# जनपद उन्नाव में उद्योगों के अंतर्गत श्रमिकों की कार्यात्मक दशाओं का अध्ययन

**सुनील कुमार[1], डॉ. साधना रानी[2]**

[1]शोधकर्ता, [2]शोध निर्देशिका

[2]प्रोफेसर

भूगोल विभाग

वी. एस. एस. डी. पी. जी. कॉलेज,

कानपुर, उत्तर प्रदेश

**शोध सारांश: उन्नाव जिले में कृषि आधारित उद्योगों के साथ-साथ चमड़ा परिशोधन उद्योग महत्वपूर्ण है। इन उद्योगों में हजारों श्रमिकों को रोजगार प्राप्त होता है। अध्ययन क्षेत्र जनपद उन्नाव, उत्तर प्रदेश राज्य के लखनऊ मण्डल में अवस्थित है। जनपद उन्नाव 26 8' उत्तरी अक्षांश से 27 2' उत्तरी अक्षांश और 80 3' पूर्वी देशान्तर और 81 3' पूर्वी देशान्तर के मध्य अवस्थित है। इस शोधपत्र का उद्देश्य जनपद उन्नाव में उद्योगों के अंतर्गत श्रमिकों को मिलने वाली सुविधाओं, श्रमिकों के कौशल स्तर, कार्य का स्तर, कार्य का समय आदि का अध्ययन करना है। यह शोधपत्र प्रमुखत: प्राथमिक आँकड़ों पर आधारित है। ये आँकड़ें जनपद उन्नाव में साउद्देश्यपूर्ण यादृच्छिक प्रतिचयन विधि से चयनित 80 उत्तरदाताओं से व्यक्तिगत साक्षात्कार व अनुसूची भरवा कर प्राप्त किए गए हैं। इस अध्ययन से स्पष्ट होता है कि अध्ययन क्षेत्र में श्रमिकों को मिलने वाली मूलभूत सुविधाओं में अभी भी सुधार की आवश्यकता है।**

**शब्द कुंजी: निश्चित कार्यकाल, सावेतन सार्वजनिक अवकाश, मातृत्व अवकाश, मजदूर संघ और भविष्य निधि**

## शोध परिचय:

उन्नाव जिले में कृषि प्रधान क्षेत्र है। यहाँ के प्रमुख कृषि उत्पादों में गन्ना, गेहूँ, धान, ज्वार, बाजरा, तिलहन आदि हैं। यद्यपि यहाँ इन कृषि उत्पादों पर आधारित कई उद्योग विकसित हैं, जिनमें चावल मिल, आटा मिल, तेल मिल, नक्काशी, खाद्य प्रसंस्करण आदि उद्योग शामिल हैं तथापि चमड़ा परिशोधन उद्योग उन्नाव जनपद का सबसे बड़ा उद्योग है। उन्नाव अपने चमड़ा उद्योग और चमड़े के सामान के लिए जाना जाता है। सुपरहाउस ग्रुप, मिर्ज़ा टेनर्स, रहमान

एक्सपोर्ट्स, और ज़मज़म टेनर्स, महावीर स्पिनफैब प्राइवेट। लिमिटेड, पारश नाथटेक गारमेंट्स प्रा. लिमिटेड, उन्नाव में बड़े कारखानों में रियल उद्यम (बकाई निर्यात गुजरात का हिस्सा)। बंथर लेदर टेक्नोलॉजी पार्क, मगरवारा औद्योगिक क्षेत्र और यूपीएसआईडीसी द्वारा विकसित उन्नाव औद्योगिक क्षेत्र उन्नाव के प्रमुख औद्योगिक उपनगर हैं।

