

मजदूरों के कानूनी अधिकार

जब कोई व्यक्ति अपना व अपने परिवार का जीवन यापन करने के लिए किसी के यहाँ कार्य करता है और उस कार्य के उपलक्ष्य में उसे जो धन मिलता है वह मजदूरी कहलाती है। मजदूरी के भिन्न रूप हो सकते हैं चाहे वह मजदूरी किसी फैक्ट्री में करें, किसी उद्योग में करें, किसी दुकान में करें या अन्य किसी ऐसे किसी संगठन में करें, उस मजदूरी से उसे जो वेतन मिलता है निश्चय ही ऐसे मजदूर को इस मजदूरी से अपने व अपने परिवार का जीवन यापन करना होता है और भविष्य में कोई भी दुर्घटना या अन्य परेशानी यदि उत्पन्न हो जाती है तो उसका सामना करने के लिए मजदूरी में मिला धन उसके लिए पर्याप्त नहीं होता। इन्हीं अपरिहार्य परिस्थितियों का सामना करने के लिए संस्थान के मालिक जिसमें वह कार्य करता है काय यह नैतिक दायित्व है कि मजदूर की सेवा काल को दृष्टिगत रखते हुए उस मजदूर को कुछ अतिरिक्त लाभ विभिन्न सुविधाओं के रूप में उपलब्ध कराये। संस्थान के मालिकों द्वारा इन नैतिक अधिकारों को अनदेखा करने के कारण तथा मजदूरों के अधिकारों की सुरक्षा के लिए सरकार द्वारा भिन्न-भिन्न कानून बनाये गये हैं ताकि विभिन्न फैक्ट्री एवं अन्य संस्थाओं में कार्य करने वाले मजदूरों की मजदूरी को विनियमित किया जा सके और उन्हें सभी कानूनों के लाभ मिलना सुनिश्चित किया जा सके। इसी उद्देश्य से जो कानून बनाये गये हैं उनका संक्षेप वर्णन इस प्रकार है:-

- 1- कारखाना अधिनियम 1948
- 2- बोनस संदाय अधिनियम 1965
- 3- उपदान संदाय अधिनियम 1972
- 4- कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948
- 5- न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948
- 6- समान परिश्रमिक अधिनियम 1976
- 7- कर्मकार प्रतिकर अधिनियम 1923
- 8- कर्मचारी भविष्य निधि और प्रकीर्ण उपबन्ध अधिनियम 1952
- 9- ठेंका श्रम (विनियमन और उत्पादन) अधिनियम 1970
- 10- प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम 1961
- 11- औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947
- 12- बाल श्रम (प्रतिषेध और विनियमन) अधिनियम 1986

1- कारखाना अधिनियम 1948 (Factories Act: 1948)

सभी ऐसे व्यक्ति जो फैक्ट्री में नौकरी करते हैं (बाबू एवं अधिकारी वर्ग को छोड़कर) और जिनके कार्य की प्रकृति मजदूरी के रूप में होती है, इस अधिनियम के अन्तर्गत लाभ प्राप्त करने के अधिकारी हैं। सभी कर्मकार के लिए कैंटीन, बैठने की जगह, आराम करने के लिए स्थान, जहाँ महिलाएं काम करती हैं और उनके छः साल के कम उम्र के बच्चे साथ हों तो उनके क्रेच की व्यवस्था करना, दवाई का फस्टेडिकिट इत्यादि सुविधाएँ प्राप्त करने का अधिकार है। इसके अतिरिक्त कर्मकार से एक सप्ताह में 48 घण्टे से अधिक काम नहीं लिया जा सकता। किसी कर्मकार से लगातार 10 दिन काम नहीं करवाया जा सकता जब तक कि उसको एक दिन का अवकाश न दे दिया जाये। एक दिन में नौ घण्टे से ज्यादा काम नहीं लिया जा सकता और सप्ताह में एक छुट्टी देनी जरूरी होगी। यदि कर्मकार एक दिन में 9 घण्टे से अधिक काम करता है या एक सप्ताह में 48 घण्टे से अधिक काम करता है तो वह उतने अधिक घण्टों का ओवर टाइम प्राप्त करने का अधिकारी है जो कि उसकी मजदूरी की दर से दोगुनी होगी। फैक्ट्री के मालिक को मजदूरी करने वाले कर्मकारों का रजिस्टर या मस्ट्रोल रखना जरूरी है जिसमें कर्मकार का काम करने संबंधी पूर्ण ब्यौरा दिया जायेगा। फैक्ट्री में बाल श्रम को रोकने के लिए यह प्रावधान किया गया है कि इसमें कर्मकार की आयु 14 वर्ष से अधिक होनी जरूरी है। यदि किसी कर्मकार ने फैक्ट्री में 240 दिन या इससे अधिक काम कर लिया है तो हर 20 दिन पर एक दिन वह वार्षिक छुट्टी के रूप में प्राप्त करने का अधिकारी है। यदि कर्मकार महिला है तो गर्भवती होने पर वह तीन माह के लगभग अर्थात् 12 सप्ताह की छुट्टी प्राप्त करने की अधिकारिणी है। इस प्रकार इस अधिनियम द्वारा कर्मकारों को कई कानूनी अधिकार

