

औद्योगिक विवादों के समाधान के तरीके

(Methods for Settlement of Industrial Disputes)

औद्योगिक विवादों के समाधान के लिए कुछ विरोध तरीके अपनाए जाते हैं। इनमें कुछ ऐसे तरीके हैं जिनमें राज्य का हस्तक्षेप नहीं होता, तथा कुछ तरीके ऐसे हैं जिनमें राज्य का हस्तक्षेप होता है। कई देशों में औद्योगिक विवाद संबंधी अधिनियम बनाए गए हैं जिनके अन्तर्गत औद्योगिक विवादों की रोकथाम तथा उन्हें सुलझाने के लिए विधिव तंत्रों (machinery) की व्यवस्था की गई है। विश्व के प्रायः सभी देशों में औद्योगिक विवादों के समाधान के लिए कोई न कोई तरीका अवश्य अपनाए गए हैं। सिन्हा एवं सिन्हा ने अपनी पुस्तक "Industrial Relations and Labour Legislations" में औद्योगिक विवादों के समाधान के तरीकों को दो भागों में वर्गीकृत करके वर्णन किया है, जो इस प्रकार से हैं—

1. औद्योगिक विवादों के समाधान के तरीके

बिना राजकीय हस्तक्षेप से	राजकीय हस्तक्षेप से
(क) आपसी वार्तालाप	(क) मुद्राह
(ख) सामूहिक सौदेबाजी	(ख) जांच
(ग) मध्यस्थता	(ग) आर्धनिर्णयन
	(घ) विवाचन

2. औद्योगिक विवादों के समाधान के तरीके

बिना बाहरी व्यक्ति के हस्तक्षेप से	बाहरी व्यक्ति के हस्तक्षेप से
(क) आपसी वार्तालाप	(क) मध्यस्थता
(ख) सामूहिक सौदेबाजी	(ख) मुद्राह
	(ग) जांच
	(घ) आर्धनिर्णयन
	(ङ) विवाचन

(क) राज्य के हस्तक्षेप के बिना - जब कौई औद्योगिक विवाद विवादित पक्षों के बीच सुलझा ले तथा इसके लिए सरकार या उसके किसी भी एजेंसियों को हस्तक्षेप में करना पड़े तो यह औद्योगिक संबंधों के लिए अधिक सुखद माना जाता है। इसके अंतर्गत निम्नलिखित तरीके महत्वपूर्ण हैं:-

1. आपसी वार्तालाप (mutual negotiations) - यदि किसी उद्योग में कौई विवाद उत्पन्न हो जाए और उसे विवाद को श्रमिक, निर्याजक के साथ विचार-विमर्श के द्वारा सुलझा ले, तो इस तरह के आपसी वार्तालाप का तरीका कहा जाता है। यह तरीका बहुत ही सीमित आधार पर प्रयोग किया जाता है, तथा यह तरीका पूरी तभी सार्थक होता है, जब विवाद से प्रभावित होने वाले लोगों की संख्या कम हो।

2. सामूहिक सौदेबाजी (collective bargaining) - जब किसी उद्योग में कौई विवाद उत्पन्न हो जाए और उसे सुलझाने के लिए निर्याजक तथा श्रमसंघ वार्तालाप के द्वारा सुलझा ले तो उस तरीके को सामूहिक सौदेबाजी का तरीका कहते हैं। सामूहिक सौदेबाजी में सर्वप्रथम श्रमिक या उनके प्रतिनिधि निर्याजक के सामने अपनी मांगें प्रस्तुत करते हैं। फिर निर्याजक या उनके प्रतिनिधि श्रमिकों के प्रतिनिधियों के साथ उन मांगों पर विचार-विमर्श या सौदेबाजी करते हैं। जब दोनों पक्षों के बीच समझौता हो जाता है तो सामान्यतः उसे लिख दिया जाता है और उस पर दोनों पक्षों के प्रतिनिधि अपने हस्ताक्षर करते हैं। सामूहिक समझौते के लागू रहने की अवधि भी निर्धारित कर दी जाती है। 18वां ई० में वैश्व ने सबसे पहले इस ढाँचे का प्रयोग ब्रिटेन में किया था। भारत में महात्मा गांधी के प्रयास से 1928 ई० में सबसे

पहला अनुबंध सामूहिक सौदेबाजी के माध्यम से हुआ था।
 टी. टी. गिरी ने सामूहिक सौदेबाजी की औद्योगिक विवादों के समाधान
 का सबसे बेहतर तरीका माना है।

3. मध्यस्थता (Mediation)— जब कोई औद्योगिक विवाद
 आपसी वार्तालाप या सामूहिक सौदेबाजी के द्वारा नहीं सुलझ सके
 और दोनों विवादित पक्षों अपनी इच्छा के अनुसार किसी तीसरे
 व्यक्ति के समक्ष विवाद के ले जाये और वह तीसरा मध्यस्थ
 व्यक्ति दोनों पक्षों को समझा-बुझाकर सौत्रीपूर्ण समझौता
 कराने का प्रयास करे, तो उस तरीके को मध्यस्थता का तरीका
 कहते हैं। इस तरीके में विवादों का समाधान मध्यस्थ के बुझाव
 पर निर्भर करता है।

(ख) राज्य के हस्तक्षेप से— औद्योगिक विवादों का प्रत्यक्ष
 सिर्फ विवादित पक्षों पर ही नहीं बल्कि समाज एवं देश पर भी
 पड़ता है। इसलिए सरकार का यह दायित्व है कि औद्योगिक
 विवादों का समाधान यथाशीघ्र हो। भारत में राज्य के हस्तक्षेप
 में औद्योगिक विवादों के समाधान के लिए निम्नलिखित तरीके
 प्रयोग में लाए जाते हैं—

