

3

औद्योगिक संबंध

केन्द्रीय औद्योगिक संबंध तंत्र (सी.आई.आर.एम.)

मुख्य श्रम आयुक्त(केन्द्रीय) के संगठन की गतिविधियों की संक्षिप्त रिपोर्ट

3.1 मुख्य श्रम आयुक्त(केन्द्रीय) {मु.श्र.आ. (का.)} का संगठन जिसे केन्द्रीय औद्योगिक संबंध तंत्र भी कहा जाता है, मंत्रालय का संबद्ध कार्यालय है। मुख्य श्रम आयुक्त(केन्द्रीय) केन्द्रीय औद्योगिक संबंध तंत्र के अध्यक्ष हैं। इन्हें केन्द्रीय क्षेत्र में औद्योगिक संबंध बनाए रखने, श्रम कानूनों को लागू करने और ट्रेड यूनियनों की सदस्यता

का सत्यापन करने का कार्य सौंपा गया है। केन्द्रीय औद्योगिक संबंध तंत्र के मुख्यालय में 25 तथा फील्ड में 253 अधिकारी हैं। इन अधिकारियों के कार्यालय, देश के भिन्न-भिन्न भागों में आंचलिक, क्षेत्रीय एवं एकक स्तर पर हैं।

संगठन के कार्य

3.2 केन्द्रीय औद्योगिक संबंध तंत्र के कार्यों में मोटे तौर पर निम्नलिखित शामिल हैं :-

के. औद्यो.सं. तंत्र के कार्य	बाक्स 3.1
<ul style="list-style-type: none"> ● केन्द्रीय क्षेत्र में औद्योगिक विवादों का निवारण एवं उनका निपटान करना। ● केन्द्रीय क्षेत्र के अंतर्गत बनाए गए श्रम कानूनों और नियमों को लागू करना। ● पंचाट लागू करना। ● अर्द्ध-न्यायिक कार्य ● ट्रेड यूनियनों की सदस्यता का सत्यापन करना। ● कल्याण ● अन्य विविध कार्य 	

औद्योगिक विवादों का निवारण एवं निपटान

3.3 केन्द्रीय औद्योगिक संबंध तंत्र केन्द्रीय क्षेत्र की स्थापनाओं में निम्नलिखित के माध्यम से सद्भावपूर्ण औद्योगिक संबंध सुनिश्चित करता है:-

- केन्द्रीय क्षेत्र में औद्योगिक संबंधों को मॉनीटर करना।

- विवादों का निपटान करने के उद्देश्य से औद्योगिक विवादों में हस्तक्षेप करना, मध्यस्थता करना और सुलह कराना।
- हड़ताल और तालाबंदी रोकने के लिए हड़ताल और तालाबंदी की परिस्थितियों में हस्तक्षेप।
- समझौते व पंचाट लागू करना।
- (1) कार्य समिति (2) देयों की वसूली (3) कामबंदी (4) छंटनी (5) अनुचित श्रम पद्धतियों आदि से संबंधित औद्योगिक

विवाद अधिनियम के अन्य प्रावधानों को लागू करना ।

जा सकीं जिसकी सफलता दर 93 प्रतिशत आंकी जा रही है ।

3.4 वर्ष 2004-2005 के दौरान केन्द्रीय औद्योगिक संबंध तंत्र ने 410 (अ.) हड़ताल की घमकियों में हस्तक्षेप किया और उसके सुलहकारी प्रयासों से 385 (अ.) हड़तालों रोकी

तंत्र द्वारा वर्ष 2003-2004 के दौरान निपटाए गए औद्योगिक विवादों का ब्योरा नीचे बॉक्स 3.2 में दिया गया है :-

बॉक्स 3.2						
केन्द्रीय औद्योगिक संबंध तंत्र के पास आए विवादों की संख्या	विवादों की संख्या जो केन्द्रीय औद्योगिक संबंध तंत्र द्वारा हस्तक्षेप हेतु उपयुक्त नहीं पाए गए	अनौपचारिक सुलह कार्रवाई के बिना निपटाए गए विवादों की संख्या	उन विवादों की संख्या जिनके लिए औपचारिक सुलह कार्रवाई शुरू की गई	सुलह कार्रवाई द्वारा निपटाए गए विवादों की संख्या	उन विवादों की संख्या जिनमें सुलह कार्रवाई असफल रही	वर्ष के अंत में केन्द्रीय औद्योगिक संबंध तंत्र के पास लंबित विवादों की संख्या
6450	--	2040	4125	1310	285	3079

टिप्पणी: सभी आंकड़े अनंतिम हैं ।

श्रम कानूनों का प्रवर्तन

3.5 केन्द्रीय औद्योगिक संबंध तंत्र का दूसरा मुख्य कार्य उन स्थापनाओं में श्रम कानूनों को लागू करना है जिनके लिए केन्द्र सरकार समुचित सरकार है । यह तंत्र इसके अंतर्गत बनाए गए निम्नलिखित श्रम कानूनों और नियमों को लागू करता है -

1. मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936 तथा इसके अंतर्गत खदानों, रेलवे, वायु यातायात सेवाओं एवं बंदरगाह, घाट और जेटी के लिए बनाए गए नियम ।
2. न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 तथा नियम ।
3. ठेका श्रम (विनियमन एवं उत्सादन) अधिनियम, 1970 तथा नियम ।
4. समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 तथा नियम ।
5. अंतर्राज्यिक प्रवासी कर्मकार (नियोजन का विनियमन और सेवा शर्तें) अधिनियम, 1979 और तत्संबंधी नियम ।
6. बाल श्रम (निषेध एवं विनियमन) अधिनियम, 1986 तथा नियम ।
7. उपदान संदाय अधिनियम, 1972 एवं तत्संबंधी नियम ।
8. श्रम विधि (विवरण प्रस्तुति और रजिस्टर रखने से कतिपय स्थापनों को छूट) अधिनियम, 1988
9. भवन एवं अन्य निर्माण श्रमिक (नियोजन का विनियमन तथा सेवा शर्तें) अधिनियम, 1996 तथा नियम ।

