



# कौन सुनेगा, किसको सुनाएं

असंगठित क्षेत्र में प्रवासी श्रमिकों के विवाद  
एक अध्ययन

December 2008

**Aajeevika Bureau**  
**Udaipur, Rajasthan**

## 1. परिचय

### 1.1 असंगठित क्षेत्र : एक परिचय

NSSO (1999-2000) द्वारा कराए गए सर्वेक्षण के अनुसार देश में संगठित और असंगठित दोनों क्षेत्रों में श्रमिकों की कुल संख्या 39.7 करोड़ हैं। इनमें से मात्र 2.8 करोड़ श्रमिक ही संगठित क्षेत्र में हैं और बाकी 36.9 यानी कुल श्रमिकों का 92 प्रतिशत असंगठित क्षेत्र में हैं।

‘असंगठित क्षेत्र’ से तात्पर्य उन श्रमिकों या मजदूरों से है जो रोजगार के अस्थायी स्वरूप, जानकारी के अभाव और निरक्षरता व छोटे तथा बिखरे व्यवसायों आदि कारणों से अपने हितों के लिए स्वयं को संगठित नहीं कर पाए।<sup>1</sup>

असंगठित क्षेत्र में श्रम अधिनियम के विस्तार का अभाव है, रोजगार का स्वरूप मौसमी और अस्थायी किस्म का है, श्रमिकों की गतिशीलता अधिक है, मनमाने ढंग से पारिश्रमिक तय किया जाता है, कार्य का स्वरूप बिखरा हुआ है, श्रम अनियत किस्म का है, संगठनात्मक सहायता का अभाव है, मोल भाव करने की श्रमिकों की क्षमता बहुत कम है, आदि ऐसी समस्याएँ हैं जिनसे यह क्षेत्र सामाजिक-आर्थिक कठिनाइयों के प्रति कमजोर हो जाता है। असंगठित क्षेत्र में कार्य का स्वरूप विभिन्न क्षेत्रों के बीच और ग्रामीण क्षेत्रों तथा शहरी क्षेत्रों के बीच भिन्न भिन्न तरह का है, जिसमें दूर दराज के ग्रामीण क्षेत्र से लेकर अत्यधिक भीड़ भाड़वाले शहरी क्षेत्र शामिल हैं। ग्रामीण क्षेत्रों में इसके अंतर्गत भूमिहीन खेतिहर मजदूर, छोटे और सीमांत किसान, बटाईदार, पशुपालन में लगे लोग, मछली उद्योग, बागवानी, मधुमक्खी पालन और ताड़ी निकालना, वनों में काम करने वाले श्रमिक, ग्रामीण कारीगर आदि शामिल हैं। शहरी क्षेत्रों में इसके अंतर्गत मुख्य रूप से निर्माण बर्द्धिगिरी, ट्रान्सपोर्ट, संचार आदि में लगे शारीरिक श्रमिकों के साथ गलियों में घूमकर सामान बेचने वाले हॉकर, सिर पर सामान ढोने वाले मजदूर, मोची, टिन कर्मी, वस्त्र निर्माता आदि शामिल हैं।<sup>1</sup>

### 1.2 असंगठित क्षेत्र व प्रवासी श्रमिक

असंगठित क्षेत्र में ही प्रवासी श्रमिकों के रूप में श्रमिकों की एक विशेष श्रेणी होती है। प्रवासी श्रमिकों में वे लोग आते हैं जो आमतौर पर ग्रामीण और पिछड़े इलाकों से बेहतर रोजगार व जीवन

---

<sup>1</sup> “श्रमिक विधियाँ” द्वितीय संस्करण, लेखक – राजपाल कटारिया

स्तर की तलाश में अपने मूल निवास स्थान से दूसरी जगह जाते हैं। अधिकांश प्रवासी श्रमिक आजीविका की तलाश में बड़े शहरों व औद्योगिक क्षेत्रों में जाते हैं।

असंगठित होना ही प्रवासी श्रमिकों के लिए बड़ा अभिशाप है। वे आर्थिक और सामाजिक सुरक्षा से वंचित हैं। उनके कार्यस्थल या प्रतिष्ठान छोटे और बिखरे हुए हैं। नियोक्ता और श्रमिक के मध्य कोई तयशुदा संबंध नहीं है। संसाधनों की कमी, दक्षता व कुशल न होना, और स्थायी या टिकाऊ नौकरी का अभाव जैसी कुछ अन्य समस्याएं भी इनकी दुर्दशा का कारण हैं।

आमतौर पर नियोक्ता बाहर से आये प्रवासी श्रमिकों को कार्य पर लगाना पसन्द करते हैं। स्थानीय नहीं होने की वजह से इनकी प्रतिरोध क्षमता कमजोर हो जाती है। परिणामतः आसानी से इन श्रमिकों का शोषण किया जाता है। उनसे अधिक घंटे काम लिया जाता है और उनको दी जाने वाली मजदूरी भी कभी-कभी तो निर्धारित न्यूनतम मजदूरी दर से काफी कम होती है। उनकी निरक्षरता या अज्ञानता और गरीबी का फायदा उठाकर बिचौलिए उनको काम दिलाने में उनका शोषण करते हैं। वे उनकी मजदूरी से कमीशन भी काट लेते हैं। आमतौर पर श्रमिकों को कुछ अग्रिम धन दे दिया जाता है और उसका हिसाब सीजन के अन्त में या कई महिनों के बाद किया जाता है, जिससे उन्हें गुजारा करने में कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है। कहीं पर तो श्रमिक की जितनी मजदूरी बनती है उसमें से मालिक या ठेकेदार कुछ पैसा काटकर अपने पास रख लेता है और उसको आगे काम करने पर ही वह पैसा मिलता है ऐसा निरन्तर चलता रहता है। इस व्यवस्था से श्रमिक एक तरह से बंधुआ मजदूर बनकर रह जाता है। जोखिम भरे कार्यों में कार्यरत होने के बावजूद कोई सुरक्षा उपाय नहीं होते तथा दुर्घटना पर मुआवजे का कोई प्रावधान नहीं होता। श्रमिकों व बच्चों के गायब होने के प्रकरण होते हैं। शारीरिक व मानसिक शोषण की घटनाएं होती रहती हैं। इस तरह की परिस्थितियां मालिक और मजदूर या ठेकेदार और मजदूर (नियोक्ता और कर्मचारी) के बीच कई बार विवादों को जन्म देती है।

### 1.3 गोगुन्दा<sup>2</sup> से प्रवासी श्रमिक

श्रमिक सहायता एवं सन्दर्भ केन्द्र द्वारा सामुदायिक संपर्क व प्रचार-प्रसार कार्यक्रम के अंतर्गत किये गये 10 पंचायतों के सर्वेक्षण में सामने आया है कि गोगुन्दा में औसतन 54 प्रतिशत परिवारों से कम से कम एक या अधिक लोग प्रवास पर हैं जो कि गैर जनजाति समुदाय में बढ़कर 75 प्रतिशत तक पहुंचता है। गोगुन्दा से प्रति पंचायत प्रवासी श्रमिकों का जो आंकड़ा समाने आया है वो 550 से 600 औसतन है। इस अनुसार पूरे ब्लॉक से लगभग 30,000 श्रमिक प्रवास पर हैं। अभी तक के सर्वेक्षण में सबसे बड़ी संख्या प्रवासी श्रमिकों की करदा पंचायत में प्राप्त हुई है जो कि 1023 है। गोगुन्दा से होने वाला प्रवास गांव से शहरों की ओर है। गोगुन्दा से मात्र कथोड़ी व मोगिया ही ऐसे समुदाय हैं जो कि परिवार के साथ प्रवास पर जाते हैं व अन्य समुदायों में पुरुष का प्रवास मुख्यतया होता है।

इस क्षेत्र से बड़े पैमाने पर प्रवास होता है। गोगुन्दा क्षेत्र से प्रवास मुख्यतया गांवों से शहरों की ओर है। गुजरात के बड़े शहर गोगुन्दा प्रवासियों के पसन्दीदा कार्यस्थल हैं। सुरत, अहमदाबाद, राजकोट, सुरेन्द्रनगर, जूनागढ, ईडर इत्यादि शहरों के अलावा बेंगलौर, मुम्बई, पालघर, पूना भी इस क्षेत्र के प्रवासियों के प्रमुख गन्तव्य हैं। इस क्षेत्र का सबसे बड़ा समूह सुरत के टेक्सटाईल मार्केट में काम करता है। इस मार्केट में श्रमिक मुख्यतया साडी कटिंग, फोल्डिंग, पैकिंग व सेल्स के काम में सम्मिलित हैं। इस क्षेत्र का दूसरा बड़ा वर्ग रसोई कार्य करने वालों का है। इसमें ब्राह्मणों के साथ मेघवाल व गमेती जातियों ने भी अपना स्थान बनाया है। दक्षिण भारत में मुख्यतया बेंगलौर जाने वाले निर्माण श्रमिक सबसे लम्बी दूरी पर जाने वाला प्रवासी समूह में सम्मिलित हैं। गोगुन्दा क्षेत्र से काफी संख्या में प्रवासी श्रमिक अहमदाबाद, ऊंझा आदि शहरों में हमाली काम के लिए भी जाते हैं।

---

<sup>2</sup> गोगुन्दा राजस्थान के उदयपुर जिले का जनजाति बाहुल्य तहसील है जो कि जिला मुख्यालय से 35 किमी की दूरी पर उत्तर-पश्चिम में राष्ट्रीय राजमार्ग 76 पर स्थित है। गोगुन्दा ब्लॉक उदयपुर जिले की कोटडा, झाडोल, गिर्वा, राजसमन्द जिले की कुम्भलगढ तथा उत्तर पश्चिम में पाली जिले की सादडी तहसीलों से सटा हुआ है। गोगुन्दा की भौगोलिक संरचना पहाड़ी व असमतल भूमिक्षेत्र की है। गोगुन्दा के एक क्षेत्र का वर्षाकालीन पानी अरब सागर में जाता है तो वहीं दूसरी ओर के क्षेत्र का पानी बंगाल की खाड़ी पहुंचता है। गोगुन्दा ब्लॉक की अपनी ऐतिहासिक पृष्ठभूमि भी है।

गोगुन्दा तहसील में कुल 45 पंचायतें व 231 राजस्व गांव हैं। 2001 की जनगणना के अनुसार गोगुन्दा तहसील की कुल जनसंख्या 151,575 है जिसमें 44.66 प्रतिशत अनुसूचित जनजाति का है व 8.2 प्रतिशत अनुसूचित जाति का है। गोगुन्दा के जनजातिय समुदाय में गमेती व गरासिया प्रमुख जाति हैं, अनुसूचित जातियों में में मेघवाल, मोगिया, कथोड़ी जाति सम्मिलित है वहीं अन्य समुदायों में राजपूत, जैन, ब्राह्मण व प्रजापत आदि मुख्य हैं। यहा की कुल साक्षरता दर 49.7 प्रतिशत है।

