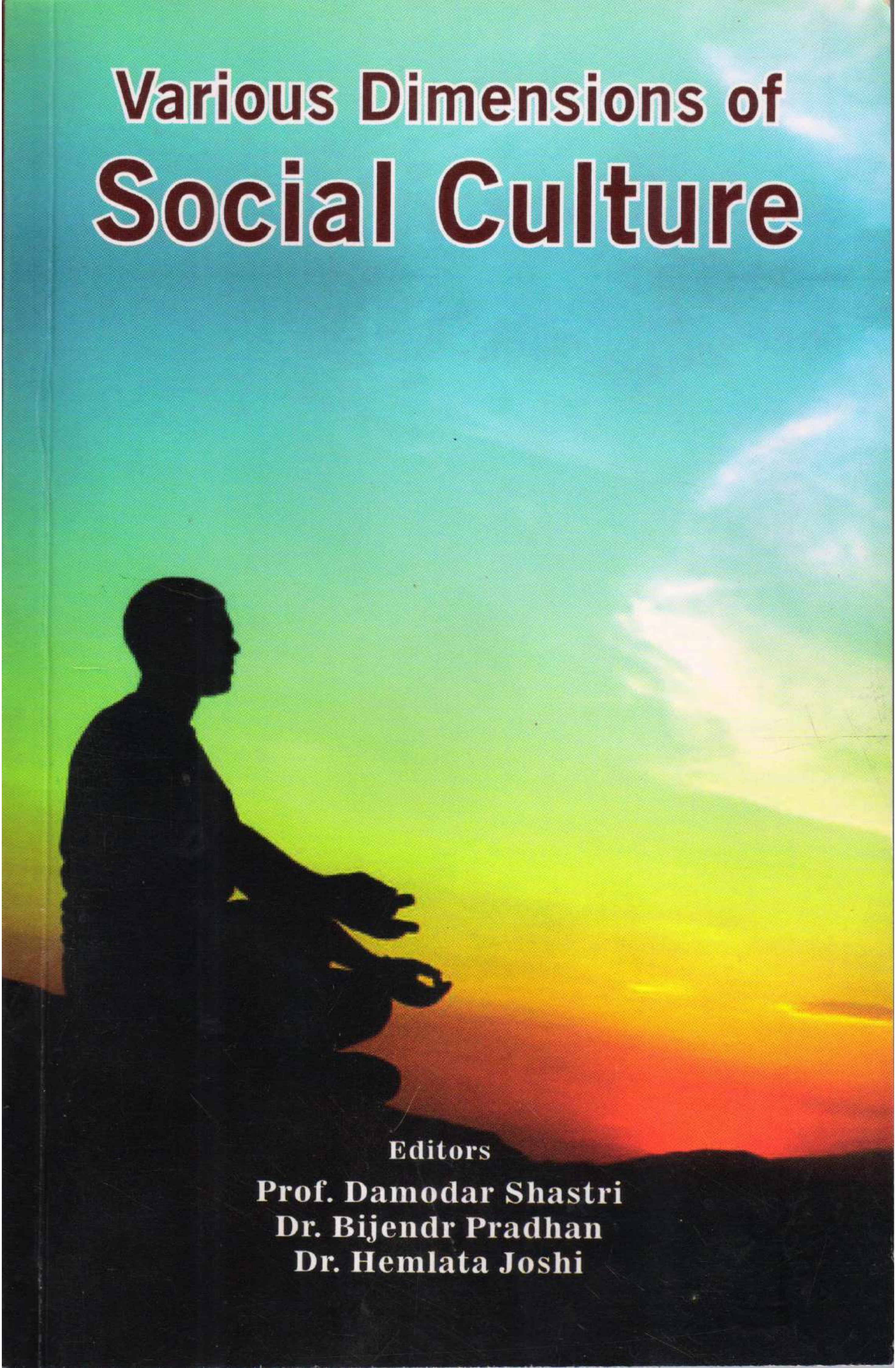
Various Dimensions of Social Culture



Editors

Prof. Damodar Shastri
Dr. Bijendr Pradhan
Dr. Hemlata Joshi

Various Dimensions of Social Culture

ISBN	**978-93-83634-46-0**
Editing Teem	**2019**
Editors:	**Prof. Damodar Shastri** **Dr. Bijendra Pradhan** **Dr. Hemlata Joshi**
First Edition:	**September, 2019**
Price:	**350/-**
Published by:	**Jain Vishva Bharati Institute** (Deemed University) Ladnun-341306 (Rajasthan) India www.jvbi.ac.in
Printed by:	**Nagar Printing Press,** Kota

