

DUE DATE SLIP**GOVT. COLLEGE, LIBRARY**

KOTA (Raj)

Students can retain library books only for two weeks at the most

BORROWER'S No	DUE DATE	SIGNATURE

औद्योगिक संगठन एवं प्रबंध (Industrial Organisation & Management)

[आगरा विश्वविद्यालय द्वारा बी० एम० (भाग २) का
निष्पत्ति]

— द्वितीय संशोधित एवं परिवर्धित संस्करण —

लेखक —

प्रो० चन्द्रदेव प्रसाद श्रीवास्तव

एम० ए०, बी० एम०

अध्यक्ष वाणिज्य विभाग

शिवरतन वाजपेयी

एम० एम०

प्रवक्ता वाणिज्य विभाग



पद्माकर अष्टाना

एम० एम०

प्रवक्ता वाणिज्य विभाग

डी० ए० बी० कॉलेज, कानपुर

प्रकाशक

किशोर पब्लिशिंग हाउस

परेड, कानपुर

१९६१]

[मूल्य आठ रुपये

❀ प्राक्थन ❀

(प्रथम सस्करण)

आज जब कि ससार के नारे राष्ट्र औद्योगीकरण की दीड में जुटे हुए हैं और विज्ञान के नित्य नए आविष्कारों ने पुरानी उत्पादन प्रणालियों को धुनीती दे रखी है—प्रयोगशाला में जुटा हुआ वैज्ञानिक, अध्ययन कक्ष में विचारों में निमग्न अर्थशास्त्र मनीषी, विश्वविद्यालयों में वाणिज्य विषय के अनुसंधान विभागों में व्यस्त रिसर्च स्कॉलर, इंजीनियर तथा राजकीय विरोधक आदि सभी औद्योगिक संगठन एवं प्रबन्ध के क्षेत्र में परम्परागत रूढ़ियों में सुधार कर वैज्ञानिक विचारधारा को जन्म देने में व्यस्त हैं। धीरे-धीरे व्यक्ति का महत्व घट रहा है और उसका स्थान नियम और व्यवस्था तथा नियोजन लेते जा रहे हैं। आज का प्रगतिशील उद्योगपति भी संगठन और प्रबन्ध की वैज्ञानिक प्रणाली की महत्ता को स्वीकार करता है और वह स्वयं एक से दो, दो ने चार और चार से थालीस प्रतिष्ठानों का किसी न किसी व्यवस्था के अन्दर संचालन करने के लिए उत्सुक रहता है और उसे इस दिशा में पर्याप्त सफलता भी मिली है।

हमारे देश में स्वतन्त्रता प्राप्ति के बाद राष्ट्रीय सरकार के तत्वाधान में नई समाजवादी व्यवस्था को जन्म दिया गया है। उद्योग के क्षेत्र में सदियों की गुलामी से उत्पन्न दोष धीरे-धीरे दूर हो रहे हैं। एक ओर उद्योगों के राष्ट्रीयकरण एवं राजकीय नियन्त्रण का महत्वपूर्ण प्रयोग चल रहा है तथा दूसरी ओर उद्योगों में बढने हुए राजकीय हस्तक्षेप एवं नियन्त्रण तथा मजदूरों में बढी हुई चेतना के कारण औद्योगिक संगठन एवं प्रबन्ध स्वतः वैज्ञानिक आधार अपनाता जा रहा है। ये सब एक स्वतन्त्र प्रगतिशील राष्ट्र के लिए स्वस्थ लक्षण हैं।

आज का विश्वविद्यालय वा विद्यार्थी जिसे कदा उद्योग अथवा व्यवसाय के क्षेत्र में वागडोर सभालनी है इन हलचलों के प्रति उदासीन कैसे रह सकता है ? एतदर्थ देश के सभी विश्वविद्यालयों ने औद्योगिक संगठन एवं प्रबन्ध विषय को अपने बी० कॉम० एवं एम० कॉम० की परीक्षाओं के पाठ्यक्रम में अत्यन्त महत्वपूर्ण स्थान दे रखा है। बागरा विश्वविद्यालय ने भी इस विषय को एम० कॉम० की परीक्षा में एक पृथक प्रश्न पत्र को रूप में महत्ता दी है तथा बी० काम० पाठ २ के पाठ्यक्रम में पर्याप्त सुधार के साथ समावेश किया है। प्रस्तुत

पुस्तक विशेषतया इन परिवर्तनों को ध्यान में रखते हुए तथा अधिकतर विद्यार्थियों द्वारा हिन्दी माध्यम अपनाए जाने के कारण उन्हीं की रचि की भाषा में लिखी गई है। हमारा ध्येय रहा है कि विद्यार्थियों में विषय को रुचिपूर्वक मनन करने तथा वैज्ञानिक दृष्टिकोण में समझने की क्षमता बढे, इसलिए हमने नव्यों का सकलन मात्र करने के स्थान पर उनके विवेचनात्मक अध्ययन पर अधिक बल दिया है। यह प्रवृत्ति विद्यार्थियों को न केवल परीक्षक की दृष्टि में ऊँचा उठावेगी बल्कि परीक्षारान्त भावी जीवन में एक यथार्थ व्यवसायी अथवा उद्योगी बनाने में सहायक होगी। स्वल्पना प्राप्ति के पश्चात् इस दिशा में होने वाले अनेक महत्वपूर्ण परिवर्तनों, चमने वाले प्रयोगों तथा उपयोगी आद्यतन आंकड़ों का सकलन भी विशिष्ट जानकारी के लिए किया गया है।

यद्यपि भारत सरकार द्वारा प्रचलित वाणिज्य एवं वित्त विषयक शब्दावली से पूर्ण सहायता ली गई है, पर भाषा को क्लिष्ट नहीं होने दिया गया है। स्थान-स्थान पर अंग्रेजी के पर्यायवाची शब्द जिनसे अध्यापक एवं विद्यार्थी अभी अभ्यस्त हैं, कोष्ठक में दे दिए गए हैं।

आशा है प्रस्तुत पुस्तक न केवल बी० काम० के विद्यार्थियों के लिए बल्कि सामान्य विज्ञ पाठकों के लिए जिन्हें औद्योगिक मगठन एवं प्रबन्ध का व्यावहारिक ज्ञान प्राप्त करने में रुचि है, अत्यन्त उपयोगी सिद्ध होगी।

अन्त में अपने कालेज के वाणिज्य विभाग के सभी सहयोगी प्रवक्तागण विशेषतया प्रो० एन० एस० निगम तथा प्रो० जे० एस० रस्तोगी हमारा धन्यवाद के पात्र हैं, जिन्होंने निरन्तर प्रेरणा एवं अपना अमूल्य परामर्श प्रदान किया है। हम अपने विद्यार्थी श्री केशवप्रसाद तथा श्री रामप्रवेश जोषा की मराहता किए बिना नहीं रह सकते, जिन्होंने बड़ी लगन के साथ पाण्डुलिपि साफ-साफ लिखन में योग दिया है। पुस्तक के मुद्रण एवं प्रूफ नशोधन में जिन मूज टूज एवं श्रम का परिचय श्री वेदप्रकाश भागवत ने तथा प्रकाशन में जिन रुचि एवं तत्परता का परिचय डा० तेजकहादुरसिंह चन्देल ने दिया है उसके लिए हम उनके अत्यन्त आभारी हैं। अन्त में अपने सभी सहयोगी अध्यापक बन्धुओं ने हमारा अनुरोध है कि प्रस्तुत पुस्तक में सुधार के लिए सुझावों से हमें अवगत कराने की कृपा करें ताकि भविष्य के संस्करण में हम अपने इस प्रयास की भूलों को सुधार सकें।

-: विषय सूची :-

अध्याय	विषय	पृष्ठ
१-	<u>औद्योगिक प्रबन्ध का विकास</u>	१-३६
	औद्योगिक प्रबन्ध की परिभाषा, मध्ययुग में औद्योगिक प्रबन्ध; भारतीय गिल्ड पद्धति, औद्योगिक क्रान्ति तथा फैक्ट्री प्रणाली, औद्योगिक स्वामित्व का विकास, विशिष्टीकरण, प्रमापीकरण, प्रबन्ध की वैज्ञानिक विधियाँ, टेलरवाद का प्रचार, औद्योगिक प्रबन्ध की नई दिशाएँ, औद्योगिक संगठन की विधियाँ, भारतवर्ष में औद्योगिक प्रबन्ध, प्रश्न।	
	<u>-वैज्ञानिक प्रबन्ध</u>	३७-६५
	औद्योगिक प्रबन्ध को बनाएँ वनाएँ विज्ञान, वैज्ञानिक दृष्टिकोण का महत्व, वैज्ञानिक प्रबन्ध, टेलर के मुख्य सिद्धान्त, वैज्ञानिक प्रबन्ध के अन्य आचार्य, वैज्ञानिक प्रबन्ध में लाभ, वैज्ञानिक प्रबन्ध के दोष, प्रश्न।	
	<u>-विवेकीकरण</u>	६६-९१
	विवेकीकरण का अर्थ एवं परिभाषा, विवेकीकरण के उद्देश्य, विवेकीकरण के अंग, विवेकीकरण के गुण एवं दोष, विवेकीकरण तथा वैज्ञानिक प्रबन्ध में अन्तर, भारतीय उद्योगों में विवेकीकरण, वर्तमानकाल में विवेकीकरण की अवस्था, विवेकीकरण के लिए किए गए उपाय, भारत में विवेकीकरण पर एक दृष्टि, भारत में विवेकीकरण कैसे सफल हो, प्रश्न।	
	<u>-संयोजन</u>	९२-१३९
	संयोजन आन्दोलन के कारण, संयोजनों के प्रकार, क्षैतिज, शीर्ष, चरित, विकर्णिय संयोजन संयोजनों के प्ररूप, साधारण पार्षद, समुक्त पार्षद संघनन प्रश्न।	
	<u>-भारत में संयोजन आन्दोलन</u>	१४०-१६१
	संयोजन आन्दोलन के मन्द गति के कारण सीमन्ट उद्योग चीनी मिन उद्योग, जूट उद्योग, सूती वस्त्र उद्योग, कागज	

उद्योग, दिवासलाई उद्योग, लोह एव स्पात उद्योग कावना उद्योग, बैंक एव बीमा उद्योग, शिपिंग रिंस एव कान्फ़ेमेन्ट, तेल एव पेट्रोल उद्योग भारतीय नयोजन आन्दोलन की विशेषताएँ, भारत-अमेरिका के बीच समताने भारत में आधिक शक्ति का केन्द्रीयकरण प्रश्न ।

६—औद्योगिक अर्थ-प्रबन्धन

१६२-१७४

✓ पूंजी की आवश्यकता, स्थायी और वायंशील पूंजी, पूंजीकरण या अर्थप्रबन्धन योजना अति पूंजीकरण, द्रवित पूंजी, अवपूंजीकरण पूंजी-मितान प्रश्न ।

७—भारत में पूंजी प्राप्त करने के साधन

१७५-२०९

✓ आन्तरिक साधन, बाह्य साधन, अद्य एव ऋणपत्रों का निर्गमन, अजित लाभ का पुनर्विनियोग हास बॉण्ड, व्यापारिक बैंक, देशी बैंक, सार्वजनिक निरोप, प्रबन्ध अभिकर्ता, विविष्ट सस्याएँ, विदेशी पूंजी ।

८—प्रबन्ध-अभिकर्ता प्रणाली

२१०-२४०

✓ प्रादुर्भाव एव विकास, प्रबन्ध अभिकर्ता प्रणाली का संगठन, प्रबन्ध अभिकर्ताओं के कार्य, प्रबन्ध अभिकर्ताओं से लाभ, प्रबन्ध अभिकर्ता प्रणाली के दोष एव हानियाँ, प्रबन्ध अभिकर्ताओं पर वैधानिक प्रतिबन्ध, १९३६ के प्रतिबन्ध, १९५६ के प्रतिबन्ध, १९५७ के प्रतिबन्ध १९५९ के प्रतिबन्ध, प्रबन्ध अभिकर्ता प्रणाली का भविष्य ।

९—राज्य तथा अर्थ प्रबन्धन

२४१-२९४

स्वतन्त्रता के पूर्व किए गए प्रयत्न, स्वतन्त्रता के बाद किए गए प्रयत्न, औद्योगिक वित्त निगम, राज्य वित्त निगम, औद्योगिक साख तथा विनियोग निगम, राष्ट्रीय उद्योग विकास निगम, राष्ट्रीय लघु उद्योग निगम, अन्तर्राष्ट्रीय वित्त निगम, पुन अर्थ-प्रबन्धन निगम, प्रश्न ।

१०—विदेशी पूंजी

२९५-३०९

विदेशी पूंजी की महत्ता, विदेशी पूंजी के गुण व दोष, भारत में विदेशी पूंजी पर नियन्त्रण, वर्तमान स्थिति, भारत में विदेशी पूंजी के लिए सुविधाएँ, रिजर्व बैंक की सौज; प्रश्न ।

११—कम्पनियो का प्रवर्तन

३१०-३५०

प्रवर्तक के काय, प्रवर्तको के प्रकार, प्रवर्तक का पारितोषिक भारतवर्ष में प्रवर्तन, भारतीय प्रवर्तन के दोष, कम्पनी एक्ट (१९५६) के अन्तर्गत प्रवर्तन, प्रवर्तन तथा निर्माण कम्पनियो का सम्मेलन, प्रश्न ।

१२—प्रतिभूतियो का अभिगोपन

३५१-३६३

अभिगोपन का अर्थ, अभिगोपन के प्ररूप, विदेशो में अभिगोपन, भारतवर्ष में अभिगोपन भारतवर्ष में अभिगोपन सन्धायें ।

१३—भारतवर्ष में औद्योगिक श्रम

३६४-३७३

भारत औद्योगिक श्रमिकों की वर्तमान स्थिति औद्योगिक श्रम की मूल विशेषताएँ, भारतीय श्रमिक की अकुशलता, भारतीय श्रमिकों की अकुशलता के कारण क्या भारतीय श्रमिक वास्तव में अकुशल है ? श्रमिकों की क्षमता बढ़ाने के लिए सुझाव, प्रश्न ।

१४—श्रमिक कल्याण

३७४-३९९

श्रमिक कल्याण का अर्थ, श्रमिक कल्याण के पक्ष, श्रमिक कल्याण के अंग, श्रम कल्याण का उदय, श्रम कल्याणकारी कार्यों की महत्ता, भारतवर्ष में आयोजित श्रमिक कल्याण कार्य केन्द्रीय सरकार द्वारा कल्याण कार्य, राज्य सरकार द्वारा कल्याण कार्य, नियोक्ताओं द्वारा कल्याण कार्य, श्रमिक सघों द्वारा कल्याण कार्य, प्रश्न ।

१५—सामाजिक सुरक्षा

४००-४२७

सामाजिक सुरक्षा का अर्थ, सामाजिक सुरक्षा की परिभाषाएँ, सामाजिक सुरक्षा की विशेषताएँ, सामाजिक सुरक्षा का क्षेत्र, भारतवर्ष में सामाजिक सुरक्षा, सामाजिक सुरक्षा का विकास, भारतवर्ष में सुरक्षा, श्रमिकों का क्षतिपूर्ति अधिनियम, बीमारी तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी अधिनियम, प्रभूति लाभ, वृद्धावस्था उत्तर-वेतन तथा पारितोषिक, कर्मचारी राज्य बीमा योजना, प्रॉवीडेंट फण्ड योजना, प्रॉवीडेंट फण्ड्स (एमेण्टमेण्ट) एक्ट १९५८

१६—औद्योगिक सघर्ष तथा औद्योगिक सघर्ष विधान

४२८-४५४

प्रस्तावना, औद्योगिक सघर्ष के कारण, औद्योगिक सघर्ष

का इतिहास, औद्योगिक सघर्ष की रोक-थाम तथा समझौते के वैधानिक उपाय, ऐतिहासिक सिंहावलोकन, अखिल भारतीय अधिनियम, प्रांतीय अधिनियम, इण्डस्ट्रियल-डिस्प्यूट्स (मशोपन) एक्ट सन् १९५६, प्रथम पंचवर्षीय योजना, द्वितीय पंचवर्षीय योजना, प्रश्न ।

१७—धम सत्रियम

४५५-४६८

प्रस्तावना, फैक्ट्री अधिनियम १८८१ का नियम, १८९१ का नियम, १९११ का नियम, १९२२ का नियम, १९३४ का नियम, १९४८ का फैक्ट्री विधान, वागान धम नियम, खानो म सत्रियम, पारिधमिक भुगतान नियम १९३६, न्यूनतम मजदूरी नियम ।

१८—धम सगठन आन्दोलन

४६९-४७६

प्रस्तावना, धम सगठन की परिभाषा धम सगठना के कार्य तथा उद्देश्य धम सगठना के लाभ, धम सगठना से हानियाँ, धमिक सघ आन्दोलन का भारतवर्ष म इतिहास भारतवर्ष म धमिक सघो की वर्तमान स्थिति, धम सघ-अधिनियम १९२६, धम सघ अधिनियम १९४७ धम सघ तथा द्वितीय पंचवर्षीय योजना, धमिक सघो की कठिनाइयाँ, प्रश्न ।

१९—मजदूरी दन की रीतियाँ

४७७-५२१

समय के अनुसार मजदूरी जयवा दैनिक वेतन, कार्यानुसार मजदूरी, उद्दीपन, प्रगतिशील अथवा प्रव्याज वोनस पद्धति, टलर भिन्नक कार्यानुसार पद्धति, हात्स प्रव्याज याजना रौदन प्रव्याज याजना गैट वानस योजना, इमर्नन दक्षता योजना, वोनस पद्धतियाँ, स्लाइडिंग स्केल, जीवन निर्वाह मजदूरी, लाभ नाजन धम की सहभागिता न्यूनतम मजदूरी, धमिक द्वारा प्रबन्ध म भाग लन की पद्धति, प्रश्न ।

२०—औद्योगिक नियमन तथा नियन्त्रण

५००-५५९

स्वतन्त्र अथ-व्यवस्था स नियन्त्रित अर्थ-व्यवस्था की जोर, राजकीय हस्तक्षेप के उद्देश्य, राजकीय नियन्त्रण के दन, क्या राजकीय हस्तक्षेप उचित है ? उद्योगा का राष्ट्रीयकरण राजकीय उपक्रमा की विधियाँ, भारत म उद्योगो का नियन्त्रण एव नियमन, प्रश्न ।

परिशिष्ट — प्रश्न पत्र १९६०

औद्योगिक प्रबन्ध का विकास (Evolution of Industrial Management)

समस्त आर्थिक क्रियाओं में संगठन अथवा प्रबन्ध अत्यन्त महत्वपूर्ण स्थान रखता है। उचित संगठनकर्ता अथवा प्रबन्धक के अभाव में आर्थिक साधन स्वयं वृद्ध नहीं कर सकते। प्राचीन काल में आर्थिक प्रणाली अत्यन्त सरल थी। उत्पादन छोट पैमाने पर होता था। औजार साधारण थे। औद्योगिक प्रणाली अपरिवर्तनशील तथा स्थिर थी। इसलिये संगठन अथवा प्रबन्ध का काम भी सरल था। कारीगर स्वयं ही अपना प्रबन्धक भी होता था। परन्तु धीरे-धीरे उत्पादन की विधियाँ अत्यन्त जटिल होनी गईं। लम्बे पैमाने पर उत्पादन होने लगा। धर्म का विभाजन हुआ। हजारों कर्मचारियों से एक साथ काम लेना, उनके काम का समन्वय करना एक समस्या बन गई। इसीलिए औद्योगिक प्रबन्ध के लिये विद्वानों की आवश्यकता पड़ने लगी। औद्योगिक प्रबन्ध एक निश्चित विज्ञान बन गया। उसकी शिक्षा प्राप्त करना आवश्यक हो गया। व्यक्तिगत योग्यताओं के साथ-साथ प्रबन्ध सम्बन्धी नियमों का ज्ञान भी उतना ही महत्वपूर्ण बन गया।

औद्योगिक प्रबन्ध की परिभाषा

प्रो० किम्बल ने औद्योगिक प्रबन्ध की परिभाषा देते हुए लिखा है—
'विस्तृत रूप में प्रबन्ध उम कला को कहते हैं, जिसके द्वारा, किसी उद्योग में मनुष्यों और माल को नियंत्रित करने के लिए जो आर्थिक सिद्धान्त लागू होते हैं उन्हें प्रयोग में लाया जाता है।*' इस प्रकार औद्योगिक प्रबन्ध में इस बात

*Management may be broadly defined as the art of applying the economic principles that underlie the control of men and materials in the enterprise under consideration.

Kimball and Kimball : *Principles of Industrial Organisation*.

पर विचार किया जाता है कि श्रमिकों से किस प्रकार काम लिया जाय कि कम से कम लागत से अधिक से अधिक काम हो सके तथा प्राप्त साधनों (माल) का अच्छा में अच्छा उपयोग हो सके। प्रो० बिम्बल ने प्रबन्ध तथा संगठन को अलग-अलग माना है तथा दोनों के क्षेत्र को निम्नलिखित प्रकार से निर्धारित किया है। उनके अनुसार "प्रबन्ध में उद्योग को शुरू करने, पूंजी का प्रबन्ध करने, मुख्य-मुख्य औद्योगिक नीतियों के निर्धारित करने सब प्रकार के उपकरण (equipment) प्रदान करने, संगठन की सामान्य रूप रेखा बनाने तथा मुख्य-मुख्य अधिकारियों की नियुक्ति करने के कार्य सम्मिलित हैं। संगठन प्रबन्ध का सहायक है, इसमें विभिन्न विभागों तथा उनके कर्मचारियों की नियुक्ति करने और उनके कामों का विभाजन करने की क्रियाएँ सम्मिलित हैं। इस प्रकार संगठन, प्रबन्ध को लागू करने की क्रिया है।" *

मध्ययुग में औद्योगिक प्रबन्ध

मध्ययुग में औद्योगिक विकास का प्रारम्भ जल था। यो तो औद्योगिक परम्परा उतनी ही पुरानी है जितनी की सम्यता। परन्तु प्राचीन काल में उसकी अलग कोई स्थिति नहीं थी। अधिकांश लोग देहातो में बसते थे। नगरो की सख्या नहीं के बराबर थी। औद्योगिक विकास तथा नगरो के विकास का काम करीब करीब साथ-साथ हुआ। गाँवों की आर्थिक परम्परा अत्यन्त सरल थी। प्रत्येक गाँव प्रायः आत्म निर्भर होता था। जिन वस्तुओं की आवश्यकता पड़ती थी उनकी पूर्ण गाँव में ही हो जाती थी। व्यापार अत्यन्त सीमित था। उत्पादन की विधियाँ तथा औजार बड़े सरल थे। प्रो० अनविन (Prof. Unwin) के मतानुसार "मध्यकालीन कारीगर मजदूर, निरीक्षक (foreman), पूंजीपति, व्यापारी तथा दूकानदार सभी कुछ था। † उसका घर ही उसका कारखाना था और परिवार के सभी लोग उसमें सहायता करते थे। बिक्री की समस्या बिल्कुल न थी क्योंकि जो कुछ तैयार होता था तुरन्त बिक जाता था। माँग की किम्मत प्रायः एक ही रहती थी और उसमें परिवर्तन नहीं होता था। इसका कारण यह था कि उत्पादन विधियों का ज्ञान परम्परागत ज्ञान के आधार पर होता था। पुत्र अपने पिता से व्यवसायिक ज्ञान प्राप्त करता था और उसे अपने पुत्र को सौंप जाता था।

* Kimball and Kimball . *Principles of Industrial Organisation*

† Unwin : *Industrial Organisation in Sixteenth and Seventeenth Century*

व्यवस्था थी। गिल्डा के निजी अधिकारी हात थे जो इस बात की जांच करते थे कि उसके निर्देशों का पानन ठीक ठीक हो रहा है अथवा नहीं।

समाज वरथाण तथा जनापयोगी कार्यों के धन में भी गिल्डा का महत्व कम नहीं था। वे बाहर जान बान सदस्यों की जान माल की रक्षा का प्रबन्ध करती थी तथा उमकी अनुपस्थिति में उमके परिवार की देख भाल का भार अपन ऊपर लेती थी। गिल्डा के सदस्यों की मात्र विदेशों में बहुत अधिक होती थी क्योंकि गिल्डा उनके वज से भुगतान का जिम्मा भी लेते थे। सदस्यता प्रायः बगल होती थी आर पिना की मृत्यु के पश्चात् उसका बड़ा लड़का गिल्डा का सदस्य बन जाता था। मध्यकाल में व्यवसायिक उत्पत्ति में व्यापारिक गिल्डा का अत्यन्त महत्वपूर्ण स्थान है। इन्होंने न केवल पारम्परिक प्रतिस्पर्धा को समाप्त करके व्यापार की उत्पत्ति में सहायता की बल्कि व्यापार का ऊँचा आदर्श प्रस्तुत किया। प्रो० शील्ड्स (H. F. Shields) के मतानुसार—यह उच्चकोटि की व्यापारिक नैतिकता लागू करने का प्रयास था जो व्यापारियों के पारस्परिक व्यवहार के लिए अत्यन्त आवश्यक था। मध्य युग में जब कि राजकीय व्यापारिक नियमों का अभाव था गिल्डों ने व्यापारिक परम्पराओं को कायम करने तथा उनके सन्तानित करने में बड़ा ही महत्वपूर्ण योग दिया।

कारीगरों की गिल्ड (Craft Guilds)—१३वीं शताब्दी में व्यापारिक गिल्डा का पतन होने लगा तथा उनके स्थान पर कारीगरों की गिल्डें बनना शुरु हुआ। औद्योगिक प्रबन्ध में यह एक महत्वपूर्ण कदम था। नई सभ्यता के सदस्य सिर्फ कारीगर हो सकते थे। व्यापारियों को उसमें कोई स्थान नहीं था। एक गिल्ड में एक ही पेशे के कारीगर शामिल हो सकते थे। इस प्रकार यहाँ स विशिष्टीकरण का आरम्भ हुआ। कोई भी व्यक्ति बिना गिल्ड का सदस्य बने उम धन्ध को नहीं कर सकता था।

इस समय किसी भी उद्योग में काम करने वाले कर्मचारियों को तीन भागों में बाटा जा सकता है।

- (१) सीखने वाले (Apprentices) —य किसी कारीगर का शिष्यत्व ग्रहण करके उसके यहाँ कार्य सीखते थे। शिष्यत्व का समय प्रायः सात वर्ष का होता था। उसके बाद वे उस धन्ध को करने का अधिकार प्राप्त करते थे। यूरोप में शिष्यत्व का समय विभिन्न

देशों तथा पेसा के अनुसार अलग अलग था। यह समय प्रायः पांच मान से सात मान तक होता था। कारीगर प्रायः अपने सड़कों को कम समय में ही काम का प्रमाण पत्र दे देते थे। नियोजता, मीसने बाने के लिए भाजन तथा वस्त्र की व्यवस्था करता था, उसके बदले सीखन वालों को काम करना पड़ता था।

(२) मजदूर (Journey men) -- सीखने वाले अपना शिष्यत्व काम पूरा करके मजदूर बन जाते थे। प्रायः धन की कमी के कारण वे अपनी स्वतन्त्र दूकान नहीं खोल सकते थे। इसलिए मजदूरी पर किमी कारीगर के यहाँ उन्हें काम करना पड़ता था।

(३) कारीगर (Craftsmen) -- ये स्वतन्त्र कारीगर होते थे जिनकी अपनी दूकान होती थी। इन्हें शिष्य रखने का अधिकार था। अन्तिम श्रेणी के कारीगर ही गिल्ड के सदस्य हो सकते थे।

गिल्डों के अधिकार तथा काम बहुत विस्तृत थे। वे मान की विस्म, मूल्य बित्री का ध्यान मजदूरों के काम के घट तथा काम की अन्य बातें सभी कुछ निर्धारित करते थे। रात में काम करना मना था। ऐसा मजदूरों की सुविधा के लिये नहीं बल्कि निरीक्षण सम्बन्धी कठिनाइयों के कारण किया जाता था।* वे एक ही पेशे के लोगों में मह्याग तथा मंत्री की भावना उत्पन्न करते थे। ये काम और विस्म का ऊँचा स्तर कायम रखते थे, तथा बाहरी लोगों से अपने पेशे के लोगों की रक्षा करते थे। इस प्रकार अपने धन्य में गिल्डों का एकाधिकार प्राप्त था। उनकी आज्ञा कानून के बराबर समझी जाती थी। कारीगरों की गिल्डें, व्यापारिक गिल्डों के ही समान कल्याण सम्बन्धी कार्य भी करती थीं। वे बीमारी, बरोबगारी तथा पंगु हो जाने की दशा में सहायता करती थीं। अनामधिक मृत्यु का ज्ञान पर विश्वास तथा मतानों के लिए भी व्यवस्था की जाती थी। इस प्रकार गिल्ड वर्तमान सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी अनेक सुविधाय प्रदान करती थीं।†

गिल्डों का पतन -- १५वीं शताब्दी तक गिल्डों का पतन बड़ी तेजी से आरम्भ हो गया। उनका स्थान धीरे धीरे राज्य ने ले लिया। कारीगर गिल्ड

* B. F. Shields : *Evolution of Industrial Organization.*

† B. F. Shields : *Evolution of Industrial Organization.*

की पावन्दियों में मुक्त हो गये। इनके कई कारण थे। एक तो व्यापार तथा व्यवसाय की वृद्धि के कारण गिल्डों की उपयोगिता अब कम रह गई थी। वटने हुए वाजार के दिने अधिक नई-नई किस्मों के माल की आवश्यकता थी। उत्पादन विधियों में भी परिवर्तन आवश्यक था। गिल्ड प्रायः परम्परावादी थे। इनके अन्तर्गत गिल्डों के अन्दर ही सर्वे बन्दी मुक्त हो गई। हैमण्ड के शब्दों में यह कह सकते हैं कि जमीर कारीगरों, मालिक तथा मानहत्त कारीगरों, व्यापारिक तथा औद्योगिक पेशों, एक एक तथा दूसरे धर्म के बीच में थी।* कुछ जमीर कारीगरों का उत्पादन और व्यापार गाय-साय करने थे, गिल्डों के प्रवन्ध में अधिक महत्वपूर्ण स्थान रखने लगे। भीष्मने बालों तथा मजदूरों (Journey men) के विरुद्ध नियम बड़े कर दिये गये। फलतः उन्होंने गिल्डों से सह्याय्य बन्द कर दिया। गिल्डों के अनेक राजनैतिक अधिकार जैसे नगरों का प्रवन्ध इत्यादि धीरे-धीरे सरकार ने अपने हाथ में ले लिए। इस प्रकार कुछ समय बाद गिल्डों का पूर्णतया पतन हो गया।

भारतीय गिल्डें-जाति पचायते

यूरोप में औद्योगिक क्षेत्र में जो स्थान गिल्डों का था भारत में वही जाति पचायतों का था। जाति पचायतों का संगठन आधिक के बजाय सामाजिक विभेद था। एक पेशे के लोगों की एक जाति बन गई थी जैसे वटई, मोहार इत्यादि। इस प्रकार के पेशे जन्म के आधार पर निर्धारित माने जाते थे। एक पेशे में दूसरे पेशे में जाना अत्यन्त कठिन ही नहीं बल्कि असम्भव था। जाति पचायतों गिल्डों की भाँति काम की दसायें, मजदूरी इत्यादि निर्धारित करती थी। परन्तु गिल्डों की भाँति न तो उनकी कोई फीस थी और न वे कारीगर तथा मजदूरों का भेद भाव ही रखती थी। सामाजिक क्षेत्र में उन्हें बहुत बड़े अधिकार मिले हुए थे परन्तु गिल्डों की भाँति उन्हें कोई राजनैतिक अधिकार न थे। जाति पचायतों का संगठन अत्यन्त प्रजासत्तात्मिक था। इसीलिए यद्यपि गिल्डें मरान्त हो गईं, जाति पचायतों आज भी कायम हैं तथा घरेलू उत्पादन में और विशेषकर देहाती क्षेत्र में अत्यन्त महत्वपूर्ण स्थान रखती हैं।

* Hammond and Hammond : *Rise of Modern Industry*.

गृह उद्योग प्रणाली (Domestic System)

दैनिक मजदूर (Journey men) जिन्हें गिल्डों में स्थान नहीं मिला वे देहातो में जलने गए। वहाँ उन्होंने मैनी के साथ-साथ उद्योग धंधे का भी काम शुरू किया। ऐसे लोग खेती के काम में छुट्टी पाने पर उद्योग धंधे भी करने लगे। उत्पादन का काम प्रायः घर पर ही होता था। परिवार के सदस्यों के अलावा मजदूर बहुत कम रखे जाते थे। उत्पादन का सामान प्रायः निजी उपभोग में आता था यद्यपि बचा हुआ भाग बेचा भी जाता था। इस प्रकार इस प्रणाली के द्वारा कृषि तथा उद्योग मिला दिए गए परन्तु शहरों में पुरानी परम्परा चलती रही। 'शील्ड्स' के मतानुसार, "गृह उद्योग प्रणाली नगर अर्ध-ध्वंसका के हस्त उद्योग म्पर तथा औद्योगिक शक्ति के बीच की स्थिति थी।

धीरे-धीरे उत्पादन प्रणाली में एक और परिवर्तन हुआ। इसे वर्तमान फैक्ट्री प्रणाली का प्रारम्भिक रूप कहा जा सकता है। इस समय तक उत्पादन के काम में श्रम विभाजन काफी सीमा तक लागू हो चुका था। उदाहरण के लिए बपड़े का बिनी के लिए तैयार होने के पहले १४ लोगों के हाथ से गुजरना पड़ता था। कुछ लोगों ने जिनके पास काफी धन था एक नया काम शुरू किया वे बच्चा मान खरीदकर इन कारीगरों को दे आते थे और तैयार हो जाने पर उनकी बिनी का प्रबन्ध करते थे। इस प्रकार इन्हें माल एक कारीगर से दूसरे के यहाँ अगली क्रिया के लिए ले जाना पड़ता था। परन्तु उत्पादन की विधियों पर उनका कोई नियंत्रण न था। कारीगर अब भी अपने घरों में स्वतन्त्र रूप में काम करते थे। उनका न कोई फोरमन था न कोई काम की जाच करने वाला। काम की विधि विल्कुल गृह उद्योग प्रणाली के आधार पर थी। धीरे-धीरे उद्योग पर पूँजी का आधिपत्य बढ़ रहा था तथा श्रम में संगठन की महिमा अधिक हो रही थी।

'शील्ड्स' का कथन है कि "इस युग में पूँजी के उपयोग तथा नियंत्रण में नया परिवर्तन हुआ। इसमें कहीं तो वाजगरो के संगठन का क्षेत्र नगर प्रणाली की अपेक्षा अधिक व्यापक कर दिया गया परन्तु उत्पादन की प्राचीन विधियों में कोई परिवर्तन नहीं किया गया था कहीं यह उत्पादन के साधनों तथा बिनी योग्य वस्तुओं पर पूँजीपतियों के बढ़े हुए अधिकारों के रूप में प्रकट हुआ।" अतएव इस प्रणाली की दो प्रमुख विशेषतायें थी —

- (१) बाजार का क्षेत्र पहले की अपेक्षा अधिक व्यापक हो गया। पहले जहाँ माल की गपत का क्षेत्र सीमित था वहाँ अब व्यापारी माल खरीद कर उसे दूर दूर भजने लग।
- (२) उत्पादन पर पूँजीपतिया का नियंत्रण बढ़ गया। इसका कारण यह था कि कारीगरों के पास कोई पूँजी माल खरीदने अथवा औजार सने के लिए न थी। इस लिए उन्हें पूँजीपतिया का सहारा लेना पड़ता था।

औद्योगिक क्रान्ति तथा फैक्ट्री प्रणाली

(Industrial Revolution and Factory System)

१८वीं शताब्दी के उत्तरार्द्ध में यूरोप और विश्वभर इंग्लैंड में एक महान आर्थिक परिवर्तन हुआ जो औद्योगिक क्रान्ति के नाम से प्रसिद्ध है। इस क्रान्ति के फलस्वरूप उत्पादन विधियों में आमूल परिवर्तन हुआ। पुराने गृह उद्योगों के स्थान पर विशाल कारखाने लगने लगे जिनमें हजारों मजदूर एक साथ काम करते थे। नए नए औद्योगिक नगरों का बसना आरम्भ हो गया। मानवीय श्रम की जगह मशीनों ने लेना आरम्भ कर दिया। औद्योगिक क्रान्ति का आरम्भ कुछ ऐसे आविष्कारों से हुआ जिन्होंने उत्पादन विधियों में एक क्रान्ति उत्पन्न कर दी। ये आविष्कार तीन प्रकार के थे —

- (१) श्रम बचाने वाले आविष्कार जैसे स्टीम की शक्ति से चलने वाले यंत्र।
- (२) समय बचाने वाले आविष्कार जैसे नई सूत कातो की मशीन जिनमें एक साथ कई सूत कत सकते थे।
- (३) दूरी कम करने वाले आविष्कार जैसे यानायात संदेश वाहन के साधन।

मुख्य मुख्य आविष्कार इस प्रकार थे। सन १७६९ में जेम्स वाट (James Watt) ने वाष्प शक्ति का पता लगाया और वाष्प इंजन का आविष्कार किया। सन १७७० में हार्ग्रिभिस (James Hargreaves) नामक जुताहे ने स्पिनिंग जेनी (Spinning Jenny) नामक विशेष प्रकार का चरखा बनाया जिसमें एक साथ कई धागे बाने जा सकते थे।

सन् १७७१ में आर्क राइट (Richard Arkwright) ने पानी से चलने वाले करघे का आविष्कार किया। सन् १७७९ में साम्पटन (Samuel Crompton) ने म्यूल (Mule) का आविष्कार किया तथा सन् १७८५ में कार्टरवाइट (Dr. Edmund Cartwright) ने एक नवीन करघे का आविष्कार किया। धीरे-धीरे नए-नए आविष्कार और हुए तथा पुराने आविष्कारों में उन्नति होती गई।

औद्योगिक क्रान्ति का प्रभाव

औद्योगिक क्रान्ति के फलस्वरूप उत्पादन विधियों में मामूली परिवर्तन हो गया। पहले जहाँ छोटे छोटे कारीगर साधारण औजारों से मान तैयार किया करते थे, अब उसके स्थान पर बड़े बड़े कारखाने स्थापित हो गये। इन कारखानों में हजारों मजदूर एक साथ काम करते थे। मानवीय शक्ति का स्थान धीरे धीरे वाष्प की शक्ति ले रही थी और मशीनों का उपयोग बढ़ता जा रहा था। यद्यपि औद्योगिक क्रान्ति का आरम्भ सर्व प्रथम इंग्लैंड में हुआ परन्तु शीघ्र ही यूरोपीय देशों में भी इसका प्रचार होने लगा।

औद्योगिक क्रान्ति के फलस्वरूप व्यापार के क्षेत्र का विस्तार हुआ। लम्बे पैमाने पर उत्पादन होने से एक व्यक्ति के लिए बहुत से लोगों की आवश्यकताओं को पूरा करना सम्भव हो गया। इसका सामाजिक तथा आर्थिक क्षेत्र में बड़ा गहरा प्रभाव पड़ा। नए-नए नगर खानों के निकट बसने लगे। पुराने नगरों की प्रतिष्ठा नष्ट हो गई। हज़ारों की सख्या में कारीगर धरोहरगार हो गये। वे भाग भाग कर जीविका की खोज में नगरों में आने लगे। घरों की समस्या जटिल हो गई। मिल मालिकों ने मजदूरों की कमजोरी का लाभ उठाकर उनका खूब शोषण किया। उनमें अठारह-अठारह घंटे काम लिया जाता था, और वेतन इतना अल्प था कि घर के सभी लोगों को काम पर जाना पड़ता था। छोटी अवस्था के सुकुमार बालक तक काम में लगाये गये। आधे दिन दुर्घटनायें होती थी, परन्तु मजदूरों की दशा को पूछने वाला कोई न था। यह स्थिति अधिक समय तक कैसे टिक सकती थी। शीघ्र ही सरकार को मजदूरों की सुरक्षा के लिए आवश्यक नियम बनाने पड़े। काम की दशाओं में भी नमन सुधार हुआ। परन्तु इस व्यवस्था में करीब एक शताब्दी लग गई तथा इस बीच में मजदूरों को घोर कष्ट का सामना करना पड़ा।

फैक्ट्री प्रणाली (Factory System)

औद्योगिक शक्ति के फलस्वरूप जिन नई औद्योगिक व्यवस्था का जन्म हुआ उसे फैक्ट्री प्रणाली कहते हैं। प्रो० किम्बल के मतानुसार "फैक्ट्री प्रणाली द्वारा उत्पादन से तात्पर्य उस उत्पादन विधि में है जिसमें सामूहिक श्रम तथा मशीनों का उपयोग किया जाय।"* इस प्रकार फैक्ट्री प्रणाली के दो मुख्य लक्षण हैं। एक तो सामूहिक श्रम और दूसरा मशीनों का उपयोग।

सामूहिक श्रम—हस्त उद्योग (Handy Crafts) में कारीगर स्वयं अपना सब काम करता था। उसके परिवार के लोग ही उसकी सहायता करते थे। कभी कभी भाड़े का श्रम भी पगाया जाता था। परन्तु वर्तमान कारखानों में सबकुछ तथा हजारों की संख्या में सबकुछ काम करते हैं। उनसे संगठित रूप में काम लेना फैक्ट्री प्रणाली की पहली विशेषता है।

मशीनों का उपयोग—फैक्ट्री प्रणाली की दूसरी विशेषता मशीनों का उपयोग है। बुटीर उद्योगों के अलावा माधारण और सरल होते थे। परन्तु आधुनिक काल में मानवीय श्रम के स्थान पर मशीनों का प्रयोग किया जाता है। औद्योगिक शक्ति के समय में लेकर अब तक लगातार मानवीय श्रम के स्थान पर मशीनों का प्रयोग बढ़ता जा रहा है। यहाँ तक कि अब पूर्णतया स्वयं चालित कारखाने बनने लगे हैं। सारे कारखाने में मनुष्य भाग का कोई प्राणी देखने तक की नहीं मिलेगा। सब काम मशीनों द्वारा अपने आप हो रहा है।

फैक्ट्री प्रणाली के अन्य लक्षण इस प्रकार हैं।

श्रम विभाजन—फैक्ट्री प्रणाली की तीसरी विशेषता श्रम विभाजन है। यद्यपि इसके पहले भी न्यूनाधिक रूप से श्रम विभाजन का उपयोग किया जाता था। परन्तु मशीनों का प्रयोग होने से श्रम विभाजन और अधिक परिमाण में होने लगा। यहाँ तक कि काम को छोटी से छोटी उपविधियों में विभाजित किया गया और एक व्यक्ति के जिम्मे समस्त काम का बहुत छोटा अंश रह गया।

* Kimball and Kimball : *Principles of Industrial Organisation.*

सम्बन्ध पैमाने पर उत्पादन —कृषि उद्योग म मान बाडी मात्रा म तैयार किया जाता था इसका कारण एक ता यह था कि कारीगर स्वयन्त रूप स माल तैयार करता था और दूसरा यह था कि पुराने शोकारा स अधिक मात्रा म माल तैयार नी नहीं किया जा सकता था । मशीन मनुष्य की अपेक्षा कहीं अधिक मात्रा म उत्पादन करती था इसीलिए नई व्यवस्था के अनुसार सम्बन्ध पैमाने पर उत्पादन हाने लगा ।

उद्योगो मे गतिमयता —प्रा० किम्बल व अनुसार हस्त उद्योगो स औजारो उत्पादन तथा सामाजिक संगठन म स्थिरता का बाध होता है फैक्ट्री प्रणाली म उत्पादक विधिया म बहुत नन्दी जल्दी परिवर्तन हाने ह तथा उसके फलस्वरूप सामाजिक तथा जायिक धना म भी परिवर्तन शीत ह ।* गृह उद्योगो म उत्पादन का ज्ञान परम्परागत था औजार तथा किम्बा म काइ परिवर्तन नहा हाना था । परन्तु फैक्ट्री प्रणाली म उत्पादन विधिया म लगातार सुधार हाना जाता ह । नई नई मशीन इत्याद की शोको ह । उत्पादन की नई नई वैज्ञानिक विधिया निरानी जाती ह जिनस कम स कम लागत म अधिक स अधिक उत्पादन हा सक ।

फैक्ट्री प्रणाली के प्रभाव

फैक्ट्री प्रणाली के कारण जीवाणिक संगठन म काफी परिवर्तन हुए ।

उद्योगो क आकार म वृद्धि —आधुनिक उद्योगो का एक बढत बडो विषयता उनक आकार म वृद्धि ह । प्रा० किम्बल क अनुसार यह वृद्धि दो दिशाओ म हुइ । (१) व्यक्तिगत जीवाणिक संग्रामा व आकार म वृद्धि और (२) मयोजक द्वारा हाने वाली बाड्ड जिनम एक ही प्रकार या विभिन्न प्रकार के कारखाने एक ही प्रबंध व मान्यता आ ज्ञान ह । प्राचीन काल म कई तो व्यक्ति उहा उहा काम करत र उन बहुत बडो उत्पादक इत्याद माना जाता था । परन्तु वर्तमान बडा बडी औद्योगिक सम्बाधा म हजारा की तादाद म मजदूर काम करत है । कता जाता है कि (Rouge) नदी के किनारे स्थित फाड कम्पना क कारखाने मे ८० हजार स भी दिक व्यक्ति काम करत है । इसका कारण क्या ह ? मशीनो के उपयोग तथा प्रबन्ध

की वजह से उत्पत्ति होने के कारण औद्योगिक क्षेत्र में उत्पादन बढ़ने का नियम लागू होता है अर्थात् जितना ही लम्बे पमाने पर उत्पादन किया जावेगा तागत उतनी ही कम आवेगी। इसलिए कारखाने के आकार में वृद्धि की प्रवृत्ति बराबर बढ़ती जा रही है। औद्योगिक इकाइयों में वृद्धि एक दूसरा कारण उद्योगों में होने वाला समोजन है। समोजन के द्वारा कई औद्योगिक संस्थाएँ एक में मिल जाती हैं। पारस्परिक प्रतिस्पर्धा ने इस दिशा में बड़ी सहायता की है। कहीं कहीं पर अधिक क्षमिशाली औद्योगिक इकाइयाँ अपने से कमजोर इकाइयों को हड़प कर गईं। अन्य स्थानों पर पारस्परिक प्रतिस्पर्धा से तग आकर कई उद्योगों ने बराबरी की सधि कर ली। पूँजीवादी प्रणाली ने भी इसमें बड़ी सहायता की। लाभ की बचो हुई रकम को पूँजीपति अन्य उद्योगों में लगाता है इस प्रकार धीरे धीरे उसके अधीन उद्योगों की संख्या बढ़ती जाती है। समोजन के सम्बन्ध में विस्तारपूर्वक अगले अध्याय में देखिये।

औद्योगिक स्वामित्व पर प्रभाव

उद्योगों के आकार में वृद्धि होने के साथ-साथ औद्योगिक स्वामित्व में भी परिवर्तन हुआ। पहले कारीगर स्वयं अपने कारखाने का मालिक होता था। वही उसकी पूँजी तथा औजारों का प्रबन्ध करता था तथा हानि लाभ का जिम्मेदार होता था। परन्तु उद्योगों के आकार में वृद्धि होने के कारण पूँजी की आवश्यकता बढ़ी। एक एक कारखाने में करोड़ों रुपये की पूँजी लगन लगी। इसका प्रबन्ध किसी एक व्यक्ति द्वारा होना असम्भव था। अतएव समुक्त पूँजी की कम्पनियों का प्रादुर्भाव हुआ। १९वीं शताब्दी के अन्त में ऐसी कम्पनियाँ विदेशी व्यापार के लिए बनाई गईं तथा अपने क्षेत्र में उन्हें एकाधिकार दिया गया परन्तु धीरे धीरे औद्योगिक संस्थाओं का स्वामित्व भी समुक्त पूँजी की कम्पनियों के हाथ में चला गया।

समुक्त पूँजी की कम्पनियों के कारण औद्योगिक प्रबन्ध में क्रान्तिकारी परिवर्तन हुए। पहले उद्योग का मालिक स्वयं ही प्रबन्ध करता था। परन्तु अब औद्योगिक संस्था का स्वामी कोई एक व्यक्ति न होकर हजारों असाधारण होते हैं जो दूर-दूर तक फैले होने के अलावा बराबर बदलते रहते हैं। अतएव प्रबन्ध अब प्रतिनिधि प्रणाली द्वारा होने लगा। वास्तविक प्रबन्ध अब मैनेजर अथवा मैनेजिंग डाइरेक्टर के हाथ में था जो सचवातक मंडल (Board of Directors) के प्रति उत्तरदायी था। सचवातक मंडल रचना भी

अंशधारियों के प्रति जिम्मेदार था। इस प्रकार प्रत्यक्ष प्रवन्ध के स्थान पर प्रतिनिधि प्रवन्ध लागू कर दिया गया।

औद्योगिक स्वामित्व में और भी विकास हुआ पूंजीपतियों के शोषण के कारण परेशान होकर मजदूरों ने सहकारिता के आधार पर अपना संगठन करना आरम्भ कर दिया और वर्तमान समय में काफी मद्दत में सहकारी औद्योगिक समितियाँ काम कर रही हैं। सहकारी औद्योगिक समितियाँ में कारीगर स्वयं ही मालिक होते हैं। सहकारी स्वामित्व के अन्तर्गत सार्वजनिक स्वामित्व (Public Ownership) भी आरम्भ हुआ। अनेक देशों में सरकार अधिकाधिक सहाय में उद्योग चला रही है। पुराने उद्योगों का राष्ट्रीयकरण किया जा रहा है एवं नए उद्योग चले जा रहे हैं। सोवियत रूस में तो नारे उद्योगों का स्वामित्व सरकार अथवा जनता के हाथ में है।

औद्योगिक प्रवन्ध का प्रभाव

कैन्द्री प्रणाली का औद्योगिक प्रवन्ध पर बहुत बड़ा प्रभाव पड़ा। मध्ययुग में वास्तव में प्रवन्ध का कोई विद्यमान महत्व भी न था। प्रायः कारीगर स्वयं ही अपना मालिक भी होता था। यद्यपि भाड़े के श्रम का भी प्रयोग किया जाना था, परन्तु फिर भी संगठन का कार्य कठिन न था। एक व्यक्ति समस्त वस्तु तैयार करता था। अतएव वही अपने उत्पादन की मात्रा तथा किम्ब के लिए स्वतन्त्र रूप में जिम्मेदार होता था। कारखाना प्रणाली में स्थिति बदल गई। इसमें एक तो बहुत बड़ी मस्या में कारीगर काम करते थे, दूसरे, श्रम विभाजन के कारण उनका काम परस्पर सम्बद्ध था और किसी एक व्यक्ति की कार्यक्षमता की अलग से परख भी सम्भव न थी। अतएव कारीगरों में काम लेना एक समस्या बन गई थी।

कैन्द्री प्रणाली में उत्पादन लम्बे पैमाने पर तथा माँग के पूर्व होता था। अतएव एक नई समस्या माल की बिनी तथा नियोजित उत्पादन की पड़ी। उत्पादन के लिए अब आवश्यक था कि वह उपभोक्ताओं की रुचि, उनकी नय शक्ति, माल की लागत इत्यादि का पूर्ण ज्ञान रखे। प्रतिस्पर्धा का क्षेत्र अब बढ़ रहा था। अतएव लागत को कम करने तथा बिनी की विधियाँ में सुधार करने की भी आवश्यकता पड़ी। प्राचीन औद्योगिक प्रणाली की अपेक्षा अब

जोतिम वही अधिक हो गई थी। एक बारखाने में तासो रुपया व्यय होता है। तनिक भी भूल हो जाने से बहुत लम्बी हानि हो जाने की सम्भावना थी।

पूँजीवाद का जन्म—बारखाना प्रणाली ने जिम नई अर्ब व्यवस्था को जन्म दिया उसे पूँजीवाद कहा जाता है। बारखाना प्रणाली में धर्म की अपेक्षा पूँजी का महत्व बहुत अधिक बढ़ गया। पहले वस्तु के उत्पादन में धन की लागत बहुत कम थी, कारीगर का निजी कौशल ही प्रधान था। परन्तु अब उसका स्थान गौण होगया। अमनी आवश्यकता धर्म की थी। एक जुलाहे के लिए जहाँ पहले कुछ मौ रुपयों में बरखा इत्यादि आ जाता था, वहाँ अब सूती मिल में प्रति व्यक्ति पूँजी का भार बड़ी अधिक था। इसके अतिरिक्त सीपने के समय में आशातीत कमी हो गई। नए से नया व्यक्ति भी थोड़े समय में योग्य कारीगर बन सकता था। इसके साथ साथ मशीनें धर्म की बचत करती हैं तथा एक व्यक्ति कई व्यक्तियों का काम कर सकता है। इन सब बातों से धर्म पर पूँजी का शिकजा दृढ़ होने लगा। उद्योगों का संचालन जहाँ पर पहले कारीगरों के हाथ में था, वहाँ अब बड़े बड़े पञ्जीपतियों के पास पहुँच गया।

सामाजिक क्षेत्र में पूँजीवाद ने ममस्त समाज को धर्मिक तथा पूँजीपति इन दो वर्गों में बाँट दिया। पहले धर्मिक स्वयं ही अपना स्वामी होता था। गरीब कारीगर भी थोड़े समय तक परिश्रम करके अपना निजी काम आरम्भ कर सकते थे। अब यह असम्भव हो गया। इसके कारण वर्ग संघर्ष आरम्भ हो गया। वर्तमान औद्योगिक परम्परा की सबसे बड़ी समस्या धर्म-पूँजी का संघर्ष ही है। यह सब एक मात्र कारखाना प्रणाली की देन है।

उत्पादन के साधनों का विकेन्द्रीकरण—मध्यकाल में उत्पादन के विभिन्न साधनों का केन्द्रीकरण था। कारीगर स्वयं ही अपनी पूँजी लगाता था, वही अपना सगठनकर्ता तथा मजदूर था। वही सारी जोखिम भी उठाता था। परन्तु अब स्थिति बदल गई थी। अब पूँजी लगाने वाले को केवल अपने व्याज में मतलब था। मजदूरों को उनकी मजदूरी मिलती थी। सगठन का कार्य भी इतना जटिल होगया था कि इसके लिए विशिष्ट सगठन कर्ताओं की आवश्यकता पड़ने लगी। उत्पादन के विभिन्न गात्रों के इस प्रकार अलग अलग हो जाने से वितरण की समस्या उत्पन्न होगई तथा औद्योगिक संचालन का कार्य और भी जटिल हो गया।

विशिष्टीकरण (Specialisation)

वर्तमान औद्योगिक मगठन को एक अन्य विशेषता विशिष्टीकरण है। प्रो० किम्बल के अनुसार "विशिष्टीकरण प्रयास के सीमित क्षेत्र में प्रयत्न के केन्द्रीकरण को कहते हैं।"* इसका तात्पर्य यह है कि विशिष्टीकरण के द्वारा व्यक्ति सभी दिशाओं में प्रयत्न न करके सीमित क्षेत्र में विशेष योग्यता प्राप्त कर लेता है। इस प्रकार उसकी सम्मन शक्तियाँ एक विशेष दिशा की ओर केन्द्रित होती हैं। जोर उसकी कार्य क्षमता अपनी चरम सीमा को पहुँच जाती है। अपने साधारण अर्थ में विशिष्टीकरण अन्यन्त प्राचीन है। धन्धों के अनुसार काम का विभाजन विशिष्टीकरण की ओर उदाया हुआ बंदम था। इसके अनुसार घोवो, लोहार, बढई इत्यादि के धन्धे विशेष व्यक्तियों न अपना लिए और उन्होंने सभी धन्धे करने के बजाय एक ही धन्धे में अपनी मारी शक्ति लगा दी।

वर्तमान समय में विशिष्टीकरण की प्रगति बड़ी द्रुति गति से हुई। यह केवल उद्योगों में ही नहीं बल्कि जीवन के हर क्षेत्र में व्याप्त हो गया है।

औद्योगिक इकाइयों का विशिष्टीकरण—पहले एक ही कारखाना अनेक प्रकार की बस्तुएँ तैयार करता था। उदाहरण के लिए इन्जीनियरिंग का कारखाना अनेक प्रकार की मशीनरी तैयार करता था। परन्तु धीरे-धीरे उत्पादित माल की विविधता कम होने लगी। यहाँ तक कि अब एक कारखाना पूरी मशीन न बनाकर केवल एक प्रकार के या कुछ पुर्जे तैयार करता है जैसे वाल्वेरिंग बनाना या मोटर के प्लग तैयार करना। पहले कारखाने अपनी जरूरत का सारा सामान जैसे नट, बोल्ट इत्यादि खुद ही तैयार करते थे। धीरे-धीरे उन्होंने देखा कि उन्हें स्वयं बनाने के बजाय मोटा खरीद लेने में अधिक सहूलियत पडती है। यह प्रवृत्ति यहाँ तक बढ़ी कि अब एक मशीनरी बनाने वाला कारखाना भी उसके सारे पुर्जे अपने यहाँ नहीं बनाता। वह अपनी निजी डिजाइन देकर उन्हें विशिष्ट कारखानों में तैयार करा लेता है जैसे मोटर के कारखाने, बँटगी, पिम्प्टन, रिंग तथा अन्य पुर्जे विशेष कारखानों से तैयार करा लेते हैं।

* "Specialization has been defined as the concentration of effort upon a limited field of endeavour."

Kimball and Kimball • *Principles of Industrial Organisation*.

विशिष्टीकरण की इस प्रवृत्ति का क्या कारण है ? एक तो लम्बे पैमाने पर उत्पादन करने से लागत कम हो जाती है और इस प्रकार एक कारखाने को कुछ पुर्जें बचाने के बजाय खरीदने में ही समते पड़ते हैं। प्रो० किम्बल के शब्दों में विशिष्ट मशीनरी लागत को कम करती है समती लागत बाजार का विस्तार करती है, विस्तृत बाजार से और अधिक विशिष्ट (Specialised) मशीनरी खपई जा सकती है तथा इस चीज का अन राष्ट्र को सर्वांगीण समृद्धि में ही होता है।* दूसरा कारण यह है कि आधुनिक उत्पादन बड़ा गतिशील है। उसमें निरन्तर सुधार होने रहते हैं। एक विशेष शाखा में उत्पादन करने से अनुसंधान के काम में आसानी रहती है। विशिष्टीकरण की इस प्रवृत्ति के कारण औद्योगिक इकाइयों की आत्म-निर्भरता नष्ट होगई है और उनका एक दूसरे पर आश्रय बढ़ता जा रहा है।

विशिष्टीकरण के दो ही अपवाद हमें देखने को मिलते हैं। एक तो जब कोई औद्योगिक समस्या इतनी बड़ी हो जाती है कि हर चीज की आवश्यकता लम्बे पैमाने पर पड़ने लगे तब आवश्यक वस्तुओं को खरीदने के बजाय तैयार करने में ही फायदा रहता है। उदाहरण के लिए फोर्ड मोटर कम्पनी के पास सिर्फ मोटर और उनके पुर्जें बनाने के कारखाने ही नहीं बल्कि रेलवे लाइनें, खाने, जल और लकड़ी के कारखाने सभी कुछ हैं। परन्तु यह सभी सम्भव है जब फोर्ड कम्पनी की भांति इन चीजों की आवश्यकता बहुत बड़े पैमाने पर होती हो। एक दूसरा उदाहरण अपवाद का यह होता है कि एक कारखाना एक वस्तु के साथ उसी प्रकार की अन्य ऐसी सहायक वस्तुओं का उत्पादन करने लगे जो उसी मशीन द्वारा सुविधा के साथ बन सकती हैं। अथवा जो उसके उप-उत्पाद (by-product) से सम्बन्धित हैं। जैसे मोटर कार के कारखानों द्वारा रेफ्रिजरेटर का निर्माण। या जूते के कारखाने द्वारा चमड़े के सूटकेस, हैन्डबैग इत्यादि का निर्माण।

पेशे का विशिष्टीकरण—इस प्रकार का विशिष्टीकरण अत्यन्त प्राचीन है। पेशेवार श्रम विभाजन इस प्रकार के विशिष्टीकरण का ही रूप है। वर्तमान काल में यह विशिष्टीकरण और भी बढ़ गया है। अब सिर्फ डाक्टर या इंजीनियर ही नहीं मिलते। बल्कि नाव, कान, गले के विशेषज्ञ, दवाओं अथवा शल्य चिकित्सा के विशेषज्ञ, दांतों अथवा टी० बी० के विशेषज्ञ

* Kimball and Kimball : *Principles of Industrial Organization*.

मिलेंगे। इसी प्रकार इलेक्ट्रिक भी इलेक्ट्रिकन, मैकेनिकल अथवा सिविल के हो सकते हैं। मशीनों के उपयोग के कारण थ्रम विभाजन इतना अधिक होगया है कि एक जूने के कारखाने में काम करने वाला नारीगर चाहे जीवन भर ऐंड़ी में कील ही गाडता रहे, या सिर्फ तल्ला ही फिट करता रहे। यद्यपि मशीनों के कारण एक पेजे से दूसरे पेजे में जाना सरल हो गया है फिर भी जिनका काम एक व्यक्ति को करना पडता है वह कुच निर्माण कार्य का एक बहुत छोटा अंश होता है।

अन्य क्षेत्रों में विशिष्टीकरण—उद्योगों के अन्य क्षेत्रों में भी अब विशिष्टीकरण पाया जाता है। उदाहरण के लिए बैंको का विशिष्टीकरण। पहले तो बैंको ने सिर्फ साख की कला में विशिष्टता प्राप्त की अब उसमें और भी विशिष्टीकरण हो गया है जैसे भूमि बंधक बैंक, औद्योगिक बैंक इत्यादि। कम्पनियों की म्यापना (Promotion) भी अब विशिष्ट मस्याओं द्वारा की जाने लगी है। भारतीय मैनेजिंग एजेन्ट इसी कोटि में आते हैं इसी प्रकार कम्पनियों का प्रबन्ध करने, विज्ञापन करने, बिनी करने यहाँ तक कि मान लदवाने और छुडाने की भी विशिष्ट मस्याएँ जगह-जगह देखने को मिलती हैं।

विशिष्टीकरण के गुण

विशिष्टीकरण से निम्नलिखित लाभ हैं।

- (१) सभी क्षेत्रों के बजाय एक सीमित क्षेत्र में प्रयत्न करने से विशेष योग्यता प्राप्त होती है तथा काम करने वाले की कार्य क्षमता का विकास होता है।
- (२) कुछ सीमित वस्तुओं का उत्पादन करने से लम्बे पैमाने पर उत्पादन का लाभ प्राप्त होता है। इससे लागत कम होती है तथा खरीदने और बेचने वाले दोनों को ही फायदा होता है।
- (३) विशिष्टीकरण में अनुसंधान की सुविधा रहती है। एक सीमित क्षेत्र में उत्पादन करने पर अनुसंधान किया जा सकता है। इस प्रकार वस्तु की किम्म में बराबर सुधार होता रहता है।
- (४) विशिष्टीकरण द्वारा उद्योग एक दूसरे पर आश्रित हो जाते हैं। इस प्रकार आपस में एकता तथा मेल की भावना बढती है।

- (५) विशिष्टीकरण श्रम विभाजन पर आश्रित है। इस प्रकार इससे श्रम विभाजन के सभी लाभ प्राप्त हो जाते हैं, जैसे कार्य कुशलता में वृद्धि, सीखने के समय में नमी, अर्थ कुशल लोगों से काम मिलना इत्यादि।

विशिष्टीकरण के दोष

- (१) प्रयास का क्षेत्र सीमित हो जाता है। इसलिए उस लाइन में मकट आ जाने पर बहुत कठिनाई पड़ जाती है। एक माय कई क्षेत्रों में उत्पादन करने पर यह कठिनाई नहीं रहती। प्रो० किम्बाल का कथन है कि 'यदि नए आविष्कारों के कारण परिवर्तन होना तो, उत्पादन विधियों में अत्यधिक विशिष्टीकरण से कारखाने या अन्य किसी उद्योग को कठिन आर्थिक संकट तथा कभी कभी पूर्ण विनाश का सामना करना पड़ सकता है।'
- (२) कारखानों की आत्म-निर्भरता नष्ट हो जाती है। उन्हें दूसरे कारखानों पर आश्रित रहना पड़ता है जिनकी उत्पादन विधि, लागत इत्यादि पर कोई नियन्त्रण नहीं होता। इस प्रकार यदि उसे बहुत बड़ी मर्यादा के बस्तुएँ दूसरे कारखाना से खरीदनी पड़े तो अपनों वस्तुओं की लागत पर उसका कोई नियन्त्रण नहीं रहता।
- (३) विशिष्टीकरण के कारण मध्यस्थों की मर्यादा बढ़ जाती है तथा समन्वय (Co-ordination) की समस्या उत्पन्न हो जाती है।
- (४) कुछ कारखाने ऐसा माल तैयार करते हैं जिसका उत्पादन वर्ष के कुछ ही महीने होता है बाकी समय मशीनरी बेकार पड़ी रहती है जैसे शक्कर, बर्फ इत्यादि के कारखाने।
- (५) प्राचीन घन्घे नष्ट हो जाते हैं। कारीगरों का कौशल नष्ट हो जाता है। प्रो० किम्बाल का कहना है—'शामद सबसे बड़ी हानि यह हुई कि प्राचीन घन्घे नष्ट हो गए तथा पुराने सर्वे ज्ञानी कारीगर समाप्त हो गए।' एक ही प्रकार का काम करते-करते ज्ञान और कौशल भी सीमित हो जाता है।

विशिष्टीकरण की सीमाएँ (Limitations of Specialisation)—विशिष्टीकरण अत्यन्त उपयोगी होते हुए भी सब जगह लागू

नही कुररर कर सकतर । उररके लरए नरननलररररर ररररर कर
ररररररररर है ।

- (१) वररुतु कर वररररर करररर वररररुन हो तरर रररर कररर ररं करररर
लरररर रररररर पर उरररररर हो सके ।
- (२) कुररररर करर नुनतर तररर रररररर वरररर करर उरररर ररर करर
ररर करररररर है । रररर वररुतु ररररर वररररर कर रररर वनतर हो
तरर ररर कुरररर करर रररर वररुतु ररररर हो ररर वररररररररररर ररररर
नही है ।
- (३) रररर कुरररर तररर उरररररर वरररररर रं लनरररर रररररररर होतर ररं
ररर ररर वररररररररररर ररररर ररं ।

करने की भलीभांति सोच विचार कर निकाली हुई विधि, अथवा औजारों, स्टोर, या उत्पादन पर नियन्त्रण करने के लिए उचित प्रशिक्षण के पश्चात् दिए हुए निर्देशों में है। सग्न रूप में उसे रखा जा सकता है कि "किसी काम को करने की प्रमाण विधि वह सर्वोत्तम विधि है जो प्रमाण निकालने के समय सम्भव हो सकती है।" इस परिभाषा के अनुसार प्रमापीकरण के निम्न-लिखित लक्षण हैं।

- (१) यह प्रस्तुत परिस्थिति में सर्वोत्तम विधि होती है। इसका तात्पर्य यह नहीं होता कि यह हर समय के लिए सर्वोत्तम विधि होती है तथा उसमें सुधार नहीं किया जा सकता। वह सर्वोत्तम विधि केवल विशेष समय तथा विशेष परिस्थितियों के लिए होती है। बदलती हुई परिस्थितियों तथा ज्ञान की वृद्धि के साथ-साथ प्रमाण में भी परिवर्तन होना आवश्यक है।
- (२) प्रमाणों का निर्धारण उचित परीक्षण तथा अनुसंधान के पश्चात् ही होना चाहिए। बिना उचित विचार किए जो प्रमाण स्थिर किए जाते हैं वे न तो उपयोगी होते हैं और न स्थायी ही।
- (३) प्रमापीकरण उत्पादन विधियों का भी हो सकता है तथा उत्पादन सामग्री का भी। इस प्रकार प्रमापीकरण दो प्रकार का होता है एक तो विधियों का प्रमापीकरण और दूसरी वस्तुओं का प्रमापीकरण।

वर्तमान फैक्ट्री प्रणाली की विशेषता यह है कि उसमें माल बड़ी तादाद में तथा माँग के पूर्व ही इस आधा से तैयार किया जाता है कि वह बिक्र जरूर जावेगा। साथ ही साथ फैक्ट्री उत्पादन के लिए यह भी आवश्यक है कि एक ही साइज, डिजाइन तथा किम्म का माल काफी संख्या में बने। यदि किसी कारखाने को एक हजार जोड़े जूते ऐसे तैयार करने पड़ें, जिसमें हर जोड़ा अलग-अलग साइज तथा डिजाइन का हो तो उसका उत्पादन फैक्ट्री प्रणाली द्वारा असम्भव होगा। इसलिए औसत साइज के आधार पर स्टैंडर्ड नियत कर दिए जाते हैं।

प्रमापीकरण उत्पादन के अन्य क्षेत्रों में भी धीरे-धीरे लागू किया गया। उदाहरण के लिए उत्पादन की स्टैन्डर्ड विधियाँ, स्टैन्डर्ड औजार, खाते रखने की स्टैन्डर्ड प्रणाली तथा विभिन्न विवरण-पत्रों के प्रमाणित खाने। इस प्रकार अब छपी छपायी स्टैन्डर्ड लेजर या रोकड हर भिन्न-भिन्न प्रकार के उद्योगों के लिए प्राप्त हो सकती है। हर क्षेत्र में प्रमापित विधियाँ तथा प्रमापित किस्मों का प्रयोग बढ़ता जा रहा है। वैज्ञानिक प्रवन्ध में प्रमापित औजारों तथा प्रमापित विधियों पर बड़ा जोर दिया गया है।

प्रमापीकरण से लाभ

प्रमापीकरण से निम्नलिखित लाभ हैं —

- (१) इसमें लम्बे पैमाने पर उत्पत्ति हो सकती है तथा केवल थोड़ी सी प्रमापित किस्म तैयार करने में लागत भी कम पड़ती है।
- (२) प्रमापित बस्तुएँ बनाने में एक के स्थान पर दूसरे का प्रयोग हो सकता है। उदाहरण के लिए एक ही मेक की कार में एक के पुर्जे दूसरे में लग सकते हैं।
- (३) प्रमानित बस्तुओं में ग्राहक को छोटने की परेशानी नहीं उठानी पड़ती। उसमें किन्से अपक्षाहत बहुत कम हाती है इसलिए यह कठिनाई नहीं पड़ती।
- (४) प्रमापित किस्म प्रायः ऊँची होती है इसलिए इसके द्वारा किस्म में सुधार होता है। प्रो० किम्बाल लिखते हैं—“प्रमापित वस्तु विशेष वस्तु से हनेवा अधिक सतोपप्रद होती है इसलिए जब तक बहुत बड़ा कारण न हो ग्राहक प्रमापित बस्तु से नहीं हटना।”
- (५) प्रमापित वस्तुओं के उत्पादन में काम जाने वाला स्टोर तथा अन्य सामान कई किस्मों का इकट्ठा नहीं करना पड़ता। इसलिए कार्यालय पूजा की मात्रा बहुत कम रह जाती है। साथ ही साथ प्रमापित वस्तुओं की तैयारी और उत्तकी सुपुदंगी भी जल्दी से हो जा सकती है।
- (६) प्रमापीकरण से तरह-तरह की डिजाइन बनाने में व्यर्थ ही समय

तथा धन बरबाद नहीं होना । उसे उत्पादन विधियों में सुधार करने में लगाया जाता है ।

प्रमापीकरण के दोष

प्रमापीकरण के कुछ दोष भी हैं जो निम्नलिखित हैं .—

- (१) प्रमापों (Standards) में सबसे बड़ी बुराई यह होती है कि उनमें परिवर्तन बड़ी कठिनाई में होता है । एक बार स्टैण्डर्ड बन जाने पर फिर अनुसंधान की प्रवृत्तियाँ समाप्त हो जाती हैं । लोग परम्पराओं के अनुसार उसी स्टैण्डर्ड को मानते रहते हैं । और उसकी उपयोगिता समाप्त हो जाने पर भी वह चलाता रहता है ।
- (२) जितना ही लम्बे पैमाने पर उत्पादन होना है स्टैण्डर्ड मजबूत होते जाते हैं तथा उसका बदलना अधिकाधिक कठिन होता जाता है । प्रो० किम्बाल के मतानुसार—“जिस सीमा तक अमेरिका में लम्बे पैमाने का उत्पादन लागू किया गया है उसमें उसकी औद्योगिक श्रेष्ठता के छिन्न जाने की सम्भावना है ।”

प्रबन्ध की वैज्ञानिक विधियाँ

१९वीं शताब्दी के अन्तिम काल में औद्योगिक प्रबन्ध में एक नई धारा का विकास हुआ । इसके प्रवर्तक अमेरिका के प्रसिद्ध इन्जीनियर टैलर महोदय (F. W. Taylor) थे । इसके अनिर्दिष्ट गाँठ (Gantt) गिल्ब्रेथ (Gilbreth) इमरसन (Emerson) कुक (Morns Cooke) फैयल (Fayol) इत्यादि प्रसिद्ध इन्जीनियरों तथा विद्वानों ने इसमें योगदान दिया । इस नई प्रणाली के अनुसार औद्योगिक प्रबन्ध पुरानी परिपाटी के स्तर पर नई वैज्ञानिक विधियों में होने लगा । अन्य विज्ञानों के समान ही औद्योगिक प्रबन्ध को भी विज्ञान माना गया तथा उसकी विधियों को उन्नत प्रयोगों द्वारा निर्धारित किया जाने लगा ।

वैज्ञानिक प्रबन्ध सम्बन्धी आन्दोलन के निम्नलिखित कारण थे .—

- (१) इन्जीनियरिंग, कृषि तथा अन्य क्रियाओं में वैज्ञानिक विधियों के उपयोग के कारण लोगों की तर्क शक्ति बढ़ गई थी । अब वे हर बात की वैज्ञानिक पहलू में सोचते थे ।

- (२) जैसा पहिले बतताया जा चुका है उद्योगों का आकार बहुत बड़ चुका था। स्वाभी जीर सेवक के बीच में जो प्रत्यक्ष सम्बन्ध छोटे छोटे कारखानों में होता है वह धीरे-धीरे समाप्त होता जा रहा था। थमिको की मर्या में लगातार वृद्धि होने से उनके मगठन की समस्या अटिच होती जाती थी और लोग लगातार इम शोभिग में थे कि प्रबन्ध में किस प्रकार सुधार किया जाय।
- (३) प्रतिस्पर्धा लगातार बड़ रही थी। यातायात, मदेगवाहन के विकास तथा मशीनों के प्रमापित मान के कारण बाजार का क्षेत्र बराबर बड़ता जा रहा था। बाजार के क्षेत्र के विकास के साथ-साथ प्रतिस्पर्धा की सीमा भी बड़नी जा रही थी। इसलिये अपनी स्थिति को कायम रखने के लिए उद्योगों को अपनी लागत कम में कम करना आवश्यक था।
- (४) अन्तिम कारण यह था कि इसी समय बहुत से मुयोग्य इन्जीनियर विभिन्न कारखानों में नियुक्त हुए। उन्होंने इम बात का अनुभव किया कि मजदूरों को बास्तव में जितना काम करना चाहिए उसमें कहीं कम वे करने हैं। उन्होंने देखा कि इमके दो कारण हैं एक तो वे स्वयं काम करना नहीं चाहते, दूसरे उन्हें काम की ठीक-ठीक विधि मालूम नहीं है इममें वे बहुत थोडा काम कर पाते हैं।

वैज्ञानिक प्रबन्ध के प्रवर्तकों ने इस सम्बन्ध में अनेक प्रकार के प्रयोग किए। अपने प्रयोगों द्वारा उन्होंने उत्पादन तिगुना तक बड़ा दिया। मजदूरों की मजदूरी में भी वृद्धि हुई तथा थम और पू.जी के झगडे कम हुए। टेलरपास का प्रचार बहुत तेजी से हुआ। जर्मनी, फ्रांस, इगलैंड में अनेक कारखानों में वैज्ञानिक प्रबन्ध लागू किया। इस में कम्प्यूनिस्ट शासन कायम हो जाने के पश्चात् लेनिन ने वैज्ञानिक प्रबन्ध को मान्यता दी। वैज्ञानिक प्रबन्ध का क्षेत्र लगातार बड़ता गया। टेलर ने अपने प्रयोग छोटे कारखानों में किए थे। धीरे-धीरे उमका प्रयोग प्रबन्ध के अन्य क्षेत्रों में होने लगा। कुछ विद्वानों ने इसका प्रयोग उद्योगों के अतिरिक्त अन्य क्षेत्रों में भी किया यहाँ तक कि राजकीय प्रशासन में भी वैज्ञानिक प्रबन्ध के सिद्धान्तों को लागू किया गया।

टेलरवाद का प्रचार

टेलर तथा उसके सहायकों ने अपने प्रयोग अमेरिका में किये थे। इन्हें लिए सबसे पहले उसका प्रचार अमेरिका में हुआ। परन्तु शीघ्र ही यूरोप में टेलरवाद का प्रचार बढने लगा। प्रथम महायुद्ध तथा उसके पश्चात् इस दिशा में काफी उन्नति हुई। इस समय प्रत्येक देश को अपना उत्पादन चरम सीमा तक पहुँचाने की फ़िर पड़ी थी इसलिए टनर के सिद्धान्तों ने शीघ्र ही उन्हें आकर्षित कर लिया। यूरोप में टेलरवाद के प्रचार को शून्य तीन श्रेणियों में बाँट सकते हैं।

(१) प्रारम्भिक समय :—इस युग में कई यूरोपीय देशों में वैज्ञानिक प्रबन्ध के प्रारम्भिक प्रयोग हुए। उन्नत ज्ञान की कमी के कारण प्रायः सभी प्रयोग असफल रहे। इसका कारण यह था कि मिल मालिकों ने मजदूरी की आधुनिक विधियों तथा कम से कम समय में अधिक में अधिक काम लेने पर ही विशेष जोर दिया। इसलिए कारीगरों द्वारा उसका विरोध किया गया, जिसमें सफलता न प्राप्त हो सकी।

यूरोप में इस समय टेलरवाद के अतिरिक्त एक नया आन्दोलन प्रचलित हो गया था इसमें मानविक तथा धार्मिक अध्ययन के द्वारा इस बात को चेष्टा की गई कि मजदूर इतना अधिक काम न करे कि उनका स्वाम्य खराब हो जाय। अधिक मजदूरी के लालच में प्रायः सभी मजदूर आवश्यकता में अधिक परिश्रम करते थे और अपना स्वाम्य विनाश लेते थे। इन सिद्धान्तों का इंग्लैंड, फ्रांस, जर्मनी तथा इटली में काफी प्रचार हुआ। पहले तो कुछ लोगों ने टेलरवाद को इसका विरोधी समझा इसलिए इसके प्रचार में बाधा पड़ी। परन्तु धीरे-धीरे यह भ्रम दूर हो गया और टेलरवाद का प्रचार बड़ी तेजी से हुआ।

द्वितीय युग :—इस युग में प्रत्येक देश में वैज्ञानिक प्रबन्ध को अपने अपने देश की आवश्यकतानुसार रखने का प्रयत्न किया लोगों ने यह अनुभव किया कि अमेरिका के सिद्धान्तों को हर जगह पूर्णरूप में लागू नहीं किया जा सकता। वैज्ञानिक प्रबन्ध के क्षेत्र में भी विकास हुआ। पहले तो उसका प्रचार धातु के कारखानों में हुआ जिनमें टनर ने स्वयं प्रयोग किए थे। परन्तु धीरे धीरे उसका उपयोग उत्पादन के अन्य क्षेत्रों में, तथा व्यापार, वितरण, इमारतों

बनाने, खान छोड़ने तथा अन्य उद्योगों में भी होने लगा। इसके अलावा इस युग में मजदूरी देने तथा टेलर के समय अध्ययन के अलावा मजदूरों के शिक्षण पर भी ध्यान दिया जाने लगा।

तृतीय युग :—डेवनेट (Devinat) के मतानुसार इस तृतीय युग में वैज्ञानिक प्रवन्ध के इक्के-दुक्के विखरे प्रयोगों का समन्वय करने की चेष्टा की गई। साथ ही साथ वैज्ञानिक प्रवन्ध के सिद्धान्तों का अधिक से अधिक प्रचार किया गया तथा तांत्रिक शिक्षा प्राप्त लोगों और साधारण जनमत को इस ओर लाने का प्रयत्न किया गया। इस युग में सिद्धान्तों को निश्चित रूप दिया गया तथा व्यवहारिक रूप में उसका समन्वय किया गया तथा वैज्ञानिक प्रवन्ध के उद्देश्यों और क्षेत्र की अधिक शुद्ध तथा मुनिश्चित परिभाषाएँ दी गईं।

जार्ज फिली पेट्टी (George Filippetti) के अनुसार इस युग के मुख्य लक्षण इस प्रकार थे। इस काल में इन बातों की विवेचना की गई कि वैज्ञानिक प्रवन्ध किन-किन दशाओं में लागू किया जा सकता है। व्यापारिक क्रियाओं तथा जन सेवाओं में भी इसका विस्तार किया गया। अबिक विस्तृत क्षेत्र पर सगठन सम्बन्धी अनुनयन किए गए तथा इस बात की आवश्यकता का अनुभव किया गया कि विशेष कारखानों के ही नहीं बल्कि समस्त उद्योग, सहकारी उद्योगों तथा राष्ट्रीय और अन्तर्राष्ट्रीय आर्थिक सगठन के आधार पर विचार किया जाय।

औद्योगिक प्रवन्ध की नई दिशाएँ

टेलरवाद के प्रचार के पश्चात् धीरे-धीरे लोगों ने यह अनुभव करना शुरू किया कि वैज्ञानिक प्रवन्ध ही समस्त औद्योगिक बुराइयों की एक मात्र दवा नहीं है। विद्वानों ने इस सम्बन्ध में अधिक गम्भीरता से विचार किया फलतः औद्योगिक प्रवन्ध के क्षेत्र में नई विचार धाराओं का निर्माण हुआ लोगों ने अनुभव किया कि टेलर का यह मत सर्वथा सत्य है कि मालिक और मजदूर दोनों का स्वार्थ एक ही है। टेकनिकल मुद्धार होना चाहिए परन्तु उससे मिलने वाले लाभों को मालिक, मजदूर तथा उपभोक्ता तीनों पक्षों को प्राप्त होना चाहिए।

टेलर का मत था कि काम करने की स्टैण्डर्ड विधि मजदूर स्वयं नहीं निफाल सकता है। इसलिए पद-पद पर उसने श्रमिकों को आदेश देने की

प्रणाली निकाली। परन्तु अब ऐसा अनुभव किया जा रहा है कि थ्रमिक भी बहुत महत्वपूर्ण सुझाव दे सकते हैं। इसलिए थ्रमिकों से सम्बन्धित सभी मतलों पर उनकी राय लेना आवश्यक है। जार्ज फिली पैट्टी (George Filippetti) के शब्दों में "आवश्यकता इस बात की है कि विशेष कारखानों, सम्स्त उद्योग तथा समस्त राष्ट्र के सभी स्तरों पर सामूहिक प्रतिनिधित्व हो।" अर्थात् उद्योगों को चलाने में अब मालिक, थ्रमिक तथा उपभोक्ता सभी की राय लेना चाहिए। इसके अलावा प्रबन्ध के विकेन्द्रीकरण पर भी जोर दिया जा रहा है। इसके लिए मातहत अफसरों को धीरे-धीरे शिक्षा देकर बहुत सी जिम्मेदारियाँ उन्हें सौंप दी जायें। अमेरिका तथा अन्य औद्योगिक देशों में इस दिशा में कदम उठाया जा रहा है।

वर्तमान समय में औद्योगिक क्षेत्र में दो प्रश्न मुख्य रूप से उठाये जा रहे हैं। पहला—समाज औद्योगिक प्रणाली से क्या आशाएँ कर सकता है और दूसरा उसकी आशाओं को कैसे पूरा किया जा सकता है। तात्पर्य यह है कि उद्योग अब व्यक्तिगत लाभ के लिए न होकर समाज कल्याण के साधन के रूप में काम करेंगे। उद्योग अब समाज के प्रति उत्तरदायी होगा। यह धारणा अब जोर पकड़ती जा रही है कि उद्योगों का समाजीकरण होना चाहिए तथा उन पर एक विशेष वर्ग का नियन्त्रण न होकर समस्त समाज का नियन्त्रण हो। इससे कोई इन्कार नहीं कर सकता कि तांत्रिक क्रियाओं की उन्नति के साथ-साथ उत्पादक शक्ति बढ़ती जा रही है परन्तु उद्योगों का नियन्त्रण उचित रीति से न होने के कारण उनका पूरा लाभ समाज को नहीं प्राप्त हो रहा है। इन्हीं कारणों से सामाजिक योजना तथा सामाजिक नियन्त्रण अत्यन्त आवश्यक हैं।

जार्ज फिली पैट्टी (George Filippetti) ने औद्योगिक प्रबन्ध की वर्तमान धाराओं का वर्णन संक्षेप में इस प्रकार किया है।

- (१) मानसिक शक्ति जो वैज्ञानिक प्रबन्ध का प्रमुख लक्षण है, औद्योगिक प्रबन्ध में अधिकाधिक महत्वपूर्ण स्थान प्राप्त करनी जा रही है तथा पुरानी परम्परागत प्रणालियों के स्थान पर नई वैज्ञानिक विधियों का उपयोग हो रहा है, तथा वैज्ञानिक प्रबन्ध को उद्योगों के अतिरिक्त अन्य क्षेत्रों में भी लागू किया जा रहा है।

- (२) प्रबन्ध के क्षेत्रों में भी विशिष्टीकरण आरम्भ हो गया है तथा समन्वय और नियन्त्रण की (Co-ordination and Control) जो कि प्रबन्ध के मुख्य कार्य हैं, अब विशेष शिक्षा दी जाने लगी है।
- (३) औद्योगिक इकाइयों के प्रबन्ध की समस्या अब व्यक्तिगत समस्या न होकर सामाजिक समस्या है अतएव प्रबन्ध का काम अब पुर्तनी न होकर योग्यता के अनुसार दिया जाना चाहिए।
- (४) श्रमिकों का नेतृत्व प्रबन्धक के लिए आवश्यक है तथा इसके लिए उन्हें सामाजिक समस्याओं का ज्ञान होना जरूरी है। इसलिए प्रबन्धकों को इस क्षेत्र की विशेष शिक्षा दी जानी चाहिए।
- (५) उद्योगों का समाजीकरण होना आवश्यक है। परन्तु इसके लिए सरकार, व्यक्ति विशेष अथवा जिस मस्या के हाथ में उद्योगों का प्रबन्ध सौंपा जाय उसमें कुछ विशेष गुण भी होना चाहिए। यदि प्रजातन्त्र के आधार पर केवल बोट पाने की ही योग्यता हो तो उद्योगों का कल्याण नहीं हो सकता।
- (६) उद्योगों के प्रबन्ध को प्रजातान्त्रिक आधार पर चलाने के लिए लोगों में सेवा की भावना का होना आवश्यक है।
- (७) प्रत्येक देश अपनी-अपनी परिस्थितियों तथा विचारधाराओं के अनुसार वैज्ञानिक प्रबन्ध लागू करने की चेष्टा कर रहा है। सबका उद्देश्य एक ही है—जीवन म्तर में उन्नति तथा औद्योगिक शक्ति का विकास। परन्तु एक प्रश्न अब भी सबके सामने है कि औद्योगिक उन्नति का यह आदर्श कैसे प्राप्त किया जा सकता है, निरंकुश शासन द्वारा अथवा प्रजातान्त्रिक विधियों में।*

औद्योगिक नियोजन —प्राचीन औद्योगिक प्रणाली स्वतन्त्र प्रतिस्पर्द्धा पर आधारित थी। उस समय लोगों की धारणा थी, कि स्वतन्त्र प्रतिस्पर्द्धा द्वारा प्रत्येक उद्योग की कार्य क्षमता बढ़ेगी, भाव कम से कम रहेंगे तथा

* George Filpetti : *Industrial Management in Transition*.

उद्योगपतियों को बराबर सतर्क रहना पड़ेगा। बहुत कुछ सीमा तक यह बात सही भी थी। परन्तु शीघ्र ही स्वतन्त्र प्रतिस्पर्धा के दोष प्रकट होने लगे। इससे उद्योगों का असन्तुलित विकास हो जाता है, और माँग तथा पूर्ति का सन्तुलन भंग हो जाने से व्यापार चक्रों की उत्पत्ति होती है। स्वतन्त्र एवं व्यवस्था अत्यन्त खर्चीली तथा अप्रव्यय पूर्ण साबित हुई।

इसी बीच में रूस में एक नया प्रयोग किया गया जिसे 'नियोजन' का नाम दिया। रूस ने पाँच पाँच साल की आर्थिक विकास की योजनाएँ बनाकर धोड़े ही समय में देश का काया पलट कर दिया। तब में 'औद्योगिक नियोजन' प्रत्येक देश में प्रगति कर रहा है। इस परम्परा के अनुसार उद्योगों की योजना व्यक्तिगत रूप से विभिन्न उद्योगपतियों द्वारा न होकर सामूहिक रूप से सरकार अथवा योजना कमिशन द्वारा की जाती है। अतएव पुराने उद्योगपति का बहुत कुछ भार अब योजना समिति ने ले लिया है। व्यापारिक जोखिम कम करने, व्यापार चक्रों को समाप्त करने तथा औद्योगिक स्थिरता लाने की दिशा में प्रयास किया जा रहा है।

औद्योगिक नियोजन का क्षेत्र विभिन्न देशों में वहाँ की राजनैतिक अवस्था के अनुसार अलग अलग है। सोवियत रूस तथा अन्य साम्यवादी देशों में तो उद्योगों का पूर्ण सामाजिककरण है जिसमें उद्योगों का संचालन कारीगरों की समितियों द्वारा होता है, व्यक्तिगत सम्पत्ति बर्जित है तथा समस्त कार्य योजनाबद्ध होता है। इससे विपरीत पूँजीवादी देश अमेरिका, इंग्लैंड, पश्चिमी जर्मनी, जापान इत्यादि में सरकारी नियन्त्रण कम से कम है। उसमें सरकार उत्पादों की मात्रा, किस्म, स्थान इत्यादि के सम्बन्ध में उचित निर्देश देती है, परन्तु प्रायः वह औद्योगिक विकास की धारा प्रेरणापूर्ण विधियों द्वारा निर्देशित करती है। प्रत्यक्ष नियन्त्रण कम से कम रक्छे जाते हैं। सरकार करों, आयात निर्यात नियन्त्रणों, बैंक दर इत्यादि के द्वारा ही नियन्त्रण कायम रखती है।

इन प्रकार हम देखते हैं कि औद्योगिक प्रबन्ध के विकास की धारा एक नये मार्ग की ओर मुड़ रही है। पूँजीवाद की नींव हिल रही है। अपने पुराने रूप में अब उसकी कल्पना भी नहीं की जा सकती। औद्योगिक प्रबन्ध का वैज्ञानिककरण हो रहा है। वकीलो, डाक्टरों तथा अन्य विशिष्ट पेशों को ही तन्त्र औद्योगिक प्रबन्धको ही विशिष्ट शिक्षा आवश्यक होगी। आगे जाने वाले युग में उद्योग पूँजीपति का सरोदा तुला दास न होकर समाज

और थर्मिको का प्रतिनिधि होगा। औद्योगिक अनिश्चितताएँ अब समाप्त हो रही हैं। व्यक्तिगत लाभ का ध्यान समाज कल्याण की भावना देती जा रही है।

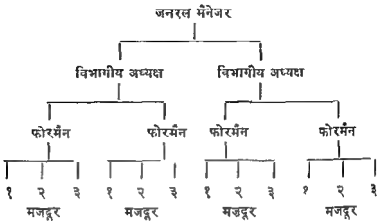
औद्योगिक संगठन की विधियाँ / Organisation

कारखाना प्रणाली के कारण थम संगठन में पर्याप्त जटिलता उत्पन्न हो गई। चूंकि एक व्यक्ति का काम दूसरे के काम को प्रभावित करता है तथा एक एक कारखाने में हजारों की सख्या में कारीगर एक साथ काम करते हैं अतएव उनसे ठीक ठीक काम लेना एक बहुत बड़ी समस्या बन गई। जहाँ इतनी बड़ी सख्या में कर्मचारी काम करते हों मालिक तथा नौकर के बीच प्रत्यक्ष सम्बन्ध सम्भव नहीं हो पाता। इसलिए स्वभावतः कर्मचारी व्यक्तिगत ढंग से काम नहीं करते तथा कभी जान बूझकर और कभी अज्ञानतावश काम में क्लिष्टाई करते रहते हैं। इन कठिनाइयों को दूर करने के लिए प्रदन्ध में भी पर्याप्त सुधार किये गये हैं।

साधारण रूप में थम संगठन की निम्नलिखित तीन विधियाँ प्रचलित हैं —

- (१) लम्बवत् अथवा सैनिक संगठन (Line or Military type Organisation)
- (२) क्रियात्मक संगठन (Functional Organisation)
- (३) लम्बवत् तथा कर्मचारी संगठन (Line and Staff Organisation)

लम्बवत् अथवा सैनिक संगठन — इस प्रकार के संगठन की दो विशेषतायें होती हैं। एक तो सर्वोच्च अधिकारी अथवा मैनेजर का कर्मचारियों से सीधा सम्पर्क नहीं होता। वह अपनी आज्ञा सुपरिन्टेन्डेन्ट को देता है और सुपरिन्टेन्डेन्ट अपने मातहत फॉरमैन को आदेश देता है तथा फॉरमैन अपने मातहत कर्मचारियों तक उस आदेश को पहुँचाते हैं। दूसरे एक फॉरमैन अपने मातहत कर्मचारियों की हर बात के लिये उत्तरदायी होता है। मजदूरों को हर बात में उमी की आज्ञानुसार चलना पड़ता है यह बात निम्नलिखित चार्ट द्वारा स्पष्ट हो जायेगी।



इस प्रकार यह स्पष्ट है कि फोरमैन ही अपने मातहत मजदूरों की हर बात के लिए जिम्मेदार है। उनमें काम लेना, उनमें अनुशासन कायम रखना, कच्चा माल तथा औजारों की व्यवस्था करना, उनके उत्पादन की मात्रा और किसमें को नोट करना इत्यादि अनेक प्रकार के दायित्व फोरमैन के जिम्मे रहते हैं। कर्मचारियों को अपने फोरमैन के अलावा और किसी से कोई सम्बन्ध नहीं होता। एक विभाग तथा दूसरे विभाग के अध्यक्षों में भी सम्पर्क परस्पर न होकर मैनेजर द्वारा ही होता है।

गुरा — लम्बवत् सगठन के निम्नलिखित गुण हैं —

- (१) इसमें अधिकारों का स्पष्ट विभाजन ही जाता है। मजदूरों को मालूम रहता है कि उन्हें एक विनोद व्यक्ति के मातहत काम करना है अतएव वे भरसक उसको सतुष्ट रखने का प्रयत्न करते हैं। साथ ही साथ फोरमैन भी अपनी जिम्मेदारी किसी दूरे पर नहीं डाल सकता क्योंकि मातहत मजदूरों के हर काम के लिये ही वह स्वयं उत्तरदायी होगा।
- (२) यह विधि सबसे प्राचीन तथा अत्यन्त सरल है। इसके अनुसार काम करने वाले लोगों को अभ्यास है। अतएव मनोवैज्ञानिक रूप में कारीगरों को कोई कठिनाई नहीं होती। अन्य प्रकार की प्रणालियों में सबसे पहले नई विधि में फोरमैनो तथा मजदूरों दोनों को ही शिक्षा देनी पड़ती है।

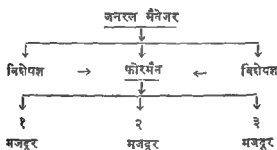
- (३) इस विधि के द्वारा अनुशासन कार्य में सहायता मिलती है। एक व्यक्ति को अपने मातहत कर्मचारियों पर पूरा अधिकार दे दिया जाता है। इससे उसे अनुशासन कार्य में रसने में आसानी होती है क्योंकि कर्मचारियों के पास फोरमैन की बात मानने के अतिरिक्त और कोई चारा नहीं रहता।
- (४) इसमें दोषों का पता तुरन्त लग जाता है तथा सम्बन्धित व्यक्ति को दंडित किया जा सकता है। जहाँ अनेक व्यक्ति निरीक्षण सम्बन्धी कार्य करते हैं उत्पादन सम्बन्धी दोषों को किसी एक व्यक्ति पर डालना अत्यन्त कठिन हो जाता है।

दोष

- (१) इस प्रणाली में फोरमैन की योग्यता तथा दक्षता पर आवश्यकता से अधिक विश्वास किया जाता है। परन्तु वास्तव में किसी एक व्यक्ति में समस्त गुणों का होना प्रायः असम्भव ही होता है।
- (२) इसमें निरीक्षकों के पास इतना अधिक काम हो जाता है कि उन्हें व्यक्तिगत ध्यान देने तथा अनुमोदन करने का अवसर ही नहीं मिल पाता।
- (३) यदि किसी कारणवश फोरमैन अनुपस्थित हो जाय तो समस्त काम चौपट हो जाता है।
- (४) पूर्ण अधिकार के कारण फोरमैन प्रायः पक्षपात पूर्ण नीति बरतने लगते हैं। वे कुछ लोगों को अनावश्यक रूप से परेशान करते तथा कुछ कृपा पात्र लोगों को अनुचित मुविधायें देते रहते हैं।
- (५) इसमें विधिपटीकरण का अभाव रहता है। एक ही व्यक्ति से अनेक प्रकार के काम लिए जाते हैं जिनको करने की योग्यता प्रायः उसमें नहीं होती।

क्रियात्मक संगठन (Functional Organisation) :—सैनिक संगठन के उपर्युक्त दोषों के कारण टेलर ने एक नई विधि निकाली जिसे क्रियात्मक संगठन कहते हैं। क्रियात्मक संगठन का आधार विधिपटीकरण

है। टेलर का मत था कि एक ही व्यक्ति प्रबन्ध तथा निरीक्षण सम्बन्धी समस्त क्रियाओं का जानकार नहीं होता। अतएव उराने इस बात की व्यवस्था की कि एक सुपरवाइजर केवल विशेष अंग के लिए, जिसका वह विशेषज्ञ हो, जिम्मेवार हो। उदाहरणार्थ एक व्यक्ति जो माल की किस्म का विशेषज्ञ है, इस बात की जांच करता रहेगा कि माल ठीक किस्म का बन रहा है अथवा नहीं। उसे अन्य बातों—जैसे लगाये हुए समय, मशीन की घिसावट इत्यादि से कोई सरोकार नहीं। इस प्रकार एक ही मजदूर पर विभिन्न क्रियाओं के लिए अनेक सुपरवाइजर होते हैं। तथा प्रत्येक सुपरवाइजर केवल अपने क्षेत्र से सम्बन्धित कार्यवाही का निरीक्षण करता है। यदि मजदूरों की सख्या बहुत अधिक हो तो एक विशेषज्ञ फोरमैन के आधीन कई उपफोरमैन रखे जा सकते हैं। संगठन की विधि निम्नलिखित चार्ट से स्पष्ट हो जावेगी।



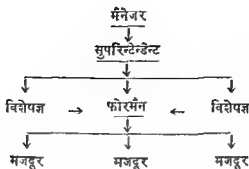
गुरा

- (१) यह विशिष्टीकरण पर आधारित है। अतएव सुपरवाइजर अपने काम का पूरा जानकार होता है।
- (२) सुपरवाइजर का काम सीमित होता है अतएव निरीक्षण कार्य में सहायता मिलती है।
- (३) अनुसन्धान कार्य में सहायता मिलती है क्योंकि एक व्यक्ति एक ही अंग का निरीक्षण करता है। उचित विधियों का उपयोग किया जा सकता है जिसमें उत्पादन बढ़ेगा तथा विस्म में सुधार होगा।
- (४) अधिकारों का कार्यानुसार विभाजन होने के कारण पक्षपात तथा अनुचित रूप से शोषण का नाम नहीं हो सकता।

दोष

- (१) इससे अनुशासन के कार्य में बड़ी बाधा पड़ती है। कर्मचारों अनेक लोगों के मातहत होने के कारण किसी का काम नहीं करते।
- (२) विशेषज्ञों में परस्पर अधिकारों के लिए प्रतिद्वन्द्विता चलती रहती है। इसका कर्मचारियों पर बड़ा खराब असर पड़ता है।
- (३) काम कम होने या खराब काम होने की जिम्मेदारी किसी एक व्यक्ति पर डालना अत्यन्त कठिन होता है।
- (४) प्रबन्ध का कार्य एक संगठित कार्य होता है। जब विभिन्न विशेषज्ञों के कामों में अननुजन तथा विरोध उत्पन्न हो जाता है। तो इससे काम की बड़ी हानि होती है। उदाहरणार्थ यदि किसी पर अनुचित जोर दिया जाय तो उत्पादन की मात्रा निश्चित ही कम हो जावेगी।

लम्बवत् तथा कर्मचारी संगठन (Line and Staff Organisation) —बहु विधि वास्तव में लम्बवत् संगठन तथा न्यायत्मक संगठन के मेल से बनी है अतएव उचित रूप से लागू करने पर इसमें दोनों विधियों के गुण आ जाते हैं। इस विधि के अनुसार विशेषज्ञों का प्रत्यक्ष सम्बन्ध मजदूरों से न होकर फोरमैनो से होता है। उनका कार्य सलाहकारी होता है, प्रबन्धात्मक नहीं। फोरमैन अपने मातहत कर्मचारियों पर पूरा अधिकार रखता है तथा उनके हर काम के लिये जिम्मेवार होता है। वह उनके काम के हर अंग का निरीक्षण करता तथा उनकी उचित व्यवस्था करता है। परन्तु विभिन्न अंगों पर परामर्श देने के लिए विशेषज्ञ होते हैं। फोरमैन आवश्यकता पड़ने पर न केवल उनसे राय ले सकता है बल्कि वे स्वयं भी अपनी अपनी क्षात्रा में सुधार सम्बन्धी निर्देश उसे देते रहते हैं। परन्तु समस्त निर्देश फोरमैन द्वारा ही कार्यान्वित किये जाते हैं। नीचे का चार्ट देखिये।



भारतवर्ष में औद्योगिक प्रबन्ध

उपक्रम चाहे छोटा हो अथवा बड़ा, चाहे वह अत्यधिक तांत्रिक हो अथवा स्वचालित, भारतवर्ष में इस समय और अधिक प्रबन्धकों की आवश्यकता है। प्रबन्ध का विकास प्रमुख सामाजिक उत्तरदायित्व है जो राष्ट्रीय लक्ष्यों को पूर्ण करने के लिए एक परम आवश्यक अंग है।

भारतवर्ष में अखिल भारतीय तांत्रिक शिक्षा परिषद (All India Council for Technical Education) जिसके सचिव श्री एल० एस० चन्द्रकान्त हैं के अन्तर्गत अनेक प्रबन्ध समितियाँ कार्य कर रही हैं। इन समितियों के सदस्य देश के प्रमुख उद्योगपति जैसे श्री जे० आर० डी० टाटा, जी० डी० बिडला, तथा लाला धीराम आदि हैं।

भारतवर्ष में इंजीनियरिंग के लिए इन्डियन इन्स्टीट्यूट आफ टेक्नोलॉजी, रुड़कपुर में प्रबन्ध स्नातक (Graduate) कोर्स की शिक्षा दी जाती है। इस संस्था की स्थापना डा० सर जे० सी० घोष के नेतृत्व में की गई है। इसके पुरत पश्चात् कलकत्ता यूनिवर्सिटी में प्रो० डी० के० सान्याल की अध्यक्षता में व्यवसाय प्रबन्ध स्नातक कोर्स के लिए स्कूल आफ सोशल वर्क एण्ड बिजनेस मैनेजमेंट की स्थापना की गई है। इसके अतिरिक्त 'अल्पकालीन उत्पादन प्रबन्ध कोर्स' के लिए खडगपुर तथा बगनौर में मस्यार्थ स्थापित की गई हैं।

प्रो० एम० एस० ठक्कर की अध्यक्षता में बगनौर में इन्स्टीट्यूट आफ मैनेजमेंट स्थापित किया गया है जो कि प्रबन्ध की शिक्षा के प्रसार के लिए सराहनीय प्रयास कर रहा है। इसी प्रकार बम्बई, दिल्ली, हैदराबाद तथा कलकत्ता में भी (Management Groups) स्थापित किए गए हैं जो कि सफलतापूर्वक कार्य कर रहे हैं।

भारतीय सरकार भी विदेशी प्रबन्धकीय शिक्षालयों जैसे Hanley on Themes तथा Harvard Graduate School of Business Administration के समान भारतवर्ष में शिक्षालयों को स्थापित कर रही है। एडमिनिस्ट्रेटिव स्टाफ कालेज तथा इन्डियन मैनेजमेंट एसोसिएशन, जिसकी मालाएँ देश के विभिन्न भागों में होगी, के स्थापन की योजनाएँ बनाई जा चुकी हैं। इन्सटीट्यूट ऑफ पब्लिक एडमिनिस्ट्रेशन की स्थापना की जा चुकी है। धर्मिकी की शिक्षा के लिए सन्दूर लैब्र इन्सटीट्यूट की स्थापना की जा चुकी है।

भारत में प्रबन्धकीय शिक्षा की सम्भावनाएँ

भारतवर्ष में औद्योगिक प्रबन्धकीय शिक्षा की आवश्यकता की महत्ता को उद्योगपति, सरकार तथा शिक्षाशास्त्री सभी स्वीकार करते हैं। भारत की वृत्तीय पंचवर्षीय योजना में औद्योगिक उत्पादन के विस्तार लक्ष्यों को निर्धारित करके देश के औद्योगीकरण का नारा लगाया है। सीमित साधनों से अधिकतम उत्पादन-मात्रा और गुण में प्राप्ति करने के लिए आवश्यक है कि देश में प्रबन्धकीय शिक्षा का अधिक से अधिक विकास हो और इस उद्देश्य की प्राप्ति के लिए निम्न कार्य करने होंगे —

- (१) प्रबन्ध में स्नातक (Graduate) शिक्षा।
- (२) प्रबन्धकीय कार्य में लगे हुए व्यक्तियों के लिए गहनशिक्षा-कार्यक्रम।
- (३) प्रबन्धकीय सूचनाओं तथा अनुभवा के आदान-प्रदान को इन्डियन मैनेजमेंट एसोसिएशन तथा उत्तरी शालायाँ द्वारा प्रोत्साहित करना। तथा
- (४) फॉर्मेशनशिप की शिक्षा कार्यक्रम (Courses) का विकास करना।

प्रश्न

1. Give a brief history of the evolution of Industrial management and point out the modern trends in the Industrial development.

2. Give an account of the industrial system in mediaeval period and the part played by Guilds in the industrial development.

3 Describe the Industrial Revolution ? What was its effect upon the industrial management ?

4 What do you understand by factory system of production ? Point out its special characteristics How does it differ from handicrafts ?

5. Mention the causes that lead to present tendency towards specialisation. What has been its effect upon the industrial system ?

6. Describe clearly the growth of scientific approach towards management. What was its effect ?

7. Discuss clearly the modern tendencies in the industrial management. How far do you advocate the socialization of Industries.

अध्याय २

वैज्ञानिक प्रबन्ध (Scientific Management)

जैसा पिछले अध्याय में बतलाया जा चुका है प्रारम्भिक औद्योगिक प्रणाली अत्यन्त सरल थी। उत्पादन छोटे पैमाने पर होता था। उद्योगपति स्वयं ही अपना कारीगर, पूँजीपति, नगठनकर्ता, कर्क, विन्नेता सभी कुछ होता था। परन्तु ज्यों-ज्यों औद्योगिक इकाइयों का आकार विस्तृत होता गया उसके प्रबन्ध में भी जटिलता आती गई। उद्योगपति का कौशल अब स्वयं काम करने के बजाय दूसरों से काम लेने में अधिक लगने लगा काम के विभाजन के साथ-साथ भिन्न-भिन्न लोगों के काम का समन्वय (Co-ordinate) करने की भी आवश्यकता पड़ने लगी। यहाँ तक कि संगठन करने, मातहतों से काम लेने तथा निरीक्षण करने (Organize, deputize, supervise) को उत्तम प्रबन्ध का गुरु माना जाने लगा।

औद्योगिक प्रबन्ध की कला एवं विज्ञान (Science and Art of Management)

प्रो० किम्बाल का कथन है—“प्रबन्ध विज्ञान और कला दोनों ही हो सकते हैं, ठीक उसी प्रकार जैसे गृह निर्माण, हवाई यातायात, कृषि तथा अन्य मानवीय प्रयास विज्ञान तथा कला दोनों के ही रूप हो सकते हैं।* किमी ज्ञान का वैज्ञानिक आधार क्या हो सकता है? प्रो० किम्बाल के अनुसार कला का आधार व्यक्ति और उसके अनुभव होता है। इसके अनुसार उत्तम प्रबन्ध बहुत कुछ प्रबन्धक के निजी व्यक्तित्व तथा उसके अनुभव के आधार पर होता है। उत्तम प्रबन्ध के निश्चित नियम नहीं बनाये जा सकते। वैज्ञानिक विधि से

* See Kimball and Kimball : *Principles of Industrial Organization* P. 150.

तात्पर्य यह है कि उस विषय से सम्बन्धित आँकड़े एकत्र किए जाएँ फिर उनका अध्ययन तथा विवेचन करके कुछ ऐसे सार्वभौमिक नियमों का निर्माण किया जाय जो भविष्य की परिस्थितियों में लागू किए जा सकें। इस सिद्धान्त के अनुसार औद्योगिक प्रबन्ध व्यक्तिगत कुशलता पर आश्रित न होकर कुछ सार्वभौमिक नियमों पर आधारित होता है और कोई भी व्यक्ति उन नियमों का पालन करके कुशल तथा सफल प्रबन्धक हो सकता है।

क्या औद्योगिक प्रबन्ध विज्ञान हो सकता है ?

यह प्रश्न बड़ा विवादास्पद है प्राचीन काल में लोगों का यही विश्वास था कि प्रबन्ध कोई विज्ञान नहीं, वह केवल एक कला है। इसीलिए बड़े-बड़े उद्योगपति अपने लड़कों को शिक्षा दिलाने के बजाय उद्योग-घरों में डालना अधिक ठीक समझते थे जिससे वे अनुभव के द्वारा अपने काम में दक्षता प्राप्त कर सकें। उनकी समझ में उत्तम प्रबन्ध का शिक्षा से कोई सीधा सम्बन्ध नहीं था। परन्तु अब इस परम्परा की असत्यता सिद्ध हो चुकी है। यद्यपि औद्योगिक प्रबन्ध में व्यक्तिगत गुणों का बड़ा महत्वपूर्ण स्थान रहता है फिर भी उत्तम प्रबन्ध के लिए वही सब कुत्र नहीं। इस सम्बन्ध में प्रो० किम्बाल का निम्नलिखित कथन ध्यान देने योग्य है :—

‘यह बात विशेष ध्यान देने की है कि वैज्ञानिक आँकड़े तथा प्रणाली कभी भी व्यक्तित्व का स्थान नहीं ले सकते जैसा कि औद्योगिक प्रबन्ध पर मिलने वाले माहिर्य में प्रकट होता है। व्यक्तिगत गुण मानवीय क्रियाओं में अत्यन्त महत्वपूर्ण शक्ति रहे ह और रहेंगे। परन्तु जहाँ वर्गीकृत ज्ञान एक आवश्यक अंग हो वहाँ व्यक्तिगत गुण ही सब कुछ नहीं होता। नैपोलियन का व्यक्तित्व कभी भी आधुनिक मशीनगनों तथा सैनिकों की स्वाम्य रक्षा सम्बन्धी उपादानों की कमी को पूरा नहीं कर सकता।’*

कहने का तात्पर्य यह है कि सफल प्रबन्धकर्ता के लिए व्यक्तिगत गुण ही आवश्यक हैं ही, साथ ही साथ औद्योगिक प्रबन्ध के कुछ वैज्ञानिक नियमों का ज्ञान भी आवश्यक है। उनके बिना अच्छे से अच्छे व्यक्तित्व वाला प्रबन्धकर्ता भी पूर्ण रूप से सफल नहीं हो सकता। वर्तमान समय में प्रबन्ध के इत

* Kimball and Kimball : *Principles of Industrial Organisation*.

वैज्ञानिक आधार को पूर्ण रूप से अपनाया जा रहा है। यह निम्नलिखित दो लक्षणों द्वारा प्रकट होता है।

- (१) अन्य विज्ञानों की भांति औद्योगिक प्रबन्ध में भी प्रयोग (Experiment) किए जा रहे हैं तथा उनके आधार पर नए सिद्धान्तों का निर्माण हो रहा है। पुराने नियमों की सत्यता की जांच हो रही है। तथा सिद्धान्तों में अधिकाधिक शुद्धता ज्ञान का प्रयत्न किया जा रहा है।
- (२) शिक्षा में औद्योगिक प्रबन्ध को उचित स्थान दिया गया है तथा बड़े-बड़े औद्योगिक देशों में औद्योगिक प्रबन्ध को भी शिक्षा के क्षेत्र में सम्मिलित किया गया है। तथा इस प्रकार की शिक्षा देने के लिए विशेष शिक्षा सम्थाओं का निर्माण हो चुका है।

वैज्ञानिक दृष्टिकोण का महत्व

औद्योगिक प्रबन्ध में वैज्ञानिक दृष्टिकोण वर्तमान काल में बहुत महत्वपूर्ण स्थान रखता है इसके निम्नलिखित कारण हैं।

- (१) वर्तमान औद्योगिक प्रणाली में प्रबन्ध का काम अधिकाधिक जटिल तथा तांत्रिक (Technical) होता जा रहा है। इसके लिए विशेष ज्ञान अत्यन्त आवश्यक हो गया है। जब तक आधारभूत सिद्धान्तों का ज्ञान न हो उत्तम प्रबन्ध सम्भव नहीं है।
- (२) वर्तमान युग की बढ़ती हुई व्यापारिक प्रतिस्पर्धा में यह आवश्यक है कि लागत कम से कम हो। यह तभी सम्भव है जब उत्पादन की वैज्ञानिक विधियों का प्रयोग किया जाय। वैज्ञानिक प्रबन्ध के आचार्यों टेलर, गाट इत्यादि ने प्रयोगों द्वारा इस बात को सिद्ध कर दिया है कि पुराने तरीकों से कोई कारीगर अपनी कार्यक्षमता का एक तिहाई से भी कम उत्पादन कर सकता है और मनुष्य उन्हें उत्तम तथा वैज्ञानिक विधियों का उपयोग करके प्रति कारीगर उत्पादन तिगुने से पाँच गुने तक बढ़ा दिया है।
- (३) आधुनिक काल में श्रम और पूँजी के मध्य का एक मात्र कारण यह धारणा है कि दोनों पक्षों का स्वाध अलग-अलग है। भौतिक

यह समझता है कि मजदूर को जितना कम वेतन दिया जाय उतना ही अच्छा और मजदूर यह समझता है कि जितना कम काम करके अधिकाधिक वेतन प्राप्त कर लिया जाय वही ठीक। इसीलिए आए दिन थम और पूंजी में मघर्ष होते रहते हैं। परन्तु वैज्ञानिक प्रबन्ध इस धारणा को ठीक नहीं मानता। टेलर महोदय (F. W. Taylor) उत्तम प्रबन्ध की परिभाषा देते हुए लिखते हैं—साधारण अर्थ में सर्वोत्तम प्रबन्ध की परिभाषा यह दी जा सकती है कि सर्वोत्तम प्रबन्ध एक ऐसा प्रबन्ध है जिसमें श्रमिक अपनी सर्वोत्तम योग्यता से काम करे तथा उसके बदले मालिक से विशेष पुरस्कार प्राप्त करें। एक अन्य स्थान पर आपने लिखा है—“इसके विपरीत वैज्ञानिक प्रबन्ध का आधार यह विश्वास है कि दोनों (मालिक तथा श्रमिक) का स्वार्थ एक है और मालिक की समृद्धि लम्बी अवधि के लिए तब तक नहीं रह सकती जब तक उसके साथ श्रमिक की भी समृद्धि न शामिल हो तथा यह सम्भव है कि कारीगर को उसकी इच्छित वस्तु—ऊँची मजदूरी तथा मालिक को उसकी इच्छित वस्तु—सस्ता थम प्राप्त हो सके।”*

- (३) राष्ट्रीय दृष्टिकोण से भी इसका बड़ा महत्व है। राष्ट्रीय समृद्धि के लिए यह आवश्यक है कि देश का उत्पादन बढ़े तथा लागत कम हो। उत्पादन में कमी दो कारणों से हो सकती है। पहला श्रमिक स्वयं उत्पादन कम करें। कम काम करने या धीमे काम करने की इस प्रवृत्ति के दो कारण टेलर महोदय ने बतलाए हैं।† एक तो मनुष्य की लापरवाही तथा धीमे काम करने की आदत जो न्यूनधिक रूप से प्रत्येक कारीगर में पायी जाती है इसे टेलर ने स्वाभाविक ढिलाई (Natural Soldiering) का नाम दिया है दूसरा श्रमिकों तथा नियोक्तार्यों के पारस्परिक सम्बन्ध के कारण कम काम करना जिसे व्यवस्थित ढिलाई (Systematic Soldiering) कहा जा सकता है।

See * Taylor : *Scientific Management* P 10

† Taylor *Shop Management*

वैज्ञानिक प्रबन्ध

उत्पादन की कमी का एक दूसरा कारण तथा अधिक महत्वपूर्ण प्रबन्धक का अकुशल होना है। यह भी दो कारणों में हो सकता है।

- (१) प्रबन्धकर्ता तथा उसके फोरमैनो को इस बात का ज्ञान न हो कि कितने समय में कोई काम किया जाना चाहिए।
- (२) काम करने की ऐसी वैज्ञानिक विधि का पता न हो जिसने कम से कम परिश्रम द्वारा अधिक से अधिक काम किया जा सके। इस बात को कुछ अधिक विस्तार में समझ लेना आवश्यक है। काम करने की वैज्ञानिक विधियों का पता न होने में श्रमिकों की शक्ति तथा धन का बहुत बड़ा अपव्यय होता है। टेल्पर तथा उनके सहयोगियों ने इस बात को प्रयोगों द्वारा सिद्ध कर दिया है कि पुराने तौर तरीकों से काम करने के कारण श्रम की शक्ति का बहुत बड़ा अपव्यय हो रहा है। उन्होंने अपने प्रयोगों द्वारा इस बात को सिद्ध कर दिया है कि उचित प्रबन्ध तथा उचित नियमों द्वारा श्रम परिश्रम करके एक मजदूर कहीं अधिक उत्पादन कर सकता है। अतएव राष्ट्रीय कल्याण के दृष्टिकोण से भी वैज्ञानिक प्रबन्ध अत्यन्त महत्वपूर्ण है।

वैज्ञानिक प्रबन्ध (Scientific Management)

यद्यपि औद्योगिक प्रबन्ध में सुधार का काम बहुत पहले आरम्भ हो गया था फिर भी उसे स्थायी तथा स्थिर रूप प्रदान करने का काम एफ० डब्लू० टेलर (F. W. Taylor) नामक एक इंजीनियर ने किया। टेलर ने मुश्केल स्टील क० में एक साधारण श्रमिक के रूप में काम आरम्भ किया। धीरे-धीरे उन्नति करते हुए वे उसके प्रधान इंजीनियर हो गए। टेलर ने देखा कि साधारण मजदूर को जितना काम करना चाहिए वह उसने कहीं कम काम करता है। उनके विचार से इसका मुख्य कारण प्रबन्ध मम्बन्धी दोष था। इसलिए उन्होंने कई प्रकार के प्रयोग किए और औद्योगिक प्रबन्ध को वैज्ञानिक आधार प्रदान किया। उन्होंने सन् १८९५ में *A Piece Rate System* नामक पुस्तक प्रकाशित की। इसमें उन्होंने चालू मजदूरी प्रदान करने की विधियां के स्थान पर एक नई प्रणाली निकाली। सन् १९०३ में *Shop Management* नामक पुस्तक तथा १९११ में *Principles of Scientific Management*

नामक पुस्तक प्रकाशित हुई। इन पुस्तकों में टेलर महोदय ने अपने नए सिद्धान्तों का प्रतिपादन किया।

टेलर के मुख्य सिद्धान्त

टेलर के वैज्ञानिक प्रबन्ध के मुख्य-मुख्य अंग इस प्रकार थे—

१. काम सम्बन्धी अनुमान (Task Idea)—वैज्ञानिक प्रबन्ध का आधारभूत सिद्धान्त इस बात का ज्ञान है कि एक प्रथम श्रेणी के श्रमिक को उचित परिस्थितियों में कितना काम करना चाहिए। इस बात का ठीक-ठीक अनुमान किए बिना यह नहीं मालूम किया जा सकता कि कारीगर प्रमापित उत्पादन से कम अथवा अधिक उत्पादन कर रहे हैं। एक आधुनी कितना काम कर सकता है इसकी योजना बहुत सावधानी के साथ प्रयोगों द्वारा निश्चित की जाती है। उदाहरणार्थ वीथिलहेम स्टील कम्पनी में एक श्रमिक औसतन करीब १२॥ टन कच्चा लोहा लादता था। टेलर ने उचित अध्ययन के पश्चात् इस बात का निश्चय किया कि एक प्रथम श्रेणी के श्रमिक को प्रतिदिन ४७॥ से ४८ टन तक माल लादना चाहिए। और उसने सफलतापूर्वक इसे करके भी दिखला दिया। परन्तु इससे यह मतलब नहीं है कि कर्मचारियों से इतना काम लिया जाय कि उनका स्वास्थ्य ही खराब हो जाय। इस सम्बन्ध में टेलर का यह कथन ध्यान देने योग्य है—'प्रथम श्रेणी के कर्मचारी से क्या आशा की जा सकती है, इस सम्बन्ध में यह बात साफ-साफ समझ लेनी चाहिए कि लेखक का तात्पर्य इतने काम से नहीं है जिसे करने में कर्मचारी को अपनी शक्ति पर बहुत अधिक जोर देना पड़े, इससे तात्पर्य सिर्फ उतने काम से है जिसे एक अच्छा आदमी बिना अपने स्वास्थ्य को खराब किए कच्चे समय तक चालू रख सके।'

२ प्रयोग (Experiments)—काम का ठीक-ठीक अनुमान करने के लिए टेलर ने तीन प्रकार के वैज्ञानिक प्रयोग किए जिन्हें समय अध्ययन (Time Study) गति अध्ययन (Motion Study) तथा थकान अध्ययन (Fatigue Study) कहते हैं।

समय अध्ययन (Time Study)—प्रबन्ध सम्बन्धी अनुसंधान का पहला कार्य समय अध्ययन है। हाथवे (H. K. Hathaway) के शब्दों में

“समय अध्ययन का वैज्ञानिक प्रबन्ध में बड़ी महत्व है जो मात्रा सम्बन्धी विवेचना (Qualitative Analysis) का रसायनशास्त्र में।” प्रत्येक काम के करने में कुछ समय लगता है। किसी विशेष क्रिया के करने में कितना समय लगना चाहिए इसके अध्ययन को टेलर ने समय अध्ययन नाम दिया। टेलर ने इसके लिए स्टॉप वाच (Stop Watch) का प्रयोग किया। उसने समस्त क्रिया को कई भागों में बाँट लिया तथा प्रत्येक विभाग में लगने वाला समय नोट किया। आपरेटर अपनी घड़ी तथा चाट लेंकर एक ऐसे स्थान पर बैठता है जहाँ से वह मजदूरों को देख सके परन्तु मजदूर उसे न देख सके। इसके बाद वह हर क्रिया में लगने वाले समय को चाट पर नोट करता जाता है। बीच-बीच में आराम के लिए निकाले हुए समय का भी ध्यान रखा जाता है। उदाहरण के लिए कच्चा लोहा गाड़ी में लाने का समय अध्ययन करना हो तो उसे निम्नलिखित भागों में बाँटा जा सकता है। (i) लोहे को जमीन से उठाने में लगने वाला समय (ii) लोहे को लेकर गाड़ी तक जाने में लगने वाला समय (iii) लोहे को गाड़ी में फेंकने में लगने वाला समय (iv) खाली हाथ वापस आने में लगने वाला समय।*

कुछ विद्वानों ने टेलर के समय अध्ययन विधि की बड़ी आलोचना की है। मायर्स (C. S. Myers) के शब्दों में टेलर द्वारा प्रयुक्त समय अध्ययन विधि वैज्ञानिक, समाजशास्त्रीय तथा मनोवैज्ञानिक सभी दृष्टियों में अपूर्ण है। यह अवैज्ञानिक इसलिए है क्योंकि ऐसी जुद्ध सूचना नहीं प्राप्त है जिसके आधार पर दी जाने वाली भत्ते की रकम का निर्णय किया जा सके। यह समाज विरोधी इसलिए है क्योंकि यह औसत कर्मचारी का ध्यान नहीं रखती, यह मनोवैज्ञानिक तथ्यों के विरुद्ध इसलिए है क्योंकि काम की माप ऐसी परिस्थितियों में की जाती है जो असाधारण मानसिक दशाओं में की जाती है।”

शील्ड्स का कथन है—“जहाँ काम की प्रकृति तथा मात्रा में बराबर परिवर्तन होता रहता है जैसे मरम्मत सम्बन्धी काम में, अथवा अधिकतर कारीगर लगातार एक ही काम में न सने रहते हों वहाँ समय अध्ययन में इतनी

H. K. Hathaway : *Industrial Engineering.*

* Taylor : *Shop Management.*

C. S. Myers : *Industrial Psychology in Great Britain.*

कठिनाइयाँ उत्पन्न होती है तथा इतना अनावश्यक व्यय होता है कि इसका लाभ करना शायद ही लाभप्रद हो सके ।'

समय अध्ययन में कुछ विशेष समस्याएँ उत्पन्न होती हैं एवं तो यह कि किस प्रकार के कारीगर के समय का अध्ययन किया जाय । यदि सर्वोत्तम कारीगर को लिया जाय तो बहुत थोड़े लोग उच्च स्तर को प्राप्त कर सकेंगे । टेलर ने अपने प्रयोगों में सर्वोत्तम कर्मचारियों को ही लिया । यह उसकी बहुत बड़ी भूल थी ।

जो व्यक्ति समय सम्बन्धी रिफॉर्म की जाँच के लिए रखे जाते हैं उन्हें जाँच की वैज्ञानिक विधियों में दक्ष होने के अतिरिक्त कर्मचारियों के प्रति सहृदय भी होना चाहिए । परन्तु ऐसा बहुत कम होता है । होमी (R. F. Hoax) का यह कथन विशेष रूप से उल्लेखनीय है—'जहाँ तक इस लेखक ने देखा है, अच्छे से अच्छे आदमियों में भी थकान का ज्ञान, कर्मचारियों की मानसिक स्थिति तथा स्वभाव को समझने की शक्ति, कर्मचारियों के दृष्टिकोण तथा समस्याओं की मध्यम कम ही होती है, तथा कर्मचारियों के कल्याण के विरुद्ध आर्थिक तथा सामाजिक पहलू का न तो ज्ञान ही होता है न कोई रुचि ।'

गति अध्ययन (Motion Study)—हर काम को करने में श्रमिक को अपने हाव-पैरो को हिलाना डुलाना पड़ता है । शरीर का यह हिलाना डुलाना जितना ही अधिक होगा, समय उतना ही अधिक लागेगा तथा पचावट भी उतनी ही जल्दी आवेगी । गिन्ड्रॉथ के कथनानुसार, हर बार जब एक राज ईंट उठाने के लिए झुकता है तो उसे अपना बोन (मान लिया १ हर्ट्ज डब्लेट) उठाना पड़ता है । इस प्रकार यदि उसे सात सौ बार ईंटें उठाने के लिए झुकना पड़े तो उसे ईंटों के अतिरिक्त ३५ टन बोझ उठाना पड़ेगा । इसलिए वैज्ञानिक अध्ययन द्वारा काम की ऐसी विधि अपनानी चाहिए जिससे शरीर में हरकत नम से कम हो ।

शक्ति अध्ययन की परिभाषा गिल्ब्रेथ ने इस प्रकार की है—'काम का अत्यंत मौलिक तत्वों में विभाजन, इन तत्वों का अलग अलग एवं दूसरे के सम्बन्धित

रूप में अध्ययन तथा इन अध्ययन किए हुए तत्वों के आधार पर कम से कम बरबादी वाली विधियों का निर्माण—यही सब गति अध्ययन का कार्य क्षेत्र है।* सक्षेप में इसका तात्पर्य यह है कि नर्व प्रथम तो हम इस बात की खोज करते हैं कि काम को प्रभावित करने वाले तत्व कौन से हैं तथा वे एक दूसरे को किस सीमा तक प्रभावित करते हैं। इस बात का ज्ञान हो जाने पर ही हम ऐसी विधियों का निर्माण करते हैं जिनमें बरबादी कम से कम हो।

इसका उदाहरण हमें गिल्ब्रेथ महोदय (Mr. Gilbreth) की ईंटे जोड़ने की विधि (Brick Laying System) में मिलता है। गिल्ब्रेथ ने देखा कि औसतन एक राज को ईंटे दीवार में रखने के लिए १८ बार हरकत करनी पड़ती है। उसने ईंटे लगाने के तरीकों में सुधार करके इन हरकतों (Movements) को घटाकर ५ और कुछ में तो केवल २ कर दिया। इसके लिए उसने तीन काम किए।

- (१) उसने कुछ हरकतों को जिन्हें राज आवश्यक समझ कर करते थे, परन्तु जो वास्तव में अनावश्यक थी विल्कुल बन्द कर दिया।
- (२) उसने दीवार जोड़ने के ऐसे माध्यम यंत्रों की ईजाद किया जिसमें कारीगर को अपने शरीर को कम से कम हिलाना डुलाना पड़े। उदाहरण के लिए मचान, जिन आवश्यकतानुसार ऊँचा नीचा किया जा सकता था, ईंटे रखने की सड़कची जिसमें मजदूर छाट छाट कर इस प्रकार ईंटे रख दे कि राज को उन्हें घुमा फिराकर देखने की आवश्यकता न पड़े।
- (३) उसने राजा को वैज्ञानिक विधियों से काम करने की शिक्षा दी। उदाहरणार्थ उन्हें किस प्रकार खड़े होना चाहिए, किस प्रकार ईंटे तथा गारा उठाना चाहिए इत्यादि। उसने उन्हें दम प्रसार की ट्रेनिंग दी जिसमें वे एक हाथ से ईंटे और दूसरे हाथ में गारा बराबर लेकर एक साथ उसे रख सकते थे। गति अध्ययन के आधार पर जो नई प्रणालियाँ निकाली जाती हैं उनसे काम में आशातीत वृद्धि होती है। गिल्ब्रेथ ने तो यहाँ तक लिखा है कि

* F. Gilbreth : *Applied Motion Study*.

कोई ऐसा काम नहीं है जिसमें गति अध्ययन के सिद्धान्तों को लागू करके काम दूना न किया जा सके।*

थकान अध्ययन (Fatigue Study)—हर काम को करने में हमारी पेशियों पर जोर पड़ता है तथा हमें थकान मालूम पड़ती है। थकान का भी काम के उत्पादन से बहुत महारा सम्बन्ध है। अध्ययन द्वारा ज्ञात हुआ है कि प्रत्येक कर्मचारी का काम गहले तो कुछ समय तक उत्तरोत्तर आसान तथा सचिपूण होता जाता है तथा उत्पादन भी बढ़ता है। फिर यह वृद्धि समाप्त हो जाती है तब कुछ समय बाद थकान और घटता हुआ उत्पादन आरम्भ हो जाता है। यही पर उसे आराम देने की आवश्यकता होती है। टलर ने इसलिए, हर क्रिया को सूक्ष्म रूप से अध्ययन करके मालूम किया कि उसमें कैसे थकान लगती है तथा क्रियाओं में क्या सुधार किया जाय कि थमिक कम से कम थकान में अधिक से अधिक काम कर सके। उदाहरण के लिए टेत्तर महोदय ने पता लगाया कि ९२ पाउण्ड बजन का बच्चा लोहा (Pig Iron) यदि उठाना पड़े तो एय प्रथम श्रेणी का थमिक दिन भर के समय का ४३ प्रतिशत समय ही बोस के नीचे रह सकता है, बाकी ५७ प्रतिशत समय उसे बोस से खानी रहना चाहिए। यह बोस जितना ही हल्का होता जावेगा उतना ही अधिक देर तक थमिक बोझ उठाए रह सकेगा। उमने यह भी बतलाया कि ९२ पौंड का लोहा लाद कर थमिक बाहे खड़ा रह, चाहे घले दोनों ही परिस्थितियों में उसे समान रूप से थकावट लगती है। क्योंकि उसके हाथ और पैरों की पेशियों पर बड़ा जोर पड़ता रहता है। थकान को दो प्रकार से कम किया जा सकता है एक तो बीच बीच में आराम का समय देकर और दूसरे बोस की उचित मात्रा का नियंत्रण करके इसका ठीक-ठीक निणय प्रयोगों द्वारा हर एक काम के लिए किया जा सकता है।

योजना (Planning)—वैज्ञानिक प्रबन्ध की तीसरी विशेषता हर काम के लिए एक विशेष योजना का होना है। प्रो० थॉल्ड्स के शब्दों में योजना विभाग वैज्ञानिक प्रबन्ध का केन्द्र है जिसका मुख्य कार्य उन समस्त कर्मचारियों की आवश्यकताओं को पूरा करना है जो उत्पादन की विभिन्न

विधियों में लगे हैं।* इमने लिए कारखाने में एक योजना विभाग तथा एक योजना के कमरे (Planning Room) का होना आवश्यक है। अगले दिन क्या काम होगा इसकी योजना पहिले ही बना ली जाती है। इसके लिए हर कारीगर को एक अलमारी (Pigeon hole) होती है। प्रातः काल जब वह काम पर जाता है तो उसे अपने खाने में दो कागज रखे हुए मिलते हैं। एक में तो यह लिखा रहता है कि उसे क्या काम करना है। इसके लिए उसे किन भीजारों की आवश्यकता होती है और वे वहाँ से प्राप्त होंगे। दूसरे कागज में पिछले दिन के काम का इतिहास रहता है अर्थात् उसने कितना काम किया और कितना वेतन उपार्जन किया। वही व्यक्ति कहाँ काम करेगा यह नक्शों, चार्टों इत्यादि के द्वारा गवर्नर के मोहरों के समान स्पष्ट दिखलाया जाता है।

टेलर ने योजना विभाग के निम्नलिखित कार्य बतलाए हैं।

- (१) कम्पनी द्वारा लिए हुए प्रत्येक काम की पूर्ण विवेचना करना।
- (२) कम्पनी में होने वाले हर काम तथा उसकी विभिन्न क्रियाओं में लगने वाले समय का अध्ययन करना। यह समय का अध्ययन हाथ से होने वाले काम तथा मशीनों द्वारा होने वाले काम दोनों के लिए ही होगा।
- (३) कम्पनी के पास कितना सामान, कच्चा माल, स्टोर, तैयार माल, पड़ा है तथा भिन्न-भिन्न मशीनों के लिए कितने दिनों का काम है, इसका विवरण रखना।
- (४) विनी विभाग में मिलने वाले हर नए आर्डर का अध्ययन तथा उसकी गुणवत्ता की तारीख के आधार पर उसकी तैयारी की योजना बनाना।
- (५) हर वस्तु के निर्माण में लगने वाले व्यय की विवेचना। पारिक्त व्यय का विवरण तैयार करना तथा पिछले महीने की लागत से उसका तुलनात्मक अध्ययन करना।

* Shields : Evolution of Industrial Organization

- (६) किस मजदूर की क्या मजदूरी हुई उसका निर्णय करना। वेतन विभाग का संचालन।
- (७) सूचना विभाग का संचालन—इस विभाग में हर प्रकार की सूचना तथा रिकार्ड रखा जाता है।
- (८) प्रमाणित औजारों की व्यवस्था। किस काम के लिए किस प्रकार का औजार अधिक उपयुक्त हो सकता है इसकी व्यवस्था करना तथा उनके खरीदने का प्रबन्ध करना।
- (९) प्रमाणित विधियों का निर्धारण—किसी काम को करने की प्रमाणित विधि क्या होनी चाहिए, इसका निर्णय करना तथा प्रमाणित विधि के अनुसार प्रशिक्षण का प्रबन्ध करना।
- (१०) कारखाने की सम्मत् क्रियाओं पर नियन्त्रण रखना। इसके लिए योजना विभाग उपयुक्त टाइम टेबिल रखता है। इसके लिए एक साधन का उपयोग किया जाता है। जिसे tickler system कहते हैं। इसके लिए ३६५ खानों की व्यवस्था की जाती है। हर खाने पर एक तारीख पढ़ी रहती है। जिस तारीख को जो काम होना है उसी तारीख के खाने में उसरी मितप रख दी जाती है ताकि उसकी याददास्त बनी रह।
- (११) सदेशवाहन विभाग का संचालन—इस विभाग के द्वारा भिन्न-भिन्न विभागों के नायबों के पास सूचना भेजी जाती है।
- (१२) रोजगार के दफ्तर का प्रबन्ध करना—इसके द्वारा उचित श्रमिकों का चुनाव तथा उनकी नियुक्ति की जाती है। कर्मचारियों की पदोन्नति का निर्णय भी यही विभाग करता है। इसके लिए हर कर्मचारी का सेवा-विवरण (Service Record) रखा जाता है।
- (१३) उन्नति तथा सुधार सम्बन्धी योजनाएँ तैयार करना। योजना विभाग मशीनरी में होने वाली टूट-फूट तथा उसकी मरम्मत का प्रबन्ध भी करता है।

टेलर ने नियात्मक संगठन के लिए निम्नलिखित आठ नायबों की व्यवस्था की है। जिनमें से प्रथम चार कारखाने में तथा अन्तिम चार योजना के कर्मों में बैठते हैं।

कारखाने में निम्नलिखित चार नायक काम करते हैं ।

(१) टोली नायक (Gang Boss)—वह श्रमिकों में योजना के अनुसार काम लेता है । वह इस बात की व्यवस्था करता है कि किस कारीगर को क्या काम करना है तथा उसको किन-किन औजारों की आवश्यकता पड़ेगी । वह हर कारीगर के पास कम से कम एक इकाई काम अधिक रखता है जिससे एक काम समाप्त होते ही वह दूसरा काम आरम्भ कर दे । टोली नायक को अपने मातहत मजदूरों को यह भी सिखाना पड़ना है कि काम की ठीक-ठीक विधि क्या है ? वह इस बात का भी ध्यान रखना है कि काम ठीक विधि से हो रहा है ।

(२) गति नायक (Speed Boss)—उसका काम यह निरीक्षण करना होता है कि कारीगर अपने काम को प्रमायित समय के अन्दर कर रहे हैं अथवा नहीं । समय अधिक लगने पर वह उसका कारण मालूम करता है और यदि काम गलत ढंग से हो रहा है तो उचित विधि से काम की शिक्षा देता है ।

(३) निरीक्षक (Inspector)—वह काम की उचित किस्म की जांच करता है । सफल प्रबन्ध के लिए यही आवश्यक नहीं है कि काम अधिक मात्रा में हो उसकी किस्म भी अच्छी होनी चाहिए ।

(४) जीर्णोद्धार नायक (Repair Boss)—वह इस बात का निरीक्षण करता है कि कारीगर अपनी मशीन को ठीक हालत में रखते हैं अथवा नहीं । वह मशीनों की सफाई तथा तेल इत्यादि की व्यवस्था करता है और पुर्जों की टूट फूट होने पर उनकी मरम्मत की व्यवस्था करता है ।

निम्नलिखित चार नायक योजना विभाग में काम करते हैं —

(१) कार्यक्रम लिपिक (Routine Clerk)— वह दैनिक कार्यक्रम की योजना तैयार करता है । क्या काम होना है ? उसकी विधि क्या होगी ? इस सम्बन्ध में वह पूरे विवरण के साथ आदेश कारखाने में काम करने वाले चारों नायकों तथा अलग-अलग मजदूरों के पास भेजता है ।

(२) आदेशपत्र लिपिक (Instruction Card Clerk)— यह हर काम के लिए विस्तृत आदेश पत्र तैयार करता है । इसी योजना के

आधार पर यह निश्चित किया जाता है कि उसका निश्चित कार्यक्रम क्या होगा। कार्यक्रम लिपिक विभिन्न लोगों के पास उसकी सूचना भेजता है। इस प्रकार आदेश-पत्र लिपिक जहाँ योजना का काम करता है वहाँ कार्यक्रम लिपिक उसे कार्यान्वित करने का।

(३) समय और लागत लिपिक (Time and Cost Clerk)—यह विभिन्न नायकों के पास इस बात की सूचना भेजता है किती काम के लिए स्टैंडर्ड समय क्या होगा तथा वे अलग-अलग मजदूरों के लिए समय का रिकार्ड किस प्रकार रक्खेंगे। वहाँ से विस्तृत सूचना आ जाने पर प्रत्येक मजदूर की मजदूरी निर्धारित होती है। तथा प्रति इकाई लागत का हिसाब लगाया जाता है।

(४) अनुशासक (Shop Disciplinarian)—यह कारखाने में अनुशासन के लिए उत्तरदायी होता है। यह हर मजदूर के काम का विवरण रखता है तथा अच्छे काम के लिए उचित पुरस्कार और खराब काम के लिए वण्ड की व्यवस्था करता है। प्रायः मजदूर और नायकों के बीच झगडा होने पर वह मध्यस्थ का भी काम करता है।

यदि किसी बहुत बड़े कारखाने में इस प्रकार का संगठन लागू किया जाता है तो प्रत्येक श्रेणी के नायक के ऊपर एक प्रधान नायक की व्यवस्था भी जानी चाहिए। उदाहरण के लिए कई टोनी नायकों के ऊपर एक प्रधान टोनी नायक। इस प्रकार के नायक अपने मातहत नायकों को हर काम की शिक्षा देते हैं। इनका एक काम यह भी होता है कि वे अपने मातहत विभिन्न नायकों के कामों का निरीक्षण करें तथा उनके काम का समन्वय करें।

Select as the basis of personnel.