दिये गये हैं, जिनकी पूर्ति न करने पर संबंधित इंस्पेक्टर को शिकायत की जा सकती है जो फैक्ट्री मालिक के विरुद्ध मजिस्ट्रेट के समक्ष मुकद्मा चलाने के लिए परिवाद भी दायर कर सकता है।

2- बोनस संदाय अधिनियम 1965 (Payment of Bonus Act: 1965)

निश्चय ही जहाँ फैक्ट्री में उत्पादन करने के लिए मशीनरी का प्रयोग होता है वहीं इस मशीनरी को चलाने वाली शक्ति मजदूर अपनी मजदूरी करके उपलब्ध करता है इस प्रकार जो भी चीजें फैक्ट्री में बनाई जाती हैं उसको बाजार में बेचने से जो धन प्राप्त होता है उस धन का लाभ प्रायः फैक्ट्री के मालिक को ही पहुँचता है, जबकि फैक्ट्री का मालिक अपनी योग्यता एवं धन द्वारा मशीनरी के प्रयोग के अतिरिक्त, वहाँ काम करने वाले मजदूर की मेहनत से ही यह लाभ प्राप्त करता है। इसलिए इस प्राप्त किये गये लाभ में मजदूर को हिस्सा देने के लिए कानून में पेमेन्ट ऑफ बोनस एक्ट 1965 बनाया गया। जिसके अन्तर्गत मजदूर की मेहनत से एक वर्ष में जो लाभ फैक्ट्री में होता है उसका कुछ हिस्सा मजदूर प्राप्त कर सकें। इसमें फैक्ट्री के मालिक का यह दायित्व है कि वह फैक्ट्री में मजदूरों द्वारा किये गये कार्य से जो लाभ घोषित करता है उसमें कुछ लाभ बोनस के रूप में अपने यहाँ काम करने वाले मजदूरों को भी दें। बोनस की मात्रा का जहाँ तक प्रश्न है किसी फैक्ट्री के लाभ में जो धनराशि बोनस के रूप में मजदूरों को मिलती है वह कम से कम संस्थान द्वारा अर्जित लाभ का 8 प्रतिशत होती है तथा अधिक से अधिक इस लाभ का 20 प्रतिशत तक जा सकती है। संस्थान में लाभ न होने की परिस्थिति में संस्थान के मालिक पर अनिवार्य रूप से बोनस देने का कोई दायित्व नहीं बनता।

3- उपदान संदाय अधिनियम 1972 (Payment of Gratuity Act: 1972)

