

भाग ३

अध्याय १३

Handwritten signature

श्रमनीति



वेतन निधारण के ढंग

प्रकाशक :—

भारतीय मजदूर संघ

२, नवीन मार्केट, कानपुर-१

फोन : 53550

[मूल्य—एक रुपया]

प्रस्तावना

राष्ट्रीय श्रम आयोग को भारतीय मजदूर संघ द्वारा प्रस्तुत किये गये "LABOUR POLICY" नामक अंग्रेजी पुस्तक का यह हिन्दी अनुवाद है। हिन्दी में इस पुस्तिका के सभी २० अध्याय अलग-अलग पुस्तिका के रूप में प्रकाशित किये गये हैं।

आपात्कालीन स्थिति के अर्न्तगत कानपुर जिला कारागार की बन्दीअवधि में इस अध्याय का हिन्दी अनुवाद आई० आई० टी० कानपुर के प्राध्यापक डा० भूषणलाल घूपड़ के सहयोग से किया गया है। मैं इनके प्रति अपना आभार प्रकट करता हूँ।

—रामनरेश सिंह

वेतन निर्धारण के ढंग

सामुहिक सौदेबाजी और सम्बन्धित वर्ग

वेतन निर्धारण में सामुहिक सौदेबाजी के ढंग का एक घुरी का रूप मानना चाहिये, परन्तु जब तक ट्रेड यूनियन आन्दोलन इस रूप में चल रहा है, जैसा कि आब कल उसका विभाजित और छिन्न भिन्न स्वरूप है, बहुत ही छोटी छोटी यूनियनों एक भौगोलिक इकाई में अथवा एक ही श्रेणी में एक दूसरे से मुकाबला कर रही हैं, इनमें से कोई भी बहुमत प्राप्त नहीं रहती, जिसके अन्तर्गत वे औपचारिक दृष्टि से सौदेबाजी के काम को निभा सके, जबतक सभी यूनियनों अपर्याप्त वित्तीय स्थिति में रहती हैं, तबतक यह स्वाभाविक ही है कि सामुहिक सौदेबाजी की गति धीमी रहेगी। वर्तमान स्थिति का एक कारण विद्यमान कानूनी प्राविधान कहा जाता है, जिसके अन्तर्गत कोई भी सात सदस्य एक यूनियन बना सकते हैं और एक विवाद को संराधन समिति के पास ले जा सकते हैं, इस विचार के प्रवक्ता जो बहुसंख्यक यूनियनों के हैं, वे इस कमजोरी की सारी जिम्मेवारी कानून के कन्धों पर थोपते हैं, वे यह नहीं चाहते कि किसी भी प्रकार के अल्पसंख्यक यूनियन को कोई अधिकार दिये जाय। वे एक उद्योग में एक यूनियन के कानून को लागू करना चाहेंगे अथवा समझौते के लिये एक यूनियन को प्रतिनिधित्व करने के लिये प्रमाणित करेंगे। वस्तुतः अनुशासन संहिता और बम्बई औद्योगिक सम्बन्ध कानून' ने इसी प्रकार के एक नियम के प्रस्तावना की कोशिश की है, परन्तु सामुहिक सौदेबाजी के लिये उससे कोई प्रशासनीय लाभ प्रकट नहीं हुआ। बम्बई की टेक्सटाइल मिल्स में बारम्बार की हड़तालों ने उन्हें पंगु कर दिया। ये हड़तालें प्रतिनिधित्व प्राप्त यूनियन के स्थान पर दूसरी यूनियनों द्वारा करायी गयी थी, इतना ही नहीं बम्बई 'बेस्ट' अन्डरटेकिंग द्वारा वेतन सम्बन्धी मांग की सामुहिक सौदेबाजी कभी भी सफल नहीं हुई है और सामुहिक सौदेबाजी के खतरे से बचने के लिये वह मामला एक से दूसरे मध्यस्थ को दिया जाता रहा। अन्त में सर्वोत्तम यही हुआ है कि संघर्ष से थक जाने पर जो प्रशासकीय निर्णय आये, उन्हें समझौते के अन्तर्गत सफलता के रूप में मानकर जय जयकार किया गया। अनुशासन

संहिता की असफलता भी कानूनी प्राविधान की कमी के कारण नहीं है। अहमदाबाद में ऐसी एजेन्सी से दवाव पड़ने के कारण श्रमिकों का जो उत्पीड़न हुआ और वह दवाव उनपर एक मात्र समझौते वाली एजेन्सी के द्वारा किया गया यह आश्चर्य का विषय है। यह सोचने का विषय है कि किसी भी यूनियन को इस प्रकार की अघोगति को प्राप्त होने से कैसे बंचित रखा जा सकता है। समझौते वाली एजेन्सी की कार्यवाही एक अधिनायकवादी अधिकार सम्पन्न नियम में परिणित हो जाती है और एक तरफा कार्यवाही से एकाधिपति की आज्ञा का स्वरूप धारण कर लेती है। बैंकिंग उद्योग में हमने इमानदार और निष्ठावान कर्मचारियों के ऊपर बहुत बड़ी मात्रा में परेशानी को गुजरते देखा है और साथ ही बहुत से स्वतन्त्र वक्ताओं को सजा भुगतते भी देखा है इन बातों को देखकर सम्पूर्ण बैंक कर्मचारियों की एक राष्ट्रीय संगठन 'नेशनल आर्गनाइजेशन आफ बैंक वर्कर्स' की स्थापना हुयी, जिसकी आधारभूत जिम्मेदारी एकाधिकारी सत्ता की बुराइयों को कम करना था, जो बुराई इस एकमात्र सौदेबाजी करने वाली एजेन्सी में निहित थी। एक प्रशासक अथवा विचारक जो इस प्रकार के सर्वव्यापी कष्टों से बहुत दूर है अथवा एक जनता का नेता जो व्यक्तियों और छोटे समूहों की शिकायतों को ध्यान पूर्वक सुनने से अपने आपको कष्टमय महसूस करता है और ऐसी किसी भी व्यवस्था में अपने आपको आराम में अनुभव नहीं करता, जिसके अन्तर्गत उसे एक से अधिक पक्ष को सुनना पड़ता है, चूँकि यह उसकी समझ के ऊपर बोझ सा होता है, इन व्यक्तिगत और सामूहिक कष्टों में निहित प्राकृतिक पेचीदगी से दूर भागता है और सभी प्रकार के आवश्यक विभिन्नताओं को प्रशासकीय ढंग से दबाने के लिये प्रस्तुत होता है और उसे वही एकमात्र ग्राह्य होता है, जिसे वह व्यवस्था के सुगम, सरल व स्पष्ट सिद्धान्त के रूप में मानता है ऐसे व्यक्ति के लिये 'एक उद्योग में एक यूनियन' का कानून पसन्द आता है। परन्तु एक सच्चा कार्यकर्ता, जो व्यक्तियों के उत्पीड़न को दूर करने के लिये कार्य करता है वह इस प्रकार के अधिकार सम्पन्न कानूनी प्राविधान का अत्यधिक कष्ट व भय से भरपूर देखता है और इसे दो पाटों के बीच में पीसे जाने तथा काल कोठरी के समान मानता है। वस्तुतः बहुत रचनात्मक संघर्ष जो अल्प संख्यक यूनियन प्रस्तुत कर रही हैं, वे उन्हीं ऐतिहासिक संघर्षों के समान हैं, जैसा कि अति पीड़ित व्यक्तियों ने उन सब लोगों के विरोध में किया था, जो किसी प्रकार की सत्ता अथवा धार्मिक मान्यता अथवा बादशाहत तथा रइसी अथवा साहूकार और पूंजीपतियों के रूप में सत्ता पर विराजमान थे। हमें इन कुछ नेताओं के हाथ में पुनः इस प्रकार के दबाने वाली सत्ता को देने के पहले इतिहास के इस पक्ष को नहीं भूलना चाहिये, कम से कम आर्थिक योजना और उसके व्यवहार के विषयों में

जल्दी में विचार करके मानव मात्र की स्वतन्त्रता और सामाजिक न्याय के विचारों और इनके ऊपर आधारित प्रगति की आवश्यकता को ही हम न भूल जायें। अव्यवस्था, संघर्ष और विनाश को दूर करने हेतु स्वतन्त्रता को हटाना—सैनिकीय नियन्त्रण का विचार है। अन्ततोगत्वा व्यक्तियों और अल्पसंख्यक लोगों (यूनियन) ने समाज के उत्थान में बहुत से महत्वपूर्ण योगदान भी दिये हैं और यदि किसी एक अपरिवर्तनीय फार्मूले अर्थात् कानूनी सौदेबाजी की एजेन्सी को प्रस्तुत करने से विश्व के श्रमिक अपने योगदान से बचित हो जाते हैं, तो इस एक तरफा व्यवहार के लिये वे लोग अवश्य इंगित किये जायेंगे। श्रमिकों के सामुहिक जीवन का विकास-अल्पसंख्यकों के विचार को प्रस्तुत करने और उनकी गतिविधियों को दबाने से नहीं हो सकता। यह तभी फलदायी होगा, जब विभिन्नताओं को बड़ी चतुराई से एक सामान्य के रूप में परिणित किया जायगा, दूसरे शब्दों में उन सब मानवी अधिकारों को सम्मानित करना होगा। जो प्रजातन्त्र को जन्म देते हैं। जब एक व्यापक और विभिन्न प्रकार की जनसंख्या वाले बड़े देश में और जहाँ पर औद्योगीकरण क्रमशः उत्पन्न हो रहा है तथा आर्थिक प्रगति के रास्ते पर चल रहा है तब इस मंदगति, कठिन और कष्टप्रद यात्रा के लिये बहुसंख्यक यूनियन की स्वामाविक स्थिति को स्वीकार करना चाहिये। वेतन निर्धारण के लिये सामुहिक सौदेबाजी कितना ही उत्तम माध्यम क्यों न हो, पर उसे सर्वोच्च सिद्धान्त के स्तर तक नहीं उठाया जा सकता, जिसमें कि संस्थाओं और उनके अधिकारों के बारे में कानून बने और जो सामुहिक सौदेबाजी के सिद्धान्त को एक प्रमुख सेवा के रूप में प्रस्तुत करें। यदि वह मनुष्य के दूसरे अन्य उच्चतम आदर्शों को अपने में नहीं अपना सकती, तब उसे उस अवधि तक की इन्तजारी करनी चाहिये, जब उन आदर्शों के साथ स्वामाविक रूप से वह अपने आपको ढाल सके। अन्ततोगत्वा भारत में यूनियनिज्म के बहुत से बैचारिक और सिद्धान्तिक पक्ष हैं। प्रतिनिधि सौदेबाजी की एजेन्सी के अलावा अन्य अल्पसंख्यक यूनियन अथवा यूनियनों को कानूनी ढंग से रोकना-कल्याण की हकावट के समान मानना चाहिये। ऐतिहासिक घटनाओं के कारण यूनियन का वातावरण घृणा और सर्वनाश के 'हलाहल' से भरा हुआ है। अभी रचनात्मक और उत्पादन की दिशा से सम्बन्धित ट्रेड यूनियन को बनाना कठिन है, ऐसी परिस्थिति में एक यूनियन को कानूनी ढंग से प्रस्थापित करना, बुराई को बढ़ावा देने के रूप में ही माना जायगा, और वह देश की आर्थिक बिपत्ति के रूप में ही होगी। संघर्षात्मक तरीके और उसी प्रकार के गुण गाने से ही बहुमत बना है। केवल संख्यात्मक स्तर को लेकर कानून बनाना ऊपर लिखी हुई बुराइयों को सम्मानित करना है, जो राष्ट्रीय प्रगति में हकावट के रूप में निन्दा करने योग्य है। उस यूनियन को जो

