

भाग ४

अध्याय १९

श्रमनीति



ट्रेड यूनियन आन्दोलन की भूमिका

और

दृष्टिकोण

प्रकाशक

भारतीय मजदूर संघ, ल० प्र०

१, नवीन मार्केट, परेड, कानपुर-२०५००१

दूरभाष-५३५५०

प्रस्तावना

राष्ट्रीय श्रम आयोग को भारतीय मजदूर संघ द्वारा प्रस्तुत किये गये "Labour Policy" नामक अंग्रेजी पुस्तक का यह हिन्दी अनुवाद है ।

हिन्दी में इस पुस्तक के सभी २० अध्याय अलग-अलग पुस्तिका के रूप में प्रकाशित किये गये हैं ।

आपातकालीन स्थिति के अन्तर्गत कानपुर जिला कारागार में बन्दी अवधि में हमारे परम मित्र आई० आई० टी० कानपुर के प्राध्यापक डा० भूषणलाल धूपड़ के सहयोग से इस अध्याय का हिन्दी अनुवाद सम्भव हो सका है । मैं उनके प्रति अपना आभार प्रकट करता हूँ ।

रामनरेख सिंह

ट्रेड यूनियन आन्दोलन की भूमिका

एक दृष्टिकोण

क्या अन्तर्गत वर्गों के अन्तर्गत ट्रेड यूनियन एक विशेष भूमिका निभा रही है ? वर्तमान काल में क्या यह परम आवश्यक है ? हिटलर, मुसोलिनी फ्रैंको, सालाजार तथा माओ इसको आग्रहपूर्वक अस्वीकार करेंगे। विशेष प्रतिष्ठित लोग यह तर्क प्रस्तुत करेंगे कि उदारवादी अधिनायकवाद के अन्तर्गत अभिकर्तों के हितों की सुरक्षा और बढ़ोत्तरी करने के लिये किसी भिन्न संगठन की जरूरत नहीं है। आज भी तन्जानिया के राष्ट्रपति जी नेआरे (Nyerere) ने अपने आपको अभिकर्तों के संरक्षक की भूमिका निभाने की घोषणा की है तथा अपने देश में सभी ट्रेड यूनियनों पर प्रतिबन्ध लगा दिया है और सभी कारखाने के अभिकर्तों को उनके द्वारा बनाई हुई एकमात्र राष्ट्रीय अभिक संगठन में सम्मिलित होने के लिये बाध्य किया है। इस एकमात्र अभिक संगठन को भिन्न-भिन्न उद्योगों के अनुसूचक विभाजित किया गया है और वे यह निश्चित कर लिये हैं कि यह संगठन उनके निर्वेशों को ईमानदारी से निभाये। इस नई व्यवस्था के अन्तर्गत राष्ट्रपति के संरक्षण में अभिकर्तों के भाग्य में

निश्चित रूप से लाभ पहुंचा है। कुर्वंत जो कि एक छोटा सा देश है और जहां प्रति व्यक्ति आय काफी ऊंची है, उसने अपने श्रमिकों को अच्छी आवास व्यवस्था, सामाजिक सुरक्षा एवं उच्च वेतन दिया है। यद्यपि वहाँ के श्रमिक ठीक ढंग से संगठित नहीं हैं, जिस पर भी उक्त दोनों देशों में सजग श्रमिक अपने स्थाई उत्थान के लिए इस सरकारी कृपा रूपी निर्भर करने वाली पद्धति को स्वीकार नहीं करते। वे अपने स्वावलम्बन को यथा ट्रेड यूनियन के द्वारा अपने अधिकार को प्रगट करने वाली पद्धति को छोड़ना बहुत हानिकारक समझते हैं, क्योंकि आत्मनिर्भरता की कोई और पूरकता नहीं होती। यदि किसी देश में श्रमिक सत्ता में आ जाय, तो भी वे अपने संगठन को तोड़ देने को सहन नहीं करेंगे, ऐसी दशा में भी जिसमें श्रमिक हित, जिनकी सरकार द्वारा सुरक्षा होगी तथा श्रमिक संगठनों के द्वारा हित मिलेंगे, उसके समकक्ष नहीं होंगे। ट्रेड यूनियनों को एक विशेष भूमिका अदा करनी ही है।

भारतवर्ष में ट्रेड यूनियन गतिविधियों की भूमिका के बारे में कोई एक मत दिखाई नहीं देता। यह ब्यक्त सही है कि एट्रक, जिसका मार्क्सवादी लेनिनवादी स्वरूप है जब से साम्यवादियों के आधिपत्य में आई, ट्रेड यूनियन गतिविधियों को साम्यवादी विचारधारा के अन्तर्गत व्यवहार कर रही है। यद्यपि इस दृष्टिकोण ने एक तात्त्विक एकीकरण प्रगट किया है और अब तक वह संगठन का केन्द्र बना रहा है, किन्तु अब यही उसके संगठन की कमजोरी हो गई है—उस सत्ता से जब से साम्यवादी दल में मार्क्सवादी-लेनिनवादी की व्याख्या पर मतभेद पंदा हो गया। ध्यान रहे कि अभी दोनों एक ही संगठन के अन्तर्गत काम कर रहे हैं, अब ऐसा आभास होता है कि शीघ्र ही एक अलग वामपंथी ट्रेड यूनियन केन्द्र की शुरुआत होगी। (नोट-अब CITU (सीटू) नामक अलग संगठन बन चुका है) साम्यवादी दल द्वारा राज्य स्तर पर सत्ता प्राप्त करना, जबकि केन्द्र पर उनकी सत्ता नहीं है उन्हें और भी घाटे में डाल दिया है। ऐसा होने के कारण साम्यवादी दल को एक विरोधी दल के रूप में काम करना पड़ रहा है। जब वह पूरे देश की राज्य सत्ता को हथिया लेगा तभी वह शीघ्र और उग्र अधिनायकवाद के अन्तर्गत सरकार की भूमिका को बदल सकता है। ऊपर लिखी गई परिस्थिति के कारण दल को क्रांति के पूर्व और क्रांति के पश्चात् भूमिका अदा करनी पड़ रही है, यही उसकी कष्टप्रद एवं विरोधाभासी भूमिका है। केरल में सी० पी० एम० द्वारा निर्दिष्ट राज्य में श्रम विभाग द्वारा जो ज्ञापन राष्ट्रीय श्रम आयोग को दिया गया है कि एट्रक

द्वारा वर्तमान प्रस्ताव में की गई भर्त्सना इसी संबन्ध में देखने योग्य है। इन्डक जो कि गांधी जी के द्वारा दिये गये राष्ट्रीय विचार धारा पर आधारित मजदूर महाजन लाभ के लिए बना, ने अपने आपको कांग्रेस संगठन एवं सरकार के साथ एक रूप करके अपनी आत्मा को खो बैठा है, जिसके फलस्वरूप कांग्रेस के अंदर के मतभेद इन्डक के संगठनात्मक ढांचे में प्रगट होते हैं। इन सब कारणों ने इसको कमजोर और भिन्न-भिन्न स्तरों पर विभाजित कर दिया है तथा आज यह प्रगट होना भी कठिन हो गया है कि इसकी सदस्य संख्या कितनी है? हिन्द मजदूर सभा की शाखायें अपने में बहुत सशक्त हैं, पर सामूहिक दृष्टि से कमजोर हैं क्योंकि इन यूनियनों के नेता प्रजातान्त्रिक ट्रेड यूनियनिज्म के सिद्धान्तों को ईमानदारी से निभाते तो हैं, परन्तु ऐसा करते हुए वे राष्ट्रीय उत्थान में केन्द्रीय श्रम संगठन तथा सामूहिक श्रम कल्याण को प्राप्त करने की भूमिका के बारे में कम ध्यान देते हैं। युटुक जो अपने आपको पूर्णतः अराजनीतिक स्वरूप तो प्रकट करता है, वस्तुतः आर०एस०पी० व बोलशेविक पार्टी द्वारा निर्देशित होती थी, परन्तु दोनों दलों के अंदर भीषण फूट के कारण इसे काफी हानि हुई है और आज वह बहुत पीछे हो गई है। हिन्द मजदूर पंचायत ही एक ऐसा संगठन है जो बड़े दावे से घोषणा करता है कि ट्रेड यूनियन को एक राजनीतिक दल की शाखा के रूप में काम करना चाहिये और इस व्यवस्था से यूनियन एवं दल को बहुत लाभ होगा (नोट : अब हिन्द मजदूर पंचायत हिन्द मजदूर सभा में विलीन हो गया है।) अखिल भारतीय सिद्धार्थ अमिक संघ अभी प्रारम्भिक स्थिति में है और रिपब्लिकन पार्टी ही एक मात्र खेतिहर अमिकों का अ० भा० संगठन के रूप को प्रगट करती है। दल की उद्योगों तथा कृषि क्षेत्र में पहले से ही सम्भावित समस्याएँ बनी हुई हैं और वे श्रम-क्षेत्र में सर्वोपेत नेताओं की इन्तजारी कर रहे हैं। डी० एम० के० ने भी श्रम क्षेत्र में बड़े जोर शोर से प्रवेश किया है और इसके ट्रेड यूनियन नेता जो कि इस कालखण्ड में नये हैं तथा अपने राज्य तमिलनाडु तक ही सीमित हैं और राज्य की आर्थिक समस्याओं को हक करसे हेतु उपयुक्त पद्धतियों को अचानक में इजामदार हैं। लाल निशान गुट अथवा पीजेन्ट्स एण्ड वर्कर्स पार्टी के अमिक संगठन केवल स्थानीय स्तर पर ही प्रभावी हैं और कोई राष्ट्रीय भूमिका अथवा विचार रखने की स्थिति नहीं रखते और वे दावा भी नहीं करते तथा कृषि सेना से सम्बन्धित भारतीय कामगार सेना की भी यही स्थिति है और इसके सिद्धान्त और नीतियों की घोषणा करना शेष है। संगठित मजदूरों का एक बहुत बड़ा भाग भिन्न-भिन्न यूनियनों व औद्योगिक संस्थाओं के अन्तर्गत है,

जिनका स्वरूप स्वतंत्र है तथा किसी भी अ० भा० धर्मिक संगठन से सम्बद्ध नहीं है। यद्यपि हर एक को उसको अपनी उपयोगिता के अन्तर्गत तौलना होगा पर आमतौर से यह कहा जा सकता है कि इन संगठनों का ट्रेन यूनियन आन्दोलन की भूमिका के लिये कोई विशेष विचारधारा का आधार नहीं है। इण्डियन फेडरेशन आफ फ्री ट्रेड यूनियन्स इसी श्रेणी की है और यद्यपि इसने अपनी सुविधा हेतु अन्तर्राष्ट्रीय धर्म संस्था 'इन्टरनेशनल फेडरेशन आफ क्रिश्चियन ट्रेड यूनियन' से वार्तालाप की थी, ध्यान रहे कि अब 'क्रिश्चियन' शब्द की परिभाषा 'बिलीवर' (आस्तिक) शब्द से कर दी गई है। अ० भा० सेडूलकास्ट एवं सेडूल ट्राइब्स चर्किस वेलफेयर एशोसिएशन ने अपने उद्देश्यों की सफलता के लिये अजजीवन राम का योग्य नेतृत्व प्राप्त किया है, किन्तु किसी भी रूप में इसे ट्रेड यूनियन संगठन नहीं कहा जा सकता। साम्यवादियों द्वारा प्रभावित किसान संभा ने खेतियार भजदूरी के हितों की सुरक्षा के लिये कई आन्दोलन किये, परन्तु इसने अपने आपको नियमित रूप से चलाने वाली ट्रेड यूनियन नहीं कहा। इस हेतु यह कहा जा सकता है कि हमारे देश में ट्रेड यूनियन आन्दोलन की भूमिका किसी एकधत को प्रगट नहीं करती।

क्रिश्चियानी स्तर पर ट्रेड यूनियन आन्दोलन इन्टर लुड काल के एक संस्था के रूप में उत्पन्न हुई है। यह आन्दोलन औद्योगिकीकरण के प्रारम्भ में एक विरोधी संगठन के रूप में शुरू हुआ और कुलतः सफल कर्जुबा एवं प्लोटोक्रेट (व्यापारियों की सरकार) के नियन्त्रण के विरोध में विद्रोह के रूप में खड़ा हुआ, परन्तु यह आन्दोलन अब इस ओर गतिशील हो रहा है कि वह एक विशेष भूमिका निभा सके। अब ऐसे संगठन हैं, जो अपने आपको निरुध्द लेने वाली पद्धति से, अमरुदरी इकट्ठा करने के उद्देश्य से अथवा परामर्श देने वाली भूमिका को स्वीकारने जा रहे हैं। कुछ और संगठन भी हैं, जो प्रवासन में भाग लेते हैं अथवा लाभकारी रचनात्मक सहयोग देते हैं। अब ऐसा भी एक चित्र खड़ा हुआ है, जिसके अन्तर्गत उद्योग का सामूहिक प्रशासन एवं नियन्त्रण ट्रेड यूनियन द्वारा किया जा रहा है। ट्रेड यूनियन आन्दोलन से लिये गये प्रमुख व्यक्तियों द्वारा राष्ट्र की अर्थ व्यवस्था को सम्पूर्ण प्रशासन की कल्पना अब स्वयं मात्र नहीं रह गयी है। राष्ट्रीय उद्योग की गतिशीलता में ट्रेड यूनियन आन्दोलन की सही भूमिका को स्वीकारने के लिये यह लाभदायक रहेगा कि हम क्रिश्चियानी धर्म संगठनों की भूमिका को भी अपने सम्मुख रखें।

अफ्रीका

अफ्रीका के ट्रेड यूनियन आन्दोलन के अध्ययन से एक बिलचस्प व चिन्ताजन्य स्थिति देखने को मिलती है, जिसके अनुसार वहाँ की राष्ट्रीय सरकारें ट्रेड यूनियन गतिविधियों को प्रोत्साहन करने में हिचकिचाहट प्रकट करती हैं, क्योंकि इन गतिविधियों को वहाँ की सरकारें राज्य नीति का संयंत्र बनाना चाहती हैं। उपनिवेशवाद के प्रभाव के कारण अफ्रीका की ट्रेड यूनियन की गतिविधियाँ फ्रान्स और ब्रिटेन के नमूने पर विभाजित की जा सकती हैं। परन्तु फ्रान्सीसी क्षेत्र, पश्चिमी अफ्रीका और केन्द्रीय तथा पूर्वी अफ्रीका की नवनिर्वाचित सरकारें राष्ट्रीय श्रम सम्बन्धी नीति निर्धारित करने व क्रियान्वित करने में एक अलग की भूमिका अदा कर रही हैं। प्रारम्भ में इन सरकारों ने श्रमिकों के विरोध को संस्था में संगठित करने की आवश्यकता महसूस की और श्रमिक गतिविधियों को ट्रेड यूनियन की ओर मोड़ दिया, परन्तु बाद में इन सरकारों ने हड़तालों के विषय को एक कड़े नियन्त्रण में जकड़ दिया। अफ्रीका में सार्वजनिक क्षेत्र बहुत बड़ा है और इस हेतु श्रम सम्बन्धी प्रस्तावना व विकास के लिये उन उद्योगों को अप्रगामी उद्योग (पायलट सेक्टर) माना गया है। इसके साथ-साथ निजी क्षेत्र में काफी मात्रा में ऊँचे प्रबन्धक के स्थान अभी भी यूरोपियन के हाथ में हैं। इन सबके सामूहिक प्रभाव से अफ्रीका में ट्रेड यूनियन काफी मात्रा में राजनीति से सम्बन्धित है। उनकी नीतियाँ और उन नीतियों के प्रभाव समाज शास्त्री एवं अर्थशास्त्री लोगों के लिये एक विषय बने हुये हैं। ट्रेड यूनियन गतिविधि मुकाबले में कमजोर है, क्योंकि श्रमिक और उसके औद्योगिक जीवन के साथ के सम्बन्ध एक खेदजनक स्थिति में हैं। यह मान लिया गया है कि परम्परागत जीवन से आधुनिक जीवन में बदलने की पद्धति के लिये प्रमुख मनोभूमिका सांस्कृतिक परिवर्तन द्वारा ही सम्भव है। अर्थशास्त्री श्रमिकों के वेतन बढ़ाने के लिये ट्रेड यूनियन को सहयोग दे रहे हैं, ताकि श्रमिक को उसके परम्परागत वातावरण से दूर किया जा सके और अपने परिवारों को औद्योगिक केन्द्रों के निकट बसाकर औद्योगिक जीवन से समरस हो सके। यद्यपि इन उद्देश्यों की प्राप्ति के लिये वेतन वितरण की पद्धतियों में व्यावहारिक रूप अपनाया जा सकता है, जो कि ट्रेड यूनियनों के दृष्टिकोणों पर निर्भर करता है, जिसके अन्तर्गत मतभेदों को सहयोग में बदला जा सकता है। इस विचार को अब स्थान दिया जा रहा है कि जिसके अन्तर्गत राष्ट्रीय आर्थिक प्रगति की

योजनाओं में नियोजक एवं श्रम संगठन भाग ले सकें। इस हेतु सहयोग और परामर्श के लिये द्विपक्षीय व त्रिपक्षीय संस्थाएँ खड़ी की जाय, मोरको, घाना, दक्षिण अफ्रीका, रोडेसिया, नाइजीरिया, तनगान्का, कीनिया, सूडान और जो पहले बेल्जियम कान्गो था, इन देशों में इस दिशा में मूलभूत परिवर्तन किये गये हैं।

ये सभी अफ्रीकी देश बहुत गरीब हैं। उदाहरणार्थ घाना की औसत आय २०० डालर (१५०० रुपये) प्रति व्यक्ति है, नाइजीरिया की १०० डालर (७५० रुपये) से कम है तथा माली की ५० डालर (३७५ रुपये) के करीब है। ट्रेड यूनियन गतिविधियाँ कुछ ही काल की हैं। बहुत से ट्रेड यूनियन अधिकारी लेखा जोखा के तरीके व विधि की सुविधाओं से बहुत कम परिचित हैं। परन्तु ये सभी देश शीघ्रता से आगे बढ़ना चाहते हैं। राज्य के पास यह सोचने का समय नहीं है कि वह कौन सी गतिविधियाँ हाथ में ले और कौन सी न ले। मुख्य बात सर्व साधारण के जीवन स्तर और सामाजिक उत्थान के लिये सम्पूर्ण संगठित प्रयत्नों की आवश्यकता है। इस हेतु राज्य ने ट्रेड यूनियन अधिकारियों को शिक्षित एवं प्रशिक्षित करने के लिये बड़ी परियोजनाएँ हाथ में ली हैं। घाना के गणराज्य ने कनाक्रि में एक अफ्रीकी श्रमिक विद्वद्विद्यालय १९६० से प्रारम्भ किया है। इन प्रशिक्षित श्रमिक नेताओं से कानून बनाने में परामर्श किया जाता है। इन कानूनी सलाहकार समितियों में नियोजक, सरकार के समान श्रमिक प्रतिनिधि समान संख्या में रहते हैं। जैसा कि नाइजीरिया में गणतन्त्रीय श्रमिक सलाहकार समिति अथवा घाना की श्रम के लिये राष्ट्रीय सलाहकार समिति या गिनी की तकनीकी श्रमिक समिति की व्यवस्था की गई है। अफ्रीका के कई देशों के संविधान में ट्रेड यूनियन के संगठन करने का अधिकार श्रमिकों को दिया गया है। परन्तु इन संगठनों को अपना संविधान बनाने के लिये पूर्ण स्वतन्त्रता नहीं दी गयी है। कुछ अवरोध अनिवार्य रूप से लगाये गये हैं, उदाहरणार्थ वे शर्तें जिनके अन्तर्गत एक यूनियन के सदस्य को यूनियन द्वारा प्राप्त लाभ की शर्तें, नियुक्ति की पद्धति, अधिकारियों को निरस्त करना, सदस्यों को मत देने, हड़ताल करने तथा एक यूनियन का दूसरी यूनियन में विलीन होने की गारन्टी आदि आदि। कीनिया और यूगाण्डा के नियम के अन्तर्गत हर यूनियन को एक निश्चित परीक्षार्थकाल (प्रोविजनरी पीरियड) तक काम करना पड़ता है, जबकि घाना के कानून के अनुसार एक ट्रेड यूनियन कांग्रेस, २४ यूनियनों

के सदस्यों की होती है (अब यह संख्या २४ के स्थान पर १६ रह गयी है) और सभी श्रमिक जो इस कांग्रेस को आयोजित करते हैं, इन्हीं यूनियनों के सदस्यों में से रहते हैं अफ्रीकी यह विश्वास नहीं करते कि एक सर्वव्यापी संगठित संस्था होनी चाहिये। वे सरकारें लूले आम घोषणा करती हैं कि दो या अधिक यूनियनों के होने पर श्रमिकों के पारस्परिक स्वस्थ प्रतियोगिता के कारण श्रमिकों के हितों की अधिक सुरक्षा की जा सकती है। परन्तु यह एक आम धारणा पायी गई है कि यूनियन्स सरकार के एक अंग के रूप में काम करें। इसका एक दूसरा भी परिणाम हुआ है कि ट्रेड यूनियन्स बड़ी आजादी से राजनीतिक गतिविधियों में भाग ले रही हैं। ऐसा अब अफ्रीका के सभी देशों में पाया जा रहा है। इस बिना में सबसे अधिक परिवर्तन विरोधी देश घाना था, जहां पर १९४१ के ट्रेड यूनियन अध्यादेश के अनुसार यूनियन का राजनीति में भाग लेना प्रत्यक्ष रूप से प्रतिबन्धित था। अन्ततोगत्वा यह परिस्थिति बदल गयी। फ्रांसीसी कालोनीज में यूनियन ने सभी प्रकार के रुकावटों को दूर कर दिया और राजनीति में भाग लेने के लिये अप्रसर हुये। अब सभी ट्रेड यूनियन कानून राजनीतिक गतिविधियों में ट्रेड यूनियनों को भाग लेने की सुविधा देते हैं। गिनी में राष्ट्रपति ट्रेड यूनियन गतिविधियों का प्रभावी नेता बना हुआ है, जबकि कीनिया और तंगानिका में ट्रेड यूनियन नेतृत्व सरकार की गतिविधियों के साथ एक रूप है। कहने का तात्पर्य है कि राज्य की समितियों में ट्रेड यूनियन गतिविधियां बड़े विश्वास और रुचि से भाग लेने हेतु खड़ी की गई हैं और इस हेतु यह राज्य की नीतियों पर प्रभाव डालती हैं और राष्ट्रोत्थान में अपनी शक्तियों का सदुपयोग करती हैं। कुछ ऐसे भी उदाहरण हैं, जिनके अन्तर्गत यह प्रश्न किया जाता है कि क्या राज्य का साध्य यूनियन के साध्य के समकक्ष है? उनके सम्मुख वर्ग संघर्ष एक प्रमुख विषय नहीं है, वरन् गरीबी तथा सभी उपनिवेशवाद के विरोध में सम्पूर्ण संघर्ष ही प्रमुख विषय है। वे संसार के तात्त्विक संघर्षों से दूर रहते और है आई० सी० एफ० टी० यू० एवं डब्ल्यू० एफ० टी० यू० दोनों को ही विदेशी कालोनाइजर मानकर उनके प्रति अविश्वास प्रगट करते हैं। अब एक अफ्रीकी श्रमिक आन्दोलन के बनाने व सुदृढ़ करने की ओर उनका सम्मान है। अफ्रीका में अब ट्रेड यूनियनों इस अपनी स्वतन्त्रता को पवित्र मानते हैं और इनमें से बहुत से इस दृष्टिकोण को बड़े प्रशंसनीय रूप से प्रगट भी करते हैं कि राष्ट्रोत्थान के मसलों में राज्य उनका नेता है। राज्य की इस

गतिविधि और ट्रेड यूनियन्स के इस सहयोगी एवं सकारात्मक भूमिका को ट्रेड यूनियन पर टिप्पणी करने वाले अफ्रीकी लेखक बड़े स्पष्ट रूप से लिख रहे हैं। और इस विषय पर आई० एल० ओ० को भी बाध्य किया है कि वह अफ्रीका के राष्ट्रीय उत्थान में ट्रेड यूनियन की भूमिका पर अपनी जानकारी और दृष्टिकोण बदले। श्री टी० एम० युसुफ, सचिव नेशनल मैनपावर बोर्ड, आर्थिक उत्थान मन्त्रालय, लंदन, नाइजेरिया ने आई० एल० ओ० को बताया है कि :-

“संगठनों पर टिप्पणी करने वाले लोगों को जैसे कि आई० एल० ओ० को आलोचना करने के पहले समझना चाहिये। उनकी आलोचना काफी लाभदायक और स्वागत योग्य हो सकती है, जब वह अफ्रीका में विकासशील देशों के श्रमिक सम्बन्धी क्षेत्र के बारे में उचित जानकारी रखें और राजनीतिक अन्ध विश्वासों में केवल मात्र दृष्टि न लें, क्योंकि अफ्रीका में ट्रेड यूनियन द्वारा नई दिशा को जन्म दिया जा रहा है। उनकी समस्यायें व्यावहारिक हैं और वे जानते हैं कि वह पद्धति सर्वोच्च लाभ की है, जिसके अन्तर्गत श्रमिक और उसके प्रबन्धक राष्ट्रहित को ध्यान में रखकर उत्पादक पद्धतियों में सामुहिक दृष्टि प्रगट करें। हम (जो कि उपनिवेशवाद के अन्तर्गत दबाये गये थे) किसी भी दूसरे से अपनी प्राथमिक स्वतन्त्रता को कम पोषण नहीं करते। लेकिन हम हड़ताल एवं सामुहिक सौदेबाजी के हक जैसी चीजों पर अनावश्यक रूप से भावनाओं को नहीं उभाड़ते, क्योंकि यह हमारे देश के लिये घातक होगा। विकसित देशों में एक डर है, जिसके अन्तर्गत राज्य के वे सभी प्रयत्न जिसके अन्तर्गत ट्रेड यूनियन गतिविधियों से सम्बन्ध होता है, बड़ शक के निगाह से देखा जाता है। परन्तु हम ऐसा विश्वास करते हैं कि श्रमिक सम्बन्धी पद्धति का कोई एक ठांचा अनिवार्य रूप से सर्वोच्च नहीं है। वह राष्ट्र जो जल्दी प्रगति करना चाहता है (हम वे राष्ट्र हैं), के लिये वही तर्क संगत है, जिसके अनुसार काम पूरा होता है और आवश्यकताओं की पूर्ति होती है।”

इसमें कोई शक नहीं कि श्री युसुफ की टिप्पणी अधिक अग्रह वाली है। आजकल के आर्थिक उत्थान के कार्यक्रम की प्रकृति ऐसी है कि जनसमुदाय के विशेष आवश्यकताओं से उत्पन्न नहीं होती। ऐसी दशा में आर्थिक

उत्थान के अन्तर्गत, जो सामाजिक कीमत देनी पड़ती है, राज्य इस भाव को सुगमता से प्रगट करने की आदत में पड़ सकता है। वह राज्य जो कस्वी प्रगति करना चाहते हैं, डिटरमिनिज्म (वह सिद्धान्त जिसके अन्तर्गत सभी वस्तुयें किसी कारणवश घटित होती हैं, जिसमें इच्छा शक्ति भी निहित है। के आधारभूत सामाजिक मान्यताओं पर समझौता कर सकती हैं। ऐसी परिस्थिति में ट्रेड यूनियन की स्वतन्त्रता की आवश्यकता एक प्रमुख महत्व की बन जाती है। बहुत से विकास करने वाले राष्ट्र के लिये अफ्रीकी जीवन के प्रयास एवं तथ्य उसी प्रकार के प्रयास एवं तथ्यों को अपनाने के लिये एक तर्क संगत बहाने नहीं हो सकते। अफ्रीका में ट्रेड यूनियन गतिविधियाँ अपने प्रारम्भिक जीवन में हैं और जैसा कि विश्व के दूसरे देशों में विरोध व संघर्ष के लिये खड़ी हुई हैं। उनके समान केवल मात्र विरोध के लिये यहाँ नहीं हो सकतीं। प्रजातांत्रिक राज्य एवं राष्ट्रीय ट्रेड यूनियनज्म को राष्ट्रीय आकांक्षाओं के अनुरूप, अपने उद्देश्यों को अपनाना है। बढ़ती हुई आशाओं के गतिशील परिवर्तन को ध्यान में रखकर सामूहिक व व्यावहारिक जिम्मेदारियाँ कन्वों पर आती हैं। यह जननीति एवं गतिविधियों के लिये बहुत बड़ा क्षेत्र है। और इसको ध्यान में रखकर भी युसुफ की टिप्पणियाँ औद्योगिक सम्बन्धों के एक नये ढांचे के लिये पूर्ण उपयुक्त हैं और गम्भीर विचार करने योग्य हैं। अफ्रीका के प्रयोग आधुनिक ट्रेड यूनियन गतिविधियों की महत्वपूर्ण भूमिका पर प्रकाश डालते हैं।

यह विषय के संदर्भ के बाहर न होगा कि अफ्रीका में राज्य व ट्रेड यूनियन के संयोग में शेष सम्बन्धित क्षेत्र पर पड़े प्रभाव पर एक टिप्पणी की जाय। इन प्रभावों का भावी राष्ट्रीय उत्थान में ट्रेड यूनियन गतिविधियों की जो स्वरूप खड़ी होगी, उसके ऊपर एक प्रबल प्रभाव पड़ता है। यद्यपि भावी मार्ग की रूपरेखा को चित्रण करना बहुत कठिन नहीं है, क्योंकि बहुत से मार्ग खुले हुए हैं, जो आधुनिक उद्योगों में ट्रेड यूनियन गतिविधियों की भूमिका को प्रभावित करने वाली सिलसिलेवार वातावरण को प्रगट करते हैं। हम पहले ही कह चुके हैं कि अफ्रीका में सरकारें ट्रेड यूनियन नेता के रूप में; व बहुत महत्वपूर्ण भूमिका निभा रही हैं, इसके कारण सामाजिक कार्यकर्ताओं पर एक प्रकार का कुक्षप्रभाव पड़ा है। इस प्रगति का एक हास्यास्पद उदाहरण अफ्रीका वेजेज (१९५३) पर कौनिया कमेटी की नियुक्ति में दिखाई देता है जिसने बेलन नीति पर दूरगामी अनुशांसा दी है। इस समिति के

सबस्यों में कोई अर्थशास्त्री नहीं था और न ही इस कमेटी ने किसी अर्थशास्त्री से राय ली, क्योंकि ये अर्थशास्त्री एक दूसरे से सहमत नहीं होते, और अलग-अलग विचार रखते हैं। समिति ने बिना इनकी सेवाओं के ही अच्छा समझा। यद्यपि यह एकमात्र अनोखा उदाहरण है तो भी आर्थिक नीति सम्बन्धी समस्याओं में ट्रेड यूनियन नेताओं को एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाने की दिशा को सबंध अपनाया जाता है। इस नीति का एक परिणाम यह हुआ है कि अफ्रीकन देशों की वेतन नीति में उच्च वेतन नीति की दिशा अपनाई गई है। कोनिया, तन्गानिका, यूगाण्डा व दक्षिण अफ्रीका के वेतन निर्धारण की अधिकृत समितियों ने इसे माना है, ऊंचे स्तर के वेतन होने पर नियोजक उत्पादन के लिये अधिक पूंजी प्रधान साधन अपनायेंगे और व्यक्तिगत कुशलता की बढ़ोत्तरी के कारण मुकाबले में वेतन वृद्धि कम होगी। यद्यपि इस वेतन नीति के तर्कों को बहुत अर्थशास्त्री नहीं मानते और इन नीतियों को मंहगी तथा अनिश्चित मानते हैं। क्योंकि दूसरे क्षेत्रों पर इस नीति के प्रभाव प्रगट होने शुरू हो गये हैं। इसमें कोई संदेह नहीं कि बहुत से अफ्रीकी देशों में पिछले १५ वर्षों में वेतन भोगियों की स्थिति काफी मात्रा में ठीक हुई है। पश्चिमी अफ्रीका के शहरों में १९४५-५० से १९६०-६५ में असली वेतन में ३० से ५० प्रतिशत की बढ़ोत्तरी हुई है। कांगो में सन् ५० से ५८ तक मूल वेतन दुगुने हो गये। दक्षिणी रोडेजिया में १९४९ से १९५८ तक लगभग ७० प्रतिशत बढ़े (हम जानते हैं कि भारत में मूल वेतन कम हो रहे हैं) परन्तु विश्वकर्मा सेक्टर। (Non-Wage) क्षेत्र में अनुपात में जो मजदूरी बढ़ी है, वह बहुत अधिक बढ़ी है। उदाहरणार्थ वेलजियम, कांगो में १९५८ में प्रति व्यक्ति आय वेतन क्षेत्र में ३८०० फ्रान्क था और विश्वकर्मा सेक्टर (Non-Wage क्षेत्र) में १४०० फ्रान्क और सेनिगल में १९५५ से १९६० के बीच में प्रति व्यक्ति वेतन व्यापारी और कारीगरों के मुकाबले में अनुमानतः दुगुनी थी तथा किसानों व मछुआरों की मजदूरी से तिगुनी थी। हर स्थानों पर किसानों की आमदनी के मुकाबले में शेष श्रमिकों के वेतन में अधिक बढ़ोत्तरी हुई। यह सरकारी नीति से ट्रेड यूनियन को जोड़ने के प्रभाव के कारण हुआ है। बहुत बार यह कहा गया है कि अफ्रीका में वेतन का निर्धारण मध्यस्तता से नहीं होता वरन् मुख्यतः कानूनी कार्यवाही से होता है। श्रम विभागों से यह आशा की जाती है कि वह नियोजकों को समझाने बुझाने वाले दबाव से प्रशिक्षित करेंगे, ताकि उन मांगों को, जिनको धोर विरोधी मांगे कही जाती हैं, की ओर सकारात्मक रुख अपनायें। यद्यपि

यूनियन सदस्यों की संख्या के हिसाब से कमजोर हैं, किन्तु राजनैतिक सत्ता में शक्तिशाली हैं। यह अनुभव किया गया है कि ट्रेड यूनियनिज्म के अन्वर्तनी दबाव में कुशल एवं शिक्षित श्रमिकों का दबाव अधिक है। पूरे अफ्रीका भर में कम अथवा अर्द्धकुशल एवं कुशल श्रमिकों तथा कुशल कार्यकर्ताओं की अपर श्रेणी के वेतन के फंलाव का गुणात्म स्वरूप बढ़ा है। ऊपर के श्रेणी के अफ्रीका के नागरिक प्रशासकों को बहुत से विशेष (Fringe) सुविधाओं व भत्ते जैसे कि मुफ्त आवास, कार भत्ता, स्वेच्छा की छुट्टी, चिकित्सा सम्बन्धी देखभाल आदि प्राप्त होते हैं। ये भेद गम्भीर भूमजाल पैदा कर रहे हैं। इन भेदों को कम करने से सामुहिक त्याग भाव के प्रगट होने में काफी योगदान होगा। इस प्रतिक्रिया के कारण १९६२ में कम से कम एक देश ऐवरीकोस्ट में आर्थिक सहायता प्राप्त आवास व्यवस्था को एक ही झटके में समाप्त कर दिया गया यह सुविधा अनुमानतः वेतन के ३० प्रतिशत के बराबर थी। इसी प्रकार फ्रांसीसी बोलने वाले देशों ने कार्य वर्गीकरण के लिये एक विशेष पद्धति बनाई है। वेतन नीति के छिन्न-भिन्न स्वरूप से अब सर्वसाधारण आर्थिक नीतियों एवं विकास की ब्यूह रचना पर गहरा प्रभाव पड़ रहा है। इसलिये यह बतलाना कठिन है कि किस हद तक ट्रेड यूनियनिज्म के सहयोगी और प्रशासकीय भूमिका के मुकाबले में विलेख और गतिरोध की भूमिका रहेगी जो कि इस नवीन दृष्टिकोण एवं पद्धति से उत्पन्न हुई है, जैसा कि अफ्रीकन नेताओं द्वारा दावा किया गया है कि असमान आर्थिक प्रगति की पद्धति के प्राकृतिक प्रभाव से पैदा हुई है। ऐसा सम्भव है कि ये दोनों पक्ष एक साथ उपस्थित हों। जैसा भी हो, जो भूमिका अफ्रीका के देशों में ट्रेड यूनियन निभा रही हैं, विकास होने वाले अर्धव्यवस्था के लिये एक सकारात्मक विषय है, और अपनी विशेषताओं व कमियों तथा सुविधाओं व सीमाओं के लिये लाभप्रद हैं।

मध्य पूर्व (अरब आदि देश)

मिडिल इस्ट के मुसलिम अरब देशों में कुछ भिन्न समस्याएँ आती हैं जहाँ श्रमिक अपने आपको मजहब के आधार पर उद्योगीकरण के साथ पूर्ण माहौल में नहीं रखा है। इजराइल इसका अपवाद है, जो अपने में एक विशेष स्थान रखता है। लगभग सभी मुसलिम देशों पर लेखकों की यह राय है कि आर्थिक प्रगति में गतिरोध मुसलिम धारणाओं के कारण है। सामुहिक

प्ररणा, और औद्योगीकरण के आदर्श की अनुपस्थिति मध्यम वर्ग की न्यूनतम और परम्परागत दृष्टिकोण जिसके अन्तर्गत विदेशी पद्धति से शिक्षित व्यक्ति समाज में अपने आपको अकेला पाता है, ने एक मनोवैज्ञानिक रिक्तता पैदा कर दी है, जो कि सैनिक व्यक्तियों द्वारा पूरी की जा रही है। कोई आश्चर्य की बात नहीं है कि ट्रेड यूनियन कमजोर और विभाजित हैं तथा सेना और प्रबुद्ध जनों से अपने को हीन महसूस करते हैं। फिर भी बाहरी जगत् का प्रभाव काफी तेजी से पड़ रहा है और ऐसे उदाहरण देखे गये हैं, जिसके अन्तर्गत राज्य ने स्वयं श्रमिकों और नियोजकों दोनों के संगठनों को कानून के द्वारा विकसित किया है। राष्ट्रीय सम्मान के कारण क्षेत्र के किसी भी देश में ट्रेड यूनियन गतिविधियाँ रोकी नहीं गई हैं, परन्तु सरकार इसको बड़ी सतर्कता से देखती है कि संस्था बनाने की स्वतन्त्रता को घोर बामपंथी तत्व दुरुपयोग न कर लें। परन्तु वहाँ विकास के आकार प्रकार को निश्चित करने के लिये चिन्ता की जाती है कि किस भाँति ट्रेड यूनियन को राज्य का सम्भागी बनाया जाय। समाजवादी अर्थव्यवस्था में ट्रेड यूनियन की भागी भूमिका उत्पादन पद्धति में एक सम्भागी के रूप में परिभाषित की जाती है। इस दिशा का एक विशेष उदाहरण यूनाइटेड अरब रिपब्लिक (यू० ए० आर०) हैं। अफ्रीका के प्रयोगों से भिन्न मिडिल इस्ट में ट्रेड यूनियन्स को राजनीतिक गतिविधियों में भाग लेने से रोका जाता है, फिर भी बहुत से यूनियन नेता व्यक्तिगत रूप से राजनीतिक जीवन में सक्रिय हैं। चूँकि राजनीतिक दल वर्ग के आधार पर संगठित नहीं हैं, अतएव वे नियोजकों व ट्रेड यूनियन नेताओं के बीच में एक मैत्री सम्बन्ध की भूमिका निभाते हैं, ताकि मतभेदों को दूर करने और राष्ट्रीय एकता को बनाये रखने में सिद्ध हो सकें। मिश्र में 'राज्य' विकास का एक आधारभूत प्रेरक माना जाता है और उद्यमी व सामुहिक प्रयत्नों के संगठन का सहयोगी माना जाता है। मुसल्लिम अर्थ-व्यवस्था के लिये वह क्रमशः एक नमूना बन रहा है। परन्तु यह स्पष्ट नहीं हुआ है कि श्रमिकों ने इस प्रक्रिया में क्या भूमिका स्वीकार की है। नियम के अन्तर्गत बनाई गई वर्क्स कमेटियों के प्रयासों में भी श्रमिकों के द्वारा संदेह प्रगट हुआ है और अक्सर ट्रेड यूनियनों को इसका विरोध करना पड़ता है।