4. **भारतीय लोकतंत्र और सुशासन** 87—94
डॉ. जुगल किशोर दाधीच

5. **आचार्य महाप्रज्ञ साहित्य में चेतना** 95—105
डॉ. हेमलता जोशी

6. **भारतीय महिला : दशा एवं दिशा** 106—114
डॉ. रवीन्द्र सिंह राठौड़

7. **धार्मिक सहिष्णुता का सशक्त माध्यम : अनेकान्त की शिक्षा** 115—120
डॉ. गिरधारीलाल शर्मा

8. **खदान में काम करने वाले श्रमिकों की समस्याएं एवं कल्याणकारी प्रावधान : एक अध्ययन**
(डीडवाना तहसील, नागौर (राजस्थान) के विशेष सन्दर्भ में) 121—130
डॉ. पुष्पा मिश्रा

9. **गर्भावस्था में उपयोगी आसन** 131—141
डॉ. विनोद सिहाग

10. **जे. कृष्णमूर्ति का शैक्षिक चिन्तन** 142—148
प्रो. बी. एल. जैन

11. **रैखिक प्रोग्रामन : समस्या एवं हल** 149—156
देवीलाल कुमावत

12. **माध्यमिक स्तर के विद्यार्थियों में शारीरिक व्यायाम के प्रति अभिवृत्ति का अध्ययन** 157—165
डॉ. अमिता जैन

13. **मूक बधिर एवं सामान्य विद्यार्थियों की बुद्धि एवं सृजनात्मकता का तुलनात्मक अध्ययन** 166—180
रेणु बारियाँ एवं डॉ. गिरिराज भोजक

14. **अजमेर जिले में बी. एड. की विवाहित व अविवाहित महिला प्रशिक्षणार्थियों के संवेगात्मक बुद्धि का अध्ययन** 181—190
डॉ. सरोज राय एवं आशा पारीक

खदान में काम करने वाले श्रमिकों की समस्याएं एवं कल्याणकारी प्रावधान : एक अध्ययन

(डीडवाना तहसील, नागौर (राजस्थान) के विशेष सन्दर्भ में)

डॉ. पुष्पा मिश्रा

सहायक आचार्य,समाज कार्य विभाग,
जैन विश्वभारती संस्थान (मान्य विश्वविद्यालय)
लाडनू–341306 (राजस्थान)

सारांश

श्रम और उत्पादन परस्पर सह–सम्बन्धित अवधारणाएं हैं। भिन्न–भिन्न उत्पादन प्रणाली में श्रम की पद्धतियां भिन्न–भिन्न होती हैं। श्रमिक संगठित–असंगठित, इत्यादि कई श्रेणियों में वर्गीकृत किये जा सकते हैं। अधिकृत सरकारी आंकड़ों के अनुसार भारतीय अर्थव्यवस्था में लगभग 48.7 करोड़ श्रमिक कार्यरत हैं जो चीन के बाद दूसरे स्थान पर हैं। इन श्रमिकों में से करीब 94 प्रतिशत श्रमिक असंगठित क्षेत्र में कार्यरत हैं।

श्रमिक से तात्पर्य जो दक्षता, शिक्षा और निम्न आय के द्वारा मानदण्ड पर कार्यरत होते हैं तथा इसका अर्थ बेरोजगारी या औसत से नीचे आय वाले व्यक्ति से भी होता है। ये मुख्यतः औद्योगीकृत अर्थव्यवस्थाओं और गैर–औद्योगीकृत अर्थव्यवस्थाओं वाले शहरी क्षेत्रों में पाये जाते हैं। कार्लमार्क्स के अनुसार श्रमिक या सर्वहारा वर्ग को ऐसे व्यक्ति के रूप में परिभाषित किया गया है जो मजदूरी के लिए अपनी श्रम शक्ति लगाते हैं और उत्पादन के साधनों पर उनका कोई हक नहीं होता है।