उल्लेखनीय है कि उन्नाव जिले में तीन औद्योगिक क्षेत्र विकसित हैं, जिनमें उन्नाव औद्योगिक क्षेत्र, फतेहपुर चौरासी औद्योगिक क्षेत्र और पुरवा औद्योगिक क्षेत्र शामिल हैं। इन औद्योगिक क्षेत्रों में विभिन्न प्रकार के उद्योग स्थापित हैं, जिनमें खाद्य प्रसंस्करण, इंजीनियरिंग, कपड़ा, रसायन, कागज, सीमेंट आदि उद्योग शामिल हैं। इन उद्योगों में हजारों श्रमिकों को रोजगार प्राप्त होता है। इन श्रमिकों की कार्य परिस्थितियाँ भिन्न-भिन्न हैं, विशेष रूप से संस्थागत और गैर-संस्थागत औद्योगिक इकाइयों में। जहाँ एक ओर संस्थागत औद्योगिक इकाइयों में श्रमिकों के वेतन, भत्ते और अवकाश सरकार द्वारा निश्चित होते हैं, वहीं दूसरी ओर गैर-संस्थागत औद्योगिक इकाइयां अपने संसाधन क्षमता के अनुसार वेतन, भत्ते और अवकाश देते हैं। इस पृष्ठभूमि को दृष्टिगत रखते हुए अनुसंधानकर्ता द्वारा इस शोधपत्र में जनपद उन्नाव में उद्योगों में श्रमिकों की कार्यात्मक दशाओं का अध्ययन किया गया है-

**अध्ययन क्षेत्र:**

अध्ययन क्षेत्र जनपद उन्नाव, उत्तर प्रदेश राज्य के लखनऊ मण्डल में अवस्थित है। जनपद उन्नाव 26° 8' उत्तरी अक्षांश से 27° 2' उत्तरी अक्षांश और 80° 3' पूर्वी देशान्तर और 81° 3' पूर्वी देशान्तर के मध्य अवस्थित है। यह जनपद पश्चिम में गंगा नदी के तट पर अवस्थित है। जनपद का भौगोलिक क्षेत्रफल 4589.80 वर्ग किलोमीटर है, जो सम्पूर्ण उत्तर प्रदेश के क्षेत्रफल का 1.53 प्रतिशत है। वर्तमान समय में जनपद को 6 तहसील उन्नाव, हसनगंज, सफीपुर, पुरवा, बीघापुर और बांगरमऊ और 16 विकासखंडों में विभाजित किया गया है। जनपद एक समतल मैदानी भाग है, जिसमें महान उच्चावचों का नितांत अभाव है, किंतु जनपद में बहने वाली प्रमुख नदियों गंगा और साई ने इस मैदान को काट-छाँटकर विविधतायुक्त बना दिया है। इस विविधतायुक्त मैदानी भाग को मुख्य रूप से दो भागों में विभाजित किया जा सकता है यथा- तराई क्षेत्र और भाबर क्षेत्र।

अध्ययन क्षेत्र में उपोष्ण कटिबंधीय मानसूनी जलवायु पाई जाती है, जिसमें मुख्य रूप से चार ऋतुएँ यथा- ग्रीष्म ऋतु, वर्षा ऋतु, शरद् ऋतु और शीत ऋतु देखने को मिलती हैं। जनपद में वर्ष 2011 के अंतर्गत ग्रामीण क्षेत्रों में 2576721 व्यक्ति, 1351897 पुरुष (52.47 प्रतिशत) और 1224824 महिला (47.53 प्रतिशत) हैं। वहीं नगरीय क्षेत्रों में 506336 व्यक्ति, 264716 पुरुष (52.28 प्रतिशत) और 241620 महिला (47.72 प्रतिशत) हैं और जनपद में कुल

3083057 व्यक्ति, 1616613 पुरुष (52.44 प्रतिशत) और 1466444 महिला (47.56 प्रतिशत) हैं।

**शोध उद्देश्य:**

इस शोध कार्य के निम्नलिखित उद्देश्य है-

1. जनपद उन्नाव में उद्योगों के अंतर्गत श्रमिकों को मिलने वाली सुविधाओं का अध्ययन करना।
2. जनपद उन्नाव में उद्योगों के अंतर्गत श्रमिकों के कौशल स्तर, कार्य का स्तर, कार्य का समय आदि का अध्ययन करना।

