

24-1

24

SOME ISSUES TO BE POSED BEFORE THE
I.L.C. AND LABOUR PANEL MEETINGS

1. Much is said these days about the "emergency" planning, defence orientation, all-out effort for self-reliance, etc. But surprisingly enough the ILC has no agenda to discuss the concrete problems faced in the current emergency: the agenda is a stale carryover of earlier tripartite meetings and some nonsensical proposals like limiting maternity benefits at 3rd child birth.

2. The most important problem before the workers and trade unions today in almost all industrial centres is the question of job security - the problem of lay-off, retrenchment, "surplusing", etc., in major sectors of industry. There is no "climate" for industrial truce in the cotton textile industry where the managements have unilaterally taken measures to reduce production and reduce jobs on the plea of alleged crisis. No trade union, including the INTUC, has been able to get convinced about the alleged crisis in the textile industry. According to Government spokesmen, the accumulation of cloth has reached only the level of 4.62 lakh bales as against the ~~six lakh~~ stocks of six lakh bales in the last quarter of 1962 and 5.62 lakh bales in 1957. Liberal credits by banks guaranteed by Government have been assured to the industry but the employers are in no mood to restore normalcy. What is most shameful is the record of Maharashtra Government which has ordered a cut in D.A. by Rs.30 in Vidarbha region to help the employers out of the alleged crisis.

What sort of industrial truce or Code of Discipline is this when the employers in the largest organised industry in India are allowed to play havoc with the industry, reducing production and jobs at will? Where is joint consultation and the tripartite machinery in this picture, when Government directly helps the unilateral actions of employers by cutting D.A. by executive orders?

Peculiarly enough, the year in which the Code of Discipline was adopted (1958) had faced identical problems as we are facing now - the closures, lay-off and retrenchment, etc. And as in 1958, the disease is spreading to the engineering industry. Already, under the guidance of import cuts, big engineering establishments like Indian Tinplate (in which the notorious sharks of British oil monopolists - Burmah-Shell has a dominant interest), Indian Cable and the Indian Copper Corporation in Bihar, have already laid off several workers, declared others surplus and there has also been similar reports from other engineering units.

More distressing is the report from Punjab where there is large-scale dislocation on the industrial front. Most of the textile units remain closed. According to the statement of the Punjab Chief Minister of October 14, in all, 10,549 industrial units, including 155 large-scale undertakings were "directly or indirectly" affected by the recent hostilities. The employment in these units was estimated at 1.28 lakhs and the wage bill, Rs.1.59 crores. Production loss was placed at around Rs.10.7 crores.

It is most surprising that the ILC has no agenda to discuss these serious issues. The AITUC has to request that all other items on agenda be held over to discuss these important issues.

There is also the serious question of civilian defence employees rendered surplus in EME Workshops and the resulting retrenchment or failure to provide suitable alternate jobs. During the current emergency period, the Defence Ministry had to commandeer private vehicles to help in movements and it is a reflection of unwise planning that good vehicles ~~are~~ serviced and maintained by the EME are now put into disposals and the maintenance personnel declared surplus. This is also an aspect which requires to be seriously considered.

' ON LABOUR POLICY IN FOURTH PLAN '

1. It would not be an exaggeration to state that despite the attempts at joint consultation for the purpose of evolving policies on industrial relations in the context of the Five Year Plans, the divergence in approach on these questions as between the trade unions, the employers and the Government is developing on a very wide front. The hopeful generalisations which are seen in the Plan documents relating to labour policy and the optimistic assessments about the success of the Plan policy on this score cannot hide this glaring disagreement in approach and a most vivid expression of this was the sharp deterioration in industrial relations in 1964 (the third year of the Third Plan) when mandays lost, despite the Code of Discipline and the Industrial Truce Resolution rose to 7.3 million. The discontent flowed from the fact that the All-India Consumer Price Index which stood at 134 in 1963 rose to 152 in 1964 and the recent index for August 1965 is 170. The rise in prices is an overall problem of the national economy and its consideration has to be in a larger context.

2. It will be recalled that many massive protest actions in 1964 and earlier centred round the question of the steep rise in cost of living. To resolve this problem on a national plane, the trade unions had put forward concrete suggestions. For instance, the Rashtriya Sangram Samiti which represents the collective view of the AITUC, UTUC, HMP, the ABEA, the Mahagujarat Sangram Samiti and several other trade federations with an organised strength of about 2 millions, had put forward the following demands, at its meeting held last August:

- a) Defence of the country and its borders against any aggression, while doing everything possible to settle all border disputes by peaceful negotiations, on the basis of preservation of national honour and integrity.
- b) Fix the fair price of foodgrains for the producers and the consumers, and also fix the reasonable prices of all essential consumer goods; take over the hoarded foodgrains; introduce state trading in foodgrains and statutory rationing in all cities and deficit rural areas.
- c) Release all detained trade union and political leaders, withdraw the defence of India Rules, restore democratic and civil liberties and guarantee trade union rights.
- d) Nationalise all banks.
- e) Amend Bonus Bill in line with the Demands of the workers.
- f) Guarantee right to work and need-based minimum wages.
- g) Introduce Dearness Allowance where it does not exist; and in all cases, link it, providing 100 per cent neutralisation, with cost of living indices on a correct basis.

(From resolution adopted by the Rashtriya Sangram Samiti at its meeting in New Delhi on August 24-25, 1965).

3. The above demands represent the near-unanimous opinion of the organised workers in India, on the solutions of the current problems facing the nation without which no independent consideration of the labour policy as such can be thought of in the present circumstances. Unless the Fourth Plan policies are attuned to the above demands of the workers, the crisis in many sectors which we are witnessing today cannot be overcome. The AITUC would therefore, urge before the Labour Panel that the Plan policies be re-examined in the light of the demands formulated by the Rashtriya Sangram Samiti.

4. It is obvious from the above demands that the trade unions do not agree with the view the Plan's labour policy so far pursued has a correct orientation. Without going into detail, we might outline below the reasons why the TUs hold such an opinion.

5. The first consideration in this respect has to be about the wage policy. It is true that tripartite agreements, beginning with the report of the Fair Wages Committee, as well as the awards of adjudicators, wage boards, pay commissions, etc. have now amassed quite a wealth of experience in the matter of wage fixa-

tion in Indian industries and occupations. The impact of the organised TU movement in shaping such developments has been quite pronounced. Nevertheless, the policy-making for plans of economic development has followed a course not in consonance with the need for taking the working class into full confidence. It will be recalled that the First Plan itself started on the wrong premise that all wage rises are inflationary and would retard economic developments. A wage freeze policy was deliberately pursued during the First Plan until it had to be abandoned under pressure from the organised TU movement. It was not a success of planning when real wages registered a rise in the First Plan period not as a result of the Plan's wage policy but because of the crash in prices which followed the post-Korean war boom.

6. The study made by the Reserve Bank of India Bulletin (April 1964) on "Trends in Money and Real Wages in India : 1951-1961" has drawn the following conclusions:

" In the first place, though the average annual money wages per industrial worker have shown more or less a continuous rise since 1951, real wages per factory worker have fluctuated from year to year. Secondly, there was a decline in real wages per worker during the Second Plan Period. In 1958-59 (the latest year for which relevant data are available, wages were not linked to the consumer price index in the case of nearly three-fifths of the factory workers. Thirdly, as many as 43 per cent of the factory workers were earning Rs.3 or less per day in 1958-59. These point up the need for an integrated approach to wages policy." (RESERVE BANK OF INDIA BULLETIN, April 1964, page 432)

7. The steep rise in the cost of living in subsequent years and particularly in 1964 has completely offset the gains in money wages secured by the workers through Wage Boards and other media of wage-fixation. It would therefore not be far wrong to conclude that the real wages at the end of three Plan periods would actually register a fall while under the Plan targets, the per capita income should be moving up. This trend also establishes another most dangerous development in the Plan era, i.e., the appropriation of the wealth of the nation by a narrow strata of monopolists and the grave threat to the future of the country posed by the growth of monopoly control.

8. The correction of this trend would require positive reorientation in policy.

9. In its submissions before the Second Wage Board for Cotton Textile Industry, the AITUC has demanded that the national minimum wage should be Rupee one per hour - Rs. 8 per day and Rs.203 per month. This is based on the consumption of the need-based wage, taking into account the recommendations of the Sub-Committee of the National Nutrition Advisory Committee on caloric requirements of industrial workers and the conclusions of the 15th Indian Labour Conference.

10. The AITUC would like to submit that a minimum wage of rupee one per hour would not be any higher than a wage demand of Rs.40 per month at 1939 prices, which in pre-war days was not considered an unreasonable demand.

11. The AITUC feels that in the Plan policy for the Fourth Five Year Plan, a goal should be set for the realisation of fair wage standard in all organised industries and in all employments. The AITUC considers that the aim should be to establish the norm of an hourly rate of Rupee One in the early years of the 4th Plan itself, as the assured need-based minimum wage and the progressive switch-over to fair wage standards in the later years of the Fourth Plan.

12. In the absence of any clear directive under the Plan policies, the wage-fixation has been going on in a most haphazard and unscientific direction. The performance of most of the Wage Boards has also not been above board. In this connection, the AITUC might quote from an observation made in the ECONOMIC TIMES (July 23, 1965) on the performance of the First Wage Board in Cotton textile industry:

" After the First Wage Board (for Working Journalists) came a series of non-statutory Wage Boards, the first of which was the Textile Wage Board. A lot of data were collected by this Board, the process consuming nearly one whole year and involving an enormous amount of work. It used to be said that the data thus collected was enough to fill a whole big room. I can state on authority that this 'scientifically working Wage Board' coolly locked that room and never bothered to open it. An ad hoc increase of Rs.10 and Rs. 8 were agreed upon by the usual horse-trading across the table. This was to be for the lowest paid worker. The wages of

the next higher and other grades of workers as well as the pay scale of the staff above the grade of the junior-most clerk were allowed by this Wage Board to be 'suitably fixed by the employer in consultation with their employees'. Is this scientific fixation? Cannot the employees, in consultation with their employers, have got these Rs.10 and Rs.8 by themselves directly? I leave the readers to decide for themselves whether this Wage Board has done any service to the workers."

