

अध्याय-८

श्रमनीति



श्रम कानून

—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 ८ 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

श्रम कानून

श्रमिक और व्यवस्थापक सम्बन्धों में सुधार होना चाहिए और कानून या बाध्यता की अपेक्षा प्रमुख रूप से सामूहिक विनिमय और वार्तालाप के द्वारा उनका संचालन होना चाहिये। दूसरे शब्दों में, संबन्ध केवल वैधानिक और गतिहीन नहीं बरन् विकासजन्य और गतिशील होना चाहिये। अच्छे औद्योगिक सम्बन्धों को प्राप्त करने के लिए उभयपक्षों अर्थात् श्रमिकों और व्यवस्थापकों द्वारा प्रमुख कार्य किया जाना चाहिये और जब द्विजनवार्ता असफल ही हो जाये तभी औद्योगिक शान्ति की स्थापना के लिये कानून का प्रवेश करना चाहिये। सामूहिक विनिमय और दृढ़ तथा स्वस्थ ट्रेड यूनियन आन्दोलन के माध्यम से श्रम समस्याओं को सीधे जामे के कानून द्वारा हल किया जाना चाहिये।

राज्यीय हस्तक्षेप

जब श्रमिकों के स्वास्थ्य, चरित्र और कल्याण की सुरक्षा और विकास करना अभीष्ट हों, जोकि असमान विनिमय शक्ति और बेईमान तथा लालची मालिकों के शोषण से दुखी हों तो राज्य द्वारा हस्तक्षेप की मांग करना तथा उसके द्वारा हस्तक्षेप होना भी आवश्यक है। शोषण स्वयं में ही, धोके के समान अनैतिक है और प्रभावित व्यक्ति अथवा जनसामान्य के प्रति गलत कार्य है और समाज के सम्पूर्ण वर्ग पर बहुत अधिक निर्भरता सारे समाज के ताने बाने के निये भयंकर उथलपुथल या अन्तिम बर्बादी की चूनीती है।

प्रकाश काटन लिमिटेड के मामले में उस समय के बम्बई हाई कोर्ट के मुख्य न्यायाधीश श्री एम० सी० छागला ने इस सम्बन्ध में एक महत्वपूर्ण बात कही—

“—यह कहना सत्य है कि अपने श्रम और औद्योगिक कानून की वर्तमान प्रवृत्ति मालिकों पर अधिक से अधिक भार डालती है। ये भार श्रमिकों के स्वार्थों के हित में डाले जाते हैं क्योंकि वे अनेक दशकों और शताब्दियों तक दलित रहे हैं और विधायिका उनकी स्थितियों को उठाना चाहती है और इसीलिये मालिकों से यह नहीं सुना जा सकता है कि, “व्यवसाय चलाने या सम्पत्ति को रखने के मेरे अधिकार पर यह एक तर्क शून्य बाधा है क्योंकि कानून द्वारा मेरे ऊपर डाला गया भार मेरे विचार से वर्दीशन के बाहर है”।

कानूनों की सीमा

श्रमकारी जनता के कल्याण की सुरक्षा एवं विकास के लिए सरकार ने विभिन्न श्रम कानून ठीक ही बनाये हैं जैसे, फ़ैक्टरी एक्ट, औद्योगिक विवाद विधेयक, न्यूनतम मजदूरी विधेयक, श्रमिकों का क्षतिपूरक विधेयक इत्यादि। परन्तु यह दुःखद बात है कि इन विधेयकों के उद्देश्य और लक्ष्य उतने नहीं प्राप्त हो सके हैं जितने होने चाहिये। इन उद्देश्यों की पूर्ति में प्रमुखतः अन्य कारणों के अतिरिक्त निम्नलिखित बाधाएँ हैं—

