

## Lecture 2:

**Prof N K Singh**

Associate Professor

Deptt of LSW

Email: [nirmalsingh245@gmail.com](mailto:nirmalsingh245@gmail.com)

## Essay on Collective Bargaining

### Contents:

1. सामूहिक सौदेबाजी के स्वरूप (Forms of Collective Bargaining)
2. सामूहिक सौदेबाजी की मुख्य विशेषताएँ (Features of Collective Bargaining)

#### **Essay # 1. सामूहिक सौदेबाजी के स्वरूप (Forms of Collective Bargaining):**

अपने निश्चित अर्थों में सामूहिक सौदेबाजी को कर्मचारियों तथा सेवायोजकों के बीच एक धनात्मक Give-and-Take की प्रक्रिया के रूप में समझा जाता है। Give-and-Take की भावना तथा परस्पर विश्वास का भाव उसके सम्पूर्ण परिचालन में सामूहिक सौदेबाजी में अन्तर्निहित होना चाहिए।

लेकिन व्यवहार में सामूहिक सौदेबाजी कुल मिलाकर तभी अपनाई जाती है, जब यूनियन तथा प्रबन्ध के बीच टकराव पैदा होते हैं। एक निश्चित सामूहिक सौदेबाजी स्थिति में जो प्रत्याशित है, वह है अनुबन्ध/ठहराव के समापन के तुरन्त बाद या पहले विचार-विमर्श का प्रारम्भ।

लेकिन अधिकांश मामलों में विचार-विनियम एक श्रम सम्बन्ध स्थिति के विकसित होने के बाद ही प्रारम्भ होता है। साथ ही सामूहिक सौदेबाजी सेवायोजकों के विरुद्ध एक लड़ाई के भाग के रूप में उभर चुकी है।

**लेकिन व्यापक तौर से सामूहिक सौदेबाजी निम्न स्वरूप ले सकती है:**

(1) यह एक एकाकी संयंत्र सौदेबाजी हो सकती है, अर्थात् सौदेबाजी प्रबन्ध तथा एकल ट्रेड यूनियन के बीच हो सकती है। इस प्रकार की सामूहिक सौदेबाजी संयुक्त राज्य अमेरिका तथा भारत में व्याप्त है।

(2) यह एक बहुआयामी संयंत्र सौदेबाजी हो सकती है, अर्थात् सौदेबाजी एक एकल कारखाना या संस्थान जिसके कई संयंत्र हैं, तथा इन सभी संयंत्रों में कार्यरत श्रमिकों के बीच हो सकती है ।

(3) यह एक बहुआयामी सेवायोजक सौदेबाजी हो सकती है, अर्थात् उनके federal organizations के माध्यम से उसी उद्योग में श्रमिकों की सभी ट्रेड यूनियनों तथा सेवायोजकों के federation के बीच सौदेबाजी । यह स्थानीय तथा क्षेत्रीय दोनों ही स्तरों पर सम्भव है, तथा इसका सामान्यतः वस्त्र उद्योग में सहारा लिया जाता है ।

**भारत में सामूहिक सौदेबाजी को निम्न चार श्रेणियों में वर्गीकृत किया गया है:**

(1) ऐसे ठहराव जिनको Conciliation proceedings के दौरान अधिकारियों द्वारा विचार-विमर्श किया जाता है, तथा इनको Settlements under the Industrial disputes कहा जाता है ।

(2) ऐसे ठहराव जिनको Board of Conciliation के संदर्भ के बिना स्वयं पक्षकारों द्वारा किया जाता है, तथा उनके द्वारा हस्ताक्षर किये जाते हैं । ऐसे ठहरावों की प्रतियाँ उपयुक्त सरकारों तथा Conciliation Officers को भेजी जाती हैं ।

(3) ऐसे ठहराव जिन पर स्वैच्छिक आधार पर पक्षकारों द्वारा विचार-विमर्श किये जाते हैं, जब विवाद अर्द्ध न्यायिक होते हैं, तथा जिनको बाद में औद्योगिक ट्रिब्यूनलों, श्रम अदालतों या श्रम पंच निर्णायकों को निर्णयों के भागों के रूप में

प्रपत्रों में समावेश हेतु सौंपा जाता है । इनको Consent Awards के रूप में जाना जाता है ।

(ये तीनों प्रकार के ठहराव निश्चित रूप से Memoranda of Settlements होते हैं, तथा औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधानों के अन्तर्गत पक्षकारों पर बाध्यकारी होते हैं ।)

(4) ऐसे ठहराव जो श्रम तथा प्रबन्ध के बीच प्रत्यक्ष विचार-विमर्श के बाद बनाये जाते हैं, तथा स्वभाव में पूर्णतः स्वैच्छिक होते हैं । ये अपने क्रियान्वयन के लिए नैतिक शक्तियों तथा ख्याति पर एवं पक्षकारों के सहयोग पर निर्भर करते हैं ।