10. भारतीय रेल अधिनियम का अध्याय 6-क, रेल कर्मचारियों के लिए रोजगार विनियमन के घंटे ।
11. औद्योगिक नियोजन (स्थाई आदेश) अधिनियम, 1946 एवं नियम ।
12. प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम, 1961 (खदान एवं सर्कस नियम, 1963) एवं नियम ।
13. बोनस संदाय अधिनियम, 1965 ।

3.6 केन्द्रीय क्षेत्र में लगभग 1.5 लाख स्थापनाएं हैं । केन्द्रीय औद्योगिक संबंध तंत्र के निरीक्षण अधिकारी कैश-निरीक्षण कार्यक्रमों और कार्यदल निरीक्षणों के अंतर्गत इन स्थापनाओं का निरीक्षण करते हैं ताकि श्रमिकों को लाभप्रद कानूनों का लाभ सुनिश्चित कराया जा सके । असंगठित क्षेत्र में लाभप्रद अधिनियमों जैसे बाल श्रम (विनियमन एवं उत्सादन) अधिनियम, 1970 तथा न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 और भवन एवं अन्य निर्माण श्रमिक (नियोजन का विनियमन एवं सेवा की शर्तें) अधिनियम, 1996 को लागू करने पर विशेष जोर दिया जाता है । निरंतर चूक करने वालों तथा गंभीर उल्लंघनों के संबंध में मुकदमे दायर किए जाते हैं । वर्ष 2003-2004 के विवरण निम्नलिखित बाक्स 3.3 में दिखाए गए हैं :-

विभिन्न श्रम कानूनों के अंतर्गत किए गए निरीक्षणों इत्यादि की संख्या से संबंधित विवरणी (अनंतिम)

बाक्स 3.3

निरीक्षणों की संख्या	अनियमितताओं की संख्या		दायर अभियोजनों की संख्या	दोषसिद्ध की संख्या
	पाई गई	दूर की गई		
38250	392451	336164	10264	6738

टिप्पणी: सभी आंकड़े अनंतिम हैं ।

पंचाट (अवार्ड) लागू करना

3.7 केन्द्र सरकार औद्योगिक अधिकरण द्वारा स्थापित पंचाट केन्द्रीय औद्योगिक संबंध तंत्र के अधिकारियों द्वारा लागू किए जाते हैं । वर्ष 2004-2005(दिसम्बर-2004 तक अनंतिम) के दौरान 1296 पंचाट (अग्रनित सहित) प्राप्त किए गए । इसमें 136 को लागू कर दिया गया, 192 पंचाटों पर कार्रवाई चल रही है, 497 पंचाटों को लागू करने पर उच्च न्यायालय ने रोक लगा दी तथा 471 पंचाट अन्य कारणों से लंबित पड़े हैं । पंचाट को लागू करने में इसलिए कठिनाई आती है कि नियोजक इन्हें लागू करने के लिए उच्च न्यायालयों से स्थगन आदेश ले आते हैं । यही नहीं, दंड प्रक्रिया संहिता की धारा 197 के अंतर्गत नियोजक मंत्रालयों द्वारा नियोजकों के विरुद्ध मुकदमा

चलाने के लिए आवश्यक स्वीकृति भी कभी-कभार ही प्राप्त होती है ।

अर्द्ध-न्यायिक कार्य

3.8 सहायक श्रम आयुक्त (के.) से मुख्य श्रम आयुक्त (के.) स्तर के केन्द्रीय औद्योगिक संबंध तंत्र के अधिकारी निम्नलिखित अर्द्धन्यायिक कार्य भी करते हैं :-

औद्योगिक संबंध

मुख्य श्रम आयुक्त (के) - भवन एवं अन्य निर्माण श्रमिक (नियोजन विनियमन व सेवा की शर्तों) अधिनियम के अधीन महानिदेशक (निरीक्षण) औद्योगिकी रोजगार (स्थाई आदेश) अधिनियम के अधीन अपीलीय प्राधिकरण

संयुक्त मुख्य श्र.आ. (के) - औद्योगिक रोजगार (स्थाई आदेश) अधिनियम के अधीन अपीलीय प्राधिकरण

उप मुख्य.श्र.आ.(के) - औद्योगिक रोजगार(स्थाई आदेश) अधिनियम के अधीन अपीलीय प्राधिकरण। ठेका श्रम (विनियमन एवं उत्सादन) केन्द्रीय नियमों के नियम 25(2)(फ)(ख) तथा (ख) के अधीन प्राधिकरण ।

क्षे.श्र.आ.(के) - न्यूनतम वेतन अधिनियम के अंतर्गत प्राधिकरण । ठेका श्रम (विनियमन एवं उत्सादन) अधिनियम, उपदान संदाय अधिनियम, समान पारिश्रमिक अधिनियम के अधीन अपील प्राधिकरण । औद्योगिक रोजगार (स्थाई आदेश) अधिनियम के अधीन सत्यापन अधिकारी, एच.ओ.ई.आर. के अधीन रेलवे श्रमिकों का पर्यवेक्षण

सहा.श्र.आ.(के) - उपदान संदाय अधिनियम के अधीन नियंत्रण प्राधिकारी; समान पारिश्रमिक अधिनियम के अधीन प्राधिकारी, ठेका श्रम (विनियमन एवं उत्सादन) अधिनियम के अधीन पंजीकरण एवं लाइसेंसिंग अधिकारी ।

