

अध्याय-५

श्रमनीति



ट्रेड यूनियन और सेवायोजकों के संगठन

—भारतीय मजदूर संघ

प्रस्तावना

'Labour Policy' पुस्तक जो मा० श्री ठेंगड़ी जी, गोखले जी व मेहता जी द्वारा लिखी गई है। यह प्रस्तुत पुस्तिका उसी पुस्तक के अध्याय क्र० ५ की हिन्दी रूपान्तर है।

इसी प्रकार शेष १९ अध्यायों के भी हिन्दी अनुवाद प्रकाशित किये गये हैं।

इस अध्याय के अनुवादक हैं— लखनऊ विश्वविद्यालय के वाणिज्य विभाग के प्राध्यापक डा० महेन्द्रप्रताप सिंह। उनका मैं हृदय से आभारी हूँ।

—प्रकाशक

ट्रेड यूनियन और सेवायोजकों के संगठन

देश में ट्रेड यूनियनों की संख्या की अभी हाल में हुई वृद्धि का एकमेव बड़ा कारण राजनीतिक दलों की संख्या में वृद्धि और उनके द्वारा श्रमिकक्षेत्र में अपने दलों के कार्य फैलाने की इच्छा है। फलस्वरूप जिन्हें राजनीतिक उद्देश्य से चलाया जा रहा है ऐसे यूनियनों का झुकाव राजनीतिक दलों की योजनाओं के अनुसार निश्चित समय पर और निश्चित प्रकार से ऐक्शन करने पर अधिक है तथा सत्य पर आधारित नहीं है निर्माणात्मक और नियमित ट्रेड यूनियन कार्यों को करने में राजनीतिक नेताओं की प्रकाशन बुद्धि ने पिछले दशक में अनेक आन्दोलनों को जन्म दिया, जिनकी मजदूरों के स्वार्थों के रक्षण के लिए आवश्यकता नहीं थी। पिछले दशक में मजदूरों के हिस्से में आन्दोलनकारी जागरुकता और सेवायोजकों के हिस्से में न्यायसंबन्ध समूहों के दृढ़ विरोध की वृत्ति बढ़ती रही है। सेवायोजकों और उनकी संस्थाओं में अपने मजदूरों को शत्रु समझने, श्रमकानून की प्रत्येक व्यवस्था का शोषण जिससे कि मजदूरों को उनका प्राप्य न मिले, समझौतों और अवार्ड पालन से बचने, अपील इत्यादि की देरी करने की रणनीति अपनाने और त्रिक्कूल निरीह मजदूरों को भी ऐक्शन के लिए भड़काने जो बाद में श्रमकानूनी सम्बन्धित किया जा सके, जैसी प्रवृत्तियाँ बढ़ रही हैं। ट्रेड यूनियनों और सेवायोजकों के संगठनों में पारस्परिक अविश्वास बढ़ रहा है। सरकार और उसके कर्मचारियों में शत्रुता का भाव पनप रहा है। कर्मचारी अनुभव करते हैं कि सरकार ने आदर्श या माडल सेवायोजक के रूप में कार्य करने की अपेक्षा अपने को प्राइवेट सेक्टर के अनेक सेवायोजकों से भी पिछड़ा हुआ सिद्ध किया है।

समाजवादी समाज की स्थापना और नियोजित आर्थिक विकास प्राप्त करने के राष्ट्रीय उद्देश्यों को ध्यान में रखते हुए यह आवश्यक है कि ट्रेड यूनियनों और सेवायोजन संगठन इन उद्देश्यों के प्रति सजग रहें और इस बात की लालसा रखें कि वे अपने को राष्ट्रीय पुनर्निर्माण के प्रभावी यंत्रों के रूप में विकसित कर सकें। आर्थिक शब्दावली में वे अपने को उपभोक्ताहित-सजग बनावें क्योंकि उपभोक्ताहित सजगता ही राष्ट्रीय जागरूकता की निकटस्थ आर्थिक पर्याय है। वे अपने को केवल सदस्यों के लिए ही उत्तरदायी न मानकर समस्त राष्ट्र के लिए भी उत्तरदायी समझें। इससे उन्हें प्रेरणा मिलनी चाहिए कि वे सामान्य जनता को भी सभी औद्योगिक मसलों पर विश्वास में लें, उपभोक्ताओं को अपने दृष्टिकोण और वृत्तियाँ समझावें और एक औद्योगिक विवाद की स्थिति में उनका नैतिक समर्थन प्राप्त करें।

