पर निर्भर करता है। प्रायः ये कार्य अंशकालिक होते हैं इसलिए प्राप्त होने वाली आय पूरक आय होती है।

1½- vkmVlkf lx

जब कोई कंपनी अपना कार्य स्वयं करने के बजाय किसी अन्य एजेंसी या व्यक्ति से करवाती है तो इसे आउटसोर्सिंग कहते हैं।

1½- vkmVlkÉ lx l ykhk

- लागत में कमी आना
- विशेषज्ञों से काम करवाना
- समय की बचत
- लक्ष्य उन्मुख कार्य
- तेजी के साथ कार्यपूरा होना

2-3 Je cktkj dk vFkl ,o ifjHkk"kk

उत्पादन के सभी साधनों में श्रम एक सजीव साधन है श्रम के पास भावनाएं अच्छे बुरे की अनुभूति होती है, इसलिए इसके साथ अन्य साधनों की तरह व्यवहार नहीं कर सकते हैं। सीमित अर्थों में श्रम बाजार का अर्थ ऐसे बाजार से लगाया जाता है जहां श्रम का मोल-भाव किया जाता है। परंतु श्रम बाजार का अर्थ सीमित नहीं बल्कि व्यापक है श्रम बाजार के विचार के कई अर्थ हैं। इसका प्रयोग भौगोलिक क्षेत्र अथवा व्यवसायिक और औद्योगिक समूह के साथ ही साथ श्रमिकों के समूहों को जातीय, नस्ल, लिंग, शैक्षिक स्तर और कौशल के आधार पर परिभाषित किया जाता है।

श्रम बाजार को अन्य अर्थों में हम परिभाषित करते हैं कि श्रम बाजार में श्रमिक मजदूरी स्तर और रोजगार प्रतिफल के बदले अपने श्रम शक्ति का विनिमय करता है, जो श्रम बाजार का यह विचार है ऐसी संस्थाओं और प्रथाओं की आवश्यकता पर जोर देता है जो श्रम बाजार को विनियमित करें।

Je cktkj dh ifjHkk"kk

श्रम बाजार से आशय ऐसे स्थान से है जहां पर श्रमिक मजदूरी के लिए श्रम का परित्याग करते हैं।

या

श्रम बाजार एक ऐसा निर्मित वातावरण है जहां पर श्रमिक और नियोक्ता मजदूरी निर्धारण श्रम की मांग पूर्ति इत्यादि क्रियाएं संपन्न करते हैं।

2-4 Je cktkj dk oxhjdj.k

श्रम बाजार का विभाजन कई आधार पर किया जा सकता है जो निम्नवत है।

1½- dk;| d|'kyrk d| vkèkkj ij

इसके अंतर्गत श्रम को कुशल, गैरकुशल, अर्ध कुशल एवं उच्च कुशल की श्रेणी में वर्गीकृत किया जाता है।

2½- vFk0;oLFkk {k= d| vkèkkj ij

इसके अंतर्गत श्रम को प्राथमिक (कृषिगत क्षेत्र), द्वितीयक (विनिर्माण क्षेत्र) एवं तृतीयक क्षेत्र (सेवा क्षेत्र) में विभाजित किया जाता है।

3½- jktxkj Lrj d| vkèkkj ij

इसके अंतर्गत हम श्रम का विभाजन नियमित वेतन/मजदूरी (स्थायी), आकस्मिक श्रम एवं स्व-रोजगार के आधार पर करते हैं।

4½- {k= d| vkèkkj ij

इसके अंतर्गत श्रम को ग्रामीण क्षेत्र, शहरीय क्षेत्र, राष्ट्रीय एवं अंतर्राष्ट्रीय स्तर के आधार पर वर्गीकरण कर अध्ययन करते हैं।

5½- lxBukRed vkèkkj ij

संगठनात्मक आधार पर श्रम का विभाजन मुख्यतया 2 भागों में किया जाता है, जो निम्नवत इस प्रकार है।

v- lxfBr ;k vk|ipkfjd {k=

इसके अन्तर्गत सार्वजनिक विभाग, सरकार, सार्वजनिक उद्यम एवं ऐसे निजी उद्यम जो 10 से अधिक कार्यकर्ताओं को कार्य/नौकरी पर रखते हों, को संगठित या औपचारिक क्षेत्र शामिल किया जाता है।

c- v lxfBr ;k vuk|ipkfjd {k=

इसके अंतर्गत ऐसे उद्यम जो 10 से कम कार्यकर्ता को कार्य/नौकरी पर रखते हों तथा सरकारी अथवा सार्वजनिक और निजी लिमिटेड ना हो तो इन्हें असंगठित या अनौपचारिक क्षेत्र के नाम से जानते हैं।

यह उद्यम निम्न पांच श्रेणियां से संबंधित हो सकते हैं।

- 1). स्वामित्व।
- 2). भागीदारी।
- 3). सहकारी समितियां ट्रस्ट या अन्य गैर लाभकारी संगठन।
- 4). पारिवारिक नियोक्ता (नौकरानी, चौकीदार एवं रसोईयां)।
- 5). अन्य।

6½- vU;

इसके अन्तर्गत प्रचलित रोजगार के आधार पर अध्ययन करते हैं यह अनौपचारिक रोजगार का स्वरूप है, परन्तु इसे उससे भी ज्यादा असुरक्षित माना जा सकता है।

2-5 Hkkjr e Je cktkj

विश्व में भारत सबसे बड़ी आबादी वाला देश है सबसे बड़ी आबादी के साथ ही साथ सबसे बड़ा जनांकिकी लाभांश वाला देश भी है। भारत को गाँवों का देश माना जाता है जैसा कि गांधी जी का मानना है। भारत में कुल श्रम शक्ति का 80 प्रतिशत जनसंख्या गांव में निवास करती है मात्र 20 प्रतिशत जनसंख्या शहरों में निवास करती है। आर्थिक क्षेत्र के अनुसार अर्थव्यवस्था को तीन भागों में कृषिगत, निर्माण एवं सेवा क्षेत्र में विभाजित किया जाता है, तीनों क्षेत्रों में से कृषिगत एकमात्र ऐसा क्षेत्र है जिसमें कुल रोजगार का 60 प्रतिशत के लगभग हिस्सा संलग्न है, जो काफी बड़ा है। जैसा कि हमें ज्ञात है कि उपरोक्त उल्लिखित तीनों क्षेत्रों में से कृषिगत क्षेत्र कम उत्पादक क्षेत्र के रूप में पहचाना की जाती है। हम यहां पर भारतीय श्रम बाजार के बारे में और भी विस्तार से अध्ययन प्रस्तुत करेंगे। भारतीय श्रम बाजार इसके संदर्भ में विभिन्न दृष्टि हैं जो इस प्रकार से हैं।

- 1). भारतीय श्रम बाजार में लैंगिक दृष्टिकोण
 - 1.1). भारतीय श्रम बाजार में रोजगार वितरण
 - 1.2). भारतीय श्रम बाजार में असमान मजदूरी दर
- 2). भारतीय श्रम बाजार में सामाजिक दृष्टिकोण
- 3). भारतीय श्रम बाजार में आर्थिक क्षेत्र
- 4). भारतीय श्रम बाजार में रोजगार स्तर
- 5). भारतीय श्रम बाजार में औपचारिक एवं अनौपचारिक क्षेत्र

1½ Hkkjr; Je cktkj e yfxd दृ"Vdk.k

1-1½ Hkkjr; Je cktkj e jktxkj forj.k

भारतीय श्रम बाजार पर भारतीय समाज की मान्यताएं स्पष्ट रूप से परिलक्षित होती हैं। भारत एक पुरुष प्रधान देश है अर्थात् पितृसत्तात्मक व्यवस्था पायी जाती है। यहां महिलाओं और पुरुषों के बीच भेदभाव का पाठ बचपन में ही परिवार द्वारा पढ़ा दिया जाता है, और यह भेदभाव उनके अंदर गहराई से बैठ जाता है। प्रायः ऐसा देखा जाता है कि लड़कों को लड़कियों की अपेक्षा अच्छे स्कूलों में नामांकन करवाया जाता है। उच्च शिक्षा हो या व्यवसाय उन्मुख शिक्षा में नामांकन या कैरियर का चुनाव सब परिवार अभिभावक द्वारा ही किया जाता है। इस तरह भेदभाव के कारण महिलाएं पुरुषों की अपेक्षा शिक्षा में हासिल करने में पीछे रह जाती हैं। तथा जो महिलाएं शिक्षा प्राप्त भी कर लेती हैं उन्हें श्रम बाजार में प्रवेश करने से मनाही कर दिया जाता है ऐसा माना जाता है कि स्वास्थ्य संबंधी, रेस्टोरेंट एवं संचार संबंधी क्षेत्र में रोजगार महिलाओं के लिए ज्यादा सुरक्षित है। महिलाओं को विज्ञान वर्ग की पढ़ाई के लिए भी उपयुक्त नहीं समझा जाता इनको गृह विज्ञान जैसे विषयों की पढ़ाई के लिए उपयुक्त समझा जाता है, ऐसी सामाजिक मान्यता है। हालांकि वर्तमान में महिलाओं के पक्ष में पुरुषों की सोच में बदलाव हुआ है, परंतु यह बदलाव व्यापक नहीं बल्कि सीमित अर्थों में हुआ है।

सार्वजनिक क्षेत्र में रोजगार महिलाओं के लिए अधिक सुरक्षित होने की मान्यता है। जहां एक तरफ महिलाओं के लिए शिक्षणप्रशिक्षण कार्य मुश्किल होता है, वहीं दूसरी तरफ कुछ ऐसी महिलाएं जो शिक्षणप्रशिक्षण कार्य प्राप्त कर लेती हैं, परंतु उन्हें श्रम बाजार से जुड़ने की अनुमति नहीं होती है। शोध कार्यों में ऐसा स्वीकार किया गया है कि परिवार की बढ़ती हुई आय महिलाओं को श्रम बाजार में प्रवेश करने से मनाही करती है। महिलाओं को घर से बाहर निकल कर नौकरी करना भारतीय संस्कृति के विरुद्ध माना जाता है। इसलिए अधिकांश महिलाएं घरों में

बच्चों के देखभाल एवं गृहणी के रूप में या तो परिवार से संबंधित किसी व्यवसाय में अवैतनिक सहायक के रूप में या कृषि संबंधी कार्यों में संलग्न होती हैं। कुल मिला-जुलाकर महिलाएं दोहरे कार्य के बोझ से दबी हुई हैं।

1-2½ Hkkjrh; Je cktkj e vlekue etnjh nj

महिलाओं के साथ न केवल रोजगार में भेदभाव होता है बल्कि रोजगार में संलग्न महिलाओं को पुरुषों की अपेक्षा कम मजदूरी प्राप्त होती है क्यों न कार्य समान हों समान कार्य के लिए समान वेतन नहीं दिया जाता है। कुछ ऐसी भी महिलाएं हैं जो अंशकालिक नौकरी कर अपना जीवन निर्वाह कर रही हैं इनको प्राप्त होने वाला मजदूरी जीवन यापन के लिए पर्याप्त भी नहीं होता है।

2½ Hkkjrh; Je cktkj e lkekftd dṛṽVdk.k

भारतीय श्रम बाजार में सामाजिक समूह के अनुसार रोजगार में वितरण देखने को मिलता है। जैसा कि पूर्व के अध्याय में उल्लिखित है कि कार्य शक्ति भागीदारी में अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के लोग गैर अनुसूचित जाति/जनजाति तथा अन्य पिछड़ा वर्ग की अपेक्षा सर्वाधिक संलग्न हैं। अनुसूचित जाति एवं जनजाति वर्ग के बच्चे, उम्रदराज व्यक्ति एवं महिलाएं कार्य में संलग्न होते हैं, इसलिए कार्य शक्ति भागीदारी में इनका सर्वाधिक हिस्सा है। ये लोग घोर गरीबी में फंसे हुए हैं तथा अपनी मूलभूत आवश्यकताएं पूरी नहीं कर पाते हैं जिसके कारण उन्हें श्रम बाजार से जुड़ना पड़ता है। इनके पास उचित कौशल का अभाव होता है जिसके कारण अच्छे प्रतिफल वाले कार्यों से जुड़ नहीं पाते तथा जिसके पास कौशल होता भी है उनके साथ रोजगार में जातिगत भेदभाव किए जाते हैं जिससे ये लोग रोजगार से वंचित हो जाते हैं। अनुसूचित जाति एवं अनुसूचित जनजाति के लोग प्रायः आकस्मिक एवं निम्न स्तरीय कार्यों में सर्वाधिक संलग्न हैं। हालांकि संविधान में आरक्षण के प्रावधान के कारण नियमित रोजगार में वृद्धि हुई है। इसके बावजूद आकस्मिक श्रम का हिस्सा नियमित रोजगार से अधिक है, जो संतोषजनक नहीं है।

3½ Hkkjrh; Je cktkj e vkṛFkd {k=

सामान्यतः अर्थव्यवस्था को तीन भागों में विभाजित किया जाता है प्राथमिक क्षेत्र द्वितीयक क्षेत्र एवं तृतीयक क्षेत्र जिसे क्रमशः कृषि का निर्माण एवं सेवा क्षेत्र के नाम से जानते हैं, जैसा कि पहले भी उल्लेख किया जा चुका है। भारत कृषि प्रधान देश रहा है प्रारंभ से ही कृषि आजीविका का साधन रहा है लोगों की सर्वाधिक निर्भरता कृषि पर ही रही है। हालांकि विनिर्माण एवं सेवा क्षेत्र की प्रगति से कृषि क्षेत्र में निर्भरता कम अवश्य हुई है। परंतु अभी भी कुल रोजगार का 50 प्रतिशत से अधिक रोजगार कृषि क्षेत्र द्वारा सृजित किया जाता है। 1965 में हरित क्रांति के पश्चात् अब तक भारतीय कृषि क्षेत्र में कोई क्रांतिकारी परिवर्तन नहीं हुआ जिसके कारण कृषि क्षेत्र अभी काम उत्पादक क्षेत्र बना हुआ है।

ग्रामीण क्षेत्रों में आमदनी पर्याप्त न होने के कारण ग्रामीण क्षेत्र से शहरों की तरफ लोगों का पलायन हो रहा है। इस पलायन के कारण कृषि क्षेत्र की जिम्मेदारी महिलाओं के ऊपर आ रही है कुछ शोध विद्वानों द्वारा महिलाओं के ऊपर कृषि के अतिरिक्त बोझ का उल्लेख किया है। सरकार द्वारा चलाए जा रहे मनरेगा जैसे कार्यक्रम ग्रामीण लोगों को रोजगार मुहैया तो अवश्य कराता है परंतु इसमें प्राप्त होने वाली मजदूरी बाजार में प्रचलित मजदूरी से काफी कम होती है, जिसके कारण मनरेगा भी हो रहे पलायन को रोकने में उतना सक्षम नहीं रहा जितने की आवश्यकता रही है।

4½ Hkkjrh; Je cktkj e jktxkj Lrj

रोजगार स्तर के आधार पर राष्ट्रीय सैंपल सर्वेक्षण कार्यालय तीन प्रकार के रोजगार स्वरोजगार, आकस्मिक रोजगार एवं नियमित रोजगार का उल्लेख करता है। 2011-12 के आंकड़ों के अनुसार श्रमिकों का सर्वाधिक प्रतिशत स्वरोजगार में 52.2 प्रतिशत के आसपास है। स्वरोजगार में पुरुषों एवं महिलाओं का प्रतिशत क्रमशः 51 एवं 56 प्रतिशत है। 2023-24 के आंकड़ों के अनुसार स्वरोजगार में श्रमिकों की हिस्सेदारी 52.2 प्रतिशत से बढ़कर के 58.4 प्रतिशत हो गई है, जिसमें पुरुषों एवं महिलाओं की हिस्सेदारी क्रमशः 54 एवं 67 प्रतिशत हो गई। उपरोक्त आंकड़ों से स्पष्ट रूप से देखा जा सकता है

कि स्वरोजगार में महिलाओं की भागीदारी पुरुषों की अपेक्षा अधिक है परंतु महत्वपूर्ण बात यह है कि इस क्षेत्र में महिलाएं अधिकांशतः अवैतनिक रूप में संलग्न हैं।

2-6 Hkkjr e Je cktkj dh fo'k'krk,।

भारत में श्रम बाजार की प्रमुख विशेषताएं निम्नवत हैं।

- 1). क्रेता एवं विक्रेता
- 2). शोषण का अभाव
- 3). मजदूरी निर्धारण में पारदर्शिता
- 4). एकाधिकार शक्तियों पर नियंत्रण
- 5). श्रम विविधता
- 6). सामाजिक और सांस्कृतिक तत्वों का मिश्रण
- 7). परिवर्तनशीलता एवं समायोजन की क्षमता
- 8). भौगोलिक विविधता
- 9). रोजगार में विविधता
- 10). कुशल व प्रशिक्षित श्रमिकों की कमी
- 11). श्रमिक अन्तरण
- 12). कम श्रम शक्ति भागीदारी दर
- 13). अनौपचारिक श्रमिकों की बहुलता
- 14). कठोर श्रम बाजार

1½ Ørk ,o foØrk

श्रम बाजार में विभिन्न क्रेता एवं विक्रेता पाए जाते हैं। क्रेता के रूप में नियोक्ता, विक्रेता के रूप में श्रमिक की उपस्थिति मिलती है, जिनके बीच अंतर्क्रिया संपादित होती है।

2½ 'kk" k dk vHkko

श्रम बाजार में सरकार की महत्वपूर्ण भूमिका होती है जिसके कारण शोषण पर नियंत्रण स्थापित होता है। सरकार द्वारा किये जाने वाले कार्य इस प्रकार हैं।

- श्रम बाजार में संस्था के रूप में जैसे न्यूनतम मजदूरी और रोजगार सुरक्षा कानून लागू करना
- राजकोषीय नीति के माध्यम से सरकारी व्यय एवं करों में परिवर्तन
- विशेष श्रम बाजार नीतियों और सामाजिक सुरक्षा

3½ etn jih fuèkkj .k e ikjnĕ'krk

श्रम बाजार में मजदूरी निर्धारण श्रम की मांग एवं पूर्ति की शक्तियों द्वारा निर्धारित होता है, जिससे नियोक्ता और श्रमिक दोनों मजदूरी से संतुष्ट होते हैं।

4½ ,dkfèkdj 'kfä ;k ij fu ;=.k

श्रम बाजार में प्रायः क्रेता एकाधिकार जैसी शक्तियां स्थापित होने की प्रवृत्ति पाई जाती हैं, परंतु सरकार, श्रम संघों एवं व्यापार संघों का हस्तक्षेप होने से नियंत्रण बना रहता है।

5½- Je eɪ fofoèkrk

श्रम बाजार विविधताओं से भरा होता है जैसे श्रमिकों के पास अलग-अलग शिक्षा, कार्य करने की क्षमता, कौशल एवं उत्पादकता में अंतर पाया जाता है।

6½- lkekftd ,oɪ lklkʃrd rRokɪ dk feJ.k

श्रम बाजार सामाजिक लैंगिक और सांस्कृतिक कारकों से प्रभावित होता है। श्रम बाजार में हमें उपरोक्त कारकों के अनुसार रोजगार में वितरण देखने को मिलता है, जैसे कुछ कार्य क्षेत्रों में महिलाओं की प्रधानता तथा कुछ क्षेत्रों में पुरुषों की प्रधानता पाई जाती है। इसी तरह सामाजिक और सांस्कृतिक तत्वों का भी प्रभाव हमें श्रम बाजार में देखने को मिलता है।

7½- ifjorɪu'khyrk ,oɪ lek;ktu dh çofʊk

श्रम बाजार में नवीन कौशलों के आधार पर श्रम की मांग में बदलाव होता रहता है। बदलते मांग के अनुरूप श्रमिक शिक्षणप्रशिक्षण प्राप्त कर स्वयं में बदलाव करते रहते हैं। कभी-कभी श्रम बाजार अल्पकालिक घटनाओं से प्रभावित होता है, जैसे मौसम के अनुसार श्रमिक गांव से शहरों की तरफ तथा शहरों से गांव की तरफ पलायन करते रहते हैं, इससे गांव और शहर दोनों बाजारों को समायोजन करना पड़ता है।

8½- Hkkxkfyd fofoèkrk

भारत में राज्यों के बीच श्रम में विविधता देखने को मिलती है। जैसे दक्षिण राज्यों में उच्च स्किल श्रम, स्वास्थ्य सम्बन्धी रोजगार, सूचना एवं प्रौद्योगिकी की अधिकता, पश्चिमी राज्यों में औद्योगिक और विनिर्माण प्रगति, पूर्वोत्तर भारत में प्राकृतिक उत्पाद, कृषि सम्बन्धी अधिकांश उत्पाद, उत्तरी क्षेत्रों में अनौपचारिक एवं कृषि उत्पाद की बहुलता पायी जाती है। जो भौगोलिक विविधता को दर्शाता है।

9½- jktxkj eɪ fofoèkrk

श्रम बाजार में औपचारिक एवं अनौपचारिक, कुशल एवं गैरकुशल सभी प्रकार के श्रम देखने को मिलते हैं।

10½- dɪ'ky o çf'kfɪkr Jfedkɪ dh deh

भारत विकासशील राष्ट्र होने के साथ-साथ श्रम बहुल राष्ट्र भी है। यहां पर निर्धनता तथा अवसरों की कमी के कारण लोगों में कौशल विकास कम पाया जाता है, जिसके कारण अर्थव्यवस्था का अपेक्षित विकास नहीं हो पा रहा है।

11½- Jfed vʊrj.k

उद्योगों एवं सेवा क्षेत्र की अपेक्षा कृषि क्षेत्र कम उत्पादक क्षेत्र होता है, कृषि से प्राप्त होने वाली आय से पारिवारिक जरूरतों को पूरा नहीं किया जा सकता जिसके कारण लोग ऊंची आमदनी के लिए गांव से शहरों की तरफ पलायन कर जाते हैं। बोरुआ (2019) ने उल्लेख किया है कि 1951 से 2012 के बीच कृषिगत क्षेत्र से ग्रामीण क्षेत्र की तरफ लोग बड़े पैमाने पर प्रवास कर गये। इसके अतिरिक्त अन्य विद्वानों ने भी अपने-अपने शोध पत्रों में ग्रामीण क्षेत्र से शहरी क्षेत्र में प्रवासन का उल्लेख किया है। निरन्तर हो रहे इस प्रवासन से ग्रामीण क्षेत्र में कृषिगत कार्य की जिम्मेदारी महिलाओं के ऊपर अतिरिक्त बोझ के रूप में आ गयी है।

12½- de Je 'kfDr Hkkxhmkjh nj

पुरुषों की अपेक्षा महिलाओं की श्रम शक्ति भागीदारी श्रम बाजार में काफी कम है।

13½- vukɪpkfjd Jfedkɪ dh cgyrk

भारतीय श्रम बाजार में अनौपचारिक श्रमिकों प्रधानता पायी जाती है।

14½ dBkj Je cktkj

भारतीय श्रम बाजार में कठोर श्रम बाजार विनियमन मौजूद हैं, जो नियोक्ताओं की स्वतंत्रता को बाधित करते हैं।

2-8 Je dh ekx o vkifr! ,o fu/kkjd

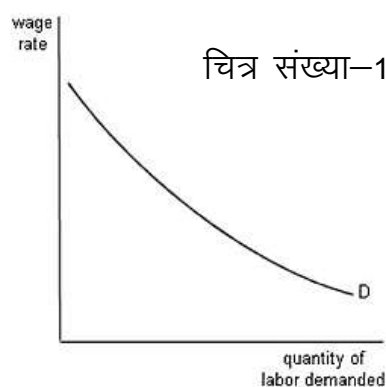
पिछले अध्याय में हम श्रम बाजार के बारे में संक्षिप्त अध्ययन कर चुके हैं। श्रम बाजार में उद्यमी और श्रमिक की मुख्य भूमिका होती है। उद्यमी लाभ कमाने के उद्देश्य से वस्तुओं के उत्पादन के लिए श्रम की मांग करता है तथा श्रमिक अपने आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए आय अर्जित करना चाहता है। आय अर्जित करने के बदले श्रमिक श्रम बाजार में कार्य करने के लिए उद्यत रहता है। प्रस्तुत अध्याय में हम श्रम की मांग और पूर्ति दोनों पक्षों का अध्ययन करेंगे।

v½ Je dh ekx

सामान्यतया श्रम के मांग से आशय श्रम की उस मात्रा से लगाया जाता है जो उद्यमी या नियोक्ता किसी निश्चित दर पर खरीदने के लिए तत्पर रहता है। या श्रम की मांग का तात्पर्य श्रम घंटे से है जिसे नियोक्ता अन्य कई बातों को ध्यान में रखकर श्रमिक को नियुक्त करने के लिए तैयार रहता है। वास्तव में नियोक्ताओं द्वारा श्रम मांग श्रमिक की सेवा को उपयोग करने के लिए किया जाता है। श्रमिकों द्वारा की जाने वाली सेवा श्रम घंटे, प्राप्त होने वाले प्रतिफल एवं नियोक्ता के व्यवहार पर आधारित है।

जिस प्रकार अन्य वस्तुओं की कीमतें बाजार में तय की जाती हैं, उसी प्रकार से श्रम बाजार में श्रम की कीमतें भी तय की जाती हैं। अर्थात् श्रम की कीमतों को तय करने में वस्तु बाजार की तरह दोनों पक्ष श्रम की मांग और श्रम की पूर्ति आवश्यक है। श्रम का मांग वक्र वस्तुओं के मांग वक्र की तरह होता है। श्रम बाजार में यदि बहिर्जात चरों में कोई परिवर्तन न हो तो मजदूरी कम होने पर श्रम की मांग बढ़ जाती है इसके विपरीत मजदूरी बढ़ जाए तो श्रम की मांग कम हो जाती है।

जिसे चित्र संख्या एक से देखा जा सकता है।



1½ Je dh ekx dk çHkkfor djui oky: dkjd

मजदूरी दर उत्पादित वस्तुओं की मांग उत्पादन लागत उद्योगों की प्रकृति तकनीकी परिवर्तन सरकारी नीति अंतर्राष्ट्रीय व्यापार श्रम की सीमांत लागत और सीमांत आय

1½ etnjh nj

मजदूरी दर श्रम की मांग को निर्धारित करने वाला अंतर्जात तत्व है। मजदूरी दर जितना ज्यादा होगी श्रम की मांग उतना ही कम होगी, मजदूरी जितना ही कम होगी श्रम की मांग उतना ही

अधिक होगी, अर्थात् मजदूरी और श्रम की मांग में विपरीत संबंध पाया जाता है।

2½- mRikfnr oLr|vk dh ekx

यदि उत्पादित होने वाली वस्तुओं की मांग अधिक होगी तो उद्यमी बढ़ती मांग को पूरा करने के लिए अतिरिक्त श्रमिकों की मांग या कार्य के लिए अतिरिक्त घंटे में वृद्धि करेगा इस प्रकार श्रम की मांग में वृद्धि या कमी उत्पादित होने वाली वस्तुओं की मांग में कमी व वृद्धि पर निर्भर करता है।

3½- mRiknu ykxr

मजदूरी श्रम की लागत होती है श्रम की मांग केवल श्रम की ही लागत पर नहीं अपितु अन्य साधनों की लागत पर भी निर्भर करता है जैसे भूमि का किराया पूंजी पर देय ब्याज दर इत्यादि।

4½- m|kxk dh çkfr

कुछ उद्योग ऐसे होते हैं जिनमें श्रम की अधिक आवश्यकता होती है तथा कुछ ऐसे उद्योग होते हैं जिसमें श्रम की अपेक्षा पूंजी की अधिक आवश्यकता होती है यदि उद्योग श्रम आधारित वस्तुओं का उत्पादन करता है तो श्रमिकों की मांग अधिक होगी।

5½- rduhdh ifjoriu

तकनीकी प्रगति ने श्रमिकों के कार्यों को संकुचित किया है। अर्थव्यवस्था के प्रत्येक क्षेत्र में निरंतर हो रहे तकनीकी प्रगति ने श्रमिकों से कार्यों को छीन लिया क्योंकि तकनीकी परिवर्तन होने से मजदूरों को तकनीकी आवश्यकताओं के अनुरूप अद्यतन करना पड़ता है। जो अद्यतन रहने में पीछे रह जाते हैं परिश्रम बाजार से बाहर हो जाते हैं।

6½- ljdkjh uhfr

श्रम बाजार में सरकारी हस्तक्षेप से श्रम की मांग प्रभावित होता है। सरकार द्वारा श्रमिकों के हित को सुरक्षित करने के उद्देश्य से जैसे न्यूनतम वेतन, काम के घंटे, कार्य के दौरान अन्य सुविधाएं एवं अवकाश सुविधा इत्यादि से संबंधित श्रम कानून लाती है। श्रम कानून जितना कठोर होता है उतना ही श्रम की मांग कमजोर होती है।

7½- vrjk"Vh; 0;kikj

अंतर्राष्ट्रीय व्यापार से जो वस्तुएं सस्ती दरों पर आयात होती हैं वह अपने समकक्ष वस्तुओं की मांग को कम कर देती हैं। परिणाम स्वरूप सस्ती वस्तुओं का आयात बढ़ जाएगा तथा देश के अंदर वस्तुओं की मांग घटने से उत्पादन कम करना होगा जिससे श्रम की मांग भी घट जाएगी।

8½- Je dh lhekrr vk; ,o lhekrr ykxr

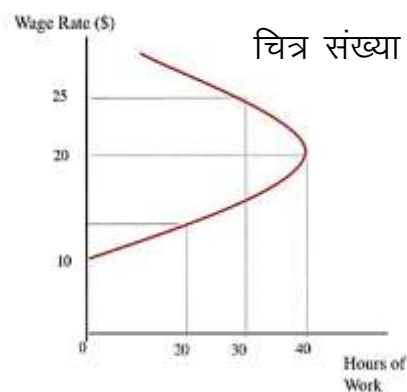
किसी भी श्रमिक को श्रम में लगाए रखने का निर्णय उस श्रमिक की सीमांत आय और सीमांत लागत पर निर्भर करता है। यदि सीमांत आय सीमान्त लागत से अधिक है तो श्रम की मांग की जाएगी। यदि सीमांत आय और सीमांत लागत दोनों बराबर हो जाते हैं तो श्रम की मांग बंद हो जाएगी। यदि श्रम की सीमांत लागत के मुकाबले सीमांत आय कम हो जाय तो श्रम की मांग घट जाएगी।

c½- Je dh ikr

श्रम बाजार का दूसरा पक्ष श्रम आपूर्ति जो श्रमिकों द्वारा की जाती है किसी भी अर्थव्यवस्था में श्रम शक्ति भागीदारी दर कुल श्रम आपूर्ति को निर्धारित करता है। हालांकि कुल श्रम आपूर्ति केवल श्रम शक्ति भागीदारी पर ही नहीं बल्कि यह श्रमिकों द्वारा किए जाने वाले कार्य घंटों पर भी निर्भर करता है। जिन देशों में श्रम शक्ति भागीदारी दर कम है परंतु वहां पर कार्य घंटे में वृद्धि के कारण ही श्रम आपूर्ति ज्यादा है। श्रम का आपूर्ति वक्र वस्तुओं के आपूर्ति वक्र से भिन्न है।

वस्तुओं की कीमत एवं आपूर्ति में सीधा संबंध होता है। प्रारंभ में मजदूरी बढ़ने से श्रम की आपूर्ति भी

बढ़ती है, आय बढ़ने के साथ कुछ सीमा तक श्रम की पूर्ति बढ़ती है परन्तु एक सीमा के पश्चात मजदूरी बढ़ने से श्रम की आपूर्ति गिरने लगती है। इसके पीछे प्रमुख कारण श्रमिक द्वारा अवकाश उपभोग से कार्य को प्रतिस्थापित कर दिया जाता है अर्थात् आय प्रभाव प्रतिस्थापन प्रभाव से अधिक होता है। इसीलिए श्रम का पूर्ति वक्र पीछे की ओर मुड़ने लगता है। जिसे चित्र संख्या 2 से देख सकते हैं।



1½- Je dh iEr dk çHkkfor dju oky dkjd

1½- etnjh nj

मजदूरी दर एवं श्रम की पूर्ति में सीधा संबंध पाया जाता है, अधिक मजदूरी अधिक श्रमिकों को आकर्षित करती है। हालांकि एक सीमा के पश्चात मजदूरी बढ़ने पर श्रमिकों की संख्या नहीं बढ़ती है।

2½- tul[;k

अधिक जनसंख्या होने पर अधिक श्रम आपूर्ति होगी इसकी विपरीत कम जनसंख्या होने पर कम श्रम आपूर्ति होगी of.kdokfn;k का भी यही मानना था की जनसंख्या जितना ज्यादा होगी श्रम आपूर्ति, उत्पादन परिणामतः राज्य की समृद्धि भी उतनी ही ज्यादा होगी।

3½- lkekftd vkj lLkr ekU;rk

यदि समाज, सामाजिक और सांस्कृतिक मानदण्डों के अनुसार संचालित होता है तो श्रम आपूर्ति में महिलाओं की भागीदारी कम हो सकती है। और श्रम की आपूर्ति घट सकती है।

4½- ljdkjh uhfr;k

सरकार द्वारा श्रमिक हित में बनाई गई श्रम नीतियां श्रम बाजार में श्रम आपूर्ति को बढ़ाती है।

5½- ikfjokjd vk;

यदि परिवार में कुछ लोगों की आमदनी बहुत ज्यादा हो तो इससे श्रम आपूर्ति में कमी आती है, जैसे जिन परिवार में आय बहुत ज्यादा होती है, उन परिवार की महिलाएं श्रम बाजार में प्रवेश नहीं करती हैं।

6½- dk;|'khy vk;| ox|

कुल जनसंख्या में यदि 15-64 आयु वर्ग की जनसंख्या ज्यादा होगी तो श्रम आपूर्ति भी ज्यादा होगी।

2-9 l kjk'k

श्रम उत्पादन के लिए एक आवश्यक साधन होने के कारण श्रम एवं श्रम बाजार का अध्ययन भी आवश्यक है। श्रम बाजार में नियोक्ता और श्रमिकों द्वारा अंतर्क्रिया के माध्यम से श्रम की कीमतें श्रम की मात्रा दोनों का निर्धारण होता है। मानवीय भावनाएं होने के कारण श्रम बाजार वस्तु बाजार से भिन्न होता है। मानव

कई तत्वों जैसे भावनाएं, शिक्षा, कौशल, तकनीक, जनांकिकी, सरकारी नीतियों और सामाजिक मानदण्डों से प्रभावित होता है, अतः इसके साथ वस्तुगत व्यवहार नहीं किया जा सकते हैं।

हालांकि श्रम की मांग वस्तु बाजार के मांग की तरह होता है परंतु श्रम की पूर्ति वस्तु बाजार की पूर्ति से थोड़ा भिन्न होता है क्योंकि एक निश्चित सीमा के पश्चात् आय प्रभाव, प्रतिस्थापन प्रभाव से अधिक हो जाता है जिसके कारण श्रम आपूर्ति वक्र पीछे की ओर मुड़ जाता है। श्रम बाजार का विभिन्न दृष्टिकोणों के आधार पर विभाजन से अलग-अलग प्रकार के रोजगार परिलक्षित होते हैं। फ्रीलांस कार्य जो श्रमिकों की लोचशीलता एवं स्वतंत्रता पर आधारित होता है। गिग श्रमिक जिन्हें कोई भी सामाजिक सुरक्षा, कार्य की गारंटी, न्यूनतम वेतन प्राप्त नहीं होता है। भारतीय श्रम बाजार कम महिला श्रम शक्ति भागीदारी दर, अनौपचारिक काम की बहुलता, श्रम प्रवास, बेमेल कौशल, कृषि से उद्योग एवं सेवा क्षेत्र की तरफ श्रम का अंतरण एवं रोजगार स्तर में सामाजिक समूह का असमान वितरण जैसी विशेषताओं से भरा हुआ है।

2-10 ck/k ɕ'u

- 1). प्रस्तुत अध्ययन से हम श्रम बाजार का अर्थ और परिभाषा का अध्ययन करेंगे।
- 2). प्रस्तुत अध्ययन से श्रम बाजार की विशेषताओं को समझ सकेंगे।
- 3). प्रस्तुत अध्ययन में समकालीन श्रम बाजार में प्रचलित रोजगार की नई अवधारणाओं को समझेंगे
- 4). प्रस्तुत अध्ययन से श्रम बाजार की मांग क्या है? मांग को निर्धारित करने वाले कारकों को हम भलीभांति समझ सकेंगे।
- 5). प्रस्तुत अध्ययन से श्रम की पूर्ति क्या है? तथा इसके निर्धारक तत्वों को भी समझ सकेंगे।

2-11 dN mi ;kxh iLrd

- 1). कॉल वर्ग ए० एल० और सोरेंसन ए० बी० (1979), द सोशियोलॉजी आफ लेबर मार्केट एनुअल रिव्यू ऑफ सोशियोलॉजी, 5, 351–379.
- 2). बरुआ वी० के० (2019), द लेबर मार्केट इन इंडिया: श्रम बाजार के परिणाम में असमानता और भेदभाव, पालग्रेव मैक मिलन काम,
- 3). पियरे काहुक, स्टीफेन कार्सिलो, आन्द्रे जिलबर्बर्ग श्रम अर्थशास्त्र (द्वितीय संस्करण 2014), द एम आई टी प्रेस, संयुक्त राज्य अमेरिका, आई एस बी एन—0262027704, 9780262027700,
- 4). कैम्पबेल आर. मैककानेल, स्टेनली एल ब्रू, डेविड ए० मैकफर्सन: कन्टेम्पोरैरी लेबर इकोनॉमिक्स (12वां संस्करण 2010), मैकग्राहिल पब्लिकेशन एल एल सी, 1325 एवेन्यू ऑफ द अमेरिकास, न्यूयार्क, एन वाई 10121. आई एस बी एन—978—1—260—57062—5.
- 5). ए० पी० थिरवाल: विकास का अर्थशास्त्र (9वां संस्करण 2011), पालग्रेव मैकमिलन पब्लिशर्स लिमिटेड, डिविजन ऑफ एसटी० मार्टिन प्रेस, एल० एल० सी०, 175 फिफथ एवेन्यू, न्यूयार्क, एन वाई 10010. आई एस बी एन—978—0—230—39444—5.
- 6). दृष्टि टीम: भारतीय अर्थव्यवस्था (5वां संशोधित संस्करण 2020), दृष्टि पब्लिकेशन, 641, प्रथम तल, डॉ० मुखर्जी नगर, दिल्ली—110009, आई एस बी एन—978—81—945474—3—3.
- 7). वी०सी० सिन्हा और पुष्पा सिन्हा: श्रम अर्थशास्त्र (2017), मयूर पेपर बैक्स गाजियाबाद, दिल्ली. आई एस बी एन—978—8171981991.
- 8). ए०के० मित्तल और एस० बी अग्रवाल (2019), संजीव प्रकाशन, प्रथम तल, धामनी बाजार, चौराहा रास्ता, जयपुर।

- 3.0 उद्देश्य
- 3.1 प्रस्तावना
- 3.2 जनशक्ति नियोजन का अर्थ एवं परिभाषा
- 3.3 जनशक्ति नियोजन की अवधारणा
- 3.4 जनशक्ति नियोजन का उद्देश्य
- 3.5 जनशक्ति नियोजन का महत्व
- 3.6 जनशक्ति नियोजन पूर्व आवश्यकता
- 3.7 जनशक्ति नियोजन की आवश्यकता
- 3.8 जनशक्ति नियोजन की प्रक्रिया
- 3.9 जनशक्ति नियोजन के प्रकार
- 3.10 जनशक्ति नियोजन एवं कौशल विकास
- 3.11 सारांश
- 3.12 बोध प्रश्न
- 3.13 कुछ उपयोगी पुस्तकें

3-0 mnn';

1. प्रस्तुत इकाई के अध्ययन से जनशक्ति का अर्थ एवं अवधारणा को समझने में सक्षम होंगे।
2. प्रस्तुत इकाई के अध्ययन से जनशक्ति नियोजन के महत्व समझ सकेंगे।
3. प्रस्तुत इकाई के अध्ययन से जनशक्ति नियोजन के क्षेत्र को समझने में मदद प्राप्त होगी।
4. प्रस्तुत इकाई के अध्ययन से जनशक्ति नियोजन एवं कौशल विकास के अध्ययन के पश्चात दोनों के बीच संबंधों की व्याख्या करने में सक्षम होंगे।
5. प्रस्तुत इकाई के अध्ययन से आर्थिक विकास में जनशक्ति नियोजन के महत्व को समझ सकेंगे।

3-1 çLrkouk

जनशक्ति नियोजन किसी भी संगठन या राष्ट्र के विकास के लिए रीढ़ की हड्डी के समान है। यह एक ऐसी रणनीति है जिसके अंतर्गत यह सुनिश्चित किया जाता है कि संगठन को सही समय पर, सही संख्या में, आवश्यक कौशल और योग्यताओं से युक्त मानव संसाधन उपलब्ध हो सकें। बदलती हुई आर्थिक परिस्थितियों, तकनीकी प्रगति, और प्रतिस्पर्धी माहौल ने जनशक्ति नियोजन की आवश्यकता को दिन-प्रतिदिन और भी बढ़ा दिया है। जनशक्ति नियोजन केवल मात्रात्मक अनुमान ही नहीं है, बल्कि यह कर्मचारियों की गुणवत्ता, दक्षता, उपयोगिता और दीर्घकालिक स्थिरता सुनिश्चित करने की सुनियोजित प्रक्रिया है। इसके अन्तर्गत वर्तमान मानवशक्ति का विश्लेषण, भविष्य की आवश्यकताओं का पूर्वानुमान, भर्ती, चयन प्रक्रिया, शिक्षणप्रशिक्षण, और पुनःस्थापन जैसे कार्य सम्मिलित किये जाते हैं।

यह नियोजन संगठन को जनशक्ति की अधिकता या कमी से बचाता है, तथा कार्य कुशलता और उत्पादकता को बनाए रखने में मदद करता है। इसके साथ ही, यह कौशल विकास, श्रमिक संतुष्टि, करियर योजना और

संगठनात्मक विकास को भी बढ़ावा देता है। वर्तमान युग में, जहाँ आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस, ऑटोमेशन और डिजिटलीकरण को तेजी से बढ़ावा मिल रहा है, वहीं पर जनशक्ति नियोजन को लचीला और दूरदर्शी बनाना आवश्यक हो गया है। एक सुनियोजित जनशक्ति नियोजन ही किसी संगठन को सतत और समावेशी विकास की ओर अग्रसर कर सकता है। इस प्रकार, जनशक्ति नियोजन न केवल संगठन की कार्यक्षमता को बढ़ाता है, बल्कि समाज और राष्ट्र के समग्र आर्थिक विकास में भी महत्वपूर्ण योगदान देता है। प्रस्तुत इकाई में हम जनशक्ति नियोजन के उद्देश्यों, महत्व एवं आवश्यकताओं का गहन अध्ययन करेंगे।

3-2 tu'kfDr fu;ktu dk vFk ,o ifjHkk"kk

जनशक्ति नियोजन से अभिप्राय प्रबंधकीय कार्य से है जो आर्थिक विकास के लिए यदि अति आवश्यक है तो हमें इसके अर्थ एवं परिभाषा को समझना आवश्यक होगा।

3-2-1 tu'kfä fu;ktu dk vFk

सामान्य तौर पर जनशक्ति के नियोजन का अर्थ श्रमिकों का विवेकपूर्ण प्रयोग करना है। जनशक्ति नियोजन श्रमिकों के अंदर छुपी हुई प्रतिभा/शक्तियों को योजनागत तरीके से अनुकूलतम प्रयोग करना या जनशक्ति नियोजन से तात्पर्य निर्धारित लक्ष्य प्राप्ति हेतु भावी सफलतम रणनीति तैयार करने से है।

3-2-2 tu'kfä fu;ktu dh ifjHkk"kk

,fjd MCY;| cVj d: vu|kj

मानव शक्ति नियोजन वह प्रक्रिया है जिसके द्वारा प्रबंध यह निर्धारित करता है कि संगठन की अपनी मौजूदा मानव शक्ति से वांछित मानव शक्ति स्थिति की ओर कैसे जाना चाहिए। vkxfuf; 1992 ने इसे पारिभाषित किया है कि "यह एक अवधारणा है जिसमें मानव संसाधनों की मांग एवं आपूर्ति, संसाधनों की कमी तथा बर्बादी और उपयोगिता का महत्वपूर्ण विश्लेषण शामिल है"। vkck tkj 2012 ने जनशक्ति नियोजन की अवधारणा को एक ऐसी प्रक्रिया के रूप में माना है, जिसके द्वारा एक संगठन यह सुनिश्चित करता है कि उसके पास सही संख्या में, सही तरह के लोग, सही जगह और सही समय पर हों, और वे ऐसे काम करें कि वे आर्थिक रूप से सबसे उपयोगी हों।

l;|ä jkT; vefjdk d: mRikndrk jkt xkj foHkkx d: vu|kj (1974)

जनशक्ति नियोजन अर्जन या प्राप्ति, प्रतिधारण, उद्यम और मानव संसाधन में सुधार के संबंध में एक रणनीति के रूप में है।

3-2-3 vU; ifjHkk"kk

मानव शक्ति नियोजन किसी उद्यम या व्यवसाय के लिए मानवीय संसाधनों की आवश्यकता का पूर्वानुमान, प्रशिक्षण कौशल विकास आवश्यकता के अनुरूप सही लोग, उचित स्थान, सही संख्या एवं सही समय जो कार्य को कुशलतम तरीके से पूरा करने के लिए प्रबंधन से है।

अथवा

जनशक्ति नियोजन जिसमें मानव संसाधनों की मांग, आपूर्ति, कमी, बर्बादी और उपयोग का महत्वपूर्ण विश्लेषण शामिल है।

3-3 tu'kfDr fu;ktu dh vo/kkj.kk

जनशक्ति नियोजन की प्रमुख अवधारणाएँ किसी संगठन या उद्यम की कार्यक्षमता, साधनों का किफायती के साथ प्रयोग एवं दीर्घकालिक सफलता के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण होती हैं। इसकी व्याख्या निम्नवत प्रकार है।

3-3-1 iokuëku yxkuk

संगठन के भविष्य की आवश्यकताओं के अनुसार कर्मचारियों की संख्या और कौशल के प्रकार का अनुमान लगाया जाता है।

3-3-2 depkfj;k dh vkiEr vkj ekx dk fo'y" k.k

इसके अन्तर्गत वर्तमान कार्यशक्ति की उपलब्धता और भविष्य की जरूरतों के बीच अंतर को पहचान किया जाता है।

3-3-3 cey dk'ky ,o dk'ky virjky dh igpku

कार्य की योग्यता के अनुरूप कर्मचारी की संलग्नता तथा यह समझना कि वर्तमान कर्मचारियों में कौन-कौन से कौशल की कमी है और उन्हें भविष्य में कैसे पूरा किया जा सकता है।

3-3-4 HkrÉ vkj p;u j.kuhfr

यह किसी भी संगठन या उद्यम के लिए अत्यन्त महत्वपूर्ण निर्णय होता है। इसके लिए सही समय पर, सही स्थान पर, सही व्यक्ति को रोजगार में नियुक्त करने की योजना बनानी पड़ती है।

3-3-5 f'k{k.kçf'k{k.k ,o fodkl dk;Øe

कर्मचारियों को आवश्यक एवं गुणवत्तापूर्ण कौशल प्रदान करने के लिए शिक्षणप्रशिक्षण कार्यक्रमों की योजना को विकसित करना एवं उक्त कार्यक्रम को आयोजित करना।

3-3-6 egÜoi.k ink dk lek;ktu ,o çfrèkkj.k j.kuhfr

महत्वपूर्ण पदों जो खाली हो चुके हों या आगामी समय में खाली होने की संभावना है उसके लिए संभावित उत्तराधिकारियों की पहचान और उनका समायोजन करना। कुशल और प्रतिभाशाली कर्मचारियों को संगठन में बनाए रखने के लिए बारीकी से नजर बनाये रखना।

3-3-7 fujrj eY;kdu vkj l'kkèku

जनशक्ति नियोजन की प्रक्रिया को समय-समय पर समीक्षा करने की आवश्यकता होती है, और आवश्यकतानुसार उसमें बदलाव करने की भी आवश्यकता होती है।

3-4 tu'kfä fu;ktu dk mí';

1. संगठन को निरंतर एवं उचित स्टाफ की व्यवस्था
2. कुशल एवं योग्य कर्मचारियों की व्यवस्था
3. संगठन के आकार का विकास करना
4. विद्यमान एवं भावी श्रमिकों का विवेक पूर्ण प्रयोग करना
5. संगठन में आवश्यक मानव शक्ति की आपूर्ति सुनिश्चित करना
6. अर्थव्यवस्था में भावी बदलाव का पूर्वानुमान
7. कर्मचारियों के व्यवहार का विश्लेषण करना
8. नयी इकाई की स्थापना
9. शिक्षण एवं प्रशिक्षण से उत्पादकता बढ़ाना
10. तात्कालिक आवश्यकताओं की पूर्ति
11. जनशक्ति नियोजन के अन्य उद्देश्य

3-4-1 lxBu dk fujrj ,o mfpr LVkQ dh 0;oLFkk

जनशक्ति नियोजन के अंतर्गत संगठन को वर्तमान में आवश्यक श्रम शक्ति के साथ ही साथ आने वाले समय में संगठन से रिटायर होने वाले, नवीन तकनीकी के कारण अप्रासांगिक होने वाली श्रम शक्ति, बीमारी के कारण या अन्य किसी प्राकृतिक कारणों से श्रम शक्ति में होने वाली कमी का अध्ययन पूर्व में किया जाता है।

इसके पीछे मुख्य उद्देश्य आपूर्ति को आवश्यकता के अनुरूप बनाए रखना ताकि विकास की प्रक्रिया निरन्तर गतिमान रहे।

3-4-2 d'ky ,o ;kX; depkfj ;k dh 0 ;oLFkk

किसी संगठन या उद्यम में काम करने वाले श्रमिक को योग्यता के साथ ही साथ कार्य करने का तकनीकी और व्यवहारिक ज्ञान होना चाहिए ताकि कार्य को कम लागत व कम समय में सफाई के साथ किया जा सके। जनशक्ति नियोजन के माध्यम से कुशल एवं योग्य कर्मचारियों की व्यवस्था का उद्देश्य आर्थिक लाभ अधिकतम करने के लिए होता है।

3-4-3 lxBu d i vkdkj dk fodkl djuk

जनशक्ति नियोजन से उद्यम व संगठनों के लाभों में वृद्धि कर संगठन या उद्यम के आकार को बढ़ाने का उद्देश्य होता है।

3-4-4 fo|eku ,o Hkkoh Jfedk dk food i .k ç ;kx

किसी राष्ट्र, संगठन या उद्यम के पास वर्तमान में उपलब्ध एवं भावी समय में तैयार होने वाली मानव शक्ति में शिक्षा, स्वास्थ्य एवं विभिन्न तरह के कौशल प्रदान कर विवेकपूर्ण प्रयोग करना जनशक्ति नियोजन का उद्देश्य है।

3-4-5 lxBu e i vko' ;d ekuo 'kfä dh vkiër lfuf'pr djuk

किसी भी राष्ट्र उद्यम या संगठनों में उत्पादन के लिए आवश्यक मांग को पूरा करने के लिए श्रम शक्ति को उपलब्ध कराने का उद्देश्य जनशक्ति नियोजन का होता है।

3-4-6 vFk0 ;oLFkk e i Hkkoh cnyko dk iokueku

दुनिया में हो रहे नवीन तकनीकी परिवर्तनों (आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस) तथा राष्ट्र के अन्दर विभिन्न क्षेत्रों में परिवर्तन जैसे कृषि क्षेत्र, उद्यम एवं सेवा क्षेत्र में तकनीकी परिवर्तनों का पूर्वानुमान कर श्रम शक्ति तैयार करना।

3-4-7 depkfj ;k d i 0 ;ogkj dk fo'y i "k .k

उत्पादन कार्य को निर्वाध रूप से संचालन के लिए कर्मचारियों के बीच, कर्मचारी और प्रबंधन के बीच तनाव एवं मतभेद जैसी स्थिति से बचने के लिए तथा कर्मठी एवं ईमानदार कर्मचारी का चुनाव कर टीमवर्क का कार्य सौंपना ताकि उत्पादन कार्य को बढ़ाया जा सके। यह कार्य तब तक सम्भव नहीं है जब तक कर्मचारियों के व्यवहार से अवगत नहीं होंगे।

3-4-8 u ;h bdkÄ dh LFkkiuk

जनशक्ति नियोजन कार्य आर्थिक लाभ में वृद्धि के साथ-साथ नयी इकाई की स्थापना के उद्देश्य से जनशक्ति नियोजन का कार्य किया जाता है। फलस्वरूप नयी इकाई की संगठनात्मक संरचना होती है।

3-4-9 f'k{k .k ,o çf'k{k .k l i mRikndrk c< kuk

जनशक्ति नियोजन से उच्च कौशल का विकास का उद्देश्य पूर्व की तुलना में श्रमिकों की उत्पादकता में वृद्धि करना, इसके अतिरिक्त कौशल विकास से समय की भी बचत होती है और बचे हुए समय में और भी उत्पादन कार्य किया जा सकता है।

3-4-10 rRdkfyd vko' ;drkvk dh iër

जनशक्ति नियोजन के माध्यम से प्रशिक्षित श्रमिक रिजर्व रखे जाते हैं तथा श्रमिकों को कौशल आधारित प्रशिक्षण भी प्राप्त होते हैं, जो कभी भी संगठन को तात्कालिक आवश्यकता पड़ने पर तत्काल उपलब्ध हो जाते हैं।

3-4-11 tu'kfä fu;ktu dı vU; mıl';

- वेतन व मजदूरी पर नियंत्रण
- पदोन्नति कर्मचारियों के विकास के रास्ते को खोलना
- कर्मचारियों को प्रशिक्षण एवं विकास हेतु आवश्यकताओं का निर्धारण
- नई परियोजना हेतु लागत का मूल्यांकन करना

3-5 tu'kfä fu;ktu dk egRo

1. उच्च आर्थिक विकास
2. कुशल कर्मचारियों की व्यवस्था करना
3. श्रम शक्ति की क्षमता का पूर्ण उपयोग
4. आवश्यकता के अनुरूप श्रम शक्ति की व्यवस्था
5. श्रम शक्ति की भर्ती हेतु स्रोतों की जानकारी
6. बेरोजगारी में कम करना
7. संगठन में आवश्यकता के अनुरूप परिवर्तन
8. श्रम शक्ति की कमी एवं अधिव्य से बचना
9. बेमेल कौशल से बचाव
10. प्रति इकाई श्रम लागत को घटाना
11. संगठन को स्थिरता प्रदान करना
12. संगठन के पैमाने का विस्तार करना
13. उत्पादकता में वृद्धि करना
14. अन्य संसाधनों का उचित एवं विवेक पूर्ण प्रयोग
15. गुणवत्तापूर्ण उत्पादन कार्य
16. बेहतर नीति निर्माण

3-5-1 mPp vkFkd fodkI

जनशक्ति नियोजन से प्रशिक्षित कर्मचारियों के साथ-साथ अन्य साधनों का उपयोग करते हैं तथा जनशक्ति नियोजन से नवाचार को भी बढ़ावा प्राप्त होता है। श्रमिकों का अधिकतम उपयोग करते हैं जिससे आर्थिक विकास को गति प्राप्त होती है।

3-5-2 Jfedk ei dk'ky fodkI

जनशक्ति नियोजन से श्रमिकों में कौशल विकास की आवश्यकता को चिन्हित कर कौशल विकास तथा जिन श्रमिकों में कार्य के अनुरूप कौशल नहीं है उनमें कौशल विकास, व्यावसायिक शिक्षा को बढ़ावा तथा महिलाओं व युवाओं में कौशल विकास को प्रोत्साहन मिलता है।

3-5-3 Je 'kfä dh {kerk dk il.k mi;kx

जनशक्ति नियोजन के माध्यम से मानव संसाधन विकास जैसे स्वास्थ्य परीक्षण एवं सुधार, तकनीकी एवं व्यवसायिक शिक्षा प्रदान कर श्रमिकों में निहित क्षमता का उत्पादन में पूर्ण उपयोग होता है।

3-5-4 vko';drkvk di vu: i Je 'kfä dh 0;oLFkk djuk

उद्योग या संगठन अलग-अलग वस्तु एवं सेवा के उत्पादन से संबंधित होते हैं ऐसा देखने को मिलता है कि संबंधित उत्पादन की कुशलता से भिन्न या अर्ध-कौशल युक्त श्रमिक कार्यों में संलग्न पाए जाते हैं। इस प्रकार की कमी को जनशक्ति नियोजन में दूर किया जाता है।

3-5-5 Je 'kfä dh HkrÊ gr| lkrk dh tkudkjh

जनशक्ति नियोजन, कार्य के लिए योग्यता एवं कौशल का निर्धारण करता है साथ ही साथ तत्संबंधी कौशल धारित श्रमिकों के स्रोतों यथा ऑनलाइन, एजेंसी, व्यावसायिक संस्थानों एवं रोजगार कार्यालयों की भी जानकारी उपलब्ध कराता है। जो संगठनों के लिए अत्यन्त उपयोगी एवं श्रमिकों तक पहुंच भी आसान होती है।

3-5-6 cjktxkjh ei deh

जनशक्ति नियोजन, मानव शक्ति में तकनीकी व व्यावसायिक प्रशिक्षण के माध्यम से मानव संसाधन विकास कर बेरोजगार व्यक्तियों को रोजगार योग्य बनाता है, तथा यह भी अनुमान लगाता है की अर्थव्यवस्था के किस क्षेत्र को कितना रोजगार चाहिए इसके लिए पहले से रोजगार अवसरों को सृजित करने का काम करता है। इसके अलावा वंचित वर्गों जैसे महिलाओं, दिव्यांगों एवं सामाजिक रूप से बहिष्कृत वर्गों को भी रोजगार के अवसर प्रदान करता है

3-5-7 lxBu ei vko';drk vu: i ifjor'u ;k ljpukRed ifjor'u

अर्थव्यवस्था में हो रहे बदलाव उतारचढ़ाव, पुरानी संस्था में अप्रासंगिक हो गए पदों को समाप्त करना, नए पदों या विभागों की स्थापना करना, उतारचढ़ाव से कर्मचारियों को अवगत करा कर नयी परिस्थिति में कार्य करने के लिए मानसिक रूप से पुनः तैयार करना जनशक्ति नियोजन का अत्यंत महत्वपूर्ण कार्य है।

3-5-8 Je 'kfä dh vfëdre deh l cpkuk

जनशक्ति नियोजन से आवश्यक श्रमिकों का सटीक अनुमान लग जाता है, तथा संगठन में कार्य विभाजन से अधिक या कम कर्मचारियों की जानकारी प्राप्त हो जाती है। संगठन में श्रमिकों की निगरानी से आकस्मिक अवकाश के कारण उत्पन्न होने वाली श्रमिक के कमी की समस्या नहीं आने पाती एवं निश्चित समयान्तराल पर कर्मचारियों के पुनरीक्षण से भी श्रम अधिक एवं कमी जैसी समस्या का सामना नहीं करना पड़ता है।

3-5-9 cey dk'ky l cpko

जनशक्ति नियोजन अर्थव्यवस्था के सभी क्षेत्रों में पूर्वानुमान लगता है कि किस क्षेत्र को कौन से कौशल की आवश्यकता है तथा जो लोग पहले से कार्य में संलग्न हैं, उनमें कौन से कौशलों की कमी है तथा उनको पूरा कैसे किया जाय। तथा नव प्रवर्तन तकनीकी के अनुसार शैक्षणिक व्यवसायिक संस्थानों के पाठ्यक्रम में बदलाव की पहल कर कौशल विकास को प्रोत्साहित करता है, जो वर्तमान में भी आवश्यकता है।

3-5-10 çfr bdkÄ Je ykxr dk ?kVuk

जनशक्ति नियोजन श्रमिकों को प्रशिक्षित कर, कार्य विभाजन और विशिष्टीकरण कर मशीन और मानव का उचित अनुपात तय कर, आउटसोर्सिंग कर्मचारियों को नियुक्त करने का सुझाव देकर प्रति इकाई श्रम लागत को घटा सकती है।

3-5-11 lxBu dk fLFkjrk çnku djuk

जनशक्ति नियोजन की सटीक पूर्वानुमान नीति कुशल अंतराल को पूरा कर कर्मचारियों में असंतोष को दूर कर अधिक या काम स्टाफ जैसी समस्या को संतुलित कर संगठन को स्थिरता प्रदान करती है

3-5-12 lxBu di ileku dk foLrkj

जनशक्ति नियोजन श्रमिकों में प्रशिक्षण एवं कौशल उन्नयन, पैमाने विस्तार हेतु नए श्रमिकों का पूर्वानुमान, वितीय लागत का को अनुशासित कर, अन्य रुकावटों को न्यूनतम कर तथा सस्ते श्रम आपूर्ति के

स्रोतों का सुझाव देकर पैमाने को वृहद रूप प्रदान करने में मदद करता है।

3-5-13 mRikndrk ei of)

जनशक्ति नियोजन मानवीय संसाधनों में निवेश की आवश्यकता पर जोर देता है, तथा योग्य और कुशल जनशक्ति का निर्माण कर समयबद्ध कार्ययोजना, कर्मचारियों में अनुशासन, कार्य के लिए कर्मचारियों की भूमिका का विभाजन, विशिष्टीकरण के आधार पर रोजगार का बंटवारा साथ ही मशीनों और श्रमिकों की उपयोगिता के आधार पर इनका बंटवारा उत्पादकता में वृद्धि को बल प्रदान कर सकता है।

3-5-14 Je 'kfä dī lkFk vU; lkëkuk dk mfpr ç;kx

श्रम शक्ति को धारित योग्यता के अनुरूप मशीनों के साथ संलग्न किया जाता है, तथा किस मशीन पर कितने श्रमिक लगेंगे, श्रमिकों का अनुशासन यानी मशीनों को किसी भी प्रकार की क्षति न पहुंचना एवं कच्चे माल की बरबादी होने से बचाव करना ताकि उत्पादन कार्य निरंतर रूप से जारी हो सके। यह जनशक्ति नियोजन के अंतर्गत योजना के तहत निर्धारित किया जाता है।

3-5-15 xī.koUkkīl.k dk;!

जनशक्ति नियोजन से कार्य के उपयुक्त अर्थात् सही व्यक्ति श्रमिक का चुनाव होता है। जिससे तुरंत रहित कार्य होता है जनशक्ति नियोजन श्रमिकों पर क्षमता विपरीत कार्य का बोझ नहीं डालता है। जिससे कमी कार्य पूरे मनोयोग से होता है तथा कर्मचारियों में सामूहिकता और समन्वय की भावना पैदा होती है जिससे कार्य कुशलता की गुणवत्ता में वृद्धि होती है।

3-5-16 cgrj uhfr fuek.k

जनशक्ति नियोजन अर्थव्यवस्था के सभी क्षेत्रों में विकास के अवसरों को तलाशता है जैसे शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगार, कृषि और उद्योग तत्पश्चात् उनके विकास हेतु नीति निर्माण की पृष्ठभूमि तैयार करता है। ऐसा करने से क्षेत्रीय असंतुलनों को भी संतुलित करने में मदद मिलती है तथा सामाजिक वर्गों में व्याप्त असमानता को भी प्रकाश में लाता है, तत्पश्चात् सरकार द्वारा समावेशी नीति बनाई जाती है।

3-6 tu'kfä fu;ktu ioi vko';drk

1. संगठन का स्पष्ट उद्देश्य
2. उच्च स्तर प्रबंधन की स्वीकार्यता
3. श्रम शक्ति संबंधी विश्वसनीय आंकड़ों का स्रोत
4. बेहतर रणनीति
5. पूंजी की उपलब्धता
6. शिक्षणप्रशिक्षण हेतु संस्थाओं का विकास
7. तकनीक एवं आधुनिक संरचना का विकास

3-6-1 lxBu dk Li"V mīl';

मानव शक्ति नियोजन के पूर्व संगठन का लक्ष्य अच्छी तरह से स्पष्ट होना चाहिए। नियोजन से पूर्व उद्देश्य के स्पष्टीकरण हो जाने से नियोजन को एक मजबूत आधार प्राप्त होता है।

3-6-2 mPp Lrj çcèkdh; Lohdk;lrk

जनशक्ति नियोजन से जुड़े सभी महत्वपूर्ण निर्णय जैसे नये कर्मचारियों की भर्ती, शिक्षणप्रशिक्षण संस्थान की स्थापना, पुराने कर्मचारियों का स्थानांतरण एवं पदोन्नति, तकनीकी साधनों की व्यवस्था, उच्च प्रबंधन के हाथों में होता है अतः उनकी पूर्व अनुमति या स्वीकार्यता आवश्यक होती है।

3-6-3 Je 'kfä lçèkh fo'oluh; vkdMk dk lkr

जनशक्ति नियोजन से पूर्व जिन आंकड़ों को नियोजन का आधार बनाया जाना हो वे आंकड़े प्रमाणिक स्रोत के होने चाहिए क्योंकि प्रमाणिक आंकड़ों में सटीकता, वैज्ञानिकता, समयबद्धता, आंकड़ों के निष्पक्ष एवं त्रुटि रहित होने की संभावना प्रबल होती है।

3-6-4 cgrj j.kulfr ,o çHkkoh lxBu

जनशक्ति नियोजन हेतु प्रभावी संगठन हो जो नियोजन के लिए बेहतर रणनीति प्रस्तुत करे, बेहतर रणनीति जैसे लक्ष्य निर्धारित होने चाहिए, आंकड़ों का अच्छा विश्लेषण होना चाहिए, कौन-कौन सी कौशल योजना की जरूरत होगी, बदलती तकनीक के अनुसार क्या बदलाव होने चाहिए इत्यादि तत्वों/कारकों के सम्बन्ध में तैयारी के साथ तत्काल आवश्यक एवं प्रभावी कदम उठाए।

3-6-5 iith dh miyçèkrk

जनशक्ति नियोजन के लिए पूंजी की उपलब्धता प्राथमिक एवं अनिवार्य शर्त है जिनके पास पूंजी उपलब्ध नहीं है वे अन्य साधनों के संपन्न होने के बावजूद भी आर्थिक प्रगति की दौड़ में पीछे हैं क्योंकि इसके पीछे का कारण नियोजन के लिए आवश्यक एवं अनिवार्य साधन का अभाव है।

3-6-6 f'k{k.k çf'k{k.k gr| lLFkkvk dk fodk l

जनशक्ति नियोजन आर्थिक विकास पूर्व योजना है अतः इसके लिए शिक्षणप्रशिक्षण संस्थाएं हैं जो गुणवत्ता और मानकों को ध्यान में रखकर विकास कार्य को सुनिश्चित करती हैं। तथा जिनका उद्देश्य केवल डिग्री एवं प्रमाणपत्र का विकास नहीं बल्कि कार्य की दक्षता को सृजित करना होता है।

3-6-7 rduhdh ,o vkekkfjd ljpuk dh vko'; drk

जनशक्ति नियोजन कार्यक्रम की शुरुआत के लिए आधारिक संरचना का विकास होना अत्यंत आवश्यक है, यह जनशक्ति नियोजन के पूर्व की आवश्यक शर्त है। आधारिक संरचना का विकास जैसे मोबाइल, इंटरनेट, बिजली, शिक्षणप्रशिक्षण प्रदान करने वाली संस्थाएं, सड़क, स्वास्थ्य सुविधाएं होना अत्यंत आवश्यक है। इन आधारभूत संरचना के अभाव में ग्रामीण क्षेत्र के बच्चे, दूरदराज के लोग जो कठिन परिस्थिति में रहते हैं एवं महिलाएं जनशक्ति नियोजन के कार्यक्रम से वंचित रह जाएंगे।

3-7 tu'kfä fu;ktu dh vko'; drk

1. कार्य कुशलता को बढ़ावा देना
2. आर्थिक विकास को गति देना
3. वर्तमान श्रम शक्ति का अनुकूलतम उपयोग करना
4. समय की बचत करना
5. भावी आवश्यक श्रम शक्ति का अनुमान एवं समायोजन
6. संगठन या अन्य इकाई की स्थापना
7. अन्य साधनों का बेहतर उपयोग करना
8. कौशल अंतराल विश्लेषण करना
9. अन्य आवश्यकतायें

3-7-1 dk;| d|'kyrk dk c<kok nuk

जन शक्ति नियोजन से मानव शक्ति का प्रबंधन किया जाता है, व्यक्ति को योग्यता अनुसार कार्य सौंपे जाना, समय-समय पर कर्मचारियों को नवीन तकनीक से संबंधित प्रशिक्षण दिये जाने, अच्छे कार्यों हेतु प्रोत्साहन दिये जाने, पुरानी मशीनों का प्रतिस्थापित करने, कर्मचारियों को फीडबैक प्रदान करने, कर्मचारियों को किसी भी

त्रुटि होने पर सुधार के अवसर प्रदान करने की आवश्यकता है। ये सभी कार्य अच्छे प्रबंधन के अंतर्गत आते हैं जो जनशक्ति नियोजन का महत्वपूर्ण हिस्सा है।

3-7-2 vkEFkd fodkl dk xfr nuk

जैसा कि पूर्व में भी उल्लेख किया जा चुका है कि जनशक्ति नियोजन आर्थिक विकास की पूर्व योजना एवं आवश्यक शर्त हो सकती है। जनशक्ति नियोजन से साधनों का सदुपयोग, समय की बरबादी न होना, बेरोजगारी एवं बेमेल कौशल जैसे कर्मियों के दूर हो जाने से तेज गति के साथ विकास होगा अर्थात् अपेक्षित परिणाम प्राप्त होंगे।

3-7-3 orieku Je 'kfä dk vudyre mi; kx

जनशक्ति नियोजन से नयी श्रम शक्ति को शिक्षणप्रशिक्षण प्रदान कर कौशल विकास तथा पुराने श्रमिकों में बदलाव के अनुरूप पुनः शिक्षणप्रशिक्षण प्रदान कर कौशल को बढ़ावा दिया जाता है। कार्य के लिए टीम का गठन करना जिससे आपसी सहयोग से कार्य और भी बेहतर होता है, किसी भी श्रमिक के ऊपर काम का न तो अधिक और किसी श्रमिक के ऊपर न तो काम का कम बोझ पड़ता है। कार्यों को समयबद्ध बनाना ताकि समय बर्बादी ना हो उपरोक्त विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि यदि श्रम शक्ति का अनुकूलतम प्रयोग (श्रमिक न तो बेकार बैठे न तो जरूरत से ज्यादा काम कर रहे हों) करना है तो जनशक्ति नियोजन करना आवश्यक है।

3-7-4 le; dk cpr

समय के बचत से अभिप्राय काम को कम से कम समय में संपन्न करने से है। जनशक्ति नियोजन से योग्यता अनुसार कर्मचारी, कार्य का पूर्व निर्धारण, बिना किसी रुकावट अधिक कुशलता से कम से कम समय में उत्पादन कार्य संपन्न किया जा सकता है।

3-7-5 Hkkoh Je 'kfä dk vueku ,o lek;ktu

जनशक्ति नियोजन से भविष्य में तैयार होने वाली श्रम शक्ति को प्रशिक्षण एवं उनके प्रयोग हेतु रोजगार के लिए नए अवसरों को सृजित करना या पुराने उद्यम संगठनों में विस्तार कर इन्हें समायोजित किया जा सकता है। जिसके कारण श्रमिक बेकार नहीं पड़ते और आर्थिक विकास भी निरंतर संचालित होता रहता है।

3-7-6 lxBu ;k vU; bdkÄ dh LFkkiuk

जैसा कि पूर्व में भी वर्णित किया जा चुका है कि जनशक्ति नियोजन से उद्यम या संगठन के लाभों में अप्रत्याशित वृद्धि होती है और परिणाम स्वरूप नयी इकाई के गठन को प्रोत्साहन मिलता है।

3-7-7 vU; lkekukl dk cgrj mi; kx

जनसंख्या नियोजन से मानव शक्ति को प्रशिक्षित किया जाता है जिससे वह अन्य साधनों का अनुकूलतम प्रयोग करते हैं। प्रशिक्षित योजना के अनुसार कार्य करने से साधनों के बिना किसी दुरुपयोग अधिकतम उत्पादन होता है। नियोजन से समय, ऊर्जा की बचत एवं उत्पादन में भी निरंतरता प्राप्त होती है। अतः अन्य साधनों के बेहतर उपयोग के लिए जनशक्ति नियोजन किया जाना आवश्यक हो जाता है।

3-7-8 dk'ky vU'rjky fo'y'k.k

जनशक्ति नियोजन में मौजूद श्रमिकों का उपलब्ध कौशल एवं भविष्य के लिए आवश्यक कौशल के बीच अनुमान लगाया जाता है। एक बार सही अनुमान लग जाने से कौशल अन्तराल की कमी को पूरा किया जा सकता है।

3-7-9 vU; vko'; drk, l

- ❖ लागत नियंत्रण
- ❖ संगठन में स्थिरता एवं निरंतरता
- ❖ जनांकिकी लाभांश का सदुपयोग

3-8 tu'kfDr fu;ktu dh ɕfØ;k

किसी भी देश/राष्ट्र, संगठन एवं उद्यम के विकास के लिए जनशक्ति नियोजन आवश्यक है। जनशक्ति नियोजन एक सुनियोजित एवं अनवरत चलने वाली प्रक्रिया है जिसका मुख्य उद्देश्य से निर्बाध रूप से आर्थिक विकास को गति प्रदान करना है। जनशक्ति नियोजन की प्रक्रिया निम्न चरणों में संपन्न होती है।

1. वर्तमान मानव शक्ति श्रम शक्ति का आकलन एवं मूल्यांकन
2. भावी परिवर्तन एवं जरूरतों का अनुमान
3. अन्य कार्य योजना और अनुमान
4. प्रशिक्षण एवं कौशल विकास कार्यक्रम
5. निगरानी एवं पुनरीक्षण

3-8-1 orieku ekuo 'kfä dk vkdyu ,o eY;kdu

यह जनशक्ति नियोजन का पहला चरण है। इसके अंतर्गत किसी राष्ट्र, उद्यम या संगठनों द्वारा सर्वप्रथम श्रम शक्ति की संख्या/कर्मचारियों की संख्या तथा ये कौन-कौन सी योग्यता धारित करते हैं उनके पास कार्य एवं दक्षता का क्या स्तर है का आकलन कर करते हैं।

3-8-2 Hkkoh ifjoriu ,o t:jrk dk vueku

वर्तमान मानव शक्ति आकलन एवं मूल्यांकन के पश्चात् भविष्य में होने वाले परिवर्तनों जैसे किस प्रकार के श्रमिकों की आवश्यकता होगी?, कौन-कौन से कौशल प्रशिक्षण की आवश्यकता होगी?, कौशल विकास हेतु पूंजी की क्या आवश्यकता होगी?, उद्यम एवं संगठनों को कितनी मात्रा में श्रमिकों की आवश्यकता होगी? तथा वर्तमान में कितने श्रमिक उपलब्ध हैं? इसके साथ ही यह भी अनुमान लगाया जाता है कि प्रमोशन या स्थानांतरण के पश्चात् कितने श्रमिक की आवश्यकता होगी? अन्य स्रोतों या बाह्य स्रोतों से कितने श्रमिक की आपूर्ति होगी? तथा उनके कौशल का स्तर क्या होगा? इत्यादि जैसे अति आवश्यक सवालों को अनुमानित किया जाता है।

3-8-3 vU; dk;l ;ktuk vkj vueku

इसके अंतर्गत मानव शक्ति का स्थानांतरण, प्रोन्नति तथा इससे होने वाली असुविधाओं और समायोजन जैसे समय और वित्तीय व्यय दोनों के संदर्भ में अनुमान लगाया जाता है।

3-8-4 ɕf'k{k.k ,o dk'ky fodkI dk;Øe

उक्त चरण में चिह्नित की गई समस्याओं को दूर करने हेतु आवश्यक कदम उठाए जाएंगे जैसे श्रम शक्ति की संख्या के अनुरूप आवश्यक प्रशिक्षण केंद्र में स्थापित किए जाएंगे, नए श्रमिकों को प्रारंभिक स्तर पर कौशल विकास हेतु प्रशिक्षित किया जाएगा एवं पुराने श्रमिकों में कौशल अंतराल दूर करने हेतु प्रशिक्षण प्रदान कर कौशल विकास किया जाएगा।

3-8-5 fuxjkuh ,o iujh{k.k

श्रमिकों की सही संख्या, सही स्थान, उपयुक्त प्रशिक्षण, आवश्यक नवीन तकनीकी साधनों की व्यवस्था के उपरांत समय-समय पर जनशक्ति नियोजन का पुनरीक्षण किया जाता है इससे नियोजन की सफलता, असफलता एवं आवश्यक सुधारों से अवगत होने का अवसर प्राप्त होता है तथा आवश्यकता के मुताबिक इसमें सुधार किया जाता है। इस प्रकार जनशक्ति नियोजन एक सुनियोजित एवं अनवरत चलने वाली प्रक्रिया है।

3-9 tu'kfä fu;ktu dI ɕdkj

समय के दृष्टिकोण के आधार पर जनशक्ति नियोजन के दो भाग होते हैं।

- 1). दीर्घकालिक जनशक्ति नियोजन

2). अल्पकालीन जनशक्तिनियोजन

3-9-1 nh?kɪdkfyd tu'kfä fu;ktu

दीर्घकालिक जनशक्ति नियोजन का तात्पर्य ऐसे नियोजन से है, जिसकी अवधि कम से कम 2 वर्ष हो या इससे अधिक होती है।

v- nh?kɪdkyhu tu'lɪ[;k fu;ktu dɪ mɪl';

- भावी जरूर का पूर्वानुमान लगाना
- संगठन या उद्यम के लक्ष्यों के अनुरूप जनशक्ति तैयार करना
- उच्च उत्पादकता के साथ-साथ लागत न्यूनतम करना
- संगठन के पैमाने में बदलाव

c- nh?kɪdkyhu tu'kfä fu;ktu dɪ ʧeɪ[k egʊoiɪ.k rRo

1- Hkkoh tu'kfä dk iokueku

समय व्यतीत होने के साथ ही साथ संगठन या व्यावसायिक उपक्रम के आकार में भी वृद्धि होती जाती है और लाभ में वृद्धि होने तथा और लाभ प्राप्त होने की लालसा ने नयी इकाइयों की स्थापना हेतु प्रेरित करती हैं। जिसके कारण पहले के मुताबिक अब ज्यादा श्रमिक की जरूरत एवं नवीन तकनीकी साधनों के आगमन से ज्यादा कौशल की जरूरत पड़ेगी। दीर्घकालीन जनशक्ति नियोजन में पूर्व में ही उक्त सम्बन्धित आवश्यकताओं का अनुमान लगा लिया जाता है।

2- tu'lɪ[;k dh orieku flFkfr ,oɪ Hkkoh vko';drkvkɪ dɪ lɪcək eɪ mɪ;Drrk

इसके अंतर्गत वर्तमान में उपलब्ध कर्मचारियों की संख्या कर्मचारियों के पास उपलब्ध कौशल कार्य का अनुभव एवं दक्षता प्राप्त लोगों की समीक्षा की जाती है, तथा भावी समय में होने वाले परिवर्तनों के अनुरूप इनकी कितनी उपयोगिता हो सकती है, का मूल्यांकन किया जाता है। वर्तमान कर्मचारियों की परिप्रेक्ष्य में भावी अनुमान लगाना इसलिए भी महत्वपूर्ण है कि कुछ कर्मचारी आगामी समय में सेवामुक्त हो जाएंगे तथा कुछ के पास कार्य का अनुभव बढ़ जाएगा इन्हें कैसे समायोजित किया जाएगा इसका उपयोगी हल हमें प्राप्त होता है।

3- depkfj;ɪ eɪ ektɪn deh dk nj djuk

कर्मचारियों से संबंधित समस्त सूचनाओं के संकलन होने के पश्चात उनमें मौजूद कमियों की सूची बनाकर संबंधित कर्मचारियों को अवगत कराया जाता है, जिससे वह अपेक्षित सुधार कर सकें तथा संगठन या उद्यम में अपना महत्वपूर्ण योगदान दे सकें। इसके अतिरिक्त नियोजन के प्रगति एवं प्रभावों के बारे में जानकारी प्राप्त करने के लिए निगरानी और मूल्यांकन की भी जरूरत होती है।

3-9-2 vYidkyhu tu'kfä fu;ktu

अल्पकालीन जनशक्ति नियोजन की अवधि 1 वर्ष से कम होती है। अल्पकालीन जनशक्ति नियोजन के प्रमुख तत्व निम्नलिखित हैं।

v- vYidkyhu tu'kfä fu;ktu dɪ rRo

1- orieku depkfj;ɪ eɪ dk'ky vɪrjky dh deh ijk djuk

ऐसी स्थिति का सामना तब करना पड़ता है, जब रोजगार के आवश्यक कौशल से कर्मचारियों के पास कौशल से भिन्न हो इसका समायोजन यह समस्या का हल निम्न प्रकार से किया जाता है।

v- depkfj;ki di ikl ;kX;rk vko';d ;kX;rk l de gk

यदि ऐसी दशा उत्पन्न होती है, तो जनशक्ति नियोजन से कर्मचारियों को आवश्यक प्रशिक्षण प्रदान कर योग्यता के अनुरूप तैयार किया जा सकता है, अगले उपाय के रूप में कर्मचारियों को ऐसे कर्मचारी से प्रतिस्थापित करना चाहिए जो आवश्यक योग्यता आधारित करते हों, यदि उपरोक्त दोनों कार्यों में कोई भी संभव नहीं हो पाये तो कर्मचारी को कार्य से हटा या अपदस्थ भी कर सकते हैं, परंतु कर्मचारियों को अपदस्थ करने से बुरे परिणाम भी हो सकते हैं।

Ck- depkfj;ki di ikl ;kX;rk] vko';d ;kX;rk l vfked gku i j

यदि ऐसी स्थिति उत्पन्न होती है, तो कार्य का उन्नतिकरण अर्थात् योग्यता के अनुरूप आवश्यक मशीनों एवं तकनीकी प्रबंधन के बारे में विचार करना यदि संगठन के पास उच्च योग्य कार्य उपलब्ध हो तो कर्मचारी को परिवर्तन कर आवश्यकता के अनुरूप कार्यों में संलग्न कर देना चाहिए या अन्य कर्मचारियों के प्रशिक्षण या निरीक्षण जैसे कार्यों में लगा देना चाहिए।

3-10 tu'kfDr fu;ktu ,o dk'ky fodkl

अब तक किए गए विश्लेषण से जनशक्ति नियोजन को हम अच्छी तरह से समझ चुके हैं, जनशक्ति नियोजन के लिए कौशल विकास एक अनिवार्य तत्व है, कौशल विकास के अभाव में जनसंख्या नियोजन के उद्देश्यों को पूरा नहीं किया जा सकता है। यदि बारीकी से दोनों के महत्व का अध्ययन करें तो हमारे समक्ष एक दूसरे के प्रति उपयोगिता की दो बातें निकल कर आती हैं।

1. कौशल विकास से जनशक्ति के उद्देश्यों को पूरा करने में बड़ी सफलता प्राप्त होती है।
2. जनशक्ति नियोजन ने श्रम शक्ति की कमियों को प्रकाश में लाकर कौशल विकास के विस्तार को प्रोत्साहन दिया है।

उपरोक्त दोनों कथनों से एक दूसरे के प्रति महत्वपूर्ण भूमिका नजर आती है, प्रस्तुत इकाई में हम कौशल विकास का अध्ययन करेंगे जिससे जनशक्ति नियोजन को मजबूती प्राप्त होती है। जन शक्ति नियोजन के लिए श्रमिक से संबंधित शिक्षण और प्रशिक्षण कार्य किया जाता है। हम यहां पर पहले श्रमिक शिक्षा को तत्पश्चात् श्रमिक प्रशिक्षण को पारिभाषित कर अध्ययन करेंगे।

v- Jfed f'k{kk

lkekftd foKku 'kCndk'k di vu|lkj श्रमिक शिक्षा से आशय **Jfed f'k{kk Jfedk dk viuh leL;kvki di fuokj.k dju ei lgk;d gkrh gi og 0;fäxr :i ei lgk;d u gkdj lekt di lnL; gku di ukri mudh lgk;rk djr g**A श्रमिक शिक्षा यदि vU; 'kCnk ei 0;kid vFkk di vrxr व्यक्त करें तो 'श्रमिक शिक्षा का अर्थ श्रमिकों के कर्तव्यों, अधिकारों, औद्योगिक संबंधों, स्वास्थ्य-सुरक्षा व सामाजिक चेतना के विषय में सामान्य समझ प्रदान करती है। इस प्रकार श्रमिक शिक्षा अपने अंतर्गत अनेक तत्वों को शामिल करता है'।

c- Jfed cf'k{k.k

प्रशिक्षण श्रमिक को किसी विशिष्ट कार्य करने के लिए कला विकसित करता है, f|yli di vu|lkj **fd lh fof'k"V dk;| dk dju di fy, depkfj;ki di Kku ,o dk'ky ei of) di dk;| dk cf'k{k.k djr g**

1- cf'k{k.k dh fo'k"krk,|

1. प्रशिक्षण क्रमबद्ध व्यवस्थित अध्ययन है।
2. श्रमिक कर्मचारी के ज्ञान एवं कौशल को बढ़ावा देता है।
3. कर्मचारी की कार्य कुशलता में वृद्धि करता है।

4. कर्मचारी प्रेरित और आत्मविश्वास से भर जाता है।
5. कर्मचारियों को सीखने के प्रति जरूरत उत्पन्न करता है अर्थात् कर्मचारियों के अन्दर जिज्ञासा उत्पन्न करता है।

2- ढ़'k{k.k dk mÍ';

1. प्रशिक्षण से विशिष्टीकरण को बढ़ावा मिलता है।
2. प्रशिक्षण से नए व अनुभवहीन कर्मचारियों को प्रशिक्षित करना।
3. निम्न लागत पर उत्पादन कार्य संभव करना।
4. नवीन तकनीक एवं सिद्धांतों को व्यवहारिक जीवन में प्रयोग करने की कला सिखाना।
5. कर्मचारियों को कार्य के प्रति अनुशासित बनाना।
6. कार्य के दौरान समस्याओं को हल करने का नया तरीका प्रस्तुत करना।
7. कार्य समायोजन की क्षमता का विकास करना।

3- ढ़'k{k.k dÍ ॢdkj

1- ॢo'kkRed ढ़'k{k.k

इसके अंतर्गत मुख्य रूप से कर्मचारियों के संगठन के उद्देश्यों, उत्पादन एवं नीतियों, कार्य की दशाओं इत्यादि से परिचित कराना होता है। इस प्रशिक्षण में कर्मचारियों को निम्नलिखित जानकारी दी जाती है।

1. संगठन के इतिहास विकासात्मक –प्रबंधकीय या उत्पाद की सेवाओं के बारे में।
2. संगठन के कर्मचारी नीति के बारे में—कर्मचारी से की जाने वाली अपेक्षाएं इसके अन्तर्गत शामिल की जाती हैं।
3. संगठन द्वारा प्रदत्त सेवाएं—सामाजिक लाभ हुआ कल्याणकारी सुविधाओं के बारे में जानकारी प्रस्तुत की जाती है।
4. संगठन पर्यवेक्षण एवं सहयोगी की कार्यकर्ताओं से परिचय।
5. कर्मचारी के कार्य संबंधी जानकारियां—कर्मचारियों के कर्तव्य उत्तरदायित्व कार्य व्यवस्था इतिहास के सम्बन्ध में जानकारियां।
6. अन्य कार्यों एवं दायित्व से अवगत कराना।

2- dk;Í ॢ'k{k.k

कार्य को किस तरह से प्रारम्भ किया जाना है, कार्य के दौरान बरती जाने वाली सावधानियां, मशीनों का प्रयोग करने के तौर-तरीके, कार्य के दौरान संभावित खतरों से अवगत कराना एवं उत्पन्न समस्याओं पर नियंत्रण कैसे पाना है। इत्यादि के बारे में प्रशिक्षित किया जाता है।

3- inkuufr ढ़'k{k.k

पदोन्नति के पश्चात उच्च पद से संबंधित कार्यों के बारे में प्रशिक्षित किया जाता है। ताकि प्राप्त नवीन पद की जिम्मेदारियों को सफलतापूर्वक कर्मचारी निर्वहन कर सके।

4- iujkH;kÍ ॢ'k{k.k

कर्मचारियों को बदलते समय एवं परिस्थिति के अनुरूप कौशल को अद्यतन करने की जरूरत पड़ती है। नये आविष्कार जैसे नई मशीनों का आगमन, पुरानी मशीनों का

उच्चीकरण, नयी तकनीकी, उत्पादन के नये-नये तौर तरीके के कारण बीच-बीच में प्रशिक्षण दिए जाने की आवश्यकता होती है।

5- Ij{k k çf'k{k.k

कार्यवधि के दौरान कर्मचारियों को उपक्रम की सुरक्षा से संबंधित जानकारी दी जाती है ताकि किसी आकस्मिक आपदा के दौरान कर्मचारी आपदा से बच सके।

I- dk'ky fodkI di çdkj

शिक्षक एवं प्रशिक्षण द्वारा अर्जित किए गए कौशल निम्न प्रकार के होते हैं।

- आधार क्या बुनियादी कौशल।
- तकनीकी कौशल।
- व्यवहारिक कौशल जिसे सॉफ्ट कौशल के नाम से भी जानते हैं।
- डिजिटल कौशल।

3-11 I kjk'k

जनशक्ति नियोजन एक ऐसी रणनीतिक प्रक्रिया है जो सुनियोजित एवं अनवरत चलती है। जनशक्ति नियोजन से किसी संगठन, उद्योग या राष्ट्र की वर्तमान एवं भविष्य की मानवीय साधन संबंधी आवश्यकताओं का पूर्वानुमान लगाकर, उसके आपूर्ति की योजना बनाई जाती है। यह जनशक्ति नियोजन न केवल कर्मचारियों की संख्या तक सीमित होता है, बल्कि उनके कौशल, कार्य कुशलता, योग्यता, स्थान और समय की उपयुक्तता पर भी आधारित होता है। इसका मुख्य उद्देश्य कार्यक्षमता बढ़ाना, उत्पादन में निरंतरता बनाए रखना, और आर्थिक विकास को बढ़ावा देना होता है। जनशक्ति नियोजन की प्रक्रिया में वर्तमान श्रम शक्ति का मूल्यांकन, भावी आवश्यकताओं का अनुमान, कौशल अंतराल की पहचान, प्रशिक्षण योजनाएँ, उपयुक्त नियुक्तियाँ, और मूल्यांकन शामिल होते हैं। इसके लिए विश्वसनीय आँकड़ों, स्पष्ट उद्देश्यों, पर्याप्त पूंजी, तथा तकनीकी एवं आधारीक संरचना की आवश्यकता होती है।

यह नियोजन दीर्घकालिक (2 वर्ष या 2 वर्ष से अधिक) और अल्पकालिक (1 वर्ष से कम) दोनों रूपों में होता है। दीर्घकालिक नियोजन का उद्देश्य भावी श्रम शक्ति तैयार करना, संगठन का विस्तार करना और लागत में कमी कर उत्पादकता को बढ़ाना है। वहीं, अल्पकालिक नियोजन में तत्कालीन आवश्यकताओं की पूर्ति, कौशल सुधार और तात्कालिक श्रमिकों की व्यवस्था हेतु किया जाता है। जनशक्ति नियोजन कौशल विकास से प्रत्यक्ष रूप से जुड़ा हुआ है। श्रमिक शिक्षा, तकनीकी प्रशिक्षण और विभिन्न प्रकार के कौशल (जैसे तकनीकी, सॉफ्ट स्किल, डिजिटलीकरण आदि) प्रदान कर श्रमिकों को आवश्यकता के अनुरूप बनाया जाता है। इससे न केवल श्रम शक्ति का सदुपयोग होता है, बल्कि बेरोजगारी, बेमेल कौशल, उत्पादन में रुकावट जैसी समस्याओं से भी बचाव होता है। अतः, जनशक्ति नियोजन किसी भी देश या संगठन की आर्थिक समृद्धि और संस्थागत मजबूती एवं स्थिरता के लिए एक आवश्यक और अनवरत चलने वाली प्रक्रिया है।

3-12 ck/k ç'u

1. जनशक्ति नियोजन क्या है? अपने शब्दों में परिभाषित कीजिए।
2. जनशक्ति नियोजन की महत्वपूर्ण अवधारणाओं का उल्लेख कीजिए।
3. जनशक्ति नियोजन के उद्देश्य एवं महत्व पर प्रकाश डालिए।
4. जनशक्ति नियोजन की प्रक्रिया को अपने भाषा में समझाइए।
5. जनशक्ति नियोजन के पूर्व की आवश्यकताओं का उल्लेख कीजिए।
6. जनशक्ति नियोजन एवं कौशल विकास की अंतर निर्भरता का उल्लेख कीजिए।

1. एन० सी० ई० आर० टी० (2022–23), संसाधन के रूप में लोग, श्री अरविन्द मार्ग, नयी दिल्ली, 110016, आई एस बी एन 81–7450–523–7
2. वी०सी० सिन्हा और पुष्पा सिन्हा: श्रम अर्थशास्त्र (2017), मयूर पेपर बैक्स गाजियाबाद, दिल्ली. आई एस बी एन–978–8171981991.
3. इण्डिया इम्प्लॉयमेंट रिपोर्ट (2024), यूथ इम्प्लॉयमेंट, एजुकेशन और स्किल, इंस्टीट्यूट फॉर ह्यूमन डेवलपमेंट, इंटरनेशनल लेबर ऑर्गनाइजेशन।
4. बरुआ वी० के० (2019), द लेबर मार्केट इन इंडिया: श्रम बाजार के परिणाम में असमानता और भेदभाव, पालग्रेव मैक मिलन काम
5. पियरे काहुक, स्टीफेन कार्सिलो, आन्द्रे जिलबर्ग श्रम अर्थशास्त्र (द्वितीय संस्करण2014), द एम आई टी प्रेस, संयुक्त राज्य अमेरिका, आई एस बी एन–0262027704, 9780262027700,
6. कैम्पबेल आर. मैक्कानेल, स्टेनली एल ब्रू, डेविड ए० मैकफर्सन: कन्टेम्पोरैरी लेबर इकोनॉमिक्स (12वां संस्करण2010), मैक्ग्राहिल पब्लिकेशन एल एल सी, 1325 एवेन्यू ऑफ द अमेरिकास, न्यूयार्क, एन वाई 10121. आई एस बी एन–978–1–260–57062–5.
7. दृष्टि टीम: भारतीय अर्थव्यवस्था (5वां संशोधित संस्करण2020), दृष्टि पब्लिकेशन, 641, प्रथम तल, डॉ० मुखर्जी नगर, दिल्ली–110009, आई एस बी एन–978–81–945474–3–3.
8. ए०के० मित्तल और एस० बी अग्रवाल (2019), संजीव प्रकाशन, प्रथम तल, धामनी बाजार, चौराहा रास्ता, जयपुर.

bdkb| dh : ij|kk

- 4.0. उद्देश्य
- 4.1. प्रस्तावना
- 4.2. औद्योगिक श्रम का अर्थ एवं परिभाषा
- 4.3. भारत में उद्योग सह श्रमिक का ऐतिहासिक विकास
- 4.4. भारत में औद्योगिक श्रमिकों के प्रकार
- 4.5. भारत में औद्योगिक श्रमिकों का महत्व
- 4.6. भारत में औद्योगिक श्रमिकों की विशेषताएँ
- 4.7. भारत में औद्योगिक श्रमिकों की समस्याएं
- 4.8. भारत में श्रमिक हित सम्बन्धी श्रम कोड
- 4.9. सारांश
- 4.10. बोध प्रश्न
- 4.11. कुछ उपयोगी पुस्तकें

4-0 mnn';

1. प्रस्तुत इकाई के अध्ययन से औद्योगिक श्रम के अर्थ एवं परिभाषा से अवगत होंगे।
2. प्रस्तुत इकाई के अध्ययन से भारत में उद्योगों एवं श्रम के ऐतिहासिक विकास को समझने में मिल सकेगी।
3. प्रस्तुत का इकाई का अध्ययन उद्योगों में संलग्न श्रमिकों के प्रकार को समझने में बेहतर उपयोगी साबित होगा।
4. प्रस्तुत इकाई के अध्ययन से उद्योगों में संलग्न श्रमिकों के महत्व पर प्रकाश डाला जायेगा।
5. प्रस्तुत इकाई के अध्ययन में औद्योगिक श्रमिकों की समस्या एवं श्रम कोड (2019) का उल्लेख करेंगे।

4-1 çLrkouk

भारत एक विकासशील राष्ट्र है, जहां औद्योगीकरण ने आर्थिक विकास के साथ-साथ, सामाजिक एवं तकनीकी विकास को भी गति प्रदान किया है। साथ ही साथ, श्रमिक वर्गों में विशेषकर औद्योगिक श्रमिक जो देश की उत्पादन प्रणाली को मजबूती प्रदान किया है। औद्योगिक श्रमिक वे श्रमिक होते हैं जो विभिन्न प्रकार के उद्योगों जैसे कपड़ा, इस्पात, रासायनिक, सीमेंट, खनन, निर्माण आदि क्षेत्रों में शारीरिक व मानसिक श्रम के रूप में योगदान देते हैं। भारत में औद्योगिक श्रमिकों की अनेक विशेषताएँ दिखायी देती हैं। इनमें से अधिकांश श्रमिक ग्रामीण पृष्ठभूमि एवं कृषिगत क्षेत्र से आते हैं, और उन्हें शहरों की जीवनशैली अपनाने में कठिनाई होती है। इसके साथ ही साथ कम शिक्षा, प्रशिक्षण की कमी एवं सीमित कौशल वाले होते हैं परिणामस्वरूप कम वेतन, रोजगार की अनिश्चितता तथा खराब स्वास्थ्य सुविधाओं जैसी समस्याओं का सामना करते हैं।

भारत में अभी भी संगठित क्षेत्र की तुलना में असंगठित क्षेत्र में श्रमिकों की संख्या बहुत अधिक है, जहाँ पर श्रमिकों के अधिकारों का हनन एवं शोषण होना साधारण सी बात है। औद्योगिक श्रमिकों के सामाजिक जीवन की स्थिति भी अत्यंत जटिल है, इन्हें लिंग के आधार पर तथा जाति के आधार पर भेदभाव का सामना करना पड़ता है। औद्योगिक मालिकों द्वारा श्रमिकों से लंबे समय तक कार्य लिया जाता है, तथा ये लोग

आवश्यक मूलभूत सुविधाओं से वंचित रहते हैं। अधिकांश श्रमिक निम्न जीवन स्तर, झुग्गी बस्तियों में जीवन, कुपोषण और चिकित्सा सुविधाओं के अभाव में जीवन यापन करते हैं।

अतः भारत में औद्योगिक श्रम की भूमिका केवल उत्पादन तक ही सीमित नहीं है, बल्कि वह सामाजिक परिवर्तन, शहरीकरण को बढ़ावा और श्रमिकों के जीवन स्तर में बदलाव तक व्याप्त है। इन श्रमिकों की स्थिति में सुधार के लिए आवश्यक श्रम कानूनों का क्रियान्वयन, सामाजिक सुरक्षा और कौशल विकास को प्रोत्साहन देना आवश्यक है, जिससे एक समावेशी और न्यायसंगत विकास होना सुनिश्चित हो सके। प्रस्तुत इकाई में हम औद्योगिक श्रम के अर्थ, परिभाषा के साथ उद्देश्यों एवं महत्व का अध्ययन विस्तार से करेंगे।

4-2 vk|kfxd Je dk vFk ,o ifjHkk"kk

पिछले इकाई में हमने श्रम के बारे में पढ़ा, श्रम का अर्थ श्रमिक द्वारा किए जाने वाले मानसिक व शारीरिक दोनों कार्यों से लगाया जाता है। प्रस्तुत इकाई में हम औद्योगिक श्रम का अध्ययन करेंगे औद्योगिक श्रम से तात्पर्य श्रमिकों के ऐसे शारीरिक व मानसिक श्रम से है, जो औद्योगिक इकाइयों में चाहे वह संगठित हो या असंगठित हो में उत्पादन कार्य से संबंध होते हैं। किसी भी औद्योगिक प्रतिष्ठान जैसे कारखाने, मिल, खदान, बिजली, रेलवे, कृषि उत्पादों से सम्बन्धित उद्योग, वस्त्र उद्योग एवं रसायन उद्योगों को इत्यादि में उत्पादन कार्यों से सम्बन्धित श्रमिकों को औद्योगिक श्रम के रूप में जानते हैं। इन औद्योगिक इकाइयों में श्रमिकों द्वारा वस्तु एवं सेवाओं का उत्पादन, साधनों का रख-रखाव, तकनीकी कार्यों में मुख्य एवं सहायक की भूमिका, सेवा कार्यों में प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष रूप से सम्बन्धित होते हैं। औद्योगिक इकाई के अंतर्गत शारीरिक श्रम करने वालों के अंतर्गत मशीनों एवं औजारों तथा अन्य उपकरण की सहायता से कार्य करने वाले श्रमिकों को शामिल किया जाता है। तथा मानसिक श्रम के अंतर्गत मुख्य रूप से टेक्नीशियन, सुपरवाइजर, इंजीनियर एवं प्रबंधन से संबंधित सदस्यों को शामिल करते हैं, जो होने वाली उत्पादन प्रक्रिया को नियोजित एवं नियंत्रित करते हैं।

औद्योगिक इकाइयों में शारीरिक व मानसिक श्रम करने वालों में पुरुषों के साथ ही साथ महिलाएं एवं बच्चे भी शामिल होते हैं। हालांकि बच्चों से औद्योगिक इकाइयों में कार्य करवाना बच्चों के संवैधानिक अधिकारों के विरुद्ध है जो शोषण के अंतर्गत आता है। संविधान में शोषण के विरुद्ध अधिकार के अंतर्गत अनुच्छेद 24 में प्रावधान है कि 14 वर्ष या 14 वर्ष से कम आयु के बच्चों को कारखाने, उद्योगों या किसी अन्य कार्य में लगाया नहीं जा सकता है। औद्योगिक इकाइयां अलग-अलग उत्पादन से संबंधित होती हैं, और प्रत्येक औद्योगिक इकाई में उत्पादन कई प्रक्रिया से गुजरती है। कुछ औद्योगिक इकाई ऐसी होती है, जिनमें महिलाएं अधिकांश शामिल होती हैं, जैसे वस्त्र/परिधान उद्योग, कृषि आधारित उद्योग, हस्तशिल्प कला, कुटीर उद्योग (बीड़ी, अगरबत्ती, चूड़ियां, बुनाई, कढ़ाई, मिट्टी के बर्तन, पेंटिंग इत्यादि) तथा कॉल सेंटर। कुछ औद्योगिक इकाइयां ऐसी भी हैं जहां पर उत्पादन के कुछ पायदान पर महिलाओं को अधिक प्रयोग किया जाता है, ये प्रायः सामानों की पैकेजिंग या लेबलिंग जैसे कार्यों में ज्यादातर सम्बन्धित होती हैं।

उपरोक्त विश्लेषण से औद्योगिक श्रमिकों के श्रम संबंधी अवधारणा व्यापक अर्थों में समझ प्रदान करती है।

vk|kfxd Je dh ifjHkk"kk

उपरोक्त औद्योगिक श्रम की व्याख्या के पश्चात हम औद्योगिक श्रमिक इस प्रकार परिभाषित कर सकते हैं।

vk|kfxd Je depkjh ;k Jfedk d m l dk ;i xfrfofek l lcfèkr g t k vk|kfxd bdkb ;k e vk|kfpjd ;k vukipkfpjd : i l l i i u u dh tkrh g l A

Vh0 ,u0 Hkxkyhoky d vu l kj

औद्योगिक श्रमिक से आशय कृषि श्रमिक को छोड़कर, कारखाने परिवहन निर्माण और अन्य औद्योगिक इकाइयों में कार्यरत श्रमिकों से है।

My ;kMij d vu l kj

औद्योगिक श्रम सभी प्रकार के रोजगार युक्त कार्यकर्ताओं को औद्योगिक उद्यम में शामिल करता है, जहां लाभ के लिए वस्तु और सेवाओं का उत्पादन किया जाता है।

4-3 Hkkjr e m|kx&lg Jfed dk ,frgkf|d fodkl

औद्योगिक विकास व श्रमिकों के बीच घनिष्ठ संबंध पाया जाता है, जैसे-जैसे नए उद्योगों की स्थापना एवं पुराने उद्योगों में विस्तार हुआ है, वैसे-वैसे श्रमिकों की स्थिति और भूमिका में भी बदलाव आया है। प्राचीन काल से ही भारतीय अर्थव्यवस्था मुख्यरूप से कृषि पर आधारित थी मानव जीवन उपयोगी वस्तुयें प्रमुख रूप से हस्तशिल्प कलाओं पर आधारित था। भारत के कपड़ों की गुणवत्ता पूरे दुनिया में मशहूर था, जिसके कारण भारतीय कपड़ों की मांग ज्यादा थी। लोग वस्त्र उद्योग जैसे क्षेत्र में लगे हुए थे भारत में उत्पादित होने वाली अच्छी गुणवत्ता के मुलायम सूतों के लिए तापमान बहुत अनुकूल था। वस्त्र उद्योग के साथ ही साथ कलात्मक मिट्टी के बर्तन का कार्य भी व्यापक पैमाने पर था।

प्राचीन या आद्यकाल में उद्योगों की कोई कल्पना नहीं थी। सामान्यतया व्यक्ति को केवल दो ही जरूरतें थी पहला भोजन और दूसरा सुरक्षा, भोजन और सुरक्षा के लिए आवश्यक साधनों जैसे लकड़ी और पत्थर के औजारों का विकास हुआ था यही औजार औद्योगिक विकास के प्रतीक और प्रमाण माने जा सकते हैं।

मध्यकालीन दौर में औद्योगिक विकास के लिए काफी अवसर प्राप्त हुए व्यक्ति अपनी जरूरत को पूरा करने के लिए जानवरों का उपयोग करने लगा, वस्तु विनिमय और श्रमिक विशिष्टीकरण प्रचलन में आया, उद्योगों के रूप में लोहार, बढ़ई और बुनकरों द्वारा अपने-अपने उद्यमों की स्थापना किया गया। मुगल काल में भारतीय औद्योगिक विकास अपने प्रगति के पथ पर अग्रसर था। विश्व भर में भारतीय उत्पाद प्रसिद्ध थे, इस समय भारतीय मसाले और नील यूरोपीय देशों को निर्यात किए जाते थे। ढाका की *eIfyu* जो अत्यंत महीन कपड़े के रूप में मशहूर था। जिसे नवाबों और राजघराने के लोग पहनने के लिए दीवाने हुआ करते थे। यह कपड़ा *Qfv djkl* नामक कपास से बनाया जाता था अत्यंत प्रसिद्ध था।

मुगल काल में गांव और शहर दोनों उद्योगों के केंद्र हुआ करते थे। गांव की तुलना में शहर के उद्योग बड़े पैमाने पर लगाए जाते थे। मुगल काल के बाद भारत के उद्योगों में पतन होना शुरू हुआ और बड़े पैमाने पर पतन हुआ। इसका मुख्य कारण पश्चिमी देशों में औद्योगीकरण क्रांति का उदय था। इंग्लैंड में उद्योगों में उच्च स्तरीय मशीनीकरण हुआ हालांकि ब्रिटिश काल के दौरान भी उद्योगों का विकास रुका नहीं बल्कि चल रहा था। इंग्लैंड में मशीनीकरण के पूर्व भारत के उद्योगों की दुनिया के अन्य देशों के उद्योगों से कोई समानता नहीं थी। इंग्लैंड की आधुनिकता ने परंपरागत भारतीय उद्योगों को तबाह कर दिया इसके बाद आधुनिक उद्योगों की स्थापना हुई 1850 और 1860 के बीच उद्योग मिल की स्थापना हुई तथा इसी दौरान रेल विकास की भी शुरुआत हुई। भारत में विदेशियों द्वारा कपड़ा मिल लगाया गया। प्रथम विश्व युद्ध में अंग्रेजों के समक्ष उत्पन्न कठिनाइयों ने विश्व युद्ध के पश्चात भारत में उद्योगों के विकास के लिए प्रेरित किया परन्तु वास्तव में भारत में उद्योगों की स्थापना द्वितीय विश्व युद्ध के पश्चात हुई।

स्वतंत्रता के पश्चात् पंचवर्षीय योजनाओं के योजनागत विकास से औद्योगिक क्षेत्रों में तेजी से प्रगति हुई। औद्योगिक इकाइयों की स्थापना में भी वृद्धि हुई, भारत में औद्योगिक विकास को गति प्रदान करने के लिए स्वतंत्रता के पश्चात सार्वजनिक क्षेत्र में उल्लेखनीय वृद्धि हुई। स्वतंत्रत भारत की पहली औद्योगिक नीति 1948 में लागू किया गया जिसमें उद्योगों की प्रगति हेतु अनेक उपाय सुझाए। भारत में आर्थिक प्रगति के उद्देश्य से औद्योगीकरण को बढ़ावा देने के लिए 1991 में भारत की 'नई आर्थिक नीति' के नाम से एक बड़ा साहसिक कदम उठाया गया। इस नीति में उदारीकरण और निजीकरण ने उद्योगों की प्रगति में अभूतपूर्व योगदान दिया जिससे व्यापक सुधारों को बल प्राप्त हुआ।

उपरोक्त विश्लेषण भारत में उद्योगों के विकास की संक्षिप्त रूपरेखा हमारे समक्ष प्रस्तुत करते हैं।

4-4 Hkkjr e vk|kfxd Jfedk d|çdkj

भारत में संगठन के आधार पर औद्योगिक श्रमिकों को मुख्यतया दो भागों में विभाजित किया जा सकता है।

1. संगठित क्षेत्र
2. असंगठित क्षेत्र

4-4-1 $\int \frac{1}{x} dx = \ln|x| + C$

इसके अंतर्गत सरकार अथवा स्थानीय निकाय, सार्वजनिक क्षेत्र के उद्यम, सार्वजनिक और निजी क्षेत्र शामिल किए जाते हैं। महिला और पुरुष के रूप में वर्गीकृत उद्यम, एक ही परिवार से भागीदार सदस्य और अलग-अलग परिवार के भागीदार सदस्य जो 10 से अधिक हों को शामिल करते हैं। यदि किसी विशेष उद्यम में जो अज्ञात हो (जो परिभाषित ना हो) में श्रमिक लगे हों तथा वह सामाजिक सुरक्षा का लाभ प्राप्त कर रहे हों संगठित क्षेत्र में शामिल किए जाते हैं।

4-4-2 $\int \frac{1}{x^2} dx = -\frac{1}{x} + C$

असंगठित या अनौपचारिक क्षेत्र ऐसे व्यक्तियों को शामिल करता है, जो महिला पुरुष स्वामित्व के रूप में एक ही परिवार से भागीदार सदस्य के रूप में या अलग-अलग परिवार के भागीदार सदस्य के रूप में हों जिसमें 10 से कम सदस्यों/श्रमिकों की संख्या हो, इसके अतिरिक्त पारिवारिक/घरेलू क्षेत्र जैसे निजी परिवार में नौकरानी, सुरक्षा गार्ड, रसोईयां, बच्चों की देखभाल करने वाली आया/नैनी के रूप में कार्यरत हों को शामिल किया जाता है। यहां तक कि ऐसे उद्यम जिसमें श्रमिकों की संख्या अज्ञात हो एवं उनकी संख्या को निर्धारित भी नहीं किया जा सकता हो तथा उद्यम द्वारा कार्यरत श्रमिकों को कोई सामाजिक सुरक्षा भी नहीं प्रदान करता हो तो ऐसे उद्यम को असंगठित क्षेत्र के अंतर्गत शामिल करते हैं।

हम यहां पर संगठित एवं असंगठित क्षेत्र से सम्बन्धित औपचारिक एवं अनौपचारिक कार्यकर्ताओं की अवधारणा को भी स्पष्ट करने का प्रयास करेंगे।

v- $\int \frac{1}{x^3} dx = -\frac{1}{2x^2} + C$

इसके अंतर्गत औपचारिक क्षेत्र में स्वरोजगार नियोक्ताओं, नियमित और आकस्मिक कार्यकर्ताओं जो सामाजिक सुरक्षा का लाभ प्राप्त करते हैं को शामिल किया जाता है।

c- $\int \frac{1}{x^4} dx = -\frac{1}{3x^3} + C$

स्वरोजगार स्वयं खाताधारक, स्वरोजगार गैरवैतनिक कार्यकर्ता और घरेलू क्षेत्र में कार्यकर्ता अनौपचारिक कार्य करता हैं। नियमित और आकस्मिक श्रमिक जिन्हें सामाजिक सुरक्षा नहीं प्राप्त होता उन्हें भी अनौपचारिक कार्यकर्ताओं के रूप में शामिल करते हैं। अनौपचारिक क्षेत्र में स्वरोजगार नियोक्ता को भी अनौपचारिक क्षेत्र में माना जाता है।

औद्योगिक क्षेत्र में कार्य एवं रोजगार की प्रकृति के आधार पर श्रमिकों को निम्नलिखित श्रेणियां में वर्गीकृत किया जा सकता है।

1. संगठित क्षेत्र
2. असंगठित क्षेत्र
3. संविदा आधारित कार्यकर्ता
4. अस्थायी श्रमिक
5. अस्थायी श्रमिक
6. दैनिक भोगी श्रमिक
7. प्रवासी श्रमिक
8. महिला श्रमिक
9. बाल श्रमिक

1- IxfBr Jfed

ये श्रमिक संगठित क्षेत्र के अंतर्गत आते हैं जैसा कि ऊपर उल्लिखित है, औद्योगिक इकाइयों के संदर्भ में ये लोग किसी न किसी श्रमिक संघों से जुड़े हुए होते हैं। मुख्यतया इनको सामाजिक सुरक्षा, न्यूनतम वेतन एवं स्वास्थ्य सुविधाएं प्राप्त होती हैं।

2- vIxfBr Jfed

ये श्रमिक असंगठित क्षेत्र के अंतर्गत आते हैं जैसा कि इसके बारे में ऊपर पहले भी चर्चा किया जा चुका है। औद्योगिक इकाइयों के संदर्भ में इन लोगों को किसी भी श्रम संघों से जुड़ाव नहीं होता है तथा इन्हें संगठित श्रमिकों जैसी कोई भी सामाजिक सुरक्षा भी नहीं प्राप्त होती है।

3- Ifonk vkëkkfjr Jfed@dk;|drk

संविदा आधारित श्रमिक किसी ठेकेदार के माध्यम से उद्योगों में कार्यरत होते हैं। प्रायः इनका शोषण ठेकेदार द्वारा किया जाता है।

4- Lfkk;h Jfed

इन्हें किसी उद्योग या व्यावसायिक प्रतिष्ठान में काम की सुरक्षा के साथ-साथ छुट्टी, जीवन बीमा, पेंशन इत्यादि की भी सुविधा मिलती है।

5- vLFkk;h Jfed

इनके काम की कोई सुरक्षा नहीं रहता है, साथ ही इन्हें स्थायी श्रमिकों जैसी मिलने वाली सुविधाएं भी नहीं मिलती हैं।

6- nfud Hkkxh Jfed

इनको प्रतिदिन कार्य के आधार पर मजदूरी प्राप्त होती है, इनको भी काम की कोई सुरक्षा नहीं होती है।

7- çoklh Jfed

ऐसे श्रमिक दैनिक प्रवास, मौसमी प्रवास, अस्थायी प्रवास या अस्थायी प्रवासी के रूप में होते हैं, ये लोग राज्य क्षेत्र एवं दूसरे राज्यों में भी काम की तलाश में जाते हैं।

8- efgyk Jfed

औद्योगिक क्षेत्र में महिलाएं भी कार्यरत होती हैं, इन कार्यरत महिलाओं को प्रायः कम वेतन और अधिक समय तक काम लिया जाता है।

9- cky Jfed

14 वर्ष या 14 वर्ष से कम उम्र के बच्चे उद्योगों में संलग्न पाए जाते हैं, इन बच्चों से बहुत कम मजदूरी या बंधुआ मजदूर के रूप में कार्य करने के लिए इन्हें मजबूर किया जाता है।

उपरोक्त औद्योगिक श्रमिकों को यदि औपचारिक अनौपचारिक के आधार पर विश्लेषण करें तो औपचारिक या संगठित क्षेत्र में संलग्न श्रमिक, अनौपचारिक या असंगठित क्षेत्र में क्षेत्र की तुलना में काफी कम है। जिसे नीचे दी गई तालिका 1 से देखा जा सकता है

Table-1 Status of employment (UPSS, aged 15+), 2000, 2012, 2019 and 2022 (%)

Share in total employment	2000	2012	2019	2022
Formal employment	8.5	7.8	10.5	9.7
Informal employment	91.5	92.2	89.5	90.3
Organized sector	10.9	17.5	19.6	18.9
Unorganized sector	89.1	82.5	80.4	81.1
Regular formal employment (% of total employment)	7.6	7.5	10.2	9.4
Regular workers without written contract (% of regular employment)	59.6*	64.5	69.8	61.9
Regular workers with long-term contract (more than 3 years) (% of regular employment)	35.9*	29.1	21.5	26.4

Note: *The data are for 2005.

