

को निपटाने की आगे की कार्यवाही करती है।

II समझौता या मध्यस्थता  
(Conciliation)

(A)

(1)

15 April

UG IV Sem.

प्रायः सेवायोजक और श्रमिक अपने पारस्परिक मतभेदों को दूर करने में असमर्थ रहते हैं। फलतः औद्योगिक शांति भंग होने की आशंका रहती है। अतः इस स्थिति से बचने के लिए समझौता व्यवस्था का आश्रय लिया जाता है। इसमें श्रमिक अपने प्रतिनिधि चुन लेता है और सेवायोजक अपने प्रतिनिधि। दोनों पक्षों के प्रतिनिधि तीसरे व्यक्ति अथवा व्यक्तियों के सामने लाये जाते हैं ताकि यह तीसरा पक्ष दोनों की समस्याओं को सुने, उनके तर्क ले व तत्पश्चात् उनमें समझौता करा दे। यह समझौता बल के द्वारा नहीं बल्कि समुचित आपसी बातचीत के द्वारा होता है। इस प्रकार समझौता एक ऐसी प्रक्रिया है जिसमें श्रमिकों और मालिकों के प्रतिनिधियों को एक तीसरे व्यक्ति के सामने इसलिए लाया जाता है कि पारस्परिक बातचीत के द्वारा एक मान्य समझौते पर पहुंचा जा सके।

परिभाषाएं (Definitions) : समझौता को विभिन्न विद्वानों ने परिभाषित किया है, कुछ प्रमुख विद्वानों की परिभाषाएं निम्नलिखित हैं :

1. ए.एन. अग्रवाल (A.N. Aggarwal) : "समझौता एक ऐसी प्रक्रिया है जिसके द्वारा श्रमिकों तथा सेवायोजकों के प्रतिनिधियों को किसी तृतीय पक्षकार के सम्मुख किसी निर्णय पर पहुंचने के लिए प्रेरित करने के उद्देश्य से लाया जाता है।"<sup>11</sup>
2. कर्ट ब्राम (Kurt Bram) : "समझौता पद्धति संघर्ष को बाह्य पक्षकार की सहायता से निपटाने का एक प्रयास है, जो (अर्थात् बाह्य पक्षकार) संघर्ष ग्रस्त पक्षकारों का उनका समझौता कराने में सहयोग देता है।"<sup>12</sup>
3. फ्रैंक कीलर (Frank Keelar) : "समझौता तीसरे पक्षकार का एक कार्य है जिसमें संघर्ष के दोनों पक्षकारों को समझौता करने के लिए एक साथ लाया जाता है।"<sup>13</sup>

विशेषताएं (Features) : समझौता विधि की निम्न प्रमुख विशेषताएं हैं :

1. इसमें विवाद के दोनों पक्षकारों को आपसी बातचीत के लिए तैयार किया जाता है।
2. दोनों पक्षकारों को बातचीत के लिए तैयार करने वाला कोई अन्य व्यक्ति या व्यक्तियों का समूह होता है।
3. यह अन्य व्यक्ति सामान्यतः समझौता अधिकारी समझौता बोर्ड के नाम से जाना जाता है।
4. समझौता अधिकारी या समझौता बोर्ड की स्थापना प्रायः सरकार द्वारा की जाती है।
5. अन्य व्यक्ति या व्यक्तियों का समूह विवाद के दोनों पक्षकारों को समझौता करने के लिए बाध्य करता है।

समझौते के प्रकार (Kinds of conciliations) : समझौते दो प्रकार के होते हैं :

(अ) ऐच्छिक समझौता (Voluntary conciliations) : समझौता उस समय ऐच्छिक होता है, जबकि झगड़ा करने वाले दोनों ही पक्ष किसी तीसरे पक्ष के पास अपनी इच्छा से झगड़ा तय कराने को जाते हैं। इसमें कानून से किसी प्रकार की विवशता नहीं होती। इस तीसरे व्यक्ति का निर्णय दोनों पक्ष आवश्यक रूप से मानने या न मानने के लिए स्वतंत्र होते हैं।