यदि गोगुन्दा क्षेत्र में आजीविका के विभिन्न स्रोतों को देखा जाए तो प्रवास आधारित श्रम, स्थानीय श्रम, कृषि, पशुपालन तथा छोटे-बड़े स्थानीय व्यवसाय हैं। आजीविका ब्यूरो द्वारा किये शोध के अनुसार इस क्षेत्र के परिवारों की औसत वार्षिक आय 17,518 है जो कि जनजाति परिवारों में 14,150 व गैर जनजाति में 26,133 तक पहुंचती है। यदि इस वार्षिक आय को स्रोतों के अनुसार बांटा जाए तो मुख्य स्रोत प्रवास आधारित मजदूरी ही है, क्योंकि इस क्षेत्र की अधिकांश भूमि पहाड़ी होने के कारण कुल जमीन का मात्र 13.09 प्रतिशत ही उपजाऊ जिसमें से भी केवल 18 प्रतिशत ही सिंचित है।

यह प्रवास मौसमी है व वर्षभर में 4 से 6 माह तक ही श्रमिक गन्तव्य स्थल पर रहते हैं। इसके अतिरिक्त फ़ैक्ट्री श्रमिक, कोयला श्रमिक, पत्थर गडाई व रुफिंग इत्यादि के कामों भी क्षेत्र के श्रमिक छोटे छोटे समूह में जाकर काम करते हैं। गोगुन्दा क्षेत्र से प्रवास पर जाने वाले श्रमिकों में से 85 प्रतिशत श्रमिक अदक्ष या अकुशल कार्यों से जुड़े हुए हैं। इतनी बड़ी संख्या होने के बावजूद असंगठित होना इस श्रमिक समूह की सबसे बड़ी समस्या है। इन प्रवासी श्रमिकों का न कोई अपना संगठन और न ही निश्चित वेतन और सुविधाएं या उसके मापदण्ड।

#### 1.4 गोगुन्दा में प्रवासी श्रमिक विवाद व कानूनी सेवा

आजीविका ब्यूरो ने प्रवासी श्रमिकों को जानकारी, सहायता एवं सेवाएं प्रदान करने के लिए गोगुन्दा में 2005 में श्रमिक सहायता एवं सन्दर्भ केन्द्र (3SK) की स्थापना की गई। प्रवासी श्रमिकों की आजीविका सुदृढीकरण हेतु संचालित सभी गतिविधियां व सेवाएं इन्हीं केन्द्रों द्वारा संचालित की जा रही हैं। श्रमिकों को अपने हक व कानूनी संरक्षण की जानकारी देना व उन्हें विवादों में मदद करना किसी भी श्रमिक हितैषी केन्द्र की महत्वपूर्ण सेवा होती है। श्रमिक सहायता एवं सन्दर्भ केन्द्र पर ऐसे विवादों का आना करीब डेढ़ वर्ष से आरंभ हुआ है और ऐसे में अब तक केन्द्र पर 76 श्रमिकों ने अपने विवाद दर्ज करा कर केन्द्र से सहायता मांगी है। केन्द्र पर आये विवाद मुख्यतः वेतन भुगतान, वेतन हिसाब अनियमितता, अग्रिम राशि अनियमितता, कार्य की शर्तों का उल्लंघन, मारपीट तथा मुआवजा नहीं देने आदि से सबधित है। अभी तक केन्द्र द्वारा 36 विवादों का समझौता के माध्यम से निस्तारण किया गया है। वर्तमान में केन्द्र द्वारा ऐसे विवादों का व्यवस्थित दस्तावेजीकरण किया जा रहा है। तदोपरांत श्रमिक हित के विवादों को मध्यस्थता कर सुलझाने का प्रयास किया जाता है।

जिस प्रकार से पिछले कुछ समय से केन्द्र पर दर्ज होने वाले विवादों की संख्या में तेजी से वृद्धि हुई है, उसे देखते हुए केन्द्र द्वारा प्रदान की जाने वाली कानूनी सेवा महत्वपूर्ण सेवा के रूप में उभर कर सामने आती है। अतः इस सेवा को और अधिक प्रभावी बनाने व एक बेहतर श्रम वातावरण का निर्माण करने के लिए इसमें व्यवस्थित हस्तक्षेप की आवश्यकता लगातार महसूस की जा रही है। इसलिए इस अध्ययन की रूपरेखा तैयार की गई।

## 2. अध्ययन के उद्देश्य

श्रमिकों का इतिहास निरंतर संघर्षों और आंदोलनों का इतिहास रहा है। उद्योग धंधों के विकास (औद्योगिकरण) ने जहां एक ओर श्रमिकों की संख्या में वृद्धि की तो दूसरी तरफ उनका शोषण भी

किया। भारत में जब से उद्योग स्थापित हुए तभी से मजदूर अपने अधिकारों के प्रति जागरुक अवश्य थे, यह बात अलग है कि उनकी जागरुकता का यह स्तर बहुत कम रहा है और वह भी केवल संगठित क्षेत्र तक सीमित रहा। अतः स्पष्ट है कि श्रमिक हित, अधिकार व कल्याण की बातें या घटनाएं संगठित क्षेत्र में ही घटित हुईं या उसी से सम्बन्ध रखती हैं। यदि असंगठित क्षेत्र के प्रवासी श्रमिकों के विवादों या उनसे जुड़े हुए अन्य मामलों पर दृष्टि डाली जाए तो स्पष्ट होता है कि असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों की सुरक्षा व संरक्षण के बहुत कम प्रावधान व प्रयास हुए हैं। संगठन के अभाव में इन श्रमिकों के पैदा हो रहे विवाद या तो सामने ही नहीं आते या फिर डरा धमकाकर दबा दिये जाते हैं। ऊपर से शान्त नजर आने वाले श्रमिक समूह के विवाद अन्दर ही अन्दर सुलगते रहते हैं।

असंगठित क्षेत्र के प्रवासी श्रमिकों की स्थिति व श्रमिक विवादों को नजदीकी व गहराई से समझने के लिए यह अध्ययन प्रस्ताव तैयार किया गया है। “असंगठित क्षेत्र में प्रवासी श्रमिकों के विवाद” विषय पर किए जाने वाले अध्ययन द्वारा निम्न प्रश्नों का उत्तर तलाशा गया :-

- श्रमिकों व नियोक्ताओं के मध्य वे कौन सी परिस्थितियां हैं जो विवादों को जन्म देती हैं?
- श्रम विवाद के मुख्य प्रकार कौन से हैं तथा उनसे श्रमिक व नियोक्ता प्रायः कैसे प्रभावित होते हैं?
- श्रमिकों व नियोक्ताओं में श्रम कानूनों व अधिकार की जानकारी/जागृति का स्तर क्या है?
- श्रमिक कानूनों व वैधानिक प्रतिक्रिया का क्या परिणाम रहता है?
- श्रमिकों व नियोक्ताओं के मध्य विवादों के निस्तारण हेतु अनौपचारिक तरीके क्या हैं तथा इन पर उनकी क्या प्रतिक्रिया रहती है?
- श्रमिक सहायता एवं सन्दर्भ केन्द्र द्वारा एक बेहतर श्रम वातावरण का निर्माण करने हेतु किस प्रकार के हस्तक्षेप किये जा सकते हैं?

### 3. अध्ययन प्रणाली/पद्धति

“ असंगठित क्षेत्र में प्रवासी श्रमिकों के विवाद ” विषय पर किए जाने वाले अध्ययन में तथ्य संकलन के लिए प्राथमिक एवं द्वितीयक दोनों प्रकार के स्रोतों का प्रयोग किया गया। इस अध्ययन हेतु तथ्य संकलन का कार्य दो चरणों में पूर्ण किया गया जिसमें मात्रात्मक (त्वरित सर्वेक्षण) व गुणात्मक दोनों प्रकार की अध्ययन पद्धतियों का प्रयोग किया गया।

### 3.1 प्राथमिक स्रोत :-

- असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों/छोटे ठेकेदारों के साथ व्यक्तिगत साक्षात्कार
- केस स्टडी (Case Study)

### 3.2 द्वितीयक स्रोत :-

- श्रमिक सहायता एवं सन्दर्भ केन्द्र पर दर्ज श्रमिक विवादों के दस्तावेज।
- श्रम विभाग/वकीलों के साथ बातचीत।
- श्रमिक संगठनों/ट्रेड यूनियनों के साथ संवाद।

### 3.3 प्रथम चरण (संख्यात्मक)

अध्ययन हेतु गोगुन्दा की 15 पंचायतों का चयन किया गया, जहां से 300 प्रवासी श्रमिकों से त्वरित साक्षात्कार किए गए। औसतन प्रत्येक पंचायत से 20 श्रमिकों का चयन किया गया। चयन करते समय यह ध्यान रखा गया कि गोगुन्दा से प्रवास पर जाने वाले लगभग सभी प्रकार के व्यावसायिक समूह के श्रमिक शामिल हो जाएं। गोगुन्दा से प्रवास करने वाले श्रमिकों के प्रमुख व्यवसायिक समूह निम्न प्रकार है:-

- ❖ **निर्माण कार्य :-** गोगुन्दा से एक बड़ा समूह भवन व अन्य निर्माण काम से जुड़ा हुआ है। यह समूह मुख्यतया शहर में निर्माण कामों में कार्य करता है। इसके अतिरिक्त मार्बल फिटिंग से जुड़े काम के लिए श्रमिक बेंगलोर व अन्य दक्षिण भारतीय शहरों में जाते हैं।
- ❖ **टेक्सटाइल मार्केट :-** गोगुन्दा ब्लॉक से लगभग 8000 हजार श्रमिक सूरत के टेक्सटाइल मार्केट में काम की तलाश में जाते हैं। गोगुन्दा से जाने वाले श्रमिक टेक्सटाइल के मार्केट कार्य तक सीमित है, इनकी टेक्सटाइल उद्योगों तक पहुंच नहीं है।
- ❖ **रसोई/होटल/रेस्त्रां :-** गोगुन्दा की लगभग 15 पंचायतों से 3500-4000 की संख्या में ठेकेदार, दक्ष व अदक्ष श्रमिक रसोई कार्य में निकलते हैं। शहरों में ये होटल, होस्टल, मन्दिर, रेस्त्रां आदि जगहों पर काम करते हैं। इन श्रमिकों के मुख्य गन्तव्य स्थल गुजरात के विभिन्न शहर जैसे अहमदाबाद, राजकोट, भावनगर व सूरत आदि हैं।

- ❖ **हमाली** :- इस समूह में गोगुन्दा से लगभग 2500-3000 हजार तक श्रमिक लगे हुए हैं। इन श्रमिकों के मुख्य गन्तव्य स्थल गुजरात की बड़ी मंडिया व राजस्थान के ही विभिन्न शहर जैसे अहमदाबाद, ऊंझा, बांसवाडा, उदयपुर, राजसमन्द, सुमेरपुर आदि हैं।
- ❖ **अन्य** :- इनके अतिरिक्त गोगुन्दा से कुछ छोटे समूहों में श्रमिक भंगार के काम, दुकान पर नौकरी, मिल/कारखाना, ड्राइविंग, पत्थर तराशी, मूर्ति निर्माण, रूफिंग आदि कार्यों के लिए भी गुजरात, महाराष्ट्र व अन्य राज्यों में जाते हैं।