मिश्र में १९५२ से राष्ट्र के सामाजिक आर्थिक विकास को गतिशील करने के लिये सरकार अत्यधिक प्रयत्न कर रही है। अपनी आर्थिक नीतियों को स्वीकार कराने के लिये मिश्र की सरकार ने प्रबन्ध एवं मुनाफे में श्रमिकों

को भागीदार बनाने की पद्धति को अपनाया है। आर्थिक सत्ता का वर्धापित मात्रा में विकेन्द्रीकरण किया गया है। सभी कर्मों के निदेशक मण्डल (Board of Directors) के आकार व स्वरूप निर्धारित कर दिये गये हैं और जिनमें ९ सदस्य रहते हैं, उनमें से ४ अर्थिक प्रति दो-दो वर्ष की अवधि के लिये चुने जाते हैं। वे उच्चतम न्यायालय के सामने पेश किये गिना नौकरी से निलम्बित व बरखास्त नहीं किये जाते। शूद्र लाभ का २५ प्रतिशत मजदूर और कर्मचारियों में अधिकतम ५० डॉलर प्रति व्यक्ति की सीमा में बांटा जाता है, इसका १० प्रतिशत नकद दिया जाता है, ५ प्रतिशत संस्थान में काम करने वालों के सामाजिक सेवा तथा शेष १० प्रतिशत सभी अर्थिकों की विशेष सेवा के लिये दिया जाता है। सभी उद्योगों अथवा कर्मों के महाप्रबन्धकों की नियुक्तियां सम्बन्धित मन्त्री के अनुमोदन पर राष्ट्रीय घोषणा से की जाती है। इस व्यवस्था के कारण वे सामुहिक ढंग से अंशधारियों (शेयर होल्डर्स) के प्रति जिम्मेवार नहीं होते, परन्तु उनकी जिम्मेवारी कर्म की मौलिक सार्वजनिक संगठन (Public Organisation) की ओर होती है। प्रबन्धक की मुख्य जिम्मेदारियां योजना के अन्तर्गत निर्धारित लक्ष्यों को प्राप्त करना है और दिन प्रतिदिन के कार्य निदेशक मण्डल के निबंधन में उन्हें करना पड़ता है, उनकी नियमित ढंग से बैठकें होती हैं। किसी भी संस्थान में जहाँ ५० अथवा ५० से ऊपर अर्थिक हैं, कई औपचारिक समितियां होती हैं, जैसे कि ट्रेड यूनियन समिति, परसोनेल समिति, सामुहिक परामर्शदात्री समिति, निदेशक मण्डल, समाजवादी यूनियन शाखा आदि। इन संगठनों की गतिविधियां एक दूसरे के क्षेत्र में हस्तक्षेप करती हैं।

अर्थिक गतिविधियों का सम्पूर्ण संगठनात्मक ढांचा कानून पर आधारित है। १९५९ की घोषणा के अन्तर्गत एक अर्थिक नियमावली बनाई गई, जिसके आधार पर सारे देश में सर्वसाधारण संगठन उन्हीं व्यक्तियों द्वारा बनाये जाते हैं। जो कि एक विशेष पेशे, ट्रेड अथवा कला के हों। व्यवसायिक औद्योगिक व खेती की गतिविधियां २७ श्रेणियों में विभाजित हैं। इन सभी समूहों को मिलाकर एक आम यूनियन बनाई गई है, जो कि यूनियन समितियों द्वारा निर्मित होती है। ५० या उससे अधिक अर्थिक मिलकर एक व्यवसाय में एक यूनियन समिति बनाते हैं, ये सभी समितियां एकजित होकर एक आम यूनियन बनाती हैं। नियम के अन्तर्गत हर यूनियन समिति अपने

प्रतिनिधियों द्वारा प्रतिनिधित्व करेगी, जिसकी संख्या अपनी यूनियन की सक्षमता के आधार पर १ से ३५ के बीच में होगी। नियम के अन्तर्गत हर यूनियन सदस्य को यूनियन अधिकारियों के चुनाव में मतदान करना ही पड़ता है, और ऐसा न करने पर उस पर जुर्माना किया जाता है यह एक विशिष्ट सनिकी पद्धति प्रचलित है। सत्ता की केन्द्र बिन्दु साधारण यूनियन है। अनिवार्य सक्षमता व मतदान करना (Check off) की प्रणाली प्रचलित है। साधारण यूनियन की आय के ३० प्रतिशत से ज्यादा साधारण यूनियन और यूनियन समितियों के खर्च से अधिक नहीं बढ़नी चाहिये। ३० प्रतिशत साधारण यूनियन द्वारा हर एक समितियों में उसके द्वारा इकट्ठा किये गये आय के अनुपात में बाँटा जाता है। इस धन को सदस्यों के कल्याण के लिये प्रयोग करना पड़ता है। शेष ४० प्रतिशत में से २५ प्रतिशत शिक्षा एवं कल्याण गतिविधियों में खर्च किया जाता है, १० प्रतिशत राष्ट्रीय श्रम संगठन को दिया जाता है तथा ५ प्रतिशत सुरक्षित रखा जाता है। यूनियन के धन की कानूनी ढंग से निगरानी की जाती है। विधान में यूनियन के निरस्त होने का प्राविधान है। पहले श्रम संगठनों को मंत्रालय के निर्देश से निर्देशित किया जाता था, किन्तु अब केवल न्यायालय के निर्णय के द्वारा ही किया जा सकता है। निवृत्तियों के प्राविधान के अन्तर्गत एक कर्मचारी को विशेष काल के लिये पूर्णकालिक अधिकारी नियुक्त किया जाता है, जबकि सम्पाप्त होने के पश्चात् उसे अपने पूर्व रोजगार के स्थान पर जाना पड़ता है। बाहरी व्यक्ति (विशिष्ट व्यक्ति) यूनियन के पदाधिकारी नहीं हो सकते। इसी प्रकार एक व्यक्ति दो ट्रेड यूनियन संघटनों में अधिकारी नहीं हो सकता।

सभी उद्योगों के राष्ट्रीयकरण और प्रशासन में श्रमिक को भाग लेने वाली पद्धतियों के विकास के पश्चात् यह आमतौर से खर्चा की जाती है कि सामूहिक सौदेबाजी का समाजवादी अर्थव्यवस्था में कोई स्थान नहीं होता है। उत्पादन के साधन जनता के हैं और हर व्यक्ति की जिम्मेदारी है कि वह उत्पादन के साधनों का संरक्षक (कास्टोडियन) है। श्रम संगठनों की मुख्य भूमिका उत्पादन और उत्पादकता को बढ़ाना और श्रमिक की कार्य दशा (Working condition) को सुधारना है साथ ही प्रशासन एवं श्रम संगठनों के मतभेद कम किया जाना चाहिये और वे आपसी समझौते पर न पहुँच सके अथवा सक्षमता की सहायता न पा सके, तो वे मामले अनिवार्य

रूप से अभिनिर्णय के लिये भेजे जाय। इतने पर भी वेतन निर्धारण हेतु एक तर्क संगत आधार को बनाने के लिये आवश्यकता महसूस की जा रही है, जिसके अन्तर्गत कार्य विश्लेषण पद्धति की स्थापना है। १९६३ में मिश्र की सरकार ने एक विशेष मन्त्रालय समिति की नियुक्ति की है जो विशेष कार्य विश्लेषण पद्धति को अपनाने के लिये सिफारिश करेगी। इसके साथ संगठन और प्रशासन के लिये एक स्थाई केन्द्रीय अधिकृत समिति बनाई गई है। ऐसा करने के पश्चात् उस दिन से बहुत से कार्य निर्धारण, वेतन और भत्तों के सम्बन्ध में बहुत से वक्तव्य दिये गये हैं। इसके लिये सरकार ने न केवल ट्रेड यूनियन को नियंत्रित किया है वरन् प्रशासन (प्रबन्ध) को भी नियंत्रित किया है। नियुक्तियों की प्रणाली नियम के अन्तर्गत बनाई गई है, जिसके अनुसार सभी नियुक्तियां कार्य सम्बन्धित शिक्षण, योग्यता और परीक्षाओं के आधार पर होती हैं। सम्भवतः ट्रेड यूनियन्स के व्यवसायिक ढाँचे ने ही इस एकमात्र राष्ट्रीय प्राविधान को प्रभावित किया है। इसी प्रकार मिरस्सोला पर भी अंकुश है और ट्रेड यूनियन के सक्रिय कार्यकर्ताओं की न्यायपालिका के निर्देश पर पुनः नियुक्त किया जा सकता है। सर्वव्यापी और नियंत्रित विधि के परिणामस्वरूप श्रमिक और नियोजक दोनों ही अपने मतभेदों को दूर करने के लिये सरकार पर अधिकाधिक आवृत्त हो रहे हैं। दूसरी ओर सरकार भी ट्रेड यूनियन गतिविधियों के लिये तत्पर रहती है। मिश्र की 'राष्ट्रीय घोषणा' (National Character) जो १९६२ में अपनायी गई थी, राष्ट्रीय, सामाजिक व आर्थिक विकास के आधारों के अन्तर्गत निर्देशित करता है, के अन्तर्गत किसी भी राष्ट्रीय गतिविधियों जैसा कि राष्ट्रीय कांग्रेस अथवा स्वेच्छिक संगठनों के नेतृत्व की अपनाने के लिये है, ट्रेड यूनियन की सदस्यता अनिवार्य है। मिश्र अब सामाजिक व आर्थिक परिवर्तन के निकट मली-भाँति आ गया है और इन परिवर्तनों के मुख्य आधार स्तम्भ ट्रेड यूनियन कार्यकर्ता तंत्रज्ञ व कलाविधि विशेषज्ञ हैं। यू० ए० आर० का इस हेतु १९६२ का ज्ञापन ठीक प्रकार घोषणा करता है।

“नई पद्धति ने श्रम संगठनों की जिम्मेवारी को बढ़ा दिया है। ये संगठन अब उत्पादन गतिविधियों में प्रशासन के केवल मात्र विरोधी नहीं हैं, बल्कि विकास के लिये प्रमुख अग्रणी की भूमिका निभाते हैं। उन उद्देश्यों की पूर्ति के लिये नये समाज में श्रमिक का स्थान औद्योगिक विकास उसकी कार्य विधि, क्षमताओं और कुशलता की सफलता के सपने का आधार

बन सकता है ।”

मिस्र अब कमला: अरब मुसलिम देशों का एक नमूना बन रहा है । मिस्र के ट्रेड यूनियन नेतृत्व की भूमिका को ध्यान में रखकर प्रश्न उठते हैं कि क्या अम संगठनों को समझौते के लिये अथवा प्रशासन के लिये संगठन माना जाय ? सरकार से पैदा होने वाले दबाव व नीचे से ऊपर तक के कार्यकर्ताओं के दबाव से कैसे पेश आना चाहिये ? तथा वह किस प्रकार स्वतन्त्र सामाजिक व आर्थिक सत्ता को बनाये रख सकते हैं ? औद्योगीकरण के परिवर्तन की स्थिति पर मुसलिम मस्तिष्क में मजहबी परम्परा काफी दबाव डालती है, यह हम लोग देखें । उदाहरणार्थ टूनीसिया के अल हबीब बुर्जीबा ने मुसलमानों से अभी-अभी प्रार्थना की है कि रमजान की अवधि में रोजा रखना छोड़ दें, क्योंकि इसके अन्तर्गत काम के घण्टे कम होते हैं, फलस्वरूप उत्पादन में कमी होती है । ट्रेड यूनियन को इस प्रकार की प्रार्थनाओं को किस प्रकार लेना चाहिये ? इन विषयों में नेतृत्व हेतु वह कितनी मात्रा में राज्य पर निर्भर करें ? मिस्र जैसे देश में, जहां संविधानतः एक दलीय राज्यसत्ता है—ये सब प्रश्न एक विशेष दिशा की ओर ले जाती हैं । ट्रेड यूनियन के आशाप्रद, स्वीकृत माने हुये और वास्तविक भूमिका को जो सामाजिक तथा आर्थिक संगठन के रूप में है, जब एक दल अथवा संन्यकीय राज्य सत्ता से वह अनाश्रित है, उसके सम्मुख एक पेचीदा व पारस्परिक सम्बन्धों को निर्णय करने वाली स्थिति है ।

दक्षिण पूर्व एशिया

पूरे एशिया में विशेषतः दक्षिण पूर्व एशिया में ट्रेड यूनियन नति-विधियों की भूमिका निश्चित करना एक और कठिन समस्या है । एशिया में संस्कृति, इतिहास, परम्परा एवं भौगोलिक वातावरण अम एवं प्रशासकीय दृष्टिकोण को निर्धारित करने में एक प्रमुख भूमिका निभाते हैं । सम्पूर्ण विचार परिवार के आधार पर बिना निर्देश करते हैं । अप्रत्यक्ष और भौतिक प्रोत्साहन इस हद तक काम नहीं करते, जिस हद तक विश्व के शेष भाग में वे करते हैं । अक्सर व्यक्ति से सम्बन्धित, उसके परिवार जाति, प्राप्त और नैतिक समूह को ध्यान में रखकर प्रभावी सम्बन्ध ढूँढे होते हैं । प्रबन्ध की निवृत्ति और उसकी तरफकी, की नीतियां राजनीतिक अथवा ट्रेड यूनियन

नेताओं के चुनने के प्रकार पर बहुत हद तक प्रभावित होती हैं। कई नौकरियों की कुशलता भी परम्परागत चली आई है और पारिवारिक विशेषता से युक्त है। यहां करीब-करीब बहुजातीय समाज है और औद्योगिक समाज में परिवर्तन होने पर न केवल अर्थशास्त्रियों के लिये समस्या ही सकती है वरन् समाज शास्त्री, मनोवैज्ञानिक, प्राचीन सामाजिक अन्वेषक, औद्योगिक विशेषज्ञ तथा राजनैतिक एवं वैज्ञानिकों के लिये भी समस्या बनी हुई है, यहां तक कि व्यवसायों के नाम भी जाति के आधार पर रखे गये हैं। उदाहरणार्थ मलाया और लंका में मजदूरों की भर्ती करने वालों को 'कंगानी', जो कि एक तामिल शब्द है, कहा जाता है तथा जो व्यक्ति अकुशल श्रमिकों के लिये फोरमैन अथवा ओवरसियर है, उसे 'मेंडोर', जो एक पुर्तगोज शब्द है, उद्बोधित होता है। नियोजक अथवा सम्पत्तिवान के लिये चीनी शब्द 'टाउके' प्रयोग में लाया जाता है और नियोजकों के संगठन को भी चीनी शब्द 'कांगसी' कहा जाता है। हर जातीय समूह की अपनी श्रम धारणायें हैं, उदाहरणार्थ सूखा, अकाल, बाढ़, विनाश में चाइनीज में कम खर्चोंले व 'बचाने हेतु काम' के भाव एक आधारभूत प्रभाव रखते हैं। प्रचलित परम्परा में उस समय बहुत सी समस्याएँ खड़ी हो गयीं, जब नौकरी में औरतों ने प्रवेश करना प्रारम्भ किया। इन पक्षों की सही कार्य प्रणाली को तथा एशिया के ट्रेड यूनियन एवं आर्थिक उत्थान की समस्याओं को समझने व पहचानने के लिये ठीक प्रकार से खोज नहीं की जा सकती है। विश्व के इस भाग में पुरातनकाल से जीवन की प्रगति परिवार और पूजास्थल के आधार पर विकसित हुई है, जिसने बहुत सी विशेषताओं को पैदा किया है। परन्तु सामाजिक नीति के उद्देश्य की पूर्ति के लिये सामाजिक शिक्षा के इन केन्द्रों के सदुपयोग के स्थान पर पाश्चात्य औद्योगीकरण और ट्रेड यूनियनिज्म के सिद्धान्त इसे ही समाप्त कर रहे हैं, इसलिये पैदा हुई कमियों को यह पूरा नहीं कर सकता। यही मुख्य समस्या और इसी का मनुष्य की प्रेरणा नैतिकता और सामाजिक संगठन पर महत्वपूर्ण प्रभाव है। 'श्रम सम्बन्धी अध्ययन की अन्तर्राष्ट्रीय संस्थान' (International Institute for labour studies) द्वारा जिनेवा में हुई १९६६ की बैठक की कार्यवाही की भूमिका लिखते समय लेखक श्री एम० रास ने इस समस्या पर अत्युत्तम ढंग से टिप्पणी एकत्रित की है। वे कहते हैं—

“यदि आर्थिक उत्थान को एक सम्पूर्ण सिद्धान्त के स्तर तक बढ़ा दिया जाय तो परम्परागत संस्थाएँ जैसा कि मजहब परिवार, ट्राइबलिज्म

और दार्शनिक विचार किन्तु लोलुपता और भौतिकवादी विचारों को छोड़कर प्रगति के बीच में एक रोड़े के समान दिखाई देते हैं। लेकिन यदि आर्थिक उत्थान को सामाजिक कल्याण के संयन्त्र के रूप में माना जाय तो यह स्पष्ट नहीं है कि बनाई गई संस्थाओं और मान्यताओं को लक्ष्य की प्राप्ति के अन्तर्गत रोड़े के रूप में देखने की दृष्टि नकारात्मक है। आर्थिक उत्थान के इतिहास में सर्वत्र उस जन समुदाय के लिये, जो उसमें भाग लेता है, एक क्रूर प्रक्रिया बनी हुई है। आधुनिककाल की चुनौती है कि क्या प्रगति प्राप्त करने के मार्ग में जीवन के जो भिन्न पहलू आते हैं, को समझे बिना प्रगति कैसे एक समाधान गति से बढ़ सकती है।”

अराजनीतिक और अनार्थिक दृष्टिकोणों को ऊपर वाली टिप्पणी में प्रमुख प्रभाव डालने वाले औद्योगीकरण की पद्धति पर बहुत अच्छी प्रकार से प्रकाश डाला गया है। राष्ट्रीय जीवन में ट्रेड यूनियन की भूमिका को विचार करने के लिये यह बहुत महत्वपूर्ण विषय है, क्योंकि यह भूमिका सरकार और आर्थिक प्रगति के आपसी विरोध के कारण नहीं है, वरन् ट्रेड यूनियन को राष्ट्र के सांस्कृतिक उत्थान में सामाजिक संस्था के रूप में एक भूमिका है। सरकार और इसकी श्रम मशीनरी की भूमिका को भी इसी दृष्टिकोण से देखना होगा कि अर्थ यदि रोटी है, तो संस्कृति जीवन है। सांस्कृतिक पक्ष दूर नहीं किया जा सकता। इन पहलुओं के दुर्लक्ष्य से सामाजिक जीवन में बहुत पाखण्ड उत्पन्न होता है। उदाहरणार्थ, औद्योगिक मध्यस्थता न्यायालय (Industrial arbitration court) सिगापुर के अध्यक्ष श्री चार्ल्स गाम्बा ने एक थोसीस (शास्त्रीय लेख) का विकास किया है कि सम्मान को बनाये रखने के लिये औद्योगिक समूहों के बीच के सम्बन्ध के लिये वह एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाने की ओर अग्रसर हो रही है। वे बक्रोक्ति भाषा के अन्तर्गत 'Face' शब्द का लज्जाजनक परिस्थिति से बचाये रखने के लिये प्रयोग किया है। नाक बचाने वाली भूमिका इसलिये पैदा होती है क्योंकि आर्थिक प्रक्रियाओं एवं संस्थाओं पर अनार्थिक पहलुओं के अन्तर्गत प्रश्न सड़े किये जाते हैं, जिनके अन्तर्गत स्पष्टवादिता और सही मूल्यांकन नहीं हो पाता। दक्षिण पूर्व एशिया में ट्रेड यूनियन इन्हीं वातावरण के अन्तर्गत काम कर रही हैं।

जातीय विचारों की भूमिका राजनीतिक जीवन को व्यक्तिगत

हथियाने का स्वरूप देती है। परिणामस्वरूप तत्व ज्ञान को नारों के रूप में प्रयोग किया जाता है, परन्तु उसे व्यवहार में नहीं लाया जाता। इसने श्रम आन्दोलन को भी प्रभावित किया है। उदाहरणार्थ मलाया और सिंगापुर के श्रम आन्दोलन पर एक लेखक लिखते हैं कि ट्रेड यूनियन नेता एक रात्रि में ही अपने श्रमिक तत्वज्ञान को बदल देते हैं। कुछ नेता लोग स्वतन्त्र ट्रेड यूनियन आंदोलन को अपने लड़ाकू सहयोग देने के कारण बिना मुकदमा के ही बन्दी बनाये गये हैं, इतना होने पर भी यह कहा गया कि ये ही नेतागण अब दलगत व सीमित कानूनी कार्यवाही को प्रोत्साहन देते हैं। सरकार की श्रमनीति हर यूनियन के लिये अलग-अलग भी हो सकती है तथा यह व्यक्ति-व्यक्ति पर भी निर्भर करती है। औद्योगिक न्यायाधिकरण, भावात्मक, राजनीतिक व आर्थिक वातावरण में अपना काम करते हैं। दक्षिण पूर्व एशिया में बहुत से देशों के लेखक वेतन की अदायगी में हुये दुराचार के बारे में समाचार दिये हैं। सवस्थता और नेतृत्व में साम्प्रदायिकता द्वेषभाव को पैदा करती है, जिसके फलस्वरूप सारा ट्रेड यूनियन आन्दोलन छिन्न-भिन्न हो जाता है। जातीय आधार यूनियन्स के इकट्ठा होने में बाधक हैं। श्रम आन्दोलन की आड़ में चीनी गुप्त संगठन व संस्थाओं के काम करने के कारण स्थिति बड़ी पेचीदा हो गयी है। ये संगठन समुदाय पर, जो सर्वसाधारण कानून का पालन करने वाले हैं, एक भीषण रोग के सदृश्य खड़े हो गये हैं। ट्रेड यूनियन्स में घुसकर ये गुप्त संगठन साम्प्रदायिक विषयों को उभाड़कर दल के लिए दुरुपयोग करते हैं। जातीय समूह का एक दूसरा दिलचस्प भाग है, जो परिवार की परम्परा के अन्तर्गत कुछ कार्यों के लिए परम्परागत कौशल्य प्रगट करता है। ऐसे भी उदाहरण हैं, जब कार्य विश्लेषण के आधार पर वेतन के दावे को तय करने में औद्योगिक ट्रिब्यूनल की कुशलता की मात्रा को नापना कठिन हो गया है। एक खास निपुण जाति वाले श्रमिक अपने ऊँचे वेतन निर्धारित करने के लिए आग्रह करते हैं और वे उसकी कुशलता को पाने के लिए मेहनती प्रशिक्षण में से गुजरते भी हैं, और इस कुशलता की परम्परागत बनाये हुए हैं। परन्तु वे इस कार्य के लिए, जो देन उसे मिली हुई है, उससे अनभिज्ञ हैं। इन प्रतिद्वन्द्विता की स्थितियों के कारण कुछ कार्यों के लिए भरती करते समय न्यायाधिकरण को उनकी जातीय भेदनाओं की विशेषताओं को स्वीकार करना पड़ा। यहाँ तक कि सामूहिक सौदेबाजी की भी अपना स्वरूप बदलने के लिए बाध्य होना पड़ता है। जब वह दो समूहों

में एक ही समान जातीय मूल से अथवा दो भिन्न-भिन्न जातीय आधार के लिए होती है। इसी प्रकार संराषन अधिकारी तथा मन्त्री भी अपने जातीय आधार पर काम करते हैं। समानता और सम्बन्धित नीतियों (Coherent) की अनुपस्थिति में औद्योगिक नीति के माहौल को भी यह प्रभावित करती है। इस प्रश्न पर औद्योगिक गतिविधियां भी एक तर्क संगत चर्चा के विषय नहीं हैं। वहां अक्सर हड़तालों के कारण रहते हैं नियोजक की शक्ति की परीक्षा करना, यूनियन को शक्तिशाली बनाना, यूनियन के सदस्यों को तत्पर (सिद्ध) स्थिति में रखना तथा मुकाबले वाली यूनियन की मांगों का प्रत्युत्तर देना। अक्सर राजनीतिक हड़तालों को औद्योगिक हड़ताल से पृथक करना कठिन रहता है, इसलिए सरकार की अमनीति में यह कोशिश की है कि विरोधी समूह को अलग रखा जाय और एक स्वतन्त्र ट्रेड यूनियन आन्दोलन के स्थान पर सहयोगी आन्दोलन का विकास हो। हड़ताल की अवधि में पुलिस का कम या अधिक उपयोग भी एक कारण बना हुआ है, जो अध्ययन करने योग्य है। सर्वसाधारण कहा जा सकता है कि इस क्षेत्र में राजनीतिक जीवन अस्थिर है और इसलिए ट्रेड यूनियन दृष्टिकोणों का स्रोत भी समान रूप से आर्थिक पक्ष का नहीं है। भिन्न-भिन्न उद्योग सम्बन्धी संस्थाओं और मशीनरी एक औपचारिक अथवा परामर्शदात्री भूमिका अदा कर रही हैं। आर्थिक परिस्थिति से कोई भी तर्क संगत सम्बन्ध वास्तविक परिस्थिति नहीं रखती। औद्योगिक समाज की ओर बढ़ने वाली प्रक्रिया में वास्तविक रास्ता औद्योगीकरण की आवश्यकताओं और पूर्व स्थित संस्कृति के बीच की प्रक्रिया है। संघर्ष कई पक्षों और स्तरों, जातीय मान्यतायें, परिवार पद्धति, वर्गीय सांठगाठ, शिक्षा प्रणाली, सरकारी ढांचा और यायिक पद्धति के अन्तर्गत है। विदेशी पुस्तकों से लिए गए कानून, परम्परागत विचारों के साथ कोई तालमेल नहीं बंठा पाते और विधान के यान्त्रिकी ढंग से लागू करने के अन्तर्गत उन्हें कोई सम्मान प्राप्त नहीं है। नियम और परिस्थितियां गलत रूप से समझी जाती हैं। बारीकियों व कानूनी ढांचों को अमिक नापसन्द करता है। इस दृष्टिकोण के अन्तर्गत उसे एक भय सा बना हुआ है कि कानूनी बारीकियां कुछ हानिकारक भाव छिपाये हुये हैं। उन्हें चिन्ता सी बनी रहती है कि कानून के अज्ञात और अस्पष्ट अर्थ सराब परिणामों को ला सकते हैं। अज्ञान का आधारभूत है और भाषा इसको और गम्भीर बनाती है तथा सम्पूर्ण वातावरण को दूषित करती है। औद्योगिक निर्णय

विदेशी भाषा में दिये जाते हैं। श्रमिक इन निर्णयों के अर्थ और उसकी बारीकियों को समझने में असमर्थ हैं। शब्दों के अर्थ के ऊपर कानूनी गति-विधियाँ लगातार चलती रहती हैं और इन गतिविधियों में व्यक्तिगत प्रमाणिकता को चुनौती दी जाती है। बहस के अन्तर्गत विवाद की समस्याओं को प्रगट करने में श्रमिक को सहायता व प्रोत्साहन करने के स्थान पर न्याय-लय का वातावरण उसके प्रति अन्यायपूर्ण रहता है। औद्योगिक न्यायाधि-करण राजनीतिक द्विविधाओं का आधार बन जाते हैं और उनके निर्णय न्याय के स्थान पर दबाव के रूप में लागू किये जाते हैं। इस भूमिका के अन्तर्गत न्यायाधिकरण की स्वतन्त्रता, कार्यपालिका से लड़कर ही बनाई जा सकती है। न्यायालय के चेम्बरों में घुसखोरी घुस रही है। और एक गम्भीर सम-स्या खड़ी कर रही है। यह घुसखोरी विदेश से शिक्षित वर्गों में प्रवेश कर परम्परागत विचार को तोड़ने का काम कर रही है। अब समाजवादी नारे बोलना कोई एक पूर्व घटना के रूप में नहीं लिया जाता। सांस्कृतिक रिक्तता जिसे परम्परा के तोड़े जाने के भय के रूप में लिया जाता है, एक अज्ञात डर नहीं है, परन्तु एक सही तर्क संगत विषय लगती है। वस्तुतः यह एक आश्चर्य है कि इन समस्याओं के बावजूद भी इस क्षेत्र के बहुत से विकासशील देश कुछ प्रगति कर रहे हैं। औद्योगीकरण को अपनाने के स्वरूप और प्रकार बहुत से हैं। और इस कारण ट्रेड यूनियनिज्म की भूमिका बहुरूप धारण कर रही है। वस्तुतः इसके बहुत से स्वरूपों की स्पष्ट परिभाषा करना शेष है। यह सम्भव है कि इन सभी पक्षों से सम्बन्धित समस्याओं को जिस समय हल किया जायगा, उस समय बहुरूपी हीरे के समान यह प्रगट होगा। इन्डोनेसिया के बारे में लिखते हुए श्री जे० एच० बोइके ने अपनी चिन्ता को यह कह कर प्रगट किया है कि पाश्चात्य ज्ञाता इस द्विविधा को समझने के लिए उपयुक्त गहराई की क्षमता नहीं रखते। राजनीतिक आर्थिक और सामाजिक परिवर्तन के लिये, आर्थिक समानता के आधार को लेकर प्रशिक्षित हुए ये ज्ञाता, पूर्व भाग के रहने सहने की विशेषताओं में बहुत सी कमजोरियों को देखने की गलती कर सकते हैं। जैसा कि ऊपर कही गयी टिप्पणी में श्री आर्थर० एम० रास० ने कहा है कि जब आर्थिक विकास को समाज कल्याण के संयंत्र के रूप में देखा जाता है और इसे सम्पूर्ण अथवा सबसे महत्वपूर्ण संयंत्र नहीं देखा जाता तब पूर्वी ढाँचे की औद्योगीकरण की पद्धतियों को लेकर बहुत से तात्त्विक विषय खड़े होते हैं। यहां पर परम्परा शब्द का अर्थ पश्चिमी बारीकी को सामने रखकर पिछड़ेपन से नहीं है, बल्कि परिवार और मन्दिर से सम्ब-

न्धित जीवन के आधार पर खड़ा हुआ एक सकारात्मक सामाजिक पक्ष है। पूर्व और पश्चिम के तत्व ज्ञान का विवाद आधुनिक उद्योगों के रूप में लड़े जा रहे हैं और ट्रेड यूनियन आन्दोलन की भूमिका संस्कृति के आधुनिक अधिक है और राजनीतिक तथा सामाजिक उद्देश्यों के रूप में गौड़ ही है।

साम्यवादी गुट

ट्रेड यूनियन गतिविधियों की भूमिका के अन्तर्गत साम्यवादी विचार धारा को बढ़ाने के लिए उपाय चीन के माऊत्से तुंग के विचारों में पूर्णतः प्रतिबिम्बित है। इस भूमिका के अलावा अन्य सभी प्रकार के विचार कितने ही श्रेष्ठ, व्यवहारिक और राष्ट्रवादी हों, मूल साम्यवादी विचारों से स्पष्टतः भिन्न हैं और उन्हें समावेश करने की एक विलचस्प कहानी है, जिसे माओ 'एकोनामिज्म' (Economism) कहते हैं। चीन में भी ट्रेड यूनियन गति-विधियों पर वहां के राष्ट्रपति ल्पूशा ची के विचार-एक घोर विरोधी के रूप में सिद्ध हुए हैं। ल्यू का यह विचार है कि ट्रेड यूनियन की भूमिका औद्योगिक उत्पादन के सुधारने व बढ़ाने तथा यूनियन के सदस्यों के कल्याण में निहित है तथा वह भिन्न रूप से उत्पादन बढ़ाने के लिये श्रमिकों में उसके लाभ के वितरण में विश्वास रखता है। माओ के अनुयायियों ने इन विचारों को 'महिलाओं के विचार' कहकर तीक्ष्ण भर्त्सना की है, क्योंकि उन विचारों के अनुसार ट्रेड यूनियन के कार्य रोगग्रस्त लोगों को स्वस्थ होने के लिये सेवा करने, शव यात्रा पर रोने, दुःखित परिवार को शोक संवेदना भेजने या या उच्चतर स्तर पर मकानों को सजाने तथा बन बिहार के कार्यक्रमों में आनन्द लेने के काम को ही माना है। माओ ट्रेड यूनियन्स को विश्व में क्रान्ति पैदा करने हेतु पुरुषोचित काम को देना माना है और इस विचार में वह किसी भी प्रकार से समझौता करने को तैयार नहीं है। क्योंकि किसी भी एक राज्य में साम्यवाद के विजय की स्थापना तब तक सम्भव नहीं, जब तक पूरे विश्व में यह स्थापित न हो जाय और तब तक भिन्न-भिन्न पद्धतियों के सह अस्तित्व को भी अस्वीकार किया जाय। साम्यवादी देश में ट्रेड यूनियन की तर्क संगत भूमिका एक साम्यवादी अर्थव्यवस्था के आधार को पैदा करने के लिए होगी और संसार के सभी श्रमिकों से सम्बन्ध बनाने में होगी, ताकि सर्वहारा की तानाशाही के संघर्ष को चलाया जा सके। यदि इस सर्वहारा राजनीति के बजाय श्रमिकों का ध्यान उनके अपने हित व भौतिक लाभ के लिये

खींचा जायगा, तब सिद्धान्त वादिता के स्थान पर स्वार्थपरता का ही राज्य होगा। इसलिये माओ ने श्री ल्यू के विचारों का ठीक ही खण्डन किया है, क्योंकि ल्यू के विचार 'इ कोनामिज्म' की खराब दिशा को ही पंदा करती है। ये कुछ संशोधनवादी विचार निश्चित ही संसार भर में श्रमिक वर्ग के हितों की जड़ में पानी देगा। और धन, कल्याण, उत्पादन, क्षमता तथा तकनीकी को ही सर्वप्रथम प्रस्तुत करेगा। तब ट्रेड यूनियन्स के पास न समय रहेगा और न शक्ति, जिसके अन्तर्गत वे राजनीति की प्रधानता दें सकें और जनता के विचारों को क्रान्तिकारी ढंग से बदल सकें। वे तब विश्वव्यापी वर्ग संघर्ष को भूल जायेंगे, विश्वबन्धुत्व की कड़ियों को भुला देंगे और बुर्जुआ राष्ट्रवादिता में लो जायेंगे। तब उत्पादन भी उत्पादन और उसके शीघ्र खपत के लिए होगा और एक सैनिक सत्ता को नहीं बनाया जा सकेगा, जो कि विश्व में श्रमिकों की जीत के लिये अनिवार्य है ! एक असली साम्यवादी देश में ट्रेड यूनियन्स श्रमिकों के हितों को देखने के लिये ही नहीं हो सकती वरन् वे एक विश्वव्यापी संघर्ष के बीच में एक कड़ी के रूप में होती हैं। उन्हें श्रमिकों को कम से कम आवश्यकताओं पर गुजर करने के लिये तैयार रखना चाहिये और अपना पूरा ध्यान विश्वव्यापी साम्यवादी क्रान्ति के सर्वग्रासी विचार को फलाने के लिये समर्पण करना चाहिये। और इस हेतु कला, साहित्य, विवाह के रीति रिवाज, शिक्षा आदि के सम्पूर्ण विचारों में गतिशील परिवर्तन लाना होगा और जनता को माओ के विचारों से प्रेरित करना होगा। विश्व के पूँजीवादी व्यवस्था को उठा फेंकने के लिये सर्वहारा को इस सर्वव्यापी भूमिका के लिए तैयार करने हेतु तत्पर करना ही साम्यवादी देशों में ट्रेड यूनियन गतिविधियों का केन्द्र व सम्पूर्ण काम है। ट्रेड यूनियन की इस भूमिका को माओ ने स्पष्ट रूप से परिभाषित किया है। यह कोई आश्चर्य की बात नहीं कि चीन में केन्द्रीय ट्रेड यूनियन को निरस्त करना ही ठीक माना जायगा।

यह स्पष्ट नहीं है कि किस हद तक सोवियत रूस ने विश्वभर के साम्यवाद के इस ऐतिहासिक भूमिका के लिये ट्रेड यूनियन गतिविधियों को विकसित किया है। लेनिन के अन्दर निश्चित ही पूर्णरूपेण क्रान्तिकारी जोश है (था)। उसका व्यक्तिगत जीवन व उसका ढंग, जिसके अन्तर्गत रूस में श्रमिक गतिविधियों को पनपाया हर समय के लिये उन ट्रेड यूनियन कार्य कर्तियों के लिये एक आदर्श है जो राष्ट्र निर्माण के काम के लिये आन्दोलन की क्षमताओं को उपयोग में लाना चाहते हैं। परन्तु लेनिन एक वास्तविक साम्यवादी नेता के स्थान पर राष्ट्रीय नेता के रूप में प्रगट हुये हैं। जो कुछ

भी हो, साम्यवादी दल शक्तिशाली जार की सत्ता को बदलने में कभी भी सफल नहीं हुआ, जैसा कि सब दूर विश्वास किया जाता है। जार की सरकार, केरेन्सकी की सरकार द्वारा बदली गई थी, जो कि भिन्न-भिन्न शक्तियों का एक समूह था, जो सभी प्रजातन्त्र के लिये प्रेरित थे। इन सब शक्तियों में से एक साम्यवादी दल भी था। चूँकि केरेन्सकी की सरकार एक सर्वदलीय सरकार थी और काफी कमजोर थी, इसलिये साम्यवादियों द्वारा परिवर्तित की जा सकी। लेनिन ने ऐसा किया। परन्तु यह भुलाया नहीं जा सकता कि लेनिन के बहुत से सहयोगियों द्वारा उसे सुझाव दिया गया था, साम्यवादियों द्वारा सत्ता लेने का यह परिपक्व समय नहीं है, साथ ही रसियन साम्यवादी दल भी विश्वव्यापी आंदोलन की सफलता हेतु उतनी शक्ति की आवश्यकता को पूर्ति नहीं कर सकता। उस समय लेनिन की अधीरता रूस के राष्ट्रीय लाभ के लिए लाभकारी थी, किन्तु विश्वव्यापी श्रमिकों के हित को आगे बढ़ाने के आधार को बनाने के लिए नहीं थी। इतिहास की घटनाओं के अन्तर्गत इस अपूर्णता को आमतौर से यह महत्ता नहीं दी जाती, जो वह स्थान रखती है। इसलिये हम आधारभूत विचारों के लिये गलत निर्णयों पर पहुँचते हैं। जिस प्रकार हिन्दुस्तान में ब्रिटिस साम्राज्य को उठा फेंकने के लिये कोई भी कांग्रेस आंदोलन सबल नहीं था, रूस में भी साम्यवादी विचार 'जारडम' को पराजित करने के लिये मौलिक रूप से सबल नहीं था। इसलिये जब उसे सत्ता में आने का पहला मौका मिला उसने उस अक्षर को हथियाया और राज्यमद में तात्त्विक जोश ढीला होना शुरू हो गया। अपने आपको स्थायी बनाने के लिये इसने कदम उठाये, जैसा कि हर एक सन्नह अथवा राष्ट्रकर्ता है और अपने राष्ट्र के हित के लिये सिद्धांत वादिता के कोरे नारों पर विश्वव्यापी दृष्टिकोण को बढ़ाया। बड़ी कठिनाई से आधुनिक रूस एक साम्यवादी देश के रूप में माना जा सकता है और रूस में क्रमिक संगठन वास्तविक साम्यवाद के लिये कुछ नहीं कर सकते हैं।