**आँकड़ा स्रोत एवं शोध प्रविधि:**

यह शोधपत्र प्रमुखत: प्राथमिक आँकड़ों पर आधारित है। ये आँकड़ें जनपद उन्नाव में साउद्देश्यपूर्ण यादृच्छिक प्रतिचयन विधि से चयनित 80 उत्तरदाताओं से व्यक्तिगत साक्षात्कार व अनुसूची भरवा कर प्राप्त किए गए हैं। यह शोधपत्र 6 चरणीय विवरणात्मक शोध प्रविधि पर आधारित है। जिसके प्रथम चरण में शोध के उद्देश्य और प्रश्नों की पहचान की गई है। द्वितीय चरण में शोध समस्या से संबंधित उपलब्ध साहित्य की समीक्षा की गई है। अनुसंधानकर्ता द्वारा तृतीय चरण में शोध डिजाइन तैयार किया गया है। इसी प्रकार चतुर्थ चरण में शोध समस्या से संबंधित तथ्यों, सूचनाओं और आंकड़ों का संकलन किया गया है। पंचम चरण में उपलब्ध तथ्यों, सूचनाओं और आँकड़ों का विश्लेषण किया गया है और छठे तथा अंतिम चरण में इस शोधपत्र का लेखन कार्य संपादित किया गया है।

**शोध परिणाम एवं परिचर्चा:**

तालिका संख्या 1 जनपद उन्नाव में श्रमिक उत्तरदाताओं के प्रकार को प्रस्तुत करता है। तालिका से विदित होता है कि कुल उत्तरदाताओं में अकुशल मजदूरों की संख्या सबसे अधिक है जो कुल उत्तरदाताओं का लगभग 45.33 प्रतिशत है। इसके बाद कुशल मजदूरों की संख्या है, जो कुल उत्तरदाताओं का लगभग 25.33 प्रतिशत है। पर्यवेक्षक मजदूरों की संख्या भी महत्वपूर्ण है जो कुल उत्तरदाताओं का लगभग 24 प्रतिशत है। अन्य श्रेणी में उत्तरदाताओं की संख्या काफी कम है, जो कुल उत्तरदाताओं का लगभग 5.33 प्रतिशत है।

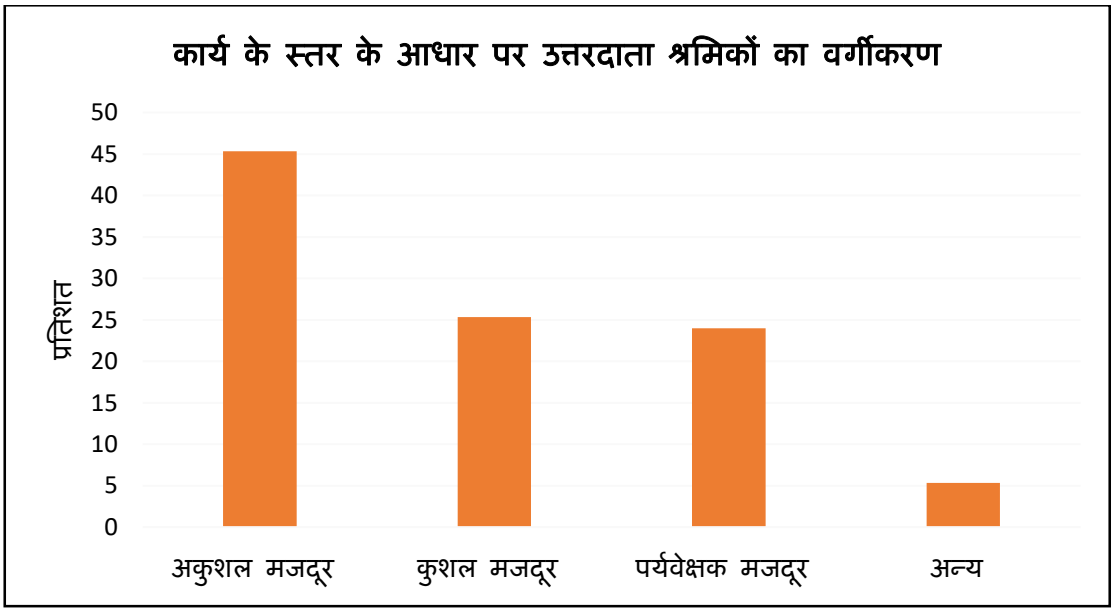
**तालिका-1: कार्य के स्तर के आधार पर उत्तरदाता श्रमिकों का वर्गीकरण**