तीन पेज की एक प्रश्नावली (संलग्नक क्र. 1) तैयार कर, उसके माध्यम से 300 श्रमिकों से साक्षात्कार कर श्रमिक विवादों से जुड़े संख्यात्मक तथ्य एकत्रित किए गए। त्वरित सर्वेक्षण के लिए Sample Size का निम्न प्रकार से चयन किया गया :-

**तलिका क्रम : 1**

व्यवसाय	Sample Size (300)					
	ST		Other		Total	
	n	%	n	%	n	%
निर्माण कार्य*	59	19.7	27	9.0	86	28.7
टैक्सटाइल मार्केट	30	10.0	35	11.7	65	21.7
रसोई/होटल/रेस्त्रां	42	14.0	35	11.7	77	25.7
हमाली	19	6.3	8	2.7	27	9.0
अन्य **	18	6.0	27	9.0	45	15.0
<b>कुल</b>	<b>168</b>	<b>56.0</b>	<b>132</b>	<b>44.0</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

निर्माण कार्य\* :- निर्माण कार्य, खनन कार्य, अन्य मजदूर

अन्य \*\* :- भंगार, दुकान पर नौकरी, मिल/कारखाना, ड्राइवर, हस्तकला

### 3.4 द्वितीय चरण (गुणात्मक)

**तलिका क्रम : 2**

Case Study	18 No.
Discussion	वकीलों, मध्यस्थों, यूनियनों के साथ

अध्ययन के दूसरे चरण में श्रमिक विवादों के उत्पन्न होने की परिस्थितियों, श्रमिकों पर प्रभाव व उनके निस्तारण के प्रयास आदि बातों को व्यक्तिगत केस स्टडीज के माध्यम से गहराई से समझने



का प्रयास किया गया। साक्षात्कारों से संकलित सूचनाओं को सारणी रूप में लाकर श्रमिक विवादों जुड़े निष्कर्षों को अधिक पुष्ट किया गया।

केस स्टडीज हेतु श्रमिकों का चयन त्वरित साक्षात्कार में शामिल श्रमिकों में से ही किया गया। केस स्टडीज हेतु श्रमिकों का चयन करते समय विवादों की भिन्नता व प्रकृति, व्यवसाय का प्रकार, राशि व समय का नुकसान और विवाद निस्तारण के प्रयास आदि बातों को ध्यान में रखते हुए किया गया।

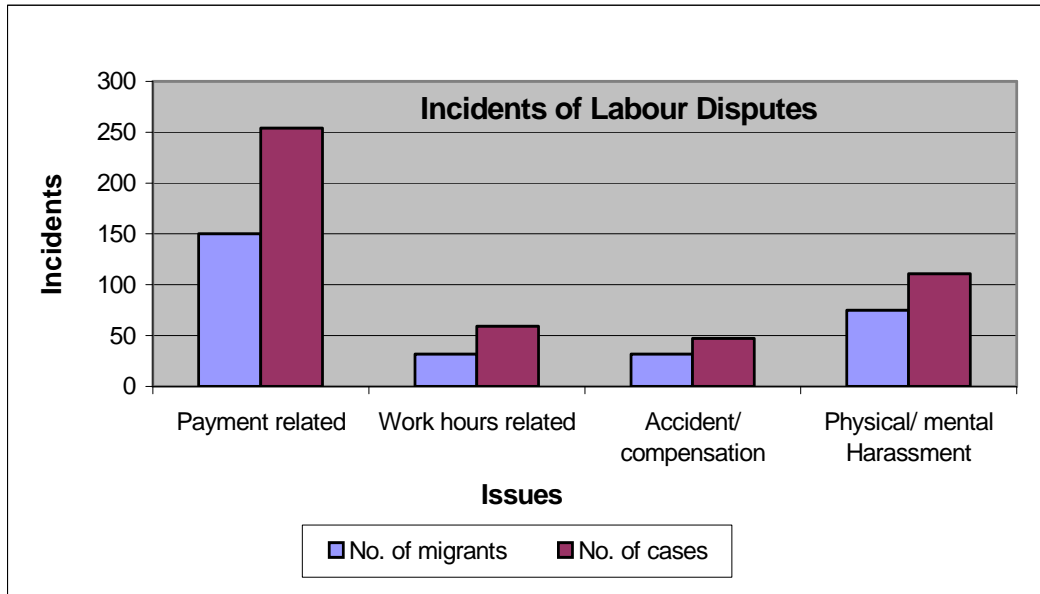
#### **4. असंगठित क्षेत्र में प्रवासी श्रमिकों के विवादों का विश्लेषण**

अध्ययन के प्रथम चरण में असंगठित क्षेत्र में प्रवासी श्रमिकों के विवादों की संख्या, विवादों के प्रकार, विवादों के पक्ष व व्यवसाय, विवाद और सामाजिक स्थिति, विवाद और कार्य स्थल में सम्बन्ध आदि बातों को एक त्वरित सर्वेक्षण के माध्यम से संख्यात्मक रूप से हमने जानने की चेष्टा की।

##### **4.1 विवादों के प्रकार (Incidents)**

कार्यक्षेत्र की हमारी समझ और केन्द्र पर दर्ज प्रवासी श्रमिकों के विवादों के आधार पर विवादों को निम्न चार श्रेणियों में विभक्त किया गया है।

1. भुगतान सम्बन्धित विवाद
2. कार्य समय/ओवरटाइम सम्बन्धित विवाद
3. दुर्घटना/मुआवजे सम्बन्धित विवाद
4. शारीरिक/मानसिक शोषण सम्बन्धित विवाद

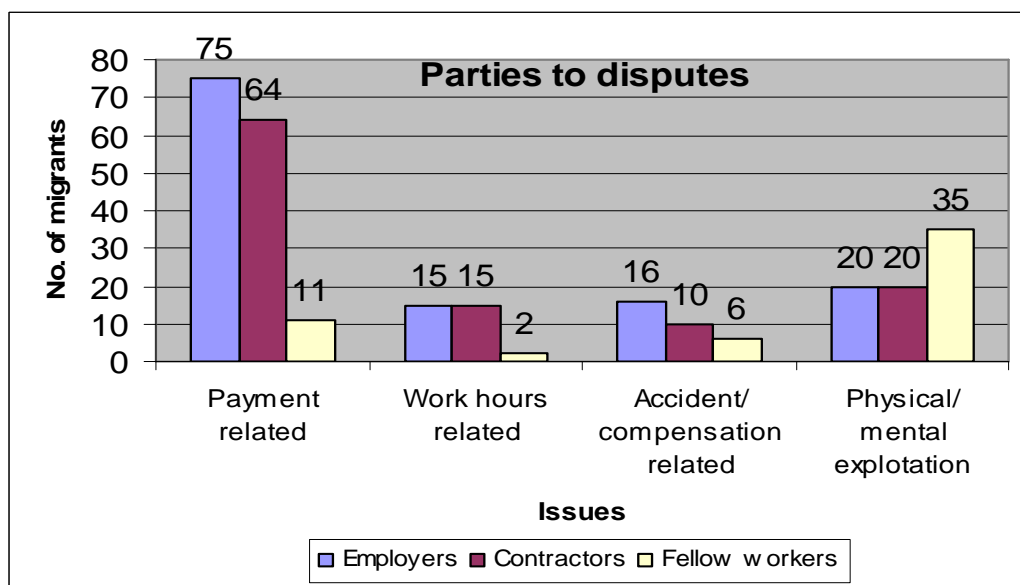


चित्र क्रम : 1

श्रमिक विवादों की बारम्बारता प्रत्येक व्यवसाय तथा वर्ग में व्याप्त है परन्तु जनजाति श्रमिकों के साथ होने वाले विवादों के प्राप्त निष्कर्षों के अनुसार करीब 56 प्रतिशत जनजाति श्रमिकों के साथ विवाद पाये गए। अध्ययन के अनुसार 68.3 प्रतिशत श्रमिकों के साथ कम से कम एक विवाद हुआ है। यह भी स्पष्ट हुआ कि अध्ययन में निकलकर आए विवादों की संख्या इसमें शामिल किए गए श्रमिकों की संख्या से कई अधिक है अर्थात् कई मामलों में एक श्रमिक के साथ होने वाले विवादों की संख्या एक से भी अधिक है और कई मामलों में तो यह तो यह 5 से भी ज्यादा है। दिलचस्प रूप से एक श्रमिक के साथ दस विवादों होने के प्रकरण सामने आए हैं।

चित्र क्रम 1 से स्पष्ट होता है कि विवादों के प्रकारों में मुख्य रूप से भुगतान सम्बन्धी मामले सर्वाधिक सामने निकल कर आए हैं। अभी तक आजीविका ब्यूरो के गोगुन्दा केन्द्र पर दर्ज हुए मामलों के प्रारूपों (Profile) से भी यह स्पष्ट होता है। प्रवासी श्रमिकों में से 50 प्रतिशत श्रमिकों के साथ भुगतान सम्बन्धी मामले होते हैं और जहां तक विवादों की संख्या की बात करे तो वह श्रमिकों की संख्या से कहीं अधिक है, अर्थात् 150 श्रमिकों के साथ 250 से अधिक भुगतान सम्बन्धित विवाद हुए हैं। इसके अतिरिक्त शारीरिक व मानसिक शोषण सम्बन्धित विवाद 25 प्रतिशत श्रमिकों के साथ व 10 प्रतिशत श्रमिकों के साथ ओवरटाइम सम्बन्धी और 10 प्रतिशत श्रमिकों के साथ ही दुर्घटना व मुआवजे सम्बन्धी विवाद होते हैं। सभी प्रकार के मामलों में विवादों की संख्या श्रमिकों की संख्या से कहीं अधिक होती है।

