

अध्याय-३

श्रमनीति



भर्तो एवं अभिप्रेरण



—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 ३ 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 महेन्द्र प्रताप सिंह। उनका मैं हृदय से आभारी हूँ।

—प्रकाशक

भर्ती एवं अभिप्रेरण

भर्ती को वर्तमान रीतियाँ

भारतीय उद्योगों में भर्ती केवल व्यवस्थापकों द्वारा ही की जाती है और प्रारम्भ में सभी रंगरूट व्यवस्थापकों के ही व्यक्ति होते हैं। ऐसी व्यवस्था कतिपय अन्य देशों के विचार और संभवतः व्यवहार के भी प्रतिकूल है जहाँ भर्ती यूनियन की सलाह से की जाती है और कम से कम नए रंगरूट को यूनियन का सदस्य होना आवश्यक है। जहाँ व्यवस्थापक अपने व्यक्ति नहीं ढूँढ पाते हैं वहाँ दूसरी रीतियाँ जैसे विज्ञापनों के माध्यम से अर्जियाँ मंगवाना, सेवायोजन कार्यालयों से संदर्भ लेना इत्यादि अपनाई जाती हैं। कहीं कहीं पर इस प्रवृत्ति का भी साक्ष्य मिलता है कि कम्पनी अपने ही कर्मचारियों के दिए गए परिचयपत्रों को स्वीकार कर ले। परन्तु यह व्यवहार सापेक्षिक वरिष्ठता रखने वाले अफसरों के परिचय तक ही सीमित है। जहाँ तक निम्न वर्ग के कर्मचारियों का संबन्ध है साधारण रिक्त स्थानों के लिए आवेदन पत्रों पर विचार करते समय कभी कभी केवल उनके पत्रों या पुत्रियों को वरीयता दी जाती है।

अनेक निजी तथा सार्वजनिक क्षेत्रों के संस्थानों की भर्ती नीतियों का एक आधुनिक अध्ययन श्री परेशनाथचटर्जी द्वारा किया गया है जो यह प्रदर्शित करता है कि विभिन्न इकाइयों में तलगत कार्यों को छोड़कर उच्च स्तरों पर चुनाव की सबसे महत्वपूर्ण एकमेव कसौटी पूर्व अनुभव मानी जाती है। डा० एच० के० परान्जपे का 'औद्योगिक व्यवस्थापक संग्रह— एक प्रशासनिक प्रयोग' नामक अध्ययन यह प्रदर्शित करता है कि प्रार्थियों के चुनाव में विशेषतः जब विज्ञापन

किया गया हो तो पूर्व पद पर मिलने वाले वेतन का भी एक महत्वपूर्ण प्रभाव रहता है।

अल्पता और अतिरेक

कुछ क्षेत्रों में मानव शक्ति की अल्पता के सम्बन्ध में किए गए अध्ययनों से यह ज्ञात होता है कि अल्पता का प्रमुख अनुभव पेशेवर, तकनीकी और संबन्धित श्रमिकों (४५ से ५० प्रतिशत) और शिल्पी एवं उत्पादन प्रक्रिया श्रमिकों (३० से ३५ प्रतिशत) में होता है। ऐसा प्रतीत होता है कि भारतीय श्रमिकों की सापेक्षिक गतिहीनता भी अल्पता का एक कारण है क्योंकि अनेक गाँवों में या आसाम जैसे प्रान्त के बड़े क्षेत्रों में अध्यापकों तक की सम्पूर्ति में अल्पता है। इस संबन्ध में वास्तविक प्रवृत्तियों को बतलाने के लिए हमारे पास पर्याप्त आँकड़े नहीं हैं। इस क्षेत्र में उपयोगी प्रवृत्तियों के आंकलन में काफी कठिनाई आती है क्योंकि देश में बहुत अधिक बेकारी और तत्कालीन एवं आवश्यक कारणों से अनेक भर्ती और चुनाव के आयोजन करने पड़ते हैं, जिनमें हम देखते हैं कि अनेक प्रकार के व्यक्तियों को विभिन्न कार्यों के लिए ले लिया गया है और उसके बाद शिक्षा की जाती है कि फ़ैक्टरी में कोई योग्य व्यक्ति नहीं है और अच्छे व प्रशिक्षित शिल्पी प्राप्त नहीं हैं। यथार्थ में गलती भर्ती की वर्तमान व्यवस्था में ही प्राविधिक दृष्टिकोणों से संतोषप्रद नहीं हैं।

इस प्रश्न पर दृष्टिपात करने का एक दूसरा विचार देश में काम के अवसरों पर शिक्षा के प्रभाव का है। इस संबन्ध में अभी हाल में की गई सेवायोजन और प्रशिक्षण के डायरेक्टर जनरल के विश्लेषण से ज्ञात होता है कि सर्वाधिकार स्नातक प्रशिक्षण नियंत्रण स्नातकों के लिए रिक्त होते हैं—यांत्रिक इन्जीनियरों के सर्वाधिकार स्नातक हैं और फिर सिविल और विद्युत इन्जीनियरों के लिए। यह उस समय सत्य था जब यह लिखा गया था। अभी हाल की मंदी ने इन्जीनियरों तक में बेकारी उत्पन्न कर दी है। इसी संदर्भ में यह कहा जा सकता है कि खाद्य समस्या के निवारण के इतनी चिन्ता होते हुए भी कृषि वैज्ञानिकों और पशु विज्ञान, पशुपालन और पौधों की कायकी में प्रशिक्षित व्यक्तियों के लिए माँग प्रायः न्यूनतम है। विज्ञान और कला के स्नातकों का भविष्य बहुत ही शोचनीय दशा में है। इनके अतिरिक्त शास्त्र और वाणिज्य के स्नातकों को अन्यों की अपेक्षा कुछ अधिक सुनिश्चित है। भारतीय विश्वविद्यालयों के कुल उत्पादन का करीब ९०% इन्हीं संकायों से निकलता है।

