

खण्ड—३

अध्याय १७

श्रमनीति



नागरिक

एवं

राजनीतिक अधिकार

—भारतीय मजदूर संघ

‘राष्ट्रीय श्रम आयोग’ को भारतीय मजदूर संघ द्वारा प्रस्तुत किये गये ‘Labour Policy’ नामक अंग्रेजी पुस्तक का यह हिन्दी अनुवाद है।

इस पुस्तक के सभी २० अध्याय अलग अलग पुस्तिका के रूप में प्रकाशित किये गये हैं।

आपात्कालीन स्थिति के अन्तर्गत कारावास की अवधि में इस अध्याय का अनुवाद आई० आई० टी० कानपुर के प्राध्यापक डॉ० भूषणलाल धूपड़ के सहयोग से किया गया है।

हम उनके प्रति अपना आभार प्रकट करते हैं।

—राजेश्वर सिंह

नागरिक एवं राजनीतिक अधिकार

निजी क्षेत्र के मुकाबले में सार्वजनिक क्षेत्र के कर्मचारियों और उनके आश्रित लोगों को अपने हकों को स्वतन्त्र रूप से अपनाने में बहुत सी बाधाएँ हैं। सार्वजनिक क्षेत्र के कारखानों, विशेषकर उनमें जो सरकार द्वारा चलाये जाते हैं, के कर्मचारियों को राजनीतिक गतिविधियों में भाग लेने पर सेवा नियम के अन्तर्गत रोक है, उन पर सार्वजनिक हित के आधार पर रोक लगायी गई है। म्युनिसिपल कारपोरेशन और राज्य नियंत्रित निगम के कर्मचारियों को भी राजनीतिक हक की सुविधा नहीं है। ऐसा भी सुना गया है कि भिन्न-भिन्न सार्वजनिक क्षेत्र के कर्मचारियों को नागरिक चुनाव में भी खड़े होने के लिए नियोजकों से अनुमति लेनी पड़ती है। यही नियम विधान सभा और लोकसभा के चुनाव के लिये प्रत्याशी बनने अथवा चुनाव में प्रचार करने के लिये लागू है।

भारत के सभी नागरिक बराबर हैं और उन्हें समान अधिकार प्राप्त होने चाहिए, चाहे वे अधिकार राजनीतिक हों अथवा अन्य। इसलिये सार्वजनिक क्षेत्र के श्रमिकों अथवा सरकारी नौकरों या उनके आश्रित लोगों पर किसी भी राजनीतिक हक या अन्य हकों की मनाई अथवा रोक लगाना किञ्चित भी तर्क संगत नहीं है और भारत जैसे स्वतन्त्र प्रजातांत्रिक देश में इसे नहीं माना जाना चाहिये। निजी क्षेत्र के कर्मचारियों के मुकाबले में उन्हें किसी भी प्रकार की अयोग्यता का पात्र नहीं समझना चाहिये। इसलिये इन सभी प्रकार की अयोग्यताओं और रोकों को दूर कर देना चाहिये।

फिर भी जहाँ तक राजनीतिक हकों का प्रश्न है, दो वर्गों को उसे नहीं देना चाहिये। एक सेना को, जहाँ पर सैनिक अनुशासन की आवश्यकता है तथा दूसरे प्रथम श्रेणी के सरकारी अधिकारियों को जिन्हें राज्य के प्रशासन के सन्दर्भ में उच्चस्तरीय ब्यूह रचना एवं गोपनीय नीति सम्बन्धी निर्णय लेने पड़ते हैं।

संशोधन के लिये सुझाव

श्रमिक कानून में संशोधन हेतु हम निम्नलिखित अन्य सुझाव प्रस्तुत करते हैं—

(१) न्यायालयों ने यह घोषणा की है कि समझौतों व निर्णयों से उत्पन्न सुविधाओं को समझौतों की अवधि समाप्त होने के पश्चात भी लागू रहना चाहिये तथा इसको नियम के अन्तर्गत मानना चाहिए।

(२) औद्योगिक विवाद अधिनियम में समुचित संशोधन कर ऐसा प्राविधान बनाना चाहिए, जिसके अन्तर्गत श्रमिक को अपनी बरखास्तगी के विवाद को अभिनिर्णय संयंत्र से सीधा सम्बन्धित करने का अधिकार मिले और इन मामलों में अभिनिर्णय संयंत्र को ही निर्णय लेने का पूरा अधिकार रहे। अभिनिर्णायक को निम्नांकित विषयों के लिए पूरे अधिकार रहें (अ) नये तथ्यों को स्वीकार करने। (ब) यदि प्रबन्ध द्वारा कोई पूछ ताँछ की गई है, तो वह न्यायिक थी अथवा नहीं। (स) उतनी मात्रा में दण्डित करना तर्क संगत एवं उचित था अथवा नहीं (द) पुनर्नियुक्ति, इस सुविधा के साथ-जिसमें पूरी तनख्वाह और मुआवजा दिया जाय।

(३) औद्योगिक विवाद अधिनियम में छटनी सम्बन्धी प्राविधानों में संशोधन किया जाय, जो नौकरी सम्बन्धी बरखास्तगी के विवादों से सम्बन्धित हों, किन्तु दंडित होने अथवा अवकाश ग्रहण करने की आयु तक पहुंचने या श्रमिक के लगातार अस्वस्थ रहने के कारणों को छोड़कर। नौकरी से हटाये जाने के मामले में जो बड़ी सरलता से और कानूनी ढंग के अधीन से किया गया है, छटनी के संदर्भ में लेना चाहिए। यदि आवश्यक हो तो अध्याय ५ ए के सम्पूर्ण वाक्यांशों से भी छटनी शब्द को हटाकर उनके स्थान पर नौकरी से बरखास्तगी शब्द लाना चाहिए।

(४) औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्राविधानों में समुचित परिवर्तन करना चाहिये, ताकि छटनी सम्बन्धी शर्तें, जो सेक्शन २५ एक में लिखी हुयी हैं, बिना पूरा किये हुये, श्रमिक अपने पूरे वेतन और भत्ते सहित नौकरी में बना रहे।

(५) सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय के परिणाम-स्वरूप परिस्थिति को बदलने के लिये (इस निर्णय के अनुसार एक छोटी यूनियन भी समझौतों व निर्णयों को समाप्त कर सकती है) औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ को औद्योगिक विवाद (संशोधित) अधिनियम १९६४ में संशोधित किया गया है और एक्ट की १९ वीं धारा में उपधारा ६ जोड़ी गई है, जिसके अनुसार उपधारा २ अथवा ६ के अन्तर्गत दिये गये नोटिस के कोई प्रभाव नहीं होंगे, जब तक समझौते अथवा निर्णय (जैसे

भी मामले उससे सम्बन्धित हों) से सम्बन्धित बहुमत के प्रतिनिधित्व करने वाले समूह द्वारा वह नोटिस नहीं दी जाती। ऐसा प्रतीत होता है कि इससे बहुत सी चेन्नई-दिल्ली पैदा होंगी, विशेषतया जब एक यूनियन समझौते अथवा निर्णय के निरस्त होने के लिये नोटिस देगी और ऐसा अधिकांश मामलों में होगा, क्योंकि सम्बन्धित उद्योग में कुल श्रमिकों का ५० प्रतिशत से अधिक इसके सदस्य नहीं होंगे और यह सम्भव है कि हर एक यूनियन श्रमिकों की ओर से औद्योगिक विवाद को बढ़ा करे। इसलिये यह अनिवार्य प्रतीत होता है कि धारा १९ की उपधारा ७ में उचित संशोधन होना चाहिए, ताकि सम्बन्धित संस्थान के कर्मचारियों में उल्लेख की हुई सदस्य संख्या वाली यूनियन के श्रमिक समझौते अथवा निर्णयों को निरस्त करने के योग्य हो सकें। सम्बन्धित सरकारों को इस उद्देश्य की पूर्ति हेतु श्रमिकों के प्रतिशत को कानून द्वारा निश्चित करना चाहिये, जो लगभग उसी व्यवहार के समान हो, जो सरकार द्वारा विवादों को लेने के लिये निश्चित है और यह यूनियन द्वारा संराधन हेतु एक विशेष न्यूनतम सदस्य संख्या से सम्बन्धित है। इसका भी प्राविधान होना चाहिये कि जहाँ एक संस्थान में एक से अधिक यूनियन कार्यरत हैं और उनमें यदि कोई मान्यता प्राप्त यूनियन है, तो उसे ही समझौते अथवा निर्णय की बरखास्ती की घोषणा करने का हक होना चाहिये।

(६) यह कानूनी अदालतों में रोका गया है। जिसमें यह कहा गया है कि भिन्न-भिन्न कानूनों के अधीन निरीक्षण करने वाले अधिकारियों को अपने दफ्तर में रिकार्ड्स और डाक्यूमेंट्स मंगाने और प्रस्तुत करने के हक नहीं हैं। यह विचार करना बहुत जरूरी है कि कारखाना कानून व न्यूनतम वेतन कानून आदि जैसे कानूनों के प्राविधानों को ठीक प्रकार से लागू करने के लिए निरीक्षण करने वाले अधिकारियों को अपने दफ्तर में भी रिकार्ड्स व डाक्यूमेंट्स आदि मंगवाने और प्रस्तुत करने के हक होने चाहिये।

(७) ऐसा भी ध्यान में आया है कि कई बार श्रमिक दीर्घकालीन समझौते कर लेते हैं, जो नियमबद्ध नहीं होते अथवा आवश्यक वस्तुओं की कीमतें बढ़ जाने के कारण उनकी उपयोगिता नहीं रह जाती, और विवाद उस समय उठाये जाते हैं, जब श्रमिक यह अनुभव करते हैं कि पुराना समझौता लाभकारी नहीं है, परन्तु वे दीर्घकालीन समझौतों के अन्तर्गत बंधे हुये रहते हैं। अस्तु औद्योगिक विवाद अधिनियम में उचित संशोधन करना चाहिये, ताकि सरकार को समझौतों की कार्यवाही में कमी करने का अधिकार हो, जैसा कि एवाईस के मामले में होता है।

(८) औद्योगिक विवाद अधिनियम की उपधारा ९ ए को निकाल देना चाहिए किसी भी नियोजक को केवल मात्र शर्तों में बदल के लिये नोटिस देकर सेवा नियमों में परिवर्तन करने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए। सेवा नियमों में बदल केवल मात्र समझौते अथवा एवार्डस के द्वारा किया जाय।

(९) औद्योगिक रोजगार अधिनियम १९४६ (स्थायी आदेश) अब केवल मात्र औद्योगिक संस्थानों पर ही लागू होता है और बहुत से संस्थानों को वह अपने दायरे के बाहर छोड़े हुये हैं। औद्योगिक विवाद अधिनियम के अर्थ के अन्तर्गत सभी उद्योगों को इस नियम के आधीन लाना चाहिए।

(१०) स्थायी आदेशों का अधिनियम केवल उन्हीं संस्थानों पर लागू होता है, जहाँ १०० अथवा उससे अधिक श्रमिक काम करते हैं। साधारणतः श्रमिक कानून सभी संस्थानों पर लागू होते हैं, जहाँ २० या उससे अधिक श्रमिक कार्यरत हैं। यह आवश्यक और ठीक है कि इस कानून के अन्तर्गत मिलने वाली सुविधा को अधिकाधिक सम्भव संस्थानों के श्रमिकों तक बढ़ाया जाय। इस लिये इस कानून के प्राविधानों को उन सभी संस्थानों पर लागू करना चाहिये। जहाँ २० अथवा उससे अधिक श्रमिक काम करते हैं। अथवा पिछले १२ मास में किसी भी एक दिन उतनी संख्या में वे काम पर लगे हुये थे।

एवार्डस (निर्णयों) के क्रियान्वित न करने और कानून सम्मत अदायगी न करने की समस्या

श्रमिकों को लोभी व स्वार्थी नियोजकों द्वारा वेतन और कानूनी अदायगी (Dues) के न अदा करने और एवार्डस को न कार्यान्वित करने की समस्या से सम्पूर्ण सामाजिक ढांचा गम्भीर असंतुलन में पहुँच रहा है तथा अन्ततोगत्वा इससे स्थिति विस्फोटक और सर्वनाश की ओर जा रही है। गरीब श्रमिकों को परेक्षण करने की दृष्टि से एक अथवा दूसरे बहाने बनाकर वेतन और कानून अदायगी में देरी करने व कानूनों को शर्मनाक ढंग से न मानने की कृत्ति को शीघ्र और आवश्यक रूप से रोका जाना चाहिये, अन्यथा श्रमिकों का चैर्य समाप्त ही जावेगा और तीव्र रूप से हिंसक प्रतिक्रिया करने से लिए बाध्य होकर भिन्न भिन्न माध्यमों/कानूनी अथवा गैरकानूनी मार्गों को अपनावेगा। प्रशासन पर यह दुखद टिप्पणी है कि स्वतंत्रता के इतने वर्षों के बाद भी असामाजिक नियोजकों द्वारा कानून का इतने ध्मापक ढंग से उल्लंघन हो रहा है तथा सरकार उसे टाल रही है और गरीबों को अपने ऊपर लागू कानूनों को कार्यान्वित करने और कमाई गई अपनी मजदूरी की प्राप्ति के लिये न्यायालय में जाने के लिये उसे बाध्य होना पड़ता है।

नियोजकों द्वारा देरी करने के दुराग्रह की खराब आदतें वस्तुतः पुरानी हैं, वर्ष १९२६ में भारत सरकार ने स्थानीय सरकारों को यह आदेश दिया था कि वे कर्मचारियों को वेतन की अदायगी में देरी होने के बारे में स्थिति का आकलन करे। उस आकलन में दुरुपयोग की अनेक घटनायें सामने आयी थी। एकत्रित की गई उस जानकारी को वर्ष १९२९ में 'रायल कमेटी आन लेबर' के सम्मुख प्रस्तुत किया गया। इस आयोग ने इस विषय पर अपनी ओर से और अधिक जानकारी भी एकत्रित किया और उसकी सिफारिशों के परिणाम स्वरूप ही वेतन अदायगी अधिनियम (Payment of wages act) को पारित किया गया।

कानून का सर्वसाधारण उद्देश्य यह था कि श्रमिकों द्वारा कमायी गयी धनराशि को नियोजकों द्वारा एक निर्धारित अवधि के पश्चात् अर्थात् अदायगी में देरी को रोकना था, जो एक अथवा दूसरे परिपेक्ष में ही क्यों न हो। कानून में यह प्राविधान है कि काम करने की अवधि के ७ दिनों में एक काम करने वाले दिन में वेतन दिया जाय अथवा १० दिन के भीतर यदि १ हजार अथवा उसने अधिक लोग काम करते हैं तो दिया जाय। इसका भी प्राविधान है कि बरखास्त किये गये व्यक्ति को उसके बरखास्त करने वाले दिन के दूसरे दिन के भीतर ही अदायगी कर दिया जाय।

