

कोयला खान श्रमिकों की वर्तमान स्थिति एवं उनकी समस्यायें

Current Status of Coal Mine Workers and Their Problems

Paper Submission: 15/12/2020, Date of Acceptance: 26/12/2020, Date of Publication: 27/12/2020

सारांश

भारत में कोयला खनन केवल आर्थिक कार्य नहीं होकर यह सामाजिक परिवेश, प्रवजन, स्वास्थ्य स्तर, सामाजिक सुरक्षा जैसे मुद्दों पर भी विचार करने का क्षेत्र है। समाजशास्त्री खनन के सामाजिक परिणामों पर पूरी दुनिया में गंभीर शोधकार्य करते आये हैं। औद्योगीकरण ने खनन की आर्थिक महत्ता स्थापित की और भूमण्डलीकरण, निजीकरण प्रक्रिया ने कोयला खान मजदूरों को शोषण, आर्थिक दबाव से बाहर निकलने का खुला मार्ग प्रशस्त किया। ऊर्जा उत्पादन में जहाँ कोयला खनन जरूरी है, वहीं इनके मजदूरों को कार्यदशाओं और वेतन सम्बंधी स्थितियों में और अधिक बेहतरी का लागू होना आवश्यक है। श्रम कल्याण, औद्योगिक सम्बंध, खान मजदूरों के खनन स्थल पर अधिक ध्यान देने की जरूरत है। ठेकेदारी प्रथा से खनन मजदूर अधिक असहज होते हैं। उन्हें आर्थिक-सामाजिक न्याय देना है।

Coal mining in India is not only an economic activity, it is also an area to consider issues like social environment, migration, health level, social security. Sociologists have been doing serious research on the social consequences of mining all over the world. Industrialization established the economic importance of mining and globalization, privatization process paved the way for coal mine workers to exploit, get out of economic pressure. Where coal mining is necessary in energy production, its laborers need to implement more betterment in working conditions and wage conditions. Labor welfare, industrial relations, mining laborers of mine workers need more attention. Contract labor makes mining workers more uncomfortable. They have to give economic-social justice.

मुख्य शब्द : खनन, स्वास्थ्य समस्यायें, यूनियन ठेका मजदूर, कालरी प्रबंधन, खानों का आधुनिकीकरण, सामाजिक सुरक्षा।

Mining, Health Problems, Union Contract Labor, Labor Management, Modernization Of Mines, Social Security.

प्रस्तावना

प्रस्तुत शोध कार्य भारत में कोयला खान श्रमिकों के कार्य एवं मजदूरी सम्बंधी दशाओं को अध्ययन के उद्देश्य के रूप में लिया गया है। खान श्रमिकों के अपने जीवन में कार्य की मजदूरी और स्वास्थ्य को लेकर समस्यायें बनी रहती हैं। वेतन समझौता और कार्य दशायें जोखिम पूर्ण दशाओं के सन्दर्भ में राहत भरा प्रयास सरकार की ओर से किया जाता रहा है। यद्यपि कोयला खानों का निजीकरण पर जोर है।

पद्धति

प्रस्तुत शोध पत्र द्वैतीयक सन्दर्भ के आकड़े एवं सूचनाओं के आधार पर तैयार किया गया है। शोध पत्र गुणात्मक स्वरूप का है तथा विश्लेषण-मूलक बनाया गया है। पुस्तकालयीन स्रोतों का सहारा लेकर कोयला खान श्रमिकों को अधिकतर समस्यायें एवं वर्तमान परिप्रेक्ष्य में मूल्यांकन भी करने का प्रयास किया गया है।

शोध साहित्य का सर्वेक्षण

भारत में श्रम एवं औद्योगिक समाजशास्त्र सम्बंधी शोध साहित्य प्रचूर मात्रा में प्रकाशित एवं संदर्भित हुआ है। श्रम एवं समाज तथा उद्योग के आधुनिक विकास और परिवर्तनशील परिदृश्य पर समाजशास्त्री सरित भौमिक की पुस्तक

दीपमाला तिवारी

शोध छात्रा,
विभागाध्यक्ष,
समाजशास्त्र विभाग,
रानी दुर्गावती वि.वि.,
जबलपुर, म0प्र0 भारत

आर. एस. त्रिपाठी

प्राध्यापक
समाजशास्त्र विभाग,
शासकीय महाविद्यालय,
बड़वारा, कटनी म0प्र0, भारत

(2012) संग्रहणीय है। इन्होंने औद्योगिकरण और सामाजिक परिवर्तन पर गंभीर निष्पादन किये हैं जो भारत में नये औद्योगिक वर्ग के विकास को इंगित करते हैं। उद्योग के सामाजिक संगठन के सम्बंध में निष्कर्ष पठनीय है। दिलीप कुमार सिंह (1999) ने श्रमिक सहभागिता एवं औद्योगिक सम्बंध पुस्तक में समाज और उद्योग के विकसित हो रहे नवीन सम्बंधों को श्रमिकों के व्यापीकरण सहित प्रस्तुत किया है। बालेश्वर पाण्डेय (2014) ने श्रम कल्याण और औद्योगिक सम्बंध में विस्तार से श्रम कल्याण उपायों की समीक्षा की है। खासतौर से खदान अधिनियम 1952 की विवेचना पुस्तक में प्रस्तुत की गयी। पी.सी.खरे एवं बी.सी. सिन्हा (1998) ने भारत में श्रम से सम्बंधित अधिनियमों और सामाजिक सुरक्षा के प्रावधानों का वर्णन किया है। औद्योगिक समाजशास्त्र कृति विश्वनाथ झा द्वारा प्रकाशित (रावत : 2017) हुयी है। श्रम के क्षेत्र में बड़े उद्योगों की संरचना और पूंजीवादी प्रणाली में औद्योगिक सम्बंधों की समीक्षा की गयी। जी.एन.राजू ने खदान अधिनियम 1952 एवं 1955 के अधिनियम की लेख श्रृंखला का सराहनीय कार्य किया है। नम्रता गौर की पुस्तक (2014) असंगठित कोयला मजदूर और सामाजिक सुरक्षा प्रमुख संदर्भित खण्ड में रखी जा सकती है। इस कृति का महत्व असंगठित कोयला खान मजदूरों की कार्यदशाओं और जीवन को समझने के लिये अत्यंत उपादेय है।