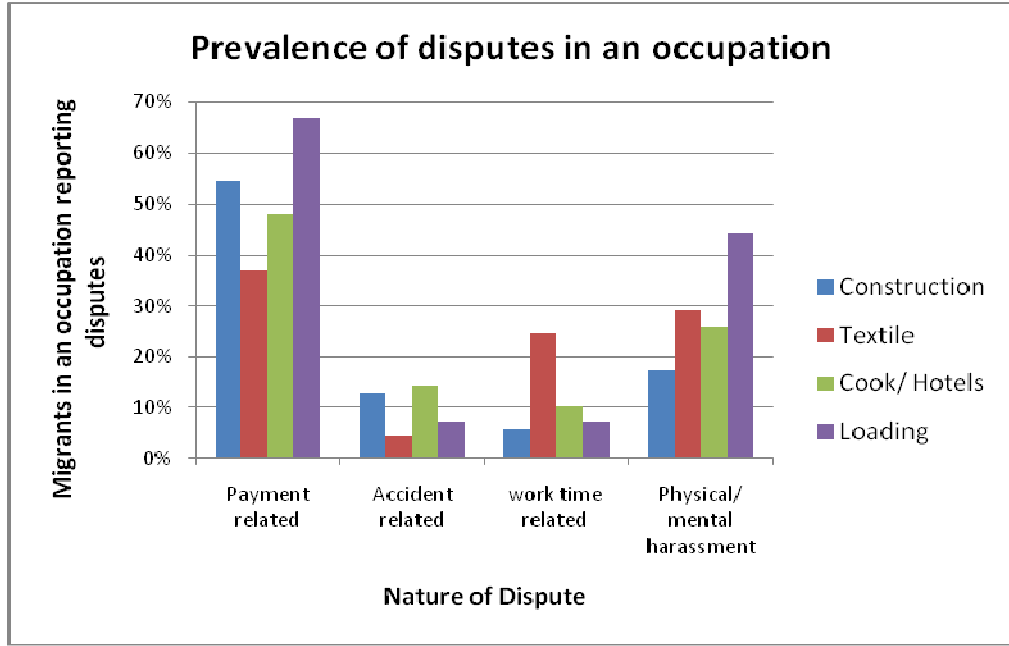
## 4.2 विवादों के पक्ष



**चित्र कम : 2**

विवाद अक्सर श्रमिक व नियोक्ता के मध्य उत्पन्न होते हैं। अध्ययन से स्पष्ट हुआ कि अधिकांश श्रमिक विवाद श्रमिक और नियोक्ता व ठेकेदार के बीच में देखने को मिलते हैं, इनमें से नियोक्ता के साथ होने वाले विवादों की संख्या कुछ अधिक है। भुगतान सम्बन्धित, कार्य समय/ओवरटाइम सम्बन्धित और दुर्घटना/मुआवजे सम्बन्धित विवाद अधिकतर श्रमिक और नियोक्ता के बीच होते हैं जबकि शारीरिक/मानसिक शोषण सम्बन्धित विवाद आपसी साथी श्रमिकों के साथ अधिक पाये जाते हैं। देखा गया है कि पुराने श्रमिक नए श्रमिकों पर दबाव बनाते हैं। एक तो बाजार की परिस्थितियां ही ऐसी हैं कि पुराने श्रमिकों को नए श्रमिकों से अपनी नौकरी का खतरा रहता है, क्योंकि नए श्रमिक कम दरों पर काम करने को तैयार होते हैं और साथ ही पुराने श्रमिकों के लिए काम के अनुभव के साथ पदोन्नति की कोई संभावना नहीं होती है। और दूसरा, पुराने श्रमिक दिनभर का गुस्सा, थकान वह नए व छोटे श्रमिकों पर निकाल देते हैं।

### 4.3 विवादों का व्यवसाय आधारित वर्गीकरण



चित्र कम : 3

अध्ययन से प्राप्त आंकड़ों के अनुसार विवादों की प्रकृति कार्य के प्रकार पर बहुत निर्भर करती है। प्रवासी श्रमिकों के साथ सभी प्रकार के व्यवसायों में पाए जाते हैं। इनमें से टेक्सटाइल मार्केट श्रमिकों के साथ अन्य व्यवसायों की तुलना में भुगतान सम्बन्धी विवादों की संख्या अपेक्षाकृत कम होती है, क्योंकि इस व्यवसाय में मजदूरी के भुगतान की प्रक्रिया मासिक होती है। जबकि अन्य व्यवसायों में मजदूरी के भुगतान की प्रक्रिया दैनिक या ठेके के आधार पर होती है। ठेकेदारी पर आधारित व्यवसायों खासकर निर्माण व रसोई व्यवसाय में मुख्य नियोक्ता एवं श्रमिक के बीच एक से अधिक मध्यस्थों या बिचौलियों की उपस्थिति होती है जिससे श्रमिक के भुगतान की प्रक्रिया में अनियमितता होने की संभावना अधिक होती है।

अधिकांश मामलों में बिचौलिया या उप ठेकेदार आगे से भुगतान न प्राप्त करने की शिकायत करते हैं। नियोक्ता ठेकेदार पर आरोप लगाते हैं और श्रमिक के लिए सच पता कर पाना कठिन होता है। इस प्रकार की व्यवस्था में एक दूसरे पर आरोप लगाकर श्रमिकों को यह भी पता नहीं लग पाता है कि आखिर उसे भुगतान किससे प्राप्त करना है।

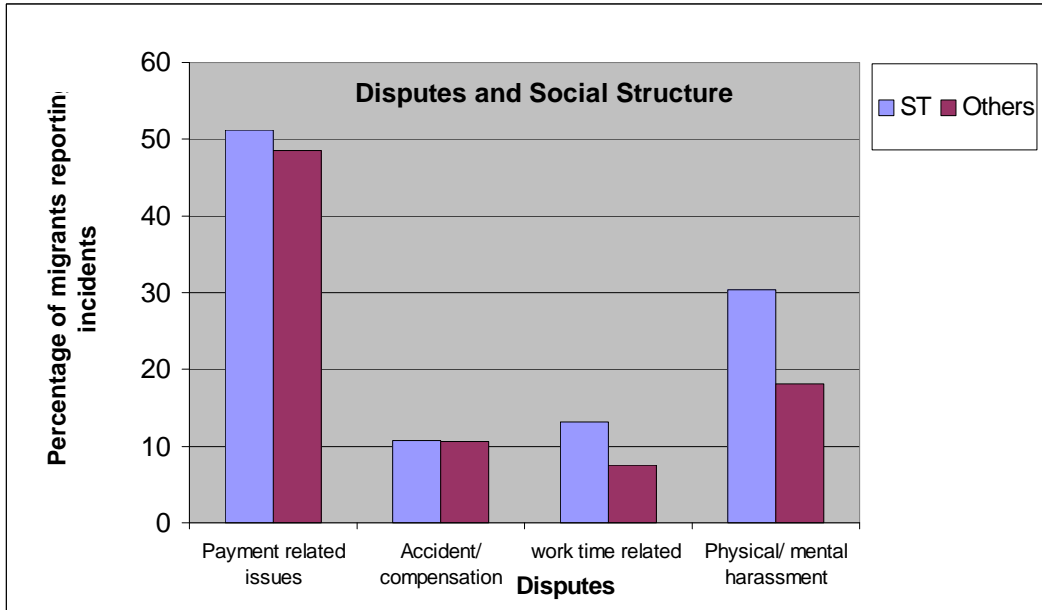
इसी प्रकार दुर्घटना और मुआवजे के अधिकांश मामले निर्माण और रसोई कार्य में कार्यरत श्रमिकों के साथ निकल कर आए। इसकी प्रमुख वजह इन व्यवसायों में व्याप्त जोखिम है। निर्माण कार्य में श्रमिकों को पत्थर, ईंट तोड़ने व ऊपर चढ़ाने तथा ढाँचे के सहारे ऊँचाई पर चढ़कर चिनाई आदि के जोखिमपूर्ण काम करने पड़ते हैं, इसी प्रकार रसोई कार्य में भी श्रमिकों के कुकर, गैस, तेल व आग आदि से जल जाने का खतरा रहता है। दुर्घटना सम्बन्धित मामले इन व्यवसायों में ज्यादा पाये

जाते हैं। टेक्सटाईल मार्केट में काम करने वाले श्रमिकों के साथ दुर्घटना सम्बन्धी मामले तुलनात्मक रूप में कम दृष्टिगत होते हैं, लेकिन कार्य समय सम्बन्धी व ओवर टाईम सम्बन्धी अनियमितताएं इस व्यवसाय में अन्य की तुलना में अधिक देखने को मिलती हैं।

निर्माण कार्य में श्रमिक प्रायः एक निश्चित समय सारणी के अन्तर्गत काम करते हैं और विशेषकर दिहाड़ी श्रमिक निश्चित समय के आगे काम काम नहीं करते, इसी प्रकार हमाली कार्य में भी समय निर्धारित होता है और मण्डी बन्द होने के साथ ही काम भी रुक जाता है, जबकि टेक्सटाईल मार्केट में काम करने वाले श्रमिक एक निश्चित मासिक मेहनताने पर काम करते हैं और उनके काम की समय सीमा तय नहीं होती है। अन्य व्यवसायों की तुलना में अपेक्षकृत अधिक समय तक काम करना पड़ता है। शारिरीक व मानसिक प्रताडना से जुड़े मामले मुख्यतया टेक्सटाईल श्रमिकों व रसोई श्रमिकों के साथ अधिक देखने में आते हैं, क्योंकि इन व्यवसायों में श्रमिकों के प्रवेश की आयु अन्य के मुकाबले कम हैं, ऐसे में किशोर वय के श्रमिकों के साथ उनके ठेकेदारों, नियोक्ताओं और पुराने साथी श्रमिकों के द्वारा इस प्रकार के व्यवहार की संभावनाएं बढ़ जाती हैं।

#### 4.4 विवाद और सामाजिक स्थिति

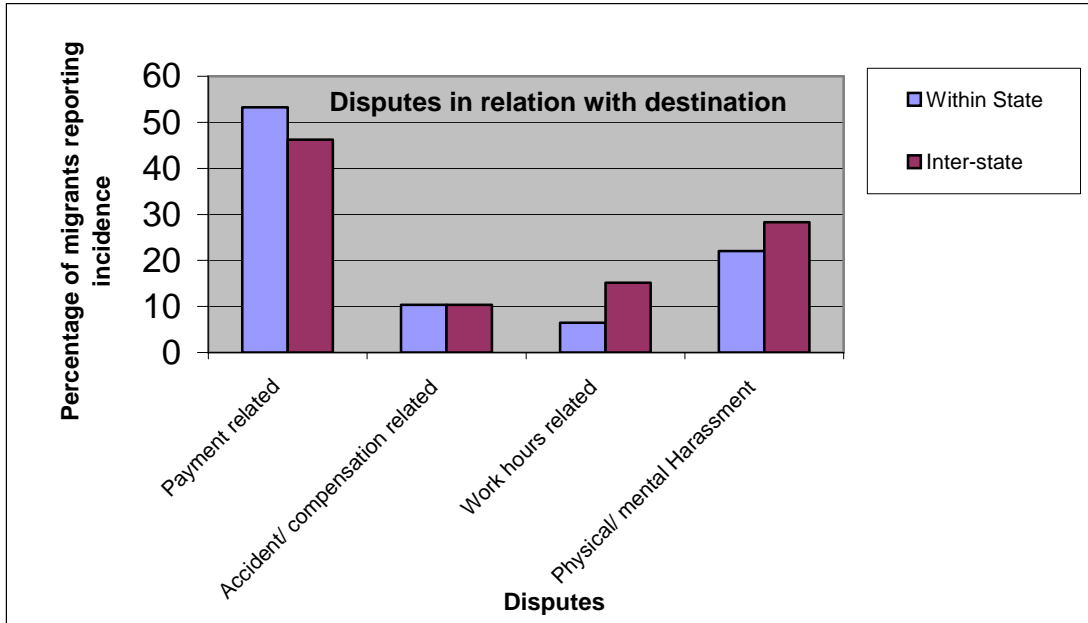
अध्ययन से प्राप्त निष्कर्षों के अनुसार सामाजिक स्तर भुगतान सम्बन्धी, दुर्घटना व मुआवजे से जुड़े मामलों में अहम फर्क पैदा नहीं करता, हालांकि कार्य समय और शारिरीक व मानसिक प्रताडना के मामलों में जनजाति समुदाय के श्रमिक ज्यादा आसानी से शिकार हो जाते हैं, यह भी संकेत मिलते हैं। कार्य समय और शारिरीक व मानसिक शोषण दोनों ही व्यवहार से सम्बन्धित मुद्दे हैं, और सामाजिक स्तर पर देखा जाए तो स्पष्ट होता है कि जनजाति समुदाय पर दबाव रहता है।