गुणात्मक स्तर रखती हैं, के सम्मुख जन समुदायों को जीतना एक अत्यधिक जटिल कार्य है। वह कानून जो ऐसी यूनियनों पर उनके केवल इस कसूर के कारण कि उन्होंने लोकप्रिय व सस्ते नारे को अस्वीकार कर दिया और रचनात्मक काम के लिये अधिक परिश्रम करने को स्वीकार किया, ऐसी यूनियनों को निरुत्साहित करना है। ध्यान रहे इस प्रकार के कानून राष्ट्रीय हितों के विरोध में होंगे। घटना चक्र के ऐतिहासिक और राजनैतिक पक्ष को भुलाकर सामुहिक सौदेबाजी के द्वारा आर्थिक प्रगति के सिद्धान्तों पर एक पक्षीय विचार करना माना जायगा। कानूनी प्राविधान के द्वारा जिसके अन्तर्गत गुप्त मतदान द्वारा एक सरल बहुमत प्राप्त हो, उसे सौदेबाजी की एजेन्सी मान्य करना आर्थिक सर्वनाश को निमन्त्रण देना है। आर्थिक प्रगति के कानूनों के बारे में हमारे देश में बहुत ही व्यापक अज्ञानता है। ऐसी परिस्थितियों में श्रमिकों का मस्तिष्क बड़ी ही सरलता से द्विविधा में पड़ जाता है और जनसमुदाय में मीर्गी के समान घृणात्मक बातावरण को सस्ते नारों के द्वारा उलझन में डाल देना है। ऐसे मौके पर सौदेबाजी की एजेन्सी के एक अविकसित और बुद्धिहीनता वाले कानून द्वारा हमारी प्रगति को रोक देने की अधिक सम्भावना है। इसका यह अर्थ नहीं है कि सामुहिक सौदेबाजी के स्वभाव को पैदा करने के लिये कोई कदम नहीं उठाना चाहिये अथवा इसकी प्रगति के लिये कोई सक्रिय प्रोत्साहन न देना चाहिये। सामाजिक और आर्थिक जीवन के शेष सभी उद्देश्यों के साथ सामुहिक सौदेबाजी के उद्देश्य को निश्चित रूप से अपनाना चाहिये। इस उद्देश्य की पूर्ति के लिये ट्रेड यूनियन आन्दोलन के सामुहिक ढांचे को धीमें धीमें और स्थिरतापूर्वक बदलना चाहिये। इसके पहले कि एक उद्योग में एक यूनियन अथवा एक राष्ट्रीय यूनियन का निर्माण हो, एक लम्बेकाल तक छोटी यूनियन को आपस में सम्मिलित होने और सुदृढ़ होने देना चाहिये। केन्द्रीय श्रम संगठनों को क्रमशः अपनी जिम्मेदारियों और क्षेत्र व कार्यों का परिसीमन कर गतिविधियों को पुनर्भासित करना चाहिये। इसी प्रकार से सामुहिक सौदेबाजी की एक स्वस्थ पद्धति पैदा होगी। इस प्रक्रिया को गतिशील करने के लिये हमारे लिये यह अच्छा होगा कि अपनी संख्यात्मक शक्ति के अनुसार भिन्न भिन्न प्रकार की यूनियनों के हकों को निर्धारित करें। अपनी इस याचिका के ५वें अध्याय में 'ट्रेड यूनियन नेतृत्व और उसकी बहुसंख्या' में इस प्रश्न पर हम अपने विचार पहले ही दे चुके हैं। इस अध्याय में वेतन निर्धारण के पद्धतियों से सम्बन्धित प्रश्न पर कुछ और सुझाव प्रस्तुत कर रहे हैं। हमारे पिछले विवेचन से यह स्पष्ट ही है कि इस परिस्थिति में किसी व्यापक ढंग से अनिच्छित श्रमिकों पर सौदेबाजी के कानूनी प्राविधान को लागू करना ठीक नहीं

होगा, साथ ही हम यह अनुभव भी नहीं करते हैं कि सामुहिक सौदेबाजी के विकास में कानून को भाग नहीं लेना चाहिये। और इसे इतिहास के घटनाचक्र और सम्बन्धित पक्षों की मतमानी पर छोड़ देना चाहिये। हम यह नहीं सोच सकते हैं कि हर ओर सभी प्रकार के झगड़ों में थोड़ी सी उथल-पुथल होने पर अभिनिर्णय द्वारा हल करने के लिये श्रम विभाग की सेवाओं को थोप देना चाहिये। श्रमिकों को यूनियन बनाने के लिये प्रोत्साहन देना चाहिये और सामुहिक सौदेबाजी पर पहुँचने के लिये कठिन श्रम करना चाहिये। इस उद्देश्य की पूर्ति हेतु सौदेबाजी के एजेन्ट अथवा एजेंट्स की नियुक्ति का एक ढंग होना चाहिये। अपनी याचिका के चौथे अध्याय में किसी ट्रेड यूनियन को मान्यता प्राप्त करने हेतु हमने विचार रखा है। हमारी याचिका के अध्ययन से यह मालूम किया जा सकता है कि किसी भी एक सौदेबाजी करने वाली इकाई में अधिकतम ३ मान्यता प्राप्त यूनियनों के भाग लेने की सम्भावना का अनुमान किया गया है और साथ ही यह अनुमान किया गया है कि राष्ट्रीय अथवा औद्योगिक स्तर या स्थानीय स्तर पर साथ ही परियोजना (प्लान्ट) व्यवसाय (ट्रेड) अथवा श्रेणी (कैटेगरी) स्तर पर इस सौदेबाजी वाली इकाई की सम्भावना होगी। हमें यह अवगत है कि राष्ट्रीय, औद्योगिक और परियोजना स्तर पर भी सामुहिक सौदेबाजी को तय करने में समस्या खड़ी होगी। अब हम इन विषयों से सम्बन्धित विवेचन करेंगे और दिखायेंगे कि किस प्रकार सामुहिक सौदेबाजी के इस प्रयत्न के द्वारा समस्याओं को हम हल करेंगे। इसके पहले कि हम इस विषय पर विवेचन करें, हम यह स्पष्ट कर देना चाहते हैं कि वेतन निर्धारण के विषय में हम यह नहीं सोचते कि केवल मात्र मान्यता का आघाट ही किसी भी मान्यता प्राप्त यूनियन को सम्पूर्ण सौदेबाजी का एजेन्ट का स्तर प्रदान करने के लिये उपयुक्त है। अपनी याचिका के चौथे अध्याय में हमने यह रूपरेखा दी है कि किस प्रकार सौदेबाजी वाला समस्या के प्रश्न पर गैर मान्यता प्राप्त, परन्तु रजिस्टर्ड यूनियन के साथ वार्तालाप करने की जिम्मेवारी डाली जानी चाहिये और किस प्रकार सामुहिक सौदेबाजी की समस्याओं पर मान्यता प्राप्त यूनियन अथवा यूनियनों के साथ अन्तिम निर्णय हेतु वार्तालाप करनी चाहिये। उस समय हम यह अनुमान लगा रहे थे कि वेतन सम्बन्धी समझौते पर किस प्रकार व्यापक समर्थन और सहमति प्राप्त होगी, बजाय इसके कि किस प्रकार एकमात्र मान्यता प्राप्त यूनियन ही ऐसा कर सकती है, अब हम इस प्रोत्साहन और सहमति की प्रकृति का सम्पूर्ण विवेचन करेंगे। इसके पहले यह अनिवार्य है कि उन बहुत से हलों पर दृष्टिगोचर करें, जो एक सौदेबाजी वाली एजेंसी के लिये मान्यता प्राप्त यूनियन द्वारा उस समस्या को हल करने के लिये प्रस्तुत की जाती है अथवा इस बात की वकालत की जाती है।

एक मुझाव अमेरिकन नमूने पर है, जो एक शाप सम्बन्धी अथवा यूनियन सम्बन्धी है और जिसकी वित्तीय स्थिति 'त्रेक आफ पद्धति' द्वारा समर्थित है, इसके साथ अक्सर गुप्त मतदान प्रणाली जोड़ दी जाती हैं, जब इसकी आवश्यकता पड़ती है। निश्चिततः इस पद्धति ने अमेरिका में परिणाम दिये हैं, परन्तु यह भुलाया नहीं जा सकता कि इस स्पष्ट सफलता का आधार 'टैफ्ट हार्टले एक्ट' (Taft Hartley Act) की धारा ९ यच में निहित है। कानून की इस धारा के अन्तर्गत सुविधाओं का जो प्राविधान है, जिसमें यूनियन्स को नेशनल लेबर रिलेशन बोर्ड का संरक्षण और उपयोग वर्जित है, जबतक कि बोर्ड की फाइल पर एक इस प्रकार का शपथ पत्र न हो जो उस श्रम संगठन के हर अफसर और किसी राष्ट्रीय अथवा अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठनों के अधिकारी जिनके साथ यह यूनियन सम्बद्ध है या उसकी अंग है, तत्कालीन अथवा पिछले १२ मास के अन्तर्गत ऐसा शपथ पत्र सम्पादित किया गया है, कि वह किसी साम्यवादी दल का सदस्य नहीं है अथवा ऐसे किसी दल से सम्बन्धित भी नहीं है। यू० एस० ए० के सर्वोच्च न्यायालय ने इस प्राविधान की सर्वैधानिकता को इस आधार पर मान्यता सुदृढ़ किया है कि सामुहिक सौदेबाजी को प्रोत्साहन करने हेतु यूनियन्स को यह कानूनी संरक्षण दिया जाय, और चूँकि यूनियन्स को क्रान्ति के प्रथम हथियार के रूप में मानते हैं और आकस्मिक रूप से उन्हें सामुहिक सौदेबाजी का संयंत्र मानते हैं—यह उचित माना गया कि कम्युनिस्ट प्रभावित यूनियन्स को कानून की सुरक्षा से बंचित रखा जाय। अमेरिकन पद्धति न केवल एक यूनियन को एक सौदेबाजी की इकाई ही मानती है, वरन् 'क्लोग्ड शाप' के नियम के अन्तर्गत हर एक कर्मचारी को एक ही यूनियन का सदस्य भी बनना पड़ता है। प्रजातन्त्र को बनाये रखने हेतु पद्धति में कानून द्वारा साम्यवादियों को दूर रखने की आवश्यकता सामाजिक जीवन के किसी भी शिक्षार्थी को स्पष्टता यह मालूम होना चाहिये कि ऐसी कानूनी रुकावटों द्वारा ऊपर लिखे खतरों को दूर करने की आवश्यकता को भारत में नजरन्दाज नहीं किया जा सकता। भारतीय साम्यवादी दल के सारे प्रयत्न 'वर्ग संघर्ष' के सिद्धान्तों की फैलाने में लगे हुये हैं, जिसके अन्तर्गत वे वर्ग चेतना को उभारने और वर्ग संघर्ष पैदा करने में लगातार लगे रहते हैं, जब तक वे क्रान्ति के परिणाम स्वरूप सत्ता में न आ जायं। यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि साम्यवादी देशों में ट्रेड यूनियन की भूमिका इस प्रकार की नहीं है। इसका निष्कर्ष का अर्थ यह है कि वर्ग संघर्ष के साम्यवादी सिद्धान्त, क्रमशः साम्यवादी सत्ताओं की विदेशनीति बन गयी है, जिसके अन्तर्गत श्रमिकों को उद्योग के विरोधी बनाकर और उसकी अर्थ व्यवस्था को हानि पहुंचाकर उन गैर साम्यवादी देशों पर अधिकार किया जाय। ऐसी पद्धति को अपनाकर इस देश में साम्यवादी