3.9 अधिनियमों/नियमों के अधीन इन अधिकारियों द्वारा निर्णीत मामलों का विवरण नीचे तालिका में दिया गया है :

अर्धन्यायिक कार्य की प्रकृति	पिछले वर्ष के मामले/आवेदन/अग्रणीत दावे	वर्ष के दौरान प्राप्त मामले आवेदन/दावे	कुल	निपटाए गए मामले/आवेदन/दावे	पंचाट राशि
उपदान संदाय अधिनियम के अंतर्गत उपदान आवेदन (2003-04)	4308	7076	11384	5458	154114042
उपदान संदाय अधिनियम के अंतर्गत क्षे.आ. द्वारा की गई उपदान अपील (2003-04)	220	528	748	531	--
न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के अंतर्गत क्षे.श्र.आ. (के.) द्वारा किए दावों का आवेदन (2003-04)	5747	3843	9590	3594	42247673
क्षे.श्र.आ. (के.)	57	15	72	27	--

स्थाई आदेशों में सत्यापन/ संशोधन के लिए आवेदन (2003-04)					
भवन तथा अन्य निर्माण श्रमिक अधिनियम के अंतर्गत मामले (2004-05) (अनं)	-	2004	2004	190(अ)	119000

(अ = सभी आंकड़े अनंतिम हैं)

ट्रेड यूनियनों की सदस्यता का सत्यापन

अनुशासनात्मक संहिता के अंतर्गत मान्यता के लिए ट्रेड यूनियनों की सदस्यता का सत्यापन:-

- (क) रिकार्डों की जांच व सैम्पलिंग द्वारा
(ख) गुप्त मतदान द्वारा ।

3.10 वर्ष 2003-2004 (अनं) के दौरान केन्द्रीय औद्योगिक संबंध तंत्र के अधिकारियों ने 10 स्थापनाओं में अनुशासनात्मक संहिता के अंतर्गत सत्यापन का कार्य किया । इसमें से 9 स्थापनाओं में सत्यापन का कार्य गुप्त मतदान द्वारा किया गया और शेष 1 में सत्यापन अनुशासनात्मक संहिता के द्वारा किया गया ।

श्रम-निदेशक की नियुक्ति का सत्यापन

- (क) भारतीय स्टेट बैंक और संबद्ध शाखा (कर्मचारी निदेशकों की नियुक्ति) नियम, 1974
(ख) राष्ट्रीयकृत बैंक (प्रबंधन एवं विविध उपबंध) योजना 1970 तथा 1980

3.11 श्रम निदेशकों की नियुक्ति के उद्देश्य से 1 बैंक में सांविधिक सत्यापन का कार्य पूरा किया गया ।

सैम्पलिंग और रिकार्ड की जांच के द्वारा केन्द्रीय ट्रेड यूनियनों का सामान्य सत्यापन ।

3.12 देश में श्रमिकों के केन्द्रीय संगठनों से जुड़ी हुई यूनियनों की सदस्यता का सत्यापन भी

इस संगठन का एक मुख्य कार्य है । सामान्य सत्यापन के परिणाम के आधार पर अन्तरराष्ट्रीय श्रम संगठन सहित राष्ट्रीय और अन्तरराष्ट्रीय स्तर पर त्रिपक्षीय निकाय, विकास परिषद, समिति, बोर्ड आदि में श्रमिकों को प्रतिनिधित्व दिया जाता है ।

3.13 माननीय उच्च न्यायालय दिल्ली ने दिनांक 25.7.2003 के अपने आदेश के तहत मुख्य श्रम आयुक्त (के.) को निदेश दिया है कि वे इस आदेश की प्राप्ति की तारीख से एक वर्ष के अन्दर 31.12.2002 को मान्य तिथि के रूप में मानते हुए आम सत्यापन करें । आम सत्यापन का पहला चरण चल रहा है । माननीय उच्च न्यायालय में समय बढ़ाने के लिए आवेदन पत्र प्रस्तुत किया गया है, सुनवाई की अगली तारीख 19.01.2005 है ।

विविध कार्य

3.14. केन्द्रीय औद्योगिक संबंध तंत्र निम्नलिखित विविध कार्यों का भी निष्पादन करता है :-

1. न्यूनतम मजदूरी सलाहकार बोर्ड की आवधिक बैठकें आयोजित करना और अखिल भारतीय उपभोक्ता मूल्य सूचकांक संख्या के अनुसार प्रत्येक छमाही में परिवर्ती महंगाई भत्ता अधिसूचित करना ।

2. विभिन्न उच्च न्यायालयों में मंत्रालय के विरुद्ध दायर रिट याचिकाओं में श्रम एवं रोजगार मंत्रालय का बचाव करना ।
3. श्रम एवं रोजगार मंत्रालय के निदेशानुसार शिकायतों की छानबीन करना ।
4. विभिन्न नियोजनों में ठेके के श्रमिकों को रोकने की जांच करने के लिए विभिन्न उप समितियों के संयोजक के रूप में केन्द्रीय सलाहकार ठेका श्रमिक बोर्ड की सहायता करना ।
5. अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन को प्रस्तुत की जाने वाली विभिन्न रिपोर्टों को तैयार करने में मंत्रालय की सहायता करना ।
6. मु.श्र.आ. (के) संगठन द्वारा लागू विधानों पर संसद के प्रश्नों का उत्तर देने के लिए मंत्रालय को सूचना उपलब्ध करवाना ।
7. अखिल भारतीय स्तर की हड़तालों और अन्य श्रम मामलों में संघर्ष की स्थिति में श्रम मंत्रालय को सलाह देना ।
8. मंत्रालय की सलाह पर संसदीय समितियों और अन्य महत्वपूर्ण शिष्ट मण्डलों में भाग लेना ।
9. मंत्रालय के निदेशानुसार सूचना एकत्रित करने के लिए राज्य सरकार के श्रम विभागों के साथ सम्पर्क स्थापित करना ।
10. के.श्र. सेवा अधिकारियों को प्रशिक्षित करने में श्रम मंत्रालय की सहायता करना ।