चित्र क्रम : 4

#### 4.5 विवाद और कार्य स्थल

श्रमिक के कार्य स्थल और उसके साथ होने वाले मामलों की प्रकृति में भी सम्बन्ध जाहिर होता है। राज्य में ही रहकर काम करने वाले श्रमिकों के साथ भुगतान सम्बन्धी विवाद प्रायः होते हैं वहीं शारिरीक व मानसिक प्रताडना और कार्य समय व ओवरटाइम सम्बन्धी मामले अन्तर्राज्यीय श्रमिकों के साथ अधिक पाए जाते हैं क्योंकि अपने घर व परिवार से दूर होने के कारण वह प्रायः लम्बे समय (अधिक घण्टों) तक काम करने से नहीं कतराते हैं, और काम गवां देने के डर से अपने साथ होने वाली गाली गलौच व मारपीट को भी सहन कर जाते हैं। अतः स्पष्ट होता है कि अन्तर्राज्यीय श्रमिक ज्यादा जोखिम वाला वर्ग है। क्योंकि अपने घर व क्षेत्र से दूर होने के कारण श्रमिक अपने आप को अकेला व असहाय महसूस करते हैं और अपने साथ होने वाले दुर्यवहार का प्रतिरोध नहीं कर पाते हैं। जबकि राज्य में रहकर काम करने वाले श्रमिक प्रायः उदयपुर या आस पास के क्षेत्रों में काम करते हैं और अपने नियोक्ता या ठेकेदार को सामाजिक रूप से पहचानते हैं जिससे उनके साथ व्यवहारिक परेशानियां कम होती हैं।



चित्र क्रम : 5

## 4.6 विवादों की परिस्थितियां

अध्ययन के दूसरे चरण में Case Studies व गहन साक्षात्कार के माध्यम से यह समझने का प्रयास किया कि वे कौन सी परिस्थितियां हैं जो कौनसी श्रमिकों व नियोक्ताओं के मध्य विवादों को जन्म देती हैं और प्रभावित करती है। अध्ययन श्रमिकों के विवाद उत्पन्न होने के कुछ प्रमुख कारणों पर भी प्रकाश डालता है। श्रमिक विवादों के कारणों का सम्बन्ध केवल श्रमिक के कार्यस्थल से जुड़ा हुआ ही नहीं है बल्कि उसकी दक्षता-क्षमता, सामाजिक स्तर और स्वयं श्रमिक के व्यवहार से भी गहरा ताल्लुक रखते हैं। अतः अध्ययन से स्पष्ट होता है कि निम्न परिस्थितियां हैं जो श्रमिक व नियोक्ता के मध्य विवादों को जन्म देती हैं।

### 4.6.1 कार्य की परिस्थिति

- अवसरों की कमी

अपने क्षेत्र में काम के अवसरों की उपलब्धता कम व सीमित होने और अन्य बाहरी काम के अवसरों तक श्रमिकों की पहुंच नहीं होने के कारण श्रमिकों को उपलब्ध काम के अवसरों को ही अपनाकर काम पर जाना पड़ता है। आमतौर पर ऐसे श्रमिकों को अधिक घंटे काम करना पड़ता है और उनको मिलने वाली मजदूरी भी निर्धारित न्यूनतम मजदूरी दर से

काफी कम होती है और उनका शोषण किया जाता है जिससे श्रमिक व उसके नियोक्ता के मध्य विवाद उत्पन्न हो जाते हैं।

- **मध्यस्थों की उपस्थिति**

मुख्य नियोक्ता एवं श्रमिक के बीच मध्यस्थों की उपस्थिति के कारण भी पर विवाद होते हैं। श्रमिक को उसके निवास से लाने का और काम पर लगाने का कार्य ठेकेदार या बिचौलियों के माध्यम से होता है। मुख्य नियोक्ता भी ठेकेदार या बिचौलियों को काम की जिम्मेदारी सौंपता है और मजदूरी का भुगतान भी उन्हीं के द्वारा करता है। मुख्य नियोक्ता और श्रमिक के बीच केवल एक ही ठेकेदार न होकर कई उप ठेकेदार या बिचौलिये होते हैं, ऐसे में भुगतान की प्रक्रिया लम्बी व अनेक व्यक्तियों के माध्यम से होती है। भुगतान अटकने पर ठेकेदार, उप ठेकेदार व अन्य बिचौलिए एक दूसरे पर भुगतान रोकने का आरोप लगा देते हैं, और श्रमिकों को यह भी पता नहीं लग पाता है कि वास्तव में उसे अपनी मजदूरी का भुगतान किस व्यक्ति से प्राप्त करना है। जैसा कि चैनाराम गमेती व अन्य श्रमिकों के मामले में देखने को मिला। सार्वजनिक निर्माण विभाग ने सड़क निर्माण का काम रजिस्टर्ड ठेकेदार को दिया था और ठेकेदार ने वह काम उप ठेकेदार को दे दिया और उप ठेकेदार ने वह काम मेट चैनाराम के द्वारा श्रमिकों को काम पर लगाकर पूरा करवाया। जब चैनाराम व अन्य श्रमिकों ने मजदूरी के भुगतान की बात की तो उप ठेकेदार ने कहा कि ठेकेदार ने अभी भुगतान नहीं किया है और ठेकेदार ने कहा कि विभाग से भुगतान नहीं हुआ है ऐसे आरोप ठेकेदार व उप ठेकेदार लगभग दो वर्षों तक एक दूसरे पर आरोप लगाते रहे जबकि विभाग से ठेकेदार काम पूरा होने के तुरन्त बाद ही भुगतान उठा चुका था। कुछ मामलों में देखा गया कि ठेकेदार श्रमिकों को तब तक अपने पास से भुगतान नहीं करते हैं जब तक कि आगे (नियोक्ता) से उनको भुगतान प्राप्त नहीं हो जाता है जबकि श्रमिकों को काम पर लगाने व उनसे काम करवाने का कार्य ठेकेदार ही करते हैं।

ठेकेदार या बिचौलियों द्वारा श्रमिकों से तय काम के घण्टों से कहीं अधिक समय तक काम करवाया जाता है और उसका उन्हे कोई अतिरिक्त भुगतान नहीं किया जाता है। वे श्रमिक को पूरा भुगतान नहीं करके कम भुगतान करते हैं, उनकी मजदूरी से कमीशन भी काट लेते हैं और कहीं-कहीं पर तो श्रमिक की मजदूरी का भुगतान कई महिनो के बाद सीजन के अन्त में किया जाता है जिससे उसे जरूरत के समय भी अपनी मजदूरी का पैसा नहीं मिलता है और ऐसी परिस्थिति श्रमिक को अत्यधिक कठिनाईयों का सामना करना पड़ता है।



- **घर/क्षेत्र से दूरी**

अपने गांव या क्षेत्र से श्रमिक के कार्यस्थल की दूरी की वजह से श्रमिक का सामाजिक नेटवर्क कमजोर होता है और ऐसे में श्रमिक अपने साथ होने वाले अन्याय का प्रतिरोध सशक्त तरीके से नहीं कर पाता है। इन सब वजहों से प्रवासी श्रमिक आसानी से विवादों में अधिक असहाय पक्ष बन जाता है। जैसा कि तेज सिंह के साथ मुम्बई में हुआ था, वहां पर वह दिन में मार्बल कटिंग का काम करता था और रात को मजबूरन उसे मार्बल गोदाम की चौकीदारी का काम करना पड़ता था जिसकी उसे अलग से कोई मजदूरी नहीं मिलती थी।

#### 4.6.2 क्षमता व जानकारी का अभाव

- **दक्षता/हुनर की कमी**

आजीविका ब्यूरो द्वारा किए गए पंचायत स्तरीय सर्वेक्षण की रिपोर्ट के अनुसार क्षेत्र से जाने वाले कुल प्रवासी श्रमिकों में से 85 प्रतिशत श्रमिक अकुशल व अदक्ष कार्य करते हैं। श्रमिकों में अपने काम से जुड़े हुनर का अभाव होने के कारण श्रमिकों के पास कार्य के सीमित अवसर होते हैं, काम की आवश्यकता व उसकी जानकारी का दायरा सीमित होने के कारण उन्हीं सीमित अवसरों में से उपलब्ध अवसरों का चुनाव करना श्रमिक की मजबूरी बन जाती है और ऐसी परिस्थितियों में उसका शोषण होता है जो कि विवादों को जन्म देता है।

- **शिक्षा की कमी**

श्रमिकों में शिक्षा का अभाव होना उसकी मोल भाव करने की क्षमता (Bargaining Capacity) को कम करता है और श्रमिक अपने नियोक्ता के साथ अपने काम की मजदूरी दर, काम के घण्टे, कार्य स्थल पर उपलब्ध सुविधाओं आदि के बारे में काम पर जाने से पहले मोल भाव नहीं कर पाता है। इससे वह अधिकांश मौकों पर बिना तय किए काम करने को विवश दिखाई देता है, जो अन्ततः श्रमिक के साथ अधिकतम विवादों के कारण बनते हैं।

- **अनौपचारिक कार्यसम्बन्ध**

श्रमिक व नियोक्ता दोनों का एक ही क्षेत्र का होने के कारण उनके बीच में वेतन, अनुबन्ध, अन्य श्रमिकों को काम हेतु साथ लाना व अन्य व्यवस्थाएं मौखिक व अनौपचारिक ही होती

हैं, जिससे उनके बीच में तरह-तरह के विवाद उपजते रहते हैं। श्रमिकों के पास किसी तरह के दस्तावेज न होने के कारण उन्हें ठेकेदार के हिसाब पर ही निर्भर रहना पड़ता है। जैसा कि किशन लाल व अन्य साथी श्रमिकों को ठेकेदार 150 रु. प्रतिदिन मजदूरी तय करके बैंगलौर काम पर ले गया और वहां पर जाकर 70 रु. प्रतिदिन के हिसाब से मजदूरी देने की बात कही और जब उन्होंने आगे काम करने से मना कर दिया तो ठेकेदार ने उन्हें कुछ भी नहीं दिया। जिस कारण किशन लाल व अन्य साथी श्रमिकों को घर वापस आने के लिए बैंगलौर से मुम्बई तक अपने रिश्तेदारों के पास पैदल चलकर आना पड़ा।

#### 4.6.3 सामाजिक स्थिति

- **जातिगत प्रभाव**

अध्ययन के अनुसार जनजाति श्रमिकों के साथ कार्यसमय व ओवरटाइम और शारिरीक व मानसिक प्रताड़ना के विवाद अधिक संख्या में होते हैं। श्रमिक का जातिगत स्तर भी उसके साथ होने वाले विवादों की संभावनाओं को तय करता है क्योंकि अधिकतर नियोक्ता (मालिक व ठेकेदार) सामान्य व अन्य जाति वर्ग के होते हैं और श्रमिक अनुसूचित जनजाति व अनुसूचित जाति वर्ग के होते हैं और सामाजिक स्तर पर देखा जाए तो स्पष्ट होता है कि जनजाति समुदाय पर दबाव रहता है। इसलिए सामाजिक स्तर पर जातिगत भेदभाव होने के कारण जनजाति समुदाय के श्रमिकों के साथ काम को लेकर दोहरा व्यवहार किया जाता है जिसके कारण विवादों का जन्म होता है।