इस प्रकार के वातावरण बनाने में काफी सफल हुये हैं, जिसके कारण ट्रेड यूनियन क्षेत्र के लिये नियोजक द्वारा किसी भी प्रकार की सहायता अथवा प्रबन्ध की ओर से किसी प्रकार की सदृच्छा की भावना व्यावहारिक रूप में नहीं रह गयी है। ऐसी परिस्थिति में सस्ती लोक प्रियता प्राप्त करने के उद्देश्य से जब यूनियन्स जोश को भड़काती हैं, तब अनिच्छा से ही क्यों न हो श्रमिक वर्ग नियोजकों की चरित्र हत्या करने की होड़ में लग जाता है। यह सत्यता से बहुत दूर न होगा, जब हम यह कहें कि बहुत से प्रसंगों पर जब कोई भी व्यक्ति प्रबन्ध नियोजक और सरकार के प्रति विरोध प्रकट करने के लिये अत्यधिक अश्लील गालियाँ देने की गैर जिम्मेदारी प्रगट करता है तो वही सबसे अधिक सम्मान प्राप्त करता है। औद्योगिक सम्बन्धों के प्रदनों की यह भूमिका जो अनुशासन संहिता, कानून के अन्तर्गत मान्यता अथवा प्रतिनिधित्व की आवश्यकताओं के पश्चात् होता है, वर्ग संघर्ष को बढ़ाता है और घृणा को प्रोत्साहन देता है, परिणाम स्वरूप अन्तिम चुनाव कोई भी जीते, साम्यवादियों से मुकाबला करने की इस प्रकार की प्रजातांत्रिक पद्धति-सर्वव्यापी असहयोग की आदतों को उत्पन्न कर राष्ट्र विरोधी शक्तियों को प्रोत्साहन करती है। हम किसी भी ऐसे उदाहरण से अवगत नहीं हैं, जिसके अन्तर्गत किसी भी यूनियन को कानूनी अथवा अर्द्ध कानूनी (जैसा कि आचार संहिता के अन्तर्गत सम्भव है) मान्यता के परिणाम स्वरूप अधिक उत्पादन हुआ हो, जैसा कि सामुहिक सौदेबाजी की प्रक्रिया के अन्तर्गत लेन देन के सही उद्देश्यों में निहित हैं यदि इस दृष्टिकोण से बैंकिंग और अथवा जीवन बीमा के उदाहरणों का परीक्षण किया जाय तो यह स्पष्ट होगा कि मान्यता की प्रवृत्ति करीब-करीब कानून विरोध (गुण्डागर्दी) को अधिकृत करने के समान है (क्योंकि उस यूनियन का बहुत अथवा मान्यता ही घृणा और विद्रोह पर आधारित संघर्ष के परिणाम स्वरूप है) और फलस्वरूप श्रम तथा उत्पादकता बड़ी तेजी से गिरी है, इसलिये इसका निष्कर्ष तो अनिवार्य रूप से सम्मुख ही है कि जब तक साम्यवादी इस क्षेत्र में हैं और साम्यवादी को प्रजातांत्रिक पद्धति में काम करने की अनुमति है, 'एक उद्योग में एक यूनियन' का खतरा-गुप्त मतदान अथवा किसी और पद्धति से क्यों न हो, बहुत व्यापक है और साथ ही उन वास्तविक समस्याओं को जो दिन प्रतिदिन के कार्य में उपस्थित होती हैं, को दुर्लक्ष्य करके उन्हें निम्न नहीं समझना चाहिये। एक उद्योग में एक राष्ट्रवादी यूनियन' एक अधिक स्वस्थ सिद्धान्त है। भारतीय मजदूर संघ इस सिद्धान्त का हामी है। परन्तु वह इसको कानून के सिद्धान्त पर स्थापित नहीं करना चाहता, जैसा कि अमेरिकन्स ने किया है, अमेरिकी कानून ने श्रम क्षेत्र से साम्यवादियों को पृथक कर दिया है। हमारे देश में ऐसा कोई निर्णय नहीं लिया गया है और न हम इसकी वकालत ही करते हैं।

साम्यवाद अन्ततोगत्वा एक जीवन दर्शन है—कोई संदेह नहीं कि यह एक अवैज्ञानिक और एकांकी जीवन दर्शन है—यह वह दृष्टि है, जो विभाजन से पैदा हुयी है और जिसमें अनेकता में एकता के स्वरूप को समझने का धैर्य नहीं है। पर चूंकि यह एक दृष्टि की चिन्गारी है, इसे कानूनी इनकार से समाप्त नहीं किया जाना चाहिये। अमेरिकन्स निश्चिततः ही इस मान्यता में गलत हैं कि वे साम्यवाद को कानूनी दबाव से समाप्त कर सकते हैं। इस प्रकार के कदम कुछ समय तक के लिये साम्यवादी दल की सदस्यता को बाहरी रूप से बढ़ाने में रूकाउट डाल सकते हैं, परन्तु अन्ततोगत्वा उनकी अन्तिम विजय में यह सहायक ही होगी। अमेरिकन की वास्तविक शक्ति उनकी स्वतन्त्रता के प्रति प्रेम होना है, परन्तु वे यह नहीं जानते कि सत्य पर आधारित उनके सामाजिक ढांचे की बनावट को उस स्वतन्त्रता की परिपूर्णता के माध्यम से कैसे प्राप्त किया जा सकता है। आदिकाल से भारतीय पद्धति यह रही है कि अर्धसत्य की चेंताबनी स्वीकार करें उन्हें समायोजित करें और उनकी वास्तविकता को आत्मसात करें। हजारों वर्ष तक के संघर्ष के कारण यह दुर्भाग्य रहा है कि भारतीय चिन्तन की यह क्षमता, जिसके अन्तर्गत जीवन के इन दर्शनों को आत्मसात कर लें, थकान के कारण कुछ समय तक के लिये कमजोर पड़ गयी है, परन्तु आन्तरिक शक्ति अभी तक पूर्णरूपेण ठोस रूप में है और अब पुनः भिन्न भिन्न प्रकार से प्रस्तुत हो रही है। इसलिये औद्योगिक स्तर पर जो अवैज्ञानिक और एकतरफा दर्शन ने अपने लिये संघर्ष का क्षेत्र चुना है, हम स्वतन्त्र वार्तालाप व कार्यवाहियों के सभी स्तरों पर—वैचारिक, संगठनात्मक, व्यावहारिक तथा ब्युह रचनात्मक उपायों से साम्यवादियों की चुनौती का मुकाबला कर सकते हैं, वस्तुतः इसी ढंग से हम मानव को साम्यवाद के पंजे से मुक्त कर सकेंगे। साम्यवादियों के खतरे को कम न मानते हुये, जिसके लिये अमेरिकन्स ने 'टाफ्ट हार्टले एक्ट' को कानूनी सम्मति दी, हम इसको ध्यान में रखकर अनुभव करते हैं कि साम्यवादियों के संघर्ष को चुनौती देने का सबसे अच्छा ढंग यह है कि हम अपने मंच से लड़ें। परन्तु इस उद्देश्य की पूर्ति के लिये एक भिन्न मंच आवश्यक है। एक उद्योग में एक यूनियन का कानून जो राष्ट्रवादी सरकार द्वारा पारित हो, राष्ट्रवादी यूनियन के मंच को समाप्त कर देती है। अमेरिकन पद्धति, जिसके अनुसार ट्रेड यूनियन को साम्यवादियों के लिये गैर कानूनी ठहराया गया की मनाही और अपने ट्रेड यूनियन्स में उन्हें काम करने की अनुमति देने का अर्थ होता है कि साम्यवादियों के तोड़-फोड़ के व्यवहार और वर्ग संघर्ष के दर्शन से उत्पन्न हुयी चुनौती से संघर्ष करने के लिये राष्ट्रवादियों को अपने लिये एक भिन्न और स्वतन्त्र मंच बनाना चाहिये। इसलिये भारतीय परिस्थिति में एक आवश्यक अवसर यह है कि औद्योगिक

सम्बन्ध के लिए अधिक से अधिक यूनियन वाली पद्धति को सम्मान दिया जाय व स्वीकार किया जाय—साम्यवादी चुनौती के प्रति हमारा यह विशेष दृष्टिकोण है। यदि प्रजातांत्रिक प्रणाली द्वारा सम्पन्नता राष्ट्रीय जीवन के उद्देश्य की पूर्ति के लिये है, तब ट्रेड यूनियनिज्म में से साम्यवादी प्रभाव को उखाड़ फेंकने की हमारी आवश्यकता को राष्ट्रीय चिन्ता का विषय स्वीकार किया जाना चाहिए। परन्तु हम यह इच्छा नहीं करते और न यह विश्वास ही करते हैं कि ट्रेड यूनियन को चलाने में साम्यवादियों के ऊपर बन्दिश लगायी जाय। यह पूर्ण रूपेण आवश्यक है कि हर सौदेबाजी वाली इकाई में उन सभी के लिए जो साम्यवादी झंडे के नीचे आने के लिए इच्छुक नहीं है, उन्हें एक मंच पर आने का प्राविधान होना चाहिए। ट्रेड यूनियन को चलाने व नियन्त्रित करने के साम्यवादी ढंग के अन्तर्गत दिन प्रतिदिन की समस्याओं से सम्बन्धित जो वे मत प्रकट करते हैं, वे एक सही ट्रेड-यूनियन आन्दोलन से इतना भिन्न है कि दो प्रकार के मतों से लोगों को एक नाम और व्यवस्था की छत्रछाया में काम करना व्यावहारिक दृष्टि से असम्भव हो जाता है। ऐसा प्रगट होता है कि उनकी गतिविधियां ट्रेड-यूनियन के लिए न होकर राजनैतिक हैं। इसलिए एक से अधिक यूनियनों (मल्टी यूनियनिज्म) का होना आवश्यक है। चूंकि सौदेबाजी के लिए एजेण्ट चुनने में यह खतरा है कि उस यूनियन की बहुत थोड़ी बहुमत होने पर भी उसे यह सब अधिकार प्राप्त हो जायगा, इसलिए सौदेबाजी हेतु एजेण्ट चुनने की प्रक्रिया और सामुहिक सौदेबाजी की प्रक्रिया—दोनों को यह मार्ग अपना पड़ेगा कि वह 'एक उद्योग में एक यूनियन' जो स्पष्टतः सरल प्रशासकीय हल नजर आता है, को अमान्य कर दे। ऐसा प्रतीत होता है कि अपनी समस्याओं और इरादों के प्रति ईमानदार रहने के दिये हमें एक स्वतन्त्र मार्ग चुनना चाहिये और विश्व में विद्यमान ढांचों में से किसी एक की नकल नहीं करनी चाहिये।

इसलिये देश की वर्तमान परिस्थिति में एक उद्योग में एक यूनियन के सिद्धान्त की उपयुक्तता को अमान्य करने के पश्चात् और साथ ही साथ केवल मात्र बहुमत प्राप्त यूनियन को सम्पूर्ण सौदेबाजी के अधिकार को देने के विचार को अमान्य करने के बाद एक नया प्रश्न खड़ा हो जाता है, जिसके अन्तर्गत एक माध्यम निकालने की बात आ खड़ी होती है और जिसके लिये एक प्रकार से सभी श्रमिकों को उस सौदेबाजी वाली एजेण्ट के लिए प्रतिबद्ध किया जा सके और साथ ही सर्वसाधारण ट्रेड यूनियन आन्दोलन की गतिविधियों के लिए भिन्न-भिन्न मंचों का सम्मान भी हो सके। इस प्रश्न पर भिन्न भिन्न ट्रेड यूनियन्स से अति निकट सम्पर्क रखने वाले सामाजिक कार्यकर्ताओं से बातचीत करने के