(४) कर्मचारियों का चुनाव तथा उनकी शिक्षा

टेलर के कर्मचारियों के चुनाव तथा उनकी शिक्षा पर बड़ा जोर दिया। उसका कहना था कि हर एक आदमी हर काम नहीं कर सकता। उसने लिखा है—'इन नौ गुणों से एक सर्वांग सम्पूर्ण व्यक्ति की रचना होती है। बुद्धिमत्ता, शिक्षा, विशेष बंधना तांत्रिक ज्ञान, शारीरिक दक्षता, चतुराई, शक्ति, ईमानदारी, निर्णयशक्ति अथवा साधारण बुद्धि तथा उत्तम स्वास्थ्य। उपर्युक्त गुणों में किन्हीं तीन गुण वाले व्यक्ति को किसी भी समय साधारण

मजदूरो पर प्राप्त हो सकते हैं। इसके चार गुणों वाला व्यक्ति अधिक मूल्य में ही मिलेगा। पाँच गुणों वाले व्यक्ति का मिलना अत्यंत कठिन है। छँ, सात या आठ गुणों वाले व्यक्ति का मिलना तो असम्भव है।” अच्छे कारीगर का टेलर ने ‘प्रथम श्रेणी का कारीगर’ कहा है। टेलर ने प्रथम श्रेणी के कारीगर के बारे में दो विशेषताएँ बतलाई हैं।

(१) कर्मचारी उस काम करने के लिए उपयुक्त हों। इसके लिए यह आवश्यक नहीं है कि वे बहुत ही असाधारण कोटि के आदमी हों। साधारण लोगों में भी जो जिस काम के लिए अधिक उपयुक्त हों उन्हें काम देना चाहिए। टेलर ने स्वयं लिखा है—“कर्मचारियों के चुनाव से यह मतनव नहीं है कि बहुत ही विशेष योग्यतापूर्ण लोग लिए जायें इसका मतनव सिर्फ यह है कि बहुत साधारण व्यक्तियों में से ऐम लोग चुन लिए जायें जो उम काम के लिए विशेष रूप में उपयुक्त हों”।* वियेल हैम के स्टील के फारखाने में कच्चा लोहा भरने के लिए टेलर ने ७५ आदमियों के काम का कई रोज तक निरीक्षण किया। अन्त में केवल ४ आदमी ऐसे निकले जो १२॥ टन के बजाय ४७ टन लोहा रोज भर सके।

(२) दूसरी विशेषता कर्मचारियों में अधिक वेतन के लिए अधिक काम करने का उत्साह है। टेलर का कहना है—“प्रथम श्रेणी के कर्मचारी अधिकतम गति पर काम करने को न केवल तैयार हो जाते हैं बल्कि उन्हें इसमें प्रसन्नता का अनुभव होता है यन्तें उन्हें ३० प्रतिशत से १०० प्रतिशत तक अधिक वेतन दिया जाय। †

इस प्रकार कर्मचारियों का चुनाव करते समय उनकी योग्यता तथा काम करने की इच्छा दोनों पर ही ध्यान देना आवश्यक होता है। जो लोग काम करने के अनुपयुक्त पाये जायें उन्हें ऐसा काम देना चाहिए जिसके वे उपयुक्त हों। यदि उन्हें नारखाने में किसी प्रकार का काम न दिया जा सके उन्हें निकाल देना चाहिए तथा उनके स्थान पर योग्य व्यक्ति रखने चाहिए। कुछ लोगों ने इस बात की बड़ी निन्दा की है परन्तु टेलर के मतानुसार कार्य-

* Taylor : *Scientific Management*.

† Taylor : *Shop Management*.

क्षमता बढ़ाने और योग्य व्यक्तियों की उन्नति का रास्ता खोलने के लिए यह आवश्यक हो जाता है।

कर्मचारियों का चुनाव ही सब कुछ नहीं है उन्हें उचित रीति से काम करने की शिक्षा भी देना चाहिए। उन्हें अत्यन्त विस्तारपूर्वक आदेश दिये जाते हैं। कैसे क्या काम करना चाहिए। कब कार्य और कब आराम करना चाहिए। कभी-कभी तो लोग इतने अधिक आदेश मुन कर खोस जाते हैं परन्तु इसके बिना उचित मात्रा में उत्पादन भी सम्भव नहीं है।

स्वयं टेलर के शब्दों में यदि कोई कर्मचारी सौंपे हुए काम को न कर सके तो कोई सुयोग्य शिक्षक उसे बतलाता है कि उसे कैसे करना चाहिये। वह उसका मार्ग दर्शन करना सहायता करता तथा उसे प्रोत्साहित करता है। साथ ही साथ वह इस बान का भी अध्ययन करता जाता है कि उस में कितनी योग्यता है। इस प्रकार किसी मजदूर को काम न कर सकने के कारण तुरन्त नौकरी में अलग नहीं कर दिया जाता अथवा उसका वेतन नहीं घटा दिया जाता बल्कि उसे काफी समय तक सहायता दी जाती है कि सौंपा हुआ काम कर सके।

(५) उपयुक्त औजारों की व्यवस्था

कर्मचारियों की शिक्षा के अलावा कारखाने का उत्तम वातावरण तथा उपयुक्त औजारों का होना भी आवश्यक है। इसके लिये कुछ नये औजारों का आविष्कार भी करना पड़ना है जैसे दीवान जोड़ने के लिये गिलब्रेथ का मशीन। टेलर ने इसे निम्नलिखित उदाहरण से समझाया है। कच्चा लौहा गाड़ी में नरन के लिए बलचे (Shovel) का उपयोग किया जाता है। बलचे कई माञ्ज के हात ह, जो ५ पाँड में ४० पाँड तक के हो सकते हैं। हर साइज का बलचा रखने पर अलग अलग मात्रा में काम होता था। प्रयोगों द्वारा सिद्ध हुआ कि २१ पाँड का बलचा सबसे अधिक उपयुक्त था। टेलर के मतानुसार हर चीज की टोने के लिए अलग-अलग माप के बलचे होने चाहिए। हर काम के लिये उपयुक्त औजारों की व्यवस्था योजना विभाग द्वारा पहिले ही कर दी जानी है।

(६) प्रमाणीकरण (Standardisation)

वैज्ञानिक प्रणव्य की एक अन्य विशेषता प्रमाणीकरण है। पहले की दिधियों

मे कर्मचारियों को इस बात की स्वतन्त्रता रहती है कि वे अपनी सुविधा के अनुसार काम की विधियों का चुनाव करें। वैज्ञानिक प्रबन्ध में कोई बात कर्मचारियों के ऊपर नहीं छोड़ी जाती है। न केवल उनके लिए प्रमाणित किस्म के आंजार ही दिए जाते हैं बल्कि काम करने की प्रमाणित विधियों का निर्माण भी किया जाता है। वे विधियाँ ऐसी होती हैं जिनके द्वारा कम से कम परिश्रम से अधिक से अधिक मात्रा में काम किया जा सके। इन विधियों का निर्णय उचित प्रयोगों के बाद किया जाता है। ऐसा देखा गया है कि अधिक काम करने के लिए अधिक शक्ति ही आवश्यक नहीं है उचित विधियों का होना भी आवश्यक है। गलत ढंग से काम करने से उत्पादन कम होता है और शक्ति का अपव्यय अधिक होता है। टेलर का मत है कि कर्मचारी में स्वयं इतनी वृद्धि नहीं होती है कि वह काम करने की वैज्ञानिक विधियों को निकाल सके। इसलिए इसका निर्णय विद्वानों द्वारा उचित प्रयोगों के पश्चात् किया जाना चाहिए तथा समस्त कर्मचारियों को उन्हीं स्टैंडर्ड विधियों के अनुसार काम करना चाहिए।

(७) प्रेरणा की समस्या (Problem of Incentives)

किसी भी प्रकार के प्रबन्ध की सफलता के लिए कर्मचारियों के सहयोग की शर्त अत्यन्त आवश्यक होती है। कर्मचारियों के मन में अधिक से अधिक काम करने की इच्छा कैसे उत्पन्न हो इसके लिए टेलर ने दो विधियों का प्रयोग किया है।

(१) वेतन विधि (२) व्यक्तिगत सम्बन्ध।

अधिक काम करने के लिए कर्मचारियों को प्रोत्साहित करने के लिए पहली शर्त यह है कि उन्हें अधिक काम का अधिक वेतन दिया जाय। यह वेतन उनके काम की मात्रा तथा किस्म के अनुसार होना चाहिए। अच्छे काम का पुरस्कार तुरन्त ही मिलना चाहिए तथा कर्मचारी को माफ-साफ मालूम हो कि अच्छा काम करने की वजह से उसके वेतन में बाँरो की अपेक्षा अधिक वृद्धि हुई। सात के अन्त में धोना देने की प्रणाली इसीलिए अधिक सफल न हो सकी। टेलर का कथन है "धीरे-धीरे आराम के साथ काम करने में जो सुख मिलता है उसका आकर्षण अधिक परिश्रम करके ६ महीने बाद सब के साथ-साथ पुरस्कार पाने की सम्भावना से कहीं अधिक तीव्र होता है।" इसलिए टेलर ने वेतन की एक नई प्रणाली निकाली जिसे (Differential Rate

System) कहते हैं। भृत्ति भुगतान की इस विधि का विस्तृत वर्णन अगल अध्यायो में किया गया है।

कर्मचारियों को प्रोत्साहित करने की एक दूसरी विधि व्यक्तिगत सम्बन्ध की है। टेलर के कथनानुसार हर कर्मचारी एक ही प्रकार का नहीं होता इसलिए सब के साथ समान व्यवहार भी नहीं किया जा सकता। जहाँ अच्छे काम के लिए उचित पुरस्कार तथा खराब काम के लिए दंड की व्यवस्था नहीं होती वहाँ काम का स्तर अवश्य ही गिर जाता है। टेलर ने लिखा है—“प्रयास करने के लिए व्यक्तिगत महत्वाकांक्षा हमें ज्ञान कल्याण की अपेक्षा अधिक शक्तिशाली प्रोत्साहन रहा है और भविष्य में भी रहेगा।” इसलिए कम्पनी हर कर्मचारी से व्यक्तिगत सम्बन्ध रखती है। हर व्यक्ति का सेवा-विवरण (Service Chart) रखा जाता है, जिनमें उसके अच्छे और खराब काम नोट किए जाते हैं तथा उसी के आधार पर उसका वेतन और अन्य पुरस्कार निर्धारित किए जाते हैं।

ठीक-ठीक काम न करने पर कर्मचारियों को निम्नलिखित दंड दिए जा सकते हैं।

- (१) उसका वेतन घटा दिया जाय।
- (२) उसे कुछ समय के लिए काम में अलग कर दिया जाय।
- (३) उस पर जुर्माना कर दिया जाय।
- (४) उसकी सेवा विवरण पत्रिका में इस भाषण का रिमार्क लिख दिया जाय और जब उनकी मस्या एक निश्चित मस्या से अधिक हो जाय तो ऊपर दी हुई तीन विधियों में किसी एक या अधिक का उपयोग किया जाय। टेलर की राय में जुर्माना करने की विधि यदि न्याय पूर्ण तथा उचित विधि से प्रयोग की जाय तो अन्य विधियों में अधिक उपयोगी है। जुर्माना करने में दो बातों का ध्यान रखना आवश्यक है—पहले तो जुर्माना करते समय निष्पक्षता, उत्तम निष्पक्ष तथा न्याय का ध्यान रखना चाहिए दूसरे जुर्माने की रकम बाद में किसी न किसी रूप में कर्मचारी को वापस कर दी जाय।

(८) मानसिक कान्ति

वैज्ञानिक प्रबन्ध की अन्तिम शर्त कारीगरों तथा प्रबन्धकों के मानसिक

दृष्टिकोण का परिवर्तन है। "वैज्ञानिक प्रबन्ध के आचार्यों के अनुसार इसका एक उद्देश्य यह भी होता है कि मजदूरों के मन में प्रबन्धकों के प्रति मानसिक परिवर्तन किया जाय, नियोजित तथा मजदूर के बीच में एकता उत्पन्न की जाय। जिससे औद्योगिक झगडों में अपनी शक्ति, समय, तथा धन व्यय करने के बजाय दोनों पक्ष उत्पादन बढ़ाने में हार्दिक सहयोग करे जिससे वितरण के लिए अधिक धन मिल सके।"*

यह आवश्यक है कि प्रबन्ध तथा कर्मचारी दोनों ही पुरानी परम्परागत विधियों के स्थान पर नवोन वैज्ञानिक विधियों की उपयोगिता को समझें। दोनों का यह विश्वास हो कि एक दूसरे का हित विरोधी नहीं है। श्रमिक प्रबन्धकों में विश्वास करे तथा प्रबन्धक श्रमिकों की हित भावना रखें। कोई भी प्रणाली कितनी ही अच्छी क्यों न हो उचित दृष्टिकोण तथा उचित नेतृत्व के बिना सफल नहीं हो सकती। प्रबन्धकों को श्रमिकों के प्रति अत्यंत मानवीय दृष्टिकोण रखना चाहिए। वैज्ञानिक प्रबन्ध का उपयोग अपने स्वार्थ साधन के लिए नहीं करना चाहिए। टेलर का कथन है—“कोई भी प्रणाली वास्तविक मानव की आवश्यकता को पूरा नहीं कर सकती। अच्छी प्रणाली तथा अच्छे व्यक्ति दोनों की ही आवश्यकता समान रूप में रहती है तथा सर्वोत्तम प्रणाली के लागू करने पर भी सफलता प्रबन्धकों की योग्यता, दृढ़ता तथा सम्मान के अनुपात में ही प्राप्त होगी।”

वैज्ञानिक प्रबन्ध के अन्य आचार्य

टेलर महोदय वैज्ञानिक प्रबन्ध के प्रवर्तक माने जाते हैं। परन्तु इस दिशा में अन्य भी बहुत से विद्वानों ने योगदान दिया है तथा उसमें आवश्यकतानुसार संशोधन किए हैं। उनके विचारों को जाने बिना वैज्ञानिक प्रबन्ध का अध्ययन पूर्ण नहीं माना जा सकता। इन आचार्यों में मुख्य-मुख्य तथा उनके विचार इस प्रकार हैं।

हेनरी गॉट (Henry L. Gantt)—यह टेलर का समकालीन था। अधिकांश बातों में उसके विचार टेलर से मिलते-जुलते थे। परन्तु निम्नलिखित बातों में उसका टेलर से मतभेद था।

* Shields : *The Evolution of Industrial Organization.*

- (१) पहला मतभेद विशेषज्ञों के अधिकारों तथा उत्तरदायित्वों के सम्बन्ध में था। टेलर के मतानुसार विशेषज्ञों को अपने-अपने क्षेत्र में पूर्ण अधिकार प्राप्त होने चाहिए और प्रबन्धकर्ताओं को उनकी राय अनिवार्य रूप से माननी ही चाहिए। गाट का मत था कि विशेषज्ञों को केवल परामर्श देने का अधिकार हो। अन्तिम अधिकार प्रबन्धकर्ताओं के हाथ में ही होना चाहिए।*
- (२) टेलर द्वारा निर्धारित 'स्टैंडर्ड उत्पादन' एक निश्चित मात्रा थी उसमें कम से कम सन्तोष न था, गाट का कहना था कि यह कोई आवश्यक नहीं। उत्पादन धीरे-धीरे भी बढ़ाया जा सकता है। वह कहता था—“यदि किसी काम को तुम पहले की अपेक्षा १० प्रतिशत अच्छा कर सकते हो तो करो, जब तुम उसे दुबारा फिर करोगे तो धीरे-धीरे और भी सुधार होगा।”
- (३) भूति भुगतान विधि में भी टेलर तथा गाट का मतभेद था। उसने टेलर की भूति भुगतान विधि की आलोचना की तथा अपनी निजी प्रणाली निकाली जिसे गाट प्रणाली कहते हैं। इस विषय पर विस्तृत रूप से भूति भुगतान के अध्याय में देखिए।

फ्रैंक गिल्ब्रेथ (Frank Gilbreth)—वह भी टेलर का समकालीन था। वह ई टो का ठेकेदार था। उसने राजपूरी का काम किया था इसलिए ई टो जोड़ने पर उराने अपने प्रयोग किए। उसकी पुस्तक *Brick Laying System* १९०९ में प्रकाशित हुई थी। उसने गति के नियन्त्रण (*Restriction of motions*) पर विशेष जोर दिया। उसका कहना था कि यदि पहले दिन ही थमिक से पूर्ण वैज्ञानिक विधि के अनुसार काम करने को कहा जाय तो वह हड़बड़ाहट में बहुत अधिक हरकतें करेगा और जल्दी थक जावेगा। वह घोड़ी सी शिक्षा देकर स्वयं कर्मचारियों से कहता था कि वे जल्दी-जल्दी काम करने का प्रयत्न करें तथा कम से कम हरकत करे। इस प्रकार धीरे-धीरे वे स्वयं ही काम सीख लेंगे। उसके विचार ने उत्पादन की सर्वश्रेष्ठ विधि कोई स्थिर तथा निर्धारित विधि नहीं है वह एक गतिशील प्रणाली है तथा उसमें बराबर परिवर्तन हो सकता है।

समय तथा गति का अध्ययन करने के लिए गिलब्रेथ ने टेलर से कहीं अधिक पूर्ण वैज्ञानिक प्रणाली का उपयोग किया। उसने कारीगर के सामने एक बड़ी घड़ी लगा दी जिसमें मिनट की सुई बहुत ही धीरे-धीरे और साफ घूमती थी। इसके बाद मूवी केमरे (Movie Camera) से हर गति का फोटो लिया जाता था। फोटो में हर एक गति तथा उसमें लगने वाला समय अपने आप रिकार्ड हो जाता था। इसमें माइक्रो मोशन विधि (Micro Motion System) कहते हैं इसके अलावा उसने एक सुधार और भी किया। उसने कर्मचारी को उँगलियों में छोटे-छोटे बल्ब लगा दिए जो बारी-बारी से जलते बुझते थे Stereo Scopic केमरे में फोटो लेने पर प्लेट पर फोटो तीन डायमेंशन में आ जाती थी। बतियाँ चूँकि निश्चित समय में जलती बुझती थी इसलिए समय का पता भी आसानी से लग जाता था।

एमर्सन (H. Emerson)—यह भी टेलर का समकालीन था। उसने कार्य क्षमता के बारह महत्वपूर्ण सिद्धान्त निकाले जो बहुत कुछ टेलर की पद्धति से मिलते-जुलते थे। परन्तु टेलर के क्रियात्मक संगठन (Functional Organisation) की जगह उसने लम्बवत् तथा कर्मचारी संगठन (Line and Staff Organisation) पर जोर दिया।

उपरोक्त विद्वानों के अलावा मॉरिस कुक (Morris L. Cooke) हेनरी फेयल (Henry Fayol) इत्यादि ने भी प्रबन्ध के वैज्ञानिक सिद्धान्तों का प्रचार करने में काफी योग दिया।

वैज्ञानिक प्रबन्ध से लाभ

श्रमिकों को लाभ

- (१) उनके वेतन में ३० प्रतिशत से लेकर १०० प्रतिशत तक वृद्धि हो जाती है। जिस कारखाने में वैज्ञानिक प्रबन्ध लागू किया गया उसके श्रमिकों के वेतन में हमेशा ही वृद्धि हुई है।
- (२) काम का समय कम हो जाता है क्योंकि वैज्ञानिक विधियाँ से काम करने में श्रमिक कम से कम समय में अधिक से अधिक काम कर सकता है। Symonds Rolling Machine Co. अमेरिका में वैज्ञानिक प्रबन्ध लागू करने का निम्नलिखित फल निकला।

- (अ) जिस काम को पहले १२० लडकियाँ करती थी उसके लिए अब केवल ३५ लडकियों की आवश्यकता रह गई ।
- (ब) पहले जहाँ हर लडकी को औसतन ३॥ से ४॥ डालर प्रति सप्ताह तक मिलते थे वहाँ अब उनका वेतन ६॥ डालर से ९ डालर तक हो गया ।
- (स) पहले जहाँ उन्हें १९॥ घंटे प्रति दिन काम करना पड़ता था वहाँ अब काम के घंटे घट कर ८॥ प्रतिदिन रह गए । तथा शनिवार को आधे दिन को छुट्टी भी मिलने लगी ।
- (द) पहले की अपेक्षा काम की शुद्धता और किस्म में एक तिहाई वृद्धि हुई ।
- (३) हर श्रमिक को इस बात का गर्व होता है कि प्रबन्धकर्ता उसका विशेष ध्यान रखते हैं । उन्हें इस बात का विश्वास रहता है कि यदि उन्हें कोई कठिनाई होगी तो हमेशा उन्हें प्रबन्धकर्ताओं की ओर से सहायता प्राप्त हो सकेगी ।
- (४) कर्मचारियों के जीवन स्तर में उन्नति होती है । शराब खोरी, जुआ इत्यादि बुरी आदतें दूर होती हैं । अपने प्रति स्वाभिमान की भावना जागृत होती है । बीघलहेम स्टील कम्पनी में जिसमें कि टेलर ने स्वयं वैज्ञानिक प्रबन्ध लागू किया था, मजदूरों की जाँच करने पर पता लगा कि १४० मजदूरों में सिर्फ २ को शराब पीने की आदत थी ।

कम्पनी को लाभ

जो कम्पनी वैज्ञानिक प्रबन्ध लागू करती है उसको निम्नलिखित लाभ प्राप्त होते हैं :

- (१) वस्तु की किस्म में सुधार होता है । उचित निरीक्षण के कारण जो भी वस्तु तैयार होनी है वह अच्छे किस्म की होगी है ।
- (२) वस्तु की लागत कम हो जाती है । यद्यपि योजना विभाग का खर्च बढ़ जाता है, मजदूरी भी अधिक देनी पड़ती है फिर भी प्रति

व्यक्ति उत्पादन इतना अधिक बढ़ जाता है कि प्रति इकाई लागत कहीं कम पड़ती है।

बीथलहेम स्टील कम्पनी के जिसमें टेलर ने स्वयं वैज्ञानिक प्रबन्ध लागू किया था, निम्नलिखित आंकड़े इस बात के स्पष्ट प्रमाण हैं।

	पुरानी प्रणाली में	नवीन प्रणाली में
मजदूरों की संख्या	४००-६००	१४०
प्रति मजदूर लोहा लादने की लादाव	१६ टन	५९ टन
प्रति व्यक्ति प्रति दिन की आय	१.१५ डालर	१.५५ डालर
प्रति टन (२२४० पांड) लोहा उठाने की लागत	०.०३२ डालर	०.०३३ डालर

(३) श्रम पूंजी के झगड़ों का अन्त — वैज्ञानिक प्रबन्ध लागू होने से श्रम और पूंजी के झगड़ों का अन्त हो जाना है।* बीथलहेम कम्पनी में नई योजना लागू होने के पश्चात् एक भी हड़ताल की नीरत नहीं आई। टेलर ने स्वयं लिखा है—“दोनों (प्रबन्धकर्ता और श्रमिकों) के झगड़े तथा अनवरत के समस्त कारण समाप्त हो जावेंगे। कितना काम दिन भर में होना चाहिये, यह अब कोई मौल-तोल का प्रश्न न होकर वैज्ञानिक रीतियों द्वारा निर्धारित किया जावेगा। काम में दिमाई (Soldiering) बिल्कुल बन्द हो जावेगी क्योंकि उसका कोई कारण ही नहीं रह जावेगा। वेतन में इतनी वृद्धि होगी कि वेतन वृद्धि को लेकर झगड़े की कोई सम्भावना न रहेगी। सबसे बड़ी बात यह होगी कि दोनों पक्षों के बीच में निकटतम सहयोग तथा समस्तार व्यक्तिगत सम्पर्क रहने से असन्तोष तथा झगड़े बहुत कम हो जावेंगे। क्योंकि यह सम्भव नहीं है कि कोई दो लोग जिनके हित समान हैं और जो एक ही उद्देश्य की पूर्ति के लिए साथ-साथ काम करते हैं दिन भर सड़ते रहें।”

* Taylor : *Scientific Management*.

देश को आर्थिक लाभ

श्रमिकों तथा कारखानों के व्यक्तिगत लाभ के अलावा देश को भी आर्थिक लाभ होगा। उस देश का व्यापार और व्यवसाय बढ़ेगा। श्रम पूँजी के झगड़े समाप्त हो जाने से देश का उत्पादन बढ़ेगा। जिससे आर्थिक समृद्धि उत्पन्न होगी, समाज में शान्ति और सुखवस्था उत्पन्न होगी। उपभोक्ताओं को सन्तुष्ट माल मिलेगा, जिससे उनका रहन-सहन का स्तर ऊँचा होगा। कुछ कारखानों की सफलता से प्रभावित होकर धीरे धीरे अन्य कारखाने वाले भी इसे लागू करेंगे। फिर वह उत्पादन तथा राष्ट्रीय सगठन के अन्य क्षेत्रों में भी लागू होगा। इस प्रकार समाज और राष्ट्र का सगठन मनमाने ढंग पर न होकर वैज्ञानिक ढंग पर होगा। टामसन लिखता है—“वैज्ञानिक प्रवन्ध ने घाट पर चलने वाले कारखानों को लाभ दिलाया, जो लाभ पर चल रहे थे उनका लाभ बढ़ाया तथा इस बात के पर्याप्त प्रमाण हैं कि उसका समाज पर बहुत गहरा प्रभाव पड़ा।”*

वैज्ञानिक प्रवन्ध के दोष

ऊपर के लोगों के होते हुए भी प्रबन्धकर्ताओं तथा श्रमिकों, दोनों ही पक्षों द्वारा टलरवाद की तीव्र आलोचना हुई। आलोचना के मुख्य मुख्य आधार निम्नलिखित हैं :

श्रमिकों द्वारा आलोचना

श्रमिकों ने निम्नलिखित कारणों से वैज्ञानिक प्रवन्ध की आलोचना की है।

- (१) श्रमिकों को बहुत अधिक काम करना पड़ेगा जिससे उनका स्वास्थ्य खराब हो जावेगा।
- (२) प्रति व्यक्ति उत्पादन बढ़ने से मजदूरों की माँग कम हो जावेगी जिससे बेरोजगारी बढ़ेगी। जिन कारखानों में नई योजना लागू की गई उनमें मजदूरों की संख्या नहीं कम हो गई।
- (३) श्रमिकों के परिश्रम के कारण उत्पादन में जो वृद्धि होगी उसका

* Thompson : *Theory and Practice of Scientific Management.*

पूरा भाग श्रमिकों को मिलना चाहिए परन्तु वास्तव में उसका बहुत थोड़ा अंश उन्हें मिलेगा ।

- (४) पुराने कारखानों में इस योजना के लागू होने से बहुत से कर्म-चारियों को अयोग्य कहकर निकाल दिया जावेगा जो बड़ी ही दुःखद बात होगी ।
- (५) इससे प्रबन्धकर्ताओं को मनमानी करने का अवसर मिल जावेगा, पक्षपात होने लगेगा, वे मनमाना वेतन लगावेंगे, पदोन्नति के मामले में मनमानी करेंगे । जुमाना करने तथा अयोग्य कहकर निकाल देने की शक्ति प्रबन्धकों के हाथ में दे देना श्रमिकों के प्रति बड़ा ही अन्याय होगा ।
- (६) बात-बात में विभिन्न नायकों का हस्तक्षेप भी कभी-कभी बड़ी अप्रसन्नता का कारण बन जाता है । हर एक श्रमिक स्वाभाविक रूप से ही स्वतन्त्रतापूर्वक काम करना चाहता है । वैज्ञानिक प्रबन्ध में इसके लिए कोई स्थान नहीं है । उसमें हर काम, हर क्रिया नियन्त्रित रहती है । ऐसे काम करो, ऐसे खड़े हो, अब आराम करो, अब काम करो इत्यादि आदेश सुनने-सुनते श्रमिक ऊब जाता है । टेलर ने स्वयं ही स्वीकार किया है कि इस प्रकार के प्रबन्ध में श्रमिक आरम्भ में उसी प्रकार भड़कते हैं जिस प्रकार लाल कपड़ा देखकर बैल ।

प्रबन्धकर्ताओं का विरोध

प्रबन्धकर्ताओं ने निम्नलिखित आधार पर वैज्ञानिक प्रबन्ध की आलोचना की है ।

- (१) इसमें आरम्भिक खर्चा बहुत अधिक पड़ता है । याजना इत्यादि तैयार करने में काफी व्यय करना पड़ता है । सबसे बड़ी बात तो यह है कि काफी खर्च करने के बाद भी वैज्ञानिक प्रबन्ध का लाभ नुरन्त नहीं प्राप्त होता । लागत में कमी काफी समय तक योजना लागू रखने के बाद ही सम्भव होती है ।
- (२) प्रबन्धकों की स्वतन्त्रता बहुत कुछ छिन जाती है । वे विरोधज्ञा के हाथ में कठपुतली हो जाते हैं और वे जिधर घुमाते हैं उधर

घूमना पड़ता है इसलिए बहुत से प्रबन्धकर्ता इसे लागू करने में हिचकते हैं।

- (३) कारखाना एक प्रयोगशाला बन जाना है। कुछ समय के लिए सारी व्यवस्था चौपट हो जानी है। लगातार परिवर्तन होते रहते हैं। इनमें स्थिरता समाप्त हो जाती है।
- (४) टामसन महोदय (Bertrard Thompson) ने १९१२ ऐसी सस्याओं की जिनमें वैज्ञानिक प्रबन्ध लागू किया गया था चार साल तक जांच की। उनको राय में अधिकांश प्रबन्धकर्ताओं ने वैज्ञानिक प्रबन्ध का विरोध किया। उनके मतानुसार वैज्ञानिक प्रबन्ध में इतने विभिन्न तथा जटिल आदेश दिए जाते हैं कि अशुद्धता, सामान की बर्बादी, ग्राहकक क्रियाओं तथा मशीन में देरी होने का खतरा और बढ़ जाता है। इस प्रकार वैज्ञानिक प्रबन्ध में उतनी ही और कभी-कभी तो उससे भी अधिक लागत लगती है जितनी लम्बे पैमाने पर उत्पत्ति करने में लगती है।*

अन्य आलोचनाएँ

धर्मिकों तथा प्रबन्धकर्ताओं के निजी विरोध के अलावा कुछ विद्वानों ने अन्य आधार पर भी आलोचना की है।

- (१) उस प्रणाली का सबसे बड़ा दोष यह है कि यह धर्मिकों की निजी योग्यता तथा गुणों पर कोई विश्वास नहीं करती। प्रो० हैमण्ड का कहना है—'कि कौन सा काम किस तरह अधिक मुविधापूर्वक हो सकता है, इसकी जानकारी काम करने वाले को किसी अन्य व्यक्ति की अपेक्षा अधिक हो सकती है। परन्तु वैज्ञानिक प्रबन्ध हमारे व्यवस्थापक को लक्ष्य, व्यवस्था है कि व्यक्ति, कार्य, करण, की, क्रिय विधि स्वयं नहीं निकाल सकते। †

* Thompson : *Theory and Practice of Scientific Management.*

† Hammond ■ Hammond *Rise of Modern Industry.*

आलोचना की सत्यता

उपर को अनेक आलोचनाओं में कुछ में तो सत्यता अवश्य है अन्य आलोचनाएँ भ्रमपूर्ण हैं। टेलर ने स्वयं ही इसका जवाब दिया है।

(१) श्रमिकों पर काम का बोझ बढ़ जाने की धारणा बड़ी भ्रमपूर्ण है। अधिक काम होने का तात्पर्य यह नहीं है कि उसी मात्रा में अधिक परिश्रम भी करना पड़ेगा। टेलर के मतानुसार यदि काम करने की विधियों तथा औजारों में सुधार कर लिया जाय तो उतने ही परिश्रम में अधिक काम हो सकेगा। एक श्रमिक से कितने काम की आशा करनी चाहिए इस सम्बन्ध में टेलर का यह कथन ध्यान देने योग्य है। “प्रथम श्रेणी के कर्मचारी से क्या आशा की जा सकती है इस सम्बन्ध में यह बात साफ-साफ समझ लेनी चाहिए कि लेखक का तात्पर्य इतने अधिक काम से नहीं है जिसे करने में कर्मचारी को अपनी शक्ति पर बहुत अधिक जोर देना पड़े। इससे तात्पर्य सिर्फ उतने काम से है जिसे एक अच्छा आदमी बिना अपने स्वास्थ्य को खराब किए लम्बे समय तक चालू रख सके।”

(२) प्रति व्यक्ति उत्पादन बढ़ जाने से बहुत से श्रमिक बेरोजगार हो जाते हैं यह धारणा श्रमिकों से काफी सीमा तक बढ़मूल है। टेलर के मतानुसार काम में दिलाई Soldiering) का यह एक प्रमुख कारण है। इस सम्बन्ध में उमका तर्क इस प्रकार है—‘जिन्हें इस बात का डर है कि प्रति व्यक्ति उत्पादन में वृद्धि हो जाने से दूसरे कर्मचारी बेरोजगार हो जायेंगे उन्हें इस बात को समझ लेना चाहिए कि सम्य तथा असम्य, धनी तथा निधन देशों का एक सबसे बड़ा अन्तर यही होता है कि पहले प्रकार के देशों में औसत कर्मचारी दूसरे श्रेणी के देशों की अपेक्षा पाँच या छ गुना अधिक उत्पादन करता है।’

(३) बड़े हुए उत्पादन में श्रमिक का अंश क्या होना चाहिए इस सम्बन्ध में टेलर का निम्नलिखित मत है। उत्पादन में वृद्धि केवल श्रमिकों के अधिक परिश्रम के कारण ही नहीं होती वह बहुत कुछ उत्तम प्रबन्ध के कारण होती है, अतएव सारा का सारा लाभ श्रमिकों को देना न्यायपूर्ण न होगा।

- (४) प्रबन्धको के मनमानी करने का तर्क यथार्थ है, परन्तु टेलर ने आरम्भ में ही कह दिया है कि अच्छी से अच्छी प्रणाली भी मराब प्रबन्धकर्ताओं के हाथ में पडकर बेकार हो जाती है। सफलता के लिए उत्तम प्रणाली तथा उत्तम व्यक्ति दोनों समान रूप से आवश्यक है।

उपयुक्त श्रमिकों का चुनाव करते समय बहुत से लोगों को निकाला जा सकता है। परन्तु इस सम्बन्ध में भी टेलर ने स्पष्ट निम्ना है कि उसका प्रथम श्रेणी का कर्मचारी कोई साधारण व्यक्ति न होकर साधारण कारीगरों में ही ऐसा व्यक्ति होगा जो उस काम के उपयुक्त हो। इस प्रकार श्रमिकों के चुनाव में सिर्फ इस बात का ध्यान रखना होता है कि जो व्यक्ति जिस योग्य है उसको उसी प्रकार का काम दिया जाय।

टामसन ने काफी खोज के बाद लिखा है—कुछ क्षेत्रों में जो व्यक्तिगत श्रमिकों में पढ़ने वाले बुरे प्रभाव के बारे में आशंका प्रकट की जा रही थी, वह शान्तबिक होने के बजाय काल्पनिक ही अधिक निकली। व्यवहारिक रूप में कर्मचारियों को आवश्यकता से अधिक परिश्रम करने के लिए कभी नहीं कहा गया। इस बात का डर भी मिथ्या साबित हुआ कि टेलर के प्रथम श्रेणी के मजदूर का भलत—सलत मतलब निकाल कर बहुत दबी सख्या में श्रमिकों को निकाल दिया जायेगा। काम की विधियों के प्रमापीकरण से कर्मचारियों की अन्वेषण शक्ति तथा परक पर कोई बुरा प्रभाव नहीं पडा और विशेषज्ञों ने बतलाया कि बहुत से सुधारों की खोज कर्मचारियों द्वारा ही की गई।*

इस प्रकार हम देखते हैं कि औद्योगिक प्रबन्ध की प्रणाली के रूप में वैज्ञानिक प्रबन्ध अत्यन्त सफल प्रणाली है परन्तु उसे सफलतापूर्वक लागू करने के लिए उत्तम प्रबन्धको का होना भी आवश्यक है। होक्सी (Hoaxie) का यह कथन सर्वथा सत्य है—“टेलर का सिद्धान्त काफी सीमा तक काम लेने में अज्ञान के स्थान पर ज्ञान का प्रचार करता है तथा मालिक और नौकर दोनों को अनुचित भाँग करने से रोक् सकता है परन्तु स्वार्थी लोगों द्वारा इसका दुरुपयोग भी किया जा सकता है।”†

* Thompson *Theory and Practice of Scientific Management*

† Hoaxie : *Scientific Management and Labour*

प्रश्न

1. What is meant by Scientific Management ? Explain its principal features (B Com. Agra, 1955)

2. What do you understand by Scientific Management ? Is it different from Rationalisation Explain clearly ? (B Com Agra, 1947)

3. "Scientific Management involves in its essence a complete mental revolution on the part of management and an equally complete revolution on the part of those on the management side." Examine this statement critically. (B. Com Allahabad, 1948)

4. What do you understand by Scientific Management ? Explain clearly the salient features underlying it (B Com Allahabad, 1946)

5. "The climax of good management has not been reached until there is, throughout the whole form the spirit of sport". Comment on this (B Com Allahabad, 1939)

6. "The principal object of management should be to secure the maximum prosperity for the employers coupled with maximum prosperity for each employee" Discuss the Statement. (B Com Allahabad, 1938)

7. What were the causes that lead to Scientific approach to management problems ? What has been its effect ?

अध्याय ३

विवेकीकरण* (Rationalisation)

औद्योगिक प्रबन्ध में विवेकीकरण का जन्म पहली बार जर्मनी में हुआ। प्रथम महायुद्ध के बाद जर्मनी के सारे उद्योग धन्धे चौपट हो गए थे। धर्मिकों की वेहद कमी हो गई थी। पूंजी तथा अन्य साधनों की बड़ी न्यूनता थी और इस पर मित्र राष्ट्रों ने बहुत लम्बे युद्ध के कर्जों लाद दिए थे, जिनका भुगतान देश के लिए असम्भव हो रहा था। बढ़ती हुई कीमतों लोगों की पहुँच के बाहर हो रही थी। ऐसी दशा में जर्मन उद्योगपतियों ने औद्योगिक संगठन के क्षेत्र में क्रान्तिकारी परिवर्तन किए। उन्होंने इस परिवर्तन का नाम Rationalising दिया जिसका अर्थ जर्मन भाषा में "नूतन औद्योगिक क्रान्ति" होता है। इस परिवर्तन के अनुसार देश के उत्पादक साधनों का अच्छे से अच्छा उपयोग किया गया तथा धर्म, पूंजी की हर सम्भव बरबादी को रोका गया। इसका फल यह हुआ कि जर्मन उद्योग उन्नति करने लगे। इस प्रयोग की सफलता से आकर्षित होकर अन्य देशों ने भी इसका अनुकरण किया।

सन् १९२९ में उस महान आर्थिक संकट का आरम्भ हुआ जिसने दस वर्ष तक समस्त सत्तार को गरीबी, बेरोजगारी तथा मन्दी की चक्की में पीस डाला। मन्दी की भार के कारण उद्योग धन्धों ने विवेकीकरण की शरण ली। उद्योगों का पुनर्संरुद्ध किया गया। हर तरह की बरबादी को रोका गया। आई हुई विपत्ति का सामना करने के लिए धर्मिक तथा पूंजीपति एक हो गए। इस प्रकार औद्योगिक प्रबन्ध के क्षेत्र में विवेकीकरण का स्थान बहुत ही महत्वपूर्ण बन गया है, तथा उसका निजी सिद्धान्त और प्रणाली बन गई है।

* कुछ लेखकों ने इसके लिए 'अग्निवीकरण', 'वैज्ञानीकरण' इत्यादि शब्दों का प्रयोग भी किया है।

परिभाषा

विवेकीकरण 'विवेक' शब्द से बना है जिसका अर्थ है किसी काम को बुद्धि द्वारा सोच समझ कर-करना। परन्तु वर्तमान समय में औद्योगिक संगठन के अंत में उतका उपयोग एक विशेष अर्थ में किया जाने लगा है। उसकी विभिन्न परिभाषाएँ इस प्रकार दी गई हैं —

१—जर्मनी की राष्ट्रीय वचत तथा कार्यक्षमता परिषद (National Board for Economy and Efficiency)—विवेकीकरण तांत्रिक साधनों तथा व्यवस्थित योजनाओं के उपयोग को कहते हैं जो समस्त उद्योग को उन्नत बनाने, उत्पादन बढ़ाने, लागत कम करने तथा किस्म में सुधार करने में सहायक हो।*

२—विश्व आर्थिक सम्मेलन, जिनेवा १९२७—विवेकीकरण में श्रम के वैज्ञानिक संगठन, कच्चे माल तथा उत्पादित वस्तुओं के प्रमापीकरण-नियमों के सरलीकरण तथा यातायात और बिजली के साधनों में उन्नति को सम्मिलित किया जा सकता है।†

इस प्रकार पहली परिभाषा में विवेकीकरण के उद्देश्यों का वर्णन है जब कि दूसरी में उन्हें प्राप्त करने के साधनों का।

३—अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन १९३७—अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की बैठक में विवेकीकरण के विषय में पर्याप्त विचार विनिमय हुआ तथा उसकी विशेषज्ञ समिति ने विवेकीकरण की चार प्रमाणित परिभाषाएँ दी जो निम्नलिखित हैं।‡

(अ) साधारण अर्थ में—विवेकीकरण किसी ऐसे सुधार को कहते हैं जिसके द्वारा पुरानी परम्परागत प्रणालियों के स्थान पर नियमित तथा विवेकपूर्ण विधियों का उपयोग किया जाता है।

* 1. "Rationalisation is the employment of all means of technique and ordered plans which serve to elevate the whole industry and to increase production lower its costs and improve its quality". —National Board for Economy and Efficiency.

† 2. Rationalisation includes the scientific organisation of labour, standardisation of both material and products, simplification of processes and improvement in the system of transport and marketing. —World Economic Conference, Geneva.

‡ 3. (a) Rationalisation in general is any reform tending to replace habitual, antiquated practices by means or methods based on systemic reasoning.

- (व) अत्यंत सकुचित अर्थ में—विवेकीकरण से तात्पर्य किसी संस्था शासन अथवा किसी सरकारी अथवा गैर सरकारी सेवा में किए जाने वाले ऐसे सुधारों से है जिसके द्वारा पुरानी परम्परागत प्रणालियों के स्थान पर नियमित और विवेकपूर्ण विधियों का उपयोग किया जाता है।
- (स) विस्तृत अर्थ में—विवेकीकरण ऐसे सुधार को कहते हैं जिससे व्यापार संस्थाओं के किसी समूह को इकाई मान लिया जाता है तथा व्यवस्थित, विवेकपूर्ण एवं संगठित प्रयास द्वारा अनियंत्रित प्रतिस्पर्धा से होने वाली बरवादी तथा हानियों को रोका जाता है।
- (द) अति विस्तृत रूप में—विवेकीकरण से तात्पर्य ऐसे सुधार से है जिसमें विशाल आर्थिक तथा सामाजिक समूहों की सामूहिक क्रियाओं में नियमित तथा विवेकपूर्ण विधियों का प्रयोग किया जाता है।

इस प्रकार सकुचित अर्थ में विवेकीकरण को एक विशेष कारखाने पर, विस्तृत अर्थ में एक विशेष उद्योग पर तथा अत्यन्त विस्तृत अर्थ में समस्त समाज पर लागू किया गया है।

- (b) Rationalisation in the narrowest sense is any reform of an undertaking administration or other service, public or private tending to replace habitual antiquated practices by means or methods based on systematic reasoning
- (c) Rationalisation in the wider sense is any reform which takes a group of business undertakings as a unit and tends to reduce waste and loss due to unbridled competition by concerted action based on systematic reasoning
- (d) Rationalisation in the widest sense is a reform tending to use means and methods based on systematic reasoning to the collective activities of the large economic and social groups

विवेकीकरण के उद्देश्य

उपर की परिभाषाओं के अनुसार विवेकीकरण की निम्नलिखित विशेषताएँ तथा उद्देश्य भी होते हैं।

- (१) हर प्रकार के अपव्यय को रोकना—उद्योगों के संचालन में यदि वैज्ञानिक तथा विवेकपूर्ण विधियों के स्थान पर पुरानी परम्परागत विधियों का उपयोग किया जाय तो उससे बहुत सा अपव्यय होता है। यह बरवादी श्रम, पूँजी, सभी की हो सकती है। उद्योगों में होने वाली बरवादी को हम निम्नलिखित भागों में बाँट सकते हैं।
 - (क) दोषपूर्ण संगठन से होने वाली बरवादी—यदि संगठन दोषपूर्ण है तो प्रबन्धकों तथा श्रमिकों को बहुत सा परिश्रम व्यर्थ ही करना पड़ता है। पूँजी भी आवश्यकता से अधिक लगती है। इस प्रकार उत्पादन की हुई वस्तुओं की प्रति इकाई लागत बढ़ जाती है।
 - (ख) प्रतिस्पर्धा से होने वाला अपव्यय—पारस्परिक प्रतिस्पर्धा बहुत अधिक बढ़ जाने पर भी श्रम, पूँजी तथा प्रयास की बहुत बरवादी होती है। प्रचार तथा विज्ञापनवाजी में व्यर्थ ही बहुत सा रुपया खर्च करना पड़ता है, बहुत सी तरह का माल बनाना पड़ता है जो लाभप्रद नहीं होता, बहुत से कारखाने घाटे पर चलते—चलते बन्द हो जाते हैं जिससे उस पर लगी हुई पूँजी बेकार हो जाती है।
 - (ग) दोषपूर्ण उत्पादन विधियों के कारण होने वाला अपव्यय—कभी-कभी उत्पादन की विधियाँ बड़ी ही दोषपूर्ण होती हैं। पुरानी तथा अप्रचलित मशीनों पर काम करने से काम भी कम होगा और परिश्रम भी अधिक पड़ेगा।
 - (घ) उत्पादन के विभिन्न साधनों में समन्वय की कमी से होने वाली बरवादी—उत्पादन के काम में जो भिन्न-भिन्न सामन सहायता करते हैं उनका एक निश्चित मात्रा में होना आवश्यक होता है। उससे न्यूनाधिक मात्रा में होने पर अन्य साधनों

का अपव्यय होता है। उदाहरण के लिए पूंजी यदि आवश्यकता से अधिक है तो जमका बहुत सा भाग बेकार ही पड़ा रहेगा। उसी प्रकार काफी मजदूर लगा लिये जायें परन्तु उनके लिए काफी पूंजी—औजार तथा बच्चा माल न हो तो भी ध्रम का बहुत बड़ा अपव्यय होगा।

(२) प्राप्त साधनों का अच्छे से अच्छा उपयोग—यह कार्य भी अपव्यय को रोकने के ही समान है। प्रत्येक देश तथा प्रत्येक उद्योग के कुछ अपने सीमित साधन होते हैं। उनका प्रायः घटाया बढ़ाया नहीं जा सकता, विवेकीकरण द्वारा इस बात का प्रयत्न किया जाता है कि उन्हीं साधनों का उपयोग किस प्रकार किया जाय कि उत्पादन अधिक से अधिक हो।

(३) देश के उद्योग—धन्धों में स्थिरता लाना—जिस समय किसी देश के उद्योग—धन्धे बहुत अवनत दशा में होते हैं, लगातार घाटा लगने से आर्थिक दशा अस्थिर हो जाती है तो विवेकीकरण द्वारा उद्योगों को लाभप्रद स्थिति पर लाया जाता है। विवेकीकरण का आरम्भ ही उद्योगों की गिरती हुई हालत को गँभारने के लिए किया गया। अब भी जब व्यापार और व्यवसाय में मदी आती है तो विवेकीकरण की अधिक धूमधाम रहती है।

(४) जनसाधारण का जीवन स्तर ऊँचा रखना—विवेकीकरण का एक उद्देश्य लागत को कम करके मूल्य का स्तर गिराना होता है। सस्ती चीजें बिकने पर लोग का जीवन अधिक सुखी तथा समृद्ध होगा, उनका जीवन स्तर ऊँचा होगा।

विवेकीकरण के अंग

जैसा पहले बतलाया जा चुका है, विवेकीकरण का मुख्य उद्देश्य होता है हर प्रकार के अपव्यय को रोक कर उपस्थित साधनों का अच्छे से अच्छा उपयोग करना। इस प्रकार विवेकीकरण में वे ममस्त क्रियाएँ सम्मिलित हैं जो उत्पादन बढ़ाने, लागत कम करने तथा हर प्रकार के अपव्यय को रोकने में सहायक होती हैं। विवेकीकरण के अंग को ३ मुख्य भागों में बाँटा जा सकता है—

- (१) पुनर्गठन (Re-organisation)
- (२) जर्धनदीकरण (Modernisation)
- (३) वैज्ञानिक प्रबन्ध (Scientific Management)

(१) पुनर्संगठन (Reorganisation)

उद्योग की कार्यक्षमता को बढ़ाने के लिए उसका वैज्ञानिक आधार पर पुनर्संगठन आवश्यक हो जाता है। इस पुनर्संगठन के द्वारा हर प्रकार से होने वाला अपव्यय रोका जा सकता है। पुनर्संगठन निम्नलिखित प्रकार से किया जा सकता है।

(अ) संयुक्तीकरण (Combination)—संयुक्तीकरण द्वारा अनेक छोटी-छोटी इकाइयों को एक में मिला दिया जाता है जिससे सम्वे पैमाने पर उत्पादन के लाभ प्राप्त हो सकें। साधारणतया अनेक छोटी-बड़ी औद्योगिक संस्थाएँ काम करती हैं। हर एक की उत्पादन विधि, उपकरण तथा लागत अलग-अलग होती है। मदी तथा माँग की कमी होने पर प्रतिस्पर्द्धा बढ जाती है। अनाधिक इकाइयाँ घाटे पर चलने लगती हैं। संयुक्तीकरण द्वारा अनेक छोटी-छोटी इकाइयों को बडे समूहों में फिर से संगठित किया जाता है। धीरे-धीरे समस्त उद्योग का एक संगठन बन जाता है। संयुक्तीकरण कई प्रकार से हो सकता है। *इरन्तु इन विषय पर विस्तारपूर्वक अगले अध्याय में लिखा गया है।* यहाँ पर हम सिर्फ उससे मिलने वाले लाभों पर ही विचार करेंगे।

संयुक्तीकरण द्वारा अनावश्यक उत्पादन को रोका जा सकता है। इस प्रकार पूर्ति को माँग के अनुसार संतुलित किया जा सकता है। प्रतिस्पर्द्धा कम हो जाती है तथा विज्ञापनबाजी और प्रचार पर किया जाने वाला खर्चा रोका जा सकता है। बड़ी-बड़ी इकाइयों के कारण सम्वे पैमाने पर उत्पादन के लाभ प्राप्त हो सकते हैं। अनुसंधान तथा अन्वेषण का प्रबन्ध भी किया जा सकता है। उद्योग का संगठन मनमाना न होकर एक निश्चित तथा निर्धारित नीति के आधार पर होता है, क्योंकि थोड़ी सी बड़ी-बड़ी इकाइयों को एक निश्चित नीति के अनुसार चलाना कहीं अधिक सरल होना है। प्रायः ही औद्योगिक संकट आने पर संयुक्तीकरण द्वारा जगमे स्थिरता लाई गई है। विश्व के सभी देशों में मन्दी के समय हर प्रकार के औद्योगिक संयुक्तीकरण पर्याप्त सख्या में होने लगते हैं।

(आ) विशिष्टीकरण (Specialisation)—इसका सम्वन्ध बहुत कुछ संयुक्तीकरण से है। इसके द्वारा औद्योगिक इकाइयों में इस प्रकार का समसौता हो जाता है कि हर औद्योगिक इकाई हर किस्म का माल न तैयार

करे। इसके बजाय एक इकाई, एक ही किस्म अथवा केवल कुछ किस्मों का माल तैयार करे। इसका निर्णय कारखाने को प्राप्त विरोध सुविधाओं के आधार पर किया जाता है। कभी-कभी इसका विभाजन भौगोलिक आधार पर भी किया जाता है।

विशिष्टीकरण से औद्योगिक सस्या का समस्त ध्यान एक विरोध किस्म की ओर ही केन्द्रित हो जाता है, इससे वह उस वस्तु के उत्पादन में दक्षता प्राप्त कर लेती है। इस प्रकार वस्तु की किस्म में सुधार होता है, उसकी लागत कम होनी है तथा बहुत सी अनावश्यक बरखादी समाप्त हो जाती है। एक सस्या के समस्त साधन एक विरोध वस्तु के उत्पादन में ही लग जाते हैं।

(इ) प्रमापीकरण (Standardisation)-प्रमापीकरण विभिन्नता द्वारा होने वाली हानि को रोकता है। उदाहरण के लिए यदि किसी कपड़े की मिल को हर तरह की छीट का एक-एक धान बनाना पड़े तो निश्चय ही उसकी लागत अधिक होगी। इसके बजाय यदि वह एक ही प्रकार का माल बराबर बनाता रहे तो लागत कम पड़ेगी। प्रमापीकरण कई प्रकार का होता है जैसे किस्म का प्रमापीकरण, औजारों का प्रमापीकरण, उत्पादन विधि का प्रमापीकरण इत्यादि। किस्म के प्रमापीकरण के द्वारा अनेक किस्मों के स्थान पर कुछ छोटी सी स्टैण्डर्ड किस्में रक्की जाती हैं। उदाहरण के लिए टाइप राइटर का स्टैण्डर्ड की-बोर्ड, रेलवे का स्टैण्डर्ड गेज इत्यादि। युद्ध काल में भारतवर्ष में उपयोगिता-वस्त्र (Utility Cloth) के द्वारा कपड़े की किस्म का प्रमापीकरण किया गया था।

किस्म के प्रमापीकरण के अलावा उत्पादन विधियों, औजारों, कारखानों तथा मशीनों का भी प्रमापीकरण किया जा सकता है। प्रमापीकरण के द्वारा प्रत्येक काम में स्थिरता आ जाती है। एक के बाद एक प्रयोग (Experiment) नहीं करना पड़ता। तरह-तरह के माल के उत्पादन में कोई किस्म अच्छी निकलती है तो कोई विलुप्त खराब जिससे उसकी किस्म नहीं होती। इसके अलावा बार-बार परिवर्तन होते रहने से बहुत मा खर्चा होता है। विरोधकर इजीनियरिंग तथा मशीनरी के उद्योग में तो इसकी बड़ी आवश्यकता है। स्टैण्डर्ड माल बनने तथा स्टैण्डर्ड विधियों का उपयोग करने के विभिन्न सस्याओं की लागत में बहुत अन्तर नहीं रहता और आइक भी तरह-तरह के माल में चुनाव करने की परेशानी में बच जाता है।

(२) अभिनवीकरण (Modernisation)—

इस कार्य के द्वारा पुरानी तथा अयोग्य मशीनों के स्थान पर नई मशीनों का उपयोग किया जाता है। यह क्रिया इस सिद्धान्त पर आधारित है कि मान-वीय श्रम के बजाय मशीनें अधिक कुशल होती हैं। मशीनों द्वारा किया हुआ उत्पादन अधिक श्रेष्ठ, सन्तुष्ट तथा टिकाऊ होता है। मशीनों में बराबर अनु-संधान होते रहते हैं। नई मशीनें पुरानी मशीनों की अपेक्षा अधिक श्रेष्ठ होती हैं। नई मशीनों में बराबर इस बात का प्रयत्न किया जा रहा है कि उनके लिए कम से कम श्रम की आवश्यकता पड़े, वे श्रमिक से अधिक स्वयं-चालित हों। ऐसी मशीनें निश्चय ही उत्पादन में काफी सुधार करती हैं।

अभिनवीकरण की उपादेयता पर विद्वानों में काफी मतभेद है। पहले तो इसके लिए तुरन्त ही बहुत अधिक मात्रा में पूंजी की आवश्यकता होती है जिसे हर एक देश आसानी से प्राप्त नहीं कर सकता पुरानी मशीनें बेकार हो जाती हैं। नई मशीनें स्वयं चालित होने के कारण बहुत से मजदूर बेरोजगार हो जाते हैं। उदाहरणार्थ साधारण करघों में एक मजदूर अधिक से अधिक दो या तीन करघों पर एक साथ काम कर सकता है परन्तु स्वयं-चालित करघों (Automatic Looms) में एक मजदूर ४० करघों या अधिक को एक साथ देख सकता है। इसलिए जब तक उत्पादन में पर्याप्त वृद्धि न हो तथा अन्य उद्योगों में निकाले हुए मजदूरों को खपाने का प्रबन्ध न हो बेरोजगारी बढ़ने का डर रहता है। जर्मनी या रूस जैसे देश में जहाँ श्रम की कमी है अभिनवीकरण अधिक उपयोगी हो सकता है परन्तु भारतवर्ष जैसे देश में यह बेरोजगारी की भयकर समस्या उत्पन्न कर सकता है। परन्तु विदेशी उत्पादकों की तुलना में मूल्य घटाने के लिए आधुनिकतम मशीनों का उपयोग आवश्यक हो जाता है।

(३) वैज्ञानिक प्रबन्ध (Scientific Management)

विवेकीकरण का तीसरा महत्वपूर्ण अंग है वैज्ञानिक प्रबन्ध। इसके द्वारा दोषपूर्ण मगहन से होने वाली बरबादी को रोका जाता है। वैज्ञानिक प्रबन्ध द्वारा उन्हीं उपकरणों का उपयोग करके प्रति व्यक्ति उत्पादन ३ से ४ गुना तक बढ़ाया जा सकता है। वैज्ञानिक प्रबन्ध के विषय में विस्तारपूर्वक पिछले अध्याय में बतलाया जा चुका है। यहाँ पर यह बात समझ लेने की है कि यद्यपि

वैज्ञानिक प्रबन्ध का आरम्भ विवेकीकरण से पहले हुआ था फिर भी विवेकीकरण की आवश्यकता इसलिए पड़ी क्योंकि वैज्ञानिक प्रबन्ध के द्वारा बहुत सी औद्योगिक समस्याओं का समाधान नहीं हुआ था ।

विवेकीकरण के दोष-गुण

विवेकीकरण द्वारा होने वाले लाभों को चार भागों में बाँटा जा सकता है । (१) उत्पादकों को लाभ (२) श्रमिकों को लाभ (३) उपभोक्ताओं को लाभ (४) देश को लाभ ।

उत्पादकों को लाभ

- (१) विवेकीकरण द्वारा उत्पादकों का लाभ बढ़ जाता है । जो उद्योग घाटे पर चलते हो उनमें भी लाभ मिलने लगता है । इसका कारण यह है कि उनकी लागत कम हो जाती है । और यदि वे दाम न घटावें तो प्रति इकाई लाभ बढ़ जावेगा । यदि दाम कम कर दें तो माँग बढ़ जावेगी और इस प्रकार दोनों ही दशाओं में उनको अधिक लाभ होगा ।
- (२) उद्योग में स्थिरता आती है । विवेकीकरण में प्रमाणित विधियों तथा प्रमाणित किस्मों का निर्माण किया जाता है । मयुक्तीकरण के द्वारा पूर्ति को माँग के हिसाब से सतुलित किया जा सकता है । इस प्रकार भावों में बड़ी भारी उथल-पुथल नहीं होती । स्थिरता के कारण दीर्घकालीन योजनाएँ बनाई जा सकती हैं ।
- (३) प्रतिस्पर्धा के स्थान पर सहयोग की भावना उत्पन्न होती है । कठिन प्रतिस्पर्धा के कारण होने वाली हानि से बचत होती है । व्यर्थ में विज्ञापन इत्यादि में बहुत सारा खर्च बच जाता है ।

श्रमिकों को लाभ

[१] वेतन में वृद्धि—उत्तम प्रबन्ध के द्वारा मजदूरों की कार्यक्षमता बढ़ जाती है । नारखाने को अधिक लाभ होने लगता है, लागत भी कम हो जाती है इसलिए वह आसानी से वेतन बढ़ा सकता है । प्रायः सभी उद्योगों में जहाँ विवेकीकरण लागू किया गया मजदूरों में अवश्य वृद्धि हुई है ।

[२] कार्यक्षमता में वृद्धि—उत्तम औजार, उत्तम प्रबंध तथा उचित शिक्षण के कारण मजदूरों की कार्य-क्षमता में वृद्धि होती है। यह मजदूर की बहुत बड़ी पूंजी है क्योंकि एक बार कार्य-क्षमता में वृद्धि हो जाने पर वह कहीं भी जाय उसे पहले की अपेक्षा अधिक वेतन प्राप्त होगा।

[३] रोजगार की स्थिरता—जब उद्योग को प्राप्त होने वाले लाभ में स्थिरता होगी तो श्रमिक के रोजगार में भी स्थिरता आवेगी। विवेकीकरण लागू होने पर तो कुछ लोगों के बेकार हो जाने की सम्भावना रहती है परन्तु उसके लागू हो जाने के पश्चात् जो लोग रह जाते हैं उन्हें वेतन भी अधिक मिलता है और वे आसानी से निकाले भी नहीं जाते।

उपभोक्ताओं को लाभ

[१] सस्ती दर का माल—विवेकीकरण से लागत में जो कमी हो जाती है उसके कारण उत्पादक प्रायः वस्तुओं की कीमत घटा देते हैं। इस प्रकार उपभोक्ताओं को सस्ती दर पर अच्छी किस्म का माल प्राप्त हो जाता है और वे अपनी आय का अधिक अच्छा उपयोग कर सकते हैं।

[२] चुनाव की झंझट से मुक्ति—माल के प्रमापित किन्म का होने के कारण चुनाव से छुट्टी मिल जाती है। इसके अलावा थोड़ी सी किस्मों की कीमते याद रखना आसान होता है। बहुत अधिक तरह की किस्मों के होने पर एक तो इस बात का निर्णय करना अत्यन्त कठिन होता है कि कौन किस्म अच्छी है कौन खराब। दूसरे उसके दामों को भी याद रखना कठिन होता है और ठगने जाने की सम्भावना रहती है।

[३] रहन-सहन के स्तर में उन्नति—सस्ती दर पर उत्तम किस्म की वस्तुएँ मिलने के कारण लोगों का जीवन-स्तर ऊँचा होता है क्योंकि वे पहले की अपेक्षा अधिक वस्तुओं का उपयोग कर सकते हैं।

देश को लाभ

(१) देश की औद्योगिक उन्नति तथा आर्थिक विकास होता है। राष्ट्रीय आय बढ़ती है। आर्थिक सकट से छुटकारा मिलता है।

- (२) देश के आर्थिक साधनों का सर्वोत्तम उपयोग होता है तथा हर प्रकार की बरबादी से रक्षा होती है।
- (३) विदेशी प्रतिस्पर्धा में रक्षा होती है। देश में औद्योगिक स्थिरता आती है तथा दीर्घकालीन योजनाओं का निर्माण किया जा सकता है।

विवेकीकरण के दोष

श्रमिकों द्वारा विरोध

श्रमिकों तथा श्रम सघों ने हमेशा ही विवेकीकरण का धोर विरोध किया है। कुछ ही समय पहले कानपुर में विवेकीकरण के प्रश्न पर सबसे लम्बी हड़ताल हुई। श्रमिकों का विरोध निम्नलिखित आधार पर किया जाता है।

[१] बेरोजगारी में वृद्धि—विवेकीकरण का तात्कालिक प्रभाव यह होता है कि बहुत से मजदूर काम से निकाल दिए जाते हैं। इससे श्रमिकों में बेरोजगारी, भुगमरी, गरीबी बढ़ती है।

[२] काम का बोझ बढ़ना—विवेकीकरण के फलस्वरूप निश्चय ही मजदूरों पर काम का बोझ बढ़ जाता है, विशेषकर यदि मशीनें पुरानी हों तथा कारखाने का वातावरण स्वास्थ्यप्रद न हो तो काम का बोझ बढ़ने से मजदूरों का स्वास्थ्य बिगड़ने का डर रहता है।

[३] पूँजी का श्रम पर आधिपत्य—विवेकीकरण में नई-नई स्वयं चालित मशीनों के लगा देने से श्रमिकों का महत्व और भी गिर जाता है। उनकी शक्ति कम हो जाती है। इस प्रकार श्रम पर पूँजी का आधिपत्य बढ़ता है।

[४] श्रमिकों का शोषण—श्रायः विवेकीकरण के नाम पर ऐसी योजनाएँ लागू की जाती हैं जिसे श्रमिकों में आवश्यकता से अधिक फायदा लिया जाता है। विवेकीकरण के कारण जो काम में वृद्धि होती है उसकी तुलना में मजदूरों में वृद्धि नहीं होती। उदाहरण के लिए यदि एक मजदूर दो के बजाय चार बरधे देखने लगे तो उसका काम तो दूना हो गया परन्तु उसका

वेतन कभी दूना नहीं किया जायगा। उस प्रकार अधिकांश लाभ श्रमिकों को मिलने के बजाय पूँजीपतियों को जेब में जाता है।

(५) श्रमिकों के विरोध का एक और भी कारण है। उनका कहना है कि पूँजीपति सगठन सम्बन्धी दोष को श्रमिकों के मत्थे मढ़ना चाहते हैं और उन पर काम बढ़ाकर अधिक आमदनी करना चाहते हैं। यदि प्रबन्ध में यथोचित सुधार किया जाय तो बिना काम का बोझ बढ़ाए ही घाटा पूरा किया जा सकता है।

श्रमिकों के विरोध की सत्यता

श्रमिकों के इस विरोध में कहीं तक सत्यता है इस बात पर विचार करना आवश्यक है। जहाँ तक सैद्धान्तिक सत्यता का प्रश्न है विवेकीकरण पूँजीपति तथा श्रमिक दलों के लिए समान रूप से उपयोगी है। कोई भी मजदूर इस बात को स्वीकार नहीं करेगा कि उसका कल्याण कम से कम उत्पादन करने तथा कारखाने के घाटे पर चलने में है। विवेकीकरण के दोष तभी उत्पन्न होते हैं जब पूँजीपति उसकी आड़ में अनुचित लाभ उठाने की चेष्टा करते हैं। उदाहरण के लिए यह कोई आवश्यक नहीं है कि अधिक उत्पादन के लिए अधिक परिश्रम भी करना पड़े। औजारों, मशीनरी तथा काम की विधियों में सुधार होने पर पहले की अपेक्षा कम परिश्रम करके भी अधिक उत्पादन किया जा सकता है। अतएव काम के बोझ से मतलब अधिक उत्पादन से नहीं, अधिक परिश्रम से होता है। इसलिए यह समस्या वही उत्पन्न होती है जहाँ प्रबन्ध में अन्य सुधार किए बिना केवल काम की मात्रा बढ़ा दी जाती है।

श्रमिकों में बेरोजगारी का डर कुछ भीमा तक मर्यादित है। परन्तु दीर्घकाल में यह बात भी उमनी सोमा तक भय का कारण नहीं बनती। कीमत कम हो जाने से मांग बढ़ जाती है और बाकी लोगों को भी काम दिया जा सकता है। इसके अलावा अन्य उद्योग भी खोले जा सकते हैं जिनमें निकाले हुए मजदूरों को लगाया जा सके। एक दृष्टिकोण से विचार करना और भी आवश्यक है। यदि विवेकीकरण न लागू करने से अन्य देशों की तुलना में मूल्य बढ़ा रहे तो माँग में कमी होकर धीरे-धीरे कारखाने बन्द होने लगेंगे और फिर बेरोजगारी अनिवार्य हो जावेगी।

इस प्रकार भैदान्तिक रूप से श्रमिकों का विरोध ठीक नहीं जान पड़ता । परन्तु विवेकीकरण लागू करने के पहले कुछ सावधानियाँ अवश्य ध्यान में रखनी चाहिए । वे निम्नलिखित हैं ।

- (१) जो भी योजना लागू की जाय वह श्रमिकों तथा मालिकों की सम्मति से होनी चाहिए । ऐसी दशा में श्रमिकों का पूर्ण सहयोग प्राप्त हो सकेगा ।
- (२) विवेकीकरण धीरे-धीरे लागू किया जाय जिससे एकदम बहुत से मजदूर बेरोजगार न हो जायें । वल्कि कोशिश इस बात की करनी चाहिए कि निकाले हुए मजदूरों को कोई दूसरा काम प्रदान किया जाय ।
- (३) विवेकीकरण के लाभों में श्रमिक, पूँजीपति तथा उपभोक्ता सबको समान अवसर दिया जाय । मजदूरों की मजदूरी में वृद्धि हो तथा वस्तुओं की कीमत भी कम की जाय ।
- (४) विवेकीकरण के समस्त अङ्ग एक साथ लागू किए जायें । जैसे मशीनों का नवीनीकरण, वैज्ञानिक प्रबन्ध इत्यादि । कोशिश इस बात की करना चाहिए कि मजदूरों पर काम का बोझ बढ़ाये बिना ही उत्पादन में वृद्धि की जाय । साथ ही साथ प्रबन्ध की बुराइयों को भी दूर करने का प्रयत्न करना चाहिए ।
- (५) मजदूरों को भी प्रबन्ध में हिस्सा देना चाहिए । कोई भी योजना लागू करने के पहले श्रमिकों में उसका मती भाँति प्रचार करना चाहिए ताकि उसके महत्व को श्रमिक अच्छी तरह समझ सकें ।
- (६) प्रबन्धकों में सहानुभूति तथा सहयोग की भावना आवश्यक है । यदि प्रबन्धकर्ता श्रमिकों के हित की भावना से प्रेरित होकर कोई काम करेगा तो उनका सहयोग अवश्य प्राप्त होगा ।

अन्य दोष

विवेकीकरण के अन्य सम्भावित दोष इस प्रकार हैं —

[१] मौलिकता तथा व्यक्तित्व का नाश—अत्यधिक प्रमापीकरण के कारण मौलिकता तथा व्यक्तित्व का नाश हो जाता है । मजदूरों को

जैसा चलाया जाता है वैसा चलना पड़ता है इसलिए वे मशीन की भांति हो जाते हैं। कारीगरो की स्वतंत्र इच्छा के उचित विकास का अवसर न मिलनेसे उनका व्यक्तित्व क्षीण हो जाता है।

[२] एकाधिकार सम्बन्धी दोष—सयुक्तीकरण के द्वारा औद्योगिक इकाइयाँ एकाधिकार कायम कर सकती हैं। इसका दुरुपयोग वे मूल्य बढ़ाकर तथा उत्पादन कम करके कर सकते हैं।

[३] छोटी इकाइयों पर कुप्रभाव—विवेकीकरण द्वारा अधिक पूँजी वाली कम्पनियाँ नई मशीनें लगाकर तथा अन्य योजनाएँ लागू करके लागत बहुत घटा लेती हैं। छोटी इकाइयाँ पूँजी की कमी के कारण विवेकीकरण की योजनाओं को लागू नहीं कर सकती और प्रतिस्पर्धा में समाप्त हो जाती हैं। ऐसी दशा में वे या तो कई इकाइयों का संगठन एक बड़ी इकाई के रूप में कर लेती हैं अन्यथा बड़ी इकाइयों में उनका विलयन हो जाता है।

[४] कलात्मक वस्तुओं का उत्पादन बन्द होना—प्रमापीकरण के कारण केवल उपयोगिता सम्बन्धी वस्तुएँ ही बनती हैं जिनकी लागत कम तथा उपयोगिता अधिक होती है। कलात्मक वस्तुओं का उत्पादन बन्द हो जाता है। इसका समाज में कला के विकास पर बहुत बुरा असर पड़ता है।

[५] पुरानी मशीनों की बरबादी—नवीनीकरण के कारण तुरत बहुत बड़ी मात्रा में पूँजी की आवश्यकता पड़ जाती है। पुरानी मशीनें बेकार हो जाती हैं। कुछ लोगों का मत है कि यदि वही पूँजी नए उद्योगों के विकास में लगाई जाती तो अधिक लाभ होता।

विवेकीकरण तथा वैज्ञानिक प्रवन्ध में अन्तर

वैज्ञानिक प्रवन्ध तथा विवेकीकरण दोनों ही औद्योगिक प्रवन्ध में पुरानी परम्परागत विधियों के स्थान पर नयी वैज्ञानिक विधियों के प्रयोग की क्रांति करते हैं। दोनों ही का उद्देश्य श्रमिकों की कार्य-अमत्ता बटाना, बरबादी को रोकना तथा लागत को कम करना है। दोनों ही प्रणालियाँ समुचित वैज्ञानिक प्रयोगों पर आधारित हैं तथा औद्योगिक मकद को दूर करके उद्योगों में स्थिरता

प्रदान करने में सहायक होती है। परन्तु इस समानता के उपरान्त भी दोनों में कुछ मौलिक भेद हैं जो निम्नलिखित हैं।

- (१) विवेकीकरण का क्षेत्र वैज्ञानिक प्रबन्ध से कहीं अधिक विस्तृत है। विवेकीकरण उद्योग के सभी अंगों पर ध्यान देता है जबकि वैज्ञानिक प्रबन्ध केवल प्रबन्ध पर। वैज्ञानिक प्रबन्ध स्वयं विवेकीकरण का एक अंग है।
- (२) वैज्ञानिक प्रबन्ध केवल श्रम सगठन, तथा उत्पादन विधियों में सुधार करता है जबकि विवेकीकरण में सयुक्तीकरण, तथा प्रमापीकरण इत्यादि के द्वारा माल के वितरण सम्बन्धी क्षेत्रों पर भी नियन्त्रण किया जाता है।
- (३) विवेकीकरण बहुधा आर्थिक संकट के समय लागू किया जाता है जबकि वैज्ञानिक प्रबन्ध लाभ देने वाले कारखानों में भी लागू किया जाता है। ऐसा देखा गया है जब मन्दी के कारण, अथवा माँग कम हो जाने के कारण देश के उद्योग आर्थिक संकट में पड़ जाते हैं तो उसकी रक्षा के लिए विवेकीकरण का सहारा लिया जाता है, तथा विवेकीकरण के द्वारा तत्कालिक उपचार किया जाता है। जैसे कार्टेल इत्यादि बनाकर प्रतिस्पर्धा से हाने वाली हानि को रोकना। इसी कारण विवेकीकरण का प्रभाव अधिक स्थायी नहीं रहता जबकि वैज्ञानिक प्रबन्ध अधिक स्थायी होता है।
- (४) वैज्ञानिक प्रबन्ध प्रायः व्यक्तिगत कारखानों में लागू किया जाता है। यह समस्त उद्योग की कठिनाइयों पर ध्यान नहीं देता जबकि विवेकीकरण प्रायः समस्त उद्योग को एक इकाई मानकर सुधार की कोशिश करता है। इसीलिए विवेकीकरण लागू करने के पहले उद्योग की समस्त अथवा अधिकांश इकाइयों का सगठन होना आवश्यक है। वैज्ञानिक प्रबन्ध कोई भी औद्योगिक इकाई अकेले किसी भी समय लागू कर सकती है।
- (५) वैज्ञानिक प्रबन्ध एक निश्चित प्रणाली है, उसकी निश्चित विधियाँ हैं जो उसके विद्वानों द्वारा उचित प्रयोगों के बाद निर्धारित की गई हैं। विवेकीकरण कोई निश्चित प्रणाली नहीं है उमम सुविधा

नुसार बरवादी को रोकने, प्रतिस्पर्धा कम करने तथा लागत में कमी करने के लिए कोई भी कदम उठाया जा सकता है।

भारतीय उद्योगों में विवेकीकरण

भारतीय उद्योगों में विवेकीकरण की प्रगति बहुत धीमी गति से हुई है। सन् १९२९ के आर्थिक संकट के पहले यहाँ पर विवेकीकरण की ओर कुछ भी ध्यान नहीं दिया गया। मन्दी के कारण जब उद्योगों को घाटे पर घाटा लगना शुरू हो गया तो उन्होंने संयोजन इत्यादि के द्वारा सीमित रूप में विवेकीकरण लागू किया। सीमेंट उद्योग तथा शक्कर उद्योग इस दिशा में विशेष रूप से उल्लेखनीय हैं। भारत में विवेकीकरण की प्रगति न होने के निम्नलिखित कारण थे।

- (१) अभिनवीकरण के लिए भारतीय उद्योगों के पास पर्याप्त पूँजी नहीं थी। इसलिए मशीनों के पुराने तथा बेकार होने पर भी उन्हें बदला नहीं जा सका। इसके अलावा भारत में नई मशीनरी के उपयोग के लिए उचित कारीगरों तथा इंजीनियरों की भी कमी थी।
- (२) भारतीय उद्योगपतियों में परस्पर मेल की भावना का पूर्ण अभाव था। व्यक्तिगत स्वार्थों के कारण लोग किसी समझौते पर राजी नहीं होते थे। जो कुछ समझौते हुए भी उनका जीवन अल्पकालीन रहा क्योंकि समस्त उद्योगों के हितों की अपेक्षा व्यक्तिगत हितों का ही प्राधान्य रहा।
- (३) विदेशी सरकार होने के कारण सरकारी तौर पर भारतीय उद्योगों की उन्नति पर कोई विशेष कदम नहीं उठाया गया। भारत सरकार को भारतीय उद्योगों की अपेक्षा ब्रिटिश उद्योगों का अधिक ध्यान रहता था।
- (४) भारतीय पूँजीपतियों तथा श्रम संगठनों के पारस्परिक असहयोग के कारण भी विवेकीकरण की प्रगति को बहुत बाधा पहुँची। भारतीय मित्त मालिकों का दृष्टिकोण श्रमिकों के प्रति बहुत बहुत ही सकीर्ण है, साथ ही साथ श्रमिकों के संगठन भी दोषपूर्ण हैं और न्यायोचित योजनाओं का भी विरोध करते हैं। इसी कारण भारतवर्ष में कोई भी विवेकीकरण की योजना अधिक सफल नहीं हो सकी।

- (५) भारतीय उद्योगपति विशेष रूप से परम्परावादी हैं। वे पुरानी परम्परागत विधियों को बदलने में बहुत हिचकिचाते हैं। इसका मुख्य कारण उनमें साधारण तथा विशेष (टेक्निकल) शिक्षा की कमी है। भारतीय उद्योगपति सच्चे अर्थ में व्यापारी अधिक और उद्योगपति कम हैं। औद्योगिक अनुमधानों के प्रति यहाँ के उद्योगपतियों में बड़ी उदासीनता रहती है।
- (६) भारतीय श्रमिकों का निरक्षर तथा निर्धन होना भी विवेकीकरण के मार्ग में बहुत बड़ी बाधा रहती है। निरक्षरता के कारण वैज्ञानिक विधियों द्वारा उनसे काम लेना अत्यंत कठिन होता है। इसके अलावा भारतीय श्रमिकों में स्थिरता का पूर्ण अभाव है। थोड़े दिन काम करने के बाद वे प्रायः देहातों में चले जाते हैं। इन कारणों से उनके वैज्ञानिक संगठन तथा ट्रेनिंग में बड़ी बाधा उत्पन्न होती है।

युद्धपूर्व काल में विवेकीकरण

जैसा कि पहले बतलाया जा चुका है भारतवर्ष में विवेकीकरण की आवश्यकता सन् १९२९ की महान मन्दी के बाद से प्रतीत हुई। उद्योगों को लगातार घाटा होने लगा। इसलिए उद्योगपतियों ने विवेकीकरण के द्वारा अपभ्यय रोकने तथा लागत कम करने का प्रयत्न किया। सन् १९३० में सीमेन्ट मार्केटिंग कम्पनी की स्थापना हुई जिसका मुख्य काम सदस्यों के उत्पादन को उचित मूल्य पर बेचना था। प्रत्येक कारखाने में उत्पादन का कोटा नियत कर दिया गया। इस प्रकार पूंति को माँग के हिसाब से मनुलित किया गया। रेलवे से भाड़ों के लिए सामूहिक सौदा किया गया। सन् १९३६ में 'एसोसिएटेड सीमेन्ट कम्पनीज' के नाम से बहुत सी सीमेन्ट कम्पनियों का समुत्कीकरण कर दिया गया।

शेवकर उद्योग में प्रतिस्पर्धा समाप्त करने के लिए सन् १९३२ में 'शुगर मार्केटिंग बोर्ड' की स्थापना की गई। परन्तु उससे काम ठीक-ठीक नहीं चला। इसलिए १९३७ में शुगर सिण्टीकेट की स्थापना हुई जो सदस्यों के माल को उचित मूल्य पर बेचने लगी। उत्तर-प्रदेश और बिहार की ९२ मिलें इसमें शामिल हुईं। सन् १९३८ में सरकार ने कानून पार करके सिण्टीकेट की

सदस्यता को लाइसेंस देने के लिए आवश्यक शर्त बना दिया। इससे सिण्टीकेट का महत्व और भी बढ़ गया। आर्थिक मकद के समय सिण्टीकेट ने बहुत अच्छा काम किया तथा शक्कर उद्योग को नष्ट होने से बचाया।

लौह तथा स्पात उद्योग में भी विवेकीकरण लागू किया गया। इस उद्योग में टाटा आयरन एण्ड स्टील कम्पनी का करीब-करीब एकाधिकार था क्योंकि वह कुल उत्पादन का ७५% तैयार करती थी इसलिए विवेकीकरण का काम अधिक पुबिधापूर्वक हो सका। टाटा कम्पनी में श्रम की वृद्धि करने वाले यन्त्रों का उपयोग बढ़ा दिया गया। वैज्ञानिक प्रबन्ध लागू किया गया जिससे लागत काफी कम हो गई। दूसरे इन्जोनियरिंग उद्योगों में भी श्रम बचाने वाले साधन प्रयोग किए गए। केबिन के उद्योगों में उत्पादन करीब २५% बढ़ गया तथा कर्मचारियों की संख्या बँट कर आधी रह गई।

जूट उद्योग में विवेकीकरण उत्पादन घटाने के रूप में लागू किया गया जूट की माँग में अचानक कमी आ जाने के कारण मितों में काम के घण्टे घटाकर ४५ प्रति सप्ताह कर दिए। प्रतिस्पर्धा दूर करने तथा सहयोग स्थापित करने के लिये जूट मिल एसोसियेशन की स्थापना की गई। इसने प्रतिस्पर्धा दूर करने, कोटा निर्धारित करने तथा पूर्ति की माँग के अनुसार सतुलित करने में अच्छा काम किया है। एसोसियेशन ने एक अनुमधान विभाग खोलकर जूट सम्बन्धी अनुमधान की सुविधाएँ प्रदान की हैं।

इस प्रकार हम देखते हैं कि तृतीय महायुद्ध में पहले मन्दी के समय भारत के मुख्य उद्योगों में विवेकीकरण न्यूनाधिक मात्रा में लागू किया गया। परन्तु विवेकीकरण की विद्येयता न्युक्तीकरण, संयोजन तथा पूर्ति पर नियन्त्रण करने तक ही सीमित रही। इस समय विवेकीकरण मन्दी की मार के कारण उत्पन्न हुआ था। इसलिए उद्योगों ने अपनी रक्षा के लिए अल्पकालीन योजनाएँ स्वीकार कर लीं थीं। एक दूसरी विद्येयता यह थी कि विवेकीकरण की योजना में समन्वय का पूर्ण अभाव था। विवेकीकरण किसी निर्धारित योजना के अनुसार नहीं हुआ इसका फल यह हुआ कि विवेकीकरण में औद्योगिक कार्य-क्षमता पर कोई स्थायी प्रभाव नहीं पड़ा और न कोई चिरस्थायी फल ही प्राप्त हुआ।

युद्धकाल में विवेकीकरण

सन् १९३९ में द्वितीय महासमर छिड़ जाने के कारण उद्योगों को अवा-
धन्ध मुनाफे होने लगे । विवेकीकरण का मसला कुछ समय के लिए समाप्त
हो गया । फिर भी कच्चे माल की कमी तथा उत्पादन में वृद्धि के लिए कुछ
प्रयत्न इस दिशा में किए गए । सन् १९४५ में भारत सरकार ने कपड़े की
कठिनाई को दूर करने के लिए Textile Industry (Rationalisation of
Production) Order पास किया इसके अनुसार कुछ उपयोगिता सम्बन्धी
किस्म नियत कर दी गईं और मिलों को आज्ञा दी गई कि अपने कोटे वा ९०
प्रतिशत उपयोगिता वस्तुओं के निर्माण में लगावे । वितरण की व्यवस्था को भी
सुधारने का प्रयत्न किया गया ।

युद्धोत्तरकाल में विवेकीकरण

युद्ध समाप्त हो जाने पर कुछ समय तक तो उद्योगों पर कोई विरोध
प्रभाव नहीं पड़ा । घरेलू बाजार में उपयोग की वस्तुओं की इतनी भयंकर
कमी युद्ध काल में उत्पन्न हो गई थी कि काफी समय तक उद्योगों के पास
पर्याप्त मांग बनी रही । परन्तु धीरे-धीरे युद्धकालीन ज्वार उतरने लगा ।
लाभ कम होने लगे । मांग गिरने लगी । मिलों को अपनी स्थिति बनाये
रखने के लिये विवेकीकरण की दारण आना पड़ा । वर्तमान समय में विवेकी-
करण भारतीय उद्योगों के सामने बहुत बड़ी समस्या बन गया है ।

वर्तमानकाल में विवेकीकरण की आवश्यकता

- (१) भारतीय उद्योगों को तगातार घाटा हो रहा है । कपड़े की मिलों
में समस्या और भी जटिल है । तमाम स्टाक इकट्ठा हो रहा है ।
अनेक मिले बन्द हो चुकी हैं और बहुत सी आंशिक रूप से काम
कर रही हैं । विवेकीकरण द्वारा उसकी लागत घटाना आवश्यक
हो गया है ।
- (२) विदेशी व्यापार में तगातार कमी होती जा रही है । युद्ध काल में
भारतीय उद्योगों ने काफी बड़ा बाजार तैयार कर लिया था परन्तु
धीरे-धीरे वह समाप्त हो रहा है । इसका कारण यह है कि भारतीय
माल महंगा पड़ता है तथा उसकी किस्म में कोई सुधार नहीं हुआ ।

इस प्रकार विदेसी प्रतिस्पर्धा में भारतीय उद्योग नहीं टूट रहे हैं। उदाहरण के लिए युद्धकाल में भारतीय कपड़ा मिथ, ईरान, ईराक, अरब, इण्डोनेशिया, बर्मा इत्यादि देशों में जाता था परन्तु जापान की स्वतन्त्रता के पश्चात् ये बाजार काफी सीमा तक भारत से छिन गए हैं।

- (३) अन्य देशों में युद्धोत्तर काल में बहुत बड़े परिवर्तन हुए हैं। जापान ने युद्ध के पश्चात् करीब-करीब सभी करघों तथा तकुओं का नवीनीकरण कर लिया है। सभी करघे आटोमेटिक हैं जिसमें एक मजदूर ४० करघों तक एक साथ देखता है। भारतीय मिलों की मशीनें बहुत पुरानी हैं इसलिए उनका नवीनीकरण आवश्यक है। सन् १९५२ में सूती उद्योग की वॉकिंग कमेटी ने निम्नलिखित आकड़े दिये थे। इसके अनुसार सूती वस्त्र उद्योग में ६५% मशीनरी सन् १९२५ के पहले की है, उसमें ३०% तो सन् १९१० से भी पहले के हैं। वॉकिंग विभाग में ७५% करघे १९२५ में पहले के हैं, जिसमें ४९% तो १९१० से भी पहले के हैं। इसलिए उनका नवीनीकरण अत्यन्त आवश्यक हो गया है।
- (४) युद्ध के प्रभाव समाप्त हो जाने के कारण आन्तरिक मांग में भी बहुत कमी आ गई है। एक जोर योजना की पूर्ति के लिये सरकार तरह-तरह के कर लगा रही है, दूसरी ओर खाद्य पदार्थों की कीमतें बढ़ती जा रही हैं। इसलिए अन्य उपभोग की वस्तुओं की मांग स्वतः कम हो रही है। जब तक उनकी कीमत कम नहीं की जावेगी मांग में कोई विशेष वृद्धि नहीं हो सकती।
- (५) देश के विभाजन के कारण जूट तथा रई जैसे कच्चे मालों की बड़ी कमी उत्पन्न हो गई है। आवश्यकता इस बात की है कि इनका अच्छे में अच्छा उपयोग किया जाय तथा हर प्रकार की बरबादी रोकी जाय।
- (६) योजना की सफलता के लिए बहुत बड़ी मात्रा में विदेसी-विनिमय की आवश्यकता है। भारत में इस समय विदेसी-विनिमय की भयंकर कमी का अनुभव हो रहा है। सरकार निर्धारित बढ़ाने का हर यथासम्भव उपाय कर रही है। परन्तु इसके लिए दो आवश्यक

सतें है, पहले तो भारतीय माल अन्य देशों के मुवाबिले में सस्ता हो दूसरे उसकी किस्म अच्छी हो। यह तभी सम्भव हो सकता है जब नवीन मशीनें लगाई जायें, हर प्रकार की बरबादी को रोका जाय तथा प्राप्त साधनों का अच्छे से अच्छा उपयोग किया जाय।

विवेकीकरण के लिए किए हुए उपाय

युद्धोत्तर काल में राष्ट्रीय सरकार ने विवेकीकरण के लिए विशेष कदम उठाये जो निम्नलिखित हैं।

(१) भारतीय प्रमाण सस्था (Indian Standards Institute) — सन् १९४६ में औद्योगिक विद्यालय योजना के अन्तर्गत सरकार द्वारा दिल्ली में यह प्रमाण सस्था खोली गई। इसका प्रबन्ध एक साधारण सभा द्वारा होता है जिसके सभापति भारत सरकार के उद्योग मंत्री हैं इसमें पाँच विभाग हैं।

(१) इंजीनियरिंग, (२) निर्माण कार्य (Buildings), (३) रसायनिक पदार्थ, (४) बुनाई उद्योग (Textiles) तथा (५) खाद्य और कृषि। प्रत्येक विभाग का प्रबन्ध एक विभागीय परिषद् द्वारा होता है। भारतीय प्रमाण सस्था का उद्देश्य राष्ट्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय आधार पर विभिन्न उद्योगों के स्टैंडर्ड निश्चित करना है। इस सम्बन्ध में वह विभिन्न उद्योगों में अंकित तथा आवश्यक सूचना प्राप्त करती है तथा उनका प्रकाशन भी करती है। इसके अलावा सस्था नए नए स्टैंडर्ड निर्धारित करने के लिए अनेक प्रयोग कर रही है। सन् १९५२ में भारतीय प्रमाण अधिनियम बनाया गया। इसके अनुसार सस्था को प्रमाण चिन्ह लगाने का अधिकार मिल गया है। जो कम्पनी सस्था की प्रमाणित विधियों तथा प्रमाणित किस्म का माल तैयार करेगी उन पर सस्था की 'प्रमाणित माल' की मोहर लगा दी जावेगी जो इस बात का प्रमाण होगा कि माल प्रमाणित किस्म का है।

विदेशों को निर्यात किये जाने वाले माल की किस्म पर नियंत्रण भी इस सस्था के द्वारा रखा जाता है। इसका कारण यह है कि घटिया किस्म का माल विदेशों को भेजने से न केवल देश की बदनामी होगी है बल्कि विदेशी व्यापार को बहुत बड़ा धक्का लगता है। इसलिए जो बन्तुएँ विदेशों को भेजी जाती हैं प्रमाण सस्था उनमें से कुछ अनायास चुनकर उनका निरीक्षण

करती है कि वे निर्धारित स्टैंडर्ड से नीचे तो नहीं है। अन्तरिक उपयोग में आने वाले माल के लिए भी इसी प्रकार की जाच होती है। इस प्रकार धीरे-धीरे वस्तुओं की किस्म में सुधार होगा। सरकारी सम्प्राएँ केवल वही माल खरीदती हैं जिस पर प्रमाण सत्या की मोहर हो।

(२) औद्योगिक अनुसंधान.—स्वतंत्रता के पश्चात् औद्योगिक अनुसंधान की ओर भी पर्याप्त ध्यान दिया जा रहा है। भारत सरकार की ओर से एक कार्डिनल आफ साइंटिफिक एण्ड इन्डस्ट्रियल रिसर्च की स्थापना हुई है। इसके अतिरिक्त तीन बड़ी-बड़ी राष्ट्रीय अनुसंधानशालाएँ खोली गई हैं जिनमें से नई दिल्ली में भौतिक अनुसंधान, पूना में रासायनिक अनुसंधान तथा जमशेदपुर में धात्विक अनुसंधान किए जावेंगे। इन राष्ट्रीय अनुसंधान-शालाओं के अतिरिक्त भी अनेक अनुसंधानशालाएँ, प्रशिक्षण केन्द्र (Training Centre) इत्यादि खोले गए हैं। इन अनुसंधानों से अज्ञा की जाती है कि वस्तुओं की किस्म में पर्याप्त सुधार होगा।

(३) संयोजन :— औद्योगिक अनुसंधानों के अतिरिक्त संयोजन की दिशा में भी कुछ प्रगति हुई है। लौह उद्योग में बचत के दृष्टिकोण में "इन्डियन आयरन एण्ड स्टील कम्पनी" तथा 'स्टील कारपोरेशन आफ बंगाल' को एक में मिला दिया गया। इसी प्रकार बैंकिंग के उद्योग में भी रिजर्व बैंक की सिफारिश पर दो महत्वपूर्ण संयोजन हुए। एक के अनुसार बंगाल के चार बैंक आपस में मिला दिए गए और दूसरे के अनुसार भारत बैंक का पञ्जाब नेशनल बैंक में विलयन हो गया।

(४) कपडा उद्योग में विवेकीकरण:—सूती वस्त्र उद्योग भारत का सबसे बड़ा उद्योग है। युद्धोत्तर काल में इसमें भी स्थिरता आने लगी। युद्ध काल में प्राप्त किए हुए विदेशी बाजार एक-एक करके हाथ से निकलने लगे। आंतरिक मांग भी कम होने लगी। एक एक करके मिल बन्द होने लगे। फलन अहमदाबाद में थ्रिफिको और मिल मालिकों में समझौता हुआ जिसके अनुसार यह तय हुआ कि एक मजदूर स्पिनग विभाग में चारों तरफ काम देखेगा तथा वीविग विभाग में एक व्यक्ति चार करघों की देखभाल करेगा। बम्बई तथा मद्रास में भी प्रति व्यक्ति चार करघे देखने की व्यवस्था लागू की गई। उत्तरी भारत में विवेकीकरण में विशेष प्रगति नहीं हुई। कानपुर के

तीन मितो मे विवेकीकरण लागू किया गया, परन्तु वारी मितो मे श्रमिको ने विरोध के कारण सफलता प्राप्त न हो सकी।

बम्बई, अहमदाबाद तथा मद्रास मे मशीनरी का भी जीर्णोद्धार किया गया तथा पुराने करघो को जगह आटेमेटिक करघे लगाए गए परन्तु उसकी प्रगति काफी धीमी रही। उत्तर प्रदेश मे रानीखेत मे राष्ट्रीय सम्मेलन हुआ जिसमे सैद्धान्तिक रूप मे विवेकीकरण स्वीकार कर लिया गया परन्तु उसके लागू करने की विधि पर श्रमिको और मित्र मालिको मे मतभेद हो गया। फलतः कानपुर की मिनो मे एक बहुत बड़ी हड़ताल हुई जो नई महीने चलती रही। अन्त मे सरकार ने जर्मिंस विध्यवासिनी प्रसाद की अध्यक्षता मे एक कमेटी बना दी जिसने थोडे ही समय गहले अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत की है। विवेकीकरण का मसला अब भी खटाई मे पड़ा हुआ है और इस बीच सूती वस्त्र उद्योग—विशेषकर उत्तरी भारत की मिलो की दशा विगडती जा रही है। कपडे का स्टॉक इकट्ठा होता जा रहा है, तथा इस दिसा मे शीघ्र ही कोई महत्वपूर्ण कदम उठाये जाने की आवश्यकता है।

भारत मे विवेकीकरण पर एक दृष्टि

भारत मे विवेकीकरण की प्रगति पर दृष्टि डालने से हम निम्नलिखित निष्कर्ष पर पहुँचते ह।

- (१) भारतीय उद्योगो मे विवेकीकरण की प्रगति बहुत धीमी है। प्रगति-शील औद्योगिक देशो की तुलना मे भारतीय उद्योग बहुत पिछड़े हुए है। मशीन अत्यन्त पुरानी हैं। श्रमिको को उत्पादन शक्ति बहुत कम है। उत्पादन की विधियाँ अत्यन्त पुरानी हैं। इसीलिए उत्पादन व्यय भी अधिक है।
- (२) जो कुछ विवेकीकरण हुआ भी वह समायोजन तथा श्रमिको पर काम बढ़ाने तक ही सीमित है। मशीनो के नवीनीकरण, उत्पादन विधियो मे सुधार, उत्पादित वस्तुओ के प्रमाणीकरण इत्यादि की ओर ध्यान नहीं दिया गया। इसीलिए श्रमिको द्वारा विवेकीकरण का विरोध किया गया है।
- (३) विवेकीकरण अलग अलग औद्योगिक इकाइयो पर लागू करने की कोशिश की गई है। समस्त उद्योग पर राष्ट्रीय आधार पर

विवेकीकरण लागू करने का कोई प्रयत्न नहीं किया गया । इसीलिए भारत में विवेकीकरण नियोजित रूप में नहीं हो रहा है ।

भारत में विवेकीकरण कैसे सफल हो ?

भारत में विवेकीकरण की सफलता के लिए निम्नलिखित सुझाव दिये जा सकते हैं ।

- (१) विवेकीकरण की जो भी योजना लागू की जाय उसे धमिको, मिल मालिको तथा सरकार की सम्मति से निर्धारित किया जाना चाहिए । योजना को लागू करने के लिए प्रत्येक मिल में एक विवेकीकरण समिति बनाई जाय जिसमें मिल मालिको, धमिको के प्रतिनिधि हों तथा सरकार के उद्योग अथवा श्रम विभाग के प्रतिनिधि हों ।
- (२) नई मशीनो के लिए पूंजी की समस्या हल करने के लिए प्रत्येक मिल में एक डेवलपमेन्ट फण्ड बनाया जाना चाहिए । इस रकम पर सरकार को इनकम टैक्स की छूट देनी चाहिए । इस डेवलपमेन्ट फण्ड का उपयोग पुरानी मशीनो की जगह नई मशीनें लगाने के लिए किया जाय ।
- (३) प्रत्येक उद्योग के लिए राष्ट्रीय आधार पर एक समिति की स्थापना की जाय जो उस उद्योग से सम्बन्धित अनुसंधान का काम करे । समिति द्वारा हर प्रकार के स्टैण्डर्ड निकाले जाय जैसे फैक्ट्री स्टैण्डर्ड डिजाइन, काम की स्टैण्डर्ड विधियाँ, प्रति व्यक्ति स्टैण्डर्ड उत्पादन इत्यादि ।
- (४) विवेकीकरण को अपने समस्त स्वरूपो में लागू किया जाय । कारीगरो पर काम बढ़ाने के साथ इस बात का भी ध्यान रखा जाय कि काम करने की श्याजो में सुधार हो, नई मशीनें प्रयोग की जायें तथा प्रबन्ध का भी विवेकीकरण हो ।
- (५) मिल मालिको तथा धमिको के बीच सहयोग तथा एकता की भावना उत्पन्न करने के लिए धमिको को भी प्रबन्ध में हिस्सा दिया जाय । बहुत से मामलो में दोनो पक्षो में शक का वानावरण

इस कारण से भी उत्पन्न हो जाता है क्योंकि श्रमिकों को आन्तरिक प्रबन्ध के बारे में कुछ बताया नहीं जाता ।

- (६) विवेकीकरण से मिलने वाले लाभ को मिल मालिकों, श्रमिकों तथा उपभोक्ताओं में समान रूप से बाँटा जाय । अर्थात् श्रमिकों की मजदूरी बढ़ाई जाय तथा वस्तु के दाम भी कम किए जायें ।
- (७) किसी भी विवेकीकरण की योजना में इस बात की चेष्टा की जाय कि बेरोजगारी कम से कम फँसे । इसके लिए विवेकीकरण शनैः शनैः लागू किया जाना चाहिए । इसकी योजना इस प्रकार हो सकती है —
- (क) प्रति वर्ष जो लोग वृद्धावस्था, मृत्यु अथवा अन्य कारणों से काम छोड़ देते हैं उनकी जगह नए आदमी न नियुक्त किए जायें और उनका काम दूसरों को बांट दिया जाय ।
- (ख) जिन लोगों को अलग किया जाय उनके लिए मिल में किसी दूसरे काम की व्यवस्था की जाय । इस बात का ध्यान रहना चाहिए कि उसके वेतन में किसी प्रकार की कमी न हो ।
- (ग) यदि कुछ श्रमिकों को अलग करना आवश्यक हो तो ऐसे सभी मजदूरों की एक सूची बना लेना चाहिए, तथा जिस व्यक्ति की जितनी पुरानी नौकरी हो उसे उसी हिसाब से प्राथमिकता देना चाहिए ।
- (घ) बदली में उपयोग किए जाने वाले श्रम में पहले उन लोगों को मौका दिया जाय जो इस प्रकार बेरोजगार हो गए हैं । इसके लिए श्रमिकों को लाइसेंस देने की प्रणाली लागू की जानी चाहिए तथा उनकी भरती एम्पलायमेंट एक्सचेंज द्वारा होनी चाहिए ।

अंतिम मुद्दा यह है कि पूंजीपतियों तथा श्रमिकों के दृष्टिकोण में परिवर्तन आवश्यक है । उनके बिना विवेकीकरण की कोई भी योजना सफल नहीं हो सकती । उद्योगों का उद्देश्य व्यक्तिगत लाभ के स्थान पर सामाजिक कल्याण होना चाहिए । मिल मालिक, श्रमिक, जनता तथा सरकार सभी के सहयोग एवं नियन्त्रण के द्वारा ही विवेकीकरण सफल हो सकता है ।

विवेकीकरण

प्रश्न

1. Describe the urgency of introducing Rationalisation in Indian industries. What repercussion will it have on employment situation in the country ? What are the advantages of rationalisation ?
(B Com. Agra, 1954)

2. What is meant by rationalisation of Industries ? Give its advantages and disadvantages

3. "Rationalisation in the widest sense is a reform tending to use means and methods based on systematic reasoning to the collective activities of the large economic and social groups" Comment on the statement and point out the scope of Rationalisation.

4. Rationalisation in Indian industries has not made much progress. Why ? What methods do you suggest to make it more acceptable to the labour.

5. "The greatest opposition to Rationalisation has been from the side of labour" Show what measures should be taken to get the support of labour in any scheme of Rationalisation ?

6. Distinguish between the Rationalisation and Scientific management. Give scope of each.

अध्याय ४

संयोजन

(Combination)

प्रारम्भ में पूंजीवाद "स्वतन्त्र प्रतिस्पर्धा" व "मुक्त व्यापार (Laissez faire) के सिद्धान्त पर आधारित था। ये ही सिद्धान्त निर्वाध रूप से अठारहवीं शताब्दी तथा १९वीं शताब्दी के पूर्वार्द्ध तक चलते रहे। इन सिद्धान्तों के आधार पर व्यवसाय तथा उद्योगों में किसी भी प्रकार का हस्तक्षेप पसन्द नहीं किया जाता था। स्पर्धा प्रत्येक व्यवसायी व उद्योगपति के लिए पूर्णतया स्वतन्त्र व खुली हुई थी। ऐसा विचार किया जाता था कि प्रतिस्पर्धा की प्रवृत्ति प्रतियोगी व्यवसायियों को उत्पादन में अधिक से अधिक मितव्ययिता लाने के लिए प्रोत्साहित करेगी। परन्तु इस आशा के प्रतिकूल शीघ्र ही मुक्त व्यापार के दोष प्रतीत होने लगे और गला काट प्रतिस्पर्धा भी साकार रूप से दृष्टिगोचर होने लगी। १९वीं शताब्दी के उत्तरार्द्ध में उत्पादकों व व्यवसायियों ने अनेक योजनाएँ बनाईं। व्यापारिक एवं औद्योगिक संगठन में अनेक महत्वपूर्ण परिवर्तन हुए जिसके फलस्वरूप व्यापारिक एवं औद्योगिक संयोजन का विकास हुआ। शीघ्र ही हीने ने भी अपनी प्रसिद्ध पुस्तक 'व्यवसायी संगठन' में इस कथन की पुष्टि करते हुए लिखा है कि "प्रतिस्पर्धा से संयोजन का जन्म मिलता है।"*

संयोजन आन्दोलन के कारण

संयोजन आन्दोलन के कारण अत्यन्त जटिल एवं मिश्रित है। विभिन्न कारण आपस में इतने मिलते-जुलते हैं कि उनका स्पष्टीकरण सहज रूप से सम्भव नहीं। फिर भी संयोजन के मुख्य कारणों को तीन भागों में विभाजित कर सकते हैं—प्रतिस्पर्धा की हानि को दूर करना, बृहत्परिमाण (Large Scale)

* "Competition begets Combination" — Haney : *Business Organisation*.

संगठन के लाभ तथा व्यापार चक्र (Trade Cycle) । इसके अतिरिक्त कुछ सहायक कारण भी हैं जैसे राष्ट्रीय सुरक्षण नीति, अधिक पूंजी की आवश्यकता, अधिक लाभ कमाने की इच्छा, आवागमन के साधनों में वृद्धि एवं सुधार, औद्योगिक एवं तान्त्रिक परिस्थिति, संयुक्त स्क्व व्यवसाय का विकास, सरकारी नीति इत्यादि ।

(१) अत्यधिक प्रतिस्पर्द्धा—स्वतन्त्र प्रतिस्पर्द्धा जब सीमा का अतिगमन करने लगती है तो गलत काट स्पर्द्धा का रूप धारण कर लेती है । प्रास्परिक होड़ के कारण व्यापारी वितरण सम्बन्धी बहुत से अनावश्यक खर्च करने लगते हैं, मूल्यों का गिराना आरम्भ हो जाता है । यहाँ तक कि सभी व्यापारियों को हानि होने लगते हैं । ऐसी परिस्थिति अधिक समय तक नहीं चल सकती है । तथा शीघ्र ही प्रतिस्पर्द्धा करने वाले व्यवसायी आपस में कोई न कोई समझौता करने को मजबूर हो जाते हैं ।

(२) व्यापार चक्रों का आरम्भ—व्यापार चक्र तथा व्यापारिक मन्दी (Slump) के कारण भी संयोजन को प्रोत्साहन मिलता है । व्यवसायिक उन्नति के समय जब कि सभी व्यवसायों को खूब लाभ होता है लोगों का ध्यान इस प्रकार के संगठन की ओर नहीं जाता है परन्तु जब मन्दी का समय आरम्भ होता है मांग कम हो जाती है भाव गिरने लगते हैं तो संयोजन को बल मिलता है । संयोजन दो प्रकार से होता है एक तो छोटी छोटी अनाधिक तथा कम कार्यक्षमता वाली इकाइयाँ समाप्त हों जाती हैं । और बड़ी बड़ी इकाइयाँ उनको खरीद लेती हैं । दूसरे बचे हुए व्यवसायी आपस में संगठन करके पूर्ति को कम करते हैं और इस प्रकार गिरते हुए भावों को रोकते हैं ।

(३) वृहत् परिमाण संगठन के लाभ—उद्योगों में प्रायः उत्पादन बढ़ने का नियम लागू होता है इसलिए उद्योग का आकार तथा उत्पादन का पैमाना जितना ही बढ़ता जायगा इतना ही लाभ कम होती जायगी इसीलिए कभी कभी दो या अधिक छोटे छोटे उद्योग परस्पर मिल जाते हैं जिससे कि वे अपने उद्योग का विस्तार अधिक मृविधापूर्वक कर सकें इस प्रकार के संयोजन से न केवल उत्पादन तथा वितरण सम्बन्धी खर्च कम हो जाते हैं बल्कि उनकी साख पूंजी तथा अन्य साधन भी पर्याप्त विस्तृत हो जाते

है। तथा अन्य इकाइयों की तुलना में उनकी प्रतिस्पर्धा करने की शक्ति भी बढ़ जाती है।

(४) संरक्षण नीति—कभी कभी संरक्षण नीति भी संयोजन का कारण बन जाती है जब औद्योगिक संरक्षण के द्वारा सरकार विदेशी माल को देश में आने से रोक देती है तो देश के उत्पादकों को भी इस बात का बल मिलता है कि देश के अन्दर भी प्रतिस्पर्धा समाप्त कर दें। भारतवर्ष का शूगर सिन्डीकेट इसका उत्तम उदाहरण है। जब भारत सरकार ने शक्कर उद्योग को संरक्षण प्रदान करके विदेशी शक्कर के आयात पर प्रतिबन्ध लगा दिया तो देश के अन्दर भी शक्कर व्यवसायियों ने भी अपना मगठन बना लिया। परन्तु कुछ विद्वानों के मतानुसार संरक्षण संयोजन का एक प्रमुख कारण नहीं है। अमेरिका के औद्योगिक कमिशन ने लिखा है कि—“इस देश तथा यूरोप के अनुभव के आधार पर यह बात सही नहीं जान पड़ती कि संरक्षण संयोजन का प्रमुख कारण है। हमारे देश में बहुत से एकाधिकारी संयोजन ऐसे उद्योगों में हैं जिनको संरक्षण प्राप्त नहीं तथा इंग्लैण्ड में भी जहाँ किसी प्रकार का संरक्षण नहीं है कुछ काफी बड़े तथा सफल संयोजन हैं।”

(५) यातायात तथा सदेशवाहन के साधनों में सुधार—यातायात तथा सदेशवाहन में सुधार होने से प्रतिस्पर्धा बढ़ जाती है। बाजार का क्षेत्र अधिक व्यापक हो जाता है इसलिए लोगों को प्रतिस्पर्धा से होने वाली हानि को रोकने के लिए संयोजन करना पड़ता है। इसके अतिरिक्त इन साधनों के विकास के द्वारा व्यवसायियों को परस्पर मिलने तथा अपनी कठिनाइयों पर विचार करने का मौका मिलता है इससे भी पारस्परिक समझौते द्वारा संयोजन को प्रोत्साहन प्राप्त होता है।

(६) संयुक्त पूंजी की कम्पनियों का विकास—संयुक्त पूंजी की कम्पनियों ने भी इसके विकास में काफी बड़ी सहायता की है। इस प्रकार की कम्पनियाँ अपने अंशों को दूसरी कम्पनियों के अंशों में लगाती हैं जिससे संयोजन उत्पन्न होता है इसके अतिरिक्त जब किसी एक कम्पनी का डाइरेक्टर दूसरी अन्य कम्पनियों का भी डाइरेक्टर हो जाता है तो उसमें भी उन्में परस्पर एकता उत्पन्न होती है। इसके अतिरिक्त कभी कभी कई कम्पनियाँ मिल कर एक नई कम्पनी के हाथ में सारी सत्ता सौंप देती हैं और इस प्रकार

उनमें परस्पर संयोजन हो जाता है। कम्पनियों के द्वारा ही यह सम्भव है कि बहुत बड़ी सख्या में लोग प्रबन्ध में भाग ले सकें अतएव इसके द्वारा परस्पर संयोजन को बल मिलता है।

(७) सरकारी नीति—प्रायः सरकारी नीति भी संयोजन के विकास में सहायक अथवा बाधक बनती है कभी कभी सरकार संयोजन को प्रोत्साहित करती है तो उसे बल प्राप्त होता है भारतवर्ष में सरकार ने लाइसेन्स देने के लिए शुगर सिन्डीकेट की सदस्यता अनिवार्य कर दी थी इसीलिए इसे बहुत प्रोत्साहन मिला। जर्मनी में उत्पादक संघों का विकास सरकारी प्रोत्साहन के कारण ही हुआ तथा सरकारी नीति ही अमेरिका में शक्तिशाली ट्रस्टों के विनाश का कारण बनी। इसके अतिरिक्त सरकार कभी कभी दो या अधिक औद्योगिक इकाइयों को परस्पर मिलाने को बाध्य कर देती है जैसे रिजर्व बैंक के आदेश पर पंजाब नेशनल बैंक तथा भारत बैंक का संयोजन। सरकार राष्ट्रीयकरण के द्वारा भी प्रत्यक्ष रूप से संयोजन की स्थिति उत्पन्न कर देती है।

(८) आवश्यक कच्चे माल की कमी—कभी कभी युद्धकालीन परिस्थितियों अथवा अन्य कारणों से आवश्यक कच्चे माल का मिलना बन्द हो जाता है ऐसी दशा में मांग की अपेक्षा पूर्ति के कम होने के कारण भाव अन्धाधुन्ध बढ़ने लगते हैं जिससे अल्प साधन वाली इकाइयों को बड़ी हानि होती है। ऐसी परिस्थिति उत्पन्न होने पर भी कभी कभी व्यवसायिक इकाइयों पारस्परिक संगठन बनाकर उसके उचित वितरण की व्यवस्था स्वयं कर लेती हैं।

(९) एकाधिकार की अभिलाषा—जब राष्ट्रीय अथवा अन्तर्राष्ट्रीय क्षेत्र में उत्पादन का कार्य कुछ थोड़ी सी शक्तिशाली इकाइयों के हाथ में होता है तो भी उनमें परस्पर मिलकर एकाधिकार कायम करने की इच्छा उत्पन्न हो जाती है। ऐसी परम्परा अन्तर्राष्ट्रीय क्षेत्र में काफी देखने को मिलती है तथा तेल, रासायनिक पदार्थ इत्यादि क्षेत्रों में जहाँ उत्पादन कार्य अधिकतर थोड़ी सी शक्तिशाली कम्पनियों के हाथ में है इस प्रकार के संगठन अक्सर देखने को मिलते हैं।

(१०) व्यापारिक संगठन की प्रणाली—किसी देश में व्या-

पारिक संगठन की प्रणाली भी संयोजन में सहायक होती है उदाहरण के लिए भारतवर्ष की प्रबन्ध अभिकर्ता प्रणाली न संयोजन की दिशा में बहुत बड़ी सहायता की है। एक प्रबन्ध अभिवर्ता के अधीन बहुत सी कम्पनियाँ हो जाती हैं तथा उनमें परस्पर संयोजन सम्बन्धी एकता उत्पन्न हो जाती है। इसी प्रकार पारस्परिक आधार पर डायरेक्टरों की नियुक्त करने की प्रणाली ने भी इस दिशा में भी बहुत बड़ा योग दिया है।

संयोजनों के प्रकार

श्री 'हैने' के अनुसार संयोजित होने का अर्थ है समूह का एक भग बन जाना तथा संयोजन का अर्थ है—किसी सामान्य संयोजन की पूर्ति के लिए मध्य बनाने के लिए व्यक्तियों का ऐक्य। अतः दो या अधिक सत्याओं के साहचर्य अथवा परस्पर एकीकरण को संयोजन कहते हैं। यह संयोजन अनेक प्रकार से किया जाता है परन्तु प्रकृति के अनुसार उसे हम निम्न चार भागों में बाँट सकते हैं —

- (१) क्षैतिज या समतल (Horizontal)
- (२) शीर्ष या उदग्र (Vertical)
- (३) वृत्तीय या चरित (Circular)
- (४) विकर्ण (Diagonal)

क्षैतिज या समतल संयोजन (Horizontal Combination)

जब एक ही प्रकार का काम करने वाली दो या अधिक व्यापारिक अथवा औद्योगिक इकाइयाँ परस्पर मिल जाती हैं तो उसे क्षैतिज, समतल, अनुप्रस्थ अथवा व्यापारिक संयोजन कहते हैं। ऐसे संयोजनों का निर्माण प्रायः पारस्परिक-स्पर्धा को कम करने के लिए किया जाता है। चीनी उद्योग वा शुगर सिन्डीकेट, सीमन्ट वा एंशोसिएटेड सीमेन्ट कम्पनी लिमिटेड तथा जूट का जूट मिल एंशोसिएशन इस प्रकार के संयोजन के उदाहरण हैं। इसके अलावा व्यापारिक क्षेत्र में भी अनेक व्यवसायी मध्य तथा अन्य व्यापारियों के संगठन इससे उदाहरण कहे जा सकते हैं।

उद्देश्य—क्षंतिज नियोजन के निम्नलिखित उद्देश्य होते हैं —

- (१) पारस्परिक प्रतिस्पर्धा को कम करना ।
- (२) लम्बे पैमाने पर उत्पत्ति के लाभ प्राप्त करना ।
- (३) उत्पादन की विधियों में एकरूपता उत्पन्न करना तथा उत्पादन सम्बन्धी सूचना का आदान प्रदान ।
- (४) सरकार अथवा अन्य संस्थाओं के सामने उद्योग का प्रतिनिधित्व करने के लिए म्यायी संगठन का निर्माण करना ।
- (५) कच्चे माल की खरीद तथा तैयार माल की बिक्री की सामूहिक व्यवस्था करना ।
- (६) पूर्ति पर नियन्त्रण करके मांग और पूर्ति का सतुलन स्थापित करना तथा व्यापार चर्चों को रोकना ।

लाभ

(१) अनुचित प्रतिस्पर्धा का अन्त—सयोजनो द्वारा पारस्परिक गलत काट प्रतिस्पर्धा समाप्त हो जाती है । जब प्रतिस्पर्धा इस सीमा तक पहुँच जाती है कि एक दूसरे की होड़ में लोग लगातार भावों को गिराने लगते हैं । प्रचार तथा वितरण सम्बन्धी कार्यों में बहुत सा धन व्यय करना पड़ता है तो समस्त इकाइयाँ मिल कर एक संगठन बना लेती हैं जिससे इस अनावश्यक व्यय को रोका जा सके । इन प्रकार सयोजन के द्वारा प्रतिस्पर्धा कम करके उससे होने वाली हानि को रोका जा सकता है ।

(२) लम्बे पैमाने पर उत्पत्ति को लाभ—सयोजन ही जाने से उत्पादन का पैमाना बढ जाता है इससे सम्मिलित होने वाले उद्योगों को बहूत से लाभ होते हैं । वे किरफायत से माल खरीद सकते हैं । उत्पादन का खर्च भी कम हो जाता है । दफ्तर के खर्च तथा विज्ञापन में भी बहुत सी बचत हो जाती है । इसके अतिरिक्त उसकी प्रतिस्पर्धा करने की शक्ति बाजार की साख तथा आर्थिक स्थिति भी अधिक दृढ हो जाती है । इससे वह अधिक उत्तम साधनों का प्रयोग करके उत्पादन तथा विनम्य की क्षमता में वृद्धि कर सकता है ।

(३) माँग और पूर्ति का संतुलन—यदि संयोजन में सम्मिलित होने वाली इकाइयों की संख्या पर्याप्त है तो उसके द्वारा पूर्ति पर नियन्त्रण भी रखा जा सकता है। इकाइयों का सामूहिक संगठन बाजार की स्थिति का अध्ययन करता रहता है। तथा उसी के आधार पर उत्पादन की मात्रा निर्धारित करता है इस प्रकार आवश्यकता में अधिक उत्पादन तथा उसके समस्त कुप्रभावों से रक्षा हो जाती है तथा औद्योगिक विकास में पर्याप्त दृढ़ता उत्पन्न होती है।

(४) व्यापारिक सूचना का प्रसार—इस प्रकार के संयोजनों द्वारा व्यापारी प्रायः अपनी समस्याओं आपस में विचार के लिए रखते हैं इस प्रकार उत्पादन तथा व्यापार की सूचना का प्रसार होता है तथा उन विधियों में एकरूपता उत्पन्न होती है औद्योगिक तथा व्यापारिक क्षेत्र में व्यक्तिवाद समाप्त हो कर सामूहिक रूप से काम करने की भावना को बल प्राप्त होता है।

(५) औद्योगिक अनुसंधान में सहायता—एक ही प्रकार की औद्योगिक इकाइयों का संगठन बन जाने पर वे सम्मिलित रूप से अनुसंधान की व्यवस्था भी कर सकते हैं कलकत्ते के जूट मिल एसोसियेशन तथा अहमदाबाद के सूती मिलों के एसोसियेशन ने अपने अपने क्षेत्र में अनुसंधान सम्बन्धी सराहनीय काम किया है। इस प्रकार के अनुसंधान से समस्त उद्योग को स्थायी लाभ प्राप्त हो सकता है।

(६) माल की किस्म में सुधार—क्षैतिज संयोजन प्रायः माल में सुधार करने में बड़ी सहायता करता है। यह दो प्रकार से हो सकता है एक तो परस्पर उत्पादन सम्बन्धी सूचना के प्रसार तथा अनुसंधान सम्बन्धी कार्य से किस्म के सुधार में सहायता मिलती है। कभी कभी क्षैतिज संगठन स्वयं माल की प्रमाणीकरण कर देता है तथा इकाइयों को एक निश्चित स्तर से खराब माल बनाने पर प्रतिबन्ध लगा दिया जाता है। इस प्रकार प्रायः ही उस तरह के संगठन माल की किस्म को सुधारने में सफल हुए हैं।

(७) सरकारी नियन्त्रण में सुविधा—वर्तमान समय में औद्योगिक क्षेत्र में सरकारी प्रतिबन्ध बढ़ता जा रहा है संयोजन द्वारा अनेक बिलरी

हुई इकाइयाँ थोड़ी सी इकाइयों के रूप में संगठित हो जाती हैं इसलिए सरकार को उन पर नियन्त्रण रखने तथा अपनी नीति को लागू करने में सुविधा होती है। यद्यपि कुछ शक्तिशाली संगठन कभी कभी सरकारी नियमों की अवहेलना भी करने लगते हैं परन्तु यदि उचित रीति से वे सहयोग करने को तैयार हो जायें तो बहुत सी इकाइयों की गुलामा में उन पर नियन्त्रण निश्चय ही अधिक सरल होगा।

दोष

शक्तिज संयोजनों के निम्नलिखित दोष हैं :—

(१) सामूहिक शक्ति का दुरुपयोग—जब अनेक छोटी-छोटी इकाइयाँ परस्पर संगठित होकर शक्तिशाली बन जाती हैं तो वे प्रायः अपनी शक्ति का दुरुपयोग करने लगती हैं। वे उत्पादन में सुधार करने के बजाय पूँति को कम करके मनमानी कीमतें वसूल करते हैं। इसके अतिरिक्त वे कभी अन्तर्राष्ट्रीय आधार पर संगठन करके पिछड़े हुए देशों का शोषण आरम्भ कर देते हैं और इस प्रकार वहाँ के औद्योगिक विकास में बाधक बन जाते हैं। कभी कभी ऐसे शक्तिशाली संगठन राजनैतिक क्षेत्र में भी हस्तक्षेप करने लग जाते हैं और इस प्रकार राज्य को अपनी इच्छा और नीति के अनुसार चलाने को विवश कर देते हैं।

(२) कच्चे माल के उत्पादकों का शोषण—जब औद्योगिक निर्माता इस प्रकार का संगठन कर लेते हैं तो प्रायः वे मनमाने भाव पर कच्चे माल की सखी कर देते हैं जिससे उत्पादकों को बड़ी हानि होती है ऐसे उत्पादक प्रायः असंगठित और दूर दूर तक बिखरे होते हैं इसलिए वे सहज ही इन शक्तिशाली संयोजनों के शिकार बन जाते हैं।

(३) छोटे उद्योगपतियों का विनाश—जब औद्योगिक इकाइयों के इस प्रकार के शक्तिशाली संगठन बन जाते हैं, तो छोटे उद्योगपतियों को बड़ी कठिनाई का सामना करना पड़ता है। प्रायः वे संगठन उनमें प्रतिस्पर्धा करने लगते हैं जिससे उन्हें नष्ट होते देर नहीं लगती है। इसके अतिरिक्त माल की पूँति तथा मूल्यों पर इन संगठनों का करीब करीब एकाधिकार होता है और छोटे उद्योगपतियों को अपनी नीति उन्हीं के अनुसार चलानी पड़ती

है। इस प्रकार की प्रवृत्ति समाजवादी समाज की रचना तथा प्रजातन्त्र के विकास में बहुत बड़ी बाधा उपस्थित करती है।

(४) औद्योगिक जडता—सयोजनों के द्वारा जब प्रतिस्पर्धा विलुप्त ही नमाप्त हो जाती है तो उद्योग में प्रगति के स्थान पर जडता उत्पन्न हो जाती है उत्पादन विधियों में सुधार करने का प्रोत्साहन समाप्त हो जाता है तथा उत्पादन कम करके अधिक लाभ कमाने की धारणा में कभी आ जाती है सीमित प्रतिस्पर्धा औद्योगिक विकास की जीवनी शक्ति है। अतएव इसका समाप्त हो जाना औद्योगिक प्रगति के लिए घातक सिद्ध हो सकता है।

शीर्ष अथवा उदग्र संयोजन (Vertical Combination)

जब एक दूसरे का पूरक कार्य करने वाला दो या अधिक इकाइयाँ आपस में मिल जाती है जिससे समस्त अथवा एक में अधिक क्रियाओं का एकीकरण हो जाता है तो उसे उदग्र, शीर्ष, सम्बन्ध, उद्योग, विधि अथवा त्रिभुज संयोजन कहते हैं। इस प्रकार के संयोजन में विभिन्न इकाइयों का कार्य प्रतिस्पर्धात्मक न होकर पूरक होता है। अर्थात् एक का निर्मित माल दूसरे का कच्चा माल बन जाता है। इस प्रकार का संयोजन तभी सम्भव है जब समस्त उत्पादन कार्य अनेक विधियों में विभक्त हो तथा प्रत्येक विधि का उत्पादन अलग अलग होता हो।

उद्देश्य—शीर्ष संयोजन के निम्नलिखित उद्देश्य होते हैं —

- (१) समस्त उत्पादन क्रियाओं का सूत्रीकरण करना।
- (२) कच्चे माल की खरीद अथवा तैयार माल की बिक्री की अनिश्चिता समाप्त करना।
- (३) मध्यस्थों को दिए जाने वाले लाभ को समाप्त करना।
- (४) माल की किस्म पर नियन्त्रण करना।

लाभ

[१] विक्री की निश्चयात्मकता—जिनकी सीढ़ी पर स्थित उद्योगों को विक्री की चिन्ता नहीं रहती क्योंकि ऊपर के उद्योग उनका समस्त अथवा

अधिकारा माल खरीद लेते ह । इस प्रकार यदि मूत बनाने वाले तथा कपडा बुनने वाले दो मिनो का सयोजन हो जाय तो मूत बनाने वाले मिल को इस बात की चिन्ता नहीं रहेगी कि मूत कैसे और कहाँ बेचा जाय ।

[२] कच्चे माल की निश्चयात्मकता—ऊपरी सीढ़ी पर स्थित उद्योग को भी लाभ होता है । उसे इस बात की चिन्ता नहीं रहती कि कच्चा माल कहाँ से और किस प्रकार प्राप्त होगा । इसके अलावा वह निचली सीढ़ी के उद्योग को माल की किस्म इत्यादि के सम्बन्ध में भी आदेश दे सकता है । ऊपर के उदाहरण में बुनाई के मिल को इस बात की चिन्ता नहीं करने पड़ेगी कि कपडा बुनने के लिए मूत कैसे और कहाँ से प्राप्त होगा ।

[३] उत्पादन विधि का सूत्रीकरण—समस्त उत्पादन विधि का सूत्रीकरण हो जाता है । जब विभिन्न नियाएँ अलग अलग सस्याजों द्वारा की जाती हैं तथा उनमें परस्पर कोई समन्वय नहीं होता तो उत्पादन में किसी प्रकार का सुधार सम्भव नहीं हो पाता । इसके लिए आवश्यक है विभिन्न विधियों के निर्माता परस्पर मिल कर उत्पादन विधियाँ तथा किस्म इत्यादि का निर्णय करें । यह तभी सम्भव है जब धीरे सयोजन किया जाय ।

[४] मध्यस्थों का लाभ समाप्त—उत्पादन विधि का सूत्रीकरण हो जाने से बीच के मध्यस्थों का लाभ समाप्त हो जाता है । इस प्रणाली में विभिन्न विधियों के निर्माताओं के बीच सीधा और प्रत्यक्ष सम्बन्ध हो जाता है तथा उनको परस्पर मिलाने के लिए मध्यस्थों की आवश्यकता समाप्त हो जाती है ।

[५] विक्री सम्बन्धी व्यय में वचत—विभिन्न विधि के निर्माताओं में प्रत्यक्ष सम्बन्ध हो जाने में विक्री सम्बन्धी व्यय में पर्याप्त वचत हो जाती है । निचली सीढ़ी के उद्योगों को विज्ञापन तथा विक्री के लिए अन्य खर्च नहीं करने पड़ते ।

[६] माल की किस्म में सुधार—हर अगली सीढ़ी के उत्पादक को पिछली सीढ़ी के उद्योग पर पर्याप्त नियन्त्रण प्राप्त हो जाता है । इस प्रकार माल की किस्म में सुधार किया जा सकता है । जहाँ मात्र कई विधियाँ में निर्मित होता है वहाँ एक विधि में भी खराबी होने पर बाग़े तक माल को

किन्म खराब हो जाती है। उसे सुधारने के लिए आवश्यक है कि हर अगली विधि के निर्माता को पिछली विधि पर नियन्त्रण प्राप्त हो। यह तभी सम्भव है जब उद्योग में शीर्ष संयोजन हो।

दोष—

[१] पारस्परिक प्रतिस्पर्धा का चालू रहना—इस प्रकार के संयोजन द्वारा विभिन्न विधियों का एकीकरण तो हो जाता है परन्तु पारस्परिक प्रतिस्पर्धा बराबर चालू रहती है। मन्दी के समय उद्योगों के समक्ष सूत्रीकरण की समस्या उत्पन्न नहीं रहती जितनी प्रतिस्पर्धा को रोकने तथा उससे उत्पन्न हानियों को कम करने की होती है।

[२] विशिष्टीकरण का अभाव—इसमें आत्म निर्भरता की भावना की पोषण मिलता है। प्रत्येक उद्योग अपनी आवश्यकताओं की पूर्ति पिछली विधि के उद्योगों से करना चाहता है। इस प्रकार प्रायः एक ही उद्योग को अनेक प्रकार की वस्तुएँ तैयार करनी पड़ती हैं जिससे विशिष्टीकरण नहीं हो पाता। दूसरे ऊपर की सीढ़ी के उद्योगों को खुले बाजार में अच्छे से अच्छा माल खरीदने को नहीं मिलता। यदि निचली सीढ़ी की इकाई ठीक नहीं है तो उसका प्रभाव ऊपरी सीढ़ी के उद्योगों की कार्यक्षमता पर भी पड़ेगा।

[३] सीमित क्षेत्र में उपयोग—इस प्रकार के संयोजन का उपयोग बड़े ही सीमित क्षेत्र में होता है। तथा बहुत बड़ी मर्यादा में औद्योगिक इकाइयों का संयोजन सम्भव नहीं होता। इससे व्यक्तिगत इकाइयों को तो थोड़ा सा लाभ ही मिल सकता है परन्तु समस्त उद्योगों को कोई विशेष लाभ नहीं पहुँचता। इसीलिए इस प्रकार के संयोजन प्रायः विस्तार द्वारा ही होते हैं परस्पर समझौते के आधार पर कम। जब किसी एक उद्योग का लाभ बढ़ता है तो वह इस बात का प्रयत्न करता है कि कच्चा माल देने वाले अथवा माल खरीदने वाले उद्योग पर अधिकार करके अपना विस्तार किया जाय।

[३] वृत्तीय या चक्रित संयोजन (Circular Combination)

‘चक्रित’, ‘मिश्रित’ या ‘पूरक’ (Circular, Mixed or Complimentary) संयोजन के होते हैं, जिनका निर्माण उपरोक्त संयोजनों के उद्देश्यों की

भाति नहीं होता है। इस प्रकार के चरित्र संयोजनों की विशेषता उनका आकस्मिक निर्माण है, क्योंकि सदस्य उद्योगों का सम्मिलन केवल उन पर नियन्त्रण व प्रबन्ध प्राप्त करने के उद्देश्य से होता है। उदाहरणार्थ, यदि सूती वस्त्र उद्योग, चीनी उद्योग, इस्पात उद्योग तथा कागज उद्योग आपस में मिल जायें तो यह चरित्र संयोजन कहलावेगा। भारतवर्ष में इस प्रकार के संयोजनों के उदाहरण बड़ी-बड़ी प्रबन्ध अभिकर्ता कम्पनियों में मिलते हैं, जैसे मार्टिन बनें एण्ड कम्पनी, एण्ड्रयू यूज एण्ड कम्पनी तथा जे० के० ग्रुप आफ मिल्स इत्यादि।

[५] विकर्णीय संयोजन (Diagonal Combination)

यदि किसी मुख्य उद्योग के साथ में सहायक उद्योग भी मिल जाते हैं तो ऐसे संयोजन विकर्ण संयोजन कहलाते हैं। उदाहरणार्थ लौह एवं स्पात उद्योग तथा मरम्मत उद्योग। कभी-कभी सहायक उद्योग के अभाव में मुख्य उद्योग को काफी हानि व तकलीफ उठानी पड़ती है। मशीनों की टूट-फूट व घिसावट होती रहती है, यदि उनकी उचित समय पर मरम्मत न हो तो उत्पादन बन्द हो सकता है, श्रमिक लोग बेकार बैठे रहेंगे। इस प्रकार यह व्यक्तिगत हानि ही नहीं वरन् सामाजिक हानि भी है।

संयोजनों के प्ररूप (Forms of Combination)

संयोजनों के विभिन्न प्रकारों का अध्ययन करने के पश्चात् संयोजनों के रूपों का अध्ययन भी वाञ्छनीय है क्योंकि औद्योगिक एवं व्यापारिक क्षेत्र में संयोजनों का विकास विभिन्न देशों में विभिन्न प्रकार से हुआ है। एक लेखक के अनुसार प्रतिस्पर्धा को कम करने व बड़े पैमाने के उत्पादन का लाभ प्राप्त करने के उद्देश्य से संयोजन के अनेक रूप अपनाये गये जो अपने विकास क्रमानुसार निम्नलिखित हैं —

- १—अनीपचारिक समझौते (Informal Agreements);
- २—औपचारिक समुच्चयन समझौते (Formal Pooling Agreements);
- ३—उत्पादन सघ (Cartels);
- ४—ट्रस्ट (Trusts);
- ५—सामूहिक हितों की विधि (Community of Interest);

६—धारक कम्पनी विधि (*Holding Company*);

७—संघनन (*Consolidation*);

८—व्यापार सघ (*Trade Associations*).