औपचारिक ढांचा : वेतन (मजदूरी) एवं अन्य प्रावधान

कोयला खान श्रमिकों की कार्य दशाओं के अध्ययन के कई महत्वपूर्ण बिंदु हैं, जैसे—स्वास्थ्य संबंधी स्थिति, खदान में काम करने का दबाव, पहली बार कार्य से मजदूरों की अपनी समस्या, आदि। कोरबा खदान क्षेत्र (SECL) में ठेके पर जो मजदूर काम करते हैं उनको न्यूमोकोनियॉसिस और टी.बी. की स्वास्थ्य परेशानी पाई जाती है। खदानों में काम करना कठिन और श्रम साध्य होता है। यहां 15,000 नियमित श्रमिक हैं और 10,000 से अधिक ठेका मजदूर हैं।

कोयला उद्योग में कार्यरत मजदूरों एवं कर्मचारियों का वेतनमान और सेवा शर्तें लागू हैं। 15 अगस्त, 1967 में केंद्रीय वेतन मंडल की सिफारिशों का वेतनमान आया और 19 दिसंबर, 1974 को पुनः संशोधन इसमें किया गया जो समझौता-1 कहा जाता है। 1976 में नये वेतनमान समझौते की स्थिति बनी समझौता-2 को 1979 में जारी किया गया, जिसमें वेतन स्तर, वेतन के ढांचे, नौकरी की शर्तें प्रमुख मुद्दे थे। कोयला मजदूरों की कार्य दशाओं का प्रत्यक्ष संबंध वेतन समझौता का पालन होना निर्भर करता है अधिक उत्पादन, अधिक लाभांश या बोनस का प्रावधान रेलवे के बाद कोयला उद्योग में दिया गया है।

सामाजिक-परिवारिक दशाओं के अलावा वेतन बोर्ड, लाभांश, अनुकंपा नियुक्ति, आवास एवं सुविधाओं को लेकर असहमत होने के कारण हड़ताल पर पहुंचती है। समझौता कराने में यूनियनों का बड़ा प्रयास रहता है। कार्य दशाएं और सामाजिक प्रावधानों को कोयला मजदूरों के संबंध में गहराई से विश्लेषण की आवश्यकता है। कोयला मजदूरों की संख्या लाखों में है और नियमित

मजदूर और ठेका मजदूरों की कार्य दशाओं की अलग-अलग स्थितियां मिलती हैं। ठेका भर्ती की स्थिति सभी कोयला क्षेत्र में लागू है और संगठित होने की स्थिति से ठेका मजदूर श्रमिकों की तुलना में असुरक्षा और नौकरी की निरंतरता का असर झेलते रहते हैं। नियमित श्रमिकों की कार्य दशाएं ऐसी हैं जिसकी आयु स्तर, शिक्षा परिस्थिति एवं प्रशिक्षण का स्थान, परिवार, वैवाहिक स्तर के साथ पारिवारिक उत्तरदायित्व का विश्लेषण किया जाना जरूरी है। यह भी उल्लेखनीय है कि नियमित मजदूरों के लिए स्वास्थ्य सुविधाओं का मौजूद होना, बच्चों एवं महिलाओं की स्वास्थ्य निगरानी, अभिभावकों को मिलने वाली सुविधाएं हैं जो परिवार के स्तरीय व्यवस्था के साथ समस्याओं को बताने में मदद करती हैं।

कोयला खान में महिला श्रमिक नगण्य है। अधिकांश मजदूर पुरुष हैं, जो औसत 41-60 वर्ष की पीढ़ी के हैं। इनकी कार्य दशाओं में आयु संरचना का प्रभाव कार्य निष्पादन पर होना स्वभाविक है। कार्य दशाओं का क्षेत्र कार्यस्थल खदान का क्षेत्र भूमिगत खदान और बाहरी वातावरण है। कभी-कभी कार्य दशाओं से विपरीत निर्णय होते हैं। अस्थाई नियुक्ति में से ठेकेदार काम बंद कर देते हैं। अतः पलायन करना मजबूरी होती है क्योंकि कोयला अस्थाई ठेका मजदूर बिना काम के दूसरे रोजगार स्थान में जाने लगता है। कार्य दशाएं ठेकेदार के पक्ष में होती हैं तो मुनाफा बढ़ाने के कारण इसका विरोध नियमित कोयला मजदूर भी करने लगते हैं। यह कार्य स्थल पर होने वाली विपरीत स्थितियां हैं।

आमतौर पर कोयला श्रमिक यह कहते हैं कि उम्र भर काम करके खदान से उन्होंने अपनी आजीविका एवं परिवार को स्थिर किया और उनका परिवार इससे पला-बढ़ा है, परंतु कार्य दशाओं की आंतरिक समस्याएं उनको कहने की झिझक नहीं होती। कोयला खदान के नियमित नौकरी वाले यहां अधिक निश्चित होते हैं कि कोयला मजदूर यूनियन वाले बराबर समझौते, नया वेतन सुविधाएं, अलाउंस के लिए लगे रहते हैं। नई पीढ़ी जो कोयला मजदूर की है शिक्षा के दौरान वह बाहर किसी सफेदपोश व्यवसाय में जाने को प्राथमिकता देती है। कार्य दशाएं बदलाव के साथ प्रबंधन से बनाई जाती हैं इसके क्रियान्वयन की भी कमी है और कालरी प्रबंधन की भर्ती नीति को भी कार्य दशाओं से जोड़ा है। कार्य दशाओं का आकलन युवा श्रमिक अपने बीच 25 वर्ष से नौकरी में लगे श्रमिक अलग-अलग स्थान पर खड़े होते हैं। कार्य दशाओं के बारे में भी नजरिया अंतर लिए हैं।

कोयला श्रमिक के कार्य निरंतरता सामाजिक दशाओं का मिश्रण और परिणाम है। जीवन यापन की दशाएं, प्रवासन, बड़े पुत्र के लिए कॉलरी में नौकरी की व्यवस्था का लक्ष्य है। दूसरे स्तर पर महंगाई खदान क्षेत्र में बाजार व्यवस्था तथा मुख्य रूप से बोनस के पैसे से गृह व्यवस्था को पूरा करना भी यह निर्णय करता है कि खाना, पेयजल, ईंधन डी.ए. मत्ता फेस्टिवल जैसे दशहरा, दीपावली को खरीदी गुणात्मक रूप से भी नए खरीदी और छूट के फायदे के विज्ञापनों से है जो दोपहिया वाहन, फ्रिज, टी.वी., मोबाइल फोन की कंपनियां खदान क्षेत्रों में जाकर विज्ञापन करते हैं जिसमें इस पर अधिक जोर है