| उत्तर की श्रेणी | उत्तरदाताओं की संख्या | प्रतिशत |
|---|---|---|
| अकुशल मजदूर | 40 | 45.33 |
| कुशल मजदूर | 22 | 25.33 |
| पर्यवेक्षक मजदूर | 15 | 24 |

| | | |
|---|---|---|
| अन्य | 3 | 5.33 |

स्रोत: शोधकर्ता द्वारा किए गए क्षेत्रीय सर्वेक्षण से प्राप्त आँकड़ें

आरेख-1



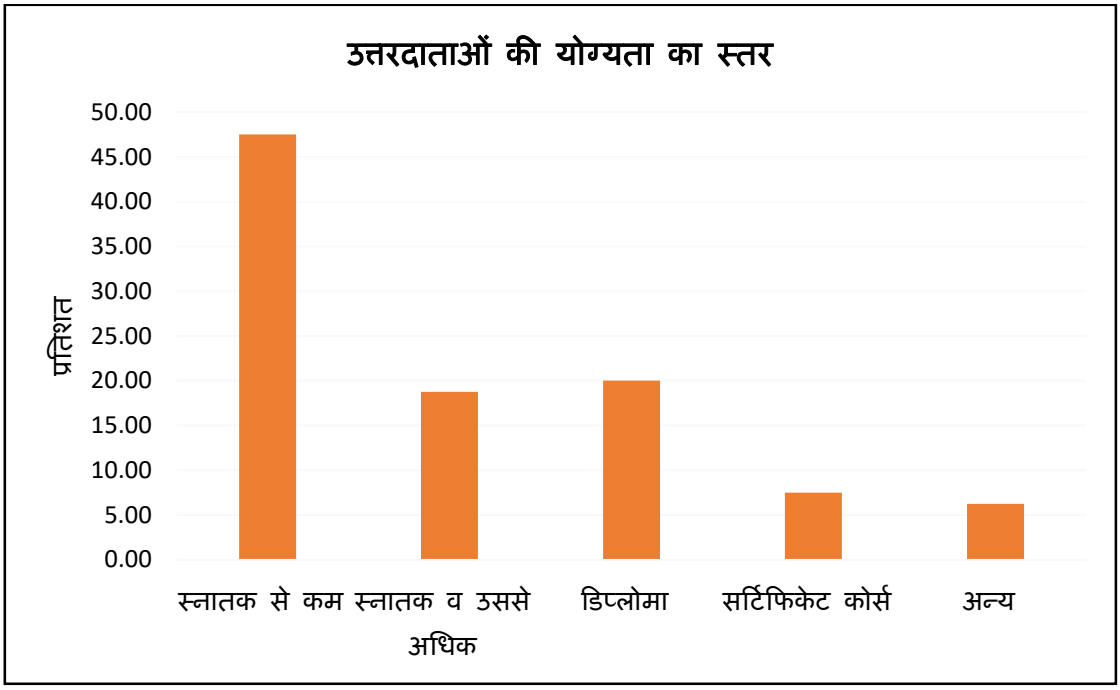

तालिका संख्या 2 में जनपद उन्नाव के अंतर्गत श्रमिक उत्तरदाताओं की योग्यता के स्तर को प्रस्तुत करता है। इस तालिका के अवलोकन करने पर विदित होता है कि कुल उत्तरदाताओं में सबसे अधिक उत्तरदाताओं की संख्या स्नातक से कम योग्यता वालों की है, जो कुल उत्तरदाताओं का लगभग 47.50 प्रतिशत है। स्नातक व उससे अधिक योग्यता वालों की संख्या कुल उत्तरदाता 18.75 प्रतिशत है। डिप्लोमा धारक उत्तरदाता 20.00 प्रतिशत है, सर्टिफिकेट कोर्स के धारकों की संख्या 7.50 प्रतिशत है, और अन्य योग्यता के स्तर वालों की संख्या 6.25 प्रतिशत है।

