Dr. Parikshit Kr Singh
Associate Prof.
Dept. of L.S.W.
SNCRKS College
Saharsa

भारतीय श्रम विधान के उद्गम एवं विकास

भारतीय अर्थव्यवस्था में श्रम का एक विशेष महत्व शुरू से ही रहा है। अत्यन्त प्राचीनकाल से ही यहाँ की शासन प्रणाली में श्रम को अत्यन्त महत्वपूर्ण स्थान मिला है। प्राचीन ग्रन्थों में यत्र-तत्र इसके प्रमाण मिलते हैं। श्रम-संबंधों एवं श्रमिकों के पारिश्रमिक आदि का उल्लेख वेदों में किया गया है। मध्यकाल में भी श्रम कल्याण एवं सुरक्षा आदि प्राप्ति की व्यवस्था की गयी थी और संभवतः इसी कारण इस युग में भारतीय दस्तकारी, शिल्प एवं उद्योग अपनी प्रगति की चरम सीमा पर पहुँच सके थे।

भारत में श्रम विधानों का इतिहास शुरू होता है, औद्योगीकरण से, जब उत्पादन व्यापक पैमाने पर शुरू होने लगा। औद्योगीकरण के कारण 'पूँजीपति' और 'श्रमिक' दो वर्ग बन गए। इन दोनों के हित एक दूसरे के विरुद्ध थे। कारखानों के मालिकों ने श्रमिकों का शोषण करना आरंभ कर दिया और लाभ की मात्रा को अत्यधिक करना एकमात्र ध्येय बना लिया। श्रमिकों को कम मजदूरी देना, उनसे मन-माना काम लेना, इत्यादि ऐसे उदाहरण थे जिसने श्रम-विधान की आवश्यकता को जन्म दिया। तत्कालिक ब्रिटिश सरकार जो कि श्रमिकों की हितों की रक्षा के कारण व्यापारियों एवं पूँजीपतियों की रक्षा अधिक करना चाहती थी, उसने शुरू में जो भी अधिनियम बनाएँ, श्रम हितकारी कम और नियोक्ता हितकारी अधिक थे।

Scanned with CamScanner

भारत में असम चाय बागान उद्योग ही पहला उद्योग था जिसमें श्रम विधानों को आकर्षित किया। इस उद्योग में श्रमिकों की भर्ती एक जटिल समस्या थी। श्रमिकों की नियुक्ति नीचे दर्जे द्वारा की जाती थी। श्रमिकों को चाय बागान छोड़ने की अनुज्ञा नियोक्ताओं द्वारा ही जाती थी। इन्हीं समस्याओं को सुलझाने के लिए 1862 से 1901 ई० की बीच कई अधिनियम पारित किए गए, जो ज्यादातर नियोक्ता हितकारी थे। 1859 ई० में वर्कमेंस ब्रीच ऑफ कॉण्ट्रैक्ट अधिनियम तथा 1860 ई० में नियोक्ता एवं श्रमिक अधिनियम पारित किए गए। इन अधिनियमों का मुख्य उद्देश्य था सामाजिक पद्धति को, श्रमिकों से बचाना, न कि श्रमिकों को सामाजिक पद्धति से बचाना। इस अधिनियम के अन्तर्गत यह व्यवस्था की गयी थी कि अगर कोई श्रमिक नियोक्ता के साथ अपने संविदे को तोड़ता है तो उसपर कानूनी कार्रवाई की जायेगी और उसे दण्ड भी दिया जा सकता है। इन दिनों जो भी अधिनियम बनाये जाते थे, वे सारे उद्योग में कार्यरत श्रमिकों से सम्बन्धित न होकर किसी खास उद्योग-विशेष के श्रमिकों के लिए बनाए जाते थे। बागान उद्योगों के बाद अधिनियमों की चपेट में आनेवाले उद्योग थे- कारखाना एवं खदान। खदानों के लिए पहला अधिनियम पारित हुआ 1881 ई० में। प्रथम कारखाना अधिनियम पारित करवाने का श्रेय भी ब्रिटेन के उद्योगपतियों को ही जाता है जिन्होंने अपना कपड़ा उद्योग के लिए बढ़ती हुई प्रतिद्वन्द्विता को कम करने के लिए कारखाना अधिनियम पारित करना बेहतर समझा। इस अधिनियम का उद्देश्य था कारखानों में काम करने वाले श्रमिकों के स्वास्थ्य तथा सुरक्षा के लिए विभिन्न व्यवस्थाएँ करना, परन्तु इस अधिनियम के