1. सुलह (conciliation)— जब कोई सरकारी व्यक्ति
 विवादित पक्षों को समझा-बुझाकर सौझना कराने का
 प्रयास करे तो उस तरीके को सुलह का तरीका कहते हैं।
 इसमें सुलह पदाधिकारी उल्टैस का कार्य करता है जो
 स्वयं निर्णय नहीं लेता है, बल्कि दोनों पक्षों को समझौता
 करने के लिए प्रोत्साहित करता है।

भारत में औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947

के अन्तर्गत दो प्रकार के मुलक मशीनरी की व्यवस्था की गई हैं, जिसे मुलक पदाधिकारी एवं मुलक बोर्ड के नाम से जाना जाता है। इन दोनों मशीनरी के द्वारा दिए गए निर्णय को समझौता कहा जाता है, जो कम से कम 6 माह तक दोनों पक्षों पर आवश्यक रूप से बाध्यकारी होता है।

2. जाँच (Investigation) - जाँच-पड़ताल औद्योगिक विवाद मुलकानों का एक परीक्षणीय तरीका है। इसके अन्तर्गत किसी औद्योगिक विवाद से सम्बन्धित सारे तथ्य एकत्र करने तथा उन्हें जनमत के समक्ष रखने के उद्योग से जाँच-न्यायालय (Court of Inquiry) की नियुक्ति होती है। जाँच-न्यायालय के प्रतिवेदन को आपक प्रचार किया जाता है जिससे दोनों पक्ष जनमत से वाध्य होकर अपने रुख में परिवर्तन ला सकें और विवाद को निपटारने को प्रयास करें। जाँच-न्यायालय की कर्माधिकारी तक हड़ताल तथा तलाकदी पर रोक लगायी जा सकती है जिससे विवाद को मुलकानों के लिए शान्तिपूर्ण वातावरण का सृजन हो सके। इस अवधि में दोनों पक्ष विवाद को मुलकानों का प्रयास कर सकते हैं। जाँच-न्यायालय के प्रतिवेदन के आधार पर संसुप्त विवाद संभवतः कौड़े नया कदम उठा सकती है। भारत में औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अन्तर्गत जाँच-न्यायालय गठित करने की व्यवस्था की गई है, जिसमें सामान्यतः एक व्यक्ति होते हैं, जो विवादों के संदर्भ में आवश्यक जाँच-पड़ताल कर 6 माह के अन्दर सरकार को अपना प्रतिवेदन सौंपती है।

3. अधिनिर्णयन (Adjudication) - यह औद्योगिक विवादों के समाधान का सामाजिक तरीका है। इसके अन्तर्गत सरकार के द्वारा नियुक्त पीठासीन अधिकारी विवादित पक्षकारों की बातों को सुनकर अपना फैसला देते हैं, जो फैसला दोनों पक्षकारों को आवश्यक रूप से मानना पड़ता है।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अन्तर्गत तीन प्रकार के अधिनिर्णयन मशीनरी की व्यवस्था की गई हैं, जिसे त्रम-समाह्वय, औद्योगिक-समाधिकरण, एवं राष्ट्रीय-समाधि-करण कहा जाता है। यह तीनों अधिनिर्णयन मशीनरी विभिन्न प्रकार के विवादों पर आवश्यक सुनवाई के पश्चात् अपना निर्णय देता है, जिसे अवाई कहा जाता है। जो कम से कम 1 वर्ष के लिए तथा अधिकतम 3 वर्ष के लिए दोनों पक्षों को आवश्यक रूप से मानना पड़ता है।

4. विवाचन (Arbitration) - जब कोई विवाद अधिनिर्णयन मशीनरी के पास नहीं भेजा गया हो, तथा उपर वर्णित अन्य तरीके कारगर साबित नहीं हुए हों, तो वेंसी स्थिति में इस तरीके का प्रयोग किया जाता है। इसकी प्रकृति भी सामाजिक जैसी होती है, जिसके अन्तर्गत विवाचक दोनों पक्षों की बातों को सुनकर अपना फैसला करता है जिसे दोनों पक्षकारों को आवश्यक रूप से मानना पड़ता है।

महात्मा गांधी ने औद्योगिक विवाद को सुलझाने के लिए अर्थव्यवस्था विवाचन पर बहुत अधिक जोर दिया था। उनके प्रयासों के फलस्वरूप भारत के व्यापार-प्राप्त श्रेष्ठ मंच 'अहमदाबाद टेक्सटाइल लेबर एसोसिएशन (TLA) से सम्बन्धित कई औद्योगिक विवाद अर्थव्यवस्था विवाचन के

(6)

तरिके से सुलझाये गए। 1946 में औद्योगिक सम्बन्ध अधिनियम, 1946 (Bombay Industrial Relations Act, 1946) तथा औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 (Industrial Disputes Act, 1947) ने भी स्वैच्छिक विवाचन की अवस्था को गढ़ा है।

औद्योगिक विवादों को सुलझाने के लिए उपरोक्त तरीकों में कौन सर्वश्रेष्ठ है, इस बात के लेकर मत भेद उठ खड़े हुए हैं। अधिकांशतः सामूहिक स्वैच्छिकता को प्राथमिकता दी गई है, लेकिन अनिवार्य विवाचन के भी अपने-अपने गुण-दोष हैं। औद्योगिक विवाद सुलझाने के किन्हीं भी तरीकों की उपयुक्तता तथा प्रभावकारिता समय, स्थान, आर्थिक तथा राजनीतिक संरचना, श्रमिक संघों की स्थिति एवं परिस्थितियों विधियों पर निर्भर करती है।