- (अ) इन श्रमिक विधेयकों के पालन का सरकारी यंत्र अकुशल और अम-मुचित है। श्रमिकों के अथाह समुद्र सा रूप और झूठे बेईमान मालिकों की विशालता देखते हुये प्रशासनिक कर्मचारियों का संख्या-गुण तथा उनकी शक्ति विल्कुल ही अप्रभावी सिद्ध हो चुकी हैं।
- (ब) श्रम कानूनों में विभिन्न त्रुटियाँ हैं— उदाहरणार्थ :
- (१) विवादों के ट्रिब्यूनलों को सौंपने के सम्बन्ध में सरकार की ऐच्छिक शक्तियाँ।
- (२) माँग के दिनांक से ही एवार्ड को लागू करने के सम्बन्ध में प्रबन्ध का

अभाव, जिसमें एक ओर असाधारण विलम्ब और दूसरी ओर मालिकों द्वारा देरी करने की नीतियों का अपनाया जाना संभव होता है।

- (३) माडल स्टैन्डिंग आर्डर में साधारण पदनिवृत्ति की व्यवस्था।
- (४) सरकार द्वारा एक श्रम व्यवस्था कोड के निर्माण की असफलता जिसमें एक संगठित यंत्र द्वारा कानून का पालन कराया जाय।
- (स) मालिकों द्वारा छोटे छोटे मामलों पर भी अपीलें करना और आर्डरों और एवाडों द्वारा न्याययुक्त भुगतानों के विरुद्ध स्थगन आदेश लेना, जिससे श्रमिकों में भगनाशा और हतोत्साह पैदा होता है।
- (द) स्वस्थ और मजबूत ट्रेड यूनियनों के संगठन का अभाव, जोकि कानून द्वारा प्रदत्त अधिकारों की सुरक्षा एवं पालन के लिये प्रत्येक समय सिद्ध और सतर्क रहे।
- (ध) श्रमिकों के बीच वृहत निरक्षरता। प्रायः भारत का सम्पूर्ण श्रम कानून न केवल अन्तर्राष्ट्रीय श्रम कन्वेंशनों से प्रभावित है वरन् उसी पर आधारित है। भारत के संविधान ने उनके कारण श्रम कानून की प्रगति को प्रतिबाधित नहीं किया है वरन् इसके प्रतिकूल सरकार को निर्देश देता है कि पूर्ण रोजगार और उत्तम जीवन मान स्थापित करे और इन कन्वेंशनों का पालन करे। यह अपना निश्चित मत है कि इन कन्वेंशनों के पीछे केवल चलने की अपेक्षा, सरकार भारतीय श्रमिक की परिस्थितियों, औद्योगिक विकास के स्तर और वर्तमान ट्रेड यूनियन आन्दोलन की स्थिति पर आधारित श्रम कानून की शुरुआत करे।

निर्देशक सिद्धान्त

संविधान में दिये गये श्रमिक सम्बन्धी राज्य की नीति के निर्देशक सिद्धान्तों के पालन के वर्तमान कानून पूर्ण रूप से असमुचित सिद्ध हुये हैं। श्रमिक का कार्य करने का अधिकार, जीवन मजदूरी के प्रति अधिकार और शिक्षा के अधिकार को पूर्ण रूपेण दृष्टि से ओझल रखा गया है और जीवन के एक उत्तम मानदण्ड को प्राप्त करने का स्वप्न अधिक दूर चला गया है। इसके विपरीत १५ वीं भारतीय श्रम सम्मेलन के मुझावों के अनुमार जहां

आवश्यकता पर आधारित न्यूनतम मजदूरी दी जानी चाहिये— सरकार अपने द्वारा दिए गये वचनों से मुकर गई है ।

वर्तमान व्यवस्था में निम्नलिखित परिवर्तनों और सुधारों की शीघ्र आवश्यकता है, जिससे निर्देशक सिद्धान्तों के प्रतिपालन में प्रगति हो सके—