जहाँ एक तरफ फैक्ट्री को वार्षिक लाभ होने में उसके श्रमिक को उस वर्ष में होने वाले लाभ के कुछ भाग को बोनस के रूप में देने का प्रावधान बोनस अधिनियम में किया गया है। वहीं दूसरी ओर फैक्ट्री में श्रमिक कई वर्ष लगातार काम करने के फलस्वरूप जो फैक्ट्री को एक नाम मिलता है और एक शक्ति मिलती है बाद में जब श्रमिक नौकरी छोड़ता है तो जितने वर्ष फैक्ट्री की सेवा की और उससे फैक्ट्री को सहायता मिली उसकी एवज में कुछ धनराशि देने की व्यवस्था की गयी है जिसके अन्तर्गत यह प्राविधान किया गया है कि जितने वर्ष श्रमिक वहाँ कार्य करता है उतनी ही अवधि तथा उसकी तनख्वाह के अनुसार कुछ धनराशि उसे ग्रेच्युटी के रूप में दी जाती इसलिए यह देखा गया है कि जब कोई वेतनभोग व्यक्ति रिटायर होता है तो पेंशन के अतिरिक्त उसे ग्रेच्युटी के रूप में भी कुछ धनराशि उपलब्ध करायी जाती है। इस प्रकार यदि व्यक्ति स्वेच्छ से नौकरी छोड़ता है तो वह भी न्यूनतम सेवा अवधि पूर्ण होने पर यह पेमेन्ट ऑफ ग्रेच्युटी एक्ट 1972 के अन्तर्गत ग्रेच्युटी का कुछ भाग प्राप्त करने का अधिकारी है। यह लाभ केवल मजदूरों को ही नहीं मिलता बल्कि सभी प्रकार के वेतन भोगी इस अधिनियम के अन्तर्गत इसका लाभ प्राप्त करने के अधिकारी हैं।

4- कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 (Employees' State Insurance Act: 1948)

निश्चय ही जब भी कोई श्रमिक कोई काम करता है तो वह बीमार भी पड़ सकता है और उसका और भी अन्य दुर्घटनाओं का सामना करना पड़ सकता है, जिसके लिए उसके पास पर्याप्त धन नहीं होता। अतः इस प्रकार इन अपरिहार्य परिस्थितियों में समुचित सुरक्षा देने हेतु उनके हित के लिए इम्प्लॉईज स्टेट इंश्योरेंस अधिनियम 1948 को सृजित किया गया है। इस अधिनियम के अन्तर्गत संस्थान में कार्यरत सभी श्रमिकों को अपने वेतन का कुछ प्रतिशत अपने मासिक वेतन से कटाना होता है जिसके फलस्वरूप उन्हें आवश्यकता पड़ने पर उपरोक्त अधिनियम के अन्तर्गत खोले गये अस्पताल में उनके समुचित इलाज की व्यवस्था की गयी है। उनके इलाज के साथ-साथ उनके वेतन से काटी गयी धनराशि से सर्जित किये गये फण्ड से बीमारी के दौरान अवकाश पर रहने के कारण तथा उस दौरान वेतन न मिलने के कारण कुछ आर्थिक सहायता भी ऐसे श्रमिक को दी जाती है ताकि वह बीमारी के समय अपने परिवार का भरण-पोषण कर सके। इस सम्बन्ध में समुचित व्यवस्था के लिए प्रत्येक संस्थान प्रत्येक श्रमिक को एक परिचय पत्र जारी करता है ताकि सम्बन्धित श्रमिक को अपने एवं अपने परिवार के सदस्यों के लिए ई0एस0आई0 द्वारा संचालित अस्पताल में इलाज कराने में तथा संस्थान से अन्य सुविधा प्राप्त करने में कोई कठिनाई उत्पन्न न हो।

5- न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 (Minimum Wages Act: 1948)

प्रायः यह अनुभव में आया है कि हमारे देश में व्यापक बेरोजगारी को दृष्टिगत रखते हुए मिल मालिक/फैक्ट्री मालिक या अन्य संस्थान एवं नयोजक ऐसे श्रमिक या वेतनभोगी जो अपने परिवार के जीवन यापन के लिए नौकरी की तलाश में होता है की दुर्बल आर्थिक स्थिति का लाभ उठाकर मनमाने ढंग से कम से कम मजदूरी देकर कार्य करा लेता है, जिससे उस श्रमिक के लिए अपना व अपने परिवार का जीवन यापन करना कठिन हो जाता है। इसी दुरुपयोग को रोकने के लिए सरकार द्वारा

