

जा रहा है। अतः भारत में समझौता व्यवस्था को एक प्रगतिवान या सफल व्यवस्था नहीं माना जा सकता।

**भारत में समझौता व्यवस्था के धीमे विकास या असफलता के कारण :-**  
(Causes of Slow Growth or Failures of Conciliation System)

UG IV Sem 16 April

भारत में औद्योगिक संघर्षों के निपटाने से समझौता प्रणाली के धीमे विकास या असफलता के प्रमुख कारण निम्नलिखित हैं :

1. **अनुचित भूमिका (Unfair role)** : समझौता व्यवस्था की असफलता का प्रमुख कारण यह है कि समझौता अधिकारी या समझौता मंडल अपनी भूमिका सही ढंग से नहीं निभाते। उनका कार्य मूलतः दोनों पक्षकारों को संघर्ष सुलझाने के लिए प्रेरित करना और किसी निर्णय पर पहुंचने के लिए तैयार करना है। किंतु व्यवहार में यह देखने को मिलता है कि समझौता अधिकारी या मंडल के सदस्य संघर्ष का निर्णय देने का कार्य करते हैं।

2. **श्रमिक पक्ष की अवहेलना (Neglect of labour side)** : भारत में समझौता व्यवस्था की असफलता का एक कारण यह भी है कि श्रमिकों की ओर से कोई भी व्यक्ति अपना पक्ष समझौता अधिकारी या समझौता करवाने के लिए अपनी इच्छानुसार प्रक्रिया को अपनाया जाता है। इसके अतिरिक्त बहुत से समझौता अधिकारी समझौता मंडल के सम्मुख उचित रूप से प्रस्तुत नहीं कर पाता, श्रमिकों की इस अक्षमता का मुख्य कारण उनका अधिक शिक्षित न होना है।

3. **समझौता की गलत विधि (Wrong Method of Conciliation)** : औद्योगिक संघर्ष अधिनियम 1947 में समझौता करवाने की विधि का उल्लेख नहीं किया गया है। फलतः प्रत्येक समझौता अधिकारी द्वारा समझौता करवाने के लिए अपनी इच्छानुसार प्रक्रिया को अपनाया जाता है। इसके अतिरिक्त बहुत से समझौता अधिकारी समझौता करवाने की कला भी नहीं जानते। इस प्रकार समझौते की स्पष्ट व उचित विधि के अभाव में तथा समझौता अधिकारी में समझौता करवाने की कला के अभाव में औद्योगिक संघर्षों का निपटारा नहीं हो पाता।

4. **समझौता अधिकारी पर अधिक कार्यभार (Excessive work load on conciliation officer)** : प्रायः सरकार समझौता अधिकारी ऐसे व्यक्ति को नियुक्त करती है जो सरकारी सेवा में होता है। उस व्यक्ति को पहले वाले अपनी सेवा के कार्यों से मुक्ति दिये बिना ही समझौता का कार्य और दे दिया जाता है जिससे उसका कार्यभार बढ़ जाता है फलतः वे औद्योगिक संबंधों का निपटारा करवाने की कार्यवाही में पर्याप्त ध्यान व समय नहीं दे पाते।

5. **समझौता कार्यवाही का दुरुपयोग (Misuse of conciliation activities)** : यह प्रायः देखा जाता है कि समझौता कार्यवाही का दोनों पक्षकारों द्वारा दुरुपयोग किया जाता है। प्रत्येक पक्षकार समझौता अधिकारियों के माध्यम से दूसरे पक्षकार की शक्ति को आंकने का कार्य करता है इससे वे एक-दूसरे को भ्रमपूर्ण सूचनाएं उपलब्ध कराते हैं।

6. **अनुभवी समझौता अधिकारियों का अभाव (Lack of experienced conciliation officers)** : प्रो. चार्ल्स ए. मायर्स ने भारत के औद्योगिक संबंधों का अध्ययन कर इस बात को स्पष्ट रूप से लिखा है कि "अधिकांश परिस्थितियों में समझौता अधिकारी कम उम्र तथा कम अनुभवी होते हैं, जो समझौता करवाना नहीं जानते हैं।"

= (7) पक्षकारों का अविश्वास (Distrust of parties) : भारत में समझौता व्यवस्था की असफलता का एक कारण यह भी है कि विवादग्रस्त पक्षकारों की न्यायालय द्वारा अपने संघर्ष पर निर्णय प्राप्त करने की इच्छा रहती है। क्योंकि सरकार द्वारा अधिनिर्णय व्यवस्था के लिए निर्देशित मामलों की संख्या में लगातार वृद्धि होती जा रही है। इससे यह स्पष्ट होता है कि पक्षकारों का विश्वास समझौता व्यवस्था से लगातार कम होता जा रहा है।