श्रीयुत हैने (*Haney*) महोदय ने संयोजनों को मुख्य दो वर्गों में विभाजित किया है—सरल संयोजन तथा संयुक्त संयोजन। सरल संयोजन प्राकृतिक व्यक्तियों (*Natural persons*) का संयोजन है। संयुक्त संयोजन के अन्तर्गत उपरोक्त भाठों सघ आ जाते हैं। अध्ययन की सुविधानुसार इनको निम्न प्रकार व्यक्त किया जा सकता है —

संयोजन के प्ररूप

१—साधारण पार्षद (*Simple Associations*)

१—व्यापारिक पार्षद (*Trade Associations*)

२—धर्मिक सघ (*Trade Unions*)

३—चैम्बर आफ कामर्स (*Chamber of Commerce*)

४—अनौपचारिक समझौते (*Informal Agreements*)

२—संयुक्त पार्षद (*Compound Associations*)

१—संघान (*Federations*)

(अ) मूल्य सघ (*Pools*)

(ब) उत्पादन सघ (*Cartels*)

२—संघनन (*Consolidations*)

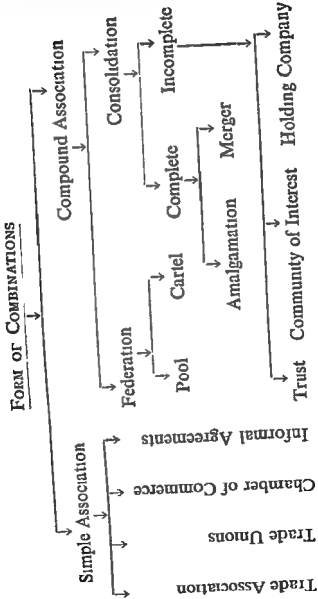
(अ) पूर्ण संघनन (*Complete*)

(१) समिश्रण (*Amalgamation*)

(२) मिश्रण (*Merger*)

(ब) अपूर्ण संघनन (Incomplete)

- (१) ट्रस्ट (Trusts)
- (२) सामुदायिक हित (Community of Interest)
- (३) होल्डिंग कम्पनी (Holding Company)



[१] साधारण पार्षद (Simple Association)

इस प्रकार के पार्षद अधिकतर व्यापारिक क्षेत्र में होते हैं। जब विभिन्न प्रकार की कम्पनियाँ या सार्थ, साधारण व्यापारिक सुविधाओं के लिए अपना कोई सघ बना लेती है तो वे साधारण पार्षद कहलाते हैं। किसी उद्योग के कर्मचारीगण यदि अपने कोई सघ बना लेते हैं तो वह भी उसी वर्ग में आते हैं। इस प्रकार साधारण पार्षद चार प्रकार के होते हैं —

- (अ) व्यापार पार्षद (Trade Association)
- (ब) ट्रेड यूनियन या व्यवसायी सघ
- (स) चैम्बर ऑफ कामर्स
- (द) अनौपचारिक समझौते (Informal Agreements)

व्यापार पार्षद

प्रत्येक उद्योग या व्यापार में कुछ सामान्य समस्याएँ होती हैं। इन सामान्य समस्याओं को सुलझाने के लिए उद्योगपति व्यापारी इत्यादि मिल कर सघ या पार्षद बनाते हैं, इन पार्षद या सघों को व्यापार सघ या व्यापारिक पार्षद कहते हैं। ये सघ उद्योग या स्थान के आधार पर बनाए जाते हैं तथा व्यक्तिगत विश्वास तथा बचनबद्धता पर आधारित होते हैं। उदाहरण के लिए हम बम्बई मिल मालिक सघ (Bombay Mill Owners Association), अहमदाबाद सूती वस्त्र मिल मालिक सघ (Ahmedabad Textile Mill Owners Association), ईस्ट इंडिया सूती सघ (East India Cotton Association), सिल्क तथा आर्ट मिल मालिक सघ (Silk and Art Mill Owners Association) तथा कलकत्ता व्यापार सघ (Calcutta Trade Association) इत्यादि ले सकते हैं।

श्रमिक संघ (ट्रेड यूनियन)

ट्रेड यूनियन से तात्पर्य मजदूरों के सघ से है। मजदूर लोग अपने हितों के रक्षार्थ तथा अपनी समस्याओं को सामूहिक रूप से सुलझाने के लिए इन सघों का निर्माण करते हैं। मजदूरों का सघ उनकी आय बढ़ाने के हेतु तथा आय

को सुनिश्चित करने के लिए आवश्यकीय नियम बनाता है। इसके अतिरिक्त उनकी अन्य समस्याओं से सम्बन्धित नियम भी बनाता है।

चैम्बर ऑव कामर्स

चैम्बर आफ कामर्स व्यापारिक वर्ग के सघ होते हैं जो अपने सदस्यों के लाभ के लिए कार्य करते हैं। चैम्बर ऑव कामर्स स्थानीय, राष्ट्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय होते हैं। ये सघ या तो व्यापारी वर्ग द्वारा निर्मित किए जाते हैं या सरकार व निजी व्यापारियों द्वारा सम्मिलित रूप में निर्मित किए जाते हैं। भारत और इंग्लैंड में ये सघ निजी व्यापारियों द्वारा निर्मित किए जाते हैं और जब कि फ्रांस में व्यापारिक समाज तथा सरकार के प्रतिनिधियों द्वारा इनका निर्माण होता है।

स्थान के आधार पर वाम्बे चैम्बर आफ कामर्स, बंगाल चैम्बर ऑव कामर्स, मद्रास चैम्बर आफ कामर्स आदि। राष्ट्रीयता के आधार पर इंडियन चैम्बर ऑव कामर्स, लंदन चैम्बर ऑव कामर्स तथा अन्तर्राष्ट्रीयता के आधार पर इन्टर नेशनल चैम्बर आफ कामर्स (फ्रांस) इत्यादि। इन सघों की स्थापना जातीयता के आधार पर भी होती है, जैसे मारवाड़ी चैम्बर ऑव कामर्स जिसकी स्थापना भारतवर्ष में १९२० में हुई थी।

अनौपचारिक समझौते (Informal Agreements)

अनौपचारिक समझौते आपस में कौमंतों को प्रत्यक्ष रूप से निश्चिन्त करने के लिए किए जाते हैं। इन समझौतों को “भद्र पुरुषों के समझौते” (Gentlemen's Agreement) “कार्यवाहक समझौते” तथा “खुता कीमत सघ” इत्यादि नामों से भी पुकारते हैं। इन समझौतों में भाग लेने वाले सब व्यक्ति या इकाइयाँ (Units) अपना पृथक् अस्तित्व रखते हुए अपने बचनों का पालन करने के लिए वाध्य होते हैं और काम करते हैं।

२—सघ (Federations)

व्यापारिक समझौते शिथिल तथा ऊपरी होने से प्रायः निष्फल हो जाया करते हैं। अतः इस दोष को दूर करने के लिए सघ या फेडरेशन का निर्माण किया गया है। इस प्रकार के सघों में सदस्य सार्यों को अपने आन्तरिक मामलों

में पूर्ण स्वतन्त्रता रहती है, परन्तु बाह्य समझौतों में से कुछ अथवा समस्त मामलों के सम्बन्ध में पारस्परिक समझौता कर लेते हैं।

संघों का निर्माण दो रूप में हो सकता है, जैसे —

(१) मूल्य संघ (Pools) तथा (२) उत्पादन संघ (Cartels)

मूल्य संघ (Pools)

महोदय हैने के अनुसार, “संघ व्यापारिक संगठन” का वह स्वरूप है जो व्यापारिक इकाइयों के साधन से बनाया जाता है, इनके सदस्य मूल्य के ऊपर नियन्त्रण प्राप्त करने के लिए एक सामूहिक निधि में मूल्य निर्धारण करने वाले साधनों (Factors) का कुछ अंश सम्मिलित करते हैं और उस सामूहिक निधि को इकाइयों में विभाजित कर लेते हैं।”*

संघों के निर्माण का मुख्य उद्देश्य प्रतिस्पर्धा को दूर कर कीमतों को स्थायी रखने का प्रयत्न होता है। इस उद्देश्य को पूर्ति के लिए माँग एवं पूर्ति (Demand and Supply) में मन्तुलन बनाए रखने की कोशिश की जाती है। इसका प्रभाव यह होता है कि संघ सदस्य इकाइयों को समान रूप से बराबर बराबर लाभ प्राप्त हो जाता है। संघ को विभिन्न सदस्य इकाइयों की आन्तरिक मामला में पूरी स्वतन्त्रता होती है, परन्तु सामान्य मामलों में केन्द्रीय मस्या दृष्टिकोण करती है। समझौते की शर्तों के अनुसार संघों के विभिन्न रूप हो सकते हैं, जिनमें से निम्नांकित मुख्य हैं —

(१) मूल्य संघ (Price Pools)

(२) बाजार या प्रादेशिक संघ (Market or Territorial Pools)

(३) उत्पादन संघ (Output Pools)

* (“A form of business organisation established through federation of business units, whose members seek a degree of control over prices by combining some factors in price-making process in a common aggregate and apportioning that aggregate among the units”

—(Haney : “Business Organisation and Combinations”)

- (४) आय अथवा लाभ सघ (Income and Profit Pools)
- (५) पेटेन्ट सघ (Patent Pools)
- (६) निर्यात सघ (Export Pools)
- (७) कृषि सघ (Agricultural Pools)
- (८) व्यवसायिक सघ (Traffic Pools)

[१] मूल्य सघ

इस प्रकार के सघ केवल मूल्य सम्बन्धी बातों पर विशेष ध्यान देते हैं। ये सघ सदस्य निर्माणी सार्यों का उत्पादन मूल्य निर्धारित करते हैं और समय समय पर इनमें आवश्यक परिवर्तन करने रहते हैं। मुगमता के लिए एक आदर्श सार्थ चुन लेते हैं। इस सार्थ का जो उत्पादन व्यय होता है वही अन्य सार्यों का उत्पादन व्यय मान लिया जाता है। इस उत्पादन व्यय में विभिन्न स्थानों को सार्यों का यातायात व्यय और सम्मिलित कर लिया जाता है। इस प्रकार किसी भी सार्थ का विनय मूल्य सघ द्वारा निर्धारित मूल्य तथा उस क्षेत्र का यातायात व्यय होगा। उदाहरणार्थ अमेरिका में एक नमय पिट्सबर्ग (Pittsburgh) स्पात उद्योग के लिए आयात स्थान (Basing Point) था। जब पिट्सबर्ग में स्पात का मूल्य ३० डालर प्रति टन था और पिट्सबर्ग से डूलूथ (Duluth) तक का यातायात व्यय १३.२० डालर प्रति टन था तब मिनेसोटा स्पात कम्पनी (Minnesota Steel Co) अपने डूलूथ के ग्राहकों से ४३.२० डालर प्रति टन मूल्य लेती थी।*

[२] बाजार या प्रादेशिक सघ

जब बाजारों का विभाजन सघ सदस्य सार्यों में स्पष्ट रूप में कर देता है तो वह बाजार या प्रादेशिक सघ कहलाता है। सदस्य सार्थ अपनी निर्मित वस्तुओं को केवल अपने निर्धारित क्षेत्र में ही बेच सकता है अन्यत्र नहीं। बाजारों का विभाजन तीन प्रकार से हो सकता है —

* Owners - "Business Organisation and Combination, "New York (1946) p. 280. Quoted by Ghosh and Dr. Om Prakash : Principles and Problems of Industrial Organisation, p 267.

- (१) ग्राहकों का विभाजन करके,
- (२) निर्मित वस्तुओं का विक्रय क्षेत्र निर्धारित करके तथा
- (३) प्रादेशिक विभाजन करके।

ग्राहकों का विभाजन करके यदि सघ का निर्माण किया जाता है तो उस अवस्था में उत्पादन सम्बन्धी सम्पूर्ण आदेश सघ के पास आते हैं और सघ इनका विभाजन सदस्य कम्पनियों में कर देता है। दूसरी रीति के अनुसार सघ यह निश्चित करता है कि विभिन्न सदस्य कम्पनियों किन्-किन् वस्तुओं का उत्पादन करेंगे। तीसरी रीति के अनुसार सघ विभिन्न सदस्य कम्पनियों द्वारा निर्मित वस्तुओं के लिए प्रादेशिक बाजार निश्चित कर देता है।

[३] उत्पादन सघ

इस प्रकार के सघ का निर्माण वस्तुओं की माँग और उत्पादन में सन्तुलन बनाए रखने के उद्देश्य से किया जाता है। इस उद्देश्य की पूर्ति के हेतु सघ निर्माण की जाने वाली वस्तु का अनुमान लगाता है। इसके पश्चात् सघ विभिन्न सदस्य कम्पनियों से एक निश्चित समय पर किए गए उत्पादन तथा उसकी बिक्री की सूचना प्राप्त कर लेता है। इसी सूचना के अनुसार सघ प्रत्येक सदस्य कम्पनी के उत्पादन का क़ोटा (Quota) निश्चित कर देता है। इस निश्चित अभ्यक्ष या क़ोटा से अधिक उत्पादन कोई सदस्य नहीं कर सकता है। यदि कोई सदस्य सघ के इस नियम का उल्लंघन करता है तो वह सघ द्वारा निर्धारित दंड का भागी होता है। इस योजना के अनुसार सघ उत्पादनाधिक्य (Over Production) पर नियन्त्रण रखता है।

[४] आय अथवा लाभ सघ

इस प्रकार के सघ का उद्देश्य सदस्य कम्पनियों की आय अथवा लाभ का वितरण सदस्यों में निश्चित अनुपात अथवा समान रूप से करना होता है। विभिन्न सदस्य अपनी कुल आय सघ में जमा कर देते हैं। सघ इस सम्पूर्ण आय में से सघ के व्ययों को घटाकर शेष राशि को सदस्य कम्पनियों में समझौते की शर्तों के अनुसार वितरित कर देता है।

[५] पेटेन्ट या एकस्व सघ

इस प्रकार के सघ अमेरिका में अधिक प्रचलित है। इनका उद्देश्य किसी

एक वस्तु के उत्पादन का एकस्वाधिकार (Patent Rights) प्राप्त करना होता है। सद्य किसी निश्चित वस्तु के बहुत से पेटेन्ट अधिकार प्राप्त करके तथा उनके अनुसार वस्तुओं का निर्माण करके देश अथवा विदेशों में बेचते हैं। अमेरिका में सर्वप्रथम १९१९ में रेडियो उद्योग से इस प्रकार का संगठन प्रारंभ हुआ। सुप्रसिद्ध जनरल इलेक्ट्रिक कम्पनी (General Electric Co.) के एकस्वाधिकार प्राप्त करने के लिए 'द्वी रेडियो कॉर्पोरेशन ऑफ अमेरिका' का निर्माण हुआ, जिसने दान दान विभिन्न कम्पनियों से ४००० से भी अधिक पेटेन्ट अधिकार प्राप्त किए।

[६] निर्यात संघ

इस प्रकार के संघ का निर्माण विदेशी बाजारों में विदेशी निर्माताओं से प्रतियोगिता करने एवं देश का निर्यात बढ़ाने के उद्देश्य से किया जाता है। अमेरिका में सर्वप्रथम १८१८-१९ के लगभग इस प्रकार के संघों का निर्माण हुआ और द्वितीय महायुद्ध के पश्चात् इन संघों ने अमेरिका के निर्यात व्यापार को पर्याप्त प्रोत्साहन दिया। ये संघ विभिन्न सदस्यों से आपसी समझौता करके निर्यात के लिए एक ही ट्रेड मार्क निर्धारित कर लेते हैं।

[७] कृषि संघ

इस प्रकार के संघों का उद्देश्य कृषि उत्पादन के विक्रय से सम्बन्धित प्रतियोगिता को दूर करना होता है। इससे कृषकों को अपनी उपज का उचित मूल्य मिल जाता है और उनकी आर्थिक स्थिति भी सुदृढ़ हो जाती है। इस प्रकार के संघ अमेरिका में सर्वप्रथम १९२० में कृषि उत्पादन के गिरते हुए मूल्य को रोकने के उद्देश्य से स्थापित किए गए थे। भारतीय कृषकों की आर्थिक दशा सुधारने के लिए ऐसे संघों का निर्माण वाछनीय है।

[८] व्यावसायिक संघ—(Traffic Pool)

व्यावसायिक संघ बहुधा जहाजी कम्पनियों द्वारा स्थापित किए जाते हैं। आपसी प्रतियोगिता को दूर करने के उद्देश्य से जहाजी कम्पनियाँ 'शिपिंग कॉन्फरेन्स' बनाती हैं जो निश्चित बर्गों की प्रतियोगिता पर नियन्त्रण रखती हैं। ये संघ निश्चित मार्गों के लिए किराया निर्धारित कर देते हैं तथा नवीन कम्पनियों को क्षेत्र में हटाने के लिए 'छूट प्रणाली' (Rebate) को अपनाते

हैं। यह 'छूट' (Rebate) उन व्यापारिक मस्याओं को दी जाती है जो अपना सामान सघ के सदस्यों द्वारा विदेशों में भेजते हैं अथवा मँगाते हैं।

उत्पादक संघ तथा विक्रय सघ

अथवा

कार्टेल तथा सिंडीकेट (Cartels & Syndicates)

कार्टेल या उत्पादक सघ मूल्य सघ (Pool) का ही एक रूप है। परन्तु अन्य मूल्य सघों को अपेक्षा इसका प्रचार इतना अधिक हुआ कि इसका अन्त से वर्णन करना आवश्यक है। मूल्य सघों के समान ही कार्टेल भी पारस्परिक प्रतिस्पर्धा के निवारण के लिए बनाए जाते हैं। तथा इनका भी उद्देश्य भी स्वतन्त्र प्रतिस्पर्धा को समाप्त करके पूर्ण पर एकाधिकार प्राप्त करना तथा इस प्रकार मूल्यों को गिरने से रोकना होता है। साधारण मूल्य सघों तथा कार्टेल में केवल इतना अन्तर होता है कि मूल्य सघों में केन्द्रीय बिक्री की व्यवस्था नहीं होती जबकि कार्टेल में केन्द्रीय बिक्री का संगठन भी होता है। यद्यपि इस प्रकार के उत्पादक सघों का भी वर्णन मिलता है जहाँ इस प्रकार की बिक्री की व्यवस्था नहीं थी।

परिभाषा—डा० ईसा के शब्दों में—कार्टेल स्वतन्त्र व्यवसायों का एक सघ है जो सदस्य इकाइयों के उत्पादन, क्रय, मूल्य निर्धारण या व्यवसायिक शक्तों से सम्बन्धित दायित्वों को क्रियात्मक रूप देता है तथा स्वतन्त्र प्रतियोगिता के विरुद्ध बाजार को प्रभावित करता है।

डा० ईसा की परिभाषा के अनुसार कार्टेल के निम्नलिखित लक्षण हैं—

- (१) यह स्वतन्त्र व्यवसायों का सघ होता है।
- (२) सघ का उद्देश्य स्वतन्त्र प्रतिस्पर्धा को समाप्त करके मूल्यों को इच्छानुसार प्रभावित करना होता है प्रायः इनका उद्देश्य गिरते हुए भावों को रोकना होता है।
- (३) भावों को रोकने के लिए तथा प्रतिस्पर्धा को कम करने के लिए एक ही प्रकार का काम करने वाले कई औद्योगिक इकाइयाँ आपस में मिल जाती हैं और वे उत्पादन रय अथवा व्यापार सम्बन्धी

शर्तों बना लेती हैं। कार्टेल का मुख्य कार्य इन शर्तों को कार्य रूप में परिणित करने का होता है, ताकि विभिन्न इकाइयाँ उन शर्तों का पालन करती रहें।

संगठन—कार्टेल प्रायः एक सघ अथवा एक सयुक्त पूंजी की कम्पनी के रूप में होता है। जो भी कम्पनियाँ इसमें सम्मिलित होती हैं उन्हें कुछ शर्तें माननी पड़ती हैं। ये शर्तें निम्नलिखित प्रकार की हो सकती हैं।

- (१) उत्पादन की मात्रा निर्धारित कर दी जाय तथा जो भी सदस्य उससे अधिक उत्पादन करे उसे सघ द्वारा दंडित किया जाय। यह दंड प्रायः प्रोमिसम के रूप में होता है जो कि इस कार्टेल को देना पड़ता है। इस प्रकार पूर्ति को मांग के अनुसार सन्तुलित किया जा सकता है।
- (२) माल की किस्म पर नियन्त्रण कर दिया जाय इसके लिये या तो कार्टेल इस बात का निर्देश कर देती है कि कोई भी इकाई निश्चित किस्म से नीचा माल न बनावे अथवा कुछ विशेष प्रकार का ही माल बनावे। कभी कभी विमिष्टीकरण के आधार पर यह भी तय कर दिया जाता है कि कौन सा कारखाना किस किस्म का माल बनायेगा।
- (३) कभी कभी सघ विभिन्न वस्तुओं के लिये न्यूनतम मूल्य निर्धारित कर देती है जिससे अनावश्यक रूप में मूल्यों की कमी पर नियन्त्रण रखा जा सके। मूल्यों को निर्धारित करने में माल की किस्म उत्पादन व्यय, वितरण सम्बन्धी सब चीजों का ध्यान रखा जाता है।
- (४) कभी कभी सर्व क्षेत्रीय आधार पर बाजार का विभाजन कर देती है जिससे कि दूसरी इकाइयाँ उस क्षेत्र में अपना माल नहीं बेच सकती हैं, ऐसा प्रायः अन्तर्राष्ट्रीय उत्पादक मण्डल में होता है। जहाँ काम करने वाली इकाइयों को मर्यादा बहुत थोड़ी होती है। हर एक इकाई का विनी का क्षेत्र निर्धारित कर दिया जाता है तथा दूसरी इकाइयाँ वहाँ अपना माल नहीं बेचती हैं और यदि बेचना ही हो तो वहाँ काम करने वाली इकाई के द्वारा ही बेचती हैं।

- (५) संघ प्रायः व्यापारिक शर्तों को भी निश्चित कर देता है। इसमें साख की सीमा तथा अवधि, छूट की दर, माल की सुपुर्दगी इत्यादि शर्तें सम्मिलित होती हैं। व्यापारिक शर्तों में एकरूपता होने पर भी प्रतिस्पर्धा कम हो जाती है।
- (६) सघों द्वारा केन्द्रीय बिक्री का भी प्रबन्ध किया जाता है। इस विधि के अनुसार सम्मिलित इकाइयों को उत्पादन का पूरा हिस्सा अथवा एक निश्चित प्रतिशत पूर्व निर्धारित मूल्यों पर सघ को देना पड़ता है और सघ केन्द्रीय रूप से उसकी बिक्री की व्यवस्था करता है। भारतीय शुगर सिन्डीकेट में ऐसी ही व्यवस्था थी। यह शर्त अत्यन्त महत्वपूर्ण है। क्योंकि इसके द्वारा उत्पादन की मात्रा तथा भावों पर पूरा नियन्त्रण रखा जा सकता है, साथ ही साथ केन्द्रीय बिक्री होने से बिनी सम्बन्धी खर्चों में भी कमी हो जाती है।

एक या अधिक शर्तें एक साथ लगाई जा सकती हैं। शर्तों में आवश्यकतानुसार परिवर्तन भी होता रहता है। अधिकांश निर्णय बहुमत से किये जाते हैं।

साधारण रूप से कार्टेल्स तथा सिन्डीकेट में कोई विशेष अन्तर नहीं है किन्तु भी कुछ जर्मन लेखकों ने इन दोनों में अन्तर दर्शाने की चेष्टा की है। इन लोगों के अनुसार 'कार्टेल' एक ऐसा सघ है जिसका कार्य मूल्य निर्धारण करना, उत्पादन पर नियन्त्रण रखना तथा बाजारों का वितरण करना है, जब कि 'सिन्डीकेट' सकुचित दृष्टिकोण से वस्तुओं के विनय का एक सघ है।

उत्पादक संघों का विकास

जर्मनी में प्रारम्भिक 'कार्टेल' केवल मूल्य निर्धारण समझौते (Price fixing agreements) होते थे। इनका जन्म सर्वप्रथम १८६० में लोहे, नमक तथा टीन के कारखानों में हुआ था। १८७० में केवल ६ कार्टेल थे। १८७० के फ्रेंको प्रुसियन (Franco Prussian) युद्ध तथा १७७९ में विरमार्ग द्वारा भातित टैरिफ (Tariff) नीति से कार्टेल पद्धति को बहुत

बढ़ावा मिला और १८८५ से १८९० के मध्य लगभग १२० बार्टेल बन गये। सुप्रसिद्ध 'रेनिश वेस्ट फॉलियन कोल सिंडीकेट (Rhenish West Phalan Coal Syndicate) का निर्माण १८९३ में हुआ।

धीरे-धीरे जर्मनी के प्रत्येक उद्योगों में बार्टेल या उत्पादन संघ बन गये, जिनकी स्थिति १९२६ में निम्न प्रकार थी →

उद्योग	कार्टेल द्वारा नियन्त्रित उत्पादन (कुल उत्पादन का प्रतिशत)
कोयला तथा अवशेष (Coal & by products)	१००
लिग्नाइट (Lignite)	५०
पोटाश (Potash)	१००
लोहा तथा स्पात (कच्चा)	१००
लोहा तथा स्पात (सामान)	५०
इंजीनियरिंग	५०
कैमीकल्स	१००

हर हिटलर (Herr Hitler) के हाथों में मत्ता जा जाने के पश्चात् उत्पादन संघों को और भी बढ़ावा मिला। वजाय उत्पादन कम करने के इनको उत्पादन बढ़ाने की अनुमति मिली। युद्ध सम्बन्धी सामग्रियों के उत्पादन की भांशा के साथ-साथ, उत्पादन सूक्ष्मों को कुछ और कार्य भी सौंपे गए जैसे विदेशी उद्योगों को टप करना, जर्मनी के उद्योगों में अनुसन्धान (Research) करना तथा युद्ध सम्बन्धी एक्जिन माल के लिए विदेशी मुद्रा प्राप्त करना इत्यादि। त्रितीय महायुद्ध काल में महासत्कारवादी उत्पादन संघों की स्थापना

हुई जैसे आई० जी० फरबन (I. G. Farben) जर्मन उत्पादन सघ । अमेरिकन युद्ध तथा कोषालय विभाग (U. S. War and Treasury Department) के अनुमान के अनुसार उपरोक्त कार्टेल के नियन्त्रण में ३८० जर्मन सार्वं थे । इसके अतिरिक्त इसके सम्पूर्ण ससार के सगठन में ९३ देशों की ५०० कर्पनियाँ थी । परन्तु हिटलर के पतन के पश्चात् इन उत्पादन सघों का पतन भी हुआ है । जुलाई १९४५ में हुई पोट्सडाम कान्फ्रेंस (Potsdam Conference) के समझौते के अनुसार बजाय केन्द्रीयकरण के विकेन्द्रीकरण की नीति अपनाई गई है ।

अन्तर्राष्ट्रीय सघ (International Cartels)

उत्पादक सघों का कार्य क्षेत्र केवल राष्ट्रीय सीमाओं तक ही सीमित नहीं रहता । अन्तर्राष्ट्रीय आधार पर भी अनेक सघों का सगठन हुआ है । सबसे पहला अन्तर्राष्ट्रीय कार्टेल सन् १९२३ में स्वीडन तथा अमेरिका के बीच दियासलाई के व उत्पादन तथा बिन्नी के लिए हुआ । इसके लिए इन्टरनेशनल मैच कारपोरेशन की स्थापना की गई । कारपोरेशन ने दक्षिणी अमेरिका, चीन, भारतवर्ष, हावैड, वेल्जियम तथा स्वीडरलैंड इत्यादि अनेक देशों में कई कर्मों को खरीद लिया है तथा समस्त ससार में अपनी शाखाएँ खोली हैं ।

सन् १९२६ में फ्रांस तथा जर्मनी के बीच पोटास के वितरण के लिए समझौता हुआ । समस्त विदेशी व्यापार का ७० % जर्मनी को तथा ३० % कोटा फ्रांस को मिला । परेलू बाजार में प्रत्येक देश को पूरी छूट थी । इसी वर्ष यूरोपियन रा स्टील कार्टेल (European Raw Steel Cartel) का निर्माण हुआ । इसके अनुसार जर्मनी, फ्रांस, वेल्जियम, लक्जेंबर्ग तथा सार के बीच में तीन तीन महीने के लिए उत्पादन का बेटा निर्धारित कर दिया गया । यह कोटा विभिन्न देशों के १९२५ के उत्पादन के आधार पर निर्धारित किया गया था । यदि किसी देश का उत्पादन निर्धारित बेटे में अधिक हो तो उसे कार्टेल को ४ डालर प्रति टन अधिक देना पड़ता था । यदि उत्पादन बेटे में कम हो तो उसे २ डालर प्रति टन के हिसाब से मिलता था । कार्टेल के खर्चों के लिए प्रत्येक देश को १ डालर प्रति टन के हिसाब से देना पड़ता था ।

सन् १९२६ में ही ब्रिटिश, फ्रेंच तथा जर्मन उत्पादकों ने मिल कर अल्युमिनियम कार्टेल का निर्माण किया । समझौता आरम्भ में दो वर्षों के लिए

किया गया। उत्पादन का कोई कोटा नहीं था। परन्तु कोई देश दूसरे के घरेलू बाजार में प्रतिस्पर्धा नहीं कर सकता था। उनमें आपस में और भी कई शर्तें तय हुईं जैसे पेटेन्ट का विनियम तथा तांत्रिक ज्ञान का प्रचार। इसी बीच में लिमोलियम की बित्री के लिए ग्रेट ब्रिटेन, जर्मनी, हॉलैंड, फ्रांस, इटली के बीच लिमोलियम कार्टेल का निर्माण हुआ। मूल्यों का निर्धारण, घरेलू बाजार की स्वतन्त्रता तथा निर्यात पर नियन्त्रण इनकी खास खास शर्तें थीं। इसी प्रकार इंग्लैंड तथा जर्मनी की दो प्रमुख फर्मों के बीच नकली रेसम में सम्बन्धित समझौता हुआ। दोनों फर्मों ने सम्मिलित रूप से कोलोन (Cologne) में एक नए कारखाने का निर्माण किया।

उत्पादक संघों के गुण—

- (१) इनका निर्माण अत्यन्त सरल होता है इसीलिए इनका प्रचलन सबसे अधिक है। इनके निर्माण में सबसे बड़ी आसानी यह है कि व्यक्तिगत इकाइयों को अपनी स्वतन्त्रता का त्याग नहीं करना पड़ता है।
- (२) संगठन की शर्तें आवश्यकतानुसार घटाई बढ़ाई जा सकती हैं। अपने अत्यन्त साधारण रूप में उत्पादक सघ एक साधारण संगठन माने जाते हैं। परन्तु आवश्यकता पड़ने पर माल की किस्म, मात्रा तथा मूल्य इत्यादि से सम्बन्धित दूसरे नियम भी बनाये जा सकते हैं। इसमें उत्पादक सघों में बड़ी लोच रहती है।
- (३) कोई भी सदस्य किसी भी समय इसकी सदस्यता स्वीकार कर सकता है अथवा त्याग सकता है। इसमें भी सघों के निर्माण में सहायता मिलती है।
- (४) सघों का प्रबन्ध बहुत ही प्रजातन्त्रात्मक होता है सभी सदस्यों को अपनी बात कहने का अधिकार रहता है। तथा निर्णय बहुमत से ही लिए जाते हैं। इसमें इस बात की सम्भावना नहीं रहती कि कोई विशेष वर्ग दूसरों का अहित कर सके।
- (५) उत्पादक सघ प्रतिस्पर्धा को कम करने में काफी सफल हुए हैं इनके द्वारा बित्री तथा वितरण के कार्य में बड़ी आसानी होती है तथा विज्ञापन और बित्री सम्बन्धी बहुत से खर्चों की बचत हो जाती है।

- (६) उत्पादक सघ सास की किस्म के सुधार में भी सहायता देते हैं वे प्रायः खराब किस्म के माल पर रोक लगा देते हैं। तथा मासूहिक रूप से औद्योगिक अनुमोधान की व्यवस्था भी करते हैं। इसके अतिरिक्त अनेक उत्पादको को एक साथ मिलने का अवसर प्राप्त होता है जिससे परस्पर उत्पादन सम्बन्धी सूचना का विनिमय होता है। तथा लोग एक दूसरे के ज्ञान और अनुभव से लाभ उठा सकते हैं।
- (७) उत्पादक सघ व्यवसायों और सरकार के बीच में मध्यस्थ का काम भी देते हैं। इससे सरकार को अपनी नीति के अमल करने में सहूलियत होती है क्योंकि बहुत से स्वतन्त्र उत्पादको की अपेक्षा एक सघ से व्यवहार करने में हमेशा अधिक सुविधा होती है।
- (८) उत्पादक सघ पूर्ति पर नियन्त्रण रख कर मूल्यों के अनावश्यक उच्चावचन को रोक सकते हैं तथा भावों में स्थिरता लाते हैं इस प्रकार बाजार की अनिश्चितता समाप्त होती है।

उत्पादक सघों के दोष—

- (१) उत्पादक सघों का निर्माण जितनी आसानी से होता है उनका विघटन भी उतनी ही जल्दी हो जाता है। वे विपत्ति की सन्तान (Children of Distress) कहे जाते हैं, क्योंकि आर्थिक सकट में प्रायः ही उनका निर्माण हो जाता है। परन्तु सकट समाप्त होते ही वे विघटित हो जाते हैं।
- (२) उत्पादक सघों का संगठन अत्यन्त ढीला होने के कारण उत्पादन विधियाँ में कोई सुधार नहीं हो पाता है। प्रायः सघों का मुख्य कार्य उत्पादन घटा कर भाव ऊँच करना तथा इस प्रकार अपनी इकाइयों को हानि से बचाना होना है। इसीलिए उत्पादक सघों से उद्योगों को कोई स्थायी लाभ नहीं होता है।
- (३) उत्पादक सघों का संगठन सुदृढ़ न होने के कारण बहुत से सदस्य मनमानी करने लगते हैं तथा सघ के नियमों का उल्लंघन करने लगते हैं। सघ का अधिकार उनके व्यक्तिगत प्रबन्ध में बिलकुल

नहीं रहता है। इसलिए वे पर्याप्त सीमा तक स्वतंत्र रहते हैं। उत्पादक सघों की यह एक बहुत बड़ी कमजोरी है जो उनके स्वायत्तत्व में बाधक होती है।

- (४) सघ प्रायः ही दलबन्दी के अड्डे बन जाते हैं कुछ बड़ और शक्तिशाली सदस्य उस पर अपना अधिकार जमा लेते हैं तथा ऐसे नियमों व शर्तों का निर्माण करते हैं जो उनके हित में हों। इससे छोटी छोटी इकाइयों को बड़ी हानि होती है। तथा उनकी स्वतंत्रता छिन जाती है। उत्पादक सघ अन्तर्राष्ट्रीय आधार पर दिखट हुए देशों का धोपण करते हैं। वे प्रायः अपनी शक्ति का दुरुपयोग मूल्य वृद्धि के रूप में करते हैं। छोटी छोटी नई इकाइयों के पनपन की आशा समाप्त हो जाती है। उपभोक्ता इन शक्तिशाली सघों के हाथ की कठपुतली बन जाता है।

३—सघनन (Consolidation)

आन्तरिक तथा बाह्य (Internal and External) मितव्ययिताओं को प्राप्त करने के उद्देश्य से उद्योग की विभिन्न इकाइया (Units) में मिल कर एक सघ बनाती हैं जिस सघनन (Consolidation) कहते हैं। जैसा कि ऊपर कहा जा चुका है सघनन दो प्रकार के होते हैं —

- (१) अपूर्ण सघनन (Incomplete Consolidation)
- (२) पूर्ण सघनन (Complete Consolidation)

अपूर्ण सघनन में उद्योग की विभिन्न इकाइया (Units) का निजी अस्तित्व बना रहता है परन्तु पूर्ण सघनन में तबतब सभी इकाइया (Units) या एक आध को छोड़ कर अन्य सभी का अस्तित्व सतम हो जाता है। अपूर्ण व पूर्ण सघनन का विस्तार पूर्वक विवरण अगले पृष्ठ में किया गया है।

अपूर्ण सघनन (Incomplete Consolidation)

अपूर्ण सघनन तीन रूप में हो सकते हैं —

- (१) ट्रस्ट या प्रत्यास (Trusts)
- (२) समुदाय हित सघनन (Community of Interest)
- (३) हॉल्डिंग या सघारी कम्पनी (Holding Company)

(९) ट्रस्ट या प्रन्यास

अंग्रेजी शब्द 'ट्रस्ट' का शाब्दिक अर्थ विश्वास होता है। जब किसी सम्पत्ति को कुछ व्यक्तियों को इस उद्देश्य से सौंप जाता है कि वे उसे दूसरों के हित अथवा किसी विशेष उद्देश्य जैसे धार्मिक (Religious) अथवा 'दान देने' (Charitable) इत्यादि के प्रयोग में लावेगे तो कहा जाता है कि अमुक सम्पत्ति 'ट्रस्ट' में दे दी गई है। इस प्रकार के 'ट्रस्ट' मन्दिरों अस्पतालों (Hospitals) तथा शिक्षा संस्थाओं में पाए जाते हैं। परन्तु इस अध्याय में हमारा सम्बन्ध केवल 'संयोजन ट्रस्ट्स' (Combination Trusts) से है। जिनका निर्माण अमेरिका में उन्नीसवीं शताब्दी के अन्तिम चरण में एकाधिकार के रूप में हुआ था।

श्री राबर्टसन ने अपनी पुस्तक "दी कन्ट्रोल आव इन्डस्ट्री" में 'ट्रस्ट' की व्याख्या इस प्रकार की है —

"इस प्ररूप में, जो कि अब समाप्त हो गया है, विभिन्न कम्पनियों के असाधारण (Share Holders) कुछ 'ट्रस्टी' लोगों (Trustee) को अपना सम्पूर्ण स्टॉक हस्तांतरित कर देते हैं, जिनको उनका उपयोग करने का अधिकार प्राप्त था, तथा वे (Trustees) उसके (Share-Stock) बदले में ट्रस्ट सर्टीफिकेट देते हैं, जिससे उनको होने वाला लाभांश (Dividend) मिलता रहे।"*

जिन विश्वासपात्र व्यक्तियों को सम्पत्ति सौंपी जाती उन्हें 'ट्रस्टी' (Trustee) कहते हैं। और जो सम्पत्ति दी जाती है उसे 'ट्रस्ट प्रॉपर्टी' (Trust Property) कहते हैं। ट्रस्ट द्वारा प्राप्त ट्रस्ट सर्टीफिकेट अधिकारियों को 'बेनीफिसियरीज' (Beneficiaries) कहते हैं।

* "Under this form, which is now obsolete, the shareholders of the separate companies, made over all their stock to a number of trustees, who received power of attorney to deal with it as they thought fit, and who issued instead of it trust certificates, carrying a claim to the payment of dividends to the original share-holders".

—Robertson · "The Control of Industry," page 78.

ट्रस्ट के अन्तर्गत सम्पूर्ण सदस्य सार्यों को अपना आन्तरिक तथा बाह्य (Internal and External) नियन्त्रण ट्रस्ट के आधीन दे देना होता है। दूसरे शब्दों में सम्पूर्ण सदस्यों के माल उत्पादन की विधियों (Productive Processes) से लेकर विपणि नीति (Marketing Policy) तक के अधिकार केवल एक नियन्त्रण में होते हैं।

संगठन

साधारण रूप से ट्रस्टों का निर्माण इस प्रकार होता है। विभिन्न कम्पनियों के अग्रधारी अपने सम्पूर्ण स्टॉक ट्रस्ट को हस्तांतरित कर देते हैं और इसके बदले में उन्हें ट्रस्ट सर्टीफिकेट मिला पाते हैं। ट्रस्टों का प्रबन्ध कुछ विशिष्ट लोगो द्वारा होता है जिन्हें ट्रस्टी कहा जाता है। ये वास्तव में सम्मिलित इकाइयों के प्रतिनिधि होते हैं। इन प्रकार एक बार ट्रस्टियों के चुन जाने पर सम्मिलित होने वाली इकाइयों के आन्तरिक तथा बाह्य प्रबन्ध पर ट्रस्टियों का अधिकार हो जाता है। इस प्रकार उनके समस्त कार्य का एकीकरण हो जाता है। ट्रस्ट तथा उत्पादक मध्य में यही सबसे बड़ा अन्तर है, कि उत्पादक मध्य केवल ऊपरी एकता स्थापित करते हैं जब कि ट्रस्टों के द्वारा सम्मिलित इकाइयों का पूरे तौर पर एकीकरण हो जाता है।

ट्रस्टों के स्वरूप

(१) साधारण ट्रस्ट—इस प्रकार के ट्रस्टों का वर्णन ऊपर किया जा चुका है। इनका आरम्भ अमेरिका के मैसाचुसेट्स नामक राज्य में हुआ था इसीलिए इनको 'मैसाचुसेट्स' ट्रस्ट भी कहते हैं। इनमें सम्मिलित होने वाली इकाइयों के अग्रधारी अपने अन्य ट्रस्टियों को सौंप देते हैं और ट्रस्टी उनके बदले समस्त कम्पनियों का प्रबन्ध करते हैं।

(२) मताधिकारी ट्रस्ट—इस प्रकार के ट्रस्टों का निर्माण इसलिए होता है जिसमें कम्पनी के प्रबन्ध में किसी प्रकार का परिवर्तन न हो। जब कोई अग्रधारी अपने अंशों को दूसरे के हाथ बेच देता है तो प्रायः प्रबन्ध भी बदल जाता है। नई प्रबन्धक समिति नई नीति चलाती है और इस प्रकार उसमें बराबर परिवर्तन होता रहता है। इसलिए कभी कभी कम्पनी अपने उपनियम के अनुसार इस बात की व्यवस्था करती है कि कम से कम ५१ प्रतिशत अंश

किसी ट्रस्ट में दे दिये जायें। ऐसे अश ट्रस्ट को अश कहलाते हैं तथा उनका हस्तांतरण नहीं हो सकता। इस सम्बन्ध में अमेरिका की Pure Oil Co. की यह उपधारा विशेष रूप से उल्लेखनीय है। 'समस्त अशों का बहुमत अश-धारियों द्वारा स्वीकृत स्थायी ट्रस्ट के पास रहेगा जिससे कम्पनी पर नियन्त्रण तथा समस्त सम्बन्धित लोगों की रक्षा तथा हित की पूर्ति के लिए जो नीति अपनाई गई है, उसकी सुरक्षा हो सके।' इन्हे मताधिकारी ट्रस्ट इसलिए कहते हैं क्योंकि ट्रस्ट को केवल बहुमत मताधिकार समर्पित किया जाता है।

(३) विनियोग ट्रस्ट या प्रबन्ध ट्रस्ट—ऐसे ट्रस्टों का निर्माण नव निर्मित कम्पनियों को सुगमता से पूंजी प्राप्त करने में सहायता प्रदान करने के उद्देश्य से होता है। इन ट्रस्टों के अशों (Shares) तथा ऋण पत्रों (Debentures) को जनता में अधिक से अधिक मात्रा में बेचा जाता है। इन अशों और ऋण पत्रों से एकत्रित राशि अन्य कम्पनियों के अश (Shares) खरीदने में व्यय की जाती है। कभी-कभी राजकीय प्रतिभूतियाँ (Government Securities) भी खरीदी जाती हैं। किन्तु प्रतिभूतियों व अशों में ट्रस्ट के धन का विनियोग करना चाहिए, इस विषय का अन्तिम निर्णय सचालकों की सभा (Board of Directors) निश्चित रूप से करती है।

विभिन्न कम्पनियों में विनियोजित राशि पर व्याज (Interest) मिलता है। इस सम्पूर्ण लाभांश (Dividend) और व्याज को एकत्रित करके, सचालक गण अपने ट्रस्ट की उस वर्ष की उन्नति का अनुमान लगाते हैं। समयानुकूल वे अपने अशधारियों को लाभांश देते हैं। कभी-कभी 'ट्रस्ट' का विनियोजन कार्य इतना फैला होता है कि सचालक गणों की छोटी छोटी समितियाँ सुचारु रूप से प्रबन्ध नहीं कर पाती। ऐसी दशा में सामूहिक प्रबन्ध (Group Management) का आश्रय लिया जाता है और फर्म या मैनेजिंग एजेंट को सुपुर्द कर दिया जाता है।

इस प्रकार के ट्रस्टों के निर्माण में यह सुविधा रहती है कि वे संयुक्त स्वन्ध प्रमण्डल (Joint Stock Companies) अधिनियम के अन्तर्गत ही बड़ी सरलता से बनाये जा सकते हैं।

(४) स्थायी या इकाई ट्रस्ट—जिम समय सारे व्यवसायिक जगत में अवनाद (Depression) फैल रहा था और चारों ओर कम्पनियों के

असफल होने के उपाचार प्राप्त हो रहे थे उस समय विनियोग ट्रस्ट (Investment trusts) की विशेष निर्वसता का प्रथम बार आभास मिला। लगभग प्रत्येक प्रकार की प्रतिभूतियों का मूल्य उस समय तक गिर चुका था। कम्पनियों के लाभांश दिन प्रतिदिन गिरते जा रहे थे। बहुत सी साधारण कम्पनियाँ तो सर्वद्व के लिए समाप्त हो गई। उनमें विनियोजित ट्रस्ट का सब धन नष्ट हो गया। ऐसी दशा में अन्य प्रकार के ट्रस्टों का उदय हुआ, जिन्हें स्थायी ट्रस्ट (Fixed Trusts) कहते हैं। कुछ अन्य लेखकों ने इसी प्रकार के ट्रस्टों को इकाई ट्रस्ट (Unit Trusts) की संज्ञा दी है।

ऐसे ट्रस्टों का जन्म अमेरिका में १९३१-३२ के लगभग हुआ। 'वाल स्ट्रीट अवसाद' (Wall Street Depression) जो कि व्यवसायिक जगत में, भारतवर्ष के प्लासी के मुड़ के समान प्रसिद्ध है, सबसे अधिक स्थायी ट्रस्टों के निर्माण में सहायक हुआ। अमेरिका में लगभग ९० करोड़ डॉलर की पूंजी के स्थायी ट्रस्ट स्थापित किये गये। इनमें संचालकों द्वारा विनियोग निश्चित कर दिए जाने थे, अर्थात् प्रत्येक स्थायी ट्रस्ट केवल कुछ निश्चित कम्पनियों के अंशों में ही रूपया लगा सकता था। दूसरे इनकी अवधि भी निश्चित सी रहती है लगभग १० वर्ष या २० वर्ष। इस अवधि के पश्चात् ये स्थायी ट्रस्ट अपना व्यवसाय किसी अन्य नए ट्रस्ट को बच दते हैं। विप्रेय करते समय, मूल्य निर्धारण के लिए अधिकतर उस ट्रस्ट द्वारा विनियोजित अंशों, प्रतिभूतियों और ऋणपत्रों का मूल्यांकन कर लिया जाता है, और उसी मूल्य पर व्यवसाय बँच दिया जाता है।

इस प्रकार के स्थायी ट्रस्ट स्वयं स्थायी नहीं होते, इन्हें स्थायी केवल इस अर्थ में कहा जाता है कि जो कुछ रूपया विनियोजित किया जाता है वह कुछ निश्चित कम्पनियों में किया जाता है और जब तक वह ट्रस्ट अपना व्यवसाय करता है, उस समय तक फिर विनियोजन में कोई रूपान्तर नहीं किया जाता है।

ट्रस्ट तथा उत्पादक सघों में अन्तर

उत्पादक सघ तथा ट्रस्ट दोनों ही संयोजन की प्रमुख प्रणालियाँ हैं परन्तु दोनों में पर्याप्त अन्तर है, यह अन्तर इस प्रकार है —

[१] कार्टेल का इकाइयों पर बहुत सीमित अधिकार रहता है जो

विशेषकर मूल्य निर्धारण उत्पादन पर नियन्त्रण तथा वितरण इत्यादि तक ही सीमित रहता है परन्तु ट्रस्टों को आन्तरिक प्रबन्ध तक में बड़े ही व्यापक अधिकार प्राप्त हो जाते हैं। इस प्रकार ट्रस्ट जहाँ एक प्रकार का संघनन है वहाँ केवल उनका संगठन भाग है।

- [२] कार्टेज प्रायः अल्पकालीन तथा दूरगामी होते हैं, उनका निर्माण जितनी जरूरी होता है उतनी ही जल्दी वे समाप्त हो जाते हैं। परन्तु ट्रस्ट अधिक स्थायी होते हैं और एक बार बन जाने पर आसानी से समाप्त नहीं होते हैं।
- [३] कार्टेज का उद्देश्य प्रायः पूर्ण पर नियन्त्रण वरके मूल्यों को बढ़ागा होता है जब कि ट्रस्टों का उद्देश्य प्रबन्ध के एकीकरण द्वारा लम्बे समय के उत्पादन के लाभ प्राप्त करना होता है।
- [४] कार्टेज में सम्मिलित होने वाली इकाइयों का व्यक्तिगत स्वामित्व कायम रहता है परन्तु ट्रस्ट में यह अधिकार समाप्त हो जाता है इसीलिए ट्रस्टों की अपेक्षा कार्टेज अधिक आसानी से बन जाते हैं।
- [५] कार्टेज का क्षेत्र अधिक व्यापक हो सकता है। उसके सदस्यों की संख्या अधिक होती है। राष्ट्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय आधार पर भी अनेक उत्पादक संघों का निर्माण हुआ है। परन्तु ट्रस्टों में सम्मिलित इकाइयों की संख्या प्रायः सीमित होती है, क्योंकि सम्मिलित होने वाली इकाइयों को अपनी स्वतन्त्रता का परित्याग करना पड़ता है।
- [६] कार्टेज के संगठन में काफी लोच होती है। उसकी शर्तें आवश्यकतानुसार सिधिल अथवा दृढ़ की जा सकती हैं। कभी-कभी तो यह एक साधारण मान्यताओं के रूप में ही होती है। परन्तु अन्य अवसरों पर उन्हे केन्द्रीय विनी के रूप में दृढ़ किया जा सकता है। ट्रस्टों में इस प्रकार की लोच नहीं है।

ट्रस्टों का विकास

'ट्रस्टों' का निर्माण सर्व प्रथम अमेरिका में 'स्टैंडर्ड आयरन ट्रस्ट' के नाम से १८७९ में हुआ और जिम्मा पुनर्गठन (Re-organisation)

१८८२ में हुआ। 'डी काटन आयल ट्रस्ट' तथा 'लिनसोड' आयल ट्रस्ट' का निर्माण क्रमशः १८८४ तथा १८८५ में हुआ। १८८७ में 'व्हिस्की ट्रस्ट' (Whisky Trust), 'लीड ट्रस्ट' (Lead Trust) तथा 'शुगर ट्रस्ट' का निर्माण हुआ। इन्होंने बहुत काल तक ऊँचे मूल्यों को बनाए रखा।

परन्तु अधिक शक्तिशाली होने पर इन ट्रस्टों ने अमेरिका के बाजारों पर एकाधिकार प्राप्त कर लिया और जनता का शोषण (Exploitation) करने लगे। फलतः जनता इस प्रकार के संयोजनों का विरोध करने लगी और वहाँ की राज्य सरकार को ऐंसे संयोजनों के विच्छेद कानून पास करने के लिए बाध्य कर दिया। सन् १८९० में 'शरमैन एन्टी ट्रस्ट एक्ट' (Sherman Anti-Trust Act) पास किया गया जिसके अनुसार किसी भी प्रकार का संयोजन अवैध (illegal) घोषित कर दिया गया। फलस्वरूप 'शुगर ट्रस्ट' तथा स्टैंडर्ड आयल ट्रस्ट, क्रमशः १८९० तथा १८९२ में समाप्त हो गए। इसके अतिरिक्त ऐसे बहुत से ट्रस्ट तथा सहायक कम्पनियाँ भी समाप्त हो गईं।

१९१४ में 'क्लेयटन एक्ट' (Clayton Act) तथा फेडरल ट्रेड कमीशन एक्ट' बनाए गए। 'क्लेयटन एक्ट' के अनुसार वे सभी क्लियाँ राज्य द्वारा दण्डनीय थी जो बाजार की प्रतिस्पर्धा (Competition) को किसी प्रकार भी कम करने की चेष्टा में की जाती थी। १९१८ में 'वेब एक्ट' पास किया गया जिसके अनुसार ऐसे संयोजन या पार्षद (Association) बनाए जा सकते थे जिनका ध्येय निर्यात व्यापार को बढ़ाना होता था।

ट्रस्टों के लाभ—संयोजन की प्रणाली के रूप में ट्रस्टों के निम्नलिखित गुण होते हैं —

- (१) इनका संगठन अधिक शक्तिशाली तथा स्थायी होता है। इस प्रकार दीर्घकालीन योजनाएँ बनाई जा सकती हैं, तथा उन्हें प्रभावपूर्ण ढंग में लागू भी किया जा सकता है।
- (२) इसके द्वारा लम्बे पैमाने की उत्पत्ति के समस्त लाभ प्राप्त हो जाते हैं। उत्पादन, प्रबन्ध इत्यादि में काफी बचत हो जाती है। केन्द्रीय विज्ञानों के द्वारा विज्ञान सम्बन्धी व्यवस्था विज्ञापन व्यवस्था में भी काफी बचत हो जाती है।

- (३) ट्रस्ट छोटी-छोटी, अनाथित अथवा अनुपयुक्त स्थान पर स्थित कारखानों को बन्द कर सकता है तथा उनकी पूंजी का उपयोग ऐसे कारखानों के विकास में कर सकता है जिनकी स्थिति तथा अन्य सुविधाएँ अधिक उपयुक्त हो।
- (४) उत्पादन की प्रमापित विधियों का उपयोग किया जा सकता है। तथा विभिन्न औद्योगिक इकाइयों की सायब दी तुलना करने के लिए तुलनात्मक लागत के सिद्धान्त का उपयोग किया जा सकता है। साथ ही साथ विभिन्न इकाइयों के बीच पूर्ण सहयोग तथा समन्वय स्थापित किया जा सकता है।
- (५) साधनों के विकास के साथ साथ ट्रस्ट अधिक उत्तम मशीनों की स्थापना कर सकता है। अनुमोदान कार्य भी अधिक सुविधापूर्वक किया जा सकता है। यद्यपि कार्टेल से भी यह सब सम्भव है परन्तु ट्रस्ट में यह सब अधिक प्रभावपूर्ण ढंग से किया जा सकता है।
- (६) ट्रस्टों में प्रबन्ध का एकीकरण हो जाने से इकाइयों के व्यक्तिगत लाभ की समस्या समाप्त हो जाती है। क्योंकि लाभ का विभाजन सामूहिक रूप में होता है। उत्पादक संघों की भाँति उनमें दलजन्दी तथा लक्ष के निश्चयों का अतिक्रमण करके विशेष लाभ प्राप्त करने की प्रवृत्ति नहीं पाई जाती।

दोष—

- (१) गील्ड्स के अनुसार ट्रस्टों का सबसे बड़ा दोष यह है कि गस्थापक अथवा ट्रस्टी मिथ्या वर्णन तथा संघों का छिपाकर वित्तियोत्साहो का संघर्ष करते हैं तथा अपने अन्य मित्रों के लिए विशेष लाभ प्राप्त करते हैं। ऐसा ही दोष भारतीय प्रबन्ध अभिकर्ताओं में भी देखा गया है।
- (२) इसमें अति-पूँजीकरण का बड़ा डर रहता है। अनेक कारखाना के कारण उनकी सामूहिक नीमत का पता लगाना अत्यन्त कठिन होता है तथा प्रायः समस्त उपायों की नीमत में नहीं अधिक मूल्य के अंश निकाल दिए जाते हैं। संयुक्त राष्ट्र अमेरिका ने

औद्योगिक संयोजन तथा ट्रस्टों के कमीशन के समझ गवाही देते हुए एक डिस्टिलरी (Distillery) के स्वामी ने बतलाया कि प्रत्येक डिस्टिलरी की वास्तविक कीमत से चौगुने मूल्य के ट्रस्ट सर्टीफिकेट निकाले गए थे ।

- (३) ट्रस्ट प्रायः अपनी सामूहिक शक्ति का दुरुपयोग करते हैं । वे अनुचित रूप से उत्पादन घटा कर मूल्यों में वृद्धि कर देते हैं । प्रायः वे विदेशों में प्रतिस्पर्धा करने के लिए देश के अन्दर अधिक मूल्य लेते हैं । अत्यधिक शक्तिशाली ट्रस्ट राजनैतिक क्षेत्र में भी हस्तक्षेप करने लगते हैं तथा सरकार के निर्माण में बड़ा ही प्रभावपूर्ण भाग लेते हैं ।
- (४) इनके द्वारा ट्रस्ट के बाहर छोटी छोटी इकाइयों का शोषण होने लगता है ट्रस्ट ऐसी इकाइयों से अनुचित प्रतिस्पर्धा आरम्भ कर देते हैं । वे प्रायः बैंक, बीमा कम्पनियों तथा यातायात कम्पनियों पर काफी प्रभाव रखते हैं तथा अपने प्रतियोगियों के विनाश विशेष मुविधाये ही नहीं प्राप्त करते बल्कि गुप्त समझौते द्वारा उनके मार्ग में रोड़े भी उत्पन्न कर देते हैं । प्रो० कामन्स (Commons) के मतानुसार वे प्रतियोगी सम्मान को साक्ष में नमी करके, व्याज की दर बढ़ा कर अथवा दिए हुए ऋणों को वापस लेकर नष्ट कर देते हैं तथा बाढ़ में उठे बड़ी सम्पत्ती दर पर खरीद लेते हैं ।

प्रोफेसर क्लार्क (J B Clark) ने तो यहाँ तक लिखा है कि ट्रस्ट कभी कभी उत्तम कार्यक्षमता वाली औद्योगिक इकाइयों को भी समाप्त करने में सफल हो जाते हैं । उन्होंने इसकी तीन विधियों का वर्णन किया है । पहला, वे ऐसे लोगों को विशेष कमीशन देते हैं जो केवल ट्रस्ट का ही माल बेचते हैं । इस प्रकार प्रतियोगियों के माल की बिक्री कम कर देते हैं । दूसरा, जहाँ पर प्रतियोगियों का माल बिक्रता हो उस क्षेत्र में लागत से भी कम मूल्य पर माल बेचते हैं तथा हानि को अन्य क्षेत्रों से पूरा करते हैं । तीसरा, यदि प्रतियोगी किसी एक किस्म का ही माल बनाता है तो उस किस्म की कीमत गिरा कर हानि को अन्य किस्मों से पूरा करते जिनमें प्रतियोगिता की कमी है ।*

* Quoted by Shelds Evolution of Industrial Organisation.

इसी प्रकार संयुक्त राष्ट्र के फेडरल ट्रेड कमिश्नर ने अपनी सन् १९१८ की रिपोर्ट में गोश्त पंच करने की कंपनियों के सत्तिस्थानी संयोजन के सम्बन्ध में लिखा था—ये अपनी शक्ति का दुरुपयोग पशुओं के बाजार को अनुचित तथा अवैध ढंग से प्रभावित करने, अन्तर-राज्य तथा अन्तर्राष्ट्रीय व्यापार को नियमित करने, वन्द गोश्त तथा अन्य खाद्य सामग्री भावों को नियमित करने, उत्पादक तथा उपभोक्ता दोनों को ही धोखा देने, प्रभावपूर्ण प्रतिस्पर्धा को नष्ट करने, रेलों, स्टॉक मार्केट कंपनियों तथा नगर पालिकाओं से विरोध सुविधा प्राप्त करने, तथा अनुचित लाभ कमाने में करती है।”‡

इन्हीं दोषों के कारण अमेरिका में सन् १८९० में शर्मन एण्टी ट्रस्ट नियम (Sherman Anti Trust Law) पास करके ट्रस्टों को अवैध घोषित कर दिया गया। सुप्रीम कोर्ट ने अपने फैसले में ट्रस्टों का अवैध ठहराया। इसके परिणाम ही ट्रस्टों का विकास रुक गया। अनेक ट्रस्टों को सघारी प्रमण्डलों (Holding Companies) में परिवर्तित कर दिया गया अथवा अन्य प्रकार से सघनित कर दिया गया।

२—समुदाय हित संयोजन (Community of Interests Combination)

सन् १८९० में अमेरिका में ‘शर्मन एण्टी ट्रस्ट एक्ट’ द्वारा ट्रस्टों का निर्माण अवैध (Illegal) घोषित कर दिया गया था। अतः उद्योगों की विनाश से बचाने के लिए एक नवीन प्रकार के संयोजन का निर्माण किया गया जिसका नाम ‘समुदाय हित’ संयोजन पड़ा।

ओक्स (Owens) ने समुदाय हित की परिभाषा इस प्रकार की है —

‘जब एक ही व्यक्ति के हाथ में कई कंपनियों के अंश आ जाते हैं तो उन कंपनियों के बीच एवता पूर्ण सम्बन्ध स्थापित हो जाता है।’*

ऐसे संयोग निगमों (Corporations) के पारिवारिक दल या आर्थिक

‡ Quoted by British Committee on Trusts

* (“A harmonious relationship established between two or more companies as a result of the ownership of their stock by the same persons”)

दल में भी हो सकते हैं। १९३५ में भी रॉक फैलर दल (Rock Feller Group) के अन्तर्गत अमेरिका में एक बैंक व छ आयल कम्पनियाँ थीं। उसी वर्ष मैलन (Mellon) फेमिली ग्रुप के अन्तर्गत 'मैलन नेशनल बैंक', दी यूनिवर्सल ट्रस्ट कम्पनी' दो गैस तथा विद्युत् कम्पनियाँ तथा नौ औद्योगिक कम्पनियाँ थीं। शक्तिशाली आर्थिक ग्रुप 'जे०पी० मौरगन्स' (J.P. Morgans) का काफी प्रभाव व नियन्त्रण था। इनके नियन्त्रण में ८९ कम्पनियों में १२६ सचालक पद (Directorships) थे, जिनके आर्थिक साधन बीस मिलियन डालर से भी अधिक थे। इतना ही नहीं मौरगन्स का आर्थिक सम्बन्ध ब्रिटेन की प्रसिद्ध शक्तिशाली कम्पनी 'लॉर्ड काटो' (Lord Catto) से भी था, जिसका हित भारत की प्रसिद्ध प्रबन्ध अभिकर्ता सार्थ 'एण्ड्रयू यूल एण्ड कम्पनी' में था।

इन संयोजनों में केन्द्रीय नियन्त्रण अथवा प्रबन्ध नहीं होता है, बल्कि विभिन्न कम्पनियों के सचालक व्यवसायिक तथा औद्योगिक नीति की महत्वपूर्ण बातों पर विचार करने के पश्चात् एक निर्णय करते हैं। यह निर्णय उद्योग के विभिन्न सदस्यों के हित के लिए होता है। इस प्रकार के संयोजन में एक कम्पनी के सचालक अथवा अन्य पदाधिकारी अन्य कम्पनियों की सचालक सभा (Board of Directors) में सम्मिलित कर लिए जाते हैं। इस प्रणाली को 'इंटरलॉकिंग जयरेक्टोरेट' (Interlocking Directorate) भी कहते हैं। 'प्रबन्ध अभिकर्ता प्रणाली तथा समुदाय हित संयोजन' में काफी समानता पाई जाती है। अतः वे भारतवर्ष में भी बहुत सख्या में पाए जाते हैं।

३—होल्डिंग या संधारी कम्पनी (Holding Company)

अपूर्ण संधन का तीसरा प्ररूप संधारी या मूनसंधारी कम्पनी है। संधारी कम्पनियों का निर्माण सबसे पहले अमेरिका में १९वीं शताब्दी के अन्त में जब कि वहाँ ट्रस्टों को अवैध (Illegal) घोषित कर दिया गया था, हुआ। भारत-वर्ष में इनका निर्माण १९१३ से इन्डियन कम्पनीज एक्ट बनने के बाद हुआ।

विभिन्न कम्पनियों में हितों का एकीकरण करने के उद्देश्य से कभी-कभी एक पृथक कम्पनी का निर्माण किया जाता है जो विभिन्न कम्पनियों (जिन पर वह नियंत्रण रखना चाहती है) के बहुमत देने वाले अंशों को खरीद लेती है।

ऐसी कम्पनी को सघारी या सूत्रघारी कम्पनी (Holding Company) कहते हैं। कम्पनियाँ, जिन पर नियन्त्रण किया जाता है यद्यपि वे अपना अस्तित्व प्रथक ही रखती हैं फिर भी 'होल्डिंग कम्पनी' के इशारों पर ही नाचती हैं।

'होल्डिंग कम्पनी' की नियन्त्रित कम्पनियों को 'सहायक कम्पनियाँ' (Subsidiary Companies) कहते हैं।

इंग्लियन कम्पनीज एक्ट १९५६ के अनुसार कोई भी कम्पनी जो अन्य कम्पनियों के अंशों (Shares) को किसी मनोनीत व्यक्ति के माध्यम से धारण करती है, तथा

(१) ऐसे नये किए हुए अथवा कुल निर्गमित (Issued) अंशों के ५०% से अधिक हो,

(२) क्रय किये हुए अंशों पर ५०% से अधिक मताधिकार प्राप्त हो,

(३) इस कम्पनी को अन्य कम्पनियों की संचालक सभा (Board of Directors) में बहुसंख्य (Majority) संचालकों को नियुक्त करने का अधिकार प्राप्त हो तो ऐसी कम्पनी को 'होल्डिंग या सूत्रघारी' कम्पनी कहते हैं।

श्री ए० डी० क्लाउड ने होल्डिंग कम्पनी की व्याख्या इस प्रकार की है -

सन्ने अर्थ में होल्डिंग कम्पनी उन कम्पनियों को कहते हैं जो दूसरी कम्पनियों को अपने हाथ में लिए बिना केवल उनके अंशों का स्वामित्व खरीद लेती हैं। उनका काम शुद्ध रूप में प्रशासकीय होता है तथा इसकी अनुमति उन्हीं राज्यों में दी जाती है जहाँ कम्पनियों द्वारा दूसरी कम्पनियों के अंशों को खरीदने पर प्रतिबंध नहीं होता। स्वामित्व के अधिकार एक विशेष अधिकारी द्वारा सम्पन्न किए जाते हैं। साधारण रूप से जिन कम्पनियों के अंशों को खरीदती हैं उनसे उद्देश्य की अधिक विभिन्नता की अनुमति नहीं दी जाती है।*

* "Holding companies, strictly speaking are those which are formed to hold stock of other corporations while undertaking no operations themselves. They are purely administrative in function and are permitted in States where corporations are not prohibited from holding stock in other corporations. Rights of ownership are exercised by a duly appointed officer of the holding company. In general they are not permitted to great a diversity in the purposes of the companies whose stocks they own" A. D. Cloud Quoted by Kimball and Kimball *Principles of Industrial Organisation* Page 118

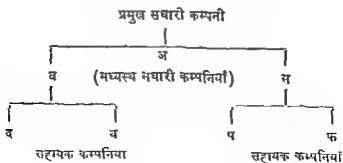
होलिडिंग कम्पनी के उद्देश्य

- (१) विभिन्न कम्पनियों का अस्तित्व पृथक् होने हुए भी उनके प्रबन्ध एवं औद्योगिक नीति में केन्द्रीयकरण लाना,
- (२) आपसी प्रतियोगिता को दूर करना, तथा
- (३) अपनी पूँजी के लाभ का विनियोग अन्य साधनों में करना ।

संघारी कम्पनियों के प्ररूप

संघारी कम्पनियाँ अनेक प्रकार की होती हैं परन्तु मुख्यतः के लिए हम उनके निम्नलिखित वर्गीकरण कर सकते हैं :-

[१] प्रमुख तथा मध्यस्थ संघारी कम्पनी (Primary and Subsidiary holding company)—कभी कभी एक संघारी कम्पनी के मातहत कई कम्पनियाँ होती हैं तथा उन कम्पनियों के अधीन भी कई कम्पनियाँ होती हैं । इस प्रकार कम्पनियों की प्रचीनता की तीन सीढ़ियाँ होती हैं । सबसे ऊपर की सीढ़ी पर स्थित कम्पनी जो स्वयं किसी की अधीन नहीं होती प्रमुख संघारी कम्पनी कहलाती है, बीच की सीढ़ी पर स्थित कम्पनी जो स्वयं ऊपर की कम्पनी की अधीनस्थ शाखा होती है तथा नीचे की कम्पनियों की प्रमुख होती है, मध्यस्थ संघारी कम्पनी कहलाती है । नीचे के चार्ट में विस्तृत विवरण देखाएँ :-



[२] जनक तथा परिणाम संघारी कम्पनियाँ (Parent and Consolidated or offspring holding company)—जब संघारी कम्पनी की स्थापना पहले होती है तथा बाद में वह अन्य कम्पनियों

को खरीदती है तो उसे जनक संधारी कम्पनी कहते हैं। जब अनेक कम्पनियाँ आपस में मिलकर अपने अधिकार किसी नई कम्पनी को सौंप देती हैं तो यह नई संधारी कम्पनी, परिणाम संधारी कम्पनी कहलाती है, क्योंकि यह अधीनस्थ कम्पनियों द्वारा उत्पन्न होती है।

(२) अर्थ तथा स्वामित्व संधारी कम्पनी (*Finance and Proprietary holding Companies*)—जब कोई कम्पनी अपने अधीन कम्पनियों पर नियन्त्रण नहीं रखना चाहती बल्कि उनकी आर्थिक आवश्यकताओं को पूरा करके ही लाभ प्राप्त करना चाहती है तो उसे अर्थ संधारी कम्पनी कहते हैं। ऐसी कम्पनियाँ मन्दी के समय किसी कम्पनी के अंश खरीद लेती हैं तथा इस प्रकार उस पर अधिकार जमा लेती हैं। परन्तु वीर्य ही उचित मूल्य प्राप्त होने पर ये अंशों को बेच भी देती हैं इसीलिए इन्हें अर्थ संधारी कम्पनी कहते हैं। जब अंश खरीदने का उद्देश्य कम्पनी पर अधिकार करना होता है तो उसे स्वामित्व संधारी कम्पनी कहते हैं। इनका स्वामित्व अधिक स्थायी होता है।

(४) शुद्ध तथा संचालक संधारी कम्पनी (*Pure and Operating holding Company*)—कभी-कभी बहुमत अंश पर स्वामित्व होते हुए भी संधारी कम्पनी अधीनस्थ कम्पनी के आन्तरिक मामलों में हस्तक्षेप नहीं करती। वह उस पर केवल अपना स्वामित्व मात्र रखती है। ऐसी कम्पनी को शुद्ध संधारी कम्पनी अथवा अव्यवसायिक संधारी कम्पनी कहा जा सकता है। परन्तु जब वह अधीनस्थ कम्पनी के कामों में सक्रिय भाग लेती है तो उसे संचालक संधारी कम्पनी कहते हैं।

ट्रस्ट तथा संधारी प्रमण्डलों में अन्तर—ट्रस्ट तथा संधारी प्रमण्डल बहुत सी बातों में एक दूसरे से मिलते जुलते हैं। परन्तु फिर भी उनमें निम्नलिखित अन्तर पाया जाता है.—

ट्रस्ट

सघारी प्रमण्डल

१ इनकी उत्पत्ति पारस्परिक सम-
झौते द्वारा होती है ।

२ इकाइयों को अलग होने का
अधिकार होता है । उनकी स्थिति
स्वतन्त्र रहती है ।

३ यह एक अपूर्ण सघनन है क्योंकि
सम्मिलित इकाइयों की स्व-
तन्त्रता कायम रहती है ।

४ सम्मिलित होने वाली इकाइयों
का पद समानता का होता है ।

५ सदस्य इकाइयों की संख्या
अपेक्षाकृत अधिक होती है ।

६ प्रबन्धक ट्रस्ट को वही अधिकार
प्राप्त होते हैं जो समझौते द्वारा
दिये जाते हैं ।

१ इनकी उत्पत्ति अंशों के ऋय के
द्वारा होती है । एक कम्पनी
दूसरे के बहुमत अंशों को खरीद
कर उसका स्वामित्व प्राप्त कर
लेती है ।

२ भातहत कम्पनी की स्वतन्त्रता
समाप्त हो जाती है । उसे अलग
होने का तब तक अधिकार नहीं
होता जब तक सघारी कम्पनी
उसके जश बेच न दे ।

३ यह पूर्ण सघनन है क्योंकि
सम्मिलित इकाइयों की स्वतन्त्रता
समाप्त हो जाती है तथा समस्त
अधिकार सघारी कम्पनी के हाथ
में चले जाते हैं ।

४ भातहत इकाइया, प्रधान कम्पनी
के अधीन हो जाती है ।

५ सदस्य इकाइयों की संख्या अपे-
क्षाकृत कम होती है तथा वह
प्रधान कम्पनी के साधनों पर
निर्भर रहती है ।

६ प्रधान कम्पनी को भातहत
कम्पनी के अन्तर्नियमों के अनु-
सार समस्त अधिकार मिल जाते
हैं । वे उसमें आवश्यकतानुसार
परिवर्तन भी कर सकते हैं ।

होल्डिंग कम्पनी के लाभ

(१) वैधानिक अस्तित्व—होल्डिंग कम्पनियों का निर्माण कम्पनीड एक्ट के अन्तर्गत होने के कारण इनका अस्तित्व स्थायी एवं वैधानिक होता है। यह लाभ अन्य सयोजनों में उपलब्ध नहीं होता। क्योंकि इनका निर्माण कम्पनी एक्ट के अन्तर्गत न होते हुए अनुबन्ध (Contract) के अनुसार होता है।

(२) मितव्ययिता—सहायक कम्पनियों (Subsidiary Co.) के प्रबन्ध एवं संचालन सम्बन्धी व्यय होल्डिंग कम्पनी द्वारा सामूहिक रूप में किये जाते हैं। इस प्रकार आन्तरिक व्ययों में मितव्ययिता आ जाती है और निरर्थक व्यय नहीं करने पड़ते।

(३) प्रतियोगिता का अन्त—होल्डिंग कम्पनी अपनी सहायक कम्पनियों में सहकारिता एवं सहचर्य की भावना उत्पन्न कर लेते हैं। इससे आपसी प्रतियोगिता समाप्त हो जाती है।

(४) पूंजी जमा करने में सुविधा—होल्डिंग कम्पनियों के प्रवर्तक तथा निर्माणकर्ता बड़े धनवान व्यक्ति होते हैं। उनका सम्बन्ध देश के बड़े-बड़े पूंजीपतियों से होता है। अतः वे बड़ी सुगमता से अंशों (Shares) व ऋण-पत्रों (Debentures) का निर्गमन करके पूंजी प्राप्त कर सकते हैं।

(५) स्थायी अस्तित्व—होल्डिंग कम्पनियों का निर्माण सदस्यों की स्वेच्छा से नहीं होता, अतः इनका समापन भी सदस्यों की स्वेच्छा पर निर्भर नहीं होता। इस प्रकार इसका (Holding Co.) अस्तित्व अपेक्षाकृत स्थायी होता है।

(६) तांत्रिक एवं औद्योगिक लाभ—होल्डिंग कम्पनी के अंतर्गत अनेक सहायक कम्पनियाँ होने के कारण तांत्रिक एवं औद्योगिक बिरोपज्ञों की सेवाएँ प्राप्त की जा सकती हैं और इन सेवाओं का लाभ सभी सहायक कम्पनियों को प्राप्त हो सकता है। होल्डिंग कम्पनी अपनी सहायक कम्पनियों का कुछ धन चन्दे के रूप में ले सकती है जो कि तांत्रिक एवं औद्योगिक अनुसन्धान कोष में जमा किया जा सकता है और जिसमें से तांत्रिक एवं औद्योगिक अनुसन्धान सम्बन्धी व्ययों को पूरा किया जा सकता है।

(७) सहायक कम्पनियों का पृथक अस्तित्व—हॉल्डिंग कम्पनी के अन्तर्गत अनेक सहायक कम्पनियाँ होते हुए भी सहायक कम्पनियों का अस्तित्व पृथक ही रहता है। यदि किसी एक कम्पनी की ह्याति गिर भी जाती है तो उसका घबडा अन्य कम्पनियों पर नहीं लगता।

हॉल्डिंग कम्पनियों की हानियाँ

(१) केन्द्रीय नियन्त्रण—हॉल्डिंग कम्पनी की व्यवस्था के अन्तर्गत नियन्त्रण का केन्द्रीयकरण हो जाता है। इसके अनेक लाभ होते हुए भी कुछ हानियाँ भी हैं जो राष्ट्रीय हित के सर्वथा विरुद्ध हैं।

(२) देश की आर्थिक नीति पर नियन्त्रण—हॉल्डिंग कम्पनियों के निर्माण से देश का आर्थिक कलेवर कुछ सीमित व्यक्तियों के हाथ में चला जाता है। ये व्यक्ति अपनी असीमित शक्ति के कारण देश की आर्थिक नीति को भी प्रभावित करने में सफल होते हैं।

(३) विनियोक्ताओं को हानि—हॉल्डिंग कम्पनी के प्रबन्धकगण विनियोक्ताओं या अशधारियों को कम्पनी की क्रियाओं से अनभिज्ञ रखते हैं। ये लोग सहायक कम्पनियों से होने वाले लाभ का एक बहुत बड़ा भाग स्वयं लेते हैं। इससे विनियोक्ताओं को हानि होती है।

बम्बई शेयर होल्डर्स एसोसियेशन के अनुभवान के अनुसार शुद्ध लाभ का वितरण इस प्रकार होता है —

कम्पनियों की संख्या	उद्योग	प्रबन्धकर्ताओं का लाभ	अशधारियों का लाभ
२२	सूती वस्त्र उद्योग, अहमदाबाद	७०.५%	३१%
३९	सूती वस्त्र उद्योग, बम्बई	३८.८%	४६.२७%
१६	जूट उद्योग	३६.९%	७८%
१४		कलकत्ता	५४.२%

(४) प्रतिस्पर्धा का अन्त—हॉल्लिडग कम्पनियाँ अधिक प्रभावशाली होती पर अपने उद्योग वी अन्य कम्पनियों का जड में जन्मूलन करने में सफल होते हैं। इस प्रकार प्रतियोगिता का विल्कुल अन्त हो सकता है। परन्तु औद्योगिक उन्नति के लिए स्वस्थ प्रतियोगिता का होना आवश्यक है।

(५) अति पूँजीकरण (Over Capitalisation)—हॉल्लिडग कम्पनियों में साधारण रूप से पूँजी की अधिकता रहती है। इससे विनियोक्ताओं को लाभोँश कम दर से मिल पाता है इससे विनियोक्ताओं को हानि होती है।

पूर्ण संघनन (Complete Consolidation)

जब समान व्यवसाय करने वाले दो या दो से अधिक कम्पनियाँ एक दूसरे के साथ पूर्णरूपेण विलीन हो जाती है तो उसे पूर्ण संघनन कहते हैं। पूर्ण संघनन विभिन्न प्रकार से व्यवसायिक जगत में होता है। मुख्यतया भारतवर्ष में दो प्रकार के पूर्ण संघनन पाए जाते हैं। प्रथम सम्मिश्रण (Amalgamation) और द्वितीय सविलयन (Absorption)।

(१) सम्मिश्रण (Amalgamation)

जब समान व्यवसाय करने वाली दो या दो से अधिक कम्पनियाँ एक साथ मिल जायें और उनके मिलने से एक नवीन कम्पनी का निर्माण हो, तो ऐसे संघनन की सम्मिश्रण (Amalgamation) कहते हैं। इस प्रकार की संघनित (Amalgamated) कम्पनी के निर्माण करने में जो कम्पनी भाग लेती है, उनका निस्तार (Liquidation) करके नवीन, (बनने वाली) कम्पनी को बेच दिया जाता है। नवीन कम्पनी, मिश्रित होने वाली सम्पूर्ण कम्पनियों की परिसम्पत्त (Assets) और देयता (Liabilities) को पूरा-पूरा भार लेती है। उनकी मिश्रित पूँजी नवीन सम्मिश्रित कम्पनी की आधार शिला बनाती है। निस्तारण होने वाली कम्पनियों (Liquidating Companies) के अश्वारियों (Share holders) को नवीन कम्पनी के पूर्णतया परिदत्त अंश (Fully paid Shares) प्राप्त हो जाते हैं।

सम्मिश्रण के लाभ

- (१) सम्मिश्रण द्वारा प्रबन्ध व्यय व कार्यालय व्ययों में काफी बचत होने की आशा रहती है।
- (२) गला काट स्पर्धा (Cut throat Competition) का भय नहीं रहता। इसलिए उचित लाभ कमाने की आशा रहती है।
- (३) उस व्यवसाय विशेष में, विपणि नियन्त्रण (Market Control) करने का बहुत कुछ अवसर मिल जाता है जो सम्मिश्रण कम्पनी जितनी अधिक शक्तिशाली होगी, उतना ही अधिक प्रभाव उसकी विपणि मूल्य (Market Price) पर पड़ेगा। शक्तिशाली सम्मिश्रण कम्पनियों के लिए सीमित क्षेत्र में एकाधिकार (Monopoly) प्राप्त करने में विशेष सुविधा रहती है।

(२) संविलयन (Absorption)

जब कोई प्रमण्डल अच्छी प्रकार से चलता होता है, और कोई अन्य प्रमण्डल आर्थिक व व्यवसायिक सुविधाओं में फँसा होने के कारण उस अच्छे प्रमण्डल में विलीन होने का प्रस्ताव करे या वह स्वयं किन्हीं शर्तों पर दुविधा ग्रस्त प्रमण्डल का कारोबार अपने में मिला ले तो ऐसी दशा को संविलयन (Absorption) कहते हैं। इस प्रकार के संविलयन साधारणतया प्रत्येक देश में होते हैं। उद्देश्य इस स्थान पर भी व्यय कम करना और अधिक से अधिक लाभ कमाना होता है। दोनों प्रमण्डलों के विलीन कर लेने से व्यवसाय के प्रबन्ध में बहुत बचत हो जाती है। बड़े-बड़े स्थानों की पूर्ति के लिए दो-दो आदमियों के स्थान पर एक-एक आदमी नियुक्त किया जाता है। जैसे इन्जीनियर का उदाहरण ले लीजिये। दोनों कम्पनी जब तक अलग-अलग थी, उस समय उन्हें अलग-अलग इन्जीनियर लगाने पड़ते थे। किन्तु व्यवसाय संविलयन कर लेने के उपरान्त एक ही इन्जीनियर से काम चला लिया जाता है। आवश्यकतानुसार छोटे पद के कर्मचारी बढ़ाकर एक ही इन्जीनियर से काम चल जाता है।

भारतवर्ष में सम्मिश्रण और संविलयन की उतनी 'आवश्यकता' अनुभव नहीं की जाती जितनी कि और देशों में की जाती है। इसका एक मुख्य कारण यह

है कि हमारे देश में अधिकतर बड़ी-बड़ी संयुक्त मकध प्रमण्डलो का प्रबन्ध कुल गिने चुने व्यवसायों के हाथ में है। जिन्होंने मुख्यतया अपनी प्राइवेट लिमिटेड कम्पनियों (Private Limited Companies) बना रखी है। वे अपनी इन निजी कम्पनियों की आर्थिक शक्ति और व्यक्तिगत ख्याति के आधार पर अनेकानेक सार्वजनिक कम्पनियों (Public Limited Companies) का व्यवसाय अपने नियन्त्रण में ले लेते हैं। ये निजी कम्पनियाँ अपने आपको प्रबन्ध अभि वृत्तियों के रूप में व्यावसायिक जगत के समक्ष प्रस्तुत करते हैं। उन्हें जब किसी एक दो कम्पनियों का प्रबन्ध प्राप्त हो जाता है तो वे अन्य सार्वजनिक कम्पनियों अन्य क्षेत्रों में स्थापित करना प्रारम्भ कर देते हैं।

भारतवर्ष के व्यवसायिक व औद्योगिक विकास के इतिहास का अध्ययन करने से बड़ी सरलतापूर्वक पता लग जाता है कि किस प्रकार उन प्रारम्भिक औद्योगिक विकास के दिनों में जब कि जनता (Public) की उद्योगों में कोई दिलचस्पी नहीं थी और नए-नए धन्धे चलाने के बड़े-बड़े मिल्स (Mills) व निर्माणी इकाइयाँ स्थापित करने के लिए जनता रुपया देने को तत्पर नहीं थी, उस समय इने-गिने व्यवसायों ने ही सहायता पहुँचाई थी। उस समय की अनेकानेक सुविधाओं का आज स्वप्न में भी सही-सही नकशा नहीं खींचा जा सकता तब ही प्रथम बार भारतवर्ष में प्रबन्ध अभिवृत्तियों (Managing Agents) का जन्म हुआ और उन लोगों के निरन्तर परिश्रम व अकथनीय प्रयास ने उन्हें भारतवर्ष के औद्योगिक जगत में स्थायी स्थान दिला दिया, जिस कोई भी दस-पाँच साल में नहीं कर सकती। उन सस्थाओं के नष्ट होने में समय लगेगा।

प्रश्न

1. Discuss the nature, objects and economics of Vertical and Horizontal combinations in industry.

(Agra, B Com, 1958)

2. Describe briefly the chief causes responsible for industrial combinations. What evils are generally associated with such combinations ?

(Agra, B Com, 1957)

3. Distinguish between a 'Cartel' and a 'Trust'. Define

clearly 'Vertical' and 'Horizontal' combinations with reference to their existence in two principal Indian industries

(Agra, B Com, 1956)

4. What is a 'trust' ? How many kinds of trust are there ? How does a trust differ from a holding company ?

(Agra, B Com, 1955)

5. Define clearly 'Vertical' and 'Horizontal' combinations, with reference to their existence in two principal Indian industries. Distinguish between a 'Cartel' and a 'Trust', bringing out their main features.

(Agra, B Com, 1954)

6. Examine the trend towards amalgamations and mergers in India, and discuss the causes of such combinations.

(Agra, B Com, 1952)

7. Describe the various forms which by agreements to limit competition among producers and sellers may take place.

8. Indicate the chief reasons for the modern tendency towards amalgamation of business undertakings. Point out the effects of such amalgamation.

(Bombay, B Com, 1942)

9. What is a holding company ? How does it differ from a pool or trust ? Discuss the value of such combinations from the social and economic points of view.

(Allahabad, B Com., 1945)

10. Give the main classification of business combinations. Illustrate your answer from Indian conditions.

(Agra, B Com, 1948)

11. "Combinations by giving rise to monopoly harm the interests of consumers" "Combinations by reducing costs offer goods and services at lower price to consumers" Reconcile these views.

(Agra, B Com, 1947)

12. Discriminate clearly between Trusts and Cartels and explain the conditions which favoured the growth of trusts in the U. S. A., and Cartels in Germany.

अध्याय ५

भारत में संयोजन आन्दोलन (Combination Movement in India)

भारतवर्ष के उद्योग धन्धों में संयोजन आन्दोलन उतना प्रचलित नहीं हुआ है जितना विदेशों में। संयोजन आन्दोलन सर्वप्रथम अमेरिका के उद्योगों में उन्नीसवीं शताब्दी में प्रारम्भ हुआ। यद्यपि प्रारम्भिक काल में इसका विरोध जनता व सरकार दोनों के ही द्वारा किया गया परन्तु फिर भी किसी न किसी रूप में इसका विकास होता गया और बीसवीं शताब्दी तक उसका विकास पूर्णतया हो गया। संयोजन का विकास केवल अमेरिका तक ही सीमित न रहा, बल्कि अन्य पश्चिमी देशों में भी हुआ और २०वीं शताब्दी के प्रथम धरण में भारतीय उद्योगों में भी यह आन्दोलन प्रारम्भ हो गया। परन्तु यह आन्दोलन बहुत ही मन्द गति से विकसित हुआ और आज भी इसका पूर्ण विकास नहीं हो पाया है। इसके कुछ विशेष कारण हैं जिनका विवेचन अगले पृष्ठों में किया गया है।

संयोजन आन्दोलन के मन्दगति के कारण

(१) अविकसित औद्योगिक ढाँचा

औद्योगिक क्षेत्र में भारत अन्य देशों में अपेक्षाकृत बहुत पिछड़ा हुआ है। यहाँ पर बड़े बड़े कारखानों व निर्माणियों की मात्रा भी अधिक नहीं है क्योंकि बड़े बड़े तथा संगठित उद्योगों का विकास ही १९वीं शताब्दी के उत्तरार्ध (Later Half) से आरम्भ हुआ, जब कि अन्य देशों में संयोजन आन्दोलन विकसित हो रहा था।

(२) गला काट प्रतियोगिता का अभाव

हमारे देश का क्षेत्रफल विशाल तथा उसकी आबादी घनी होने के कारण उद्योगों को अपने निमित्त माल के विपन्न के लिए सघर्ष एवम् प्रतियोगिता

नहीं करनी पड़ती है। अभी तक ऐसे वर्ष बहुत कम आए हैं जिन वर्षों में वस्तु उत्पादकों व निर्माताओं ने अपने माल के विषय में कठिनाई अनुभव की हो अथवा विभिन्न उत्पादकों को पारस्परिक गला काट स्पर्धा का सामना करना पड़ा हो। वास्तव में देखा जाय तो हमारे देश का औद्योगिक संगठन इतना सुदृढ़ नहीं हो सका है जिससे वे हमारे देशवासियों की माँगों को पूर्णतया पूरा कर सकें।

(३) प्रबन्ध अभिकर्ता प्रणाली द्वारा उद्योगों का नियन्त्रण

भारतवर्ष में कुछ विदेशी व अन्य देशों प्रबन्ध अभिकर्ताओं की कम्पनियाँ हैं जिनके नियन्त्रण व प्रबन्ध में भारतवर्ष की अधिकतर मीमित कर्पनियाँ हैं। संयोजन निर्माण में वे (प्रबन्ध अभिकर्ता) अपनी व्यक्तिगत ख्याति व प्रतिष्ठा को धक्का लगता हुआ समझते हैं। इसलिए उन्होंने इस प्रकार की प्रवृत्तियों को अधिक प्रोत्साहन नहीं दिया है।

प्रबन्ध अभिकर्ता विभिन्न व्यवसायिक कम्पनियों का प्रबन्ध करते हैं तथा कम्पनियों का पृथक् अस्तित्व रहते हुए भी व्यवस्था का नियन्त्रण केवल कुछ इने गिने व्यक्तियों के हाथ में ही रहता है। इस प्रकार भारत में एक ही प्रबन्ध अभिकर्ता अनेक प्रमण्डलों का नियन्त्रण करता है, जिसे हम सामूहिक प्रबन्ध (Group Management) कह सकते हैं। इस प्रकार से प्रमण्डलों का संघनन (Consolidation) तो नहीं होता, परन्तु संघनन के लाभ पूर्णतया कर्पनियों को प्राप्त हो जाते हैं। अब भारत में संयोजन आन्दोलन को अधिक प्रोत्साहन नहीं मिलता।

निम्न तालिका से ज्ञात होगा कि कितनी कम्पनियों का सामूहिक प्रबन्ध हमारे देश में प्रबन्ध अभिकर्ताओं द्वारा होता है —

प्रबन्ध अभिकर्ता नियन्त्रित कम्पनियों की संख्या

(१) एन्ड्रयू यून एन्ड कर्पनी	७८
(२) गिलैडर्स अवर्थनाट एन्ड कर्पनी	७०
(३) टाटा इन्डस्ट्रीज	११
(४) डालमिया जैन एन्ड कम्पनी	२५

(५) विरला ब्रदर्स	१७
(६) बालचन्द एण्ड कम्पनी	१५
(७) जे० के० इन्टस्ट्रीज	१४
(८) जेम्स फिनले एण्ड कम्पनी	४

(५) भारतीय उद्योगपतियों की प्रवृत्ति

भारतीय उद्योगपति संयोजनों का निर्माण करके अपना नियन्त्रण खोना नहीं चाहते, अतः वे सदैव संयोजन आन्दोलन के विपक्ष में रहते हैं।

(४) सरकार की सहायता का अभाव

संयोजन के निर्माण में अन्य देशों में सरकार का भी हाथ होता है। जर्मनी में संयोजन निर्माण के लिए सबसे अधिक सहायता सरकार की ओर से मिली थी। कुछ उदाहरण ऐसे भी पाये जाते हैं, जब केवल सरकार के दबाव के कारण ही संयोजन निर्माण करना पड़ा। अमेरिका में कारपोरेशनों और ट्रस्ट के निर्माण में बहुत कुछ सहायता दी जाती है, किन्तु कार्टेल्स और पूल्स के निर्माण के लिए अमेरिका की कितनी ही रियासते (States) विद्यमान रही हैं और समय समय पर संयोजन न बनने देने के लिए, इनके विरुद्ध अधिनियम (Anti-Combination Act) बनाए गए हैं। ब्रिटेन में भी संयोजन निर्माण काम में कोई बाधा नहीं डाली गई और न आजकल ही डाली जाती है। भारतवर्ष में सरकार की ओर से ऐसी कोई सहायता इस दिशा में नहीं मिली है।

इन सब उपरोक्त कारणों से संयोजन आन्दोलन का भारत में अधिक सफलता नहीं मिली है, परन्तु फिर भी कुछ उद्योगों जैसे सीमेन्ट, दाबकर, सूती वस्त्र, जूट, कागज, तेल एवं पेट्रोल, खोहा एवं इस्पात, कोयला, बैंकिंग तथा बीमा इत्यादि में संयोजन आन्दोलन ने स्थान पाया है। इन संयोजनों का वास्तविक स्वरूप औद्योगिक संयोजन न होत हुए आर्थिक स्वरूप हैं क्योंकि इनका सगठन प्रबन्ध अभिवृत्तियों द्वारा आर्थिक गुविधा की दृष्टि से हुआ है। जो कुछ भी संयोजन हुए हैं वे विश्व युद्ध के बाद विदेशियों की तीव्र प्रतिस्पर्धा एवं देशी उत्पादकों की प्रतिस्पर्धा के कारण हुए हैं।

सीमेन्ट उद्योग

भारतवर्ष में संयोजन निर्माण की ओर सर्वप्रथम सीमेन्ट उद्योग में संयुक्त

१९२५ में बढ़म उड़ाया गया था। टैरिफ बोर्ड से सरक्षण प्राप्त न कर सकने के कारण तथा विदेशी सीमेन्ट निर्माताओं तथा विन्रेताओं की गन्नाकाट प्रतिस्पर्धा (Cut Throat Competition) के कारण बहुत से भारतीय सीमेन्ट निर्माता नष्ट हो गये और शेय नष्ट होने की दशा को प्राप्त होते जा रहे थे। अतः उन्होंने १९२६ में एक एसोसियेशन बनाया, जिसका नाम 'इण्डियन सीमेन्ट मैन्युफैक्चरर्स एसोसियेशन' था। सन् १९३० में अपने माल की एक ही मस्या के द्वारा विनय करने के उद्देश्य से 'सीमेन्ट मार्केटिंग कम्पनी' का निर्माण किया गया, जिसको हम 'काटेल' या 'सिन्डीकेट' कह सकते हैं, क्योंकि इसका ध्येय सीमेन्ट की विक्री व वितरण पर नियन्त्रण रखना था, परन्तु इसको अधिक सफलता न मिल सकी। अतः १९३७ में एक पूर्ण सविलयन (Complete Consolidation) की योजना तैयार करनी पड़ी। एक नई कम्पनी 'दी एसोसियेटेड सीमेन्ट कम्पनी' (The Associated Cement Company) का निर्माण किया गया। इस कम्पनी ने तत्कालीन सीमेन्ट उत्पादनकर्ताओं में से ११ कम्पनियाँ, जमे कटनी, बुन्दी, पजाब, पोर्टलैंड, इण्डियन सीमेन्ट कम्पनी इत्यादि को विलीन (Merged) कर लिया।

कालान्तर में 'दी एसोसियेटेड सीमेन्ट कम्पनी' (A. C. C.) ने अनेक सीमेन्ट कम्पनियों का निर्माण कर लिया है। 'दी पटियाला सीमेन्ट कम्पनी लिमिटेड', 'दी एसोसियेटेड सीमेन्ट कम्पनी' की सहायक कम्पनी है। इसके अतिरिक्त 'दी एसोसियेटेड सीमेन्ट कम्पनी' का 'सीमेन्ट मार्केटिंग कम्पनी आफ इण्डिया प्राइवेट लिमिटेड' की पूंजी में काफी भाग है, जिसमें उते उसकी क्रियाओं पर नियन्त्रण करने का अधिकार प्राप्त है। 'बर्मा सीमेन्ट कम्पनी' की पूंजी में भी इसका काफी भाग है।

बाद में डालमिया ग्रुप (Dalmia Group) की कम्पनियों का निर्माण हुआ और गला काट प्रतिस्पर्धा (Cut Throat Competition) फिर से होने लगी। डालमिया से समझौता करके बाजारों के क्षेत्र निश्चित कर दिए गए। द्वितीय महायुद्ध में सीमेन्ट उद्योग की स्थिति को बिल्कुल पग्वतित कर दिया। अति उत्पादन के स्थान पर सीमेन्ट की निर्मित कमी (Acute Shortage) हो गई। युद्धोपरांत तेजी (Post-war Boom) के चार वर्ष पश्चात् अति उत्पादन की समस्या आ खड़ी हुई। देश की विविध योजनाओं को सफल बनाने के लिए प्रथम व द्वितीय पंचवर्षीय योजनाओं में अधिक सीमेन्ट निर्माण करने के लक्ष्य निर्धारित किए गए हैं। प्रथम पंचवर्षीय योजना का लक्ष्य २७ लाख टन सीमेन्ट

से बढ़ा कर ४० लाख टन सीमेन्ट तक कर देना था जब कि द्वितीय पंचवर्षीय का लक्ष्य ४० लाख टन से बढ़ा कर १०० लाख टन कर देना है।

चीनी मिल उद्योग (Sugar Industry)

भारतवर्ष का चीनी मिल उद्योग विशेष कर उत्तर प्रदेश और बिहार दो प्रदेशों तक ही सीमित (Localised) है। इन दो प्रदेशों के अतिरिक्त दक्षिण में मद्रास व चम्बई प्रदेशों में इसको विकसित करने के प्रयत्न किए जा रहे हैं। इन दोनों प्रदेशों में अभी विनियम समस्या में मिलें नहीं हैं। उत्तर प्रदेश तथा बिहार दाना की सीमाएँ मिली होने के कारण बहुत समय तक दोनों प्रदेशों की मिलों ने सम्मिलित विक्रय संघ (Sugar Syndicate) का निर्माण कर रखा था।

चीनी उद्योग में किसी सीमा तक उदय (Vertical) संयोजन भी पाया जाता है। बहुत सी मिलें जैसे रामपुर की बुलन्द तथा 'राजा शुगर वर्क्स' के पास अपनी दुकानें (Firms) हैं। कुछ मिलें राख बनाने तथा मिठाइयाँ बनाने का काम भी करती हैं।

सन १०३० तथा उसके बाद मिलों की संख्या में एक दम वृद्धि हो जाने से चीनी के उत्पादन पर नियन्त्रण रखने की आवश्यकता प्रतीत होने लगी। १९२९ से १९३७ तक भारतवर्ष में केवल २७ चीनी मिलें थीं। १९३४ से १९३५ तक इनकी संख्या १३० हो गई। इस वृद्धि का मुख्य कारण १९३१ में मात वर्ष के लिए दिया गया सरकारी संरक्षण (Protection) था। इस संरक्षण के फलस्वरूप उत्पादन में भी काफी वृद्धि हुई। १९२९ से १९३० तक भारतवर्ष में एक लाख टन से भी कम चीनी का उत्पादन होता था जो कि १९३७ में बढ़ कर १२३ लाख टन हो गया।

अति उत्पादन (Over Production) तथा तीक्ष्ण प्रतियोगिता के कारण चीनी के दाम गिरने लगे। इतनी मात्रा में उत्पादन करके उसे उचित मूल्य पर विक्रय करने की समस्या उद्योगपतियों के समक्ष अटित बनी हुई थी। इस समस्या को हल करने के लिए 'शुगर गिंस अोनर्स एसोसियेशन' ने केन्द्रीय विक्रय की एक योजना बनाई और जुलाई १९३७ में 'शुगर सिण्डिकेट' का निर्माण किया। इस 'सिण्डिकेट' के प्रयत्नस्वरूप मूल्यों में काफी वृद्धि हुई। १९३८ में १९३९ तक 'सिण्डिकेट' ने सफलतापूर्वक कार्य किया, परन्तु १९३९

से १९४० तक अति-उत्पादन (Over-production) फिर से हो जाने के कारण सिण्डिकेट को कठिनाई का सामना करना पड़ा। सिण्डिकेट ने चीनी के मूल्य बहुत ऊँचे निर्धारित कर दिए थे जो कि अप्रैल सन् १९४० में सिण्डिकेट को बाध्य होकर गिराने पड़े। जून १९४० में उत्तर प्रदेश और बिहार की सरकारों ने इसकी मान्यता (Recognition) वापिस ले ली, यद्यपि वही (मान्यता) अगस्त १९४० में फिर दे दी गई।

किन्तु समस्त भारतवर्ष की चीनी मिलों को मिलाने के प्रयत्न निरन्तर चलते रहे। १९४२ में देश के सम्पूर्ण उद्योगों को संगठित करने का प्रयत्न किया गया और इस सम्बन्ध में 'सेन्ट्रल शुगर एंडवाइडरी बोर्ड' की स्थापना हुई। युद्धकालीन परिस्थितियों ने चीनी की माँग बढ़ा दी। चीनी के उचित वितरण इत्यादि की व्यवस्था करने, मूल्य के नियन्त्रण करने तथा अन्य अनेक कार्यों के लिए सरकार ने 'कंट्रोल' की व्यवस्था की। 'कंट्रोल' के समय में 'सुगर सिण्डिकेट' की आवश्यकता नहीं रही। कंट्रोल हटते ही नवम्बर १९४७ से दिसम्बर १२, १९४९ तक फिर उसने चीनी के मूल्य निर्धारण व वितरण इत्यादि में काफी भाग लिया, उसके उपरान्त सिण्डिकेट में विभाजन हो गया। बिहार वाली कम्पनियों ने अपना अलग संयोजन निर्माण करने का निश्चय किया। भारतवर्ष की सम्पूर्ण मिलों ने मिलकर 'आव इंडिया शुगर एसोसियेशन' का निर्माण किया है।

जूट उद्योग (Jute Industry)

जूट उद्योग हमारे देश का सबसे मगठित उद्योग है और इसके सभी कारखानों में अधिकतम सहकारिता से कार्य किया है। 'इंडियन जूट मिल्स एसोसियेशन' की स्थापना जुलाई सन् १९०६ में हो गई थी, उस समय इसका नाम 'जूट मैनुफैक्चरर्स एसोसियेशन' था। सन् १९०२ में इसका नाम बदल कर वर्तमान नाम रखा गया। इसका कार्य अपने सदस्य कारखानों के उत्पादन, मूल्य एवं बिनी पर तथा कच्चे मात की खरीद पर नियन्त्रण रखना है। अतः इसका कार्टेल (Cartel) या उत्पादन संधि भी कहते हैं। इसके मुख्य उद्देश्य निम्नलिखित हैं —

- (१) जूट सम्बन्धी वस्तुओं के मूल्य निर्धारित करना।
- (२) पारस्परिक समताओं के आधार पर उत्पादन नियन्त्रित करना व सीमित रखना।

- (३) समयानुसार कार्य करने के घंटों को घटा कर विदेशी मांग के अनुकूल पूर्ति (Supply) बनाए रखना ।
- (४) अनुसंधान (Research) के हेतु अन्वेषणशालाएँ (Research Laboratories) खोलना तथा प्रायोगिक शिक्षा का उचित प्रबन्ध करना । इस एसोसियेशन की रसायनशाला में उच्च श्रेणी के वैज्ञानिक कार्य कर रहे हैं । इसका सम्बन्ध 'बगाल पैम्बर भाव कामर्स' से भी है । इसके दो सदस्य बगाल की धारा सभा में भी जाते हैं तथा 'रेलवे फ्रंट एडवाइजरी बमटी' में भी इनके सदस्य लिए जाते हैं ।

इस प्रकार इस एसोसियेशन ने अनुसंधान तथा तान्त्रिक शिक्षा को काफी प्रोत्साहन तथा आर्थिक सहायता दी है । यह सम्पूर्ण उद्योग की उत्पादन क्षमता (Productive Capacity) का लगभग ९५% भाग नियन्त्रित करता है । मुम्बई से दस-बारह मिल्स इसके नियन्त्रण से बाहर हैं, परन्तु उन्होंने भी इसकी क्रियाओं के साथ अपना सहयोग प्रदान किया है ।

सूती वस्त्र उद्योग (Cotton Textiles)

भारतवर्ष में सूती कपड़ों की मिलों की संख्या ४०० से अधिक होने के कारण संयोजन पूर्णतया सम्भव नहीं हो सका है । यत्र-तत्र छोटे-छोटे संयोजन व सविलयन (Mergers) व समिश्रण (Amalgamation) अवश्य दृष्टिगोचर हो जाते हैं । मद्रास मिल्स कम्पनी लिमिटेड ने क्रमशः सन् १९२४, १९२७ एवं १९२९ में 'कोरस मिल्स', 'टेनेहेली मिल्स' तथा 'पाडयन मिल्स' का सविलयन (Merger) किया । 'बैंगलोर वूलन काटन एण्ड सिल्क मिल्स' ने 'कैसरेहिन्दू वूलन एण्ड काटन मिल्स' का अग्र किया । 'बकिंधम कर्नाटक मिल्स' तीन मिलों का सविलयन है ।

सन् १९३० में कुछ मिल मालिकों द्वारा 'लकाशायर काटन कारपोरेशन' के आधार पर ३४ सूती मिलों के संयोजन की एक योजना तैयार की गई थी । किन्तु वह कार्यान्वित न की जा सकी, सूती कपड़ों की मिलों के हितों के रक्षार्थ कुछ 'ट्रेड एसोसियेशन' आवश्यकतानुसार अवश्य स्थापित किए गए हैं, जैसे 'बाम्बे मिल ओनर्स एसोसियेशन' तथा 'अहमदाबाद मिल स्टोर्स एसोसियेशन' इत्यादि ।

इसी प्रकार 'ब्रिटिश इण्डिया कारपोरेशन' एक चक्रित संयोजन (Circular Association) है जिसके नियन्त्रण में निम्न कम्पनियाँ हैं :-

- (१) कानपुर काटन मिल्स लिमिटेड,
- (२) कानपुर ऊलन मिल्स लिमिटेड,
- (३) कूपर एलन एण्ड कम्पनी लिमिटेड,
- (४) नार्थ वेस्टर्न टेनरी कम्पनी लिमिटेड,
- (५) एम्पायर इम्प्रीनियरिंग कम्पनी लिमिटेड, तथा
- (६) न्यू ईगटन वूलन मिल्स लिमिटेड ।

इसी भाँति द्दिरला ब्रादर्स लिमिटेड, जे० के० इण्डस्ट्रीज लिमिटेड, डालमियाँ जैन एण्ड कम्पनी के नियन्त्रण में बैंक, बीमा कम्पनी, कपडा उद्योग, कागज उद्योग इत्यादि अनेक उद्योगों के कारखाने हैं। अत इन्हें भी चक्रित या श्रृंखला (Circular) संयोजन कहते हैं।

कागज उद्योग (Paper Industry)

कागज उद्योग में 'द्विष्टमन पेपर मेकर्स एसोसिएशन' के अन्तर्गत बहुत सी मिल्स सम्मिलित हैं। यह 'एसोसिएशन' कागज की कीमतों को निर्धारित करता तथा कागज सम्बन्धी अनुबन्धों (Contracts) को केन्द्रीय तथा राज्य (State) सरकारों से तय करता है। यह एसोसिएशन 'कीमत संघ' (Price Pool) का उदाहरण प्रस्तुत करता है।

दियासलाई उद्योग (Match Industry)

दियासलाई बनाने वाली कम्पनियों में 'वेस्टर्न इण्डियन मैच कम्पनी' (Western Indian Match Co) जो कि विमको (WIMCO) के नाम से प्रसिद्ध है, एक शक्तिशाली स्विडिश (Swedish) संयोग है। यह लगभग एक दर्जन कारखानों पर नियन्त्रण करती है। इसके अतिरिक्त यह अप्रत्यक्ष रूप से बहुत सी भारतीय कम्पनियों में भाग लेकर उन पर नियन्त्रण रखती है।

लोहा एवं स्पात उद्योग (Iron & Steel Co.)

इस उद्योग में संयोजन के लिये अधिक क्षेत्र (Scope) नहीं है क्योंकि

कारखानों की संख्या सीमित है। परन्तु फिर भी अक्टूबर २९, १९५२ को राष्ट्रपति द्वारा परिष्कृत (Promulgated) आर्डिनेंस (Ordinance) के अनुसार १ जनवरी १९५३ में 'स्टील कारपोरेशन आव बंगाल' (SCOB) तथा 'इण्डियन आइरन एण्ड स्टील कम्पनी' (I. I. S. Co.) का संयोजन हो गया।

स्टील कारपोरेशन आव बंगाल (S. C. O. B.)

तथा

'इण्डियन आइरन एण्ड स्टील कम्पनी' (I. I. S. Co.)

के संयोजन के कारण

इन दो प्रमुख कम्पनियों का संयोजन 'कम्पनीज एक्ट' के अन्तर्गत नहीं हुआ है बल्कि राष्ट्रपति द्वारा २५ अक्टूबर १९५२ को प्रकाशित आर्डिनेंस (Ordinance) के अनुसार १ जनवरी १९५३ से हुआ। इस संयोजन के कार्यान्वित होने का इतिहास इस प्रकार है। 'इण्डियन आइरन एण्ड स्टील कम्पनी लिमिटेड' ने दिसम्बर १९३६ में 'बंगाल आइरन कम्पनी' को खरीद लिया। इस विलयन (Merger) में 'बंगाल आइरन कम्पनी' को अपनी पूंजी का ३/४ भाग तथा 'इण्डियन आइरन एण्ड स्टील कम्पनी लिमिटेड' को अपनी पूंजी का १/४ भाग समाप्त (Write Off) कर देना पड़ा।

अगले वर्ष 'स्टील विभाग' (Steel Section) खोलने के लिए ५ करोड़ रुपये से अधिक पूंजी की आवश्यकता पड़ने पर 'इण्डियन आइरन एण्ड स्टील कम्पनी' के अशुभारियों से इस पूंजी को प्राप्त करना, उचित नहीं समझा गया। अतः १९३७ में एक नवीन 'स्टील वर्क्स' (Steel Works) की स्थापना एक प्रथक इकाई के रूप में 'इण्डियन आइरन एण्ड स्टील कम्पनी' के साथ की गई। इसके पास 'स्टील कारपोरेशन आव बंगाल' की सामान्य पूंजी (Equity Capital) का लगभग आधा भाग था। इसी समय से इन दोनों कम्पनियों को मिला देने की योजना थी।

द्वितीय महायुद्ध के पश्चात् जब युद्ध नियंत्रित मूल्य (War Price Controls) हटा लिए गए और 'टैरिफ बोर्ड' के द्वारा नए मूल्य निर्धारित किए गए, तब 'दी स्टील कारपोरेशन आव बंगाल' तथा 'दी इण्डियन आइरन एण्ड स्टील कम्पनी लिमिटेड' ने अनुमति ली कि यदि ये दोनों कम्पनियाँ मिला दी

जायें तो दोनों को ही लाभ होगा। उस समय से प्रत्येक 'टैरिफ बोर्ड' (Tariff Board) इन दोनों कम्पनियों के संयोजन के लिये सिफारिश करता रहा है। १९५० से सरकार ने भी इन दोनों कम्पनियों के संयोजन प्रश्न पर विचार करने के लिये कहा है।

इन दोनों कम्पनियों के संयोजन के प्रश्न को "टैरिफ कमीशन" को २९ अगस्त १९५२ की रिपोर्ट में बहुत बल मिला। लोहा एव स्पात के उत्पादन को बढ़ाने के उद्देश्य से सरकार ने "अन्तर्राष्ट्रीय बैंक" (International Bank for Reconstruction and Development) से सलाह ली। 'अन्तर्राष्ट्रीय बैंक' ने देश की औद्योगिक उत्पादन शक्ति तथा विशेष रूप से लोहा एव स्पात उद्योग के विस्तार के अवसर में "टेक्नीकल मिशन" (Technical Missions) भेजे। 'टेक्नीकल मिशन' ने दोनों संघों का निरीक्षण करते ही, लोहा एव स्पात उत्पादन की वृद्धि के हित में दोनों कम्पनियों के मिल जाने का सुझाव दिया।

सन् १९५२ के प्रारम्भ में ही भारतीय सरकार ने इन दोनों कम्पनियों के प्रबन्ध अधिकर्ता (Managing Agents) 'मार्टिन बर्न लिमिटेड' (Martin Burn Limited) से लौहा एव स्पात के उत्पादन की वृद्धि के सम्बन्ध में बातचीत की। इसी वर्ष 'अन्तर्राष्ट्रीय बैंक' ने मि० जार्ज डी० वुड्स (Mr. George D. Woods) की अध्यक्षता में एक 'टेक्नीकल मिशन' इस सम्बन्ध में भारत भेजा। इस मिशन की रिपोर्ट के आधार पर "बैंक" ने भारतीय सरकार को सूचित किया कि वह १५ करोड़ रु० का ऋण देने को तैयार है यदि दोनों कम्पनियाँ आपस में मिल जायें।

साधारण रूप में दोनों कम्पनियों के असाधारणों को इस प्रकार के संयोजन की शर्तों पर विचार करने के लिये पूँछना चाहिये था। परन्तु इस तरह की व्यवस्था में काफी समय लग जाने की सम्भावना थी जो कि आवश्यक पूँजी प्राप्त करने में बाधक हो सकती थी। इन सब कठिनाइयों तथा देश के लौहा एव स्पात उत्पादन को तुरन्त वृद्धि की आवश्यकता को दृष्टिकोण में रख कर यही उचित समझा गया कि दोनों कम्पनियों का संयोजन सीधे-सीधे कर दिया जाय। फलस्वरूप राष्ट्रपति ने ऐसा करने के लिए अपना आध्यादेश (Ordinance) जारी कर दिया।

इन दोनों कम्पनियों के संयोजन से संघों में कमी होने की सम्भावना है।

इसका सबसे उत्तम उदाहरण यही है कि 'दी स्टील कारपोरेशन आव बंगाल' के प्रबन्ध अभिकर्ता (Managing Agents) 'मार्टिन बर्न लिमिटेड' को १५०००) ६० मासिक दिया जाने वाला कार्यालय व्यय (Office Allowance) बन्द कर दिया गया। मार्टिन बर्न लिमिटेड 'दि इण्डियन आइरन एण्ड स्टील कम्पनी लिमिटेड' के प्रबन्ध अभिकर्ता के रूप में उसी वेतन पर कार्य करेंगे और 'दी स्टील कारपोरेशन आव बंगाल लि०' के पद से हटाए जाने की क्षति पूर्ति नहीं मांगेंगे।

संयोजित 'दी इण्डियन आइरन एण्ड स्टील कम्पनी लिमिटेड' का उत्पादन लक्ष्य ७ लाख टन स्पात (Steel) प्रतिवर्ष तथा ४ लाख टन कच्चा लोहा (Pig Iron) बित्री के लिए उत्पन्न करना है।

विस्तार कार्यक्रम का व्यय (Cost of Expansion-Programme)

१९५३/५७ के विस्तार कार्यक्रम का व्यय ३१ करोड़ ६० होगा और उसके अन्तर्गत निम्नलिखित निर्माण कार्य (Installations) होंगे —

कोक ओवन्स (Coke Ovens)

बड़ी भट्टियाँ (Blast Furnaces)

रॉलिंग मिल्स (विस्तार) (Rolling Mills Extensions)

मैल्टिंग शॉप (Melting Shop)

३१ करोड़ रुपये का लगभग आधा भाग अन्तर्राष्ट्रीय पुनर्निर्माण तथा पुनर्विकास बैंक' (International Bank for Reconstruction and Development) ने देने का वचन दिया है। इस धन का उपयोग विदेशों से आवश्यक सामान के आयात में किया जावेगा। शेष धन (लगभग १५ करोड़ ६०) कम्पनी को अपने निजी साधनों तथा भारतीय सरकार से ऋणों के रूप में प्राप्त करना होगा। सन् १९५० में सरकार ने इन दोनों कम्पनियों को ५ करोड़ ६० का ऋण दिया था। संयोजन के पश्चात् १॥ करोड़ का ऋण दिया। इसके अतिरिक्त सरकार ने १० करोड़ ६० का एक विदेशी ऋण देने का निश्चय किया जो अरक्षित (Unsecured) होगा तथा अनिश्चित काल तथा बिना ब्याज के दिया जावेगा।

कोयला उद्योग

कोयला उद्योग में बहुत से सम्मिश्रण हुए हैं। सन् १९१९ में आठ कम्पनियों का विलियन करके 'बुराकार कोल कम्पनी' (Burrakar Coal Co.) का निर्माण हुआ था। १९३७ में स्थापित कोयला जांच समिति (Coal Enquiry Committee) भी सम्मिश्रण के पक्ष में थी। 'दी न्यू बीरभूमि कोल कम्पनी' ने अनेक कोयला खान उद्योगों का सम्मिश्रण किया है। अभी हाल में ही श्री बलचन्तराय मेहता की अध्यक्षता में एक कमेटी नियुक्त की गई थी, जिसने कोयले की खानों के एकीकरण के सम्बन्ध में मुझाव दिए हैं।

बैंक एवं बीमा उद्योग

बैंकिंग एवं बीमा क्षेत्र में बैंकों की अपेक्षा बीमा कम्पनियों में संयोजन अधिक प्रचलित है। फ्री इन्डिया इन्श्योरेन्स कम्पनी लि० कानपुर, वायन इन्श्योरेन्स कम्पनी लि० कलकत्ता तथा फेडरल इण्डिया इन्श्योरेन्स कम्पनी लि० देहली के नाम उल्लेखनीय थे परन्तु अब इनका संयोजन सरकारी तौर पर 'लाइफ इन्श्योरेन्स कारपोरेशन ऑफ इण्डिया' के नाम से हो गया है।

बैंकिंग क्षेत्र में कलकत्ता की चार बैंकों कोमिन्सला बैंकिंग कारपोरेशन, बंगाल सेंट्रल बैंक, हुगली बैंक तथा कोमिन्सला बैंकिंग यूनियन इत्यादि के सबिलियन से 'श्री युनाइटेड बैंक ऑफ इण्डिया लिमिटेड' का निर्माण हुआ। इसी प्रकार भारत बैंक का सम्मिश्रण दी पञ्जाब नेशनल बैंक में हो गया है। सबिलियन की एक और योजना चल रही है। इसके अनुसार 'दी राजस्थान बैंक' 'जोधपुर बैंक' एवं 'जयपुर बैंक' का एकीकरण हो जावेगा।

साम्प्रत में देखा जाय तो बैंकिंग व्यवसाय में एकीकरण के लिए अभी पर्याप्त क्षेत्र है 'रिजर्व बैंक ऑफ इण्डिया' इस ओर काफी प्रयत्नशील है। इस उद्देश्य की पूर्ति करने के हेतु 'भारतीय बैंकिंग अधिनियम' (Indian Banking Act) में भी आवश्यक संशोधन कर दिए गए हैं।

शिपिंग रिंग्स एवं कॉन्फ़ेसेज (Shipping Rings and Conferences)

शिपिंग उद्योग में नौवहन चक्र (Shipping Rings) सम्मेलनों (Conferences) तथा समझौतों (Agreements) के आधार पर व्यापार का कोटा

अथवा क्षेत्र निर्धारित कर दिया जाता है। इस प्रकार का समझौता 'ब्रिटिश इन्डिया स्टील नेवीगेशन कम्पनी' तथा 'सिंधिया स्टीम नेवीगेशन कम्पनी' में हुआ है। इन समझौतों के अनुसार विभिन्न जहाजी कम्पनियाँ जूट को देश के आन्तरिक भागों से जूट के तटवर्तीय बाजारों तक पहुँचाते हैं।

तेल एवं पेट्रोल उद्योग ✓

'बर्मा पेट्रोलियम कम्पनी' 'रोयल एण्ड शैल ग्रूप', 'बर्मा आयल कम्पनी' तथा 'आसाम आयल कम्पनी' ने मिल कर तेल एवं पेट्रोल के क्रय एवं विक्रय मूल्यों पर नियन्त्रण रखने के लिए 'कीमत संध' (Price Pool) का निर्माण किया है।

भारतीय संयोजन आन्दोलन की विशेषताएँ

[१] संयोजन आन्दोलन का उद्योगों के विस्तार के द्वारा होना

भारतीय संयोजन आन्दोलन की सबसे प्रमुख विशेषता यह है कि इसकी उत्पत्ति सम्मिश्रण (Amalgamation) या सखिलयन (Absorption) के द्वारा न होकर विस्तार (Expansion) के द्वारा हुई है। भारतीय उद्योगों में संयोजन की उत्पत्ति (Evolution) प्रबन्ध अभिकर्ता प्रणाली के उदय व विस्तार से घनिष्ठ सम्बन्ध रखती है, अर्थात् प्रबन्ध अभिकर्ता प्रणाली के विकास के साथ-साथ संयोजन आन्दोलन का विकास भी हुआ। जास्तप में इस प्रकार के औद्योगिक संगठन के विकास से एक ही प्रबन्ध अभिकर्ता के अन्तर्गत उद्योगों के आर्थिक (Financial) प्रबन्धकीय (Managerial) तथा शासकीय (Administrative), अनुकूलन (Integration) को बन मिलता है। प्रबन्ध अभिकर्ताओं द्वारा प्रवर्तित (Promoted) सार्वों (Concerns) के सफल हो जाने पर उन्हें (अभिकर्ताओं को) नवीन सार्वों की स्थापना तथा उनका विस्तार करने के लिए प्रोत्साहन मिला। फन्स्वरूप जूट, कागज, सीमेंट तथा चाय कम्पनियों के प्रबन्ध अभिकर्ताओं ने कोयले की आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए अपनी निजी 'कोलरीज' (Collieries) की स्थापना की तथा नच्चे माल के आयात व निर्मित माल के वितरण के हेतु अपनी आन्तरिक स्टीमर कम्पनियाँ (Internal Steamer Companies) का निर्माण किया। इस प्रकार से प्रबन्ध अभि-

कर्ताओं की नियन्त्रित कम्पनियों को उदय (Vertical) तथा क्षैतिज (Horizontal) संयोजनों के लाभ प्राप्त हो जाते हैं।

इस प्रकार हमारे देश में जो भी क्षैतिज (Horizontal) तथा उदय (Vertical) संयोजन हैं उन्हें औद्योगिक संयोजन की अपेक्षा आर्थिक संयोजन (Financial Integration) कहे तो अधिक उचित होगा, क्योंकि आर्थिक व्यवस्था को दृष्टि से प्रबन्ध अभिकर्ताओं ने संयोजनों को अपनाया है। प्रमुख प्रबन्ध अभिकर्ताओं के नियन्त्रण में कितनी कम्पनियाँ हैं इसका अनुमान इस तालिका से लगेगा।

प्रबन्ध अभिकर्ता का नाम	नियन्त्रित कम्पनियों की संख्या
१ एन्डीयूल	७८
२ थर्ड एण्ड कम्पनी	३१
३ ब्रिटिश इण्डिया कारपोरेशन	१६
४ मार्टिन बर्न	२०
५ जारडाइन हैन्डरसन	२६
६ गिल्लेम्डर्स अबुधनाट	७०
७ मैक लायड	५५
८ आक्टोबल स्टील	५७
९ करमचन्द पापर	२४
१० जे० के०	१४
११ वेरसी लेसली एण्ड कम्पनी	४२

[२] आर्थिक सत्ता (Economic power) का कुछ प्रबन्ध अभिकर्ताओं के हाथ में संचयन (Concentration)

भारतीय संयोजन आन्दोलन की दूसरी विशेषता यह है कि इसके कारण कुछ प्रबन्ध अभिकर्ताओं के हाथ में आर्थिक सत्ता एकत्रित हो गई है।

टाटा, विरला, डालमिया, सिघानिया तथा थापर लोग देश के औद्योगिक उत्पादन के एक बहुत बड़े भाग पर नियन्त्रण करके अपने को बड़े-बड़े प्रत्यासो (Trusts) के रूप में विकसित कर रहे हैं। युद्धोपरान्त काल से बड़े प्रत्यासो (Trusts) के द्वारा छोटे प्रत्यासो के सम्मिश्रण व सविलयन (Amalgamation and Absorption) की प्रथा प्रचलित हो गई है। इस प्रथा के प्रचलित होने के दो मुख्य कारण हैं। प्रथम तो स्वतन्त्रता प्राप्त होने पर विदेशियों द्वारा अपने व्यवसायों को बेचना तथा द्वितीय कुछ बड़े व्यापारियों (Business magnates) द्वारा अपने व्यवसायों को ऊँचे मूल्य पर बेचना।

प्रबन्ध अभिकर्ताओं ने इन व्यवसायों को खरीद कर उनका पुनर्गठन व विस्तार किया। उदाहरणार्थ 'ब्रिटिश इन्डिया कारपोरेशन लिमिटेड' ने १९४६ में कानपुर की सुप्रसिद्ध बैग सदरलैंड एण्ड कम्पनी (Begg Southerland & Co.) को खरीदा। १९४७ में सुप्रसिद्ध प्रबन्ध अभिकर्ता फर्म मैकलाईड एण्ड कम्पनी लि० (McLeod & Co. Ltd.) ने 'बैग डनलप एण्ड कम्पनी लिमिटेड' (Begg Dunlop & Co. Ltd.) को खरीदा। डालमिया ने 'गोवन ब्रदर्स लिमिटेड' (Govan Brothers Ltd.) के आर्थिक तथा प्रबन्धकीय हितों (Interests) को खरीदा। डालमिया (Dalmia) ने 'बेनेट कोलमैन एण्ड कम्पनी लिमिटेड' (Benett Coleman & Co. Ltd.) के समाचार पत्रों के एक समूह (Group) के आर्थिक हितों (Financial Interests) तथा कुछ बड़ी जूट कंपनियों तथा पंजाब नेशनल बैंक लिमिटेड के अंशों को खरीद कर उनमें नियन्त्रण सम्बन्धी अधिकार प्राप्त किए।

श्री अशोक मेहता ने अपनी पुस्तक "Who Owns India" में यह दशानि की चेष्टा की है कि देश के समस्त उद्योगों के संचालन की बागडोर वास्तव में चोटी के २० व्यक्तियों के हाथों में है। ऐसा अनुमान है कि भारत की ५०० प्रमुख औद्योगिक इकाइयों पर २००० संचालकों का प्रबन्ध है, किन्तु इन २००० संचालकों के पद पर केवल ८५० व्यक्ति कार्य कर रहे हैं। इनमें से १००० पदों पर केवल ७० व्यक्ति कार्य कर रहे हैं और शेष १० पर ७८० व्यक्ति। चोटी पर केवल १० व्यक्ति हैं, जो ३०० संचालक

पदों का भार अपने ऊपर लिए हुए है। इसका स्पष्टीकरण निम्न तालिका करती है —*

व्यक्ति	सचालक पदों की संख्या	औसत
८५०	२०००	२.३३
७०	१०००	१४.२८
१०	३००	३०

ऐसे भी उदाहरण पाए जाते हैं, जहाँ एक ही व्यक्ति ३०-४० कम्पनियों का सचालन करता है। उदाहरणार्थ श्री पुरुषोत्तमदास ठाकुरदास ५१ विभिन्न कम्पनियों के सचालक हैं।

युद्धोपरान्त व विशेष रूप से स्वतन्त्रता के पश्चात् भारतवर्ष में उद्योग-पतियों ने विदेशी सस्थाओं तथा हितों (Interests) का रुच भी जोरो से किया है, जैसा कि हम पहले बता चुके हैं। १९५१ में बैंक ऑफ इंगलैंड द्वारा प्रकाशित पुस्तक (Study of Overseas Investments) में दर्शाया है कि भारत तथा पाकिस्तान में ब्रिटिश विदेशी विनियोग ८२% के लगभग गिर गया है। इसके साथ-साथ भारतीय उद्योगों में यॉरोपियन सचालकों की संख्या भी कम हो गई है। निम्न तालिका इस कथन की पुष्टि करती है —†

कम्पनियों की संख्या तथा प्रकार	१९३२ के सचालकों की संख्या		१९४९ में सचालकों की संख्या	
	भारतीय	यूरोपियन	भारतीय	यूरोपियन
१० कोल कम्पनीज़	—	३४	१७	०८
११ " "	१६	२६	३२	२५
१३ जूट कम्पनीज़	—	४९	१९	४४
२१ " "	३५	५३	६३	३५
३ इंजीनियरिंग कम्पनीज़	—	६	३	११
४ " "	८	११	१५	८
१४ अन्य कम्पनियाँ	—	५३	३०	३७
६ " "	९	१९	१८	१९

* Who Owns India By Ashok Mehta

† Capital, Annual Number, December, 1949.

विदेशी सम्बन्ध तथा बड़े व्यापार की प्रवृत्ति

उपरोक्त विवेचना से स्पष्ट है कि धीरे-धीरे भारतीय उद्योगों का भारतीयकरण होता जा रहा है। इसके विपरीत ऐसा भी देखने में आता है भारतीय तथा विदेशी उद्योगपतियों में सक्रिय साझेदारियाँ (Working Partnerships) होती जा रही हैं, सन् १९४३-४४ में ही केवल, लगभग १०५ भारतीय कम्पनियों (Indian Limiteds) का रजिस्ट्रेशन हुआ। १९४५ में 'भारतीय उद्योगपतियों का एक मडल' (Mission) जिसमें टाटा तथा बिरला जैसे लोग भी सम्मिलित थे, ब्रिटेन भ्रमणार्थ गया। इस 'मिशन' के फलस्वरूप भारतीय तथा ब्रिटिश साझेदारों की नींव पड़ी। भारतीय उद्योगपतियों, पूंजीगत सामान (Capital Goods), तात्त्विक कुशलता (Technical Skill), एकस्व तथा निमार्णी एकाधिकारों (Patent Manufacturing Rights) की मांग की।

“नफील्ड-बिरला मोटर डील” (Nuffield-Birla Motor Deal)—अप्रैल १९४५ में सर्वप्रथम, भारत तथा ब्रिटिश का व्यवसायिक समझौता “नफील्ड-बिरला” मोटर डील के रूप में हुआ। ‘नफील्ड’ एक शक्तिशाली दल (Group) है जिसके अन्तर्गत मौरिस मोटर्स, बूजने मोटर्स, रिले मोटर्स, एम० जी० कार कम्पनी, मैकेनाइजेशन, नफील्ड टूल्स एण्ड गेज्ज इत्यादि सार्थ हैं। नफील्ड के सहयोग से प्रथम भारतीय कारों के निर्माण के हेतु “हिन्दुस्तान मोटर्स” की स्थापना की गई जिसके प्रथम अध्यक्ष श्री बी० एम० बिरला थे। प्रमुख आर्थिक पत्रिका ‘ईस्टर्न इकोनामिस्ट’ (४ जनवरी, १९४६) ने नफील्ड-बिरला साझेदारी को “वित्तीय संयोजन” (Financial Merger) की संज्ञा दी है।

अन्य मोटर सम्बन्धी साझेदारियाँ—पिछले कुछ वर्षों में कुछेक मोटर साझेदारियाँ देश की मोटर कम्पनियों ने विदेशी मोटर कम्पनियों से की हैं। कार तथा ट्रकों के निर्माण के हेतु ‘अशोक मोटर्स लि०’ ने ‘आसटिन मोटर्स’ के साथ सम्पर्क स्थापित किया। ‘आसटिन मोटर्स’ के ‘अशोक मोटर्स लि०’ में आर्थिक हित है तथा संचालक सभा में अपने संचालकों को मनोनित (Nominate) करने का अधिकार है। इसी प्रकार की दूसरी कम्पनी ‘स्टैन्डर्ड मोटर प्रोडक्ट्स आफ इन्डिया लिमिटेड’ है। इसकी प्रवर्तक ‘यूनिटन कम्पनी मद्रास’ है। सितम्बर १९४९ में ब्रिटेन की सबसे बड़ी मोटर कम्पनी

के प्रमुख सर विलियम रूट्स (Sir William Rootes) तथा भारतीय कर्मीयों के बीच समझौता हुआ ।

साइकिल उद्योग—साइकिल उद्योग में भी विदेशी विनियोगों को खुला क्षेत्र मिला है। बी० एस० ए० साइकिल कम्पनी ने अपनी फैक्ट्री भारतवर्ष में २५ लाख ६० की पूंजी लगाकर स्थापित की है। इसमें विदेशी विनियोग लगभग १ लाख पाँड के हैं। हरकुलिस साइकिल तथा सैन-रेले कम्पनी ने भी इसी प्रकार की योजनायें प्रारम्भ की हैं।

केमिकल उद्योग (Chemical Industry)—केमिकल उद्योग में 'इम्पीरियल केमिकल इन्डस्ट्रीज' तथा 'टाटा' के मध्य हुए समझौते उल्लेखनीय हैं। 'इम्पीरियल केमिकल इन्डस्ट्रीज' (I. C. I.) एक बहुत शक्तिशाली ब्रिटिश एकाधिकृत (Monopolistic) संस्था है। युद्ध के पूर्व यह कम्पनी मुख्य केमिकल्स ९५% ब्रिटिश उत्पादन पर नियन्त्रण रखती थी। १९४३ में इसकी आय १४८ करोड़ ६० थी। इस कम्पनी के सम्पर्क ससारा की शक्तिशाली एकधिकारी साथ आई० जी० फरबन (I G Farben) तथा डू पोंट (Du Pont), (जिनका निर्माण जर्मनी में हुआ था) ने हैं। युद्धोपरान्त इस कम्पनी (I C I.) ने अपने व्यवसाय को इंग्लैंड, दक्षिणी अफ्रीका, आस्ट्रेलिया, कनाडा तथा भारत में फैलाया है। भारतवर्ष में इसके दो कारखाने हैं। एक कारखाना 'खेवरा' (Khehra) में तथा दूसरा कलकत्ता में है। इसकी निर्गमित पूंजी ३१ करोड़ ६० है।

आई० सी० आई० तथा टाटा समझौते (I C I—Tata Deal) के अंतर्गत आई० सी० आई० भारतीयों को तान्त्रिक शिक्षा देगी, अपने एकस्वों (Patents) का लाभ प्रदान करेगी तथा विभिन्न निर्माण की जाने वाली कर्पनियों की पूंजी में भाग लगी। आई० सी० आई० तथा टाटा साथ की चुकता पूंजी ५ करोड़ ६० है।

रेयन उद्योग (Rayon Industry)—रेयन उद्योग में 'इन्डो-ब्रिटिश' राजेश्वारी हुई है। सिर सिल्क लिमिटेड ने अगस्त १९४६ में 'लैन्सिल्स' (Lansils) की ब्रिटिश फर्म से समझौता किया। इसके प्रबन्ध अधिकर्ता हैदराबाद कन्स्ट्रक्शन क० है। प्रबन्धकर्ताओं को अपने कमीशन का २५% भाग २० वर्ष तक 'लैन्सिल्स' भेजना होगा।

इन्जीनियरिंग उद्योग—बम्बई की किरलोस्कर्स नामक इन्जीनियरिंग फर्म ने 'ब्रिटिश आयल इन्जिन्स लि०' ब्रिटिश इलेक्ट्रिकल इन्जीनियरिंग कम्पनी लि० तथा पॅरी एण्ड कम्पनी से गठबन्धन किया है। दो फर्म किरलोस्कर आयल इन्जिन्स लि०, तथा किरलोस्कर इलेक्ट्रिक कम्पनी, जिनके प्रमुख संचालक प्रमश श्री श्रीराम तथा श्री सी० आर० सुरजवारायण हैं, की स्थापना आयल इन्जिन्स तथा इलेक्ट्रिक मोटर्स निर्माण के हेतु की गई है।

बिरला ब्रदर्स तथा ब्रिटिश फर्म वेबकाक एण्ड विल्कासन ने 'स्मोवट्यूब बायलर्स' के निर्माण के हेतु एक समझौता किया है इसी प्रकार मशीन निर्माण उद्योग के सबन्ध में भी श्री कृष्ण राजू ठेकरसे तथा टैक्सटाइल मशीनरी मेकर्स लि० (T. M. M) के अध्यक्ष श्री कॅनेयप्रैस्टन के बीच समझौता हुआ है। समझौते की शर्तों के अनुसार (T. M. M) पूंजी का २६% भाग लेगी तथा संचालक सभा में २५% सीटें सुरक्षित रखने का अधिकार है। 'दि नेशनल मशीनरी मैन्यूफैक्चरर्स लिमिटेड' बम्बई के पास 'याना' नामक स्थान पर 'स्पिनिंग मशीनरी फॅक्ट्री' २५ फरवरी १९५२ को खोली है। कंपनी की अधिकृत (Authorised) पूंजी ५ करोड़ २० है। ✓

भारत और अमेरिका के बीच समझौते

युद्धोपरान्त भारत और अमेरिका के बीच कुछ समझौते हुए हैं। १९४५ में बालचन्द्र हीराचन्द ने त्रिस्तलर कारपोरेशन के साथ समझौता करके 'प्रीमियर आटोमोबाइल्स वर्क्स' की स्थापना की। इसी प्रकार सर पुष्पोत्तमदास ठाकुर दास तथा ए० डी० थ्याफ जैसे उद्योगपतियों द्वारा स्थापित 'नेशनल रेयन कारपोरेशन लिमिटेड' के सबन्ध अमेरिका के 'स्वेनेन्डू रेयन कारपोरेशन' तथा 'लौकउड ग्रीन एण्ड कम्पनी' से हैं। इसके अतिरिक्त 'स्टुडबेकर-बिरला' नामक समझौता भी हुआ है। 'दो मोटर हाउस (गुजरात) लि०', अमेरिकन (केसर) तथा ब्रिटिश (जावैट) नारो का संयोजन किया करेगी।

इसके अतिरिक्त कुछ "Rupee Subsidiaries" भी स्थापित की गई है। उदाहरणार्थ 'गुडइयर टायर एण्ड रबर कम्पनी (इन्डिया) लि०' ३ करोड़ २० की लागत से, 'एसोसिएटेड बैटरी मेकर्स (इन्डिया) लि०' १ करोड़ २० की पूंजी में तथा 'ब्रिटिश ड्रग हाउस (इन्डिया) लि०' १५ लाख २० की पूंजी से स्थापित की गई है।

नवम्बर १९५१ में भारतीय सरकार, ब्रिटिश तथा दो अमरीकी कम्पनियों के बीच ६० करोड़ रु० की लागत से तीन 'आयल रिफाइनरीज' स्थापित करने के सम्बन्ध में समझौते हुए हैं। यह समझौते इस प्रकार है —

- १—अमेरिका की 'दि स्टैंडर्ड वैक्यूम आयल कंपनी' बम्बई में ३५ मि० डालर की लागत से दस लाख टन की क्षमता (Capacity) की 'आयल रिफाइनरी' स्थापित करेगी।
- २—दर्मा शैल (ब्रिटिश) १५ मि० पौड की लागत में १५ लाख टन की क्षमता (Capacity) की आयल रिफाइनरी स्थापित करेगी।
- ३—अमेरिका की कालटैक्स क० तीसरी आयल रिफाइनरी कलकत्ता में खोलेंगी।

जनवरी १९५२ में सरकारी स्तर (Government Level) पर एक दूसरा इन्डो-अमेरिकन समझौता हुआ है जिसके अनुसार दोनों देशों में पाँच-पाँच करोड़ डालर देकर 'इन्डो-अमेरिका टैकनीकल कोऑपरेशन फण्ड' की स्थापना की है।

इस प्रकार अमेरिका का व्यापारिक प्रभाव भारतवर्ष पर दिन प्रतिदिन बढ़ता जा रहा है।

भारतवर्ष में आर्थिक शक्ति का केन्द्रीयकरण (Concentration of Economic power in India)

उपरोक्त विवेचन से स्पष्ट है कि भारत के उद्योगों में प्रबन्ध अभिकर्ताओं ने शक्ति का बहुत बड़ी सीमा तक केन्द्रीयकरण कर लिया है। इसका एक प्रमुख कारण संचालकों का अधिकाधिक स्वामित्व भी है। अन्य देशों से तुलना करने पर पता चलता है कि भारतवर्ष में अन्य देशों की अपेक्षा बहुत अधिक संचालकीय केन्द्रीयकरण पाया जाता है। इस कथन की पुष्टि निम्न तालिकाओं से ही जावेगी। प्रो० साजेंट फ्लोरेस के अनुसार संयुक्त राज्य (U.K.) में २१५७ संचालकों का वितरण निम्न प्रकार था —

संचालकों की संख्या	कुल का प्रतिशत	संचालकीय संख्या
११०	४२	१
५४७	२६	२ या ३
३०६	१४	४ या ५
२५८	१२	६ से १०
१३८	६	१० से ऊपर

राष्ट्रीय साधन समिति (National Resources Committee) के अनुसार संयुक्त राज्य अमेरिका (U. S A.) में युद्ध से पहले २५० कम्पनियों में संचालकीय विभाजन इस प्रकार था —

संचालको की संख्या	संचालित कम्पनियों की संख्या
१	९
३	८
६	७
६	६
१९	५
४८	४
१०२	३
३०३	२

यद्यपि भारतवर्ष में इस प्रकार की व्यवस्था नहीं की गई है, परन्तु १९३२ में तटकर समिति (Tariff Board) के समक्ष जो साक्षी दी गई थी उनके आधार पर बम्बई में ६ संचालक क्रमशः ६५, ४२, ३४, २९, २६ और २९ कम्पनियों के संचालक थे। १९४७ तक भारतवर्ष में ५०० उद्योगों का संचालन २००० संचालकों द्वारा किया जाता था, किन्तु संचालकीय कार्य केवल ८५० व्यक्तियों के हाथ में था और इनमें से १००० केवल ७० व्यक्तियों के अधीन था। १० व्यक्तियों के पास ३०० संचालकीय कार्यालय थे। 'कम्पनी ला कमेटी' जो कि भाभा समिति के नाम से अधिक प्रसिद्ध है, में बताया गया है कि १९५३ में भी एक व्यक्ति के पास १५ से २० संचालकीय कार्यालय थे और कुछ दशाओं में तो ३० संचालकीय कार्यालय तक भी थे।

प्रश्न

1. Examine the trend towards amalgamations and mergers in India, and discuss the causes of such combinations.

(Agra, II Com, 1952)

2. ✓ How do you explain the slow appearance of Combination in Indian Industry ?

3. Give the main classification of business combinations illustrate your answer from Indian conditions.

(Agra, B. Com , 1948)

4 Trace briefly the growth of combinations in Indian industry What do you know about the big business deals negotiated with foreign industrialists after 1945 ?