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 का सृजन किया गया है जिसके अन्तर्गत कोई भी व्यक्ति किसी भी मजदूर से काम लेते हुए कम से कम निर्धारित धनराशि, जो राज्य सरकार द्वारा निर्धारित की जाती है, उससे कम मजदूरी नहीं दे सकता। चूँकि मजदूरी मानसिक या शारीरिक दो रूपों में हो सकती है। जहाँ शारीरिक मजदूरी श्रमिक द्वारा की जाती है उसके लिए अलग से न्यूनतम मजदूरी निर्धारित की गयी है और जहाँ ऐसे मजदूर के लिए मानसिक श्रम की जरूरत होती है जैसे कि शिल्पकार, मिस्त्री इत्यादि वहाँ भी उसकी इसी अधिनियम के अन्तर्गत न्यूनतम मजदूरी निर्धारित की गयी है। इसलिए प्रत्येक राज्य में हर शहर या स्थान को देखते हुए उन्हीं की परिस्थितियों के अनुसार न्यूनतम मजदूरी तय करने के लिए राज्य सरकार की ओर से समय-समय पर अध्यादेश जारी किये जाते हैं जिसके अन्तर्गत ही कम से कम मजदूर, चाहे वह खेती में काम करता हो या दुकान में काम करता है या फैक्ट्री में कार्य करता है उसके लिए उपरोक्त कानून के अन्तर्गत जो न्यूनतम मजदूरी तय की गयी है उसे काम लेने वाले व्यक्ति द्वारा देना बाध्यकारी है। इसी अधिनियम के अन्तर्गत मजदूर से काम लेने की अवधि, प्रत्येक दिन उसके विश्राम की अवधि तथा साप्ताहिक एवं अन्य छुट्टियाँ पाने के अधिकार को भी यदि निर्धारित अवकाश नहीं दिया जाता है तो वह श्रम विभाग में शिकायत दर्ज करा सकता है ताकि मजदूरी करने वाले श्रमिकों के अधिकारों को सुनिश्चित करने के लिए मालिकों को बाध्य किया जा सके।

6- समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 (Equal Remuneration Act: 1976)

प्रत्येक श्रमिक चाहे वो पुरुष हो या महिला हो। दोनों को हमारे संविधान में अनुच्छेद 14 के अन्तर्गत बराबरी का अधिकार दिया गया है निश्चय ही बराबरी से केवल सामाजिक सामान्य व्यवहार ही नहीं है, बल्कि मजदूरी देने में भी बराबरी रखना जरूरी है। इसके लिये यह कानून बनाया गया कि जब भी कोई व्यक्ति किसी भी महिला या पुरुष से एक जैसा काम लेता है तो निश्चय ही उसको दोनों में कोई भेद नहीं करना होगा और जो भी वेतन देना होगा वह भी दोनों को बराबर देना होगा इसलिए यदि इसमें कोई भेदभाव किया जाता है तो यह इस अधिनियम के अन्तर्गत अपराध होगा और ऐसे व्यक्ति को दण्डित किया जा सकता है।

7- कर्मकार प्रतिकर अधिनियम, 1923 (Workmen's Compensation Act: 1923)

मजदूर द्वारा काम करने में कभी-कभी काम की अधिकता को देखते हुए उससे दुर्घटना होना स्वाभाविक है और निश्चय ही जब काम करते हुए कोई चोट पहुँचती है तो उसको उससे क्षतिपूर्ति करने का दायित्व भी उसी व्यक्ति का है जो उस व्यक्ति से काम ले रहा है। क्योंकि दुर्घटना काम के दौरान ही होती है और इस काम का लाभ उसी फैक्ट्री या संस्था के मालिक को पहुँचता है और उसी काम के दौरान कोई चोट पहुँचती है तो उसके नुकसान की भरपाई का दायित्व भी उसी संस्था या फैक्ट्री के मालिक का होना चाहिए। इसी उद्देश्य की पूर्ति के लिए वर्कमैन कम्पन्सेसन एक्ट 1923 का सृजन किया गया ताकि कोई भी काम लेने वाला व्यक्ति अपने कर्मचारी या श्रमिक जिससे वह काम ले रहा है उसके दुर्घटना होने पर जो क्षति होती है उसकी भरपाई वह कानूनी रूप से कर सके। यदि वह ऐसा नहीं करता है तो उससे इस अधिनियम के अन्तर्गत क्षतिपूर्ति की प्राप्ति की जा सकती है। यदि काम करते हुए किसी मजदूर का हाथ कट जाये तो उसकी क्षतिपूर्ति किस प्रकार होगी इसकी व्यापक व्यवस्था इस अधिनियम में की गयी है जिसके लिये ऐसे मजदूर को सक्षम अधिकारी के सम्मुख प्रार्थना-पत्र देकर क्षतिपूर्ति प्राप्त करने का अधिकार होगा।