कल्याण

3.15. मुख्य सलाहकार(श्रम कल्याण) सहायक श्रम कल्याण आयुक्तों (ए एल डब्ल्यू सी) और श्रम कल्याण आयुक्तों के कार्यों का पर्यवेक्षण करते हैं । ए एल डब्ल्यू और डी एल डब्ल्यू रक्षा और अन्य स्थापनाओं जैसे के.लो.नि.वि. सुरक्षा प्रेस, मिन्ट, आर्डिनेंस फैक्टरियों, टेलकाम फैक्टरियों और अस्पताल आदि में तैनात हैं जो कि केन्द्रीय सरकार के नियंत्रणाधीन हैं । श्रम

आयुक्त इन स्थापनाओं के मुख्यालय में तैनात हैं । ये अधिकारी मिलकर अपनी संबंधित स्थापनाओं में सौहार्दपूर्ण, औद्योगिक संबंध सुनिश्चित करते हैं । वे कर्मकारों का कल्याण तथा शिकायतों का निवारण, कल्याण योजनाओं के प्रशासन का कार्य भी देखते हैं और शॉप काउंसिल, वर्क्स कमेटी आदि द्विपक्षीय समितियों के गठन के साथ-साथ विभिन्न श्रम मामलों के प्रबंधन पर सलाह देते हैं ।

वर्ष-2004-2005 के दौरान मुख्य औद्योगिक संबंधों की घटनाएं जिनमें सी आई आर एम ने महत्वपूर्ण भूमिका निभाई

एयर इण्डिया में अचानक हड़ताल

3.16. श्री भार्गव, निदेशक (मानव संसाधन और विकास) एयर इण्डिया ने मु.श्र.आ. (के.) को एयर इण्डिया में अचानक हड़ताल की सूचना दी । एयर इण्डिया कर्मचारी गिल्ड ने श्रम आयुक्त (के.) संगठन द्वारा एयर इण्डिया के कर्मचारियों (ग्राउंड कैटेगरी) की सदस्यता के सत्यापन के विरोधस्वरूप 21 मई, 2004 को अपराह्न 9 बजे अचानक हड़ताल का आह्वान किया । नागर विमानन मंत्रालय के अनुरोध पर श्रम और रोजगार मंत्रालय के परामर्श पर मुख्य श्रम आयुक्त (के.) ने तुरंत यूनियन के नेताओं से फोन पर संपर्क किया और हड़ताल को वापस लेने का अनुरोध किया तथा उन्हें चर्चा के लिए आमंत्रित किया। उनके अनुरोध पर, यूनियन हड़ताल समाप्त करने के लिए सहमत हो गई और उन्होंने 24.05.04 को मु.श्र.आ. (के.) के साथ चर्चा में भाग लिया ।

सिंडिकेट बैंक हड़ताल टली

3.17 सिंडिकेट बैंक में कार्यरत यूनियनों ने विशेष सहायता कैडर को समाप्त करने के बैंक के निर्णय के विरोध स्वरूप 4.06.2004 को हड़ताल पर जाने का नोटिस दिया था । यह मामला क्षे.श्र.आ. (के.) बंगलूर को सुलह के लिए सौंपा गया तथा विस्तृत चर्चाओं और समझाने बुझाने के पश्चात् बैंक के प्रबंधन और यूनियन के नेताओं ने सहमति ज्ञापन पर हस्ताक्षर किए । क.औ.सं. तंत्र के अधिकारियों द्वारा हस्तक्षेप किए जाने के फलस्वरूप हड़ताल

और उससे होने वाली 100 करोड़ रुपये की अनुमानित क्षति को टाला जा सका ।

बैंकिंग क्षेत्र

3.18 ट्रेड यूनियनों के परिसंघ/बैंक कर्मचारियों/अधिकारियों की ऐशोसिएसनों की बैंक यूनियनों के संयुक्त मंच ने 01.11.2002 से देय दीर्घकालिक वेतन परिशोधन के शीघ्र समाधान के लिए दबाव बनाने के प्रयोजन से 5व6 अक्टूबर, 2004 को पूरे भारत वर्ष के बैंकिंग उद्योग में हड़ताल पर जाने के लिए अध्यक्ष, इण्डियन बैंक ऐशोसिएशन, मुंबई को हड़ताल का नोटिस सौंपा। मुख्य श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) ने 22 सितम्बर व 1 अक्टूबर, 2004 को दो दौर की सुलह वार्ताएं की और इण्डियन बैंक ऐशोसिएशन को दिए जाने वाले पैकेज में वृद्धि करने के लिए तथा यूनियनों को हड़ताल का नोटिस वापस लेने के लिए रजामंद करने में सफलता प्राप्त की । इसके परिणामस्वरूप 5व6 अक्टूबर, 2004 की 2 दिन की प्रस्तावित हड़ताल व इससे होने वाली 322 करोड़ रुपये की अनुमानित क्षति को टाल दिया गया ।

2004-2005 में मु.श्र.आ. (के.) के संगठन का भावी कार्यक्रम

निरीक्षण में पुनः अभिविन्यास दृष्टिकोण

3.19 निरीक्षण राहत प्रदान करने वाले होंगे और चयनात्मक रूप में किए जायेंगे, सुदूर व अगम्य क्षेत्रों में स्थापनाओं के निरीक्षण पर बल दिया जायेगा । पिछले वर्ष के निरीक्षणों की संख्या में 10 प्रतिशत बढ़ोत्तरी करने का प्रयास किया जायेगा ।

