

मॉड्यूल 6



ट्रेड यूनियन

सेंटर फॉर एजुकेशन ऐण्ड कम्युनिकेशन (सीईसी)

ट्रेड यूनियन

सेंटर फॉर एजुकेशन ऐण्ड कम्युनिकेशन (सीईसी)

173-ए, खिड़की गांव, मालवीय नगर

नई दिल्ली - 110017

फोन : 91-11-29541841 / 29541858

फैक्स : 91-11-29542464

ई-मेल : cec@cec-india.org वेबसाइट : www.cec-india.org

मई 2018

परिकल्पना एवं रचना :

दि इन्फॉर्मेशन ऐण्ड फीचर ट्रस्ट

लक्ष्मी (कैयदम), थोंडयाड़, कालीकट - 17

सामग्री निर्माण : विवेक सिंह

विजुअल प्रस्तुति : संध्या विश्वनाथन एवं अनिरुद्ध मेनन

यह मॉड्यूल सीईसी द्वारा प्रयास एवं टेरे डे होम्स (टीडीएच) की साझेदारी में और यूरोपीय यूनियन की वित्तीय सहायता से चलायी जा रही परियोजना 'एम्पॉवरिंग सीएसओज़ फॉर डीसेंट वर्क ऐण्ड ग्रीन ब्रिक्स इन इंडियाज़ ब्रिक किल्न्स' के अंतर्गत तैयार किया गया है।



भट्टों में मजदूरी करते हुए आप किन समस्याओं से जूझते हैं?

क्या भट्टों में काम करने के दौरान आपको कोई समस्याएं पेश आती हैं?

क्या आप बता सकते हैं कि ये समस्याएं कौन-कौन सी हैं?

क्या आपने इन समस्याओं के बारे में कभी अपने मालिक या ठेकेदार से बात की है?

जब आपने उनसे बात की तो क्या उन्होंने आपकी बात गौर से सुनी थी?

आप अपने मालिक के साथ अकेले बात करने जाते हैं या मिलकर, समूह बनाकर बात करते हैं?

आमतौर पर मजदूर भट्टा मालिक से अकेले बात नहीं कर पाते क्योंकि दोनों की ताकत में बहुत फर्क होता है।

ऐसे में यूनियन का साथ मिल जाए तो बात बन जाती है।



यूनियन क्या होती है?

अपने मालिकों से बात करने में अकेला मजदूर लाचार पड़ जाता है... यूनियन उसे मालिकों के सामने अपनी समस्याएं रखने में मदद देती है।

यूनियन सभी मजदूरों के लिए एक जैसे नियम तय करने पर जोर देती है।

यूनियन में सब सदस्य एक-दूसरे के लिए काम करते हैं।

ट्रेड यूनियन मजदूरों का समूह होता है

ट्रेड यूनियन मजदूरों का एक संगठित समूह होता है जो अपने सदस्यों के सामाजिक-आर्थिक हितों और अधिकारों के लिए काम करता है।

यह संगठन सदस्यता पर आधारित होता है।

सामूहिक मोलभाव के माध्यम से ट्रेड यूनियन अपने सदस्यों के हितों की रक्षा करती है।

ट्रेड यूनियन उन सभी मजदूरों के अधिकारों की रक्षा करती है जो उसके सदस्य होते हैं। यूनियन उन्हें कानूनी और सामाजिक सुरक्षा हासिल करने में भी मदद देती है।

यूनियन इस बात का ख्याल रखती है कि मजदूरों की आवाज सही कानों तक जरूर पहुंचे।



क्या मैंने यूनियन में शामिल होकर या यूनियन बनाकर कोई गैर-कानूनी काम किया है?

संगठित होने का अधिकार हम सभी मजदूरों को मिला हुआ है। यह अधिकार भारत के संविधान से हमें हासिल हुआ है। हमारे संविधान के अनुच्छेद १९(१)(सी) में देश के सभी नागरिकों को अपने संगठन और यूनियन बनाने की आजादी दी गई है जिनमें ट्रेड यूनियन भी शामिल है।

लिहाजा, कार्यस्थल पर सुरक्षा, सम्मानजनक जीवन परिस्थितियां, सही मजदूरी और चिकित्सा सुविधाओं के बारे में अपनी परेशानियां व्यक्त करना और उनके बारे में मांग करना हमारा कानूनी अधिकार है।

सर्वोच्च न्यायालय ने भी बार-बार इस बात पर जोर दिया है कि मजदूरों को ट्रेड यूनियन बनाने या किसी मौजूदा ट्रेड यूनियन में शामिल होने का पूरा अधिकार है।

ट्रेड यूनियन का गठन करना और सामूहिक मोलभाव में हिस्सा लेना केंद्रीय एवं प्रादेशिक कानूनों के तहत बिल्कुल कानूनी प्रावधान है।

भारत के संविधान में मानवोचित सम्मान के साथ जीने का भी अधिकार दिया गया है। सर्वोच्च न्यायालय ने कई मुकदमों में इस अधिकार को मान्यता दी है।

ट्रेड यूनियन कानून, १९२६ में ट्रेड यूनियनों के गठन और पंजीकरण की व्यवस्था तय की गई है। इन प्रावधानों के अनुसार