## **Essay # 2. सामूहिक सौदेबाजी की मुख्य विशेषताएँ (Features of Collective Bargaining):**

### **a. यह एक द्विपक्षीय प्रक्रिया है:**

यह किसी विवाद के निपटान तक पहुँचने की Take-it-or-Leave-it विधि की अपेक्षा पारस्परिक Give-and-take विधि है। चूंकि इसमें दो पक्षकार शामिल होते हैं।

इस सम्बन्ध में Clark Kerr कहते हैं, "सामूहिक सौदेबाजी केवल अपने-अपने उपयुक्त उत्तरदायित्वों की प्रबन्ध तथा श्रम द्वारा स्वीकृति पर ही काम कर सकती है। यह केवल तभी सफल हो सकती है, जब श्रम तथा प्रबन्ध दोनों सफल होना चाहें।"

### **b. यह एक सतत् प्रक्रिया है:**

यह प्रबन्ध तथा ट्रेड यूनियनों के बीच सतत् तथा संगठित सम्बन्धों के लिए एक तंत्र व्यवस्था प्रदान करती है। "सामूहिक सौदेबाजी का हृदय संयंत्र समस्याओं के सतत् संयुक्त विचार विमर्श तथा समायोजन के लिए प्रक्रिया होती है।" यह समझौते पर आकर समाप्त नहीं हो जाती लेकिन जैसा Glen Gardiner ने कहा है, - "It begins and ends with the writing of a contract. Actually, it is only the beginning of collective bargaining. It goes on for 365 days of the year. The most important part of collective bargaining... Is the bargaining that goes on from day to day under the rules established by labour agreement."

### **c. यह गतिशील होती है न कि स्थिर (It is Dynamic and not Statics):**

यह अपेक्षाकृत एक नई विचारधारा है, तथा निरन्तर बढ़ रही है तथा पलपल बदल रही है। विगत में इसको भावनात्मक, उत्पाती तथा भावुक माना जाता था लेकिन अब यह वैज्ञानिक, तथ्यगत तथा व्यवस्थित हो चुकी है। इसका कार्यक्षेत्र तथा शैली बदल चुके हैं।

इस सम्बन्ध में जे.एम.द्बाकि कहते हैं, "सामूहिक सौदेबाजी अद्भुत नम्रता के साथ, हमारे समाज की महानतम शक्तियों में से एक बन चुकी है। किसी भी बात में, अपनी वर्तमान शक्ति तथा पैमाने की तरह, यह एक नई चीज है।"

यह एक प्रक्रिया है जो वकालत को विचार-विमर्श में बदल देती है, तथा जो कर्मचारियों को इज्जत प्रदान करती है, क्योंकि वे रोजगार की अपनी शर्तों के सृजन

में भाग लेते हैं । यह प्रजातांत्रिक आदर्शों का समावेश करती है, तथा काम के स्थान पर उसको सही तौर से तथा प्रभावी तरीके से लागू कर देती है ।

**d. यह व्यक्तिगत कार्यवाही की अपेक्षा सामूहिक गतिविधि है जो श्रमिकों के प्रतिनिधित्व के माध्यम से शुरू की जाती है:**

प्रबन्ध की ओर से समझौता मंच (Bargaining Table) पर 11 डेलीगेट होते हैं; श्रमिकों की ओर से उनकी ट्रेड यूनियन होती है, जो स्थानीय संयंत्र, उद्योग सदस्यता या राष्ट्रव्यापी सदस्यता का प्रतिनिधित्व कर सकता है ।

**e. यह लोचपूर्ण तथा गतिमान होती है, न कि स्थिर तथा कठोर:**

अन्तिम समझौता होने या अन्ततः निर्णय होने से पूर्व इसमें समझौते के लिए, पारस्परिक Give-and-take हेतु पूरा क्षेत्र रहता है । Bakke and Kerr कहते हैं, “अनिवार्यतः एक सफल सामूहिक सौदेबाजी विनम्रतापूर्वक पीछे रहने का अभ्यास है, बिना यह दिखाये कि पीछे हट रहे हैं ।”

सामान्यतः पक्षकार अधिक की माँग करते हैं, या अन्ततः स्वीकृत या प्रदत्त की अपेक्षा कम ही प्रदान करते हैं । Take-it-or-leave-it का सिद्धान्त इस खेल के नियमों में नहीं देखा जाता । एक सबसे दुखद आलोचना रही है, जब एक पक्षकार अपनी मूल स्थिति को पकड़े रहने में हठधर्मिता दिखाता है ।