- (अ) संविधान द्वारा सुरक्षित मूलभूत अधिकारों में कार्य करने के अधिकार को सम्मिलित करना । सरकार के लिए यह अनिवार्य होना चाहिये कि वह सारे नागरिकों को नौकरी की सुरक्षा करे साथ ही उन्हें भूख, गरीबी और बीमारी से भी मुक्त रखे ।
- (ब) सेवायोजकों की क्षमता का ध्यान न रखते हुये भी पारिवारिक वजट, अनुसंधानों के आधार पर एक न्यूनतम मजदूरी की सुरक्षा प्रदान करना ।
- (स) उपरोक्त न्यूनतम मजदूरी को वास्तविक अर्थों में सुरक्षा प्रदान करना । सारा वेतन पैकेट सही रीति से परिगणित उपभोक्ता मूल्य निर्देशांक से सम्बन्धित होना चाहिये ।
- (द) एक संग्रथित समाज सुरक्षा की योजना का निर्माण, जिसमें बेरोजगारी का बीमा और प्रत्येक पूर्ण वर्ष की नौकरी के आधार पर एक माह की कुल मजदूरी के हिसाब से ग्रेच्युटी का लाभ सम्मिलित हो ।
- (य) सभी श्रम कानूनों की संहिता बनाना और साथ में प्रशासन के लिए एक और अभिनिर्णय के निमित्त मशीनरी बनाना ।
- (र) हाई कोर्ट और सुप्रीम कोर्ट में श्रमिक के लिये एक विशेष बेंच का गठन करना, जिससे मामलों के शीघ्र फैसले में देरी दूर की जा सके ।
- (ल) बोनस को एक 'विलम्बित मजदूरी' तब तक मानना चाहिये जब तक कि 'यथार्थ मजदूरी' और 'जीवनी मजदूरी' में अन्तर रहे और दूसरे आधार पर बोनस भुगतान विधेयक को समुचित रूप से संशोधन होना चाहिये ।
- (व) वर्गीकरण के सम्बन्ध में विवादों के ठीक और वैज्ञानिक निर्धारण के

लिये एक विशिष्ट ट्रिब्यूनल का निर्माण जिसमें अनुभव और तकनीकी योग्यता हो।

1. औद्योगिक विवाद अधिनियम

- (१) विधेयक की धारा १० (१) के अनुसार सरकार के पास कुछ मामलों को छोड़ कर विवादों का ट्रिब्यूनल को सौंपने का ऐच्छिक अधिकार है। इन ऐच्छिक शक्तियों को हटा देना चाहिये और पक्षों को इस बात की स्वतन्त्रता होनी चाहिये कि सीधा फैसला न होने पाने पर वे अभिनिर्णय के लिये स्वयं ही ट्रिब्यूनल के पास विवाद को ले जा सकें।
- (२) संराधन अधिकारियों के अधिकारों को इस प्रकार से बढ़ाना चाहिये कि विवाद की तहकीकात के समय ही किसी भी व्यक्ति की उपस्थिति मजबूर कर सके; तथ्यों और परिस्थितियों से जानकार किसी भी व्यक्ति की मौखिक साक्ष्य ले सके। मालिकों की अफसरों के प्रति अश्रद्धा दिखलाने और महत्व न देने की वर्तमान प्रवृत्ति भी कम हो जायेगी और अफसर भी समझौता कराने में महत्वपूर्ण कार्य करने लग जायेंगे।
- (३) श्रमिकों और कम्पनी के बीच प्राइवेट समझौतों से, अनेक कडुवी औद्योगिक लड़ाइयाँ और विवाद हुए हैं। धारा २ (पी०) को इस प्रकार संशोधित करना चाहिये कि श्रमिकों के सीधे समझौते, जिनमें किसी पंजीकृत ट्रेड यूनियन की सहायता न ली गई हो (संराधन प्रक्रियाओं को छोड़ कर) धारा से निकाल दिया जाय। इसका अच्छा प्रभाव यह होगा कि वेदमान सेवायोजक निजी समझौतों की वर्तमान व्यवस्था का अपने मतलब के लिये गलत प्रयोग नहीं कर सकेंगे।
- (४) एक लेवर कोर्ट या औद्योगिक ट्रिब्यूनल के सामने किसी अभिनिर्णय प्रक्रम के दौरान या उनकी परिसमाप्ति के दो माह के बाद हड़ताल होना बहुत ही तर्करहित और कड़ी चीज है। किसी भी औद्योगिक मामले में हड़ताल करने के मूल्यवान अधिकार से श्रमिक वंचित होता है जबकि एक भी व्यक्तिगत मामला किसी वर्ष में पुनर्नियुक्ति या बोनस का चल रहा हो। धारा २३ (ब) इस प्रकार से संशोधित किया जाना चाहिये,