ट्रेड यूनियन का गठन किया जा सकता है।

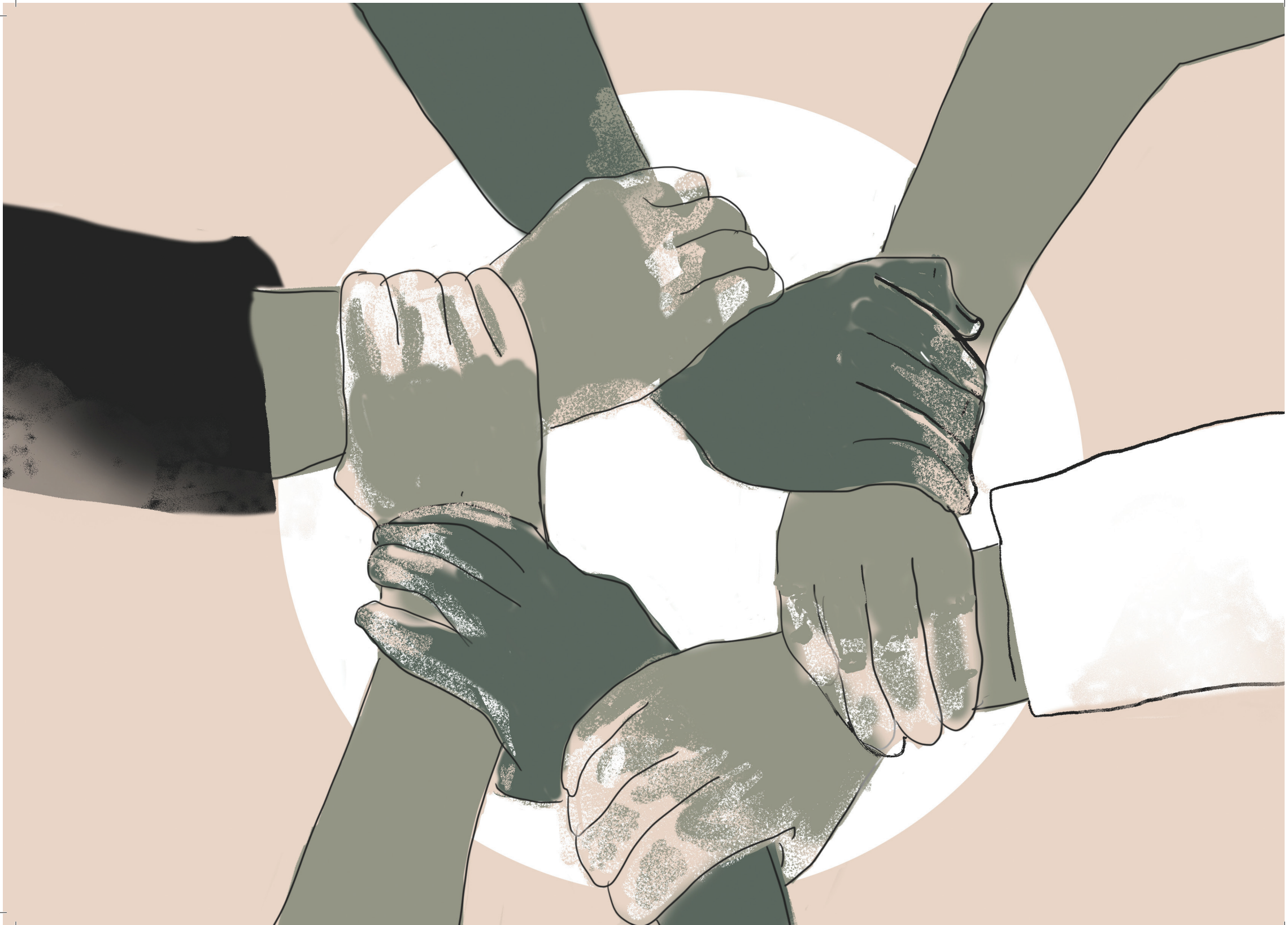
ट्रेड यूनियन कानून में कहा गया है कि आप ट्रेड यूनियन पंजीकार (रजिस्ट्रार ऑफ ट्रेड यूनियन्स) के पास अपनी ट्रेड यूनियन का पंजीकरण करा सकते हैं। मगर, *याद रखें कि ट्रेड यूनियन बनाने के लिए यह पंजीकरण अनिवार्य नहीं है।*

मालिक अपने मजदूरों को ट्रेड यूनियन बनाने से नहीं रोक सकते। यह सभी मजदूरों का मौलिक अधिकार होता है।

मालिक ट्रेड यूनियन कानून के तहत किसी यूनियन के पंजीकरण का विरोध भी नहीं कर सकते। किसी मजदूर को यूनियन में शामिल होने से रोकना या उसके फैसले में दखलंदाजी करना अनुचित श्रम व्यवहार माना जाता है।

ट्रेड यूनियन कानून, १९२६ में 'ट्रेड यूनियन' को इस प्रकार परिभाषित किया गया है :

“मुख्य रूप से मजदूरों और मालिकों के संबंधों या मजदूरों के आपसी संबंधों या मालिकों के आपसी संबंधों को तय करने के लिए अथवा किसी व्यवसाय या व्यापार के तौर-तरीकों पर अंकुश लगाने के लिए बनाया गया स्थायी अथवा अस्थायी किस्म का समूह जिसमें कोई फेडरेशन या दो अथवा अधिक ट्रेड यूनियन भी हो सकती हैं।”



ट्रेड यूनियन संगठन की बनावट

प्राथमिक स्तर पर संगठन इस आधार पर बनाया जा सकता है :

मजदूर अपने 'कारीगरी' (क्राफ्ट) या 'व्यवसाय' (ऑक्यूपेशन) अथवा 'स्पष्टतः परिभाषित कौशल' (क्विलरली डिफाइन्ड स्किल) की पहचान के आधार पर संगठित हो सकते हैं। ऐसी यूनियनों को क्राफ्ट यूनियन कहा जाता है। अथवा