(ब) अनिवार्य समझौता (Compulsory conciliations) : जब अनिवार्य रूप से सरकार द्वारा किसी समझौता बोर्ड को विवाद सौंप दिया जाता है तो वह अनिवार्य समझौता कहलाता है।

समझौते की इस विधि की तुलना करते हुए प्रो. के. एन. श्रीवास्तव ने लिखा है कि "समझौता अनिवार्य ही होना चाहिए।" उनका कहना है कि "जो देश ऐच्छिक समझौता करता है वह देश औद्योगिक शांति को महत्त्व नहीं देता है।" अतएव उनका सुझाव है कि "विवाद के दोनों पक्षकारों को समझौता करने के लिए बाध्य करना चाहिए।"

समझौता व्यवस्था (Conciliation machinery) : समझौता प्रणाली औद्योगिक संघर्षों के निपटाने की महत्त्वपूर्ण विधि है। अतः सभी देशों में समझौते की स्थायी व्यवस्था की जाती है। समझौते की स्थायी व्यवस्था से देश में स्थायी रूप से औद्योगिक शांति उत्पन्न होने लगती है। प्रो. पीगू (Pigou) ने इसकी स्थायी व्यवस्था की आवश्यकता पर बल देते हुए कहा है कि "यदि पहले से बनी कोई व्यवस्था नहीं है, तो विवाद की गर्मागर्मी के समय मध्यस्थ की नियुक्ति करनी होगी ऐसा करने से न केवल निर्णय में ही देरी होगी अपितु आपसी मनमुटाव एवं मतभेदों को भी बढ़ने का अवसर मिलेगा।"

समझौता बोर्ड का गठन (Constitution of conciliation board) : समझौता बोर्ड का गठन दोनों पक्षकारों के प्रतिनिधियों से किया जाना चाहिए। प्रतिनिधियों का चुनाव बड़ी सावधानी से करना चाहिए। श्रमिकों के प्रतिनिधि ऐसे होने चाहिए जिनमें श्रमिकों का विश्वास हो। इसी प्रकार प्रबंधकों के प्रतिनिधि भी ऐसे होने चाहिए जो शांति प्रकृति के हों और समझौता करने में विश्वास रखते हों। दोनों पक्षकारों के प्रतिनिधियों का अनुपात समान ही होना चाहिए।

1. "Conciliation is a process by which representatives of the workers as well as the employers are brought together before a third party with a view to persuading them to arrive at some sort of settlement."—A.N. Aggarwal : *Indian Labour Problems*, p. 50
2. "An attempt to settle disputes with the help of an outsider who assists the disputants in their negotiations."—Kurt Bram : *Labour Disputes and their Settlements*, p. 53
3. "Conciliation is the act of third party bringing together the two parties in dispute for negotiation and for settlement of the dispute."—Frank Keeler

समझौता प्रणाली के लाभ (Advantages of conciliation system) : समझौता प्रणाली के निम्न लाभ हैं :

- (i) संघर्ष के पक्षकारों से अधिक गर्मागर्मी होने पर समझौता अधिकारी बीच-बचाव कर सकता है।
- (ii) संघर्षों का निपटारा दोनों पक्षकार आमने-सामने सोच-समझ कर कर सकते हैं, अतः किसी प्रकार का मनमुटाव नहीं रह पाता।
- (iii) आपसी गलतफहमियां समाप्त हो जाती हैं और वे वस्तुस्थिति को समझने में सफल होते हैं।
- (iv) तृतीय पक्षकार की उपस्थिति के कारण भावनात्मक प्रकृति के अधिक वाद-विवाद नहीं हो पाते हैं।

समझौता प्रणाली के दोष (Disadvantages of conciliation system) : यह प्रणाली रहित भी नहीं है। इसके दोष इस प्रकार हैं :