श्रोत-इंडिया इम्प्लॉयमेंट रिपोर्ट 2024

4-5 Hkkjr e vk|kfxd Jfedk dk egRo

किसी भी राष्ट्र के प्रगति का मूल आधार औद्योगिक प्रगति होता है। यदि औद्योगिक प्रगति होती है, तो राष्ट्र की प्रगति होना स्वाभाविक है। उक्त के अनुसार यदि राष्ट्र की प्रगति करनी है तो उद्योगों की प्रगति करना आवश्यक है। उद्योगों की प्रगति कई कारकों पर आधारित है जिनमें श्रम एक महत्वपूर्ण कारक है। किसी भी औद्योगिक इकाई की प्रगति उत्पादन के बढ़ने, उत्पादन लागत के घटने, तकनीकी प्रगति एवं अन्य भौगोलिक एवं राजनीतिक तत्वों पर निर्भर करती है। उत्पादन के बढ़ने एवं लागत के कम होने तथा उत्पादक कार्यों में तकनीकी का बेहतर प्रयोग किया जाना श्रमिकों के ऊपर निर्भर करता है। औद्योगिक इकाइयों में श्रम का महत्व प्रकार है।

1. बुनियादी ढांचे का निर्माण
2. आर्थिक विकास में योगदान
3. नवाचार और तकनीकी प्रगति में सहायक
4. उद्योगों की प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता में वृद्धि
6. औद्योगिक इकाइयों के विस्तार में सहायक
7. शहरीकरण और सामाजिक परिवर्तन को बढ़ावा देना
8. अतिरिक्त रोजगार सृजन करना
9. औद्योगिक इकाइयों के विस्तार में सहायक
10. नई औद्योगिक इकाइयों की स्थापना

4-5-1 cfu;knh <kp| dk fuek.k

औद्योगिक श्रमिक पुरानी औद्योगिक इकाइयों के विस्तार एवं नवीन औद्योगिक इकाइयों की स्थापना हेतु पूर्व आवश्यक साधनों का उत्पादन तथा औद्योगिक इकाइयों का निर्माण श्रमिकों द्वारा किया जाता है। ये श्रमिक इस्पात, ऊर्जा, स्वास्थ्य, सड़क एवं परिवहन जैसे क्षेत्रों के विकास सम्बन्धी कार्यों में अपना योगदान देते हैं।

4-5-2 vkEFkd fodk l ei ;kx nku

औद्योगिक श्रमिक उत्पादन प्रक्रिया का मुख्य आधार होता है, औद्योगिक श्रमिक अपनी कार्य कृशलता एवं कार्य अनुभव के आधार पर वस्तु एवं सेवाओं के उत्पादन में अपना अनुकूलतम योगदान देता है। उत्पादित वस्तुएं एवं सेवाओं से देश के आर्थिक विकास को गतिशीलता प्राप्त होती है।

4-5-3 uokpkj vkj rduhdh çxfr ei lgk; d

औद्योगिक श्रमिकों को उत्पादन कार्य में लंबे समय से संलग्न रहने पर श्रमिकों में तकनीकी समझ बढ़ जाती है। तथा वे कौशल प्राप्त कर कम समय में नवाचार एवं तकनीक को उपयोग में लाना सीख जाते हैं।

4-5-4 m|kxk dh çfrLièkkRed {kerk ei of)

औद्योगिक श्रमिक कौशल एवं दक्षता के आधार पर उत्पादकता में वृद्धि करते हैं। जिससे उत्पादित होने वाली वस्तुओं की लागत कम एवं वस्तुएं उच्च गुणवत्ता वाली होती हैं। परिणामस्वरूप बाजार में औद्योगिक इकाइयों की प्रतिस्पर्धा की शक्ति बढ़ती है।

4-5-5 vfrfjä jktxkj dk l'tu

औद्योगिक श्रमिक अपनी पूर्ण क्षमता का प्रयोग कर उत्पादन में वृद्धि में सहायता करते हैं, तत्पश्चात् औद्योगिक इकाइयों को लाभ प्राप्त होता है, और लाभ की प्रत्याशा में उद्योग अपने इकाइयों का विस्तार करती हैं, जिससे अन्य रोजगार सृजन होता है। औद्योगिक श्रमिकों द्वारा उत्पादित वस्तुएं अंतिम उपभोक्ता तक पहुंचने से पहले थोक व्यापारी एवं फुटकर विक्रेता तक पहुंचती हैं। इसका मतलब औद्योगिक इकाइयों से उत्पादन के पश्चात् और अंतिम उपभोक्ता तक पहुंच के बीच की प्रक्रिया में विभिन्न तरह के रोजगार का सृजन करती है।

4-5-6 vk|kfxd bdkb; k d foLrkj ei lgk; d

जैसा कि पूर्व में भी उल्लेख किया जा चुका है कि जैसे-जैसे औद्योगिक श्रमिकों के पास कार्य का अनुभव बढ़ता जाएगा एवं नवीन तकनीकी ज्ञान सीखेंगे एवं प्रशिक्षण प्राप्त कर कौशल में वृद्धि करेंगे वैसे-वैसे ही उनकी उत्पादकता में वृद्धि होगी। परिणामस्वरूप औद्योगिक इकाइयों की आय में वृद्धि होगी और नई औद्योगिक स्थाई इकाइयों की स्थापना को प्रोत्साहन मिलेगा।

4-5-7 'kgjh dj.k vkj lkekft d ifjor'u dk c<kok

औद्योगिक इकाइयों में कार्यरत श्रमिकों के प्रयासों से औद्योगीकरण की वृद्धि में मदद मिलती है। लोग गांव की तरफ से शहरों की तरफ उद्योगों में कामकाज के लिए पलायन करते हैं। कृषि पर ग्रामीण जनसंख्या का दबाव कम होता है धीरे-धीरे और भी संख्या में कारखाने और उत्पादन की इकाइयां विकसित होती हैं। औद्योगिक इकाइयों के पास धीरे-धीरे शहरीकरण को बढ़ावा मिलता है। साथ ही याद रहे कि शहरीकरण के बढ़ावा से सामाजिक भेदभाव एवं जातिवाद की विद्वेषपूर्ण भावना भी कमजोर होती है। शहरीकरण से लोगों की आय में भी इजाफा होता है तथा जीवन स्तर में बदलाव देखने को मिलता है, इस तरह सामाजिक परिवर्तन को बढ़ावा मिलता है।

4-6 Hkkjr ei vk|kfxd Jfedk dh fo'k"krk, |

1. निम्न शिक्षा का स्तर
2. बेमेल कौशल
3. निम्न जीवन स्तर
4. असंगठित श्रमिकों की बहुलता
5. श्रम प्रवास की प्रवृत्ति
6. श्रम अधिकारों की अज्ञानता

7. स्वास्थ्य में कमी
8. श्रमिक संगठन का अभाव
9. महिला श्रमिकों की भागीदारी
10. बाल एवं किशोर श्रम
11. भाग्यवादिता एवं निराशा की भावना
12. अन्य विशेषताएं

4-6-1 fuEu f'k{k dk Lrj

भारत में औद्योगिक श्रमिक आवश्यकता के अनुरूप कम शिक्षित होते हैं। पारिवारिक आय कम होने तथा गरीबी में जकड़े होने के कारण परिवार की आवश्यकतायें पूरी नहीं हो पाती हैं जिसके कारण युवा पढ़ाई को बीच में ही छोड़कर शहरों की तरफ कार्य के उद्देश्य से पलायन कर, कारखाना, व्यावसायिक प्रतिष्ठान में या किसी भी प्रकार के उद्योगों में संलग्न हो जाते हैं।

4-6-2 cey dk'ky

भारत में कौशल विकास के लिए पर्याप्त संसाधन भी नहीं हैं। इसके अतिरिक्त कारखानों, कंपनियों या किसी भी अन्य औद्योगिक इकाइयों में मजदूरी भी कम दी जाती है। मजदूरों को प्राप्त होने वाली मजदूरी से आवश्यकता पूरी नहीं होती है जिसके कारण श्रमिक एक उद्योग से दूसरे उद्योग में घूमते रहते हैं। ऐसी स्थिति में घूम-घूम कर नौकरी करने वाले श्रमिक से प्रत्येक नए उद्देश्य के लिए आवश्यक कौशल की उम्मीद कैसे किया जा सकता है। प्रवासी श्रमिक भी बेमेल कौशल के उदाहरण हैं।

4-6-3 fuEu thou Lrj

औद्योगिक श्रमिकों को अक्सर अस्थिर कार्य (कभी मिलता है कभी नहीं मिलता) न्यूनतम मजदूरी प्राप्त होती है, जिससे उनकी आवश्यकताओं की पूर्ति नहीं हो पाती है। भारत में अधिकांश श्रमिक (90 प्रतिशत से अधिक) असंगठित क्षेत्र में संलग्न हैं, ना तो उनके पास कार्य की कोई निश्चितता, न तो अच्छी स्वास्थ्य सुविधाएं, न तो पीने के लिए स्वच्छ पानी की व्यवस्था होती है। इनका आवास प्रायः झुग्गी-झोपड़ियां के रूप में होता है, कम शिक्षित होने के कारण ये लोग इन व्यवस्थाओं में जीने की आदत डाल लेते हैं, तथा अव्यवस्था के विरुद्ध आवाज भी नहीं उठाते हैं।

4-6-4 v l x f B r J f e d k d h c g y r k

भारत में अधिकांशतः छोटे व मझोले स्तर के उद्योग चलाए जाते हैं, इन उद्योगों में काम करने वाले श्रमिकों को पंजीकृत नहीं किया जाता है। श्रमिकों में शिक्षा व कौशल की कमी ने भी श्रमिकों को असंगठित क्षेत्र की तरफ पलायन करने के लिए मजबूर किया है। उद्योगों के मालिक प्रायः अपने लाभों को अधिकतम करने के लिए तरह-तरह का उपाय भी अपनाते हैं। असंगठित क्षेत्र में श्रम कानून का पालन न के बराबर होता है, जिसके कारण ये उद्यमी अपने श्रमिकों को ना तो न्यूनतम मजदूरी और न ही किसी प्रकार सामाजिक सुरक्षा का लाभ देते हैं।

4-6-5 J e c o k l d h c o f u k

शहरों में अधिकतर श्रमिक गांव की तरफ से आते हैं, गांव में कृषि पर बढ़ते जनसंख्या के दबाव, कृषि में कम उत्पादकता का होना, बढ़ते कर्ज, संयुक्त परिवार के दोष एवं विलासिता पूर्ण जीवन जीने की अभिलाषा से श्रमिक औद्योगिक शहरों की तरफ पलायन कर जाता है। ग्रामीण परिवेश में पले-बढ़े होने के कारण ग्रामीण श्रमिक शहरीय माहौल में अपने आप को समायोजित नहीं कर पाते फिर वे गांव की तरफ पलायन कर जाते हैं। प्रवासी प्रवृत्ति में दैनिक प्रवास एवं मौसमी प्रवास ने महत्वपूर्ण वृद्धि की है। दैनिक प्रवास जो प्रतिदिन लोग शहरों के आसपास गांव से काम करने एवं व्यवसाय करने के उद्देश्य आते हैं और शाम को अपने घर वापस चले जाते हैं। मौसमी प्रवास गांव के लोग खेती-बाड़ी में काम समाप्त होने की पश्चात् शहरों की ओर काम की

तलाश में प्रवास कर जाते हैं तथा जैसे ही खेती बाड़ी में काम होना शुरू हो जाता है वे अपने गांव की तरफ पुनः वापस चले जाते हैं। ग्रामीण क्षेत्र में प्रायः सामाजिकता का मजबूत जाल होता है, लोगों में आपसी भाईचारा का गहरा संबंध पाया जाता है, लोग दूरदूर तक सम्बन्ध जोड़कर रखते हैं। जब गांव में शादी-विवाह या अन्य किसी प्रकार का प्रायोजन होता है तो लोग शहर से गांव की तरफ आ जाते हैं।

4-6-6 Je vfèdkjk dh vKkurk o vf'kfk

जैसा कि पहले ही उल्लेख किया जा चुका है कि भारत में श्रमिकों की शिक्षा न्यून स्तर की होती है। ग्रामीण क्षेत्रों से आकर शहरों में उद्योगों में काम पर लग जाते हैं परंतु कार्य पर लगने से पूर्व उपयुक्त मजदूरी का निर्धारण, काम के घंटे, काम की दशाओं, कार्य के दौरान अवकाश एवं मिलने वाली अन्य सुविधाएं तथा जीवन से संबंधित सुरक्षा जैसे मुद्दों पर कोई बात नहीं करते हैं। कुल मिला-जुला कर मालिक द्वारा इनका शोषण का अवसर प्राप्त हो जाता है।

4-6-7 LokLF; ei deh

भारतीय औद्योगिक श्रमिक अशिक्षित या न्यून शिक्षित होने के कारण अपने स्वास्थ्य को लेकर सजग नहीं रहते हैं। गरीबी के कारण स्वास्थ्य चेकअप को भी टाल मटोल करते हैं। ये लोग प्रायः कुछ बीमारी के साथ उद्योगों में कार्य पर लगे रहते हैं, जिसके कारण उनकी उत्पादकता भी कम होती है। कम उत्पादकता होने के कारण आमदनी भी कम होती है। यहां पर रैग्नर नर्से के गरीबी के दुश्चक्र जैसी हालात् बन जाती है।

श्रमिक अक्सर झुग्गी-झोपड़ी या गंदी बस्तियों में रहते हैं। खराब पेयजल व गंदगी के कारण इनका स्वास्थ्य खराब होना आम बात है। उद्योगों से निकलने वाले धुओं, रसायन पदार्थ, तेज आवाजें में श्रमिकों को और अस्वस्थ बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका अदा करती हैं।

जिन उद्योगों में महिलाओं के लिए प्रसाधन की सुविधा उपलब्ध नहीं होती है वहां की महिलाओं के स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव पड़ता है, और उन्हें भारी समस्या का सामना करना पड़ता है, उनके स्वास्थ्य में निरंतर कमी होती रहती है।

4-6-8 Jfed lxBu dk vHkko

भारतीय श्रमिकों में एकता का अभाव पाया जाता है। भारत देश विभिन्नताओं का देश है। यहां पर अलग-अलग राज्य से श्रमिक आते हैं जिनकी भाषा, धर्म, रीति-रिवाज, रहन-सहन के अलग-अलग स्तर होता है। इन श्रमिकों में शिक्षा के अभाव के कारण उक्त विभिन्नताओं के आधार पर विभाजन एवं संघर्ष देखने को मिलता है।

4-6-9 efgyk Je Hkxhnhkj

कुछ औद्योगिक इकाइयों में पुरुषों की अपेक्षा महिलाएं ज्यादातर कार्यरत पायी जाती हैं। इसके पीछे का महत्वपूर्ण कारण महिलाओं को पुरुषों की अपेक्षा कम मजदूरी देनी पड़ती है। तथा अधिक घंटे कार्य भी करवाया जाता है, महिलाओं में पुरुषों की अपेक्षा विरोध एवं संघर्ष की भावना भी कमजोर पाई जाती है।

4-6-10 cky Je dh fgLlnkj

औद्योगिक इकाइयों में श्रमिक के रूप में बच्चे भी शामिल हैं, जिनकी आयु 14 वर्ष से कम होती है। औद्योगिक मालिकों द्वारा इनको बेहद कम मजदूरी दी जाती है। कुछ ऐसे मामलों का भी उजागर हुआ है, जहां पर बच्चों को काम के बदले केवल भोजन ही दिया जाता है। कुछ ऐसे मामलों का भी उजागर हुआ है जहां पर बच्चों को बंधुआ मजदूर के रूप में काम करवाया जाता है। वर्तमान में होटल, रेस्टोरेंट एवं ईट उद्योग में बच्चों को कार्य करते देखा जा सकता है।

4-6-11 HkX;okfnrk ,o fujk'kkokn dh Hkkouk

भारतीय औद्योगिक श्रमिक अशिक्षा के कारण रूढ़िवादी होते हैं, ये लोग दैवीय शक्ति पर ज्यादा विश्वास करते हैं। इन्हें रोजगार प्राप्त होना या रोजगार छूट जाना भाग्य को जिम्मेदार मानते हैं। भारतीय श्रम बाजार में रोजगार की अस्थिरता, कम वेतन व बढ़ती महंगाई, मालिकों द्वारा किये जाने वाले शोषण व भेदभाव, समय से

वेतन वृद्धि न हो पाना, पदोन्नति न हो पाना निरंतर गिरती है स्वास्थ्य स्थिति वह घटते हुए आत्मविश्वास श्रमिक संगठनों की निष्क्रियता एवं उदासीनता जैसे कारणों ने भारतीय औद्योगिक श्रमिकों की कमर तोड़कर रख दिया है, और इसमें घोर निराशा को भी जन्म दिया है।

4-6-12 vU; fo'k"krk,।

- कार्य क्षमता का निम्न स्तर
- सामाजिक व धार्मिक दृष्टिकोण
- श्रमिकों का न्यून गतिशीलता

4-7 Hkkjr e v|kfxd Jfedk dh leL;k,।

1. न्यूनतम मजदूरी की समस्या
2. रोजगार की अनिश्चितता
3. स्वास्थ्य एवं चिकित्सा का अभाव
4. कार्य की अनुचित दशाएं
5. तकनीकी शिक्षा एवं कौशल का अभाव
6. श्रमिक शोषण एवं भेदभाव
7. श्रम अधिकारों के प्रति अज्ञानता
8. महंगाई की समस्या
9. प्रवास की समस्या

4-7-1 U;ure etnjh dh leL;k

भारत में असंगठित क्षेत्र में 90 प्रतिशत से अधिक श्रमिक संगठन है असंगठित क्षेत्र में श्रम कानून का पालन नहीं किया जाता है। श्रमिकों का कोई पंजीयन भी नहीं होता है ना तो इनको कोई निश्चित मजदूरी प्राप्त होती है। श्रमिक जागरुकता के अभाव में मजदूरी बढ़ाने के लिए कोई आवाज भी नहीं उठाते हैं असंगठित क्षेत्र में एक ही उद्यम के अंतर्गत श्रमिकों को मिलने वाली मजदूरी भी अलग-अलग हो सकती है।

4-7-2 jktxkj dh vfuf'prrk

भारत में असंगठित क्षेत्र में अधिकांश श्रमिक ठेकेदारों के अंतर्गत कार्य करते हैं। इनके कार्य के सुरक्षा की कोई गारंटी भी नहीं होती है। इन्हें कभी भी कार्य से निकाला जा सकता है। भारत में 50 प्रतिशत से अधिक जनसंख्या अर्थव्यवस्था के कृषिगत क्षेत्र पर आधारित है। प्राथमिक क्षेत्र में कार्य मौसम पर आधारित होता है। मौसम अनिश्चितताओं से भरा हुआ होता है अतः इस क्षेत्र में निर्भर श्रमिकों के लिए रोजगार भी अनिश्चितता से भरा हुआ है।

4-7-3 LokLF; ,o fpdfRlk dk vHkko

औद्योगिक श्रमिक उद्योगों में कार्य करते हैं जहां पर धूल, धुआं, तेज ध्वनि एवं रासायनिक पदार्थों का उत्सर्जन होता है, जिसके संपर्क में श्रमिक रहते हैं। इन श्रमिकों के लिए औद्योगिक इकाइयों में चिकित्सा सुविधा की व्यवस्था नहीं होती है इन श्रमिकों को प्राप्त होने वाली मजदूरी भी अत्यंत कम होती है जिसके कारण ये स्वयं भी स्वास्थ्य सुविधाओं की पहुंच तक असमर्थ रहते हैं।

औद्योगिक इकाइयों में संलग्न श्रमिकों के लिए कार्यस्थल पर कोई उचित प्रबंध भी नहीं होता है। सुरक्षा मानकों की कमी पाई जाती है, श्रमिकों द्वारा मशीनों के साथ कार्य के दौरान उपयोग होने वाले सुरक्षात्मक उपकरणों का भी अभाव पाया जाता है।

4-7-4 rdudh f'k{kk ,o dk'ky dk vHkko

भारत में शिक्षा व्यवस्था का स्वरूप व्यावसायिक नहीं है, जिसके कारण शिक्षा प्राप्त लोगों में तकनीकी ज्ञान और कौशल की कमी पाई जाती है। हालांकि अब सरकार तकनीकी और व्यवसायिक शिक्षा को बढ़ावा देने के लिए ग्रामीण क्षेत्रों में संस्थानों की स्थापना तीव्र गति से हो रही है।

भारतीय श्रमिकों में अधिकांशतः कृषिगत कार्यों (50 प्रतिशत सबसे अधिक) में संलग्न होते हैं। कृषिगत क्षेत्र में कार्य समाप्त हो जाने के पश्चात् ये लोग उद्योगों की तरफ पलायन कर कार्यों में संलग्न हो जाते हैं। अर्थात् ये लोग किसी एक क्षेत्र में कार्यरत नहीं बल्कि वर्ष भर इधर से उधर होते रहते हैं, अतः इनमें आवश्यक कौशल का अभाव पाया जाता है।

4-7-5 Jfedk dk 'kk'k.k ,o HknHkko

भारतीय औद्योगिक श्रमिक रोजगार के ऐसे क्षेत्रों में (अनौपचारिक) संलग्न हैं जहां पर इनके पास कोई कानूनी अधिकार नहीं होता है। बेरोजगारी ने श्रमिकों की चिंता को और भी बढ़ा दिया है। कार्य से निकालने के भय के कारण ये लोग शोषण के विरुद्ध आवाज नहीं उठाते हैं, उद्योगों के मालिक श्रमिकों का तरह-तरह शोषण करते हैं, जैसे कम मजदूरी देना, अधिक समय तक श्रमिकों से कार्य लेना, आवश्यक कार्यों के लिए छुट्टी देने से मनाही करना इत्यादि।

4-7-6 Jfedk di lKfk HknHkko

औद्योगिक इकाइयों में श्रमिकों के साथ लैंगिक, क्षेत्रीय, भाषायी एवं सामाजिक भेदभाव का सामना करना पड़ता है।

4-7-7 Je vfèdkjk di çfr vKkurk

श्रमिकों में शिक्षा के अभाव के कारण श्रम अधिकारों जैसे काम के घंटों, कार्य के दौरान मिलने वाला अवकाश, सामाजिक सुरक्षा की प्रति अनभिज्ञता होती है। इन्हीं अज्ञानताओं के कारण इनके समक्ष कई समस्याएँ उत्पन्न हो जाती हैं जैसे मालिकों द्वारा श्रमिकों का शोषण, अस्वस्थता की समस्या, अत्यधिक कार्य से मानसिक तनाव की समस्या इत्यादि।

4-7-8 egxkÅ dh leL;k

औद्योगिक श्रमिकों के समक्ष दोहरी समस्या एक तो न्यूनतम वेतन तो दूसरी मुद्रास्फीति के कारण उत्पन्न होने वाली महंगाई की समस्या जो श्रमिकों की क्रय शक्ति कमजोर कर देती है।

4-7-9 çokl dh leL;k

भारत में कई ऐसे कारण हैं जिससे प्रवास की समस्या सृजित होती है। जैसे श्रमिकों का कृषि पर निर्भरता, न्यूनतम मजदूरी होने के कारण श्रमिक एक शहर से दूसरे शहर की ओर प्रवास करते रहते हैं। शादी-विवाह एवं धार्मिक अनुष्ठान जैसे आयोजनों ने भी श्रमिक प्रवास की समस्या को उत्पन्न किया है।

4-8 Hkkjr e Jfed fgr LkECU/kh Je dkM

4-8-1 dkM vku ot 2019 (Code on Wage 2019) lcèkh uhfr ;k

भारतीय श्रमिकों की स्थिति सुधारने के लिए भारत सरकार ने समय-समय पर श्रमिक सुधार संबंधित कानून को लागू किया है लेकिन उक्त कानून में से बहुत से आप प्रभावित रहे या समकालिक प्रासंगिक नहीं रहे यह सभी श्रम कानून श्रमिकों के अधिकारों की सुरक्षा की बजाय समस्या बन गई उक्त समस्याओं को ध्यान में रखते हुए सरकार ने श्रम कोड 2019 पारित किया इस श्रम कोड से असंगठित क्षेत्र में लगभग 40 करोड़ श्रमिकों के अधिकारों को सुरक्षा मिलेगी

संगठित और असंगठित क्षेत्र को मिलाकर कुल 50 करोड़ श्रमिकों को न्यूनतम मजदूरी की गारंटी प्राप्त होगी तथा प्रत्येक 5 वर्षों में श्रमिकों को मिलने वाली मजदूरी की समीक्षा भी की जाएगी सभी श्रमिकों को समय से मजदूरी भुगतान की भी गारंटी होगी महिलाओं को पुरुष श्रमिकों के अनुरूप सामान परिश्रम भी प्राप्त होगा

क्षेत्रीय असमानता को दूर करने के लिए न्यूनतम मजदूरी के प्रावधान को लागू किया जाएगा न्यूनतम मजदूरी निर्धारण मजदूरी को आसान बनाया गया है यह कौशल और भौगोलिक क्षेत्र पर आधारित होगा।

4-8-2 dkm vku lk'ky lD;fjVh (Code on Social Security 2020)

सामाजिक सुरक्षा को सुनिश्चित करने के लिए सरकार ने सामाजिक सुरक्षा कोड 2020 में 9 श्रम कानून को समाहित किया है। सामाजिक सुरक्षा कोड से कार्यकर्ताओं के अधिकारों की सुरक्षा, बीमा, पेंशन, ग्रेच्युटी एवं मातृत्व इत्यादि जैसे लाभ श्रमिकों को प्राप्त हो सकेगा। कर्मचारी राज्य बीमा निगम (ESIC-Employee's State Insurance Corporation) के अस्पतालों, औषधालयों और शाखों को जिला स्तर तक खोला जाएगा। यह 566 जिलों से बढ़कर 740 जिलों तक करना है।

ESIC (ईएसआईसी) के दरवाजे सभी असंगठित क्षेत्र के कर्मचारियों के लिए खोला जाएगा, भले ही क्यों ना एक कार्यकर्ता खतरनाक कार्य क्षेत्र में संलग्न हो उसके लिए भी ईएसआईसी के समस्त लाभ उपलब्ध होंगे। नई तकनीक से जुड़े प्लेटफार्म और गिग कार्यकर्ताओं को ईएसआईसी में जोड़ने के लिए प्लेटफार्म होंगे इस तरह औद्योगिक श्रमिकों के हितों को सुरक्षित करने के लिए अनेकों प्रावधान किए गए हैं जो इनकी सुरक्षा के लिए अधिकारों को बढ़ावा देते हैं।

4-8-3 vkD;ii'kuy l'fVh] gYFk] ,.M ofdix dUMh'ku l dkm] 2020 (Occupational Safety, Health, And Working Conditions Code, 2020)

यह कोड अन्तर्राष्ट्रीय प्रवासी श्रमिकों के जीवन को आसान बनाएगा, पहले ठेकेदार द्वारा नियुक्त श्रमिक को ही अन्तर्राष्ट्रीय प्रवासी श्रमिक माना जाता था, परंतु अब श्रमिक स्वयं नेशनल पोर्टल पर रजिस्ट्रेशन कर सभी सामाजिक सुरक्षा का लाभ प्राप्त कर सकेंगे। अन्तर्राष्ट्रीय श्रमिकों को प्रतिवर्ष उनके मूल स्थान से कार्य स्थल तक लाने और वापस भेजने की जिम्मेदारी नियोक्ताओं को दी गई तथा श्रमिकों के लिए नियुक्ति पत्र जारी करना अनिवार्य हो गया। नियोक्ता द्वारा श्रमिकों का वार्षिक स्वास्थ्य चेकअप करवाया जाना आवश्यक है। 'एक राष्ट्र एक राशन कार्ड' योजना के तहत अन्तर्राष्ट्रीय श्रमिक लाभ उठा सकेगा।

इन कार्यकर्ताओं के समस्या समाधान के लिए हेल्पलाइन होगा। 240 दिन की बजाय अब श्रमिक यदि 180 दिन कार्य करता है, तो उसे प्रत्येक 20 दिन के काम पर, एक दिन छुट्टी के लिए देय होगा। अब रात्रिकालीन कार्य के लिए महिलाओं को अधिकार दिया गया कि अब उनकी सहमति आवश्यक होगी तथा नियोक्ताओं को सुरक्षित माहौल प्रदान करना सुनिश्चित करना पड़ेगा। मातृत्व लाभ अवकाश को 12 सप्ताह से बढ़ाकर 26 सप्ताह कर दिया गया। तथा नियोक्ताओं को क्रेच (crèche) की सुविधा (कामकाजी महिलाओं के 6 माह से 6 वर्ष तक आयु के बच्चों की देखभाल की सुविधा या शिशु गृह) उपलब्ध कराना आवश्यक होगा।

4-8-4 vk|kfxd l'ck dkm] 2020 (Industrial Relation Code, 2020)

रोजगार छूटने या खत्म होने के मामले में श्रमिक को 'अटल बीमित व्यक्ति कल्याण योजना' के तहत लाभ प्राप्त होगा। नौकरी से छंटनी के वक्त 15 दिनों की मजदूरी पुनःकौशल के लिए दये होगी, मजदूरी सीधे मजदूरों के खाते में जाएगी। किसी भी समस्या के लिए औद्योगिक ट्रिब्यूनल से त्वरित न्याय प्राप्त होगा। औद्योगिक स्थापना में जिस ट्रेड यूनियन को 51 प्रतिशत वोट प्राप्त होगा, वही ट्रेड यूनियन नियोक्ता के साथ समझौता करेगा यदि किसी ट्रेड यूनियन को 51 प्रतिशत वोट नहीं प्राप्त होता है तो समझौता ट्रेड यूनियनों की वार्ता परिषद करेगी।

4-9 lkjk'k

औद्योगिक श्रम ऐसा कार्यशील वर्ग है जो विभिन्न औद्योगिक क्षेत्रों, जैसे कारखानों, खदानों, निर्माण कार्यों आदि में शारीरिक या मानसिक श्रम करता है। भारत जैसे विकासशील देश में औद्योगिक श्रमिकों की भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण है क्योंकि वे उत्पादन, औद्योगीकरण और आर्थिक प्रगति के मुख्य आधार हैं। औद्योगिक श्रमिक भारत ही नहीं बल्कि किसी भी देश के औद्योगिक विकास के मूल स्तंभ होते हैं। भारत में औद्योगिक श्रम का स्वरूप विविधतापूर्ण है, जिसमें कुशल, अर्ध-कुशल, अकुशल, स्थायी, अस्थायी, संविदा, महिला, बाल एवं प्रवासी श्रमिक शामिल हैं। इनकी विशेषताओं में आर्थिक असुरक्षा, अल्प मजदूरी, श्रम अधिकारों की सीमित

जानकारी, असंगठित ढांचा, और सामाजिक-आर्थिक शोषण प्रमुख हैं।

भारत जैसे विकासशील देश में अधिकांश श्रमिक असंगठित क्षेत्र से आते हैं, जहां उन्हें सामाजिक सुरक्षा, चिकित्सा सुविधाएं, पेंशन, या नियमित रोजगार की गारंटी नहीं होती। महिला श्रमिकों की स्थिति और भी चिंताजनक है, जिन्हें लिंग भेदभाव, कम वेतन और कार्यस्थल पर उत्पीड़न जैसी समस्याओं का सामना करना पड़ता है। बाल श्रम, जो कि एक सामाजिक अपराध है, फिर भी गरीबी और अशिक्षा के कारण व्यापक रूप में देखा जाता है।

प्रवासी श्रमिकों की समस्या भी गंभीर है, जिन्हें अपने मूल स्थान से दूर जाकर कठिन परिस्थितियों में काम करना पड़ता है। वहीं, कुछ संगठित क्षेत्रों में श्रमिकों को ट्रेड यूनियन, वेतन समझौते, और अन्य कानूनी सुरक्षा मिलती है, परंतु यह प्रतिशत बहुत कम है।

सरकार द्वारा श्रमिक कल्याण के लिए अनेक योजनाएँ चलाई जा रही हैं, जैसे न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, कर्मचारी भविष्य निधि योजना, श्रमिक बीमा योजना आदि, परंतु इनके प्रभावी क्रियान्वयन में अभी भी कई चुनौतियाँ हैं। अतः आवश्यक है कि श्रमिकों को संगठित किया जाए, उन्हें उनके अधिकारों के प्रति जागरूक किया जाए तथा सामाजिक सुरक्षा का दायरा बढ़ाया जाए ताकि औद्योगिक विकास के साथ-साथ श्रमिकों का समुचित कल्याण भी सुनिश्चित हो सके। हालांकि मजदूरी कोड 2019, सामाजिक सुरक्षा 2020, स्वास्थ्य सम्बन्धी कोड 2020 एवं श्रम औद्योगिक सम्बन्ध 2020 श्रमिक हित के लिए महत्वपूर्ण सुधार हो सकते हैं।

4-10 ck/k ċ'u

1. भारत में औद्योगिक श्रम से आप क्या समझते हैं?
2. भारत में औद्योगिक श्रम को अर्थ सहित परिभाषित कीजिए।
3. भारत में औद्योगिक उद्योगों के विकास का संक्षिप्त वर्णन प्रस्तुत कीजिए।
4. भारत में औद्योगिक श्रमिकों की कौन-कौन सी महत्वपूर्ण विशेषताएं हैं?
5. भारत में औद्योगिक श्रमिकों की समस्याओं पर प्रकाश डालिए।

4-11 dN mi ;kxh iLrd

1. राजेन्द्र के शर्मा: (1997), इण्डस्ट्रियल लेबर इन इण्डिया, अटलांटिक पब्लिशर्स एवं डिस्ट्रीब्यूटर, बीशाल एनक्लेव, नई दिल्ली-110027. आई एस बी एन 81-7450-523-7
2. एन0 सी0 ई0 आर0 टी0 (2022-23), संसाधन के रूप में लोग, श्री अरविन्द मार्ग, नयी दिल्ली, 110016, आई एस बी एन 81-7450-523-7
3. वी0सी0 सिन्हा और पुष्पा सिन्हा: श्रम अर्थशास्त्र (2017), मयूर पेपर बैक्स गाजियाबाद, दिल्ली. आई एस बी एन-978-8171981991.
4. इण्डिया इम्प्लॉयमेंट रिपोर्ट (2024), यूथ इम्प्लॉयमेंट, एजुकेशन और स्किल, इंस्टीट्यूट फॉर ह्यूमन डेवलपमेंट, इंटरनेशनल लेबर ऑर्गनाइजेशन।
5. दृष्टि टीम: भारतीय अर्थव्यवस्था (5वां संशोधित संस्करण2020), दृष्टि पब्लिकेशन, 641, प्रथम तल, डॉ0 मुखर्जी नगर, दिल्ली-110009, आई एस बी एन-978-81-945474-3-3.
6. बरुआ वी0 के0 (2019), द लेबर मार्केट इन इंडिया: श्रम बाजार के परिणाम में असमानता और भेदभाव, पालग्रेव मैक मिलन काम
7. कैम्पबेल आर. मैककानेल, स्टेनली एल ब्रू, डेविड ए0 मैकफर्सन: कन्टेम्पोरैरी लेबर इकोनॉमिक्स (12वां संस्करण2010), मैकग्राहिल पब्लिकेशन एल एल सी, 1325 एवेन्यू ऑफ द अमेरिकास, न्यूयार्क, एन वाई 10121. आई एस बी एन-978-1-260-57062-5.

8. पियरे काहुक, स्टीफेन कार्सिलो, आन्द्रे जिलबर्बर्ग श्रम अर्थशास्त्र (द्वितीय संस्करण 2014), द एम आई टी प्रेस, संयुक्त राज्य अमेरिका, आई एस बी एन—0262027704, 9780262027700,
9. नैसकॉम, हैण्डबुक ऑन लेबर कोड्स (अप्रैल, 2024), निशिथ देसाई एसोसियेट्स लीगल एण्ड टैक्स काउन्सलिंग वर्ल्डवाइड।
10. आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण रिपोर्ट (2023), राष्ट्रीय सांख्यिकी कार्यालय, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय,

काशी नरेश पी.जी.कालेज, ज्ञानपुर संत रविदास नगर

यह स्व-अध्ययन सामग्री "MAEC-104 श्रम अर्थशास्त्र नामक पाठ्यक्रम पर केंद्रित है। प्रस्तुत खंड- 2 चार इकाइयों में विभक्त है। इस खंड के अंतर्गत शिक्षार्थियों को प्रत्येक इकाई के संबंध में विस्तृत एवं गहन अध्ययन प्रस्तुत किया गया है। जिससे कि शिक्षार्थियों को भारतीय श्रमिकों के जीवन-स्तर, उनकी कार्यकुशलता, श्रम प्रवास की स्थिति, विभिन्न श्रमिक आंदोलनों के क्रमिक विकास, श्रम संघ की प्रासंगिकता, सामूहिक सौदेबाजी और मजदूरी निर्धारण के विभिन्न सिद्धांत और मजदूरी भुगतान की विभिन्न रीतियों इत्यादि के विषय में विस्तृत एवं गहन चर्चा की गई है। जिससे कि शिक्षार्थियों को उपर्युक्त अध्ययन से गहन और विस्तृत समझ विकसित होगी।

bdkb| ifjp;

प्रस्तुत स्व-अध्ययन सामग्री "MAEC 104 (N) श्रम अर्थशास्त्र के खंड 2 का शीर्षक भारत में श्रम बाजार है। इस खंड का इकाई 5 – भारतीय श्रमिकों के जीवन स्तर और कार्य क्षमता और प्रवासन के कारण और निवारण की स्थिति पर विस्तृत अध्ययन प्रस्तुत करता है। इस इकाई के अंतर्गत जहां भारतीय श्रमिकों के संरचनात्मक आवंटन यथा संगठित और असंगठित क्षेत्रों में कार्यशील श्रम की स्थिति उनकी निम्न जीवन स्तर एवं निम्न कार्यकुशलता के बारे में बताया गया है। इसके अतिरिक्त प्रवासन के अर्थ को स्पष्ट करते हुए शहरी – ग्रामीण प्रवासन की स्थिति, उसके कारण और निवारण के संदर्भ में शिक्षार्थियों हेतु विस्तृत और गहन अध्ययन उपलब्ध कराया गया है।

[kM-2 का **bdkb|**-6 श्रमिक संघ आंदोलन के उदय और विकास के संबंध में शिक्षार्थियों को विस्तृत और गहन रूप से समझाया गया है। विश्व के प्रत्येक देश की भांति भारत का भी श्रमिक संघ के संबंध में अपनी विकास गाथा है। भारत इस संदर्भ में विभिन्न काल खंडों में श्रम संघों एवं नियोक्ताओं के मध्य संबंधों के क्रमिक विकास को बताते हुए वर्तमान स्वरूप की गहन चर्चा की गई है।

[kM-2 का **bdkb|**-7 सामूहिक सौदे – आशय, प्रक्रिया और लाभ के संदर्भ में शिक्षार्थियों को इस विषय के हर पहलुओं पर यथा सामूहिक सौदे का अर्थ, उनके लाभ और हानि के संदर्भ में गहन अध्ययन हेतु सामग्री प्रस्तुत की गई है। इस संदर्भ में सामूहिक सौदे के विभिन्न सिद्धांतों के विषय में भी शिक्षार्थियों हेतु अध्ययन सामग्री प्रस्तुत की गई है।

[kM-2 **dh vfre bdkb|**&8 मजदूरी निर्धारण के सिद्धांत एवं भुगतान की रीतियों के विश्लेषण पर आधारित है। इस इकाई में शिक्षार्थियों को मजदूरी निर्धारण के क्लासिकल एवं नव क्लासिकल अर्थशास्त्रियों द्वारा दिए गए विभिन्न सिद्धांतों पर प्रकाश डालते हुए पूर्ण एवं अपूर्ण बाजार में मजदूरी निर्धारण का विश्लेषण और इससे संबंधित श्रम के शोषण की गहन व्याख्या शिक्षार्थियों हेतु प्रस्तुत की गई है। इकाई के अंत में शिक्षार्थियों के लिए भुगतान की रीति के संदर्भ में विभिन्न सिद्धांतों एवं उसके लाभ की भी विस्तृत व्याख्या प्रदान की गई है।

bdkb| dh #ij|kk

- 5.0 उद्देश्य
- 5.1 प्रस्तावना
- 5.2 भारतीय श्रमिकों का जीवन स्तर
- 5.3 निम्न जीवन स्तर के कारण
 - 5.3.1 आर्थिक कारक
 - 5.3.2 भौगोलिक कारक
 - 5.3.3 व्यक्तिगत कारक
- 5.4 श्रम की कार्यक्षमता
 - 5.4.1 भारतीय श्रमिकों की कार्यक्षमता में कमी के कारण
- 5.5. श्रमिकों की कार्यक्षमता बढ़ाने वाले कारक
 - 5.5.1 भौतिक कारक
 - 5.5.2 संगठनात्मक कारक
 - 5.5.3 व्यक्तिगत कारक
- 5.6 प्रवासन – अर्थ
- 5.7 प्रवास के कारण
- 5.8 भारत में प्रवास के प्रवृत्ति
- 5.9 प्रवास के परिणाम
 - 5.9.1 जनसांख्यिकीय परिणाम
 - 5.9.2 सामाजिक परिणाम
 - 5.9.3 पर्यावरणीय परिणाम
- 5.10 श्रम प्रवास के निवारक उपाय

5-0 mÍ' ;

इस इकाई का मुख्य उद्देश्य औपचारिक या संगठित क्षेत्र एवं अनौपचारिक या असंगठित क्षेत्र में भारतीय श्रमिकों के जीवन स्तर पर प्रकाश डालते हुए उनकी कार्य की दशाएं और उनके कार्यक्षमता का अध्ययन करना है। इसके अतिरिक्त श्रम प्रवास क्या है, इसे स्पष्ट करते हुए श्रम प्रवास के कारण, भारत में श्रम प्रवास की प्रवृत्ति एवं परिणाम को स्पष्ट करते हुए इस सन्दर्भ में निवारक उपायों की चर्चा करनी है।

5-1 çLrkouk

भारतीय श्रमिक, या मजदूर, किसी भी देश की अर्थव्यवस्था की रीढ़ होते हैं। वे उत्पादन प्रक्रिया में सीधे तौर पर शामिल होते हैं और देश के आर्थिक विकास में महत्वपूर्ण योगदान देते हैं। भारत में, श्रमिक विभिन्न क्षेत्रों में काम करते हैं, जिनमें कृषि, उद्योग और सेवा क्षेत्र शामिल हैं। 2020 में, भारत में लगभग 476.67

मिलियन श्रमिक थे, जो चीन के बाद दुनिया में दूसरा सबसे बड़ा श्रम बल है।

रोजगार क्षेत्र को प्रमुखतः दो भागों में विभाजित किया जाता है – औपचारिक या संगठित क्षेत्र और अनौपचारिक या असंगठित क्षेत्र। सभी सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के उद्यम जो 10 या उससे अधिक कर्मचारियों को काम पर रखते हैं, औपचारिक/संगठित क्षेत्र की श्रेणी में आते हैं। औपचारिक या संगठित क्षेत्र में वे सभी कंपनियाँ या उद्यम शामिल होते हैं जहाँ कर्मचारियों को नियमित और गारंटीयुक्त काम और वेतन मिलता है। इसके कुछ नियम और कानून हैं और यह औपचारिक प्रक्रियाओं का पालन करके काम करते हैं। भारत में, केंद्र और राज्य सरकारों, बैंकों, रेलवे, निजी कंपनी के कर्मचारी और कारखाने के कर्मचारी आदि को संगठित क्षेत्र के कर्मचारी कहा जा सकता है। इनके सामाजिक सुरक्षा के उपबंध नियोक्ता द्वारा किये जाते हैं।

वे सभी निजी उद्यम जो 10 से कम कर्मचारियों को काम पर रखते हैं, अनौपचारिक/असंगठित क्षेत्र की श्रेणी में आते हैं। असंगठित क्षेत्र में ऐसी गतिविधियाँ शामिल हैं जो वस्तुओं और सेवाओं के प्राथमिक उत्पादन और छोटे पैमाने पर रोजगार और आय के सृजन पर केंद्रित हैं। इस क्षेत्र में, निश्चित नौकरी या वेतन की कोई गारंटी नहीं है और न ही कोई निश्चित कार्य घंटे हैं। अनौपचारिक क्षेत्र में रेहड़ी-पटरी वाले, दिहाड़ी मजदूर, घरेलू कामगार, और छोटे पैमाने के कारीगर शामिल हैं।

5-2 Hkkjrh; Jfedk dk thou Lrj

भारत सरकार के श्रम मंत्रालय ने असंगठित श्रम बल को व्यवसाय, रोजगार की प्रकृति, विशेष रूप से संकटग्रस्त श्रेणियों और सेवा श्रेणियों के आधार पर चार समूहों में वर्गीकृत किया है –

5-2-1 0;olk; dh 'krki d rgr

- छोटे एवं सीमांत किसान, भूमिहीन कृषि मजदूर, बटाईदार, मछुआरे, पशुपालन, बीड़ी बनाने, लेबलिंग एवं पैकिंग करने वाले, भवन एवं निर्माण श्रमिक, चमड़ा श्रमिक, बुनकर, कारीगर, नमक श्रमिक, ईंट भट्टों एवं पत्थर खदानों में काम करने वाले श्रमिक, आरा मिलों, तेल मिलों आदि में काम करने वाले श्रमिक इस श्रेणी में आते हैं।

5-2-2 jktxkj dh ॠkr dh 'krki d rgr

- संलग्न कृषि मजदूर, बंधुआ मजदूर, प्रवासी श्रमिक, अनुबंध और आकस्मिक मजदूर इस श्रेणी में आते हैं।

5-2-3 fo'k" : i l l dVxLr Ji.kh dh 'krki d vrxr

- ताड़ी निकालने वाले, मैला ढोने वाले, सिर पर बोझा ढोने वाले, पशु चालित वाहनों के चालक, सामान लादने और उतारने वाले इस श्रेणी में आते हैं।

5-2-4 lok dh 'krki dh Ji.kh d vrxr

- दाइयां, घरेलू कामगार, मछुआरे और महिलाएं, नाई, सब्जी और फल विक्रेता, समाचार पत्र विक्रेता आदि इस श्रेणी में आते हैं।

इन चार श्रेणियों के अतिरिक्त, असंगठित श्रम शक्ति का एक बड़ा वर्ग मौजूद है जैसे मोची, हस्तशिल्प कारीगर, हथकरघा बुनकर, महिला दर्जी, शारीरिक रूप से विकलांग स्वरोजगार व्यक्ति, रिक्शा चालक, ऑटो चालक, रेशम उत्पादन श्रमिक, बढ़ई, चमड़े के उद्योग श्रमिक, विद्युत करघा श्रमिक और शहरी गरीब।

असंगठित क्षेत्र के कामगार भारतीय कार्यबल का एक बड़ा हिस्सा हैं। राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण संगठन (एन.एस. एस.ओ.) द्वारा 2009–10 में किए गए सर्वेक्षण के अनुसार, देश में कुल रोजगार 46.5 करोड़ था, जिसमें संगठित क्षेत्र में लगभग 2.8 करोड़ और असंगठित क्षेत्र में शेष 43.7 करोड़ श्रमिक शामिल थे। असंगठित क्षेत्र के इन श्रमिकों में से 24.6 करोड़ श्रमिक कृषि क्षेत्र में, लगभग 4.4 करोड़ निर्माण कार्य में और शेष विनिर्माण और सेवा क्षेत्र में कार्यरत हैं। असंगठित क्षेत्र में से ज्यादातर आदिवासी (स्वदेशी) समुदाय, निचली जातियाँ, धार्मिक अल्पसंख्यक और अन्य उत्पीड़ित सामाजिक समूहों के लोग हैं। भेदभाव और दीर्घकालिक शोषण के लंबे

इतिहास को देखते हुए, इन समुदायों को व्यवस्थित रूप से शैक्षिक और आर्थिक अवसरों से वंचित रखा गया है। ज्यादातर जगहों पर 12 घंटे की शिफ्ट होती है, काम करने की स्थितियाँ बहुत ही खराब होती हैं और कामगारों को न्यूनतम मजदूरी के साथ-साथ उन्हें खतरनाक वातावरण में काम करने के लिए मजबूर किया जाता है।

शिक्षा और कौशल की कमी, साथ ही प्रशिक्षण प्राप्त करने के अवसर की कमी होती है। अक्सर एक नियोक्ता एक उप-ठेकेदार को काम पर रखता है, जिससे श्रमिक का निरंतर शोषण होता है। निराशाजनक वेतन के कारण, श्रमिकों के लिए ऋण लेना और ऋण चुकाने के लिए मुफ्त में काम करने के लिए मजबूर होना आम बात है।

कुछ मामलों में, जैसे कि जरी कारीगरों के मामले में, पूरा परिवार ही कंगाली की कगार पर है, जहाँ माता-पिता और बच्चे सिर्फ इसी काम में लगे हुए हैं, अपना पेट पालने की कोशिश कर रहे हैं। परिवार के बच्चों को शिक्षा प्राप्त करने का कोई अवसर नहीं मिलता। इसके अलावा, खतरनाक कामकाजी परिस्थितियों के कारण मजदूरों और उनके परिवारों को कई बीमारियाँ होती हैं।

मई 2011 के अंत तक अद्यतन की गई एन.एस.एस.ओ. की नवीनतम रिपोर्ट में भारत में 2004-05 और 2009-10 के बीच के अस्थायी श्रमिकों की संख्या 1999-2000 और 2004-05 के बीच की अवधि में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है, जबकि नियमित श्रमिकों की संख्या में गिरावट आई है।

एन.एस.एस.ओ. की ये सभी रिपोर्टें यह साबित करने के लिए स्पष्ट साक्ष्य हैं कि भारत का श्रम बाजार जबरदस्त परिवर्तनों से गुजर रहा है, जिसमें अनौपचारिक क्षेत्र की गतिविधियों में वृद्धि, रोजगार की गुणवत्ता में गिरावट (नौकरी की सुरक्षा, काम के नियम और शर्तों के संदर्भ में), श्रमिक संगठनों और सामूहिक सौदेबाजी संस्थानों का कमजोर होना, सामाजिक सुरक्षा में उल्लेखनीय गिरावट आदि शामिल हैं।

5-3 fuEu thou Lrj di dkj.k

भारतीय श्रमिकों के निम्न जीवन स्तर के लिए विभिन्न आर्थिक, भौगोलिक एवं व्यक्तिगत कारक जिम्मेदार हैं।

5-3-1 vkfFkd dkjd

- i. dherk e fu(rj of) – भारतीय श्रमिकों के निम्न जीवन स्तर के लिए उत्तरदायी एक महत्वपूर्ण कारण कीमतों में निरंतर वृद्धि है। जिस अनुपात में कीमतों में वृद्धि हो रही है, उसी अनुपात में श्रमिकों की मजदूरी में वृद्धि नहीं हो पा रही है फलस्वरूप श्रमिकों का जीवन स्तर गिरता जा रहा है।
- ii. de etnjh – भारत में प्रति व्यक्ति आय बहुत कम है इसके कारण भारतीय श्रमिक अपने न्यूनतम आवश्यकताओं की पूर्ति भी कठिनाई से कर पाते हैं। कम मात्रा में वस्तुओं का उपभोग करने के कारण जीवन स्तर का नीचा होना स्वाभाविक है।
- iii. vf'k{kk] :f<okfnrk o vKkurk– अशिक्षित होने के कारण भारतीय श्रमिकों का मानसिक विकास नहीं हो पाया है और उनमें अपने जीवन स्तर को ऊंचा उठाने की भावना का सार्थक अभाव है वह अपनी वर्तमान स्थिति से ही संतुष्ट है अशिक्षा के कारण ही भारतीय श्रमिक रूढ़िग्रस्त हैं और परंपरा से चले आ रहे रीति – रिवाज का स्वभाव से ही अनुकरण करते हैं। वे जन्म, मृत्यु, विवाह आदि अवसरों पर वर्षों की बचतों को एक दिन में ही व्यय कर देते हैं जिससे उनका जीवन स्तर हमेशा निम्न ही बना रहता है।
- iv. vd|'kyrk– भारतीय श्रमिक अन्य देशों के श्रमिकों की अपेक्षा कम कार्य कुशल हैं, जिसके कारण उनके द्वारा जो उत्पादन किया जाता है उसकी मात्रा बहुत ही कम रहती है। कम उत्पादन कर सकने के कारण सेवायोजक श्रमिकों को कम मजदूरी प्रदान करते हैं, जिसके कारण उनका जीवन स्तर नीचा बना रहता है।

5-3-2 Hkkxkfyd dkjd

i. **l|k/kuk dh deh**

कुछ क्षेत्रों में प्राकृतिक संसाधनों की कमी, जैसे कि पानी, उपजाऊ भूमि, और खनिज, श्रमिकों के लिए आजीविका के अवसरों को सीमित करती है।

ii. **cfu;knh <kp dh deh**

खराब सड़कें, परिवहन सुविधाएं, और स्वास्थ्य सेवाओं की कमी, श्रमिकों को काम खोजने और अपनी बुनियादी जरूरतों को पूरा करने में बाधा डालती है।

iii. **çkçfrd vkink,|**

बाढ़, सूखा, और भूकंप जैसी प्राकृतिक आपदाएँ, श्रमिकों की आजीविका को नुकसान पहुंचाती हैं और उन्हें गरीबी में धकेल सकती हैं।

iv. **vk|kxhdj.k dk vHkko**

कुछ क्षेत्रों में औद्योगिक विकास की कमी के कारण, श्रमिकों के लिए रोजगार के अवसर सीमित होते हैं, जिससे पलायन और निम्न जीवन स्तर की समस्या बढ़ जाती है।

v. **'kgjhdj.k dk ncko**

शहरों में बढ़ती जनसंख्या और रोजगार के अवसरों की तलाश में ग्रामीण क्षेत्रों से पलायन, शहरी क्षेत्रों में भी श्रमिकों के जीवन स्तर को प्रभावित करता है।

vi. **t yok;| ifjoriu**

जलवायु परिवर्तन के कारण होने वाली अनियमितताएं, जैसे कि अनियमित बारिश और अत्यधिक तापमान, कृषि उत्पादन और आजीविका को प्रभावित करती हैं, जिससे श्रमिकों की आय कम हो जाती है।

vii. **Hkfe mi ;kx**

भूमि का असमान वितरण और कृषि योग्य भूमि की कमी, छोटे किसानों और भूमिहीन श्रमिकों के लिए एक बड़ी चुनौती है।

viii. **ikuh dh deh**

पानी की कमी, विशेष रूप से शुष्क और अर्ध-शुष्क क्षेत्रों में, कृषि उत्पादन और पीने के पानी की उपलब्धता को प्रभावित करती है, जिससे श्रमिकों के जीवन स्तर पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है।

5-3-3 0;fäxr dkjd

i. **_.kxLrrk** – भारतीय श्रमिक ऋण में ही जन्म लेता है, ऋण में ही उसका पालन पोषण होता है और ऋण में ही उसकी मृत्यु हो जाती है। ऐसी स्थिति में आय का अधिकांश भाग ऋण और ब्याज के भुगतान में ही चला जाता है और श्रमिकों के पास जो शेष राशि बचती है उसकी मात्रा बहुत ही कम होती है इससे वह कम मात्रा में वस्तुओं का उपभोग कर पता है जिससे उसका जीवन स्तर निम्न बना रहता है।

ii. **n0;|lu** – महाराष्ट्र, बंगाल, उड़ीसा, उत्तर प्रदेश व बिहार आदि राज्यों में किये गए अनुसन्धान से पता चलता है कि श्रमिक नशीली वस्तुओं के सेवन पर अधिक व्यय करते हैं व उनके आदी बन गए हैं जिससे उनका जीवन स्तर निम्न रहता है।

iii. **'kkjhfd ncyrk** – भारतीय श्रमिक अधिकतर कुपोषित होते हैं जिसके कारण वे शारीरिक रूप से दुर्बल और कठोर परिश्रम कर पाने में असक्षम रहते हैं। एक बार रोगी हो जाने के बाद वह अच्छी तरह अपना इलाज भी नहीं करा सकते। इससे उनके कार्य क्षमता गिरती है और उत्पादन पर भी बुरा असर पड़ता है।

- iv. **v l r f y r , o v i ; k l r H k k t u** – निर्धनता एवं अल्प वेतन के कारण भारतीय श्रमिकों का भोजन अपर्याप्त रहता है। बहुत श्रमिकों को एक समय का भोजन भी भरपेट नहीं मिलता है। जब शरीर को अनिवार्य पोषक तत्व प्राप्त नहीं हो पाता तो सामान्य स्वास्थ्य खराब होने लगता है जिससे अनेक बीमारियां लग जाती हैं और कार्य क्षमता कम रहती है।

इन सभी कारकों के संयोजन से, भारतीय श्रमिकों का जीवन स्तर निम्न बना रहता है।

5-4 Je dh dk ; {kerk

श्रम की कार्यक्षमता से तात्पर्य किसी श्रमिक की कम-से-कम समय में अधिक-से-अधिक कार्य करने की योग्यता या क्षमता से होता है। श्रम की कार्यक्षमता सापेक्षिक होती है। कार्यक्षमता का अनुमान दो व्यक्तियों की तुलना करके लगाया जा सकता है।

5-5 Hkkj rh ; Jfedk dh dk ; {kerk e de h d dkj .k

भारतीय श्रमिकों की कार्यक्षमता के निम्न कारण हैं—

1- f'k {kk vkj cf'k {k .k dh deh

भारत में बड़ी संख्या में श्रमिक ऐसे हैं जिन्होंने औपचारिक शिक्षा प्राप्त नहीं की है। जिससे उनके कौशल का विकास सीमित हो जाता है। एक ओर पर्याप्त कौशल विकास कार्यक्रम और प्रशिक्षण सुविधाओं की कमी के कारण, श्रमिकों को आधुनिक उद्योगों और तकनीकों के लिए आवश्यक कौशल प्राप्त करने में कठिनाई होती है, वहीं दूसरी ओर तकनीकी शिक्षा और प्रशिक्षण की कमी के कारण, भारतीय श्रमिक आधुनिक उद्योगों और तकनीकों में काम करने के लिए तैयार नहीं होते हैं।

2- LokLF ; l c / kh l e L ; k ,

श्रमिकों के खराब स्वास्थ्य और पोषण का स्तर उनकी कार्य क्षमता को प्रभावित करता है, जिससे वे अकुशल हो जाते हैं। कार्यस्थल पर खराब स्वच्छता और सुरक्षा मानकों के कारण, श्रमिकों को स्वास्थ्य संबंधी समस्याओं का सामना करना पड़ता है। जिससे उनकी उत्पादकता कम हो जाती है।

3- [kjk c dk ; l fLFkfr ; k

भारत में, श्रमिकों को अक्सर असुरक्षित और खतरनाक कार्य स्थितियों में काम करना पड़ता है। जिससे उनके स्वास्थ्य और सुरक्षा पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है। कम मजदूरी और खराब काम करने की स्थिति श्रमिकों को प्रेरित नहीं करती है और उनकी कार्य क्षमता को कम करती है, इसके अतिरिक्त सामाजिक सुरक्षा योजनाओं जैसे कि स्वास्थ्य बीमा, पेंशन, और बेरोजगारी लाभों की कमी के कारण, श्रमिक आर्थिक रूप से असुरक्षित महसूस करते हैं और काम करने के लिए प्रेरित नहीं होते हैं।

4- l kekft d & vkfFkd dkj d

गरीबी के कारण, श्रमिकों को अपने परिवार का भरणपोषण करने के लिए कम वेतन पर भी काम करने के लिए मजबूर होना पड़ता है, जिससे उनकी कार्य क्षमता कम हो जाती है। ग्रामीण क्षेत्रों से शहरी क्षेत्रों में प्रवासन के कारण, श्रमिकों को नए वातावरण और काम करने की स्थिति में समायोजित होने में समय लगता है, जिससे उनकी उत्पादकता कम हो जाती है। इसके अतिरिक्त बंधुआ मजदूरी के कारण, श्रमिक अपने नियोक्ताओं के प्रति बंधे हुए होते हैं और उन्हें अपनी मर्जी से काम करने या बेहतर अवसर तलाशने की स्वतंत्रता नहीं होती है, जिससे उनकी कार्य क्षमता प्रभावित होती है।

ये सभी कारक मिलकर भारतीय श्रमिकों के कुशलता के स्तर को निम्न बनाये रखती है।

5-6 Jfedk dh dk ; {kerk dk c < ku oky dkj d

श्रमिकों की कार्यक्षमता को बढ़ाने में कई कारक भूमिका निभाते हैं। इन कारकों को मोटे तौर पर तीन श्रेणियों में बांटा जा सकता है:

5-6-1 Hkkfrd dkjd

एक आरामदायक, सुरक्षित और स्वच्छ कार्यस्थल श्रमिकों को बेहतर ढंग से काम करने के लिए प्रेरित करता है। वहीं सही उपकरण और मशीनरी श्रमिकों को कुशलता से काम करने में मदद करती है। इसके अतिरिक्त यदि काम के बीच में अल्प आराम श्रमिकों को उपलब्ध किया जाता है तो वे तरोताजा होने और अपनी ऊर्जा वापस पाने में मदद करते हैं, जिससे वे बेहतर प्रदर्शन कर पाते हैं।

5-6-2 lxBukRed dkjd

यदि नियोक्ता द्वारा श्रमिकों तक स्पष्ट और प्रभावी संचार होता है तो श्रमिक यह जान पाते हैं कि उनसे क्या अपेक्षित है और उन्हें कैसे योगदान देना है। यदि नियोक्ता द्वारा नियमित प्रशिक्षण और विकास के अवसर श्रमिकों को उपलब्ध कराये जाते हैं तो श्रमिकों को नए कौशल सीखने और अपने ज्ञान को अद्यतित रखने में सहायता मिलती है, जिससे उनकी उत्पादकता में सुधार होता है। इसके अतिरिक्त यदि नियोक्ता द्वारा सकारात्मक प्रतिक्रिया, मान्यता और प्रोत्साहन श्रमिकों को मिलती हैं तो उन्हें बेहतर प्रदर्शन करने के लिए प्रोत्साहन मिलता है। कुशल प्रबंधन श्रमिकों को मार्गदर्शन, सहायता और समर्थन प्रदान करता है, जिससे उन्हें अपने लक्ष्यों को प्राप्त करने में मदद मिलती है।

5-6-3 0;fäxr dkjd

1. स्वस्थ और तंदुरुस्त श्रमिक बेहतर प्रदर्शन करते हैं।
2. श्रमिकों के पास काम करने के लिए आवश्यक कौशल और अनुभव होना चाहिए।
3. उच्च प्रेरणा और मनोबल वाले श्रमिक अधिक मेहनती और प्रतिबद्ध होते हैं।
4. संतुलित कार्य-जीवन श्रमिकों को तनाव कम करने और बेहतर प्रदर्शन करने में मदद करता है।

इन सभी कारकों को ध्यान में रखते हुए, संगठन श्रमिकों की कार्यक्षमता को बढ़ाने के लिए प्रभावी रणनीतियों को लागू कर सकते हैं।

5-7 çolu : vFk

व्यक्तियों के एक स्थान से दूसरे स्थान में जाकर बसने की क्रिया को प्रवास कहते हैं। इसके कई प्रकार हो सकते हैं— किसी दूसरे स्थान में आकर बसने की प्रकृति के आधार पर इस प्रवास को (i) स्थाई अथवा (ii) अस्थायी कह सकते हैं।

स्थायी प्रवास में आए हुए व्यक्ति बसावट करने के बाद वापस अपने मूल स्थान नहीं जाते हैं। इसका सबसे सुन्दर एवं सरल उदाहरण ग्रामीण जनसंख्या का अपने-अपने गाँवों से रोजगार की तलाश में पलायन करके शहरों में आकर स्थाई रूप से बसना है। अस्थायी प्रवास के अन्तर्गत वे लोग आते हैं जो कुछ समय रोजगारधंधा इत्यादि करके अपने मूल निवास स्थान को लौट जाते हैं। उदाहरण के लिए मौसमी प्रवास को लिया जा सकता है - जैसे फसल कटाई के समय बिहार राज्य के खेतिहर मजदूरों का पंजाब एवं हरियाणा प्रदेश में आकर रहना अस्थायी प्रवास है, क्योंकि ये सब फिर से अपने गाँवों को वापस लौट जाते हैं। बड़े-बड़े शहरों जैसे कोलकाता, चेन्नई, मुंबई तथा अन्य बड़े शहरी क्षेत्रों में लोग सुबह आकर काम-काज करके सायंकाल में वापस अपने घर चले जाते हैं। इस प्रकार के जनसंख्या के आवागमन को दैनिक प्रवास कहा जाता है।

प्रवासी लोगों के मूल स्थान तथा निर्दिष्ट स्थान के आधार पर प्रवास को चार भागों में बाँटा जा सकता है

1. ग्रामीण क्षेत्र से ग्रामीण क्षेत्र में
2. ग्रामीण क्षेत्र से नगरीय क्षेत्र में
3. नगरीय क्षेत्र से नगरीय क्षेत्र में

5-8 cɔk l dɪ dkj.k

प्रवास अनेकों कारकों के मिले-जुले एवं पारस्परिक क्रियाओं का प्रतिफल होता है। सामान्य रूप से प्रवास को प्रभावित करने वाले कारकों को दो समूहों में बाँट सकते हैं— (i) अपकर्ष तथा (ii) प्रतिकर्ष कारक। मूल स्थान पर निवास करने वाले व्यक्तियों को प्रतिकर्ष कारक वहाँ से प्रवास करने के लिए मजबूर करता है, जबकि अपकर्ष कारक किसी भी क्षेत्र विशेष में व्यक्तियों को आकर्षित करता है। प्रवास के प्रमुख प्रचलित कारण निम्न हैं -

1- cgrj jk t xkj dɪ volj

सभी समय में प्रवास का सबसे बड़ा कारण रोजगार की तलाश हैं, ताकि सभी पहलुओं में जीवन स्तर में सुधार हो सके। नौकरी की बढ़ती मांग और बेहतर आर्थिक अवसरों के बारे में लोगों के बीच बढ़ती जानकारी और ज्ञान के कारण श्रमिकों का आवागमन तेजी से बढ़ रहा है।

2- f'k{k

शिक्षा किसी भी व्यक्ति के जीवन की नींव है और भविष्य के अवसरों पर इसका बहुत बड़ा प्रभाव पड़ता है। करियर के बढ़ते विकल्पों और सुविधाओं के साथ, खासकर डिग्री कोर्स के अलावा विशेष कोर्स के कारण, विदेश में पढ़ाई करने की रुचि और क्रेज तेजी से बढ़ा है।

3- xjhch nj djuk vkj thou dh x.koUkk e l/kkj djuk

गरीबी प्रवास का सबसे आम कारण है, खासकर ग्रामीण भारत में। लोग एक अच्छी आजीविका और अपने परिवारों के लिए उचित शिक्षा और भोजन की सुविधा पाने के लिए अलग-अलग देशों में जाते हैं।

ग्रामीण भारत में बच्चों के लिए गुणवत्तापूर्ण शिक्षा अभी भी एक चुनौती है, और गरीबी से उबरने के लिए नौकरियों की तलाश में पलायन करने वाले लोग भविष्य की बेहतरी के लिए अपने परिवारों के साथ पलायन करके इस समस्या का सामूहिक रूप से समाधान करने की योजना बना रहे हैं।

4- ljj{k vkj ljj{k dɪ fy,

पलायन का एक और बहुत प्रसिद्ध कारण सुरक्षा और संरक्षा है। ऐसी जगह पर जीवित रहना कठिन है जहाँ किसी के मूल अधिकारों का लगातार उल्लंघन किया जाता है। ऐसे में लोगों के पास पलायन के अलावा कोई विकल्प नहीं बचता। लोग अपने राज्य में हो रहे युद्ध और संघर्ष के परिणामस्वरूप और बुनियादी मानवाधिकारों के हनन की रक्षा के लिए अलग-अलग देशों में जाते हैं।

5- cgrj LokLF; lɔk

देश के लिए प्रभावी स्वास्थ्य सेवाएँ अभी भी एक चुनौती हैं; इस परिदृश्य में, लोग अपनी प्रभावी स्वास्थ्य सेवा सुनिश्चित करने के लिए प्रवास करना चाहते हैं।

6- /kkfed] l kLkʁrd vkj thou'kyh dkj.k

कुछ स्थानों पर होने वाली उपयुक्त व्यक्तिगत सांस्कृतिक मान्यताओं और धार्मिक प्रथाओं के कारण भी प्रवासन देखा गया है। लोग ऐसे माहौल में रहना पसंद करते हैं जहाँ वे अपनी पसंदीदा संस्कृति के साथ शांतिपूर्वक रह सकें। यह व्यक्तियों के लिए बहुत ही व्यक्तिगत बात है, चाहे वे किसी भी देश, धर्म या जाति से हों, वे अपने अस्तित्व को संतुष्ट करने के लिए इसका पालन करते हैं।

7- i ;koj.kh; dkjd, ɕkʁrd vkink, vkj tyok;

पर्यावरण क्षरण प्रवास के लिए सबसे व्यावहारिक संभावित कारण हैं। जलवायु परिवर्तन और लगातार प्राकृतिक आपदाओं के कारण, लोग अप्रत्याशित दुर्घटनाओं से मुक्त सुरक्षित जीवन और रहने के लिए

जगह पाने के लिए प्रवास करना चाहते हैं।

5-9 Hkkjr e çokl dh çofÜk

भारत में पिछले दशक में हुए प्रवासन को दो वर्गों में बाँट कर विश्लेषण किया जा सकता है – (i) अन्तः राज्यीय प्रवास तथा (ii) अन्तर्राज्यीय प्रवास।

- (i) अन्तः राज्यीय प्रवास - प्रवासियों की बहुत बड़ी संख्या इसी श्रेणी के अन्तर्गत आती है। सन् 2001 की जनगणना के अनुसार 8 करोड़ 7 लाख प्रवासी लोग अन्तः राज्यीय श्रेणी में आते हैं।

राज्य के अन्तर्गत एक गाँव से दूसरे गाँव में प्रवासित लोगों का हिस्सा 60.5 प्रतिशत हैं। जबकि केवल 12.3 प्रतिशत लोग ही शहर से शहर में प्रवासित हुए हैं। शेष 17.6 प्रतिशत प्रवासित लोग शहर में गाँवों से आकर बस गए तथा 6.5 प्रतिशत शहर छोड़ कर गाँव में बसे, बचे 3.1 प्रतिशत ऐसे प्रवासी हैं जो किसी श्रेणी में सम्मिलित नहीं होते हैं, क्योंकि ये लोग जनगणना के समय उचित जानकारी उपलब्ध नहीं करा पाए।

इन अन्तः राज्यीय प्रवासियों में 70 प्रतिशत संख्या स्त्रियों की है। इतना ऊँचा प्रतिशत मुख्यतः शादियों के फलस्वरूप हो सका है। स्त्रियों में 69 प्रतिशत गाँव से गाँव में प्रवासित श्रेणी में आती हैं। 13.6 प्रतिशत स्त्री प्रवासी गाँव छोड़कर शहर में प्रवासित हुईं। 9.7 प्रतिशत स्त्रियाँ एक शहर से दूसरे शहर में प्रवासित हुईं। केवल 5.6 प्रतिशत स्त्री प्रवासी शहर से गाँव में बसी। शेष 2.6 प्रतिशत प्रवासित स्त्री अवर्गीकृत श्रेणी में हैं।

पुरुष प्रवासियों में 41.6 प्रतिशत लोग गाँव से गाँव में आकर बसने वाले हैं। 18.3 प्रतिशत पुरुष प्रवासी एक शहर से दूसरे शहर में आने वाले हैं तथा 27.1 प्रतिशत संख्या उन पुरुषों की है जो गाँव छोड़कर शहर में बस गए। 8.6 प्रतिशत पुरुष शहर छोड़कर गाँव में बसने वालों की संख्या हैं।

e[; {k=k e dk; jr Jfedk e çokl h Jfedk dk Hkkx

श्रोत— आर्थिक समीक्षा, भारत सरकार।

जनसंख्या के प्रवास में सबसे बड़ी संख्या उन लोगों की है जो रोजगार की तलाश में एक गाँव से दूसरे गाँव में आकर बस जाते हैं।

- ii) vUrjkT;h; çokl & भारत में ऐसा प्रवास अन्तःराज्यीय प्रवास की तुलना में सीमित प्रतिशत में होता है। सन् 2001 की जनगणना के अनुसार एक करोड़ 70 लाख लोग इस प्रवास की श्रेणी के अन्तर्गत आते हैं। इन प्रवासियों में 26.6 प्रतिशत, एक राज्य के गाँव से दूसरे राज्य के गाँव में आकर बसने वालों का है।

इसी प्रकार 26.7 प्रतिशत संख्या उन लोगों का है जो एक शहर से दूसरे शहर में जाकर बस गए। 37.9 प्रतिशत उन लोगों का है जो गाँव से आकर शहर में बस जाते हैं। केवल 6.3 प्रतिशत लोग शहर छोड़कर गाँव में बसे हैं। 2.6 प्रतिशत प्रवासी किसी भी श्रेणी में वर्गीकृत नहीं होते हैं।

5-10 çokl d i f j.kke

जब तक अपकर्ष तथा प्रतिकर्ष समूहों के कारक एक साथ क्रियाशील होकर प्रवास को प्रभावित नहीं करेंगे, तब तक जनसंख्या में प्रवास करने की न तो मजबूरी रहेगी और न ही आकर्षण। दोनों समूहों को प्रभावित करने वाले कारक निम्न हैं –

5-10-1 tulkf[;dh; i f j.kke

प्रवासन से देश के भीतर जनसंख्या का पुनर्वितरण होता है। भारत में, ग्रामीण से शहरी प्रवास एक महत्वपूर्ण कारक है, जिसके कारण शहरों में जनसंख्या घनत्व बढ़ रहा है और ग्रामीण क्षेत्रों में जनसंख्या कम

हो रही हैं;ह प्रवास अक्सर बेहतर रोजगार, शिक्षा, और स्वास्थ्य सुविधाओं की तलाश में होता है। ग्रामीण से शहरी प्रवास के कारण शहरों में जनसंख्या घनत्व बढ़ जाता है, जिससे शहरी क्षेत्रों में भीड़भाड़, आवास की कमी, और बुनियादी ढांचे पर दबाव जैसी समस्याएं हो सकती हैं। शहरी क्षेत्रों में प्रवास के कारण ग्रामीण क्षेत्रों में जनसंख्या कम हो सकती है। जिससे श्रम की कमी, आर्थिक विकास में मंदी, और बुनियादी सेवाओं की उपलब्धता में कमी हो सकती है। प्रवासन से सामाजिक और सांस्कृतिक परिवर्तन भी हो सकते हैं, क्योंकि विभिन्न क्षेत्रों के लोग एक-दूसरे के साथ बातचीत करते हैं और एक-दूसरे की संस्कृति और जीवन शैली को प्रभावित करते हैं। भारत में प्रवास की जनसांख्यिकी प्रवृत्ति के अनुसार, ग्रामीणशहरी प्रवास सबसे प्रमुख है, जिसमें लगभग 25.2 प्रतिशत आंतरिक प्रवास शामिल है। 2020-21 के आंकड़ों के अनुसार, लगभग 29 प्रतिशत भारतीय प्रवासी हैं, जो लगभग 400 मिलियन लोगों की संख्या है। प्रवासन दर में महिलाओं की हिस्सेदारी 47.9 प्रतिशत है, जबकि पुरुषों के लिए यह 10.7 प्रतिशत है। 2011 की जनगणना के अनुसार, भारत में मुख्य रूप से गांवों से गांवों (47.4 प्रतिशत), शहरों से शहरों (22.6 प्रतिशत), गांवों से शहरों (22.1 प्रतिशत), और शहरों से गांवों (7.9 प्रतिशत) में प्रवास होता है।

5-10-2 Ikekft d ifj.kke

प्रवासी सामाजिक परिवर्तन के एजेंट के रूप में कार्य करते हैं। नई तकनीक, परिवार नियोजन, लड़कियों की शिक्षा आदि से संबंधित नए विचार शहरी क्षेत्रों से ग्रामीण क्षेत्रों तक उनके माध्यम से फैलते हैं। प्रवासन के कारण विभिन्न संस्कृतियों के लोग आपस में मिलते-जुलते हैं। इसके सकारात्मक योगदान हैं— जैसे कि समग्र संस्कृति का विकास और संकीर्ण विचारों को तोड़ना तथा लोगों के मानसिक क्षितिज को व्यापक बनाना। लेकिन इसके गंभीर नकारात्मक परिणाम भी हैं जैसे कि गुमनामी, जो सामाजिक शून्यता और व्यक्तियों में निराशा की भावना पैदा करती है। निराशा की निरंतर भावना लोगों को अपराध और नशीली दवाओं के दुरुपयोग जैसी असामाजिक गतिविधियों के जाल में फंसने के लिए प्रेरित कर सकती है।

5-10-3 i;koj.kh; ifj.kke

प्राकृतिक आपदा, जलवायु परिवर्तन के प्रभाव, वनों की कटाई, जल की कमी आदि के कारण घरों, आजीविका एवं संसाधनों की हानि के परिदृश्य में भी पलायन हो सकता है। प्रभावित आबादी सुरक्षा, संवहनीयता और बेहतर जीवन दशाओं की तलाश में पलायन करने के लिये मजबूर हो सकती है।

fodkl ifj;ktuk,& नर्मदा बाँध परियोजना और केन बेतवा रिवर लिंकिंग प्रोजेक्ट जैसी परियोजनाओं ने पलायन को बढ़ावा दिया है। उदाहरण के लिये, नर्मदा नदी पर एक बड़ी बहुउद्देशीय नदी परियोजना 'सरदार सरोवर परियोजना' ने 40, 000 से अधिक परिवारों को विस्थापित किया है, जिनमें मुख्य रूप से गुजरात, मध्य प्रदेश एवं महाराष्ट्र के 245 गाँवों के जनजातीय परिवार शामिल हैं।

ग्रामीणशहरी प्रवास के कारण लोगों की भीड़भाड़ ने शहरी क्षेत्रों में मौजूदा सामाजिक और भौतिक बुनियादी ढांचे पर दबाव डाला है। इससे अंततः शहरी बस्तियों का अनियोजित विकास होता है और झुग्गी-झोपड़ी कॉलोनियों का निर्माण होता है। इसके अलावा, प्राकृतिक संसाधनों के अत्यधिक दोहन के कारण शहरों को भूजल की कमी, वायु प्रदूषण, सीवेज के निपटान और ठोस अपशिष्ट प्रबंधन की गंभीर समस्या का सामना करना पड़ रहा है।

5-11 Je çokl d fuokjd mik;

भारत में श्रम प्रवास के निवारक तत्वों में प्रमुख रूप से ग्रामीण क्षेत्रों में बेहतर आजीविका के अवसर, शिक्षा और स्वास्थ्य सेवाओं में सुधार, और सामाजिक सुरक्षा जाल को मजबूत करना शामिल है। इसके अतिरिक्त, जलवायु परिवर्तन और प्राकृतिक आपदाओं के कारण होने वाले पलायन को रोकने के लिए, इन क्षेत्रों में अनुकूलन और शमन रणनीतियों को लागू करना भी महत्वपूर्ण है।

1- xkeh.k {k=k ei vkt hfodk d vol jk ei of)&

- कृषि क्षेत्र में उत्पादकता और आय बढ़ाने के लिए, किसानों को आधुनिक तकनीक, सिंचाई सुविधाओं और विपणन सहायता प्रदान करना आवश्यक है।

- गैरकृषि क्षेत्र में, ग्रामीण उद्योगों और व्यवसायों को बढ़ावा देना, कौशल विकास प्रशिक्षण प्रदान करना और सूक्ष्म, लघु और मध्यम उद्यमों (MSMEs) को समर्थन देना महत्वपूर्ण है।
- शहरी क्षेत्रों में रोजगार के अवसरों के साथ-साथ ग्रामीण क्षेत्रों में भी समान अवसर पैदा करना पलायन को कम करने में मदद करेगा।

2- f'k{kk vkj LokLF; Iokvk ei I/kkj

- ग्रामीण क्षेत्रों में शिक्षा की गुणवत्ता में सुधार करना और सभी के लिए सुलभ बनाना आवश्यक है।
- गुणवत्तापूर्ण स्वास्थ्य सेवाओं को सभी तक पहुंचाना, विशेष रूप से दूरदराज के क्षेत्रों में, पलायन को रोकने में मदद करेगा।
- समुदाय-आधारित स्वास्थ्य कार्यक्रमों को बढ़ावा देना और स्वास्थ्य जागरूकता फैलाना भी महत्वपूर्ण है।

3- Ikekftd Iij{kk tky dk etcr djuk

- प्रवासी श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा लाभों (जैसे स्वास्थ्य बीमा, पेंशन, आदि) को बढ़ाना और उनकी पोर्टेबिलिटी सुनिश्चित करना महत्वपूर्ण है।
- प्रवासी श्रमिकों के अधिकारों और कल्याण की रक्षा के लिए, श्रम कानूनों को प्रभावी ढंग से लागू करना और सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का विस्तार करना आवश्यक है।
- वन-स्टॉप सुविधा केंद्र स्थापित करना, जहां प्रवासी श्रमिक अपनी समस्याओं का समाधान पा सकें और कानूनी सहायता प्राप्त कर सकें, भी महत्वपूर्ण है।

4- tyok; ifjorlu vkj çkkrfd vkinkvk di çfr vudiyu

- जलवायु परिवर्तन के प्रभावों को कम करने के लिए, जल संरक्षण, मृदा संरक्षण और वानिकी जैसी रणनीतियों को बढ़ावा देना आवश्यक है।
- प्राकृतिक आपदाओं के लिए पूर्व-चेतावनी प्रणाली स्थापित करना और आपदा प्रबंधन योजनाओं को मजबूत करना भी महत्वपूर्ण है।
- जलवायु परिवर्तन के प्रति संवेदनशील क्षेत्रों में रहने वाले लोगों को वैकल्पिक आजीविका के अवसर प्रदान करना आवश्यक है।

5- Ikekftd Iekurk vkj U;k; dk c<kok nuk

- जाति, धर्म, लिंग और अन्य सामाजिक-आर्थिक कारकों पर आधारित भेदभाव को समाप्त करना आवश्यक है।
- हाशिए पर रहने वाले समुदायों को सशक्त बनाने और समान अवसर प्रदान करने के लिए, नीतियों और कार्यक्रमों को लागू करना आवश्यक है।
- सामाजिक न्याय और समानता को बढ़ावा देने से, लोग अपने घरों में सुरक्षित महसूस करेंगे और पलायन करने की आवश्यकता कम होगी।

इन निवारक तत्वों को लागू करके, भारत सरकार श्रम प्रवास के नकारात्मक प्रभावों को कम कर सकती है और एक अधिक न्यायसंगत और समावेशी समाज का निर्माण कर सकती है।

5-12 IUnHk Iph

1. सिन्हा एवं सिन्हा (1986) – श्रम अर्थशास्त्र, अर्धविकसित देशों के सन्दर्भ में, नेशनल पब्लिशिंग हाउस, नई दिल्ली।

2. सिन्हा एवं सिन्हा (2024) – श्रम अर्थशास्त्र एवं औद्योगिक सम्बन्ध, साहित्य भवन पब्लिकेशन, आगरा।
3. आर्थिक समीक्षा, भारत सरकार।

5-13 fuc/kkRed ç'u

1. भारतीय श्रमिकों की जीवन स्तर पर प्रकाश डालते हुए इनकी निम्न जीवन स्तर के कारणों को बताइए?
2. श्रम की कार्य कुशलता से क्या आशय है? श्रम की कार्यकुशलता को बढ़ाने वाले कारकों को बताइए?
3. प्रवास क्या है? प्रवास के कारणों को स्पष्ट करते हुए भारत में प्रवास की प्रवृत्ति को बताइए?

bdkb| dh #ij|kk

- 6.0 उद्देश्य
- 6.1 प्रस्तावना
- 6.2 श्रमिक संघ
- 6.3 भारतीय श्रमिक संघ के मूल उद्देश्य
- 6.4 श्रम संघ के सिद्धांत
- 6.5 आर्थिक विकास एवं श्रम संघ
- 6.6 भारतीय श्रम संघ का विकास
- 6.7 श्रमिक आन्दोलन की विशेषताएं
- 6.8 भारतीय श्रमिक वर्ग का उदय और उनके आन्दोलन का विकास
- 6.9 श्रमिक आन्दोलन की कमजोरियां

6-0 mÍ' ;

इस इकाई का मुख्य उद्देश्य श्रमिक संघ के अर्थ को स्पष्ट करते हुए आर्थिक विकास में श्रम संघों को भूमिका, श्रम संघ के विभिन्न सिद्धांतों पर प्रकाश डालना है। इसके अतिरिक्त श्रमिक संघ आन्दोलन के उदय होने की कारण तथा विकास को चरण वार स्पष्ट करना है।

6-1 çLrkouk

श्रमिक संघ का उदय श्रमिक आंदोलन से हुआ। श्रमिक संघ किसी कंपनी या उद्योग में काम करने वाले कर्मचारियों से बना एक संगठन है जो बेहतर काम करने की स्थिति, बेहतर वेतन और लाभ के लिए कर्मचारियों की ओर से उनके हित की बात करता है। संघ के पास शक्ति होती है क्योंकि वे हड़ताल, धरना-प्रदर्शन और बहिष्कार का आयोजन कर सकते हैं जो किसी कंपनी की उत्पादन और निर्माण करने की क्षमता को नुकसान पहुंचा सकते हैं।

6-2 Je l?k

श्रम संघ श्रमिकों का संघ है जो श्रमिकों की ओर से सेवायोजकों के साथ सौदेबाजी करते हैं। उनके प्रमुख मुद्दे – मजदूरी की दरें, श्रमिकों को काम पर रखने तथा काम से हटाने, विभिन्न प्रकार के कामगारों के कर्तव्य और दायित्व, काम के घंटे तथा काम की दशाएं, कामगारों एवं सेवायोजकों के बीच विवादों का निपटारा आदि होता है। श्रम संघ हड़ताल की शक्ति के सहारे सेवायोजकों से सौदेबाजी की शक्ति प्राप्त होती है।

श्रमिक संघ का मुख्य कार्य समूह बनाकर अपने सब प्रकार के हितों की रक्षा करना है। श्रम संघ की परिभाषा हम इस प्रकार दे सकते हैं – श्रम संघ मजदूरी वेतन और शुल्क उत्पादन करने वाले व्यक्तियों का एक ऐसा ऐच्छिक संगठन है जो मूल रूप से अपने सदस्यों और व्यापार अथवा रोजगार के हित के उद्देश्य से निर्मित किया जाता है एवं मालिक के साथ-साथ संबंधों में श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करता है।

gMrky& श्रमिकों द्वारा सामूहिक रूप से काम बंद कर देने की स्थिति है। प्रायः हड़ताल तब तक चलती है जब तक श्रमिकों की मांग के अनुरूप कोई सर्वमान्य समझौता नहीं हो जाता। श्रम संघों द्वारा मजदूरी की ऊंची दरों की मांग की अपने लाभ एवं हानि है। ऊंची मजदूरी दर के प्रभाव लगभग वही होते हैं जो न्यूनतम मजदूरी दर के होते हैं। पहले से कार्यरत श्रमिकों एवं श्रम संघों के सदस्यों को ऊंची मजदूरी का लाभ उन बेरोजगार कामगारों की लागत पर होता है जो कृत्रिम रूप से निर्धारित ऊंची मजदूरी दर के कारण रोजगार पाने से

वंचित रह जाते हैं। आलोचकों का दृष्टिकोण है कि यद्यपि काम और कामगारों के हितों की रक्षार्थ श्रम संघों की भूमिका महत्वपूर्ण है तथापि आज की व्यवस्था में श्रम संघों से युक्त फर्म उन फर्मों से प्रतियोगिता नहीं कर पाती जहां श्रम संघ नहीं होते, क्योंकि श्रम संघों के दबाव में फर्मों को कृत्रिम रूप से श्रमिकों को बढ़ी मजदूरी देनी पड़ती है जिससे फर्मों की लागतों में वृद्धि हो जाती है।

श्रमिक संघ ऐसे संगठन हैं जो श्रमिकों से मिलकर बने हैं और अपने सदस्यों के जीवन को बेहतर बनाने के लिए सामूहिक रूप से संघर्ष करते हैं। निश्चित रूप से, वे नियोक्ताओं के साथ बातचीत करने और यह सुनिश्चित करने के लिए एक एकीकृत मोर्चे के रूप में कार्य करते हैं कि श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा की जाए। श्रमिक संघों के बिना, श्रमिक अपने नियोक्ताओं की दया पर होंगे, उनके निर्णयों में उनकी भूमिका बहुत कम या बिल्कुल नहीं होगी। एकजुट होकर श्रमिक उचित व्यवहार की मांग कर सकते हैं और यह सुनिश्चित कर सकते हैं कि उनकी आवाज सुनी जाए।

6-3 Hkkjrh; Je l?k dī ey mīl';

भारतीय श्रम संघ के मूल उद्देश्य निम्नलिखित हैं –

1. अपने सदस्यों के लिए उपयुक्त मजदूरी, अच्छी कार्य दिशाएं तथा अच्छे रहन-सहन की सुविधा उपलब्ध कराना।
2. श्रमिकों के जीवन स्तर में वृद्धि करके उन्हें उद्योग में सहभागी के रूप में, समाज के अच्छे नागरिक के रूप में लाना।
3. श्रमिकों द्वारा उद्योग पर आंशिक नियंत्रण प्राप्त करना।
4. आकस्मिक दुर्घटनाओं के समय सामूहिक रूप से संगठित प्रबंधकीय षडयंत्र के विरुद्ध बोलने के लिए, अन्याय को दबाने के लिए श्रमिकों की व्यक्तिगत क्षमता में वृद्धि करना।
5. श्रमिकों में उत्तरदायित्व अनुशासन के वहन करने की योग्यता उत्पन्न करना।
6. श्रमिकों में यह आत्मबल जागृत करना कि वह केवल मशीन के पुर्जे मात्रा नहीं है।
7. श्रमिकों की नैतिक उन्नति के लिए कल्याणकारी कार्य करना।

6-4 Je l?k dī fl)kr

श्रम संघ के निम्न सिद्धांत हैं –

1. viu LokFk dh Hkkouk dk fl)kr – इसके अंतर्गत श्रम संघ राज्य का संरक्षण चाहते हैं नई प्रविधियां का विरोध करते हैं और भिन्न-भिन्न श्रम संघों में अंतर बनाए रखते हैं।
2. ekx vkj ifr! dk fl)kr – इसके अंतर्गत श्रम संघ सामूहिक सौदेबाजी, मजदूरी संरचना, हड़ताल, तालाबंदी, उत्पादन को जानबूझकर कम रखने के लिए कार्य करते हैं या फिर उत्पादन बढ़ाने में सहायक होते हैं आदि की ओर अधिक ध्यान देते हैं।
3. l/kkj dī fl)kr – इसके अंतर्गत श्रम संघ श्रमिकों के कार्य को सुगम और मजदूरी बढ़ाने का प्रयास करते हैं तथा सरकार से कार्य करने की परिस्थितियों में सुधार की मांग करते हैं।

द्वितीय विश्व युद्ध के उपरांत दो नवीन सिद्धांत और प्रचलित हुए हैं—

1. lghkfxrk dk fl)kr – इस सिद्धांत की मान्यता है कि श्रमिकों को उद्योग का सहभागी समझा जाना चाहिए और प्रबंधन व्यवस्था आदि में उनकी सलाह ली जानी चाहिए। श्रमिक सौदेबाजी समझौता प्रणाली में यह विधि अधिक प्रचलन में रही व अधिक सफल रही है।
2. lektokn fl)kr – व्यक्ति को कार्य करने का अधिकार है और आकस्मिक अवकाश, वृद्धावस्था का प्रबंध, समान कार्य के लिए उचित मजदूरी तथा असमर्थता के लिए उचित व्यवस्था का भी अधिकार है।

श्रमिक और प्रबंधन का उद्देश्य एक ही होता है – अर्थात् समाजवादी समाज की स्थापना करना व धन का समान वितरण एवं सुविधाओं का समान आवंटन करना।

इन सिद्धांतों के महत्वपूर्ण विशेषता यह है कि सिद्धांतों की विफलता ने श्रम आंदोलन को नैतिक रूप से लागू करने में सक्रिय योगदान दिया है तथा इसके आधार पर चार प्रमुख नारे प्रसिद्ध हुए हैं— राजकीय हस्तक्षेप, सामूहिक सौदेबाजी, प्रजातंत्र तथा समाजवाद।

6-5 vkfFkd fodkI vkj Je l?k

आर्थिक क्रियाओं का अभिप्राय उन प्रक्रियाओं से है जो दिए हुए संसाधन की उत्पत्ति बढ़ाने अथवा उत्पत्ति की लागत को घटाने के लिए किया जाता है, परंतु उत्पादन में वृद्धि करने अथवा लागत को न्यून करने की संभावना व्यक्तियों की कार्य करने की इच्छा और योग्यता पर निर्भर करती है। कोई व्यक्ति कार्य में रुचि तब रखता है, जबकि उसे कार्य से लाभ होने की आशा रहती है। विकास के लिए श्रमिकों में आशा और विश्वास का होना आवश्यक है। एक सुदृढ़ श्रमिक संघ वह है जो सामूहिक सौदेबाजी द्वारा श्रमिकों के हितों की सुरक्षा करने और उसे बढ़ाने के योग्य हो श्रमिकों में पर्याप्त आशा और विश्वास उत्पन्न कर सकता है कि उनका किसी प्रकार से शोषण नहीं होगा और अधिक रुचि और लगन के साथ अपने कार्यों का निष्पादन करेंगे और उत्पादन को आधिकारिक बढ़ाने का प्रयत्न करते हैं।

देश की आर्थिक विकास के साथ-साथ तकनीकी प्रशासनिक और सामान्य सभी प्रकार के कौशल और ज्ञान की आवश्यकता बढ़ती जाती है। किन्तु शिक्षा के अभाव के कारण ये सभी बातें (तकनीकी प्रशासनिक और सामान्य सभी प्रकार के कौशल और ज्ञान) अधूरी रह जाती है और वे देश के विकास में पूर्णतम सहयोग नहीं कर पाते हैं। यह मानव शक्ति का दुरुपयोग है। एक कल्पनाशील, कुशाग्रबुद्धि, जागरूक और कर्मठ श्रमिक किसी राष्ट्रीय वरदान से कम नहीं है। ऐसे श्रमिकों की उत्पादकता अधिक होती है। उद्योग के लिए जिस प्रकार के श्रमिकों की आवश्यकता होती है यदि उस स्तर के श्रमिक कार्यबल में मिलते हैं तो यह देश के औद्योगिकरण में बहुत बड़ा योगदान करते हैं। श्रमिक संघ सामान्य शिक्षा के प्रसार में महत्वपूर्ण भूमिका दे सकते हैं क्योंकि श्रमिक संघों द्वारा संचालित शिक्षा कार्यक्रम अपेक्षाकृत अधिक श्रमिकों को आकर्षित कर सकता है। यदि एक बार श्रमिकों की रुचि शिक्षा के प्रति हो गई तो इस दिशा में काफी सफलता प्राप्त की जा सकती है। जहां तकनीक और व्यावसायिक शिक्षा का प्रबंध का प्रश्न है सभी संघों को निश्चित रूप से अपने अल्प वित्तीय संसाधनों के कारण इस कार्य में बहुत कठिनाई अनुभव होगी। इस दिशा में सरकारी प्रयास एवं स्वयं सहायता समूहों का सहयोग लिया जा सकता है जो इस प्रकार के कार्यक्रम चलाते हैं। अगर उनका सहयोग प्राप्त करें तो श्रमिक संघ ऐसे कार्यक्रम में नियमित और सक्रिय भाग लेने के लिए उत्साहित हो सकते हैं। इसके अतिरिक्त श्रमिक संघ उद्योग के अंदर उत्पादन व्यवस्था को बढ़ाने के कार्यक्रमों में प्रत्यक्ष रूप से भाग ले सकते हैं।

पूंजी निर्माण के संबंध में भी श्रमिक संघ अल्प बचत योजना को प्रोत्साहन देकर पूंजी निर्माण संबंधी परियोजनाओं के लिए सगठित होकर तथा अनिवार्य बजट जैसी योजनाओं को श्रमिकों को प्रोत्साहित कर सहायक सिद्ध हो सकते हैं।

सभी संघ आर्थिक विकास एवं नियोजन हेतु श्रमिकों को औद्योगिक जीवन से समन्वय और स्वीकृत करने की प्रक्रिया में सहायता कर सकते हैं, कारण यह है कि औद्योगिक श्रमिक गांव से आते हैं और इस संबंध कोई जानकारी नहीं होती की वरिष्ठ कर्मचारियों और साथियों से कैसे व्यवहार करना चाहिए। अनुशासन एवं नियमितता का उद्योग में क्या महत्व है। वह अपने को एक अजनबी जगह में खोयाखोया सा पाता है। कारखाने के बाहर का वातावरण भी उसे अजीब मालूम होता है। श्रमिकों का औद्योगिक जीवन में समायोजन और अनुशासन के अभाव में उनके स्वयं एवं देश के औद्योगिक विकास के लिए बहुत खतरनाक है। जैसा कि आर्थिक विकास के लिए एक अनुशासित और लगभग स्थाई श्रमिक का होना आवश्यक है। अतः सहयोगात्मक स्वस्थ वातावरण निर्मित करने के लिए श्रमिक संघ शिक्षा और मनोरंजन के माध्यम से सहायक हो सकते हैं। जो ग्रामीणों को एक नए जीवन के आदर्शों और आवश्यकताओं से अवगत कराने के साथ-साथ ग्रामीण समाज में प्राप्त होने वाले मनोरंजन के साधनों का स्थानांतरण भी उपलब्ध करेंगे। इसके लिए उन्हें संघ के चंदा के अतिरिक्त कुछ अन्य भी देना नहीं होगा। अपने घर बनाने में सहायता करने के लिए श्रमिक संघ सहायक हो सकती है।

यदि देश को औद्योगिक दृष्टि से मजबूत बनना है तो उन्हें श्रमिकों के संगठनों को शुद्ध और संगठित रहना होगा। औद्योगिक विकास के लिए श्रमिकों के प्रति विश्वास और सहयोगात्मक का दृष्टिकोण अपनाना होगा श्रमिकों के हितों की रक्षा करने और उत्पादन के लक्ष्य को पूरा करने के लिए दृढ़ श्रम संगठन नितांत आवश्यक है।

किंतु देखा गया है कि अधिकांश देशों में संघ का संगठन व कार्य प्रणाली इस प्रकार की नहीं होती। वे विकास में बहुत सहायक नहीं होते हैं। वास्तव में विकास के प्रारंभिक चरण में श्रमिक संघ और नियोक्ता के बीच प्रतिरोध उत्पन्न होते हैं। इन देशों में श्रम संघों की वित्तीय स्थिति दयनीय होती है। श्रम संघों में संयुक्त एकता का अभाव होता है। उचित नेतृत्व का अभाव रहता है। सदस्यों की संख्या कम और अस्थिर होती रहती है। श्रमिकों में अनुशासनहीनता रहती है। अधिकांश श्रमिकों में अपने नेताओं के प्रति सद्भावना नहीं होती तथा श्रम संघ कल्याण के कार्यों में अभी रुचि नहीं होती। इन देशों में इन सब बुराइयों की जड़ श्रमिकों में शिक्षा, रुढ़िवादिता, निर्धनता, बेरोजगारी और जनसंख्या वृद्धि है।

6-6 Hkkj rh; Jfed l?kk ¼VM ;fu;u dk fodkl

भारत में ट्रेड यूनियन का विकास एक सतत प्रक्रिया है। इसकी शुरुआत उन्नीसवीं सदी के अंत में हुई जो आज भी जारी है। भारत में श्रमिक संघों के विकास को मोटे तौर पर छह चरणों में वर्गीकृत किया जा सकता है –

1918 l igy Hkkjr ei etnj vknkyu dh mRifÜk

1850 के दशक में कपड़ा और जूट मिलों की स्थापना और रेलमार्गों के निर्माण के बाद, श्रमिकों पर अत्याचार की घटनाएं प्रकाश में आने लगीं। इस चरण में वर्ष 1875 में पहले फ़ैक्ट्री आयोग की नियुक्ति हुई, तत्क्रम में वर्ष 1881 में पहला कारखाना अधिनियम पारित किया गया। आगे वर्ष 1890 में एम एन लोखंडे ने बॉम्बे मिल हैंड्स एसोसिएशन की स्थापना की। यह भारत का पहला संगठित मजदूर संघ था। इसके बाद पूरे भारत में विभिन्न संगठन स्थापित किये गये। इस युग में श्रमिक आंदोलनों की निम्नलिखित विशेषताएं थी।