परिवर्तित परिस्थितियों में ट्रेड यूनियनों को उपभोक्ताओं की कान्फेंसों को आयोजित करने में पहल करनी चाहिए और उपभोक्ताओं के साहस को बढ़ाकर देश के सहकारिता आन्दोलन में बड़े पैमाने पर सहयोग लिया जा सकता है।

अपने बीच सहकारी भाव जाग्रत करके और सरकार से सहयोग लेकर के वे सामाजिक कल्याण के प्रोग्राम अपने सदस्यों और अपनी कालोनी में रहने वाले अन्य मजदूरों के लिये चला सकते हैं।

आजकल प्रायः सभी ट्रेड यूनियन और सेवायोजकों के संगठन अपने सदस्यों के क्षेत्रीय स्वार्थों के संरक्षण और संवर्धन के लिए कार्यरत हैं। उन्होंने एक अच्छे समाज के विकास की समस्याओं पर गम्भीर विचार नहीं किया है। उन्हें राष्ट्रीय अर्थ व्यवस्था पर एक विशद दृष्टिकोण अपनाने की आदत नहीं है। यदि दोनों ही इस बात को समझकर उचित दृष्टिकोण बना लें तो उनके मतभेद बहुत कम हो जाएंगे। उदाहरणार्थ हमारी अर्थ व्यवस्था की यह माँग है कि किसी को रोजगार से न निकाला जाए और अधिकतम संभव संख्या को काम दिया जाय। सेवायोजकों और सरकार द्वारा स्वचालितीकरण, विद्युतीकरण, डीजलीकरण अथवा यंत्रीकरण को लागू करने की माँग राष्ट्र की इस सर्वोच्च आवश्यकता से पूर्णरूप से असंगत है। ट्रेड यूनियनों ऐसे कदमों के खिलाफ ठीक ही आन्दोलन कर रही हैं। यह रोजगार को एक ऊँचे स्तर पर कायम रखने में सहायक होगा। यह दुर्भाग्य है

कि एक सेवायोजक के रूप में सरकार इस कार्य में समुचित रूप से सहायक नहीं है। इसके विपरीत अपने स्वयं के विभागों और उद्योगों में वह बड़े स्तर पर लोगों को नौकरी से निकाल रही है और ट्रेड यूनियनों ठीक ही उसका विरोध कर रही हैं। सरकार को यह स्वर्णिम सिद्धान्त अपनाना चाहिए कि "किसी व्यक्ति को तब तक सेवानिवृत्त न किया जाय जब तक कि उसे उसी समान स्तर का कोई अन्य विकल्प न दे दिया जाय।"

राष्ट्रीय स्तर पर अपनी संबद्ध इकाइयों द्वारा समझौतों का पालन करवाने में केन्द्रीय श्रम संगठनों की प्रभावशालीनता समुचित है यद्यपि ऐसे भी उदाहरण हैं जहाँ स्थानीय खिचाव और दबाव के कारण सम्बद्ध इकाइयाँ ऐसे समझौतों का पालन नहीं करवा पाती हैं। पालन न करने वाली इकाइयों के विरुद्ध राष्ट्रीय फेडरेशन की प्रभावहीनता के भी उदाहरण हैं। परन्तु ऐसे उदाहरणों को अपवाद स्वरूप ही समझना चाहिए।

फैक्टरी के स्तर पर सेवायोजकों की क्रियाओं का यूनियन और सेवायोजक संगठनों द्वारा विकसित राष्ट्रीय नीतियों से संगति स्थापित करने में दिक्कतें अवश्य ही पैदा होती हैं। इन दिक्कतों को दूर करने का मार्ग केवल यही है कि ट्रेड यूनियनों को सुदृढ़ बनाया जाए जिससे वे सेवायोजकों को सही दिशा में कार्य करने के लिए मजबूर कर सकें।