और शिक्षित व्यक्तियों की निराशा में वृद्धि करता है। एशियाई क्षेत्र के लिए ILO के अभी हाल के सेमिनार ने यह स्पष्ट किया है कि निरक्षरता को दूर करने के राष्ट्रीय प्रयत्न के फलस्वरूप अनेक शारीरिक श्रम वाले अकुशल कार्यों में जिनमें पहले निरक्षर व्यक्ति ही लगा करते थे आज उनके साथ अनेक साक्षर व्यक्ति भी कार्य कर रहे हैं। परन्तु साक्षरता धीरे धीरे कड़ुई होती जा रही है और वे एक सीमा के बाद यह अनुभव करते हैं कि उन्हें सफेद पोश नौकरी पाने का अधिकार है। अनेक प्रकार के व्यक्तियों के सम्मिश्रण के कारण अनेक श्रम-संबन्धों की समस्याएं खड़ी हो जाती हैं। दूसरी ओर औद्योगीकरण की तीव्र गति और परिणामस्वरूप यंत्रीकरण के कारण शिल्पियों, तकनीकों की अल्पता उनकी गतिशीलता की वृद्धि से निर्माण हो जाती है जिसके कारण समय समय पर कार्यकारी परिस्थितियों का पुनर्अकलन आवश्यक हो जाता है। परिणामस्वरूप एशिया के कुछ देशों ने विधेयक पास कर लिए हैं जिनके अनुसार उद्योगों को मजबूर किया जाता है कि वे विभिन्न ट्रेडों में लगे बालकों में से एक निश्चित संख्या में शिल्प का प्रशिक्षण दें। कुछ ने यह सुझाव दिया है कि एक राष्ट्रीय मानव-शक्ति योजना स्थापित की जाए जो नव-साक्षरों को शिल्प का प्रशिक्षण दे। एक ओर कुशल मानव-शक्ति की अल्पता और दूसरी ओर बेकार साक्षरों का अतिरेक का परिणामकारी अर्थ यह है कि हजारों वर्गरूपी छूटियों को गोल छिद्रों में अवस्थित किया जावेगा।

चुनाव प्रोग्राम

अभिरुचि परीक्षाएँ

इस संबन्ध में हल की खोज प्राकृतिक रूप से हमारी अभिरुचि परीक्षाओं की प्रेरण कार्य के विचार में ले आती है। इन दोनों में से भर्ती के लिए अभिरुचि संबन्धी मनोवैज्ञानिक परीक्षा पर काफी विवाद है इसलिए नहीं कि उसमें कोई सिद्धान्तिक दोष है परन्तु इसलिए कि उसके प्रयोग में कुछ कठिनाइयाँ हैं। इस देश में अभी भी अरगोनामिक्स का विज्ञान और प्रयोग बहुत ही अविकसित है और पश्चिम के वैचारिक वर्गों से इनकी शीघ्र नकल भारतीय गावों के किशोरों के लिए अन्यायपूर्ण सिद्ध होगी, भारतीय समाज की सांस्कृतिक-सामाजिक वास्तविक भूमिका पश्चिमी देशों से भिन्न है और यद्यपि कुछ शहरी केंद्रों के बालक इन तथाकथित व्यवहार कुशल तकनीकों को पसन्द कर सकते हैं परन्तु भारतीय जनता

के बहुमत का काफी महत्वपूर्ण शक्ति के भविष्य के अवसर रुक जाएंगे यदि अधिकांश नौकरशाहों को इस संबन्ध में पागलपन करने दिया जाएगा। एक नवयुवक के लिए उपयुक्त पेशे के लिए उसके जन्म जात गुणों और लाक्षणिक विशेषताओं के अनुसार चुनाव करना भारतीय सभ्यता के लिए कोई नवीन संबोध नहीं है। वास्तव में यही प्रारम्भ की पुरातन वर्ण-धर्म व्यवस्था का आधार था जिसे यद्यपि नकारा गया है परन्तु उचित है। एक विद्यार्थी के लिए योग्य कार्यकारी पेशे का चुनाव उसके गुणों और कार्यों के वर्गीकरण के अनुसार साधारण तौर से व्यापारिकों द्वारा और संशयात्मक और कठिन मामलों में योगी या ऋषि के द्वारा किया जाता था। भारतीय योग की अनेक शाखाओं में मनोवैज्ञानिक गुणों के विचार-पूर्णाता से विचार किया गया है जिनके द्वारा एक व्यक्ति दूसरे व्यक्ति की विशेष पेशों के लिए उपयुक्तता के संबन्ध में उसकी प्रारम्भिक आयु में ही बर्णित करता है। परन्तु अपने विवेक के खजाने में अनेकों लापरवाहियों के समान ही व्यापारिक तथा कथित श्रेष्ठ वर्गों ने इन उद्गमों और व्यवहार के निर्देशों के प्रति आँसू नहीं डरते हमारे समाज को व्यक्तियों का एक आधारहीन पिण्ड बना दिया है। जहाँ जहाँ दृढ़ और पूर्ण व्यावहारिक रीतियों को अपना कर हम उन्हें विश्वासमयी बनाने में लगा सकते हैं। मनोवैज्ञानिक व्यवहार के क्षेत्रों (और अन्न सम्बन्धी क्षेत्रों) रूप में मनोवैज्ञानिक क्षेत्र के अंतर्गत हैं) से हमें पश्चिम के बच्चों से अधिक लाभ लिए बहुत अल्प है केवल औद्योगिक अनुशासन के योग्य कुछ वदियों को ही इसके प्रतिकूल हमारे पास देने के लिए बहुत कुछ है। यही समय है कि इस संबन्ध में हमें ललकार के खड़े हो जाना चाहिए और अपनी जनता को समझना चाहिए कि उनके पास जन्म से और प्रारम्भिक प्रशिक्षण से उत्तराधिकार से प्राप्त कितनी शक्तियाँ हैं।

क्षेत्रीय प्रतिनिधित्व

यह विवेचन हमें क्षेत्रीय जनता की आवश्यकताओं के प्रति बड़ा प्रभाव डालना चाहिए इस अधिक विबादित प्रश्न पर ले जाता है। अभी तक हमारे विवाद उस विवेचन से भिन्न संदर्भ में रहा है जोकि हम बहुत कम ही वर्तमान बल इस बात पर दिया जाता है कि स्थानीय और राष्ट्रीय स्तर पर क्षेत्र में नौकरियों में वरीयता दी जावे। इस बात की न-ही इस बात को ध्यान में रखनी चाहिए और न महत्व ही देना चाहिए कि वह किसी युवक को प्रोत्साहित या द्रोश उत्पन्न करे। इसे उस हद तक नहीं उठाना चाहिए कि...