किसी खास उद्योग या व्यापार में रोजगार करने वाले मजदूर संगठन बना सकते हैं। ऐसी यूनियनों को औद्योगिक या इंडस्ट्रीयल यूनियन कहा जाता है; अथवा

एक ही मालिक के एक से अधिक कारखानों या प्रतिष्ठानों में काम करने वाले मजदूर भी यूनियन संगठन बना सकते हैं। इस तरह की यूनियन को साझा रोजगार यूनियन (कॉमन एम्प्लॉयमेंट यूनियन) कहा जाता है; अथवा

सभी व्यवसायों या उद्योगों में काम करने वाले मजदूर मिलकर अपनी यूनियन बना सकते हैं। ऐसी यूनियनों को सामान्य यूनियन (जनरल यूनियन) कहा जाता है।

केंद्रीय स्तर पर यूनियन का संगठन :

यूनियनों का फेडरेशन : अलग-अलग यूनियनें मिलकर एक फेडरेशन या संघ का गठन कर सकती हैं। ऐसी स्थिति में सभी यूनियनों की हैसियत एक-दूसरे से स्वतंत्र रहती हैं मगर वे कुछ साझा उद्देश्यों और लक्ष्यों के लिए मिलकर काम करती हैं। ऐसे संगठन को संबद्ध यूनियनों से मिल कर बना संघीय संगठन अथवा फेडरल ऑर्गेनाइजेशन कहा जाता है। ऐसी फेडरेशन केवल साझा समस्याओं पर ही अपने सदस्य संगठनों को निर्देश और जिम्मेदारियां दे सकती हैं। ये फेडरेशन राष्ट्रीय स्तर पर मजदूरों का प्रतिनिधित्व करने वाले सबसे बड़े संगठन होते हैं। भारत में इन्हें केंद्रीय ट्रेड यूनियन संगठन के नाम से जाना जाता है। फिलहाल हमारे देश में ऐसी 92 केंद्रीय ट्रेड यूनियन संगठन हैं।

स्थानीय/फर्म स्तरीय/उद्योग स्तरीय ट्रेड यूनियन : ये छोटी ट्रेड यूनियनें होती हैं जो आमतौर पर किसी बड़ी फेडरेशन से संबद्ध होती हैं। इन यूनियनों की कुछ खास चिंताएं होती हैं और वे एक जैसे उद्योगों/व्यवसायों में काम करने वाले सदस्यों से मिलकर बनती हैं।



ट्रेड यूनियन कैसे बनाएं?

ट्रेड यूनियन कानून में ट्रेड यूनियन के गठन का पूरा तरीका बताया गया है। इस कानून के अनुसार, ट्रेड यूनियन टेम्परेरी या परमानेंट यानी अस्थायी या स्थायी, दोनों तरह की हो सकती है। यह संगठन मजदूरों और मालिकों के संबंधों, या मजदूरों के आपसी संबंधों, या मालिकों के आपसी संबंधों या मजदूरों और सरकार के आपसी संबंधों को तय करने के लिए बनाया जाता है।

मजदूर चाहें तो पहले से मौजूद ट्रेड यूनियन में शामिल हो सकते हैं या वे मिलकर कोई नई यूनियन बना सकते हैं।

ट्रेड यूनियन कानून, १९२६ की धारा ६ के तहत दी गई यूनियन नियमावली का पालन करते हुए कम से कम ७ सदस्य मिल कर ट्रेड यूनियन के पंजीकरण की अर्जी दे सकते हैं।

इन नियमों में यूनियन के उद्देश्य और कार्यभार बताए गए हैं। इसके अलावा, किसी प्रतिष्ठान से संबंधित ट्रेड यूनियन जब पंजीकरण के लिए आवेदन दे तो उस प्रतिष्ठान के १० प्रतिशत या १०० मजदूर, जो भी कम हो, उस ट्रेड यूनियन के सदस्य होने चाहिए।

ट्रेड यूनियन का पंजीकरण करने के लिए रजिस्ट्रार को यह

देखना होता है कि आवेदकों ने ट्रेड यूनियन कानून की सभी मुख्य शर्तों का पालन किया है या नहीं। इसके बाद ट्रेड यूनियन के पंजीकरण के लिए ये कदम उठाए जाते हैं :

सबसे पहले संबंधित क्षेत्र के ट्रेड यूनियन रजिस्ट्रार के पास एक एप्लीकेशन दायर की जाती है। इस एप्लीकेशन के साथ उस ट्रेड यूनियन के नियमों की एक प्रति भी जमा कराई जाती है। इसके अलावा, निम्नलिखित ब्यौरा भी जमा कराया जाता है :

१. आवेदन देने वाले सदस्यों के नाम, व्यवसाय और पते;
२. ट्रेड यूनियन का नाम और उसके मुख्य कार्यालय का पता, तथा
३. ट्रेड यूनियन के पदाधिकारियों के पद, नाम, आयु, पता और व्यवसाय का विवरण।

एक मजबूत यूनियन बनाने के लिए जरूरी है कि जिस प्रतिष्ठान में आप काम कर रहे हैं वहां के ज्यादा से ज्यादा मजदूरों को उस यूनियन के सदस्य बनाएं।

लिहाजा, भट्टे पर काम करने वाले सभी पथेरो, जलाई वालों, भराई वालों, निकासियों, सभी औरतों और मर्दों को यूनियन से जोड़ा जाना चाहिए।



खास बातें

यूनियन के मामले में दो बातें अहम होती हैं - यूनियन की मान्यता और यूनियन का पंजीकरण।