पश्चात् यह निष्कर्ष निकलता है कि इस प्रकार के फार्मूले को निकालने के लिये गम्भीर विचार और व्यावहारिक व्यक्ति भी बड़ी तत्परता और गम्भीरता से लगे रहे हैं। इण्डियन लेबर कान्फ्रेंस की वर्तमान वार्तालाप में भी इस विचार के ऊपर प्रमुख रूप से प्रकाश डाला गया है। मिश्र मिश्र यूनियन्स की शक्ति के अनुपात में बनायी हुई मध्यस्थता समिति पर प्रतिनिधित्व प्राप्त यूनियन के द्वारा अल्पसंख्यक यूनियनों के प्रतिनिधियों के दाखिले के विकल्प को प्रस्तुत किया गया है। वक्र्स कमेटी के लिए अनुपातिक प्रतिनिधित्व की पद्धति को हमने भी सुझाया है, परन्तु वस्तुतः उस स्थिति को हल करने के लिए यह प्रशासकीय प्रबन्ध है, जहां पर बहुत सी यूनियन होती हैं। अन्य लोगों से बातचीत के दौरान हमें एक क्रान्तिकारी फार्मूला मालूम हुआ कि केवल एक ही यूनियन को पूर्णतः सौदेबाजी के एजेन्ट के रूप में नामजद किया जाय और मध्यस्थता करने वालों के चुनाव हेतु सभी कर्मचारियों को उसी यूनियन के अंग के रूप में माना जाय। हर एक कर्मचारी के तनख्वाह से एक नाम मात्र शुल्क काटा जाय और उसी यूनियन को दिया जाय ताकि सामुहिक सौदेबाजी की प्रक्रिया में आने वाले सभी उचित खर्चों की आवश्यकता को पूरा किया जा सके। मध्यस्थता करने वालों को उन सभी श्रमिकों द्वारा चुना जाना चाहिये, जो सौदेबाजी से प्रभावित होने वाले हैं और चुनाव एक स्वतन्त्र न्यायाधिकरण के अन्तर्गत एक स्वतन्त्र आयुक्त के निरीक्षण में हो (आयुक्त सरकारी हो तो उत्तम होगा)। अन्यथा कर्मचारी को अपनी स्वेच्छा से उस अथवा किसी दूसरी यूनियन में शामिल होने की स्वतन्त्रता होनी चाहिये। अपने विचारों को फैलाने और सौदेबाजी के मार्ग को प्रभावित करने के लिये संघर्ष, जिसमें हड़ताल भी सम्मिलित है, करने के लिए समान अवसर प्रदान होना चाहिए। ऐसा प्राविधान होना चाहिए जिसके अन्तर्गत मध्यस्थता के दौरान मध्यस्थता करने वालों द्वारा जो उन्होंने अपनी स्थिति बतायी अथवा जो समझौते का व्योरा तय्यार हुआ, को गम्भीरता से चुनौती दी जा सके। और आवश्यकतानुसार अविश्वास प्रस्ताव लाया जा सके, परिणाम-स्वरूप मध्यस्थता करने वाले पुनः चुनाव कराये जा सकें। सर्व साधारण इस प्रकार की गम्भीर चुनौती के लिए निश्चित किया जा सकता है, अर्थात् जब श्रमिकों का बहुमत वापस बुलाने के लिये प्रार्थनापत्र दे अथवा प्रतिनिधित्व प्राप्त यूनियन के अलावा किसी दूसरी द्वारा बुलाई गयी हड़ताल से उद्योग पंगु हो गया हो। इस फार्मूले के कई प्रकार हैं, जिसको विस्तृत रूप से तय्यार किया जा सकता है, परन्तु सम्पूर्ण विचार का निष्कर्ष यह है कि एक उद्योग में बहुत सी यूनियनों के तालमेल से एक सौदेबाजी एजेन्सी के नामांकन करने में हमें रुकावट नहीं पड़नी

चाहिये और साथ ही साथ इस एजेन्सी के चुनाव में हर एक श्रमिक अनिवार्य रूप से कटिबद्ध हो और समझौते के उद्देश्य के लिए यूनियन को उचित रूप में वित्तीय सहायता दी जाय। इसमें कोई शक नहीं कि इस फार्मूले के अन्तर्गत श्रम क्षेत्र से बहुत सी यूनियनों का अस्तित्व समाप्त हो जावेगा। परन्तु फिर भी एक अच्छी संख्या में वे यूनियन्स जिनके परिभाषित सिद्धान्त हैं, रह जायगीं और शेष बची हुयी यूनियन्स में जो किसी एक समय पर सौदेबाजी के एजेन्ट्स नहीं हैं, उन्हें भी अपने विचार फैलाने और श्रमिकों के विचार की दिशा को संघर्ष द्वारा प्रभावित करने के अवसर प्राप्त होंगे और मध्यस्थता करने वाले अथवा मध्यस्थता करने वाली एजेन्सी के रूप में नामांकित यूनियन के पदाधिकारी के चुनाव के लिये प्रत्याशियों को खड़ा कर सकेंगे। जैसा फार्मूले के भिन्न भिन्न प्रकारों में विचार किया गया हो। प्रत्याशी अनिवार्य रूप से कर्मचारी नहीं होने चाहिये, यद्यपि मतदान का हक केवल कर्मचारियों को ही होगा। प्रथम विचार में यह फार्मूला कुछ अटपटा सा मालूम होता है, परन्तु पुनर्विचार करने पर इसकी कुछ अच्छाइयां देखने को मिलती हैं। परन्तु यह कहा जा सकता है कि इस फार्मूले में अथवा इसी के मिलते जुलते फार्मूले में बहुत से खतरे निहित हैं और उपयोग करने के पहले किसी गम्भीर विचार के बिना ये तबाही मचा सकते हैं। हमारे देश में ट्रेड यूनियन बेचना बहुत कमजोर है, बहुत से ऐसे कर्मचारी हैं जो किसी यूनियन के सदस्य नहीं हैं अथवा यूनियन के विषयों में रुचि नहीं लेते हैं। एकता के नारे के समान इस प्रकार की दिलचस्पी अथवा चेतना को असहमत लोगों पर भी नहीं थोपी जा सकती। इस प्रकार की भूमिका ग्रहण करने में ऊपर लिखित फार्मूले के समान कोई भी अन्य फार्मूला मौन बहुमत को उस रास्ते पर ढकेल देगा जिससे वह सड़कों पर झगड़े करने के लिये बाध्य हो जाय। ट्रेड-यूनियन में इस प्रकार का चयन उन मान्यताओं के अन्तर्गत करना होगा, जिन्हें हम कम से कम बाया डालने वाले माध्यम ङ रूप में जानते हैं। दूसरे यह भी है कि श्रम क्षेत्र में बहुत कम लोग इस विषय पर स्वस्थ संगत निर्णय ले सकते हैं कि किस सीमा तक सामुहिक सौदेबाजी को सही रूप में मान्य कराना चाहिए। परिणाम स्वरूप एक अनुभवही अथवा पूर्ण समर्थ मध्यस्थ के लिए भी कठिन होता है कि वह उच्चतम सौदेबाजी को जनता को स्वीकार कराये जिनकी अपेक्षार्ये बहुत ही ऊंचे स्तर पर रहती हैं अथवा इसके पूर्ण रूपेण उलटा भाव जिसके अन्तर्गत सर्वोच्च मध्यस्थ द्वारा की गई सौदेबाजी बहुत ही खराब रूप में प्रस्तुत करता है तथा परिणाम स्वरूप हड़ताल होता है और सामुहिक सौदेबाजी की असफलता के कारण तृतीय पक्ष के सम्मुख समस्त्राणों

के समझौते के लिये प्रस्तुत किया जाता है। वर्तमान स्थिति में ऐसी कोई नजीर अथवा वादा नजर नहीं आता, जो हमें यह दिखलाये कि सामुहिक सौदेबाजी के एजेन्ट की नियुक्ति का यह (अमुक) रास्ता है, फिर भी ऐसा करने से हड़ताल हीने का एक नियम सा बन जायगा और उसके पश्चात् तृतीय पक्ष को फैसले के लिये सोचना भी अनिवार्य हो जायगा। सही सामुहिक सौदेबाजी के लिए यूनियन्स को सभी श्रमिकों का विश्वास प्राप्त होना चाहिए, इसके लिए ट्रस्टी शिप के समान कानून नहीं बनाया जा सकता। व्यापक विश्वास की अनुपस्थिति में यूनियनों एक अच्छे सौदेबाजी की स्थिति प्राप्त कर कुछ भी करने में समर्थ नहीं होंगे। आर्थिक स्थिति के बहुत से निरीक्षक व दर्शक यह अनुभव करते हैं कि हमारा देश एक ऐसी स्थिति में आ गया है कि श्रमिक जब तक उत्पादकता के माहौल में अच्छे परिणाम नहीं देते, उद्योग के लिब यह समय नहीं है कि असली बेतन के नीचे जाने वाले क्रम को भी रोक सकें। यह आशा करना व्यर्थ है कि श्रमिकों की कानूनी एकता कठिन चयन को स्वीकार करने के लिये विश्वास किया जा सकता है, जो सामुहिक सौदेबाजी के उन पक्षों से सम्बन्धित है, जो उत्पादकता के लक्ष्यों के आधार पर असली बेतन की बढ़ोत्तरी को सम्बन्धित करते हों। इस प्रकार से विचार किये गये सौदेबाजी के एजेन्ट उद्योग के हितों को प्राप्त करने में समर्थ नहीं होंगे, वरन् यह केवल मात्र गड़बड़ करने वाले दृष्टिकोण के द्रुष्ट और अनभिज्ञ शक्तियों द्वारा नचाये जाने वाली कठपुतली के समान होगा। जन समुदाय की अनभिज्ञता विनाश के इस किलवाड़ में सहयोग करती रहेगी और श्रमिक वर्ग उन नेताओं के द्वारा मूर्ख बनते रहेंगे, जो क्रान्ति के पवित्र नाम के अन्तर्गत अधिनायक बनने की इच्छा रखते हैं। हमारी समस्याओं का सही निदान कानून द्वारा एक मात्र सौदेबाजी के एजेन्ट बनाने के विधि सुगम व सामान्य नियमों के अन्तर्गत नहीं है। सामुहिक सौदेबाजी के द्वारा प्राप्त समझौते की पवित्रता को बनाये रखने के लिये सुझाये हुए ढंगों में कोई विशेषता नहीं है, जिसमें उन्हें बन्धनकारी माना जाय, यदि बहुसंख्यक श्रमिक सौदेबाजी के एजेन्ट द्वारा किये गये ठेके पर हस्ताक्षर करें अथवा समझौते के अन्तर्गत निर्णय किये गये धन को एक निश्चित अवधि में स्वीकार करें। परन्तु देश की वर्तमान परिस्थिति ऐसी है कि बहुत से उत्पादन केन्द्रों में जो गड़बड़ करने में तुले हुए हैं उन तत्त्वों के द्वारा की गयी अनुमानित तबाही के व्योरे को एक योजना व बुद्धिपूर्वक एकत्रित की जा रही है उन तत्त्वों के इन सभी कठिनाइयों पर विजय प्राप्त करने के लिए राष्ट्र निर्माण हेतु रचनात्मक ट्रेड-यूनियन आन्दोलन को जो आच्छादित किये हुये हैं उन्हें बहुत ही गहराई और