1. नेतृत्व समाज सुधारकों द्वारा प्रदान किया गया था, न कि स्वयं श्रमिकों द्वारा।
2. इस युग के आन्दोलन मुख्यतः श्रमिकों के अधिकारों की मांग के बजाय उनके कल्याण पर केन्द्रित थे।
3. वे संगठित थे, लेकिन उनकी अखिल भारतीय उपस्थिति नहीं थी।
4. एक मजबूत बौद्धिक आधार या एजेंडा गायब था।
5. उनकी मांगें महिला एवं बाल श्रमिकों जैसे मुद्दों पर केंद्रित थीं।

1918&1924 - çkjfhkd VM ;fu;u pj.k

इस अवधि में भारत में वास्तविक ट्रेड यूनियन आंदोलन का जन्म हुआ। इसे औद्योगिक दुनिया के यूनियनों की तर्ज पर संगठित किया गया था। प्रथम विश्व युद्ध के कारण बिगड़ी जीवन स्थितियों और बाहरी दुनिया के संपर्क में आने से श्रमिकों में वर्ग चेतना बढ़ी। इसने आंदोलन के विकास के लिए उपजाऊ जमीन प्रदान की। इस अवधि को शुरुआती ट्रेड यूनियन काल के रूप में जाना जाता है।

महत्वपूर्ण यूनियन अहमदाबाद टेक्सटाइल लेबर एसोसिएशन (1917) जिसका नेतृत्व श्रीमती अनसूयाबेन साराभाई ने किया, अखिल भारतीय डाक और आर.एम.एस. एसोसिएशन, बी.पी. वाडिया के नेतृत्व में मद्रास लेबर यूनियन आदि।

भारत में सबसे पुराना ट्रेड यूनियन फेडरेशन। ITUC की स्थापना 1920 में हुई थी। इसकी स्थापना लाला लाजपत राय, जोसेफ बपतिस्ता, एनएम जोशी और दीवान चमन लाल ने की थी। लाजपत राय। ITUC के पहले अध्यक्ष चुने गए थे।

1925&1934 okeiFkh VM ;fu;u okn dk nkj

इस दौर में उग्रवाद और क्रांतिकारी दृष्टिकोण में वृद्धि देखी गई। इस दौरान आंदोलन में कई विभाजन भी हुए। एनएम जोशी और वीवी गिरि जैसे नेताओं ने आंदोलन को नरम बनाने और इसे राष्ट्रवादी मुख्यधारा के साथ जोड़ने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई।

ए.आई.टी.यू.सी. कई बार विभाजित हुआ, जिससे नेशनल ट्रेड यूनियन फेडरेशन (एनटीयूएफ) और ऑल इंडिया रेड ट्रेड यूनियन कांग्रेस (ए.आई.आर.टी.यू.सी.) जैसे संगठनों के गठन का मार्ग प्रशस्त हुआ। हालांकि, एकता की जरूरत महसूस की गई और अगले चरण में वे सभी एआईटीयूसी में विलय हो गए।

सरकार भी ट्रेड यूनियन आंदोलन के प्रति ग्रहणशील थी। 1926 के ट्रेड यूनियन अधिनियम और 1929 के ट्रेड विवाद अधिनियम जैसे कानूनों ने इसके विकास को बढ़ावा दिया। इसने यूनियनों को कुछ दायित्वों के बदले में कई अधिकार दिए। यह अवधि वामपंथ के प्रभुत्व द्वारा चिह्नित थी। इसलिए, इसे वामपंथी ट्रेड यूनियनवाद का काल कहा जा सकता है।

1935&1938 dkx:l dk çHkRo

इस चरण में विभिन्न यूनियनों के बीच अधिक एकता देखी गई। 1937 तक भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस अधिकांश प्रांतों में सत्ता में थी। इसके कारण अधिक से अधिक यूनियनें आगे आई और राष्ट्रवादी आंदोलन में शामिल हुईं। 1935 में IRTUC का ITUC में विलय हो गया। प्रांतीय सरकारों द्वारा विभिन्न कानून पारित किए गए, जिससे ट्रेड यूनियनों को अधिक शक्ति और मान्यता मिली।

कांग्रेस के मंत्रिमंडलों का दृष्टिकोण औद्योगिक शांति की रक्षा करते हुए श्रमिकों के हितों को बढ़ावा देना था। पूंजी के साथ श्रम का सामंजस्य एक लक्ष्य के रूप में देखा गया।

1939&1946 Jfed lfØ;rk dk nkj

द्वितीय विश्व युद्ध ने श्रमिकों के जीवन स्तर को और गिरा दिया और इससे आंदोलन को मजबूती मिली। युद्ध पश्चात् कम्युनिस्टों और कांग्रेस के बीच दरार पैदा हो गई जो कि आगे अन्य मुद्दों के साथ और दरार बढ़ गई। हालांकि, समग्र रूप से आंदोलन कई जटिल मुद्दों के कारण मजबूत हुआ।

औद्योगिक रोजगार अधिनियम, 1946 और बॉम्बे औद्योगिक संबंध अधिनियम, 1946 जैसे कानूनों ने ट्रेड यूनियन आंदोलन को मजबूत करने में योगदान दिया। सामान्य तौर पर, आंदोलन अधिक मुखर हो गए और राष्ट्रीय आंदोलन में शामिल हो गए।

1947&orleku Lor=rk d ckn dk VM ;fu;uokn

यह यूनियनों के प्रसार द्वारा चिह्नित किया गया था। सरदार वल्लभभाई पटेल के तत्वावधान में मई 1947 में INTUC का गठन किया गया था। तब से ITUC पर कम्युनिस्टों का वर्चस्व रहा है। प्रजा सोशलिस्ट पार्टी के बैनर तले 1948 में हिंद मजदूर सभा का गठन किया गया था। बाद में, यह समाजवादियों के प्रभाव में आ गया। भारतीय मजदूर संघ की स्थापना 1955 में हुई थी और वर्तमान में यह भाजपा से संबद्ध है।

स्वतंत्रता के बाद, ट्रेड यूनियनें पार्टी राजनीति से तेजी से जुड़ी हुई हैं। क्षेत्रीय दलों के उदय के कारण उनकी संख्या में वृद्धि हुई है और प्रत्येक पार्टी ने अपना ट्रेड यूनियन बनाने का विकल्प चुना है। हालांकि, 1991 के बाद उदारीकरण के बाद उनका प्रभाव कुछ हद तक कम हो गया है। ट्रेड यूनियन नेतृत्व के विरोध के कारण श्रम संहिता सुधार और न्यूनतम वेतन जैसे मुद्दे राजनीतिक रूप से गर्म मुद्दा बने हुए हैं। हालांकि, 1991 के बाद से ऐसी हड़तालों को कम सार्वजनिक समर्थन मिलता दिख रहा है। अनौपचारिक श्रम पर भी अधिक ध्यान दिया गया है। यह असंगठित श्रम की विशेष रूप से कमजोर स्थिति के कारण है। सभी प्रमुख ट्रेड यूनियनों ने असंगठित क्षेत्र से अपनी सदस्यता में वृद्धि दर्ज की है।

6-7 Jfed lfØ;k }kjk fd; x; vknkyuk dh fo'k'krk,।

श्रमिक आंदोलन एक ऐसी पहल है जिसमें श्रमिक या मजदूर किसी पूरी कंपनी या उद्योग से बेहतर

काम करने की स्थिति, वेतन और काम के घंटे की मांग करने के लिए संगठित होते हैं। श्रमिक आंदोलन से पहले, इस बात पर सीमित विनियमन था कि कर्मचारी बिना ब्रेक के कितने समय तक काम कर सकते हैं, न्यूनतम वेतन और सुरक्षा मानक क्या हैं। श्रमिक आंदोलन ने श्रमिकों को तब समर्थन प्रदान किया जब उन्होंने अपने नियोक्ताओं से मांग की।

भारत में श्रमिक आंदोलन की कुछ विशिष्ट विशेषताएँ हैं। जो निम्नवत हैं –

- ¼V¼ भारतीय श्रमिक संघ का आधार एक संकीर्ण परिचालन है, इसके दो कारण हैं। पहला यह है कि यह अर्थव्यवस्था के संगठित क्षेत्र तक ही सीमित है, और दूसरा यह है कि श्रमिक संघ सामान्यतः संयंत्राधारित (कारखाना आधारित) हैं और इस प्रकार साधारणतः वे छोटे आकार के हैं।
- ¼C¼ दूसरा विशिष्ट विशेषता यह है कि आंदोलन बाम्बे, मद्रास, कलकत्ता, बँगलोर और कानपुर जैसे देश के बड़े शहरों तक सीमित है। ऐसा इसलिए है क्योंकि भारत में औद्योगिक विकास क्षेत्रीय पक्षपात को दर्शाता है।
- ¼I¼ भारत के श्रमिक आंदोलन की तीसरी विशेषता इसका राजनीतिक दलों के साथ संबंध है। संघ (ट्रेड यूनियन) संरचना के शीर्ष पर कई राष्ट्रीय महासंघ (फेडरेशन) हैं, जिसमें ज्यादातर औपचारिक रूप से एक या दूसरे दल से संबंधित है। 1947 में, इस तरह का केवल एक महासंघ था, अर्थात्, अखिल भारतीय मजदूर संघ कांग्रेस (ऑल इण्डिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस) जिस पर भारत में साम्यवादी दल का प्रभुत्व था। तब से सभी बड़े दलों ने अपने राष्ट्रीय खण्ड (विंग) स्थापित कर दिये। सभी प्रमुख भारतीय निकायों में से हैं: अखिल भारतीय मजदूर संघ कांग्रेस (इंटक), हिन्दू मजदूर सभा (एचएमएस), यूनाइटेड ट्रेड यूनियन कांग्रेस (यूटीयूसी), सेन्टर ऑफ इण्डियास् ट्रेड यूनियन (सिटू), और भारतीय मजदूर संघ (बीएमएस)। ये क्रमशः कांग्रेस-1, सीपीआई, जनता दल, नॉन-कम्यूनिस्ट लेफ्टिस्ट (गैर साम्यवादी वामपंथी), सीपीआईएम और बीजेपी से संबंधित हैं। इसका परिणाम भारत के श्रमिक आंदोलन में संयंत्र स्तर पर बहु-संघवाद और एक विशाल विखंडन प्रक्रिया के रूप में है।

अ) भारत के श्रमिक आंदोलन की चौथी विशेषता इसके स्वायत्त विकास की अनुपस्थिति है। आंदोलन मुख्यतः बाहरी ताकतों पर निर्भर था। नेतृत्व आम तौर पर मध्यम वर्गीय पेशेवर राजनीतिज्ञों द्वारा प्रदान किया जाता है जो मुख्य धारा के राजनीतिक दलों के सदस्य हैं। नेतृत्व आम तौर पर संघ की आंतरिक राजनीतिक गतिशीलता से नहीं निकलता है। इसके कारण वस्तुतः नेतृत्व की श्रमिकों के सामान्य जन के लिए कोई जवाबदेही नहीं है और ना ही कोई रचनात्मक आंतरिक राजनीतिक प्रक्रिया है। इसके अतिरिक्त, संघों (यूनियनों) की राज्य पर एक निश्चित निर्भरता का भी भारत के श्रमिक आंदोलन की एकता और स्वायत्ता दोनों को बाधित करने का प्रभाव पड़ा है। अर्ध विकसित देशों के आर्थिक विकास में सैमसंग महत्वपूर्ण भूमिका अदा कर सकते हैं आर्थिक विकास एक अनिवार्य प्रक्रिया है जिसके परिणाम स्वरूप अर्थव्यवस्था की वास्तविक राष्ट्रीय आय में निरंतर वृद्धि होती है यह निश्चयात्मक रूप से कहा जा सकता है कि देश के आर्थिक विकास के महान यज्ञ में श्रमिक संघ अपना महत्वपूर्ण योगदान देते हैं।

6-8 Hkkjrh; Jfed oxl dk mn; ,o mudl vknkyu dk fodkl

भारतीय श्रमिक वर्ग का उदय और उनके आंदोलनों का इतिहास भारत में औद्योगिकीकरण, उपनिवेशवाद और स्वतंत्रता संग्राम के साथ जुड़ा हुआ है। श्रमिक आंदोलनों ने भारत में सामाजिक और राजनीतिक चेतना का विकास किया और उनके योगदान ने स्वतंत्रता संग्राम और बाद में सामाजिक न्याय की दिशा में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई।

1- mifuo'kokn vkj çkjfhkd Jfed oxl

ब्रिटिश उपनिवेशवाद के दौरान भारत में आर्थिक संरचना में बदलाव आया। पारंपरिक कृषि प्रधान समाज में औद्योगिकीकरण की शुरुआत हुई, विशेष रूप से 19वीं शताब्दी के मध्य में जब कपड़ा मिलों, रेलवे और खनन उद्योगों का विकास हुआ। इस औद्योगिकीकरण ने भारत में शहरीकरण को बढ़ावा दिया और बड़ी संख्या में ग्रामीण मजदूरों को शहरों में लाकर श्रमिक वर्ग के रूप में स्थापित किया।

पहली बार बड़े पैमाने पर श्रमिक वर्ग का निर्माण मुंबई, कोलकाता, अहमदाबाद और मद्रास जैसे औद्योगिक शहरों में हुआ। मजदूर वर्ग के लोग मुख्यतः अनपढ़ और अशिक्षित थे, जिन्हें बहुत ही कम वेतन और अत्यधिक शोषण पूर्ण स्थितियों में काम करना पड़ता था। उनके कार्यस्थल पर काम की कोई सुरक्षा नहीं थी, और स्वास्थ्य एवं सुरक्षा के मानकों की घोर अनदेखी होती थी।

2- Jfed vknkyu ¼190h 'krkCnh d v r rd½

भारतीय श्रमिक आंदोलनों का प्रारंभ 19वीं शताब्दी के अंत और 20वीं शताब्दी की शुरुआत में हुआ। औद्योगिक शोषण, लंबी कार्यावधि और अत्यधिक कम वेतन के खिलाफ धीरे-धीरे असंतोष फैलने लगा। इस समय के कुछ प्रमुख आंदोलनों में शामिल हैं।

‘1860 और 1870 के दशक के कपड़ा मिल मजदूर आंदोलन— मुंबई और अहमदाबाद में कपड़ा मिलों के मजदूरों ने काम के हालात और मजदूरी को लेकर विरोध प्रदर्शन किए। हालाँकि, ये आंदोलन स्थानीय और असंगठित थे।

‘1899 में मुंबई कपड़ा मजदूरों की हड़ताल— यह भारत की पहली संगठित हड़ताल मानी जाती है, जिसमें 20, 000 से अधिक कपड़ा मिल मजदूरों ने 5 दिनों तक काम बंद रखा। इसका मुख्य कारण अत्यधिक शोषण और मजदूरी की खराब स्थिति थी।

20oh 'krkCnh ei Jfed vknkyu ½

1. Lor=rk l xke vkj Jfed vknkyu ¼1910-1930 dk n'kd½

20वीं शताब्दी की शुरुआत में भारतीय स्वतंत्रता संग्राम तेज हो रहा था, और इसके साथ ही श्रमिक आंदोलन भी बढ़ने लगे। कई नेता जैसे — बाल गंगाधर तिलक, लाला लाजपत राय, और जवाहरलाल नेहरू श्रमिक आंदोलनों से जुड़े। 1920 में अखिल भारतीय ट्रेड यूनियन कांग्रेस (AITUC) की स्थापना हुई, जो भारतीय मजदूरों का पहला राष्ट्रीय स्तर का संगठन था।

20 वीं सदी में औद्योगीकरण और नगरीकरण की गति तेज हुई और संपूर्ण स्थिति परिवर्तित होने लगी। कारखाना श्रमिकों की निर्भरता खेती पर कम होने लगी — विशेष रूप से कोलकाता और मुंबई जैसे बड़े शहरों में कार्यरत श्रमिक निरंतर आजीविका के साधन के रूप में कृषि और ग्रामीण उद्योगों से लगभग पूरी तरह से अलग हो गए थे। वास्तव में एक औद्योगिक श्रमिक वर्ग के उदय की शुरुआत हुई।

अखिल भारतीय ट्रेड यूनियन कांग्रेस का गठन श्रमिकों की मांगों को संगठित करने और उन्हें औपनिवेशिक सरकार और उद्योगपतियों के खिलाफ एकजुट करने के उद्देश्य से किया गया था। इसका उद्देश्य मजदूरों के अधिकारों की रक्षा करना और उनकी आर्थिक स्थिति में सुधार लाना था।

2. Lor=rk l xke d nkjku Jfed vknkyu ¼1930- 1947½

1930 और 1940 के दशकों में श्रमिक आंदोलन अधिक संगठित और आक्रामक हो गए। भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस ने श्रमिकों को राष्ट्रीय स्वतंत्रता संग्राम का एक महत्वपूर्ण हिस्सा माना। इस समय कई महत्वपूर्ण हड़तालें और आंदोलन हुए।

1938 में मुंबई कपड़ा मिल हड़ताल : कपड़ा मिल के मजदूरों ने बड़े पैमाने पर हड़ताल की, जो भारत के मजदूर वर्ग की शक्ति और एकजुटता को दर्शाता है।

1946 में नौसेना विद्रोह : यह भारतीय श्रमिक आंदोलन और स्वतंत्रता संग्राम के सबसे महत्वपूर्ण घटनाओं में से एक था, जिसमें भारतीय नौसेना के सैनिकों ने ब्रिटिश शासन के खिलाफ बगावत कर दी थी। इसे भारतीय मजदूर वर्ग के साथ ही सेना के भीतर असंतोष का प्रतीक माना गया।

3- Lor=rk dī ckn dk Jfed vknkyu

1- Lor=rk dī ckn %1947&1970%

स्वतंत्रता के बाद भारतीय श्रमिक आंदोलनों ने सामाजिक और आर्थिक न्याय के लिए संघर्ष जारी रखा। भारत सरकार ने श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा के लिए कई महत्वपूर्ण कानून बनाए, जैसे कि मजदूरी अधिनियम, कारखाना अधिनियम, और श्रमिक बीमा योजना।

इस समय के कुछ प्रमुख आंदोलनों में शामिल हैं-

1960 और 1970 के दशक में रेल हड़तालें- भारतीय रेलवे के कर्मचारियों ने बेहतर वेतन और कार्य स्थितियों के लिए हड़ताल की। 1974 की ऑल इंडिया रेलवे हड़ताल स्वतंत्र भारत की सबसे बड़ी हड़तालों में से एक थी, जिसमें लाखों रेलवे कर्मचारियों ने भाग लिया।

2- vk/kfud le; dī Jfed vknkyu

1980 और 1990 के दशकों में भारत के आर्थिक उदारीकरण के साथ, श्रमिक आंदोलनों की प्रकृति बदल गई। वैश्वीकरण और निजीकरण के कारण मजदूरों को नई चुनौतियों का सामना करना पड़ा, जैसे कि छंटनी, अनुबंध पर काम, और असंगठित क्षेत्र में काम का बढ़ना। इसके बावजूद, मजदूर संघों ने अपने अधिकारों की रक्षा के लिए हड़तालें और विरोध प्रदर्शन जारी रखे।

3- u;h vkfFkd uhfr] 1991

इसने उदारीकरण, निजीकरण और वैश्वीकरण की शुरुवात की। उदारीकरण ने पूंजी की तुलना में श्रमिकों की सौदेबाजी की स्थिति खराब कर दिया। इस नीति ने श्रमिकों के लिए कोई वैधानिक न्यूनतम मजदूरी प्रदान नहीं की। इसने नियोक्ताओं को भाड़े और नौकरी से निकालने का पूरा अधिकार दिया।

यह श्रमिक शोषण के एक नई नीति है जो किसी भी देश में घुसकर वहां के श्रमिकों का कैसे शोषण किया जाए, श्रमिकों का आर्थिक लाभ में टूटना और बंटना – जहां श्रमिक संगठनों को कमजोर बनाते हैं वही श्रमिक संघ भी कमजोर होने लगते हैं। श्रमिकों का वैश्विक होना निश्चित ही किसी भी दृष्टि से श्रमिक संगठन और संघ के लिए उपयोगी नहीं है। श्रम के भूमंडलीकरण का सीधा विपरीत प्रभाव श्रम, श्रमिक आंदोलन और श्रमिक संघों पर पड़ रहा है। क्योंकि श्रमिक आंदोलन अधिकतम राष्ट्रीय स्तर के हो सकते हैं जबकि वैश्वीकरण की नीतियों से उनका कोई सरोकार नहीं रहता। वैश्वीकरण की बुनियाद ही शोषण पर टिकी है।

6-9 Jfed vkUnkyu dh detkfj;k

etnjkd dī lHkh oxī 'kkfey ugh - मजदूर वर्ग का एक बड़ा हिस्सा, असंगठित क्षेत्र, ट्रेड यूनियनों के दायरे से बाहर रह गया था। यूनियनों ने उन लोगों की मांगों को दबाने का आसान रास्ता अपनाया, जिन्हें आसानी से संगठित किया जा सकता था या जिनकी मांगों को सरकार द्वारा सुने जाने की संभावना थी।

VIM ;fu;uk dh cgyrk - स्वतंत्रता के बाद देश में श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करने वाले ट्रेड यूनियनों में कई गुना वृद्धि हुई है। पूंजीवादी व्यवस्था में यूनियनों की बहुलता मजदूर वर्ग को खंडित करने के साथ ही सभी प्रकार के दबावों के प्रति संवेदनशील बनाती है।

vuUkjnk;h VIM ;fu;u - देश में ट्रेड यूनियन मजदूर वर्ग की समस्याओं के प्रति उत्तरदायी नहीं रही हैं। संगठन खंडित हो गए जिससे उनके बीच कटु प्रतिद्वंद्विता पैदा हुई और इसलिये बहुत बार वे मजदूर वर्ग के मुद्दों का जवाब देने में विफल रहे।

etnjkd dī chp QV - देश के औद्योगिक मजदूर वर्ग ने राजनीतिक मुद्दों पर सामूहिक प्रत्यक्ष कार्रवाई में किसानों और समाज के अन्य वर्गों के साथ गठबंधन नहीं किया। यह मजदूर वर्ग में राजनीतिक चेतना की कमी को दर्शाता है।

gkf'k, ij iM oxkd dh vun[kh - संगठित क्षेत्र में ट्रेड यूनियनों ने सामाजिक रूप से उत्पीड़ित समूहों से

संबंधित महिला श्रमिकों और अन्य श्रमिकों की समस्याओं की अनदेखी की।

इस प्रकार, यह प्रतीत होता है कि हालांकि भारतीय श्रमिक आंदोलनों का लम्बा इतिहास है, फिर भी एक स्पष्ट श्रमिक वर्ग विचारधारा और वर्ग एकता की अनुपस्थिति में प्रबंधन की शक्ति से मेल खाने के लिए आंदोलन में पर्याप्त शक्ति का अभाव है। आंदोलन सांस्कृतिक और दल-प्रणाली दोनों रूप से भारी विखण्डन से ग्रस्त है। साथ ही, भारतीय राज्य ने भी कोई सकारात्मक भूमिका नहीं निभाई है। व्यापार हितों और संघ के बीच मध्यस्थता हेतु भी कोई मजबूत वैधानिक समर्थन नहीं है, ना ही कोई प्रभावी राज्य हस्तक्षेप उन्मुख है।

6-10 IUnHk Iph

1. सिन्हा एवं सिन्हा (1986) – श्रम अर्थशास्त्र, अर्धविकसित देशों के सन्दर्भ में, नेशनल पब्लिशिंग हाउस, नई दिल्ली
2. सिन्हा एवं सिन्हा (2024) – श्रम अर्थशास्त्र एवं औद्योगिक सम्बन्ध, साहित्य भवन पब्लिकेशन, आगरा
3. आर्थिक समीक्षा, भारत सरकार।

6-11 fuc/kkRed ç'u

1. श्रम संघ से आप क्या समझते हैं? इसके मूल उद्देश्यों को बताते हुए श्रम संघ के विकास क्रम का मूल्याङ्कन कीजिये?
2. भारतीय श्रमिक वर्ग आन्दोलन के उदय और विकास को समझाते हुए आन्दोलन की प्रमुख कमजोरियों का उल्लेख कीजिये?
3. भारतीय श्रम संघ के मूल उद्देश्य को बताते हुए यह स्पष्ट कीजिये कि क्या देश के आर्थिक विकास में श्रम संघ की कोई भूमिका होती है

bdkb| dh : i j|kk

- 7.0 उद्देश्य
- 7.1 प्रस्तावना
- 7.2 सामूहिक सौदेबाजी के प्रकार
- 7.3 सामूहिक सौदेबाजी के लिए आवश्यक शर्तें
- 7.4 सामूहिक सौदेबाजी के मुख्य उद्देश्य
- 7.5 सौदेबाजी की प्रक्रिया
- 7.6 सामूहिक सौदेबाजी के लाभ
- 7.7 सामूहिक सौदेबाजी से हानियाँ
- 7.8 भारत में सामूहिक सौदेबाजी
- 7.9 भारत में सामूहिक सौदेबाजी कमजोर होने के कारण
- 7.10 क्या सामूहिक सौदेबाजी भारतीय अर्थव्यवस्था के अनुकूल है?
- 7.11 सामूहिक सौदेबाजी को सुदृढ़ करने के उपाय
- 7.12 सन्दर्भ सूची
- 7.13 निबंधात्मक प्रश्न

7-0 mÍ' ;

प्रस्तुत इकाई का उद्देश्य सामूहिक सौदेबाजी का अर्थ, प्रकार, शर्त एवं मुख्य उद्देश्य को स्पष्ट करना है। इसके अतिरिक्त सामूहिक सौदेबाजी की प्रक्रिया को स्पष्ट करना है। सामूहिक सौदेबाजी से होने वाले लाभ एवं हानि को स्पष्ट करना भी इकाई का उद्देश्य है। इकाई के अंत में, भारतीय सन्दर्भ में सामूहिक सौदेबाजी पर संक्षिप्त प्रकाश डालते हुए इसे सुदृढ़ करने के उपायों पर प्रकाश डाला जाएगा।

7-1 çLrkouk

सामूहिक सौदेबाजी दो पक्षों – कर्मचारियों और नियोक्ताओं के बीच बातचीत के तरीके का एक प्रकार है। इस तरह की प्रक्रिया का मुख्य उद्देश्य अंततः एक निष्कर्ष और एक समझौते पर पहुंचना है, जो कार्य स्थल पर काम करने की स्थितियों को सकारात्मक रूप से प्रभावित करते हों। सरल शब्दों में, सामूहिक सौदेबाजी को एक ऐसी प्रक्रिया के रूप में परिभाषित किया जा सकता है जहां किसी कंपनी या संगठन के सभी कर्मचारी बातचीत के माध्यम से यह सुनिश्चित करने का प्रयास करते हैं कि उनके रोजगार के शर्तें पूरी हो रही हैं।

विभिन्न संगठनों और विद्वानों द्वारा विभिन्न परिभाषाएं दी गई हैं, जिनमें से कुछ इस प्रकार हैं –

My ;kMj d vu|kj & सामूहिक सौदेबाजी एक ऐसी स्थिति का वर्णन करने के लिए प्रयुक्त शब्द है जिसमें एक ओर श्रमिकों के प्रतिनिधियों और नियोक्ताओं के प्रतिनिधियों के द्वारा रोजगार के अवसर शर्तें इत्यादि विषय पर सौदेबाजी प्रक्रिया की जाती है।

f|yik d 'kNk e| & सामूहिक सौदेबाजी एक प्रक्रिया है जिसमें एक श्रमिक संगठन के प्रतिनिधि और एक व्यापारिक संगठन के प्रतिनिधि मिलते हैं और एक समझौते पर बातचीत करने का प्रयास करते हैं। जो कर्मचारी-नियोक्ता संबंध की प्रकृति को निर्दिष्ट करता है।

virjk"Vh; Je lxBu dI vuIkj & एक या अधिक नियोक्ता संगठनों तथा दूसरी ओर एक या अधिक प्रतिनिधि श्रमिक संगठनों के बीच एक समझौते तक पहुंचाने के उद्देश्य से कार्य स्थितियां और रोजगार के शर्तों के बारे में बातचीत की प्रक्रिया को सामूहिक सौदेबाजी कहते हैं।

lkefgd lknckth dI 4 : i g

1. ckrphr – वह प्रक्रिया जिसमें नियोक्ता और कर्मचारियों के प्रतिनिधि आमने-सामने बैठते हैं और महत्वपूर्ण मुद्दों पर नियमों और शर्तों के बारे में बातचीत करते हैं।
2. e/;LFkrk - इस प्रक्रिया में तीसरे पक्ष की भागीदारी होती है। यदि बातचीत के माध्यम से समाधान नहीं हो पाता है, तो तीसरे पक्ष की मदद ली जा सकती है। तीसरे पक्ष का मुख्य उद्देश्य दोनों पक्षों को एक समझौते पर पहुंचाने में मदद करना है।
3. LofPNd e/;LFkrk - इस रूप में तीसरे पक्ष द्वारा स्वैच्छिक रूप से श्रम विवादों को निपटाने का कार्य किया जाता है। विवाद के दोनों पक्षकार स्वयं तीसरे पक्ष द्वारा निपटान के लिए प्रस्तुत होने और उसके निर्णय का पालन करने के लिए सहमत हो सकते हैं।
4. vfuok; l e/;LFkrk - इस मामले में, विवाद को कानून के प्रावधान के तहत मध्यस्थ के पास भेजा जा सकता है। जो भी निर्णय होता है वह दोनों पक्षों पर बाध्यकारी होता है और अदालतों में भी लागू किया जा सकता है।

सामूहिक सौदेबाजी का प्रभाव समाज पर भी पड़ता है यह केवल आर्थिक क्रियाओं तक की सीमित नहीं है बल्कि सामाजिक परिवर्तन में भी सहायक है, जैसा कि पर्लमैन ने लिखा है – यह एक ऐसी प्रक्रिया है जिससे निर्धन वर्ग (श्रमिक वर्ग) सदैव धनी वर्ग (पूंजीपति वर्ग) के लिए उनकी सामाजिक कर्तव्यों हेतु भार बना रहता है और अपने सदस्यों के लिए अधिक सुरक्षा, कल्याण, एवं स्वतंत्रता की मांग करता है। सामूहिक सौदेबाजी से व्यक्ति स्वतः राजनीतिक, वैधानिक, न्यायिक, राजकीय प्रशासन, धर्म, शिक्षा और प्रचार की दृष्टि से परिपक्व हो जाता है।

सामूहिक सौदेबाजी को प्रभावित करने वाले बहुत से घटक हैं – जैसे औद्योगिक उपक्रम का आकार, उपक्रम की आर्थिक स्थिति, कार्य की प्रकृति, उत्पादन में होने वाली वृद्धि, श्रमिक संघों के राजनीतिक संबंध, उद्योग व श्रमिक संघों का कार्यकाल, उत्पादित वस्तुओं की बाजार में विक्रय की स्थिति, श्रमिक व सेवायोजकों में पाया जाने वाला पारस्परिक विश्वास आदि। यदि सेवायोजकों व श्रमिकों के प्रतिनिधि एक दूसरे का विश्वास करते हुए उपयुक्त विचारों को स्वीकार करने के लिए तत्पर हो तो विचार विमर्श की प्रक्रिया के द्वारा शीघ्रता से समझौता करने में सहायता मिल सकती है।

7-2 lkefgd lknckth dI çdkj

सामूहिक सौदे के चार प्रकार निम्न हैं –

7-2-1- forj.kkRed lknckth

वितरण सौदेबाजी में, एक पक्ष का लाभ की कीमत पर दूसरे पक्ष को हानि उठानी पड़ती है। आम तौर पर, वितरण सौदेबाजी ज्यादा प्रतिस्पर्धी होती है। यह आमतौर पर उच्च वेतन, उच्च बोनस या उच्च वित्तीय लाभ के रूप में आय के पुनर्वितरण होता है। सरल शब्दों में कहें तो – मुद्रा के हस्तांतरण से संबंधित कोई भी क्रिया। इस तरह की सौदेबाजी को संयोजक सौदेबाजी के रूप में भी जाना जाता है।

7-2-2- ,dhkr lknckth

इसमें किसी ऐसे मुद्दे पर बातचीत शामिल होती है जिस पर दोनों पक्षों को लाभ हो सकता है, या कम से कम किसी भी पक्ष को नुकसान नहीं होता। उदाहरण के लिए, नियोक्ता और कर्मचारी पक्ष के प्रतिनिधि बेहतर प्रशिक्षण कार्यक्रम या बेहतर नौकरी मूल्यांकन पद्धति पर सौदेबाजी कर सकते हैं। आम तौर पर, यह वितरण सौदेबाजी की तुलना में अधिक सहकारी होता है। इस प्रकार की सौदेबाजी को सहकारी सौदेबाजी के

रूप में भी जाना जाता है।

7-2-3- mRikndrk lknckth

इस प्रकार की सौदेबाजी नियोक्ता द्वारा की जाती है, जहाँ श्रमिकों को उत्पादकता में वृद्धि के लिए प्रोत्साहन या बोनस दिया जाता है। उत्पादकता सौदेबाजी में दोनों पक्ष उत्पादकता और वेतन के बारे में बातचीत करते हैं। इसलिए यूनियन सुझाव दे सकती हैं कि उच्च वेतन उत्पादकता को बढ़ावा देगा। सामूहिक सौदेबाजी के इस रूप में, नियोक्ता और कर्मचारी दोनों क्रमशः बढ़े हुए उत्पादन और बढ़े हुए वेतन के रूप में लाभ का आनंद लेते हैं।

7-2-4- lexl lknckth

इस प्रकार के सामूहिक सौदेबाजी में, बड़ी हुई मजदूरी की मांग के साथ-साथ श्रमिक कार्य स्थितियों, भर्ती और प्रशिक्षण नीतियों, पर्यावरण संबंधी मुद्दों, अन्य फर्मों के साथ विलय और समामेलन, मूल्य निर्धारण नीतियों आदि पर भी अपनी पक्ष व्यक्त करते हैं। इसका उद्देश्य उनके हितों की रक्षा करना तथा उनकी शक्तियों को कमजोर होने से बचाना होता है एवं नियोक्ता और कर्मचारी के बीच लाभकारी दीर्घकालिक संबंध सुनिश्चित करना है।

7-3 lkefgd lknckth dlfy, vko';d 'kri

सामूहिक सौदेबाजी के लिए आवश्यक शर्तें निम्न हैं –

7-3-1- lxfBr gku dk vf/kdkj

किसी भी देश में सामूहिक सौदेबाजी की सफलता श्रमिकों के संगठित होने और सौदेबाजी करने के अधिकार पर निर्भर करती है। श्रमिकों के पास संगठन बनाने की स्वतंत्रता का अधिकार के अतिरिक्त संगठित होने के अधिकार की सुरक्षा कन्वेंशन, 1948 और संगठित होने और सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार, 1949 से सम्बंधित अधिकारों के प्रति जागरूक रहा होगा। यह सामूहिक सौदेबाजी की अनिवार्य शर्त है।

7-3-2- fLFkj vkj etcr VM ;fu;u

दूसरा और महत्वपूर्ण कारक यह है कि ट्रेड यूनियनों को स्थिर और मजबूत होना चाहिए। श्रमिकों के संगठन या यूनियन जितने मजबूत होंगे, वे सौदेबाजी हेतु उतनी ही महत्वपूर्ण भूमिका निभा पाएंगे। कोई देश जितना अधिक औद्योगिकृत होगा, ट्रेड यूनियन उतनी ही मजबूत होगी।

7-3-3- VM ;fu;uk dh ekU;rk

सफल सामूहिक सौदेबाजी के लिए ट्रेड यूनियनों की मान्यता सबसे जरूरी है। जब तक ट्रेड यूनियन को नियोक्ताओं द्वारा मान्यता नहीं दी जाती, तब तक यूनियन को नियोक्ता के साथ वार्ता में जाने से पहले कई समस्याओं का सामना करना पड़ेगा। अगर नियोक्ता कर्मचारियों की ट्रेड यूनियन को मान्यता देने से इनकार कर देता है, तो सामूहिक सौदेबाजी लगभग असंभव हो जाएगी।

7-3-4- fu;käk vkj VM ;fu;uk dk jo;k

सामूहिक सौदेबाजी की सफलता पार्टियों, ट्रेड यूनियन और नियोक्ता के रवैये पर भी बहुत हद तक निर्भर करती है। अगर वे समझौता न करने वाले हैं तो यह सामूहिक सौदेबाजी के लिए समस्या पैदा कर सकता है। इसके विपरीत, अगर दोनों पक्ष समझौता किसी भी तरह से करने को तैयार हैं, तो वे सामूहिक सौदेबाजी से कम से कम कुछ हासिल कर सकते हैं। अगर दोनों पक्ष खुले दिमाग से बातचीत करती हैं और एक-दूसरे के दृष्टिकोण को समझने और उसकी सराहना करने की इच्छा दिखाती हैं, तो दोनों पक्षों के लिए कुछ उपलब्धि हो सकती है।

7-3-5- mi;ä <kpk

सामूहिक सौदेबाजी तभी सुचारु रूप से कार्य कर सकती है जब सौदेबाजी के लिए स्थापित निकाय उपलब्ध हों तथा आधिकारिक श्रम प्रबंधन संबंधी सलाहकार सेवा आदि जैसे अन्य सहायक उपाय मौजूद हों।

अधिकांश विकासशील देशों में या तो ऐसे निकाय हैं नहीं या वे अल्प विकसित हैं। उपर्युक्त के अभाव में, वार्ता की जाने वाली समस्याएं इतनी अधिक हैं कि सामूहिक सौदेबाजी लगभग विफल हो जाती है।

7-4 lkefgd lknckth dī e[; mī';

दोनों पक्षों के लिए सामूहिक सौदेबाजी की प्रक्रिया के मुख्य उद्देश्य इस प्रकार हैं –

depkfj;k dī fy, – कर्मचारियों के लिए सामूहिक सौदेबाजी की प्रक्रिया का मुख्य उद्देश्य उनका प्रतिनिधित्व करना है।

fu;käk dī fy, – नियोक्ताओं के लिए सामूहिक सौदेबाजी की प्रक्रिया का मुख्य उद्देश्य रोजगार की शर्तों पर एक समझौते पर पहुंचना है इस समझौते को सामूहिक सौदेबाजी समझौता या अनुबंध कहा जाता है। इसमें रोजगार की शर्तों और उन शर्तों को शामिल किया जाता है जो दोनों पक्षों को लाभ पहुंचाती है।

7-5 lkefgd lknckth dh cfØ;k

जब किसी संगठन के कर्मचारियों को श्रम संबंध बोर्ड से मान्यता प्राप्त होती है और उन्हें आधिकारिक तौर पर एक संघ के रूप में मान्यता दी जाती है, तो सामूहिक सौदेबाजी की प्रक्रिया शुरू होती है। सामूहिक सौदेबाजी कंपनी और संघ के प्रतिनिधियों के बीच बातचीत की प्रक्रिया है। इस प्रक्रिया का उद्देश्य प्रबंधन और संघ के बीच एक अनुबंध समझौते (जिसे सामूहिक समझौता भी कहा जाता है) पर पहुंचना है, जिसे एक निर्दिष्ट अवधि के लिए लागू किया जाता है। एक बार यह समय समाप्त हो जाने पर एक नए अनुबंध पर बातचीत की जाती है। सामूहिक सौदेबाजी प्रक्रिया में, दोनों पक्ष सद्भावनापूर्वक सौदेबाजी करने के लिए कानूनी रूप से बाध्य होते हैं। इसका मतलब है कि विचारविमर्श में सक्रिय रूप से भाग लेने और समझौते के लिए आधार खोजने की इच्छा दर्शाने के लिए उनका पारस्परिक दायित्व है। सौदेबाजी सामग्री के रूप में कई तरह के तत्वों को शामिल किया जा सकता है, इन तत्वों के कुछ उदाहरण निम्न हैं –

सौदेबाजी विषय के उदाहरण

- वेतन दर और संरचना
- स्वास्थ्य सुविधाएं
- प्रोत्साहन कार्यक्रम
- नौकरी वर्गीकरण
- प्रदर्शन मूल्यांकन प्रक्रिया
- छुट्टी का समय और बीमारी की छुट्टी
- स्वास्थ्य योजनाएँ
- छंटनी प्रक्रियाएं
- कार्मिक निर्णयों में वरिष्ठता का महत्व
- प्रशिक्षण प्रक्रिया
- विच्छेद वेतन
- कर्मचारियों को उपलब्ध कराए गए उपकरण

सामूहिक सौदेबाजी प्रक्रिया में आमतौर पर निम्नलिखित चरण शामिल होते हैं –

7-5-1- ckrphr dh r[;kjh

नियोक्ता और श्रमिक संघ दोनों आवश्यक जानकारी एकत्र करके, अपनी स्थिति का मूल्यांकन करके, पिछले समझौतों की समीक्षा करके, तथा संबोधित किए जाने वाले प्रमुख मुद्दों की पहचान करके वार्ता की तैयारी

करते हैं।

7-5-2- çkjfhkd çLrko

दोनों पक्ष अपने प्रारंभिक प्रस्ताव प्रस्तुत करते हैं, जिसमें वेतन, लाभ, कार्य स्थितियों और नौकरी की सुरक्षा जैसे क्षेत्रों में अपने वांछित परिवर्तनों और सुधारों की रूपरेखा दी जाती है। ये प्रस्ताव वार्ता के लिए शुरुआती बिंदु के रूप में काम करते हैं।

7-5-3. ckrphr l=

वार्ता सत्र आयोजित किए जाते हैं, जहाँ नियोक्ता और श्रमिक संघ दोनों के प्रतिनिधि प्रस्तावित परिवर्तनों पर चर्चा और वार्ता करने के लिए एक साथ आते हैं। इसमें तर्क प्रस्तुत करना, प्रति-प्रस्तावों का आदान-प्रदान करना और आपसी सहमति तक पहुँचने के लिए चर्चा करना शामिल है।

7-5-4. lkefgd le>krk

एक बार जब कोई अस्थायी समझौता हो जाता है, तो उसे सामूहिक समझौते में दर्ज किया जाता है। इस समझौते में वेतन, घंटे, लाभ, छुट्टी की नीतियाँ आदि सहित रोजगार की सहमत शर्तों और नियमों का विवरण शामिल होता है।

7-5-5- vu|leFku

प्रस्तावित सामूहिक समझौते को यूनियन के सदस्यों या कर्मचारियों के समक्ष उनकी समीक्षा और अनुमोदन के लिए प्रस्तुत किया जाता है। कर्मचारियों को समझौते पर मतदान करने का अवसर मिलता है – आमतौर पर लोकतांत्रिक प्रक्रिया के माध्यम से। यदि समझौते को कर्मचारियों के बहुमत द्वारा अनुमोदित किया जाता है, तो यह बाध्यकारी हो जाता है।

7-5-6. dk;kUo;u

सामूहिक समझौते के अनुसमर्थन के बाद, दोनों पक्ष सहमत नियमों और शर्तों को लागू करने के लिए काम करते हैं। इसमें रोजगार अनुबंधों संबंधी प्रणालियों को अपडेट करना और कर्मचारियों को परिवर्तनों के बारे में बताना शामिल हो सकता है।

7-5-7. fuxjkuh vkj çoru

दोनों पक्ष अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए सामूहिक समझौते के कार्यान्वयन की निगरानी करते हैं। समझौते से संबंधित किसी भी विवाद या शिकायत को मध्यस्थता या इसी प्रकार की किसी स्थापित संघर्ष समाधान प्रक्रियाओं के माध्यम से संबोधित किया जाता है।

7-5-8- uohuhdj.k ;k iu ckrphr

सामूहिक समझौतों की आम तौर पर एक निश्चित अवधि होती है, जो अक्सर दो से तीन साल के आसपास होती है। जब समझौता समाप्त होने वाला होता है, तो दोनों पक्ष किसी भी नये परिवर्तन, उद्योग में बदलाव या मौजूदा नियमों और शर्तों में संशोधन को संबोधित करने के लिए नवीनीकरण या फिर से वार्ता की प्रक्रिया में शामिल हो सकते हैं। इसमें ऊपर बताए गए चरणों को दोहराना शामिल है।

जब दोनों पक्ष सामूहिक सौदेबाजी समझौते पर आम सहमति तक नहीं पहुँच पाते हैं, तो इसे सौदेबाजी गतिरोध कहा जाता है। यह स्थिति काफी आम है क्योंकि श्रम और प्रबंधन के हित और उद्देश्य अक्सर बहुत अलग होते हैं। प्रत्येक पक्ष के पास अपनी कुछ रणनीति होती है जो दूसरे पक्ष को मजबूर कर सकती है। इन्हें दबाव की रणनीति कहते हैं जो कानून द्वारा स्वीकृत हैं लेकिन उन्हें विवेकपूर्ण तरीके से उपयोग करने की भी आवश्यकता है निम्न है –

l?k dh j.kuhfr

यूनियनों के पास कंपनी प्रबंधन पर दबाव डालने के लिए कई विकल्प हैं, ताकि वे यूनियन सदस्यों द्वारा मांगे जा रहे नियमों और शर्तों को स्वीकार कर लें। यूनियन के पास उपलब्ध रणनीतियों में हड़ताल करना,

धरना देना और बहिष्कार करना शामिल है। जब वे हड़ताल पर जाते हैं, तो कर्मचारी अपनी नौकरी छोड़ देते हैं और तब तक वापस नहीं लौटते जब तक कि समस्या का समाधान नहीं हो जाता। ध्यान रहे कि हड़ताल के प्रभाव के कारण, नियोजित प्रतिस्थापन कर्मचारियों को काम पर रखना चाह सकता है और आंशिक व्यावसायिक संचालन जारी रख सकता है। हालाँकि हड़ताल प्रबंधन को एक कड़ा संदेश भेजती है, लेकिन इसका असर उन कर्मचारियों पर भी पड़ता है, जिन्हें हड़ताल पर रहने पर वेतन नहीं मिलता। यूनियन अक्सर नकद भुगतान करके हड़ताल करने वालों पर वित्तीय दबाव को कम करती हैं, जो सदस्यों द्वारा यूनियनों को दिए जाने वाले चंदे से वित्तपोषित होते हैं।

जब आप श्रमिकों को किसी कारखाने या कार्यालय की इमारत (या यहां तक कि एक स्कूल) के बाहर बैनर के साथ परेड करते देखते हैं, तो वे पिकेटिंग के रूप में जानी जाने वाली रणनीति का उपयोग कर रहे हैं। पिकेटिंग का उद्देश्य सूचनात्मक होता है। लोगों को यह बताना कि कोई कार्यबल हड़ताल पर है विभिन्न यूनियनों के श्रमिकों के बीच काफी हद तक एकजुटता है और सिद्धांत रूप में, कई श्रमिक, चाहे वे किसी भी संगठन से जुड़े हों, आम तौर पर पिकेट लाइन को पार नहीं करेंगे।

यूनियनों के पास उपलब्ध अंतिम रणनीति बहिष्कार है, जिसमें यूनियन कर्मचारी किसी कंपनी के उत्पाद खरीदने से इनकार करते हैं और अन्य लोगों को भी ऐसा करने के लिए प्रेरित करते हैं।

çc/ku j.kuhfr

कठिन श्रम वार्ताओं के दौरान, प्रबंधन आमतौर पर निष्क्रिय होकर नहीं बैठता है, खासकर अगर कंपनी के पास बचाव करने के लिए कोई स्थिति हो या कोई संदेश हो। प्रबंधन के पास उपलब्ध एक रणनीति तालाबंदी है जिसका अनिवार्य रूप से मतलब है कि कार्यस्थल को श्रमिकों के लिए बंद कर देना।

प्रबंधन की एक और रणनीति हड़ताली कर्मचारियों की जगह प्रतिस्थापन कर्मचारियों को लाना है – गैरसंघी कर्मचारी जो हड़तालियों की जगह लेने के लिए धरना रेखा पार करने को तैयार हैं। हड़ताल के मामले में, कुछ अधिकार क्षेत्रों में प्रतिस्थापन कर्मचारियों के उपयोग की अनुमति है, लेकिन अन्य में नहीं।

7-6 lkefgd lknckth dlykHk

सामूहिक सौदेबाजी के अंतर्गत सेवायोजकों और श्रमिकों दोनों ही सुलह और समन्वय के लिए तत्पर रहते हैं, इसके अतिरिक्त सरकार ने भी विभिन्न नियामक संस्थाओं के माध्यम से सामूहिक सौदेबाजी के प्रमाणीकरण और नियमन में सक्रिय रुचि लेना प्रारम्भ कर दिया है ताकि दोनों पक्षों के हितों की सामान्य रूप से देखभाल की जा सके।

- (1) इससे सभी कर्मकारों के लिए सेवा शर्तों में एकरूपता / समानता रखना सम्भव होता है।
- (2) यह सस्ता तथा सुगम सुरक्षित उपाय है।
- (3) यह कलेक्टिव सिक्योरिटी मापदंड है। सामूहिक कार्यवाही करने से खतरा कम एवं लाभ ज्यादा होता है, क्योंकि दायित्व व्यक्ति का न रहकर समष्टि का हो जाता है।
- (4) यह दोनों पक्षकारों में तनाव कम करने में सहायक होता है और इससे शान्ति की परम्परा कायम होती है। श्री एल.जी. रेनाल्ड्स इसके प्रबल समर्थक हैं। 20—30 साल तक इसके सफल रहने पर फिर ऐसी बात नहीं हो सकती जो पहले नहीं हुई हो और परम्परागत नियमों के बाहर हो। अतएव उत्पन्न विवाद शीघ्र समाप्त हो जाता है।
- (5) इससे औद्योगिक शान्ति की स्थापना में मदद मिलती है।
- (6) श्रमिकों की संख्या में वृद्धि, उनकी समुन्नति होने के साथ ही उनके महत्व और सम्मान को बढ़ावा मिलता है।
- (7) सामूहिक सौदेबाजी के माध्यम से सम्पन्न हुए समझौते दोनों पक्षकार के लिए बाध्यकारी होते हैं।
- (8) नियोजक द्वारा सेवा की शर्तों के निर्धारण करने के मनमाने ढंग पर अंकुश लगता है।

- (9) सौदेबाजी के विफल होने पर किसी एक का अपमान नहीं होता।
- (10) समय की बचत करने में यह मददगार होता है। एक ही समझौता से सभी लोग समान रूप से लाभान्वित होते हैं। कई समझौतों को करने में समय का अपव्यय होता है।
- (11) सामूहिक सौदेबाजी बहुत ही सार्थक तथा लाभप्रद साबित हुई है। इससे कृषि पर जनसंख्या का दबाव कम हो जाता है तथा सामाजिक परिवर्तन करने में मददगार साबित होता है।
- (12) सामूहिक सौदेबाजी कर्मकारों के व्यक्तिगत हितों को सुरक्षा प्रदान करता है।
- (13) इससे कर्मकार अपने को अकेला और लाचार नहीं महसूस करता, उल्टे शक्तिशाली समझता है।
- (14) सामूहिक सौदेबाजी के सफल होने पर औद्योगिक शान्ति रहती है, पारस्परिक सामंजस्य बढ़ता है तथा उत्पादन में वृद्धि होती है।
- (15) इससे विवादों के समाधान में मदद मिलती है, साथ ही पुरानी परम्पराओं और परिपाटी को लागू करना सम्भव हो पाता है। विरुधाचलम बनाम मैनेजमेन्ट, लोटस मिल्स लि।
- (16) रोनाल्ड के मतानुसार – निरीक्षक की मनमानी का अन्त हो जाता है। वह एक निरंकुश शासक न रहकर एक वैधानिक सम्राट हो जाता है और इसे समझौते की शर्तों का मानना पड़ता है। उसके फैसले के विरुद्ध अपील की जा सकती है। किसी भी नीति के निर्धारण के पूर्व प्रबन्धक को यह देखना पड़ता है कि वह श्रमिकों को मान्य होगा या नहीं। दोनों पक्ष एक-दूसरे की समस्याओं और दृष्टिकोण को मालूम कर सकते हैं।
- (17) दोनों पक्षकारों में सन्तोषजनक मान्य समझौता हो जाने पर पक्षकारों में उत्साह की स्फूर्ति आती है, पारस्परिक तनाव से मुक्ति मिलती है, साथ ही फिर से सौहार्द्रपूर्ण वातावरण बनाने की पृष्ठभूमि तैयार होती है।
- (18) दूसरे उद्योगों के लिए एक सबक, मार्गदर्शन और प्रेरणा मिलती है।

7-7 I kefgd I knck t h I gkfu

इस सन्दर्भ में एम.एच. सिलिस्टर का कथन प्रासंगिक है कि सौदेबाजी जैसे साधन का प्रयोग अच्छा और बुरा दोनों हो सकता है। इसलिए यदि सूझबूझ और दूरदर्शिता से इसका उपयोग नहीं होगा तो निःसन्देह इसके परिणाम अहितकर होंगे। सौदेबाजी के परिणाम को प्रतिष्ठा का प्रश्न नहीं बनाना चाहिए। समझौते न होने पर, दोनों पक्षकार असफलता के लिए एक दूसरे को कोसते हैं। वातावरण तनावपूर्ण बना रहता है। यदि सामूहिक सौदेबाजी में नियोजक यह महसूस करता है कि समझौता अनुचित, उत्पीड़क प्रभाव के बल पर करा लिया गया है तो उसके मन में कुढ़न, असन्तोष और बदले की भावना आ जाती है।

7-8 Hkkjr e I kefgd I knck t h

सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार को भारत में श्रमिकों के मूल अधिकारों में से एक माना जा सकता है। यह औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 द्वारा शासित है। यह अधिनियम श्रमिकों को ट्रेड यूनियन बनाने और अपने नियोक्ताओं के साथ सामूहिक सौदेबाजी जैसी गतिविधियों में शामिल होने का अधिकार देता है। अधिनियम में ट्रेड यूनियन को पंजीकृत करने के प्रावधान भी हैं जो उन्हें नियोक्ताओं के साथ बातचीत में अपने सभी सदस्यों के सामूहिक हितों का प्रतिनिधित्व करने की अनुमति देते हैं। आमतौर पर भारत में सामूहिक सौदेबाजी में निम्नलिखित विषयों पर बातचीत शामिल होती है –

1. वेतन
2. कार्य घंटों की संख्या
3. रोजगार से संबंधित अन्य मामलों के अलावा कार्य की स्थितियां भी।

सामूहिक सौदेबाजी की प्रक्रिया आमतौर पर ट्रेड यूनियन द्वारा शुरू की जाती है जो श्रमिकों, नियोक्ता

या उसके प्रतिनिधियों का प्रतिनिधित्व करते हैं। यदि ट्रेड यूनियन के वार्ताकार समझौता करने में सफल नहीं होते हैं तो सुलह के दो रास्ते हैं – पहला, मामले को सुलह अधिकारी के पास भेजा जाता है। इसके अलावा दूसरा, यदि सुलह सफल नहीं होते हैं तो विवाद को निर्णय के लिए श्रम न्यायालय या औद्योगिक न्यायाधिकरण के पास भेजा जा सकता है।

सामूहिक सौदेबाजी शब्द का सबसे पहले प्रयोग 1891 में ब्रिटेन में औद्योगिक संबंधों के क्षेत्र के संस्थापक बीट्राइस वेब द्वारा किया गया था। यह शब्द 18वीं शताब्दी के दौरान ट्रेड यूनियनों के उदय के बाद से मौजूद सामूहिक वार्ताओं और समझौतों के प्रकार को संदर्भित करता है। बीट्राइस वेब और उनके पति सिडनी वेब ने इस शब्द का उपयोग अपनी 1897 की पुस्तक इंडस्ट्रियल डेमोक्रेसी में किया था।

भारत में सामूहिक सौदेबाजी काफी विकसित हुई है। इसकी जड़ें 1920 के दशक के अहमदाबाद कपड़ा उद्योग में हैं। हालाँकि औपचारिक श्रम कानूनों की कमी के कारण यह शुरू में धीरे-धीरे विकसित हुआ, लेकिन सामूहिक सौदेबाजी ने स्वतंत्रता के बाद प्रमुखता हासिल की। जब 1926 का ट्रेड यूनियन अधिनियम और 1947 का औद्योगिक विवाद अधिनियम पेश किया गया। इन कानूनों ने यूनियन गठन, कर्मचारी अधिकारों और विवाद समाधान तंत्र के लिए रूपरेखा प्रदान की।

तब से, सामूहिक सौदेबाजी को निजी क्षेत्र में व्यापक रूप से अपनाया गया है, हालांकि सार्वजनिक क्षेत्र में इसकी पहुंच सीमित है। आज, औद्योगिक शांति बनाए रखने के लिए सामूहिक सौदेबाजी आवश्यक है – खासकर टाटा स्टील, हिंदुस्तान लीवर और भारतीय रेलवे जैसे बड़े संगठनों में।

Hkkjr e: lkefgd lknckth dk fu;f=r dju: oky: dkuuh çko/kku

भारत में सामूहिक सौदेबाजी को विनियमित करने वाले कई कानूनी प्रावधान हैं -

- ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 - यह अधिनियम ट्रेड यूनियनों के गठन और पंजीकरण के लिए एक कानूनी ढांचा प्रदान करता है, तथा उन्हें सामूहिक सौदेबाजी में श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करने के लिए सशक्त बनाता है।
- औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 - यह अधिनियम सौदेबाजी प्रक्रिया के दौरान उत्पन्न विवादों को सुलझाने के लिए सुलह प्रक्रियाओं और श्रम न्यायालयों को अनिवार्य बनाता है।
- भारतीय संविधान रु 19(1)(सी) जैसे अनुच्छेद श्रमिकों को संघ बनाने का अधिकार देते हैं, जो अप्रत्यक्ष रूप से सामूहिक सौदेबाजी का समर्थन करते हैं।
- औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 रु इस अधिनियम के तहत नियोक्ताओं को रोजगार की स्पष्ट शर्तें बताने की आवश्यकता होती है, जो बातचीत का आधार बनती हैं

भारत में सौदेबाजी योग्य एवं प्रगतिशील नेतृत्व का अभाव, अशिक्षा, जिससे वे बहस में भाग नहीं ले पाते। श्रमिकों का विभाजित रहना, जबकि इसके विपरीत नियोजक संघ सुदृढ़ तथा एकजुट रहता है। अनेक श्रमिक संगठन के कारण कुछ मुद्दों पर विभिन्न संघ विभिन्न मत/रुख अपनाते हैं। इसके अलावा नियोक्ता वर्ग द्वारा भी अलग रखो और शासन करो की नीति अपनाई जाती रही है।

7-9 Hkkjr e: Jfedk dh lknckth 'kfä detkj gku: d: dkj.k

भारत में सौदेबाजी शक्ति कमजोर होने के मुख्य कारण निम्न हैं –

- (1) ऐसे श्रमिक जो संघ के सदस्य नहीं होते वे लाभान्वित नहीं हो पाते।
- (2) सबसे कमजोर पहलू है कि सामूहिक सौदेबाजी से श्रमिकों की व्यक्तिगत स्वतन्त्रता तथा पहचान समाप्त हो जाती है।
- (3) प्रतिनिधियों की अर्हता न रहने की स्थिति में संगठन का विकास अवरुद्ध हो जाता है और निर्णय त्रुटिपूर्ण होता है और उसका कुप्रभाव पड़ेगा। आर्थिक जनतन्त्र के लिए सामूहिक सौदेबाजी आवश्यक

और उपादेय है।

- (4) कभी-कभी सामूहिक सौदेबाजी से कारोबार प्रतिकूलतः प्रभावित होता है, विशेषकर तब जब नियोजक श्रमिकों की तरफ से उठाई गई मांगों को स्वीकार नहीं करते और अपनी शर्तें मनवाने पर ही अड़ा रहता है।
- (5) इसमें प्रतिनिधित्व करने का अधिकार पंजीकृत संघों को ही होता है, अपंजीकृत संघों को नहीं भले ही बहुमत में श्रमिक उनके सदस्य हों।
- (6) कर्मकारों का सामाजिक, आर्थिक स्टेटस नियोजक की अपेक्षा निम्न होता है, उन्हें कम मजदूरी मिलती है। इसलिए शोषण की सम्भावनाएँ अधिक होती है।
- (7) नियोजक और श्रमिक प्रतिनिधियों में दुरभिसन्धि (मिलीभगत) हो सकती है। कभी-कभी देखने में आता है कि संघ के नेता अपना हित साधन अधिक करते हैं और श्रमिकों का कम।
- (8) सामूहिक सौदेबाजी से प्रतिस्पर्धा होती है। उसके परिणामस्वरूप कभी-कभी दोनों पक्षकारों (नियोजक तथा संघ के पदाधिकारियों) के सम्बन्धों में कटुता (खटास) आ जाती है।
- (9) इससे रोजगार के अवसरों के कम होने की सम्भावना रहती है।
- (10) यदि बिना सोचे-समझे दबाव में आकर मजदूरी दी जाती है तो उससे उद्यम रुग्ण हो सकता है।

7-10 D;k lkefgd lknckth Hkkjrh; vFkO;oLFkk d' vudy g\

यह एक विवाद ग्रस्त प्रश्न है कि सामूहिक सौदेबाजी भारतीय अर्थव्यवस्था के अनुकूल है या नहीं? सामूहिक सौदेबाजी का जो प्रारूप विदेश में देखने को मिलता है वह भारत के लिए सर्वथा अनुपयुक्त है क्योंकि नियोजित अर्थव्यवस्था के उत्पादन के कुछ लक्ष्य होते हैं उनकी पूर्ति संभव है कि सामूहिक सौदेबाजी द्वारा ना हो सके। इसी प्रकार से कुछ अन्य लोगों का मत है कि भारत में जहां एक ओर अधिकांश श्रमिक अभी भी संगठित नहीं हैं एवं उनमें शक्ति और शिक्षा का अभाव है वहीं दूसरी ओर श्रमिक संघों की बाहुल्यता के कारण उनमें प्रतिद्वंद्विता है एवं स्वार्थपरक राजनीतिक दलों व नेताओं का श्रम संघों पर अनुचित प्रभाव है जिसके कारण सामूहिक सौदेबाजी पूरी तरह सफल नहीं हो सकती।

किन्तु उपर्युक्त कारणों से हम सामूहिक सौदेबाजी की संकल्पना का त्याग नहीं कर सकते हैं। जैसा की प्रथम पंचवर्षीय योजना में कहा गया था कि सामूहिक सौदेबाजी एक वास्तविक रूप ले सकती है। भारत में श्रम से सम्बंधित नियम कानूनों के कारण आये दिन मुकदमे बाजी होती रहती है। जिससे ना केवल श्रमिक अपितु नियोजक भी परेशान रहते हैं, जिसका परिणाम अन्ततोगत्वा उत्पादन और राष्ट्रीय आय पर पड़ता है। अतः हमें न्यायालय के महत्व को घटाना होगा और सामूहिक और सम्मिलित प्रयासों को स्थान देना होगा। द्विपक्षी समझौता वार्ता औद्योगिक शांति को स्थिर करने वाली होनी चाहिए। श्रम और प्रबंधन को एक दूसरे से साथ शांतिपूर्ण व्यवहार करना सीखना चाहिए। जहां तक उत्पादन बढ़ाने का प्रश्न है कि सामूहिक सौदेबाजी से औद्योगिक उत्पादन बढ़ेगा ही नहीं अपितु इससे श्रमिकों की कार्य क्षमता में वृद्धि होती है प्रबंधन की क्षमता बढ़ती है। अच्छे औद्योगिक संबंधों की स्थापना होती है। प्रबंधन के आदेश का तत्परता से कार्यान्वयन किया जाता है औद्योगिक झगड़ों के कारण जो उत्पादन की हानि होती है वह नहीं होती। अतः भारत में सामूहिक सौदेबाजी को अपनाना चाहिए और उसके मार्ग में आने का बाधाओं को दूर किया जाना चाहिए।

7-11 lkefgd lknckth dk ldu dju d' mik;

सामूहिक सौदेबाजी को सुदृढ़ करने के निम्न उपाय हैं –

- (1) समझौता स्पष्ट मान्य तथा सुनिश्चित होना चाहिए, सन्देहात्मक नहीं।
- (2) समझौतों तथा शर्तों का ठीक ढंग से पालन अपेक्षित है।
- (3) श्रमिक संघों को शक्तिशाली और उनमें उत्तरदायित्व की भावना जाग्रत होनी चाहिए।

- (4) अपने लक्ष्यों की पूर्ति के लिए वैज्ञानिक सुलभ उपायों का सहारा लेना चाहिए।
- (5) तथ्यों की सही ढंग से खोजबीन और जाँच होनी चाहिए।
- (6) श्रमिकों की शिक्षा, ज्ञान, चेतना एवं जागरूकता की कमी को दूर करना।
- (7) दोनों पक्षों को पारस्परिक विश्वास के हित प्रवर्धन तथा उत्पादन बढ़ाने का सार्थक प्रयास करना।
- (8) सामूहिक सौदेबाजी से सम्बन्धित दोनों की मनोवृत्तियों में मूलभूत परिवर्तन आवश्यक है ताकि दोनों में विश्वास और समानता की भावना जाग्रत हो सके।
- (9) श्रमिकों को अलग राजनीतिक नेताओं तथा उनके अवांछनीय प्रभावों से बचना चाहिए, क्योंकि कुछ नेताओं में अहं की तुष्टि में बहुतेरे कर्मकारों की रोजी-रोटी छीनने का कुकृत्य है। देश में बहुत सी मिलें और कल-कारखाने बन्द हो जाने के इसके साक्षात् प्रमाण हैं।
- (10) प्रबन्धकों को उदार नीति अपनाना तथा प्रगतिशील विचार रखना चाहिए और कर्मकारों को प्रोत्साहित करते रहना चाहिए।
- (11) अपने-अपने हितों के साथ दोनों पक्षों के सामाजिक हितों का ध्यान रखना तथा सामंजस्य बनाना चाहिए।

jk"Vh; Lrj d; l?k / QMj'ku -

हिन्द मजदूर सभा, इन्टक, ट्रेड यूनियन कांग्रेस, ऑल इण्डिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस, रेलवे के कर्मचारी वर्गों के कई राष्ट्र स्तरीय संघ हैं। ये सभी सामूहिक सौदेबाजी का समर्थन ही नहीं करते बल्कि इसे एक साधनधुपाय के रूप में प्रयुक्त करते हैं।

दबाव के उपाय (Techniques of pressurisation)— सौदेबाजी के लिए निम्नलिखित उपाय हैं— हड़ताल, तालाबन्दी, धीरे कार्य करो, नियमानुसार कार्य, घेराव, बन्द।

कानून में सुधार (Reforms in Law)— कानून में इस सीमा तक सुधार किये जाने की आवश्यकता है कि कर्मकारों की सौदेबाजी की क्षमता में और वृद्धि हो।

राष्ट्रीय श्रम आयोग का सुझाव है कि मान्यता प्राप्त संघों को विधिवत सामूहिक सौदेबाजी करने, सदस्यता शुल्क प्राप्त करने, कर्मकारों के हित संरक्षण समेत अन्य कार्यों को करने के लिए अधिकृत किया जाना चाहिए।

अतः सामूहिक सौदेबाजी कार्यस्थल में सद्भाव और निष्पक्षता सुनिश्चित करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। यह श्रमिकों को उनकी कार्य स्थितियों, लाभों और वेतन को आकार देने में अपनी बात रखने में सक्षम बनाता है। साथ ही, नियोक्ताओं को सहयोगी वार्ताओं के परिणामस्वरूप बढ़ी हुई कर्मचारी संतुष्टि, उत्पादकता और स्थिरता से लाभ होता है। सामूहिक सौदेबाजी को अपनाकर, व्यवसाय एकता, सम्मान और पारस्परिक सफलता की संस्कृति को बढ़ावा दे सकते हैं, जिससे शामिल सभी लोगों के लिए एक आदर्श कार्य वातावरण बन सकता है।

7-12 mi; kxh iLrd;

1. सिन्हा एवं सिन्हा (1986) - श्रम अर्थशास्त्र, अर्धविकसित देशों के सन्दर्भ में, नेशनल पब्लिशिंग हाउस, नई दिल्ली।
2. सिन्हा एवं सिन्हा (2024) - श्रम अर्थशास्त्र एवं औद्योगिक सम्बन्ध, साहित्य भवन पब्लिकेशन, आगरा।

7-13 ck/k ç'u

1. सामूहिक सौदेबाजी से आप क्या समझते हैं? इसके मुख्य उद्देश्यों पर प्रकाश डालते हुए सौदेबाजी की प्रक्रिया की व्याख्या कीजिये?
2. सामूहिक सौदेबाजी के लाभों पर प्रकाश डालते हुए भारतीय सन्दर्भ में सामूहिक सौदेबाजी को स्पष्ट कीजिये? सामूहिक सौदेबाजी को सुदृढ़ करने हेतु सुझाव बताइए?

बदकई dh : ij[kk

- 8.0 उद्देश्य
- 8.1 प्रस्तावना
- 8.2 मजदूरी निर्धारण का प्राचीन सिद्धांत
 - 8.2.1 मजदूरी का निर्वाह सिद्धांत
 - 8.2.2 मजदूरी कोष सिद्धांत
 - 8.2.3 मजदूरी का अवशिष्ट सिद्धांत
 - 8.2.4 मजदूरी का अधिशेष मूल्य सिद्धांत
- 8.3 मजदूरी का नवीनतम सिद्धांत
 - 8.3.1 मजदूरी का सौदेबाजी सिद्धांत
 - 8.3.2 मजदूरी निर्धारण का सीमांत उत्पादकता सिद्धांत
- 8.4 विभिन्न बाजार स्थितियों के अंतर्गत मजदूरी निर्धारण और श्रम का शोषण
 - 8.4.1 पूर्ण प्रतियोगिता के अंतर्गत मजदूरी निर्धारण और श्रम का शोषण
 - 8.4.2 अपूर्ण प्रतियोगिता के अंतर्गत मजदूरी निर्धारण और श्रम का शोषण
- 8.5 मजदूरी भुगतान की रीतियाँ या तरीके
 - 8.5.1 समय भुगतान प्रणाली
 - 8.5.2 टुकड़ा मजदूरी प्रणाली
 - 8.5.3 शेष या ऋण विधि
- 8.6 प्रगतिशील (प्रेरणात्मक) मजदूरी या प्रीमियम बोनस प्रणाली
 - 8.6.1 टेलर की विभेक (भिन्नक) कार्यानुसार मजदूरी पद्धति
 - 8.6.2 मेरिक मजदूरी पद्धति
 - 8.6.3 हैलसे मजदूरी पद्धति
 - 8.6.4 रोवन मजदूरी पद्धति
 - 8.6.5 गैट प्रीमियम योजना
 - 8.6.6 इमर्सन दक्षता योजना
- 8.7 उपयोगी पुस्तकें
- 8.8 बोध प्रश्न

8-0 mÍ' ;

इस इकाई का प्रमुख उद्देश्य मजदूरी के अर्थ को स्पष्ट करते हुए मजदूरी निर्धारण के सम्बन्ध में विभिन्न सिद्धान्तों को यथावश्यक सचित्र माध्यम से स्पष्ट करना है। इसके अतिरिक्त मजदूरी भुगतान की विभिन्न रीतियों को स्पष्ट करते हुए उनके गुण और दोष के बारे में सविस्तार चर्चा करना है।

8-1 çLrkouk

सामान्यता मजदूरी का अर्थ उस भुगतान से है जो कर्मचारियों को काम के लिए पारिश्रमिक के रूप में दिया जाता है। श्रमिकों को दी जाने वाली मजदूरी के दो रूप हैं।

1. मौद्रिक मजदूरी— यह मुद्रा के सन्दर्भ में श्रमिकों को किया जाने वाला भुगतान होता है,
2. वास्तविक मजदूरी— श्रमिकों को मिलने वाली मजदूरी की क्रय शक्ति से सम्बन्ध रखती है।

जब अर्थव्यवस्था में कीमतें बढ़ती हैं, तो मौद्रिक मजदूरी की वही मात्रा कम वस्तुओं और सेवाओं को खरीदेगी। इसलिए, कीमतों में वृद्धि, मौद्रिक मजदूरी स्थिर रहने पर, वास्तविक मजदूरी में गिरावट का कारण बनेगी। अतः

$$W_r = W/P$$

जहाँ W_r = वास्तविक मजदूरी, W = मौद्रिक मजदूरी दर और P = सामान्य मूल्य सूचकांक।

उत्पादन के अन्य साधनों की भांति, मजदूरी दर श्रम की मांग और आपूर्ति पर निर्भर करती है। मजदूरी निर्धारण की व्याख्या के सन्दर्भ में अन्य साधन कीमत निर्धारण की भांति श्रम की मांग, उपभोक्ता वस्तुओं की मांग से भिन्न है। उपभोक्ता वस्तुओं की मांग इसलिए की जाती है क्योंकि वे लोगों की जरूरतों को सीधे संतुष्ट करती हैं। जबकि श्रम की मांग एक व्युत्पन्न मांग है।

वहीं श्रम के आपूर्ति वक्र को क्षैतिज रूप से जोड़कर प्राप्त किया जाता है। समग्र रूप से अर्थव्यवस्था के लिए श्रम का आपूर्ति वक्र ऊपर की ओर झुका हुआ या पीछे की ओर झुका हुआ होगा।

8-2 etnjh fuekkj.k d) çkphu fl)kr

मजदूरी निर्धारण के सम्बन्ध में निम्न सिद्धांत है —

8-2-1- etnjh dk fuokg fl)kr

इसे 'मजदूरी का लौह नियम' के नाम से भी जाना जाता है जिसे डेविड रिचर्डसन द्वारा प्रतिपादित किया गया था। इस सिद्धांत के अनुसार, श्रमिकों को दी जाने वाली मजदूरी उनकी जीविका की बुनियादी जरूरतों के लिए पर्याप्त होनी चाहिए। यदि श्रमिकों को जीविका की जरूरतों से कम भुगतान किया जाता है तो वे भुखमरी और मृत्यु का शिकार हो जाएंगे और इसके परिणामस्वरूप श्रम की आपूर्ति में कमी आएगी। तथा यदि श्रमिकों को जीवन निर्वाह मजदूरी से अधिक भुगतान किया जाए, तो उनकी संख्या बढ़ जाएगी क्योंकि वे अधिक संतान पैदा करेंगे; और इससे मजदूरी की दर कम हो जाएगी। अतः दीर्घकाल में मजदूरी जीवन निर्वाह के बराबर रहती है।

8-2-2 etnjh dk" k fl)kr

यह सिद्धांत प्रोफेसर जे.एस. मिल द्वारा विकसित और प्रतिपादित किया गया था। इस सिद्धांत के अनुसार मजदूरी दर — मजदूरी निधि और जनसंख्या के अनुपात से निर्धारित होती है। जनसंख्या का अर्थ है — कार्यरत श्रमिकों की संख्या। एक उद्यमी अपनी पूंजी का एक हिस्सा श्रमिक को भुगतान के लिए रखता है जिसे मजदूरी निधि कहते हैं और यह निधि निश्चित होती है। मजदूरी निधि निश्चित होने के कारण मजदूरी दर श्रमिकों की संख्या पर निर्भर करती है। श्रमिकों की संख्या जितनी अधिक होगी, मजदूरी दर उतनी ही कम होगी तथा श्रमिकों की संख्या जितनी कम होगी, मजदूरी दर उतनी ही अधिक होगी। इस प्रकार, मजदूरी दर और श्रमिकों की संख्या के बीच विपरीत संबंध होता है।

8-2-3- etnjh dk vof'k"V fl)kr

यह सिद्धांत अमेरिकी अर्थशास्त्री एफ.ए. वॉकर द्वारा प्रतिपादित किया गया था। प्रोफेसर वॉकर के अनुसार किसी उद्योग का कुल उत्पादन भूमि, श्रम, पूंजी और उद्यमी के बीच किराया, मजदूरी, ब्याज और लाभ के रूप में वितरित किया जाता है। जब किराया, ब्याज और लाभ को क्रमशः जमींदार, पूंजीपति और उद्यमी के

बीच वितरित किया जाता है, तो शेष हिस्सा श्रमिकों को मिलता है, जो अवशिष्ट हिस्सा होता है। इस प्रकार, किराया, ब्याज और उत्पादन से लाभ के भुगतान के बाद जो भी शेष बचता है वह मजदूरी है।

8-2-4- etnjh dk vfek'k'k eY; fl)kr

यह सिद्धांत कार्ल मार्क्स (1849–1883) द्वारा विकसित किया गया था। यह सिद्धांत इस बुनियादी धारणा पर आधारित है कि अन्य वस्तुओं की भांति, श्रम भी एक ऐसी वस्तु है जिसे उसकी कीमत यानी मजदूरी देकर खरीदा जाता है। किन्तु कार्ल मार्क्स के अनुसार श्रमिकों को किया जाने वाला यह भुगतान उनके जीवन निर्वाह स्तर का होता है अतः मजदूरी श्रमिक द्वारा उत्पादित वस्तु की कीमत से कम होता है। अतः अधिशेष मालिक को जाता है। कार्ल मार्क्स इसे श्रम का शोषण कहते हैं।

8-3 etnjh d uohure fl)kr

8-3-1 etnjh dk lknckth fl)kr

जॉन डेविडसन इस सिद्धांत के प्रवर्तक थे। इस सिद्धांत के अनुसार, मजदूरी का निर्धारण श्रमिकों/ट्रेड यूनियनों और नियोक्ताओं की सौदेबाजी शक्ति पर निर्भर करता है। यदि सौदेबाजी की प्रक्रिया में श्रमिक अधिक मजबूत हैं, तो मजदूरी अधिक होती है। यदि नियोक्ता अधिक मजबूत होते हैं, तो मजदूरी कम होती है।

8-3-2 etnjh fuekkj.k dk lhek'r mRikndrk fl)kr

यह सिद्धांत नव-शास्त्रीय अर्थशास्त्रियों, मुख्य रूप से जे. बी. क्लार्क से सम्बंधित है। श्रम के सीमांत उत्पाद शब्द की व्याख्या यहाँ तीन तरीकों से की जाती है: श्रम का सीमांत भौतिक उत्पाद (MPPL), श्रम के सीमांत उत्पाद का मूल्य (VMPL) और श्रम का सीमांत आय उत्पाद (MRPL)।

जब श्रम के सीमांत उत्पाद को मूल्य के रूप में व्यक्त किया जाता है तो हमें VMPL प्राप्त होता है। MRPL अतिरिक्त श्रमिकों को रोजगार देने से होने वाली अतिरिक्त आय में परिवर्तन है। मजदूरी के सीमांत उत्पादकता सिद्धांत के अनुसार श्रम की मजदूरी, श्रम के सीमांत उत्पाद के मूल्य VMPL ($MRPL * P$) के बराबर होती है। नियोक्ता तब तक श्रम को नियोजित करेगा जब तक कि सीमांत उत्पाद का मूल्य (VMP) और सीमांत आय उत्पाद (MRP) दोनों मजदूरी या श्रम के मूल्य के बराबर न हो जाए।

$$W = VMP = MRP$$

इस सिद्धांत की महत्वपूर्ण मान्यताएं हैं :

1. वस्तु बाजार और श्रम बाजार में पूर्ण प्रतिस्पर्धा होती है।
2. परिवर्तनशील अनुपात का नियम लागू होता है।
3. फर्म का लक्ष्य लाभ अधिकतमीकरण है।
4. सभी मजदूर समरूप हैं और विभाज्य हैं।
5. श्रम गतिशील है और पूंजी तथा अन्य आगत के लिए प्रतिस्थापनीय है।
6. संसाधन पूर्णतः उपयोग में हैं।

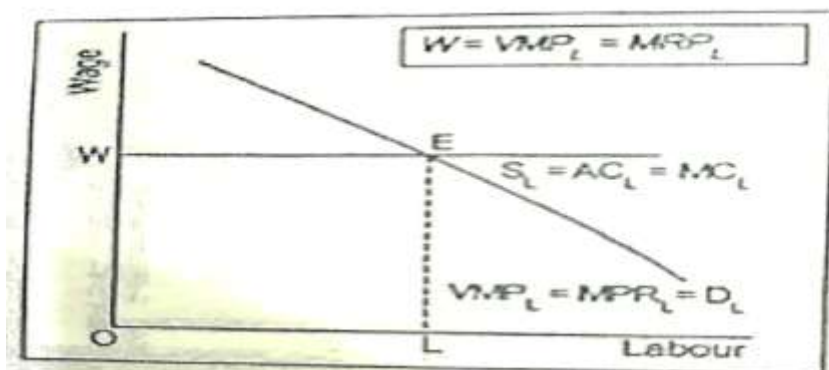
मजदूरी दर बाजार में श्रम की मांग और आपूर्ति वक्रों की परस्पर क्रिया द्वारा निर्धारित होती है। श्रम मांग वक्र को VMP1 वक्र द्वारा दर्शाया गया है। चूंकि वस्तु बाजार में पूर्ण प्रतिस्पर्धा मौजूद है, इसलिए

$$VMPL = MRPL$$

VMPL एवं MRPL वक्र फर्म का श्रम हेतु मांग वक्र है। यह वक्र घटते हुए सीमांत प्रतिफल के कारण नीचे की ओर झुकता है। चित्र 1 में, VMPL एवं MRPL श्रम के लिए फर्म की मांग वक्र को दर्शाता है। इसके अलावा, चूंकि श्रम बाजार में पूर्ण प्रतिस्पर्धा मौजूद है, इसलिए श्रम आपूर्ति, ACL वक्र पूरी तरह से लोचदार हो गया है।

चित्र 1 में E संतुलन बिंदु है क्योंकि इस बिंदु पर श्रम की मांग मजदूरी के बराबर होती है। इस प्रकार निर्धारित संतुलन मजदूरी दर OW है। इस OW मजदूरी दर के अनुरूप, रोज़गार का संतुलन स्तर OL है। यदि बाज़ार मजदूरी दर OW से ऊपर (नीचे) हो जाती है, तो कम (अधिक) श्रम नियोजित किया जाएगा।

$$fp = -1 \text{ et njh dk fuèkkj.k}$$



8-4 fofHkUu cktkj fLFkfr ;k d vrxir etnjh fuèkkj.k vkj Je dk 'kk"k.k

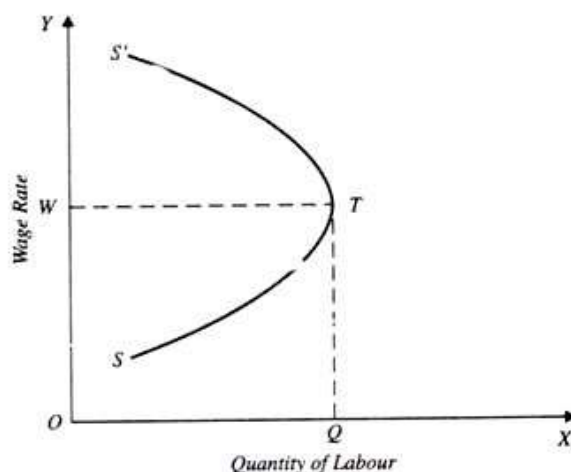
बाजार के विभिन्न बाज़ार स्वरूप के अंतर्गत मजदूरी निर्धारण एवं परिणामस्वरूप शोषण का स्वरूप भिन्न- भिन्न होगा जो निम्नवत है –

8-4-1 il.k çfr ;kfxrk d vrxir etnjh fuèkkj.k

जब श्रम बाजार में पूर्ण प्रतिस्पर्धा होती है, तो मजदूरी दर श्रम की मांग और आपूर्ति के बीच संतुलन द्वारा निर्धारित होती है। श्रम की माँग और आपूर्ति द्वारा निर्धारित मजदूरी दर, श्रम के सीमांत आय उत्पाद (MRP) के बराबर होती है। इस प्रकार, श्रम बाजार में पूर्ण प्रतिस्पर्धा के अंतर्गत, एक फर्म उतनी ही मात्रा में श्रम नियोजित करेगी जिस पर मजदूरी दर = श्रम की सीमांत आय उत्पाद (MRP) होगी।

श्रम आपूर्ति के संबंध में, संपूर्ण अर्थव्यवस्था में श्रम की आपूर्ति जनसंख्या के आकार, कार्यशील श्रमिकों की संख्या, काम के घंटों की संख्या, कार्य की तीव्रता, श्रमिकों के कौशल और काम करने की उनकी इच्छा पर निर्भर करती है। सामान्यता यह माना जाता है कि श्रम की कुल आपूर्ति वक्र एक निश्चित मजदूरी स्तर तक बढ़ती है और उसके बाद यह पीछे की ओर झुकती है। यह चित्र 2 में दिखाया गया है। जैसे-जैसे मजदूरी दर OW तक बढ़ती है, श्रम की आपूर्ति की कुल मात्रा बढ़ती है, लेकिन OW से आगे, मजदूरी दर बढ़ने पर श्रम की आपूर्ति की मात्रा घटती है।

$$fp = 2 - il.k çfrLièkki d vrxir Je dk vkiêr oØ$$

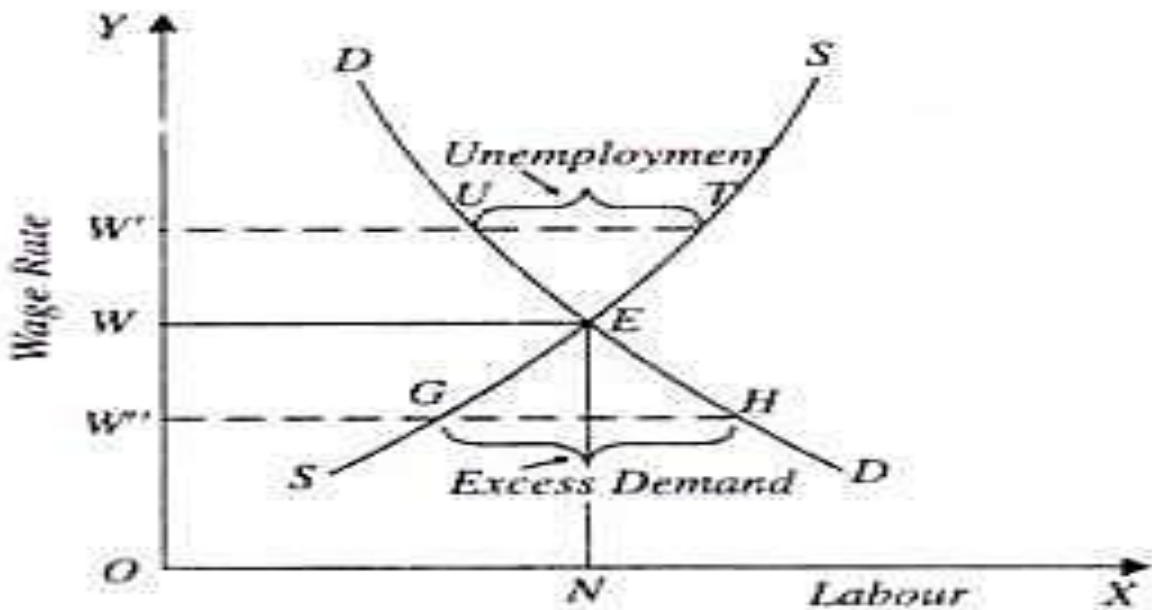


ii. कृपया; कृपया दृष्टि रखें कि निम्नलिखित चित्र 3 में दर्शाया गया है, जहाँ

DD श्रम की माँग और पूर्ति द्वारा मजदूरी दर कैसे निर्धारित होती है, यह चित्र 3 में दर्शाया गया है, जहाँ DD श्रम की माँग वक्र और SS उसकी पूर्ति वक्र को दर्शाता है। दोनों वक्र एक दूसरे को बिंदु E पर प्रतिच्छेद करते हैं। इसका अर्थ है कि मजदूरी दर OW पर, श्रम की माँग की मात्रा उसकी पूर्ति की मात्रा के बराबर होती है। इस मजदूरी दर पर श्रम बाजार पूर्ण रोजगार की स्थिति में रहता है।

वे सभी लोग जो मजदूरी दर W पर काम करने को तैयार हैं, उन्हें रोजगार मिलता है। इसका अर्थ है कि कोई अनैच्छिक बेरोजगारी नहीं है और श्रम का पूर्ण रोजगार व्याप्त है। W से अधिक या कम किसी भी मजदूरी दर पर कोई संतुलन नहीं होगा। उच्च मजदूरी W' पर श्रम की आपूर्ति उसकी माँग की मात्रा से अधिक हो जाती है और परिणामस्वरूप UT के बराबर अनैच्छिक बेरोजगारी उत्पन्न होती है। श्रमिकों के बीच प्रतिस्पर्धा होगी जिससे यह बेरोजगारी मजदूरी दर को W तक नीचे धकेल देगी।

चित्र 3 – श्रम की माँग और पूर्ति के बीच संतुलन

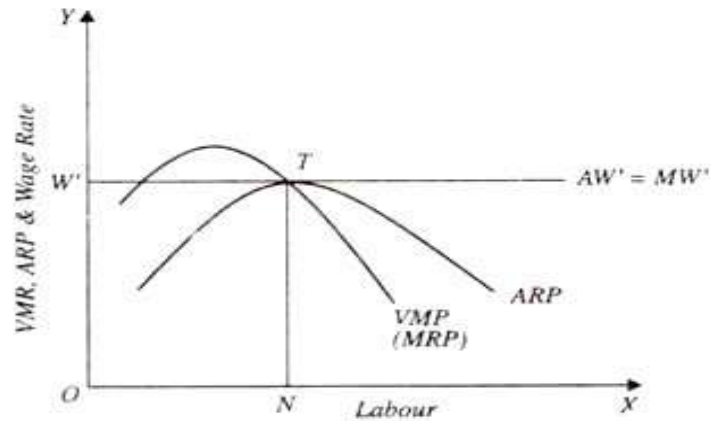


दूसरी ओर, कम मजदूरी दर OW'' पर श्रम की माँग उस श्रम की मात्रा से अधिक हो जाती है जो लोग आपूर्ति करने को तैयार हैं। श्रम की अधिक माँग को देखते हुए, मजदूरी दर OW तक बढ़ जाएगी जहाँ श्रम की माँग उसकी आपूर्ति की मात्रा के बराबर हो जाएगी। इस प्रकार मजदूरी दर OW अंततः श्रम बाजार में स्थिर हो जाएगी।

संक्षेप में, दीर्घकाल में, श्रम की माँग और आपूर्ति के बीच संतुलन उस स्तर पर स्थापित होता है जहाँ श्रम की मजदूरी दर श्रम के VMP (MRP) और ARP दोनों के बराबर होती है और इस प्रकार फर्म केवल सामान्य लाभ अर्जित करती हैं। पूर्ण प्रतियोगिता के अंतर्गत कार्यरत फर्म की दीर्घकाल संतुलन स्थिति चित्र 4 में दर्शाया गया है। जहाँ फर्म रोजगार के ON स्तर (अर्थात्, बिंदु T पर) पर संतुलन में है जहाँ मजदूरी दर न केवल सीमांत उत्पाद के मूल्य के बराबर होती है, बल्कि श्रम के औसत आय उत्पाद के बराबर भी होती है।

ARP और VMP वक्रों को देखते हुए, यदि मजदूरी दर OW (NT) से कम है, तो श्रम को नियोजित करने वाली फर्मों की संख्या में परिवर्तन होगा जिससे श्रम की माँग में परिवर्तन होगा। इसके परिणामस्वरूप, मजदूरी दर अंततः OW या NT के स्तर पर स्थिर हो जाएगी।

fp= -4 il.k çfr;kfxxrk di vrxir Je cktkj ei etnjh fuèkkj.k



अतः पूर्ण प्रतियोगिता के अंतर्गत श्रम के शोषण का प्रश्न उत्पन्न नहीं होता।

8-4-2 Je cktkj ei vil.k çfr;kfxxrk di vrxir etnjh fuèkkj.k

श्रम बाजार में अपूर्ण प्रतियोगिता में श्रम के शोषण के दो रूप मिलते हैं। श्रम बाजार में एकाधिकार (monopsony) एक ऐसी स्थिति है जिसमें किसी विशेष प्रकार के श्रमिक की सेवाएं खरीदने के लिए केवल एक ही फर्म होती है। इसलिए इसे "क्रेता का एकाधिकार" माना जाता है।

,dkfèdkjRedrk (Monopolistic) की स्थिति तब उत्पन्न होती है जब श्रम बाजार अपूर्ण होता है। श्रम की गतिहीनता – व्यावसायिक और भौगोलिक दोनों ही रूपों में होती हैं। ऐसा इसलिए होता है क्योंकि किसी विशेष क्षेत्र में श्रमिक विशेष प्रकार के होते हैं। उन्हें विशेष प्रकार के कार्य के लिए प्रशिक्षित किया जाता है और उनकी सेवाओं का उपयोग किसी अन्य रूप में नहीं किया जा सकता, जिससे श्रमिकों को अन्य क्षेत्रों में पलायन करने से रोका जा सकता है।

¼v½ ,dkfèdkjoknh 'kk"½ Monopsonistic Exploitation½

श्रम बाजार में अपूर्ण प्रतियोगिता (क्रेता एकाधिकार – Monopsony) की स्थिति में श्रम के शोषण के दो रूप होते हैं –

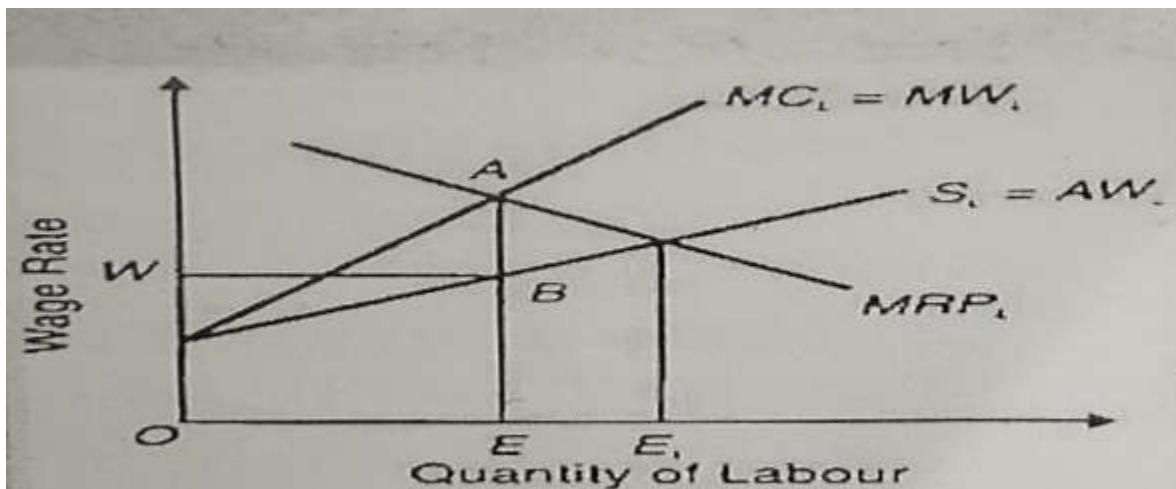
- (1) श्रम बाजार में एकाधिकार और उत्पाद बाजार में पूर्ण प्रतिस्पर्धा।
- (2) श्रम बाजार में पूर्ण प्रतिस्पर्धा और उत्पाद बाजार में एकाधिकार (या अपूर्ण प्रतिस्पर्धा)।

पहला दृष्टिकोण प्रोफेसर चेम्बरलिन से सम्बंधित है और दूसरा जॉन रोबिनसन से।

¼1½ tc Je cktkj ei ,dkfèdkj vkj mRikn cktkj ei il.k çfrLièkk½ gk &

चैम्बरलिन के अनुसार, श्रम का शोषण तब होता है जब उसे उसके सीमांत आगम उत्पाद (MRP) से कम भुगतान किया जाता है। ऐसा तब होता है जब श्रम बाजार में क्रेता एकाधिकार और उत्पाद बाजार में पूर्ण प्रतिस्पर्धा होती है। श्रम आपूर्ति वक्र (SL) मजदूरी दर को दर्शाता है। श्रम की औसत लागत (मजदूरी) (AWL) जिस पर श्रमिक कार्यरत हैं। जब श्रम बाजार में क्रेता एकाधिकार होता है, तो श्रम आपूर्ति वक्र ऊपर की ओर ढालू होता है। बढ़ता हुआ पूर्ति वक्र यह दर्शाता है कि एकाधिकारी द्वारा अधिक श्रमिकों को काम पर लगाने हेतु ऊँची मजदूरी देनी होगी। जब श्रमिकों की औसत लागत (मजदूरी) बढ़ती है तो सीमांत लागत (मजदूरी) वक्र (MWL) इसके ऊपर होगी और तेजी से बढ़ेगी। चित्र में, SL=AWL श्रम की आपूर्ति वक्र है और MCL = MWL इससे सम्बंधित श्रम की सीमांत लागत वक्र है। MRPL एकाधिकारी की श्रम की माँग वक्र है, जो श्रम का सीमांत आय उत्पाद है।

fp= -5 Je cktkj ei ,dkfekdkj vkj mRikn cktkj ei il.ki çfrLièkk



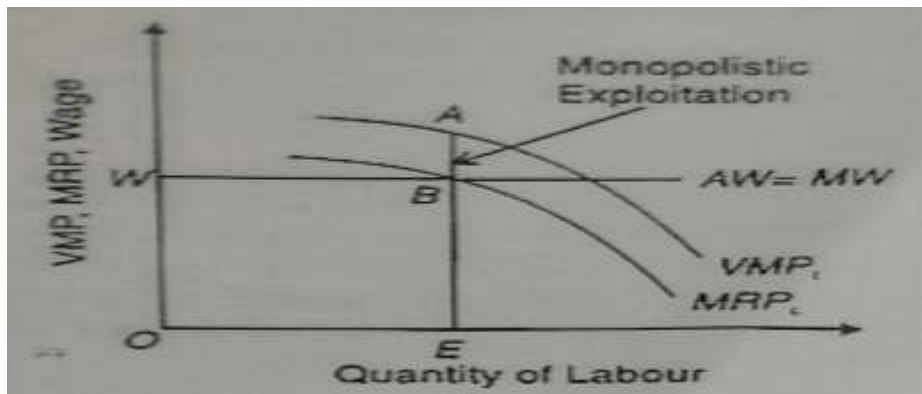
अपने लाभ को अधिकतम करने के लिए, एकाधिकारी बिंदु A तक श्रमिकों को नियोजित करेगा जहाँ $MRP_1 = MC$ हो। इस बिंदु पर, वह OE श्रमिकों को मजदूरी दर OW (EB) पर नियोजित करता है। लेकिन यह मजदूरी दर (EB) श्रमिकों के सीमांत आगम उत्पाद (EA) से IB कम है। इससे पता चलता है कि OE श्रमिकों को नियोजित करके एकाधिकारी प्रति श्रमिक IB लाभ अर्जित करने में सक्षम है। इस प्रकार BA श्रम का एकाधिकारी शोषण है।

2- Je cktkj ei il.ki çfrLièkk vkj mRikn cktkj ei ,dkfekdkj ;k vii.ki çfrLièkk dh fLFkfr

जॉन रोबिंसन के अनुसार श्रम का शोषण तब होता है जब श्रम को दी जाने वाली मजदूरी श्रम के सीमांत उत्पाद के मूल्य (VMP) से भी कम रहती है। एक पूर्ण प्रतिस्पर्धी श्रम बाज़ार में मजदूरी दर फर्म के लिए उद्योग द्वारा दी हुई रहती है जिसका अर्थ है कि औसत मजदूरी सीमांत मजदूरी के बराबर बनी रहती है $AW = MWA$ चूंकि वस्तु बाज़ार में एकाधिकार या अपूर्ण प्रतियोगिता की स्थिति है अतः $MR < AR$ या P ।

अतः श्रम का सीमांत आय उत्पाद (MRP) < श्रम का सीमांत उत्पाद मूल्य (VMP)

fp= -6 Je cktkj ei il.ki çfrLièkk vkj mRikn cktkj ei ,dkfekdkj ;k vii.ki çfrLièkk



इसलिए, श्रम का सीमांत आय उत्पाद (MRPL) श्रम के सीमांत उत्पाद (VMPL) के मूल्य से कम होगा। प्रतीकात्मक रूप से $MR <$ कीमत (एकाधिकार के अंतर्गत। R (P) और MR दोनों नीचे की ओर झुके होते हैं)। $MRPL < VMP$, एक एकाधिकारी फर्म संतुलन में तब होगी जहाँ श्रम का सीमांत आगम उत्पाद (MRPL) सीमांत मजदूरी (MW) के बराबर होता है। इसे चित्र में बिंदु B द्वारा दर्शाया गया है जहाँ फर्म $O_w (=EB)$ मजदूरी दर पर श्रम की OE इकाइयाँ नियोजित करती है।

लेकिन नियोजित OE श्रम के सीमांत उत्पाद का मूल्य EA है। चूँकि श्रम को EB (=OW) मजदूरी दी जा रही है जो उसके सीमांत उत्पाद EA के मूल्य से कम है, इसलिए EA – EB के बीच का अंतर = BA है। यह फर्म द्वारा श्रम का एकाधिकारवादी शोषण (Monopolistic Exploitation) है।

इस प्रकार हमने शोषण की दो अवधारणाओं पर प्रकाश डाला गया तथा उन परिस्थितियों पर भी प्रकाश डाला गया जिनके अंतर्गत श्रम शोषण उत्पन्न होता है। जहाँ तक उत्पाद बाज़ार में अपूर्ण प्रतिस्पर्धा के कारण उत्पन्न एकाधिकारवादी शोषण का प्रश्न है, इसे ट्रेड यूनियनों द्वारा मजदूरी बढ़ाकर दूर नहीं किया जा सकता। ऐसा इसलिए है क्योंकि इस स्थिति में, यदि ट्रेड यूनियन मजदूरी बढ़ाने में सफल हो जाती हैं, तो नियोक्ता कम संख्या में मजदूरों को नियुक्त करेगा ताकि नई उँची मजदूरी दर को श्रम के सीमांत आय उत्पाद (MRP) के बराबर रखा जा सके। लेकिन ध्यान देने योग्य महत्वपूर्ण बात यह है कि कम रोजगार और उच्च मजदूरी दर के साथ, श्रम का अभी भी शोषण किया जाएगा, क्योंकि इस नई मजदूरी स्थिति में भी, सीमांत उत्पाद (VMP) का मूल्य सीमांत राजस्व उत्पाद (MRP) से अधिक होगा, जिसके साथ नियोक्ता द्वारा नई उच्च मजदूरी को बराबर किया जाएगा। अतः एकाधिकारवादी शोषण को केवल उत्पाद बाजार में पूर्ण प्रतिस्पर्धा की स्थितियाँ बनाकर ही समाप्त किया जा सकता है।

Monopolistic exploitation

श्रम के एकाधिकारवादी शोषण (monopolistic exploitation) पर निम्नलिखित आधार पर चर्चा की जा सकती है:-

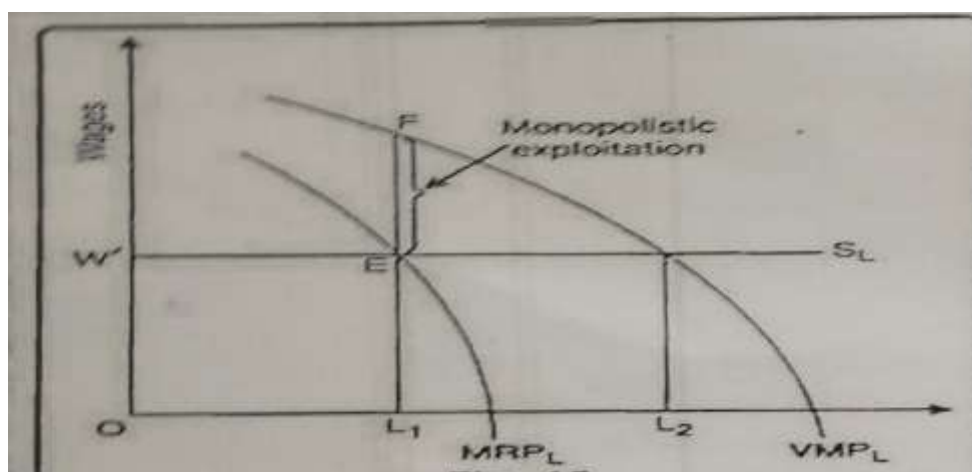
- (1) एकाधिकार फर्म द्वारा श्रम का शोषण
- (2) एकाधिकारवादी प्रतिस्पर्धा के तहत श्रम का शोषण

Monopolistic exploitation

यह तथ्य कि उत्पाद बाज़ार में एक एकाधिकार फर्म द्वारा श्रम की बाज़ार माँग वक्र, उसके VMPL के बजाय MRPL पर आधारित होता है, श्रम के एकाधिकारवादी शोषण को जन्म देता है। शोषण इसलिए होता है क्योंकि श्रम को उसके MRPL के बराबर मजदूरी दी जाती है, जो VMPL से कम होती है।

चित्र में दिखाया गया है कि MRP और S₁ वक्रों के आधार पर, एक लाभ-अधिकतम करने वाला एकाधिकारी बिंदु E द्वारा निर्धारित श्रम की इकाइयों OL₁ का उपयोग करेगा और मजदूरी OW (EL₁) का भुगतान करेगा। लेकिन उत्पाद बाजार में पूर्ण प्रतिस्पर्धा के अंतर्गत, VMPL प्रासंगिक श्रम माँग वक्र है। इसलिए, FL₁ मजदूरी पर श्रम की OL₁ इकाइयों की माँग की जाएगी, अन्यथा, रोजगार OL₂ होगा।

Monopolistic exploitation



इस प्रकार, एकाधिकार मजदूरी दर FL_1 और प्रतिस्पर्धी मजदूरी दर EL_1 ($EL_1 - FL_1 = EF$) के बीच का अंतर श्रम के एकाधिकारवादी शोषण की सीमा है। एकाधिकार श्रम के नियोजन को OL_1 इकाइयों तक सीमित कर देता है, जबकि पूर्ण प्रतिस्पर्धी फर्म श्रम की OL_2 इकाइयों को नियोजित करती। एकाधिकारवादी द्वारा नियोजन के निम्न स्तर के परिणामस्वरूप उत्पादन में भी कमी आती है।

ii) ,dkfèdkjoknh çfr ;kfxrk di rgr Je dk 'kk" k.k

चित्र में बाजार स्तर पर एकाधिकार प्रतिस्पर्धा के तहत श्रम का शोषण दिखाया गया है, जहाँ –

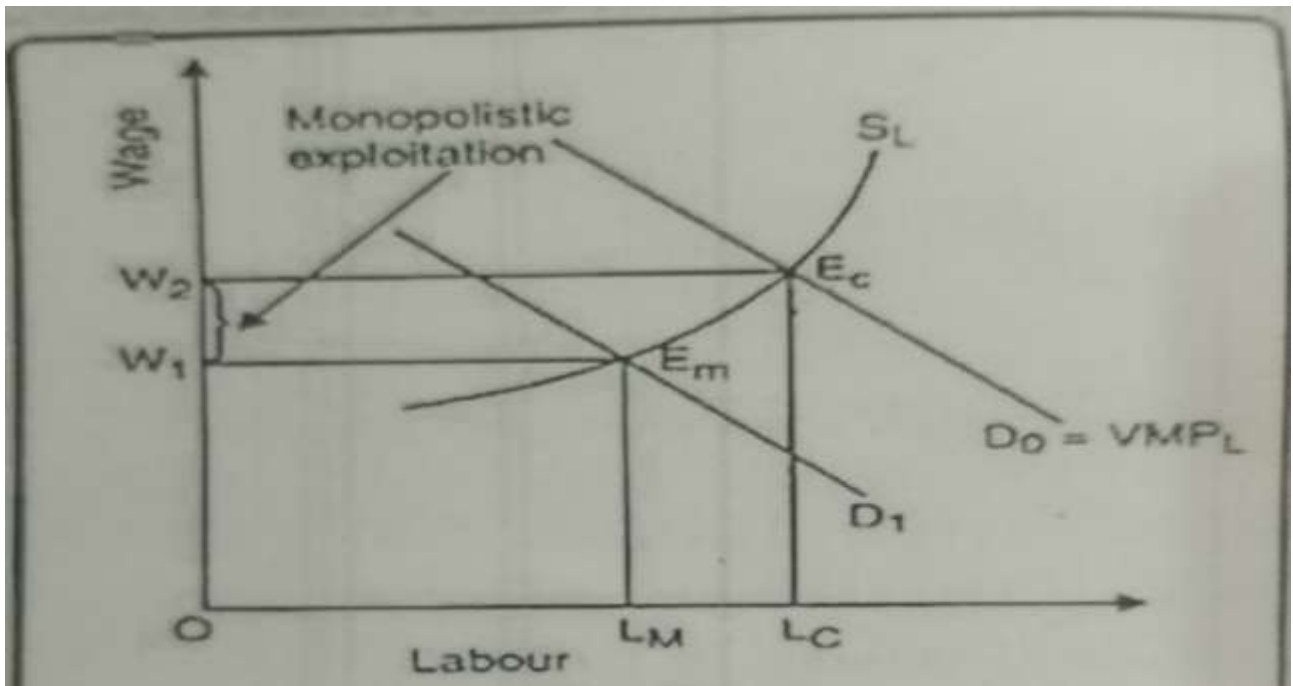
D_1 एकाधिकार फर्म (monopolistic firms) द्वारा श्रम के लिए बाजार मांग वक्र