अखण्डता के लिए खतरा बन जाए। इस मांग में कुछ बल है जबकि इसके अनुसार वर्ग-३ और वर्ग-४ में भर्ती के लिए वरीयता चाहिए जिसके लिए उस क्षेत्र में स्थानीय श्रम-सम्पत्ति बहुत अधिक है और ऐसी स्थिति में स्थानीय जनता को इस अप्राविधिक शारीरिक लिपिक और प्रशासनिक पेशों में पूर्ण वरीयता दी जानी चाहिए। परन्तु प्राविधिक योग्यता की जहाँ आवश्यकता हो ऐसे देशों में योग्यता प्रमुख आधार-तत्व होना चाहिए बाकी सभी द्वितीयक।

वास्तव में यह मांग वृहत्तर पर वेरोजगारी और प्रतिफलित भ्रमनाश से उत्पन्न हुई है। इसके द्वारा यह भी प्रदर्शित होता है कि भारतीय श्रम-संरक्षण नहीं है और गत्यात्मक लक्षण रख सकता है। हमारे विचार से भर्ती के सभी विचारों में स्थानीय और भाषा के विचार एक प्राकृतिक सुझाव रहेंगे। इसके अतिरिक्त ऐसे विचारों पर कोई विशेष बल देने का कोई औचित्य नहीं है। क्योंकि ऐसा करने से हमारी जनता विरोधी क्षेत्रों में बंट सकती है। सभ्यत देशों को एक-इकाई मानना चाहिए। किसी एक उद्योग में या जनसंख्या के एक भाग में एक-धिकार उत्पन्न करने के प्रयत्न अनन्त परेशानियाँ उत्पन्न कर दें इसलिए उनको हतोत्साहित करना चाहिए। क्षेत्रीय अथवा भाषावार विचारों का एक प्रमुख कारण जिसे वर्तमान विवेचन में भूल जाते हैं वह यह है कि हमारे देश में अनेक वर्गों की जातियाँ ऐसी हैं, जिन्होंने कुछ मामलों में विशेष योग्यता विकसित कर ली है। उदाहरणार्थ व्यवसाय के लिए सिधियों और गुजरातियों ने लघु कृषि उद्योगों में सैनिक सेवा के लिए पंजाबियों ने, कठिन परिश्रम के लिए तमिलनाडु वालों ने, होटलों के कार्य के लिए उडुपीयों ने नाम कमाया है। यह एक विशिष्ट गुण है और व्यावसायिक विज्ञापन के लिए ब्रान्ड-नाम के समान महत्त्व रखता है। विभिन्न जातियों और जातियों तक वास्तव में कुछ कार्य संबन्धी-पूर्णतः विकसित करने के लिए अभिमान कर सकते हैं और उनका यह अभिमान का भाव कर्मज अनुशासन के मानदण्डों के रक्षण का विश्वास दिलाता है। ये राष्ट्रीय संपत्तियाँ हैं जो तक अपनी सीमाओं का उल्लंघन न करें। वे इन विचारों के वास्तविक प्रतिनिधि हैं। यदि कोई होते हों, क्योंकि किसी भी मनुष्य के लिए व्यक्ति से राष्ट्र अथवा जाति तक उठने के लिए उसे कुछ मध्यवर्तीस्थल चाहिये जैसे कुटुंब, जाति या क्षेत्र का अभिमान और जहाँ तक ऊंचे नाम और प्रभावों के रक्षण की ओर आसक्ति है। अन्धे गुणों की प्राप्त करने के लिए इन विचारों की संजोया-जाति है। पूर्णतः के कठिन प्रचलन में एक उपयोगिता है। इन विचारों के और उनके प्रति

तिक प्रभावों के आगे क्षेत्रीय या भाषा के सूत्र को श्रम के क्षेत्र में भी पदों के निर्धारण में कोई महत्व न देना चाहिए ।

पिछड़े वर्ग

पिछड़ी वर्गों या जातियों, अनुसूचित जातियों और वनवासियों की स्थिति का आधार भिन्न है । वे इतिहास के संयमी आक्रमणों के शिकार हैं और उन सभी कारणों को शीघ्र ही मिटा देने की आवश्यकता है, जो इस भेद भाव के लिए जिम्मेवार हैं । आज जो मार्ग अपनाया जाता है वह प्रत्येक दफ्तर में अथवा उद्योग में उनके लिए कुछ संख्या में या प्रतिशत नियुक्तियों का आरक्षण देना है । हम यह अनुभव करते हैं कि उस समय तक इस व्यवस्था की उपयोगिता है जब तक कि वह अनावश्यक न बन जाए । परन्तु ये आरक्षण केवल साधारण पदों या कार्यों तक ही जहाँ तक संभव हों सीमित रहना चाहिए । सभी कार्य-पद जिनका लक्षण उन्नतोन्मुखी है अथवा जिनके लिए विशिष्ट योग्यता या कुशलता आवश्यक है उनकी भर्ती समाज के महान स्वार्थों को ध्यान में रखकर योग्यता के आधार पर ही किया जाना चाहिए । पिछड़े वर्गों के संदर्भ में सही दृष्टिकोण यही है कि उन्हें अच्छी और दीर्घकालीन छात्रवृत्तियों को देकर और यदि आवश्यक हो तो आयु में छूट इत्यादि देकर अधिक प्रशिक्षण सुविधायें दी जाएं और उदारता से उनकी सहायता की जाए जिससे वे शेष जाति के मानदण्डों के अनुरूप बन सकें । इसका उद्देश्य यही है कि जिन कारणों ने उन्हें उत्पन्न किया है उनको समाप्त करके भेदभाव को समाप्त किया जाए और एक स्थायी लक्षण के रूप में एक विशेषाधिकार जैसा ही कायम न रखा जाए । इस संदर्भ में सबसे अधिक उपेक्षित वर्ग भ्रमणकारी पूर्व-अपराधी वनवासी वर्ग है, जिनकी ओर ध्यान देने में प्राथमिकता देनी चाहिए । यह आज का एक दुखद सत्य है कि उन्हें वे सुविधायें और प्रेरणायें भी उपलब्ध नहीं हैं, जो अनुसूचित जातियों और वंशों को प्राप्त हैं ।