8- कर्मचारी भविष्य निधि और प्रकीर्ण उपबन्ध अधिनियम, 1952

(Employees' Provident Funds & Miscellaneous Provisions Act: 1952)

श्रमिक को या मजदूर जो अपनी सारी जिन्दगी काम में लगाकर, जहाँ भी वह काम करता है, जब बूढ़ा हो जाता है तो निश्चय ही उसकी शक्ति इतनी नहीं रहती कि वह आगे इसी रूप में धन अर्जित करता रहे। इसलिए हर माह जो वेतन उसे मिलता है उसमें से कुछ राशि उसके बुढ़ापे की सुरक्षा हेतु जमा की जाती है। उसी राशि में कुछ प्रतिशत फैक्ट्री मालिक द्वारा भी जोड़ी जाती है ताकि वह अपने कार्य से सेवानिवृत्त हो जाय तो उसे यह फंड की राशि इकट्ठा मिल सके, जो उसके बुढ़ापे के लिए एक सहारा बन सके। इसकी व्यवस्था उपरोक्त अधिनियम के अन्तर्गत की गयी है और यदि कोई फैक्ट्री का मालिक इसका पालन नहीं करता है तो इस अधिनियम में दिये गये प्रावधानों के अनुसार उसे दंडित किया जा सकता है। निश्चय ही इस अधिनियम के अन्तर्गत फैक्ट्री में मजदूर के योगदान के साथ-साथ फैक्ट्री मालिक को भी कुछ अंश प्रत्येक मजदूर के योगदान के साथ-साथ फैक्ट्री मालिक को भी कुछ अंश प्रत्येक मजदूर के लिए जमा करना होता है तथा इसके साथ-साथ केन्द्र सरकार द्वारा भी वित्तीय सहायता उपलब्ध करायी जाती है और इस प्रकार जो प्रत्येक मजदूर का जीपीओएफओ होता है, वह उसको अपने

जीवन काल में अपने बच्चों की सहायता, शिक्षा, बिमारी, मकान बनाने इत्यादि के उपयोग हेतु भी अपने फंड से प्राप्त कर सकता है।

इस अधिनियम का उद्देश्य श्रमिकों उनकी निरंतर सेवा के बाद सेवा निवृत्ति के समय उनके बुढ़ापे को सुखमय बनाने हेतु उन्हें आर्थिक सहायता प्रदान करना है। देखा गया है कि श्रमिक जीवन भर मेहनत मजदूरी करने के उपरांत ऐसा कोई कार्य करने में असमर्थ हो जाता है जिससे वह अपना एवं अपने परिवार का जीवन यापन कर सके। श्रमिकों की इन्हीं कठिनाइयों को दृष्टिगत रखते हुए सरकार द्वारा यह अधिनियम बनाकर उस परिस्थिति में उन्हें आर्थिक सहायता प्रदान की जाती है।