प्रक्रियाओं, विवरणियों और रजिस्ट्रों के सरलीकरण पर मंत्रालय में रिपोर्ट प्रस्तुत करना :

3.20 के.औ.सं.तं. के काम काज से संबंधित प्रक्रियाओं के सरलीकरण और नियोजकों द्वारा प्रस्तुत की जाने वाली विवरणियों के सरलीकरण व उनकी संख्या को कम करने के लिए तथा भिन्न-भिन्न श्रम कानूनों के अधीन नियोजकों द्वारा रखे जाने वाले रजिस्ट्रों की रिपोर्ट को अन्तिम

रूप दिया जायेगा तथा उसे अगली कार्रवाई हेतु श्रम मंत्रालय में प्रस्तुत किया जायेगा ।

सुलह संबंधी सेवाओं में सुधार करना

3.21 अधिक कारगर ढंग से सुलह संबंधी कार्रवाई करके पिछले वर्ष सुलझाए गए मामलों की संख्या में 10 प्रतिशत की वृद्धि की जायेगी। सामूहिक विवादों का विभिन्न स्तरों पर समाधान किया जाएगा । औद्योगिक विवाद का समाधान मात्र कार्य न मानकर इसे मिशन के रूप में लिया जाएगा ।

ई-मेल के प्रयोग में उत्तरोत्तर वृद्धि

3.22 संगठन की कार्य कुशलता में सुधार लाने के प्रयोजन से केन्द्रीय औद्योगिक संबंध तंत्र के अधिकारियों को फैक्स संदेशों के बजाए ई-मेल का प्रयोग करने के लिए प्रोत्साहित किया जाएगा ।

प्रबंधन में कर्मचारियों की भागीदारी

कामगारों की शिक्षा एवं प्रशिक्षण के लिए योजना स्कीम और प्रबंधन में कामगारों की भागीदारी संबंधी योजना का अनुवीक्षण/कार्यान्वयन

3.23 प्रबंधन में कामगारों की भागीदारी संबंधी योजना के सफल कार्यान्वयन हेतु भागीदारी संस्कृति के विकास में प्रबंधकों और कामगारों की शिक्षा व प्रशिक्षण भी एक सतत प्रक्रिया है । इन प्रशिक्षण कार्यक्रमों में सकारात्मक भूमिका पर जोर दिया जाता है जो कि प्रबंधन में कामगारों की भागीदारी संबंधी कार्य संस्कृति में चहुंमुखी सुधार लाती है और शांतिपूर्ण एवं सौहार्दपूर्ण औद्योगिक संबंध सुनिश्चित करती है ।

3.24 वर्ष 2004-2005 में केन्द्रीय श्रमिक शिक्षा बोर्ड, नागपुर कामगारों की शिक्षा के लिए प्रबंधन में कामगारों की भागीदारी को बढ़ावा देने के प्रयोजन से 33 प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों का आयोजन करेगा । (इनमें से 2 पाठ्यक्रम राष्ट्रीय स्तर पर और 31 पाठ्यक्रम क्षेत्रीय स्तर पर होंगे)। राष्ट्रीय स्तर के पाठ्यक्रमों का

आयोजन भारतीय कामगार शिक्षा संस्थान, मुंबई में और क्षेत्रीय स्तर के पाठ्यक्रमों का आयोजन उनके क्षेत्रीय केन्द्रों में किया जायेगा। इस परियोजना पर कुल प्रस्तावित व्यय 3,99,000/- रुपये है।

व्यवसाय संघ(संशोधन) अधिनियम, 2001

3.25 व्यवसाय संघ अधिनियम, 1926 में नियोजकों और कामगारों की ट्रेड यूनियनों के पंजीकरण से संबंधित उपबंधों की व्यवस्था है और कुछ मामलों में यह पंजीकृत ट्रेड यूनियनों से संबंधित विधि को परिभाषित करता है। यह ट्रेड यूनियनों को विधायी और निगमित दर्जा प्रदान करता है। यह अधिनियम संबंधित राज्य सरकारों द्वारा शासित होता है।

3.26 ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 का संशोधन हो चुका है और 09.01.2002 से लागू हो गया है। इन संशोधनों का उद्देश्य संक्षेप में ट्रेड यूनियनों का क्रमिक विकास और यूनियनों की बहुलता घटाना तथा आंतरिक लोकतंत्र को बढ़ावा देना सुनिश्चित करना है।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 में संशोधन प्रस्ताव

3.27 औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 में औद्योगिक विवादों की जांच व समाधान का प्रावधान है। इस अधिनियम का मुख्य उद्देश्य नियोजक और कर्मकारों के बीच सौहार्दपूर्ण एवं मधुर संबंध स्थापित करना व उन्हें बढ़ावा देना, नियोजकों और नियोजकों, नियोजकों व कर्मकारों या कर्मकारों और कर्मकारों के बीच औद्योगिक विवादों की जांच करना व समाधान प्रदान करना, अवैध हड़तालों व तालाबंदियों को टालना, कामबंदी व छंटनी के मामलों में कर्मकारों को राहत देना तथा सामूहिक सौदेकारिता करना है।

3.28 साझा न्यूनतम कार्यक्रम को दृष्टिगत रखते हुए, औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 में प्रस्तावित संशोधनों को समाजिक भागीदार