भिन्न-भिन्न दूसरे कानून भी यही प्राविधान देते हैं कि श्रमिक को कानूनी वकाये धन की अदायगी अथवा कानूनी डंग से निर्धारित अधिकारी जैसे प्रावीडेंट फण्ड कमिश्नर अथवा राज्य कर्मचारी बीमा निगम आदि को दिये जाने वाले योगदान के लिये निश्चित समय सीमा निर्धारित है। औद्योगिक विवाद अधिनियम यह व्यवस्था करता है कि एवार्ड्स की घोषणा करने की तिथि से ३० दिन के भीतर एवार्ड्स को लागू करना चाहिये। इसका अर्थ है एवार्ड्स से उत्पन्न होने वाली सभी धनराशि को एवार्ड के छपने के एक मास के भीतर अदायगी होनी चाहिये।

जहाँ तक बोनस अदायगी का प्रश्न है, कानून में यह प्राविधान है कि आर्थिक वर्ष के बाद से ८ मास के भीतर अदायगी हो जाना चाहिये। औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा २५ के अन्तर्गत न्याय संगत छटनी के पहले छटनी के मुख्य मुआवजे की अदायगी एक शर्त के रूप में है और पूरे किये गये सेवा वर्ष अथवा कोई भी वर्ष जिसमें ६ मास से अधिक सेवा की गयी है, की संख्या को ध्यान में रखकर १५ दिन प्रति वर्ष के हिसाब से वेतन के मुआवजे की अदायगी, छटनी की तिथि से पहले होनी अनिवार्य है।

इन सभी कानूनों के बावजूद वेतन, बोनस, छटनी, मुआवजा, सम्झौते

अथवा एवार्डंस से उत्पन्न होने वाली कानूनी धनराशि के मुगतान का समय निर्धारित है। यह आम तौर से अनुभव में आता है कि भिन्न भिन्न दोषी नियोजकों द्वारा अदायगी नहीं की जाती और एवार्डंस समय पर कार्यान्वित नहीं किये जाते। उदाहरणार्थ-राज्यस्थान राज्य के भीलवाड़ा के माइका माईनिंग फील्ड (अवरक खदान क्षेत्र) में श्रमिकों को ६ से ९ मास तक के नियमित वेतन भी नहीं दिये गये। बम्बई में यूनाइटेड इन्जीनियरिंग वर्क्स के प्रबन्धकों ने औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा मान्य एवार्डंस को भी क्रियान्वित करने से इनकार कर दिया और महायुक्त श्रमायुक्त के सम्मुख भी इसी प्रकार की हरकतों को दुहराया जबकि प्रबन्धकों को एवार्डंस के क्रियान्वित करने के लिए कहा गया। इसलिए एवार्डंस को क्रियान्वित करने हेतु श्रमिकों को हड़ताल करने के लिए बाध्य होना पड़ा उस समय भी लेबर आफिसर की प्रार्थना और सुझाव के बावजूद भी प्रबन्धकों ने उनकी कमायी हुई वेतन को देने से इनकार कर दिया। बम्बई की प्रसिद्ध कर्नाटक प्रिंटिंग प्रेस ने व्यापक रूप से छटनी करने की प्रक्रिया को अपनाया और श्रमिकों को छटनी सुआवजा की अदायगी करने में मना कर दिया, यद्यपि लेबर आफिसर्स ने व्यक्तिगत रूप से प्रेस का निरीक्षण किया और अदायगी के लिये सुझाव दिया, इतना ही नहीं प्रेस ने प्राविडेन्ट फण्ड अधिकारियों को सूचित किया कि सभी निकाले गये श्रमिक वस्तुतः बरखास्त किये हुए हैं, इस प्रकार श्रमिकों को प्राविडेन्ट फण्ड की पूरी धनराशि की अदायगी करने के लिए प्राविडेन्ट फण्ड अधिकारियों को उसने रोका। ये वे उदाहरण हैं—जिसमें नियोजकों द्वारा श्रमिकों को अपनी ओर से दी गयी प्राविडेन्ट फण्ड धनराशि की भी अदायगी नहीं की गयी है और संरक्षित अदालती कार्यवाही के लिए बाध्य होना पड़ा है। इसके पहले कि उल्लेख की गई धनराशि को वापस लेना सम्भव हो, कानून के इस प्रकार के उल्लंघन और खराब आदतों के बहुत से उदाहरण और भी दिये जा सकते हैं।

कारण

नियोजक द्वारा कानून का खुले रूप से उल्लंघन करने की बढ़ती हुई इम मनोवृत्ति के क्या कारण हैं? ये मुख्यतया निम्नांकित कारणों से हैं—

(१) अनुपयुक्त अप्रशिक्षित और अधिकार विहीन कार्यान्वित करने वाले संयंत्र

अनुभव में आया है कि यद्यपि वेतन और अन्य अदायगी के समय बढ़ता पर कानून प्रस्थापित हैं उनके क्रियान्वयन करने वाले प्रशासकीय संयंत्र उपयुक्त ढंग

से सशक्त नहीं हैं। वे बड़ी हुई औद्योगिक संस्थानों की बढ़ती हुई श्रमिकों की संख्या के कारण बड़ी हुई जिम्मेदारियों और कार्यकलापों के निभाने के लिए उपयुक्त नहीं है। बढ़ते हुए औद्योगीकरण के कारण व्यापक क्षेत्रों में अधिक संख्या में औद्योगिक संस्थानों का विस्तार क्रमशः व गतिशः बढ़ रहा है, साथ ही साथ उपयुक्त संख्या में उचित शिक्षित और योग्यता प्राप्त आकिसरों की संख्या में कमी आ रही है, इसके परिणाम स्वरूप और न्यायालयों के अधिक समय लेने की प्रक्रिया के कारण कोई भी निरीक्षक उपयुक्त न्यायालय में विवादों को दाखिल करने की प्राथमिक रूप से सामने नहीं आता है, यद्यपि उन्हें दोषी नियोजकों के विरुद्ध कार्रवाई करने के लिये अधिकार मिले हुए हैं। कार्यान्वयन करने के अनुपयुक्त अधिकार, कानून को तोड़ने की दृष्टि में नियोजकों को रोकवट हेतु दंडित करने की कमजोरी और कानूनी प्राविधानों की अनुपयुक्तताओं के कारण कार्यान्वित करने वाले संयंत्र कई बार कानून को लगातार अमान्य करने और लगातार तोड़ने को रोकने में स्वाभाविक रूप से असमर्थ होते हैं।

(२) सस्ती, गतिशील और सरल, निदान की कमी

वर्तमान कानूनों के अन्तर्गत श्रमिकों को शीघ्र सहायता मिलने में अनावश्यक देरी होती है।

उदाहरणार्थ—यदि श्रमिकों को उनके वेतन निश्चित तिथि तक नहीं मिलते हैं तो उन्हें वेतन की अदायगी हेतु अधिकारी के सम्मुख अथवा न्यूनतम वेतन वेतन कानून के अन्तर्गत अथवा श्रम न्यायालय में अपने दावों के लिये प्रार्थनापत्र देना पड़ता है। पूंछ ताछ शुरू होती है, निश्चित अवधि के पश्चात् बयान दाखिल किये जाते हैं, शरारती नियोजकों द्वारा झूठे और आधारहीन बचाव के लिये प्रयत्न होते हैं, मौखिक या लिखित सबूत प्रस्तुत होते हैं, तर्क दिये जाते हैं और अन्ततोगत्वा लम्बे समय के पश्चात् निर्णय घोषित किये जाते हैं। इस पर भी हल्के से हल्के आधार क्यों न हो श्रमिकों को अदायगी न करने हेतु और श्रमिकों को दी जाने वाली धनराशि से स्वयं लाभ प्राप्त करने के लिए असामाजिक नियोजक उच्च न्यायालयों में अपील अथवा रिट पीटीशन दाखिल करने स्टे आर्डर लेने के लिए प्राथमिकता देते हैं। इन न्यायालयों के कार्यों में पर्याप्त लम्बा समय लगता है। इसके पश्चात् कही धनराशि के प्राप्त करने की कार्यवाही प्रारम्भ होती है और ये सभी कार्यवाहियाँ लम्बी अवधि लेती हैं। अर्थात् न्याय में देरी, न्याय का न देना चरितार्थ होता है श्रमिक को न्याय नहीं मिलता है, वे असहाय, निराश और निरुत्साहित हो जाते हैं। उनके मन में कानून के प्रति अनादर का भाव बढ़ता है और परिणाम स्वरूप पूरे समाज और कानूनी पद्धति के विरोध में बगावत करने की उनकी इच्छा होती है। क्योंकि समाज और कानूनी पद्धति दोनों ही उनके कानूनी हकों को उपयुक्त संरक्षण देने में असफल रहते हैं।

किसी एवार्ड में अथवा समझौते में, जो उनके वेतन निर्धारण के सम्बन्ध में हैं, जितना भी औचित्य हो, वेतन ढाँचे की स्थापना का उद्देश्य पराजित हो जाता है, क्योंकि वेतन की अदायगी में इन बुरे व्यवहारों को रोका नहीं जाता। ट्रेड यूनियनिस्ट और कार्यन्वयन करने वाले संयंत्र का बहुत सा समय इस प्रकार से बुरे व्यवहार के बारे में शिकायतों की खोज बिन करने तथा पैरवी करने में लग जाता है।

(३) अभियोग लगाने की वेढंगी पद्धति

वर्तमान समय में भिन्न-भिन्न श्रम कानूनों के आधीन के प्राविधान साधारण रूप से यह प्रदान करते हैं कि कोई भी न्यायालय कानून के आधीन आक्रमण अथवा किसी भी कानून, एवार्ड अथवा समझौते के तोड़ने की कटिबद्धता को मान्यता नहीं देगा, जब तक कि उपर्युक्त सरकारी अधिकारी के अधीन अथवा उसके द्वारा शिकायत नहीं की जाती। कोई भी श्रमिक अथवा यूनियन दोषी नियोजक को किसी भी परिस्थिति के अन्तर्गत सीधे अभियोग नहीं लगा सकती। वेतन अदायगी कानून में यह प्राविधान है कि सीधी शिकायत दाखिल की जा सकती है उस समय जबकि अपराध सम्बन्धी तथ्यों के बारे में धारा १५ के आधीन प्रार्थना पत्र प्रस्तुत किया गया हो और उसे पूर्णरूपेण अथवा कुछ अंशों में स्वीकृति दी गई हो और इस प्रकार के प्रार्थना पत्र देने की अनुमति के अधिकारी ने शिकायत करने की अनुमति दी है।

वर्तमान आवश्यकताओं के अन्तर्गत कानूनी कार्यवाही स्थापित करने के लिए भी असाधारण लम्बा समय लगता है। श्रमायुक्त कार्यालय अदायगी हेतु कई बार भेंट करके नियोजकों को समझाने और मनाने की कोशिश करता है और ट्रेड यूनियनिस्ट को वेतन अदायगी न्यायालयों और अन्य मंचों के पास जाने के लिए कहता है तथा यह तर्क देता है कि नियोजकों आदि को केवल मात्र दंडित करने से श्रमिकों को कोई लाभ नहीं होगा। संक्षेप में सरकारी श्रमाधिकारी श्रमिकों को अभियोग लगाने व दंडित करने के दबाव को पूर्णतः निरहत्साहित करते हैं। साथ ही नियोजकों के बिरुद्ध बहुत तगड़े अभियोग क्यों न हों, जिनकी जानकारी भी सरकार को अच्छी तरह रहती है, किन्तु सरकार किसी भी नियोजक को दंडित नहीं करती अथवा बड़ी कठिनाई से दंडित करती है।

इसके अतिरिक्त उक्त कार्यवाहियां फौजदारी के न्यायालयों में प्रारम्भ की जाती हैं, जो श्रमिकों की दबाव डालने वाली आवश्यकताओं से भली भाँति परि-

चित्त नहीं होते हैं और साथ ही एवार्ड्स एवं समझौतों के तोड़ने की गम्भीरता और अनिवार्यता आदि से भी परिचित नहीं रहते। इसीलिए फौजदारी न्यायालय बहुत बार कड़े दण्ड देने के स्थान पर नरमी का दृष्टिकोण अपनाते हैं और नाम मात्र के जुर्माने ही करते हैं। परिणाम स्वरूप श्रमिक एवं श्रमाधिकारी पूर्ण रूपेण निराश होते हैं, क्योंकि शिकायतों के लिए ठीक प्रकार से पैरवी करने पर भी उनके कठिन प्रयत्नों को ठीक प्रकार से स्थान व सम्मान नहीं दिया जाता। इस प्रकार नियोजक को कानून तोड़ने से नहीं रोका जा सकता।

(४) नाम मात्र का जुर्माना व मुआवजा

वेतन अदायगी कानून की धारा १५ (३) में यह प्राविधान है कि अधिकारी नियोजकों को देरी से वेतन देने पर वेतन और ऐसे मुआवजे, जो अधिकारी ठीक ममझें और जो दस रुपये से अधिक न हो, देने की नियोजकों को आज्ञा दें। भिन्न-भिन्न धाराओं को तोड़ने के लिये २०० रुपये से ५०० रुपये तक अधिकतम जुर्माना दिया जा सकता है। न्यूनतम वेतन अधिनियम के अन्तर्गत अधिकतम जुर्माना ५०० रुपये ही है, परन्तु इसका भी प्राविधान है कि कोई भी जुर्माना करने के पहले न्यायालय को न्यूनतम वेतन अधिनियम से सम्बन्धित अधिकारी के सम्मुख किसी भी कार्यवाही में दोषी नियोजक के विरुद्ध पहले से दिये गये निर्णय के अन्तर्गत दिये गये मुआवजे की धनराशि को ध्यान में रखना चाहिए। इसी प्रकार औद्योगिक विवाद अधिनियम के अन्तर्गत १०० रुपये से १००० रुपये तक अधिकतम जुर्माना करने का प्राविधान है, कुछ मामलों में कैद का भी प्राविधान है। परन्तु यह केवल शोभा मात्र के लिए ही है। सर्व प्रथम यह उल्लेखनीय है कि ऊपर लिखा जुर्माना अथवा मुआवजा अधिकतम है, जो साधारण रूप से नहीं लगाया जाता है। दूसरे कि यह कर्मचारियों की संख्या के बावजूद भी है अथवा दोषी नियोजक द्वारा रोके गये श्रमिकों की कानूनी बकाया धनराशि के बाद भी है। तीसरे यह कि इसका कोई प्राविधान नहीं है कि नियोजक द्वारा गैर कानूनी ढंग से रोके रखने और उपभोग करने के फलस्वरूप श्रमिकों के धन पर व्याज दिये जायें इसीलिए नियोजक मामलों के अन्तिम निर्णय को देरी करने में रुचि रखता है।