अच्छे ढंग से हमें संयोजित करना होगा। राष्ट्र को आगे बढ़ाने हेतु मार्ग प्रशस्त करने के लिए राष्ट्रीय श्रम आयोग को सौदेबाजी के एजेन्ट के लिए एक फार्मूला चुनना ही होगा, जो श्रमिक उद्योग और राष्ट्र हित के लिए एक रचनात्मक और प्रगतिशील सौदेबाजी के उत्कर्षण के लिए उत्तम व आवश्यक हो।

सम्पूर्ण घटना चक्र के व्यापक अनुभूति में वह मार्ग निहित है, जो उद्योग से सम्बन्धित समूह के साथ सौदेबाजी को भी शासित करता है। सौदेबाजी करते समय उद्योग को यह ध्यान में रखना चाहिए कि वार्तालाप में केवल सौदेबाजी करने वालों के लिये ही बातचीत नहीं कर रहे हैं वरन् उन सभी श्रमिकों के लिए कर रहे हैं, जिनका वे प्रतिनिधित्व कर रहे हैं। उस श्रमिक समुदाय का कोई एक स्थायी मत नहीं होता। किसी भी एक मध्यस्थ के लिए यह हमेशा सम्भव नहीं होता कि वह जन समूह के स्थायी मन को उपयुक्त रीति से प्रतिनिधित्व कर सके इसके पश्चात् भी यदि कोई सौदेबाज किसी राजनीतिक पार्टी से सम्बन्धित है, जो किसी भी एक सामाजिक कार्यकर्ता के समान ईमानदारी व प्रसंगावधान में विश्वास नहीं रखता और रचनात्मक राष्ट्र निर्माण की कार्यवाहियों के लिये खड़ा नहीं होता, तब वह निश्चित ही वह स्थान प्रस्तुत करेगा, जिससे श्रमिकों के सही मस्तिष्क से कोई मतलब नहीं अथवा अत्यल्प मतलब है। इस उद्देश्य की पूर्ति के लिये कि उद्योग श्रमिकों के सामूहिक वर्ग से वार्तालाप करके आगे बढ़ें— सर्वोच्च रास्ता यही है कि वे श्रमिकों के सभी प्रतिनिधियों से वार्तालाप करें, जो पर्याप्त मात्रा की शक्ति वाली यूनियन्स में संगठित रूप में शामिल हैं अथवा इस हद तक कि वे सभी यूनियनों से बातचीत करें। इस प्रक्रिया से डेरी करने अथवा टालने की कार्यवाही (दीर्घ सूत्रता) को कारखाने द्वारा नियुक्त विशेषज्ञों द्वारा लगातार वार्ता होने से कम किया जा सकता है, तत्पश्चात् हर एक श्रमिक से इस सम्पूर्ण वार्तालाप को बतलाने के लिए भिन्न भिन्न यूनियनों को सौंपा जा सकता है। इस प्रक्रिया से आम श्रमिक को सही जानकारी मिल जावेगी। आजकल रचनात्मक ट्रेड यूनियनिज्म का सही दुश्मन आम श्रमिक की अनिभिन्नता और उसके द्वारा बरती जाने वाली दुर्लक्षता है। इनमें से अनभिन्नता के प्रश्न को सभी समस्याओं के ऊपर विस्तार से वार्तालाप की भूमिका अपनाकर हल किया जा सकता है। भिन्न भिन्न विचार रखने वाली यूनियन्स के साथ समझौते और सभी श्रमिकों से सम्पर्क बनाये रखने के प्रयत्न इस उद्देश्य की पूर्ति कर सकेंगे। श्रमिकों के दूसरे दुश्मन अर्थात् दुर्लक्षता पर एक सम्पूर्ण नियम से काबू पाया जा सकता है वह यह है कि जब तक सामूहिक सौदेबाजी द्वारा प्रस्तुत समझौता उन सभी यूनियन्स द्वारा जो श्रमिकों के कम से कम ७५ प्रतिशत का

प्रतिनिधित्व नहीं करती हैं, लागू नहीं किया जायगा। यह व्यवस्था श्रमिकों को सही यूनियन के चयन करने के लिए बाध्य करेगी और सामुहिक सौदेबाजी में यूनियन्स को एक व्यावहारिक दृष्टि अपनाने के लिए भी विवश करेगी। वर्तमान समय में जहाँ पर प्रतिनिधित्व का स्थान उस यूनियन को दिया जाता है, जिसे अल्प बहुमत है अथवा उसका बहुमत सदस्य सूची में बोगस दाखिले पर आधारित है श्रमिकों की सही प्रतिबद्धता किसी समझौते के लिये इतनी कमजोर होती है कि दोनों पक्षों को लाभान्वित नहीं कर पाती। हमारे द्वारा सुझाया गया फार्मूला इस कठिनाई को दूर कर सकता है और श्रमिकों के मन से यूनियन के प्रति दुर्लभ करने के भाव को दूर कर सकता है। व्यापक सहमति पर आधारित सामुहिक सौदेबाजी के प्रमाण पत्र के लिये हमारे उक्त सुझाव हैं। इस पक्ष में दूसरा भी सुझाव है कि यूनियन की सदस्यता की शक्ति के आंकड़ों को यह तय करने के आधार के रूप में प्रयोग किया जाय, जिसमें कि सामुहिक सौदेबाजी के किसी एक समझौते को कितनी मान्यता अथवा स्थान देना चाहिये। एक समझौता अथवा उसके किसी अंश, जिसे एक परियोजना अथवा संस्थान के सभी यूनियनों द्वारा स्वीकृति प्राप्त हो, को उच्चतम स्थान देना और कानूनन बंधकारी मानना चाहिये। इससे कम की स्वीकृति को अधूरा समझौता माना जाना चाहिये और इसे कम मान्यता अथवा स्तर देना चाहिये। किसी यूनियन अथवा यूनियनों, जो विशेष समझौते पर हस्ताक्षर करती हैं अथवा मानती हैं, के सदस्यों की सख्या के अनुसार एक परिभाषित योग्यता प्राप्त हो सकेगी। इस सुझाव का व्यावहारिक ब्योरा हम अभी तय्यार नहीं कर पाये हैं, परन्तु इसकी अद्भुत दिशा है कि वह उद्योग और श्रमिकों के हितों में सभी यूनियनों को एक सामान्य आधार ढूँढने के लिये बाध्य करती है। यह योजना एक सही और संगठित ट्रेड यूनियन आन्दोलन के विकास के लिये उपयुक्त मनोवैज्ञानिक अनिवार्यता को भी लायेगी और साथ ही बहुमत प्राप्त यूनियन अथवा बहुमत के उस हक जिसके अन्तर्गत किसी भी समस्या का व्यावहारिक निदान अपनी ही शक्ति के आधार पर खोजने के हक है उसको भी बलि नहीं चढ़ायेगी। इस विचार में निहित दृष्टि पर अधिक गहराई से सोचने और प्रयोग करने की आवश्यकता है।

बहु यूनियनों के बीच चुनाव संघर्ष में प्रत्येक यूनियन की शक्ति मालूम करना बहुत कठिन है, जो कि ऊपर लिखित सुझाव में प्रस्तुत किया गया है। इस दृष्टिकोण से 'चेक आफ पद्धति' के कुछ लाभ हैं, वशतः कि श्रमिकों द्वारा चयन की गयी यूनियन की सदस्यता शुल्क को नियोजक द्वारा हर एक श्रमिक के वेतन से काट कर देने का प्राविधान हो और इसका जोड़ उपयुक्त यूनियन को

दे दिया जाय। इस पद्धति में एक खतरा भी है कि शुल्क कटौती के समय अथवा एक यूनियन से दूसरी यूनियन में बदलने के प्रार्थनापत्र में नियोजक अनायास ही अपने प्रभाव का उपयोग कर सकते हैं। परन्तु किसी भी समय पर हर एक यूनियन की शक्ति मालूम करने के लिए यह पद्धति बहुत ही सहायक है और यूनियन के प्रति श्रद्धा को बदलने में एक अंकुश भी रहता है, साथ ही यह वर्क्स कमेटी अथवा सामुहिक मैनेजमेन्ट कौंसिल के बनाने में भी सहायक हो सकती है और तब ऐसी कमेटी और कौंसिल में अपनी शक्ति को अनुपात में अपने प्रतिनिधि नियुक्त करने के यूनियन के हक का एक आदर्श आधार बन सकती है। हमारे द्वारा सुझाये गये फार्मूले के आधार पर सामुहिक सोदेबाजी की वैधता को जांचने हेतु यूनियन की शक्ति को मालूम करने में भी सहायक होगी। इस पद्धति के दुष्परिणाम को इसके उपयोग करने के मूल्यांकन से ही जांचा जा सकता है। इस विषय पर राष्ट्रव्यापी कानून बनाने के पहले नमूने के तौर पर (Pilot basis) करना चाहिये।

अनुशासन संहिता के अन्तर्गत प्रतिनिधित्व प्राप्त यूनियन को मालूम करने हेतु यूनियन की सदस्य संख्या के जांच की वर्तमान प्रणाली पर नियोजकों और यूनियनों के बहुत से लोगों द्वारा हमला (बिन्द) किया गया है और गुप्त मतदान की पद्धति के लिए आग्रहपूर्वक दबाव डाला गया है। इसमें कोई शक नहीं कि वर्तमान पद्धति बड़ी ही सावधानी से बनायी गयी है, परन्तु इसके बाद भी प्रक्रिया का उद्देश्य और कभी कभी उसका सही होना भी विवाद का विषय बन गया है। कुछ नियोजकों द्वारा भी ऐसा कहा गया है कि यूनियन की प्रतिनिधित्व स्थिति को मालूम करने का एक मात्र तर्क संगत ढंग गुप्त मतदान है। अब हमने अल्प बहुमत प्राप्त यूनियन के प्रतिनिधित्व की स्थिति के विरुद्ध एक विचार प्रस्तुत किया है। इसलिये हमारी योजना के अन्तर्गत गुप्त मतदान को स्वीकार करने की आवश्यकता अथवा विपरीत काली स्थिति का एक भिन्न अर्थ है जहां कहीं भी 'चेक आफ पद्धति', जो कि हमारे द्वारा सुझाई गई है, काम में लाई जा रही है, उसकी आवश्यकता भी नहीं रहेगी। हमारे फार्मूले के अन्तर्गत जांच की उपयुक्त पद्धति, जो आवश्यकताओं की पूर्ति करेगी, वह अफिल भारतीय संगठनों के द्वारा अपनाये जाने वाली पद्धति है- जिसके अन्तर्गत उन्हें अन्तर्राष्ट्रीय और राष्ट्रीय कौन्सिलस, कान्फेन्सेज और कमेटीज, बेज बोर्ड आदि पर प्रतिनिधित्व मिलती है। यह पद्धति जिसे आम जांच पद्धति (General verification procedure) नाम से जानी जाती है, मई १९५८ में नैनीताल में हुई भारतीय श्रम सम्मेलन के सोलवें सेशन में तय हुयी थी। इस पद्धति के अन्तर्गत