से विस्तृत रूप में परामर्श करने के बाद, अन्तिम रूप दिया जायेगा।

बागान श्रम अधिनियम, 1951

3.29 श्रम मंत्री की अध्यक्षता में बागान उद्योग पर औद्योगिक त्रिपक्षीय समिति की 3.4.2002 को हुई बैठक में बागान श्रम अधिनियम, 1951 में संशोधन संबंधी प्रस्तावों पर चर्चा की गई। बैठक में लिए गए निर्णय के अनुसरण में, बागान क्षेत्र से संबंधित विभिन्न मुद्दों पर गौर करने के लिए वाणिज्य मंत्रालय के अपर सचिव, की अध्यक्षता में वाणिज्य, वित्त एवं श्रम मंत्रालयों और असम, पश्चिम बंगाल, केरल तथा तमिलनाडु की राज्य सरकारों के प्रतिनिधियों की अन्तःमंत्रालयी समिति का 05.06.2002 को गठन किया गया। अन्तःमंत्रालयी समिति ने अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत कर दी है। संबंधित राज्य सरकारों/केन्द्रीय मंत्रालयों/विभागों में यह रिपोर्ट परिचालित कर दी गई है। इस समय बागान श्रम अधिनियम, 1951 में संशोधन प्रस्ताव सरकार के विचाराधीन हैं।

औद्योगिक संबंधों का अनुवीक्षण

3.30 1981 में स्थापित श्रम संबंध अनुवीक्षण एकक स्थानिक हड़तालों/तालाबंदियों की संख्या के विवरण तथा इसमें संलग्न श्रमिकों की संख्या और श्रमिक दिवसों की हानि, छंटनी को दर्शाने वाली इकाइयों की संख्या और तालाबंदी की सीमा के आधार पर औद्योगिक सामंजस्य को मानीटर करती है।

3.31 2003 में हड़तालों और तालाबंदियों की संख्या 552 है जबकि 2002 में यह संख्या 579 थी, इस प्रकार 2003 में 4.7 प्रतिशत की कमी आई है। तथापि, इनसे प्रभावित श्रमिकों की संख्या 2002 में 1.08 मिलियन थी जो 2003 में बढ़कर 1.82 मिलियन हो गई। इस प्रकार 2003 में 68.5 प्रतिशत की वृद्धि हुई। जनवरी से सितम्बर, 2004 तक 404 हड़तालों व तालाबंदियां हुईं जिनसे 1.72 मिलियन कामगार प्रभावित हुए।

3.32 हड़ताल एवं तालाबंदियों की संख्या का स्थानिक/उद्योगवार विवरण तथा इनसे संबद्ध/प्रभावित श्रमिकों की संख्या समान नहीं है। राज्यों में पश्चिम बंगाल, तमिलनाडु, गुजरात व केरल सबसे अधिक प्रभावित हुए। उद्योग समूहों में टेक्सटाइल, इंजीनियरी व रसायन में सबसे अधिक हड़तालों तथा तालाबंदियाँ हुईं।

3.33 औद्योगिक अस्थिरता के कारण कार्यदिवसों की क्षति का कर्मकारों पर सीधा प्रभाव पड़ता है। 2003 में 2002 की तुलना में हड़ताल और तालाबंदियों के कारण कार्यदिवसों की हानि की संख्या में कुल 13.8 प्रतिशत की वृद्धि हुई है। 2004 में (जनवरी से सितम्बर) हड़ताल और तालाबंदियों से कार्य-दिवसों की हानि की संख्या क्रमशः 3.40 मिलियन तथा 10.13 मिलियन थी।

3.34 अधिकांश हड़तालों और तालाबंदियों की संख्या से पता चलता है कि औद्योगिक अशांति का मूल कारण अनुशासनहीनता, तोड़फोड़, मजदूरी तथा भत्तों का भुगतान न किया जाना और कर्मिकों से संबंधित मामले हैं।

बंदी

3.35 2003 में केन्द्रीय और राज्य क्षेत्रों में बंदी से प्रभावित होने वाली इकाइयों की संख्या 2002 की तुलना में 213 से घटकर 123 हो गई है और इसके फलस्वरूप प्रभावित कामगारों की संख्या 10025 से घटकर 8673 हो गई। 2004 (जनवरी-सितम्बर) में 114 इकाइयां बन्द हुईं तथा इनसे 9100 कामगार प्रभावित हुए।

काम-बंदी

3.36 श्रमिकों एवं कच्चे माल की कमी के कारण अथवा स्टॉक की अधिकता अथवा ऐसे श्रमिक जिनका नाम नियोक्ता की औद्योगिक स्थापना के हाजिरी रजिस्टर में है और छंटनी नहीं हुई है उनको रोजगार देने में तंत्र की असमर्थता से नियोक्ता के असफल होने, इन्कार करने अथवा अक्षमता को बंद होने के अन्तर्गत परिभाषित किया जा सकता है। यह आम तौर

पर इकाई के समक्ष सप्लाई में आने वाली कठिनाइयों को दर्शाता है जिससे खपत में कमी आती है। 2003 में 2002 की तुलना में कामबंदी से प्रभावित इकाइयों की संख्या 249 से घटकर 188 हो गई जिसके फलस्वरूप इस अवधि में कामबंदी से प्रभावित कामगारों की संख्या 30,030 से घटकर 23,554 हो गई। 2004 (जनवरी से सितम्बर) के दौरान 108 इकाइयों में कामबंदी हुई है जिससे 12,305 कामगार प्रभावित हुए हैं।

छंटनी

3.37 छंटनी से प्रभावित इकाइयों की संख्या 2002 की तुलना में 2003 में 98 से घटकर 74 हो गई है और इस अवधि के दौरान छंटनी से प्रभावित श्रमिकों की संख्या 3875 से घटकर 2911 हो गई।

2003 में छंटनी से प्रभावित इकाइयों में से लगभग 88 प्रतिशत राज्य क्षेत्र में थी। 2004 (जनवरी-सितम्बर) के दौरान 24 इकाइयों में 1867 कामगारों की छंटनी की गई है।