कोई भी संगठन मानव संसाधन कारकों से चलता है और मानव को अपने अस्तित्व की रक्षा के लिए न्यूनतम आवश्यकता की पूर्ति अनिवार्य है। यह कहना कोई अतिशयोक्ति नहीं होगी कि देश में नित्य नयी नीतियां कार्यक्रम तथा कानून श्रमिकों के हित में निर्माण किये जाते हैं। इसके बावजूद भी श्रमिकों की मूलभूत आवश्यकताओं की पूर्ति नहीं हो पा रही है। न्यूनतम मजदूरी, अधिनियम, मातृत्व लाभ अधिनियम, कारखाना अधिनियम, कर्मचारी क्षतिपूर्ति अधिनियम आदि अनेकों कानूनी प्रावधान जो श्रमिकों के कल्याण के लिए हैं। कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, प्रोविडेन्ट फण्ड, बागान एवं खदान अधिनियम आदि अनेक कानून श्रमिकों के सामाजिक सुरक्षा के लिए बनाये गये हैं किन्तु, असंगठित क्षेत्र में काम करने वाले श्रमिकों को इस प्रकार की कोई सुविधा

उपलब्ध नहीं होती है जिसके कारण संतोषप्रद गरिमामय जीवन नहीं जी पाते हैं। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का प्राथमिक उद्देश्य स्वतंत्रता, समानता, सुरक्षा और गरिमा की रक्षा को सुरक्षित करना है। संतोषजनक और उत्पादक कार्य कार्यनीति सम्बन्धी उद्देश्य, बेहतर रोजगार, आय के अवसर, सामाजिक सुरक्षा प्रदान करना भी आई.एल.ओ. का मुख्य उद्देश्य है। प्रस्तुत अध्ययन में यह जानने का प्रयास किया गया है कि राष्ट्रीय और अन्तर्राष्ट्रीय स्तर पर विभिन्न प्रकार के कानून, नीतियां और कार्यक्रमों को धरातल स्तर पर किस प्रकार लागू किया गया है। असंगठित श्रमिकों को उनका अधिकार किस प्रकार से प्राप्त हो रहा है। उनकी सामाजिक सुरक्षा के लिए संगठन प्रतिबंधित है अथवा नहीं।

मुख्य बिन्दु : खादान, श्रमिक, समस्या, कल्याणकारी प्रावधान

श्रमिकों की समस्याएँ

भारतीय अर्थव्यवस्था में कृषि एक प्राथमिक व्यवसाय है, किन्तु कालान्तर में कृषि क्षेत्र में तकनीकी परिवर्तनों के कारण भूमिहर मजदूरों को अनेकों समस्याओं का सामना करना पड़ रहा है, जिसके कारण गांवों से पलायनवादिता की प्रक्रिया में वृद्धि हुई है। शहरीकरण और औद्योगीकरण ने जहां रोजगार को बढ़ावा दिया है, वहीं श्रमिकों को उद्योग में अनेकों प्रकार की समस्याओं का सामना करना पड़ रहा है। श्रमिकों से जुड़ी हुई महत्त्वपूर्ण समस्याएँ निम्नलिखित हैं–

1. वेतन– न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 का प्रावधान होने के बावजूद श्रमिकों को समुचित वेतन उपलब्ध नहीं करवाया जाता है, जिससे उनकी आर्थिक स्थिति में सुधार नहीं हो पाता है। वेतन समय पर न मिलना भी उन्हें आर्थिक तंगी में डालता है। जो श्रमिक दक्षता प्राप्त नहीं होते हैं उनके साथ में वेतन सम्बन्धित भेदभाव किये जाते हैं। पूंजीवादी समाज प्रारम्भ से ही शोषण करता रहा है, जिसके कारण भी श्रम का उचित मूल्य प्राप्त नहीं हो पाता है