जिससे केवल वे ही हड़तालें गैर कानूनी घोषित की जा सकें, जो उन मामलों से संबन्धित हों, तथा अभिनिर्णय में संदर्भित की जा सकें ।

- (५) बैठकी के संबन्ध में वर्तमान व्यवस्था धारा २५ सी० से २५ ई० जो ५० से कम औसत कर्मचारियों की संख्या के प्रतिष्ठानों से संबन्धित हैं लागू नहीं है । विभिन्न प्रतिष्ठानों के बीच कर्मचारियों की संख्या के अनुसार भेदभाव करने का कोई औचित्य नहीं है क्योंकि बैठकी की क्षति-पूर्ति प्रत्येक मालिक को करना पड़ता है चाहे वह कितने ही कर्मचारियों की सेवायोजना करता हो ।
- (६) धारा २५ H सेवानिवृत्त कर्मचारियों के पुनः सेवायोजन की व्यवस्था करती है परन्तु वह उन परिस्थितियों का वर्णन नहीं करती जिनपर उनकी पुनर्सेवायोजना की जायेगी । इस चुप्पी का कुछ सेवायोजक लाभ उठा कर घटी हुई दरों पर या मजदूरी क्रमों की निम्नतम श्रेणी पर नौकरियाँ देने लगे हैं । किसी संदेह को दूर करने के लिये या किमी गलत श्रम व्यवहार को रोकने के लिये विशिष्ट पद पर विशिष्ट दर पर उन्हीं सेवायोजन परिस्थितियों पर ही पुनर्नियुक्ति की जाने की विधेयक में समुचित व्यवस्था होनी चाहिये ।
- (७) जब सेवायोजक के पास एक सुरक्षित कर्मचारी की लिस्ट भेजी जाय और वह उन कर्मचारियों को मान्यता न दे तो ऐसे कर्मचारियों को मान्यता प्राप्त माना जाय । इस प्रकार से स्पष्ट व्यवस्था जरूरी है, जिससे किसी विशिष्ट श्रमिक की मान्यता का विवादहल किया जा सके ।
- (८) धारा ३४ (I) में व्यवस्था है कि कोई न्यायालय इस विधेयक के अंतर्गत दण्डनीय किसी भी अपराध को या उसकी सहायता के कार्यों को स्वयं विचार हेतु नहीं ले सकता है जब तक कि कोई शिकायत किसी उचित सरकार की सत्ता के अन्तर्गत न की जाये । परन्तु, ऐसा देखा गया है कि सरकार कदाचित ही किसी व्यक्ति पर ऐसी गलतियों के लिए मुकदमा चलाती है और इस कारण धूर्त मालिक एवार्ड समझौतों और विधेयक की अन्य व्यवस्थाओं का उल्लंघन बिना किसी भय के अंधाभुन्ध करते हैं । कश्चित व्यवस्था के प्रतिपालन को प्रभावी बनाने

के निमित्त यह आवश्यक है कि सरकार द्वारा विशिष्ट 'श्रम कोट साहब' नियुक्त किए जायें, जो सरकार की ओर से ऐसे अपराधियों के विरुद्ध मुकदमें चलायें जो विभिन्न श्रम कानूनों का उल्लंघन करते हैं। ये 'कोट साहिवान' श्रम कानून के अंतर्गत किसी अधिकार के प्रतिपालन के निमित्त संराधन अधिकारियों की संस्तुति पर व्यक्तिगत श्रमिकों की ओर से कार्य करें।