(Allahabad, B. Com., 1952)

औद्योगिक अर्थ-प्रबन्धन (Industrial Finance)

औद्योगिक अर्थ प्रबन्धन किसी भी देश के औद्योगीकरण में महत्वपूर्ण स्थान रखता है। कोई भी व्यवसाय चाहे वह बड़े पैमाने पर हो या छोटे पैमाने पर हो बिना अर्थ-प्रबन्धन के सफल नहीं हो सकता। अर्थ-प्रबन्धन सम्पूर्ण औद्योगिक व्यवसायों का प्राण या जीवन है। अर्थ-प्रबन्धन को उचित व्यवस्था न होने के कारण अनेक औद्योगिक विकास की योजनायें असफल तथा बेकार हो जाती हैं। भारत की भी औद्योगिक उन्नति न होने का मुख्य कारण उचित अर्थ-प्रबन्धन का न होना ही है। विदेशी सरकार की इस ओर कोई विशेष रुचि न थी। इसमें उसका स्वार्थ छिपा हुआ था जो सर्व विदित है। भारत उस समय इंग्लैंड के निर्मित माल की खपत का मुख्य केन्द्र बना हुआ था। अतः विदेशी सरकार की उपेक्षित नीति से भारत के औद्योगीकरण को बड़ा आघात पहुँचा। आज हमारा देश जब कि सर्वोन्मुखी उन्नति के द्वार पर खड़ा है और औद्योगिक विकास की सभी योजनाओं में प्रथम स्थान दिया जा रहा है, यह परमावश्यक है कि औद्योगिक अर्थ प्रबन्धन की समुचित व्यवस्था की जाय।

पूँजी की आवश्यकता ✓

व्यवसायिक सस्थाएँ दो प्रकार की होती हैं — (१) औद्योगिक और (२) व्यापारिक। प्रत्येक औद्योगिक सस्था को दो प्रकार की पूँजी की आवश्यकता होती है — (१) स्थायी या अचल पूँजी (Fixed Capital) और (२) कार्यशील या चल पूँजी (Circulating or Working Capital)

स्थायी पूँजी (Fixed Capital)

स्थायी पूँजी की आवश्यकता स्थायी सम्पत्ति के रख करने के लिए होती है। इसका आशय भूमि, भवन, मशीनरी तथा प्रारम्भिक व्ययों से है।

कम्पनी के निर्माण के पूर्व बहुत से प्रारम्भिक व्यय प्रवर्तकों को करने पड़ते हैं। इनका विश्लेषण निम्न प्रकार है :—

१—वास्तविक सम्पत्ति (Tangible Property)

(अ) स्थायी सम्पत्ति (Fixed Assets)

- [१] भूमि तथा भवन
- [२] प्लाट तथा मशीनरी, फरनीचर तथा सज्जा
- [३] विविध स्थायी सम्पत्ति

(ब) चालू सम्पत्ति (Current Assets)

- [१] धन (Cash Balance)
- [२] स्टॉक
- [३] देनदार तथा विनिमय विपत्र
- [४] विविध चालू सम्पत्ति

२—अवास्तविक सम्पत्ति (Intangible Investments)

- [अ] प्रवर्तन व्यय (Promotion Expenses)
- [ब] व्यवस्थापन व्यय (Organization Expenses)
- [स] प्रारम्भिक हानि (Operating Losses)
- [द] अर्थ प्रबन्धन का व्यय (Cost of Financing)
- [य] ह्याति तथा पेटेन्ट्स (Goodwill & Patents)

स्थायी पूंजी प्राप्त करने के साधन—जैसा कि उपरोक्त कथन से स्पष्ट है कि स्थायी पूंजी दीर्घकालीन आर्थिक व्यवस्था के काम आती है। अतः स्थायी पूंजी प्राप्त करने के लिये दीर्घकालीन अर्थ प्रबन्धन की आवश्यकता होती है। मुख्यरूप से स्थायी पूंजी निम्नरूप में एकत्र की जाती है :—

- [अ] अदा पत्रों का निर्गमन करके,
- [ब] ऋण पत्रों का निर्गमन करके,
- [स] सम्पत्ति की प्रतिभूति पर ऋण ले करके,
- [द] व्यापारिक अधिकारों में ऋण ले करके,
- [य] विजिप्ट अर्थ प्रबन्धन मस्याओं से ऋण ले करके।

इन सब साधनों का अध्ययन विस्तार में अगले पृष्ठों में किया गया है।

२—कार्यशील पूजी या चल पूजी (Circulating or Working Capital)—कम्पनी को अपने व्यापार के चलाने में प्रतिदिन कुछ व्यय करना होता है जो कार्यशील पूजी में से किया जाता है। कार्यशील पूजी की परिभाषा के सम्बन्ध में दो भिन्न मत पाये जाते हैं। प्रथम मत के अनुसार 'कार्यशील पूजी का आद्य चालू सम्पत्ति (Current Assets) और चालू देनदारियों (Current Liabilities) से है और इसका समर्थन लिंकोलन (Lincoln), सलियर्स (Saliers), स्टैविम (Stavens) जैसे अर्थ-प्रबन्धन विशेषज्ञों ने किया है।

दूसरे मत के अनुसार 'कार्यशील पूजी का अर्थ केवल चालू सम्पत्ति से माना जाता है और इस मत के समर्थक फील्ड (Field), बेकर (Baker), मॅलेट Mallot) तथा मीड (Mead) हैं। इन मतान्तरों के होते हुए भी कार्यशील पूजी का तात्पर्य उस पूजी से लगाया जाता है जिससे कच्चा माल व अन्य सम्बन्धित वस्तुएँ तैयार की जाती हैं, पारिष्कारक दिया जाता है तथा विक्रय व विज्ञापन सम्बन्धी व्यय इत्यादि किये जाते हैं।

कार्यशील पूजी इतनी मात्रा में होनी चाहिये जिससे कम्पनी के दैनिक व्यय माल के निर्माण होने के पूर्व के व्यय तथा उसकी बिक्री होने तक के सब व्यय, मुचारु रूप से होते रहे, पूजी की तनिक भी कमी होने पर औद्योगिक या व्यापारिक सस्थाओं का पतन अवश्यम्भावी है। संक्षेप में कार्यशील पूजी व्यापारिक सस्थाओं का जीवन रक्त है।

कार्यशील पूजी के रूप (Forms of Working Capital)

कार्यशील पूजी को उसकी आवश्यकता के अनुसार दो भागों में विभाजित किया जा सकता है।

(अ) स्थायी अथवा नियमित कार्यशील पूजी—चालू सम्पत्ति में विनियोजित (Invested) धन का एक भाग उतना ही स्थायी होता है जितना स्थायी सम्पत्ति (Fixed Capital) का है। उदाहरणार्थ प्रत्येक औद्योगिक प्रमण्डल को कच्चे माल का न्यूनतम स्टॉक रखने के लिए अपूर्ण कार्यों के लिए निर्मित माल, यंत्र तथा साज मज्जा (Equipment) के लिए नियमित रूप से धन की आवश्यकता होती है।

(ब) मौसमी या विशेष कार्यशील पूजी—बहुत सी कम्पनियों

को मौसमी परिवर्तनों के अनुसार कार्यशील पूँजी की आवश्यकता भी होती रहती है। कुछ पूँजी की आवश्यकता असाधारण परिस्थितियों के कारण भी हो सकती है। उदाहरणार्थ भविष्य में ऊँचे होने वाले मूल्यों का लाभ उठाने के लिए कच्चे माल का स्टॉक बढ़ाने के लिए गला काट प्रतिस्पर्धा (Cut Throat Competition) दूर करने के लिए, हड़ताल तथा लाक आउट्स सम्बन्धी समस्याएँ सुलझाने के लिए, तथा विशेष विज्ञापन करने के लिए अतिरिक्त कार्यशील पूँजी की आवश्यकता होती है।

नियमित तथा मौसमी कार्यशील पूँजी का अन्तर एक व्यवसायी के लिए विशेष महत्व की वस्तु है। केनीथ फील्ड (Kenneth Field) के अनुसार नियमित कार्यशील पूँजी को लघुकालीन आधार पर प्राप्त नहीं करना चाहिए अथवा व्यापार के किसी भी समय बन्द हो जाने की आशका बनी रहती है। इसी कारण साधारण कार्यशील पूँजी को स्थायी पूँजी से अधिक महत्व दिया जाता है। भारतीय २९ प्रमुख उद्योगों में की गई गवेषणा के अनुसार कार्यशील पूँजी का अनुपात स्थायी सम्पत्ति में अधिक है, जैसा कि निम्नलिखित तालिका से स्पष्ट है :—

वर्ष	स्थायी सम्पत्ति		कार्यशील पूँजी	
	सम्पूर्ण पूँजी का प्रतिशत	घन राशि (करोड़ रुपये में)	सम्पूर्ण पूँजी का प्रतिशत	घन राशि (करोड़ रुपये में)
१९४७	४३.९	१७७.२	५६.१	२२६.३
१९४८	४१.६	१२५.६	५९.४	२८६.५
१९४९	४४.७	२३७.५	५५.३	१८२.०
१९५०	४२.०	२५८.१	९८.०	३५६.४
१९५१	३८.६	२७५.२	६१.४	४३७.८
१९५२	४१.२	३००.९	५८.८	४२९.८

कार्यशील पूँजी प्राप्त करने के साधन (Sources of Working Capital)

कार्यशील पूँजी के दो रूप होने के कारण उसे प्राप्त करने के साधन भी दो प्रकार के होते हैं :—

(१) स्थाई साधन तथा

(२) चालू या मौसमी साधन ।

(१) स्थाई साधन—नियमित कार्यशील पूँजी, अर्ध-पत्रों तथा ऋण-पत्रों का निर्गमन करके तथा अर्जित लाभ का पुनर्विनियोग (Ploughing back of profits) करके प्राप्त की जाती है ।

(२) चालू या मौसमी साधन—मौसमी या विशेष कार्यशील पूँजी आन्तरिक और बाह्य साधनों द्वारा प्राप्त की जाती है । आन्तरिक साधनों से पूँजी प्राप्त करने की माना कम्पनी के लाभोपाजन की क्षमता, संचित कोषों तथा ह्रास (Depreciation) कोषों की नीति पर निर्भर होती है । बाह्य साधनों के अन्तर्गत बैंक, प्रबन्ध अभिकर्ता, जननिक्षेप, देवी बैंकर तथा महाजन, विशिष्ट अर्थ-प्रबन्धन सरथाएँ तथा कम्पनी की बचतें सम्मिलित हैं ।

पूँजीकरण या अर्थ-प्रबन्धन योजना (Capitalization or Financial Plan)

किसी भी कम्पनी की सफलता अथवा असफलता उसकी अर्थ-प्रबन्धन योजना पर निर्भर होती है । यदि यह कहा जाय कि अर्थ-प्रबन्धन योजना व्यापारिक क्रियाओं की सफलता की कुञ्जी है तो कोई अतिशयोक्ति न होगी । एक नव निर्मित कम्पनी की अर्थ-प्रबन्धन योजना कुछ प्रमुख आर्थिक सिद्धान्तों पर आधारित होती है । प्रारम्भ में पूँजीकरण (Capitalization) धन के मूल्यांकन (Valuation) तथा मात्रा (Amount) के अर्थ में प्रयोग किया जाता था । परन्तु आजकल पूँजीकरण तथा अर्थ-प्रबन्धन योजना एक ही अर्थ में प्रयुक्त किए जाते हैं ।

पूँजीकरण पूँजी तथा पूँजी स्वध (Capital and Capital Stock) में भिन्न है । पूँजी स्वध में केवल वह पूँजी सम्मिलित होती है, जिस पर कि कम्पनी का स्वामित्व होता है । पूँजीकरण में स्वामित्व वाली पूँजी तथा ऋण द्वारा प्राप्त पूँजी, दोनों ही सम्मिलित होती हैं । स्वामित्व वाली पूँजी अशो को तथा ऋण द्वारा प्राप्त पूँजी ऋण-पत्रों (Debentures) तथा बंध-पत्रों (Bonds) को इंगित करती है । यदि कम्पनी के पास कुछ अतिरिक्त (Surplus) या अविभाजित लाभ (Undivided Profit) है तो वह पूँजीकरण के अन्तर्गत नहीं आता है ।

पूँजीकरण में पहले कुल सम्पत्ति निश्चित कर ली जाती है तत्पश्चात् इस पूँजी को विभिन्न साधनों (Sources) में वितरित किया जाता है। पूँजी की मात्रा तथा उसके एकत्रित करने के साधनों का उचित अनुमान कम्पनी का प्रवर्तक (Promoter) लगाता है। इसके लिए कोई निश्चित नियम नहीं है। इसका निर्धारण कम्पनी की प्रकृति और मुद्रा बाजार की अवस्था के अनुसार किया जाता है। इस प्रकार पूँजीकरण या अर्थ-प्रबन्धन योजना का अध्ययन तीन रूपों में किया जाता है —

- (१) पूँजी की मात्रा (Amount of Capital)
- (२) पूँजी का अरूप (Form or Composition of Capital)
- (३) पूँजी का प्रबन्ध (Administration of Capital)

अर्थ-प्रबन्धन योजना की विशेषताएँ

किसी भी कम्पनी की अर्थ-प्रबन्धन योजना बनाने समय अथवा पूँजीकरण करते समय निम्न बातों पर ध्यान देना चाहिए —

(१) सरलता (Simplicity)—जहाँ तक हो सके किसी भी कम्पनी का आर्थिक ढाँचा सरलतम होना चाहिए जिससे उसका प्रबन्ध सरलता से हो सके। दूसरे शब्दों में पूँजी एकत्रित करने के साधन सरल तथा कम से कम होने चाहिए।

(२) योजनात्मक पूर्व ज्ञान (Planning Foresight)—अर्थ-प्रबन्धन योजना बनाने से पहले कम्पनी के क्षेत्र तथा उसके कार्यों के बारे में पूर्व ज्ञान तथा ठीक अनुमान आवश्यक है। क्योंकि इन बातों के उचित निर्धारण पर ही अर्थ-प्रबन्धन योजना की कार्यक्षमता आधारित होती है। कभी-कभी आर्थिक समायोजन (Financial Adjustments) करना भी आवश्यक हो जाता है। अतः अर्थ-प्रबन्धन योजना ऐसी होनी चाहिए जिससे उसमें आवश्यक समायोजन सरलतापूर्वक हो सके।

(३) आर्थिक साधनों का अधिकतम प्रयोग (Intensive use of Economic resources)—एक अच्छी अर्थ-प्रबन्धन योजना में सभी उपलब्ध साधनों का अधिकतम प्रयोग होना चाहिए। इसके अतिरिक्त स्थायी तथा कार्यशील पूँजी में उचित सन्तुलन होना चाहिए। जिससे पूँजी का उत्तम प्रयोग हो सके। स्थायी पूँजी का अतिरिक्त (Surplus) कार्यशील

पूंजी के अभाव को दूर करने के लिए तथा कार्यशील पूंजी का अतिरिक्त स्थायी पूंजी के अभाव को दूर करने के लिए न करना चाहिए, क्योंकि इससे कम्पनी के आर्थिक संकट में पस जाने का भय रहता है।

(४) लोच (Elasticity)—एक वैज्ञानिक अर्थ-प्रवर्धन योजना में पर्याप्त लोच होनी चाहिए। योजना में लोच से तात्पर्य यह है कि आवश्यकता के समय कम्पनी अपनी विस्तार सम्बन्धी योजनाओं को सफलतापूर्वक धन प्रदान कर सके। लोच के अभाव में कम्पनी की व्यापारिक क्रियाओं तथा विस्तार सम्बन्धी योजनाओं में बाधा पड़ सकती है।

(५) आकस्मिक घटनाओं के लिए व्यवस्था—कम्पनी की अर्थ-प्रवर्धन योजना बनाने वालों को भावी आकस्मिक घटनाओं के लिए कुछ प्रावधान (Provision) करना चाहिए। इसका तात्पर्य यह है कि पूंजी का कुछ भाग ऐसी अदृश्य घटनाओं के लिए सुरक्षित अवश्य कर देना चाहिए।

(६) तरलता (Liquidity)—कम्पनी को अपनी सम्पत्ति का एक निश्चित प्रतिशत नकद (Cash) रखना चाहिए। इस 'निश्चित प्रतिशत' का निर्धारण कम्पनी की साइज, अबधि, साख, व्यापारिक चक्र की अवस्था तथा व्यवसाय की प्रकृति के आधार पर होता है।

अति पूंजीकरण (Over Capitalization)

'अति पूंजीकरण' का अर्थ साधारण रूप से लोग पूंजी के आधिक्य या अधिकता से लगाते हैं। परन्तु 'अति पूंजीकरण' का यह अर्थ बिल्कुल गलत है। 'अति पूंजीकरण' उस समय हो सकता है जब कि कम्पनी में पूंजी का अभाव भी हो। 'अति पूंजीकरण' का वास्तविक अर्थ यह है कि 'कम्पनी इतना भी लाभोपार्जन नहीं करती है, जिससे इसकी प्रतिभूतियाँ (Securities) सम मूल्य पर (At par) बिक सकें।'* दूसरे शब्दों में यदि अंशों (Shares)

* 'The term over capitalization indicates that company is not earning enough to make its securities sell at par'

का निर्गमन वास्तविक आवश्यकताओं से वही अधिक कर दिया गया हो जिससे लाभोश की दर इतनी कम हो गई हो, जो अशो का विनय उनके सम मूल्य (At par) पर न होने दें तो उसे 'अति पूंजीकरण' कहते हैं। अति पूंजीकरण वाली कम्पनी में विनियोजित धन का प्रयोग भी उचित रूप से नहीं होता है।

अति पूंजीकरण प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से निम्न दशाओं में हो सकता है,—

- (१) इतनी अधिक पूंजी का निर्गमन जिसका कम्पनी में सद उपयोग न हो सके।
- (२) यदि घिसावट (Depreciation) अवशेष (Obsolescence) तथा अन्य आकस्मिक घटनाओं के लिए अपर्याप्त प्रावधान (Provision) किया गया हो जिससे सम्पत्ति (Assets) की कार्यक्षमता कम हो गई हो। ऐसी दशा में कम्पनी की लाभोपार्जन की क्षमता गिर जाती है और अशुचारी लोग भी समझ जाते हैं कि उनके अशो का वह मूल्य नहीं रहा है जिस पर उन्होंने स्वयं खर्च किया था।
- (३) यदि बाहर से अति ऊँची ध्याज की दर पर ऋण प्राप्त किए गए हो जिससे कम्पनी के लाभो का एक बहुत बड़ा भाग ध्याज के रूप में चला जाता हो और अशुचारियों के लिये बहुत कम लाभो रह जाता हो।
- (४) यदि कम्पनी का निर्माण समृद्धिकाल (Boom period) में हुआ हो। समृद्धिकाल में वस्तुओं के मूल्य ऊँचे होने के कारण कम्पनी की सम्पत्ति इत्यादि भी अधिक मूल्य पर खरीदी जाती है, जिसके फलस्वरूप पूंजी की मात्रा भी अधिक होती है। अवसाद काल (Depression period) आने पर भी सम्पत्ति का वही मूल्य रखा जाता है जब कि यथार्थ में उसका मूल्य गिर जाता है। इस (अवसाद) काल में सार्वजनिक मन्दी होने के कारण कम्पनी के लाभ भी कम हो जाते हैं। ऐसी अवस्था में लाभोश की दर बहुत कम या नाम मात्र को रह जाती है, परिणाम स्वरूप अशो के मूल्यों का स्तर भी गिरने लगता है।
- (५) कुछ औद्योगिक कम्पनियाँ कम उत्पादन करते हुए भी अपनी स्थापना, मशीनरी, मात्र सज्जा इत्यादि पर बहुत अधिक पूंजीगत

- व्यय कर देते हैं। इससे उनके निर्माण सम्बन्धी व्यय (Operational Costs) बढ़ जाते हैं और अशुभकारियों के लिए लाभता कम रह जाते हैं।

इस प्रकार 'अति पूंजीकरण' (Over Capitalization) प्रायः अधिक अंशों के निर्गमन, अचल सम्पत्ति के अछुद मूल्यांकन, बाहर से अधिक ऋण लेने, समृद्धिकाल में व्यवसाय प्रारम्भ करने, अधिक व्यवस्था व्यय करने तथा घिसावट तथा आकस्मिक घटनाओं आदि के लिए कम प्रावधान करने से होता है।

द्रवित पूंजी (Watered Capital)

यदि किसी कम्पनी में उसकी सम्पत्ति वास्तविक मूल्य से अधिक दिखाई जाती है तो उस अधिक धन के बराबर वाली पूंजी को द्रवित पूंजी कहते हैं। दूसरे शब्दों में यदि कोई कम्पनी सम्पत्ति (Assets) को उसके वास्तविक मूल्य से अधिक मूल्य पर खरीदती है तो कहा जाता है कि उस कम्पनी की पूंजी 'द्रवित' (Watered) है। डाक्टर हुसबैंड तथा डाक्टर डॉकरे के अनुसार "द्रवित स्तक (Watered Stock) होने की प्रमुख पहचान प्रवर्तकों की इच्छा पर निर्भर होती है, जो कि स्तक का विक्रय करते हैं। यदि जान बूझ कर अशुभकारियों के शोषण के उद्देश्य से सम्पत्ति का मूल्य बढ़ा दिया जाता है तो 'द्रवित दशा' का होना निश्चित है।"*

उदाहरण—इस कथन का स्पष्टीकरण एक नवनिमित्त कम्पनी के उदाहरण से सरलतापूर्वक हो जावेगा —

* The primary test of Watered Stock is found in the intent of the promoters who sell the stock. If there is a deliberate attempt to milk the shareholders by the inflation of the value of the assets, a watered condition is the inevitable result."

Dr. Husband and Dr. Dockeray : *Modern Corporation Finance*, p. 194

आर्थिक चिटा (Balance Sheet)

देनदारियाँ (Liabilities)	घनराशि	लेन दारियाँ (Assets)	घनराशि
अदा पूंजी	₹ ८,००,०००	भवन मशीनरी अन्य सम्पत्ति	₹ ४,००,००० ३,००,००० १,००,०००
	₹,००,०००		₹,००,०००

इस उदाहरण में यदि भवन का यथार्थ मूल्य ३,००,००० ₹० तथा मशीनरी का यथार्थ मूल्य २,००,००० ₹० हो तो कहा जावेगा कि भवन तथा मशीनरी दोनों में एक-एक लाख रुपए का द्रव्य (Water) है। इस प्रकार पूंजी दो लाख रुपए की मात्रा तक द्रवित (Watered) है।

‘द्रवित पूंजी’ तथा ‘अति पूंजीकरण’ (Watered Capital and Over Capitalization)

‘द्रवित पूंजी’ और ‘अति पूंजीकरण’ का प्रयोग एक ही अर्थ में नहीं किया जाता है। इन दोनों में काफी अन्तर है। ‘द्रवित पूंजी’ का अर्थ कम्पनी के प्रवर्तन के समय उठता है। जितनी भी सम्पत्ति खरीदी जाय वह उसके यथार्थ मूल्य पर ही खरीदी जानी चाहिए। यदि वह (सम्पत्ति) यथार्थ मूल्य से अधिक पर खरीदी जाती है अथवा खरीदने के पश्चात् बेकार साबित होती है तो वह द्रवित (Watered) कही जावेगी। ‘अति पूंजीकरण’ इसके विरुद्ध कम्पनी के निर्माण के कुछ वर्ष पश्चात् दृष्टिगोचर होता है।

कम्पनी में द्रवित स्तक (Watered Stock) होने पर भी ‘अति पूंजीकरण’ नहीं हो सकता है, यदि कम्पनी को लाभोपार्जन क्षमता इतनी अधिक है जिससे उसके अंशों का विचय प्रब्याज (Premium) पर होता है।

अव पूंजीकरण (Under Capitalization)

जब किसी कम्पनी में आवश्यकता से कम अर्थात् अपर्याप्त पूंजी होती है तो उसे ‘अव पूंजीकरण’ (Under Capitalization) कहते हैं। ‘अव पूंजीकरण’

‘अति पूंजीकरण’ (Over Capitalization) का धिल्कुल विलोम होता है। ‘अति पूंजीकरण’ की दशा में पूंजी की बहुतायत होती है जबकि ‘अव पूंजीकरण’ में प्रारम्भ से ही पूंजी का नितांत अभाव होता है। ऐसी अवस्था में कर्पनियों अपनी आर्थिक आवश्यकता की पूर्ति अल्पकालीन ऋणों तथा निक्षेपों (Deposits) से करते हैं। इसका सर्वध्मंष्ठ उदाहरण अहमदाबाद की सूती वस्त्र मिलों में मिलता है। ये मिलें अधिकतर अल्पकालीन जन निक्षेपों (Short term Public Deposits) पर निर्भर रहती हैं। जन निक्षेप प्रायः ६ माह से १ वर्ष तक की अवधि के होते हैं।

अव पूंजीकरण की दशा में कर्पनी का वास्तविक मूल्य (Real Value), पुस्तक मूल्य (Book Value) से कहीं अधिक होता है जो निम्न दशाओं में सम्भव होता है —

[१] भावी आय का निम्न अनुमान (Under estimation of future earnings)—अर्थ प्रबन्धन योजना बनाते समय कभी-कभी आय कम आकी जाती है और इसी अनुमान पर कर्पनी का पूंजीकरण आधारित कर दिया जाता है। यदि भविष्य में लाभ अनुमान से अधिक होते हैं तो उस अवस्था में कर्पनी का ‘अव पूंजीकरण’ हो जाता है। भावी आय का निम्न अनुमान जान बूझकर नहीं बल्कि सयोगवश हो जाता है।

[२] आय में अदृश्य वृद्धि—बहुत सी कर्पनियाँ जिनका निर्माण अवसाद काल (Depression Period) में हाता है, ऐसे समय में विनियोजित पूंजी पर अपेक्षाकृत अधिक लाभ होने लगता है।

[३] निश्चित लाभांश नीति—कुछ कर्पनियाँ लाभांश के सबध में एक निश्चित नीति का पालन करती हैं। वे (कर्पनियाँ) घिसावट नवीनीकरण (Renewals) तथा पुनसंस्थापन (Replacements) के लिए सचित कोष स्थापित करके तथा अर्जित आय का पुनर्विनियोग (Ploughing back of earned income) करके पर्याप्त धन एकत्रित कर लेते हैं। इसका फल यह होता है कि कर्पनी को लाभ अधिक होने लगते हैं और उसके अंशों का वास्तविक मूल्य (Real Value) पुस्तक मूल्य (Book Value) से बढ़ जाता है।

[४] उच्च कार्यक्षमता बनी रहती है—कर्पनियाँ अपनी निष्कृती दक्षता के द्वारा उत्पादन के आधुनिकतम साधनों तथा अभिनवीकरण

(Rationalisation) की योजनाओं का पालन करके अपनी कार्यक्षमता को बढ़ा सकते हैं। चूंकि लाभ कम्पनी की कार्यक्षमता पर निर्भर होते हैं, बढ़ जाते हैं तथा तदनुसार कम्पनी का वास्तविक मूल्य, पुस्तक मूल्य में बढ़ जाता है।

पूजी मिलान (Capital Gearing)

उद्योग में पूजी की अत्यधिकता तथा अभाव दोनों ही हानिकारक होते हैं। अतः किसी भी उद्योग की पूजी को इस प्रकार व्यवस्थित करना चाहिए कि उसका मिलान (Gearing) हो सके। पूजी का मिलान कम्पनी की समस्त पूजी में विभिन्न प्रकार के अंशों तथा प्रतिभूतियों (Securities) के अनुपात से निश्चित किया जाता है। यदि सम्पूर्ण पूजी के अनुपात से साधारण अंशों का निर्गमन किया गया हो और उधार ली गई पूजी (Debentures and loans) का अनुपात अधिक हो तो उसको अंशों का अधिक मिलान (High Gearing of Capital) कहा जाता है। इसके विपरीत साधारण पूजी का अनुपात ऋणात्मक पूजी से अधिक हो तो उसको निम्न मिलान (Low Gearing) कहते हैं।

उदाहरण के लिए यदि किसी औद्योगिक सारथी की कुल पूजी ५० लाख रु० है। इसमें से यदि ३० लाख रुपये ऋण-पत्रों (Debentures) का निर्गमन करके तथा २० लाख रुपये अंशों का निर्गमन करके प्राप्त किए गए हों तो इस अनुपात को 'अधिक-मिलान' (High Gearing) कहा जावेगा। इसके विपरीत यदि ३० लाख रुपये अंशों का निर्गमन करके तथा २० लाख रुपये ऋण-पत्रों का निर्गमन करके प्राप्त किए गए हों तो उस अनुपात को 'निम्न-मिलान' (Low-Gearing) कहा जावेगा।

औद्योगिक सारथी की सफलता एवं सख स्थिति बनाए रखने के लिए आवश्यक है कि पूजी का उचित मिलान (Proper-Gearing) हो।

प्रश्न

1. What methods would you adopt for raising (a) fixed capital and (b) working capital for a joint enterprise in India ?

2. What considerations should be kept in my mind while estimating capital requirements of a company ?

3. What are the types of capital ? What is meant by capital gearing ?

4. What do you mean by fixed and working capital ? Discuss their relative advantages and disadvantages

5. How would you estimate and raise fixed and working capital for a joint stock enterprise in India ?

(Agra, B. Com., 1958)

भारत में पूँजी प्राप्त करने के साधन

भारतवर्ष में उद्योग धर्मों को वित्त सम्बन्धी आवश्यकताएँ दो प्रमुख साधनों से पूरी होती हैं। प्रथम तो उद्योगों के आन्तरिक साधनों से तथा द्वितीय उद्योगों के बाह्य साधनों से। आन्तरिक और बाह्य साधनों के अन्तर्गत आने वाले उप साधनों का विवरण इस प्रकार है.—

आन्तरिक साधन

- (१) अग्न पत्रों एवं ऋण पत्रों का निर्गमन,
- (२) धारित (Retained) लाभ अथवा आय की पुनर्विनियोग, तथा
- (३) हास कोष (Depreciation Fund) ।

बाह्य साधन

- (४) व्यापारिक बैंक,
- (५) देशी बैंक,
- (६) सार्वजनिक निक्षेप (Public Deposits),
- (७) प्रबन्ध अभिकर्ता,
- (८) विशिष्ट मस्थाएँ, तथा
- (९) विदेशी पूँजी ।

[१] अंश पत्रों का निर्गमन (Issue of Shares)

औद्योगिक पूँजी प्राप्त करने का सर्वोत्तम साधन अग्न पत्रों का निर्गमन है। अधिक से अधिक पूँजी प्राप्त करने के लिए नया प्रत्येक हवि के विनियोक्त को सुविधा प्रदान करने के लिए विभिन्न प्रकार के अग्न पत्रों का निर्गमन किया जाता है। सन् १९५६ के पूर्व भारतवर्ष में प्रमण्डल द्वारा प्रायः तीन प्रकार के अग्नो (साधारण, पूर्वाधिकार तथा स्वगित) का निर्गमन होता था परन्तु नवीन कम्पनी अधिनियम १९५६ के अनुसार केवल दो प्रकार के अग्न पत्र—पूर्वाधिकार (Preferential) तथा सामान्य (Equity) को ही निर्गमित किया जा सकता है।

साधारण अश पत्र (Ordinary Shares)

सम्पूर्ण अशो मे साधारण अंशों का हो मुख्य स्थान है। यदि साधारण अशो को औद्योगिक वित्त व्यवस्था की आधार शिला कहा जाय तो कोई अतिशयोक्ति न होगी। साधारण अशो की प्रमुखता उनके कुछ लाभों के कारण है जो कि निम्नलिखित हैं —

- (१) प्रमण्डल को पूजी स्थायी रूप से प्राप्त हो जाती है और उसके पुन भुगतान की आवश्यकता नहीं होनी है।
- (२) साधारण अश पत्रों के निर्गमन करने मे कम्पनी की सम्पत्ति की प्राधि (Security) नहीं दी जाती है। अत इस सम्पत्ति को आवश्यकता के समय अतिरिक्त ऋण लेने के हेतु प्रयोग मे लाया जा सकता है।
- (३) यदि किसी वर्ष प्रमण्डल को अपर्याप्त लाभ होता है या हानि हो जाती है तो उस अवस्था मे अशधारियों को लाभश नहीं दिया जाता है।

इन लाभों के होते हुए भी साधारण अश पत्रों के कुछ दोष हैं। प्रथम तो अशधारियों का अधिकार प्रमण्डल पर ही जाता है और उनकी तनिक भी धुष्टता से साधारण व्यापारिक कार्यों मे बाधा पड़ सकती है। द्वितीय, अत्यधिक साधारण अश पत्रों के निर्गमन से सामान्य अश पत्रों (Equity-Shares) को वैधानिक नियन्त्रण के कारण या अन्य किसी कारण से सत्यागत विनियोक्तगण तथा निजी विनियोगीगण त्रय नहीं कर सकते और इस प्रकार सामान्य पूजी का लाभ भी नहीं उठाया जा सकता। तृतीय, अत्यधिक निर्गमन का प्रभाव अति पूजीयन (Over Capitalization) हो सकता है।

पूर्वाधिकार अश (Preference Shares)

पूर्वाधिकार स्कध या पूर्वाधिकार वाले अश, अन्य पूजी के भाग है जिन पर कुछ विशेष पूर्वाधिकार अश-धारियों को प्राप्त होते हैं। यह इस प्रकार की प्रतिभूति होती है जिनमे ऋण पत्रों (Debentures) व साधारण अश-पत्रों की विशेषताएँ किसी सीमा तक मिश्रित होती हैं। पूर्वाधिकार अशों का उद्गम सर्व प्रथम इंग्लैंड मे हुआ और आरम्भ मे यह अश पत्र

‘अक्रियाशील’ (Passive), ‘लाभदायक’ (Profitable) स्वदेशी’ (Country) के नामों से तथा साधारण अथवा ‘क्रियाशील’ (Active), ‘जोखिम वाले’ (Adventurers) तथा ‘स्वदेशाभिमानी’ (Patriotic) के नामों से प्रचलित थे। सर्वप्रथम १८२६ में पूर्वाधिकार अथवा लाभदाय प्राप्त करने के पूर्वाधिकार (Preferential dividend rights) सहित निर्गमित किए गए। उस समय कुछ पूर्वाधिकार अर्थों पर लाभान्वित प्राप्त करने का अधिकार ऋण-दाताओं के भी ऊपर होता था। सन् १८५७ में पूर्वाधिकारी अथवा एक न्यायालय के निर्णय के अनुसार सचयी (Commulative) बना दिए गए। इन अर्थपत्रों को और अधिक आकर्षित तथा लोकप्रिय बनाने के लिए समय-समय पर विभिन्न प्रकार के अधिकार दिए गए हैं जो कि निम्न प्रकार हैं —

(१) आय सम्बन्धी पूर्वाधिकार—पूर्वाधिकार वाले अर्थों में असाधारणों को कम्पनी द्वारा उपार्जित आय के वितरण में प्राथमिकता दी जाती है। साधारण असाधारणों को उस समय तक लाभदाय नहीं दिया जाता है जब तक पूर्वाधिकारी असाधारणों को। इस प्रकार लाभदाय प्राप्त करने की प्राथमिकता का अधिकार सचयी (Commulative) या असचयी (Non-Commulative) हो सकता है। यदि लाभदाय प्राप्त करने का अधिकार सचयी है तो उन अवस्था में भी असाधारणों का लाभान्वित प्राप्त करने का अधिकार समाप्त नहीं होता जबकि कम्पनी ने उस वर्ष कोई भी लाभदाय घोषित न किया हो। अर्थात् असाधारण अपना लाभदाय अगले वर्ष या वर्षों में जबकि कम्पनी को लाभ हो, प्राप्त करने का अधिकार रखता है। इसके विपरीत यदि पूर्वाधिकार असचयी है तो उस अवस्था में असाधारणों लाभदाय केवल उसी वर्ष प्राप्त कर सकेंगे जबकि लाभ हुआ हो अन्यथा नहीं।

(२) सम्पत्ति सम्बन्धी पूर्वाधिकार—साधारणतया पूर्वाधिकारी असाधारणों का पूर्वाधिकार लाभान्वित प्राप्त करने का होता है और कम्पनी को सम्पत्ति पर पूर्वाधिकारी व साधारण असाधारणों दोनों ही का समान अधिकार होता है। हाँ पूर्वाधिकारी असाधारणों को पूँजी वापस देने में प्राथमिकता दी जाती है और इसी कारण कुछ लोग यह समझने लगते हैं कि पूर्वाधिकारी असाधारणों को कम्पनी को सम्पत्ति बेचने या लेने का अधिकार होता है। परन्तु ऐसी बात नहीं है। पूँजी की वापसी किसी दूसरे रूप या साधनों के द्वारा भी की जा सकती है।

(३) नियन्त्रण सम्बन्धी पूर्वाधिकार—अधिकतर मनदान का अधिकार साधारण असाधारियों को होता है। यद्यपि पूर्वाधिकारी असाधारियों के हिस्सेदार समझे जाते हैं, परन्तु फिर भी मनदान के अधिकार से उन्हें वंचित रखा जाता है। हाँ इन लोगों को आकस्मिक अधिकार (Contingent Rights) विनिम्नता श्रृंखला प्राप्त करने के सम्बन्ध में, तथा पूर्वाधिकार असाधारियों पर गैर (Arrear) लाभांश प्राप्त करने के सम्बन्ध में दिए जाते हैं।

(४) परिवर्तन सम्बन्धी पूर्वाधिकार—कम्पनी के प्रारम्भिक जीवन में पूर्वाधिकारी असाधारियों को सुरक्षा प्रदान करने के लिए परिवर्तन सम्बन्धी मुक्ति (Privileged) दी जाती है। इन प्रकार से पूर्वाधिकारी असाधारियों अपने अंशों को भाषारण अंशों में परिवर्तित करके साधारण असाधारियों बन सकते हैं। परन्तु जैसे-जैसे समय बीतता जाता है परिवर्तन सम्बन्धी शर्तें अनाकर्षक होती जाती हैं और कुछ वर्ष पश्चात् यह मुक्ति रद्द के लिए बन्द कर दी जाती है।

(५) भुगतान सम्बन्धी पूर्वाधिकार—नवीन कम्पनी अधिनियम १९५६ की धारा ८० के अनुसार सीमित दायित्व वाली कम्पनी, यदि उसे पापंद जर्नलियमों द्वारा अधिकार प्राप्त है वा वह शोड्ड पूर्वाधिकार अंश (Redeemable Pref. Share) का निर्गमन कर सकते हैं। इसी अधिनियम के अनुसार कम्पनी को इस धारा के तहत 'पूर्वी नोड्ड तपय निधि' (Capital Redemption Reserve Fund) स्थापित करना आवश्यक है। शोड्ड पूर्वाधिकार अंशों का कम्पनी वित्त व्यवस्था में विरोध स्थान है। यह अर्ध-स्थायी (Semi-Permanent) पूर्वी प्राप्त करने का एक अच्छा साधन है।

पूर्वाधिकार अंशों के लाभ

पूर्वाधिकार अंशों के निर्गमन के अनेक लाभ हैं जिनमें से प्रमुख निम्नलिखित हैं —

- (१) पूर्वाधिकार अंश उच्च वर्ग के विनयोत्ताओं की आवश्यकता की पूर्ति करता है जो आय की निश्चिन्ता एवं नियामनता पर अधिक ध्यान देते हैं।
- (२) पूर्वाधिकार अंशों का निर्गमन उच्च अवस्था में आवश्यक हो जाता

है जब कम्पनी के पास ऋण पत्रों का निर्गमन करने के लिए पर्याप्त प्रतिभूति नहीं होती है।

- (३) ऐसी अवस्था में जब कम्पनी के प्रबन्धकर्ता-गण कम्पनी की सम्पत्ति को रहन (Mortgage) न रखना चाहते हों और उसे भविष्य की आकस्मिक घटनाओं के लिए सुरक्षित रखना चाहते हों।
- (४) पूर्वाधिकार अंशों पर केवल एक निश्चित दर से लाभान दिया जाता है और नेप लाभांश साधारण अंशधारियों में वितरित कर दिया जाता है। इस प्रकार से साधारण अंशधारियों को एक ऊँची दर से लाभान प्राप्त हो जाता है।
- (५) पूर्वाधिकार अंशधारियों को मतदान का अधिकार बहुत ही सीमित होता है अतः कितने भी पूर्वाधिकार अंशों के निर्गमन से कम्पनी की नीति में कोई विंगप परिवर्तन नहीं होता है।
- (६) पूर्वाधिकार अंशों को बोनस के रूप में देकर कम्पनी के बंधों (Bonds) तथा सामान्य स्तक (Common Stock) का विपणन मूल्य बढ़ाया जा सकता है।

पूर्वाधिकार अंशों की हानियाँ :—

पूर्वाधिकार अंशधारियों को उपरोक्त लाभों के होते हुए भी निम्न हानियाँ अथवा अनुविधाएँ उठानी पड़ती हैं —

- (१) पूर्वाधिकार अंशधारियों को मतदान का अधिकार बहुत ही सीमित मात्रा में प्राप्त होता है।
- (२) अधिकतर पूर्वाधिकार अंशधारियों को कम्पनी की उत्तिरेक (Excess) लाभ में भाग लेने का अधिकार नहीं होता है।
- (३) पूर्वाधिकार अंशों का निर्गमन करने वाली कम्पनी अपने पार्यद सीमा (Articles of Association) में इस प्रकार की व्यवस्था करके या थोड़े पूर्वाधिकार अंशों का निर्गमन करके पूर्वाधिकार अंशों का भुगतान क्रिमी समय भी या एक निश्चित तिथि के बाद

नर सकती है। इस प्रकार पूर्वाधिकार अगधारी कपनी के उस लाभ को प्राप्त करने में बचित रह जाते हैं जो कम्पनी मुदूठ व सुयवस्थिन होकर प्राप्त करती है।

[३] स्थगित अंश पत्र (Deferred Shares)

इन अशो पर लाभदा, माधारण अगधारियो को एक निश्चित दर से लाभदा देने के पश्चात विधा जाता है। इन अशो को सम्पापक अश (Founders Shares) या प्रवर्तकों के अश (Promoters Shares) कहते हैं क्योंकि ये अधिकतर स्पापको (Founders) या प्रवर्तकों के द्वारा न्य किये जाते हैं। इन अशो के निर्गमन का मुख्य ध्येय इनके स्वामियो (Holders) को कम्पनी के प्रबन्ध में प्रमुख हाय (Controlling Voice) देना है। ये अश कम मूल्य के होने पर भी, अपेक्षाकृत अधिक मतदान का अधिकार रखते हैं। इस प्रकार कम मूल्य (Low Denomination) के अशो का निर्गमन एक वैधानिक चालबाजी (Legal Trick) है जिसका गुप्त अमिप्राय कुछ व्यक्तियो के हाय में सत्ता उत्पन्न करना है। इस विशेषाधिकार (Privilege) का लाभ उठाने के लिए पिछ्ल कुछ वर्षों में प्रबन्ध अभिरत्ताओ को प्रवृत्ति स्थगित अशो (Deferred Shares) को अधिर में अधिक निर्गमित करन की हो गई है।

परन्तु इस प्रकार के निर्गमन में सबसे अधिक हायि माधारण अगधारियो को उठानी पडती है और उन्होने भारत सरकार को प्रस्तुन किए गए स्मारक (Memorandum) में कहा भी था कि 'यह प्रवृत्ति इनकी खतरनाक है कि इस पर प्रतिबन्ध वैधानिक रूप से अवश्य लगना चाहिए।' * भाभा समिति (Bhabha Committee) जो 'कम्पनी अधिनियम समिति' (Company Law Committee) के नाम से प्रसिद्ध है, का कथन भी उपरोक्त अगधारियो के मुताव से मिलता-जुलता है। समिति के विचार में 'नियमत विभिन्न मतदान का अधिकार रखने वाले स्थगित अशो की नाममान को प्रशसा की जा सकती है और कुछ विशेष दत्ताओ को छोडकर यह केवल एव वैधानिक

* The practice is so heinous that it must be checkmated by means of legislation."

चाह है जिससे कम पूंजी के स्वामित्व द्वारा किसी उपनम (Undertaking) पर नियन्त्रण प्राप्त किया जाता है।”†

ऋण पत्र (Debentures)

[२] वध तथा ऋण पत्रों का निर्गमन

औद्योगिक पूंजी प्राप्त करने का दूसरा साधन ऋण पत्रों तथा वधों (Bonds) का निर्गमन है। ऋण पत्र (Debentures) रक्षित (Secured) व अरक्षित (Unsecured) दोनों ही प्रकार के हो सकते हैं। अमेरिका में अरक्षित वधों (Bonds) को ही ऋण पत्र (Debenture) कहते हैं। परन्तु भारतवर्ष में इस सम्बन्ध में इंग्लैंड की नकल की है जहाँ इस प्रकार का भेद नहीं किया जाता। यहाँ वधों (Bonds) और ऋण पत्र (Debentures) का प्रयोग एक ही अर्थ में किया जाता है। भारतीय कम्पनी अधिनियम (१९५६) ऋण पत्र को परिभाषित नहीं करता, केवल इतना बताता है कि इसके अन्तर्गत ऋण-पत्र स्तक (Debenture Stock) सम्मिलित होते हैं। [धारा २ (१२)] ऋण-पत्र साधारणतः उस पत्र को कहते हैं जो ऋण की स्वीकृति होती है अथवा जिसके द्वारा ऋण प्राप्त किया जाता है। ऋण पत्र (Debenture) की उत्पत्ति लतिन शब्द “Debre” से हुई है जिसका अर्थ केवल ऋण मान में होता है चाहे वह रक्षित (Secured) हो या अरक्षित (Unsecured)। ऋण पत्रों का निर्गमन कम्पनी के पार्षद सीमा नियमों के अनुसार हो सकता है अन्यथा नहीं।

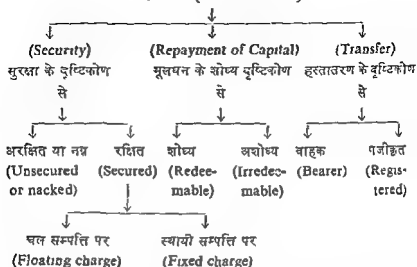
ऋण पत्रों के रूप (Kinds of Debentures)—

ऋण पत्र विभिन्न प्रकार के होते हैं। अध्ययन की सरलता के दृष्टिकोण से उन्हें जगलें पृष्ठ पर दिए गए चार्ट के रूप में व्यक्त किया जा सकता है —

† “In our opinion, deferred shares with disproportionate voting rights have, as a rule, little to commend themselves, and except in very rare cases are merely a legal desire for securing control over an undertaking, with a comparatively small holding of share capital”

(Report of the Company Law Committee, pp. 35-36)

ऋण पत्र (Debtures)



(१) रक्षित तथा अरक्षित ऋण पत्र—सुरक्षा के दृष्टिकोण से ऋण पत्र दो प्रकार के हो सकते हैं—रक्षित तथा अरक्षित। यदि ऋण-पत्रों का निर्गमन कंपनी की सम्पत्ति को रहन अथवा बन्धक के रूप में रख कर किया गया है तो ऐसे ऋण पत्र रक्षित ऋण पत्र कहलाते हैं और यदि ऋण पत्रों का निर्गमन बिना किसी ऐसी प्रतिभूति के किया गया है तो वे अरक्षित या नग्न (Naked) ऋण पत्र कहलाते हैं। अमेरिका में, जैसा कि ऊपर कहा जा चुका है, प्रथम प्रकार के ऋण-पत्र 'बोर्ड्स' (Bonds) और द्वितीय प्रकार के ऋणपत्र 'ऋण-पत्र' (Debtures) कहलाते हैं।

रक्षित ऋण पत्र भी दो प्रकार के होते हैं। जिन ऋण पत्रों का निर्गमन स्थायी सम्पत्ति के बन्धक (Mortgage) पर होता है उन्हें स्थायी ऋण पत्र (Fixed Debtures) कहते हैं। बन्धक के रूप में दी गई स्थायी सम्पत्ति का विनय नहीं हो सकता और न उसे पुनः बन्धक के रूप में दिया जा सकता है। जिन ऋण पत्रों का निर्गमन चल सम्पत्ति की प्रतिभूति के आधार पर किया जाता है उन्हें चल ऋण पत्र (Floating Debtures) कहते हैं। चल ऋण पत्रों की सम्पत्ति का प्रयोग कंपनी अपने दैनिक कार्यों के लिए पूर्ववत् कर सकती है परन्तु समापन (Winding up) के समय ऋण पत्र-धारियों को ऐसी सम्पत्ति से भुगतान लेने का अधिकार है।

(२) शोध्य एवं अशोध्य ऋण पत्र—शोध (Repayment) के दृष्टिकोण से ऋण पत्र दो प्रकार के हो सकते हैं—शोध्य तथा अशोध्य। शोध्य ऋण पत्रों से हमारा अर्थ उन ऋण पत्रों में है जिनका भुगतान किन्हीं निश्चित समय के बाद कर दिया जाता है। परन्तु कुछ ऐसे ऋण पत्र होते हैं जिनका भुगतान केवल ममापन के समय ही होता है। ममापन के पूर्व ऐसे ऋण पत्रधारी भुगतान माग भी नहीं सकते हैं। हा इन ऋण पत्रों पर एक निश्चित दर से कम्पनी के बाजीबन्दतात् तन व्याज दिया जाता है।

(३) वाहक तथा पंजीकृत ऋण पत्र (Bearer & Registered Debentures)—हस्तांतरण के दृष्टिकोण से ऋण पत्र वाहक तथा पंजीकृत हो सकते हैं। वाहक ऋण पत्र वे ऋण पत्र होते हैं जिनका हस्तांतरण किसी भी समय हो सकता है और उसका कोई भी धारक (Holder) ऋण पत्रों का व्याज अथवा भुगतान प्राप्त कर सकता है। परन्तु पंजीकृत या रजिस्टर्ड ऋण पत्रों में ऐसा नहीं होता है। यह वे ऋण पत्र होते हैं जिनके धारिया (Holders) के नाम ऋण पत्र रजिस्टर्ड में लिखे जाते हैं इन्हीं रजिस्टर्ड धारियों को ऋण पत्रों का भुगतान तथा व्याज देने का अधिकार होता है।

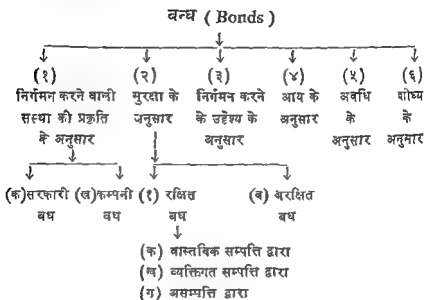
बंध (Bonds)

बन्ध कम्पनी और धारिया के मध्य हुए समझौते (Agreement) को इंगित करते हैं। बन्ध बताते हैं कि बन्ध धारिया के कुछ अधिकार व स्वत्व (Claims) निगमन करने वाली कम्पनी के प्रति हैं। बन्ध धारिया (Bond holders) के पूर्ण अधिकार तथा कम्पनी के नियम (Covenant) एक प्रलेख में लिखे होते हैं जिन्हें प्रतिज्ञा पत्र (Indenture) कहते हैं। अमेरिका में बन्ध धारक (Bond holders) अपने अधिकारों की सुरक्षा के लिए तथा कम्पनी द्वारा प्रतिज्ञा पत्र की शर्तों का पालन करने के लिए एक प्रतिनिधि को चुनते हैं जिसे प्रत्यासी (Trustee) कहते हैं। प्रत्यासी अपने बन्ध-धारियों के हितों की रक्षा के लिए भरभर प्रयत्न करते हैं।

बन्धों का वर्गीकरण (Classification of Bonds)

बन्धों का स्पष्ट एवं सतोषजनक वर्गीकरण या वर्णन में असम्भव है। अमेरिका में एक ही प्रकार के बन्धों का भिन्न-भिन्न नामों से पुकारा जाता है।

अतः भिन्न-भिन्न नाम लेते हुए भी कुछ बंध ऐसे हैं जिनकी विशेषताएँ लगभग एक सी हैं। फिर भी भिन्न-भिन्न प्रकार के बन्धों को निम्न प्रकार विभाजित किया जा सकता है :-



(१) सस्था की प्रकृति के अनुसार

निर्गमन करने वाली सस्था या तो सरकार स्वयं हो सकती है या कोई कारपोरेशन के रूप में सस्था जैसे रेलवे कंपनी, सार्वजनिक कल्याणकारी सस्था, औद्योगिक सस्था इत्यादि। सरकार द्वारा निर्गमित बन्धों को राज्य बंध (Govt Bonds & State Bonds) कहते हैं। रेलवे क०, सार्वजनिक कल्याणकारी सस्था तथा औद्योगिक सस्थाओं द्वारा निर्गमित बंधों को क्रमशः रेलवे सार्वजनिक बंध (Public Bonds) तथा औद्योगिक बंध कहते हैं।

(२) सुरक्षा के अनुसार

सुरक्षा की दृष्टि से बंधों को दो वर्गों में विभाजित किया जा सकता है :-

(१) रक्षित बंध (Secured Bonds)

(२) अरक्षित बंध (Unsecured Bonds)

(अ) रक्षित बंध

यदि बन्धों का निर्गमन सम्पत्ति को रहन रख कर किया गया है तो वे रक्षित बंध कहलाते हैं। यदि बन्धों का निर्गमन वास्तविक पूंजी को रहन रख कर किया है तो वे रहन बंध (Mortgaged Bond) कहलाते हैं। यदि बन्धों का निर्गमन वैयक्तिक (Personal) सम्पत्ति को रहन रखकर किया गया है तो वे वैयक्तिक सम्पत्ति द्वारा रक्षित बन्ध (Secured by Personal Property) कहलाते हैं। जैसे 'कॉलेटरल ट्रस्ट बॉन्ड' तथा 'इक्यूपमेंट ट्रस्ट बॉन्ड' इत्यादि। इसी प्रकार यदि बन्धों का निर्गमन सम्पत्ति के अलावा अन्य किसी प्रकार की प्रतिभूत देकर किए जाते हैं तो वे 'असम्पत्ति द्वारा रक्षित बन्ध' (Secured by non-property) कहलाते हैं जैसे 'कल्पित बन्ध' (Assumed Bond) 'गारंटीड बन्ध' तथा 'सयुक्त बन्ध' (Joint Bond) इत्यादि।

(ब) अरक्षित बंध

इसके विपरीत यदि बन्ध बिना किसी प्रतिभूति के निर्गमित किए जाते हैं तो वे अरक्षित बन्ध या ऋण पत्र कहलाते हैं।

(३) निर्गमन करने के उद्देश्य के अनुसार

बन्धों का वर्गीकरण उनके निर्गमन के उद्देश्य के अनुसार भी किया जा सकता है जैसे 'ऋण मूल्य बंध' (Purchase Money Bonds), 'विस्तार एवं उन्नति बंध' (Extension and Improvement Bonds), 'सघनन बन्ध' (Consolidation Bonds) तथा 'निस्तार बन्ध' (Funding or Refunding Bonds) इत्यादि। जब कभी सम्पत्ति के विक्रेताओं को ऋण मूल्य के रूप में बंध दिए जाते हैं तो वे 'ऋण मूल्य बन्ध' कहलाते हैं। कभी-कभी व्यवसाय के 'विस्तार एवं उन्नति' के लिये बन्ध कहते हैं। इसी प्रकार यदि कम्पनी ने विभिन्न प्रकार के छोटे-छोटे निर्गमन किए हैं तो अपनी आर्थिक व्यवस्था को सरल करने के हेतु 'सघनन बंध' निर्गमित कर सकती है। यदि कोई कम्पनी वर्तमान बन्धों का शोध करने के लिए नवीन बन्धों का निर्गमन करती है तो इस प्रकार के बन्ध 'निस्तार बन्ध' (Refunding Bonds) कहलाते हैं।

(४) आय के अनुसार

आय के अनुसार बन्धों का वर्गीकरण निम्न प्रकार हो सकता है —

(१) स्थायी व्याज वाले बन्ध (Fixed Interest Bonds)

- (२) आय के अनुपात वाले बन्ध (Income or Adjustment Bonds)
- (३) भागिता तथा लाभ भाजन बन्ध (Participating and Profit Sharing Bonds)
- (४) स्थायी बन्ध (Stabilised Bonds)
- (५) रजिस्टर्ड बन्ध (Registered Bonds)
- (६) कूपन या वाहक बन्ध (Coupon or Bearer Bonds)

(१) स्थायी व्याज वाले बन्ध—ये इस प्रकार के बन्ध होते हैं जिन पर व्याज सदैव एक ही दर से दी जाती है चाहे कम्पनी की आय बढ़ गई हो, या कम हो गई हो।

(२) आय के अनुपात वाले बन्ध—इस प्रकार के बन्ध उस समय निर्गमित किए जाते हैं जब कम्पनी की आय पर्याप्त तथा स्थायी होती है। कभी-कभी आर्थिक पुनर्गठन होने पर 'समाधान बन्ध' (Adjustment Bonds) निर्गमित किए जाते हैं और ये उस वर्ग के लोगों को दिए जाते हैं जो कम लाभदायक स्थिति में होते हैं।

(३) भागिता तथा लाभ भाजक बन्ध—इस प्रकार के बन्ध-धारियों को एक निश्चित दर से व्याज लेने के अतिरिक्त कम्पनी के लाभ में भाग लेने का अधिकार भी होता है। इस प्रकार के बन्ध उन सम्प्राप्तियों के द्वारा निर्गमित किए जाते हैं जिनकी आर्थिक स्थिति अच्छी नहीं होती है, अथवा उस समय निर्गमित किए जाते हैं जब मुद्रा बाजार ऊँचा (Strained) होता है।

(४) स्थायी बन्ध—इस प्रकार के बन्ध सर्वप्रथम १९२५ में "रैंड कार्डेक्स कम्पनी" (Rand Kardex Co) ने निर्गमित किए थे। इन प्रकार के बन्धों पर व्याज की दर जीवन निर्वाह निर्देशांक (Cost of Living Index Nos) के अनुसार निश्चित की जाती है। यदि जीवन निर्वाह निर्देशांक ऊँचा हो जाता है तो व्याज की दर भी ऊँची कर दी जाती है, और यदि जीवन निर्वाह निर्देशांक नीचा हो जाता है अर्थात् वस्तुओं के मूल्य गिर जाते हैं तो उसी अनुपात में व्याज की दर भी कम कर दी जाती है। यही नियम मूलधन के सम्बन्ध में भी लगता है। यह बन्ध अधिक प्रचलित नहीं है।

(५) पंजीकृत बन्ध—ये वे बन्ध होते हैं जिनकी प्रवृत्ति (Entry)

कम्पनी के रजिस्टर में होती है। इन बंधों का व्याज केवल रजिस्टर्ड धारियों को ही मिल सकता है।

(६) कूपन या वाहक बन्ध—कूपन बन्धों के साथ में व्याज के कूपन लगे रहते हैं और प्रत्येक व्याज की किश्त के भुगतान के लिए एक कूपन होता है। कूपनधारी या कूपन वाहक को व्याज प्राप्त हो सकता है। इन बन्धों को वाहक बन्ध भी कहते हैं। इनका हस्तांतरण केवल दे देने (Delivery) मात्र से ही होता है।

[५] अवधि के अनुसार

अवधि के अनुसार बर्गीकरण करने पर बन्ध नोट्स (Notes), लघुकालीन, मध्यकालीन तथा दीर्घकालीन, स्थायी या अशोड बन्धों के नाम से पुकारे जाते हैं। नोट्स एक वर्ष से लेकर पाँच वर्ष तक की अवधि के होते हैं और कम्पनी की आय पर अधिकार रखते हैं। इनको यथार्थ रूप में बन्ध नहीं कहा जा सकता है। यदि बन्ध लघुकाल, दीर्घकाल या मध्यकाल के लिए निर्गमित किए जाते हैं तो वे लघुकालीन, दीर्घकालीन तथा मध्यकालीन बन्ध कहलाते हैं। जिन बन्धों का भुगतान कम्पनी के जीवन में नहीं किया जाता वे अशोध्य (Irredeemable) बन्ध कहे जाते हैं। इस प्रकार के बन्धों पर व्याज एक निश्चित दर में दिया जाता है चाहे कम्पनी को लाभ हो भयवा नहीं।

[६] शोध्य के अनुसार

शोध्य के अनुसार बन्धों का बर्गीकरण दो प्रकार किया जा सकता है —

- (१) क्रमानुसारी बन्ध (Serial Bonds)
- (२) 'सिंकिंग फंड' बन्ध (Sinking fund Bonds)
- (३) परिवर्तनशील बन्ध (Convertible Bonds)
- (४) वापस लिए जा सकने वाले बन्ध (Callable Bonds)

(१) क्रमानुसारी बन्ध—कभी-कभी कम्पनियों के द्वारा एक साथ बहुत से बन्धों का निर्गमन किया जाता है परन्तु उनके भुगतान की तिथि भिन्न-भिन्न होती है। इस प्रकार के निर्गमन को 'क्रमानुसारी बन्ध' (Serial Bonds) कहते हैं। इन बन्धों का मुख्य उद्देश्य विभिन्न प्रकृति व साधन वाले विनि-

योक्ताओ की आवश्यकताओ की पूर्ति तथा अधिक से अधिक धन प्राप्त करना है। जिन बन्धो का भुगतान जितना ही जल्दी किया जाता है, उन पर ब्याज की दर भी अपेक्षाकृत कम होती है।

(२) 'सिंकिंग फंड' बन्ध—जिन बन्धो के शोध के लिए 'सिंकिंग फण्ड' पद्धति अपनायी जाती है वे 'सिंकिंग फण्ड बन्ध' कहे जाते हैं। इस पद्धति के अनुसार भुगतान की तिथि तक पर्याप्त धन एकत्रित हो जाता है। इस प्रकार बन्धधारियों को कम्पनी में विश्वास रहता है और कम्पनी को भी भुगतान के बारे में निश्चिन्तता रहती है। फलस्वरूप, इस प्रकार के बन्धों का मूल्य बाजार में बढ़ जाता है।

(३) परिवर्तनशील बन्ध—वे बन्ध होते हैं जिनका परिवर्तन अन्य प्रकार की प्रतिभूतियों में एक निश्चित मूल्य पर हो सकता है। इस प्रकार के विशेष अधिकार (Privilege) का ध्येय बन्धधारियों को कम्पनी की भावी समृद्धि में भागी होने का अधिकार देना है।

(४) वापस लिए जा सकने वाले बन्ध (Callable Bonds)—कभी-कभी बन्धो का निर्गमन करने वाली कपनियाँ बन्धो को शोध के लिए वापस लेने का अधिकार सुरक्षित (Reserve) रखती हैं। इन बन्धो का शोध या तो प्रम्याज (Premium) पर किया जा सकता है, या समान मूल्य (At par) पर। इस प्रकार के बन्धो के निर्गमन से कम्पनी की आर्थिक व्यवस्था में लोच रहती है।

ऋण पत्रो से लाभ

(१) विनियोक्ताओ को लाभ—ऋण पत्रो में विनियोग करने में विनियोक्तागण सुरक्षित लेनदार के रूप में रहते हैं क्योंकि साधारणतः ऋणपत्रों का निर्गमन कम्पनी की सम्पत्ति के विरुद्ध होता है। इसके अतिरिक्त ऋण पत्र धारियों को एक निश्चित दर से ब्याज मिलता रहता है चाहे कम्पनी को लाभ हो अथवा हानि।

[२] निर्गमक कम्पनी को लाभ—ऋण पत्रो के निर्गमन से निर्गमक कम्पनी को अनेक लाभ होने हैं जिनमें से निम्न लाभ उल्लेखनीय हैं—
अ—निश्चित समय के लिए ऋण मिल जाता है—ऋण पत्रो

के निर्गमन में कम्पनी को निश्चित समय व निश्चित रूप में ऋण प्राप्त हो जाता है और वह निश्चितता से अपना कार्य मुच्यार रूप से चला सक्ती है।

ब—अधिक से अधिक विनियोक्ताओं से धन प्राप्त हो जाता है—विनियोक्ताओं में ऐसे लोगों की मर्यादा अधिक होती है जो अपने धन को सुरक्षित विनियोग में लगाना चाहते हैं। फलस्वरूप ऐसे विनियोक्ता-गण अपने धन को ऋण पत्रों में विनियोग करते हैं। कम्पनी को लाभ यह होता है कि वह अधिक से अधिक धन ऋण पत्रों के द्वारा प्राप्त कर लेती है।

ग—कम्पनी की अर्थ व्यवस्था में लोच रहती है—कुछ ऋण पत्र ऐसे होते हैं जिनके भुगतान का अधिकार कम्पनी अपने हाथ में रखती है। इस प्रकार कम्पनी की अर्थ-व्यवस्था में लोच रहती है। आवश्यकता में अधिक पूँजी होने पर कुछ ऋण पत्रों का भुगतान किया जा सकता है।

द—असाधारणों को लाभांश अधिक मिल जाता है—यदि कम्पनी में ऋण पत्रों का निर्गमन पर्याप्त मात्रा में किया है और पूँजी कम मात्रा में है तो असाधारणों को लाभांश अधिक मिल सकता है। क्योंकि ऋणपत्रधारियों का ब्याज केवल एक निश्चित दर से ही दिया जाता है। परन्तु ऐसा उसी समय हो सकता है, जब कम्पनी को पर्याप्त लाभ होता हो।

ऋण पत्रों से हानियाँ—ऋण पत्रों के इतने लाभ होने हुए भी कुछ हानियाँ अथवा दोष हैं जिनके कारण ऋण पत्र अपने देश में अधिक प्रचलित नहीं हैं। ऋण पत्रों पर अत्यधिक निर्भरता अच्छी व्यापारिक नीति के विरुद्ध है। इस कथन की पुष्टि हमें अमेरिका के १९२९ तथा इतने पश्चात् के औद्योगिक संकट से होती है जबकि अनेक ऋणपत्रों का निर्गमन करने वाली कम्पनियाँ समाप्त हो गईं। संक्षेप में ऋण पत्रों के निर्गमन से निम्न हानियाँ हैं—

(१) संकट के समय ऋण प्राप्त करना असम्भव—कम्पनी के संकट ग्रस्त होने पर अथवा अप्रगतिशील होने पर ऋण पत्रों के निर्गमन द्वारा ऋण प्राप्त करना दुष्कर हो जाता है क्योंकि ऐसी अवस्था में जनता का विश्वास कम्पनी में टूट जाता है।

(२) ऋण पत्रों के निर्गमन से कम्पनी की साख कम हो जाती है—ऋण पत्रों के निर्गमन से कम्पनी की साख विनियोक्ता वर्ग की दृष्टि में कम हो जाती है। भारतीय बैंक तो ऐसी कम्पनियों को साख सुविधाएँ भी प्रदान नहीं करती है।

(३) कम्पनी को निश्चित व्याज दर देना होता है—ऋणपत्रों पर व्याज कम्पनी को अनिवार्य रूप से देनी पड़ती है चाहे कम्पनी को लाभ हो अथवा हानि। हानि होने की अवस्था में व्याज देना, कम्पनी के अस्तित्व को खतरे में डाल देता है। समय पर ऋणपत्र धारियों को व्याज का भुगतान न होने पर, यदि वे चाहे तो न्यायालय में आवेदन पत्र देकर कम्पनी की समाप्ति करा सकते हैं।

(४) विनियोक्ताओं को हानि—ऋणपत्र धारियों को केवल एक निश्चित दर से व्याज मिलता है। व्याज की दर साधारणतः कम ही होती है। इस प्रकार ऋणपत्र धारियों को कम्पनी के लाभों में भाग लेने का अधिकार नहीं होता जैसा कि अशधारियों को होता है। इसके अनिश्चित ऋणपत्र धारियों को अशधारियों की भाँति कम्पनी के प्रबन्ध में भाग लेने का अधिकार नहीं मिलता और न वे कम्पनी की नीति पर ही कोई प्रभाव डाल सकते हैं, क्योंकि उन्हें मत देने का अधिकार नहीं होता है।

भारतवर्ष में ऋण-पत्र एवं अंश-पत्र

भारतवर्ष में ऋणपत्रों का प्रचलन अन्य देशों की तुलना में बहुत कम है। एक अनुमान के अनुसार इंग्लैंड की सम्पूर्ण औद्योगिक पूँजी का २०% ऋणपत्रों से प्राप्त होता है जबकि भारतवर्ष में सम्पूर्ण औद्योगिक पूँजी का ९% ऋण पत्रों के द्वारा प्राप्त होता है। पिछले कुछ वर्षों से तो इनका प्रचलन और भी कम हो गया है। सन् १९५७ में तो ऋणपत्रों के द्वारा कुलपूँजी का ३.५% (१ करोड़ ६०) ही प्राप्त हुआ, जबकि सन् १९५६ में यह प्रतिशत ५.७% (१.३५ करोड़ रुपये) था। उद्योगवार देखने से ज्ञात होता है कि ऋणपत्र सूती वस्त्र, इन्जिनियरिंग (अलौह घातुएँ), सीमेन्ट, धक्कर तथा चाय बागानों में अधिक प्रचलित थे।

१९५७ में १००१ कम्पनियों द्वारा निर्मित विप्लव अंश तथा ऋणपत्र १९५६ की अपेक्षा में अधिक थे। १९५६ में इनके निर्गमन में २३.८ करोड़

₹० प्राप्त हुए थे परन्तु १९५७ में इनमें २५८ करोड़ ₹० प्राप्त हुए। १९५७ के कुल नये निर्गमनों (Issues) में साधारण अग्री का सबसे अधिक भाग था। इस वर्ष (१९५७) साधारण अग्री द्वारा कुल पूँजी का ५४.८% प्राप्त हुआ, जब कि पिछले वर्ष (१९५६) यह प्रतिशत ७५.७ था। यह वृद्धि पूर्वाधिकार अग्री पत्रों की लागत पर हुई है। १९५७ में पूर्वाधिकार अग्री से कुल पूँजी का केवल ११.५% प्राप्त हुआ, जबकि १९५६ में यह प्रतिशत १८.७ था। ऋण पत्र सेप घन के लिए उत्तरदायी है, अर्थात् ३.५% सन् १९५७ में और ५.७% सन् १९५७ में और ५.०% सन् १९५६ में।

ऋणपत्रों पर दी जाने वाली ब्याज की दर ६ और ७ प्रतिशत के मध्य रही, जबकि पूर्वाधिकार अग्री पत्रों पर दिये जाने वाले लाभांश की दर ५ और ६ प्रतिशत (अधिकांश कर-मुक्त) के मध्य रही।

ऋण पत्रों के लोकप्रिय न होने के कारण ✓

भारतवर्ष में ऋण पत्रों के प्रचलित न होने के कारणों को हम तीन भागों में विभाजित कर सकते हैं.—

- १—निर्गमक कम्पनियों की धारणा (Attitude of Issuing Companies)
- २—बिनियोक्ता वर्ग की मानसिक प्रवृत्ति (Psychology of Investors)
- ३—सामान्य कारण (General Causes)

१—निर्गमक कम्पनियों की धारणा

(१) अत्यधिक मुद्रांक कर—ऋण पत्रों के निर्गमन करने की लागत अधिक होने के कारण कम्पनियाँ अधिकतर ऋण पत्रों का निर्गमन नहीं करती हैं। उदाहरणार्थ रजिस्टर्ड ऋण पत्रों पर मुद्रांक कर (Stamp Duty) ७। ६० प्रति १०००) ₹० और १५) ₹० प्रति १००० ₹० देने पड़ते हैं जिनमें पूँजी प्राप्त करने का ब्यव बढ जाता है।

(२) बैंकों की धारणा—कम्पनियों द्वारा ऋण पत्रों का निर्गमन न करने का कारण यह है कि जो कम्पनियाँ ऋण पत्रों का निर्गमन करती हैं उनको प्रतिष्ठा बैंकों की दृष्टि में कम हो जाती है और वे (बैंक) ऐसी कम्पनियों को साख मुविवा प्रदान करने में उदासीन रहती हैं। विद्वानों ने

ऐसी बात नहीं है। वहाँ बैंक ऋण पत्रों को प्रतिभूति (Security) के रूप में लेकर औद्योगिक कम्पनियों को धन उधार देती है।

(३) प्रबन्ध अभिकर्त्ताओं की नीति—भारतवर्ष में अधिकतर औद्योगिक कम्पनियाँ प्रबन्ध अभिकर्त्ताओं के नियन्त्रण में हैं। प्रबन्ध अभिकर्त्ता-गण इन कम्पनियों की अर्थ-व्यवस्था कम्पनियों के धन के अन्तर्विनियोग के द्वारा करते रहते हैं और वे ऋण पत्रों के निर्गमन को उन्साहित नहीं करते। उन्हें भय रहता है कि स्वतन्त्र अर्थ व्यवस्था होने पर कम्पनियाँ उनके नियन्त्रण से निकल जावेंगी।

२—विनियोक्ताओं की मानसिक प्रवृत्ति

(१) ऋण पत्रों का ऊँचे अधिमान का होना—भारतवर्ष में निर्गमन किए जाने वाले ऋणपत्र अधिकतर ऊँचे अधिमान (Denomination) के होते हैं। जैसा कि ऊपर कहा जा चुका है वे साधारणतः १००) से लेकर १०००) १० तक के होते हैं। इस प्रकार के ऋण पत्रों को केवल धनी वर्ग ही ख़रीद सकता है, साधारण विनियोक्तागण नहीं। अमेरिका में भी प्रारम्भ में ऊँची अधिमान (१०० डालर) के ऋण पत्रों का निर्गमन हुआ करता था परन्तु पिछले कुछ वर्षों से छोटी अधिमान (५० डालर) के ऋण पत्रों का निर्गमन होने लगा है।

(२) विशेष विनियोक्ता वर्ग की ऋण पत्र ख़रीद करने में असमर्थता—कुछ विशेष विनियोक्ता वर्ग जैसे बीमा कम्पनियों तथा बैंक इत्यादि के ऊपर वैधानिक प्रतिबन्ध है कि वे अपने धन का विनियोग ऋण पत्रों तथा इसी प्रकार की अन्य प्रतिभूतियों में नहीं कर सकती हैं। इसके अतिरिक्त कुछ वर्ग के विनियोक्ताओं की प्रवृत्ति सरकारी प्रतिभूतियों में ही धन विनियोग करने की बन गई है।

(३) ऋण पत्रों के निर्गमन की अनावश्यक शर्तें—भारतवर्ष में ऋण पत्रों के निर्गमन करने की शर्तें ऐसी नहीं हैं जिसमें कि जनता इनका ख़रीद करने के लिए आकर्षित हो सके। अमेरिका में बंध (Bonds) का निर्गमन अत्यधिक आकर्षक शर्तों के साथ होता है। बन्धधारियों (Bond Holders) को विभिन्न प्रकार की सुविधायें व अधिकार दिये जाते

है। कभी-कभी उन्हें अपने बन्धों (Bonds) को अग पत्रों में परिणित कराने की स्वेच्छा (Option) भी दी जाती है।

३—सामान्य कारण

(१) स्वतन्त्र व सुसंगठित पूंजी बाजार का अभाव—भारतवर्ष में ऋण पत्रों के निर्गमन के लिए कोई स्वतन्त्र तथा सुसंगठित बाजार नहीं है। फलस्वरूप ऋण पत्रों के लिए नियमित तथा तत्काल मांग नहीं रहती है। इसके अतिरिक्त सरकार को अस्थिर औद्योगिक तथा प्रशुल्क नीति (Fiscal Policy) विनियोक्ता वर्ग में विश्वास उत्पन्न करने में असमर्थ रहती है।

(२) पूर्ण औद्योगीकरण का अभाव—अन्य देशों की अपेक्षा-कृत भारतवर्ष अब भी औद्योगीकरण में काफी पिछड़ा हुआ है। इसका मूल कारण हमारे देश की मदियों की दामता है। स्वतन्त्रता प्राप्त होने के पश्चान् इस ओर प्रयत्न अवश्य किए जा रहे हैं और द्वितीय पंचवर्षीय योजना में औद्योगीकरण पर बिलेय बल दिया गया है। अतः अभी तक औद्योगिक कंपनियों के द्वारा ऋण पत्रों का निर्गमन भी सीमित मात्रा में होता था। इसके अतिरिक्त हमारे देश में विनियोक्ताओं की संख्या तथा उनके साधन भी सीमित हैं।

(३) निर्गमक गृहों तथा अभिगोपन गृहों का अभाव—भारतवर्ष में अन्य देशों की भांति निर्गमक गृह (Issue Houses) तथा अभिगोपन गृह (Under-writing Houses) इत्यादि नहीं हैं जिससे ऋण पत्रों का निर्गमन करने वाली कंपनियों को काफी अनुविधा होती है। विदेशों में इस प्रकार की सहाय्य आर्थिक सलाह, पूंजी बाजार के बारे में सूचना इत्यादि विनियोक्ता वर्ग को देती रहती हैं जिससे उन लोगों में उत्साह बना रहता है।

(४) प्रन्यासी वर्ग (Trustees) की सेवाओं का अभाव—ऋण पत्रों को लोकप्रिय बनाने में प्रन्यासियों का विशेष महत्व है। वे ऋण पत्रों के धारियों (Debenture Holders) की ओर से उनके हितों की सुरक्षा के लिए सभी कार्य कर सकते हैं और गड़बड़ी या बेईमानी की अवस्था में उचित कार्यवाही कर सकते हैं। इसके अतिरिक्त वे ऋण-पत्रधारियों

(Debenture Holders) को निर्गमन करने वाली कम्पनी की कार्य विधि के बारे में समय-समय पर सूचना देते रहते हैं।

ऋण पत्रों को लोकप्रिय बनाने के सुझाव

ऋण पत्रों को लोकप्रिय बनाने के लिए निम्न सुझाव प्रस्तुत किए जा सकते हैं :—

- [१] ऋण पत्रों का निर्गमन आकर्षक शर्तों तथा ऋण पदाधिकारियों के अधिकारों की समुचित सुरक्षा सहित करना चाहिए।
- [२] ऋण पत्र निम्न अधिमान (Lower Denomination) के हों चाहिए जिससे साधारण विनियोक्तागण भी खरीद सकें।
- [३] ऋण पत्रों के निकास की दर कम करने के लिए मुद्राक कर (Stamp Duty) तथा हस्तांतरण कर (Transfer Duty) कम कर देनी चाहिए।
- [४] बैंकों की ऋण पत्रों के निर्गमन करने वाली कम्पनियों के प्रति गलत धारणा को दूर करना चाहिए।
- [५] सत्यागत विनियोक्ताओं जैसे बीमा कम्पनियों पर ऋण पत्रों में विनियोग सम्बन्धी वैधानिक प्रतिबन्धों को दूर करना चाहिए।
- [६] ऋण-पत्राधिकारियों की प्रत्यासियों की सेवाएँ उपलब्ध करानी चाहिए।
- [७] सुसंगठित तथा नियमित पूंजी बाजार का विकास करना चाहिए।
- [८] निकास गृहों तथा अभिगोपन गृहों की सुविधाएँ प्रदान करना चाहिए।

२—अर्जित आय का पुनः विनियोग

(Ploughing back of earned Profits)

कम्पनियाँ बहुधा अपनी आय का एक भाग बचाकर संचय कोष में रख लेती हैं और इस संचित कोष का प्रयोग वे कम्पनी की भावी विकास योजनाओं में करती हैं। कम्पनी की इस प्रकार की अर्ध-व्यवस्था को “आन्तरिक अर्थ-व्यवस्था” (Internal Financing) कहते हैं। इसी पद्धति

को तान्त्रिक रूप से "आय का पृष्ठ विनियोग" (Ploughing Back of Profits) भी कहते हैं। यह पद्धति कम्पनी की आर्थिक सुदृढ़ता की दृष्टि से बहुत हितकर है, क्योंकि ऋणों से विकास योजनाओं की पूर्ति करना अक्सर खतरनाक होता है। ऋणों के व्याज से कम्पनी पर आर्थिक भार बढ़ता है और यदि उन ऋणों का भुगतान एकाएक माँगा गया तो कम्पनियों की आर्थिक स्थिति भी कमजोर हो जाती है। अतः जहाँ तक हो सके कम्पनियों को इस पद्धति को अपनाना चाहिए।

इस पद्धति में लाभों का अध्ययन तीन दृष्टिकोण से कर सकते हैं -

- [१] कम्पनी की दृष्टि से,
- [२] अशधारियों की दृष्टि से,
- [३] सामाजिक दृष्टि से।

[१] कम्पनी की दृष्टि से लाभ

- (१) मचित्त आय के द्वारा कम्पनी मौसमी तथा व्यापारिक उतार चढ़ावों (Fluctuations) को सहन कर सकते हैं। यह कम्पनी की सहन शक्ति को व्यापारिक अवसादों (Depressions) का सामना करने के लिए सुदृढ़ करती है।
- (२) बृहत मचित्त लाभ कम्पनी की लाभदायक नीति तथा सख्त स्थिति को सुविधाजनक बनाने में सहायक होती है।
- (३) अवितरित लाभ कम्पनी की विस्तार सम्बन्धी, विवेकीकरण तथा अन्य उन्नति की योजनाओं को सफल बनाने में सहायक होते हैं।
- (४) घिसावट (Depreciation) टूट फूट तथा मरम्मत इत्यादि के व्ययों को भी इन मचित्त लाभों से पूरा किया जा सकता है।
- (५) अन्त में अवितरित आय को ऋण पत्रों तथा बन्धों के पुनर्भुगतान में प्रयुक्त किया जा सकता है।

[२] अशधारियों को लाभ

- (१) अशधारियों के अश पत्रों का मूल्य (Value) बाजार में बढ़ जाता है।
- (२) अशधारियों के विनियोग व्यापारिक उच्चावचनों (Fluctuations) के विरुद्ध सुरक्षित रहते हैं।

- (३) अशधारियों को कम्पनी की बढी हुई साख स्थिति से लाभ होता है। उनकी प्रतिभूतियों का मूल्य बाजार में बढ जाता है और उनको उचित समय पर बेच कर लाभ प्राप्त कर सकते हैं।

[३] समाज को लाभ

- (१) समाज को कपनियों द्वारा निर्मित वस्तुएँ तथा सेवाएँ कम मूल्य पर प्राप्त हो जाती हैं। इस प्रकार समाज के लोगों के रहन सहन का स्तर ऊँचा हो जाता है।
- (२) कम्पनी की संचित बचतें (Accumulated Savings) समाज की आर्थिक सम्पन्नता बढाती है। यदि पूँजी का अभाव रहे तो विविध औद्योगिक तथा अन्य निर्माणी व्यवसाय (Projects) बँकाएँ पड़े रहे।
- (३) पुराने तथा नवीन व्यवसायों के सुचारु तथा निरन्तर रूप से चलते रहने में समाज का हित रहता है। कम्पनी की बचतों से व्यवसायों में आर्थिक सुदृढ़ता तथा लोच रहती है।

आन्तरिक अर्थ व्यवस्था का महत्व

आन्तरिक अर्थ व्यवस्था अथवा आय के पृष्ठ विनियोग का महत्व औद्योगिक अर्थ प्रबन्धन में विशिष्ट स्थान रखता है। इसकी महत्ता को योजना आयोग (Planning Commission) ने भी प्रथम पंचवर्षीय योजना के अन्तर्गत औद्योगिक उन्नति की योजना बनाते समय स्वीकार की थी। प्रथम योजना के निजी क्षेत्र (Private Sector) पर होने वाले सम्पूर्ण व्यय (६१३ करोड़ ६०) में से २०० करोड़ ६० (लगभग १२ ६ ३) कम्पनी की बचतों (Savings) से प्राप्त करने का अनुमान लगाया गया था।

आन्तरिक अर्थ व्यवस्था का महत्व मसार के अन्य औद्योगिक देशों में भी कम नहीं है। इंग्लैंड में १९१४ तक अधिकतर औद्योगिक व्यवसाय अपनी पूँजी आन्तरिक अर्थ व्यवस्था से ही प्राप्त करते थे। अमेरिका में इसका महत्व और भी अधिक है। इसका सर्वश्रेष्ठ उदाहरण भुप्रसिद्ध फोर्ड मोटर कम्पनी से प्राप्त होता है। फोर्ड मोटर कम्पनी २८,००० डालर के विनियोग से स्थापित की गई थी जिसकी पूँजी इन समय १ अरब डालर से अधिक है। यह सम्पूर्ण पूँजी आन्तरिक अर्थ व्यवस्था के द्वारा ही जुटाई गई है।

इस प्रकार हम देखते हैं कि आन्तरिक अर्थ व्यवस्था का महत्व हमारे औद्योगिक अर्थ प्रवन्धन में बहुत अधिक है।

रिजर्व बैंक ऑफ इण्डिया की खोज के अनुसार पिछले कुछ वर्षों से आन्तरिक साधनों का महत्व कम हो गया है। १९१७ में आन्तरिक साधनों द्वारा ६४९ करोड़ रुपये प्राप्त किए गए जो कुल प्राप्त धन के २७.६% थे। १९५६ तथा १९५५ में यह प्रतिशत क्रमशः ३७ तथा ५६ था।

आन्तरिक अर्थ व्यवस्था के दोष

- (१) आन्तरिक अर्थ व्यवस्था के कारण कर्पनियाँ एकाधिकारी (Monopolist) का रूप धारण कर लेती हैं जिसमें नवीन उपक्रम (Enterprises) क्षेत्र में प्रतिस्पर्धा के रूप में आने में अन्वय रहते हैं।
- (२) संचित आय कम्पनी के प्रवन्धकों को असा पत्रों के मूल्य में गड़बड़ करने का अवसर प्रदान करती है। प्रवन्धकगण, अर्जित लाभ को अधिक संचित करके तथा लाभांश की दर कम करके, असा पत्रों का मूल्य बाजार में गिरा देते हैं और इस प्रकार कम मूल्य पर असा पत्रों को खरीद लेते हैं इसके विपरीत जब वे असा पत्रों को बचना चाहते हैं तो अर्जित लाभ में से आभास अधिक वितरित करके असा पत्रों का मूल्य बाजार में अधिक कर देते हैं। इस प्रकार वे ऊँची दर पर असा पत्रों को बेच कर लाभ उठाते हैं। असा अनभिज्ञ असाधारणों का ठगने का यह एक उत्तम साधन है।
- (३) लाभ के एक बड़ा भाग को संचित कोष में डाल कर आय को बचाया जा सकता है। भारतीय आय कर अधिनियम की धारा २३ 'ब' इस प्रकार की प्रथा पर रोक लगाती है।
- (४) कम्पनी द्वारा संचित लाभ का उपयोग असाधारणों के अहित में प्रयुक्त किया जा सकता है। प्रवन्धक लोग इस धन को अपनी किसी एसी कम्पनी में विनियोग कर सकते हैं जिसमें असाधारणों का अहित बहुत ही कम हो।
- (५) संचित कोष (Accumulated Reserves) किसी कम्पनी का अति पूंजीकरण (Over Capitalization) कर सकते हैं। क्योंकि

उस कम्पनी के प्रबन्धक उस कोष को बोनस शेयर (Bonus Shares) जारी करके पूंजी में परिवर्तित कर सकते हैं।

इन दोषों के कारण ब्रिटिश प्रेस, ब्रिटिश उद्योगों द्वारा 'आप के पृष्ठ विनियोग' के विरुद्ध आन्दोलन चला रहा है।

ह्रास कोष (Depreciation Fund)

औद्योगिक कम्पनियाँ आन्तरिक व्यवस्था को सुदृढ़ बनाये रखने के लिए ह्रास कोष की व्यवस्था करती हैं। इस कोष में से मशीनों एवं मयन्त्रों की मरम्मत तथा पुनर्स्थापन की व्यवस्था की जाती है। ह्रास कोष की व्यवस्था के अनुसार कम्पनी को किसी एक वर्ष में अत्यधिक आर्थिक साधन नहीं जुटाने पड़ते। दूसरे शब्दों में विकास एवं पुनरोद्धार का कार्य सामान्य गति से चलता रहता है।

'रिजर्व बैंक आफ इन्डिया' की खोज के अनुसार पिछले कुछ वर्षों में ह्रास कोष द्वारा अर्थ-प्रबन्धन का महत्व बढ़ता जा रहा है। उदाहरणार्थ १९५७ में इस कोष के द्वारा ४६.२ करोड़ रुपये प्राप्त हुए जो कि कुल धन का १९.६% था। इसके विपरीत १९५६ में यह प्रतिशत केवल १५% था। उद्योगवार अध्ययन करने पर ज्ञात होता है कि ह्रास कोष द्वारा अर्थ-प्रबन्धन सूती वस्त्र, लौह एवं स्पात, इञ्जीनियरिंग (अलीह घातुएँ) चीनी, सीमेन्ट, खनिज तेल, जहाज निर्माण, कागज तथा विद्युत उद्योग में अधिक प्रचलित था।

बाह्य साधन (External Sources)

रिजर्व बैंक की खोज के अनुसार सन् १९५७ में भारतवर्ष में उद्योगों के अर्थ-प्रबन्धन में बाह्य साधनों का अधिक महत्वपूर्ण स्थान रहा। आलोच्य वर्ष में कुल २३५.२ करोड़ रुपये की पूंजी प्राप्त हुई थी जिसमें बाह्य साधनों का अंश १७०.२ करोड़ रुपये था। यह कुल प्राप्त धन का ७२.४% था। बाह्य साधनों के अन्तर्गत अनेक उपसाधन आते हैं जिनका संक्षेप में वर्णन अगले पृष्ठों में दिया गया है।

४—व्यापारिक बैंक तथा औद्योगिक अर्थ प्रबन्धन

भारतीय अर्थ व्यवस्था को सबसे मुख्य विशेषता यह है कि भारतीय उद्योगों तथा व्यापारिक बैंकों में कोई सम्बन्ध नहीं रहा है। जहाँ तक स्थाई

पूँजी प्राप्त करने का सम्बन्ध है वह तो केवल औद्योगिक बैंकों से प्राप्त होती है। व्यापारिक बैंक केवल व्यापारिक कार्यों के लिए अल्पकालीन ऋण सुविधायें प्रदान करते हैं तथा दीर्घकालीन औद्योगिक ऋण देना व्यापार की दृष्टि से अनुचित समझते हैं। श्री एन० के० वासू के शब्दों से भी इस कथन की पुष्टि होती है। उनके अनुसार "बैंकिंग पद्धति का निर्माण युद्ध-पूर्व अंग्रेजी आधार पर हुआ है जिसकी प्राचीन परम्परा उद्योगों से विरक्त रहने की रही है।"* आफ सभिति (१९५२) ने भी अपनी रिपोर्ट में बताया है कि व्यापारिक बैंक उद्योगों को दीर्घकालीन ऋण उचित माना में नहीं देती हैं। एक तो वे बिना प्रतिभूति के ऋण नहीं देती हैं और दूसरे कम से कम ३०% अन्तर अपने पक्ष में रखती हैं।

व्यापारिक बैंक कम्पनियों को अल्पकालीन आवश्यकताओं के लिए दो प्रकार से ऋण देती हैं —

- (१) अग्रिम राशि, ऋण, अधिविकल्प (O/D) तथा (Cash Credit) स्वीकार करके, तथा
- (२) विपत्रों (Bills), हण्डी तथा अन्य व्यापारिक पत्रों की कटौती करके।

इस प्रकार ऋण देने की मात्रा तीन बातों पर निर्भर होती है —

- (१) ऋण लेने वाली कम्पनी की साख पर।
- (२) प्रतिभूति की प्रकृति पर तथा
- (३) बैंक के परिमाण (Size) तथा ऋण देने की शक्ति पर।

(१) ऋण लेने वाली कम्पनी की साख (Credit Rating)

किसी भी कम्पनी की साख की जांच करने के लिए बैंक तीन बातों पर ध्यान देती है जैसे कम्पनी की पूँजी, ऋण चुकाने की क्षमता तथा कम्पनी के प्रबन्धकों का चरित्र। अमेरिका तथा इंग्लैंड में इस प्रकार की विशिष्ट संस्थाएँ होती हैं जो देश की किसी भी कम्पनी की साख के बारे में सूचना देती हैं। इन संस्थायों को 'क्रेडिट रेटिंग एजेंसीज़' (Credit Rating

* The Banking system is modelled on the lines of pre-war English deposit banking which has a long tradition of maintaining an attitude of aloofness from industry." S. K. Basu.

Agencies) कहते हैं। इसके सर्वश्रेष्ठ उदाहरण अमेरिका की 'डन्स तथा ब्राडस्ट्राट्स (Duns & Bradstrats) तथा इंग्लैंड की 'सईट्स' (Syets) सस्याओं के नाम उल्लेख किये जा सकते हैं। ये सस्थायें विभिन्न प्रकार की व्यापारिक सस्याओं से सम्बन्धित सूचनाओं का संगठन करती हैं। इसके अतिरिक्त ये 'साख शोधन विभाग' (Credit Cleaning Division) तथा 'व्यापारिक देय विभाग' (Mercantile Claims Division) रखते हैं जो अग्रिम राशि (Advances) एकत्रित करते हैं तथा लचों में बचत करते हैं।

भारतवर्ष में इस प्रकार की सस्थायें नहीं हैं जिम्का प्रभाव यह होता है कि बैंक कम्पनियों को वास्तविक स्थिति की जाँच करने में असमर्थ रहते हैं और अधिकतर ऋण डावाडोल (Unsound) कम्पनियों को दे जाते हैं जिसकी हानि उन्हें उठानी पड़ती है।

(२) प्रतिभूतियों की प्रकृति (Nature of Security)

कम्पनियों द्वारा बैंको को ऋण के लिए दी गई प्रतिभूति तीन प्रकार की हो सकती है —

- (१) व्यक्तिगत प्रतिभूति या अरक्षित ऋण
- (२) प्रत्याभूति ऋण तथा
- (३) सुरक्षित ऋण।

(१) व्यक्तिगत प्रतिभूति—भारतवर्ष में व्यक्तिगत प्रतिभूति के आधार पर दिए गए ऋणों की मात्रा अन्य देशों की अपेक्षा बहुत कम है। १९५५ में भारतीय व्यापारिक बैंको द्वारा दिए गए ऋणों में से १५.८% या छद्म भाग से भी कम ऋण व्यक्तिगत प्रतिभूति पर दिए गए जब कि अमेरिका में ५५.३% या आधे से अधिक ऋण व्यक्तिगत प्रतिभूति पर दिए गए। व्यक्तिगत प्रतिभूति पर ऋण देन के लिए बैंको को चाहिए कि उद्योग धर्मों से निकटतम सम्पर्क रखें।

(२) गारन्टीड ऋण—भारतवर्ष में अधिकतर ऋण चाहे वे रनिन हो अथवा अरक्षित (Unsecured) बिना दो व्यक्तियों के हस्ताक्षरों के स्वीकार नहीं किए जाते। इनमें से प्रथम हस्ताक्षर प्रबन्ध अभिनर्त्ता के होते हैं। इस प्रथा को सबसे प्रथम इम्पीरियल बैंक (अब स्टेट बैंक) ने प्रचलित किया था, बाद में अन्य बैंक भी इस प्रथा को अपनाने लगीं। इस प्रथा में प्रबन्ध अभि-

कर्त्ताओं का महत्व घट गया और उन्होंने इस स्थिति का अनुचित लाभ उठाया। सरकार की बात है कि यह प्रयास दोषपूर्ण माने हुए भा सरकार द्वारा स्थापित औद्योगिक वित्त निगम (Industrial Finance Corporation) द्वारा भी अपनाई गई है क्योंकि वह भी ऋण देने के पूर्व प्रबंध अभिकर्ताओं के हस्ताक्षरों पर बल देता है।

रिजर्व बैंक अब इण्डिया गारन्टीड ऋणों के आवंटन का अलग प्रकाशित नहीं करता है परन्तु फिर भी अनुमान लगाया जा सकता है कि ऐसे ऋणों की मात्रा पर्याप्त है। अमेरिका को फेडरल रिजर्व बुलेटिन (Federal Reserve Bulletin) के अनुसार १९४५ में १०० करोड़ अमेरिका में सम्पूर्ण रक्षित ऋणों (Secured Advances) का मात्रा १२% गारन्टीड ऋण था।

[३] रक्षित ऋण (Secured)—भारतवर्ष में अधिकतर ऋण सम्पत्ति की प्रतिभूति के आधार पर दिए जाते हैं। सम्पत्ति का प्रतिभूति पर ऋण दो प्रकार से दिया जा सकता है या तो सम्पत्ति का बंधक (Fledge) रख कर या रहन (Hypothecation) के रूप में रख कर। बंधक में प्रमण्डन के अधिकार का हस्तांतरण बैंक को प्राप्त हो जाता है तथा बंधक वस्तुएँ बैंक के अधिकार में रहती हैं। निरक्षरों का उपयोग कम्पनी नहीं कर सकती। रहन में कम्पनी वस्तुओं का व्यापार में ला सकता है तथा उन पर अधिकार भी उसी का रहता है। परन्तु बैंक किसी भी समय वस्तुओं का निराभण कर सकता है तथा ऋण कम्पनी का नामिक विवरण भी बनाना पड़ता है।

भारतवर्ष में रक्षित ऋणों का प्रतिशत सम्पूर्ण अनुसूचित बैंक द्वारा १०५५ में दिए गए ऋणों का ४३% था।

धाक सन्निधि व व्यापारिक बैंकों के साधनों का बन्धन के लिए तथा निजी धन को अधिक बच-प्रबंधन की सहायता देने के उद्देश्य में अपना रिपान् में कुछ महत्वपूर्ण मनाव दिए। इन मनावों का प्रत्यक्षन के दृष्टिकोण से हम दो भागों में विभजित कर सकते हैं —

- [१] वृद्धि पद्धत में आधार तथा
- [२] बैंकों के साधनों में वृद्धि।

[१] वृद्धि पद्धति में सुधार

देश की बैंकिंग पद्धति का सुधार करने के लिए निम्न कार्य करने होंगे —

(१) बैंकिंग प्रवृत्ति को प्रोत्साहित करना चाहिए—हमारे देश में लोगो में अब भी बैंकिंग प्रवृत्ति पूर्ण रूप से जागृत नहीं हुई है। अन्य देशों की तुलना में तो हम बहुत ही पीछे हैं। उदाहरणार्थ हमारे देश में प्रति देशवासी औसत जमा २५) ६० है जब कि संयुक्त राज्य (United Kingdom) तथा सं० रा० अमेरिका में क्रमशः १,२३९ ६० तथा ४,९९३ ६० है। थाफ समिति ने बैंकिंग प्रवृत्ति की उन्नति में बाधक सब दोगों को दूर करने तथा जनता के विश्वास का सम्पादन करने के लिए अपनी रिपोर्ट में बल दिया है।

(२) बैंको के खर्चों में कमी करना चाहिए—बैंको के चालन (Operation) के खर्च अत्यधिक होने के कारण भारतवर्ष में बैंकिंग की अधिक उन्नति नहीं हुई है। सन् १९४८ और १९५२ के बीच में जबकि अनुसूचित बैंको की जमा राशि ८७५.२ करोड़ से ७१५.३७ करोड़ ६० रह गई परन्तु बैंको के स्थाई खर्च बजाय घटने के ९.५ करोड़ से १२.८४ करोड़ ६० हो गए। चालक के खर्चों (Operating Costs) को कम करने के लिए उचित कदम उठाने चाहिए।

(३) औद्योगिक ट्रिब्यूनल (Tribunal) के नियमों में सुधार—थाफ समिति के अनुसार कुछ दिशाओं में औद्योगिक न्यायालय के निष्पत्ति औद्योगिक प्रगति में घातक सिद्ध हुए हैं। इन निर्णयों के कारण बैंक के कर्मचारियों में अनुशासनहीनता तथा भ्रष्टाचार अधिक प्रचलित हो गया है जिससे बैंक की कार्यपद्धति में क्षिणिलता सी आ गई है। द्वितीय बैंक के काम करने के घण्टों में कमी हो जाने के कारण व्यापारिक वर्ग को कठिनाई हो गई है। अन्त में ग्रामीण क्षेत्रों के निर्णयों (Awards) के फलस्वरूप ग्रामीण क्षेत्रों में बैंकिंग सुविधाओं की उन्नति में क्षति पहुँची है। इन दोषों को दूर करने के लिए थाफ समिति ने एक कुशल समिति (Expert Committee) नियुक्त करने की सलाह दी थी।

(४) आय कर तथा विक्री कर विभागों द्वारा की गई जाँचों में सुधार—मनुष्यों की वास्तविक स्थिति का अनुमान लगाने के लिए आयकर तथा विक्री कर विभागों द्वारा उनके बैंक एकाउन्ट्स का अवलोकन किया जाता है। इससे बैंक के ग्राहकों में अपनी बैंक के प्रति अविश्वास हो जाता है और वे बैंक में रुपया जमा न करके अपने पास ही रखते हैं।

अतः थाफ़ समिति ने यह सुझाव रखा था कि सरकार को ऐसी चेष्टा करनी चाहिए जिससे बैंक और ग्राहक के सम्बन्ध की गोपनीयता (Secrecy) बनी रहे ।

(५) शाखाओं का योजनात्मक ढंग पर विस्तार—पिछले कुछ वर्षों से भारतवर्ष में बैंकों के कार्यालयों की सख्या कम होती गई है । इस दोष को दूर करने के लिए गोरवाला समिति ने स्टेट बैंक को स्थापना का सुझाव दिया था । इस सुझाव के अनुसार १ जुलाई १९५५ में स्टेट बैंक की स्थापना कर दी गई है और पाँच वर्ष के अन्दर ४०० शाखाएँ खोलने का लक्ष्य रखा गया था, जो कि पूरा हो चुका है ।

(६) पर्याप्त सुरक्षा का प्रबन्ध—आर्थिक सहायता के साथ-साथ यह भी आवश्यक है कि ग्रामीण क्षेत्रों में स्थिति बैंकों को पर्याप्त सुरक्षा प्रदान की जाय । अब भी इस प्रकार के सुरक्षा प्रबन्धों का देहाती में नितात अभाव है ।

(७) चल बैंक—छोटे-छोटे ग्रामों में बैंकिंग प्रवृत्ति को उत्साहित करने के लिए चल बैंकों को प्रवृत्त करना चाहिये । इस योजना की सफलता सरकारी सहायता तथा जनता के सहयोग पर अवलम्बित है ।

[२] बैंकों के साधनों में वृद्धि

बैंकों में वृद्धि निम्न प्रकार से की जा सकती है ।

(१) सार्वजनिक क्षेत्र की प्रतिस्पर्धा का नियमन—मुद्रा बाजार में सीमित साधन होने के कारण सार्वजनिक मन्थाओं—केन्द्रीय राज्य तथा निजी मन्थाओं (बैंकों) में अनार्यिक प्रतिस्पर्धा रहती है । व्यापार में प्रतिस्पर्धा वाँछनीय है परन्तु गलाकाट प्रतिस्पर्धा (Cut Throat Competition) सदैव ही अहितकर है । अतः ऐसी कोई व्यवस्था होनी चाहिए जिससे इस सम्बन्ध में सरकारी तथा निजी मन्थाओं में समन्वय रहे ।

(२) धन स्थानान्तरण की सुविधा—स्थानान्तरण को पर्याप्त सुविधाएँ न होने के कारण बहुत सी बैंकों की आवश्यकता से अधिक धन कोप में रखना पड़ता है । इसके अतिरिक्त अन्य सुविधाओं के अभाव में उन्हें अपने

धन का विनियोग सरकारी प्रतिभूतियों में करना पड़ता है जिससे उन्हें सीमित आय भी होती है। इस दोष के निवारण के लिए थाफ सीमित ने परिवहन तथा संचार (Transport and Communications) के साधनों में उन्नति करने का मुझाव दिया था।

(३) नियमित जमा बैंकिंग— १९५१ से बैंक दर में वृद्धि हो जाने के कारण बैंको को जमा (Deposits) पर अधिक ऊँची दर से ब्याज देना पड़ता है। इसके अतिरिक्त विनिमय बैंको (जो कि अधिकतर ऊँची दर पर जमा लेती है) से प्रतिस्पर्धा होने के कारण भी जमा पर ब्याज ऊँची दर से देनी पड़ती है। अतः थाफ समिति ने अखिल भारतीय बैंक एसोसिएशन (All India Association of Banks) की स्थापना का सुझाव दिया था।

(४) जमा बीमा (Deposit Insurance) संयुक्त राष्ट्र अमेरिका की जमा बीमा योजना के आधार पर थाफ समिति ने जमा बीमा निगम (Deposit Insurance Corporation) स्थापित करने का सुझाव दिया है। यद्यपि गौरवाला समिति इस प्रकार की योजना कुछ वर्षों तक अपनाने के पक्ष में नहीं थी क्योंकि इसकी कार्य विधि लागत (Cost of Operation) अपेक्षाकृत अधिक होगी, परन्तु फिर भी यह तो मानना ही पड़ेगा कि इस प्रकार की योजना बैंकिंग विकास में अवश्य ही सहायक होगी।

(५) व्यापारिक बैंको को सरकारी जमा प्राप्त करने का अधिकार—अभी तक व्यापारिक बैंको को स्थानीय सरकारों (Local Bodies) के धन को जमा करने का अधिकार नहीं है। हाँ वे इस धन को उसी समय जमा कर सकते हैं जब वे इतना ही धन सरकारी प्रतिभूतियों में विनियोग करें। थाफ समिति ने इन सम्बन्ध में यह सुझाव दिया था कि रिजर्व बैंक द्वारा स्वीकृति बैंको को स्थानीय सरकारों के धन को जमा प्राप्त करने का अधिकार मिलना चाहिये।

(६) सरकार से शीघ्र भुगतान—प्रायः ऐसा देखा जाता है कि सरकार द्वारा निजी मस्याओं को देर से भुगतान किया जाता है जिससे इन मस्याओं को आर्थिक कठिनाई उठानी पड़ती है। यदि सरकार इस प्रकार के भुगतान शीघ्र करने लगे तो बैंको की जमा की स्थिति सुधर सकती है।

हृण का विषय है कि सन् १९५५ से जमा की स्थिति सुधरने लगी है। १९५५ में अनुसूचित (Scheduled) बैंकों की सम्पूर्ण जमा १०१३ ४ करोड़ रुपये थी जब कि १९५२ में कुल जमा केवल ८०३ ५ करोड़ रु० ही थी; प्रतिशत के रूप में यह वृद्धि १९५२ से १८७% अधिक है। यह वृद्धि मुख्यतया अनुकूल भुगतान का सतुलन (Favourable Balance of Payment), औद्योगिक प्रगति तथा राज्य द्वारा घाटे की व्यवस्था के कारण है।

५—देशी बैंकों द्वारा अर्थ—प्रवन्धन

(Industrial Finance by Indigenous Bankers)

हमारे देश में बैंकिंग का व्यवसाय बहुत पुराने समय से होता आया है और यद्यपि आधुनिक ढंग के बड़े-बड़े बैंक हमारे यहाँ भी प्रचलित हो गए हैं, परन्तु फिर भी प्राचीन पद्धति की बैंकिंग संस्थाओं का हमारी आधुनिक आर्थिक प्रणाली में अब भी महत्वपूर्ण स्थान है। ऐसा कहा जाता है कि ऋण देने का कार्य ईसा के कई शताब्दी पूर्व से होता आया है। हुण्डी का कारोबार लगभग बारहवीं शताब्दी में प्रारम्भ हुआ। उस समय देशी बैंकर्स सिक्का बदलने तथा देहमूल्य वस्तुओं का अपने पास धरोहर रखने का कार्य भी करते थे। पिछले कुछ वर्षों में कोयले, तेल, चमड़े तथा चावल की मिला ने देशी बैंकर्स से बहुत अधिक आर्थिक सहायता प्राप्त की है, और उन्होंने १०% से लेकर २४% तक ऋण पर ब्याज दिया है।

सकट के काल में कुछ अन्य कम्पनियों ने भी, (जो कि अत्यन्त धन के अभाव में थीं) देशी बैंकर्स से ऋण प्राप्त किए हैं। कभी-कभी इन बैंकर्स से ऋण इसलिए भी लिए गए हैं जिससे विज्ञापन इत्यादि कराने का शकट न करना पड़े। श्री नाबागोपाल दास ने अपनी पुस्तक 'भारत में औद्योगिक व्यवसाय' (Industrial Enterprise in India) में लिखा है कि 'कम्पनियाँ देशी बैंकर्स को ऊँची ब्याज की दर देना इसलिए पसन्द करती थीं, जिससे मनुक्त स्कंध बैंकों द्वारा की गई जाँच पड़ताल, उनके नियमित ढंग और अपेक्षाकृति अधिक जोसिम तथा बैंक के काउन्टर (Counter) तथा दरवाजे पर आस्ट मुसज्जित चौकीदार के दर्शन न करने पड़ें।'

द्वितीय महायुद्ध से देशी बैंकर्स का महत्व बहुत कम हो गया है परन्तु लघु प्रमाण के उद्योगों को ये लोग अब भी बहुत अधिक आर्थिक सहायता प्रदान करते हैं। कृपक गण जो इन लोगों में अधिकतर ऋण लिया करते थे अब अपेक्षाकृत बहुत कम ऋण लेते हैं क्योंकि उनकी आर्थिक अवस्था पहन

से बहुत अच्छी हो गई है। सहकारी साख समितियों ने तो इनके व्यवसाय को बहुत बड़ा धक्का पहुँचाया है।

६—सार्वजनिक निक्षेप (Public Deposits)

औद्योगिक अर्थ व्यवस्था में सार्वजनिक निक्षेपों का स्थान कम महत्वपूर्ण नहीं है। यद्यपि यह प्रथा पूर्णरूप से बम्बई और अहमदाबाद के सूती वस्त्र उद्योग में प्रचलित है परन्तु अहमदाबाद में इसका विशेष महत्व है। इस प्रथा का जन्म अविकसित बैंकिंग प्रणाली के कारण हुआ। एक ओर तो जनता को इन लोगों में अत्यधिक विश्वास था, दूसरे इन लोगों से लेन देन बिना किसी उपचार (Formality) के कर सकते थे जो कि बैंकिंग प्रथा में आवश्यक है। इसके अतिरिक्त बम्बई और अहमदाबाद के मिल मालिक निक्षेपों को नियमित आय तथा कुछ शुद्ध लाभ देते हैं जो पश्चिमिक ढंग की बैंक तथा देसी बैंक नहीं प्रदान कर सकती हैं। इस प्रकार औद्योगिक कार्य अपनी कार्यशील पूंजी का एक बहुत बड़ा अंश अल्पकालीन जन निक्षेपों से प्राप्त करती हैं जैसा कि निम्न तालिका* से स्पष्ट होगा —

	बम्बई (६४ मिल)		अहमदाबाद (५६ मिल)	
	लाख रु०	कुल अर्थ प्रबन्धन का प्रतिशत	लाख रु०	कुल अर्थ प्रबन्धन का प्रतिशत
१—प्रबन्ध अभिवर्ताओं द्वारा ऋण	५३२	२१	२६४	२४
२—बैंकों द्वारा ऋण	२२६	९	४२	४
३—सार्वजनिक निक्षेप द्वारा	२७३	११	४२६	३९
४—अन्य पूंजी निर्गमन द्वारा	१२१४	४९	३४०	३२
५—ऋण पत्रों के निर्गमन द्वारा	२३८	१०	८	१

* Indian Central Banking Enquiry Committee *Minority Report* (1931) pp 329 30 (The figures relate to Oct., 1930)

इस तालिका से स्पष्ट है कि सार्वजनिक निक्षेप बम्बई की अपेक्षा अहमदाबाद में अधिक प्रचलित हैं। आरम्भ में बम्बई में भी जन निक्षेप काफी प्रचलित थे परन्तु १९२१ में बम्बई की सूती मिलों में जनता का विश्वास कम हो जाने के कारण, इनका प्रचलन भी कम हो गया है। पिछले कुछ वर्षों से अहमदाबाद में दीर्घकालीन निक्षेप जो पाँच वर्ष से सात वर्ष तक के लिए प्राप्त किए जाते हैं, अधिक प्रचलित हो गए हैं और अधिक से अधिक मिलों का दीर्घकालीन अर्थ-प्रबन्धन इन्हीं निक्षेपों के द्वारा होता है। इन पर ब्याज की दर साधारणतः ४॥ % से ६॥ % तक भिन्न-भिन्न मिलों में रहती है।

इसके अतिरिक्त विश्व व्यापी मन्दी के पश्चात् 'अन्तर्विनियोग' की प्रथा भी बहुत प्रचलित हो गई है। इसके अनुसार एक मिल के 'संचित कोष' दूसरी मिल में निक्षेप (Deposits) के रूप में रख दिए जाते हैं।

सार्वजनिक निक्षेपों से लाभ

(१) ब्याज की दर अपेक्षाकृत कम होती है—जैसा कि ऊपर कहा जा चुका है जन निक्षेपों पर ब्याज की दर बहुत अधिक ऊँची नहीं होती है। यह साधारणतः ४॥ % से ६॥ % तक रहती है और कुछ मिलों जिनकी साख्त अच्छी है इससे भी कम ब्याज की दरों पर भी निक्षेपों को आकर्षित कर लेती है।

(२) अंशधारियों को लाभांश अधिक मिल जाता है—यदि निक्षेप आसानी से कम ब्याज पर सुविधापूर्वक प्राप्त हो जाते हैं, तो अंशधारियों को लाभांश अधिक मात्रा में दिए जा सकते हैं। उदाहरणार्थ बम्बई और अहमदाबाद की सूती मिलों इस पद्धति के अनुसार अपने अंशधारियों को लाभांश ऊँची दर से बाट सकी हैं।

(३) सम्पत्ति को रहन रखने की आवश्यकता नहीं होती—निक्षेप प्राप्त करने के लिए सम्पत्ति को रहन रखने के रूप में रखने की आवश्यकता नहीं होती जैसा कि ऋण पत्रों के निर्गमन से होता है। इसके अतिरिक्त ऋण पत्रों के निर्गमन में जो वैधानिक व्यय करते पड़ते हैं उनकी कोई आवश्यकता नहीं रहती।

(४) पूंजी का कलेवर लोचदार रहता है—पूंजी की अधिकता होने पर कम्पनी निक्षेपों को अस्वीकार कर सकती है, अथवा जिन निक्षेपों की अवधि समाप्त हो चुकी है उनकी वापसी कर सकती है। इसके विपरीत पूंजी की कमी होने पर निक्षेपों का नवीनीकरण (Renewal) किया जा सकता है अथवा ऋण पत्रों का निर्गमन किया जा सकता है।

(५) भविष्य की उन्नति के लिए संचित कोष—अधिक लाभ होने पर लाभों का एक भाग भविष्य की विस्तार योजनाओं को सफल बनाने के लिए सुरक्षित रखा जा सकता है और आवश्यकता के समय इसे नवीन पूंजी में परिणत किया जा सकता है।

सार्वजनिक निक्षेपों से हानियाँ

(१) सार्वजनिक निक्षेप 'अस्थायी मित्र' होते हैं—(Fair Weather friends) सार्वजनिक निक्षेपों से दीर्घकालीन योजनाओं को कार्यान्वित करना खतरा से खाली नहीं है क्योंकि ये निक्षेप किसी भी समय सूचना देने पर वापिस लिए जा सकते हैं। इसका सबसे अच्छा उदाहरण विश्वव्यापी मन्दो १९२९ के समय में बम्बई और अहमदाबाद की मिलों में मिनता है। इस समय जनता का विश्वास कम हो गया था और वह सब प्रकार की मिलों—अच्छी, बुरी व उदासीन—में धन वापिस लेने लगी थी। कुछ मिलों को तो बाढ़ होना पड़ा और कुछ ने अपने मिलों या देशी बैंकों से ऋण लेकर इस तकट से छुटकारा पाया।

(२) परिकल्पना को बल मिलता है—निक्षेपों द्वारा अपेक्षाकृत कम व्याज की दर पर धन मिल जाने के कारण कभी-कभी कम्पनी को आवश्यकता से अधिक व्यापार-विस्तार करने का मोह हो जाता है। इस पद्धति में लाभ के स्थान पर उन्ह बहुधा हानि होती है और वे परिकल्पना (Speculation) इत्यादि व्यवहार करने लगते हैं जिसका दुष्परिणाम असाधारण और निक्षेपको दोनों को ही भोगना पड़ता है।

(३) विनियोग—बाजार के विकास में बाधा पहुँचती है—सर वामिल पी० ब्लैकट के अनुसार सार्वजनिक निक्षेपों पर अत्यधिक निर्भरता होने के कारण अच्छी औद्योगिक प्रतिभूतियों जैसे अस पत्रा, ऋण पत्रों इत्यादि की पूर्ति कम हो जाती है जिसमें विनियोग बाजार बहुत गबुचिन

हो जाता है। ठीक भी है, प्रथम वर्ग की संचित राशि तो जमा के रूप से विनियोग में चली जाती है, और उनके ऋय करने योग्य छोटे मूल्य वाली प्रतिभूतियों का निर्गमन भी नहीं हो पाता।

प्रबन्ध-अभिकर्ता (Managing Agents)

औद्योगिक अर्थ-प्रबन्धन में प्रबन्ध-अभिकर्ताओं का अत्यन्त महत्वपूर्ण स्थान है। फिस्कल-कमिशन (१९४९-५०) ने प्रबन्ध-अभिकर्ताओं का महत्व स्वीकार करते हुए लिखा है कि "औद्योगीकरण के प्रारम्भिक दिनों में जब कि न तो साहस और न पूँजी ही प्राप्त थे प्रबन्ध-अभिकर्ताओं ने दोनों ही को प्रदान किया।" प्रबन्ध-अभिकर्ता प्रणाली का विस्तार में अध्ययन अध्याय ८ में किया गया है।

नोट—विशिष्ट सस्याओं तथा विदेशी पूँजी का विस्तार में अध्ययन अगले अध्यायों में किया गया है।

प्रबन्ध अभिकर्ता प्रणाली (Managing Agency System)

भारतीय औद्योगिक विकास का श्रेय यदि प्रबन्ध अभिकर्ता प्रणाली को दिया जाय तो तनिक भी अतिशयोक्ति न होगी। वास्तव में प्रबन्ध अभिकर्ता प्रणाली भारत के औद्योगिक विकास की आधारशिला है। साथ ही भारतीय औद्योगिक संगठन का इतिहास भी प्रबन्ध अभिकर्ताओं की सफलता का इतिहास है। आधुनिक लगभग सभी मुख्य निर्माणों अथवा उत्पादन उद्योगों जैसे कोयला, लौह एवं स्पात, जूट, मूली वस्त्र, जल-विद्युत् (Hydro-electric) शक्कर इत्यादि के प्रवर्तन, निर्माण एवं सफलता का एक मात्र श्रेय इन्हीं अभिकर्ताओं को है। इस कथन की पुष्टि भारतीय राजस्व समिति (Indian Fiscal Commission) ने भी अपनी १९४९-५० की रिपोर्ट में की है। रिपोर्ट के अनुसार "औद्योगीकरण के प्रारम्भिक दिनों में जबकि न तो साहस और न पूंजी ही प्राप्त थे, प्रबन्ध अभिकर्ताओं ने दोनों को ही प्रदान किया तथा भारत के वर्तमान सुदृढ़ उद्योग जैसे सूती वस्त्र, जूट स्पात इत्यादि, विभिन्न सुप्रसिद्ध प्रबन्ध अभिकर्ता गृहों के पथ प्रदर्शन, उत्साह व पोषित देख रेख (Fostering care) के कारण ही इस अवस्था को प्राप्त कर सके हैं।" टाटा के द्वारा कम्पनी कानून समिति (Company Law Committee) के समक्ष दिये हुए प्रमाण से भी स्पष्ट है कि उन दिनों प्रमदों का प्रवर्तन एवं निर्माण प्रबन्ध अभिकर्ताओं की सहायता की अनुपस्थिति में सम्भव ही न था।* इतना ही नहीं अपितु प्रबन्ध अभिकर्ताओं

* "Almost every floatation inviting public subscription did so with the backing of a firm of managing agents. The promoters took substantial blocks of shares, arranged for working finance and generally undertook the management of the affairs of the company, guaranteeing its commitments were required and nursing the project till it was established."

Evidence of the Tata Industries Ltd., before the Company Law Committee, Report, Vol. I, Part II, P. 6६८.

ने औद्योगिक प्रमडलों के साथ-साथ अधिकोपो (Banks) को भी स्थापना कर औद्योगिक वित्त को सुलभ एवं सरल बनाया। सबसे प्रथम ऐसे अधिकोपो (Banks) की स्थापना 'एलेक्जेंडर एण्ड कम्पनी' (Alexander & Company) द्वारा बंगाल में हुई थी।

प्रादुर्भाव एवं विकास (Origin & Development)

भारतीय औद्योगिक प्रणाली में प्रबन्ध अभिकर्ता प्रणाली कब से अपना विशाल कार्य लेकर समावेश हुई, इसके सम्बन्ध में कोई निश्चित तिथि बतलाना असम्भव तो नहीं परन्तु कठिन अवश्य है। परन्तु मुनश्च यह तो सर्वमान्य सत्य है कि इस प्रणाली का उद्भव या प्रादुर्भाव भारत के औद्योगिक विकास के साथ-साथ हुआ। औद्योगिक विकास का श्रेय अंग्रेज व्यवसायियों को है जो सत्रहवीं शताब्दी के प्रारम्भ में व्यापारिक मस्थाओं के रूप में आये थे। गुरु-गुरु में वे केवल आयात-निर्यात का व्यापार करते थे परन्तु बाद में धीरे धीरे अन्य कार्यों की ओर भी आकर्षित हुए। उन्होंने यहाँ पर औद्योगिक विकास के सभी आवश्यक तत्वों का विपुल योग देखा। जैसे जनसंख्या के आधिक्य के कारण विस्तृत एवं उत्तम उपभोक्ता बाजार, सस्ते वेतन पर श्रमिक तथा एक कृषिप्रधान देश होने के कारण आवश्यक कच्चा ससाधन इत्यादि पर्याप्त मात्रा में सुलभ थे। इसके अतिरिक्त धनी लोग भी पर्याप्त सख्या में थे जो कि उद्योगों से अपनी विपुल धन-राशि को विनियोग करने में मकांच करते थे। परिस्थिति का लाभ उठाते हुए उन्होंने उद्योगों का प्रवर्तन एवं निर्माण किया। परन्तु आगामी अनेक वर्षों तक उन्हें हानि ही हाथ लगी। फिर भी वे इस ओर निरन्तर लगे रहे, और उन्हें सफलता प्राप्त हुई। इस सफलता से भारतीय जनता में विश्वास पैदा हुआ तथा वह इन उद्योगों की ओर आकर्षित हुई।

डा० वीरा एन्स्टे (Dr. Vera Anstey) ने अपनी "भारत का आर्थिक विकास" (The Economic Development of India) नामक पुस्तक में वर्तमान प्रबन्ध अभिकर्ता प्रणाली के प्रचलन की तिथि सन् १८३३ ई० दी है, जबकि ईस्ट इण्डिया कम्पनी ने अपना व्यापारिक कार्य पूर्णतया स्थगित कर दिया था। श्री ज्यांफ्री टायसन के अनुसार कमकता की (Messrs Orr, Dignam & Co) नामक सार्थ के श्री जान कैव ओर (John Cave Orr)

तथा श्री सिलवेस्टर डिग्नाम (Silvester Dignam) प्रथम प्रबन्ध अभिकर्ता लोग थे। इस प्रकार प्रबन्ध अभिकर्ता लोग दो भागों में विभाजित किए जा सकते हैं—अंग्रेज और भारतीय प्रबन्ध अभिकर्ता।

आग्ल प्रबन्ध अभिकर्ता प्रणाली का उदय सर्वप्रथम बंगाल में हुआ जो कि अंग्रेजों (आग्लों) का गढ़ था। प्रारम्भ में इन्होंने बंगाल में जूट, बिहार में कोयला तथा लोहा, आसाम में चाय बागान (Tea plantations) तथा जहाजरानी उद्योग (Shipping) और अन्त में साइट रेलवे मद्रास तथा उत्तरी भारत में खोले। भारतीय प्रबन्ध अभिकर्ताओं ने अपने उद्योग विशेषतः भारत के पश्चिमी भाग, बम्बई, अहमदाबाद तथा मँसूर इत्यादि के जिलों में स्थापित किए। पश्चिमी भारत के सबसे अधिक प्रमुख अग्रगणी (Pioneers) पारसी और भाटिया थे, जिनका अनुकरण शीघ्र ही अन्य धनिक वर्गों ने किया।

प्रबन्ध अभिकर्ता प्रणाली न केवल भारत में ही अपितु ससार के अन्य देशों में प्रचलित है। यह प्रणाली चीन, मलाया, पूर्वी द्वीप समूह (East Indies) तथा दक्षिणी अफ्रीका की सोने की खानों में प्रचलित है। इसके अतिरिक्त इंग्लैंड तथा अमेरिका में भी यह प्रणाली किसी न किसी रूप में पायी जाती है। इतना होने पर भी यह बिल्कुल सरय है कि ससार के किसी भी खण्ड में प्रबन्ध अभिकर्ता प्रणाली की इतनी व्यापक महत्ता एवं स्याति नहीं है, जितनी कि भारतीय भूमि में।

प्रबन्ध अभिकर्ता प्रणाली का संगठन

प्रबन्ध अभिकर्ता वैयक्तिक सार्थ (Partnership firm) या एक संयुक्त स्कन्ध प्रमण्डल—लोक और अलोक—के रूप में हो सकते हैं। प्रारम्भ में प्रबन्ध अभिकर्ताओं ने अपना संगठन सार्थ के रूप में किया तथा बाद में अलोक (Private) और लोक (Public) कम्पनी के रूप में भी करने लगे। केन्द्रीय व्यापार, चौर, उद्योग, मन्त्रालय, वाराणसी, पञ्जाब, अप्रैल १०५६ की उद्योग व्यापार पत्रिका के आंकड़ों से ज्ञात होता है कि ३१ मार्च १९५५ में ३,९०० प्रबन्ध अभिकर्ता सार्थ और प्रमण्डल थे जो ४,९०० प्रमण्डलों का नियन्त्रण करते थे। इनमें से २,५०० प्रबन्ध अभिकर्ता वैयक्तिक व सार्थ के रूप में, १,२०० अलोक व २०० लोक प्रमण्डल के रूप में थे।

राज्यानुसार (State-wise) पश्चिमी बंगाल में १,५००, बम्बई में ८००,

मद्रास में ४५०, उत्तर प्रदेश, दिल्ली, मध्य प्रदेश तथा पंजाब प्रत्येक में १०० में अधिक प्रबन्ध अभिकर्ता लोग कार्य कर रहे थे। उपरोक्त सात राज्यों के प्रबन्ध अभिकर्ताओं की संख्या समस्त देश के प्रबन्ध अभिकर्ताओं की संख्या की ४/५ है।

कुछ समय से प्रबन्ध अभिकर्ता प्रणाली में साझेदारी सार्थ (Partnership firm) एवं अलोक प्रमण्डल से लोक प्रमण्डल (Public company) में परिवर्तित कराने की प्रवृत्ति का जोर हो गया है। उदाहरणार्थ, डकन ब्रदर्स (Duncan Brothers) जिसकी स्थापना सन् १७७५ ई० में एक प्राइवेट सार्थ के रूप में हुई थी, सन् १९४८ में सीमित लोक प्रमण्डल (Public Limited Company) बन गई। गिलेण्डर्स आरकुचनॉट एण्ड कम्पनी लिमिटेड का स्थापन १९२५ में प्राइवेट कम्पनी के रूप में हुआ था और वह भी १९४७ में सीमित लोक प्रमण्डल के रूप में परिणित हो गयी। इसी प्रकार केटिल वेल बुलैन एण्ड कम्पनी लि० (Kettle Well Bullen & Company Limited) सन् १९२७ में एक प्राइवेट कम्पनी के रूप में बनी थी, वह भी १९४६ में पब्लिक लि० कम्पनी में परिणित हो गयी। इसके अनिरीक्त पैरी एण्ड क० लि० (Parry & Co. Limited) शा वॉलिस एण्ड क० लि० (Shaw Wallace & Co. Ltd.), मैकलाइड एण्ड कम्पनी लि० (McLeod & Co. Ltd.) तथा एण्डरसन राइट लि० (Anderson Wright Ltd) सीमित प्रमण्डल के रूप में क्रमशः १९४६, १९४५ में परिणित हो गई है। अभी हाल ही में 'लीवर ब्रदर्स' (Lever Brothers) भी सीमित प्रमण्डल के रूप में परिणित हो गए हैं।

यद्यपि प्रबन्ध अभिकर्ता प्रणाली का मयठन वैयक्तिक (Proprietorship), साझेदारी सार्थ (Partnership Firm) और प्रमण्डल के रूप में होता है परन्तु फिर भी ये वास्तविक दृष्टिकोण से कौटुम्बिक व्यवस्था की तरह होते हैं और इनके पदों का हस्तांतरण परम्परागत होता है। बाहरी लोगों को इसमें स्थान बहुत कम प्राप्त होता है। यद्यपि आग्ल प्रबन्ध अभिकर्ता गृहों में अब ऐसी बात नहीं रही है। पुनश्च भारतीय अभिकर्ता गृहों में उक्त दोष पूर्णरूपेण वर्तमान है।

प्रबन्ध अभिकर्ताओं के कार्य (Functions of Managing Agents)

प्रबन्ध अभिकर्ताओं के कार्यों का स्पष्टीकरण प्रबन्ध अभिकर्ता की

परिभाषा से सम्यक् रूपेण जाना जा सकता है। भारतीय प्रमण्डल अधिनियम (Indian Companies Act) १९१६ की धारा २ (२३) के अनुसार 'प्रबन्ध अभिकर्ता' वह व्यक्ति साथं या प्रमण्डल है जो अधिनियम द्वारा लगाए हुए प्रतिबन्धों के अधीन किसी प्रमण्डल के सम्पूर्ण या अधिकांश मामलों के प्रबन्ध करने का अधिकारी है। प्रबन्ध अभिकर्ता सचालकों के नियन्त्रण व देख-रेख में कार्य करता है और अपने प्रबन्ध सम्बन्धी अधिकारों को प्रमण्डल के साथ हुए ठहराव ने या प्रमण्डल के पार्षद सीमा नियम अथवा अन्तर्नियमों से प्राप्त करता है। इस प्रकार प्रबन्ध अभिकर्ताओं के निम्नलिखित कार्य हैं।—

(१) प्रमण्डलों का प्रवर्तन एवं निर्माण (Promotions & Floatation of Companies)—किसी भी नवीन प्रमण्डल की स्थापना के लिए कुछ प्रारम्भिक अनुसंधान, प्रारम्भिक व्यय व अन्य साधनों की आवश्यकता होती है। इस कार्य के लिए अन्य देशों में विशिष्ट सन्घर्ष होती है जैसे अमेरिका में विनियोगकर्ता अधिकारी (Investment Bankers) सयुक्त राज्य (U. K.) में निर्माण तथा अभियोगन गृह (Issue and Underwriting Houses) तथा जर्मनी में औद्योगिक साख अधिकारी (Industrial Credit Banks)। परन्तु अभाग्यवश हमारे देश में ऐसी कोई भी विशिष्ट सन्घर्ष अभी तक नहीं है। यहाँ प्रवर्तन व निर्माण का कार्य प्रबन्ध अभिकर्ताओं द्वारा होता है, जो आवश्यक अनुभव व तात्त्विक योग्यता रखते हैं। उदाहरणार्थ भारत में टाटा एण्ड सन्स लिमिटेड, डालमियाँ जैन लिमिटेड, बर्ड एण्ड कम्पनी, माटिनबर्न एण्ड कम्पनी, जेम्स फिन्ले एण्ड कम्पनी लिमिटेड, जे० पी० धीवास्तवा एण्ड सन्स, करमचन्द धापर एण्ड ब्रदर्स लिमिटेड तथा जे० के० इन्डस्ट्रीज लिमिटेड आदि प्रसिद्ध अभिकर्ता संस्थाओं ने अनेक उद्योगों का प्रवर्तन किया है। इस बयान की पुष्टि योजना आयोग (Planning Commission) ने भी इन शब्दों में की है—'निजी क्षेत्र के बहुत से उद्योगों का संचालन एवं प्रबन्ध अभिकर्ताओं द्वारा होता है जो कि देश के वर्तमान औद्योगिक उन्नति के लिए एक बहुत बड़ी सीमा तक उत्तरदायी हैं।'*

* A majority of industries in the private sector are, at the present time, operated and managed through managing agents who are responsible for a large measure of the industrial development that has so far been achieved in the country.

—Planning Commission.