मान्यता मिलने का मतलब यह है कि किसी भट्टे या फैक्टरी के मालिक किसी ट्रेड यूनियन को मजदूरों के संगठन के रूप में स्वीकार करें और वे मजदूरों के हितों से जुड़े सवालों पर उस यूनियन से बात करने के लिए तैयार हों। इससे मालिक-मजदूरों के संबंधों को एक स्थायित्व भी मिलता है और सामूहिक मोलभाव में भी आसानी होती है।

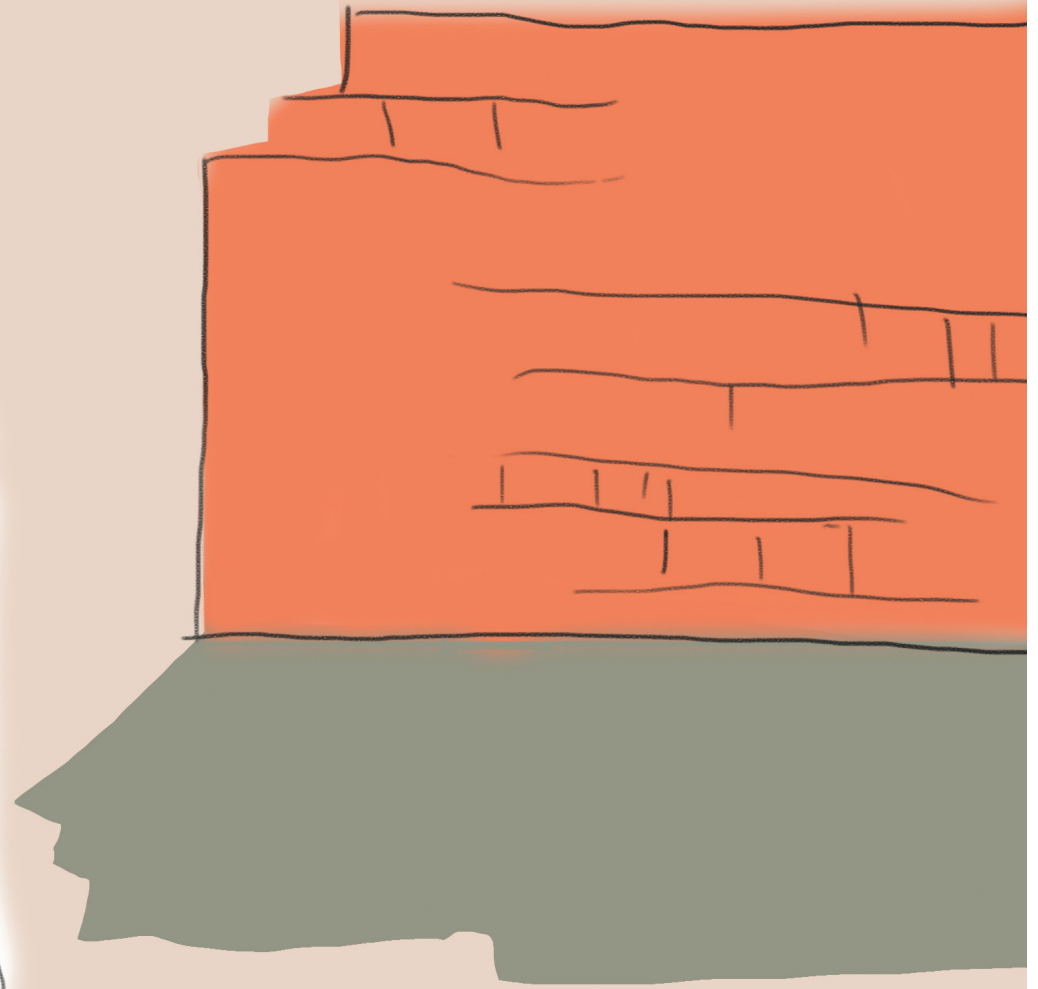
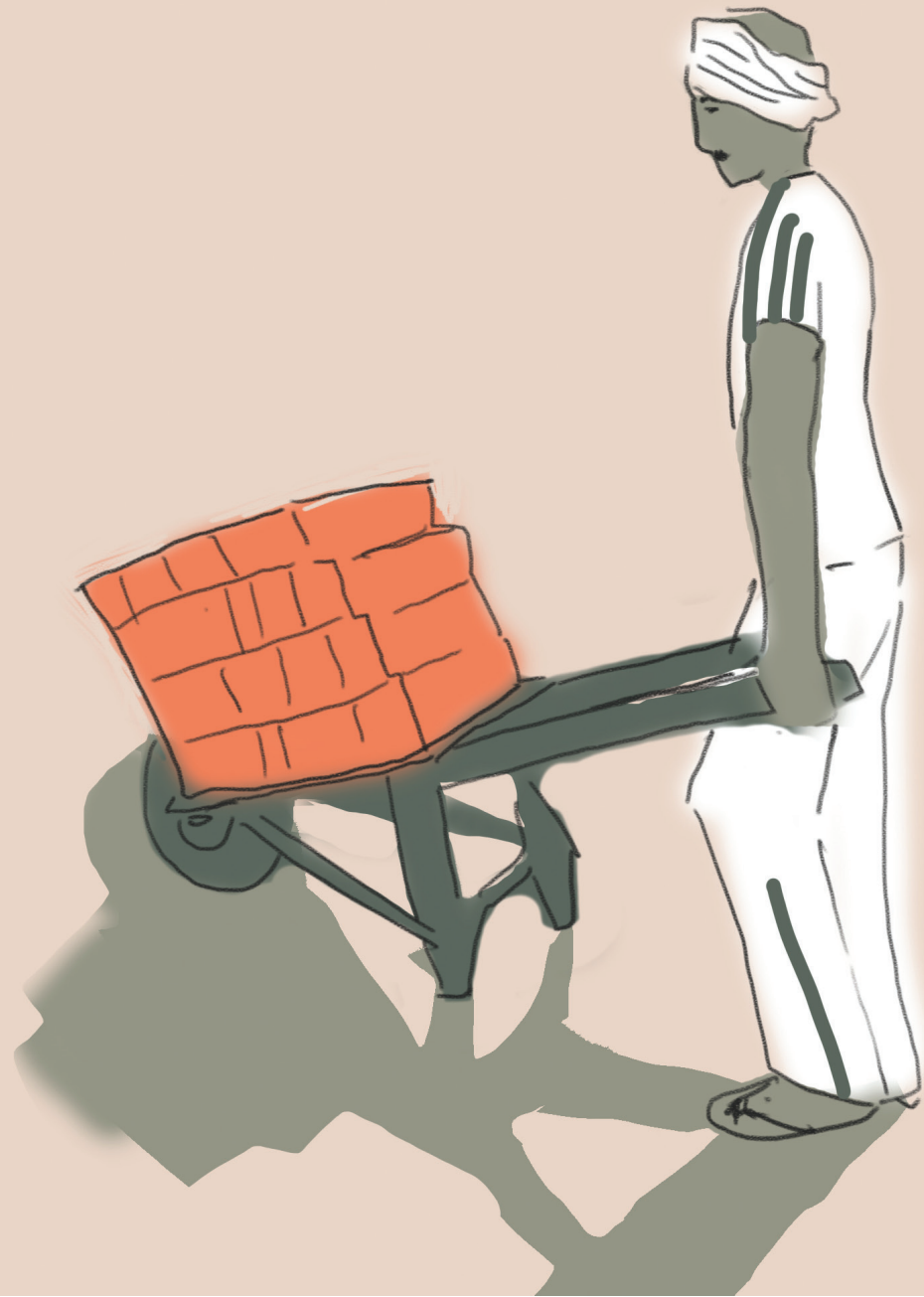
ट्रेड यूनियन कानून के तहत ट्रेड यूनियन के पंजीकरण का मतलब यह नहीं होता कि उस ट्रेड यूनियन को मालिकों की सहमति भी मिल गई है।

