Dr. Pariksha… Kr Singh
Dept of. LSW
SNSRKS College,
Saharsa

भारतीय श्रम विधान पर अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के प्रभाव

अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन की स्थापना 1919 ई० में वर्सैल्स की संधि के अधीन राष्ट्रसंघ के एक अंग के रूप में हुई। अपनी स्थापना के समय से ही अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन श्रमिकों की दशाओं में सुधार और उनके हितों की रक्षा के लिए विश्वस्तर पर महत्वपूर्ण भूमिका का निर्वाह कर रहा है। विश्व के अनेक देशों में श्रम एवं सामाजिक विषयों पर नीति और कार्यक्रमों के निर्धारण में इस संगठन का प्रत्यक्ष या परोक्ष प्रभाव पड़ता रहा है। दूसरे विश्वयुद्ध के शुरू होने से राष्ट्र संघ निष्क्रिय हो गया जिससे अन्तर राष्ट्रीय श्रम संगठन के क्रिया-कलाप को भी धक्का लगा। 1945 ई० में नई विश्व-संस्था संयुक्त राष्ट्रसंघ के बनने से अन्तर राष्ट्रीय श्रम संगठन को संयुक्त राष्ट्रसंघ के एक विशिष्ट अभिकरण का दर्जा दिया गया और इस संबंध में किया गया समझौता 1946 ई० में लागू हुआ। संयुक्त राष्ट्रसंघ से संबद्ध होने के बाद अन्तर राष्ट्रीय श्रम संगठन की भूमिका निरन्तर महत्व पूर्ण होती गई है। आज यह संगठन श्रम और सामाजिक विषयों से संबद्ध एक अत्यन्त ही महत्वपूर्ण भूमिका निबाह रहा है।

Scanned with CamScanner

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन में भारत का बड़ा ही महत्वपूर्ण स्थान है। यह 45 देशों में से एक है जिन्होंने इस संस्था का निर्माण किया था। इस संस्था का सदस्य होने के नाते भारत इसके कार्य-क्रमों से काफी प्रभावित हुआ है। भारत पर इस संस्था के प्रभाव को तीन दृष्टिकोण से आंका जा सकता है।

(1) Influence on Indian Labour Legislation- किसी देश के Labour Legislation पर प्रभाव उस संस्था की Conventions तथा recommendations द्वारा ही होता है। जैसा कि सर्व विदित है जो सदस्य राष्ट्र द्वारा स्वीकृत किया जाता है तो उसे हूबहू अपने संविधान में शामिल करके यथाशीघ्र लागू करना पड़ता है। 1969 तक I.L.O में 128 Convention पारित हुए थे, जिसमें से पाँच तो पुराने conventions के बदले पारित हुए थे। इस प्रकार वस्तुतः 123 ही conventions थे। इसमें से 9 Convention ऐसे थे जो भारत देश की प्रभुसत्ता के अनुसार अयोग्य थे। 23 ऐसे convention थे जो समुद्र में जहाजी श्रमिकों से संबंधित थे। जिनकी स्वीकृति अन्य देश U.K के साथ दिया जा सकता था। इस प्रकार कुल 91 conventions बच जाते हैं जिन्हें भारत अपनी स्वीकृति दे सकता था। इनमें National Commission on Labour के अनुसार 30 पर तो स्वीकृति दी जा चुकी है। 15 Conventions हमारे देश के लिए अनावश्यक हैं क्योंकि

1968 तक 132 Recommendations अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सभा द्वारा पारित हुए थे। इनमें से 5 भारत के प्रभुसत्ता के योग्य नहीं हैं, 16 वैसे थे जो वर्तमान काल के लिए अनावश्यक लगे हैं। इस प्रकार शेष कुल 111 recommendation हैं जिनमें से 31 तो पूरी तरह से लागू किये हो गए हैं। अन्य 66 को किसी न किसी रूप में लागू हो रहे हैं। तथा अन्तिम 13 ऐसे हैं जो वर्तमान परिस्थिति में भारत के लिए लागू करना व्यवहारिक नहीं है। 1968 में जो नवीनतम recommendations (ईख्तों, बगान दारों तथा वैसे ही वर्गों के कृषि श्रमिकों के काम एवं जीवन की अवस्था में सुधार सम्बन्धी) पारित हुआ था, वह सरकार के विचाराधीन है।

इस प्रकार उपर्युक्त वर्णन से स्पष्ट हो जाता है कि भारत में श्रम विधान International labour code से अत्यधिक प्रभावित रहा है। उदाहरण के लिए 1919 का Child birth convention जो भारत ने स्वीकार किया उसे यहाँ Maternity benefit Act में लागू किया गया। इसी प्रकार Minimum wages fixing machinary को Minimum wages Act में लागू किया गया है। Workers Compensations at Workmans compensation Act में लागू कर दिया गया है। इससे भिन्न Freedom of Association & Protection of the right to organize Convention को यद्यपि स्वीकृत नहीं किया गया है, फिर भी हमारे संविधान के Article. 19 (1) c के अन्तर्गत Fundamental Rights के रूप में Right to Association दिया गया है।