इन सभी प्राविधानों का अन्तिम परिणाम यह है कि नियोजक कभी भी कानून को तोड़ने से नहीं डरते। क्योंकि व्यापारिक व वाणिज्यकीय दृष्टि से जर्म करने वाले नियोजक को एक लम्बी अवधि तक बिना व्याज दिये श्रमिकों के धन को उपयोग करने की अनुमति है और एक बहुत थोड़े जुर्माने तथा अथवा मुआवजे के मुकाबले में श्रमिकों के धन को रोकने पर नियोजक को अधिक धन का लाभ-प्राप्त हो

जाता है। वर्तमान जुमाने-नियोजक के लिए हतोत्साहित करने वाले जुमाने के रूप के अर्थ नहीं रखते।

एक ओर गरीब श्रमिकों को प्राप्त होने वाली कानूनी अदायगी को न करने सरकार के कठोर दृष्टिकोण और दूसरी ओर विक्री कर, आयकर और दोषी व्यक्तियों पर लिखे दंड के अन्तर्गत धनराशि को इकट्ठा करने की सरकार की चिन्ता और इस प्रकार के दोषों में धन एकत्रित करने की अधिकारियों को दिये गए अधिकार उल्लेखनीय एवं महत्वपूर्ण हैं।

(अ) बम्बई सेल्स टैक्स अधिनियम, १९५९ के प्राविधान निम्नलिखित हैं :-

(१) धारा ३६ (३)

बिना कोई तर्क संगत कारण प्रस्तुत किये यदि कोई व्यापारी निर्धारित समय में टैक्स नहीं अदा करता, जो इस कानून की धाराओं के द्वारा अथवा अन्तर्गत अपेक्षित है वह टैक्स की धनराशि के बावजूद जुमाना भी अदा करेगा, जिसका योग निम्नांकित के बराबर होगा।

(अ) कर अदायगी की आखिरी तिथि के पश्चात पहले ३ महीनों में हर पूरे महीने के कर की धनराशि का एक प्रतिशत।

(ब) कर अदायगी के दोषी बने रहने की अवधि में पहले ३ मास के बाद हर पूरे मास के लिए कर की धनराशि का डेढ़ प्रतिशत।

(२) धारा ६७ (२)

जाब्ता फौजदारी के कानून १८९८ में जो कुछ लिखा है, उसको छोड़कर इस कानून के अन्तर्गत अथवा इसके पश्चात बनायी गयी धाराओं के अन्तर्गत दंड हस्तक्षेप करने और जमानत करने योग्य होगा।

(३) धारा ६८ (१)

उन सभी शर्तों के अन्तर्गत जो घोषित की जाय, धारा २० के अन्तर्गत नियुक्त आयुक्त किसी भी अधिकारी को अधिकृत कर सकता है, जो बाम तौर पर किसी विशेष मामले के संदर्भ में अथवा कई मामलों के एक श्रेणी के अन्तर्गत हो, इस कानून के अन्तर्गत अथवा किसी भी दण्डनीय अपराध की खोज हेतु सहस्रबता

के लिये वह कह सकता है ।

(४) धारा ६८ (२)

किसी भी अधिकारी को जो इस प्रकार से अधिकृत हो, खोज करने में उन अधिकारों का उपयोग करे, जो एक हस्तक्षेप करने योग्य अपराध की खोज के लिए पुलिस स्टेशन इन्चार्ज को जावना फौजदारी कानून १८९८ के अन्तर्गत अधिकार दिये जाने हैं—

(घ) आय कर अधिनियम १९६१ में निम्नांकित प्राविधान हैं—

१- धारा १३९

हर एक व्यक्ति जिसकी पूरी आय अथवा किसी अन्य व्यक्ति की पूरी आय, जिसके अन्तर्गत इस कानून के आधीन पिछले वर्ष के लिये अनुमानित है, जब उसकी आय उस अधिकतम धनराशि जो आयकर के अन्तर्गत नहीं आती से अधिक है। पिछले वर्ष के दौरान अपनी आय अथवा उस दूसरे व्यक्तियों की आय का विवरण एक निश्चित प्रपत्र में प्रस्तुत करेगा और एक निश्चित ढंग से घोषणा करेगा तथा निर्देश के अनुसार अन्य उल्लेखनीय ब्योरा प्रस्तुत करेगा ।

(अ) इस कानून के अन्तर्गत प्रत्येक उस व्यक्ति के मामले में उसकी कुल आय अथवा किसी दूसरे व्यक्ति जिसके अन्तर्गत वह अनुमानित है, की कुल आय जिसमें व्यापार अथवा व्यवसाय से कमायी गयी सम्मिलित है, जो पिछले वर्ष के अन्त से ६ मास की अवधि पूरी होने तक अथवा अनुमानित वर्ष के जून के ३०वें दिन से पहले, जो भी बाद की तिथि हो, थी ।

(ब) अन्य सभी व्यक्तियों के मामले में अनुमानित वर्ष के ३० जून के पहले, ऊपर लिखी निर्धारित तिथि के अन्तर्गत आयकर के विवरण (Return) के दाखिल करने में देरी अथवा न दाखिल करने पर, सम्बन्धित व्यक्ति को सम्बन्धित अनुमानित वर्ष के १ अक्टूबर से विवरण जमा करने की तिथि तक आय कर दिये जाने की धनराशि पर ६ प्रतिशत ब्याज की दर से अदा करना पड़ेगा ।

२- धारा २७१

(अ) यदि कोई भी व्यक्ति बिना तर्क संगत कारण के अपनी पूरी आय का

स्वेच्छा से धारा १३९ (१) के अन्तर्गत रिटर्न जमा करने में असफल होता है, अथवा धारा १३९ (२) के अन्तर्गत दिये गये आदेश अथवा धारा १४८ के अन्तर्गत दिये गये आदेश अथवा बढ़ायी गयी तिथि और उल्लेख किये गये ढंग के अनुसार रिटर्न प्रस्तुत करने में असफल हुआ है तो सम्बन्धित व्यक्ति को जब तक वह दोषी है, हर मास के करों का २ प्रतिशत व्याज के साथ जुर्माना देने को कहा जा सकता है।

३- जुर्माना धारा २७६

धारा २७६ यह प्राविधान करती है कि कोई व्यक्ति तर्क संगत कारण देने में असफल होता है अथवा अदायगी करने में वहाँना करना है या रिटर्न देने में असफल रहता है तो उसे जुर्माना लगाकर दंडित किया जा सकता है, जो दोषी अवधि में १० रुपये प्रतिदिन के हिसाब से हो सकता है।

४- धारा २२०

कब कर दिया जाय और कब करदाता को दोषी ठहराया जाय—

[१] कोई भी धनराशि, जो अग्रिम कर के रूप में नहीं है, धारा १५६ के अन्तर्गत मांग की सूचना में उल्लिखित अदायगी की धनराशि को नोटिस के मिलने के ३५ दिन के भीतर नोटिस में लिखे हुए व्यक्ति और स्थान पर दिया जाना चाहिए।

[२] यदि धारा १५६ के अन्तर्गत अदायगी की किसी भी नोटिस में उल्लिखित धनराशि को उपधारा १ के आधीन उल्लेख किये गये समय के भीतर नहीं दी जाती, तो करदाता उपधारा १ में लिखित अवधि के अन्त के पहले दिन से ४ प्रतिशत प्रतिवर्ष के साधारण व्याज को देने के लिए बाध्य होगा।

५- धारा २२१

जुर्माना—जो कर न अदा करने के फलस्वरूप देना पड़ेगा—

[१] जब कर दाता दोषी होता है अथवा कर की अदायगी में दोषी होने की सम्भावना होती है, तो उसे न दिये गये कर की धनराशि और धारा २२० के अन्तर्गत उपधारा २ के आधीन दिये जाने वाले व्याज की धनराशि के साथ-साथ उसे जुर्माना के रूप में अदायगी करने का जिम्मेदार ठहराया जा सकता है, वह धनराशि

दोषी बने रहने पर समय समय पर बढ़ाई जा सकेगी, परन्तु इस प्रकार जुर्माने की पूरी धनराशि शेष कर की धनराशि से अधिक न बढ़े; किन्तु इसका प्राविधान होगा कि किसी प्रकार जुर्माना करने के पहले करदाता को सुने जाने का पर्याप्त अवसर दिया जाना चाहिए ।

६- दूसरी सूची के अन्तर्गत आयकर कानून १९६१ के आधीन कर की वसूली की पद्धति दी गयी है ।

टैक्स रिक्वरी अधिकारी द्वारा दोषी व्यक्ति को एक नोटिस देनी पड़ती है, जिसके अनुसार नोटिस की प्राप्ति के १५ दिन के भीतर धनराशि की अदायगी करनी होगी, यदि धनराशि की १५ दिन में अदायगी नहीं होती तो टैक्स रिक्वरी अधिकारी को यह अधिकार होगा कि धनराशि को निम्नलिखित तरीकों में से किसी एक के अनुसार कार्यवाही करके उसे प्राप्त करे ।

[अ] अभियुक्त की चल सम्पत्ति को बंधक रखे और बिक्री करे ।

[ब] अभियुक्त की अचल सम्पत्ति को बन्धक रखकर और बिक्री से ।

[स] अभियुक्त को पकड़ने और जेल में बन्दी बनाकर ।

[द] अभियुक्त की अचल व चल सम्पत्ति के प्रबन्ध हेतु रिसीवर (नियंत्रक) की नियुक्ति द्वारा ।

इसके साथ ही व्याज, जुर्माना (फाइन) पेनाल्टी, कास्ट और कानून के अन्तर्गत अदा किये जाने वाली कोई भी अन्य धनराशि, जो कर की धनराशि के अतिरिक्त है, को भी दोषी से प्राप्त करना ।

संक्षेप में व्याज की वसूली और भारी जुर्माना लगाने, कर की धनराशि जो नहीं अदा की गयी है, की अदायगी हेतु वे कार्यवाही कर सकते हैं । साथ ही व्याज, जुर्माना आदि की वसूली के लिए अभियुक्त की सम्पत्ति को बन्धक रखने व बिक्री करने का और अभियुक्त को पकड़ने और जेल में बन्दी बनाने का अधिकार उन अधिकारियों को दिये गये हैं । इन सभी प्राविधानों का सामूहिक हितकर प्रभाव यह होता है कि कर दाता को कर की अदायगी में बहुत ही शीघ्रता व नियमितता बरतने के लिए बाध्य होना पड़ता है और वह स्वेच्छा से निर्धारित समय के भीतर कर अदायगी को प्राथमिकता देता है, बजाय इसके कि वह कर वसूलने के कानूनों की कठोरता को श्ले ।

निदान

इसलिए प्रचलित वातावरण में भलीभांति विचार करने के पश्चात नियोजकों के बुरे व्यवहारों को रोकने की आवश्यकता की अनुमति करके और कर की अदायगी की शीघ्रतम वसूली करने के प्राविधानों से निर्देशित होकर हम यह प्रस्तुत करते हैं कि अर्वाइस को न क्रियान्वित करने और वेतनों की न अदायगी करने तथा श्रमिकों को उनके कानूनी बकाया धनराशि को न देने की वर्तमान गम्भीर समस्या को हल करने के लिए निम्नलिखित प्राविधान बनाना चाहिए—

१. 'वेतन' शब्द की परिभाषा को और विस्तृत व व्यापक बनाना होगा, जिसमें कि सभी प्रकार के अमौद्रिक लाभ व सुविधायें अथवा अन्य पूर्व निश्चित सुविधाओं की राशि को नकद मूल्य के रूप में सम्मिलित किया जाना चाहिए, (इस विषय पर श्रम कानून की व्याख्या में हमारे विचार उल्लेख किये गये हैं)
२. रिक्वरी अधिकारियों की नियुक्ति इसलिये होनी चाहिए कि वे नियोजक से कर्मचारी के प्रार्थना पत्र पर ऊपर लिखे वेतन को प्राप्त करायें।
३. प्रार्थना पत्र बहुत ही सरल होना चाहिए और उसमें वेतन के विवरण के साथ बकाया धनराशि की तिथि, नियोजक का नाम व पता तथा अन्य आवश्यक जानकारी जो वेतन की वसूली के लिए आवश्यक है, को ही प्राप्त करे।
४. नियोजक द्वारा जो धनराशि रोकी गयी है, रोकने वाली तिथि से अदायगी वाली तिथि तक के काल के लिये बाजारी व्याज के दर पर जो सवा प्रतिशत प्रतिमास है, के हिसाब से चक्रवृद्धि व्याज दिया जाय।
५. जब नियोजक वेतन की अदायगी न करने का दोषी बने, उक्त क्र० ४ के आधीन दिए जाने वाले व्याज और वेतन की धनराशि के साथ-साथ वह न अदायगी किये गये वेतन पर २ प्रतिशत प्रतिमास की दर पर जुर्माना देने का भागी हो, जो उस अवधि तक के लिए होगी जब तक वह अदायगी नहीं करेगा।
६. जुर्माने को नहीं थोपा जाना चाहिए, यदि रिक्वरी अधिकारी अथवा वेतन अदायगी न्यायालय को यह समाधान हो कि आपात् स्थिति के कारण अथवा विशेष परिस्थितियों के होने पर वेतन अदायगी में देरी हुई है। जिसके अन्त-गंत नियोजक शीघ्र अदायगी करने में असमर्थ थे, यद्यपि पर्याप्त प्रयास किया गया था अथवा यदि वेतन अदायगी न्यायालय को यह समाधान ही कि देरी

कानून सम्मत विवादों के कारण हुई थी, जिसमें कि कमचारियों को अदा किए जाने वाली पूरी धनराशि भी सम्मिलित थी।

७. जुमाने की धनराशि में से आधा प्रार्थी कर्मचारी को मुआवजे के रूप में दिया जाना चाहिए।

८- प्रार्थना पत्र की प्राप्ति पर रिक्वरी अधिकारी निम्नलिखित नियमों के लिये कार्यवाही जारी करेगा—

(अ) मांगों की सूचना—जिसके अन्तर्गत प्रार्थी कर्मचारी द्वारा दावा की गयी बकाया वेतन की सम्पूर्ण धनराशि अथवा न अदायगी किये गए वेतन की निर्विवाद धनराशि के साथ नोटिस की प्राप्ति के १५ दिन के अन्तर्गत सवा प्रतिशत प्रति मास चक्रवृद्धि व्याज के सहित नियोजक को जमा करने के लिए आज्ञा देगा।

(ब) नियोजक को कारण बताओ नोटिस देगा, जिसके अन्तर्गत नोटिस प्राप्त होने के १५ दिन के भीतर कारण बतलाने के लिए कहेगा कि प्रार्थी श्रमिक द्वारा दावा की गयी धनराशि और व्याज के साथ साथ उस पर जुमाना क्यों न किया जाय।

९- यदि १५ दिन के भीतर उल्लेख की गयी धनराशि नहीं दी जाती तो रिक्वरी अधिकारी दावा की गयी धनराशि अथवा निर्विवाद धनराशि जो भी न्यूनतम हो, के साथ व्याज, जुमाना, मुआवजा और कास्ट (खर्चा) की वसूली हेतु निर्मांकित एक अथवा अधिक तरीकों के अनुसार कार्यवाही करे।