इस अधिनियम के अन्तर्गत प्रत्येक माह एक निश्चित धनराशि जो श्रमिक के मूल वेतन के 10 प्रतिशत भाग से अधिक नहीं होती, श्रमिक के वेतन से काट ली जाती है। फैक्ट्री/संस्थान के मालिकों द्वारा उतनी ही धनराशि अपनी तरफ से मिलाकर उपरोक्त अधिनियम के अन्तर्गत सृजित फण्ड में जमा करा दी जाती है। कुछ परिस्थितियों में केन्द्र सरकार द्वारा भी इस उपलक्ष्य में वित्तीय सहायता उपलब्ध कराई जाती है। इस प्रकार कुल जमा धनराशि ब्याज के साथ श्रमिक के सेवा निवृत्त होने पर उसे अदा करा दी जाती है। इस अधिनियम के अन्तर्गत शिथिलता बरतने पर या उल्लंघन करने पर इसे दण्डनीय अपराध भी बनाया गया है।

9- ठेका श्रम (विनियमन और उत्पादन) अधिनियम, 1970 (Contract Labour [Regulation & Abolition] Act: 1970)

प्रत्येक मजदूर से काम लिया जाता है तो यह जरूरी नहीं कि काम कराने वाला फैक्ट्री मालिक ही हो बल्कि कभी-कभी ऐसी फैक्ट्री के मालिक से काम या अन्य व्यक्ति से ठेके के रूप में काम ले लिया जाता है और उस काम को ठेके पर लेकर मजदूरों द्वारा पूरा किया जाता है और कभी-कभी किसी मजदूर को वेतन में रखने के स्थान पर उसको काम ठेके में भी दे दिया जाता है और ऐसे सभी काम के लिए इस अधिनियम को इसलिए बनाया गया ताकि इसमें श्रमिकों का कोई अहित न हो सके और कोई भी व्यक्ति जो काम ठेके पर लेता है और उसी काम को मजदूरों से करवाता है तो वह ऐसे व्यक्ति के प्रति उनके अधिकारों का ध्यान रखते हुए अपने दायित्वों की पूर्ति करें ताकि मजदूर का किसी प्रकार शोषण न हो सके। प्रायः खेती में बड़े किसान अपनी खेती के काम को मजदूरों से ठेके के रूप में कराते हैं, ऐसे खेतीहर मजदूरों को इस अधिनियम में अपने अधिकारों की जनकारी होनी जरूरी है।

10- प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम, 1961 (Maternity Benefit Act: 1961)

प्रकृति ने जहाँ एक तरफ स्त्री और पुरुष का निर्माण किया है और मनुष्य की उत्पत्ति के लिए दोनों का सहयोग होना जरूरी है। वहीं जन्म देने का अधिकार केवल महिला को ही दिया गया है। लेकिन दोनों के जहाँ तक जीवन यापन का प्रश्न है पुरुष एवं महिला दोनों को ही काम करना पड़ता है। प्रायः यह देखने में आया है कि महिला गर्भवती होने पर भी मजबूरी में काम करती रहती है जबकि गर्भ ठहरने के बाद जब बच्चा पैदा होता है तो उससे कुछ महीने पहले से उसको पूरे आराम लेने की जरूरत होती है लेकिन गरीबी के कारण उससे मजबूरन काम लिया जाता है इसलिए शोषण को रोकने के लिए कानून में यह व्यवस्था की गयी है कि महिला के गर्भवती होने के बाद उसको सुरक्षा देने के लिए यह अधिनियम सृजित किया गया ताकि जहाँ भी महिला श्रमिक है उनके गर्भवती होने पर आर्थिक सहायता के साथ आराम के रूप में भी कुछ समय दिया जाये जिसकी पूर्ण व्यवस्था इस अधिनियम में दी गयी है। जिसका पालन करना प्रत्येक काम लेने वाले व्यक्ति पर बाध्यकारी है। वैसे तो सभी गर्भवती काम करने वाली महिलाओं के हित में इस कानून को बनाया गया है इसलिए यह जरूरी नहीं है कि वह महिला केवल मजदूर ही हो।

11- औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (Industrial Disputes Act: 1947)

