

Lecture 1:

Prof N K Singh

Associate Professor

Deptt of LSW

Email: nirmalsingh245@gmail.com

Essay on Collective Bargaining

Contents:

1. सामूहिक सौदेबाजी की विचारधारा (Concept of Collective Bargaining)
2. सामूहिक सौदेबाजी के कार्य (Functions of Collective Bargaining)

Essay # 1. सामूहिक सौदेबाजी की विचारधारा (Concept of Collective Bargaining):

सामूहिक सौदेबाजी एक ऐसी तकनीक है जिसको यूनियन तथा प्रबन्ध द्वारा अपने परस्पर विरोधी हितों के समाधान हेतु अपनाया जाता है। इसे 'सामूहिक' (Collective) इसलिए कहा जाता है, क्योंकि एक समूह के रूप में कर्मचारी सेवायोजक के साथ मतभेदों पर मिलने तथा विचार-विमर्श करने के लिए प्रतिनिधियों का चयन करती हैं।

सामूहिक सौदेबाजी (Collective Bargaining) बिल्कुल विपरीत होती है, व्यक्तिगत सौदेबाजी (Individual Bargaining) से, जो प्रबन्ध तथा एक श्रमिक के बीच है, एक व्यक्ति के तौर पर, अपने सहकर्मियों से एकदम अलगा-थलग, होती।

सामूहिक सौदेबाजी श्रम-प्रबन्ध सम्बन्धों को सुधारने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है, तथा औद्योगिक एकता को सुनिश्चित करती है। सामूहिक सौदेबाजी के लिए विचार विनिमय (Negotiation) श्रम तथा प्रबन्ध के प्रतिनिधियों के संयुक्त सत्रों (Joint Sessions) की अपेक्षा करते हैं।

ये एक-दूसरे के नजरिये का भली प्रकार समर्थन तथा उनके सामने आ रही समस्याओं को जानने में सहायता करती है। विचार-विमर्श तथा अन्तः सम्पर्कों के माध्यम से प्रत्येक पक्षकार दूसरे के बारे में और अधिक सीखता है, तथा गलतफहमियाँ बहुधा दूर हो जाती हैं।

यद्यपि यह आवश्यक नहीं है कि सभी महत्वपूर्ण मतभेद सदा ही हल हो जायें, तो भी सामूहिक सौदेबाजी अनेक हल्के-फुल्के मतभेदों के समाधान में तो सफल रहती ही है, तथा ऐसे अनेक उदाहरण हैं, जिनमें बड़े-बड़े विषयों को भी बिना काम रोके या बाहरी हस्तक्षेप के भली प्रकार सुलझा लिया गया है ।

तदनुसार विवाद निदान में सामूहिक सौदेबाजी की भूमिका बहुत महत्वपूर्ण रही है । यह सुरक्षा कवच का निर्माण करती है, विरोधी गुप को अपनी भड़ास निकालने के पूरे अवसर देती है, ताकि सम्पूर्ण तंत्र को छिन्न-भिन्न किये बिना ही बात बन जाये ।

वाक्यांश Collective Bargaining को Great Britain के सिडनी और बैद्धिक वेब (Sydney and Beatrice Webb) द्वारा लिया गया है, जिसको “Home of Collective Bargaining” कहा जाता है । सामूहिक सौदेबाजी की विचारधारा औद्योगिक तनाव तथा ट्रेड यूनियन आन्दोलन के विकास के फलस्वरूप उभरी तथा इसको Samuel Gompers द्वारा सर्वप्रथम अमेरिका में विकसित किया गया ।

भारत में पहला (Collective Bargaining Agreement) 1920 में महात्मा गाँधी के कहने पर हुआ ताकि अहमदाबाद में वस्त्र उद्योग के श्रमिकों तथा उनके सेवायोजकों के बीच श्रम-सम्बन्धों को नियंत्रित किया जा सके ।

वाक्यांश Collective Bargaining दो शब्दों से बना है Collective जिसमें अपने प्रतिनिधियों के माध्यम से ग्रुप गतिविधि का समावेश होता है, तथा Bargaining जो सौदेबाजी (Haggling and/or Negotiating) का सुझाव देती है ।

अतः इस वाक्यांश से समावेश होता है, “Collective negotiation of a contract between the management’s representatives on one side and those of the worker, on the other .” इसमें एक मौलिक या फिर लोचदार स्थिति का समावेश होता है, जिससे समझौते के पक्षकारों में से एक या दोनों, अत्यन्त नम्रता से समझौते की स्थिति तक पीछे मुड़ सकते हैं ।