D_0 = पूर्णतः प्रतिस्पर्धी फर्मों द्वारा श्रम की बाजार माँग वक्र,

SL = श्रम की बाजार पूर्ति वक्र।

एकाधिकार के अंतर्गत, श्रम बाजार E_m बिंदु पर संतुलन में होगा और मजदूरी दर OW_1 होगी। एकाधिकारात्मक प्रतिस्पर्धा के अंतर्गत, संतुलन मजदूरी दर OW_1 और रोजगार OL_m श्रम की इकाइयाँ होंगी। स्पष्टतः, उत्पाद बाजार में अपूर्ण प्रतिस्पर्धा के कारण मजदूरी दर सीमांत उत्पाद (VMP_1) के मूल्य से कम होती है, जैसा कि पूर्णतः प्रतिस्पर्धी उत्पाद बाजार में होता है। इस प्रकार, जोन रॉबिन्सन के अनुसार, $OW_2 - OW_1 = W_2 - W_1$ एकाधिकार प्रतिस्पर्धा के अंतर्गत शोषण की सीमा है।

fp= &8 Jfed dk ,dkfèdkjh 'kk" k.k



8-6 etnjh Hkxrk dh jhfr ;k ;k rjhdi

मूलतः श्रम पारिश्रमिक भुगतान के दो तरीके हैं –

1. समय मजदूरी प्रणाली (Time wage method)
2. टुकड़ा मजदूरी प्रणाली (Piece wage method)

अन्य तरीके इन दोनों प्रणाली इन दोनों का संयोजन या संशोधन हैं।

8-6.1 le; etnjh ç.kkyh

यह मजदूरी तय करने का सबसे पुराना और सबसे आम तरीका है। इस प्रणाली के तहत, काम की मात्रा की परवाह किए बिना, काम पर बिताए गए समय के आधार पर मजदूरी का भुगतान किया जाता है। समय का आकलन प्रायः – एक दिन, एक सप्ताह, एक पखवाड़ा या एक महीना हो सकता है। अतीत में, यह दैनिक मजदूरी सबसे आम आधार रही है।

समय मजदूरी प्रणाली के निम्नलिखित लाभ हैं:

1. यह सबसे सरल और सबसे पुरानी विधि है। इसे समझना आसान है और कर्मचारी आसानी से अपने पारिश्रमिक की गणना कर सकते हैं।
2. श्रमिकों की आय नियमित और निश्चित होती है और उन्हें अस्थायी रूप से कार्यकुशलता में कमी का सामना नहीं करना पड़ता। इससे उन्हें आर्थिक सुरक्षा और आत्मविश्वास की भावना मिलती है। श्रमिक को एक निश्चित आय का आश्वासन दिया जाता है और इसलिए वह अपने खर्चों की योजना उसी के अनुसार बना सकता है।
3. यह योजना किफायती है क्योंकि उत्पादन के विस्तृत रिकॉर्ड की आवश्यकता नहीं है। मजदूरी की गणना में लिपिकीय कार्य न्यूनतम है। नियोक्ता को श्रम की लागत का पता है।
4. चूंकि उत्पादन में तेजी लाने का कोई दबाव नहीं है, इसलिए काम की गुणवत्ता उच्च रखी जा सकती है। एक कर्मचारी अपने कौशल को धीमा कर सकता है।
5. इस विधि से सामग्री और औजारों की बेकार हैंडलिंग से भी बचा जा सकता है। मशीनरी के साथ किसी तरह की लापरवाही न होने से मरम्मत और रखरखाव का खर्च कम होता है। श्रमिक काम की गति को इस तरह से समायोजित कर सकते हैं कि उनके स्वास्थ्य को कोई नुकसान न पहुंचे।
6. शिक्षार्थी काम के सर्वोत्तम तरीकों को सीखने पर ध्यान केंद्रित कर सकते हैं क्योंकि उनकी कमाई काम की मात्रा पर निर्भर नहीं होती है।
7. यूनियन समय वेतन को प्राथमिकता देती हैं क्योंकि इससे कुशल और अकुशल श्रमिकों के बीच कोई अंतर नहीं होता। इससे उनके बीच समानता और एकजुटता की भावना पैदा होती है।
8. जहाँ किया गया कार्य अमूर्त प्रकृति का है जैसे: मैकेनिक्स, डिज़ाइन इंजीनियर, सेवाएँ आदि। आउटपुट को सही तरीके से मापना मुश्किल है और आउटपुट के मानक निर्धारित नहीं किए जा सकते। इसलिए, मानसिक और गैरदोहराव वाली नौकरियों में, समय मजदूरी एक अधिक न्यायसंगत और सुविधाजनक तरीका है।
9. यह एक वस्तुनिष्ठ विधि है।
10. नियोक्ता वेतन बिल की गणना अग्रिम रूप से कर सकता है।

le; etnjh ç.kkyh dh gkfu

समय मजदूरी प्रणाली के निम्नलिखित हानि है –

1. यह विधि बेहतर प्रदर्शन के लिए कोई प्रोत्साहन नहीं देती है क्योंकि पुरस्कार प्रयास के अनुपात में नहीं होता है। यह कुशल और अकुशल कर्मचारियों के बीच कोई अंतर नहीं करता है। कुशल और मेहनती कर्मचारियों को अकुशल कर्मचारियों और कामचोरों के समान पारिश्रमिक मिलता है। इस प्रकार यह मनोबल गिराने वाला प्रभाव डालता है और नौकरियों में भागदौड़ को बढ़ावा देता है।
2. गारंटीकृत पारिश्रमिक श्रमिकों को उदासीन और आत्मसंतुष्ट बनाता है।
3. प्रति इकाई श्रम लागत की गणना कठिन है क्योंकि कुल मजदूरी बिल उत्पादन की मात्रा के साथ नहीं बदलता है।

4. कड़ी मेहनत के लिए प्रोत्साहन के अभाव में, जब तक कड़ी निगरानी न की जाए, श्रम की उत्पादकता कम हो जाती है। इस प्रकार, पर्यवेक्षण की लागत अधिक होती है।
5. श्रम लागत पर नियंत्रण कठिन हो जाएगा तथा कम काम के लिए अधिक भुगतान करना पड़ सकता है।
6. कठिन कर्मचारियों की योग्यता का पता लगाने का कोई आधार नहीं है और पदोन्नति वरिष्ठता के आधार पर करनी पड़ सकती है। इससे कुशल और युवा कर्मचारियों का मनोबल गिर सकता है।

8-6-2 VdMk etnjh ç.kkyh

इस प्रणाली के तहत, पारिश्रमिक किसी कर्मचारी द्वारा किए गए काम या आउटपुट की मात्रा पर आधारित होता है। आउटपुट की एक इकाई को एक टुकड़ा माना जाता है और प्रति टुकड़े पर मजदूरी की एक विशिष्ट दर का भुगतान किया जाता है। किसी कर्मचारी द्वारा उत्पादित टुकड़ों की संख्या जितनी अधिक होगी, उसका पारिश्रमिक उतना ही अधिक होगा। इस प्रकार, एक कर्मचारी को उसके आउटपुट के सीधे अनुपात में भुगतान किया जाता है। इसे परिणामों के आधार पर भुगतान कहा जाता है।

VdMk etnjh ç.kkyh d: ykHk

टुकड़ा मजदूरी प्रणाली के निम्नलिखित लाभ हैं—

1. प्रयास और पुरस्कार के बीच सीधा संबंध है; जो कर्मचारी कड़ी मेहनत करता है और अधिक उत्पादन करता है उसे अधिक वेतन मिलता है। इससे उत्पादकता बढ़ाने के लिए प्रोत्साहन मिलता है।
2. महत्वाकांक्षी और कुशल श्रमिकों को अपनी प्रतिभा का उपयोग करने और अपनी कमाई बढ़ाने के लिए पर्याप्त अवसर प्रदान किए जाते हैं और इस प्रकार उनके जीवन स्तर और मनोबल में सुधार होता है।
3. यह विधि सभी के लिए न्यायसंगत और निष्पक्ष है। कुशल श्रमिकों को पर्याप्त पुरस्कार मिलता है, जबकि उन्हें दंडित किया जाता है, यह काम पर लापरवाही को रोकता है।
4. प्रबंधन पदोन्नति आदि के प्रयोजनों के लिए कुशल और अकुशल श्रमिकों के बीच अंतर कर सकता है।
5. उत्पादकता में वृद्धि से प्रति इकाई उत्पादन में वृद्धि और उत्पादन लागत में कमी आती है।
6. उत्पादन की प्रति इकाई श्रम की लागत की गणना आसानी से की जा सकती है, क्योंकि मजदूरी बिल उत्पादन के सीधे अनुपात में भिन्न होता है।
7. चूंकि कार्यकुशलता को अधिकतम करने में श्रमिकों की भी भागीदारी होती है, इसलिए पर्यवेक्षण की लागत कम होती है।
8. परिचालन की दक्षता में सुधार के लिए तैयार की गई युक्तिकरण योजनाओं के साथ श्रमिकों के सहयोग करने की अधिक संभावना होती है।
9. यदि कम लागत का लाभ उपभोक्ताओं को कम कीमत या बेहतर गुणवत्ता के रूप में दिया जाए तो समग्र रूप से समाज को लाभ होगा।

VdMk etnjh ç.kkyh dh gkfu

टुकड़ा मजदूरी प्रणाली में निम्नलिखित कमियां हैं:

1. पीस वेज रेट तय करना बहुत मुश्किल है। जब कर्मचारी बड़ी मात्रा में उत्पादन करते हैं तो वे अक्सर पीस रेट में कटौती कर देते हैं।
2. श्रमिकों की आय स्थिर नहीं है और उन्हें अस्थायी देरी या कठिनाइयों के कारण नुकसान उठाना पड़ सकता है। वे असुरक्षित और असंतुष्ट महसूस करते हैं।
3. अपनी कमाई को बनाए रखने के लिए, श्रमिक अत्यधिक गति से काम करते हैं। इससे उनके स्वास्थ्य

पर असर पड़ सकता है। इससे सामग्री की बर्बादी और मशीनरी की टूट-फूट भी बढ़ जाती है। यह विधि कलात्मक और नाजुक प्रकृति के काम के लिए उपयुक्त नहीं है।

4. कर्मचारी गुणवत्ता पर इतना अधिक जोर न दें कि कठोर गुणवत्ता नियंत्रण आवश्यक हो जाए।
5. यह प्रणाली कुशल और अकुशल श्रमिकों के बीच ईर्ष्या पैदा कर सकती है। ट्रेड यूनियनों को यह पसंद नहीं है क्योंकि यह उनकी एकजुटता को प्रभावित करता है।
6. उत्पादन का विस्तृत रिकॉर्ड रखना होगा ताकि लिपिकीय कार्य में वृद्धि हो। यह विधि तब व्यावहारिक नहीं है जब व्यक्तिगत श्रमिकों के योगदान की गणना नहीं की जा सकती है, जैसे निर्माण कार्य।
7. इस पद्धति से औद्योगिक विवाद हो सकते हैं। पीस रेट तय करने से विवाद पैदा हो सकता है। मशीनरी या बिजली के खराब होने, सामग्री की अनुपलब्धता और ऐसे अन्य कारकों के कारण उत्पादन और आय में होने वाले नुकसान से श्रमिक नाराज होते हैं जो उनके नियंत्रण से परे हैं। ट्रेड यूनियन पीस वेज सिस्टम को नापसंद करते हैं।

8-6-3 'k" k ; k _ . k fofèk

यह विधि समय और टुकड़ा मजदूरी प्रणाली का संयोजन है। श्रमिक को वैकल्पिक टुकड़ा दर के साथ समय की गारंटी दी जाती है। यदि टुकड़ा दर पर गणना की गई मजदूरी समय दर से अधिक है, तो श्रमिक को क्रेडिट मिलता है। दूसरी ओर, यदि समय मजदूरी टुकड़ा मजदूरी से अधिक है, तो श्रमिक को समय मजदूरी का भुगतान किया जाता है और घाटे को भविष्य में पुनर्संरक्षित करने के लिए ऋण के रूप में आगे बढ़ाया जाता है।

8-7 çxfr 'khy %çj.kkRed½ etnjh ; k çhfe; e ckul ç.kkyh

प्रगतिशील मजदूरी या प्रीमियम बोनस प्रणाली एक ऐसी प्रणाली है जिसमें कर्मचारियों को उनके काम के प्रदर्शन के आधार पर अतिरिक्त भुगतान किया जाता है। यह प्रणाली कर्मचारियों को अधिक मेहनत करने और बेहतर प्रदर्शन करने के लिए प्रेरित करती है, जिससे कंपनी की उत्पादकता में भी सुधार होता है। प्रेरणात्मक प्रणाली के सन्दर्भ में कई सिद्धांत हैं, जो निम्नलिखित हैं

8-7-1 Vyj dh foHkd %fHkUud½ dk; ku l kj etnjh i) fr

इसे विभेदक टुकड़ा दर प्रणाली भी कहा जाता है, यह एक ऐसी प्रणाली है जिसमें श्रमिकों को उनके उत्पादन के आधार पर अलग-अलग दरों से भुगतान किया जाता है। कुशल श्रमिकों को अधिक भुगतान किया जाता है, जबकि अकुशल श्रमिकों को कम भुगतान किया जाता है। इसका उद्देश्य श्रमिकों को अधिक उत्पादन करने के लिए प्रेरित करना है।

टेलर की विभेदक कार्यानुसार मजदूरी पद्धति की मुख्य विशेषता निम्न है।

1. इस प्रणाली में, एक मानक उत्पादन स्तर निर्धारित किया जाता है। जो श्रमिक मानक उत्पादन स्तर तक पहुँचते हैं या उससे अधिक उत्पादन करते हैं, उन्हें एक उच्च दर से भुगतान किया जाता है, जबकि जो मानक उत्पादन स्तर से कम उत्पादन करते हैं, उन्हें एक कम दर से भुगतान किया जाता है।
2. उच्च दर कुशल श्रमिकों को अधिक उत्पादन करने के लिए प्रोत्साहित करती है, क्योंकि इससे उनकी कमाई बढ़ जाती है।
3. कम दर अकुशल श्रमिकों को बेहतर प्रदर्शन करने और उच्च दर प्राप्त करने के लिए प्रेरित करती है।
4. इस प्रणाली का उद्देश्य कुल मिलाकर उत्पादकता में वृद्धि करना है।

इस पद्धति के कुछ संभावित नुकसान भी हैं :

- यह गुणवत्ता से समझौता कर सकती है, क्योंकि श्रमिक अधिक उत्पादन करने पर ध्यान केंद्रित

कर सकते हैं और गुणवत्ता पर कम ध्यान दे सकते हैं।

- यदि मानक उत्पादन स्तर बहुत अधिक निर्धारित किया जाता है, तो यह श्रमिकों को निराश कर सकता है।

कुल मिलाकर, टेलर की विभेदक कार्यानुसार मजदूरी पद्धति एक प्रभावी प्रणाली हो सकती है यदि इसे सावधानीपूर्वक लागू किया जाए और श्रमिकों के लिए उचित मानक निर्धारित किए जाएं।

8-7-2 efjd etnjh i)fr

इसे मेरिक विभेदक टुकड़ा दर प्रणाली के रूप में भी जाना जाता है, एक ऐसी प्रणाली है जिसमें श्रमिकों को उनके उत्पादन के स्तर के आधार पर अलग-अलग मजदूरी दरें दी जाती हैं। इस प्रणाली में, कुशल श्रमिकों को अधिक मजदूरी दर मिलती है, जबकि अकुशल श्रमिकों को कम मजदूरी दर मिलती है।

मेरिक मजदूरी पद्धति के मुख्य विशेषता निम्न है –

1. कुशल और अकुशल श्रमिकों के लिए अलग-अलग मजदूरी दरें निर्धारित की जाती हैं।
2. मजदूरी का भुगतान श्रमिकों के उत्पादन के स्तर के आधार पर किया जाता है।
3. अधिक उत्पादन करने वाले श्रमिकों को उच्च मजदूरी दर मिलती है, जिससे उन्हें अधिक मेहनत करने की प्रेरणा मिलती है।
4. यह प्रणाली मूल रूप से टुकड़ा दर प्रणाली पर आधारित है, जिसमें श्रमिकों को प्रति इकाई उत्पादित या किए गए कार्य के लिए भुगतान किया जाता है।

efjd etnjh i)fr dh dfe;k

1. कुछ मामलों में, श्रमिक गुणवत्ता से समझौता करके केवल उत्पादन की मात्रा बढ़ाने पर ध्यान केंद्रित कर सकते हैं।
2. कुशल और अकुशल श्रमिकों के बीच असमानता पैदा हो सकती है, जिससे असंतोष हो सकता है।
3. इस प्रणाली को लागू करना और श्रमिकों के उत्पादन को सटीक रूप से मापना मुश्किल हो सकता है।

8-7-3 gly l etnjh i)fr Halsey Wage System

यह एक प्रोत्साहन मजदूरी योजना है जिसमें कर्मचारियों को उनके द्वारा बचाए गए समय के आधार पर बोनस दिया जाता है। इस पद्धति में, एक मानक समय निर्धारित किया जाता है, और यदि कर्मचारी उस समय से पहले काम पूरा कर लेता है, तो उसे बचाए गए समय का एक निश्चित प्रतिशत बोनस के रूप में मिलता है।

हैलसे मजदूरी पद्धति की मुख्य विशेषता निम्न है –

1. प्रत्येक कार्य या ऑपरेशन के लिए एक मानक समय निर्धारित किया जाता है।
2. कर्मचारियों को प्रति घंटे एक निश्चित दर से मजदूरी दी जाती है, भले ही वे मानक समय से पहले काम पूरा कर लें।
3. यदि कर्मचारी मानक समय से पहले काम पूरा कर लेता है, तो उसे बचाए गए समय का एक निश्चित प्रतिशत (आमतौर पर 33% से 50%) बोनस के रूप में मिलता है।

यह योजना कर्मचारियों को अधिक कुशलता से काम करने और समय बचाने के लिए प्रेरित करती है। समय बचाने से उत्पादन में वृद्धि होती है। कुशल श्रमिकों को बोनस देने से लागत में कमी आती है; यह योजना दोनों पक्षों के लिए फायदेमंद है। क्योंकि नियोक्ता कम लागत पर अधिक उत्पादन प्राप्त करते हैं और कर्मचारी अधिक कमाते हैं।

8-7-4 jkou etnjh i)fr

यह एक प्रोत्साहन वेतन योजना है, जिसमें कर्मचारी को उसके द्वारा बचाए गए समय के आधार पर बोनस दिया जाता है। यह योजना हेल्सी योजना के समान है, लेकिन बोनस की गणना का तरीका अलग होता है। रोवन योजना में, बोनस उस समय की मजदूरी का अनुपात होता है जिसे उसने बचाया था और जो मानक समय की अनुमति है।

रोवन मजदूरी पद्धति की मुख्य बातें :

1. कर्मचारी को काम पर बिताए गए समय के लिए न्यूनतम मजदूरी की गारंटी दी जाती है।
2. यदि कर्मचारी मानक समय से कम समय में काम पूरा करता है, तो उसे बोनस मिलता है।
3. बोनस की गणना, बचाए गए समय के अनुपात के रूप में की जाती है।

lhek, l

रोवन योजना में, दो श्रमिक, जिनमें से एक बहुत कुशल है और दूसरा इतना कुशल नहीं है, समान बोनस प्राप्त कर सकते हैं, अगर उन्होंने समान समय बचाया है।

8-7-5 xIV çhfe;e ;ktuk

यह एक प्रकार की प्रोत्साहन मजदूरी प्रणाली है, जो कामगारों को उनके प्रदर्शन के आधार पर बोनस देती है। यह योजना मुख्य रूप से परियोजना प्रबंधन में उपयोग की जाती है, जहां यह कार्यों की योजना बनाने, समय-सीमा निर्धारित करने और प्रगति को ट्रैक करने में मदद करती है।

xIV çhfe;e ;ktuk d e[; çcn

1. यदि कोई कामगार मानक प्रदर्शन से नीचे रहता है, तो उसे गारंटीकृत समय मजदूरी का भुगतान किया जाएगा।
2. यदि कोई कामगार मानक प्रदर्शन के बराबर है, तो उसे टुकड़ा दर के साथ 20: बोनस मिलेगा।
3. यदि कोई कामगार मानक प्रदर्शन से ऊपर काम करता है, तो उसे टुकड़ा दर के साथ 33: (1/3) बोनस मिलेगा।

इस विधि में एक गैंट चार्ट का निर्माण किया जा सकता है। गैंट चार्ट का उपयोग यह निर्धारित करने के लिए किया जा सकता है कि एक परियोजना को पूरा करने में कितना समय लगेगा, और फिर गैंट प्रीमियम योजना का उपयोग कामगारों को उनके प्रदर्शन के आधार पर प्रेरित करने के लिए किया जा सकता है।

8-7-6 belu n{krk ;ktuk

एमर्सन दक्षता योजना (Emerson Efficiency Plan) एक ऐसी प्रणाली है जो कर्मचारियों को उनके काम के लिए भुगतान करने के लिए दक्षता प्रतिशत का उपयोग करती है। इस योजना में, एक मानक समय निर्धारित किया जाता है, जो आमतौर पर समय अध्ययन विश्लेषण पर आधारित होता है। यदि कोई कर्मचारी आवंटित समय में काम पूरा करता है, तो उसे 100 प्रतिशत दक्षता का श्रेय दिया जाता है। यदि वह आवंटित समय से कम समय में काम पूरा करता है, तो उसकी दक्षता 100 प्रतिशत से अधिक होगी, और यदि वह आवंटित समय से अधिक समय लेता है, तो उसकी दक्षता 100 प्रतिशत से कम होगी।

यह योजना, हैरिंगटन एमर्सन द्वारा विकसित की गई थी, और इसका उद्देश्य कर्मचारियों को उनकी दक्षता में सुधार करने के लिए प्रेरित करना है। उनका मानना था कि प्रत्येक व्यक्ति किसी न किसी काम के लिए बना है, और यदि वे अपने काम के लिए सही ढंग से प्रेरित हों तो वे उच्च दक्षता प्राप्त कर सकते हैं। इस योजना का उपयोग करके, कंपनियां अपने कर्मचारियों की दक्षता में सुधार कर सकती हैं, जिससे उनकी उत्पादकता और लाभप्रदता में वृद्धि हो सकती है।

8-8 dN mi ;kxh iLrd

1. सिन्हा एवं सिन्हा (1986) – श्रम अर्थशास्त्र, अर्धविकसित देशों के सन्दर्भ में, नेशनल पब्लिशिंग हाउस, नई दिल्ली
 2. सिन्हा एवं सिन्हा (2024) – श्रम अर्थशास्त्र एवं औद्योगिक सम्बन्ध, साहित्य भवन पब्लिकेशन, आगरा
 3. SINGH, DR- CHANDRA KANT (2019 - LABOUR ECONOMICS, DESHRAJ & b SANS, DELHI
-

8-9 ck/k ç'u

1. मजदूरी निर्धारण के सीमांत उत्पादकता सिद्धांत की व्याख्या कीजिये?
2. श्रम बाजार में अपूर्ण प्रतियोगिता के अंतर्गत मजदूरी निर्धारण एवं श्रम के शोषण की एकाधिकारवादी शोषण या एकाधिकारात्मक शोषण की व्याख्या कीजिये
3. संक्षिप्त व्याख्या कीजिये –
 - A- समय भुगतान प्रणाली
 - B टुकड़ा मजदूरी प्रणाली
 - C. टेलर की विभेद कार्यानुसार मजदूरी पद्धति
 - D. गैट प्रीमियम योजना
 - E. मजदूरी का जीवन निर्वाह सिद्धांत

y|kd— Mk- xu'k dekj

सहायक आचार्य, अर्थशास्त्र विभाग,
लातता सिंह राजकीय गर्ल्स पी.जी. कालेज,
अदल्हाट, मिर्जापुर

यह स्व-अध्ययन सामग्री "MAEC-104 श्रम अर्थशास्त्र" पाठ्यक्रम के खंड-3 पर केंद्रित है, जिसका शीर्षक "सामाजिक सुरक्षा" है। यह खंड श्रम अर्थशास्त्र के कृषि श्रमिकों तथा बाल एवं महिला श्रम की समस्याओं के निवारण के लिए सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता हेतु संचालित विभिन्न योजनाओं का विस्तृत परिचय प्रस्तुत करता है। इसमें सामाजिक सुरक्षा तथा भारत में सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता, चुनौतियां एवं संचालित विभिन्न योजनाओं का विश्लेषण किया गया है। इसके अतिरिक्त भारत में कृषि श्रमिकों की वर्तमान स्थिति समस्याएं तथा निवारण के लिए नीतियों और उपायों पर विशेष ध्यान दिया गया है, जो वर्तमान समय में कृषि श्रमिकों की स्थिति और महत्व को समझने में महत्वपूर्ण है। खंड-3 भारत में बाल एवं महिला श्रम के करण एवं निवारण के उपाय तथा नीतियों पर भी प्रकाश डालता है, जो भारतीय अर्थव्यवस्था को समावेशी समृद्धि की ओर अग्रसारित करने में महत्वपूर्ण है।

bdkb| ifjp;

खंड-3 को चार इकाइयों में विभाजित किया गया है, जिनमें प्रत्येक इकाई भारत में कृषि श्रमिक तथा बाल एवं महिला श्रम के सामाजिक सुरक्षा के एक विशिष्ट पहलू पर केंद्रित है:

bdkb&9: सामाजिक सुरक्षा का अभिप्राय, परिभाषा, महत्व तथा क्षेत्ररूप यह इकाई सामाजिक सुरक्षा का अभिप्राय, परिभाषा, उद्देश्य, महत्व, क्षेत्र, उपागम, विशेषताएं तथा संक्षिप्त इतिहास का परिचय प्रस्तुत करती है।

bdkb&10: भारत में सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता, चुनौतियां एवं संचालित विभिन्न योजनाएं: इस इकाई में भारत में सामाजिक सुरक्षा का उद्भव, आवश्यकता, उद्देश्य, संवैधानिक प्रावधान और विभिन्न योजनाएं तथा भारत में सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम की विशेषताएं, सामाजिक सुरक्षा योजना के क्रियान्वयन से संबंधित चुनौतियां और भारत में सामाजिक सुरक्षा की वर्तमान स्थिति तथा आर्थिक विकास पर प्रभाव आदि पर प्रकाश डाला गया है।

bdkb&11: भारत में कृषि श्रमिकों की स्थिति, समस्याएं एवं निवारण—यह इकाई भारत में कृषि श्रमिकों से अभिप्राय, कृषि श्रमिकों की विशेषताएं, वर्गीकरण, स्थिति तथा भारत में कृषि श्रमिकों की समस्याएं तथा किये गये उपाय और उनकी स्थिति को सुधारने के लिए आवश्यक सुझाव आदि का विस्तृत परिचय प्रस्तुत करती है।

bdkb&12: भारत में बाल एवं महिला श्रम के कारण एवं निवारण के उपाय नीतियां: इस इकाई में भारत में बाल श्रम की समस्या का स्वरूप, कारण, समस्याएं, सुधार के लिए उठाये गये कदम तथा भारत में महिला श्रम की समस्याएं तथा महिला श्रमिक की स्थिति में सुधार के लिए उठाये गये कदम तथा सुझाव आदि का विश्लेषण किया गया है।

bdkb| dh #ij|kk

- 9.0 उद्देश्य
- 9.1 प्रस्तावना
- 9.2 सामाजिक सुरक्षा का अभिप्राय
- 9.3 सामाजिक सुरक्षा की परिभाषा
- 9.4 सामाजिक सुरक्षा का उद्देश्य
- 9.5 सामाजिक सुरक्षा के महत्त्व
- 9.6 सामाजिक सुरक्षा के क्षेत्र
- 9.7 सामाजिक सुरक्षा की विशेषताएं
- 9.8 सामाजिक सुरक्षा और सामाजिक संरक्षण
- 9.9 सामाजिक सुरक्षा के उपागम
- 9.10 सामाजिक सुरक्षा का संक्षिप्त इतिहास
- 9.11 सारांश
- 9.12 बोध प्रश्न
- 9.13 बहुविकल्पी बोध प्रश्न
- 9.14 कुछ उपयोगी पुस्तकें

9-0 mÍ' ;

- 1. प्रस्तुत इकाई में हम सामाजिक सुरक्षा के अभिप्राय के बारे में जानेंगे।
- 2. प्रस्तुत इकाई में हम सामाजिक सुरक्षा की परिभाषा के बारे में जानेंगे।
- 3. प्रस्तुत इकाई में सामाजिक सुरक्षा के विभिन्न उद्देश्यों के बारे में जानेंगे।
- 4. प्रस्तुत इकाई में सामाजिक सुरक्षा के महत्त्व के बारे में विस्तृत जानकारी प्राप्त करेंगे।
- 5. प्रस्तुत इकाई में सामाजिक सुरक्षा के विभिन्न क्षेत्रों के बारे में जानकारी प्राप्त करेंगे।
- 6. प्रस्तुत इकाई में सामाजिक सुरक्षा की मुख्य विशेषताओं के बारे में जानेंगे।
- 7. प्रस्तुत इकाई में सामाजिक सुरक्षा के विभिन्न उपागम के बारे में जानकारी प्राप्त करेंगे।
- 8. प्रस्तुत इकाई में दुनिया में सामाजिक सुरक्षा के संक्षिप्त इतिहास के बारे में जानेंगे।
- 9. प्रस्तुत इकाई में सामाजिक सुरक्षा और सामाजिक संरक्षण में अंतर के बारे में जानेंगे।

9-1 çLrkouk

दुनिया में सामाजिक सुरक्षा को व्यापक अर्थों में न्यायपूर्ण और समतामूलक समाज के निर्माण के लिए आधारभूत तत्व के रूप में स्वीकार किया जाता है। जबकि समाज में कल्याण, दान और पेंशन के विचार हमारे साथ प्रारंभिक सभ्यताओं के समय से ही रहे हैं। सामाजिक सुरक्षा की आधुनिक अवधारणा उत्पत्ति विश्व में औद्योगिक क्रांति के पश्चात माना जाता है। दुनिया में औद्योगिक क्रांति के फलस्वरूप हुए व्यापक सामाजिक-आर्थिक परिवर्तनों में राज्य के नेतृत्व में कल्याणकारी प्रावधान कि संगठित प्रणालियों के विकास के

लिए वातावरण तैयार किया। दुनिया के सभी लोगों ने कभी न कभी बीमारी, बेरोजगारी, गरीबी, विकलांगता, दुर्घटना आदि जैसी अकस्मिकताओं के कारण आने वाली कठिनाइयों का सामना करते हैं। इन कठिनाइयों के कारण व्यक्ति के जीवन में सामाजिक एवं आर्थिक संकट की स्थिति उत्पन्न होती है ऐसी स्थिति में उन्हें विभिन्न प्रकार की सहायता की आवश्यकता पड़ती है। समाज में किसी व्यक्ति की आजीविका विविध तत्वों के सहयोग से मिलकर बनी होती है जिसमें भौतिक, सांस्कृतिक, सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक कारक शामिल होते हैं जब व्यक्ति के जीवन में अकस्मिकताओं के कारण उसकी आजीविका प्रभावित होती है तो उसे समाज के लोगों, परिवार, सरकार या निजी संस्थान द्वारा मदद की आवश्यकता महसूस होती है।

"सामाजिक सुरक्षा" शब्द ऐसे किसी भी कार्यक्रम के उस संदर्भ को ग्रहण करता है जिसका उद्देश्य ऐसी स्थितियों का सामना कर रहे व्यक्तियों को सामाजिक एवं आर्थिक सहायता प्रदान करना होता है। ऐसे लोगों में गरीब, बेरोजगार, शारीरिक एवं मानसिक रूप से विकलांग, गर्भवती महिलाएं, दुर्घटनाग्रस्त व्यक्ति, बुजुर्ग आदि शामिल हैं। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन सामाजिक सुरक्षा को इस तरह परिभाषित करता है, "सामाजिक सुरक्षा वह सुरक्षा है जो समाज कुछ जोखिमों के विरुद्ध वांछित संगठन के माध्यम से प्रदान करता है, जिसकी उसके सदस्यों को सदैव आशंका रहती है।" ऐसे जोखिम अनिवार्य रूप से अकस्मिक होते हैं जिसके विरुद्ध कोई व्यक्ति अकेले या अपने साथियों के साथ मिलकर कोई प्रभावी पूर्ण उपाय नहीं कर सकता।

9-2 I kekft d I j {kk I vfhkçk ;

विश्व के सभी समाजों में लोगों द्वारा बेरोजगारी, बीमारी, मृत्यु, विकलांगता और वृद्धावस्था के कारण उत्पन्न अनिश्चितताओं और जोखिमों को अनुभव किया जाता है। मानवीय जीवन के लिए इन अनिश्चितताओं और जोखिमों को किसी भी व्यक्ति के आर्थिक सुरक्षा के संकट के रूप में देखा जाता है। किसी समाज में व्यक्ति की आजीविका विभिन्न कारकों से मिलकर बनी होती है जो एक साथ आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक और राजनीतिक समष्टि का निर्माण करते हैं जहां वह निवास करता है। जब कोई व्यक्ति किसी समाज में रहता है तो वह अपने न्यूनतम आजीविका की स्तर को बनाए रखने का सदैव प्रयास करता है लेकिन जब उसके सामने कुछ अकस्मिक घटनाएं और जोखिम उत्पन्न हो जाते हैं तो उसे समाज से कुछ मदद की आवश्यकता होती है। यह मदद किसी परिवार या किसी निजी या सार्वजनिक संस्थान के द्वारा हो सकती है।

"सामाजिक सुरक्षा" शब्द किसी भी कार्यक्रम के उस संदर्भ को दर्शाता है जिसका उद्देश्य किसी भी प्रकार की अनिश्चितताओं और जोखिमों से उत्पन्न स्थितियों का सामना करने वाले व्यक्तियों की सहायता करना होता है। इस प्रकार के लोगों में बेरोजगार, बीमार, बुजुर्ग, गरीब या कोई भी व्यक्ति जो शारीरिक रूप से अक्षम हो या किसी भी प्रकार की मानसिक विकलांगता से ग्रसित हो शामिल हो सकता है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के अनुसार सामाजिक सुरक्षा वह सुरक्षा है जो समाज कुछ जोखिमों के विरुद्ध उचित संगठन के द्वारा प्रदान करता है इसकी उसके सदस्यों को हमेशा आशंका होती है। यह जोखिम अनिवार्य रूप से अनिश्चितताओं पर आधारित होते हैं के विरुद्ध कोई व्यक्ति अकेले या अपने साथियों के साथ निजी संबंधों में ही अपनी क्षमता द्वारा प्रभावी उपाय नहीं कर सकता।

वास्तव में सामाजिक सुरक्षा विभिन्न प्रकार के सामाजिक और आर्थिक अनिश्चितताओं एवं जोखिमों के कारण उत्पन्न विपरीत परिस्थितियों में व्यक्ति और उसके परिवार को सुरक्षा प्रदान करता है। इन अनिश्चितताओं एवं जोखिमों में बेरोजगारी, बीमारी, विकलांगता, वृद्धावस्था और मृत्यु शामिल हैं। सामाजिक सुरक्षा विभिन्न रूपों में हो सकती है जैसे— वृद्धावस्था पेंशन, बेरोजगारी लाभ, स्वास्थ्य बीमा, विकलांगता लाभ या निजी बीमा योजनाएं आदि।

9-3 I kekft d I j {kk dh ifjHkk"kk

सामाजिक सुरक्षा के संदर्भ में विभिन्न विद्वानों की अपनी अलग-अलग परिभाषाएं हैं जिनमें से कुछ निम्नलिखित हैं

फ्रीडलैंडर के अनुसार "सामाजिक सुरक्षा व्यक्ति के जीवन की अकस्मिकताओं एवं जोखिमों जैसे— बेरोजगारी, बीमारी, औद्योगिक दुर्घटनाएं, वृद्धावस्था, गरीबी आदि के विरुद्ध समाज या संगठन द्वारा प्रदान की जाने वाली सामाजिक और आर्थिक सुरक्षा का एक कार्यक्रम है इसके खिलाफ व्यक्ति से यह आशा नहीं की जा

सकती कि वह अपने क्षमता और दूरदर्शिता से अपने और अपने परिवार की सुरक्षा कर सकता है।"

लॉर्ड विलियम बेवरिज के अनुसार "सामाजिक सुरक्षा शब्द का प्रयोग आय की सुरक्षा को दिखाने के लिए किया जाता है जो जीवन में आने वाली आकस्मिक घटनाओं जैसे— बेरोजगारी, बीमारी, दुर्घटना, वृद्धावस्था आदि के परिणाम स्वरूप आय में बाधा उत्पन्न होने पर होती है।"

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के अनुसार "सामाजिक सुरक्षा एक ऐसी सुरक्षा है जो किसी व्यक्ति को स्वास्थ्य देखभाल सुनिश्चित करने और आय सुरक्षा की गारंटी देने के लिए व्यक्तियों और उसके परिवारों को प्रदान करता है विशेष रूप से वृद्धावस्था बीमारी, काम के दौरान दुर्घटना, मातृत्व या एक अर्जक के मृत्यु के बाद प्रदान किया जाता है।"

भारत के पूर्व राष्ट्रपति श्री वी.वी. गिरि के अनुसार "सामाजिक सुरक्षा वह होती है जो राज्य उन जोखिमों के विरुद्ध प्रदान करता है जिन जोखिमों को व्यक्ति अपने सीमित संसाधनों से स्वयं या अपने परिजनो के सहयोग से पूरा नहीं कर सकते हैं।"

सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 1935 (संयुक्त राज्य अमेरिका) के अनुसार सामाजिक सुरक्षा व्यक्ति के समक्ष उपस्थित होने वाली आकस्मिक घटनाओं जैसे, बेरोजगारी, बीमारी, दुर्घटना, मातृत्व, वृद्धावस्था, शारीरिक विकलांगता के कारण उत्पन्न सामाजिक आर्थिक संकट के विरुद्ध एक सुरक्षा प्रणाली के रूप में कार्य करता है।

सरल शब्दों में सामाजिक सुरक्षा का संबंध व्यक्ति के जीवन की विभिन्न प्रकार की आकस्मिकताओं जैसे— वृद्धावस्था, अशक्तता, बीमारी, अर्जक की मृत्यु, प्रसूति, बेरोजगारी, औद्योगिक दुर्घटनाएं आदि के कारण व्यक्ति की आय में आने वाली बाधा की स्थिति में राज्य या समाज के सामूहिक प्रयास से प्रदान की जाने वाली सामाजिक एवं आर्थिक सुरक्षा का बोध होता है।

9-4 I kekft d I ij{kk d mī' ;

सामाजिक सुरक्षा में कई प्रकार के सामाजिक और आर्थिक उद्देश्य शामिल हैं जिनमें से कुछ प्राथमिक उद्देश्य निम्नलिखित हैं।

9-4-1 I kekft d vkj vkfFkd I ij{kk

समाज में रहने वाले व्यक्तियों और परिवारों में यह भावना पैदा करना कि उनके जीवन में आने वाली सामाजिक और आर्थिक आकस्मिकताओं के कारण उत्पन्न समस्याओं से उनके जीवन स्तर एवं जीवन की गुणवत्ता में किसी प्रकार की बाधा नहीं आएगी।

9-4-2 fpfdRI dh; ,o vk; dh I ij{kk

व्यक्ति के जीवन में आने वाली परिभाषित आकस्मिकताओं के कारण उत्पन्न समस्याओं के विरुद्ध चिकित्सकीय सुरक्षा और आय की सुरक्षा प्रदान करता है। जब कोई व्यक्ति किसी व्यवसाय में कार्य करता है तो उसे विभिन्न प्रकार की दुर्घटनाओं का सामना करना पड़ता है जिससे उसके और उसके परिवार की सुरक्षा की आवश्यकता होती है।

9-4-3 'kkjhfd ,o 0;olkf;d iuokl

आकस्मिकताओं से पीड़ित व्यक्तियों एवं उनके परिवारों को शारीरिक एवं व्यावसायिक पुनर्वास की सुविधा प्रदान करता है। इससे पीड़ित व्यक्तियों को चोट, बीमारी या विकलांगता के बाद अपने जीवन को दोबारा शुरू करने में सहायता करती है शारीरिक पुनर्वास पीड़ित व्यक्ति को शारीरिक कार्य करने में सक्षम बनाने का कार्य करती है जबकि व्यवसायिक पुनर्वास उसको काम पर वापस लौटने में मदद करती है।

9-4-4 fcekfj ;k vkj n?kVukvk l cpko

विभिन्न व्यवसायों में लगे हुए श्रमिकों को बीमारियों और संबंधित दुर्घटनाओं से बचाना एवं उनमें कमी लाने का प्रयास किया जाता है। श्रमिक विभिन्न प्रकार के जोखिम भरे व्यवसायों में कार्य करते हैं जिससे उनको बीमारियों और दुर्घटनाओं का खतरा बहुत अधिक होता है। ऐसे श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा एक उपकरण

के रूप में होता है।

9-4-5 jktxkj dk l'tu

समाज में विभिन्न तरीकों से रोजगार का सृजन करना और रोजगार को संरक्षित करके बेरोजगारी को कम करना। सामाजिक सुरक्षा और रोजगार एक-दूसरे से सम्बंधित हैं। सामाजिक सुरक्षा के द्वारा श्रमिक और उसके परिवारों को आय सुरक्षा और रोजगार श्रमिकों को आर्थिक रूप से स्वतंत्र रहने और समुदाय में सक्रीय रहने में सहायता करता है।

9-4-6 lkekftd vkj vkfFkd U;k;

समाज के लोगों को सामाजिक और आर्थिक न्याय प्रदान करने के लिए मूलभूत उपकरण के रूप में कार्य करना। सामाजिक सुरक्षा यह निर्धारित करती है कि समाज के सभी सदस्यों को मूलभूत आवश्यकताएं जैसे कि स्वास्थ्य देखभाल, शिक्षा और सामाजिक सहायता, सामान रूप से सभी को प्राप्त हो।

9-4-7 ekrRo ykHk

समाज में महिलाओं को मातृत्व के दौरान विभिन्न प्रकार की सामाजिक-आर्थिक सहायता प्रदान करना जैसे- मातृत्व अवकाश और वित्तीय सहायता 'किसी भी समाज में महिलाओं की महत्वपूर्ण भूमिका होती है जिनके विकास के बिना देश का विकास नहीं हो सकता है' सामाजिक सुरक्षा मातृत्व लाभ के मध्यम से उनके जीवन की गुणवत्ता को उत्कृष्ट बनाने और उन्हें आर्थिक रूप से सशक्त बनाने में मदद करता है।

9-4-8 fodykx 0;fävk dh lgk;rk

समाज के विकलांग व्यक्तियों को सहायता प्रदान करके उनका समाज में एकीकरण करना जैसे- वित्तीय सहायता, पुनर्वास सेवाएं और सामाजिक एकीकरण करना, यह एक ऐसी स्थिति होती है जिसमें व्यक्ति को शारीरिक या मानसिक तौर पर कार्य करने में समस्या होती है जिससे उसके जीवन में विभिन्न प्रकार की बाधाएं आती हैं।

9-4-9 lkekftd flFkjrk vkj mRikndrk dk c<kuk

समाज में सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम के द्वारा सामाजिक स्थिरता और उत्पादकता को बढ़ावा देकर देश के आर्थिक विकास में योगदान देना। समाज में सामाजिक स्थिरता से शांति और व्यवस्था की परिस्थिति बनी रहती है जिससे लोग अपने आप को सुरक्षित महसूस करते हैं और अपने जीवन की गुणवत्ता को बेहतर बनाने का प्रयास करते हैं।

9-4-10 o) 0;fä;k dh lgk;rk

समाज में व्यक्तियों के वृधावस्था की स्थिति में आय सुरक्षा और स्वास्थ्य देखभाल की व्यवस्था करना जिससे की व्यक्ति जीवन की गुणवत्ता के साथ जीवन निर्वाह कर सके वर्तमान में शहरीकरण और औद्योगीकरण के वजह से बुजुर्गों की देखभाल करने वाले परिवार के सदस्यों की संख्या में निरंतर कमी हो रही है।

9-5 lkekftd l'j{kk dk egRo

सामाजिक सुरक्षा दुनिया के सभी देशों के लिए महत्व रखता है। लेकिन विकासशील और अल्पविकसित देशों के लिए इसका महत्व और भी बढ़ जाता है क्योंकि किन देशों का मुख्य उद्देश्य बड़े पैमाने पर औद्योगिक विकास करना होता है। यह उद्योगों में कार्य करने वाले श्रमिकों को विभिन्न औद्योगिक खतरों, व्यावसायिक बीमारियों और किसी भी अन्य प्रकार के अनुचित व्यवहारों के विरुद्ध सुरक्षा की भावना प्रदान करके श्रमिकों के मनोबल को बेहतर बनाने में सहायता करता है।

समाज में रहने वाले व्यक्तियों की दुर्घटना, सेवानिवृत्ति, बीमारी, बेरोजगारी आदि के कारण सामाजिक और आर्थिक संकट की स्थिति उत्पन्न हो सकती है, इस स्थिति में उन्हें और उनके परिवार के जीवन स्तर को बनाए रखने के लिए आर्थिक सहायता एवं अन्य सहायता की आवश्यकता पड़ सकती है। इस तरह की सहायता

सामाजिक सुरक्षा के माध्यम से ही संभव हो सकती है। सामाजिक सुरक्षा समाज के कुछ सदस्यों के विरुद्ध समाज के द्वारा दी गई सुरक्षा है ताकि वे विपरीत परिस्थितियों का सामना कर सकें और उससे बच सकें।

किसी व्यवसाय में कार्य करने वाले श्रमिक जब बीमार पड़ता है तो उसे चिकित्सकीय उपचार की आवश्यकता पड़ती है। उस स्थिति में वह अपने काम से अनुपस्थित रहता है तथा आय की प्राप्ति भी नहीं होती है। तब उसे अपने स्वयं के देखभाल के लिए और अपने परिवार के देखभाल के लिए मौद्रिक सहायता की आवश्यकता पड़ती है। ऐसी स्थिति में सामाजिक सुरक्षा के द्वारा उसे सहायता प्रदान की जा सकती है।

जब कोई महिला कर्मचारी व्यवसाय में संलग्न होती है तो वह प्रसव पूर्व और प्रसव बाद कुछ समय तक अपने व्यावसायिक कार्य में संलग्न नहीं हो सकती है। ऐसी स्थिति में महिला को अपने और अपने परिवार के जीवन स्तर को बनाए रखने के लिए सहायता और समर्थन की आवश्यकता पड़ती है। तब सामाजिक सुरक्षा के उपाय ऐसी महिलाओं को मातृत्व लाभ प्रदान करते हैं।

जब कोई श्रमिक किसी औद्योगिक संस्थान में कार्यरत होता है तो उसके साथ कोई आकस्मिक दुर्घटना होने की संभावना सदैव बनी रहती है। यदि उसके साथ किसी भी प्रकार की आकस्मिक दुर्घटना होती है जिसमें उसे आंशिक विकलांगता या पूर्ण विकलांगता या उसकी मृत्यु हो जाती है, ऐसी स्थिति में सामाजिक सुरक्षा उपाय के द्वारा उसे और उसके परिवार को आर्थिक संकट से बचाया जा सकता है।

वृद्धावस्था किसी भी व्यक्ति के लिए अभिशाप होती है। क्योंकि ऐसी स्थिति में वह कार्य करने की क्षमता खो देते हैं और आय अर्जित नहीं कर सकते। ऐसे लोगों को जीवन जीने के लिए आर्थिक सहायता की आवश्यकता होती है जिसे सामाजिक सुरक्षा के द्वारा सेवानिवृत्ति/पेंशन लाभ प्रदान किया जा सकता है।

वर्तमान व्यवसायिक परिदृश्य में कर्मचारियों को सदैव या आशंका होती है कि कहीं उनके रोजगार को समाप्त न कर दिया जाए जैसा की मंदी या आपातकाल की स्थिति में होता है। ऐसी स्थिति में उन्हें अपने और अपने परिवार की देखभाल के लिए आर्थिक सहायता की आवश्यकता पड़ती है उसे सामाजिक सुरक्षा के द्वारा सहायता से पूरा किया जा सकता है।

9-6 I keft d I j {kk dh fo'k"krk, I

सामाजिक सुरक्षा की प्रमुख विशेषताएं निम्नलिखित हैं

1. कुछ देशों में सामाजिक सुरक्षा सभी प्रकार के सरकारी कार्यक्रमों पर लागू होती है जबकि कुछ देशों में इसे केवल सामाजिक बीमा कार्यक्रम के रूप में लागू किया जाता है।
2. इसमें स्वास्थ्य और कल्याण योजनाओं की वृहद विविधता शामिल होती है, सामाजिक सुरक्षा की व्याप्ति बहुत व्यापक होती है जो किसी कर्मचारी या सदस्य की विभिन्न आकस्मिकताओं को पूरा करता है।
3. सामाजिक सुरक्षा एक गतिशील अवधारणा है जो किसी देश के उस समय के प्रचलित सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक व्यवस्था के साथ बदलता रहता है।
4. सामाजिक सुरक्षा की एक व्यापक योजना में "सामाजिक बीमा और सामाजिक सहायता" शामिल हैं। सामाजिक बीमा के अंतर्गत बेरोजगारी, बीमारी, मातृत्व, दुर्घटना आदि के समय बीमा कराये हुए श्रमिक और उसके परिवार को आर्थिक सहायता प्रदान किया जाता है जबकि इसके अंतर्गत राज्य अपने संसाधनों में से उन श्रमिकों को जो कुछ शर्तों को पूरा करते हैं उन्हें आर्थिक सहायता कानूनी अधिकार के रूप में दिया जाता है।
5. वर्तमान में सामाजिक सुरक्षा योजना सामाजिक बीमा और सामाजिक सहायता का एकीकरण करके सभी प्रकार के सामाजिक जोखिमों से सुरक्षा प्रदान करती है।
6. सामाजिक सुरक्षा को जीवन के सभी सामान्य आकस्मिकताओं और साथ ही साथ रोजगार के विशेष जोखिमों से सुरक्षा प्रदान करनी चाहिए।
7. सामाजिक सुरक्षा में शारीरिक और मानसिक श्रम करने वाले सभी प्रकार के श्रमिकों को सुरक्षा मिलती

है जो केवल अपनी आय पर निर्भर होते हैं।

8. सभी सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम अलग-अलग देशों में अलग-अलग प्रकार के होते हैं लेकिन उनका मुख्य उद्देश्य व्यक्तियों को किसी न किसी रूप में नगद भुगतान करना होता है। ताकि किसी भी आकस्मिकताओं के कारण हुई आय में कमी की क्षतिपूर्ति की जा सके।
9. यह मातृत्व, काम के दौरान चोट लगना, औद्योगिक बीमारी, बेरोजगारी, वृद्धावस्था, विधवापन और अनाथ होने जैसी आकस्मिकताओं के संदर्भ में वित्तीय सहायता प्रदान करता है।
10. सामाजिक सुरक्षा के अंतर्गत एक विशेष प्रकार के श्रेणी के सदस्यों को चिकित्सा की सहायता और वित्तीय सहायता तथा विधवाओं, अनाथों को वित्तीय सहायता तथा जरूरतमंद छात्रछात्राओं को छात्रवृत्ति एवं मुक्त शैक्षणिक सहायता जैसे सुरक्षा उपाय और लाभ प्रदान किए जाते हैं।

9-7 Ikekft d Iij{kk dk {k=

दुनिया के प्रत्येक क्षेत्र में सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम का दायरा लगातार बढ़ता जा रहा है और अर्थव्यवस्था को स्थिरता प्रदान करने और कमजोर समूह को सुरक्षा देने में उनके कार्य को बारबार प्रदर्शित किया है, जिसमें हाल के वैश्विक आर्थिक संकट और कोविड-19 संकट भी शामिल है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने अपने विभिन्न सम्मेलनों में सामाजिक सुरक्षा के क्षेत्र को नौ घटकों में विभाजित किया है

9-7-1 fpfdRIk n[kkHky

चिकित्सकीय देखभाल के अंतर्गत सामाजिक सुरक्षा गर्भावस्था के दौरान और उसके परिणाम तथा विभिन्न प्रकार की बीमारियों को सम्मिलित करता है जो सामाजिक और आर्थिक संकट पैदा करते हैं। इसमें चिकित्सकीय देखभाल, विशेषज्ञ देखभाल, आवश्यक दवाइयां की व्यवस्था और अस्पताल में भर्ती को शामिल किया जाता है।

9-7-2 chekjh ykHk

जब कोई श्रमिक आकस्मिक रूप से बीमार पड़ जाता है तो वह कार्य करने में असमर्थ हो जाता है जिसके फलस्वरूप आय का नुकसान होता है। सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम बीमारी के मामले में बीमारी लाभ के माध्यम से आय की सुरक्षा प्रदान करते हैं, तथा सामाजिक सुरक्षा और स्वास्थ्य के मानवाधिकारों की प्राप्ति में सहायता प्रदान करते हैं, साथ ही सार्वजनिक स्वास्थ्य बढ़ाने और गरीबों को कम करने में सहयोग करते हैं।

9-7-3 cjktxkjh ykHk

सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम के अंतर्गत बेरोजगारी लाभ के तहत किसी कर्मचारी को बेरोजगारी की स्थिति में आय की क्षतिपूर्ति किया जाता है जबकि वह कार्य करने में सक्षम और उपलब्ध होता है लेकिन उपयुक्त रोजगार की कमी के कारण बेरोजगारी की स्थिति में होता है।

9-7-4 jktxkj ?kk;y ykHk

रोजगार घायल लाभ के अंतर्गत श्रमिकों को मुआवजा अधिनियम के कानूनी प्रावधानों के तहत घायल श्रमिकों को उचित चिकित्सकीय देखभाल और आवधिक मौद्रिक भुगतान किया जाता है। वर्तमान में दुनिया के विभिन्न औद्योगिक कार्य विभिन्न प्रकार के आकस्मिकताओं, दुर्घटनाओं और व्यावसायिक बीमारियों के अधीन है, सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम के रोजगार घायल लाभ में शामिल किए जाते हैं।

9-7-5 o)koLFkk ykHk

वृद्धावस्था लाभ के अंतर्गत भुगतान की मौद्रिक मात्रा सेवानिवृत्ति के समय की अवधि के दौरान व्यक्ति द्वारा किए गए कार्य की क्षमता पर निर्भर करता है। इसमें व्यक्ति की एक निर्धारित आयु के पश्चात एक निश्चित मौद्रिक राशि शामिल होती है जो व्यक्ति के मृत्यु तक दी जाती है।

9-7-6 ekrRo ykHk

मातृत्व लाभ के अंतर्गत गर्भावस्था के कारण उत्पन्न होने वाले सामाजिक-आर्थिक संकट से सुरक्षा प्रदान किया जाता है जिसमें प्रसव और प्रसव के परिणामस्वरूप होने वाले आय निलंबन को भी शामिल किया जाता है। इसमें महिला के चिकित्सा के लिए कानूनी प्रावधान है जिसमें प्रसव पूर्व देखभाल, प्रसव के पश्चात देखभाल और यदि आवश्यक हो तो अस्पताल में भर्ती होना भी शामिल है।

9-7-7 ikfjokfjd ,o cky ykHk

यह सामाजिक सुरक्षा का एक महत्वपूर्ण क्षेत्र है जिसमें यदि कोई श्रमिक की मृत्यु हो जाती है तो उसके परिवार और बच्चों की पूरी अवधि के दौरान भरणपोषण की जिम्मेदारी को पूरा किया जाता है। इससे बाल लाभ और गरीबी को कम करने के साथ-साथ, स्वास्थ्य सेवा, पोषण, गुणवत्तापूर्ण शिक्षा, पानी और स्वच्छता तक पहुंच को बढ़ावा मिलता है।

9-7-8 mÜkj t hoh ykHk

इस सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम में प्रभावित परिवार को उसके कमाने वाले सदस्य की मृत्यु हो जाने के परिणामस्वरूप उसके परिवार को समय-समय पर मौद्रिक भुगतान के रूप में मिलने वाले लाभों को प्रदर्शित करता है और इसे आकस्मिकता की पूरी अवधि के दौरान जारी रहना चाहिए।

9-7-9 v'kärk ykHk

सभी सुरक्षा कार्यक्रमों में विकलांग व्यक्तियों का समावेश सुनिश्चित होना चाहिए जिसमें प्रतिकूल प्रभाव से बचाने एवं बाधाओं को दूर करने पर बल दिया जाना चाहिए। इसके अंतर्गत एक आवधिक मौद्रिक भुगतान को श्रमिकों की आवश्यकताओं को पूरा करना चाहिए जो किसी बीमारी या दुर्घटना से उत्पन्न किसी भी विकलांगता से ग्रसित हैं और जो किसी भी लाभकारी गतिविधि में संलग्न होने में असमर्थ हैं।

9-8 lkekft d l j {kk vkj lkekft d l j {k.k

समानता सामाजिक सुरक्षा और सामाजिक संरक्षण शब्दों का प्रयोग एक दूसरे के स्थान पर किया जाता है, किंतु कुछ सामान्य विशेषताओं के आधार पर दोनों शब्दों को अलग-अलग तरीकों से परिभाषित किया गया है।

सामाजिक संरक्षण एक विस्तृत संकल्पना है जिसमें सुरक्षात्मक और प्रोत्साहनवर्धक दोनों प्रकार के उपाय को सम्मिलित किया जाता है। सुरक्षात्मक उपाय उन उपायों को कहते हैं जो जोखिम और असुरक्षा के खिलाफ सुरक्षा प्रदान करने के लिए अपनाए जाते हैं। प्रोत्साहनवर्धक उपाय उन उपायों को कहा जाता है जिनका उद्देश्य लोगों के जीवन स्तर और आजीविका के स्तर को सुधारना होता है। सामाजिक संरक्षण में पांच प्रमुख प्रकार की नीतियां एवं प्रक्रियाओं से संबंधित गतिविधियां शामिल हैं,

1. श्रम बाजार से संबंधित नीतियां और कार्यक्रम
2. सामाजिक बीमा कार्यक्रम
3. सामाजिक सहायता कार्यक्रम
4. सूक्ष्म और क्षेत्र आधारित योजनाएं तथा
5. बाल एवं महिला संरक्षण

स्पष्ट शब्दों में, सामाजिक संरक्षण कार्यक्रम कमजोर लोगों की आर्थिक शक्ति को बढ़ावा देने, वंचित वर्गों की सामाजिक आर्थिक सुरक्षा, बाहरी आघातों से बचाव और जोखिमों के प्रति लोगों की अभेद्यता को बढ़ाना और संकटों तथा आय की क्षति से खुद को बचाने के लिए अपनी क्षमता को बढ़ाने से संबंधित है। वहीं दूसरी ओर सामाजिक सुरक्षा एक परंपरागत अवधारणा है जिसमें गरीबी, बेरोजगारी, बीमारी, दुर्घटना, बुढ़ापा, विकलांगता आदि के विरुद्ध जोखिम और असुरक्षा की अवधि में सुरक्षा प्रदान करने के उद्देश्य से संबंधित विभिन्न प्रकार के उपाय शामिल हैं।

9-9 Ikekft d Ij{kk d mikxe

सामाजिक सुरक्षा एक व्यापक शब्द है। सामाजिक सुरक्षा का कोई एक सर्वमान्य उपागम नहीं है, यह विभिन्न देशों के आवश्यकताओं एवं उनकी परिस्थितियों के अनुरूप होना चाहिए। सामान्यतः दुनिया में सामाजिक सुरक्षा के दो प्रमुख उपागम प्रचलित हैं पहला सामाजिक सहायता तथा दूसरा सामाजिक बीमा।

9-9-1 Ikekft d chek

सामाजिक सुरक्षा कि यह विधि कम आय वाले व्यक्तियों को अधिकार के रूप में लाभ प्रदान करने की विधि है जो लाभार्थियों के योगदान को नियोक्ता और राज्य से प्राप्त सब्सिडी के साथ जोड़ती है। इस विधि की खासियत यह है कि लाभार्थी, नियोक्ता और सरकार आम निर्माण के लिए योगदान देते हैं, जैसे किसी भी आकस्मिकता की स्थिति में सदस्यों को लाभ का मौद्रिक भुगतान किया जाता है। लाभ के साथ-साथ अनिवार्य पारस्परिक सहायता के प्रकार को अधिकार के रूप में स्वीकार किया जाता है। जहां सुरक्षा प्रदान किए जाने वाले श्रमिक का वर्ग पर्याप्त रूप से संगठित, कानूनी रूप से विनियमित और वित्तीय रूप से स्थिर होता है। वास्तव में सामाजिक बीमा एक प्रकार का सहकारी उपकरण है जिसका उद्देश्य बेरोजगारी, बीमारी तथा अन्य आकस्मिकताओं की स्थिति में अनिवार्य रूप से बीमाधारक को पर्याप्त मौद्रिक सहायता प्रदान करना है। उदाहरण के रूप में भारत में संचालित होने वाली कर्मचारी भविष्य निधि फंड, कर्मचारी राज्य बीमा निगम, राष्ट्रीय पेंशन योजना आदि हैं।

9-9-2 Ikekft d Igk; rk

सामाजिक सहायता से आशय समाज या राज्य द्वारा गरीबों और जरूरतमंद लोगों को दी जाने वाली आर्थिक सहायता से है जिसमें व्यक्तियों को योगदान करने की अनिवार्यता नहीं होती है। यह एक प्रकार की सामाजिक सहायता योजना है जो न्यूनतम जीवन स्तर आवश्यकता को अधिकार के रूप में दिए गए कम आय के व्यक्तियों को आर्थिक सहायता प्रदान करती है जिसकी व्यवस्था राज्य द्वारा बजट के माध्यम से की जाती है। सामाजिक सहायता में लाभार्थी को प्राप्त होने वाले विभिन्न लाभों के लिए कोई योगदान नहीं देते हैं। समाज के कमजोर समूहों जैसे बच्चों, माताओं, वृद्ध लोगों, विकलांगों आदि की देखभाल के लिए एक "गैरयोगदानकारी" लाभ है जो आर्थिक प्रणाली के प्रभावी और समावेशी कार्य के लिए बहुत आवश्यक है।

Ikekft d Igk; rk dh çe[k fo'k"krk,।

1. सामाजिक सहायता कार्यक्रम की संपूर्ण लागत का वहन राज्य और स्थानीय सरकार की इकाइयों द्वारा बजट के माध्यम से किया जाता है।
2. आर्थिक लाभ का भुगतान निर्धारित श्रेणियों में कानूनी अधिकार के रूप में किया जाता है।
3. व्यक्ति की जरूरत का आकलन करने में उसके अन्य है और संसाधनों को ध्यान में रखा जाता है।

सामाजिक सहायता कार्यक्रम के उदाहरण के रूप में भारत में संचालित राष्ट्रीय वृद्धावस्था पेंशन योजना, राष्ट्रीय परिवार लाभ योजना, राष्ट्रीय मातृत्व लाभ योजना आदि हैं।

9-10 Ikekft d Ij{kk dk If{klr bfrgk।

सन 1819 ई में साइमन बोलिवर ने सामाजिक सुरक्षा के महत्व पर जोर देते हुए कहा कि यह समाज की सबसे बड़ी उपलब्धि होती है जो राजनीतिक स्थिरता को निर्धारित करती है। उनके अनुसार एक कुशल सरकार वह होती है जो समाज के लोगों के खुशी के स्तर को बढ़ाए। उसके पश्चात विश्व में औद्योगिक क्रांति के फलस्वरूप श्रमिकों की सामाजिक आर्थिक स्थिति में गिरावट आने लगी। जर्मनी में ओटोमन बिस्मार्क ने श्रमिकों के कल्याण को सुरक्षित करने के लिए सामाजिक सुरक्षा को एक आवश्यक उपकरण के रूप में बताया। जर्मनी के औद्योगिक क्षेत्र में उसे समय शोषण हो रहा था। सन् 1930 ईस्वी में विश्व की महान मंदी के बाद अमेरिका ने सामाजिक सुरक्षा कानून पारित किया। इस प्रकार अमेरिका सामाजिक सुरक्षा को कानूनी रूप प्रदान करने वाला विश्व का पहला देश बन गया। वहां समाज के कमजोर सामाजिक आर्थिक स्थिति वाले लोगों के हितों की रक्षा के लिए सामाजिक सुरक्षा बोर्ड की स्थापना की गई जिसके अंतर्गत समाज के बेरोजगार, बीमार

एवं वृद्धावस्था की स्थिति में रहने वाले लोगों के जीवन स्तर में सुधार करने के लिए कार्य किया गया। इस प्रकार श्रमिकों की सामाजिक आर्थिक स्थिति में सुधार करना राज्य की जिम्मेदारी हो गई। सन् 1941 ईस्वी में अटलांटिक चार्टर के माध्यम से औद्योगिक क्षेत्र में कार्य कर रहे श्रमिकों के जीवन स्तर में सुधार करने के लिए सामाजिक सुरक्षा को बढ़ावा देने पर बल दिया गया। इसके अंतर्गत दुनिया के सभी देशों के औद्योगिक क्षेत्रों में कार्य करने वाले लोगों के लिए एक निश्चित मानक निर्धारित करने पर बल दिया गया।

“सामाजिक सुरक्षा” शब्द का सबसे पहले प्रयोग सन् 1933 में अब्राहम ऐप्सटाइन के द्वारा किया गया था। जब संयुक्त राज्य अमेरिका ने अपना सामाजिक सुरक्षा नियम 1935 बनाया, तब इस शब्द का अधिकार अधिक रूप से प्रयोग किया गया था। उसके बाद 10 दिसंबर 1948 को संयुक्त राष्ट्र की सामान्य सभा द्वारा मानवीय अधिकारों की सार्वभौमिक घोषणा किए जाने के कारण विभिन्न देशों में सामाजिक सुरक्षा को व्यापक स्वीकृत प्राप्त हुई। सन् 1948 ईस्वी में मानवाधिकारों की सार्वभौमिक घोषणा के अंतर्गत सभी मनुष्यों के लिए मानवीय मूल्यों को अनिवार्य बनाया गया। सामाजिक सुरक्षा के सार्वभौमिकरण पर जोर दिया गया।

9-11 I k j k 'k

किसी देश में सामाजिक सुरक्षा न्याय पूर्ण क्षमता पूर्ण समाज का एक मूलभूत आधार स्तंभ होता है सामाजिक सुरक्षा लोगों को जीवन की विभिन्न अनिश्चितताओं से बचाने और सामाजिक आर्थिक विकास को बढ़ावा देने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। वर्तमान में बदलती हुई जनसंख्या, औपचारिक रोजगार और बढ़ती हुई असमानताओं के साथ वैश्विक स्तर पर विशेष रूप से विकासशील देशों में सामाजिक सुरक्षा प्रणालियों का विस्तार और मजबूत करने की आवश्यकता है। वैश्विक सामाजिक-आर्थिक परिवर्तन के दौर में सामाजिक सुरक्षा की प्रासंगिकता और भी अधिक स्पष्ट हो गई है। तेजी से बढ़ते हुए शहरीकरण, बढ़ती उम्र की आबादी, तकनीकी बाधाएं और अनौपचारिक रोजगार के बढ़ने से सामाजिक सुरक्षा के पारंपरिक रूपों में काफी बदलाव आया है। इन बदलाव ने समाज के कमजोर समूह की नई श्रेणियां उत्पन्न की हैं जिनमें गिग वर्कर, प्रवासी मजदूर और अनौपचारिक क्षेत्र के वे श्रमिक शामिल हैं जिन्हें अक्सर कोई औपचारिक सुरक्षा या लाभ नहीं मिलता है। भारत जैसे विकासशील और अल्प विकसित देशों को अतिरिक्त समस्याओं का सामना करना पड़ता है। इन देशों में विभिन्न योजनाओं और कार्यक्रमों की मौजूदगी के बाद भी जनसंख्या का एक बड़ा भाग खास तौर से असंगठित क्षेत्र में कार्य करने वाले लोग औपचारिक सुरक्षा के दायरे से बाहर रहते हैं। यहां सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम के क्रियान्वयन में अक्षमता, जागरूकता की कमी और पर्याप्त वित्त पोषण इन कार्यक्रमों की प्रभावशीलता में कठिनाइयां उत्पन्न करते हैं।

वास्तव में एक विकसित और मजबूत सामाजिक सुरक्षा प्रणाली देश में न केवल व्यक्तियों का सामाजिक आर्थिक उत्थान करती है बल्कि उत्पादकता बढ़ाकर, असमानता को कम करके और सामाजिक सामंजस्य को बढ़ावा देकर राष्ट्रीय विकास में भी योगदान देती है। जैसे-जैसे दुनिया आर्थिक अनिश्चितताओं और सार्वजनिक स्वास्थ्य संकटों से जूझ रही है ऐसी स्थिति में मजबूत सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था में निवेश करना न केवल वांछनीय है बल्कि अपरिहार्य भी हो जाता है। किसी देश में यह सुनिश्चित करना की समृद्धि की ओर यात्रा में कोई भी व्यक्ति पीछे ना छूट जाए यह नैतिक और विकासात्मक दोनों ही तरह से अनिवार्य है।

9-12 ck/k ç'u

1. सामाजिक सुरक्षा से क्या अभिप्राय है?
2. सामाजिक सुरक्षा की परिभाषा को स्पष्ट कीजिए।
3. सामाजिक सुरक्षा के विभिन्न उद्देश्यों के बारे में बताइए।
4. सामाजिक सुरक्षा के महत्व के बारे में विस्तृत चर्चा कीजिए।
5. सामाजिक सुरक्षा के मुख्य विशेषताओं को समझाइए।
6. सामाजिक सुरक्षा के विभिन्न क्षेत्रों को स्पष्ट कीजिए।
7. सामाजिक सुरक्षा और सामाजिक संरक्षण में अंतर स्पष्ट कीजिए।

8. सामाजिक सुरक्षा और सामाजिक संरक्षण के तहत कौन-सी गतिविधियाँ शामिल हैं।
9. सामाजिक सुरक्षा के विभिन्न उपागम को बताइए।
10. सामाजिक सुरक्षा का संक्षिप्त इतिहास बताइए।
11. सामाजिक बीमा से आप क्या समझते हैं?
12. सामाजिक बीमा तथा सामाजिक सहायता में अंतर बताएं।
13. सामाजिक सुरक्षा किन परिस्थितियों में वांछनीय होती है।

10-13 cgfodYih; ck/k ç'u

- 1) सामाजिक सुरक्षा का संबंध किससे है?
 - i) केवल वृद्ध व्यक्तियों की सुरक्षा
 - ii) जीवन चक्र में आने वाली जोखिमों से व्यक्ति की सुरक्षा
 - iii) केवल गरीब व्यक्तियों की सुरक्षा
 - iv) केवल बच्चों की सुरक्षा
- 2) सामाजिक सुरक्षा के मुख्य उद्देश्य क्या हैं?
 - i) गरीबी और भेद्यता को कम करना
 - ii) मानव पूंजी का निर्माण करना
 - iii) महिलाओं और लड़कियों को सशक्त बनाना
 - iv) उपरोक्त सभी
- 3) सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के लाभार्थी कौन व्यक्ति होते हैं?
 - i) केवल वृद्ध व्यक्ति
 - ii) केवल बेरोजगार व्यक्ति
 - iii) केवल विकलांग व्यक्ति
 - iv) उपरोक्त सभी
- 4) भारत में सामाजिक सुरक्षा का दायरा क्या है?
 - i) केवल असंगठित क्षेत्र के श्रमिक
 - ii) केवल संगठित क्षेत्र के श्रमिक
 - iii) संगठित और असंगठित क्षेत्र के श्रमिक
 - iv) उपरोक्त में से कोई नहीं
- 5) सामाजिक सुरक्षा का उदाहरण है?
 - i) निजी स्वास्थ्य बीमा योजना
 - ii) सरकारी पेंशन योजना
 - iii) व्यक्तिगत बचत खाता
 - iv) शेयर बाजार निवेश

- 6) निम्नलिखित में से कौन सामाजिक सुरक्षा का साधन नहीं है?
- वित्तीय सहायता
 - बीमा
 - आयकर विवरणी
 - भत्ता
- 7) भारत सरकार ने आयुष्मान भारत प्रधानमंत्री जन आरोग्य योजना कब शुरू की गई थी?
- 2015
 - 2018
 - 2019
 - 2014
- 8) सामाजिक सुरक्षा अधिनियम 1935 किस देश में पारित किया गया था?
- ऑस्ट्रेलिया
 - ब्रिटेन
 - संयुक्त राज्य अमेरिका
 - भारत
- 9) सामाजिक सुरक्षा लाभों का भुगतान किसके द्वारा किया जाता है?
- केवल सरकार
 - केवल निजी बीमा कंपनियां
 - सरकार और निजी बीमा कंपनियां दोनों
 - केवल गैर सरकारी संगठन
- 10) निम्नलिखित में से कौन सामाजिक सुरक्षा का एक प्रकार नहीं है?
- स्वास्थ्य बीमा
 - बेरोजगारी भत्ता
 - शिक्षा
 - पेंशन

बहुविकल्पी बोध प्रश्न के उत्तर 1-ii, 2-iv, 3- iv, 4- iii, 5 –ii, 6- iii 7-ii, 8- iii, 9- iii 10- iii

9-14 dN mi ;kxh iLrd

- एस.के. मिश्र और वी.के. पूरी, भारतीय अर्थव्यवस्था, हिमालया पब्लिशिंग हाउस, मुंबई
- रुद्र दत्त एवं सुन्दरम, भारतीय अर्थव्यवस्था, एस. चन्द एंड कंपनी, नई दिल्ली
- वी.सी. सिन्हा और पुष्पा सिन्हा, श्रम अर्थशास्त्र, मयूर पेपरबैक्स
- डॉ एफ. सी. शर्मा और डॉ सतीश कुमार साहा, औद्योगिक सम्बन्ध एवं श्रम अधिनियम, एसबीपीडी पब्लिकेशन

5. ए. एन. अग्रवाल, भारतीय अर्थव्यवस्था में विकास और योजनाओं कि चुनौतियाँ
6. आई एल ओ (2017), वर्ल्ड सोशल प्रोटेक्शन रिपोर्ट 2017–19, जिनेवा, आई एल ओ
7. एस महेंद्र देव (1995), गवर्नमेंट इंटरवेंशन एंड सोशल सिक्यूरिटी फॉररूल लेबर, इंडियन जर्नल ऑफ लेबर इकोनॉमिक्स, खंड. 38, अंक-3

bdkb dh #ij:[kk

10.0 उद्देश्य

10.1 प्रस्तावना

10.2 भारत में सामाजिक सुरक्षा का उद्भव

10.3 भारत में सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता

10.4 भारत में सामाजिक सुरक्षा के उद्देश्य

10.5 भारत में सामाजिक सुरक्षा के संवैधानिक प्रावधान और विभिन्न योजनाएं

10.6 भारत में सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम की विशेषताएं

10.7 भारत में सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के क्रियान्वयन से सम्बंधित चुनौतियां

10.8 भारत में सामाजिक सुरक्षा की वर्तमान स्थिति

10.9 भारत में सामाजिक सुरक्षा का आर्थिक विकास पर प्रभाव

10.10 भारत में सामाजिक सुरक्षा योजनाओं को अधिक प्रभावी बनाने के लिए अवश्यक सुझाव

10.11 सारांश

10.12 बोध प्रश्न

10.13 कुछ उपयोगी पुस्तकें

10-0 mÍ';

1. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में सामाजिक सुरक्षा के उद्भव को जानेंगे।
2. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता के बारे में जानेंगे।
3. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में सामाजिक सुरक्षा के उद्देश्य के बारे में जानेंगे।
4. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में संचालित विभिन्न सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के बारे में जानकारी प्राप्त करेंगे।
5. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की विशेषताओं के बारे में जानेंगे।
6. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के क्रियान्वयन में आने वाले चुनौतियों के बारे में जानेंगे।
7. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में सामाजिक सुरक्षा की वर्तमान स्थिति के बारे में जानेंगे।
8. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में सामाजिक सुरक्षा का आर्थिक विकास पर प्रभाव के बारे में जानेंगे।
9. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में सामाजिक सुरक्षा योजनाओं को अधिक प्रभावी बनाने के लिए आवश्यक सुझाव के बारे में जानेंगे।

10-1 çLrkouk

समाज में सामाजिक आर्थिक समानता, न्यायपूर्णता, समावेशी और पोषणीय विकास आधारभूत तत्व के रूप में होते हैं, इन आधारभूत तत्वों को समाज में बनाए रखने के लिए सामाजिक सुरक्षा एक महत्वपूर्ण यंत्र के

रूप में कार्य करता है। सामाजिक सुरक्षा व्यक्ति की बीमारी, बेरोजगारी, विकलांगता, बुढ़ापे और आर्थिक कमजोरी जैसी जीवन की अनिश्चितताओं से सुरक्षा प्रदान करने में सहायता करती है। भारत में जहां जनसंख्या का बहुत बड़ा हिस्सा अनौपचारिक रोजगार में लगा हुआ है जिसकी बुनियादी सामाजिक और आर्थिक सुरक्षा तक पहुंच नहीं है, ऐसी स्थिति में एक मजबूत सामाजिक सुरक्षा प्रणाली की जरूरत ज्यादा महसूस की जाती है। देश में तेजी से बढ़ती हुई जनसंख्या, शहरीकरण और जनसंख्या बदलाव तथा आर्थिक असमानता के कारण विभिन्न प्रकार की कठिनाइयां सामने आ रही हैं ऐसी स्थिति में सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम के द्वारा लोगों को सामाजिक और आर्थिक सहायता प्रदान कर उनके जीवन स्तर को पहले से बेहतर बनाया जा सकता है। भारत में सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम अपने लोगों के सामाजिक- आर्थिक कल्याण और सम्मान को सुनिश्चित करने के लिए राष्ट्र की प्रतिबद्धता का एक महत्वपूर्ण घटक है, संविधान में निहित सामाजिक न्याय के सिद्धांतों में सामाजिक सुरक्षा का उद्देश्य बेरोजगारी, बीमारी, विकलांगता, बुढ़ापे और आय की क्षति जैसे आर्थिक जोखिमों और कमजोरी के विरुद्ध सुरक्षा प्रदान करना है।

कई वर्षों से भारत ने संगठित और असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों, महिलाओं, बुजुर्गों, बच्चों और आर्थिक रूप से कमजोर वर्गों सहित जनसंख्या के विभिन्न वर्गों को ध्यान में रखते हुए विभिन्न प्रकार की सामाजिक योजनाएं संचालित की है, जैसे कर्मचारी भविष्य निधि, कर्मचारी राज्य बीमा, राष्ट्रीय सामाजिक सहायता कार्यक्रम, प्रधानमंत्री जनधन योजना आदि। सामाजिक सुरक्षा की योजनाओं के माध्यम से राज्य एक ऐसे समावेशी समाज के विकास के लिए कार्य करता है जहां लक्षित वर्ग के सदस्य उत्पादक, सुरक्षित और सम्मानपूर्वक जीवन जी सके। साथ ही उन्हें पर्याप्त सहायता प्राप्त हो ताकि उनका विकास भी जारी रहे। इसके लिए शैक्षणिक, सामाजिक और आर्थिक विकास से संबंधित विभिन्न प्रकार की योजनाएं लागू की जाती हैं। जहां आवश्यक होता है वहां पुनर्वास कार्यक्रम भी लागू किए जाते हैं। जनसंख्या अधिक होने के कारण लक्षित वर्गों की संख्या भी अधिक होती है जिसके कारण योजनाओं की क्रियान्वयन में चुनौतियां उत्पन्न होती हैं।

भारत में सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम का जाल काफी व्यापक है जिसमें सामाजिक बीमा, सीधी वित्तीय सहायता, शिक्षा का अधिकार और भोजन का अधिकार से संबंधित योजनाएं शामिल हैं। जो केंद्र सरकार के स्तर पर शुरू होती हैं और राज्य सरकारों द्वारा इसमें कुछ वृद्धि और अतिरिक्त सुविधाएँ जोड़ी जाती हैं। सामाजिक सुरक्षा प्रकृति में समग्रता और इसके अंतर्गत लोगों के जीवन और उनके सम्मानपूर्ण तरीके से जीवनयापन के सभी महत्वपूर्ण पहलुओं को शामिल किया गया है।

10-2 Hkkjr e lkekftd ljj{k dk mnHko

सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम की अवधारणा उतनी ही पुरानी है जितना की समाज। प्राचीन काल से ही प्रत्येक समाज अपने सदस्यों की आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए किसी ने किसी माध्यम से सामाजिक सुरक्षा प्रदान करता रहा है। यदि गहराई से अनुभव किया जाए तो यह पता चलता है कि पहले सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने का उत्तरदायित्व देश में परिवार जाति तथा धार्मिक संस्थाओं के माध्यम से होता था किंतु समाज कल्याण की अवधारणा की स्वीकार्यता के फलस्वरूप या उत्तरदायित्व राज्य द्वारा बनाए गए संगठनों द्वारा किया जाने लगा। भारत के प्राचीन इतिहास से यह जानकारी प्राप्त होता है की भारत में सामाजिक सुरक्षा की परंपरा बहुत प्राचीन है। कौटिल्य के अर्थशास्त्र, मनुस्मृति और शुक्रनीति में सामाजिक सुरक्षा के बहुत से प्रावधानों की जानकारी मिलती है। प्राचीन समय में भारत में संयुक्त परिवार, जाति पंचायत, अनाथालय, विद्याश्रम, गुरुकुल आदि के द्वारा विभिन्न लोगों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान की जाती रही है, जिनके पास जीविका चलाने का साधन नहीं होता था तथा जो लोग कार्य करने में अक्षम होते थे।

भारत में उद्योगों की स्थापना के बाद सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम का विकास क्रमिक रूप से होना प्रारंभ हुआ। सन् 1920 के पूर्व उत्पादन की कारखाना प्रणाली का प्रादुर्भाव हो चुका था लेकिन श्रम आंदोलन ने अखिल भारतीय रूप धारण नहीं किया था। सन् 1855 में घातक दुर्घटना नियम के पारित होने के पश्चात यह प्रावधान किया गया कि यदि कोई मजदूर कार्य करने में मर जाए तो उसके आश्रितों को यह अधिकार मिला कि वे हरजाने का दावा कर सकते हैं। लेकिन श्रमिकों के अशिक्षित होने और निधन होने के कारण यह अधिनियम कभी व्यवहार में नहीं आया। उसके बाद सन् 1921 से 1941 के दशकों में आकस्मिक घटनाओं से संरक्षण की कुछ योजनाओं की शुरुआत हुई। इस अवधि में पहले सामाजिक सुरक्षा अधिनियम श्रमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम,

1929 के नाम से पारित हुआ इसके पश्चात सन् 1929 में मुंबई सरकार ने मातृत्व लाभ अधिनियम पास किया और इसी आधार पर अन्य राज्यों ने भी इसका अनुकरण किया। सन् 1941 में केंद्रीय सरकार ने खानों में काम करने वाली स्त्रियों के लिए मातृत्व अधिनियम पारित किया। ये अधिनियम अंतरराष्ट्रीय नियमों के अनुरूप नहीं बनाए गए थे। सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्थित शुरुआत सन् 1942 में होती है इस अवधि में सामाजिक बीमा और संबद्ध सेवाओं पर प्रसिद्ध बेवरिज रिपोर्ट का प्रकाशन हुआ जिसे बेवरिज प्लान के नाम से जाना जाता है। इसके बाद सन् 1943 में कनाडा में मास योजना का आरंभ हुआ तथा अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन के दो अध्ययन प्रथम अंतरराष्ट्रीय सर्वेक्षण (1942) और दूसरी विशेष सुरक्षा संबंधी सिद्धांत और समस्याएं (1944) प्रकाशित हुए। इन अंतरराष्ट्रीय कार्यों का प्रभाव भारत के सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम पर भी पड़ा। अतः सन् 1943 में भारत ने देश के लिए एक निश्चित सामाजिक सुरक्षा योजना तैयार करने हेतु प्रोफेसर वी.पी. अदरकर को नियुक्त किया गया जिन्होंने सन् 1944 में अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत की। अदरकर योजना की जांच करने के लिए भारत ने अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन के अधिकारी आर. राव को नियुक्त किया। उसके बाद भारत सरकार ने सन् 1948 में कर्मचारी राज्य बीमा नियम पास किया जो की सामाजिक सुरक्षा का पहला अधिनियम था।

20 फरवरी 1952 को पंडित जवाहरलाल नेहरू द्वारा राज्य कर्मचारी बीमा योजना को कानपुर में क्रियान्वित किया गया तथा उसी दिन यह योजना दिल्ली में लागू की गई। इसी वर्ष कर्मचारी भविष्य निधि योजना चालू की गई। इसी अवधि में उत्तर प्रदेश सरकार ने 1 दिसंबर 1957 से वृद्धावस्था पेंशन की प्रथम सामाजिक सुरक्षा योजना प्रारंभ की गई है इसके अलावा कई राज्य में अकाल पीढ़ी क्षेत्र में रोजगार के अवसर पैदा करने के उद्देश्य से राहत कार्य शुरू किया। सन् 1958 में भारत सरकार ने देश में क्रियान्वित सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के एकीकरण के संबंध में सुझाव देने हेतु एक अध्ययन दल का गठन किया जिसने अपनी रिपोर्ट 1958 में दी और किसने कहा की कर्मचारी राज्य बीमा योजना व कर्मचारी भविष्य निधि योजना के प्रशासन के दायित्व एक ही संस्था को दिया जाए। बाद में कर्मचारी राज्य बीमा योजना की समीक्षा समिति ने सन् 1962 में या अनुशंसा की की भारत सरकार को एक विस्तृत सामाजिक सुरक्षा योजना की रूपरेखा तैयार करने के लिए एक विशेषज्ञ समिति की गठन करने चाहिए। सन् 1969 में श्रम संबंधी राष्ट्रीय आयोग ने यह विचार प्रकट किया की देश में एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा की योजना बनाई जाए और इसके लिए एक निधि का निर्माण किया जाए जिसमें सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का अंशदान सामूहिक रूप से एकत्र हो और फिर इस निधि से विभिन्न संस्थाओं को आवश्यकता अनुसार विभिन्न योजनाओं को मूर्त रूप देने के लिए धनराशि आवंटित किया जाए। इस प्रकार वर्तमान में भारत में एक विकसित सामाजिक सुरक्षा के आयोजन और समन्वय की दिशा में प्रयास जारी है।

10-3 Hkkjr e lkekftd ljj{kk dh vko';drk

भारत जैसे विकासशील देश जो दुनिया में सर्वाधिक जनसंख्या वाला देश है जहां गरीबी, बेरोजगारी, बीमारी, आर्थिक सामाजिक असमानता जैसी समस्याओं के कारण लोगों के जीवन की गुणवत्ता प्रभावित होती है। ऐसी स्थिति में सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम की आवश्यकता अधिक महसूस होती है। इसके निम्नलिखित कारण हैं।

10-3-1 fo'kky v lxfBr {k=

देश की अर्थव्यवस्था में 50 प्रतिशत से अधिक का योगदान करने वाले असंगठित क्षेत्र के लोगों का कुल कार्य बल में हिस्सा लगभग 80 प्रतिशत है। भारत का असंगठित क्षेत्र मूलतः ग्रामीण जनसंख्या से बना है जिसमें अधिकांश लोग गांव में परंपरागत कार्य करते हैं। शहरों में यह लोग अधिकांशतः खुदरा कारोबार, थोक कारोबार, विनिर्माण उद्योग, परिवहन भंडारण, और निर्माण उद्योग में कार्यरत होते हैं। इन लोगों की विभिन्न सामाजिक सुरक्षा योजनाओं तक पहुंच नहीं होती है।

10-3-2 mPp xjhch vkj v lekurk

भारत में अभी भी जनसंख्या का एक बड़ा भाग गरीबी रेखा से नीचे जीवन यापन करता है तथा देश में आर्थिक असमानता की खाई निरंतर बढ़ती जा रही है। ऐसी स्थिति में आर्थिक रूप से कमजोर लोगों की सहायता करना कल्याणकारी राज्य की जिम्मेदारी है।

10-3-3 c<rh gbi o) vkcknh

भारत में जनसंख्या के निरंतर बढ़ाने के कारण बुजुर्ग आबादी भी बढ़ रही है जिनके पेंशन और स्वास्थ्य देखभाल की जिम्मेदारी होती है। संयुक्त राष्ट्र जनसंख्या कोष के अनुसार, भारत में वर्ष 2050 तक बुजुर्ग आबादी दोगुनी हो जाएगी।

10-3-4 c<rh cijkt xkjh

भारत में बेरोजगारी एक गंभीर सामाजिक और आर्थिक समस्या है जो देश के विकास में बाधा उत्पन्न करती है और लोगों के जीवन स्तर को प्रभावित करती है। भारत में बढ़ती हुई जनसंख्या के कारण रोजगार के अवसरों की मांग में वृद्धि हुई है लेकिन आपूर्ति उतनी नहीं। ऐसी स्थिति में आर्थिक सहायता की आवश्यकता होती है।

10-3-5 lkekftd U;k; vkj leko'ku

भारत में जनसंख्या का एक बड़ा भाग आर्थिक विकास की मुख्य धारा से दूर है जिसे हाशिए पर पड़े समूह कहते हैं जिनमें महिलाएं, दलित, जनजाति और शारीरिक और मानसिक रूप से विकलांग लोगों को शामिल किया जाता है। ऐसे लोगों के लिए शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगार और मूलभूत आवश्यकताओं को पूरा करने की जरूरत होती है।

10-3-6 çkçfrd vkink vkj ldv

भारत एक विविधता वाला देश है जहां अलग-अलग क्षेत्र में समय-समय पर प्राकृतिक आपदाएं आती रहती हैं तथा आर्थिक संकट तथा अन्य आपदाएं जैसे कोविड-19। ऐसी स्थिति में लोगों को विभिन्न प्रकार की सहायता एवं पुनर्वास की आवश्यकता पड़ती है।

10-3-7 ekuo iith dk fodkl

भारत को जनसंख्या लाभांश को प्राप्त करने के लिए मानव पूंजी के विकास की आवश्यकता है जिसके लिए सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम एक महत्वपूर्ण उपाय है क्योंकि इसके द्वारा व्यक्तियों के शिक्षा एवं स्वास्थ्य तथा विभिन्न प्रकार की सहायता के माध्यम से उनका विकास किया जाता है।

10-3-8 efgykvk vkj yMfd;k dk l'kä cukuk

भारत की आधी आबादी महिलाओं की है जिन्हें आर्थिक विकास की मुख्य धारा से जोड़ने की आवश्यकता है, अभी भी महिलाओं के सामने विभिन्न प्रकार की सामाजिक आर्थिक समस्याएं हैं, जिनका निवारण सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम के माध्यम से उनको सशक्त और मजबूत बनाया जा सकता है। इससे देश के आर्थिक विकास को बढ़ावा मिलेगा।

10-4 Hkkjr e lkekftd ljj{kk dk mí';

1. सामाजिक सुरक्षा कुछ आकस्मिकताओं के विरुद्ध समाज के सदस्यों को सुरक्षा और राहत प्रदान करना जो उन्हें सामाजिक और आर्थिक सुरक्षा के जोखिमों के लिए उजागर करते हैं। समाज के उन सदस्यों की क्षमता में उन्हें सुरक्षा प्रदान की जाती है एक दूसरे से संबंधित तथा निर्भर है।
2. व्यापक संदर्भ में सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम उद्देश्य मनोवैज्ञानिक और सामाजिक सुरक्षा प्रदान करना
3. सामाजिक सुरक्षा योजनाएं अधिकांश अधिनियमों के माध्यम से लागू की जाती हैं— यह स्थानीय, राज्य और राष्ट्रीय स्तर पर संकट से पीड़ित व्यक्तियों को वित्तीय सहायता और अन्य सहायता देने के उद्देश्य से लागू की जाती है।
4. सामाजिक सुरक्षा के द्वारा गरीबी को कम करना विशेष रूप से समाज के वंचित समूहों जैसे— महिलाएं, बच्चे, विकलांग, वृद्ध और आर्थिक रूप से कमजोर व्यक्तियों जो आकस्मिकताओं के समय सबसे ज्यादा प्रभावित होते हैं।

5. सामाजिक सुरक्षा के द्वारा आय के पुनर्वितरण और संसाधनों के आवंटन के द्वारा समाज के अपेक्षित समूहों जैसे ग्रामीण जनसंख्या, अनौपचारिक कर्मचारी, महिलाएं और बच्चे तथा अनुसूचित जाति एवं जनजाति को आर्थिक विकास की मुख्य धारा में जोड़ना जिससे समावेशी विकास को बढ़ावा मिल सके।
6. श्रमिकों की नैतिक और रोजगार सुरक्षा के माध्यम से श्रमिकों के कल्याण और उनकी उत्पादकता को बढ़ावा देना
7. समाज के सभी लोगों तक मूलभूत आवश्यकताओं को पहुंचाना जिससे मानव विकास और जीवन की गुणवत्ता में वृद्धि हो।
8. देश में सामाजिक और आर्थिक संकट के दौरान सामाजिक और आर्थिक स्थिरता को बनाए रखना

10-5 Hkkjr e lkekftd ljj{kk d l o/kkfud çko/kku vkj fofHkUu ;ktuk,।

भारत में सामाजिक सुरक्षा का एक व्यापक जाल बना हुआ है जिससे कि व्यक्तियों को आर्थिक और सामाजिक संकट के समय विभिन्न प्रकार की सहायता प्रदान की जा सके। भारत में सामाजिक सुरक्षा को तीन स्तरों पर वर्गीकृत किया जा सकता है, संवैधानिक प्रावधान, सामाजिक बीमा और सामाजिक सहायता।

l o/kkfud çko/kku

भारत ने अपने नागरिकों के अधिकारों एवं दायित्वों के लिए सुस्पष्ट कानूनी व्यवस्था की है। भारत में सामाजिक सुरक्षा कानून राज्य के नीति निर्देशक सिद्धांतों और समवर्ती सूची से अपनी शक्तियों और भावनाएं प्राप्त करता है। समवर्ती सूची में दो प्रमुख सामाजिक मुद्दों का उल्लेख किया गया है

मद संख्या 23: सामाजिक सुरक्षा और बीमा, रोजगार और बेरोजगारी

मद संख्या 24: काम की शर्तों के साथ श्रम कल्याण, भविष्य निधि, नियोक्ताओं की देयता, श्रमिकों के मुआवजे और अक्षमता, वृद्धावस्था पेंशन और मातृत्व लाभ।

इसके अलावा संविधान में कुछ अनुच्छेद हैं जो सामाजिक सुरक्षा से संबंधित हैं।

अनुच्छेद 38: सरकार लोगों के कल्याण को बढ़ावा देने के लिए और सामाजिक व्यवस्था को संरक्षित करें।

अनुच्छेद 39 (क): राज्यों को अपने नीति को निर्देशित करते समय नागरिकों, पुरुषों और महिलाओं को समान रूप से जीवन यापन के पर्याप्त साधनों के अधिकार देना।

अनुच्छेद 41: कुछ मामलों में शिक्षा और सार्वजनिक सहायता के लिए काम करने का अधिकार।

अनुच्छेद 42: न्यायपूर्ण कार्य दशाओं और मातृत्व लाभों की व्यवस्था।

अनुच्छेद 43: सभी प्रकार के कामगारों के लिए निर्वाह योग्य मजदूरी, काम की अच्छी परिस्थितियां, आराम का पूरा लाभ।

fofHkUu ;ktuk,।

1- lkekftd chek-

कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 – यह अधिनियम बीमारी, दुर्घटना और मातृत्व की स्थिति में श्रमिकों को लाभ प्रदान करता है। यह अधिनियम दो प्रकार से सामाजिक सुरक्षा प्रदान करता है, प्रथम स्वास्थ्य देखभाल तथा दूसरा नगद भुगतान। इसमें बीमाकृत व्यक्तियों और उसके परिवार सदस्यों को चिकित्सा संस्थान और अस्पतालों के माध्यम से उनके आवासीय क्षेत्र के आसपास चिकित्सा देखभाल प्रदान की जाती है तथा नगद भुगतान के रूप में बीमारी लाभ, मातृत्व लाभ, विकलांगता लाभ, सेवानिवृत्ति के बाद लाभ, आश्रितों के लाभ, पुनर्वास भत्ता, अंतिम संस्कार व्यय और मानक लाभ शामिल हैं। इस अधिनियम का प्रशासन राज्य कर्मचारी बीमा निगम के द्वारा किया जाता है। इसमें उन सभी प्रतिष्ठानों को शामिल किया गया है जिसमें 10 या उससे अधिक लोग कार्य करते हैं, पूर्ववर्ती 12 महीने के दौरान किसी भी दिन कार्य पर लगाए गए थे।

2- depkjH Hkfo"; fuf/k vkj fofu/k cko/kku vf/kfu;e] 1952 :

इस अधिनियम के अंतर्गत कर्मचारी भविष्य निधि योजना के साथ-साथ लाभार्थी दो अन्य योजनाओं का लाभ प्राप्त करने के अधिकार है, प्रथम कर्मचारी पेंशन योजना, 1995 और दूसरी कर्मचारी जमा संबंधी बीमा योजना, 1976। इन योजनाओं का संचालन श्रम मंत्री की अध्यक्षता वाली एक त्रिपक्षी संस्था द्वारा किया जाता है। कर्मचारी भविष्य निधि योजना केंद्रीय सन्यासी बोर्ड के अधीक्षण में कार्य करता है।

कर्मचारी भविष्य निधि योजना 1952— यह अधिनियम पूरे भारत के सभी प्रतिष्ठान पर लागू है, जो अनुसूची-I में निर्दिष्ट है, जिसमें 20 या उससे अधिक लोग कार्यरत हैं। वर्तमान में अनुसूची-I में प्रतिष्ठानों के 190 वर्गों को अधिसूचित किया गया है। यह अधिनियम उन प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों पर लागू नहीं होता है जिनके कर्मचारी अंशदायी भविष्य निधि या वृद्धावस्था पेंशन के हकदार होते हैं। इन प्रतिष्ठानों को छूट प्राप्त प्रतिष्ठान कहा जाता है जिनकी संख्या 1994 में 3109 थी जो 2016 में बढ़कर 4565 हो गई। योजना के अंतर्गत दो मुख्य लाभ हैं पहला लाभार्थी को सेवानिवृत्ति या त्यागपत्र के समय ब्याज के साथ संचित राशि प्राप्त होती है। दूसरा कुछ विशिष्ट उद्देश्यों जैसे— गृह निर्माण, उच्च शिक्षा, विवाह, बीमारी आदि के समय आंशिक निकासी प्राप्त कर सकता है।

3- depkjH i:'ku ;ktuk] 1995 %

कर्मचारी पेंशन योजना 1 नवंबर 1995 को लागू हुई। इस योजना के संचालन के फलस्वरूप कर्मचारी परिवार पेंशन योजना 1971 को बंद करके इसकी परिसंपत्तियों और देनदारियों को कर्मचारी पेंशन कोष में विलय कर दिया गया। पुरानी योजना के अंतर्गत लाभार्थियों और लाभों को कर्मचारी पेंशन योजना 1995 के अंतर्गत संरक्षित और जारी रखा गया था। इस योजना का उद्देश्य श्रमिकों और उनके परिवारों को वृद्धावस्था और उत्तरजीविता के संदर्भ में आर्थिक सुरक्षा प्रदान करना है।

4- depkjH tek lcf/kr chek ;ktuk] 1976 %

यह योजना 1 अगस्त 1976 को लागू हुई। यह योजना नियोक्ताओं के मामूली योगदान और कर्मचारियों के बिना योगदान के द्वारा संचालित होती है। इस योजना में उन प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों को सुरक्षा प्रदान की जाती है जिनके लिए कर्मचारी भविष्य निधि योजना 1952 लागू होती है। इसके अंतर्गत श्रमिक के मृत्यु होने पर उसके परिवार को बीमा लाभ प्राप्त होता है। इसके अंतर्गत आने वाले कर्मचारी की आय पर मृतक के परिवार को भविष्य निधि में पिछले 12 महीने बकाया औसत राशि के बराबर राशि दी जाती है।

5- vuxg jkf'k vf/kfu;e dk Hkxrku] 1972 %

यह अधिनियम देश के प्रत्येक प्रतिष्ठान या दुकान पर लागू होता है जिसमें न्यूनतम 10 कर्मचारी कार्यरत होते हैं। इसमें सेवा के अंत में अनुग्रह राशि का भुगतान कर्मचारियों को किया जाता है। अनुग्रह राशि के लिए या आवश्यक है कि कर्मचारी न्यूनतम 5 वर्ष की सेवा निरंतर होनी चाहिए। इसमें कर्मचारियों को एकमुश्त अनुग्रह राशि प्रदान करने का प्रावधान है। 15 दिनों की सेवा के प्रत्येक वर्ष के लिए ₹ 10 लाख के मौद्रिक उच्चता के अधीन है। कर्मचारी की मृत्यु के पश्चात अनुग्रह राशि का भुगतान कर्मचारी या उसके उत्तराधिकारी को किया जाता है। अनुग्रह राशि को कराधान से छूट दी गई है किंतु अंतिम आहरित वेतन पर गणना की गई सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए यह राशि 15 दिनों के वेतन से अधिक न हो। यह ध्यान देने की बात है कि एक नियोक्ता किसी कर्मचारी को अधिक अनुग्रह राशि भुगतान का विकल्प चुन सकता है। जिसे अनुग्रह इतर के नाम से जाना जाता है और यह एक स्वैच्छिक योगदान है।

6- o"K 1996 e: fuek.k Jfedk di dY;k.k l: lcf/kr nk dkuu dk fØ;kUo;u %

भारतीय संसद में निर्माण श्रमिकों के लिए जुलाई 1996 में दो अधिनियम पारित किए गए जिसमें, पहला भवन और निर्माण श्रमिक अधिनियम, 1996 तथा दूसरा भवन और अन्य कल्याण उपकार अधिनियम, 1996 था। भवन और निर्माण श्रमिक अधिनियम में उन प्रतिष्ठानों को शामिल किया जाता है जिसमें

किसी भवन या अन्य निर्माण कार्य में 10 या अधिक श्रमिक कार्य करते हैं और जिनकी परियोजना लागत 10 लाख रुपए से अधिक है। किस अधिनियम के प्रशासन से पान मामलों में प्रयुक्त सरकारों को सलाह देने के लिए केंद्रीय और राज्य सलाहकार समितियां के गठन का प्रावधान है। भवन और अन्य कल्याण उपकर अधिनियम के अंतर्गत केंद्रीय और राज्य सलाहकार समितियां भारतीयों से योगदान द्वारा वित्तपोषित होने के लिए राज्य स्तर पर एक कल्याण कोष स्थापित करने की सलाह दे सकती है। सभी निर्माण कार्यो कि नियोक्ता की लागत पर 1 से 2 प्रतिशत उपकार राज्य और केंद्र सरकारों के ऋणों और अनुदानों से इस कोष का वित्तीय पोषण होता है।

इन अधिनियम के फलस्वरूप श्रम और रोजगार मंत्रालय भारत सरकार राज्य और केंद्र शासित प्रदेशों के प्रयास से नियमों और बोर्डों के गठन की अधिसूचना जारी की गई। अधिनियम के अंतर्गत इन बोर्डों के पास अपने सदस्यों को विभिन्न प्रकार की सामाजिक सुरक्षा योजना प्रदान करने का अधिकार है।

7- eu|jk vf/kfu;e] 2005 :

यह अधिनियम ग्रामीण आबादी के जीवन निर्वाह आजीविका को मजबूत करने के लिए 100 दिनों के रोजगार का अधिकार प्रदान करता है। जिससे ग्रामीण परिवारों की खरीद क्षमता बढ़े और जीवन की गुणवत्ता में सुधार हो। इसमें पुरुषों और महिलाओं को समान वेतन का प्रावधान है तथा श्रमिकों में एक तिहाई महिलाओं को कार्य देने का प्रावधान है। मनरेगा गरीबों के लिए पहली ठोस प्रतिबद्धता है इसमें सम्मान के साथ एक जीवन निर्वाह मजदूरी अर्जित करने की उम्मीद रख सकते हैं और इसे एक अधिकार के रूप में मांग सकते हैं। अधिनियम ने विशेष रूप से कमजोर लोगों को विभिन्न प्रकार से लाभान्वित किया है।

8- v|xfBr Jfed lkekftd |j{kk vf/kfu;e] 2008 §

इस अधिनियम का उद्देश्य संगठित क्षेत्र के कामगारों के समान लाभ और असंगठित क्षेत्र के कामगारों को भी पहुंचना है। अधिनियम के अंतर्गत मोटे तौर पर जीवन और विकलांगता स्वास्थ्य और मातृत्व लाभ वृद्धावस्था संरक्षण और अन्य लाभों को शामिल किया गया है जो केंद्र सरकार द्वारा निर्धारित किया जा सकता है।

9- ?kj|y| dkexkj vf/kfu;e] 2008 :

अधिनियम का मुख्य उद्देश्य घरेलू कामगारों के भुगतान और कार्य की परिस्थितियों को निर्धारित एवं विनियमित करना है और पेंशन मातृत्व लाभ और भुगतान किए गए साप्ताहिक अवकाश प्राप्त करने का अधिकार प्रत्येक पंजीकृत घरेलू कामगार को प्रदान करता है।

10- [kk | |j{kk §

खाद्य सुरक्षा से अभिप्राय एक स्वस्थ, खुशहाल और उत्पादक जीवन जीने के लिए आवश्यक खाद्य सामग्री को पूरा करने के लिए एक सुरक्षित और पौष्टिक रूप में पर्याप्त मात्रा में प्रत्येक समय आसान उपलब्धता से है। यह मात्रा विविधता और गुणवत्ता में भी पर्याप्त होना चाहिए तथा लोगों की संस्कृति के अनुरूप होना चाहिए। खाद्य सुरक्षा किसी देश की सामाजिक स्थिति और आर्थिक स्थिरता के लिए जरूरी है। किसी देश की सरकार खाद्य असुरक्षा और कुपोषण से निपटने के लिए विभिन्न प्रकार की खाद्य सुरक्षा योजनाएं संचालित करती है। तथा वे कृषि उत्पादन और उत्पादकता, वितरण, खरीद और उपयोग करने के साथ-साथ स्वास्थ्य और पोषण सेवाएं स्वच्छता और अन्य प्रावधानों को अपनाना चाहते हैं। इसमें सब्सिडी वाले खाद्य बिक्री, कमजोर लोगों के लिए स्कूल और भोजन शामिल है। इन योजनाओं में वर्ष 1975 से शुरू की गई एकीकृत बाल विकास सेवा योजना जिसमें महिलाओं और बच्चों के पोषण और स्वास्थ्य सेवाओं पर जोर दिया जाता है। हाल में खाद्य सुरक्षा मिशन के अंतर्गत खाद्य सुरक्षा और कृषि क्षेत्र में उत्पादन और उत्पादकता को बढ़ाने पर बल दिया गया है। देश में खाद्य सुरक्षा के संदर्भ में सबसे व्यापक प्रणाली सार्वजनिक वितरण प्रणाली है। इस योजना के अंतर्गत अनाज के साथ-साथ चीनी और केरोसिन का तेल का वितरण उचित मूल्य की दुकानों से रियायती दर पर लोगों को उपलब्ध कराया जाता है। खाद्य सुरक्षा के लिए एक अन्य महत्वपूर्ण योजना अंत्योदय अन्न योजना

है जिसमें गरीबों में भी सबसे गरीब लोगों की आवश्यकताओं को पूरा किया जाता है।

11- ii'ku QM fu;ked ɕkf/kdj.k vf/kfu;e] 2014 §

भारत सरकार ने 1 जनवरी 2004 से सशस्त्र बलों को अलावा प्रथम चरण में केंद्र सरकार की सेवाओं के लिए नए योगदानकर्ताओं के लिए अंशदान पेंशन योजना के आधार पर वर्तमान परिभाषित लाभ योजना को परिवर्तित करके एक राष्ट्रीय पेंशन योजना शुरू करने का निर्णय लिया। वर्ष 2004 में राष्ट्रीय पेंशन योजना को सुचारु रूप से चलाने के लिए एक कानूनी निधि विनियामक और विकास प्राधिकरण बनाया गया।

विकास और विनियमन प्राधिकरण और पेंशन फंड की विभिन्न योजनाओं के ग्राहकों के हितों की रक्षा और वृधावस्था में आय की सुरक्षा को बढ़ाने के उद्देश्य से अधिनियम के तहत पेंशन फंड की स्थापना की गई।

पेंशन निधि विनियामक और विकास प्राधिकरण द्वारा प्रशासित वर्तमान विभिन्न योजनाएं—

¼i½ dæ rFkk jkT; depkfj;k dī fy, jk"Vh; ii'ku ;ktuk

वर्ष 1 जनवरी 2004 को या उसके बाद केंद्रीय और राज्य सेवाओं के कर्मचारी के लिए राष्ट्रीय पेंशन योजना प्रारंभ की गई है। वर्तमान में पश्चिम बंगाल को छोड़कर सभी राज्यों ने अपने कर्मचारियों के लिए राष्ट्रीय पेंशन योजना को अपनाया है। 1 जनवरी 2004 के बाद सेवाओं में शामिल होने वाले सभी नए कर्मचारियों को अनिवार्य आधार पर एनपीएस में शामिल किया गया है।