**तालिका-2: उत्तरदाताओं की योग्यता का स्तर**

| उत्तरदाताओं की योग्यता | उत्तरदाताओं की संख्या | प्रतिशत |
|---|---|---|
| स्नातक से कम | 38 | 47.50 |
| स्नातक व उससे अधिक | 15 | 18.75 |
| डिप्लोमा | 16 | 20.00 |
| सर्टिफिकेट कोर्स | 6 | 7.50 |
| अन्य | 5 | 6.25 |
| योग | 80 | 100.00 |

स्रोत: शोधकर्ता द्वारा किए गए क्षेत्रीय सर्वेक्षण से प्राप्त आँकड़ें

आरेख-2



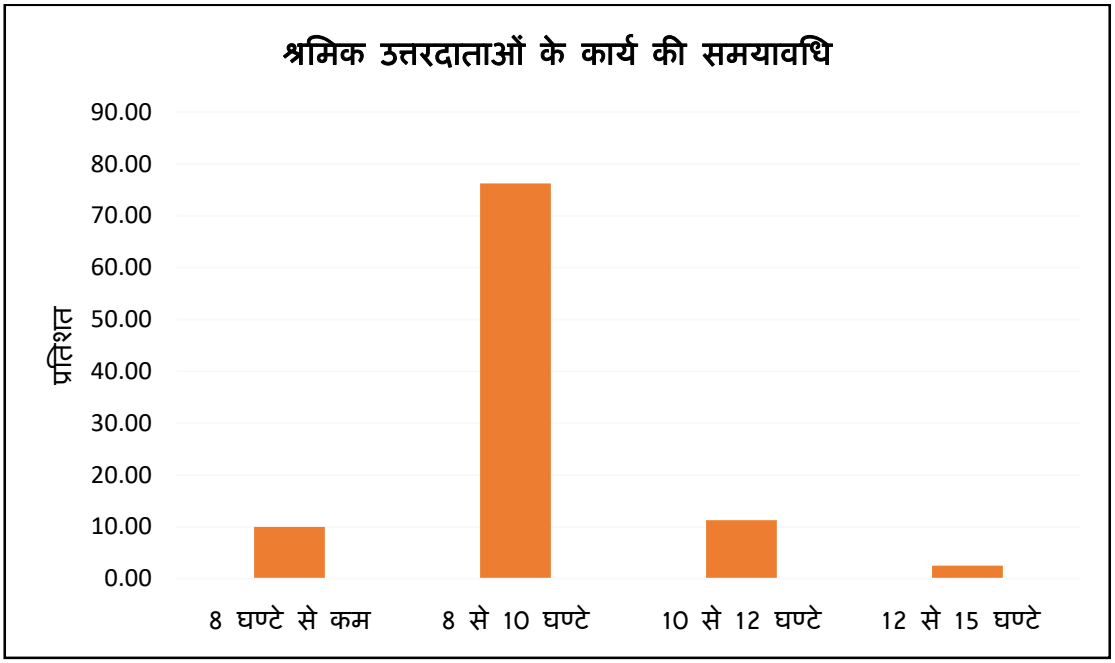

तालिका संख्या 3 जनपद उन्नाव में श्रमिक उत्तरदाताओं के कार्य के समय को प्रस्तुत करती है। इसमें सबसे अधिक उत्तरदाताओं की संख्या वाला समय 8 से 10 घंटे है, जो कुल उत्तरदाताओं का लगभग 76.25 प्रतिशत है। इसके बाद 10 से 12 घंटे कार्य करने वालों की संख्या है, जो कुल उत्तरदाताओं का लगभग 11.25 प्रतिशत है। 8 घंटे से कम काम करने वालों की संख्या कुल उत्तरदाताओं का 10.00 प्रतिशत है और 12 से 15 घंटे काम करने वालों की संख्या कुल उत्तरदाताओं का 2.50 प्रतिशत है।