आधुनिक रूस के इतिहास में सामाजिक गतिविधियों के वास्तविक स्वरूप और साम्यवादी सिद्धांत की खींचातानी हर जगह पायी जाती है। लेनिन ने सर्वप्रथम विद्युतीकरण हेतु इलेक्ट्रीसियनों को सम्मान देना शुरू किया, तत्पश्चात् रूसियों को। उसने कहा कि एक तकनीकी बीस साम्यवादियों के बराबर है। उसकी क्रांति के अप्रदूत सर्वहारा नहीं थे, बल्कि विशेषज्ञ व तंत्रज्ञ थे। लेनिन की नई आर्थिक नीति पर कुछ लोगों ने टिप्पणी की, कि इस नीति को अपनाते का अर्थ मार्क्सवाद के रास्ते से हटना है। किन्तु इस पर लेनिन

का एक मात्र जवाब था कि मार्क्स ने समाजवाद की अर्थव्यवस्था पर एक शब्द भी नहीं लिखा है। इस प्रकार राजकीय पूंजीवाद का रूस में उद्घाटन (जन्म) हुआ और राजकीय पूंजीवाद के विकास की प्रक्रिया का जनता की आर्थिक स्थिति पर प्रभाव पड़ा। जैसा कि सर्वविदित है, पूंजीवादी विकास की पुरानी पद्धति तभी संभव होती है, जब जनता उस हेतु सामाजिक मूल्य चुकाती है। मार्शल स्टालिन ने इस कीमत को बड़े क्रूर ढंग से चुकाया। ट्रेड यूनियन्स को पूर्णतः दल के अन्तर्गत कर दिया और इस प्रकार स्टालिन के एक विशाल साम्राज्य के अन्तर्गत ट्रेड यूनियन्स को सैनिकीय नियंत्रण, दबाव, डर, गुप्तचर पुलिस और श्रम शिविरों के अन्तर्गत रख लिया गया। इस प्रकार एक ऐसे ढाँचे को कार्यान्वित किया गया, जिसका आधार उत्पादन के साधनों का राष्ट्रीयकरण, कन्द्रीय योजना, एकमात्र राजनीतिक दल एवं श्रमिक संगठन, एक विशेष आर्थिक व्यवस्था और एक सामाजिक सिद्धांत था तथा आर्थिक नीति के स्वरूप हेतु भिन्न भिन्न रास्तों के बहस को एक व्यक्तिवादी दृष्टिकोण (Personality cult) के अपनाने के कारण पूर्णतः समाप्त कर देना पड़ा।

स्टालिन के काल के बाद प्रशंसनीय परिवर्तन देखने को मिलते हैं और इसलिये ट्रेड यूनियन की भूमिका में परिवर्तन आना भी शुरू हो गया है, फिर भी स्टालिन के सैनिकीय अधिनायकवाद और मत प्रणाली के प्रभाव व दबाव अभी भी जीवित है, परिणाम स्वरूप आधुनिक चित्र मिश्रित रूप में हैं। सम्पूर्ण साम्यवादी देशों में श्रमिक संगठनों का स्वरूप एक ही समान माना जाता है और दूसरे देशों में जैसा होता है उसके समान नहीं माना जाता। दल, समाज अथवा श्रमिक समितियाँ तथा सहकारी समितियाँ-श्रमिकों के प्रवक्ता के रूप में माने जाते हैं। परिणाम स्वरूप जिन्हें ट्रेड यूनियन कहते हैं, उन्हें श्रमिकों के कल्याण के ही कुछ काम दिये जाते हैं। परन्तु बढ़ रहे विकेन्द्रीकरण और उदार भाव के कारण श्रमिकों की आवाज में धीमे-धीमे परिवर्तन आ रहा है, किन्तु इस परिवर्तन को स्वीकार करने अथवा इसे प्रचारित करने में अधिकृत हिचकिचाहट है। सोवियत रूस की मंत्रि परिषद की श्रम और वेतन समितियाँ देश में सभी वेतनों की दिशा निर्धारित करती हैं। सरकार हर प्रकार के श्रमिकों के न्यूनतम वेतन और हर प्रकार के श्रमिकों के वेतन क्रम के भिन्न-भिन्न स्तरों को परिभाषित करता है। वेतन समितियों को सलाह देने हेतु कई संगठन हैं, उदाहरणार्थ श्रम हेतु शोध संस्थान तथा श्रम हेतु पद्धति

निर्माण केन्द्र आदि । राज्य योजना समिति और राज्य वित्त मन्त्रालय के सामोप्य और सहयोग में यह समितियां काम करती हैं । वर्तमान न्यूनतम वेतन ४५ रूबल्स प्रति मास है और १९७० तक ७० रूबल्स तक बढ़ाने का सुझाव है । परन्तु कहा जाता है कि अगर वर्तमान न्यूनतम वेतन में सम्पूर्ण सुविधाओं का मूल्य जोड़ दिया जाय, तो यह १३० रूबल्स तक बैठता है । हर उद्योग में न्यूनतम शिक्षास्तर और विशेषताओं के आधार पर प्रति घण्टा न्यूनतम उत्पादन का स्तर निर्धारित है और श्रमिक का वेतन बढ़ा दिया जायगा, अगर वह अच्छे गुणों (Quality) से युक्त अधिक उत्पादन करता है । भिन्न-भिन्न उद्योगों में वेतन भिन्न-भिन्न हैं, इसका क्रमशः घटाव इस प्रकार से है—कोयला, लोहा और इस्पात, कागज, पल्प आदि और नीचे श्रेणी में क्रम है—टेक्सटाइल, छपाई और चमड़ा तथा सबसे कम वेतन खाद्य प्रक्रियाओं तथा वस्त्र बनाने वाले उद्योगों में है । उन क्षेत्रों व व्यवसाय में जहां श्रमिक की कमी है, अधिक वेतन दिये जाते हैं और इस हेतु आय मांग और पूर्ति के अनुसार परिवर्तित होती रहती है । अध्यापकों को सप्ताह में १८ घण्टे काम करने के लिए न्यूनतम वेतन ८० रूबल्स मिलता है और अपनी आमदनी को पूरा करने के लिए उन्हें दूसरा अतिरिक्त काम करना पड़ता है । टैंकरी चालक को दिन में ७ घण्टे तथा सप्ताह में ४१ घण्टे काम करना होता है और ८० रूबल्स प्रति मास उसे औसतन वेतन मिलता है, फिर भी उसका वेतन उसकी शिक्षा और दैनिक इकट्ठी की गई घनराशि के अनुसार बढ़ सकती है । कुछ काल से राष्ट्रीय संगठन के भिन्न-भिन्न अंग वेतन और श्रम कानून के प्रमुख निर्णयों में औपचारिक जिम्मेदारी निभाने हेतु अप्रसर हो रहे हैं । वेतन क्रम की बढ़ोत्तरी उत्पादकता से सम्बन्धित है और परियोजना सम्बन्धी यूनियन को उत्पादकता आधारित वेतन वृद्धि हेतु काम करना पड़ता है । इसने परियोजना सम्बन्धी सामूहिक सौदेबाजी का अवसर लाया है । एक पोलिस (पोलैण्ड) लेखक ने सामूहिक सौदेबाजी की भावी क्षमताओं पर एक अध्ययन प्रकाशित किया है । सामूहिक सौदेबाजी की यह शुरुआत है । ऐसे उदाहरण हैं, जब ट्रेड यूनियन ने वेतन निर्धारण समिति से भिन्न विचार रखा है, परन्तु वर्तमानकाल में इन सब भेदों पर सरकार की अन्तिम आवाज ही प्रभावी होती है । सोवियत जनता के सम्मुख यह हमेशा रखा जाता है कि उत्पादन लक्ष्यों की पूर्ति और श्रमिकों की बढ़ती हुई उत्पादकता वास्तविक वेतन के हित के लिए अनिवार्य आधार हैं, फिर भी कई हड़तालें होती हैं । उत्पादन

स्तर के विरोध में आवाज तथा वेतन और मर्यादाओं के ऊपर हो रही हड़तालों की भली-भाँति जानकारी सबको है। यद्यपि सोवियत समाचार पत्र हड़तालों के इन समाचारों को प्रकाशित नहीं करते। इसके पश्चात् भी सोवियत प्रवक्ता यह लगातार आग्रह करते हैं कि काम के रुकावटों की बिल्कुल आवश्यकता नहीं है, क्योंकि विवाद को तय करने के लिए बहुत से रास्ते हैं। फिर भी बहुत से प्रमाण हैं, जिनके अनुसार प्रबन्धकों ने तानाशाह के समान व्यवहार किया है, उन्होंने सभी कीमतों पर उत्पादकता को बढ़ाया श्रम नियमों को तोड़ा, श्रमिकों और यूनियनों की राय को ठुकराया, आलोचनाओं को दबाया और श्रमिकों के अधिकारों के नियमों को तोड़ा है। इसका यह भी अर्थ है कि वहाँ ट्रेड यूनियन के एक प्रकार के विरोध का भी स्थान है।

राज्य और दल के ये ट्रेड यूनियन अधिकृत अंग होने के कारण उनके बहुत से कार्य और अधिकार सरकारी गतिविधियों से पूर्णत मिले जुले हैं। यूनियन श्रमिकों से उनके वेतन का अधिकतम एक प्रतिशत शुल्क के रूप में ले सकते हैं। यूनियन को हर संस्थान वेतन राशि का ४ से १० प्रतिशत तक देता है (यह संस्थान-संस्थान में भिन्न है)। वेतन राशि का ०-१५ प्रतिशत श्रम संगठनों के मनो-विनोद सम्बन्धी राशि के लिये योगदान देते हैं। इनका मुख्य काम श्रमिकों के जीवन स्तर को बढ़ाने के लिये है। ध्यान रहे कि इस व्यवस्था को समाजवादी प्रतियोगिता के माध्यम से शुरुआत किया जाना चाहिये। उदाहरणार्थ जन आन्दोलनों के माध्यम से श्रमिकों द्वारा दूसरे श्रमिकों के मुकाबले में अधिक और अच्छा काम करने की सद्भावना पैदा करना, इस उद्देश्य की पूर्ति हेतु क्लब, सिनेमा, पुस्तकालय आदि, जो उनके अधिकार के लिये प्राप्य हैं, के द्वारा शिक्षा कार्य को कराना है। ट्रेड यूनियन के अपने समाचार पत्र हैं, कई पत्रिकायें छपावाते हैं और इस संबंध में छपाखाने के वे मालिक हैं और उससे लाभ भी कमाते हैं। सामाजिक सुरक्षा की सम्पूर्ण योजना इन्हीं यूनियन द्वारा क्रियान्वित होती है, वही पेन्सनर्स को पेंशन ओर भत्ते देते हैं। हर नागरिक को वृद्धावस्था, बीमारी और असमर्थता के कारण कार्य क्षमता की कमी होने पर उस हेतु सुरक्षा प्रदान करते हैं, अस्थाई अक्षमता, मातृत्व हित लाभ, वृद्धावस्था पेन्सन, अपंग पेन्सन, उत्तराधिकारी पेन्सन आदि की सुविधा देते हैं। इस सामाजिक सुरक्षा का सम्पूर्ण व्यय सरकार वहन करती है, जो कि उद्योग के वेतन फण्ड में से एक विशेष धनराशि

के रूप में अथवा एक विशेष राजकीय स्वायत्तीकरण के द्वारा एकत्रित की जाती है। श्रमिकों के वेतन से धन नहीं काटा जाता। संस्थान भी अपने लाभ का कुछ प्रतिशत ट्रेड यूनियन्स को श्रमिकों के पेन्सन और भत्ते तथा सुविधाओं के लिये देता है। उदाहरणार्थ-कोयले के उद्योग में ९ प्रतिशत, जबकि सामूहिक और राजकीय फार्मों में ४ प्रतिशत किया जाता है। हर क्षेत्रीय स्तर पर पेन्सन हेतु एक विशेष कमेटी बनाई गई है, जिसमें ट्रेड यूनियन का एक प्रतिनिधि नियुक्त किया जाता है। हर श्रमिक अपनी परियोजना स्तरीय यूनियन का सदस्य होता है और सभी यूनियनों के सदस्य औद्योगिक महासंघ से सम्बद्ध होते हैं। उद्योग के आधार पर कुल २५ औद्योगिक महासंघ हैं। सभी महासंघों के सम्बन्ध शुरू एक ही स्थान पर जमा होते हैं। राज्य नगरिकों को निशुल्क चिकित्सा की सुविधा देती है, परन्तु मंहगी दवाइयाँ मरीज को ही खरीदनी पड़ती हैं। शिक्षा पूर्णतः निशुल्क है। राज्य बच्चों और उनकी माताओं के हितों को देखती है। अविवाहित माताओं को गर्भवती होने पर वेतन सहित अवकाश दी जाती है। अधिक सन्तान होना-एक विशेषता मानी जाती है और उन माताओं को, जिनके १० या उससे अधिक बच्चे होते हैं, उन्हें 'मदर हीरोइन' का पदक दिया जाता है। हर बच्चे के जन्म पर मां को कुछ धनराशि व मासिक भत्ता दिया जाता है। और ये दोनों सुविधायें बच्चों की संख्या के साथ-साथ बढ़ती जाती है। इस प्रकार की सामाजिक देखभाल सोवियत राज्यों में होती है और इस सामाजिक क्षेत्र में ट्रेड यूनियन्स को एक प्रमुख भूमिका निभानी पड़ती है। इस सामाजिक कार्य का बहुत बड़ा भाग ट्रेड यूनियन्स को सीधे ही करने पड़ते हैं और शेष सभी में वे अप्रत्यक्ष रूप से दखल रखते हैं। परियोजना स्तर पर दिनपर दिन के अनुशासन के मसले व अनुशासन हीनता के व्यवहार को देखने हेतु यूनियनों अपने प्रभाव का उपयोग करती हैं। इन गतिविधियों और उत्पादकता सम्बन्धी कार्यों के कारण ट्रेड यूनियनों को प्रशासनिक व आर्थिक भूमिका निभानी होती है।

अब यह अच्छी प्रकार से समझा जाता है कि समाजवादी गुट के देशों में विशेषता पूर्वी योरोप के देश यह अनुभव कर रहे हैं कि उनके द्वारा विकसित पद्धति में परिवर्तन होना चाहिये। केवल कुछ काल के लिये ही सोवियत रूस को एक नमूने के रूप में माना गया था। यूगोस्लाविया ने एक विशेष बुद्धिमत्ता दिखाकर एक पद्धति का निर्माण किया है, जिसके अध्ययन को हम

बाद में लिखेंगे। पूर्वी जर्मनी और पोलैन्ड अभी भी रूसी प्रभाव के अन्तर्गत चल रहे हैं। रूमानिया और जेकोस्लोवाकिया शीघ्र परिवर्तित हो रहे हैं। जेक्स ने सरकार को बल से अलग कर लिया है, वहाँ पर काफी मात्रा में बोलने तथा संगठित होने आदि की स्वतंत्रता है। समाचार पत्रों को अपनी स्वतंत्रता दी गयी है। प्रजातांत्रिक चुनाव में अब एक से अधिक प्रत्याशी को मना नहीं किया जाता और संसद को सर्वोच्च माना जाता है। आर्थिक विकास के क्षेत्र में केन्द्रीय योजना के सिद्धांतों में काफी ढील दी है। बाजारी अर्थव्यवस्था के बहुत से पहलुओं को अपनाया गया है। इस नये आर्थिक सुधारों के लागू करने के फलस्वरूप उससे लाभ होने के दृष्टिकोण के प्रति सोवियत रूस के साम्यवादी दृष्टिकोणों में भी जमीन आसमान का अन्तर आ रहा है। सबसे अन्त में रूमानिया में परिवर्तन हुआ है, जिसने आर्थिक प्रोत्साहन देने के प्रयोग शुरू किये हैं। कारखानों को अधिक स्वतंत्रता दी जा रही है, जिसमें सम्पूर्ण नियोजित वेतन कोष के अन्तर्गत श्रमिक समुदाय के कार्यपद और वेतन स्तरों का मूल्यांकन करके लागू कराना है। ऐसा विश्वास किया जाता है कि इस वर्ष के अन्त तक रूस के सारे उद्योग इस नई अर्थनीति को अपना लेंगे। इतना ही नहीं खूबसे की विकेन्द्रीकरण की नीति, जोकि ५० क्षेत्रीय आर्थिक समितियों पर आधारित थी, को कोसीजिन ने इसे बहु स्तरीय, कष्टकारी व द्विविधापूर्ण माना है और क्षेत्रीय प्रोत्साहन के विकास के लिये उसे अब और विकेन्द्रित किया है। निश्चित ही समाज को नई विश्वा देने के लिये यह एक विचारपूर्ण निर्णय है और अधिक स्वतंत्रता के संघर्ष के लिये यह एक महत्वपूर्ण परिवर्तन भी है।

किताबी तथा सिद्धान्त सम्बन्धी दिशा अपनाने के बाद, अब साम्यवादी देशों के लिये परिवर्तनों के अनुकूल अभ्यस्त करना आसान नहीं है। इन परिवर्तनों के सर्वसाधारण सर्वेक्षण एवं विवरण के कारण बहुत सी सैद्धांतिक समस्याएँ खड़ी हो रही हैं। इस प्रकार की खोज को जान बूझकर कम प्रचारित किया जाता है और जो कुछ भी प्रकाशित होता है, वह आर्थिक ढाँचे और पद्धतियों के समूचे विवरण, जो कि मुख्यतः तात्त्विक एवं सैद्धांतिक है, के अन्तर्गत रखा जाता है। व्यावहारिक रूप में आंकड़ों को छिपाया जाता है और श्रम आन्दोलनों की प्रगति को द्वितीय स्थान दिया जाता है। ट्रेड यूनियन गतिविधियाँ अब सर्वसाधारण विवरण के विषय नहीं हैं। परन्तु बहुत से शोध कार्यकर्त्ताओं को ट्रेड यूनियन्स की गतिविधियों और उनकी बदलती

भूमिकाओं के अन्तर्गत समस्याओं को खोज निकालने के लिये लगाया जाता है। रूसियों की अब बढ़ती हुई महत्ता इस विषय पर है कि राज्य रहित (राज्यहीन) समाज के बनाने और कानून को साम्यवादी नैतिकता से बदलने के विषयों का ढिंढोरा पीटते रहना। पोलैण्ड ने शोध आधारित विशेष स्त्राके प्रकाशित किये हैं, जिनमें समाजवादी श्रम कानून की विशेष गतिविधियों और श्रम सम्बन्ध का विवेचन किया गया है। उदाहरणार्थ नीति और नैतिक मूल्यों के नये 'सेट' की स्थापना, जिसके अन्तर्गत कानून के आधार पर सभी सम्बन्धों के समाप्त होने के कदमों का उल्लेख है। साम्यवादी गुट में इस सिद्धान्त और व्यवहार के विकास के लिये ट्रेड यूनियन्स के ऊपर एक नई जिम्मेवारी डाली जा रही है, जिसके अन्तर्गत उन्हें नैतिक नियमों को बनाये रखना होगा। परन्तु वे कानून अभी राज्य और दल के विचारार्थ ही हैं और अभी भी दंबी आधारभूत नियमों की श्रृंखला में क्रमबद्ध नहीं हैं, जैसा कि प्राचीन भारत में था।

दक्षिणी अमेरिका

साम्यवादी जगत की सुसंगठित स्थिति के चित्रण के पूर्ण विरोधी चित्र हम दक्षिण अमेरिका के देशों में पाते हैं, जहाँ पर राज्य और समाज बिल्कुल ही संगठित नहीं है, जिसके अन्तर्गत किसी भी विचार को सम्मुख रखने अथवा कार्यान्वित करने की कोई तर्कसंगत विकास को सम्मुख ला पाये हैं। दक्षिण अमेरिका के देशों में दबाव डालने वाले समूह (सेना, चर्चा और छात्र समूह) की संख्या बहुत कम है, अथवा वे इतने अधिक संख्या में हैं कि उनका व्यावहारिक रूप से भेद कर पाना कठिन है क्योंकि यह पता लगाना मुश्किल होता है कि वे व्यक्ति स्वार्थों को प्रगट करते हैं या किसी समूह स्वार्थों को। नगरीकरण अनुपात में उद्योगीकरण से बहुत तेजी से बढ़ रहा है। यह विकास किसी आर्थिक कार्यक्रम पर निर्भर नहीं है। संसार की सामाजिक स्थिति पर राष्ट्रसंघ की १९६३ की रिपोर्ट में चित्रण किया गया है कि दक्षिणी अमेरिका के सामाजिक ढाँचे और सामाजिक उथल-पुथल के आधुनिक अध्ययन पर बहुत से लेखक यह चिन्ताजनक प्रश्न कर रहे हैं कि क्या परम्परागत करीब-करीब यथास्थितिवाद के अन्तर्गत दो वर्गों वाले समाज जिसमें काफी गड़बड़ी पैदा हो गई है, एक नये समाज द्वारा बदला जायगा, जिसमें बहुत से वर्गों का एक मिला जुला समाज होगा और जिसमें एक वर्ग

से दूसरे वर्ग में अदल बदल काफी मात्रा में होगी और जो राष्ट्रीय विषयों में भाग लेने हेतु एक सर्वव्यापी मिश्रित दृष्टिकोण रहेगा। श्रमिक वर्ग सर्वत्र संगठित है और लोकप्रिय राजनीतिक गतिविधियों में भाग लेता है, परन्तु फिर भी इसकी स्थिति बहुत ही गम्भीर बताई जाती है। इस स्थिति का प्रमुख कारण है एक उचित विकसित मध्यम वर्ग की कमी। दक्षिण अमेरिका के सम्बन्ध में आर्थिक आयोग अनुभव करता है कि समाज का मध्यम वर्ग सत्ता में आने के लिये जब श्रमिक वर्ग के आम समुदाय की सहायता पायेगा, उसके बाद ही यह सम्भव होगा और तभी पूरी जनसंख्या के शेष वर्ग राष्ट्रीय जीवन में सक्रिय भाग लेना शुरू करेंगे। इसके अभाव में ये कार्य सम्बन्ध, जिनमें निजी सम्बन्ध स्थान नहीं रखते और संस्थागत ढाँचे ने ट्रेड यूनियन को केवल मात्र विरोधी अंगों के रूप में छोड़ दिया है। इस कारण दोनों पक्षों में स्थिरता हुई है। दक्षिणी अमेरिका के भविष्य के लिये शहरी मध्यम वर्ग को एक बहुत महत्वपूर्ण व्यूह रचना के रूप में माना जाता है। अर्जेंटाइना, ब्राजील और चिली पर करीब सभी लेखकों ने इसी पक्ष की पुष्टि किया है।

दक्षिणी अमेरिका के ट्रेड यूनियन्स का एक विशेष महत्व है क्योंकि बहुत से मामलों में राज्य ने ट्रेड यूनियन्स को प्रोत्साहन करने के लिये एक सक्रिय नीति की शुरुआत की है। इसने बहुत सी परियोजना स्तरीय यूनियन को जन्म दिया है, परन्तु वहाँ पर कोई भी उद्योग सम्बन्धी यूनियन नहीं है और राष्ट्रीय स्तर पर महासंघ प्रायः ढीले और निष्क्रिय रूप में हैं, फलस्वरूप ट्रेड यूनियन नेतृत्व राष्ट्रीय निर्णयों के करने में भाग लेने हेतु दबाव नहीं डाल पाते। यह कहा गया है कि ट्रेड यूनियन आन्दोलन में आर्थिक और राजनैतिक विषय के संबन्ध में सामूहिक दृष्टिकोण अपनाने की कमी है। इसी भूमिका पर सरकार और निजी क्षेत्र की गतिविधियाँ आधारित हैं। तत्स्वरूप श्रमिकों में केवल अंधविश्वास है और आर्थिक उत्थान की और प्रक्रियाओं के सम्बन्ध में उनकी समझ में कमी है। अभी तक सरकार और नियोजन संगठनों के बीच अथवा सरकार और केन्द्रीय ट्रेड यूनियन संगठनों में कोई वार्तालाप हेतु मंच नहीं है। यूनियन्स वित्तीय क्षमताओं की दृष्टि से कमजोर हैं। अर्जेंटाइना के श्रम और सामाजिक सुरक्षा मंत्रालय तथा चिली के विश्व विद्यालय ने ट्रेड यूनियन्स की सम्पत्ति की खोज कराई और इस निर्णय पर आये हैं कि अनिवार्य

सदस्यता की पद्धति यूनिन के वित्तीय स्तर को ठीक करने के लिये आवश्यक है। ट्रेड यूनिन का बैचारिक सम्मान बहुत ही अस्पष्ट है और संख्या की शक्ति व शहरों में आबादी के केन्द्रीकरण ऐसे दो प्रमुख कारणों से वे कुछ राजनीतिक प्रभाव रखते हैं। चूंकि स्वराजकीय संगठन, क्षमता और अनुभव आवश्यकताओं के मुकाबले में कम हैं व बाहरी प्रभावों से जल्दी दब जाते हैं इसलिए यूनिन्स, जो कि समान उद्देश्य, कार्यक्रम और ब्यूह रचना भी रखते हैं, वे भी अकेले-अकेले ही काम करते हैं। श्रमिकों और यूनिनों के प्रति निपोजकों के दृष्टिकोण कुछ मात्रा में कभी-कभी तानाशाही तथा पैत्रिक भाव को प्रकट करते हैं और सर्वसाधारण एक अनुदारवादी दृष्टिकोण को ही अपनाते हैं। ट्रेड यूनिन्स को प्रोत्साहन करने के लिये राज्य को विलचस्पी लेने से एक विवित्र परिणाम निकला है, जिसके अन्तर्गत उसके द्वारा एक बड़ी मात्रा में श्रम कानूनों पर शोष हो रहा है। राज्य न केवल ट्रेड यूनिन्स को सुरक्षा प्रकट करता है, बल्कि नियंत्रण भी रखता है। वह ट्रेड यूनिन्स को संगठित करने की इच्छा प्रकट करता है। सरकार इस निर्णय पर पहुंची है कि राष्ट्रीय परिस्थितियों को ध्यान में रखकर ही श्रमिक समस्याओं के परिपूर्ण विवेचन पर श्रम कानून आधारित होने चाहिये और विदेशी पद्धतियाँ जिन्हें काफी कुशल माना जाता है, को अंधविश्वासी ढंग से नहीं अपनाना चाहिये। एक और नया चित्र प्रकट हुआ है, जो बोलेवियन-इण्डियन्स, क्वीबन किसान, ब्राजील, इक्वडोर, पीरू और वेन्जुएला के किसान संगठनों के द्वारा प्रकट हुआ है। जिसमें ग्राम जन समुदाय भी अपने आपको संगठित कर रहे हैं। सम्भव है इसका आय व वितरण की प्रक्रियाओं पर प्रभाव पड़े। फिर भी सारा प्रश्न यह बना हुआ है कि किस प्रकार इन संगठनों को सामाजिक व राजनीतिक क्षेत्रों में कार्य करने दिया जाय और राष्ट्रोत्थान में इन समूहों के द्वारा प्रभावी परामर्श, दखल और प्रतिबद्धता को निश्चित किया जाय। यहां पर मध्यम वर्ग की आवश्यकता सबसे अधिक अनुभव की जाती है। इस पक्ष में मेक्सिको एक अपवाद है। इस अपवाद आन्दोलन को हम एक अन्य शीर्षक के अन्य शीर्षक के अन्तर्गत उल्लेख करेंगे।

पश्चिमी प्रजातन्त्रीय देश

भारतवर्ष में विकसित देशों पश्चिमी से ट्रेड यूनिन आन्दोलन के लिए बहुत बड़ी मात्रा में साहित्य लाया जाता है। भारत के ट्रेड यूनिन क्षेत्र में बहुत सी

यूनियनों और यूनियन नेताओं के नाम का उल्लेख भी किया जाता है। और यह कोई असाधारण बात नहीं है जिसमें कि भारतीय न्यायालयों में इंग्लैण्ड, अमेरिका और आस्ट्रेलिया के 'Case Laws' (केस लाज) को विस्तारपूर्वक उल्लेख किया जाता है। हमारे बहुत से कानून इन्हीं अध्ययनों पर आधारित हैं। पश्चिमी देशों की ट्रेड यूनियन्स एक अच्छी विकसित, सशक्त और ताकत के रूप में विद्यमान हैं और सामूहिक सौदेबाजी के लिए अच्छी प्रकार से सुसंगत व समर्थ हैं। अमेरिकन्स ने प्रशासनिक विशेष अधिकारों से संबंधित विचारों पर अपने को केन्द्रित किया है तथा अपने सम्मुख सामूहिक सौदेबाजी हेतु कई विषय रखे हैं। पश्चिमी योरोप में इस विषय पर कोई समान विचार नहीं है। सिद्धान्तः उनका एक चलता-फिरता दृष्टिकोण है कि यदि श्रमिक अपने कारखानों को चलाने के योग्य हैं, तब सभी प्रकार के विवादों का अन्त स्वाभाविक रूप से होगा परन्तु श्रमिक नियन्त्रण के इस आन्दोलन को, जो स्वनियंत्रण के सिद्धांत से प्रेरित हैं, श्रमिकों द्वारा भी समान रूप से समर्थन प्राप्त नहीं है तथा उपभोक्ता मंचों से भी घोर विरोध है। सरकार, राज्य और उपभोक्ता के स्वार्थों के बीच के समझौते श्रमिक नियंत्रण की बकालत करने वालों के लिये समस्यायें पैदा कर रही हैं। सत्ता का श्रमिकों में विभाजन और इस हेतु प्रशासन तथा तकनीकी नियंत्रण के बीच की कठिनाइयों को पता लगाने में दिन प्रतिदिन की भी समस्यायें हैं 'Guild Socialists' (गिल्ड सोशलिस्ट्स), जिसका नेतृत्व जी० डी० एच० कोल कर रहे थे, ने इस समस्या का निदान किया है, जिसके अन्तर्गत इस गिल्ड में श्रमिकों के सभी वर्ग शामिल थे। उसने उद्योग में श्रमिकों की सत्ता की क्रमशः बढ़ोत्तरी पर आप्रह किया है, जो भिन्न-भिन्न नियंत्रण व्यवस्थाओं को हथियाने के माध्यम से सम्भव है। यह वह पद्धति है, जो सार्वजनिक मालिकाना के क्रमशः बढ़ोत्तरी के लिए 'Fabian' (फैबियन) विचार के समानान्तर है। फिर भी सोवियत रूस में सामाजिक संगठन के आधारभूत सिद्धान्त के अनुसार प्रशासन एक ही व्यक्ति के आधीन है। बहुत प्रयोगों के पश्चात्, जो अभी भी चल रहे हैं, ऐसा लगता है कि प्रशासन के विचारों में श्रमिकों की भूमिका के बारे में प्रशंसनीय परिवर्तन हुआ है। यूगोस्लाविया के प्रयोग के पश्चात् भी जिसे अभी उल्लेख करना शेष रह गया है, श्रमिक नियंत्रण की उग्रवादी स्थिति ने रास्ता निकाला है, जिसके अंतर्गत प्रशासन और उपभोक्ताओं के साथ श्रमिकों को सम्मिलित करने के लिए स्वायत्तशासी बोर्ड की पद्धति बनाई गई है। अमेरिका में प्रशासन ने इस पद्धति का श्रीगणेश शुरू किया है और परियोजना

के सभी स्तरों पर वैज्ञानिक प्रशासन की पद्धति का विकास ठीक और प्रभाव डालने वाले संचार व्यवस्था की प्रगति के अन्तर्गत किया है। अमेरिकन नियोजकों ने प्रतिनिधित्व योजनाओं को अपनाया है, जिसके अन्तर्गत श्रमिकों को उत्पादन में साझेदारी के रूप में माना है और विश्वव्यापी श्रम सम्बन्धी संविधान को बदलकर मानव सम्बन्धी समस्याओं में व्यावहारिक विज्ञान (Behavioural Science) की पद्धति लाया है। औद्योगिक प्रजातन्त्र के विचार धारा का विरोध नहीं किया गया, बल्कि भागीदारी प्रशासन के द्वारों को खोलकर इसे अपनाया गया। अमेरिका में प्रबुद्ध पूंजीवाद के इस निर्णय से श्रमिकों को आत्म रक्षा की स्थिति में डाल दिया है और सामूहिक सौदेबाजी के लाभों को बनाये रखने हेतु वे नियोजकों से कार्यकलापों के विभाजन सम्बन्धी एक समझौते पर पहुँचे हैं। साथ ही श्रमिकों के जीवन स्तर में बढ़ोत्तरी होने के कारण अपने-अपने कारखानों में वे शेयर होल्डर बने हैं। और इस पद्धति ने उन पक्षों को जन्म दिया है, जो कुशल प्रशासन में सहायक सिद्ध हुई हैं। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आई० एल० ओ०) के क्रमशः सिफारिशों ने प्रशासन और श्रमिकों के बीच की सहयोग की आवश्यकता पर भी आप्रह किया है, जिससे उत्पादन कुशलता में लगातार वृद्धि, सामाजिक व आर्थिक कदमों की तैयारी और प्रयोगात्मक पहलुओं में श्रमिकों और नियोजकों में सहकारिता के भाव पैदा हो सकें। तकनीकी अथवा शोध की तीव्र गतिविधियों ने यंत्रीकरण और स्वचालितकरण के आधार पर कार्य सामग्री में तेज परिवर्तन किये हैं, प्रतियोगिता के प्रभाव में बाजार में भी गतिशील परिवर्तन हुए हैं और किसी एक उद्योग अथवा उत्पादन प्रक्रिया में मनुष्य श्रम की कुशलता और क्षमता के बदलते आधारों ने कार्य की सुरक्षा पर काफी चिन्ता प्रगट की है। इस पक्ष ने फ्रांस, जर्मनी और स्कैंडिनेवियन देशों में सहप्रशासन और सह निर्णायक पद्धतियों को जन्म दिया है। अनुभव के इन सारे उथल-पुथल से एक सबक मिलता है कि किसी भी समाज में कोई कृत्रिम ढांचा नहीं खड़ा किया जा सकता और जब तक समाज के परम्परागत मान्यताओं में से एक विशेष प्रकार की पद्धति का निर्माण नहीं होता और वह उस समाज पद्धति में पूर्णतः समिधित नहीं हो जाती, तब तक उपयुक्त परिणामों की कभी भी आशा नहीं की जा सकती।

फ्रांस

द्वितीय महायुद्ध के पश्चात स्वतन्त्रता की जो एक लहर खड़ी हुई,

उसके अंतर्गत फ्रांस में विभिन्न प्रकार की श्रम समितियाँ व परिवर्द्ध एकदम खड़ी हो गईं। १९४५ में यह स्थिति पंदा हुई और सामूहिक परामर्श को कानून के अन्तर्गत मान लिया गया। फ्रांस में इन सामूहिक समितियों के श्रमिक प्रतिनिधियों को प्रत्याशियों की सूची के आधार पर चुना जाता है। प्रत्याशियों की सूची श्रमिकों व वेतन भोगी कर्मचारियों के भिन्न-भिन्न ट्रेड यूनियनों द्वारा बनाई जाती हैं, ये सभी सरकार से नियंत्रित न होने वाले संगठनों, जिनमें ५० से अधिक श्रमिक काम करते हैं, के लिए अनिवार्य है। इन चुने हुए प्रतिनिधियों के अलावा हर मान्यता प्राप्त यूनियन बोर्ड की बैठक के लिए एक सलाहकार भेजती है। सार्वजनिक क्षेत्र में प्रत्येक उद्योग अथवा व्यवसाय के लिए तथा हर एक राष्ट्रीयकृत संस्थान के निवेशक मंडल का निर्माण राज्य के प्रतिनिधि, अत्यधिक प्रतिनिधित्व वाली ट्रेड यूनियन द्वारा नियुक्त समिति के प्रतिनिधि, राष्ट्र के सर्व हितार्थ चुने गये प्रतिनिधि जो अक्सर ट्रेड यूनियन के महासंघ द्वारा चुने जाते हैं, बड़े विस्तार वाले पारिवारिक संगठन अथवा उपभोक्ता और वस्तुओं के उपभोग करने वाले समूह के प्रतिनिधियों को मिलाकर बनता है। हर एक उद्योग को इकाई के रूप में मानकर राष्ट्रीय, क्षेत्रीय और स्थानीय स्तर पर त्रिबलीय समितियाँ समितियाँ बनाई जाती हैं। कानून और वातावरण की अनिवार्यता के अन्तर्गत इस पद्धति की शुरुआत की गई थी और सामूहिक सूत्रबद्ध जो वर्षों विकसित हुई है, उसमें पक्के आधार की कमी थी। इससे साम्यवादियों ने श्रमिक समितियों की राजनीतिक प्रचार के फैलाने के लिये अधिक स्थान बना लिया। इस कारण से श्रम समितियों में श्रमिक प्रतिनिधि एक सामूहिक स्वरूप के अन्तर्गत बड़ी कठिनाई से बन पाते हैं। एक दूसरे के ऊपर शक और एक दूसरे की गतिविधियों पर निगाह रखने के कारण अक्सर श्रम सदस्य एक दूसरे की खींचतान की कोशिश करते रहे, जिसके कारण सकारात्मक सहयोग के वातावरण को अनिवार्य रूप से दूषित होना पड़ा साथ ही औद्योगिक समस्याओं के पेचीदेपन, अनुपयुक्त प्रशिक्षण, तकनीकी सहायता की कमी और व्यावसायिक गुप्तता के कारणों ने राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन्स को उक्त पद्धति में विश्वास पंदा करने में भी रुकावट डाली। कुछ मात्रा में श्रम समितियों के कार्य क्षेत्र समान होने के कारण बहुत सी पेचीदी व संगठनात्मक समस्याएँ भी पंदा हुयीं। फ्रांस में यह आम धारणा है कि साम्यवादी वर्ग संघर्ष के लिए कटिबद्ध हैं, तो भी शेष गैर साम्यवादी यूनियनों ने अपनी जिम्मेवारी निभाने में अक्षमता दिखाई है। फ्रांसीसी राष्ट्रीय भावना यह है कि किसी