एक आदर्श स्थिति वह होती है जहां ट्रेड यूनियन कानून के तहत ट्रेड यूनियन का पंजीकरण भी कराया जाए यानी उसे कानूनी वैधता हासिल हो और साथ ही उसे मालिकों-मजदूरों के बीच बातचीत के लिए मजदूरों के एकमात्र प्रतिनिधि के रूप में बात करने की मान्यता भी मिले।



पंजीकृत ट्रेड यूनियन के अधिकार और उसे मिलने वाले लाभ

1. पंजीकृत ट्रेड यूनियन एक पृथक कानूनी निकाय होती है।
2. किसी भी औद्योगिक विवाद में ट्रेड यूनियन मजदूरों की तरफ से उनका पक्ष प्रस्तुत कर सकती है। यदि यह विवाद किसी एक मजदूर/कर्मचारी का है तो उसकी लिखित सहमति से ट्रेड यूनियन मालिकों से उसके पक्ष में बात कर सकती है। मजदूर की तरफ से इस तरह की स्वीकृति के आधार पर ट्रेड यूनियन किसी कंसीलिएशन अधिकारी, इंडस्ट्रियल ट्राइब्यूनल, लेबर कोर्ट वगैरह में भी उस मजदूर का पक्ष प्रस्तुत कर सकती है।
3. ट्रेड यूनियन अपने नाम से अनुबंध व समझौते कर सकती है और अपने नाम से बैंक खाता खोल सकती है।
4. ट्रेड यूनियन अपने नाम से चल एवं अचल संपत्ति खरीद सकती है।
5. ट्रेड यूनियन एक न्यायिक व्यक्ति होती है। इसका मतलब यह है कि ट्रेड यूनियन किसी लेबर कोर्ट में, अधिकारियों के सामने तथा अन्य अदालतों में अपनी ओर से और अपने सदस्यों की ओर से बहस कर सकती है।
6. ट्रेड यूनियन कानून, १९२६ की धारा २४ के मुताबिक दो या अधिक पंजीकृत ट्रेड यूनियनों आपस में विलय करके एक ट्रेड यूनियन बना सकती हैं। इसके लिए उन घटक यूनियनों के फंड्स का विलय या विभाजन किया जा सकता है या नहीं भी किया जा सकता है।
7. ट्रेड यूनियन मालिकों से मान्यता का दावा कर सकती है।
8. उसके पास एक सामान्य निधि स्थापित करने का अधिकार होता है।



ट्रेड यूनियनों का महत्व

मजदूरों के हितों की नुमाइंदगी का अधिकार मिलता है।

ट्रेड यूनियन मजदूरों के सामने आने वाली समस्याओं के बारे में जानकारीयां और सुझाव दे सकती है।

ट्रेड यूनियन इस बात का ख्याल रखती है कि मजदूरों को अपने अधिकारों और अपने लिए चलाई जा रही समाज कल्याण योजनाओं के बारे में पूरी जानकारी हो।

ट्रेड यूनियन मजदूरों को उनके व्यवसाय के बारे में प्रशिक्षण और कानूनी सहायता प्रदान करती है।

ट्रेड यूनियन मजदूरों के लिए रोजगार की शर्तों व कार्य परिस्थितियों पर चर्चा करती है और मालिकों से उनके बारे में मोलभाव करती है।

ट्रेड यूनियन बंधुआ मजदूरी, बाल मजदूरी, न्यूनतम मजदूरी दर जैसे सवालों पर मालिकों और स्थानीय अधिकारियों से बात करती है।