2. संघवाद– संगठनों में श्रम संघ की भूमिका श्रमिकों के साथ हो रहे दुर्व्यवहार एवं शोषण रोकने के लिये होती है, किन्तु प्रायः देखा गया कि श्रम संघ अपने राजनीतिक स्वार्थ को सिद्ध करने में अपनी ताकत का प्रयोग करता है। श्रमिकों के वेतन, अवकाश, बोनस, विवाद, चिकित्सा सुविधा आदि की समस्या ज्यों–की–त्यों बनी रहती है। श्रम संघ के प्रयास से औद्योगिक लोकतंत्र का

स्थापना हो सकती है, सामूहिक सौदेबाजी के माध्यम से श्रमिकों की मांगों को पूरा किया जा सकता है किन्तु व्यावहारिक तौर पर इसकी कमी रहती है।

3. रोजगार सम्बन्धी असुरक्षा— भारतीय परिप्रेक्ष्य में अविकसित अर्थव्यवस्था के कारण रोजगार प्राप्त कर लेने के बावजूद रोजगार में निश्चितता का अभाव रहता है जिसे श्रमिक निरन्तर तनाव की स्थिति में रहते हैं। अस्थायित्व के कारण श्रमिक प्रभावपूर्ण तरीके से अपना योगदान नहीं दे पाते हैं, जिससे उत्पादकता प्रभावित होती है।

4. सामाजिक सुरक्षा— किसी भी रोजगार में सामाजिक सुरक्षा एक महत्त्वपूर्ण अंग होता है जिसके कारण व्यक्ति तनावमुक्त होकर संगठन में अपना योगदान दे पाता है, किन्तु वर्तमान समय में यह श्रमिकों के सामने सबसे बड़ी समस्या है कि परिवार के भरण–पोषण के पश्चात् श्रमिक कोई बचत नहीं कर पाता है जिसे बुढ़ापा, बीमारी अथवा किसी भी आकस्मिक खर्च की व्यवस्था में वह संतुलन बना सके जिसके कारण वह ऋणग्रस्तता का शिकार होता है। संगठन से श्रमिकों के लिए विभिन्न योजना की व्यवस्था हो तो सेवामुक्त होने के पश्चात् जीवन की सुरक्षा बनी रहती है, किन्तु असंगठित क्षेत्र में इसका पर्याप्त अभाव है।

5. ऋणग्रस्तता— अत्यधिक निर्धनता के कारण मजदूर को अक्सर ऋण लेना पड़ता है, जिसे नहीं चुका पाने की अवस्था में वह भार से दबता चला जाता है और पूरा परिवार इससे प्रभावित होता है।

कार्य की दशाएँ

श्रमिक जिस संगठन से जुड़े रहते हैं, वहां का वातावरण, कार्य की दशाएं, कार्य के घंटे, श्रम का स्तर उनकी जीवन को प्रभावित करता है। जैसे– सीमेण्ट, पत्थर की कटाई या धूल–धूआं से सम्बन्धित कार्य करने पर स्वास्थ्य सम्बन्धित समस्याओं से ग्रसित होते हैं। अत्यधिक वजन उठाने वाले कार्य करने पर भी स्वास्थ्य की समस्या हो जाती है। पर्याप्त रोशनी, सफाई आदि की समुचित व्यवस्था न होने पर भी श्रमिक समस्याग्रस्त रहते हैं।

अनुपस्थिति और पलायन

अनुपस्थिति और पलायन की स्थिति असंगठित क्षेत्र में निरन्तर परिलक्षित होती है क्योंकि रोजगार की निश्चितता नहीं होने के कारण श्रमिकों के जीवन में भटकाव की स्थिति रहती है। रोजगार की तलाश में इधर–उधर प्रयास करते हैं इसलिए अनुपस्थिति की समस्या बनी रहती है तथा सामाजिक

सुरक्षा के अभाव में स्थायित्व की तलाश में पलायन जैसी स्थिति भी उत्पन्न होती है।

स्वास्थ्य, पोषण एवं स्वस्थ मनोरंजन

श्रमिक वर्ग को निरन्तर उपर्युक्त संदर्भ में समस्या का सामना करना पड़ता है। कम आय के कारण स्वास्थ्य एवं पोषण से सम्बन्धित समुचित ध्यान नहीं रख पाते हैं, जिससे अस्वस्थता का शिकार होते हैं तथा स्वस्थ मनोरंजन के अभाव में भी पूरा जीवन निर्वाह करना पड़ता है, इसके कारण कई बार नशे का शिकार भी हो जाते हैं।