शारीरिक विकलांग

अंधे, कोढ़ी इत्यादि जैसे शारीरिक विकलांग वर्गों द्वारा अपेक्षित पर इससे भी भिन्न दृष्टिकोण से विचार किया जाना चाहिए । यह वास्तविक विशिष्ट अध्ययन और सलाह का अलग क्षेत्र है । इन मामलों में भेदभाव नहीं किए जा सकते हैं । यह भी संभव नहीं कि किसी एक ही ढाँचे का आरक्षण

सबके लिए रखा जाए। इस संबन्ध में भीख देते रहना भी समस्या का हल नहीं है। दान देने के विचारों का अनेक विकलांग व्यक्तियों के मन पर बुरा प्रभाव पड़ता है। इसके प्रतिकूल ऐसा प्रायः देखा गया है कि किसी व्यक्ति के एक कर्मेन्द्रिय या ज्ञानेन्द्रिय में खराबी हो तो एक सामान्य व्यक्ति की अपेक्षाकृत उसमें किसी अन्य इन्द्रिय के उत्कृष्ट कार्य द्वारा अधिक गुण वाला काम करने की क्षमता उत्पन्न हो जाती है। यदि इस दिशा में सतत प्रयत्न किया जाए तो किसी विकलांग को विशेष योग्यता प्राप्त कुशल कारीगर के रूप में इतना विकसित किया जा सकता है कि वह व्यवसाय में नाम करले या समाज में प्रतिष्ठा का स्थान प्राप्त करले। विकास की इस दिशा में संभावितताओं की गहराई को नापने का गम्भीर प्रयत्न किया जाना चाहिए और उस समय तक विकलांग कारीगरों की सहायारी समितियों को विशेष सुरक्षा और प्रेरणा दी जानी चाहिए। उनके लिए सरकार में या अन्य सेवा में आरक्षण का प्रयोग किया जा सकता है परन्तु इस प्रक्रिया पर अधिक विश्वास नहीं किया जा सकता है क्योंकि हमारे पास बहुत अधिक संख्या में हृष्ट-पुष्ट बेकार मौजूद हैं।

मानव-शक्ति-नियोजन

अब हम देश के एक अधिक चिन्ताजनक उपेक्षित विषय पर पहुँच रहे हैं, जो कारीगरों के परंपरागत वर्गों के विशेष संदर्भ में मानवशक्ति की पंजिका का है। औद्योगिकरण की प्रक्रिया, जैसी भारत में नियोजित हो रही है, वह पश्चिमी देशों के परिवर्तनों द्वारा प्रदत्त तैयार तकनीकी ज्ञान की सहायता से देश के भौतिक साधनों के उपयोग पर आधारित है। परिवर्तन में निहित सामाजिक लागतों को कम करने के निमित्त भारतीय परिस्थितियों के अनुकूल तकनीकी ज्ञान को विकसित करने की आवश्यकता है। हमारे विचार में इस बात की और अधिक आवश्यकता है कि हम अपने नियोजन को देश में उपलब्ध मानवशक्ति के गुण और परिणाम के आधार पर बनायें। योजनाओं और तकनीकी ज्ञान का विकास अपने देश की मानवशक्ति पंजिका के आकलनों पर उनकी आवश्यकताओं के अनुरूप किया जाना चाहिए। हमारे पास कारीगरों का एक बड़ा वर्ग है, जो कार्य की परंपरागत शाखाओं में अतिकुशल हैं। उनकी प्रक्रियाओं और व्यवस्था में सुधार करने अथवा मानदण्डों को उठाने के लिए उन्हें एक तकनीकी ज्ञान प्रदान करने की अपेक्षा हममें उद्योग को एक किताबी माडल पर बनाना शुरू कर दिया और अपनी काल्पनिक उत्पत्ति में मानवीय साधनों को फिट करने का यत्न कर रहे हैं।

यह देश की श्रमशक्ति के प्रति गलत दृष्टिकोण है और आज हमारे नियोजकों द्वारा गलत प्राथमिकताओं और भारिताओं को मान्यता देने के कारण सही कर्मचारियों की भर्ती की एक पूरी समस्या उत्पन्न हो गई है। हमें ऐसे कार्य की तकनीक और उत्पादन प्रक्रिया की व्यवस्था का विकास करना चाहिए जो हमारे कारीगरों की तकनीकी कुशलता की बर्बादी को न केवल रोके बल्कि विज्ञान की तकनीक का इस प्रकार उपयोग करे कि हमारी जनता को सर्वाधिक लाभ और सेवा प्राप्त हो।

हमारी योजनाओं को वर्तमान श्रम के विकास के अनुकूल बनने दिया जाए न कि उस श्रम के अनुकूल, जिसे आधुनिक परिस्थितियों को अपनाने के नाम से बाध्य किया गया है अथवा दबाया गया है। आधुनिकता के लिए इस अंधविश्वास या पागलपन में कुछ भी पवित्रता नहीं है। यथार्थ आधुनिकता मौलिक और दृढ़ भागों पर कदम बढ़ाने में है। हम अपने मनुष्यों के लिए कार्यपदों को निर्धारित करें, जिससे वे उनके लिए अपनी कुशलता को बढ़ाने के लिए सहायक बन सकें और इस प्रकार भर्ती और अभिप्रेरण की अधिक से अधिक समस्याओं का हम समाधान कर लें।