J. कर्मचारी बीमा विधेयक

१. (अ) वैधव्य भत्ता और (ब) अन्तिम संस्कार भत्ता की अतिरिक्त सुविधायें सीमित व्यक्तियों को दी जानी चाहिये।

(अ) एक सामान्य भारतीय कुटुम्ब में सारे कुटुम्ब के लिये पुरुष सदस्य ही जीविका कमाता है और जब दुर्दैव से कमाऊ सदस्य मर जाता है तो सारा परिवार भाग्य के आसरे हो जाता है। कुटुम्ब की इस दयनीय दशा का विवरण सर्व विदित है। कम से कम एक वर्ष के लिये वैधव्य भत्ता दुखी परिवार को तात्कालिक आर्थिक कठिनाई से उबारने के लिये सहायक होगा। ऐसा भत्ता इंग्लैण्ड में दिया भी जा रहा है, जो उदाहरण अपने यहाँ भी अपनाने योग्य है।

(ब) वास्तविक समाज सुरक्षा योजना के द्वारा श्रमिकों के जीवन के विभिन्न स्तरों में स्थिरता, सुरक्षा और निश्चितता उत्पन्न होनी चाहिये। श्रमिकों को उचित अन्तिम संस्कार की सुरक्षा होनी चाहिए और मृत्यु के बाद धार्मिक कृत्यों की पूर्ति क्योंकि यह जीवन की अन्तिम परिस्थिति है। मानवता की अनुभूति यह मांग करती है कि श्रमिकों को यह विश्वास होना चाहिये कि उनके परिवार के सदस्यों को धार्मिक कृत्यों की पूर्ति करने के लिये रुपया उधार नहीं लेना पड़ेगा। इस दिशा में जापान ने शुरुआत कर दी है और हम निवेदन करते हैं कि जापान की ही भाँति उचित अन्तिम संस्कार भत्ता मृत श्रमिक के परिवार को दिया जाना चाहिये।

२. सुविधाओं में वृद्धि

(अ) बीमारी का भत्ता

(१) प्रतीक्षा दिवसों की समाप्ति : वर्तमान व्यवस्था के अनुसार बीमारी के

प्रथम दो दिवसों को प्रतीक्षा दिवस मानकर उनके लिये भत्ता नहीं दिया जाता है। यह समझ में नहीं आता जब कि वर्ष के कुल दिन जिनके लिये भुगतान किया जाता है निश्चित हैं तो इन दो दिनों के लिये कटौती क्यों की जाती है। बीमारी की सुविधा का संबन्ध बीमारी से होना चाहिये और 'बीमारी का काल' असंगत है। इस दिशा में उचित परिवर्तन किया जाना चाहिये।

(ब) पात्रता की परिस्थिति :

वर्तमान व्यवस्था के अनुसार उसके दिये गये भुगतानों की संख्या २/३ सप्ताह संख्या काल से कम नहीं होनी चाहिये। उस परिसंवादी काल में ऐसा विश्वास किया जाता है कि वह नौकरी के लिये प्राप्य था, १२ भुगतान अधिकतम हो सकते हैं। इसका अर्थ यह हुआ कि श्रमिकों को भुगतान उनके योगदान के अनुसार किया जाता है। यह उस सामान्य सिद्धान्त पर आधारित है कि, जो श्रमिक कम योगदान करता है उसे कम भुगतान किया जाना चाहिये। श्रमिकों को कुल हानि से बचाने के लिये और इस भयंकरता को दूर करने के लिये वे ही सिद्धान्त उनपर भी लागू किये जाने चाहिये जो परिसंवादी काल में १/३ सप्ताह संख्या से कम के लिये भुगतान नहीं करते हैं, अधिकतम योगदान और कम से कम भुगतान साथ ही ६ होने चाहिये।

(स) अस्थाई और स्थाई विकलांगता, सुविधा और आश्रित जन सुविधा :