(अ) दोषी नियोजक की चल अथवा अचल सम्पत्ति को बन्धक रखकर अथवा विक्री करके।

(ब) दोषी नियोजक को पकड़ने और जेल में बन्द करके।

(स) दोषी नियोजक की सम्पत्ति के प्रबन्ध हेतु एक नियंत्रक [रिसीवर] की नियुक्ति करके।

१०- विवादास्पद धनराशि के दावे के निर्णय करने के हेतु रिसीवर अधिकारी वेतन अदायगी न्यायालय को शीघ्र सौंप देगा।

११- वेतन अदायगी न्यायालय विवाद की प्राप्ति पर तुरन्त और तेजी से निर्णय हेतु कार्यवाही करेगा और ऊपर लिखे व्याज और जुर्माने के साथ साथ नियोजक को यह आदेश देगा कि वह प्रार्थी को उपयुक्त मुश्रावजे की धनराशि और विवाद सम्बन्धी खर्चोंको दे ।

१२- वेतन अदायगी से सम्बन्धित कानून के लगातार तोड़ने की प्रक्रिया को जैसाकि श्रम कानून में व्यापक रूप से व्यवस्था की गयी है, उचित संशोधन के साथ हस्तक्षेप करने योग्य अपराध मानना चाहिए । और इन सभी मामलों में अदायगी न करने के सभी जिम्मेदार व्यक्तियों को कानून के अन्तर्गत जेल की सजा दी जानी चाहिए ।

१३- रिकवरी अधिकारी अथवा वेतन अदायगी न्यायालय या औद्योगिक न्यायाधिकरण अथवा तकनीकी न्यायाधिकरण की आज्ञाओं के विरुद्ध कोई भी अपील अथवा रिट पीटीशन दाखिल नहीं की जानी चाहिये, ज्यों और जब तक नियोजक पूरी धनराशि जमा नहीं करता । और इस जमा की गयी धनराशि की मूल मूल रसीद पीटीशन के साथ अथवा अपील के दरखास्त के साथ जब तक जमा नहीं की जाती तब तक रिट अथवा पीटीशन दाखिल नहीं की जा सकती ।

१४- एवाईंस जिसके अन्तर्गत नियोजक की वेतन की बढ़ोत्तरी के लिये निर्देश दिया जाता है, के विरुद्ध अपील अथवा रिट पीटीशन के दाखिल होने पर नियोजक को हर मास वह धनराशि जमा करने के लिए कहा जायगा, जो एवाईंस के अन्तर्गत श्रमिक को बढ़े हुये वेतन के अन्तर्गत मिलता है और यह अपील अथवा पीटीशन के अन्तिम रूप से निर्णय होने तक की जानी चाहिए ।

१५- वेतन प्राप्ति के उद्देश्य से की गयी कोई भी हड़ताल कानूनी और न्यायसंगत होगी और दोषी नियोजक उस हड़ताल की पूरी अवधि के पूरे वेतन की अदायगी करेगा ।

१६—वसूली के लिए विशेष माध्यम-

आयकर कानून के अनुसार वसूली के लिए निम्नलिखित तरीकों का प्राविधान है—

वसूली के अन्य तरीके—१-धारा २२२ के अन्तर्गत कर वसूली अधिकारी (टैक्स रिकवरी आफिसर) को प्रमाण पत्र के मिलने के बाद भी आयकर अधिकारी कर की वसूली के लिये इस धारा में लिखे एक अथवा एक से अधिक तरीकों से वसूली कर सकता है ।

३-१-किसी भी समय पर अथवा समय समय पर किसी भी व्यक्ति को जिस पर धन की अदायगी ऋण है अथवा कर दाता के नाम पर धनराशि बकाया है अथवा किसी व्यक्ति जो कि करदाता की ओर से अथवा उसके कारण धन को रोकने उस अवस्था में आमकर अधिकारी लिखित रूप से सूचना देकर धनराशि की अदायगी के लिये कह सकता है। आयकर अधिकारी के पास या तो धन के बकाया होने के तुरन्त बाद अथवा सूचना में निर्धारित समय के भीतर अथवा समय पूरा होने पर (धनराशि के बकाया होने के पहले नहीं होनी चाहिये) उतनी मात्रा में धनराशि जमा होनी चाहिए, जो करदाता के द्वारा बकाया धनराशि की अदायगी के लिये पर्याप्त हो अथवा पूरी धनराशि जो लिखित धनराशि के बराबर हो अथवा कम हों।

४-वह आमकर अधिकारी न्यायालय में प्रार्थना करेगा, जिसके अधिकार में करदाता का धन रखा हुआ है, कि उस धन में से अदायगी की पूरी धनराशि उसे दे दी जाय अथवा यदि यह बकाया कर से अधिक है, तो उसकी धनराशि जो कर की अदायगी के लिये पर्याप्त है, दे दी जाय।

५-आयकर अधिकारी, यदि वह आयुक्त से अधिकृत हो, तो कर की वसूली के लिए करदाता की चल सम्पत्ति की कुर्की व विक्री से प्राप्त करने के लिये कार्य-वाही जैसा कि सूची क्र० ३ में निर्धारित किया गया है।

बम्बई विक्री कर कानून-निम्नांकित विशेष पद्धतियों का प्राविधान करती है।

धारा ३९ : वसूली के विशेष ढंग

किसी भी कानून अथवा ठेके में कोई भी वस्तु लिखित होने के बावजूद अथवा इसके विपरीत, आयुक्त किसी भी समय अथवा समय नमय पर लिखित सूचना देगा जिसकी एक प्रति आयुक्त की जानकारी वाले व्यापारी के आखिरी पत्ते पर भेजी जायगी, इसके लिए यह आवश्यक होगा—

(अ) कोई भी व्यक्ति जिसके नाम पर धनराशि बकाया है, धारा ३८ के आधीन उपधारा ४ के अन्तर्गत किसी भी व्यापारी जिस पर धनराशि बकाया हो जाय, उसे सूचना दी गयी हो अथवा,

(ब) कोई भी व्यक्ति जो इस व्यापारी के लिए अथवा उसकी ओर से धन रखता है अथवा बाद में धन रखेगा।

आयुक्त को अदा करेगा, या तो धन का बकाया होगा अथवा होने पर या नोटिस में निर्धारित समय के होने पर या निर्धारित समयके भीतर (परन्तु धन के

बकाया होने के पहले नहीं अथवा जैसा कि ऊपर कहा गया है, बकाया हो गया है) व्यापारी द्वारा इस कानून के अन्तर्गत कर व जुमने की शेष धनराशि और वह धनराशि जो जब्त कर ली गयी है, की अदायगी के लिए पर्याप्त है अथवा पूरी धनराशि जो अदायगी के लिये के लिए शेष है के बराबर है अथवा कम है।”

इसी प्रकार के प्राविधान श्रम कानून में भी बनाने चाहिए, जिसके अन्तर्गत रिक्वरी अधिकारी को यह अधिकार दिया जाय कि वह दोषी नियोजक की देनदारी से वेतन की धनराशि को वसूल करे अथवा उस न्यायालय से जिसकी जमानत में इस दोषी नियोजक का धन रखा गया है अथवा इसकी चल सम्पत्ति की कुर्की और बिक्री द्वारा वेतन की धनराशि वसूल करे।

श्रम कानूनों की नियमबद्धता

जिस प्रकार एक फौजदारी कानून है, जिसे इन्डियन पेनल कोड कहते हैं, और जो पूरे देश के लिए है, समानता, स्पष्टता और सरलता को ध्यान में रखकर पूरे देश के लिये एक समान श्रम कानून होना चाहिये, तथा इस उद्देश्य पूर्ति हेतु सभी श्रमिक समस्याओं को सुलझाने के लिए एक समान श्रम न्यायालय भी होना चाहिए, जो न्याय को शीघ्र प्रदान करने में सहायक हो। नियोजक व श्रमिक साथ ही लागू करने वाले संघर्ष के लिये भी यह सुविधाजनक रहेगा। यह भी आवश्यक और सुख प्रद होगा कि वर्तमान कानून के दोहरापन और टेढ़े मेढ़े स्वभाव को हटाया जाय और प्रमुख शब्दों जैसे—‘नियोजक’, ‘कर्मचारी’, ‘उद्योग’, ‘वेतन’ आदि की समान परिभाषा करने के लिये उसे उसे विकसित किया जाय। इस प्रकार से असमानताओं को दूर किया जा सकता है और अनावश्यक द्विविधा को हटाया जा सकता है, साथ ही इस हेतु भिन्न-भिन्न नाम (Term) और भिन्न-भिन्न सेवार्थ शर्तों के लिये न्यूनतम प्राविधान होना चाहिए। साथ ही संविधान में संशोधन होना चाहिए और श्रम विषय को केन्द्र सरकार सम्बन्धी सूची (Union list) में सम्मिलित करना चाहिए और समवर्ती अधिकार सूची (Concurrent list) से इसकी निकाल लेना चाहिए।

श्रम कानूनों की नियमबद्धता निम्नलिखित विषयों पर भिन्न-भिन्न अध्यायों में की जा सकती है—

(१) परिभाषायें (२) ट्रेड्यूनियन और उसकी मान्यता (३) वेतन अदायगी का कानून (४) भिन्न भिन्न दावे और सुविधा, जैसे—छुटनी, बैठकी,

प्रेच्युटी, अनिश्चित काम (श्रीव्हर टाइम) आदि के मुआवजे (५) कार्य की दशा (६) सेवा की शर्तें (७) प्रशिक्षार्थी हेतु कानून, [८] गणनाक्रम आकड़े सम्बन्धी कानून, [९] औद्योगिक विवाद हेतु कानून (हड़ताल सहित) [१०] कानून एवं पद्धति हेतु अधिकार और अधिकारियों के अधिकार और कर्तव्य, [११] एकीकृत सामाजिक सुरक्षा योजना [१२] जुमाना और अपराध और [१३] विविध ।

परिभाषायें

भिन्न-भिन्न कानूनों में समान महत्वपूर्ण शब्दों जैसे—'उद्योग' 'औद्योगिक विवाद', 'कार्यकर', 'नियोजक' और 'वेतन' की भिन्न भिन्न परिभाषाओं ने द्विविधा को पैदा किया गया है, इसलिये यह आवश्यक एवं परामर्श के योग्य है कि ऊपर लिखे शब्दों के समान और समान रूप में परिभाषायें हों, जहाँ कहीं किसी विशेष उद्देश्य की पूर्ति हेतु इन परिभाषाओं को बदलना आवश्यक है, उक्त स्थान पर उचित परिवर्तन करके उन परिभाषाओं को सम्मिलित करना चाहिए ।

श्रम कानून में ऊपर के शब्दों को समान रूप से सम्मिलित करने के उद्देश्य से हम निम्नलिखित समान परिभाषायें प्रस्तुत करते हैं :—

(अ) उद्योग :

'उद्योग' शब्द को बहुत ही व्यापक और परिपूर्ण रूप से परिभाषित करना चाहिए ताकि प्रत्येक रोजगार के हर प्रकार के कर्मचारियों तक श्रम कानून की मुविधाओं को बढ़ाया जा सके । इस उद्देश्य की पूर्ति हेतु हम सुझाव प्रस्तुत करते हैं कि उद्योग शब्द को इस प्रकार से परिभाषित किया जाय; अर्थात् कोई भी गति-विधि जहाँ पर नियोजक-कर्मचारी सम्बन्ध उपस्थित होता है ।'

(ब) नियोजक :

'नियोजक' शब्द की औद्योगिक विवाद अधिनियम अथवा बम्बई औद्योगिक सम्बन्ध अधिनियम में ठीक ढंग से व्याख्या नहीं की गयी है । वेतन अदायगी कानून में कहीं भी नियोजक शब्द की परिभाषा नहीं मिलती, फिर भी श्रम कानून के उद्देश्य की पूर्ति हेतु समान परिभाषा होना अनिवार्य है । इसीलिए हम सुझाव देते हैं कि नियोजक शब्द को इस प्रकार से परिभाषित किया जाना चाहिए—'कोई भी व्यक्ति जो सीधे रूप से अथवा किसी दूसरे व्यक्ति के द्वारा या अपनी ओर से या

किसी दूसरे व्यक्ति के माध्यम से किसी उद्योग में एक अथवा एक से अधिक कर्मचारी को काम देता है। उसकी परिभाषा निम्नलिखित है—

- १- नियोजक का कोई भी अभिकर्ता
- २- नियोजकों की कोई भी संस्था अथवा समूह
- ३- मृतक नियोजक का कानूनी प्रतिनिधि

४- किसी भी उद्योग का मालिक जो काम को चलाने के उद्देश्य से अथवा काम को चलाने की अवधि में किसी भी काम का सम्पूर्ण अथवा उसमें से कोई भी भाग एक ठेकेदार के आधीन अथवा एक ठेकेदार द्वारा काम पूरा करने हेतु किसी भी व्यक्ति को ठेका देता है, उस उपरोक्त काम उस उद्योग का सर्वसाधारण अंग माना जाना चाहिए और ऐसे उद्योग का स्वामी।

५- “नियोजक” शब्द का अर्थ है कोई भी व्यक्ति अथवा कई व्यक्ति जो कानूनी ढंग से सम्मिलित किये गये हैं अथवा नहीं और नियोजक का कोई भी प्रबन्ध अभिकर्ता और मृत नियोजक का कानूनी प्रतिनिधि [जब एक श्रमिक सेवार्थ किसी व्यक्ति के द्वारा जिसके साथ श्रमिक सेवार्थ अथवा प्रशिक्षण के लिये ठेका किया है व किसी दूसरे व्यक्ति को अल्पकालीन समय के लिये किराये पर देता है अथवा किराये पर देने के लिए देता है] और इस प्रकार के अन्य व्यक्ति जिसके लिये श्रमिक काम कर रहा है।

६- उद्योग के सम्बन्ध में, जिसका स्वरूप कारखाना हो गया है—कारखाने का मालिक अथवा उसको अधिगृहीत करने वाला, इस प्रकार का मालिक अथवा अधिगृहीत करने वाले का अभिकर्ता, मृत मालिक और अधिगृहीत करने वाले का कानूनी प्रतिनिधि और जहाँ कारखाना कानून १९४८ (१९४८ का ६३) के अन्तर्गत धारा ७ की उपधारा १ क्लॉस एक के अधीन वह व्यक्ति, जिसे प्रबन्धक घोषित किया गया है, वह व्यक्ति जो इस प्रकार से नाम जद है; और

७- किसी दूसरे उद्योग के सम्बन्ध में वह व्यक्ति अथवा अधिकारी जिसका संस्थान के मामले में अन्तिम नियंत्रण है और जहाँ उल्लेख किये गये विषयों के लिए एक प्रबन्धक, एक प्रबन्ध निदेशक अथवा प्रबन्ध अभिकर्ता को न्यास [ट्रस्टी] बनाया गया है।