¼ii½ कॉर्पोरेट क्षेत्र के लिए राष्ट्रीय पेंशन योजना

कॉर्पोरेट क्षेत्र की कंपनियां अपने कर्मचारियों को एनपीएस योजना के अंतर्गत पंजीकृत कर सकते हैं और सेवानिवृत्ति के पश्चात पेंशन योजना का लाभ दे सकते हैं। कंपनियां सेवानिवृत्ति खाते में अंशदान के बारे में स्वयं निर्णय ले सकती हैं। सभी योगदान नियोक्ता या कर्मचारी के हो सकते हैं या दोनों द्वारा साझा रूप से योगदान किया जा सकता है। कोष प्रबंधक के साथ-साथ नियोक्ता के द्वारा भी निवेश पैटर्न का निर्णय लिया जा सकता है या नियोक्ता अपने कर्मचारियों को यह विकल्प दे सकता है। वर्तमान में 18 से 65 वर्ष के बीच के व्यक्ति एनपीएस योजना को अपना सकते हैं तथा 70 वर्ष तक इसमें अपना योगदान कर सकते हैं।

¼iii½ l Hkh ukxfjd ;k v lxfBr {k= dī Jfed dī fy, ,uih, l

वर्ष 2009 में सभी भारतीय नागरिकों के लिए स्वैच्छिक आधार पर एनपीएस को खोल दिया गया है जिसमें निजी क्षेत्र और असंगठित क्षेत्र के कर्मचारी शामिल हैं। एनपीएस के इस विस्तार का उद्देश्य असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों को कम लागत वाली सेवानिवृत्ति पेंशन प्रणाली उपलब्ध कराना था। यह कर्मचारी स्थानीय डाकघर, सार्वजनिक क्षेत्र के बैंकों और गैरसरकारी संगठनों में अपना एनपीएस खाता खोल सकते हैं। इसके लिए आवेदक की उम्र 18 वर्ष से 65 वर्ष के बीच होनी चाहिए।

¼iv½ vVy ii'ku ;ktuk

अटल पेंशन योजना की शुरुआत 9 मई 2015 में हुई। यह योजना ऐसे सभी बैंक खाता धारकों के लिए खुली है जिनकी उम्र 18 वर्ष से 40 वर्ष के बीच है। इस योजना के अंतर्गत ग्राहकों के लिए ₹1000 से ₹5000 तक के नियत पेंशन देने का प्रावधान है। इस योजना में ग्राहकों के कुल योगदान का 50 प्रतिशत या ₹1000 प्रति वर्ष जो भी कम हो देती है। इस योजना में शामिल होने के लिए लोगों को प्रोत्साहित करने के लिए योगदान संग्रह संस्थाओं को प्रोत्साहन सहित प्रचार और विकास गतिविधियों के लिए खर्चों की प्रतिपूर्ति भी करती है।

12- ɕ/kkue=h l j{k chek ;ktuk

इस सामाजिक सुरक्षा योजना को 9 मई 2015 को प्रारंभ किया गया था। इस योजना का मुख्य उद्देश्य समाज के गरीब लोगों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करना है। यह योजना उन भारतीय नागरिकों के

लिए है जिनकी आयु 18 से 70 वर्ष के बीच है तथा जिनका आधार के साथ जनधन या बचत बैंक खाता है। इस योजना के अंतर्गत लाभार्थी की दुर्घटना के कारण मृत्यु या पूर्ण विकलांगता की स्थिति में ₹2 लाख का मौद्रिक भुगतान तथा आंशिक विकलांगता की स्थिति में ₹1 लाख का मौद्रिक भुगतान किया जाता है। इस योजना के लाभार्थी को प्रतिवर्ष ₹20 का प्रीमियम का भुगतान करना होता है।

13- ङ/क्कु=ह थौ T;कफ्र ;क्तुक

इस योजना की शुरुआत 9 मई 2015 को हुआ था। इस योजना का उद्देश्य समाज के कमजोर लोगों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करना है। यह योजना उन भारतीय नागरिकों के लिए है जिनकी उम्र 18 वर्ष से 50 वर्ष तक है तथा आधार के साथ जनधन या बचत बैंक खाता है। इस योजना के अंतर्गत लाभार्थी की किसी भी आकस्मिक घटना के कारण मृत्यु होने पर उसे ₹2 लाख की मौद्रिक भुगतान किया जाता है। इस योजना के लाभार्थी को प्रतिवर्ष ₹436 के प्रीमियम का भुगतान करना होता है।

14- ङ/क्कु=ह जे ;क्खे कु&/कु ;क्तुक

इस योजना की शुरुआत फरवरी 2019 में हुआ। इस योजना का मुख्य उद्देश्य असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों को वृद्धावस्था के समय सामाजिक सुरक्षा प्रदान करना है। यह एक स्वैच्छिक और अंशदायी पेंशन योजना है जिसमें मासिक अंशदान लाभार्थी की आयु के आधार पर ₹55 से ₹200 तक होता है। इस योजना के अंतर्गत लाभार्थी द्वारा 50 प्रतिशत आंशिक अंशदान देय होता है तथा केंद्र सरकार द्वारा बराबर का अंशदान दिया जाता है। यह योजना असंगठित क्षेत्र के उन भारतीय नागरिकों के लिए है जिनकी उम्र 18 से 40 वर्ष है तथा मासिक आय ₹15000 से कम हो तथा किसी अन्य सरकारी वित्त पोषित योजना का लाभार्थी न हो। इस योजना के लाभार्थी को 60 वर्ष की उम्र के पश्चात ₹3000 का मासिक पेंशन प्राप्त होता है तथा लाभार्थी की मृत्यु होने के पश्चात पति या पत्नी को 50 प्रतिशत मासिक पेंशन के हकदार होते हैं।

lkekft d lgk;rk dk;Øe

1- Jfed {kfrifri vf/kfu;e 1923:

यह अधिनियम 1923 में पारित किया गया तथा 1 जुलाई 1924 में लागू किया गया था। इस अधिनियम में समय-समय पर विभिन्न प्रकार के संशोधन किए गए हैं। इस अधिनियम में सेवायोजकों पर यह जिम्मेदारी डाला गया है कि वे श्रमिक जिनकी किसी दुर्घटना में मृत्यु हो जाती है या 7 दिन से अधिक के लिए पूर्ण रूप से या अपूर्ण रूप से अयोग्य हो जाते हैं तो ऐसी स्थिति में उन्हें क्षतिपूर्ति प्रदान करने का प्रावधान है। इस अधिनियम के अंतर्गत दी जाने वाली क्षतिपूर्ति की राशि होने वाली हानि की प्रकृति और श्रमिकों की औसत मासिक मजदूरी पर निर्भर करती है। इस अधिनियम में 1926, 1929, 1933, 1959, 1962 तथा 1984 में संशोधन किया गया। यह सामाजिक सुरक्षा कानून श्रमिकों के मुआवजा तथा श्रमिक कल्याण के संदर्भ में सबसे प्राचीन कानून है। इसमें श्रमिक की मृत्यु होने की स्थिति में मासिक वेतन का 50 प्रतिशत प्रमाणिक कारक का गुणनफल या रुपए 90000, जो भी अधिक हो दिया जाता है। श्रमिकों के स्थायी विकलांगता की स्थिति में श्रमिक को मासिक वेतन का 60 प्रतिशत और कारक के गुणनफल या 90000 रुपए जो भी अधिक हो दिए जाते हैं।

2- ekrRo ykHk vf/kfu;e] 1961:

इस अधिनियम में प्रसव पूर्व और प्रसव के पश्चात मातृत्व सुरक्षा प्रदान किया जाता है। अधिनियम 1 अप्रैल 2017 को संशोधित किया गया जिसमें महिलाओं को पहले दो बच्चे के लिए मातृत्व अवकाश को 12 सप्ताह से बढ़कर 26 सप्ताह कर दिया गया तथा तीसरे बच्चे के लिए मातृत्व अवकाश 12 सप्ताह किया गया। इस अधिनियम में 3 महीने से कम उम्र के बच्चे को गोद लेने वाली माता के लिए 12 सप्ताह के मातृत्व अवकाश के साथ-साथ उन महिलाओं को भी शामिल किया गया जो सरोगेसी का विकल्प चुनती हैं। गोद लेने वाले बच्चों के संदर्भ में मातृत्व अवकाश उसे तारीख से लागू होगा जिस दिन बच्चा लेने वाली मां को सौंपा जाता है। इस नियम के अंतर्गत या प्रावधान है कि 50 से अधिक कर्मचारी वाले प्रतिष्ठानों में निकट में क्रेच की सुविधा प्रदान करनी चाहिए जिस मां बच्चे को दिन में

चार बार देख सकती है। यह अधिनियम ऐसे किसी भी प्रतिष्ठानों, दुकान, खान, बागान आदि पर लागू है जिसमें 10 या अधिक व्यक्ति कार्यरत हैं या कार्यरत थे, पूर्ववर्ती 12 महीनों के किसी भी दिन और ऐसी अन्य दुकानों और प्रतिष्ठान इनको केंद्र सरकार की पूर्व स्वीकृति के बाद राज्य सरकार द्वारा अधिसूचित किया गया है।

3- jk"Vh; lkekft d lgk;rk dk;Øe :

यह कार्यक्रम भारत के बहुत गरीब नागरिक के लिए सुरक्षात्मक सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने के उद्देश्य से लागू किया गया है। यह कार्यक्रम पूर्ण रूप से केंद्र द्वारा प्रायोजित है। यह कार्यक्रम देश में नगद हस्तांतरण का पहला व्यापक कार्यक्रम है। इसके अंतर्गत गरीब परिवारों को वृद्धावस्था, मुख्य कमाने वाले की मौत और मातृत्व के संदर्भ में सामाजिक सुरक्षा लाभ प्रदान करने का उद्देश्य है। इस कार्यक्रम को पंचायत और नगर पालिकाओं के द्वारा लागू किया जाता है जिससे इसे और प्रभावी और उत्तरदायी बनाया जा सके। इस कार्यक्रम में बुजुर्गों के लिए चार पेंशन और विकलांगता योजनाएं शामिल हैं। इनमें इंदिरा गांधी राष्ट्रीय वृद्धावस्था पेंशन योजना सम्मिलित है जिसमें 60 वर्ष या उससे अधिक उम्र के गरीबी रेखा से नीचे रहने वाले व्यक्ति 200 और उससे आगे ₹500 मासिक पेंशन दिया जाता है। इंदिरा गांधी राष्ट्रीय विधवा पेंशन योजना में 40 वर्ष 59 वर्ष की बीपीएल विधवाएं ₹200 मासिक पेंशन के अधिकारी हैं। इंदिरा गांधी राष्ट्रीय विकलांगता पेंशन योजना के तहत 18 से 59 वर्ष के बीपीएल विकलांग व्यक्तियों को ₹200 का मासिक पेंशन दिया जाता है। राष्ट्रीय पारिवारिक लाभ योजना के अंतर्गत 18 वर्ष से 64 वर्ष के उम्र के प्राथमिक रोटी कमाने वाले की मृत्यु के पश्चात बीपीएल परिवार को ₹10000 की एक मुश्त सहायता प्रदान की जाती है।

4- vk;"eku Hkkjr ;ktuk:

आयुष्मान भारत योजना भारत सरकार की स्वास्थ्य सुरक्षा से संबंधित योजना है जिसे सितंबर 2018 को लागू किया गया। इस योजना के अंतर्गत समाज के निम्न आय वर्ग वाले व्यक्तियों को चिकित्सा व्यय के वित्तीय भार को कम करने के लिए विभिन्न प्रकार के लाभ प्रदान किए जाते हैं। इसमें गरीबी रेखा से नीचे जीवन यापन करने वाले परिवारों को प्रतिवर्ष ₹5 लाख की स्वास्थ्य सुरक्षा प्रदान की जाती है। इसमें लाभार्थियों को सूचीबद्ध चिकित्सालय में गुणवत्तापूर्ण स्वास्थ्य सेवाओं का लाभ प्राप्त होता है। इस योजना के लागू होने से स्वास्थ्य क्षेत्र में रोजगार का सृजन हुआ है जिससे आर्थिक विकास और स्थिरता को बढ़ावा मिला है। लोगों के अस्पताल में भर्ती होने से पहले और बाद के खर्चों से सुरक्षा प्रदान करके यह योजना लोगों के लिए समग्र स्वास्थ्य सेवा सुरक्षा सुनिश्चित करती है जिसमें चिकित्सा देखभाल के विभिन्न कारकों पर बल दिया जाता है।

lkekft d ljj{kk lfgrk 2020

भारत में सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 सामाजिक सुरक्षा से संबंधित विभिन्न कानून को संशोधित और एकीकृत करने की एक संहिता है जिसका उद्देश्य देश में संगठित या असंगठित या अन्य किसी भी क्षेत्र में कार्यरत कर्मचारियों और श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करना है। यह संहिता सामाजिक सुरक्षा से संबंधित नौ अधिनियमों को एकीकृत करता है जो निम्न हैं, कर्मचारी प्रतिपूर्ति अधिनियम, 1923, कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948, कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम 1952, रोजगार कार्यालय अधिनियम 1959, मातृत्व लाभ अधिनियम 1961, अनुग्रह राशि भुगतान नियम 1972, श्रमिक कल्याण निधि अधिनियम 1981, भवन एवं अन्य विनिर्माण श्रमिक कल्याण उपकर अधिनियम 1996, असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम 2008। इसमें श्रमिकों की परिभाषा को व्यापक बनाते हुए अंतर राज्यीय प्रवासी श्रमिक, निर्माण श्रमिक, फिल्म उद्योग श्रमिक और प्लेटफॉर्म श्रमिक को भी सम्मिलित किया गया है। इसके अंतर्गत श्रमिकों की तीन श्रेणियां, असंगठित श्रमिक, गिग श्रमिक और प्लेटफॉर्म श्रमिक के पंजीकरण का प्रावधान है। यह संहिता 29 सितंबर 2020 को आधिकारिक राजपत्र में प्रकाशित की गई थी।

10-6 Hkkjr e lkekft d ljj{kk dk;Øe dh fo'k"krk, l

भारत में सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के अध्ययन के आधार पर भारतीय सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमों की

निम्नलिखित विशेषताएं देखी जा सकती हैं

1. भारत में स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद सामाजिक सुरक्षा सुविधाओं में महत्वपूर्ण प्रगति हुई है।
2. भारत की में संचालित विभिन्न सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमों में कर्मचारी राज्य बीमा और कर्मचारी भविष्य निधि योजनाएं प्रमुख सामाजिक सुरक्षा योजनाएं हैं।
3. भारत सरकार द्वारा विभिन्न सामाजिक सुरक्षा योजनाओं हेतु विभिन्न प्रकार के अंशदान दिया जाता है तथा सरकार अपने कर्मचारियों के भविष्य निधि, पेंशन योजनाएं एवं चिकित्सकीय देखभाल पर विभिन्न प्रकार की आवश्यक व्यय करती है।
4. भारत में संगठित क्षेत्र में कार्यरत औद्योगिक श्रमिकों को ही विभिन्न प्रकार की सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के अंतर्गत अधिकांशतः सम्मिलित किया जा सका है।
5. भारत में संगठित क्षेत्रों में कार्यरत श्रमिक अभी भी अनेक सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के लाभों से वंचित है।
6. भारत में असंगठित क्षेत्रों के श्रमिकों का दायरा काफी व्यापक है। यह क्षेत्र अभी भी सामाजिक सुरक्षा के लाभों से वंचित है।
7. देश में कई सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के पंजीकरण और लाभों के वितरण के लिए डिजिटल प्लेटफार्म का उपयोग किया जाता है लेकिन जनसंख्या का एक बड़ा भाग विशेष रूप से ग्रामीण क्षेत्रों में इन्टरनेट और तकनीकी तक पहुँच नहीं होती है जिससे लोगों कि भागीदारी प्रभावित होती है ८

10-7 Hkkjr e lkekftd ljj{kk ;ktukvki dh fØ;kUo;u l lcf/kkr pukfr;k

भारत में व्यक्तियों की सामाजिक सुरक्षा के संदर्भ में काफी प्रगति हुई है, लेकिन अभी भी वर्तमान योजनाओं तथा अधिनियमों की क्रियान्वयन में विभिन्न प्रकार की चुनौतियों का सामना करना पड़ता है जो निम्नलिखित हैं—

1. भारत हमेशा से ही एक कृषि प्रधान देश रहा है जिसमें जनसंख्या का लगभग 70 फीसदी लोग अभी भी प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से इस क्षेत्र से जुड़े हुए हैं, किंतु अभी भी सामाजिक सुरक्षा की विभिन्न योजनाओं में खेतिहर श्रमिक को सम्मिलित नहीं किया गया है। इस क्षेत्र में कार्यरत श्रमिक असंगठित क्षेत्र में आते हैं।
2. देश में सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमों की कोई एकीकृत प्रणाली नहीं है जिसके कारण सामाजिक सुरक्षा के विभिन्न अधिनियमों के अंतर्गत अलग-अलग व्यवस्थाएं देखने को मिलती हैं। इससे सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के प्रशासन और क्रियान्वयन में समस्या उत्पन्न होती है।
3. देश में क्रियान्वित सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के अंतर्गत व्यक्तियों को मिलने वाले लाभ बहुत सीमित प्रकार के होते हैं, जैसे की कर्मचारी राज्य बीमा योजना के अंतर्गत सूचीबद्ध चिकित्सालय और औषधालय आवश्यकता से बहुत कम उपलब्ध हैं और इनमें सुविधाओं की भी कमी होती है।
4. भारत में सामाजिक सुरक्षा प्रणाली में बेरोजगारी बीमा का अभाव मिलता है जिससे बेरोजगारी सुरक्षा में समस्या उत्पन्न होती है। अनेक विकसित देशों में उन सभी को जो व्यक्ति काम करने के लिए इच्छुक होते हुए भी जिनको काम नहीं मिल पाता है उन्हें सरकार की ओर से बेरोजगारी अनुदान मिलता है।
5. भारत में सामाजिक सुरक्षा का लाभ कुछ स्थानों के विशेष प्रकार के श्रमिकों को ही मिलते हैं।
6. देश में व्यक्तियों को मिलने वाला बीमारी लाभ बहुत ही अल्पकाल के लिए होते हैं।
7. देश में सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का बहुत सा कार्य विभिन्न प्रशासनिक स्तरों पर होने वाली देरी के कारण उनका लाभ उचित मात्रा में नहीं मिल पाता है।
8. देश में सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के अंतर्गत होने वाले विवादों का निपटारा बहुत देरी में और अधिक

लागत पर होता है।

9. भारत में सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के क्रियान्वयन में भ्रष्टाचार एक बहुत बड़ी समस्या है जिसमें धन का दुरुपयोग और धोखाधड़ी शामिल है।
10. भारत में कई श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के बारे में व्यापक जानकारी न होने के कारण वे योजनाओं का लाभ नहीं उठा पाते हैं।

10-8 Hkkjr e lkekftd ljj{kk ;ktukvk dk vf/kd çHkkoh cuku d fy, vko';d l|>ko

भारत की सामाजिक-आर्थिक स्थिति को देखते हुए एक व्यापक राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा योजना बनाने की आवश्यकता है। सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का निर्माण करते समय निम्न बातों को ध्यान में रखा जाना चाहिए—

1. भारत वर्तमान सामाजिक सुरक्षा योजनाओं एवं उपायों को सुदृढ़ करके अपने संपूर्ण श्रम कार्यबल को सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा प्रदान करे।
2. बेरोजगार और कम आय के कारण योगदान करने में असमर्थ व्यक्तियों को सब्सिडी या सामाजिक सहायता प्रदान करने से सभी को बुनियादी सामाजिक सहायता तक पहुंचे होने में मदद मिल सकेगी।
3. डिजिटल प्लेटफॉर्म और डाटा प्रणाली में निवेश सामाजिक सुरक्षा सेवाओं के पंजीकरण, सत्यापन, वितरण, निगरानी और मूल्यांकन को मजबूत बनाता है जिससे दक्षता और पारदर्शिता में सुधार होगा।
4. देश में एक राष्ट्रव्यापी श्रम बल कार्ड प्रस्तुत करने से पंजीकरण प्रक्रिया सरल हो सकती है और निर्माण तथा गिग श्रमिकों के अतिरिक्त अन्य श्रमिकों को भी सामाजिक सुरक्षा का लाभ का विस्तार हो सकता है।
5. देश में घरेलू श्रमिक और प्रवासी श्रमिक जैसे आर्थिक रूप से कमजोर समूह पर विशेष ध्यान दिया जाना चाहिए।
6. देश में सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम की प्रशासनिक ढांचे को और आसान बनाने की जरूरत है।
7. सामाजिक सुरक्षा के बारे में श्रमिकों को जागरूक करने के लिए और अधिक उल्लेखनीय प्रयास करने की आवश्यकता है जिससे अधिक से अधिक श्रमिक सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का लाभ प्राप्त कर सकें।
8. देश में सामाजिक सुरक्षा के प्रशासन को विभिन्न स्तरों पर विकेंद्रित किया जाना चाहिए जैसे केंद्रीय स्तर, राज्य स्तर और समाज स्तर।
9. सभी सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमों, सामाजिक सेवाओं और सामाजिक सहायता योजनाओं से संबंधित कानूनों में समन्वय होना चाहिए तथा एक ही संस्था में एकीकृत होना चाहिए।
10. देश में न्यूनतम मजदूरी नीति को शीघ्र अपनाना और न्यूनतम मजदूरी की दर को निर्धारित करते समय इस बात का ध्यान रखा जाए कि कम से कम प्रत्येक श्रमिक की आवश्यकताओं की पूर्ति अवश्य हो जाए।
11. देश में गरीबी का उन्मूलन करने के लिए यह जरूरी है कि खेती हर श्रमिकों को भी सामाजिक योजनाओं के दायरे में लाया जाए।

10-9 Hkkjr e lkekftd ljj{kk dh orieku fLFkfr

वर्तमान में भारत का कुल कार्यबल का लगभग 91 प्रतिशत कार्यबल अनौपचारिक क्षेत्र में कार्यरत है।

इन श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा के दायरे में लाने की बहुत आवश्यकता है। भारत में आने वाले समय में वृद्ध लोगों की आबादी बढ़ने की संभावना है जिन्हें सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता होती है। भारत के 6.3 करोड़ सूक्ष्म, लघु तथा मध्यम उद्यमों में से केवल 10 लाख ही मासिक सामाजिक सुरक्षा में योगदान करते हैं और लगभग 55 करोड़ श्रमबल में से लगभग 7.5 प्रतिशत ही इसका लाभ उठा पाते हैं। आवधिक श्रमबल सर्वेक्षण वार्षिक रिपोर्ट 2021–22 के अनुसार भारत में लगभग 53 प्रतिशत वेतनभोगी श्रमबल के पास किसी भी प्रकार की कोई सामाजिक सुरक्षा नहीं है। ऐसे श्रमिक भविष्य निधि, पेंशन, स्वास्थ्य देखभाल और विकलांगता बीमा जैसे सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का लाभ नहीं उठा पाते। भारत में समाज के सबसे गरीब तबके के पास सामाजिक सुरक्षा योजनाओं तक बहुत ही कम पहुंच है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की विश्व सामाजिक सुरक्षा रिपोर्ट 2024–26 के अनुसार भारत में सामाजिक सुरक्षा का दायरा वर्ष 2021 के 24.4 प्रतिशत से दो गुना होकर 48.8 प्रतिशत हो गया है। भारत के श्रम और रोजगार मंत्रालय के अनुसार वर्तमान में देश के लगभग 92 करोड़ लोग जो कुल जनसंख्या का 65 प्रतिशत है, इनके पास कम से कम एक सामाजिक सुरक्षा योजना का सदस्यता है, चाहे वह नगद हो या वस्तु के रूप में हो। वर्तमान में भारत में विभिन्न प्रकार के सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के द्वारा समाज को विभिन्न प्रकार की आकस्मिकताओं से सुरक्षा का प्रयास जारी है।

10-10 Hkkjr e lkekftd ljj{k dk vkfFkd fodkl ij çHkko

किसी भी समाज की आर्थिक समृद्धि और विकास में सामाजिक सुरक्षा की महत्वपूर्ण भूमिका होती है। देश की समृद्धि और विकास के लिए समाज में शांतिपूर्ण, सह-अस्तित्व और स्थिरता एक आवश्यक शर्त के रूप में होती है जिसे प्राप्त करने में सामाजिक सुरक्षा उपायों की महती भूमिका होती है। भारत जैसे देश के लिए जहां विभिन्न प्रकार की विविधता पाई जाती है वहां इसकी भूमिका और बढ़ जाती है। भारत के आर्थिक विकास में कृषि क्षेत्र और असंगठित क्षेत्र का महत्वपूर्ण योगदान है लेकिन सामाजिक सुरक्षा के मामले में इन क्षेत्रों तक पहुंच का अभाव है। कोई भी व्यक्ति जो आर्थिक रूप से कमजोर है वह अपने लिए या राष्ट्र के लिए कभी संपत्ति नहीं बन सकता। सामाजिक सुरक्षा के द्वारा व्यक्ति की बुनियादी सुविधाओं तक पहुंचे उसके लिए देश की अर्थव्यवस्था में योगदान करने का वादा करती है। वर्तमान में गरीबी, बेरोजगारी, मंदी, फसल की विफलता, खराब चिकित्सा सुविधाएं और सेवानिवृत्ति के बाद की असुरक्षा जैसे कारक सबसे प्रमुख चुनौतियों में से हैं जिनका समाधान सामाजिक सुरक्षा के माध्यम से किया जा सकता है।

भारतीय संविधान के निर्माताओं ने देश के आर्थिक विकास और सामाजिक सुरक्षा को एक-दूसरे के लिए पूरक के रूप में माना और राज्य के नीति निर्देशक तत्वों के रूप में संवैधानिक प्रावधान किये और प्रस्तावना में स्वयं सामाजिक और आर्थिक न्याय की बात की। भारत में विभिन्न सामाजिक सुरक्षा योजनाओं जैसे आयुष्मान भारत योजना, प्रधानमंत्री जीवन ज्योति बीमा योजना, अटल पेंशन योजना, प्रधानमंत्री श्रम योगी मान-धन योजना आदि के द्वारा समाज के आर्थिक रूप से कमजोर लोगों को आर्थिक सहायता प्राप्त हुआ है जिससे उनके जीवन स्तर में सुधार आया है। भारत वर्तमान में सामाजिक सुरक्षा पर अपनी कुल सकल घरेलू उत्पाद का लगभग 2.7 प्रतिशत व्यय करता है।

10-11 lkjk'k

विश्व बैंक के अनुसार सुव्यवस्थित तरीके से बनाए गए सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमों में निवेश पर उच्च प्रतिफल प्राप्त होता है उनके अनुसार गरीब परिवारों को दिए गए प्रति डॉलर के लिए स्थानीय अर्थव्यवस्था में अनुमानित 2.49 डॉलर का गुणक प्रभाव उत्पन्न होता है। सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम वैश्विक रूप से यह स्थापित किया है कि मानव अधिकारों और मौलिक आवश्यकताओं को एक साथ संबोधित करने और समाज के सभी स्तरों पर सार्थक रूप से भाग लेने की क्षमता को प्रबल करने की सबसे प्रभावी और सरल रणनीतियों में से एक है। अंतरराष्ट्रीय स्तर पर वर्ष 2030 तक सतत विकास लक्ष्य के एक हिस्से के रूप में सामाजिक सुरक्षा को स्पष्ट रूप में स्वीकार किया गया है और इसका पहला लक्ष्य "सभी जगह से सभी प्रकार की गरीबी का अंत करना है। जो सभी के लिए विशेष रूप से कमजोर वर्गों के लिए उचित सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम और उपायों के क्रियान्वयन की ओर संकेत करता है। भारत जैसे विकासशील देश जो दुनिया में सर्वाधिक जनसंख्या वाला देश है जहां गरीबी, बेरोजगारी, बीमारी, आर्थिक सामाजिक असमानता जैसी समस्याओं के कारण लोगों के जीवन की गुणवत्ता प्रभावित होती है। भारत की सामाजिक-आर्थिक स्थिति को देखते हुए एक व्यापक राष्ट्रीय

सामाजिक सुरक्षा योजना बनाने की आवश्यकता है। भारत में सामाजिक सुरक्षा का एक व्यापक जाल बना हुआ है जिससे कि व्यक्तियों को आकस्मिकताओं के कारण उत्पन्न आर्थिक संकट के समय विभिन्न प्रकार की सहायता प्रदान की जा सके। लेकिन अभी भी वर्तमान योजनाओं तथा अधिनियमों की क्रियान्वयन में विभिन्न प्रकार की चुनौतियों का सामना करना पड़ता है जैसे भ्रष्टाचार, जागरूकता का अभाव, असंगठित क्षेत्र, तकनीकी ज्ञान की कमी आदि।

10-12 ck/k ç'u

1. भारत में सामाजिक सुरक्षा के विकास को समझाइए।
2. भारत में सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता पर प्रकाश डालिए।
3. भारत में सामाजिक सुरक्षा के उद्देश्य को बताइए।
4. भारत में संचालित विभिन्न सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की चर्चा कीजिए।
5. भारत में सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की प्रमुख विशेषताओं के बारे में बताइए।
6. भारत में सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के क्रियान्वयन में आने वाली प्रमुख चुनौतियों को स्पष्ट कीजिए।
7. भारत में सामाजिक सुरक्षा का आर्थिक विकास पर प्रभाव को समझाइए।
8. भारत में सामाजिक सुरक्षा की वर्तमान प्रणाली कि आलोचनात्मक समीक्षा कीजिए।
9. भारत में सामाजिक सुरक्षा योजनाओं को अधिक प्रभावी बनाने के लिए आवश्यक सुझाव दीजिए।

10-13 dN mi ;kxh iLrd

1. वी.सी. सिन्हा और पुष्पा सिन्हा, श्रम अर्थशास्त्र, मयूर पेपर बैक्स।
2. एस.के.मिश्र और वी.के.पूरी, भारतीय अर्थव्यवस्था, हिमालया पब्लिशिंग हाउस, मुंबई।
3. रुद्र दत्त एवं सुन्दरम, भारतीय अर्थव्यवस्था, एस.चन्द एंड कंपनी, नई दिल्ली।
4. डॉ एफ. सी. शर्मा और डॉ सतीश कुमार साहा, औद्योगिक सम्बन्ध एवं श्रम अधिनियम, एसबीपीडी पब्लिकेशन।
5. ए. एन. अग्रवाल, भारतीय अर्थव्यवस्था में विकास और योजनाओं कि चुनौतियाँ।
6. एस महेंद्र देव (1995), गवर्नमेंट इंटरवेंशन एंड सोशल सिक्यूरिटी फॉर रूरल लेबर, इंडियन जर्नल ऑफ लेबर इकोनॉमिक्स, खंड. 38, अंक.3।
7. डॉ संजय तिवारी और डॉ काशीराम सिंह पटेल, भारत में सामाजिक सुरक्षा, ओमेगा प्रकाशन।
8. www-mospi-gov-in
9. आई एल ओ, वर्ल्ड सोशल प्रोटेक्शन रिपोर्ट 2024–26, जिनेवा, आई एल ओ।

bdkb dh : ij[kk

11.0. उद्देश्य

11.1 प्रस्तावना

11.2 आर्थिक विकास में श्रम का महत्व

11.3 भारतीय अर्थव्यवस्था में कृषि का योगदान

11.4 भारत में कृषि श्रमिकों से अभिप्राय

11.5 भारतीय कृषि श्रमिकों की विशेषताएं

11.6 भारत में कृषि श्रमिकों का वर्गीकरण

11.7 भारत में कृषि श्रमिकों की स्थिति

11.8 भारत में कृषि श्रमिकों की संख्या में वृद्धि के कारण

11.9 भारत में कृषि श्रमिकों की समस्याएं

11.10 भारतीय कृषि श्रमिकों की स्थिति को सुधारने के लिए किये गये उपाय

11.11 भारत में कृषि श्रमिकों की स्थिति को सुधारने के लिए आवश्यक सुझाव

11.12 सारांश

11.13 बोध प्रश्न

11.14 कुछ उपयोगी पुस्तकें

11-0 mÍ' ;

1. प्रस्तुत इकाई में हम आर्थिक विकास में श्रम के महत्व को जानेंगे।
2. प्रस्तुत इकाई में हम भारतीय अर्थव्यवस्था में कृषि के योगदान को जानेंगे।
3. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में कृषि श्रमिकों से अभिप्राय के बारे में जानेंगे।
4. प्रस्तुत इकाई में हम भारतीय कृषि श्रमिकों की विशेषताओं के बारे में जानेंगे।
5. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में कृषि श्रमिकों का वर्गीकरण के बारे में जानेंगे।
6. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में कृषि श्रमिकों की स्थिति के बारे में जानेंगे।
7. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में कृषि श्रमिकों की संख्या में वृद्धि के कारणों के बारे में जानेंगे।
8. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में कृषि श्रमिकों की समस्याओं के बारे में जानेंगे।
9. प्रस्तुत इकाई में हम भारतीय कृषि श्रमिकों की स्थिति को सुधारने के लिए सरकार द्वारा उठाए गए कदम के बारे में जानेंगे।
10. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में कृषि श्रमिकों की स्थिति को सुधारने के लिए आवश्यक सुझाव के बारे में जानेंगे।

11-1 çLrkouk

भारत की अर्थव्यवस्था में कृषि क्षेत्र का महत्वपूर्ण स्थान है, जिसके कारण कृषि क्षेत्र को भारतीय

अर्थव्यवस्था का रीढ़ कहा जाता है। भारतीय कृषि को प्रति एकड़ कम उत्पादकता, कृषि और गैर कृषि क्षेत्र के बीच असंतुलन, सूक्ष्म और सीमांत जोतों की प्रचुरता तथा कृषि श्रमिकों की दयनीय स्थिति जैसी समस्याओं से दो-चार होना पड़ रहा है। देश में कुल कृषि उत्पादन का एक बड़ा भाग छोटे और सीमांत किसानों द्वारा उत्पादित किया जाता है जिनके पास उत्पादन के लिए आवश्यक संसाधनों और आगतों की कमी होती है। यह स्थिति न केवल किसानों के व्यक्तिगत और समावेशी विकास को रोकती है बल्कि कृषि क्षेत्र में कार्यरत श्रमिकों की आर्थिक स्थिति को भी प्रभावित करती है। यह भी सर्वविदित है कि कृषि क्षेत्र भारतीय अर्थव्यवस्था का एक महत्वपूर्ण क्षेत्र होने के नाते, विभिन्न कृषि गतिविधियों में लगे हुए करोड़ों श्रमिकों के योगदान पर निर्भर करती है। कृषि और कृषि श्रमिकों के विकास के लिए या आवश्यक है कि उन्हें जल, ज्ञान, लोन, बीमा, आगतों और बाजार तक आसान और समान पहुंच मिले, साथ ही कृषि अनुसंधानों, बैंकों, किसानों, और कृषि श्रमिकों के बीच एक संबद्धता स्थापित हो। कृषि न केवल विभिन्न गतिविधियों से प्रभावित होती है बल्कि उन्हें प्रभावित भी करती है। अतः किसानों का विकास समावेशी विकास तथा कृषि श्रमिकों की उन्नति कृषि के रूपांतरण और पुनरोद्धार पर निर्भर करती है। भारत में कृषि न केवल अर्थव्यवस्था का एक प्रमुख क्षेत्र है बल्कि यह अधिकांश संख्या में लोगों को लाभप्रद रोजगार और आय प्रदान करने वाला महत्वपूर्ण स्रोत भी है। कृषि क्षेत्र में कृषि श्रमिक विभिन्न कृषि गतिविधियों जैसे फसलों की रोपाई, निराई, गुड़ाई, कटाई आदि में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं, जिससे देश में खाद्य सुरक्षा सुनिश्चित होती है। राष्ट्रीय प्रतिदर्श सर्वेक्षण कार्यालय के रिपोर्ट के अनुसार वर्ष 2001 में कृषि श्रमिकों की संख्या 234.1 मिलियन थी जो वर्ष 2011 में बढ़कर 263.1 मिलियन हो गई जो यह दिखता है कि देश में कृषि श्रमिकों की संख्या लगातार बढ़ रही है।

11-2 वर्तमान में दुनिया के सभी देश विकसित और अल्पविकसित देशों की श्रेणी में बटे हुए हैं, जहां विकसित देश अपने विकास की अवस्था को बनाए रखने का प्रयास करते हैं वहीं अल्पविकसित देश विकास की उच्च अवस्था को प्राप्त करने का प्रयास करते हैं। किसी देश की अर्थव्यवस्था का विकास एक अत्यंत जटिल प्रक्रिया होती है जिसमें विभिन्न प्रकार के भौतिक और मानवीय कारकों के अंतर्संबंधों एवं व्यवहारों का प्रतिफल होता है। किसी देश की आर्थिक विकास के लिए मानव, माल व मशीन रूपी तीन महत्वपूर्ण साधनों की आवश्यकता होती है। देश का आर्थिक विकास पूंजी, भूमि आदि साधनों के अतिरिक्त श्रम रूपी आवश्यक साधन के ऊपर निर्भर करता है। वास्तव में अल्प विकसित देशों में श्रम शक्ति का कुशल और समुचित अनुप्रयोग ही उनकी आर्थिक विकास को बहुत हद तक प्रभावित करता है। यदि किसी देश में पर्याप्त मात्रा में श्रम शक्ति है तथा उसके श्रमशक्ति के पास आवश्यक कौशल, शिक्षा, प्रशिक्षण और तकनीकी ज्ञान है तथा उसकी कार्य क्षमता उच्च स्तर की है और उनमें प्रगति की अभिलाषा और प्रेरणाएं हैं तो वह देश बहुत तेजी से आर्थिक विकास कर सकता है। रिचार्ड टी-गिल के अनुसार "आर्थिक विकास एक यांत्रिक प्रक्रिया नहीं है बल्कि यह एक मानवीय उपक्रम है और समस्त मानवी उपक्रमों के समान इसकी सफलता अंतिम रूप से क्रियान्वित करने वाले मानव की कुशलता, गुण और प्रवृत्तियों पर निर्भर करेगी।" अल्प विकसित देशों में आर्थिक विकास की योजनाओं के अंतर्गत श्रमशक्ति का निर्णायक महत्व है क्योंकि इन देशों में पूंजी के अभाव की समस्या होती है। इन देशों में अतिरिक्त श्रमशक्ति का उपयोग पूंजी निर्माण में किया जा सकता है। ऐसे देशों में औद्योगिकरण महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है जो कृषि और ग्रामीण क्षेत्र से अतिरिक्त श्रमिकों को उद्योगों की ओर स्थानांतरित करता है लेकिन इसका लाभ तभी प्राप्त होता है जब इस अतिरिक्त श्रमशक्ति को औद्योगिक व्यवसायों के लिए प्रशिक्षित किया जाए।

11-3 प्राचीन समय से ही कृषि भारतीय अर्थव्यवस्था की आधारशिला रही है। कृषि और उससे संबंधित गतिविधियां भारत के अधिकांश जनसंख्या विशेष रूप से ग्रामीण क्षेत्र के लोगों के लिए आजीविका का मुख्य साधन रहा है। वर्तमान में देश की लगभग आधी आबादी कृषि पर ही आश्रित है। भारत में अपनाए जाने वाले योजनाबद्ध विकास प्रक्रिया ने कृषि क्षेत्र का राष्ट्रीय आय में हिस्सेदारी को कम किया है। लेकिन आज भी भारतीय अर्थव्यवस्था में कृषि क्षेत्र का महत्व विभिन्न दृष्टिकोण से बना हुआ है

1. भारत की राष्ट्रीय आय में कृषि क्षेत्र का हमेशा से एक बहुत बड़ा भाग रहा है। केंद्रीय सांख्यिकी संगठन के अनुसार वर्ष 1950-51 में कृषि और उसकी सहायक गतिविधियों का राष्ट्रीय आय में

योगदान 59.2 प्रतिशत था जो वर्ष 2022-23 में कम होकर लगभग 18.2 प्रतिशत हो गया है। इसके बावजूद भी अन्य विकसित देशों के मुकाबले आज भी कृषि क्षेत्र सकल घरेलू उत्पाद में अधिक योगदान दे रहा है।

2. भारत की कार्यशील जनसंख्या का एक बहुत बड़ा भाग आज भी कृषि और उससे संबंधित गतिविधियों में लगा हुआ है। वर्ष 1950-51 में भारत की कुल कार्यशील जनसंख्या का लगभग 70 प्रतिशत भाग कृषि और उससे संबद्ध गतिविधियों में कार्यरत था। वही 2011 के जनगणना के अनुसार लगभग 48.9 प्रतिशत लोग कृषि क्षेत्र में कार्यरत हैं। भारत में कृषि क्षेत्र प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष दोनों प्रकार का रोजगार उपलब्ध कराता है। भारत में स्वतंत्रता प्राप्ति के पश्चात कृषि का हिस्सा रोजगार में काफी अधिक बना हुआ है किंतु राष्ट्रीय आय में इसका हिस्सा घट रहा है जिसे कृषि की नवीन तकनीकी को अपनाकर बढ़ाया जा सकता है।
3. भारत की कृषि का विदेशी व्यापार में काफी महत्व है क्योंकि भारत कई प्रकार के कृषि वस्तुओं का आयात एवं निर्यात करता है। भारत चाय, गर्म मसाले, काफी, चावल, कपास, तंबाकू, काजू, फल, सब्जियां, सामुद्रिक पदार्थ, चीनी, मांस आदि कृषि वस्तुओं का विभिन्न देशों को निर्यात करता है। वर्तमान में कुल निर्यात में कृषि तथा उससे संबद्ध गतिविधियों का योगदान लगभग 12 से 13 प्रतिशत है।
4. भारत के औद्योगिक विकास में कृषि क्षेत्र दो तरीके से योगदान करता है, प्रथम कृषि क्षेत्र विभिन्न प्रमुख उद्योगों के लिए कच्चा माल की आपूर्ति करता है जैसे सूती वस्त्र उद्योग, पटसन उद्योग, चीनी उद्योग, वनस्पति तेल उद्योग आदि। कुछ कृषि उत्पादों का प्रयोग दवाइयों के निर्माण में भी किया जाता है। द्वितीय, भारत में उद्योगों द्वारा बनाए गए माल के लिए कृषि बाजार उपलब्ध करवाता है जैसे- ट्रैक्टर ट्राली उद्योग, कृषि उपकरण उद्योग, रासायनिक उर्वरक उद्योग, कीटनाशक दवाई उद्योग, बीज उद्योग, पौधशाला आदि सभी अपने वस्तुओं को बेचने के लिए कृषि क्षेत्र पर ही निर्भर है।
5. भारत दुनिया का सबसे बड़ा जनसंख्या वाला देश है जिसके लिए खाद्यान्न की आपूर्ति तथा पशुओं के लिए खाद्यान्न और चारे की व्यवस्था कृषि और सहायक क्रियाओं के द्वारा ही किया जाता है।
6. देश की बढ़ती है जनसंख्या के कारण रोजगार और आय की समस्या उत्पन्न हो रही है। इस समस्या का समाधान कृषि और उसकी सहायक गतिविधियों में सुधार के द्वारा रोजगार और आय सृजन करके आसानी से किया जा सकता है और देश में गरीबी को कम किया जा सकता है।
7. कृषि क्षेत्र के द्वारा सरकार को अल्पमात्रा में कर द्वारा राजस्व की प्राप्ति होती है। कृषि भारतीय अर्थव्यवस्था की रीढ़ होने के कारण अन्य सभी क्षेत्र इससे प्रभावित होते हैं। कृषि क्षेत्र के विकास से ग्रामीण विकास, परिवहन, संचार, बैंकिंग तथा औद्योगिक विकास को बढ़ावा मिलता है। विश्व में सबसे ज्यादा पशु भारत में ही हैं। वर्तमान में कृषि संबंधी बहुत से कार्य पशुओं के द्वारा होते हैं और अधिकांश पशुपालन कृषकों के द्वारा ही किया जाता है इसलिए पशुधन विकास भी कृषि क्षेत्र में होता है।

11-4 कृषि श्रमिकों के जीवन और कल्याण

भारत में कृषि श्रमिकों को अलग-अलग समितियों एवं आयोगों ने अलग-अलग तरीके से परिभाषित किया है, जो निम्नलिखित हैं

11-4-1- कृषि श्रमिकों के जीवन और कल्याण

इस समिति के अनुसार, "कृषि श्रमिकों से अभिप्राय ऐसे लोगों से है जो कृषि कार्य में भाड़े के मजदूर के रूप में कार्य करते हैं तथा वर्ष में कुल जितने दिन कार्य किया है उससे आधे से अधिक उन्होंने कृषि में ही कार्य किया है। कृषि श्रमिक परिवार से अभिप्राय ऐसे परिवारों से है जिसकी आधे से अधिक कुल आय कृषि मजदूरी से प्राप्त होती है।"

11-4-2 f}rh; कृ"क Je tkp lfefr

इस समिति के अनुसार कृषि श्रमिकों से आशय ऐसे व्यक्तियों से है जो न केवल फसलों के उत्पादन के कार्य में लगे हैं बल्कि अन्य कृषि संबंधी कार्यों जैसे बागवानी, पशुपालन, दुग्ध व्यवसाय, मुर्गी पालन आदि में किराए के मजदूर के रूप में कार्य करते हैं। इस समिति के अनुसार कृषि श्रमिक परिवार से तात्पर्य उस परिवार से है जिसकी अधिकांश आय कृषि मजदूरी से प्राप्त होती है।

11-4-3 jk"Vh; Je vk;kx

इस आयोग के अनुसार कृषि श्रमिक वह है जो मुख्य रूप से अकुशल और अव्यवस्थित है और जिनके पास आजीविका के लिए श्रम के अतिरिक्त कोई अन्य साधन नहीं है। इस तरह ऐसे श्रमिकों की आय का अधिक से अधिक भाग खेती से प्राप्त मजदूरी पर ही निर्भर करता है।

11-4-3 tux.kuk fjikV] 1961

1961 की जनगणना के अनुसार ऐसे व्यक्ति को कृषि श्रमिक कहा गया जो दूसरे के भूमि पर मजदूरी करते हैं और जिन्हें नगद या वस्तु अथवा उत्पादन के एक निश्चित भाग के रूप में मजदूरी प्राप्त होती है।

11-4-5 tux.kuk fjikV. 1971

इस जनगणना में कृषि क्षेत्र में कार्य करने वाले मजदूर और गैरमजदूर में भेद किया गया है। जो व्यक्ति सहायक क्रिया के रूप में दूसरे के भूमि पर कार्य करते थे उनको खेतिहर मजदूर की श्रेणी में शामिल नहीं किया गया।

11-4-6 xkeh.k Je tkp lfefr 1964&65 rFkk 1974&75

इन दोनों जांच समितियों ने कृषि क्षेत्र में मजदूरी से प्राप्त आय को ही खेतीहर मजदूर को पहचान का आधार माना है।

11-4-7 xkeh.k Jfed lo{k.k 1983 ,o 1987&88

यह सर्वेक्षण ग्रामीण भारत में श्रम बल की भागीदारी और बेरोजगारी की स्थिति पर महत्वपूर्ण जानकारी प्रदान करते हैं। इस सर्वेक्षण में कृषि श्रमिकों के अंतर्गत सभी घरेलू श्रमिकों को भी शामिल कर लिया गया।

इस प्रकार यह कहा जा सकता है कि कृषि श्रमिक ऐसे व्यक्तियों को कहा जा सकता है जो कृषि तथा उससे संबद्ध क्षेत्रों में मजदूरी पर कार्य करते हैं या वर्ष में अधिकांश दिनों में मजदूरी करते हैं या जिनकी कुल आय का अधिक भाग खेती से प्राप्त मजदूरी पर निर्भर होता है।

11-5 Hkkjrh; कृ"क Jfedk dh fo'k"krk,।

11-5-1 v lxfBr

भारत में कृषि श्रमिक पूर्ण रूप से असंगठित क्षेत्र के अंतर्गत आते हैं। इनका कोई मजदूर संघ नहीं होता है जिसके कारण उनकी सौदेबाजी की क्षमता कम होती है। कृषि श्रमिक औद्योगिक श्रमिकों की तरह संगठित नहीं होते हैं जिसका कारण कृषि की कार्य प्रकृति है।

11-5-2 etnjh dk fuEu Lrj

भारत में कृषि श्रमिकों की मजदूरी बहुत कम होती है जिसके कारण उनकी आर्थिक स्थिति दयनीय होती है। भारत के पिछड़े राज्यों में मजदूरी की दर और भी कम है। क्योंकि कृषि श्रमिक अधिकांश अकुशल प्रकृति के होते हैं तथा इनकी आपूर्ति पूर्णतया लोचदार होती है जिसके कारण उत्पादक इस स्थिति का फायदा उठाकर श्रमिकों को कम मजदूरी देने में सफल होते हैं।

11-5-3 fuEu lkekft d Lrj

भारत में कृषि श्रमिक ज्यादातर समाज के निम्न जातियों से जुड़े होते हैं जिनमें अनुसूचित जाति,

जनजाति एवं पिछड़ा वर्ग शामिल हैं। इसलिए उनका सामाजिक स्तर निम्न होता है।

11-5-4 vd|'ky ɕʁfɾ

भारत में कृषि श्रमिक मौलिक रूप से अकुशल प्रकृति के होते हैं। वह खेती के कार्य में भी कुशल नहीं होते हैं जबकि यह उनका मुख्य व्यवसाय होता है।

11-5-5 ɕok|ɪ vkj vfu;fer

भारत के कृषि श्रमिक प्रवासी और अनियमित प्रकृति के होते हैं। कृषि श्रमिक वर्ष भर एक ही स्थान या खेत पर कार्य नहीं करते हैं जिसका मुख्य कारण कृषि क्रियाओं की मौसमी प्रकृति है। इसी कारण उनकी मांग फसल बोने और फसल काटने के समय बढ़ जाती है।

11-5-6 dkuu dk vHkko

भारत में कृषि कार्य के लिए कोई निश्चित नियमावली और समय अवधि नहीं होती है, और ना ही कृषि श्रमिकों के उचित कार्य की दशाओं का कोई प्रावधान होता है। कृषि कार्य प्रकृति पर निर्भर होती है इसलिए कई बार कड़ी धूप, वर्षा, सर्दी में भी कृषि श्रमिकों को प्रतिकूल दशाओं में भी कार्य करना पड़ता है। हालांकि कृषि श्रम पर न्यूनतम मजदूरी अधिनियम को लागू करने का प्रयास किया गया है लेकिन उत्पादक इन अधिनियमों की आसानी से अनदेखी कर देते हैं।

11-5-7 Hk|rk, vkj tkf[ke

भारत में कृषि श्रमिकों को अक्सर अपने कार्य से जुड़े विशिष्ट जोखिमों और कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है। इसमें मशीन के साथ कार्य करने में चोट लगना, हानिकारक रासायनिक उर्वरकों एवं कीटनाशकों के संपर्क में आना, प्रतिकूल मौसमी दशाओं में कार्य करना, स्वास्थ्य देखभाल और सामाजिक सुरक्षा का अभाव आदि शामिल हो सकते हैं।

11-5-8 fu/kurk vkj cjktxkj

भारतीय कृषि श्रमिकों को निर्धनता और बेरोजगारी जैसी समस्याओं का सामना करना पड़ता है क्योंकि उनकी मजदूरी का स्तर निम्न होता है तथा विशेष मौसमों में ही रोजगार की उपलब्धता हो पाती है बाकी के दिनों में इन्हें बेरोजगारी का सामना करना पड़ता है।

11-6 Hkkjr e kʁ'k Jfedk dk oxhɪd.j.k

भारत में राष्ट्रीय श्रम आयोग के अनुसार कृषि श्रमिक दो प्रकार के होते हैं, प्रथम— भूमिहीन श्रमिक, ऐसे कृषि श्रमिक जिनके पास कृषि करने के लिए अपनी कोई भूमि नहीं होती है उन्हें भूमिहीन श्रमिक कहते हैं। यह दो प्रकार के होते हैं, स्थायी श्रमिक तथा और अस्थायी श्रमिक। स्थायी श्रमिक ऐसे श्रमिक होते हैं जो स्थायी रूप से किसी काश्तकार के यहां लगातार वर्ष भर कार्य करते हैं जबकि अस्थायी कृषि श्रमिक वे होते हैं जो किसी काश्तकार से जुड़े नहीं होते हैं बल्कि स्वेच्छा से भिन्न-भिन्न काश्तकारों के यहां कार्य करते हैं। स्थायी कृषि श्रमिकों की मजदूरी परंपरागत तरीके के अनुसार निर्धारित की जाती है जबकि अस्थायी श्रमिकों की मजदूरी बाजार द्वारा निर्धारित की जाती है। द्वितीय— अत्यंत छोटे किसान, अत्यंत छोटे किसान वे कृषि श्रमिक होते हैं जिनके पास बहुत कम मात्रा में भूमि होती है इसलिए वे अधिकांश समय कृषि श्रमिक के रूप में अन्य के खेतों में कार्य करते रहते हैं। भारत में 2020-21 में कुल कार्यबल में कृषि से जुड़े श्रमिकों का हिस्सा लगभग 46.5 प्रतिशत था।

वर्तमान में कृषि श्रमिकों को सामान्यतः निम्न वर्गों में बांटा जा सकता है

1- ek|eh kʁ'k Jfed&

भारत में कृषि मानसून पर आधारित होती है इसलिए विशेष मौसम में कृषि कार्यों में बढ़ोतरी रहती है। ऐसे कृषि श्रमिक जिन्हें विशेष मौसमों के दौरान अस्थायी रूप से कृषि कार्य हेतु रखा जाता है जो पूरे वर्ष कृषि कार्य में नियोजित नहीं रहते हैं। ऐसे श्रमिक ग्रामीण क्षेत्रों में कृषि कार्य करने के लिए प्रवास

करते हैं और मौसम समाप्त होने के बाद अपने घरेलू क्षेत्र में लौट जाते हैं।

2- d'ky कृ'क Jfed&

ऐसे कृषि श्रमिक जिनके पास किसी विशेष कृषि कार्य करने हेतु विशेषज्ञता या किसी भी प्रकार का प्रशिक्षण होता है जैसे— मशीन का संचालन करना, पशुधन का प्रबंध करना या उन्नत कृषि तकनीक को लागू करना। यह कौशल विशेष प्रकार के प्रशिक्षण, शिक्षा एवं अनुभव के द्वारा प्राप्त किया जा सकता है।

3- vd'ky कृ'क Jfed&

ऐसे श्रमिक जिनके पास किसी भी प्रकार का कोई कौशल नहीं होता है तथा वे कृषि में शारीरिक कार्य करते हैं जैसे कटाई, बीज बोना, निराई, गुड़ाई आदि। ऐसे श्रमिकों को कार्य के लिए किसी प्रशिक्षण या कौशल की आवश्यकता नहीं होती है। भारत में वर्ष 2021 में कृषि क्षेत्र में लगभग 44 प्रतिशत अकुशल श्रमिक कार्यरत थे।

4- l fonk कृ'क Jfed&

ऐसे कृषि श्रमिक जिनकी नियुक्ति श्रमिक और भू-स्वामी के बीच संविदात्मक समझौते के आधार पर होती है। इसमें अनुबंध अवधि, कार्य, वेतन और रोजगार की अन्य शर्तें निर्धारित होती हैं। इस प्रकार के कृषि श्रमिकों का प्रयोग विशेष कृषि कार्यों या बड़े पैमाने की कृषि कार्यों के लिए किया जाता है।

5- cVkbinkj कृ'क Jfed&

ऐसे कृषि श्रमिक जो कटी हुई फसलों के हिस्से के बदले में दूसरे के स्वामित्व वाली भूमि पर कार्य करते हैं। ऐसे श्रमिकों के पास अपनी कोई भूमि नहीं होती लेकिन वह दूसरों की भूमि पर कृषि कार्य करते हैं और भू स्वामी के साथ उपज को बांटते हैं। यह व्यवस्था फसल के हिस्से के अनुपात और श्रमिकों की जिम्मेदारियों के आधार पर भिन्न-भिन्न होती है।

11-7 Hkkjr e कृ'क Jfed& dh fLFkfr

भारत में कृषि श्रमिक समाज के सामाजिक और आर्थिक रूप से सबसे गरीब वर्ग हैं। कृषि श्रमिक ऐतिहासिक रूप से वंचित सामाजिक समूहों, विस्थापित छोटे उद्योगों और बेदखल कृषकों के परिवारों से संबंधित हैं। कृषि श्रमिक भारत के ग्रामीण क्षेत्र के सबसे निम्न आय वर्ग के हैं। भारत में कृषक श्रमिकों की यह स्थिति स्वतंत्रता के पूर्व औपनिवेशिक शासन के नीतियों तथा स्वतंत्रता के बाद प्रभावी नीतियों के क्रियान्वयन की कमी को दर्शाता है। भारत के गैरकृषि क्षेत्र में रोजगार के अवसरों की कम उपलब्धता और कृषि क्षेत्र में अपर्याप्त सुधारों के कारण कृषि श्रमिकों की संख्या में निरंतर वृद्धि हो रही है। कृषि श्रमिकों में गरीबी के दुष्चक्र को लंबे समय तक रहने वाले ग्रामीण क्षेत्र का पिछड़ापन, संपत्तिहीनता, बेरोजगारी, न्यूनतम मजदूरी, कुपोषण, अशिक्षा और सामाजिक पिछड़ापन के पृष्ठभूमि में देखा जाना चाहिए, जो कृषि श्रमिकों के मध्य गरीबी के दुष्चक्र का निर्माण करते हैं।

यह सभी कारक एक-दूसरे को मजबूती प्रदान करते हैं जिससे गरीबी का दुष्चक्र बन जाए। कृषि श्रमिक परिवारों के मध्य अंतरपीढ़ीगत ऊर्ध्व गतिशीलता बहुत कम है। आर्थिक विकास के किसी भी मॉडल में मानवीय कारक को सबसे अधिक महत्व दिया जाता है। भारत में कृषि श्रमिकों की स्थिति और भी खराब है, जो देश का सबसे बड़ा और असंगठित क्षेत्र है। भारत के कृषि श्रमिक अधिकांश रूप से समाज के सामाजिक रूप से वंचित वर्ग से आते हैं और उनमें से अधिकांश अभी भी गरीबी में जीवनयापन कर रहे हैं।

भारत में कृषि श्रमिकों की संख्या 2001 की जनगणना के अनुसार 106.8 मिलियन थी जबकि 2011 के जनगणना के अनुसार कृषि श्रमिकों की संख्या बढ़कर 144.3 मिलियन हो गई। वही वर्ष 1951 में कृषि श्रमिकों की संख्या 2.8 करोड़ थी। भारत के आर्थिक सर्वेक्षण में कहा गया है कि कृषि क्षेत्र अभी भी रोजगार के मामले में अग्रणी बना हुआ है। 2017-18 में कृषि क्षेत्र की रोजगार में हिस्सेदारी 44.1 प्रतिशत थी वही 2023-24 में कृषि क्षेत्र की रोजगार में हिस्सेदारी बढ़कर 46.1 प्रतिशत हो गई।

11-8 Hkkjr e कृ'क Jfedk dh l[;k e of) d dkj.k

भारत में कुछ वर्षों से कृषि श्रमिकों की संख्या में लगातार वृद्धि हो रही है, इसके मुख्य कारण निम्नलिखित हैं,

1- y?k ,o dVhj m|kxk dk fouk'k&

भारत में विभिन्न कारणों से छोटे व कुटीर उद्योगों का धीरे-धीरे पतन हो रहा है जिसके कारण उसमें कार्यरत श्रमिक एवं कारीगर बेरोजगार हो रहे हैं और इन उद्योगों से विस्थापित श्रमिक कृषि कार्य में संलग्न हो रहे हैं। कुटीर उद्योग आधुनिक उद्योगों से प्रतिस्पर्धा नहीं कर पा रहे हैं क्योंकि उनके पास इतने साधन नहीं होते हैं, इसलिए धीरे-धीरे उन्हें अपना व्यवसाय बंद करना पड़ता है।

2. vf/kd tul[;k dk ncko&

भारत चीन को पीछे छोड़ते हुए दुनिया का सबसे बड़ा जनसंख्या वाला देश बन गया है। भारत में बढ़ती हुई जनसंख्या के कारण कृषि क्षेत्र पर इसका दबाव निरंतर बढ़ता जा रहा है लेकिन भूमि की दोषपूर्ण व्यवस्था के कारण भूमि का कुछ लोगों के ही पास केंद्रीकरण होता रहा है जिससे अन्य लोगों के पास भूमि न होने के कारण कृषि श्रमिकों के रूप में कार्य करना पड़ता है।

3. tkrk dk NkVk vkdkj&

भारतीय कृषि क्षेत्र में जोतों का आकार बहुत छोटा है जिसके कारण कृषक अच्छे से खेती का कार्य नहीं कर पाता जिससे पर्याप्त आय नहीं हो पाती है परिणामस्वरूप उन्हें अपने खेतों के अलावा दूसरे खेतों पर मजदूरी करना पड़ता है।

4. _ .k tky&

भारतीय कृषकों के सामने सबसे बड़ी समस्या ऋणग्रस्तता की होती है। ज्यादातर कृषक साहूकारों से ऋण लेते हैं जिन पर ब्याज की दर बहुत अधिक होती है जिसके कारण कृषकों को ब्याज और मूलधन चुकाने के लिए अपनी भूमि बेचनी पड़ जाती है, जिसके परिणामस्वरूप कृषक कृषि श्रमिक के रूप में कार्य करने को विवश हो जाते हैं।

5. cjktxkjh dh leL;k&

भारत में बढ़ती हुई बेरोजगारी एक विकराल रूप धारण करती जा रही है जिसके कारण व्यक्तियों को आसानी से रोजगार नहीं मिल पाता है। ऐसी स्थिति में बेरोजगार व्यक्ति विवश होकर कृषि कार्य करने के लिए तैयार हो जाता है जिससे कृषि श्रमिकों की संख्या में वृद्धि होती है।

6. nk"ki.k Hkfe 0;oLFkk&

भारत में स्वतंत्रता से पूर्व भूमि व्यवस्था दोषपूर्ण रही जिसमें जमींदारी व्यवस्था, जागीरदार व्यवस्था, रिसलदार व्यवस्था आदि होते थे जिसके कारण भूमि कुछ ही लोगों के हाथों में केंद्रित थी और जो खेती करते थे उन पर अत्याचार किया जाता था जिसके कारण किसान खेती छोड़कर मजदूरी प्रारंभ कर देता था। वर्तमान में अभी भी भूमिका का समान वितरण नहीं हो पाया है।

7. कृ'क e vfuf'prrk dh fLFkfr&

भारत में कृषि को मानसून का जुआ कहा जाता है। भारतीय कृषि ज्यादातर मानसून पर निर्भर करती है जबकि मानसून अनिश्चित प्रकृति की होती है। भारत में अभी भी कुल कृषि क्षेत्र का लगभग 45 प्रतिशत क्षेत्र पर ही सिंचाई की सुविधा उपलब्ध है। मानसून की अनिश्चितता से कई बार फसल नष्ट हो जाती है जिसका छोटे किसानों पर गंभीर प्रभाव पड़ता है। एक ओर किसान ऋणी हो जाता है तथा दूसरी ओर भूमि पर पूरा वर्ष काम नहीं मिलता है जिससे किसानों की आर्थिक स्थिति में सुधार हो सके। अतः किसान आजीविका चलाने के लिए मजदूरी करने पर विवश हो जाता है।

8. iɪthoknh kʊfʰk&

भारत में विगत कुछ वर्षों से विशेषकर पंजाब, हरियाणा और पश्चिमी उत्तर प्रदेश में पूंजीवादी कृषि का काफी विकास हुआ है। यहां बड़े पैमाने पर किसान खेती करता है जिसके लिए बहुत संख्या में मजदूरों की आवश्यकता पड़ती है ऐसी स्थिति में किसान विभिन्न क्षेत्रों से मजदूरों को अपनी ओर आकर्षित करते हैं जिससे छोटे किसानों को खेती करने में समस्या उत्पन्न होती है और उनकी आय में कमी होती है। इस कारण अन्य क्षेत्रों में पूंजीवादी कृषि के विकास से बहुत सारे सीमांत किसान भूमि से वंचित हो रहे हैं और उनकी स्थिति कृषक श्रमिकों को जैसी होती जा रही है।

9. kʊfʰk ;kX; Hkfe dh deh&

भारत में बढ़ती हुई जनसंख्या के कारण भौतिक सुख-सुविधाओं में विस्तार हो रहा है जिसके कारण कृषि योग्य भूमि का संकुचन हो रहा है। बढ़ते हुए शहरीकरण के कारण भूमि का विभिन्न कार्यों के लिए प्रयोग बढ़ रहा है जिससे कृषि योग्य भूमि कम होती जा रही है। इससे कृषक श्रमिकों की संख्या में भी वृद्धि हो रही है।

10. xɪjkʊfʰk {k= eɪ jktxkj dh deh&

भारत में गैरकृषि क्षेत्रों में रोजगार का सृजन पर्याप्त मात्रा में नहीं हो रहा है। जिसके कारण कृषि क्षेत्र पर दबाव बढ़ता जा रहा है। अन्य क्षेत्रों में आधुनिक तकनीकों ने श्रम को पूंजी के माध्यम से प्रतिस्थापित किया है इसके कारण पर्याप्त मात्रा में रोजगार का सृजन नहीं हो रहा है।

11-9 Hkkjr eɪ kʊfʰk Jfedk dh ɪeL;k,ɪ

1- etnjh vkj vk;&

भारत में कृषि श्रमिकों की मजदूरी तथा कृषि श्रमिकों के परिवार की आय बहुत कम है। भारत में हरित क्रांति के पश्चात कृषि श्रमिकों की मौद्रिक मजदूरी में वृद्धि हुई लेकिन महंगाई में वृद्धि होने के कारण वास्तविक मजदूरी में कोई खास परिवर्तन नहीं हुआ। वर्तमान में ग्रामीण क्षेत्रों में मनरेगा के अंतर्गत न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण किया गया है। लेकिन इसका लाभ कृषि श्रमिकों को नहीं मिल पता है।

2. fuEu thou Lrj&

भारत में कृषि श्रमिक परिवारों का जीवन स्तर अत्यंत दयनीय स्थिति में है। देश में लगभग 70 प्रतिशत कृषि श्रमिक परिवार ₹100 से कम प्रति व्यक्ति मासिक व्यय के अंतर्गत जीवनयापन कर रहे हैं जिससे यह स्पष्ट होता है कृषि श्रमिकों की अधिकांश जनसंख्या गरीबी रेखा के बहुत नीचे जीवनयापन करती है।

3. __.kxLrrk&

भारत के ग्रामीण क्षेत्रों में बैंकिंग एवं संस्थागत स्रोतों के अभाव में किसान साहूकारों तथा जमींदारों से ऊंची ब्याज की दर पर ऋण लेते हैं जिसके कारण किसान ऋण के जाल में फंसते चले जाते हैं। अखिल भारतीय ऋण एवं निवेश सर्वेक्षण (1971-72)के अनुसार प्रति कृषि श्रमिक परिवार औसतन 162 रुपए के ऋण के बोझ से दबा हुआ है।

4. ekɪeh o fNih cjktxkjh&

भारत में कृषि श्रमिकों को वर्षभर रोजगार नहीं मिलता है क्योंकि अधिकांश कृषि मानसून पर निर्भर होती है। द्वितीय कृषि जांच समिति के अनुसार कृषि श्रमिक को पूरे वर्ष में केवल 197 दिन ही कार्य मिलता है और शेष समय वह बेरोजगार रहता है। और रोजगार के वैकल्पिक स्रोतों का भी अभाव होता है। कृषि क्षेत्र में कुछ श्रमिक यद्यपि कार्य करते हुए दिखाई देते हैं लेकिन कृषि उत्पादन में उनका कोई योगदान नहीं होता है जिसके फलस्वरूप छिपी बेरोजगारी की समस्या बनी रहती है।

5- Hkfeghurk&

भारत में ज्यादातर कृषि श्रमिक भूमिहीन है जिनके पास अपनी कोई भूमि नहीं है और जिनके पास भूमि होती है वह इतनी कम मात्रा में होती है कि उन्हें वर्ष भर कार्य नहीं मिल सकता है और ना ही सही तरीके से खेती की जा सकती है।

6. fuEu lkekft d fLFkfr&

भारत के ज्यादातर कृषि श्रमिक प्राचीन काल से उपेक्षित एवं निम्न जातियों संबंधित रहे हैं जिनका सदियों से शोषण किया जाता रहा है जिसके कारण इनका सामाजिक स्तर निम्न रहता है।

7. xij कृषि 0; o l k; k dh deh&

भारत के ग्रामीण क्षेत्रों में गैरकृषि व्यवसायों की कमी करण कृषि श्रमिकों को कम मजदूरी और निम्न आर्थिक स्थिति रहती है। ग्रामीण क्षेत्रों में जनसंख्या में निरंतर वृद्धि के कारण कृषि क्षेत्र पर दबाव बढ़ता जा रहा है वहीं गैरकृषि व्यवसाय में पर्याप्त रोजगार के अवसर का सृजन नहीं हो पा रहा है।

8. lxBu dk vHkko&

भारत में कृषि श्रमिक गांवों में रहते हैं जो अशिक्षित और अनपढ़ होते हैं। जिसके कारण वे अपने आप को संघ के रूप में संगठित नहीं कर पाए हैं। संगठन के अभाव के कारण कृषि श्रमिक भू-स्वामियों से अपने अधिकारों को प्रभावी ढंग से नहीं मांग कर पाते।

9. vLFkk; h कृषि Jfedk dk vkf/kD; &

भारतीय कृषि क्षेत्र में ज्यादातर कृषि श्रमिक अस्थायी रूप से भूमि पर कार्य करते हैं। 1980-81 में लगभग 70 फीसदी कृषि श्रमिक अस्थायी प्रकृति के थे। अस्थायी होने के कारण उनकी आर्थिक स्थिति दयनीय होती है।

10. e'khuhdj.k l cjk t xkj dh leL; k

भारत में नियोजन के समय में नवीन कृषि यंत्र और वैज्ञानिक उत्पादन पद्धति का प्रयोग कृषि में उत्पादन बढ़ाने के लिए किया जा रहा है। देश में हरित क्रांति के फलस्वरूप कृषि क्षेत्र में मशीनों का प्रयोग तेजी से बढ़ा है जिसके कारण अकुशल कृषि श्रमिकों के सामने बेरोजगारी की गंभीर समस्या उत्पन्न हो गई है।

11. ljdkj dh mnklhurk&

भारत में कृषि श्रमिकों की समस्याएं प्रारंभ से ही विद्यमान रही हैं इसके बारे में सरकार को भली-भांति जानकारी है लेकिन इस संबंध में कोई ठोस उपाय नहीं किए गए हैं। जो भी उपाय किये गए हैं उनके प्रभावी क्रियान्वयन के अभाव के कारण उचित लाभ नहीं प्राप्त हुआ है।

11-10 Hkkjrh; कृषि Jfedk dh fLFkfr dk l/kkju d fy, fd; x; mik;

भारत में आयोजन काल से ही केंद्र तथा राज्य सरकारों ने कृषि श्रमिकों की स्थिति को सुधारने के लिए निम्नलिखित कार्य किये हैं—

1- कृषि nk l cFkk dk mUeyu&

भारत में स्वतंत्रता प्राप्ति के पश्चात संविधान में कृषि दास प्रथा को अपराध घोषित कर दिया गया है। जिससे कि कृषि श्रमिकों के जीवन स्तर में सुधार तथा उनको पूर्णकालीन रोजगार मिल सके।

2- U;ure etnjh vf/kfu; e&

भारत में वर्ष 1948 में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम को पारित किया गया जिसके द्वारा पूरे भारत में कृषि श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी निर्धारित की गयी है। भारत सरकार द्वारा कृषि शोध संस्थान तथा

सभी फार्मों पर काम करने वाले श्रमिकों की भी न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर दी गयी है। इस अधिनियम के अंतर्गत जीवन-निर्वाह व्यय में हुयी वृद्धि को ध्यान में रखकर प्रति 5 वर्ष की अवधि में न्यूनतम मजदूरी की समीक्षा करने का भी प्रावधान है।

3- c/kvk etnjh dk mUeyu&

भारत में बंधुआ मजदूरी एक शोषणकारी प्रथा थी जिसे समाप्त करने के लिए भारत सरकार ने वर्ष 1976 में बंधुवा मजदूरी उन्मूलन अधिनियम पारित किया गया था। जिसके तहत पूरे देश में 2.51 लाख बंधुआ मजदूरों को मुक्त कराया गया था। इसके अंतर्गत बंधुवा मजदूरी प्रणाली को गैरकानूनी घोषित कर दिया गया है।

4- Jfed l gdfjrk dk lxBu&

भारत में श्रमिक सहकारिता समितियों की स्थापना को बढ़ावा दिया जा रहा है। सरकारी समितियों में श्रमिक स्वयं सदस्य होते हैं और सड़कों का निर्माण, नहरों और तालाबों की खुदाई, वृक्षारोपण जैसी सरकारी परियोजनाओं के ठेके लेते हैं।

5- कृ'k Jfed fodk l lLFkk&

भारत में अखिल भारतीय कृषि ऋण पुनरावलोकन समिति ने ग्रामीण क्षेत्रों में छोटे किसानों के विकास के लिए संस्था बनाने की सिफारिश की थी। भारत सरकार ने भूमिहीन तथा अत्यंत छोटे किसानों के लिए विकास संस्था को गठित किया जो भूमिहीन तथा अत्यंत छोटे किसानों के लिए सहायता प्रदान करेगी। संस्था का मुख्य उद्देश्य कृषि श्रमिकों को रोजगार तथा साधन उपलब्ध कराना है।

6- Hknku vknkyu&

भारत में चलाये गये भूदान, ग्रामदान व प्रखंडदान आदि आंदोलन से भी कृषि श्रमिकों की स्थिति को सुधारने में बड़ी सहायता मिली। इस प्रकार के आंदोलन से प्राप्त हुई भूमि के हस्तानांतरण व प्रबंधन के लिए राज्यों ने आवश्यक कानून पारित किये।

7- Hkfe l/kkj&

भारत में स्वतंत्रता प्राप्ति के पश्चात भूमि के असमान वितरण को समाप्त करने के लिए भूमि सुधार कानून लागू किया गया, इसके द्वारा जिम्मेदारी प्रथा, रैयतवाड़ी प्रथा, तथा महालवाड़ी प्रथा जैसी दोषपूर्ण भूमि व्यवस्था को समाप्त किया गया ताकि देश के वास्तविक किसानों को लाभ पहुंचाया जा सके।

8- xkeh.k fodk l dk; Øe&

देश में कृषि श्रमिकों को बेरोजगारी की स्थिति में उनके लिए रोजगार की व्यवस्था करने के उद्देश्य से केंद्रीय सरकार ने ग्रामीण विकास कार्यक्रम की शुरुआत की। इसके अंतर्गत लघु तथा मध्य स्तरीय सिंचाई साधनों का विकास, भूमि संरक्षण, स्वास्थ्य, सड़क, शिक्षा आदि को शामिल किया गया।

9- xke vkok l fuek.k ;ktuk&

देश में यह योजना अक्टूबर, 1957 को प्रारंभ की गयी। इसके अंतर्गत भूमिहीन कृषि श्रमिकों को निशुल्क या कम कीमत पर मकान उपलब्ध कराने के लिए राज्य सरकारों द्वारा अनुदान दिया जाता है। इस योजना के अंतर्गत अनुसूचित जाति, अनुसूचित जनजाति, मुक्त बंधुआ मजदूर, अल्पसंख्यक एवं अन्य बीपीएल परिवारों को प्राथमिकता दी जाती है।

10- jktxkj l lcf/kr dk; Øe&

देश के ग्रामीण इलाकों में निर्धनों को रोजगार उपलब्ध कराने के लिए कई कार्यक्रम प्रारंभ किये गये हैं। इनमें प्रमुख हैं—

- i काम के बदले अनाज कार्यक्रम, 1977

- ii मरुभूमि विकास कार्यक्रम, 1977
- iii समन्वित ग्रामीण विकास कार्यक्रम, 1979
- iv ट्राइसेम, 1979
- v राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार कार्यक्रम, 1980
- vi ग्रामीण भूमिहीन रोजगार गारंटी कार्यक्रम, 1983
- vii जवाहर रोजगार योजना, 1989
- viii प्रधानमंत्री रोजगार योजना, 1993
- xiv स्वर्ण जयंती ग्राम स्वरोजगार योजना, 1999

xjhch mUeyu rFkk jkt xkj l lcf/kr çel[k dk; Øe&

1. स्वरोजगार कार्यक्रम— स्वर्ण जयंती ग्राम स्वरोजगार योजना
2. मजदूरी रोजगार कार्यक्रम— जवाहर ग्राम समृद्धि योजना, रोजगार आश्वासन योजना 1993
3. राष्ट्रीय सामाजिक सहायता कार्यक्रम
4. शहरी रोजगार एवं गरीबी उन्मूलन कार्यक्रम— प्रधानमंत्री रोजगार योजना, स्वर्ण जयंती शहरी रोजगार योजना

11- .k efä dkuu&

देश में ऐसे भूमिहीन श्रमिकों और शिल्पकारों को जिनकी वार्षिक आय 2400 रुपए या उससे कम है उन्हें पुराने दिनों से मुक्ति दिलाने के लिए भिन्न-भिन्न राज्य सरकारों ने विभिन्न अध्यादेशों के माध्यम से कानून बनाये हैं। जिससे पुराने ऋण की वसूली नहीं हो सकती है।

12- कृ"क l ok l fefr ;k dk xBu&

देश में कृषकों, कृषि श्रमिकों तथा हस्तशिल्पों को विभिन्न वित्तीय सुविधाएँ देने तथा उनके कार्यों में समन्वय बनाने के लिए कृषि सेवा समितियों का गठन किया गया है।

13- कृ"क Jfed lkekft d l j{kk ;k tuk&

भारत सरकार के श्रम मंत्रालय ने भारतीय जीवन बीमा निगम के सहयोग से कृषि श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा मुहैया कराने के उद्देश्य से कृषि श्रमिक सामाजिक सुरक्षा योजना 1 जुलाई, 2001 से लागू किया गया है। इसके अंतर्गत जीवन बीमा सुरक्षा, आवधिक एकमुश्त उत्तरजीविता लाभ और कृषि श्रमिकों को पेंशन प्रदान करता है जिनकी उम्र 18 से 50 वर्ष है।

11-11 Hkkjr e कृ"क Jfedk dh fLFkfr dk l /kkju d fy, vko'; d l >ko

1. दुनिया के विभिन्न विकसित देशों में कृषि श्रमिकों के लिए कार्य के घंटे निर्धारित किये गये हैं। तथा कृषि श्रमिकों को अतिरिक्त कार्य के लिए अतिरिक्त मजदूरी का भुगतान किया जाता है। इसलिए भारत में भी कृषि श्रमिकों के लिए कार्य के घंटे निर्धारित होने चाहिए तथा अतिरिक्त कार्य के लिए अतिरिक्त मजदूरी का प्रावधान होना चाहिए।
2. कृषि श्रमिकों को प्रतिकूल दशाओं के प्रभाव से बचाने के लिए आवश्यक यंत्र एवं वस्त्र से संबंधित सुविधाएं उपलब्ध होनी चाहिए ताकि सर्दी, गर्मी, धूप, वर्षा आदि मौसमी प्रभाव से सुरक्षा हो सके।
3. देश में कृषि श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी का नियम पारित हो चुका है। इस अधिनियम का प्रभावी तरीके से क्रियान्वयन सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक उपाय किये जाने चाहिए।
4. देश में कृषि श्रमिकों की स्थिति को सुधारने के लिए कृषि श्रमिकों को भूमि उपलब्ध कराने की व्यवस्था

की जानी चाहिए। हालांकि वर्तमान में भूमि की उच्चतम सीमा का निर्धारण एवं भूमि सुधार के कार्यक्रम लागू किये गये हैं लेकिन अभी भी कृषि श्रमिकों को पर्याप्त मात्रा में भूमि प्राप्त नहीं हुई है।

5. देश में जिस प्रकार औद्योगिक श्रमिकों के लिए विभिन्न प्रकार के संगठनों की स्थापना की गयी है उसी प्रकार कृषि श्रमिकों के लिए भी कृषि श्रम संगठनों की स्थापना की जानी चाहिए जिससे कृषि श्रमिक अपने अधिकारों की मांग कर सकें।
6. देश में जनसंख्या बढ़ती जा रही है जिससे कृषि पर दबाव बढ़ रहा है, इसलिए यह जरूरी है कि जनसंख्या को नियंत्रित करने के लिए ग्रामीण क्षेत्रों में परिवार नियोजन कार्यक्रम के प्रति लोगों को अधिक से अधिक जागरूक किया जाय।
7. देश के ग्रामीण क्षेत्रों में रोजगार के अवसर बढ़ाने के लिए विभिन्न प्रकार के उपाय किया जाना चाहिए। इसके लिए कृषि क्षेत्र में सिंचाई, उन्नत बीज, उर्वरक आदि सुविधाओं को उपलब्ध करा कर सघन खेती को बढ़ावा दिया जाय, प्रतिवर्ष एक से अधिक फसल उगाने के लिए गहन कृषि कार्यक्रम को अपनाया जाए, गांव में कृषि से संबंधित उद्योगों जैसे मुर्गीपालन, मधुमक्खीपालन, गौ-पालन आदि को बढ़ावा दिया जाए तथा विभिन्न प्रकार के लोक निर्माण कार्यक्रमों जैसे सड़के बनाना, तालाबों और नहरों की खुदाई, वृक्षारोपण आदि को संचालित किया जाए।
8. देश में गैरकृषि क्षेत्र में रोजगार के अवसर को बढ़ाने का प्रयास किया जाना चाहिए। इसके अंतर्गत देश में बड़े पैमाने के उद्योगों को स्थापित करना, बहुउद्देशीय नदी-घाटी परियोजनाओं का निर्माण करना तथा कुटीर उद्योगों को बढ़ावा देना शामिल है।
9. देश में कृषि श्रमिकों को मिलने वाली मजदूरी बहुत ही कम है इसलिए मजदूरी की दरों को एक उचित सीमा तक बढ़ाया जाने की आवश्यकता है जिससे कृषि श्रमिकों के जीवन स्तर में सुधार हो सके।
10. देश में स्थानीय स्तर पर कृषि श्रमिक कल्याण केंद्रों की स्थापना की जानी चाहिए जहां श्रमिकों को मनोरंजन तथा अन्य विभिन्न प्रकार की सुविधा उपलब्ध हो सके।
11. देश में ग्रामीण क्षेत्रों में ग्रामीण रोजगार केंद्रों की स्थापना की जानी चाहिए जिससे कृषि श्रमिकों को रोजगार और बेरोजगारी के संबंध में जानकारी प्राप्त हो सके।
12. देश में कृषि श्रमिकों को विभिन्न योजनाओं के माध्यम से शिक्षित किया जाए तथा आधुनिक कृषि तकनीकों में उन्हें प्रशिक्षण उपलब्ध कराया जाए जिससे कृषि श्रमिकों में कुशलता का स्तर बढ़ सके।
13. कृषि श्रमिकों को विभिन्न प्रकार की ऋण तथा वित्तीय सहायता उपलब्ध कराया जाए जिससे कि वे कृषि गतिविधियों को बेहतर तरीके से कर सकें। उन्हें कम ब्याज पर ऋण की सुविधा उपलब्ध होनी चाहिए।
14. देश में औद्योगिक श्रमिकों की तरह कृषि महिला श्रमिकों को भी विशेष सुविधाएं मिलनी चाहिए जैसे मातृत्व अवकाश, शिशु देखभाल आदि। यह सुविधा सहकारी व अन्य निजी तथा बड़े पैमाने के खेतों पर उपलब्ध होने चाहिए।
15. कृषि श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा की उचित व्यवस्था होनी चाहिए जिससे कि आकस्मिकताओं की स्थिति में उनको मजदूरी की हानि की क्षतिपूर्ति और चिकित्सा सुविधाएं मिल सकें।

11-12 | kjk'k

1. भारत में कृषि श्रमिकों से अभिप्राय क्या है।
2. आर्थिक विकास में श्रम के महत्व को समझाइए।
3. भारतीय अर्थव्यवस्था में कृषि के योगदान को बताइए।
4. भारत में कृषि श्रमिकों की विशेषताओं को बताइए।

5. भारत में कृषि श्रमिकों का वर्गीकरण को स्पष्ट कीजिए।
6. भारत में कृषि श्रमिकों की सामाजिक, —आर्थिक स्थिति को समझाइए।
7. भारत में कृषि श्रमिकों की संख्या में हो रही लगातार वृद्धि के कारणों को स्पष्ट कीजिए।
8. भारत में कृषि श्रमिकों की समस्याओं को स्पष्ट कीजिए।
9. भारत में कृषि श्रमिकों के निम्न आर्थिक दशा के कारणों को बताइए।
10. भारत में कृषि श्रमिकों की विशिष्ट समस्याएं क्या हैं तथा उनकी स्थिति को सुधारने के लिए किए जाने वाले प्रयासों को बताइए।
11. भारत में कृषि श्रमिकों की स्थिति को सुधारने के लिए आवश्यक सुझाव दीजिए।
12. भारत में बंधुआ श्रमिक पर एक टिप्पणी लिखिए।

11-13 ck/k ç'u

भारतीय कृषि श्रमिक ग्रामीण अर्थव्यवस्था की एक महत्वपूर्ण आधार है, फिर भी वे समाज के सबसे कमजोर और वंचित समूहों में से एक हैं। कृषि श्रमिकों को कम मजदूरी, मौसमी रोजगार, रोजगार की सुरक्षा की कमी, खराब रहने की स्थिति और शिक्षा तथा स्वास्थ्य सेवाओं तक कम पहुंच के कारण उनकी संपूर्ण स्थिति गंभीर सामाजिक—आर्थिक असमानता को प्रदर्शित करती है। कृषि क्षेत्र में होने वाली मशीनीकरण, भूमिहीनता और अपर्याप्त वैधानिक सुरक्षा के कारण यह समस्याएं और भी गंभीर हो जाती हैं। कृषि श्रमिकों के समक्ष आने वाली इन चुनौतियों से निपटने के लिए एक बहुआयामी रणनीति की आवश्यकता है। इसके अंतर्गत भूमि सुधार, न्यूनतम मजदूरी कानूनों का प्रभावी क्रियान्वयन, सामाजिक सुरक्षा के प्रावधान, कौशल विकास कार्यक्रम और मनरेगा जैसे कार्यक्रमों के द्वारा ग्रामीण क्षेत्र में रोजगार के अवसरों का विविधीकरण शामिल है। इसके अतिरिक्त कृषक श्रमिक सहकारी समितियां और समावेशी कृषि नीतियों को प्रोत्साहित करने से कृषि श्रमिकों की सौदेबाजी शक्ति और सामाजिक आर्थिक प्रगति सुनिश्चित हो सकती है। भारत में समतामूलक और पोषणीय कृषि तभी संभव हो सकता है जब कृषि श्रमिकों के अधिकारों और कल्याण को लगातार जमीनी स्तर पर सशक्तिकरण के द्वारा सुरक्षित और मजबूत किया जाए।

11-14 dN mi ;kxh iLrd

- 1- एस.के.मिश्र और वी.के.पूरी, भारतीय अर्थव्यवस्था, हिमालया पब्लिशिंग हाउस, मुंबई
- 2- रुद्र दत्त एवं सुन्दरम, भारतीय अर्थव्यवस्था, एस.चन्द एंड कंपनी, नई दिल्ली
- 3- वी.सी. सिन्हा और पुष्पा सिन्हा, श्रम अर्थशास्त्र, मयूर पेपरबैक्स
- 4- डॉ एफ. सी. शर्मा और डॉ सतीश कुमार साहा, औद्योगिक सम्बन्ध एवं श्रम अधिनियम, एसबीपीडी पब्लिकेशन
- 5- ए. एन. अग्रवाल, भारतीय अर्थव्यवस्था में विकास और योजनाओं कि चुनौतियाँ
- 6- आर. एन. सोनी और संगीता मल्होत्रा, कृषि अर्थशास्त्र के मुख्य विषय, विशाल पब्लिशिंग सीओ.
- 7- एम. एस. रंधावा, भारतीय कृषि का इतिहास
- 8- डॉ मुकेश कुमार सिंह, कृषि श्रमिकों की सामाजिक स्थिति, खामा पब्लिशर्स, नयी दिल्ली
- 9- डॉ रितु कुमारी, कृषि मजदूरों की सामाजिक—आर्थिक स्थिति, हिंदी बुक सेंटर, नयी दिल्ली
- 10- डॉ तारा चन्द शर्मा, भारतीय कृषि, डिस्कवरी पब्लिशर, नयी दिल्ली

bdkb dh : ij[kk

- 12.0 उद्देश्य
- 12.1 प्रस्तावना
- 12.2 भारत में बाल श्रम से अभिप्राय
- 12.3 भारत में बाल श्रम के प्रमुख प्रकार
- 12.4 भारत में बाल श्रम की समस्या का स्वरूप
- 12.5 भारत में बाल श्रम के कारण
- 12.6 भारत के विभिन्न उद्योगों में बाल श्रम
- 12.7 भारत में बाल श्रम की प्रमुख समस्याएं
- 12.8 भारत में बाल श्रमिकों की स्थिति में सुधार के लिए उठाए गए कदम
- 12.9 भारत में बाल श्रम को रोकने के लिए आवश्यक सुझाव
- 12.10 भारत में महिला श्रम की स्थिति
- 12.11 भारत के विभिन्न उद्योगों में महिला श्रमिक
- 12.12 भारत में महिला श्रमिकों की समस्याएं
- 12.13 भारत में महिला श्रमिक की स्थिति में सुधार के लिए उठाए गए कदम
- 12.14 भारत में महिला श्रमिकों की स्थिति में सुधार के लिए सुझाव
- 12.15 सारांश
- 12.16 बोध प्रश्न
- 12.17 कुछ उपयोगी पुस्तकें

12-0 mÍ' ;

- 1. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में बाल श्रम से अभिप्राय के बारे में जानेंगे।
- 2. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में बाल श्रम के प्रमुख प्रकार के बारे में जानेंगे।
- 3. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में बाल श्रम की समस्या के स्वरूप के बारे में जानेंगे।
- 4. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में बाल श्रम के विभिन्न कारणों के बारे में जानेंगे।
- 5. प्रस्तुत इकाई में हम भारत के विभिन्न उद्योगों में बाल श्रम के बारे में जानेंगे।
- 6. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में बाल श्रम की प्रमुख समस्याओं के बारे में जानेंगे।
- 7. प्रस्तुत इकाई में भारत में बाल श्रमिकों की स्थिति में सुधार के लिए उठाए गए कदम के बारे में जानेंगे।
- 8. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में बाल श्रम को रोकने के लिए आवश्यक सुझाव को जानेंगे।
- 9. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में महिला श्रम की स्थिति के बारे में जानेंगे।
- 10. प्रस्तुत इकाई में हम भारत के विभिन्न उद्योगों में महिला श्रमिकों के बारे में जानेंगे।

11. प्रस्तुत इकाई में भारत में महिला श्रमिकों की समस्याओं के बारे में जानेंगे।
12. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में महिला श्रमिकों की स्थिति में सुधार के लिए उठाए गए कदम के बारे में जानेंगे।
13. प्रस्तुत इकाई में हम भारत में महिला श्रमिकों की स्थिति में सुधार के लिए सुझाव के बारे में जानेंगे।

12-1 ५Lrkouk

भारतीय अर्थव्यवस्था में बाल श्रम एवं महिला श्रम दोनों ही प्रमुख सामाजिक-आर्थिक चुनौतियां हैं, जो भारतीय श्रम बाजार को लंबे समय से प्रभावित कर रही हैं। बाल श्रम और महिला श्रमिकों के संदर्भ में बनाये गये संवैधानिक प्रावधानों और विभिन्न कानूनों एवं नियमों के बावजूद भी इनकी आबादी का एक बड़ा भाग शोषणकारी और कम वेतन वाले कार्य के वातावरण में जकड़ा हुआ है। देश में निर्धनता, शिक्षा तक पहुंच का अभाव और सामाजिक-सांस्कृतिक कारकों से प्रेरित बाल श्रम लाखों बच्चों को सुरक्षित और पोषित बचपन के उनके अधिकार से वंचित करता है। बाल श्रम ज्यादातर कृषि निर्माण घरेलू कार्य और अनौपचारिक विनिर्माण जैसे खतरनाक उद्योगों में कार्य करते हैं जिससे उनका स्वास्थ्य और भविष्य खतरे में पड़ जाता है। वही देश में महिला श्रमिक विशेष रूप से ग्रामीण और असंगठित क्षेत्र में विभिन्न स्तरों पर भेदभाव का सामना करती हैं। महिला श्रमिकों को प्रायः अपने पुरुष समकक्षों की तुलना में कम वेतन प्राप्त होता है, उन्हें मातृत्व लाभ से वंचित रखा जाता है तथा असुरक्षित कार्य परिस्थितियों में कार्य करना पड़ता है। देश में महिला श्रमिकों को रोजगार की असुरक्षा, सिमित ऊर्ध्वगामी गतिशीलता और औपचारिक रोजगार के साथ-साथ अवैतनिक घरेलू दायित्वों को संतुलित करने के भार से भी जूझना पड़ता है।

12-2 Hkkjr e cky Je l vfHkçk;

भारत सहित दुनिया के विभिन्न देशों में यह देखने को मिलता है कि बहुत से बच्चों को कृषि उद्योग, सेवा तथा घरेलू कार्यों सहित विभिन्न तरह के जोखिमपूर्ण तथा गैरजोखिमपूर्ण व्यवसायों में श्रम करने के लिए विवश किया जाता है। भारत में बाल श्रम से अभिप्राय 14 वर्ष से कम आयु के बच्चों को किसी भी प्रकार के व्यवसायों में लगाना है जो उनके शारीरिक, मानसिक, सामाजिक तथा नैतिक विकास को नकारात्मक रूप से प्रभावित करता है तथा जो उन्हें शिक्षा तथा मूलभूत आवश्यकताओं से वंचित करता है। बाल मजदूरी (निषेध तथा नियमन) अधिनियम, 1986 के अनुसार, किसी कारखाने अथवा खान के कार्य में संलग्न करना अथवा अन्य किसी भी प्रकार के जोखिमपूर्ण व्यवसाय में 14 वर्ष से कम उम्र के किसी भी बच्चे को नियोजित किया जाना, बाल श्रम के अंतर्गत आता है। भारत में बाल श्रमिकों को दो वर्गों में विभाजित किया जा सकता है, (1) वैधानिक बाल श्रम— वैधानिक बाल श्रम के अंतर्गत वे श्रमिक आते हैं जो न्यूनतम आयु से अधिक हैं और वयस्क नहीं हैं। कारखाना अधिनियम, 1948 के अनुसार 14 से 15 वर्ष के श्रमिकों को बालक तथा 15 से 18 वर्ष की उम्र के श्रमिकों को किशोर कहा जाता है। जिनकी उम्र 14 वर्ष से कम है उन्हें किसी भी व्यवसाय में नियुक्त करना निषेध है। अतः ऐसे श्रमिकों को बाल श्रमिक भी नहीं कहा जा सकता। वहीं खनन कार्यों में संलग्न 15 से 16 वर्ष के श्रमिकों को बाल श्रमिक कहा जाता है। जबकि बागानों में कार्य करने वाले 12 से 15 वर्ष तक के श्रमिकों को बाल मजदूर कहा जाता है। (2) अवैधानिक बाल श्रम— अवैधानिक बाल श्रम की अवधारणा बृहद है इसके अंतर्गत असंगठित क्षेत्र में संलग्न बच्चे, खेतिहर मजदूर तथा ऐसे बच्चे भी आते हैं जो गैरकानूनी तरीके से कारखाने, खदानों और बागानों आदि में अधिक आयु दिखाकर नियुक्त किए जाते हैं। श्रम अर्थशास्त्र के अंतर्गत मुख्य रूप से वैधानिक बाल श्रमिकों की समस्याओं पर ही विचार किया जाता है।

12-3 Hkkjr e cky Je d çel[k çdkj

भारत में बाल श्रम के कुछ प्रमुख प्रकार निम्नलिखित हैं—

1- vk|kfxd cky Je&

भारत में औद्योगिक क्षेत्र में 18 वर्ष से अधिक आयु के लोगों को नियुक्त किये जाने का प्रावधान है लेकिन विभिन्न प्रकार के उद्योगों में 18 वर्ष से कम आयु के बच्चों को नियुक्त कर दिया जाता है।

भारतीय अर्थव्यवस्था के असंगठित क्षेत्रों में 5 से 14 वर्ष के आयु के बीच के लगभग 10 मिलियन बच्चे कार्यरत हैं जिनमें से 4.5 मिलियन से अधिक बच्चियां शामिल हैं। भारत में छोटे उद्यम जैसे कि ईट-भट्टे उद्यम, परिधान उद्यम, कृषि उद्यम, हीरा उद्यम, पटाखे उद्यम आदि बच्चों के सबसे वृहद नियोक्ताओं में से हैं।

इसमें बहुत से उद्यम ऐसे होते हैं जो लोगों के घरों से कार्य करते हैं जिसका पता लगाना बहुत ही मुश्किल हो जाता है। भारतीय अर्थव्यवस्था का असंगठित क्षेत्र बच्चों के सबसे बड़े और उल्लेखनीय नियोक्ताओं में से एक है। बच्चों को प्रायः छोटी किराना की दुकानों, सड़कों के किनारे लगे ढाबे और कैफे तथा चाय की दुकानों पर कार्य करते हुए देखे जाते हैं। इस प्रकार के उद्यमों में बच्चों को वरीयता क्रम में नियुक्त किया जाता है क्योंकि बच्चों को नियंत्रित करना और उन्हें निष्कासित करना आसान होता है।

2. ?kjy| cky Je&

भारत में अधिकांश बाल श्रम घरेलू क्षेत्र में कार्यरत पाये जाते हैं। भारत में लगभग 74 प्रतिशत घरेलू क्षेत्र में कार्य करने वाले बाल श्रमिकों की आयु 12 से 16 वर्ष तक है। इन क्षेत्रों में कार्य करने वाले बच्चों में लड़के और लड़कियां दोनों शामिल हैं जो घरेलू सहायक के रूप में धनी घरों में दैनिक कार्य में संलग्न हैं। इन बाल श्रमिकों को ऐसी आयु में दूसरों के घरों में कार्य करने को मजबूर होना पड़ता है जब उन्हें शिक्षा के लिए स्कूल में होना चाहिए। भारत में ऐसे बाल श्रम का मुख्य कारण गरीबी की स्थिति होती है। ऐसे बच्चों की माता-पिता वित्तीय सहायता और अपने बच्चों की सुरक्षित परिस्थिति के कारण अपनी सहमति दे देते हैं। विभिन्न आंकड़ों के अनुसार घरेलू बाल श्रमिकों में लड़कियों की संख्या अधिक है और कार्य में संलग्न कुल घरेलू बाल श्रमिकों में से लगभग 20 प्रतिशत से अधिक 14 वर्ष से कम आयु के हैं। घरेलू बाल श्रमिक अपने परिवार की सहायता के लिए नौकर के रूप में कार्य करते हैं, तथा खाना बनाना, साफ-सफाई करना, पालतू जानवरों या छोटे बच्चों की देखभाल करना तथा अन्य कार्य करते हैं।

3- c/kvk cky Je&

भारत में ऐसे बच्चों को बंधुआ बाल श्रम के रूप में कार्य करते हुए कहा जाता है जब उन्हें अपने माता-पिता या अभिभावक द्वारा लिये गए ऋण को चुकाने के लिए ऐसा करने के लिए विवश किया जाता है। हाल के वर्षों में कठोर सरकारी नियंत्रण और इसके खिलाफ बनाये गये सख्त कानून के कारण बंधुआ बाल श्रम की घटनाओं में काफी कमी आयी है लेकिन अभी भी सुदूर क्षेत्रों में गुप्त रूप में होता है। सामान्यतः ग्रामीण क्षेत्रों में रहने वाले और कृषि कार्यों में संलग्न बाल श्रमिकों को बंधुआ बाल श्रम के रूप में कार्य करने के लिए मजबूर किया जाता है। देश के गरीब किसान परिवार जो ऋणदाताओं के भारी कर्ज के नीचे दबे होते हैं वो धनी ऋणदाताओं के लिए कार्य करने को सहमत हो जाते हैं। पिछले कुछ वर्षों तक विभिन्न व्यवसायों में हजारों बंधुआ मजदूर कार्य करते थे लेकिन वर्तमान में उनकी संख्या में काफी कमी आयी है और सरकार का दावा है कि बाल बंधुआ श्रमिक समाप्त हो गये हैं।

12-4 Hkkjr ei cky Je dh leL;k dk Lo : i

भारत में बाल श्रम की समस्या एक गंभीर सामाजिक-आर्थिक समस्या है। भारत लंबे समय से बाल श्रम की समस्या से ग्रसित है जिसे समाज के वंचित बच्चों के जीवन को अल्पकालिक और दीर्घकालिक दोनों तरीके से प्रभावित करता है। लेकिन बाल श्रम की समस्या का समाधान करने के लिए बाल श्रम की समस्या की प्रकृति को समझना आवश्यक है। वी.वी.गिरी के अनुसार बाल श्रमिक शब्द की व्याख्या सामान्य रूप से दो प्रकार से की जा सकती है, प्रथम आर्थिक व्यवसाय के रूप में तथा द्वितीय एक सामाजिक समस्या के रूप में।

सर्वप्रथम यदि बाल श्रम को सामाजिक व्यवसाय के रूप में देखा जाय तो यह आर्थिक क्षेत्र में लाभपूर्ण रोजगार के रूप में प्रतीत होता है। जिससे समाज में परिवार की आय में वृद्धि होती है तथा उनके जीवन स्तर में सुधार होता है। वहीं दूसरे रूप में देखा जाए तो बाल श्रम बुराईयों और शोषण को प्रदर्शित करता है जो की

बालकों को रोजगार में लगाने के कारण पैदा होते हैं। बाल श्रम एक ओर गरीब परिवार के कुल आय में योगदान करता है तो वह दूसरी तरफ बाल श्रम के कारण विभिन्न प्रकार की सामाजिक और आर्थिक समस्याएं उत्पन्न होती हैं।

वर्तमान में सतत विकास लक्ष्य में बाल श्रम के उन्मूलन को सभ्य समाज तथा आर्थिक विकास के लिए आवश्यक घटक के रूप में स्वीकार किया गया है। आधुनिक काल में बाल श्रम को सामाजिक विकृति के रूप में ही स्वीकार किया जाता है। किसी देश में बाल श्रम का उपयोग जिन परिस्थितियों एवं जिन शर्तों के आधार पर किया जाता है उनके आधार पर कहा जाता है कि बाल श्रम एक सामाजिक समस्या है। इस संबंध में एक कहावत कही गई है की बचपन में कार्य करना सामाजिक रूप से अच्छा होता है और राष्ट्रीय हित में होता है लेकिन बाल श्रम एक सामाजिक समस्या और राष्ट्रीय अपव्यय भी होता है।

सामाजिक समस्या से तात्पर्य यह है कि जब तक किसी भी वस्तु का सदुपयोग होता है वह सामाजिक हित में होता है लेकिन जब उनका दुरुपयोग होने लगता है तब वह एक सामाजिक समस्या का कारण बन जाती है। किसी भी देश के लिए यह अच्छा होता है कि समाज का कोई भी व्यक्ति बेरोजगार ना हो सभी व्यक्ति किसी न किसी कार्य में संलग्न हो। बच्चे भी कार्य में संलग्न हों। इससे परिवार के आय और राष्ट्रीय आय में वृद्धि होती है लेकिन बाल श्रमिकों को कार्य में लगाकर जिस तरह से उनका शोषण किया जाता है और उनको मूलभूत आवश्यकताओं से दूर रखा जाता है इससे उनका सामाजिक और नैतिक विकास नहीं हो पाता है जिससे यह एक सामाजिक समस्या के रूप में सामने आती है। यदि बच्चों के भविष्य को क्रूरतापूर्वक कुचल दिया जाए और उनकी महत्वाकांक्षाओं को दबा दिया जाए तो उससे हम आर्थिक विकास और समृद्धि की आकांक्षा नहीं रख सकते।

किसी भी देश में बच्चों के श्रम का उनके स्वास्थ्य से सीधा संबंध होता है और जब बच्चों को विभिन्न प्रकार के जोखिम भरे उद्योगों में लगाया जाता है तो उससे उनके स्वास्थ्य पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है। बच्चों के इस तरह से कार्य करने से परिवार और समाज के सामान्य जीवन में बाधा एवं कठिनाइयां उत्पन्न होती हैं और सामाजिक नियंत्रण समाप्त होने लगता है जिससे वर्तमान सामाजिक एवं आर्थिक व्यवस्था को सुचारु रूप से संचालित करने में समस्या उत्पन्न होती है। समाज में बच्चों को उचित शिक्षा प्राप्त न होने से उनका मानसिक और बौद्धिक विकास प्रभावित होता है इससे बच्चें नागरिक अधिकारों और कर्तव्यों में अत्यधिक लाभदायकपूर्ण तरीके से प्रतिभाग नहीं कर पाते हैं।

बाल श्रम की समस्या का एक आर्थिक पहलू भी दृष्टिगोचर होता है।

किसी कार्य में बाल श्रम को नियुक्त करने का मतलब यह है कि उद्योगों में श्रम को उसकी न्यूनतम उत्पादकता के स्तर पर उत्पादन करने में लगाते हैं इसलिए यह देश में अकुशल श्रमशक्ति के प्रयोग को बढ़ावा देता है। इससे अर्थव्यवस्था को आर्थिक हानि होती है। जिन कार्यों को वयस्क पुरुष अधिक उत्पादकता के साथ कर सकता है वहीं बाल श्रम को नियुक्त करने पर निश्चित रूप से निम्न उत्पादकता प्राप्त होती है। बाल श्रम में पुरुषों की अपेक्षा ज्ञान और अनुभव दोनों ही कम होते हैं जिससे वह पुरुषों के समान उत्पादन करने में हमेशा असमर्थ रहते हैं। किसी भी देश में सामाजिक और आर्थिक दोनों ही दृष्टिकोण से बाल श्रम एक गंभीर समस्या के रूप में प्रदर्शित होता है।

12-5 Hkkjr e cky Je d dkj.k

भारत में बाल श्रम के लिए विशेष रूप से उल्लेखनीय एवं अंतर्निहित कारण निम्नलिखित हैं,

1. 0;klr xjhch&

भारत में बच्चों को कार्य में नियुक्त करने का प्रमुख कारण भारत में व्याप्त निर्धनता है। जब कोई परिवार अपने मूलभूत आवश्यकताओं जैसे कि भोजन, पानी, शिक्षा और स्वास्थ्य सेवाओं को पूरा नहीं कर पाते हैं तो उन्हें अपने परिवार की आय को बढ़ाने के लिए अपने बच्चों को कार्य में संलग्न करना पड़ता है। गरीब परिवार के ये बच्चे कारखाने में, कृषि में या अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में कार्य करने को विवश हो जाते हैं।

2. yʔk̥ ,o dVhj m|kxk̥ dk iru&

भारत में बाल श्रमिकों को विभिन्न रोजगारों में नियुक्त करने का दूसरा प्रमुख कारण लघु एवं कुटीर उद्योग-धंधों का पतन होना है। पुराने समय में बच्चे बाल्यावस्था से ही घर के कुटीर उद्योग-धंधों में सहायता करते थे जिससे वे उद्योग-धंधों की बारीकियों को सीखते और समझते थे। लेकिन औद्योगीकरण के कारण जब लघु एवं कुटीर उद्योगों का पतन हुआ तो परिवार के अन्य सदस्यों के साथ-साथ बच्चों को भी अन्य उद्योगों में कार्य करने के लिए मजबूर होना पड़ा। वर्तमान में वृहद पैमाने के उद्योगों की स्थापना के साथ ही लघु और कुटीर उद्योगों का पतन होता जा रहा है क्योंकि बड़े पैमाने के उद्योगों में नवीन तकनीकी के साथ पूंजी प्रधान तकनीकी का उपयोग किया जाता है जो श्रम को विस्थापित करती है। इससे लघु और कुटीर उद्योगों में कार्यरत लोगों को बेरोजगारी का सामना करना पड़ता है।

3. m|kxifr; k̥ dk ykHk&

भारत जैसे जनसंख्या आधिक्य वाले देशों में उद्योगपतियों के दृष्टिकोण से बच्चों को रोजगार में नियुक्त करना अधिक लाभदायक होता है क्योंकि नियोक्ता बच्चों को आसानी से नियंत्रण में रख सकते हैं तथा उनसे कम वेतन पर अधिक से अधिक काम ले सकते हैं। इसके अलावा नियोक्ताओं को यह भरोसा होता है कि बाल श्रमिकों में संगठन एवं संघों का अभाव होता है, जिससे वे अपने अधिकारों को लेकर वयस्कों की भांति जागरूक नहीं होते हैं। इसलिए बाल श्रमिकों में सौदेबाजी करने की शक्ति बहुत कम होती है।