कलकत्ता के 'मालिक सघ' (Employers Association, Calcutta) ने भारतीय कम्पनी कानून समिति (Company Law Committee) को दो हुई अपनी लिखित साक्षी (Evidence) में कहा है कि "देश के औद्योगिक क्षेत्र का प्रबन्ध लगभग तिहाई भाग दो दर्जन प्रमुख अभिकर्ताओं द्वारा होता है।"

(२) आर्थिक सहायता (Financial Assistance)—प्रबन्ध अभिकर्ताओं का दूसरा महत्वपूर्ण कार्य प्रमण्डलों को आर्थिक सहायता प्रदान करना है। ये लोग न केवल प्रारम्भिक पूंजी का प्रबन्ध करते हैं अपितु बाद में पुनर्गठन, विकास तथा आधुनिकरण व कार्य-नीति पूंजी के प्रबन्ध के लिए तथा सूकट काल में समस्त आर्थिक समस्याओं को सुलझाने के लिए सदैव तैयार रहते हैं। प्रबन्ध अभिकर्ताओं का आर्थिक सहायता देने वाले (Financier) के रूप में अधोलिखित अवस्थाओं में और अधिक महत्व बढ़ जाता है —

(अ) सुसंगठित बाजार का अभाव—प्रबन्ध अभिकर्ताओं ने हमारे उद्योगों को पूंजी प्राप्त कराने में ऐसे समय में सहायता की है जब कि देश में कोई सुसंगठित पूंजी का बाजार न था। उन्होंने विनियोक्ता (Investors) के रूप में तथा प्रबन्धित प्रमण्डलों के प्रबन्धी के रूप में आर्थिक सहायता देने का भार ग्रहण किया तथा विनियोक्ता तथा संयुक्त-सम्बन्ध प्रमण्डलों (Joint Stock Companies) के बीच सम्बन्ध स्थापित किया। विदेशों की तरह हमारे देश में अनिरोपक (Underwriters) व निपमन गृह (Issue Houses) नहीं हैं, जिनमें निजी विनियोग किया जा सके। इन संस्थाओं के अभाव में यह कार्य हमारे देश में प्रबन्ध अभिकर्ताओं द्वारा किया जाता है। इस प्रकार इनकी सेवाओं के द्वारा प्रमण्डलों के जग, भ्रूणपत्रादि नीध्र विक्रय जातं है जिसमें उन्हें पूंजी की प्राप्ति हो जाती है तथा जनता के निष्क्रिय धन का भी उद्योगों में सदुपयोग हो जाता है।

(ब) भारतीय पूंजी की लज्जाशीलता (Shyness of Indian Capital)—भारतीय पूंजी अपनी लज्जाशीलता के लिए प्रसिद्ध है। भारतीय विनियोक्तागण अपनी विपुल धन-शक्ति उद्योगों में विनियोग करने में मकोच करते हैं। प्रबन्ध अभिकर्ता लोग उद्योगों में भ्रव्य व्यय करके विनियोगी वर्ग में विश्वास ना सम्पादन करते हैं। विनियोक्ताओं में यह प्रवृत्ति है कि वे अपने धन को किसी प्रमण्डल में विनियोग करने से पहले उसके प्रबन्ध

अभिकर्ता का नाम देखते हैं। अतः विभिन्न प्रमण्डलो में विनियोग प्रबन्ध-अभिकर्ताओं को साख पर निर्भर करता है।

(स) अधिकोषो की धारणा (Attitude of Banks)— भारतीय अधिकोषो की यह प्रवृत्ति रही है कि वे किसी उद्योग को ऋण देने से पहले उसके प्रबन्ध अभिकर्ता की प्रतिभूति (Security) व जमानत (Guarantee) माँगते हैं। इस प्रथा को सर्वप्रथम Imperial Bank of India जो आज State Bank of India के रूप में परिवर्तित हो गया है, ने प्रचलित किया था जिसका अनुसरण बाद में अन्य अधिकोषो ने किया। प्रबन्ध अभिकर्ता लोग अधिकोषो (Banks) को अपने नियंत्रित प्रमण्डल द्वारा प्रार्थित धन राशि पर प्रतिभूति प्रदान करते हैं। कभी-कभी प्रबन्ध अभिकर्ताओं को इस प्रथा के कारण हानि भी उठानी पड़ती है। उदाहरणार्थ टाटा इन्डस्ट्रीज लिमिटेड को इस प्रतिभूति के देने के कारण १९२३-२८ में दस साल में उपार्जित लाभ का लगभग ७०% हानि के रूप में देना पड़ा।

(द) विदेशी पूँजी प्रदान करना (Providing Foreign Capital)—जब कभी देश पूँजी का अल्पकाल के लिए या दीर्घकाल के लिए अभाव हो जाता है तो उस समय प्रबन्ध-अभिकर्ता लोग अपने नियंत्रित प्रमण्डलो के लिए विदेशों से पूँजी आयात करते हैं। विदेशी विनियोक्ता लोग भी पूँजी निर्यात करते समय प्रबन्ध अभिकर्ता की साख पर ध्यान देते हैं।

प्रबन्ध-अभिकर्ताओं द्वारा आर्थिक सहायता के प्ररूप

प्रबन्ध-अभिकर्ता लोग नवीन व वर्तमान प्रमण्डलो को निम्न प्रकार से आर्थिक सहायता देते हैं —

- (1) निजी साधनों से (Own sources)।
- (II) जन-निक्षेपों को स्वीकार करके (Acceptance of Public Deposits)।
- (III) ऋण व अग्रिम की प्रतिभूति देकर (Guaranteeing of loans and Advances)।
- (IV) विनियोक्ता प्रमण्डल का कार्य करके (Functioning as an investing Company)।

(v) धन का अन्तर्विनियोग करके (Inter - investment of the Funds) ।

(vi) प्रमन्डलो में आधिक सम्बन्ध स्थापित करके (Effecting Financial Integrations) ।

(vii) विदेशी पूंजीपतियों से समझौता करके (Entering into Joint-deals) ।

(१) निजी साधनों द्वारा (By own sources)—प्रबन्ध-अभिकर्ता लोग अपनी प्रबन्धित कम्पनियों के अद्य पत्रों को एक बड़ी मात्रा में ख़री कर उन्हें पूंजी प्रदान करने में सहायक होते हैं। यूरोपियन प्रबन्ध-अभिकर्ताओं द्वारा प्रबन्धित कम्पनियों को पूंजी की उपलब्धता के सम्बन्ध में अधिक कठिनाई नहीं उठानी पड़ती क्योंकि उनके निर्गमित अद्य-पत्रों को यूरोपियन एव भारतीय दोनों प्रकार के विनियोक्तगण ख़री कर लेते हैं। परन्तु भारतीय प्रबन्ध-अभिकर्ताओं द्वारा प्रबन्धित कम्पनियों को इस सम्बन्ध में घोर कठिनाई का सामना करना पड़ता है। अतः भारतीय प्रबन्ध अभिकर्ताओं को अपनी प्रबन्धित कम्पनियों के अद्य-पत्रों को एक बड़ी मात्रा में ख़री करना पड़ता है। यह प्रथा आज भी भारत में प्रचलित है।

(२) जन निक्षेप (Public Deposits)—प्रबन्ध अभिकर्ताओं के वैयक्तिक साख (Personal Credit) पर हमारे देश के औद्योगिक केन्द्रों जैसे अहमदाबाद तथा बम्बई की कम्पनियों में जन निक्षेप होते ही हैं। उदाहरणस्वरूप अहमदाबाद एव बम्बई के बस्त्र व्यवसाय कम्पनियों की कुल पूंजी का नमूना लगभग ३० % और ११ % जन निक्षेपों से प्राप्त होता है। विनियोक्त लोग इन स्थानों में प्रबन्ध अभिकर्ता की आर्थिक स्थिति को कम्पनी की साख योग्यता (Credit-worthiness) की अपेक्षा अधिक महत्व देते हैं।

(३) ऋण व अग्रिम की प्रतिभूत देकर (Guaranteeing of loans & Advances)—अधिकोष (Banks) किसी भी कम्पनी को धन राशि ऋण व अग्रिम (Loan and Advances) के रूप में देने से पूर्व उस कम्पनी के प्रबन्ध अभिकर्ता की वैयक्तिक प्रतिभूति (Security) को मांगते हैं। अधिकोष (Banks) कम्पनियों को ऋण, ओवर-ड्राफ्ट व अन्य सुविधाएँ उसी समय तक देते रहते हैं जब तक कि प्रबन्ध अभिकर्ताओं की आर्थिक स्थिति अच्छी होती है। दूसरी ओर यदि अभाग्यवश किसी प्रबन्ध-अभिकर्ता

की आर्थिक स्थिति अस्त-व्यस्त हो जाती है अथवा वह आर्थिक संकट में फँस जाता है तो अधिकोप (Banks) अपनी प्रदान की हुई सब सुविधाओं को वापस ले लेती है, चाहे प्रमण्डल की आर्थिक स्थिति कितनी ही अच्छी क्यों न हो। अधिकोपों की इस प्रवृत्ति को सरकार द्वारा संचालित वित्त निगमों (State Sponsored Financial-Corporations) ने भी अपनाया है। इनके द्वारा भी कम्पनियों को ऋण उसी समय मिलते हैं जब इन ऋणों की प्रत्याभूति (Guarantee) उन कम्पनियों से सम्बन्धित प्रबन्ध अभिकर्ताओं द्वारा प्राप्त हो जाती है।

(४) विनियोक्ता कम्पनी का कार्य करके—बड़े-बड़े प्रबन्ध अभिकर्ताओं के नियन्त्रण में बहुत सी विनियोक्ता कम्पनियाँ होती हैं जो अल्प प्रबन्धित कम्पनियों की सहायता व अल्पवालीन आर्थिक आवश्यकताओं की पूर्ति करती हैं परन्तु बहुत से प्रबन्ध अभिकर्ता लोग स्वयं विनियोक्ता प्रमण्डलों का कार्य करते हैं और इस प्रकार वे कम्पनियों की सम्पूर्ण वित्तीय आवश्यकताओं की पूर्ति किया करते हैं।

(५) धन का अन्तर्विनियोग (Inter-investment of Funds)—एक ही प्रबन्ध अभिकर्ता के प्रबन्ध में अनेक कम्पनियाँ होती हैं। अतः प्रबन्ध अभिकर्ता एक कम्पनी की आर्थिक आवश्यकता की पूर्ति दूसरी कम्पनी के आधिक्य धन के विनियोग से करते हैं। इस प्रकार के परस्पर विनियोग को कम्पनी सन्शोधन अधिनियम १९५६ (Companies Amendment Act 1956) द्वारा रोक दिया गया है। परन्तु फिर भी कलकत्ता एम्प्लायर्स एमोसियेशन का विचार है कि परस्पर विनियोग एक प्रगतिशील अर्थ-व्यवस्था (Expanding Economy) के लिए अत्यन्त आवश्यक है और कदाचित औद्योगिक क्षेत्र में प्राप्त पूँजी को उसी क्षेत्र में विनियोजित करने का सर्वोत्तम साधन है।

(६) प्रमण्डलों में आर्थिक सम्बन्ध स्थापित करके (Effecting Financial Integrations)—प्रबन्ध अभिकर्ताओं के नियन्त्रण में न केवल विभिन्न प्रकार के व्यवसायिक व औद्योगिक प्रमण्डल होने हैं अपितु वित्तीय संस्थाएँ तथा बैंक बीमा कम्पनियाँ, विनियोगी प्रत्यास (Investment trusts) इत्यादि भी हाते हैं। इन विभिन्न संस्थाओं में सम्पर्क स्थापित करके वे वित्तीय संस्थाओं के धन का उपयोग अन्य प्रमण्डलों में कर सकते हैं।

(७) विदेशी संयुक्त समझौते (Joint deals)—प्रबन्ध अभिकर्ता विदेशी पूंजीपतियों से व्यापारिक समझौते करते हैं। जिसके मुपरिणाम व्यापारिक व्यवसायों को विदेशी पूंजी मुगमता से प्राप्त हो जाती है। द्वितीय महायुद्धोपरान्त यह प्रवृत्ति बहुत प्रचलित हो गई है।

प्रमण्डलों की व्यवस्था (Management of Companies)

प्रबन्ध अभिकर्ताओं का तीसरा महत्वपूर्ण एवं प्रशसनीय कार्य प्रमण्डलों की व्यवस्था करना है। वे अपने तांत्रिक ज्ञान एवं व्यवसायिक अनुभव द्वारा विभिन्न व्यवसायिक प्रमण्डलों का संगठन, व्यवसाय की आवश्यकतानुसार करते हैं। अतः यदि यह कहा जाय कि भारत में प्रमण्डलों की यद्यस्वित्ता प्रवर्तन, व्यवस्थापन एवं प्रबन्ध कार्य की सफलता का सम्पूर्ण श्रेय इन्हीं प्रबन्ध-अभिकर्ताओं को है तो कोई अतिशयोक्ति न होगी।

प्रबन्ध-अभिकर्ताओं की उपयोगिता या इनसे प्राप्य लाभ

उक्त वर्णित प्रबन्ध-अभिकर्ता के कार्यों पर विवेकपूर्ण दृष्टि आकृष्ट करने के उपरान्त उनसे प्राप्य लाभों का सरलता से अनुमान लगाया जा सकता है। निःसंदेह हमारे देश की वर्तमान औद्योगिक प्रगति प्रबन्ध-अभिकर्ताओं की विभिन्न महत्वपूर्ण एवं निःस्वार्थ सेवाओं का प्रतीक है। संक्षेप में इस प्रणाली के अधोलिखित उल्लेखनीय लाभ हैं —

(१) प्रमण्डलों का प्रवर्तन एवं निर्माण (Promotion & Floation of Companies)—जैसा कि ऊपर वर्णन किया जा चुका है कि प्रवर्तन एवं निर्माणकर्ता का कार्य करने के लिए विशिष्ट संस्थाओं के अभाव के कारण यह कार्य हमारे देश में प्रबन्ध अभिकर्ताओं द्वारा ही सम्पन्न होता है। ये लोग प्रमण्डल के व्यवसाय प्रारम्भ होने से पूर्व सम्पूर्ण आवश्यक बातों पर विचार करते हैं, तथा उसे कार्य रूप में परिणित करने के लिए आवश्यक व्यय व वैधानिक कार्यवाहियों की पूर्ति करते हैं।

(२) आर्थिक सहायता (Financial Assistance)—जैसा कि हम पहले इस सम्बन्ध में उल्लेख कर चुके हैं कि प्रबन्ध अभिकर्ता लोग विभिन्न रीतियों से समय-समय पर प्रमण्डलों को आवश्यकतानुसार आर्थिक सहायता प्रदान करते रहते हैं और प्रमण्डलों को उन्नति की ओर अग्रसर करते

रहते हैं। ऐसा कार्य न केवल वे अपने साधनों (Sources) से ही अपितु अपने सुहृदयो एवं सम्बन्धियों के साधनों से भी प्रमण्डलो को आर्थिक सहायता पहुँचाते हैं और उनकी विनाश से रक्षा करते हैं। अब तो यह बात और भी महत्वपूर्ण हो गई है क्योंकि पूँजी नियन्त्रण आदेश (Control of Capital Issues) १९४३ के अनुसार प्रवर्तकों को पूँजी का कुछ अंश अनिवार्यतः लेना पड़ता है।

(३) वैज्ञानीकरण एवं सूत्रीकरण (Rationalisation & Co-ordination)—प्रबन्ध अभिकर्ताओं के अन्तर्गत विभिन्न प्रकार की व्यवसायिक गटराएँ होती हैं जिनके विशिष्टीकरण (Specialization) के लिए वे अपने कार्यालय में अलग-अलग विभाग रखते हैं, जिससे उनके सभी प्रबन्धित प्रमण्डलो को लाभ प्राप्त हो सके। व्यक्तिगत रूप में यह सम्भव नहीं होता कि विशिष्ट योग्यता वाले अनुभवी व्यक्तियों को प्रमण्डल नियुक्त कर सकें परन्तु प्रबन्ध अभिकर्ताओं के माध्यम से न्यूनतम व्यय पर ही यह सम्भव हो सकता है। इसके अतिरिक्त पूरक व्यवसायो (Supplementary Business) की दशा में यह भी सम्भव है कि एक व्यवसाय द्वारा निर्मित माल दूसरे व्यवसाय में खप जाय। उदाहरणार्थ लौह, यातायात तथा कोयला उद्योगों में तीनों एक दूसरे के पूरक हैं। दूसरी बात जो इस दिशा में महत्वपूर्ण है वह यह है कि प्रबन्ध-अभिकर्ता अपना नया व विप्रेय विभाग भी रखते हैं जिसके द्वारा उनके प्रबन्धित व्यवसायो की आवश्यकता का माल क्रय एवं निर्मित वस्तुओं का विप्रेय सुगमता से हो जाता है।

इस प्रकार प्रबन्ध-अभिकर्ता अपने व्यवस्थित प्रमण्डलो में एकमूर्तता या सामंजस्य लाते हैं जिसके सुपरिणामस्वरूप उनमें दितव्ययिता होती है और कार्यक्षमता बढ़ती है।

(४) अशपत्रो और ऋणपत्रो आदि का अभिगोपन (Underwriting of Shares & Debentures)—हमारे देश में अल्प देशों की भाँति औद्योगिक प्रतिभूतियों का अभिगोपन करने के लिए विशिष्ट संस्थाएँ उपलब्ध नहीं हैं अतः यह कार्य भी प्रबन्ध अभिकर्ताओं द्वारा ही सम्पन्न होता है। इसलिए इनकी इन सेवाओं के सुपरिणामस्वरूप कम्पनी के अश-पत्र, ऋण-पत्रादि शीघ्र बिक जाते हैं जिससे उनकी पूँजी प्राप्त हो जाती है तथा जनता की निष्प्रेय विपुल धन राशि का भी उद्योगों में सदुपयोग हो जाता है।

(५) विनियोगों की सुरक्षा (Safety of Investments)—
प्रबन्ध अभिकर्ता अपनी ख्याति का बड़ा ध्यान रखते हैं और यथासक्ति इस पर धब्बा नहीं लगने देते। इसलिए जनता एवं विनियोक्तों को यह विश्वास हो जाता है कि मुख्यवस्थित प्रबन्ध अभिकर्ता के प्रबन्ध में जो प्रमण्डल होते हैं उनमें उनके धन का उपयोग सुरक्षित हो जाता है।

(६) प्रतिस्पर्धा का अन्त (End of Competition)—
एक ही प्रबन्ध-अभिकर्ता द्वारा नियन्त्रित प्रमण्डलों में प्रतिस्पर्धा का अन्त हो जाता है। इसके विपरीत उनमें सहयोग की भावना बढती है, जिसके परिणामस्वरूप प्रबन्ध एवं व्यवस्था में पितृव्ययिता आ जाती है।

प्रबन्ध-अभिकर्ता की प्रणाली के दोष एवं हानियाँ (Defects and disadvantages of Managing Agency)

प्रकृति एक मानवीय प्रयास द्वारा रचित वस्तुओं में गुण एवं दोष का सम्मिश्रण साथ-साथ हुआ दृष्टिगत होता है। इस अटल नियमानुसार मानवीय प्रयासों के परिणामस्वरूप संगठित प्रबन्ध-अभिकर्ता प्रणाली में भी गुण एवं दोष दोनों का सम्मिश्रण पर्याप्त मात्रा में हुआ है। ऊपर के विवरण में इस प्रणाली से सम्बन्धित लाभों का अध्ययन करने के उपरान्त हानियों का अध्ययन एक अनिवार्य सा विषय बन जाता है। प्रबन्ध-अभिकर्ता प्रणाली के अनेक दोष हैं जिसके कुपरिणामस्वरूप सरकार ने समय-समय पर अनेक प्रतिबन्ध लगाये हैं जिसका विवेचन आगे किया गया है। इस प्रणाली के अधोलिखित प्रमुख दोष हैं —

(१) आर्थिक प्रभुत्व (Financial Dominance)—प्रबन्ध-अभिकर्ता प्रणाली में लगभग सभी उद्योगों के अन्तर्गत औद्योगिक प्रतिफल की अपेक्षा आर्थिक प्रभुत्व की ही महत्ता दिखाई देती है। इसका मुख्य कारण यह है कि प्रबन्ध अभिकर्ता लोग अधिकतर पूंजीपति ही होते हैं जो तांत्रिक योग्यता उतनी नहीं रखते, जितनी कि आर्थिक सहायता प्रदान कर सकते हैं। इनके आर्थिक प्रभुत्व का परिणाम यह होता है कि यदि किसी समय प्रमण्डल आर्थिक संकट में फँस जाय तथा प्रबन्ध अभिकर्ताओं के पास पर्याप्त धन न हो तो ऐसे समय में प्रबन्ध अभिकर्ता अपने अधिकार दूसरे प्रबन्ध-अभिकर्ता को जिसके पास पर्याप्त धन है, हस्तांतरित कर देते हैं तथा यह नहीं देखते कि

ऐसे नए प्रबन्ध अभिकर्ता में आवश्यक तांत्रिक एवं व्यापारिक योग्यता है या नहीं। इस दोष को दूर करने के लिए भारतीय प्रमण्डल अधिनियम (Indian Companies Act) १९५६ ने उनकी इस प्रवृत्ति पर प्रबन्ध लगा दिया है।

(२) प्रमण्डलों के धन का दुरुपयोग (Misuse of Funds) — प्रबन्ध-अभिकर्तागण विभिन्न प्रकार से अपने प्रबन्धित प्रमण्डलों के धन का दुरुपयोग करते हैं जिसका वर्णन अधोलिखित रूप में किया जा सकता है —

- (क) वे लोग बहुधा अव्यावसायिक प्रकृति के ऋण व अग्रिम (Loans & Advances) को अपने मित्रों एवं साधियों को दे देते हैं। इनके अतिरिक्त कभी-कभी ये लोग अपने मित्रों व साधियों के धन का विनियोग कराने की इच्छा से या तो प्रमण्डल सम्पत्ति को रेहन (Mortgage) कर देते हैं या विशेष रूप से ऋणपत्रों का निर्गमन करते हैं।
- (ख) ऐसा भी देखा गया है कि प्रबन्ध अभिकर्ता लोग आजकल प्रमण्डलों को आर्थिक सहायता देने के स्थान पर स्वयं आर्थिक सहायता प्राप्त करने की ओर प्रयत्नशील रहते हैं। प्रमण्डलों द्वारा प्रबन्ध अभिकर्ताओं के नाम चालू खाते खोले जाते हैं जिससे वे अपने व्यक्तिगत कार्यों को पुष्ट बनाते हैं।
- (ग) यदा-कदा प्रबन्ध अभिकर्तागण अपने प्रबन्धित प्रमण्डल के धन को दूसरे प्रमण्डल में इसलिए विनियोग कर देते हैं जिससे उन्हें ऐसे प्रमण्डल में मत देने का अधिकार मिल जाय या वे उनके प्रबन्ध अभिकर्ता हो जायें।
- (घ) बहुत से प्रमण्डलों को अपने दिए हुए ऋण को इसलिए वसूल नहीं करते हैं जिससे उन पर अधिकार बना रहे।
- (ङ) बहुत से व्यर्थ के पूंजीगत खर्चों केवल इस विचार में करते हैं जिससे उस पर कमीशन प्राप्त हो सके।

(३) अंशों का अत्यधिक सट्टा (Excessive Speculation of Shares) — प्रबन्ध-अभिकर्ताओं को बहुत सुगमता में धन प्राप्त

हो जाता है जिसके कुपरिणामस्वरूप उनको अद्य पत्रों में सट्टा करने को प्रोत्साहन मिलता है। ये लोग सट्टेबाजी में इतने व्यस्त हो जाते हैं कि कम्पनी या असाधारियों के हितों की ओर कोई ध्यान नहीं देते। अत्याधिक सट्टेबाजी के कारण प्रबन्ध-अभिकर्ताओं की अधिक दशा विगड जाती है जिसका प्रभाव प्रबन्धित प्रमण्डलों के अद्यो पर पड़ता है। अद्यो के मूल्य में अत्याधिक सट्टा होने लगता है। साथ ही उनका मूल्य दिनोत्तर गिरने लगता है।

इसके अतिरिक्त यदि प्रबन्ध-अभिकर्ता स्वयं कुछ अजो को त्रय करना चाहते हैं तो उन अजो का मूल्य कम करने के लिए उनपर लाभाश की दर कम कर देते हैं। इसके विपरीत जिन अजो को वे बेचना चाहते हैं, उन पर लाभाश की दर बढ़ा देते हैं। इन दोषपूर्ण कृत्यों का प्रभाव विनियोक्तों पर बहुत बुरा पड़ता है।

(४) संचालकीय नियन्त्रण में शिथिलता (Slackness in administration) —साधारणतया प्रमण्डलों की व्यवस्था असाधारियों द्वारा निर्वाचित संचालको द्वारा होनी चाहिए। परन्तु अभी तक संचालको की नियुक्ति में प्रबन्ध अभिकर्ताओं का बहुत बड़ा हाथ रहता है। प्रथम तो प्रमण्डल के अन्तर्नियम में ही इस प्रकार का आयोजन कर लिया जाता है जिससे प्रबन्ध अभिकर्ताओं के मनोनीत व्यक्तियों की ही नियुक्ति संचालक पद पर हो। दूसरे, वे विभिन्न प्रकार के संचालको की नियुक्ति भी इस प्रकार कर देते हैं जिससे संचालक सभा में प्रबन्ध अभिकर्ताओं के पक्ष में बहुमत हो। तीसरे विभिन्न प्रकार के अजो को विभिन्न प्रकार के मताधिकार देते हैं, जिनका वितरण वे उन्हीं संचालको को इस प्रकार कर देते हैं जो उनके पक्ष में हों। इस प्रकार उनका संचालन सभा में बहुमत होता है।

संचालकीय नियन्त्रण में शिथिलता होने का दूसरा मुख्य कारण यह है कि एक ही प्रबन्ध अभिकर्ता अनेक प्रमण्डलों का प्रबन्ध करता है, जो इतने प्रमण्डलों की व्यवस्था या नियन्त्रण करने में असफल रहता है। परन्तु अब भारतीय प्रमण्डल अधिनियम १९५६ की धारा ३३२ के अनुसार १५ अगस्त १९५६ के बाद कोई भी प्रबन्ध अभिकर्ता १० प्रमण्डलों से अधिक का प्रबन्ध नहीं कर सकता।

(५) अयोग्य व्यवस्था (Incompetent management)—प्राथमिक व्यवस्था में प्रबन्ध अभिकर्ताओं का एकमात्र ध्येय प्रमण्डलों का

प्रवर्तन, निर्माण करना था परन्तु आजकल उनका ध्येय इसके विरुद्ध अत्यधिक लाभोपार्जन करना सा हो गया है। अतः प्रमण्डलो की व्यवस्था करना भारतीय पूंजीपतियों के लिए अधिक लाभ कमाने का स्वतन्त्र व्यवसाय हो गया है। परिणामस्वरूप इनके हाथ में प्रमण्डल की व्यवस्था रहने से इतका लक्ष्य उत्पादन वृद्धि न होकर व्यापार लाभ हो गया है। उदाहरणार्थ सूती वस्त्र उद्योग अपने देश में जापान से कई वर्ष पूर्व प्रारम्भ हुआ था परन्तु फिर भी व्यवसायिक, यांत्रिक एवं प्रतियोगिता की दिशा में आज भी काफी पिछड़ा हुआ नजर आता है।

अयोग्य व्यवस्था का दूसरा प्रमुख कारण यह है कि इस प्रथा में परम्परागत महत्ता अधिक होती है। अर्थात् पिता के बाद पुत्र को, पुत्र के बाद पौत्र को तथा इसी प्रकार अनेक प्रबन्ध अभिकर्त्ताओं को पौत्रिक अधिकार मिलते हैं। चूँकि यह आवश्यक नहीं है कि जो योग्यता एक मनुष्य में हो वही योग्यता उसके पुत्र या प्रपौत्र में हो अतः प्रबन्ध में बहुत ही शिथिलता व अयोग्यता रहती है।

(६) अन्तर्विनियोग (Inter-Investment)—प्रबन्ध अभिकर्त्ता लोग अपने नियन्त्रित प्रमण्डलो का विनियोग आपस में एक दूसरे प्रमण्डल में कर देते हैं। इससे आर्थिक दृष्टि से जो प्रमण्डल कमजोर होते हैं उनको ऐसी कमजोरी दूर हो सकती है। परन्तु यह निया अच्छे प्रमण्डल तथा सामाजिक दृष्टि से हानिकारक है क्योंकि जो प्रमण्डल कमजोर है तथा अपनी कार्यक्षमता से अपना अस्तित्व स्थायी नहीं रख सकते वह समाज के लिए भार स्वरूप है। अतः प्रमण्डल अधिनियम १९२६ की धारा ३७२ के अनुसार इस प्रवृत्ति पर नियंत्रण लगा दिया गया है।

(७) प्रमण्डलो का शोषण (Exploitation of Companies)—प्रबन्ध अभिकर्त्ता लोग अपने व्यवस्थापित प्रमण्डलो का अनेक प्रकार शोषण करते हैं। प्रमण्डल की आर्थिक दशा की पूर्ण जानकारी उनके इस कार्य में स्वर्ण भे सुगन्ध का कार्य करती है। वे प्रमण्डल का शोषण अधोलिखित ढङ्ग से करते हैं —

(क) स्वतन्त्र आर्थिक नीति का अभाव—प्रबन्ध अभिकर्त्ता लोग अपने नियन्त्रित प्रमण्डलो पर इतना आर्थिक प्रभुत्व रखते हैं कि वे प्रमण्डल अपनी स्वतन्त्र आर्थिक नीति को नहीं अपना सकते हैं। फलस्वरूप

जो कुछ प्रबन्ध-अभिकर्ता लोग कहते हैं वही उनको मानना पड़ता है चाहे वह उनको हानिकारक ही क्यों न हो। उदाहरणार्थ प्रबन्ध अभिकर्ता लाभार्थ अधिक देर से धोषित इनलिये करना चाहते हैं जिससे —

- (अ) उनके मित्र व सम्बन्धियों को लाभ हो सके जो उस कम्पनी की कुछ प्रतिभूति रखते हों।
- (ब) वे (प्रबन्ध अभिकर्ता) लोग विनियोक्ता वर्ग के समझ अधिक कुशल प्रतीत हों, तथा
- (स) प्रबन्धित प्रमण्डल उनके ऊपर आर्थिक सहायता के लिए निर्भर रहे।

(ख) अत्यधिक पारिश्रमिक (Excessive Remuneration)—कर जाँच समिति (Taxation Enquiry Committee), जिसने १९४६-५१ काल के सोलह से अधिक प्रमुख उद्योगों की ४७८ कम्पनियों की जाँच की, ने बतलाया है कि प्रबन्ध अभिकर्ताओं का औसत पारिश्रमिक लाभ १४ प्रतिशत है। निम्न तालिका १९४६ और १९५१ में प्रबन्ध अभिकर्ताओं को दिये गये पारिश्रमिक, वितरित लाभार्थ और संचित लाभ का स्पष्टीकरण करती है —

४७९ कम्पनियों का लाभ और प्रबन्ध अभिकर्ताओं का पारिश्रमिक

	(करोड़ रुपयों में)	
	१९४६	१९५१
प्रबन्ध अभिकर्ताओं का पारिश्रमिक	७३१	१०१४
वितरित लाभ (Distributed profits)	१५५१	२०६२
अवितरित लाभ (Undistributed profits)	१०७८	१७९३
कर (Tax)	२७८८	२५२६
योग	६१४८	७३९५

इस प्रकार प्रबन्ध अभिकर्ताओं को पारिश्रमिक अदाधारियों के समान का लगभग आधा प्राप्त हुआ। रिजर्व बैंक आफ इण्डिया के अनुसंधान और सांख्यिकी (Research and Statistics) विभाग ने भी १९५०-५३ काल के अन्तर्गत ७७१ कम्पनियों की आर्थिक स्थिति का अध्ययन करके बतलाया है कि प्रबन्ध अभिकर्ताओं का पारिश्रमिक इन चार वर्षों में ४२ करोड़ रुपये का जो कुल लाभ के लगभग १४ % के बराबर था।

(ग) स्वेच्छाचारी पारिश्रमिक (Arbitrary Remuneration)—प्रबन्ध-अभिकर्ताओं का पारिश्रमिक न केवल अत्यधिक होता है अपितु अनिश्चित एवं स्वेच्छाचारी भी होता है। ये लोग अपने स मासिक या वार्षिक कार्यालय भत्ता (Office Allowance) लेते हैं, यद्यपि कार्यालय के सभी खर्च प्रमण्डल द्वारा दिए जाते हैं। यह कार्यालय भत्ता ५०० से ७००० तक प्रतिमास होता है। परन्तु अब प्रमण्डल अधिनियम १९५६ की धारा ३५३ के अनुसार इस पर प्रतिबन्ध लगा दिया गया है।

(घ) क्रय-विक्रय तथा लाभ पर कमीशन (Commission on Purchase, Sales and Profits)—प्रबन्ध अभिकर्ता लोग अपने पारिश्रमिक के रूप में न्यूनतम राशि तो लेते ही हैं परन्तु इसके साथ ही साथ क्रय विक्रय तथा लाभ पर भी कमीशन लेते हैं। क्रय विक्रय पर कमीशन प्रबन्ध अभिकर्ताओं को प्रमडन की आवश्यकताओं के प्रतिफल अधिक क्रय व विक्रय के लिये लालायित करता है। इसके अतिरिक्त 'शुद्ध लाभ' की परिभाषा भी नवीन प्रमडन अधिनियम में पूर्व स्पष्ट नहीं थी। बम्बई शेयर होल्डर्स एसोसिएशन के अनुसार प्रबन्ध अभिकर्ताओं का कमीशन व कार्यालय भत्ता बम्बई की ३९ सूची वस्तु मूल्य म लाभ का ३६.५% और अहमदाबाद की २२ सूची वस्तु मूल्य म ७०.५% है परन्तु नए प्रमडन अधिनियम की ३५६.५८ धाराओं के अनुसार इस प्रकार के कमीशन पर प्रतिबन्ध लगा दिया गया है।

(ङ) अतिरिक्त पुरस्कार (Extra Remuneration)—उपरोक्त पारिश्रमिक के अलावा प्रबन्ध अभिकर्ता लोग अतिरिक्त ऋण व अग्रिम राशि पर प्रत्याभूति (Guarantee) देने इत्यादि के लिये अतिरिक्त पुरस्कार भी लेते हैं।

(च) पद समाप्त पर क्षति पूर्ति—प्रबन्ध अभिकर्ता लोग एक

और विधि से अपने नियंत्रित प्रमडलो का शोषण करते हैं। वे लोग अपने और प्रमडल के बीच हुए अनुबंधों (Contracts) की समाप्ति पर, अथवा प्रबन्धित कम्पनी के हस्तान्तरित होने पर, तथा राजी से अनुबन्ध की समाप्ति होने पर भी व्यवस्थापित प्रमडल से क्षति पूर्ति (Compensation) ले लेते हैं। भारतीय प्रमडल अधिनियम १९५६ की धारा ६६ इस दोष को दूर करने के लिये प्रतिबन्ध लगाती है।

(८) पद का हस्तान्तरण (Trafficking or Transfer of office)—प्रबन्ध अभिकर्ताओं का संदपूर्ण दोष यह भी है कि वे लोग अपने पद को दूसरे प्रबन्ध अभिकर्ताओं को वस्तु की भाँति बेच देते हैं तथा अपने कार्यालय को भी किसी अन्य प्रबन्ध अभिकर्ता को अधिकाधिक धनराशि लेकर हस्तांतरित कर देते हैं। वे लोग ऐसा करते समय कम्पनी या असाधारणों के हितों का ध्यान बिलकुल नहीं रखते। यह प्रवृत्ति इतनी अधिक प्रचलित हो गई थी कि २१ जुलाई १९५१ को राष्ट्रपति को एक अध्यादेश (Ordinance) जारी करना पड़ा जिसके अनुसार इस प्रकार के पदों व कार्यालय का हस्तांतरण बिना केंद्रीय सरकार की अनुमति के बंध नहीं माना जायगा। भारतीय प्रमडल अधिनियम १९५६ धारा २४३ के अनुसार इस प्रकार का हस्तांतरण बिना प्रमडल की सामान्य सभा (General meeting) तथा केंद्रीय सरकार की अनुमति के नहीं हो सकता।

प्रबन्ध-अभिकर्ताओं पर वैधानिक प्रतिबन्ध

प्रबन्ध-अभिकर्ताओं ने अधिकारी व शक्तियों का इतना अधिक दुरु-पयोग किया कि सरकार को समय-समय पर उनके ऊपर वैधानिक नियन्त्रण लगाने पड़े हैं। १८५३ में जब भारतीय प्रमडल अधिनियम (Indian Companies Act) स्वीकार किया गया तो उस समय प्रबन्ध अभिकर्ताओं का कोई अस्तित्व न था। परन्तु तत्पश्चात् इन लोगों ने अपनी शक्तियों का इतना अधिक दुरुपयोग किया कि इनके सम्पूर्ण दोष जनता के सम्मुख आ गये। परिणामतः १९३६ में सरकार द्वारा इनको वैधानिक मान्यता दी गई तथा वैधानिक नियन्त्रण भी लगाये गये। सन् १९३६ के अधिनियम में वैधानिक प्रतिबन्ध इस प्रकार लगाये गये जिससे जनता व असाधारण अधिक सावधान एक सतर्क रह सकें। इस अधिनियम में पृष्ठ २२८ पर निश्चित व्यवस्थाएँ उल्लेखनीय हैं—

(१) नियुक्ति व अवधि—प्रबन्ध-अभिकर्ताओं की नियुक्ति के लिए यह आवश्यक कर दिया गया कि वह व्यापक सभा में प्रमडल की अनुमति से होनी चाहिए अन्यथा वह मान्य न होगी। लोक प्रमडली तथा उनकी सहायक कम्पनियों (Subsidiary Companies) द्वारा किसी प्रबन्ध अभिकर्ता को २० वर्ष से अधिक के लिये नियुक्त नहीं किया जा सकता परन्तु उसकी पुनर्नियुक्ति सम्भव है।

(२) पारिश्रमिक—१५ जनवरी १९३७ के उपरान्त यदि कोई कम्पनी किसी प्रबन्ध अभिकर्ता की नियुक्ति करती है तो उसका पारिश्रमिक वार्षिक शुद्ध लाभ के निश्चित प्रतिशत के रूप में होना चाहिये। सम्पूर्ण लाभ, क्रय या विनय पर कमीशन नहीं दिया जा सकता।

(३) अधिकार—संचालकगण प्रबन्ध-अभिकर्ताओं को ऋण पत्रों के निर्गमन का अधिकार नहीं दे सकते तथा कोई भी प्रबन्ध अभिकर्ता संचालकों की अनुमति के बिना प्रमडल के धन का विनियोग नहीं कर सकता।

(४) कार्यालय का हस्तांतरण—प्रमडल की व्यापक सभा (General meeting) तथा केन्द्रीय सरकार की अनुमति के बिना कोई भी प्रबन्ध-अभिकर्ता अपना कार्यालय किसी अन्य व्यक्ति को हस्तांतरित नहीं कर सकता है।

(५) प्रबन्ध अभिकर्ताओं को ऋण देना—कोई भी लोक अथवा उसकी सहायक कम्पनी अपने प्रबन्ध अभिकर्ता को अथवा यदि प्रबन्ध अभिकर्ता सार्थ है, तो उस सार्थ (Firm) के किसी साझेदार को, यदि प्रबन्ध-अभिकर्ता एक निजी कम्पनी है तो उस निजी कम्पनी के संचालक को अथवा किसी सदस्य को अपनी धन राशि में से ऋण नहीं दे सकते।

(६) अन्तर कम्पनी विनियोग—एक ही प्रबन्ध अभिकर्ता के द्वारा व्यवस्थापित कम्पनियाँ परस्पर एक दूसरे को ऋण नहीं दे सकती और न एक दूसरे के अश अथवा ऋण पत्रों को ही क्रय कर सकती है।

(७) विविध—इसी प्रकार कम्पनी के साथ व्यापारिक अनुबंध, प्रतिद्वन्द्वी व्यापार, पारिश्रमिक के हस्तांतरण आदि पर नियन्त्रण लगाए गए थे।

सन १९४९ से अधिकोपण सम्बन्धी कम्पनिया के लिए प्रबन्ध-अभिकर्ताओं की नियुक्ति करना अवब धोपिन कर दिया गया। इन प्रतिबन्धों के होते हुए भी प्रबन्ध-अभिकर्ताओं ने शोषण वा माग निकाल लिया। अतः भारत सरकार ने सन १९५१ में एक अध्यादेश (Ordinance) जारी किया। इसके अनुसार भारतीय प्रमण्डल अधिनियम १९१३ की धारा ८७ में संशोधन किया गया और यह व्यवस्था की गई कि प्रबन्ध-अभिकर्ता द्वारा अपने अधिकारों की सौंपना उस समय तक बध नही होगा जब तक कि कम्पनी व केन्द्रीय सरकार उसे स्वीकार न कर लें।

अभ्याय १९३६, १९४९ और १९५१ के वैधानिक नियन्त्रण प्रबन्ध-अभिकर्ताओं के दोषों को पूणतः दूर करने में असफल रहे। फलतः भारत सरकार ने १९५१ में प्रमण्डल कानून समिति (Company Law Committee) की नियुक्ति श्री भाभा की अध्यक्षता में की। इस समिति ने अपनी रिपोर्ट १९५२ में प्रकाशित की जिसके अनुसार एक नया कानून बनाकर १ अप्रैल १९५६ से लागू कर दिया गया।

१९५६ के अधिनियम के द्वारा लगाए गए प्रतिबन्ध

१९५६ के प्रमण्डल अधिनियम में समन्वित नियन्त्रणों के तीन मुख्य उद्देश्य हैं। प्रथम यह है कि प्रबन्ध-अभिकर्ताओं में जो शोषण जागृत है उसे दूर करना। दूसरे प्रबन्ध-अभिकर्ताओं के अत्याचारा से आधारिया तथा साधारण जनता को रक्षा करना तथा तीसरे निजी व्यवसाय को राजनीति (State Policy) के अनुकूल बनाना। ये नियन्त्रण अवशिष्ट हैं —

(१) प्रबन्ध-अभिकर्ताओं की नियुक्ति— प्रबन्ध-अभिकर्ताओं की नियुक्ति पर प्रतिबन्ध धारा ३२४, ३२५ और ३२६ के द्वारा लगाए गए हैं—

(अ) धारा ३२४ के अनुसार केन्द्रीय सरकार किसी विधेय या के उद्योगों व व्यवसायों के प्रमण्डल का मूचित करके रोक लाने तकनीक कि निश्चित तिथि के तीन वर्ष बाद अथवा १५ अगस्त १९५० के बाद (जो भी तिथि बाद में हो) व कोई प्रबन्ध-अभिकर्ता न रख सका।

(ब) धारा ३२५ के अनुसार कोई भी प्रमण्डल जो कि किसी अन्य प्रमण्डल के प्रबन्ध-अभिकर्ता के रूप में कार्य कर रहा है इस अधिनियम

के लागू होने के उपरान्त अपने लिए प्रबन्ध अभिकर्ता नियुक्त नहीं कर सकता। इसके अतिरिक्त कोई भी प्रमण्डल जिसका स्वयं कोई प्रबन्ध अभिकर्ता है किसी दूसरे प्रमण्डल का प्रबन्ध अभिकर्ता नियुक्त नहीं किया जा सकता।

(स) धारा ३२६ के अनुसार यदि प्रमण्डल पर उपरोक्त धाराएँ लागू नहीं होती हैं तो उनकी नियुक्ति एव पुनर्नियुक्ति हो सकती है; परन्तु ऐसी नियुक्ति या पुनर्नियुक्ति उसी समय बंध होगी जब वह सामान्य सभा (General Meeting) के प्रस्ताव के आधार पर व केन्द्रीय सरकार की अनुमति प्राप्त होने पर की गई हो।

केन्द्रीय सरकार अनुमति उसी समय देगी जबकि :—

- (१) ऐसी नियुक्ति या पुनर्नियुक्ति सार्वजनिक हित में हो ;
- (२) प्रस्तावित प्रबन्ध अभिकर्ता ऐसी नियुक्ति के लिए योग्य हो तथा उनकी समझौते की शर्तें (Conditions) समुचित व न्यायसंगत हो, तथा
- (३) ऐसे प्रबन्ध अभिकर्ता ने केन्द्रीय सरकार द्वारा निर्धारित नियमों की पूर्ति की हो।

(२) प्रबन्ध अभिकर्ताओं के पद की अवधि (Term of office)—धारा ३२८ के अनुसार इस अधिनियम के लागू होने के उपरान्त कोई भी प्रमण्डल प्रबन्ध अभिकर्ता की नियुक्ति अधिकतम १५ वर्ष की अवधि व पुनर्नियुक्ति अधिकतम १० वर्ष की अवधि के लिए कर सकता है। परन्तु पुनर्नियुक्ति उसी समय हो सकती है जबकि वर्तमान अवधि की समाप्ति में केवल दो वर्ष शेष हों। हाँ यदि केन्द्रीय सरकार उचित समझे तो इसके पूर्व भी पुनर्नियुक्ति की आज्ञा दे सकती है।

धारा ३३० के अनुसार वर्तमान प्रबन्ध अभिकर्ता समझौते १५ अगस्त सन् १९६० को समाप्त हो जावेंगे। परन्तु इस अधिनियम के किसी नियम के अनुसार यदि उनकी पुनर्नियुक्ति कर दी जाती है तो वह समझौता इस उक्त तिथि को समाप्त न होगा।

(३) प्रबन्ध अभिकर्ता समझौते में परिवर्तन—धारा ३२९ के अनुसार प्रबन्ध अभिकर्ता समझौते की शर्तों में परिवर्तन उसी समय हो

सकता है जब उसके बारे में प्रमण्डल की सामान्य सभा में प्रस्ताव स्वीकार हो गया हो तथा केन्द्रीय सरकार की पूर्ण अनुमति प्राप्त हो गई हो ।

(४) प्रबन्ध अभिकर्ताओं द्वारा प्रबन्धित प्रमण्डलों की संख्या पर नियंत्रण—धारा ३३२ के अनुसार १५ जगस्त १९६० के बाद कोई भी प्रबन्ध अभिकर्ता दस कम्पनियों से अधिक का प्रबन्ध अभिकर्ता नहीं हो सकता । प्रबन्धित कम्पनियों की मख्या की गणना करते समय निजी कम्पनी जो किसी पब्लिक कम्पनी को न तो सहायक कम्पनी और न हांडिडग कम्पनी है, असीमित कम्पनी तथा ऐसी कम्पनी जिसका उद्देश्य लाभोपार्जन नहीं है, सम्मिलित नहीं किया जायगा ।

(५) प्रबन्ध अभिकर्ताओं का पारिश्रमिक तथा पुरस्कार—धारा ३४८ के अनुसार पब्लिक कम्पनी अथवा निजी कम्पनी जो किसी पब्लिक कम्पनी की सहायक कम्पनी है, अपने प्रबन्ध अभिकर्ता को किसी वर्ष में शुद्ध लाभ के १० % से अधिक पुरस्कार के रूप में नहीं दे सकती । यदि किसी वर्ष लाभ न हुए हों अथवा अपर्याप्त हुए हों तो धारा (४) के अनुसार न्यूनतम पुरस्कार ५०,०००) निश्चित किया जा सकता है । यह राशि केन्द्रीय सरकार की अनुमति में बढ़ायी भी जा सकती है ।

धारा ३५२ के अनुसार १० % से अधिक पुरस्कार उसी अवस्था में दिया जा सकता है जबकि विनियम प्रस्ताव द्वारा कम्पनी ने स्वीकार कर लिया है तथा केन्द्रीय सरकार से अनुमति भी प्राप्त कर ली गई हो ।

इस सम्बन्ध में इस बात का ध्यान रखना चाहिए कि कम्पनी द्वारा उन सचिवों, प्रबन्ध अभिकर्ताओं, सेक्रेटारियों (Secretaries) तथा कोषाध्यक्षों (Treasurers) को दिया हुआ पारिश्रमिक या पुरस्कार कम्पनी के शुद्ध लाभ के ११ % से अधिक नहीं होगा ।

धारा ३५४ के अनुसार प्रबन्ध अभिकर्ताओं को कार्यालय भत्ता (Office Allowance) नहीं दिया जायगा । हाँ यदि उसने कम्पनी ने लिए वास्तव में कोई खर्चा किया है और सचालक सभा अथवा कम्पनी ने सामान्य सभा (General Meeting) में स्वीकार कर लिया है, तो ऐसे खर्च उसे मिल सकेंगे ।

अभी हाल ही में ३० सितम्बर १९५९ को भारतीय गणतन्त्र राष्ट्र के

हमारे व्यापार एवं उद्योग मन्त्री श्री लालबहादुर शास्त्री ने प्रबन्ध अभिकर्ताओं के कमीशन के सम्बन्ध में Slab System का आयोगन किया है। इस नए आयोगन के अनुसार प्रमण्डल के लाभ में बढ़ोत्तरी के साथ-साथ प्रबन्ध-अभिकर्ताओं की कमीशन दर घटती जायगी।

दस लाख रुपये वार्षिक लाभ होने की दशा में प्रबन्ध अभिकर्ताओं को अधिकतम १०% की दर से कमीशन दिया जा सकता है। एक करोड़ या इससे अधिक वार्षिक लाभ की दशा में कमीशन की दर ४% होगी।

(६) प्रबन्ध अभिकर्ताओं द्वारा पद हस्तांतरण (Transfer of office)—धारा ३४३ के अनुसार प्रबन्ध अभिकर्ता अपने पद का हस्तांतरण बिना कम्पनी की सामान्य सभा तथा केंद्रीय सरकार की स्वीकृति के नहीं कर सकता है।

(७) पद का उत्तराधिकार—धारा ३३४ के अनुसार इस अधिनियम के लागू होने के उपरान्त प्रबन्ध अभिकर्ता का पद उत्तराधिकार द्वारा हस्तांतरित नहीं किया जा सकता।

धारा ३३६ के अनुसार प्रबन्ध अभिकर्ता को प्रबन्धित कम्पनी के हस्तांतरित होने पर अथवा कम्पनी और प्रबन्ध अभिकर्ता के बीच हुए अनुबन्धों की समाप्ति पर क्षतिपूर्ति (Compensation) एक निश्चित राशि से अधिक नहीं दी जायगी। क्षतिपूर्ति की राशि या तो प्रबन्ध अभिकर्ता के दोर समय के पुरस्कार (जो उसे मिला होता यदि वह अपनी अनुबन्धित अवधि से पूरा हटाया न गया होता) अथवा तीन वर्ष का पुरस्कार जो भी कम हो दिया जावेगा।

(८) प्रबन्ध अभिकर्ताओं के अधिकारों पर प्रतिबन्ध—धारा ३६८ के अनुसार प्रबन्ध अभिकर्ता चाहे उसकी नियुक्ति इस अधिनियम के पूर्व अथवा बाद में हुई हो अपने अधिकारों का प्रयोग प्रबन्धित कम्पनी की संचालक सभा के विरोध में नियन्त्रण तथा विदेशों के अनुसार तथा कम्पनी के पारंपरिक-सीमा नियम (Memorandum of Association) तथा अन्तर्निर्णय के बाजार पर ही कर सकेंगे।

इस अधिनियम की सातवीं सूची (Schedule VII of the Act) के अनुसार प्रबन्ध अभिकर्ता को निम्न काम करने के लिए प्रबन्धित कम्पनी को

संचालक सभा की पूर्ण अनुमति प्राप्त करना आवश्यक है —

- (अ) किसी व्यक्ति को कम्पनी का प्रबन्धक (Manager) नियुक्त करना ।
- (ब) किसी व्यक्ति को, जो उसका अथवा उसके साथी का सम्बन्धी है, कम्पनी में उच्चपदाधिकारी (Officer) या स्टाफ मेम्बर के पद पर संचालक सभा द्वारा निर्धारित वेतन से अधिक वेतन पर नियुक्त करना ।
- (स) संचालक सभा द्वारा निर्धारित समय से अधिक धन की पूंजीगत सम्पत्ति का क्रय करना अथवा विक्रय करना ।
- (द) यदि प्रबन्धित कम्पनी का कोई स्वत्व (Claim) प्रबन्ध अभिकर्ता या उसके साथी के पास है तो उसकी भुगतान की अवधि को बढ़ाना ।
- (य) यदि प्रबन्धित कम्पनी के विरुद्ध प्रबन्ध अभिकर्ता अथवा उसके साथी का कोई हिमाय या अधिकार है तो सत्-सम्बन्धी सम-होता करना ।

(९) प्रबन्ध अभिकर्ता को ऋण देना—धारा ३६९ के अनुसार पब्लिक लिमिटेड कम्पनी या उसकी सहायक कम्पनी अपने प्रबन्ध अभिकर्ता को ऋण नहीं दे सकती है । हाँ आवश्यकतानुसार संचालकों की अनुमति से प्रबन्ध-अभिकर्ता के नाम में धालू खाता (Current Account) कम्पनी के व्यवसाय के सम्बन्ध में खोला जा सकता है । अधिकतम राशि २०,०००) तक की हो सकती है ।

(१०) अन्य प्रबन्धित कम्पनियों को ऋण देना—धारा ३७० के अनुसार, यदि उधार देने वाली (Lending) और उधार लेने वाली (Borrowing) दोनों कम्पनियाँ एक ही प्रबन्ध-अभिकर्ता द्वारा प्रबन्धित हैं तो उधार देने वाली कम्पनी उसी समय उधार दे सकती है जब उसके असाधारणियों में विशेष प्रस्ताव द्वारा स्वीकृति दे दी हो ।

यह प्रतिबन्ध निम्न दशाओं में नहीं लगता है —

- (अ) यदि होल्डिंग कम्पनी द्वारा अपनी सहायक (Subsidiary) कम्पनी को ऋण दिया गया हो, तथा

(ब) यदि प्रबन्ध-अभिकर्ता ने अपने स्रोत से अपनी किसी प्रबन्धित कम्पनी को ऋण दिया हो ।

(११) अन्तर्विनियोग पर प्रतिबन्ध—धारा ३७२ के अनुसार कोई भी कम्पनी एक ही प्रबन्ध-अभिकर्ता के अन्तर्गत प्रबन्धित कम्पनियों के अठ्ठ अथवा ऋण पत्र अपनी प्रार्थित पूंजी (Subscribed Capital) के १० % तक क्रय कर सकती है । परन्तु किसी भी दशा में एक ही समूह में ऐसे विनियोग किए जाने वाले प्रमण्डल की प्रार्थित पूंजी के २० % से अधिक नहीं होना चाहिए । यदि इन सीमाओं से अधिक विनियोग करना हो तो विनियोक्ता कम्पनी को सामान्य सभा में ऐसा प्रस्ताव पास होना चाहिए तथा केन्द्रीय सरकार से अनुमति भी प्राप्त होनी चाहिए ।

यह प्रतिबन्ध किसी बैंकिंग कम्पनी, बीमा कम्पनी तथा निजी कम्पनी, जो किसी पब्लिक कम्पनी की सहायक कम्पनी नहीं है, पर लागू नहीं होता है ।

(१२) प्रबन्ध अभिकर्ता द्वारा कम्पनी से प्रतियोगी व्यवसाय—धारा ३७५ के अनुसार कोई भी प्रबन्ध अभिकर्ता कम्पनी के विशेष प्रस्ताव की आज्ञा बिना प्रबन्धित कम्पनी के समान अथवा उससे प्रतियोगी व्यापार नहीं कर सकता । निम्न दशाओं में प्रबन्ध अभिकर्ता अपने नाम से व्यवसाय करता हुआ माना जावेगा —

- (अ) कोई साझेदारी (Firm) है जिसमें वह साझेदार हो ।
- (ब) कोई निजी कम्पनी है, जिसमें वह २० % अथवा अधिक अंशों पर मताधिकार रखता हो ।
- (स) कोई कम्पनी है, जिसमें वह ७० % अथवा अधिक अंशों पर मताधिकार रखता हो ।

(१३) कम्पनी के पुनर्संगठन एवं एकीकरण पर समझौते—धारा ३७६ के अनुसार यदि प्रबन्ध अभिकर्ता और प्रबन्धित कम्पनी के बीच ऐसा कोई समझौता है जिससे कम्पनी के पुनर्संगठन अथवा एकीकरण बाधा पड़ती हो अथवा उसमें ऐसी कोई बात हो जिससे पुनर्निर्मित कम्पनी को उसी प्रबन्ध अभिकर्ता अथवा रोकेटरी, कोषाध्यक्ष तथा व्यवस्थापक की नियुक्ति उसी पद पर करना अनिवार्य हो, अर्थात् होगा ।

(१४) प्रबन्ध अभिकर्ताओं द्वारा संचालकों की नियुक्ति

—धारा ३७७ के अनुसार प्रबन्ध-अभिकर्ता लोग संचालक सभा में केवल एक संचालक को नियुक्ति कर सकते हैं, यदि संचालकों की कुल संख्या पाँच से अधिक है तो उस अवस्था में वे दो संचालक नियुक्त कर सकते हैं ।

(१५) प्रबन्ध अभिकर्ताओं को क्रय कमीशन देना—

धारा ३५८ के अनुसार, यदि कम्पनी के लिए माल का न्य देश के अन्दर किया गया हो तो कम्पनी के प्रबन्ध-अभिकर्ता अथवा उसके माथी को उस पर कमीशन नहीं मिलेगा । परन्तु यदि वास्तव में माल के क्रयार्थ कोई व्यय हुआ है तो उसे प्रबन्ध अभिकर्ता को लेने का अधिकार है । इसके अतिरिक्त यदि माल भारत के बाहर न्य किया गया हो तो निम्न शर्तों के आधार पर कमीशन मिल सकेगा .—

- (क) प्रबन्ध-अभिकर्ता या उसका सहयोगी विदेश में कार्यालय रखता हो ।
- (ख) भुगतान विशेष प्रस्ताव द्वारा स्वीकार किया गया हो जिसमें प्रबन्ध अभिकर्ता द्वारा रखे गए कार्यालय की प्रकृति, कार्य क्षेत्र, व्यय तथा कार्य का अनुपात इत्यादि बातों का समावेश होना चाहिए ।
- (ग) विशेष प्रस्ताव तीन वर्ष से अधिक अवधि के लिए न होना चाहिए ।
- (घ) प्रत्येक प्रस्ताव पृथक रजिस्टर में लिखा जाना चाहिए ।

(१६) प्रबन्ध अभिकर्ताओं को विक्रय कमीशन देना—

धारा ३५६ के अनुसार कोई भी प्रबन्ध अभिकर्ता अथवा उसके सहयोगी को कम्पनी की उत्पादित वस्तुओं की बिक्री पर कमीशन नहीं दिया जावेगा, यदि वस्तुओं का विक्रय देश के अन्दर हुआ है । हाँ इस सम्बन्ध में वास्तविक व्यय अवश्य दिए जावेंगे । यदि वस्तुएँ देश के बाहर बेची गई हैं तो निम्न शर्तों के आधार पर कमीशन दिया जा सकेगा —

- (क) यदि विदेश में जहाँ वस्तुओं का विक्रय किया गया है, उसका कार्यालय हो ।
- (ख) इस बिक्री के लिए कमीशन विशेष प्रस्ताव द्वारा स्वीकार किया गया हो ।

- (ग) इस कार्य के लिए अन्य रूप से खर्चा न मिलता हो ।
 (घ) प्रबन्ध अभिकर्ता या उसके सहयोगी की नियुक्ति इस पद (विक्रय अभिकर्ता) पर पाँच वर्षों से अधिक समय के लिए न होगी ।
 (ङ) प्रस्ताव में नियुक्ति की शर्तों का समावेश होना चाहिए ।
 (च) नियुक्ति की शर्तें एक पृथक रजिस्टर में होनी चाहिए ।

(१७) कम्पनी और प्रबन्ध अभिकर्ता के बीच समझौते—धारा ३६० के अनुसार प्रबन्ध अभिकर्ता अथवा उसके सहयोगी तथा प्रबन्धित कम्पनी के मध्य नय-विनय सम्पत्ति की पूर्ति, अथवा व टण पत्रों के अभिगोपन तथा सेवा करने के बारे में अनुबन्ध हो सकता है ।

परन्तु इस दिशा में अनुबन्ध के बंध होने के लिए कम्पनी के विशेष प्रस्ताव के आधार पर स्वीकृति आवश्यक है ।

(१८) प्रबन्ध अभिकर्ता का निष्कासन—प्रबन्ध अभिकर्ता को उसके पद से निम्न दशाओं में हटाया जा सकता है —

[अ] धारा ३३७ के अन्तर्गत साधारण प्रस्ताव द्वारा कपट या विश्वास-भंग होने पर, तथा

[ब] धारा ३३८ के अन्तर्गत कम्पनी साधारण सभा में विशेष प्रस्ताव द्वारा अनि लापरवाही अथवा जति दोषपूर्ण व्यवस्था होने पर ।

(१९) सेक्रेटरी तथा कोषाध्यक्ष की नियुक्ति—कम्पनी के प्रबन्ध में और अधिक सुधार एवं सुचारुता लाने के विचार से इन अधिनियम की धारा २ (४) के अनुसार सेक्रेटरी व कोषाध्यक्ष की नियुक्ति का आयोजन किया गया है । ये लोग मन्चालक सभा के अधीन कार्य करेंगे और प्रबन्ध में भाग ले सकेंगे । परन्तु इन्हें मन्चालको को नियुक्त करने का अधिकार नहीं है तथा कम्पनी से कोई ममझौता भी नहीं कर सकते । इनका वेतन या पारिश्रमिक कम्पनी के शुद्ध लाभ के ७।। ५ तक हो सकता है ।

कम्पनी अधिनियम संशोधन समिति (१९५७)

कम्पनी अधिनियम १९५५ की आलोचनाएँ व्यापारीगण, कम्पनी प्रबन्धक वर्ग तथा अशुधारियों सभी के द्वारा की गई हैं । इन आलोचनाओं के सत्यान

के लिए भारतीय सरकार ने मई १९५७ में श्री ए० वी० विश्वनाथ शास्त्री की अध्यक्षता में एक एडहॉक समिति की स्थापना की। शास्त्री समिति ने अपनी रिपोर्ट नवम्बर १९५७ में प्रेषित की। समिति ने वर्तमान कम्पनी अधिनियम में कोई महत्वपूर्ण परिवर्तन करने का सुझाव नहीं दिया। हाँ उसने कम्पनी अधिनियम को अधिक सुविधापूर्वक लागू होने के लिए तथा इस काल में अनुभव की गई कठिनाइयों को दूर करने के लिए कुछ सुझाव दिए। समिति ने यह भी इंगित किया कि सरकार ने अभी तक प्रबन्ध अभिकर्ताओं के भविष्य के सम्बन्ध में कोई निश्चित नीति नहीं बनाई है, अतः अब आवश्यक है कि सरकार जीघ्न ही इस सम्बन्ध में एक निश्चित नीति बना ले जिससे धारा ३२४ के अन्तर्गत १५ अगस्त १९६० तक कोई स्पष्ट लाभ उठाया जा सके।

दिसम्बर १९५८ में लोक सभा में कुछ सदस्यों ने इस प्रश्न को फिर उठाया और बहुत से सदस्यों ने 'टिपार्टमेंट आफ कम्पनी ला एडमिनिस्ट्रेशन' बनाने का सुझाव दिया, जिससे सार्वजनिक सीमित (Public Ltd) कम्पनियों की क्रियाओं पर कड़ी निगाह रखी जा सके। सदस्यों का विचार था कि नवीन कम्पनी अधिनियम से कम्पनियों के प्रबन्ध में कोई महत्वपूर्व सुधार नहीं हुआ है। फलस्वरूप वाणिज्य एवं उद्योग मन्त्री ने शीघ्र ही कम्पनी अधिनियम को संशोधित करने का वादा किया।

भारतीय कम्पनी संशोधन बिल १९५९

(Indian Companies' Amendment Bill 1959)

फलस्वरूप १ मई १९५९ को लोक सभा में 'भारतीय कम्पनी संशोधन बिल' पेश किया गया। यह बिल 'ज्वाइन्ट सेलेक्ट कमेटी' को विचार करने के लिए हस्तांतरित कर दिया गया। इस 'कमेटी' में ४५ सदस्य-३० लोक सभा से और १५ राज्य सभा से—थे। यह बिल नि तन्द्देह 'शास्त्री समिति' के सुझावों के अनुसार पास कर दिया गया है, परन्तु शास्त्री समिति के कुछ सुझावों को या तो बिल्कुल छोड़ दिया गया है अथवा उनमें कुछ संशोधन कर दिया गया है।

इस नवीन संशोधन का उद्देश्य पिछले वर्षों में अनुभव की गई कठिनाइयों एवं दोषों को दूर करने का है। दो महत्वपूर्ण परिवर्तन प्रबन्ध अभिकर्ताओं की नियुक्ति एवं उनके पुरस्कार (Remuneration) के सम्बन्ध में हैं।

प्रबन्ध अभिकर्ताओं की नियुक्ति—कम्पनी अधिनियम १९५६ की धारा ३२६ के अनुसार कम्पनियों को प्रबन्ध अभिकर्ताओं की नियुक्ति के

सम्बन्ध में केन्द्रीय सरकार की अनुमति लेना आवश्यक है। १९५९ में इसमें और सशोधन कर दिया गया है। कम्पनियाँ प्रबन्ध अभिकर्ताओं की नियुक्ति के सम्बन्ध में जो भी आवेदन पत्र भेजे वे नवीन मशोधित फार्म पर भेजे जावें। इस सशोधित फार्म में प्रबन्ध अभिकर्ताओं के सम्बन्ध में अधिक सूचना देनी होती है। यही नहीं कम्पनियों के लिए यह भी आवश्यक कर दिया गया है कि वे समाचार पत्रों में इनकी नियुक्ति के सम्बन्ध में विज्ञापन करावें और इन विज्ञापनों की प्रतियाँ अन्य आवश्यक सूचनाओं (Particulars) सहित केन्द्रीय सरकार को भेजें। कम्पनियों को प्रबन्ध-अभिकर्ताओं के आवेदन पत्रों की सात प्रतियाँ (Copies) भी सरकार को भेजना आवश्यक कर दिया गया है।

प्रबन्ध-अभिकर्ताओं के पद की अवधि से सम्बन्धित धारा ३२८ में भी सशोधन किये हैं। इस सशोधन के अनुसार प्रबन्ध-कर्ताओं अथवा सचिवों तथा कोषाध्यक्षों (Treasurers) की नियुक्ति अधिकतम १० वर्ष के लिए तथा पुनर्नियुक्ति ५ वर्ष के लिए हो सकती है।

प्रबन्ध अभिकर्ताओं का पुरस्कार—१९५६ के कम्पनी अधिनियम के अनुसार कम्पनी अपने प्रबन्ध-अभिकर्ता को किसी वर्ष में शुद्ध लाभ के १० % से अधिक पुरस्कार के रूप में नहीं दे सकती। १९५९ के सशोधन के अनुसार प्रबन्ध-अभिकर्ताओं तथा सचिवों एवं कोषाध्यक्षों को पुरस्कार इस प्रकार दिया जावेगा—*

	प्रबन्ध अभिकर्ता	सचिव तथा कोषाध्यक्ष
प्रथम १० लाख रुपये के लाभ पर	10 %	7½ %
अगले " " "	9 %	6¾ %
" " " "	8 %	6 %
" " " "	7 %	5¼ %
" " " "	6 %	4½ %
" २५ लाख " "	5½ %	4¼ %
" " " "	5 %	3¾ %
१ करोड़ रुपये से ऊपर लाभ पर	4 %	3 %

प्रबन्ध अभिकर्ता प्रणाली का भविष्य

प्रबन्ध-अभिकर्ता प्रणाली के भविष्य एवं अस्तित्व के सम्बन्ध में कोई निश्चित धारणा नहीं बनाई जा सकती है। जब से इसने भारतीय औद्योगिक सगठन में अपना अस्तित्व सुदृढ़ किया तभी से "मुन्डे-मुन्डे मतिभिन्ना" नामक अकादमिक सिद्धान्त के आधार पर इस सम्बन्ध में भिन्न-भिन्न मत प्रकट किए गए हैं। अनेक कमीशनो तथा फिसकल कमीशन, आयकर जांच आयोग तथा योजना आयोग समितियों जैसे भारतीय केन्द्रीय जांच समिति, कम्पनी कानून समिति ने इस समस्या की ओर इंगित किया है। कुछ लोग इस प्रणाली को जड़ में समाप्त कर देने के पक्ष में हैं परन्तु अन्य लोग इस विचार से सहमत नहीं हैं—पार्लियामेंट में इस सबध में काफी जोरदार बहस गत वर्षों में होती चली आ रही है।

कम्पनी कानून समिति (Company Law Committee)-का विचार था कि 'तमाम दोषो और खराबियों के बावजूद जिन्होंने इस प्रणाली को विकृत कर दिया है, देश के वर्तमान औद्योगिक सगठन के लिए इस प्रणाली के ऊपर निर्भर रहना लाभकारी सिद्ध होगा।' भूतपूर्व केन्द्रीय वित्त मन्त्री श्री सी० डी० दशमुख ने भी ऐसा ही विचार प्रकट किया था। उनके अनुसार 'प्रबन्ध-अभिकर्ता प्रणाली को अभी समाप्त करने का समय नहीं आया है। 'यदि हम प्रबन्ध अधिकर्ता प्रणाली का समाप्त कर देना चाहते हैं तो देश के औद्योगिक सगठन को बहुत क्षति पहुँचेगी।' भूतपूर्व केन्द्रीय वित्त मन्त्री श्री टी० टी० कुण्डनमूचारी ने भी प्रबन्ध-अभिकर्ता प्रणाली के महत्व पर प्रकाश डालते हुए कहा है कि 'यदि प्रबन्ध-अभिकर्ता के विकृत लगाए गए आरोपों को किसी सीमा तक सत्य मान भी लिया जाय, तब भी उसका अस्तित्व पूर्णतया समाप्त नहीं हो जाता है और मेरे विचार से उसका अस्तित्व ऐसी वस्तु है जिसे हम जान सकते हैं तथा उस पर गर्व कर सकते हैं। बहुत बड़ी सीमा तक औद्योगिक सरथाओं के वृद्ध से प्रबन्धको ने इस खेल को खेला है, पूँजी को आकर्षित किया है, अशर्धारियों को उचित लाभ पहुँचाया है, जनता में विश्वास उत्पन्न करके बचत (Savings) और विनियोगों को प्रोत्साहित किया है। अतः मैं दृढ़ता के साथ कहता हूँ कि जब तक हम अन्य स्थानापन्न (Substitutes) प्राप्त न कर लें, हमको इन दोषों के साथ चलाना और निभाना है।'

उक्त दृष्टिकोण को सामने रखते हुए १९५६ के प्रमण्डल अधिनियम तथा १९५९ के सशोधन बिल में प्रबन्ध-अभिकर्ता प्रणाली को पूर्णतया समाप्त नहीं किया गया है अपितु उनके दोषों को समाप्त करने के लिए अधिकाधिक वैधानिक नियन्त्रण को उनके प्रत्येक अनैतिक आचरणों पर लगा दिया गया है। सरकार ने इस प्रकार का कदम उठाकर वास्तव में अपनी बुद्धिमत्ता का परिचय दिया है जिसके परिणाम-स्वरूप औद्योगिक विकास के लिए अनुकूल वातावरण उत्पन्न हो गया है।

राज्य तथा अर्थ प्रवन्धन

(The State and the Industrial Finance)

जर्मनी, जापान, अमेरिका तथा यूरोप में सरकार ने औद्योगिक वित्त प्रदान करने में महत्वपूर्ण कार्य किया है। भारतवर्ष में सरकार ने औद्योगिक इकाइयों की किसी प्रकार भी सहायता न की क्योंकि 'स्वतन्त्र व्यापारिक नीति' (Laissezfaire) को भली-भाँति अपनाया जा रहा था। इसका मुख्य कारण इंग्लैंड की स्वार्थपूर्ण नीति थी। इंग्लैंड न सर्वद्व से यही प्रयत्न किया है कि भारत केवल कच्चे माल का निर्यातकर्ता तथा निरमित माल के आयातकर्ता के रूप में रहे जिससे इंग्लैंड के कारखानों को कच्चा माल प्राप्त होता रहे और उसके द्वारा निमित्त माल को खपत होती रहे। भारत की औद्योगिक नीति भी ऐसी बनाई गई थी जिससे अंग्रेजी उद्योग-धन्वों की ही उन्नति हो। इस प्रकार अन्य देश अपने उद्योग-धन्वों की उन्नति करते रहे और भारतीय सरकार सन् १९१४ तक कोई कदम न उठा सकी।

१९१४ में विश्वयुद्ध आरम्भ हो जाने के कारण सरकार को अपनी नीति में कुछ परिवर्तन करना पडा। १९१६ के औद्योगिक कमीशन ने मुझाव दिया कि सरकार को औद्योगिक अर्थ-प्रवन्धन में एक निश्चित भाग लेना चाहिए। औद्योगिक कमीशन के सुझाव को प्रान्तीय सरकारों ने स्वीकार करते हुए कुछ अधिनियम बनाए। सर्वप्रथम १९२२ में मद्रास सरकार ने अधिनियम बनाया और तत्पश्चात् बम्बई, विहार, उड़ीसा तथा उत्तर प्रदेश को सरकारों ने भी अधिनियम बनाए। इन अधिनियमों के अनुसार औद्योगिक व्यवसायों को पर्याप्त आर्थिक सहायता दी गई परन्तु फल सन्तोषजनक न रहे।

१९२९ में नियुक्त केन्द्रीय बैंकिंग जांच समिति ने प्रान्तीय औद्योगिक निगम (Provincial Industrial Corporations) उद्योगों को आर्थिक सहायता देने के हेतु स्थापित करने की सिफारिश की। परन्तु अभाग्यवश भारतीय सरकार ने द्वितीय महायुद्ध तक कोई कदम न उठाया।

द्वितीय महायुद्धोपरान्त औद्योगिक अर्थ-प्रबन्धन की समस्या अधोलिखित कारणों से और अधिक महत्वपूर्ण एवं गम्भीर हो गई —

- (१) युद्धकालीन उद्योगों का शान्तिकालीन दशा में परिवर्तन,
- (२) उद्योगों में नियोजित मशीनरी तथा प्लांट का नवीनीकरण,
- (३) वर्तमान औद्योगिक इकाइयों का विस्तार एवं अभिनवीकरण, तथा
- (४) योजनात्मक ढंग से नवीन औद्योगिक इकाइयों की स्थापना ।

स्वतन्त्रता प्राप्ति के पश्चात् राष्ट्रीय सरकार ने औ०अ०प्र०की ओर काफी ध्यान दिया और उस समय से अब तक उद्योग-घटो को सहायता देने के लिए अधोलिखित संस्थाएँ स्थापित हो चुकी हैं —

- (१) औद्योगिक वित्त निगम (Industrial Finance Corporation)
 - (२) राज्य वित्त निगम (State Financial Corporation)
 - (३) औद्योगिक साख तथा विनियोग निगम (Industrial Credit & Investment Corporation Private Ltd.)
 - (४) राष्ट्रीय उद्योग विकास निगम (National Industrial Development Corporation Private Ltd.)
 - (५) राष्ट्रीय लघु उद्योग निगम (National Small Industries Corporation Private Ltd.)
 - (६) अन्तर्राष्ट्रीय वित्त निगम (International Finance Corporation)
 - (७) पुनः अर्थ-प्रबन्धन निगम (Refinance Corporation)
- इन सब निगमों का सविस्तार अध्ययन अगले पृष्ठों में किया गया है ।

(१) औद्योगिक वित्त निगम

(Industrial Finance Corporation of India)

भारतीय औद्योगिक साधों (Concerns) को मध्यकालीन तथा दीर्घकालीन साख सुविधाएँ प्रदान करने के उद्देश्य से औद्योगिक वित्त निगम की स्थापना १ जुलाई १९४८ को की गई । इसका समावेश Industrial Finance Corporation Act 1948 (XV of 1948) में है ।

निगम की स्थापना की पृष्ठभूमि

सन् १९४५ में भारतीय सरकार ने अपनी औद्योगिक नीति के लेख में यह इंगित किया था कि औद्योगिक विनियोग निगम (Industrial Investment

Corporation) की स्थापना के प्रश्न पर विचार किया जा रहा है। वाद में इस पर विचार-विमर्श हेतु वित्त मन्त्रालय ने रिजर्व बैंक आफ इण्डिया से परामर्श मांगा। रिजर्व बैंक आफ इण्डिया ने एक विधेयक बनाया। जिसमें औद्योगिक इकाइयों को मध्यकालीन तथा दीर्घकालीन साख सुविधायें प्रदान करने के लिए औद्योगिक वित्त निगम (Industrial Finance Corporation) की स्थापना के लिए मुताब दिया। यह बिल सर्व प्रथम विधान सभा में १९४६ के बजट अधिवेशन में सर आर्चबोल्ड रालैंड्स (Sir Archibald Rowlands) के द्वारा प्रस्तुत किया जाने वाला था, परन्तु अन्य विधान सम्बन्धी कार्यों की अधिकता के कारण यह सम्भव न हो सका। वाद में श्री आर० के० सन्मुखम चेट्टी ने कुछ संशोधन करके इसको प्रस्तुत किया। परिणामत २७ मार्च १९४८ को गवर्नर जनरल की सम्मति भी प्राप्त हो गई और यह अधिनियम (Act) के रूप में १ जुलाई सन् १९४८ से औद्योगिक साख के अन्दर चलने में आ गया।

निगम के आर्थिक साधन

(अ) पूंजी—औद्योगिक वित्त निगम की स्थापना १० करोड़ रुपये की अधिकृत पूंजी से की गई जो कि ५ हजार रुपये के २० हजार अंशों में विभाजित है। इस समय ५ करोड़ रुपये के मूल्य के केवल १० हजार अंशों का निर्गमन किया गया है और शेष अंशों का निर्गमन समय-समय पर केन्द्रीय सरकार द्वारा किया जायगा। अंशों की मूल राशि तथा २१% लाभांश की गारन्टी केन्द्रीय सरकार ने दी है।

निर्गमित अंशों का नये केन्द्रीय सरकार, रिजर्व बैंक, अनुसूचित बैंक, बीमा कंपनियों, विनियोग करने वाले ट्रस्टों तथा इसी प्रकार की अन्य संस्थाओं एवं सहकारी बैंकों द्वारा किया गया है। प्रारम्भ में इन संस्थाओं को एक निश्चित अनुपात में अंशों का आवंटन (Allotment) किया गया था, परन्तु कालान्तर में इस आवंटन संख्या में कुछ परिवर्तन हो गया है। इसका स्पष्टीकरण निम्न तालिका के आधार पर किया जा सकता है :—

३० जून १९५६ की स्थिति का व्यौरा

क्रमांक	संस्थाएँ	पूर्व निर्धारित अंशों की संख्या	नये विधे गये अंशों की संख्या	धन राशि (रुपये)
१	केन्द्रीय सरकार	२,०००	२,०००	१,००,००,०००
२	रिजर्व बैंक आफ इण्डिया	२,०००	२,०५४	१,०२,७०,०००
३	अनुसूचित बैंक	२,५००	२,४०५	१,२०,२५,०००
४	बीमा कम्पनोज, विनियोग ट्रस्ट तथा अन्य वित्त संस्थाएँ	२,५००	२,५९८	१,२९,९०,०००
५	सहकारी संस्थाएँ	१,०००	९४३	४७,१५,०००
	योग	१०,०००	१०,०००	५,००,००,०००

निगम के अंशों के पुनर्भूगतान की तथा २।५% वार्षिक लाभांश की गारन्टी केन्द्रीय सरकार के द्वारा दी गई है। अधिकतम लाभांश देने की दर ५% निर्धारित की गई है, परन्तु इस दर से लाभांश उसी अवस्था में दिया जा सकता है जबकि कारपोरेशन का संचित कोष (Reserve Fund) चुकता पूंजी के बराबर हो गया हो और केन्द्रीय सरकार द्वारा गारन्टी के अन्तर्गत दी गई धन राशि चुका दी गई हो। कालान्तर में जबकि संचित कोष चुकता पूंजी के बराबर हो जाय, और ५% लाभांश देने के पश्चात् भी यदि कुछ अतिरिक्त बचता है तो वह केन्द्रीय सरकार को दे दिया जायगा।

(व) ऋण-पत्र पूंजी (Debenture Capital)—कारपोरेशन ऋण-पत्रों का निर्गमन करके तथा बन्धों (Bonds) का विव्रय करके कार्यशील पूंजी प्राप्त कर सकता है परन्तु ऋण-पत्रों, बन्धों (Bonds) तथा अन्य इसी प्रकार से प्राप्त की हुई पूंजी, कारपोरेशन की चुकता पूंजी तथा संचित कोष (Reserve Fund) के पाँच गुने से अधिक नहीं होनी चाहिये।

(स) रिजर्व बैंक से ऋण-धारा २१ (३) (अ) के अन्तर्गत कारपोरेशन केन्द्रीय राज्य सरकार की प्रतिभूतियों के विरुद्ध रिजर्व बैंक से ९० दिन की अवधि के लिए धन उधार ले सकती है। धारा २१ (३) (ब) के अन्तर्गत कारपोरेशन अपने ऋण पत्रों का प्रतिभूति के आधार पर अधिक

ने अधिक ३ करोड़ रुपये का धन १८ माह की अवधि के लिए उधार ले सकता है ।

(द) जमा (Deposits)—कारपोरेशन चरिता से कम न कम ५ वर्ष के लिए तथा अधिक से अधिक १० करोड़ रुपये की धनराशि तक जमा (Deposits) स्वीकार कर सकता है ।

(य) विदेशी मुद्रा में ऋण—१९५० क सजाधित अधिनियम (Amendment Act) के अनुसार कारपोरेशन विश्व बैंक (I B R D) से विदेशी मुद्रा में ऋण ले सकता है और भारतीय सरकार एम ऋणा पर गारण्टी देती । १९५० में विश्व बैंक से ८८ मि० डालर के ऋण लेने का प्रस्ताव रक्खा गया था, परन्तु इसे बाद में वापस ले लिया गया ।

(र) केन्द्रीय सरकार से ऋण—१९५० के सजाधित अधिनियम की धारा ७७ (४) के अनुसार निम्न केन्द्रीय सरकार से ऋण लेने का अधिकारी है । १९५६ तक कारपोरेशन ने इस प्रकार का कोई भी ऋण नहीं लिया है । परन्तु केन्द्रीय सरकार ने द्वितीय योजना काल में निगम का १५ करोड़ रुपये का ऋण देने की व्यवस्था की है ।

कारपोरेशन की आर्थिक स्थिति का और सुदृढ़ करने के लिए एक विशेष सचय-कोष स्थापित किया गया है । इस कोष में केन्द्रीय सरकार, तथा रिजर्व बैंक के अलावा प्राप्त हानि वाता सम्पूर्ण लाभान उस समय तक जमा किया जायगा जब तक कि इसकी राशि २० लाख रुपये न हो जाय ।

कारपोरेशन का प्रबन्ध

औद्योगिक अर्थ-प्रबन्धन निगम सजाधित अधिनियम (I F C Amend ment Act) १९५५ के अन्तगत १८ दिसम्बर १९५५ में नियम के प्रबन्ध में सत्त्वपूर्ण परिवर्तन किए गए हैं । इस तिथि से पूर्व अधिनियम की धारा १० के अनुसार निगम का प्रबन्ध एक सञ्चालक समिति (Board of Directors) द्वारा होता था जिसकी सहायता के लिए एक कार्यकारी समिति (Executive Committee) भी थी । इसके अतिरिक्त एक प्रबन्ध सञ्चालक भी होता था जिसे निगम की ओर से प्रबन्ध सम्बन्धी पूर्ण अधिकार तथा उत्तिया प्राप्त होता था ।

अब औद्योगिक अर्थ निगम (I. F. C.) का प्रबन्ध एक पूरककालीन वृत्ति

पाने वाले (Full Time Stipendiary) चेयरमैन के द्वारा होता है जिसकी सहायता के लिए एक 'जनरल मैनेजर' भी होता है। नवीन चेयरमैन तथा 'जनरल मैनेजर' की नियुक्ति 'आनरेरी चेयरमैन' तथा प्रबन्ध सचालक के स्थान पर की गई है। नवीन वृत्ति पाने वाले चेयरमैन की नियुक्ति केन्द्रीय सरकार गिगन की सचालक सभा की सत्ताह से तीन वर्ष के लिए करती है।

सचालक सभा में निम्नलिखित सदस्य होते हैं —

(१) केन्द्रीय सरकार द्वारा मनोनीत (Nominated)	४
(२) रिजर्व बैंक के केन्द्रीय बोर्ड द्वारा मनोनीत	२
(३) अनुसूचित बैंको द्वारा निर्वाचित (Elected)	२
(४) बीमा कम्पनियो तथा विनियोग ट्रस्टो द्वारा निर्वाचित	२
(५) सहकारी बैंको द्वारा निर्वाचित	२

१९५५ के नवीन संशोधित अधिनियम के अनुसार शासकीय समिति समाप्त कर दी गई है और उसके स्थान पर केन्द्रीय समिति (Central Committee) का निर्माण हुआ है। केन्द्रीय समिति के निम्नलिखित सदस्य होंगे —

(१) चेयरमैन	१
(२) मनोनीत सचालको द्वारा निर्वाचित सचालक	२
(३) निर्वाचित सचालको द्वारा निर्वाचित सचालक	२

सचालक सभा का चेयरमैन ही केन्द्रीय समिति का चेयरमैन होता है। पदाधिकारियों को चुनने में सरकार ने बड़ी सावधानी से काम लिया है। केन्द्रीय सरकार के एक बहुत ही अनुभवशील व्यक्ति (At Present Shri K. R. K. Menon and previously Sir Sri Ram) जो बैंकिंग क्षेत्र के विशेषज्ञ हैं, को 'जनरल मैनेजर' के पद पर आमीन किया गया है।

कारपोरेशन का मुख्य कार्यालय नई दिल्ली में, तथा शाखा कार्यालय बम्बई, कलकत्ता, कानपुर तथा मद्रास में हैं।

कारपोरेशन अधिनियम (I F C. Act) सचालक सभा के सदस्यों से यह आशा करता है कि उद्योग, व्यापार तथा जन-हित को सामने रखते हुए व्यापारिक निदान्तो का पालन करेंगे। सचालक सभा को केन्द्रीय सरकार द्वारा दिये गये आदेशों के अनुसार कार्य करना पड़ेगा। धारा ६ के अन्तर्गत सचालक सभा को भंग किया जा सकता है, यदि वह केन्द्रीय सरकार के आदेशों का पालन करने में असफल रहती है।

निगम के उद्देश्य तथा क्षेत्र

औद्योगिक वित्त निगम का मुख्य उद्देश्य, साधों को मध्यकालीन एवं दीर्घकालीन सहायता प्रदान करना है। अधिनियम के अन्तर्गत औद्योगिक साधों का अर्थ किसी भी पब्लिक लिमिटेड कम्पनी, या सहकारी समिति जिसका निर्माण, व रजिस्ट्रेशन भारतीय अधिनियम के अन्तर्गत हुआ है, और जो वस्तुओं के निर्माण, सुधार अथवा उनके खान से जोड़ने अथवा विद्युत शक्ति के उत्पादन तथा वितरण से सम्बन्धित है, लगाया जाता है। सन् १९५२ में निगम की क्रियाओं का क्षेत्र बढ़ाने के लिए अधिनियम का संशोधन किया गया और उसके अनुसार निम्न कम्पनियों को भी औद्योगिक साधों की परिभाषा में सम्मिलित किया गया है।

छोटे पैमाने की औद्योगिक इकाइयाँ इसके क्षेत्र में हटा दी गई हैं क्योंकि वे राज्य वित्तीय निगमों (S. F. C.) के अन्तर्गत आती हैं। राष्ट्रीय उद्योग कारपोरेशन का उद्देश्य भी निजी औद्योगिक व्यवसायों, जिनका वर्णन 'पब्लिक लिमिटेड कम्पनी' के आधार पर या 'सहकारी समितियों' के आधार पर हुआ है, को सहायता करना है। परन्तु इसका तात्पर्य यह नहीं है कि आधारभूत उद्योग (Basic Industries) निगम में ऋण लेने के योग्य नहीं है। यदि आधारभूत उद्योगों का निर्माण पब्लिक लिमिटेड कम्पनी के आधार पर हुआ है तो वे कारपोरेशन से ऋण लेने के पूरे अधिकारी हैं।

औद्योगिक अर्थ-प्रवन्धन निगम अधिनियम १९४८ का सबसे बड़ा दोष यह था कि निगम केवल उन्हीं औद्योगिक साधों को ही ऋण दे सकता था जो कि पहले से ही व्यापार कर रहे होते थे और यह उन साधों का ऋण नहीं दे सकता था जो व्यापार प्रारम्भ करने वाले थे। इन दोषों के निवारणार्थ अधिनियम (I. F. C. Act) का १९५१ में संशोधन किया गया। इस संशोधन के अनुसार निगम नवनिर्मित कम्पनियों को आर्थिक सहायता कर सकता था और उसने बैस्ट कोस्ट पपर मिल्स लिमिटेड बम्बई, को १ करोड़ रुपये का ऋण देकर दबाहरण प्रस्तुत किया है। इस कम्पनी को ऋण उसी समय स्वीकृत हो गया था जबकि उसकी पूंजी का न्यूनतम द्वारा नहीं हुआ था। दूसरे उद्योगों में कम्पनी को ऋण उसके निर्माण होते ही प्राप्त हो गया।

निगम के कार्य

औद्योगिक वित्त निगम अधिनियम १९४८ (I. F. C. Act 1948)

की धारा २३ के अनुसार निगम अधोलिखित कार्य कर सकता है—

- (१) औद्योगिक सस्थाओं के ऋणों पर जिसे उन्होंने सार्वजनिक बाजार में लिया है और जिसके भुगतान की अवधि अधिक से अधिक २५ वर्ष है, गारण्टी दे सकता है।
- (२) औद्योगिक सस्थाओं द्वारा निर्गमित स्टॉक, अश-पत्र (Shares) बन्ध (Bonds) या ऋण-पत्रों का अभिगोपन करना, यदि इन प्रतिभूतियों (Securities) का विनय सात वर्ष के अन्दर कर दिया जाता है।
- (३) औद्योगिक सस्थाओं को अधिक से अधिक २५ वर्ष की अवधि के लिए ऋण तथा अग्रिम (Advance) देना तथा उसके द्वारा निर्गमित ऋण-पत्रों, जिनकी अवधि २५ वर्ष से अधिक नहीं है, त्रय करना।

निषेध कार्य

निगम निम्नलिखित कार्य नहीं कर सकता है—

- (१) अधिनियम की शर्तों के विरुद्ध जमा (Deposits) स्वीकार करना।
- (२) किसी भी सीमित दायित्व वाली कम्पनी के अशो अथवा स्टॉक को प्रत्यक्ष रूप से त्रय करना।
- (३) ७ वर्ष की अवधि से अधिक के पत्रों अथवा ऋण-पत्रों का अभिगोपन करना।
- (४) १ करोड़ से अधिक का ऋण देना।

ऋण देने में सावधानियाँ

- (१) निगम उस समय तक किसी भी ऋण की स्वीकृति अथवा अभिगोपन नहीं करता है जब तक कि उस पर प्रत्याभूति न हो।
- (२) किसी भी एक औद्योगिक सार्थ को दिये जाने वाले ऋण की अधिकतम राशि ५० लाख रुपये से १९५२ में १ करोड़ रुपये तक बढ़ दी गई है। १ करोड़ रुपये से अधिक का ऋण केवल उसी अवस्था में दिया जा सकता है जबकि भारतीय सरकार ने उस पर गारण्टी दी हो।
- (३) यदि ऋण लेने वाली कम्पनी ऋण का भुगतान करने में अथवा

निगम द्वारा निर्धारित शर्तों के पालन में कोई गलती करती है तो निगम को कम्पनी के विरुद्ध उचित कार्यवाही करने, उस कम्पनी की संचालक सभा में संचालक (Director) नियुक्त करने, उसके प्रबन्ध को अपने हाथ में लेने इत्यादि का अधिकार है। निगम को ऐसी ऋण लेने वाली कम्पनियों में भुगतान की तिथि (Due Date) से पूर्व भी भुगतान मांगने का अधिकार प्राप्त है।

निगम की कार्य-विधि

औद्योगिक वित्त निगम किसी भी उद्योग को ऋण देने से पहले, ऋण लेने वाली कम्पनी से निर्मित किये जाने वाले मान की प्रकृति, कारखाने की स्थिति का स्थापन (Location), भूमि पर अधिकार, भवन, विद्युत् शक्ति की उपलब्धता, टेक्नीकल स्टाफ, बाजार की स्थिति, उत्पादन की अनुमानित लागत, मशीनों की किस्म, दो जानं वाली प्रतिभूति का मूल्य, सहायता लेने का उद्देश्य तथा लाभ कमाने व ऋण चुकाने की क्षमता इत्यादि के बारे में विस्तृत सूचना प्राप्त कर लेता है।

इसके बाद निगम के अधिकारियों द्वारा ऋण लेने वाली कम्पनी का निरीक्षण कराया जाता है। पदाधिकारी निगम को कम्पनी का लेखा (Account Books), सम्पत्ति की वास्तविक स्थिति, प्रबन्ध की कार्यक्षमता, कच्चे माल की उपलब्धता तथा निर्मित मान के बाजार की स्थिति के बारे में सूचना देते हैं। औद्योगिक कम्पनियाँ अपने कुशल तांत्रिक पदाधिकारियों को इस सम्बन्ध में वार्तालाप करने के लिए भेज सकती हैं।

निगम ऋण लेने वाली कम्पनियों में सामयिक (Periodical) रिपोर्ट लेता है। इनके अतिरिक्त वह उन कम्पनियों का समय-समय पर निरीक्षण भी इन उद्देश्यों से करता रहता है जिससे वह ऋणों के सदुपयोग करने, कर्मजनों के निर्माण की लागत को कम करने, तथा उनकी किस्म में सुधार करने की चेष्टा करते रहें। निगम विभिन्न नारतीय सरकार के मन्त्रालयों (Ministries) तथा 'कार्पोरेशन ऑफ़ माइनिस्ट्रिक एण्ड इण्डस्ट्रियल रिजर्व' के सहयोग, सलाह तथा गहनता में कार्य करेगा।

ऋण देने समय निगम निम्न बातों (Considerations) को ध्यान में रखता है :—

(१) उद्योग का राष्ट्रीय महत्व,

- (२) उसके द्वारा निमित्त वस्तुओं की देश में माग,
- (३) तांत्रिक व्यक्तियों एवं कच्चे माल की उपलब्धता,
- (४) प्रबन्ध की योग्यता,
- (५) दी गई प्रतिभूति की प्रकृति,
- (६) निमित्त वस्तुओं के गुण (Quality), तथा
- (७) प्रस्तावित योजना की सम्भावना तथा लागत ।

निगम द्वारा की गई क्रियाओं का व्यौरा

३० जून १९५८ को निगम ने अपनी १०वीं वर्षगांठ पूरी की। इस बीच निगम ने विभिन्न साधों से ६२३ आवेदन पत्र प्राप्त किए जो कि १२३ करोड़ रुपये की धनराशि के लिए थे। इन आवेदन पत्रों में से २८१ आवेदन पत्र जो कि ६३ करोड़ रुपये के लिए थे स्वीकृत कर लिए गए और २१६ आवेदन पत्र जो कि २४५ करोड़ रुपये के लिए थे अस्वीकृत कर दिए गए।

३० जून १९५८ तक निगम ने ६२९ करोड़ रुपये के कुल ऋण १८५ कम्पनियों को स्वीकृत किये और जिनमें से कुल ३४८४ करोड़ रुपये वास्तव में वितरित कर दिये गए। इसका स्पष्टीकरण निम्न तालिका से होता है—

(करोड़ रुपयों में)

		ऋण की कुल स्वीकृत धन राशि	वास्तव में दी गई धन राशि
३० जून	१९४९	३ ४२	१ ३३
	१९५०	३ १९	३ ४१
"	१९५१	९ ५८	५ ७९
"	१९५२	१४ ०३	७ ५७
"	१९५३	१५ ४७	१० ०७
"	१९५४	२० ७४	१२ ८९
"	१९५५	२८ ०८	१४ ५३
"	१९५६	४३ २१	१६ ७३
"	१९५७	५५ १२	२६ ५१
"	१९५८	६२ ९	३८ ८४

३० जून १९५८ तक उद्योगों के अनुसार (Industry-wise) ऋणों का विवरण इस प्रकार है—

(करोड़ रुपयां में)

उद्योग	कुल स्वीकृत धन राशि
(१) चीनी	१९०१७
(२) सूती वस्त्र	८०७३
(३) रसायन	८०५३
(४) कागज	५०७१
(५) सीमेन्ट	५००७
(६) लौह एवं स्पात (साधारण)	२०२८
(७) मैकेनिकल इंजीनियरिंग	२००८
(८) सिरेमिक्स एवं ग्लास	१०९२
(९) विद्युत् इंजीनियरिंग	१०७६
(१०) आटोमोबाइल एवं ट्रैक्टर	१०६५
(११) रेयन	१०१०
(१२) टैक्सटाइल मशीनरी	०८३
(१३) विद्युत् शक्ति	०८३
(१४) अल्यूमिनियम	०५०
(१५) जलौह-धातुएँ	०४६
(१६) खनिज	०३७
(१७) ऊनी वस्त्र	०३१
(१८) प्लाई वुड	०३०
(१९) तेल मिल्स	०११
(२०) विविध	१०१७
कुल	६२०९२

राज्यानुसार (State-wise) स्वीकृत ऋणों का अध्ययन करने से ज्ञात होता है कि निम्न राज्यों को प्राथमिकता दी गई—

राज्य (State)	स्वीकृत राशि (करोड़ रुपये में)
(१) बम्बई	१८.६०
(२) मद्रास	८.५७
(३) पश्चिमी बंगाल	६.३३
(४) उत्तर-प्रदेश	५.००
(५) मैसूर	४.८०
(६) बिहार	४.७८
(७) केरल	४.०८
(८) अन्य	१०.४५
योग	६२.९

ब्याज की दर

निगम (I. F. C.) की स्थापना की तिथि से फरवरी १९५२ तक निगम द्वारा लिए जाने वाले ब्याज की दर $7\frac{1}{2}\%$ रही। मूलधन (Principal) की क्रिस्त तथा ब्याज की राशि निश्चित तिथि (Due Date) पर प्राप्त हो जाने पर $\frac{1}{2}\%$ की छूट (Rebate) भी दी जाती है। इस प्रकार शुद्ध (Net) ब्याज की दर ५ प्रतिशत ही थी। ऋणों द्वारा प्राप्त धन की लागत बढ़ जाने के कारण निगम को १९५२ और १९५३ में ब्याज की दर क्रमशः ६% तथा ६.३% बढ़ानी पड़ी, परन्तु छूट की दर यथावत अर्थात् $\frac{1}{2}$ प्रतिशत ही रही। धन एकत्रित करने की लागत में पुनर्वृद्धि हो जाने के कारण २३ अप्रैल १९५७ से ब्याज की दर ७% कर दी गई। छूट की दर पूर्ववत् ही रही। १९५७ में जब तक ब्याज की दर में कोई परिवर्तन नहीं हुआ है।

लाभ

१९५७-५८ (३० जून १९५८) में निगम (Corporation) को १.५५ करोड़ रुपये का कुल लाभ (Gross Profit) हुआ जबकि पिछले वर्ष केवल ४३.०६ लाख रुपये का कुल लाभ हुआ। १९५७-५८ में प्रशासन सम्बन्धी व्यय कुल लाभ का ६ प्रतिशत था। इस वर्ष शुद्ध लाभ (Net Profit) २८.२०

पात्र रुपये द्वारा जोकि पिछले सब वर्षों से अधिक था। प्रारम्भ से जब तक निगम द्वारा अर्जित लाभों का विवरण इस प्रकार है—

वर्ष	घुड़ लाभ (लाख रु०)
३० जून १९४९	०.०६
” १९५०	३.०६
” १९५१	७.९४
” १९५२	९.२५
” १९५३	२३.१७
” १९५४	१३.१९
” १९५५	९.७०
” १९५६	१०.१८
” १९५७	११.२५
” १९५८	२८.२०

१९५-५९ में औद्योगिक अर्थ-प्रबन्धन निगम (I F C.) के द्वारा दिए गए ऋण एवं अग्रिमों (Loans & Advances) में पिछले वर्ष की अपेक्षा में ४.६१ करोड़ रुपये की वृद्धि हुई। जून १९५९ में अदत्त (Outstanding) धनराशि ३३.३५ करोड़ रुपये थी। निगम ने पूंजीगत वस्तुओं (Capital Goods) के आनात के लिए स्थगित भुगतानों (Deferred-Payments) से सम्बन्धित पांच योजनाओं के लिये गारंटी दी, और १.६० करोड़ रुपये के परिवर्तनशील ऋणपत्र निर्गमन का अनिगोपन दो अन्य वित्तीय नस्थाओं के साथ किया। इसके अनिश्चित एक ३०.५ लाख रु० सचयी भुगतान योग्य पूर्वाधिकारी अगपत्र निर्गमन का भी अभिनोपन किया। निगम ने नवम्बर १९५८ में ४ ३८ करोड़ रुपये के ऋण प्रतिष्ठित बैंड्स १९६८ का निर्गमन करके अपने वित्तीय साधनों में वृद्धि की। इस प्रकार जून १९५९ तक कुल अदत्त (Outstanding) वाइड १६.७५ करोड़ रुपये के थे। इसी वर्ष भारत सरकार ने P. L. -430 Funds में से निगम को १० करोड़ रुपये ऋण के रूप में दिये।

मन् १९५९-६० को औद्योगिक अर्थ-प्रबन्धन निगम (I. F. C.) का स्थिति द्वारा इस प्रकार था —

औद्योगिक अर्थ-प्रबन्धन निगम के दायित्व एवं सम्पत्तियाँ

वर्ष	दायित्व (Liabilities)							सम्पत्तियाँ (Assets)	कुल सम्पत्तियाँ
	संचित कोष	कार्पोरेट स्टॉक	बैंक अर्जाएँ	शुद्ध धन	उधार की राशियाँ				
					कुल (Total)	बैंक अर्जाएँ	अन्य अर्जाएँ		
१९५१-५२	२	—	—	५६१	—	—	५६१	६५५	५६१
१९५२-५३	३	—	—	५८५	—	—	५८५	६६२	५९६
१९५३-५४	१०	—	—	७८१	३०	—	८११	११२०	९०
१९५४-५५	१५	५	—	७८१	—	६१	८४७	१२७८	६७
१९५५-५६	२५	२०	२०	७८१	६३	—	१४७४	१५०१	९६
१९५६-५७	२९	६५	२०	७८१	७७	६००	१४७५	२०७०	१६०
१९५७-५८	४५	१५	१५	१२३७	१५००	—	२३९९	२६२०	१८३
१९५८-५९	५५	१५	२५	१६७५	१०९५	१५	३४०५	३२१०	२२३
१९५९-६०	६५	१५	३८	२२२५	९१६	८२२	४१६७	३६७३	५३०

Source—Reserve Bank of India Bulletin, June, 1960 p. 858

औद्योगिक अर्थ-प्रवन्धन निगम की आलोचनाएँ

जिस समय लोक सभा में औद्योगिक अर्थ-प्रवन्धन निगम (सशोधन) विधेयक १९५२ तथा औद्योगिक एव राज्य अर्थ-प्रवन्धन निगमों (सशोधन) विधेयक १९५५ पर बहस हो रही थी, उक्त निगम की कठोर आलोचना की गई। लोक सभा के सदस्यो तथा अन्य लोगों ने जो आलोचनाये की और दोष लगाये उनका मक्षिप्त व्यौरा इस प्रकार है —

- (१) निगम प्रमण्डलों को ऋण देते समय पक्षपात व भेद-भाव की भावना रखता है, अर्थात् निगम केवल उन्हीं सस्थाओं को ऋण स्वीकृत करता था जिसमें उसके सचालक या अन्य पदाधिकारी हित रखते हो।
- (२) निगम पूर्णतया सरकार के स्वामित्व एव नियन्त्रण में न होने के कारण एक बड़े व्यवसाय के रैकेट (Big Business Racket) की भाँति कार्य कर रहा है जिससे कुछ व्यापारिक महारथियों की शत्रुता सम्पूर्ण देश की आर्थिक स्थिति को अपने अधिकार में ले सकती है।
- (३) निगम उन प्रान्तो या क्षेत्रो में, जो अपेक्षाकृत कम विकसित हैं, औद्योगिक उद्योग-धन्धे स्थापित करने में असफल रहा है।
- (४) निगम ने मुस्थापित बड़े पैमाने के उद्योगो की ओर अधिक ध्यान दिया है और लघु तथा मध्य स्तर के उद्योगो की उपेक्षा की है। इससे देश की आर्थिक उन्नति को बाधा पहुँचाती है।
- (५) निगम ने ऐसी औद्योगिक इकाइयो को ऋण दिए है जो पंचवर्षीय योजना के कार्यक्रम के अन्तर्गत नहीं आती हैं। निगम ने आधार-भूत तथा पूँजीगत वस्तुओ के उद्योगो को बहुत कम सहायता दी है जबकि उपभोक्ता वस्तुओ के उद्योगो को पर्याप्त सहायता दी है।
- (६) निगम ऋण लेने वाली कम्पनियो के द्वारा व्यय की जाने वाली राशि की देख-रेख करने में असफल रहा है जिससे वस्तुओ के उत्पादन तथा उत्पादन शक्ति (Installed Capacity) में कोई वृद्धि नहीं हुई।

- (७) निगम कम्पनियों को सामान्य पूंजी नहीं प्रदान करता है और उनको अन्य मय्याजों का मुँह ताकना पड़ता है ।
- (८) निगम ने ऐसी कम्पनियों को भी ऋण दिया है जो छूब लाभ कमा रही थी तथा अपनी स्याति के कारण मुद्रा बाजार में ऋण प्राप्त कर सकती थी ।
- (९) यह भी कहा गया है कि निगम अपने स्थापन व्यय (Establishment Expenses) तथा अन्य व्ययों में मितव्ययिता नहीं कर रहा है ।

इन दोषों तथा आलोचनाओं के आधार पर निगम की क्रियाओं का पर्य-वेक्षण कराने के लिए भारतीय सरकार ने दिसम्बर १९५२ में एक समिति श्रीमती मुचेता कृपलानी एम० पी० की अध्यक्षता में नियुक्त की । इस समिति के अन्य सदस्य श्री बी० बी० गांधी, श्री श्रीनारायण मेहता, श्री पी० ए० नारियलवाला, श्री आर० सूर्यनारायण राव, तथा श्री जी० वामु थे । इस समिति को निम्न बानों के सम्बन्ध में अपनी रिपोर्ट देनी थी —

- (१) लोक सभा में औद्योगिक अर्थ-प्रबन्धन निगम (सशोधन) विधेयक पर बहस के समय निगम के द्वारा दिये गये ऋणों पर लगाये गये दोष (पक्षपात) की छान बीन करना ।
- (२) यह पता लगाना कि ऋण देने समय साधारण रूप से उचित मासधानी रखी जाती है अथवा नहीं ।
- (३) निगम को ऋण देने की नीति की इस विचार से देखना कि वह निगम के अधिनियम के उद्देश्यों तथा सरकार द्वारा निर्गमित आदेशों का पालन करती है अथवा नहीं ।
- (४) निगम की क्रियाओं में सुधार करने के लिए उचित सुझाव देना ।

समिति के सुझाव

श्रीमती मुचेता कृपलानी समिति ने अपनी रिपोर्ट ३ मई १९५३ को प्रस्तुत की । इस समिति ने बहुत से साधारण सुझाव दिये तथा 'सोदेपुर ग्लास वर्क्स' (Sodepur Glass Works) को दिये गये ऋण के बारे में भी विस्तार-पूर्वक रिपोर्ट दी ।

जहाँ तक प्रथम दोष का सम्बन्ध है समिति की राय में यह आधार रहित है । समिति ने यह अवश्य स्वीकार किया है कि ऐसे उद्योगों, जिनमें निगम के मया-

तक या अध्यक्ष तनिक भी हित रखने से उनको ऋण सुगमता व शीघ्रता ने मिल गया है। समिति ने यह भी स्वीकार किया है कि निगम ऋण देते समय सुस्थापित व ख्यातिप्राप्त उद्योगों को अन्य उद्योगों की अपेक्षा प्राथमिकता देता है। समिति ने कित्त जाघार पर ऐसा निर्णय दिया, रिपोर्ट में नहीं बताया गया है फिर भी भारतीय सरकार ने इस समिति की रिपोर्ट की विवेचना करते हुए कहा है कि "समिति ने जो कुछ भी रिपोर्टें दी हैं, सही तथ्यों पर आधारित हैं।"

समिति द्वारा दिये गये सुझावों को अध्ययन की दृष्टि में हम तीन भागों में बाँट सकते हैं —

- (१) शासन तथा संगठन सम्बन्धी (Administrative and Organizational);
- (२) कार्य विधि सम्बन्धी (Procedural Matters), तथा
- (३) नीति सम्बन्धी (Matters of Policy)।

(१) शासन तथा संगठन सम्बन्धी

इस सम्बन्ध में समिति ने निम्न सुझाव दिए हैं .—

- (१) निगम के परतमान अवैतनिक अध्यक्ष (Honorary Chairman) तथा वैतनिक प्रबन्ध संचालक (Managing Director) के स्थान पर पूर्ण वैतनिक अध्यक्ष (Whole Time Paid Chairman) तथा एक जनरल मैनेजर की नियुक्ति होनी चाहिए।
- (२) प्रत्येक उप-कार्यालय (Branch Office) के लिए एक क्षेत्रीय मलाहकार परिपद (Panel of Advisors) होना चाहिए जिनमें से कुछ सदस्य ऋण आवेदन-पत्रों पर विचार करने के लिए चुन लेना चाहिए, इसके अतिरिक्त कभी-कभी निगम की संचालक सभा को बम्बई, कलकत्ता, मद्रास इत्यादि में अपनी मीटिंग करनी चाहिए।
- (३) समिति की राय में प्रबन्ध संचालक के हाथ में अधिक अधिकारों का केंद्रीयकरण उचित नहीं। प्रबन्ध संचालक तथा उप-प्रबन्ध संचालक के कर्तव्य तथा अधिकारों को स्पष्ट रूप से परिभाषित कर देना चाहिए।
- (४) निगम को ऋण लेने वाली कम्पनियों की संचालक सभा में अपने

पदाधिकारियों को संचालक नियुक्त करने के अधिकार का अधिक से अधिक प्रयोग करना चाहिए। इन संचालकों को ऋण देने वाली कम्पनी के स्थिति-विवरण (Balance Sheet) तथा हार्न लाभ के खाते पर हस्ताक्षर करने का अधिकार होना चाहिए।

- (५) ऐसी व्यवस्था बरनी चाहिए जिसमें निगम की संचालक सभा पर बड़े-बड़े उद्योगपनियों का आधिपत्य न हो सके। इस उद्देश्य की पूर्ति के लिए सरकार को चाहिए कि वह निगम की संचालक सभा में एक अध्यक्षीय, एक प्रबन्धकीय विनेपज तथा एक चार्टर्ड एकाउन्टेन्ट को मनोनीत करे। मनोनीत किये गये संचालकों में एक ऐसा भी व्यक्ति होना चाहिए जो लघु उद्योगों के विकास में हित रखता हो।

उपरोक्त सुझावों को सरकार ने लगभग मान लिया है तथा तदनुसार व्यवस्था की जा चुकी है।

कार्य विधि सम्बन्धी सुझाव

- (१) निगम का कोई भी संचालक जो किसी भी ऋण लेने वाली कम्पनी में हित रखता हो तो उसे अपने हित को प्रकट कर देना चाहिए। ऐसी कोई भी सार्थ (Concern) जिसमें निगम का कोई भी संचालक, प्रबन्ध संचालक, या सझेदार या प्रबन्ध-अभिकर्ता हो तो उस कम्पनी को ऋण नहीं दिया जायगा। यदि निगम का कोई संचालक किसी ऋण लेने वाली कम्पनी का केवल साधारण संचालक या अशुधारी हो तो कम्पनी को ऋण उसी अवस्था में मिलेगा जब निगम की संचालक सभा के संचालकगण, जो मत देने के अधिकारी हैं, एकमत से ऋण देने के लिए प्रस्ताव पास कर दें। ऐसा संचालक जो किसी कम्पनी को ऋण दिलाने में हित रखता हो, तो संचालक सभा की शासकीय समिति (Executive Committee), जिसमें इस ऋण पर विचार किया जा रहा हो, उपस्थित नहीं होना चाहिए।

- (२) ऋणों को स्वीकृत करने में संचालकों की सभा को अन्तिम अधिकार होना चाहिए तथा शासकीय समिति को चाहिए कि वह कठिन तथा मुख्य ऋणों वाले प्रार्थना-पत्रों को संचालक-सभा की अनुमति के लिए बाद में प्रस्तुत करे।

- (३) निगम को अपनी वार्षिक रिपोर्ट जिसमें अधिक से अधिक सूचना हो तथा पंचवर्षीय रिपोर्ट जिसमें ऋण लेने वाली कम्पनियों के नाम प्रत्येक ऋण लेने वाली कम्पनी की प्रियाओं एवं सफलताओं के बारे में तथा उद्योगों के विकास की स्थिति के सम्बन्ध में सूचना प्रकाशित करनी चाहिए। स्थिति विवरण (B/S) तथा लाभ-हानि के खातों का प्रत्येक भी सशोधित कर देना चाहिए।
- (४) ऋण देते समय कम से कम ५० % का अन्तर रखना चाहिए। इसके अनिश्चित यह भी ध्यान रखना चाहिए कि ऋण लेने वाली कम्पनी अपनी सम्पत्ति का अतिमूल्यन (Over Valuation) न कर दे। ऋण लेने वाली कम्पनियों की लाभोपार्जन शक्ति, तथा दीर्घ-कालीन पूँजी की आवश्यकताओं के सम्बन्ध में ऋण स्वीकृत करने से पहले ठीक-ठीक अनुमान लगा लेना चाहिए। ऋण लेने वाली कम्पनी के प्रबन्ध अभिकर्ताओं को अपने अर्थों को बिना निगम की आज्ञा के बेचने का अधिकार नहीं होना चाहिए।
- (५) ऋणों के स्वीकृत करने में तथा उनको चुकाने में जो देर लगती है उसे कम से कम कर देना चाहिए।
- (६) निगम के पास तांत्रिक विशेषज्ञों का दल होना चाहिए।
- (७) निगम यदि किसी कम्पनी को खरीद लेता है तो उसका प्रबन्ध विभागीय प्रबन्ध या प्रबन्ध अभिकर्ताओं के द्वारा होने की अपेक्षा सिद्धान्ततः मनोनीत सचालकों की सभा को दे देना चाहिए।

अभी तक निगम ने केवल एक ही कम्पनी 'सोदेपुर ग्लास वर्क्स' का क्रय किया है जिसका प्रबन्ध मनोनीत सचालकों के द्वारा किया जा रहा है।

(३) नीति सम्बन्धी सुझाव

इस सम्बन्ध में समिति ने निम्न सुझाव दिये हैं -

- (१) निगम को पंचवर्षीय योजना में दी गई प्राथमिकताओं के अनुसार तथा योजना आयोग के द्वारा ५२ उद्योगों के अनुसूचित कार्यक्रम का पालन करना चाहिए। निगम को ऐसी कम्पनी को ऋण स्वीकृत नहीं करना चाहिए जो स्वयं काफी विकसित हो चुकी है।
- (२) औद्योगिक अर्थ-प्रबन्धन अधिनियम को धारा ६-(३) के अनुसार

सरकार को निगम को सिद्धान्त अपनाने के सम्बन्ध में आदेश देने चाहिए। सरकार को निगम को ऐसे आदेश देना चाहिए जिसमें अविकसित तथा विकसित क्षेत्रों का स्पष्ट ज्ञान होना चाहिए। निगम को ५० लाख से अधिक राशि वाले आवेदन पत्रों को तीन वर्षों तक केन्द्रीय सरकार के सामने रखना चाहिए।

- (३) इस समय तक निगम के राष्ट्रीयकरण के लिए मुझाव नहीं दिया गया है। लोक सभा के सदस्यों को निगम के दैनिक शासन में अधिक हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए। परन्तु लोकसभा को इसकी क्रियाओं पर नियन्त्रण रखने के सम्बन्ध में समिति ने मुझाव दिया कि लोक सभा की एक 'पब्लिक वारपोरेशन कमटी' बना दी जाय।
- (४) निगम को सामान्य पूँजी या जोखिम पूँजी में भाग नहीं लेना चाहिए।
- (५) निगम के संचित कोष के ५ करोड़ रुपये से अधिक हो जाने पर सामान्य पूँजी में भाग लेने पर विचार किया जा सकता है।
- (६) निजी सीमित कम्पनियों को निगम अंश नहीं दे सकता है।
- (७) निगम किसी कम्पनी के अस्थायी अंशों, जिनको वह किसी बैंक से प्राप्त करता है पर गारन्टी दे सकता है।
- (८) किसी नई कम्पनी के लिए प्रारम्भिक वर्षों में व्याज की राशि को स्थगित कर सकता है।
- (९) उन कम्पनियों के सम्बन्ध में जिनका निर्माण व पजीयन भारतवर्ष में हुआ है परन्तु अशुधारियों की सख्या विदेशियों की अधिक है तो यह निश्चित करना कि ऐसी कम्पनी भाग लेने की अधिकारी है अथवा नहीं।
- (१०) जहाँ पर कोई राज्य विशेष पृथक रूप से राज्य अर्थ-प्रबन्धन निगम स्थापित करने में असमर्थ हो तो ऐसी दशा में दो राज्य निगम की स्थापना कर सकते हैं। औद्योगिक अर्थ-प्रबन्धन निगम की क्रियाओं का स्पष्ट विवेचन होना चाहिए।

उपरोक्त सुझावों को भारत सरकार ने लगभग पूर्ण रूप में स्वीकार कर लिया है।

थाफ समिति के सुझाव

रिज़र्व बैंक आफ इण्डिया द्वारा नियुक्त थाफ कमेटी न निनी धत्र को आर्थिक सहायता प्रदान करने के उद्देश्य में औद्योगिक अर्थ-प्रबन्धन निगम की क्रियाओं का पत्रवेक्षण भी किया। समिति ने इस सम्बन्ध में निम्न दाप व सुझाव प्रस्तुत किए —

(१) ऋणों की स्वीकृति में विलम्ब—समिति ने कहा कि निगम द्वारा स्वीकृत १३० भाग में से २६ एक महीने में, २९ दो महीने में और २४ दो महीने में स्वीकृत किया गया। विलम्ब का कारण आवेदन पत्रों में वधानिक उपचारों की कमी थी।

इस दोष को दूर करने के लिए समिति ने सुझाव दिया कि मुख्य घट्टों में वैधानिक परामर्शदाताओं का दल रखा जाय।

(२) ऋण देने की शर्तें—निगम की ऋण देने की शर्तें बहुत ही अनाकषक हैं। उदाहरणार्थ निगम २०% का मार्जिन रखने के अतिरिक्त उस कम्पनी के प्रबन्ध अभिकर्ताओं की प्रत्याभूति पर भी जोर देता है। समिति ने सुझाव दिया कि निगम का ऋण देने वाली कम्पनी की मददता के आधार पर ऋण देना चाहिए प्रबंध अभिकर्ताओं की प्रत्याभूति पर नही।

(३) अधिक व्याज दर—निगम ऋण लेने वाली कम्पनियों में जो व्याज लेता है वह अपेक्षाकृत बहुत अधिक है। यह व्याज की ऊंची दर नवनिर्मित औद्योगिक कम्पनियों के विकास में बाधा डाल सकती है। समिति के विचार में निगम को नवीन कम्पनियों के प्रारम्भिक काल में नीची दर से व्याज लगाना चाहिए और बाद में कम्पनी को आभाषाजन्य शक्ति बढ़ने पर व्याज की दर बढ़ाई जा सकती है।

राज्य अर्थ-प्रबन्धन निगम (State Financial Corporation)

औद्योगिक अर्थ-प्रबंधन निगम की स्थापना के समय केन्द्रीय सरकार ने राज्यों के लिए पृथक अर्थ-प्रबंधन निगम स्थापित करने का विचार किया था। औद्योगिक अर्थ-प्रबंधन निगम (I F C) पब्लिक लिमिटेड कम्पनीवा और सहायक समितियों की अर्थ सम्बन्धी आवश्यकताओं का पूर्ति करता है।

छोटे पैमाने तथा मध्यम वर्ग के उद्योग उसके क्षेत्र के अन्तर्गत नहीं आते हैं। इसके अतिरिक्त केवल एक निगम छोटे पैमाने तथा मध्य वर्ग के उद्योगों की विभिन्न प्रकार की आवश्यकताओं को पूर्ति भी नहीं कर सकता है। अतः केन्द्रीय लोक सभा ने २८ सितम्बर १९५१ को राज्य अर्थ-प्रबन्धकीय अधिनियम (State Financial Act) पास किया जिसके अनुसार राज्य सरकारों को अपने-अपने राज्य में अर्थ-प्रबन्धन निगम स्थापित करने का अधिकार मिल गया। 'मद्रास इनवेस्टमेंट कारपोरेशन लिमिटेड' जिसकी स्थापना इस अधिनियम (S. F. C. Act) के पास होने से पहले हुई थी, भी उसी अधिनियम के अन्तर्गत आ गया है।

राज्य अर्थ-प्रबन्धकीय निगम (S. F. C.) अधिनियम की बहुत सी बातें औद्योगिक अर्थ-प्रबन्धन निगम अधिनियम १९३८ से मिलती जुलती हैं। परन्तु राज्य अर्थ-प्रबन्धकीय अधिनियम, औद्योगिक अर्थ-प्रबन्धन निगम में तीन बातों में भिन्न है—

- (१) औद्योगिक सार्थ (Industrial Concern) की परिभाषा को विस्तृत कर दिया गया है और अब उसके अन्तर्गत प्राइवेट लि० कम्पनियाँ, साझेदारियों तथा स्वामित्वधारी सार्थ (Proprietary Concerns) भी आते हैं।
- (२) राज्य अर्थ-प्रबन्धन निगम के अधो को जनता तथा बैंक भी खरीद सकती है जो अनुसूचित नहीं हैं।
- (३) राज्य अर्थ-प्रबन्धन निगम (S. F. C.) अधिक से अधिक २० वर्षों के लिए ही ऋण तथा अधिमो (Loans and Advances) की दे सकता है अथवा उनके लिए गारण्टी दे सकता है जबकि औद्योगिक अर्थ-प्रबन्धन निगम (I. F. C.) २५ वर्ष के लिए उपरोक्त कार्य कर सकता है।

निगम के आर्थिक साधन

(अ) पूँजी—राज्य अर्थ-प्रबन्धन निगम की पूँजी सम्बन्धित आवश्यकताएँ राज्य सरकार के द्वारा निश्चित की जायगी। केन्द्रीय सरकार ने इन निगमों की पूँजी को न्यूनतम् तथा अधिकतम् सीमाएँ निर्धारित कर दी हैं। न्यूनतम् सीमा ५० लाख रुपया तथा अधिकतम् सीमा ५ करोड़ रुपये है। जनता भी निगम की अल्प पूँजी का २५% भाग तय कर सकती है, शेष पूँजी का ऋण राज्य सरकार, रिजर्व बैंक, अनुसूचित बैंकों, बीमा कम्पनियों तथा अन्य आर्थिक संस्थाओं द्वारा किया जायगा। राज्य सरकार केन्द्रीय सरकार

से परामर्श करके विभिन्न विनियोक्ता सस्थाओं के अनुपात का निर्धारण करती है ।

राज्य सरकार, केन्द्रीय सरकार द्वारा निर्धारित शर्तों पर मूलधन के पुनर्भूगतान तथा वार्षिक लाभांश की गारन्टी देती है । लाभांश की दर राज्य सरकार द्वारा गारन्टीड दर से अधिक उस समय तक नहीं हो सकती जब तक कि निगम का संचित कोष, चुकता पूंजी के बराबर न हो जाय और जब तक राज्य सरकार द्वारा दिए गए धन का पुनर्भूगतान न हो गया हो । परन्तु किसी भी दशा में लाभांश की दर ५ % से अधिक नहीं हो सकती ।

(ब) बन्ध तथा ऋण-पत्र (Bonds & Debentures)—

अपने आर्थिक साधनों के लिए निगम (S. F. C.) बन्ध एवं ऋण-पत्रों का निर्गमन कर सकता है । परन्तु इस प्रकार प्राप्त किए हुए ऋण की राशि तथा अन्य आकस्मिक दायित्वों में प्राप्त धन राशि, चुकता पूंजी तथा संचित कोष के ५ गुने से अधिक नहीं हो सकती है । इन निर्गमित बन्धों एवं ऋण-पत्रों के मूलधन तथा व्याज के भूगतान के सम्बन्ध में राज्य सरकार केन्द्रीय सरकार की अनुमति से गारन्टी देगी ।

(स) जमा की स्वीकृति (Acceptance of Deposits)—

निगम जनता से जमा भी स्वीकार कर सकता है । जमा कम से कम ५ वर्ष की अवधि के लिए होने चाहिए । ऐसी जमा की कुल राशि निगम की चुकता पूंजी से अधिक न होनी चाहिए ।

निगम का प्रबन्ध

राज्य अर्थ-प्रबन्धन निगम का प्रबन्ध एक सचालको की सभा, जिसमें १० सदस्य होते हैं, के द्वारा होता है । सचालको का चुनाव निम्न प्रकार होता है—

(१) राज्य सरकार द्वारा मनोनीत	३
(२) रिजर्व बैंक से केन्द्रीय बोर्ड द्वारा मनोनीत	१
(३) औद्योगिक अर्थ-प्रबन्धन निगम द्वारा मनोनीत	१
(४) राज्य सरकार द्वारा निर्वाचित प्रबन्ध सचालक	१
(५) अनुमूचित बैंकों द्वारा निर्वाचित	१
(६) सहकारी बैंकों द्वारा निर्वाचित	१
(७) अन्य आर्थिक सस्थाओं द्वारा निर्वाचित	१
(८) अन्य अक्षारियों द्वारा निर्वाचित	१

संचालक गणों को उद्योग व्यापार तथा जन-हित को सामने रखते हुए व्यापारिक सिद्धान्तों का पालन करना चाहिए। निगम के नीति सम्बन्धी मामलों में राज्य सरकार के निर्णय मान्य होते हैं। राज्य सरकार सभा को भंग कर सकती है, यदि सभा उनके आदेशों का पालन करने में असफल रहती है।

निगम के कार्य

राज्य अर्थ-प्रबन्धन निगम निम्नलिखित कार्य कर सकता है —

(१) औद्योगिक सस्थाओं के निर्गमित अंशों व ऋण पत्रों का अभिगोपन करना। ऐसे ऋण-पत्रों का निर्गमन अधिक से अधिक २० वर्ष के लिए होना चाहिए।

(२) औद्योगिक सस्थाओं को अधिक से अधिक २० वर्ष के लिए ऋण देना अथवा उनके निर्गमित ऋण-पत्रों का त्रय करना।

(३) औद्योगिक सस्थाओं द्वारा स्वतन्त्र बाजार (Open Market) में अधिक से अधिक २० वर्ष की अवधि के लिए प्राप्य ऋणों का अभिगोपन करना।

(४) औद्योगिक सस्थाओं द्वारा स्वन्धों (Stocks) अंशों, (Shares), बन्धों (Bonds) अथवा ऋण-पत्रों का अभिगोपन करना, यदि बिक्रय ७ वर्ष में अनन्तता को कर देना है।

निगम के निषिद्ध कार्य

(१) अधिक से अधिक उद्योगों की सहायता करने के विचार से निगम किसी एक औद्योगिक साध को अपनी चुकता पूँजी के १% भाग अथवा १० लाख २० (जो भी कम हो) में अधिक नहीं दे सकता।

(२) निगम किसी भी औद्योगिक साध के अंशों अथवा स्तम्बों (Stocks) को प्रत्यक्ष रूप से त्रय नहीं कर सकता।

(३) निगम जनता से ५ वर्ष में कम अवधि की जमा (Deposits) स्वीकार नहीं कर सकता है।

(४) निगम अपने अंशों की प्रतिभूति पर ऋण नहीं दे सकता।

(५) निगम अपनी चुकता पूँजी में अधिक राशि की जमा (Deposits) स्वीकार नहीं कर सकता है।

निगम की क्रियाओं का विवरण

राज्य अर्थ-प्रबन्धन निगम अधिनियम १९५१ के पास होने के समय से लेकर मार्च १९५८ तक विभिन्न राज्यों में तेरह निगम स्थापित हो चुके हैं। मैसूर सरकार ने भी इस प्रकार के निगम को स्थापित करने का निर्णय कर लिया है। इस समय तक स्थापित निगमों की नियमित पूंजी में रिजर्व बैंक का भाग १० % से लेकर २० % तक रहा है। केन्द्रीय सरकार ने तीन राज्य सरकारों—बासान, सौराष्ट्र तथा द्रायनकोर कोचीन—को कुछ आर्थिक सहायता ऋणों के रूप में दी है जिसमें वे राज्य सरकारें अपन निगमों के अग्रे को खरीद सकें। केन्द्रीय सरकार ने इस उद्देश्य के लिए १९५५-५६ के बजट में १ करोड़ रुपये का प्रावधान किया था।

अभी तक जितने भी निगम स्थापित किये गये हैं वे अपनी संघर्षावस्था में हैं और अनेक असुविधाओं एवं बाधाओं का सामना कर रहे हैं। ये अभी इस अवस्था में नहीं हैं जिससे वे उद्योगों को सहायता समुचित रूप से पहुँचा सकें। इसके अतिरिक्त वे आवेदन पत्रों को जल्दी न किसी कारण से अस्वीकृत कर देते हैं और जो भी आवेदन पत्र स्वीकार किये जाते हैं उन पर ऋण स्वीकार करने में बहुत विलम्ब होता है, इसमें ऋण लेने वाले उद्योगों को बहुत असुविधा एवं कठिनाई होती है।

ऐसा कहा जाता है कि निगम अधिकतर अपेक्षाकृत बड़ी औद्योगिक साधनों को ऋण देते हैं। इस प्रकार लघु उद्योगों, जिनको सहायता पहुँचाने के उद्देश्य से ही इन निगमों की स्थापना हुई है, बिना सहायता के रह जाते हैं। इसके अतिरिक्त कुछ राज्यों में राज्य सरकारें निगमों की क्रियाओं में हस्तक्षेप करती हैं और कुछ उद्योगों को अप्रत्यक्ष रूप से आर्थिक सहायता भी देती हैं। उदाहरणार्थ राज्य-अनुदान उद्योग अधिनियम (State Aid To Industries Act) के अन्तर्गत राज्य सरकारें लघु उद्योगों को आर्थिक सहायता देती हैं। इसका प्रभाव यह होता है कि लघु उद्योग कारपोरेशन से ऋण न लेकर राज्य

सरकारों से प्रत्यक्ष रूप से ऋण लेते हैं। हैदराबाद राज्य सरकार वित्तीय निगम इस कथन की पुष्टि करता है। इस निगम के पास १९५५-५६ में पिछले वर्ष की अपेक्षा बहुत कम आवेदन-पत्र आये और इसका मुख्य कारण यही था कि वहाँ का 'स्माल स्केल इन्डस्ट्रीय बॉर्ड' लघु उद्योगों को अधिक सुविधाजनक शर्तों पर ऋण देता था। आन्ध्र निगम को भी इसी प्रकार की कठिनाई का सामना करना पड़ा।

१९५६-५७ में १० राज्य अर्थ-प्रबन्ध निगमों को ३५.७ लाख रुपये का शुद्ध लाभ हुआ जबकि १९५५-५६ में यह लाभ कुल २५ लाख रुपये ही था। आय-कर (Income-Tax) के लिए प्रावधान कर देने के पश्चात् निगमों के लाभांश बाँटने के लिए पर्याप्त शेष न रहा। परिणामस्वरूप इस धनी को पूरा करने के लिये उन्होंने अपनी-अपनी राज्य सरकारों से सहायता माँगी। १९५६-५७ में यह सहायता २०.३ लाख रुपये थी जबकि १९५५-५६ में इसकी राशि १६.६ लाख रुपये थी। मार्च १९५७ तक निगमों को दी गई कुल सहायता ५५.१ लाख रुपये थी।

१९५८-५९ में १९५७-५८ की अपेक्षा में राज्यकीय अर्थ-प्रबन्ध निगमों के अग्रिमों (Advances) में २.२१ करोड़ रुपये की वृद्धि हुई। मैसूर राज्य में भी एक निगम की स्थापना हो जाने में निगमों की कुल संख्या १३ हो गई है। तीन निगमों ने बाण्ट्स का निर्गमन करके २.५० करोड़ रुपये की अतिरिक्त धनराशि को प्राप्त किया। कुछ राज्यों में निगमों (Corporations) के राज्य सरकारों की ओर से लघु उद्योगों को सरकारी रियायती आर्थिक सहायता प्रदान करने के लिये अभिकर्ता (Agents) नियुक्त किया गया है। इस समय यह अभिकर्ता प्रणाली उत्तर प्रदेश, आन्ध्र-प्रदेश, बम्बई तथा पंजाब में प्रचलित है। बिहार सरकार भी इसी व्यवस्था को अपनाने जा रही है।

राज्यकीय अर्थ-प्रबन्ध निगम अधिनियम १९५१ की धारा ३७ 'अ' के अनुसार रिजर्व बैंक ने अभी तक ९ निगमों का निरीक्षण कर लिया है।

राज्य अर्थ-प्रबन्धन निगम — दायित्व एवं सम्पत्तियाँ
(Liabilities and Assets)

(साल रुपये में)

वर्ष	निगमों की संख्या	दायित्व (Liabilities)						सम्पत्तियाँ (Assets)										
		पूँजी एवं कोष						संयुक्त राशि	संयुक्त राशि	संयुक्त राशि	संयुक्त राशि	संयुक्त राशि	संयुक्त राशि					
		कुल	राज्य	राज्य	राज्य	राज्य	राज्य											
१९५२-५३	१	—	—	—	—	—	५	३३३	७	—	—	—	—	—	—	—	—	—
१९५३-५४	५	५००	—	—	—	—	३	५०३	३३३	३३३	७३	५	—	—	—	—	—	—
१९५४-५५	७	५९८	—	—	—	—	—	७१०	३३३	३३३	३३३	७३	७३	—	—	—	—	—
१९५५-५६	१२	१०२८	—	—	—	—	—	१०७०	३३३	३३३	३३३	३३३	३३३	—	—	—	—	—
१९५६-५७	११	१२२८	—	—	—	—	५	१५७५	३३३	३३३	३३३	३३३	३३३	—	—	—	—	—
१९५७-५८	१२	१३१०	—	—	—	—	६	१८०४	५६०	५६०	५६०	५६०	५६०	—	—	—	—	—
१९५८-५९	१०	१३३१	—	—	—	—	७	२३३२	७९२	७९२	७९२	७९२	७९२	—	—	—	—	—
१९५९-६०	१३	१५३२	—	—	—	—	७	२६३८	७२१	७२१	७२१	७२१	७२१	—	—	—	—	—

Source — Reserve Bank of India Bulletin, June, 1960 p. 858

विभिन्न राज्यों में अर्थ प्रबन्धन निगम

पंजाब अर्थ-प्रबन्धन निगम

पंजाब की सरकार ने १ फरवरी १९५३ को पंजाब अर्थ-प्रबन्धन निगम की स्थापना की। इस निगम का प्रधान कार्यालय जालन्धर में है। इसकी अधिकृत पूंजी ३ करोड़ रुपये है और निर्गमित पूंजी १ करोड़ रुपया है जिसका न्य इस प्रकार है —

(१) पंजाब सरकार	३० लाख रुपये
(२) रिज़र्व बैंक	२० " "
(३) अनुसूचित बैंक तथा बीमा कम्पनियाँ	३० " "
(४) जनता	२० " "

इस निगम का उद्देश्य लघु एवं माध्यमिक उद्योगों को दीर्घकालीन ऋण देना है। पंजाब सरकार ने पूंजी की वापसी तथा ३% साभास की गारण्टी दी है। इसके प्रबन्ध एवं कार्यों के सम्बन्ध में राज्य औद्योगिक अर्थ प्रबन्धन निगम अधिनियम १९५१ लागू होगा। इस निगम के प्रबन्ध सचालक श्री एन० डी० नागिया हैं।

निगम प्रथम २ लाख रुपये पर ६% ब्याज और ७ लाख रुपये में अधिक पर ६½% ब्याज लेता है। मूलधन तथा ब्याज का निश्चित तिथियों पर भुगतान देने पर १½% की छूट दी जाती है।

पंजाब निगम ने अपना कार्यक्षेत्र बढ़ा रखा है क्योंकि दिल्ली में कोई पृथक निगम नहीं है। इस प्रकार पंजाब अर्थ प्रबन्धन निगम पंजाब और दिल्ली दोनों में कार्य करता है। वेप्लू राज्य के पंजाब में सम्मिलित हो जाने से पंजाब राज्य का कार्यक्षेत्र और भी बढ़ गया है।

बम्बई राज्य में अर्थ-प्रबन्धन निगम

बम्बई राज्य में बम्बई के वित्त मंत्री श्री जीवराव मेहता की धोमणानुसार राज्य अर्थ प्रबन्धन निगम की स्थापना ३० नवम्बर १९५३ को हो गई है। इसकी अधिकृत पूंजी ५ करोड़ रुपये है। इस पूंजी का न्य राज्य सरकार, संयुक्त स्वन्ध बैंको, बीमा कम्पनियों, सहकारी बैंको, विनियोग प्रत्यास (Investment Trust) तथा अन्य आर्थिक नस्थाओं ने किया है।

बम्बई राज्य अर्थ-प्रबन्धन निगम का प्रमुख कार्यालय बम्बई में है।

उद्देश्य

बम्बई राज्य अर्थ-प्रबन्धन निगम का उद्देश्य भी अन्य राज्य निगमों की भांति राज्य के आर्थिक विकास के लिए आर्थिक सुविधाएँ प्रदान करना है।

कार्य

[१] औद्योगिक इकाइयों के ऋणपत्र खरीदना तथा उन्हें ऋण देना।

[२] औद्योगिक इकाइयों द्वारा 'स्टॉक एक्सचेंज' में लिए गये ऋण की गारण्टी देना।

[३] औद्योगिक इकाइयों के ऋणपत्र, बन्ध एवं स्क्रन्धो (Stocks) के निर्गमन का अभिगोपन करना।

[४] औद्योगिक इकाइयों को कम से कम १०,०००] तथा अधिकतम ५ लाख रुपये का ऋण देना।

ऋण देने की शर्तें

[१] स्थायी सम्पत्ति के शुद्ध मूल्य के ५ % राशि तक ऐसी सम्पत्ति की प्रथम बंधनान्तरिक प्राधि पर ऋण दिया जा सकेगा।

[२] ऋण अधिकतम १० से १२ वर्षों तक के लिए दिया जायगा जिसका भुगतान किश्तों में होगा। इन किश्तों की राशि एवं ऋण की अवधि प्रत्येक उद्योग की योग्यता एवं उसकी स्थिति के अनुसार निश्चित होगी।

[३] ब्याज की दर ६ % प्रतिवर्ष होगी।

[४] ऋण के लिए प्रस्तुत आवेदन-पत्रों पर ऋण की स्वीकृत देने के पूर्व निम्न बातों के आधार पर विचार होगा —

(अ) उद्योग की आर्थिक स्थिति,

(ब) प्रतिभूतियों की पर्याप्तता,

(स) लाभार्जन शक्ति,

(द) ब्याज तथा प्रभाषों में मूलधन के भुगतान करने की योग्यता,

(य) तांत्रिक विशेषज्ञों एवं प्रबन्धक व्यक्तियों की योग्यता एवं अनुभव,

(र) आधुनिकरण, विस्तार एवं विकास योजना की तांत्रिक सुदृढ़ता,

(ल) सम्पत्ति का स्वत्वाधिकार, तथा

(व) ऋण लेने वाले उद्योग की माय्य योग्यता।

उत्तर-प्रदेशीय अर्थ-प्रबन्धन निगम

२५ अगस्त १९५४ को उत्तर प्रदेशीय अर्थ-प्रबन्धन निगम की स्थापना हुई है। इसका प्रधान कार्यालय कानपुर में है। इसकी अधिकृत पूंजी ३ करोड़ रुपये है। आरम्भ में केवल ५० लाख रुपये के ५०,००० अंशों का निर्गमन किया गया है। इन अंशों का न्यून निम्न सस्थाओं के द्वारा इत प्रकार किया गया है —

(१) राज्य सरकार	६६ %
(२) अनुसूचित बैंक, बीमा कम्पनी आदि	३९ %
(३) रिजर्व बैंक	१५ %
(४) अन्य सस्थाएँ	१० %

उद्देश्य

निगम का मुख्य उद्देश्य लघु तथा माध्यमिक उद्योगों को आर्थिक सहायता देना है।

ऋण देने की शर्तें

यह निगम पञ्जाब राज्य अर्थ-प्रबन्धन निगम की शर्तों के आधार पर ऋण तथा ऋणपत्र बेचने का अधिकारी है। सचालक मण्डल को यह निश्चय करने का अधिकार होगा कि किन उद्योगों को सहायता मिलनी चाहिए। सचालक मंडल ही ऋण की न्यूनतम तथा अधिकतम मात्रा निर्धारित करेगा। ऋण नवीन तथा पुरानी दोनों ही कम्पनियों को दिए जायेंगे। निगम द्वारा दिए गए ऋण पर ब्याज ६ % की दर से लिया जायेगा और निश्चित समय पर ऋण की किश्तों तथा ब्याज के भुगतान करने पर १२ % की छूट दी जायेगी।

प्रबन्ध

निगम का प्रबन्ध एक सचालक सभा के द्वारा होगा। इसका प्रथम प्रबन्ध सचालक रिजर्व बैंक की राय के अनुसार नियुक्त किया जायगा। निगम की कार्यक्षमता बढ़ाने के लिए परामर्शदाता समितियाँ (Advisory Committees) नियुक्त की जायेगी।

राज्य निगमों की कठिनाइयाँ

निगम को पिछले वर्षों में कुछ कठिनाइयों का सामना करना पड़ा है जिनका विवेचन इस प्रकार है .—

[१] भाग लेने वाली कम्पनियों की आर्थिक स्थिति का अनुमान लगाना बहुत कठिन होता है, क्योंकि ये कम्पनियाँ सर्वमान्य सिद्धान्तों के आधार पर अपना लेखा नहीं बनाती हैं। पिछले पाँच या छ वर्षों के अप्रमाणित तथा अन-अकेडिटेड (Non-Audited) खातों का विश्लेषण करना है।

[२] भाग लेने वाली कम्पनियाँ अधिकतर अपनी उत्पादन शक्ति, वास्तविक उत्पादन, तथा अनुमानित उत्पादन वृद्धि के सम्बन्ध में पर्याप्त सूचना नहीं देती हैं। अतः निगम ऐसी कम्पनियों को ऋण देने में सकोच करता है।

[३] बहुत सी एकल स्वामित्वधारी तथा साझेदारी के व्यवसाय ऋण लेने के लिए पर्याप्त प्रतिभूति नहीं दे सके क्योंकि उनके स्वामित्व तथा स्थायी सम्पत्ति के मूल्यांकन में गड़बड़ी होती थी।

[४] छोटे व्यवसायों की सफलता अधिकतर उनके स्वामियों के व्यक्तित्व पर आधारित होती है। यदि उनके स्वामियों में परिवर्तन हो जाता है तो व्यवसाय की सफलता भी सन्देह में पड़ जाती है। निगम को ऋण देते समय इस बात का ध्यान रखना पड़ता है।

[५] ऋण लेने वाली कम्पनियाँ निगम की सीमाओं व नाजुक परिस्थिति को नहीं समझती और वे अपने हित की पूर्ति के लिए जोर देती हैं। बान्त्व में देखा जाय तो मार्गेंज बैंकिंग (Mortgage Banking) में बहुत ही सावधानी व देख-रेख की जरूरत पड़ती है।

[६] केन्द्रीय सरकार तथा राज्य सरकारों द्वारा ग्रामीण उद्योग की उन्नति के लिए जो उत्तरोत्तर बल दिया जा रहा है वह भी किसी सीमा तक इन निगमों के क्षेत्र को सीमित करता है। सरकार की इस नीति के कारण निगम लघु स्तर के उद्योगों को अधिक सहायता नहीं दे पाते हैं। उदाहरणार्थ सरकार ने ग्रामीण तेल पेरने के कोल्डुओं को विक्रमित करने के उद्देश्य से लघु स्तर की आयल मिलों पर प्रतिबन्ध लगा दिया है।

[७] निगम के मामले में ऋण लेने वाली कम्पनियों की वार्षिक स्थिति

वा ज्ञान प्राप्त करना भी एक समस्या है। इस कार्य के लिए तांत्रिक कुशल व्यक्ति चाहिए जिनका नितान्त अभाव है।

राज्य अर्थ-प्रबन्धन निगम (सशोधन) अधिनियम सन् १९५६

उपरोक्त कठिनाइयों के कारण राज्य निगमों को अधिक सफलता नहीं मिल रही थी। इन कठिनाइयों को दूर करने के उद्देश्य से सरकार ने अधिनियम में मशोधन किया और ३० अगस्त १९५६ को राज्य अर्थ प्रबन्धन निगम (मशोधन) अधिनियम पार हो गया। इसके निम्न उद्देश्य थे —

[१] विद्यमान वर्षों में अनुभव की गई कठिनाइयों को दूर करना।

[२] जो राज्य वित्तीय निगम की स्थापना करने में अक्षम हैं उनके हित के लिए सम्युक्त अर्थ प्रबन्धन निगम की स्थापना करना।

[३] जिन लघु तथा कुटीर उद्योगों के पास प्रत्याभूति (Guarantee) देने के लिए उचित प्रतिभूतियाँ नहीं हैं उनको राज्य, सरकार, अनुसूचित बैंक अथवा महकारी बैंक की प्रत्याभूति पर ऋण देना।

रिजर्व बैंक आफ इण्डिया एक्ट, १९३४ को ३० अप्रैल १९६० में संशोधन किया गया है। इस संशोधन के अनुसार रिजर्व बैंक, स्टेट फाइनेन्स कार्पोरेशन को केन्द्रीय सरकार अथवा राज्य सरकारों की प्रतिभूति (Security) पर ऋण अथवा अग्रिम १८ मास तक की अवधि के लिए दे सकती है। स्वीकृत की गई ऋण अथवा अग्रिम की कुल धनराशि किसी भी समय निगम की चुकता पूँजी के ६०% से अधिक नहीं होगी।*

औद्योगिक साख एवं विनियोग निगम

Industrial Credit & Investment Corporation of India Ltd.