= (8) सेवायोजकों के अयोग्य प्रतिनिधि (Inefficient repractive of employers) : भारत में समझौता व्यवस्था की असफलता का एक कारण यह भी है कि समझौता कार्यवाही के लिए सेवायोजक वर्ग अपनी ओर से कम स्तर वाले या अयोग्य प्रतिनिधियों को भेज देते हैं जिन्हें सेवायोजक की ओर से अंतिम राय व्यक्त करने का अधिकार नहीं होता। जब सेवायोजक या उसके प्रतिनिधि अपनी इच्छा ही स्पष्ट नहीं करते तो समझौता अधिकारी को मजबूर होकर अपना असफलता प्रतिवेदन उपयुक्त सरकार को प्रस्तुत करना पड़ता है।

= (9) अन्य कारण (Other causes) : (i) समझौता संपादित करवाने में अधिक समय लगता है जबकि समझौता अधिकारी व समझौता मंडल के लिए अधिनियम में पर्याप्त समय की व्यवस्था नहीं की गयी है।

(ii) पक्षकारों में मुकदमेबाजी की भावना होने के कारण यह व्यवस्था अधिक सार्थक नहीं हो पाती।

(iii) औद्योगिक संघर्षों के निपटारे हेतु समझौता व्यवस्था के अतिरिक्त अन्य व्यवस्था होने के कारण भी इसकी प्रगति नहीं हो पा रही है।

भारत में समझौता प्रणाली को सफल बनाने के सुझाव :-

(Suggestions for Successful Conciliation System in India)

भारत में समझौता प्रणाली को सफल बनाने के लिए अखिल भारतीय श्रम तथा कल्याण अधिकारियों के सम्मेलन (All India Conference of Labour and Welfare Officers) ने निम्नलिखित सुझाव दिये हैं :

(1) समझौता अधिकारी को पूरे समय (Full Time) के लिए लगाया जाना चाहिए।

(2) समझौता अधिकारी की रिपोर्ट में किसी प्रकार की सिफारिश नहीं होनी चाहिए।

(3) समझौता अधिकारी की समझौता रिपोर्ट तथ्ययुक्त होनी चाहिए।

(4) समझौता की कार्यवाही तब की जानी चाहिए जबकि समझौते की आंतरिक क्रियाएं विवाद का निपटारा करने में असमर्थ रह गयी हों।

(5) समझौता अधिकारी को समझौते की कार्यवाही प्रारंभ करने से पूर्व पर्याप्त प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए।

= नेशनल कमीशन ऑन लेबर (National Commission of Labour) : ने समझौता कार्यवाही को सफल बनाने के लिए निम्न तीन प्रमुख सुझाव दिये हैं, वे उपर्युक्त सुझावों से मिलते-जुलते ही हैं :

(i) उचित प्रकार से समझौता अधिकारियों या समझौता बोर्ड के सदस्यों का चुनाव किया जाये।

(ii) समझौता कार्यवाही से पहले समझौता अधिकारियों को पर्याप्त प्रशिक्षण दिया जाये।

(iii) समय समय पर पुनः प्रशिक्षण दिया जाये।

= अन्य सुझाव : (i) सेवायोजक एवं श्रमिकों के दृष्टिकोण में परिवर्तन किया जाना चाहिए तथा समझौता व्यवस्था के प्रति उनकी इच्छा उत्पन्न की जानी चाहिए।

(ii) समझौता अधिकारियों को समझौता करने की कला एवं विधियों के बारे में पर्याप्त प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए।

(iii) समझौता अधिकारियों को विशिष्ट उद्योगों का विशेषज्ञ बनाया जाना चाहिए ताकि वे उन उद्योगों की समस्याओं एवं संघर्षों को भली प्रकार समझ सकें।

(iv) समझौता कार्यवाही के लिए अधिनियम में दिया गया समय (जो समझौता अधिकारी के लिए 14 दिन व समझौता मंडल के लिए 2 महीने है) वास्तव में कम है, जिसको बढ़ाया जाना चाहिए, क्योंकि अधिनियम द्वारा निर्धारित समय में बहुत कम संघर्षों का ही निपटारा हो पाता है।

Step