मजदूरों को भविष्य निधि, ग्रेच्युटी, ईएसआईसी, मुआवजा आदि दिलाने में मदद करती है।



भट्टा मजदूरों के लिए यूनियन का महत्व

भट्टों में काम करने वाले ज्यादातर मजदूर समाज के हाशियाई तबके से आते हैं। लिहाजा, भट्टा मालिकों के मुकाबले वे बहुत कमजोर स्थिति में होते हैं।

सत्ता का यह संघर्ष और असमानता इस वजह से और बढ़ जाती है क्योंकि भट्टों में काम करने वाले ज्यादातर मजदूर

दूर प्रवासी मजदूर होते हैं। इसका मतलब है कि वे वहां के निवासी नहीं होते जहां वे काम कर रहे हैं। इसकी वजह से वे कम संगठित होते हैं और उनको आसानी से दबाया जा सकता है। इन कुछ कारणों से यह लाजिमी हो जाता है कि मालिकों/ठेकेदारों के सामने मजदूरों की शिकायतों को पेश करने के लिए उनकी नुमाइंदगी का कोई इंतजाम जरूर हो।

यहीं पर एक मजदूर संगठन या यूनियन का महत्व पैदा हो जाता है।

ट्रेड यूनियन मजदूरों के हितों की रक्षा करती है और मजदूरों

की मांगे मालिकों/सरकार के सामने पेश करती है।

यूनियन के गठन के फलस्वरूप मजदूरों के पास एक औपचारिक प्रतिनिधित्व की व्यवस्था आ जाती है। इससे उन्हें संबंधित मंचों और स्तरों पर अपनी बात कहने के लिए सामूहिक मोलभाव की ताकत मिल जाती है।

ट्रेड यूनियन संगठन की बैठकें और प्रशिक्षण सत्र नियमित अंतराल पर चलते रहते हैं। इन मीटिंगों और प्रशिक्षणों में मजदूरों की चिंताओं पर चर्चा की जाती है और उनके समाधान ढूंढे जाते हैं।

यूनियन की मीटिंगों में हिस्सा लेने वाले मजदूर अपनी समस्याओं को ज्यादा अच्छी तरह समझ सकते हैं और अपनी समस्याओं को यूनियन के सामने ज्यादा स्पष्ट रूप से रख सकते हैं।



भट्टा मजदूरों के लिए यूनियन का महत्व

ट्रेड यूनियन के साथ मिलकर काम करने से मजदूरों को यह समझने में भी मदद मिलती है कि वे किस तरह की चीजें बना रहे हैं और उनका इस्तेमाल किन कामों के लिए किया जाता है।

इससे उन्हें निम्नलिखित में भी फायदा मिलता है :

- यह जानकारी मिलती है कि काम के दौरान उनके क्या हक होते हैं। उन्हें श्रम कानूनों, अपने कानूनी अधिकारों व सु. विधाओं, भविष्य निधि, ग्रेच्युटी, ईएसआईसी, मुआवजा आदि के बारे में जानकारियां मिलती हैं।
- महिलाओं के अधिकारों की जानकारी मिलती है।
- अपने उद्योग में आ रहे तकनीकी बदलावों की जानकारी मिलती है और यह पता चलता है कि उनको कैसे अपनाया जा सकता है।
- राशन, आंगनवाड़ी, एनसीएलपी स्कूल आदि दूसरी सरकारी योजनाओं के बारे में जानकारी मिलती है।



सामूहिक मोलभाव करना

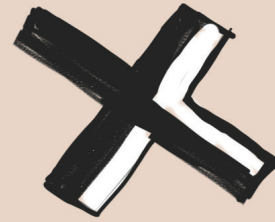
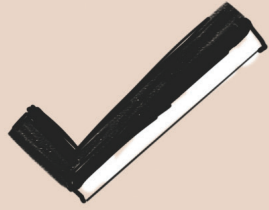
सामूहिक मोलभाव एक ऐसी प्रक्रिया है जिसके जरिए मालिक, मजदूर और सरकार जोर-जबरदस्ती करके नहीं बल्कि बातचीत करके मजदूरों की समस्याओं का समाधान निकालते हैं। यह मजदूरों का प्रतिनिधित्व कर रही यूनियन और मालिकों के बीच काम की शर्तों व परिस्थितियों के बारे में शांतिपूर्वक चर्चा की प्रक्रिया होती है।

इसे एक अच्छा तरीका माना जाता है क्योंकि इस तरह की चर्चा में मालिक आमतौर पर मजदूरों की मांगों को सुन लेते हैं और उनको हल करने का प्रयास करते हैं।

सर्वोच्च न्यायालय ने सामूहिक मोलभाव को एक ऐसी तकनीक बताया है कि “जिसके माध्यम से रोजगार की परिस्थितियों से सं. बंधित विवाद का जोर-जबरदस्ती की बजाय सहमति के आधार पर समाधान निकाल लिया जाता है।” यह मजदूरों और मालिकों के बीच काम व नौकरी की शर्तों व परिस्थितियों पर सहमति विकसित करने की प्रक्रिया होती है।