- (i) श्रम संघ के सदस्यों एवं नेताओं के बीच मतभेद उत्पन्न हो सकता है।
- (ii) समझौता कार्यवाहियों का दोनों ही पक्षकारों द्वारा गलत उपयोग किया जा सकता है।
- (iii) समझौता अधिकारी या समझौता बोर्ड के सदस्य एक-दूसरे पक्षकार को गलत सूचना भी दे सकते हैं।
- (iv) समझौता अधिकारी या समझौता बोर्ड के सदस्य एक-दूसरे पक्षकार को उनकी क्षमता के बारे में बता सकते हैं।

### भारत में समझौता प्रणाली

#### (Conciliation System in India)

भारत में समझौता प्रणाली के महत्त्व को बहुत पहले ही स्वीकार किया जा चुका है। शाही श्रम आयोग (Royal Commission of Labour) के अनुसार, "यह बहुत ही अच्छा है कि किसी संघर्ष का निपटारा विवाद के पक्षकारों के प्रयत्नों से हो, बजाय इसके कि संघर्ष का निपटारा उनके समक्ष रखकर जनमत (Public Opinion) या किसी अन्य के दबाव से लागू किया जाये। कई बार ऐसा होता है कि चतुर एवं अनुभवी समझौता अधिकारी संघर्ष के पक्षों को एक-दूसरे के संपर्क में लाने में सहायता कर सकते हैं, या एक पक्षकार का दृष्टिकोण दूसरे पक्षकार के सम्मुख रख सकते हैं या आपसी समझौते से संभावित मार्ग का सुझाव दे सकते हैं।"

भारत के भूतपूर्व श्रममंत्री एवं राष्ट्रपति वी. वी. गिरि के अनुसार, "मैं सामूहिक सौदेबाजी में दृढ़ विश्वास रखता हूँ तथा पारस्परिक विचार-विमर्श से विवादों का निपटारा चाहता हूँ। मेरे विचार में प्रबंध एवं श्रमिकों के बीच स्थायी संबंध निर्मित करने और दृढ़ एवं आत्मविश्वासी श्रम आंदोलन चलाने के लिए यही सर्वोत्तम ढंग है।" इस प्रकार स्पष्ट है कि भारत में संघर्षों के निपटाने के लिए समझौता प्रणाली को उपयुक्त माना जाता है।

### भारत में समझौता व्यवस्था

#### (Conciliation Machinery in India)

भारत में औद्योगिक संघर्ष को निपटाने के लिए औद्योगिक संघर्ष अधिनियम में पर्याप्त व्यवस्था की गयी है। इस अधिनियम के अनुसार समझौते के लिए निम्न व्यवस्था है :

① समझौता अधिकारी (Conciliation officer) : समझौता अधिकारी श्रमिक व मालिक दोनों पक्षों को इकट्ठा लाकर आरंभ में ही झगड़े को निपटाने का प्रयत्न करते हैं यदि दोनों पक्षों में समझौता हो जाता है तो दोनों पक्ष इस पर हस्ताक्षर कर देते हैं और यह समझौता दोनों पक्षों को मानना पड़ता है। यदि समझौता अधिकारी के प्रयत्न असफल होते हैं तो वह अपनी रिपोर्ट सरकार को भेज देता है। तत्पश्चात् सरकार झगड़े को समझौता मंडल या जांच न्यायालय को सौंप देती है।

समझौता अधिकारी के अधिकार : विवादग्रस्त पक्षकारों के संघर्षों में मध्यस्थता करने एवं उनके मध्य सामंजस्य स्थापित करने के लिए औद्योगिक संघर्ष अधिनियम, 1947 की धारा 12 में समझौता अधिकारियों के अधिकारों व कर्तव्यों का निर्धारण

किया गया है। इस धारा के अनुसार समझौता अधिकारी के अधिकार निम्नलिखित हैं :

1. किसी भी प्रपत्र को जमा करवाने का आदेश देने एवं निरीक्षण करने का अधिकार।
2. उचित सूचना देकर प्रतिष्ठान में प्रवेश करने का अधिकार।
3. पक्षकारों, साक्षियों व अन्य उपयुक्त व्यक्तियों से पूछताछ करने का अधिकार।
4. एक लोकसेवक की भांति अधिकारियों का प्रयोग करने का अधिकार।