स--कर्मचारी

‘कार्यकर’, ‘कर्मचारी’, ‘नियोजित’ शब्दों की परिभाषा भिन्न-भिन्न श्रम

कानूनों, कारखाना कानून, वोनस अदायगी कानून, इन्डियन ट्रेड यूनियन्स कानून, औद्योगिक विवाद अधिनियम आदि में भिन्न-भिन्न है और जबकि सबसे व्यापक परिभाषा कारखाना कानून, इन्डियन ट्रेड यूनियन एक्ट में दे रखी है तथा वेतन की परिधि सीमा वेतन अदायगी कानून और मुआवजा कानून में निर्धारित है, चूँकि हम श्रम कानूनों की सुविधाओं सभी कर्मचारियों तक पहुँचाना चाहते हैं, हम कर्मचारी शब्द का सबसे व्यापक भाव में परिभाषा करना चाहते हैं। फिर भी हम इस विचार के हैं कि प्रबन्धक अथवा अधिकर्ता या इस प्रकार के अन्य कर्मचारी अथवा कर्मचारियों, जिन्हें नियोजक की ओर से काम करने की नियुक्ति की जाती है और जो व्यक्तियों की नियुक्ति सम्बन्धी विषयों के मामले, प्रशासन, नियन्त्रण और निर्देशन के संदर्भ में नियोजक के सभी अधिकार का प्रयोग करते हैं तो उन्हें कर्मचारी की श्रेणी में निकाल दिया जाना चाहिये।

इसलिए हम सुझाव देते हैं कि 'कर्मचारी' शब्द को इस प्रकार से परिभाषित किया जाय—कोई भी व्यक्ति जो वेतन हेतु किसी भी उद्योग में नियोजित है, परन्तु उन सभी व्यक्तियों को जिनके हाथों में प्रमुखतया प्रबन्धकीय अधिकार हैं, को सम्मिलित न किया जाय, और मृत कर्मचारी के कानूनी प्रतिनिधि (वारिस) को सम्मिलित किया जाय।

वे सभी व्यक्ति जिन्हें प्रबन्धकीय अधिकार और जिम्मेदारी दी गयी है, सुपरवाइजरी और टेक्निकल स्टाफ आदि सभी को जिनका प्रमुखतया काम प्रबन्धकीय है, को सम्मिलित कर, अपने काम की प्रवृत्ति के अनुसार, उस प्रकार की जिम्मेदारी और अधिकार तथा विशेष व्यूह रचना करने वाले लोगों के रूप में, जो एक उद्योग में व्यवस्था हेतु स्थिति प्राप्त किये हुए हैं—ये सभी लोग नियोजक और कर्मचारियों से भिन्न एक विशेष वर्ग के हैं। इसलिए इनके हकों और हितों की सुरक्षा हेतु एक विशेष कानून की आवश्यकता अनिवार्य है। वे सभी सुपरवाइजरी और टेक्निकल स्टाफ जो प्रबन्धकीय काम करता है और ७२० रुपये प्रतिमास आधार भूत वेतन पाता है, को इस प्रकार के श्रम कानून के अधीन लाया जाना चाहिए इस उद्देश्य की पूर्ति हेतु 'कर्मचारी' शब्द की परिभाषा में उचित परिवर्तन किया जाना चाहिए।

किसी भी ऐसे विवाद, जो अवकाश ग्रहण के पश्चात की सुविधाओं के सम्बन्ध में हैं, के लिये पेन्शनर को कर्मचारी के रूप में ही देखा जाना चाहिए।

द--वेतन

'वेतन' शब्द की पुनः व्याख्या करनी चाहिए और सभी धनराशि जो कर्मचारियों को निम्नांकित कारणों के लिए दी जाती है, को इस सन्दर्भ में लाकर व्यापक रूप देना चाहिए।

१. विशेष भुगतान (Preferential Payment)

प्रेसीडेन्सी टाइन इनसालवेन्सी एक्ट १९०९ की धारा ४९ के अनुसार सरकारी अथवा स्थानीय संस्थाओं के अन्तर्गत वकाये धनराशि और किराये को छोड़कर, सभी प्रकार के ऋण के मुकाबले में वेतन को प्राथमिकता दी गई है। इसी प्रकार कम्पनीज एक्ट १९५६ की धारा ५३० के अधीन सरकारी अथवा स्थानीय संस्थाओं को दिये जाने वाली शेष धनराशि जो एक कारखाने की समाप्ति की स्थिति में होती है, को छोड़कर शेष सभी ऋणों के मुकाबले में एक कर्मचारी के वेतन को प्राथमिकता प्रदान की गयी है। 'वेतन' शब्द की वर्तमान संकुचित परिभाषा को ध्यान में रखकर सरकार ने उल्लिखित धारा में संशोधन करके उसमें छटनी मुआवजा और वैंठकी मुआवजा सम्मिलित किया है। समय-समय पर 'वेतन' के एक अथवा दूसरे अंग को प्राथमिकता देने के लिये इन कानूनों के संशोधन के स्थान पर वेतन की परिभाषा को व्यापक बनाना चाहिए। ताकि विशेष भुगतान की सुविधा को कर्मचारी के लिये किये जाने वाले सभी प्रकार की अदायगी तक बढ़ाना चाहिए।

२. शीघ्र और प्रभावी निदान की सुविधा :—

इसके पहले लिखे पैरा में वेतन की रिकवरी के लिये हमने विस्तृत पद्धति, गतिशील, कुशल और प्रभावी निदान प्रस्तुत किये हैं। भिन्न-भिन्न दावों से उठने वाली सब प्रकार की अदायगी के लिये भी व्याख्या की गई सुविधा को व्यापक करने के उद्देश्य के लिये परिभाषा को परिपूर्ण बनाना चाहिए।

३. सम्पत्ति का बिक्री करने से रोकना :

कोड आफ सिविल प्रोसिजर १९०८ की धारा ६० के अन्तर्गत डिप्री के कार्यान्वित करने के उद्देश्य से सम्पत्ति के बन्धक रखने और बिक्री करने से सम्बन्धित है, में यह प्राविधान है :

धारा ६० (पी) जहाँ कहीं किसी मद्यून को कोई रुपया बतौर मालगुजारी की अदायगी करनी है तो उस मालगुजारी की शेष अदायगी की रिकवरी के लिये उसकी कोई भी चल सम्पत्ति बेची नहीं जा सकती जो किसी कानून के अन्तर्गत मालगुजारी की अदायगी से बरी है।

हम मुझाव देते हैं कि वेतन की रिकवरी के लिए भी इसी प्रकार के प्राविधान होने चाहिये और सम्पूर्ण वेतन जो नियोजक (मद्यून) द्वारा कर्मचारियों को सभी प्रकारकी अदायगी को जोड़कर बनता है, किन्तु जो चल सम्पत्ति इस वेतन की वसूली से बरी होगी उसको व्यापक और विस्तार रूप से परिभाषित करना होगा।

इसलिये हम निम्नलिखित परिभाषा प्रस्तुत करते हैं :—

‘वेतन’ का अर्थ कोई भी धन जो श्रमिक को एक उद्योग में अपनी रोजी के एवज में दिया जाता है, और जिसमें ये सम्मिलित हैं।

[अ] आरक्षित वेतन (Bare wages)—वह वेतन है, जो वर्तमान काल में आधार भूत वेतन के नाम से प्रसिद्ध है।

[ब] ‘मंहगाई वेतन’—वह वेतन है, जो कीमतों के परिवर्तन पर निर्भर करता है।

[स] ‘प्रोत्साहन वेतन’—वह वेतन है जो उत्पादकता परिवर्तन पर निर्भर करता है।

[द] ‘वृत्ति’ (Stipend)—जो प्रशिक्षार्थी को दिया जाता है।

[इ] कोई भी धनराशि जो रोजगार (स्पष्टतया अथवा अर्थ से) एवार्ड, समझौता, कानून, न्यायालय के निर्णय अथवा किसी अन्य कानून के अन्तर्गत बनायी गयी योजना की शर्तों के अन्तर्गत अदा की जाती है।

[फ] किसी भी सुविधा अथवा पूर्वआकांक्षित का नकद मूल्य—जिस प्रकार आयकर कानून के अन्तर्गत परिभाषित है, जिसका रोजगार (स्पष्टतया अथवा अर्थ से), एवार्ड, समझौता, कानून, न्यायालय के आदेश अथवा किसी भी कानून के अन्तर्गत बनाई गई किसी भी योजना के शर्तों के अन्तर्गत पाने का अधिकार है।

टिप्पणी :- पूर्व आकांक्षित में निम्नलिखित सुविधायें सम्मिलित हैं—बिना किराये की आवास व्यवस्था, बिजली, पानी व स्वास्थ्य चिकित्सा सुविधा अथवा अन्य सुविधायें अथवा सेवा या किसी भी प्रकार की रियायत और अन्य धनराशि जो नियोजक द्वारा किसी अनुग्रह के एवज में दिये जाते हैं, साथ ही इस प्रकार की कर्मचारी को अदायगी न करने पर जो नियोजक को भुगतान करना पड़ता है, उसका मूल्य।

(ग) कोई भी भत्ता, पारितोषिक अथवा अन्य प्रतिफल ।

[ह] कोई भी धनराशि जो कर्मचारी की ओर से दी गयी हो अथवा दी जाने वाली हो अथवा उसकी नौकरी की प्रकृति के आधार पर उम पर किये गये विशेष खर्चों के भुगतान के लिये हो ।

[ई] कोई भी वोनस जिसमें त्योहार, परम्परागत रीति रिवाज और उपस्थिति वोनस सम्मिलित है; और ग्रेच्युटी ।

[ज] कोई भी योगदान जो नियोजक द्वारा किसी भी पेन्शन फण्ड अथवा प्राविडेन्ट फण्ड अथवा इम्पलाइज इन्सोरेन्स फण्ड या वेरोजगार फण्ड अथवा कोई अन्य फण्ड जो कर्मचारी की मुविधा के लिए किया गया हो और इस प्रकार के फण्डों में से किसी भी कर्मचारी की बकाया धनराशि दी गयी हो अथवा दिया जाने वाला हो ।

[क] कोई भी वर्तन (Commission) जो कर्मचारी को दिया जाने वाला हो ।

रिक्तवरी की उद्देश्य पूर्ति के लिए पूरी धनराशि जो कर्मचारी द्वारा नियोजक को जमा करने अथवा किसी दूसरे काम के लिए दी गयी हो परन्तु जो कर्मचारी को वापस दी जाने वाली हो, को वेतन के रूप में मानना चाहिए ।

वोनस, ग्रेच्युटी, प्राविडेन्ट फण्ड जैसे योगदान आदि के हिसाब लगाने के लिए ऊपर लिखे वेतन के भिन्न-भिन्न भागों में से कुछ भागों को इकट्ठा होने पर उसे "आंशिक वेतन" के नाम से कहा जाना चाहिए । इस प्रकार के आंशिक वेतन का स्वरूप उसी मात्रा में लचीला होना चाहिए जिस प्रकार कि उन भागों में विशेष उद्देश्य की पूर्ति हेतु विशेष आवश्यकताओं के लिए बदलता हो ।

इ. औद्योगिक विवाद :

औद्योगिक विवाद का विचार श्रमिकों के रोजगार व वेरोजगार होने के सन्दर्भ के मतभेदों तक ही सीमित नहीं होना चाहिए । ट्रेड यूनियन्स को यह हक प्रदान होना चाहिए कि वे सम्पूर्ण उद्योग के हित को प्रभावित करने वाले किसी भी औद्योगिक विषय के सन्दर्भ में औद्योगिक विवाद को उठा सकें । इस सन्दर्भ में बम्बई औद्योगिक सम्बन्ध अधिनियम १९४६ की परिभाषा को विस्तृत रूप देने पर आधार बन सकता है ।

इसलिये हम 'औद्योगिक विवाद' और 'औद्योगिक विषयों' के लिये निम्नलिखित परिभाषायें प्रस्तुत करते हैं ।

'औद्योगिक विवाद' का अर्थ है कोई भी विवाद अथवा नियोजक और एक कर्मचारी में मतभेद अथवा नियोजकों और कर्मचारियों के बीच में मतभेद या कर्मचारियों और कर्मचारियों में मतभेद जो किसी भी औद्योगिक विषय से सम्बन्धित है ।

'औद्योगिक विषय' का अर्थ है रोजगार, कार्य, वेतन, कार्य के घंटे, सुविधायें, नियोजक अथवा कर्मचारी के अधिकार व कर्तव्य या श्रम और पूंजी के लगाने की पद्धति, शर्तें एवं स्थितियों के सम्बन्ध में कोई भी विषय और जिसमें निम्नलिखित विषय भी आते हैं—

(अ) वे सभी विषय जो नियोजकों और कर्मचारियों के बीच के सम्बन्ध से तात्पर्य रखते हैं अथवा किसी भी व्यक्ति की बरखास्ती अथवा बेरोजगार करने के बारे में है ।

(ब) किसी भी कर्मचारी अथवा कर्मचारियों की किसी भी श्रेणी के कर्मचारियों की सीमा निर्धारित करने से सम्बन्धित सभी विषयों से है ।

(स) वे सभी प्रश्न, जिनके बारे में यह तय करना है कि वे उचित और न्याय संगत हैं और जो औद्योगिक विषयों से सम्बन्धित हैं और सम्बन्धित व्यक्ति और पूरे समुदाय के हितों से सम्बन्धित हैं ।

(द) स्थानान्तरण, पदोन्नति अथवा नियुक्ति नीति ।

(इ) नियोजक द्वारा बनाई गयी वेलैन्स शीट (तुलन-पत्र) की दुरुस्तता ।

(फ) उत्पादन बोनस आदि योजनाओं को लागू करना ।

(ज) लगाई गयी पूंजी में स्थायी अथवा अल्प स्थायी बढोत्तरी अथवा कमी करने से सम्बन्धित सभी विषय ।

ट्रेड यूनियन और उनकी मान्यता

श्रमिकों को यूनियन बनाने और अपने नेता को चुनने की आजादी होनी चाहिये और इस हेतु उनके रजिस्ट्रेशन के लिये पद्धति निर्धारित होनी चाहिये । ट्रेड यूनियन के हक व जिम्मेदारियाँ निर्धारित होनी चाहिये । पदाधिकारी बनने के लिये बाहरी

व्यक्तियों को अनुमति होनी चाहिये और उनकी अधिकतम संख्या का प्राविधान किया जाना चाहिये ।

ट्रेड यूनियन की प्रगति के साथ साथ अनेक यूनियनों के होने के प्रश्न पर मान्यता सम्बन्धी और एक ही उद्योग अथवा इकाई में भिन्न-भिन्न यूनियन के हकों को कानून द्वारा हल करना चाहिये । हमारे सुझावों को विचार करने के पश्चात् समुचित प्राविधान बनाना चाहिये ।