महिला कर्मचारी

यह एक ऐसा प्रश्न है, जो जीवन के रुढ़िगत स्वरूप के मूल तक जाता है और इसके साथ औद्योगिक समाज में कुटुम्ब के संबोध के अधिक गम्भीर प्रश्न भी जुड़ा हुआ है। समाज और घर में स्त्री का स्थान और स्त्रीत्व और पुरुषत्व के भेदकारी लक्षण भिन्न हैं। इस विषय पर भारत में एक सामान्य स्वीकारोक्ति होती चाहिए कि पुरुष के समान स्त्री कार्यपद को व्यवसाय के रूप में नहीं देखती और अनेक बार एक आवश्यक दुर्भाग्य के रूप में ग्रहण करती है। श्रम का मूल्य को समान संबोधों को बिगाड़ने की कोई आवश्यकता नहीं है। पुरुष की कर्मचारी की रूपरेखा पर आधारित करना चाहिए कि उसे एक पत्नी का पासन करना है और कमाती नहीं है। दूसरी ओर स्त्रियाँ जो कार्य संबन्धी अवसरों को ग्रहण करती हैं उन्हें उनकी आवश्यकताओं और सुझाव के लिए सम्मान देते हुए भी समानता के सिद्धान्त का बलिदान नहीं करना चाहिए। उन्हें पुरुषों के समान समान कार्य के समान वेतन मिलना चाहिए। नसों, प्राश्मरी अन्वेषणों के समान जैसे कुछ कार्यों का स्त्रियों के लिए आरक्षण, स्थानान्तरण-निरपेक्ष नहीं कर सकते हैं।

नियुक्ति जिन उद्योगों में स्त्रियां अधिक कार्य करती हों वहां बच्चों के कार्य स्थान के निकट विकसित होने का प्रबन्ध मातृका अवकाश जैसी सुविधाओं को चलते रहना इत्यादि ये सब राज्य का कार्य होना चाहिए। सरकार को चाहिए कि इस संदर्भ में आवश्यक कानून बनावे और समय समय पर उनका आकलन करे और पालन करवाये। इस संबन्ध में सरकार को यथोचित कानून बनाना चाहिए और उसका समय समय पर आकलन करते हुए पालन करवाना चाहिए। कानून की इन सुविधाओं के अतिरिक्त स्त्रियों की भर्ती के लिए कोई विशेष व्यवस्था नहीं होनी चाहिए और विक्रय-बालिका, स्वागतकारिणी, वैयक्तिक सहायिका इत्यादि जैसे कार्यों के लिए महिलाओं को रोजगार देने की विशिष्ट पसन्द को हतोत्साहित किया जाना चाहिए। स्त्री को मातृवत समझना चाहिए जिसके सभी विचारों में घर में स्थान ही केन्द्रीय विचार होना चाहिए। ऐसे कार्यों की एक सूची बनाई जानी चाहिये जिन्हें घर पर ही किया जा सके जैसे, अचार बनाना, कढ़ाई का कार्य, बीड़ी बनाना, काजू का काम इत्यादि और उनका एकाधिकार ऐसी सेवा संस्थाओं को सौंप दिया जाना चाहिये, जो महिलाओं के स्थान अपने खाली समय में घर पर काम करने के लिए इन वस्तुओं का संग्रह करते हों। यहां तक की हाथ करघा उद्योग भी इस प्रकार से महिलाओं द्वारा चलाय स्थित किया जा सकता है। यह निश्चितरूप से अनेक घरों को अधिक प्रोत्साहित करेगा, जहां बिना पारिवारिक जीवन को क्षुब्ध किये ही महिलाएं कुछ कमा सकेंगी। यह आकस्मिक श्रम के लिये यथार्थ स्थान और पद है।

आकस्मिक अथवा मौसमी श्रम और बदली कर्मचारी

आजकल कामगारों का एक बड़ा वर्ग ऐसा है जो आकस्मिक श्रम के रूप में कार्य करता है। उनकी भर्ती के संबन्ध में कोई कठिनाई नहीं है। परन्तु, आकस्मिक कठिनाई बाद में शुरू होती है। यद्यपि कार्य की आकस्मिक प्रकृति आकस्मिक भर्ती के लिए तर्क है तो ऐसे कार्य का अत्यधिक होना ही आकस्मिक विरोध के लिए तर्क है कि उन्हें आकस्मिक रखा जाए। विशेष तर्क है कि निर्माण सरकारी प्रकल्प इत्यादि जैसे कार्यों में चलने वाले काम आकस्मिक श्रमिकों को स्थाई मानना चाहिए जब तक वे कार्य की प्रकृति प्रकृति के प्रति कृतघ्नता न करें। ऐसे उद्योगों, जिनकी प्रकृति आकस्मिक उद्योग की स्थिति और ढांचा स्थाई है, जैसे शकर, जिनिंग और सिमेंट

में ऐसे कर्मचारियों की जो प्रत्येक मौसम में दीर्घकाल तक कार्य करते रहे हैं एक स्थायी मस्टर-रोल और वरीयता-लिस्ट होनी चाहिए और सभी ब्यवहारिक कार्यों के लिए उन्हें स्थायी समझना चाहिए जब तक कि वे स्वयं ही कार्य न छोड़ दें। जिस समय उद्योग में कार्य नहीं होता है उस कालान्तर के लिए उन्हें एक रिटैनिंग-भत्ता दिया जाना चाहिए।

बदली कर्मचारियों की व्यवस्था में भी कुछ नियम होने चाहिये। अपने वर्तमान रूप में इस व्यवस्था में वही व्यक्ति एक स्थाई रंगरूट बन जाता है और अनेक वर्षों तक प्रतिदिन भर्ती होने के जोखिम को पार करता है। वर्तमान औद्योगिक व्यवहारों से यह स्पष्ट नहीं है कि आधुनिक उद्योग में बदली व्यवस्था किस प्रकार से न्यायसंगत आवश्यकता है। वह श्रम का शोषण ही अधिक लगता है। किसी भी स्थिति में ऐसी व्यवस्था जो कभी उस व्यक्ति को भर्ती नहीं करती, जिसे वह कार्य के लिए नियुक्त करती है अथवा ऐसे कार्यों का जीवन, जिन्हें ऐसे बदलते हुए मनुष्यों द्वारा चलाया जाता है जिनकी कभी भर्ती नहीं की जाती है एक भूतकालीन काल गणना का क्रम है और उसे भविष्य में हतोत्साहित किया जाना चाहिए। ऐसे सभी उद्योगों को बदली कामगारों के लिए लिस्ट रखने पर मजबूर किया जाना चाहिए और बदली कामगार के रूप में व्यतीत अवधि को एक निश्चित अवधि का परीक्षाकाल समझा जाना चाहिये जिसके उपरान्त उन्हें अवश्य ही स्थाई कर दिया जावे। इस संबन्ध में आवश्यक अवरोध लगाने के लिए किसी प्रकार की वेरोजगारी बीमा योजना उन बदली कामगारों के लिए होनी चाहिए और जब अर्धपरीक्षाकाल या बदली कार्यकाल में उन्हें कार्यपद न दिया जाए तो उन्हें एक निश्चित रकम दी जानी चाहिए।