The miserable haggling which is still going on in the Tea Wage Board for the last six years, producing no result at all, is another example of the failure of the Wage Boards to deliver the goods.

13. The need for a purposeful direction in wage policy and active efforts to implement a rational wages policy is therefore of the utmost importance in our present day economy. We would like to point out certain other aspects in this regard.

(i) The policy of appointing Wage Boards, though welcome in principle, has not taken into account the actual reality of inter-relationships in industrial wages or for that matter, the common problems affecting wage and salary fixation in both public and private sectors. The result has been that inter-regional wage differentials as well as inter-industry wage differentials have been allowed to develop considerable distortions. Considerations of "capacity to pay" have not been rationally adjudged and the wages are sought to be laid down without any relation to the price policy the country should have.

(ii) The scare-mongering about wages rises upsetting the national economy has been carried too far by the policy-makers. Any objective study of wage trends in this country can show that even money earnings (which have always fallen behind rise in cost of living) have not kept with the impressive rise in productivity and this is also illustrated by the declining share of wages in total factory incomes. It is not understood how falling unit labour costs (which is implied in wage rise not catching up with productivity rise) can lead to inflationary consequences.

(iii) Another new argument against wage rises is that a wage revision would affect our export markets. Rebutting this, the AITUC in its memorandum to the Textile Wage Board had pointed out as follows:

".... a new argument advanced against wage increases is that such a wage rise would adversely affect the competitive position of our export products. Since a part of our textile production also enters export market, we may well deal with this question in some detail.

" It is, no doubt, true that we must export more and secure a favourable trade balance in order to enable us to buy the capital goods and essential raw materials required for our industrialisation, and not rely only on foreign aid for this purpose. But it should be remembered that export prices in most countries have very little relations to actual costs of production and exports are heavily subsidised from the national exchequer since foreign exchange earnings are a national necessity. We have to, and we do, sell our goods even now at lower than internal prices, in the export market. Since the gains in foreign exchange through exports go to the entire national economy, the sacrifices required for exports should be borne equitably by all. It would be neither equity or social justice to expect that workers engaged in export-oriented industries should rot in sub-standard conditions for fear of the country losing its export market. Therefore, the wage-fixation in all industries, including export-oriented industries, should be done purely on grounds of need-based wage fixation and geared to ensuring higher productivity which ultimately lowers costs. The harmful consequences of a policy of denying wage increases to help exports are already seen in the miserable wages the workers in jute and tea plantation industries obtain. The argument, in fact, should be to the contrary: wages in export-oriented industries should be higher still, since the exports bring us the much-valued foreign exchange."

(iv) A more curious argument is for the exclusion of so-called new units from schemes of wage revision. This is another fantastic demand. On this subject also, the AITUC memorandum to the Textile Wage Board had stated:

" ... the AITUC would like to submit that there is no case for exempting new units from the scope of the proposed wage fixation. The new units are specially favoured through fiscal measures."

favoured through fiscal measures by Government, as in the case of tax holiday, etc. and this is a subsidy which goes directly from the national exchequer. The new units enter the same market for raw material, power and other items of cost and there is no economic reason why they should not pay identical wages which also constitute an element in the cost structure. The worker in the new unit requires the same calories as the worker in an old unit. The proposed wage structure is not such that it is even a decent fair wage- what we have demanded is only the need-based minimum, and there can be no wage below it to cover human subsistence, be it in old mills or new mills. We therefore consider the proposition of equating "tax holiday" with "wage rise holiday" as preposterous, the absurdity of which is so obvious to everyone who knows that the tax-collecting Government's resources and the resources of the poor worker are not strictly comparable."

14. The AITUC considers that an integrated wages policy should be designed to coordinate the efforts of the wage-fixing authorities appointed for various industries, etc. Particularly in the larger organised industries like cotton textile, cement, engineering, heavy chemicals and fertilizers, there can be common guiding lines on wage fixation. Concrete directives could be given to these Wage Boards to have mutual consultations among themselves on the broad questions of wage fixation. Once these broad lines of approach are agreed upon, wages can be fixed more rationally for particular industries. A need-based wage for an industrial worker will not be different for an average operative in a textile unit, a chemical factory or an engineering factory since the basic needs are the same.

The AITUC also considers that side by side with the appointment of Wage Boards, collective bargaining should be encouraged to reach as much interim settlements as possible so that such settlements can help the final determination of the industrial wage. And in this, it is essential to get the cooperation of all trade union bodies which have following among the workers and this is specially important in the present context of TU development in our country.

15. The AITUC feels that it should be possible to develop machinery of joint consultation, on bipartite or tripartite lines, to probe more deeply into wage problems. This has to be done at all levels, - national, regional and local - so that the problems in all their complexities can be effectively sorted out and resolved.

16. There has been a welcome trend in negotiating collective agreements on a relatively long-term basis. These have been successfully only when the mass of workers collectively agree to such settlements through authentic and representative unions.

17. This brings us to the problem of determining the collective bargaining agent. The AITUC has for long been demanding ballot for the purpose of ascertaining the representative character of unions for according collective bargaining rights. This democratic solution has not been accepted by the Government and the INTUC. In these circumstances, in the interest of better industrial relations, the AITUC would like to propose that all unions which enjoy support among workers be accorded rights of collective bargaining, until the parties concerned agree to the principle of ballot. Such a position is inescapable under the present circumstances and especially when the incapacity of so-called recognised unions to deliver the goods has been well illustrated. The practice of recognizing more than one union and one Federation is already prevalent in the Railways, Defence undertakings, in Banks and some other sectors. Such an approach in the transitional period can therefore be a practical proposition if the employers and Government are serious about promoting systems of joint consultation in industry.

18. These are the broad issues on which a clear orientation in policy is needed. On other questions raised in the context of the Plan policy on labour, the AITUC will submit its views when they are concretely discussed. At this meeting, the AITUC would urge that the question raised by us are given a priority consideration.

19. It is seriously apprehended by the trade unions that in the context of giving a defence-orientation to planning, the serious problems facing industrial relations in the country, as on the cardinal question of wage-fixation, may be side-stepped. Such an approach if it comes about will be truly self-defeating. Especially in an emergency, a more rational approach to problems becomes an extreme necessity in the

interest of overall efficiency and better organisation of the economic and social life. Good foundations are not built by sacrificing steel; in fact, what is needed is better quality steel so that the structure is stronger. The same is true in relation to the workers who form the basis of our industrial structure. There can be no greater stimulus to economic growth than the overall rise in productivity. It is now more than established that low wages are not so much an effect of low productivity, as an important cause of it.

..

U//
P/put

6 April 1965

ms
9/10

Dear Dr. T.N. Kapoor,

I am enclosing herewith my note on the role of the Government in Industrial Relations. I am sorry for the delay.

With personal regards,

Yours sincerely,

ms

(K.G. Sriwastava)

To,

Dr. T.N. Kapoor,
Director,
Department of Commerce,
Punjab University,
Chandigarh-3.

Role of Government in Industrial Relations:

The Government in any country is vitally concerned with the affairs of industrial relations. Production in Industries - and in many countries even agricultural production is with modern machines and on industrial basis - are the very basis and life of nations and one can ignore it only at its own risk. In socialist countries Industry and Agriculture both are nationalised and as such is the direct concern of the Government of the countries. Even in capitalist countries production in the industries is not only needed for the society but its export and some of the items of imports in exchange or other wise are vitally important for the economy of the country. In under-developed countries specially where agriculture still holds the main sway in the economy, rapidly growing industries ~~and~~ and modernisation of agricultural methods are a necessity to progress and the well-being of the people. Thus whatever may be the form of Government, ideology, or the state of development of the country, industry and along with it Industrial relations are a major responsibility of the Government.

In India

In Indian conditions of under-developed economy, capitalist relations of the production and parliamentary democracy; no government can escape treating industrial relations as one of its major responsibility.

In India with the growing public sector and that too in basic industries of Steel, Coal, Oil, Heavy Engineering etc. and Railways, Defence Factories, Central and State P.W.D., Reserve and State Banks etc. run departmentally, the Government, directly or through corporations is also the biggest employer and should naturally be directly and deeply concerned with the industrial relations. The Labour Ministry has been claiming the position of an independent third party in industrial disputes, even in public sector and Government Factories. The fact that the Cabinet and its each member has joint responsibility makes even the Labour Minister and its department as an interested party as far as the employees in public sector and

Government factories are concerned. The fact that for reference of a case for adjudication in public sector the Labour Ministry have to obtain O.K. from the employing Ministry and that in Government run Factories and department, these cases are never referred to adjudication or arbitration amply proves that the Labour Ministry is not an independent agency, as it claims to be. Even the Code of Discipline, a penance suggested by the Labour Department has after 7 years not found favour with most of the employing Ministries show that Labour Ministry is only a junior partner in the Government. And in a capitalist society, the Government of their class supporting their brothers is nothing to wonder. Recently the Additional Secretary of Ministry of Labour & Employment has been made Director of some of the Public Sector undertakings. This is a disturbing feature. Nonetheless, without having any illusion about the character of the Government and its agencies; in the present situation they can play an important and effective role through enacting legislations benefiting the working population and then implementing it strictly and at times whenever agreed to to serve as third party to bring about settlements.

There are some who believe in the doctrine of Laissez Faire i.e. non-interference of State in the industrial relations. The followers of this doctrine think that the enlightened self-interest of the employers will give the workers their due and if the wages are low, it is necessary in the interest of industrial development. There are not many supporters of this doctrine even in capitalist countries in actual practice. With the growth of class consciousness among the working class and their sense of organisation; in capitalist society also the State is always called upon to interfere in industrial relations in the name of maintaining law and order.