ट्रेड यूनियन नेतृत्व और अनेकता

यूनियनों की प्रतिद्वन्द्विता को दूर करने में और अन्तर संघीय संबन्धों के नियंत्रण में अन्तरसंघीय व्यवहार संहिता प्रभावी नहीं रही है। यह संहिता उस समय तक प्रभावी नहीं बनाई जा सकती है जब तक कि ट्रेड यूनियनों की मूलभूत प्रवृत्तियों में परिवर्तन नहीं होता है। ट्रेड यूनियन आन्दोलन पर राजनीतिक दलों का प्रभाव काफी रहा है और हमने इस समस्या पर इस स्मृतिपत्र में अन्य स्थान पर विवेचन किया है। ट्रेड यूनियन पर बाहरी व्यक्तियों का प्रभाव बहुत अधिक रहा है। ऐसा इस कारण है कि ट्रेड यूनियन आन्दोलन अभी भी अपने प्रारम्भिक अवस्था में है और मजदूर अभी अपने नेतृत्व की क्षमता के प्रति विश्वास नहीं रखते हैं। वे अभी समझौतावार्ता की मेज पर भी अपने कार्य करने की योग्यता के संबंध में चर्चा करते हैं। यही कारण है कि बाहरी नेतृत्व का वे सहारा लेते हैं। मजदूरों द्वारा यह स्वीकार किया जाना चाहिए कि जितनी शीघ्र हो सके वे इन बाहरी व्यक्तियों से मुक्ति

पा जायं परन्तु यह तभी सम्भव होगा जब मजदूरों का अन्तर्मनोविषम जग जाए । यह भी सत्य है कि मजदूरों का राजनीतिक घोषण श्री बाहरी तत्वों के माध्यम से हो सकता है । बाहरी व्यक्तियों का निरसन ही ट्रेड यूनियन आन्दोलन को राजनीतिक परतंत्रता से मुक्ति दिला सकेगा । यथार्थ में तो ट्रेड यूनियन मजदूरों का, मजदूरों द्वारा और मजदूरों के लिए ही एक संगठन है ।

‘बाहरी तत्व’ की परिभाषा आसान नहीं है । कठिनाई उस समय उत्पन्न होती है जबकि ऐसे नेताओं को जो कहीं पहले लगे थे और जिन्होंने नौकरी छोड़ दी है या जिनको नौकरी से निकाल दिया गया है उन्हें क्या कहा जाएगा ? वास्तव में उन्हें बाहरी तत्व न समझना चाहिए ।

उन कर्मचारियों के संबन्ध में भी जिन्हें नेतृत्व के लिए योजनापूर्वक प्रशिक्षित किया गया हो दिक्कत होती है । एकवार प्रशिक्षण प्राप्त कर लेने के बाद उनकी प्रवृत्ति बाहरी मध्यम वर्गीय नेताओं से मनोवैज्ञानिक गठजोड़ करने की हो जाती है । वे यद्यपि सर्वहारा वर्ग से उदित होते हैं परन्तु मनोवैज्ञानिक आधार पर उनसे अलग हो जाते हैं । इस संबन्ध में विशेष ध्यान रखना चाहिए कि उनके मामलों में ऐसा मनोवैज्ञानिक बहाव न उत्पन्न हो । नेतृत्व की कला में उन्हें प्रशिक्षण देना आवश्यक है । ऐसे श्रमिकों की शिक्षा योजना-यूनियनों द्वारा शिक्षण कक्षायें लगाकर, अनुभवी ट्रेड यूनियन नेताओं के मार्ग दर्शन व कार्य-क्षेत्र में अनुभव प्राप्त कराके किया जा सकता है ।