प्रशिक्षण का अभाव

श्रमिक वर्ग प्रायः उच्च शिक्षा प्राप्त नहीं कर पाते हैं, जिसके कारण अप्रशिक्षित रहते हैं। गरीबी के कारण भी अपने कैरियर पर खर्च नहीं कर पाते हैं और जीवन भर उन्हें अस्थायित्व की समस्याओं का सामना करना पड़ता है

भारत में औद्योगिक पिछड़ापन

औधौगिक विकास का किसी भी देश की आर्थिक सम्पन्नता से सीधा सम्बन्ध है। स्वतंत्रता के पश्चात् भारत में विभिन्न पंचवर्षीय योजनाओं के अन्तर्गत औधौगिक योजनाओं को सम्मिलित करते हुए कार्यान्वित किया गया है। संतोषप्रद अवस्था प्राप्त नहीं हुई है।

आवास

संयुक्त राष्ट्र संघ के अनुसार 1987 आवासहीनों के लिए आवास उपलब्ध करवाने के उद्देश्य से 2017 में आवास अन्तर्राष्ट्रीय दिवस मनाया गया था तथा सन् 2000 में सभी गरीबों के लिये आवास उपलब्ध करवाने का लक्ष्य रखा गया था, किन्तु भारत के गरीब, किसान एवं मजदूर वर्ग अभी भी इससे वंचित हैं।

लिंग–भेद

आजादी के 70 वर्ष बाद भी देश में वेतन निश्चित करने में लिंगभेद की समस्या बरकरार है। संगठन में महिलाओं को प्रतिष्ठित दर्जा नहीं मिल पाता उन्हें पुरुषों के बराबर क्षमतावान नहीं समझा जाता है। वेतन में भी भेदभाव किया जाता है। इसके लिए समान पारिश्रमिक अधिनियम 1976 का प्रावधान है जिसके अन्तर्गत समान पारिश्रमिक भुगतान करने का नियम है। औद्योगिक रोजगार (स्थाई आदेश) अधिनियम 1946 भी कार्यस्थलों पर महिला

कर्मचारियों के यौन–उत्पीड़न के विरूद्ध सुरक्षा के उपाय से सम्बन्धित उपलब्ध है। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के माध्यम से भी स्वतंत्रता, समानता, सुरक्षा और मानवीय गरिमा की दशा संतोषजनक होना अनिवार्य है।

शोध प्रारूप

प्रस्तुत शोध नागौर जिले के डीडवाना तहसील के कोलिया ग्राम में पंवार रोड़ी उद्योग में किया गया है तथा कुल 50 उत्तरदाताओं का चयन यादृच्छिक के अन्तर्गत किया गया है। उक्त उद्योग में बजरी खनन का कार्य सम्पादित होता है जिसे पहाड़ से खनन द्वारा रोड़ी बनाने का कार्य किया जाता है। प्रस्तुत अध्ययन में प्राथमिक एवं द्वितीय स्रोतों, आंकड़ों को एकत्र किया गया है।

पंवार रोड़ी उद्योग में भिन्न प्रकार के मशीनों द्वारा रोड़ी को अलग–अलग आकार दिया जाता है। यह मुख्यतः सड़क के निर्माण और भवन निर्माण के लिए काम में लिया जाता है।

अध्ययन के उद्देश्य

1. खदान में काम करने वाले श्रमिकों के कार्यस्थल पर होने वाली समस्याओं का अध्ययन।
2. वेतन से सम्बन्धित समस्या का अध्ययन।
3. खदान में कार्य करने वाले श्रमिकों को प्राप्त होने वाले कल्याणकारी कार्यक्रमों एवं नीतियों का अध्ययन।