Scanned with CamScanner

तहत बालक श्रमिकों को ही संरक्षण प्राप्त हुआ। वयस्क श्रमिकों की स्थिति ज्यों की त्यों रही। 1901 ई० में प्रथम खान अधिनियम पारित किया। इस अधिनियम में खानों की कार्य की दशाओं को नियमित करने एवं निरीक्षकों की नियुक्ति करने की व्यवस्था थी। लेकिन, कार्य के घंटे नियमित नहीं किए गए।

प्रथम विश्वयुद्ध के पहले भारत में बनाये गए अधिनियमों में कईबार आवश्यकतानुसार संशोधन किया गया। 1881 ई० में पारित कारखाना अधिनियम पुनः 1891 तथा 1911 ई० में पारित हुआ। इन दिनों बनाए गए अधिनियम उद्योग विशेष के लिए थे। सभी श्रमिकों के लिए अधिनियम का अभाव था। जैसे- श्रमसंघ, श्रमिक विवाद, कर्मचारी क्षतिपूर्ति इत्यादि अधिनियम नहीं थे।

<u>प्रथम विश्वयुद्ध के बाद श्रम अधिनियम</u>— प्रथम विश्वयुद्ध के अनुभवों ने नियोक्ताओं एवं सरकार को श्रमिकों के प्रति सकारात्मक रुख अपनाने के लिए बाध्य कर दिया। सरकारी हस्तक्षेप की नीति को इस अनुभवों ने और अधिक विस्तृत होने के लिए मौका दिया और श्रमिकों एवं नियोक्ताओं के संयुक्त सहयोग की बात पर विचार की जाने लगी। दूसरी तरफ प्रथम विश्वयुद्ध के बाद श्रमिकों में एकता की एक नयी चेतना जागी। अन्तर राष्ट्रीय श्रम संगठन की स्थापना ने भी सरकारी हस्तक्षेप की नीति को प्रभावित किया। सुझावों एवं समझौताओं के आधार पर अन्तर राष्ट्रीय श्रम संगठन ने सरकारों को श्रमिकों की दयनीय स्थिति पर विचार करने के लिये प्रेरित किया। इन सभी कारणों से भारत में प्रथम विश्वयुद्ध के बाद श्रम-अधिनियमों की बाढ़-सी आ गई।

Scanned with CamScanner

कारखानों से संबंधित अधिनियम कारखाना अधिनियम, 1922 में पारित किया गया जो वास्तव में श्रम हितकारी पहला अधिनियम था। यद्यपि इस अधिनियम में भी बहुत-सी खामियाँ थी, परन्तु तब भी कारखाना में वयस्क श्रमिकों के लिए साप्ताहिक तथा दैनिक कार्य के घंटों को नियत करने में अधिनियम काफी सफल रहा। इसी तरह खादान अधिनियम 1923 ई० भी पारित किया गया। श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने के लिए सबसे पहली अधिनियम, श्रमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम 1923 ई० का निर्माण किया गया। इस अधिनियम में श्रमिकों के लिए कार्य के दौरान दुर्घटना से होने वाले हानि के लिए क्षतिपूर्ति करने की व्यवस्था की गई। इसके पहले ऐसा कोई श्रमिक हितकारी अधिनियम नहीं था जो श्रमिकों को इस तरह की सुरक्षा प्रदान करता हो। श्रमिक संघों की बढ़ती हुई शक्ति को देखते हुए सरकार श्रमसंघ अधिनियम, 1926 ई० को पारित किया। इसी अधिनियम के बाद से भारत में श्रमसंघों को कानूनी मान्यता प्राप्त हुई। इस अधिनियम में श्रमसंघों के पंजीयन एवं उनके लिए कुछ अधिकार एवं दायित्व की व्यवस्था की गयी। यह अधिनियम आज भी लागू है। 1929 ई० के पहले श्रमिकों के विवाद से संबंधित कोई अधिनियम नहीं था। 1929 ई० में व्यापार विवाद अधिनियम पारित किया गया। इंडियन मरचेंट शिपिंग ऐक्ट 1923 ई० में पारित किया गया। 1890 ई० में बना इंडियन रेलवे एक्ट का संशोधन 1920 ई० में किया गया और रेलवे में कार्य करने वाले कर्मचारियों के लिए कार्य के घंटे तय किए गए।