प्रकार सामाजिक नीति के लिये नये रास्तों की खोज की जाय, जो इस आशा से किए जा रहे हैं कि इतिहास की गतिविधियां अन्ततोगत्वा दूसरे देशों को अपनाते के लिये बाध्य करेगी। वर्तमान प्रयोग अनिवार्य रूप से लाभ में साझेदारी की राष्ट्रव्यापी योजना है। इसमें प्रमुख विचार यह है कि कम्पनियां हर साल अपनी सम्पत्ति की बढ़ोत्तरी में से कुछ भाग श्रमिकों को नये शेयर्स के रूप में अनिवार्य रूप से दें। ऐसा अनुमान लगाया जाता है कि इस पद्धति से २५ वर्ष के भीतर कर्मचारी बहुत से कम्पनियों के प्रमुख शेयर होल्डर्स बन जायेंगे, जिसके अन्तर्गत श्रम और पूंजी में नई साझेदारी पैदा होगी तथा श्रमिकों को उत्पादकता हेतु नई प्रेरणा मिलेगी। जनरल डीगाल का यह विचार कि इस नीति को क्रियान्वित करने से वर्ग संघर्ष अति शीघ्र समाप्त हो जायेगा और फ्रांस को वह एकता प्रदान करेगा, जो कि राष्ट्रीय बड़प्पन के लिये अनिवार्य है। इस योजना पर जनता की राय हेतु क्रमबद्ध गणना सम्बन्धी गणित विज्ञान (Statistics) की एक विशेष पद्धति (Opinion poll) के अनुसार लिए गए आंकड़ों ने प्रस्तुत किया है कि ५१ प्रतिशत जनता इस योजना के प्रति उदासीनता दिखाई है तथा करीब-करीब श्रमिकों के दो तिहाई भाग ने अनुभव किया है कि यह योजना कोई विशेष परिणाम देने वाली नहीं होगी अथवा बुरे परिणाम लायेगी। कहा जाता है कि लाभ हास्यप्रद मात्रा में होंगे और लाभ के विभाजन ठीक आंकड़ों के आधार पर नहीं होंगे। बाद वाली टिप्पणी के विषय को ध्यान में रखना महत्वपूर्ण है। क्योंकि फ्रांस की १९५९ की घोषणा है कि श्रमिक समितियों को हक है कि वे कम्पनी के बही खाते व लेखा जोखा का निरीक्षण कर सकते हैं, किन्तु कहा जाता है कि इस आदेश को कभी भी व्यावहारिक स्वरूप नहीं दिया गया और यह लाभ विभाजन योजना नियोजकों को एक वह आधार देती है जो श्रमिकों के कानून सम्मत हकों का वे विरोध करें। इस हेतु फ्रांस की जनता एक उचित सामाजिक व आर्थिक ढांचे को खोजने का प्रयास कर रही है। फ्रांस में आधुनिक उत्तेजना के भाव, संघर्षों की परिस्थितियों में साम्यवाद। यूनियन्स का प्रभाव, स्थायित्व के लिए सामाजिक मत का दबाव-ये सभी स्पष्ट रूप से फ्रांसीसी विचार के उथल-पुथल को प्रगट करते हैं, जिसके अंतर्गत ट्रेड यूनियन आन्दोलन की सही भूमिका को खोजने में सहायता होती है। यूनियन्स के लिये संघर्ष का स्वरूप धारण करना सरल है, परन्तु यह उतनी मात्रा में ही ठीक है, जितनी मात्रा में वह रचनात्मक आर्थिक योजना और प्रशासन में प्रभावी भागीदारी की भूमिका के निभाने में असमर्थ हैं और

और उतनी ही मात्रा में वे जनता की धारणाओं के सम्मुख अपने मामले को कमजोर बनाते हैं। इतने पर भी वे नियोजकों को बोधी ठहराने में सफल हो जाते हैं और इसलिए संघर्ष अब बढ़ते-बढ़ते त्रिपक्षीय स्वरूप धारण कर रहा है।

इंग्लैण्ड

सतर्क और व्यावहारिक इंग्लैण्ड की जनता इस तथ्य को स्वीकार करने में सन्तोष का अनुभव करती है कि राष्ट्र निर्माण में ट्रेड यूनियन की भूमिका के लिए कोई एक विशेष प्रकार के ढांचे और सिद्धांत नहीं हैं। वे इसे वरीयता देते हैं कि इस विषय में, जैसा कि शेष विषयों में भी है, कानून को परम्परा, आचार और दृष्टिकोण की महत्ता देकर बनाया जाना चाहिये, न कि एक नुस्खे के रूप में। यह पक्ष उस टेढ़े-मेढ़े रास्ते में भी स्पष्ट आभास होता है, जो आधुनिक ब्रिटेन में प्रशासन में श्रमिकों के भाग लेने वाले विचार ने अपनाया है। सम्भवतः ब्रिटेन पहला राष्ट्र था, जिसने औद्योगिक सम्बन्धों में 'सामूहिक सौदेबाजी' की यंत्रणा के समानान्तर 'सलाहकार व्यवस्था' को बनाने के लिए बकालत की। १९१७ की 'ह्विटले रिपोर्ट' ने यह मान्यता दी कि संघर्ष और सहयोग के अपने-अपने क्षेत्रों को प्रशासन व श्रमिकों के बीच में दो समानान्तर संचार व्यवस्थाओं के द्वारा अत्युत्तम ढंग से निपटाया जा सकता है। प्रारम्भ में इस विचार को कार्यान्वित करने के सम्बन्ध में कोई विशेष रुचि नहीं दिखाई देती, परन्तु दूसरे महायुद्ध ने सार्वजनिक राष्ट्रीय हितों को देखकर श्रम और प्रशासन के बीच में सामोप्य सहयोग की आवश्यकता पर ब्रिटिश जनता का ध्यान आकर्षित किया। 'थी अर्नेस्ट बेवेन' जो उस समय श्रम मन्त्री थे, और काफी प्रभावशाली ट्रेड यूनियन नेता भी थे, सामूहिक उत्पादन समितियों की स्थापना की और वे समितियाँ लड़ाईके काल में सफलतापूर्वक काम करती रहीं। इसने समाजवादी ट्रेड यूनियनिज्म को जन्म दिया। परन्तु लड़ाई के अंत से अब तक ब्रिटिश लोग संघर्ष के प्रति सम्मान रखने वाले ट्रेड यूनियन्स के लड़ाकू व दृढ़भाव के बीच में सहयोगी प्रयत्नों का स्थान ढूँढ़ने में कठिनाई का अनुभव करते रहे। फिर भी इंग्लैण्ड ने औद्योगिक सम्बन्धों के ठीक ढांचे के विकास में प्रशंसनीय बुद्धिमत्ता दिखाई है। इस समय की परिस्थितियाँ यद्यपि पूर्णता से बहुत दूर हैं, परन्तु उन्होंने एक बहुत महत्वपूर्ण विषय के आधार भूत पक्ष को पकड़ लिया है।

इंग्लैण्ड में संयुक्त सलाहकार समितियां प्रशासन और ट्रेड यूनियन्स के समझौते पर आधारित हैं। उसके बहुत से ढांचे हैं। परन्तु संयुक्त सलाहकार समिति के संगठन के लिये मुख्य पक्ष यह है 'हर उद्योग को अपनी पद्धति का विकास करना' और कहा जाता है कि इस पक्ष का विकास स्वयं होना चाहिये ब्रिटेन की श्रम और राष्ट्रीय सेवा मंत्रालय ने अपने अधिष्कृत प्रकाशन में कहा है 'यद्यपि सलाहकार समिति की एक अच्छी तरह से सहयोग देने वाली पद्धति के मूल्य पर्याप्त हैं तो भी प्रबन्धक और श्रमिकों के दृष्टिकोण आधारभूत महत्व के बने हुये हैं। सफल सामूहिक सुझाव के दो स्तम्भ हैं, पहला यह कि प्रशासन द्वारा श्रमिकों को बुद्धिमान तथा जिम्मेदार श्रमशक्ति के रूप में माना जाना और दूसरा श्रमिकों द्वारा आपसी समस्याओं के हल में जिम्मेदार योगदान को स्वीकार करने की स्वेच्छा प्रगट करना'। सभी स्थानों पर ठीक दृष्टिकोण के विकास की अनिवार्यता पर आप्रह किया गया है। यदि सामूहिक सलाहकारिता को एक थकाने वाली आववयकता के रूप में माना गया, एक सुविधा जिसे बड़ी अनिच्छा से स्वीकार किया गया अथवा केवल मात्र प्रगतिशील प्रशासन की एक नई पद्धति के रूप में माना गया, तब ब्रिटिश जनता स्वीकार करती है कि यह प्रारम्भ से ही अप्रभावी रही। जब यह स्थिरनियमों के अन्तर्गत लागू किया जाता है, तब कोई भी पक्ष न जानता है और न परवाह करता है कि इसका क्या अर्थ है। संघर्ष समिति (Action committee) कहती है, 'इस स्थिर नियमों द्वारा बनाई गई कमेटी की कार्यवाही केवल मात्र एक कप चाय पीना, भत्ता लेना और समिति की अगली बैठक की तिथि तय करने तक सीमित है।' साथ ही वे यह भी जानते हैं कि श्रमिकों के प्रतिनिधियों के अन्दर औद्योगिक सम्बन्धों के बारे में उपयुक्त सूझबूझ व जानकारी के बिना प्रभावी सलाहकारिता नहीं हो सकती, अन्यथा सलाहकारिता को बबाव डालने की एक दूसरी पद्धति के रूप में माना जायगा न कि विचार विमर्श हेतु। किसी भी ढांचे में कोई भी परिवर्तन इस स्थिति को बदल नहीं सकता। ब्रिटिश ट्रेड यूनियन आन्दोलन ने माना है कि शाप स्टेवार्ड्स (विभागीय छोटे प्रबन्धकों) (Shop Stewards) के विकास ने श्रमिकों को प्रभावी परामर्श हेतु कारखाने में ही नेतृत्व प्रदान किया है। मध्यमवर्गीय प्रशासन, फोरमैन, लघु प्रबन्धक और शाप स्टेवार्ड्स को समझौते हेतु एक मेज पर इकट्ठा करने की महत्ता को ठीक प्रकार से मान्यता दी गई है। ऐसा महसूस किया जाता है कि इसके विपरीत सामूहिक सलाहकार समिति के कारण उद्योग में संचार व्यवस्था और आवेश पद्धति के साधारण

रास्तों में रुकावट आ सकती है और दोनों प्रशस्त ताकतों के बीच में विरोध उत्पन्न कर सकती है। श्रमिक सब साधारण रूप से इसे मानते हैं कि सलाहकार समितियों में चुने हुये सदस्यों के साथ-साथ शाप स्टेवार्डस को पदेन प्रतिनिधित्व मिलना चाहिये, परन्तु बहुत सी स्थानीय यूनियन्स ने भय प्रगट किया है कि इसके कारण शाप स्टेवार्डस बहुत शक्तिशाली हो जायेंगे, यूनियन के प्रति विश्वास टूट जायेगा और स्थायी यूनियन के अधिकार कमजोर हो जायेंगे। अक्सर इस भय के कारण शाप स्टेवार्डस को घेर कर कहा जाता है कि वे दो नावों पर पैर न रखें। फिर भी ट्रेड यूनियन कांग्रेस ने अति उच्च स्तर पर महसूस किया है कि शाप स्टेवार्डस प्रशासन और श्रमिकों के बीच में एक संढान्तिक कड़ी है। ब्रिटेन में श्रम विशेषज्ञ यह विचार रखते हैं कि सलाहकार मंत्रणा की सफलता और सशक्त ट्रेड यूनियन के बीच में कोई अनिवार्य सम्बन्ध नहीं है। हर एक का अपना तर्क है। सामुहिक सौदेबाजी का धीमे-धीमे केन्द्रीकरण हो रहा है और अब उद्योग स्तर पर यह की जाती है, जबकि कहा जाता है कि सलाहकार मंत्रणा शाप फ्लोर (प्रथम सीढ़ी) पर ही विकसित होनी चाहिये तथा संचार व्यवस्था की पद्धति में यह निहित होनी चाहिये और सभी स्तरों तक जिनमें तंत्रज्ञ सुपरवाइजर भी शामिल हैं, तक पहुंचनी चाहिये। इस पक्ष हेतु सुपरवाइजर और श्रम प्रतिनिधियों के प्रशिक्षण को बहुत महत्व दिया जाता है, इस लिये श्रमिक प्रतिनिधियों को सुपरवाइजरों के विषयों में अध्ययन हेतु दाखिला दिया जाता है, परन्तु यह मालूम नहीं कि इसका परिणाम विपरीत होता है कि नहीं। श्रमिकों के ट्रेड यूनियन के प्रशिक्षण में एक नई दिशा यह है कि उनके प्रशिक्षण केन्द्र ट्रेड यूनियन कांग्रेस द्वारा नहीं चलाई जानी चाहिये, बल्कि सम्बन्धित यूनियन्स को चलाना चाहिये, ताकि उद्योग से सम्बन्धित पद्धति प्रशिक्षण के पाठ्यक्रम को भी नियंत्रित कर सकें। एक दूसरा विलम्बस्प सुझाव भी ट्रेड यूनियन प्रतिनिधियों को दिया जाता है कि वे प्रतिनिधियों को मौखिक वार्तालाप से जानकारी दें, जैसा कि ट्रेड यूनियन कांग्रेस ने भी निर्धारित किया है ट्रेड यूनियन आन्दोलन मौखिक वार्तालाप पर बढ़ा है और इसी से वह जीवित रहेगा। ब्रिटिश ट्रेड यूनियन कांग्रेस ने श्रमिक नियंत्रण के विचार को अस्वीकार कर दिया है और वह यह अनुभव करता है कि उसकी जिम्मेदारी श्रमिकों के लिये ऊंचे वेतन प्राप्त करता है और उपभोक्ता के प्रति की जिम्मेदारी को इससे जोड़ना अनुचित है। किन्तु यदि श्रमिक नेता निदेशक मंडल विशेषतः राष्ट्रीयकृत उद्योगों में सदस्य हैं, तो उनसे यह आशा की जाती है कि वे वहाँ मजदूरों का ही नेतृत्व

नहीं कर रहे हैं वरन् पूरे समुदाय का कर रहे हैं और स्वनिश्चय का विचार अमान्य है। श्रम पर १२ सदस्यीय रायल कमीशन जिसके प्रमुख लार्ड डोनोवन थे, इसी वर्ष अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत की है, उन्होंने भी कम्पनियों के निदेशक मण्डलों में श्रमिकों भागके लेने के विरुद्ध विचार प्रगट किया है। ऐसा लगता है कि ब्रिटिश लेबर पार्टी सामाजिक स्वामित्व और प्रजातांत्रिक प्रशासन की कल्पित भूमिका को छोड़ने के लिये तैयार है। ऐसा विचार किया जाता है कि सामाजिक स्वामित्व उत्पादन कुशलता को अत्यधिक करने में स्वयं में समर्थ नहीं हैं। यह अनिवार्य नहीं है कि वह श्रमिकों को अपनी अत्यधिक क्षमताओं को देने के लिये प्रेरित कर सके। प्रजातांत्रिक प्रशासन के समानात्मक भाव को भी एक काल्पनिक कथा मानी जाती है। प्रबन्धकीय विशेषज्ञता कोई सर्वविदित गुण नहीं है और हर एक को यह विशेषता नहीं मिली है कि वह पुकारने पर इस नेतृत्व को प्रगट कर सके। राष्ट्रीय आर्थिक नीति और सामाजिक सेवाओं के प्रबन्ध के विस्तार में ट्रेड यूनियन के भाग लेने की परम्परा इंग्लैण्ड में अब पक्के पांव जमा चुकी है और उस स्तर पर अनिवार्य अनुभव और सहयोग के भाव स्पष्टतया मालूम होते हैं। यही कारण है कि ब्रिटिश ट्रेड यूनियन कांग्रेस, लेबर प्रधान मन्त्री श्री विलसन को समर्थन दे सकी, जब वि० २० जुलाई १९६६ के दिन उन्होंने वेतन, कीमतों और लाभ को पूर्णतः स्थिर रखने की घोषणा की। परन्तु इस वेतन स्थिरीकरण, जिसे सम्पूर्ण स्थिरीकरण के अन्तर्गत ५ हिस्सों में लाया गया था तथा कड़े नियन्त्रण और संयम के साथ जो प्रत्येक ६ मास की अवधि के लिये लागू किया गया था, ने लेबर पार्टी के भाग्य को चुनाव में प्रभावित कर दिया। यह देखने की बात है कि किस हद तक केन्द्रीय श्रम संगठन इस प्रकार के प्रयोगों के लिये सज्जे हो सकते हैं। इसी बीच में कानूनी बारीकियों के आधार पर उद्योगों में निर्णय करने वाली विकेन्द्रीकरण की आवश्यकता के कारण एक आधुनिक श्रम रायल कमीशन बनाया गया, जिसके अनुसार उद्योगों में राष्ट्रव्यापी वेतन समझौतों को रद्द करने का सुझाव दिया गया तथा इसके स्थान पर यह सिफारिश की गयी कि कारखाने स्तर पर ही स्थानीय समझौते के ढांचे का विकास किया जाय। ऐसा अनुभव किया जाता है कि इस शताब्दी के अन्त तक रायल कमीशन द्वारा मुख्य उपल-पुथल के अन्तर्गत यूनियन की सौदेबाजी करने की व्यवस्था से औद्योगिक श्रम ढांचे के सभी पहलुओं में बवल आवेगी। आजकल पूरे यूरोप में इटली को छोड़कर

विशेषकर ब्रिटेन में प्रति व्यक्ति उत्पादन बहुत कम है, इसने स्वाभाविक रूप से ब्रिटिश स्वाभिमान को चोट पहुंचाई है और यह देखने की बात है कि राष्ट्र भक्त ट्रेड यूनियन कांग्रेस औद्योगिक सम्बन्धों की भावी पद्धतियों में अपनी भूमिका को किस प्रकार से निभाती है ।

स्कैंडनेवियन देश

स्कैंडनेवियन देशों में व्यावहारिक ट्रेड यूनियन गतिविधियां एक आदर्शवादी चित्रण प्रस्तुत करती हैं । योरोप के शेष देशों के मुकाबले में संसार के इस भाग में उद्योगीकरण कुछ बाद में हुआ है । इन देशों ने इस तथ्य का पूरा लाभ उठाया और दूसरे देशों के अनुभव को पूर्व और गहराई से अध्ययन किया । इसीलिए औद्योगीकरण के प्रारम्भ से ही इन्होंने सबल ट्रेड यूनियन के विकास को बढ़ावा दिया और स्थापना के साथ ही संघर्ष के स्थान पर सहयोग की परम्परा को स्थापित किया । परिणाम यह हुआ कि सन् ५८ से ६६ तक के काल में स्कैंडनेवियन श्रमिकों के वेतन बड़ी तेजी से बढ़े । इस काल में स्वीडन में प्रति घंटा वेतन ६.५० kr. से बढ़कर ११ kr. हुआ । डेनमार्क में ४.८६ kr. से बढ़कर ८.९५ kr., नार्वे में ५.२६ kr. से बढ़कर ८.५६ kr. और फिनलैन्ड में ४.२१ kr. से ७.१४ kr. तक बढ़ा । इसी काल में ब्रिटेन में अनुमानतः वेतन ४.७१ kr से बढ़कर ६.९५krहुआ । स्वीडन में वेतन अब व्यावहारतः उसी स्तर पर पहुंच रहे हैं, जितना अमेरिका में है । स्वीडन में वेतन सौदेबाजी राष्ट्रीय स्तर पर होती है और एक सामूहिक प्रकार की होती है । उदाहरणार्थ १९६६ में जो तीन वर्षीय वेतन समझौते पर हस्ताक्षर हुए थे, के अनुसार १९६६ और १९६७ में ५ प्रतिशत और सन् ६८ में ३ प्रतिशत की वेतन वृद्धि दी गयी । अभी-अभी कुछ क्षेत्रों से शिकायतें आई हैं कि वेतन वृद्धि के इस अनुपात ने मुद्रास्फीति को पैदा किया है, फिर भी स्वीडन ने विद्वव्यापी बाजार के साथ मुकाबला बनाये रखने में अभी तक सफलता प्राप्त की है और यही स्थिति दूसरे स्कैंडनेवियन देशों पर भी लागू होती है । औद्योगिक सम्बन्धों के इस कीर्तिमान के प्रमुख कारण एकदम स्पष्ट हो जाते हैं, जब हम स्वीडन के इतिहास और स्कैंडनेवियन समूह के नेतृत्व का अवलोकन करते हैं, जिसने कि एक हड़ताल रहित समाज को लम्बे काल तक के लिए प्राप्त किया । यद्यपि यह कहना कठिन है कि यह प्रगति कब तक बनी रहेगी तो भी स्वीडन की परम्परा हमारे विशेष अध्ययन के योग्य है ।

स्वीडन

द्वितीय महायुद्ध ने स्वीडन में आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक वृष्टिकोणों में एक व्यापक मनोवैज्ञानिक परिवर्तन लाये हैं। युद्धकाल में श्रमिकों और नियोजकों ने एक दूसरे के साथ बड़े गम्भीर विचार-विमर्श व परामर्श से काम किया और दोनों ने यह अनुभव किया कि आपसी सहयोग दोनों ही पक्षों को अत्युत्तम ढंग से लाभान्वित करता है। इसने औद्योगिक प्रजातन्त्र और स्वायत्तशासी के भाव को जन्म दिया। स्वायत्तशासी शब्द के अर्थ को स्वीडीस ट्रेड यूनियन आंदोलन उसके स्वायत्तशासी कार्य से रखते हैं। एक ट्रेड यूनियन नेता के शब्दों में 'इस देश में' ट्रेड यूनियन्स और नियोजकों के सामूहिक संगठनों की गतिविधियों में बाहरी दखल को हम दोनों पक्ष बड़े जोर शोर से विरोध करते हैं। हम लोगों ने संगठन के ढांचे और कार्य कलाप सम्बन्धी किसी भी प्रकार के कानूनों का विरोध किया है। हम किसी भी प्रकार के अनिवार्य मध्यस्थता के विरोधी हैं।' यह स्थिति इस तथ्य के पदचात भी चलती रही कि २० साल से अधिक श्रमिकों का अपना दल सत्ता में बनी थी। यह बात मुख्यतः उच्च स्तरीय संगठन के कारण बनी रही, जो स्थानीय अथवा केन्द्रीय स्तर पर विद्यमान रही, और जो श्रमिकों और नियोजकों में बुद्धिमत्ता की चरम सीमा के कारण बनी रही, जिसके आधार पर औद्योगिक सम्बन्धों को बनाये रखा गया।

३० अगस्त, १९४६ को एक तरफ स्वीडीस इम्प्लायर्स फेडरेशन और दूसरी ओर धेनन भोगी श्रमिकों के ट्रेड यूनियन्स और केन्द्रीय संगठनों के महासंघ (कन्फेडरेशन) में श्रम समितियों की स्थापना करने हेतु एक ऐतिहासिक समझौता हुआ। ये श्रम समितियाँ स्वीडन में अत्यधिक सकल रही हैं और वे औद्योगिक सम्बन्धों के आधार की चरम सीमा की केन्द्र बिन्दु हैं तथा यह उस आधार पर बनायी गयी थी, जो दोनों पक्षों को मान्य था। स्वामाविक ही उन्हें अपनी समस्याओं को अपने बीच हल करने में योग्य होनी चाहिये और राष्ट्र तथा एक नागरिक के आधार भूत स्वार्थों को सम्मुख रखकर व्यवहार करने के गुण चाहिए। इन समितियों के निर्माण का एक दूसरा कारण यह भी था कि श्रमिक विवादों के क्षेत्र में कानूनी गतिविधियों को लगभग रोका जाना। समझौते ने आधार भूत ढांचे के लिये एकमात्र मार्ग दिया और यह सबस्य संगठनों पर छोड़ दिया कि वे उस आधार को ध्यान

में रखकर सामूहिक समझौतों पर पहुंचे। यह समझौता शीघ्र ही सर्वमान्य हो गया और सामूहिक समितियां उन सभी कारखानों में स्थापित की गयीं, जहां २५ अथवा उससे भी अधिक श्रमिक थे। श्रमिकों के प्रतिनिधि साधारणतः उस स्थानीय ट्रेड यूनियन द्वारा चुने जाते थे, जिसको सर्वाधिक श्रमिक मानते थे। मतदान का हक उन्हीं ट्रेड यूनियन्स के सदस्यों तक सीमित था, जिन्होंने इस समझौते को माना था। समितियां पद्धति, संगठन, योजना और विकास अथवा उत्पादन सम्बन्धी प्रश्नों से सम्बन्धित समझौते करने में सक्षम थीं तथा कारखाना सम्बन्धी आर्थिक तथा वित्तीय समस्याओं पर सुझाव देने के योग्य थीं। ये समितियां-निरसन, निलम्बन अथवा तालाबन्दी के विषयों पर भी चर्चा कर सकती हैं परन्तु वेतन और दूसरे कार्य सम्बन्धी शर्तों उनके अधिकार के क्षेत्र से बाहर हैं और वे राष्ट्र व्यापी सीदेबाजी के लिये छोड़ दी गई है। स्वीडन में दोनों ही पक्ष स्वेच्छापूर्वक समझौतों को बहुत अधिक महत्व देते हैं। यह अनुभव किया जाता है कि न्यायविधि कानून के मुकाबले में ये समझौते अधिक लचीलेपन तथा प्रभावशाली ढंग से सबंध कार्यान्वित किये जाते हैं। दूसरी ओर इस बात पर भी बड़ा शक किया जाता है कि बड़े ध्यान पूर्वक बनाये गये कानून क्या ठीक मूल्य दे सकेंगे, जबकि ये सामूहिक विद्रोह पर आधारित न हों। इन समितियों में नियोजक और श्रमिकों के प्रतिनिधियों के अलावा स्वीडिस सामूहिक समिति व अन्य तकनीकी स्टाफ जैसे कि ओवरसियर अथवा फोरमन हैं, शामिल होते हैं। ये समितियां कारखाने के अन्दर अथवा बाहर के विशेषज्ञों के बयान भी लेती हैं। प्रारम्भ में नियोजक संगठित परामर्श की महत्ता और मान्यता पर एक मत नहीं थे, परन्तु उनकी केन्द्रीय समिति में शुरु से ही श्रम समिति के बिचार के प्रति सकारात्मक दृष्टि अपनाया है। संस्था के मुख्य कार्यालय स्टाकहोम में श्रमसमितियों के लिए एक विशेष विभाग शुरू किया है और याटाहोल (Yxtahol) में एक विशेष प्रशिक्षण स्कूल खोला गया है ट्रेड यूनियन संगठनों ने भी अपने मुख्य कार्यालय पर सम्बन्धित विभाग स्थापित किये हैं और श्रमिकों के प्रतिनिधित्व करने वाली श्रम समितियों के सदस्यों के लिए दूरगामी जानकारी और सूचना हेतु कार्यक्रमों की शुरुआत की है। ट्रेड यूनियनों के पाठ्य क्रम के विषय-जैसे कि कारखाना अथवा वर्कशाप का प्रजातंत्र, प्रबन्धकीय लेखा जोखा और विशेष औद्योगिक विषयों को उसमें प्राथमिकता दी गई है। इन विशेष आर्थिक समस्याओं पर कर्मचारियों के दृष्टिकोण सर्वदा वास्तविक और यथार्थवादी रहे हैं। श्रम समितियों के दिन-प्रतिदिन के कार्यों में श्रमिक उत्पादन और

आर्थिक प्रश्नों पर नियोजकों द्वारा प्रस्तुत जानकारी को काफी महत्त्व देते हैं। स्वीडिस नियोजकों का एक बड़ा समूह इस बात की महत्ता को पहचानता है कि उन्हें अपने कारखाने और उसके बहुरूपी समस्याओं के बारे में नियमित और विद्वस्त जानकारी मिलती रहे वे इस बात की भी चिन्ता करते हैं कि कहीं ऐसी घारणा न बन जाय कि कोई जानकारी नियोजकों द्वारा छिपाई जा रही है। वे कहते हैं कि कार्य को करने का सर्वोच्च ढंग यह है कि नियोजक पूर्णतः स्पष्ट और इमानदार हों तथा इसके सिवाय कोई दूसरा समाधान जनक रास्ता अथवा विकल्प नहीं है। इन अभ्यासों ने एक सर्व हिताय परम्परा को स्थापित किया है और आर्थिक विषयों में एक सर्व व्यापी दिलचस्पी पैदा की है। भड़काने वाले तत्वों को आम तौर से बुरा भला कहा जाता है और दोनों पक्षों के नेतृत्व बहुत ही विशाल दृष्टिकोण वाले हैं। नियोजकों और यूनियन्स दोनों का ही एक प्रमुख सिद्धान्त है कि सरकार के हस्तक्षेप को दूर रखना चाहिये और औद्योगिक सम्बन्धों में स्वायत्तता को बनाये रखना चाहिए। राष्ट्रीयकरण किसी भी यूनियन के लिये एक ज्वलत प्रश्न नहीं है। वे जानकारी प्राप्त करने के लिये दबाव डालते हैं, परन्तु प्रबन्ध में भाग लेने हेतु दबाव नहीं डालते। करीब-करीब कोई भी विवाद अम न्यायालयों को प्रेषित नहीं किया जाता और कोई विवाद अकस्मात् सरकार के पास दिया भी गया तो उसने अधिकारियों को सूचना दे रखी है कि वे जानबूझकर देर करें तथा कोई सक्रिय दखल न दें, ताकि इसी बीच समस्याओं का हल स्वयं निकल सके। इस क्षेत्र में स्वीडन की सफलता का रहस्य यह है कि दोनों पक्षों ने शिक्षा हेतु बड़े जोश से अभियान चलाया। शुरुआत में विरोध भाव वाले दृष्टिकोणों को पनपने से रोका और संघर्ष के स्थान पर सहयोग की परम्परा के विकास में शीघ्रता की। ट्रेड यूनियन प्रशिक्षण का उद्देश्य एक कार्बकृता को अच्छा ट्रेड यूनियनिस्ट, एक अच्छा नागरिक और समिति की बैठक में भाग लेने वाला एक कुशल सवस्य बने। इस अबुद्ध्य गतिविधियों के कारण नियोजकों के पास दिन प्रतिदिन के अभिनवीकरण के सम्बन्ध में सकारात्मक और आप्रहृ रखने वाले स्टैटिस्टिकल (Statistical) बयान पाये गये हैं, जिनके परिणामस्वरूप परियोजना और यंत्र की अधिक देखभाल, लपत होने वाली वस्तुओं के उपयोग में बचत, बारीकी से म्योरों में प्रगति, उत्पादन के औसतन गुणात्मक प्रगति आदि के परिणाम सम्मुख आये हैं। श्रमिक द्वारा प्रस्तुत सुझावों के स्वीकार होने और व्यावहारिकता में अपनये जाने के

फलस्वरूप एक मनोबैज्ञानिक समाधान होता है जो कि उसके मनोबल पर एक गहरा प्रभाव डालता है। यही कारण है कि स्वीडन की कम्पनियां अपने श्रमिकों को उच्चतम वेतन देने के बाद भी विश्वव्यापी बाजार के मुकाबले में सामना करने में सक्षम हैं। यह सूक्ष्मता, जिसको स्वीडिस उद्योग के दोनों पक्षों ने सामूहिक समितियों के धीरे-धीरे और पद्धति द्वारा विकसित किया है, जिसके लिए सकारात्मक शिक्षा, प्रचार और साधनों का उपयोग किया गया और समितियों के बनाने की गति को बलपूर्वक नहीं रोका गया, साथ ही उनके औद्योगिक सम्बन्धों के स्वायत्तशासी तथा इस क्षेत्र से सरकार को दूर रखने की पद्धति के सम्बन्ध में स्वीडिस विचारों और अभ्यास की परिपक्वता पर बहुत सी पुस्तकें लिखी जा सकती हैं। इसमें कोई आश्चर्य नहीं कि स्वीडन को औद्योगिक सम्बन्धों के मसलों की सफलता पर अत्यधिक प्रसिद्धि प्राप्त हुई है। स्वीडिस सम्बन्धी सभी अन्तर्राष्ट्रीय पर्यवेक्षक इस बात पर एकमत हैं कि स्वीडन में औद्योगिक प्रजातंत्र सुदृढ़ नींव पर बनाया गया है। फिर भी स्वीडिस श्रमिक कहते हैं कि पूर्ण औद्योगिक प्रजातंत्र की ओर उन्होंने पहला ही कदम उठाया है, जबकि नियोजक आमूलचूल परिवर्तनों के मुकाबले में इस पद्धति को एक स्वस्थ उत्पादक कवच मानते हैं।

पश्चिमी जर्मनी

पश्चिमी जर्मनी जो कि एक बहुत ही मेहनती राष्ट्र है, औद्योगिक सम्बन्धों की अनोखी पद्धति के निर्माण करने में उसका ऐतिहासिक पक्ष काफी हद तक जिम्मेवार है। प्रथम महायुद्ध के पश्चात् जो द्विविधा और उथल-पुथल की स्थिति बनी, उसके लिये श्रम समिति एक क्रांतिकारी पक्ष के रूप में पैदा हुई, जो कट्टर पंथी ट्रेड यूनियन आन्दोलन से अप्रभावित थी। हिटलर तानाशाही के काल में ये सब समाप्त हो गयीं। द्वितीय महायुद्ध के बाद उद्योगों को बनाने और अर्थव्यवस्था की पुनर्स्थापना करने की आवश्यकता शीघ्र और अनिवार्य रूप से थी। राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था के पुनर्स्थापना में साधारण जर्मन श्रमिक ने असाधारण भूमिका को निभाया। कम वेतन और खराब भोजन के पश्चात् भी उसने आश्चर्यजनक काम किया, जिसने दोनों अर्थात् नियोजकों और विधायकों को प्रभावित किया। अपने उद्योग के प्रति जर्मन श्रमिक के भक्तिभाव और काम करने की उत्कट इच्छा पूरे यूरोप एवं संसार में प्रशंसा का विषय बन गया है। इसमें कोई आश्चर्य

नहीं कि जर्मनी को जनधारणा पूर्ण रूप से उसके पक्ष में है और नियोजक अथवा सरकार कोई भी उद्योग में उसके सह भागीदारी के दावे को न रोक सकीं। विपरीत परिस्थितियों में भी उसने जो महान कार्य किया है, अपनी अनिवार्यताओं को जन्म दे दिया है और अपनी मांग को रखने के लिए कोई विरोध और हड़ताल की आवश्यकता नहीं रह गई। जर्मनी में सम्पूर्ण जनता का मत था कि श्रमिकों के समूह को महरवहीन रूप में नहीं मानना चाहिए वरन् अर्थव्यवस्था में महत्वपूर्ण स्थान देना चाहिये। उन्हें अवश्य जानना चाहिए कि उद्योग उनके जीवन स्तर को बढ़ाने हेतु उन्हीं की इच्छा के अनुसार काम कर रहे हैं। उन्हें नीति निर्धारण में कुछ हक अवश्य मिलने चाहिये, इस सबका परिणाम सह निर्णायक की अनोखी पद्धति का निर्माण है।

यूरोप के दूसरे भागों के विपरीत और विशेषतः स्कैंडिनेवियन देशों के, जर्मनी में औद्योगिक सम्बन्धों के सभी पक्षों के मामलों का कानून की धाराओं के अन्तर्गत निर्णय किया जाता है, परन्तु कानून असाधारण है। यहाँ द्विपक्षीय पद्धति को अनिवार्य और आवश्यक माना गया है और राज्य को इससे बाहर रखा गया है, सह निर्णय के सिद्धांत को आधार बनाकर तीन प्रमुख पक्षों को रखा गया है। वे निम्नलिखित हैं (१) अर्थ व्यवस्था में सह निर्णायकता (२) व्यक्ति विषयक सहनिर्णायकता और (३) सामाजिक सहनिर्णायकता। व्यक्ति विषयक सह निर्णायकता तथा सामाजिक सह निर्णायकता सम्बन्धी गतिविधियों में अधिकार प्रगट करने हेतु श्रम समितियाँ हैं। इन समितियों का स्वरूप सामूहिक गठन जैसा नहीं है, वरन् केवल मात्र श्रमिकों द्वारा चुने प्रतिनिधियों से बनी है। इनको नियम द्वारा निर्धारित विषयों, जैसे कार्य के घंटे, अवकाश, प्रशिक्षण, कार्य और पीस रेट, नियुक्तियाँ बदली, निरसन, अभिनवीकरण तथा मिश्रितीकरण (कई संगठनों को मिलाकर एक करना) आदि में सहनिर्णय का अधिकार है। परिणामस्वरूप इन सभी विषयों में वे अपने वोटो का प्रयोग कर सकते हैं परन्तु गम्भीर विषयों में संरक्षण समिति द्वारा निर्णय देने की सुविधा है। उनकी दूसरी जिम्मेदारियाँ हैं, जैसे परियोजना सम्बन्धी कार्यवाही, सिफारिशें देना, कानून और समझौते को लागू कराना, अपनी असुविधाओं के सम्बन्ध में नियोजकों से समझौता करना, बचाव के उपायों को क्रियान्वित करने में भाग लेना और अपंग लोगों

को रोजगार के लिए बढ़ावा देना। श्रम समितियों का अधिकार क्षेत्र आर्थिक क्षेत्र में नहीं जाता, जैसे कि उत्पादन और श्रम के ढंग, उत्पादन कार्यक्रम, कारखाने की आर्थिक स्थिति, उत्पादन और व्यापार की परिस्थिति आदि हैं। इस उद्देश्य की पूर्ति के लिए दो समितियाँ हैं—प्रबन्धकीय बोर्ड तथा सुपरवाइजरी बोर्ड। सुपरवाइजरी बोर्ड आमतौर से ११ सदस्यों का बनता है, जिनमें से ४ शेयर होल्डर्स चुनते हैं, २ श्रम समितियों द्वारा और २ ट्रेड यूनियन द्वारा नियुक्त होते हैं साथ ही दो स्वतन्त्र रूप से विशेष व्यक्ति, जो कि विद्वस्त हैं नियुक्त किये जाते हैं। कुल मिलाकर १० बनते हैं। ११ वां सदस्य दोनों पक्षों के समझौते से नियुक्त होता है और इस पद्धति में खूब सौदेबाजी होती है। इस मार्ग से बहुत से प्रमुख राजनीतिज्ञ और ट्रेड यूनियन नेता औद्योगिक प्रबन्ध के क्षेत्र में पहुँचते हैं। सुपरवाइजरी बोर्ड, प्रबन्धकीय बोर्ड को नियुक्त करता है तथा कोयला और इस्पात के उद्योगों के श्रम निदेशक को भी शामिल करता है। श्रम निदेशक की नियुक्ति यूनियन द्वारा परियोजना श्रम समिति के परामर्श से होती है। प्रबन्धकीय बोर्ड के शेष सदस्यों की संख्या आमतौर से २ होती है और वे वाणिज्यकीय और तकनीकी पक्षों के प्रमुख होते हैं। इस समय जर्मनी में एक बहुत बड़ा विवाद श्रम निदेशक के कोयले और इस्पात उद्योग से आगे कार्य क्षेत्र बढ़ाने के ऊपर चल रहा है। ट्रेड यूनियन के महासंघ इस पद्धति का विस्तार कर सभी कम्पनियों, जिसमें बैंक्स और बीमा कम्पनियाँ भी शामिल हैं, को सम्मिलित करने के लिये दबाव डाल रही हैं। उनकी इस इच्छा को काफी राजनीतिक समर्थन है, परन्तु विरोध भी उतना ही उग्र है। इस संदर्भ में उस ऐतिहासिक पक्ष को पुनः स्मरण करने से लाभ होगा, जिसने जर्मनी में सह प्रबन्ध की पद्धति को लाया था। अर्थ व्यवस्था के पुनर्स्थापन में श्रमिकों द्वारा जो सम्मान प्राप्त हुआ, वह एक विषय है, परन्तु जर्मनी के तानाशाही अनुभवों को सुगमता से नहीं भुलाया जा सकता। सुपरवाइजरी समिति में श्रमिकों के पूर्ण नियंत्रण पर इस देश में विरोध था, क्योंकि केन्द्रीकृत व शक्तिशाली यूनियन्स के होने के कारण एक भय था कि इस कारण नई तानाशाही का काल न शुरू हो जाय ! जर्मन जन समुदाय सोचता है कि राजनीतिक प्रजातंत्र इस बात में सक्षम नहीं है कि वह उद्योगों के प्रमुख उद्योगपतियों को राजनीतिक अपराध के लिये धन देने और प्रजातंत्र का गला घोटने से रोक सके। वे यह निश्चित नहीं कर सकते कि औद्योगिक प्रजातांत्रिक पद्धति उस ढर्रे पर नहीं चलेगी ! इस हेतु सह निर्णयात्मक पद्धति का उद्देश्य न केवल