वेतन भुगतान हेतु कानून

इस अध्याय में न्यूनतम वेतन और कीमतों की बड़ोत्तरी तथा कमी के अनुसार कर्मचारियों के उचित वेतन में शत प्रतिशत समतोलकरण के प्राविधान सम्मिलित होने चाहिये, साथ ही साथ 'बोनस' को 'देरी से दिया गया वेतन' के रूप में माने जाने वाले सिद्धान्त के आधार पर बोनस आदायगी के बारे में प्राविधानों को इस अध्याय में सम्मिलित करना चाहिये । वेतन अदायगी के लिये समय की सीमा निर्धारित होनी चाहिये और अनुमति प्राप्त कटौतियों के लिये प्राविधान बनाना चाहिये ।

विभिन्न दावे और सुविधायें

बैठकी और छटनी के बारे में प्राविधान बनाना चाहिये । इस याचिका में हमारे सुझाव के अनुरूप छटनी की परिभाषा को व्यापक बनाना चाहिये । 'अन्त में आना पहले जाना' के सिद्धान्त को कानूनी ढंग से सम्मिलित करना चाहिये और बूल वेतन पर पुनः नियुक्ति के अधिकार को कानूनी रूप से मानना चाहिये । 'औसत वेतन' के प्राविधान को निकाल देना चाहिये । प्रत्येक कर्मचारी के लिये ग्रैच्युटी की अदायगी हेतु प्राविधान होना चाहिये । मृत्यु होने की दशा में मृतक कर्मचारी द्वारा किये गये नामांकित व्यक्ति को ग्रैच्युटी दिया जाना चाहिये । इसी प्रकार रविवार-छुट्टी कार्य-भत्ता, रात्रि-ड्यूटी भत्ता के लिये कानूनी प्राविधान बनाने चाहिये । ऊपर के प्राविधानों को औद्योगिक व्यवहार, न्यायालय के निर्णयों और इस याचिका में भिन्न भिन्न स्थानों पर दिये गये हमारे सुझावों को ध्यान में रखकर बनाने चाहिये ।

सेवा व रोजी की शर्तें

रोजी की शर्तों का पूर्णरूपेण वारीकी से पारिभाषित करने और उन शर्तों को श्रमिकों को बतलाने के लिये यह अनिवार्य है कि स्थायी आदेश बनाये जाय । कम से

कम नीचे लिखे अथवा संलग्न सूची में औद्योगिक विषयों के बारे में इसके लिये प्राविधान बनाने चाहिये। यह आदेश सभी संस्थानों के लिये लागू होने चाहिये और भिन्न भिन्न संस्थानों की विशेष आवश्यकताओं के लिये उसमें परिवर्तन करने की कार्यवाही के लिये भी प्राविधान होने चाहिये। तीन मास की सेवा के पश्चात् अपने आप स्थायी हो जाने का प्राविधान चाहिये। बदली श्रमिकों को न्यूनतम वेतन और न्यूनतम छुट्टी की गारंटी होनी चाहिये। नैर कानूनी हड़ताल में केवल मात्र भाग लेने की क्रिया को खराब आचरण नहीं माना जाना चाहिये।

सूची

१—श्रमिकों का वर्गीकरण, इसका अर्थ है—स्थायी, अस्थायी, प्रशिक्षणार्थी, परीक्ष्यमान व्यक्ति (Probationer), बदली आदि और कर्मचारियों के टिकट, कार्ड्स, रजिस्ट्रर, सेवा के प्रमाण पत्र, नौकरी प्रारम्भ करने की तिथि के रिकार्ड और जन्मतिथि।

२—कार्य के घंटे की अवधि, अवकाश, वेतन के दिन और वेतन के दर के बारे में कर्मचारियों को जानकारी देने की पद्धति।

३—पाली की कार्यवाही (Shift working), जिसके अन्तर्गत कर्मचारियों को पाली के सुरू होने, बदलने अथवा एक विभाग में अथवा विभागों में दो अथवा उससे अधिक पाकिनों का परिवर्तन व विभाजन अथवा समाप्ति।

४—एक विभाग अथवा एक विभाग के उपविभाग अथवा पूरे कारखाने के बन्द होने अथवा पुनः खुलने के बारे में।

५—उपस्थिति और देरी से आना।

६—अवकाश स्वीकृत करने की पद्धति और सम्बन्धित अधिकारी।

७—छुट्टियों के प्रदान करने की पद्धति और सम्बन्धित अधिकारी।

८—कारखाने के गेट में घुसने और खोजबीन करने की जिम्मेदारी।

९—काम के स्थायी रूप से बन्द होने, जिसमें बैठकी भी शामिल है और इसके परिणामस्वरूप नियोजकों और कर्मचारियों के हक तथा जिम्मेदारियाँ।

१०—नौकरी से बरखास्तगी, जिसके अन्तर्गत नियोजक द्वारा कर्मचारी को और कर्मचारी द्वारा नियोजक को नोटिस देना सम्मिलित है।

११—अवकाश ग्रहण की आयु अथवा निवृत्ति ।

१२—दंड, जिसमें चेतावनी, रोक, जुर्माना, निलम्बन अथवा वरखास्तगी सम्मिलित है । जो अधिक अथवा साधारण दुर्य्यवहार के कारण है, सम्बोधित दुर्य्य-
हार के लिये पूछताछ के पूर्व निलम्बन और पूरी न करने की गतिविधियाँ और
जिम्मेदारियों जैसे दुर्य्यवहार ।

१३—नियोजक अथवा उसके एजेन्ट या उसके नौकर द्वारा किये गये दुर्य्यवहार
अथवा गलत निर्णयों के विरोध में कर्मचारी की समस्या के निदान के माध्यम ।

१४—कोई भी अन्य विषय, जिसे उल्लेख किया जा सकता है ।

कार्य की दशायें

इस विषय पर निम्नलिखित प्राविधान करने चाहिये सुरक्षा, कल्याण, कार्य के घंटे, साप्ताहिक सवेतन छुट्टियों, मध्याह्न समय का अल्प विश्राम, व्यापकता (Spread over), ओवर टाइम का अतिरिक्त वेतन, महिलाओं, बच्चों अथवा युवकों को नौकरी देने और वार्षिक अवकाश, रुग्णावकाश, आकरिमक अवकाश तथा सवेतन छुट्टियों के बारे में कर्मचारी को उसकी इच्छा के विरुद्ध ओवर टाइम काम करने के लिये नहीं कहा जाना चाहिये । भिन्न भिन्न कानूनों, जैसे—कारखाना कानून, खदान कानून, बागान श्रमिक कानून, मोटर यातायात श्रमिक कानून, व्यापारिक समुद्री जहाज कानून, डाकवर्कर्स (सुरक्षा स्वास्थ्य और कल्याण) योजना, कोयला खदान श्रमिक कल्याण फण्ड कानून, बम्बई कल्याण श्रमिक फण्ड कानून के प्राविधानों को सरल करना चाहिये और उसको इकट्ठा करना चाहिये ।

कोयला खदान में हर एक श्रमिकों को हर दूसरे वर्ष के बाद स्वास्थ्य चिकित्सा परीक्षण करना चाहिये, यह मालूम करने के लिये कि क्या वह न्यूमोकोनाइसिस से पीड़ित है, विशेषतया आथराइसिस से । इसे कानून द्वारा अनिवार्य बनाना चाहिये ।

नियोजक की जिम्मेदारी पर छुट्टियाँ बिताने के लिये विश्रामगृह की सुविधा और पौष्टिक आहार व औषधियों की अन्य सुविधाओं को कानूनी रूप से प्राप्त होनी चाहिये ।

उन सभी उद्योगों में जहाँ की प्रक्रियायें व्यवसायिक बीमारियों को उत्पन्न करती हैं, को निश्चित अवधि के पश्चात स्वास्थ्य चिकित्सा परीक्षण को कानूनी रूप से लागू करना चाहिये ।

प्रशिक्षण और गणनाक्रम आंकड़ों के लिये कानून

प्रशिक्षणार्थ कानून १९६१ में दी गयी धाराओं का निरीक्षण करना चाहिए और इस अध्याय में सम्मिलित करना चाहिए। इसी प्रकार गणनाक्रम आंकड़ों के लिये कानून में भी दी गयी प्राविधानों को दुहराना चाहिए और इस कानून में उन्हें सम्मिलित करना चाहिए।

औद्योगिक विवाद सम्बन्धी कानून

इस अध्याय में किसी भी औद्योगिक विषय के सम्बन्ध में परिवर्तन लाने की कार्यवाही सम्मिलित होनी चाहिये, जो नियोजक, कर्मचारी अथवा यूनियन में जिस प्रकार का विवाद हो, उसके अनुसार व्यवहार करने के सम्बन्ध में।

औद्योगिक विषयों को निम्नलिखित ३ भागों में विभक्त करना चाहिये—

१. वे विषय, जो श्रम न्यायालय के क्षेत्र में हैं।
२. वे विषय, जो तकनीकी न्यायाधिकरण के क्षेत्र में हैं।
- ३। वे विषय जो औद्योगिक न्यायाधिकरण के क्षेत्र में हैं।

निजी समझौते पर आने के लिए कड़ी पद्धति अपनानी चाहिये और यह स्पष्ट रूप से होना चाहिए कि कोई भी नियोजक किसी भी औद्योगिक विषय में निर्धारित पद्धति को अपनाये बिना परिवर्तन नहीं करेगा।

किसी भी औद्योगिक विवाद के परिणामस्वरूप हड़ताल और तालाबन्दी के प्रश्न को कानून के इस अध्याय में सम्मिलित करना चाहिए ?

सूची क्रमांक-१

श्रम न्यायालय के क्षेत्र में आये विषय—

१. स्थायी आदेशों के आधीन नियोजक द्वारा पारित कोई भी आदेश।
२. स्थायी आदेशों को क्रियान्वित करने और उनका अर्थ लगाने से उत्पन्न कोई भी औद्योगिक विषय।
३. श्रमिकों को दी जाने वाली सामग्री और उपकरण की उपयुक्तता और गुणवत्ता।
४. संस्थान के भीतर श्रमिकों को काम देने और स्थानान्तरण करने।
५. कर्मचारियों के स्वास्थ्य, सुरक्षा और कल्याण (इनमें निम्नलिखित सम्मिलित हैं—जल, भोजनार्थ बैठने का स्थान, आराम करने का स्थान, शौचालय, पेशाब-

घर, श्रमिक महिलाओं के बच्चों के खेलने कूदने का स्थान, जलपान गृह और इसी प्रकार की अन्य सुविधायें ।

६-एवार्ड्स, समझौते व सुलहनाओं की रचना और परिभाषाओं के संदर्भ में श्रमाधिकारियों द्वारा पारित आज्ञाओं से उत्पन्न होने वाले विषयों पर अपील ।

७-रोजी, जिसमें निम्नलिखित सम्मिलित है ।

(१) पुनर्नियुक्ति और भरती

(२) सम्बन्धित उद्योग में पूर्व कर्ते हुये श्रमिकों का वेरोजगार होना ।

८-श्रम कानून में परिभाषा के अनुसार वेतन के संदर्भ में कोई भी दावा जो वेतन रिक्वरी अधिकारी द्वारा अनुमोदित किया गया हो ।

९-किसी भी औद्योगिक विषय के संदर्भ में सभी व्यक्तिगत मामलों ।

१०-श्रम कानून के अधीन कोई भी जुर्म ।

सूची क्रमांक—२

श्रमिकों की न्यायाधिकरण के क्षेत्र के विषय—

१. वेतन अन्तरो के उद्देश्य पूर्ति हेतु कार्य मूल्यांकन ।

२. काम क्रमों का निश्चितीकरण ।

३. कार्य विवरण और श्रेणीकरण ।

४. बेलनक्रम, स्थानान्तरण, दरिष्ठता और पदोन्नति की विधियों हेतु कार्यो का वर्गीकरण करना ।

५. प्रोत्साहन योजनायें और गुगतान (पीस रेट सहित) ।

६. परिवार के जीवन स्तर सम्बन्धी सर्वे तथा जीवन मूल्य सूचकांक को लागू करना ।

७. क्षेत्रसः मुआवजे ।

८. पेशे के अनुसार वेतनों में अन्तर और अनुपात ।

९. उत्पादकता हेतु लाभ का विस्तृत विवेचन (उद्योग के आधार पर उत्पादन का आकलन) ।

१०. अभिनवीकरणण ।

सूची क्रमांक—३

औद्योगिक न्यायाधिकरण के अन्तर्गत आने वाले विषय—

१. किसी भी व्यवसाय में अथवा प्रक्रिया में अथवा विभाग में अथवा विभागों में या एक पाली में स्थायी अथवा अर्द्ध स्थायी प्रकृति वाले रोजगार प्राप्त व्यक्तियों की संख्या में की जाने वाली छुट्टी या नियुक्ति की जाने वालों की संख्या ।
२. किसी भी व्यवसाय या प्रक्रिया अथवा विभाग या विभागों अथवा एक पाली में नियुक्त हुए या नियुक्ति होने वाले स्थायी अथवा अर्द्ध स्थायी की संख्या में वृद्धोत्तरी ।
३. इस कानून के अन्तर्गत स्थायी आदेशों के प्राविधानों को छोड़कर किसी भी कर्मचारी की बरखास्तगी ।
४. वे सभी मामले, जो पाली के कार्यकलापों से सम्बन्धित हैं, परन्तु जो इस कानून के अन्तर्गत स्थायी आदेशों में निहित नहीं हैं ।
५. कर्मचारियों की यूनियन की मान्यता को वापस लेना ।
६. परम्परागत सुविधा अथवा विशेष सवलतों को वापस लेना या उसके प्रभाव में परिवर्तन करना ।
७. अनुशासन के नये नियमों को लागू करना अथवा प्रचलित नियमों और उनकी व्याख्या में बदल लाना, जो इस कानून के अन्तर्गत लागू होने वाले स्थायी आदेशों के प्राविधान में नहीं आते ।
८. वेतन, जिसमें अवधि भी सम्मिलित है और ऋणतान करने की पद्धति ।
९. कार्य के घटे और मध्यावकाश ।
१०. स्थायी आदेशों में उल्लिखित नियमों को छोड़कर अवकाश और छुट्टी सम्बन्धी सभी मामले ।
११. पूँजी को लगाने की पद्धति, शर्तों, और स्थिति ।
१२. सम्बन्धित व्यक्ति और/अथवा सम्बन्धित समूचे समुदाय के हित के सम्बन्ध में किसी भी विषय की समुचितता और दुरुस्तता सम्बन्धी सभी प्रश्न ।
१३. स्थानान्तरण, पदोन्नति व भर्ती की नीतियां ।
१४. नियोजक द्वारा तय्यार की गयी वॉलेन्स शीट का सही होना ।

१५. लगायी गयी पूँजी में स्थायी अथवा अर्द्ध स्थायी बढ़ोत्तरी अथवा कटौती सम्बन्धी सभी विषय ।
१६. मुआवजा और अन्य भत्ते ।
१७. बोनस, लाभ में हिस्सा, प्राविडेन्ट फण्ड और ग्रैच्युटी ।
१८. स्थायी आदेशों के नियमों को छोड़कर पाली के कार्य कलाप ।
१९. वेतनक्रम का वर्गीकरण ।
२०. अनुशासन के नियम ।
२१. श्रमिकों की छटनी और संस्थान का बन्द होना ।
२२. वे सभी विषय, जो सूची क्र० १ और २ में उल्लिखित नहीं हैं ।