1929 ई० तक भारत में श्रमिकों के हितों की रक्षा के लिए यद्यपि बहुत से अधिनियम पारित हो चुके थे तथापि श्रमिकों की वास्तविक स्थिति बहुत अच्छी नहीं हुई थी। स्वतंत्रता संग्राम में श्रमिकों द्वारा हिस्सा लेने के कारण एवं श्रमिकों में वर्ग चेतना जागने के कारण औद्योगिक सम्बन्ध बहुत अच्छे नहीं थे। सरकार को श्रमिकों की वास्तविक स्थिति जानने के लिए 1929 ई० में शाही श्रम आयोग की स्थापना भारत में करनी पड़ी, जिसमें अपना रिपोर्ट 1931 ई० में दिया। शाही श्रम आयोग ने भारतीय श्रमिकों की दयनीय स्थिति को कुछ हद तक स्वीकार लोगों के सामने रख दिया। सरकार के लिए अब श्रमिकों को नजर अन्दाज करना संभव नहीं था। फल-स्वरूप, शाही श्रम आयोग के सुझावों पर कई अधिनियम पारित किए गए और अधिनियमों में संशोधन किया गया। इसी आयोग के सुझावों के आधार पर चाय जिला प्रवासी श्रमिक अधिनियम 1932 ई० पारित किया गया। यह अधिनियम मुख्य रूप से अन्य प्रान्तों से असम के चाय बगानों में जाने वाले श्रमिकों की भर्ती से सम्बन्धित था। इसके अनुसार 16 वर्ष से कम आयु के बच्चों को तभी चाय बागानों में कार्य के लिए ले जाया जा सकता था जब उसके माता-पिता उसके साथ हों। लाइसेन्स प्राप्त भर्तीकर्ता या उसका लाइसेंस प्राप्त एजेंट ही दूसरे क्षेत्र से श्रमिकों को कार्य के लिए ले जा सकते थे। अधिनियम का प्रशासन प्रवासी श्रमिक नियंत्रक के द्वारा होता था। 1922 ई० के कारखाना अधिनियम में एक व्यापक संशोधन किया गया और नया

Scanned with CamScanner

अधिनियम। कारखाना अधिनियम 1934 ई० पारित हुआ। इसमें कार्य के घंटों को कम किया गया और महिला तथा बालक श्रमिकों को और अधिक संरक्षण प्रदान किया गया। स्प्रेड ओवर का सिद्धान्त प्रथमबार लागू हुआ। इसी तरह से द्वितीय विश्व युद्ध से पहले बहुत-से अधिनियम या तो पारित किए गये या संशोधित किए गए। व्यापार विवाद अधिनियम का संशोधन 1934 ई० में किया गया। मजदूरी भुगतान अधिनियम को 1936 ई० में पारित किया गया। इसी तरह से बालक अधिनियम 1933 ई० में, भारतीय गोदी-श्रमिक अधिनियम, 1934 ई० में पारित हुआ। खदान अधिनियम का संशोधन 1935 ई० में एवं मातृत्व लाभ अधिनियम का निर्माण 1940 ई० में हुआ। इन्हीं अवधि में राज्य स्तरों पर भी कई अधिनियमों को पारित किया गया। जैसे - मातृत्व लाभ अधिनियम बम्बई में 1927 ई० में तथा मद्रास में 1935 ई० में पारित हुआ।

द्वितीय विश्वयुद्ध एवं स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद के श्रम-अधिनियम :-

श्रम समस्याओं से सम्बन्धित बहुत से अधिनियम पारित करने के बावजूद भी भारत में वैसी स्थिति उत्पन्न नहीं हुई थी जिसकी आशा की गयी थी। अधिनियमों के प्रशासन में एकरूपता एवं सहयोग की कमी के कारण श्रमिकों में असंतोष लगातार बढ़ता जा रहा था। इस स्थिति