#### 4.6.4 श्रमिक व्यवहार

- **श्रमिक का अनुत्तरदायी व्यवहार**

गौरतलब है कि कई बार श्रमिक का व्यवहार, विशेषकर अपने नियोक्ता के प्रति उसकी जवाबदेही भी विवादों को जन्म देती है। इसमें श्रमिकों का कार्य के बीच में ही लम्बी छुट्टी पर चले जाना व समय पर घर से वापस काम पर ना लौटना, अग्रिम पैसा लेकर कार्यस्थल से चले आना आदि ऐसे कारण हैं जिनसे नियोक्ता का काम बीच ही में अटक जाता है और कभी कभी तो उसे नुकसान भी उठाना पड़ जाता है। हालांकि ऐसे मामलों में कई बार नियोक्ता द्वारा काम लेने के तरीके भी श्रमिक को गैर जिम्मेदाराना व्यवहार के लिए उकसाते हैं।

- **भिन्न कार्य संस्कृति**

कई श्रमिकों में अपने काम को लेकर भावी सोच का अभाव रहता है और कभी कभी वह अपने काम व जिम्मेदारियों में लापरवाही बरत जाते हैं। इस प्रकार का व्यवहार अधिकतर वे श्रमिक करते हैं जो कम उम्र में (अवयस्क) ही कार्य क्षेत्र (Market) में आ जाते हैं। इस तरह के श्रमिकों की अपने काम, उत्तरदायित्वों व अन्य जिम्मेदारियों के प्रति सोच अपरिपक्व होती है जिससे वह कभी कभी गलतियाँ कर बैठता है और विवाद उत्पन्न हो जाते हैं।

#### **4.7 विवादों के प्रभाव**

अध्ययन से स्पष्ट होता है कि इस प्रकार के विवादों से केवल श्रमिक ही नहीं अपितु उसकी पारिवारिक जीवन भी प्रभावित होता है। विवादों का श्रमिक के आर्थिक, मानसिक व कार्यगत स्थितियों पर सीधा असर पड़ता है। अध्ययन से श्रमिक पर पड़ने वाले निम्न प्रभाव उभर कर सामने आते हैं।

##### **4.7.1 आर्थिक प्रभाव**

- **समय पर व आवश्यकता के समय भुगतान नहीं**

असंगठित क्षेत्र में काम करने वाले श्रमिकों की मजदूरी के नियमित व समय पर भुगतान की कोई निश्चित व्यवस्था नहीं है, चाहे वह कोई भी व्यवसाय क्यों ना हो। श्रमिकों के साथ होने वाले कुल विवादों में से 50 प्रतिशत विवाद भुगतान सम्बन्धी होते हैं। भुगतान सम्बन्धी विवादों में आमतौर पर श्रमिकों को काम पर जाने से पहले व काम के दौरान कुछ अग्रिम राशि दे दी जाती है और उसका हिसाब सीजन के अन्त में, काम समाप्त होने पर या कई महीनों के बाद किया जाता है जिससे उन्हें गुजारा करने में कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है। श्रमिकों के हाथ में नकद नहीं रहने से श्रमिकों को कई बार बिमार होने पर अपने इलाज के लिए, घर खर्च की आवश्यकता या कोई अन्य आपात परिस्थिति में भी अपने नियोक्ता से अग्रिम सहायता नहीं मिल पाती। कई बार नियोक्ता आगे से भुगतान नहीं होने की बात कहकर श्रमिकों को टाल देते हैं। किशन लाल गर्ग के मामले में सामने आया कि माताजी का देहान्त होने पर जब किशन लाल को पैसों की सख्त जरूरत थी, तब भी ठेकेदार ने उसको पैसा नहीं दिया, और कहा कि अभी पैसा नहीं है बाद में देंगे।

उपरोक्त तालिका से स्पष्ट होता है कि 40 प्रतिशत विवादों में श्रमिकों का भुगतान गत 6 माह से भी अधिक समय से रूका हुआ है।

**तालिका क्रम : 3**

समय	नम्बर	प्रतिशत
1 से 6 माह	64	61.0
6 से 12 माह	20	19.0
1 से 2 वर्ष	7	6.7
2 से 5 वर्ष	6	5.7
5 वर्ष से अधिक	8	7.6
<b>कुल</b>	<b>105</b>	<b>100.0</b>

- **मजदूरी का पूरा भुगतान नहीं**

रसोई कार्य, टेक्सटाइल मार्केट में कार्य और निर्माण कार्यों में तो अधिकतर यह होता है कि श्रमिक की जितनी कुल मजदूरी बनती है उसमें से मालिक या ठेकेदार कुछ पैसा काटकर अपने पास रख लेता है और उसको आगे काम करने पर ही वह पैसा मिलता है ऐसा निरन्तर चलता रहता है। ऐसी स्थिति में श्रमिक अपनी मजदूरी का पैसा अटका होने के वह कारण चाहकर भी दूसरी जगह मिलने वाला अच्छा व सम्मानजनक या अधिक पैसों का काम नहीं कर पाता है। इस व्यवस्था से श्रमिक एक तरह से बंधुआ मजदूर बनकर रह जाता है।

**तालिका क्रम : 4**

भुगतान राशि	नम्बर	प्रतिशत
1000 से कम	49	39.8%
1,000 से 2,000	24	19.5%
2,000 से 5,000	20	16.3%
5,000 से 10,000	15	12.2%
10,000 से अधिक	15	12.2%
<b>कुल</b>	<b>123</b>	<b>100.0%</b>

उपरोक्त तालिका से स्पष्ट होता है कि 40 प्रतिशत श्रमिकों के विवादों में विवादित भुगतान की राशि 2,000 रु. से अधिक है। कई मामलों में तो नियोक्ताओं ने श्रमिकों की बकाया मजदूरी का भुगतान करने से इन्कार कर दिया या कई वर्षों से उनका भुगतान अटका रखा है। देवीलाल गमेती को सूरत टैक्सटाइल मार्केट में चुनसिंह ठेकेदार ने 5 माह तक काम करवाने के बाद घर आने पर मजदूरी के 7500 रु. में से केवल 500 रु. ही दिए और कहा

कि दुबारा काम पर आने के बाद ही मजदूरी का पूरा भुगतान करूंगा। जब देवीलाल दोबारा उसी ठेकेदार के पास काम पर गया व 15 दिन काम करने के बाद पैसा मांगा तो उसे वहां से बिना कोई पैसों दिए धमकी देकर वापस घर भगा दिया तथा देवीलाल के पुराने 7000 रु. के साथ दोबारा की गई 15 दिन की मजदूरी का भुगतान अभी तक रुका हुआ है।

- **कर्ज लेने को मजबूर**

विवाद की वजह से श्रमिक का भुगतान विलम्ब से या कटौती होकर मिलता है और जब उसको विशेष परिस्थितियों में पैसों की आवश्यकता होती है तो ऐसी स्थिति में वह कर्ज लेकर उधार के बोझ तले दबने को विवश होता है। कई मामलों में तो विवाद के कारण भुगतान नहीं होने पर श्रमिकों को अपने साथ काम पर ले गए साथी श्रमिकों के भुगतान का चुकारा भी कर्ज लेकर करना पड़ा है। जैसे कि किशनलाल का पिछले कुछ वर्षों से अलग-अलग जगह लगभग 20,000 रु. अटके हुए हैं, परिणामस्वरूप जरूरत के समय उसको अधिक ब्याज दर पर कर्ज लेने को मजबूर होना पड़ा और कर्ज की राशि इतनी हो गई है कि उसको चुकाने में वह असमर्थ है। लेनदारों के दबाव के चलते अब उसे अपनी जमीन बेचकर कर्ज चुकाने को मजबूर होना पड़ रहा है।

#### 4.7.2 शारीरिक व मानसिक प्रभाव

- **साथी श्रमिकों का दबाव**

विवाद होने के कारण उन श्रमिकों को अत्यधिक दबाव व तनाव का सामना करना पड़ता है जो अपने साथ अन्य श्रमिकों को काम पर ले गए थे या अपने पास काम पर लगाया था और विवाद के कारण भुगतान नहीं पाया। ऐसे मामलों में भुगतान के लिए श्रमिक सीधे नियोक्ता पर दबाव न डालकर काम पर ले जाने या लगाने वाले श्रमिक पर दबाव डालते हैं। अध्ययन में शामिल कई मामलों में तो श्रमिक को अपने साथी श्रमिकों के भुगतान का चुकारा भी कर्ज लेकर करना पड़ा है। जैसे कि चेनाराम व दौलाराम आदि को करना पड़ा था।

- **मारपीट व धमकी**

विवाद के कारण आमतौर पर मानसिक तनाव के साथ साथ विपक्षी द्वारा दी जाने वाली मारपीट, कहीं और काम नहीं करने दूंगा, काम से निकलवा दूंगा, पुलिस केस लगा दूंगा,

जीना हराम कर दूंगा आदि धमकियों का सामना भी करना पड़ता है। इसके अतिरिक्त अध्ययन में शामिल कई श्रमिकों के साथ उनके विपक्षी ने मारपीट भी की है जिसमें टैक्सटाइल मार्केट में काम करने वाले देवी लाल गमेती की ठेकेदार द्वारा की गई मारपीट के कारण कंधे की हड्डी तक टूट गई थी और जिसके कारण उसे लगभग 2 महीने तक घर पर बैठना पड़ा और स्वयं के खर्चे से ईलाज करवाना पड़ा तथा अब वह 10 किलो वजन उठाने में भी असमर्थ है।

- **पारिवारिक दबाव व तनाव**

जब विवाद के चलते श्रमिक अपने प्रवास के गंतव्य स्थल से काम छोड़कर घर लौट आता है या काम पर नहीं जाता है तो परिजनों द्वारा कमा कर लाने का दबाव भी श्रमिक को सहन करना होता है। विवाद होने पर नियोक्ता या अन्य साथी श्रमिक उसके साथ साथ उसके परिवार पर भी दबाव डालते हैं। कभी कभी पारिवारिक दबाव के कारण श्रमिक को न चाहते हुए भी उसी नियोक्ता के पास काम करना पड़ता है। जैसे कि तेज सिंह को विवाद होने पर भी पारिवारिक दबाव के चलते शादी होने के बाद मुम्बई में उसी ठेकेदार के पास वापस काम करने के लिए जाना पड़ा।

#### 4.7.3 कार्य सम्बन्धों पर प्रभाव

- **काम के अवसर समाप्त**

विवाद होने के कारण श्रमिक व नियोक्ता के मध्य कार्य सम्बन्धों पर भी विपरीत प्रभाव होता है। अधिकांशतया श्रमिक उस नियोक्ता के यहां से काम छोड़ देता है और आगे उस नियोक्ता के साथ कार्य नहीं करता है। अध्ययन में शामिल श्रमिकों में से लगभग सभी श्रमिकों ने विवाद होने के बाद दोबारा उस नियोक्ता के साथ काम नहीं किया। कई बार तो यह भी देखने में आया है कि ऐसे विवादों से आहत होकर श्रमिक उस व्यवसाय या गन्तव्य स्थल को ही छोड़ देता है और नए अवसरों में अपनी आजीविका की तलाश करता है। अध्ययन में सम्मिलित कुछ श्रमिक ऐसे भी हैं जो अपना काम या कार्यस्थल ही छोड़कर घर लौटने को मजबूर हुए। जैसे कि देवी लाल ने सूरत के टैक्सटाइल मार्केट में अपने साथ हुए विवादों से आहत होकर सूरत जाना छोड़ दिया और अब वह स्थानीय स्तर पर ही मजदूरी करता है। इसी प्रकार श्रमिक किशन लाल गर्ग भी विवादों के चलते लगातार अपना व्यवसाय बदलता रहे हैं।