सामूहिक सौदेबाजी में सामान्यतः एक Give-and-take सिद्धान्त शामिल रहता है, क्योंकि एक कठोर, बेलोच तथा अनुदार स्थिति एक Compromise settlement के लिए व्यवस्था नहीं कर पाती Bakke and kerr ने Collective Bargaining के लोचपूर्ण चरित्र पर बारबार जोर दिया है ।

सामूहिक सौदेबाजी से आशय उस स्थिति से है, जिसमें रोजगार की आवश्यक शर्तों का निर्धारण श्रमिकों के एक समूह के प्रतिनिधियों तथा दूसरी ओर एक या अधिक नियोक्ताओं के प्रतिनिधियों के बीच सौदेबाजी की विधि से किया जाता है ।

यह समझौते सामूहिक इसलिए कहलाते हैं, क्योंकि श्रमिक वर्ग अपने हितों का संयुक्त रूप से एक समूह के रूप में सौदा अथवा समझौता (Agreements) करते हैं ।

यह सिद्धान्त इस बात पर आधारित है, कि श्रम बाजार में अकेला श्रमिक अपनी सेवाओं के बदले उचित मजदूरी प्राप्त करने में असफल रहता है, क्योंकि उसको श्रम बाजार की स्थिति का ज्ञान नहीं होता । ऐसी दशा में श्रमिक श्रम संघ को अपना प्रतिनिधि बना देता है, तथा श्रम संघ के द्वारा नियोक्ताओं से समझौता किया जाता है, जिसे श्रमिक स्वीकार कर लेता है ।

Essay # 2. सामूहिक सौदेबाजी के कार्य (Functions of Collective Bargaining):

सामूहिक सौदेबाजी के कार्यों को निम्न तीन शीर्षकों में बाँटा है:

(1) सामूहिक सौदेबाजी एक सामाजिक परिवर्तन की प्रक्रिया के रूप में (Collective Bargaining as a process of social change),

(2) सामूहिक सौदेबाजी सत् टकराव में दोनों पक्षकारों के बीच एक शान्ति संधि के रूप में (Collective bargaining as a peace treaty between two parties in continual conflict)

(3) सामूहिक सौदेबाजी औद्योगिक न्याय क्षेत्र के एक तंत्र के रूप में (Collective bargaining as a system of industrial jurisprudence)

संक्षेप में सामूहिक सौदेबाजी के कार्यों को निम्न प्रकार व्यक्त किया जा सकता है:

(1) सामाजिक परिवर्तन से सम्बन्धित कार्य:

इसके अन्तर्गत वे समस्त कार्य सम्मिलित होते हैं, जो दोनों पक्षों के बीच शक्ति सन्तुलन बनाये रखने के लिए आवश्यक होते हैं । श्रमिक वर्ग-नियोक्ता वर्ग को नष्ट नहीं करना चाहता अपितु सामूहिक सौदेबाजी प्रक्रिया से स्वयं उसके बराबर होना चाहता है ।

(2) औद्योगिक सन्धि या समझौता करना:

सामूहिक सौदेबाजी में उसी पक्ष का पलड़ा भारी रहता है, जो शक्तिशाली होंगे और वे अपने पक्ष में समझौता करने में सफल होंगे । यदि नियोक्ता शक्तिशाली होगा तो समझौता उनके पक्ष में होगा । इसलिए यदि समझौता एक पक्षीय होगा तो वह समझौता अधिक देर तक नहीं चलेगा लेकिन नैतिक दृष्टि से दोनों पक्ष उसको मानने के लिए बाध्य होते हैं ।

औद्योगिक सन्धि ही सामूहिक सौदेबाजी का आधार हो सकती है, और इसके लिए श्रम संघों को कई आर्थिक और अनार्थिक कार्य करने होते हैं ।

(3) औद्योगिक न्याय की रक्षा से सम्बन्धित कार्य:

सामूहिक सौदेबाजी से औद्योगिक न्याय का प्रारम्भ होता है, इसलिए सामूहिक सौदेबाजी की प्रक्रिया ऐसी होनी चाहिए जिससे औद्योगिक न्याय की रक्षा हो सके ।

औद्योगिक न्याय में नागरिक अधिकार को लागू करने की प्रक्रिया सम्मिलित होती है, अर्थात् सामूहिक सौदेबाजी में कानूनी अधिकारों की हत्या न की जाये । यदि कोई समझौता लिखित न हो तो प्रचलित परम्परानुसार उसको लागू किया जाना चाहिए ।

-----****The End****-----