जब मजदूर काम करता है तो यह जरूरी नहीं कि मालिक एवं मजदूर के रिश्ते सदा मधुर हो, बल्कि कभी-कभी वह आपस में विवाद भी उठा सकते हैं। चूँकि मालिक एवं श्रमिक दोनों के ही सहयोग से फैक्ट्री की समृद्धि निर्भर करती है इसलिए निश्चय ही दोनों के रिश्तों में खटास आने से इसका प्रतिकूल प्रभाव फैक्ट्री पर पड़ता है और कभी झगड़ा बढ़ जाने पर फैक्ट्री के मालिक को अधिक नुकसान होने की सम्भावना बन जाती है। इसलिए ऐसी सभी समस्याओं के समाधान के लिए इस औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 का सृजन किया गया है। इसका उद्देश्य यह है कि मजदूर एवं मालिक के अपसी मतभेद को सुलह समझौते के आधार पर निस्तारण का प्रयास किया जाये। इन झगड़ों का निस्तारण किस प्रकार किया जायेगा, और इसकी क्या व्यवस्था होगी इसके लिए पूर्ण प्रावधान इस अधिनियम में किया गया है। मालिक एक शक्तिशाली व्यक्ति होता है जबकि श्रमिक कमजोर व्यक्ति होता है। इस वास्तविक स्थिति को ध्यान में रखते हुए मजदूर के हितों की रक्षा हेतु उक्त

कानून की व्यवस्था की गयी है। इस प्रकार एक श्रमिक को उसकी नौकरी करने के अन्तर्गत वेतन से लेकर नौकरी के दौरान उसको जो परेशानी हो सकती है या दुर्घटना हो सकती है उससे निपटने के साथ-साथ भविष्य में बुढ़ापे में होने वाले कष्ट के निवारण के लिए भी पर्याप्त प्रावधान इस अधिनियम में सृजित किये गये हैं इसलिए हर मजदूर को अपने अधिकारों की जानकारी करने के लिए इन सभी कानूनों के बावत संक्षिप्त जानकारी होना परम आवश्यक है ताकि वह अपने हितों को भली प्रकार सुरक्षित कर सकें। जब कभी फैक्ट्री मालिक एवं उसमें कार्यरत मजदूर के बीच में मजदूरी सम्बन्धी एवं सेवा शर्तों सम्बन्धी कोई विवाद होता है तो उनका निस्तारण सुलह समझौते के आधार पर करने की व्यवस्था भी इसी अधिनियम के अन्तर्गत की गयी है। यदि इन विवादों को आपस में सुलह समझौते के आधार पर निस्तारित किया जाता सम्भव नहीं होता तो उस स्थिति में लेबर/श्रम न्यायालय के माध्यम से इसका निस्तारण करना होता है। प्रत्येक राज्य में ऐसे श्रम न्यायालयों की स्थापना की गयी है।

12- बाल श्रम (प्रतिषेध और विनियमन) अधिनियम, 1986 (Child Labour [Prohibition & Regulation] Act: 1947)

भारत वर्ष में गरीबी के कारण बच्चों को भी अपने माता-पिता की सहायता के लिए मजबूरी में मजदूरी करनी पड़ती है क्योंकि मनोरंजन के अन्य साधन उपलब्ध न होने के कारण तथा अज्ञानतावश माता-पिता इतनी अधिक संख्या में बच्चे पैदा कर देते हैं, कि उनका पालन-पोषण करने में पर्याप्त साधन नहीं जुटा पाते हैं। अतः बच्चों को मजदूरी करके धन अर्जित करने हेतु विवश होना पड़ता है। भारतवर्ष में बाल मजदूरी का उन्मूलन निकट भविष्य में सम्भव तो है लेकिन बहुत कठिन है। परन्तु बाल श्रम (प्रतिषेध और विनियमन) अधिनियम बनाकर कुछ हद तक इस समस्या को सुलझाने का प्रयास किया है। इस अधिनियम का मुख्य उद्देश्य यह है कि अधिकतम आयु के बच्चों को खतरनाक उद्योगों में मजदूरी पर नहीं लगाया जाय। अतः 14 वर्ष से कम आयु वाले बच्चों को खतरनाक एवं जोखिम भरे उद्योगों पर लगाना पूर्ण रूप से प्रतिबंधित किया गया है। खतरनाक एवं जोखिम भरे उद्योगों का विवरण इसी अधिनियम के प्रावधानों में दिया गया है तथा प्रावधान का उल्लंघन करने पर उसे दण्डनीय अपराध बनाया गया है तथा इस अधिनियम के अनुपालन को सुनिश्चित करने हेतु श्रम निरीक्षकों द्वारा फैक्ट्री, कारखानों एवं संस्थाओं के नियमित तथा आकस्मिक निरीक्षण का भी प्रावधान बनाया गया है। जहां एक तरफ किसी भी फैक्ट्री में 14 वर्ष से कम आयु के बालक से मजदूरी नहीं कराई जा सकती है वहीं दूसरी ओर जब 14 वर्ष से अधिक आयु के बालक से कोई मजदूरी कराता है तो वह मजदूरी जोखिम भरे काम के लिए नहीं होनी चाहिए, अन्यथा वह इस अधिनियम में अपराध होने के कारण दण्डनीय है। इस अधिनियम के अन्तर्गत पत्थर तोड़ना, सड़क निर्माण, कालीन बनाना इत्यादि जोखिम भरे काम बताये गये हैं जिनमें 14 वर्ष से कम उम्र के बच्चों से काम लेना अपराध है।