श्रमिकों के नियंत्रण वरन् नियोजकों के नियंत्रण के लिये भी न थी, बल्कि सत्ता के बलाबल रखने में निहित है। जर्मनी में आजकल सर्व साधारण यह विचार पाया जाता है कि शान्तिप्रिय प्रजातंत्र को बनाये रखना इस बात पर निर्भर करता है, कि किस प्रकार जन समुदाय के सभी वर्गों को एक उपयुक्त ढंग से एकीकरण करने में सफल हो सके। इस उद्देश्य की प्राप्ति करने हेतु भिन्न भिन्न समितियों जैसे कि श्रम समिति, सुपरवाइजरी समिति व प्रबन्ध समिति के सदस्यों के चुनाव की पद्धति कानून के अनुसार निदेशित है, जो कि बहुत पेशीदे प्राविधानों के अन्तर्गत आपसी अवरोध और सन्तुलन की पद्धति अपनाये हुये है। इन प्राविधानों के अन्तर्गत श्रमिकों की हितों की रक्षा के लिये ट्रेड यूनियन्स और उच्चस्तरीय महासंघ सक्रिय रूप में समर्थन करती हैं साथ ही ट्रेड यूनियन के प्रमुख कार्यकर्ताओं और शेयर होल्डर्स प्रतिनिधियों को अत्यधिक महत्ता न देने का भी उसमें निदेश है। बहुत से प्राविधान हैं जो कि बाहरी लोगों के चुनाव का नियंत्रण करते हैं, साथ ही दोनों प्रकार के श्रमिकों, वेतन भोगी तथा मजदूरी पाने वाले श्रमिकों के प्रतिनिधित्व तथा महिला श्रमिकों के प्रतिनिधित्व को निश्चित करते हैं, साथ ही श्रम समिति, ट्रेड यूनियन और केन्द्रीय महासंघ के चुनाव को नियंत्रित करते हैं। उदाहरणार्थ—ट्रेड यूनियन्स की केन्द्रीय महासंघ, श्रम समितियों के प्रतिनिधियों की नियुक्ति का इस आधार पर विरोध कर सकती है कि “व्यक्ति के ऊपर बोर्ड आफ सुपरविजन के कार्य, कारखाना और राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था के सम्पूर्ण हितों की जिम्मेदारी में सहयोग देने के लिए निर्भर नहीं किया जा सकता।” जर्मनी में एक प्रशंसनीय बात है कि कर्मचारियों के भिन्न-भिन्न श्रेणियों के बीच में किसी भी प्रकार की श्रेणी की अहंभाव नहीं के बराबर है जबकि हमारे देश में अधिकारी और श्रेष्ठ लोगों में इसके विपरीत स्थिति है। परिणाम यह है कि बहुत बार उच्च वेतन पाने वाले सदस्यों को श्रमिकों के हित के लिए स्टाफ कमेटी में चुना जाता है। वस्तुतः स्वनिर्णयात्मक पद्धति की सफलता की एक व्याख्या यह है कि यूनियन्स द्वारा स्वनिर्णयात्मक व्यवस्था के अंगों को नियंत्रण करने के लिये यूनियन द्वारा भेजे व्यक्ति अत्यधिक गुणवान हैं और ये व्यक्ति उद्योग की समस्याओं से भली प्रकार परिचित हैं तथा ट्रेड यूनियन के समर्पित नेता हैं। जर्मन महासंघों को यह स्वाभिमान है कि उनके साथ उच्चतम स्तर के लोग हैं, जिनको सत्ता का आकर्षण दूषित नहीं कर सकता, इसके विपरीत यह व्यवहारतः असम्भव ही था कि किस प्रकार श्रम निदेशकों की पद्धति की

शुरुआत की जाय और प्रोत्साहन दिया जाय। स्वनिर्णयात्मक पद्धति की सफलता का एक दूसरा कारण जर्मन श्रम-स्वभाव और मनोवृत्ति में निहित है। जर्मन श्रमिक अपनी अर्थव्यवस्था के पुनर्स्थापना में इतने निमग्न हैं कि वे किसी और चीज पर जो कि उत्पादन को रोकती है उस पर रोष व्यक्त करते हैं। परिणामस्वरूप बोर्ड के चुनाव में शेयर होल्डर प्रतिनिधियों के विरोध में श्रम प्रतिनिधियों के मत विभाजन बहुत कम पाये जाते हैं। सफलता का तीसरा कारण दलों के लेनदेन के लिये अपनाये गये दृष्टिकोण पर निर्भर है। सत्ता के क्षेत्र अनौपचारिक ढंग से विभाजित हैं—श्रम प्रतिनिधियों की आवाज कुछ विषयों में अधिक है और शेष में शेयर होल्डर प्रतिनिधियों की। आपसी अन्योन्याश्रित भाव को मान्यता है और एक पक्ष दूसरे पक्ष को अपने प्राथमिक दिलचस्पी के क्षेत्र में अधिक आजादी से काम करने की अनुमति देता है। कभी-कभी इस आजादी ने अचम्बे पैदा किए हैं, उदाहरणार्थ—जब कुछ ही काल पहले रूहर के कोयले और इस्पात उद्योग में मन्दी को रोकने के लिये उद्योग को उचित आर्थिक इकाई के रूप में काम करने की आवश्यकता पड़ी थी, जिसके अन्तर्गत कोयले के गड्ढों (पिट्स) को बन्द करना पड़ा और बड़े पैमाने पर श्रमिकों को बरखास्त करना पड़ा तो श्रम निदेशक ने इसे बिना किसी हड़ताल अथवा बड़े प्रदर्शन के स्वीकार कर लिया। श्रम निदेशक श्रमिकों के एक लम्बे काल की अनुपस्थिता के विरोध में शिकायत कर रहा था और उसने इस मन्दी के काल में सुस्ती से काम करने वाले कई लोगों को बुलाने का और धमकी देने का भी अवसर लिया। इस उदाहरण का उल्लेख कर यूनियन्स पद्धति के विस्तार की वकालत किया जाता है। जर्मन ट्रेड यूनियन्स स्वचालितकरण का विरोध नहीं करतीं, क्योंकि बेरोजगार व स्थानान्तरण के कारण उत्पन्न होने वाली समस्याओं की वे देखभाल कर सकते हैं। वे श्रमिकों को राजनीतिक और सामाजिक शिक्षा देने के लिए विश्व विद्यालयों को काफी सहयोग करती हैं। वे किसी राजनीतिक दल से सम्बन्धित नहीं हैं, फिर भी जर्मन संसद में ट्रेड यूनियन्स का प्रतिनिधित्व ४८ प्रतिशत तक तथा राज्य विधान मण्डलों में ५० प्रतिशत तक है। यह स्थिति जर्मन फेडरल रिपब्लिक के भिन्न-भिन्न राजनीतिक दलों के द्वारा प्राप्त है। ट्रेड यूनियन बनाने की पूर्ण रूप से स्वतन्त्रता है। सेना और प्रशासकीय श्रमिकों के विभिन्न स्तरों के लोग पब्लिक सर्विस यूनियन्स के सदस्य हैं, परन्तु एक विचित्र प्रलोभन की क्रिया है, उदाहरणार्थ जर्मन रेलवे में श्रमिकों को सिविल सर्वेन्ट्स और बेतन भोगियों

में विभाजित किया गया है। वेतन भोगियों के कार्य की दशायें ट्रेड यूनियन समझौते के द्वारा निर्धारित होती हैं, परन्तु सिविल सर्वेन्ट्स की कार्य की दशायें कानून के द्वारा निर्धारित होती हैं, इन्हें हड़ताल का कोई हक नहीं है। इन्हें अच्छे वेतन मिलते हैं और नौकरी भी स्थाई रहती है तथा निवृत्ति होने के पश्चात् पेन्शन की सुविधा मिलती है। सिविल सर्वेन्ट्स-संज्ञा एक सम्माननीय स्थान के अंतर्गत मानी जाती है और यह स्तर श्रमिक के प्रार्थना पत्र देने पर भी उसे प्राप्त हो सकता है। उस दशा में वह ट्रेड यूनियन के अधिकार क्षेत्र से बाहर आ जाता है और हड़ताल करने के हक को खो बैठता है। सामाजिक सेवार्थ सर्विसेज में भी हड़ताल के ऊपर कोई अंकुश नहीं है, परन्तु रिकार्ड से मालूम होता है कि सन् १९५२ से जर्मनी में आवश्यक सेवाओं में कोई भी हड़ताल नहीं हुई। न्यायालय में ले जाई गई शिकायतों की संख्या भी बहुत कम है तथा वर्षानुवर्ष कम होती जा रही है। रेलवेज में बहुत सी यूनियनें हैं। वर्कशाप के लिए जिला और केन्द्र स्तर पर भिन्न-भिन्न समितियों के सदस्य अनुपातिक आधार पर प्रतिनिधित्व हेतु चुने जाते हैं और हर समूह के लिए अलग-अलग प्राविधान है। जर्मन्स ने औद्योगिक सम्बन्धों में अपने ही प्रकार की पद्धति का विकास किया है। सहनिर्णय की पद्धति नीचे से ऊपर के आधार पर बनाई गई है। अब राष्ट्रीय स्तर पर सह निर्णय हेतु आर्थिक समिति द्वारा मांग की जा रही है, जो कि आर्थिक नीति सम्बन्धी विशाल सम्बन्धों और कोयला तथा इस्पात कारखाने को छोड़कर श्रम निदेशकों की पद्धति को अपनाने हेतु विषयों से सम्बन्धित है। सहनिर्णय की पद्धति एक सर्वव्यापी और मजबूती के साथ जड़े पकड़ रही है। यद्यपि व्यापक ढांचे के निर्णय हेतु कानूनी पद्धति का अपनाना परम्परागत हो गया है। किन्तु काम चलाऊ हल इस प्रकार निकाले जाते हैं कि स्वनिर्णय के क्षेत्रों में वोटो के उपयोग को कम किया जा सके और अनौपचारिक सूझ-बूझ और मर्यादित रोकथाम के अन्तर्गत वह सम्पन्न किया जा सके।

उल्लेखनीय विषय (Special cases)

विश्वव्यापी आज के औद्योगिक सम्बन्धों का यह एक व्यापक स्वरूप है। इस चित्रण में जहां औद्योगिक महाद्वीपों के रूप में अफ्रीका, मध्य पूर्व (Middle East), दक्षिण पूर्व (South East Asia), दक्षिण अमेरिका, साम्यवादी गुट और पश्चिमी प्रजातान्त्रिक देश (अमेरिका, आस्ट्रेलिया तथा

स्कण्डनेवियन देश, उल्लेख किया गया है, वहीं पर ४ और ऐसे देश हैं, जिन्होंने सहाहनीय परन्तु विभिन्न प्रकार के स्वभाव प्रगट किये हैं और जो हमारे लिए शिक्षाप्रद हैं, साथ ही उनके व्यापक क्षेत्रीय अध्ययन भी कुछ लाभ-प्रद संकेत देते हैं। ये देश हैं—मेक्सिको, जापान, यूगोस्लाविया और इजराइल। यद्यपि ये देश हिन्दुस्तान के मुकाबले में बहुत छोटे हैं, फिर भी वे प्रयोग जिन्हें वे किए हैं और कर रहे हैं, काफी लाभप्रद हैं और कुछ विशेष पक्ष रखते हैं, किन्तु जो किसी व्यापक श्रेणी में नहीं बिठाये जा सकते। ये देश ट्रेड यूनियन आंदोलनों के विभिन्न प्रकार की भूमिका की ओर संकेत करते हैं। हम उनके इन पक्षों पर कुछ उल्लेख करेंगे।

मेक्सिको

मेक्सिको हमारे सामने एक साम्यवादी विचारों से अप्रभावित औद्योगिक-सम्बन्धों की पद्धति को प्रस्तुत करता है, इस पद्धति के कुछ पहलू हैं। जो मनुष्य कार्ल्स मार्क्स को नहीं जानता उन्हें पाश्चात्य देशों में साधारण ढंग से बिकसित हुए मेक्सिको में औद्योगिक सम्बन्धों की पद्धति को समझने में बहुत कठिनाई हो सकती है। जब तक हम वर्ग संघर्ष के सभी विचारों को एक ओर नहीं रख देते और मेक्सिको की परिस्थिति के भूमिका की प्रशंसा नहीं करते तब तक हम उसे नहीं समझ सकेंगे। मेक्सिको के सम्बन्ध में करीब-करीब सभी लेखकों का कहना है कि मेक्सिको के औद्योगिक जीवन के सम्बन्धों के पेचीदे ढांचे के बारे में पर्याप्त चित्रण करना बहुत ही कठिन और कलात्मक है। वहां पर एक शताब्दी से अधिक के काल में औपचारिक संस्थाओं का क्रमशः विकास हुआ और इन औपचारिक संस्थाओं के घरातल के नीचे रीति रिवाज और रहन-सहन की पद्धति का एक ढांचा खड़ा हुआ है। मेक्सिकन इस अपने स्वाभिमान को तर्क संगत बताते हैं कि उनकी पद्धति जीवमान (Organic) है, इसकी पेचीदगी मनुष्य शरीर के समान है और कार्यकलापों में मनुष्य के इवांस लेने वाली क्रिया के समान सरल है। मेक्सिकन द्वारा आमतौर से यह कहा जाता है कि उनकी पद्धति का मुकाबला केवल बेईमानी ही कर सकती है, उस समय जब एक लम्बे काल के अन्तर्गत वह उत्पन्न होकर एक दुष्परिणाम लाने में समर्थ हो सके।

दक्षिण अमेरिका में मेक्सिको ही एक ऐसा देश है, जिसने औद्योगिक

क्रान्ति के बहुत शुरु के ही काल में राजनीतिक स्थिरता और आर्थिक प्रगति को प्राप्त किया। इसके साथ ही उस क्षेत्र में मेक्सिको ही एक पहला देश है, जहां औद्योगीकरण हुआ। १९३५ से ही मेक्सिको में श्रमिक संगठन बनाये गये और तब से लगातार काम कर रहे हैं। सन् १८१० की मेक्सिकन क्रान्ति अपने में अकेली है और उसके कुछ अलौकिक पक्ष हैं। मेक्सिकन के लिए यह एक स्वाभिमान का पक्ष है क्योंकि यह क्रान्ति रूस की क्रान्ति से पहले आई। यह क्रान्ति किसानों के आंदोलन द्वारा लाई गई, जिसका नेतृत्व मध्यमवर्गीय बुद्धिजीवी कर रहा था और कामा ओबेरेरो मुन्डियाल (Cama Obrero Mundial) के नेतृत्व में गणित श्रमिकों के बटालियन के द्वारा योग्य रूप से सहायता दी गयी। कामा ओबेरेरो मुन्डियाल ट्रेड यूनियनिस्ट की अराजकवादी संगठन था। अपने में एकमात्र क्रान्ति होने के कारण इसको किसी से स्पर्धा करने की आवश्यकता नहीं थी। वहीं से उत्पन्न मूल खेत होने के कारण वह व्यावहारिक हो सकी। यह अन्तर्मुखी थी और इसे किसी भगवान रूपी परिवर्तन के स्वरूप को नहीं दिया जा सकता। यह उस समय हुई, जब धैर्य रखना असम्भव था और परिपक्वता जो धीमे-धीमे प्रगति से उत्पन्न हुई, देश के संस्थाओं के ढांचे को मोड़ सकी। मेक्सिकन पद्धति को आधुनिक, औद्योगिक और राजनीतिक उपयोग के आधार पर प्रगट करना उसके ठीक स्वरूप को तोड़ना मरोड़ना है और प्रस्तुति में हिंसात्मक पक्ष प्रस्तुत करना है। करीब-करीब सभी अन्तर्राष्ट्रीय श्रम क्षेत्र के लेखकों ने मेक्सिको के ढांचे को इस रूप में चित्रण किया है, जैसे कि वे कहीं अन्यत्र अपने मूल रूप में नहीं अपनाये जा सकते। यही विचार अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (I. L. O.) के क्षेत्र में पाया जाता है, परन्तु हम यहां यह प्रस्तुत कर रहे हैं कि शीघ्रता से हम एक सामान्य धारणा पर कैसे आ सके हैं।

मेक्सिको में केवल एकमात्र राजनीतिक दल है, जो कानून से नहीं, बरन् प्राकृतिक विकास से बनी है। इस दल की कोई एक व्यक्ति सम्बन्धी सदस्यता नहीं है, बरन् सभी राजनीतिक और सामाजिक प्राणी इसी के अन्तर्गत प्रगट होते हैं। दल का ढांचा ४ प्रकार के हित स्वार्थ समूहों के संगठन को मिलाकर बना है, जो कि आधार भूत क्षेत्र-श्रम, कृषि, सेना और जन समुदाय (Popular) को मिलाकर बनता है। अन्तिम पक्ष सम्बद्ध संगठनों का एक मिलाजुला समूह है, परन्तु इसकी आधार भूत शक्ति सरकारी कर्मचारियों की यूनियन्स में निहित है, जो किसी भी ट्रेड यूनियन के

महासंघ से सम्बद्ध नहीं है। दल का यह आधारभूत भाग काल के अन्तर्गत एक के पश्चात् दूसरे को पुनर्संगठित करके लाया गया है। जिसके अंतर्गत यह अत्यधिक ध्यान रखा गया है कि दल के बाहर राजनीतिक सत्ता के प्रभावी स्वायत्तशासी केन्द्रों के विकास को रोका जाय। परिणामस्वरूप देश एक राष्ट्र पुरुष के रूप में खड़ा रहा। यह विकास क्षेत्रीय संगठनों के अत्यधिक उपयोग की ओर संकेत करता है, जिसके अंतर्गत लेबर यूनियन्स के द्विपक्षीय संचार व्यवस्था और स्वनियंत्रण के संयंत्र के माध्यम बने। इस महत्वपूर्ण बात को भी ध्यान में रखा गया है कि कोई भी शक्तिशाली हित स्वार्थ समूह, दल और उसकी नीतियाँ नियन्त्रण का माध्यम न बन सकें। इसका अर्थ यह नहीं होता कि श्रम आन्दोलन को कार्य करने की कोई स्वतन्त्रता न हो। यूनियन्स ने उपयुक्त मात्रा में अपनी स्वतन्त्रता सर्वमान्य मान्यताओं के अन्तर्गत बनाये रखी हैं और सरकार ने प्रबन्ध द्वारा नियन्त्रित यूनियन्स को बढ़ावा देने की भी कोशिश नहीं की। दल की आर्थिक नीतियों द्वारा व्यापक सीमाओं के अन्दर, श्रम आंदोलन अपने सदस्यों के आर्थिक लाभ हेतु पूर्णतः स्वतंत्र है। श्रम आंदोलनों को उन सीमाओं को पहचानने की आवश्यकता है, जिसके अंतर्गत वह सरकार से बिना संघर्ष किये अपनी गति-विधियाँ चला सकते हैं। ये सीमायें दोनों आर्थिक और राजनीतिक क्षेत्रों की

हैं। उदाहरणार्थ १९४६ की तेल हड़ताल और १९५८ की रेल हड़ताल सरकार के आधार स्तम्भों पर आघात थीं और मेक्सिकन सरकार ने इन्हें बुरी तरह से दबा दिया। आर्थिक विषयों में आजादी की सीमा व्यापक है और सौदेबाजी इसका नियम है, परन्तु श्रम सचिव को इस जामकारी से अवगत कराया जाता है। किसी भी सौदेबाजी में अर्थव्यवस्था पर्याप्त मात्रा में महरव रखती है और जिस सौदेबाजी का भीतरी अर्थव्यवस्था पर अथवा मेक्सिको के अन्तर्राष्ट्रीय वित्तीय स्थिति पर भावी प्रभाव पड़ने वाला हो, उसको असह्य माना जाता है और समझौते के अन्तर्गत उस दल पर जो अरक्षणिय स्थिति के लिए आग्रह करता है अथवा जो सामाजिक हितों और नीतियों के अनुकूल नहीं है, पर अत्यधिक प्रभाव डाला जाता है। परन्तु ऐसे उदाहरण बहुत कम हैं। सर्व साधारण यूनियन अपने समझौते के उद्देश्यों को आजादी से और बिना किसी दखल के प्रस्तुत करते हैं। वे वितरण व्यवस्था पर उचित अंकुश पंदा कर उपभोक्ताओं का ध्यान आकर्षण करते हैं और इस हेतु सामूहिक सौदेबाजी को बड़े उग्र रूप से क्रियान्वित कराते हैं। उन परिस्थितियों में,

जब कि किसी एक समूह की स्थिति बड़ी नाजुक दिखाई देती है, दल के अन्तर्गत उचित यंत्रणा की व्यवस्था है जिसके अन्तर्गत सभी सम्बन्धित लोगों को सम्मान जनक हल मिल जाते हैं। यूनियन्स और नियोजक दोनों को ही औद्योगिक क्षेत्र के तनाव से मुक्त वातावरण में एक दूसरे से वार्तालाप करने के लिए उचित और उपयुक्त मंत्र है। दोनों को ही सरकारी नीति को प्रभावित करने का समान स्थान है। किसी भी पक्ष के सामाजिक समर्थन को दल के सामूहिक मंच जो कि दल के क्षेत्रीय संगठन के अन्तर्गत है, के आधार पर गतिशील किया जाता है और यह औद्योगिक सम्बन्धों की पद्धति को काफी ध्यावहारिकता और लचीलापन प्रदान करता है। यह लचीली पहुंच और दल का वातावरण ही औद्योगिक सम्बन्धों के मुख्य भाग का निर्माण करता है, साथ ही बहुत सारे अतोखे पक्षों का भी यह सृजन करता है।

इस शताब्दी के प्रारम्भ में मेक्सिकन दल के श्रमिक प्रतिनिधि इस बात पर आग्रह कर रहे थे कि श्रमिकों के हकों को देश के संविधान में शामिल किया जाय। इसका परिणाम यह हुआ कि वर्ष १९१७ के संवैधानिक संशोधन, जो कि मेक्सिकन संविधान की धारा क्र० १२३ में संयुक्त की गई थी, मेक्सिकन श्रमिकों के हकों की गारन्टी को एक व्यापक सूची के अन्तर्गत ला दी गई। उस काल में संविधान की यह धारा बड़ी अनोखी थी और अपने व्योरे में अभी भी यह असाधारण ही है। इस धारा के अनुसार काम के लिए अधिकतम ८ घंटे प्रतिदिन और ६ दिन के सप्ताह का प्राविधान है तथा शेष संवैधानिक प्राविधान इस प्रकार से हैं—ओवरटाइम हेतु पारितोषिक, रात्रि ड्यूटी के लिये न्यूनतम निर्धारण, कारखानों के कई पहलुओं में महिलाओं व बच्चों के काम के सम्बन्ध में नियम, न्यूनतम मातृत्व हित लाभ, महिला श्रमिकों के लिये सुविधायें, न्यूनतम वेतन निर्धारण के स्तर और नियम, बिना लिंग एवं जातीय भेद के समान काम के लिये समान वेतन वेतन के आडम्बर और दूसरे दुरुपयोग से बचाव, नियोजकों द्वारा सुविधा जनक आवास व्यवस्था, बच्चों के लिये स्कूल, श्रमिकों की चिकित्सा हेतु सुविधायें, काम के समय की दुर्घटना और बीमारी पर नियोजक की जिम्मेवारी निःशुल्क इम्प्लायमेन्ट इक्सेन्ज सुविधा, सामाजिक सुरक्षा फण्ड और आवासीय प्रबन्ध हेतु सहकारी समितियाँ, विदेशी नियोजकों तथा मेक्सिकन के बीच समझौते के आधार, श्रमिकों के संगठित होने और हड़ताल करने के अधिकार। श्रमिकों के हितों के लिये संवैधानिक गारन्टी का स्वरूप बड़ा

व्यापक है और वे सभी विस्तृत रूप से लिपिबद्ध भी हैं। उदाहरणार्थ हड़ताल के बारे में यह लिखा हुआ है, हड़तालें कानूनी होंगी, जब वे उत्पादन के बहुत से पहलुओं, श्रमिक और पूंजी के अधिकारों में समानता पैदा करने में संतुलन प्राप्त करने के उद्देश्य हेतु होंगी तथा इन्हें कानून विरोधी तभी माना जायगा, जब अधिकांश हड़ताली व्यक्ति, सम्पत्ति या युद्ध काल में जबकि श्रमिकों को संस्थान अथवा सरकार की सेवाओं हेतु सम्मिलित किया जाता है, उसके विरुद्ध हिंसात्मक गतिविधियों में वे शामिल होंगी।” संवैधानिक प्राविधान की और अधिक व्याख्या करने हेतु एक व्यापक श्रम न्यायालय, जिसे फेडरल श्रम कानून कहते हैं, १९३१ में पारित किया गया। किन्तु यह कानून संवैधानिक अधिकारों की गारण्टी के १४ वर्ष बाद पास किया गया। मेक्सिकन श्रम कानून की गति काफी धीमी थी, तो भी इसका पूर्ण उपयोग किया गया है। बाद में पारित किये गये इस कानून के द्वारा (Closed Shop) (क्लोज्ड शाप जब नियोजक और यूनियन में यह समझौता होता है कि कोई भी नई भरती यूनियन की रजामन्दी के बिना नियोजक नहीं कर सकता और न ही किसी कर्मचारी को निकाल सकता है) की संवैधानिकता की विशेष रूप से पुष्टि हो जाती है और यूनियन को यह बर्चस्व भी मिल जाता है, क्योंकि उसके अन्तर्गत यूनियन के जो सदस्य नहीं हैं, उन कर्मचारियों के बरखास्तगी की मांग की भी पुष्टि हो जाती है। चूंकि औद्योगीकरण के प्रारम्भिक काल से ही हड़ताल का हक एक संवैधानिक अधिकार के रूप में बना हुआ है और हड़ताल तभी गैर कानूनी हो सकती है जब अधिकांश हड़ताली हिंसक रूप धारण कर लें इन कारणों से वर्ष १९१७ के पश्चात के काल में कानूनी एवं संवैधानिक हड़तालों में बखल देने में बड़ी कठिनाइयाँ पैदा होती रहीं। इस हड़ताल वाली परिस्थिति से निपटने हेतु बहुत बड़ी संख्या में रीति रिवाजों और नियम व कानूनों के अन्तर्गत विकास हुये। इस नियमावली की आवश्यकता हड़ताल के कानूनी घोषित होने से ही सम्बन्धित हैं। उदाहरणार्थ नियमावली में यह लिखा हुआ है कि एक हड़ताल को तभी कानूनी घोषित किया जायगा, जब हड़ताल के पहले अधिकांश कर्मचारियों हड़ताल के पक्ष में अनिवार्य रूप से मत दें यह कानून नियोजको, कर्मचारी तथा तीसरे पक्ष को श्रम न्यायालय के सामने प्रार्थना पत्र देने का हक भी प्रदान करता है, किन्तु यह हक उस बात के लिये है जबकि घोषणा सम्बन्धी नियमों की आवश्यकता को किसी पक्ष ने पूरा नहीं किया है। श्रम न्यायालय के को यह घोषणा करने का अधिकार है कि हड़ताल की परिस्थिति उपस्थित नहीं

है, तदनुसार हड़तालियों को ४८ घंटे की नोटिस पर काम पर प्रस्तुत हो जाना होगा अथवा उन्हें इण्ड का भागी होना पड़ेगा। हड़ताल नियोजक के लिये कलंक का कारण भी सिद्ध हो सकती है और उस हालत में श्रमिकों को हड़ताल के पूरे काल का उसे बैलन देना पड़ता है। हड़ताल नियोजक के लिये उस समय भी कलंकित बन जाती है जब वह श्रम न्यायालय की मध्यस्थता के सम्मुख श्रमिकों की मांग को न मानने हेतु न्यायसंगत तर्क देने से इनकार करता है अथवा यूनियन की हर मांग को एवार्ड स्वीकृत करता है। कोई कानूनी हड़ताल यदि राष्ट्र के आर्थिक जीवन के लिये भावी खतरा बन सकती है तो मेक्सिको के राष्ट्रपति एक घोषणा के अन्तर्गत काम की रुकावट को समाप्त कर सकता है और औद्योगिक प्रबन्ध को सरकारी प्रशासन में ले सकता है। उस अवस्था में कानूनी ढंग के अनुसार हड़ताल चलती रहती है, परन्तु श्रमिक झूठी पर आते हैं तथा सरकार विवाद को मियटाने के लिये सीधी जिम्मेवारी को वहन करती है। हड़ताल का यह कानूनी स्वरूप उस समय तक बना रहता है, जब तक फेडरल श्रम न्यायालय इसे मान्यता दे यह प्राविधान उसी प्रकार का है, जिसे श्री दंडेकर निदेशक, गोखले स्कूल आफ इकनामिक्स एण्ड पालिटिक्स ने भारतीय मजदूर संघ के महाराष्ट्र शाखा के १९६७ के वार्षिक अधिवेशन में अनुमोदित किया था। इस संविधान के अन्तर्गत श्रम विषय राज्यों से हटकर केन्द्रीय सूची में बदलने का उल्लेख और उद्योग के लाभों में श्रमिक के हिस्सों के हक को विस्तृत रूप विवेचन किया गया है। संविधान के अन्तर्गत ही अब एक राष्ट्रीय आयोग की स्थापना लाभ के वितरण को तय करने हेतु की गयी है। यह आयोग श्रमिकों, नियोजकों और सरकार के प्रतिनिधियों को मिलाकर बनता है। श्रमिकों और नियोजकों के प्रतिनिधियों के चुनाव की प्रणाली निर्धारित है। स्थानीय और क्षेत्रीय संगठनों की, उनको सदस्यता के अनुपात में प्रतिनिधियों की संख्या निर्धारित है। राष्ट्रीय अधिवेशन के लिये प्रतिनिधियों को सदस्यों के चुनाव का अधिकार है इन चुने हुये सदस्यों की राष्ट्रीय आयोग के लिये नियुक्ति होती है। अपनी स्थापना से ही राष्ट्रीय आयोग की कार्यवाही यह संकेत करती है कि भावी काल में श्रमिकों के लिये दिन प्रतिदिन के प्रशासन में भाग लेने हेतु दिशा निर्धारित करनी चाहिये। वहां बड़ी विलम्ब बात देखने को मिलती है कि किस प्रकार उद्योग में दिन पर दिन के काम में ट्रेड यूनियन्स ने भागीदारी बनने हेतु विकास किया। मेक्सिकन यूनियन्स का परियोजना में और श्रमिक के दिनचर्या पर बहुत ही सक्रिय और शक्तिशाली

प्रभाव है। चूंकि वे कला, उद्योग व भौगोलिक आचारों पर संगठित हैं, इसलिये किसी भी महासंघ का एकाधिकार नहीं है और बहुत सी यूनियनों के कार्य क्षेत्र की सीमायें एक दूसरे के अन्दर प्रवेश करती हैं। यूनियन्स को उद्योग के प्रबन्ध एवं प्रशासन में दखल देने का अभी तक कोई हक नहीं है, तो भी यूनियन के नेता आर्थिक निर्णयों को दल के क्षेत्रीय संगठन द्वारा प्रभावित करते हैं। कुछ काल से यह चर्चा का विषय है कि धर्म नेतृत्व की नीची श्रेणियों में दुर्गुण एवं बेईमानी पैदा हो रही है और इस हेतु औद्योगिक प्रबन्ध में श्रमिकों के सीधे दखल को हटाकर उसे संस्थागत रूप देना चाहिये। इन सभी उद्देश्यों की पूर्ति हेतु वर्ष १९६१-६२ के संबन्धानिक परिवर्तन द्वारा बहुत से कदम उठाये गये हैं। औद्योगिक सम्बन्धों के क्षेत्र में औद्योगिक समाज के मानवीय उद्देश्यों की पूर्ति के लिये यह एक महत्वपूर्ण विवरण है। लाभ में भागीदारी हेतु त्रिदलीय राष्ट्रीय आयोग और ट्रेड यूनियनिस्ट की राष्ट्रीय अधिवेशन, जो श्रमिकों के प्रतिनिधियों को इस आयोग हेतु चुनते हैं, दोनों ने अत्यधिक क्षमताओं के लिये रास्ता खोल दिया है। मेक्सिको एक बार पुनः उस रास्ते पर आ गया है, जिसके अन्तर्गत अपनी अनोखी संस्कृति की मान्यताओं और परम्परा के आधार पर ट्रेड यूनियन को प्रबन्ध में भागीदारी बनाने के लिए धैर्यपूर्वक विकास की पद्धति सम्भव है।

जापान

जापान में औद्योगिक सम्बन्धों की पद्धति एशिया के जन समूह की पुरानी एवं परम्परागत मान्यताओं पर आधारित है, जहाँ पर नौकर की अपने मालिक के प्रति स्वाधिभक्ति स्वाभाविक रूप में स्वीकार की जाती है और साथ ही साथ नियोजक द्वारा अपने कर्मचारियों के प्रति पिता तुल्य वर्ताव भी समान रूप से स्वीकृत किया जाता है। इस प्रकार के सम्बन्धों में नियोजक अथवा सरकार प्राकृतिक रूप से संरक्षक की स्थिति धारण करते हैं और अक्सर इस विचार को पूर्णतया निभाते भी हैं। परन्तु वे अपने इस अधिकार को जरा भी चुनौती मिलने पर अथवा श्रमिकों द्वारा योजना पूर्वक उपद्रव करने वे परेशान व असहिष्णु हो जाते हैं, इसलिये जापान में हम परस्पर विरोधी मत पाते हैं कि जहाँ सरकार और नियोजक श्रमिकों की आकांक्षाओं को पनपाने में काफी चिन्ता करते हैं, वहीं उन्होंने ट्रेड यूनियनिज्म को बड़ी कड़ाई से दबाया है। ट्रेड यूनियन के विरुद्ध धार्मिक युद्ध के समान लगातार की गई

कार्यवाहियों ने उसे काफी मात्रा में बढ़ाया है। क्योंकि साम्यवादियों ने जो ट्रेड यूनियन्स में घुस गये, इन सांस्कृतिक मूल्यों के विरुद्ध काफी मात्रा में गड़बड़ करने की कोशिश की। ये सांस्कृतिक मान्यतायें, जिन पर गतिशील व पिता तुल्य भाव की सर्वोच्च गतिविधियां आधारित हैं, कुछ राष्ट्रवादी ट्रेड यूनियन संगठन खड़े हुये थे, जिन्होंने परम्परागत मान्यताओं को ध्यान में रखकर ट्रेड यूनियन ढांचे को बनाया और वे कुछ मात्रा में सफल भी हुये। इसी प्रकार द्वितीय महायुद्ध के पश्चात बाहरी अधिकार रखने वाली शक्ति (अमेरिका) ने पश्चात्य नमूनों के आधार पर कुछ श्रम कानून भी लागू किये, फिर भी जापान ट्रेड यूनियन को सामाजिक जीवन की किसी उचित और लम्बे काल तक चलने वाली प्रक्रिया के रूप में मान्यता देने से झिझक रहा है। उद्योग आधारित अथवा राष्ट्रव्यापी यूनियन के बनाने के सभी प्रयास लगातार असफल हुये हैं और ट्रेड यूनियन की आर्थिक गतिविधियां अभी भी कारखानों के दीवारों के अंदर ही सीमित हैं। जापान सरकार और नियोजक दोनों ही निश्चित रूप से और कड़े रूप में ट्रेड यूनियन विरोधी हैं, परन्तु यदि सच्चाई कहनी है तो उन्हें श्रमिक विरोधी कहना ठीक नहीं होगा।

आर्थिक योजना के विशाल क्षेत्र में सरकार ने यह चिन्ता की है कि अत्यधिक रोजगार देने की स्थिति बनाई रखी जाय, परम्परागत कुशलता को सर्वोच्च उपयोग की जाय और औद्योगीकरण हेतु एक सक्रिय और नियंत्रित अभियान को एक व्यापक व योजना पूर्वक ढंग से क्रियांवित किया जाय। इस विस्तृत योजना की सफलता का सबसे उल्लेखनीय प्रमाण यह था कि एक बहुत लम्बे काल तक परम्परागत और आधुनिक उद्योग के क्षेत्र साथ-साथ चलते रहें और वे एक दूसरे के पूरक भी रहें। परम्परागत क्षेत्र, जैसे कृषि उत्पादन (Manufacturing) और फुटकर व्यापार बड़ी मात्रा में आर्थिक विकास के केंद्र थे। लघु उद्योगों ने अपनी परम्परागत मानवीय सम्बंधों से और उद्योग के श्रम प्रधान पद्धति के पुराने ढंगों के कारण से अत्यधिक कुशलता प्राप्त की। इस परम्परागत उत्पादन की पद्धति, जो आधुनिक उद्योग के समकक्ष बनी हुई थी, वे अपने को द्वितीय स्थान होने को स्वीकार किया और औद्योगीकरण में एक सहायक परिस्थिति पैदा किया। यह मेयाजी (Meije) राज्यकाल में तकनीकी परिवर्तन के लिये सार्वजनिक वित्त का एक प्रमुख केन्द्र था और सरकार की आधुनिकीकरण की योजना की पूर्ति में इसके योगदान ने सफल बनाया ध्यान रहे कि आधुनिकीकरण

पहले हल्के उद्योग में और बाद में भारी उद्योग में किया गया। फलस्वरूप सामा-
 जिक अनुशासन, मानव शक्ति और दूसरे राष्ट्रीय सम्पत्तियों को दुर्लक्ष्य नहीं किया
 गया, वरन् नई विधा हेतु इनका उपयोग किया गया। परिवर्तन की प्रमुख
 एजेन्सी-समाज के सम्माननीय और सक्षम लोगों को ऊँची स्तर की तकनीकी
 शिक्षा और वित्तीय प्रोत्साहन के आग्रह थी। सभी उपलब्ध-बचत को पूंजी
 संग्रह और शिक्षा हेतु धन लगाने के लिये उपयोग किया गया और लाभान्वित
 होने वाले स्थानों के लिये उद्योगपतियों को दिया गया। ढाँचे के सुधार के
 लिये आधारभूत नीति बचन-अन्तर्राष्ट्रीय वार्तालाप तथा मेल मिलाप के द्वारा
 आधुनिक संस्कृति को प्रोत्साहन देना था। और इस हेतु मार्गदशक निर्देश
 इस नारे में था, "देश को अमीर बनाओ और सैन्य शक्ति को सबल करो।"
 सरकार ने औद्योगीकरण को प्रोत्साहन दिया। विदेश से जितना जल्दी सम्भव
 था, उतनी जल्दी विज्ञान और तकनीकी के अग्रिम स्तर को लाकर स्थापित
 किया गया और राष्ट्र तथा समाज के स्वत्याग को अपनाकर, परन्तु विदेशी
 देशों पर न निर्भर रहकर तथा भीतरी परिस्थितियों को ध्यानपूर्वक विचार
 कर उसका उपयोग किया गया। मानवशक्ति के प्रमुख केन्द्र-समुराई से निवृत्त
 सैनिक (समुराई Saumurai जापान के पुरानी सामन्तशाही पद्धति में
 सैनिक वर्ग का एक सदस्य), परम्परागत कला विशेषज्ञ, किसान तथा कर्मी
 थे। तत्कालीन श्रम शक्ति के गुण और बाहर से लाये गये नये व आधुनिक
 उद्योग के लिये उपयुक्त श्रम शक्ति में बहुत अन्तर था। इस अन्तर को दूर
 करने के लिये कार्य प्रशिक्षण दिये गये। प्रथम वरीयता वाले क्षेत्र से द्वितीय
 वरीयता वाले क्षेत्र में श्रम शक्ति को बदला गया तथा परम्परागत और
 आधुनिक उद्योगों के बीच श्रमिक के वास्तविक आय में काफी अन्तर उत्पन्न
 करके उस कुशलता को प्राप्त किया गया। तकनीकी प्रशिक्षित श्रमिकों को
 उच्चस्तरीय व सम्मानित स्थान, कार्य की सुरक्षा, बड़ी बड़ी पदोन्नतियाँ
 और व्यापक अन्य सुविधायें आदि दी गईं। शिक्षित श्रमिकों को 2-3 वर्ष
 के पाठ्यक्रमों द्वारा प्रशिक्षित किया गया और इस प्रशिक्षण हेतु निजी तक-
 नीकी प्रशिक्षण स्कूलों में बड़े उद्योगों ने बड़ी मात्रा में पूंजी लगाया। शिक्षा-
 थियों को प्रशिक्षण के काल में काम पर माना जाता है अथवा उपयुक्त
 प्रशिक्षण के काल में, कारखाने के साथ जीवन भर के वादे से बन्धा हुआ वह
 प्रमुख श्रमिक माना जाता है। तब उसे बहुत अच्छी सुविधायें और व्यवहार
 अच्छी आवास व्यवस्था, चिकित्सा व देखभाल और कल्याणकारी सुविधायें
 मिलती हैं और उनके इस सामाजिक स्थान हेतु हुए प्रशंसनीय अन्तर की