Scanned with CamScanner

से निपटने के लिए 1940 ई० में भारत सरकार ने श्रम मंत्रियों का सम्मेलन बुलाई। इन सम्मेलन के सुझाव के आधार पर 1942 ई० में तीन पक्षीय सम्मेलन का गठन किया गया, जिसका कार्य था सरकार को श्रम-समस्याओं पर सुझाव देना। इस सम्मेलन के सुझावों पर 1943 ई० में श्री डी० क्ली० रेगे के नेतृत्व में श्रम जाँच समिति का गठन किया गया, जिसने अपना रिपोर्ट 1946 ई० में सरकार को दिया। इस समिति ने श्रम-समस्याओं पर कुछ विस्तृत सुझावों की चर्चा अपनी रिपोर्ट में की। इसी बीच स्थायी श्रम समिति की भी स्थापना की गई। इस त्रिपक्षीय समितियों के तत्त्वावधान में सरकार, कर्मचारी एवं नियोक्ता के प्रतिनिधियों के बीच श्रम समस्याओं पर लगातार कई बार विचार विमर्श किए गए। 1942 से 1948 ई० के बीच की अवधि में श्रम कितनी अधिनियम बनाने के लिए विचार को और अधिक विस्तृत किया। स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद सरकार को यह सोचने के लिए बाध्य होना पड़ा कि श्रमिक कितकारी एवं सुरक्षात्मक अधिनियम पारित करना अवश्यक है ताकि औद्योगिक शांति की स्थापना की जा सके एवं उत्पादन दर में वृद्धिकर देश की आर्थिक दशा को सुधारा जा सके। इस विचार धारा के कारण भी स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद देश में श्रम अधिनियमों की बाढ़ सी आ गई।

Scanned with CamScanner

स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद श्रमिकों को सुरक्षा प्रदान करने के लिए कई प्रभावी कदम उठाये गये और अनेक अधिनियम पारित किये गए। सबसे पहला कदम औद्योगिक शांति की स्थापना के लिए उठाया गया और औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 ई० पारित किया गया। कारखाना अधिनियम को संशोधित कर नया विस्तृत एवं प्रभावशाली कारखाना अधिनियम, 1948 ई० पारित किया गया। यही नहीं अन्य श्रमिक हितकारी अधिनियम जैसे ग्रेच्युटी कर्मचारी अधिनियम, 1947 ई० अभ्रक खान श्रमिक कल्याण अधिनियम 1946 ई० न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 ई०। कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 ई०, औद्योगिक रोजगार अधिनियम 1946 ई०, बागान अधिनियम, 1951 ई०, कर्मचारी प्रोविडेण्ट फण्ड अधिनियम, 1952 ई० इत्यादि पारित किये गए। बाद में इन सभी अधिनियमों में से मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 ई० बोनस भुगतान अधिनियम 1965 ई०, कांट्रैक्ट लेबर रेगुलेशन अधिनियम, 1970 ई० एवं अनुग्रह राशि भुगतान अधिनियम, 1972 ई० प्रमुख थे। इसके बाद भी अधिनियमों का बनना तथा बनाए गए अधिनियमों में आवश्यकतानुसार संशोधन करना जारी है। बोनस अधिनियम, कारखाना अधिनियम, मजदूरी भुगतान अधिनियम, कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, औद्योगिक विवाद अधिनियम, इत्यादि में विस्तृत संशोधन 1976 ई० में किये गए। 1982 ई० में पुनः औद्योगिक विवाद अधिनियम में संशोधन किया गया।

इस प्रकार 1947 ई० के बाद स्वतंत्र भारत सरकार द्वारा औद्योगिक शांति की स्थापना के लिए एवं श्रम समस्याओं के समाधान के लिए लगातार प्रयास किए गए हैं। आज भी किए जा रहे हैं। वैसे भारत की श्रम समस्याएँ अभी भी शांत नहीं हुई हैं फिर भी सरकार का प्रयास जारी है।

Scanned with CamScanner