**तालिका-3: श्रमिक उत्तरदाताओं के कार्य की समयावधि**

| कार्य का समय | उत्तरदाताओं की संख्या | प्रतिशत |
|---|---|---|
| 8 घण्टे से कम | 8 | 10.00 |
| 8 से 10 घण्टे | 61 | 76.25 |
| 10 से 12 घण्टे | 9 | 11.25 |
| 12 से 15 घण्टे | 2 | 2.50 |
| योग | 80 | 100.00 |

स्रोत: शोधकर्ता द्वारा किए गए क्षेत्रीय सर्वेक्षण से प्राप्त आँकड़ें

आरेख-3




अध्ययन से चयनित उत्तरदाताओं से जब उन्हें मिलने वाली मूलभूत सुविधाओं की जानकारी प्राप्त की गई तो विदित हुआ कि जनपद में निश्चित कार्यकाल की सुरक्षा की उपलब्धता के विषय में 47 (58.75 प्रतिशत) उत्तरदाताओं ने, निश्चित अंतराल पर पदोन्नति की सुविधा में विषय में 36 (45.00 प्रतिशत) उत्तरदाताओं ने, समय पर वेतन की उपलब्धता के विषय में 56 (70.00 प्रतिशत), समय पर बोनस की उपलब्धता के विषय में 25 (31.25 प्रतिशत), कार्य के निश्चित घंटे की उपलब्धता के विषय में 69 (86.25 प्रतिशत), ओवरटाइम के लिए अतिरिक्त वेतन की उपलब्धता के विषय में 69 (86.25 प्रतिशत), सावेतन सार्वजनिक अवकाश की सुविधा की उपलब्धता के विषय में 37 (46.25 प्रतिशत), वेतन रहित अवकाश की सुविधा के विषय में 32 (40.00 प्रतिशत), सावेतन मेडिकल अवकाश की सुविधा के विषय में 31 (38.75 प्रतिशत), मातृत्व अवकाश की सुविधा की उपलब्धता के विषय में 12 (15.00 प्रतिशत), पितृत्व अवकाश की सुविधा की उपलब्धता के विषय में 11 (13.75 प्रतिशत), आकस्मिक अवकाश की सुविधा की उपलब्धता के विषय में 38 (47.50 प्रतिशत), मजदूर संघ बनाने की सुविधा की उपलब्धता के विषय में 12 (15.00 प्रतिशत), मजदूर संघ की कार्यवाहियों में भाग लेने की स्वतंत्रता के विषय में 13 (16.25 प्रतिशत) और भविष्य निधि की सुविधा की उपलब्धता के विषय में 54 (67.50 प्रतिशत) उत्तरदाताओं ने अपनी सहमति व्यक्त की।

**तालिका-4: श्रमिकों को मिलने वाली मूलभूत सुविधा के विषय में उत्तरदाताओं की सहमति का स्तर**

| श्रमिकों को मिलने वाली मूलभूत सुविधा | हाँ | | नहीं | |
|---|---|---|---|---|
| | उत्तरदाताओं की संख्या | प्रतिशत | उत्तरदाताओं की संख्या | प्रतिशत |
| निश्चित कार्यकाल की सुरक्षा | 47 | 58.75 | 33 | 41.25 |
| निश्चित अंतराल पर पदोन्नति की सुविधा | 36 | 45.00 | 44 | 55.00 |
| समय पर वेतन की उपलब्धता | 56 | 70.00 | 24 | 30.00 |
| समय पर बोनस की उपलब्धता | 25 | 31.25 | 55 | 68.75 |
| कार्य के निश्चित घंटे | 69 | 86.25 | 11 | 13.75 |
| ओवरटाइम के लिए अतिरिक्त वेतन | 69 | 86.25 | 11 | 13.75 |
| सावेतन सार्वजनिक अवकाश की सुविधा | 37 | 46.25 | 43 | 53.75 |
| अन्य वेतन रहित अवकाश की सुविधा | 32 | 40.00 | 48 | 60.00 |
| सावेतन मेडिकल अवकाश की सुविधा | 31 | 38.75 | 49 | 61.25 |
| मातृत्व अवकाश की सुविधा | 12 | 15.00 | 68 | 85.00 |
| पितृत्व अवकाश की सुविधा | 11 | 13.75 | 69 | 86.25 |
| आकस्मिक अवकाश की सुविधा | 38 | 47.50 | 42 | 52.50 |
| मजदूर संघ बनाने की सुविधा | 12 | 15.00 | 68 | 85.00 |
| मजदूर संघ की कार्यवाहियों में भाग लेने की स्वतंत्रता | 13 | 16.25 | 67 | 83.75 |
| भविष्य निधि की सुविधा | 54 | 67.50 | 26 | 32.50 |