विधिक सहायता प्राप्त करने के लिए प्रार्थना - पत्र

सेवा में,

सचिव,

उच्च न्यायालय विधिक सेवा समिति/उपसमिति/जिला विधिक सेवा प्राधिकरण/तहसील विधिक सेवा समिति,

तहसील -

जनपद-

मैं पुत्र/पुत्री/पत्नी/विधवा निवासी

..... विधिक सहायता/परामर्श प्राप्त करने के लिए निम्नलिखित परिस्थितियों में आवेदन करता/करती हूँ-

1. समस्त स्रोतों से मेरी वार्षिक आय रु. 1,00,000/- (एक लाख रुपया) तक है (आय प्रमाण पत्र संलग्न है)

2. मैं पात्रता की निम्न श्रेणी में आता हूँ/आती हूँ (जो लागू हो उसके सामने सही का निशान लगायें) :-

(क) अनुसूचित जाति या अनुसूचित जनजाति

(ख) मानव दुर्व्यवहार या बेगार का सताया हुआ

(ग) स्त्री या बालक

(घ) मानसिक रूप से अस्वस्थ

(ङ) बहु विनाश, जातीय हिंसा, जातीय अत्याचार, बाढ़, सूखा, भूकम्प या औद्योगिक विनाश की दशाओं के अधीन सताया हुआ व्यक्ति।

(च) औद्योगिक कर्मकार

(छ) युद्ध में शहीद सैनिक आश्रित

(ज) अभिरक्षा में (प्रमाण पत्र संलग्न करें)

3. विधिक सेवा परामर्श की प्रकृति विवाद का कारण, दावे प्रतिवादी आदि का संक्षिप्त विवरण।

4. क्या विधिक सेवा परामर्श प्राप्त करने के लिए पूर्व में कोई प्रार्थना पत्र दिया था ? यदि हाँ तो उसका परिणाम ?
5. मुझे निम्न प्रकार की कानूनी सहायता वांछित है :-

- (1) वाद दायर करने/प्रतिवाद करने हेतु निःशुल्क अधिवक्ता की सेवायें
- (2) कोर्ट फीस की मद में अदा की जाने वाली धनराशि
- (3) अभिलेख प्राप्त करने हेतु व्यय की गयी/व्यय होने वाली धनराशि
- (4) वाद व्यय की मद में व्यय की गयी धनराशि
- (5) केवल विधिक परामर्श

मैं विश्वास दिलाता हूँ/दिलाती हूँ कि विधिक सेवा प्रदान किये जाने की स्थिति में मैं उपलब्ध कराये गये अधिवक्ता तथा जिला प्राधिकरण/उच्च न्यायालय समिति को पूर्ण सहयोग प्रदान करूँगा/करूँगी और किसी भी बात को नहीं छुपाऊँगा/छुपाऊँगी।

प्रार्थी/प्रार्थिनी

पता -

नाम -