सदस्यता के दावे की प्रतियां सभी केन्द्रीय श्रम संगठनों द्वारा केन्द्रीय श्रमायुक्त को दी गयी थी, वे प्रतियां सभी संगठनों को भी उपलब्ध होनी चाहिये, तब श्रमायुक्त आम जांच करें और विवादास्पद विषयों को सम्बन्धित संगठनों के पास पहले ले जाना चाहिए। जहां कहीं विभागीय संयंत्र (मशीनरी) द्वारा की गयी जांच के निष्कर्ष उन संगठनों को स्वीकार नहीं होते, केन्द्रीय श्रमायुक्त की अध्यक्षता में सभी केन्द्रीय श्रम संगठनों के प्रतिनिधियों से बनायी गयी समिति के उन विवादग्रस्त प्रश्नों के हल करने के लिए सौंप देना चाहिए। मंशा यह है कि यदि समिति विवाद को हल करने में सक्षम नहीं होती, तब उसे एक स्वतन्त्र एजेन्सी अथवा न्यायाधिकरण को श्रम और रोजगार मंत्रालय के द्वारा दी जानी चाहिये। अभी तक ऐसा कोई भी अवसर नहीं आया कि जिसमें यह अन्तिम पग उठाना पड़े और अभी तक चारों केन्द्रीय श्रम संगठनों की जांच की गई सदस्यता सर्वमान्य रही है। केन्द्रीय श्रम संगठनों की सदस्यता की जांच की पद्धति में कुछ कमियां हैं जो मुख्यतः देश की विशालता के कारण हैं, परन्तु परियोजना अथवा उद्योग स्तर पर यूनियनों की शक्ति की जांच करना बहुत ही सुविधाजनक होगा।

ऊपर लिखी हुई सभी यूनियनों की समिति जब आंकड़ों की सहमति पर पहुंचने में असफल हो, तब इस निर्णय के लिये यह प्रश्न न्यायाधिकरण पर छोड़ा जा सकता है कि क्या अन्तिम निर्णय पर पहुंचने के लिये गुप्त मतदान करना आवश्यक है? गुप्त मतदान की पद्धति भी अपनी अपूर्णताओं और खतरों से रिक्त नहीं हैं। सर्व प्रथम कठिनाई मत के हक के बारे में है। यदि मतदान का हक सभी श्रमिकों को प्रदान किया जाय, बिना यह ध्यान रखे कि किसी यूनियन के सदस्य हैं अथवा नहीं, तब यह भय है कि श्रमिक किसी भी यूनियन के सदस्य नहीं बनेंगे, फलस्वरूप ट्रेड यूनियन के उद्देश्यों को एक धक्का लगेगा। अगला प्रश्न यह है कि अस्थायी अथवा बदली श्रमिकों को वोट का हक दिया जाय अथवा न दिया जाय और क्या सेवा का कुछ समय जैसे १ वर्ष अथवा कुछ और का मतदान के हक के लिये योग्यता होनी चाहिए? तीसरा प्रश्न श्रमिक सम्बन्धी धारा से सम्बन्धित है कि क्या उस श्रमिक को जो अनैतिक हरकतों के जुर्म में दोषी है या क़ैदी बन चुका है अथवा किसी ऐसे दूसरी प्रक्रियाओं में जैसे गैरकानूनी हड़ताल में भाग लेने के कारण दोषी घोषित किया गया है मत देने का हक रहे या न रहे ऐसा कहा जाता है कि इस प्रकार की अयोग्यताओं के कारण सदस्यता बनने हेतु रुकावट हो जाने से श्रमिकों के आम समूह के नैतिक स्तर को बढ़ायेगी तथा अनुशासन को प्रोत्साहित करेंगी। उस सम्बन्ध का चौथा प्रश्न, दो गुप्त मतदान के बीच के समय का है कि कितने दिन का हो।

चुनाव अक्सर कार्यस्थल पर तनाव पैदा करते हैं और सभी प्रकार की अनिश्चितता द्वेषभाव तथा लालच को बढ़ाते हैं, परिणाम स्वरूप भीतरी समरसता और शान्ति इसका सबसे पहला शिकार बनती है। चुनाव के लिये अन्तिम प्रश्न, गुप्त मतदान की पद्धति को समान रूप से लागू करने के अन्तर्गत चुनाव को कराने के लिए उसकी भिन्न भिन्न क्रमों व स्तरों की आवश्यकताओं को कार्यान्वित करने और पूर्ण करने हेतु एक व्यापक योजना और तय्यारी चाहिये। इन सब समस्याओं को हल करने की पद्धति की स्थापना के लिये एक बहुत व्यापक और भोग्य प्रशासकीय ढांचा खड़ा करना अनिवार्य होगा। फिर भी क्या गारन्टी है कि इससे हमेशा के लिये औद्योगिक वातावरण में सुधार आयेगा ? और उस काम में जहाँ कि सम्बन्धित पक्षों के द्वारा विशेष दृष्टिकोण अपनाने पड़ते हैं। ऐसे अभ्यासों में नियम और ढांचे बहुत कम कोर्रदाय हैं पते हैं। गुप्त मतदान की पद्धति में ऐसा कोई जाहू नहीं है जिसमें कि वह सौदेबाजी के एजेन्ट निर्धारण करने के प्रश्न को सरलता से निपटा दे। इसलिए हम इस पद्धति पर स्थायी निर्भरता की वकालत नहीं करते, बल्कि इसे लाचारी के अन्तर्गत आवश्यक मानते हैं। इसकी आवश्यकता और प्रणाली न्यायाधिकरण द्वारा निर्धारित होनी चाहिये, जिसके बारे में हम पिछले पृष्ठ में उल्लेख कर चुके हैं। हमारे विचार में इस प्रकार की गुप्त मतदान की पद्धति का एक मात्र सौदेबाजी के एजेन्ट के निर्धारण में उपयोग नहीं करना चाहिए, वरन् यूनियन्स के उस समूह के लिए निर्धारण करना चाहिए, जिसकी सामुहिक सदस्यता ७५ प्रतिशत की सीमा तक पहुंचती है। यह सामुहिक सदस्यता सामुहिक सौदे के इस्ताफ़र के लिये अनिवार्य है, जो हम ऊपर कह चुके हैं। यह ठीक है कि उन अबसरो पर, जहां पर केवल एक मात्र यूनियन की सदस्यता अनिवार्य प्रतिशत से अधिक है, तो वह यूनियन एक मात्र सौदेबाजी के एजेन्ट के रूप में स्वाभाविक रूप से सामने आयेगी, जबकि शेष यूनियनें केवल मात्र प्रहरी के रूप में रहेंगी। कभी कभी यह सम्भावना व्यक्त की जाती है कि हमारे द्वारा सुझाई गयी ७५ प्रतिशत की सीमा की व्याख्या ऐसी है कि जिसे कभी भी प्राप्त नहीं किया जा सकता, जब तक कि मान्यता प्राप्त करने के हमारे फार्मूले के अन्तर्गत सभी मान्यता प्राप्त यूनियनें सामुहिक सौदेबाजी को स्वीकार नहीं करतीं। भारतीय परिस्थिति के सन्दर्भ में सौदेबाजी के एजेन्ट के चयन और सामुहिक सौदेबाजी के प्रोत्साहन के जटिल प्रश्न को हल किया जा सकता है। ध्यान रहे कि देश के विकास और व्यक्तिगत एवं राष्ट्रीय स्वतन्त्रता को बनाये रखने की आवश्यकताओं को ध्यान में रखकर यह किया किया जा रहा है। शेष विषयों पर हम लोगों ने ६४

अध्याय में सामुहिक सौदेबाजी के शीर्षक के अन्तर्गत अपने विचार प्रस्तुत किये हैं ।

वेतन मंडल और वेतन आयोग (Wage Board and Pay commission)

औद्योगिक प्रश्नों पर चर्चा करते समय वेतन निर्धारण के कई ढंगों के अन्तर्गत छठें अध्याय में संराधन, अभिनिर्णय और स्वेच्छित पंचाट के विषयों पर हमें अपने विचार प्रस्तुत करने का अवसर मिला है । इस विषय पर हमें कुछ नहीं कहना है, क्योंकि वेतन निर्धारण अधिकारी की भूमिका से कोई विशेष भिन्न विवेचन की आवश्यकता नहीं है अथवा औद्योगिक सम्बन्धों के दूसरे विषयों की अपनी भूमिका से इसमें कोई विशेष भिन्नता नहीं है तथा होनी भी नहीं चाहिये । फिर भी इसे गम्भीरतापूर्वक प्रस्तुत करने में असफल कहा जाऊगा, यदि वे विचार जिसे लम्बे काल से 'गिरि दृष्टिकोण' कहा जाता रहा है, श्री वी० वी० गिरि, जो कि एक पुराने सम्माननीय कर्मठ ट्रेड यूनियन नेता हैं और वर्तमान समय में भारत के उपराष्ट्रपति हैं (इस समय राष्ट्रपति पद से भी हट चुके हैं), ने लगातार ये विचार रखे हैं कि अभिनिर्णय की व्यवस्था श्रमिक वर्ग का शत्रु नं० १ है और ट्रेड यूनियन्स को प्रायः समाप्त कर देता है, उनके अनुसार अभिनिर्णय दोनों ही पक्षों प्रबन्धक और श्रमिक के हितों को एक तीसरे के हाथ में दे देता है और सहयोगी और पारिवारिक भाव के स्थान पर दो मुकदमेंवाजों का रूप दे देता है । यह बहुत ही बुद्धिमानी वाला उनका मुझाव है, परन्तु इसे स्वीकार करने के लिए सम्बन्धित पक्षों की इच्छा पर छोड़ देना चाहिये । आज की परिस्थिति में हम तीसरे पक्ष के दखल को सम्पूर्ण रूप से नहीं हटा सकते । परन्तु यदि किसी विवाद को तीसरे पक्ष के सम्मुख प्रस्तुत करना ही है तो पहले द्विपक्षीय पद्धति को गम्भीरतापूर्वक अपनाने की जिद करनी चाहिए ।

वेतन मंडल की पद्धति पूर्णतः त्रिदलीय फैसला नहीं है । ये वेतन मंडल पंचाट के स्थान पर सामुहिक सौदेबाजी की रूपरेखा को अपनाते हैं । वस्तुतः इसे 'सहयोगी सामुहिक सौदेबाजी (Assisted collective bargaining)' कह सकते हैं, फिर भी एक अर्थ में वेतन मंडल सामुहिक सौदेबाजी से एक कदम आगे है । वेतन मंडल औद्योगिक सम्बन्धों में उपभोक्ता को एक पक्ष के रूप में लाते हैं । वर्तमान वेतन मंडलों की रिपोर्ट्स, जैसा कि कोयला सीमेंट और ब्रकिंग जरनलिसट के उदाहरण हैं, उनको देखने से यह अनुभव होता है कि भारत में वेतन मंडल की पद्धति की भूमिका अभी भी पूर्ण रूपेण नहीं समझी गयी है । सुनने में जो आया है, उसका यह भी कारण है कि वेतन मंडल केवल उन्हीं उद्योगों