बड़ी प्रशंसा की जाती है। जो दूसरों के लिए उपयुक्त कुशलता को प्राप्त करने और प्राकृतिक योग्यता के विकास करने के लिए खुला नियंत्रण होता है।

परन्तु ये सभी बातें ट्रेड यूनियन के भारी दमन की नीति के साथ-साथ किया गया है। वर्ष १८८० से जापान ने श्रमिकों के बहुत से संगठित विरोध देखे हैं। इन झगड़ों में सर्व प्रथम कोयले खानों के उपद्रव, घरेलू कारीगरों द्वारा विरोध तथा महिला श्रमिकों द्वारा किए गए रोष उल्लेखनीय हैं। इन विरोधों के अध्ययन से तथा उस पद्धति से, जिसके अनुसार विदेशियों ने इस समस्या को हल किए, जापानी सरकार ने यूरोपियन ढांचे पर श्रमिक सुरक्षा अधिनियम बनाये परन्तु इसे संसद ने समर्थन नहीं दिया। पाश्चात्य देशों में जो प्रगतिशील भ्रमनीति मानी जाती है, जापान में उसे औद्योगीकरण में रुकावट के रूप में समझा जाता है, क्योंकि इस बाद वाली नीति की पूर्ति के लिए कुर्बानी की आवश्यकता होती है, जिन्हें यूनियन्स प्रोत्साहन देने से कतराती हैं। प्रबन्ध और सरकार दोनों ने यूनियन्स के प्रति बहुत ही विरोधी तथा आक्रमण नीति अपनाया है वर्ष १९१० की सुरक्षा नीति सम्बन्धी कानून ने सभी व्यक्तियों को यूनियन में शामिल होने अथवा नियमानुसार काम करने तथा कार्य की दशाओं के समझौते की उद्देश्य की पूर्ति के लिए हड़ताल करने से रोका। उलंघन करने वालों को कंठ अथवा भारी जुर्माने की सजा थी। तत्पश्चात् बहुत से सामाजिक तथ्य मिल जाने के कारण श्रमिकों की खराब कार्य दशा के सम्बन्ध में जब चिन्ता उत्पन्न हुई तो सरकार ने वर्ष १९११ के कारखाना कानून को स्वीकृति कराने में मवद की और इस कानून में श्रम सम्बन्धी सामाजिक नीति को सार्वजनिक ढंग से स्वीकार करने के एक माप के रूप में सम्मिलित किया। परन्तु इस कानून के लागू होने में ५ वर्ष की देरी की गई, जबकि इसकी बंधानिकता को स्वीकार किया जा चुका था। और इसे १५ वर्षों के प्रयोगात्मक काल तक के लिए क्रियाश्रित करना था। इस परिस्थिति का लाभ उठाकर एक श्रमिक यूनियन यूवाकाई (yuukai) को वर्ष १९१२ में संगठित किया गया, जिसका नारा था, "समझौते द्वारा सहयोग।" इस यूनियन ने प्रशासन की यूनियन विरोधी नीति के प्रति एक सजग दृष्टि अपनायी और संयम से काम लिया। सुधार की परम्परा को स्थापित किया और यह श्रमिक यूनियन आन्दोलन का स्रोत बन गयी, जो कुछ परिवर्तनों को अपनाकर सोडोमेल फेडरेशन (Sodomel Federation) के रूप में चल रही है। अपने संयम के बाद भी बढ़ती हुई हड़ताल की संख्या में यूनियन फंस गयी, जैसे जैसे इसकी सदस्य संख्या बढ़ती गयी। प्रथम महा-

युद्ध के पश्चात् वर्ष १९१७ के रूसी क्रान्ति से प्रेरणा लेकर यूनियन ने खुले रूप से आक्रामक दृष्टिकोण को अपनाया और बहुत सी शालाओं को हड़ताल की गतिविधियों द्वारा संगठित किया। इसी काल में इस यूनियन का नाम यूबा-काई से सोडोमाई में बदला गया। यूनियन के बीच बामपन्थी गुट ने अपना प्रभाव बढ़ाना शुरू किया तथा दक्षिण पंथी व बामपन्थियों के बीच में शत्रुता दिन प्रतिदिन का काम बन गई और यूनियन के संस्थापकों में भीतरी खींचतान शुरू हो गया। इसने विभाजन कर दिया और बामपंथियों ने हरमेड (Hyrméd) रेडिकल यूनियन के आन्दोलन को शुरू किया। इस क्रान्ति-कारी यूनियन के पहले ५ वर्ष सरकार से भीषण संघर्ष में बीते। सरकार ने वर्ष १९२८ में साम्यवादी दल के समान इस पर भी कानूनी पाबन्दी लगा दी। तब इसने एक गैर कानूनी भूमिगत संगठन जिसका नाम फैन्यो (Fenkyo) था, के रूप में काम करना शुरू किया। द्वितीय महायुद्ध ने ट्रेड यूनियनिज्म की सहकारिता को एक भिन्न प्रकार के स्थान व दिशा दी। राष्ट्रवादी तत्त्वों ने वर्ष १९३८ में संघों मूको कूकाई (Sangyo Mokokukel) नामक एक नये श्रम संगठन की स्थापना की, जिसका उद्देश्य उद्योग में काम द्वारा श्रम व प्रबन्ध में सहयोग, कम्पनी को परिवार के रूप में मानना तथा राष्ट्रीय उद्देश्यों की प्राप्ति का साधना स्वीकार करना था। श्रमिकों की स्वतंत्र यूनियन को हटाकर प्रत्येक कम्पनी में इसे संगठित किया गया। युद्ध सहायता हेतु श्रमिकों द्वारा आयोजित सहयोग परमावश्यक था। जापान में सभी श्रम यूनियन्स से नियंत्रित श्रमिकों ने युद्ध काल में एक सहयोगी दृष्टिकोण दिखाया, परन्तु इस पर भी सरकार ने श्रमिकों को यूनियन से दूर करने की ही कोशिश की। बहुत ही अल्प संख्या में श्रमिक और प्रबन्धक मानने योग्य प्रजातांत्रिक समझौते करने में सफल हुए। सरकार और प्रबन्धकों की वेतन नीति बहुत स्पष्ट थी। इस आधुनिक क्षेत्र और उसके आधार स्तम्भ श्रमिकों, जिन्हें नई तकनीक सम्बन्धी यंत्रों के चलाने हेतु कुशलता प्राप्त करनी थी, के संरक्षण में औद्योगीकरण को प्रोत्साहन करना था। आधुनिक उद्योग के क्षेत्र में भी एक सुविधा भोगी श्रमिकों का समूह था, जबकि दूसरी ओर आम श्रमिक था जिसे लघु और माध्यम वर्गीय परम्परा उद्योग के कारखाने के समांतर वातावरण में काम करना पड़ता था। यदि कोई वेतन समझौता होता था तो यह कारखाने के सर्वसाधारण वेतन स्तर को ही निर्धारित करता था, जबकि हर क्षेत्र के काम का वेतन निर्धारण नहीं किया जाता था। इस कारण प्रबन्धक इस नीति को अपनाने के लिये स्वतंत्र रहते थे जिससे कि

तकनीकी कुशलता को प्राप्त करके भारी लाभ के लिये प्रोत्साहन मिल सके। ज्यों ज्यों सहयोग की भावना बढ़ती गई, सरकार ने अपनी आक्रामक नीति में ढीलाई कर श्रमिकों को कुछ अधिकार देने की कोशिश की, पर हर बार साम्यवादियों ने इन हकों को अपने उद्देश्य हेतु दुरुपयोग करने की कोशिश की और इस पर सरकार ने दमन नीति का अवलम्बन किया। कुछ समय तक अनिवार्य मध्यस्थता अधिकृत समिति पुलिस के संरक्षण में ही कार्य करती रही तथा सरकार और प्रबन्धकों द्वारा यह लगातार कोशिश भी होती रही कि एक राजनीतिक शक्तान वाली वर्ग संघर्ष की उत्पत्ति रोकी जाय। चूँकि इस प्रकार की भावना की उत्पत्ति ट्रेड यूनियन के जन्म और विकास में निहित थी अस्तु सरकार और उच्चतम प्रकार की सहयोगी ट्रेड यूनियन के बीच में भी एक छिपा हुआ तनाव विद्यमान रहा। यही जापानी समाज की एक विशेषता रही है। द्वितीय महायुद्ध के प्रभावों ने इस परिस्थिति में एक नया पक्ष जोड़ा। युद्ध के अन्त के तुरन्त बाद जापान की अर्थ व्यवस्था महा-युद्ध की थकान और तबाही के कारण पूर्णतः छिन्न-भिन्न हो गयी। विजयी सेना ने राजनीति, अर्थव्यवस्था और जीवन के हर पहलू में प्रजातांत्रिक पद्धति को अपनाने हेतु जोरदार दबाव डाला। इन अधिकारियों द्वारा लिये गये प्रमुख कदमों के फलस्वरूप सरकार और व्यापार की गतिविधियों से बहुत मात्रा में पुराने सम्माननीय जनों को कम कर दिया गया तथा ट्रेड यूनियन्स को कानूनी सुरक्षा दी गयी और जापान के इतिहास में पहली बार उनके हकों की गारन्टी दी गयी। कुछ ही वर्षों में संगठनों के प्रगति की गति और हड़-तालियों की संख्या उस स्तर तक पहुँच गयी जिस स्तर तक सम्पन्न देशों के मुकाबले में सम्माननीय स्थान प्राप्त किया जा सकता है, परन्तु यह स्थिति अल्प समय के लिये ही थी। पश्चिमी प्रजातंत्र द्वारा वह घुस पैठ उस देश में हुई, जहाँ के समाज में परम्परा का स्थान बहुत ही सशक्त थी। सरकार में उन सम्माननीय स्थान प्राप्त करने वाले लोगों का स्थान एक खोत के रूप में था, जिनके घुटे (आधार) पर उत्पादन की गतिविधियाँ बनी हुई थीं। विजयी सेना के अधिकारियों द्वारा इस परम्परागत नेतृत्व को दूर कर देने के कारण तत्कालीन नेतृत्व में यथा स्थितिवादिता, द्विविधा और अनुशासन हीनता की भावना फैली। नया नेतृत्व उभर कर सामने आने में असफल रहा और ट्रेड यूनियन्स भी आधिक गतिविधियों के पुनः उत्थान में नेतृत्व देने में असफल रहीं। वे हड़ताल कर सकती थीं, परन्तु स्वसरकार के लिये वे योग्य व प्रशिक्षित नहीं। दिन प्रतिदिन के जीवन में कठिनाइयों का दबाव बढ़ने

लगा और वर्ष १९४८ के अन्तर्गत यूनियन्स ने एक बहुत व्यापक आम हड़ताल की घोषणा कर दी। घोषित तिथि के पहले ही विजयी सेनाधिकारियों ने इस सम्भावित हड़ताल पर प्रतिबन्ध लगा दिये। अभिनवीकरण की प्रक्रिया को पुनः चालू किया गया। छोटे व्यापार को भी तकनीकी के उच्च स्तर के उपयोग के लिए बाध्य किया गया। अन्तर्राष्ट्रीय सहायता सम्मुख लायी गयी और उसका अत्यधिक इपयोग किया गया। उत्पादकता केन्द्र ने भी एक प्रमुख भूमिका निभाई। इस परिवर्तन का तुरन्त परिणाम अधिक उपज अथवा अतिरिक्त उत्पादन के रूप में हुआ, जिसने आर्थिक स्थिति में एक गम्भीर मंदी का जन्म दिया उस समय तक जापान के अर्थशास्त्री नेता यह अनुभव कर चुके थे कि घरेलू बाजार को बढ़ाने के लिये श्रमिकों को अच्छे वेतन तथा किसानों को अच्छे दाम देना आवश्यक है। यूनियन की माँगों द्वारा जो नई प्रजातांत्रिक प्रवृत्ति पैदा हो गई थी, को कुछ हद तक सान्त्वना मिली, परिणामस्वरूप जन समुदाय के हाथ में खरीदने की शक्ति दी गयी, जिसने उत्पादन के लिए बाजार मूहैया किया। कोरिया युद्ध शुरुआत ने जापान को आर्थिक दृष्टि से पुनः प्राप्ति का अवसर भी प्रदान किया, परिणाम स्वरूप वर्ष १९५५ तक जापान के आर्थिक विकास हेतु पूर्ण रूप से आधार बन गये थे। व्यापार और सरकार के बीच की साम्रेदारी पुनः प्रगट हुई और इसके साथ साथ पितृ तुल्य औद्योगिक सम्बन्ध भी खड़े हुए। इन सम्बन्धों का आधार था। श्रम के साथ प्रबन्धकों का सहयोगी सम्बन्ध स्थापित करने की कोशिश और कारखाने के अन्दर सामूहिक परामर्श पद्धति को सुदृढ़ बनाना ऐसा कहा गया था कि जापानी परम्परा में सामूहिक परामर्श गहरी जड़ें जमा लिया है और इस विषय पर अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आई० एल० ओ०) की सिफारिशें जापानी प्रबन्धकों द्वारा संहर्ष स्वीकार की गयीं थीं फिर भी यूनियन्स कारखाने स्तर तक ही सीमित रहीं, वे समाजवादी व साम्यवादी गुटों में विभाजित भी हैं। अतएव सर्वत्र उद्योगों में और राष्ट्रव्यापी स्तर था सौदेबाजी अभी भी उनके लिये एक स्वप्न ही है। बाजार के परिवर्तनों को ध्यान में रखकर बहुत बड़ी संख्या के अस्थायी कर्मचारी और ठेके के मजदूरों की सख्या को संरक्षण द्वार के रूप में माना जाता है। तथा उस अनुसार उन्हें समायोजित किया जाता है। औद्योगिकरण के अभनवीकरण प्रक्रिया के लिये उन्हें अनिवार्य सामाजिक मूल्य के रूप में माना जाता है। अब यह सार्वमान्य है कि ये परम्परागत और पितृ तुल्य व्यवहार बहुत लम्बे काल तक नहीं चल सकेंगे। किन्तु आधुनिकीकरण की वास्तविक

आवश्यकतायें क्या हैं और उनकी पूर्ति हेतु क्या कदम अपनाने चाहिए। इन प्रश्नों पर जापान में आज सामाजिक चर्चा का प्रमुख विषय है। यूनियन संगठनों के विस्फोटक विस्तार के आधार की नीति को चूँकि विजयी सेना के अधिकारियों ने निर्धारित की थी, अतएव वह परिवर्तन जापानी सामाजिक सम्बन्धों के प्राकृतिक विकास के अनुरूप नहीं हो पायी। अभी भी जापान की जनता ट्रेड यूनियन्स को एक विदेशी संस्था के रूप में मानती है। औद्योगिकीकरण की आवश्यकताओं और परम्परागत आवश्यकताओं के बीच में जापान में अब भी मतभेद बना हुआ है और भविष्य में क्या होगा यह अनुमान लगाना कठिन है। विजयी सेना के अधिकारियों की नीति की असफलताओं के बाद जापान में अब यह मान्यता दी जा रही है कि श्रम कानूनों को समाज के विशेष आर्थिक, राजनीतिक, सामाजिक और सांस्कृतिक भूमिका को प्रगट करना चाहिए, अन्यथा उनकी असफलता अवश्यम्भावी है, परन्तु आयात की हुई तकनीक और परम्परागत आवश्यकताओं के कारण जो दोनों के बीच में दरार पड़ती है, उसकी समस्यायें जापानी विचारकों के लिए एक न होने वाली समस्या के रूप में ही महसूस की जा रही है।

क्या इन परिस्थितियों में यह कहा जा सकता है कि जापानी सरकार जो कि सर्वमान्य ट्रेड यूनियन विरोधी है, अर्थात् श्रमिक विरोधी है? परम्परा का जनता पर अभी भी इतना दबाव है कि नौकर की मालिक के प्रति स्वामिभक्ति, जन समुदाय द्वारा एक मानवीय गुण के रूप में मानी जाती है और ट्रेड यूनियन्स को विदेशी उत्पत्ति के रूप में हेम भाव से देखा जाता है। यह भी नहीं भुलाया जा सकता कि एक के बाद दूसरी सरकार द्वारा बनाये गये प्रगतिशील श्रम कानूनों को संसद ने बिलकुल ही अमान्य कर दिया। कम्पनी के पारिवारिक भाव पर आधारित परम्परागत सामाजिक सम्बन्धों को औद्योगिक सम्बन्धों के पितृ तुल्य भाव के अत्यधिक समर्थन के लिये उपयोग किया गया। नई तकनीक को पुरातन सामाजिक सम्बन्धों और सामाजिक मान्यताओं के आधार पर ही उपयोग करने के लिए आग्रह किया गया साथ ही काम और मालिक के प्रति श्रमिक के समर्पण, जो कि इस पद्धति की आवश्यकता है, परम्परागत सम्पत्ति के रूप में पहले से ही प्राप्त था। ग्रिन्स ओटो द्वारा लिखी पुस्तक 'Whither going Japan' में जापान की साम्यवादी आन्दोलन के इतिहास के बारे में यह स्पष्ट बतलाता है कि साम्यवाद विश्वविद्यालय में ज्ञान समाज के वातावरण में ही पनपा और

जीवन की वस्तुस्थिति से बहुत दूर रहा। जापानी युवक ने शुरू में इसका खण्डन किया कि “जापान में साम्यवाद एक धोखा है, न कि एक विश्वास।” किन्तु साम्यवाद कभी भी जापान की भूमि में जड़ें नहीं जमा पाया। बहुत से जापानी श्रमिकों ने बिना किसी नननुच के अनुशासन को स्वीकार किया। उनके इस पक्ष की प्रशंसा हेतु जापानी कारखाने के नित्य प्रति काम की देखना चाहिये। कोई भी जापानी श्रमिक काम के समय सिगरेट नहीं पीता, कोई भी गप नहीं मारता, कोई चाय नहीं पीता, कोई पेशाब करने नहीं जाता वरन् काम करता है। उदाहरणार्थ एक तकनीकी जर्नलिस्ट ने विवरण दिया है, “होन्डा प्लान्ट जो कि एन ६०० मिनी कार्स बनाता है, में एक पोस्टर में लिखा है कि ७ बजे प्रातः तक ६० ब्रेक ड्रम्स बन जावेंगे, ७।। बजे तक १२१ और ८ बजे तक १८२ आदि बन जावेंगे।” यहाँ औद्योगिक पारिवारिक सम्बन्धों को भी देखना आवश्यक है। दोपहर के भोजन के समय जापानी श्रमिक (पुरुष और महिला) को कम्पनी के हरे भरे मैदान में खुशी से गीत गाते देखा जा सकता है और इस हेतु कम्पनी उन्हें संगीत उपकरण और ध्वनि वर्धक यन्त्र की व्यवस्था प्रदान करता है, जब श्रमिक विवाह करता है तो कम्पनी उसके पूरे शादी के खर्च को वहन करती है, जब एक श्रमिक को स्थाई कर दिया जाता है तो उसे कभी बरखास्त नहीं किया जाता, चाहे जो भी उसके ऊपर अभियोग व दोष हों। हर रोज ८ वर्ष से १२ वर्ष के बच्चों के समूह कारखाने के पर्यटन हेतु देखे जा सकते हैं और वे धीमें-धीमें कारखाने में श्रमिक के नाते भी घुसते जाते हैं तथा जीवन भर के लिये जीविका-जर्न हेतु वे काम करते हैं। यही जापान है-एशिया के एक विशेष पारिवारिक सम्बन्धों के आधार पर खड़ा हुआ औद्योगिक सम्बन्धों का एक नमूना।

यूगोस्लाविया

यूगोस्लाविया के श्रमिकों द्वारा प्रबन्ध की व्यवस्था अथवा स्वायत्त-शासी प्रबन्ध के बारे में हिन्दुस्थान और अन्य सभी स्थानों पर काफी चर्चा है। जब वर्ष १९४८ में टोटो ने स्टालिन से अपने सम्बन्ध तोड़े, उस समय यूगोस्लाविया ने अपने आपको अकेला पाया। पश्चिमी देशों की अपने आप में साम्यवादो सत्ता के रूप में अविश्वस्त की स्थिति और पूरब से रूसी संन्य शक्ति के वास्तविक भय के कारण यूगोस्लाविया ने एक अलग पद्धति का निर्माण किया, ताकि उसे जन समर्थन प्राप्त हो सके। उसने एक प्रकार की श्रमिक प्रबन्धक व्यवस्था को अपनाने का रास्ता चुना। ये विचार पूर्वी

यूरोपियन श्रमिकों के अन्दर घर की हुई है। वर्तमान दशक में यह देखा जा रहा है कि यूगोस्लाविया की विकेन्द्रीकरण और सीधी प्रजातंत्र (Direct Democracy) में एक सर्वव्यापक विलचस्पी है और इस प्रकार की मनो-वृत्तियाँ दूसरे समाजवादी देशों में भी स्वतः से उत्पन्न हो रही हैं। इस व्यवस्था में श्रमिक स्वयं ही प्रबन्धक का रूप धारण करते हैं, अतः निजी पूंजी के प्रतिनिधियों से परामर्श अथवा सत्ता में हिस्सा लेने का प्रश्न नहीं उठता। कानून के अनुसार श्रमिकों को हक प्राप्त है। कारखाने, खदान, संचार व्यवस्था, यातायात व्यवस्था, व्यापार, कृषि, बन, स्वायत्त शासन और अन्य राजकीय अर्थव्यवस्था सम्बंधी कारखानों को राष्ट्रीय सम्पत्ति के रूप में माना जाता है और राजकीय आर्थिक योजना के तत्वावधान में सम्प्रदाय के नाम पर श्रमिकों के समूह (Workers Collectives) द्वारा प्रबंध किया जाता है। इन उद्योगों का श्रम समितियों और प्रबंधक बोर्ड द्वारा वर्कर्स कलेक्टिव्स प्रबंध करते हैं। इस विषय पर वर्कर्स कलेक्टिव्स द्वारा उद्योगों के प्रबंध हेतु १९५० का आधार भूत कानून है। जिन कारखानों में ३० से कम श्रमिक काम करते हैं, वहाँ श्रमिकों का सामूहिक वर्ग श्रमिक समितियों के कार्य को करता है। समिति की सदस्य संख्या कारखाने के अनुसार निर्धारित होती है। ये सदस्य गुप्त मतदान द्वारा हर वर्ष चुने जाते हैं। सभी श्रमिकों और तकनीकी व्यक्तियों, जिनमें इंजीनियर और दूसरे विशेषज्ञ भी शामिल हैं, को मत देने का अधिकार है। ये प्रबंधन बोर्ड अथवा उसके निजी सदस्यों को चुनते हैं व वापस बुला सकते हैं तथा परिवर्तन कर सकते हैं। समिति अपना चेयरमैन चुनती है, जो कि प्रबंधन बोर्ड का सदस्य नहीं हो सकता। निदेशक को मिलाकर प्रबंधन बोर्ड के सदस्यों की संख्या ३ से ११ के बीच होती है। निदेशक जो कि बोर्ड का न मत देने वाला सदस्य होता है, कारखाने का चीफ इक्जीक्यूटिव होता है। समिति के ६ सदस्यों द्वारा निदेशक की नियुक्ति होती है। ६ सदस्यों में ३ सदस्य श्रमिक समिति के प्रतिनिधि और शेष ३ उस जन समुदाय के होते हैं, जहाँ पर यह कारखाना अवस्थित होता है। यूगोस्लाविया की सीधी प्रजातंत्र का आधार विकेन्द्रीकरण है। प्रशासन के क्षेत्र में सीधी प्रजातंत्र व्यवस्था ने जन समितियों (People's committee), जिला समितियों और समूह (Communes) को बनाया है। इन सब में वास्तविक सत्ता निहित है। अपने-अपने क्षेत्र में स्थित कारखानों के प्रबंध के लिये प्रजातंत्र के ये सभी अंग सम्पूर्ण रूप से

भाग लेते हैं। इनमें जो अंतिम अंग है, जिसका नाम कम्प्यून है, उस कारखाने के निदेशक को चुनने में श्रमिकों के समक्ष अधिकार हैं और परिणामस्वरूप निदेशक को जनता का एक व्यक्ति माना जाता है। श्रमिकों की आम सभा अपनी इच्छा के अनुसार किसी एक सदस्य को अथवा समूची समिति को वापस बुला सकती है। आम सभा की बैठक ट्रेड यूनियन द्वारा अथवा समिति द्वारा बुलाई जा सकती है, जहां पर कारखाने के उत्पादन व अन्य स्थितियों तथा संगठन और प्रक्रिया आदि जैसी प्रमुख समस्याओं पर बहस होती है। श्रमिक समिति इस बैठकों की शिफारिशों को अपनाने के लिये बाध्य नहीं है, परन्तु उसके अस्वीकार करने के कारण बताने पड़ते हैं। संगठन और प्रबन्ध के आधारभूत और अनिवार्य विषयों पर समिति निर्णय लेती है, जैसे कारखाने के स्थाई नियम (Statutes) को बनाना और उनमें संशोधन करना, बेटन और मजदूरी के क्रम, आर्थिक कार्यक्रम, मुनाफे के उस अनुपात का वितरण जो उस कारखाने के अधिकार में है और बना रहता है, उस निधि का उपयोग, जिसको स्वायत्तशासी ढंग से उपयोग किया जा सकता है, प्रबन्धन और सुपरिविजन बोर्ड के चुनाव / प्रशासनप्रबन्धन बोर्ड के हाथ में है। प्रबन्धन बोर्ड की उचित रचना को निर्धारित करने हेतु यह लिखा गया है कि बोर्ड के सदस्यों की कम से कम तीन चौथाई संख्या उन श्रमिकों में से होनी चाहिये, जो कि उत्पादन में अथवा कारखाने के आधारभूत आर्थिक प्रक्रियाओं में सीधा भाग लेते हैं। बोर्ड के शेष सदस्य टेक्निकल परसोनेल, इंजीनियर और शेष कर्मचारियों में से चुने जाते हैं। बोर्ड की जिम्मेदारी है वार्षिक आधारभूत योजना के सुझावों को निर्धारित करना और मासिक कार्यक्रम योजना को बनाना यह कारखाने के भीतरी संगठन, जिसमें कार्य का वर्गीकरण शामिल है, की देखभाल करता है। इस पर उपयुक्त उत्पादन के लिये तकनीकी पद्धतियों के सुधार की और श्रम द्वारा उत्पादकता को बढ़ाने की, उत्पादन की कीमत को कम करने की और उत्पादित वस्तु के गुणों में सुधार करने की गारन्टी देने की जिम्मेदारी है। नीति का क्रियान्वयन करना निदेशक के हाथ में होती है। वह न केवल श्रमिकों के प्रबन्ध का अंग होता है बल्कि राज्य का भी प्रतिनिधि होता है। उसकी यह सीधी जिम्मेदारी होती है। कि कारखाना राज्य के नियमों के अनुसार काम करे और यदि उसे किसी ऐसे निर्णय को कार्यान्वित करने को कहा जाय, जो उसके निर्णय के अनुसार कानून का विरोधी है, तो वह उसे कम्प्यून की जन समिति के समक्ष प्रस्तुत करने को बाध्य है। निदेशक

नियुक्तियों और कार्य के बंटवारे का जिम्मेदार है। वह बरखास्त करने के लिये भी निर्णय ले सकता है, केवल उन लोगों को छोड़कर जो कि प्रशासक हैं। जिन्हें केवल प्रबन्धन बोर्ड ही बरखास्त कर सकता है। किसी भी श्रमिक को कार्य सम्बन्ध हेतु निदेशक के निर्णय के विरोध में प्रबन्धन बोर्ड के सम्मुख शिकायत करने का हक है। यूगोस्लाव यह इंगित करते हैं कि इन रचनाओं से उन्होंने प्रबन्ध के उत्तराधिकार पद्धति (Hierarchical Principle) जो कि कुशलता के लिये अनिवार्य है और प्रजातान्त्रिक नियन्त्रण के सिद्धान्त के बीच उचित समझौते को करना है, उसका विकास किया है। नियम, जो श्रम शक्ति द्वारा निर्धारित होते हैं, को जिला की जन समिति व ट्रेड यूनियन द्वारा परामर्श देना अनिवार्य है, मतभेद होने पर मध्यस्थता का प्राविधान है। सर्व साधारण भुगतान कारखाने के परिणाम से सम्बन्धित रहते हैं और यह दावा किया जाता है कि वेतन क्रम कार्य मूल्यांकन पर आधारित किये गये हैं। रेलवे, डाक व तार संचार व्यवस्था और बिजली, जहाँ पर केन्द्रीयकरण अनिवार्य है, इन सेवाओं के लिये स्वनियन्त्रण की भिन्न-भिन्न रचनायों की गयी हैं। उदाहरणार्थ रेलवे को विभिन्न भागों में बांटा गया है, एक भाग है—पैसेन्जर (सवारी) व माल ट्रान्सपोर्ट का दूसरा है—रोलिंग स्टॉक (Rolling Stock) व उपकरण आदि का, ये सभी दोनों भाग श्रम समितियों, प्रबन्धन

बोर्ड और निदेशक की व्यवस्था में होते हैं। स्टेशन व वर्कशॉप के आधारभूत इकाई स्तर पर भी इसी प्रकार के संगठन हैं। ऊँचे स्तर पर प्रबन्धक प्रशासन समितियों जो २० से ३० सदस्यों की होती है, के हाथ में होता है। हर एक भाग की कमेटी श्रम समितियों द्वारा चुनी जाती है। यह कमेटी समान याता-यात व तकनीकी नियम को लागू कराने, समय सारणी को संयोजन करके एकीकरण करने और देखरेख करने के कार्यों को निश्चित करती है तथा यूगोस्लाव रेलवे के भिन्न-भिन्न भागों को एक फेडरल समुदाय में इकट्ठा भी करती है। यह एक प्रशासनिक समिति द्वारा प्रशासित होती है, जो कि भिन्न-भिन्न रेलवे की प्रशासनिक समितियों द्वारा चुनी जाती है। डाक व तार संचार व्यवस्था तथा विद्युत में भी इसी प्रकार की रचना है। इसी प्रकार बड़े-बड़े कारखानों के समूह (Complex) को भी खण्डों में विभाजित किया जाता है। एक ऐसी धारणा रही है कि इन स्तरों पर सीधी प्रजातान्त्रिक पद्धति के अपनाने से प्रबन्ध की एकता को हानि पहुँचेगी, फिर भी एक बहुत सबल विचार यह है कि इकाइयों में स्वप्रबन्ध के अंगों को निर्णय का अधिकार होना

चाहिए, जब तक पूरे कारखाने की सम्पूर्ण नीति को हानि नहीं पहुँचती ।

आम अर्थव्यवस्था की समस्याओं को ध्यान में रखकर कारखानों के हितों में समरसता पैदा करने के लिए व्यापक विचार भी किए गए हैं । इस उद्देश्य के लिये नियन्त्रण की दिशा को स्पष्ट करना अनिवार्य है, नहीं तो स्वशासन की इन बहुत सी इकाइयों के कारण द्विविधा पैदा होती । परियोजनाओं के प्रबन्ध और राष्ट्रीय व्यवस्था की नीति के अन्तर्गत योजना मुख्यतया इस वाक्य से सम्बन्ध रखती है, 'आर्थिक विकास की आधारभूत दिशा और उद्योग की आम स्थिति के जांचने और उद्योग का समुदाय के प्रति भौतिक पदार्थों की आवश्यकता की पूर्ति ।' यह दिशा सामाजिक योजनाओं के द्वारा निर्धारित होती है, जो कि फेडरल नेशनल असेम्बली, रिपब्लिकन नेशनल एसेम्बली और जन समितियों द्वारा अपने-अपने क्षेत्र में अपनाई जाती है । राज्य के प्रशासन के विभिन्न अंगों के हक कानून और नियम के अपनाने तक सीमित हैं, जो कि कारखानों के संगठन और कार्य विधि एवं इन नियमों के लागू करने के लिये देखरेख की व्यवस्था को निर्धारण करना है । इन नियमों और सामाजिक योजनाओं के अनुरूप कारखानों को अपनी कार्य विधि के अनुसार कार्य करने की स्वतन्त्रता है, इसके साथ ही सम्पत्ति और लाभ हेतु नियम हैं, कारखाने के पास अपनी नींव रखने के समय जो स्थाई सम्पत्ति रहती है, का मूल्य बनाये रखना पड़ता है । लाभ के ऊपर फेडरल सरकार को टैक्स अदा किया जाता है, इसके कुछ प्रतिशत रिजर्व फण्ड (सुरक्षित कोष) में जमा किया जाता है और कुछ हिस्सा समूह (कम्प्यून्) एवं जिले को दिया जाता है, शेष में से कुछ भूमिकों को और बची राशि को उत्पादन के अभिनवीकरण, आवास व्यवस्था और दूसरे कल्याणकारी कार्यों के लिये दिया जाता है । यदि कोई कारखाना घाटे में चल रहा है तो उसे अपने रिजर्व फण्ड पर निर्भर होना पड़ता है । यदि रिजर्व फण्ड अपर्याप्त है, तो स्वायत्त शासन की जन समिति आकर देखती है कि क्या वह कारखाने को बचा सकती है ? यदि उसकी दिवालियापन होने की स्थिति है, तो उस कारखाने को समाप्त कर दिया जाता है । ये नियम और साथ ही खुले बाजार और प्रतियोगिता की स्थितियां उद्योग पर कुछ मात्रा में अवरोध और संतुलन पैदा करती हैं । बेतन के अत्यधिक बढ़ने और परिणामस्वरूप कारखाने के दिवालियापन होने की सम्भावना द्वारा समूह के ऊपर बोझ डालने को रोकने हेतु सामाजिक योजना में प्राविधान है, जो कि पूरी धनराशि

में से वेतनों के वितरण हेतु भाग से सम्बन्धित हैं। तीसरे उद्योग सम्बन्धी संगठन हैं, इकनामिक्स चेंम्बरस और एकनामिक्स एसीशिएशन। इनको राज्य प्रशासन की कुछ जिम्मेदारियां सुपुर्द की गयी हैं। इनका कार्य है—राज्य को उद्योग सम्बन्धी समस्याओं से अवगत कराना और कानून और सामाजिक योजनाओं को बनाने में सहयोग करना। साथ ही इनकी शेष गतिविधियां इस प्रकार हैं—उत्पादन के तकनीक सम्बन्धी विकास की गतिविधियों का एकीकरण विभिन्न उद्योगों के बीच सहयोगी भाव के लिए सहायता, सामूहिक रूप से विशेष समस्याओं के लिए सहायक संगठन और कारखाने के भिन्न-भिन्न श्रमिकों के प्रशासन हेतु संगठन। हर आर्थिक क्षेत्र के लिए भिन्न-भिन्न चेंम्बर हैं और हर चेंम्बर के लिये एसेम्बली तथा प्रशासन समिति हैं। एसेम्बली कारखानों के सदस्यों के लिये बनती है, जिन्हें श्रम समितियां चुनती हैं। अच्छे व्यापार के व्यवहार के उल्लंघन से जो विवाद उठते हैं, उन विवादों के लिये ट्रिब्यूनल्स आफ आनर (Tribunals of Honour) निर्णय करता है। यूगोस्लाव की दोस्तरीय एसेम्बली का एक प्रशंसनीय पक्ष यह भी है कि इसका एक चेंम्बर, जिसे उत्पादकों की समिति कहते हैं, उत्पादकों के प्रतिनिधियों द्वारा चुनी जाती है। यही पद्धति समूह, जिला व रिपब्लिक के सभी स्तरों पर अपनाई गई है। जिले व समूह की उत्पादक समितियां—श्रम समितियों और उत्पादकों की स्वप्रबन्ध की समितियों के सदस्यों द्वारा चुनी जाती हैं और जिला समितियां रिपब्लिक स्तर के सदस्यों को चुनती हैं। प्रतिनिधित्व हेतु उत्पादकों को दो भागों में बाटा गया है। पहले भाग में उद्योग, व्यापार व हस्तकला और दूसरे भाग में कृषि आता है। हर स्तर पर इन समूहों की सदस्य संख्या उस अनुपात में रहती है, जितना वे राष्ट्रीय आय में योगदान करते हैं। इस क्रिया का इस आधार पर प्रतिवाद किया जाता है कि अपने समुदाय के भाग्य हेतु उस मात्रा में जनता की आवाज होनी चाहिये, जितने मूल्य का योगदान राष्ट्रीय आय में वह करता है। दोनों ही चेंम्बरस को सामाजिक योजनाओं और दूसरे नियमों तथा सम्पूर्ण राष्ट्रीय अर्थ व्यवस्था संबंधी निर्णयों को पारित करने हेतु समान अधिकार हैं, परन्तु आर्थिक इकाइयों के कार्यों, सरकारी संगठनों और उत्पादन समितियों के विभिन्न क्षेत्रों के अन्तर्गत स्वप्रशासन हेतु संस्थाओं से संबंधित प्रश्नों को छोड़कर। इस तरह अत्यधिक विकेन्द्रित अर्थ व्यवस्था को जन के सामाजिक व आर्थिक अंगों का सभी स्तरों पर एकीकरण किया गया।

राष्ट्रीय अर्थ व्यवस्था का ढांचा और कार्य प्रणाली उस समय अत्यधिक स्पष्ट हो जाती है, जब हम यूगोस्लाविया की आय वितरण के सिद्धान्त व प्रक्रियाओं का निरीक्षण करते हैं। सोशलिस्टिक फेडरल रिपब्लिक आफ यूगोस्लाविया की वर्ष १९६३ के संशोधित संविधान की धारा ६ के अन्तर्गत सामाजिक उत्पादन के श्रमिक संगठन और शेष समुदाय के बीच में वितरण हेतु स्व प्रशासन की कार्य विधि निर्धारित है। संविधान में आय और आय के वितरण शब्द का प्रयोग किया गया है, न कि वेतन, मजदूरी और लाभ में भागीदारी का। आय वितरण के दो क्रम हैं। पहले क्रम में आय का पूरे समाज और श्रमिक वर्ग में वितरण और दूसरे क्रम में जो आय श्रमिकों की है, उसका प्रत्येक श्रमिक में वितरण करना है। समाज और श्रमिक वर्ग में आय के विभाजन का प्रश्न यूगोस्लाव पद्धति की एक प्रमुख समस्या है। इस वितरण के लिये निश्चित पहला क्रम श्रमिकों के वास्तविक आय का सर्व साधारण स्तर निर्धारित करता है। संविधान की धारा ९ प्रस्तुत करती है कि श्रमिक वर्ग अपने हकों व जिम्मेदारियों की स्व प्रशासन को निर्धारित करें और श्रमिक वर्ग की सामूहिक आय को वितरण करें, न कि सम्पूर्ण आय जो कि श्रमिक संगठन पैदा करते हैं। पहले क्रम की अनिवार्यता नीचे लिखे कारणों से है—निजी कारखानों में उपकरणों की भिन्नता के परिणामस्वरूप उत्पादन में अन्तर है, भूमि की उत्पादकता के भिन्न-भिन्न स्तर और कारखाने तथा उत्पादित वस्तु से संबंधित बाजार में निहित विभिन्न एकाधिपत्य, उत्पादकता के साधनों का सामाजिक स्वामित्व और आय से उत्पन्न संपत्ति के समाप्त करने के परिणाम। कारखाने की आय का पहला खर्च उपकरण सामग्री की कीमत व घिसावट (ह्रास) के मूल्य हैं। शेष बचे हुए को शुद्ध उत्पादन कहते हैं। कारखाने के शुद्ध उत्पादन (नेट प्राइडक्ट) में से सेल टैक्स, स्थाई पूंजी एवं चालू पूंजी के ऊपर ब्याज और भूमि पर मालमजदारी दिया जाता है। बचे हुए को शुद्ध आय (नेट इनकम) कहा जाता है। इसका उपयोग सदस्यता शुल्क देने में, युवक श्रमिकों के प्रशिक्षण में, और कुछ विशेष व्यक्तिगत खर्च जैसे कि मार्ग व्यय आदि है, उसमें किया जाता है। इन सबसे बची हुई आय को कारखाने की आय कहते हैं। वर्ष १९६२ के आंकड़े यह प्रस्तुत करते हैं कि सम्पूर्ण आय का ७६.२ प्रतिशत ऊपर लिखे उपयोगों के लिये स्वायत्तीकरण किया गया। शेष २३.८ प्रतिशत शुद्ध उत्पादन की १०० के बराबर मानने पर सेल टैक्स १३.५ प्रतिशत, स्थायी एवं चालू पूंजी