The trade unions have also demanded from time to time no interference

by the State in industrial relations. On ideological consideration and as a perspective this is ideal. As a practical proposition in the present situation in India; where the interference of the State and specially its police administration is very much there (and cannot be avoided); to seek non interference by the State would be disadvantageous to the working class. And when the policy of non interference of the State in industrial relations is to begin, it should better start from the police administration not being brought in ~~at~~ industrial disputes in the name of law and order.

Another sphere in which the State actively regulates and influences in industrial relations is through the steps of Conciliation, Adjudication and arbitration of industrial disputes. A section of trade union leadership has expressed themselves against the policy of adjudication and even gone to the extent of declaring it as enemy number one of the working class. This issue has been debated in the Indian Labour Conference and outside quite in detail and the consensus of opinion is that in the prevailing circumstances adjudication i.e. Government regulation of industrial relations cannot be given up. Of course there are complaints about the misuse of discretionary powers by the ruling party of the Government in referring cases to adjudication. There have been suggestions that this description of referring cases should be withdrawn ~~and~~ and in the 21st Indian Labour Conference at least the Union Labour Minister agreed after bipartite (Govt. and the unions) screening to refer cases to either arbitration or adjudication wherever it is a case of removal from service of a workman is involved.

More and more recourse to voluntary arbitration has also been agreed upon in the Tripartite meetings though in practice the employers are still not favouring it.

Bipartite (Employer*Employee) settlements are the best and ideal.

This has to be encouraged. But there are several hurdles:

1. Dissentions in the T.U. movement and multiplicity of unions in an industry and plant.
2. The right of the employers to take unilateral actions with regard to issues affecting workers.
3. Even where employers in law are checked to take certain steps against the workers; the deterrant or punishment for its violation are nominal. It pays the employer for violating it.

Multiplicity in the Trade Union movement is most unfortunate in our country. But it is also a fact that while unions may unite on issues below in a struggle there is no possibility of only one organisation of working class functioning in the near future. The other alternative to solve this problem is to determine the representative character of the union as a bargaining agent through a ballot of all workers of the industry or plant. This democratic method is acceptable all over the world and only the vested interests are opposed to it. The excuse for not accepting it upto now, though it has been discussed in Tripartite meetings, that at the time of such election stunts may be created by unions or their leaders does not hold ground, or otherwise democratic functioning and method of election in all democratic countries and institutions will have to be set aside. Workers right to elect its bargaining agent through secret ballot should be accepted by all democrats. And this will help bipartite negotiations and settlements.

Regarding 2 and 3, this can be checked partly by the strength of the workers provided Government machinery in the name of law and order and production does not interfere in favour of employers and partly by the Government's strict regulations.

It will be interesting here to go through the evolution of labour law in this country. In the earlier period say from 1850 to 1888 A.D. there were no labour laws and the conditions of working class was most

pitiable. There were no fixed hours of work, holidays, no starting and closing time, exploitation of child labour and women labour and there was no value to the life of limb of the workers when injured.

Still the first labour law was not in favour of workers. The Workmens' Breach of Contract Act (1859), the Employer and Workmens' (Disputes) Act, 1860, and the Indian Penal Code, 1860 provided punishment to the workmen for the offence of leaving the job. After great agitation by the workers and mainly due to the clash of vested interests of British and local capital (as the latter were availing cheap Indian Labour in competition) that in the year 1891 First Factory Act was promulgated. Same time Indian Railways Act was passed followed by Indian Mines Act and Assam Labour and Immigration Act in 1901.

Between the two world wars most of the labour laws were enacted.

Some of the important ones are as follows:

- Factory Act amended in 1922 and 1934.
- Indian Mines Act, 1923.
- Workmens' Compensation Act, 1923.
- Maternity Benefit Act, 1929.
- Tea Districts (Plantation) Emmigrants Labour Act, 1932.
- Indian Dock Labour Act, 1934.
- Payment of Wages Act, 1937.
- Indian Trade Disputes Act, 1929.

One of the most important legislation Indian Trade Union Act (XVI) of 1926 which acknowledged the right of the workers to get organised was announced during this period.

Since Independence more labour laws - some important ones named below have been enacted:-

- Overhaul of Factories Act, 1948.
- Coal Mines Labour Wlefare Fund Act, 1947.

- Mica Mines Labour Welfare Fund Act, 1946.
- Plantation Labour Act, 1951.
- Mines Act, 1952.
- Industrial Disputes Act, 1947.
- Employees State Insurance Act, 1948.
- Employees Provident Fund Act, 1952.

All the provisions in these labour legislation are not in favour of working class.

Broadly there are two types of provisions in these labour laws. One, by which workers get their long over due rights and facilities and the other which have been introduced to curb their rights and functioning. The Indian Trade Union Act, 1926, while acknowledging the right of forming trade unions; does give the right to the Government to interfere in the internal affairs of trade unions. This is also a half hearted measure in that it does not provide the right of recognition of trade unions.

Industrial Disputes Act prescribes a very complicated method of settlement of Industrial Disputes and at the same time takes away and curbs the right to strike by the workers.

Most of the laws though an advance when they were originally enacted, are long overdue for revision. The fundamental right to work has not been given in any of the legislation yet. The right to strike is also denied.

Certain laws have been enacted to ensure safety in the working of machines, mines etc.

Implementation

Though the working class forced the Government to enact certain labour laws, its implementation is not at all satisfactory. The beneficial clauses for the workers under the laws are either ignored or wilfully delayed until the trade unions bring collective pressure against this state of affairs and have often to resort to strike actions.

The Implementation Machinery is inadequate, at times ineffective before the employers and at other too beaucroatic in its functioning. The net result is that workers with routine course are not able to derive even those advantages which the laws and decisions entitle them.

The problems became so serious that the Indian Labour Conference in 1958 decided to set up Implementation and Evaluation Cell in the Union Labour Ministry and directed the Labour Ministries at the State Level to set up similiar machinery. Even the solution has touched only the fringe of the problem.

Deterrent

One of the reasons why the Implementation Machinery of the Government is failing is the lack of deterrent punishment to the employers for violation of labour laws. In many cases it in fact pays the employers to violate the law and pay nominal fine as punishment.

Tripartite Machinery

Since 1957 the method of taking decisions in the tripartite organisations viz. I.L.C., S.L.C., Industrial Committees and Wage Boards etc. is being followed. Though in all cases even this method has not solved problems; it is a fact that certain major industrial disputes have been settled though this method, specially at national level. Often it has been necessary to set up tripartite bodies even to implement their decisions.

The condition of unanimous agreement in these bodies gives the employer vixtually a right to veto. Very often this is not conducive to quick progress or settlement and it causes stalemates.

Unless organised working class is associated with the implementation of Labour Laws, agreements etc. and a deterrent punishment is not only provided but awarded to defaulting employers; workers will not get the full benefit of even those labour laws which are enacted to improve their conditions.

Both in the tripartite machinery as well as in earlier laws a principle is seem to have been followed of treating the employers and the working class

on equal footing. In capitalist set-up the employers as a class not only wield economic power over the workers but also have effective influence over the State Apparatus by virtue of their strong position in the society. Against this combination the working class - even organised sections - is weaker and not equal to the employers.

The Constitution of India lays down the following tasks :

Our Parliament has accepted the principle of setting up socialist society in the country. Even though it is said that the Socialism will not be of dogmatic type in other words not the scientific socialism known the world over - any form of society will not be socialist if it ~~does~~ does not raise the status of Labour, the working population which produces National Wealth. Agricultural and Factory workers along with the middle class workers who work with brain are the overwhelming majority of our population. To make laws to uplift their standard of living, and to provide them social security measures, education - academic as well as technical and vocational - is the responsibility of any Government which claims to be the Peoples' Government. The experience of the development of industries in our country as well as in other countries have shown it clearly and sufficiently that this task cannot be left to employers however enlightened they may claim to be. Government has to intervene and to intervene effectively in favour of the working class in making the laws of Industrial Relations and then to implement it strictly.

TRADE UNION STUDY PROGRAM

QUESTIONNAIRE

HOW DO YOU SPEND YOUR TIME AS A TRADE UNIONIST?

- I. Please read over the 7 major headings, check the four that best describe your more important work.
- II. Tell us how the four headings you have checked stand in importance by putting 'A' beside the most important, 'B' beside the next most important, 'C' beside the next, 'D' beside the least important.
- III. Starting with 'A', strike out all but the three most important activities in the list under each heading, using the blank space at the end of each list to add an important activity if it is not listed.
- IV. Do the same with the headings you have marked 'B', 'C', 'D'.

THANK YOU!

1. ARRANGE AND ADDRESS WORKER OR MEMBER MEETINGS

- a) Gate meetings.
 - b) Bustee meetings.
 - c) Department/Office meetings.
 - d) General body meetings.
 - e) Mass meetings.
-
-

2. CONTACT WITH INDIVIDUAL OR SMALL GROUPS OF MEMBERS
(maximum 3 or 4 members at a time)

- a) Collect dues.
 - b) Hear grievances.
 - c) Pass on union information.
 - d) Work with individual members on personal problems.
 - e) Work with individuals who may become members.
-
-

3. DRAFT DOCUMENTS AND CORRESPONDENCE

- a) Handbills, posters, correspondence with other unionists or colleagues.
- b) Manifesto's, declarations, memoranda and pamphlets for Union use.
- c) Maintain records, accounts, minutes, complete forms.