समझौता अधिकारी के कर्तव्य: औद्योगिक संघर्ष अधिनियम, 1947 की धारा 12 के अनुसार समझौता अधिकारी के कर्तव्य निम्नलिखित हैं :

1. यदि कोई औद्योगिक संघर्ष विद्यमान है या उत्पन्न होने की संभावना है तो संघर्ष के पक्षकारों में समझौता कार्यवाही प्रारंभ करना।
2. यदि समझौते के प्रयासों से कोई समझौता होता है तो संघर्ष के दोनों पक्षकारों के हस्ताक्षरों से युक्त समझौते की एक प्रति समझौता अधिकारी, राज्य सरकार या उपयुक्त सरकार को भेजेगा।
3. यदि किसी लोकोपयोगी (Public-utility) सेवा के उपक्रम के श्रमिकों से किसी प्रकार नोटिस प्राप्त होता है तो संबंधित पक्षकारों में समझौता करवाना।
4. यदि समझौता नहीं हो पाता है तो समझौता अधिकारी एक प्रतिवेदन उपयुक्त सरकार को भेजेगा जिसमें उन सभी प्रयासों का उल्लेख करेगा जो उसमें समझौता करवाने के लिए गये हैं तथा जिन परिस्थितियों के कारण समझौता नहीं हो सका।
5. समझौता अधिकारी को समझौता कार्यवाही प्रारंभ होने के 14 दिन के भीतर या उपयुक्त सरकार द्वारा निर्धारित अवधि में अपना प्रतिवेदन प्रस्तुत करना होगा।

**2. समझौता का सुलह मंडल (Conciliation Board) :** सरकार औद्योगिक संघर्षों को निपटाने के लिए मंडल भी नियुक्त कर सकती है जिसमें एक चेयरमैन और दो-चार सदस्य होते हैं। उनकी संख्या सरकार निर्धारित करती है। सदस्यों में मालिकों तथा श्रमिकों के बराबर बराबर प्रतिनिधि होते हैं। समझौता मंडल को दो माह के अंदर ही समझौते का अपना प्रयत्न समाप्त करना होता है। इसे भी अपनी सफलता या असफलता के संबंध में सरकार को रिपोर्ट देनी पड़ती है।

**कर्तव्य (Duties) :** समझौता बोर्ड के निम्न प्रमुख कर्तव्य हैं :

1. संघर्ष का समझौता करवाने के अभिप्राय से संघर्ष के समस्त पहलुओं की अविलंब जांच करना।
2. समझौता कार्यवाही के पश्चात् यदि संघर्ष पर कोई समझौता हो जाता है तो संघर्ष के पक्षकारों के हस्ताक्षरों से युक्त समझौते की एक प्रति उपयुक्त सरकार को भेजना।
3. यदि संघर्ष का निपटारा कराने में समझौता कार्यवाही असफल हो जाती है तो समझौता बोर्ड को एक रिपोर्ट तत्काल उचित सरकार को भेजनी चाहिए जिसमें निम्नलिखित बातों को भी सम्मिलित किया जायेगा :
  - (अ) संघर्ष के निपटारे के लिए कौन कौन से प्रयास किये गये ?
  - (ब) संघर्ष से संबंधित तथ्य एवं परिस्थितियां जो कार्यवाही के दौरान ज्ञात की गयीं उनका संपूर्ण विवरण तथा उसके संबंध में समझौता मंडल के निष्कर्ष।
  - (स) मंडल की राय में वे समस्त कारण जिनकी वजह से संघर्ष का निपटारा नहीं हो सका।
  - (द) संघर्ष के निपटारे के संबंध में मंडल की सिफारिशें।

**प्रगति (Progress) :** भारत में औद्योगिक विवादों के निपटाने में समझौता प्रणाली का महत्वपूर्ण स्थान है। भारत में सर्वाधिक विवाद इसी विधि से निपटारे जाते हैं। विभिन्न वर्षों में समझौता एवं मध्यस्थता प्रणाली से विवादों के निपटारे की प्रगति का मूल्यांकन सारणी 1 से किया जा सकता है :