- **प्रवास चक्र पूरा होने से पहले वापस लौटना**

विवाद के कारण श्रमिक के रोजगार पर भी विपरीत प्रभाव दिखाई देते हैं। कई विवादों में श्रमिक को अपना प्रवास चक्र पूरा होने से पहले ही अपने नियोक्ता या ठेकेदार को छोड़कर वापस लौटने की भी स्थिति आई है। ऐसी स्थिति में अपने निर्धारित समय से पहले वापस लौटने वाले कई श्रमिकों का तो भुगतान रूकने के कारण जितनी उनकी मजदूरी बनती है उससे कहीं अधिक तो उनका भोजन, आवास व यात्रा का खर्चा हो जाता है और ऐसे में श्रमिक को आर्थिक रूप से नुकसान उठाने के साथ काम गंवा देने का नुकसान भी उठाना पड़ जाता है।

- **कार्य समूहों का विघटन**

विवाद से प्रभावित होने के कारण श्रमिक का अपने साथी श्रमिकों से भी सम्पर्क टूट जाता है। श्रमिकों के उन कार्य समूहों का विघटन हो जाता है जो समूह में काम करते थे। जैसा कि मेट चेना राम गमेती व लखमाराम के साथ हुआ कि वो काम करने के लिए श्रमिकों के जिस समूह को साथ ले जाते थे, मजदूरी का भुगतान नहीं मिलने पर उस समूह के अधिकांश श्रमिकों ने आगे से उनके साथ काम करने से मना कर दिया और उनके कार्य समूहों (जिनमें कि 40 से 50 महिला व पुरुष श्रमिक थे) का विघटन हो गया।

#### **4.8 विवादों के समाधान के प्रयास**

अध्ययन में सम्मिलित किए गए श्रमिकों ने अपने विवादों में अधिकांशतया विवादों के निस्तारण के लिए कोई भी औपचारिक तरीका नहीं अपनाया। कुछ श्रमिकों ने श्रमिक सहायता एवं सन्दर्भ केन्द्र को अपने विवाद निस्तारण के लिए अवश्य मदद हेतु चुना। अध्ययन से श्रमिकों द्वारा विवाद निस्तारण हेतु अपनाए जाने वाले निम्न तरीके निकलकर सामने आए।

##### **4.8.1 व्यक्तिगत प्रयास**

अधिकांश श्रमिक विवादों का समाधान करने के लिए कोई औपचारिक तरीके न अपनाकर प्रायः नियोक्ता या सम्बन्धित व्यक्ति से आग्रह करना, अपने किसी मित्र या रिश्तेदार के जरिये मध्यस्थता करवाना जैसे अनौपचारिक तरीके अपनाते हैं। श्रमिक अधिकतर मामलों में एक याचक की मुद्रा में ही रहता है, जिससे उनके विवादों का निस्तारण नहीं हो पाता है। जैसे कि रतनलाल गमेती अपनी चार वर्षों की मजदूरी के भुगतान के लिए अपने नियोक्ता से अभी तक व्यक्तिगत स्तर पर ही मांग करता है।

#### 4.8.2 सामाजिक/पंचायत स्तरीय प्रयास

विवाद निस्तारण के लिए अपनाए जाने वाले तरीकों में गांव व समाज के पंचों की सामाजिक या गांव स्तरीय पंचायती करवाने जैसे तरीके भी निकल कर आए। ये सभी बातें उसकी सामाजिक स्तर की पहुंच पर निर्भर करती हैं। श्रमिकों द्वारा अपनाए गए इन तरीकों से या तो कोई निर्णय हो ही नहीं पाता है और अगर कोई निर्णय हो भी जाता है तो उन निर्णयों को मानने की कोई बाध्यता नहीं होती है। जैसे कि तेजसिंह के मामले में निकलकर आया कि उसके द्वारा करवाई गई पंचायत में कोई निर्णय नहीं हो पाया और तेजसिंह को नियोक्ता को 40,000 रु. वापस लौटाने पड़ गए। इसके विपरीत दौलाराम वाले मामले में देखा गया कि उसकी पहुंच अपने समाज के साथ राजनीतिक स्तर पर भी थी जिसका फायदा उठाकर दौलाराम ने अपने मामले को सरपंच के खिलाफ होने के बावजूद भी बड़ी आसानी से निपटा लिया था।

#### 4.8.3 संस्थागत/औपचारिक प्रयास

अध्ययन से स्पष्ट हुआ कि किसी भी श्रमिक ने विवादों के निपटारे के लिए पुलिस, श्रम विभाग या अन्य किसी प्रकार के औपचारिक कानूनी तरीके को नहीं अपनाया। अध्ययन में सम्मिलित किए गए श्रमिकों में से मात्र चार श्रमिकों ने श्रमिक सहायता एवं सन्दर्भ केन्द्र पर अपने विवादों को दर्ज करवाकर विवाद निस्तारण के लिए सहायता व कार्यवाही की मांग की। जैसे कि रतनलाल गमेती व तेजसिंह देवडा के साथ देखा गया कि कई वर्षों की मजदूरी का लाखों रुपया अटका होने के बाद भी उन्होंने अपने विवादों को निपटाने के लिए कोई भी औपचारिक प्रयास नहीं किए।

#### 4.9 कानूनी प्रयास क्यों नहीं ?

श्रमिक आमतौर पर अपने विवादों के समाधान के कोई ठोस प्रयास नहीं करता इसके प्रमुख कारण निम्न प्रकार से हैं—

- ❖ विवाद को नियति मानना
- ❖ विवादों को अपने ही और स्थानीय स्तर पर सीमित रखना
- ❖ व्यावसायिक स्तर पर असंगठित
- ❖ उपयुक्त सलाह और मार्गदर्शन का अभाव
- ❖ कानूनी प्रक्रिया में लगने वाला लम्बा समय व धन
- ❖ सामाजिक व राजनैतिक दबाव

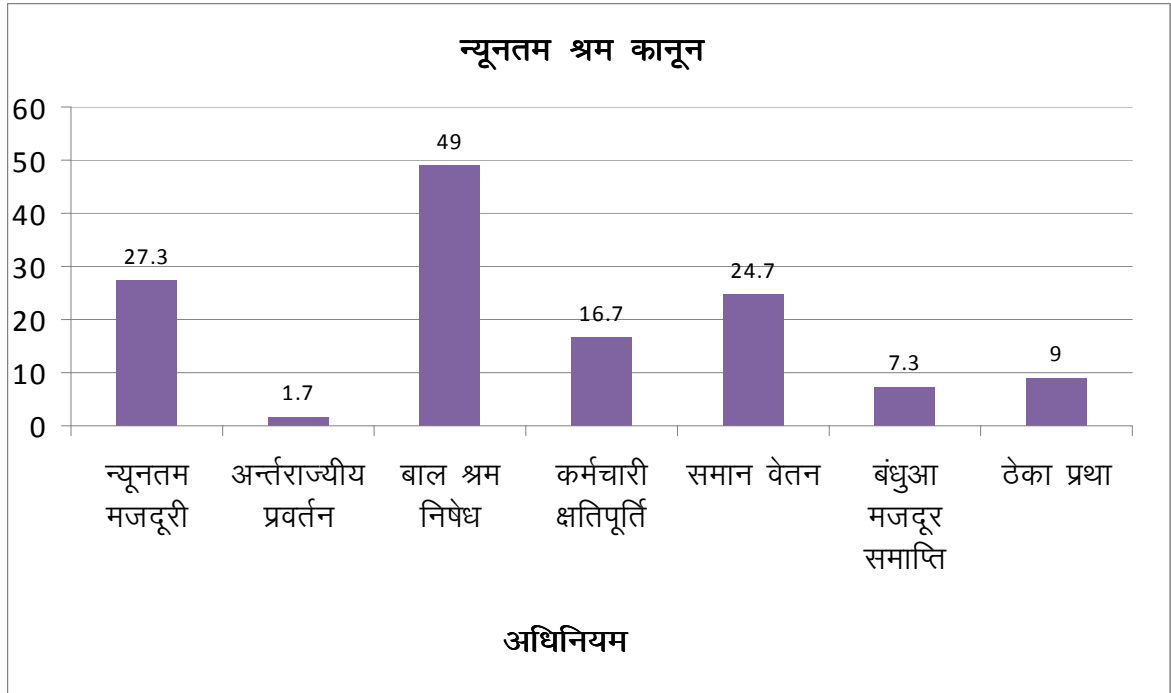


- ❖ अपने आप को असुरक्षित महसूस करना
- ❖ विरोधी द्वारा प्रताड़ना या शारीरिक नुकसान की धमकी
- ❖ विवादों में दोनों का स्थानीय होना
- ❖ श्रमिकों का असंगठित होना
- ❖ समय और पैसा खर्च होने का डर
- ❖ पुलिस और कानून का भय
- ❖ खुद को कमजोर व कुंठित मानना इत्यादि

## 5. कानूनी पक्ष व जागरूकता

### 5.1 न्यूनतम श्रम कानूनों की जानकारी

श्रमिक की कानूनी समझ और काम से जुड़े कानूनी प्रावधानों की जानकारी उसके साथ होने वाले विवादों के समाधान में अहम भूमिका निभाती है। अध्ययन स्पष्ट करता है कि श्रमिकों ने कुछ कानूनों के बारे में तो सुना अवश्य है लेकिन उनके प्रावधानों के प्रति जानकारी व समझ का स्तर अत्यधिक कम है। अध्ययन में सम्मिलित करीब आधे श्रमिकों को यह मालूम था कि बाल श्रम की रोकथाम के लिए कोई कानून है। केवल एक चौथाई श्रमिकों ने बताया कि समान काम के लिए समान मजदूरी दी जानी चाहिए तथा सरकार द्वारा न्यूनतम मजदूरी तय है। निम्न चार्ट के द्वारा न्यूनतम श्रम कानूनों के बारे में श्रमिकों की जानकारी का स्तर और अधिक स्पष्ट होता है।