3.38 औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अध्याय 5ख में उल्लिखित उपबंधों के अनुसार, 100 अथवा अधिक व्यक्ति को नियोजित करने वाली स्थापनाओं की बंदी, छंटनी अथवा कामबंदी को लागू करने से पूर्व विहित आवेदन फार्म में समुचित सरकार से पूर्वानुमति प्राप्त करना अपेक्षित है। इस मंत्रालय में केन्द्रीय क्षेत्र के अन्तर्गत आने वाले और केन्द्रीय सार्वजनिक क्षेत्र उपक्रमों और अन्य स्थापनाओं से आवेदन प्राप्त होते हैं। इन आवेदन पत्रों की जांच की जाती है और प्रबंधन की प्रस्तावित कार्रवाई से संबंधित मामलों पर प्रबंधन तथा कामगारों को अपना पक्ष प्रस्तुत करने के लिए सुनवाई के अवसर दिए जाते हैं। संबंधित पक्षों द्वारा प्रस्तुत किए गए मौखिक और लिखित निवेदन के आधार पर और प्रबंधन के आवेदन के औचित्य/यथार्थता पर विचार करते हुए बंदी, छंटनी अथवा कामबंदी के लिए अनुमति प्रदान करने अथवा अनुमति प्रदान न करने का निर्णय लिया जाता है। जहां-कहीं अनुमति प्रदान की जाती है, यह सुनिश्चित

किया जाता है कि यथासंभव कामगारों के हित संरक्षित रहें ।

औद्योगिक त्रिपक्षीय समितियां

3.39 त्रिपक्षीय भावना को बढ़ावा देने के लिए अनेक त्रिपक्षीय समितियों (औ.त्रि.सं.) का गठन किया गया है । इन त्रिपक्षीय निकायों का उद्देश्य सूती कपड़ा उद्योग, विद्युत उत्पादन व वितरण , पटसन उद्योग, सड़क यातायात, तथा इंजीनियरी उद्योग के कर्मकारों पर उद्योग से संबंधित विशेष समस्याओं को सुलझाना है । सड़क परिवहन, पटसन उद्योग व सूती कपड़ा उद्योग पर त्रिपक्षीय समिति की बैठक क्रमशः 10 अप्रैल, 25 अगस्त तथा 15 दिसम्बर, 2003 को हुई ।

3.40 समय-समय पर प्रभावी ढंग से औद्योगिक विवादों का समाधान करने की सरकार की अनुकूल सक्रिय भूमिका और सामाजिक सहभागियों के त्रिपक्षीय फोरमों में भागीदारी ने नियोक्ताओं और श्रमिकों के हितों के साथ सामंजस्य स्थापित कर लिया है जिससे उनका दृष्टिकोण मुकाबला करना न होकर सहयोग का हो गया है ।

न्यायनिर्णयन

3.41 केन्द्र सरकार के 17 औद्योगिक न्यायाधिकरण-एवं-श्रम न्यायालयों की स्थापना की गई है जो उन औद्योगिक विवादों पर कार्यवाही करते हैं जिनके लिए केन्द्र सरकार समुचित सरकार है । वर्ष के दौरान गुवाहाटी, अहमदाबाद, एरणाकुलम(कोचीन), दिल्ली और चण्डीगढ़ में पांच और केन्द्र सरकार के औद्योगिक अधिकरण एवं श्रम न्यायालयों को स्थापित किया गया है । इस प्रकार केन्द्र सरकार के औद्योगिक अधिकरणों की संख्या 22

हो गई है । इसके अतिरिक्त जहां पर केन्द्र सरकार का औद्योगिक न्यायधिकरण एवं-श्रम न्यायालय नहीं हैं वहां औद्योगिक विवादों के निर्णयन के लिए केन्द्र सरकार, राज्य सरकारों तथा संघ शासित प्रशासनों द्वारा स्थापित औद्योगिक न्यायाधिकरणों और श्रम न्यायालयों का भी उपयोग करती है ।

3.42 लम्बित पड़े मामलों की संख्या कम करने के लिए केन्द्र सरकार के औद्योगिक अधिकरणों तथा श्रम न्यायालयों में लोक अदालतों का आयोजन किया गया । अभी तक 787 मामले निर्णीत किए गए ।

विवाचन बोर्ड (संयुक्त सलाहकार तंत्र)

3.43.भारत सरकार ने, नियोक्ता के रूप में अपने कर्मचारियों की महासमिति के मध्य मतभेदों को सुलझाने हेतु संयुक्त सलाहकार मशीनरी एवं अनिवार्य विवाचन के लिए सन् 1966 में एक योजना रखी ।

3.44 यह योजना वेतन और भत्तों के संबंध में, सरकार के कार्य दिवसों के संबंध में और किसी वर्ग अथवा स्तर के कर्मचारियों के अवकाश के संबंध में अनिवार्य विवाचन उपलब्ध करवाती है ।

3.45 इस योजना के अन्तर्गत जुलाई, 1968 में एक विवाचन बोर्ड (जे.सी.एम.) का गठन किया गया । बोर्ड में एक अध्यक्ष तथा दो सदस्य रखे गये । अध्यक्ष की नियुक्ति पूरे समय के लिए स्थायी रूप से तथा सदस्यों की नियुक्ति श्रम मंत्रालय द्वारा बोर्ड को विवादित मामले सौंपते समय अपने स्टाफ तथा पदाधिकारियों के पैनल से की जाती है ।

3.46 दिनांक 31 दिसम्बर, 2004 तक 258 मामले विवाचन बोर्ड को भेजे गए जिसमें से 252 मामलों का बोर्ड ने निपटारा किया ।