- d) Charters of demands, correspondence with employers.
 - e) Correspondence with conciliation office, tribunal, courts.
-
-

4. CONDUCT/PARTICIPATE IN DECISION-MAKING MEETING OR DISCUSSIONS

- a) Executive, general council meetings.)
 - b) Delegate meetings.) Only union func-
 - c) Special meetings in specific disputes) tionaries or
 - d) Meetings with employers or managers) advisors present
 - e) Other discussions with employers or)
Managers, including contract negotia-)
tion.) Only union and
present.) employer repre-
-
-

5. PREPARATION FOR HEARINGS, TRIBUNALS, COURT CASES AND INQUIRIES

- a) Gathering evidence from inside the union.
 - b) Consultation with lawyers, other advisors
 - c) Study of evidence, employer briefs, memoranda.
 - d) Reading Trade Journals, Law Journals, other Law Books.
 - e) Preparing statements of claim, evidence, rejoinders, affidavits, appeals.
-
-

6. PARTICIPATE IN HEARINGS, TRIBUNALS, COURT CASES AND INQUIRIES

- a) Domestic inquiry and employer-conducted hearings (charge sheet, etc.).
 - b) Conciliation meetings (alone or with employers)
 - c) Official inquiries and arbitrations on specific disputes.
 - d) Adjudication.
 - e) Court cases.
-
-

7. PARTICIPATE IN OR WORK WITH GOVERNMENT OR OTHER AGENCIES

- a) Contact with factory, shops, minimum wage inspectors.
 - b) Work with workers education, labor advisory committee, labour welfare centres: ILO, Productivity Councils, Development Councils, Health and Safety Committees, Housing Committees etc.
 - c) Work with wage boards, minimum wage committees, ESIS, Provident Fund Board, Indian Labour Conf., (at the Centre or otherwise).
 - d) Ad hoc committees and other discussions with Labour Commissioner, Labor Secretary, MLAs, MP's etc.
-
-

SHRI RAM CENTRE FOR INDUSTRIAL RELATIONS
5 PUSA ROAD, NEW DELHI-5.

24
TELEPHONE 568261
(3 Lines)

245
A I T U C.
Received 3909 6/12/65
Replied.....

SRC/

Dear Mr. Sriwastava,

We are undertaking a study of what is increasingly recognised as a serious problem facing the Trade Unions, legalism. A Trade Union functionary these days has often to surmount formidable legal challenges before the decks are clear to win legitimate demands of the workers. It is becoming more and more incumbent for the Trade Union functionary to keep himself in intimate touch with the developing legal environment.

This is a new, yet important factor. It affects the traditional activities of the Trade Unions and forces a shift in the accent on their day to day functioning. It reacts on the individual and collective attitudes of the members of the union, and evokes conflicting responses from the employers themselves.

This is an intriguing, and as yet poorly defined problem. For this we need discussion and perhaps even debate with you, not just your questionnaire responses. The accompanying questionnaire is intended to help us understand the nature of your work. In spite of your preoccupations we hope you will find time to complete it before we meet. The other questions need not be answered before we meet; they have been formulated to frame the conversation we hope to have with you.

16/xii/65
17/xii

Fred Munson
FRED C. MUNSON

A.C. Nanda
A.C. NANDA

Shri K.G. Sriwastava,
Secretary,
All India Trade Union Congress,
5, Jhandewalan Estate,
New Delhi-1.

Below are some of the questions we will be discussing
with you when we meet. We are listing them here
to let you know the area we want to cover in our
discussion together.

1. How the extensive framework of labour policy and legislation helped you in your union work? We mean here all the factories, shops, minimum wage, ESI, Prov. Fund Acts, plus the Conciliation and Tribunal machinery, the wage boards, the Code of Discipline, everything.
2. How important among trade union activities do you rate the unions role in seeing that the labour laws are implemented?
3. Do you think the legal activities of you and other leaders have changed member's attitudes?
 - (a) For example, has it dulled the desire for direct action and agitational activities?
 - (b) Made the members think of the Union as a legal service?
 - (c) What are the effects on the Union when you win a case? Does it give you increased membership/subscription/influence/standing?
4. Do you find the legal framework interferes with T.U. combative and agitational activities?
5. Has it changed the style of work necessary for effective Union leadership - (How?)
6. Has it made political support more/less necessary? (Why?)
7. Has it affected how you work with other unions in any way?
8. Part of the framework of Indian Labour Policy is a heavy emphasis on tripartite arrangements. Is this helpful to you? - How?
9. Is the present conciliation/adjudication machinery in your opinion tardy/heavily loaded in favour of the employer/expensive/cumbersome/law-delayed? What remedies would you suggest?



Below are some of the questions we will be discussing with you when we meet. We are listing them here to let you know the area we want to cover in our discussion together.

1. How the extensive framework of labour policy and legislation helped you in your union work? We mean here all the factories, shops, minimum wage, ESI, Prov. Fund Acts, plus the Conciliation and Tribunal machinery, the wage boards, the Code of Discipline, everything.
2. How important among trade union activities do you rate the unions role in seeing that the labour laws are implemented?
3. Do you think the legal activities of you and other leaders have changed member's attitudes?
 - (a) For example, has it dulled the desire for direct action and agitational activities?
 - (b) Made the members think of the Union as a legal service?
 - (c) What are the effects on the Union when you win a case? Does it give you increased membership/subscription/influence/standing?
4. Do you find the legal framework interferes with T.U. combative and agitational activities?
5. Has it changed the style of work necessary for effective Union leadership - (How?)
6. Has it made political support more/less necessary? (Why?)
7. Has it affected how you work with other unions in any way?
8. Part of the framework of Indian Labour Policy is a heavy emphasis on tripartite arrangements. Is this helpful to you? - How?
9. Is the present conciliation/adjudication machinery in your opinion tardy/heavily loaded in favour of the employer/expensive/cumbersome/law-delayed? What remedies would you suggest?

७वां- अधिवेशन

संयुक्त खदान मजदूर संघ का अधिवेशन दिनांक-१३, १४ नवम्बर-६५ को होने जा रहा है। अधिवेशन में कार्यकारिणी द्वारा स्वीकृत की गयी रिपोर्ट की मांग होती है। मेरा विश्वास है, कि जनरल सेक्रेटरी उसे पेश करेंगे, लेकिन मुझे भी कुछ कहना है। जैसा कि मैं- एस० के० एम० एस० में कुछ ढिलाई और यहाँ-वहाँ कुछ ऐसी प्रवृत्तियाँ-जिनका संबंध संगठन से है, देख रहा हूँ- उन पर मेरा अपना एक दृष्टिकोण है। अतः मैं कुछ बार्त प्रतिनिधियों के सम्मुख रख रहा हूँ और तत्पश्चात् उनसे भी अपने दृष्टिकोण के बारे में जानना चाहूँगा।

आज हम विभिन्न घटनाओं के बीच मिल रहे हैं। मेरा मतलब राष्ट्रीय व अंतर्राष्ट्रीय घटनाओं से नहीं है। वे हम से और सरकार व मालिकों के मिले जुले हमले से हैं। यह हमेशा होनेवाला हमला नहीं है, बल्कि वह अनेक तरीकों से किया जा रहा है, जिसका-उद्देश्य हमारे कार्यकर्ताओं में फूट, भ्रान्ति और भय उत्पन्न करना है। कई बार इसका उद्देश्य हमें उत्तेजित कर गलत कदम उठाने के लिए मजबूर करना भी होता है।

बहुत दिनों से बालाघाट के मंगनीज खदानों में-यह हमला होता रहा है और अब राजहरा को इसका शिकार बनाया गया है। राजहरा हमारी यूनियन का सबसे बड़ा आधार है। हिरी के शाखा मंत्री-श्री बघेल का नौकरी से अलग किए जाने के बाद-वहाँ संगठन में परत-हिल्लती आ गई है।

इसलिए-इस अधिवेशन में इन तमाम बातों पर गंभीरतापूर्वक विचार किया जाना चाहिए। समस्याओं पर वास्तविक दृष्टिकोण से विचार होना चाहिए। पिछले कार्यों पर पुनः विचार होना चाहिए और रचनात्मक दृष्टिकोण से आत्म-आलोचना होनी चाहिए। नकारात्मक और भावनात्मक दृष्टिकोण से हमें सही मार्ग-दर्शन नहीं हो सकता।

:- क्रियाशीलता के लिए कार्यक्रम :-

राजहरा में हड़ताल की असफलता के बाद पिछले वर्ष का अधिवेशन मात्र काम चलाऊ व्यवस्था थी, किन्तु उसका एक अच्छा पहलू भी था। उस समय जब कि मैनेजमेंट और शासन ने हमारे संगठन को घूल में मिला देने का षडयंत्र किया था, तब हिम्मत के साथ उठ कर संगठन की हम्ती का इजहार करना जरूरी था। हमारे साथियों ने बड़ी खुबी के साथ अपना रोल अदा किया। लेकिन वह अधिवेशन हमारे संगठन की ढिलाई को दूर कर क्रियाशील बनाने का कार्य-क्रम देने में असफल रही। परिणाम यह हुआ, कि हालत सभी ओर से गंभीर हो गई। बहुत से अजीबों-गरीब हालात पैदा हुए-जिससे हमारे संगठन और आन्दोलन को नुकसान पहुंचा। चूंकि हम अपनी जिम्मेदारियों को पूरा नहीं करते-इसलिए हमें उन बातों को भी पचा जाने की आदत पड़ गई है।

:- डी० आई० आर० के बावजूद- प्रगति :-

दो साल पहिले नंदिनी में एक अधिवेशन हुआ था। उस समय भी संकटकालीन स्थिति स्थिति थी और मजदूर-वर्ग पर चारोंफा हमला चल रहा था। चीनी हमले के दौरान मजदूर वर्ग द्वारा- राष्ट्रीय-सुरक्षा के लिए अधिकतम बलिदान किये जाने के बावजूद भी-ट्रेड यूनियन्स के विरुद्ध सरकार ने आक्रामक कार्यवाहियां जारी रखीं। न केवल जनता के फौरी सवालों को ताक पर रख दिया गया, बल्कि मजदूर कार्यकर्ताओं को सुरक्षा कानून के अन्तर्गत जेलों में ठूस दिया गया। हमारे जनरल सेक्रेटरी- कामरेड एस० के० सन्याल-उस वक्त डी० आई० आर० के शिकार बनाये गये। उस समय हमारी यूनियन का विकास ही रहा था। यद्यपि बालाघाट मंगनीज खदानों- अन्तर्राष्ट्रीय बाजार के संकट में फंसी थी, जिसके कारण हमें धक्का लगा, फिर भी हमने राजहरा, नंदिनी, हिरी, चांदीढोंगरी और बाकोड़ा की बी० एस० पी० खदानों में अच्छा संगठन बना लिया था। राष्ट्रीयसंकट की आड़ में- हमारे विकास को