वर्तमान समय में अस्थाई विकलांगता सुविधा नौकरी की चोट के लिये कल्पित औसत मजदूरी के आधे की दर से दी जाती है। नौकरी की चोट का अर्थ है वह चोट, जो किसी भी कर्मचारी को एक फैक्टरी या संस्थान में दुर्घटना या व्यवसायिक बीमारियों के कारण उत्पन्न हो। अतः बीमारी के विपरीत नौकरी की चोट नौकरी के स्थान और प्रकृति से सीधी सम्बन्धित है। यह चोट इस कारण उत्पन्न होती है, क्योंकि श्रमिक जो कि नौकरी पर अपने और अपने परिवार की रोटी के लिये निर्भर रहता है उसे जोखिम उठाने पड़ते हैं। क्योंकि ऐसी विपदा के आने का मुख्य कारण नौकरी है। हमारा निवेदन है कि घायल व्यक्ति को पूर्ण कल्पित औसत मजदूरी के बराबर भुग-

तान दिया जाना चाहिये। समान सिद्धान्तों के आधार पर स्थायी विकलांग सुविधा और आश्रित सुविधा पूर्ण औसत मजदूरी के बराबर ही घायल व्यक्ति को दी जानी चाहिये।

३. सरकार द्वारा योगदान :

वर्तमान व्यवस्था के अनुसार केवल नौकर कर्मचारी ही इस योजना के प्रति योगदान कर रहे हैं। वास्तव में, सामाजिक सुरक्षा की योजना श्रमिकों के कल्याण के लिये सेवायोजकों का दायित्व के अतिरिक्त सामुदायिक जिम्मेदारी के सिद्धान्त को मान्यता देने की पूर्व कल्पना करती है। इस सिद्धान्त की मान्यता के रूप में हमारा यह दृढ़ मत है कि राज्य को श्रमिकों के कल्याण के लिये योगदान करना चाहिये। यह वास्तव में दुख कारक है कि हमारी सरकारें एक नया पैसा भी इस योजना में नहीं दे रही हैं जबकि इंग्लैण्ड में सरकार स्वास्थ्य योजना में सहयोग करती है।

४. धनकोषों का विनियोग :

केन्द्रीय नियमों की धारा २७ यह निर्धारित करती है कि वह धनकोष जो शीघ्र ही खर्चों के लिये आवश्यक नहीं है, उसे सरकारी प्रतिभूतियों में अथवा रिजर्व बैंक में—स्थाई खाते में जमा करना चाहिये। धनकोष अन्य प्रकार से बिना केन्द्रीय सरकार की इजाजत लिये विनियोजित नहीं किया जा सकता है। यह ध्यान में रखना चाहिये कि कार्पोरेशन के पास करोड़ों रुपयों की विशाल राशि इकट्ठा है। हमारा निवेदन है कि कथित कोषों को निवास सम्बन्धी कठिन समस्या के हल करने के लिये आवास सम्बन्धी योजनाओं में लगाया जाय। बम्बई में औद्योगिक श्रमिकों का जीवन परिस्थितियों के एक सामान्य सर्वेक्षण से यह ज्ञात होता है कि श्रमिकों के खराब स्वास्थ्य का एक प्रमुख कारण— बहुत ही असंतोषजनक आवास सम्बन्धी परिस्थितियां भी हैं। कार्पोरेशन का यह एक महत्वपूर्ण कर्तव्य है कि ऐसी अस्वास्थ्यकारी वायुमंडल से श्रमिकों की रक्षा करे और रोगों व बीमारियों के कारणों की रोक थाम करे। वर्तमान व्यवस्था के अनुसार कार्पोरेशन केवल इलाज सम्बन्धी कार्य देखता है। “रोकथाम इलाज से उत्तम है” सिद्धान्त के अनुसार कार्पोरेशन को अच्छे और स्वास्थ्यप्रद मकानों के लिये प्रयास करना चाहिये। उत्तम