ट्रेड यूनियनों की मान्यता

ट्रेड यूनियन एकता की बातचीत बहुत कुछ हवा में व्याप्त है । विभिन्न उद्योगों में ट्रेड यूनियनों की अनेकता ने सामूहिक सौदेबाजी पक्ष के रूप में श्रमिक की स्थिति को कमजोर किया है और वहां औद्योगिक शान्ति स्थापित करने के कार्य को असंभव नहीं तो कठिन अवश्य बनाया है । यद्यपि सभी यूनियनों कम से कम प्रकट रूप में ‘एक उद्योग में एक यूनियन’ के आदर्श का समर्थन करती हैं फिर भी किसी भी क्षेत्र में औद्योगिक स्तर पर एकता लाने का कोई गम्भीर प्रयत्न नहीं हो रहा है । इससे यह स्पष्ट है कि ट्रेड यूनियन एकता प्राप्त करने के लिये या तो कोई अधिक व्यवस्थित और गम्भीर पग उठाया जाना चाहिए या सभी यूनियनों को ‘अनेकता के सत्य’ के साथ जीना सीखना चाहिए ।

यह स्पष्ट है कि वास्तविक और पालनीय एकता केवल विभिन्न संगठनों के नेताओं के बीच वार्ता द्वारा नहीं उत्पन्न की जा सकती है, क्योंकि उनके अन्तिम उद्देश्य और उन पर आधारित रणनीति बहुत भिन्न है। यदि शीर्षस्थ नेता किसी प्रकार के समझौते पर पारस्परिक समायोजन द्वारा पहुंच भी जाए तो भी ऐसे प्रयोग की सफलता की गारन्टी नहीं दी जा सकती है। जब तक एकता साथ ही साथ नीचे से भी न निर्माण की जाए। विभिन्न अधिकारों के बनावटी समायोजन द्वारा स्थापित एकता पालनीय नहीं बन सकती है। ट्रेड यूनियन एकता को स्थायी और प्रभावी होने के लिए उसका उद्देश्य की समानता हेतु, प्रारम्भ से ही स्वाभाविक रूप से होना आवश्यक है।

एकता प्राप्त करने के केवल दो ढंग हो सकते हैं। सामान्यतः मजदूरों को समुचित शिक्षा और प्रचार के द्वारा एकता-सजग बनाया जाय, जिससे वे विभिन्न यूनियनों के नेताओं पर आवश्यक दबाव डाल सकें कि वे या तो एक हो जाँय या क्षेत्र को छोड़ दें। उद्देश्यों और रणनीतियों के मतभेदों के अवरोध पर विजय प्राप्त करने का यही एक विश्वस्त मार्ग है परन्तु इसके लिए दीर्घकालीन और धैर्ययुक्त श्रमिक शिक्षा की योजना एवं प्रसार करना होगा। इस सम्बन्ध में कोई और छोटा रास्ता नहीं है।

दूसरा ढंग यह है, जिसे भारत सरकार ने डाक एवं तार विभाग में अपनाया है। इस सम्बन्ध में सरकार ने ट्रेडयूनियन एकता स्थापित करने में पहल की और एक पुनर्व्यवस्था योजना चलाई और विभिन्न यूनियनों से आग्रह किया कि वे पंक्तिबद्ध हो जावें। यह प्रयोग सफल हुआ है। यद्यपि कुछ अल्पसंख्यक वर्ग यह अनुभव करते हैं कि उनकी टुकड़ियों के अलग यूनियन न होने के कारण वे सुरक्षित नहीं हैं। तारघरों के क्लर्क और एस०बी०सी०ओ० कर्मचारी इस श्रेणी में आते हैं। यद्यपि यह कोई विशेषबात नहीं है और इन कमियों को वर्तमान योजना के प्रारूप में ही समुचित समायोजन द्वारा दूर किया जा सकता है। डाक और तार कर्मचारियों के राष्ट्रीय फेडरेशन ने ९ श्रेणियों के संगठनों को राष्ट्रीय स्तर पर अपने से सम्बद्ध तथा सँकिल, डिविजनल और ब्रान्च स्तरों पर समन्वित किया है।