**औद्योगिक विवादों के कारण हड़तालें और तालाबंदियाँ
हड़तालों व तालाबंदियों की संख्या**

वर्ष	केन्द्रीय क्षेत्र	राज्य क्षेत्र	सार्व. क्षेत्र	निजी क्षेत्र	हड़ताल	तालाबंदी	कुल
1994	249	952	316	885	808	393	1201
1995	285	781	343	723	732	334	1066
1996	316	850	381	785	763	403	1166
1997	384	921	448	857	793	512	1305
1998	231	866	283	814	665	432	1097
1999	129	798	165	762	540	387	927
2000	109	662	125	646	426	345	771
2001	115	559	139	534	372	302	674
2002	66	513	63	516	295	284	579
2003 (अनं)	46	506	59	493	255	297	552
2004 (जन.-सितं) (अनं)	80	324	81	323	189	215	404

हड़तालों और तालाबंदियों में शामिल कामगारों की संख्या(हजारों में)

वर्ष	केन्द्रीय क्षेत्र	राज्य क्षेत्र	सार्व. क्षेत्र	निजी क्षेत्र	हड़ताल	तालाबंदी	कुल
1994	490	356	523	323	626	220	846
1995	700	289	725	264	683	307	990
1996	478	461	606	333	609	331	939
1997	624	358	618	363	637	344	981
1998	955	334	901	388	801	488	1289
1999	549	761	553	758	1099	212	1311
2000	1139	279	1147	271	1044	374	1418
2001	379	308	428	260	489	199	688
2002	360	720	347	733	900	179	1079
2003 (अनं)	1109	707	1099	717	1011	805	1816
2004 (जन.- सितं) (अनं)	1357	365	1339	384	1587	136	1723

हड़तालों और तालाबंदियों से नष्ट हुए श्रम दिवस(मिलियन में)

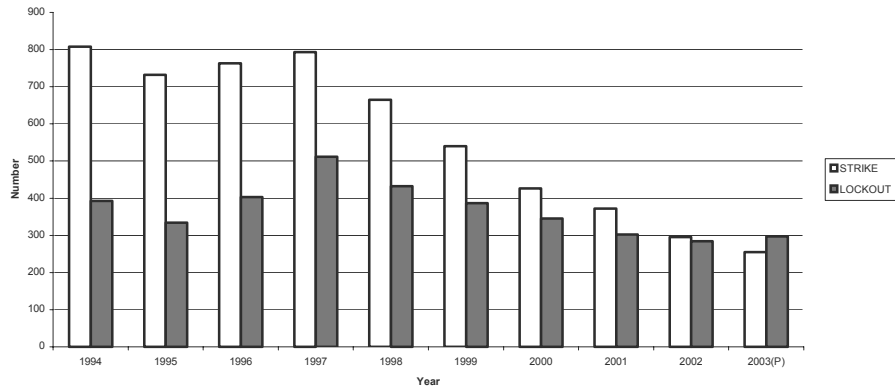
वर्ष	केन्द्रीय क्षेत्र	राज्य क्षेत्र	सार्व. क्षेत्र	निजी क्षेत्र	हड़ताल	तालाबंदी	कुल
1994	0.59	20.40	1.32	19.67	6.65	14.33	20.98
1995	3.86	12.43	4.79	11.50	5.72	10.57	16.29
1996	1.20	19.09	3.15	17.13	7.82	12.47	20.28
1997	1.41	15.56	2.18	14.79	6.30	10.68	16.97
1998	7.25	14.81	7.58	14.79	9.35	12.71	22.06
1999	0.87	25.91	1.18	25.61	10.62	16.16	26.79
2000	10.94	18.72	10.68	18.08	11.96	16.80	28.76
2001	1.19	22.57	2.02	21.74	5.56	18.20	23.77
2002	0.83	25.75	0.80	25.78	9.66	16.92	26.58
2003 (अनं)	6.72	23.53	6.86	23.39	3.20	27.04	30.25
2004 (जन.- सितं) (अनं)	1.36	12.16	1.35	12.18	3.40	10.13	13.53

(अनं) = अनंतिम

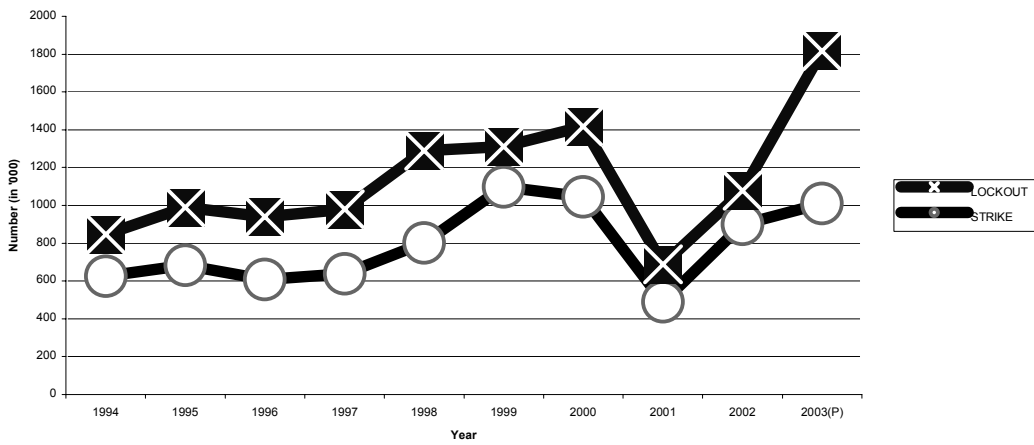
आंकड़ों को पूर्णांकित किए जाने के कारण योग में मामूली अन्तर हो सकता है ।

औद्योगिक संबंध

Number of Strikes & Lockouts



No. of workers involved in Strikes & Lockouts



Mandays lost due to Strikes & Lockouts