रोकने के लिए आतंकी करने की कोशिश की गई, लेकिन हमारे सही राजनीतिक रवैये के कारण-ऐसा नहीं हो सका। साथ ही हमने मजदूर-वर्ग के हितों की रक्षा के लिए आन्दोलन भी किए और एस० के० एम० एस० के तमाम कार्यकर्ताओं ने बड़े उत्साह और दृढ़ निश्चय के साथ बड़े अनुशासित ढंग से एस० के० एम० एस० और ए० आई० टी० यू० सी० की प्रतिष्ठा को बढ़ाने में काम किये।

:-- ये सफलताएँ --:

इन्हीं कारणों से हमने काफी तरक्की की है। यह वही समय था, जब हमने एन० एम० आर० मजदूरों के प्रोडक्शन-बोनस का मामला जीता। भिलाई मजदूरों के साथ कदम गिलाकर चलते हुए- नया वेतनमान लागू कराया गया और सरकार को गैर-कौयला खदान मजदूर के आन्दोलन के आगे मुकना पड़ा और दो- वेतन-प्रण्डल बनाए गए। आगे मालिकों और सरकार को ठेकेदारी मजदूर-प्रथा समाप्त करने के सिद्धान्त को मानना पड़ा। हमने इसी समय इन्दौर के इंडस्ट्रियल ट्रिब्यूनल से स्टैंडिंग आर्डर की अपील और एस ही अनेक निजि मामले जीते।

इसी दौरान ए० आई० टी० यू० सी० ने ग्रेट मार्च में हिस्सा लिया और बंबई में पहंगवाई व बोनस कन्वेंशन हुआ और कुत्तीसगढ़ का टी० यू० सम्मेलन-रायपुर में बुलाया गया। इसमें एस क्षेत्र की ट्रेड-यूनियन गतिविधियों के समन्वय के लिहाज से एस० के० एम०एस० का सहयोग सराहनीय रहा।

हमारा संगठन और उसका कार्यकर्ता पहलकदमी करने में कभी पीछे नहीं रहा, जिसका नतीजा हुआ, कि हम अपने विकास के साथ-साथ आम मजदूरों में अपना प्रभाव भी बढ़ा सके। बी० एस० पी० खदानों में वर्क्स-कमेटी, कैंटीन कमेटी, उपभोक्ता-मण्डल हमारे हाथों में आ गया। हमारे साथियों ने वहाँ कुशलता का परिचय दिया। नदिनी शाखा ने कार्यालय-भवन का निर्माण किया और राजहरा के साथियों ने स्थानीय व केन्द्रिय कार्यालय के खर्च के निम्बत् हजारों रूपए इकट्ठा किए।

:-- अर्थवाद और राजनीतिक-प्रशिक्षण --:

यह हमारी प्रारंभिक अवस्था थी। नया मजदूर-वर्ग जिनमें से अधिकांश को संगठन और संघर्ष का कोई अनुभव नहीं था- मात्र अपने अर्थवाद के कारण हमारे निकट आया। इसलिए यह बहुत महत्वपूर्ण काम था, कि हम उन्हें राजनीतिक रूप से आत्मसात कर लें, क्योंकि मजदूर-वर्ग के राजनीतिकरण के बिना क्रांतिकारी मजदूर आन्दोलन संभव नहीं है।

सन् १९६३ की कांफ्रेंस में मैंने खास तौर पर संगठनात्मक रिपोर्ट में यह प्रस्तावित किया था, कि हमारे कुछ कार्यकर्ताओं को विशेष कार्यों की जिम्मेदारी दी जाए। लेकिन असलियत-यह है, कि हम इसमें भी असफल रहे। हमारे नये साथियों के लिए इस काम की असाहमियत को ठीक न समझना स्वाभाविक है। कुछ प्रारंभिक सफलताएँ और प्रदर्शन की शक्ति, जो उन्होंने निर्माण की हैं- का ख्याल उन्हें अच्छी तरह दबा देता है, लेकिन अनुभवी इस तरफ अपनी आंख कैसे बन्द कर लें। यह कोशिश क्यों नहीं की गई, कि उन्हें हम प्रशिक्षित करें और स्वयं को ज्यादा समझने की आदत का शिकार होने से बचावें। मेरे दिमाग में यही सब से बड़ा सवाल है। मैं सामूहिक रूप से आत्म-परीक्षण की आवश्यकता का अनुभव करता हूँ। यदि हम अपनी कार्यप्रणाली में ढिलाई को समाप्त करना है, तो हमें आत्म-परीक्षण करना ही होगा।

:-- हड़ताल का गलत निर्णय --:

सन् १९६४ में राजहरा में हड़ताल का आह्वान और उसके बाद कीपहनारें-इसका एक अच्छा सबूत है। उसने हमें पूरी तरह नंगा कर दिया और हमारे दुश्मन को यह समझने का मौका दिया, कि वह हमें कहां चोट करे। मजदूर वर्ग में उसके बाद बड़ी परत-हिम्मती आई

और फूट के आसार नजर आने लगे। यह अल्ले राजहरा-शाखा का घरेलू मामला नहीं है बल्कि इसका असर अन्य खदानों पर भी पड़ा।

मेरा मतलब हड़तालों पर प्रतिबंध लगाना या हमारे क्रांतिकारी साथियों में पस्त-हिम्मती लाना नहीं है, और न मैं उन लोगों का समर्थन करना चाहता हूँ, जिन्होंने स्वयं की बुजदिली के कारण हमें धोखा दिया और मैनेजमेंट का साथ दिया।

परन्तु मैं आज तक यह नहीं समझ पाया हूँ, कि बहुतायत मजदूरों के बारे में जाने बगैर या एक स्थायी और शक्तिशाली संगठन की रचना किये बगैर हड़ताल का फैसला कैसे लिया गया? चन्द आगे बढ़े हुए मजदूरों के अनुमानों के आधार पर ही क्यों भरोसा किया गया?

क्या यह हमारे ताकत के संबंध में गलत धारणा का पर्दाफाश नहीं करता? यह केवल किसी विशिष्ट परिस्थिति का फायदा उठाने के लिए की गई -कार्यवाही नहीं है। यह अपनी ताकत की परीक्षा करने के लिए तैयार की गई-योजना की परिष्कारिता है। इसलिये मैं ये मुद्दे उठाना चाहता हूँ :-

हमारे राजहरा के साथियों से ऐसी गलतियाँ होना संभव है, लेकिन हमारे अनुभवी साथियों ने शुरू से प्रोत्साहन कैसे दिया? क्या वे स्वयं भी इस तरह का करिश्मा करना चाहते थे?

:- इतिहास का सबक -:

ही सकता है-यह एक पुरानी बात ही गई, लेकिन इस पर चर्चा कर हमें-एक नतीजे पर पहुँचना चाहिए। आज दिन तक हमें- २६ जून-६४ के तर्कों से कुटकारा नहीं मिला है, इसलिये इस हमें समझना चाहिए।

हमें इस बात में फर्क करना चाहिए, कि राजहरा और नदिनी में- प-स्ट्राइक क्यों सफल हुई? नदिनी के मिनिस्ट्रियल -स्ट्राफ द्वारा की गई कार्यवाही से संगठन में नया जोश और क्रियाशीलता कैसे पैदा हुई? राजहरा के रेजिंग मजदूरों की संकलन हड़तालों से हमें इस संकटकालीन स्थिति और मैनेजमेंट के मजदूर-विरोधी रवैये के बावजूद संगठन को मजबूत बनाने में कैसी मदद मिली?

मैं जब इन मुद्दों को उठाता हूँ, तब हमारे कुछ साथी मुझे संशोधनवादी और स्वयं को क्रांतिकारी बताकर मेरा मजाक उड़ा सकते हैं। मुझे इसकी जरा भी परवाह नहीं है। पर होता यह है, कि को-आपरेटिव्ह सोसायटी के, जो मजदूर हमेशा हमारे साथ रहते हैं, उन्हें लेकर हम सभाएँ करते हैं, प्रदर्शन करते हैं और हड़तालों की घमकियाँ देते हैं, जब कि मजदूर वर्ग का एक बड़ा हिस्सा जो मनोरंजन की दीर्घ गतिविधियों में लगा रहता है-उसे हम बेकार और, प्रतिक्रियावादी कह कर तिरौहित कर देते रहेंगे। इतिहास के नये दौर से हम गुजर रहे हैं। संकट गहरा होता जा रहा है। सरकार इन समस्याओं को हल करने में असफल रही है, इसलिये वह जनतांत्रिक आन्दोलनों को दबाने का रास्ता अख्तियार कर रही है। हमें उनके मर्म-स्थल पर चोट करने के लिए तैयार रहना है। हरेक उद्योग के मजदूर-वर्ग, जिस ऐतिहासिक रोल अदा करना है, गंभीरतापूर्वक इन बातों पर विचार करना चाहिए और धैर्यपूर्वक अपने संगठन को मजबूत बनाना चाहिए।

:- क्या आंदोलन शक्तिशाली बन सकता है? -:

इन तमाम बातों के बावजूद, विचारणीय प्रश्न यह है, कि क्या आज की परिस्थिति में, जन-हित में एक शक्तिशाली जनवादी आंदोलन का निर्माण किया जा सकता है?