4. x̥.koUkk̥i.l.k̥ f'k̥kk̥ dk vHkko&

भारत में कई बच्चों को अच्छे स्कूल तक पहुंच का अभाव है। देश में गरीब परिवारों की आर्थिक स्थिति कमजोर होने के कारण बच्चों को शिक्षा से पहले खाने की व्यवस्था करना जरूरी होता है। कुछ बच्चे जो कार्य करने के साथ शिक्षा ग्रहण करने का प्रयास करते हैं तो उनके लिए लंबे समय तक कार्य करने तथा भारी कार्यभार के साथ कक्षा में उपस्थित होने के बीच संतुलन बनाना काफी कठिन होता है। शिक्षा के बिना भविष्य की संभावनाएं सीमित हो जाती हैं और गरीब परिवारों में गरीबी का दुष्चक्र चलता रहता है।

5. cky Je l̥ l̥cf/kr dkuuk̥ ,o fu;ek̥ d̥ ʧHkkoh fØ;kUo;u dh deh&

भारत में बाल श्रमिकों की नियुक्ति पर पाबंदी है और इनके लिए विभिन्न प्रकार के अधिनियम भी पारित किये गये हैं लेकिन उनका प्रभावी क्रियान्वयन नहीं होता है। इसलिए बाल श्रमिकों के अभिभावक और नियोक्ता विभिन्न प्रकार के फर्जी प्रमाण पत्र व रिश्तत आदि के द्वारा बाल श्रम को नियुक्त करने में सफल हो जाते हैं। यही कारण है कि कुछ उद्योगों में बालकों को अभी भी गैर कानूनी रूप से रोजगार में नियुक्त किया जाता है।

6. ʧk̥k̥frd vkink̥, vk̥j tyok̥; ifjor̥u&

देश के ग्रामीण क्षेत्रों में जो किसान कृषि कार्य में संलग्न हैं वो जलवायु परिवर्तन के कारण कई बार उनकी फसलें नष्ट हो जाती हैं जिसके कारण वे अपने बच्चों को कार्य में संलग्न करने के लिए मजबूर हो जाते हैं। वर्तमान में चरम मौसमी घटनाएं, वर्षा के बदलते प्रारूप और मिट्टी का कटाव आदि किसान परिवारों के लिए विशेष रूप से खतरनाक हैं, जिनकी आजीविका पूर्वानुमानित मौसमों पर निर्भर करती है। किसान परिवार आजीविका चलाने के लिए निरंतर संघर्ष करते हैं जब फसल नष्ट हो जाती है या कृषि भूमि नष्ट हो जाती है तो वे अपने बच्चों को कृषि तथा अन्य कार्यों में संलग्न कर देते हैं।

7. l̥ʔk̥k̥ vk̥j l̥kefgd iyk̥;u&

किसी भी देश में बाल श्रम और हिंसात्मक संघर्ष तथा प्राकृतिक आपदाओं के मध्य गहरा संबंध होता है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के अनुसार युद्ध के कारण विस्थापित होने वाले लोगों में आधे से अधिक बच्चे होते हैं। हिंसात्मक संघर्ष और युद्ध के कारण आर्थिक झटकों में वृद्धि, सामाजिक सहायता, शिक्षा और

मूलभूत सुविधाओं के पतन तथा बाल संरक्षण सेवाओं में रुकावट के कारण, यह बच्चे विशेष रूप से बाल श्रमिक शोषण के विभिन्न प्रकारों के संपर्क में होते हैं। संघर्ष प्रभावित क्षेत्रों में बाल श्रम की दर अधिक होती है।

8. vU; dkj.k –

भारत में रोजगार बीमा और सामाजिक सुरक्षा की अन्य सुविधाओं के अभाव के कारण परिवार के बच्चों और स्त्रियों सभी को विभिन्न कार्यों में नियुक्त कर अपनी आर्थिक स्थिति को सुधारने का प्रयास करते हैं। कृषि पर जनसंख्या के बढ़ते दबाव के कारण सभी व्यक्तियों को रोजगार देना असंभव है इसलिए गरीब परिवार के बच्चे अन्य उद्योगों में कार्य करने के लिए विवश हो जाते हैं। देश में निरंतर बढ़ती हुई कीमतों के कारण श्रमिक अपने मूलभूत आवश्यकताओं को पूरा करने में समर्थ होता है इसलिए वह अपने बच्चों को भी कार्य में संलग्न करने के लिए बाध्य हो जाता है।

12-6 Hkkjr d fofHkUu m|kxk e cky Je

भारत में वर्तमान में लगभग एक करोड़ बाल श्रमिक हैं, जिनकी आयु 5 से 14 वर्ष के मध्य है। विभिन्न विद्वानों का मानना है कि बाल श्रमिकों की वास्तविक संख्या इससे भी कहीं अधिक है। भारत में बाल श्रमिक होटल, हथकरघा, साइकिल, मोटर मरम्मत, मछली पालन, जूता पॉलिश, चर्मकारी, रेस्टोरेंट तथा ऐसे ही अन्य प्रकार के उद्योग-धंधों में संलग्न हैं। देश के विभिन्न प्रदेशों में बाल श्रमिक विभिन्न प्रकार के उद्योग-धंधों में कार्यरत पाये जाते हैं, जैसे उत्तरपूर्व प्रदेशों के बागानों, दिल्ली के विभिन्न उद्योग-धंधों, मध्य प्रदेश के बीड़ी उद्योग, तमिलनाडु के दियासलाई व पटाखों के कारखाने आदि। अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन और यूनिसेफ के अनुसार, दुनिया भर में बाल श्रमिकों की संख्या बढ़कर 160 मिलियन हो गई है जिसमें पिछले 4 वर्षों में 8.4 मिलियन बाल श्रमिकों की वृद्धि हुई।

देश के उत्तर प्रदेश में विभिन्न उद्योगों जैसे फिरोजाबाद के कांच उद्योग, मिर्जापुर के गलीचा उद्योग, मुरादाबाद के पीतल के बर्तन बनाने के उद्योग, अलीगढ़ के ताला उद्योग, मंदसौर के स्लेट उद्योग आदि में बाल श्रमिकों की दयनीय स्थिति को स्पष्ट रूप से देखा जा सकता है। देश के विभिन्न उद्योगों में कार्यरत बाल श्रमिकों की स्थिति को निम्नलिखित प्रकार से वर्गीकृत किया जा सकता है

1- dkj [kkuk e cky Je&

भारत में औद्योगिक क्रांति के बाद आधुनिक कारखानों का प्रसार प्रारंभ हुआ और तभी से विभिन्न कारखानों में बाल श्रमिकों को लगाये जाने लगा। देश में प्रारंभ में विभिन्न कारखानों में बाल श्रमिकों की संख्या बहुत अधिक थी लेकिन विभिन्न अधिनियमों के पारित होने के कारण इनकी संख्या में निरंतर कमी होती जा रही है। भारत में वर्ष 1892 में कारखाने में कार्यरत बाल श्रमिकों की संख्या लगभग 18,900 थी जो संपूर्ण श्रमशक्ति में श्रमिकों का 6.2 प्रतिशत थी वहीं वर्ष 1990 में बाल श्रमिकों की संख्या 3000 हो गई जो संपूर्ण श्रमशक्ति में श्रमिकों का 0.08 प्रतिशत थी।

श्रम ब्यूरो के सर्वेक्षण में यह कहा गया है कि कारखाना अधिनियम के अंतर्गत प्राप्त होने वाली बाल श्रमिकों का विवरण पूरी तरह से सत्य होने में संदेह है क्योंकि कारखाने के निरीक्षण में यह पाया गया है कि जैसे ही निरीक्षण के लिए निरीक्षक कारखाने में पहुंचते हैं वैसे ही बहुत से बाल श्रमिक कारखाने से हटा दिये जाते हैं। इनमें ज्यादातर बाल श्रमिक न्यूनतम आयु से कम उम्र के श्रमिक होते हैं। देश में कारखाना अधिनियम में न्यूनतम आयु 14 वर्ष रखा गया है लेकिन उससे भी कम आयु के श्रमिकों को भी कार्य पर रखा जाता है जिनका कोई भी विवरण कागजों में नहीं होता है। देश में बाल श्रमिकों की सबसे अधिक संख्या उत्तर प्रदेश में है जो स्कूल बाल श्रमिकों का लगभग 20 प्रतिशत हिस्सा रखता है। भारत में बाल श्रमिकों को अधिक मात्रा में कार्य में नियुक्त करने वाली औद्योगिक इकाइयां पेय पदार्थ, रासायनिक पदार्थ, खनिज और तंबाकू उद्योग हैं। इन श्रमिकों में लड़कों की संख्या लड़कियों की तुलना में अधिक होती है।

2- [kfut m|kxk ei cky Je&

देश में खनिज उद्योगों में प्रारंभिक अवस्था में श्रमशक्ति का ज्यादातर हिस्सा बाल श्रमिक ही हुआ करते थे। लेकिन बाद में अधिनियमों के क्रियान्वयन से इन उद्योगों में भी बाल श्रमिकों की संख्या में कमी हुई है। देश की खानों में वर्ष 1901 में 12 से कम आयु के बाल श्रमिकों की संख्या लगभग 5, 147 थी लेकिन बाद में वर्ष 1922 में अधिनियम के द्वारा बच्चों को नियुक्त करने की आयु को 13 वर्ष कर दिया गया इससे कम आयु के बच्चों की नियुक्ति को अवैध घोषित किया गया। वर्ष 1925 में बाल श्रमिकों की संख्या घटकर 4, 135 रह गई थी। वर्ष 1935 में आयु सीमा को बढ़ाकर 15 वर्ष कर दिया गया।

वर्ष 1952 में खान अधिनियम पारित किया गया जिसमें खानों के अंदर जमीन के नीचे किसी भी भाग में बाल श्रमिकों की उपस्थिति पर रोक लगा दी गई जहां वे खनन का कार्य किया करते थे। वर्तमान में अब 15 वर्ष से अधिक उम्र के बच्चे ही खदानों में काम कर सकते हैं लेकिन श्रम जांच समिति ने पाया कि अधिनियम के प्रावधानों की अनदेखी बड़े पैमाने पर की जाती है।

3- ckxkuk ei cky Je&

भारत में विभिन्न प्रदेशों के बागानों में काफी संख्या में बाल श्रमिक कार्य करते हैं। वर्ष 1948 में पारित बागान अधिनियम के अनुसार बागानों के कार्य में 12 वर्ष से कम आयु के बाल श्रमिकों को नियुक्त नहीं किया जा सकता है। लेकिन प्रायः यह देखा जाता है कि 12 वर्ष से कम आयु के बच्चों को भी बागानों के कार्य में नियुक्त किया जाता है और झूठ प्रमाणपत्रों के आधार पर 8 से 9 वर्ष के बच्चों को काम में भी नियुक्त करते हैं। भारत में बंगाल, दार्जिलिंग, असम सुरमा की घाटी तथा दक्षिण भारत में चाय व काफी के बागानों में अधिकांश संख्या में बालकों को नियुक्त किया जाता है।

4- v|xfBr m|kxk ei cky Je&

भारत में भारी संख्या में बाल श्रम विभिन्न प्रकार के असंगठित उद्योगों में लगी हुई है। इन असंगठित उद्योगों में बीड़ी उद्योग, चमड़ा उद्योग, दरी उद्योग, छापाखाना और चूड़ी उद्योग आदि विशेष रूप से उल्लेखनीय हैं। देश के असंगठित उद्योग आकार में बहुत छोटे होते हैं इसलिए वे कारखाना अधिनियम के अंतर्गत शामिल नहीं होते हैं। इसी वजह से देश के विभिन्न असंगठित उद्योगों में बाल श्रमिकों का विभिन्न तरीके से शोषण होता है। श्रम ब्यूरो के अनुसार विभिन्न प्रदेशों के घरेलू उद्योगों जैसे असम में बीड़ी व कपड़ा, बुनाई उद्योग, बिहार में बीड़ी, चमड़ा, अभ्रक और कांच उद्योग, केरल के त्रावनकोर कोचीन क्षेत्र में केवल वायर उद्योग, बंगाल के वस्त्र बुनाई उद्योग तथा उत्तर प्रदेश के खिलौना, बीड़ी, ताला, कपड़ा बनाई व चमड़ा उद्योग आदि में अधिक संख्या में बाल श्रमिक संलग्न हैं।

5- कृ"क m|kx ei cky Je&

जैसा कि विदित है कि भारत एक कृषि प्रधान देश है इसलिए कृषि क्षेत्र में बाल श्रमिकों का एक बड़ा हिस्सा कार्यरत है। देश के ग्रामीण क्षेत्रों में बाल श्रमिक अपने परिवार की सहायता के लिए कृषि कार्यों में संलग्न होते हैं। श्रम मंत्रालय की कृषि श्रमिक जांच के अनुसार देश के कुल कृषि श्रमिकों का लगभग छः प्रतिशत बाल श्रमिक है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के अनुसार, विश्व में 5 वर्ष से 17 वर्ष तक की आयु के सभी बाल श्रमिकों में से 60 प्रतिशत कृषि क्षेत्र में कार्यरत हैं, जिसमें खेती, मछली पालन, वानिकी और पशुपालन, जलीय कृषि सम्मिलित है।

12-7 Hkkjr ei cky Je dh çel[k l eL;k,।

भारत में बाल श्रमिकों की समस्याएं विभिन्न उद्योगों में भिन्न-भिन्न हैं, लेकिन कुछ समस्याएं ऐसी हैं जो संपूर्ण क्षेत्र में पाई जाती हैं। उनमें से कुछ प्रमुख समस्याएं निम्नलिखित हैं—

1- NkVh me: ei dk;| djuk&

बाल श्रमिकों को कम उम्र में ही विभिन्न व्यवसायों में संलग्न कर दिया जाता है जबकि उनमें कार्य करने की पर्याप्त क्षमता नहीं होती है, और उनसे अधिक से अधिक परिश्रम कराया जाता है। बच्चे कम

उम्र में शारीरिक और मानसिक दोनों रूपों में कमजोर होते हैं लेकिन जब उन्हें कार्य में संलग्न किया जाता है तो वह और भी कमजोर हो जाते हैं। जिससे उनके व्यक्तित्व व स्वास्थ्य का विकास नहीं हो पाता है। अपने परिवार की मदद करने के लिए मजदूरी कमाने की आर्थिक जरूरत बच्चों को शिक्षा, खेलकूद व मनोरंजन के अवसरों से वंचित कर देती है जिससे उनका शारीरिक विकास अवरुद्ध होता है तथा समझदारी के लिए तैयार होने में अवरोध उत्पन्न करती है।

2- çfr d|y n'kk,|&

भारत में ज्यादातर बाल श्रमिक असंगठित क्षेत्र के उद्योगों में कार्य करते हैं। इन उद्योगों में बाल श्रमिक जिन परिस्थितियों में कार्य करते हैं वे अत्यंत दयनीय होती हैं। वहां ना तो पीने का स्वच्छ पानी, स्वच्छ हवा, चिकित्सा की समुचित व्यवस्था और ना ही आराम करने की समुचित व्यवस्था होती है। जिसके कारण बाल श्रमिक शीघ्र ही विभिन्न प्रकार की बीमारियों से ग्रसित हो जाते हैं।

3- f'k{kk l ofpr&

भारत के क्षेत्र में गुणवत्तापूर्ण स्कूल बच्चों के बहुत से दूर हैं। बच्चों को बचपन से ही कार्य में संलग्न करने का अर्थ है उन्हें शिक्षा प्राप्त करने के उचित अवसरों से वंचित करना। बाल श्रमिक गरीब परिवार से आते हैं जिसके कारण उनके माता-पिता शिक्षित नहीं होते हैं इसलिए वह अपने बच्चों को शिक्षित करने में रुचि नहीं रखते हैं। साथ ही साथ जो बच्चे स्कूल जाते भी हैं वह अपनी पढ़ाई पूरी नहीं कर पाते हैं और बीच में ही छोड़ देते हैं। आंकड़ों के अनुसार सेकेंडरी स्तर पर बीच में स्कूल छोड़ने की दर लगभग 14.6 प्रतिशत है।

4- xjhch vkj vkfFkd vlekurk&

भारत में बाल श्रम का एक बहुत बड़ा कारण गरीबी और आर्थिक असमानता है। भारत में राष्ट्रीय प्रतिदर्श सर्वेक्षण, 2017-18 के अनुसार देश की कुल जनसंख्या का 21.9 प्रतिशत भाग गरीबी रेखा के नीचे जीवनयापन करता है। गरीब परिवार के बच्चों को प्रायः अपने परिवार को आर्थिक सहारा देने के लिए कार्य करना पड़ता है। अतः वे अर्थव्यवस्था के विभिन्न क्षेत्रों में कार्य करते हैं।

5- vfuf'pr dk;l d ?kV] etn]h vkfn&

बाल श्रमिकों के कार्य करने के घंटे, मजदूरी तथा छुट्टी आदि के संबंध में कोई निश्चित प्रावधान नहीं होता है। नियोक्ता द्वारा बाल श्रमिकों को बहुत कम मजदूरी दर पर कार्य करवाते हैं तथा लंबे समय तक उनसे कार्य लेते हैं। बाल श्रमिकों को सामान्यतः वयस्क श्रमिकों की मजदूरी का केवल 30 से 50 प्रतिशत भाग ही दिया जाता है।

6- vuki p kfjd vFk0 ; oLFkk dk fodk l &

भारत में कुल श्रमशक्ति का लगभग 90 प्रतिशत श्रम असंगठित क्षेत्र में कार्यरत है जहां कानून और अधिनियमों का अभाव होता है। अनौपचारिक क्षेत्र छोटे व्यवसायों और स्वरोजगार करने वाले श्रमिकों से मिलकर बनी होती है। अनौपचारिक क्षेत्र में कार्यरत श्रमिकों का वेतन बहुत कम होता है तथा आकस्मिक दुर्घटनाओं से कोई सुरक्षा न होने के कारण परिवार के बच्चों को विवश होकर कार्य करना पड़ता है।

7- vf/kfu;e ,o dkuu d cHkkoh fØ;kuo;u e deh&

देश में बाल श्रमिकों के संबंध में बहुत से कानून और अधिनियम बनाये गये हैं लेकिन उनका प्रभावी क्रियान्वयन नहीं हो रहा है, जिसका कारण भ्रष्टाचार, जागरूकता की कमी, प्रशासनिक क्षमता की सीमितता आदि है। एनसीआरबी की 2022 की रिपोर्ट के अनुसार वर्ष 2017 से 2021 के बीच बाल श्रम अधिनियम के अंतर्गत केवल 4, 706 मामले दर्ज किए गए हैं।

8- I kekf t d dkj.k —

देश में सामाजिक कारक भी बच्चों को कार्य करने के लिए प्रोत्साहित करते हैं। आर्थिक स्थिति दयनीय

होने के कारण माता-पिता अपने बच्चों को भरपेट भोजन देने में भी असमर्थ होते हैं, ऐसे में शिक्षा दिलाना भी उनके समर्थ में नहीं होता है। अतः समाज में उनके साथ गलत व्यवहार ना हो इसलिए बच्चों को बाल श्रमिक के रूप में छोटे-छोटे दुकानों तथा कारखाने पर कार्य करने के लिए भेज देते हैं।

9- ५कृ० र्द ५क.क&

बाल श्रम को बढ़ावा देने में प्राकृतिक कारक भी काफी हद तक जिम्मेदार हैं। एक ओर जहां ग्रामीण क्षेत्रों में भूमि की खराब स्थिति और अनुपयोगी वातावरण धन अभाव का संकेत देते हैं वहीं दूसरी ओर कभी-कभी भूमि की दुर्गम भौगोलिक दशा कृषकों के आर्थिक जीवन को प्रभावित करती है। अतः वे कमजोर आर्थिक स्थिति के कारण अपने बच्चों को बाल श्रम के रूप में शहरों के विभिन्न उद्योगों में लगा देते हैं।

12-8 Hkkjr e cky Jfedk dh fLFkfr e l/kkj d fy, mBk, x, dne

1- cky ५Je vuc/५ vf/kfu;e 1933&

देश में शाही आयोग ने बीड़ी और दरी बनाने के उद्योगों में बच्चों के श्रम को गिरवी रखने की प्रचलित परंपरा की ओर सरकार का ध्यान आकृष्ट किया। जिसके फलस्वरूप सरकार ने वर्ष 1933 में बाल श्रम अनुबंध अधिनियम पारित किया। इस अधिनियम में माता-पिता या अभिभावक द्वारा 15 वर्ष से कम आयु के बच्चों को उचित मजदूरी के अलावा किसी अन्य भुगतान या लाभ के लिए श्रम को गिरवी रखना तथा बच्चों के लिए जोखिमपूर्ण किसी भी समझौते को अवैध घोषित किया गया। इस अधिनियम में ऐसे माता-पिता या अभिभावक के साथ-साथ ऐसे बच्चों को काम पर रखने वाले नियोक्ताओं के लिए भी दंड का प्रावधान है, जिसका श्रम गिरवी रखा गया है। इस अधिनियम को तोड़ने वाले को ₹200 तक का जुर्माना तथा मां-बाप या अभिभावक पर ₹50 तक का जुर्माना किया जा सकता है।

2- cky jkt xkj vf/kfu;e] 1938&

बाल रोजगार अधिनियम कुछ विशेष प्रकार के व्यवसायों में बाल श्रमिकों के नियोजन को प्रतिबंधित करता है। इस अधिनियम में वर्ष 1939, 1948, 1949, 1950 तथा 1951 में संशोधन किये गये। इस अधिनियम में 15 वर्ष से कम उम्र के बाल श्रमिकों के नियोजन को प्रतिबंधित किया गया है जिसमें यात्रियों, माल या डाक तार का आना-जाना होता है या बंदरगाह में सामान आदि चढ़ाने और उतरने का कार्य किया जाता है। इसमें 15 से 17 वर्ष के बच्चों को किसी भी दिन 12 घंटे की लगातार अवकाश के बिना नहीं लगाया जा सकता है, प्रशिक्षण के बच्चों को छोड़कर।

बीड़ी बनाने, दरी बनाने, कपड़े की छपाई, रंगाई व बुनाई, दियासलाई, अभ्रक, लाख, साबुन, चमड़ा तथा उनकी सफाई से संबंधित विभिन्न उद्योगों में बाल श्रमिकों की न्यूनतम आयु 14 वर्ष निर्धारित की गई। उन उद्योगों में यह शर्त लागू नहीं होगी जहां मालिक अपने परिवार के सदस्यों की सहायता से संचालित करता है। रेल और बंदरगाह के अधिकारियों को एक रजिस्टर की व्यवस्था करनी होती है जिसपर काम पर लगाये गये 17 वर्ष से कम आयु के बाल श्रमिकों की जन्म तिथि, अवकाश, कार्य की प्रकृति आदि का विवरण होता है। इस अधिनियम का उल्लंघन करने वालों को एक माह कारावास या ₹500 के अर्थ दंड या दोनों का प्रावधान है।

3- dkj [kkuk vf/kfu;e] 1948&

भारत में कारखाना अधिनियम 1948 एक महत्वपूर्ण अधिनियम है जो कारखाने में कार्य करने वाले श्रमिकों की स्वास्थ्य, सुरक्षा और कल्याण को सुनिश्चित करने के लिए पारित किया गया है। यह अधिनियम कारखाने में कार्य करने वाले श्रमिकों की स्थिति, कार्य के घंटे, अवकाश तथा खतरनाक परिस्थितियों से संबंधित प्रावधानों को मानकीकृत करता है। इस अधिनियम के अनुसार कोई भी बच्चा जिसकी आयु 14 वर्ष से कम है किसी भी कारखाने में कार्य नहीं कर सकता। 15 वर्ष से 18 वर्ष के बच्चों को किशोर की श्रेणी में रखा गया तथा 17 वर्ष से कम आयु वाले बच्चों व किशोर श्रमिकों को

साढ़े चार घंटे प्रतिदिन कार्य के घंटे निर्धारित किये गये तथा उनका फैलाव 5 घंटे से अधिक नहीं हो सकता, बच्चों को 12 दिन के कार्य करने के पश्चात एक दिन का वेतनसहित अवकाश और वर्ष में 14 दिन का वेतनसहित अवकाश देना सुनिश्चित किया गया।

4- cxxku vf/kfu;e] 1951&

देश में बागान अधिनियम, 1951 बागानों में कार्य करने वाले श्रमिकों के कल्याण और कार्य की परिस्थितियों को निर्धारित करने के लिए बनाया गया। यह अधिनियम 1951 में पारित किया गया जिसका उद्देश्य बागान श्रमिकों के कल्याण और अधिकारों को मानकीकृत करना है। इस अधिनियम में "बागान" शब्द को परिभाषित किया गया है तथा बागान श्रमिकों के लिए स्वास्थ्य, आवास, शिक्षा और चिकित्सा जैसी सुविधाओं की व्यवस्था करता है। इस अधिनियम में बागानों में कार्य करने के लिए बच्चों की न्यूनतम आयु 12 वर्ष निर्धारित की गई है। इस अधिनियम में राज्य सरकारों को बागान श्रमिकों के कल्याण के लिए अधिकारियों की नियुक्ति करने का प्रावधान किया गया है।

5- [kuu vf/kfu;e] 1952&

भारत में खनन कार्यों से संबंधित श्रमिकों के स्वास्थ्य, सुरक्षा और कल्याण को सुनिश्चित करने के लिए बनाया गया है। यह अधिनियम खनन कार्यों में संलग्न श्रमिकों की स्थिति, कार्य के घंटे, मजदूरी और सुरक्षा उपायों का प्रावधान करता है। इसमें खनन कार्य के लिए न्यूनतम आयु 15 वर्ष निर्धारित की गयी। इसमें 15 वर्ष से कम आयु के बच्चों को किसी भी भाग में चाहे यह भूमिगत हो या खुले में खुदाई का कार्य हो, कार्य पर रखने को अवैध घोषित किया गया है। इस अधिनियम में यह प्रावधान है कि किसी भी दिन बाल श्रमिकों से साढ़े चार घंटे से अधिक कार्य नहीं लिया जा सकता। इस अधिनियम के प्रावधानों के क्रियान्वयन की जिम्मेदारी खान सुरक्षा महानिदेशालय को दिया गया है।

6- cky Je %fu" k/k vKj fu;eu% vf/kfu;e] 1986&

इस अधिनियम का मुख्य उद्देश्य विभिन्न व्यवसायों में बच्चों के नियोजन पर प्रतिबंध लगाना तथा कुछ अन्य खतरनाक व्यवसायों में बच्चों की कार्य स्थितियों को नियंत्रित करना है। यह अधिनियम बच्चों के कार्य के घंटा और कार्य करने की स्थितियों को भी निर्धारित करता है। इस अधिनियम में वर्ष 2016 में संशोधन किया गया जिसमें 14 वर्ष से कम उम्र के बच्चों को किसी भी व्यवसाय में नियोजन को प्रतिबंधित किया गया है तथा 14 वर्ष से 18 वर्ष की आयु के किशोरों को खतरनाक व्यवसायों में नियोजन को प्रतिबंधित किया गया। इस अधिनियम का उल्लंघन करने पर कठोर सजा का प्रावधान किया गया है तथा नियोक्ताओं द्वारा उल्लंघन करने पर संज्ञेय अपराध माना गया है। इस अधिनियम की क्रियान्वयन के लिए राज्य सरकारों को उचित शक्तियां और अधिकार दिये गये हैं।

12-9 Hkkjr e cky Je dk jkdu d fy, vko'; d l>ko

1. देश में बच्चों के माता-पिता या अभिभावकों की आर्थिक स्थिति ऐसी होनी चाहिए कि वह अपने समस्त मूलभूत आवश्यकताओं को पूरा कर सकें क्योंकि यदि किसी परिवारों को अपना जीवन निर्वाह के लिए मजदूरी के अतिरिक्त और आय की जरूरत होगी तब तक बाल श्रमिकों को रोजगार में नियुक्त किया जाता रहेगा। इस संबंध में अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के अनुसार, बाल श्रम को रोकने की समस्या, बच्चों के पालन पोषण और सभी श्रमिकों को एक जीवन स्तर पर बनाये रखना योग्य जीवन निर्वाह मजदूरी देने की समस्या के साथ संबंधित है।
2. भारत में जब तक निर्धनता का पूर्ण रूप से उन्मूलन नहीं हो जाता है तब तक सरकार को चाहिए कि बाल श्रमिकों से संबंधित विभिन्न नियमों एवं अधिनियम को अधिक प्रभावी ढंग से लागू किया जाए ताकि बाल श्रम की समस्या का समाधान किया जा सके।
3. अर्थव्यवस्था के जिन विभिन्न उद्योगों में बाल श्रमिकों को नियोजित किया जाता है उन सभी उद्योगों में उनकी शिक्षा का भी साथ-साथ प्रबंधन किया जाना चाहिए जिससे बच्चों का शैक्षणिक विकास हो सके। पद्मिनी सेन गुप्ता के अनुसार शिक्षा का काफी महत्व है और आर्थिक दबाव इतना अधिक है कि

बच्चों को भी अपना तथा अपने परिवार वालों का भरण पोषण के लिए कार्य करने की जरूरत पड़ती है इसलिए बेसिक शिक्षा का यह आदर्श की 'पढ़ो और कमाओ' ही एकमात्र उपाय मालूम पड़ता है। श्रम जांच समिति के अनुसार श्रमिकों की आने वाली संतान की ओर ध्यान देना राज्य का कर्तव्य है और राज्य को इस तरफ ध्यान देना चाहिए की कही बच्चों का बचपन स्कूल में पढ़ने और खेल के मैदानों के स्थान पर कारखानों व कार्यशालाओं के गंदे स्थान में तो नष्ट नहीं हो रहा है।

4. नेशनल इंस्टीट्यूट ऑफ पब्लिक कोऑपरेशन एंड चाइल्ड मैनेजमेंट के एक सम्मेलन में यह मत प्रस्तुत किया गया कि बच्चों को कार्य देने पर रोक लगाने के बजाय ऐसे कानून और अधिनियम बनाना जरूरी और उचित है जिसमें बच्चों के शोषण को रोका और कम किया जा सके। इस संबंध में अनेक अंतरराष्ट्रीय कानून भी बने हुए हैं।
5. देश के दीर्घकालीन लाभ को देखते हुए सरकार को ग्रामीण क्षेत्रों में ऐसे स्कूल की स्थापना करनी चाहिए जिसमें बच्चों को पढ़ने लिखने के साथ-साथ उनसे खेती-बाड़ी या किसी शिल्प का कार्य कराया जाए और उनके द्वारा किये गये उत्पादन की बिक्री से उन्हें पारिश्रमिक का भुगतान भी किया जाए। इससे बच्चे पढ़ने-लिखने के साथ-साथ कई हुनर सीख सकते हैं जो भविष्य में उनकी मदद करेगा।
6. बाल श्रम से बाहर निकाले गये बच्चों के लिए व्यावसायिक प्रशिक्षण, शिक्षा, स्वास्थ्य देखभाल और मनोवैज्ञानिक समर्थन तक पहुंच सहित व्यापक पुनर्वास कार्यक्रम बनाए जाने चाहिए तथा उसका प्रभावी क्रियान्वयन किया जाना चाहिए बच्चों को बाल श्रम से बचाने के लिए कमजोर परिवारों के लिए सामाजिक सुरक्षा योजना लागू की जानी चाहिए।
7. बाल श्रम के कारण बच्चों के शारीरिक, मानसिक और शैक्षणिक विकास पर पढ़ने वाले नकारात्मक प्रभावों के बारे में माता-पिता अभिभावक, समुदायों तथा नियोक्ताओं को अवगत कराने के साथ-साथ व्यापक जागरूकता अभियान संचालित किये जाने चाहिए।

12-10 Hkkjr e efgyk Je dh fLFkfr

भारत में महिलाएं आर्थिक क्रियाओं में प्राचीन काल से ही भाग लेती रही हैं। देश में स्वतंत्रता प्राप्ति के पश्चात आर्थिक क्रियाओं के विकास के साथ-साथ महिलाओं के भागीदारी में भी सुधार हुआ है। आर्थिक और सांस्कृतिक विकास के हर स्तर पर तथा प्रत्येक प्रकार की अर्थव्यवस्था में महिलाओं का किसी न किसी रूप में योगदान अवश्य ही रहा है। आर्थिक विकास के प्रारंभिक अवस्था में महिलाओं की उत्पादन क्रियाओं में भागीदारी बहुत सीमित रही, महिलाएं पुरुषों को आर्थिक क्रियाओं जैसे कृषि, हाथ के कार्य, पशुपालन और घरेलू कार्यों आदि में सहायता करती थी।

लेकिन औद्योगिकरण, महिला शिक्षा, व बड़े पैमाने की उद्योगों की स्थापना होने से महिलाओं ने अधिक संख्या में अर्थव्यवस्था के विभिन्न क्षेत्रों में लाभ लाभप्रद रोजगार में प्रवेश किया है। वर्तमान समय में महिलाएं किसी भी रूप में पुरुषों से पीछे नहीं हैं और जरूरत पड़ने पर भी पुरुषों की भांति ही हर प्रकार के कार्य करने में सक्षम हैं। वी. वी. गिरी के अनुसार, यदि उद्योगों में कार्य करने वाली महिलाओं की संख्या कम है तो इसका कारण यह नहीं है कि देश की महिलाएं उद्योग में कार्य करना नहीं चाहती बल्कि वह इसलिए की औद्योगिकरण में अभी पर्याप्त प्रगति नहीं हो पायी है और अब भी लाखों पुरुषों को रोजगार देना बाकी है। महिलाओं में भी श्रमशक्ति की अपार संभावना है और उनमें भी कार्य करने की इच्छा और सामर्थ्य दोनों विद्यमान है और जब तेजी से औद्योगिकरण करने का समय आएगा तो उनकी सेवाओं का भी उचित प्रयोग किया जा सकेगा।

भारत में महिलाएं कुल कार्य बल में महत्वपूर्ण हिस्सा रखती हैं। भारत में 2011 की जनगणना के अनुसार, महिला श्रमिकों की कुल संख्या 149.8 मिलियन है तथा ग्रामीण और शहरी क्षेत्र में महिला श्रमिकों की संख्या क्रमशः 121.8 मिलियन तथा 28.0 मिलियन है। जनगणना के अनुसार देश में कुल 149.8 मिलियन महिला श्रमिकों में से 35.9 मिलियन महिलाएं कृषक के रूप में तथा 61.5 मिलियन महिलाएं कृषि श्रमिक के रूप में कार्यरत हैं, शेष महिला श्रमिकों में से 8.5 मिलियन घरेलू उद्योग में तथा 43.7 मिलियन अन्य श्रमिक के रूप में कार्यरत हैं। देश में 1981, 1991, 2001 तथा 2011 की जनगणना के अनुसार महिलाओं की कार्य सहभागिता दर

क्रमशः 19.67 प्रतिशत, 22.27 प्रतिशत, 25.63 प्रतिशत, 25.51 प्रतिशत रही है।

देश के ग्रामीण क्षेत्रों में महिलाओं की कार्य सहभागिता दर 30.02 प्रतिशत, जबकि शहरी क्षेत्र में यह 15.44 प्रतिशत है। वर्ष 2011 में देश के संगठित क्षेत्र के कुल रोजगार में महिला श्रमिकों की हिस्सेदारी 20.5 प्रतिशत थी। राष्ट्रीय सांख्यिकी कार्यालय के नवीनतम पीएलएफएस रिपोर्ट 2023-24 के अनुसार, 15 वर्ष और उससे अधिक उम्र के व्यक्तियों के लिए सामान्य स्थिति में श्रम बल भागीदारी दर 60.1 प्रतिशत है, पिछले वर्ष के 57.9 प्रतिशत से अधिक है। देश में पुरुषों और महिलाओं की श्रम बल भागीदारी दर क्रमशः 78.8 प्रतिशत तथा 41.7 प्रतिशत है। देश में श्रमिक जनसंख्या अनुपात (WPR) पुरुषों तथा महिलाओं के लिए क्रमशः 76.3 प्रतिशत तथा 40.3 प्रतिशत तथा कुल श्रमिक जनसंख्या अनुपात 58.2 प्रतिशत है। देश में ज्यादातर महिलाएं सामुदायिक, सामाजिक और निजी क्षेत्र में कार्यरत हैं जबकि बिजली, गैस और पानी जैसे क्षेत्रों में महिलाओं को सबसे कम रोजगार मिला हुआ है।

12-11 Hkkjr d fofHkUu m | kxk e: efgyk Jfed

1- dkj [kkuk m | kx e: efgyk Je&

देश में महिला श्रमिक विभिन्न कारखाना उद्योगों में कार्यरत हैं। इनमें खाद्यान्न, तंबाकू, अलौह धातु उद्योग, कागज, रासायनिक पदार्थ, लकड़ी, सूती, ऊनी, रेशमी एवं जुट टेक्सटाइल्स और धान व दाल की मिलें आदि प्रमुख उद्योग हैं। देश में कारखाना उद्योग में महिला श्रमिकों की संख्या में लगातार वृद्धि हो रही है। लेकिन अभी भी यह पुरुषों की तुलना में काफी अंतर है। वर्ष 2019-20 में औपचारिक कारखाना क्षेत्र में कुल श्रमिकों की संख्या 8 मिलियन थी, जिसमें से 1.6 मिलियन महिलाएं थीं, जो कुल कार्यबल का 19.7 प्रतिशत है। महिला श्रमिक ज्यादातर कम वेतन तथा कम कौशल वाले रोजगार में लगी हुई होती है, जहाँ उन्हें रोजगार की सुरक्षा और लाभों तक पहुंच नहीं होती है।

2- ckxkuk e: efgyk Je&

देश में विभिन्न क्षेत्रों के बागानों में महिला श्रमिकों की संख्या उल्लेखनीय है। वर्ष 1972 में देश के बागानों में कुल श्रम शक्ति में से 41.6 प्रतिशत महिला श्रमिक कार्यरत थे। विभिन्न भागों में महिला श्रमिकों को पुरुषों की अपेक्षा अधिक संख्या में लगाया जाता है। क्योंकि महिलाएं पुरुषों की अपेक्षा अधिक सुगमता और शीघ्रता से बागान के कार्यों को करती हैं, जैसे चाय की पत्तियां तोड़ना। महिलाओं को इन कार्यों के लिए किसी विशेष प्रशिक्षण की आवश्यकता नहीं होती है। बागानों में श्रमिकों का चयन ज्यादातर पारिवारिक आधार पर किया जाता है जिसमें पुरुष कठिन कार्य करते हैं तथा महिलाएं अपेक्षा की सरल कार्य करती हैं। बागानों में वेतन कम होने के कारण महिलाओं और बच्चों को भी कार्य करना पड़ता है।

3- [kfu t m | kxk e: efgyk Je&

भारत के विभिन्न खनिज उद्योगों में भारी संख्या में महिला श्रमिकों का उपयोग किया जाता है। वर्ष 1971 में खनिज उद्योगों में महिला श्रमिकों की संख्या लगभग 8 लाख थी। वर्ष 1972 में खनिज उद्योगों में कुल श्रम शक्ति में महिलाओं की हिस्सेदारी 19.9 प्रतिशत थी। प्राचीन काल में जब महिलाओं को जमीन के नीचे कार्य करने पर किसी भी प्रकार का प्रबंध नहीं था उस समय जनजाति महिलाएं एवं अन्य परिवार कोयले की खानों के पास समुदाय के रूप में समूह बनाकर रहने लगे। किंतु बाद में जब जमीन के अंदर खानों में कार्य करना महिलाओं के स्वास्थ्य के लिए बहुत हानिकारक और सामाजिक और नैतिक जोखिम भरा होता था। इसलिए भारतीय खान अधिनियम के अंतर्गत इस पर प्रतिबंध लगा दिया गया जिसके कारण इस क्षेत्र में महिलाओं की संख्या में कमी आने लगी।

4- vU; dk; k e: efgyk Jfed&

देश में महिला श्रमिकों का उपयोग अन्य कार्यों में भी किया जाता है, जैसे चाय व दाल कूटने तथा सुखाने का कार्य, बीड़ी बनाने का कार्य, घरों में खाना बनाना, घरों में साफ-सफाई, बच्चों को खिलाना, सड़कों पर झाड़ू लगाना, शिक्षण संस्थानों में छोटा-मोटा कार्य करना इत्यादि। इस प्रकार के कार्यों में

महिलाओं को कार्य करने की दशाएं अत्यंत दयनीय होती हैं तथा उन्हें इसके लिए कम वेतन पर अधिक कार्य लिया जाता है तथा खराब व्यवहार भी किया जाता है।

12-12 Hkkjr e efgyk Jfedk dh leL;k,

1- de etnjh&

भारत में महिला श्रमिकों की एक प्रमुख समस्या कम मजदूरी दर प्राप्त होना है जबकि वे पुरुष श्रमिकों के समान ही कार्य करती हैं। भारत के संविधान की अनुच्छेद 39 (द) के अनुसार समान कार्यों के लिए महिलाओं और पुरुषों को सामान मजदूरी दी जानी चाहिए। लेकिन व्यवहार में महिलाओं को कम वेतन प्राप्त होता है। उद्योगपति अपने निजी स्वार्थ के लिए महिला श्रमिकों को कार्य पर रखते हैं क्योंकि उनको पता होता है कि महिला श्रमिकों की मजदूरी और अज्ञानता का लाभ उठाकर उन्हें कम से कम मजदूरी पर अधिक से अधिक कार्य लिया जा सकता है। सामान्यतः महिलाओं की उत्पादकता कम होती है और उन्हें मातृत्व व अन्य लाभ देना पड़ता है तथा उनको अन्य विशेष सुविधाएं देनी पड़ती हैं, इसलिए उद्योगपति महिलाओं को कम मजदूरी देते हैं। नियोक्ताओं का यह दृष्टिकोण महिला श्रमिकों के लिए समस्या बन जाता है। महिला श्रमिकों को कम मजदूरी प्राप्त होने के निम्नलिखित कारण बताये जाते हैं—

- (i) महिलाओं की शारीरिक और मानसिक कार्य क्षमता कम होना।
- (ii) पुरुष श्रमिकों की तरह महिला श्रमिकों के संघ का संगठन काम होना।
- (iii) महिलाओं में समान रूप से शिक्षा और प्रशिक्षण का अभाव होना।
- (iv) पुरुषों की तुलना में महिलाओं का गतिशीलता का अभाव होना।
- (v) महिलाओं का काम मजदूरी पर कार्य करने के लिए तैयार होना।
- (vi) महिलाओं का कुछ व्यवसायों के लिए उपयुक्त होना।
- (vii) महिलाओं की नियुक्ति में अधिक लागत होना।

भारत में वर्तमान में अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के प्रयासों के फलस्वरूप महिलाओं को पुरुषों के समान मजदूरी देने की प्रवृत्ति बढ़ रही है। जिसमें न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, औद्योगिक अदालतों एवं अधिकरण, जनमत का दबाव, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का प्रयास की महत्वपूर्ण भूमिका है।

2- dBkj dk;&

प्राचीन समय में महिलाओं को मुख्य रूप से पुरुषों के कार्यों में सहायता करने के लिए ही लगाया जाता था। लेकिन आधुनिक युग में उनसे ऐसे कार्य लिये जाते हैं, जिसको पुरुष भी समान रूप से कर सकता है। यह सर्वविदित है कि महिलाएं पुरुषों की भांति अधिक कठोर कार्य नहीं कर सकती हैं इसलिए महिलाओं को ऐसे कार्यों से बचाया जाना चाहिए जिनसे उनको सार्वजनिक रूप से हानि पहुंचती है।

3- ikfjokfjd mÜkjnkf;Ro&

महिलाओं का एक प्रमुख कार्य बच्चों का पालन-पोषण आदि करना होता है। महिला श्रमिकों को दो प्रकार से भूमिका का निर्वहन करना पड़ता है, एक व्यावसायिक कार्य में और दूसरा घरेलू कार्य में। इन दोनों भूमिका में महिला को लगभग दिन में 15 घंटे कार्य करना पड़ता है जिससे महिला की कार्य क्षमता और स्वास्थ्य पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है। मनोरंजन और आराम के लिए उन्हें समय नहीं मिल पाता है तथा महिला श्रमिक अपने बच्चे और परिवार को ज्यादा समय नहीं दे पाती है। देश में घर का पूरा उत्तरदायित्व महिलाओं के ही ऊपर होता है जिससे वे पुरुषों को अपने कार्य में भागीदार बनना चाहती हैं।

4- ekrRo d le; leL;k

महिलाएं मातृत्व काल के दौरान कठोर परिश्रम करने में असमर्थ होती हैं और स्वास्थ्य की समस्या भी रहती है। महिलाओं को मातृत्व के समय नौकरी जाने का खतरा विशेष रूप से अस्थायी या अनुबंध पर कार्य

करने वाली महिलाओं के लिए समस्या होती है। कई महिलाएं मातृत्व अवकाश के बाद कार्य पर वापस लौटने में भी डरती हैं क्योंकि उन्हें अपने बच्चों की देखभाल स्तनपान और कार्य के बीच संतुलन बनाने में कठिनाई होती है। देश की असंगठित क्षेत्र में कार्य करने वाली महिलाओं को पर्याप्त अवकाश व चिकित्सा तथा आर्थिक सहायता नहीं प्राप्त होती है जिससे उनकी आर्थिक स्थिति और भी कमजोर हो जाती है।

5- 5frdy okroj.k&

देश में विभिन्न उद्योगों और व्यवसाय में महिला श्रमिकों की संख्या में लगातार वृद्धि हो रही है लेकिन अधिकांश स्थितियों में महिलाओं को अत्यंत प्रतिकूल वातावरण में कार्य करना पड़ता है जिससे उनके शारीरिक स्वास्थ्य और मानसिक स्वास्थ्य पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है। विभिन्न उद्योगों में विशेष रूप से अनौपचारिक क्षेत्र में महिला श्रमिकों के लिए शौचालय की व्यवस्था, स्वच्छ पीने का पानी, सुरक्षित वातावरण, स्वच्छ हवा, चिकित्सा सुविधाएं आदि का अभाव पाया जाता है।

6- dk;LFky ij HknHkko ,o mRihMu&

भारत में महिला श्रमिकों को किसी न किसी रूप में भेदभाव का सामना करना पड़ता है। महिला श्रमिकों को लाभ, कार्य के घंटे, अवकाश, आय के अवसर और पदोन्नति के मामले में कार्य स्थल पर भेदभाव का सामना करना पड़ता है। भारत में महिलाओं और पुरुषों के वेतन में 25.5 प्रतिशत का अंतर है। देश में महिला श्रमिकों को कार्य स्थल पर विभिन्न प्रकार के उत्पीड़न जैसे यौन उत्पीड़न, छेड़छाड़, दुर्व्यवहार आदि का सामना करना पड़ता है।

12-13 Hkkjr e efgyk Jfedk dh fLFkfr e l/kkj d fy, mBk, x, dne

1- etnjh e lekur&

देश में 11 फरवरी 1976 में सामान्य पारिश्रमिक कानून बनाकर पुरुष तथा महिलाओं की मजदूरी को बराबर कर दिया गया है। पुरुषों और महिलाओं की मजदूरी में किसी भी प्रकार के भेद को निषेध कर दिया गया है। इस अधिनियम के फलस्वरूप इस बात की संभावना अधिक है कि महिला श्रमिकों को कार्य मिलने में और कठिनाइयों का सामना करना पड़ेगा क्योंकि उन्हें विशेष सुविधाएं देनी होती हैं तथा उनकी उत्पादकता पुरुषों की तुलना में कम होती है। इस अधिनियम के अंतर्गत महिला श्रमिकों को समान कार्य के लिए समान वेतन, कार्य स्थल पर भेदभाव का निषेध, भर्ती में समानता और अन्य लाभों में समानता का प्रावधान किया गया है।

2- dk;l d ?kV&

देश में कारखाना अधिनियम, 1948, खान अधिनियम, 1952 और बागान श्रम अधिनियम, 1951 के अनुसार किसी भी महिला श्रमिक को शाम के सात बजे ऐसे प्रातः काल छः बजे तक कार्य पर लगाने को निषेध किया गया है। देश के विभिन्न कारखानों में अधिकतम कार्य की सीमा 48 घंटे प्रति सप्ताह और बागानों में 55 घंटे प्रति सप्ताह निर्धारित किया गया है। इसके अलावा किसी भी महिला श्रमिक को 5 घंटे लगातार कार्य करने के पश्चात आधे घंटे के विश्राम का भी प्रावधान है। देश में खानों के अंदर जमीन के नीचे महिला श्रमिक को कार्य पर नहीं लगाया जा सकता है। इसके अतिरिक्त कुछ उद्योगों में महिला श्रमिकों के लिए कार्य करने के घंटे सीमित हैं उन्हें ओवर टाइम करने की अनुमति नहीं है।

3- ekrRo ykHk&

मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 में प्रसव पूर्व और प्रसव के पश्चात मातृत्व सुरक्षा प्रदान किया जाता है। अधिनियम में 1 अप्रैल 2017 को संशोधित किया गया जिसमें महिलाओं को पहले दो बच्चे के लिए मातृत्व अवकाश को 12 सप्ताह से बढ़कर 26 सप्ताह कर दिया गया तथा तीसरे बच्चे के लिए मातृत्व अवकाश 12 सप्ताह किया गया। इस अधिनियम में 3 महीने से कम उम्र के बच्चे को गोद लेने वाली माता के लिए 12 सप्ताह के मातृत्व अवकाश के साथ-साथ उन महिलाओं को भी शामिल किया गया जो सरोगेसी का विकल्प चुनती हैं। गोद लेने वाले बच्चों के संदर्भ में मातृत्व अवकाश उसे तारीख से लागू होगा जिस दिन बच्चा लेने वाली मां को सौंपा जाता है। इस नियम के अंतर्गत या प्रावधान है कि 50 से अधिक कर्मचारी वाले प्रतिष्ठानों में

निकट में क्रेच की सुविधा प्रदान करनी चाहिए जिस मां बच्चे को दिन में चार बार देख सकती हैं; ह अधिनियम ऐसे किसी भी प्रतिष्ठान दुकान खान बागान आदि पर लागू है इसमें 10 या अधिक व्यक्ति कार्यरत है या कार्यरत थे, पूर्ववर्ती 12 महीनों के किसी भी दिन और ऐसी अन्य दुकानें और प्रतिष्ठा इनको केंद्र सरकार की पूर्व स्वीकृति के बाद राज्य सरकार द्वारा अधिसूचित किया गया है।

4- ;ku mRihMu ij fu;= .k&

देश में कार्य स्थल पर महिलाओं के उत्पीड़न पर नियंत्रण के लिए सरकार ने अनेक प्रकार के कानून और अधिनियम बनाए हैं। विशाखा और अन्य बनाम राजस्थान सरकार के मामले में उच्चतम न्यायालय ने अगस्त, 1997 के अपने ऐतिहासिक फैसले में विभिन्न कार्य स्थलों पर महिला कर्मचारियों के यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए व्यापक दिशा निर्देश दिये। जो संविधान की धारा 141 के तहत कानून की शक्ति रखते हैं। औद्योगिक रोजगार अधिनियम, 1946 में संशोधन के द्वारा निजी क्षेत्र के श्रमिकों के लिए भी कार्य स्थल पर उत्पीड़न के लिए दिशा निर्देश दिये गये हैं। कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के नियंत्रण के लिए, यौन उत्पीड़न से महिलाओं का संरक्षण (रोकथाम निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 पारित किया गया है, जो 9 दिसंबर 2013 से पूरे देश में प्रभावी है। इस अधिनियम का उद्देश्य कार्य स्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न को रोकना, निषेध करना और निवारण करना है। इस अधिनियम का उल्लंघन करने पर नियोक्ता और कर्मचारी दोनों के लिए दंड का प्रावधान है।

5- efgyk Je çdk"B&

देश में महिलाओं से संबंधित नीतियों और शिकायतों के संदर्भ में श्रम मंत्रालय में महिला श्रम प्रकोष्ठ नाम का एक पृथक विभाग की स्थापना की गई है। इस महिला श्रम प्रकोष्ठ का कार्य महिलाओं के समक्ष आने वाली बाधाओं को दूर करना, उनकी मजदूरी, सौदेबाजी की क्षमता और सेवा शर्तों में सुधार करना, उनकी कुशलता बढ़ाना और उनके लिए अधिक रोजगार के अवसर सृजित करना है। यह प्रकोष्ठ महिलाओं की समस्याओं से संबंधित जानकारी के बारे में जागरूकता फैलाने के लिए सेमिनार और कार्यशालाएं आयोजित करता है।

6- tkf[kei .k dk;ki l cpko&

देश में महिला श्रमिकों को जोखिम पूर्ण कार्यों से बचने के लिए अनेक कानून और अधिनियम बनाये गए हैं। कारखाना अधिनियम, 1948 के अनुसार महिला श्रमिकों को खतरे वाले कार्यों पर नहीं लगाया जा सकता है। ऐसे ही खनन कार्यों में महिला श्रमिकों की सेवाओं का उपयोग नहीं किया जा सकता जिससे उनके स्वास्थ्य, सुरक्षा एवं जीवन पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता हो।

7- lkekft d l;j{kk&

कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के अंतर्गत महिला और पुरुष दोनों को व्यापक सामाजिक सुरक्षा देने का प्रावधान करता है। यह अधिनियम बीमारी, विकलांगता, मृत्यु और मातृत्व के मामले में श्रमिकों को चिकित्सा देखभाल और नगद लाभ सहित विभिन्न प्रकार के लाभ प्रदान किये जाते हैं। इस अधिनियम के तहत महिला श्रमिकों सहित पंजीकृत कर्मचारी और उनके परिवार चिकित्सा लाभ के हकदार होते हैं। कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952 के अंतर्गत महिला और पुरुष कर्मचारियों के लिए सामाजिक और वित्तीय सुरक्षा तथा सेवानिवृत्ति लाभों के लिए निधि की स्थापना सुनिश्चित करता है।

8- vU; çko/kku&

देश में कारखानों, खानों और बागानों आदि उद्योगों में महिला श्रमिकों के लिए शौचालय, स्नानघर, विश्रामघर आदि की व्यवस्था अलग से करने का प्रावधान है। विभिन्न राज्यों में बड़े-बड़े औद्योगिक नगरों में माता एवं शिशु कल्याण के लिए केंद्र खोले गये हैं जहां महिलाओं की चिकित्सा मनोरंजन और प्रशिक्षण आदि की व्यवस्था है। कारखाना अधिनियम, 1948 के अनुसार जिन उद्योगों में 50 या उससे अधिक महिलाएं कार्य करती हैं वहां शिशु गृह होना आवश्यक है तथा खानों में भी शिशुगृह का होना आवश्यक है। विभिन्न अधिनियमों में महिला श्रमिकों को भार उठाने के लिए अलग-अलग राज्यों में अलग-अलग सीमा निर्धारित की गई है।

12-14 Hkkjr e efgyk Jfedk dh fLFkfr e l/kkj d fy, l>ko

1. अर्थव्यवस्था के कुछ विशेष उद्योगों में महिला श्रमिकों को ही प्राथमिकता दिया जाय जैसे— प्राथमिक शिक्षा, टेलीफोन व तार विभाग, अस्पतालों में नर्स एवं परिचारिकाएं, कुटीर उद्योग आदि।
2. देश में सार्वजनिक कार्यालयों में महिलाओं के लिए स्थान सुरक्षित होने चाहिए तथा रेलवे, पोस्ट ऑफिस, प्रशासनिक सेवाओं में उनके लिए स्थान सुरक्षित करना चाहिए।
3. महिलाओं को मातृत्व काल के दौरान विभिन्न प्रकार की सुरक्षा प्रदान किया जाना चाहिए तथा उन्हें कार्य से हटाना एक दंडनीय अपराध घोषित होना चाहिए।
4. देश के प्रत्येक व्यवसाय में शिशु गृह, शिशु कल्याण गृह, महिला कल्याण गृह की व्यवस्था होनी चाहिए। इसके लिए विभिन्न उद्योगों को सरकारी अनुदान दिया जा सकता है तथा कई उद्योगों को संयुक्त करके इस तरह की सुविधा दी जा सकती है।
5. महिला श्रमिकों के लिए व्यवसायों के आस-पास आवास की उचित व्यवस्था होनी चाहिए तभी एक स्थायी श्रमशक्ति का विकास होगा।
6. डिजिटल कौशल और उद्यमिता प्रशिक्षण सहित बाजार की आवश्यकताओं के अनुरूप व्यावसायिक प्रशिक्षण एवं शिक्षा कार्यक्रमों पर विशेष बल दिया जाना चाहिए। जिससे महिलाओं को विभिन्न प्रकार के आर्थिक अवसरों के लिए तैयार किया जा सके।
7. देश में लक्षित सब्सिडी, मेंटरशिप कार्यक्रमों और नेटवर्किंग अवसरों के साथ-साथ लालफीताशाही को कम करके और इनक्यूबेशन सहायता प्रदान करके महिलाओं को आगे बढ़ाया जा सकता है।
8. देश में ऋण आवेदन प्रक्रियाओं को सरल बनाकर, कम ब्याज दर पर ऋण उपलब्ध कराकर महिलाओं को व्यवसाय शुरू करने तथा संचालित करने के लिए प्रोत्साहित किया जा सकता है।

12-15- l kjk'k

भारत दुनिया का सबसे अधिक आबादी वाला देश है और जनसंख्या लाभांश की स्थिति भी प्राप्त है। ऐसी स्थिति में देश के आर्थिक विकास में महिला श्रम की भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण हो जाती है। वहीं दूसरी ओर बाल श्रम की समस्या का उन्मूलन करके आर्थिक विकास को एक नई दिशा दिया जा सकता है। वर्तमान में बाल श्रम और महिला श्रम प्रमुख सामाजिक-आर्थिक समस्या बनी हुई है जो अपनी गहरी जड़े जमाए बैठी संरचनात्मक असमानताओं, निर्धनता, शिक्षा की कमी और श्रम कानूनों के कमजोर प्रवर्तन को प्रदर्शित करती है। भारत की जनगणना, 2011 के अनुसार, 5 से 14 वर्ष की आयु के बाल श्रमिकों की संख्या 10.1 मिलियन थी, जिनमें 5.6 मिलियन लड़के और 4.5 मिलियन लड़कियां शामिल थीं। हालांकि यह संख्या 2001 की जनगणना के अनुसार 12.6 मिलियन से कम हुई है। हाल के सर्वेक्षणों से ज्ञात होता है कि यह समस्या बनी हुई है, विशेषकर कृषि, घरेलू कार्य और अनौपचारिक क्षेत्रों में। आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण, 2022-23 से संकेत मिलता है कि बाल श्रम अनौपचारिक और घर आधारित कार्यों में अभी भी छिपा हुआ है, जिसका पता लगाना और उसका समाधान करना कठिन हो रहा है। वहीं देश में महिला श्रमिकों को श्रमबल में कम भागीदारी, वेतन असमानता, सामाजिक सुरक्षा का अभाव और लिंग आधारित भेदभाव जैसी विभिन्न चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण, 2022-23 के अनुसार देश में महिला श्रम बल भागीदारी दर 37.0 प्रतिशत थी, जो पिछले वर्षों की तुलना में बेहतर होने के बावजूद, वैश्विक औसत से काफी कम है। देश के ग्रामीण क्षेत्रों में महिलाएं अधिकतर कम वेतन वाले कृषि कार्यों में लगी हुई हैं, वहीं शहरी क्षेत्र में कई महिलाएं बिना किसी रोजगार की सुरक्षा या लाभ के अनौपचारिक क्षेत्र में कार्यरत हैं। देश में बाल श्रम और महिला श्रम के संदर्भ में बनाये गये अधिनियमों एवं कानूनों और नीतियों के द्वारा काफी सुधार हुआ है, लेकिन अभी भी समावेशी नीतियों, गुणवत्तापूर्ण शिक्षा, सामाजिक सुरक्षा और लैंगिक समानता के माध्यम से और अधिक सुधार की आवश्यकता है।

12-16 ck/k ɕ'u

1. भारत में बाल श्रम से क्या अभिप्राय है।
2. भारत में बाल श्रम के प्रमुख प्रकारों के बारे में बताइए।
3. भारत में बाल श्रमिकों की प्रमुख समस्याओं की विवेचना कीजिए।
4. भारत में बाल श्रम की समस्या की प्रकृति को समझाइए।
5. भारत में बाल श्रम के कारणों की विवेचना कीजिए।
6. भारत के विभिन्न उद्योगों में बाल श्रम की स्थितियों पर प्रकाश डालें।
7. भारत के उद्योगों में बाल श्रम के रोजगार द्वारा सृजित आर्थिक एवं सामाजिक समस्याओं का संक्षिप्त विश्लेषण कीजिए।
8. भारत में बाल श्रमिकों की स्थिति में सुधार करने के लिए उठाए गए कदमों की समीक्षा कीजिए।
9. भारत में बाल श्रम को रोकने के लिए आवश्यक सुझाव दीजिए।
10. भारत में महिला श्रमिकों की स्थिति पर प्रकाश डालें।
11. भारत में महिला श्रमिकों की समस्याओं की विवेचना कीजिए।
12. भारत के उद्योगों में महिला श्रमिकों की समस्याओं का विश्लेषण कीजिए।
13. भारत में महिला श्रमिकों की स्थिति में सुधार के उपायों की चर्चा कीजिए।
14. महिलाओं की सामाजिक आर्थिक स्थिति में सुधार के लिए सुझाव दीजिए।

12-17 dN mi ;kxh iLrd

1. एस.के.मिश्र और वी.के.पूरी, भारतीय अर्थव्यवस्था, हिमालया पब्लिशिंग हाउस, मुंबई
2. रुद्र दत्त एवं सुन्दरम, भारतीय अर्थव्यवस्था, एस.चन्द एंड कंपनी, नई दिल्ली
3. वी.सी. सिन्हा और पुष्पा सिन्हा, श्रम अर्थशास्त्र, मयूर पेपरबैक्स
4. डॉ एफ. सी. शर्मा और डॉ सतीश कुमार साहा, औद्योगिक सम्बन्ध एवं श्रम अधिनियम, एसबीपीडी पब्लिकेशन
5. आर. एन. सोनी और संगीता मल्होत्रा, कृषि अर्थशास्त्र के मुख्य विषय, विशाल पब्लिशिंग सीओ.
6. एम. एस. रंधावा, भारतीय कृषि का इतिहास
7. डॉ मुकेश कुमार सिंह, कृषि श्रमिकों की सामाजिक स्थिति, खामा पब्लिशर्स, नयी दिल्ली
8. डॉ रितु कुमारी, कृषि मजदूरों की सामाजिक-आर्थिक स्थिति, हिंदी बुक सेंटर, नयी दिल्ली
9. डॉ तारा चन्द शर्मा, भारतीय कृषि, डिस्कवरी पब्लिशर, नयी दिल्ली
10. पी. के. गुप्ता, श्रम अर्थशास्त्र, वृंदा पब्लिकेशन

यह स्व-अध्ययन सामग्री "MAEC-104 (N) श्रम अर्थशास्त्र" नामक पाठ्यक्रम पर केंद्रित है, जिसका शीर्षक "श्रम कल्याण" है। श्रम कल्याण अर्थव्यवस्था में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है, जिसके अंतर्गत श्रमिकों के जीवन में सुधार और सुरक्षा से सम्बन्धित पहलुओं –कार्य स्थितियों में सुधार, नये संगत मजदूरी और श्रम कानूनों का कार्यान्वयन सम्मिलित होता है। भारत सरकार द्वारा श्रमिकों के कल्याण हेतु अनेक महत्वपूर्ण कदम उठाए गए हैं। यह खंड श्रम कल्याण हेतु क्रियान्वित विभिन्न योजनाओं, औद्योगिक श्रमिकों की आवास व्यवस्था तथा उनकी मजदूरी नीति व राष्ट्रीय श्रम आयोग की सिफारिशों का विस्तृत परिचय प्रस्तुत करता है। किसी भी अर्थव्यवस्था में विशेष रूप से विकासशील अर्थव्यवस्था में मजदूरी नीति बहुत महत्वपूर्ण हो गई है क्योंकि प्रत्येक क्षेत्र की आर्थिक क्रियाओं में श्रमिकों की बढ़ती संख्या के साथ मजदूरी का महत्व भी बढ़ता जाता है। इसके साथ ही श्रम कल्याण हेतु स्थापित अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के उद्देश्यों, कार्यों एवं भारत के श्रमिकों के कल्याण में इसकी प्रासंगिकता की भी चर्चा है। इसमें सामाजिक सुरक्षा तथा भारत में सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता, चुनौतियां एवं संचालित विभिन्न योजनाओं का विश्लेषण किया गया है। खंड-4 भारत में श्रम कल्याण की आवश्यकता, उद्देश्य, विभिन्न योजनाओं के अंतर्गत उनका क्रियान्वयन तथा विद्यमान चुनौतियों के निवारण के उपाय तथा नीतियों पर भी प्रकाश डालता है, जो भारतीय अर्थव्यवस्था की समावेशी विकास को सशक्त करने हेतु अत्यन्त महत्वपूर्ण है। कल्याणकारी राज्य में श्रम कल्याण की महत्ता और भी बढ़ जाती है।

bdkb| ifjp;

खंड-4 को चार इकाइयों में विभाजित किया गया है, जिनमें प्रत्येक इकाई के अंतर्गत भारत में श्रम कल्याण एवं उससे जुड़े विभिन्न महत्वपूर्ण मुद्दों यथा –औद्योगिक श्रमिकों की आवास व्यवस्था, मजदूरी नीति, श्रम आयोग एवं अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन जैसे महत्वपूर्ण मुद्दों पर विस्तृत चर्चा की गयी है।

इकाई-13 भारत में श्रम कल्याण अवधारणा, व्यवस्थाएँ एवं एजेंसियाँ इस इकाई के अंतर्गत श्रम कल्याण का आशय, महत्व, भारत में श्रम कल्याण की संचालित व्यवस्थाएँ और उसे प्रदान करने वाली विभिन्न एजेंसियाँ की विस्तार से चर्चा की गयी है। भारत में केन्द्रीय सरकार, राज्य सरकारों, नियोक्ताओं और श्रमिक संघों द्वारा चलाई गयी अनेक योजनाओं के बावजूद श्रम कल्याण के मार्ग में अभी भी कुछ महत्वपूर्ण चुनौतियाँ विद्यमान हैं। प्रस्तुत इकाई में इन चुनौतियों को भी स्पष्ट किया गया है।

इकाई-14 औद्योगिक श्रमिकों की स्थिति एवं आवास व्यवस्था इस इकाई के अंतर्गत औद्योगिक श्रमिकों के आवास की दशा और उसके कारण विद्यमान चुनौतियों के साथ इसके निराकरण हेतु चलाए जा रहे कार्यक्रमों का वर्णन किया गया है।

इकाई-15 राष्ट्रीय मजदूरी नीति एवं श्रम आयोग मजदूरी नीति के माध्यम से श्रमिकों का जीवन स्तर में सुधार होता है साथ ही उनकी उत्पादकता में वृद्धि भी होती है। इस इकाई के अंतर्गत राष्ट्रीय मजदूरी नीति की प्रासंगिकता और भारत में गठित दोनों राष्ट्रीय श्रम आयोगों की सिफारिशों की चर्चा की गयी है।

इकाई-16 अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन-परिचय, उद्देश्य एवं कार्य अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन विश्व भर के श्रमिकों के उत्थान और उन्नयन का एक महत्वपूर्ण मंच है। इस इकाई के अंतर्गत अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के संगठन, उद्देश्य, लक्ष्यों एवं उसके विभिन्न प्रकार के कार्यों की चर्चा की गयी है।

bdkb dh : ij[kk

- 13.0 उद्देश्य
- 13.1 प्रस्तावना
- 13.2 श्रम कल्याण का आशय एवं विशेषताएँ
- 13.3 श्रम कल्याण का महत्व
- 13.4 श्रम कल्याण के उद्देश्य
- 13.5 श्रम कल्याण कार्य का वर्गीकरण
 - 13.5.1 स्थान के आधार पर
 - 13.5.2 प्रबंधन के आधार पर
 - 13.5.3 प्रदान करने वाले दल के आधार पर
- 13.6 भारत में श्रम कल्याण कार्य की आवश्यकता
- 13.7 भारत में श्रम कल्याण की व्यवस्थाएँ
 - 13.7.1 श्रम कार्य की वैधानिक व्यवस्थाएँ
 - 13.7.2 श्रम कार्य की एच्छिक व्यवस्थाएँ
- 13.8 भारत में श्रम कल्याण कार्यों की एजेंसियाँ
- 13.9 भारत में श्रम कल्याण की प्रमुख चुनौतियाँ
- 13.10 सारांश
- 13.11 शब्दावली
- 13.12 अभ्यास प्रश्न
- 13.13 कुछ उपयोगी पुस्तकें

13-0 mÍ' ;

इस ईकाई के अंतर्गत श्रम कल्याण का आशय, महत्व एवं उसके वर्गीकरण को स्पष्ट किया जायेगा। भारत में श्रम कल्याण की संचालित व्यवस्थाएँ और उसे प्रदान करने वाली विभिन्न एजेंसियाँ की भी विस्तार से चर्चा की गयी है। इसके अध्ययन के पश्चात शिक्षार्थी श्रम कल्याण की धारणा के साथ ही भारत में इसकी स्थिति से भलीभाँति परिचित हो सकेंगे तथा श्रम कल्याण के विभिन्न कार्यक्रमों का विश्लेषण करने में सक्षम हो सकेंगे।

13-1 çLrkouk

श्रम कल्याण का आशय श्रमिकों को उनके जीवन स्तर को ऊपर उठाने और उनके सर्वांगीण विकास हेतु प्रदान किये जाने वाली सेवाओं और सुविधाओं से है। इसके अंतर्गत श्रमिकों के लिए सामाजिक, बौद्धिक और आर्थिक लाभ के साथ उनकी सुरक्षा और मनोरंजन को भी सम्मिलित किया जाता है। कल्याणकारी राज्य में श्रम कल्याण की महत्ता और भी बढ़ जाती है। भारत में श्रम कल्याण कार्यक्रमों की सफलता हेतु नयी दिशाएँ और राष्ट्रीय श्रम आयोग सिफारिशों का अध्ययन बहुत ही समीचन है।

श्रम कल्याण का अर्थ विभिन्न देशों में विभिन्न रूप से समझा जाता है यद्यपि इसकी महत्ता एवं उद्देश्य सभी देशों में लगभग एक समान है। श्रम कल्याण के आशय को समझने हेतु निम्नलिखित प्रमुख परिभाषाओं का उल्लेख किया जा सकता है।

Ij ,MoM iVu d| vu|kj" श्रम कल्याण का अर्थ श्रमिकों को सुख, स्वास्थ्य और समृद्धि के लिये उपलब्ध की जाने वाली दशाओं से है।"

bå Vh- d|yh & श्रम कल्याण कार्य का अर्थ किसी फर्म द्वारा श्रमिकों के व्यवहार और कार्य के लिखे अपनाये जाने वाले कुछ सिद्धांतों से है।"

bi ,e- xkmV d| vu|kj & श्रम कल्याण से आशय विद्यमान औद्योगिक प्रणाली तथा अपनी फैक्ट्रियों में रोजगार की दशाओं को उन्नत करने के लिए मालिकों द्वारा किये गये ऐच्छिक प्रयत्नों से है।"

virjk"Vh; Je l?k (ILO) – " श्रम कल्याण से आशय ऐसी सेवाओं और सुविधाओं को समझना चाहिए जो कारखाने के अन्दर या निकतवर्ती स्थानों में स्थापित की गयी जिससे उनमें काम करने वाले श्रमिक स्वस्थ और शक्तिपूर्ण परिस्थितियों में अपना कार्य कर सकें तथा अपने स्वास्थ्य एवं और नैतिक स्तर को ऊंचा उठाने वाली सुविधाओं का लाभ उठा सकें।"

कुछ लोग श्रम-कल्याण कार्य को कारखानों के अन्तर्गत किए जाने वाले कार्यों तक सीमित बताते हैं, यद्यपि यह परिभाषा बहुत ही संकुचित है।

श्रम अन्वेषण समिति, 1943 के अनुसार, श्रम-कार्यों के अन्तर्गत श्रमिकों के बौद्धिक, शारीरिक, नैतिक और आर्थिक उन्नति के लिए किए गए किसी भी कार्य को सम्मिलित करने को प्राथमिकता देना है भले ही यह मालिकों अथवा सरकार अथवा किसी अन्य संस्था द्वारा प्रदान किए गए हों। इसके अतिरिक्त जो कानून द्वारा निश्चित कर दिया गया है अथवा वह सब जिसे श्रमिकों के संविद्-जनित लाभों के अंश के रूप में, जिसके लिए श्रमिक स्वयं सौदा कर सकते हैं, साधारणतया अपेक्षित समझा जाता है वह भी श्रम-कल्याण के अन्तर्गत माना जाता है। इस परिभाषा के अन्तर्गत हम आवास समस्या, स्वास्थ्य एवं शिक्षा सम्बन्धी सुविधाएँ, आहार सुविधाएँ (कैंटीन सुविधा भी) सम्मिलित करते हुए, आराम तथा खेल-कूद की व्यवस्था, सहकारी समितियाँ, बाल-क्रीड़ा स्कूल, स्वच्छ गृहों की व्यवस्था, वेतन सहित अवकाश, मालिकों द्वारा अकेले ऐच्छिक रूप से अथवा श्रमिकों के सहयोग से चलाई गई सामाजिक बीमा व्यवस्था (जिसमें बीमारी तथा प्रसूति सुविधा योजना शामिल है) प्राविडेण्ट फण्ड, सेवोपहार और पेंशन इत्यादि को भी सम्मिलित कर सकते हैं।

उपर्युक्त परिभाषाओं के आधार पर यह कहा जा सकता है कि श्रम कल्याण का आशय ऐसे कार्यों से हैं जो श्रमिकों, सेवायोजकों व समाजसेवी संस्थाओं द्वारा श्रमिकों के जीवन स्तर को ऊँचा उठाने, उनके सर्वांगीण विकास और उन्हें कुशल श्रमजीवी व उत्तम नागरिक बनाने के उद्देश्य से कारखानों के अन्दर या बाहर किये जाते हैं।

कल्याण शब्द बहुत लचीला और व्यापक है। अतः श्रम कल्याण एक ऐसा विचार है जिसका लोचपूर्ण होना जरूरी है जिसके इसकी व्याख्या एक देश से दूसरे देश में विभिन्न सामाजिक प्रथाओं, औद्योगीकरण की सीमा और श्रमिक के शैक्षिक विकास के अनुरूप व्यवस्थित किया जा सक श्रम कल्याण का अर्थ कुछ विशेष सुविधाओं से है जो श्रमिकों को प्रदान की जाती हैं। यह विशेष सुविधायें कार्य करने की उन्नत दशाओं से संबंधित होती है। यह श्रमिकों को मजदूरी के अतिरिक्त दिया जाने वाला लाभ है। जिन सुविधाओं को कानून के तहत प्रदान करना आवश्यक हैं श्रम कल्याण में वे सुविधाएं सम्मिलित नहीं होती हैं।

श्रम कल्याण की विशेषताओं से अवगत होने के पश्चात हम श्रम कल्याण और सामाजिक कल्याण में विभेद कर सकते हैं। श्रम कल्याण कार्य केवल श्रमिकों के हितार्थ ही किये

जाते हैं जबकि सामाजिक कल्याण कार्यों का दृष्टिकोण व्यापक होता है। सामाजिक कल्याण कार्य सम्पूर्ण सामाजिक क्षेत्र में और समाज के व्यापक हित में संचालित किए जाते हैं। इसमें श्रमिकों का हित भी जुड़ जाता है। अर्थात् सामाजिक कार्यों का क्षेत्र श्रम कल्याण कार्यों की अपेक्षा बहुत अधिक व्यापक होता है।

श्रम कल्याण वह समष्टिगत दृष्टिकोण है जिसके तहत कर्मचारियों के शारीरिक, मानसिक, सामाजिक और आर्थिक हितों की रक्षा तथा संवर्धन के लिए नियोजक, सरकार और अन्य संस्थाएँ विभिन्न सुविधाएँ और नीतियाँ लागू करती हैं। इसमें सुरक्षित कार्य वातावरण, चिकित्सा एवं स्वास्थ्य सुविधाएँ, आवासीय सहायता, परिवहन, शिक्षा-प्रशिक्षण कार्यक्रम और सामाजिक सुरक्षा की योजनाएँ शामिल होती हैं। इसमें कोई आशंका नहीं कि जब श्रमिकों को स्वास्थ्य, सुरक्षा और सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित होती है तो उनका मनोबल ऊँचा होता है परिणामस्वरूप अपने कार्यस्थल में पूर्ण मनोयोग से संलग्न रहते हैं। श्रम कल्याण कार्यों का यह भी प्रभाव होता है कि इससे श्रमिकों की अनुपस्थिति और थकान के कारण होने वाली औद्योगिक क्षति कम होती है। उच्च मनोबल वाले कर्मचारी संगठन के उद्देश्य को सहजता से अपनाते हैं और सुधारात्मक सुझाव देते हैं, जिससे संगठनात्मक दक्षता में सुधार होता है। श्रम कल्याण का लाभ सीमित होकर केवल कार्यस्थल तक ही नहीं रहता, बल्कि इससे व्यापक सामाजिक स्थिरता और समावेशी विकास को बल मिलता है। जब श्रमिकों को उचित स्वास्थ्य, शिक्षा और सामाजिक सुरक्षा मिलती है, तो उन सभी के परिवारों का जीवन स्तर भी ऊँचा उठता है, परिणामस्वरूप होता है कि गरीबी में कमी आती है और स्थानीय अर्थव्यवस्था सुदृढ़ होती है। इससे समाज में सकारात्मक परिवर्तन की चक्रीय प्रक्रिया सृजित होती है।

समग्रता में कहा जाय तो श्रम कल्याण उन नीतियों, सुविधाओं और सेवाओं का समष्टिगत समूह है जिसे सरकार, नियोजक और अन्य संस्थाएँ मिलकर कर्मचारियों के शारीरिक, मानसिक, सामाजिक एवं आर्थिक हितों की रक्षा के लिए क्रियान्वित करती हैं। इसमें स्वास्थ्य और चिकित्सा सुविधाएँ, सुरक्षित कार्य-परिवेश, आवासीय सहायता, शिक्षा-प्रशिक्षण कार्यक्रम, परिवहन एवं सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ शामिल होती हैं। यह केवल कानूनी दायित्वों को पूरा करने का माध्यम नहीं, बल्कि कर्मचारियों की गुणवत्ता-पूर्ण जीवन शैली भी सुनिश्चित होती है। कानूनी रूप से श्रम कल्याण मानदंडों का पालन करने से कोई भी संगठन या नियोजक विधिक विवादों, जुर्मानों और बंदी की समस्या से मुक्त रहता है। ऐसे संगठन सरकार की ओर से प्रोत्साहन स्वरूप प्रदान किए जाने वाले सब्सिडी, टैक्स छूट या अन्य लाभों को भी प्राप्त करता है। श्रमिकों के कल्याण, अधिक उत्पादन एवं राष्ट्र के आर्थिक प्रगति के दृष्टिकोण से श्रम कल्याण कार्यों का विशेष महत्व है।

श्रम कल्याण कार्य औद्योगिक संबंधों को मधुर बनाने में मदद करता है। इससे कार्यकर्ताओं के मन में स्वस्थ भावना पैदा होती है जो उनके आदर्श चरित्र के निर्माण में सहायता करता है। यह श्रमिक कल्याण को औद्योगिक प्रशासन का एक महत्वपूर्ण हिस्सा बनाने में मदद करता है। श्रम कल्याण कार्य के महत्व का आर्थिक, सामाजिक, कानूनी और नैतिक दृष्टिकोण भी होता है जिसे इस सारिणी से समझा जा सकता है –

दृष्टिकोण	चेष्टा
आर्थिक	उत्पादकता में वृद्धि, परिचालन लागत में कमी।
सामाजिक	जीवन स्तर में सुधार, सामुदायिक स्थिरता।
कानूनी	दंड/मुकदमे से बचाव, सरकारी प्रोत्साहन।
नैतिक/ब्रांड	सकारात्मक छवि, निवेशकों और ग्राहकों का विश्वास।

अंततः इसके महत्व को इस प्रकार भी विश्लेषित किया जा सकता है कि श्रम कल्याण एक रणनीतिक निवेश है जो संगठन को दीर्घकालिक स्थिरता और सामाजिक उत्तरदायित्व की पूर्ति के साथ-साथ आर्थिक एवं नैतिक रूप से समृद्ध भी बनाता है। ऐसे संगठन जहाँ कर्मचारी सुरक्षित, स्वस्थ और प्रेरित महसूस करते हैं, वे बाजार में अधिक प्रतिस्पर्धी बने रहते हैं और ग्राहकों व निवेशकों का विश्वास अर्जित करते हैं। बहुआयामी महत्व के कारण ही श्रम कल्याण कार्य की उपलब्धता को केवल व्यय नहीं बल्कि रणनीतिक निवेश माना जाता है जो

कर्मचारियों की सुरक्षा, स्वास्थ्य, संतुष्टि और विकास को सुनिश्चित कर संगठन को स्थिरता, नवाचार और प्रतिस्पर्धात्मक बढ़त प्रदान करता है। इससे कंपनी की ब्रांड वैल्यू तो बढ़ती ही है समाज में एक बड़ा सकारात्मक प्रभाव भी पड़ता है।

13-4 Je dY;k.k dk;! dk mÍ';

श्रम कल्याण की विशेषताओं को जानने के पश्चात हमें इसके प्रमुख उद्देश्यों की समझ विकसित होने लगती है। संक्षेप में श्रम कल्याण के प्रमुख उद्देश्य निम्नांकित हैं –

1. श्रमिकों को कार्य के मानवीय दशाएँ उपलब्ध कराना।
2. श्रमिकों के मनोबल, संतुष्टि और वफादारी को बढ़ाना
3. अनुपस्थिति व कर्मचारी प्रतिवर्तन दर को घटाकर परिचालन लागत कम करना
4. श्रमिकों, मालिकों एवं सरकार के मध्य स्वस्थ संबंधों का निर्माण करना।
5. उनमें नागरिकता की भावना का बोध कराना।
6. श्रमिकों की कार्य क्षमता में वृद्धि करना।
7. कौशल विकास एवं कैरियर उन्नति के अवसर प्रदान करना।
8. श्रमिकों के अनुकूल सामाजिक परिस्थितियों का निर्माण करना।
9. अंततः राष्ट्रीय उत्पादन को प्रोत्साहित करना।
10. सामाजिक सुरक्षा (पेंशन, बीमा) के माध्यम से दीर्घकालिक आधार तय करना।

13-5 Je dY;k.k dk;! dk oxhÍj.k

भारत में श्रमिकों के कल्याण से संबंधित भावना का विकास द्वितीय विश्व युद्ध के पश्चात हुआ। इन कार्यों में अनेक सरकारी और गैर सरकारी संस्थाओं का योगदान निहित है। अनियोजित नगरीकरण व औद्योगीकरण के परिणामस्वरूप अनेक ऐसी समस्याओं का जन्म हुआ जिससे श्रमिकों की कार्यक्षमता में कमी आने लगी और इसका दुष्प्रभाव समग्र उत्पादन पर दिखाई देने लगा। ऐसी परिस्थिति में देश में उद्योगपति, सरकार, तथा अन्य संस्थाओं ने श्रम कल्याण के कार्यों की ओर ध्यान दिया। श्रम कल्याण के विभिन्न कार्यों को अनेक प्रकार से वर्गीकृत किया जाता है। सामान्यतः इन कार्यों को निम्नलिखित तीन प्रमुख श्रेणियों में विभाजित किया जा सकता है।

13-5-1 LFkku d! vk/kkj ij

डॉ. ब्राउटन (Dr- Broughton) ने श्रमिक कल्याण के कार्यों को दो भागों में बांटा है।

¼¼ dkj[kku d! vnj dk dY;k.k dk;!

1. वैज्ञानिक भर्ती श्रमिकों की भर्ती वैज्ञानिक ढंग से करना।
2. औद्योगिक प्रशिक्षण विभिन्न कारखानों में विशिष्ट कार्यों का प्रशिक्षण।
3. स्वच्छता, प्रकाश तथा वायु का प्रबंध : इसमें कारखानों में सफाई, पुताई, रोशनदानों का प्रबंध, पीने के पानी का प्रबंध, स्नानगृह, संडास, मूत्रालय आदि की व्यवस्था, रोशनी का प्रबंध तथा सर्दी को कम करने की व्यवस्थाएं आती हैं।
4. दुर्घटनाओं की रोकथाम : इसमें खतरनाक यंत्रों, अत्यधिक ताप आदि से बचाव तथा आग बुझाने का प्रबंध आदि सम्मिलित हैं।
5. अन्य कार्य : जैसे—कैटीन, थकावट दूर करने की व्यवस्था, आराम की व्यवस्था आदि।

कारखाने के बाहर के मुख्य कल्याण कार्य निम्नलिखित हैं :

1. सस्ते और पोषणयुक्त भोजन की व्यवस्था।
2. मनोरंजन की सुविधाएं : क्लब, अखाड़े, सिनेमा, रेडियो, वाचनालय, पुस्तकालय आदि।
3. शिक्षा का प्रबंध : इसमें प्रौढ़ शिक्षा, सामाजिक शिक्षा, प्राथमिक शिक्षा, स्त्री, पुरुष, बालकों की शिक्षा आदि सम्मिलित हैं।
4. चिकित्सा व्यवस्था : इसमें आराम, सवैतनिक अवकाश, मुफ्त उपचार आदि शामिल हैं।
5. उत्तम आवासों की व्यवस्था।

13-5-2 ँc/ku d vk/kkj ij &

- (i) dkuuh ;k o/kkfud Je dY;k.k : वैधानिक श्रम कल्याण कार्यों से तात्पर्य उन समस्त कार्यों से है, जो श्रमिकों के हित के लिए सरकार की ओर से विभिन्न कानूनों के रूप में किये जाते हैं। वे अनिवार्य उपाय हैं जिन्हें श्रम कानूनों और नियामक प्रावधानों के तहत लागू करना नियोक्ता के लिए अनिवार्य होता है। इसमें फ़ैक्ट्री अधिनियम के अंतर्गत चिकित्सा सुविधाएं, विश्राम कक्ष, शौचालय, भोजनालय, मातृत्व अवकाश और प्रथमोपचार किट की व्यवस्था शामिल है। उदाहरण के लिए, भारतीय कारखाना अधिनियम, 1948 में जिन श्रम कल्याण कार्यों की चर्चा की गयी है, और उन सुख-सुविधाओं को भी जो कि 1952 के खान अधिनियम, 1951 के बागान मजदूर अधिनियम और 1966 के बीड़ी और सिगार (रोजगार की स्थिति) अधिनियम के अंतर्गत शामिल हैं वैधानिक श्रम कल्याण कार्यों के अंतर्गत सम्मिलित किया जा सकता है। मिल मालिकों के लिए इन आदेशों का पालन करना आवश्यक होता है।
- (ii) ,fPnd Je dY;k.k : इस वर्ग में वे कल्याण कार्य आते हैं जिनका होना कानूनन आवश्यक नहीं होता बल्कि नियोक्ता अपनी रणनीतिक प्राथमिकता और संसाधन क्षमता के अनुरूप स्वतः अपनाता है। इसमें कार्यस्थल पर मनोरंजन कक्ष, योग व ध्यान शिविर, खेलकूद सुविधाएं, सब्सिडी वाला परिवहन तथा भोजन पर कटौती आदि शामिल हैं। ये कार्य कर्मचारियों के मनोबल को ऊँचा उठाती हैं और संगठन में विश्वास की भावना पैदा करती हैं। जब श्रमिक देखते हैं कि उनकी भलाई के लिए प्रबंधन अतिरिक्त निवेश कर रहा है, तो वे न केवल बेहतर प्रदर्शन करते हैं, बल्कि नवाचार और सुधार के लिए प्रोत्साहित भी होते हैं।
- (iii) ikjLifjd Je dY;k.k : कभी कभी उद्योगपति, मजदूर तथा अन्य दल भी परस्पर हित के लिए एक-दूसरे की सहायता करके श्रम कल्याण की व्यवस्था सुनिश्चित करते हैं। इन कार्यों का संचालन अक्सर ट्रेड यूनियनों, कर्मचारी कल्याण बोर्ड या सहकारी समितियों द्वारा किया जाता है जो आपदा राहत कोष, आवास निधि, स्वास्थ्य बीमा फंड, बच्चों की शिक्षा सहायता और व्यक्तिगत ऋण सुविधा से जुड़ी होती हैं। सामूहिक मोर्चे पर ये व्यवस्थाएँ श्रमिकों में एकजुटता और सामाजिक सुरक्षा की भावना जगाती हैं।

13-5-3 ँnku dju oky ny d vk/kkj ij:

श्रम कल्याण प्रदान करने वाली एजेंसियों की दृष्टि से वर्गीकरण निम्नलिखित है –

- 1- llok;ktdk }kjk : मजदूरी के अतिरिक्त ऐच्छिक रूप से दिया जाने वाला लाभ इस वर्ग में आता है। जैसे-निवास, जलपानगृह, चिकित्सा, यातायात आदि की सुविधा।
- 2- ljdkj }kjk : अनेक राज्य सरकारों ने मजदूरों की उन्नति के लिए व्यवस्था की है, वह इसी श्रेणी की है।
- 3- etnj l?k }kjk : श्रमिक संघों का भी यह एक कर्तव्य है कि सदस्यों के लिए कुछ कल्याणकारी कार्य करें। कुछ श्रमिक संघ शिक्षा, चिकित्सा आदि की भी व्यवस्था करते हैं।

- 4- Iekt dh vU; |LFkkvk }kjk : समाज के अंदर अनेकों धनी व्यक्ति, संस्थाएं आदि भी श्रमिकों के लिए शिक्षा, अस्पताल आदि की व्यवस्था करते हैं, वे इसी वर्ग में आते हैं।

13-6 Hkkjr e Je dY;k.k dk;| dh vko';drk

श्रम कल्याण कार्य न सिर्फ श्रमिकों की दशाओं में सुधार करता है अपितु सेवयोजकों द्वारा औद्योगिक कार्यकुशलता को बढ़ाने हेतु किया गया उत्तम किस्म का विनियोग भी माना जाता है। इसके अतिरिक्त श्रम कल्याण कार्य अच्छे औद्योगिक सम्बन्ध बनाने और बढ़ाने के लिये भी बहुत महत्वपूर्ण होता है। प्राचीन भारत में कल्याणकारी कार्यों की कोई महत्ता नहीं थी पर आज श्रम कल्याण कार्य बहुत ही महत्वपूर्ण व आवश्यक हो गया है। श्रम कल्याण के द्वारा न केवल श्रमिकों के मानवीय जीवन के लिए उचित एवं आवश्यक सुख-सुविधाएं जुटाया जा सकता है बल्कि उनमें नागरिक उत्तरदायित्व की भावना भी विकसित किया जा सकता है। स्वतंत्रता के पश्चात भारत में कल्याणकारी राज्य की स्थापना हुई जिसमें राज्य का उद्देश्य समाज के सभी वर्गों का हित सुनिश्चित करना था। किसी देश की औद्योगिक प्रगति वहाँ बड़े पैमाने पर होने वाली औद्योगिकीकरण पर निर्भर करता है जिसका महत्वपूर्ण आधार स्तम्भ सुखी एवं संतुष्ट श्रमिक वर्ग ही होता है। एक स्थायी और कुशल श्रम शक्ति के लिये श्रमिकों के जीवन और उनके कार्य दशाओं में सुधार बहुत आवश्यक है। पश्चिमी देशों की अपेक्षा भारत वर्ष में श्रम कल्याण की आवश्यकता और महत्व बहुत ज्यादा है। वैश्विक प्रतिस्पर्धी वातावरण में ऐसे श्रमिकों की जरूरत है जो शारीरिक दृष्टि से ठीक हो, मानसिक चिंताओं से आजाद हों, प्रशिक्षित हों तथा उन्हें उचित भोजन, आवास और वस्त्र की उपलब्धता भी सुनिश्चित हो।

भारतीय परिस्थितियों के संदर्भ में श्रम कल्याण कार्यों के महत्व को संक्षेप में निम्न तथ्यों के आधार पर समझा जा सकता है – भारत में श्रम कल्याण कार्यों की आवश्यकता अत्यंत महत्वपूर्ण और बहुआयामी है। हमारे देश की एक बड़ी आबादी असंगठित क्षेत्र में कार्यरत है और उन्हें सामाजिक सुरक्षा, सम्मानजनक जीवन और सुरक्षित कार्य वातावरण की अत्यंत आवश्यकता है। देश में श्रम कल्याण की आवश्यकता को विस्तार से निम्न बिन्दुओं के अंतर्गत समझा जा सकता है

1. भारत में लगभग 90: श्रमिक असंगठित क्षेत्र में कार्यरत हैं जिन्हें न्यूनतम मजदूरी, स्वास्थ्य सुरक्षा, बीमा, पेंशन जैसी सुविधाएं नहीं मिलतीं।
2. श्रमिक वर्ग अक्सर आर्थिक रूप से कमजोर और शोषण के शिकार होते हैं।
3. श्रम कल्याण योजनाएं उन्हें आर्थिक सहायता, शिक्षा, स्वास्थ्य और आवास जैसी मूलभूत सुविधाएं प्रदान कर सामाजिक न्याय सुनिश्चित करती हैं।
4. कई श्रमिक खतरनाक और अस्वास्थ्यकर परिस्थितियों में काम करते हैं। ऐसी स्थिति में श्रम कल्याण योजनाएं जैसे ईएसआईसी (ESIC) उन्हें स्वास्थ्य बीमा, मातृत्व लाभ, दुर्घटना बीमा जैसी सुविधाएं देती हैं।
5. श्रमिकों के बच्चों को शिक्षा और अवसरों से वंचित रहना पड़ता है। शैक्षिक सहायता, छात्रवृत्ति, कन्यादान योजना जैसी योजनाएं उनके भविष्य को सुरक्षित करने में सहायक हो सकती हैं।
6. देश में श्रमिकों के पास कोई पेंशन या आय का स्रोत नहीं होता। वर्तमान में चल रही अटल पेंशन योजना और ईपीएफओ जैसी योजनाएं उन्हें वृद्धावस्था में आर्थिक सुरक्षा प्रदान करती हैं। जब श्रमिकों को सम्मान, सुरक्षा और सुविधाएं मिलती हैं, तो वे अधिक प्रेरित और उत्पादक होते हैं।
7. श्रम कल्याण कार्यों के परिणामस्वरूप औद्योगिक विवादों में कमी आती है और देश की आर्थिक प्रगति को भी बल मिलता है।
8. श्रम कल्याण योजनाएं संयुक्त राष्ट्र के सतत विकास लक्ष्यों जैसे गरीबी उन्मूलन, गुणवत्तापूर्ण शिक्षा, लैंगिक समानता, और सामाजिक सुरक्षा की दिशा में भारत की प्रतिबद्धता को साकार करने का महत्वपूर्ण उपागम भी हो सकती है।

भारत जैसे विकासशील देश में श्रम कल्याण केवल एक नीति नहीं, बल्कि सामाजिक उत्तरदायित्व है।

यह न केवल श्रमिकों के जीवन को बेहतर बनाता है, बल्कि राष्ट्र निर्माण में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। एक सशक्त श्रमिक वर्ग ही एक सशक्त भारत की नींव है।

13-7 Hkkjr e Je dY;k.k 0;oLFkk,|

भारत में श्रमिकों के कल्याण से संबंधित भावना का विकास वर्ष 1914-17 के महायुद्ध से प्रारंभ हुआ। यद्यपि द्वितीय महायुद्ध से पूर्व भारत सरकार द्वारा श्रम कल्याण के कार्य बहुत कम ही प्रारंभ हुए थे। द्वितीय विश्वयुद्ध के पश्चात भारत सरकार द्वारा औद्योगिक श्रमिकों के लिये कल्याण योजनाओं के संचालन में सक्रियता बढ़ाना शुरू किया गया। तत्कालीन परिस्थितियों में श्रमिकों के अन्दर जागृति के उत्पन्न होने, औद्योगिक अशान्ति, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के दबाव एवं लोक कल्याणकारी राज्य के विचार ने इसे और प्रेरित किया। अनियोजित नगरीकरण और औद्योगीकरण के फलस्वरूप भी अनेक प्रकार की समस्याओं का जन्म हुआ। इसके कारण श्रमिकों की कार्यक्षमता में कमी आने लगी और उत्पादन पर नकारात्मक प्रभाव पड़ने लगा। ऐसी परिस्थितियों में सरकार, उद्योगपति और अन्य संस्थाओं द्वारा श्रमिकों के कल्याण कार्यों की ओर ध्यान दिया जाने लगा। कालांतर से देश के अन्दर श्रम कल्याण कार्यों की दिशा में उत्तरोत्तर प्रगति जारी है।

भारत में श्रमिकों के लिए किये जा रहे कल्याण कार्य को वैधानिक तथा ऐच्छिक व्यवस्था में बाँट सकते हैं –

o/kkfud 0;oLFkk,| :

- (i) भारत सरकार द्वारा किये गये कल्याण कार्य,
- (ii) राज्य सरकारों द्वारा किये गये कल्याण कार्य तथा ऐच्छिक व्यवस्थाएँ
- (iii) सेवायोजक के ऐच्छिक कार्य,
- (iv) श्रमिक संघों द्वारा किये गये कार्य,
- (v) दूसरी ऐच्छिक एजेंसियों द्वारा किये गये कार्य।

भारत वर्ष में किए गए श्रम कल्याणकारी कार्यों को निम्नलिखित भागों में वर्गीकृत किया जाता है।

13-7-1 Je dY;k.k dh o/kkfud 0;oLFkk,|

- (i) Hkkjr ljdkj }kjk fd;| x;| dY;k.k dk;& केंद्रीय सरकार ने विभिन्न अधिनियमों को बना कर श्रम कल्याण कार्यों को प्रदान करना अनिवार्य कर दिया है। विभिन्न अधिनियमों के अधीन संचालित श्रम कल्याण कार्यक्रमों को वैधानिक व्यवस्था की संज्ञा दी जा सकती है। कारखानों, खानों और बागानों में कार्य सम्बन्धी दशाओं का नियमन करने वाले कानून में क्रान्तिकारी परिवर्तन श्रमिक वर्ग के कल्याण को बढ़ाने के लिए किये गये उपायों में सबसे ज्यादा उल्लेखनीय है। कारखाना एक्ट-1948, खान एक्ट-1952, बागान श्रमिक एक्ट-1952 एवं बीड़ी तथा सिगार श्रमिक (कार्य दशाएँ) एक्ट-1966 आदि के अंतर्गत श्रमिकों को कैण्टीनों, शिशु सदनों, विश्रामागारों, डाक्टरी चिकित्सा आदि की प्रावधान किया गया। यदि औद्योगिक संस्थाओं में एक न्यूनतम निर्धारित संख्या में श्रमिक काम करते हों तो इन अधिनियमों में कल्याण अधिकारियों की नियुक्ति के लिए भी व्यवस्था है। कोयला खान श्रमिक कल्याण कोष एक्ट-1961, अभ्रक खान श्रमिक कल्याण कोष एक्ट-1946, कच्चा लोहा खान श्रमिक कल्याण कोष एक्ट-1961, लाइम स्टोन एवं डोलोमाइट खान श्रमिक कल्याण कोष एक्ट-1972 तथा बीड़ी श्रमिक कल्याण कोष एक्ट-1976 एक व्यापक क्षेत्र पर लागू होते हैं।

भारत में श्रमिकों के कल्याण हेतु संबंधित उद्योगों पर उपकर (सैस) लगाकर विभिन्न प्रकार के श्रम कल्याण कोष स्थापित किये गये हैं कुछ कोष का उल्लेख निम्नवत है –

- (a) dk;yk [kku Jfed dY;k.k dk" : कोयला क्षेत्रों में संगठित कल्याण कार्य शुरू करने तथा ऐसे कार्य की वित्त व्यवस्था के लिए एक कोष स्थापित करने हेतु भारत सरकार ने 31 जनवरी, 1944 को कोयला खान श्रमिक कल्याण कोष अध्यादेश जारी किया जो कोयला खान श्रमिक कल्याण एक्ट-1947 के नाम से जून -1947 में लागू हो गया। इस एक्ट के अंतर्गत कोयला खान श्रमिक आवास और

सामान्य कल्याण कोष कायम करने के लिए व्यवस्था की गयी है। जिसके अंतर्गत दो खाते रहेंगे—आवास खाता, और सामान्य कल्याण खाता। इस कोष में जमा राशि को कल्याणकारी कार्य यथा—डॉक्टर सुविधा, मनोरंजन, शिक्षा, शिशु सदन, आवास व्यवस्था आदि पर व्यय किया जाता है।

- (b) **vHkd [kku Jfed dY;k.k dk"1946** : अभ्रक का भारत से निर्यात होता है। अतः निर्यात पर 3: मूल्यानुसार कर (Ad valorem Tax) लगाकर इस कोष की स्थापना की गयी है जिसको चिकित्सा, मनोरंजन, प्रसूति एवं बाल कल्याण केंद्र, बच्चों के स्कूल आदि पर व्यय किया जाता है। इस कोष से बच्चों को छात्रवृत्ति दी जाती है और पुस्तकें निःशुल्क वितरित की जाती हैं। अभ्रक की खानें आंध्र, बिहार व राजस्थान में हैं, अतः इस कोष का उपयोग उन्हीं राज्यों के अभ्रक खान श्रमिकों के हित के लिए किया जाता है।
- (c) **dPpk ykgk [kku Jfed dY;k.kdkjh dk"1** : कच्चा लोहा खान श्रमिक कल्याण कोष एक्ट, सन् 1961 में पास किया गया जिसे सन् 1963 में लागू किया गया है। इस कोष के अंतर्गत डॉक्टर देवभाल तथा सेवा की व्यवस्था खासतौर पर की जाती है। इसके लिए केंद्रीय, क्षेत्रीय स्तर पर अस्पताल, इमरजेंसी अस्पताल, चलती फिरती डिस्पेंसरी तथा स्वास्थ्य केंद्र खोले गये हैं। तपेदिक के मरीजों के हेतु विशेष सुविधा की व्यवस्था है।
- (d) **ekVj ifjogu depkjh vf/kfu;e] 1961**: मोटर परिवहन कर्मचारियों की दशाओं में सुधार करने और उनके कल्याण के लिए मई 1961 में मोटर परिवहन कर्मचारी अधिनियम पारित किया गया। इस अधिनियम में परिवहन कर्मचारियों के कल्याण और उनके कार्य की परिस्थितियों का नियमन करने के प्रावधान हैं। इस अधिनियम के अनुसार जलपान गृह विश्राम के लिए कमरे, वर्दी, छुट्टियों और कार्य के घंटे तय करने की विभिन्न योजनाएं चालू हैं।
- (e) **chMh ,o flxjV Jfed vf/kfu;e**: इस अधिनियम में बीड़ी एवं सिगरेट के कारखानों में कार्य करने वाले श्रमिकों के लिए चिकित्सा, शिक्षा, मनोरंजन, आवास आदि कल्याणकारी सुविधाएं दी जाती हैं।
- (f) **dPpk ykgk [kku rFkk eixuht [kku Jfed dY;k.k dk"1** : यह एक्ट 1976 में पास किया गया। इसके अंतर्गत कच्चा लोहा तथा मैंगनीज की खानों में काम करने वाले श्रमिकों के लिए समान सुविधाएं देने के लिए संयुक्त कोष की व्यवस्था की जाती है।
- (g) **cnjxkg Jfedk dk lfo/kk,;** बंबई, कलकत्ता, कोचीन, मद्रास, विशाखापट्टनम तथा अन्य बंदरगाहों पर बंदरगाह श्रमिकों के लिए अनेक कल्याणकारी सुविधाएं प्रदान की जा रही हैं। इन सुविधाओं में आवास, चिकित्सा शिक्षा और मनोरंजन व्यवस्था शामिल है।
- (h) **jk"Vh; Ij{kk ijLdkj** : सन् 1948 के कारखाना अधिनियम के अंतर्गत आने वाले कारखानों तथा बंदरगाहों में सुरक्षा का अच्छा प्रबंध करने के लिए राष्ट्रीय सुरक्षा पुरस्कार देने की कई योजनाएं हैं। हर योजना में नकद पुरस्कार और श्रेष्ठता का प्रमाणपत्र देने का प्रावधान है।
- (i) **Jeohj ijLdkj** : यह पुरस्कार कारखानों, खानों, बागानों, गोदियों में काम करने वाले श्रमिकों के लिए सन् 1965 में शुरू किये गए। ये पुरस्कार श्रमिकों के श्लाघ्य कार्यों, जैसे—ऐसे सुझाव देना जिनसे अधिक उत्पादन या मितव्ययिता हो या कार्यक्षमता बढ़े—के लिए दिये जाते हैं।
- (j) **Bdk etnjh %fu;eu rFkk lekiu% vf/kfu;e] 1970**: यह अधिनियम जो कि फरवरी, 1971 से समूचे भारत में लागू किया गया, कुछ संस्थानों में ठेका मजदूर व्यवस्था का नियमन करता है तथा किन्हीं निर्धारित हालत में उसका समापन भी। मजदूरी की अदायगी न होने पर उसके लिए मुख्य मालिक को जिम्मेदार ठहराया जाता है।
- (k) **Je dY;k.k vf/kdkjh** : जिन कारखानों में 500 या इससे अधिक कर्मचारी काम करते हैं उनमें कर्मचारियों की सुख-सुविधाओं की देखभाल करने के लिए कल्याण अधिकारी नियुक्त करना आवश्यक है।

- (l) Jfed f'k{kk ;ktuk: यह योजना सन् 1958 से श्रमिकों को शिक्षा व प्रशिक्षण देने के उद्देश्य से लागू की गयी है।
- (m) efgyk ,o cky Jfed dY;k.k,DV ॥ 1987 के अंतर्गत बाल एवं महिला श्रमिकों को भी समान कार्य हेतु समान वेतन देने की व्यवस्था है। इनके कल्याण कार्य की भी उपयुक्त व्यवस्था की गयी है।
- ॥ii॥ jkT; ljdkjk }kjk lpfyr Je dY;k.k dk;: :

केन्द्रीय सरकार के अतिरिक्त राज्य सरकारों द्वारा भी श्रम कल्याण के क्षेत्र में सराहनीय कार्य किये जा रहे हैं। स्थानीय परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए राज्य सरकारों द्वारा भी श्रम-कल्याण विभाग की स्थापना की गयी है। श्रमिकों के कल्याण के क्षेत्र में बम्बई महाराष्ट्र एवं उत्तर प्रदेश अग्रणी रहे हैं और दूसरे राज्यों की तुलना में इनके श्रम कल्याण कार्यक्रम का एक व्यापक आधार है।

महाराष्ट्र में श्रम-कल्याण निदेशालय द्वारा संचालित कल्याण केन्द्रों के कार्यकलापों में निम्न सुविधाएँ शामिल हैं— सिनेमा, सचित्र प्रदर्शनियों, इश्तहारों, चाट्टी, ड्रामा और संगीत, आदि दृश्य सामग्रियों द्वारा मनोरंजन, खेलकूद, व्यायामशाला एवं बच्चों के खेल की व्यवस्था, स्वास्थ्य सुधार, दुर्घटना की रोकथाम, प्राथमिक चिकित्सा, डॉक्टर सहायता के अतिरिक्त श्रमिकों के लिये वैकल्पिक व्यवसायों में प्रशिक्षण द्वारा रोजगार सहायता तथा प्रौढ़ों एवं बच्चों के लिए टेक्नीकल प्रशिक्षण, आदि का भी प्रावधान है। आन्ध्र प्रदेश में ऐसे केन्द्रों में संगठित खास कल्याण कार्य इनसे सम्बन्ध बाहर के खेल; महिलाओं के लिए सिलाई, कटाई, कढ़ाई, रखते हैं। कर्नाटक तथा पंजाब में भी श्रम कल्याण केन्द्र इसी तरह के कार्यों की व्यवस्था कर रहे हैं। प. बंगाल में सरकारी एवं मॉडल श्रम कल्याण केन्द्र कार्य रहे हैं जिनके अन्तर्गत डॉक्टर व अन्य सुविधाएँ दी जाती हैं। राज्य सरकार ने 1974 में 'The West Bengal Welfare Fund Act' पास किया जिसके अन्तर्गत श्रमिकों को वितरित ना हो पाने वाली मजदूरी, श्रमिकों पर किये गये जुर्माने, सेवायोजकों पर वैधानिक व्यवस्थाओं को न मानने पर किये गये जुर्माने, चन्दे या दान की रकम से एक श्रम कल्याण कोष बनने की व्यवस्था है। इस कोष से सामाजिक शिक्षा केन्द्रों, खेलकूद, श्रमिकों को बाहर भ्रमण के लिए जाने और 'Holiday Homes' की स्थापना, मनोरंजन, घरेलू उद्योगों और महिलाओं एवं बेकार व्यक्तियों के लिए सहायक व्यवसायों, सामाजिक कार्यों तथा एक्ट के प्रशासन खर्च, आदि के लिए व्यवस्थाएँ होती हैं। दिल्ली में इन मुख्य कल्याण कार्यों के अतिरिक्त नियमित संगीत कक्षाओं आदि की व्यवस्था इन केन्द्रों के दूसरे कार्य हैं। बिहार, मध्य प्रदेश, उड़ीसा व राजस्थान में भी विभिन्न केन्द्र भी इस तरह के कल्याण सम्बन्धी कार्यक्रमों को चलाते हैं।