निजी क्षेत्र के उद्योगों को विशेष रूप से प्रोत्साहित करने के लिए 'औद्योगिक साख एवं विनियोग निगम' की स्थापना ५ जनवरी १९५५ को की गई है। यह निगम विद्युत् रूप में निजी व्यक्तियों के स्वामित्व व प्रबन्ध में है। यह निजी क्षेत्र के उद्योगों की आर्थिक सहायता, उनको ऋण देकर, ऋण की गारन्टी देकर तथा अशो वा अभियोपन करके करता है।

१९५३ में भारत सरकार तथा विश्व बैंक द्वारा नियुक्त तीन व्यक्तियों के मण्डल (Three Men Mission) ने इंग्लैंड के 'औद्योगिक तथा व्यापारिक वित्त निगम' (I. & C Corporation) के आधार पर उपरोक्त निगम को स्थापित करने का निश्चय किया था क्योंकि भारतीय औद्योगिक अर्थ-प्रबन्धन निगम (I. F. C.) अर्थ सरकारी होने के कारण उद्योगों की दीर्घकालीन आवश्यकताओं की पूर्ति इतनी कुशलता से न कर सका जितना इसे करना चाहिये था। फरवरी १९५४ में विश्व बैंक का एक प्रतिनिधि तथा अमेरिका के वित्त निगमों के दो प्रतिनिधि भारत में आये। निगम की स्थापना के ध्येय से भारतीय सरकार के प्रतिनिधियों तथा बम्बई, मद्रास, कलकत्ता तथा दिल्ली के उद्योगपतियों की सलाह से 'स्टीयरिंग कमेटी' (Steering Committee) नियुक्त की गई। इस समिति में ५ सदस्य थे जिनमें से २ सदस्य संयुक्त राष्ट्र अमेरिका (U. S. A.) तथा संयुक्त राज्य (U. K.), विदेशी विनियोक्तों तथा विश्व बैंक की सहायता प्राप्त करने के लिए गए। इन प्रयत्नों के फल-स्वरूप निगम का रजिस्ट्रेशन जनवरी १९५५ में भारतीय प्रमण्डल अधिनियम (Indian Companies Act) के अन्तर्गत हुआ। इसका प्रमुख कार्यालय बम्बई में है।

पूंजी का ढांचा

निगम की अधिकृत पूंजी २५ करोड़ रुपये है जो सी-सी रुपये के ५ लाख साधारण अंशों तथा सी-सी रुपये के २० लाख अवर्गीय अंशों (Unclassified Shares) में विभाजित है। निगम की चुकता पूंजी ५ करोड़ रुपये है जो सी-सी रुपये वाले ५ लाख साधारण अंशों में विभाजित है। अंशों का निर्गमन सम मूल्य (Par-value) पर किया गया है और उसके धारियों को प्रति अंश पर एक मत (वोट) देने का अधिकार है। निर्गमित पूंजी का क्रय विभिन्न सस्थाओं के द्वारा इस प्रकार किया गया है —

(१) भारतीय बैंक, बीमा कम्पनियाँ तथा विनियोक्त बगैर आदि	३½ करोड़ रु०
(२) ब्रिटिश ईस्टर्न एक्सचेंज बैंक तथा अन्य औद्योगिक मण्डल आदि	१ करोड़ रु०
(३) अमरीनी विनियोक्ता-मण	५० लाख रु०
	योग ५ करोड़ रुपये

अमेरिकन विनियोगणों में 'रीकफ़र्न ब्रदर्स' 'वेस्टिंग हाउस इलेक्ट्रीकल इन्टरनेशनल कम्पनी' तथा 'मेसर्स आर्गन मैथीसन केमिकल कारपोरेशन' सम्मिलित हैं।

भारत सरकार ने निगम को ७½ करोड़ रुपये का ऋण बिना व्याज के दिया है जिसका भुगतान १५ वार्षिक किस्तों में ऋण देने की तिथि के १५ वर्ष पश्चात् होगा। विश्व बैंक (I B R D) ने भी निगम को समय समय पर विविध मुद्राओं में १० मि० डालर के बराबर ऋण देना स्वीकार किया है। ऋण के मूलधन व्याज तथा अन्य व्ययों की गारन्टी भारतीय सरकार ने मार्च १९५५ में दी है। ऋण की अवधि ५ वर्ष तथा व्याज की दर ४।१% है। जीवन बीमा के राष्ट्रीयकृत हो जाने के कारण भारतीय सरकार के स्वामित्व व अधिकार में पूंजी का लगभग १८% भाग आ गया है। परन्तु सरकार इसका दुरुपयोग नहीं करना चाहती है।

उद्देश्य (Objects)

निगम की स्थापना भारतीय निजी क्षेत्र के उद्योगों को सहायता पहुँचाने के उद्देश्य से हुई है जो निम्न प्रकार से दी जायगी —

[१] निजी उद्योगों के निर्माण, विस्तार तथा आधुनिकता में सहायता देना।

[२] ऐसे उद्योगों के आन्तरिक तथा बाह्य निजी पूंजी के विनियोग तथा सहभागिता को प्रोत्साहित करना तथा बढ़ावा देना।

[३] औद्योगिक विनियोगों में निजी स्वामित्व को प्रोत्साहित करना तथा विनियोग बाजार के क्षेत्र को विस्तृत करना।

उपरोक्त उद्देश्यों की पूर्ति के हेतु सहायता निम्न रूप में दी जायगी —

(अ) उद्योगों को दीर्घकालीन या मध्यकालीन ऋण देकर अथवा उनके सामान्य अंशों (Equity Shares) का क्रय करके,

• (ब) अंशों एवं प्रतिभूतियों (Securities) के नवीन निर्गमन को प्रोत्साहित करके अथवा उनका अभिगोपन करके,

(स) अन्य व्यक्तिगत विनियोग स्रोतों के प्राप्त ऋणों की गारन्टी देकर,

(द) चक्रित विनियोगों (Revolving-Investments) द्वारा पुनः विनियोग के लिए पूंजी उपलब्ध करके, तथा

(य) भारतीय उद्योगों को प्रबन्धकीय, तांत्रिक तथा प्रशासकीय सहायता देकर और उन्हें प्रबन्धकीय, तांत्रिक एवं प्रशासकीय सेवाएँ (Services) प्राप्त करने में सहायता देकर ।

निगम द्वारा अतिरिक्त पूंजी प्राप्त करने के साधन

निगम के षण्पद अस्तनियम के क्लॉज १० के अनुसार निगम अवर्गीय अंशों को साधारण सभा की स्वीकृति से अथवा सचालक गणों द्वारा साधारण सभा में स्वीकृत नियमों के अनुसार निर्गमित कर सकता है ।

निगम बाहर से ऋण ले सकता है यदि उधार लिया हुआ धन निम्नराशि के तिगुन से अधिक नहीं हो —

[१] वाम्तविक पूंजी (Unimpaired Capital) ,

[२] भारतीय सरकार से लिया गया अदत्त अधिम (Outstanding Advance) , तथा

[३] निगम की अतिरिक्त राशि (Surplus) तथा संचित कोष ।

निगम का प्रबन्ध

औद्योगिक साख एवं विनियोग निगम (I. C. I C.) का प्रबन्ध एक सचालक समिति के हाथ में होगा जिसमें ११ सदस्य होंगे । इनमें ३ भारतीय, २ ब्रिटिश, एक अमरीकी और एक वाणिज्य एवं उद्योग मन्त्रालय की ओर से होगा । प्रारम्भिक सचालकगण 'स्टीयरिंग समिति' के ही सदस्य हैं । इस निगम के जनरल मैनेजर 'बैक आब इग्लैंड' के मुख्य कोषाध्यक्ष श्री पी० एस० बीले (Mr P S. Beale) हैं । इन महोदय की नियुक्ति का अनुमोदन भारतीय, ब्रिटिश तथा अमरीकी सभी विनियोक्ताओं ने किया है । निगम के चेयरमैन डाक्टर रामास्वामी मुदालियर तथा सदस्य सर्व श्री ए० डी० थॉफ, धनश्यामदास विडला, कस्तूरभाई, लालभाई आदि हैं ।

निगम के प्रति भारतीय सरकार के अधिकार

निगम तथा भारतीय सरकार के मध्य हुए समझौते के अनुसार सरकार को निम्न अधिकार प्राप्त है —

[१] सरकार निगम की समाप्ति के लिए आवेदन पत्र दे सकती है यदि वह (निगम) अपना पुनर्भूगतान करने में असमर्थ हो जाता है अथवा उसकी पूंजी एक निश्चित मात्रा से कम हो जाती है ।

[२] सरकार निगम की संचालक सभा में उस समय तक के लिए संचालक नियुक्त कर सकती है जब तक सरकार द्वारा निगम को दिये गये ऋण का पूर्ण भुगतान नहीं हो जाता है।

[३] सरकार निगम के व्यक्तिगत लाभ को रोकने के लिए उचित कार्यवाही कर सकती है।

निगम की क्रियाओं का व्यौरा

यद्यपि औद्योगिक माछ एंव विनियोग निगम की स्थापना ५ जनवरी सन् १९५५ को ही हो गई थी परन्तु इसने अपना कार्य १ मार्च सन् १९५५ से प्रारम्भ किया। निगम के प्रारम्भ सन् १९५५ से लेकर सन् १९५९ के अन्त तक ५९ कम्पनियों के लिए स्वीकृति की गई वित्तीय सहायता २०.४० करोड़ रुपए थी। सन् १९५८, सन् १९५७ और सन् १९५६ के अन्त तक यही सहायता क्रमशः १३.३७ करोड़ रुपए, ११.६५ करोड़ रुपए तथा ६.०१ करोड़ रुपए थी और कम्पनियों की संख्या क्रमशः ४४, २८ तथा ११ थी।

सन् १९५९ के अन्त तक स्वीकृत किए गए २०.४० करोड़ रुपए में से १०.२४ करोड़ रुपए (लगभग ५०%) ऋण और गारंटी के रूप में थे। ८.३० करोड़ रुपए साधारण तथा पूर्वाधिकारी अंशों के अभिगोपन (Under Writing) कार्य के लिए थे। शेष १.८६ करोड़ रुपए साधारण तथा पूर्वाधिकारी अंशों का भ्रय करके दिए गए।

निगम ने अपनी क्रियाओं में और अधिक प्रसार किया है और पहली बार सन् १९५८ में विदेशी मुद्रा में ऋणों को बाँटा है। सन् १९५९ के अन्त तक स्वीकृत किए गए ऋणों में से ६.७४ करोड़ रुपए (कुल ऋण का ६६%) विदेशी मुद्रा में तथा ३.५५ करोड़ रुपए (कुल का ३४%) के ऋण देशी मुद्रा में दिए गए।

कारपोरेशन की कुल आय १९५९ में ५७ लाख रुपए थी। यही आय सन् १९५८, १९५७ और १९५६ में क्रमशः ५७ लाख, ५४ लाख और ४७ लाख रुपए थी। संस्थापन तथा अन्य व्यय (७.२९ लाख रुपए) तथा बरो के लिए प्रावधान (२२.४३ लाख रुपए) करने के पश्चात् कारपोरेशन को २८.३३ लाख रुपए का शुद्ध लाभ (Net Profit) हुआ जो कि पिछले वर्ष (२५.२२ लाख रुपए) की अपेक्षा में ३.५१ लाख रुपए अधिक था।*

* Reserve Bank of India Bulletin, April 1960.

राष्ट्रीय औद्योगिक विकास निगम (National Industrial Development Corporation)

राष्ट्रीय औद्योगिक विकास निगम (N. I. D. C.) की स्थापना २० अक्टूबर १९५४ को १ करोड़ रुपये की चुकता पूंजी (जो कि पूर्णतया भारत सरकार के द्वारा दी गई है) से की गई है। यह निगम एक राजकीय संस्था है और इसका पूर्ण स्वामित्व और नियन्त्रण सरकार के हाथ में है। देश में घातप्रतिघात औद्योगीकरण करने के उद्देश्य की पूर्ति ही इस निगम की स्थापना का मुख्य कारण है। उपरोक्त उद्योगों के क्षेत्र में निजी साहस (Private Enterprise) थोड़ी-सी ही बाह्य सहायता से सम्पूर्ण देश की आवश्यकताओं को पूर्ति कर सकता है। परन्तु जहाँ तक आधारभूत उद्योगों (Basic Industries) तथा मुख्य उद्योगों (Key Industries) की स्थापना एवं विकास का प्रश्न है निजी क्षेत्र के बस की बात नहीं। इसके लिए सरकार को स्वयं प्रवन्ध करना पड़ेगा।

इस निगम की स्थापना की बात सर्वप्रथम तत्कालीन व्यापार एवं उद्योग मंत्री श्री टी० टी० कृष्णामाचारी ने सोची थी और अक्टूबर १९५३ में योजना आयोग के डिप्टी चेरमैन श्री वी० टी० कृष्णामाचारी ने राष्ट्रीय विकास समिति (National Development Council) की बैठक में घोषणा की कि पञ्चवर्षीय योजना के एक अंग के रूप में एक औद्योगिक विकास निगम की स्थापना की जायगी। इस निगम का मुख्य उद्देश्य अन्य निगमों की भाँति उद्योगों का अर्थ-प्रवन्धन करके, उनके विकास एवं स्थापना के साधनों को जुटाना होगा। निजी साहस को यद्यपि ऐसा करने में अधिक सफलता मिलने की आशा नहीं है परन्तु वह अपने विनियोगों, अनुभव एवं योग्यता (Experience and Knowledge) के द्वारा सहायता पहुँचा सकता है। यह निगम अपने उद्देश्य की पूर्ति में निजी साहस के सहयोग को सहर्ष स्वीकार करेगा और उसका सदुपयोग करेगा।

पूँजी एवं आर्थिक साधन

विकास निगम की स्थापना के पूर्व उसकी जस पूँजी १५० करोड़ रुपये रखने का विचार था परन्तु अब इसकी स्थापना केवल १ करोड़ रुपये की पूँजी तथा केन्द्रीय सरकार द्वारा प्राप्त ऋणों के साथ की गई है। निगम को अपने आर्थिक साधन बढ़ाने के लिए जसो एवं ऋण पत्रों के निर्गमन करने

का अधिकार है। यह केन्द्रीय तथा राज्य सरकारों, बैंक, कम्पनियों तथा व्यक्तियों से अनुदान (Grants), ऋण (Loans), अग्रिम (Advances) या निक्षेप (Deposits) स्वीकार कर सकता है।

निगम की वित्तीय आवश्यकताओं को पूर्ति सरकार दो प्रकार से करेगी—

(१) औद्योगिक परियोजनाओं (Industrial Projects) के अध्ययन, अनुसंधान तथा औद्योगिक निर्माण के निर्णय तथा आवश्यक तांत्रिक एवं प्रबन्धकीय कर्मचारियों के इन (A Corps of Technical and Managerial Staff) को तैयार करने के लिये वार्षिक अनुदान (Grants) देकर, तथा

(२) प्रस्तावित परियोजनाओं (Projects) के निर्माण के समय आवश्यक ऋण देकर।

उद्देश्य

विकास निगम मुख्यतया एक सरकारी संस्था है जिसका उद्देश्य उद्योगों की स्थापना एवं विकास करना है, न कि लाभोपार्जन करना। यह न केवल सार्वजनिक क्षेत्र (Public Sector) का ही विस्तार करेगा, बल्कि निजी क्षेत्र को भी प्रोत्साहित करेगा। द्वितीय पंचवर्षीय योजना को सफलतापूर्वक कार्यान्वित करने के लिये इस निगम की पूर्व-स्थापना परमावश्यक समझी गई थी, क्योंकि द्वितीय पंचवर्षीय योजना में देश की सुरक्षा एवं उन्नति हेतु देश के औद्योगिकीकरण और औद्योगीकरण पर विशेष जोर दिया गया है जो कि औद्योगिक विकास निगम जैसी दीर्घकालीन साख समस्या की स्थापना के बिना सम्भव नहीं था। इस निगम को स्थापित करने का दूसरा कारण यह था कि इससे राष्ट्रीय सरकार द्वारा घोषित मिश्रित आर्थिक नीति (Mixed-Economy) की पूर्ति होती थी। सरकार नवीन उद्योगों का निर्माण करके निजी व्यक्तियों को बेच देगा उन से फिर नवीन उद्योगों का निर्माण करेगी।

अपने इन उद्देश्यों की पूर्ति निगम निम्न मुविधाएँ प्रदान करके करेगा —

[१] उद्योगों को आवश्यक मशीनरी तथा प्लांट प्रदान करना तथा आभारभूत उद्योगों का प्रवर्तन एवं निर्माण करना।

[२] देश के औद्योगिक विकास में सहायक वर्तमान निजी उद्योगों को तांत्रिक एवं इंजीनियरिंग सेवाएँ प्रदान करना तथा यदि आवश्यक हो तो पूंजी देना।

[३] निजी साहस (Private Enterprise) को सरकार द्वारा स्वीकृत /

औद्योगिक याजनाओं की पूर्ति के लिए आवश्यक तांत्रिक, इन्जीनियरिंग, आर्थिक अथवा अन्य सुविधाएँ प्रदान करना ।

[४] प्रस्तावित औद्योगिक योजनाओं की पूर्ति के लिए आवश्यक अध्ययन करना, उनको तांत्रिक, इन्जीनियरिंग, आर्थिक अथवा अन्य सुविधाएँ प्रदान करना ।

इस उद्देश्य से निगम के बोर्ड ने २३ अक्टूबर १९५४ को हुई अपनी पहली बैठक में उद्योगों की अस्थायी (Provisional) सूची तैयार की, जिसका अध्ययन करके निगम को यह ज्ञात हो जाय कि नवीन औद्योगिक विकास किस सीमा तक आवश्यक है और वर्तमान उद्योगों को किस सीमा तक बढ़ाना चाहिए । निगम के बोर्ड ने इस बात को स्वीकार किया कि देश के शीघ्र औद्योगीकरण के लिए सुव्यवस्थित तांत्रिक सहायता के प्रावधान (Provision) की आवश्यकता है । अतः उसमें योग्य मन्त्राह देने वाले इन्जीनियरों की संस्था (Competent Firm of Consulting Engineers) स्थापित करने की आवश्यकता पर जोर दिया ।

चुने हुए उद्योग जिनकी अस्थायी सूची तैयार की गई है, इस प्रकार है —

[१] मिथ्र लौह भंगनीय और कैरेन्शम

[२] अल्मानियम

[३] तांबा जस्ता तथा अन्यौह धातुएँ

[४] डीजल इंजिन, इजिन वार जेनरेटर

[५] भारी रसायन

[६] लौह और उबरक

[७] कायला और कोलतार

[८] मैथानोस एव फार्मोल्डीहाइड

[९] कारबन ब्लेक

[१०] कागज अक्षबारी कागज आदि बनाने के लिए लकड़ी की नुःदा

[११] कृत्रिम दवाइया, विटामिन्स एव फारमोस

[१२] एकतरे तथा डाक्टरों सामान आदि

[१३] हडबोर्ड, कन्सूलेशन बोर्ड आदि

[१४] कुछ उद्योगों जैसे जूट, कपास, वस्त्र, चीनी, कागज, सामान्य रासायनिक, छपाई, खान, आदि के लिए आवश्यक मशीनरी तथा सामग्री का निर्माण करना ।

आर्थिक सहायता देने के प्ररूप

विकास निगम किसी भी प्रकार के औद्योगिक व्यवसाय को आर्थिक सहायता दे सकता है, चाहे वह सरकार के नियन्त्रण अथवा स्वामित्व में हो, वैधानिक संस्था (Statutory Body) हो, बम्पनी हो, फर्म हो या एकाकी व्यवसाय हो। उद्योगों को सहायता पूंजी, साख, मशीनरी, साजसज्जा (Equipment) या अन्य किसी भी रूप में दी जा सकती है। निगम उद्योगों को आर्थिक सहायता विभिन्न रूपों में दे सकता है। उदाहरणार्थ यह उद्योगों को ऋण व अग्रिम (Loans and Advances) स्वीकार कर सकता है, उनके अक्षो व ऋण-पत्रों का नया व अभिगोपन कर सकता है तथा उनके ऋणों और अग्रिम पर गारण्टी दे सकता है।

निगम के अधिकार

विकास निगम को कुछ अधिकार प्रदान किये गये हैं जिसमें वह अपने सम्बन्धित उद्योगों पर नियन्त्रण रख सके। वह किसी भी उद्योग में अपने संचालक नियुक्त करके उसका प्रबन्ध, नियन्त्रण तथा निरीक्षण कर सकता है। वह किसी भी साधन में साझेदार या अन्य किसी भागी के रूप में सम्मिलित रूप से कार्य कर सकता है। वह किसी ऐसी साधन का प्रवर्तन तथा निर्माण भी कर सकता है जिसका उद्देश्य अन्य साधनों को स्थापित करना अथवा उनका संचालन करना होता है।

प्रबन्ध (Management)

विकास निगम का प्रबन्ध एक संचालक समिति (Board of Directors) के द्वारा होता है। इस समिति में कम से कम १५ सदस्य और अधिक से अधिक २५ सदस्य हो सकते हैं। ये सदस्य उद्योगपति, वैज्ञानिक तथा इंजीनियर होते हैं जो कि भारत सरकार द्वारा मनोनीति (Nominate) किये जाते हैं। इस प्रकार निगम का संचालन सांख्यिक तथा निजी, क्षेत्र, के सम्मिश्रण से होता है। वर्तमान संचालन समिति के २० सदस्य हैं जिनकी नियुक्ति केन्द्रीय सरकार ने इस प्रकार की है —*

* Modern Review, November, 1954.

उद्योगपति	१०
अधिकारी (Officials)	५
इन्जीनियर	४
वाणिज्य एवं उद्योग मन्त्री (चेयरमैन)	१
	२०

निगम की क्रियाएँ

औद्योगिक विकास निगम की संचालक सभा की प्रथम बैठक सितम्बर १९५५ में हुई। इस बैठक में कुछ औद्योगिक विकास की योजनाएँ स्वीकृत की गईं तथा उन योजनाओं का पर्यवेक्षण भी प्रारम्भ कर दिया गया। निगम ने भारतीय जूट उद्योग के पुनर्स्थापन तथा आधुनीकरण के लिए आर्थिक सहायता प्रदान करने के लिए आवश्यक साधन जुटाने का निश्चय भी कर लिया। इसने एक समिति, जिसके सदस्य अधिकतर उद्योगों से सम्बन्धित थे, की स्थापना की और निश्चय किया कि इस समिति की सिफारिशों के आधार पर स्वीकृत मिलों को केवल ४।१% ब्याज पर दीर्घकालीन ऋण दिया जायगा।

जूट उद्योग की सात मिलों को आधुनीकरण के लिए राष्ट्रीय औद्योगिक विकास निगम ने १.३६ करोड़ रुपए का ऋण दे दिया है और ८ अन्य मिलों के लिए १.५८ रुपये का ऋण निगम के विनाराधीन है। ऐसा अनुमान लगाया जाता है कि उपरोक्त ऋणों के द्वारा तथा जूट उद्योग के आन्तरिक साधनों के द्वारा सम्पूर्ण जूट उद्योग की लगभग आधी पुरानी मशीनों का आधुनीकरण हो जायगा।*

निगम ने कुछ अन्य उद्योगों की स्थापना करने का भी निश्चय किया है। ये उद्योग स्टील फ़ाउण्ड्रीज फ़ोर्जेज, प्रिंटिंग मशीनरी, एयर कम्प्रेसर्स (Air Compressors), कागज की लुप्तो, कार्बन इत्यादि हैं।

निगम के संचालकों ने २३ मार्च १९५६ को दिल्ली में हुई बैठक में सरकार के सम्मुख कुछ महत्वपूर्ण गुनाव रखे। इन गुनावों में से एक सुज्ञाव 'सिन्थेटिक रबर प्लांट, (Synthetic Rubber Plant) के सम्बन्ध में भी था।

* *Indian Finance*, August 2, 1958, p. 175.

निगम ने भारतीय सरकार के सामने तीन योजनाओं के पर्यवेक्षण कराने का मुझाव रखा। ये योजनाएँ निम्न चीजों के निर्माण से सम्बन्धित थी :-

- (अ) औद्योगिक मशीनरी तथा प्लान्ट;
- (ब) एल्मूनियम, तथा
- (स) एलीमेन्टल फास्फोरस (Elemental Phosphorus)

निगम ने यह भी निश्चय किया है कि 'स्ट्रक्चरल-कम-मशीनशाप' (Structural Cum-Machinshop) भिलाई में तथा 'स्ट्रक्चरल शाप' दुर्गापुर में स्थापित किए जाएँगे। निगम ने सूती वस्त्र उद्योग के पुनर्स्थापन तथा आधुनीकरण करने के सम्बन्ध में आर्थिक सहायता की समस्या पर विचार किया। सचालक मन्त्री की एक समिति वस्त्र उद्योग से प्राप्त ऋण आवेदन पत्रों पर विचार करने के लिए स्थापित की गई। यह उपसमिति 'टेक्सटाइल कमिश्नर' के कार्यालय के पर्यवेक्षण दल की सहायता से कार्य करेगी।

द्वितीय पंचवर्षीय योजना में कार्य-क्रम

द्वितीय पंचवर्षीय योजना के अन्तर्गत निगम की क्रियाओं के लिए ५५ करोड़ रुपये की धनराशि का प्रावधान किया गया है। इस धनराशि का एक भाग (लगभग २० या २५ करोड़ रु०) सूती वस्त्र उद्योग तथा जूट उद्योग के आधुनीकरण की योजनाओं को सफल बनाने में खर्च किया जायगा। शेष धनराशि नवीन आधारभूत तथा मुख्य उद्योगों के निर्माण तथा प्रवर्द्धन में खर्च की जायगी।

राष्ट्रीय लघु उद्योग निगम

(National Small Industries Corporation Private Ltd.)

भारतीय सरकार ने फरवरी मन् १९५५ में लघु उद्योगों की उत्पत्ति, संरक्षण, आर्थिक तथा अन्य सहायता के लिए 'राष्ट्रीय लघु उद्योग निगम' की स्थापना की है। यह निगम केवल उन्हीं उद्योगों को आर्थिक सहायता देगा जिसमें ५० से कम व्यक्ति काम करते हों और शक्ति (Power) का प्रयोग होता हो और शक्ति का प्रयोग न होने पर १०० व्यक्ति कार्य करते हों। इन उद्योगों की पूँजी ५ लाख रुपये से अधिक न होनी चाहिए। निगम की स्थापना लघु उद्योगों पर अन्तर्राष्ट्रीय विशेषज्ञों के दल 'फोर्ड फ़ाउण्डेशन' की सिफारिश पर हुई है।

निगम की पूंजी

निगम की स्थापना २० लाख रुपये की अविहृत पूंजी से निजी सीमित कम्पनी के रूप में हुई है। इसे केन्द्रीय सरकार से आवश्यकतानुसार अतिरिक्त आर्थिक सहायता मिलती रहेगी। निगम का मुख्य कार्यालय दिल्ली में है।

निगम के उद्देश्य

(१) केन्द्रीय तथा राज्य सरकारों के समय समय पर निकलने वाले सप्लाई सम्बन्धी टेन्डरो को दिलाना।

(२) ऐसे उद्योगों को आर्थिक, तात्त्विक तथा वित्तीय सहायता पहुँचाना जिससे दिए गए आदेश निश्चित प्रमाणित (Standard) तथा नमूने (Specification) के अनुसार हो।

(३) लघु तथा बड़े पैमाने के उद्योगों में सामञ्जस्य लाना, जिससे लघु उद्योग बड़े पैमाने के उद्योगों के सहायक व पूरक के रूप में कार्य कर सकें और उनकी भागसी प्रतिस्पर्धा समाप्त हो जावे।

निगम की क्रियाएँ

निगम ने राज्य सरकारों की सिफारिश पर 'डाइरेक्टर-जनरल आव सप्लाई एण्ड डिस्पोजल' की आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए अपने द्वारा रजिस्टर्ड लघु उद्योगों को आदेश दिए हैं। प्रारम्भ में २०० वस्तुओं से अधिक के आदेश कुटीर तथा उद्योगों के लिए सुरक्षित (Reserve) किए गए थे। १९५५-५६ में निगम ने लघु उद्योगों के लिए ४,६८,५९५ ६० के आदेश प्राप्त किए। इन आदेशों की पूर्ति मई १९५६ में प्रारम्भ होनी थी।

निगम ने तीन 'चल बिजनेस गाड़ियाँ' (Mobile Sales Vans) दिल्ली क्षेत्र की ३०० वस्तुओं का नय करने के लिए चालू कर दी हैं। इसके अतिरिक्त भांगरा के लघु उद्योगों द्वारा निर्मित जूतों का बिजनेस करने के लिए भांगरा में एक थोक की दुकान (Wholesale Depot) खोली गई है। अलीगढ़ के तालों तथा खूर्जा के वर्तनों को बेचने के उद्देश्य से एक दूसरी दुकान खोलने के लिए प्रयत्न किए जा रहे हैं।

निगम ने सीमित आर्थिक साधनों वाले उद्योगों को मशीन तथा साज-सज्जा (Equipment) खरीदने में सहायता देने के उद्देश्य से मशीन इत्यादि को श्रयावक्रय (Hire-Purchase) पद्धति पर सप्लाई करने की योजना लागू कर दी है।

निगम की नियाओ को और विस्तृत करने के लिए चार और शाखाएँ, बम्बई, कर्नावत्ता, मद्रास और दिल्ली में खोली जायँगी। सब राज्यों में कार्यक्रम प्रसारित करने के उद्देश्य से 'उद्योग सेवा सरथाओ' की सख्या ४ से बढाकर २० कर दी जावेगी।

प्रथम पचवर्षीय योजना के अन्तर्गत कुटीर एव लघु उद्योगो पर कुल व्यय इस प्रकार किया गया है —

सन् १९५१-५६

हाथ कर्घा	११*१ करोड रुपये
खादी	७*४ " "
ग्राम उद्योग	४*१ " "
लघु उद्योग	५*३ " "
हस्त शिल्प	१*० " "
सिल्क एव सेरीकल्चर	१*३ " "
योग	३०*२ करोड रुपये

द्वितीय पचवर्षीय योजना के अन्तर्गत लघु उद्योगो के विकास के लिए २०० करोड रुपए की व्यवस्था की गई है। इसका आवंटन विभिन्न उद्योगो में इस प्रकार होगा —

(१) हाथ कर्घा	५९*५ करोड रुपये
(२) खादी	१६ ७ " "
(३) ग्राम उद्योग	३८ ८ " "
(४) दस्तकारियाँ	९*० " "
(५) लघु उद्योग	५५*० " "
(६) अन्य उद्योग	६*० " "
(७) सामान्य योजनाएँ, प्रशासन, शोध आदि	१५*० " "
	२०० ० करोड रुपये

तृतीय पचवर्षीय योजना में ६०० करोड रुपये कुटीर, लघु एव मध्यम वर्ग के उद्योगो के विकास के हेतु आवंटित किए गए हैं।

अन्तर्राष्ट्रीय वित्त निगम

(*International Finance Corporation*)

निजी व्यवसाय (Private Enterprise) को विशेष रूप से आर्थिक सहायता प्रदान करने के उद्देश्य से जुलाई १९५६ में अन्तर्राष्ट्रीय वित्त निगम (I. F. C.) की स्थापना की गई। यह भावार्थिक अन्तर्राष्ट्रीय संगठन है और इसे अनेक देश की सरकारों का सहयोग प्राप्त है। इसका सम्बन्ध विश्व बैंक (I. B. R. D) से होते हुए भी इसका वैधानिक अस्तित्व पृथक है। इस निगम के सदस्य केवल वे ही देश हो सकते हैं जो विश्व बैंक के सदस्य हैं। इस समय तक ३२ देश इसके सदस्य हो चुके हैं।

पूँजी

अन्तर्राष्ट्रीय वित्त निगम (I. F. C.) की अधिकृत पूँजी १०० मिलियन डालर है, जिसमें १० अगस्त १९५६ तक ७८.४ मिलियन डालर पूँजी ३२ सदस्य देशों द्वारा क्रय की जा चुकी है। भारतवर्ष ने ४.४३ मिलियन डालर पूँजी का क्रय किया है और क्रय करने वाले बड़े देशों में इसका चौथा स्थान है।

प्रमुख देशों द्वारा अन्तर्राष्ट्रीय वित्त निगम (I. F. C.) द्वारा क्रय की गई पूँजी का ब्योरा निम्न तालिका में दिया गया है —

देशों का नाम	धन राशि (हजार डालरों में)
संयुक्त राज्य अमेरिका (U.S.A)	३५,१६८
इंग्लैंड	१४,४००
फ्रांस	५,८१५
भारतवर्ष	४,४३०
जर्मनी	३,६५५
कनाडा	३,६००
जापान	२,७६८
ऑस्ट्रेलिया	२,२१५
पाकिस्तान	१,१०८
स्वीडन	१,१०८

अन्तर्राष्ट्रीय वित्त निगम (I. F. C.) को अपने अद्यो (States) एवं स्टॉक (Stocks) को बेच कर आर्थिक साधन बढ़ाने का अधिकार है परन्तु प्रारम्भिक वर्षों में उसका (L. F. C.) ऐसा करने का विचार नहीं है। अतः उसके विनियोग करने के आर्थिक साधन इस समय केवल चुकता पूंजी तक ही सीमित हैं।

निगम के उद्देश्य (Objectives of Corporation)

निगम का उद्देश्य अपने सदस्य देशों की आर्थिक उन्नति, उत्पादनशील निजी व्यवसायों को बढ़ावा देकर करना है। इस उद्देश्य की पूर्ति वह (I. F. C.) निम्न प्रकार से करेगा —

(१) जहाँ निजी पूंजी पर्याप्त मात्रा में उपलब्ध न हो या उचित शर्तों (Terms) पर प्राप्त न हो रही हो, उस अवस्था में यह निगम निजी व्यवसायों में स्वयं विनियोग करके,

(२) विनियोग सम्बन्धी सुव्यवहारों (Opportunities), निजी पूंजी (देशी तथा विदेशी) तथा कुशल प्रबन्ध को एकत्रित करके यह निगम क्लियरिंग गृह (Clearing House) की तरह कार्य करके, तथा

(३) देशी तथा विदेशी निजी पूंजी के उत्पादनशील विनियोग को प्रोत्साहित करके।

निगम का प्रबन्ध

अन्तर्राष्ट्रीय वित्त निगम (I. F. C.) के सभी देश सदस्य हो सकते हैं जो विश्व बैंक (I. B. R. D.) के सदस्य हैं। निगम के डाइरेक्टर विश्व बैंक के एग्जीक्यूटिव डाइरेक्टर, जो कम से कम एक ऐसी सरकार का प्रतिनिधित्व करते हैं, जो अन्तर्राष्ट्रीय वित्त निगम (I. F. C.) के सदस्य हैं, निगम के डाइरेक्टर के रूप में कार्य करेंगे। विश्व बैंक का अध्यक्ष (President) निगम (I. F. C.) की संचालक सभा (Board of Directors) का (Ex-Officio) चेयरमैन होता है।

निगम का अध्यक्ष भी होता है जिसकी नियुक्ति चेयरमैन की सिफारिश पर संचालक सभा द्वारा की जाती है।

विनियोग प्रस्ताव की योग्यता

(१) निगम केवल उन विनियोग प्रस्तावों पर विचार करेगा जिनका उद्देश्य उत्पादनशील निजी व्यवसायों की स्थापना, विस्तार एवं उन्नति करना

है और जो उस देश की, जिसमें निजी व्यवसाय स्थापित है, आर्थिक उन्नति में सहायता करेंगे ।

(२) निगम केवल उन्हीं व्यवसायों को सहायता प्रदान करेगा जो कि सदस्य देशों अथवा सदस्य देशों के आश्रित प्रदेशों (Territories) में स्थित होंगे । प्रारम्भिक वर्षों में निगम केवल उन्हीं सदस्य देशों अथवा उनके आश्रित उपनिवेशों में विनियोग करना चाहता है जो आर्थिक दृष्टिकोण से कम विकसित हैं ।

(३) निगम आर्थिक सहायता निजी विनियोक्ताओं के साथ दिया करेगा अर्थात् निगम भी उन्हीं समय आर्थिक सहायता प्रदान करेगा जबकि निजी पूंजी का विनियोग हो रहा हो । निगम को पूर्णतया यह विश्वास हो जाना चाहिये कि नवीन व्यवसाय में निजी विनियोक्तागण अपने आर्थिक साधनों का विनियोग अधिक से अधिक कर रहे हैं और वेप वनराशि अन्य निजी साधनों में उपलब्ध नहीं हो रही है उस अवस्था में निगम स्वयं विनियोग करेगा ।

(४) निगम अपनी क्रियाओं के प्रारम्भिक वर्षों में ऐसे विनियोग प्रस्तावों पर विचार करेगा जहाँ —

(अ) किसी भी व्यवसाय में नवीन विनियोग कम से कम ५ लाख डालर (अमेरिकन) या उसके बराबर हो, तथा

(ब) निगम में माँगी हुई सहायता कम से कम १ लाख डालर (अमेरिकन) या उसके बराबर हो ।

निगम ने अभी तक किसी एक विनियोग की अधिकतम सीमा निर्धारित नहीं की है । उसकी साधारण नीति कुछ विद्यालयी व्यवसायों में अधिक मात्रा के विनियोग न करके अधिक से अधिक व्यवसायों में कम मात्रा वाले विनियोग करना है ।

(५) औद्योगिक, कृषि सम्बन्धी, आर्थिक, व्यापारी तथा अन्य निजी व्यवसाय निगम (I. F. C) से आर्थिक सहायता पाने के योग्य हैं, यदि वे प्रकृति में उत्पादनशील हैं । परन्तु निगम अपने जीवन के प्रारम्भिक वर्षों में केवल उन उद्योगों में विनियोग करेगा जो विशिष्ट रूप में औद्योगिक हैं । यह गृह-निर्माण, चिकित्सालयों, शिक्षालयों, या इसी प्रकार के अन्य व्यवसायों जो सामाजिक प्रकृति के हैं, तथा सार्वजनिक हित कार्यों जैसे विद्युत् शक्ति, यातायात, सिंचाई, पुनर्निर्माण इत्यादि जोकि विश्व बैंक (I. B. R. D.) से

आर्थिक सहायता पाने के अधिकारी है, मे विनियोग नहीं करेगा। यह ऐसी क्रियाओं में भी भाग नहीं लेगा जिनका उद्देश्य पुनर्भुगतान (Refunding) या पुनर्-प्रवन्ध (Re-financing) है।

(६) निगम (I. F. C.) केवल निजी व्यवसायो को ही आर्थिक सहायता देगा। यह ऐसे व्यवसायो में विनियोग नहीं करेगा जो किसी सरकार (Government) के स्वामित्व में है या सरकार द्वारा चालित (Operated) या प्रबन्धित (Managed) है।

आर्थिक सहायता प्रदान करने के प्ररूप व विधियाँ

निगम (I. F. C.) किसी भी रूप में, जिसे वह उचित समझे विनियोग कर सकता है, परन्तु वह अक्षो व स्कन्धो (Stocks) के रूप में विनियोग प्रत्यक्ष रूप से नहीं कर सकता है। इस अपवाद (Exception) के कारण निगम के विनियोग ऋण (Loans) के रूप में हो सकते हैं परन्तु इन ऋणों के अन्तर्गत लौकिक स्थायी ब्याज वाले ऋण (Conventional Fixed Interest Loans) नहीं आते हैं। चूँकि निगम अपने विनियोगों को बेचकर निरन्तर अपने धन (Funds) को एक-दूसरे को हस्तान्तरित करने का विचार रखता है, अतः वह प्रत्येक विनियोग के समय इस बात का ध्यान विशेष रूप से रखता है कि केवल उन्हीं प्रतिभूतियों (Securities) का क्रय किया जाय जो निजी विनियोक्ताओं को अत्यधिक प्रिय हों।

ब्याज की दर

निगम (I. F. C.) अपने विनियोगों (Investments) के लिए किसी सामान्य (Uniform) ब्याज की दर का पालन नहीं करता है। ब्याज की दर प्रत्येक विनियोग की अवस्था में, जोखिम की मात्रा, लाभों में भाग लेने के अधिकार, विनियोग का परिवर्तन (Conversion) कराने के अधिकार तथा अन्य सम्बन्धित परिस्थितियों के आधार पर निर्धारित की जाती है।

विनियोगों की अवधि तथा भुगतान विधि

निगम (I. F. C.) द्वारा दिये ऋणों की अवधि ५ वर्षों से १५ वर्षों तक होती है। ऋणों के भुगतान (Amortisation) तथा निश्चित तिथि से पूर्ण भुगतान (Pre-payment) की विधि निगम (I. F. C.) द्वारा प्रत्येक दशा में उसकी परिस्थितियों के अनुसार निश्चित की जाती है।

प्रतिभूति (Security)

निगम ऋणों को प्रतिभूति के आधार पर या बिना प्रतिभूति के स्वीकार कर सकता है। यदि प्रतिभूति ली जाती है तो उसके प्ररूप (Form) का निर्धारण, ऋण लेने वाले व्यवसाय (Enterprise) की स्थिति, विनियोग करने की शर्तों तथा उस देश के नियमों (Laws) के आधार पर किया जाता है।

ऋण देने की शर्तें

निगम किसी व्यवसाय की स्वीकृत धनराशि को तो एक मूठ (Lump-Sum) में या निश्चित किश्तों (Instalments) में दे सकता है। व्यवसाय को निगम द्वारा स्वीकृत धनराशि का प्रयोग व्यवसाय सम्बन्धी किसी भी कार्य के लिए, स्वतन्त्रतापूर्वक करने का पूर्ण अधिकार होता है।

विनियोग की जाने वाली चलन मुद्रा

प्रारम्भिक काल में निगम (L. F. C.) केवल अपनी चुकता पूंजी में से ही ऋण या आर्थिक सहायता प्रदान करेगा। निगम की पूंजी अमेरिकन डालरों में है। अतः ऋण भी केवल अमेरिकन डालरों में ही दिये जावेंगे। निगम (L. F. C.) का ऐसा विचार है कि इस मुद्रा (U S Dollars) से सभी सदस्य देशों की आवश्यकता की पूर्ति हो सकती है। परन्तु यदि किसी सदस्य देश के द्वारा आर्थिक सहायता अमेरिकन डालरों के अतिरिक्त अन्य किसी मुद्रा में मांगी जाती है तो निगम (L. F. C.) उसी मुद्रा में आर्थिक सहायता प्रदान करने की कोशिश करेगा, यदि उसे ऐसा करने में कोई विशेष हानि नहीं उठानी पड़ती है।

निगम के अधिकार

(१) निगम (L. F. C.) ऋण लेने वाले व्यवसाय (Enterprise) के प्रबन्ध (Management) का निरीक्षण कर सकता है। साधारण रूप से निगम यह आशा करता है कि व्यवसाय (Enterprise) अपने व्यापार को सुचारु रूप से चलाने के लिए कुशल एवं योग्य प्रबन्धकों को नियुक्त करेगा। कुछ विशेष परिस्थितियों में निगम व्यवसाय (Enterprise) को प्रबन्ध सम्बन्धी सहायता प्रत्यक्ष रूप में प्रदान कर सकता है। यदि व्यवसाय (Enterprise) अपने प्रबन्ध में कुछ महत्वपूर्ण परिवर्तन करने जा रहा है तो उसे इस सम्बन्ध में निगम का परामर्श लेना होगा। विशेष परिस्थितियों में निगम (L. F. C.)

को व्यवसाय (Enterprise) की संचालक सभा में संचालक नियुक्त करने का अधिकार भी है।

(२) निगम को व्यवसाय द्वारा ऋय किये गये पूंजीगत सामान (Capital Goods) तथा अन्य सेवाओं के सम्बन्ध में पूछ-ताछ करने का अधिकार है। ऐसा निगम इसलिए करता है जिससे अपने दिये गये धन के सदुपयोग के सम्बन्ध में विश्वास बना रहे।

(३) निगम ऋण लेने वाले व्यवसाय (Enterprise) को उसकी लेखा पुस्तकों का अन्वेषण, स्वतन्त्र पब्लिक एकाउन्टेन्ट से कराने के लिए आदेश दे सकता है, तथा व्यवसाय की लेखा पुस्तकों का निरीक्षण अपने प्रतिनिधियों द्वारा करा सकता है। इसके अतिरिक्त वह (निगम) व्यवसाय से उसके आर्थिक चिट्ठे (B/S) तथा हानि एवं लाभ खाते (P & L A/c) की प्रतिलिपि एवं अन्य सामयिक रिपोर्टें माँग सकता है।

(४) निगम (I. F. C.) अपने प्रतिनिधियों द्वारा व्यवसाय (Enterprise) के प्लान्ट, कारखाने तथा अन्य भवनों का निरीक्षण करा सकता है।

निगम का सरकार से सम्बन्ध

निगम (I. F. C.) अपने विनियोगों के पुनर्भूगतान के सम्बन्ध में किसी भी सरकार की गारंटी नहीं चाहता है और ऋण देते समय भी, यदि कोई वैधानिक प्रतिबन्ध न हो तो सरकार की अनुमति भी नहीं लेता है। निगम उस देश के व्यवसायों (Enterprise) की जहाँ की सरकार को कोई आपत्ति है, उन्हें ऋण नहीं देगा।

पुनर् अर्थ-प्रबन्धन निगम (Refinancing Corporation)

५ जून १९५५ को पुनर् अर्थ-प्रबन्धन (Refinancing Corporation) की स्थापना औद्योगिक व्यवसायों को मध्यकालीन सात सुविधाएँ प्रदान करने के उद्देश्य से की गई है। यह निगम एक स्वतन्त्र अर्ध-सरकारी संस्था (Autonomous Semi-Government Agency) है और निजी उद्योगपतियों को तीन से सात वर्ष के लिए ऋण देती है। इसका मुख्य उद्देश्य बैंकों के रूप में उधार देने के साधनों में वृद्धि करना है जिससे वे निजी क्षेत्र में मध्यवर्ग की औद्योगिक इकाइयों को ऋण देने की सुविधा दे सके। अर्थात् यह निगम इन

उद्योगों को प्रत्यक्ष रूप से उधार नहीं देगा परन्तु बैंको को उधार देने में सहायता पहुँचावेगा। सदस्य बैंक मध्यवर्गीय औद्योगिक इकाइयों को अधिक से अधिक ५० लाख रुपया तक तीन से सात वर्षों की अवधि के लिए ही उधार दे सकते हैं। इस नियम से केवल ऐसी ही औद्योगिक सस्थाएँ ऋण प्राप्त कर सकती हैं जिनकी चुकता और संचित पूंजी २॥ करोड़ से अधिक न हो। ऋण प्रथम उत्पादन वृद्धि के लिए ऐसे ही उद्योगों को मिलेगा जो द्वितीय योजना तथा उसके बाद की योजनाओं में सम्मिलित होंगे।

पूँजी का ढाँचा

निगम की अधिकृत पूंजी २५ करोड़ रुपये तथा निर्गमित पूंजी १२॥ करोड़ रुपये है। निर्गमित पूंजी १२५० अक्ष-पत्रों (प्रति अक्ष १ लाख रुपया) में विभाजित है जिसमें से १०% आवेदन पत्र और १०% आवंटन पर देना आवश्यक है। इस पूंजी का ऋय निम्न सस्थाओं द्वारा किया गया है.—

(१) रिजर्व बैंक ऑफ इण्डिया	५० करोड़ रुपये
(२) स्टेट बैंक ऑफ इण्डिया	२५ " "
(३) राज्य जीवन बीमा निगम (L I C of India)	२५ " "
(४) अन्य बैंक	२५ " "

योग १२५ करोड़ रुपये

अन्य बैंकों के अन्तर्गत सेन्ट्रल बैंक आव इण्डिया, पंजाब नेशनल बैंक लिमिटेड, बैंक आव बडोदा, नेशनल बैंक आव इण्डिया, मुनाइटेड कामर्शियल बैंक, लायड्स बैंक, इलाहाबाद बैंक, चार्टर्ड बैंक, इण्डियन बैंक, मुनाइटेड बैंक, मरकेन्टाइल बैंक आव इण्डिया, डेना (Dena Bank), तथा स्टेट बैंक ऑफ हैदराबाद सम्मिलित हैं।

अगस्त १९५६ में भारतवर्ष तथा अमेरिका के बीच 'भारत अमरीकी कृषि' सम्बन्धी वस्तुओं का समझौता (India-U S Agricultural Commodities Agreement) हुआ था जिसके अनुसार भारतवर्ष को अपने निजी व्यवसाय वाली सस्थाओं को पुन उधार (Re-lending) देने के लिए ५५ मि० डालर या ३६ करोड़ रुपये का कोष रखा गया था। यह रकम इस निगम को दे दी गई है। २९ जुलाई १९५८ को भारतीय वित्त मंत्रालय के समुक्त मन्त्री (Joint Secretary) एन० सी० वैन गुप्ता तथा अमेरिका के टेक्नीकल

कोआपरेशन मिशन (T. C. M) के संचालक श्री हावर्ड होस्टन (Howard Houston) के मध्य हुए समझौते के अनुसार यह ५५ मिलियन डालर का ऋण अमेरिका को भारतवर्ष भारतीय मुद्रा (रुपये) में ३० वर्ष के अन्दर ब्याज सहित वापस कर देगा।*

भारत सरकार समय समय पर निगम को ब्याज पर ऋण देकर सहायता करेगी और उस कोष में से उचित समय पर ऋण के पुनर्भुगतान का प्रबन्ध करेगी। इस प्रकार से प्रारम्भ में निगम के पास कुल ३८५ करोड़ रुपये (१०५ करोड़ ६० + २६ करोड़ ६०) की पूंजी होगी जिसमें से १५ अनुसूचित बैंकों में से प्रत्येक का कोटा (Quota) निश्चित होगा और उसी सीमा के अन्तर्गत निगम से उस बैंक को पुनः अर्थ प्रबन्ध की सुविधाएँ मिलेंगी।

निगम का प्रबन्ध

पुनः अर्थ प्रबन्धन निगम का प्रबन्ध एक संचालक समिति के द्वारा होगा। इस समिति के सात सदस्य होंगे, जिसमें रिजर्व बैंक आफ इण्डिया का गवर्नर उसका चेयरमैन होगा। दोष छः सदस्य इस प्रकार होंगे —

- (१) रिजर्व बैंक आफ इण्डिया का डिप्टी गवर्नर
- (२) स्टेट बैंक आफ इण्डिया का चेयरमैन
- (३) जीवन बीमा निगम (L I C) का चेयरमैन
- (४) अन्य बैंकों के तीन प्रतिनिधि।

पुनः अर्थ प्रबन्धन निगम (Refinance Corpn) पूर्व स्थापित औद्योगिक साख तथा विनियोग निगम (Industrial Credit and Investment Corporation) की क्रियाओं में सहायता पहुँचाता है। वास्तव में आधारभूत तथा मध्यवर्गीय उद्योगों को अपनी जीर्ण मशीनों तथा साज सज्जाओं (Equipments) के परिवर्तन के लिए तथा अन्य सम्बन्धित कार्यों के लिए धन की आवश्यकता होती थी जिसकी पूर्ति अब पुनः अर्थ प्रबन्धन निगम से होने लगेगी। इस प्रकार इस निगम का औद्योगिक क्षेत्र में विशेष महत्व है।

निगम की क्रियाओं का व्यौरा

पुनः अर्थ प्रबन्धन निगम (Refinance Corporation) ने सितम्बर १९५८ से आवेदन पत्रों को प्राप्त करना प्रारम्भ कर दिया है। निगम के वर्तमान वित्तीय साधन ७५० करोड़ रुपये हैं, जिसमें २५० करोड़ रुपये की

* American Reporter, August 13, 1958.

चुकता पूंजी तथा केन्द्रीय सरकार द्वारा स्वीकृत ५ करोड रुपये का ऋण सम्मिलित है।

कारपोरेशन के प्रारम्भ (जून १९४८) से लेकर दिसम्बर १९५९ के अंत तक कारपोरेशन के पास २० प्रार्थना पत्र ४ २१ करोड रुपये के ऋण के लिए आए। इनमें से १९ प्रार्थना-पत्र ४ ०३ करोड रुपये के ऋण के लिए स्वीकृत किए गए। जिन उद्योगों को ऋण स्वीकृत किए गए वे क्रमशः फॅर्रोमैंगनीज, सूती वस्त्र उद्योग, इलेक्ट्रिकल तथा मैकेनिकल इंजीनियरिंग, तेजाब तथा उर्वरक, चीनी, सीमेन्ट तथा भारी रसायन आदि हैं।

कारपोरेशन ने सदस्य बैंकों को दिए गए ऋणों पर पिछले वर्ष की भांति ब्याज की दर ५% ही ली। सरकार द्वारा २६ करोड रुपये के स्वीकृत ऋण में से पिछले साल केवल ५ करोड रुपये ही निकाले गए, इस वर्ष कुछ भी नहीं निकाला गया।

१९५९ में कारपोरेशन की आय २९.४७ लाख रुपये थी। जबकि पिछले वर्ष यह आय केवल १४.०९ लाख रुपये थी। सब खर्चों को निकालने के बाद मुद्रा लाभ २०.०२ लाख रुपये का हुआ।

आलोचना

कारपोरेशन के चेयरमैन के अनुसार पुनर्जर्ज-प्रबन्धन निगम का क्षेत्र औद्योगिक अर्थ प्रबन्धन कारपोरेशन (I.F.C.) तथा औद्योगिक साख तथा विनियोग कारपोरेशन (I.C.I.C.) की अपेक्षा बहुत मरुचित है। यह कारपोरेशन केवल मध्यकालीन ऋण अर्थात् ३ वर्ष से ७ वर्ष के लिए दे सकता है। अतः इस कारपोरेशन की सुविधाएँ केवल उन कारपोरेशनों के लिए उपयुक्त हैं जो ७ वर्ष के अन्दर ऋण का पुनर्भूगतान कर सकें।

सुझाव

कारपोरेशन के मन्त्रालयों ने, कारपोरेशन की नियायतों के क्षेत्र को विस्तृत करने के लिए निम्न सुझाव दिए हैं —

(१) अधिक से अधिक बैंकों को चाहें वे कारपोरेशन के सदस्य हों अथवा नहीं पुनर्जर्ज-प्रबन्धन की सुविधाएँ प्रदान करना।

(२) उन सब उद्योगों को जो कि विनास योजनाओं के अन्तर्गत आते हैं, सुविधाएँ प्रदान करना।

(३) कारपोरेशन द्वारा लिए गए ऋण और इस ऋण को पुनः देने पर व्याज की दर में अन्तर कम से कम $1\frac{1}{2}$ % का हो, इस प्रतिबन्ध को दूर करना ।

उक्त सुझाव केन्द्रीय सरकार तथा भारत स्थित समुक्त राष्ट्र प्राबधिक सहयोग आन्दोलन (U. S. Technical Co-operation Mission) के विचारार्थ है ।

विदेशी मुद्रा की कठिनाइयों को दूर करने के लिए कारपोरेशन ने अन्तर्राष्ट्रीय वित्त कारपोरेशन, वाशिंगटन तथा कामनवेल्थ डेवलपमेंट फ़ाइनेंस कम्पनी लन्दन से समझौते किए हैं । इसी प्रकार के समझौते औद्योगिक साक्ष तथा विनियोग के साथ भी किए गए हैं ।

अध्याय १०

विदेशी पूँजी (Foreign Capital)

एक अविकसित जयवा अर्धविकसित राष्ट्र जिसका जीवन निम्न हो और जहाँ कृषिक अर्थ-व्यवस्था के साथ औद्योगिकरण बहुत कम हुआ हो, उसे अपनी विकास योजनाओं को कार्य रूप में परिणित करने के लिय विपुल धन-राशि की आवश्यकता होती है। इस विपुल धनराशि की पूर्ति दो साधनों—आन्तरिक तथा बाह्य—के द्वारा ही हो सकती है। परन्तु इन राष्ट्रों की वार्षिक स्थिति इतनी खराब होती है कि वे अपने साधारण दैनिक जीवन की आवश्यकताओं की भी पूर्ति भली प्रकार नहीं कर पाते बचत (Savings) की तो कहे कौन। निस्संदेह ऐसे राष्ट्रों को अपने विकासार्थ विदेशी पूँजी का आश्रय लेना होता है। वर्तमान सुविकसित एवं पूर्ण उन्नत राष्ट्रों में अधिकतर ने अपने प्रारम्भिक औद्योगिक विकास के लिए विदेशी पूँजी का सहारा लिया था।

इंग्लैण्ड अमेरिका जर्मनी तथा फ्रांस इत्यादि देशों की वर्तमान सशस्त्रीय उपग्रति का श्रेय विदेशी पूँजी को ही है। उदाहरणार्थ १८७४ से १८९७ के बीच में अमेरिका में ऋण इतने अधिक हो गए थे कि बालू वित्तीय साधन, उन ऋणों पर अर्जित व्याज एवं लाभान देने के लिए भी अपर्याप्त थे। व्याज एवं लाभांश को चुकाने के लिए अमेरिका को विदेशों से पुन ऋण लेना पड़ा। १९०० से १९१३ और १९२० से १९२९ तक कनाडा को भी ऐसा ही अनुभव करना पड़ा। इन देशों के सफल अनुभव के आधार पर यह सममान्य धारणा बन गई है कि अविकसित तथा अर्ध विकसित देशों के वार्षिक विकास के लिए विदेशी पूँजी, साहस तथा चतुर्व्य (Skill) आवश्यक है। अत यदि आज भारतवर्ष भी अपनी पंचवर्षीय योजनाओं के सफल संचालन के लिए विदेशी सहायता को याचना करता है, तो कोई लज्जा जयवा आश्रय की बात नहीं है, यह तो भारत की प्रगति का प्रत्यक्ष प्रमाण है।

भारत में विदेशी पूंजी का संक्षिप्त इतिहास

आज से लगभग ४५० वर्ष पहले भारत में पुर्तगालियों ने सर्वप्रथम विदेशी पूंजी का विनियोजन किया था। उन्होंने अपनी पूंजी से कालीकट में फंक्ट्री स्थापित की थी। तत्पश्चात् फ्रान्च, ब्रिटिश तथा डच कम्पनियों ने अपनी पूंजी भारत में लगाई। समय-समय पर भारत में लगाई गई पूंजी को हम तीन वर्गों में वर्गीकृत कर सकते हैं —

(१) व्यापारिक पूंजी—अठारहवीं शताब्दी के अन्त तक भारत में विनियोजित विदेशी पूंजी मूलतः व्यापारिक पूंजी थी अर्थात् ब्रिटिश व्यापारियों ने भारतीय उद्योगों को इस कारण आर्थिक सहायता दी ताकि उन उद्योगों में उत्पादित माल को वे यूरोप में ले जाकर बेच सकें और लाभ कमा सकें। इंग्लैंड में औद्योगिक क्रान्ति के पश्चात् इस नीति में परिवर्तन हो गया और अब ब्रिटिश व्यापारियों ने भारत से कच्चे माल का निर्यात और इंग्लैंड से पक्के माल का आयात आरम्भ कर दिया। तब से आज तक ब्रिटिश व्यापारियों ने अपनी पूंजी का एक बड़ा भाग इन्हीं व्यापारिक कार्यों में लगाया है।

(२) औद्योगिक पूंजी—ब्रिटिश सरकार की अहमत्क्षेप की नीति (Laissez faire) के कारण १८वीं शताब्दी के अन्त से भारत में शर्न, शर्न काफी बड़ी मात्रा में विदेशी पूंजी का विनियोजन देश के उद्योग-धन्धों की स्थापना में हुआ है। इस प्रकार के विनियोजन को कई बातों ने बहुत प्रोत्साहन दिया है जैसे देश में शान्ति व सुरक्षा, कर्चवी सामग्री को ले जाने और विदेशों से पक्के माल को ले जाने में जो यातायात-व्यय होता है उसमें बचन, यदि अमुक उद्योग भारत में ही स्थापित किए जायें, देश में आर्थिक विकास की भारी सम्भावना और पूंजी के विनियोग के नए-नए अवसर (रेल, सड़क, नहर आदि में पूंजी का विनियोग), भारतीय पूंजी का नर्मोलापन तथा देशवासियों में औद्योगिक साहस का अभाव आदि। इस प्रकार की पूंजी का देश में १९वीं शताब्दी में बहुत आयात हुआ और २०वीं शताब्दी में आज तक इस पूंजी का आयात हो रहा है।

(३) ऋण पूंजी—देश में औद्योगिक पूंजी के साथ ही साथ थोड़ी-बहुत मात्रा में ऋण पूंजी का भी आयात हुआ है। इस प्रकार की पूंजी का महत्व हाल ही में कुछ वर्षों से बढ़ा है। ऋण-पूंजी वह पूंजी है जो भारत में

केवल व्याज कमाने के लालच से आती है। विदेशी ऋणदाता का स्वार्थ केवल अपना मूलधन तथा इस व्याज पर कमाने तक सीमित रहता है। आज भारत में ऋण-पूंजी की मात्रा अपेक्षाकृत बहुत कम है।*

भारत में विदेशी पूंजी पर नियन्त्रण

भारतवर्ष में औद्योगीकरण का इतिहास अभी बिल्कुल ताजा है। जो कुछ भी उद्योग-व्यवसाय आज दृष्टिगोचर होते हैं, उनमें अधिकांश का विकास विदेशी पूंजी की सहायता से हुआ है। खान, चाय, बागान, रेल, नहर, अहाजरानी आदि की उन्नति ब्रिटिश और कुछ अन्य देशों की पूंजी की सत्रिय सहायता से हुई है। स्वतन्त्रता प्राप्ति के पूर्व तक सरकार ने विदेशी पूंजी के दोषों की गम्भीरता पर तनिक भी ध्यान नहीं दिया और वह अहस्तक्षेप की नीति को अपनाती रही। यही नहीं उसने सदा विदेशी पूंजीपतियों को अनेक प्रकार से सहायता प्रदान की। इससे देश में औद्योगीकरण की प्रगति तो अवश्य हुई परन्तु यह सम्पूर्ण औद्योगीकरण अमनुजित और अनियमित रहा। लौह एवं स्पात उद्योग को छोड़कर कोई भी आधारभूत (Basic) उद्योग की स्थापना नहीं हुई। यही कारण है कि द्वितीय महायुद्ध काल में औद्योगिक विकास के लिए प्राप्त स्वणिम अवसर का हम तनिक भी लाभ न उठा सके।

यद्यपि समय-समय पर विद्वानों ने तथा कुछ समितियों ने सरकार का ध्यान इस ओर आकर्षित करने का प्रयत्न किया, परन्तु सरकार ने कभी भी उनकी बातों को नहीं माना और इस ओर पूर्णतया तटस्थ रही जिससे देश का आर्थिक एवं राजनैतिक दोनों ही क्षेत्रों में काफी हानि हुई।

सर्वप्रथम १९०३ में राज्यकोषीय आयोग (Fiscal Commission) ने इंगित किया कि कुछ व्यक्तियों ने अपनी माझी (गवाही) में विदेशी पूंजी के प्रति अनिच्छा प्रकट की है और वे विदेशी पूंजी के आयात के पक्ष में उन्नी समय से ब्रवकि उस पर पर्याप्त नियन्त्रण लगाएँ। आयोग के कुछ सदस्यों ने अपने 'असहमति के बचन' (Minute of Dissent) में विदेशी पूंजी के आयात के सम्बन्ध में तीन शर्तें रखी (१) ऐसी कम्पनियों का निर्माण एवं पञ्जीयन (रजिस्ट्रेशन) रुपये की पूंजी में भारत में हुआ हो, (२) कम्पनी की

*मुद्रा, वैविन तथा विदेशी विनिमय, आनन्दस्वरूप गर्ग, पृष्ठ सख्या

सचालक सभा में भारतीय सचालक भी उचित अनुपात में हों, तथा (३) भारतीय नौसिलियो (Apprentices) के लिए प्रशिक्षण की समुचित व्यवस्था हो। इस पर भी आयोग ने विदेशी पूंजी के आयात के लिए सुझाव दे दिया।

उपरोक्त नियन्त्रणों को १९०५ में 'विदेशी पूंजी समिति' (External Capital Committee) ने भी दुहराया और विदेशी पूंजी को तीन भागों में विभाजित किया। परन्तु यह समिति भी अपने विचार विदेशी पूंजी के विरुद्ध प्रकट न कर सकी, क्योंकि इसकी स्थापना ब्रिटिश सरकार द्वारा हुई थी और विदेशी पूंजी में सबसे बड़ा हिस्सा ब्रिटिश लोगों का ही था। यह होते हुए भी सरकार ने समिति के सुझावों को स्वीकार नहीं किया और विदेशी पूंजी का प्रश्न पूर्ववत् बना रहा।

१९४७ में 'सलाहकारी आयोजन मंडल' (Advisory Planning Board) ने विदेशी पूंजी के आयात की स्वीकृति इस शर्त पर दी—यदि विदेशी पूंजी पर भारतीयों का पर्याप्त नियन्त्रण हो।

१९४८ में 'राष्ट्रीय आयोजन समिति' (N. P. C.) ने औद्योगिक वित्त के सम्बन्ध में दी गई अपनी रिपोर्ट में विदेशी पूंजी के आयात की आशा कुछ सुनिश्चित शर्तों के अन्तर्गत दी है, जिनसे देश का आयोजित विकास बिना विदेशी पूंजीपतियों की अनुकम्पा के हो सके।

हमारी राष्ट्रीय सरकार ने अपने १९४८ के औद्योगिक नीति के प्रस्ताव में विदेशी पूंजी की महत्ता को देश के प्रगतिशील औद्योगीकरण के लिए स्वीकार किया है। प्रस्ताव में कहा गया है कि विदेशी पूंजी के प्रति सरकार की नीति यह होगी कि ऐसे उद्योगों के अधिकांश स्वामित्व तथा प्रबन्ध भारतीय उद्योगपतियों के हाथ में होना चाहिये। उनमें भारतीयों को उत्तरदायित्वपूर्ण पद देना चाहिये। जिन कामों के लिये योग्य व्यक्ति प्राप्त न हो सकें उनके लिये विदेशी विशेषज्ञ रखे जा सकते हैं, परन्तु भारतीयों को उचित शिक्षा देने का प्रबन्ध होना चाहिए जिससे वे उनके स्थान को ग्रहण कर सकें।

राज्यकोपीय आयोग (Fiscal Commission) (१९४९-५०) ने भी देश की घरेलू बचतों तथा न्यूनतम पूंजी की आवश्यकताओं के अन्तर् (Gap) को पूरा करने के लिए विदेशी पूंजी की आवश्यकता पर जोर दिया।

इस प्रकार सरकार ने विदेशी पूँजी विनियोग के लिए कुछ शर्तें लगा दी थी, जिन्हें विदेशियों ने अनुचित नियन्त्रण की सजा प्रदान की थी। नियन्त्रण और राष्ट्रीयकरण के भय ने विदेशियों को बड़ा प्रयत्न कर दिया। परिणाम-स्वरूप कुछ काल के लिये विदेशी पूँजी का विनियोग एक प्रकार से रुक ही गया था। इन मिथ्या विचारों को दूर करने के लिए प्रधान मंत्री नेहरू को अप्रैल १९४९ में कुछ आश्वासन देने पड़े जैसे कि—

(१) भारत सरकार भारतीय और विदेशी उद्योगों के बीच किसी प्रकार का भेद भाव न करेगी।

(२) विदेशी विनिमय की स्थिति देखते हुए विदेशियों को पूँजी के वापस करने और लाभों के हस्तांतरित करने की पूर्ण सुविधाएँ प्रदान की जाएँगी।

(३) भारत सरकार का राष्ट्रीयकरण करने का अभी कोई इरादा नहीं है, किन्तु जब कभी राष्ट्रीयकरण किया जायगा, उसके लिए उचित मुआवजा दिया जायगा।

इन आश्वासनों ने विदेशी पूँजी के विनियोग-कर्त्ताओं के विरवास को पुनः जमाने में काफी योग दिया क्योंकि १९४८ में प्राप्त २८७७ करोड़ रुपये की विदेशी पूँजी १९५५ के अन्त तक बढ़कर ४८७७ करोड़ रुपये हो गई।

योजना आयोग ने अपनी प्रथम पंचवर्षीय योजना की रिपोर्ट में बतलाया है कि देश के द्रुतगामी औद्योगीकरण के लिए, वर्तमान परिस्थितियों में विदेशी पूँजी एक महत्वपूर्ण पार्ट बदा कर सकती है। प्रथम योजना काल में भारत को ३०६ करोड़ रुपये की विदेशी पूँजी मिली है। इसमें विदेशी सहायता के रूप में प्राप्त राशि भी सम्मिलित है। इस पूँजी का प्रमुख भाग अमेरिका से प्राप्त हुआ है। इस देश से २३८ करोड़ रुपये की पूँजी मिली है जिसमें से १०९.६ करोड़ रुपये का ऋण और शेष सहायता के रूप में प्राप्त हुआ है। मन् १९५५-५६ तक इस कुल सहायता में से २०४ करोड़ रुपये तो व्यय किये जा चुके हैं और शेष रकम को द्वितीय पंचवर्षीय योजना में व्यय किया जायगा। इसका विस्तार में अध्ययन अगले पृष्ठों में किया गया है।

द्वितीय पंचवर्षीय योजना में प्रथम योजना को अपेक्षा में विदेशी पूँजी को अधिक महत्वपूर्ण स्थान प्रदान किया गया है। प्रारम्भ में विदेशी सहायता की राशि ८०० करोड़ रुपये निश्चित की गई थी, परन्तु सीधे ही इसे १२०० करोड़ रुपये करनी पड़ी थी। एक अनुमान के अनुसार निजी और सार्वजनिक

दोनो क्षेत्रों को मिलाकर द्वितीय योजना काल में कुल मिलाकर २१५० करोड़ रुपये की विदेशी विनियम की आवश्यकता होगी। इस महत्वपूर्ण स्थित को ध्यान में रखकर सरकार ने न केवल पुराने आश्वासनों में श्रद्धा उत्पन्न करने की चेष्टा की है, वरन् उसने अनेक नई सुविधायें देने का भी निश्चय किया है। उदाहरण के लिए विदेशियों को आयकर (Income Tax) के बारे में निम्नलिखित विशेष छूटें उपलब्ध हैं—

(१) एक औद्योगिक इकाई को उस ब्याज पर आयकर नहीं देना पड़ता है जो ब्याज उसे विदेशी मस्या से प्राप्त ऋण पर देना है।

(२) एक औद्योगिक इकाई को उस ऋण पर ब्याज नहीं देना पड़ता जो उसने मशीन एवं सयन्त्र प्राप्त करने के लिये विदेशों से प्राप्त किया है।

(३) एक विदेशी विशेषज्ञ को ३६५ दिन तक अपनी भारतीय आय पर कर नहीं देना पड़ता, यदि विशेषज्ञ किसी भारतीय औद्योगिक इकाई में काम करता है। यह छूट तीन वर्षों की हो जाती है यदि नौकरों अनुबन्ध के पहले ही उसकी नियुक्ति की अनुमति भारत सरकार से ले ली जाय।

(४) सरकार ने दोहरे कर (Double Taxation) की कठिनाई को दूर करने के लिए अभी हाल में अमेरिका, जर्मनी, और स्वीडन से समझौता किया है तथा अन्य देशों से भी इसी प्रकार के समझौते करने का प्रयास कर रही है।

वर्तमान स्थिति

वर्तमान समय में कुल विदेशी पूंजी का मुद्द विनियोग ६४८ करोड़ रुपये का है जो कि १९५५ की अपेक्षा १७० करोड़ रुपये अधिक है। विभिन्न तिथियों में विदेशी विनियोग की स्थिति इस प्रकार थी.—

भारत की विनियोजन स्थिति का सम्पूर्ण चित्र*

(करोड़ रु० में)

वर्ष	देनदारियाँ (Liabilities)			परिसपदें (Assets)			अन्तिम स्थिति (Final Position)		
	गैर सरकारी (बैंकों के अलावा)	बैंकिंग	सरकारी	गैर सरकारी (बैंकों के अलावा)	बैंकिंग	सरकारी	गैर सरकारी (बैंकों के अलावा)	बैंकिंग	सरकारी
१९५५	४७०	५७	२०१	—	५५	११७१	-४७०	-२	९७०
१९५६	५०७	६१	२२५	—	५२	९५६	-५०७	-९	७३१
१९५७	५५६	४८	४५१	—	६२	७२६	-५५६	१६	२७५
१९५८	५९०†	५२	६५२	—	५४	५९२	-५९०†	२	-६०

* १९५६ में भारत की अन्तर्राष्ट्रीय महाजन की स्थिति में काफी कमी आ गई थी। १९५७ तथा १९५८ में कमी की यह प्रवृत्ति जारी रही। यह कमी इतनी तेजी से हुई कि १९५७ के अन्त में भारत महाजन के स्थान पर २६७ करोड़ रुपये का देनदार बन गया। यह देनदारी १९५८ के अन्त तक बढ़ कर ६५८ करोड़ रुपये हो गई। यह परिवर्तन मुख्यतः सरकारी क्षेत्र की गति-विधियों का सूचक है। इस क्षेत्र में १९५५ में १९५८ तक के तीन वर्षों में नाटकीय परिवर्तन हुआ। १९५५ के अन्त में सरकार ९७० करोड़ रुपये की लेनदार थी लेकिन १९५८ के अन्त में वह ६० करोड़ रुपये की देनदार बन गई।

* उद्योग व्यापार पत्रिका, सितम्बर १९५९, पृष्ठ १९२

† अस्थायी अनुमान।

प्रथम व द्वितीय पंचवर्षीय योजनाओं में विदेशी सहायता

सहायता का विवरण (Details of Assistance)	प्रथम योजना में (Authorised)		प्रथम योजना का संशोधन		प्रथम योजना का संशोधन		द्वितीय योजना का संशोधन		द्वितीय योजना का संशोधन		संशोधन के लिए व्यय का अनुमान		व्यय का अनुमान के लिए सहायता	
	रु०	ला०	रु०	ला०	रु०	ला०	रु०	ला०	रु०	ला०	रु०	ला०	रु०	ला०
(अ) विदेशी मुद्रा में देय ऋण तथा सावध (Loans & Credits to be repaid in Foreign Currency) (१) अंतर्राष्ट्रीय पुनर्निर्माण व विकासयुक्त (I B R D) (२) विदेशी सरकारों से ऋण (Loans from Foreign Govts) (३) अन्य ऋण (Other Loans)	२७००	—	३०६१	—	३३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३
(ब) रुपये की मुद्रा में देय ऋण (Loans & Credits to be repaid in Rupee Currency) (म) पी० ए० ए० सहायता (P L 480 Assistance) (द) अनुदान (Grants)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
कुल (अ)	२७००	—	३०६१	—	३३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३
कुल (ब)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
कुल (अ + ब)	२७००	—	३०६१	—	३३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३
सकल योग (Grand Total)	२७००	—	३०६१	—	३३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३	२३८३

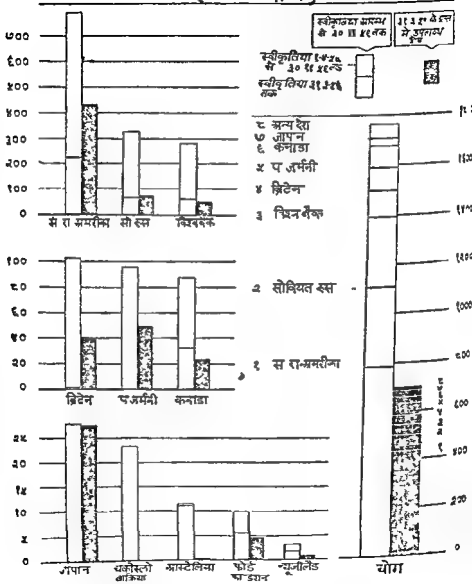
१९५९-६० में भारत को विदेशी ऋण और व्याज के रूप में २४*७१ करोड़ रुपया चुकाना है। इसमें से ९*५७ करोड़ मूलधन और १५*१४ करोड़ रुपया व्याज होगा। विदेशी मुद्रा को वापस करने की यह भीड़ १९६१-६२ में अल्पभिक हो जावेगी, जबकि मूलधन तथा व्याज मिल कर कुल ११४*२४ करोड़ रुपया चुकाना होगा। १९६०-६१, १९६२-६३ और १९६३-६४ में हमें क्रमशः ८५*७३ करोड़ रुपया, ७१*५६ करोड़ रुपया और ७४*६२ करोड़ रुपया चुकाना पड़ेगा। अभी मार्च १९५९ में पाँच राष्ट्रों—अमेरिका, ग्रेट ब्रिटेन, कनाडा, पश्चिमी जर्मनी और जापान ने सम्मिलित रूप से १९५९ में ३०० मिलियन डालर अर्थात् १५० करोड़ रुपये ऋण देने का बचन दिया है, जिसने भुगतान के भार में इतनी ही अतिरिक्त वृद्धि हो जायगी।

विदेशी सरकारों से सहायता* (करोड़ रुपये में)

	द्वितीय योजना में उपयोग करने के लिए उपलब्ध कुल धनराशि	१-४-५६ से ३०-९-५८ तक अनुमानित उपयोग	उपयोग के लिए उपलब्ध राशि धनराशि
(१) रूस से भिलाई इस्पात सयन्त्र के लिए ऋण	६३*०७	३४*४४	२८*६३
(२) रूस से औद्योगिक विकास के लिए ऋण	५९*५०	०*११	५९*३९
(३) संयुक्त राज्य (U.K.) से दुर्गापुर इस्पात सयन्त्र के लिए ऋण	२०*००	८*००	१२*००
(४) संयुक्त राज्य से पूँजीगत वस्तुओं के आयात के लिए ऋण	३८*१०	—	३८*१०
(५) ५० जर्मनी से रूरकेला इस्पात सयन्त्र के लिए ऋण	७४*८३	२९*३१	४५*५२
(६) ५० जर्मनी से पूँजीगत वस्तुओं के आयात के लिए ऋण	१९*९४	—	१९*९४
(७) जापान से येन (Yen) ऋण	२३*८१	—	२३*८१
(८) जापान से 'आइरन ओर प्रोजेक्ट' के लिए ऋण	३*८१	—	३*८१
(९) कनाडा का गेहूँ ऋण (Canadian Wheat Loan)	१५*७१	११*५२	४*१९
कुल योग	३१८*७७	८३*३८	२३५*३९

* The Eastern Economist, Budget Number 1959-60, p. 519

भारत को विदेशी सहायता (करोड़ रुपयों में)



अन्य ऋणों के सम्बन्ध में हम देखते हैं कि द्वितीय योजना में उपलब्ध कुल ऋणों, १२११ ६५ करोड़ रुपये में से ३० सितम्बर १९५८ तक केवल ४७९*५३ करोड़ रुपये का उपयोग किया गया, दूसरे शब्दों में ७३३ १२ करोड़ रुपये अब भी उपयोग के लिए उपलब्ध हैं।

उपसंहार

हमारे देश में विदेशी पूंजी के उपयोग के सम्बन्ध में काफी वाद-विवाद रहा है। परन्तु सरकार ने देश के आर्थिक विकास के लिए विदेशी पूंजी के सहयोग को अनिवार्य माना है, अतः आज भारत में विदेशी पूंजी का अधिकाधिक स्वागत किया जा रहा है। निजी क्षेत्र के साथ-साथ सरकार भी अनेक उपायों से विदेशी पूंजी को आकर्षित करने में सतन्त्र है। यह सब कुछ होते हुए भी विदेशी पूंजी उस मात्रा में काफी नहीं आ रही है, जितनी कि हमें आवश्यकता है। विदेशी पूंजी को और अधिक आकर्षित करने के लिए उचित वातावरण उत्पन्न करना होगा परन्तु हमें यह सदैव ध्यान रखना चाहिए कि ऋण (विदेशी पूंजी) लेते समय आनन्द अवश्य होता है, परन्तु भुगतान के समय देश की अर्थ-व्यवस्था पर भारी आघात पहुँचता है। वर्तमान परिस्थिति में एक विवेकपूर्ण योजना की आवश्यकता है क्योंकि विदेशी कर्ज से राष्ट्र-निर्माण करने का रास्ता भले ही सरल हो, पर उसका परिणाम किसी भी ह्रासित में कल्याणकारी साबित नहीं हो सकता।

भारत में विदेशी पूंजी के लिए सुविधाएँ

भारत और अमेरिका की सरकारों के बीच हुए एक समझौते से अनुसार भारतीय पूंजी-नियोजन केन्द्र की स्थापना हुई। अमरीकी प्राबंधिक सहयोग विधान इस केन्द्र को ५९,१०,००० डॉ० की सहायता देगा। इसमें से ३४ लाख डॉ० (७ लाख १३ हजार डालर) विदेशी मुद्रा के रूप में प्राप्त होंगे। २५ लाख डॉ० भारत में अमरीकी कृषि फसलों की विज्ञान से प्राप्त हुई राशि में से दिये जायेंगे।

इस केन्द्र की स्थापना का उद्देश्य निजी विदेशी पूंजी को भारत में लगाने के लिए प्रोत्साहन देना है। केन्द्र मुख्य-मुख्य निम्नलिखित काम करेगा —

- (१) भारत में विदेशी पूंजी सम्बन्धी कानूनों और नियमों तथा औद्योगिक और बैंक व्यवस्था सम्बन्धी जानकारी देना,
- (२) विदेशी पूंजी वहाँ लगाई जा सकती है, इसके बारे में सर्वे करेगा;

(३) विदेशी पूजा लगाने वालों का सहयोग प्राप्त करने के सम्बन्ध में भारतीय व्यवसायियों को सलाह देगा, और

(४) भारत में पूजा लगाने के इच्छुक विदेशियों को सहायता देना ।

पिछले दिनों अमेरिका के राष्ट्रपति थ्रो आइसनहावर जब भारत आये, तब उनके साथ एक अमरीकी पत्रकार भी थे । उन्होंने यहाँ का तटस्थ अध्ययन किया और यहाँ की पंचवर्षीय योजनाएँ कितनी कमजोर बुनियाद पर खड़ी हैं, इसका उन्होंने विश्लेषण किया । इस पत्रकार की दृष्टि को यदि हम ध्यान से समझने की कोशिश करें, तो काफी बातें हमारे ध्यान में आयेगी ।

भारत को अपने स्थानीय साधनों के भरोसे पर ही अपनी योजनाएँ बनानी चाहिए और पूजा-निर्माण के बुनियादी मार्ग का अवलम्ब लेना चाहिए ।

भारत में केवल दो ही तरीकों से विशाल पूजा खड़ी की जा सकती है, खेती और ग्रामोद्योग । पर आज की निर्माण योजनाओं में इन दोनों की ओर जितना चाहिए, उतना ध्यान नहीं दिया गया है ।

आज हमारे बजट का अधिकांश हिस्सा सेना, सामरिक तैयारी, बड़े कारखाने आदि पर ही खर्च हो जाता है ?

विदेशी कर्ज की क्या स्थिति है, उस पर अमरीकी पत्रकार के शब्दों के साथ हम विचार करें ।

“हिन्दुस्तान को दूसरी पंचवर्षीय योजना के लिए विदेशी सहायता व कर्ज की काफी सुझाई (इम्प्लेकदान) लेनी पड़ी है । १९५८ के अन्त तक तो यह सहायता २५ अरब रुपये तक पहुँच गयी थी । ३१ मार्च, १९६१ तक प्राप्त सहायता पाँच सालों में ३४ अरब रुपये तक पहुँच जाती है । इसके अलावा १९६१-६२ की शुरुआत की स्थिति को हिन्दुस्तान ने सोचा नक नहीं है, जिसमें इसके फिर से दो अरब रुपया प्रति वर्ष कर्ज लेना होगा ।

रिज़र्व बैंक की खोज

अगस्त सन् १९५९ में रिज़र्व बैंक ऑफ इण्डिया ने १००१ चुनी हुई पब्लिक लिमिटेड कम्पनियों के पूजा प्राप्त करने के साधनों के सम्बन्ध में विस्तृत आँकड़े प्रकाशित किए हैं । रिज़र्व बैंक ऑफ इण्डिया की यह खोज सन् १९५७ के सम्बन्ध में है । इससे पूर्व अक्टूबर सन् १९५८ में रिज़र्व बैंक ऑफ इण्डिया ने १९५५ और १९५६ के सम्बन्ध में आँकड़े प्रकाशित किए थे ।

वर्तमान आंकड़ों का अध्ययन करने से ज्ञात होता है कि सन् १९५७ में भारत वर्ष में उद्योगों के अर्थ-प्रवर्धन में आन्तरिक साधनों की अपेक्षा बाह्य साधना का अधिक महत्वपूर्ण स्थान रहा। आलोच्य वर्ष में उद्योगों द्वारा प्राप्त कुल पूंजी का ७२.४% बाह्य साधनों से तथा शेष २७.६% आन्तरिक साधनों से प्राप्त हुआ।

सन् १९५७ में कुल २३५.२% करोड़ रुपये की पूंजी प्राप्त हुई थी जिसमें से बाह्य साधनों का अंश १७०.२ करोड़ रुपये था। बाह्य साधनों में भी बैंकों द्वारा प्राप्त ऋण का अंश सबसे अधिक था। यह अंश ४८.२ करोड़ रुपये अथवा कुल धन का २०.५% था। बन्धक (Mortgages) द्वारा प्राप्त धन का भी कम महत्व नहीं था। १९५६ की तुलना में यह लगभग दुगुना हो गया था। १९५७ में इस साधन द्वारा ४४.३ करोड़ रुपये प्राप्त हुए जो कुल धन के १९.२% के बराबर थे। इस साधन के अन्तर्गत ३३ करोड़ रुपये के विश्व बैंक से प्राप्त ऋण भी सम्मिलित थे। व्यापारिक तथा अन्य देनदारियाँ ३९.८ करोड़ रुपये की थीं जो कुल धन के १७% के बराबर थीं।

आन्तरिक साधनों के द्वारा ६४.९ करोड़ रुपये प्राप्त हुए जो कुल धन के केवल २७.६% के बराबर थे। इस साधन द्वारा प्राप्त धन की मात्रा इस वर्ष पिछले २ वर्षों की अपेक्षा में काफी घट गई। १९५५ तथा ५६ में ७५० कम्पनियों ने इस साधन द्वारा कुल धन का क्रमशः ५६% तथा ३७% धन प्राप्त किया था। आन्तरिक साधनों के अन्तर्गत ह्रास कोष (Depreciation Reserves) सबसे प्रमुख साधन था। इसके द्वारा ४६.२ करोड़ रुपये अथवा कुल धन का १९.६% भाग प्राप्त हुआ जबकि १९५६ में यह प्रतिशत केवल १५ था। मुक्त-वोषो (Free Reserves) तथा अतिरेक (Surplus) का अंश २० करोड़ रुपया अथवा कुल धन का ८.५% था जोकि १९५६ में १७.५% था। इस प्रकार इस वर्ष इस साधन द्वारा प्राप्त धन में कमी हुई।

१९५६ तथा १९५७ के दोनों वर्षों में कुल ४९२ करोड़ रुपये की अर्थ-व्यवस्था हुई जिसमें से बाह्य साधनों का अंश ६७.५ प्रतिशत था। बैंकों से प्राप्त ऋण का अंशदान भी काफी महत्वपूर्ण था क्योंकि यह कुल धन का लगभग २५% था। इसके पश्चात् व्यापारिक देनदारियाँ (Trade Dues) तथा बन्धकों (Mortgages) का स्थान आता है जिनसे क्रमशः १६.९% तथा १३.८%

पूँजी प्राप्त हुई। पूँजी बाजार कोपो का अक्ष १०% था। १९५१-५२ में* उद्योगों को कुल धन का ६०% आन्तरिक साधनों से तथा शेष ४०% बाह्य साधन से प्राप्त हुआ।

१९५७ में पूँजी प्राप्त करने के साधनों का उद्योगवार अध्ययन करने पर ज्ञात होता है कि चीनी तथा कोयला उद्योग को छोड़ कर शेष सभी उद्योगों में अधिकांश पूँजी प्राप्त करने के प्रमुख साधन बैंको द्वारा ऋण थे। लौह एवं स्पात उद्योग के लिए भी बैंको द्वारा प्रदान किए गए ऋण महत्वपूर्ण थे। सीमेन्ट और कागज उद्योग को भी १९५६ की अपेक्षा इस वर्ष बैंक से ऋण अधिक प्राप्त हुए। इसके विपरीत जूट उद्योग में सन् १९५७ में बैंक द्वारा प्राप्त ऋण बहुत कम थे।

लौह एवं स्पात उद्योग में वधको द्वारा ऋण महत्वपूर्ण रहे। लौह एवं स्पात, सीमेन्ट, इजीनियरिंग तथा रसायन उद्योगों में काफी अपनाया गया।

प्रश्न

1. Explain the constitution and working of the Industrial Finance Corporation of India Offer suggestions for its better working (Agra, B. Com, 1960)
2. Discuss briefly the main steps taken by the State to provide credit and financial facilities to the industry in India. (Agra, B. Com, 1958)
3. Examine critically how far the establishment of the Industrial Finance Corporation has helped the growth of large scale industries in the Indian Union. (Agra, B. Com, 1957)
4. How many State Finance Corporations have so far been started in India? Give a brief resume of their working (Agra, B. Com, 1956)
5. Give a brief critical review of the working of the Industrial Finance Corporation of India How far has it been successful in its object? (Agra, B. Com, 1954)

6. Describe the functions of (a) The National Industrial Development Corporation and (b) The National Small Industries Corporation

7. Write an essay on 'The International Finance Corporation', and "Refinancing Corporation of India "

8. What is Industrial Credit and Investment Corporation of India ? What part is it expected to play in the provision of industrial finance in India ?

9. How many State Financial Corporations have so far been started in India ? Give a brief resume of their working.

कम्पनियों का प्रवर्तन (Promotion of Companies)

प्रवर्तन शब्द में उन सब क्रियाओं का समावेश होता है जो किसी कम्पनी के निर्माण से लेकर उसके पूर्ण संगठन तक की जाती हैं। महोदय गर्स्टन बर्ग अपनी प्रसिद्ध पुस्तक 'वित्तीय संगठन एवं प्रबन्ध' में लिखते हैं कि "प्रवर्तन का आशय व्यवसायिक सुगवसरो की खोज तथा उसके उपरान्त लान के उद्देश्य से पूँजी सम्पत्ति तथा प्रबन्ध कला के किसी व्यापारिक साधन में संगठित करने से है।* किसी वर्तमान स्थिति कम्पनी की प्रतिभूतियों का विक्रय सुगमता से तभी किया जा सकता है जब विनियोजक (Investors) उस प्रमण्डल की स्थिति के बारे में पूर्ण ज्ञान रखता है या प्राप्त कर सकता है परन्तु नवनिर्मित प्रमण्डलों के अंशों का विक्रय उतनी सुगमता से नहीं हो सकता क्योंकि क्रेता उसकी स्थिति व भावी सफलता के बारे में अनभिज्ञ होता है। क्रेता या विनियोजक को नवीन प्रमण्डल के उद्देश्य, व्यवसाय की प्रकृति, भावी सफलता व संगठन के बारे में विश्वास दिलाकर अंशों का क्रय करने के लिए तैयार करना होता है। इस प्रकार के कार्यों को करने के लिए एक कुशल, प्रवीण व अभ्यस्त व्यक्ति की खोज करनी होती है। ऐसे व्यक्ति को प्रवर्तक (Promotor) कहते हैं। श्री सी० जे० कॉन्वर्न के शब्दों में "प्रवर्तक किसी निश्चित उद्देश्य के आधार पर कम्पनी का निर्माण करता है और उसे

* "Promotion" may be defined as the discovery of business opportunities, and the subsequent organisation of funds, property and managerial ability into a business concern for the purpose of making profits therefrom "

Gerstenberg : "Financial Organisation and Management"
Chapter I.

चलाने के लिए तथा अपने उद्देश्य की पूर्ति के लिए आवश्यक उपचार करता है" * आरथर एस० डैविंग के अनुसार 'प्रवर्तक वह व्यक्ति है जो लाभ प्रदान करने योग्य व्यवसाय के विचार को कार्यरूप में परिणित करने की सम्भावना को जानता है, उसे सम्बन्धित विभिन्न व्यक्तियों को एकत्रित करता है तथा अन्त में नवीन व्यवसाय को जन्म देने के लिए विभिन्न आवश्यक साधनों की देख-रेख करता है ।' †

प्रवर्तक के कार्य (Functions of a Promoter)

श्री एन० एम० बुकनन (N. S. Buchanan) के अनुसार 'प्रवर्तन के निश्चित कार्यों का ज्ञान जिससे उसे परिभाषित किया जा सके, विलकुल स्पष्ट नहीं है, विद्योयतया वैधानिक दृष्टिकोण से । परन्तु साधारण रूप से उसकी प्रमुख क्रियाएँ पूंजी के लाभप्रद विनियोग के हेतु सुझावमरो की खोज करना तथा उन्हें ऐसे व्यक्तियों से बतलाना है जिसके पास विनियोय करने के लिए पर्याप्त धन है अथवा जिसे वे अन्य व्यक्तियों से प्राप्त कर सकते हैं ।' इस प्रकार प्रवर्तक के दो प्रमुख कार्य होते हैं —

- (१) किसी आर्थिक याजना के सम्बन्ध में विचार करना, तथा
- (२) इस विचार को मूर्तबत करने के लिए आवश्यक साधनों का जुटाना ।

डा० होगलैंड (Dr. Hoagland) ने प्रवर्तक की महत्ता पर प्रकाश डालते हुए कहा कि 'एक सफल प्रवर्तक धन का निर्माता तथा आर्थिक भविष्यवता होता है क्योंकि वह अदृश्य वस्तु के बारे में कल्पना कर लेता है तथा जनता को वस्तुएँ उपलब्ध कराने के लिए व्यवसायिक साधों का निर्माण करता है ।' ‡ नि सदेह प्रवर्तक सफल व्यवसायिक साधों का निर्माण करके सार्वजनिक

* A Promoter is "one who undertakes to form a company with reference to a given object and to set it going and who takes the necessary steps to accomplish that purpose"

—C F Cockburn.

† "A promoter is the person conscious of the possibility of transforming an idea into a business capable of yielding a profit, who brings together the various persons concerned and who finally superintendents the various steps necessary to bring the new business into existence"

—Arthur S Dewing.

‡ Dr. Hoagland calls a successful promoter as "a creator of wealth and an economic prophet, because he is able to visualize what does not exist and to organise business enterprises to make the products available to the public."

सेवा करता है। वह मस्ती वस्तुओं और सेवाओं को उपलब्ध करके समाज के जीवन स्तर को ऊँचा उठाने में सहायक होता है। वह मावनीय तथा भौतिक साधनों का विदोहन करके प्रति व्यक्ति आय को बढ़ाता है तथा अधिक से अधिक लोगों को रोजगार दिलाता है। विकसित राष्ट्रों में प्रवर्तक बड़े-बड़े व्यवसायों में मिथण (Mergers) तथा सघनन (Consolidations) भी करते हैं जिससे उत्पादन क्रियाओं में विशिष्टीकरण तथा साधनों में आपसी अस्वस्य प्रतियोगिता का अन्त हो जाता है।

उदाहरण

प्रवर्तक का कार्य कोई आसान कार्य नहीं है। उसे अनेक असुविधाओं व कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है। यदि वह अपने प्रयत्नों में असफल हो जाता है तो उसे काफी हानि उठानी पड़ती है इस सम्बन्ध में अपने देश के प्रवर्तक श्री जमशेद जी नौसेरवा जी टाटा, जिन्होंने जगत विख्यात टाटा आयरन एण्ड स्टील कम्पनी (जमशेदपुर) की स्थापना की थी, के प्रयत्नों का उल्लेख करना अमंगल न होगा। श्री जे० एन० टाटा ने सर्वप्रथम १८८२ में उस समय के 'चान्दा' नामक जिले की लौह खानों (Iron Deposits) का विदोहन करने का विचार किया था। उस समय खानों के विदोहन के सम्बन्ध में भारतीय अधिनियम (Indian Regulations) बहुत ही प्रतिकूल थे जिनका सुधार १८८९ में लॉर्ड कर्जन के द्वारा किया गया। १८९० में टाटा इंग्लैंड गए और वहाँ पर भारत सचिव (सेक्रेटरी ऑफ स्टेट फॉर इन्डिया) तथा 'इन्डिया हाउस' के अन्य पदाधिकारियों को समझा बुझा कर प्रस्तावित योजना को कार्यान्वित करने के लिए सहमत किया। इससे उन्हें सरकार से अनुमति-पत्र (लाइसेन्स) तथा अन्य प्रकार की सुविधाएँ सरलता से प्राप्त हो गईं। अनुमति-पत्र (लाइसेन्स) प्राप्त करने के बाद टाटा इंग्लैंड, जर्मनी तथा अमेरिका गए। वहाँ पर उन्होंने लौह एक स्पात के निर्माण क्षेत्र का निरीक्षण विशेषरूप से किया तथा तान्त्रिक विशेषज्ञों से अपनी योजना के सम्बन्ध में परामर्श किया। कुछ खानों के विशेषज्ञों को वे अपने साथ भारत ले आए। बाद में चान्दा जिले की योजना छोड़ दे गई।

१९०३ में मेसर्स टाटा एण्ड सन्स कम्पनी ने साक्ची (Sakchi) की खानों का विदोहन करने का निर्णय किया। इस समय तक प्रारम्भिक कार्यों पर ३०,००० पौंड खर्च हो चुके थे। निर्माणशाला की स्थापना के स्थान (Site) को चुनने के लिए भारतीय सरकार के 'ज्योलोजिकल सर्वे' (Geological

Survey) विभाग के अवकाश प्राप्त पदाधिकारी श्री पी० एन० बोस से परामर्श लिया गया और अन्त में साक्वी को ही चुना गया, क्योंकि यहाँ पर उत्तम प्रकार का कच्चा लोहा (Ore) तथा अन्य सुविधाएँ प्राप्त थी। याता-यात की सुविधाओं के सम्बन्ध में सरकार से बड़ी रेलवे लाइन बनाने के लिये अनुरोध किया गया। सरकार ने रेलवे लाइन बनाने के अतिरिक्त कम भाडा (Freight) भी देने का वचन दिया और दस वर्ष तक २०,००० टन स्पार्त (Steel) प्रति वर्ष आयात मूल्य (Imported Price) पर नय करने का समझौता किया।

१९०६ में श्री जे० एन० टाटा के मुपुत्र श्री दोराब जी टाटा लन्दन के मुद्रा बाजार स पूजी प्राप्त करने के उद्देश्य से इंग्लैंड गए। परन्तु विभिन्न अनुविधाओं के कारण यह सम्भव न हो सका और ऐसा प्रतीत होता था कि सम्पूर्ण योजना स्वप्न मात्र ही रह जायगी। परन्तु १९०७ में स्वदेशी आंदोलन के प्रारम्भ हो जाने में टाटा को एक सुअवसर प्राप्त हुआ। उन्होंने भारतीय जनता से धन प्रदान करने के लिये जपान की ओर इसमें वे सफल भी हुए। प्रविचरण (Prospectus) प्रकाशित करने की तिथि (२७ अगस्त, १९०७) से तीन सप्ताह के अन्दर ही ८००० भारतीयों ने १,६३,००० पाँड के अंश खरीदे। बाद में कार्यशील पूजी प्राप्त करने के लिए जब ऋण पत्रों का निर्गमन किया गया तो सम्पूर्ण ४,००,००० पाँड की निगमित राशि न्वालियर के महाराजा सिन्धिया ने खरीद ली। इस प्रकार श्री जे० एन० टाटा द्वारा कल्पित योजना सफल हो सकी और १९११ से टाटा आइरन एण्ड स्टील कम्पनी साक्वी (जमशेदपुर) लौह एव स्पार्त का उत्पादन करने लगी।

इस उदाहरण में स्पष्ट हो जाता है कि प्रवर्तक का कार्य कितना कठिन, कष्टप्रद, जोखिम तथा अनिश्चित होता है। उसे पर्याप्त पूर्व ज्ञान (Foresight), पूजी तथा शक्ति (Energy) की आवश्यकता होती है। सक्षेप में उसके प्रवर्तन सम्बन्धी कार्यों को तीन भागों में विभाजित किया जा सकता है —

- (१) व्यावसायिक सुअवसरों की खोज (Discovery of business Opportunities),
- (२) विभिन्न व्यावसायिक तत्वों का समन्वय (Assembly or Co-ordination of various Business Elements), तथा
- (३) पूजी की व्यवस्था (Provision of finance)

व्यावसायिक सुअवसरों की खोज

व्यावसायिक सुअवसरों की खोज से तात्पर्य प्रवर्तकों द्वारा किसी व्यवसाय को स्थापित करने की बात सोचना है। प्रवर्तक ही सर्वप्रथम यह सोचते हैं कि कौन सा व्यवसाय कहाँ पर और किस समय स्थापित करना चाहिए। यह कोई ज़रूरी नहीं है कि प्रवर्तक ही व्यवसाय के निर्माण सम्बन्धी आधारभूत विचार (Basic Idea) की खोज करें, वे उमे कार्यान्वित करने के लिए केवल व्यापारिक सम्भावनाओं (Commercial Possibilities) को सोचते हैं।

इस प्रकार के विचार को जन्म देने वाले तीन कारण हो सकते हैं —

- (१) किसी नवीन कम्पनी को प्रारम्भ करने का विचार,
- (२) किसी पूर्व स्थापित कम्पनी के विस्तार का विचार, तथा
- (३) वर्तमान कम्पनियों को संयोजित करने का विचार।

(१) नवीन कम्पनी को प्रारम्भ करने का विचार—यदि किसी नवीन कम्पनी को प्रारम्भ करने का विचार है तो इस सम्बन्ध में प्रवर्तक को धन का विनियोग करने से पूर्व खूब जाँच पड़ताल कर लेनी चाहिए। क्योंकि शुरू शुरू में इस प्रकार के विचार बहुत ही भले व आकर्षक प्रतीत होते हैं। अतः इस सम्बन्ध में पूर्ण विवेक व सावधानी की आवश्यकता है।

प्रवर्तक को सम्भावित नवीन व्यवसाय का विश्लेषण तीन दृष्टिकोणों से करना चाहिये —

- (अ) पूँजी लागत का अनुमान
- (ब) सम्भावित कुल आय का अनुमान, तथा
- (स) व्यावसायिक खर्चों का अनुमान।

दूसरे शब्दों में प्रवर्तक को यह अनुमान लगाना चाहिए कि, क्या सम्भावित व्यवसाय (Projected enterprise) की आय में से व्यावसायिक खर्चों (Operating Costs) को चुकाया जा सकता है, विनियोजित पूँजी पर व्याज दिया जा सकता है और अन्त में स्वामित्वधारियों को उनके जोखिमों (Risks) तथा सेवाओं के बदले में कुछ लाभश दिया जा सकता है अथवा नहीं ?

(२) पूर्व स्थापित कम्पनी के विस्तार का विचार—पूर्व स्थापित कम्पनियों के विस्तार के सम्बन्ध में प्रवर्तक को पूर्ण तथा विवेचनात्मक अध्ययन करना चाहिये। कम्पनी का विस्तार सामयिक (Seasonal) माँग

अथवा स्थायी माँग के कारण हो रहा है, इस पर भी ध्यान देना चाहिये। विस्तार के सम्बन्ध में किस प्रकार की पूंजी दीर्घकालीन या अल्प कालीन की आवश्यकता होगी, यह भी विचारणीय प्रश्न है। पूंजी की पूर्ति आन्तरिक अर्थ-प्रबन्धन से या प्रतिभूतियों (Securities) का निर्यातन करके की जावेगी। प्रवर्तक को अल्पकालीन या सामयिक माँग को वृद्धि की पूर्ति दीर्घकालीन अर्थ प्रबन्धन से न करने देनी चाहिए।

(३) वर्तमान कम्पनियों को संयोजित करने का विचार—आज के युग में आपसी प्रतिस्पर्धा को दूर करने के लिये, बड़े पैमाने के उत्पादन का लाभ उठाने के लिये, व्यावसायिक व्ययों में मितव्ययता लाने के लिए तथा आर्थिक सत्ता प्राप्त करने के उद्देश्य से विभिन्न कम्पनियों का संयोजन या सघनन (Consolidation) कर दिया जाता है। संयोजन या सघनन की अवस्था में अनेक कठिनाइयों का सामना करना होता है प्रवर्तक को संयोजित कम्पनियों को होने वाले लाभों, उनकी वास्तविक व अवास्तविक (Tangible and Intangible) सम्पत्ति तथा सम्भावित कठिनाइयों का सत्यापन (Verification) कर लेना चाहिए।

व्यावसायिक तत्वों का समन्वय

किसी व्यवसाय के स्थापित करने के विचार की खोज कर लेने पर तथा उसके मूर्तिमान करने की सम्भावना की परख कर लेने के पश्चात् प्रवर्तन विधि में दूसरा कार्य इन विचारों को इस प्रकार समन्वित करना होता है जिससे वह चालू व्यवसाय (Going Concern) के रूप में दृष्टिगोचर होने लगे। इस कार्य के अन्तर्गत अनेक क्रियाएँ आती हैं जैसे व्यवसाय की स्थापना के स्थान (Site) को चुनना, उसे नकद या 'पट्टा' (Lease) पर खरीदना, प्लांट के निर्माण की व्यवस्था करना तथा साज-सज्जा (Equipment) खरीदना पेटेन्ट्स प्राप्त करना तथा तांत्रिक विशेषज्ञों की खोज करना आदि। संक्षेप में इसके अन्तर्गत मौलिक विचार (Original idea), सम्पत्ति तथा प्रबन्धकीय योग्यता का समन्वय करना होता है।

इस सम्बन्ध में निम्न बातों पर ध्यान देना चाहिए —*

(१) औद्योगिक इकाई का आकार (The size of the industrial unit)—जहाँ तक हो सके स्थापित की जाने वाली इकाई का आकार

सर्वोत्तम (Optimum) होना चाहिए। परन्तु ऐसे व्यवसायो को जिनकी सफलता सदेहजनक है अथवा जो बड़े पैमाने पर स्थापित ही नहीं किए जा सकते, प्रारम्भ में छोटे पैमाने पर ही स्थापित किए जाते हैं।

(२) स्थापना सम्बन्धी विचार (Locational Pattern)— औद्योगिक इकाई को किसी स्थान पर स्थापित करने से पूर्व, उसके लिए आवश्यक कच्चे माल की उपलब्धता, शक्ति, श्रमिकों का प्रदाय (Supply) तथा अन्य आवश्यक बातों पर विचार कर लेना चाहिए। प्राचीन काल में व्यवसाय अधिकतर उन्हीं स्थानों पर स्थापित किए जाते थे जो ऐतिहासिक महत्व के होते थे। परन्तु आजकल ऐतिहासिक महत्व के स्थानों को अधिक प्रधानता न देकर उपरोक्त तत्वों पर ध्यान दिया जाता है।

(३) अचल सम्पत्ति (Fixed Capital Assets)— औद्योगिक इकाई के आकार तथा आवश्यकता के अनुसार उसका भवन, मशीनरी तथा अन्य पूंजीगत सम्पत्ति का नियोजन करना चाहिए। आधुनिक मशीन युग में आपुनितम इन्जीनियरिंग सुविधाओं का प्रबन्ध बहुत ही मितव्ययता तथा सुगमता से करना चाहिए।

(४) प्रबन्धकीय शासन (Managerial Control) किसी भी व्यवसाय या कम्पनी में प्रबन्धकीय शासन के सम्बन्ध में स्पष्ट योजना होना चाहिए। यह निश्चित कर लेना चाहिए कि कम्पनी का प्रबन्ध अभिकर्ताओं (Managing Agents) के द्वारा होगा अथवा नहीं। यदि प्रबन्ध अभिकर्ताओं के द्वारा प्रबन्ध होता है तो उस अवस्था में प्रबन्ध अभिकर्ताओं, सचालकों तथा अन्य पदाधिकारियों के क्या अधिकार व दायित्व होंगे ?

(५) अर्थ-प्रवर्धन योजना (The Financial Plan)—उपरोक्त बातों को ध्यान में रखते हुए यह निश्चित कर लेना चाहिए कि कितनी पूंजी आवश्यक होगी और उसे किन साधनों के द्वारा प्राप्त किया जा सकेगा। स्थायी पूंजी प्राप्त करने के दो मुख्य साधन हैं—अर्थात् तथा ऋण पत्रों का निर्गमन करके। क्रिस प्रकार के बंधों तथा ऋण पत्रों का निर्गमन किया जावेगा तथा उनका जमिनीपन (Underwriting) कराया जावेगा अथवा नहीं, इसके बारे में निर्णय लेना होगा। यदि प्रतिभूतियों (Securities) का अभिगोपन कराना है तो प्रवर्तक को विनियोक्त बैंकों (Investment Banks),

‘निर्गमक गृहो’ (Issue Houses) अथवा ‘अभिगोपन कर्ता सघो’ (Under writing Syndicates) के सम्पर्क में आना पडना है।

(६) वैधानिक उपचार (Legal Formalities)—रजिस्ट्रेशन समामेलन (Incorporation) तथा प्रविवरण (Prospectus) के निर्गमन के अतिरिक्त व्यवसाय को वास्तविक रूप से प्रारम्भ करने के पूर्व अन्य बहुत सी वैधानिक कार्यवाहियों को करना होता है। बहुत से व्यवसायो के लिए अनज्ञा पत्र (Licenses) तथा आज्ञा-पत्र (Permit) प्राप्त करने होते हैं।

(७) व्यावसायिक सम्पर्क (Trade Contacts)—व्यवसाय को सफलतापूर्वक चलाने के लिए कच्चे माल के वेचने वालो, यातायात तथा विपणि सस्थाओ (Transport and marketing Agencies), व्यापारिक पायंदो इत्यादि से सम्पर्क स्थापित करने होते हैं। इस प्रकार के सम्पर्क विज्ञापन या पब्लिसिटी के द्वारा सरलता से स्थापित हो सकते हैं।

पूँजी की व्यवस्था (Provision of Finance)

प्रवर्तन सम्बन्धी तीसरा महत्वपूर्ण कार्य कम्पनी के लिए पर्याप्त पूँजी की व्यवस्था करना है। जैसा कि ऊपर इंगित किया जा चुका है कि आवश्यक सम्पत्ति इत्यादि के त्रय करने के अतिरिक्त कुछ रोकड भी होनी चाहिए जिससे आकस्मिक खर्चों तथा व्यावसायिक खर्चों की पूर्ति बिना कठिनाई के की जा सके। महोदय डन तथा ब्राडस्ट्रीट (Dun and Bradstreet) द्वारा किए गए तुलनात्मक अध्ययन से ज्ञात होता है कि नवनिर्मित व्यावसायिक कम्पनियो में से बहुत सी कम्पनियो की असफलता का मुख्य कारण अपर्याप्त कार्यशील पूँजी की व्यवस्था है। जत स्थायी पूँजी के साथ-साथ कार्यशील पूँजी का भी समुचित प्रबन्ध करना चाहिए।

सक्षेप में फील्ड के शब्दों में प्रवर्तन के अन्तर्गत “विपणि, इन्जीनियरिंग, लेखा पालन, आर्थिक तथा वैधानिक पर्यवेक्षण, योजना का सुत्रीकरण तथा योजना को कार्यान्वित करना सम्मिलित होने हैं।”*

* “The marketing, engineering, accounting, financial and legal surveys, the formulating of the plan and the putting of the plan into effect are usually referred to as promotion”

‘Corporation Finance’ . Field, Chapter I.

प्रवर्तकों के प्रकार (Types of Promoters)

आज के युग में प्रवर्तक अनेक प्रकार के कार्य करते हैं और उनका निर्माण भी विभिन्न परिस्थितियों में हुआ है। अतएव प्रवर्तक अनेक नामों से सम्बोधित किए जाते हैं। संक्षेप में प्रवर्तक निम्न प्रकार के हो सकते हैं —

- (१) आकस्मिक प्रवर्तक (Accidental Promoters)
- (२) पेशेवर प्रवर्तक (Professional Promoters)
- (३) इंजीनियरिंग फर्म या निर्माता (Engineering Firm or Manufacturers)
- (४) वित्तीय प्रवर्तक (Financial Promoters)
- (५) प्रबन्ध अभिकर्ता (Managing Agents)
- (६) विशिष्ट सस्थाएँ (Specialised Institutions)

(१) आकस्मिक प्रवर्तक

इस वर्ग के अन्तर्गत छोटे पैमाने पर व्यापार करने वाले बहुत से व्यापारी गण आते हैं जो कि किसी विचार (Idea) में व्यापारिक सफलता के चिन्ह देखते हैं। इन लोगों की क्रियाएँ अधिकतर उन क्षेत्रों तक ही सीमित रहती हैं जहाँ वे रहते हैं। इस प्रकार यदि वे अपने प्रयास में असफल भी हो जाते हैं तो भी कोई विशेष महत्वपूर्ण बात नहीं समझी जाती है।

(२) पेशेवर प्रवर्तक

कुछ अधिकोपण सस्थाएँ तथा बड़े बड़े व्यवसायी लोग सदैव प्रवर्तन सम्बन्धी अवसरों (Opportunities) की खोज में रहते हैं। वे लोग नवीन कम्पनियों का निर्माण करते हैं, समांमेलन (Incorporation) कराते हैं तथा पुरानी कम्पनियों का विस्तार करते हैं। कभी कभी प्रतियोगिता को कम करने के लिए अथवा आर्थिक सत्ता प्राप्त करने के लिए प्रतियोगी (Competing) या पूरक (Complimentary) कम्पनियों को मिलाकर संयोजन भी करा देते हैं।

(३) इंजीनियरिंग फर्म या निर्माता

कभी-कभी इंजीनियरिंग फर्म या निर्माता कम्पनियाँ नवीन कम्पनियों का प्रवर्तन इस उद्देश्य से करने लगती हैं जिससे उनके द्वारा प्रवर्तित कम्पनियों के चालू होने पर उनके (प्रवर्तक कम्पनियों) निर्मित माल की खपत होने

लगेगी। इस प्रकार ऐसे प्रवर्तक अपने व्यक्तिगत हित से कम्पनियों का प्रवर्तन करते हैं।

(४) वित्तीय प्रवर्तक

वित्तियोगी बैंको की भाँति वित्तीय संस्थाएँ (Financial Institutions) भी कभी-कभी प्रवर्तक का काम करती हैं। ये संस्थाएँ नवीन कम्पनी की सम्पूर्ण पूँजी को ख़य कर लेती हैं और बाद में कुछ लाभ लेकर बाज़ार में बेच देती हैं। ऐसी अवस्था में कम्पनियों का प्रवर्तन औद्योगिक या व्यापारिक दृष्टिकोण से न होकर वित्तीय दृष्टिकोण से होता है।

(५) प्रबन्ध-अभिकर्ता

प्रायः प्रबन्ध अभिकर्ता लोग भी प्रवर्तकों का काम करते हैं। इस प्रकार के प्रवर्तक भारतवर्ष में बहुत पाये जाते हैं। व्यावसायिक प्रवर्तकों (Professional Promoters) तथा इस प्रकार के प्रवर्तकों में बहुत कुछ समानता पाई जाती है, क्योंकि दोनों ही प्रकार के प्रवर्तक व्यावसायिक अवसरों की खोज में रहते हैं। इन प्रवर्तकों तथा विवेचो के व्यावसायिक प्रवर्तकों में अन्तर है। विदेशों में कम्पनी का प्रवर्तन व समावेशन (Incorporation) करने के पश्चात् प्रवर्तक का कम्पनी से कोई सम्बन्ध नहीं रहता है, परन्तु भारतवर्ष में कम्पनी के समावेशन (Incorporation) के पश्चात् भी प्रवर्तक (प्रबन्ध अभिकर्ता) का कम्पनी से घनिष्ठ सम्बन्ध रहता है।

(६) विशिष्ट संस्थाएँ

आधुनिक नियोजित औद्योगिक विकास के विचार में इस प्रकार की संस्थाओं की वृद्धि को प्रोत्साहित किया है। इंग्लैंड में 'ट्रेडिंग एस्टेट्स आब यूनाइटेड किंगडम' तथा भारत में 'इण्डस्ट्रियल डेवलपमेंट कारपोरेशन ऑफ इण्डिया' ऐसी संस्थाओं के ज्वलंत उदाहरण हैं। इन विशिष्ट संस्थाओं का कार्य किसी क्षेत्र में स्थापित की जाने वाली कम्पनी की भावी सफलता का अनुमान लगाना होता है। इन उद्देश्य की पूर्ति के लिए वे तांत्रिक विशेषज्ञों से प्रारम्भिक कार्य के बारे में अनुसंधान (Investigation) कराते हैं। यदि विशेषज्ञों की रिपोर्ट सतोपजनक होती है तो वे ऐसी कम्पनियों का प्रवर्तन करते हैं। प्रवर्तन करने के पश्चात् वे नवीन कम्पनियों को निजी व्यक्तियों को बेच देते हैं।

प्रवर्तक का पारितोषिक (Remuneration of Promoters)

प्रवर्तक का पारितोषिक कई प्रकार से दिया जा सकता है। अधिकतर उसे पारितोषिक नकद (Cash) प्रतिभूतियों, अथवा (Shares) अथवा नियोजन (जान) के रूप में दिया जा सकता है।

(१) नगद धन (Cash)

प्रवर्तक का पारितोषिक नकद रूप में दिया जा सकता है। परन्तु यदि प्रवर्तक अपना पारितोषिक कंश में ही लेने के लिए जोर देता है तो नई कम्पनी के स्वामित्वधारियों के मस्तिष्क में कम्पनी की सफलता के सम्बन्ध में शंका उत्पन्न हो सकता है। अतः जहाँ तक हो सके प्रवर्तक को अपना पारितोषिक कंश में नहीं लेना चाहिए जिससे स्वामित्वधारियों तथा जनता में प्रवर्तित कम्पनी के बारे में विश्वास बना रहे। हाँ, जहाँ तक प्रवर्तन व्ययों का सम्बन्ध है वह कंश में ले सकता है क्योंकि ये व्यय उसने अपने पाले किए हैं।

(२) प्रतिभूतियों के रूप में

प्रवर्तक का पारितोषिक प्रतिभूतियों के रूप में भी दिया जा सकता है। प्रतिभूतियाँ भी अनेक प्रकार की होती हैं। प्रवर्तक को श्रृण-पत्रों या पूर्वाधिकार अथवा (Preference Shares) को लेने के लिए ही जोर न देना चाहिए क्योंकि इससे अन्य लोगों को प्रवर्तक की क्रियाओं में विश्वास नहीं रहेगा। प्रवर्तक को ऐसी प्रतिभूतियाँ (Securities) लेनी चाहिए जो सामान्य या सामान्य हो और उन पर सामान्य भी सबसे बाद में मिलता हो।

(३) अथवा के खरीदने की स्वेच्छा (Option to Purchase Shares)

यदि इस विधि से प्रवर्तक को पारितोषिक दिया जाता है तो जनता को और भी विश्वास हो जाता है। क्योंकि प्रवर्तक कम्पनी का प्रवर्तन करके न केवल अपनी स्याति को ही जोखिम में डालता है बल्कि अपने पारितोषिक को भी जोखिम में डालता है। यदि प्रवर्तित कम्पनी अभावग्रस्त अवस्था में जाती है तो प्रवर्तक की स्याति पर घम्बा लगता है और इसके साथ-साथ उसका पारितोषिक भी जो कि अथवा के रूप में था समाप्त हो जाता है।

(४) नियोजन (Job) के रूप में पारितोषिक

प्रवर्तक को पारितोषिक उसे प्रवर्तित कम्पनी में नियोजन (Job) प्रदान करके भी दिया जाता है। यह प्रथा भारतवर्ष में अधिक प्रचलित है। यहाँ पर प्रवर्तक नई कम्पनियों के प्रबन्ध अभिकर्ता के पद पर नियुक्त होने के लिए अधिक जोर देते हैं। यदि वे एक बार किसी कम्पनी के प्रबन्ध अभिकर्ता नियुक्त कर दिए जाते हैं तो वे उस कम्पनी के जीवनकाल तक अपने पद को बनाए रखने का प्रयत्न करते हैं। यह प्रथा १९५६ तक बहुत प्रचलित थी। परन्तु नवीन कम्पनी अधिनियम (१९५६) के अन्तर्गत कोई भी प्रबन्ध अभिकर्ता १५ वर्ष से अधिक के लिए नियुक्त नहीं किया जा सकता और उसकी पुनर्नियुक्ति यदि की जाती है, तो वह भी १० वर्ष से अधिक के लिए नहीं हो सकती है।*

भारतवर्ष में प्रवर्तन (Promotion in India)

भारत में अधिकांश रूप में कम्पनियों का प्रवर्तन करने का कार्य प्रबन्ध अभिकर्ताओं द्वारा ही सम्पादित किया जाता रहा है। उदाहरणार्थ श्री एम० ए० मुलकी के अनुसार दत्त औद्योगिक सारथी ने नौ का निर्माण प्रबन्ध अभिकर्ताओं द्वारा ही होता है। हमारे देश में व्यावसायिक तथा वित्तीय प्रवर्तक नहीं पाए जाते। इसका तात्पर्य यह नहीं कि यहाँ पर ऐसे व्यक्तियों का अभाव है जो व्यावसायिक तथा वित्तीय प्रवर्तकों का कार्य कर सकें। वास्तविकता यह है कि स्वतंत्र प्रवर्तकों को व्यावसायिक दुनियाँ में पदार्पण करने के लिए पूँजीपतियों से अथवा ऐसे व्यक्तियों से जिनके पास पर्याप्त आर्थिक साधन हैं, उत्साह तथा आर्थिक सहायता बिल्कुल नहीं मिलती। दुष्परिणामतः स्वतन्त्र प्रवर्तकों का उद्गम सारथी के प्रवर्तन जगत् में हो नहीं पाता।

प्रमजल अधिनियम कमेटी (१९५२) जो कि "भारत कमेटी" के नाम से सुप्रसिद्ध है, ने प्रबन्ध अभिकर्ता प्रणाली की विकसित रूपरेखा को ध्यान में रखते हुए कहा है कि—“इतिहास भूगोल तथा आर्थिक स्थिति सन्धने मिल कर एक ऐसी प्रणाली को जन्म दिया है जो अपनी कुछ विशिष्ट विशेषताओं के कारण इस समय भी जीवित है।”†

* For detailed discussion see : 'Managing Agents' Chapter 8.

† 'History, Geography and Economics all combined to create and develop a system which in some of its distinctive features still retains its unique character.' The Company Law Committee (1952).

“फिसकल कमीशन” (१९४९-५०) ने भी इस प्रणाली की महत्ता स्वीकार करते हुए कहा है कि “उद्योगों की स्थापना के प्रारम्भिक जीवन में जबकि न तो साहस और न पूँजी ही पर्याप्त थे, प्रबन्ध अभिकर्ताओं ने इन दोनों आवश्यकीय तत्वों (Elements) का साथों के नव जीवन संचार हेतु समन्वय किया। परिणाम स्वरूप भारतवर्ष में सूती वस्त्र उद्योग, जूट उद्योग, स्पात उद्योग इत्यादि जैसे मुख्यस्थित उद्योग, प्रबन्ध अभिकर्ताओं के उत्साह एवं तीव्र प्रेरणा के सुपरिणाम स्वरूप स्थापित हुए। वास्तव में यदि प्रबन्ध अभिकर्ता लोगों ने कम्पनियों के प्रवर्तन तथा निर्माण में इतना भाग न लिया होता तो वर्तमान औद्योगिक विवास कदापि सम्भव न हो सकता।

प्रबन्ध अभिकर्ताओं की श्रियाओं की तुलना यूरोपियन या अमेरिकन प्रवर्तकों की श्रियाओं से नहीं की जा सकती। हाँ इनकी तुलना जर्मनी की “जर्मन क्रेडिट बैंक” की प्रारम्भिक श्रियाओं से की जा सकती है। ‘जर्मन क्रेडिट बैंक’ केवल औद्योगिक साथों का प्रवर्तन ही नहीं करते अपितु अश्रियाशील पूँजी (Shy Capital) का भी प्रचलन करते रहे हैं।

भारतीय प्रवर्तन के दोष

भारतवर्ष में कम्पनियों के प्रवर्तन का कार्य केवल प्रबन्ध अभिकर्ताओं के द्वारा किए जाने के कारण इनमें अनेक दोष ऐसे आ गए हैं जो कि वर्तमान साथों की प्रगति में बाधक के रूप में नजर आते हैं—जिनमें से प्रमुख दोषों का उल्लेख निम्न रूप में किया जा सकता है —

- (१) अत्यधिक प्रवर्तन व्यय निश्चित करना,
- (२) कुछ शक्तिशाली प्रवर्तकों के हाथ में आधिक सत्ता का केन्द्रित होना,
- (३) आधारभूत उद्योगों के प्रवर्तन का अभाव तथा
- (४) प्रवर्तकों द्वारा प्रवर्तित कम्पनियों का छोपण।

(१) अत्यधिक प्रवर्तन व्यय

ऐसा कहा गया है कि प्रबन्ध अभिकर्ता-गण जो कम्पनियों का प्रवर्तन करते हैं प्रवर्तन में इतना व्यय कर देते हैं जो कि नवीन व्यावसायिक जगत में आने वाली कम्पनी की लाभ वमान की शक्ति की तुलना में कहीं अधिक होता है। प्रबन्ध अभिकर्ता गण अधिकतर नवीन कम्पनी को अपनी सम्पत्ति बेच देते हैं और उसके मनमाने दाम लेते हैं। इस प्रकार से नई कम्पनी की पूँजी का एक बहुत बड़ा भाग बेकार सम्पत्ति तथा अवारतधिक

सम्पत्ति (Intangible Assets) के क्रय करने में फँस जाता है जिसका कम्पनी के आर्थिक ढलेवर (Economic Structure) पर गहरा कुप्रभाव पड़ता है।

(२) आर्थिक सत्ता का केन्द्रीयकरण

भारतीय उद्योगों के प्रबन्ध का अध्ययन करने से ज्ञात होता है कि कुछ प्रबन्ध अभिकर्त्ताओं का समूह १०० में अधिक औद्योगिक इकाइयों का नियन्त्रण तथा प्रबन्ध करता है। इनमें से २५० से अधिक औद्योगिक इकाइयों के प्रबन्ध पर नियन्त्रण केवल ९ प्रमुख प्रबन्ध अभिकर्त्ताओं के हाथ में ही है। इन प्रबन्ध अभिकर्त्ताओं की गणना में एन्ड्रयू यूल (Andrew Yule), मैक लार्ड (Mc Leods), मार्टिन (Martin), बर्ड (Bird), जारटिन हैंडर्सन (Jardin Handerson), गिलेन्डर्स (Gillanders), ब्रिटिश इण्डिया कारपोरेशन (B. I. C.) डन्कन (Duncan), ऑक्टोवियस स्टील (Octavious Steel) आते हैं। एन्ड्रयू यूल तथा मैकलार्ड मिलकर ९० औद्योगिक इकाइयों से अधिक का प्रबन्ध एवं नियन्त्रण करते हैं।

भारतीय प्रबन्ध अभिकर्त्ताओं में से टाटा, बिरला, डालमिया, सिन्धानियाँ, धापर, भदानी, नारग, रुइया, सक्तेरिया तथा पोंद्वार प्रसिद्ध हैं। इस समय डालमियाँ के नियन्त्रण में ४०, सिन्धानियाँ के नियन्त्रण में ४२, धापर के नियन्त्रण में ३२, बिरला के नियन्त्रण में २४ तथा टाटा के नियन्त्रण में २९ कम्पनियाँ हैं। इन आँकड़ों से ज्ञात होता है कि भारतवर्ष में प्रबन्धकीय तथा शासकीय योग्यता की बहुत कमी है। यह हमारे आर्थिक ढलेवर में बहुत बड़ा दोष है।

(३) आधारभूत उद्योगों के प्रवर्तन का अभाव

आर्थिक प्रवर्तनों को छोड़कर देश जितने भी प्रवर्तन भारतीय तथा विदेशी प्रबन्ध अभिकर्त्ताओं द्वारा किए गए वे सब ऐसे उद्योगों से सम्बन्धित थे जो या तो अपनी निर्मित वस्तुओं का निर्यात करते थे या उपभोग्य पदार्थों का उत्पादन करते थे। इनसे हमारे आर्थिक ढलेवर में एक बहुत बड़ा दोष आ गया। आर्थिक विकास पगु सा (Lopsided) हो गया। दूसरे शब्दों में मुख्य तथा आधारभूत उद्योगों का प्रवर्तन नहीं किया गया जिससे हमारा आर्थिक विकास उतना न हो सका जितना कि वास्तव में होना चाहिए।

(४) प्रवर्तित कम्पनियों का शोषण

प्रवर्तक लोग जो अधिकांश रूप में प्रबन्ध अभिकर्त्ता होते हैं, नव निर्मित

कम्पनियों के प्रबंध अभिकर्त्ता भी स्वयं बन बैठते हैं और गुप्त नामों द्वारा एवं अनुचित पारितोषिक द्वारा कम्पनी का शोषण करते हैं। अधिकतर वे अपने लिए स्यमित अंशों (Deferred Shares) को तथा अन्य लाभप्रद पदों को सुरक्षित कर लेते हैं। स्यमित अंशों पर मतदान देने का अधिकार अपेक्षाकृत अधिक होता है। इससे उनको कम्पनी की नीति पर नियन्त्रण करने का अधिकार मिल जाता है।

उक्त दोषों को निराकरण करने की सदृहच्छा एवं औद्योगिक विकास की समुचित व्यवस्था हेतु कम्पनी अधिनियम १९५६ को पास किया गया। ३१ अप्रैल १९५६ की औद्योगिक नीति के अनुसार नवीन उद्योगों को स्थापित करने का दायित्व सरकार का है। सरकार इस नीति का पालन कर रही है। उद्योगों की आर्थिक सहायतायें अक्टूबर सन् १९५४ में 'राष्ट्रीय औद्योगिक विनास निगम' (N I D. C.) की स्थापना की गई है। यह मस्या पूर्वगत्या सरकार के स्वामित्व तथा नियन्त्रण में है। १९५५ में 'औद्योगिक साल तथा विनियोग निगम' (I C I C.) की स्थापना भी १७ ५ करोड़ रुपए की पूंजी से इसी उद्देश्य की पूर्ति के निमित्त की गई है। कारपोरेशन ऋण पूंजी प्रदान करने के अतिरिक्त कुछ पूंजी भी प्रदान करता है। कारपोरेशन की पूंजी में सरकार ने ७ ५ करोड़ ६० का योगदान देकर उसके कलेक्टर को मजबूत बनाने की प्रेरणा का परिचय दिया है।

नवीन कम्पनी एक्ट (१९५६) के अन्तर्गत प्रवर्तन

भारतीय कम्पनी अधिनियम १९५६ जो १ अप्रैल १९५६ से लागू होता है, प्रवर्तकों, विनियोक्ताओं तथा प्रबन्धकों में समुचित सम्बन्ध स्थापित करने के उद्देश्य से, कम्पनी के कलेक्टर तथा प्रबंध व्यवस्था में सुधार करने की चेष्टा करता है। कम्पनी अधिनियम में सुधार करने का प्रमुख उद्देश्य विनियोक्ताओं को अधिक से अधिक सरक्षण देना है। इस उद्देश्य की पूर्ति के लिए नवीन अधिनियम प्रास्पेक्ट्स में अधिक से अधिक सूचना देने व स्पष्टीकरण पर जोर देता है। इस सम्बन्ध में प्रास्पेक्ट्स के निर्गमन पर अधिनियम में निम्नांकित प्रतिबन्ध तथा प्रावधान (Provision) किए गए हैं —

(१) अपर्याप्त पूंजी वाली कम्पनियों के प्रवर्तन पर प्रतिबन्ध

कम्पनी एक्ट १९३३ के अनुसार कम्पनियों को केवल न्यूनतम अभिदान (Minimum Subscription) तक की राशि एकत्रित करनी होती थी।

कम्पनियों ने इसका अनुचित लाभ उठाया। वे न्यूनतम अभिदान की मात्रा कम से कम निर्धारित करते थे और इस मात्रा तक पूंजी प्राप्त करते ही व्यवसाय प्रारम्भ करने का सर्टीफिकेट (Certificate of Commencement of Business) प्राप्त करने में सफल हो जाते थे। इस दोष के कारण कम्पनियाँ अधिकतर अल्प पूंजीयत (Under Financed) रह जाती थी। जो कम्पनियाँ प्रारम्भ में ही अल्प पूंजीयत (Under Financed) होती थी वे पूर्ण सफलता नहीं प्राप्त कर पाती थी और विनियोक्ताओं को हानि होती थी।

नवीन कम्पनी एक्ट (१९५६) के अनुसार यदि अशो का निर्गमन किया गया है, तो सचालको अथवा पार्षद सीमा-नियम (Memorandum of Association) के हस्ताक्षरकर्ता (Signatories) द्वारा निर्धारित न्यूनतम राशि का पूर्ण विवरण देना चाहिए। न्यूनतम राशि इतनी अवश्य होनी चाहिए जिससे निम्न व्ययों को पूरा किया जा सके —

- (१) क्रय की गई या न्य की जाने वाली सम्पत्ति का क्रय मूल्य,
- (२) प्रारम्भिक व्यय तथा निर्गमित अशो के अभिगोपन का कमीशन (यदि अशो का अभिगोपन कराया गया है),
- (३) उपरोक्त व्ययों के सम्बन्ध में ली गई उधार राशि का पुनर्मुगतान,
- (४) कार्यशील पूंजी, तथा
- (५) अन्य कोई व्यय।

एक्ट के अनुसार प्रत्येक मह (Item) पर व्यय की जाने वाली राशि की मात्रा का लिखना भी आवश्यक है। यदि उपरोक्त व्ययों को अशो के निर्गमन के अतिरिक्त अन्य किसी माधन से पूरा किया जा रहा है तो प्रत्येक मह पर व्यय की जाने वाली राशि तथा उसको प्राप्त करने के माधन का नाम स्पष्ट रूप से लिखना चाहिए।

(२) प्रबन्ध अभिकर्ता कम्पनी की पूंजी

प्रायः प्रबन्ध अभिकर्ता कम्पनियों की पूंजी प्रबन्धित कम्पनी की पूंजी से कहीं कम होती है। इसमें कम्पनी के अधिक सकट में फँसने की सम्भावना रहती है। नवीन कम्पनी एक्ट के अनुसार प्रबन्ध अभिकर्ता कम्पनी की पूंजी की मूचना प्रोस्पेक्टस में देना आवश्यक है।

(३) अशो के निर्गमन के सम्बन्ध में स्वेच्छाधिकार (Option) तथा पूर्वाधिकार

यह नवीन कम्पनी एक्ट में एक नया प्रावधान है। इसके अनुसार यदि

किसी व्यक्ति को किसी महत्वपूर्ण अनुबन्ध (Contract) या समझौते के सम्बन्ध में कोई स्वेच्छाधिकार (Option) या पूर्वाधिकार (Preferential Right) दिया गया तो उसे प्रोस्पेक्ट्स में स्पष्ट रूप से व्यक्ति कर देना चाहिए।

(४) कुछ अशों का प्रत्याज पर निर्गमन (Issue of some Shares on Premium)

कुछ कम्पनियाँ अपने अशों का निर्गमन जनता को प्रत्याज (Premium) पर और प्रवर्तकों को मम मूल्य (At-Par) पर अथवा कम प्रत्याज पर करती हैं। इन बातों के निवारणार्थ नवोत्पन्न एक्ट के अन्तर्गत प्रोस्पेक्ट्स में इस प्रकार की सूचना देना आवश्यक है। (Clause 10 of Schedule II of the Indian Companies Act, 1956).

(५) अशों का अभिगोपन (Underwriting of Shares)

कम्पनी लाँ कमेटी के सम्मुख ऐसे भी कुछ उदाहरण प्रस्तुत किए गए जिनमें अभिगोपकों ने अपने कर्तव्यों का पालन नहीं किया। दोष को दूर करने के लिए कुछ लोगों ने अभिगोपकों के ऊपर वे ही प्रतिबन्ध लगाने का सुझाव दिया जो 'मिलन कमीशन' ने अपनी रिपोर्ट में व्यक्त किए थे। 'मिलन कमीशन' रिपोर्ट के अनुसार अभिगोपकों को अपनी क्षमता के बारे में घोषणा करनी पड़ती थी और उसकी घोषणा के झूठ साबित होने पर उसके विरुद्ध वैधानिक कार्यवाही की जा सकती थी।

कम्पनी लाँ कमेटी ने इस प्रकार का प्रतिबन्ध उचित न समझा। उसके विचार में ऐसे केषों में अभिगोपकों में इतना अधिक बसुन किया जा सकता है जितने की वास्तविक हानि हुई है।

(६) सम्पत्ति का क्रय तथा उसके विक्रेताओं के नाम

कम्पनी एक्ट के क्लॉज १२ के अन्तर्गत कम्पनी को, क्रय की जाने वाली सम्पत्ति तथा उसके विक्रेताओं के नाम प्रोस्पेक्ट्स में देना आवश्यक है। इसके अतिरिक्त कम्पनी के प्रारम्भ करने की तिथि से दो वर्ष पूर्व तक के सम्बन्धित सौदों (Transactions) के बारे में सूचना देना आवश्यक है। इन सौदों के तय करने की तिथि, इनमें हित (Interest) रखने वाले रावालको या प्रवर्तकों के नाम तथा दी जाने वाली धनराशि की मात्रा का उल्लेख भी प्रोस्पेक्ट्स में आवश्यक है।

(७) प्रारम्भिक व्यय आदि

क्लाज १४ के अन्तर्गत दाम्त्विक या अनुमानित प्रारम्भिक व्ययों, तथा इन व्ययों को करने वाले व्यक्तियों के सम्बन्ध में सूचना देनी चाहिए। इसके अतिरिक्त निर्गमन (Issue) सम्बन्धी व्ययों के बारे में भी अलग से सूचना देनी चाहिए। इस प्रकार की सूचना पुराने एक्ट के अनुसार आवश्यक नहीं थी।

(८) महत्वपूर्ण अनुबन्ध (Material Contracts)

क्लाज १६ के अन्तर्गत प्रोस्पेक्ट्स में महत्वपूर्ण अनुबन्धों, जो प्रबन्ध सचालक, प्रबन्ध लभिकर्ता, सचिव (Secretary) तथा कौषाध्यक्ष की नियुक्ति तथा पारितोषिक में सम्बन्धित होते हैं, की तिथि पार्टियों के नाम तथा अनुबन्धों की प्रकृति के बारे में सूचना देना आवश्यक होता है। इनके अतिरिक्त प्रोस्पेक्ट्स के निर्गमन की तिथि से दो वर्ष पूर्व के अनुबन्धों के बारे में भी सूचना देनी चाहिए। इस प्रकार के प्रावधान का उद्देश्य ही यही है कि जनता प्रोस्पेक्ट्स को देखते ही समझ जावे कि कौन से अनुबन्ध महत्वपूर्ण हैं।

(९) संचालकों तथा प्रवर्तकों का हित

क्लाज १८ के अन्तर्गत प्रत्येक संचालक तथा प्रवर्तक के कम्पनी के प्रवर्तन तथा सम्पत्ति के क्रय में, प्रोस्पेक्ट्स के निर्गमन की तिथि से दो वर्ष पूर्व तक के हित की प्रकृति तथा सीमा के सम्बन्ध में सूचना देना आवश्यक है।

(१०) अंश पूँजी का वर्णन

क्लाज १९ तथा २० के अनुसार अंश पूँजी के सम्बन्ध में पूर्ण विवरण जैसे पूँजी की मात्रा, उसका विभिन्न प्रकार के जसों में विभाजन, भ्रशों पर वोट देने का अधिकार, साभास व पुनर्भुगतान सम्बन्धी अधिकारों की सूचना देना आवश्यक है। कम्पनी के सदस्यों पर पार्षद अन्तर्नियम (Articles of Association) के अन्तर्गत लगाए गए प्रतिबन्धों की प्रकृति व सीमा का उल्लेख भी करना चाहिए।

(११) संचित कोषों तथा अर्जित लाभों का पूँजीकरण तथा सम्पत्ति का पुनर्मूल्यांकन

क्लाज २२ के अन्तर्गत कम्पनी के संचित कोषों तथा अर्जित लाभों के पूँजीकरण एवं सम्पत्ति के पुनर्मूल्यांकन के सम्बन्ध में सूचना देनी चाहिए।

(१२) अकेक्षकों, लेखपालों तथा विशेषज्ञों की रिपोर्ट

कम्पनी के लाभ एवं हानि तथा लाभों के सम्बन्ध में पिछले ५ वर्षों की रिपोर्टें देनी चाहिए। पुराने एक्ट के अनुसार यह रिपोर्टें पिछले ३ वर्षों की ही होती थी। इसके साथ-साथ कम्पनी के लाभ हानि खाना बनाने की अन्तिम तिथि के समय देनदारियों तथा लेनदारियों (Assets and Liabilities) की वास्तविक स्थिति के बारे में भी सूचना देनी चाहिए।

इस प्रकार की रिपोर्टें ऐसे व्यक्तियों के द्वारा नहीं होनी चाहिए, जो कम्पनी के प्रवर्तन, निर्माण अथवा प्रबन्ध से किसी प्रकार भी सम्बन्धित रहें। (धारा ५७)

यदि कोई व्यक्ति जान बूझ कर जगता को धोखा देने के उद्देश्य से झूठी रिपोर्टें देता है अथवा महत्वपूर्ण बातों को छिपाता है तो उसे ५ वर्ष तक की सजा या १०,००० रु० तक जुर्माना या दोनों भुगताने होते हैं। कुछ देशों जैसे संयुक्त राष्ट्र अमेरिका तथा कनाडा में प्रोटेक्ट्स के निर्गमन के पूर्व उसकी जांच पडताल उचित अधिकारियों के द्वारा की जाती है। भारतवर्ष में भी इसी प्रकार की व्यवस्था होनी चाहिए।

प्रवर्तन तथा निर्माण (Promotion and Floatation)

किसी नवीन कम्पनी की स्थापना की विधि को इंगित करने के लिए अनेक शब्दों को प्रयुक्त किया जाता है। 'प्रवर्तन' का अर्थ कम्पनी के प्रकाश में आने के पूर्व के प्रारम्भिक कार्यों जैसे पर्यवेक्षण (Surveys), आवश्यक साधनों की जांच पडताल इत्यादि से लगाया जाता है। इसके विपरीत 'निर्माण' (Floatation) का अर्थ कम्पनी के निर्माण की वास्तविक विधि में लगाया जाता है। सवुचित दृष्टिकोण से 'निर्माण' का अर्थ केवल पूंजी प्राप्त करने के साधनों से लगाया जाता है। विस्तृत दृष्टिकोण से 'निर्माण' के अन्तर्गत कम्पनी की स्थापना के अतिरिक्त उसके सुव्यवस्थित स्थापन से भी लगाया जाता है जिससे कम्पनी सुचारु रूप से चलने लगे, जैसे पदार्थ पानी के ऊपर चरता है।

कम्पनियों का समामेलन

(Incorporation of Companies)

कम्पनी के निर्माण की दूसरी सीढ़ी समामेलन (Incorporation) होती है। 'समामेलन' का क्षेत्र बहुत ही सवुचित होता है। 'समामेलन' से किसी भी

व्यक्ति या वस्तु को वैधानिक अस्तित्व प्राप्त होता है। बिना सम्मेलन के कोई भी कम्पनी वैधानिक अस्तित्व प्राप्त नहीं कर सकती। ऐसा कहा जाता है कि 'प्रवर्तन कम्पनी को गर्भ का रूप देता है और सम्मेलन उसको गर्भ से बाहर निकाल कर एक कृत्रिम व्यक्ति का रूप देता है।' कम्पनी को सम्मेलन सर्टिफिकेट भी उसी समय मिलता है जब कि आवश्यक वैधानिक कार्यवाहियाँ की जा चुकती हैं। इस प्रकार 'सम्मेलन', 'प्रवर्तन' का केवल एका भाग है।

जैसा कि ऊपर कहा जा चुका है कि कम्पनी को 'सम्मेलन सर्टिफिकेट' उसी समय प्राप्त होता है जब कि वैधानिक कार्यवाहियाँ पूरी हो जाती हैं। इस सम्बन्ध में प्रवर्तक कम्पनियों के रजिस्ट्रार (Registrar of J. S Cos') के निम्नलिखित पत्रों को रजिस्ट्रेशन के लिए भेज देता है —

- (१) पार्षद सीमा नियम (Memorandum of Association)
- (२) पार्षद अर्त्तनियम (Articles of Association)
- (३) सचालकों की सूची (List of Directors)
- (४) सचालकों की सम्मति (Consent of Directors)
- (५) कम्पनी के पंजीयत कार्यालय की स्थिति की सूचना (Situation of the Company's Registered Office)
- (६) अनुबन्धों की प्रतिलिपि (Copy of Contracts), तथा
- (७) सांविधिक घोषणा (Statutory Declaration)।

पार्षद-सीमा-नियम (Memorandum of Association)

पार्षद सीमा नियम कम्पनी का महत्वपूर्ण वैधानिक प्रलेख होता है, जिस पर उस कम्पनी का अस्तित्व आधारित रहता है। यह कम्पनी के उद्देश्य, कर्तव्य, पूँजी, कार्यक्षेत्र आदि का विवेचन करता है। कोई भी कम्पनी केवल उन्हीं कार्यवाहियों को कर सकती है जिनका स्पष्ट उल्लेख पार्षद सीमा नियम में हुआ रहता है। इसकी सीमाओं के बाहर कार्य करने पर वे अवैधानिक हो जाती हैं। इसीलिए यह कहा जाता है कि पार्षद सीमा नियम कम्पनी का वह आधार है जिस पर कम्पनी का समृद्ध रूपी महल स्थापित किया जाता है। उसे कभी-कभी साझेदारी का वैधानिक सलेख (Statutory Deed of Partner Ship) भी कहा जाता है। पार्षद-सीमा नियम को अत्यन्त सावधानी से तैयार करना चाहिए। कम्पनी के जीवन में पार्षद सीमा नियम का बहुत घनिष्ट सम्बन्ध रहता है जैसा कि लार्ड कैंन्स ने 'असवरी रेलवे कम्पनी बनाम रिचे'

(Ashbury Rail etc. vs. Riche) के केस में निर्णय दिया है कि "पापंद-सीमा-नियम कम्पनी का अधिकार-पत्र (Charter) है तथा इसकी शक्ति की सीमा को परिभाषित करना है एवं पूंजी को निर्धारित करना है।"* पापंद सीमा-नियम में निम्न बातों का होना आवश्यक है .—

- (१) प्रमण्डल का नाम, जिसके अन्त में सीमित (Limited) शब्द हो,
- (२) वह राज्य जहाँ प्रमण्डल का रजिस्टर्ड कार्यालय है,
- (३) उद्देश्य।
- (४) सदस्यों का दायित्व, तथा
- (५) प्रमण्डल की पंजीयत पूंजी और उत्तना अंशों में भाग।

कोई भी पापंद-सीमा-नियम में हस्ताक्षर करने वाला व्यक्ति कम से कम एक अंश का स्वामी होना चाहिए तथा जितने अंश उसने लिए हैं उनको अंकित करना आवश्यक है। असीमित दायित्व वाले प्रमण्डल में केवल प्रथम तीन बातें लिखी जायेंगी।

(१) नाम (Name)

कम्पनी का नाम 'Limited' शब्द के साथ लिखा होना चाहिए। कम्पनी नाम के चुनाव में स्वतन्त्र है, केवल नाम के चुनाव में दो सावधानियाँ बरतनी आवश्यक हैं—प्रथम नाम किसी चालू कम्पनी का नहीं हो, द्वितीय नाम में Crown, Emperor आदि प्रतिबन्धित शब्द न होना चाहिए।

(२) पंजीयत कार्यालय (Registered Office)

प्रत्येक प्रमण्डल का पंजीयत कार्यालय होना आवश्यक है। धारा १४६ के अनुसार कम्पनी को अपने केन्द्रीय कार्यालय की स्थापना, कार्य का प्रारम्भ करते ही अथवा २८ दिन के अन्दर कर लेनी चाहिए। इसमें जो भी निर्णय पहले हो उसकी सूचना दी जानी चाहिए तथा सम्पूर्ण पत्र व्यवहार उसी नाम पर किया जाना चाहिए। पंजीयत कार्यालय के लिए प्रदेश का नाम देना आवश्यक है, इसमें उमी प्रदेश के किसी एक शहर में पंजीयत कार्यालय का ले जाना सुविधाजनक हो जाता है। विदेशी कम्पनियों (Foreign Companies) को भी प्रधान कार्यालय का स्पष्टीकरण करना आवश्यक है।

* The memorandum of association of the company is its charter and defines the limitation of its powers and the destination of its capital." —Lord Cairns in *Ashbury Rail vs Riche*.