यह ढंग पहले की अपेक्षा कम प्रभावी है। इसकी उपयोगिता सीमित है। यह तो बहुत कुछ वर्तमान यूनियनों के नेताओं के सुझाव पर निर्भर करेगा, जो इस पुनर्व्यवस्था को माने अथवा न माने। यदि इसे भारतीय रेलों पर प्रयुक्त किया जाय तो इस ढंग की प्रभावी प्रकृति की सीमायें स्पष्ट हो जायेंगी। आजकल तीन राष्ट्रीय

फेडरेशन हैं, जिनमें से दो मान्यता प्राप्त हैं और एक मान्यता रहित । इनके अतिरिक्त कई सामान्य और श्रेणीवार परिषद भी रेलों पर कार्य कर रही है । श्रेणी वार परिषदों की उत्पत्ति ने सामान्य फेडरेशनों के नेताओं और प्रशासकों को चिन्ता में डाल दिया है । यद्यपि एक व्यावहारिक रणनीति के रूप में भी एकता का सिद्धान्त मजबूत है । अल्पसंख्यक श्रेणियां इस बात से इन्कार नहीं कर सकती हैं कि सामान्य फेडरेशनों द्वारा प्रशासन अथवा द्वितीय वेतन आयोग के सम्मुख उनके मामलों को ठीक प्रकार से प्रस्तुत नहीं किया गया, क्योंकि उनका फेडरेशनों की व्यवस्था में हाथ नहीं था । अधिक संख्या वाली श्रेणियों का प्रभाव प्राकृतिक ढंग से अधिक होता है । किसी फेडरेशन की अनिवार्य सदस्यता के लिए कमजोर श्रेणियों को बाध्य करना, जिसके न्यायपूर्ण व्यवहार के प्रति वे ठीक ही सशंक हैं, उनके संविधान और प्रजातांत्रिक अधिकारों पर कुठाराघात होगा । फिर भी सामान्य फेडरेशनों और श्रेणीवार परिषदों की समकालीन विद्यमानता एक कठिन और अराजक चित्र प्रस्तुत करेगी, जो कर्मचारियों के हितों के विरुद्ध होगा । डाक तार विभाग के सूत्र को समुचित परिवर्तनों के साथ रेलवे पर प्रयुक्त करना योग्यतर होगा । यह सत्य है कि रेलों पर श्रेणियों की संख्या बहुत अधिक है । परन्तु उन्हें १२ या १३ ट्रेडों में वर्गीकृत किया जा सकता है । विभिन्न श्रेणीवार परिषदों को ट्रेडों के अनुसार संयुक्त कर सकते हैं और फिर ट्रेडों के अनुसार परिषदों को राष्ट्रीय स्तर पर फेडरेशन बनाया जा सकता है । विभिन्न प्रत्यंग इकाइयों का समन्वय जोन, डिवीजन और ब्रान्च स्तरों पर *N.F.P.T.E.* के प्रारूप में समुचित परिवर्तन करके किया जा सकता है । यह व्यवहार्य भी है तथा योग्य भी, क्योंकि केवल श्रेणीवार परिषदों को बढ़ावा देना हानिप्रद है तो एकता के नाम पर अनिच्छुक सेवायोजकों पर अग्राह्य नेताओं और संगठनों का थोपना कम भयानक नहीं है । एकता का विकास निचले स्तर से होना चाहिए न कि उसे ऊपर से थोपना चाहिए ।

क्या सरकार इस सम्बन्ध में पहल करेगी ? और यदि वह ऐसा करती है तो क्या विभिन्न फेडरेशनों, यूनियनों और परिषदों के नेता अनुकूल प्रतिक्रिया करेंगे ? यह बात कोई नहीं जानता । कुछ भी हो खेल खेलने योग्य है यद्यपि इस ढंग की सीमायें भी सुस्पष्ट हैं ।

एक सत्य पूर्ण रूप से स्पष्ट है । कि सरकारी विभागों और लोक क्षेत्रीय संस्थानों में इस ढंग की सफलता निजी क्षेत्र के उद्योगों का मार्गदर्शन करेगी । परन्तु यह ढंग भी प्रतिफल प्रदान करने में काफी लम्बा समय लेगा ।