कि इससे उनकी कार्य दशा में कुशलता और समय की बचत होगी। उपभोग और पूँजी की व्यवस्था को कार्य दशाओं को ओवरटाइम परिचित विषय है। ओवरटाइम का प्रचलन श्रमिकों में पहले से है।

बाहरी प्रवासी मजदूरों और स्थानीय मजदूरों के स्तर पर अलग मिलती है तो कार्य क्षेत्र का मुख्य पक्ष यह है कि प्रबंधन के कारण कार्य दशाओं को असर में आ जाना देखा गया है। अपने गांव से दूर और प्रवास के उपरांत एकांकी रहने वाले मजदूरों का प्रयास होता है कि वे खदानों के आसपास अस्थाई तौर पर बस जाते हैं और पैतृक स्थान से उनका नाता नहीं रहता है। आगे भी दोनों स्तर पर परिवार से अलग कार्य के विपरीत प्रभाव होना मिलता है। असंगठित श्रमिकों की इसके विपरीत और दूसरी परिस्थितियाँ हैं जो परिवार के कमाऊ सदस्य हैं सभी लोग स्वयं करने लायक हो, आय का निश्चित जरिया हो और उनको सरकार तथा प्रबंधन से उम्मीद पूरी होती है तो गुणात्मक तौर पर कार्य के प्रति सकारात्मक नजरिया आएगा।

यदि कोई खान श्रमिक अपने परिवार का अकेला कमाऊ है तो परिवार के ढाँचे से उनके जीवन मूल्यों को बनाने में अग्रणी तथ्य होगा। ठेका श्रमिक जहाँ काम के दबाव में रहता है वैसा उसका संपूर्ण जीवन विडम्बनाओं से भरा रहता है, क्योंकि ठेकेदार और प्रबंधन का उद्देश्य अधिक उत्पादन करना है। मजदूर के स्वास्थ्य, आर्थिक परेशानी से कुछ लेना-देना नहीं असंगठित और नियमित कोयला श्रमिकों की सोच है कि जोखिम पूर्ण कार्य दशाएँ हैं उसमें परिवार की महिलाएँ काम करने लायक नहीं हैं और काम कराना भी गलत है। घर के हालात काम के दौरान अस्वस्थ होने पर समस्याएँ बढ़ जाती हैं तब परिवार की नए सिरे से गरीबी और तकलीफ का सामना करने में महिलाओं की उम्मीद बड़े पुत्र और दूसरे आजीविका के साधन है जो घर की खेती, पशुपालन, सब्जी उत्पादन, तालाब मछली पालन, संकटग्रस्त परिवार को विकल्प लेना है।

कार्यकर्ताओं के साथ श्रमिकों को जीवन मूल्यों के प्रति संलग्नता का आभास मिलता है। आदिवासी कोयला श्रमिक अपने परिवार की महिलाओं की भर्ती में आगे आते हैं और उन्हें परिवार में अधिक से अधिक सदस्य को काम पर लगाना है भले वह ठेका श्रमिक के तौर पर महिलाएँ मजदूरी करने जाती हैं यद्यपि परिवार की आर्थिक स्थिति संभालने पर महिलाओं को घर के बाहर के काम से बैठा दिया जा सकता है ताकि वह दूसरे घरेलू व्यवसाय या खेती से जुड़े कामों का निष्पादन कर सकें, जैसे पशुपालन, जंगली खाद्य पदार्थ इकट्ठा करना, आदि। यह भी उल्लेख करना होगा कि असंगठित श्रमिकों का शोषण है जो महिलाओं के मामले में अधिक है। अधिकतर रिपोर्ट्स कहती हैं कि बच्चों से कोयला खानों में काम कराया जाता है। मेघालय में बच्चों से कोयला निकालने का काम कराया जाता है। श्रमिक कार्य स्थल पर सीधे प्रबंधन की नीतियों से प्रभावित होते हैं। ऐसे में बाल श्रमिक कार्य कर रहे हैं इसकी जानकारी होती है और माता-पिता साथ अधिक पैसा कमाने के लिए बच्चों को भी लगाते हैं, यह ठेका प्रणाली भी प्रवर्तक है। बच्चे

कोयला खदान में काम करने के दौरान काम की दशाओं से परिचित हो जाते हैं। फलस्वरूप आगे चलकर नए किसी व्यवसाय को पाने से बाहर रहने का कार्य स्वाभाविक ढंग से तय करते हैं इसलिए कार्य दशाओं का आकलन कहता है कि असंगठित मजदूर पीढ़ी दर पीढ़ी असंगठित क्षेत्र में ही मजदूरी करने को मजबूर होते हैं। यह भी कहा जा सकता है कि श्रमिक परिवार को जीवन के मूलभूत आवश्यकताओं की बड़ी कठिनाई के साथ इकट्ठा कर पाते हैं। बाल श्रमिकों के लायक कोयला खदान काम के लायक नहीं है इसलिए इसको बैन कर दिया गया है।

विश्लेषण (Discussion)

कोयला खनन क्षेत्र में उत्पादन का कार्य कोयला मजदूर करते हैं, यह मानव पूँजी है जिसके अभाव में पूँजी और भूमि साहस कार्य नहीं करता। मजदूर अपना श्रम बेचकर रोजगार प्राप्त करके आजीविका चलाता है। देखा जाए तो वेतन व मजदूरी की दर के बदले किसी उद्योग में कुशल, अकुशल कार्य करता है जो काम की शर्तों के अधीन और कानून से भी निर्दिष्ट हो। काम के घंटे, मजदूरी, सुविधा से जुड़ी दशाओं का भी सम्मिलित प्रावधान हो।

भारत में श्रमिक दिवस 1 मई, 1923 में को मद्रास में पहली बार मनाया गया था। यह कहा जाता है कि उत्पादन साधनों का स्वामी मजदूर नहीं है वह अपने श्रम का मालिक है। यह कहा जाए कि श्रम अमीरों के लिए शानदार चीजें पैदा करता है और मजदूर का अभाव फिर भी बना रहता है। श्रम प्रक्रिया के भीतर उत्पादन की क्रिया के साथ श्रम का संबंध देखा जाता है।

खान श्रमिक दूसरे सेक्टर जैसे खेत मजदूरों से अधिक सुरक्षित और अधिक वेतन पाने वाले हैं, जो काम के घंटे को लेकर उत्पादन, बोनस पाने का अधिकार रखते हैं। यद्यपि कोयला खानों का वेतन ढाँचा और सुविधाएँ मौद्रिक लाभ की उच्च श्रेणी में है जो किसी अन्य कारखाना प्रणाली में नहीं पाई जाती है। कोयला श्रमिक कामगार वर्ग का बड़ा भाग है जो औद्योगिक क्रांति के प्रारंभिक वर्षों से मौजूद रहा अपितु औद्योगिकरण के चरण कोयला खानों के उत्पादन के साथ उठे। आज दुनिया की उर्जा आवश्यकता को पूरा करने में कोयला बड़ा संसाधन है जो प्राकृतिक रूप से उपलब्ध है।