(३) उद्देश्य वाक्य (Object Clause)

इसका स्मारक-पत्र में अत्यन्त महत्वपूर्ण स्थान है क्योंकि इस पर प्रमण्डन की शक्ति तथा कार्यशीलता आधारित होती है। जिन उद्देश्यों का वर्णन पार्षद-सीमा-नियम में है उनके अतिरिक्त कार्य नहीं किया जा सकता। प्रमण्डल की शक्ति के अतिरिक्त कार्य अनाधिकार (Ultra-Vires) एवं अवैधानिक हे वयोकि अधाधारी, यह सोचकर कि, उस पार्षद-सीमा-नियम में उल्लेखनीय उद्देश्य में ही पूंजी लगाई जायेगी, रुपये का विनियोग करते हैं। अगर उन उद्देश्यों के अतिरिक्त किसी दूसरे कार्य में पूंजी का प्रयोग किया जाता है तो यह अदाधारियों के सद्विश्वास को तोड़ना होगा। इसलिए प्रवर्तकों के लिए यह उत्तम होगा कि उद्देश्य लिखते समय ही उनको भी शामिल कर दें। विधानतः कोई भी कार्य उस समय तक नहीं किया जा सकता, जो कि पार्षद-सीमा-नियम के परे है, जब तक कि पार्षद-सीमा-नियम में परिवर्तन नहीं हो जाता। कभी-कभी उद्देश्य वाक्य में यह जोड़ दिया जाता है कि, "ऐसे अन्य व्यवहार जो उपयुक्त उद्देश्यों से सम्बन्धित अथवा सहायक हो, अथवा जिनको कम्पनी उपयुक्त समझे, कर सकती है।" किन्तु इस वाक्य के जोड़ देने से कम्पनी के वैधानिक अधिकारों में किसी प्रकार की वृद्धि नहीं हो सकती। इन सम्बन्ध में न्यायालयों द्वारा कई नियम दिए गए हैं।

(४) दायित्व वाक्य (Liabilities Clause)

पार्षद-सीमा-नियम में सीमित कम्पनियों को यह स्पष्ट कर देना चाहिए कि अदाधारियों का दायित्व सीमित है। पार्षद-सीमा-नियम में उपयुक्त नियम बनाकर संचालन का दायित्व बढ़ाया जा सकता है। लेकिन इसकी सूचना संचालकों को देनी आवश्यक है (३२२ (१))। धारा ३२२ (२) तथा (३) के अनुसार उसकी अति पूर्ति के लिए नूटिकर्ता उत्तरदायी होंगा तथा २००) दण्ड का भागी होगा।

(५) पूंजी वाक्य (Capital Clause)

पार्षद-सीमा-नियम में अधिकृत तथा पजीयत पूंजी एवं अंशों की संख्या जिनमें वह विभाजित की गई है, लिखना अत्यन्त आवश्यक है। अन्त में हस्ताक्षर करने वालों के पुरे-पुरे हस्ताक्षर एवं हस्ताक्षरकर्तव्यों के साक्षी के नाम तथा पते भी देना चाहिए।

पापंद-सीमा-नियम मे परिवर्तन (Alteration of Memorandum of Association)

अधिनियम की धारा १३ के अनुसार प्रमण्डन अपने पापंद-सीमा नियम मे परिवर्तन कम्पनी अधिनियम के अन्तर्गत ही कर सकता है। इसमें परिवर्तन करने के निम्नलिखित कारण हो सकते हैं —

- (१) नाम में परिवर्तन करना हो,
- (२) पजीयत कार्यालय का एक स्थान से दूसरे स्थान को ले जाना हो एक उद्देश्य में परिवर्तन करना हो,
- (३) अश पूंजी में परिवर्तन करना हो, इसमें प्रायः निम्न परिवर्तन किए जाते हैं —

[अ] अश पूंजी को बढ़ाने के लिए,

[ब] मघनन करके उसे बड़े बड़े अशों में विभाजित करने के लिए

[स] परिदत्त अश को तथा रकन्य को एक दूसरे में परिवर्तन करने के लिए,

[य] अशों को समाप्त करने के लिए।

- (४) अश पूंजी का पुनसंरुठन करना हो,
- (५) पूंजी को कम करना हो,
- (६) सचालको का दायित्व असीमित करना हो,
- (७) विशेष अदाधारियों के अधिकारों में परिवर्तन करना हो, तथा
- (८) दायित्व सीमित बनाना हो।

(१) नाम वाक्य में परिवर्तन

रजिस्टार की अनुमति से नाम बदला जा सकता है। साधारण मीटिंग में प्रस्ताव पास करके तथा केन्द्रीय सरकार की लिखित अनुमति के उपरान्त भी नाम में परिवर्तन किया जा सकता है। (धारा २१ एव २२)

(२) पजीयत कार्यालय में परिवर्तन

यदि प्रमण्डल प्रधान कार्यालय को एक राज्य में दूसरे राज्य में ले जाना चाहता है तो कम्पनी की साधारण सभा में विशेष प्रस्ताव पास कर एक न्यायालय की लिखित अनुमति लेकर परिवर्तन कर सकता है। किन्तु यदि एक ही राज्य में एक नगर से दूसरे नगर में ले जाना हो तो न्यायालय की

अनुमति की आवश्यकता नहीं, इसके लिए पत्रों में विज्ञापन करा देना ही पर्याप्त है। उपर्युक्त दोनों अवस्थाओं में रजिस्ट्रार को सूचना देना आवश्यक है।

(३) उद्देश्यों में परिवर्तन

अधिनियम की १७वीं धारा के अनुसार विशेष प्रस्ताव एवं न्यायालय की लिखित आज्ञा पाकर प्रमण्डल उद्देश्यों में परिवर्तन कर सकता है। उद्देश्य वाक्य के परिवर्तन के निम्न कारण हो सकते हैं —

- [अ] कार्यक्षमता में वृद्धि अथवा मितमध्ययिता लाने के लिए,
- [ब] मूल उद्देश्यों को प्राप्त करने तथा उत्तम साधनों के प्रयोग के लिए,
- [स] क्षेत्र को विस्तृत करने के लिए,
- [द] उद्योग को सुविधाजनक रूप में तथा लाभपूर्वक की दृष्टि से चलाने के लिए,
- [ग] किसी उद्देश्य के त्याग के लिए,
- [र] कम्पनियों का एकीकरण एवं समापन करने के लिए। विशेष प्रस्ताव एवं न्यायालय के आज्ञापत्र को रजिस्ट्रार के कार्यालय में तीन माह के अन्दर ही प्रस्तुत करना चाहिए। रजिस्ट्रार उसकी रजिस्ट्री करके अपने हस्ताक्षर द्वारा उसको प्रमाणित कर देगा।

(४) दायित्वों में परिवर्तन

अधिनियम की धारा ३२३ के अनुसार सदस्यों का दायित्व असीमित किया जा सकता है, लेकिन इसके लिए कम्पनी की साधारण सभा में विशेष प्रस्ताव का पास होना अत्यन्त आवश्यक है। अद्यधरियों के दायित्व में परिवर्तन कभी नहीं किया जा सकता।

(५) पूंजी में परिवर्तन

पूंजी में परिवर्तन निम्नलिखित तरीकों से हो सकता है :-

- [अ] नये अंशों के निर्गमन द्वारा पूंजी में वृद्धि,
- [आ] अदा पूंजी को कम करना,
- [इ] पूंजी का पुनर्गठन।

अप पूंजी में परिवर्तन पार्षद जन्तनियम के अन्तर्गत ही हो सकता है।

(धारा ९७) तथा पुनर्गठन के लिए विशेष प्रस्ताव नी स्वीकृति के बाद न्यायालय के पुष्टीकरण की आवश्यकता हो सकती है। (धारा ३९१)

अगर पुंजी घटाने के लिए भी विशेष प्रस्ताव एच न्यायालय की स्वीकृति आवश्यक है, किन्तु उसमें ऋणदाताओं के हित पर कोई सुरा अहर न पहने पावे।

२—पार्षद अन्तनियम (Articles of Association)

ये कम्पनी के अर्थव्यवस्था के लिए विस्तृत नियम हैं। कम्पनी के अन्त-नियमों की कानून द्वारा इस प्रकार परिभाषा दी गई है—“कम्पनी के नियम जो पहले बनाये गए हों, या जिनकी कम्पनी कानून के अनुसार सम्य-समय पर परिवर्तित कर दिया गया हो, वे कम्पनी कानून के ‘अन्तनियम’ कहलायेंगे।” अनुसूची १ की सारिणी (अ) के अनुसार ही कम्पनी के अन्तनियम बनाये जा सकते हैं।

पार्षद अन्तनियमों में कम्पनी के मजानकों तथा पदाधिकारियों के वोट देने के अधिकार, कम्पनी को ध्वस्तियत एव संपालित करने की विधि तथा स्वरूप तथा अन्तनियमों में परिवर्तन करने के तरीकों का समावेश होता है। अन्तनियम पार्षद-सीमा नियम के सहायक होते हैं जो कम्पनी के उद्देश्यों को निर्धारित करते हैं। इस प्रकार पार्षद सीमा-नियम कम्पनी के कार्यक्षेत्र को निर्धारित करता है, तथा अन्तनियम उस क्षेत्र के अन्तर्गत कम्पनी की व्यवस्था करने का ढंग इंगित करता है। अन्तनियम ऐसा कोई भी अधिकार नहीं दे सकता जो सीमा नियम के परे हो तथा विधान (Statute) के विपरीत हो। इससे स्पष्ट है कि अन्तनियम केवल नियम मात्र हैं जो सीमा नियम में लिखित उद्देश्यों की पूर्ति की विधि बताते हैं।

कम्पनी अपने अन्तनियमों का पंजीकरण (Registration) इच्छामुत्तर कर सकती है। इसका अर्थ यह हुआ कि यदि कम्पनी उचित समझे तो अन्त-नियमों का पंजीयन करायेगी अन्यथा नहीं। इसके सम्बन्ध में कोई वैधानिक प्रतिबन्ध नहीं है क्योंकि वह, कम्पनी अधिनियम की प्रथम सूची में दी गई तालिका ‘A’ जिसमें ९९ आदर्श नियम दिये हैं, को पूर्णरूप से अपना सकती है और यदि वह उचित समझे तो इन नियमों में आवश्यकतानुसार परिवर्तन करके उनका पंजीयन करा सकती है। अधिकतर कम्पनियाँ अपने विपरीत अन्तनियम बनाती हैं और उनका पंजीयन भी करा लेती हैं। अधिनियम के

अनुसार यदि अन्तनियमो का पजीयन नही कराया गया है तो ताविका 'A' लागू होगी और यदि पजीयत करा लिया गया है तो ताविका की वे व्यवस्थाएँ लागू होंगी जो पजीयत कराई गई है। लेकिन प्रत्याभूति (Guarantee) द्वारा सीमित कम्पनी या असीमित कम्पनी या निजी कम्पनी के लिए, अन्तनियमो का पजीयन आवश्यक है, क्योंकि इन पर सूची 'अ' लागू नहीं होती। कम्पनी के अन्तनियमो को अनिवार्यत मुद्रित, सदस्यों में विभाजित, क्रमांकित, मुद्रांकित (Stamped) तथा सीमा नियमो के हस्ताक्षर कर्त्तव्यों द्वारा हस्ताक्षरित होना चाहिए। पापंद-सीमा नियमो के साथ अन्तनियमो को भी रजिस्ट्रार के यहाँ भेजना आवश्यक है।

अन्तनियमो में साधारणतया निम्नलिखित बातों का उल्लेख होता है —

- (१) कम्पनी अधिनियम की सूची 'A'. अन्तनियमो में किस सीमा तक अपनाई जाएगी,
- (२) कम्पनी द्वारा व्यक्तियों में किए गए अनुबन्धों का ब्यौरा,
- (३) अदा पूँजी की कुल राशि तथा उसका विभिन्न प्रकार के अंशों में विभाजन,
- (४) अंशों की आवेदन विधि,
- (५) अंशों पर की जाने वाली माँग (Calls) की राशि तथा माँग की विधि,
- (६) अदा प्रमाण पत्र निर्गमन की विधि,
- (७) अदा हस्तांतरण विधि,
- (८) अंशों की जप्ती (Forfeiture) की विधि,
- (९) जप्त किए गए अंशों के पुनर्निर्गमन की विधि,
- (१०) अदा पूँजी के पुनगठन की विधि,
- (११) कम्पनी की सभावा का आयोजन,
- (१२) कम्पनी के सदस्यों के अधिकार तथा मताधिकार,
- (१३) सचालको की नियुक्ति एवं उनके अधिकार,
- (१४) प्रबन्ध अधिकर्त्तव्यों की नियुक्ति एवं उनके अधिकार,
- (१५) लाभांश की घोषणा तथा भुगतान विधि,
- (१६) कार्यालय के सभ्यठन सम्बन्धी नियम,
- (१७) लेखों को पुस्तकों को लिखने तथा रखने की विधि,
- (१८) अक्षेक्षकों (Auditors) की नियुक्ति एवं वेतन,
- (१९) सदस्यों को सूचना देने की विधि,

(२०) कम्पनी की साधं मुद्रा (Common Seal) के उपयोग करने की विधि ।

जो कपनी अन्तनियमों का स्पष्ट उल्लेख नहीं करती उसको १९५६ के अधिनियम ने अनुसूची 'A' के अनुसार, जिसमें ९९ नियम दिए गए हैं, कार्य करना पड़ता है । यदि कोई कपनी अनुसूची 'A' के नियमों को नहीं अपनाती तो धारा २८ के अनुसार जब तक उसके अन्तनियमों में इसका स्पष्ट विवरण न हो, तब तक के नियम लागू होते हैं ।

कम्पनी के पार्षद सीमा नियम तथा पार्षद अन्तनियम सार्वजनिक प्रलेख होते हैं जिनका निरीक्षण किसी भी बाहरी व्यक्ति के द्वारा किया जा सकता है । कोई भी व्यक्ति जो कम्पनी से अनुबन्ध करता है, उसको कपनी के प्रलेखों के सम्बन्ध में ज्ञान होना चाहिए ।

पार्षद अन्तनियमों में परिवर्तन

(Alteration in Articles of Association)

पार्षद अन्तनियम, कपनी की आन्तरिक व्यवस्था के नियम होने के कारण किसी समय भी परिवर्तन किए जा सकते हैं और इनके लिए न्यायालय की अनुमति की कोई आवश्यकता नहीं पड़ती । परन्तु जो भी परिवर्तन किया जाय वह सदाविश्वास (Good Faith) तथा कपनी के हित में होना चाहिए इसके साथ साथ यह ध्यान रखना चाहिए कि इन परिवर्तनों के परिणामस्वरूप असाधारणों पर कोई अतिरिक्त दायित्व न बढ़ जाय । इस प्रकार के परिवर्तनों की प्रतिलिपियाँ प्रसारित कर देनी चाहिए ।

अन्तनियमों के परिवर्तन की सीमाएँ

अन्तनियमों के परिवर्तन के सम्बन्धमें कुछ सीमाएँ होती हैं जिसका विवेचन इस प्रकार है —

- [१] अन्तनियमों से जो भी परिवर्तन हो वह विशेष प्रस्ताव (Special Resolution) के द्वारा ही होना चाहिए ।
- [२] अन्तनियमों में परिवर्तन कम्पनी अधिनियम तथा पार्षद-सीमा नियम के अन्तर्गत होना चाहिए ।
- [३] अन्तनियमों के परिवर्तन से किसी असाधारण के दायित्व पर प्रभाव नहीं पड़ना चाहिए ।

- [४] ऐसे परिद्वर्तन जिसमे न्यायालय की आज्ञा लेनी हो उसी समय हो सकते हैं जब न्यायालय की अनुमति प्राप्त कर ली गई हो ।
- [५] अन्तर्नियमो के परिवर्तन से जल्प सख्यको (Minority) के हितो मे हानि नहीं होनी चाहिए ।
- [६] अन्तर्नियमो का परिवर्तन कम्पनी के समस्त सदस्यो तथा अन्य पक्षो के हित मे होना चाहिए ।
- [७] भन्तर्नियमो के परिवर्तन से बाहरी लोगो के साथ किए गए अनुबन्धो पर कुप्रभाव नहीं पडना चाहिए ।
- [८] निम्नांकित परिवर्तनो मे केन्द्रीय सरकार की अनुमति आवश्यक है —
- (अ) जिम कपनी के प्रबन्ध अभिकर्ता न हो उसमे किसी प्रबन्ध सचानक की नियुक्ति करना, उसके पारिधमिक तथा कार्य-काल की अवधि मे वृद्धि करना,
- (ब) मचालको की मर्या बढाना,
- (स) प्रबन्ध अभिकर्ताओ के अधिकारो तथा कार्यकाल की अवधि बढाना,
- (द) प्रबन्ध अभिकर्ताओं की नियुक्ति तथा उनके पारितोपिक में वृद्धि करना ।

अंश पूंजी मे परिवर्तन

अद्य पूंजी मे परिवर्तन दो प्रकार से हो सकता है :-

- [१] अद्य पूंजी मे वृद्धि करके, तथा
- [२] अद्य पूंजी को कम करके ।

जहाँ तक अद्य पूंजी मे वृद्धि करने का प्रश्न है, कम्पनी अधिनियम की धारा ९४ के अनुसार निम्नलिखित परिवर्तन किए जा सकते है —

- [१] नये अद्यो को निर्गमित करके,
- [२] अपनी सम्पूर्ण या कुछ अद्य पूंजी का मिलाव करके,
- [३] अद्यो को स्वध (Stock) मे परिवर्तन करके,
- [४] अद्यो का अविभाजन करके, तथा
- [५] न बिके हुए अद्यो को समाप्त करके ।

इस सम्बन्ध मे साधारण सभा द्वारा प्रस्ताव पास करना चाहिए । कभी-कभी विशेष परिस्थिति मे असाधारण प्रस्ताव भी पास किया जा सकता है ।

यह सूचना कंपनी के रजिस्ट्रार के पास १५ दिन के अन्दर पहुँच जानी चाहिए ।

इसके विपरीत जब अदा पूंजी कम करनी हो तो अधिनियम की धारा १०० के अनुसार निम्न प्रकार से की जा सकती है —

- [१] जो अदा पूर्ण-प्रदत्त नहीं है उनकी अदत्त राशि को समाप्त करके,
- [२] पूंजी की मात्रा को बढ़ा करके, तथा
- [३] अतिरिक्त पूंजी (Surplus Capital) को अक्षयारियों में विभाजित करके, आदि ।

इस सम्बन्ध में जो भी प्रस्ताव पास किया गया हो वह न्यायालय द्वारा स्वीकृत किया जाना चाहिए, तथा कंपनी के नाम के आगे "और कम की गई" (And Reduced) जोड़ देना चाहिए और इसको भी कंपनी के रजिस्ट्रार के कार्यालय में भेज देना चाहिए ।

पार्षद सीमा नियम तथा पार्षद अन्तनियम में अन्तर (Difference between Memorandum and Articles)

साधारणतया पार्षद सीमा-नियम तथा पार्षद अन्तनियम में लोगों को कोई अन्तर मालूम नहीं होता परन्तु वास्तविक रूप से इन दोनों में काफी अन्तर है । पार्षद सीमा-नियम यदि कंपनी के कार्यों का मानचित्र है, तो अन्तनियम उसके अंग प्रत्यगा की सूक्ष्मावृत्ति समझी जानी चाहिए । दूसरे शब्दों में पार्षद सीमा नियम कंपनी की रूपरेखा बतलाता है और अन्तनियम उसके अन्तर्गत विस्तृत नियमों को इंगित करता है ।

सीमा नियम तथा अन्तनियम में अन्तर

पार्षद सीमा नियम	पार्षद अन्तनियम
(१) इस पलेख को कंपनी के रजिस्ट्रार के पास भेजना अत्यावश्यक है ।	(१) इस प्रलेख को रजिस्ट्रार के पास भेजना कोई आवश्यक नहीं ।
(२) इनमें परिवर्तन बहुत ही सीमित रूप से हो सकता है और इसकी स्वीकृति न्यायालय द्वारा होनी चाहिए	(२) इनमें परिवर्तन विशेष प्रस्ताव द्वारा किसी समय भी हो सकता है और न्यायालय की स्वीकृति की कोई आवश्यकता नहीं पड़ती ।

(३) यह कम्पनी के उद्देश्यो तथा अधिकारो को उल्लेखित करता है।

(४) यह प्रथम श्रेणी (First order) का तथा अधिक दक्षिणानी एव प्रभावपूर्ण होता है। इसी के आधार पर कम्पनी को सभासमेलन का प्रमाणपत्र (Certificate of Incorporation) प्राप्त होता है। इसका निर्माण केवल कम्पनी अधिनियम तथा सामान्य सन्निधिम के आधार पर होता है।

(५) यह कम्पनी तथा बाहरी नोगो के साप के सम्बन्धो का स्पष्टीकरण करता है।

(६) यदि कोई बाहर का व्यक्ति पापेंद सीमा नियम के विरुद्ध कम्पनी से किसी प्रकार का संपर्क स्थापित करता है तो उसके लिए कपनी उत्तरदायी नहीं होगी, और न वह व्यक्ति कपनी के विरुद्ध मुकदमा ही चला सकता है। क्योंकि प्रत्येक मनुष्य से आशा की जाती है कि वह कपनी के सीमा नियमों से भिन्न होगा।

(३) यह सीमा नियम में दिए हुए उद्देश्यों तथा अधिकारो को कार्यान्वित करने के लिए नियम तथा उपनियम बनाता है।

(४) यह द्वितीय श्रेणी का होता है और इसका निर्माण कपनी अधिनियम तथा पापेंद सीमा नियम के अन्तर्गत होता है।

(५) यह केवल कपनी के सदस्यो तथा कार्यकर्ताओ का विवेचन करता है।

(६) यद्यपि बाहरी व्यक्तियों को कपनी के अन्तर्नियम का भी ज्ञान होना चाहिए, लेकिन इसके भंग होने पर उस पर कोई प्रभाव नहीं पड़ता। हा यह अवश्य है कि नियमों के भंग होने का ज्ञान उसे नहीं होना चाहिए।

इस विवेचन से यह स्पष्ट हो जाता है कि कम्पनी का पापेंद-सीमा नियम वह आधारशिला है जिस पर अन्तर्नियमों द्वारा ढाँचा तैयार किया जाता है।

(३) संचालको की सूची (List of Directors)

रजिस्ट्रार के पास भेजा जाने वाला तृतीय प्रलेख संचालकों की सूची है। धारा २६४ के अनुसार इस प्रलेख में उन व्यक्तियों के नाम, पते तथा विवरण

देने होते हैं, जो कम्पनी के संचालक बनने के लिए उद्यत हो, तथा जिन्होंने इस सम्बन्ध में अपनी सम्मति भी दे दी हो।

(४) संचालक की सम्मति (Consent of Directors)

रजिस्ट्रार के पास भेजा जाने वाला प्रलेख 'संचालकों की सम्मति' है। इस प्रलेख में संचालक की लिखित सम्मति, कि वह कम्पनी के संचालक पद पर कार्य करने के लिए राजी है, होती है। (धारा २६४)

इसके अतिरिक्त संचालकों को एक ऐसा प्रमाण-पत्र भी भेजना पड़ता है, जिसमें यह स्पष्ट रूप में लिखा हो कि कम्पनी के जस त्रय करने के लिए यदि उन्होंने कुछ धन उधार लिया है तो वह चुका दिया गया है अथवा उन्होंने उसे चुकाने का वचन दिया है, अथवा उन्होंने कम्पनी और अपने बीच कोई लिखित प्रसविदा (Contract) कर लिया हो। यह भी लिखना आवश्यक है कि सत्ता तक पद पर कार्य करने के लिए आवश्यक योग्यता अथवा (Qualifying Shares) का पजीयन इनके नाम हो गया है। (धारा २६४)

(५) कम्पनी के पजीयत कार्यालय की स्थिति की सूचना

उपरोक्त प्रलेखों के अतिरिक्त धारा १४६ के अन्तर्गत कम्पनी के पजीयत (Registered) कार्यालय की स्थिति के बारे में सूचना भी कम्पनी के रजिस्ट्रार के पास भेजनी होती है।

(६) प्रबन्ध-अभिकर्ता अथवा सचिव अथवा कोषाध्यक्ष से किए गए अनुबन्ध की प्रति

उपरोक्त प्रलेखों के साथ कम्पनी के रजिस्ट्रार के पास कम्पनी एवं प्रबन्ध अभिकर्ता अथवा सचिव (Secretary) अथवा कोषाध्यक्ष (Treasurer) के मध्य हुए समझौते की एक प्रति भेज देनी चाहिए। (धारा-३३ सी)

(७) सांविधिक घोषणा (Statutory Declaration)

किसी भी वकील, जो कि कम्पनी के निर्माण एवं प्रवर्तन में लगा हुआ है अथवा प्रबन्धक संचालक या सचिव (Secretary) जिसका नाम पापेंद अन्त-नियम (A/S) में लिखा हुआ है, के द्वारा यह घोषणा कि 'इण्डियन कम्पनीज एक्ट' के अन्तर्गत निहित पजीयन (Registration) के पूर्व की सम्पूर्ण वैधानिक कार्यवाहियाँ हो चुकी हैं, रजिस्ट्रार के पास भेजनी चाहिए।

रजिस्ट्रार इस सर्वाधिक घोषणा (Statutory Declaration) को सम्पूर्ण वैधानिक उपचारों (Legal formalities) के पूरा होने की साक्षी के रूप में स्वीकार कर सकता है और सन्तुष्ट होने पर वह अभिस्थापन प्रमाण-पत्र (Certificate of Incorporation) भेज देता है।

नोट—अभिस्थापन के लिए, उपरोक्त प्रलेखों के साथ नियत फीस भी, जो कि कम्पनी की पूंजी के अनुसार होती है, भेज दी जाती है तथा प्रत्येक प्रलेख के साथ ३) ६० प्रति प्रलेख की दर से फाइलिंग फीस भी जमा करनी पड़ती है।

व्यापार का आरम्भ (Commencement of Business)

अभिस्थापन प्रमाण-पत्र, (Certificate of Incorporation) प्राप्त होते ही 'प्राइवेट कम्पनी' अपने व्यवसाय को प्रारम्भ कर सकती है, परन्तु 'पब्लिक लिमिटेड कम्पनी' ऐसा नहीं कर सकती। उसे एक निश्चित राशि (Minimum Subscription) एक निश्चित समय (Within 180 days of the Issue of Prospectus) के अन्दर अग्रां का निर्गमन करके प्राप्त करनी होती है। इस उद्देश्य की पूर्ति के लिए उसे एक प्रपत्र जिसे 'प्रविवरण' (Prospectus) कहते हैं, तैयार करना होता है जो कि रजिस्ट्रार के पास भेजना पड़ता है।

प्रविवरण (Prospectus) के निर्गमन का उद्देश्य जनता को इस प्रकार आमन्त्रण देना होता है कि वह अपना धन कम्पनी के अग्रां में विनियोग करे। प्रविवरण (Prospectus) के निर्गमन के १८० दिनों के अन्दर अग्रां का आवंटन (Allotment) हो जाना चाहिए। यदि इस अवधि के अन्दर 'न्यूनतम अभिदान' (Minimum Subscription) राशि के अग्रां न दिक सके तो जो कुछ भी अग्रां बिके हैं उन्हें प्रविवरण के निर्गमन की तिथि से १९० दिनों के अन्दर बिना व्याज के लौटा देना होगा।

रजिस्ट्रार निम्न सूचनाएँ प्राप्त होने पर व्यापार प्रारम्भ करने का प्रमाण-पत्र (Certificate of Commencement) कम्पनी के धान भेज देगा :—

- (१) कम से कम न्यूनतम अभिदान (Minimum Subscription) की राशि तक आवंटन (Allotment) हो गया है।
- (२) प्रत्येक नचालक ने अपने दम किए हुए अग्रां की प्राप्ति तथा आवंटन धन (Application and Allotment Money) उसी अनुपात में दे दिया है जिसमें अन्य अग्राधारियों से लिया गया है।

- (३) सचिव अथवा किसी एक मचालन के द्वारा उपरोक्त बातों के पूरा होने के सम्बन्ध में प्रमाणित घोषणा ।
- (४) यदि कम्पनी ने प्रविवरण (Prospectus) का निर्गमन किया है तो उसकी एक प्रति और यदि प्रविवरण का निर्गमन नहीं किया है तो 'स्थानापन्न प्रविवरण' (Statement in lieu of Prospectus) रजिस्ट्रार के पास भेजना चाहिए ।

प्रविवरण (Prospectus)

कम्पनी के निर्माण होने पर जब कोई कम्पनी अपना रजिस्ट्रेशन करा लेती है और उसको अभिस्थापन प्रमाण-पत्र (Certificate of Incorporation) प्राप्त हो जाता है, तब कम्पनी के प्रविवरण (Prospectus) के निर्गमन का प्रश्न उठता है । प्रविवरण का निर्गमन उन कम्पनियों के द्वारा भी होता है जो पहले से ही कार्य कर रही हैं अथवा जो प्राइवेट कम्पनी से पब्लिक लिमिटेड में परिणित होना चाहती हैं । इस प्रकार प्रविवरण का निर्गमन तीन अवस्थाओं में होता है —

- (१) नवीन कम्पनियों का निर्माण होने पर,
- (२) पहले से स्थापित कम्पनियों के किसी निर्णय पर,
- (३) प्राइवेट कम्पनी के पब्लिक लिमिटेड कम्पनी में परिणित होने पर ।

उपरोक्त तीनों ही अवस्थाओं में कम्पनियों को पूँजी की आवश्यकता होती है । इसकी पूर्ति के लिए वे अपने व्यापार की वर्तमान व सम्भावित स्थिति को जनता के सम्मुख रखते हैं । इन सब बातों का समावेश वे अपने प्रविवरण में करते हैं जिससे जनता को कम्पनी के स्थापन तथा उसकी गतिविधि की जानकारी हो जाती है ।

प्रविवरण की परिभाषा

कम्पनी एक्ट की धारा २ (३६) में प्रविवरण को इस प्रकार परिभाषित किया गया है, "यह एक विवरण पत्रिका, सूचना, गणतीपत्र, विज्ञापन या अन्य प्रलेख है जो सर्वसाधारण में किसी निर्गमित सस्था के अंश या ऋण-पत्र लेन या ऋण करने के लिए प्रस्ताव आमन्त्रित करता है ।"* दूसरे शब्दों में प्रविवरण

* "Any prospectus, notice, circular, advertisement or other document inviting offers from the public for the subscription or purchase of any shares in or debentures of, a body corporate."

कम्पनी के अद्य या ऋण-पत्र त्रय करने का एक निमन्त्रण है। परन्तु प्रविवरण के अन्तर्गत निम्न प्रलेखों का समावेश नहीं किया जाता है —

- (१) ऐसा कोई भी व्यवसायिक विज्ञापन जिसके देखने से यह ज्ञात हो कि नियमानुसार प्रविवरण तैयार किया जा चुका है और वह रजिस्ट्रार के पास फाइल भी कर दिया गया है।
- (२) ऐसा कोई भी गश्तीपत्र (Circular), जिसमें केवल कम्पनी के सदस्यों अथवा अगधारियों को अगों या लाभार्थों के खरीदने के लिए आमन्त्रित किया हो।

कम्पनी एक्ट की धारा ९२ के अनुसार प्रत्येक प्रविवरण पर तिथि डाली जानी चाहिए। प्रत्येक विवरण की एक प्रति (Copy) जिस पर प्रत्येक सचालक या सम्भावित सचालक के हस्ताक्षर हों, रजिस्ट्रार के पास फाइल करनी चाहिए और प्रविवरण के मुखपृष्ठ पर यह लिखा होना चाहिए कि उसकी एक प्रति रजिस्ट्री के लिए फाइल की जा चुकी है।

प्रविवरण के तैयार करने वालों का कर्तव्य है कि प्रविवरण के द्वारा जनता में निम्न बातों के सम्बन्ध में विश्वास उत्पन्न कर दें —

- (१) व्यवसाय की मुदृडता,
- (२) कम्पनी के प्रबन्धकों की ईमानदारी व कुशलता, तथा
- (३) कम्पनी पर्याप्त लाभोपार्जन करेगी।

एक अच्छा प्रविवरण वही होता है जो जनता में विश्वास व आकर्षण पैदा कर दे।

प्रविवरण के उद्देश्य

उपरोक्त परिभाषा का अध्ययन करने से ज्ञात होता है कि किसी प्रविवरण के निर्गमन करने के निम्न उद्देश्य होते हैं —

- (१) सर्व साधारण को कम्पनी की स्थापना के बारे में सूचित करना,
- (२) सम्भावित विनियोगकों (Investors) को कम्पनी में विनियोग करने के लिए प्रोत्साहित करना तथा ऐन विनिवेशन की सुरक्षा के सम्बन्ध में विश्वास दिलाना,
- (३) उन शर्तों एवं आकर्षणों को रिवाइज के रूप में सुरक्षित रखना जिनके आधार पर सर्व साधारण को कम्पनी के अद्य व ऋण-पत्र खरीदने के लिए आमन्त्रित किया गया है, तथा

(४) दम वात की गारण्टी करना कि प्रविवरण में दिए गए कथन के लिए कम्पनी ने सचानत्र गण उत्तरदायी है।

भारतीय कम्पनीज एक्ट १९५६ की धारा ५६ (१) के अनुसार किसी भी कम्पनी या किसी ऐसे व्यक्ति के द्वारा, जो कि कम्पनी के निर्माण से किसी भी प्रकार सम्बन्धित या हित रखता हो, निर्गमित प्रविवरण में उन सब बातों का समावेश होना चाहिए, जो एक्ट के अन्त में दी गई द्वितीय अनुसूची के प्रथम भाग में उल्लिखित हैं। इसी भाँति पूर्व स्थापित कम्पनी की दशा में प्रविवरण में वह रिपोर्ट भी देना चाहिए जो द्वितीय अनुसूची के द्वितीय भाग में दी गई है। उक्त अनुसूची के तृतीय भाग के प्रावधानों का प्रभाव अनुसूची के भाग प्रथम व भाग द्वितीय पर भी होगा। (धारा ५६)

प्रविवरण में अन्तर्निहित वाते (Contents of Prospectus)

जैसा कि अग्यत्र कहा जा चुका है कि प्रविवरण या तो नवीन स्थापित कम्पनियों के द्वारा निर्गमित किया जा सकता है या पूर्व स्थापित कम्पनियों के द्वारा। दोनों प्रकार की कम्पनियों द्वारा निर्गमित प्रविवरणों की बातों में कुछ अन्तर होता है। अतः उनका विवेचन भी अलग-अलग करना उचित होगा।

नवीन कम्पनी द्वारा निर्गमित प्रविवरण

एक नव स्थापित कम्पनी द्वारा निर्गमित प्रविवरण में निम्न अर्न्तवस्तुओं (Contents) का समावेश होना आवश्यक है —

(१) उद्देश्य

इस शीर्षक के अन्तर्गत कम्पनी के उद्देश्यों की एक सूक्ष्म रूप रेखा रहती है। यह कम्पनी के पार्यद-सीमा-नियम के आधार पर होती है। अर्थात् प्रविवरण में पार्यद-सीमा-नियम के विषयों की सूची, प्रधानतः कम्पनी के उद्देश्य, उस पर हस्ताक्षर करने वालों के नाम, पते व विवरण तथा उनके द्वारा रूप किए गए अर्थों की समस्या दे जाते हैं।

यदि प्रविवरण किसी समाचार-पत्र में प्रकाशित किया जा रहा हो तो उपरोक्त विवरण देने की आवश्यकता नहीं है।

(२) अश पूंजी

(१) प्रवर्तकों तथा संचालकों को दिए जाने वाले अशों की संख्या, तथा

यदि इन व्यक्तियों का कम्पनी में कोई हित है तो उसका स्पष्टीकरण ।

(२) विमोचनशील पूर्वाधिकार अगो (Redeemable Preference Shares) की सस्या तथा तत्सम्बन्धी विवरण ।

(३) विभिन्न प्रकार के अग होने पर उनका विस्तृत विवरण ।

(४) संचालन सम्बन्धी, अगो के हस्तांतरण सम्बन्धी तथा संचालन तथा के नियमों का विवेचन ।

(५) अगो के आवंटन की गति-विधि ।

(६) न्यूनतम धनराशि (Minimum Subscription) की मात्रा ।

(७) अभियोगों के नाम व फते ।

(८) ऋण-पत्रों की व्यवस्था ।

(३) संचालक गण

(१) कम्पनी के संचालकों के नाम, विवरण तथा पते ।

(२) संचालकों की अग योध्यता तथा उनके पारिश्रमिक का स्पष्ट उल्लेख ।

(३) कम्पनी द्वारा न्यून की जाने वाली सम्पत्ति में अथवा उसके प्रवर्तन कार्य में संचालकों के प्रत्यक्ष अथवा परोक्ष हित का स्पष्टीकरण ।

(४) कम्पनी की व्यवस्था में संचालकों के अधिकार तथा उन पर अन्त-नियमों द्वारा लगाए गए प्रतिबन्धा का स्पष्टीकरण ।

(५) प्रबन्ध-संचालक की नियुक्ति, पारिश्रमिक तथा उसके साथ किए गए, अनुबन्ध (Contract) की तिथि तथा समय इत्यादि का उल्लेख ।

(४) प्रबन्ध अभिकर्त्ता

(१) प्रबन्धको तथा प्रबन्ध-अभिकर्त्ताओं के नाम, पते तथा विवरण ।

(२) प्रबन्धको तथा प्रबन्ध-अभिकर्त्ताओं के पारिश्रमिक, कर्तव्य तथा अधिकार का उल्लेख ।

(३) उनके पारिश्रमिक तथा उनकी नियुक्ति से सम्बन्धित प्रत्येक अनुबन्ध की तिथि तथा पक्षकारों का पूर्ण विवरण ।

(४) उनकी कार्य-अवधि तथा उस पर नियन्त्रण ।

(५) उनको अगो या ऋण-पत्रों पर दिए जाने वाले कमीशन तथा छूट का स्पष्ट विवेचन ।

(५) सम्पत्ति

(१) कम्पनी ने लिए ऋय की गई सम्पत्ति, उसकी मूल्य-राशि तथा स्याति (Goodwill) के लिए दिए गए मूल्य का विवरण ।

(२) यदि ऋय की गई सम्पत्ति कोई उद्योग या व्यवसाय है तो पिछले तीन वर्षों का समस्त जाय-व्याय का लेखा तथा उस व्यवसाय की स्थिति विवरण (Balance Sheet) जो कि ९० दिन से पूर्व तिथि का न हो, प्रस्तुत करना चाहिए ।

(३) यदि ऋय की गई सपत्ति का स्वामित्व पिछले दो वर्षों में अनेक व्यक्तियों के बीच हस्तांतरित हुआ हो तो जो धन खरीदने वाले ने उक्त प्रत्येक हस्तांतरण पर दिया हो उसका स्पष्ट विवरण होना चाहिए ।

(४) यदि कपनी द्वारा सम्पत्ति का विषय किया गया हो तो उसके मूल्य का स्पष्ट उल्लेख ।

(६) विन्देता (Vendors)

(१) विन्देताओं के नाम व पते ।

(२) उनसे ऋय की जाने वाली सपत्ति का मूल्य ।

(३) उनको चुकाने के लिए अशो, ऋण-पत्रो अथवा नकद (Cash) में दिए जाने वाले धन का उल्लेख ।

(४) ऐस अशो या ऋण-पत्रों की सत्या जिन्हें पूर्णत या अंशत शोधित रूप में लेना चाहते हो ।

(७) प्रवर्त्तक (Promoters)

(१) प्रवर्त्तकों के अधिकार व कर्त्तव्यों का उल्लेख ।

(२) प्रवर्त्तकों को दिए जाने वाले पारिश्रमिक का विवरण ।

(८) प्रारम्भिक व्यय (Preliminary Expenses)

कम्पनी को प्रारम्भ करने के उद्देश्य में जो व्यय हो चुका हो अथवा जो धन निश्चित किया गया हो उसका विवरण ।

(९) महत्वपूर्ण अनुबन्ध (Material Contracts)

महत्वपूर्ण अनुबन्ध वे होते हैं जो कि अशो के लिए आवेदन-पत्र भेजने अथवा न भेजने के सम्बन्ध में व्यक्तियों के निर्णय पर प्रभाव डालते हैं ।

यह बात दूसरी है कि वे अजो के लिए आवेदन-पत्र भेजे अथवा नहीं।

इस सबन्ध में प्रत्येक महत्वपूर्ण अनुबन्ध की तिथि उसके पक्षकारों के नाम इत्यादि का उल्लेख होना चाहिए।

(१०) अकेक्षक (Auditors)

कम्पनी के लिए जिन अकेक्षकों की नियुक्ति हुई है, उनके नाम, पते तथा शुल्क आदि का स्पष्ट उल्लेख होना चाहिए।

उपरोक्त नियमित सूचनाओं के अतिरिक्त यदि कम्पनी चाहे तो अपने प्रविवरण में अन्य सूचनाएँ भी दे सकती है। ये सूचनाएँ कम्पनी की इच्छा पर आधारित हैं।

पूर्व स्थापित कम्पनियों द्वारा निर्गमित प्रविवरण

यदि कोई कम्पनी पूर्व स्थापित है और अपना व्यवसाय कर रही है और यदि वह किसी कारणवश प्रविवरण का निर्गमन करना चाहती है तो उसे उपरोक्त सूचनाओं के अतिरिक्त कुछ और सूचनाएँ भी देनी होंगी। इन सूचनाओं का विवेचन इस प्रकार है —

- (१) कम्पनी तथा समापक कम्पनियों द्वारा पिछले तीन वर्षों में अर्जित लाभ का विवरण।
- (२) कम्पनी तथा सहायक कम्पनियों द्वारा पिछले तीन वर्षों में असाधारण्यो में वितरित लाभ का विवरण।
- (३) गत दो वर्षों में अंशों का आवंटन (Allotment) तथा उन पर प्राप्त किया गया समस्त धन।
- (४) गत दो वर्षों में अंश तथा ऋण-पत्रों पर दिया गया कमीशन तथा छूट।
- (५) गत दो वर्षों में प्रवर्तकों (Promoters) को दी गई या दी जाने वाली धन राशि तथा ऐसे भुगतान के प्रतिफल का उल्लेख।
- (६) कम्पनी द्वारा (अ) साधारण व्यवसाय के लिए हुए अनुबन्धों तथा (ब) प्रबन्ध संचालकों या प्रबन्ध अभिकर्ताओं की नियुक्ति से सम्बन्ध न रखने वाले दो वर्षों से पहले के अनुबन्धों को छोड़ कर प्रत्येक महत्वपूर्ण अनुबन्धों की तिथि, पक्षकार (Parties) तथा उचित समय एवं स्थान जहाँ पर उनका निरीक्षण किया जा सके।

(७) पिछने व्यापार की स्थिति तथा आर्थिक व्यवस्था के लिए अकेडर (Auditor) द्वारा दी गई रिपोर्ट का उल्लेख ।

निजी कम्पनी से सार्वजनिक कम्पनी में परिणत होने पर प्रविवरण का निर्गमन

जब कोई निजी कम्पनी (Private Company) सार्वजनिक (Public Company) में परिणत होना चाहती है तो उसे कम्पनी एक्ट की धारा १५४ के अनुसार अपने पार्षद अन्तर्नियमा (Articles of Association) में कुछ आवश्यक परिवर्तन करने पड़ते हैं और रजिस्ट्रार के पास अपना प्रविवरण (Prospectus) या 'प्रविवरण का स्थानापन्न प्रलेख' (Statement in Lieu of Prospectus) फाइल करना पड़ता है ।

ऐसी कम्पनियों द्वारा निर्गमित 'प्रविवरण' या 'प्रविवरण का स्थानापन्न प्रलेख' में उन सभी बातों के सम्बन्ध में सूचना देनी होती है जो किसी नव-निर्मित कम्पनी के प्रविवरण में होनी हैं । हाँ, ऐसी कम्पनियों को प्रारम्भिक व्ययों के सम्बन्ध में सूचना नहीं देनी होती है ।

विदेशी कम्पनियों द्वारा प्रविवरण का निर्गमन*

भारतवर्ष से बाहर रजिस्टर्ड हान वाली अर्थात् विदेशी कम्पनियों के प्रविवरण के निर्गमन के सम्बन्ध में समस्त नियम भारतीय कम्पनी एक्ट की धारा २७७, २७७ अ, २७७-ब, तथा २७७ स में दिए हुए हैं ।

जब तक कोई व्यक्ति उपर्युक्त धाराओं के द्वारा निर्धारित सूचना का समावेश प्रविवरण में नहीं करता उस समय तक वह —

- (अ) यहाँ किसी भी विदेशी कम्पनी के प्रविवरण का प्रचार नहीं कर सकता तथा
- (ब) वह ऐसी कम्पनी के ऋण-पत्रों तथा बंधों के लिए आवेदन-पत्र भी किसी व्यक्ति को नहीं दे सकता है, जब तक कि वह आवेदन-पत्र के साथ अपने प्रविवरण को फाइल कर दे ।

एक विदेशी कम्पनी को भारत में अपने प्रविवरण के प्रकाशन में उस सूचना के अतिरिक्त जो कि उसे उस देश या राज्य के नियमों के अनुसार देनी पड़ती

है जहाँ पर उसका अभिस्थापन हुआ है, निम्नलिखित बातों की पूर्ति और करनी पड़ती है :-

- (१) प्रविवरण के प्रकाशित होने की तिथि तथा इस बात का स्पष्ट उल्लेख कि इसकी एक प्रमाणित प्रतिलिपि भारत में किसी राज्य के रजिस्ट्रार के पास भेज दी गई है।
- (२) निम्नांकित बातों का समावेश अवश्य होना चाहिए.—
 - (अ) कम्पनी के उद्देश्य,
 - (ब) कम्पनी के सविधान को स्पष्ट करने वाला प्रलेख,
 - (स) वह अधिनियम (Law) जिसके अन्तर्गत कम्पनी की स्थापना हुई है,
 - (द) भारत में स्थित उस स्थान का पता जहाँ जाकर उक्त नियम या प्रलेख (Investment of Law) अथवा उसकी प्रतिलिपियों का निरीक्षण किया जा सके.
 - (य) अभिस्थापन की तिथि तथा देश जहाँ कम्पनी का अभिस्थापन (Incorporation) हुआ है।
 - (र) भारत में स्थिति प्रमुख कार्यालय का पता।
- (३) यदि प्रविवरण का निर्गमन ऐसी कम्पनी के द्वारा हो रहा है जो पहले से ही व्यापार कर रही है तो उसे भारतीय कम्पनी एक्ट की धारा ९३ (1A) के अनुसार भारत में रजिस्टर्ड कम्पनियों की भाँति उनके लिए भी अकेक्षक तथा एकाउन्टेन्ट की रिपोर्ट देना अनिवार्य है।
- (४) यदि विदेशी कम्पनी के सदस्यों का दायित्व सीमित है तो इस तथ्य का उल्लेख प्रविवरण में स्पष्ट रूप से रहना चाहिए।
- (५) भारतवर्ष में किसी भी ऐसी विदेशी कम्पनी के अथवा अथवा ऋण-पत्र बेचने के लिए किसी भी व्यक्ति को घर-घर नहीं फिरना चाहिए।

प्रश्न

1. What do you understand by 'promoter' ? Explain the rights and duties of a promoter.

2 Explain the procedure of company formation. What are the formalities that are to be made before the incorporation of a company.

3. Write a note on company prospectus. What are the main provisions of a company prospectus? Discuss.

4 Explain how a company is incorporated? What are the general restrictions that have been imposed on Public Limited Companies for the commencement of business? Discuss its legal provisions.

5 What is the legal position of prospectus in the formation of company? If prospectus is not issued to the public, how the company can be founded? Explain the legal provisions.

प्रतिभूतियों का अभिगोपन (Underwriting of Securities)

‘अभिगोपन’ (Underwriting) बीमा सम्बन्धी एक शब्द है। इसका उदगम आंग्ल व्यापारियों की व्यापार करने की पद्धति से हुआ। प्रारम्भ में आंग्ल व्यापारी लोग इंग्लैंड की ‘टावर स्ट्रीट’ (Tower Street) के प्रसिद्ध ‘काफी हाउस’ (Lloo’s Coffee House) में एकत्रित हुआ करते थे। विदेशों को कारखानों द्वारा निर्मित सामान समुद्र द्वारा भेजा जाता था। परन्तु इस प्रकार समुद्र द्वारा माल भेजना खतरे से खाली न था। अतः उनका समुद्री बीमा करना आवश्यक हो गया। परन्तु समुद्री बीमा करना किसी एक व्यक्ति विधेय के वश की बात न थी। अतः ये लोग सामूहिक रूप से समुद्री बीमा चिया करते थे, और जो लोग इस प्रकार की जुम्मेदारी लेते थे, वे समुद्री बीमा प्रलेख (Marine Insurance Document) के नीचे अपने हस्ताक्षर (Underwrite) कर देते थे। यही प्रथा अक्षपत्रों व ऋणपत्रों के निर्गमन में भी प्रचलित हो गई।

‘अभिगोपन’ की सर्वश्रेष्ठ परिभाषा गर्स्टेन्बर्ग (Gerstenberg) ने अपनी पुस्तक “आर्थिक संगठन तथा प्रबन्ध” में एक विद्वान न्यायाधीश के शब्दों में इस प्रकार दी है —

“अभिगोपन अर्थात् जनता के सामने रखने के पूर्व किया वह अनुबन्ध है जिसमें समझौते के अनुसार कमीशन के बदले अभिगोपन एग्रेमेंट सब अर्थों को धरवा अरा-सख्या को जो जनता द्वारा न लिए जायें, अपने नाम लेने तथा वेंटरारा कराने के लिए समझौता करता है।”*

* “An agreement entered into before the shares are brought before the public that in the event of the public not taking up the whole of them or the number mentioned in the agreement, the underwriter will for an agreed commission, take an allotment of such part of the shares as the public has not applied for.” Gerstenburg

इंग्लैंड में अभिगोपन

इंग्लैंड को छोड़कर लगभग अन्य सभी योरोपीय देशों में बैंको के द्वारा ही नवीन उद्योगों का प्रवर्तन तथा दीर्घकालीन अर्थ प्रवन्धन हुआ करता था। अन्य देशों की अपेक्षा इंग्लैंड में औद्योगिक क्रियाएँ लगभग आधी शताब्दी पूर्व ही प्रारम्भ हो गई थी और औद्योगिक क्रान्ति से पूर्व व्यापारिक क्रान्ति अपना निक्का जमा चुकी थी। प्रारम्भ में औद्योगिक प्रतिस्थापन तद्यु होते थे और इनका अर्थ प्रवन्धन परिवार के आधार (Family basis) पर और धाद में अतिरिक्त लाभ में से हो जाया करता था। मजदूरी, किराया तथा अन्य व्यापारिक खर्च कम होने के कारण लाभ की मात्रा भी अधिक होती थी जिसमें से पूँजी प्राप्त की जा सकती थी। इस प्रकार औद्योगिक अर्थ प्रवन्धन स्वतः ही हो जाया करता था और किसी विशिष्ट अर्थ प्रवन्धन संस्था की आवश्यकता ही नहीं थी। इसके अतिरिक्त यह काल स्वतन्त्र व्यापार (Laissez-faire) तथा आत्म-निर्भरता (Self-help) होने के कारण ये लोग मध्यस्थों तथा बैंको से ऋण लेना उचित भी नहीं समझते थे क्योंकि इन संस्थाओं से ऋण लेने पर उनके व्यापारिक कार्यों में हस्तक्षेप तथा नियन्त्रण करने का भय था, जो इनके सिद्धान्त के विरुद्ध था।

यह क्रिया उन्नीसवीं शताब्दी के अन्त तक चलती रही। उन्नीसवीं शताब्दी के अन्त में परिस्थितियों में परिवर्तन हो जाने के कारण इस पद्धति में भी परिवर्तन हो गया। उद्योग-धंधे अन्तर्राष्ट्रीय तथा बड़े पैमाने पर चलाए जाने लगे। इन विधाल उद्योग-धंधों का अर्थ प्रवन्धन पहले की भाँति नहीं किया जा सकता था। अब अर्थ प्रवन्धन में मध्यस्थों के महत्त्व तथा अर्थों को जनता के सामने रखने की आवश्यकता का अनुभव भी किया जाने लगा था। परन्तु जैसा कि ऊपर कहा जा चुका है इस समय तक अभिगोपन तथा अभिगोपन कर्मोशन देना दोनों ही अवैध (Illegal) थे। इस दोष का निवारण ब्रान्स कम्पनी अधिनियम १९०० के द्वारा हो गया और अभिगोपन की प्रथा का प्रारम्भ हुआ। इंग्लैंड में अभिगोपन अधिकतर जमा बैंको (Deposit Banks), निकास गृहों (Issue houses) इत्यादि के द्वारा होता था। परन्तु इस समय तक इंग्लैंड में संगठित पूँजी बाजार का अभाव था।

प्रथम महायुद्ध के पश्चात् अनेक नवीन निर्गमन गृह (Issue houses) स्थापित हुए। उद्योग-धंधों की पूँजी की आवश्यकता दिन प्रतिदिन बढ़ती जाती थी परन्तु पूँजी प्राप्त करने के साधन सीमित थे। अतः निकास गृहों

की सरया दिन प्रति दिन बढ़ती जाती थी, यद्यपि इनके साधन बहुत ही सीमित थे। इनका मुख्य ध्येय लाभ कमाना था। पन्ध्रवत्स्र केवल तीन चार वर्षों (१९२७ मे १९३०) तक ब्रिटिश विनियोजनाओं को करोड़ों पाँड की हानि उठानी पडी। निवास गृह के दोष को दूर करने के लिए 'मैकमिलन समिति' (Macmillan Committee, 1931) ने सुझाव दिया कि अन्य देशों की भाँति इंगलैंड में भी यह कार्य बैंकों की देख रेख में होना चाहिए। समिति ने यह भी सुझाव दिया कि, 'बैंकर्स इन्डस्ट्रियल डेवलपमेंट कम्पनी' जिसकी स्थापना बैंक आफ इंगलैंड के द्वारा १९३० में हुई थी, के निरीक्षण में मज निक्काम गृहों को यह कार्य करना चाहिए।

द्वितीय महायुद्ध के पश्चात् दो विशिष्ट निगमों (Corporations) की स्थापना की गई। प्रथम, औद्योगिक तथा व्यापारिक अर्थ प्रवर्धन निगम' (Industrial and Commercial Finance Corporation) की स्थापना २० जुलाई १९५४ में हुई। इसकी पूँजी १ करोड ५० लाख पाँड की जिसको बैंक आफ इंगलैंड तथा अन्य सयुक्त स्वयंश कम्पनियों ने दान किया था। दूसरी संस्था 'फाइनेंस कारपोरेशन फार इन्डस्ट्री लिमिटेड' (Finance Corporation for Industry Ltd) थी, जिसकी अधिकृत पूँजी २ करोड ५० लाख पाँड की और जिसको बीमा कम्पनियों, प्रस्थाओं (Trusts), बैंक आफ इंगलैंड ने नमस ४०%, ३०% तथा ३०% के अनुपात में दान किया था। इसके अतिरिक्त इस निगम की उधार लेने की शक्ति अधिकृत पूँजी की चौगुनी है।

जर्मनी में अभिगोपन (Under-writing in Germany)

जर्मनी में औद्योगिक उन्नति अन्य देशों की तुलना में देर से प्रारम्भ हुई। १९वीं शताब्दी के अन्त में जर्मनी के उत्साही शासकों ने जर्मनी के औद्योगिक विकास की बात सोची। पूँजी की बढ़ती हुई माँग को साख बैंकों द्वारा पूरा किया गया। यह साख बैंक उधार लेने वाली कम्पनी की आर्थिक स्थिति का अच्छी तरह में अध्ययन करने के पश्चात् धन उधार देते हैं। इस पद्धति से जनता में विश्वास बना रहता है तथा कम्पनी के असफल होने की सम्भावना भी कम रहती है। कभी कभी साख बैंक ऋणी कम्पनी की क्रियाओं पर नियन्त्रण रखने के उद्देश्य से भी उसकी सचालक सभा में अपने व्यक्तियों को सचालक पद पर नियुक्त कर देते हैं।

जर्मनी कम्पनी अधिनियम के अनुसार कम्पनियों का प्रवर्तन दो प्रकार से हो सकता है — क्रमबद्ध (Successive) तथा एक ही साथ (Simultaneous) । प्रथम प्रकार के प्रवर्तन में प्रवर्तनगण प्रत्यक्ष रूप से जनता से कम्पनी की पूँजी क्रय करने के लिए अपील करते हैं । अतः यह पद्धति अधिक प्रचलित नहीं है । द्वितीय प्रकार के प्रवर्तन में प्रवर्तक गण सात बँक के ही एक अंग होते हैं, जो कि कम्पनी की सम्पूर्ण पूँजी को खरीद लेते हैं और बाद में धीरे धीरे जनता में बेच देते हैं ।

बहुत से बँक आपस में मिल कर एक सभ बनाते हैं जिसे Syndicate या Konsortium कहते हैं । यह सभ कम्पनी के निर्गमन की पूरी-पूरी जिम्मेदारी लेते हैं । परन्तु ऐसा नै उसी अवस्था में करते हैं जब वे ऋणी कम्पनी की स्थिति का अध्ययन भली भाँति कर लेते हैं और आवश्यकता समझने पर अन्य प्रकार का नियन्त्रण रखने का अनुबन्ध भी कर लेते हैं । जर्मनी में अभिगोपन की प्रणाली Konsortium के रूप में पूर्णतया विकसित है और इसका एक मात्र श्रेय वहाँ की सरकार को है । ऑफ़िस समिति ने भारत में इसी प्रकार के सभ (Konsortium) स्थापित करने की सिफारिश अपनी रिपोर्ट में जोरदार शब्दों में की है ।

अमेरिका में अभिगोपन (Underwriting in U. S. A.)

संयुक्त राष्ट्र अमेरिका में नवीन पूँजी का एक बहुत बड़ा भाग कम्पनियों को विनियोक्ता बँकों (Investment Bankers) के द्वारा प्राप्त होता है । विनियोक्ता बँकों के कार्यों में से अभिगोपन एक प्रमुख कार्य है । विनियोक्ता बँक, श्री होगलैंड (Hoagland) के शब्दों में "व्यापारी-गण होते हैं जिनके व्यापार का स्टॉक, स्तब्ध (Stocks) तथा बंध (Bonds) होता है । वे विकास निगमों से प्रतिभूतियाँ खरीद लेते हैं और उन्हें प्रतिभूतियों के व्यापारियों को थोक में, तथा व्यक्तियों एवं सम्भागत् वित्तियोग्नाओं को फुटनर में बेच देते हैं ।"* इस प्रकार विनियोक्ता बँकें प्रतिभूतियों के क्रय विक्रय में मध्यस्थों का कार्य करते हैं ।

*They are merchandisers whose stock in trade are stocks and bonds. They buy securities from issuing corporations and sell them at whole-sale to security dealers, and at retail to individual and institutional investors.

१८६० से पूर्व स० रा० अमेरिका में विनियोजता बैंकमें बहुत कम होते थे। परन्तु गृह युद्ध (Civil War) की आर्थिक आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए वहाँ की सरकार ने प्रतिभूतियों का निर्गमन जनता में किया। यह कार्य फिलाडेलफिया (Philadelphia) के प्रसिद्ध बैंकर श्री जे कुक (Jay Cooke) को सौंपा गया जिन्होंने विन्नेताओं के द्वारा सम्पूर्ण स० रा० अमेरिका तथा यूरोप में सरकारी प्रतिभूतियों का विक्रय किया, और लगभग ३०० करोड़ डालर के बंध बिक गए। गृह युद्ध के पश्चात् जे कुक तथा अन्य बंध गृहों ने रेलों के लिए इस पद्धति से घन एकत्रित किया।

१९ वीं शताब्दी के अन्त से प्रथम महायुद्ध तक अमेरिका में इन पद्धति के कारण लूब औद्योगिक विकास हुआ। परन्तु १९२९ की सर्व-व्यापी मंदी (Depression) के कारण विनियोजता बैंकिंग (Investment banking) पर बड़ा बुरा प्रभाव पड़ा। इसके पश्चात् १९३६ में अमेरिका की योजनात्मक ढंग पर उन्नति करने के लिए न्यू डील (New Deal) नामक एक योजना बनाई गई। इस योजना की प्रगति के साथ-साथ विनियोग बैंकिंग का भी पुनर्विकास हुआ। १९३३ के फ़ेडरल सिक्क्यूरिटीज एक्ट (Federal Securities Act) के अनुसार नवीन प्रतिभूतियों का निर्माण बंध हो गया तथा इस अधिनियम के अनुसार व्यापारिक एवम् बैंकिंग क्रियाएँ अलग कर दी गई।

विनियोग बैंकर्स तीन प्रकार के होते हैं। प्रथम, थोक विनियोग बैंकर्स द्वितीय, फुटकर विनियोग बैंकर्स तथा तृतीय, मिश्रित बैंकर्स अर्थात् वे जो थोक व फुटकर बैंकर्स के कार्य करते हैं। अमेरिका के थोक विनियोग बैंकर्स में कुह्न, (Kuhn), लायड एण्ड कंपनी (Lloyd & Co.), मॉरगन स्टैनले एण्ड क० (Morgan Stanley & Co.) तथा डिल्लन रीड एण्ड कंपनी (Dillon Read & Co.) प्रमुख हैं। कुछ विनियोग बैंकर्स केवल एक ही प्रकार की प्रतिभूतियों में व्यापार करते हैं और वे उन्हीं प्रतिभूतियों के व्यापारियों के नाम से प्रसिद्ध होते हैं जैसे 'बन्ध भू' (Bond houses) 'सार्वजनिक हितकारी विशेषज्ञ' (Public utility specialists) तथा 'स्टील विशेषज्ञ' (Steel Specialists) इत्यादि। पिछले कुछ वर्षों से इस पद्धति में परिवर्तन आ गया है। प्रतिभूतियों का प्रत्यक्ष निर्गमन होने लगा है। अतः विनियोग गृह अधिकतर मध्यस्थों की भाँति कार्य करने लगे हैं। नेशनल एसो-सियेशन आव सिक्क्यूरिटी डीलर्स (National Association of Security

Dealers) प्रतिभूतियों क अभिगोपन तथा प्रत्यक्ष विक्रय दोना काय करता है ।

भारतवर्ष मे अभिगोपन

अभिगोपन शब्द का प्रयाग सब प्रथम भारताय कम्पनी अधिनियम १९३६ म किया गया है । अधिनियम की धारा ९३ (१) क अनुसार सनानक गणों का यह कृत्य है कि वे अभिगोपको क साधनो क बारे में अपना विचार प्रकट कर । परन्तु इस अधिनियम के पूव भी अभिगोपन पर कोई प्रतिबन्ध न था । भारतीय कपनी अधिनियम १०१३ की धारा १०५ क अनुसार किसी नी व्यक्ति को कमीशन दिया जा सकता था यदि वह कम्पनी की पूजी का क्रय करता था या क्रय करने का अनुबन्ध करता था । परन्तु एसा उसी समय हो सकता था जब निम्न तीन गतों की पूर्ति हो जावे —

(१) यदि पापद अस्तनियमो (Articles of Association) म ऐसा करने की अनुमति हो

(२) कमीशन का मात्रा स्वीकृति मात्रा या दर से अधिक न हो तथा

(३) इस बात का उल्लेख प्रविवरण (Prospectus) मे किया गया हो ।

भारत म अभिगोपन अधिक प्रचलित नहीं है इसक निम्न कारण है —

(१) औद्योगीकरण देर से प्रारम्भ होना

गताश्रित्या तक विन्धियों क अधिकार म रहने क कारण भारत औद्योगिक उत्थान की कोई स्वतन्त्र योजना न बना सका । विद्वानों की यह नीति थी कि भारतवर्ष उनक देण द्वारा निर्मित मान क लिए एक बाजार बना रहे । जब वे भारतवर्ष क औद्योगीकरण की ओर बिल्कुल ही दानीन थ । फलस्वरूप प्रतिभूतिया क अभिगोपन की आवश्यकता अधिक प्रतीत नहीं हुई ।

(२) भारतीय विनियोक्ताया की विचित्र प्रवृत्ति

भारतीय विनियान्तगण अपन धन का विनियोग औद्योगिक प्रतिभूतिया म न करके रुपि उद्योग भूमि तथा जेवरत इत्यादि म लगाते हैं । कुछ लोग अपन धन का ताड (Hoard कर रखते हैं जिससे वह उनक पास सतब सुरक्षित बना रह । अब भारतीय पूजी को अक्रियाशील (Shy) कहते हैं जिससे पूजी बाजार भी अविकसित रहता है ।

(३) भारतीय बैंकों का अंग्रेजी ढंग पर निर्माण

भारतीय बैंकों का निर्माण इंग्लैंड की बैंकों के आधार पर है अतः वे औद्योगिक कंपनियों को दीर्घकालीन ऋण नहीं देते हैं। परन्तु जर्मनी में ऐसी बात नहीं है। वहाँ पर अनेक बैंक मिल कर एक सघ बनाते हैं जिसे 'Konsortium' कहते हैं और वे सामूहिक रूप से औद्योगिक कंपनियों को दीर्घकालीन ऋण देते हैं। भारतवर्ष में प्रथम महायुद्ध के पश्चात् कुछ औद्योगिक बैंक स्थापित हुए थे परन्तु धीरे-धीरे वे सब समाप्त हो गए।

(४) विशेष सस्थाओं का अभाव

अन्य देशों में औद्योगिक प्रतिभूतियों के अभिगोपन के लिए विशेष सस्थाएँ हैं जैसे अमरिका में 'विनियोग बैंकर्स' (Investment Bankers) इंग्लैंड में 'निकास गृह' (Issue Houses) तथा जर्मनी में कान्सोर्टियम (Konsortiums) इत्यादि। स्वतन्त्रता प्राप्त करने के पश्चात् कुछ विशेष सस्थाएँ सरकार तथा जनता द्वारा स्थापित की गई हैं जो आवश्यकता को देखते हुए बहुत कम हैं। ये सस्थाएँ हैं औद्योगिक वित्त निगम (Industrial Finance Corporation), राज्य वित्त निगम (State Financial Corporations), राष्ट्रीय औद्योगिक विकास निगम (National Industrial Development Corporation), औद्योगिक साख तथा विनियोग निगम (Industrial Credit & Investment Corporation) तथा अन्तर्राष्ट्रीय वित्त निगम (International Finance Corporation)। इन निगमों को औद्योगिक प्रमण्डलों की प्रतिभूतियों का अभिगोपन करने की आज्ञा है परन्तु अभी तक इन्होंने कोई उल्लेखनीय कार्य नहीं किया है।

(५) प्रबन्ध अभिकर्ताओं की अनिच्छा

औद्योगिक प्रमण्डल अधिकतर प्रबन्ध अभिकर्ताओं के नियन्त्रण में है। भारतीय प्रबन्ध अभिकर्तागण अपनी नियन्त्रित कम्पनियों की प्रतिभूतियों का अभिगोपन करना अपनी प्रतिष्ठा के विरुद्ध समझते हैं। दूसरे उन्हें भय रहता है कि स्वतन्त्र अर्थ-व्यवस्था होने पर कम्पनी उनके नियन्त्रण से निकल न जाय। अतः वे अभिगोपन प्रणाली को कभी भी उल्लाहित नहीं करते।

भारत में अभिगोपन सस्थाएँ

(Underwriting Agencies in India)

सन् १९३० के बाद कुछ अभिगोपन सस्थाओं की स्थापना हुई। इन

संस्थाओं में से कुछ तो संयुक्त स्कध प्रमण्डल, बीमा प्रमण्डल तथा साधा (Firms) के रूप में स्थापित हुईं । विभिन्न प्रकार की अभिगोपक संस्थाओं का विवेचन इस प्रकार है —

(१) संयुक्त स्कध विनियोग कम्पनी

मार्च प्रथम १९३७ में टाटा संस्थान ने वैज्ञानिक ढंग पर अभिगोपन करने के लिए 'इन्वैस्टमेंट कारपोरेशन ऑफ इण्डिया लिमिटेड' की स्थापना की । इसमें अनेक कम्पनियों की प्रतिभूतियों का अभिगोपन किया, इनमें से प्रमुख कम्पनियाँ 'राजा टैक्सटाइल्स लिमिटेड' (१९३८), 'टाटा कैमोक्लम लिमिटेड' (१९३९), 'नेशनल स्टूडियोस लिमिटेड' (१९३९), 'श्री जगदीश मिल्स लिमिटेड' (१९४१) तथा विम्को लिमिटेड (WIMCO Ltd.) इत्यादि हैं । दूसरी विनियोग कम्पनी बनकते को 'हिन्दुस्तान इन्वैस्टमेंट कारपोरेशन लि०' है । इसका निर्माण ५० लाख रु० में हुआ था और इसमें 'टैक्सटाइल मशीनरी कारपोरेशन लिमिटेड' (१९३९) के ७ लाख रु० के मूल्य के पूर्वाधिकार अर्थात् का अभिगोपन किया ।

(२) स्कध आढतियों की अभिगोपन सार्व (Underwriting Firms of Stock Brokers)

संयुक्त स्कध विनियोग प्रमण्डल के अतिरिक्त कुछ नामदारों का भी है जो अभिगोपन का कार्य करती हैं जैसे बनकते में मैसर्स प्लेस, मिडल्ल तथा गफ, (M/s Place, Siddons and Gough) मैसर्स रीड वार्ड एण्ड कम्पनी, (M/s Reed Ward & Co.) मैसर्स नारायण दस खन्डलवाल एण्ड कम्पनी (M/s Narayan Das Khandelwal & Co.), बम्बई में मैसर्स बाटली वाला एण्ड करानी (M/s Batliwala & Karani) तथा मैसर्स जीवतलाल पुरतापणी (M/s Jivat Lal Purtapani) तथा मद्रास में मैसर्स कोठरी एण्ड सन्स (M/s Kothari & Sons) मैसर्स दलान एण्ड कम्पनी (M/s Dalal & Co.) मैसर्स राइट एण्ड कम्पनी (M/s Wright & Co.) तथा मैसर्स न्यूटन एण्ड कम्पनी (M/s Newton & Co.) ।

(३) भारतीय व्यापारिक बैंक

भारत में व्यापारिक बैंक, औद्योगिक कम्पनियों का दीर्घकालीन ऋण देने में प्रारम्भ ने ही उदासीन रही है । इस अभाव का दूर करने के लिए प्रथम महायुद्ध के पश्चात् औद्योगिक बैंकों का स्थापित करने के लिए कुछ

प्रयत्न किए गए। इन प्रयत्नों के फलस्वरूप कुछ औद्योगिक बैंक स्थापित भी किए गए परन्तु धीरे-धीरे ये भी समाप्त हो गए। १९१७—१९२९ के बीच लगभग १२ बैंक स्थापित किए गए जो कुछ समय में ही अनुभव के अभाव तथा सीमित साधन होने के कारण स्वयम् ही बन्द हो गए। ये बैंक निम्न-लिखित थे —

बैंक का नाम	स्थापना का वर्ष	चुकता पूंजी लाख रु०
१-बी टाटा इण्डस्ट्रियल बैंक	१९१७	२२५
२-बी इण्डस्ट्रियल बैंक ऑफ वेस्टर्न इण्डिया	१९१९	३९
३-बी कलकत्ता इण्डस्ट्रियल बैंक	१९१९	७९
४-बी सेन्ट्रल ट्रावनकोर इण्डस्ट्रियल बैंक	१९१९	—
५-बी इण्डियन इण्डस्ट्रियल बैंक	१९२०	३
६-बी मैनूर इण्डस्ट्रियल बैंक	१९२०	६
७-बी गुण्डुलपेट इण्डस्ट्रियल बैंक	१९२०	—
८-बी कारनानी इण्डस्ट्रियल बैंक	१९२१	६०
९-बी सिमला इण्डस्ट्रियल एण्ड बैंकिंग क०	१९२१	३
१०-बी रैयकुट इण्डस्ट्रियल बैंक	१९२२	२
११-बी लक्ष्मी इण्डस्ट्रियल बैंक	१९२३	१
१२-बी साउथ मलाबार इण्डस्ट्रियल बैंक	१९२९	—

इन औद्योगिक बैंकों की असफलता के पश्चात् व्यापारिक बैंकों ने औद्योगिक कम्पनियों को दीर्घकालीन ऋण न देना अपना सिद्धान्त बना लिया है। आफ नभेटी ने भारत में अभिगोपन का कार्य करने के लिए जर्मनी की 'कन्सोर्टियम' (Konsortiums) के आधार पर बैंको तथा बीमा कम्पनियों द्वारा 'कन्सोर्टियम' बनाने का सुझाव दिया है। इस समिति के सुझावों पर विचार करने के लिए रिजर्व बैंक आफ इण्डिया ने जुलाई १९४७ में श्री एस० को० हन्डू, जो इम्पीरियल बैंक आफ इण्डिया के प्रबन्ध सचालक थे, की अध्यक्षता में एक समिति नियुक्त कर दी है। हन्डू समिति ने अपनी रिपोर्ट, जो अक्टूबर १९५४ में प्रस्तुत की गई, में बताया है कि 'कन्सोर्टियम' स्थापित करने में दो बाधाएँ हैं। प्रथम, तो भारतीय बैंकों के पास अधिक

साधन सीमित है और द्वितीय, इनकी स्थापना से स्कंध अदतियों (Stock brokers) के समाप्त हो जाने की सम्भावना है।

जहाँ तक सीमित साधनों को विस्तृत करने का सम्बन्ध है यह कहा जा सकता है कि बैंकों को अपने साधन जनता में ऋण लेकर पर्याप्त कर लेना चाहिए। इसके अतिरिक्त रिजर्व बैंक ऑफ इण्डिया को चाहिए कि बैंकों को दीर्घकालीन ऋण दिया करे। जहाँ तक स्कंध अदतियों के समाप्त हो जाने का प्रश्न है, यह एक व्यर्थ का भय है। क्योंकि 'कन्सोर्टियम' की नवीन पूंजी के निर्गमन के लिए स्कंध अदतियों की सहायता लेनी ही होगी। अतः 'कन्सोर्टियम' की स्थापना शीघ्रातिशीघ्र होनी चाहिए परन्तु इसका प्रबन्ध बैज्ञानिक ढंग पर अनुभवी तथा कुशल शासकों के द्वारा होना चाहिए।

(४) बीमा कम्पनियाँ

बीमा कम्पनियाँ लन्दन पूजी बाजार में बहुत ही महत्वपूर्ण स्थान रखती हैं परन्तु भारतीय पूजी बाजार में इनका अधिक महत्व नहीं है। अभी तक बीमा कम्पनियों पर बैज्ञानिक प्रतिबन्ध होने के कारण ये अपने धन का विनियोग औद्योगिक प्रतिभूतियों में नहीं कर सकती थीं। श्राफ समिति ने 'कन्सोर्टियम' में बीमा कम्पनियों को सम्मिलित करने का सुझाव दिया है। बीमा अधिनियम की धारा २७ अ में सगोपन हो जाने से बीमा कम्पनियाँ अब अपने धन का विनियोग औद्योगिक प्रतिभूतियों में कर सकती हैं। परन्तु जीवन बीमा कम्पनियों के राष्ट्रीयकृत हो जाने के कारण बीमा कम्पनियों का अभिगोपन के रूप में कार्य करने का महत्व कम हो जाने की सम्भावना है।

(५) विनियोग प्रत्यास (Investment Trusts)

पिछले कुछ वर्षों से भारतवर्ष में विनियोग प्रत्यास भी स्थापित किए गए हैं। १९३५ में प्रेमचन्द रामचन्द एण्ड सन्स ने बम्बई में औद्योगिक विनियोग प्रत्यास (Industrial Investment Trust) का निर्माण किया। १९३६ में कलकत्ता में दो विनियोग प्रत्यास 'न्यू इण्डिया इन्वेस्टमेंट कारपोरेशन लिमिटेड' तथा 'बडोत् इन्वेस्टमेंट लिमिटेड', स्थापित किए गए। १९४२ में नवीन कम्पनियों के प्रवर्तन के अभिगोपन के उद्देश्य में 'इन्वेस्टमेंट कारपोरेशन लिमिटेड' की स्थापना की गई। इसी प्रकार १९४३ तथा १९४६ में क्रमशः 'देववरन नान जी इन्वेस्टमेंट कम्पनी लिमिटेड' तथा 'इन्वेस्टमेंट ट्रस्ट ऑफ इण्डिया' स्थापित किए गए।

इन विनियोग प्रन्यासों का अध्ययन करने में ज्ञात होता है कि ये प्रन्यास प्रबन्ध अभिवर्त्ताओं द्वारा संचालित होते हैं और केवल उन्हीं कम्पनियों की प्रतिभूतियों का अभिगोपन करते हैं जो कि प्रबन्ध अविर्त्ताओं के नियन्त्रण में होती हैं।

(६) प्रबन्ध अभिवर्त्ता (Managing Agents)

पहले जब कि भारतवर्ष में अभिगोपन करने वाली कोई सस्था न थी, प्रबन्ध अभिवर्त्ता लोग परोक्ष रूप में अपनी नियन्त्रित कम्पनी की प्रतिभूतियों का अभिगोपन करते थे। न केवल वे स्वयं ही प्रतिभूतियों का फल करते थे वरन् अपने मित्रों तथा सम्बन्धियों से भी इन प्रतिभूतियों का प्रयत्न कराते थे। प्रबन्ध अभिवर्त्तागण प्रतिभूतियों का अभिगोपन बड़ी कुशलता से करते थे क्योंकि इनका सम्बन्ध स्क्रिप अडलतियों, (Stock brokers), बैंकों, बीमा कम्पनियों, विनियोग प्रन्यासों इत्यादि से बड़ा घनिष्ट होता है।

(७) विशिष्ट कारपोरेशन (Specialized Corporations)

हाल ही में सरकार द्वारा स्थापित 'औद्योगिक वित्त निगम' तथा राज्य वित्त निगम (State Financial Corporations) औद्योगिक प्रमण्डलों की प्रतिभूतियों का अभिगोपन कर सकते हैं। परन्तु इनकी क्रियाओं का अवलोकन करने में ज्ञात होता है कि अभी तक इन्होंने अपने इस कार्य (अभिगोपन) को नहीं किया है।

(८) निगमन गृह (Issue Houses)

अभिगोपन के लिए भारतवर्ष में कोई भी विकास गृह नहीं है। कुछ लोगों ने इंग्लैंड के विकास गृहों के आधार पर भारतवर्ष में भी विकास गृहों की स्थापना के लिए मुझाव दिया है। यदि देश की बड़ी-बड़ी बैंकों इसकी सदस्य हो जायें तो सफलता की आशा की जा सकती है।

उपरोक्त अध्ययन में ज्ञात होता है कि भारतवर्ष में अभिगोपन अब भी अविकसित अवस्था में है। अतः द्रुतगामी औद्योगीकरण के लिए समुचित अभिगोपन प्रणाली की परम आवश्यकता है। इसके साथ-साथ यह भी आवश्यक है कि अभिगोपन के समझौतों में जो दोष हैं उन्हें दूर किया जाय। बड़े हर्ष का विषय है कि भारतीय प्रमण्डल अधिनियम, १९५६ की द्वितीय सूची के क्लॉज १३ के अनुसार कम्पनियों को अपने प्रविवरण (Prospectus)

में यह स्पष्ट शब्दों में लिखना आवश्यक है कि पिछले दो वर्षों में कितना अधिगोपन कमिशन दिया गया है अथवा देना है।

प्रश्न

1. Discuss in detail the functions and necessity of underwriters in raising finance. (Agra, B. Com. 1955)
 2. Give a detailed description of under-writing procedure in India with reference to other countries.
-

भारतवर्ष में औद्योगिक श्रम (Industrial Labour in India)

किसी भी समाज के सदस्यों के स्वास्थ्य, सम्पत्ति और समृद्धि का आधार उमका श्रम है। यही मानव-जीवन की आर्थिक नियाबा का मूल, प्रारम्भिक तत्व और पूँजी का जन्मदाता है। इसीलिए अनेक बार पूँजी को पूँजीमूल या संचित श्रम कहा गया है। निस्सन्देह उत्पादन में भूमि के अतिरिक्त, धम का केन्द्रीय स्थान है। उत्पादन के अन्य साधनों—भूमि और पूँजी—की तुलना में, श्रम और उनमें कुछ मौलिक अन्तर है। श्रम उत्पादन का एक सजीव साधन है। उसका सम्बन्ध मानव से है, अतः उसमें मानवीय मुज दुख और नैतिक तत्वों का समावेश स्वाभाविक है। मानव जाति आज जितनी भी प्रगति कर सकी है उमका रहस्य उसके पीछे अन्तर्हित अध्यवसाय और श्रम में दिया हुआ है।

आज भारतवर्ष दाताव्यियों तक की श्रुद्धलाएँ तोड़ कर प्रगति-पथ पर अग्रसर हो रहा है। देश की आर्थिक-प्रगति की गति, जो कि राजनैतिक परतग्रता व उत्पीडन के कारण मन्द पड़ गई थी, आज दासत्व के बन्धन बट जाने पर पुनः समय की गति के साथ प्रभावित होने लगी है। तीव्र गति से बढ़ती हुई इस भारतीय अर्थ व्यवस्था में औद्योगिक श्रम का महत्व भी निरंतर बढ़ता जा रहा है। यह बिल्कुल सत्य है कि किसी भी देश के आर्थिक जीवन की आधार शिला उसका औद्योगिक श्रम है। यह तथ्य भारतवर्ष के लिए और भी सत्य प्रनीत होता है, क्योंकि समय ने बुरह एव शीघ्रतम मार्ग पर युग-युगों से चला आन गता भारत आज अपनी आर्थिक-मोक्ष के द्वार पर खड़ा हुआ भावी प्रकाश के दर्शन कर रहा है। दूसरे शब्दों में भारत इस समय अपने औद्योगीकरण के लिए पूर्ण साहस एव जागरुकता से प्रयत्नशील है।

भारतवर्ष द्वितीय पंचवर्षीय योजना, जिसमें देश के औद्योगिक विकास

को प्रमुख स्थान दिया गया है, की सफल सम्पन्नता के लिए पहले से ही प्रयत्नशील है। परन्तु औद्योगीकरण की कोई भी योजना चाहे वह कितनी ही महत्वाकांक्षी एवं मुनियोजित क्यों न हो, बिना औद्योगिक श्रम की सहायता एवं सहयोग के उसका सफल होना सम्भव नहीं। इस कटु सत्य को महानता को स्वीकार करते हुए द्वितीय एवं तृतीय पंचवर्षीय योजनाओं में श्रमिकों के कल्याण एवं उनकी दशा में समुचित मुद्धार की ओर पर्याप्त ध्यान दिया गया है। श्रम एवं धर्म कल्याण से सम्बन्धित परियोजना पर द्वितीय योजना में २९ करोड़ रुपये की राशि का प्रावधान किया गया है, जिसमें से केन्द्रीय स्तर पर १८ करोड़ रुपये और राज्यस्तरीय स्तर (State level) पर ११ करोड़ रुपये का प्रबन्ध किया गया है। इस सम्बन्ध में प्रमुख योजनाएँ निम्न हैं —

(१) बढनी हुई कुशल श्रम (Efficient labour) की माँग की पूर्ति के लिए समुचित प्रशिक्षण सुविधाओं का प्रबन्ध करना।

(२) 'रोजगार सेवा संगठन' (Employment Service Organisation) की क्रियाओं का विस्तार करना तथा नवीन रोजगार के दफ्तरो की स्थापना करना,

(३) औद्योगिक श्रमिकों के लिए आवास (Housing) की व्यवस्था करना, तथा

(४) औद्योगिक केन्द्रों की गन्दी बस्तियों का उन्मूलन करना।

भारत में औद्योगिक श्रमिकों की वर्तमान स्थिति

सम्पत्ति तथा गृह विहीन एवं मजदूरी पर ही निर्भर रहने वाले एक विशेष श्रमिक या मजदूर वर्ग का श्रीगणेश भारतवर्ष में १९ वीं शताब्दी के मध्य में हुआ जब सरकार ने अफाल निवारण के लिए बड़ी-बड़ी नहरों, रेलों तथा सड़कों का सार्वजनिक कार्य विभाग (Public Works Department) द्वारा निर्माण करना प्रारम्भ किया। इसके बाद खानों, चाय, नील, कच्चा, रबर आदि के बागानों तथा १९वीं सदी के उत्तरार्ध में जूट तथा सूती कपड़े की मिलों के खुलने पर गाँव के कारीगरों तथा किसानों की एक बड़ी समस्या अपनी दरिद्रता, बेकारी तथा ऋणग्रस्तता के कारण नगरों की ओर रोजगार के लिए जावपित हुई और एक पृथक् विशेष श्रमिक वर्ग का प्रादुर्भाव हुआ।

नगठिन तथा बड़े पैमाने के उद्योगों के धीरे-धीरे विकसित होने पर

औद्योगिक श्रमिकों की सख्या भी धीरे-धीरे बढ़ने लगी और आज भारत में औद्योगिक श्रमिकों की सख्या ६७ लाख से भी अधिक है जो अधिकतर सिंगों या कारखानों, खानों, बागानों, रेलों, जहाजों, बन्दरगाहों, डाक एव तार विभाग तथा ट्रामवेज में काम करते हैं। इसका स्पष्टीकरण निम्न तालिका से होता है —*

कारखाने (Factories) (१९५७)	३०,८७,८६४
खानें (Mines) (१९५६)	६,०८,५८७
बागान (Plantations)	१२,२८,०००
रेलवेज (Railways) (१९५७-५८)	११,११,०२६
डाक एव तार (Posts & Telegraphs)	२,४३,०००
ट्रामवेज (Tramways)	१,७१,०००
मुख्य बन्दरगाह (Major Ports)	५,७०,०००

केन्द्रीय सरकार के सस्थानों (Establishments) में नियुक्त कर्मचारियों की सख्या रेलवे कर्मचारियों के अतिरिक्त मार्च १९५८ में ६,९४,५०२ थी। इसमें से प्रशासकीय (Administrative) कर्मचारियों की सख्या ६९,६३२ क्लेरीकल कर्मचारियों की सख्या २,३३,६८९, कुशल एव अर्ध कुशल कर्मचारियों की सख्या १,५०,५८६ तथा अनुशल कर्मचारियों की सख्या २,४० ५९७ थी।

मजदूरों की एक बड़ी सख्या अनियमित उद्योगों में भी लगी हुई है। लगभग ५ हजार बीडी बनाने, १४ लाख अभ्रक-उद्योग, ३०,००० चमड़ा उद्योग, ७ हजार कालीन बुनने, ७०,००० चटाई और रस्सियाँ बनाने तथा १०,००० चूड़ी बनाने में लगे हुए हैं। इस प्रकार के कारखानों में काम करने वाले श्रमिकों की सख्या का अनुमान लगभग १० लाख है।

तांत्रिक एव वैज्ञानिक विकास तथा आधुनिक औद्योगिक उत्पादन की विधि अत्यन्त जटिल हो गई है। आधुनिक कारखानों में काम करने वाले श्रमिकों में जिन दो गुणों की आवश्यकता होती है, वे हैं उनकी कार्य-क्षमता (Efficiency) एव प्रशिक्षण (Training)। राष्ट्र की अर्थ-व्यवस्था में एक प्रशिक्षित दक्ष एव कुशल श्रमिक राष्ट्र की बहुमूल्य निधि है। भारतवर्ष में द्वितीय पंचवर्षीय योजना के अन्तर्गत निम्नलिखित औद्योगिक विकास की विभिन्न

योजनाओं की गफलता एवं अधिकाधिक उत्पादन के उद्देश्य की पूर्ति कुशल एवं स्तुष्ट श्रम-शक्ति से बहुत कुछ सम्बन्धित है। परन्तु दुःख का विषय है कि भारतीय श्रम से सम्बन्धित एक जटिल समस्या उसकी लोक-प्रसिद्ध अक्षमता अथवा अकुशलता है। भारतीय श्रमिक का 'प्रति व्यक्ति घण्टा उत्पादन' (Man-hour-Output) न्यून है और पाश्चात् देशों की तुलना में तो और भी न्यून है।

अतः यह बिल्कुल स्पष्ट है कि भारतवर्ष में श्रम-प्रदाय का बाहुल्य है जिसके फलस्वरूप उनमें आपस में तीव्र प्रतियोगिता है। इसके अतिरिक्त उनकी अन्य विरोधताओं जैसे मोलभाव करने की शक्ति के अभाव (Lack of Bargaining power) तथा संगठन के अभाव इत्यादि के कारण मजदूरी की दृष्टि से भारतवर्ष में श्रम-शक्ति सस्ता है, परन्तु क्षमता (Efficiency) की दृष्टि से यह महंगी पड़ती है। किसी औद्योगिक संस्थान के सफल चालन के लिए न केवल श्रम-शक्ति का सस्ता एवं विपुलता में होना ही पर्याप्त है, बल्कि उनका कुशल (Efficient) होना भी आवश्यक है।

औद्योगिक श्रम की मूल विशेषताएँ

(Basic Characteristics of Industrial Labour)

भारतीय औद्योगिक श्रमिक वर्ग के विकास की परिस्थितियों का अवलोकन हम पिछले पृष्ठों में कर चुके हैं। आइए अब श्रमिक वर्ग की विशेषताओं के बारे में भी कुछ जान लिया जाय। भारतीय श्रमिक की कुछ अपनी ही विशेषताएँ हैं जो उन्हे अन्य देशों के श्रमिकों से पृथक् करती हैं। साधारण रूप से श्रमिक वर्ग की मुख्य विशेषताएँ निम्नलिखित हैं —

(१) भ्रमणशील प्रवृत्ति (Migratory Character)

भारतीय श्रमिक वर्ग की सबसे प्रमुख विशेषता उसकी भ्रमणशील प्रवृत्ति है। उद्योग-धंधों में काम करने वाले श्रमिक अधिकतर गांवों से आते हैं। शहरों में रहते हुए भी वे अपने गांव के स्वच्छ वातावरण, प्राकृतिक सौंदर्य दृश्यों, सगे सम्बन्धियों तथा मित्रों को भूल नहीं जाते हैं। अवसर प्राप्त होते ही वे अपने गांवों को वापस लौट जाते हैं। शहर का व्यस्त, स्थायी एवं व्यक्तिवादी वातावरण, जामोद-प्रमोद के साधनों का अभाव उनके आकर्षित करने में असफल रहता है। इस प्रकार वे भ्रमणशील पक्षी की भाँति गांव से शहर तथा शहर में गांव तथा भेरी में उद्योग और उद्योग से खेती में काम

किया करते हैं। इस दोष के कारण औद्योगिक श्रमिकों का एक पृथक वर्ग संगठित नहीं हो सता है।

(२) एकता का अभाव (Lack of Unity)

भारतीय श्रमिक उद्योगों में काम करने के लिए देश के विभिन्न स्थानों एक शंखा में आने हैं। ऐसा शायद ही कोई उद्योग होगा जिसके श्रमिक गहर के पास के म्यूनो (Suburbs) से हो आने हों। अधिकतर वे भिन्न-भिन्न क्षेत्रों में ही काम करने के लिए आने हैं। फनम्बर उनका बोन-बात, रहन-सहन, रीति-रिवाज, सम्प्रदाय तथा धर्म इत्यादि विभिन्न हाने हैं। उनमें बिभी भी प्रकार की समानता नहीं होती और वे एक दूसरे के प्रति सहानुभूति, आत्मीयता तथा प्रेम भी नहीं रखते। अतः उन लोगों में एकता (Unity) का भी अभाव रहता है।

(३) श्रमिक अनुपस्थितिवाद (Labour Absenteeism)

जैसा कि ऊपर बताया जा चुका है श्रमिकों को अपना निवास स्थानों (ग्रामों) के प्रति अत्यधिक प्रेम होता है। वे कृषि मौसम (Agricultural Seasons) में जब कि फसल का काम अधिक होता है तथा विशेष उत्सवों पर मित्रों का काम छोड़कर अपने गाँव को चले जाते हैं और जब फसल का काम समाप्त हो जाता है अथवा जब उसके उत्सव खौटार आदि हो जाते हैं तब वे गहरों को वापस चले आने हैं। इस प्रकार श्रमिक अनुपस्थितिवाद (Labour Absenteeism) अथवा अनियमित उपस्थिति (Irregular Attendance) भारतीय उद्योगों में बहुत प्रचलित है, जिसका औद्योगिक उत्पादकता एवं कार्यक्षमता पर बहुत गहरा प्रभाव पड़ता है।

भारतीय उद्योगों में औसत अनुपस्थिति १२ से १८ प्रतिशत तक होती है।

(४) भाग्यवादिता (Fatalistic Nature)

भारतीय श्रमिक जो अधिकतर गाँवों से मिलों में काम करने के लिए आते हैं बड़े भाग्यवादी होते हैं। वे लोग प्रत्येक कार्य की सफलता अथवा असफलता भाग्य की देन समझते हैं। भाग्य पर इन लोगों का इतना विश्वास होता है कि वे कर्म (Duty) करना भी छोड़ देते हैं। अपने कष्टों का निवारण करने के लिए वे कोई प्रयत्न नहीं करते। श्रमिकों के भाग्यवादी होने का सबसे प्रमुख कारण यह है कि उनका अथवा उनके परिवार के सदस्यों का पैतृक उद्योग कृषि है जो कि 'खर्पा का जुआ' (Gamble in rags)

कहा जाता है। अतः उनकी मानसिक प्रवृत्ति इसी प्रकार की बन जाती है।

(५) अज्ञानता तथा शिक्षा का अभाव (Ignorance & Illiteracy)

भारतवर्ष में शिक्षा का नितान्त अभाव है। अधिक में अधिक १६ या १८ प्रतिशत जनता साक्षर है। तांत्रिक (Technical), यांत्रिक (Mechanical) शिक्षा का तो और भी अभाव है। अतः श्रमिक अधिकतर बशिक्षित एवं अनाना होने हैं और वे जाधुनिकतम मशीनों का प्रयोग करने में असफल रहते हैं।

(६) अक्षमता (Inefficiency)

औद्योगिक मजदूर की सबसे महत्वपूर्ण विशेषता उसकी अक्षमता अथवा अकुशलता है। विदेशी औद्योगिक मजदूरों की तुलना में तो भारतीय औद्योगिक मजदूर बहुत ही पिछड़ा हुआ है। 'सर अलेक्जेंडर मैक रॉबर्ट' (Sir Alexander Mac Robert) ने औद्योगिक कमीशन के सम्मुख अपनी साक्षी में कहा था कि एक अंग्रेज मजदूर भारतीय मजदूर से चौगुना कुशल होता है। इसी प्रकार सर क्लॉमेंट सिम्पसन के अनुसार लकाशायर की सूती मिल में काम करने वाले २६७ मजदूरों की योग्यता के बराबर हैं। यद्यपि अन्तर्राष्ट्रीय ध्रम कार्यालय (I. L. O.) के द्वारा भी गई जाँच से इस कथन की पुष्टि नहीं होती परन्तु फिर भी इसमें सत्यता का अधिक पट्ट है। इसका विस्तार में अध्ययन अगले पृष्ठों में किया गया है।

(७) कुशल कारीगरों की कमी

भारतीय श्रमिकों की एक विशेषता यह भी है कि कुशल कारीगर कम पाये जाते हैं। श्रमिकों की उच्च उद्योगों में कम होने के कारण तथा तांत्रिक एवं यांत्रिक (Technical and Mechanical) शिक्षा का अभाव होने के कारण, कुशल कारीगरों का अभाव होना कोई आश्चर्य की बात नहीं है। देश का विभाजन हो जाने के कारण भी अधिकांश मुस्लिम कारीगर पाकिस्तान चले गये। कुशल कारीगरों के अभाव को दूर करने के लिए राष्ट्रीय सरकार भारतीयों को विदेशों में तांत्रिक शिक्षा प्राप्त करने के लिए भेज रही है।

(८) निम्न जीवन-स्तर (Low Standard Of Living)

भारतीय श्रमिकों का जीवन-स्तर, विदेशी श्रमिकों की तुलना में बहुत

गिरा हुआ है। वे अपनी अति आवश्यक आवश्यकताओं की पूर्ति भी भली भाँति नहीं कर पाते हैं। आरामदायक तथा वित्तास्तितापूर्ण आवश्यकताओं की पूर्ति तो स्वप्न मात्र है। जीवन-स्तर गिरा होने के कारण श्रमिकों के स्वास्थ्य एवं उनकी कार्यक्षमता पर बड़ा बुरा असर पड़ता है।

निम्न तालिका जो कि देश के विभिन्न राज्यों (States) की औसत वार्षिक मजदूरी को स्पष्ट करती है, से ज्ञात होता है कि हमारे श्रमिक कितनी कम मजदूरी प्राप्त करते हैं।

२०० रु० प्रति माह से कम वेतन पाने वाले*
(रेलवे कर्मचारियों के अतिरिक्त)

राज्य (State)	कुल आय	प्रति श्रमिक औसत वार्षिक आय
आन्ध्र	८४,४११	७८६*४
बसम	४७,०५०	१,५२५*९
बिहार	१,६५,१४५	१,२३५*६
बम्बई	१०,९९,५०१	१,४१४*८
मध्य प्रदेश	३३,२५६	९८२*४
मद्रास	२,२२,५७६	९५०*१
उड़ीसा	१४,९२३	९४८*५
पंजाब	४८,७८६	९९१*०
उत्तर प्रदेश	२,३२,३४२	१,०१४*१
पश्चिमी बंगाल	४,४९,२८१	१,१४१*७
दिल्ली	६७,७६४	१,४६६*९
सब राज्य	२६,६५,०५५	१,२१२*७

यदि हम भारतीय प्रति व्यक्ति आय को अन्य देशों की प्रति व्यक्ति आय से तुलना करें तो ज्ञात होगा कि भारतीय लोगों या स्तर अन्य देशों की अपेक्षा कितना गिरा हुआ है।

विभिन्न देशों की राष्ट्रीय आय*

देश	राष्ट्रीय आय	प्रति व्यक्ति आय
	करोड रुपये में	रुपये
(१) समुक्त राष्ट्र अमेरिका	१,६३,५५४	९,७३१
(२) कनाडा	१०,७८७	६,७४२
(३) समुक्त राज्य (U. K)	२१,९५३	४,२८७
(४) फ्रांस	१७,६४०	४,०४६
(५) भारतवर्ष	११,०१०	२८४

भारतीय श्रमिकों की अकुशलता (Inefficiency of Indian Labour)

श्रमिकों की कुशलता तथा उनके कल्याणकारी कार्यों का किसी भी देश के आर्थिक विकास से बड़ा घनिष्ठ सम्बन्ध है। अनुकूल परिस्थितियाँ मिलने पर श्रमिक स्वाभाविक रूप से कार्यशील रहता है। उसकी कार्यक्षमता का ह्रास उसी समय होता है जब उसे दुर्दमनीय विपमताओं में सघर्ष करने को छोड़ दिया जाता है। दुर्भाग्य से भारतीय श्रमिक की परिस्थितियों की विपमता ने उसे दीर्घकाल से एक दौन व जर्जरित, शोषित व वस्त तथा असहाय बना डाला है। आज यद्यपि स्थिति में सुधार होता जा रहा है, और भारतीय श्रमिक अनुकूल परिस्थितियाँ पाने पर अपनी कार्यक्षमता का परिचय देने लगा है, तथापि विश्व के अन्य औद्योगिक देशों के श्रमिकों की अपेक्षा वह अब भी बहुत पिछड़ा हुआ है।

सर अलेक्जेंडर मैक रावर्ट ने औद्योगिक कमीशन के सम्मुख अपनी साक्षी (Evidence) देते हुए कहा था कि एक जॉब्स मजदूर भारतीय मजदूर से चौगुना कुशल होता है। इसी प्रकार सर क्लोमेट सिम्पसन के अनुसार लका-चायर की सूती मिल में काम करने वाला एक मजदूर भारतीय २.६७ मजदूरों की योग्यता के बराबर है इस कथन की पुष्टि नहीं होती है परन्तु फिर भी इसमें सत्यता का अधिकांश पुट है।

* Commerce, August, 23, 1958.

विभिन्न उद्योगों में श्रमिकों की कुशलता इस प्रकार है :-

सूती वस्त्र उद्योग—१९२६-२७ में सूती मिल उद्योग के लिए नियुक्त टैरिफ बोर्ड के अनुसार सूती कपड़े की मिलों में काम करने वाला एक श्रमिक जापान में २४०, योरोप में ५४० से ६०० तक, अमेरिका में ११२० तथा भारत में केवल १८० ही तकुओ (Spindles) की देखभाल करता है। काटन यार्न एगोसियेशन लि० के अनुसार जापान की मिलों में १८ श्रमिक १००० तकुओ (Spindles) की देखभाल करते हैं, जबकि भारतवर्ष में उतने ही तकुओ की देखभाल ३० में लेकर ३१ श्रमिक करते हैं।

इस सम्बन्ध में श्रीयुक्त एन० एच० टाटा द्वारा दिए गए आँकड़े भी महत्वपूर्ण हैं। उनके अनुसार भारतवर्ष में औसतन प्रति १००० तकुओ (Spindles) पर २२ श्रमिक कार्य करते हैं जबकि अमेरिका में ४-५ श्रमिक और लक्शावर में ६-७ श्रमिक कार्य करते हैं। यही हाल बिनता (Weaving) के सम्बन्ध में भी है। बिनता में एक जुलाहा, योरोप में ४ से ६ तथा अमेरिका में ९, पर भारत में केवल दो करघों (Looms) को ही चलाता है।

उपरोक्त आँकड़ों एवं तथ्यों में हमें भारतीय श्रमिक की अपेक्षाकृत (Relative) अक्षमता की झलक मिलती है।

परन्तु इस सम्बन्ध में यह बात जानने योग्य है कि पिछले कुछ वर्षों से कुछ सूती वस्त्र मिना में श्रमिकों की कुशलता में पर्याप्त वृद्धि हुई है। सूती वस्त्र उद्योग के एक कार्यवाहक दल (Working Party, 19०2) ने देखा कि दिफ्नी की एक मिल में, तथा मद्रास की दो मिलों में एक जुलाहा (Weaver) नमस ४, ६, ८ और अहमदाबाद की एक मिल में १८ तथा बम्बई की एक मिल में ६ करघों (Looms) पर कार्य करता है।

भारत की कुछ मिलों के श्रमिकों की कुशलता अथवा क्षमता में यह वृद्धि उनमें स्वचालित एवं आधुनिक मशीनरी के कारण हुई है, जिसके फलस्वरूप प्रत्येक जुलाहा अधिक काम कर सकता है। इतनी उन्नति होने पर भी कदाचित्त भारतीय श्रमिक संयुक्त राज्य (U K.) जापान और अमेरिका के श्रमिकों की तुलना में कम कुशल है।

जूट उद्योग—'रायल कमीशन' के समक्ष साक्षी देते हुए कहा गया है कि जूट उद्योग में लगे हुए दो भारतीय श्रमिकों का काम इंडी या योरोप के किसी अन्य देश का एक श्रमिक कर सकता है।

लोहा एवं स्पात उद्योग—इस उद्योग में भी श्रमिकों की क्षमता अथवा कुशलता की दृष्टा असतोषजनक है। श्री जे० आर० डी० टाटा के अनुसार १९४९ में लोहा एवं स्पात का प्रति श्रमिक उत्पादन प्रति मास केवल $\frac{1}{2}$ टन ही था जबकि संयुक्त राज्य अमेरिका (U. S. A.) के लोहा एवं स्पात उद्योग में प्रति श्रमिक औसत उत्पादन ५ टन प्रति मास था।

कोयला खनिज उद्योग—भारतीय 'ज्वेलाजीकल माइनिंग एण्ड मैटालर्जीकल सोसाइटी' की २८वीं वार्षिक सामान्य सभा में अध्यक्ष महोदय ने दस घण्टी की और मन्त्रेय किया कि भारतवर्ष में प्रति व्यक्ति घण्टी (Shift) उत्पादन केवल २.७ टन है, जबकि संयुक्त राज्य (U. K.) में ६.२९, जर्मनी में ८.९९, तथा संयुक्त राज्य अमेरिका (U. S. A.) में २१.६८ टन है। नियोजन आयोग (Planning Commission) ने पता लगाया है कि कोयला खनिज उद्योग में १९४१ में लगे हुए २,१४,२४४ श्रमिकों की सहाय्य बढकर १९५१ में ३,४०,००० हो गई जबकि उसी समय में कोयले के उत्पादन में वृद्धि २५.८९ मिलियन टन से बढकर ३४ मिलियन टन ही हुई। इन आंकड़ों के विश्लेषण से ज्ञात होता है कि जबकि श्रमिकों की संख्या में ५८ % की वृद्धि हुई, उत्पादन में वृद्धि केवल ३२ % ही रही।

इसी प्रकार यदि हम देश के समस्त उद्योगों में लगे हुए श्रमिकों की कार्य-क्षमता एवं उत्पादकता का विश्लेषण कर सकते हैं अधिक लाभकारी होता, परन्तु इन उद्योगों से सम्बन्धित विस्तृत एवं आवश्यक जांचें उपलब्ध न होने के कारण यह सम्भव नहीं है। तथापि ऐसा अनुमान लगाया गया है कि इन उद्योगों का भी 'प्रति-व्यक्ति-घण्टा' (Per-man-hour) उत्पादन अभी पिछले कुछ वर्षों में काफी गिर गया है और कुछ क्षेत्रों में तो ३० % से ५० .6 तक उत्पादकता में घबर्नात हुई है। इसके विपरीत ब्रिटिश और अमेरिकन श्रमिकों की क्षमता में निरन्तर वृद्धि होती जा रही है।

भारतीय श्रमिकों की अकुशलता के कारण (Causes For The Inefficiency of Indian Worker)

भारतीय श्रमिकों की अकुशलता का उत्तरदायित्व पूर्णतया केवल श्रमिकों पर ही नहीं है। यथार्थता इस चिन्ताजनक अवस्था के लिए अनेक कारण उत्तरदायी हैं जो कि सामाजिक, राजनैतिक, प्राकृतिक तथा आर्थिक हैं।

सरल अध्ययन के दृष्टिकोण से हम इन समस्त कारणों को तीन भागों में विभाजित कर सकते हैं :—

(१) उद्योगों से सम्बन्धित आन्तरिक बातें

- (१) कार्य के घण्टे (Hours of Work)
- (२) कार्य की दशाएँ (Working Conditions)
- (३) कच्चा माल एवं शक्ति (Raw materials and Power)
- (४) विभ्राम स्थल (Rest Houses)
- (५) मशीनों और उपकरणों की प्रवृत्ति (Type of machines and equipment)
- (६) निरीक्षण एवं प्रबन्ध (Supervision and management)
- (७) मजदूरी देने की रीतियाँ (Methods of wage payment)
- (८) अवकाश व छुट्टियाँ (Holidays)
- (९) ऋणग्रस्तता (Indebtedness)
- (१०) रहने सहने का निम्न स्तर (Low standard of living)

२—उद्योगों से सम्बन्धित बाह्य बातें

- (१) जलवायु की दशाएँ (Climatic Conditions)
- (२) कल्याणकारी योजनाएँ (Welfare measures)
- (३) आवास एवं स्वच्छता (Housing and sanitation)
- (४) शिक्षा एवं प्रशिक्षण (Education and training)
- (५) कारखाने की स्थिति (Layout of Factories)
- (६) श्रमिक सम्बन्ध (Personnel management)
- (७) राज्यनीति (State Policy)

३—विविध बातें

- (१) वैतुक गुण (Racial qualities)
- (२) श्रमिकों की मनोवृत्ति एवं मनोरथ (Attitude and morale of Workers)

श्रमिकों की अकुशलता सम्बन्धी उपरोक्त कारणों में से कुछ प्रमुख कारणों का विस्तार में अध्ययन इस प्रकार है —

(१) कार्य करने के दीर्घ घण्टे (Long Working Hours)

भारतीय कारखानों में श्रमिकों को दिन में लगातार कई घण्टों तक कार्य

करना पड़ता है और उन्हें बीच में कोई अवकाश नहीं दिया जाता। दुर्भाग्यवश भारतीय उद्योगपतियों का यह विश्वास है कि श्रमिकों से जितनी अधिक देर काम लिया जाय, उत्पादन बढ़ता जायगा। भारतीय पूंजीपति के अन्दर अभी उस मानवीय उदारता अथवा आर्थिक वैज्ञानिकता, जिसे महोदय एफ० डबल्यू० टेलर ने "मानसिक क्रांति" (Mental Revolution) की मज्ञा दी है, का उदय नहीं हुआ है, जिसके अनुसार वह सोच सके कि स्वस्थ व कार्य में रुचि रखने वाला श्रमिक अन्ततः अधिक उत्पादन करता है। दीर्घ घंटों तक कार्य करने वाला श्रमिक स्वाभाविक रूप से थक जाता है और उसके शरीर में शैथिल्य आ जाता है। इसके अतिरिक्त श्रमिकों के लिए विभ्राम स्थलों (Rest-Houses) की भी कोई व्यवस्था नहीं होती है। कतस्वल्प श्रमिक जल्दी ही थक जाता है और वह क्षमता अथवा कुशलता से कार्य करने में असमर्थ रहता है।

(२) कार्य करने की दशाएँ (Working Conditions)

श्रमिक जिन स्थानों में कार्य करते हैं, उनकी अवस्था—सफाई, रोशनी, तापक्रम, साफ पानी, शीतलपत्र एवं सूत्रानयों की समुचित व्यवस्था, जिग्गुह इत्यादि की सुविधाएँ—बहुत अल्पों में श्रमिकों के स्वास्थ्य और कार्यक्षमता को प्रभावित करती हैं। भारतीय कारखानों के अन्तर्गत कार्य का वातावरण तथा कार्य करने की दशाएँ अच्छी और स्वास्थ्यकर नहीं होती और वे श्रमिकों की कार्यक्षमता में किसी प्रकार भी प्रोत्साहनबर्द्धक नहीं होंगी। लोक प्रसिद्ध कारखानों के अन्तर्गत स्वच्छता तथा चिकित्सा सम्बन्धी सुविधाओं, नहाने घोंने की सुविधाओं, ठंडे पानी की व्यवस्था, धुँड वायु तथा प्रकाश इत्यादि के अभाव में श्रमिकों की कार्यक्षमता कम हो जाना स्वाभाविक है।

पिछले पचास वर्षों में इस दृष्टि में कारखानों, खानों, बागानों, बन्दरगाहों, जहाजों इत्यादि में कार्य करने की दशाओं में पर्याप्त सुधार हुआ है। इसके लिए अनेक कानून बनाये गये हैं। परन्तु अब भी उन्नत औद्योगिक राष्ट्रों की तुलना में हमारे देश में कार्य करने की दशाएँ बहुत ही पिछड़ी हुई हैं। एक तो कानून केवल सगठित उद्योगों पर लागू होते हैं, दूसरे उनका प्रायः पूरी तरह पालन भी नहीं होता।

(३) कच्चा माल एवं यांत्रिक साजसज्जा

(Raw Materials and Mechanical Equipment)

भारतीय कारखानों द्वारा प्रत्येक कच्चे माल की किस्म बहुत ही खराब

होती है। इसके अतिरिक्त यांत्रिक भाज-सज्जा जिस पर श्रमिक कार्य करता है, अत्यन्त पुरानी, अप्रचलित एवं जीर्णोद्गीर्ण होती है। स्वभावतः भारतीय श्रमिक क्षमतापूर्वक कार्य नहीं कर पाता। अतः इसका दोष श्रमिकों पर न मढ़ा जा कर मिल मालिकों पर ही मढ़ा जाना चाहिए।

(४) निरीक्षण एवं प्रबन्ध

(Supervision and Management)

औद्योगिक कार्य-क्षमता बहुत कुछ उद्योगों के निरीक्षक-कर्मचारियों (Supervisory Staff), और वैज्ञानिक प्रबन्ध पर आधारित होती है, जिसका भारतवर्ष में नितांत अभाव है। श्रमिकों की कार्यक्षमता निश्चय ही वैज्ञानिक प्रबन्ध के सिद्धान्तों, जिनका प्रतिपादन अमेरिकन इंजीनियर डॉ० एफ० डबल्यू० टेलर ने १९११ में किया था, के द्वारा बढ़ाई जा सकती है।

भारतवर्ष में अभी पिछले कुछ वर्षों से इस ओर ध्यान दिया गया है और श्रमिकों को समुचित प्रशिक्षण देने के लिए कुछ महत्वपूर्ण संस्थाएँ भी खोली गई हैं। जैसे लडगपुर में डॉ० सर जे० सी० थोप के नेतृत्व में 'इण्डियन इंस्टीच्यूट ऑफ टेक्नॉलॉजी', कलकत्ता यूनिवर्सिटी में प्रो० डी० के० सान्याल के नेतृत्व में 'स्कूल ऑफ मोसियल वर्क एण्ड बिजनेस मैनेजमेंट' तथा बंगलौर में प्रो० एम० एस० ठक्कर के नेतृत्व में 'इंस्टीच्यूट ऑफ मैनेजमेंट' इत्यादि खोले गए हैं। परन्तु ये सब भारतीय आवश्यकताओं को देखते हुए बहुत कम हैं।

(५) श्रमिकों की निर्धनता, निम्न जीवन-स्तर एवं ऋण-ग्रसिता (Poverty, Low Standard of Living and Indebtedness of Labourers)

भारतीय श्रमिकों की आय बहुत कम होती है। अन्य देशों की अपेक्षा तो यह और भी कम है। उदाहरणार्थ भारतवर्ष में प्रति व्यक्ति आय २८४ रुपये है जबकि सम्युक्त राष्ट्र अमेरिका (U. S. A.) में ९,७३१ रुपये, कनाडा में ६,७४२ रुपये, सम्युक्त राज्य (U. K.) में ४,२८० रुपये तथा फ्रांस में ४४०६ रुपये हैं।*

वापिक आय निम्न होने के कारण भारतीय श्रमिकों का जीवन-स्तर भी बहुत निम्न है। श्रमिकों की आय का एक बहुत बड़ा भाग (कुल आय का ६० से

*Commerce, August 23, 1958.

७० प्रतिशत तक) केवल नोजन पर ही व्यय हो जाता है और दुर्भाग्यवश उन्हें जो भोजन प्राप्त होता है, वह सामान्यतः उनकी शारीरिक आवश्यकताओं के लिए सर्वथा पर्याप्त होता है कारखानों में कठिन एवं दीर्घ घंटों तक निरन्तर कार्य करने के लिए पौष्टिक एवं स्तुलित आहार की अति आवश्यकता है, जोकि उन्हें प्राप्त नहीं हो पाता है। फलस्वरूप वे अकायक्षम एवं अनेक भयानक बीमारियों के शिकार बने रहते हैं।

यहाँ नहीं भारतीय श्रमिक के आर्थिक जीवन का एक खेदजनक पहलू उसकी श्रम-प्रस्तता है। अधिकांश उद्योगों में लगे हुए श्रमिक, प्रायः कर्जदार का जीवन यापन करते हैं। यह अनुमान लगाया गया है कि अधिकांश औद्योगिक केन्द्रों में लगभग दो-तिहाई मजदूर कर्ज के बोझ के नीचे दबे हुए हैं, और उनके कर्ज की औसत रकम प्रायः उनके तीन महीने के वेतन के बराबर है।

इन सब दोषों की जड़ एक मात्र निम्न मजदूरी है। मजदूरी की समानता, न्यूनतम वेतन की गारंटी और सहकारी श्रम व्यवस्था द्वारा मजदूरों की श्रम-प्रस्तता का मुकाबिला किया जा सकता है।

(६) जलवायु सम्बन्धी दशाएँ (Climatic Conditions)

भारतीय प्रतिकूल जलवायु भी श्रमिकों की अकार्यक्षमता के लिए उत्तरदायी है। गर्म जलवायु में निरन्तर अधिक समय तक कठोर कार्य करना सम्भव नहीं। हमारे देश की जलवायु तो बहुत ही गर्म है। बंगाल तथा तराई के प्रदेशों की जलवायु तो और भी खराब है। विदेशों की जलवायु ठंडी होने के कारण वहाँ के श्रमिक अधिक कुशल हैं।

(७) कल्याणकारी तथा सुरक्षा सुविधाएँ (Welfare and Security Measures)

श्रमिकों के कल्याण कार्यों में वृद्धि और विस्तार करके उनकी कार्यक्षमता और अवस्था में पर्याप्त उन्नति की जा सकती है। परन्तु अमान्यवश भारतवर्ष में श्रमिकों को प्रदान की जाने वाली कल्याणकारी सुविधाएँ भी अपर्याप्त हैं, जिनका कुप्रभाव श्रमिकों की कुशलता अथवा क्षमता पर भी पड़ता है। कल्याणकारी कार्यों से श्रमिकों का स्वास्थ्य एवं शरीर उन्नत होगा और भारतीय विचित्र प्रतिकूल परिस्थितियों के कारण होने वाली चकान तथा नीरसता दूर होगी और श्रमिकों की कार्यक्षमता बढ़ेगी।

कल्याणकारी-कार्यों के अतिरिक्त, विभिन्न प्रकार के जोखिमों के विद्घ

सुरक्षा भी श्रमिकों की अवस्था सुधारने के लिए आवश्यक है। भारत में सामाजिक सुरक्षा का क्षेत्र और विस्तार भी अभी तक अत्यन्त सीमित है।

(८) आवास की दशाएँ (Housing Conditions)

श्रमिक किम प्रकार के घरों में रहते हैं, इसका उनको कार्य क्षमता, स्वास्थ्य और सदाचार से सीधा सम्बन्ध है। जिन स्थानों में घरों की कमी होती है अथवा जहाँ गन्दा वातावरण होता है, वहाँ ऊँची मृत्यु-दर तथा व्यभिचार का बाहुल्य होता है। निवास स्थान अथवा आवास की दृष्टि से भारतीय मजदूरों की दशा बहुत ही दयनीय है। अधिकतर श्रमिक ऐसे स्थानों में रहते हैं जहाँ पर पशुओं का रखना भी उचित न हो। कानपुर के आहाते, हुगली की बस्तियाँ दक्षिण की बेरियाँ, कोयले की खानों के घोड़े, पत्थर की खानों के पत्ता के झण्डे, बम्बई के चॉल (Chawls), बागान की बस्तियाँ और बँरकें, श्रमिका के रहने योग्य नहीं बनी जा सकती।

अतः श्रमिकों के कल्याण की फिसी भी योजना में गन्दी मजदूर बस्तियों और उनके स्थान पर, स्वच्छ, स्वास्थ्यकर निवास स्थानों के निर्माण को प्रमुख स्थान मिलना चाहिए। हमारी राष्ट्रीय सरकार काफी प्रयत्नशील होते हुए भी इस समस्या को प्रणतय सुलझा नहीं सकी है।

(९) शिक्षा एवं प्रशिक्षण (Education & Training)

साधारण एवं प्राविधिक (Technical) दोनों ही प्रकार की शिक्षा का प्रभाव श्रमिकों की कार्यक्षमता पर पड़ता है। भारतवर्ष में अभी तक दोनों ही प्रकार की शिक्षाओं का नितात अभाव है, यद्यपि राष्ट्रीय सरकार इस ओर काफी प्रयत्नशील है। अधिकांश अशिक्षित होने के कारण भारतीय श्रमिक स्वभावतः भाग्यवादी होता है। अपने काय को उचित ढंग से, कम से कम समय में तथा कुशलता से करने के लिए प्राविधिक (Technical) प्रशिक्षण की अति आवश्यकता है। अमेरिका के सुप्रसिद्ध इंजीनियर डॉ० एफ० डब्लू० टेलर तथा एफ० बी० गिलब्रेथ ने श्रमिकों की कार्य क्षमता बढ़ाने के लिए, प्राविधिक प्रशिक्षण की ओर बहुत जोर दिया है।

(१०) अन्य कारण (Other Causes)

श्रमिकों का उपेक्षित व्यवहार (Indifference), मनोवृत्ति, मनोर्ध्व (Morale), नैराश्य एवं आशाहीन दृष्टिकोण जो कि उपरोक्त कारण के फल-
 रूपन हाता है, उनकी कार्यक्षमता अथवा अकुशलता के लिए उत्तर-

दायी है। ऐसा धर्मिक जो अनेक चिन्ताओं से यथित हो जीवन से हताश हो चुका हो, उसमें कुशलता की आशा किस प्रकार की जा सकती है।

यही वे परिस्थितियाँ हैं जिनके अन्तर्गत वेधारा अर्धनग्न एवं अर्ध-उदर-पोषित भारतीय औद्योगिक धर्मिक निर्धनता की जटिल शृंखलाओं में जकड़े हुए, अस्वच्छ एवं अमानवीय दशाओं में रहते हुए तथा प्रतिकूल अवस्थाओं में कार्य करते-करते अपना जीवन समाप्त कर देता है। यही सब कारण उसकी अकुशलता के लिए भी मूल रूप से उत्तरदायी हैं।

क्या भारतीय धर्मिक वास्तव में अकुशल है ?

उपरोक्त विवेचन से स्पष्ट है कि भारतीय धर्मिक की अकुशलता कुछ विशेष परिस्थितियों के कारण है। यदि इन प्रतिकूल परिस्थितियों को अनुकूल बना दिया जाय तो ये ही धर्मिक किसी भी देश के धर्मिक से मुकाबिला कर सकते हैं। यह कहना कि भारतीय धर्मिका की कार्यक्षमता उनके राष्ट्रीय, जातीय एवं पैनक गुणों के कारण कम है, कुछ असत्य-सा प्रतीत होता है। यदि प्राचीन काल से भारतीय सैनिक अपनी बहादुरी व यत्न के लिए प्रशिक्षित रहे हैं, तो समझ में नहीं आता कि किस प्रकार उन्हीं बहादुरों की सन्ताने निर्जीव मशीनों के सामने नत-मस्तक हो गईं। वास्तव में देखा जाय तो भारतीय धर्मिक अन्य किसी भी देश के धर्मिक से कम दक्ष नहीं है। उनकी अक्षमता के लिए अन्य बातें ही जिम्मेदार हैं।

इस कथन की पुष्टि 'श्रम जांच समिति' (Labour Investigation Committee 1946) जो कि 'रेगे' समिति के नाम से प्रसिद्ध है, के शब्दों में होती है।*

* We have come to the conclusion that the alleged inefficiency of Indian labour is largely a myth. Granting more or less identical conditions of work, wages, efficiency of management and of the mechanical equipment of the factory, the efficiency of Indian labour generally is no less than that of workers in most other countries. Not only this but whether mechanical equipment or efficiency of management are factors of any importance the skill of the Indian labour has been demonstrated to be even superior in some cases to that of his prototypes in foreign countries.

—Rege Committee.

समिति वे अनुसार भारतीय श्रमिक, किमी भी देश के श्रमिक से कम कुशल नहीं है। यदि उनको वे सद साधन व सुविधाएँ प्राप्त हो जायें जो अन्य देश के श्रमिका का उपलब्ध हैं तो भारतीय श्रमिक, अन्य देश के श्रमिका से भी अधिक कुशल हो सकता है। अमेरिकन ग्रेडी मिशन जो भारतवर्ष में १९४७ में युद्ध उत्पादन का निरीक्षण करने के लिए आया था, भारतीय श्रमिकों की कार्यक्षमता से काफी प्रभावित था। ग्रेडी मिशन के अध्यक्ष सर टामस हालड ने स्वीकार किया है कि भारतीय श्रमिक भी उतने ही कुशल हैं, जितने कि योरापियन श्रमिक। अभी हाल में जिन उद्योगों में वे सुविधाएँ श्रमिका को प्रदान की गई हैं उनकी कार्यक्षमता भी बढ़ गई है। सरकार द्वारा भारतीय श्रमिका की उत्पादनक्षमता के सम्बन्ध में इस कथन की पुष्टि १९५५ के आँकड़ा से होती है —*

(१) कोयला खनन उद्योग—१९५१-१९५४ तक के खनिकों तथा लदाई करने वाला की उत्पादन-क्षमता में सामान्यतः ०.०७६ प्रतिमास की वृद्धि हुई।

(२) कागज उद्योग—१९४८-१९५३ में मजदूर की औसत आय में ता वृद्धि हुई किन्तु उत्पादन-क्षमता में कोई वृद्धि नहीं हुई।

(३) पटसन वस्त्र उद्योग—१९४८-१९५३ तक के वर्षों में उत्पादन-क्षमता में २९% प्रति वर्ष तथा आय में ३७% प्रति वर्ष की वृद्धि हुई।

(४) सूती वस्त्र उद्योग—१९४८-५३ तक के वर्षों में उत्पादन-क्षमता तथा आय में प्रति वर्ष क्रमशः २२% प्रतिशत तथा १.१४ प्रतिशत की वृद्धि हुई।

श्रमिकों की क्षमता बढ़ाने के लिए सुझाव

उपरोक्त विवेचन से स्पष्ट है कि भारतीय श्रमिका की कार्यक्षमता विशेष परिस्थितियों के कारण है। कुछ भारतीय उद्योगों जैसे 'टाटा आइरन एंड स्टील कम्पनी', 'दहती क्लाय मिल्स', 'बाटा शू कम्पनी' इत्यादि में श्रमिकों को पर्याप्त सुविधाएँ दी जाती हैं और फलस्वरूप वहाँ के श्रमिकों की कार्यक्षमता किसी भी विदेशी श्रमिक से कम नहीं है।

अतः भारतवर्ष में श्रमिकों की कार्यक्षमता बढ़ाने के लिए उनकी दशा व वातावरण में सुधार होना चाहिए। जीवन की मुख-सुविधाओं के समुचित प्रबन्ध, कार्य करने के घंटों में कमी तथा मालिकों के सहानुभूतिपूर्ण व्यवहार से श्रमिकों की कुशलता के स्तर में वृद्धि निश्चित है। श्रमिकों की कार्यक्षमता में वृद्धि निम्न उपायों द्वारा की जा सकती है —

(१) औद्योगिक नगरों में स्थायी श्रमिक वर्ग

भारतीय श्रमिकों की अकुशलता का प्रधान कारण औद्योगिक नगरों में स्थायी श्रमिक वर्ग समुदाय का अभाव है। स्थायी श्रमिक वर्ग समुदाय को औद्योगिक नगरों में बनाए रखने के लिये निम्न सुविधाओं को प्रदान करना होगा —

- (अ) उचित किराए पर श्रमिक व उसके परिवार के लिए आवास (Housing) की व्यवस्था करना।
- (ब) नगरों के जीवन की दशाओं में सुधार करना।
- (ग) बेरोजगारी के विरुद्ध प्रावधान।
- (द) श्रमिकों की बीमारी व असमर्थता के समय पर्याप्त चिकित्सा का प्रबन्ध।

(२) उचित पारिश्रमिक

श्रमिकों का वेतन उनके कार्य व कार्य-क्षमता के अनुसार निश्चित कर देना चाहिए। उत्पादन के साथ मंहगाई, भत्ता व बोनस इत्यादि सम्बद्ध कर देना चाहिए। एक निश्चित कार्य को, निश्चित समय में कर लेने पर श्रमिक को पूर्व निर्धारित दर से मजदूरी व भत्ता इत्यादि दे देना चाहिए, जिससे श्रमिकों में विश्वास बना रहूँ।

(३) धीरे कार्य करने की प्रवृत्ति के विरुद्ध प्रावधान (Provision against go-slow Tactics)

यदि श्रमिक जान बूझकर स्थितिसे कार्य करते हैं अथवा काम से जी चुराते हैं तो इसको औद्योगिक संघर्ष (Trade dispute) करार देना चाहिए और मालिक को इसका फंसला 'कान्सीन्विशन् मशीनरी' में करवा लेना चाहिए।

(४) श्रमिकों के विरुद्ध कार्यवाही

यदि कोई श्रमिक अकुशलता में कार्य करते हुए पाया जाये अथवा निश्चित

माथा में उत्पादन न कर रहा हो तो मालिक को यह अधिकार होना चाहिए कि वह ऐसे श्रमिक को निकाल सके।

(५) निरन्तर प्रचार

श्रमिकों की अनुश्रुता, उत्तरदायित्वहीनता व अनुशासनहीनता के विरुद्ध सरकार, मालिक तथा श्रमिकों के नेताओं को निरन्तर प्रचार (प्रोपेगण्डा) करते रहना चाहिए।

(६) प्रशिक्षण एवं शिक्षण

श्रमिकों को प्रशिक्षण एवं शिक्षण—साधारण व तान्त्रिक-अनिवार्य रूप से देना चाहिए। श्रमिकों को आधुनिकतम मशीनों के प्रयोग के सम्बन्ध में पर्याप्त प्रशिक्षण देना चाहिए जिससे वह कुशलतापूर्वक कार्य कर सकें।

(७) सुव्यवस्थित प्रबन्ध

प्रबन्धकों की मनोवृत्ति एवं कुशलता श्रमिकों की कार्यक्षमता बढ़ाने में सहायक हो सकती है। जहां तक हो सके 'वैज्ञानिक प्रबन्ध' को अपनाया जाय जिससे प्रबन्धकों की मनोवृत्ति श्रमिकों की ओर सहानुभूतिपूर्ण हो, और श्रमिकों की कार्य करने की दशाओं तथा दैनिक जीवन की दशाओं में सुधार हो। मालिकों को श्रमिकों के साथ घनिष्ठ सम्बन्ध रखने का प्रयत्न करना चाहिए।

(८) श्रमिकों की मनोवृत्ति में परिवर्तन

श्रमिकों की दशा में सुधार विधानों (Legislations) के द्वारा अधिक सम्भव नहीं है बल्कि एक ऐसे वातावरण के निर्माण की आवश्यकता है जिससे श्रमिक अपने को देश की समृद्धि में सह-साझेदार (Co-partners) समझने लगे। ऐसा होने पर वे देश की आर्थिक व सामाजिक समृद्धि के लिए तन, मन, धन से कार्य करने लगेंगे। मध्ये, मे, श्रमिकों की कार्यक्षमता बढ़ाने के लिए एक मनोवैज्ञानिक पद्धति की आवश्यकता है।

यह तो सवमान्य है कि हमारे श्रमिक कठिन-से-कठिन परिस्थिति में भी कार्य कर सकते हैं और अपने को किसी भी वातावरण के अनुकूल बना सकते हैं। इस कथन की पुष्टि इस तथ्य से होती है कि पिछले कुछ वर्षों में जिन उद्योगों में सुधार कर दिया गया है वहाँ श्रमिकों की कुशलता अदेक्षाइत काफी बढ़ गई है। बम्बई की कुछ मिलों में जुलाहे छ छ करधो (Looms)

को चलाने लगे हैं और प्रति व्यक्ति का औसत उत्पादन लवासायर के धर्मिक का ८९ ५ तक अनुकूल वातावरण न होने पर भी हो गया है।

अतः धर्म ज्ञान समिति ने यह कहा था कि "यह विचार करते हुए कि इस देश में कार्य करने के घण्टे अधिक हैं, आराम स्थलो (Rest Pauses) का अभाव है, कार्य सिखाने की विधि व प्रशिक्षण का अभाव है, अन्य देशों की तुलना में भोजन व कल्याणकारी सुविधाओं तथा मजदूरी के स्तर में पर्याप्त कमी है, अतः धर्मिकों को कही जाने वाली अकुशलता का दोष उनके प्राकृतिक चातुर्य अथवा योग्यता पर नहीं मढ़ा जा सकता।"*

प्रश्न

1. "It is generally alleged that Indian labour is inefficient in comparison with his counterpart in foreign countries" Do you agree with this statement? If not, give your own reasons in support of your answer.

* Considering that in this country hours of work are longer, rest pauses fewer, facilities for apprenticeship and training, rare standards of nutrition and welfare amenities for poorer and the level of wages much lower than in other countries, the so-called inefficiency cannot be attributed to any lack of native intelligence or aptitude on the part of the workers "

श्रमिक कल्याण (Labour Welfare)

श्रमिक कल्याण आधुनिक औद्योगिक प्रजातन्त्र (Industrial Democracy) की आधार-शिला है, और इसकी सहायता के बिना एक सुन्दर सामाजिक व्यवस्था का निर्माण भी असम्भव है इसके द्वारा श्रमिकों का जीवन आनन्दमय और औद्योगिक सम्बन्ध सुन्दर हो जाते हैं ।

श्रमिक कल्याण का अर्थ विभिन्न व्यक्तियों द्वारा विभिन्न अर्थों में लगाया जाता है यद्यपि इसका अर्थ विभिन्न देशों में एक ही समान है । रायल कमीशन के शब्दों में "यह एक ऐसा शब्द है जो कि बहुत ही लचीला है । इसका अर्थ एक देश में दूसरे देश की तुलना में उसकी विभिन्न सामाजिक रीतियों, औद्योगीकरण की स्थिति तथा श्रमिकों की शिक्षा सम्बन्धी प्रगति के अनुसार भिन्न-भिन्न लगाया जाता है ।"*

इस प्रकार श्रमिक कल्याण को एक निश्चित परिभाषा के अन्दर बाँधना असम्भव नहीं तो कठिन अवश्य कहा जा सकता है क्योंकि इसका अर्थ बहुत ही लचीला है । फिर भी श्रमिक कल्याण का अर्थ यूनाइटेड स्टेट्स व्यूरो आफ लैबर स्टैटिस्टिक्स के शब्दों में "कर्मचारियों के आराम तथा बौद्धिक एवं शारीरिक प्रगति के लिए मजदूरी के अतिरिक्त ऐसा कोई भी कार्य किया जाय, जो कि न तो उद्योग के लिए आवश्यक है और न वाँछनीय ही है ।"†

* "It is a term which must necessarily be elastic bearing a somewhat different interpretation in one country from another, according to the different social customs, the degree of industrialization and the educational development of the workers"

—Royal Commission

† "Anything for the comfort and improvement, intellectual and social, of the employees, over and above wages paid, which is not a necessity of the industry nor required"

—United States Bureau of Labour Statistics.