पिछले कुछ वर्षों से भारतीय जनता को भयानक महंगाई का सामना करना पड़ रहा है। कठिन अन्न-संकट है।

देश में जो अनाज पैदा होता है, वह दुकानों में नहीं मिलता। सटोरियों और जखीरेबाजों का उरा पर कब्जा है।

इस गंभीर समस्या का शिकार केवल कारखानों के मजदूरों को ही नहीं, बल्कि गांवों के गरीब-खेतिहर मजदूरों को भी होना पड़ा है। मध्यम-वर्ग भी बुरी तरह से पीस रहा है।

वाम्बविक मजदूरी को और अधिक गिरने से बचाने के लिए मजदूर-वर्ग संघर्ष का सहारा लेता है। हड़ताली के बाद मजदूरों को यह हासिल हुआ— कि महंगाई-भरी को जीवन-स्तर सूचक - अंक के साथ जोड़ा गया। सरकारी कर्मचारियों, शिक्षक और आफिस के क्लर्कों को भी संघर्ष की प्रेरणा मिली।

बहुत से वेतन मण्डलों का गठन हुआ, लेकिन मजदूरों को न्यूनतम वेतन नहीं मिल सका, जो आज के हालात में न्यूनतम वेतन मिलना बहुत आवश्यक है। मालिकों ने वेज-बोर्ड के अन्तरिम स्वार्ड को लागू करने से जब इन्कार किया, तब सरकार ने उनके समक्ष आत्म-समर्पण किया। मालिकों को श्रम-कानूनों से छुटकारा दिलाने के लिए अध्यादेश तक जारी किये गये।

त्रिपक्षीय समितियाँ और अनुशासन संहिता आज बेकार साबित हो चुकी है, क्योंकि सरकार और मालिक उसका उपयोग मजदूर-वर्ग को दबाने के लिए कर रहे हैं।

इन घटनाओं से राष्ट्रीय-स्तर पर उभरनेवाले संकट का संकेत मिलता है। मजदूर-वर्ग को अब ठोस कार्यवाही करनी ही पड़ेगी।

मजदूर-वर्ग ने स्वयं संयुक्त कार्यवाही के नतीजों को भी देखा है।

बिहार में पहिली बार ६ अगस्त को सरकार की जन-विरोधी नीति के खिलाफ—मिथी-जुली कार्यवाही की शानदार ताकतवर मिसाल देखने को मिली। शोलापुर, हैदराबाद और देश के अन्य शहरों में भी जन-आन्दोलन ने ऐसा मोड़ लिया, कि दमन, गोली-काण्ड, भारत-सुरक्षा-कानून और व्यापक गिरफ्तारियों के बावजूद भी उन्हें दबाया नहीं जा सका।

इस भूमिका को अच्छी तरह समझ कर राष्ट्रीय-संग्राम-समिति, जो कि मजदूर-वर्ग की संयुक्त कार्यवाही का एक मात्र संगठन है, ने देश व्यापी संघर्ष का नारा दिया।

यह सच है, कि पाकिस्तानी आक्रमण ने मजदूर-वर्ग के संघर्ष को एक धक्का दिया। मजदूर-वर्ग की मुसीबतें-इस बात से और बढ़ गई हैं, कि ब्रिटिश-अमरीकी-साम्राज्यवाद द्वारा न केवल भारत के विरुद्ध पाकिस्तान को फौजी मदद दी जा रही है, बल्कि हमारी राष्ट्रीय नीति को दक्षिण-पंथ की ओर ले जाने की भी कोशिश है। पाक-चीन-गठबन्धन से भी समाज-वाद की ओर बढ़नेवाली ताकतों को धक्का लगा है।

परन्तु इस हालत में भी हमें अपना रास्ता निकालना है।

:- राष्ट्रीय-सुरक्षा व मजदूर-वर्ग -:

क्या मजदूर-वर्ग राष्ट्रीय-सुरक्षा नजरन्दाज कर सकता है? नहीं। हम केवल इसीलिए कि सरकार और पूंजीपति मजदूर-वर्ग का दमन करता है, उन्हें सबक सिखाने के लिए इस मौके पर असहयोग नहीं कर सकते। हमें इस मौके का उपयोग सुरक्षा-कानून से बचने के लिए भी नहीं करना है। यह हमारी साफ सफा होनी चाहिए।

पर भूख और अन्य समस्याओं से घिरी हुई जनता राष्ट्रीय-सुरक्षा को क्या मजबूत बना सकती है? उत्पादन के मोर्चे पर भी क्या प्रगति हो सकती है?

इसलिये राष्ट्रीय-सुरक्षा का खवाल को सही दिशा में मजदूर-वर्ग को ही ले जाना होगा। अन्न के क्षेत्र में आत्मनिर्भर होने के लिए मजदूर-वर्ग को ही जखीरेबाजों और एटोरियों के खिलाफ कार्यवाही करने के लिए सरकार को मजबूर करना पड़ेगा। पी० स्ल० ०४८० की आड़ में अमरीकी साम्राज्यवादियों के षडयन्त्र को रोकना होगा। तभी हमारे जनतंत्र की रक्षा होगी। कामनवेल्थ छोड़ी और ब्रिटिश-पूंजी का राष्ट्रीयकरण करो। यह मुहिम हमारे राष्ट्रीय-सुरक्षा का ही अंग है। इन प्रयासों को अपने दिन-प्रति-दिन की मांगों के साथ जोड़ना हमारा ऐतिहासिक-कर्तव्य है। पब्लिक व प्राइवेट सेक्टर में मालिक-वर्ग की एसी कार्यवाही जो मजदूर-वर्ग को उत्तेजित करता है, उन्हें रोकना भी हमारा कर्तव्य है। राष्ट्रीय-सुरक्षा को मजबूत बनाने का सही रास्ता है और इन सब खवालों का संबंध-हमारी रीजर्वों के खवालों से जुड़ा हुआ है।

:- खदान मजदूरों की स्थिति -:

पहिले केवल कोयला खदान के मजदूर ही एक संगठित शक्ति के रूप में सामने आये थे। लेकिन भारी उद्योगों के विकास के साथ अन्य खदानों के मजदूरों की भी स्थिति महत्वपूर्ण बन गई है। इस श्रेणी में लौहा खनिज, चूने, मैंगनीज और डोलोमाइट की खदानें आती हैं। ये खनिज इम्प्यूरीट कारखानों के लिए जरूरी हैं। आज की हालत में यह एक खास विशेषता है।

आल इन्डिया नोन-कोल गाइडर्स कन्वेंशन के लिए जो रिपोर्ट तैयार की थी- उसमें विस्तारपूर्वक खदान मजदूरों की समस्याओं की चर्चा की है। यहाँ में उस रिपोर्ट के उन अंशों को उद्धरित करना आवश्यक समझता हूँ, जिन्हें माइनर्स ट्रेड यूनियन इण्टरनेशनल के नोटिस में स्थान मिला है।

:- अब भारत नोन-कोल गाइडर्स के संघर्ष में नए दौर पर -:

संघर्ष का नया दौर दो-वैतन मण्डलों के गठन के बाद शुरू होता है। यह पहिला अवसर है, जबकि इन्टरिम रिलिफ की मांगें, आयरन ओर-लाइम-स्टोन और डोलोमाइट के खदान मजदूरों द्वारा की जा रही हैं। नोन-कोल खदान मजदूरों का यह ५० (पचास) प्रतिशत हिस्सा है। वेज-बोर्ड ने दो रूपस पचास पैसे प्रति-दिन जवरी-चाँसठ से न्यूनतम वेतन के रूप में जो इन्टरिम रिलिफ निर्धारित किया है- वह मजदूर वर्ग की ही फौरी जीत है। इस रिफारिश को प्रबंधकों द्वारा ताक पर रख दिया गया और सरकार ने भी इसे लागू करवाने की कोई कार्यवाही नहीं की है। इसके बाद मजदूरों के संघर्ष का अगला दौर शुरू होता है।

चूने की खदानों के मालिकों ने तालेबन्दी शुरू की। टाटा आयरन एण्ड स्टील कंपनी ने हाल में ही 'नौवा-मुण्डी' खदानों के सत्रह सौ मजदूरों को काम से निकाल दिया और मकान खाली करने को मजबूर किया।

मिलाई के पब्लिक सेक्टर खदानों के लगभग चार सौ कुव्वीस डिपार्टमेंटल कर्मचारियों की छूटनी की गई। ठेकेदारों ने मजदूरों का दमन किया है और पोलिस ने भी मजदूरों को गिरफ्तार कर, उनका साथ दिया।

लेकिन महत्वपूर्ण बात यह है, कि इस दमनचक्र के बावजूद भी खदान मजदूरों की आन्दोलन आगे बढ़ा है।

बी० एस० पी० खदानों में भूख-हड़ताल के बाद एक दिवसीय-साकेतिक हड़ताल और फिर लगातार हड़ताल के द्वारा मर्द और औरत खदान मजदूरों ने प्रबंधकों को दो रूपस-पचास पैसे न्यूनतम वेतन देने को मजबूर किया है।

गोवा-क्षेत्र के लौहा खदानों में बीस हजार मजदूरों ने सरकार और खदान मालिकों को इसी जवाल पर हड़ताल का नोटिस दिया है।

उड़ीसा राज्य में जबकि नवम्बर-६४ की एक दिन की साकेतिक-हड़ताल से कोई नतीजा नहीं निकला, तब क्यौंकर-क्यौंफर खदान के दस हजार खदान मजदूरों ने ११ मार्च-६५ से १३ दिन तक चलनेवाली आग-हड़ताल किया। बार-बिल में भी उसी प्रकार की कार्यवाही हुई। इन कार्यवाहियों में मजदूर-वर्ग को सफलता मिली और १४ माह का बकाया-वेतन देने का समझौता हुआ। इस हड़ताल में औरतों ने भी हिस्सा लिया। मैंगनीज-खदान के मजदूरों को भी इसका लाभ मिला।

परन्तु एक ब्रिटिश कंपनी बर्ड-एण्ड को० की मैंगनीज खदानों के मजदूरों को वह लाभ नहीं मिला, क्योंकि सरकार ने अपना वायदा पूरा नहीं किया।

इस माइनिंग-बेल्ट में ३१ खदान मालिकों में से केवल तीन बड़े खदान मालिकों ने जैसे- टिम्को, इम्सको और स्न० एम० डी० सी०, फरीबूर्क प्रोजेक्ट ने इन्टरिम-वेज दिया है। इम्सको कंपनी के ठेकेदारों के उन मजदूरों को, जिन्हें पहिले यह वेतन वृद्धि नहीं मिली थी, स्टक-यूनियन के आन्दोलन के कारण अब दी जा रही है। इन तमाम मजदूरों की संख्या दस हजार के करीब है।