कोयला मजदूरों की कार्य-दशाएँ ऐतिहासिक रूप से लिपिबद्ध सामग्री है। 1844 में एक पुस्तक का उल्लेख काफी है 'द कंडीशन ऑफ द वर्किंग क्लास इन इंग्लैंड इन 1844' जिसे फ्रेडरिक एजेल्स ने लिखा था। जिसमें कोयला मजदूर बस्ती का वर्णन है जो स्वच्छ वायु, आवागमन एवं स्वास्थ्य संबंधी निम्नतम स्तर पर है। इसके विपरीत कोयला मजदूर मलिनता, मग्नता, आवास-अयोग्यता के अंधकार से युक्त है। यह कोयला खनन औद्योगिकरण की नींव का पत्थर कहा जाता है। अलगाव व्यापक चर्चित शब्द है, जो सबसे अधिक विलग होने का भाव है। औद्योगिकरण की पूँजीवादी व्यवस्था का परिणाम है। औद्योगिकरण में श्रमिक घर से कारखाने, खदान भी जाता है जिससे घर से कार्यस्थल का विभाजन

होता है। वर्तमान समय तकनीक संपन्न औद्योगिक उत्पादन का है ना कि कारखाना आधारित श्रम बहुल उद्योग में पिछले 100 वर्षों से यह परिवर्तन आया। यह उत्तर औद्योगिक समाज का दृश्य है जैसा कोयला श्रमिक कालांतर में बचा हुआ है जो नए प्रारूप में फिट हो जाता है।

1. सेवाओं का विनिर्माणन स्थानांतरण,
2. उच्च वैज्ञानिक आविष्कारों की अधिक मांग,
3. टेक्नोक्रेट और टेक्नो सेवी वर्क,
4. सूचना तकनीक का विस्फोट,

कोयला श्रमिकों को औद्योगिक वातावरण में स्थान की प्राथमिकता और दशा में अंतर आना स्वाभाविक है –

1. खदान में भारी-भरकम मशीनों के द्वारा कार्य,
2. समूह में कार्य माल उत्पादन का कार्य,
3. कोयला खान का जोखिम भरा कार्य,
4. बोनस का प्रावधान अधिक कोयला खनन अधिक लाभांश।

कोयला खाने निजी स्वामित्व से बाहर है अपितु इनका राष्ट्रीयकरण हो चुका है (1971-72)। यह स्पष्ट है श्रम का श्रमिक से अलगवाव बढ़ा है क्योंकि अब वह मशीनों से काम करने के एक भाग के रूप में है, दूसरे आगे मशीन कटाई करने, कोयला भरने जैसे मेहनत के कार्य करती जा रही है। जैसे कर्मचारी का सीधे मशीन और उत्पादन पर से नियंत्रण न्यूनतम हो चुका है। खदान के भीतर श्रम विभाजन होता है जिसे माइनिंग सरदार देखा करता है।

श्रमिक की सामाजिक संरचना के दायरे बदल गए हैं और यह उत्तर औद्योगिक समाज का भाग है। भारत में कोयला खाने 1875 के आसपास अंग्रेजी उपनिवेश के दौर से शुरू हुई, जो 1970 तक निजी स्वामित्व और पूंजी केंद्रित रही। 1971 के राष्ट्रीयकरण के बाद श्रम की दुनिया कोयला उद्योग में बदल गई है, जैसे भी उत्तर औद्योगिक क्रांति यानी उच्च उत्पादन तकनीक ने काले हीरे कहे जाने वाले उद्योग की स्थिति बदल दी है।

कार्य स्थितियों का प्रश्न है जो श्रमिक ऐसे हैं कि वह धरती के भीतर उतरकर जोखिम का सामना कर कोयला काटता है उनके बारे में खबरें दुर्घटना के रूप में अधिक सामने आती हैं। इससे काले कोयले का असर कार्य दशाओं, परिवार और जीवन पर पड़ता है। राष्ट्रीयकरण के पूर्व का समय अधिक शोषणकारी था। इसके बाद 1971 से सकारात्मक परिवर्तन आया है। औद्योगिक कार्य दशाओं का वातावरण पर विचार करना आवश्यक है। भारत के आर्थिक इतिहास से सबक मिलता है कि खान परिवहन, बागान के विकास से 19वीं शताब्दी में औद्योगिकरण की नींव पड़ी और भारतीय औद्योगिक श्रमिक वर्ग का विकास हुआ जो सर्वथा नवीन वर्ग था। 1880-81 में देखें जब झरिया कोयला खान चालू हो रही थी, इस दौरान मजदूर थे –

1880-81	1905-06
सूती कपड़ा मिल	47,955 2,12,720
पटसन (जूट)	35,235 1,44,879
कोयला खान	11,969 89,995

यह आंकड़ा उल्लेखनीय है कि औद्योगिकरण की प्रक्रिया चल पड़ी। इन तीन उद्योगों की स्थापना, विस्तार से। पहली समस्या अधिक घंटे काम लेने की आई जो शोषण था। प्रतिदिन 14 घंटे तक काम लेना। इस दौरान अवकाश 15 से 30 मिनट का होता था। 1891 तक महिलाएं भी 11 घंटे तक काम करती थी। मुंबई के सूत मिल में रोज की मजदूरी 1896 में तीन से चार आने ली। 19 वीं सदी के अंत तक कोई स्वतंत्र श्रम नीति नहीं बनी। विदेशी स्वामित्व और देशी मैनेजर थे। जैसे 1891 में इंडियन फ़ैक्ट्री एक्ट का कानून बना। कमजोर कानून के खिलाफ तर्क दिया गया कि मजदूर ने कोई मांग नहीं रखी। दूसरे, भारत में दूसरे चरण क्षेत्रों की तुलना में फ़ैक्ट्री अधिक बेहतर स्थिति में श्रमिकों को रोजगार दे रही थी। 1891 में फ़ैक्ट्री एक्ट फिर से लाया गया, इसमें हफ्ते में एक दिन की छुट्टी और 8 से 10 घंटे काम का प्रावधान था। भारत सरकार ने 1890 में बंगाल, उत्तर पश्चिमी प्रांतों के मजदूरों की स्थितियों की जांच के लिए कमीशन गठित किया।