भारत में सामूहिक मोलभाव की अवस्थाएं

1. नोटिस/मांग पत्र (चार्टर ऑफ डिमांड्स) - आमतौर पर ट्रेड यूनियन सबसे पहले मालिकों को इस बात का नो. टिस या सूचना देती है कि मजदूर सामूहिक रूप से चर्चा करना चाहते हैं। इस नोटिस में बताया जाता है कि मज. दूर कार्य परिस्थितियों, तनख्वाह, मजदूरों की सुरक्षा, बच्चों की शिक्षा आदि किन-किन मुद्दों पर चर्चा करना चाहते हैं।
2. बातचीत - मांग पत्र जमा कराने के बाद मालिक और यूनियन के बीच बातचीत शुरू होती है। यह चर्चा आमतौर पर यूनियन द्वारा पेश की मांगों के इर्द-गिर्द केंद्रित रहती है।
3. सामूहिक मोलभाव समझौता - समाधान की शर्तों और चर्चा को दर्ज करने के लिए आमतौर पर दोनों पक्षों के बीच एक लिखित समझौता या सहमति तय होती है।
4. हड़ताल - अगर बातचीत से यूनियन के अनुकूल समाधान नहीं निकलता है और मालिक उनकी मांगों को नजरअंदाज कर देते हैं तो मजदूर विरोध में हड़ताल पर जा सकते हैं।



बंधुआ मजदूरी के मामलों को उठाना

ट्रेड यूनियन संगठन बंधुआ मजदूरी की घटनाओं के बारे में लेबर कमिश्नर को जानकारी देते हैं। इस तरह वे सरकारी अधिकारियों की मदद से बंधुआ मजदूरों को कर्ज के चक्र से आजाद कराते हैं।

ट्रेड यूनियन संगठन मजदूरों को भी बंधुआ मजदूरी के मामले में जानकारी और प्रशिक्षण देते हैं। वे बताते हैं कि इस तरह की कर्ज बंधुआ मजदूरी से बचने के लिए मजदूर क्या कदम उठा सकते हैं।

बाल मजदूरी का खात्मा

ट्रेड यूनियन संगठन बाल मजदूरी की घटनाओं के बारे में लेबर कमिश्नर और पुलिस अधिकारियों को जानकारी देते हैं।

इसके साथ ही, वे मजदूरों को भी बाल मजदूरी के नुकसानों के बारे में बताते हैं। संगठन उन्हें बताता है कि बाल मजदूरी को रोकने के लिए उन्हें क्या करना चाहिए।



खास बातें :

ठेका मजदूर भी ट्रेड यूनियन में शामिल हो सकते हैं। सर्वोच्च न्यायालय ने कहा है कि चाहे कोई मजदूर परमानेंट हो या न हो, उसे यूनियन की गतिविधियों में हिस्सा लेने का पूरा अधिकार होता है।

भट्टों में काम करने वाले सीज़नल मजदूर भी यूनियन की गतिविधियों में हिस्सा ले सकते हैं।

ट्रेड यूनियन संगठन महिलाओं की सहभागिता को प्रोत्साहित करते हैं।

मजदूरों को उचित मजदूरी दिलाना और कार्यस्थल पर हालात को बेहतर बनाना यूनियनों का एक मुख्य उद्देश्य होता है।

भारत में केंद्रीय ट्रेड यूनियनों की सूची

- ऑल इंडिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस (एटक)
- भारतीय मजदूर संघ (बीएमएस)
- सेंटर ऑफ इंडियन ट्रेड यूनियन्स (सीटू)
- हिंद मजदूर किसान पंचायत (एचएमकेपी)
- हिंद मजदूर सभा (एचएमएस)
- इंडियन फेडरेशन ऑफ फ्री ट्रेड यूनियन्स (इफ्टू)
- इंडियन नैशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस (इन्टक)
- नैशनल फ्रंट ऑफ इंडियन ट्रेड यूनियन्स (एनएफआईटीयू)
- नैशनल लेबर ऑर्गेनाइजेशन (एनएलओ)
- ट्रेड यूनियन कोऑर्डिनेशन सेंटर (टीयूसीसी)
- यूनाइटेड ट्रेड यूनियन कांग्रेस (यूटीयूसी)
- यूनाइटेड ट्रेड यूनियन कांग्रेस - लेनिन सरणी (यूटीयूसी - एलएस)



शिकायत प्रक्रिया

भट्टा मजदूरों से संबंधित शिकायतों को उस इलाके के लेबर इंस्पेक्टर के पास भेजा जा सकता है। मजदूरों और मालिकों के बीच पैदा होने वाले विवादों पर कार्रवाई करने का अधिकार लेबर इंस्पेक्टर के पास ही होता है। ये शिकायतें किसी भट्टे पर स्वास्थ्य और सुरक्षा के हालात, प्रॉविडेंट फंड की कवरेज, ईएसआईसी की कवरेज आदि से संबंधित हो सकती हैं।

लेबर इंस्पेक्टर के पास किसी भी कारखाने या फैक्टरी या भट्टे का मुआयना करने का पूरा अधिकार होता है। इसके लिए उसे किसी से इजाजत लेनी नहीं होती। इस तरह की कार्रवाई के दौरान वह अपने साथ अन्य कर्मचारियों को भी ले जा सकते हैं। भट्टा मजदूर भी भट्टे का दौरा करने के लिए लेबर इंस्पेक्टर/अन्य संबंधित अधिकारियों से निवेदन कर सकते हैं।

लेबर डिपार्टमेंट में लिखित शिकायतें भी दर्ज कराई जा सकती हैं। अगर मालिक किसी तरह की गैर-कानूनी गतिविधियों में लिप्त है तो उसके खिलाफ भी मामला दर्ज कराया जा सकता है।



ट्रेड यूनियनों में सहभागिता की विविधता

ट्रेड यूनियन का गठन करने या ट्रेड यूनियन में शामिल होने के मामले में महिला मजदूरों को भी वही अधिकार मिले हुए हैं जो पुरुष मजदूरों को मिलते हैं।

लिहाजा, भट्टों में काम करने वाली महिला मजदूरों को ट्रेड यूनियन के मामले में केवल मूक दर्शक नहीं बने रहना चाहिए बल्कि उन्हें भी अपनी समस्याओं पर ट्रेड यूनियन की मीटिंगों में खुलकर बात करनी चाहिए।