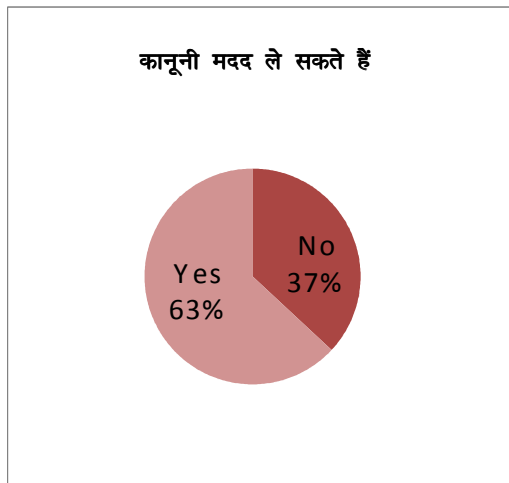


चित्र क्रम : 6

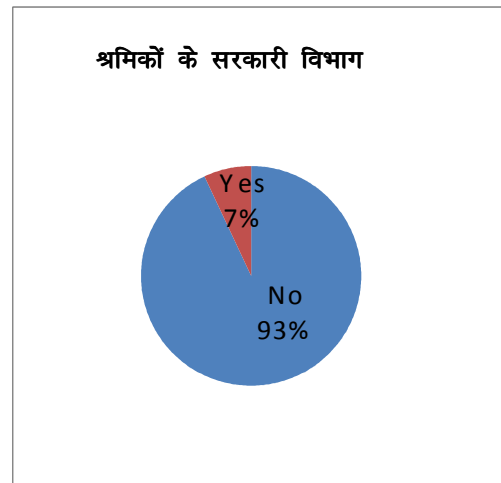
## 5.2 श्रम विभाग की जानकारी

अध्ययन में शामिल श्रमिकों में से 63 प्रतिशत श्रमिकों का कहना था कि नियोक्ता के साथ श्रमिक विवाद होने पर कानूनी सहायता ली जा सकती है। श्रमिकों से सम्बन्धित सरकारी विभागों के बारे में मात्र 7 प्रतिशत श्रमिक ही श्रम विभाग या उसकी किसी एक शाखा के बारे में जानते हैं।

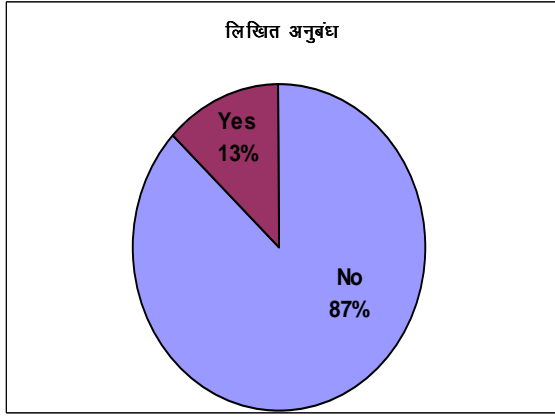
चित्र क्रम : 7



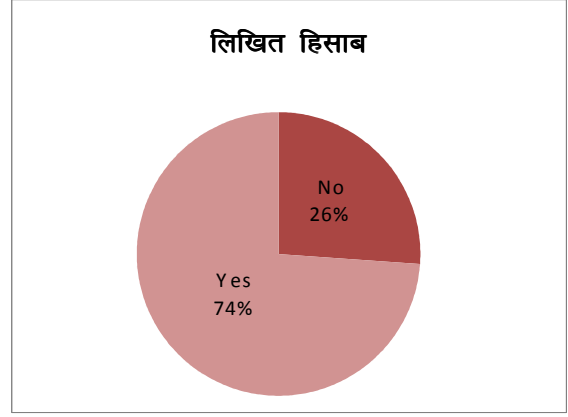
चित्र क्रम : 8



## 5.3 लिखित अनुबन्ध व हिसाब



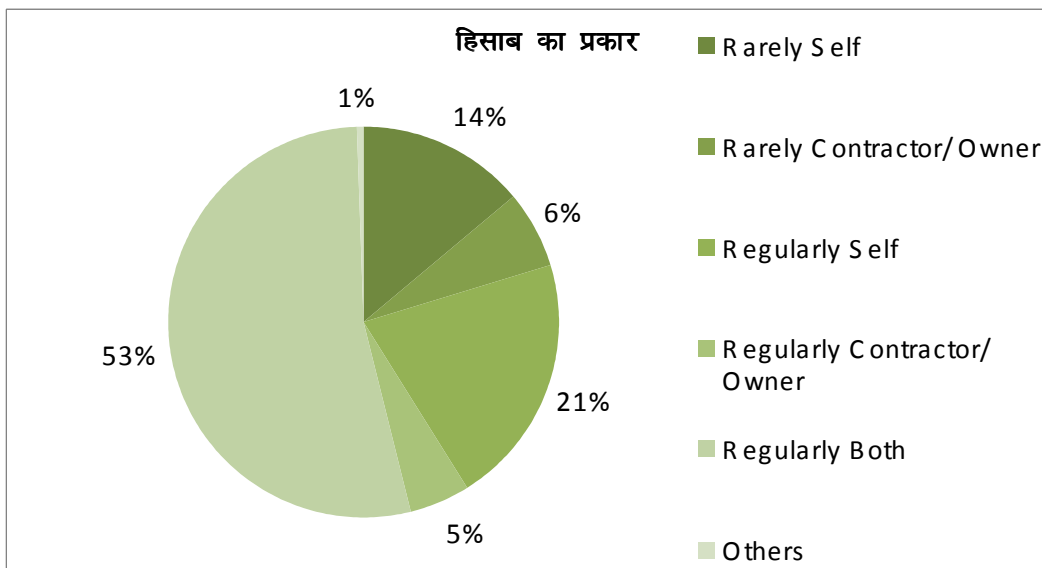
चित्र क्रम : 8



चित्र क्रम : 9

अध्ययन से स्पष्ट हुआ कि केवल 13 प्रतिशत श्रमिक ही अपने नियोक्ता के साथ काम का लिखित अनुबंध करते हैं, जबकि 87 प्रतिशत श्रमिक अपने काम का अनौपचारिक रूप से अर्थात् केवल मौखिक अनुबंध करते हैं। लिखित अनुबंध करने वाले श्रमिकों में से अधिकांश निर्माण व्यवसाय में काम करने वाले श्रमिक हैं और उनमें से भी केवल वो ही श्रमिक लिखित अनुबंध करते हैं जो कि काम को ठेके पर लेकर करते हैं। अगर श्रमिकों द्वारा अपने काम के दिनों व मजदूरी के भुगतान का लेखा जोखा लिखित रूप में रखने की बात की जाए तो स्पष्ट होता है कि 26 प्रतिशत श्रमिक अपने

काम व भुगतान का कोई लिखित हिसाब नहीं रखते हैं जबकि 74 प्रतिशत श्रमिक अपने काम व भुगतान का हिसाब किसी ना किसी तरीके से रखते हैं। लिखित हिसाब रखने वाले श्रमिकों में से आधे से ज्यादा श्रमिक अपनी मजदूरी का लिखित हिसाब स्वयं तथा उसका नियोक्ता दोनों ही नियमित रूप से रखते हैं। निम्न चार्ट श्रमिकों द्वारा अपनी मजदूरी का लिखित हिसाब रखने के तरीकों को स्पष्ट करता है।



चित्र क्रम : 10

## 5.4 संभावित विवाद निस्तारण प्रक्रिया

अध्ययन में निकलकर आए कुछ अलग अलग प्रकृति के विवादों के बारे में कानूनी जानकारों का कहना है कि इनमें से कोई भी विवाद समाधान के लिए विशेष प्रकार की प्रक्रिया की मांग नहीं करता बल्कि विधिवत व कानून सम्मत तरीकों से इनका हल किया जा सकता है। कानूनी राय यह भी थी कि कानून हमेशा कमजोर व ऐसे व्यक्ति की मदद करता है जिसके पास पर्याप्त सबूत और सहायक दस्तावेज मौजूद हो । उदाहरण के लिए भुगतान न करने के विवाद में नियोक्ता को यह साबित करना होगा कि उसने भुगतान कर दिया है जबकि दूसरी तरफ श्रमिक को यह नहीं साबित करना है कि उसका भुगतान नहीं किया गया है। निम्न तालिका अलग-अलग प्रकार के श्रमिक विवादों में की जाने वाली संभावित कानूनी कार्यवाही व उसके संभावित परिणामों को स्पष्ट रूप से दर्शाती है।

तालिका क्रम : 5

विवाद का प्रकार	संभावित कार्यवाही	संभावित परिणाम
भुगतान सम्बन्धित	❖मामला क्षेत्रीय (जहां विवाद हुआ है) श्रम अदालत में दर्ज।	❖विवादित राशि दस गुना पेन्लटी व लम्बित समय (विवाद होने से फैसला होने तक) के ब्याज के साथ मिलती।
कार्य समय/ओवरटाइम सम्बन्धित	❖तत्काल नजदीकी थाने में फौजदारी प्रकरण। ❖ठेकेदार व मालिक दोनों के विरुद्ध मामला सम्बन्धित श्रम न्यायालय में दर्ज।	❖जितने समय ओवरटाइम किया उसकी दुगुनी मजदूरी मिलती। ❖अधिक समय तक काम करने की ज्यादाती से छुटकारा मिलता।
दुर्घटना/मुआवजे सम्बन्धित	❖तत्काल नजदीकी थाने/चौकी में FIR ❖चोट प्रतिवेदन (Medical Report) ❖बेहतर इलाज के खर्च व मुआवजे हेतु न्यायालय में आवेदन।	❖बेहतर इलाज का पूरा खर्चा प्राप्त होता। ❖आराम के दिनों की मजदूरी का भुगतान मिलता। (वेतन कटौती नहीं) ❖उचित मुआवजा मिलता।
शारीरिक/मानसिक शोषण सम्बन्धित	❖तत्काल नजदीकी पुलिस थाने/चौकी में आपराधिक मामला दर्ज।	❖इस प्रकार के मामलों में तत्काल सहायता प्रदान की जाती हैं।

## 6. संभावित हस्तक्षेप

असंगठित क्षेत्र में कार्यरत श्रमिकों की कानूनी जानकारी व संरक्षण तथा एक बेहतर श्रम वातावरण का निर्माण करने के लिए जिससे कि इस प्रकार के श्रमिक विवाद कम से कम पैदा हो तथा विवादों के औपचारिक समाधान के लिए निम्न प्रयास किए जा सकते हैं :-

- ❖ श्रमिकों के लिए अपने विवाद को निर्भीकता से कह पाने का एक विश्वसनीय व उपयुक्त माहौल खड़ा करना।
- ❖ श्रमिक विवादों की सार्वजनिकता के लिए जनसुनवाई कार्यक्रम करना तथा मीडिया के माध्यम से इन्हें सार्वजनिक बनाना।
- ❖ स्रोत एवं गन्तव्य दोनों ही स्थानों पर कानूनी जानकारी व परामर्श हेतु हेल्पलाईन स्थापित करना।
- ❖ असंगठित क्षेत्र में व्यवसाय आधारित श्रमिक संगठन बना कर विवाद निस्तारण हेतु एक दबाव व रणनीति तैयार करना।
- ❖ विवादों में पैरवी व परामर्श हेतु सहयोगी कानूनी कार्यकर्ता (Peraleegal Workers) का पैनल तैयार करना।
- ❖ श्रम विभाग व श्रमिकों के मध्य संवाद को बढ़ावा देना तथा प्रवासी श्रमिकों को श्रम विभाग की कार्य प्राथमिकताओं में लाना।
- ❖ श्रमिकों के बीच ऐसी श्रम सहयोगी प्रवृत्तियाँ व परम्पराओं को बढ़ावा देना जो कि श्रमिक शोषण व अन्याय को कम करते हो।
- ❖ ठेकेदारों और नियोक्तों को संवेदनशील बनाना।