स्रोत: शोधकर्ता द्वारा किए गए क्षेत्रीय सर्वेक्षण से प्राप्त आँकड़ें

**निष्कर्ष:**

इस अध्ययन से स्पष्ट होता है कि अधिकतर श्रमिकों को कार्य के निश्चित घंटे, ओवरटाइम के लिए अतिरिक्त वेतन, सावेतन सार्वजनिक अवकाश और भविष्य निधि की सुविधा मिल रही है। हालांकि, निश्चित कार्यकाल की सुरक्षा, निश्चित अंतराल पर पदोन्नति की सुविधा, समय पर बोनस की उपलब्धता, अन्य वेतन रहित अवकाश की सुविधा, सावेतन मेडिकल अवकाश की सुविधा, मातृत्व अवकाश की सुविधा और पितृत्व अवकाश की सुविधा अभी भी पर्याप्त नहीं

है। इन निष्कर्षों के आधार पर यह कहा जा सकता है कि अध्ययन क्षेत्र में श्रमिकों को मिलने वाली मूलभूत सुविधाओं में अभी भी सुधार की आवश्यकता है। सरकार और उद्योगों को मिलकर इस दिशा में प्रयास करने चाहिए। इसके लिए आवश्यक है कि श्रम कानूनों का कठोरता से पालन किया जाना चाहिए, इसके साथ ही श्रमिकों को उनके अधिकारों के बारे में जागरूक किया जाना चाहिए। श्रमिकों को उनके हितों की रक्षा के लिए मजदूर संघ बनाने और उनकी कार्यवाहियों में भाग लेने की स्वतंत्रता प्रदान की जानी चाहिए।

## संदर्भ:

1. Das, B. (2019). Health hazards and risks for musculoskeletal problems among child labourers in the brickfield sector of West Bengal, India. International health, 11(4), 250-257.
2. Das, B. (2021). Improved work organization to increase the productivity in manual brick manufacturing unit of West Bengal, India. International Journal of Industrial Ergonomics, 81, 103040.
3. Dutta, M. (2019). 'Becoming'Factory Workers: understanding women's geographies of work through life stories in Tamil Nadu, India. Gender, Place & Culture, 26(6), 888-904.
4. Jaiswal, A. (2012). Case Control study among carpet thread factory workers in Uttar Pradesh, India: Occupational injury and its deteriorating factors. Global J Human Soc Sci History and Anthr, 12, 22-30.
5. Kumar, S., Mathur, A., Singh, M. K., & Rana, K. B. (2021). Adaptive thermal comfort study of workers in a mini-industrial unit during summer and winter season in a tropical country, India. Building and Environment, 197, 107874.
6. Lambert, R. D. (2017). Workers, factories and social changes in India (Vol. 4992). Princeton University Press.
7. Padmini, D., & Venmathi, A. (2012). Unsafe work environment in garment industries, Tirupur, India. J Environ Res Dev, 7, 569-575.
8. Sanyal, K., & Bhattacharya, R. (2010). Beyond the Factory: Globalization, Informalization of Production and the Changing Locations of Labour. Globalization and Labour in China and India: Impacts and Responses, 151-169.
9. Sheth, N. R. (1960). Trade Union in an Indian Factory. op. cit, 1165-66.
10. Srivastava, R. (2012). Changing employment conditions of the Indian workforce and implications for decent work. Global labour journal, 3(1).