आन्दोलन अब अन्य-क्षेत्रों में भी फैल रहा है। महाराष्ट्र और मध्यप्रदेश की गंगबीज खदानों में पोलिस-दमन, गिरफ्तारियां और व्यापक-कंटनी के बावजूद सामूहिक भूख-हड़तालें हो रही हैं। यह आन्दोलन न्यूनतम वेतन हासिल करने के लिये है।

:- नए-दौर का संकेत -:

स्ट्रक के फण्डे के नीचे नोन-कोल खदान मजदूरों के आन्दोलनों का यह नया दौर है। बेकारी, ताल-बन्दी, गरीबी, भूखमरी, चढ़ती हुई-कीमते, वाम्त्विक मजदूरी में कटौती आदि बातों ने कल के पिछड़े हुए मजदूरों में नया संकल्प उत्पन्न किया है और वे आगे बढ़ने का दृढ़-निश्चय कर चुके हैं।

:- औद्योगीकरण व हमारी स्थिति -:

पूँजीवादी विकास होने पर भी पब्लिक-सेक्टर में निर्मित-मिलाई, राऊरकेला और दुर्गापुर के इम्पाट कारखानों में बहुत उत्पादन हो रहा है। बौकारों, चितरन्जन, हैबी-इंजिनियरिंग, हैबी इलेक्ट्रिकल्स, फर्टिलाइजर्स, थर्मल पावर स्टेशनग, हिन्दुस्तान मशीन टूल आदि उद्योगों में हमारी खनिज साधन का उपयोग हो रहा है। पहले केवल गंगबीज से ही देशी-विदेशी पूँजीपति-वर्ग, विदेशी मुद्रा अर्जित करते थे, अब स्थिति बदल गई है। इन खदानों में काम करनेवाले मजदूर विशेष स्थान प्राप्त किया है। खदानों के आधुनिकरण से खदान मजदूर अब कुशल कारीगरों में बदल गये हैं। यह भी महत्वपूर्ण बात है। इसलिये- नोन-कोल माइनिंग के खदानों के मजदूर एक महत्वपूर्ण इकाई बन गये हैं। और वे ही देश के औद्योगीकरण की रीढ़ की हड्डी हैं। हमारा वर्ग-दुश्मन इस बात से अच्छी तरह वाकिफ है।

जब तक हमारा यह विश्वास पक्का नहीं होता, कार्य करने की प्रेरणा नहीं मिलती। उद्देश्य भी हमारे सामने स्पष्ट होने चाहिए, नहीं तो जातिकारी लगठन बनाते समय हमें धैर्य खोना पड़ेगा।

हमारे वर्ग-दुश्मन इतने रजग और चतुर हैं, कि वे हमें सुखीबतों में डालने से नहीं चूकते और हमारे कार्यकर्त्ताओं में परत-हिम्मती भी पैदा करने की कोशिश करते हैं, इसलिये हमें अपने काम का तरीका खोज निकालना चाहिए।

मेरी राय में निम्नलिखित कार्य पहिले किये जाने चाहिए :-

- १- जहाँ हम कार्य कर रहे हैं- उन गोचों को मजबूत बनाएं।
- २- कार्य-क्षेत्रों का विस्तार जितनी जल्दी हो सके, करना चाहिए।
- ३- अखिल भारतीय आन्दोलन से अपने स्थानीय उद्योगों के आन्दोलनों को विभिन्न खालों पर जोड़ना।

मुख्य बात यह है, कि जब हम इस क्षेत्र में मजदूर आन्दोलन चलाते हैं, तब हमें सीधे सरकारी चुनौती का भी सामना आस दिन करना पड़ता है। इसलिये सुसंगठित क्षेत्र को भी अधिक दिनों तक बचाना कठिन होगा, यदि इस आन्दोलन को देश-व्यापी आधार से न जोड़ा जाए।

संगठन की समस्याएँ :-

बालाघाट के गंगनीज क्षेत्र में इटक, दिन-बदिन कमजोर होते जा रही है, यदि उचित और लगातार मार्गदर्शन मिले तो वहाँ मजदूर संघर्ष के लिए स्वयं तैयार है। रिपब्लिक पार्टी के एक तबके का असर जिन मजदूरों पर है-के भी हमारे साथ काम करने के लिए तैयार हैं। वेज-बोर्ड, अन्तरिम-वेतन-वृद्धि, समते-अनाज की पूर्ति और ट्रेड यूनियन अधिकार- ये इस क्षेत्र की मुख्य मांगें हैं।

हमारे कार्यकर्ता-साथियों को पोलिस दमन, गिरफ्तारियाँ और फौजदारी मुकदमों से दिन-रात परेशान किया जाता है। साथी नूतनेश्वर, भोपाल सिंह और डेविडजान के खिलाफ बहुत से मुकदमें चल रहे हैं। इस मौके का फायदा उठाकर जनसंघ- मजदूर-क्षेत्र में घुसना चाहता है। केन्द्रिय संगठन से व्यवहारिक मार्गदर्शन प्राप्त नहीं होता, सिवाय इसके कुछ नेता कभी कभी दौरा कर जाते हैं।

हम उद्योग के आधार पर संगठन की बात करते हैं, परन्तु एस० के० एम० एस० का संगठन, महाराष्ट्र राज्य में गंगनीज और कोयला खदानों में मृतप्राय है। ऐसा लगता है, कि अगले वर्ष का वार्षिक प्रतिवेदन भी प्रस्तुत करना कठिन होगा।

परासिया कोयला क्षेत्र की हमने बहुत बातें की थी, परन्तु वहाँ स्थिति अभी भी नहीं बदली है। चांदीडोंगरी से हमारा सम्पर्क टूट गया है और वहाँ संगठन लगभग समाप्त हो गया है। हिरी-डोलीमाइट खदानों में कामरेड बघेल को नौकरी से निकाले जाने के बाद संगठन को धक्का लगा। बैलाडोला में अभी तक ट्रेड यूनियन संगठन बनाने का कोई कार्य-कर्म नहीं बन पाया।

इसके अलावा वर्तमान राजनैतिक विवाद से भी संगठन में कमजोरी आई। राजनैतिक मतभेदों के बहाने कुछ साथी निष्क्रिय हो गये। व्यक्तिगत राग-द्वेष की भी अपना पार्ट अदा करते हैं।

नंदिनी और राजहरा के कुछ प्रमुख साथियों ने यहाँ तक कहना शुरू कर दिया है, कि शाखाओं से संगठन बनना चाहिए और एस० के० एम० एस० के केन्द्रिय संगठन को समाप्त कर दिया जाए। शायद इसीलिए शाखाओं ने प्रमुख कार्यालय को केन्द्रिय कीटा भी भेजा बंद कर दिया है। वे सही माने में केन्द्रिय नेतृत्व की खामियों की आलोचना कर सकते हैं। लेकिन दूसरी शाखाओं के पुनर्जीवन की बात करना हान्यदायक है, जब मदद करने की कोशिश नहीं की जाती। मैंने बालाघाट का और साथी नूतनेश्वर के संबंध में बहुत कुछ सुना, लेकिन इन दिनों में उनकी मदद करने की जिम्मेदारी केन्द्रिय नेतृत्व पर है। इन शाखाओं का कार्य कुशलतापूर्वक चल रहा है।

फिर भी केन्द्र को कार्यचलाना ही पड़ता है। अखिल भारतीय स्तर पर संपर्क रखने के लिए और तार-चिट्ठी के खर्च का तीन सौ रूपिया कर्ज केन्द्र पर लद चुका है, लेकिन इस ओर देखने की चिन्ता किसकी है ?

:- राजनैतिक-समझ -:

ये सारी बातें केन्द्रिय नेतृत्व की अज्ञानता तक ही सीमित नहीं हैं, बल्कि कुछ प्रमुख साथियों द्वारा अपनाए गये नकारात्मक रवैये और राजनैतिक कारणों से उदासीन होने से संबंधित है। यह उस समय भी जाहिर हो गया, जब बैरमू में आल इंडिया कान्फ्रेंस में जाने की बात थी और इस पर नंदिनी और राजहरा में मुझ से चर्चा भी हुई थी, लेकिन वहाँ कोई नहीं गया।

इसके बाद ए० आई० टी० यू० सी०, जेनरल काउंसिल और आई० एम० डब्लू० एफ० कार्यकारिणी की मिटिंग में मेरे जाने का सवाल भी उठा था। कुछ साथियों ने इसे 'समय की बर्बादी' और अन्तरराष्ट्रीय कान्फ्रेंस में किसी डेलीगेशन की तिकड़म करना समझने लगें।

राजहरा में यह रवैया और आगे यहाँ तक बढ़ा कि ए० आई० टी० यू० सी० से संबद्धता समाप्त करने की बात भी कुछ साथी करने लगें हैं, क्योंकि ए० आई० टी० यू० सी० ने कुछ औद्योगिक मामलों को एडजुडीकेशन देने में ढील की। एटक और उसके नेताओं का मजाक सामान्य मजदूर साथियों के बीच भी उड़ाए जाने लगा है। मेरा मतलब यह नहीं है, कि एटक और उनके नेताओं की आलोचना नहीं की जा सकती, परन्तु उसके लिए उचित मंच होना चाहिए। इस तरह केन्द्रिय संगठन की हसी उड़ाने से कोई काम नहीं बनता, उल्टे राजहरा शाखा पर ही उसका असर पड़ा है।

इस प्रकार का व्यक्तिवाद हमें मजदूर वर्ग के निकट नहीं ला सकता। सब को साथ लेकर काम करने और एस साथियों के, जो हमेशा जिम्मेदारी लेने से कतराते हैं, के काम की जाँच पड़ताल करने में भी बाधक होता है। यह रवैया बदलना पड़ेगा। हम अपने उन साथियों से भी कहते हैं, कि उनके प्रतिष्ठा को फिर से प्राप्त करने में भी यह रवैया बदलना जरूरी है।