मकान का अर्थ उत्तम स्वास्थ्य है, जिसके प्रतिफल में बीमारी सुविधा कम देनी पड़ेगी। अतः समुचित संशोधन के द्वारा कारपोरेशन पर यह कार्य जिम्मेवारी के रूप में दिया जाना चाहिए कि वह अपने धनकोषों का एक उचित प्रतिशत आवास योजनाओं में विनियोजित करे।

K. स्थायी आदेश

(१) विभिन्न राज्य की सरकारों और कारपोरेशनों ने 'कुव्यवहार' की लिस्ट को बढ़ा दिया है, जोकि औद्योगिक नौकरी (स्थायी आदेश) केन्द्रीय नियमावली, १९४६ के अंतर्गत बनाये गए मण्डल स्थायी आदेशों में स्पष्ट किये गये हैं। हम निवेदन करते हैं कि कार्यों और कार्यत्रुटि जो 'कुव्यवहार' माने जायें, सारे देश भर में एक होने चाहिये और इसीलिये उचित परिवर्तन विभिन्न प्रदेशों के और कारपोरेशनों के स्थायी आदेशों में करना चाहिए, जिससे वे केन्द्रीय मण्डल स्थायी आदेशों के अनुरूप हो जायें।

(२) माडल स्थायी आदेशों से 'सामान्य विमुक्ति' की व्यवस्था निकाल देनी चाहिये। हम उसको कायम रखने का कोई औचित्य नहीं देखते हैं। स्थायी कर्मचारी के सेवाओं की निवृत्ति सेवायोजक द्वारा कभी नहीं करनी चाहिये केवल 'कुव्यवहार' को छोड़कर। यह निरर्थक व्यवस्था सेवायोजक के हाथ में एक ऐसा यंत्र प्रदान करती है कि वह अनपेक्षित कर्मचारियों को बिना जाँच किये ही या बिना 'विमुक्ति क्षतिपूर्ति' दिये ही निकाल सकता है।

(३) सजा के रूप में विमुक्ति :

कोई भी सेवामुक्ति या विमुक्ति का आदेश नहीं दिया जाना चाहिये जब तक कि वर्क्स कमेटी या संयुक्त व्यवस्था काउंसिल की इजाजत सेवायोजक के द्वारा न प्राप्त कर ला जाये। ऐसी व्यवस्था माडल स्थायी आदेश में प्रविष्ट कर ली जानी चाहिये, जिससे श्रमिक की सेवा की सुरक्षा हो सके।

L. फैंक्टरी एक्ट

(१) एक्ट की धारा ४९ (I) के अंतर्गत ऐसा सेवायोजक जिसकी फैंक्टरी में

सामान्यतः ५०० या अधिक कर्मचारी कार्य करते हों उसे वेलफेयर अफसर नियुक्त करने पड़ते हैं। इन वेलफेयर अफसरों का कार्य श्रमिकों के कल्याण का ध्यान रखना है, परन्तु व्यवहार में ऐसा देखा जाता है कि उन्हें सेवायोजकों को खुश रखने के लिये अपनी आत्मा के विरुद्ध कार्य करना पड़ता है क्योंकि वे उन्हीं से वेतन पाते हैं। हमारा निवेदन है कि ऐसे वेलफेयर अफसरों का वेतन सीधे सरकार से मिलना चाहिये, जो उस भुगतान को संबन्धित सेवायोजक से वसूल कर ले। इससे वेलफेयर अफसरों को स्वतन्त्रता के साथ अपने फँसले के अनुसार और प्रभावी रूप से श्रमिकों की कल्याण की देखभाल करने का सही कार्य निभयता के साथ मिल जायेगा।

(२) वार्षिक अवकाश : वर्तमान व्यवस्था के अनुसार वार्षिक अवकाश पिछले कलेन्डर वर्ष में प्रत्येक २० दिन के कार्य के लिये एक दिन के बराबर पैसा दिया जाता है। वह समय अब आगया है जबकि यह दर बढ़ाई जानी चाहिये, क्योंकि यहाँ पर यह दर बहुत कम है। विभिन्न राज्यों के दूकानों के अधिनियमों में २१ दिनों की वार्षिक अवकाश की व्यवस्था है। कोई कारण नहीं कि फैक्टरी एक्ट और दूकान अधिनियम के अन्तर्गत श्रमिकों में भेदभाव किया जाये। फैक्टरी एक्ट में संशोधन 'प्रत्येक १५ दिनों' के स्थान पर 'प्रत्येक २० दिनों' कर देना चाहिये। अधिकतम संचय ६० दिन का करने की इजाजत होनी चाहिये।