में नियुक्त किये जाय जहां पर मेहनतकश (शारीरिक श्रम करने वाले) श्रमिक की स्थिति बनी हुई है ट्रेड यूनियन बहुत कमजोर हैं, यह लगभग मुला दिया है कि जब सामुहिक सौदेबाजी राष्ट्रीय स्तर पर होती है तो इसके कारण कीमतों में बढ़ातरी होगी, फलस्वरूप लघु उद्योगों की क्रमशः कमी के कारण एकाधिपत्य की बढ़ातरी भी होती है, यदि उपभोक्ता के हितों को अन्तिम निर्णय के पहले सम्मिलित नहीं किया जाता। निष्पक्ष अथवा नियुक्त सदस्यों की नियुक्ति इस उद्देश्य की पूर्ति करती है। इस प्रकार की व्यवस्था इंग्लैंड, यू० एस० ए०, कनाडा नार्वे और दक्षिणी अफ्रीका में है। उपभोक्ता हितों के प्रतिनिधि के रूप में इन सदस्यों की उपस्थिति इस तथ्य की स्वीकृति करते हैं कि वे दिन बीत गये, जब किसी औद्योगिक विवाद को दो हित पक्षों के बीच में अर्थात् प्रबन्धक और ट्रेड यूनियन में प्रतिद्वन्दिता के रूप में माना जाता था। अब इसकी अनुभूति होती है कि जन समुदाय के हित भी इस संघर्ष में निहित हैं। ग्रेट ब्रिटेन में नियोजकों और श्रमिकों से स्वतन्त्र रूप से बैठकें भी करते हैं, ताकि दोनों के बीच के भेद कम किये जा सकें अथवा उस स्थिति को लाया जा सके जिसके पश्चात् सम्बन्धित पक्षों में से किसी भी एक को उससे आगे ले जाना सम्भव न हो। उपभोक्ता प्रतिनिधि की उपास्थिति और मत देने का अधिकार दोनों पक्षों को समझौता करने के लिये प्रेरित करता है। हमारे देश में सर्व साधारण दो स्वतन्त्र सदस्य होते हैं, जो प्रमुखतया अर्थशास्त्री और संसद अथवा विधान मण्डल के सदस्य होते हैं। परन्तु उपभोक्ता प्रतिनिधि के नाते इन दोनों स्वतन्त्र सदस्यों की महत्ता को पूर्ण रूपेण मानना अभी शेष है। उपभोक्ता दोनों पक्षों के बीच में कोई संघर्ष अथवा विवाद नहीं चाहते कि जिसके कारण औद्योगिक शान्ति के वातावरण में खराबी पैदा हो, न ही वे यह चाहते हैं कि संयुक्त औद्योगिक शक्ति के कारण, वे दोनों (श्रमिक व नियोजक) एक औद्योगिक साम्राज्य उत्पन्न कर लें और शेष लोगों के विरुद्ध एक लड़ाई छेड़ दें। भारत में वेतन मंडलों के बारे में अभी तक यह चिन्ता बनी हुई है कि वे एक उद्योग के लिये राष्ट्रव्यापी वेतन ढांचे का विकास करते रहे हैं और साथ ही उसी उद्योग में भिन्न भिन्न क्रियाओं से सम्बन्धित वेतन विषयमताओं के प्रश्न को उचित रूप में हल करते रहे हैं। समय समय पर वेतन मण्डलों के कुछ दूसरी पेचीदी समस्याओं, जैसे कार्याचार को निकालने, अभिनवीकरण, कार्य की कुशल पद्धतियों, कार्य के घंटे, छटनी, न्यूनतम वेतन के निर्धारण से भी सम्बन्ध रहते हैं। यह भी इच्छा प्रगट की गई है कि वेतन मण्डल श्रमिकों को प्रोत्साहन देने श्रमिकों की कुशलता को बढ़ाने और उत्पादन के आधार पर अदायगी की पद्धति को व्यापक रूप से अपनाए का रास्ता

हूँ, परन्तु अन्तिम दो गतिविधियों के बारे में अभी तक लगभग कोई प्रगति नहीं हुई है, क्योंकि ऐसा समझा गया है कि ये विषय इकाई स्तर पर की सौदेबाजी के लिए अधिक उपयुक्त हैं।

एक व्यापक चिन्ता इस बात पर भी प्रगट की गयी है कि वेतन मण्डल के निर्णयों को बहुत सी इकाइयों ने कार्यान्वित नहीं किया है। इन निर्णयों (इवाडंस) के पालन हेतु कोई भी कानूनी अधिकार नहीं दिया गया है। यदि नियोजक यह समझता है कि वेतन मण्डल की सिफारिशों में वेतन निर्धारण के लिये अच्छी प्रकार से स्थापित सिद्धान्त का उल्लंघन हो रहा है, तो वे उच्च न्यायालय और संविधान की धारा १९ के अन्तर्गत सर्वोच्च न्यायालय में व्यापार करने के आधारभूत हकों पर असंगत बाधाओं के विरुद्ध अपील कर देते हैं। अस्तु हमारा यह विचार है कि सिफारिशों को कार्यान्वित करने की अनिश्चितता के कारण कई बार वेतन मण्डल के सदस्य भी अपनी जिम्मेदारियों को हल्केपन से निभाते हैं। उदाहरण के तौर पर कोयला उद्योग के वेतन मंडल ने अपनी रिपोर्ट में कहा है कि वेतन ढांचे के बदलने के कारण कोयले की कीमतों का पुनरीक्षण करना चाहिए। परन्तु सुझाये गये वेतन ढांचे के कारण उत्पादन कीमत की बढ़ोत्तरी का अनुमान लगाने में उसने असमर्थता प्रकट की तथा इस हद तक वेतन मण्डल के सदस्य आग्रह करते रहे कि उद्योग उनकी सिफारिशों को लागू करने में समर्थ होगा, जब तक कोयले की कीमत में साथ साथ मूल्य में बढ़ोत्तरी न होगी और वह बढ़ोत्तरी इतनी हो कि उत्पादन की कीमतों पर पड़े प्रभाव को पूर्ण रूपेण निरर्थक कर दे। इस भूमिका के सन्दर्भ में और अपनी अन्तिम रिपोर्ट के फलस्वरूप वेतन मंडल क्या आशा करता व मंशा रखता था ? इसका तो कोई अर्थ ही नहीं निकलता। वह श्रमिकों के मन में अपेक्षाओं को पैदा करता है, परन्तु वह उसे अनुमान लगाने हेतु ही छोड़ देता है कि कब इसकी पूर्ति हो सकेगी। उद्योग को कितनी कीमत वृद्धि करनी चाहिए ? वेतन मण्डल के स्वतन्त्र सदस्यों ने कीमत बढ़ोत्तरी सम्बन्धी उपभोक्ताओं के मत के बारे में क्या सोचा था, जब इसकी मात्रा का भी निर्णय नहीं किया गया ? यह वह उदाहरण है जिसमें एक अच्छी पद्धति को खराब ढंग से प्रयोग किया गया है। इसी प्रकार की बातें सीमेंट वेतन मण्डल के मामले में हुयी है, परन्तु इस मामले में सरकार ने वेतन मण्डल का यह इरादा अमान्य कर दिया कि उद्योग की क्षमता अतिरिक्त वेतन बिल को सहने की नहीं है। सरकार ने सीमेंट उद्योग को यह आदेश दिया कि वेतन ढांचे के अन्तर्गत अतिरिक्त बिल को सहे, क्योंकि सरकार का यह मत है कि तकनीकी सुधार अच्छे काम करने की पद्धतियों और श्रम शक्ति के उपयोग

द्वारा क्षमता बढ़ाकर यह दिया जा सकता है। यह वह उदाहरण है जैसा कि उसे होना चाहिए। परन्तु इसकी कोई गारन्टी नहीं है कि इसे उस पद्धति से किया जायगा, जो दोनों पक्षों को स्वीकार हो और बढ़े हुए वेतन विल को शीघ्र कार्यान्वित किया जायगा। दोनों पक्षों द्वारा सामूहिक सौदेबाजी में इस पर विस्तारपूर्वक निर्णय किया जा सकता है, क्योंकि इसके अन्तर्गत कार्य-क्रियाओं में परिवर्तन, काम के बोझ में परिवर्तन और 'मिन्न मिन्न कार्यों के लिए व्यक्तियों की नियुक्ति के प्रमुख निर्णय निहित हैं। वर्किंग जरनलिस्ट और नान जरनलिस्ट से सम्बन्धित वेतन मंडल के परिणाम भी इसी प्रकार की समस्याओं को प्रस्तुत किये हैं। ऊपर लिखे हुए उदाहरणों से ऐसा मालूम होता है कि समस्यायें मुख्यतः इसलिए पैदा हुईं कि सम्बन्धित पक्षों में वेतन मण्डल में अपनी उपयुक्त भूमिका को पूरी तरह से नहीं समझा। नियोजकों और कर्मचारियों के प्रतिनिधियों को यह अनुभव करना चाहिए कि वेतन मण्डल की काबंवाही के दौरान उन्हें एक सामूहिक समझौते को तय करना है। अतिरिक्त पक्ष उपभोक्ता है; न कि एक स्वतन्त्र विशेषज्ञ, जैसा कि कई बार मान लिया जाता है। उद्योग की पेचीदीगियां उद्योग से सम्बन्धित दोनों पक्षों के प्रतिनिधियों को भली भांति मालूम है (स्वतन्त्र सदस्य अथवा अध्यक्ष कितनी ही क्षमता के क्यों न हों, दोनों आधारभूत पक्षों की जानकारी का विकल्प नहीं प्रस्तुत कर सकते)। दोनों पक्षों में मतभेद के समय स्वतन्त्र सदस्य की भूमिका कानूनी सलाहकार के रूप की है, ताकि पीछे लगकर मनवाने अथवा एक दल के पक्ष में मतदान कर निर्णय करवाने की कोशिश करें, ऐसा न हो सके तो उनकी भूमिका उपभोक्ता (राष्ट्रहित) का संरक्षण करना है, जबकि दोनों पक्ष राष्ट्र के हितों की कीमत पर हल निकालने की कोशिश करते हैं। इस सन्दर्भ में उनकी भूमिका एक मात्र आवश्यक प्रभाव लाने की है जिसके अन्तर्गत उत्पादकता के ढंगों के द्वारा जीवन स्तर को बढ़ा सकें, जिसका विशुद्ध द्विपक्षीय पद्धति के आधार पर निर्णय करना कठिन होगा। ऐसे सन्दर्भ में दूसरे जुड़े हुए ब्रह्म जो वेतन मण्डल द्वारा लिए जाने चाहिए, जैसे-कार्य कुशलता पद्धतियां कार्यभार का हिसाब, अमिनवीकरण के कारण श्रमिकों की छटनी, उत्पादन के अनुसार वेतन अदायगी, काम के घण्टे तथा अन्य आदि उक्त विषय वेतन मंडल की विषय सूची में अपना स्थान पाती हैं। इन सभी विषयों के लिए पर्याप्त मात्रा में पूर्व तय्यारी (बृह कार्यों), मिन्न मिन्न समस्याओं का गहरा अध्ययन और संघर्ष के सभी केन्द्र बिन्दुओं पर विस्तृत वार्तालाप निहित है। वेतन मंडल के लिये नियुक्तियां करते समय इस अदृश्यभावी परिश्रम से भागने और कोई भी कमजोरी दिखाने की बातों पर ध्यान रखना चाहिए। वेतन मण्डल की सही भूमिका यह होती है,

जब वह वेतन के न्यूनतम दर को स्थापित करने की पहली प्रक्रिया के साथ अपने प्राथमिक निर्णय पर पहुंचता है और ऐसा करने पर ही बहु बेकार की मेहनत से बच सकता है। भारत में वेतन मंडलों की इस पहली प्रक्रिया का कुछ उद्योगों के लिए महत्ता है, जो असंगठित क्षेत्र में है, जबकि इसकी द्वितीय और अधिक स्थायी भूमिका संगठित क्षेत्र के लिए है, जब और जैसा कि राष्ट्रीय अर्थ व्यवस्था की संतुलित प्रगति के हितों के रूप में उपभोक्ता का हित भी शामिल किया जाता है।