उत्तर प्रदेश में सरकार की श्रम कल्याण सम्बन्धी कोशिशें 1937-38 से शुरू हुई। श्रम विभाग द्वारा प्रदेश के अनेक क्षेत्रों में स्थापित श्रम कल्याण केन्द्र औद्योगिक दृष्टि से महत्वपूर्ण है। इन केन्द्रों के माध्यम से श्रमिकों को विभिन्न प्रकार की चिकित्सा सुविधा, महिला एवं बाल विकास, सिलाई कक्षाएँ, कमरे एवं मैदान के खेल, मनो-विनोदात्मक एवं सांस्कृतिक सुविधाएँ जैसे रेडियो, रंगारंग कार्यक्रम एवं नाटक, प्रौढ़ कक्षाओं, कमरे एवं खेल मैदान, वाचनालय एवं पुस्तकालय तथा मनोरंजन की व्यवस्था होती है। उत्तर प्रदेश श्रम कल्याण कोष एक्ट, 1965 एवं तत्सम्बन्धित नियमावली 1972 के अधीन दी गयी मजदूरियों, बोनस, ग्रेच्युटी की इकट्ठा हुई धनराशि (जो सेवायोजक के द्वारा अप्रयुक्त पड़ी हों) तथा श्रमिकों से वसूल किये गये जुर्मानों को मिलाकर एक कोष बनाया गया है जिसका प्रयोग कारखाना एक्ट और दूसरे कानूनों के प्रभाव क्षेत्र से बाहर होने वाले श्रम-कल्याण कार्यों को बढ़ावा देने के लिए करने की व्यवस्था है। कोष का प्रबन्ध करने के लिए एक बोर्ड है जिसमें अध्यक्ष के अलावा सेवायोजकों और श्रमिकों के प्रतिनिधि होते हैं।

mÜkj çn'k ljdkj }kjk lpfyr Je dY;k.k dh uohu ;ktuk;i -

उत्तर प्रदेश में श्रम कल्याण से संबंधित योजनाएं राज्य सरकार द्वारा श्रमिकों और उनके परिवारों के सामाजिक, आर्थिक और शैक्षणिक विकास को ध्यान में रखते हुए संचालित की जाती हैं। इन योजनाओं का संचालन मुख्य रूप से श्रम कल्याण परिषद, उत्तर प्रदेश और उत्तर प्रदेश भवन एवं अन्य सन्निर्माण कर्मकार कल्याण बोर्ड द्वारा किया जाता है। इनका उद्देश्य असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करना और उनके जीवन स्तर को बेहतर बनाना है। प्रदेश सरकार के कारखाना अधिनियम, 1948 या दुकान एवं

वाणिज्य अधिष्ठान अधिनियम, 1962 के अंतर्गत पंजीकृत प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों को कई प्रकार की योजनाओं का लाभ दिया जाता है। प्रदेश सरकार की कुछ महत्वपूर्ण श्रम कल्याण योजनाएँ निम्नवत हैं –

;ktuk dk uke	mí';	ykhk dh jkf'k
गणेश शंकर विद्यार्थी श्रमिक पुरस्कार योजना	श्रमिकों के बच्चों को शैक्षणिक उपलब्धियों के लिए प्रोत्साहन	₹5, 000 से ₹7, 500 तक
ज्योतिबा फुले श्रमिक कन्यादान योजना	श्रमिकों की पुत्रियों के विवाह हेतु सहायता	₹55, 000 तक की सहायता
दत्तोपंत ठेंगड़ी मृतक श्रमिक सहायता योजना	श्रमिक की मृत्यु पर आर्थिक सहायता	₹1, 00, 000 तक
राजा हरिश्चंद्र अंत्येष्टि सहायता योजना	मृतक श्रमिक के अंतिम संस्कार हेतु सहायता	₹10, 000 तक
डॉ. ए.पी.जे. अब्दुल कलाम तकनीकी शिक्षा सहायता योजना	श्रमिकों के बच्चों को तकनीकी शिक्षा में सहायता	₹10, 000 से ₹25, 000 तक
महादेवी वर्मा पुस्तक क्रय योजना	पढ़ाई के लिए पुस्तकें खरीदने हेतु सहायता	₹2, 000 तक
श्रवण कुमार तीर्थ यात्रा योजना	श्रमिक परिवारों के लिए धार्मिक यात्रा	यात्रा व्यय की प्रतिपूर्ति
चेतन चौहान क्रीड़ा प्रोत्साहन योजना	खेलों में भाग लेने वाले श्रमिकों के बच्चों को सहायता	खेल प्रतियोगिता व्यय की प्रतिपूर्ति

उत्तर प्रदेश में श्रम कल्याण से संबंधित योजनाएँ और डेटा श्रम कल्याण परिषद, उत्तर प्रदेश द्वारा संचालित की जाती हैं। यह परिषद राज्य के पंजीकृत औद्योगिक प्रतिष्ठानों और श्रमिकों के लिए विभिन्न कल्याणकारी योजनाएँ चलाती है।

श्रमिक पंजीकरण और लाभार्थी डाटा (2025) के अनुसार प्रदेश के लाखों श्रमिकों ने उत्तर प्रदेश भवन एवं अन्य सन्निर्माण कर्मकार कल्याण बोर्ड में पंजीकरण कराया है। पंजीकृत श्रमिकों को पेंशन, कन्या विवाह सहायता, गंभीर बीमारी सहायता, शौचालय निर्माण सहायता जैसी योजनाओं का लाभ मिल रहा है। इस योजना की पात्रता हेतु जरूरी है कि श्रमिक को कारखाना अधिनियम, 1948 या दुकान एवं वाणिज्य अधिष्ठान अधिनियम, 1962 के अंतर्गत पंजीकृत प्रतिष्ठान में कार्यरत होना चाहिए। इन योजनाओं का उद्देश्य केवल आर्थिक सहायता देना नहीं है, बल्कि श्रमिकों को सम्मानजनक जीवन जीने का अवसर प्रदान करना भी है। उत्तर प्रदेश सरकार की यह पहल राज्य के श्रमिक वर्ग को सशक्त बनाने की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम है।

13-7-2 Je dY;k.k dh ,fPNd 0;oLFkk,|

1/4% l ok;kt dk }kjk fd; tku oky Je dY;k.k dk;|

यद्यपि भारतीय उद्योगपति श्रम कल्याण कार्यों के प्रति उदासीन रहे हैं परंतु हाल के वर्षों में कल्याण सुविधाओं का आयोजन करने में सेवायोजकों ने बहुत प्रगति की है। अधिकांश उद्योगपतियों द्वारा सूती

वस्त्र मिलों में चिकित्सालय, मनोरंजन केंद्र, वाचनालय, शिशुगृह तथा कैटीन आदि स्थापित किये गये हैं। जिन मिलों में श्रम हित कार्य अधिक किये गये हैं उनमें दिल्ली क्लार्थ एंड सेंट्रल मिल्स दिल्ली, बकिंगहम एंड कर्नाटक मिल्स मद्रास (चेन्नई), एमप्रेस मिल नागपुर, कैलिको मिल्स अहमदाबाद, मद्रास मिल्स कंपनी मदुरै तथा बंगलौर वूलेन-काटेन एंड सिल्क मिल्स विशेष उल्लेखनीय हैं। जूट उद्योग में मिलों की ओर से कल्याणकारी कार्य संपन्न करने का उत्तरदायित्व भारतीय जूट मिल मालिक संघ को है। मिलों ने अपनी ओर से वाचनालय के अतिरिक्त कैटीन, शिशुगृह, प्राइमरी स्कूल, पुस्तकालय तथा औषधालय की व्यवस्था की है। सभी मिलों में श्रम अधिकारी नियुक्त किये गए हैं जो श्रम कल्याण व्यवस्था की देखरेख करते हैं टाटा आयरन एंड स्टील कंपनी, जमशेदपुर विशेष रूप से श्रम कल्याण कार्यों के लिए उल्लेखनीय है। श्रम कल्याण करने वाले उद्योगपतियों में टाटा कंपनी का नाम सुप्रसिद्ध है।

भारत के अन्य प्रमुख उद्योगों जिनमें लोहा और इस्पात, सीमेंट, कागज, रसायन उद्योग उल्लेखनीय हैं, आदि में श्रमिकों के लिए कैटीन, शिशु-गृह मनोरंजन, वाचनालय तथा चिकित्सालय संबंधी सुविधाएं प्रदान की गयी हैं। रेल विभाग द्वारा कर्मचारियों के कल्याणार्थ चिकित्सालयों, जलपानगृह व एक्स-रे आदि की व्यवस्था की गयी है। डाक तथा तारविभाग द्वारा चिकित्सा पर होने वाले व्यय के भुगतान का प्रावधान किया गया है। जहाजरानी श्रमिक सुरक्षा एवं कल्याण योजना के सन् 1961 के अधीन पेयजल, शौचालय, वाचनालय, आरामगृहों तथा जलपानगृहों की व्यवस्था की गयी है, मैसूर कोलार स्वर्ण क्षेत्र में निश्चित पैमाने पर श्रम कल्याण योजना चलायी जा रही है। बंदरगाह न्यास कर्मचारी कल्याण कोषों की सहायता से बंदरगाह न्यास आवास शिक्षा तथा मनोरंजन संबंधी सुविधाएं प्रदान करते हैं।

iii} Jfed l?kk }kjk dY;k.k dk;! &

श्रमिक संघों का गठन जिस उद्देश्य से किया जाता है वह श्रमिक कल्याण ही है। पाश्चात्य देशों में जहां श्रमिक संघों का पर्याप्त रूप में विकास हो चुका है वहाँ श्रमिकों के कल्याण संबंधी कार्य बहुत हुए हैं, परंतु भारत में श्रम कल्याण के क्षेत्र में श्रम संघों द्वारा किये गये कार्य लगभग नगण्य हैं। फिर भी कुछ श्रम संघों ने इस दिशा में कुछ प्रयत्न किये हैं, जिसमें अहमदाबाद टेक्सटाइल श्रमिक संघ, कानपुर मजदूर सभा, मिल मजदूर संघ इंदौर, रेलवे मैन यूनियन आदि उल्लेखनीय हैं। अहमदाबाद टेक्सटाइल श्रमिक संघ ने विशेष रूप से प्रशंसनीय कार्य किये हैं। इस संघ ने श्रमिकों के बच्चों के लिए विद्यालयों, लड़कियों के लिए विद्यालयों, छात्रावासीय छात्रवृत्ति, व्यावसायिक प्रशिक्षण, कक्षाओं, वाचनालयों चिकित्सालयों, स्त्री व बालक कल्याण केंद्रों व सहकारी समितियों का भी प्रावधान किया है।

iii} Lok;Ük 'kklu vkj /kkfed&lkeftd lLFkkvk }kjk dY;k.k dk;&

भारत में अनेक नगरपालिकाओं और नगर निगमों के द्वारा भी श्रम कल्याण कार्य किये गये हैं। इन नगरपालिकाओं में दिल्ली, मुंबई, अजमेर, कानपुर, चेन्नई प्रमुख हैं। इन नगरपालिकाओं द्वारा श्रमिकों के कल्याण के लिये जो कार्यक्रम किए उनमें —पाठशालाओं, वाचनालयों, अस्पतालों और मनोरंजन-गृहों, जलपान गृहों, प्राविडेंट फंड, सरकारी समितियों की स्थापना प्रमुख हैं। कई धार्मिक व सामाजिक संस्थाएं भी श्रम कल्याण का कार्य करती हैं। जैसे युवा पुरुषों की क्रिश्चियन समिति (वाई.एम.सी.ए.) बंबई समाज सेवा लोग, सेवा सदन समाज व मातृत्व एवं शिशु कल्याण समिति आदि।

iv} l;|ä jk"V l?k }kjk Je dY;k.k dk;&

संयुक्त राष्ट्र संघ ने भारत के श्रमिकों के आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक विकास के लिए उल्लेखनीय कार्य किया है। प्रथम पंचवर्षीय योजना के अंतर्गत संयुक्त राष्ट्र संघ ने स्वास्थ्य निरीक्षकों तथा दाइयों के प्रशिक्षण तथा उन्हें चिकित्सा संबंधी पर्याप्त सज्जा से सुसज्जित करने में 20 लाख डालर व्यय किये।

13-8 Hkkjr e Je dY;k.k dk;! dh , tfl;k

श्रमिकों के कल्याण से सम्बन्धित विभिन्न योजनाओं और कार्यों को अलग अलग स्तरों पर अनेक

एजेंसियों (अभिकरण) द्वारा संचालित किया जाता है। भारत में श्रम कल्याण कार्य के विभिन्न एजेंसियाँ निम्नलिखित हैं –

- i) dæh; ljd kj &** श्रमिकों के लिए राष्ट्रीय स्तर पर कल्याण निधियाँ संचालित करती है, जैसे कोयला खदान श्रमिक कल्याण कोष, मिका खदान कल्याण कोष और लोहा अयस्क खदान कल्याण कोष। इनके अलावा फैक्ट्री अधिनियम, खदान अधिनियम और प्लांटेशन लेबर अधिनियम जैसी कानून-व्यवस्थाएँ सुरक्षा, स्वास्थ्य और सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित करती हैं।
- ii) jkT; ljd kj &** स्वतंत्रता पूर्व अधिकांश राज्य सरकारें श्रमिक कल्याण के प्रति उदासीन थीं, परन्तु आज अनेक राज्य श्रमिक कल्याण बोर्डों और द्वितीयक कल्याण योजनाओं के माध्यम से सीधे हस्तक्षेप कर रही हैं। राजनीतिक दलों के श्रमिक मोर्चे इन योजनाओं की निगरानी और लाभार्थियों तक पहुँचाने में निर्णायक भूमिका निभाते हैं।
- iii) fu; kæk ; k lok; kt d&** नियोक्ताओं को फैक्ट्री अधिनियम, निर्माण कार्यकर्ता कल्याण नियम आदि के अंतर्गत कैंटीन, पेयजल, प्रथम उपचार कक्ष और आश्रय जैसी अनिवार्य सुविधाएँ प्रदान करनी होती हैं। इन कानूनी दायित्वों के अतिरिक्त अनेक संगठन अपने कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व के तहत स्वास्थ्य शिविर, परिवहन और आवास जैसे अतिरिक्त कल्याण कार्यक्रम भी चलाते हैं।
- iv) VM ; fu; u&** ट्रेड यूनियनों का प्रमुख कार्य सामूहिक सौदेबाजी के माध्यम से वेतन और कार्य शर्तें तय करना, कानूनी सहायता प्रदान करना है। इसके अतिरिक्त छात्रवृत्ति, संघ-निवास और अवकाश शिविर जैसी कल्याण गतिविधियाँ भी संचालित करना है। ये सरकार के साथ नीतिगत मामलों में भी श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करती हैं।

भारत में श्रम कल्याण की रूपरेखा न केवल श्रम कानूनों से निर्धारित होती है, बल्कि संविधान के निर्देशात्मक सिद्धांत (भाग-4) के अंतर्गत भी समाहित है जो राज्य को सामाजिक न्याय और मानव गरिमा सुनिश्चित करने का दायित्व सौंपता है। डिजिटल प्लेटफॉर्म जैसे श्रम सुविधा पोर्टल और ई-श्रम पोर्टल ने अनौपचारिक क्षेत्र के 50 लाख से अधिक श्रमिकों तक कल्याण योजनाओं की पहुँच सुनिश्चित की है, जिससे पारदर्शिता और त्वरित लाभ वितरण संभव हुआ। डिजिटलीकरण से पारदर्शिता तो बढ़ी है, पर तकनीकी साक्षरता और नेटवर्क कवरेज असमानताएँ रुकावटें पैदा करती हैं।

भारत में श्रम कल्याण कार्यों को संचालित करने वाली विभिन्न एजेंसियाँ, उनके स्वरूप एवं कार्यों का एक संक्षिप्त विवरण निम्न सारिणी के माध्यम से स्पष्ट किया जा सकता है –

, t i l h	Lo : i	yf{kr Lo : i	çe[k dk ; i
केंद्रीय श्रम एवं रोजगार मंत्रालय	केंद्रीय सरकार	समूचा औद्योगिक, असंगठित एवं प्रवासी Jecy	नीति निर्धारण, अभिकरणों का समन्वय, राष्ट्रीय कल्याण कोषों का संचालन
निदेशालय श्रम कल्याण(DG&L w)	विभागीय निकाय	औद्योगिक एवं खदान श्रमिक	कल्याण योजनाओं का डिजाइन व कार्यान्वयन, केंद्रदृष्टराज्य समन्वय
कर्मचारी राज्य बीमा निगम (ESIC)	स्वायत्त/statutory संस्था	औद्योगिक एवं निजी क्षेत्र के कर्मचारी (वेतन ≤ ₹21, 000)	स्वास्थ्य बीमा, नकद भत्ते, अस्पताल सुविधा
कर्मचारी भविष्य निधि संगठन (EPFO)	स्वायत्तध्वजंजनजवतल संस्था	वेतनभोगी औद्योगिक कर्मी	भविष्य निधि, पेंशन, जीवन बीमा लाभ

राज्य श्रम कल्याण बोर्ड	राज्य सरकार	फैक्ट्री व कारखाना श्रमिक	विवाह अनुदान, चिकित्सा सहायता, छात्रवृत्ति
निर्माण श्रमिक कल्याण बोर्ड	राज्य आधारित बोर्ड	भवन निर्माण श्रमिक	आवास, दुर्घटना भत्ता, कौशल प्रशिक्षण
मोटर परिवहन श्रमिक कल्याण बोर्ड	राज्य आधारित बोर्ड	CI /ट्रक/टैक्सी चालक व सहायक	दुर्घटना बीमा, चिकित्सा भत्ता, वृद्धावस्था पेंशन
अंतरराज्यीय प्रवासी श्रमिक बोर्ड	केंद्र व राज्य संयुक्त बोर्ड	अन्य राज्यों के प्रवासी श्रमिक	यात्रा अनुदान, आश्रय गृह, कानूनी सहायता
असंगठित क्षेत्र श्रमिक बोर्ड	केंद्रीयधराज्य बोर्ड	घरेलू कामगार, दूरगृहण श्रमिक	मातृत्वध्वीमारता भत्ता, स्वरोजगार प्रशिक्षण
ट्रेड यूनियन्स (Trade Unions: INTUC, CITU, AITUC आदि)	श्रमिक संगठन	अपने-अपने सदस्य श्रमिक	सामूहिक सौदेबाजी, कानूनी सहायता, कल्याण पहल
स्वयंसेवी संस्थाएँ (SEWA, Tata Trusts, Azim Premji Foundation)	गैरसरकारी संगठन	असंगठित व कमजोर समूह	माइक्रोफाइनेंस, स्वास्थ्य शिविर, कौशल विकास

13-8 Hkkjr e Je dY;k.k dh çe[k pukfr;k

श्रम कल्याण से जुड़े योजनाओं या कार्यों की दक्षतापूर्ण उपलब्धता सुनिश्चित करने के मार्ग में अनेक रुकावटें भी विद्यमान हैं। भारत के संदर्भ में श्रम कल्याण कार्यों की प्रमुख चुनौतियों को निम्न शीर्षकों के माध्यम से समझा जा सकता है।

❖ dojt vkj igp dh pukrh&

अधिकतर श्रमिक अनौपचारिक क्षेत्र और ग्रामीण व दूरदराज के क्षेत्रों से होते हैं जिससे वह श्रम कल्याण की विभिन्न योजनाओं से वंचित रहते हैं। उनके अंदर प्रायः कल्याण योजनाओं की जानकारी का अभाव भी रहता है। भौगोलिक बाधाएँ, कमजोर परिवहन, बुनियादी ढाँचा तथा जटिल प्रक्रिया के कारण श्रमिकों का पंजीकरण लक्ष्य से कम ही प्राप्त होता है।

❖ ykyQhrk'kkgh vkj ç'kk lfud ck/kk,&

श्रमिकों के कल्याण सम्बन्धी दूसरी प्रमुख समस्या लाभ वितरण के लिए कई स्तरीय स्वीकृति और कागजी कार्रवाई सम्पन्न होने की होती है। अनेक बार इस प्रक्रिया में केंद्रीय, राज्य एवं स्थानीय निकायों के बीच जिम्मेदार प्राधिकारियों में टकराव की स्थिति बन जाती है। औपचारिकाओं की खनापूर्ति के कारण संबंधित कार्यों के शिकायत निवारण में देरी और प्रक्रिया आधारित उपेक्षा और भी बढ़ जाती है।

iii Hk"Vkpj

श्रम कल्याण कार्यों की आपूर्ति में कई बार अनियमित निरीक्षण और निगरानी का अभाव होता है जिसके कारण मध्यस्थों द्वारा कोष के गबन और भ्रष्टाचार की स्थिति उत्पन्न हो जाती है। आडिट एवं जवाबदेही तंत्र का अपर्याप्त होना इसका प्रमुख कारण होता है।

(iv) v l x r foUk& i k" k dh pukrh

बजटीय आवंटन में कमी और अनियमितता के कारण वर्ष के अंत में अचानक उच्च व्यय के दबाव से श्रम कल्याण योजना की गुणवत्ता प्रभावित होती है। इसके कारण आकस्मिक निधि पर निर्भरता बढ़ जाती है जो दीर्घावधि स्थिरता के लिए जोखिमपूर्ण हो सकता है।

v Je Mvkc l dk l hfer mi ; kx—

श्रम कल्याण डेटा के सीमित उपयोग के कारण श्रमिकों के अद्यतित रजिस्टर का अभाव की समस्या बनी रहती है। यह स्थिति सामाजिक सुरक्षा, कर व श्रम डेटाबेस के बीच आपसी पूर्णता का अभाव का ही प्रतीक है।

(vi) l l k/ku vkoVu dh l eL ; k

भारत में श्रम कल्याण के प्रमुख कार्य यथा— स्वास्थ्य निधि, पेंशन व आवास जैसी योजनाओं में बढ़ते दावों के मुकाबले योगदान की राशि स्थिर बनी रहती है। इसका प्रमुख कारण आवधिक आकलन व पुनरावलोकन की कमी है। इसके परिणामस्वरूप इन कार्यों की सरकारी सब्सिडी पर निर्भरता बहुत बढ़ जाती है।

vii Je vkok l dh miyC/krk dk vHkko

असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों के लिए किफायती आवास की कमी भी इनके योजनाओं के क्रियान्वयन में एक चुनौती बन जाती है। इसके कारण श्रमिक बस्तियों में भीड़-भाड़ और नगर निगम सेवाओं का अभाव दिखलाई पड़ता है।

viii rduhdh pukfr ; k

श्रमिकों के एक बड़े हिस्से तक अभी भी इंटरनेट की पहुँच न हो पाने और उनके डिजिटल साक्षरता के अभाव के कारण उनके द्वारा डिजिटल पोर्टल (जैसे e & Shram) का नियमित और समुचित उपयोग सुनिश्चित नहीं हो पाता।

ix l eUo ; dk vHkko

श्रम कल्याण कार्यक्रमों के संदर्भ में एक समस्या केंद्र और राज्यों के बीच श्रम नीतियों में प्राथमिकताओं का टकराव के रूप में उत्पन्न हो जाती है। अलग अलग स्तरों पर विभिन्न विभागों के अलग-अलग निगरानी तंत्र के कारण योजनाओं का क्रियान्वयन बाधित होता है।

भारत ने समान पारिश्रमिक, बाल श्रम और जबरन श्रम के उन्मूलन पर ILO के मुख्य समझौतों के अनुक्रम में औद्योगिक संबंध संहिता 2020 जैसे घरेलू कानूनों के माध्यम से इन सिद्धांतों को लागू किया है। भारत के संविधान में ILO मानकों के अनुरूप कई सिद्धांत शामिल हैं। मुख्य रूप से इसके राज्य नीति निर्देशक सिद्धांतों में, जो जीवन स्तर में सुधार, श्रमिक कल्याण की रक्षा और समान कार्य स्थितियों को सुनिश्चित करते हैं। फिर भी, अनौपचारिक रोजगार और व्यावसायिक सुरक्षा मानदंडों का अनुपालन एक चुनौती पेश करता है।

13-10 l kjk'k

प्रस्तुत इकाई में श्रम कल्याण की अवधारणा, व्यवस्थाएँ और उसे प्रदान करने वाली विभिन्न एजेंसियों की विस्तृत चर्चा की गयी है। भारत में केन्द्रीय सरकार, राज्य सरकारों, नियोक्ताओं और श्रमिक संघों चलाई गयी अनेक योजनाओं के बावजूद श्रम कल्याण के मार्ग में अभी भी कुछ महत्वपूर्ण चुनौतियाँ विद्यमान हैं। प्रस्तुत

ईकाई में इन चुनौतियों को भी स्पष्ट किया गया है। भारत के सामने आज भी सबसे बड़ी चुनौतियों में से एक हैं असंगठित क्षेत्र और बाल श्रम की व्यापकता। इन क्षेत्रों में कई श्रमिक अस्थायी, अनौपचारिक आधार पर कार्यरत हैं, जिससे उनकी कार्य स्थितियों का मूल्यांकन और विनियमन करना चुनौतीपूर्ण हो जाता है। इसके अतिरिक्त, जब कर्मचारी औपचारिक रूप से पंजीकृत नहीं होते हैं तो वे कर्मचारी भविष्य निधि (EPF), कर्मचारी राज्य बीमा (ESI) और अन्य सरकारी कल्याणकारी योजनाओं का लाभ नहीं उठा पाते हैं। ट्रेड यूनियनों (Trade Unions) की अनुपस्थिति बेहतर कार्य स्थितियों के लिए सौदेबाजी करने के लिए श्रमिकों के विकल्पों को कम कर देती है। बाल श्रम (निषेध एवं विनियमन) अधिनियम, 1986 तथा अतिरिक्त सरकारी पहलों के बावजूद, भारत में बाल श्रम पूरी तरह समाप्त नहीं हुआ है।

13-11 'kCnkoyh

Ad-valorem Tax	—	यथामूल्य कर, अर्थात् —किसी वस्तु, संपत्ति या लेनदेन के मूल्यांकित मूल्य के आधार पर लगने वाला कर।
Cess	—	उपकर, एक प्रकार का कर जो किसी विशेष उद्देश्य के लिये सरकार द्वारा लगाया जाता है।
EPF	—	कर्मचारी भविष्य निधि।
ESI	—	कर्मचारी राज्य बीमायजो कर्मचारी राज्य बीमा निगम द्वारा प्रबंधित होता है।
Holiday Homes	—	अवकाश गृहय एक ऐसा घर जो छुट्टियों या अवकाश के समय प्रयोग किया जाता है
ILO	—	अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन
Mental Peace	—	मानसिक शांति
Trade Unions	—	श्रमिक संघ, जो श्रमिकों द्वारा बनाया जाता है।
Mines	—	खान या खदान।

13-12 Lo&eY;kdu gr| ç'u

1. श्रम कल्याण की अवधारणा, अर्थ एवं परिभाषा लिखिए।
2. श्रम कल्याण कार्य के वर्गीकरण पर एक टिप्पणी लिखिए।
3. भारत में सेवायोजकों और श्रम संघों द्वारा किए जाने वाले श्रम कल्याण उपायों की चर्चा कीजिए।
4. भारत में श्रम कल्याण कार्य की आवश्यकता को सविस्तार स्पष्ट कीजिए।
5. भारत में श्रम कल्याण कार्यों की असफलता के प्रमुख कारण क्या हैं? श्रम कल्याण कार्यक्रमों की सफलता के कुछ सुझाव भी दीजिए।

13-14 dN mi ;kxh iLrd

- भगोलीवाल, टी.एन.एवं भगोलीवाल, प्रेमलतारू "श्रम अर्थशास्त्र एवं औद्योगिक सम्बन्ध", साहित्य भवन पब्लिकेशन आगरा, वर्ष —2007
- सिन्हा, वी.सी., एवं सिन्हा, पुष्पा रू "श्रम अर्थशास्त्र", मयूर पेपर बैक्स, सेक्टर 5, नोएडा—201301, वर्ष —2005
- सिंह, बघेल .डी. एस.

bdkb dh : ij[kk

- 14.0 उद्देश्य
- 14.1 प्रस्तावना
- 14.2 औद्योगिक आवास का आशय एवं महत्व
- 14.3 भारत में औद्योगिक क्षेत्रों की आवास स्थिति
 - 14.3.1 प्रमुख औद्योगिक केंद्रों में श्रमिक आवास की दशाएँ
 - 14.3.2 खानों एवं बागानों में श्रमकों के लिए आवास स्थिति
- 14.4 भारत में औद्योगिक आवास की प्रमुख समस्याएँ
- 14.5 श्रमिकों की आवास समस्या के कारण
- 14.6 औद्योगिक आवास के दुष्परिणाम
- 14.7 भारत में आवास हेतु उठाए गए प्रमुख कदम
- 14.8 औद्योगिक आवास नीति तथा आवास कार्यक्रम
 - 14.8.1 सामाजिक आवास योजनाएँ
 - 14.8.2 केन्द्रीय सरकार की योजनाएँ
 - 14.8.3 अन्य योजनाएँ
 - 14.8.4 औद्योगिक आवास हेतु संचालित महत्वपूर्ण आवासीय योजनाएँ
- 14.9 सारांश
- 14.10 शब्दावली
- 14.11 अभ्यास प्रश्न
- 14.12 कुछ उपयोगी पुस्तकें

औद्योगिक श्रमिकों की स्थिति के बारे में कुछ भी नहीं लिखा गया है

14-0 mÍ' ;

पिछली ईकाई के अंतर्गत श्रम कल्याण की अवधारणा, उसके विभिन्न वर्गीकरण और एजेंसियों का अध्ययन करने के पश्चात अब हम भारत में औद्योगिक श्रमिक एवं उनकी आवास स्थिति की चर्चा करेंगे। इस ईकाई के अंतर्गत औद्योगिक श्रमिकों के आवास की दशा और उसके कारण विद्यमान चुनौतियों के साथ इसके निराकरण हेतु चलाए जा रहे कार्यक्रमों का अध्ययन करेंगे। इस अध्ययन के पश्चात शिक्षार्थी औद्योगिक श्रमिकों की आवास स्थिति, उनकी समस्याएँ और विभिन्न योजनाओं से अवगत हो सकेंगे तथा भारत में औद्योगिक आवास सम्बन्धी भविष्य की चुनौतियों से भी अवगत हो सकेंगे।

14-1 çLrkouk

आवास एक महत्वपूर्ण सार्वजनिक उपयोगिता एवं सामाजिक सेवाओं में से एक है। आवास किसी व्यक्ति के स्वास्थ्य और उत्पादकता को प्रभावित करता है। आवास व्यवस्था का आशय एक ऐसे आरामदायक आश्रय स्थल से है जो श्रमिक को सदैव स्वस्थ एवं खुश रखे। आवास व्यवस्था के अंतर्गत नियोजित क्षेत्रों में इमारतों का निर्माण तथा मौजूदा क्षेत्रों का सुधार करना भी सम्मिलित होता है। अर्थात् सड़कें, प्रकाश, जलापूर्ति, जल

निकासी, यातायात व्यवस्था, आदि आवास व्यवस्था में शामिल होते हैं। श्रमिकों के अच्छे आवासों की उपलब्धता अच्छा घरेलू जीवन, आनन्द तथा अच्छे स्वास्थ्य की सम्भावना को प्रदर्शित करता है जबकि बुरे आवास गन्दगी, बीमारी, नशा, अनैतिकता तथा अपराध को जन्म देते हैं। भारत में बढ़ते उद्योगवाद के पश्चात भी इस क्षेत्र के श्रमिक अकुशल एवं अस्वस्थ हैं जो उनकी अस्वास्थ्यकर और असहनीय आवास स्थिति का ही परिणाम है। औद्योगिक श्रमिकों के अच्छे स्वास्थ्य एवं कुशलता के लिए समुचित और पर्याप्त आवास की उपलब्धता बहुत महत्वपूर्ण है। श्रमिकों के आवास के बारे में यह भी माना जाता है कि है औद्योगिक आवास व्यवस्था अपने समन्वित रूप में त्रिपक्षीय समस्या है।

14-2 vk | kfxd vkokl dk vk'k; ,o egÙo

सामान्यतः औद्योगिक आवास का आशय औद्योगिक केंद्रों में नियोजित श्रमिकों के रहने के लिए मकान की व्यवस्था से है। संकुचित दृष्टिकोण के अनुसार आवास किसी भी प्रकार की हो सकती है परंतु आधुनिक अर्थ में आवास व्यवस्था से आशय ऐसे आश्रय से है जो आरामदायक होने के साथ श्रमिकों की आवश्यकताओं के अनुरूप हो। एक ऐसा स्थल जहां श्रमिक और उनके परिवार के सदस्य सुखमय जीवन व्यतीत कर सकें। दूसरे शब्दों में कहा जाय तो श्रमिकों की आवास व्यवस्था वहां होनी चाहिए जहां चिकित्सा, शिक्षा, मनोरंजन, स्वच्छ वायु, प्रकाश व जल आदि की समुचित व्यवस्था हो। मकान में परिवार के सदस्यों के अनुपात में पर्याप्त कमरे हो, स्वच्छता हो और इस ढंग से बना होना चाहिए कि उसमें हवा को इस पार से उस पार जाने व रोशनी को पर्याप्त रूप में आने की सुविधा हो। मकान में बच्चों को खेलने-कूदने व अन्य कार्यों के लिए भी व्यवस्था होनी चाहिए। साथ ही यह आवास ऐसे मूल्य पर उपलब्ध हो कि औसत व्यक्ति भी इसका सरलता से भुगतान कर सके।

किसी भी मनुष्य के लिये भोजन और वस्त्र के पश्चात तीसरी महत्वपूर्ण बुनियादी आवश्यकता आवास ही होती है। यही कारण है कि आर्थिक समृद्धि के लिए बनायी गयी प्रत्येक योजना में 'आवास व्यवस्था' को भी प्रमुखता प्रदान की जाती है। आवास एवं स्वास्थ्य दोनों ही कुशलता (Efficiency) को प्रभावित करते हैं इसीलिए श्रमिकों के लिये एक पर्याप्त एवं उचित आवास का महत्व बहुत ज्यादा होता है। यह एक महत्वपूर्ण सार्वजनिक उपयोगिता एवं सामाजिक सेवाओं में से एक है। औद्योगिक श्रमिकों की आवास व्यवस्था निम्न प्रमुख कारणों से महत्वपूर्ण होता है –

1. आवास की उचित व्यवस्था होने से श्रमिकों की कार्यकुशलता बढ़ जाती है।
2. अच्छी आवास व्यवस्था का स्वास्थ्य पर अत्यधिक सकारात्मक प्रभाव पड़ता है। क्योंकि गंदगी में रहने से श्रमिक बार बार बीमार पड़ता है फलस्वरूप उसका स्वास्थ्य खराब हो जाता है। भारत में अधिकांश औद्योगिक श्रमिकों का शारीरिक रूप से अकुशल और अस्वस्थ होने का मुख्य असहनीय आवास दशाएं ही माना जाता है।
3. औद्योगिक आवास की उचित व्यवस्था के परिणामस्वरूप श्रमिकों की अनुपस्थिति और श्रम परिवर्तन की समस्या नहीं होती अन्यथा श्रम अनुपस्थिति और श्रम परिवर्तन की स्थिति बढ़ जाती है।
4. अच्छे आवास का प्रत्यक्ष प्रभाव बच्चों के स्वास्थ्य और उनकी मृत्यु संख्या पर पड़ता है। भारत के औद्योगिक क्षेत्रों में बाल मृत्यु अधिक होने का एक कारण यह भी है।
5. एक तथ्य यह भी है कि उचित आवास व्यवस्था के अभाव में श्रमिक का स्वास्थ्य प्रायः खराब रहेगा परिणामस्वरूप उसका मानसिक संतुलन सामान्य नहीं होगा जिसके कारण औद्योगिक अशांति फैलने का असर हो जाता है।
6. अस्वास्थ्यकर बस्तियों में रहने के फलस्वरूप श्रमिकों और उनके परिवार पर बुरा प्रभाव पड़ता है। स्वर्गीय राधाकमल मुखर्जी ने ठीक ही लिखा है: "भारत के औद्योगिक केंद्रों की हजारों गंदी बस्तियों में पुरुष पशु बन जाते हैं। स्त्रियां असम्मान का जीवन व्यतीत करती हैं और बालकों का जीवन प्रारंभ में ही विषाक्त बना दिया जाता है।"
7. श्रमिकों का आवास यदि महंगा है तो श्रमिकों के पास भोजन, वस्त्र, शिक्षा, चिकित्सा आदि के लिए

बहुत कम आय शेष बचेगा जिसके कारण उनका जीवन स्तर निम्नतर होता जायेगा।

स्पष्ट है कि समुचित औद्योगिक आवास की उपलब्धता और उसके आसपास के वातावरण का वहाँ नियोजित श्रमिकों के ऊपर गहरा प्रभाव पड़ता है यही कारण है कि कोई भी राष्ट्र श्रमिकों के आवास के प्रति अधिक समय तक उदासीन नहीं रह सकता।

14-3 Hkkjr e vk|kfxd {k=k dh vkokl fLFkfr

सार्वजनिक और निजी दोनों ही क्षेत्रों के सन्दर्भ में औद्योगिक केन्द्रों में जनसंख्या तीव्र गति से बढ़ रही है परन्तु मकानों का निर्माण उस गति से बहुत पीछे है। औद्योगिक नगरों में जमीन की कीमतें बहुत अधिक बढ़ी हुई होती है फलस्वरूप एक दूसरे से लगे हुए छोटे छोटे कमरों वाले आवास (जिनमें हवा और रोशनी का एकमात्र स्रोत दरवाजा होता है) ही श्रमिकों को उपलब्ध हो पाते हैं। कई-कई स्त्री पुरुषों को एक ही कमरे में रहना पड़ता है; ह आवास ऐसे क्षेत्रों में निर्मित है जहाँ साफ सफाई का कोई अस्तित्व नहीं रहता। वर्ष 1952 में पंडित नेहरु ने कानपुर में श्रमिक आवासों को देखकर उसे “नरक कुंड” कहकर सम्बोधित किया था। ‘भारत के औद्योगिक क्षेत्रों में निर्मित आवासों को श्रम के शाही आयोग ने भी बहुत दयनीय माना था। आयोग का कथन था कि— अधिकतर मकानों में एक ही कमरा होता है, न दरवाजे, न खिड़कियाँ और न रोशनदान होते हैं। इनका दरवाजा इतना छोटा होता है कि बिना झुके अंदर प्रवेश नहीं किया जा सकता है। कुछ आड़ करने या पर्दा करने के लिये पुराने कनस्तरो के टीनों या पुरानी टाट की बोरियों को काम में लाया जाता है, जिनमें हवा और रोशनी के आने जाने में और भी बाधा पड़ती है। इस प्रकार के मकानों में मनुष्य उत्पन्न होते हैं, सोते हैं, भोजन करते हैं, जीवित रहते हैं और मर जाते हैं”। इस पर ब्रिटिश श्रमिक संघ सभा ने भी वर्णन किया है कि —‘जहाँ कहीं भी हम लोग ठहरे वहीं हम सब श्रमिकों के मकान देखने गये और और अगर हम लोग अपनी आँखों से न देखते तो शायद यह विश्वास भी न कर पाते कि ऐसे खराब स्थान भी हो सकते हैं।’

भारत में औद्योगिक श्रमिकों की शारीरिक अस्वस्थता एवं अकुशलता बहुत हद तक इन असन्तोषजनक एवं असहनीय आवास दशाओं के कारण है। उद्योगों के स्थान के चुनाव के सम्बन्ध में पायी जाने वाली निर्बाधवादी नीति (Laissez faire Policy) ने देश में नगरों पर औद्योगिक केन्द्र के अस्त-व्यस्त विकास को ही बढ़ावा दिया। तीव्र गति से शहरीकरण होने से शहरी क्षेत्रों में आप्रवासियों की संख्या भी बहुत बढ़ गयी है जिसका दुष्परिणाम यह है कि औद्योगिक क्षेत्र में अत्यधिक भीड़-भाड़ एक विशेषता बन गयी है।

आवास सम्बन्धी श्रम शाही आयोग व ब्रिटिश श्रमिक संघ सभा द्वारा व्यक्त कथनों में आज भी कोई उल्लेखनीय परिवर्तन नहीं हुआ अपितु समय के साथ-साथ भारत में औद्योगिक आवास व्यवस्था और गंभीर होती गयी। इस दुर्दशा के प्रमुख कारक है —(I) यहाँ की जनसंख्या तीव्र गति से बढ़ रही थी जिसके कारण प्रत्येक व्यक्ति के लिए मकान उपलब्ध करवाना बहुत कठिन हो रहा है। (ii) भारत में शहरीकरण की गति भी बहुत अधिक है। (iii) नये मकान बनाने के लिए पर्याप्त मात्रा में सीमेंट, लोहा, ईंट आदि उपकरणों की कमी के कारण मकान बनाने की गति बहुत धीमी है। सैद्धांतिक दृष्टि से भारत में औद्योगिक आवास समस्या के दो पहलू माने जाते हैं —

1- ifjek.kkRed igy| &

जहाँ तक परिणाम का प्रश्न है पांचवीं पंचवर्षीय योजना के प्रारंभ में देश में 56 लाख मकानों की कमी महसूस की गयी थी जिसमें 18 लाख मकान ग्रामों तथा 38 लाख मकानों की शहरों में कमी थी। 1991 की जनगणना के अनुसार, भारत में लगभग 31 मिलियन परिवार बेघर थे और अन्य 10.31 मिलियन परिवार बेकार कच्चे घरों में रहते थे।

2- x|.kkRed igy| &

यदि हम आवासों के गुणात्मक पहलू को देखें तो समस्या और भी विकट जान पड़ती है। हमारे देश में बहुत से परिवार ऐसे मकानों में रहते हैं जहाँ छत नाम की कोई चीज नहीं है। पीने का पानी, शौचालय, स्नानगृह आदि की व्यवस्था का तो इन मकानों में स्थान ही नहीं है। एक अनुमान के अनुसार भारत में केवल 12: लोग पक्के और व्यवस्थित मकानों में रहते हैं। गांवों में 5 में से 4 मकान में बुनियादी

सुविधाओं का अभाव है। इसकी तुलना में शहरी क्षेत्रों में लोगों को आवास की अधिक अच्छी सुविधाएँ उपलब्ध हैं, लेकिन अब शहरों में भी गंदी बस्तियों की समस्या निरंतर बढ़ती जा रही है। आइए अब हम देश के प्रमुख औद्योगिक शहरों में श्रमिक आवासों की स्थिति की चर्चा करें।

14-3-1 $\text{ce}[k \text{ vk} | \text{kfxd dink} | \text{e Jfed vkok} | \text{dh n'kk};$

भारत के कुछ प्रमुख औद्योगिक नगरों में श्रमिकों के मकानों की स्थिति निम्नलिखित है :

i $\text{eicb}:$ ॥ इस शहर में सूती वस्त्र मिलों के अधिकांश श्रमिक चालों में रहते हैं जो बहुत से परिवारों के लिये बनाए गए फ्लैटों के खंड होते हैं। इनमें आगे-पीछे बने हुए किराये के घर होते हैं जिनमें हवा एवं रोशनी की कोई व्यवस्था नहीं होती। जलापूर्ति, साफ-सफाई आदि की सुविधाएँ प्रायः नगण्य होती हैं। अधिकांश चालें बहुत ऊंची और पक्की इमारतें हैं जो 4-5 मंजिल तक होती हैं। इनमें अधिकांशतः एक कमरे के मकान होते हैं। हर्स्ट ने इस प्रकार मजदूरों के बसने को गोदामों में माल भरने के समान बताया और शाही श्रम आयोग ने अपने प्रतिवेदन में लिखा था कि—अधिकांश चालों में कोई भी सुधार करने की गुंजाइश नहीं है और उनको नष्ट कर देने की आवश्यकता है। नगर कारपोरेशन और इन्फ्रामेंट ट्रस्ट द्वारा बनाये गये कुछ चालों में आवास दशाएँ कुछ अलग हैं, किन्तु इनमें भी भीड़-भाड़ रहती है क्योंकि अपनी आय बढ़ाने के लिए श्रमिक दूसरे किरायेदार बसा लेते हैं। राज्य सरकार ने अपने विकास विभाग द्वारा नये चाल बनाये जिनमें पर्याप्त हवा व रोशनी के साथ सड़कों, पानी, दुकानों, आदि की व्यवस्था भी है। इसके बावजूद मिलों से अत्यधिक दूरी, महंगे यातायात, बाजारों और डॉक्टरी सुविधाओं आदि की कमी के कारण योजना के अन्तर्गत बनाये गये घर लोकप्रिय नहीं हुए। बाद में बम्बई शहर सुधार प्रन्यास व बम्बई नगर कारपोरेशन द्वारा बनाये गये मकानों के बावजूद भी स्थिति में सन्तोषजनक परिवर्तन नहीं हुआ। बम्बई में श्रमिकों के लिए आवास-व्यवस्था कुल रूप से कम और असन्तोषजनक है।

ii dkydkrk ॥ यह देश का दूसरा औद्योगिक केन्द्र है जहाँ औद्योगिक श्रमिकों का सबसे अधिक जमाव दिखाई पड़ता है। कोलकाता शहर में उद्योगों का विकास तेजी से हुआ परन्तु श्रमिकों के लिए आवास सुविधाएँ बढ़ाने के लिए कोई खास प्रयत्न नहीं किये गये। यहाँ अधिकतर श्रमिक प्राइवेट मकान-मालिकों द्वारा बनायी गयी बस्तियों में रहते हैं। कलकत्ता के इर्द-गिर्द इन बस्तियों में बहुत ज्यादा भीड़-भाड़ जितनी है वह शायद देश के किसी दूसरे औद्योगिक केन्द्र में नहीं होगी। सेवायोजकों द्वारा कलकत्ता में जूट श्रमिकों के लिए कुछ अच्छी कोलोनी बनवायी गयी है। कलकत्ता और उसके आस-पास स्थित जूट मिलों ने अपने 50: कर्मचारियों को रिहायशी मकान दिये हैं। लगभग 40: वस्त्र श्रमिकों को भी सेवायोजकों से एवं पोर्ट कमिश्नरों द्वारा लगभग 50: श्रमिकों को क्वार्टर प्रदान किये गये हैं। कुछ चर्मशोधन कारखानों के श्रमिकों को भी मालिकों द्वारा मुफ्त आवास सुविधा दी गयी है तथापि समग्र रूप में कलकत्ता में श्रमिकों की आवास दशाएँ बहुत असन्तोषजनक रही हैं। वहाँ भारी जमाव, भीड़-भाड़, गन्दगी, आदि की दशाएँ पायी जाती हैं तथा सफाई एवं जल-पूर्ति की दशाएँ भी खराब हैं।

iii vgenkcn ॥ अहमदाबाद में औद्योगिक श्रमिकों के लिए नगरपालिका बोर्ड, मिल-मालिकों, वस्त्र श्रमिक संघ एवं सहकारी समितियों ने मकान बनवाये हैं जो प्राइवेट मकान मालिकों द्वारा बनाये गये घरों के अलावा हैं, किन्तु ऐसे घरों की संख्या बहुत ही कम है। अतः बहुत से श्रमिक प्राइवेट मकान मालिकों द्वारा बनायी गयी चालों में रहते हैं। एक कमरे में एक से ज्यादा परिवार रहना एक आम बात है। अधिकांश दशाओं में फर्श कच्चा होने के कारण नम और गन्दा रहता है। यद्यपि ज्यादातर मकानों में खिड़कियों हैं फिर भी कमरे अन्धकारपूर्ण हैं, रोशनदानों की व्यवस्था खराब है तथा जल-पूर्ति ठीक नहीं है। स्नानघरों व शौचालयों की व्यवस्था ठीक नहीं है। सभी चालों में जल निकासी की उचित व्यवस्था नहीं है। हाल में सरकार की आवास योजना के अन्तर्गत हुई प्रगति से स्थिति में कुछ सुधार हुआ है।

iv dkuij ॥ कानपुर उत्तर 'भारत का मैनचेस्टर' कहलाता है अतः यहाँ श्रमिकों के निवास हेतु उचित व्यवस्था होना नितांत आवश्यक है। कानपुर में शहर के मध्य में ही कारखानों का विस्तार तथा औद्योगिक विकास बहुत अस्त-व्यस्त रूप से हुआ है जिसका परिणाम श्रमिकों के लिए गम्भीर भीड़-भाड़ की समस्या है। यहाँ अनेक कपड़ा मिलों, व चमड़ा शोधन व चमड़े की वस्तुएँ बनाने वाले

कारखानों के अतिरिक्त बहुत से इंजीनियरिंग उद्योग, ढलाईघर, काँच का सामान बनाने वाले कारखाने, तेल, दाल, आटा और कपास मिले, रासायनिक उद्योग, आदि भी बहुतायत में हैं। अतः यह बहुत ही घना बसा हुआ तथा गन्दगी से भरा क्षेत्र है। शहर में बहुत से श्रमिक प्राइवेट मकान—मालिकों के बनाये 'अहातों' में रहते हैं जहाँ गन्दगी और भीड़-भाड़, सूरज की रोशनी को कमी, अपर्याप्त वायु संचार देखने में आता है। जल, प्रकाश और सफाई की व्यवस्थाएँ नहीं के बराबर है। अहातों में बहुत भीड़-भाड़ और गोपनीयता के न होने के कारण यहाँ बहुत से अनैतिक कार्य होने लगे। किन्तु सेवायोजकों द्वारा बनाये घर अहातों के श्रमिक घरों की तुलना में कहीं ज्यादा बेहतर हैं। जे. के. विश्व समूह ने भी अपने श्रमिकों के रहने के लिए बड़ी कोलोनी बनवायी है इसके बावजूद शहर में कुल औद्योगिक श्रमिकों के लगभग 10: तक श्रमिक ही इन स्थानों पर रहते हैं। ज्यादातर श्रमिकों को प्राइवेट मकान मालिकों के गन्दे क्वार्टरों में ही रहना पड़ता है जिसके लिए उन्हें, अधिक किराये देने पड़ते हैं।

$\frac{1}{4}\sqrt{\frac{1}{2}}$ rfeyukM ;g jkT; g ॥ देश के अन्य दूसरे औद्योगिक केन्द्रों में भी आवास दशाएँ कमोबेश इसी तरह असंतोषजनक हैं। मद्रास में ज्यादातर श्रमिक एक कमरे वाले घरों में रहते हैं जिनमें बरामदे, खिड़कियाँ और रोशनदान नहीं होती है। कमरों में हवा आने-जाने की व्यवस्था ठीक नहीं है और उनमें अंधेरा रहता है। मद्रास कारपोरेशन द्वारा भी अपने कुछ कर्मचारियों को आवास सुविधाएँ दी गयी है, किन्तु प्रकाश, संवातन और जल पूर्ति की दशाएँ असन्तोषजनक हैं। मद्रास में ज्यादातर श्रमिक जिन कोलोनियों में रहते हैं वे 'चेरियाँ' कहलाती है जो मिट्टी की बनी हुई छोटी-छोटी झोपड़ियाँ होती हैं जो प्रायः गंदी, नमीयुक्त और, नम और अस्वास्थ्यप्रद स्थान होती हैं। इन झोपड़ियों में बरसात में पानी टपकता रहता है। इन झोपड़ियों को स्वयं श्रमिकों ने उधार लिये गये धन से बनाया है तथा उस भूमि का किराया उन्हें देना पड़ता है। कुछ और शहर भी जोड़ सकते हैं

14-3-2 [kkuk ,o ckxkuk e Jfedk d fy, vkok l fLFkfr

खानों में श्रमिकों को ज्यादातर उनके सेवायोजकों द्वारा एक बड़े पैमाने पर निःशुल्क आवास सुविधा दी जाती है। कोयला खानों में सेवायोजकों द्वारा बनाये गये मकान उस खास विवरण के मुताबिक होने जरूरी हैं जो झरिया, रानीगंज और हजारीबाग स्थित खान स्वास्थ्य बोर्ड द्वारा निर्धारित किये गये हैं। इसके बावजूद खानों में श्रमिकों के लिए पर्याप्त आवास व्यवस्था को कमी के लिए ये निम्न महत्वपूर्ण कारण जिम्मेदार हैं— (i) सेवायोजकों की उपेक्षा, जबकि सिर्फ वे ही आवास सुविधाएँ देने की स्थिति में हैं, (ii) खानों का अनार्थिक आकार के कारण न्यूनतम आवास सुविधा देने में इनकी वित्तीय असमर्थता, (iii) निर्माण के लिए भूमि मिलने में कठिनाई, (iv) इमारती सामान मिलने में कठिनाई, तथा (v) खानों में श्रमिकों का अस्थायित्व जिससे उन्हें निजी घर बनाने के लिए प्रेरणा नहीं मिल पाती है। यदि वे चाहें भी तो ऐसा नहीं कर सकते क्योंकि उनको मजदूरी इतनी कम होती है कि मकान बनाने में विनियोग (Investment) करना कठिन हो जाता है। कुछ श्रमिक सहायता प्राप्त (Subsidised) किराया देने तक के लिये असमर्थ रहते हैं।

बागानों में प्रायः तीन प्रकार के आवास पाए जाते हैं—कच्चा, पक्का और अर्धपक्का। लगभग 90: मकान कच्चे होते हैं जिनमें खिड़कियाँ और बरामदों का अभाव होता है जबकि पक्के मकानों में यह सुविधा मिलती है। बागानों में श्रमिक बहुत दूर के स्थानों से भर्ती करके लाये जाते हैं इसलिए प्रबन्धकों को हो आवास सुविधाएं देनी पड़ती है बागानों में श्रमिकों के लिए विशेष ढंग के घर बने हैं। असम के चाय बागानों की दशा संतोषजनक नहीं है। यहाँ अधिकतर मकान निचले स्तर की भूमियों पर बने हुए हैं जिनमें पानी इकट्ठा होकर सड़ने लगता है। जलापूर्ति खुले कुओं से ही होती है। पश्चिम बंगाल में मकान बहुत कम ऊँचाई वाले होते हैं जिनमें रोशनी का पर्याप्त प्रबंध नहीं होता। परिस्थितियाँ ठीक होने के कारण दक्षिण भारत के बागानों के श्रमिकों की आवास स्थिति अपेक्षाकृत अधिक अच्छी है।

14-4 Hkkjr e vk | kfxd vkok l dh ce[k l eL; k, |

भारत के अंदर प्रमुख औद्योगिक क्षेत्रों में श्रमिक आवास का अध्ययन करने के उपरांत हमें भारत की औद्योगिक आवास से संबंधित जिन महत्वपूर्ण समस्याओं का आभास होता है वे निम्नांकित हैं —

- औद्योगिक क्षेत्रों में लाखों मजदूरों के पास कोई निवास स्थान नहीं है। प्रत्येक बड़े नगर में फुटपाथ पर सोने वाले व्यक्तियों की संख्या हजारों में होती है। सर्दी आदि से प्रतिवर्ष सैकड़ों व्यक्ति मर भी जाते हैं। इन नगरों के व्यक्ति विचित्र प्रकार के स्थानों में रह लेते हैं। उदाहरण के लिए, बड़े पाइपों, पीपों, तंबुओं आदि में जीवनयापन करने वाले भी मिल जाते हैं।
- औद्योगिक नगरों में न केवल आवासों का अभाव है बल्कि प्रति व्यक्ति स्थान का भी अत्यंत अभाव है। कोलकाता, मुंबई, दिल्ली जैसे औद्योगिक नगरों में लाखों श्रमिक परिवार एक कमरे में ही जीवनयापन निवास करते हैं। ऐसा होना न केवल स्वास्थ्य के लिए बल्कि व्यक्तिगत विकास के लिए उचित नहीं होता। नगरों में निरंतर बढ़ती हुई भीड़ से स्थान की मात्रा लगातार कम होती जा रही है।
- नगरों में किराये में वृद्धि बड़ी तीव्र गति से हो रही है। पिछले 10 वर्षों में किराये में लगभग चौगुनी वृद्धि हुई है। मजदूरों की आय का एक बड़ा भाग मकान के किराये के रूप में ही चला जाता है।
- नागरिक सुविधाओं का अभाव एक अन्य समस्या है। रोशनी, पीने का पानी, अच्छी सड़कें, यातायात व्यवस्था, नालियों का इन मजदूरों की बस्तियों में होना इन दुर्लभ होता है।

औद्योगिक सभ्यता का सबसे भयानक अभिशाप गंदी बस्तियां हैं। इन बस्तियों में न तो नालियां होती हैं, न शौचालय, न सड़कें और न ही रोशनी की उपलब्धता होती है। बरसात में तो स्थिति और भी भयावह हो जाती है। वास्तुतः औद्योगिक आवास की समस्या अपने समन्वित रूप में एक त्रिपक्षीय समस्या मानी जाती है। पहला, यह एक सामाजिक समस्या है क्योंकि यह गन्दी बस्तियों की उपस्थिति की समस्या है जो बहुत ज्यादा भीड़-भाड़ के प्रमुख केन्द्र है। इन बस्तियों में समाज के सबसे निचले वर्ग के लोग इकट्ठा होते हैं। मद्रास की चौरियों, कानपुर के अहाते, कलवते को बस्तियाँ और बम्बई व अहमदाबाद की चालें (Chawls) विश्व के दूसरे देशों की गन्दी बस्तियों से भी ज्यादा गन्दी हैं। यही नहीं, बड़े औद्योगिक केन्द्रों में श्रमिक जनसंख्या का घनत्व बहुत ऊँचा होता है क्योंकि जनसंख्या की वृद्धि नगरों में नयी आवास-व्यवस्था के विकास से बहुत ज्यादा आगे बढ़ चुकी है। दूसरे, यह एक आर्थिक समस्या भी है। आवास व्यवस्था का व्यक्तियों के स्वास्थ्य तथा उसके द्वारा उनकी कार्यकुशलता एवं उत्पादकता पर एक गहरा प्रभाव पड़ता है। गन्दी आवास दशाएँ औद्योगिक स्वास्थ्य, आदि को गम्भीर नुकसान पहुंचाती है। तीसरे, आवास की समस्या शहरी विघटन एवं अस्त-व्यस्त विकेन्द्रीकरण की नागरिक समस्या बन गयी है।

14-5 Jfedk dh vkok l el;k d dkj.k

भारत में औद्योगिक श्रमिकों की आवास समस्या निरंतर खराब होती जा रही है जिसके लिये अनेक घटक जिम्मेदार हैं। आवास समस्या के प्रमुख कारण निम्नलिखित हैं

भारत की जनसंख्या तीव्र गति से बढ़ रही है जिसके कारण आवास व्यवस्था गुणात्मक एवं परिमाणात्मक दोनों ही दृष्टियों से खराब होती जा रही है। प्रतिवर्ष हमारे यहां लगभग 15 मिलियन व्यक्तियों से जनसंख्या बढ़ जाती है जो कि आस्ट्रेलिया की जनसंख्या के बराबर है। इस प्रकार से बढ़ती हुई जनसंख्या को आवास की समुचित व्यवस्था करना निश्चय ही एक जटिल समस्या है। भारत की जनसंख्या में अत्यधिक वृद्धि होने के साथ साथ नगरीय जनसंख्या में भी तीव्र गति से वृद्धि हो रही है। सन् 1901 में कुल नगरीय जनसंख्या 2.57 करोड़ थी जो सन् 2001 में बढ़कर 15.62 करोड़ हो गयी। अतः स्पष्ट है कि विगत वर्षों से भारत में नगरीय जनसंख्या में तीव्र गति से वृद्धि हुई है जिससे बड़े शहरों में आवास समस्या जटिल हो गयी है। नगरीय जनसंख्या में तीव्र वृद्धि के प्रमुख कारण निम्नलिखित हैं— (i) देश में औद्योगीकरण की प्रक्रिया तीव्र होने के कारण बड़ी संख्या में उद्योगों एवं व्यापारिक प्रतिष्ठानों की स्थापना, (ii) नये नये नगरों का निर्माण होना, (iii) वर्तमान नगरों द्वारा अपने अधिकार में भारी वृद्धि करना, (iv) अनेक ग्रामीण बस्तियों का नगरीय दर्जा प्राप्त करना, (v) ग्रामीण लोगों का नगरों की ओर आकर्षित होना।

श्रमिकों की आवास की अव्यवस्था का एक अन्य कारण देश में श्रमिक आवासों की पूर्ति भी उनकी मांग की तुलना में काफी कम रही है। आवास में अपर्याप्त वृद्धि के कई कारण हैं। जैसे—(i) निर्माण लागत में भारी वृद्धि होना (ii) जमीनों की कीमतों का ऊँचा होना (iii) वैज्ञानिक निर्माण प्रबंध तकनीकों को न अपनाया जाना

(iv) नियोजन एवं कोष वितरण में आवास को निम्न प्राथमिकता देना, (iv) भवन निर्माण उद्योग का असंगठित होना (v) पुराने मकानों में सुधार करते रहने से नये मकानों का निर्माण न कर पाना, (vi) भवन निर्माण के क्षेत्र में नवीन शोध निष्कर्ष को अपनाने में हिचकिचाहट का होना आदि।

आवास समस्या को जटिल बनाने वाले उपरोक्त कारणों के अतिरिक्त कुछ अन्य प्रमुख कारण इस प्रकार हैं—(i) श्रमिकों को प्रवासी प्रवृत्ति, (ii) संयुक्त परिवारों का टूटना, (iii) रिक्त भूमि का उपलब्ध होना (iv) भवन सामग्री का समय पर उपलब्ध न होना (v) लाल फीताशाही, तकनीकी ज्ञान व यंत्रों की कमी (vi) शरणार्थियों का आगमन, (vii) स्थानीय निकायों जैसे—नगरपालिकाओं, नगर सुधार न्यासों आदि का नकारात्मक दृष्टिकोण आदि।

14-6 nk"ki.k vk|kfxd vkokl d n"ifj.kke

किसी भी राष्ट्र की प्रगति वहाँ के श्रमिकों की उचित आवासीय व्यवस्था की पर्याप्तता से घनिष्ठता से जुड़ी रहती है। दोषपूर्ण आवास व्यवस्था व्यक्ति समाज व राष्ट्र के सम्मुख एक बहुमुखी समस्या के रूप में उपस्थित होती है जिसे कोई भी सम्य राष्ट्र अधिक दिनों तक सहन नहीं कर सकता। भारत में श्रमिकों की त्रुटिपूर्ण आवास व्यवस्था जिन व्यक्तिगत, आर्थिक व सामाजिक दोषों को जन्म देती है इसका अध्ययन हम निम्नलिखित शीर्षकों द्वारा कर सकते हैं :

1. LokLF; °k| श्रमिकों की आवास व्यवस्था की हीन दशाओं का सबसे महत्वपूर्ण दुष्प्रभाव उनके स्वास्थ्य पर पड़ता है। किसी भी मनुष्य के स्वास्थ्य के लिए शुद्ध वायु व प्रकाश बहुत आवश्यक है। भारतीय श्रमिकों के लिए जो भी मकान बने हुए हैं उनमें वायु और प्रकाश जैसी बुनियादी जरूरतों का ही अभाव है। भारतीय श्रमिकों का स्वास्थ्य दुर्बल हो जाता है जिससे वे अधिक बीमार रहते हैं। साथ ही दूषित वातावरण में श्रमिकों के मकान ऐसी गंदी गलियों में स्थित हैं जिनके आसपास कूड़ा—करकट व अन्य बहुत सी सड़ी—गली वस्तुएं पड़ी रहती हैं। इससे भी वातावरण दूषित होता है और स्वास्थ्य पर इसका बुरा असर पड़ता है। डॉ अमर नारायण अग्रवाल ने अपनी पुस्तक 'Industrial Housing पद India' में लिखा है। मुंबई की आसपास बनी हुई चालें, अहमदाबाद के भूमि के नीचे बने हुए मकानों की कतारें कानपुर लखनऊ और हावड़ा की आंतरिक बस्तियां, जूट मिल के गांव वाले छप्पर, कोयले की खानों के गंदे घावरे तथा मद्रास के औद्योगिक कस्बों के गंदे छप्पर सभी तपेदिक और दूसरे श्वास रोगों के घर बन गये हैं। वस्तुतः मकान और स्वास्थ्य परस्पर संबंधित समस्याएं हैं। बिना वायु और प्रकाश वाले मकान क्षयरोग तथा शिशु मृत्यु की ऊंची दर का एक महत्वपूर्ण कारण होते हैं। एक सर्वेक्षण के अनुसार सबसे गंदे स्थानों में मृत्यु दर 295 प्रति हजार थी, जबकि साधारण स्थान पर यह संख्या 200 से 250 प्रति हजार ही थी।

2. ufrd iru vkj vijk/k dk çkRlkgu मनुष्य जैसे वातावरण में रहता है। उसकी मनोवृत्ति वैसी हो जाती है। इस सिद्धांत के अनुसार गंदे वातावरण में रहने वाले श्रमिकों की मनोभावना भी गंदी हो जाती है। उसमें चोरी की आदत, शराब पीने की आदत, जुआ खेलने का शौक और वेश्यावृत्ति आदि दुर्गुण पैदा हो जाते हैं।

3. Jfedk dh d'kyrk ij dçHkko श्रमिकों को कुशलता के लिए उनका अच्छा स्वास्थ्य आवश्यक है। स्वास्थ्य के लिये जरूरी है कि गहरी नींद य जिसके लिये स्वच्छ वायु, उचित कमरा और शांतिपूर्ण वातावरण बहुत आवश्यक है। अनुकूल आवास की अनुपलब्धता से श्रमिक थका हुआ ही रहता है फलस्वरूप उसकी कार्यक्षमता में कमी आती है।

4. lok;k tdk dh gkfu श्रमिकों की अपर्याप्त आवास व्यवस्था के कारण उत्पन्न होने वाले दुष्प्रभावों से सेवायोजकों को भी हानि उठानी पड़ती है। श्रमिकों की न्यून कार्यक्षमता, बुरे स्वास्थ्य, कार्य स्थल पर प्रायः अनुपस्थिति आदि के कारण बहुत हानि सहनी पड़ती है। आवास की हीन दशाएं औद्योगिक संघर्षों को भी जन्म देती हैं। संघर्ष बढ़ने के पश्चात हड़ताल और तालाबंदी की क्रियाएं होने लगती हैं। कभी कभी यह संघर्ष समाज में क्रांतिकारी प्रवृत्तियों को जन्म दे देता है।

॥v॥ ॥kʌfrd Lrj e ʌk ॥ औद्योगिक केंद्रों में उचित आवास व्यवस्था के अभाव के परिणामस्वरूप श्रमिकों के सांस्कृतिक स्तर में भी ह्रास होता है। वेश्यागमन जैसी कुप्रवृत्तियों के कारण श्रमिकों का नैतिक पतन भी हो जाता है। उनका स्वास्थ्य खराब हो जाता है और राष्ट्र का सांस्कृतिक स्तर गिर जाता है।

॥vi॥ jkʌV dk gkfu ॥ श्रमिक आवास की दुर्व्यवस्था से राष्ट्र को भी हानि होती है, क्योंकि आवास की अपर्याप्त व्यवस्था से श्रमिकों की कार्यकुशलता में कमी एवं औद्योगिक संघर्षों के कारण राष्ट्रीय उत्पादन कम हो जाता है। परिणाम यह होता है कि श्रमिकों की दशा सुधारने के लिए सरकार को सामाजिक कल्याण पर बहुत अधिक व्यय करना पड़ता है।

उल्लेखनीय है कि भारत में खराब आवास-व्यवस्था के सम्बन्ध में तुरन्त और बड़े सुधार की आवश्यकता है। इन सुधारों के रास्ते में कुछ कठिनाइयाँ भी हैं जिन्हें दूर करना आसान नहीं है। इसमें मुख्यतः सुविधाजनक स्थानों की कमी, इमारती सामान एवं श्रम की लागत में वृद्धि, दूरस्थ इलाकों से यातायात के साधनों का कम होना तथा जनता में नागरिक भावना न होना आदि प्रमुख कठिनाइयाँ हैं। आवास व्यवस्था में कई कारक जुड़े होने के कारण सभी श्रमिकों के लिये इसकी उपलब्धता सुनिश्चित करना सरकार, सेवायोजकों एवं कर्मचारियों एवं दूसरी एजेंसियों की संयुक्त जिम्मेदारी होनी चाहिए।

14-7 Hkkjr e vkokl gr mBk, x, çe[k dne

पहले विश्वयुद्ध के पहले एक आवास नीति का विकास करने पर भारत में कोई स्थान नहीं दिया गया था। वस्तुतः आज की आवास समस्या की शुरुआत वर्ष 1914 से हुई। यह भी आशा की गयी थी कि निजी क्षेत्र आवास व्यवस्था संभालेगा। अप्रैल 1948 में केन्द्रीय सरकार ने श्रमिकों के लिए 10 वर्षों के भीतर दस लाख मकान बनाने का फैसला किया। साधनों की कमी के कारण एक साधारण स्तर पर एक नयी योजना सन् 1949 में घोषित की गयी। भारत सरकार के श्रम मंत्रालय द्वारा बनायी गयी इस नयी योजना के अन्तर्गत स्वीकृत आवास योजनाओं की लागत के दो-तिहाई भाग तक व्याज रहित ऋण राज्य सरकारों और प्राइवेट सेवायोजकों को सम्बद्ध सरकारों द्वारा देने को व्यवस्था की गयी। शेष एक-तिहाई लागत व्यय की पूर्ति राज्य सरकार अथवा सेवायोजकों द्वारा की जानी थी। योजना के अन्तर्गत राज्य सरकारों को उधार दी गयी रकम का एक बड़ा भाग प्रयोग में नहीं लाया गया और इसलिए यह योजना सफल नहीं हो सकी।

पहली पंचवर्षीय योजना में निर्धारित आवास नीति के अन्तर्गत केन्द्रीय सरकार ने औद्योगिक केंद्रों में, जहाँ भीड़-भाड़ और मकानों की कमी हो गयी थी, आवास कार्यक्रमों की वित्त व्यवस्था की अधिकांश जिम्मेदारी लेना स्वीकार किया। सहकारी आवास समितियों की भूमिका पर भी खास जोर दिया गया तथा गन्दी बस्तियों के उन्मूलन पर भी विचार किया गया। योजना के आवास कोष के प्रशासन तथा आवास कार्यक्रमों के लिए सलाह देने के खास कार्यों सहित केन्द्रीय एवं राज्यों के स्तर पर आवास बोर्डों को स्थापना की सिफारिश की। मकानों की निर्माण लागत में कमी लाने तथा निर्माण तकनीकों में सुधार लाने के उद्देश्य से योजना में राष्ट्रीय भवन निर्माण संगठन को स्थापित करने की सिफारिश भी की गयी। इस योजना और बाद की योजनाओं में निर्धारित आवास नौतियों के अन्तर्गत बहुत-सी आवास योजनाएं एवं कार्यक्रम बनाये गये। पहली योजना से लेकर छठी योजना तक आवास व्यवस्था पर कुल 12, 991 करोड़ रुपये पूंजी निवेश होने का अनुमान है।

सातवीं योजना में न्यूनतम आवश्यकता कार्यक्रम के अन्तर्गत भूमिहीन श्रमिकों तथा कारीगरों के लिए शहरी एवं ग्रामीण क्षेत्र में सामाजिक आवास कार्यक्रम पर विशेष बल दिया गया। इस योजना में केन्द्रीय क्षेत्र में 256 करोड़ रुपये तथा राज्यीय क्षेत्र में 2424 34 करोड़ रुपये के व्यय का अनुमान था। यह धनराशि सातवीं योजना के कुल योजना व्यय (सार्वजनिक क्षेत्र में) का मात्र 1.1 प्रतिशत थी। यदि इन्दिरा आवास योजना को शामिल कर लिया जाय, तो यह मात्र 1-3: ही होता है। 1990-91 तथा 1991-92 की वार्षिक योजनाओं में केन्द्रीय व्यय को बढ़ाकर 128 करोड़ रुपये कर दिया गया जबकि राज्यीय क्षेत्र का व्यय स्थिर रहा।

राष्ट्रीय आवास नीति जो एक दीर्घकालीन नीति थी को दृष्टिगत रखते हुए आठवीं योजना की आवास योजना तैयार की गयी। इस सम्बन्ध में दो और तथ्यों— (i) हाल के वर्षों में अपनायी गयी उदारीकरण (Liberalisation Policy) तथा (ii) ग्रामीण आवास की ओर पर भी विशेष ध्यान देने की जरूरत थी। आठवीं

योजना में आवास मद में कुल 6, 377-02 करोड़ रु. व्यय करने का प्रावधान रखा गया इसमें से 3, 581 67 करोड़ रुपये का विनियोग राज्य सरकारों द्वारा किया जाना था।

उल्लेखनीय है कि सामाजिक आवास योजनाओं के संदर्भ में केंद्र सरकार की भूमिका मूलतः सिद्धांत निरधारित करने, सलाह देने, राज्य सरकारों एवं केंद्र शासित प्रदेशों को ऋण और सब्सिडी के रूप में वित्तीय सहायता प्रदान करने और योजनाओं की प्रगति पर नजर रखने तक ही सीमित रही। सिर्फ बागान श्रमिकों के लिये रियायती आवास योजना(1952) ही केन्द्रीय क्षेत्र में रही। बागान श्रमिकों के लिये सहायता प्राप्त आवास योजना भी 1956 में शुरू की गयी। 1 अप्रैल 1970 से केन्द्रीय योजना के रूप में लागू इस योजना श्रमिकों को निःशुल्क आवासों के निर्माण में स्वीकृत लागत का 87.5% तक वित्तीय सहायता (37.5% आर्थिक सहायता एवं 50% ऋण के रूप में) प्रदान की गयी। गंदी बस्तियों (Slums) की समस्या और इनकी सफाई व सुधार की योजना वर्ष 1956 में शुरू की गयी। गंदी बाती वाले क्षेत्रों में वातावरण को सुधारने के उद्देश्य से वर्ष 1972 में एक योजना 'The Scheme for Environment Improvement in Slum Areas' दस बरे नगरों में लागू की गयी जिसे 1973-74 में दस और नगरों में भी लागू किया गया। वर्ष 1974 से इस योजना को केन्द्र क्षेत्र से हटाकर राज्य क्षेत्र में 'न्यूनतम आवश्यकता कार्यक्रम' के अंतर्गत हस्तांतरित कर दिया गया।

देश के अन्दर बंबई आवास बोर्ड ऐक्ट -1948, मध्य प्रदेश आवास बोर्ड ऐक्ट -1950, मैसूर आवास बोर्ड ऐक्ट -1955, हैदराबाद श्रमिक ऐक्ट -1952 एवं आंध्र प्रदेश आवास बोर्ड ऐक्ट -1962, पंजाब आवास औद्योगिक बोर्ड -1955, उत्तर प्रदेश औद्योगिक आवास व्यवस्था -1955, तथा असम राज्य हाउसिंग बोर्ड ऐक्ट -1972 आदि के द्वारा देश के विभिन्न क्षेत्रों में श्रमिक आवास एवं यथासम्भव इनके काम की जगह के पास में ही आवश्यक सुख-सुविधाओं की व्यवस्था और इसके इसके देखभाल की जिम्मेदारी हेतु कानून बनाए गये।

भारत सरकार की रियायती औद्योगिक आवास योजना के अंतर्गत उत्तर प्रदेश सरकार ने राज्य के महत्वपूर्ण नगरों में लगभग 50 हजार मकान बनवाये हैं। राज्य में बागानों के श्रमिकों के लिए एक अलग योजना है जो दूसरी पंचवर्षीय योजना के दौरान शुरू हुई। इसके अन्तर्गत चाय बागानों के मालिकों को अपने श्रमिकों के लिए आवास का निर्माण करना पड़ता है जिसके लिए राज्य सरकार मकानों की लागत का 80% ऋण के रूप में भुगतान करती है। राज्य के शककर के कारखानों में काम करने वाले धर्मिकों की आवास समस्या के समाधान के लिए एक कोष (उ. प्र. चीनी एवं चालक मद्यसार (Power Alcohol) श्रमिक बल्याण एवं विकास कोष ऐक्ट 1950 के अन्तर्गत) सीरा के विषय धन पर लगाये गये कर में से, ऐच्छिक समझौते द्वारा, बनाया गया जिसमें से राज्य में चीनी मिल श्रमिकों के लिए एक व दो कमरे वाले क्वार्टरों के निर्माण की व्यवस्था है। 1 अक्टूबर, 1951 को एक हाउसिंग बोर्ड कायम किया गया तथा एक परामर्श समिति भी सरकार की आवास योजनाओं को ठीक से लागू करने के सम्बन्ध में सलाह देने के लिए कायम की गयी है।

14-8 vk | kfxd vkok | uhfr rFkk vkok | dk;Øe

औद्योगिक श्रमिकों की स्वास्थ्य एवं आवास सम्बन्धी दशाओं में सुधार किये जाने के महत्व पर काफी समय पूर्व से ही जोर दिया जाता रहा है। सबसे पहले सन् 1919 में औद्योगिक आयोग द्वारा इस पर जोर दिया गया था जिसने सुझाव दिया था कि श्रमिकों को आवास सम्बन्धी सुविधाएं मुहैया कराने के लिये मालिकों के दायित्व पर स्थानीय सरकारों की भूमिका अनिवार्य रूप से अधिग्रहण करना चाहिये। इसके बाद भारत में शाही श्रम आयोग ने 1931 में इस सम्बन्ध में आवाज उठाई और औद्योगिक श्रमिकों की आवास सम्बन्धी दशाओं में सुधार करने के बारे में अपनी सिफारिशें दी। इन सिफारिशों के कारण ही सन् 1894 में भूमि अधिग्रहण अधिनियम में सन् 1933 में सुधार किया गया। इस संशोधन के द्वारा किसी भी कम्पनी को यह अधिकार प्राप्त हो गया था कि वह अपने कर्मचारियों के लिए मकानों का निर्माण करने हेतु अथवा इस उद्देश्य से सम्बन्धित अन्य सुख सुविधायें उपलब्ध कराने के लिए किसी भी भूमि का अनिवार्य रूप से अधिग्रहण कर सकते हैं। सन् 1952 में उपदान प्राप्त औद्योगिक आवास योजना बनाई गई जिसके अन्तर्गत केन्द्र सरकार को भूमि तथा भवन की लागत का 20 प्रतिशत उपदान के रूप में देना था, वशर्ते की शेष धनराशि मालिक दे। परन्तु इस सम्बन्ध में मालिकों(सेवायोजकों) का सहयोग उत्साहवर्धक नहीं था। अतः सरकार ने अधिक उदार शर्तों पर वित्तीय सहायता देने का निश्चय किया और प्रथम पंचवर्षीय योजना में की गई सिफारिशों के अनुसार 1952 में एक नई उपदान प्राप्त औद्योगिक आवास योजना लागू की गई।

यह योजना सितम्बर 1952 से लागू हुई। अप्रैल 1966 में, इस योजना को औद्योगिक श्रमिकों एवं समाज के आर्थिक दृष्टि से पिछड़े वर्गों के लिए एकीकृत उपदान प्राप्त आवास योजना के रूप में बदल दिया गया। इसके अन्तर्गत, भारत सरकार द्वारा राज्य सरकारों को और उनके माध्यम से अन्य ऐसी मान्यताएं प्राप्त एजेन्सियों को दीर्घकालीन व्याजमूलक ऋणों व उपदानों के रूप में वित्तीय सहायता प्रदान की जाती है, जैसे कि वैधानिक आवास बोर्ड, स्थानीय निकाय, औद्योगिक मालिकों तथा श्रमिकों की सहकारी आवास समितियाँ। योजना के अन्तर्गत (क) सन् 1948 के कारखाना अधिनियम के अधीन आने वाले औद्योगिक श्रमिकों, (ख) सन् 1982 में खान अधिनियम की धारा 2 (ब) की परिधि में आने वाले खान श्रमिकों (कोयला, लोहा तथा अभ्रक खानों के श्रमिकों को छोड़कर) तथा (ग) समाज के आर्थिक दृष्टि से कमजोर अन्य वर्गों के लिये मकान बनाने की व्यवस्था है। देश में केन्द्रीय वित्तीय सहायता भूमि की कीमत सहित मकान की अनुमोदित निर्माण लागत पर निर्भर होती है जिसका विवरण निम्नलिखित है –

ekU; rk çklr vfHkdj.k	— .k	minku
राज्य सरकारें, आवास बोर्ड तथा स्थानीय निकाय	50:	50:
औद्योगिक सेवायोजक (मालिक)	50:	25:
पत्र श्रमिकों की रेजिस्टर्ड सहकारी समितियाँ	65:	25:

अध्ययन निष्कर्षों में यह तथ्य अवलोकित हुआ कि उपदान प्राप्त औद्योगिक आवास योजना की प्रगति संतोषजनक नहीं रही जिसके फलस्वरूप निर्धारित लक्ष्यों के अनुरूप इसकी प्राप्तियाँ और सफलताएँ बहुत कम रही।

आवास समस्या को सुलझाने के लिए किये गये अन्य सरकारी प्रयासों का संक्षिप्त विवरण निम्नलिखित हैं –

14-8-1 Ikekftd vkokl ;ktuk,।

स्वतंत्रता प्राप्ति के समय से ही में सरकार ने स्वीकार किया है कि आवास सुलभ करने में राज्य की महत्वपूर्ण भूमिका आवश्यक है अतः आवास में राज्य की भागीदारी बढ़ती चली गयी फलस्वरूप सार्वजनिक व्यय से निरंतर वृद्धि होती चली गयी। वर्ष 1952 में नियोजन की शुरुआत से ही भारत में सामाजिक आवास योजनाओं को संगठित तरीके से प्रारंभ किया गया जिसमें अनेक सामाजिक आवास योजनाएं शुरू की गयीं। ये योजनाएं हैं (1) औद्योगिक श्रमिकों और समाज के आर्थिक रूप से कमजोर वर्ग के लिए समन्वित रियासती आवास योजना (1952), (ii) कम आय वर्ग के लिए आवास योजना (1954) (iii) बागान मजदूरों के लिए रिसायती आवास योजना (1956), (iv) मध्यम आय वर्ग आवास योजना (1959), (अ) राज्य सरकार के कर्मचारियों के लिए किराया आवास योजना (1959), (vi) तंग बस्तियों की सफाई सुधार योजना (1956), (vii) ग्रामीण आवास परियोजना (1957), (viii) भूमि अधिग्रहण तथा विकास योजना (1959) तथा वर्ष 1971 में प्रारंभ हुआ ग्रामीण क्षेत्रों में भूमिहीन श्रमिकों के लिए आवासीय स्थल का प्रावधान प्रमुख है। जुलाई, 1982 में सभी सामाजिक आवास योजनाओं को आय समूहों के आधार पर पाँच श्रेणियों में वर्गीकृत किया गया (1) आर्थिक रूप से कमजोर वर्ग के लिए आवास योजनाएं (2) कम आय समूह के लिए आवासीय योजनाएं (3) मध्यम आय समूह के लिए आवास योजनाएं (4) राज्य सरकार के कर्मचारियों के लिए किराये की आवासीय योजना (5) भूमिहीन मजदूरों के लिए ग्रामीण आवास स्थल निर्माण सहायता योजना।

सामाजिक आवास कार्यक्रमों में केंद्र की भूमिका कर्ज और अनुदान के रूप में राज्य सरकारों और केंद्र शासित प्रशासनों को व्यापक वित्तीय सहायता प्रदान करने और कार्यक्रमों की प्रगति पर नजर रखने तक सीमित है।

वर्ष 1952 में प्रारंभ की गयी आर्थिक सहायता प्राप्त गृह निर्माण योजना के अंतर्गत केंद्रीय सरकार ने

आवास निर्माण और भूमि का 20 प्रतिशत व्यय उठाने का उत्तरदायित्व लिया किंतु शर्त यह रखी कि इतना ही व्यय उद्योगपति भी करें। उद्योगपतियों की ओर से उत्साह में कमी के कारण यह योजना सफल नहीं हो सकी। वर्ष 1959 से प्रारंभ हुई निम्न आय वर्ग आवास योजना के अंतर्गत ऐसे व्यक्तियों को (या उनकी सहकारियों को) मकान बनाने के लिए ऋण दिया जाता है जिनकी वार्षिक आय 7, 200 से अधिक नहीं है। ऋण की राशि विकसित भूमि की लागत के 80: कम होती है और अधिकतम ऋण राशि 1455 रुपये तक होती है। वर्ष 1959 से शुरू माध्यम आय वर्ग योजना के अंतर्गत मकान बनाने के लिए ऋण सामान्य तथा उस धनराशि से दिया जाता है जिसे जीवन बीमा निगम ऋण के रूप में राज्यों को देता है। केंद्र शासित प्रदेशों को यह धन केंद्रीय सरकार देती है। इस योजना के अंतर्गत उन व्यक्तियों को मकान बनाने के लिये ऋण प्रदान किया जाता है जिनकी वार्षिक आय रुपये 7, 201 से 18, 000 के मध्य होती है। इस योजना में ऋण योग्य व्यक्तियों को बने बनाये मकान खरीदने के लिये ऋण का भी प्रावधान था। ग्रामीण आवास परियोजना कार्यक्रम के अंतर्गत ग्रामीणों को मकान बनाने के लिए ऋण प्रदान करने की व्यवस्था है। ग्रामों का वातावरण सुधारने, गलियां और नालियां बनवाने के लिये भी इस कार्यक्रम के अंतर्गत ऋण दिया जाता है।

किराया आवास योजना राज्य सरकारों के कर्मचारियों के लिए सन् 1959 में प्रारंभ की गयी थी। इस योजना के अंतर्गत राज्य सरकारें अपने कर्मचारियों के लिए मकान बनवाती हैं और उन्हें किराये पर देती हैं। इसी प्रकार भूमि अधिग्रहण और विकास योजना (वर्ष 1959) के अंतर्गत राज्य सरकारें और केंद्र शासित क्षेत्रों के शासन शहरी क्षेत्रों में भूमि का अधिग्रहण और विकास करते हैं जिससे मकान बनाने के इच्छुक व्यक्तियों को विशेषकर निम्न आय वर्ग के व्यक्तियों को उचित मूल्य पर विकसित प्लॉट उपलब्ध हो सके।

14-8-2 dæh; ljdkj dh ;ktuk,।

- (i) बागान मजदूरों के लिए : बागान मजदूरों के लिए सहायता प्राप्त आवास योजना (वर्ष 1956 से प्रारम्भ) के अंतर्गत केंद्रीय सरकार बागान श्रमिकों को किराया लिए बिना मकान देने के वास्ते मकान तैयार करने के लिए 50: ऋण और 37.5: अनुदान देती है। बागान मजदूरों की स्थिति छह राज्यों—असम, कर्नाटक, केरल, तमिलनाडु, त्रिपुरा और पश्चिम बंगाल में है।
- (ii) ग्रामीण क्षेत्रों में भूमिहीन श्रमिकों के लिए : ग्रामीण क्षेत्रों में भूमिहीन श्रमिकों को मकान बनाने के लिए भूमि उपलब्ध करवाने की योजना राष्ट्रीय न्यूनतम आवश्यकता कार्यक्रम का एक अंग है। पांचवीं योजना के शुरू होने से अर्थात् 1 अप्रैल, 1974 से यह केंद्रीय क्षेत्र से राज्य क्षेत्र में हस्तांतरित कर दी गयी है।
- (iii) केंद्र सरकार के कर्मचारियों के लिए आवास : 'केंद्र सरकार कर्मचारी कल्याण आवास संगठन' शहरी विकास और गरीबी उन्मूलन मंत्रालय के अधीन एक पंजीकृत संस्था है।

14-8-3 vU; ;ktuk,।

- (1) इंदिरा गांधी आवास योजना इंदिरा गांधी आवास योजना (IAY) का उद्देश्य अनुसूचित जाति, अनुसूचित जनजाति और मुक्त किये गये बंधुआ मजदूरों की श्रेणियों से संबंधित गरीबी रेखा से नीचे जीवनयापन करने वाले परिवारों को सहायता प्रदान करना है।
- (2) आवास में प्रवासीय भारतीयों द्वारा विनियोग प्रवासीय भारतीयों, भारतीय मूल के लोगों और विदेशी निगमित कंपनियों को उदारीकरण का लाभ देने और आवास क्षेत्र में विदेशी मुद्रा का अर्जन बढ़ाने तथा संसाधनों में वृद्धि करने के उद्देश्य से सरकार ने आवास और भू-संपदा क्षेत्र में प्रवासी भारतीयों द्वारा निवेशित एक योजना की घोषणा की है। इस योजना के तहत भारतीय नागरिकता या भारतीय मूल के प्रवासी भारतीय या उनके वर्चस्व वाली विदेशी निगमित कंपनियां आवासीय नगरों के विकास, भवन निर्माण सामग्री का उत्पादन एवं आवास—विकास वित्त आदि क्षेत्रों में निवेश कर सकती हैं। 31 दिसंबर, 2000 तक आवास और भू-संपदा विकास के क्षेत्र में 564 करोड़ रुपये के निवेश की मंजूरी दी जा चुकी थी।
- (3) ग्रामीण आवास के लिए कार्य योजना : सरकार द्वारा दसवीं योजना अवधि के अंत तक सभी के लिए आवास के उद्देश्यों को पूरा करने के लिए ग्रामीण आवास हेतु एक व्यापक कार्य योजना बनायी गयी है।

जिसके निम्नलिखित तत्वों को सम्मिलित किया गया है –

- (i) इंदिरा आवास योजना में नये निर्माण के अतिरिक्त बेकार कच्चे मकानों के सुधार, प्रधानमंत्री ग्रामोदय, ग्रामीण आवास योजना, ग्रामीण आवास के लिए ऋण सह-आर्थिक राज्य सहायता, ग्रामीण आवास और बस्ती विकास हेतु नवीन योजना एवं समग्र आवास योजनाको सम्मिलित किया गया है।
4. आवास वित्त आवास वित्त मकान निर्माण की गतिविधियों में सबसे महत्वपूर्ण तत्व है। आवास के क्षेत्र में सार्वजनिक क्षेत्र की भूमिका साधारण लेकिन प्रोत्साहित करने की है। राष्ट्रीय आवास और पर्यावास नीति के अंतर्गत निम्नलिखित कदम उठाये गये हैं
 - (i) सभी के लिए आश्रय के लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए सरकार वित्तीय और प्रौद्योगिक सहयोग उपलब्ध कराकर सात लाख अतिरिक्त रिहायशी इकाइयों का निर्माण कराना।
 - (iii) फुटपाथों पर रहने वाले लोगों के लिए महानगरों और अन्य प्रमुख शहरी केंद्रों में केंद्र सरकार द्वारा प्रायोजित रैन बसेरा योजना पर अमल किया जा रहा है।
 - (iv) भारतीय रिजर्व बैंक के सहायक के रूप में सन् 1988 में स्थापित राष्ट्रीय आवास बैंक आर्थिक कार्य विभाग की बैंकिंग डिवीजन के प्रशासनिक नियंत्रण के अंतर्गत कार्य करता है। यह विभिन्न आवास वित्त संस्थाओं के कामकाज पर निगरानी और नियंत्रण रखता है।
 - (v) आवास वित्त प्रदान करने में 'हुडको' की महत्वपूर्ण भूमिका रही है। वर्ष 2000-01 के दौरान हुडको ने आवास तथा शहरी मूलभूत सुविधाओं की योजनाओं के लिए 7912.73 करोड़ रुपये के ऋण की मंजूर किये। इसके अलावा व्यक्तिगत आवास ऋण की 'हुडको निवास' योजना के तहत देश भर में 80, 740 रिहायशी मकानों के लिए 1071 27 करोड़ रुपये मंजूर किये गये

14-8-4 vk|kfxd Jfedk gr|lpkfy r egUoi.k vkoklh; ;ktuk,|

भारत सरकार और संबंधित संस्थाओं द्वारा औद्योगिक श्रमिकों को पक्का आवास मुहैया कराने के लिए विभिन्न वर्षों में शुरू की गई महत्वपूर्ण योजनाओं का विवरण निम्नवत है –

- **Housing For Industrial Labour:** “हाउसिंग फॉर इंडस्ट्रियल लेबर” योजना की शुरुआत Town & Country Planning Organisation ने 1961 में की जिसका लक्ष्य बड़े औद्योगिक केंद्रों के पास ही समग्र श्रमिक कॉलोनियाँ विकसित करना था। इस कार्यक्रम के तहत सब्सिडी दरों पर निर्धारित मानकीकृत, टिकाऊ ईट-गारे के मकान बनाना था। यह आवास जल, बिजली, सड़क, विद्यालय और स्वास्थ्य केंद्र जैसी बुनियादी शहरी सुविधाओं के साथ बनाए गए जिससे श्रमिकों का दैनिक वाह्य आवागमन कम हो तथा कार्य स्थल-पर सुरक्षा बेहतर हो। केंद्र सरकार के अनुदान और राज्य सरकारों के कार्यान्वयन के संयोजन से चलने वाले इस मॉडल ने किराए को किफायती स्तर पर स्थिर रखा और स्थायी व अनुबंध-आधारित दोनों श्रमिकों को लचीली पट्टे-अवधि की सुविधा प्रदान की। एकीकृत नियोजन, बुनियादी सुविधाओं की व्यवस्था और सार्वजनिक-निजी भागीदारी इस योजना की प्रमुख विशेषता है
- **Affordable Rental Housing Comple • मे (ARHCs):** यह योजना प्रधानमंत्री आवास योजना-शहरी (PMAY-U) की एक उप-योजना है जिसे COVID-19 के बाद शहरी प्रवासी और गरीब मजदूरों के कार्यस्थल के निकट सम्मानजनक, किफायती किराये के आवास उपलब्ध कराने हेतु वर्ष 2020 में शुरू किया गया। इसे दो मॉडल में लागू किया जाता है: पहले मॉडल में सरकारी वित्तपोषित खाली घरों को सार्वजनिक-निजी भागीदारी के तहत निजी संविदाकार द्वारा मरम्मत, पुनर्विकास और 25 वर्ष के पट्टे पर संचालन के लिए सौंपा जाता है। दूसरे मॉडल में सार्वजनिक या निजी संस्थाएँ अपनी उपलब्ध जमीन पर स्वयं आवास निर्माण, संचालन और रख-रखाव करती हैं। ARHCs में एकलद्धो कमरों और चार / छः बिस्तरों वाले डॉर्मिटरी शामिल हैं जिनमें सभी बुनियादी सुविधाएँ उपलब्ध होती हैं। इस योजना के लाभार्थी उन श्रमिकों को माना जाता है जो EWS/LIG श्रेणी में आते हैं यथा-निर्माण, स्वास्थ्य, घरेलू और सेवा क्षेत्र के कर्मचारी। योजना के तहत निजी निवेशकों को आयकर में छूट (धारा

80-IBA), GST में रियायत और नवीन, टिकाऊ निर्माण तकनीकों के लिए 'तकनीकी नवाचार अनुदान' (TIG) जैसी प्रोत्साहन सुविधाएँ दी गई हैं। प्रारंभ में इन आवासों का किराया स्थानीय सर्वेक्षण के आधार पर निर्धारित होता है और पांच वर्षों में प्रत्येक वर्ष अधिकतम 8% तक बढ़ाया जा सकता है यद्यपि कुल वृद्धि 20% से अधिक नहीं होगी।

- **Model Housing for Industrial Workers:** इस योजना की शुरुआत 1972 में National Building Organisation ने की थी, जिसका मुख्य उद्देश्य फैक्ट्री परिसरों के निकट औद्योगिक श्रमिकों को टिकाऊ, मानकीकृत एवं किफायती आवास उपलब्ध कराना था। इस मॉडल के तहत ईट-गारे के एकल कक्षीय, द्विकक्षीय और डॉर्मिटरी-स्टाइल यूनिटें बनाई गईं, जिनमें साझा रसोई, स्वच्छ पेयजल, शौचालय ब्लॉक तथा बिजली दृसड़क जैसी बुनियादी सुविधाएँ सुनिश्चित की गईं। योजना का वित्त पोषण केंद्र और राज्य सरकारों द्वारा संयुक्त अनुदान तथा श्रमिकों के मासिक वेतन का मात्र 5-10% तक निर्धारित किराया सब्सिडी मॉडल के माध्यम से किया गया। इससे आवागमन का समय कम हुआ, स्वास्थ्य व सुरक्षा मानक बेहतर हुए और श्रमिकों की स्थिरता व उत्पादकता में वृद्धि हुई, जबकि सीमित भूमि उपलब्धता, रख-रखाव के लिए अपर्याप्त फंड एवं निजी क्षेत्र की न्यून भागीदारी जैसी चुनौतियाँ सामने आईं।
- **HUDCO (Housing And Urban Development Corporation Ltd.)** हुडको (HUDCO & Housing And Urban Development Corporation Ltd-) की स्थापना 1970 में हुई, जो आवास एवं शहरी अवसंरचना परियोजनाओं के लिए तकनीकी और दीर्घकालिक वित्तीय सहायता प्रदान करती है। हुडको ने औद्योगिक श्रमिकों के लिए विशिष्ट आवास योजनाएँ लॉन्च कीं, जिनमें उद्योगपतियों, सहकारी समितियों और सरकारी एजेंसियों को तकनीकी परामर्श के साथ-साथ परियोजना लागत का 75-90% तक दीर्घकालिक ऋण उपलब्ध कराया जाता है। इन ऋणों पर बाजार दरों से 1-2% कम ब्याज लिया जाता है और पुनर्भुगतान अवधि 10-20 वर्ष तक लचीली होती है, जबकि शेष 10-25% लागत के लिए सब्सिडी मिलती है। HUDCO की तकनीकी सहायता में डिजाइन, निर्माण प्रौद्योगिकी और गुणवत्ता नियंत्रण शामिल हैं, जिससे खनन, निर्माण और फैक्ट्री इलाकों में आर्थिक रूप से कमजोर श्रमिकों (EWS/LIG) को फैक्ट्री के निकट टिकाऊ और किफायती आवास मिलते हैं। इससे आवागमन में बचत और कार्यस्थल पर स्थिरता बढ़ती है, हालांकि मुफ्त भूमि की कमी, छोटे उद्योगों की ऋण सेवा क्षमता और संचालनदृष्टिबाल में दक्षता की चुनौतियाँ अभी भी बरकरार हैं।
- **S-A-F-E** **वकालत ; कृतक** भारत सरकार के नीति (NITI) आयोग द्वारा दिसम्बर 2024 में औद्योगिक श्रमिकों के आवास सम्बन्धी महत्वपूर्ण रिपोर्ट प्रस्तुत किया जिसे "S-A-F-E-आवास" योजना कहा गया। इसका उद्देश्य फैक्ट्रियों और मैन्युफैक्चरिंग हब के पास सुरक्षित, किफायती, लचीले और कुशल आवास उपलब्ध कराकर भारत की विनिर्माण क्षेत्र को और गति देना है। S-A-F-E का आशय है **Secure** (सुरक्षित): संरक्षित परिसरों एवं डोरमिटरी-स्टाइल इकाइयों में रहने की व्यवस्था। **Affordable** (किफायती): सार्वजनिक-निजी भागीदारी (PPP) मॉडल के तहत **Viability Gap Funding (VGF)** सहित किराये पर सब्सिडी। **Flexible** (लचीले): पलैट, डोरमिटरी या हॉस्टल मॉडल में आवश्यकतानुसार समायोजन। **Efficient** (कुशल): औद्योगिक साइट के पास उच्च घनत्व आवास, आधारभूत सुविधाएँ और परिवहन लिंक सुनिश्चित करना। इस योजना का लक्ष्य विनिर्माण क्षेत्र में श्रमिकों की उत्पादकता और स्थिरता बढ़ाना, आवागमन का समय कम करके समय और खर्च बचाना। कामगार बहिर्गमन (attrition) दर घटाना ऐसे मानकों पर केंद्रित है कि भारत की औद्योगिक इकाइयाँ वैश्विक प्रतिस्पर्धी बन सकें। जब श्रमिक दूर-दराज रहने को मजबूर होते हैं तो उनकी उत्पादन क्षमता प्रभावित होती है और भर्ती लागत भी बढ़ जाती है। इस योजना में महत्वपूर्ण उपबन्ध के रूप में सम्मिलित -VGF के तहत परियोजना लागत का 30-40% हिस्सा केंद्र और नोडल मंत्रालयों द्वारा प्रदान करने की व्यवस्था है। आवास निर्माण में निवेशक के रूप में सहायक बनने वाले उद्योगों को "Anchor industries" के रूप में भागीदार बनाया जाएगा। ऐसा माना जा रहा है कि इसके

परिणामस्वरूप औद्योगिक कामगारों की उत्पादकता एवं नौकरी स्थायित्व में वृद्धि होगी और सामर्थ्य बढ़ने से विदेशी निवेश आकर्षित होगा, जिससे “मेक इन इंडिया ” और “आत्मनिर्भर भारत ” की योजनाएं और सशक्त होंगी।

14-9 I k j k ' k

भारत में औद्योगिक श्रमिकों का अधिकांश भाग असंगठित क्षेत्र में काम करता है और उन्हें फैक्ट्री परिसर के निकट समुचित, सुरक्षित और किफायती आवास का अभाव रहता है। भारत के संदर्भ में यह भी वास्तविकता है कि औद्योगिक श्रमिकों की बड़ी आबादी को झुग्गियों, अस्थायी शेड या दूरस्थ क्षेत्रों में रहना पड़ता है। ऐसा माना जाता है कि मात्र 20–25: औद्योगिक श्रमिकों को ही औपनिवेशिक इमारतों या औद्योगिक कॉलोनियों में आवास सुविधा मिल पाती है।

उचित और स्वास्थ्यकर आवासों की अनुपलब्धता के कारण औद्योगिक श्रमिकों के समय, स्वास्थ्य और उत्पादकता पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है। बहुत से श्रमिक झुग्गी-झोंपड़ी या अस्थायी होस्टल में रहते हैं, जहां जल, बिजली व स्वच्छता की सुविधाएँ लगभग अनियमित ही रहती हैं। औद्योगिक आवास की समस्या के समाधान हेतु भारत की केन्द्रीय और राज्य सरकारों के विभिन्न योजनाओं के साथ ही सेवयोजकों द्वारा अनेक कदम उठाये गए हैं। दिसम्बर 2024 में प्रस्तुत नीति (NITI) आयोग की S-A-F-E- योजना एक महत्वपूर्ण पहल है। यह भी सत्य है कि इसका वास्तविक लाभ तब तक सीमित रहेगा जब तक भूमि स्वीकृति, वित्तीय पहुँच और स्थानीय समन्वय के तंत्रों को मजबूत नहीं किया जाता। श्रमिकों के जीवन स्तर, स्थायित्व और उत्पादकता में सुधार से भारत का विनिर्माण क्षेत्र वैश्विक प्रतिस्पर्धा के लिए मजबूत बनेगा जो “विकसित भारत 2047” के लक्ष्य को साकार करने में निर्णायक भूमिका का योगदान दे सकता है।

14-10 ' k C n k o y h

Affordable	वहनीय ध्वरीदने की सामर्थ्य	Efficiency	कार्य कुशलता
Industrial Housing	औद्योगिक आवास	Residential Area	रिहायशी क्षेत्र
Chawls	चल (झुग्गी)	Slums	गन्दी बस्ती
EWS	आर्थिक रूप से कमजोर वर्ग	Improvement Trust	सुधार न्यास
TIG	तकनीकी नवाचार अनुवाद	Rental Housing Scheme	किराये संबंधी आवास योजनाएँ

14-11 L o & e Y ; k d u g r | ç ' u

1. भारत में औद्योगिक आवास की समस्या क्या है?
2. खराब आवास दशाओं की बुराईयाँ बताइए। इस सम्वन्ध में भारत सरकार की आवास योजनाओं द्वारा क्या सुधार किया गया है?
3. बागानों और खान श्रमिकों में श्रमिकों की आवास समस्या की व्याख्या कीजिए।
4. भारत में औद्योगिक श्रमिकों के लिए आवास की समस्या त्रिकोणीय है आर्थिक सामाजिक एवं नागरिक विचार से कहां तक सहमत हैं?
5. भारत में कुछ प्रमुख औद्योगिक नगरों में औद्योगिक श्रमिकों को आवास व्यवस्था का वर्णन कीजिए।

6. भारत में औद्योगिक श्रमिकों के लिए आवास सुविधाएँ सुधारने के लिए विभिन्न योजनाओं के अन्तर्गत क्या प्रगति हुई है?
7. भारत में औद्योगिक नगरों में गन्दी बस्तियों की समस्या का विवेचन कीजिए। देश में गन्दी अस्तियों को दूर करने व उनमें सुधार करने की योजना का वर्णन कीजिए।

14-12 dN mi ;kxh iLrd

- भगोलीवाल, टी.एन.एवं भगोलीवाल, प्रेमलतारू"श्रम अर्थशास्त्र एवं औद्योगिक सम्बन्ध", साहित्य भवन पब्लिकेशन आगरा, वर्ष –2007
- सिन्हा, वी.सी., एवं सिन्हा, पुष्पा रू"श्रम अर्थशास्त्र", मयूर पेपर बैक्स, सेक्टर –5, नोएडा –201301, वर्ष –2005
- सिंह, बघेल.डी.एस. : "औद्योगिक समाजशास्त्र", विवेक प्रकाशन, जवाहर नगर, दिल्ली, वर्ष 2002।
- शर्मा, ए.एम.रू"आस्पेक्टस ऑफ लेबर वेलफेयर एण्ड सोशल सिक्यूरिटी", हिमालय पब्लिशिंग हाउस, मुम्बई, वर्ष 2000।
- NITIAayog – SAFEAccommodation Report (2024)

bidkb| dh : i j|kk

- 15.0 उद्देश्य
- 15.1 प्रस्तावना
- 15.2 मजदूरी नीति का अर्थ एवं उद्देश्य
- 15.3 मजदूरी नीति का महत्व
- 15.4 राष्ट्रीय मजदूरी नीति की आवश्यकता
- 15.5 भारत में पंचवर्षीय योजनाओं के अंतर्गत मजदूरी नीति में हुये महत्वपूर्ण परिवर्तन
- 15.6 राष्ट्रीय श्रम आयोग
 - 15.6.1 प्रथम राष्ट्रीय श्रम आयोग
 - 15.6.2 द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग की सिफारिशें
- 15.7 सारांश
- 15.8 शब्दावली
- 15.9 अभ्यास प्रश्न
- 15.10 कुछ उपयोगी पुस्तकें

15-0 mÍ' ;

इस ईकाई के अंतर्गत राष्ट्रीय मजदूरी नीति का आशय एवं महत्व, विकासशील अर्थव्यवस्था में मजदूरी नीति का महत्व तथा भारत में गठित राष्ट्रीय श्रम आयोग और उनके द्वारा प्रस्तुत सिफारिशों की चर्चा की गई है। इसके अध्ययन के पश्चात शिक्षार्थी मजदूरी नीति के उद्देश्य, उसके विभिन्न सामाजिक-आर्थिक आयाम और राष्ट्रीय मजदूरी नीति के निर्धारण में सम्मिलित आवश्यक तत्वों से अवगत हो सकेंगे। शिक्षार्थी विभिन्न पंचवर्षीय योजना अवधियों के अन्तर्गत मजदूरी नीति से जुड़े महत्वपूर्ण प्रावधानों का विश्लेषण कर सकेंगे तथा राष्ट्रीय श्रम आयोग की अनुसंशाओं का तुलनात्मक विश्लेषण करने में सक्षम हो सकेंगे।

15-1 çLrkouk

भारत जैसे विशाल और विविधता भरे देश में श्रमिकों की संख्या करोड़ों में है, जिनमें से एक बड़ी संख्या असंगठित क्षेत्र में कार्यरत है। किसी भी राष्ट्र में राष्ट्रीय मजदूरी नीति, मजदूरी निर्धारण और समायोजन के लिए एक मार्गदर्शक सिद्धांत निर्धारित करती है। इससे यह भी सुनिश्चित होता है कि कामगारों को उनके श्रम का उचित आय मिलती रहे और व्यवसाय भी प्रतिस्पर्धी बने रहें। अतः श्रमिकों को उचित वेतन और गरिमामय जीवन प्रदान करना किसी भी लोकतांत्रिक राष्ट्र की जिम्मेदारी है। इस उद्देश्य की पूर्ति के लिए एक सुदृढ़ और समावेशी राष्ट्रीय मजदूरी नीति की आवश्यकता थी। उत्पादकता-आधारित प्रोत्साहन की कमी का दुष्प्रभाव श्रमिकों की उत्पादकता पर पड़ने लगा तो उसके निराकरण एवं नीति में परिवर्तन करने हेतु मार्गदर्शन व सुझाव प्राप्त हेतु सरकार द्वारा दो राष्ट्रीय श्रम आयोग का गठन भी किया गया।

15-2 etnjh uhfr dk vFk| ,o mÍ' ;

मजदूरी ढांचे और उसके स्तर से संबंधित सरकारी नीति को मजदूरी नीति कहा जाता है। इसका संबंध उस वैधानिक अथवा सरकारी कार्यवाही है जो आर्थिक सामाजिक नीति के विशिष्ट उद्देश्य की पूर्ति के लिए मजदूरी के ढांचे और स्तर पर प्रभाव डालती है। सर्वमान्य धारणा है कि समाज में श्रमिकों की सापेक्षिक