परिकल्पना का निर्माण

1. खदान में कार्यरत श्रमिकों को कार्यस्थल पर विभिन्न प्रकार की समस्याओं का सामना करना पड़ता है।
2. खदान में कार्यरत श्रमिकों को सरकारी प्रावधानों, कल्याणकारी कार्यक्रमों एवं नीतियों का समुचित लाभ नहीं मिल पाता है।
3. खदान में कार्यरत श्रमिकों को वेतन, कार्य के घंटे, अवकाश, प्रोत्साहन आदि सम्बन्ध में संतोषजनक स्थिति नहीं होती है।

सम्बन्धित साहित्य का अध्ययन

रिपोर्ट (नाका 2007) अनियमित कार्य के घंटे, गैर स्वास्थ्य सम्बन्धी कार्य वातावरण, सामाजिक सुरक्षा की कमी, असंतोषप्रद प्रोत्साहन, असंगठित

श्रमिकों के लिए प्रमुख चिन्ता का विषय है। वैबस्टर, लैम्बर्ट (2008) अधिकतर उद्योगों में न्यूनतम मजदूरी भी नहीं दी जाती है। मदीना (2009) कचरा कलेक्टर नामक अनौपचारिक कामगारों की एक व्यापक श्रेणी है जिन्हें आवास, शिक्षा, स्वच्छ वातावरण, स्वास्थ्य, नियमित वेतन, प्रोत्साहन सम्बन्धित विभिन्न प्रकार की समस्याओं का समाधान करना पड़ता है।

आंकड़े एकत्रीकरण का साधन

प्रस्तुत अध्ययन में प्राथमिक एवं द्वितीयक साधनों का प्रयोग किया गया है। प्राथमिक आंकड़ों को साक्षात्कार अनुसूची एवं अवलोकन के माध्यम से तथा द्वितीयक साधन में प्रतिष्ठान को समाचार पत्र, ब्रोशर, रिपोर्ट तथा समाचार पत्रों का उपयोग किया गया है।

तालिका संख्या–1

विश्लेषण एवं व्याख्या

श्रमिकों का व्यक्तिगत विवरण

क्रम संख्या	विवरण	उत्तरदाताओं की संख्या	प्रतिशत
1.	पुरुष	29	58
2.	महिला	21	42
3.	विवाहित	26	52
4.	अविवाहित	24	48
5.	10वीं पास	19	38
6.	12वीं पास	19	38
7.	आई.टी.आई. एवं स्नातक	12	24
8.	एक लाख से कम आय (वर्ष)	30	60

उपर्युक्त तालिका से स्पष्ट है कि असंगठित क्षेत्र में पुरुष और महिलाओं की संख्या में बहुत ज्यादा अन्तर नहीं पाया जाता है। श्रम के क्षेत्र में महिलाओं की लगभग बराबर की भागीदारी रहती है।

वैवाहिक स्थिति के सन्दर्भ में ज्ञात करने पर पता चला कि विवाहितों और अविवाहितों की संख्या में बहुत कम अन्तर था। विवाहितों के ऊपर अत्यधिक भार था किन्तु अविवाहित भी परिवार की जिम्मेदारी के प्रति सजग थे। शिक्षा के सन्दर्भ में आंकड़ों के अनुसार स्पष्ट होता है कि उच्च शिक्षा प्राप्त सदस्यों की संख्या बहुत कम थी। कुल उत्तरदाताओं में एक लाख वार्षिक आय से कम सदस्यों की संख्या 60 प्रतिशत थी। अन्य सन्दर्भों से यह ज्ञात हुआ कि अधिकतर सदस्य गरीबी रेखा से नीचे थे।

तालिका संख्या–2

वेतन, सुरक्षा एवं कल्याण से सम्बन्धित विवरण

क्रम संख्या	विवरण	उत्तरदाताओं की संख्या	प्रतिशत
1.	स्थाई पद	07	14
2.	अस्थाई पद	43	86
3.	मासिक वेतन (10000 से कम)	47	94
4.	मासिक वेतन (10000 से ज्यादा)	03	06
5.	कुपोषण के शिकार	18	36
6.	नशे की आदत	25	50
7.	बीमारी से ग्रस्त	26	52
8.	ओवर टाइम कार्य में संलग्न	34	68
9.	अवकाश प्राप्ति की समस्या	17	34
10.	कार्यस्थल पर कल्याणकारी सुविधा (पानी, शौचालय, आराम, कैन्टीन)	26	52