होगा । पंजीकरण संबन्धी वर्तमान व्यवस्थायें ठीक हैं और उन्हें भविष्य में चलने देना चाहिए ।

यूनियन की सदस्यता की जांच के वर्तमान प्रक्रम में सुधार किया जाना चाहिए जिससे प्रक्रिया तेज हो जाए ।

यूनियनों को मान्यता औद्योगिक स्तर पर, राष्ट्रीय आधार पर या स्थानीय क्षेत्रों में उद्योग स्तर पर और फैक्टरी में ट्रेड या श्रेणी स्तर पर दिया जाना चाहिए ।

टेक्सटाइल, इंजीनियरिंग, शक्कर, सीमेन्ट इत्यादि उद्योगों में क्षेत्रीय आधार पर मान्यता का अधिक महत्व इन उद्योगों के विशेष लक्षणों के कारण होगा ।

रेलों, बैंकिंग, बीमा इत्यादि पर राष्ट्रीय स्तर पर मान्यता अधिक महत्वपूर्ण होगी यद्यपि स्थानीय या इकाई स्तर पर भी व्यवस्था करनी होगी ।

यह नियम ठीक नहीं है कि कोई यूनियन जिसमें संस्था के १५% या अधिक सदस्य हों मान्यता प्राप्त कर सकती हैं । सैद्धान्तिक रूप में यह किसी एक उद्योग में ६ यूनियनों को मान्यता देने की संधि प्रदान करता है । व्यवहारिक आधार पर ६ की हद केवल अपवादपूर्ण मामलों में ही पहुंच सकती है ।

हमारा सुझाव है कि उद्योग के स्तर पर सर्वप्रथम मान्यता उस यूनियन को दी जानी चाहिए जिसमें ५५% या अधिक सदस्य हों । ऐसी यूनियन के अभाव में मान्यता उन सभी यूनियनों को दी जाए, जिसमें ३०% या अधिक सदस्य हों, ३०% से कम सदस्यता वाली यूनियनों को मान्यता नहीं देनी चाहिए ।

स्थानीय क्षेत्र में अथवा संयंत्र-ट्रेड-श्रेणी स्तर पर मान्यता ऐसी यूनियन या यूनियनों को दी जानी चाहिए, जिन्हें उद्योगसः राष्ट्रीय आधार पर मान्यता प्राप्त नहीं हैं परन्तु अपने क्षेत्रों अथवा स्तरों पर मान्यता प्राप्त यूनियनों से अधिक सदस्यता रखती हों ऐसी यूनियनों की मान्यता उन्हें क्षेत्र, संयंत्र, ट्रेड या श्रेणी की विलक्षण समस्याओं को हल करने में प्रतिनिधि स्वरूप प्राप्त करा देगा ।

यूनियन/यूनियनों की मान्यता संबन्धी पात्रता निर्धारित करने के लिए विभिन्न यूनियनों से जाँच की प्रक्रिया द्वारा उपलब्ध सदस्यता के आंकड़ों को आधार मानना चाहिए। यदि कोई यूनियन इन परीक्षित आंकड़ों को चुनौती दे तो प्रतिनिधि स्वरूप ज्ञात करने के लिए गुप्त वोट की रीति को अपनाना चाहिए। केवल वे ही श्रमिक वोट देने के अधिकारी माने जाने चाहिए, जो किसी पंजीकृत यूनियन का लगातार ६ महीने सदस्य रहा हो और जो सदस्य न हों उन्हें वोट करने का अधिकार नहीं मिलना चाहिए। विभिन्न स्तरों पर मान्यता की अवधि कम से कम दो वर्ष की होनी चाहिए। परन्तु किसी भी पंजीकरण रहित यूनियन को एक वर्ष के बाद किसी भी पंजीकृत यूनियन के प्रतिनिधि स्वरूप को चुनौती देने का अधिकार होना चाहिए और ऐसे मामले में सदस्यता के आँकड़ों की पुनर्जाँच की जानी चाहिए और यदि फिर भी चुनौती देने वाली यूनियन संतुष्ट न हो सके तो वर्णित रीति से गुप्त वोट को अपनाना चाहिए।