कानून सम्मत अधिकारी (अधिकृत समिति) और उनके अधिकार

अधिकृत समिति (अधिकारी) निम्नलिखित होंगे—

१. वर्क्स कमेटी अथवा श्रम समिति :—कोई भी अनुशासन सम्बन्धी कार्यवाही, स्थानान्तरण अथवा पदोन्नति इस समिति द्वारा पूर्व पारित होने पर ही सम्भव होगी ।
२. श्रम निरीक्षक :—श्रम कानूनों को लागू करने और उनके निरीक्षण करने के लिए स्वास्थ्य निरीक्षक भी होंगे और उन निरीक्षकों में महिलायें भी होंगी ।
३. संराधन अधिकारी अथवा श्रमाधिकारी :—इन्हें कर्मचारियों के विरुद्ध अनुशासन की कार्यवाही और एवाड्स व समझौतों की व्याख्या करने के लिये उसी स्थान पर और तुरन्त निर्णय करने के अधिकार होने चाहिए ।
४. लैबर प्रोजेक्चूटर:—ट्रेड यूनियन से सम्बन्धित सभी मामलों में असंगठित श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करना । यदि ऐसा करने के लिये किसी एक कर्मचारी अथवा कर्मचारियों और असंगठित श्रमिकों द्वारा प्रार्थना पत्र दिया गया हो और यदि ऐसा श्रमाधिकारी द्वारा सकारित किया गया हो ।
५. रिकवरी आफिसर :—हमारी याचिका के पूर्व भाग में उल्लिखित किये गये वेतन की रिकवरी करना, इसे किसी समय की सीमा निर्धारित किये बिना ही करनी चाहिए ।

- ६-श्रम न्यायालय : सूची क्र० १ में लिखे हुये औद्योगिक मामले को देखना ।
- ७-तकनीकी न्यायाधिकरण : सूची क्र० २ में लिखे गये औद्योगिक विषयों को देखना ।
- ८-औद्योगिक न्यायाधिकरण : सूची क्र० ३ में लिखे गये सभी औद्योगिक मामलों को देखना ।
- ९-तकनीकी अपिलेट न्यायाधिकरण (आल इन्डिया) : तकनीकी न्यायाधिकरण के निर्णयों से उत्पन्न होने वाली समस्याओं के बारे में होने वाली अपीलों को देखना ।
- १०-पंच निर्णायक : नियोजक और कर्मचारियों द्वारा लिखित समझौते के अन्तर्गत किसी भी मामले को सामूहिक रूप से प्रस्तुत करना ।
- ११-वेतन मण्डल : सरकार द्वारा गजट में छपे आदेश के अन्तर्गत प्रस्तुत किए गये विषयों को देखना ।

श्रम निरीक्षक, श्रमाधिकारी, श्रम अभियोजक और रिक्वरी अधिकारियों को सरकार नियुक्त करेगी । श्रम न्यायालय, औद्योगिक न्यायाधिकरण, तकनीकी न्यायाधिकरण और तकनीकी अपिलेट न्यायाधिकरण के सदस्यों की नियुक्ति समुचित न्याय विभाग के अधिकारियों द्वारा होनी चाहिए ।

कोई भी कर्मचारी-श्रमाधिकारियों, रिक्वरी अधिकारियों, श्रम प्रोजेक्ट्रर और श्रम न्यायालयों में जैसा भी मामला हो, सीधे पहुंचे । औद्योगिक न्यायाधिकरण अथवा तकनीकी न्यायाधिकरण के सम्मुख श्रमिक और नियोजक सामूहिक रूप से सीधे सम्पर्क करें, अथवा श्रमाधिकारियों के माध्यम से सम्बन्ध करें इन श्रमाधिकारियों के लिए अनिवार्यता होगी कि विवादों के न हल होने की स्थिति में सम्बन्धित न्यायाधिकरण के सम्मुख विवादों को अभि-निर्णयार्थ प्रस्तुत भेजने के लिए बाध्य हों । ध्यान रहे कि सरकार इसमें कोई हस्तक्षेप न करे । कानून के अन्तर्गत दण्डनीय अभियोग की सुनवाई के लिए कोई भी नियोजक ट्रेड यूनियन अथवा श्रम प्रोजेक्ट्रर-श्रम न्यायालय में जा सके ।

औद्योगिक विषयों की प्रकृति को ध्यान में रखकर किसी भी विषय के निर्णय हेतु भिन्न भिन्न अधिकारी तर्क संगत समय निर्धारण करने के लिये कानूनी रूप प्रस्तुत करेंगे ।

न्यायाधिकरण अथवा पंच निर्णायक—अपने निर्णयों को पीछे जी तिथि से कार्या-
न्वित करने के लिये एवार्ड्स प्रस्तुत करेंगे। कम से कम सामूहिक प्रस्तुतीकरण की
तिथि से यह लागू होगा अथवा श्रमाधिकारियों द्वारा अभिनिर्णय हेतु विवाद के
स्थानान्तरण की तिथि से लागू होगा।

यदि किसी भी कर्मचारी की सेवाओं की बरखास्तगी अवैध ठहरी गयी है
तो उसे पिछले सम्पूर्ण वेतन के साथ पुनर्नियुक्त की जायगी।

एकीकृत सामाजिक सुरक्षा योजना

भिन्न भिन्न कल्याणकारी योजनाओं, जैसे—कर्मचारी प्राविडेन्ट फण्ड, कर्मचारी
राज्य बीमा योजना और मातृत्व हित लाभ आदि का एकीकरण करना चाहिये और
उसे राष्ट्रीय त्रिदलीय म्मेलन के सर्वसाधारण निरीक्षण के आधीन काम करना चाहिये।
बेरोजगारी बीमा की योजना को भी सम्मिलित करना चाहिये इस योजना के अन्तर्गत
भिन्न भिन्न सुविधायें जैसे—रुग्णावस्था, चिकित्सा, दुर्घटना, अपंगता, मातृत्व सम्ब-
न्धी और बेरोजगारी आदि विषयों को नहीं सौंपना चाहिये अथवा नहीं सम्मिलित
करना चाहिये।

जुर्म और जुर्माना

कानून के अनुसार अभियोग निर्धारित होने चाहिये और परिणाम स्वरूप
जुर्माने भी अंकित होने चाहिये। नियोजकों को गलत श्रमिक व्यवहार के लिये दण्डित
करना चाहिये और इसे भी अंकित करना चाहिये। यदि कोई कर्मचारी नियोजक
के जुर्म से चोट खाता है तो लगाये गये जुर्माने का ५० प्रतिशत मुआवजे के रूप में कर्म-
चारी को दे देना चाहिये। इस कार्यवाही को कोई भी कर्मचारी, यूनियन अथवा श्रम
प्रोजेक्चर प्रारम्भ कर सकता है। सभी प्रकार के अभियोगों को श्रम न्यायालय में
सिद्ध करना चाहिये।

विविध प्राविधान

१—इस अध्याय में रजिस्टर और रिकार्ड्स, मुकदमा के प्रस्तुत करने की विधि
और सम्बन्धित व्यक्ति, नियम बनाने के अधिकार, सत्ता के अधिकारों को सौंपने
आदि से सम्बन्धित प्राविधानों को सम्मिलित करना चाहिए।

२—ठेके के श्रमिकों की पद्धति को समाप्त करना यदि न रोके जाने वाली परि-
स्थितियों के कारण ठेके के श्रमिकों को नियुक्त किया जाता है। तो उन्हें कानून के

अन्तर्गत वेतन, दात्रे और सभी सुविधाओं को सर्वसाधारण श्रमिकों के समान मुद्दय्या करना चाहिये ।

३—इण्डियन ट्रेड यूनियन एक्ट के अन्तर्गत प्राप्त हुये संरक्षण के क्षेत्र को बढ़ाना चाहिये और इसमें भिन्न भिन्न सरकारी विभागों जो वाणिज्य कीय गति विधियाँ करते हैं, को सम्मिलित करना चाहिये ।

४—निम्नलिखित संस्थाओं में काम करने वाले श्रमिकों के हितों की रक्षा हेतु विशेष औद्योगिक विवाद अधिनियम बनाने चाहिए, जो उनके काम की विशेषताओं को ध्यान में रख सकें—

१—शिक्षा संस्थान

२—सामाजिक कल्याण संगठन

३—घरेलू कर्मचारी (घरेलू नौकर)

४—चिकित्सालय

५—सहकारी समितियां (श्रमिक सहकारी समितियों को छोड़कर)

६—निर्माण कार्य

७—लघु उद्योग

८—गृह उद्योग

९—मौसमी उद्योग

१०—रिक्सा चालक

११—मल्लाह (नाविक कार्य)

१२—कृषि

१३—वन

१४—भिन्न भिन्न कलाओं की संस्थायें और व्यापार

१५—पूर्व प्रशासकों (राजाओं) के कर्मचारी

१६—वकीलों के फर्म, कानूनी सलाहकार और दूसरी कानूनी एजेन्सियाँ ।

५—प्रत्येक राज्य में पुलिस कर्मचारियों की समस्याओं के निदान हेतु उपयुक्त संयम स्थापित किया जाना चाहिए ।

६—इसी प्रकार का संयंत्र केन्द्रीय औद्योगिक सुरक्षा दल (Central Industrial

(Security force) के सदस्यों की सहायता के लिये और उनकी समस्याओं के निदान के लिये भी विकसित करना चाहिये ।

७—प्रत्येक राज्य में धार्मिक क्षेत्र के प्रसिद्ध जनों को मिलाकर एक पृथक समिति बनानी चाहिये, जो पुजारियों के मामलों को देखेगा और राज्य के अन्तर्गत धार्मिक संस्थानों को भी देखेगा । विभिन्न सामाजिक संस्थाओं के लिए भिन्न-भिन्न समितियों की भी स्थापना होनी चाहिए । उक्त कर्मचारियों के हितों की रक्षा के लिए ये समितियाँ नियम बनाने व नियंत्रण करने के लिए अधिकृत होनी चाहिए और साथ ही उन्हें क्रियान्वित करने का भी अधिकार होना चाहिए । इन समितियों के आन्तरिक प्रशासन में सीधे हस्तक्षेप न करके सरकार को इन नियमों के क्रियान्वयन की प्रक्रियाओं में समितियों को सहायता देनी चाहिए ।

८—जहाँ तक ट्रेड यूनियन कानून की सुरक्षा का प्रश्न है, पेन्शनर्स और अवकाश प्राप्त सैनिकों के संगठनों को यूनियन अथवा एशोसियेशनों के समान देखा जाना चाहिए । ये वे संस्थायें हैं, जिनके सैनिक या अन्य कर्मचारी वर्ग सक्रिय सेवा की अवधि में सदस्य बनने के अधिकारी थे ।

९—विचार करने के पश्चात् हमारा यह दृष्टिकोण है कि भारत जैसे देश में श्रम नीति को स्वयं रोजी कमाने वाले शिल्पी और हस्तकलाकार तथा औद्योगिक श्रमिकों की स्थिति को समान रूप से ध्यान में रखना चाहिए । श्रम और रोजगार मंत्रालय का एक अलग विभाग होना चाहिए, जिसके अन्तर्गत इन स्वयं रोजी कमाने वाले शिल्पी और हस्तकलाकारों के कल्याण की देख-रेख और हितों की सुरक्षा कर सके । इस वर्ग को भारतीय मजदूर संघ के अनुसार 'विश्वकर्मा क्षेत्र' कहा जा सकता है । विभाग को इस क्षेत्र का शिल्प व हस्तकला के आधार पर जनगणना करानी चाहिए । इस क्षेत्र में ऋण देने की सुविधा के स्रोत और उनके कच्चे माल की कीमतों की पूरी जानकारी इकट्ठी करनी चाहिए; सामान बनाने की उनकी वर्तमान पद्धति और उनकी सुविधा के लिए मंत्रालय द्वारा कराई गयी शोध कार्य के परिणाम जो हमने अपनी याचिका के शोध विषय के शीर्षक में उल्लेख किया है, उनकी वर्तमान मार्केटिंग सुविधायें और आन्तरिक व विदेशी बाजार के भविष्य की क्षमता; इन भावी बाजार की आवश्यकता और मांगों की प्रकृति और इस हेतु बनाये जाने वाले सामानों की विस्तृत जानकारी और प्रमाणीकरण; कानूनी सुरक्षा—जो उन्हें आज उपलब्ध है और भविष्य की कानूनी सुरक्षा । यह इस विभाग की जिम्मेदारी होनी चाहिए कि वह इनकी आर्थिक गतिविधियों को निमंत्रित करे; उनके बनाये गये

सामान की विविधता और विशेषता तथा उनके विस्तृत उल्लेख के सम्बन्ध में उन्हें मार्गदर्शन करें; उनके उत्पाद की विक्री देश और विदेश में बढ़ाये; उनके भिन्न-भिन्न प्रकार के सहकारी समितियों के बनाने में उत्साहित करे और सहयोग प्रदान करे।

१०—पूरे देश के लिए सहकारिता पर एक केन्द्रीय कानून होना चाहिए जो न्यूनतम समान, और एक रूप प्राविधानों को आच्छादित करें और राज्य सरकारों को नियम बनाने और नियन्त्रण करने के लिए अधिकृत करें—ताकि अपने अपने राज्यों में वे सहकारिता को चला सकें।

११—रेयान्स, जिन्हें गलती से टेक्सटाइल की श्रेणी में मिला लिया गया है, उसे भारी केमिकल्स में सम्मिलित करना चाहिए। उनके काम की प्रकृति उनकी इस माँग को न्याय संगत बनाती है। 'विस्कोस कमेटी' को कानूनी प्राविधान दिया जाना चाहिए।

१२—कानून के अन्तर्गत किसी भी कर्मचारी को ठेके पर देने के लाभकारी अधिकार को रोक देना चाहिए।

कृछ कानूनों का संशोधन

विशेष सहायतार्थ कानून (Specific relief Act)

विशेष सहायतार्थ कानून (Specific Relief Act) की धारा १४ में उचित संशोधन करना चाहिए, ताकि बरखास्त अथवा निष्कासित कर्मचारी अपनी पुनर्नियुक्ति की सहायता के लिए सिविल कोर्ट्स में मुकदमा दायर कर सकें।

जाब्ता कानून (Civil procedure Code)

वेतन अथवा आय की न्यूनतम सीमा जो जाब्ता दीवानी की धारा ६० के कारण बन्धक रखने से बंचित है, १०० रुपये है। जो धन बन्धक रखने से बंचित हो, वह श्रमिक के परिवार की न्यूनतम आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए पर्याप्त होना चाहिए। इसलिए हम यह सुझाव प्रस्तुत करते हैं कि यह न्यूनतम सीमा एक सौ रुपये से बदलकर आवश्यकता पर आधारित न्यूनतम वेतन के मूल्य के समान धनराशि कर देनी चाहिए, जैसा कि १५ वें त्रिदलीय सम्मेलन में परिभाषित किया गया है।