सन् 1901 में खान अधिनियम आया। 1900-1901 में भारत में कोयला उत्पादन 6 टन हुआ था और 89,248 मजदूर इसमें नियुक्त थे। यहाँ महिलाएं और बच्चे भी खान में काम करते थे। खदानों का बाहरी वातावरण खराब था। यहाँ धूल और विस्फोटकों का दमघोंटू वातावरण था। 1899 में इंडियन माइंस बिल आया जो साधारण कानून ही बन पाया था। इसमें खानों के निरीक्षण को और स्त्रियों, बच्चों की नियुक्ति को नियमित करने का प्रयत्न किया गया। यह बहुत कुछ इंग्लैंड के कोयला उद्योग का पिछलगू कानून था। 1901 से 2000 के 100 वर्षों में कोयला खान अधिनियम का इतिहास व्यापक है जो राष्ट्रीयकरण के पूर्व और राष्ट्रीयकरण के बाद दो खंडों में रखा जा सकता है। महिला श्रमिकों को भूमिगत कोयला खानों में काम करने से निषेध 1973 में किया गया था, जो 2019 में जाकर खोला गया। न्यूनतम मजदूरी कानून 1948, मातृत्व लाभ कानून 1961 और कई ऐसे कानून हैं जो महिलाओं को समान वेतन, समान काम के दायरे में लाते हैं। ठेका मजदूरी में यह समानता नहीं लागू होती है। ठेका श्रमिक यदि महिला है तो उसे कम मजदूरी भुगतान ठेकेदार करते हैं। सामाजिक सुरक्षा विधेयक के बाद भी महिलाएं काम के मजदूरी की समानता से दूर रखी गई है। उन्हें सुरक्षा की विशेष जरूरत है आवश्यक सुविधाएं नहीं हैं और इनके लिए ध्यान भी नहीं दिया जाता। ओवरटाइम, अधिक घंटे काम करना खदानों में महिला श्रम सस्ता साधन है जो अभी भी पुरुषों के बाद मजदूरी करने को मजबूर हो जाती हैं।

भारत में खान मजदूरों की स्थिति का आकलन होता रहा है। 1774 में तत्कालीन रानीगंज में कोयला खनन से लेकर आज तक स्वतंत्र भारत में कानून और खानों का राष्ट्रीयकरण के साथ तेजी से घटती मजदूरों की भर्ती, कार्य दशाएं, आदि। 1901-90 के दौरान निम्नतर समस्याएँ कई स्तर पर पायी गयी।

1. भूमिगत खानों में छतों (रूफ) का कमजोर आधार,
2. सुरक्षा उपकरणों की कमी,
3. शुद्ध हवा तथा रोशनी की कमी,

4. निजी कोयला खान मालिकों का आतंक,
5. ठेकेदारी प्रथा का आगमन।

1956 से कोयला खानों से विदेशी फर्म बाहर जाने लगी थी। कोयला मजदूर खान में काम करने के साथ 15 वर्षों का औसत जीवन जी लेते थे। महिलाएं खनन में जाती थी और कटे हुए कोयले को गाड़ी में भरती थीं। मिट्टी हटाना तथा सामान ढोना पड़ता था। 1952 के भारतीय खान अधिनियम में स्त्रियों को भूमिगत खान में काम पर रखना बंद कर दिया गया। 1837 में गठित कोयला समिति का उल्लेख करना आवश्यक है। उससे भारत में कोयला खानों का क्षेत्र दिखाया गया है

स्थान	प्रारंभ वर्ष
रानीगंज	— 1842
उमरिया कोयला क्षेत्र	— 1882
दातांत (पंजाब)	— 1884
झरिया	— 1889
आसाम	— 1884
चिरमिरी (सरगुजा)	— 1930
पंचवेली कोयला खानें	— 1930-36

मध्यप्रदेश 1928 से शहडोल-चिरमिरी रेलवे लाइन शुरू

इतिहास निजी खदान मालिकों को खनन का काम शुरू करने का श्रेय देता है। समस्याएं निरंतर मजदूरों की आगे भी थीं, जैसे—

1. निजी खान स्वामियों की अधिक लाभ कमाने की भावना,
2. अस्वस्थकर वातावरण,
3. अवैज्ञानिक खनन की प्रक्रिया,
4. जोखिम अधिक,
5. तकनीकी कमी,
6. मजदूरों की अनुपस्थित रहने की आदत,
7. खान धँसकने और आग दुर्घटनाएं,
8. चिकित्सा और अस्पताल नहीं थे ना वह बस की व्यवस्था,
9. मजदूर खान में पैदल जाते थे,
10. श्रमिकों में सूदखोरी,
11. शिक्षा और परंपरागत परिवार,
12. दुर्घटनाओं की संख्या में वृद्धि हो रही थी।

इस स्थिति पर जैसे पहले भी विचार किया गया था। 1936 में सी.पी.बक्श ने कोयला उद्योग पर नियंत्रण और विकेंद्रीकरण कर देना चाहिए को समर्थन वाली रिपोर्ट प्रस्तुत की। इसका एकमात्र उपाय कोयला खानों का राष्ट्रीयकरण करना। 1967 में कोयला मजदूरी बोर्ड बना था, जिससे 1971 के राष्ट्रीयकरण का मार्ग प्रशस्त हुआ। 16 अक्टूबर, 1971 को राष्ट्रीयकरण कोकिंग कोल का हुआ और 1 मई, 1972 तक राष्ट्रीयकरण हो गया। 1 जनवरी, 1972 को 214 कोकिंग कोल खदानों का प्रबंध भारत कोकिंग कोल कंपनी लिमिटेड को और 1973 में कोल इंडिया लिमिटेड को गठित किया गया। कोयला मजदूरों की समस्याएं मजदूरी के विषय में अधिक थीं। तब से लगातार वेतनमान रिवीजन होता रहा और 1972 के उपरांत वेतन में 4 गुना तक वृद्धि हुई। सेवा शर्तें, लाभांश जैसे निर्णय आए। नौकरी का स्थाई होना, सालाना वेतन वृद्धि, चिकित्सा सुविधाएं, मेडिकल,

इंश्योरेंस, रीजनल हॉस्पिटल की भी व्यवस्था की गई। आवासीय कॉलोनी खान के पास बनाई गई है। बिजली, स्वच्छ पानी और बीमा सुविधाएं दी जाती हैं, परंतु हड़तालें कोयला उद्योग में होती रहती हैं। ज्यादातर ठेका प्रणाली मजदूर या वेतन दर की वजह से भर्ती नियम का विरोध और नए श्रम संहिता 2019 का विरोध भी सामने आया है।

सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता है जो कोल इंडिया लिमिटेड और दक्षिण पूर्व कोयला क्षेत्र आदि सभी से लागू करते हैं। ठेका श्रमिकों की चिंताएं अधिक हैं क्योंकि न्यूनतम मजदूरी देने की समस्या है और औसत रूप से कोयला खानों में 8 लाख मजदूर ठेका श्रमिक के रूप में मजदूरी कर रहे हैं। खान के अंदर काम करने वाले और खान से बाहर ओपन पिट में मजदूरी का अंतर है। यह वेतन ढांचे में दिखता है। संगठित होना कोयला मजदूरों की सबसे बड़ी त्रासदी है। नियमित श्रमिकों को भी माइनिंग सरदार के नीचे काम करना पड़ता है जो रोजाना काम की शिफ्ट को देखता है और रेगुलर मजदूर नाइट शिफ्ट व ओवर टाइम का लालच रखते हैं। बोनस की घोषणा पर कुल काम के दिनों का लाभांश अनुपात बनता है। नियमित मजदूरों की बड़ी संख्या अनुकंपा नियुक्ति की है जो जमीन अधिग्रहण के बदले प्राप्त होती है। भूमि का अधिग्रहण और मुआवजे की दर का भी स्थान है। नौकरी और मुआवजे के जरिए देहात के प्रवासी और विस्थापित घर, पेड़ों की गिनती के हिसाब से अलग मुआवजा आया जैसे राजस्व प्रावधानों से मालामाल होते गए। अनुकंपा नियुक्ति में कोयला श्रमिकों के पहले की स्थिति से मजबूत स्थिति में पहुंचा दी है। मुआवजा पाने की कहानी मजदूरों की जुबानी अलग-अलग होती है। भू-अर्जन अधिकारी की राय अलग प्रकार की होती है।

कोयला खान श्रमिकों की सामाजिक-आर्थिक एवं विस्थापन सम्बंधी समस्याएँ

कोयला खदानों में असंगठित श्रमिकों हेतु सामाजिक सुरक्षा अधिनियम कार्यरत है —

1. ठेका मजदूर विनियमन एवं उन्मूलन अधिनियम 1970,
2. अंतरराष्ट्रीय प्रवासी कर्मकार नियोजन विनियमन एवं सेवा शर्तें अधिनियम 1979,
3. न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948,
4. असंगठित श्रमिक बोनस अधिनियम 1996,
5. बाल श्रम उन्मूलन अधिनियम इत्यादि।

असंगठित श्रमिकों में अपनी मजदूरी के बारे में जानने की जितनी उत्सुकता होती है उतनी अन्य किसी जानकारी के बारे में नहीं। इस प्रश्न पर कि क्या असंगठित श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा अधिनियम की जानकारी है? लगभग सभी श्रमिक अधिनियम की जानकारी रखने वाले पाए गए अर्थात् असंगठित श्रमिकों को अपने लिए चल रही योजनाओं की जानकारी है परंतु कार्यस्थल पर इससे संबंधित अनेक विचित्रताएं देखने को मिली —

1. प्रत्येक श्रमिक सभी अधिनियमों की जानकारी नहीं रखते।
2. असंगठित श्रमिकों से संबंधित अधिकार अधिनियम प्रत्येक श्रमिकों पर लागू नहीं होते जैसा कि अंतरराष्ट्रीय प्रवासी कर्मकार नियोजन विनियमन

प्रवासी कर्मकार नियोजन, विनियमन एवं सेवा शर्तें तथा बाल श्रम अधिनियम इत्यादि।

3. वह अधिनियम जो प्रत्येक श्रमिक पर लागू होता है सभी को परिस्थितिजन्य कारणों से आज तक श्रमिकों को प्रदान नहीं किया जा सका है जैसा कि असंगठित श्रमिक बोनस अधिनियम का प्रावधान कंपनी के लाभ में श्रमिकों को भी लाभ की हिस्सेदारी प्रदान करने का है परंतु जब से यह बना है। बी.सी. सी.एल लगातार घाटे में जा रही है।
4. चूंकि असंगठित श्रमिकों को अपनी सभी अधिनियमों को जानने की जानकारी का अभाव पाया गया, अतः श्रमिकों में प्रत्येक अधिनियम को जानने की दर भी भिन्न-भिन्न है।
5. खदानों में श्रमिक कभी भी अपने अधिनियमों के तहत मिलने वाले लाभ के लिए एकजुट नहीं हुए अर्थात् कहने का तात्पर्य है कि असंगठित श्रमिक यह सोच ही नहीं पाते कि उन्हें कुछ लाभ भी प्रदान किया जा सकता है।

यही कारण है कि सभी श्रमिक अपने सभी अधिनियम को नहीं जानते हैं। यह विडंबना ही है कि खदानों में प्रायः सभी श्रमिकों को ठेकेदारी के अंतर्गत ही कार्य कराया जाता है परंतु बावजूद इसके मात्र 5% श्रमिक ही ठेका मजदूर विनियमन एवं उन्मूलन अधिनियम से परिचित हैं। इसी तरह मात्र 15% श्रमिक अंतरराज्यीय प्रवासी कर्मकार नियोजन विनियमन एवं सेवा संघ अधिनियम की जानकारी रखते हैं। इस अधिनियम की जानकारी रखने की वास्तविकता यह है कि इसकी जानकारी उन्हीं श्रमिकों को है जो इससे लाभान्वित होने के लिए चिन्हित किए जा चुके हैं। इन नियमों में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम ही एकमात्र ऐसा अधिनियम है जिसकी जानकारी 51% श्रमिकों को है। इस अधिनियम से संबंधित जानकारी पर श्रमिकों का कथन है कि किसी भी रैली अथवा संगोष्ठी यह एकमात्र अधिनियम है जिसकी है सर्वाधिक चर्चा की जाती है। अतः श्रमिक इस अधिनियम के बारे में सबसे ज्यादा जानकारी रखते हैं। वहीं 26% असंगठित श्रमिक कानूनी ज्ञान के अभाव को सामाजिक सुरक्षा लाभ प्राप्त करने की मुख्य समस्या मानते हैं। लगभग 2% असंगठित श्रमिक मुखरता में कमी को सामाजिक सुरक्षा लाभ प्राप्त करने संबंधी सबसे बड़ी श्रमिक समस्या मानते हैं। असंगठित श्रमिकों का यह दुर्भाग्य है कि उन्हें सुविधाओं के नाम पर जो न्यूनतम अधिकार प्रदान किए गए हैं उन्हें भी वे आसानी से हासिल नहीं कर पाते नियोजन की शर्त के अनुसार किसी व्यक्ति को प्राप्त मुद्रा को ही उस व्यक्ति की न्यूनतम मजदूरी कहीं जाएगी जिसमें उसे प्राप्त होने वाला आवास भत्ता भी सम्मिलित किया जाता है। इस अधिनियम के तहत यह सुरक्षा प्राप्त है कि ऐसे सभी नियोजन जहां इस कानून के अंतर्गत न्यूनतम मजदूरी दर निर्धारित की गई हो वहां प्रत्येक 5 वर्ष में एक बार न्यूनतम मजदूरी दर को अवश्य ही भला संशोधित किया जाना चाहिए। जब तक न्यूनतम मजदूरी दर को पुनः संशोधित नहीं किया जाएगा तब तक पहले वाला न्यूनतम मजदूरी दर का ही भुगतान