ट्रेड यूनियनों में महिलाओं की हिस्सेदारी न होने के कारण ही महिलाओं की ज्यादातर समस्याएं मालिकों तक नहीं पहुंच पातीं।

प्रसूति लाभ (जचगी), बराबर मजदूरी, बालवाड़ी और डे-केयर सुविधा, दिहाड़ी मजदूरी, ये कामकाजी महिलाओं की खास समस्याएं होती हैं। मगर दुख की बात है कि ट्रेड

यूनियन संगठन मालिकों के सामने इन समस्याओं पर बहुत कम ही बात करते हैं।

ट्रेड यूनियन गतिविधियों में महिलाओं की बहुत मामूली भूमिका के पीछे बहुत सारी वजहें रही हैं। इनमें से कुछ वजहें ये हैं : यूनियनों पर पुरुषों का दबदबा रहता है। महिलाओं की जिंदगी से जुड़े मुद्दों पर बहुत कम ध्यान दिया जाता है। महिलाओं को घर और काम, दोनों जगह अपनी जिम्मेदारी निभानी पड़ती है जिसके कारण उनके पास यूनियन की गतिविधियों के लिए समय नहीं बचता।

पुरुष मजदूरों को चाहिए कि वे भी ट्रेड यूनियन की मीटिंगों में महिलाओं को अपनी बात कहने के लिए प्रोत्साहित करें। इससे यूनियन के भीतर भी पुरुषों और स्त्रियों की हैसियत में बराबरी आएगी।



भट्टा मजदूरों को संगठित करने में आने वाली कठिनाइयां

भट्टों में काम करने वाले ज्यादातर मजदूर प्रवासी होते हैं। सीजन खत्म होने पर वे वापस अपने अपने गांवों में लौट जाते हैं। अगले साल जरूरी नहीं कि वे काम के लिए फिर उसी भट्टे पर आए जिस पर वे पिछले साल काम कर रहे थे। इस तरह की अस्थिरता के कारण यूनियन बनाना और उसकी सदस्यता बनाए रखना हमेशा मुश्किल बना रहता है।

ट्रेड यूनियनों में महिला नेताओं की कमी के कारण भी महिलाएं यूनियन में शामिल होने से कतराती हैं।

शिक्षा और जागरूकता की कमी मजदूरों के लिए बड़ी समस्याएं पैदा कर देती है। इसकी वजह से वे बार-बार कर्जा लेते हैं और फिर उसको चुकाने में लगे रहते हैं।

ट्रेड यूनियनों के प्रति भरोसे की कमी भी मजदूरों को यूनियन की सदस्यता लेने से रोकती है।

खास बातें

ट्रेड यूनियन संगठन मजदूरों द्वारा बनाया जाता है। यूनियन अपने सदस्य मजदूरों के हितों की रक्षा के लिए काम करती है।

ट्रेड यूनियन संगठन सामूहिक मोलभाव के माध्यम से अपने सदस्य मजदूरों के हितों की रक्षा करते हैं।

मजदूर चाहें तो किसी मौजूदा ट्रेड यूनियन की सदस्यता ले सकते हैं या वे कोई नई यूनियन बना सकते हैं।

ट्रेड यूनियन बनाने के लिए जरूरी है कि कम से कम ७ लोग ट्रेड यूनियन कानून, १९२६ की धारा ६ में दिए गए नियमों के अनुसार यूनियन बनाने का फैसला लें।

भारतीय संविधान के अनुच्छेद १९(१)(सी) में सभी नागरिकों को संगठन और यूनियन बनाने की आजादी दी गई है। इनमें ट्रेड यूनियन बनाने का अधिकार भी शामिल है।

अगर किसी प्रतिष्ठान में काम करने वाले मजदूर अपनी यूनियन का पंजीकरण कराना चाहते हैं तो इसके लिए जरूरी है कि उस प्रतिष्ठान में काम करने वाले कम से कम १० प्रतिशत या १०० मजदूर यूनियन के सदस्य हों।

सामूहिक मोलभाव की प्रक्रिया में मजदूरों का प्रतिनिधित्व करने वाली यूनियन और मालिकों के बीच रोजगार की परिस्थितियों और षर्तों पर चर्चा की जाती है।

ट्रेड यूनियन को मान्यता देने का मतलब है कि मालिक उस यूनियन को अपने मजदूरों के नुमाइंदा संगठन के रूप में मान्यता दें और उसे मजदूरों की तरफ से बात करने का अधिकार दें।

ट्रेड यूनियन के पंजीकरण से उसे एक कानूनी हैसियत और सुरक्षा मिल जाती है।

यूनियन के गठन से मजदूरों को औपचारिक प्रतिनिधित्व मिल जाता है जिससे उन्हें सही जगह अपनी चिंता व्यक्त करने के लिए सामूहिक मोलभाव का अधिकार मिलता है।

ट्रेड यूनियन मजदूरों के रोजगार की शर्तों और कार्य परिस्थितियों पर चर्चा व मोलभाव में मदद देती है।

यूनियन की तरफ से आयोजित चर्चाओं और प्रशिक्षण सत्रों से मजदूरों को भट्टों पर काम करने वाले सभी मजदूरों की समस्याओं को समझने में मदद मिलती है।

ट्रेड यूनियन संगठन मजदूरों को कर्ज बंधुआ मजदूरी से आजाद कराने और भट्टों से बाल मजदूरी को खत्म करने में मदद देते हैं।

By



In partnership with



www.prayaschittor.org

 terre des hommes
Help for Children in Need



Funded By the
European Union