बम्बई दुकान एवं वाणिज्य प्रतिष्ठान अधिनियम

ऊपर लिखे कानून की धारा ५४ के अन्तर्गत 'यदि कोई कर्मचारी दुकान अथवा संस्थान में काम पर एक दिन के लिए भी जाता है, जबकि दुकान व संस्थान

बन्द रहता है, तो उसे जुमाने से दंडित करना चाहिये, जो १० रुपये से कम न हो और अधिकतम ५० रुपये तक हो ।'

वस्तुतः यह बड़ी हैरानी और धक्का देने वाली बात है कि नियोजक की गलती पर कर्मचारी को दंडित किया जाता है, जबकि नियोजक ही कर्मचारी को काम पर बुलाता है। व्यापक वेरोजगारी की वर्तमान परिस्थितियों के अन्तर्गत एक कर्मचारी के लिए यह असम्भव है कि वह नियोजक की गैरकानूनी आज्ञा को न माने, जबकि नियोजक एक बड़ी प्रभावी स्थिति में रहता है।

इसलिए इस प्राविधान को तुरन्त हटा देना चाहिये।

कम्पनीज कानून और दिवालिया अधिनियम

(Companies Act & Insolvency laws)

दिवालिया होने पर अथवा काम समाप्त की स्थिति में सरकारी वकाये धनराशि को छोड़कर, ऋण के मुकाबले में वेतनों को कुछ मात्रा में प्राथमिकता दिया जाता है, फिर भी हम इस विचार के हैं कि हमारी याचिका में व्यापक रूप से परिभाषित वेतन की पूरी धनराशि को प्राथमिकता दी जानी चाहिए, और इस उद्देश्य की पूर्ति हेतु प्रेसीडेंसी टाउन इन्डस्ट्री एक्ट (Presidency Town Industry Act) की धारा ४९ और कम्पनीज एक्ट की धारा ५३० में उचित संशोधन करना चाहिए।

आयकर अधिनियम

(१) आयकर कानून १९६१ की धारा १० में निम्नलिखित प्राविधान दिया गया है। किसी भी व्यक्ति की पिछले वर्ष की कुल आय का हिसाब लगाते समय, किसी भी निम्नलिखित धाराओं में निहित आय को नहीं मिलाना चाहिए :—

उपधारा (१०) : कोई भी मृत्यु होने के साथ अवकाश प्राप्ति की ग्रैच्युटी, जो केन्द्रीय सरकार के परिवर्तित पेन्शन कानून के अन्तर्गत हो अथवा राज्य सरकारों के अन्तर्गत इसी प्रकार की योजना के आधीन, एक स्थानीय अधिकारी अथवा एक निगम जो केन्द्रीय व राज्य अथवा राज्य कानून के अन्तर्गत स्थापित हो अथवा अवकाश प्राप्ति ग्रैच्युटी की अदायगी जो १ जून १९५३ के बाद दी गयी हो, और जो सैनिक सेवा के सदस्यों को लागू होने वाले नये पेंशन कानून के आधीन है अथवा कोई भी दूसरी ग्रैच्युटी जो कि पूरी की गयी सेवा के हर अर्द्ध के आधे मास

के वेतन से अधिक न हो और जो ग्रैच्युटी प्राप्त होने वाले वर्ष के पिछले ३ वर्ष की औसत आय के आधार पर हिसाब की गयी हो और जो अधिकतम २४ हजार रुपये अथवा ऊपर लिखे नियम के अनुसार १५ मास के वेतन के बराबर हो, इन दोनों में को भी कम हो ।

उपधारा (१२) : एकत्रित की गयी बकाया धनराशि और जो मान्यता प्राप्त प्राविडेन्ट फण्ड में भाग लेने वाले कर्मचारी को दी जाने वाली हो और जो सूची क्र० ४ के भाग अ के नियम ८ में प्राविधान किया गया हो, की अधिकतम सीमा तक ।

ऊपर लिखे प्राविधानों की उचित रूप से संशोधन करना चाहिए ताकि ग्रैच्युटी की सम्पूर्ण धनराशि और मान्यता प्राप्त प्राविडेन्ट फण्ड में से इकट्ठी की गई शेष बकाया धनराशि को कर्मचारी की पूरी आय में से निकाला गया हो ।

(२) धारा ८७ के अन्तर्गत कर्मचारी द्वारा दिये गये प्राविडेन्ट फण्ड अथवा सुपरएनुयेशन की धनराशि का ६० प्रतिशत आयकर से वंचित है । हम सुझाव देते हैं कि ऊपर लिखे फण्ड में योगदान की पूरी धनराशि को आयकर से मुक्त रखा जाय ।

किसी भी कर्मचारी द्वारा इसी प्रकार के योगदान, जो कर्मचारी राज्य बौमा योजना अथवा अन्य किसी योजना में दिया जाता है, की पूरी धनराशि को आयकर से मुक्त रखा जाय ।

(४) रजिस्टर्ड ट्रेड यूनियन को दिये गये सभी प्रकार के चन्दे आयकर से वंचित रखे जाय ।

फौजदारी कानून

औद्योगिक कानून एक विशेष प्रकार का कानून है और एक लम्बे काल से हकों और जिम्मेदारियों की स्थापना के लिये उसने प्रयत्न किया है, जो सर्वसाधारण कानून के अन्तर्गत विद्यमान नहीं थे । कोई भी विवादास्पद स्थिति जो श्रमिकों और नियोजकों के बीच है और जो 'श्रमिक अथवा अन्य किसी व्यक्ति की परिस्थितियों से सम्बन्धित है' और जो श्रमिक द्वारा नियोजक के सम्मुख खड़ी की गयी माँग के केवल मात्र तथ्य से उत्पन्न हुयी हो और नियोजक द्वारा मना की गयी हो, के ऊपर अभिनिर्णय हेतु न्यायाधिकरण के क्षेत्र में देने अथवा लाने के ढंग और रास्ते

निम्नलिखित है विषयों के लिए हैं—अमीर के विरोध में गरीब का संरक्षण करना, सबल के विरुद्ध कमजोर का संरक्षण करना, सुविधा प्राप्त व्यक्तियों के खिलाफ सुविधाओं से वंचित लोगों को सुरक्षा देना और पूँजीपति के मुकाबले सर्वहारा की मदद करना; कानून समानता, न्यायालय और अच्छी मनः स्थिति के सिद्धान्तों के अनुसार विवादों के निर्णय करने के लिए न्यायालयों को बहुत व्यापक अधिकार प्रदान करने में छूट देना; श्रमिक के विरोध में नियोजक की असमान आर्थिक स्थिति के कारण श्रमिक की ठेके के अन्दर की जिम्मेदारियों के प्रति दुर्लक्ष करना उपयुक्त मामलों में सम्बन्धित पक्षों के बीच में ठेके को दूराना अथवा अधिकार में में लेना, औद्योगिक शान्ति के हितों के लिए ठेके में संशोधन करना अथवा नई जिम्मेदारियों को पैदा करना, कानूनी ट्रेड यूनियन गतिविधियों की सुरक्षा करना और अनुचित व्यवहार अथवा दंडित करने को रोकना; ठेके की शर्तों के बाहर—जिसे न्यायालय उचित और तर्कसंगत मानता है कर्मचारियों को प्रदान करना और जो शर्तें औद्योगिक शान्ति को बनाए रखने के लिए न्यायालय ठीक समझता है, को लागू करना, परिवर्तित परिस्थिति और तथ्यों में अपने दृष्टिकोण को बदलना, श्रमिकों और नियोजकों के बीच में उठी विवादास्पद स्थिति को लेकर 'पुनः विचार नहीं किया जा सकता है (प्रांग न्याय के सिद्धान्त) (RESJUDICATA)' को दुर्लक्ष्य करने पुनः संघर्ष करना—जो इस आधार पर है कि यदि औद्योगिक विवादों पर लागू किया है तो बहुत से मामलों पर यह आधार भूत विचारों के साथ संघर्ष की स्थिति उत्पन्न करेगा, यह आधार भूत सिद्धान्त औद्योगिक शान्ति को बनाये रखने, पूँजी और श्रम के बीच सामञ्जस्य सम्बन्धों को प्रोत्साहन देगा ताकि अधिकतम उत्पादन उपलब्ध हो सके अन्यथा इसके विपरीत स्थिरता को उत्पन्न करेगा या निराशा के भाव को पैदा करेगा, जिसके कारण औद्योगिक क्षेत्र में अधिक अशान्ति पैदा होगी उक्त सभी इसके अनोखे स्वभाव को प्रकट करते हैं। इतना ही नहीं ट्रेड यूनियन कानून, रजिस्टर्ड ट्रेड यूनियन के सदस्यों और अधिकारियों को भारतीय दंड संहिता की धारा १२० (ब) की उपधारा २ के अन्तर्गत फौजदारी के षड्यंत्र के लिए दंडित होने के विरुद्ध सुरक्षा प्रदान करनी है, जो यूनियन की किसी भी कानूनी उद्देश्य की पूर्ति हेतु सदस्यों के बीच किसी भी समझौते के सन्दर्भ में है, जब तक समझौते के अतिक्रमण होने का प्रश्न खड़ा नहीं होता है। यह एक रजिस्टर्ड ट्रेड यूनियन को अथवा इसके सदस्यों को अथवा इसके पदाधिकारियों को किसी भी सिविल न्यायालय में एक मुकदमे के खिलाफ अथवा दूसरी कानूनी कार्यवाहियों के विरुद्ध सुरक्षा प्रदान करता है, जो एक व्यावसायिक विवाद को बढ़ाने के लिये अथवा तिर-

स्कार करने के किसी भी गतिविधि के सम्बन्ध में है और जिसमें सदस्य गण एक पक्ष के रूप में हैं और जो केवल इस आधार पर है कि इस प्रकार की कार्यवाही किसी दूसरे व्यक्ति को रोजगारी के ठेके को तोड़ने के लिये प्रेरित करती है अथवा किसी दूसरे व्यक्ति की रोजगारी अथवा व्यापार वाणिज्य के साथ इसका हस्तक्षेप है या किसी दूसरे व्यक्ति के उस अधिकार से सम्बन्धित है जिसमें अपनी पूँजी अथवा श्रम को लगाने से सम्बन्ध है और जो उसकी इच्छा के अनुसार है। साथ ही यह कानून एक रजिस्टर्ड ट्रेड यूनियन को एक मुकदमें के विरुद्ध अथवा किसी भी सिविल कोर्ट में अन्य कानूनी कार्यवाही के खिलाफ सुरक्षा प्रदान करता है और यह कार्यवाही यूनियन के किसी भी एजेंट के द्वारा व्यवसाय गत विवाद को बढ़ाने और उसकी योजना बनाने के अन्तर्गत उत्पीड़न कार्य के सम्बन्ध में है। यदि यह सिद्ध हो जाता है कि सम्बन्धित व्यक्ति यूनियन की कार्यसमिति की जानकारी के बिना अथवा स्पष्ट सूचनाओं के बिना कार्यवाही किया है। कानून के अनुसार रजिस्टर्ड ट्रेड यूनियन सदस्यों के बीच केवल इस तथ्य के कारण अवैध नहीं है अथवा अवैध होने योग्य नहीं है, कि समझौते के अन्तर्गत कोई भी मामला व्यवसाय के लिये अंकुश के अन्तर्गत है। यह विशेष कानून ट्रेड यूनियन्स और उसके सदस्यों को इस प्रकार के दीवानी अथवा फौजदारी के मामलों से सुरक्षा प्रदान करता है।

हम सुझाव प्रस्तुत करते हैं कि फौजदारी कानून में निम्नलिखित संशोधन करके कुछ और सुरक्षा प्रदान किये जाय।

१—धारा ५०६ जो कि बुरी नियत से धमकाने जैसे फौजदारी कानून में दण्डित करने से सम्बन्धित है, को हटा देना चाहिए अथवा कम से कम ट्रेड यूनियन क्षेत्र में और उसके सदस्यों पर इसे लागू नहीं करना चाहिये।

२—फौजदारी कानून की धारा १०७ शान्ति बनाये रखने के लिये सुरक्षा से सम्बन्धित है और उसमें निम्नलिखित प्राविधान है—

“जब एक प्रेसिडेन्सी मजिस्ट्रेट, जो राज्य सरकार द्वारा विशेष प्रकार से नियुक्त किया जाता है अथवा एक जिलाधिकारी अथवा परगनाधीश या तहसीलदार जो राज्य द्वारा विशेष रूप से नियुक्त हो, को सूचना दी जाती है कि कोई भी एक व्यक्ति द्वारा शान्ति भंग करने अथवा सामाजिक शान्ति को नष्ट करने या कोई ऐसा खराब काम करने, जिसके परिणामस्वरूप शान्ति भंग हो अथवा सामाजिक शान्ति के नष्ट होने की सम्भावना हो, मजिस्ट्रेट यदि उसके विचार के अनुसार पर्याप्त आधार हैं। इस कानून में लिखे प्राविधान के अनुसार सम्बन्धित व्यक्ति को कारण बताओ नोटिस देगा कि उसे एक बाण्ड भरने के लिए क्यों न आज्ञा दी जाय, बाण्ड जमानत

के साथ हो सकता है अथवा उसके बिना भी हो सकता है, जिसके अनुसार उस व्यक्ति को यह अनिवार्य है कि एक विशेष काल के लिए जिसे मजिस्ट्रेट उचित समझता है और जो एक वर्ष से अधिक न हो, के लिए शान्ति बनाये रखे ।”

इस धारा को औद्योगिक क्षेत्र और ट्रेड यूनियन गतिविधियों में लागू नहीं करना चाहिए ।

३—फौजदारी कानून धारा १४४ को फिर से बनाना चाहिए, यह धारा उन अधिकारों से सम्बन्धित है, जो सम्भावित खतरे के आवश्यक मामले में तुरन्त आज्ञा देने के लिए सम्पूर्ण अधिकार से सम्बन्धित है । जब कभी इस धारा को लगाया जाना उन कारणों से होता है, जो औद्योगिक अशान्ति, सभायें, इक्ट्ठा होने, भीड़ रहने व जुलूस आदि के अलावा है अथवा श्रमिकों की ट्रेड यूनियन की गति विधियों को साधारण रूप से इस कानून के लागू करने के संदर्भ से बाहर रखना चाहिए । इसे श्रमिकों के समूह पर केवल मात्र विशेष आज्ञाओं के द्वारा ही लागू करना चाहिए और वह भी उस समय जब औद्योगिक अशान्ति इसे अनिवार्य बनाती है ।

४—फौजदारी कानून (संशोधित) की धारा ७, जो कि शान्तिपूर्ण पिकेटिंग से सम्बन्धित है, को हटा देना चाहिए अथवा कम से कम ट्रेड यूनियन्स के क्षेत्र को इस धारा की परिधि में नहीं रखना चाहिए ।

—०—