Scanned with CamScanner

भारत ने अपने संघीय राष्ट्र प्रणाली के कारण तथा औद्योगिक अवस्था में भिन्नता रहने के कारण और भी अधिक Conventions कुछ लचीले (flexble) हुआ करते और अपने देश के आवश्यकतानुसार सदस्य राष्ट्र को थोड़ा भी परिवर्तन करने का अधिकार होता तो शायद भारत राष्ट्रों के स्वीकृति के मामले में अग्रगण्य भी हो सकता था। हमारे देश में स्वतंत्रता प्राप्ति के पहले जो भी श्रमविधान बने हैं वे अन्तर्राष्ट्रीय संगठन के प्रभाव से ही हुए हैं। स्वतंत्रता के बाद अब जो संविधान बन रहे हैं अथवा संशोधित हो रहे हैं वे भी इसी संस्था के उस नियम के कारण हैं जिनके द्वारा सदस्य देश को 18 महीने के भीतर अपनी संसद के सम्मुख लागू करने के निमित्त से रखना आवश्यक होता है।

(II) Influence on Indian Labour Movement· इस देश में श्रम आन्दोलन का विकास प्रथम महायुद्ध के बाद ही हुआ। कहते हैं इस विकास में इस संगठन का महत्वपूर्ण योगदान है। देश में पहली बार केन्द्रीय स्तर पर I.N.T.U.C का जन्म एक महान घटना थी। इस महासंघ का निर्माण I.L. conference में श्रम प्रतिनिधि भेजने के लिए भी हुआ था। इस अन्तर्राष्ट्रीय संगठन के कारण हमारे देश के श्रमिक गुलामी के उन दिनों में भी अपने आप को पृथक नहीं कर पाते थे। इस संगठन ने तो श्रमिकों में solidarity संगठित होने की भावना जगाई तथा अपने अधिकारों और कर्तव्यों के प्रति चेतना जगाई। भिन्न देशों के विभिन्न विषय में श्रम समाचार और पत्र-पत्रिकाओं द्वारा

Scanned with CamScanner

हमारे श्रम संगठनों को सूचनाएँ दे देकर भारतीय श्रम आन्दोलन को विकासशील रखा। उस अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के बिना भारतीय श्रम-संगठन शायद उतनी तरक्की नहीं कर पाता जितनी अभी कर चुका है। एक सबसे बड़ा लाभ हमारे आन्दोलन को यह हुआ है कि अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सभाओं में भाग लेने वाले श्रम प्रतिनिधि अन्य देशों के श्रम आन्दोलन से परिचित होते हैं तथा तदनुसार अपने यहाँ भी सुधार और एकता बढ़ाने की प्रेरणा पाते हैं।

(III) Influence on Indian Labour Policy — भारत के विषय में इसकी श्रम नीति पर आलोचना देते हुए श्री K.N. Vaid ने अपनी पुस्तक "State labour in India" में लिखा है "A Consistent and Planned Labour Policy Was Conspicious by its absence" यह तो द्वितीय महायुद्ध अवस्थाओं और आवश्यकताओं की ही देन है कि हमारी सरकार ने ऐसा अनुभव किया है कि एक नीति पर आधारित होकर ही कार्य किए जा सकते हैं। हमारी श्रमनीति ~~अब~~ ~~आधारित होकर ही~~ का निर्धारण पहले पहल प्रथम योजना काल में ही हुआ। इससे पहले श्रम के सम्बन्ध में हमारी ब्रिटिश सरकार कोई प्रत्यक्ष नीति नहीं अपनाई हुई थी। जब कभी I.L.O में Convention पारित हुए और उन्हें यहाँ की विधायिका में विचार किया और मान्य हुआ, तब हमारी तत्कालीन सरकार ने अपने श्रमनीति को उसी रूप में ढाला। वैसे सच पूछो तो हमारी सरकार ने स्वतंत्रता के पूर्व केवल

Protective labour policy ही अपनाई थी जिसके फल-स्वरूप Factories Act समय-समय पर संशोधित हुए और अंत में 1948 में विस्तृत रूप से प्रकट हुए।

1942 में पहले पहल त्रिपक्षीय सम्मेलन आयोजित हुआ था, जो बाद में Indian labour conference के नाम से तथा standing labour committee के रूप में हुआ। 1949 के पूर्व हमारे देश की श्रमनीति I.L.O के Conventions तथा Recommendations के प्रभाव में ही था। 1942 के बाद भी त्रिपक्षीय सम्मेलनों (Indian labour conference तथा standing labour committee) में विचार विमर्श करके उन्हीं conventions and Recommendation के अनुरूप श्रमनीति अपनाई गई।

प्रथम पंचवर्षीय योजना के बाद से ही हमने अपनी आर्थिक व्यवस्था और आर्थिक योजना के अनुरूप ही श्रमनीति का निर्धारण शुरू किया। तब से हमने धीरे-धीरे वैधानिक तरीकों को छोड़कर ऐच्छिक द्विपक्षीय व्यवस्थाओं में विश्वास की नीति अपनाई है। इससे पहले हमारे देश में जैसे भी नीति बनती आयी थी वह स्वतंत्र रूप से निर्धारित नहीं थी। इस सबंध में हमारा श्रम आंदोलन भारत की श्रमनीति में परिवर्तन शीलता के लिए I.L.O के conference एवं इसके Conventions तथा Recommendation का आभारी है।