प्रोवेशनर और अप्रेंटिस

प्रोवेशन और अप्रेंटिस ट्रेनिंग की व्यवस्था का विचार भर्ती प्रोसेस के एक अंग के रूप में भी किया जा सकता है। इन व्यवस्थाओं को औद्योगिक उद्योगों में भर्ती-पूर्व कार्यों के एक अंग के रूप में अपनाया जाता है। मर्यादित मनुष्य के सेवाकाल के इस महत्वपूर्ण भाग पर विशेष ध्यान नहीं दिया जाता है। यह ऐसा समय होता है जबकि उद्योग अपने श्रमिक के मन पर बलपूर्वक हासिल कर सकता है और श्रमिक भी उद्योग के सम्बन्ध में अपनी क्षमता

है। यह और अभिप्रेरण की प्रक्रिया आजकल प्रमुख विषय से ढीली ढाली जुड़ी हुई परिशिष्ट के रूप में रह गई है। वास्तव में उनकी स्थिति प्रस्तावना या परिचय जैसी है, जो किसी व्यक्ति को प्रमुख विषय में प्रविष्ट करने को उत्तेजित करती हैं। आजकल ऐसा नहीं किया जाता है और परिचयपत्र, सफा-त्कार या लिखित परीक्षा द्वारा किसी भी प्रकार से की गई भर्ती को किसी भी कार्य पर लगाने का समुचित आधार मान लिया जाता है। प्रोवेंडोर और अप्रेंटिस अपने अधिकारी के रूप में किसी परीक्षक या कार्य-स्वामी को नहीं चाहता वरन् एक अध्यापक और अनुभवी वरिष्ठ व्यक्ति की आवश्यकता को अनुभव करता है, जो उन कार्य-स्थिति और कार्य-जीवन के संबन्ध में सही दृष्टि-कोण प्रदान कर सके। हमारे भर्ती के प्रोग्राम में भी एक प्रमुख खराबी यह है कि अनेक स्पष्ट खराबियों के रहते हुए भी ऐसा समझा जाता है कि प्रोवेंडोर कार्यालय का एक नियमित सदस्य है यद्यपि उसे कभी किसी की भी इच्छानुसार निकाला या बरखास्त किया जा सकता है। इस अध्याय के प्रारम्भ में हमने कहा है कि प्रत्येक रंगरूट प्रारम्भ में व्यवस्थापकों का ही व्यक्ति होता है और यहां हम यह जोड़ना चाहते हैं कि हमारी प्रोवेशन व्यवस्था ऐसी अविश्वसनीय है कि अंत में यह कर्मचारी को स्थायी बनाते समय उसके मन में व्यवस्थापकों को एक शिक्षा देने की वृत्ति भर देती है। यद्यपि ट्रेड यूनियनों यह समझती हैं कि यह अवधि अपने सदस्य बनाने के लिए भावावेश-काल है परन्तु व्यवस्थापकों ने अभी यह अनुभव नहीं किया है कि प्रत्येक व्यक्ति के सेवाकार्यकाल के इस महत्वपूर्ण अंश की क्या संभावित महत्ता है।

अभिप्रेरण

अभिप्रेरण एक ऐसी तकनीक है जिसके द्वारा एक नए कर्मचारी को परिवर्तित वातावरण में पुनर्वासित किया जाता है और उसका परिचय संस्था के उद्देश्य, नीतियों, व्यवहारों और सुविधाओं से कराया जाता है। भारत के इस प्रगतिशील सेवायोजकों को छोड़कर अभिप्रेरण वास्तविक अर्थ में न हो पाया गया है और न विकसित ही हुआ है। कर्मचारी को फैक्टरी के संघर्ष में परिज्ञान अपने सहयोगियों की आपसी बातचीत से मिलता है और वह किसी कथित भूल के लिए उसे अधिकारी द्वारा डांडा जताता है जब उसे कोई योजना कानून और स्टैंडिंग ऑर्डर का बोध होता है। यह सेवा में सामान्य रूप

तत्व के संभालने का कोई कुशल तरीका नहीं है। व्यवस्था का विज्ञान यह आवश्यक समझता है कि अधिकारी वर्ग को भी अभिप्रेरण योजना के अंतर्गत लाया जाए, जिससे उन्हें निरीक्षण की कला का ज्ञान मिले और वे व्यवस्था के व्यक्ति बन सकें। कार्यपद संबन्धी काल के प्रारम्भ में एक विशिष्ट आवश्यकता इस बात की है कि एक सुविचारित अभिप्रेरण प्रोग्राम बनाया जाए, जिससे अनेक वर्षों में अनुभव के द्वारा सीखने में होने वाले समय के अपव्यय को रोका जा सके। प्रत्येक संस्था की कुछ अपनी विशेषता होती है इसलिये यह अच्छा होगा कि एक अल्पकालीन अभिप्रेरण शिक्षा के द्वारा एक रंगरूट के नए बायु-मंडल में आरामदेह स्थिति बनाई जा सके।

पदोन्नति

औद्योगिक संबन्धों का यह एक क्षेत्र है, जहां सबसे अधिक दिल-जलने की स्थिति पाई जाती है और उसका सबसे अधिक विनाशकारी प्रभाव मनस्थिति पर पड़ता है। इस संबन्ध में कुनवापरस्ती और भ्रष्टाचार ने व्यवहार को इतना अधिक रंग डाला है कि उनके खराब प्रभाव का वर्णन करने के लिए शब्द काफी नहीं हैं। जब उनकी प्रतिस्थापना लोकसेवा आयोग जैसे ढंगों से की जाती है तो अन्य खराबियां उत्पन्न हो जाती हैं। वास्तविक सेवा के क्षेत्र से दूर या मानवीय कार्य नियुक्ति से उदासीन होकर वे भिन्न प्रकार के प्रभाव करते हैं, जो उनके सुझाव के अनुकूल हों। प्रायः ये आयोग भी भ्रष्ट व्यवस्था से स्वतंत्र नहीं होते हैं और इनपर की जाने वाली नियुक्तियां भी स्वार्थ से प्रेरित होती हैं।