यद्यपि यह केवल मान्यता प्राप्त यूनियन या यूनियनों का विशेषाधिकार होना चाहिए कि वे सामूहिक माँगों और समस्याओं पर व्यवस्थापकों से समझौते कर सकें। पंजीकरण रहित यूनियनों को यह अधिकार होना चाहिए कि वे व्यक्तिगत मामलों का प्रतिनिधित्व कर सकें और समझौते का निर्वाचन कर सकें, साथ ही समझौते की विभिन्न व्यवस्थाओं का पालन भी करवावें। व्यवस्थापकों के लिए यह अनिवार्य होना चाहिए कि वे सामूहिक माँगों पर भी पंजीकरण रहित यूनियनों के भी ज्ञापन और प्रतिनिधिमंडलों का स्वागत करें परन्तु समझौता उन विषयों पर केवल मान्यता प्राप्त यूनियन से ही करें। मान्यता रहित परन्तु पंजीकृत यूनियनों के पत्रव्यवहार का उत्तर देना व्यवस्थापकों के लिए अनिवार्य होना चाहिए। ऐसी यूनियनों के लिए यह भी अधिकार होना चाहिए कि यदि व्यवस्थापकों और मान्यता प्राप्त यूनियन के बीच हुआ समझौता कुछ विषय छोड़ गया है तो वे उनके लिए न्यायालय में जा सकें। मान्यतारहित यूनियनों का यह अन्तर्निहित अधिकार है कि वे समझौते की व्यवस्थाओं के संबन्ध में श्रमिकों को सूचित कर सकें, श्रमिक स्वार्थों के विपरीत व्यवस्थाओं के विरुद्ध जनमत जाग्रत कर सकें और व्यवस्थापकों और मान्यता-प्राप्त यूनियन पर उनको हटाने या संशोधन करने के लिए दबाव डाल सकें।

निम्नलिखित मामलों में मान्यताप्राप्त और मान्यतारहित यूनियनों में कोई भेद नहीं किया जाना चाहिए—

- (१) सदस्यता शुल्क या संस्थान के अन्तर्गत सदस्यों द्वारा दिये जाने वाले चन्दे की राशि का संग्रह ।
- (२) किसी नोटिस बोर्ड पर या नए नोटिस बोर्ड की स्थापना संस्थान के भीतर करके उसपर मीटिंग, खाते का व्योरा या अन्य सूचना चिपकाना ।
- (३) संस्थान के भीतर किसी स्थान का पूर्व सूचना देकर निरीक्षण ।
- (४) संस्थान के कार्य संबन्धी कोई संबन्धित जानकारी प्राप्त करना ।

उपरोक्त विचारों के परिप्रेक्ष्य में मान्यता के नियमों का निम्नलिखित ढंग से पुनर्लेखन किया जाना चाहिए—

- (क) जहाँ एक यूनियन से अधिक हों मान्यता चाहने वाली यूनियन, पंजीकरण के पश्चात कम से कम एक वर्ष से कार्य कर रही हो। जहाँ एक ही यूनियन हो, यह परिस्थिति लागू नहीं होनी चाहिए ।
- (ख) (१) यूनियन की सदस्यता कम से कम संस्थान के ५५% श्रमिकों की होनी चाहिए ।
- (२) जहाँ कोई एक यूनियन इस परिस्थिति को पूर्ण नहीं करती हो उन सभी यूनियनों को मान्यता देनी चाहिए, जो कम से कम ३०% या अधिक श्रमिकों को सदस्य बनाये हों ।
- (३) केवल उन्हीं की सदस्यता गिनी जाये, जिन्होंने गिनती करने से पिछले ६ महीने लगातार अपना चन्दा दिया हो ।
- (ग) (१) एक स्थानीय क्षेत्र में कोई यूनियन, प्रतिनिधि यूनियन के रूप में मान्यता की माँग कर सकती है यदि उसके क्षेत्र में उसकी सदस्य संख्या उद्योग स्तर पर मान्यता प्राप्त यूनियन से अधिक हो ।
- (२) किसी स्थानीय क्षेत्र में एक उद्योग की प्रतिनिधि यूनियन को यह अधिकार होना चाहिए कि वह उद्योग के सभी संस्थानों में श्रमिकों का प्रतिनिधित्व कर सके परन्तु यदि किसी विशिष्ट संस्थान की यूनियन की अपने संस्थान