(३) अभी तक बीमारी अवकाश, आकस्मिक अवकाश और भुगतानी छुट्टियों के लिये कोई वैधानिक व्यवस्था नहीं की गई है। इस कमी के कारण श्रमिकों का शोषण होता है और उन्हें ऐसे अवकाश नहीं दिये जाते हैं, जब तक कि कोई यूनियन न बन जाये तथा मांग न की जाये या किमी समझौते या एवार्ड के द्वारा वह न दी जाये। ऐसा अवकाश अब औद्योगिक नियमावली का एक सामान्य लक्षण हो गया है, इसलिये उसकी वैधानिक व्यवस्था की जानी चाहिए। ७ दिन की बीमारी अवकाश पूरे वेतन पर यदि फैक्टरी बीमा योजना के परिसर में नहीं है और यदि आधे वेतन पर है, ७ दिनों का आकस्मिक अवकाश पूरे वेतन पर और ५ दिनों की भुगतानी छुट्टियाँ पूरे वेतन पर दी जाने की व्यवस्था एक्ट में संशोधन करके की जानी चाहिये। संचय पर कोई रुकावट नहीं लगाई जानी चाहिये।

४. न्यूनतम मजदूरी ऐक्ट

धारा ४ (I) में व्यवस्था है कि आधार भूत मजदूरी दर पर न्यूनतम मजदूरी और एक विशिष्ट भत्ता श्रमिकों पर लागू होने वाले जीवन निर्वाह निर्देशांक के विचलन से व्यवहार संकुल समायोजित दर से दिया जाना चाहिये, जिसे हमने जीवन निर्वाह भत्ता कहा है इसके विरुद्ध सामान्य प्रवृत्ति यह रही है कि न्यूनतम मजदूरी में सर्व-समावेशिक दर अपनाई जाये। परन्तु महाराष्ट्र सरकार ने एक महत्वपूर्ण विचलन इस सामान्य व्यवहार से किया है। जहाँ तक प्रेस छपाई उद्योग का संबन्ध है और न्यूनतम मजदूरी को बम्बई के श्रमिकों के सामयिक जीवन निर्वाह निर्देशांक ५०० के अनुसार निर्धारित की है। प्रत्येक १० अंशों की वृद्धि के लिये बम्बई में २६० पूना और नासपुर में १६०५० पैसा, सांगली, मिराज, तथा शोलापुर इत्यादि में १६० २५ पैसा और अन्य स्थानों में १६० के अनुसार जीवन निर्वाह भत्ता की व्यवस्था की गई है। हमारा निवेदन है कि यह स्वचालित वृद्धि वैधानिक न्यूनतम मजदूरी में की जानी चाहिये यही रास्ता यथार्थ मजदूरी सुरक्षा करने का है हमारा निवेदन है कि ऐक्ट में वैधानिक व्यवस्था की जानी चाहिये जो सरकारों को आदेश दे कि न्यूनतम मजदूरी समुचित जीवन निर्वाह निर्देशांक के अनुसार निर्धारित करें और सभी श्रमिकों के सम्पूर्ण वेतन पैकेट के विचलन के अनुसार व्यवस्था करें, जिससे कुशल श्रमिकों को भी शामिल करते हुए सभी श्रमिकों को शत प्रतिशत मूल्य वृद्धि 'निरसन' प्राप्त हो सके।

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

मूल्य २० पैसे

मुद्रक—
टिप-टाय प्रिन्टर्स
२४/९१, बिरहाना रोड,
कानपुर-१
फोन : ६९९९९