हमारे देश में पदोन्नति की अधिक प्रचलित व्यवस्था 'वरिष्ठता एवं योग्यता व्यवस्था' है। इस व्यवस्था में अनेक दोष हैं क्योंकि ऐसा हो सकता है कि वह वरिष्ठता को कभी महत्व न देकर योग्यता को सम्मानित करे, जोकि सर्व-साधारण को दिखलाई न पड़ती हों। हमारे उद्योगों में 'गम्भीर योग्यता-परीक्षण' बहुत कम अपनाया गया है और ये शब्द भी पक्षपात के ही पर्याय बन चुके हैं। ऐसा लगता है कि ऐसी मिश्रित व्यवस्था के स्थान पर यह धरना है कि ऐसी विभिन्न पदोन्नति प्रवाहिकाएँ हों जिनमें से एक वरिष्ठता के आधार पर और एक योग्यता के आधार पर हों। योग्यता परीक्षण में स्वार्थिता यह है कि विभिन्न परिस्थितियों में विभिन्न व्यक्तियों द्वारा स्वतंत्र आकलन

द्वारा योग्यता को नापा जाए न कि कुछ व्यक्तियों अथवा समितियों द्वारा जो जल्दी ही गुटबंदी के रूप से पतित हो जाते हैं।

वैज्ञानिक पदोन्नति नीति की एक पूर्व आवश्यकता यह है कि सर्वमान्य पद-वितरण एवं पद-वैशिष्ट्य ज्ञात हो। नियमित रूप से निर्मित पद-सूच्यक्रम-प्रोग्राम के लिए भी यही पूर्व-आवश्यकता है। प्रत्येक उद्योग के प्रत्येक महत्वपूर्ण पद को पूर्ण शुद्धता से परिमाणित करना चाहिए और उसके लिए अपेक्षित गुणों को मैन्युअलों में लिखा जाना चाहिए। तदुपरान्त पूर्व-परीक्षित रीतियों द्वारा इन गुणों की पूर्ण खोज की जानी चाहिए उदाहरणार्थ, परीक्षाओं द्वारा सांख्यिक साक्षातकार द्वारा, जिसमें एक समिति द्वारा प्रत्येक व्यक्ति के साक्षातकार और समूह के द्वारा लक्ष्यपूर्ण वादविवाद में दिये गए अंकों के आधार पर अन्तिम परीक्षाओं द्वारा, समस्या हल परीक्षाओं द्वारा, कार्य-जाँच रीतिद्वारा अथवा अन्य रीतियों द्वारा सर्वमान्य ढंग से गुणों की खोज की जा सकती है। ऐसी पदोन्नति रीतियों की कोई कमी नहीं है, जिनके द्वारा मानवीय चुनाव के बसुपरक या निकट यथार्थ प्रतिफल ज्ञात किए जा सकते हैं परन्तु उनके उपयोग करने की इच्छा होनी चाहिए। हमारी अर्थ व्यवस्था का यह दुर्भाग्य है कि हमारे व्यवस्थापकों में उत्पादकता या योग्यता-मापन के लिए वास्तविक श्रद्धा नहीं है। हम अपने उत्पादों या सेवाओं के लिए नाम पैदा करके उन्नति नहीं कर रहे हैं। हमारे वित्तीय संसार के शीर्षस्थ स्वामी आसान धन प्राप्ति के साधनों, कारोबारों और पूर्व अध्ययनों में वर्णित छलसाधन से ही संतुष्ट रहते हैं। इन परिस्थितियों में दृढ़ पदोन्नति नीति के लिए उठाई गई आवाज जंगल की मूँच में परिवर्तित हो जाती है। यथार्थ में अभिनयमंच इतना विकृत है कि इस बात पर विचार करना होगा कि पदोन्नति व्यवस्थापकों का विशेषाधिकार अथवा नहीं।

उत्तम पदोन्नति नीति के विषय में एक अन्य दृष्टिकोण यह है कि किसी पद के लिए सही व्यक्ति की खोज की कसरत न समझकर विद्यमान आधार पर वर्तमान योग्यता का उपयोग और बढ़ावा समझा जाए। कर्मचारी विकास प्रोग्रामों का यही उद्देश्य है और सभी कालावधियों में यह महत्व होगा। इस व्यवस्था में जैसा कुछ अन्य देशों में प्रयोग हो रहा है, श्रमिक को यह मौका मिलता है कि वह अपने प्रतिष्ठान के सर्वोच्च अधिकार से कार्य-पद संबन्धी अवसरों पर एक या दो वर्ष में अपनी वास्तविक क्षमता

के आधार पर दोनों बैठकों के बीच के काल में विचार विमर्ष करें। उसे इस प्रकार ट्रान्सफर, सेवाकालीन प्रशिक्षण, पदोन्नति इत्यादि के रूप में समुचित स्थिति परिवर्तन का मौका दिया जाता है। इसका उद्देश्य यह है कि कम्पनी भी अपने व्यक्तियों में रुचि रखती है और वह चाहती है कि वे अपने पदों पर तेजी से बिकसित हों और उनके प्रयत्नों में सहायक होती हैं। वह प्रत्येक व्यक्ति के विकास और वैयक्तिक प्रगति के आकलन के लिए उसे विश्वास में लेती है और उसके लिए अपने कौशल को प्रगट करने के अवसर देती है। यह व्यायाम एक तुलनात्मक दृष्टि से अल्प-अवधि के बाद निर्धारित समय पर प्रत्येक व्यक्ति के लिए किया जाता है और अविचलित रूप में इसका संबन्ध एक या दो बेतन-वृद्धि या उच्च पद पर नियुक्ति जैसे कार्यों से होता है। यह प्रत्येक व्यक्ति के लिए एक पद पर प्रगति की योजना निश्चित करता है और इस बात के लिए भी तैयार रहती है कि व्यक्ति के विक्रम के लिए आवश्यकता के अनुरूप पदों को या कार्यकारी तत्वों को बदल दे। यह वास्तव में पदोन्नति की एक आदर्श नीति है और यदि योग्य हाथों द्वारा चलाई गई तो हमारे श्रमिकों की मनस्थिति को कल्पना से अधिक अनुपात में अनुकूल बना सकती है।