में सदस्य संख्या स्थानीय क्षेत्र की उद्योग के लिए मान्यता प्राप्त यूनियन से अधिक हो तो उसे संस्थान के स्तर पर मान्यता दी जानी चाहिए और यह अधिकार होना चाहिए कि वह केवल स्थानीय मामलों में रुचि ले सके।

- (घ) कोई यूनियन यदि उसकी सदस्य संख्या अपनी श्रेणी अथवा ट्रेड में उस यूनियन से अधिक है, जिसे उद्योग स्तर पर मान्यता प्राप्त है तो उस उद्योग में अपनी विशिष्ट श्रेणी या ट्रेड के लिए मान्यता की माँग कर सकती है किसी श्रेणी या ट्रेड की प्रतिनिधि यूनियन को उस श्रेणी या ट्रेड की विशिष्ट समस्याओं के लिए सभी श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करने का अधिकार होना चाहिए।
- (ङ) जब एक यूनियन को मान्यता मिल जाये तो दो वर्षों तक उसकी स्थिति में कोई परिवर्तन नहीं होना चाहिए। यद्यपि एक वर्ष के बाद उद्योग की किसी अन्य पंजीकृत यूनियन द्वारा चुनौती देने पर उसकी सदस्यता की पुनर्जाँच की जा सकती है।
- (च) उन ट्रेड यूनियन फेडरेशनों के संबन्ध में, जो किसी केन्द्रीय श्रमिक संगठन से सम्बद्ध न हो, मान्यता के प्रश्न पर दूसरे प्रकार से विचार करना होगा।

यूनियनों की मान्यता के संबन्ध में 'अनुशासन संहिता, की व्यवस्थायें व्यवहार में कोई संतोषजनक विन्यास नहीं प्रस्तुत करती हैं। औद्योगिक संबन्धों के किसी पक्ष के द्वारा इस संहिता को गम्भीरता से नहीं देखा जाता है। इस संबन्ध में सेवायोजकों की वृत्ति अवरोधात्मक ही रही है। श्रमिकों के मन में सदस्यता की पुनर्जाँच की वर्तमान व्यवस्था के लिए अविश्वास उत्पन्न हो गया है इसलिए उसे गुप्त वोट की प्रक्रिया द्वारा प्रतिस्थापित करना चाहिए। औद्योगिक अशान्ति के प्रमुख कारणों में एक मान्यता का प्रश्न भी रहा है, क्योंकि वर्तमान व्यवस्था में सेवायोजकों अथवा सरकार द्वारा पसन्द किए जाने वाली यूनियनों को छल साधन से मान्यता दिलवाई जा सकती है यद्यपि उनकी वास्तविक सदस्यता न्याय द्वारा स्थापित स्तर से भी नीचे हो।

इसलिये यह आवश्यक है कि ऊपर वर्णित दिशा में प्रक्रम सम्बन्धी परिवर्तन किए जाएं । इस प्रक्रम को शुद्धता से लागू करने के निमित्त यह आवश्यक है कि मान्यता का सम्पूर्ण प्रश्न भारतीय ट्रेड यूनियन संशोधन विधेयक, १९४७ के द्वारा परिकल्पित श्रम न्यायालयों (लेबर कोर्ट) के सामर्थ्य के अंतर्गत ले आया जाय ।

प्रकाशक—
महामंत्री
भारतीय मजदूर संघ, उत्तर प्रदेश
२, नवीन मार्केट
कानपुर

मूल्य २० पैसे

मुद्रक—
टिप-टाप प्रिन्टर्स
२४/९१, बिरहाना रोड,
कानपुर-१
फोन : ६९१११