11.	नियमित सफाई	37	74
12.	पदोन्नति की समस्या	26	52
13.	दुर्घटनाग्रस्त होने पर सवैतनिक अवकाश	25	50
14.	दुर्घटनाग्रस्त होने पर आर्थिक सुरक्षा	10	20

विश्लेषण

उपर्युक्त तालिका से ज्ञात होता है कि अस्थाई पद पर कार्यरत श्रमिक की संख्या 86 प्रतिशत है तथा स्थाई पद पर कार्यरत श्रमिक ही कार्यरत हैं अर्थात् अस्थाई पद पर कार्यरत श्रमिकों की सामाजिक सुरक्षा की कोई व्यवस्था नहीं है। 10000 रुपये से कम मासिक वेतन पाने वाले श्रमिक 94 प्रतिशत हैं जो यह दर्शाता है कि इनका जीवन स्तर अत्यन्त निम्न है। 36 प्रतिशत श्रमिक कुपोषण के शिकार थे जो किसी न किसी रूप में रूग्ण थे 50 प्रतिशत नशे की लत से ग्रस्त थे। 52 प्रतिशत श्रमिक जो किसी न किसी बीमारी से जूझ रहे थे तथा उनको उचित इलाज नहीं मिल पा रहा था, क्योंकि फीस की रकम भरने के लिए व असमर्थ थे। 68 प्रतिशत श्रमिक 12 घंटें कार्य करते हैं ताकि जिसे पारिश्रमिक ज्यादा मिले और वे अपने परिवार का भरण–पोषण समुचित ढंग से कर सकें। कार्यस्थल पर कल्याणकारी सुविधाओं का अभाव पाया गया। कैन्टीन और आराम की कोई व्यवस्था नहीं थी जबकि पीने का पानी (फ्लोराइडयुक्त) उपलब्ध था। एक शौचालय की व्यवस्था थी जो उद्योग में श्रमिकों की संस्था की दृष्टि से अपर्याप्त थी। 74 प्रतिशत श्रमिकों ने बताया कि सफाई का ध्यान रखा जाता है, जबकि अवलोकन के दौरान पता चला की सफाई के प्रति प्रबन्धन अत्यन्त उदासीन है। 52 प्रतिशत श्रमिकों का कहना था कि हम लोग लम्बे अरसे से यह श्रम दे रहे हैं किन्तु 3 प्रतिशत वेतन वृद्धि के अतिरिक्त अन्य कोई प्रोत्साहन नहीं मिलता है। 50 प्रतिशत श्रमिकों ने कहा कि दुर्घटनाग्रस्त होने पर सवैतनिक अवकाश तो प्राप्त होता है, किन्तु आर्थिक सुविधाओं का लाभ सभी को नहीं मिलता है।

निष्कर्ष

उपर्युक्त विश्लेषण से यह निष्कर्ष निकलता है कि लघु उद्योगों में असंगठित श्रमिकों की बहुलता है तथा सामाजिक सुरक्षा नगण्य है। कार्यस्थल पर सप्लाई की समुचित व्यवस्था नहीं होने से श्रमिकों के स्वास्थ्य सम्बन्धी समस्या बनी रहती है। बजरी खनन से पत्थर के छोटे–छोटे कण उनके सांसों के माध्यम से फेफड़े से सम्बन्धित बीमारी उत्पन्न करते हैं। कल्याणकारी सुविधाओं के अभाव के कारण सभी श्रमिकों में असंतोष व्याप्त था। श्रमिकों के लिए किसी प्रकार का प्रोत्साहन सम्बन्धी प्रावधान नहीं था। दुर्घटना की अवस्था में कोई समुचित व्यवस्था नहीं थी।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के अनुसार "वह सुरक्षा जो समाज उचित संगठनों के माध्यम से अपने सदस्यों के साथ घटित होने वाली कुछ घटनाओं और जोखिमों से बचाव के लिए प्रस्तुत करता है। ये जोखिम, रोग, मातृत्व, वृद्धावस्था तथा मृत्यु की अवस्था में आर्थिक सहायता प्रदान करता है। इसकी विशेषता यह है कि व्यक्ति का तथा अपने परिवार के भरण–पोषण करने के लिए नियोक्ता द्वारा सुरक्षा प्रदान की जाय। उक्त उद्योग में कार्यरत श्रमिकों की सामाजिक सुरक्षा का अभाव उनके जीवन में असंतोष की अनुभूति करवाता है।