भर्ती, अमिप्रेरण और पदोन्नति के इन क्षेत्रों में जिस चीज की आवश्यकता है वह है एक दृढ़ और नवीन दृष्टिकोण जो समस्याओं को उनके मुख में देखें और प्रयोगों को करने से न घबराये। परन्तु इसके विपरीत आज हम बहुत अधिक रूढ़िवादिता पाते हैं। इस अध्याय में हम पहिले देख चुके हैं कि उन विज्ञापनों में जो अखबारों में प्रकाशित होते हैं भर्ती के लिए अनुभव को सबसे महत्वपूर्ण गुण माना जाता है और नए रंगरूट का वेतन प्रायः उसकी पिछली आय के अनुसार तय किया जाता है। भर्ती में अनुभव की वरीयता एक विज्ञापन के रूप में सबसे अधिक वाचाल उस समय होता है जबकि किसी उद्योग कर्मचारी विभाग के अध्यक्ष का चुनाव करना होता है या उस पद पर पदोन्नति करनी होती है। कौतुहल इस बात का है कि इसी कर्मचारी विभाग में अच्छे कर्मचारी व्यवहारों के विकास में पूर्व अनुभव एक गम्भीर-अवरोध बन सकता है। कर्मचारियों के अनेक मुख और तत्व हैं और मानवीय संबन्धों एवं औद्योगिक सम्बन्धों में ऐसी दो परिस्थितियाँ कदाचित ही मिलेगी जिन्हें समान कहा जा सके। पूर्व अनुभव के क्षेत्रों और नई परिस्थिति के क्षेत्रों में समानता स्थापित करने का प्रयत्न वर्तमान परिस्थिति की समस्या को पुरानी के ढाँचे में डालने की

प्रवृत्ति रखती है। इससे अनेक झगड़े और संकट उत्पन्न हो जाते हैं, जो प्रगति को रोक देते हैं। एक क्षेत्र के व्यवहारों को अंधे के समान दूसरे क्षेत्र में प्रविष्ट कराया जाता है और अधिक आवश्यक दृष्टिकोण की नवीनता कदाचित् ही मंच पर रह पाती है। पूर्व अनुभव की सिलवटों के कारण मौलिक निर्माणात्मक प्रवृत्ति में सड़ांध पैदा हो जाती है। क्योंकि हमारे नव विकासमय उद्योगों में बहुत सा अनदेखा मार्ग चलने को है, इसलिए पदोन्नति की किसी एक ही रीति को मार्गदर्शक के रूप में अपनाने की अपेक्षा विभिन्न प्रयोगों और मौलिक प्रयत्नों के अनुभवों की तुलना को ध्यान में रखना ही सर्वोत्तम होगा।

वास्तव में यह ठीक होगा कि इस अध्याय के विचारों और उस मनुष्य की भर्ती के नियमों के संबोधो को जो अन्य व्यक्तियों को भर्ती करेगा और पदोन्नति की रीतियों को एक में जोड़ कर ऐसे प्रकाश स्तम्भ से बांध दे जो पदोन्नति की रीतियों को स्पष्ट करेगा। जिनको भर्ती और पदोन्नति का कार्यभार उठाना है ऐसे व्यक्तियों को सदैव एक नवीन और श्रेष्ठ दृष्टिकोण से प्रेरणा लेनी चाहिए। समाजसेवा के सिद्ध क्षेत्रों से आने चाहिए और ऐसे होने चाहिए, जिसमें पदों पर मनुष्यों को विकसित करने की रुचि हो। यदि यह प्राप्त हो तो पदोन्नति नीति के अनेक रूप हैं जो हमारे मामले में योग्य सेवा कर सकते हैं। कर्मचारी विकास प्रोग्राम के विभिन्न पहलुओं में जो अनेक देशों में हैं हमारे देश में भी हो सकता है अर्थात् कार्यपद पर प्रशिक्षण चुनाव-रीति और अनुसरण-परीक्षा (जिसकी उपयोगिता व्यक्ति-परीक्षा द्वारा बढ़ाई जा सकती है) का एक स्वरीय संयोग बनाया जा सकता है। यह सबसे उत्तम रीति है, जिसे एक अच्छा कर्मचारी-अधिकारी या मैनेजर अपना सकता है और फिर उसे अपने संस्थान के लिए उच्चतम पदों के लिए सीधी भर्ती नहीं करनी पड़ेगी। जहाँ तक संभव हो यह एक नियम होना चाहिये कि उद्योग के श्रमिकों के कुटुम्बों में से ही व्यक्तियों की पदोन्नति की जाय। इस पार्श्वभूमि में सेवा-योजक को चाहिए कि वह अपने कर्मचारियों को विश्वविद्यालयों और प्राथमिक शिक्षा संस्थाओं की सहायता से अपने पद पर रहते हुए ही अपनी योग्यता बढ़ावें और यदि आवश्यक हो तो ऐसे सभी मामलों में उन अध्ययन के निमित्त अवकाश दिया जाना चाहिये और जब वे बाहर की परीक्षाओं को पास करते तो उन्हें वेतन वृद्धि देकर प्रोत्साहित करना चाहिये। मानव की कुशलता और ज्ञान को परिवर्धित करने के सभी साधनों का विकास करना चाहिए और पद पर इन गुणों के प्रदर्शन से होने वाले सभी प्रतिफलों को पुरस्कार देना

चाहिए। मानव के विकास में किया गया विनियोग परमात्मा के अंश की पूजा है और सभी संसाधनों को इस प्रकार से लगाना चाहिए कि मानव में भगवान के दर्शन की खोज हो सके। क्योंकि उद्योग और साहसियों को जो यह सेवा वित्तीय या आर्थिक लाभ उपलब्ध करेगी उसके अतिरिक्त सभी मानवीय संस्कृतियों का प्रमुख उद्देश्य और मुकुट मानव का विकास है और यह उन आर्थिक विचारों से बहुत उच्च है जिनके द्वारा एक अच्छी पदोन्नति नीति के अंश के रूप में कर्मचारी विकास का प्रोग्राम चलता है।

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

मूल्य २५ पैसे

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