पर ब्याज ९.३ प्रतिशत तथा भूमि मालगुजारी ०.५ प्रतिशत के बराबर थी। समितियों द्वारा अपने विवेक के अनुसार लिये गये निर्णयों पर आधारित भुगतान ६.५ प्रतिशत हुये और कारखाने की आय शुद्ध उत्पादन का ७०.२ प्रतिशत रही। प्रत्येक उद्योग की आय के लिये ३ प्रमुख कारण हैं—(१) भूमि (२) उपकरण और (३) एकाधिकार शक्ति। इन तीनों विषयों के योगदान उत्पादकता पर भिन्न-भिन्न समय पर विभिन्न रहते हैं, परन्तु यदि इन्हें समान रूप से मान लिया गया और इन सबका योगदान कारखाने के उस आय के योग के बराबर मान लिया गया, जिसका उल्लेख ऊपर किया गया है तो शेष बची हुई आय करीब-करीब प्रत्येक कारखाने के भ्रम और प्रबन्ध के अनुपात में उचित मानी जा सकती है। यह श्रमिकों के बीच में बिना किसी भय के कि “काम के अनुसार मजदूरी” वाले समाजवादी सिद्धान्त को तोड़ा जा रहा है। वितरण किया जा सकता है। परन्तु जो शेष आय बचती है वह सम्पूर्ण रूप से श्रमिकों को नहीं मिलती। ये सम्पूर्ण व्यक्तिगत आय के समान है, जिसमें से सामाजिक सुरक्षा, आवास व्यवस्था, यातायात व्यवस्था आदि कई टंकसेस काट लिये जाते हैं। ये सभी टंकसेस शेष योगदान का जो कि सामूहिक व्यक्तिगत आय का ४५ प्रतिशत है, जिन्हें व्यक्तिगत वेतन लेने से पहले ही काट लिया जाता है। कारखाना सम्बन्धी पहले क्रम के स्तर के निर्णय, वितरण अनुपात के उन नियमों के अनुसार हैं, जो व्यक्तिगत आय के सामूहिक योग (जोड़) और पूंजी संग्रह में है और जिसका औसत अनुपात ३:१ है। इन नियमों के सिद्धान्तों के आधार पर वर्ष १९६३ में एक विस्तृत विवेचन तैयार किया गया, जो भ्रम सम्बन्धी फेडरल सचिवालय, योगोस्लाव ट्रेड यूनियन कान्फेडरेशन की केन्द्रीय समिति और फेडरल इकनॉमिक चैम्बर के बीच समझौते के रूप में था। इन नियमों के अनुसार हर कारखाने को अपने काम और प्रबन्ध के परिणामों का विवेचन करना है। ताकि यह खोज की जा सके कि किन-किन बातों व विषयों ने शुद्ध आय के उत्पादन और किस अनुपात में योगदान दिया है। अपनी लम्बे काल की विकास योजनाओं को ध्यान में रखकर कारखाने को निर्णय करना चाहिये कि वह अपनी शुद्ध आय को किस प्रकार से व्यक्तिगत आय और सामूहिक व्यय के बीच में बाँटे और किस प्रकार अपने उत्पादन फण्ड का भी वितरण करे। कार्य और प्रबन्ध के परिणामों का विवेचन चालू वर्ष के फल और पिछले वर्ष के योगदान देने वाले विषयों के आधार पर करना चाहिये और

दूसरा विवेचन अपने समान दूसरे कारखानों के फल एवं योगदान देने वाले विषयों से करना चाहिये। वितरण का जो सूत्र उपयोग में लाया जाता है, वह निम्नांकित है :-

$$y_P = \frac{P_n}{1 + x K}$$

जहाँ y_P = व्यक्तिगत आय भुगतान

P_n = कारखाने की शुद्ध आय

K = एक पक्ष (Factor) जो कि वह कारखाना अपने कार्य और प्रबन्ध के परिणाम के विवेचन को परिभाषित करता है।
और

$$x = \frac{C.X_0}{C_0}$$

जहाँ पर C = चालू वर्ष में प्रति व्यक्ति पूँजी

C_0 = पिछले वर्ष में प्रति व्यक्ति पूँजी और

X_0 = पिछले वर्ष का वितरण सम्बन्ध

कारखाने की आय वितरण के सम्बन्ध के निर्णय को साधारण वेल्फेयर समूह की आम सभा (Communal Assembly) करती है, वह अपने क्षेत्र में किसी भी कारखाने को अपने शुद्ध आय के वितरण सम्बन्धी नियमों के परीक्षण हेतु कह सकती है। जांच के पश्चात् समूह कारखाने के सम्बन्ध में उठाये हुए आपत्तियों की जानकारी देता है और उचित संशोधन अपनाने के लिये सिफारिशें करता है। यदि श्रमिक समिति इससे सहमत नहीं होती, तो उसे अपनी स्थिति का स्पष्टीकरण समूह की बैठक के सामने करना पड़ता है। यदि एसेम्बली इससे असन्तुष्ट रहे, तो इस विषय को रिपब्लिकन एसेम्बली के सम्मुख अन्तिम निर्णय के लिये भेजा जाता है। इसका यह अर्थ हुआ कि यद्यपि श्रमिक समिति सिद्धान्ततः स्वायत्तशासी है तो भी अपने आय वितरण नीति की परिभाषा करते समय राष्ट्रीय अर्थ व्यवस्था के सर्वसाधारण हितों को सम्मुख रखना चाहिए। मतभेद की परिस्थिति में सामाजिक और राजनीतिक समूहों के विभिन्न अंग ही राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था के हितों की अधिकृत

व्याख्या करते हैं। हम पहले देख चुके हैं। कि बड़े-बड़े कारखाने, छोटे-छोटे आर्थिक इकाइयों में विभक्त हैं। बड़े कारखानों की शुद्ध आय को छोटी आर्थिक इकाइयों में वितरण हेतु नियम परिभाषित हैं। हर इकाई को कुछ मात्रा में तकनीक सम्बन्धी स्वतंत्रता है और भीतरी एकीकरण की भी व्यवस्था है। हर एक इकाई का अपना लेखा जोखा रखने की पद्धति है। वह दूसरी इकाइयों से कच्चा माल खरीदता है और अपने उत्पादन को दूसरी इकाइयों को भेजता है। इकाइयों के बीच में बहुत से सम्बन्ध ठेकों के आधार पर नियंत्रित हैं, उदाहरणार्थ फालतू मजदूर, उत्पाद (वस्तु) की कुशलता और उत्पादन का समय। इनसे कारखाने की शुद्ध आय का इकाइयों में विभाजन हेतु सहायता मिलती है। कारखानों के अर्द्धस्वायत्त शासी इकाइयों में इस प्रकार के विभाजन इसलिये अनिवार्य पाया गया है कि स्व प्रबन्ध के सिद्धान्त को वास्तविक स्वरूप दिया जा सके। जब एक कारखाने में ३०० अथवा ४०० से अधिक श्रमिक होते हैं, इनकी श्रम समितियां उत्पादन प्रक्रियाओं को प्रभावी ढंग से नियंत्रित नहीं कर सकतीं, उस अवस्था में किसी एक श्रमिक से सीधा सम्बन्ध और उत्पादन सम्बन्धी मानवीय सम्बन्धों को रख पाना कठिन हो जाता है। ऐसी परिस्थिति में श्रमिक समिति केवल मात्र कारखाने की नीति को परिभाषित करने का अंग बन जाती है तथा भिन्न-भिन्न आवश्यकताओं के लिए। व्यवहारिक रूप से समिति द्वारा समिलित होने के लिए एक आर्थिक इकाई ही अनिवार्य है। यूगोस्लाव ने इसे किया है। और इस उद्देश्य की पूर्ति हेतु बहुत से नियमों का विकास किया है। उदाहरणार्थ-कारखाने की शुद्ध आय, को विभिन्न आर्थिक इकाइयों के बीच में बांटना, भीतरी लेखा जोखा पद्धति, खरीद फरोस्त की कीमत, नियोजित व्यक्तिगत आय, उत्पाद (वस्तु) की नियोजित प्रति इकाई शुद्ध आय, परियोजना हेतु श्रमिकों की संख्या के लिए औसत मासिक आय, काम के घंटे उत्पाद (वस्तु) की प्रति इकाई कीमत के लिये अन्य खर्च और उत्पाद की कुशलता। श्रमिकों को हर एक आर्थिक इकाई अपनी आय का वितरण करती है और इस वितरण हेतु अपने नियम बना सकती है। आर्थिक इकाइयों को दिशा देने के लिए कारखाने स्तर पर नियम बनाये जाते हैं, जो केवल आम प्राविधानों से सम्बन्धित होते हैं और न्यूनतम समानता की गारन्टी के लिये भी अनिवार्य हैं। निम्नांकित प्राविधानों से ये सम्बन्धित होते हैं-सभी आर्थिक इकाइयों के लिए व्यक्ति के उच्चतम और न्यूनतम आधारभूत वेतन के बीच में आय का अन्तर (Income

Differentials), कार्य मूल्यांकन के आम सिद्धान्त, गुणावगुण पर आधारित वेतन क्रम, पीसवर्क तथा स्टैण्डर्ड टाइम, कुशलता, माल की बचत और बोनस हर इकाई के नियम भिन्न-भिन्न कार्य और श्रमिकों की भिन्न-भिन्न श्रेणियों के ठोस मूल्यांकन में निहित होते हैं, जो कि 'दीनार' अथवा अंकों में, सर्व-साधारण अंकों में, प्रगट किये जाते हैं। ये नियम प्रत्येक प्रकार के काम के लिये निर्धारित वर्कपीस रेट अथवा स्टैण्डर्ड टाइम को भी निर्धारित करते हैं और ये सब संख्यात्मक प्रोत्साहन पद्धति, उत्पाद की कुशलता के सुधार हेतु बोनस की विशेष स्थिति, माल और बिजली की खपत में बचत, व्यक्तिगत आय का सुरक्षित कोष के सम्बन्ध में निर्धारित बटवारा और इस राशि के उपयोग की शर्तों के अन्तर्गत क्रियान्वित किये जाते हैं। कार्य सम्बन्धी भिन्न भिन्न पक्ष ये हैं—आर्थिक इकाई और कारखाने की योजनाओं की पूर्ति हेतु योगदान, कार्य सम्बन्धी अनिवार्य कुशलता और अनुभव, शिक्षा, जिम्मेदारी परिश्रम, कार्य की दशा। योग्यता सम्बन्धी जो विषय मान्य हैं, योग्यता, वरिष्ठता (सिनीयारटी) कार्य प्रेरणा, कार्य के प्रति दृष्टिकोण तथा आर्थिक इकाई की सफलता में योगदान। इसी पद्धति द्वारा आधुनिक कारखानों के व्यापक निष्पक्षता को यह स्वरूप दिया जाता है कि हर एक श्रमिक यह अनुभव कर सके कि उसके साथ हर विषय पर व्यक्तिगत रूप से पूछ ताछ की जाती है और उसे यह महसूस कराया जाता है कि वह उद्योग के हर कार्यकलाप में महत्व का स्थान रखता है तथा अपने लिए न्याय प्राप्त कर सकता है इनसे भी अधिक महत्व के विषय न्यूनतम वेतन सम्बन्धी राज्य के नियम हैं। वर्ष १९६२ में लागू की गयी न्यूनतम और गारन्टी वेतन घोषणा के अनुसार हर श्रमिक की सम्पूर्ण आय ६१ दीनार प्रति घंटा से कम नहीं हो सकती अथवा १२७०० दीनार प्रति मास + २० प्रतिशत जो कमूनल एसेम्बली के निर्णय पर निर्भर करती है, से कम नहीं हो सकती। किसी उद्योग में सम्पूर्ण व्यक्तिगत आय को उतने घंटों जो कि किसी निर्धारित समय में किये गए हैं, से गुणा करने पर किसी व्यक्ति की न्यूनतम सामूहिक बिल की स्थापना होती है, जोकि हर उद्योग द्वारा श्रमिक के योगदान को बिना किसी भेदभाव से अदा किया जाता है तथा यदि उद्योग में धनराशि की कमी हो तो कमूनल सुरक्षित कोष से दिया जाता है।

ऊपर का विवरण किसी भी कंट्रैक्टरी ट्रेड यूनियन को यह धारणा पैदा कर सकती है। कि यूगोस्लाविया के ढाँचे में ट्रेड यूनियन के निभाने योग्य कोई भूमिका नहीं है। ऐसा प्रतीत होता है कि सामूहिक सौदेबाजी का कोई प्राविधान

नहीं है। मार्गों और समस्याओं के निदान की भी कोई मान्य पद्धति नहीं है, परन्तु यूनियन के लिए वास्तविक राष्ट्रोत्थान हेतु बहुत कुछ करणीय है। ट्रेड यूनियन्स कारखानों में श्रमिकों के स्व प्रशासन के अंगों की सहायता देने के लिये सेवा करती हैं तथा इन अंगों के काम के ऊपर नियन्त्रण रखती हैं और इन अंगों में भाग लेने हेतु श्रमिकों को प्रशिक्षण भी देती हैं। वेतन और मजबूरी के निर्धारण हेतु कानून बनाने में जो कि हर प्रकार के काम व कार्य पदों से सम्बन्धित है, श्रम समिति, जन समिति और यूनियन तीनों ही सामूहिक रूप से भाग लेती हैं। इनके समझौते सामूहिक समझौतों से न केवल इस बात में भिन्न हैं कि ये उन दो पक्षों के बीच में जिनके स्वार्थ परस्पर विरोधी हैं, किये जाते हैं, बल्कि इनमें भाग लेने वाले जो कि वेतन और आय की स्थाई स्थिति को निर्धारित करते हैं, आपसी प्रतिबद्धता का रूप नहीं लेते जैसा कि सामूहिक समझौते में किया जाता है। यूनियन आमतौर से जिले स्तर पर संगठित की जाती है और ये संगठन अपने क्षेत्र में पेरिट्स को निर्धारण करने में मदद देते हैं, जो कि एक ही प्रकार के उद्योग के भिन्न-भिन्न कारखानों में और यूनियन्स तथा कम्प्यून्स के बीच सम्बन्धित रहते हैं। वे इस बात के लिये सिद्धान्ततः प्रतिज्ञित हैं कि समान काम के लिये समान पारितोषिक मिलना चाहिये और वेतनों में अन्तर अच्छे कार्य और अच्छे प्रक्रियाओं के परिणाम-स्वरूप होने चाहिये। यदि किसी दशा में वेतन आयोग अथवा वेतन मध्यस्थता अनिवार्य हो जाय तो इस पूर्ति के लिये यूनियन इन समितियों पर अनिवार्य रूप से प्रतिनिधित्व करती है। यूनियन्स श्रमिकों के मध्यस्थता केन्द्रों में प्रमुख बाहक और प्रबन्धक बनने की तैयारी करती हैं। यूनियन श्रमिकों के दृष्टिकोण की सरकार और संसद के सम्मुख प्रस्तुत करती हैं, साथ ही श्रमिकों को राष्ट्रीय नीतियों का विवेचन करके बतलाती है। ये सत्ता के अंग नहीं हैं, वरन् स्वप्रशासन में दिशा बाहक हैं। वे साधनों के वितरण, एकाधिपत्य को रोकने में सहायक और श्रमिकों के भिन्न-भिन्न श्रेणियों के हितों में सहयोग हेतु सुझाव देते हैं। वे श्रम समितियों के सदस्यों के चुनाव में प्रभाव डालते हैं। ट्रेड यूनियन की सदस्यता स्वेच्छा पर आधारित है, परन्तु बहुत बड़ी संख्या (८५ प्रतिशत तक) में सदस्य होते हैं। इस पर भी यह नहीं कहा जा सकता है कि यह कोई स्वतन्त्र ट्रेड यूनियन आंदोलन है, क्योंकि सभी यूनियन अनिवार्य रूप से एक राष्ट्रीय केन्द्र से सम्बद्ध हैं। श्रमिकों को अपने प्रकार की ट्रेड यूनियन जो कि साम्यवाद के प्रभाव से स्वतन्त्र हो, उसे संगठित करने की अनुमति नहीं है। श्रमिक शिक्षा को बहुत महत्व दिया जाता है। तकनीकी

जानकारी ट्रेड यूनियन द्वारा संगठित औद्योगिक पाठशालाओं में दी जाती है और बहुत से मामलों में श्रमिकों के लिए उद्योग स्वयं आयोजित करता है, उसके साथ ही प्रबन्ध सम्बन्धी आर्थिक विषयों की जानकारी दी जाती है। श्रमिक विश्वविद्यालयों में जाने वाला दर्शक शीघ्र ही यह अनुभव कर सकता है कि सर्वत्र इमानदारी वाले प्रयत्नों का वातावरण है। शिक्षण बहुधा गोष्ठी (सेमिनार) एवं सामूहिक वार्तालाप के माध्यम से होता है। जो विषय पढ़ाये जाते हैं, वे हैं—कारखानों का प्रबन्ध, श्रमिक समितियों और प्रबन्धन बोर्ड के संगठन तथा उनकी बैठकें, भिन्न-भिन्न कारखानों में उत्पादन हेतु संगठन, उत्पादन का मूल्य, उद्योग की सर्वसाधारण और वाणिज्यकीय संगठन और इसकी वित्तीय कार्यकलाप, औद्योगिक सम्बन्ध, उत्पादन की योजना, माल का सही उपयोग, लागत लेखाकार की रिपोर्ट के अर्थ, वार्षिक चिट्ठा और अन्य कागजात।

यूगोस्लाव के पूरे चित्रण के बहुत से अनोखे पक्ष हैं। इन पक्षों की व्यावहारिक दृष्टि, कला कौशल व हस्त कला अथवा सीधी प्रजातन्त्र संबंधी विशेष बातों के लिए शिक्षाप्रद उपयोग है। वहां अपनाई गई पद्धति बिना त्रुटियों के नहीं है। पद्धति में बदल हेतु लगातार स्व आलोचना की जाती है, इस हेतु सुधार की आशा बनी रहती है। यूगोस्लाव के लिए यह साहसी प्रयोग करना सम्भव हो गया है, क्योंकि पद्धति के पीछे एक सुदृढ़ ढल काम करता है, जिसकी बहुत बड़ी संख्या में तत्व निष्ठ सदस्य संगठित है वह अनुशासन हेतु बहुत प्रबल प्रभाव डालता है और स्वशासी समितियों की नींव बनाता है। तंत्रज्ञों को भी बहुत सम्मान दिया जाता है। कुछ श्रमिकों के समूह ने यह सोचा था कि निदेशक अनिवार्य नहीं है तथा दिन प्रतिदिन के प्रबन्ध को कार्य समिति द्वारा क्रियान्वित किया जा सकता है, अनुभव के आधार पर यह निष्कर्ष निकाला गया है कि निदेशक आवश्यक हैं और क्षमता सिद्ध निदेशकों की बहुत मांग रहती है, साथ ही उच्च शिक्षित तंत्रज्ञों के मूल्यों को भी अब बहुत अधिक मान्यता दी जाती है। नये उद्योगों और नये कारखानों की जिम्मेवारी स्थानीय समुदाय अथवा रिपब्लिक पर डाली जाती है। परन्तु इसमें तथा उद्यम के अन्य क्षेत्रों में जहां पर वे काफी मात्रा में जोखिम उठाते हैं और दूरगामी योजना की पूर्ति में सावधानी एवं बुद्धिमानी की योग्यता रखते हैं, यूगोस्लाव लोग इस प्रकार के व्यक्तियों की खोज के लिये अब भी प्रयत्नशील हैं। वर्तमान समय में ऊंचे वेतन की मांग और भावी

लागत की आवश्यकताओं में संघर्ष है। सरकार की प्रशुल्क नीति (Fiscal Policy) बिकासोन्मुख होने के नाते कड़ी मानी जाती है। श्रमिक प्रतिनिधि बेचैनी का अनुभव कर रहे हैं कि श्रमिक नियंत्रण स्वयं अपने में पूंजी का निर्माण नहीं करता। श्रमिक समितियों ने स्वप्रेरित भाव से अल्पकालीन परिणाम निकालने की कोशिश की जो स्वयं में ही असफलता लाने वाली थी। इस हेतु कीमतों के बढ़ाने, चुंगी की दर में सुरक्षा की मांग, कारटल्स (Cartels बड़े-बड़े उद्योग एवं व्यापारिक निगमों के समूह) बनाने की मांग वाले कदम हैं। साधारण श्रमिक के लिये श्रमिक प्रबन्ध किसी अन्य प्रबन्ध से भिन्न रूप का नहीं रहा है। इस तथ्य की चिन्ता न कर कि प्रबन्ध उनका अपना है, वेतन मांगों के लिए बहुत बार वे हड़ताल पर जाते हैं। बड़े-बड़े कारखानों में श्रमिक अपने चुने गये प्रतिनिधियों से दूर चले गये हैं, का अनुभव करते हैं। बड़े पैमाने पर बेरोजगारी की भी समस्या है। बेरोजगारों को स्वप्रबन्ध किसी भी समाधान का विषय नहीं है। समानता के नाम पर श्रम समितियों की एक प्रवृत्ति है कि वह अकुशल और कुशल श्रमिकों के वेतनों में बहुत थोड़े अन्तर की अनुमति देते हैं, परिणामस्वरूप कुशल श्रमिक देश छोड़ रहे हैं। यूगोस्लाव इन कठिनाइयों को दूर करने के लिये भरसक प्रयत्न कर रहे हैं। वर्ष १९६८ की आर्थिक नीति सम्बन्धी घोषणा अधिक उत्पादन और राष्ट्रीय आय के उद्देश्यों की प्राप्ति हेतु एक प्रमुख घोषणा है। फेडरेशन ने अर्थ व्यवस्था को ठीक करने के लिए अपने नियंत्रण से बहुत बड़ी मात्रा में धनराशि दी है। इसने राष्ट्रीय बैंकों से अपनी साख के आधार पर धन निकालने के हक को छोड़ दिया है। व्यक्तिगत आय में फेडरल बजट के योगदान को कम कर दिया गया है। अंकेक्षण (aucting) हेतु दिये जाने वाले वर्तन (कमीशन) में भी कमी कर दी गयी है और वे सभी आय जो कि विदेशी स्रोतों से आती है, को समप्त कर दिया गया है। एक बड़ा परिवर्तन यह भी किया गया है कि आय वितरण सम्बन्धी सभी समस्याओं को साव-जनिक कर दिया गया है, ताकि महत्वपूर्ण समस्याओं और कमजोरियों के ऊपर प्रकाश डाला जा सके। उपयुक्त नियमों के अपनाने के लिये एक बहुत महत्व का विषय बनाया गया है। समाचार पत्रादि वितरण के इन नये सिद्धान्तों को पाठकों की जानकारी के लिये विस्तृत रूप से लिखते हैं। ये सफल कारखानों के उदाहरणों का उल्लेख कर जनता का ध्यान आकर्षित करते हैं तथा जिन कारखानों में काम पूरा नहीं होता और निर्देशों का ठीक

पालन नहीं होता, उसकी ये आलोचना करते हैं। निर्णय सम्बन्धी पद्धति पर समाचार पत्र एक प्रगतिशील भूमिका अदा कर रहे हैं। आर्थिक इकाइयों को समूह ने भी सामूहिक समितियों अथवा आयोगों जो कि उनके भीतरी विवादों का निपटारा करेंगे, स्थापना करना शुरू कर दिया है। परियोजना स्तर पर व्यक्तिगत विवादों को हल करने हेतु एक विशेष पद्धति का निर्माण हो रहा है। असन्तुष्ट श्रमिक अपने सहकारी श्रमिक से पूछता है कि वह उसकी व्यक्तिगत समस्याओं पर क्या विचार रखता है? यदि उसे सकारात्मक प्रतिवचन मिलता है तो वह अपने सहकारी की सहायता लेने की कोशिश करता है। यदि यह सहायता उपयुक्त व सुदृढ़ है तो वह अपने पक्ष को आप्रह पूर्वक रखता है और यदि ऐसा नहीं है तो वह इस विषय को छोड़ने का निर्णय करता है। अधिक खपत करनी चाहिये या अधिक पूंजी लगानी चाहिये, इन दोनों के बीच का मनोवैज्ञानिक और सामाजिक संघर्ष एक व्यापक रूप धारण कर रहा है। पूंजी को अधिक लगाने हेतु जो अप्रत्यक्ष स्वरूप खड़ा हुआ है, उससे श्रमिक असन्तुष्ट है। उसको एकमात्र ढाँढस यह है कि सभी एक ही नाव में सवार हैं। लगाई गई पूंजी से किस प्रकार तेजी से समृद्धि का रूप दिया जाय बजाय इसके कि वह बोझ का रूप धारण करे, यूगोस्लाव श्रमिक के लिये विवश करने वाली एक समस्या बनी हुई है।

इजराइल

इजराइल के विकास की कहानी, उस विकास की रूप रेखा, उसकी कार्य विधियों की परियोजित गति इजराइल की चारित्रिक भूमिका और उनके आपसी सम्बन्ध और आपसी कार्यकलाप बड़ों ही अनोखे प्रकार के हैं और उपर्युक्त भाव की हर पहलू में प्रगट करते हैं। इस चित्रण की रूप रेखा राष्ट्रभक्ति रही है और इसकी जो शिक्षा रही है, वह राष्ट्रीय दृष्टिकोण और भावनाओं की संदेश थी। इसमें कोई शक नहीं, जिस छोटे से काल में यह वर्तमान प्रगति हुयी है, बहुत ही अल्प है तथा इसको कोई स्थाई नियम का रूप नहीं दिया जा सकता, परन्तु जो इस पक्ष से भिन्न है, कुछ मात्रा में दूसरे वाद (इज्म) के बारे में भी यह कहा जा सकता है। देश बहुत छोटा है, परन्तु बाधाएँ बहुत अधिक हैं। विश्व के यहूदियों ने यह ऐतिहासिक निर्णय लिया कि वह अपनी मातृभूमि को जिसे सदियों से दुर्लक्ष्य किया गया है, की कमी को पूरा करेंगे। उन्हें हर एक चीज शुरुआत से शुरू करनी पड़ी।

शरणार्थी अपने पहने हुए कपड़े को छोड़कर अपने साथ बहुत काम ले आ पाये। 'डेडसी' (Dead Sea) में और उसके चारों तरफ भी खनिज पदार्थों की बहुत कमी थी तथा प्राकृतिक बहुतायत केवल मात्र धूप ही थी। आर्थिक उत्थान के लिये आवश्यक वस्तुओं में से बहुत की कमी थी, परन्तु जन समुदाय की मानसिक क्षमता और शारीरिक योग्यता बहुत प्रभावशाली थी। इसमें उन सभी कमियों को पूरा किया और हर कार्य के निर्धारण करने की प्रमुख आधार सबल राष्ट्रभक्ति की भावना थी। साथ ही यह भी सत्य है कि सहायता के लिए बहुत बड़ी धनराशि विश्व के यहूदियों से, मित्र देशों से और जर्मन में हुई क्षतिपूर्ति के एवज से आयी। साथ ही जो पूंजी विदेश से आयी उसका बहुत बड़ा भाग एक तरफ हस्तान्तरण के नियम से विश्व के दूसरे भागों में काम करने वाले यहूदियों द्वारा मातृभूमि के प्रति समर्पण हेतु धनराशि प्राप्त हुई। वस्तुतः एक समय था, जब बहुत से अर्थशास्त्री इजराइल के आर्थिक विकास को विदेश से आने वाली पूंजी के अर्थ में ही व्योरा देते थे। तथ्यों के व्यापक और गहराई से अध्ययन करने के पश्चात् अब बहुत कम अर्थशास्त्री हैं, जो इस तर्क को मानते हैं। परम्परागत आर्थिक विचार के अन्तर्गत यह माना जाता है कि रोजगार, पूंजी और सभी उत्पादों में एक निश्चित सम्बन्ध है। कहने का अर्थ यह है कि थोड़ी पूंजी लगाने के अनुपात में यदि अधिक श्रम शक्ति का विकास किया तो इसका आर्थिक विकास पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है किन्तु इजराइल के वास्तविक अनुभव ने इस विवेचन को अमान्य कर दिया है। उसने दिखा दिया है कि श्रम शक्ति की बढ़ोत्तरी के लिये प्रति व्यक्ति उत्पाद में स्थिरता अथवा बढ़ोत्तरी का कोई सीधा अनुपात नहीं है। इजराइल का अनुभव है कि आर्थिक विकास की अनिवार्य परिस्थितियाँ जन सन्तुष्टि की बहुत बड़ी मात्रा में काम करने की तैयारी, अधिक घंटे काम करना और अधिक कुशलता से करना तथा सहयोग के प्रति स्वेच्छा प्रगट करना, जिसके परिणामस्वरूप विकास हेतु उचित सामाजिक, राजनीतिक और संस्थागत वातावरण पैदा होता है। इजराइल ने दर्शाया है कि जो कुछ भी आर्थिक प्रगति उत्पन्न प्राप्त की है, उसे किसी भी प्रकार उसके जन समुदाय, उसकी संस्थाओं, विशेष तथा सरकार, नियोजक एवं ट्रेड यूनियन संगठन के दृष्टिकोण से नहीं नापा जा सकता। वर्तमान समय में दूसरी ओर बहुत से कम विकसित स्थानों का यह अनुभव है कि पूंजी और श्रम उत्पादन को संगठित करने वाले तथ्यों को न जानने के कारण नष्ट हो जाते हैं। यह

मुख्यतः उत्पादन के प्रति उस देश, कुछ संस्थाओं और श्रम शक्ति तथा उस देश की संस्थाओं व जन समुदाय, जो कि उपलब्ध साधनों का उपयोग कर सकती हैं, के लिये सहायक प्रेरणादायक भूमिका के अनुपस्थिति के कारण घटित होती है। इजराइल के प्रयोग के पश्चात आर्थिक विकास के बहुत से छात्र अब यह विचार रखने लग गये हैं कि किसी भी प्रकार से आर्थिक विकास उस देश की सामाजिक, राजनीतिक और सांस्कृतिक ढांचे और उसकी जन शक्ति के गुण से कम प्रभावित नहीं होती, जितनी कि वह आर्थिक सम्बन्धों के आधार पर होती है। इजराइल की संस्थागत सम्बन्ध और पद्धति जिसके आधार पर नीतियां, कार्यविधि और कार्यक्रम अपनाये गए हैं की प्रकृति की समझ के आधार पर ही उसके विकास में प्रकृति अथवा अड़चन को समझा जा सकता है। और सामाजिक, आर्थिक नीतियों के बनाने के लिये कुछ निष्कर्ष निकालने में लाभान्वित हो सकते हैं। यह स्पष्ट कर देना उपयुक्त है कि इन सब पहलुओं में बहुत कुछ करना शेष है और उन सब उद्यम एवं श्रम समस्याओं और मांगों जो कि दूसरी अर्थव्यवस्था को भी खराब करती हैं, इजराइल में अनुपस्थित नहीं हैं। इसके बाद भी यह निष्कर्ष निकलता है कि श्रम शक्ति और आर्थिक संगठनों के दृष्टिकोण और व्यवहार उसके विकास हेतु योजनाओं पर अनिवार्य रूप से एक सकारात्मक प्रभाव डालते हैं।

इजराइल की प्रगति के कुछ विशेष अनोखे कारण थे, जिनसे बहुत बहुत से सकारात्मक दृष्टिकोण पैदा हो सके। जिन राजनीति स्थितियों में इजराइल ने अपने आपको पाया, उसमें ही एक सकारात्मक दृष्टिकोण पैदा करने की दिशा ग्रहण की शुरु काल बहुत कठिन था, इसलिये कुछ हितों को छोड़ने और निर्माण करने तथा सामूहिक भावनाओं के विकास करने में दिशा देने में काफी मात्रा में प्राकृतिक ही था। एक गहरा दर्शन ही इसका विश्लेषण कर सकता है कि इन दृष्टिकोणों को कैसे स्थाई बनाया जाय। दूसरा पक्ष भी बहुत ही असाधारण सुरक्षा के बोझ का था। इस हेतु आयात की हुई उपभोक्ता सामग्री के खर्चों को कम से कम करना था और स्थानीय उत्पादन पर ही आत्म निर्भर होना था। तीसरा पक्ष यह था कि सभी लोगों को एक राष्ट्र में सम्मिलित करने का ऐतिहासिक निष्पत्ति व अनुभव था किन्तु सामाजिक ढांचे की परम्परापूर्ण रूप से आलोच्य थी इस समस्याओं को समझने के बाद आर्थिक उत्थान के लिये अनिवार्य रूप से

सामाजिक निर्णयों पर पहुँचना सरल हो गया। दूसरी ओर जन संख्या में कई समूह थे, एक समूह आर्थिक विशेषज्ञों का और दूसरा पिछड़े समूह का इस पिछड़े समूह की यह विशेष भूमिका थी। कि वह आर्थिक विशेषता हेतु अपने आपको ढालने में योग्य था बहुत से ऐसे शिक्षक थे, जो भिन्न-भिन्न मुहल्लों और क्षेत्रों में जाकर स्थानीय समस्याओं के अध्ययन, बाहर से आये हुए नये लोगों को पढ़ाने और स्थानीय नेतृत्व का बहुत व्यापक आधार पर विकास करने को तैयार थे। इस स्थानीय नेतृत्व के आधार पर नये सामाजिक व आर्थिक परिवर्तन के काल को कम किया जा सकता था। अन्ततः उच्च स्तरीय राष्ट्रीय नेतृत्व का एक अनोखा स्वरूप यह था कि वे सभी के सभी अत्युत्तम व्यक्तित्व वाले ट्रेड यूनियन क्षेत्र से आये थे। इन लोगों ने ट्रेड यूनियन्स के साथ नजदीकी के सम्बन्ध बनाये रखा और सामाजिक संगठन तथा सामूहिक कार्यक्रमों में अपने अनुभवों के आधार पर यह देखा कि श्रमिकों के राष्ट्रीय आन्दोलन का विकास श्रम के आधार पर था और उनका आग्रह सकारात्मक था न कि नकारात्मक। इसका परिणाम यह हुआ कि राजनीतिक यूनियनिज्म की बनावट में एक सकारात्मक पक्ष विद्यमान था। यह सरकार समर्थक और आर्थिक विकास समर्थक था, परन्तु सरकार के आधीन नहीं था। यह स्थिति ट्रेड यूनियन के प्रजातान्त्रिक प्रवृत्ति के सबल होने, सदस्यों के बहुत अधिक कोलाहल मचाने और आधार भूत जीवित दबाव होने के कारण सम्भव हो सकी। इस भूमिका में इजराइल अपने जीवन के लिए सामाजिक आर्थिक संगठन, अपने साधनों के इकट्ठा करने और दिशा देने की योजना, योजना के लिये व्यूह रचना और पढ़ात, जिस कारण उचित निर्णयों पर पहुँचने और उसके कार्यान्वित करने में सफलता मिल सकती थी, विकास कर सका।

एक पहलू में यह कहा जा सकता है कि वास्तव में इजराइल की कोई बनी बनाई योजना नहीं थी। कहने का अर्थ यह है कि यदि योजना का अर्थ होता है कि कोई एक निश्चित कार्यक्रम बनाना और जिसको सम्पूर्ण रूप से कार्यान्वित करना सरकार के ही हाथ में रहता है, वह नहीं थी। इजरायल की राष्ट्रीय योजना एक उचित सामाजिक आर्थिक उद्देश्यों के कार्यक्रमों से बनी है, जिन्हें एक निश्चित काल में पूर्ण करने का अनुमान किया गया है और साथ ही उन ढंगों और पद्धतियों को, जिनके आधार पर एक सक्रिय सरकार इन उद्देश्यों की प्राप्ति हेतु प्रभाव डालने का अनुमान लगाए है।

इजरायल की योजना के लिये जनता का प्रभावी समर्थन पक्का करने हेतु बहुत से हित समूहों को योजना की तैयारी में परामर्श देने के लिये परामर्श-दात्री समिति और आयोग में शामिल किया गया है और इन्हीं समितियों को उद्योग स्तर पर, क्षेत्रीय स्तर पर और कारखाने स्तर पर योजना को कार्यान्वित करने के लिये सम्मिलित किया गया है। योजना को क्रमबद्ध ढंग से बनाया जाता है और यह बहुत से व्यक्तियों, समितियों, आयोगों, संगठनों संस्थाओं और मन्त्रालयों की उपज है। भिन्न-भिन्न समितियों एवं संगठनों को आर्थिक योजना अधिकृत समिति द्वारा एकीकरण (co-ordinate) किया जाता है। यह समिति प्रधान मन्त्री के कार्यालय का भाग होती है। अनौपचारिक एवं प्रारम्भिक वार्तालाप सरकारी अधिकारियों और सामाजिक संस्थाओं के प्रमुख व्यक्तियों और भिन्न-भिन्न हित समूहों जैसा कि लेबर फेडरेशन (Histadrut), नियोजकों की संस्थाओं, किसानों के समूह आदि हैं, के बीच होती है। परिणामस्वरूप आर्थिक योजना अधिकृत समिति योजना के ढाँचे की आम रूप रेखा तैयार करती है, जिसमें वर्तमान आर्थिक सूचनाओं सम्भावित दिशाओं और लक्ष्यों, जिन्हें भावी काल के लिए निर्धारित करना है, को तैयार किया जाता है। तदनुसार यह निश्चित होता है कि लक्ष्यों की पूर्ति हेतु क्या कदम उठाने चाहिए, इसके लिए कौन जिम्मेवार होगा, लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु योजना कैसे बनाई जायगी और उसे कैसे कार्यान्वित किया जायगा, साथ ही भिन्न-भिन्न क्रम के लिये किस प्रकार की समय सारणी अपनानी होगी। इसके पश्चात् इस योजना की रूपरेखा योजना हेतु मन्त्रिमण्डल को प्रस्तुत की जाती है, जो सम्बन्धित मन्त्रिमण्डल के ६ सदस्य और बैंक आफ इजरायल के गवर्नर को मिलाकर बनी होती है। मन्त्रिमण्डल समिति, आर्थिक विषयक समिति से परामर्श लेती है। यह समिति सरकार द्वारा नियुक्त होती है, जो सरकार के ५ सदस्यों, श्रम महासंघों के ३ सदस्यों, प्रबन्धकों के ३ सदस्यों तथा ५ सामाजिक जनों को मिलाकर बनती है। विस्तृत परामर्श और विवेचन एवं वार्तालाप के पश्चात् मन्त्रिमण्डल समिति योजना के ढाँचे पर अपना दृष्टिकोण निर्धारित करती है और सभी मन्त्रालयों को यह निर्देश देती है कि योजना सम्बन्धी अपने हिस्से का अवलोकन व उसका विकास करें। प्रत्येक मन्त्रालय अपने से सम्बन्धित राष्ट्रीय योजना को भिन्न अन्तर मन्त्रालय और सार्वजनिक समितियों के परामर्श से तैयार करती है। ये समितियाँ नीचे लिखे सदस्यों से बनी होती हैं—(१) नीति सम्बन्धी