किया जाता रहेगा। कोयला खदान के असंगठित श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी पाना अनेक तरह से कठिन है—

1. न्यूनतम मजदूरी के भुगतान का निर्धारण घंटे, दिन में या अन्य समय अवधि के अनुसार किया जाता है। कोयला खदानों के श्रमिकों का न्यूनतम मजदूरी का भुगतान दिन के हिसाब से किया जाता है जबकि सच्चाई यह है कि इन श्रमिकों को सुबह के 9:00 बजे से शाम के 5:00 बजे तक काम कराया जाता है। दिन भर काम करने के पश्चात् काम करने के उन्हें 100 रु. की मामूली रकम दे दी जाती है।
2. सरकार द्वारा झारखंड में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम ही निर्धारित किया गया है जबकि इसके तहत महंगाई भत्ता यह सभी सुविधाओं को सम्मिलित कर मजदूरी निर्धारित करना भी एक रूप है। झारखंड के असंगठित श्रमिक अत्यधिक गरीब हैं तथा उन्हें कम से कम महंगाई भत्ता मिलना चाहिए। असंगठित मजदूरों से यह पूछने पर कि न्यूनतम मजदूरी प्राप्त करने में उन्हें कौन सी कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है। लगभग 7% श्रमिकों का कहना था कि न्यूनतम मजदूरी कितनी है उन्हें नहीं मालूम अतः जो मिल जाता है उसी में संतोष कर लेते हैं जबकि 48% श्रमिकों ने कहा कि मजदूरी नियत समय में नहीं मिलती है। प्रतिदिन कार्य खत्म होने के पश्चात् मजदूरों को मजदूरी मिल जानी चाहिए परंतु ठेकेदार 2 या 3 दिन के पश्चात् भुगतान करता है। श्रमिकों के अनुसार ठेकेदार ऐसा इसलिए करता है ताकि श्रमिक काम छोड़ कर ना जा पाए।

इन्हीं श्रमिकों में लगभग 35% श्रमिकों की शिकायत थी कि मजदूरी का हिसाब किताब ठेकेदार अथवा मुंशी स्वयं लगाते हैं इस कारण असंगठित श्रमिकों को अपने ही मजदूरी का हिसाब लेने देने में खासी मशक्कत करनी पड़ती है। मजदूर चाहते हैं कि जल्द से जल्द ही समस्या का हल ढूँढ लिया जाए परंतु उनके अनुसार ठेकेदार अथवा प्रबंधन इस मामले में कोई विशेष दिलचस्पी नहीं रखते हैं। लगभग 10% श्रमिक कोयला खदानों में ऐसे भी हैं जिन्हें अपनी ही मजदूरी पाने के लिए रिश्वत देनी पड़ती है। दरअसल यह अवस्था तब आती है जब श्रमिक आग लगी खदानों की बजाय किसी अन्य खदान में काम करने को लालायित होता है। कहने का अर्थ यह है कि अध्ययन से उभरे तथ्य यही प्रदर्शित करते हैं कि तमाम कानूनों के बावजूद असंगठित क्षेत्र न्यूनतम मजदूरी अधिनियम से संबंधित प्रावधानों का उल्लंघन किया जा रहा है क्योंकि असंगठित श्रमिक इन कानूनों से भी अनजान हैं। अतः भुगतान करने वाला इसका भरपूर फायदा उठाते हैं। अतः असंगठित श्रमिकों को न्यूनतम मजदूरी से संबंधित समस्याओं का प्रावधान करने के लिए जरूरी है कि सरकार द्वारा इन श्रमिकों को कानून संबंधी जानकारी देने की व्यवस्था की जाए। साथ ही असंगठित श्रमिकों को न्यूनतम मजदूरी दर ना दिए जाने पर सजा के कठोर प्रावधानों का निर्माण किया जाए। ऐसा करना इसलिए संभव करना चाहिए क्योंकि कोई इंसान की तरह रहना चाहे तो उसे कम से कम से रोटी,