उतनी नम्रता के साथ पीछे इटने से पूर्व, जितना परिस्थितियाँ आज्ञा दें, प्रत्येक पक्षकार जितना सम्भव होता है कम ही पीछे हटने का प्रयास करते हैं । इसमें अपनी निजी अन्तिम रियायतों को बताये बिना opposing negotiator की अधिकतम रियायतों के निर्धारण का समावेश होता है । जब तक ठहराव हो नहीं जाता जब तक एक तरह से सभी Negotiations गवेषणात्मक होते हैं ।

**f. यह काम पर औद्योगिक प्रजातंत्र है:**

Industrial democracy is the government of labour with the consent of the governed-the workers, मनमाने एक पक्षीयवाद का सिद्धान्त उद्योग में आत्म-नियंत्रण (self-government) के सिद्धान्त को जन्म दे चुका है । सामूहिक सौदेबाजी मात्र वरिष्ठता छुट्टियों तथा मजदूरी वृद्धियों के स्वीकृति के एक ठहराव पर signing ही नहीं है ।

यह शिकायतों पर विचार करने के लिए एक टेबल के ईद-गिर्द बैठना मात्र नहीं है । यह मूलतः प्रजातांत्रिक है; सभी ऐसे विषयों पर कम्पनी की नीति का संयुक्त सृजन है, जो एक संयंत्र में श्रमिकों को प्रत्यक्षतः प्रभावित करती है । यह प्रबन्ध की एक नीति का प्रयोजन है, जो श्रमिकों को सुनवाई का अधिकार देता है । यह सामान्य हित पर आधारित कारखाने के कानून की स्थापना है ।

**g. सामूहिक सौदेबाजी एक प्रतिस्पर्धी प्रक्रिया नहीं है वरन् अनिवार्यतः एक पूरक प्रक्रिया है:**

अर्थात् प्रत्येक पक्षकार को कुछ ऐसी चीज की आवश्यकता होती है, जो अन्य पक्षकार यथा श्रम अपेक्षाकृत अधिक उत्पादकीय प्रयास कर सकता है, तथा प्रबन्ध में उस प्रयास के लिए चुकाने की ताकत होती है, तथा उसके उद्देश्यों की अभिप्राप्ति हेतु उसके संगठित तथा मार्गदर्शित करने के लिए क्षमता होती है ।

व्यवहारात्मक वैज्ञानिकों ने 'distributive bargaining' तथा 'integrative bargaining' में भेद किया था । उनके अनुसार 'distributive bargaining' उस 'cake' को वितरित करने की प्रक्रिया है, जो प्रबन्ध तथा श्रम के संयुक्त प्रयास से उत्पन्न होता है ।

इस प्रक्रिया में यदि एक पक्षकार दूसरे पक्षकार पर जीत प्राप्त कर लेता है, केक के रूपक को जारी रखते हुए, तो दूसरे पर उसका अपेक्षाकृत छोटा आकार ही मिल पाता है । यह एक Win-LOSE Relationship होता है । दूसरे शब्दों में, Distributive Bargaining ऐसे विषयों से सम्बन्ध रखती है, जिसमें दो या अधिक पक्षकारों का परस्पर विरोधी या विपरीत हित होता है ।

दूसरी ओर integrative bargaining एक ऐसी प्रक्रिया है, जिसके द्वारा दोनों पक्षकार जीत सकते हैं । प्रत्येक एक-दूसरे पक्षकार के लाभार्थ कुछ न कुछ योगदान दे रहा होता है ।

सम्पूर्ण उपक्रम की खुशहाली तथा विकास के प्रति ऐसी एक प्रक्रिया सामान्य उद्देश्यों को विकसित करती है, एक-दूसरे की आवश्यकताओं तथा क्षमताओं की कहीं अच्छी समझ होती है, एक-दूसरे के प्रति और अधिक सम्मान तथा उसमें अधिक सन्निहितता या कटिबद्धता आती है ।

**h. यह एक कला है, मानवीय सम्बन्धों का एक परिष्कृत स्वरूप:**

इसको समझाने के लिए हमको bluffing, the oratory dramatics तथा एक inexplicable fashion में मिली गुप्तता को देखने की जरूरत है, जो एक bargaining session का लक्षण हो सकती है ।

**Devey के शब्दों में:**

“सामूहिक सौदेबाजी एक जटिल प्रक्रिया है । इसमें कार्य समूहकी शक्ति, राजनीति, मनोविज्ञान का समावेश होता है । यह through-minded calculus तथा horse-trading एक प्रक्रिया है । यह स्तर तथा शक्ति की ओर अग्रसर व्यक्ति तथा ग्रुप का एक सामूहिक आयाम भी है । इसमें बार-बार प्रभुसत्ता सम्पन्न सस्थागत सत्ताओं, जिनकी अस्तित्व अपेक्षाएँ हैं, के बीच प्रतियोगिता का समावेश होता है, कुछ उदाहरणों के सम्बद्ध तथा कुछ अन्य उदाहरणों में पूर्णतः स्वतंत्र या एक-दूसरे से टकराते हुए ।”

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