योजना आयोग—जैसे जनसंख्या के फैलाव सम्बन्धी आयोग, मानव शक्ति और प्राथमिक प्रशिक्षण आयोग और कुशलता एवं उत्पादकता आयोग (२) शाखा स्तरीय आर्थिक योजना समितियाँ। व्यावहारिक रूप से इन सभी आयोगों और समितियों में सभी प्रकार के हित समूह प्रतिनिधि रहते हैं और इनमें ट्रेड यूनियन के प्रतिनिधि तो रहते ही हैं। ध्यान रहे कि सभी संगठनों के प्रतिनिधियों की नियुक्तियाँ प्रतिनिधि के नाते नहीं होती, बरन् एक व्यक्ति के नाते से होती है। यह इसलिये किया जाता है कि वे भिन्न-भिन्न हित समूह की ओर से दबाव डालने हेतु निर्देश लेकर न आयें। सभी मन्त्रालय अपनी योजनाओं के मशविदे की रूप रेखा भिन्न-भिन्न हित समूहों के पास उनके टिप्पणियों और सुझावों के लिये प्रस्तुत करती हैं तत्पश्चात् अपनी योजना को आर्थिक योजना समिति के लिए देती हैं। इस प्रकार मशविदे बनते हैं और पुनः बनाये जाते हैं तथा परिवर्तन भी किए जाते हैं। इतना होने के बाद मंत्रिमण्डल समिति इसे अन्तिम रूप देकर सरकार को अनुमोदन करने हेतु राष्ट्रीय विकास योजना के रूप में प्रस्तुत करती है और इसे बजट बिल में शामिल करती है। योजना के भिन्न भिन्न क्रमों पर वस्तुतः संकड़ों लोगों से परामर्श लिया जाता है और भिन्न भिन्न हित समूहों द्वारा विचार प्रगट कराया जाता है। औपचारिक अथवा अनौपचारिक दृष्टि से योजना को अन्तिम रूप देने हेतु भिन्न भिन्न समूहों का प्रभाव, तर्क और आंकड़े प्रभावी होते हैं। समाचार पत्रों में, जो कि दलगत तथा स्वतंत्र विचार प्रगट करने वाले हैं, योजना के भिन्न भिन्न विषयों पर तर्क प्रस्तुत करते हैं। समिति साधनों की अर्थ व्यवस्था के लिये एक प्रजातांत्रिक योजना में स्वभावतः भिन्न भिन्न गम्भीर विरोधी हितों को समिलित करना पड़ता है। ये विरोधी हित होते हैं—नियोजक बनाम श्रमिक, बचत बनाम खपत, पूर्ण रोजगार और उच्चस्तरीय वेतन भोगी बनाम मूल्य स्थिरता, अल्पकालीन उद्देश्य बनाम बृहदकालीन उद्देश्य। कोई भी एक प्रजातांत्रिक योजना जब तक बनाई नहीं जाती अथवा क्रियान्वित नहीं की जाती, तब तक जनता और उसके प्रवक्ताओं को इसके बारे में जानकारी नहीं दी जाती। इजरायल के प्रधानमन्त्री श्री संजी एसकाल ने समस्या को इन शब्दों में कहा है, “केवल मात्र वही लोग जो दिन प्रतिदिन के आधार पर इन समस्याओं के हल में लगे होते हैं, ही जान पाते हैं कि किस प्रकार भिन्न भिन्न इकाइयों को इकट्ठा करके एक चेन बनायी जाती है, क्योंकि जानकारियों का जो एक सीमित अंश

जनता तक पहुँचती है और साथ ही साथ उन लोगों के हितों को भी प्रकाशित नहीं किया जा सकता, के पीछे आर्थिक नीति रहती है, जो जनता को दिशा प्रदान करती है। और यह विश्व सम्बंधों और आर्थिक सम्बंधों के आधार पर रहती है, जो सरकार की आर्थिक नीति के क्रियान्वित करने में और दूरगामी राष्ट्रीय आवश्यकताओं की पूर्ति करने के अन्तर्गत सोमाबद्ध होते हैं।" इस हेतु योजना की व्यवस्था के लिए आवश्यक रहता है कि सरकार के मन्त्री और दूसरे सरकारी अधिकारी विभिन्न हित समूह-संगठनों से सम्पर्क बनाये रखें और इनके द्वारा जनता की विभिन्न परिस्थितियों, उसमें उत्पन्न होने वाली समस्याओं, सरकार द्वारा निर्दिष्ट और परिणामस्वरूप सरकार की सामाजिक व आर्थिक कार्यों के लिए प्रतिबन्धन और समर्थन के बारे में जनता को जागरूक करें। राष्ट्र के विकास के पंदा हुआ अर्थ समस्याओं की चेतावनियों को जनता समझ सके, उसके विषय अन्तर्गत अनिवार्य रूप से उन्हें जनता के सम्मुख प्रस्तुत करने के लिए आवश्यक रूप दिया जाता है और इस रूप में राष्ट्र के अनुभवों, आवश्यकताओं और आकांक्षाओं को ध्यान में रखकर प्रस्तुत किया जाता है। इस उद्देश्य की पूर्ति हेतु सरकार और ट्रेड यूनियन के सूचना विभागों की आर्थिक कार्य-प्रणाली पड़ता है, क्योंकि यह कोई सरल काम नहीं है। जनता उन्हें समझ नहीं लेती भी यह सन्देह बना रहता है कि वह सब हितों से टकराने वाले अति-गत हितों के बारे में चिन्तित हो सकती है, वह साधारण हितों को भी प्रभाव से परिभाषित कर सकती है अथवा उन माध्यमों से जो इस हेतु उपयुक्त हैं, को भी भिन्न रूप से परिभाषित कर सकती है। सहमति अविचार्य नहीं है, परन्तु उन नीतियों को अनुमोदित करना और उद्देश्यों के बारे में चिन्तित रहने के विचारों को व्यक्त कराना आवश्यक रहता है। उस सीमा तक जन विषयों से सम्बन्धित सूझ-बूझ को पंदा करना भी अनिवार्य रहता है। अतः हृदय तक सरकार उन्हें अपनी योजना को क्रियान्वित करने में सहायता करती है। ताकि वह हित समूह की विशेष आवश्यकताओं को पूरा कर सकें, साथ ही उस हृदय तक हित समूह की सरकार के प्रयत्नों को भी समर्थन कर सकें, ताकि वह दूरगामी और सम्पूर्ण उद्देश्यों के साथ-साथ पंदा न कर सकें। यह करीब-करीब सामान्य व्यवस्था की एक पूर्व-सूचना है और जो बुद्धि-बोधोपि सम्बन्धों के लिए उत्तम आधार है। अतः हमें यह आश्चर्य नहीं कि सकारात्मक दृष्टिकोणों का तभी आधारभूत स्तर से विकास सम्भव होगा।

इजरायली योजना पद्धति के और विस्तार के लिए सामाजिक-व्यवहारिक स्वरूप पर आधारित है क्योंकि जनता की आवश्यकताओं केवल मात्र भावी होने वाले लाभ के दावे पर नहीं किया जा सकता है। के कार्यक्रम न केवल देश के दूरगामी आर्थिक उद्देश्यों व सामाजिक और सम्बन्धित अंकुशों पर आधारित है, बल्कि जनता की वर्तमान आवश्यकताओं व इच्छाओं पर भी आधारित है, साथ ही यह भी ध्यान में रखा गया है कि दूरगामी उद्देश्यों को उसी हद तक प्राप्त किया जा सकता है, जिसके लिए जनता लम्बे काल के लिए आवश्यक त्याग हेतु तैयार की जा सकती है। विकास योजना के पीछे यदि सभी हित समूहों का समबर्तन सक्रिय रूप से प्राप्त किया जाना है तो यह केवल मात्र भावी काल की सुबहो हुई आर्थिक कारी स्थिति के दावे के आधार पर नहीं की जा सकती। कम से कम एक मात्रा में लाभ वर्तमान भोग लेने वालों को तुरन्त प्राप्त होनी चाहिये। योजना की आवश्यकतायें सर्वश्रेष्ठ हैं—के इस विचार पर आधारित सामाजिक विकास ही अनिवार्य रूप से एक प्रकार की सामाजिक गतिविधि को पैदा कर रहा है। इजरायल की श्रम महासंघ 'हिस्ताद्रुत' और इसके सदस्य, जो कि राष्ट्र की आय व वेतन भोगियों की संख्या में से ९२ प्रतिशत हैं, इस नीति को तुरन्त स्वीकार करेंगे, जिसके अन्तर्गत वे बढ़ती हुई आर्थिक गतिविधियों में भागीदार हों, उस समय जबकि जनसंख्या की एक बहुत छोटी सी अनुपात इन उद्योगिक विधियों से लाभान्वित होती हो। इजरायल में यह सर्वविविध है कि सरकार केवल मतदाताओं का ही नेतृत्व नहीं करती, वरन् उनकी इच्छाओं के अनुसार भी चलती है। इसलिये समय-समय पर जो कुछ भी इजरायल की विभिन्न विकास योजनाओं के लक्ष्य होते हैं। उसने हमेशा अपने सम्मुख ३ उद्देश्य रखे हैं—(१) जन समुदाय की बढ़ती हुई कल्याणकारी स्थिति (२) रोजगार की उच्चतम स्थिति और (३) आर्थिक स्वतन्त्रता। इन तीनों में से प्रथम उद्देश्य कल्याणकारी स्थिति हमेशा मुख्य उद्देश्य के रूप में रही है। इस उद्देश्य के आर्थिक उत्थान में इस नीति के अपनाये जाने के कारण उच्चतम प्रगति हुई है। वर्ष १९६२ में जबकि जनसंख्या ४.४ प्रतिशत थी, बेरोजगारी ३.३ घटकर ३.८ प्रतिशत रह गयी और प्रति व्यक्ति उत्पादन ३.३ अर्ब से ४.६ प्रतिशत बढ़ा। वर्ष १९६३ के आँकड़े ये हैं—जनसंख्या ४.६ प्रतिशत, बेरोजगारी की कमी ३.८ से ३.६ प्रतिशत और प्रति व्यक्ति उत्पादन बढ़ोत्तरी ६.२ %। इस प्रकार इजरायल की अर्थव्यवस्था की प्रगति अत्यन्त

स्वरूप बिना सौंके रहा है। अतः पूर्ण राष्ट्रीयता के लिए १०% या उससे अधिक की वृद्धि थी, में कमी के लिए १०% की वृद्धि देते समय भी कमी के लिए देना ही है, जैसा कि १९६४ के लिए १०% की वृद्धि आंकड़ों में प्रतिशत वृद्धि का अनुमान किया जा सकता है। १९६४ तक जबकि इस राष्ट्र की आय केवल १९५० के लिए १९६४ का जीवन स्तर प्राप्त किया है—जो बसिण योरप के किसी देश की आय नहीं है। इसका निर्यात भी बड़ी तेजी से बढ़ रहा है। वे यह आशा कर सकते हैं कि उनके द्वारा बनाये उत्पाद, जिनका डिजाइन उन्होंने स्वयं किया है, उन्हें जो उच्चतम गुणशाली है, शीघ्र ही उसके लिये योरप और विश्व के बाजारों में व्यापक बाजार का स्थान प्राप्त कर लेंगे। उन्होंने अब तक पूरे योरप के बाजारों को प्राप्त कर लिया है और कुछ क्षेत्रों में तो धन की कमी के कारणों से आती है। योजना को क्रियान्वित करने के आग्रह के कारण अब योरप के बड़े बाला भौतिकीय विस्तार का स्वप्न, द्वितीय क्रम में बदल गया है। योरप के द्वितीय क्रम में बदल गया है। इस द्वितीय क्रम में प्राथमिकता प्रधान बाजारों को अपनाया, परिस्थितियों के सुधार का आग्रह और उत्पादन को बाजारों में सुधार करना है।

इन सभी का आधारभूत प्रेरणास्रोत राष्ट्रभक्ति की सुदूर भावना है। सम्पूर्ण जन समूह राष्ट्रभक्ति और सामूहिक उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए प्रभावित है। इसका एक प्रगटीकरण यूनियन प्रबन्धक संस्थाओं की स्थापना है, जो इस देश में अपने अस्तित्व के साथ-साथ पैदा हुई, समाज के जीवन और प्रबन्ध के बीच में वस्तुतः भ्रमभेद, झगड़े और संघर्ष भी हैं। यहाँ की पक्षों की व्यक्तिगत और सामूहिक अड़चनें व समस्याएँ हैं, जो समाज की हड़ताल, धीरे धीरे, तालाबन्दी के भी रूप धारण करती हैं, परन्तु यहाँ ऐसा नहीं होता कि यह संघर्ष हिंसात्मक स्वरूप धारण कर ले। यहाँ के द्वारा कभी भी ये भावनाएँ प्रगट नहीं होती कि निर्यात को तबाह करने पर तुला हुआ है अथवा नियोजक यह कभी नहीं कर सकते नहीं करता कि यूनियन तबाही करने के रास्ते पर है। अन्ततः समाज के छोटे काल तक भी चलती है, अक्सर इन झगड़ों का अन्त सर्वसाधारण विचारों हासल में ही परिणित होता है। इसके बाद भी अन्तर्गत और प्रबन्धकों के बीच यह विशेष बात नहीं कि वे अन्तर परियोजनाओं, समस्याओं और प्रयत्नों

राज्यों को सामूहिक रूप से अर्थात् १९५२ के अन्त में ही
 सजदरी भाषण में ही सरकार ने श्रमिकों व प्रवक्ताओं को यह प्रस्ताव दिया
 कि हर कारखाने में सहयोग संघतियां स्थापित की जाएं जो कि कारखाने
 को संचारने और उत्पादन को बढ़ाने में सम्बन्धित हों। ये सहयोग संघतियां
 सम्बन्धित पक्षों के सम्मेलन विचारार्थीत रहा और कुछ ही दिनों बाद इन
 प्लान्ट में इनकी स्थापना हुई और एक गतिशील साइबर प्रारम्भ हुआ।
 इस संबंध में एक राष्ट्रीय समझौता भी हुआ, उसकी बहुत सी धाराओं में
 कुछ के अनुसार हर कारखाने में प्रस्थापित वर्कस्टडी (Work Study)
 के आधार पर उत्पादन के लिए रूपरेखा और निर्धारित उत्पादन के १ प्रति-
 शत से अधिक विशेष वेतन (Premium pay) के रूप में अर्थात् कुछ
 मात्रा में अतिरिक्त बढ़ोत्तरी शामिल किया गया। सरकार ने भी अपनी ओर
 से सामने आकर घोषणा की कि प्रीमियम पेपर अनुपात में कम वहाँ पर
 आयकर लगाया जायगा। कम वरों पर आयकर देने वाले प्रीमियम पे के
 लिये राष्ट्रीय उत्पादक सन्धत को यह प्रमाणित करना पड़ेगा कि निर्धारित
 रूपरेखा एक सही रूपरेखा है और उचित वर्कस्टडी के आधार पर स्थापित
 की गयी है। शुरू में कुछ वामपंथी राजनीतिक दलों ने इन रूप रेखाओं और
 उत्पादकता सम्बन्धी पद्धतियों की स्थापना का विरोध किया, क्योंकि उन्होंने
 यह दावा किया कि नियोजक लोग श्रमिकों के अधिक शक्ति से काम करने
 और पसोना बहाने का कुरुपयोग करते हैं। परन्तु राष्ट्रभक्ति का कर्ताव्य
 इतना सबल था कि श्रमिकों ने इसकी रूपरेखा और प्रीमियम पे वाली पद्धति
 की स्थापना के लिए बस एक डकडक झुक कर दिया। आज ऐसा कोई भी
 औद्योगिक संस्थान नहीं है, जो इस पद्धति के अंतर्गत काम न करता हो। यही
 नयी उत्पादकता से सीधे लाभ के अनुभव तथा समाधान की इस अनुभूति को
 कि इस पद्धति के प्रयत्न में अपनी क्षमता को रखने के लिए वर्कस्टडी
 ने इस पद्धति को न केवल चलाने रखा है बल्कि उसको छोड़ने में भी
 बहुत कठिनाई होगी। यह मान्य जा सकता है कि जब भी काम की पद्धति
 में बदल लाया जाता है एक नई वर्कस्टडी की जाती है और परिणामस्वरूप
 एक नई रूपरेखा स्थापित होती है, साथ ही श्रमिक यूनियन और उत्पादकता
 संस्था में समझौता है, जिसके अन्तर्गत इस पद्धति विकास में श्रमिकों को
 का सम्मिलित है। इजरायल में न केवल सरकार अथवा श्रमिक ही
 श्रमिकों को पुरस्कार देते हैं, देव यूनियन भी कृषि, वास्तव्य, श्रमिकों को
 यदि सभी भाषिक शाखाओं में श्रमिक हीरो को प्रोत्साहन प्रदान किया

है। इन सभी पुस्तकों को मध्यमग्री द्वारा प्रकाशित किया जाता है। इन पुस्तकों को राष्ट्रीय स्तर पर प्रचार करके समस्त देश में लोकप्रिय किया जाता है। राष्ट्रीय अर्थ-व्यवस्था को सुदृढीकरण के लिए भी अथवा जो वर्ग हितों को बढ़ावा देने के कारण पैदा होती है, को एक सुव्यवस्था का विषय बनाया जाता है। उसे न केवल समन्वय पत्रों और दूसरे माध्यमों से सम्बन्धी सार्वजनिक माध्यमों के द्वारा प्रकाशित किया जाता है, बल्कि उन्हें ट्रेड यूनियन बैठकों, कारखानों की मुकदम सभाओं में भी बर्षों का विचार-विमर्श कर प्रचारित किया जाता है। परिणामस्वरूप वेतन वृद्धि की सीमा, उत्पाद की वृद्धि के वार्षिक दर से जोड़ दिया जाता है। शोध हेतु एक आयोग और आय संस्था की स्थापना की गई, जो कि सार्वजनिक समिति के अन्तर्गत होती है। इस समिति में २७ सदस्य होते हैं—९ सरकार से, ९ ट्रेड यूनियनों से और ९ नियोजकों से। संस्था में ७ पेशेवर प्रबन्धकों और एक-एक प्रतिनिधि निम्नांकित संस्थानों में से होते हैं—सेन्ट्रल अथॉरिटी ऑफ स्टैटिस्टिकल, ऑफ आफ इजराइल, उत्पादकता संस्थान और आर्थिक योजना अधिकृत समिति से पेशेवर प्रबन्ध, समिति को स्टैटिस्टिक्स और आर्थिक आंकड़े प्रस्तुत करता है। समिति इन आंकड़ों के आधार पर स्वतन्त्र रूप से वार्तालाप करके वेतन नीति का विकास करती है। इस आधार पर सर्वप्रथम राष्ट्रीय समन्वय वर्ष १९६४ में किया गया। इस प्रकार राष्ट्रीय उत्पादन योजना के उद्योगों को निश्चित करने में न केवल हित समूह को निर्धारित किया जाता है, बल्कि कार्यान्वित कराने में भी इन्हें सीधे रूप से शामिल किया जाता है। प्रकल्प और मानव शक्ति के विकास के क्षेत्र में सार्वजनिक और सरकारी समितियों पर न केवल ट्रेड यूनियन और नियोजकों के प्रतिनिधि होते हैं, बल्कि सभी पक्ष इस दृष्टि से अपने स्कूल भी स्थापित किये हैं, उदाहरणार्थ—जन-सहायता द्वारा व्यावसायिक विद्यालयों की एक शृंखला चलाया जाता है। स्कूलों को यूनियन से न केवल प्रशिक्षण और बसों की सुव्यवस्था को सुचारु रूप में चलाये हैं, बल्कि प्रबन्धकीय स्कूल भी लोला हैं, ताकि उसके सदस्य प्रबन्धक नियोजक अथवा प्रबन्धकीय स्थानों के लिये तैयार हो सकें। ट्रेड यूनियनों ने यह कहा है कि प्रबन्धक अथवा उत्पादकता को प्रभावित करने के लिये निम्नलिखित सूचिका निभाते हैं और इस हेतु वे उन गतिविधियों को समर्थन देते हैं, जो प्रबन्ध विपणनता को सुधारने में सहायक हों। प्रबन्धकों के प्रतिनिधियों के साथ-साथ प्रमुख सार्वजनिक समितियों पर अर्थिकों के प्रतिनिधि भी होते हैं। वे समितियाँ निम्नलिखित हैं—(१) विकास कार्य हेतु समिति के लिये

राष्ट्रीय समिति, जो प्राथमिक शैक्षणिक योजना बनाने की कार्यवाही करती है, उसे उच्चार देने में परामर्श देता है। (2) अन्य विचारों को ध्यान में रखते हुए शिक्षक समिति (3) स्वयंसेवक स्तर की योजनाओं को प्रारम्भिक शैक्षणिक योजना की आधारभूत सम्बन्धी करकोकर के अन्तर्गत से सम्बन्धित करती है।

यह सिद्धान्त किस पर हमलाल ने अपनी राय दी थी, उसके अनुसार आर्थिक योजना को बनाने और कार्यान्वित करने के लिए समूह को शामिल किया है, यह प्रगति करने वाले देशों के लिये एक महत्वपूर्ण अध्ययन का विषय है। इन सिद्धान्तों की सफलता ने योजना के आर्थिक सिद्धान्तों को मूठला दिया है। इसका प्रमुख कारण योजना के आर्थिक पहलू को सम्मिलित करना है और जिसने सामाजिक, आर्थिक और शैक्षणिक लिए एक महत्वपूर्ण भूमिका अदा की है और एक प्रमुख चर के रूप में कार्य किया है। इजराइली यह विश्वास करते हैं कि विकास योजना को सफल बनाने काफ़ी मात्रा में जन समूह के अनुसन्धान पर तथा उनके उस पद्धति के अन्वयण करने की तैयारी में हैं, जो योजना के उद्देश्यों के विरोध में कार्य करती, वरन् उस पर निर्भर करती हैं। योजना के उद्देश्यों की प्राप्ति के निम्नलिखित बातें अनिवार्य हैं—आर्थिक ढाँचों, उत्पादन की पद्धतियों व वितरण की पद्धतियों को आवश्यकताानुसार बदलना। साथ ही समूह और व्यक्तियों के दृष्टिकोण, बचत, क्षय, आय आदि के क्षेत्रों के व्यवहार में भी आवश्यकताानुसार बदल जरूरी होता है। प्रजातांत्रिक समाज में इस प्रकार के परिवर्तन और आर्थिक अनुशासन भय पर आधारित नहीं हो सकते। जब कहना कुछ ही मात्रा में सत्य है कि पद्धति की सफलता या असफलता अन्तर्गत प्रवृत्ति व प्रकृति पर निर्भर करती है। अधिक मात्रा में सत्य यह है कि यह उस तथ्य पर निर्भर करती है, जिन पर उस समाज के सदस्य विश्वास करने के लिये चुनाव करते हैं। जब व्यक्ति किसी प्रतिनिधि को चुन लेता है, तब उसे उन उद्देश्यों की प्राप्ति की इच्छा जाकृत करने के लिये उसके बारे में मनवाने की कम आवश्यकता पड़ती है। वे उन्हें प्रियता करते हैं, क्योंकि वे इसके अंग हैं। समाकालीन समाज अधिकतर एक मात्रा में समूह, जैसे—धर्मियों की ट्रेड यूनियन, व्यवसाय अनुसन्धान संघटन, शैक्षणिक संस्थाओं व कृषक समुदाय आदि के अनुसार संगठित होते हैं। ये समूह अन्तर्गत अन्तर्गत भी पैदा कर सकते हैं, क्योंकि हर एक निष्कामिक विचारों को प्रोत्साहित करता है और उस विचार के विरोध में बलवता है जो राष्ट्रिय योजना के लिये अनिवार्य होता है। प्राथमिक रूप से सामाजिक

जीव विस्तारपूर्वक विचार करने के लिए समर्पित होने है, जिससे कि सामाजिक आर्थिक समस्याओं को और सर्वव्यापी, वैश्वीकरण मत होने में अधिक सम्भावना पड़ती है। परन्तु यह विचार और प्रकृति के विकास को भी विक्षा मिलती है, जो कि उच्च स्तर को इससे भाग लेने वालों का सामाजिक स्तर और सम्मान बढ़ाता है। हेतुसकारात्मक दृष्टिकोण का भी विकास होता है, जो एक व्यक्ति के अपने दृष्टिकोण से एक अच्छा दृष्टिकोण है। यह न केवल राष्ट्रीय स्तर पर ठीक है, बल्कि कारखाने स्तर पर भी ठीक है। परिणामस्वरूप (प्लान्ट स्तर) पर कुशलता, सुचारु की पद्धति, कामगारों के हितों की रक्षा, उपकरण का रखरखाव और उत्पादकता को बढ़ाते हुये कामगारों के हल में श्रमिकों के भाग लेने से प्रबंधन के कार्य में सुगमता आती है, जिससे संगठन की गतिविधियों की जिम्मेवारी को श्रमिकों के हाथ में देने का प्रयत्न बना रहती है। इसका एक कीबड़ी प्रयुत्पाद (By product) यह है कि यह स्वाभाविक ढंग से उन व्यक्तियों को सामने लाता है, जो जिम्मेवारी को अपने कंधों पर ले सकते हैं। और इस प्रकार सुपरवाइजरों और कुशलता वाले लोगों का समुदाय सम्मुख आता है। परिणाम, इस प्रकार की क्रिया को सम्भव बनाते हैं और संगठनात्मक स्तर और प्रयत्न की नीति, इसे लाभकारी बनाती हैं। वे यह भी निश्चित करती हैं कि श्रमिकों को इस भय से कि वह अपनी नौकरी खो देगा उससे आभाव करणा और संगठनात्मक ढांचा जो हित समूहों द्वारा सकारात्मक दृष्टिकोणों के अभाव में आधारित है, को पूर्ण रोजगार को प्राथमिकता देना है। विकास के अन्तर्गत जो समस्याएँ खड़ी होती हैं, उस प्रक्रिया में वे काम निर्योक्त नहीं हैं, जो परिवर्तन लाने हेतु एजेन्सीज हैं, बल्कि परिवर्तन में रक्षा करने वाले ट्रेड यूनियन व उसके सदस्य भी परिवर्तन की एजेन्सीज बन सकते हैं। प्रजातांत्रिक योजना में यह न केवल सम्भव है, बल्कि अनिवार्य है कि समूहों को अन्तर सम्मिलित किया जाय। सफलता प्राप्त करने के लिए अनिवार्य है कि व्यक्तिक जन शिक्षा अभियान चलाये जाय, जो सामाजिक की आर्थिक समस्याओं और सामाजिक कल्याण के सम्बन्धों को सीधे सम्बन्ध की जानकारी को निश्चित किया जा सके। राष्ट्रीय नीति विहित रहती है और वे बहुत जोरों के साथ उभरती आ रही हैं, साथ ही हित समूह एक दूसरे के अनुकूल प्रतिस्पर्धा करके, किसी किसी व्यक्ति के लिये विरोध करना कठिन हो जाता है।

ऊपर लिये सिद्धान्तों से प्रेरित होने के कारण यह सिद्ध हो सकता है कि इजरायल में ट्रेड यूनियन का विकास स्वयंसेवक (Co-operative kibbutz) न होकर बहुत उत्तम है। ये उत्पादन सम्बन्धी कामकाज को योजित करती हैं। इजरायल की एक और विशेषता है कि कृषि क्षेत्र में क्विबुत्स (Kibbutz) और मोशर (Moshar) के प्रकार के समूहों का अस्तित्व है, जनसंख्या के अत्यधिक प्रगतिशील बनाने वाले हिस्सों में से एक है और राष्ट्र की सामाजिक, आर्थिक विकास में प्रभावी स्थान रखता है। यह कोई अपवाद नहीं है कि देश सभी मन्त्रालयों के मुख्यालयों में कृषि मन्त्रालय से सम्बन्धित अधिक सार्वजनिक समितियाँ, आयोग और कौन्सिलें हैं और सभी भिन्न-भिन्न क्रमों पर योजना को बनाने और कार्यन्वित करने में सम्मिलित होती हैं। साथ ही वे ट्रेड यूनियन असेम्बली के एक सामाजिक और कृषि क्षेत्र में हैं और हिस्त्राकर की प्रमुख समितियों में सक्रिय भाग लेती हैं। योजना निर्धारण में भी हिस्सा लेती हैं। परिणामस्वरूप इजरायल में जनसंख्या की भिन्न-भिन्न गतिविधियों के लिये नेतृत्व प्रदान करती हैं। देश संख्या का यह वह भाग है जो अनुसंधान की भावना प्रदान करने में अत्यधिक रुचि हुआ है और जिसने आधुनिक उत्पादन की नींव डाली है।

ट्रेड यूनियन की योजनाओं में सम्मिलित होने से योजना के क्षेत्रों में निश्चित ही बदल हुआ है। यह बहुत अधिक लागत के लक्ष्यों को प्राप्त करने के वास्तविक स्तरों की प्राप्ति की ओर है, परन्तु यह एक देन बन गई है, जिसने आर्थिक विशेषज्ञों को एक नया सिद्धान्त प्रदान किया है। वर्तमान सामाजिक कल्याण की आवश्यकताओं के सम्बन्ध ने निश्चित रूप से एक आर्थिक मूल्य (Economic cost) का रूप दिया है, जिसके अनुसंधान साधनों को लागत के स्थान पर लक्ष्य के रूप में परिवर्तित किया गया है। परन्तु यह पाया गया है कि यह मूल्य लागत के रूप में अधिक है। सामाजिक प्रगति के इस सम्बन्ध ने एक प्रमुख कारण को उत्पन्न किया है, जिससे अन्तर्गत सभी हित समूह राष्ट्रीय आर्थिक विकास की प्रक्रिया में निरुत्साह और न कि उसके बाहर हैं। इसलिए यह उसी प्रकार का अर्थिक मुद्दा बन गया कि उत्पादन हेतु भिन्न-भिन्न वर्गों पर खर्च किया जाता है, जो उत्पादन और सामग्री पर। यह उनसे इस रूप में निकलता है, जिससे सामाजिक कल्याण न केवल आर्थिक विकास को प्राप्त करने का साधन बनता है, बरन् आर्थिक गतिविधियों को अपनाते हेतु यही साधन भी है।

प्रयोग इमित करता है कि सत्साजिक उत्थान को प्राप्त करते समय सामाजिक कष्ट उठाना आवश्यक नहीं है। यह एक महत्वपूर्ण शिक्षा है। सामाजिक रूप में सामाजिक कल्याण एक मूल्य के रूप में होना जरूरी नहीं है बरन् यह एक सागत ही सकती है, जो कि एक अल्पकाल में तन्मय दीर्घकाल में वापस (Dividends) दे सकती है।

निष्कर्ष

भिन्न-भिन्न देशों के अध्ययन से निम्नलिखित तथ्यों का निष्कर्ष निकाला जा सकता है :—

- १- यद्यपि विश्व की ट्रेड यूनियन संगठनों के कोई व्यापक ढांचे की समानता मालूम नहीं होती तो भी ट्रेड यूनियन आन्दोलन की भूमिका भिन्न देशों में भिन्न-भिन्न है।
- २- वर्तमान सामाजिक आर्थिक व्यवस्था के ऐतिहासिक उत्थान और ढांचे की प्रक्रियाओं में इस विभिन्नता का कारण है।
- ३- इन दोनों ही पक्षों में हिन्दुस्तान की अपनी विषिन्न विशेषतायें हैं, क्योंकि हमारे यहाँ बहुत अधिक मात्रा में और विभिन्नता के बहुमूल्य अनुभवों का परम्परागत भण्डार है, आत्मा की अनुभूति से ही ये सभी जानकारियाँ मिली हुई हैं, जिनका स्वरूप अनोखा और विश्वव्यापी है।
- ४- यद्यपि हर एक देश हमें एक या दूसरे प्रकार से शिक्षा एवं चेतावनी देता है तो भी हमें अपने ढांचे का स्वयं विकास करना होगा, जो हमारी परम्परा व परिस्थितियों के अनुकूल हो।
- ५- कम से कम कुछ देशों में ट्रेड यूनियन आन्दोलन ने योजना के बनाने और कार्यान्वित करने में उल्लेखनीय भूमिका निभायी है। ऐसा कोई कारण नहीं है कि भारतवर्ष में भी ये योजना के बनाने और कार्यान्वित करने में इस भूमिका को सक्रिय और निर्णयात्मक ढंग से न निभा पाये।
- ६- इस दृष्टिकोण से राष्ट्रीय सम्पन्नता में एक महत्वपूर्ण जोशदान देने के लिये यह अनिवार्य है कि ट्रेड यूनियन आन्दोलन को सभी प्रकार के इज्जत (वाद) की गुलामी से मुक्त कराया जाये। दृष्टिकोण और अफवाये जाने

वाली पद्धति व्यावहारिक होनी चाहिये न कि किसी विवेक मत्त का अन्धानुकरण ।

✓ ७- देश में राष्ट्रभक्ति के सशक्त भाव की अनुपस्थिति में कोई भी कानूनी कार्यवाही अथवा ढांचे की पद्धति परिणाम नहीं दे सकती । अन्तर्राष्ट्रवाद के स्थान पर राष्ट्रवाद ही कठिन परिश्रम करने और अधिकतम त्याग करने का एक सही प्रेरणा केन्द्र है । औद्योगिक प्रजातान्त्रिक योजना उसी हद तक सफल हो सकती है, जिस हद तक नियोजक, कर्मचारी और सरकार अपने आपको सम्पूर्ण राष्ट्र के साथ एकात्म कर सके । राष्ट्रीय एकात्मा की यही मनोभूमिका औद्योगिक सम्बन्धों के भिन्न-भिन्न पक्षों को ठीक प्रकार से जोड़ सकती है ।

जनसंख्या के सभी अंगों, जिसमें श्रमिक भी शामिल है, की सुस्ती को तभी दूर किया जा सकता है, जब उसके सम्मुख एक महान उद्देश्य प्रस्तुत हो और उसे एक राष्ट्रीय कौशल और ज्ञान की जागृति की स्थिति को प्राप्त करने की भावना से प्रेरित किया जाय । हर एक नागरिक को राष्ट्रोत्थान में उसकी भूमिका के बारे में अवगत कराया जाय । कौशल और ज्ञान की जागृति की स्थिति के लिये ठोस नींव निर्माण की जाय । प्रखर सिद्धान्तकवित्त की ठोस नींव निर्माण की जाये न कि छद्म स्वार्थों की पूर्ति का साधन ।

✓ भारतीय मजदूर संघ का यह विचार है कि देश में ट्रेड यूनियन आन्दोलन की भूमिका को राष्ट्र की शेष समस्याओं से भिन्न करके नहीं देखा जा सकता । राष्ट्रीय उत्थान की सामूहिक योजना में इसे एक सामूहिक रूप के अन्तर्गत मानकर ही विचार करना है । कुछ नवीन विचार जो कि कष्ट-दायक हो सकते हैं, का इस संदर्भ में प्रस्तुत करना जरूरी है । परिवर्तन विरोध और क्रान्तिकारी परिवर्तन के नाम पर दुस्साहस वाली गतिविधियों दोनों से हमें निष्पक्ष रहना चाहिये । हमें सभी देशों के अनुभवों व प्रयोगों से लाभ उठाना चाहिये, परन्तु उनका अन्धविश्वास से नफल नहीं करना चाहिये । हमें अपने प्राचीन काल के अनुभवों, जिन पर काफी मात्रा में पर्दा पड़ा हुआ है, की विशेषताओं व कमजोरियों को व्यापक रूप से खोजना चाहिये, परन्तु यह खोजते समय अपनी वर्तमान कुंशम और अविष्य की आकांक्षाओं को आंख से ओझल नहीं होने देना चाहिये । जनसंख्या के सभी अंगों में हमें राष्ट्र के

हितों के लिये अहिंसा सेवा भाव (Missionary Jeal) के जोश को पैदा करना चाहिये, ताकि राष्ट्र के अन्तिम लक्ष्य तक पहुँचने के सामूहिक प्रयत्नों में कण्ठ से कण्ठा लगाकर सब खड़े हो सकें ।

एकात्मभाव की प्राकृतिक रूप से उत्पन्न होने वाली भाषा से राष्ट्रीय स्वयंसेवक संघ के सरसंघचालक ब्रज्य श्री माधवराव सदाशिवराव ओलवलकर ने राष्ट्रोत्थान की प्रक्रिया को बतलाते हुये कहा है "जब एक बार एकात्मभाव की जीवन्त प्रवाह हमारे राष्ट्रपुरुष के सभी अंगों में आबादी से बहने लगे तब हमारे राष्ट्रीय जीवन के भिन्न-भिन्न अंग सक्रिय और एकात्मरूप से संपूर्ण राष्ट्र के कल्याण हेतु क्रिया करना शुरू कर देंगे । इस प्रकार जीवित व प्रगति करता हुआ समाज पुरानी पद्धतियों व ढाँचों के असंख्य स्वरूपों में से उनको जो अनिवार्य है और जो प्रगति के पथ पर चलने के लिये लाभदायक है, बनाये रखेगा और उन सबको उठाकर फेंक देगा व परित्याग कर देगा जिन्होंने अपनी उपयोगिता पूरी कर ली है और इनके रिक्त स्थानों पर नई पद्धतियों का विकास करेगा । किसी को पुरानी व्यवस्था के चले जाने के ऊपर आँसु बहाने की जरूरत नहीं है और न नवीन व्यवस्था के स्वागत से भागना ही है । ये सभी अहित और प्रगतिशील जीव प्रक्रियाओं की प्रकृति है, जब एक पेड़ बढ़ता है तो पके हुए फल छोड़ कर नई नवियाँ गिरा जाती हैं और उनके स्थान पर नये पत्तलव विकास हेतु रास्ता बनाते हैं । प्रमुख बात जो अपने सम्मुख रखना चाहिये वह यह कि एकात्मता का जीवसार हमारे सामाजिक ढाँचे के हर हिस्से में धीमे-धीमे पहुँचता है । हर एक पद्धति और ढाँचा जीवित रहेगा अथवा बदलेगा या सम्पूर्ण रूप से लुप्त हो जायेगा—यह इस बात पर निर्भर करता है कि जीवसार उसके पालन पोषण के लिये पहुँचेगा अथवा नहीं पहुँचेगा । अतः सभी प्रकार की पद्धतियों के भविष्य के बारे में वर्तमान परिस्थिति को सामने रखकर बहस करना व्यर्थ है । काल की यह सर्वोच्च आवाज है कि एकात्मभाव को जीवित किया जाय और साथ ही साथ अपने समाज के जीवनोंहृदयों की चेतना पुनः पैदा की जाय, शेष सभी बातें स्वयं ही अपनी चिन्ता कर लेंगी ।"

श्री गुरु जी की यह टिप्पणी विशेष स्थान रखती है, जब हम इस तथ्य को देखते हैं कि विश्वव्यापी धर्म और उसके अधिष्ठान 'भारतीय राष्ट्रवाद' का यह ऋषि अपने संगठन द्वारा राष्ट्र को स्वस्थ बनाने और मानव की

प्रतिष्ठा के लिए अनिवार्य सभी विशेषताओं व गुणों को बनाये रखने और
आगे बढ़ाने के लिये सतत प्रयत्न कर रहा है, जैसा कि श्री वि. मनु ने प्रलय
काल में एक नये में बँटे हुये सभी प्रकार के जीव प्राणियों को बचाने का
प्रयत्न किया था ।

अब समय आ गया है कि ऊपर लिखी हुई दिप्यती की अन्तरात्मा व
भावना को ध्यान में रखकर भारत में ट्रेड-यूनियन आन्दोलन की भूमिका
के बारे में हम सब लोग इकट्ठा होकर विचार करें ।