इन भिन्न भिन्न भूमिकाओं को ध्यान में रखकर जो संगठित और असंगठित उद्योगों के वेतन मण्डलों के कार्य के लिए होती हैं, हम वेतन मण्डल और उनके निर्णयों को कार्यान्वित करने के लिए एक बिल्कुल भिन्न पद्धति प्रस्तुत करते हैं, जिसमें उन्हें कानूनी स्तर दिया जाना चाहिए। सर्व प्रथम हम अनुभव करते हैं कि वेतन मंडल बनाने के निर्णय एक स्थायी वेतन मण्डल अथवा त्रिदलीय मण्डल के द्वारा लिया जाना चाहिये। इन मण्डलों का उल्लेख हमारी याचिका के ६ठें अध्या में किया गया है। इस मण्डल के पास सभी उद्योगों और उसकी इकाइयों तथा सभी प्रकार के व्यवसायों से सम्बन्धित एक दिए गये समय के लिये प्रचलित वेतन सम्बन्धी पूर्ण और अद्यतन (uptodate) आंकड़े होने चाहिए। आंकड़े इकट्ठे करने वाले विभाग को, सभी वेतन मंडलों और भिन्न भिन्न त्रिदलीय मंडलों को तथा यूनियन और प्रबन्ध संगठनों को अनुमानित शर्तों पर उचित जानकारी प्रस्तुत करने में वेतन मंडल का सहायक होना चाहिए। स्थायी त्रिदलीय मंडल के पास वेतन सलाहकार व्यवस्था होनी चाहिए, जो इसी प्रकार के कामों में लगा हो, जैसे नाम क्रम और जिम्मेदारियों के निश्चितीकरण, राष्ट्रीय व्यवसायों के वर्गीकरण तथा कार्य मूल्यांकन के लिए एक निश्चित स्तर की पद्धति से सम्बन्धित आंकड़ों के एकत्रीकरण के कार्य हैं और उन नियमों और स्तरों का विस्तृत उल्लेख किया जाना चाहिए। कार्य मूल्यांकन द्वारा कार्य समूह के भिन्न भिन्न प्रकार के लिये विभिन्न पक्षों और मात्राओं के आधार पर अंक देने की पद्धति को निर्धारण करना है। मूल्यांकन करने के लिए जो इस विषय से सम्बन्धित पक्षों को नियन्त्रित करेंगे उसका हमने पहले ही विस्तृत उल्लेख किया है जबकि वेतन विषयताओं के विषय की चर्चा की थी। राष्ट्रीय स्तर पर इस प्रकार के वेतन सलाहकार की व्यवस्था उद्योग सम्बन्धी कार्यवाही में सम्बन्धित सभी पक्षों को बहुमूल्य जानकारी और सलाहकार सेवा प्रदान करने में एक लम्बी भूमिका निभाने में सक्षम होगी, साथ ही सामुहिक सोदेबाजी और त्रिपक्षीय मंडलों के कार्य हेतु यह समय व शक्ति के नुकसान को बचायेगी जो हर एक

पक्ष द्वारा आंकड़ों को इकट्ठा करने और उसकी सचाई की जांच करने में लक्ष्य हो जाती है। वेतन मंडलों के मामलों में यह एक और सेवा करेगा, जो मिन्न-मिन्न उद्योगों में वेतन मण्डलों को बनाने और उनकी शर्तों को तैयार करने के प्राथमिक निर्णय से सम्बन्धित है। आजकल ऐसे उदाहरणों की कमी नहीं है, जिसमें सामुहिक सौदेबाजी के समझौतों अथवा इकाई स्तर पर के फैसलों को पूर्ण रूप से दुर्लक्ष्य किया गया है, जब एक वेतन मण्डल को बनाया जाता है अथवा उसके विचारणीय विषय अथवा अन्तरिम रिपोर्ट या अन्तिम रिपोर्ट व सिफारिशों की रूपरेखा बनायी जाती है। इसने बहुत सी द्विविधा पैदा की है। विशेषतया जब किसी बहुप्रकार के श्रेणी के उद्योग—जैसे कि इन्जीनियरिंग के लिए वेतन मंडल बनाया जाता है, बहुत सी समस्याएँ पैदा हो जाती हैं जब मंडल अथवा उसको बनाने वाली अधिकृत समिति मिन्न मिन्न व्यवसायों के बर्गीकरण और उसके मूल्यांकन सम्बन्धी वर्तमान आंकड़ों अथवा मार्गदर्शनों के बारे में अच्छी प्रकार से जानकारी नहीं रखती। इस प्राथमिक कठिनाई को हल किया जा सकता है, जब वेता मण्डल और उनकी शर्तों को बनाने के कार्य को स्थायी त्रिदलीय मंडल को वेतन सलाहकार पद्धति के विभाग द्वारा उचित रूप से सहायक मिले। विभिन्न उद्योगों के वेतन मण्डलों की नियुक्ति के समय को निर्धारित करने के लिए भी यही तरीका उपयोगी होगा, परन्तु वेतन मण्डल के लिए नियुक्त होने वाले विभागीय लोगों (Personnel) को को सरकार चुनें। परन्तु सरकार उन संगठित उद्योगों में मान्यता प्राप्त यूनियनों के द्वारा नियुक्त प्रतिनिधियों अथवा उन केन्द्रीय श्रम संगठनों, जिनका उस उद्योग में पिछले लगातार ३ वर्षों से १० प्रतिशत तक की सदस्यता है, के प्रतिनिधियों को अनिवार्य रूप से नियुक्त करना चाहिए, शेष ढांचा मुख्यतः वर्तमान ढांचे के सभान बना रहना चाहिए। अर्थात् नियोजक के प्रतिनिधियों की समान संख्या, २ स्वतंत्र सदस्य जो उपभोक्ता के हितों का प्रतिनिधित्व करें और जो इस काम के लिए उचित भूमिका के योग्य हों और पूरे समय में काम करने वाला एक स्वतंत्र चेयरमैन तथा शेष प्राबिधान जैसे उप समितियों को बनाने, चैम्बर बैठकों व सार्वजनिक बैठकों से सम्बन्धित नियम तथा शेष कार्य बिधि नहीं होनी चाहिए, जो वर्तमान समय में हैं। संगठित उद्योगों में इस प्रकार के वेतन मंडलों की सर्व सम्मति सिफारिशें अनिवार्य रूप से लागू होनी चाहिए और कानूनी अस्तित्व भी प्राप्त होनी चाहिए, शेष सिफारिशें जो सर्व सम्मत नहीं हैं, के निर्णय के लिए सम्बन्धित विधान मंडल अथवा संसद ही अन्तिम अधिकार रखें। असंगठित उद्योगों में जहां कोई भी मान्यता प्राप्त यूनियन (यूनियन जिसकी ३० प्रतिशत सदस्यता न हो) नहीं है सभी

नियुक्तियां सरकार द्वारा होनी चाहिये, परन्तु वेतन मण्डल की रिपोर्ट जो सर्वमान्य हो अथवा न हो, की अन्तिम स्वीकृति हेतु उपयुक्त विधान मण्डल अथवा संसद को प्रस्तुत करना चाहिए ।

सरकारी कर्मचारियों के मामले में जो एक मात्र सचिवालय सेवाओं के अन्तर्गत है और सार्वजनिक क्षेत्र के कर्मचारियों से भिन्न हैं, एक निश्चितकाल में वेतन आयोग की नियुक्ति होनी चाहिये । इस सन्दर्भ में हम एक निश्चित रूप रेखा (चक्र) चित्रण करते हैं, जो अधिकतम समाधान को प्रस्तुत कर सके । चुनाव के तुरन्त बाद नई सरकार जो सत्ता में आती है, को सभी आर्थिक हित सम्बन्धी पक्षों का गोलमेज सम्मेलन बुलाना चाहिये, जिसमें सम्पूर्ण धर्म आन्दोलन, जिसमें कर्मचारी भी सम्मिलित हैं, को उपयुक्त प्रतिनिधित्व मिलना चाहिए । इस सम्मेलन का काम होगा कि वह आगामी योजनाकाल के लिए वेतन, कीमतों, आय और टैक्स सम्बन्धी एक सामुहिक और व्यापक नीति सुझाये । सम्मेलन की सम्पूर्ण कार्यवाही व बार्तालाप—जिसका निर्णय सर्वमान्य हो अथवा न हो, योजना की रूपरेखा के लिए योजना आयोग को वह प्रस्तुत करे । यह इसलिए कहा जा रहा है कि ट्रेड यूनियन आन्दोलन का भी आधारभूत आर्थिक नीति के बनाने में हाथ रहे । हम यह अनुभव करते हैं कि पंचवर्षीय योजना को अपनाने और उसे प्रकाशित करने का उपयुक्त समय आम चुनाव के पश्चात् सरकार बनने के २ वर्ष बाद रहे । दो वर्ष की यह अवधि योजना के आकार को नई सरकार द्वारा प्रभावित करने के लिये पर्याप्त है । इसी काल के केन्द्रीय ट्रेड यूनियन संगठनों और सरकारी कर्मचारियों की यूनियनों को वह अवसर मिलेगा कि वे राष्ट्रीय वेतन आय नीति सम्बन्धी अपने नए विचारों को नई सरकार से बार्तालाप करके प्रस्तुत करे । सरकार द्वारा पंचवर्षीय योजना को स्वीकार करने और प्रकाशित करने के तुरन्त पश्चात् वेतन आयोग को अनिवार्य रूप से उसे नियुक्त करना चाहिए, ताकि नई योजना के व्यापक नीति व ढांचे के अन्तर्गत सरकारी कर्मचारियों के वेतन क्रम और दूसरी सेवाओं की शर्तों का पुनरीक्षण कर सके और तदनुसार सिफारशें कर सकें । इसलिए हर पांचवें साल और हर चुनाव के ३ वर्ष के बाद सहकारी कर्मचारियों को राष्ट्रीय विकास योजना और राष्ट्रीय वेतन नीति के सन्दर्भ में अपनी मांगों के लिए दबाव डालने का अवसर मिलना चाहिये ताकि इस वेतन नीति को बनाने में उन्हें पहले ही अवसर मिल सके । सरकारी कर्मचारियों के लिए यह अविचार्य नहीं है कि वे वेतन आयोग की नियुक्ति की मांग करें । हर ५ वर्ष बाद यह एक नियमित तथा नियत काल की पद्धति हो जानी चाहिये । आमतौर पर वेतन आयोग द्वारा सरकारी

कर्मचारियों को दी गई सुविधायें, सरकार के लिए बन्धनकारी होनी चाहिए, परन्तु जिस एवार्ड में सरकार परिवर्तन चाहती है, उसके लिए यह अनिवार्य होना चाहिए कि इन परिवर्तनों के लिए उचित बिधान मण्डल की वह स्वीकृति प्राप्त करे।

वेतन निर्धारण व्यवस्था की पद्धति संक्षेप में ऊपर लिखे संदर्भ में होनी चाहिए। सामुहिक सौदेबाजी को स्वाभिमान का स्थान मिलना चाहिए, परन्तु यह अनिवार्य रूप से व्यापक सहमति पर आधारित होनी चाहिए इकाई स्तर की सौदेबाजी के लिये अगला संयत्र निजी पंचाट होना चाहिए। उद्योग सम्बन्धी राष्ट्रीय सौदेबाजी के लिये एक वेतन मंडल होना चाहिए, यदि स्थायी त्रिदलीय ऐसा चाहता है। संगठित उद्योगों में वेतन मण्डलों के सर्वमान्य निर्णय अनिवार्य रूप से माने जाने चाहिए, जबकि शेष की विधान मंडलों अथवा संसद के लिए छोड़ देना चाहिए। जब सभी मार्ग वन्द हो जायं, तो अन्तिम प्रयत्न अभिनिर्णय और न्यायाधिकरण द्वारा होना चाहिए। सरकारी कर्मचारियों के लिए एक नियत समय का वेतन आयोग होना चाहिए। यह योजना बनने के पश्चात बनना चाहिए और यूनियनों उचित नीति को प्रभावित करने के लिये अपने दायित्व निभाने चाहिये। असंगठित उद्योगों के लिए वेतन आयोग, एवार्ड अथवा वेतन मंडल के रिपोर्टों में परिवर्तनों की स्वीकृति के लिये विधान मंडलों अथवा संसद के सम्मुख प्रस्तुत करना चाहिए। इन सभी विषयों में विस्तृत जानकारी ऊपर दी जा चुकी है।