स्थिति, उद्योग से लगाव व प्रबंधकों के प्रति दृष्टिकोण, नैतिक स्तर, उत्पादकता हेतु प्रेरणाएँ, उनका जीवन स्तर एवं उनके जीवन व्यतीत करने का ढंग सभी मजदूरियों द्वारा निश्चित होते हैं। अतः मजदूरी नीति वह वैधानिक या सरकारी कार्यवाही है जो सामाजिक आर्थिक नीति के विशिष्ट उद्देश्यों को पूर्ति हेतु मजदूरी के ढाँचे या स्तर दोनों पर प्रभाव डालते हैं। मजदूरी की समस्याओं से सम्बन्धित नीति केवल आर्थिक ही नहीं हो सकती इसे सामाजिक तथ्यों पर भी विचार करना पड़ता है।

किसी भी विकासशील अर्थव्यवस्था में एक मजदूरी नीति बहुत महत्वपूर्ण होती है क्योंकि प्रत्येक क्षेत्र की आर्थिक क्रियाओं में श्रमिकों की बढ़ती संख्या के साथ मजदूरी का महत्व बढ़ता जाता है। आर्थिक विकास में मजदूरियों का महत्व इसलिए है कि इसके द्वारा दो आर्थिक कार्य पूर्ण होते हैं—(i) आय के रूप में (उद्योग की उत्पत्ति को मजदूरी कमाने वालों में बाँटती है), (ii) लागत के रूप में (मजदूरियाँ उस अनुपात पर असर डालती हैं जिसमें अर्थव्यवस्था के साधन उत्पादन की विभिन्न दशाओं में बाँटे जाते हैं)। उद्देश्य को मोटे तौर पर दो भागों में बाँटा जा सकता है (i) आर्थिक उद्देश्य और (ii) सामाजिक उद्देश्य। मजदूरी नीति का प्रमुख आर्थिक उद्देश्य श्रमिकों के रहन-सहन स्तर को ऊपर उठाना होता है। अल्पविकसित अर्थव्यवस्था में कार्यशील जनसंख्या का बड़ा हिस्सा निर्धन लोगों का होता है। मजदूरी नीति द्वारा इस बात की गारंटी होनी चाहिए कि आर्थिक विकास के फलस्वरूप समूचे देश को बढ़ी हुई समृद्धि में से श्रमजीवियों को उनका उचित हिस्सा मिलेगा। आर्थिक विकास में मजदूरी नीति की समस्याओं पर तीन तरह से विचार होता है। पहला समग्र आर्थिक स्तर पर क्योंकि मजदूरी नीति की समस्या श्रमिकों के जीवन स्तर में वृद्धि, अतिरिक्त रोजगार तथा पूँजी निर्माण के लक्ष्यों के बीच विरोध दूर करने से सम्बन्धित होता है। दूसरे अर्ध व्यापक स्तर पर मजदूरी नीति की समस्या आर्थिक विकास के अनुकूलतम मजदूरी ढाँचा तैयार करने से संबंधित है तथा तीसरे संस्था के स्तर पर यह ऐसी मजदूरी नीति निर्धारित करने से जुड़ी होती है जो श्रमिकों की कुशलता और उनकी उत्पादकता बढ़ाने में सहायक हो।

आर्थिक नियोजन का एक लक्ष्य लोगों का जीवन स्तर ऊँचा करना भी है अर्थात् नियोजित आर्थिक विकास के लाभ अपेक्षाकृत कम सम्पन्न वर्ग को ज्यादा से ज्यादा मिलना चाहिए। एक अर्ध-विकसित देश में गरीब और श्रमिकों का किसी भी ऐसी योजना का जिसका लक्ष्य आर्थिक विकास और कल्याण को बढ़ाना है उसके लाभों पर पहला हक उसी का होता है। अतः अधिक विकास के लिए आवश्यक नियोजन एवं समाजवादी समाज की स्थापना के लिए नियोजन के सम्बन्ध में एक राष्ट्रीय मजदूरी नीति का उद्देश्य देश की आर्थिक दशाओं के अन्तर्गत यथासंभव ऊँचे स्तर पर मजदूरियों को स्थापित करना होता है। यह नीति ऐसी होनी चाहिए जो आर्थिक विकास के फलस्वरूप देश की बड़ी हुई खुशहाली में श्रमिकों की अधिकाधिक भागीदारी सुनिश्चित करती हो। मजदूरी नीति द्वारा जिन सामाजिक लक्ष्यों को पूरा किया जा सकता है वे हैं बहुत नीची मजदूरियों को खत्म करना, उचित श्रम मानको को लागू करना एवं बढ़ती हुई कीमतों के विपरीत प्रभाव से मजदूरी कमाने वालों की रक्षा करना। मजदूरी नीति का एक दूसरा उद्देश्य समाज के आर्थिक कल्याण को बढ़ाना भी है। विकासशील अर्थ-व्यवस्थाओं में मजदूरी नीति का उद्देश्य मजदूरियों का एक ऐसा स्तर और ढाँचा कायम करना है जो तीव्र आर्थिक विकास के लिए उपयुक्त हो। मजदूरी नीति के सामाजिक एवं आर्थिक पहलू अंतरसम्बन्धित होते हैं। सामाजिक विचारों से प्रेरित उपायों के निश्चित आर्थिक प्रभाव पड़ते हैं। सामाजिक उद्देश्य वाले उपायों के आर्थिक प्रभाव होते हैं तथा आर्थिक उद्देश्य वाले उपाय स्वाभाविक रूप से सामाजिक प्रभाव रखते हैं। जब मजदूरी नीति के उपायों के सामाजिक एवं आर्थिक असर एक-दूसरे के विपरीत होते हैं तब एक चुनाव करना पड़ता है। एक अर्ध-विकसित या विकासशील अर्थव्यवस्था में मजदूरी नीति के उद्देश्यों को संक्षेप में इस तरह बताया जा सकता है: (i) मजदूरी भुगतान में गलत प्रथाओं और दोषों को समाप्त करना (ii) उन श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरियाँ निर्धारित करना जिनकी सौदा-शक्ति कमजोर है क्योंकि या तो वे असंगठित हैं या अकुशल रूप से संगठित हैं तथा साथ ही श्रमिक संघों और सामूहिक सौदेबाजी के विकास के लिए भी अलग से उपाय करना, (iii) आर्थिक विकास से मिलने वाले लाभों में श्रमिकों को एक ठीक हिस्सा दिलाना और साथ ही ऐसे उपाय करना जो उपभोक्ताओं पर श्रमिकों के खर्च को मिलने वाली मात्रा के साथ समायोजित रखें जिससे स्फीतिक दबाव रहे तथा (iv) मजदूरी-अन्तरों और यथासंभव नतीजे के अनुरूप भुगतान विधि के द्वारा जनशक्ति (Man-power) का ज्यादा कुशल बंटवारा एवं उपयोग करना।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा प्रकाशित पुस्तक 'एशियाई देशों में मजदूरी नीति की समस्याएँ'

(Problems of Wages Policy in Asian Countries) के अनुसार एक विकासशील अर्थव्यवस्था में मजदूरी नीति के उद्देश्य निम्नलिखित हो सकते हैं:

- (i) राष्ट्रीय मजदूरी नीति देश में आर्थिक विकास और सामाजिक न्याय के मध्य संतुलन स्थापित करते हुये सतत विकास को प्रोत्साहित करता है।
- (ii) एक स्पष्ट मजदूरी नीति देश के अंदर उपभोक्ता मांग को स्थिर रखने में सहायक होती है। आय में उतारचढ़ाव कम होने से खर्च की योजनाएं सुगम होती हैं फलस्वरूप सकल घरेलू उत्पाद में निरंतरता आती है। इससे नियोक्ताओं को लागत प्रबंधन करना आसान होता है।
- (iii) मुद्रा-स्फीति और जीवनयापन लागत के अनुरूप मजदूरी तय करने से न्यूनतम और उच्च आय वर्ग के बीच का अंतर कम होता है। न्यूनतम मजदूरी का कानूनी दायरा निर्धन वर्ग की जीवनशैली सुधारने में मदद करता है। दीर्घकाल में यह प्रक्रिया सामाजिक गतिशीलता और समावेशिता को मजबूत बनाती है।
- (iv) किसी भी राष्ट्र के अंदर एक प्रदर्शन आधारित मजदूरी प्रोत्साहन नीति की व्यवस्था संचालित होने से वहाँ के श्रमिकों में कौशल विकास और उत्पादकता बढ़ती है। इससे कामगारों में और अधिक अभिप्रेरणा बढ़ती है जिसके फलस्वरूप औद्योगिक प्रतिस्पर्धा में सुधार होता है और प्रशिक्षण व तकनीक में निवेश को बल मिलता है।
- (v) न्यायपूर्ण मजदूरी व्यवस्था कामगारों में सम्मान की भावना जगाती है। मजबूत आमदनी वाले समुदायों में अपराध दर कम, स्वास्थ्य परिणाम बेहतर और नागरिक भागीदारी अधिक होती है। सामाजिक एकता संकटों से निपटने की क्षमता बढ़ाती है।

15-3 etnjh uhfr dk egÙo

भारत जैसे गरीब देश जो तीव्र आर्थिक विकास के लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए दृढ़ संकल्प है मजदूरी नीति का श्रमिकों, सेवायोजकों और सरकार के लिए विशेष महत्त्व रखता है। अतः विकासशील अर्थव्यवस्था में मजदूरी नीति के महत्त्व का अध्ययन निम्नलिखित तीन दृष्टिकोणों से किया जा सकता है:

- i. Jfedk d fy, egÙo&** श्रमिक के लिए उनकी आय (मजदूरी) सबसे महत्त्वपूर्ण है, क्योंकि यही उसके परिवार के रहन-सहन की मौलिक निर्धारक होती है। भारत सरीखे देशों में, जहां सामाजिक सुरक्षा परिमित हैं, मजदूरी के उचित स्तर का विशेष महत्त्व ठहरता है। इन देशों में अधिकांश औद्योगिक विवाद मजदूरी के प्रश्न को लेकर उपस्थित होते हैं। 'मजदूरी' वह धुरी है, जिसके चारों ओर अधिकांश श्रम समस्याएं मंडराती हैं। इन समस्याओं का समाधान उचित मजदूरी नीति द्वारा संभव है।
- ii. lok;kt dk d fy, egÙo&** सेवायोजकों की दृष्टि से भी मजदूरी नीति महत्त्वपूर्ण है इसलिए कि उत्पादन लागत का एक प्रमुख तत्व मजदूरी व्यय ही होता है, उदाहरणार्थ अनुमान लगाया गया है वस्त्र मिल में मजदूरी वस्त्रों की उत्पादन लागत का 25 प्रतिशत होती है। अन्य घटकों के विपरीत मजदूरी एक ऐसा तत्व है जिसे एक सेवायोजक प्रभावित कर सकता है। प्रबंधकों के लिए मजदूरी के महत्त्व का एक दूसरा कारण है। औद्योगिक कुशलता के मामले में भी मजदूरी की समस्या का केंद्रीय महत्त्व है। यदि मजदूरी पर्याप्त नहीं है तो श्रमिक अपनी कुशलता को बनाये नहीं रख सकता।
- iii. ljdkj d fy, egÙo&** सरकार के दृष्टिकोण से भी मजदूरी नीति का अत्यधिक महत्त्व है, क्योंकि यह सरकार की ही जिम्मेदारी होती है कि वह समाज के सभी वर्गों को न्याय दिलाये, और आर्थिक विकास का अधिकाधिक लाभ श्रमिक वर्ग को प्राप्त हो। वस्तुतः एक श्रेष्ठ मजदूरी भुगतान पद्धति श्रमिक से सहयोग प्राप्त कर सकती है और उसे राष्ट्र के विकास कार्यक्रमों में एक भागीदार के रूप में स्थान ग्रहण करने में समर्थ बनाती है। यही नहीं विकास की प्रारंभिक अवस्था में मूल्यों में वृद्धि, विस्फोटक बेरोजगारी जैसी समस्याओं का सामना करना पड़ता है। अतः श्रम नीति का आयोजन इस प्रकार होना चाहिए जिससे कि इस प्रकार की समस्याओं को नियंत्रित किया जा सके।

प्रश्न उठता है कि देश में आखिर राष्ट्रीय मजदूरी नीति की आवश्यकता क्यों पड़ी? इस सन्दर्भ में भारत वर्ष की आर्थिक और सामाजिक दशाओं के अध्ययन से कुछ महत्वपूर्ण तथ्य प्राप्त होता है जिसके अनुसार भारत में एक राष्ट्रीय मजदूरी नीति का विकास जरूरी है। राष्ट्र के आर्थिक विकास हेतु आवश्यक नियोजन (Planning) के प्रभावी क्रियान्वयन एवं इसके लक्ष्यों को पूर्ण करने हेतु यह जरूरी है कि एक राष्ट्रीय मजदूरी नीति बनायी और लागू की जाय। देश में समाजवादी समाज की स्थापना के लक्ष्य को उचित मजदूरी नीति द्वारा ही पूरा किया जा सकता है। अनिवार्य विवाचन (Compulsory Arbitration) एवं हड़तालों एवं तालाबन्दियों पर दूसरे कानूनी अवरोधों द्वारा औद्योगिक शान्ति की स्थापना पर्याप्त नहीं है क्योंकि उचित रूप में औद्योगिक शान्ति एक ठीक मजदूरी नीति पर ही आधारित होती है। (2) राष्ट्रीय विकास के एक लक्ष्य के समाजवादी पद्धति के समाज को मानने, सामाजिक न्याय के मिलने तथा संविधान के निर्देशक सिद्धान्तों के अन्तर्गत कही गयी सभी व्यक्तियों के लिए उनके व्यक्तित्व के विकास के लिए समान अवसरों की व्यवस्था से सम्बन्धित उद्देश्य— ठीक मजदूरी नीति तय करना और उसे लागू करने के लिए कदम उठाना आवश्यक बनाती हैं। (3) एक मजबूत और ठोस श्रमिक संघ आन्दोलन का न पाया जाना राज्य द्वारा श्रमिकों की सुरक्षा के लिए राष्ट्रीय मजदूरी नीति तय करने को और अधिक आवश्यक बनती है। (4) मजदूरियों का वैधानिक, प्रशासकीय एवं अर्ध-न्यायिक आधार पर नियत किया जाना और उनका फिर से निर्धारण जिसका भारत में बहुत प्रयोग किया जा रहा है। एक राष्ट्रीय मजदूरी नीति निश्चित करना और उन सिद्धान्तों को साफ तौर से निर्धारित करना जो मजदूरी नियत करने और फिर से निर्धारित करने में विभिन्न आधिकारिक मार्गदर्शन करे, जरूरी बनाता है। मजदूरियों का वैधानिक, प्रशासकीय तथा अर्ध न्यायिक आधार पर नियत किया जाना तभी संभव है जबकि राष्ट्रीय मजदूरी नीति हो। एक निश्चित नीति होने पर ही उसे राष्ट्र की आवश्यकताओं के अनुसार सुविधा से संशोधित भी किया जा सकता है।

भारत में औद्योगिक श्रमिकों की मजदूरियाँ अपेक्षाकृत बहुत नीची रही हैं और बहुत से व्यवसायों में श्रमिकों का शोषण होता रहा है। ऐसी परिस्थिति में यह जरूरी है कि कमजोर पक्ष (श्रमिकों) के हितों की रक्षा के लिए सरकार सक्रिय रूप में हस्तक्षेप करे। हमारी जैसी नियोजित अर्थव्यवस्था में कुछ हद तक मजदूरी नियमन स्वयं नियोजन के एक अभिन्न अंग के रूप में जरूरी होता है। यू.के. जैसे देश में सभी बीमाशुदा श्रमिकों के लगभग 30: तक की मजदूरियाँ मजदूरी परिषदों या मजदूरी बोर्डों द्वारा (जो वैधानिक आधार पर स्थापित मजदूरी नियत करने वाली संस्थाएँ हैं) निर्धारित होती हैं। इस तरह मजदूरियों को माँग तथा पूर्ति की अव्यावहारिक शक्तियों के अनुसार समायोजित होने हेतु छोड़ा नहीं जाता। एक उपयुक्त न्यूनतम जीवनस्तर निश्चित करने के लिए सभी श्रमिकों के लिए बिना लिंग, योग्यता बुद्धिमत्ता, निपुणता या कुशलता सम्बन्धी किसी भेदभाव के मजदूरी की निचली सीमा (Wage floors) निश्चित की जानी चाहिए। इस तरह की मजदूरी की निचली सीमाओं के नियत किये जाने में बहुत कठिनाइयाँ होती हैं साथ ही मजदूरियों के निर्धारण में कोई एक साधारण नियम समान रूप से लागू नहीं किया जा सकता। अतः हाल के वर्षों में देश में सरकार तथा सेवायोजकों एवं श्रमिकों के संगठन द्वारा मजदूरी की समस्या पर काफी विचारविमर्श किया गया है।

औद्योगिक मजदूरियों को प्रति व्यक्ति आय के साथ जोड़ने के पक्ष में ये तर्क दिये गये हैं: (प) किसी भी क्षेत्र में किसी भी निश्चित समय में मजदूरियाँ प्रति व्यक्ति आय द्वारा दिखायी जाने वाली औसत कमाई से अलग नहीं होनी चाहिए तथा (1) किसी समय के दौरान होने वाले मजदूरी में परिवर्तन प्रति व्यक्ति आय में होने वाले परिवर्तनों में बेमेल नहीं होने चाहिए। पहले तर्क में यह ध्यान नहीं रखा गया है कि किसी अर्थ-व्यवस्था में क्षेत्रीय उत्पादकताओं, निपुणताओं रेक्नोलोजी एवं पूंजी के अन्तरों के कारण आवश्यक रूप से अलग-अलग होती हैं और इसलिए मजदूरी अन्तर न सिर्फ जरूरी हैं वरन् वे ठोस आधारों पर कायम हैं। यह जरूरी है कि बाजार की अपूर्णताओं और अन्तरों को ठीक-ठीक मालूम करने में कठिनाइयों के रूप में दिखायी देने वाली सीमाओं को दूर करना चाहिए। दूसरा तर्क तब सही होगा यदि हर क्षेत्र में मजदूरियाँ, सीमान्त उत्पादकता से सम्बन्धित होती तथा सीमान्त उत्पादकता सारी अर्थ-व्यवस्था में एक ही दर पर बदलतीं। चूंकि ऐसा नहीं होता इसलिए मजदूरी परिवर्तनों को ठीक से प्रति व्यक्ति आय में होने वाले परिवर्तनों से सम्बन्धित नहीं किया जा सकता। यहाँ ध्यान रखना चाहिए कि जब वास्तविक प्रति व्यक्ति आय में होने वाले परिवर्तन कुल रूप से अर्थ-व्यवस्था की उत्पादकता में परिवर्तनों को दिखाते हैं, किसी खास क्षेत्र में होने वाले परिवर्तन हमेशा

उत्पादकता में होने वाले परिवर्तनों पर आधारित नहीं होते। बिना विवेक द्वारा की जाने वाली मजदूरी-वृद्धियों पर प्रति व्यक्ति आय में परिवर्तनों द्वारा रोक लगायी जा सकती है, किन्तु किसी भी स्थिति में इसे अपनाये जाते समय इसकी सीमाओं को पूरी तरह देखना होगा।

यह तर्क कि मजदूरियों को उत्पादकता से जोड़ना चाहिए सैद्धान्तिक दृष्टि से महत्वपूर्ण है। वास्तव में इस आधार पर मजदूरी में अन्तर ठीक होते हैं। इसके अलावा एक सीमा या स्तर के आगे मजदूरी में परिवर्तन उत्पादकता में परिवर्तनों को जरूर दिखाते हैं। इस सिद्धान्त को व्यवहार में लागू करने में अनेक समस्याएँ होती हैं। राष्ट्रीय आयोग की दृष्टि में कुल रूप से मजदूरी नीति से सम्बन्धित समस्याएँ एक तरफ सामान्य वाचिक निर्णयों (Broader economic decisions) और दूसरी तरफ सामाजिक नीति के लिए निर्धारित लक्ष्यों से आपस में सम्बन्धित होती हैं। विकसित देशों जहाँ मजदूरी पर रोजगार (Wage employment) ज्यादा होता है) के खिलाफ भारतीय अर्थव्यवस्था में स्व-नियोजन (Self-employment) महत्वपूर्ण है। आय एवं मजदूरी की जो नीति तय की जाय उसे अर्थ-व्यवस्था की इस बनावट सम्बन्धी (Structural) विशेषता पर विचार करना चाहिए तथा उसे विकास योजनाओं में निर्धारित आय के सृजन एवं बटवारे के स्वरूप से मेल रखना चाहिए। इसके अतिरिक्त भारत में श्रमिकों की संख्या बढ़ते रहने के कारण मजदूरी स्तरों के रोजगार पर असर का विशेष महत्व होता है। अर्थ-व्यवस्था के विकास की दर कम होने से काम में लगी जनसंख्या में नये प्रवेशकों के शामिल होने के कारण मजदूरी दरों में गिरावट आती है। एक अल्प विकसित अर्थव्यवस्था में नीची मजदूरियों से ज्यादा रोजगार नहीं बढ़ता क्योंकि रोजगार के साधनों एवं पूँजी निर्माण की दर की कमी उसे सीमित करती हैं। ऊँची मजदूरियों से पूँजी पर आधारित (Capital intensive) तरीकों की ओर झुकाव होने से रोजगार की स्थिति और गम्भीर हो सकती है। इस तरह रोजगार और मजदूरी सम्बन्धी लक्ष्यों में विरोध पाया जाता है। इसकी तेजी नियोजित विकास के अन्तर्गत तकनीकों एवं उद्योगों के चुनाव पर निर्भर करती है। तकनीकी दृष्टि से हमारी अर्थ-व्यवस्था को काफी समय तक ज्यादा-तर पूँजी एवं श्रम पर आधारित (Capital and labour intensive) तकनीकों वाली दोहरी अर्थव्यवस्था (Dual economy) रहना होगा। मजदूरी नीति को तकनीकों के एक ठीक चुनाव को बढ़ावा देना होगा। जिससे उत्पादकता एवं मजदूरी के बढ़ते हुए स्तरों पर रोजगार ज्यादा से ज्यादा हो सके। वस्तुतः मजदूरी नीति का उद्देश्य वास्तविक मजदूरियों में बराबर वृद्धि होनी चाहिए।

15-5 Hkkjr e fofHkUu ipo"kh; ; ktukvki di vUrxir etnjh uhfr e gi; egUoi.k ifjoriu

भारत में पंचवर्षीय योजनाओं के प्रथम चरण से बारहवें चरण तक मुख्य मजदूरी नीति प्रावधानों में परिवर्तनों का संक्षिप्त विवरण निम्नवत है

❧ ५Fke ipo"kh; ; ktuk 1951-56

प्रथम योजना का मुख्य फोकस कृषि उत्पादन बढ़ाने और ग्रामीण आय सुधारने पर था। इस दौरान सीधे मजदूरी नीति का स्वरूप स्पष्ट नहीं हुआ, लेकिन मिनिमम वेज ऐक्ट (1948) के दायरे का विस्तार कर विभिन्न श्रेणी के मजदूरों को न्यूनतम वेतन सुरक्षा मिली। सतत रोजगार और आजीविका सुनिश्चित करने के लिए कार्य आधारित रोजगार कार्यक्रम शुरू हुए, जिससे ग्रामीण मजदूरी स्थिर हुई। मजदूरी पर विशेष इंटरवेंशन की अपेक्षा उत्पादन वृद्धि के माध्यम से आय बढ़ने को प्राथमिकता दी गई।

❧ f}rh; ipo"kh; ; ktuk 1956-61

औद्योगिकीकरण पर जोर देने वाली द्वितीय योजना में औद्योगिक मजदूरी पर ध्यान बढ़ा। केंद्रीय वेतन बोर्डों के गठन से कोयला, लोहे एवं इस्पात जैसे प्रमुख उद्योगों में न्यूनतम मजदूरी तय करने की प्रक्रिया शुरू हुई। साथ ही, श्रम विभाग ने औद्योगिक श्रेणियों के बीच व्यापक वेतन सर्वेक्षण आयोजित कर असमानताओं को दूर करने का प्रयास किया। इस अवधि में मजदूरी-निर्धारण में त्रिपक्षीय (सरकार-नियोक्ता-श्रमिक) प्रतिनिधित्व की परंपरा स्थापित हुई।

❧ r'rh; ipo"kh; ; ktuk 1961-66

इस पंचवर्षीय योजनान्तर्गत चतुर्थ वेतन आयोग की सिफारिशों के अनुरूप औद्योगिक मजदूरी सुधारों को

गति मिली। इस दौरान राष्ट्रीय वेज काउंसिल (1960) ने पहली बार “फेयर वेज” पर व्यापक रिपोर्ट प्रस्तुत की, जिसमें मजदूरी में उत्पादकता लिंकड घटक जोड़ने की संस्तुति थी। किसानों और कृषि मजदूरों के लिए भी क्षेत्रीय न्यूनतम मजदूरी तय करने के सुझाव सामने आए। अतिरिक्त रूप से महंगाई भत्ते को नियमित रूप से CPI के आधार पर पुनः समायोजित करने की व्यवस्था रखी गई।

iv) prFk ipo"kh; ; kt uk 1969–74

इस योजना में पहली बार औपचारिक “राष्ट्रीय मजदूरी नीति” की रूपरेखा सामने आई। इसमें तीन प्रमुख बिंदु थे: (1) राष्ट्रीय स्तर पर न्यूनतम मजदूरी का बैंड सेट करना, (2) क्षेत्रीय भिन्नताओं के अनुरूप वेतन बोर्डों द्वारा औद्योगिक दरें तय करना, और (3) मजदूरी पुनरीक्षण की निश्चित अंतरालकृप्रत्येक दो वर्षों में कर देना। इस नीति ने समान कार्य के लिए समान वेतन के सिद्धांत को पहली बार औपचारिक मान्यता दी।

v) ikpok ipo"kh; ; kt uk 1974–79

पाँचवीं योजना ने मजदूरी नीति को उत्पादकता उन्मुख बनाने पर बल दिया। श्रमिकों को उत्पादन-आधारित प्रोत्साहन (इंक्रिमेंट बोनस) तथा प्रॉडक्टिविटी लिंकड भत्ते लागू करने की सिफारिश की गई। ग्रामीण लोगों के लिए राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार कार्यक्रम (1972) का विस्तार कर न्यूनतम रोजगारसमिति बनाए रखने का प्रयास हुआ। साथ ही, श्रमिकों की सामाजिक सुरक्षा भत्तों को मजदूरी संरचना का अंग बनाने पर चर्चा हुई।

vi) NBh ipo"kh; ; kt uk 1980–85

इस अवधि में मजदूरी संशोधन में मामूली परिवर्तन ही आए, लेकिन महंगाई भत्ते की कैलकुलेशन में सीपीआई (ग्रामीण एवं नगरीय) दोनों को मिक्स करने का प्रारूप आया। राज्य सरकारों को निर्देशित ऑर्डर्स लागू करने पर जोर बढ़ा, जिससे पारिश्रमिक तथा अवकाश नियम स्पष्ट हुए।

vii) lkroh ipo"kh; ; kt uk 1985–90

सातवीं योजना ने कल्याणकारी भत्तों—जैसे स्वास्थ्य, शिक्षा और आवास—को मजदूरी पैकेज में शामिल करने पर बल दिया। अनौपचारिक क्षेत्र के मजदूरों के लिए भी न्यूनतम मजदूरी सुनिश्चित करने हेतु राज्यों को निर्देश दिए गए। राष्ट्रीय वेज काउंसिल ने हर पाँच वर्षों में मजदूरी नीति समीक्षा की संस्तुति दोहराई। सभी उद्योगों में समय-समय पर वेतन सर्वेक्षण अनिवार्य कर दिया गया।

viii) vkBoh ipo"kh; ; kt uk 1992–97

उद्योगों के निजीकरण और उदारीकरण के दौर में दोहरी चुनौती आई प्रतिस्पर्धा के दबाव में मजदूरी कटौती और न्यूनतम वेतन लागू रखना। इसने राज्य स्तर पर न्यूनतम मजदूरी अधिसूचना छूटने की घटनाएँ बढ़ाई, तो केंद्र ने निर्देशित किया कि अधिसूचना बिना विलंब जारी हो। राष्ट्रीय वेज काउंसिल ने इंडेक्स-लिंकड वेतन वृद्धि मॉडल पेश किया, जिससे मुद्रास्फीति से मजदूरी सीधे बंध सके।

ix) ukoh ipo"kh; ; kt uk 1997–2002

नौवीं योजना ने ग्रामीण रोजगार गारंटी कार्यक्रम (1993) का पुनर्गठन कर मजदूरी सुरक्षा को बढ़ाया। महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी अधिनियम की तैयारी इसी दौर का परिणाम रही। औद्योगिक मजदूरी में क्षेत्रीय न्यूनतम दायरे बढ़ाए गए, और श्रमिकों के हित में ओवरटाइम भुगतान का अनुपालन कड़ा किया गया। औद्योगिक क्षेत्र में संस्थागत ढांचे-वेज बोर्ड, वेज काउंसिल को पुनर्गठित कर मजबूती दी गई।

x) nlroh ipo"kh; ; kt uk 2002–07

दसवीं योजना ने मजदूरी संरचना को सरल बनाने हेतु “संयुक्त भत्ते” मॉडल प्रस्तावित किया, जिसमें महंगाई, आवास व परिवहन भत्ते एकत्र कर सिंगल “कॉलर” भत्ता दिया जाता। यह द्वितीकरण और

कटौती के जटिल तंत्र को खत्म करता था। साथ ही, राष्ट्रीय परिदृश्य में ग्रामीणशहरी न्यूनतम वेज को करीब लाने के फार्मूले पर सहमति बनी।

xi X;kjgoh ipo"kh; ;ktuk 2007-12

ग्लोबल वित्तीय संकट की पृष्ठभूमि में मजदूरी नीति का फोकस "रोजगार संरक्षण" पर टिका। केन्द्र ने राष्ट्रीय न्यूनतम वेज अधिनियम (जरिये नोटिफिकेशन) को तीव्र किया और डियरनेस अलाउंस इंडेक्सेशन को कानूनी दर्जा दिया। श्रम पक्ष और पूंजी पक्ष की ओर से प्रस्तावित "बेंचमार्क वेज" कॉन्सेप्ट को राष्ट्रीय वेज काउंसिल में पेश किया गया।

xii ckjgoh ipo"kh; ;ktuk 2012&17

इस योजना अवधि में "नेशनल मिनिमम वेज" अधिनियम 2013 लागू हुआ जिसने पहली बार सभी राज्यों में न्यूनतम मजदूरी का वर्गीकरण एक समान आधार पर तय किया। वेतन पोर्टेबिलिटी, यानी नौकरी बदलने पर वेतन स्तर का हस्तांतरण, इस अधिनियम की महत्वपूर्ण विशेषता रही। साथ ही, सामाजिक सुरक्षा को रोजगार के हिस्से के रूप में मानते हुए मजदूरी पैकेज में पेंशन एवं बीमा घटक जोड़ा गया।

इन विभिन्न पांचवर्षीय योजनाओं में मजदूरी नीति ने समय के साथ किसान एवं औद्योगिक मजदूरों के हितों की रक्षा, उत्पादकता-आधारित भत्तों की शुरुआत, तथा न्यूनतम वेतन की सार्वभौमिक स्वीकृति को सुनिश्चित किया।

15-6 jk"Vh; Je vk;kx

भारत वर्ष में स्वतंत्रता के पश्चात औद्योगिकीकरण के फलस्वरूप तीव्र आर्थिक विकास के साथ-साथ श्रम संबंधों में वेतन असमानता, श्रमिक शोषण, हड़तालें, काम का असुरक्षित वातावरण आदि अनेक समस्याएँ उत्पन्न होना शुरू हो गईं। शहरग्रामीण, औपचारिक-अनौपचारिक श्रमिकों के बीच बढ़ते अंतर ने सामाजिक तनाव को और बढ़ाना शुरू किया फलतः मजदूरी नीति औद्योगिक शांति की स्थापना में विफल रही। नियोजित विकास द्वारा सृजित समृद्धि में से श्रमिकों को उनका हिस्सा नहीं मिल पाया बल्कि आर्थिक शक्ति का संकेन्द्रण गिने चुने हाथों में केंद्रित हो गया। वस्तुतः भारतवर्ष की तत्कालीन परिस्थितियों में यह आवश्यक था कि सरकार, सेवायोजक और श्रमिक तीनों में पूर्ण सहयोग और समन्वय हो। इसका समाधान खोजने हेतु विभिन्न समयावधि में दो राष्ट्रीय श्रम आयोग का गठन किया गया। प्रथम राष्ट्रीय श्रम आयोग (1966-1969) एवं द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग (1999-2002) की प्रमुख अनुसंशाओं का विस्तृत अध्ययन निम्नलिखित है -

15-6-1 çFke jk"Vh; Je vk;kx -

श्रमिकों की महत्वपूर्ण समस्याओं का समाधान खोजने औ एक संगठित श्रम नीति बनाने के उद्देश्य से न्यायमूर्ति श्री पी. बी. गजेन्द्रगडकर की अध्यक्षता में दिसम्बर 1966 में प्रथम राष्ट्रीय श्रम आयोग का गठन किया गया। आयोग द्वारा कुल 134 सिफारिशें दी गईं जिनका प्रमुख उद्देश्य—(i) श्रम कानूनों की समीक्षा करना, (ii) औद्योगिक विवादों को कम करने के उपाय सुझाना, (iii) श्रमिकों के कल्याण के लिए सिफारिशें देना, (iv) संगठित एवं असंगठित क्षेत्रों की स्थिति का मूल्यांकन करना एवं (v) सामाजिक सुरक्षा, न्यूनतम वेतन और काम की परिस्थितियों को बेहतर बनाने हेतु सुझाव देना था।

यह आयोग स्वतंत्र भारत का पहला समग्र श्रम मूल्यांकन तंत्र था। प्रथम राष्ट्रीय श्रम आयोग ने भारतीय श्रम क्षेत्र को एक नई दिशा प्रदान दी। इसकी सिफारिशों ने देश में श्रम सुधारों की नींव रखी, जिसे आगे चलकर विभिन्न श्रम कोड और नीतियों के रूप में विकसित किया गया। प्रथम राष्ट्रीय श्रम आयोग की मुख्य अनुशंसाएँ निम्नलिखित थीं—

Je fof/k;k dk l fgrkdj.k

आयोग ने केंद्र एवं राज्य स्तर के श्रम कानूनों को तीन समेकित कोड में संहिताबद्ध करने का प्रस्ताव दिया जिससे उनके प्रावधानों और अनुपालन में सरलता और एकरूपता बनी रहे। इनमें औद्योगिक संबंध कोड में जांच-पड़ताल, पंजीकरण एवं विवाद निवारण की प्रक्रिया, वेतन कोड में न्यूनतम मजदूरी,

ओवरटाइम तथा भत्तों का ढांचा, तथा सामाजिक सुरक्षा कोड में पेंशन, बीमा तथा पारिवारिक लाभ शामिल करने का सुझाव था।

15-6-1 *etnjh ,o U;ure oru*

मजदूरों के जीवन स्तर में सुधार लाने के लिए आयोग ने राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी की स्थापना करने और इसे देश के सभी औद्योगिक श्रेणियों पर लागू करने की अनिवार्यता की बात की। क्षेत्रीय और औद्योगिक विशिष्ट न्यूनतम दरें तय करने के लिए श्रमिक, नियोक्ता और सरकार के प्रतिनिधियों को सम्मिलित करते हुये वेतन बोर्डों के गठन करने का सुझाव दिया गया। इस व्यवस्था से न केवल मजदूरी के अंतर को कम करने का उद्देश्य था अपितु 'समान कार्य के समान वेतन' का सिद्धांत भी मजबूत होता।

15-6-2 *lkekft d ljj{kk ,o dY;k.k*

आयोग ने संगठित क्षेत्र के साथ-साथ अनौपचारिक और कृषि क्षेत्र के श्रमिकों के लिए भी व्यापक सामाजिक सुरक्षा कवरेज सुनिश्चित करने की सिफारिश की। ईएसआई (Employee State Insurance) और ईएफएसएस (Employee Provident Fund) जैसी योजनाओं का दायरा बढ़ाकर मुआवजा, पेंशन एवं चिकित्सा सुविधाएं सभी तक लाने पर जोर दिया गया। इसके अतिरिक्त मातृत्व अवकाश, वार्षिक अवकाश और बीमार अवकाश को कानूनी दर्जा देने तथा लाभों की हस्तांतरणीयता सुनिश्चित करने की सिफारिश की गई।

15-6-3 *vk|kfxd lc/k ,o fookn lek/kku*

मानकीकृत नियमों की कमी को देखते हुए आयोग ने प्रत्येक उद्योग में द्विवार्षिक स्टैंडिंग ऑर्डर्स अनिवार्य करने को कहा, जिससे वेतन, अनुशासन और कार्य-समय संबंधी प्रावधान स्पष्ट हों। शीघ्र निपटारा सुनिश्चित करने हेतु स्थायी मध्यस्थता परिषदों (Conciliation Boards) एवं जिला स्तर के श्रम न्यायाधिकरणों की स्थापना का सुझाव दिया गया। रिपोर्ट में ट्रेड यूनियनों के पंजीकरण और मान्यता की प्रक्रिया सरल कर उन्हें अधिक प्रतिस्पर्धी और जवाबदेह बनाने तथा सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार को प्रोत्साहित करने पर भी बल दिया गया।

15-6-4 *ç'kk lfud l/kkj*

श्रम कानूनों के प्रवर्तन और निरीक्षण तंत्र को सुदृढ़ करने के लिए आयोग ने श्रम निरीक्षकशालाओं में पर्याप्त स्टाफ, नियमित प्रशिक्षण और संसाधन उपलब्ध कराने की सिफारिश की। केंद्रीय श्रम सलाहकार बोर्ड के गठन द्वारा नीति निर्माण में सरकार, नियोक्ता और श्रमिकों का समन्वय बढ़ाने और विवादों की रोकथाम की सिफारिश की गई। साथ ही राज्यों में श्रम विभागों का पुनर्गठन करके कार्य विभाजन, शिकायत निवारण और सांख्यिकीय सर्वेक्षणों को स्वचालित, पारदर्शी और समयबद्ध बनाने की योजना प्रस्तावित की गई।

15-6-2 *f}rh; jk"Vh; Je vk;kx dh vu|l'kk,|*

प्रथम राष्ट्रीय श्रम आयोग की रिपोर्ट प्रस्तुत करने के पश्चात कालांतर में अनेक महत्वपूर्ण परिवर्तन होने के कारण संगठित क्षेत्र में श्रमिकों से संबंधित वर्तमान कानूनों को युक्तिसंगत बनाने की आवश्यकता महसूस की गई। इसके उपाय सुझाने तथा असंगठित क्षेत्र के कामगारों को एक निश्चित स्तर पर संरक्षण सुनिश्चित करने के लिए व्यापक कानून तैयार करने के उद्देश्य से सरकार ने रवींद्र वर्मा की अध्यक्षता में दूसरे राष्ट्रीय श्रम आयोग का गठन किया। आयोग द्वारा वर्ष 2002 में प्रस्तुत रिपोर्ट में श्रम सन्धियों में व्यापक सुधारों के सुझाव दिये गये हैं। वैश्वीकरण व नयी प्रौद्योगिकी के मौजूद समय की मांग के अनुरूप आयोग ने मुख्यतः निम्नलिखित सिफारिशें अपनी रिपोर्ट में प्रस्तुत की हैं

- श्रम संघ कानून में विशेष प्रावधान होने चाहिए ताकि असंगठित क्षेत्र में श्रमिक मजदूर संघ स्थापित किया जा सके और उन्हें पंजीकृत किया जा सके। इससे असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों को संगठित करने

में सफलता मिलेगी।

- श्रम संघ आंदोलन को अधिक रचनात्मक एवं उद्देश्यपूर्ण बनाने के लिए श्रम संघों की बहुलता पर अंकुश लगाया जाना चाहिए। जाति आधारित श्रम संघों को कोई सुविधा या अधिकार न प्रदान करने को आयोग ने अपनी रिपोर्ट में कहा है।
- आंदोलन के धीरे काम करो व 'नियमानुसार कार्य' आदि स्वयंपों को कदाचार को संज्ञा देने को आयोग है।
- प्रतिष्ठान में वार्ता प्रतिनिधि निर्धारित करने के लिए हड़ताल प्रणाली (check off system) लागू करने की सिफारिश की है। वार्ता प्रतिनिधि का अधिकार श्रम करने के लिए साधारण बहुत को अपेक्षा 87 प्रतिशत सदस्यता का होना अनिवार्य है।
- औद्योगिक संस्थानों में कर्मचारियों को छटनी आदि के लिए सरकार को पूर्वानुमति को आवश्यकता को समाप्त किया जाना चाहिए। इसके लिए संस्थान के आकार या कर्मचारियों की संख्या आदि की कोई शर्त हो।
- सभी मौजूदा श्रम सन्धियों का वर्गीकरण औद्योगिक संबंध मजदूरी सामाजिक सुरक्षा (Social Security), सुरक्षा एवं कल्याण तथा कार्य आदि के तहत करने को आयोग ने कहा है।
- श्रम आयोग ने श्रम न्याय के लिए स्तरीय लोक अदालत श्रम न्यायालयों और श्रम संबंध आयोगों को सिफारिश की है। लोक अदालतों और अन्याय परंतु श्रम संबंध आयोग को यह अधिकार होगा कि व्यक्तिगत समस्या और सामूहिक सौदेबाजी (Collective Bargaining) की समस्याओं पर भी विचार को द्विपक्षीय वार्ता से कोई समाधान न निकल पाया हो।
- आयोग ने हड़ताल की घोषणा से पहले हड़ताल मतदान (Strike Ballot) करवाने को अनिवार्य शर्त का सुझाव दिया है। इसका उद्देश्य महत्वपूर्ण निर्णयों के संबंध में मजदूर संघ आंदोलन में अधिक लोकतंत्रिकरण की भावना उत्पन्न करना है। आम मजदूरों की मुख्य निर्णयों में भागीदारी होनी चाहिए।
- श्रमिकों के लिए राष्ट्रीय स्तर पर मजदूरी का न्यूनतम स्तर निर्धारित करने की संस्तुति करते हुए आयोग ने कहा है कि प्रायिक राज्य एवं केंद्र शासित क्षेत्र को अपने स्तर पर भी न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने का अधिकार हो। आयोग के अनुसार राज्यों एवं केंद्र शासित क्षेत्रों द्वारा निर्धारित न्यूनतम मजदूरी राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी से कम नहीं होनी चाहिए।
- श्रम के घंटों के संबंध में रिपोर्ट में कहा गया है कि एक दिन में 9 घंटों व सप्ताह में 48 घंटों से अधिक कार्य को क्षतिपूर्ति की जानी चाहिए।
- आवश्यक सामाजिक सेवाओं में हड़ताल के मामलों में मतदान की आवश्यकता आयोग ने बतायी है। आयोग के अनुसार मतदान में कम से कम 51 प्रतिशत कर्मचारियों के पक्ष में होने पर ही हड़ताल मानी जाय।
- स्थायी नौकरियों के विरुद्ध आकस्मिक या अस्थायी श्रमिकों को दो वर्ष की अवधि से अधिक नहीं रखा जाना चाहिए।
- आयोग ने सभी कर्मचारियों के लिए 8.33 प्रतिवर्ष बोनस की गारंटी दी तथा यह उल्लेख किया कि प्रत्येक नियोजक को किसी उत्सव से पूर्व प्रत्येक कर्मचारी को एक मास का बोनस देना चाहिए। इसके ऊपर बोनस की मांग आपसी बातचीत से तय करनी चाहिए परंतु बोनस की अधिकतम सीमा मजदूरी का 20 प्रतिशत होगी।
- आयोग ने साफ कहा है कि निर्यात प्रोन्नति क्षेत्रों (Export Promotion Zones) या विशेष आर्थिक क्षेत्रों (Special Economic Zones) को श्रम कानूनों में छूट नहीं दी जा सकती। यह इसकी श्रम कानूनों के कार्यान्वयन को लागू करने को ईमानदारी रखने का प्रमाण है।

- असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों के लिए ऐसे व्यापक नीतिगत ढांचे की आवश्यकता है जिसके अन्तर्गत नौकरियों का सृजन, संरक्षण तथा इन तक पहुंच (Access to jobs) शोषण के विरुद्ध मनचाही बर्खास्तगियों व न्यूनतम मजदूरी का भुगतान न किये जाने आदि से सुरक्षा सुनिश्चित की जाय।
- श्रम कल्याण संबंधी प्रावधानों में कार्य के दौरान दुर्घटना से लगी चोट आदि के लिए मुआवजे, प्रॉविडेंट फंड, चिकित्सकीय सुविधा, पेंशन हितलाभ, मातृत्व हितलाभ, चाइल्ड केयर शेल्टर (Child Care Shelter) व वृद्धावस्था हितलाभ आदि शामिल हो।
- श्रम सन्नियमों में परिवर्तन के साथ ही व्यापक आधार वाली सामाजिक सुरक्षा योजना निरूपित करने को आयोग के अपनी रिपोर्ट में कहा है।
- अन्य सिफारिशें (i) प्रत्येक संगठन जो 20 या इससे अधिक श्रमिक रखता है, उसे अपने यहां शिकायत निवारण समिति रखनी होगी। (ii) कर्मचारी भविष्य निधि व ग्रेच्युटी योजनाओं को मिलाकर एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा योजना लागू करने चाहिए। (iii) धीमी गति से कार्य करने की प्रवृत्ति को अनुचित आचरण मानते हुये आयोग ने दोषी श्रमिक के विरुद्ध सख्त कार्यवाही करने की सिफारिश की।

द्वितीय श्रम आयोग की सिफारिशों में विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि मोटे तौर पर इनकी सिफारिशें तीन प्रकार की हैं। (i) ऐसी सिफारिश जो आर्थिक सुधारों के कारण अर्थव्यवस्था का जो विश्व व्यापीकरण किया जा रहा है उसको ध्यान में रखते हुए आवश्यक है, जैसे राष्ट्रीय छुट्टियों में कटौती या असंगठित क्षेत्र के लिए न्यूनतम सुरक्षा का प्रावधान आदि। इन सिफारिशों का सभी वर्गों ने स्वागत किया है। (ii) आयोग की कुछ सिफारिशें उद्योग क्षेत्र के हितों की रक्षा करती हैं परंतु श्रमिकों के हित में नहीं हैं। जैसे कारखाने को बिना इजाजत बंद करने और छुट्टी करने का अधिकार, (iii) इसी प्रकार श्रम संघों की संख्या को सिफारिशों के अनुसार सीमित कर दिया गया है। इससे निश्चय ही देश की कार्य संस्कृति में सुधार होगा।

श्रम आयोग की कुछ सिफारिशें ऐसी हैं, जो श्रमिकों को तो लाभ देती हैं, परंतु सेवायोजकों के चिंता का कारण हैं। देश के सभी प्रमुख श्रम संगठनों ने श्रम आयोग को उपर्युक्त सिफारिशों को कड़ी आलोचना की है। द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग (1999–2002) ने कुल 415 सिफारिशें पेश कीं, जिनका उद्देश्य श्रम कानूनों का समेकन, सामाजिक सुरक्षा का विस्तार और श्रमिकों के अधिकारों को मजबूत करना था। इन सिफारिशों में से अधिकांश को पूर्ण या आंशिक रूप से स्वीकार किया गया, लेकिन कुछ अभी भी लंबित हैं। उपलब्ध आंकड़ों के अनुसार द्वितीय श्रम आयोग की अनुसंधित सुझावों में से लगभग (42%) सिफारिशें पूर्ण रूप से लागू की गईं। श्रम कानूनों का समेकन (चार नए श्रम संहिताओं का निर्माण), कंट्रैक्ट लेबर का पंजीकरण और बुनियादी सुविधाएँ। इससे बोनस, वेतन और प्रवासित श्रमिकों के अधिकारों में सुधार हुआ। कुछ श्रेणियों तक सामाजिक सुरक्षा कवरेज का विस्तार तथा महिला श्रमिकों के विशेष प्रावधान आदि भी हैं। 22: सिफारिशें आंशिक रूप से लागू हुईं। शेष (36%) सिफारिशें लंबित या अस्वीकृत हैं। यह कहा जा सकता है कि आयोग की दो-तिहाई से अधिक सिफारिशें किसी न किसी रूप में लागू हुई हैं। एक –तिहाई सिफारिशें अभी भी अंतिम कानूनी रूप नहीं ले पाईं। इनमें संघ-राज्य संबंध, अदालती समय सीमा, और समेकित सामाजिक सुरक्षा जैसे मुद्दे सबसे लंबित हैं।

15-7 I k j k ' k

प्रस्तुत इकाई में मजदूरी की अवधारणा और उद्देश्य के साथ विकासशील अर्थव्यवस्था में इसकी महत्व एवं प्रासंगिकता की चर्चा की गई है। इसी इकाई में राष्ट्रीय मजदूरी नीति की आवश्यकता तथा विभिन्न पंचवर्षीय योजनाओं में हुये श्रम मजदूरी से संबंधित सुधारों को भी बताया गया है। इसके साथ ही इसमें राष्ट्रीय श्रम आयोग की अनुसंधानों का भी विस्तृत उल्लेख किया गया है।

15-8 ' k n k o y h

Arbitration— विवाचन (मध्यस्था करना)

Dual economy— द्वैत या दोहरी अर्थव्यवस्था

Subsistence Wage— जीवन निर्वाह स्तरीय मजदूरी

Minimum Wage— न्यूनतम मजदूरी

Collective Bargaining— सामूहिक सौदेबाजी

Strike— हड़ताल

Capacity to Pay— भुगतान क्षमता

Act of misconduct – दुराचरण का कार्य

15-9 vH;kI ç'u

1. 'मजदूरी नीति' से आपका क्या आशय है? इसके उद्देश्य बताइए।
2. 'मजदूरी वह पुरी है जिसके चारों ओर अधिकतम श्रम समस्याएं मंडराती हैं।' इस कथन के प्रकाश में भारत के विशेष संदर्भ सहित राष्ट्रीय मजदूरी नीति का महत्त्व बताइए।
3. भारत में पंचवर्षीय योजनाओं के अन्तर्गत मजदूरी नीति के विकास की चर्चा कीजिए।
4. एक राष्ट्रीय मजदूरी नीति के निर्धारण में किन बातों को ध्यान में रखना चाहिए?
5. द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग की प्रमुख अनुसंशाओं का वर्णन कीजिए।

15-10 dN mi ;kxh iLrd

- भगोलीवाल, टी.एन. एवं भगोलीवाल, प्रेमलता : "श्रम अर्थशास्त्र एवं औद्योगिक सम्बन्ध", साहित्य भवन पब्लिकेशन आगरा, वर्ष –2007
- सिन्हा, वी.सी., एवं सिन्हा, पुष्पा : "श्रम अर्थशास्त्र", मयूर पेपर बैक्स, सेक्टर –5, नोएडा –वर्ष –2005
- सिंह, बघेल.डी.एस. : "औद्योगिक समाजशास्त्र", विवेक प्रकाशन, जवाहर नगर, दिल्ली, वर्ष 2002।
- शर्मा, ए.एम. : "आस्पेक्टस ऑफ लेबर वेलफेयर एण्ड सोशल सिक्यूरिटी", हिमालय पब्लिशिंग हाउस, मुम्बई, वर्ष 2000।

bdkb&16 v r j k " V h ; J e l x B u : i f j p ;] m í ' ; , o d k ; |

b d k b | d h : i j | k k

- 16.0 उद्देश्य
- 16.1 प्रस्तावना
- 16.2 अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का उदय
- 16.3 अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के उद्देश्य एवं सिद्धान्त
- 16.4 अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के अंग
- 16.5 अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के कार्य
- 16.6 अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का भारतीय श्रम विधान पर प्रभाव
 - 16.6.1 अनुसमर्थित कन्वेंशन्स और भारतीय श्रम विधान
 - 16.6.2 अनुसमर्थित कन्वेंशन्स का प्रभाव
 - 16.6.3 सिफारिशों का प्रभाव
- 16.7 अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का भारतीय श्रमसंघ आंदोलन पर प्रभाव
 - 16.7.1 अनुसमर्थित कन्वेंशन्स और भारतीय श्रम विधान
 - 16.7.2 अनुसमर्थित कन्वेंशन्स का प्रभाव
 - 16.7.3 सिफारिशों का प्रभाव
- 16.8 अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का भारतीय श्रमसंघ आंदोलन पर प्रभाव
- 16.9 अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा भारत को प्रदत्त सहायता
- 16.10 अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन एवं भारतीय श्रमसंघ
- 16.11 अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन एवं कृषि श्रमिक
- 16.12 सारांश
- 16.13 शब्दावली
- 16.14 अभ्यास प्रश्न
- 16.15 कुछ उपयोगी पुस्तकें

16-0 m í ' ;

इस ईकाई के अंतर्गत अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के संगठन, उद्देश्य, लक्ष्यों एवं उसके विभिन्न प्रकार के कार्यों की चर्चा की गयी है। इसके अध्ययन के फलस्वरूप शिक्षार्थी इस संगठन की कार्य प्रणाली, इसके वैश्विक महत्व और भारत को प्रदत्त विभिन्न प्रकार की सहायता से भी अवगत हो सकेंगे।

16-1 ç L r k o u k

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन विश्व भर के श्रमिकों के उत्थान और उन्नयन का एक महत्वपूर्ण मंच है। समय समय पर प्रत्येक राष्ट्र श्रम संगठन के पारित उद्देश्यों को अपने यहां मान्यता प्रदान करते रहते हैं, और अपनी विशिष्ट स्थिति के कारण श्रमिकों को विभिन्न प्रकार की सुविधाएं उपलब्ध कराते रहते हैं, फलतः यह श्रमिक संगठन विश्व में श्रमिकों का सर्वश्रेष्ठ मित्र प्रमाणित हुआ है। भारत इसके स्थापना काल से ही इसका सदस्य

रहा है आरंभ से ही इसका सदस्य है। अपने अनूठे त्रिपक्षीय संवाद प्रक्रिया से इस संगठन ने औद्योगिक संघर्षों को शांतिपूर्ण तरीके से सुलझाने और श्रमिक-नियोक्ता संबंधों को सुदृढ़ करने में सहायक हुआ। इस विचार न केवल औद्योगिक संघर्ष को शांति से संतुलित करने का मार्ग प्रशस्त किया, बल्कि आज भी वैश्विक श्रमिक न्याय और सामाजिक संवाद का आधार बना हुआ है।

16-2 विरजित; जे लख बुद्धिमन्तः

प्रथम विश्वयुद्ध की समाप्ति के बाद सन् 1919 में वर्सलीस की संधि के फलस्वरूप अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का उदय हुआ। इसके पूर्व भारत को शांति सम्मेलन तथा लीग ऑफ नेशन्स (अंतर्राष्ट्रीय सूझ बूझ के लिये स्थापित एक मंच) में स्थान दिया गया। वर्सलीस की सन्धि के एक हस्ताक्षरकर्ता तथा लीग ऑफ नेशन्स का एक सदस्य देश होने के कारण भारत को स्वाभाविक रूप से अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की सदस्यता इसके स्थापना से ही मिल गई। इस संगठन का प्राथमिक उद्देश्य सम्पूर्ण विश्व में शांति बनाए रखना था परंतु यह अनुभव किया गया कि शांति तभी स्थापित हो सकती है जबकि वह सामाजिक न्याय पर आधारित हो और इसी उद्देश्य की पूर्ति हेतु विश्व भर में कठिन परिश्रम करने वाले (श्रमिकों) के साथ भी सामाजिक न्याय हो। प्रथम विश्व युद्ध की त्रासदी के पश्चात् युद्धोन्मत्त यूरोप में आर्थिक तंगी और सामाजिक असुरक्षा ने मजदूरों को अति-दुर्लभ परिस्थितियों में धकेल दिया था, जिससे विश्व समुदाय ने महसूस किया कि सीमाओं और राजनीतिक मतभेदों से ऊपर उठकर श्रमिक अधिकारों का अंतर्राष्ट्रीय स्तर पर संरक्षण आवश्यक है। इस संगठन ने अपनी अनूठी त्रिपक्षीय संरचना के माध्यम से समावेशी संवाद स्थापित किया। इस त्रिपक्षीय संरचना में सरकारें, नियोक्ता और श्रमिक प्रतिनिधि समान रूप से सम्मिलित होते हैं। इस व्यवस्था से श्रमिकों की आवाज सीधे नीति निर्माण में सुनवाई पाती है और निर्णयों में पारदर्शिता आती है। यह संवाद औद्योगिक संघर्षों को शांतिपूर्ण तरीके से सुलझाने और श्रमिक-नियोक्ता संबंधों को सुदृढ़ करने में सहायक होता है। प्रारम्भ में यह संगठन राष्ट्र संघ के एक अंग के रूप में कार्य करता रहा किन्तु वर्ष 1946 से यह संयुक्त राष्ट्र संघ (UNO) की एक विशेषज्ञ संस्था के रूप में कार्य कर रहा है।

16-3 विरजित; जे लख बुद्धिमन्तः, औद्योगिक

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का उद्देश्य विश्व में कार्यरत जनसंख्या को सामाजिक न्याय दिलाना है। इसका उद्देश्य श्रमिकों को अच्छी कार्य दशाएँ उपलब्ध कराना, उचित वेतन दिलाना, रोजगार के उचित अवसर उपलब्ध करना एवं उनके जीवन स्तर को ऊँचा उठाना है। विश्व में स्थायी शान्ति स्थापित करने हेतु यह तय हुआ कि विश्व के प्रत्येक भागों में श्रमिकों, उद्योगपतियों एवं वहाँ की सरकारों में समन्वय स्थापित हो। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का प्रमुख आर्थिक लक्ष्य है कि प्रत्येक देश में लोग न केवल काम पाएं, बल्कि उनका काम उत्पादक हो और वे मानवीय गरिमा के साथ जीवन यापन कर सकें। इससे अर्थव्यवस्था की आरक्षित श्रम क्षमता की सक्रियता बढ़ेगी जो बेरोजगारी तथा बेकारी को समाप्त करेगी। यही नहीं श्रमिकों की कौशल-प्रशिक्षण, कार्य-पर्यावरण में सुधार और तकनीकी नवाचार को बढ़ावा देकर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन उनकी उत्पादकता में वृद्धि लक्षित करता है। उच्च उत्पादकता से न केवल कुल राष्ट्रीय उत्पादन (GDP) में बढ़ोतरी होती अपितु अर्थव्यवस्था और अधिक प्रतिस्पर्धी बनती है। न्यूनतम मजदूरी, समान अवसर और सामाजिक सुरक्षा के प्रसार की नीतियों के क्रियान्वयन द्वारा जब श्रमिकों को बेहतर आय एवं सुरक्षा मिलती है, तो अर्थव्यवस्था की घरेलू मांग में वृद्धि होती है और समावेशी विकास भी सुनिश्चित होता है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन निम्नलिखित प्रमुख उद्देश्यों की प्राप्ति के लिये प्रयास करता है।

- प्रत्येक कार्य करने योग्य व्यक्ति के लिये रोजगार की व्यवस्था हो।
- श्रमिकों की शिक्षा और उनके प्रशिक्षण की प्रबंध करना।
- श्रमिकों की आय में वृद्धि करके उनका जीवन स्तर ऊँचा उठाना।
- श्रमिकों के कार्य एवं आवास की दशाओं में सुधार करना।
- श्रमिकों के सामूहिक सौदे के अधिकार को प्रोत्साहित करना।

- प्रत्येक श्रमिक को उसके योग्य कार्य में लगाना।
- श्रमिकों की सामाजिक सुरक्षा का समुचित प्रबंध करना।
- श्रमिकों के लिये मनोरंजन आदि की व्यवस्था करना।
- समान श्रम के लिए समान मजदूरी दिलाना।
- बाल-कल्याण की व्यवस्था करना।
- काम करने की दशाओं में आवश्यक सुधार करना।
- बच्चों को काम में लगाने की मनाही करना।
- प्रसूति संरक्षण की व्यवस्था करना।
- संगठन की स्वतंत्रता के सिद्धांत को मान्यता दिलाने तथा उसे कार्यान्वित करवाने के लिए प्रयास करना।
- श्रमिकों की गतिशीलता को बढ़ाने के लिए प्रयास करना।
- श्रमिकों को सामाजिक न्याय सुनिश्चित हो इससे संबंधित अन्य आवश्यक कार्य करना।
- विश्व में शांतिपूर्ण वातावरण का निर्माण करने के लिए प्रयास करना।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की स्थापना से पूर्व आयोजित शांति संधि प्रस्ताव में ही इसके उद्देश्य के रूप में मार्गदर्शक सिद्धांत निश्चित कर दिये गये थे। तत्पश्चात वर्ष 1944 में अमेरिका के फिलाडेलफिया नगर में हुए अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में एक घोषणा की गयी। इस घोषणा को 'फिलाडेलफिया घोषणा' के नाम से जाना जाता है। इस घोषणा में अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के लिए कुछ मार्गदर्शक सिद्धांतों का स्पष्ट उल्लेख किया गया है जो इस प्रकार हैं—

1. श्रमिक कोई वस्तु नहीं है।
2. समाज में संगठन और बोलने की स्वतंत्रता होनी चाहिए।
3. कहीं भी पायी जाने वाली निर्धनता प्रत्येक स्थान की समृद्धि के लिए खतरा है।
4. प्रत्येक राष्ट्र को निर्धनता और अभाव दूर करने के लिए प्रयास करना चाहिए।

सामाजिक एवं आर्थिक असमानताओं को समाप्त करने हेतु विश्व चेतना को जाग्रत करने के लिए श्रमिकों की स्वतंत्रता का चार्टर तैयार हुआ जिसके मूल सिद्धान्त निम्नलिखित थे—

1. श्रम को एक वस्तु या व्यापार की चीज न समझा जाय।
2. सेवायोजक एवं कर्मचारी दोनों ही सभी वैध आश्रय के लिए मंच बनाने के अधिकार को मान्यता देंगे।
3. कर्मचारियों को उनके उचित जीवन निर्वाह स्तर बनाये रखने तक आवश्यक मजदूरी निर्धारित हो। उचित जीवन निर्वाह स्तर का निर्धारण देशों और उनकी परिस्थितियों के अनुसार होगा।
4. दिन में 8 घंटे के कार्य और सप्ताह में 48 घंटे के कार्य के सिद्धांत को उन स्थानों पर लागू कर देना चाहिए जहां ये अभी लागू नहीं है।
5. सप्ताह में एक दिन अवकाश मिलना चाहिए।
6. बच्चों से काम लेना बंद होना चाहिए।
7. समान कार्य के लिए स्त्री-पुरुषों की मजदूरी में अंतर नहीं होना चाहिए।
8. प्रत्येक देश में सब देशी-विदेशी मजदूरों में समानता मानदूरीको व्यवस्था होने चाहिए।

9. प्रत्येक राज्य अपने यहां ऐसा प्रशासन बनाये कि कर्मचारियों के हितों को रक्षा सुनिश्चित हो।

16-4 virjk"Vh; Je lxBu d vix

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन अपनी निम्नलिखित इकाइयों के माध्यम से कार्य करता है।

(i) virjk"Vh; Je lEeyu&

यह अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का प्रथम अंग है। साधारण सभा और संगठन की शक्ति इसमें निहित होती है। इसके अन्तर्गत प्रत्येक देश चार प्रतिनिधि भेजता है जिसमें दो सरकार के प्रतिनिधि, एक सेवायोजकों का और एक कर्मचारियों का प्रतिनिधि होता है। इस प्रकार यह एक त्रिदलीय सभा होती है। इसका सम्मेलन वार्षिक होता है जिसमें प्रत्येक सदस्य अपना अलग-अलग मत दे सकता है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के अन्तर्गत आयोजित सम्मेलन में दो-तिहाई बहुमत से निर्णय होता है। राष्ट्रों का संविधान बनाने के लिए कुछ निर्देश दिये जाते हैं जो दो प्रकार के प्रस्तावों के रूप में हो सकते हैं—

(1) अधिसमय (Conventions) और (2) अभिमत या अनुशंसा (Recommendation)।

दोनों प्रस्तावों में अंतर यह होता है कि अभिसमय को स्वीकार करने का नैतिक उत्तरदायित्व अधिक होता है और उसे संशोधित करके स्वीकार नहीं किया जा सकता। दोनों ही प्रस्तावों को सम्मेलन की समाप्ति के 18 माह के अंदर देश की विधानसभा के सामने रखना आवश्यक होता है यद्यपि कोई सदस्य देश उनको मानने के लिए बाध्य नहीं है।

bl lEeyu d çel[k dk; fuEufyf[kr gA

- अंतर्राष्ट्रीय श्रम प्रमाणों के निर्धारण के लिए अंतर्राष्ट्रीय मंच प्रदान करना।
- अंतर्राष्ट्रीय श्रम संहिता का निर्माण करना।
- अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की आधारभूत नीतियों का निर्धारण करना।
- श्रम समस्याओं पर विचारविमर्श करना।
- अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का द्विवार्षिक कार्यक्रम तथा बजट निर्धारित करना।
- महानिदेशक के प्रतिवेदन पर विचारविमर्श करना।
- सदस्य राष्ट्रों के प्रतिनिधियों को श्रम संबंधी समस्याओं को संगठन के सम्मुख प्रस्तुत करने तथा उन पर विचारविमर्श करने का अवसर प्रदान करना।
- दस औद्योगिक राष्ट्रों में से कम से कम 5 सदस्यों को सम्मिलित करते हुए दो-तिहाई बहुमत के आधार पर संगठन के संविधान में संशोधन करना।
- विभिन्न मामलों के सफल संचालन के लिए समितियों का गठन करना।
- संगठन के सुचारु रूप से संचालन एवं सदस्य राष्ट्रों को सहयोग देने हेतु तकनीकी विशेषज्ञों को नियुक्ति करना।

ç'kk lfud eMy %Governing Board%

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के दो सम्मेलनों के मध्य की अवधि में कार्यों का निर्देशन प्रशासनिक मण्डल द्वारा किया जाता है जिसमें कुल 56 सदस्य होते हैं। प्रशासनिक मण्डल में 28 प्रतिनिधि सरकार के, 14 श्रमिकों के एवं 14 प्रतिनिधि सेवायोजकों के होते हैं। यह मंडल अपनी सभाओं का आयोजन करता है जिनमें संगठन के लिए कार्यक्रमों का निर्धारण किया जाता है।

संक्षेप में, इस मंडल के प्रमुख कार्य इस प्रकार हैं—

- कार्यालय के महानिदेशक को नियुक्ति करना।
- श्रम सम्मेलन आयोजित करने की तिथि निर्धारित कर कार्यक्रम भी तैयार करना।
- संपूर्ण अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के कार्यों का निरीक्षण करना।
- क्षेत्रीय कार्यालयों से प्राप्त प्रतिवेदनों पर आवश्यक कार्यवाही करना।
- क्षेत्रीय कार्यालयों की सभाओं की तिथियों, उनके कार्यक्रम तथा कार्यकाल निर्धारित करना।
- सम्मेलन द्वारा पारित प्रस्तावों एवं की गयी सिफारिशों का सदस्य राष्ट्रों में क्रियान्वयन करवाना तथा उनका अनुवर्तन (Follow & up) करना।
- सम्मेलन में प्रयुक्त किये जाने वाले द्विवार्षिक बजट एवं कार्यक्रम को प्रस्तुत करना।
- विभिन्न प्रकार को परामर्शदात्री विशेषज्ञ समितियों की स्थापना करना।
- विभिन्न कार्यों के क्रियान्वयन की सुगमता हेतु प्रशासन मंडल अनेक समितियां गठित कर सकता है। ये समितियां विभिन्न कार्यों को ध्यान में रखकर गठित की जाती हैं। इन समितियों में औद्योगिक समितियाँ, विशेषज्ञों की समितियाँ प्रमुख हैं।

iii- *International Labour Office*

यह अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का सचिवालय है जिसे अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय के नाम से जाना जाता है। वर्तमान में यह कार्यालय जेनेवा में स्थित है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय एक महानिदेशक के नियंत्रण में कार्य करता है जिसकी नियुक्ति प्रशासनिक मंडल द्वारा की जाती है। महानिदेशक की नियुक्ति 10 वर्ष के लिए की जा सकती है जिसे बाद में 5 वर्ष तक के लिए पुनर्नियुक्त भी किया जा सकता है। यह महानिदेशक इस कार्यालय के मुख्य प्रशासन या अधिशासी के रूप में कार्य करता है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय के प्रमुख कार्य निम्नलिखित हैं।

- अंतर्राष्ट्रीय श्रम मामलों से सम्बन्धित आवश्यक सूचनाओं, अनुसंधान रिपोर्टों, श्रम
- सम्मेलनों के अभिसमयों या समझौतों एवं उसकी सिफारिशों को प्रकाशित करना।
- श्रम सम्मेलन की कार्यावली के अनुसार आवश्यक प्रलेख तैयार करना।
- प्रशासनिक मंडल के सचिवालय के रूप में कार्य करना।
- अंतर्राष्ट्रीय श्रम मामलों पर अनुसंधान करना।
- श्रम सम्मेलनों में हुए समझौतों या अभिसमयों को क्रियान्वित करवाने के लिए आवश्यक कार्यवाही करना।
- श्रम सम्मेलन के निर्णय के अनुसार किसी अधिनियम के निर्माण में सदस्य राष्ट्रों की मदद करना।
- सदस्य राष्ट्रों को आवश्यकता के अनुसार विभिन्न अभिसमयों या समझौतों का विभिन्न भाषाओं में रूपांतरण करना।
- श्रम सम्मेलनों तथा प्रशासनिक मंडलों के द्वारा सौंपे गये कार्यों को करना।

iv- *Regional Conference*

क्षेत्रीय सम्मेलनों का व्यावहारिक महत्त्व समझते हुये अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने इसे आयोजित करना शुरू कर दिया और संगठन द्वारा प्रथम क्षेत्रीय सम्मेलन, सन् 1936 में चिली के नियागो शहर में आयोजित किया गया था। क्षेत्रीय सम्मेलन आयोजित करने की मंशा में मूलभूत धारणा यह थी कि समान समस्याओं वाले

देशों को एक साथ मिलकर अपनी समस्याओं पर विचार करना चाहिए तथा उनका उचित हल ढूँढ़ना चाहिए। इसी धारणा को ध्यान में रखते हुए क्षेत्रीय श्रम सम्मेलन प्रारंभ किये गये। इन क्षेत्रीय सम्मेलनों में भी तीनों पक्षकारों के प्रतिनिधि होते हैं तथा अपने क्षेत्र विशेष से संबंधित समस्याओं की चर्चा कर उचित हल ढूँढ़ते हैं। क्षेत्रीय सम्मेलन द्वारा जो भी सुझाव प्रस्तुत किये जाते हैं उन्हें वार्षिक श्रम सम्मेलनों में रख दिया जाता है। जिन्हें अभिसमय अथवा सिफारिशों के रूप में स्वीकार किया जाता है।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन का एक अत्यंत ही महत्वपूर्ण कार्य अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों की स्थापना है। ये मानक 'कन्वेंशन्स' (Convention) तथा 'सिफारिशों' (Recommendation) के माध्यम से स्थापित किये जाते हैं जो अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन द्वारा वार्षिक आधार पर तैयार किये जाते हैं। कन्वेंशन्स वैश्विक स्तर पर बाध्यकारी होते हैं, जबकि सिफारिशें मार्गदर्शन प्रदान करती हैं। इन मानकों के तहत बाल श्रम निषेध, जबरन श्रम उन्मूलन, समान वेतन, श्रमिक संघ बनाने की आजादी आदि प्रमुख विषय निर्धारित होते हैं। यह प्रक्रिया सरकारों, नियोक्ताओं और श्रमिकों के त्रिपक्षीय संवाद पर आधारित होती है, जिससे सभी की सहमति से न्यूनतम श्रमिक अधिकार तय होते हैं।

अभिसमय और सिफारिशों में अंतर को निम्न प्रकार समझा जा सकता है –

^dUo:'ku* %Convention%

अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन द्वारा अपनाये गये संकल्प (Resolutions) को 'कन्वेंशन' या अभिसमय कहा जाता है। अभिसमय के पारित होने के लिए सम्मेलन के कुल सदस्यों में दो-तिहाई की उपस्थिति तथा दो-तिहाई के बहुमत से स्वीकृति आवश्यक होती है। जब कोई अभिसमय पारित हो जाता है तब उसे सदस्य राज्यों की सरकारों के पास अनुसमर्थन के लिए भेजा जाता है। यह सरकार की इच्छा पर है कि वह अभिसमय का अनुसमर्थन करे अथवा नहीं। कुछ प्रमुख कन्वेंशन्स और उनके प्रभाव निम्नलिखित हैं –

dUo:'ku l[;k	fo'k ;	Jfedk d: fy , çHkko
C 087	Freedom of Association, 1948	ट्रेड यूनियन बनाने की स्वतंत्रता सुनिश्चित हुई।
C 098	Right to Organise] 1949	सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार गारंटीकृत हुआ।
C 100	Equal Remuneration] 1951	समान कार्य के लिए समान वेतन लागू।
C 102	Social Security (Minimum Standards), 1952	पेंशन, बेरोजगारी बीमा व मातृत्व लाभ का ढाँचा तैयार हुआ।
C 182	Worst Forms of Child Labour, 1999	खतरनाक बाल श्रम के सभी रूपों का उन्मूलन सुनिश्चित हुआ।

%ii% f l Qkfj 'k %Recommendations%

सिफारिशें भी सम्मेलन द्वारा अपनाये गये संकल्प के रूप में होती हैं और उनके पारित होने के लिए भी सम्मेलन के दो-तिहाई सदस्यों की उपस्थिति और उनमें से दो-तिहाई के मतों से सिफारिशों की स्वीकृति होना आवश्यक है। सिफारिशों के लिए अनुसमर्थन (तंजपपिबंजपवद) की आवश्यकता नहीं होती है। श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा और श्रम मानकों में सुधार हेतु अब तक राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन द्वारा 189 कन्वेंशन और 204 सिफारिशों को पारित किया जा चुका है।

16-5 $\text{vrjk}^{\text{Vh}}; \text{Je lxBu d}^{\text{dk}}; \text{!}$

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन अपने उद्देश्यों की पूर्ति के लिए जो प्रमुख कार्य करता है उसका विवरण निम्न शीर्षकों के अन्तर्गत जाना जा सकता है –

(i) $\text{o/kkfud}^{\text{;k fo/kk;h dk;!}$ & इस संगठन का प्रथम कार्य वैधानिक कार्यों से संबंधित है। इस कार्य को यह संगठन प्रतिवर्ष आयोजित होने वाले अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलनों के माध्यम से करता है। इन सम्मेलनों में कन्वेंशन तथा सिफारिशों को पारित किया जाता है। ये कन्वेंशन एवं सिफारिशें इस संगठन द्वारा बनाये गये अधिनियम के समान माने जाते हैं। संगठन द्वारा संगठन के सदस्य देश अपने-अपने देशों में श्रम सन्धियों का निर्माण करते समय इन कन्वेंशन्स तथा सिफारिशों को ध्यान में रखते हैं।

(ii) $\text{'k\{f.kd dk;! \%Educational Functions\}\&}$ अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन अपने सदस्य देशों की कार्यशील जनसंख्या के लिए शैक्षणिक कार्य भी करता है। इसके अंतर्गत निम्नलिखित कार्यों को सम्मिलित किया जाता है रु

- श्रमिकों एवं प्रशासकीय अधिकारियों को उपयुक्त साहित्य उपलब्ध करना।
- श्रमिकों को शिक्षित करने के लिए कार्यक्रम तैयार करना।
- प्रशासकीय अधिकारियों यथा – श्रम निरीक्षकों तथा नियोजन केंद्र अधिकारियों आदि को प्रशिक्षण देना।

(iii) $\text{l\pkydh; o rduhdh dk;! \%Operational And Technical Functions\}\&}$ यह संगठन अपने उद्देश्यों को पूर्ण करने के लिए अनेक कार्यक्रमों का संचालन करता है और उनके लिए तकनीकी सहायता भी उपलब्ध करता है। सरकारों, नियोक्ताओं और श्रमिकों के प्रतिनिधियों के बीच नियमित संवाद का मंच प्रदान करता है। इस संवाद का सर्वोच्च रूप वार्षिक अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन है, जहाँ नीतिगत दिशा-निर्देश तय होते हैं। राष्ट्रीय और क्षेत्रीय स्तर पर स्थापित तीन-ध्रुवीय आयोग और परिषदें औद्योगिक विवादों का शांतिपूर्ण समाधान करती हैं। मध्यस्थता (Mediation) और पचास देशों में चल रहे “Better Work” प्रोग्राम जैसी पहलों से हड़तालों और उत्पादन अवरोधों में कमी आई है।

- यह संगठन अपने सदस्य राष्ट्रों को निम्न प्रकार से तकनीकी सहायता उपलब्ध करता है –
- यह सदस्य राष्ट्रों को तकनीकी सहयोग के लिए विशेषज्ञ सेवाएं प्रदान करता है।
- यह संगठन तकनीकी प्रशिक्षण के लिए पाठ्यक्रम आयोजित करता है।
- यह उच्च अध्ययन हेतु आर्थिक सहायता प्रदान करता है।
- व्यावसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रम संचालित करने हेतु आवश्यक साधन उपलब्ध कराना।

क्षेत्रीय सम्मेलन आयोजित करना तथा तकनीकी सहायता की आवश्यकता को निर्धारित करता है।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन विकासशील देशों को श्रम कानूनों, सामाजिक सुरक्षा योजनाओं और रोजगार नीतियों का निर्माण व कार्यान्वयन करने में तकनीकी सहायता देता है। इसमें राष्ट्रीय श्रम निरीक्षकों के प्रशिक्षण, परामर्श सत्र, कार्यशालाएँ और नीति दस्तावेज तैयार करना शामिल है। जेनेवा स्थित अंतरदेशी प्रशिक्षण केंद्र (ITCILO) में प्रतिवर्ष सरकारी और निजी क्षेत्र के प्रतिनिधि कौशल विकास प्रशिक्षण लेते हैं। इससे सदस्य

देशों की प्रशासनिक क्षमताएँ मजबूत होती हैं और स्थानीय स्तर पर श्रम कानूनों का प्रभावी प्रवर्तन संभव होता है।

iv) vu|/kku dk;| %Research Functions%& यह संगठन श्रमिकों से संबंधित विभिन्न विषयों व तकनीकी परिवर्तन से श्रमिकों पर होने वाले प्रभावों का मुद्रा स्फीति व आय उत्पादकता आदि से संबंधित विषयों पर अनुसंधान करता है।

v) çdk'ku dk;| %Publication Functions%& यह संगठन अपने कन्वेंशन्स एवं सिफारिशों के प्रचार के लिए प्रकाशन कार्य भी करता है। यह विश्व की कार्यशील जनसंख्या के संबंध में आवश्यक सूचनाओं का प्रकाशन भी करता है। इस हेतु यह संगठन 'International Labour Review' नामक मासिक पत्रिका तथा 'Industry And Labour' नामक पाक्षिक पत्रिका का भी प्रकाशन करता है। वैश्विक स्तर पर श्रम बाजार का विश्लेषण करने के लिये अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ILOSTAT डेटाबेस, World Employment And Social Outlook (WESO), Global Wage Report जैसे प्रकाशन जारी करता है। यह रिपोर्ट रोजगार का स्तर, बेरोजगारी की प्रवृत्ति, मजदूरी में असमानता, सामाजिक सुरक्षा कवरेज और काम की गुणवत्ता पर तथ्य-साक्ष्य प्रदान करते हैं जिनके आधार पर सरकारी और कॉर्पोरेट नीति निर्माता निर्णय लेते हैं। इसका परिणाम यह होता है कि श्रम नीतियाँ अधिक प्रभावी और लक्षित बनती हैं।

16-7 virjk"Vh; Je lxBu dk Hkkjrh; Je fo/kku ij çHkko

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन और हमारे देश की व्यवस्था दोनों ही सामाजिक न्याय के सिद्धांत पर आधारित हैं। संगठन के अधिनियमों के अनुरूप भारत में अधिकांश श्रम अधिनियम बनाये गये हैं। समय समय पर इसके आधार पर बागान, कारखाना आदि अधिनियम में संशोधन भी किये गये हैं। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के भारतीय श्रम विधान पर पड़ने वाले प्रभावों का अध्ययन निम्नलिखित तीन शीर्षकों के अंतर्गत किया जा सकता है

- (i) अनुसमर्थित कन्वेंशन्स और भारतीय श्रम विधान
- (ii) अनुसमर्थित कन्वेंशन्स का प्रभाव और
- (iii) सिफारिशों का प्रभाव। अब हम उपर्युक्त तीनों शीर्षकों का पृथक पृथक अध्ययन करेंगे।

16-7-1 vu|efFkr dUoi'kuI vkj Hkkjrh; Je fo/kku&

भारत ने अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) के कई प्रमुख कन्वेंशनों को अनुमोदित किया है। इनमें जबरन श्रम निरोधक कन्वेंशन (C29) और उसका उन्मूलन प्रोटोकॉल (C-105), संगठन बनाने एवं सामूहिक सौदेबाजी कन्वेंशन (C-98), अभिव्यक्ति की स्वतंत्रता एवं संगठन बनाने की सुरक्षा कन्वेंशन (C-87), समान पारिश्रमिक कन्वेंशन (C-100), भेदभाव (रोजगार एवं व्यवसाय) कन्वेंशन (C-111), न्यूनतम आयु कन्वेंशन (C-138) तथा बाल श्रम की घोरतम रूपों पर कन्वेंशन (C-182) शामिल हैं। इन कन्वेंशनों ने जबरन मजदूरी, भेदभाव, बाल श्रम और वेतन असमानता को समाप्त करने के लिए अंतर्राष्ट्रीय मानदंड स्थापित किए हैं।

भारतीय श्रम कानूनों ने इन प्रतिबद्धताओं को ध्यान में रखकर व्यापक ढांचा विकसित किया है। न्यूनतम वेतन अधिनियम, 1948 अनुसूचित रोजगारों में न्यूनतम वेतन तय करता है, जबकि समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 समान मूल्य के कार्य के लिए समान वेतन सुनिश्चित करता है। ट्रेड यूनियनों अधिनियम, 1926 और औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 श्रमिकों को संघ बनाने तथा सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार प्रदान करते हैं। बाल श्रम (निषेध एवं विनियमन) अधिनियम, 1986 बाल श्रम को प्रतिबंधित करता है। मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 और कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 श्रमिकों एवं उनके परिवारों के लिए सामाजिक सुरक्षा के प्रावधान करते हैं। ये सभी कानून मिलकर भारत में श्रमिकों के अधिकारों और कल्याण को सुनिश्चित करने का काम करते हैं।

Hkkjr ljdkj }kjk vuekfmr çelk ilo dUoi'ku

भारत ने निम्नलिखित प्रमुख अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) कन्वेंशनों को अनुमोदित (ratify) किया है, जो देश में श्रमिकों के मौलिक अधिकारों और कल्याण की रक्षा सुनिश्चित करते हैं:

- जबरन श्रम निरोधक कन्वेंशन, 1930 (C-29)
- जबरन श्रम उन्मूलन प्रोटोकॉल, 2014 (C-105)
- अभिव्यक्ति की स्वतंत्रता एवं संगठन बनाने की सुरक्षा कन्वेंशन, 1948 (C-87)
- संगठन बनाने तथा सामूहिक सौदेबाजी कन्वेंशन, 1949 (C-98)
- समान पारिश्रमिक कन्वेंशन, 1951 (C-100)
- रोजगार एवं व्यवसाय में भेदभाव निरोधक कन्वेंशन, 1958 (C-111)
- न्यूनतम आयु कन्वेंशन, 1973 (C-138)
- बाल श्रम की घोरतम रूपों पर कन्वेंशन, 1999 (C-182)

ये कन्वेंशन न सिर्फ जबरन और बाल श्रम तथा किसी भी प्रकार के भेदभाव को समाप्त करने का दायित्व निर्धारित करते हैं अपितु श्रमिकों को संगठित होने और सामूहिक रूप से अपने अधिकारों के लिए संघर्ष करने का अधिकार भी देते हैं।

इसके अतिरिक्त अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के कुछ अन्य कन्वेंशन्स को भी भारत सरकार ने अनुसमर्थित किया है। इनमें मुख्य हैं — प्रवासियों का निरीक्षण (कन्वेंशन्स संख्या 21.1926), सामुद्रिकों को समझौता नियमावली, (कन्वेंशन्स संख्या 22, 1926), (i) स्वदेशी एवं जनजातीय जनसंख्या, (कन्वेंशन्स संख्या, 107, 1957), (iv) नियोजन और व्यवसाय का भेदभाव, कन्वेंशन्स संख्या 11.1958 तथा (v) श्रम सांख्यिकी (कन्वेंशन्स, संख्या, 160, 1985) आदि। इन सभी अभिसमयों के उपबंधों को विभिन्न रूपों में श्रम कानूनों, संविधान या प्रशासनिक आदेशों द्वारा लागू किया गया है।

16-7-2 vu|effk'r dUoi'ku l dk çHkko

भारत अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा पारित सभी कन्वेंशन्स को स्वीकार नहीं कर सका है। इसके कई कारण हैं, जैसे— (अ) कन्वेंशन का यह नियम है कि उसे पूरा ही स्वीकार करना होता है। भारत में बहुधा ऐसी परिस्थितियां रही हैं कि कन्वेंशन्स को पूरी तरह से स्वीकार करना संभव नहीं था। भारत की आंतरिक परिस्थितियां इस प्रकार की हैं कि अनेक कन्वेंशन्स को कुछ शर्तों के आधार पर ही अपनाया गया है यद्यपि अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठनों के नियमों में इस प्रकार को कोई छूट नहीं है। (ब) भारत में सन् 1947 तक विदेशी सरकार थी जो कि श्रम-हित के संबंध में उदासीन थी। (स) भारतीय श्रम आंदोलन को शिथिलता के कारण भी सरकार द्वारा आवश्यक विधान बनाये नहीं गये। (द) अनेक कन्वेंशन इस प्रकार के हैं कि जिनके लागू होने से वर्तमान अवस्थाओं में उद्योगों पर अत्यधिक भार पड़ेगा।

यद्यपि भारत सरकार द्वारा अनेक कन्वेंशन्स को औपचारिक रूप से अनुसमर्थित नहीं किया है लेकिन उनके अनेक उपबंधों को अपने श्रम कानून में सम्मिलित किया गया है। इनमें निम्नलिखित महत्वपूर्ण हैं

- 1- çlfr l|j{kk %Maternity Protection% प्रसूति संरक्षा अभिसमय, संख्य 3, 1919 तथा प्रसूति संरक्षा (संशोधित) कन्वेंशन, संख्या 103, 1952 के अंतर्गत महिला श्रमिकों को प्रसवावस्था में 12 सप्ताह को छुट्टी तथा नकद और चिकित्सकीय हितलाभ देना आवश्यक है। प्रसूति को छुट्टी की अवधि में महिला श्रमिकों को नौकरी से नहीं हटाया जा सकता। यद्यपि भारत ने इन कन्वेंशन्स को अनुसमर्थित नहीं किया है, इनके उपबंधों को प्रसूति हितलाभ अधिनियम, 1961 तथा कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1943 में सम्मिलित किया गया है।

- 2- **dedkj{kfrifr (Workmen's Compensation)**— कर्मकार क्षतिपूर्ति, (दुर्घटनाएं) कन्वेंशन संख्या 17.1925 के अंतर्गत औद्योगिक दुर्घटनाओं से उत्पन्न क्षति के लिए क्षतिपूर्ति देना आवश्यक है। मृत्यु और स्थायी अशक्तता के लिए क्षतिपूर्ति सावधिक भुगतान के रूप में दो जायेगी। दुर्घटनाग्रस्त श्रमिकों को आवश्यक चिकित्सा सुविधायक है। इन उपबंधों को कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 में सम्मिलित किया गया है।
- 3- **vk|kfxd |c/k %Industrial Relations%** भारत के औद्योगिक संबंध कानूनों जैसे औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947, श्रमसंघ अधिनियम, 1926 तथा औद्योगिक नियोजन स्थायी आदेश) अधिनियम 1946 में कुबंधों को शामिल किया गया है। इनमें मुख्य है संगठन को स्वतंत्रता एवं संगठन के अधिकार को संरक्षा अभियसंख्या 87, 1948 तथा सामूहिक सौदेबाजी कन्वेंशन संख्या 155, 19813
- 4- **chekjh chek %Sickness Insurance%** बीमारी बोमा (उद्योग) कन्वेंशन संख्या 24, 1927 के अंतर्गत औद्योगिक श्रमिकों के लिए अनिवार्य बीमारी बीमा को व्यवस्था तथा निर्धारित अवधि के लिए नकद हितलाभ आवश्यक है। भारत ने इस कन्वेंशन का अनुसमर्थन नहीं किया है लेकिन इसके उपबंधों को कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 में शामिल किया गया है।

16-7-3 f|Qkfj 'kk| dk çHkko

भारत के श्रम कानूनों में निम्नलिखित सिफारिशों को सम्मिलित किया जा चुका है।

(क) कार्य की दशाएं —

- श्रम निरीक्षक संख्या 20, 1923
- न्यूनतम मजदूरी—नियतन संयंत्र संख्या 30, 1928
- श्रम निरीक्षक संख्या 81, 1947
- श्रम निरीक्षक (खनन और यातायात) संख्या 82.1947
- श्रम निरीक्षक (कृषि) संख्या 133, 1969
- न्यूनतम मजदूरी—नियतन—संख्या 135, 1970
- श्रम प्रशासन संख्या 158, 1978
- कार्य के घंटे एवं विश्राम अंतराल (मोटर परिवहन) संख्या 161, 1979
- कार्य को दशाएं (होटल और रेस्तरां संख्या 179, 1991

(ख) सामाजिक सुरक्षा —

- कर्मकार क्षतिपूर्ति (व्यावसायिक रोग) संख्या 24, 1925
- उपचार की समानता (दुर्घटना क्षतिपूर्ति) संख्या 25, 1926
- दुर्घटनाओं से सुरक्षा (गोदी वमिक) संख्या 34, 1929
- दुर्घटनाओं से पारस्परिक सुरक्षा (गोदी अमिक) संख्या 40, 1932
- सामाजिक सुरक्षा (सशस्त्र सेना) संख्या 68, 1944

(ग) स्वास्थ्य सुरक्षा और कल्याण

- पत्तनों पर नाविकों का कल्याण, संख्या 46, 1936
- कल्याणसुविधाएं संख्या, 102.1956

- समुद्र पर चिकित्सा सेवा, संख्या 106, 1958
- रसायनों के प्रयोग में सुरक्षा संख्या, 177 1990
- खानों में सुरक्षा तथा स्वास्थ्य, संख्या 183, 1995

(घ) औद्योगिक सम्बन्ध –

- स्वैच्छिक सुलह तथा विवाचन, संख्या 92.1951
- औद्योगिक संस्थान पर सहयोग संख्या, 94, 1952
- ग्रामीण कामगार संगठन, संख्या, 149, 1975

(ङ) अन्य (Other)

- बलात श्रम (अप्रत्यक्ष बाध्यता) संख्या, 35, 1930
- बलात श्रम (नियमन), संख्या, 36, 1930
- सार्वजनिक निर्माण (अंतर्राष्ट्रीय सहयोग) संख्या, 50, 1930
- समान पारिश्रमिक संख्या, 90, 1951
- देशी तथा जनजातीय जनसंख्या, संख्या, 104, 1957
- समुद्री नाविकों की नियुक्ति (विदेशी जलयान) संख्या, 107, 1958
- सामाजिक परिस्थिति एवं सुरक्षा संख्या, 108, 1958
- भेदभाव (नियोजन तथा व्यवसाय) संख्या, 111, 1958
- परामर्श (औद्योगिक तथा राष्ट्रीय स्तर) संख्या, 113, 1960

इनके अतिरिक्त कई अन्य सिफारिशों के उपबंधों को भी पूर्णतः या आंशिक रूप से लागू करने के लिए कानून बनाये गये या विद्यमान कानूनों में संशोधन किये गये हैं। कई अन्य सिफारिशों के उपबंधों को लागू करने के उद्देश्य से श्रम कानूनों में संशोधन के प्रयास किये जा रहे हैं।

16-8 विरजितवह; जे लिख बु दक हकजरह; जेलिक वकनक्यु इज चहकको

भारत में श्रमिक संघ आंदोलन का प्रारंभ भी अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की स्थापना के साथ ही हुआ। अंतर्राष्ट्रीय श्रमसंघ ने भारतीय श्रमसंघ आंदोलन को कई प्रकार से प्रभावित किया है। इसने उन भारतीय श्रमिक वर्ग में सुरक्षा व एकता की भावना उत्पन्न की जो अपने आप को बहुत ही असहाय अनुभव कर रहे थे। इसने श्रमिकों में अपने अधिकारों के प्रति चेतना उत्पन्न कर उन्हें अन्य देशों के श्रम आंदोलनों की प्रगति से, पत्रिकाओं एवं श्रम रिपोर्टों आदि विभिन्न माध्यमों के माध्यम से अवगत कराया। देश के अनेक श्रम संगठनों के प्रतिनिधियों ने अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलनों में न केवल भाग लिया अपितु अन्य देशों के प्रतिनिधि मंडलों द्वारा विचारविमर्शों से उनकी सक्रियता भी बढ़ी है। इस प्रकार अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के माध्यम से अंतर्राष्ट्रीय संपर्कों ने भारतीय श्रम आंदोलन की बड़ी सहायता की है। नयी दिल्ली में क्षेत्रीय सम्मेलन सन् 1947 में हुआ जिसने भारत के श्रम आंदोलन को बड़ी प्रेरणा प्रदान की। श्रमिक संघों के प्रतिनिधियों ने भारत सरकार द्वारा गठित त्रिदलीय संगठनों में श्रम सन्धियम, श्रम नीति एवं श्रम प्रशासन सम्बन्धी मुद्दों पर विचार विमर्श हेतु समय समय पर प्रतिभाग किया है। दक्षिण पूर्व एशिया में स्वतंत्र श्रमिक संघ को विकसित करने हेतु एक एशियाई क्षेत्रीय संगठन स्थापित हुआ जिसका मुख्यालय कोलकत्ता में है।

16-9 विरजितवह; जे लिख बु }कजक हकजर दक चनुक इग; रक

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा भारत को भी विभिन्न प्रकार की सहायता प्रदान की गयी है। भारत को समय समय पर इस संगठन द्वारा प्रदान की गयी तकनीकी सहायता, सलाह एवं प्रशिक्षण सम्बन्धी सहायता का लाभ मिलता रहा है। वर्ष 1951 के पश्चात से भारत निम्नलिखित क्षेत्रों में तकनीकी सहायता प्राप्त कर रहा है

भारत में कारखाना मजदूरों के लिए आवश्यक 'सामाजिक सुरक्षा' की बुनियाद कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 द्वारा रखी गयी। इस अधिनियम को लागू करने हेतु कार्यकर्ताओं को प्रशिक्षित करने तथा उन्हें परामर्श देने के लिए अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा विशेषज्ञों को भारत भेजा गया। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा प्रशिक्षण प्राप्त करने हेतु दिए जाने वाले फैलोशिप से भी भारत लाभान्वित हुआ है।

कारखानों में प्रशिक्षण प्रदान करने के लिये भारत सरकार द्वारा ILO से दो विशेषज्ञों की मांग की गयी थी। इनमें से एक विशेषज्ञ को अगस्त 1952 में अहमदाबाद क्षेत्र में काम सौंपा गया और दूसरे विशेषज्ञ ने नवंबर सन् 1954 से मध्य प्रदेश में कारखानों में प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए प्रतिष्ठान का संगठन एवं संचालन किया। इन्हीं विशेषज्ञों के प्रयत्न के फलस्वरूप देश के मुंबई, कानपुर, बंगलौर, बड़ौदा, कोयंबटूर और जमशेदपुर में 17 प्रशिक्षण पाठ्यक्रम संचालित किये गये। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा समय समय पर औद्योगिक शिक्षकों को प्रशिक्षण के लिए भेजे गए विशेषज्ञों के योगदान का परिणाम रहा कि भारत ने इस दिशा में कुछ महत्वपूर्ण प्रगति की। रोजगार सेवा से सम्बन्धित भारत ने संगठन से दो विशेषज्ञ मांगे थे। इन दोनों विशेषज्ञों ने दिल्ली और आंध्र प्रदेश में व्यावसायिक जानकारी युक्त रोजगार सेवा और रोजगार संबंधी परामर्श देने के कार्यक्रम के विकास के संबंध में परामर्श दिया। इसका महत्वपूर्ण परिणाम यह रहा कि रोजगार सेवा के विस्तार में देश को काफी सहायता मिली है।

उत्पादकता के क्षेत्र में भी अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन भारतको सितंबर, 1952 से लगातार विशेषज्ञों की सेवाएं उपलब्ध करा रहा है। इसके अतिरिक्त अंतर्राष्ट्रीय संगठन के 50वें वर्ष में चलाये गये विश्व रोजगार कार्यक्रम के अंतर्गत विभिन्न क्षेत्रों के लिए क्षेत्रीय जनशक्ति योजनाएं बनायी गयी हैं। भारत भी एशियाई जनशक्ति योजना से लाभान्वित हुआ है।

16-10 विरज"Vh; Je lxBu ,o Hkkjrh; Jel?k

आंतर्राष्ट्रीय श्रम ने संगठन का भारतीय श्रमसंघों का प्रत्यक्ष प्रभाव हुआ है। भारतीय श्रमिक आंदोलन के विकास में इन संगठनों महत्वपूर्ण भूमिका निभायी है। भारतीय श्रमिक संघ आंदोलन पर हुए प्रभावों को स्पष्ट करते हुए प्रो. आर के दास का कहना है कि—“भारतीय प्रतिनिधियों विशेषकर मजदूर प्रतिनिधियों को इस संगठन द्वारा आयोजित सम्मेलनों के माध्यम से अन्य देशों के अपने साथियों से मिलने के अनेक अवसर प्राप्त हुए हैं और इससे अंतर्राष्ट्रीय बंधुत्व एवं सामाजिक न्याय की भावना को महान् प्रेरणा एवं प्रोत्साहन मिला है।” भारतीय श्रम आंदोलन को इस संगठन ने अनेक प्रकार से प्रभावित किया है।

भारत में अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की स्थापना के साथ ही भारत में श्रम आंदोलन का प्रादुर्भाव हुआ। प्रथम विश्वयुद्ध के बाद ही अंतर्राष्ट्रीय श्रमसंघ की स्थापना हुई थी और भारत में भी श्रम आंदोलन लगभग इसी समय प्रारंभ हुआ था। इस संगठन ने भारतीय श्रमिक वर्ग में सुरक्षा एवं एकता की भावना को विकसित किया और उन्हें सामाजिक न्याय की प्राप्ति के लिए प्रोत्साहित किया है। भारतीय श्रमिकों के प्रशिक्षण के लिए भी इस संगठन ने सहयोग दिया है।

भारतीय श्रमिकों के कल्याण में भी इस संगठन का व्यापक योगदान रहा है। विभिन्न मंचों पर श्रम सम्मेलनों के माध्यम से श्रम प्रतिनिधियों को श्रम समस्याओं पर विस्तार से चर्चा करने का अवसर भी प्रदान किया गया है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के कारण ही श्रम सम्मेलनों ने भारतीय श्रमिक प्रतिनिधियों को अपनी समस्याएं प्रस्तुत करने का अवसर प्राप्त हुआ अपितु तथा उन्हें संघ आंदोलन के विकास के लिए आर्थिक सहायता भी प्राप्त हुई है। भारतीय श्रमिकों के लिए किये जाने वाले सामाजिक सुरक्षा प्रयासों पर भी इस संगठन के अभिसमयों का प्रत्यक्ष प्रभाव पड़ा है। वस्तुतः ILO की सिफारिश के परिणामस्वरूप ही भारत में एक सीमा तक ऐच्छिक पंचनिर्णयों द्वारा विवादों के निपटारे को बल मिला है। इतना ही नहीं अनेक ऐसे उदाहरण हैं जो यह स्पष्ट करते हैं कि अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का भारतीय श्रमिक आंदोलन एवं भारतीय श्रमिकों पर प्रत्यक्ष प्रभाव पड़ा है और श्रमिक लाभान्वित हुए हैं। इस प्रकार अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के महत्व का आकलन उसके

उद्देश्य, लक्ष्यों एवं किये गये कार्यों को भली-भांति समझा जा सकता है।

16-11 vUrjk"Vh; Je lxBu ,o कृ"क Jfed

कृषि श्रमिकों की समस्याओं के प्रति संवेदनशीलता का परिणाम था कि अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा वर्ष 1923 में मिश्रित सलाहकारी कृषि समिति का पहला अधिवेशन आयोजित किया गया और लगातार इसके 8 नियमित अधिवेशन आयोजित हुये। युद्ध के पश्चात संगठन की स्थायी कृषि समिति का गठन हुआ। भारत द्वारा इसकी कार्यवाहियों में लगातार सक्रियता दिखाई गयी है। कृषि क्षेत्र में मजदूरी नियमन के मुद्दे पर 1947 में नयी दिल्ली (भारत) तथा 1950 में श्रीलंका में होने वाले एशियाई क्षेत्रीय सम्मेलनों में विचार किया गया। वर्ष 1951 में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के अगले वर्ष (34वें सम्मेलन) तथा 1952 में 35वें सम्मेलन में विचार किये विषयों में से एक महत्वपूर्ण चर्चा 'कृषि में मजदूरी सहित छुट्टियाँ' पर आयोजित हुयी। पुनः वर्ष 1955 (38वें सम्मेलन) में कृषि में व्यावसायिक प्रशिक्षण पर विचार किया गया।

भारत के कृषि श्रमिकों को कानूनी अधिकार दिलाने के लिए ILO द्वारा मॉडल कृषि श्रमिक अधिनियम तैयार कर राज्यों को एक स्पष्ट रूपरेखा दी है। इसमें न्यूनतम वेतन, अधिकतम कार्य घंटे, ओवरटाइम भुगतान और श्रमिकों की शिकायत निवारण प्रणाली सम्मिलित हैं। इस मॉडल ने राजस्थान एवं बिहार जैसे कृषि प्रधान राज्यों में ग्रामीण कार्यबल के लिए मानकीकृत अनुबंधों के प्रावधानों को अनुकरणीय रूप से अपनाया। ILO की तकनीकी सहायता से इन कानूनों में अंतर्निहित लैंगिक भेदभाव को दूर करने और मजदूरी अवैध कटौतियों को समाप्त करने में भी महत्वपूर्ण सुधार हुआ है। पारिवारिक कृषि, गन्ना और चाय बागानों में काम करने वाले करोड़ों मजदूरों के लिए संगठन द्वारा त्रिपक्षीय फोरम स्थापित कर मौसमी मजदूरी दर तय करने, सुरक्षा मानकों की समीक्षा करने और आपसी मतभेदों का पारदर्शी समाधान खोजने की प्रक्रिया विकसित की गई।

संगठन की इस प्रक्रिया के फलस्वरूप उत्तर प्रदेश के खेतों में औसतन 15: वेतन वृद्धि सुनिश्चित हुई तथा महाराष्ट्र में कर्मियों के लिए ग्रीष्मकालीन कार्य-शर्तों में सुधार के लिए मार्ग प्रशस्त किया। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा असंगठित कृषि श्रमिकों को स्वास्थ्य बीमा, पेंशन और मातृत्व लाभ तक पहुँच प्रदान करने हेतु केंद्र एवं राज्य सरकारों के साथ पायलट परियोजनाएँ शुरू की गयी। संगठन के प्रावधानों से कृषि-प्रसंस्करण, पशुपालन, वर्मी-कंपोस्टिंग और बीज उत्पादन जैसे क्षेत्रों में प्रमाणित प्रशिक्षण मॉड्यूलस तथा उद्यमिता कार्यशालाओं द्वारा ग्रामीण युवाओं को छोटे स्टार्ट-अप स्थापित कर माइक्रो-फाइनेंस से जोड़कर सतत आजीविका के महत्वपूर्ण अवसर पैदा किए गये हैं। यही नहीं संगठन के 'लैंगिक बजटिंग' और Equal Remuneration कन्वेंशन के अनुपालन हेतु दिशा-निर्देश तैयार हुये जिससे उनकी सामाजिक स्थिति सशक्त हुई और परिवार की आमदनी भी दोगुनी हो गई। खेतों में बच्चों के काम करने को समाप्त करने के लिए संगठन द्वारा मध्य प्रदेश के कपास बेल्ट में सामुदायिक निगरानी नेटवर्क्स और वैकल्पिक शिक्षा केंद्र विकसित किए गये। 'ब्रिज स्कूल' के माध्यम से 14 वर्ष तक के बच्चों को तकनीकी पाठ्यक्रम और संचार कौशल की व्यवस्था से छात्र छात्राओं के स्कूल छोड़ने की दर में 60% की कमी आई। संगठन द्वारा मौसम-सूचकांक आधारित बीमा, उपज गुणवत्ता बीमा और उपकरण किराया केंद्रों के लिए वित्तीय प्रोटोटाइप भी तैयार किए गए। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने श्रमिकों की आय, कार्यदिवस, लिंग-आधारित असमानता और सामाजिक सुरक्षा कवरेज पर राष्ट्रीय एवं राज्य स्तरीय सर्वेक्षण के आंकड़ों से मोबाइल ऐप और वेब-डैशबोर्ड बनाए गए जिससे वास्तविक समय में लाभ वितरण, शिकायत निवारण और निरीक्षण की पारदर्शिता बढ़ी।

16-12 lkjk'k

प्रस्तुत इकाई में अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन(ILO) की संरचना, लक्ष्य, उसकी कार्य प्रणाली और भारत को प्रदान किये गये विभिन्न प्रकार की प्रशिक्षण व तकनीकी सहायता का विस्तृत वर्णन किया गया है। विभिन्न देश की सरकारों, नियोक्ताओं और श्रमिक प्रतिनिधियों के त्रिपक्षीय मंच द्वारा विभिन्न प्रकार के कन्वेंशनों और सिफारिशों के माध्यम से श्रमिकों के कल्याण, सामाजिक सुरक्षा एवं सशक्तिकरण के अनेक प्रावधानों का योगदान संगठन द्वारा किया गया है। यह भी उल्लेखनीय है कि इस संगठन ने भारत के श्रमिक संघ आंदोलन के विकास में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभायी है; संगठन आज डिजिटल प्लेटफॉर्म श्रमिकों, गिग अर्थव्यवस्था और कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) के युग में श्रमिकों की सुरक्षा व कौशल अनुकूलन पर भी फोकस किया जा रहा है। भारत ने

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के अनेक सिफारिशों और कन्वेंशनों को लागू किया है जिसके फलस्वरूप देश के श्रमिकों के जीवन स्तर, सामाजिक सुरक्षा की पहुँच और कौशल विकास को बढ़ावा मिल रहा है।

16-13 'kCnkoyh

Benefits	हितलाभ
Social Justice	सामाजिक न्याय
Remuneration	पारिश्रमिक संरक्षा
Regulation	विनियम
Convention	कन्वेंशन(अभिसमय)
Recommendations	सिफारिशें

16-14 vH;kI ç'u

1. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के उद्देश्य, संगठन एवं कार्यों का वर्णन कीजिए।
2. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के लक्ष्यों एवं मार्गदर्शक सिद्धांतों पर प्रकाश डालिये।
3. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के कन्वेंशनस और सिफारिशों को परिभाषित कीजिए।
4. भारत ने अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की नीतियों को किस सीमा तक कार्यान्वित किया है?
5. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा सृजित श्रम मानकों की चर्चा कीजिए। इसने भारत में श्रम मानकों को किस प्रकार प्रभावित किया है?
6. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के मूल सिद्धान्त स्पष्ट कीजिए। भारत की श्रम नीति, श्रम कानूनों एवं श्रम आंदोलन पर इसका क्या प्रभाव पड़ा है?
7. अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन एवं कृषि श्रमिक पर टिप्पणी लिखिए।

16-15 dN mi ;kxh iLrd

- भगोलीवाल, टी.एन. एवं भगोलीवाल, प्रेमलतारू "श्रम अर्थशास्त्र एवं औद्योगिक सम्बन्ध", साहित्य भवन पब्लिकेशन आगरा, वर्ष –2007
- सिन्हा, वी.सी., एवं सिन्हा, पुष्पा : "श्रम अर्थशास्त्र", मयूर पेपर बैक्स, सेक्टर –5, नोएडा –वर्ष –2005
- सिंह, बघेल.डी.एस. : "औद्योगिक समाजशास्त्र", विवेक प्रकाशन, जवाहर नगर, दिल्ली, वर्ष 2002।
- शर्मा, ए.एम. : "आस्पेक्टस ऑफ लेबर वेलफेयर एण्ड सोशल सिक्यूरिटी", हिमालय पब्लिशिंग हाउस, मुम्बई, वर्ष 2000।

Notes

Notes