कपड़ा और मकान चाहिए ही, बीमार पड़ने पर दवा भी चाहिए और अगर मिल सके तो अपने बच्चों के लिए शिक्षा भी। असंगठित श्रमिकों द्वारा बोनस सुविधा प्राप्त करने संबंधी समस्याओं में लगभग 77% असंगठित श्रमिक बीसीसीएल का घाटे में जाने को सबसे बड़ी समस्या मानते हैं, वहीं लगभग 18% असंगठित श्रमिक अधिकारियों द्वारा कार्यवाही ना किए जाने को एक समस्या मानते हैं। सबसे अंत में 5% असंगठित श्रमिक, असंगठित श्रमिक संबंधी सामाजिक सुरक्षा की राशि की अनु उपलब्धता इसका मुख्य कारण मानते हैं। असंगठित श्रमिकों द्वारा ठेका मजदूर भी नियमन एवं उन्मूलन अधिनियम से लाभ प्राप्त करने संबंधी समस्याओं के प्रश्न पर लगभग 38% असंगठित श्रमिक ठेकेदारों द्वारा द्वारा मनमानी किए जाने को सबसे बड़ी समस्या मानते हैं। वहीं लगभग 40% असंगठित श्रमिक काम का स्थायीकरण ना किया जाने को अहम समस्या मानते हैं। मजदूरी भुगतान में गड़बड़ी ठेकेदार द्वारा काम का पैसा ना देना, काम के दौरान चोट लगना या मजदूरों की मृत्यु हो जाने के बावजूद उन्हें मुआवजा उचित मजदूरी का ना मिल पाना है। बावजूद इसके इनकी समस्याओं को सरकारी पटल पर रोजमर्रा के मुद्दों तक ही सीमित रखा गया है। पिछले कुछ दशकों में असंगठित मजदूरों ने शिक्षा, उद्यमशीलता, वैश्वीकरण और शहरीकरण के विचारों को इसलिए अपनाया क्योंकि उन्होंने इसे बेहतर जीवन का साधन समझा लेकिन उदारीकरण के बाद काम का स्वरूप पूरी तरह बदल गया है। पहले कंपनियों में स्थाई मजदूर होते थे, मजदूरी भी अच्छी मिलती थी और उन्हें सामाजिक सुरक्षा भी प्राप्त थी लेकिन अब कंपनियों में ठेके पर मजदूर रखने का चलन बढ़ता ही जा रहा है। ऐसे में उन्हें सभी श्रम कानूनों का कोई लाभ नहीं मिल रहा है जिस कारण वे सामाजिक सुरक्षा और स्वास्थ्य संबंधी लाभों से भी वंचित हैं। सामाजिक सुरक्षा लाभ प्राप्त करने हेतु असंगठित श्रमिकों की कानूनी अड़चनों पर 15% असंगठित श्रमिकों का कथन है कि असंगठित श्रमिकों को लाभ पहुंचाने हेतु तत्काल कार्रवाई की व्यवस्था नहीं होती है, वहीं 28% असंगठित श्रमिक कानूनी प्रक्रिया को जटिल मानते हैं जबकि लगभग 27% असंगठित श्रमिक उच्च अधिकारियों पर लगाए जाने वाले दंड शुल्क को अत्यधिक कम बताया जो सबसे बड़ी कानूनी अड़चन है। लगभग 45% असंगठित श्रमिक असंगठित श्रमिकों संबंधी समस्याओं पर सबसे अंत में लगभग 30% असंगठित श्रमिकों को समय पर मुआवजे की प्राप्ति नहीं होती को सबसे बड़ी कानूनी अड़चन मानते हैं अर्थात इससे एक बात स्पष्ट है कि असंगठित क्षेत्र के श्रमिक अभी भी सामाजिक सुरक्षा लाभों को पूर्णरूपेण प्राप्त नहीं कर पाए हैं। देखा जाए तो ग्लोबलाइजेशन के बाद असंगठित श्रमिकों की स्थिति में कोई परिवर्तन नहीं आया है परंतु अनेक स्तरों पर इन्हें अनेक समस्याओं का सामना करना पड़ रहा है –

1. क्षेत्रीय आधार पर कार्य का निष्पादन करने की बजाय अब मशीनों द्वारा कार्य करने पर जोर दिया जा रहा है, जिस कारण क्षेत्रीय असंगठित श्रमिक पलायन करने पर विवश हो रहे हैं।
2. बहुराष्ट्रीय कंपनियों के आने के बाद काम का स्वरूप पूरी तरह बदल गया है। पहले कंपनियों में स्थाई मजदूर होते थे, मजदूरी भी अच्छी मिलती थी और सामाजिक सुरक्षा भी थी लेकिन अब कंपनियों में ठेके

पर मजदूर रखने का प्रचलन बढ़ता ही जा रहा है। ऐसे में उन्हें श्रम कानून का कोई लाभ नहीं मिल रहा है। इससे उन्हें सामाजिक सुरक्षा और स्वास्थ्य संबंधी सुविधा नहीं मिल पाती। असंगठित क्षेत्र में कामगार संगठनों के ना होने से उनकी वाजिब मांगों पर भी ध्यान नहीं दिया जाता है।

3. तकनीक के इस्तेमाल से काम करने के तरीके में भी आमूलचूल बदलाव आया है और श्रम बाजार का चेहरा भी बदल गया है। बाजार में पूंजी का प्रवाह तो बढ़ गया है लेकिन इससे छोटे-छोटे स्थानीय उद्योगों को नुकसान होने लगा है।

निष्कर्ष

यद्यपि कोयला खान श्रमिकों को वेतन समझौते एवं कल्याणकारी प्रावधानों से फायदा हुआ है, परन्तु निजीकरण और अधिक तकनीक प्रधान व्यवस्था से मजदूरों का बैठाया जाना चिंताजनक है। कोयला खानों में उत्पादन अधिक होता रहे यह संभव है। जब मजदूर कल्याण की योजनायें समुचित ढंग से लागू होती रहे।

सन्दर्भ ग्रन्थ सूची

1. C.H.R.S.Sharma, *The Coal Mines Regulations-2017, With Important CPIR, Brilliant Academy Pub 2017.*
2. C.P.Cimmons, *Labour and Industrial Organisation in the Indian Coal Industry. 1900-1939 Oxford, 1974, Ph.D.Thesis, Unpublished.*
3. G.N.Raju, *The Mines Act-1952. Planet Pub.House, Hyderabad, 2018.*
4. G.N.Raju, *The Mines Rules-1955. Planet Pub.House, Hyderabad, 1986.*
5. Sanjay Sen, *Coal Mining Industry in Assam : A Study of Tinsukia District, 1865-1940, Ph.D.Thesis, Assam University, 2014, Unpublished.*
6. Sharit K.Bhowmik, *Industry Labour and Society, Orient Longman, 2012.*
7. बालेश्वर पाण्डेय, *श्रम कल्याण और औद्योगिक सम्बंध, रावत : जयपुर, 2014*
8. दिलीप कुमार सिंह, *श्रमिक सहभागिता एवं औद्योगिक सम्बंध, रावत : जयपुर, 2014*
9. विश्वनाथ झा, *औद्योगिक समाजशास्त्र, रावत : जयपुर, 2017*
10. विपिन चन्द्र, *भारत में आर्थिक राष्ट्रवाद का उद्भव और विकास, पृ.155-164, अनामिका पब्लिसर्स, नई दिल्ली-2010*
11. पी.सी.खरे, बी.सी.सिन्हा, *औद्योगिक समाजशास्त्र, मयूर पेपरवैक्स, नई दिल्ली, 1998*
12. नम्रता गौरव, *असंगठित कोयला मजदूर और सामाजिक सुरक्षा, क्लासिकल पब्लिशिंग हाउस, नई दिल्ली, 2014*
13. अभिषेक अग्रवाल, घनश्याम दुबे, *भारत में कोयला उद्योग का इतिहास एवं उसका राष्ट्रीयकरण : सरगुजा क्षेत्र की कोयला खानों में कार्यरत श्रमिकों के जीवन पर राष्ट्रीयकरण का प्रभाव, Review of Research, Vol.8(2), April-2019*