संस्तुति

औद्योगिक विकास को गति प्रदान करने के लिए भारत सरकार ने कारखाना अधिनियम 1948 प्रतिपादित किया। इसका उद्देश्य श्रमिकों को औद्योगिक और व्यावसायिक खतरों से सुरक्षा प्रदान करना है। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन "श्रम कल्याण में ऐसी सेवाओं और सुविधाओं को समझा जाना चाहिए जो कारखाने के अन्दर या निकटवर्ती स्थानों में स्थापित की गयी हो ताकि उनमें काम करने वाले श्रमिक स्वस्थ और शांतिपूर्ण परिस्थितियों में अपना काम कर सकें। इस प्रकार आवास, स्वास्थ्य, शिक्षा सम्बन्धी सुविधाएं, आहार सुविधा, आराम, खेलकूद की व्यवस्था, वेतन सहित अवकाश, मालिकों द्वारा ऐच्छिक रूप से अथवा श्रमिकों के सहयोग से चलाई गयी सामाजिक बीमा व्यवस्था, बीमारी, प्रोविडेन्ट फण्ड, पेंशन इत्यादि सुविधाओं को सम्मिलित किया जाना चाहिए।

केन्द्र सरकार द्वारा श्रम कल्याण

1947 में इन्टरनेशनल लेबर आर्गेनाइजेशन ने श्रम कल्याण की रूपरेखा तैयार की जिसमें उन्होंने कैन्टीन, आराम और मनोरंजन तथा चिकित्सा सुविधा प्रदान करने की बात की। कानून की दृष्टि से बागान अधिनियम 1951, खदान अधिनियम 1952 एवं कारखाना अधिनियम 1948 श्रमिकों के कल्याण को प्रोत्साहित करता है। 1952 का खान अधिनियम अन्य सुविधाओं के साथ स्वास्थ्य, सुरक्षा और कल्याण के प्रावधान को शामिल करता है। पेयजल आपूर्ति, प्राथमिक चिकित्सा, शौचालय की व्यवस्था की अनिवार्यता इस अधिनियम में सुनिश्चित है। पंचवर्षीय योजनाओं में श्रमिक वर्ग के कल्याण सहित श्रम समस्याओं पर ध्यान दिया गया। भोजन, कपड़े और आवास की बुनियादी आवश्यकता को पूरा करने की बात की गयी। इसके अन्तर्गत स्वास्थ्य सेवाओं, सामाजिक सुरक्षा, शैक्षिक अवसर, मनोरंजन एवं सांस्कृतिक सुविधाओं का आनन्द मिलना चाहिए। सामाजिक सुरक्षा जैसे उपायों जैसे कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948, कर्मचारी भविष्य निधि अधिनियम 1952, मातृत्व लाभ अधिनियम 1961 भी श्रमिकों के कल्याण एवं सुरक्षा के लिए व्यवस्था है।

सन्दर्भ ग्रन्थ सूची

1. गोस्वामी सुरेन्द्र : सामाजिक सर्वेक्षण एवं अनुसंधान, रावत प्रकाशन जयपुर, (2012).
2. डॉ. सिन्हा बी.सी., डॉ. सिन्हा पुष्पा : श्रम अर्थशास्त्र एवं औद्योगिक सम्बन्ध, एस.बी.पी.डी. प्रकाशन, आगरा, (2017).
3. नौलखा आर.एल. : औद्योगिक सन्नियम, आर.बी.डी. प्रकाशन, (2017).
4. वर्मा, आर.बी.एस., सिंह अतुल प्रताप : मानव संसाधन प्रबन्धन की रूपरेखा, न्यू रायल बुक कम्पनी, लखनऊ, (2011).
5. www.mdiaessay.com
6. https://www.tandfonline.com>do.abs
7. Shodhganga.inflibnet.ac.in>11-Chapter2