यह सब ऐसी गलतियाँ हैं, जिन्हें सुधारा जा सकता है। मैं उन तमाम साथियों की प्रशंसा करता हूँ, जिन्होंने इन गलतियों और बाधाओं के बावजूद कार्य-क्षेत्र नहीं छोड़ा और वे संगठन को मजबूत बनाते हुए आगे बढ़ रहे हैं। यह ट्रेड यूनियन कार्यकर्ता की मूलभूत विशेषता है।

परन्तु हमारे बुजुर्ग साथियों ने इन जटिल समस्याओं को हल करने के लिए क्या किया? क्या वर्तमान कार्यप्रणाली से ये समस्याएँ हल हो सकती हैं? आज जब कि पूरे देश के पैमाने पर हमारे राजनैतिक जीवन में एक संकट आ गया है। क्या सही और ईमानदार दृष्टिकोण कहा जा सकता है। कामरेड सान्याल, दादा और ठाकुर भी इसका जवाब दें। मुझे स्वयं सन्तोष नहीं है, इसलिए मैं भी निरूत्तर हूँ।

मुझे समन्वय और केन्द्रिय संगठन का काम दिया गया है। मेरा ख्याल है, कि पिछले ६ माह को छोड़कर मैंने एस० के० एम० एस० और नोन-कोल खदान मजदूर के संगठन पर ही अधिकतम समय दिया है। राजहरा के संबंध में मैंने अधिक ध्यान देता रहा, क्योंकि वह हमारा सबसे बड़ा केन्द्र है। हर मोर्के पर जब भी हड़-ताल, भूख-हड़ताल या लेबर को-आपरेटिव्ह में कठिनाईयाँ पैदा हुई हैं, मैंने साथियों की सहायता देने में समय दिया है। एल० एम० डब्लू० एफ० या ए० आई० टी० यू० सी० के फैसले को मैंने सभी शाखाओं में प्रसारित किया। साथियों ने उन्हें कितनी गंभीरता से समझा है, मैं नहीं कह सकता। परन्तु इतना मैं अवश्य कह सकता हूँ, कि केन्द्रिय कार्यालय का काम एक आदमी के बस की बात नहीं।

:- मेरी कमजोरियाँ -:

यह सच है, कि एक दृष्टि से मैं असफल अवश्य हुआ हूँ और वह संगठनात्मक। यह बड़ा महत्वपूर्ण कार्य है, जबकि यह प्रवृत्ति ही आम हो, कि फैसलों पर अमल न किया जाए, तब मुझे ज्यादा असरदार तरीके से दबाव डालना चाहिए था, वह मैंने नहीं किया। बारम्बार चर्चा और फैसलों के बाद भी साप्ताहिक-पत्रों और टी० यू० रिकार्ड का प्रसारण नहीं हो सका। मुझे पता नहीं, कि इस तरह की मौन अस्वीकृति का कारण क्या-लेकिन यह सही नकशा है।

: - सामूहिक नेतृत्व - :

इन सभी मामलों में सामूहिक नेतृत्व की आवश्यकता है। बुजुर्ग साधियों से मैंें दूसरी चर्चा की, लेकिन कोई ठोस सहायता करने सामने नहीं आया। स्थिति हालत में, मैंें खुद निराश हो गया हूँ। दूसरी मेरी गलती यह है, कि नंदिनी और राजमहरा में मजदूर सहायता की बनाने प्रोत्साहन मैंें ही दिया था। हमारे संगठन के बूते की यह बात नहीं थी। इन समितियों के कारण नई समग्र्यें खड़ी हो गईं और हमारे प्रमुख साधियों का बहुत सा समय इसमें लगने लगा, जिससे ट्रेड-यूनियन के काम पर असर पड़ा।

: - वर्तमान कार्य-प्रथा गलत है - :

सस० के० एम० एस० महिला से बढ़ा है और उसके साथ ही उसकी समग्र्यें भी बढ़ी हैं। इन समग्र्याओं को हल करने के लिए -नए और पुराने साधियों को मिले-जुले प्रयत्नों की आवश्यकता है, परन्तु हम इसके बजाय वही पुराना ढर्रा चलाए जा रहे हैं। हमारे संगठन का वर्तमान ढांचा-हमारे मकसद को पूरा नहीं कर सकता। केन्द्रिय कार्यकारिणी इतनी लम्बी-चौड़ी है, कि वह एक कार्यकारिणी की तरह काम करने में असमर्थ है। नियमित समय पर प्रमुख पदाधिकारियों की बैठक बुलवाना भी कठिन हो जाता है। अक्सर बहुत से लोगों का फील्ड वर्क्स से सम्पर्क कम रहता है, इसलिए उन्हें दूसरों की बताई हुई रिपोर्ट पर निर्भर रहना पड़ता है। संगठन को इससे मदद नहीं मिलती और कार्य करने में भी सुगमता नहीं होती।

शाखाओं को स्वतंत्र करने की बात बचकाना और गैर-राजनीतिक है। एक नकारात्मक विचार से वर्ग संघर्ष के मार्ग में काम नहीं चलता। हमारा रवैया रचनात्मक होना चाहिए और गलतियों को सही करने में हमें हिचकना नहीं चाहिए।

: - कुछ सुझाव - :

सबसे पहिले इस संगठन को व्यवस्थित करना चाहिए। इसके विशाल आकार को छोटा करना चाहिए और श्रृंखलाबद्ध कार्य करने का तरीका अस्तित्वार करना चाहिए।

सस० के० एम० एस० का जनरल सेक्रेटरी जो भी हो-उसे सस० के० एम० एस० के विस्तार और खदान मजदूरों के आन्दोलनों को विभिन्न तरीकों से जोड़ने का काम करना पड़ेगा। उसे सभी शाखाओं में नियमित अवधियों में दौरे करने पड़ेंगे और संगठन की विभिन्न समग्र्याओं पर ध्यान केन्द्रित करना पड़ेगा। कानूनी काम उसके जिम्मे नहीं हौड़ा जा सकता।

इसी तरह प्रत्येक शाखा के केन्द्रिय पदाधिकारी के जिम्मे संगठनात्मक और कोई आर्गिनेशन का काम रहना चाहिए। कंसिलिशन और श्रम विवादों को निपटाने का काम प्रत्येक शाखा में एक टीम के द्वारा किया जा सकता है। राजमहरा के वर्तमान स्थिति समाप्त होनी चाहिए। यह आवश्यकताएँ सभी शाखाओं में सामान्य हैं। संबंधित शाखाओं के संगठकों के परामर्श के बाद ही कोई महत्वपूर्ण निर्णय लिया जाना चाहिए। इसके लिए यह तरीका भी अपनाया जा सकता है, कि श्रम-विवादों को निपटाने वाले शाखा संगठक समय समय पर मिलें। एक-दो अनुभवी साधियों से कठिन कंसिलिशन और ट्रिबूनल के मामलों को देखने का भार दिया जा सकता है।

केन्द्रिय कार्यालय में कोषाध्यक्ष समय समय पर शाखाओं के कोषाध्यक्षों से सम्पर्क रखेगा और अधिक कोष इकट्ठा करने और उसे ग्थाई बनाने का प्रयत्न करते रहेगा। प्रशिक्षित मजदूरों से टी० यू० फण्ड के लिए नियमित राबस चन्दा लिया जावेगा।

व्यापक रूप से राजनितिक और ट्रेड यूनियन कक्षाएं ली जाएंगी। इन कक्षाओं में - ' ए० आई० टी० यू० सी० का इतिहास ', ' अन्तराष्ट्रीय मजदूर वर्ग के आन्दोलनों का इतिहास; ' ' आन्दोलन और प्रचार के तरीके ', ' ए० आई० टी० यू० सी० की वर्तमान लाईन और उसका क्रियान्वय ', और ' वर्तमान कानून और नियम, जो कि खदानों में लागू है ', सामूहिक रूप से पढ़ाए जावेंगे। ए० आई० टी० यू० सी० के प्रकाशनों को नियमित रूप से प्रत्येक खदानों में प्रसारित कराया जावेगा।

कार्यकारिणी को प्रत्येक-तीन माह में शाखाओं के पदाधिकारियों के काम की जांच-पड़ताल के लिए - एक बार मिलना चाहिए। कार्यकारिणी की दो बैठकों के बीच पदाधिकारियों को मिलना चाहिए।

प्रत्येक-शाखा को म्थायी-स्वयंसेवक दल का संगठन करना चाहिए। प्रत्येक संघर्ष के बाद-उसके नतीजों पर चर्चा होनी चाहिए और उसे यूनियन के सदस्यों को बताया जाना चाहिए।

यदि सभी साथी, जिन्होंने पहिले- ए० के० एम० ए० को बनाने में बड़ा योगदान दिया और आज भी दे रहे हैं, वे गर्भीरतापूर्वक अपनी जिम्मेदारियाँ सम्हालें तो -ये सारी बातें पूरी हो सकती हैं और ए० के० एम० ए० को एक अनुशासन-बद्ध क्रांतिकारी संगठन बनाया जा सकता है। हम सब इस बात में एक राय हैं, कि हमारा भविष्य उज्ज्वल हो।

साथियों, मैंने अपने विचार साफ तौर पर आप के सामने रखे हैं। मेरा उद्देश्य- किसी भी साथी को- प्रतिनिधियों के सामने नीचा दिखाने का या अपने बारे में- जहरत से ज्यादा बताने का नहीं। मैंने अपनी खामियाँ और कमजोरिया भी व्यक्त की हैं। मैं हमेशा- अपने से अच्छे साथी को ए० के० एम० ए० के मंत्री पद पर देखने को तैयार हूँ, जो कुशलता पूर्वक गैर स्थान पर काम कर सकें।

पुकाशराय

पुकाशराय;

मंत्री,

ए० के० एम० ए०।

: - - :

राजनादगान,

दिनांक-१० नवम्बर, १९६५।