बाल्फर समिति के अनुसार "अति विस्तृत रूप में इसके (श्रमिक कल्याण के) अन्तर्गत श्रमिकों के स्वास्थ्य, सुरक्षा, एवं आराम सामान्य कल्याण को प्रभावित करने वाली सभी बातों का समावेश होता है और शिक्षा, मनोरंजन, बचत योजनाओं तथा स्वास्थ्यप्रद गृहों इत्यादि का प्रावधान होता है।"

श्रम जांच समिति (१९४५) ने अपनी प्रमुख रिपोर्ट में श्रमिक कल्याण को इस प्रकार परिभाषित किया है "श्रमिकों के बौद्धिक, शारीरिक, नैतिक तथा आर्थिक कल्याण के लिए किया गया कोई भी कार्य, जो वैधानिक कानून तथा मालिकों एवं श्रमिकों के मध्य हुए अनुबन्धित तारों के अतिरिक्त हो, चाहे वह मालिकों, परकार अथवा अन्य संस्थाओं के द्वारा किया गया हो, श्रमिक कल्याण कहलाता है।"†

उपरोक्त परिभाषाओं से स्पष्ट है कि अपनी फैक्ट्रियों के अन्दर तथा बाहर श्रम तथा रोजगार की सर्वोत्तम दशाओं की व्यवस्था करने के लिए मालिकों (Employers) के स्वतः किए गए प्रयत्न श्रमिक कल्याण को निर्देशित करते हैं। इनमें उन सब प्रयासों का समावेश होता है जिनका उद्देश्य श्रमिक के स्वास्थ्य एवं बल में सुधार, उसकी सुरक्षा, उसकी मानसिक तथा नैतिक उत्पत्ति, उसका साधारण कल्याण और उसकी औद्योगिक क्षमता में वृद्धि होती है। इन कार्यों का संगठन मालिक द्वारा, अथवा सरकार द्वारा, अथवा स्वयं श्रमिकों द्वारा प्रारम्भ व संगठित किया जा सकता है।

श्रमिक कल्याण के दो पक्ष या पहलू होते हैं —

- (१) मानवीय (Humanitarian), तथा
- (२) आर्थिक (Economic)।

* "In its widest sense it comprises all matters affecting the health, safety, comfort and general welfare of the workmen, and includes provision for education, recreation, thrift schemes, convalescent homes."
—Balfour Committee.

† "Anything done for the intellectual, physical, moral and economic betterment of the workers, whether by employers, by Government or by other agencies, over and above what is laid down by law or what is normally expected as part of the contractual benefits for which the workers may have bargained"

—Labour Investigation Committee (1945)

मानवीय पक्ष—यदि श्रमिक कल्याणकारी कार्य मालिको (Employers) के अतिरिक्त अन्य व्यक्तियों अथवा सरयाओ द्वारा किया जाता है तो इसका ध्येय मानवता तथा दयालुता से प्रेरित लोक सेवा होता है। ऐसे कार्य भारत-वर्ष में 'भारत सेवक समिति' (Servants of India Society), 'नवयुवक त्रिस्तानी सघ' (Y. M. C. A.), 'बम्बई सामाजिक सेवा सघ' (The Bombay Social Service League), 'सेवा सदन' इत्यादि सामाजिक संस्थाएँ करती हैं।

आर्थिक पक्ष—यदि श्रमिक कल्याणकारी कार्य मालिको या सेवा-योजको (Employers) द्वारा किया जाता है तो उसका ध्येय अधिकांशतः आर्थिक तथा उपयोगिता की प्राप्ति होता है। यह 'क्षमता कार्य' होता है जो श्रमिक की शारीरिक योग्यता तथा क्षमता को प्रत्यक्ष रूप से प्रभावित करता है। अज्ञानी तथा अधिक्षित श्रमिकों में इससे उत्तरदायित्व तथा प्रतिष्ठा की भावना उत्पन्न होती है और वे अच्छे नागरिक बनते हैं।

श्रमिक कल्याण के ढंग

जैसा कि ऊपर कहा जा चुका है श्रमिक कल्याण कार्यों को दो वर्गों में विभाजित किया जा सकता है —

- (१) अभ्यान्तरिक या कारखानों के अन्दर कार्य (Intra-mural)
- (२) बाह्य या कारखानों के बाहर कार्य (Extra mural)

अभ्यान्तरिक कार्य (Intra-mural)

इसके अन्तर्गत निम्न कार्य आते हैं :—

- [क] वैज्ञानिक भर्ती पद्धति (Scientific method of recruitment)
- [ख] स्वच्छता, प्रकाश एवं वायु (Sanitation, light & ventilation)
- [ग] औद्योगिक प्रशिक्षण (Industrial training)
- [घ] दुर्घटनाओं की रोकथाम (Prevention of accidents)

बाह्य कार्य (Extra-mural)

इसके अन्तर्गत निम्न आयोजन किए जाते हैं .—

- [क] श्रमिकों के लिए सामान्य शिक्षण,
- [ख] श्रमिकों के लिए आवास व्यवस्था,
- [ग] श्रमिकों के लिए चिकित्सा,

- [घ] धमिको के लिए भोजन सम्बन्धी व्यवस्था ;
- [ङ] धमिको के लिए मानसिक मनोरंजन की व्यवस्था, तथा
- [च] धमिको के लिए प्राविडेण्ट फण्ड की व्यवस्था ।

धम कल्याण का उदय

औद्योगिक शान्ति, जिसका जन्म सर्वप्रथम अठारहवीं शताब्दी में इंग्लैंड में हुआ, ने समाज को दो वर्गों — सेवा-योजक और सेवायुक्त (Employer and Employed) में विभक्त कर दिया । इन दोनों के बीच की खाई दिन प्रतिदिन बढ़ती ही चली गई । सेवायोजक अपने स्वार्थ को सर्वोपरि महत्ता देते थे, परिणामस्वरूप 'सेवायुक्त' अर्थात् धमिका में असन्तोष की भावना फैल गई । धमिक अपनी दशा के प्रति उदासीन थे और सेवायोजको की नीति अदूरदर्शितापूर्ण थी ।

प्रथम महायुद्ध द्वारा उपस्थित शान्तिकारी परिस्थितियों ने धमिको की समस्या को और भी जटिल बना दिया । प्रत्येक विवेकशील व्यक्ति यह सोचने लगा कि धमिको की दुर्दशा को सुधारना समाज का कर्तव्य है । यही नहीं कुछ साहसी सामाजिक व्यक्तियों ने तो धमिको की दशा सुधारने का बीड़ा उठाया । धीरे-धीरे समस्त जनता की सहानुभूति धमिक वर्ग के साथ हो गई । फलस्वरूप 'सेवायोजको' को भी विवश होकर धमिको के लिए कुछ कल्याणकारी कार्य करने पड़े ।

इस प्रकार 'धम कल्याण कार्य' की भावना की शक्ति प्रथम महायुद्ध के पश्चात् से होती है ।

परन्तु यहाँ पर यह इंगित कर देना कि 'धमिक कल्याण' की भावना भारतवर्ष के लिए कोई नवीन वस्तु नहीं है, अनुपयुक्त न होगा । प्राचीन भारत में राज्य (State) कल्याणकारी राज्य (Welfare State) होते थे और निर्धन, अयोग्य एवं असहाय लोगों की सहायतायें आवश्यक कार्यों को करते थे । ऋग्वेद में लिखा हुआ है कि सामाजिक सुरक्षा प्रदान करना राज्य (State) का कर्तव्य होता था । निर्धन असहाय, वृद्ध और विधेपरूप से सैनिकों एवं धमिकों, जिनकी मृत्यु अपने कार्य स्थल पर कार्य करते हुए हो गई हो, के परिवार को देख-रेख का उत्तरदायित्व राज्य पर होता था ।*

*ऋग्वेद १/११६/१६

महाभारत के 'शांतिपर्व' में भी निर्घन, असहाय, वृद्ध एवं विधवा स्त्रियों की सुरक्षा एवं जीवन निर्वाह के सम्बन्ध में इंगित किया गया है।

श्रम कल्याणकारी कार्यों की महत्ता

ऐसे समय में जब श्रमिक स्वयं कारीगर, निरीक्षक (Foreman) पूँजी-पति, ध्यापारी तथा सभी कुछ था, कल्याणकारी कार्यों की कोई महत्ता न थी। परन्तु आज जबकि श्रमिक केवल मजदूरी कमाने वाले (Wage-earner) के रूप में रह गया है और उसका सेवायोजक उत्पादन के औजारों, कच्चे माल तथा निर्मित वस्तुओं का स्वामी बन गया है, 'श्रम कल्याण' का प्रश्न बहुत ही महत्वपूर्ण एवं आवश्यक हो गया है।

श्रम कल्याण की महत्ता उसके निम्न लाभों से और भी बढ़ जाती है —

(१) श्रम और पूँजी के सम्बन्धों को सुन्दर बनाना

श्रम और पूँजी औद्योगिक मशीनरी के दो पहियों के समान हैं। उद्योग की सफलता के लिए दोनों में सामञ्जस्य एवं सरलता (Smoothness) होना आवश्यक है। श्रम कल्याणकारी कार्य श्रमिकों को सदैव सन्तुष्ट रखेंगे और उनके अन्दर सहकारिता एवं उत्तरदायित्व की भावना को जागृत करेंगे, जिसके फलस्वरूप औद्योगिक मशीनरी निर्वाह रूप से सरलतापूर्वक चलती रहेगी।

(२) उचित सामाजिक व्यवस्था

आजकल प्रत्येक प्रगतिशील राष्ट्र समाजवाद की ओर अग्रसर हो रहा है। भारतवर्ष में भी समाजवादी ढंग की रचना करने का दृढ़ निश्चय कर लिया है। यह सब उसी समय सम्भव है जबकि राष्ट्र की आय का लगभग समान वितरण हो और जनता में सन्तोष और सन्तुष्टि की भावना का संचार हो। अतः उद्योगपतियों को अपना स्वार्थपूर्ण संकुचित दृष्टिकोण त्यागकर सार्वजनिक कल्याण का विस्तृत दृष्टिकोण अपनाना होगा। दूसरे शब्दों में उद्योगपतियों को श्रम-कल्याणकारी कार्यों को करना होगा जिससे देश का सामाजिक और आर्थिक कल्याण हो सके।

(३) स्थायी सन्तुष्टि तथा कुशल श्रमशक्ति

औद्योगिक नगरों में स्थायी, सन्तुष्ट तथा कुशल श्रम-शक्ति बनाए रखने के लिए श्रमिकों की दैनिक जीवन सम्बन्धी तथा कारखानों के भीतर कार्य करने की दशाओं में सुधार करना होगा। बिना इनमें सुधार किए, जैसा कि

अन्यत्र कहा जा चुका है, श्रमिकों की कार्यक्षमता नहीं बढ़ सकती। भारतीय औद्योगिक श्रमिकों की क्षमता तो और भी कम है। अतः श्रम-कल्याणकारी कार्यों की व्यवस्था अति आवश्यक है।

(४) उत्पादकता में वृद्धि

देश की सम्पन्नता एवं समृद्धि उसके उद्योगों की उत्पादकता (Productivity) पर निर्भर होती है। उद्योगों की उत्पादकता श्रमिकों के सहयोग एवं कार्यक्षमता पर आश्रित होती है। श्रमिक उसी समय पूर्ण सहयोग एवं सद्-भावना से कार्य करेंगे जब वे समझ लेंगे कि उद्योगपति और सरकार दोनों ही उनके वैयक्तिक एवं भावी जीवन को उन्नत बनाने में क्रियाशील हैं।

(५) श्रमिकों की बौद्धिक एवं नैतिक अभिवृद्धि

यह औद्योगीकरण से होने वाली सामाजिक बुराइयों को कम करके श्रमिकों के बौद्धिक एवं नैतिक स्वास्थ्य में अभिवृद्धि करता है।

(६) श्रम कल्याण औद्योगिक प्रशासन के रूप में

प्रगतिशील देशों में श्रम कल्याण औद्योगिक प्रशासन के एक प्रमुख अंग के रूप में स्वीकार कर लिया गया है। अब यह उद्योगपतियों की अनुकम्पा, सहृदयता एवं दयालुता का प्रमाण नहीं रहा है, बल्कि उनका उत्तरदायित्व बन गया है। इससे श्रमिकों के अन्दर एक नवीन स्वाभिमान की भावना जागृत होती है।

उपरोक्त विवेचन से स्पष्ट है कि भारतवर्ष में श्रमिकों के हेतु कल्याणकारी कार्यों की अति आवश्यकता है। इन लाभों से प्रभावित होकर 'टैंक्स-टाइल लेबर इनव्हायरी कमेटी' ने कहा था कि "कार्यक्षमता का उन्नत स्तर केवल उसी समय हो सकता है जब कि श्रमिक शारीरिक दृष्टि में स्वस्थ तथा मानसिक दृष्टि से सन्तुष्ट हो। इसका तात्पर्य यह है कि केवल वही श्रमिक कुशल हो सकते हैं जिनके लिए शिक्षा, आवास, भोजन तथा वस्त्रादि का उचित प्रबन्ध हो।"

इस दृष्टि से हमारे देश में सरकारी एवं निजी साहस के द्वारा कुछ स्थापणें सौंजी गईं हैं। उदाहरणार्थ,—

बम्बई विश्वविद्यालय ने श्रम-समस्या एवं कल्याण-कार्यों के अध्ययन तथा शिक्षा के लिए विशेष प्रबन्ध किया है। श्री टाटा ने 'इन्स्टीट्यूट ऑफ सोशल साइन्सेज' (Institute of Social Sciences) की स्थापना की है।

अभी हाल में उत्तर प्रदेश में लखनऊ तथा आगरा में क्रमशः 'जे० के० इन्स्टी-ट्यूट आफ सोशल साइन्सेज'* तथा इन्सटीट्यूट आफ सोशल साइन्सेज की स्थापना की गई है।

भारतवर्ष में आयोजित श्रम कल्याण कार्य

भारतवर्ष में अभी तक जिनना भी श्रम कल्याण कार्य किया गया है, वह तीन भागों में विभाजित किया जा सकता है —

- (१) वैधानिक—केन्द्रीय एवं राज्य सरकारों द्वारा,
- (२) स्वेच्छापूर्ण—उद्योगपति अथवा नियोक्तागणों द्वारा, तथा
- (३) पारस्परिक श्रमिक सघों द्वारा।

केन्द्रीय सरकार द्वारा कल्याण कार्य

प्रथम महायुद्ध तक श्रमिकों की अज्ञानता एवं निरक्षरता, स्वार्थी उद्योग-पतियों की अनिच्छा, तथा सरकार एवं जनता की उदासीनता के कारण कोई भी श्रम कल्याणकारी कार्य नहीं किया गया।

द्वितीय, महायुद्ध में औद्योगिक श्रमिकों की असन्तुष्टि एवं कलह के कारण श्रम-कल्याणकारी कार्य की आवश्यकता का अनुभव हुआ। अतः द्वितीय महायुद्ध से केन्द्रीय सरकार इस ओर ध्यान देने लगी। परन्तु स्वतन्त्रता के पूर्व तक विदेशी सरकार ने कोई ठोस कदम नहीं उठाया केवल हितकारी परामर्शदाता परिषदों इत्यादि की नियुक्ति करती रही।

सन् १९४२ में सरकार ने एक 'श्रम-हितकारी सलाहकार' और उसकी सहायता के लिए अन्य श्रम-हितकारी कर्मचारी नियुक्त किए गए। सन् १९४४ में कोयला खानों के श्रमिकों के लिए एक हितकारी कोष खोला, जिसके द्वारा श्रमिकों के आमोद-प्रमोद, चिकित्सा और शिक्षा का प्रबन्ध किया गया। सन् १९४६ में अन्नक-खान श्रमिक हितकारी कोष एकट पास किया गया। १९४७ में कोयला खान श्रमिक हितकारी कोष एकट पास किया गया।

इन एकट्स के अन्तर्गत चिकित्सा, शिक्षा तथा आवास सम्बन्धी सुविधाएँ अन्नक एवं कोयला खानों के श्रमिकों को प्रदान की जाती हैं।

स्वतन्त्रता प्राप्ति के पश्चात्

स्वतन्त्रता के पश्चात् राष्ट्रीय सरकार ने तीन एक्ट्स पास किए :—

- (१) फेक्ट्रीज एक्ट १९४८,
- (२) प्लान्टेशन लेबर एक्ट, १९५१; तथा
- (३) माइन्स एक्ट, १९५२

इन अधिनियमों (एक्ट्स) के अन्तर्गत श्रमिकों के लिए कैंटीन, क्रेचेंज (Creeches), नाराय स्थलो, नहाने-धोने की सुविधाओं, चिकित्सा तथा श्रम-हितकारियों की नियुक्ति की व्यवस्था की गई है। सन् १९५४ में स्थायी श्रम-सम्मिलि ने श्रम हितकारी कोष की स्थापना पर बल दिया। सरकार ऐसे कोषों की स्थापना के लिए निरन्तर प्रयत्नशील है।

एक नेरानल म्यूचियम भाग इण्डस्ट्रियल हेल्थ, सेफ्टी एण्ड वेल्फेयर' बम्बई के 'सेन्ट्रल लेबर इन्स्टीट्यूट' के भाग के रूप में स्थापित किया गया है। यह कार्यवाहक दशाओं (Working Condition) के प्रमाण (Standards) निश्चित करेगा। इन्स्टीट्यूट के अन्तर्गत इण्डस्ट्रियल हार्डवीन लेबोरेटरी, एक ट्रेनिंग सेन्टर तथा एक लाइवरी-रूम-इन्फोरमेशन सेन्टर खोले गए हैं।

विभिन्न श्रम कल्याणकारी अधिनियमों (Acts) के अतर्गत प्रगति

कोयला खान श्रम-कल्याण कोष

इस कोष के अन्तर्गत श्रमिकों के लिए उच्च शिक्षणा, निष्ठा और मनोरंजन की सुविधाओं की व्यवस्था की गई है। उसके अतिरिक्त महिला कल्याण और बाल केंद्रों तथा प्रौद्योगिकी केंद्रों आदि की भी व्यवस्था है।

इसके अधीन दो केंद्रीय अस्पतालों, ९ प्रादेशिक अस्पतालों तथा मातृ-शिशु कल्याण केंद्रों, दो दवाखानों तथा २ टी० बी० निलविक की व्यवस्था है। मलेरिया विरोधी कार्यवाही तथा बी० सी० जी० टी० टी० आन्दोलन भी जारी हैं। इसकी ओर से प्रौद्योगिकी केंद्रों तथा नारी-कल्याण केंद्रों की भी व्यवस्था की जाती है।

एक सहायता-रूप योजना के अधीन २,०१० मकान बनाये गए तथा ११३ मकानों का निर्माण हो रहा है। कोयला-खान मजदूरों को २८,००० मकान दिए गए तथा ६,६३५ मकानों का निर्माण आरम्भ किया गया।

सन् १९५९ इस कोष में, १,७६,५५,४८४ रुपये प्राप्त हुए और इस निधि में से सामान्य कल्याण-कार्यों पर तथा आवास पर १,७०,००,००० रुपये व्यय होने का अनुमान लगाया गया है।*

अभ्रक-खान श्रम-कल्याण कोष

इस कोष के अन्तर्गत अभ्रक-खान-मजदूरों के लिए चिकित्सा, शिक्षा तथा मनोरजन की सुविधाओं की व्यवस्था की जाती है। इस कोष द्वारा करमा (बिहार) में एक अस्पताल खोला जा चुका है और कालिचेट्टु (आंध्र प्रदेश) तथा तीसरी (बिहार) में दो अस्पतालों का निर्माण किया जा रहा है। एक अन्य अस्पताल गगानगर (राजस्थान) में भी खोला जायगा। १९५९-६० में आंध्र प्रदेश, बिहार तथा राजस्थान को क्रमशः ४० लाख रुपये, १०४२ लाख रुपये तथा ४३७ लाख रुपये दिए गए।*

बागान कर्मचारियों का कल्याण

'प्लान्टेशन लेबर एक्ट, १९५१' के अन्तर्गत प्रत्येक बागान (Plantation) को अपने स्थायी श्रमिकों को प उनके परिवार को आवास (Housing) सुविधा प्रदान करना तथा चिकित्सालयों व औषधालयों की सुविधाएँ प्रदान करना आवश्यक है। कुछ बागानों ने अपने श्रमिकों के बच्चों की प्रारम्भिक शिक्षा के लिए स्कूल भी खोले हैं। कुछ चाय बागानों ने टी बोर्ड की सहायता से मनोरजन के साधनों तथा कुछ महत्वपूर्ण दस्तकारियों जैसे सिलाई, बुनाई, कताई, डलिया बनाने के कार्य इत्यादि के लिए प्रबन्ध किया गया है। काफी तथा रवड बोर्डों ने भी अपने श्रमिकों के कल्याण के लिए धन देने का विचार किया है।

बागान श्रमिक अधिनियम १९५१ के बनने पर मातिकों ने जिम्मेदारियों से बचने के लिए अपने बागानों को छोटे-छोटे भागों में विभक्त करना आरम्भ कर दिया है। अतः सरकार अधिनियम में उचित मसौदा करने का विचार कर रही है। दूसरी पंचवर्षीय योजना में बागान कर्मचारियों को बेहतर और बड़ी हुई आवास की सुविधाएँ देने पर अधिक जोर दिया गया है। बागान जाँच कमीशन ने अनुमान लगाया है कि चाय उद्योग के कर्मचारियों के लिए लगभग ६० करोड़ रुपये की आवश्यकता होगी।

औद्योगिक आवास (Industrial Housing)

सितम्बर १९५२ में आरम्भ हुई 'सहायता प्राप्त औद्योगिक आवास योजना' में 'कारखाना अधिनियम, १९४८' द्वारा शासित औद्योगिक मजदूरों और कोयला तथा अभ्रक खानों के मजदूरों को छोड़कर 'खान अधिनियम १९५२' के अन्तर्गत आने वाले अन्य खान-मजदूरों के लिए मकानों के निर्माण की व्यवस्था है। इस योजना के अन्तर्गत केन्द्रीय सरकार राज्य सरकारों को ऋण तथा सहायता देती है।

सन् १९५९ के अन्त तक केन्द्रीय सरकार द्वारा राज्य सरकारों, मालिकों तथा मजदूरों की सहकारी समितियों को दी गई आर्थिक सहायता का ब्यौरा निम्न तालिका में दिया गया है —*

संस्थाएँ	ऋण	सहायता (Subsidy)	योग	स्वीकृत किये गये घरों की संख्या
राज्य सरकारें	१६.७७	१६.०७	३२.८३	९६,८६२
मालिक	१.६२	१.२९	२.९१	१६,७७२
धर्म सहकारी संस्थाएँ	०.४०	०.२०	०.६०	२,४६७
योग	१८.७९	१७.५६	३६.३५	४६,१०१

दिसम्बर, १९५९ के अन्त तक ८५,९८८ मकान बन चुके थे और शेष निर्माणाधीन थे।

वागान-मजदूर आवास-योजना-१९५१ के 'वागान मजदूर अधिनियम' के अनुसार प्रत्येक वागान-मालिक के लिए यह अनिवार्य कर दिया गया है कि वह अपने सभी मजदूरों के लिए आवास की व्यवस्था करे। **द्वितीय योजना** में ११,००० मकानों के निर्माण के लिए २ करोड़ रुपये की व्यवस्था की गई है।

सितम्बर १९५८ के अन्त तक लगभग ५.३ लाख रुपये की आर्थिक सहायता २०० मकानों के बनवाने के लिए राज्य सरकारों तथा स्वीकृत की

गई। इसमें से २० मकान बन भी चुके हैं। 'इण्डियन प्लान्टर्स एसोसियेशन' की ९२ सदस्य बागानों (Estates) ने स्वीकृत नमूने के ७,२२५ मकानों को बनवा लिया था।

सरकार के उपक्रमों (Undertaking) में श्रम-हितकारी कोष

इन श्रम हितकारी कोषों का निर्माण १९४६ में ऐच्छिक आधार पर किया गया था। इन कोषों का उद्देश्य रेलवेज और बन्दरगाहों (Dockyards) के कर्मचारियों को छोड़कर अन्य सरकारी उपक्रमों के कल्याण की सुविधाएँ प्रदान करना है। आन्तरिक एव बाह्य खेलों, वाचनालयों एव पुस्तकालयों, रेडियो, शिक्षण तथा मनोरञ्जन इत्यादि का प्रावधान भी किया जाता है।

रेलवेज तथा बन्दरगाहों में श्रम-कल्याणकारी कार्य

रेलवेज अपने कर्मचारियों के लिए अस्पतालों व चिकित्सालयों की व्यवस्था करती है। कर्मचारियों की शिक्षा के लिए भी उचित प्रबन्ध किया गया है। बहुत सी रेलवेज ने आन्तरिक व बाह्य खेलों के लिए सस्थाओं व क्लबों का निर्माण किया है। कुछ रेलवेज के द्वारा सस्ते गल्ले की टूकानें भी चलाई जाती हैं।

बन्दरगाहों में भी आधुनिकतम चिकित्सालय हैं। कलकत्ता, विद्यासायपट्टम तथा कलकत्ता के बन्दरगाहों में सहकारी समितियाँ भी हैं।

राज्य सरकारों द्वारा श्रम-कल्याणकारी कार्य

सन् १९३७ तक राज्य सरकारें श्रम कल्याण के लिए केन्द्रीय सरकार पर आश्रित रहा करती थीं। सन् १९३७ में 'प्राविन्सियल आटोनामी' प्राप्त हो जाने से प्रान्त (राज्यों) में कांग्रेसी मन्त्रिमण्डल स्थापित हुए। कांग्रेसी मन्त्रियों ने श्रम कल्याण के लिए योजनाएँ बनाईं। द्वितीय महायुद्ध काल में कुछ कल्याणकारी कार्य हुए। स्वतन्त्रता प्राप्त होने पर इस दिशा में काफी प्रयत्न किए गए हैं।

राज्यानुसार इनका विवरण इस प्रकार है —

बम्बई राज्य

सर्व प्रथम बम्बई की सरकार ने १९३९ में बम्बई राज्य में आदर्श-केन्द्रों की स्थापना की। उसी वर्ष इस कार्य के लिए स्वीकृति धनराशि १,२०,०००

२० थी जो कालान्तर में बड़नी चली गई। सन् १९५३ में बम्बई की सरकार ने इन क्रियाओं को 'बम्बई लेबर वेल्फेयर बोर्ड' को स्थानान्तरित कर दिया। इस समय बोर्ड के अन्तर्गत ५३ श्रम कल्याणकारी केन्द्र हैं।

इन केन्द्रों में सिनेमा प्रदर्शन, ड्रामा, शारीरिक व्यायाम की सुविधाएँ, शिक्षा तथा प्रशिक्षण, शिशु पालन तथा नर्सरी स्कूल, नशीली वस्तुओं के विक्रम आन्दोलन, निताई मूह व स्त्रियों के लिए स्नानो इत्यादि का प्रवन्ध है।

राज्य सरकार ने कुछ चुने हुए कर्मचारियों के लिए 'ट्रेड यूनियनिज्म' तथा नागरिकता के प्रशिक्षण के लिए बम्बई, अहमदाबाद तथा शोलापुर में प्रशिक्षण विद्यालय खोले हैं।

उत्तर-प्रदेश

उत्तर प्रदेश की सरकार ने सर्वप्रथम १९३७ में लेबर कमिश्नर की अध्यक्षता में श्रम-विभाग की स्थापना की और कानपुर में चार श्रम-कल्याणकारी केन्द्रों को औद्योगिक श्रमिकों के लाभार्थ संगठित किया। इस समय तक ४७ स्थायी श्रमिक कल्याण केन्द्र, और २ मौसमी श्रमिक कल्याण केन्द्र राज्य के विभिन्न प्रमुख औद्योगिक केन्द्रों में स्थापित किए जा चुके हैं।

यह सब केन्द्र चार वर्गों—अ, ब, म, तथा द में विभक्त किए गये हैं.—

'अ' वर्ग के केन्द्रों के अन्तर्गत अँग्रेजी ढंग के चिकित्सालय, दाननालय तथा पुस्तकालय, स्त्रियों के लिए व्यवहारिक प्रशिक्षण, धरेलू तथा बाहरी खेल, जिमनेजियम तथा बसाडे, संगीत तथा रेडियो, प्रसूत तथा शिशु कल्याण की सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं।

'ब' वर्ग के केन्द्रों में भी उपरोक्त सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं, परन्तु इनमें होम्सोपैमिक ढंग की चिकित्सा प्रदान की जाती है।

'स' वर्ग के केन्द्रों में पुस्तकालय एवं वाचनालय, धरेलू तथा बाहरी खेल तथा रेडियो सेट प्रदान किये जाते हैं।

'द' वर्ग के केन्द्रों के अन्तर्गत केवल बाहरी (Out-door) खेलों का प्रवन्ध किया जाता है।

सन् १९५७-५८ में सरकार ने इन कार्यों के लिए १२*१६ लाख रुपये की व्यवस्था की थी, जबकि १९३७-३८ में इस काम से लिए केवल १०,००० रुपये रखे गये थे। सरकार ने कानपुर में श्रमिकों के लिए तपेदिक (T. B.) के एक अस्पताल की व्यवस्था भी की है।

अन्य राज्यों में श्रम कल्याण

अन्य राज्यों में भी अनेक श्रम-कल्याणकारी केन्द्र खोले गये हैं। विभिन्न राज्यों में (पुनर्सांगठन के पूर्व) इन केन्द्रों की संख्या इस प्रकार थी :-

असम	१२	मैसूर	२
बिहार	३	राजस्थान	१२
मध्य प्रदेश	५	सौराष्ट्र	२१
पंजाब	७	ट्राबनकोर-कोचीन	३
पश्चिमी बंगाल	२६	दिल्ली	१
हैदराबाद	१	त्रिपुरा	२
मध्य भारत	३		

सेवा योजकों (Employers) द्वारा कार्य

अभाग्यवश सेवायोजकों अथवा मिल मालिकों ने श्रमिक कल्याणकारी कार्य की महत्ता को बहुत देर में समझा है। वे बहुत समय तक श्रमिक कल्याणकारी कार्य को अनार्थक विनियोग समझते रहे। परन्तु पिछले २० वर्षों से वे समझने लगे हैं कि श्रमिकों को प्रसन्न रख कर ही उद्योग में उत्पादन बढ़ाया जा सकता है। अतएव उन्होंने गत कुछ वर्षों से श्रम कल्याण के लिए मनोरंजन, शिक्षा, 'कैंजेज' भोजनालयों, चिकित्सा तथा गल्ले की सस्ती दुकानों का प्रबन्ध किया है।

उद्योगपतियों में से कुछ प्रगतिशील उद्योगपतियों जैसे 'इण्डियन जूट मिल्स एसोसियेशन', इण्डियन टी एसोसियेशन, टाटा संस्थान, सिंधानिया-संस्थान इत्यादि ने इस क्षेत्र में कुछ महत्वपूर्ण कार्य किये हैं।

उद्योगों के अनुसार इनकी नियाओं का व्योरा इस प्रकार है —

सूती वस्त्र उद्योग

इस उद्योग के श्रमिकों के कल्याण के लिए 'इम्प्रोस ग्रुप आफ मिल्स, नागपुर,' 'देहली नलाय एण्ड जनरल मिल्स, देहली,' 'बिरला काटन मिल्स, देहली,' 'जियाजीराव काटन मिल्स, म्वालयर,' 'वाकिधम एण्ड कर्नाटक मिल्स, मद्रास,' 'वगलौर ऊलन, काटन एण्ड सिल्क मिल्स, तथा मदुरा मिल्स कम्पनी, इत्यादि ने प्रशसनीय कार्य किये हैं। इन मिलों के द्वारा प्रसूतिकागृहों, सिन्धु-गृहों, घरलू तथा बाहरी खेलों, सहायरी समितियों, शिक्षण केन्द्रों, प्राविडेन्ट

फण्ड की योजनाओं तथा सस्ते आवासगृहों की सुव्यवस्था की गई है।

लगभग सभी मिलों ने सुयोग्य डाक्टरों सहित औपचारिकों का प्रबन्ध किया है।

जूट मिल उद्योग

इस उद्योग के क्षेत्र में 'जूट मिल्स एसोसिएशन' ने जो कि सेवायोजकों (Employers) का एक संगठन है, अपने सदस्य उद्योगों के श्रमिकों के लिए प्रत्यक्ष रूप से सुविधाएँ प्रदान की हैं। इस एसोसिएशन ने पाच धर्म कल्याणकारी केन्द्रों का संगठन किया है। इन केन्द्रों के द्वारा घरेलू तथा बाहरी खेलों, मनोरन्जन सम्बन्धी सुविधाओं तथा प्राइमरी स्कूलों का प्रबन्ध किया जाता है। इसके अतिरिक्त कुछ केन्द्रों में स्त्री-धर्म कल्याणकारी सस्था तथा स्त्री क्लबा का संगठन भी किया जाता है।

व्यक्तिगत मिलों ने भी इस सम्बन्ध में कुछ कार्य किया है। लगभग सभी मिलों में श्रमिकों की चिकित्सा के लिए औपचारिक है। कुछ मिलों ने प्रसूतिकागृहों तथा जलपान गृहों की व्यवस्था भी की है।

इन्जीनियरिंग उद्योग

इस क्षेत्र के उन उद्योगों में जहाँ एक हजार से अधिक कर्मचारी कार्य करते हैं, औपचारिकों का प्रबन्ध किया गया है। इन उद्योगों में श्रमिकों तथा उनके बच्चों के लिए शिक्षा की व्यवस्था की गई है। लगभग सभी उद्योगों में जलपान गृह भी हैं।

'टाटा लौह एव स्पाट कम्पनी, जमशेदपुर', में एक बहुत बड़ा चिकित्सालय है। इसमें ४१६ शय्याओं (Beds) तथा ५१ डाक्टरों का प्रबन्ध है। इसके अतिरिक्त जमशेदपुर में २ हाई स्कूल, ११ मिडिल स्कूल, १६ प्राइमरी स्कूल तथा कुछ रात्रि पाठशालाओं का भी प्रबन्ध है। यहाँ पर खेल के बड़े-बड़े मैदान तथा अन्य मनोरन्जन स्थल भी हैं।

शक्कर उद्योग

लगभग सभी शक्कर मिलों में औपचारिक हैं। अधिकतर मिलों ने श्रमिकों के मनोरन्जन के लिए क्लबों व घरेलू तथा बाहरी खेलों का प्रबन्ध किया है। परन्तु जलपान गृहों एव सहायक समितियों का प्रबन्ध केवल कुछ मिलों के द्वारा ही किया गया है।

वागान उद्योग (Plantations)

आसाम तथा पश्चिमी बंगाल के चाय वागानों में औषधालयों का प्रबन्ध है। बहुत से बड़े वागानों द्वारा श्रमिकों के बच्चों की शिक्षा के लिए प्रारम्भिक स्कूल खोले गये हैं। इस उद्योग के श्रमिकों के लिए सेंट्रल टी बोर्ड सहायता देता है। काफी तथा रवड के बोर्डों ने भी अपने उद्योगों के श्रमिकों के लिए अनुदान देना स्वीकार कर लिया है।

इसके अतिरिक्त कोनार गोल्ड फील्ड की सोना निखालने वाली कम्पनियों ने तथा एसोसियेटेड सीमेन्ट कम्पनियों ने भी श्रमिकों के कल्याण के लिए महत्वपूर्ण कार्य किये हैं।

श्रमिक संघों द्वारा कल्याणकारी कार्य

भारतवर्ष में श्रमिक संघों द्वारा श्रम कल्याणकारी कार्य बहुत सीमित मात्रा में किये गये हैं। इसके दो कारण हैं — एक तो श्रमिक संघ आन्दोलन अभी अपनी शैशव अवस्था में है और दूसरे इन संघों के पास आर्थिक साधन भी बहुत सीमित हैं।

परन्तु फिर भी कुछ श्रमिक संघों जैसे 'टैक्सटाइल लेबर एसोसिएशन, अहमदाबाद', 'मजदूर सभा, कानपुर', 'रेलवे मैन्स यूनियन्स' तथा कुछ अन्य संघों ने श्रमिकों के कल्याण के लिए बहुत कुछ प्रयत्न किए हैं। अहमदाबाद का 'टैक्सटाइल लेबर एसोसिएशन' अपनी कुल आय का ६०% से ७०% तक श्रम-हितकारी कार्यों पर खर्च करता है। कानपुर की मजदूर सभा ने श्रमिकों की चिकित्सा के लिए औषधालय तथा दाननालय एवं पुस्तकालय खोले हैं।

रेलवे कर्मचारियों के संघों में से कुछ संघों ने सहकारी समितियाँ खोली हैं। इसके अतिरिक्त उन्होंने कर्मचारियों की वैधानिक सुरक्षा (Legal defence) मृत्यु, तथा अवकाश लाभ, बेरोजगारी तथा बीमारी लाभ तथा जीवन बीमा इत्यादि का सुप्रबन्ध किया है।

उपरोक्त विवेचन से स्पष्ट है कि समस्या की गम्भीरता एवं गुरुता को देखते हुए, श्रमिकों के कल्याणार्थ विभिन्न संस्थाओं द्वारा जो कुछ भी किया गया है, वह अपर्याप्त है। वास्तविक दृष्टिकोण से देखा जाय तो ज्ञात होगा कि मास्टरों (Employers) ने इस क्षेत्र में बहुत सीमित कार्य किया है।

आशा की जाती है कि ये भविष्य में व्यापक दृष्टिकोण अपनाकर अधिक से अधिक प्रबन्ध करके श्रमिका को अत्यधिक सुख सुविधाएँ प्रदान करेंगे ।

प्रश्न

1. Define 'Labour Welfare Work' and give a short description of the activities undertaken by various agencies in this connection in India. (Agra II Com 1958)

2. Examine critically the working of the Employees' State Insurance Scheme in India and point out the steps which should be taken to make it more comprehensive, efficient and beneficial (Agra, B Com, 1958)

3. What do you mean by the term 'Social Security' ? What steps have been taken in this country to achieve that ideal ? (Agra, B Com, 1957)

4. What are the benefits provided for in the Employees' State Insurance Act ? Do they fall short of workers' requirements ? (Agra, B Com, 1956)

5. What is the aim of social security legislation ? How far has it been achieved in India ?

6. Discuss in details the working of the Health Insurance Scheme in India (Agra, II Com, 1955)



सामाजिक सुरक्षा (Social Security)

“एक बरखाद देश की प्रथम आवश्यकता है कि धर्मिक की रक्षा की जाय। यदि वह बच जाय, तो सभी कुछ पुनः प्राप्त किया जा सकता है।” ये शब्द हैं रूस के महान नास्तिकारी नेता महोदय लेनिन के—जिसने रूस के विकास को नया मोड़ दिया। अतः भविष्यतः सच वा सविधान (१९३६) सत्तार का अनुपम सविधान है जिसमें सामाजिक सुरक्षा को नागरिकों का आधार भूत अधिकार माना गया है।

सामाजिक सुरक्षा कुछ वर्षों तक केवल नारा (Slogan) मान ही था, परन्तु आज सत्तार के अधिकांश देशों में यह एक महत्वपूर्ण रचनात्मक कार्यक्रम हो गया है। पूँजीवादी और समाजवादी दोनों ही प्रकार के राज्य लोक हितकारी राज्य (Welfare State) बनाना चाहते हैं और लोक हितकारी कार्यों में सामाजिक सुरक्षा को प्रथम स्थान प्राप्त होता है। प्रारम्भ में सामाजिक सुरक्षा का आयोजन मूलतः औद्योगिक श्रमजीवियों के लिये किया जाता था, परन्तु आज प्रत्येक राष्ट्र अपने को लोक हितकारी राज्य (Welfare State) कहलाने के उद्देश्य से सामाजिक सुरक्षा में केवल धर्मिकों को ही नहीं, बरन् समाज के सभी वर्गों को सम्मिलित करता है, जिससे सम्पूर्ण समाज को लाभ हो सके।

मनुष्य का जीवन अनेक घटनाओं, खतरों एवं जोखिमों से परिपूर्ण है जिससे जीवन अत्यन्त नीरस, कष्टप्रद तथा दुष्कर हो जाता है। सामाजिक सुरक्षा का ध्येय ऐसे जोखिमों, खतरों एवं घटनाओं के विरुद्ध सुरक्षा प्रदान करना है। इसमें धर्मिकों की क्षतिपूर्ति, बीमारी तथा स्वास्थ्य बीमा, बेकारी बीमा तथा वृद्धावस्था—पेंशन का समावेश होता है। बीमारी, बेकारी, वृद्धावस्था, विधवापन, परिवार के उपार्जक सदस्य की मृत्यु इत्यादि घटनाएँ उस समय होती हैं जब मनुष्य की आय तो लगभग बन्द हो जाती है परन्तु व्यय

समान रहते हैं या बढ़ जाते हैं। ऐसी अवस्था में इन घटनाओं का उत्तरदायित्व पीड़ित मनुष्य पर कदापि नहीं है बल्कि समाज के ऊपर है। अतः समाज को ही किसी न किसी प्रकार से इन घटनाओं से पीड़ित मनुष्य की रक्षा करनी चाहिए। एक प्रगतिशील समाज भी वही है जो अपने सदस्यों को आर्थिक एवं सामाजिक सुरक्षा प्रदान करता है।

सामाजिक सुरक्षा का अर्थ

सामाजिक सुरक्षा के अन्तर्गत तीन योजनाएँ आती हैं —

- (१) सामाजिक सहायता (Social Assistance)
- (२) सामाजिक बीमा (Social Insurance)
- (३) सहायक कार्य (Ancillary Measures)

(१) सामाजिक सहायता— वह है जिसमें लाभ पाने वाले व्यक्तियों को कुछ भी चन्दा नहीं देना पड़ता। सारा खर्च सरकार स्वयं अपने पास से करती है, यद्यपि सरकार पर ऐसा करने के लिए कोई उत्तरदायित्व (Obligation) नहीं होता है। इसके अन्तर्गत निम्न कार्यों का समावेश होता है —

- (१) बेकारी सुरक्षा (Unemployment Relief)
- (२) डाक्टरी सहायता (Medical Assistance)
- (३) अयोग्य एवं बूढ़े व्यक्तियों की सहायता (Maintenance of Invalids and Aged)
- (४) सामान्य सहायता (General Assistance)

(२) सामाजिक बीमा— वह है जिसमें लाभ पाने वाले व्यक्तियों को कुछ न कुछ चन्दे के रूप में देना पड़ता है। हाँ यह अवश्य है कि अधिकतर होने वाला व्यय सरकार और मालिक (Employers) दोनों करते हैं। दूसरे शब्दों में 'सामाजिक बीमा' के अन्तर्गत एक 'बीमा कोष' (Insurance Fund) होता है जिसका निर्माण 'त्रिदलीय चन्दे' (Tripartite Contributions) से होता है। 'त्रिदलीय चन्दा' कर्मचारियों, मालिकों व सरकार के द्वारा दिया जाता है। इस प्रकार सामाजिक बीमा कर्मचारी, मालिक और सरकार तीनों का सामूहिक प्रयत्न है।

सामाजिक बीमा के अन्तर्गत निम्न कार्या का समावेश होता है —

- (१) स्वास्थ्य बीमा (Health Insurance)

- (२) औद्योगिक असमर्थता के विरुद्ध बीमा (Insurance Against Industrial Disability)
- (३) बेकारी बीमा (Unemployment Insurance)
- (४) प्रसूति बीमा (Maternity Insurance)
- (५) वृद्धावस्था पेन्शन, प्रॉवीडेण्ट फण्ड तथा बीमा (Old Age Pensions, Provident Fund and Endowment Insurance)
- (६) विधवा एवं अनाथों की पेन्शन तथा उत्तर जीवियों का बीमा (Widows' and Orphans' Pensions and Survivors Insurance)

(३) सहायक कार्य (Ancillary Measures)—'सामाजिक बीमा' और सामाजिक सहायता' की परियोजनाएँ उस समय तब सफल नहीं हो सकती जब तक कि सहायक क्रियाओं की सहायता न ली जाय। इन क्रियाओं का उद्देश्य विभिन्न जोखिमों एवं घटनाओं (Incidence को कम से कम करना है। इन क्रियाओं में निम्नलिखित समन्वित हैं —

- (१) प्रशिक्षण एवं पुनर्स्थापन (Training and Rehabilitation)
- (२) सार्वजनिक निर्माण कार्य एवं रोजगारी (Public Works and Employment Exchanges)
- (३) पोषाहार तथा आवास सुधार (Nutrition and Housing Reform)
- (४) बीमारियों तथा महामारियों की रोकथाम (Prevention of Diseases and Epidemics)
- (५) दुर्घटनाओं की रोकथाम (Prevention of Accidents)
- (६) राजगार तथा मजदूरी निर्धारण सम्बन्धी विधान (Legislation Regarding Employment and Wage Fixation)

सामाजिक सुरक्षा की परिभाषाएँ

श्री जी० डी० एच० कोल के अनुसार "सामाजिक सुरक्षा का विचार विस्तृत रूप में यह है कि राज्य (State) अपने सभी नागरिकों के लिए न्यूनतम भौतिक कल्याण प्रदान करने का भार लेता है जिससे उनके जीवन की

सभी मुख्य आकस्मिक घटनायें सुरक्षित हो जायें ।*

अंतर्राष्ट्रीय धर्म सगठन ने सामाजिक सुरक्षा की परिभाषा इस प्रकार दी है—' यह वह सुरक्षा है जो समाज किसी उपयुक्त सगठन द्वारा अपने सदस्यों की रक्षा उन जोखिमों के विरुद्ध करता है जिससे वे प्रभावित हो सकते हैं । ये जोखिम आवश्यक रूप से वे हैं जिनके विरुद्ध अल्प आय वाले लोग अपनी बुद्धिमत्ता या दूरदर्शिता से व्यवस्था नहीं कर पाते हैं ।'

सर विलियम बेवरिज ने अपनी सामाजिक सुरक्षा की रिपोर्ट में सामाजिक सुरक्षा के विस्तृत विस्तार पर प्रकाश डालते हुए कहा है कि "पुनर्निर्माण के पाँच दैत्यों में से अभाव (Want) केवल एक दैत्य है और जो कुछ अर्थों में आसानी से दूर किया जा सकता है । †

सामाजिक सुरक्षा की विशेषताएँ (Characteristics of Social Security)

सामाजिक सुरक्षा योजना की तीन प्रमुख विशेषतायें होती हैं —

(१) इसके अन्तर्गत कुछ लाभ (Benefits) जैसे चिकित्सा लाभ, बीमारी लाभ इत्यादि तथा 'बलान बेरोजगारी' (Involuntary Unemployment) के हो जाने पर आय की गारण्टी करना ।

(२) इसका अन्तर्गत वैधानिक सुरक्षा होगी चाहे अर्थात् ऐसी योजना को कार्यान्वित करने वाले सगठन के कुछ वैधानिक अधिकार तथा उत्तरदायित्व होने चाहिए ।

(३) योजना को चलाने के लिए समुचित प्रशासन मशीनरी (Administrative Machinery) होनी चाहिए ।

* The idea of social security, put broadly, is that the State shall make itself responsible for ensuring a minimum standard of material welfare to all its citizens on a basis wide enough to cover all the contingencies of life " —G D H Cole

† "Want is only one of the five giants on the road of reconstruction and in some ways the easiest to attack "

—Sir William Beveridge.

(३) सामाजिक सुरक्षा का क्षेत्र (Scope of Social Security)

सामाजिक सुरक्षा का क्षेत्र बहुत विस्तृत है। इसके अन्तर्गत 'गर्भ से मरण' तक की घटनाओं के विरुद्ध सुरक्षा प्रदान की जाती है। गर्भ में बच्चे को प्रसूति सम्बन्धी सुविधाएँ और गर्भ ने बाहर आने पर उसके पालन-पोषण एवं भोजन की सुविधा होनी चाहिए, इसके बाद शिक्षण की सुविधा, फिर काम आदि की। इसमें उस समय की सुरक्षा भी सम्मिलित होती है जबकि मनुष्य काम पर न लगा हो अथवा बन् बेरोजगार या विस्थापित हो। इसके अतिरिक्त उचित काम करने की प्रमापित दशाओं की सुरक्षा, वृद्धावस्था में आय की सुरक्षा, बेरोजगारी के समय आय की सुरक्षा, आमोद प्रमोद की सुरक्षा, आत्मोन्नति की सुरक्षा, चिकित्सा सुरक्षा, घटना, असमर्थता एवं मृत्यु हो जाने पर परिवार की सुरक्षा आदि भी इसके अन्तर्गत सम्मिलित हैं।

भारतवर्ष में सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता

भारतवर्ष में सामाजिक सुरक्षा के सम्बन्ध में जितना कहा जाय कम है। भारतवर्ष सम्पूर्ण देश के नागरिकों तथा विशेष रूप से औद्योगिक कर्मचारियों के लिए सामाजिक सुरक्षा की महत्ता एवं उपयोगिता को अस्वीकार कर ही नहीं सकता है। और न सामाजिक सुरक्षा के कार्यक्रमों को भारतवर्ष की निर्धनता के आधार पर ठुकराया ही जा सकता है। साड विलियम देवरिज के शब्दों में "एक दृष्टिकोण से जितने ही आप निर्धन हैं उतना ही अधिक आपको उत्तरी (सामाजिक सुरक्षा) आवश्यकता होगी, और अपने स्वास्थ्य को ठीक रखकर आप अपनी कार्यक्षमता को बढ़ाते हैं।"

भारतवर्ष में मरुत्त परिवार पद्धति, जाति व्यवस्था द्वारा सहायता तथा जातीय अनुदान के समाप्त हो जाने से सामाजिक सुरक्षा का महत्व और भी बढ़ जाता है। भारतीय श्रमिकों के दयनीय स्वास्थ्य, अज्ञानता, बच्चों एवं माताओं की ऊँची जन्म एवं मृत्यु दर अपर्याप्त पोषाहार (Mal-nutrition) तथा अनेक बीमारियों एवं महामारियों (Epidemics) इत्यादि के कारण सामाजिक सुरक्षा एक अनिवार्य आवश्यकता हो गई है।

सामाजिक सुरक्षा का विकास

सामाजिक बीमा यो तो बहुत प्राचीन इतिहास रखता है और वह प्रत्येक देश में किसी न किसी रूप में विद्यमान था। प्राचीन काल में राजा महाराजा

लोग अपनी जन्तता को अकाल, बाढ़ तथा अन्य दैवी प्रकोपी के समय अनुदान, छूट तथा अन्य प्रकार की आर्थिक सहायता दिया करते थे। भारतवर्ष में ऋग्वेद तथा महाभारत में सामाजिक सुरक्षा का प्रमाण मिलता है। किन्तु इस प्रकार की सामाजिक सुरक्षा अत्तमान, अव्यवस्थित, अनिश्चित एवं अपमानजनक थी। दान पाने वाला लज्जा और सकोच का अनुभव करता था। अतः सामाजिक सुरक्षा के सम्बन्ध में यह आवश्यक समझा गया कि समाज के द्वारा प्रदान की गई सहायता सम्मानजनक और विश्वासनीय हो। "बगैर दिए कुछ प्राप्त किया जा रहा है" ऐसा आत्मघाती भाव सहायता पाने वाले के मन में नहीं आना चाहिए। परन्तु यह सब दान के रूप में किया जाता था जो कर्मचारियों के स्वाभिमान के विरुद्ध था। परन्तु वर्तमान रूप में इसका विकास सर्वप्रथम जर्मनी में १९ वीं शताब्दी के उत्तरार्ध में हुआ जिसमें श्रमिकों के लिए बीमारी, दुर्घटना, बुढ़ापे तथा दुर्बलता इत्यादि के विरुद्ध अनिवार्य बीमा की व्यवस्था की गई। सम्राट विलियम प्रथम (जर्मनी) ने १८८३ में चिकित्सा हितलाभ, और १८८४ में श्रमिक क्षतिपूर्ति बीमा का श्रोगणेश किया। जर्मनी के इस कार्य की सफलता देख कर अन्य देशों ने भी इस दिशा की ओर कदम उठाये।

सन् १९२४ में कुछ फ्रांसीसी अर्थशास्त्रियों ने अत्यन्त जोरदार टाठों में कहा कि ये योजनाएँ मनुष्य के व्यक्तित्व एवं उसकी दूरगतिता के लिए घातक हैं। अमेरिका में भी प्रेसीडेन्ट ट्रूमैन के समय सामाजिक सुरक्षा विरोधी प्रचार में ७० लाख पाँड की रकम बहा दी गई। किन्तु इन विरोधों के बावजूद भी सामाजिक सुरक्षा को अन्तर्राष्ट्रीय स्तर पर प्राप्त हो चुका है। I. L. O. के प्रयत्न से अनेक ऐसे प्रस्ताव पास किये जा चुके हैं जिनमें सइस्य देशों को अपने-अपने क्षेत्रों में सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ कार्यान्वित करने के आदेश दिए गए हैं। फलस्वरूप इस प्रकार की योजनाएँ, डेनमार्क, ग्रेट ब्रिटेन, आस्ट्रेलिया तथा रूस आदि देशों में इसी शताब्दी में विकसित हुईं।

ग्रेट ब्रिटेन ने १८९७ में कर्मचारी क्षतिपूर्ति अधिनियम, १९०९ में बूढ़ा पेंशन अधिनियम, १९११ में स्वास्थ्यबीमा अधिनियम, १९२० में बेकारी बीमा अधिनियम, १९२५ में विधवा-अनाथ सहायता इत्यादि सम्बन्धी अधिनियम बनाये। इसके अतिरिक्त यहाँ पर शिक्षा, अस्पताल, प्रसूति लाभ, तथा बच्चों की समृद्धि के लिए भी सहायता दी जाती है। परन्तु सामाजिक सुरक्षा की ओर सबसे महत्वपूर्ण कदम ग्रेट ब्रिटेन में द्वितीय विश्व युद्ध के अन्त में उठाया गया जब स्वातिपूर्ण सामाजिक बीमा योजना 'वेवरीज योजना'

(Beveridge Plan) के नाम से चालू की गई जिसमें शिशु पालने से लेकर शव संस्कार तक (From Cradle to Grave) की आर्थिक सहायता का सम्पूर्ण जनता के लिए प्रावधान है।

सन् १९४५ में ग्रेट ब्रिटेन में लेबर पार्टी (Labour Party) के सत्ता में आ जाने के कारण अनेक सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी अधिनियम पास किये गये जैसे १९४५ में 'फेमिली एलाउन्स एक्ट', १९४६ में 'नेशनल इन्श्योरेंस (इण्डस्ट्रियल इन्जरीज), एक्ट', तथा 'नेशनल इन्श्योरेंस एक्ट' 'नेशनल हेल्थ सर्विस एक्ट', तथा १९४८ में 'नेशनल असिस्टेंस एक्ट' तथा 'विल्ड्रेन्स एक्ट' पास किये गये।

अमेरिका में यद्यपि सामाजिक सुरक्षा की ओर कदम देर से उठाये गये, परन्तु फिर भी पिछले कुछ वर्षों में वहाँ की सरकार ने इस दिशा में महत्वपूर्ण कार्य किये हैं। सन् १९३५ में सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, १९४४ में सार्वजनिक स्वास्थ्य सेवा अधिनियम (Public Health Service Act), १९४६ में रोजगार अधिनियम (Employment Act), १९५० में 'सामाजिक सुरक्षा सशोधन अधिनियम (Social Security Amendment Act) तथा १९५१ में अनेक सामाजिक सुरक्षा कानून बनाये गये।

रूस में सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी कार्यों में विशेष प्रगति हुई है। रूस की सरकार के द्वारा बनारी की सुरक्षा के अतिरिक्त बहुत-सा धन सामाजिक बीमा योजनाओं पर व्यय किया जाता है। ऐसा अनुमान है कि वहाँ पर प्रतिवर्ष लगभग २१४०० मिलियन रूबल (Roubles) इन योजनाओं पर व्यय किया जाता है। वहाँ के प्रत्येक कर्मचारी को सामाजिक बीमा कराना अनिवार्य है। प्रत्येक व्यवसाय को दी जाने वाली मजदूरी तथा वेतन का एक निश्चित प्रतिशत सामाजिक बीमा कोष में देना नियमित अनिवार्य है। इस कोष का नियन्त्रण श्रमिक सघों द्वारा होता है। 'सोवियत ट्रेड यूनियन्स' की केन्द्रीय समिति सामाजिक सुरक्षा के कार्यों की देखभाल करती है। सामाजिक बीमा कोष का धन अस्थायी असमर्थता (Temporary Disablement), मातृत्व लाभ (Maternity Benefit) वृद्धावस्था लाभ, निःशुल्क चिकित्सा, शैष्टिक भोजन (Dietic Nourishment) तथा शारीरिक स्वास्थ्य इत्यादि पर व्यय किया जाता है।

इसी प्रकार आस्ट्रेलिया, न्यूजीलैंड, स्वीडन, फ्रान्स, डेन्मार्क, जापान, मिस्र इत्यादि देशों में भी सामाजिक सुरक्षा की योजनाएँ चल रही हैं। विभिन्न देशों की सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की वर्तमान स्थिति—ब्योरा इस प्रकार है।

विविन्न देशों में सामाजिक सुरक्षा—आय एवं व्यय*

देश	वर्ष	आय	व्यय	शेष (Balance)	राष्ट्रीय करती इकाई (मिलियन में)
भारतवर्ष	१९५३-५४	१०४.४२	१३.८४	+ ९०.५८	भारतीय रुपये
आस्ट्रेलिया	१९/३-५४	३२९.२	३०४.८	+ २४.३	आस्ट्रेलियन पौन्ड (A£)
चीन (तीवान)	१९५४	७१.७	६०.५	+ ११.२	तीवान डॉलर्स (T \$)
डेनमार्क	१९५३-५४	२६२३.६	२५८७.४	+ ३६.२	क्राउन्स (Crowns)
फ्रांस	१९५४	२१३३७.०	२१५३३.१	- १९५५.१	फ्रैंक्स (Francs)
जापान	१९५४-५५	४४१६.७९	४१२३.१८	+ २९५४.१	येन्स (Yens)
न्यूजीलैंड	१९५३-५४	९८.४	९२.३	+ ६.१	पौन्ड्स (£S)
स्वीडन	१९५४	४५०.४.५	४४५.८	+ ४६.३	क्राउन्स (Crowns)
स्विट्जरलैंड	१९५४	२३०.७	१६७.८	+ ७०.९	फ्रैंक्स (Francs)
संयुक्त राज्य (U. K.)	१९५४-५५	१७९३.९	१७१७.९	+ ७६.०	पौन्ड्स (£S)
संयुक्त राज्य अमेरिका (U.S.A.)	१९५३-५४	१९८४८	१६३२४	+ ३५२३	डॉलर्स (\$)
यूगोस्लाविया	१९५५	१४१४.०३	१२५९.९६	+ १५४०.७	दीनार्स (Dinars)

* The Cost of Social Security, I. I. O., Geneva, 1958.

ब्रिटेन की वेवरिज योजना

जैसा कि उपरोक्त बताया जा चुका है कि ब्रिटेन में १९वीं शताब्दी में इस दिशा की ओर कदम उठाये गये। तत्पश्चात् वहाँ धर सामाजिक सुरक्षा की प्रगति बड़ी तेजी से हुई है। १९१२ में इंग्लैंड में "बेकारी एव स्वास्थ्य बोमा" की एक सुव्यवस्थित योजना बनाई गई। इसके पश्चात् ५ जुलाई १९४२ में "वेवरिज योजना" नामक एक विस्तृत सुरक्षा योजना कार्यान्वित की गई जिसका अन्वयन हमारे देश के सुरक्षा सम्बन्धी नियमों में सहायक होगा।

'वेवरिज योजना' तीन वर्गों में विभाजित है —

- [१] राष्ट्रीय स्वास्थ्य सेवा (National Health Service)
- [२] राष्ट्रीय बीमा (National Insurance)
- [३] राष्ट्रीय सहायता बोर्ड (National Assistance Board)

राष्ट्रीय स्वास्थ्य सेवा—इसके अन्तर्गत ब्रिटेन में चिकित्सा सम्बन्धी सेवाएँ पूर्णतः निःशुल्क हैं। एक डाक्टर को २०००) से ४०००) तक मासिक सरकारी भत्ता मिलता है और उनकी देख-रेख में लगभग ४०० व्यक्ति रहते हैं। आकस्मिक आगन्तुक रोगियों को भी निःशुल्क चिकित्सा प्राप्त होती है।

राष्ट्रीय बीमा—इसके अन्तर्गत मजदूर और मालिक दोनों ही एक फोप को चन्दा देते हैं। यह फोप 'राष्ट्रीय बीमा मन्त्रालय' द्वारा प्रचलित होता है। साप्ताहिक चन्दा इस प्रकार है —

व्यक्ति	पुरुष	महिलाय
मालिक	५ सि० १ पै०	४ सि०
मजदूर	४ सि० ४ पै०	३ सि० ५ पै०

इस योजना के अन्तर्गत अनेक लाभ प्रदान किये जाते हैं जैसे —

- [१] प्रथम सन्तान के पश्चात् प्रत्येक बच्चे को १६ वर्ष की आयु तक ८ सि० साप्ताहिक,
- [२] चोट लगने पर ४५ सि० साप्ताहिक,
- [३] बेकारी काल में २६ सि० साप्ताहिक,
- [४] रोग काल में २६ सि० साप्ताहिक,

- [५] प्रमूति लाभ—माना को सिन्धु जन्म के ६ सप्ताह पूर्व से १३ सप्ताह बाद तक ३६ सि० साप्ताहिक;
- [६] वैधव्य—विधवा की वैधव्य के १३ सप्ताह पश्चात् भी ३६ सि० साप्ताहिक;
- [७] अनाथ बच्चों के पालन पोषण के लिए १२ सि० साप्ताहिक;
- [८] वृद्धावस्था पेन्शन—६५ वर्ष की आयु पर पुरुषों को और ६० वर्ष की आयु पर महिलाओं को ३० सि० साप्ताहिक; तथा
- [९] अन्त्येष्टि क्रिया व्यय २० पाउंड।

इन सेवाओं के अतिरिक्त सामाजिक सुरक्षा के अन्तर्गत समुक्त राज्य (U. K.) में कुछ योजनायें भी सम्मिलित कर दी गई हैं जैसे 'फैमिली एलाउन्स' युद्ध पीड़ितों को लाभ, सरकारी बिलिटरी तथा सिविलियन कर्मचारियों को लाभ इत्यादि।

योजना की प्रगति—१९५४-५५ में समुक्त राज्य की विभिन्न बीमा योजनाओं की प्रगति इस प्रकार थी।*

योजनायें	मितियम पाउंड्स में		
	आय	व्यय	होप
[१] सामाजिक बीमा तथा सम्मिलित योजनायें (Social Insurance and Assimilated Schemes)	६९७*८	६३५*६	+६२४
[२] परिवार भत्ता (Family Allowance)	१११*९	१११*९	—
[३] सार्वजनिक कर्मचारी-सैनिक एवं नागरिक (Public Employees-Military & Civilian)	१०२*३	८८*७	+१३*६
[४] सार्वजनिक सहायता तथा सम्मिलित योजनायें (Public Assistance & Assimilated Schemes)	२३१*६	२३१*६	—
[५] युद्ध पीड़ितों को लाभ (Benefits for War Victims)	९२*३	९२*३	—

* The Cost of Social Security, I. L. O. Geneva 1958.

इस प्रकार ब्रिटेन प्रति वर्ष अपनी सामाजिक सुरक्षा सेवाओं पर लगभग १६२० मिलियन पाउंड्स व्यय करता रहा है जो कि औसतन ३२ पीड प्रतिवर्ष प्रति व्यक्ति पड़ता है। "यदि ब्रिटेन जो समाजवादी और न साम्यवादी, बैवरिज योजना संचालित कर सक्ता है तो कोई कारण नहीं है कि भारत में भी राज्य की ओर से ऐसी ही योजना चलाई जाय। †

भारतवर्ष में सामाजिक सुरक्षा— विभिन्न देशों में सामाजिक सुरक्षा की प्रगति देखते हुए हमारे देश में बहुत कम प्रगति हुई है। इसका मुख्य कारण यही था कि भारतवर्ष औद्योगिक प्रगति में काफी पिछड़ा हुआ है। वास्तव में देखा जाय तो हमारे देश में औद्योगिक प्रगति प्रथम महायुद्ध के पश्चात् हुई। फलस्वरूप सामाजिक सुरक्षा की प्रगति प्रथम विश्वयुद्ध के पश्चात् ही सम्भव हो सकी। परन्तु फिर भी समय-समय पर विभिन्न समितियाँ सरकार का ध्यान इस ओर आकर्षित करती रही। बम्बई-हडताल जाँच समिति (१९२५-२९), शाही आयोग (१९३१), कानपुर श्रम जाँच समिति (१९४०) इत्यादि ने सामाजिक सुरक्षा योजना कार्यान्वित करने की दिशा में प्रयत्न किए, किन्तु विदेशी शासन की उदासीनता के कारण इस ओर कोई विशेष प्रगति नहीं हुई।

इस दिशा में सर्वप्रथम दो मत्त्वपूर्ण अधिनियम (Acts) 'श्रमिकों की क्षतिपूर्ति अधिनियम' (Workmen's Compensation Act) १९२३ में तथा 'प्रसूति लाभ अधिनियम' (Maternity Benefit Act) कुछ राज्यों में पास किए गए। 'प्रसूति लाभ अधिनियम सर्वप्रथम बम्बई में १९२९ में पास किया गया बाद में यह अन्य राज्यों में पास किया गया जैसे १९३७ में उत्तर प्रदेश में, १९४४ में आराग में, और १९४५ में बिहार में। इस प्रकार सामाजिक सुरक्षा की नींव १९२३ में रखी गई जबकि श्रमिकों की क्षतिपूर्ति का अधिनियम पास किया गया।

द्वितीय महायुद्ध तक श्रमिकों की क्षतिपूर्ति, प्रसूति लाभ तथा कुछ मालिकों की स्वेच्छा पर आधारित बीमारी लाभ योजनाओं के अतिरिक्त सामाजिक सुरक्षा का और कोई स्वरूप भारत में नहीं था। पर वास्तव में इन दोनों में से एक ने भी सामाजिक बीमा के सिद्धान्त को चालू नहीं किया था। ये केवल सामाजिक सहायता के उपाय थे जिनके अन्दर इस प्रकार के भुगतानों का

उत्तरदायित्व एकमात्र मालिकों पर ही था। परन्तु फिर भी भारतवर्ष अन्तर्राष्ट्रीय धर्म सङ्गठन (L. L. O.) के आन्दोलनों में सक्रिय भाग लेता रहा है। अन्तर्राष्ट्रीय धर्म सङ्गठन की प्रथम सभा जो १९१९ में हुई थी, सं लेकर १९४७ तक ८० मनाये हुईं और ८० प्रस्ताव भी पास हुए। इनमें से भारत ने १५ प्रस्तावों को मान लिया है।

१९४४ में अन्तर्राष्ट्रीय धर्म सङ्गठन की २६वीं सभा फिलाडेल्फिया में हुई, जिसमें धर्म सभ ने सामाजिक सुरक्षा का एक कार्यक्रम बनाया तथा सब देशों से उसे अपनाने के लिए सिफारिश की। इस योजना के अन्तर्गत निम्न जोखिमों के विरुद्ध प्रावधान (Provision) किया गया था —

- (१) बीमारी लाभ (Sickness Benefit)
- (२) प्रसूति लाभ (Maternity Benefit)
- (३) अयोग्यता लाभ (Invalidity Benefit)
- (४) वृद्धावस्था लाभ (Old Age Benefit)
- (५) उपाजक सदस्य की मृत्यु लाभ (Death of Bread-winner Benefit)
- (६) बेकारी लाभ (Unemployment Benefit)
- (७) आकस्मिक व्यय (Emergency Expenses)
- (८) रोजगार सम्बन्धी हानि (Employment Injuries)

भारतवर्ष में 'शाही धर्म आयोग' (Royal Commission on Labour)—(१९३०-३१) ने तथा १९४०, १९४१ एवं १९४२ में धर्म मन्त्रियों के सम्मेलन ने कुछ उद्योगों में अनिवार्य बीमारो योजना का आयोजन किया था।

मार्च सन् १९४३ में भारतीय धर्म विभाग ने धर्मियों के हेतु एक अनिवार्य स्वास्थ्य बीमा योजना बनाने के लिए प्रोफेसर वी० पी० अदारकर को नियुक्त किया। प्रो० अदारकर ने सरकार के आदेश पर औद्योगिक धर्मियों के लिए स्वास्थ्य बीमा को व्यापक योजना तैयार की और १५ अगस्त १९४४ को अपनी रिपोर्ट में कण्डा, इन्जीनियरिंग, खनिज तथा घातुओं के स्थायी कारखानों में उसे अनिवार्य रूप से लागू करने की सिफारिश की।

अदारकर योजना की जाँच अन्तर्राष्ट्रीय धर्म-सभ (L. L. O.) के दो विशेषज्ञों—श्री मौरीस्टैक और रघुनाथराव—ने १९४५ में की और उसे स्वी-

कार किया तथा सिफारिश की। उसमें प्रमूतिदा सुविधा तथा काम परते समय क्षतिपूर्ति को भी सम्मिलित कर सभी म्याथी कारखानों पर लागू कर दिया जाय।

भारत सरकार के श्रम विभाग की सामाजिक सुरक्षा शाखा ने १९४७ में तीन योजनाएँ बनाई —

(१) प्रो० अदारकर की स्वास्थ्य बीमा योजना को स्थानापन्न करने के लिए फैक्ट्री श्रमिकों के लिए बीमारी दुर्घटना योजना,

(२) प्रमूति को सम्मिलित योजना, तथा

(३) भारतीय एव विदेशी जहाजों पर काम करने वाले भारतीय नाविकों के लिए बीमारी, वृद्धावस्था के विरुद्ध बीमा योजना।

६ नवम्बर १९४६ को इन सुझावों के आधार पर एक बिल पेश किया गया। अक्टूबर १९४७ में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सगठन की 'एशियन रीजनल कांफ्रेंस' का अधिवेशन दिल्ली में हुआ। इसमें भी श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने के लिए सिफारिश की गई। तत्कालीन भारत के उद्योग मन्त्री डा० श्यामाप्रसाद मुखर्जी ने ३१ अक्टूबर १९४७ को कांफ्रेंस में भाषण देते हुए कहा था कि 'फिलाडेलफिया चार्टर' अवश्य पूरा होना चाहिए। उन्होंने कहा था कि 'हम उसे (चार्टर को) जगफल नहीं होने देंगे क्योंकि उसकी असफलता से सामाजिक प्रगति के विकास सम्बन्धी सम्पूर्ण अन्तर्राष्ट्रीय चातविक प्रयत्न समाप्त हो जावेगे।' उन्होंने यह भी कहा था कि "किसी भी स्थान की निधनता कही पर भी समृद्धि नहीं होने देगी।"

फलस्वरूप विस्तृत स्वास्थ्य बीमा योजना को १९ अप्रैल १९४८ को कर्मचारी राज्य बीमा योजना अधिनियम के रूप में संसद् द्वारा स्वीकृत किया गया। इसके पश्चात् सन् १९४८ में 'कोल माइन्स प्रावीडेंट फण्ड एक्ट' पास किया गया, जिसका संशोधन १९५१ में किया गया।

इस प्रकार संक्षेप में प्रारम्भ से अब तक इस दिशा में निम्न अधिनियम पास किये गये हैं —

- (१) श्रमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम, १९२३,
- (२) कोयला खान प्रावीडेंट फण्ड तथा बोनस स्कीम अधिनियम, १९४८;
- (३) प्रसूत लाभ अधिनियम (राज्यो में),
- (४) कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, १९४८,

- (५) बागान धमिक अधिनियम, १९५१;
- (६) कर्मचारी प्रावीण्य फण्ड एक्ट, १९५२. तथा
- (७) छटनी और निष्कासन क्षतिपूर्ति अधिनियम ।

इन अधिनियमों का विस्तार में अध्ययन अगले पृष्ठों में किया गया है ।

श्रमिकों की क्षतिपूर्ति अधिनियम

'श्रमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम, १९२३' के जन्तगत बड़ी बड़ी मिलों में काम करने वाले श्रमिकों को काम के समय में लगने वाली चोट तथा बीमारी के फलस्वरूप होने वाली मृत्यु के सम्बन्ध में क्षतिपूर्ति की अदायगी की व्यवस्था की गई है । इस अधिनियम के अन्तर्गत ४००) मासिक तक की आय वाले कर्मचारी आते हैं । यह अधिनियम आज जम्मू और काश्मीर को छोड़ कर सारे भारतवर्ष में लागू है । परन्तु जहाँ पर कर्मचारी राज्य बीमा योजना आरम्भ हो गई है, वहाँ यह अधिनियम लागू नहीं होता ।

इस प्रकार के अधिनियम की माँग सर्वप्रथम सन् १८४४ में बम्बई में हुई थी । फलतः कुछ प्रगतिशील मालिकों ने क्षतिपूर्ति की योजनाओं को चालू भी किया था । सन् १८८५ के घातक दुर्घटनाओं के अधिनियम के अनुसार ऐसी दुर्घटनाएँ हो जान पर मालिकों पर मुकदमा चलाया जा सकता था । परन्तु यह कभी लागू न हो सका । मजदूरों की अज्ञानता तथा अनुभवहीनता पर इन दुर्घटनाओं के उत्तरदायित्व को मढ़ कर मालिक अपने दायित्व को धारण का उपाय कर लेता था । इन दोषों को दूर करने के लिए सरकार ने १९२३ में एक प्रथम क्षतिपूर्ति अधिनियम को बनाया, जो १ जुलाई १९२४ से लागू हुआ । इस अधिनियम को और अधिक प्रशस्त बनाने के लिए सरकार ने इसमें १९५९ में पुन मसौदा किया है । संशोधित अधिनियम (१९५९) का विवेचन भी यहाँ पर किया गया है ।

श्रमिकों की क्षतिपूर्ति (सशोधन) अधिनियम, १९५९

केन्द्रीय सरकार की एक अधिमूचना के अनुसार मजदूरों का मुआवजा (सशोधन) अधिनियम, १९५९, १ जून से लागू कर दिया गया है ।

पहले मुआवजा देने के लिए बयस्को और नावालियों में भी भेद किया जाता था, वह इस अधिनियम में समाप्त कर दिया गया है । आजकल अस्थायी रूप से जसक्त मजदूरों को ७ दिन के प्रतीक्षा समय में मुआवजा नहीं दिया जाता । अब वह समय घटा कर ३ दिन कर दिया गया ।

अगर मुआवजा देने में एक महीने से ज्यादा की देर हो तो मजदूरों के मुआवजा कमिश्नर यह निर्देश दे सकते हैं कि वकालत मुआवजे पर ६ प्रतिशत प्रतिवर्ष की दर से ब्याज सहित रकम चुकायी जाए। अधिनियम में यह भी व्यवस्था की गई है कि यदि मजदूर चाहे तो वे फंक्शियो अथवा कारखानों के इन्स्पेक्टर को अपनी ओर से मुकदमा सहने के लिए कह सकते हैं। अगर मुआवजा देने के सम्बन्ध में कोई मुकदमा चल रहा है, और इस बीच या मुआवजा देने में पहले कोई मालिक अपनी पूंजी किसी और को दे देता है तो मुआवजा की राशि उस पूंजी में से ही काट ली जावेगी।

मुआवजा देने के लिए चोटों और बीमारियों की जो सूची बनी हुई है, उसे भी इस अधिनियम में और बटा दिया गया है।

बीमारी एवं स्वास्थ्य बीमा

(Sickness & Health Insurance)

बीमारी एवं स्वास्थ्य बीमा के सम्बन्ध में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन ने विशेष रूप से दो कन्वेंशन और एक सिफारिस स्वीकार की है। इनमें से भारत ने किसी भी कन्वेंशन पर हस्ताक्षर नहीं किए हैं। वास्तव में 'कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम १८४८' ही इस दिशा में यहाँ पहला प्रयास है।

१९०७ के प्रथम कन्वेंशन ने बीमारी की समस्या को पहली बार उग्र रूप में हमारे सम्मुख पेश किया था। तब से लेकर अभी तक इस सम्बन्ध में हमारे देश में निरन्तर चर्चा होती रही है, परन्तु दुर्भाग्यवश इस ओर हमारी कोई ठोस प्रातिभ न हो सकी। बम्बई, पूना, मद्रास इत्यादि में राज्य सरकारों ने इस ओर कुछ प्रयास किए हैं, परन्तु उन्हें इसमें सफलता न मिल सकी। उन् १९३१ में राष्ट्रीय श्रम आयोग ने जोरदार शब्दों में सिफारिस की थी कि देश के प्रमुख औद्योगिक केन्द्रों में बीमारी बीमा के अभाव में श्रमिकों की कठिनाइयों की शीघ्रावधिशीघ्र जांच होनी चाहिए तथा उसके लिए एक योजना बनानी चाहिए, परन्तु प्रान्तीय (प्रदेशीय) सरकारों की उदासीनता के कारण भारत सरकार इस ओर कुछ भी न कर सकी।

जैसा कि बन्धव कहा जा चुका है सन् १९४३ में भारत सरकार ने श्री बी०पी०आदारकर को भारत के लिए स्वास्थ्य योजना तैयार करने का काम सौंपा। १९४४ में उन्होंने 'औद्योगिक श्रमिकों के स्वास्थ्य बीमा पर एक रिपोर्ट' प्रस्तुत की। १९४४ त्रिदलीय श्रम-सम्मेलन और १९४५ में स्थायी श्रम समिति द्वारा इस पर विचार हुआ। अन्त में १९४८ में 'कर्मचारी राज्य

बीमा योजना' में स्वीकृत योजना को अपनाया गया। इस 'योजना' में, वास्तव में देना जाय तो, सम्पूर्ण सरक्षित जोखिमों में से बीमारी ही प्रमुख है।

मातृत्व-लाभ-अधिनियम

हमारे देश में मातृत्व लाभ की अदायगी के विषय में १९२४ तक कोई व्यवस्था न थी। यद्यपि देश में बच्चों तथा माताओं की मृत्यु-दर काफी ऊँची थी। १९१९ में अन्तर्राष्ट्रीय-श्रम-संघन के ड्राफ्ट कन्वेंशन के अपनाए जाने पर इसकी महत्ता समझी गई। सन् १९२४ में एन० एम० जोशी ने विधान सभा में शिशु जन्म के कुछ समय पूर्व तथा बाद कारखानों व खानों में स्त्रियों के रोजगार को रोकने के लिए, मातृत्व लाभ की अदायगी की व्यवस्था के लिए तथा शिशु जन्म से छ सप्ताह पूर्व व बाद में उन्हें अवकाश देने के लिए एक बिल प्रस्तुत किया। इस बिल में यह सुझाव रखा गया था कि प्रान्तीय (राज्य) सरकारों को चाहिए कि मालिकों से चन्दा द्वारा मातृत्व लाभ देने के लिए एक मातृत्व लाभ कोष (Fund) का निर्माण करें। परन्तु अभिव्यवस्था उक्त बिल विधान सभा ने रद्द कर दिया।

बहुत काल तक इस ओर कोई ध्यान न दिया गया। अन्त में व्यक्तिगत राज्य सरकारों ने ही इस दिशा में कुछ कदम उठाए। सर्वप्रथम १९२९ में बम्बई में मातृत्व लाभ अधिनियम पास हुआ तथा १९३४ में इसमें मशोधन हुआ। बम्बई का अनुकरण करके मध्य प्रदेश ने १९३० में मद्रास ने १९३४ में, उत्तर प्रदेश ने १९३८ में, बंगाल ने १९३८ में, पंजाब ने १९४३ में असम ने १९४४ में और विहार ने १९४५ में उक्त अधिनियम को अपनाया तथा पास किया।

इस अधिनियम के अन्तर्गत कारखानों में काम करने वाली स्त्रियों को उनके शिशु-जनन के कुछ सप्ताह पूर्व तथा कुछ सप्ताह पश्चात् तक अवकाश मिल जाता है और इस अवकाश के समय उनको लगभग आधा वेतन भी मिलता है। साथ ही साथ चिकित्सा सम्बन्धी सुविधा भी उनको प्रदान की जाती है। सन् १९४१ में केन्द्रीय सरकार ने खानों में काम करने वाली स्त्रियों के लिए भी इसी प्रकार का नियम बना दिया है। मातृत्व लाभ के भुगतान का नियमन ३ केन्द्रीय अधिनियमों के अनुसार होता है।

यू० पी० मातृत्व-लाभ अधिनियम १९१८— इसकी प्रमुख विशेषताएँ इस प्रकार हैं.—

(१) अधिनियम का क्षेत्र—यह अधिनियम उन सब कारखानों में, जिनमें कि १० या उससे अधिक श्रमिक काम करते हैं, लागू होता है।

(२) योग्यता काल—मातृत्व छुट्टी से छः महीने पहले इसका योग्यता काल है।

(३) काम से अनिवार्य मुक्ति—प्रसव के चार सप्ताह पहले और चार सप्ताह बाद छुट्टी लेना अनिवार्य है।

(४) गर्भवती स्त्री को प्राप्त नकद लाभ की दर—आठ आने प्रतिदिन अथवा औसत दैनिक आय से जो भी राशि अधिक हो, वह गर्भवती स्त्री को अवकाश काल में प्राप्त होती है।

(५) अतिरिक्त लाभ

(अ) प्रसव काल में यदि माता डाक्टरों सहायता का उपभोग करे तो ५ रुपये के बोनस देने की व्यवस्था,

(ब) शिशुगृह चालू करने पर वहाँ स्त्री परिचायिका की नियुक्ति, बच्चे वाली स्त्रियों के लिए अतिरिक्त आराम के लिए लघु अवकाश और स्वास्थ्य-निरीक्षकों की नियुक्ति,

(स) गर्भपात की दशा में गर्भपात के दिन से सवेतन तीन सप्ताह की छुट्टी, और

(द) मालिक द्वारा मातृत्व लाभ से बचने के लिए स्त्री-मजदूर के निकाले जाने की दशा में १०० रुपये अथवा उसकी औसत आय से १८० गुना रकम में से, जो भी अधिक हो, देने की भी अतिरिक्त व्यवस्था है।

कर्मचारी राज्य बीमा योजना

(Employees State Insurance Scheme)

स्वतन्त्रता प्राप्ति के पश्चात् की दो महत्वपूर्ण घटनाओं ने सामाजिक सुरक्षा की समस्या को सम्मुख लाने में विशेष योग्य दिया। प्रथम घटना १९४७ के अन्त में होने वाली प्रारम्भिक 'एशियन प्रादेशिक श्रम सम्मेलन' द्वारा सामाजिक सुरक्षा के सम्बन्ध में एक विस्तृत प्रस्ताव का स्वीकार किया जाना तथा द्वितीय भारतीय ससद द्वारा 'कर्मचारी राज्य बीमा योजना' को अधिनियम के रूप में १९४८ के अन्त में १९४८ को पास किया जाना। यह योजना

सम्पूर्ण एशिया में सामाजिक सुरक्षा की दिशा में प्रथम महत्वपूर्ण प्रयास है, जिसके अनुसार भारतीय श्रम कानून के क्षेत्र में एक नय अध्याय का प्रारम्भ होता है। ६ अक्टूबर १९४८ को 'कर्मचारी राज्य बीमा निगम' (E. S. I. Corporation) का उद्घाटन आदरणीय चक्रवर्ती राजगोपालाचारी के कर-कमलों द्वारा सम्पन्न हुआ।

प्रारम्भ में इस योजना के कुछ स्थायी फैक्टरियो में लागू करने का विचार किया गया जिसके अन्तर्गत २५ लाख श्रमिक आते थे। परन्तु दुर्भाग्यवश मालिकों तथा श्रमिकों के विरोध के कारण यह योजना अगले तीन वर्ष तक चूने हुए औद्योगिक केन्द्रों में भी लागू न की जा सकी। इतनी बड़ी योजना को सारे देश में एकदम चालू करना उचित न था, अतः इसको केवल औद्योगिक केन्द्र कानपुर तथा दिल्ली में ही प्रारम्भ किया गया और २४ फरवरी १९५२ को कानपुर में इसका उद्घाटन भारत के प्रधान मन्त्री श्री नेहरू के कर-कमलों द्वारा सम्पन्न हुआ।

यह विधान सब स्थायी सरकारी तथा गैर सरकारी फैक्टरियों पर लागू होता है जिसमें बिजली द्वारा उत्पादन कार्य होता है, तथा जिनमें २० या उससे अधिक व्यक्ति काम करते हैं और जो ४००) प्रति मास या इससे कम पाने वाले हैं चाहे वे वर्कर्स हो या श्रमिक। उनके पर काम करने वाले श्रमिक भी यदि वे डेकेटर की दुकान पर या उसके निरीक्षण में कार्य करते हों, इसमें शामिल किये जा सकते हैं तथा सरकार इसे सामयिक उद्योगों और अन्य वर्ग के श्रमिकों पर भी लागू कर सकती है।

कर्मचारी राज्य बीमा योजना का प्रबन्ध

कर्मचारी राज्य बीमा योजना का शासन प्रबन्ध करने के लिए तीन सत्याभों की स्थापना की गई है —

- (१) कर्मचारी राज्य बीमा निगम (E. S. I. Corporation)
- (२) निगम की स्थायी समिति (Standing Committee of The Corporation)
- (३) चिकित्सा लाभ परिषद (Medical Benefit Council)

कर्मचारी राज्य बीमा निगम

इसके अन्तर्गत ३१ सदस्य होते हैं जो कि केन्द्रीय तथा राज्य सरकारों,

मालिकों, कर्मचारियों, डाक्टरों तथा ससद (Parliament) के सदस्य होते हैं। इनका निर्वाचन इस प्रकार होता है —

(१) केन्द्रीय सरकार के प्रतिनिधि (इसमें चेयरमैन तथा वाइस चेयरमैन प्रमदा थम मन्त्री तथा स्वास्थ्य-मन्त्री होते हैं)	४
(२) 'अ' राज्यों के प्रतिनिधि	९
(३) 'स' राज्यों के प्रतिनिधि	१
(४) कर्मचारियों के प्रतिनिधि	५
(५) मालिकों के प्रतिनिधि	५
(६) डाक्टरों के प्रतिनिधि	२
(७) केन्द्रीय विधान सभा के प्रतिनिधि	२
	कुल ३१

कारपोरेशन की स्थायी समिति

यह कारपोरेशन के साधारण प्रशासन तथा निर्देशन का कार्यभार सभालती है। इसके अन्तर्गत १३ सदस्य होते हैं जिनका निर्वाचन कारपोरेशन के सदस्यों में से होता है। प्रशासन सम्बन्धी दायित्व वास्तव में कारपोरेशन के प्रमुख संचालक (Director General) पर होता है। प्रमुख संचालक की सहायता के लिए मुख्य अधिकारी (Principal officer) होते हैं।

चिकित्सा लाभ परिपद

इसमें २९ सदस्य होते हैं जो चिकित्सा सम्बन्धी विषयों पर कारपोरेशन को सलाह देते हैं।

योजना को समुचित ढंग से चलाने के लिए पाँच क्षेत्रीय कार्यालय (Regional Offices) कानपुर, दिल्ली, बम्बई, मद्रास तथा कलकत्ता में स्थापित किये गये हैं। इन कार्यालयों का दायित्व है कि वे अपने-अपने क्षेत्र में योजना को सफलतापूर्वक चलावें। प्रत्येक स्थान पर सहयोग प्राप्त करने के लिए क्षेत्रीय बोर्ड (Regional Board) तथा स्थानीय समितियाँ (Local Committees) भी स्थापित की गई हैं जिनमें थमिकों, मालिकों, राज्य सरकारों तथा कारपोरेशन के प्रतिनिधि होते हैं।

थमिकों के सगडों का पंखन करने के लिए अधिनियम (Act) में राज्य सरकारों को अपने राज्यों में कर्मचारी बीमा न्यायालयों को स्थापना करने का अधिकार दिया गया है।

वित्तीय साधन (Financial Resources)

योजना को कार्यान्वित करने के लिए आवश्यक धन का प्रबन्ध मालिकों तथा कर्मचारियों द्वारा अन्तदानों, सरकार द्वारा अनुदानों तथा स्थानीय सरकारों, व्यक्तियों व संस्थाओं से प्राप्त दानों, चन्दों या अन्य आर्थिक सहायताओं से किया जाता है। केवल उन्हीं क्षेत्रों के कर्मचारी जहाँ योजना चालू की गई है और जिन्होंने बीमा कर लिया है, योजना के लिए कोष में अन्तदान देते हैं। कारपोरेशन के शासकीय व्यय के ३ भाग के बराबर धन राशि केन्द्रीय सरकार प्रथम ५ वर्षों तक वार्षिक अनुदान के रूप में देगी। राज्य सरकारें भी श्रमिकों के स्वास्थ्य के लिए दवाइयों के खर्च तथा बीमारों की देखभाल की व्यवस्था के लिए आवश्यक आर्थिक सहायता देगी जो लागत का ३ भाग होगी।

मालिकों तथा कर्मचारियों को नीचे लिखी तालिका के अनुसार, साप्ताहिक अन्तदान देना होता है। मालिक कर्मचारियों का अन्तदान उनके वेतन से काट लेते हैं।

कर्मचारियों का वर्ग	कर्मचारियों का अन्तदान	मालिकों का अन्तदान	कुल अन्तदान
[१] ५) से कम औसत दैनिक वेतन वाले कर्मचारी	६० न०००	६० न०००	६००००
[२] १) से १॥) के बीच दैनिक वेतन वाले कर्मचारी	० १२	० ४४	० ४४
[३] १॥) से २) के बीच दैनिक वेतन वाले कर्मचारी	० २५	० ४४	० ५६
[४] २) से ३) के बीच दैनिक वेतन वाले कर्मचारी	० ३७	० ५०	० ७५
[५] ३) तथा ४) के बीच दैनिक वेतन वाले कर्मचारी	० ५०	० ७६	१ १३
[६] ४) तथा ६) के बीच दैनिक वेतन वाले कर्मचारी	० ६९	१ ००	१ ५०
[७] ६) तथा ८) के बीच दैनिक वेतन वाले कर्मचारी	० ९४	१ ३७	२ ०६
[८] ८) तथा अधिक दैनिक वेतन पाने वाले कर्मचारी	१ २५	१ ५७	२ ८१
		२ ५०	३ ७५

सर्वप्रथम यह योजना प्रयोगात्मक रूप (Experimental Basis) में दिल्ली और कानपुर में चालू होने वाली थी। पर मालिकों (Employers) ने विरोध किया कि केवल उन्हीं को अंशदान देना होगा, जबकि अन्य क्षेत्रों के नियोक्तागण उससे मुक्त रहेंगे। इससे उनको हानि होगी। अतः १९५१ में इस विधान में संशोधन हुआ और देश भर के सब मालिकों में अंशदान लेना तय पाया गया। यह निश्चय हुआ कि कानपुर और दिल्ली के मालिकगण (Employers) अपनी कुल मजदूरी वित्त का १½% तथा अन्य स्थानों के मालिकगण ३% देंगे।

योजना के अन्तर्गत लाभ

इस योजना के अन्तर्गत जैसा अन्यत्र बताया जा चुका है, श्रमिकों को पाँच प्रकार के लाभ प्राप्त हैं, और ये लाभ हैं—

- (१) चिकित्सा लाभ (Medical Benefit)
- (२) बीमारी लाभ (Sickness Benefit)
- (३) प्रसूति लाभ (Maternity Benefit)
- (४) अयोग्यता लाभ (Disablement Benefit)
- (५) आश्रितों का लाभ (Dependents Benefit)

(१) चिकित्सा लाभ—बीमा कराए हुए कर्मचारी को ही चिकित्सा लाभ प्राप्त है, पर ऐसे व्यक्तियों के कुटुम्ब लिए भी, जब कारपोरेशन तथा राज्य सरकार इस योग्य हो इस लाभ की व्यवस्था की जा सकती है। इस चिकित्सा लाभ में औपधियो, अस्पताल में भरती तथा वेल्फेयर तथा घर पर डाक्टर की सेवाओं की सहायता बीमार कर्मचारी या जच्चा को मुफ्त दी जाती है।

दिल्ली तथा कानपुर में पूरे समय के लिए डाक्टरों की सेवाएँ अस्पतालों में उपलब्ध हैं तथा आवश्यकता पड़ने पर घर पर भी वे जाते हैं। औपधियाँ भी दी जाती हैं। दूर स्थित स्थानों के लिए गतिशील चिकित्सालयों का भी मुफ्त प्रबन्ध है। इस लाभ को पाने के लिए कर्मचारी को ६ मास तक अंशदान देना होता है। तभी अगले ६ मासों में उसे लाभ मिलता है। कर्मचारी के अंशदान की न्यूनतम संख्या १२ होनी चाहिए।

(२) बीमारी लाभ—बीमा कराए हुए कर्मचारी को बीमारी में लगातार ३६५ दिनों की अवधि में अधिकतम ८ सप्ताह तक नगद बीमारी लाभ

मिल सकता है। लाभ दर उसकी औसत मजदूरी के ७/१२ भाग के लगभग होता है। ६ मास तक इसके लिए भी न्यूनतम अंशदान आवश्यक है। दशा सुधरने पर कारपोरेशन को लाभ की अवधि बढ़ाने का अधिकार है।

(३) प्रसूति लाभ—स्त्री कर्मचारियों को १२ सप्ताह के लिए नगद प्रसूति लाभ १२ आने प्रतिदिन की दर से या बीमारी लाभ की दर से दोनों में जो भी अधिक हो, दिया जाता है। बच्चा होने के ६ सप्ताह से अधिक पहले यह चालू नहीं किया जा सकता है। इसके लिए भी न्यूनतम अंशदान की सख्या १२ निश्चित की गई है।

(४) अयोग्यता लाभ :—काम करने के समय में चोट लग जाने के कारण अयोग्यता के लिए बीमा कराये हुए कर्मचारियों को आर्थिक सहायता मिलती है। अस्थायी अयोग्यता के लिए अयोग्यता की अवधि तक एक वर्ष पूर्व की औसत मजदूरी के लगभग आधे तक नगद सहायता मिलती है।

इसे पूर्ण दर कहते हैं। स्थायी अयोग्यता के लिए, 'कर्मचारी क्षतिपूर्ति अधिनियम' (Workers Compensation Act) में दी जाने वाली एक-मुश्त (Lump-sum) रकम के बजाय, कर्मचारी को जीवन भर पेंशन मिलती है। जो उनके उपार्जन शक्ति में हानि के अनुपात के अनुसार होती है।*

(५) आश्रितों का लाभ—बीमा कराए हुए कर्मचारी की मृत्यु होने पर उसके आश्रितों में निम्न प्रकार से लाभ की राशि का वितरण किया जाता है :—

(अ) कर्मचारी की विधवा को उसके जीवन भर, या दूसरी शादी के समय तक पूर्ण दर के $\frac{2}{3}$ भाग के बराबर रकम दी जाती है। और यदि दो या उससे अधिक विधवाएँ हों तो इस रकम को उनमें बराबर-बराबर बाँट दिया जाता है।

(ब) प्रत्येक असल (Real) या दत्तक (Adopted) पुत्र को पूर्ण दर के $\frac{2}{3}$ भाग के बराबर की रकम उसकी १५ वर्ष की आयु तक या उसकी शिक्षा जारी रहने पर १८ वर्ष की आयु तक दी जाती है।

(स) प्रत्येक असल अविवाहित पुत्री को पूर्ण दर के $\frac{2}{3}$ भाग के बराबर

*साप्ताहिक मजदूरी के ७/१२ की दर से।

रकम उसकी १५ वर्ष की आयु तक या उसकी शादी तक (दोनों में से जो पहले हो) या यदि उसकी शिक्षा जारी हो तो १८ वर्ष की आयु तक दी जाती है।

यदि किसी समय यह लाभ पूर्ण दर से अधिक होगा तो आश्रितों में से प्रत्येक का भाग अनुपातिक अंश में बँटव दिया जायगा, जिससे देय उनकी पूरी रकम दर पर धयोग्यता लाभ की रकम में अधिक न होगी। यदि इन आश्रितों में से किसी का पता न चले तो आश्रितों का लाभ माता-पिता या पितामह-पितामही को उनके जीवन भर, तथा अन्य आश्रितों को सीमित काल तक दिया जा सकता है। पर भुगतान की दर 'कर्मचारी राज्य बीमा न्यायालय' द्वारा निर्धारित होगी। तत्सम्बन्धी झगटों के निवटारे के लिए कर्मचारी राज्य बीमा न्यायालयों तथा वित्तिष्ठ ट्रिब्यूनलों (Special Tribunals) की स्थापना का भी विधान में आयोजन है। दिल्ली तथा कानपुर में ऐसे न्यायालयों की स्थापना हो चुकी है।

कर्मचारी राज्य बीमा योजना की क्रियाओं का विवरण

जैसा कि ऊपर कहा जा चुका है कि इस योजना को कार्यान्वित करने के लिए सर्वप्रथम कानपुर व दिल्ली में लागू किया गया था। इसका उद्घाटन समारोह देश के प्रधान मंत्री पण्डित जवाहरलाल नेहरू के कर-कमलों द्वारा २४ फरवरी १९५२ को कानपुर में सम्पन्न हुआ। उस समय इस योजना से लाभान्वित होने वाले कर्मचारियों की संख्या कानपुर और दिल्ली में क्रमशः ८०,००० और ४०,००० थी। शनैः शनैः यह योजना देश के अनेक क्षेत्रों में लागू कर दी गई है और ऐसा अनुमान है कि द्वितीय पंचवर्षीय योजना के अन्त तक यह योजना देश के उन सब क्षेत्रों में लागू हो जायगी जहाँ पर औद्योगिक श्रमिकों की संख्या १५० से अधिक है। डाक्टरों को प्रति व्यक्ति के अनुसार फीस देने का समझौता हो जाने के कारण अहमदाबाद में भी योजना शुरू कर दी गई है। यहाँ योजना शुरू करने से डेढ़ लाख कर्मचारियों तथा लगभग ४४ लाख परिवारों को लाभ पहुँचेगा।

आरम्भ से लेकर अब तक इस योजना की प्रगति इस प्रकार है :—

कर्मचारी राज्य बीमा योजना की प्रगति

राज्य	क्षेत्र	चालू होने की तिथि
दिल्ली	दिल्ली राज्य	२४-२-५२
पंजाब	पंजाब क्षेत्र—अमृतसर, लुधियाना, अम्बाला, जालन्धर, अजुल्लापुर, जगाधरी तथा बटाला	१७-५-५३
उत्तर प्रदेश	कानपुर	२४-२-५२
मध्य प्रदेश	भागला, लखनऊ तथा सहारनपुर	१५-१-५६
राजस्थान	ग्वालियर, इन्दौर, उज्जैन, रतलाम तथा बरहमपुर	२३-१-५५
बम्बई	जैपुर, जोधपुर, बीकानेर, लखेरी पाली (मारवाड) तथा मलिवारा	२-१२-५६
पश्चिमी बंगाल	विशाल बम्बई (Greater Bombay)	३-१०-५४
आन्ध्र	नागपुर	१२-७-५४
मद्रास	अकोला तथा हिंगनघाट	२७-५-५६
केरल	कलकत्ता शहर तथा हावडा जिला	१४-८-५६
मैसूर	हैदराबाद, मिकन्दराबाद	१-५-५५
	बिजयबाडा, विशाखापट्टनम, चित्तौवनता, गुन्तर, नैतीयली, मंगलगिरी तथा इनरु	९-१०-५५
	कोयम्बटूर	०३-१-५५
	मद्रास शहर	२०-११-५५
	मदुराई, अम्बासामुद्रम तथा तृतीकोरन	२७-१०-५६
	एलीपी, चिन्नयन, त्रिचूर, इतीकुलम, जलवापी	१६-९-५६
	वगलौर	०६-७-५८

कर्मचारी बीमा योजना की १९५८-५९ की रिपोर्ट

कर्मचारी राज्य बीमा नियम की १९५८-५९ की रिपोर्ट के अनुसार इस योजना के अन्तर्गत कर्मचारियों को मिलने वाली चिकित्सा सुविधाएँ इस वर्ष से उनके परिवारों को भी मिलनी शुरू हो गयी। सबसे पहले ये निर्णय मैसूर राज्य ने किये। उसके बाद अन्य राज्यों ने भी उसका अनुसरण किया और इस तरह इस वर्ष आन्ध्र प्रदेश, असम, बिहार, मध्य प्रदेश, मैसूर, पंजाब और राजस्थान, इन सात राज्यों में २ लाख २६ हजार परिवारों को चिकित्सा

सुविधाएँ दी जाने लगी । इस निर्णय से कर्मचारियों के अतिरिक्त जिन लोगों को लाभ पहुँचा, उनकी संख्या ६ लाख ३३ हजार है ।

इस वर्ष (१९५८-५९) ७८,००० अतिरिक्त कर्मचारियों को योजना में शामिल किया गया और इस तरह वर्ष के अन्त तक योजना से लाभ उठाने वाले कुल कर्मचारियों की संख्या लगभग १४ लाख ४३ हजार तक पहुँच गई । इस वर्ष १२ राज्यों तथा केन्द्र-शासित क्षेत्र दिल्ली के ७९ केन्द्रों में योजना चल रही थी, जबकि पिछले वर्ष के अन्त तक दिल्ली तथा १० राज्यों में योजना के कुल ६० केन्द्र थे ।

१९५८-५९ के अन्त में कर्मचारियों तथा मालिकों द्वारा दिए गए चन्दे की धनराशि क्रमशः ३.८१ करोड़ रुपए तथा २.९० करोड़ रुपए थी । लगभग २.४५ करोड़ रुपए बीमित (Insured) व्यक्तियों को लाभ के रूप में प्रदान किए गए । इस धनराशि में से १.८५ करोड़ रुपए बीमारी हित लाभ, १०.२६ लाख रुपए प्रमूति लाभ, ४०.७१ लाख रुपए, अयोग्यता लाभ, तथा ९.३२ लाख रुपए आश्रित-लाभ के रूप में दिए गए । योजना के अन्तर्गत डाक्टरी सहायता (Medical Care) का आन्ध्र प्रदेश, असम, बिहार, मध्य प्रदेश, मैसूर, पंजाब, राजस्थान, उत्तर प्रदेश तथा दिल्ली के बीमित व्यक्तियों के ४.१० लाख परिवारों तक किया गया ।*

भविष्य के लिए प्रावधान कोष (Provident Fund Scheme)

कर्मचारियों को वृद्धावस्था में जब वे अवकाश ग्रहण करते हैं सुल-सुविधा पहुँचाने के लिए सरकार का ध्यान इस दिशा में कुछ प्रावधान करने के लिए आकर्षित किया गया । सरकार ने इस चीज की आवश्यकता को अनुभव किया और सर्वप्रथम सन् १९४८ में 'कोल माइन्स प्राविडेन्ट फण्ड एक्ट' पास किया । इस एक्ट के अनुसार बंगाल और बिहार के श्रमिकों को मई १९४७ से तथा उड़ीसा और मध्य प्रदेश के श्रमिकों को अक्टूबर १९४७ से लाभ प्राप्त होने लगा । यही योजना बाद में असम, बिष्णु प्रदेश, हैदराबाद तथा राजस्थान में लागू कर दी गई ।

'कोल माइन्स प्राविडेन्ट फण्ड' योजना की सफलता को देखकर अन्य

* India 1960, p 384.

उद्योगों में श्रमिकों को लाभ पहुँचाने के उद्देश्य से मार्च १९५२ में 'एम्प्लॉईज प्रावीडेन्ट फण्ड एक्ट' पास किया गया। इस 'एक्ट' के अनुसार यह योजना १ नवम्बर १९५२ से छः उद्योगों—सीमेंट, सिगरेट, इन्जीनियरिंग, लौह एवं स्पात, कागज तथा वस्त्र—में लागू की गई है। यह योजना उन कारखानों में लागू होगी, जहाँ ५० या ५० से अधिक श्रमिक कार्य करते हों तथा इन कारखानों का निर्माण हुए ३ वर्षों से अधिक हो गए हों। मई १९५५ तक इस एक्ट के अन्तर्गत केवल निजी उद्योग ही आते थे।

श्रमिकों को प्रावीडेन्ट फण्ड उनकी १ वर्ष की नौकरी पूरी होते ही कटने लगता है। इस योजना में लाभ केवल वे ही श्रमिक उठा सकते हैं, जिनकी आधारभूत (Basic) आय ३००) माह से अधिक न हो। नियोक्ता अपना व श्रमिकों का चन्दा जमा करते हैं। श्रमिक तथा नियोक्ता श्रमिकों के वेतन का पृथक-पृथक ६½ % देते हैं। यदि श्रमिक चाहें तो अपने वेतन का ६½ % भी जमा कर सक सकते हैं। श्रमिक को मालिक द्वारा जमा किए गए भाग का आधा तथा २० वर्ष बाद पूरा भाग लेने का अधिकार है।

योजना का प्रबन्ध

इस योजना का प्रबन्ध केन्द्रीय प्रणाली मण्डल द्वारा होता है। इस मण्डल में केन्द्रीय तथा राज्य सरकारों के प्रतिनिधि होते हैं। योजना को कार्यान्वित करने के लिए २० क्षेत्रीय कार्यालय खोले गए हैं। प्रत्येक क्षेत्र का एक क्षेत्रीय कमिश्नर होता है। यह कमिश्नर केन्द्रीय प्रावीडेन्ट कमिश्नर के अधीन होता है। क्षेत्रीय कमिश्नर की सहायता के लिए निरीक्षक तथा अन्य कर्मचारी होते हैं।

प्रावीडेन्ट फण्ड्स (एम्प्लॉयमेंट) एक्ट १९५८

प्रावीडेन्ट फण्ड एक्ट १९५२ प्रारम्भ में केवल ६ अनुमूचित उद्योगों में ही लागू होता था। मई १९५८ में इस एक्ट में संशोधन हो जाने के कारण यह एक्ट १८ मई १९५८ से सरकार के स्वामित्व वाले अथवा किसी स्थानीय सरकार (Local Authority) के स्वामित्व वाले अनुमूचित उद्योगों पर भी लागू हो गया है, यदि इन उद्योगों में ५० या ५० से अधिक श्रमिक कार्य करते हों तथा इन उद्योगों की स्थापना हुए ३ वर्षों से अधिक हो गए हों। इनके अतिरिक्त यह एक्ट समाचार-पत्रीय संस्थानों (News Paper Establish-

ments) में भी, जहाँ कि २० या २० से अधिक लोग काम करते हो, पर भी लागू कर दिया गया है।

सितम्बर १९५९ के अन्त में यह योजना ७,५०२ कारखानों में चालू थी। इन कारखानों में लगे हुए कर्मचारियों की संख्या ३१*७१ लाख तथा चन्दा देने वाले कर्मचारियों की संख्या लगभग २५*२५ लाख थी। प्रावीडेन्ट फण्ड चन्दे की कुल रकम १५१*८ करोड़ रुपए थी।

संशोधित योजना के अनुसार श्रमिक अब अपने वेतन का ८ $\frac{1}{2}$ % तक जमा कर सकते हैं, यद्यपि मालिकों का चन्दा ६ $\frac{1}{2}$ % ही रहेगा। विस्तार का नम बराबर जारी है। नागान्तर में बड़े प्रतिष्ठानों में भी इत्को लागू किया जायगा। शीघ्र ही इसके अन्तर्गत व्यावसायिक सघ जैसे कार्यालय, बैंक, बीमा कम्पनी, सिनेमा, होटल तथा बड़ी-बड़ी दुकानें सभी आ जायेंगे।

कोयला खान मजदूरों को प्रावीडेन्ट फण्ड लाभ

कोयला खान मजदूरों की प्रावीडेन्ट फण्ड योजना की रिपोर्ट में बताया गया है कि १९५७-५८ में आसाम, प० वणाल, बिहार, मध्य प्रदेश, उड़ीसा, बम्बई, आन्ध्र प्रदेश और राजस्थान में ३ लाख ४२ हजार कोयला खान मजदूरों को इस योजना से लाभ पहुँचा है।

१९५७-५८ में कोयला खान प्रावीडेन्ट फण्ड में ३ करोड़ ४० लाख रुपये से भी अधिक जमा हुआ। अक्टूबर १९५८ के अन्त तक फण्ड की कुल सम्पत्तियाँ (Assets) लगभग १७ करोड़ रुपए की थी।*

१९५७-५८ में अवकाश प्राप्त करने वाले मजदूरों को तथा मजदूरों के नामजदों को फण्ड में से २० लाख ४० हजार रुपए दिया गया।

उपसंहार

उपरोक्त विवेचन में स्पष्ट है कि हमारी राष्ट्रीय सरकार सामाजिक सुरक्षा को देश में शीघ्रातिशीघ्र लाने का प्रयत्न कर रही है। सरकार का यह भगीरथ प्रयत्न वास्तव में सराहनीय है क्योंकि एशिया में भारत ही एक ऐसा देश है जहाँ कि सर्वप्रथम इतने बृहत् स्तर पर इस ओर कार्य किया गया है। अनुभवहीनता तथा असहकारिता के कारण इस योजना को पूर्ण सफलता

* India 1960, p. 384.

से कार्यान्वित करने में अनेक अड़चनों का सामना करना पड़ रहा है और योजना में वास्तव में कुछ दोष भी जा गए हैं। जितने लाभ प्रदान किए जाते हैं वे देश की आवश्यकताओं के अनुपात में बहुत कम हैं। परन्तु हमने हम लोगों को जधीर एवं असन्तुष्ट नहीं होना चाहिए बल्कि योजना को सफल बनाने के लिए यथासम्भव योग-दान देना चाहिए। भूतपूर्व यम-मन्त्री श्री खन्डू भाई देसाई (बम्बई) ने एक बार ७ अक्टूबर १९५४ को अपने भाषण में कहा था कि, 'सामाजिक सुरक्षा का पथ लम्बा और दुःह हो सकता है किन्तु जापिक एवं सामाजिक नष्टों को रोकने और एक सन्तुष्ट एवं सम्पन्न राज्य की स्थापना के लिए यही एक पथ है।' वास्तव में यह कथन किन्हीं अर्थों में सत्य प्रतीत होता है।

औद्योगिक संघर्ष तथा औद्योगिक संघर्ष विधान (Industrial Disputes & Industrial Disputes Legislation)

प्रस्तावना

सफल आयोजित औद्योगीकरण के लिए पूँजी तथा श्रम के मध्य शान्तिमय सम्बन्ध अत्यन्त आवश्यक एवं महत्वपूर्ण होता है। औद्योगिक संघर्ष उद्योग-पतियो तथा श्रमिको का पारस्परिक सम्बन्ध विरोध के रूप में छिन-भिन्न कर डालता है। दोनों वर्गों को काफी आर्थिक हानि उठाना पडती है। यही नहीं संघर्ष का प्रभाव सरकार, जनता तथा औद्योगिक व्यवस्था सभी पर पडता है। राष्ट्रीय आय घटती है। आर्थिक प्रगति में बाधाएँ भरकरूप में उत्पन्न होती हैं। जनता आवश्यकीय सामग्री की अनुपस्थिति में अनेक प्रकार की असुविधाएँ सहन करती है।

साधारण औद्योगिक प्रगति के दिनों में अधिक लाभस तथा भत्ते, बोनस आदि के रूप में श्रमिक तथा उद्योगपति दोनों वर्गों को लाभ होने से विरोधाभास होने के कम अवसर होते हैं। परन्तु तेजी या मन्दी की परिस्थिति में परिवर्तन होने के फलस्वरूप, जगडे उत्पन्न होने लगते हैं जिसका दुष्परिणाम केवल दोनों वर्गों को ही नहीं अपितु सारे देश को भोगना पडता है। अत औद्योगिक उन्नति के निमित्त इन झगडों का निपटारा मिल मालिको, श्रमिको एवं सरकार के त्रिदलीय सहयोग द्वारा करना नितात आवश्यक हो जाता है।

औद्योगिक संघर्ष के कारण

आधुनिक फैक्ट्री प्रणाली तथा श्रमिको के बीच व्यक्तित्वहीन सम्बन्ध होता है। श्रमिको का सम्बन्ध प्रत्यक्ष रूप में फैक्ट्री से होता है। फैक्ट्री या कारोवारी सस्था का व्यक्तित्व कृत्रिम होता है। फलस्वरूप मानवीय सम्पर्क अथवा स्पर्श के अभाव से गलतफहमी व आपसी विरोधाभास उत्पन्न होता है जिसका अन्त तालावन्दियो एवं हडतालो में होता है। परिणामस्वरूप संघर्ष की

अग्नि भभक उठती है। इन कारणों के अतिरिक्त अन्य अनेक कारण हैं जिनका यहाँ विषय रूप में वर्णन करना अप्रासंगिक न होगा।

(१) मजदूरी

मजदूरी श्रमिक के लिए प्रेरणा की वस्तु होती है। इसी के द्वारा उसके रहन-सहन का स्तर निर्धारित होता है। परन्तु दुःख का विषय है कि भारत में पारिश्रमिक या मजदूरी निर्धारित करने का कोई समुचित आधार नहीं है। आपसी समझौते इसे निर्धारित करते हैं। यही कारण है कि तनिक भी असावधानी के फलस्वरूप विरोधाभास की अग्नि प्रज्वलित हो जाती है। औद्योगिक संघर्ष का इतिहास इस बात को प्रमाणित करता है कि करीब ५८% शगडे इसी पारिश्रमिक एवं बोनस को लेकर हुए हैं। वर्तमान समय में उद्योगशील सभ्यता के अनुसार रहन-सहन के दर्जे में प्रगति की तुलना में कम मजदूरी का मिलना संघर्ष का प्रमुख कारण हो गया है।

(२) श्रमिकों एवं उद्योगपतियों के आपसी सम्बन्ध

श्रमिकों का प्रत्यक्ष सम्बन्ध कृत्रिम व्यक्तित्व वाली कारोवारी सस्था से होता है। अप्रत्यक्ष सम्बन्ध उद्योगपतियों या सस्था का संचालित करने वाले प्रबन्धक से होता है। परिणामतः मानवीय सम्पर्क अथवा स्पर्श के अभाव में संघर्ष उठ खड़े होते हैं। श्रमिकों को अनेक प्रकार से तग करना, श्रमिक सघों में भाग लेने वालों को अलग कर देना तथा जॉब्स की बेईमानी व भ्रष्टाचार इत्यादि कुछ ऐसे कारण हैं जो सम्पूर्ण औद्योगिक शगडों के लगभग ६०% शगडों के लिए उत्तरदायी हैं।

(३) कार्य करने के अधिक घंटे तथा तत्सम्बन्धी अन्य दशाएँ

काम करने के अधिक घण्टे, शोषपूर्ण रहने की व्यवस्था तथा शोषपूर्ण मन्त्र इत्यादि के कारण भी शगडे उत्पन्न हो जाते हैं। परन्तु इस प्रकार के शगडे अपेक्षाकृत कम होते हैं।

(४) बोनस, भत्ते, मजदूरी इत्यादि के लिए माँग करना

श्रमिक प्रगतिशील औद्योगिक दुनियाँ के साथ अपने अधिकारों को समझने लगे हैं तथा तत्सम्बन्धी श्रमिक सघ आन्दोलन का भी अम्मुदय हो गया है। ये श्रमिक सघ अपनी मजदूरी, बोनस तथा भत्ते के लिए एक प्रकार से उद्योग-पतियों या प्रबन्धकों को चुनौती देने लगे हैं परिणामतः संघर्ष का भी क्षेत्र विस्तृत होता जा रहा है।

(५) सेवा से अलग हुए श्रमिक के प्रति सहानुभूति

जब कोई श्रमिक प्रबन्धक द्वारा निकाल दिया जाता है तो उस दशा में श्रमिक उसके प्रति सहानुभूति रखने के कारण कार्य करना बन्द कर देने हैं तथा हटताल, नाराबाजी इत्यादि का सहारा उस समय तक लेते हैं जब तक कि वह निरापराध निष्ठापित श्रमिक नौकरी नहीं पा जाता ।

(६) असंतोषजनक भावना के कारण

कम अवकाश या विद्याम के कम अवसर मिलने के कारण श्रमिकों में असंतोषजनक भावना उत्पन्न हो जाती है । इस असंतोष की भावना को उद्योग-पतियों के अनेक निन्दनीय व्यवहार जैसे महीने में केवल दो हफ्ते ही कार्य देना, श्रमिकों की नौकरी में अस्थिरता बनाये रखना इत्यादि, और अधिक बना देते हैं । परिणामतः मध्य असंतोष के कारण हो जाया करते हैं ।

(७) शिक्षा का अभाव

भारतीय श्रमिक अधिकतर अशिक्षित एवं अनभिज्ञ होने हैं । वे अपनी अच्छाई, बुराई को स्वयं नहीं सोच सकते । वे दूसरों के द्वारा बतलाए हुए मार्ग को ही अपना लेते हैं । उनकी इस दशा का अनुचित लाभ उठाने हुए बुद्ध स्वार्थी व्यक्तियों ने उनमें कठुता व वैमनस्य की भावनाएँ जागृत कर दी हैं । इससे औद्योगिक मध्य को बड़ावा मिलता है ।

(८) नियोक्तियों व श्रमिकों के व्यक्तिगत सम्पर्क का अभाव

नियोक्तियों (Employers) और श्रमिकों के मध्य आपसी मतभेद को दूर करने का प्रत्यक्ष सम्पर्क न होने के कारण भी औद्योगिक अज्ञाति हो जाती है । कभी कभी तो बहुत साधारण सी बात ही सम्पूर्ण झगड़े का मुख्य कारण बन जाती है । उदाहरणार्थ २ मार्च १९५० को हाबटा की 'फोर्ट ग्लोस्टर जूट मिल्स' के ८००० श्रमिकों ने होली त्यौहार पर एक दिन की छुट्टी न मिलने पर हड़ताल कर दी और यह हड़ताल इतनी गम्भीर हो गई कि पुलिस को गोली चलानी पड़ी और मिल के प्रबन्धकों को तालाबन्दी (Lock-out) करनी पड़ी जो कि २५ अप्रैल को समाप्त की गई । इसके परिणाम स्वरूप ३ लाख कार्य दिनों (Man-days) की हानि हुई ।

(९) विवेकीकरण की योजना

(Scheme of Rationalization)

भारतीय श्रमिक, विवेकीकरण की योजना का विरोध उसके कुप्रभावों से

वचने के लिए करते रहे हैं। विवेकीकरण का पहला प्रभाव श्रमिकों की छूटनी (Retrenchment) के रूप में होता है ऐसा जनका विश्वास है। अतः वे प्रारम्भ में ही विवेकीकरण की योजना का विरोध करते रहे हैं। उदाहरणार्थ १९२९ में बम्बई के नियोक्ताओं (Employers) के विवेकीकरण अपनाने के विचार के विरुद्ध बस्त्र उद्योग के कर्मचारियों ने आम हड़ताल (General Strike) घोषित कर दी थी। इसी प्रकार जमशेदपुर के लौह एवं स्पात उद्योग में ५ माह तक इस सम्बन्ध में हड़ताल रही जिससे २५ लाख कार्य-दिनों (Man-days) की हानि हुई। बम्बई की हड़ताल के फलस्वरूप सरकार को एक समिति (फॉर्सेट समिति) बम्बई हाईकोर्ट के चीफ जस्टिस मर चार्ल्स फॉर्सेट की अध्यक्षता में नियुक्त करनी पड़ी थी। अभी हाल में ही अप्रैल में १९५५ में कानपुर की नूती बस्त्र मिलों में विवेकीकरण की योजना लागू करने पर ४६००० श्रमिकों ने अनिश्चित हड़ताल कर दी। यह हड़ताल ५० दिनों से अधिक चलती रही। इससे बड़ी न्यायिक हानि हुई।

(१०) अनार्थिक कारण

उपरोक्त कारणों के अतिरिक्त कुछ ऐसे भी कारण होते हैं, जिनका आर्थिक दृष्टिकोण से कोई महत्त्व नहीं होता है। उदाहरणार्थ किसी राजनैतिक नेता का आगमन, किसी देश-भक्त की बरगंठ मनाया जायदि। ऐसे अवसरों पर यदि प्रबन्धक लोग श्रमिकों के विरुद्ध कुछ कार्यवाही करते हैं तो समस्या सुलझाने के बजाय और उत्पन्न जाती है। कभी-कभी स्वार्थी नेताओं द्वारा दिए गए वचनों की पूर्ति न होने पर भी हड़ताल इत्यादि हो जाती हैं। स्वतन्त्रता प्राप्त होने के पूर्व कांग्रेसी नेताओं ने श्रमिकों की विविध समस्याओं को सुलझाने व उन्हें अनेक प्रकार की सुख सुविधाएँ प्रदान करने का वचन दिया था। परन्तु स्वतन्त्रता प्राप्त होने पर उनके उन दिए गए वचनों के भूल जाने पर अथवा पूरा न होने पर श्रमिकों ने हड़तालें करना प्रारम्भ कर दिया। आँकड़ों को देखने में भी स्पष्ट हो जाता है कि औद्योगिक संघर्षों की संख्या १९४७ में सबसे अधिक हो गई थी।

औद्योगिक संघर्ष का इतिहास

विगत कुछ वर्षों से हमारे देश में औद्योगिक अस्थिरता एवं तनडें बढ गए हैं। यद्यपि आधुनिक उद्योग जब गत शताब्दी के उत्तरार्द्ध में प्रारम्भ हुए तो उस समय महायुद्ध के पूर्व स्वस्थ वातावरण होने पर भी औद्योगिक संघर्ष का

कोई महत्व नहीं था। श्रमिक अमगठित एवं मोन था। परिणामतः प्रत्येक जगहों में उद्योगपतियों को लाभ होते थे। सरकार तथा तत्सम्यन्वी शासन विभाग सदैव श्रमिकों के विरुद्ध उद्योगपतियों का पक्ष लेता था। श्रमिक वर्ग अपने अधिकारों को अभी तक नहीं समझ पाये थे। वे अपने हड़ताल स्वीकार से पूर्णतया अनभिज्ञ थे।

महायुद्ध में तथा निकट युद्धोत्तर काल में औद्योगिक प्रगति में बड़ी आगा-जनक वृद्धि हुई। श्रमिक अपने वर्ग एवं एकता के विषय में सचेत हुए। अपने दायित्वों एवं अधिकारों के हेतु लड़ने के लिए अपने आपको श्रमिक संघों में संगठित किया। अतः निकट युद्धोत्तर काल में पारिश्रमिक के प्रश्न पर उद्योग-पतियों तथा श्रमिकों में तीव्र मतभेद हुआ।

१९१८-२९—उद्योग में आंधी के आगों की तरह लाभों तथा मूल्यों में असाधारण वृद्धि के कारण जीवन की लागत बढ़ गई थी। पर मजदूरी वृद्धि से अछूती रह गई। १९१८ के इन्फ्लूयेन्जा प्रकोप में लगभग ८० लाख लोगों की मृत्यु के कारण तथा उद्योगों के विस्तार से श्रमिकों की संख्या में कमी हो जाने से परिस्थिति और भी बिगड़ गई। अधिक मजदूरियों की माँग को उद्योग-स्वामियों द्वारा ठुकराने पर १९१९-२० में हड़तालों का ताँता लग गया जो १९२१ में अपनी चरम सीमा पर जा पहुँचा। बम्बई की कपड़ों की मिलों में १,५०,००० मजदूरों ने एक बड़ी हड़ताल की तथा अहमदाबाद की १९२० और १९२१ ई० की दो हड़तालों में क्रमशः ३०,००० तथा ३३,००० श्रमिकों ने भाग लिया। १९२०-२१ में शोलापुर की सूती मिलों के श्रमिकों ने और उसके बाद डाकखानों, रेलवे कारखानों तथा ट्राम गाड़ियों के कर्मचारियों ने हड़तालों की। कानपुर के कपड़े की मिलों में भी हड़तालें हुईं। इनमें से अधिकांश हड़तालों थोड़ी अवधि तक चली तथा श्रमिकों की दृष्टि से सफल रही।

अस्तु १९१९ तथा १९२१ में आर्थिक संकट के कारण हड़ताल-परिस्थिति गम्भीर हो गई थी। किन्तु १९२१ के बाद असहयोग आन्दोलन तथा अंतर्राष्ट्रीय श्रम-संघ के प्रभाव से श्रमिक जनता में जागृति के कारण मजदूरों में वर्गीय-चेतना बढ़ी तथा राजनीतिक कारणों से कई झगड़े हुए। ये हड़तालों लम्बी अवधि की थी तथा कम सफल रही। परन्तु निकट अतीत के वर्षों से देश में साम्यवाद या कम्युनिज्म की बढ़ती लहर के कारण पूँजी तथा श्रम में तना-तनी और गम्भीर संघर्ष होने लगे हैं तथा हड़तालों औद्योगिक जीवन की नियमित विशिष्टता हो गई हैं। अधिकांश देशों में हड़तालों निर्माणी प्रवृत्ति के

उद्योगों (सूती, जूट तथा ऊनी मिलों) व रेलों में हुई हैं। यत वर्षों में बम्बई तथा कानपुर की सूती मिलों में हड़तालें साधारणतः चम्बी रहीं हैं परिणामतः उद्योगपतियों तथा श्रमिकों दोनों को भारी हानियाँ सहन करनी पड़ी हैं।

धीरे-धीरे सामान्य स्थिति के पुनर्स्थापन तथा बृद्धकालीन ऊँची मजदूरी दरों के उसके बाद भी बने रहने के कारण हड़ताल का ज्वर कुछ कम हुआ और १९२२ तक काम के घण्टों में कमी हुई। पर तेजी के बाद मन्दी में उद्योगपतियों ने बोनस तथा मँहगाई भत्तों को बन्द करवा तथा मजदूरी में कटौती करना शुरू किया। परिणामतः सूती कपड़ों की मिलों में फिर से हड़तालों का ताँता लग गया। १९२३ में मजदूरियों में १५% कटौती से अहमदाबाद में एक बड़ी हड़ताल हुई और उसमें भी बड़ी १९२४ में हुई तथा १९२५ में अहमदाबाद तथा बम्बई दोनों में हड़तालें हुईं। बम्बई की १९२४ की हड़ताल में सूती मिलों के १,६०,००० श्रमिकों ने भाग लिया तथा ७.७५ मि० काम के दिनों की हानि हुई। इसका कारण वार्षिक बोनस की बन्दी थी। उसके बाद १९२५ में मँहगाई भत्तों में २०% कटौती के निर्णय के कारण हड़तालों में ११ मि० काम के दिनों की हानि के बाद कटौती बन्द की गई। उसी वर्ष अहमदाबाद में १२½% की मजदूरियों में कटौती के कारण दो महीने हड़ताल रही, जिससे उद्योग को बड़ी हानि हुई। इसके बाद दो वर्ष अपेक्षाकृत शान्त रही।

१९२८ में यह शान्ति भंग हो गई, जब कई उद्योगों में व्यापक तथा भीषण हड़तालें हुईं। २१३ औद्योगिक झगड़े हुए जिनमें से १११ बम्बई के सूती मिलों तथा ६० बगाल में हुए, सूती तथा ऊनी उद्योगों में सबसे अधिक क्षति हुई जिनमें ११० झगड़े हुए, पर सेप उद्योगों में वर्ष में प्रतिमास औसत १ झगड़े का भी नहीं था। बम्बई की सभी मिलें ६ मास से अधिक बन्द रही, ५,०६,८५० श्रमिकों ने भाग लिया तथा ३१६ मिलियन काम के दिनों की हानि हुई थी। टाटा मिलों में जमशेदपुर में, ईस्ट इण्डिया, साउथ इण्डियन रेलों, एफ० जी० जूट मिलों तथा बोलापुर, नागपुर और कानपुर की मिलों में भी हड़तालें हुईं। इस भीषणता तथा व्यापक हड़तालों का कारण श्रमिक-तर्कों में शान्तिकारी उग्र वाम-पक्षियों तथा कम्युनिस्टों का प्रभुत्व बतलाया गया था। पर मन्दी के कारण लाभार्थों की कमी होने से मिल मालिकों ने छँटनी, वेतन में कटौती तथा उत्पादन बढ़ाने के नए ढंगों को प्रारम्भ किया था जिससे श्रमिकों में असन्तोष फैला। उनकी माँगों की अवहेलना की गई तथा उनके सधों को

मान्यता नहीं मिली थी। इससे हड़तालें हुईं और पूंजीवादी ढांचे को नष्ट-भ्रष्ट करने के लिए मजदूर वर्ग तत्पर हो गया पर इन शान्तिकारी तमा उग्र दलों के प्रभाव के कारण १९२८ का सघर्ष १९०९ में जारी रहा तथा बम्बई की काटन मिलों में एक आम हड़ताल पुनः शुरू हो गई।

१९२९-३७—भारतीय श्रम आन्दोलन के इतिहास में १९२९ का वर्ष बड़ा महत्वपूर्ण था। इस वर्ष में बम्बई के दूने, कम्युनिस्ट नेताओं की धरपकड़, बम्बई हड़ताल जांच समिति की रिपोर्ट, शाही श्रम आयोग की नियुक्ति, व्यापारिक झगड़ा अधिनियम की स्वीकृति, श्रमिकों की क्षतिपूर्ति का अधिनियम, बम्बई का प्रसूति लाभों का अधिनियम, जांच की पियरसन अदालत, दोहाड में बी० बी० सी० आई० रेलवे में हड़ताल तथा समझौता परिषद द्वारा मजदूरों के अधिकारों की मान्यता तथा नागपुर अधिवेशन में ट्रेड यूनियन काँग्रेस में फूट और विभाजन इत्यादि घटनाएँ हुईं।

१९२९ के बम्बई सूती मिलों में आम हड़ताल के बाद अहमदाबाद के अतिरिक्त अन्य क्षेत्रों में श्रम सघों की बड़ी निन्दा हुई। उनकी घृणास्पद हार के कारण श्रम नेताओं में श्रमिकों का विश्वास जाता रहा तथा बनिचे अपने कर्जों की अदायगी के तकाजे कर रहे थे। फासेट समिति द्वारा स्वीकृत मजदूरियों के प्रमापीकरण योजनाओं का अस्थायी परित्याग किया गया था क्योंकि कुछ छोटी-छोटी मिलें उसे लागू करने को तैयार नहीं थी।

१९२९-३३ की आर्थिक मन्दी के कारण गुन मजदूरियों में कठौतियों के कारण यत्र-तत्र छोड़े दिनों की हड़ताले हुईं। परन्तु प्राथमिक वस्तुओं के मूल्यों में ५% की कमी के कारण जीवन लागत भी कम हो गई थी, फलस्वरूप श्रमिकों में शान्ति थी।

१९२९ में औद्योगिक झगड़ा विधान बना और तब से १९३७ तक जब काँग्रेसी मन्त्रिमण्डल बने, अन्तर्राष्ट्रीय श्रम-संघ के प्रभाव तथा शाही आयोग की सिफारिशों के फलस्वरूप अनेक श्रमोद्धार नियम बनाए गए। बम्बई के बाद मध्य प्रदेश की सरकार ने प्रसूति लाभ अधिनियम १९३० में बनाया, औद्योगिक झगड़ा विधान में १९३४ में संशोधन हुए तथा १८६० का मालिकों और श्रमिकों के नियम को १९३२ में रद्द कर दिया गया। ब्रिटिश ट्रेड एक्ट के आधार पर १९३६ में मजदूरी भुगतान अधिनियम जर्मनी के लिए मजदूरियों से कठौतियों के नियंत्रण तथा मजदूरियों के सामयिक भुगतान के लिए पास किया गया। •

भारत सरकार ने १९३१ में रेलवे कर्मचारियों की बड़ी हड़ती पर एक जाँच अदालत की नियुक्ति की जिसने सिफारिश की कि छांट गए कर्मचारियों को और उद्योगों में खपाया जाय, भविष्य में उन्हें पुन नौकरी दी जाय और उनके काम में विलग होने पर उदारतापूर्वक उन्हें पुरस्कार दिया जाय। फूट तथा विभग होने की प्रवृत्ति ने श्रम-संघ संगठन को और निर्वल कर दिया। तब उग्र वाम-पक्षियों ने इससे अलग होकर अखिल भारतीय लाल श्रम-संघ कायेस (A. I. R. T. U. C.) का निर्माण किया। ४ विलग सम्मेलन बने जिनमें से अधिकतर निरर्थक थे, उनके सदस्यों को सख्या नाममात्र की थी और उनका प्रभाव बहुत कम था।

१९३७-४८-१९३७ में बम्बई तथा कानपुर में और १९३८ में मध्य देश में श्रम जाँच समितियों की नियुक्ति हुई तो भी १९३९ में उस समय तक औद्योगिक झगड़ों की अधिकतम सख्या रही—१९४० में मंहगाई भत्तो के लिए माँग के कारण ३२२ झगड़े हुए जिनमें ४,५२,५३९ श्रमिकों ने भाग लिया था तथा ७५,७७,२८१ काम के दिनों की हानि हुई थी। भारत सुरक्षा नियमों तथा आवश्यक सेवाओं अध्यादेश के अन्तर्गत १९४१-४२ में केन्द्रीय तथा प्रान्तीय सरकारों को नियोजन की शक्तों तथा मजदूरियों के निर्धारण के लिए व्यवस्था करने के अधिकार दिए गए।

इसके अतिरिक्त हड़तालों एवं तालाबन्दीयों को रोकने, समझौता, तथा भवालती निर्णय द्वारा झगड़ों के निपटारा करने, तथा आवश्यक सेवाओं में निर्णय को लागू करने के भी अधिकार उन्हें सौंपे गए। झगड़ों के समझौते तथा अदालती निर्णय के लिए निवेदन या सुपुर्दगी के दो मास की समाप्ति के बाद तक हड़ताल करने या तालाबन्दी को मनाही कर दी गई थी। किसी भी उद्योग में हड़ताल करने के १४ दिन पूर्व श्रमिकों को सूचना देना अनिवार्य कर दिया गया था। ये रोकथाम इसलिये लगाए गए थे कि युद्ध में विजय के लिए उत्पादन बढ सके।

फिर भी १९४२ में "भारत छोडो" आन्दोलन के कारण राजनीतिक

अशान्ति तथा मजदूरियों की अपेक्षा उपभोग की वस्तुओं के मूल्य में अधिक वृद्धि से युद्धकालीन बोनस की माँग पर ६९४ झगड़े हुए जिनमें ७,७२,६५३ श्रमियों ने भाग लिया तथा ५७,७९,९६५ काम वे दिन नष्ट हुए। बोनस तथा मेंहगाई भत्तों की माँगें तत्परता से पूरी कर दी गईं तथा मूल्यों में जीवन लागत में असाधारण वृद्धि को रोकने के लिए नियंत्रणों को लागू किया गया।

इन सब उक्त उपायों से औद्योगिक अशान्ति कम करने के प्रयत्न किए गए। युद्ध समाप्ति के ६ महीने के अन्दर मुरझा नियमों का अन्त हो गया। अतः १९४६ तथा १९४७ में पुनः झगड़ों का ताँता लग गया। उसके बाद १९४८ में मजदूरियों में वृद्धि तथा निदल समझौता, औद्योगिक झगड़ा अधिनियम तथा कार्यसमितियों आदि के फलस्वरूप स्थिति सुधरी और केवल ८ मिलियन काम के दिनों की हानि हुई जबकि १९४७ में तात्कालिक तथा हड़तालों के कारण १६ ५ मिलियन काम के दिनों की हानि हुई थी।

१९४८-५८-सन् १९४८ में कलकत्ते में ट्रामगाड़ियों के कर्मचारियों ने १० दिन के लिए हड़ताल कर दी। इसी वर्ष कानपुर में भी भीषण हड़तालें हुईं। बम्बई में अगस्त सन् १९५० में सूती वस्त्र मिलों के २ लाख मजदूरों ने हड़ताल कर दी, जिससे ६ करोड़ कार्य-दिनों की हानि हुई। सन् १९५१ में रेलवे कर्मचारियों ने हड़ताल की घमकी दी, परन्तु तत्कालीन समाजवादी नेता श्री जयप्रकाशनारायण के सुप्रयत्नों के फलस्वरूप वह टल गई। इसी वर्ष बैंक कर्मचारियों ने सुप्रीम कोर्ट के निर्णय के विरुद्ध एक देश-व्यापी हड़ताल की।

१९५३ में कलकत्ते की ट्रामवे हड़ताल ने बहुत ही उग्र रूप धारण कर लिया, जिसे शांत करने के लिए सरकार को विवश होकर गोली भी चलानी पड़ी। १९५५ में कानपुर में विवेकीकरण की योजना लागू होने के विरोध में वस्त्र उद्योग के ४६,००० श्रमिकों ने सूती मिल मजदूर सभा के नेतृत्व में अनिश्चित हड़ताल घोषित कर दी जो ८० दिन से अधिक चली। यह हड़ताल कानपुर के इतिहास में एक विशेष हड़ताल थी।

१९४८ से लेकर अप्रैल १९५८ तक हुई हड़तालों व उसके फलस्वरूप जो क्षति हुई उसका ब्योरा गृष्ठ ४३७ पर दी गई तालिका से प्राप्त होगा —

औद्योगिक झगड़े (Industrial Disputes)*

वर्ष	झगड़ों की संख्या	भाग लेने वाले श्रमिकों की संख्या	नष्ट होने वाले दिनों की संख्या
१९४८	१,२५९	१०,५९,१२०	७८,३७,१३७
१९४९	९२०	६,८५,४५७	६६,००,५९५
१९५०	८१४	७,१९,८८३	१,२८,०९,७०४
१९५१	१,०७१	६,९१,३२१	३८,१८,९२४
१९५२	९६३	८,०९,२४२	३३,३६,९६१
१९५३	७७२	४,६६,६०७	३३,८२,६०८
१९५४	८४०	४,७७,१३८	३३,७२,६३०
१९५५	१,१६४	५,२७,७६७	५६,९७,८४८
१९५६	१,२०३	७,१५,१३०	६९,९२,०४०
१९५७	१,६३०	८,८९,३७१	६४,२९,३१९
१९५८	१,५२४	९,२९,०००	७७,९८,०००
१९५९	१,२३६	५,३३,०००	४९,८५,०००
(अक्टूबर)			

झगड़ों की रोकथाम तथा निपटारा

औद्योगिक झगड़ों को रोकने के लिए पूर्ण तथा धर्म दोनों को स्वस्थ पद्धतियाँ पर सगठनों की स्थापना आवश्यक है। इस्का-दुस्का हड़तालें तथा तालाबन्दियों को पारस्परिक बातचीत, बहस तथा समझौता द्वारा आसानी से रोकना संभव है। कुछ वर्षों में अहमदाबाद में सूती मिलों के लिए एक स्थायी मध्यस्थता परिषद (Arbitration Board) तथा मिल मालिकों व मजदूरों के प्रतिनिधियों के साथ विलायत की हितले कमेटियों के समान कार्य या दूकान समितियों (Work or Shop Committees) की स्थापना की गई है। १९३१ में धर्म आयोग ने झगड़ों के स्वेच्छाचारों तथा अनिर्धार्य निपटारों के लिए सिफारिश की थी।

* India, 1960, p. 381

अस्तु, औद्योगिक झगडों के निपटारे के तीन ढंग हैं —

- (अ) मध्यस्थता, जैसा महात्मा गांधी के परिचालन में अहमदाबाद में किया गया था,
- (ब) न्दितले कमेटियों के आधारों पर कार्य या औद्योगिक समितियों द्वारा स्वेच्छापूर्वक समझौता, तथा
- (स) श्रम या औद्योगिक न्यायालय द्वारा अनिवार्य समझौता अर्थात् "बलपूर्वक या दमन योग्य हस्तक्षेप का ढंग।"

औद्योगिक सघर्ष की रोकथाम तथा समझौते के वैधानिक उपाय

भारत में औद्योगिक सघर्ष विधान में औद्योगिक सघर्ष अधिनियम १९२९, १९३४, १९४७ तथा बम्बई के औद्योगिक सघर्ष अधिनियम १९३४, १९३८, १९४७, मध्य प्रदेश तथा उत्तर प्रदेश के औद्योगिक सघर्ष अधिनियम १९४७ तथा १९२९ के भारतीय अधिनियम के आधार पर इन्दौर बड़ीदा, कोचीन तथा ट्रावनकोर आदि के अधिनियम समावेश हैं।

ऐतिहासिक सिद्धान्तलोकन

१९२९ के औद्योगिक सघर्ष अधिनियम के पूर्व बंगाल के अतिरिक्त औद्योगिक झगडों में समझौता तथा निपटारा कराने की कोई सरकारी व्यवस्था नहीं थी। १९३४ तक केन्द्रीय तथा प्रान्तीय सरकारों का इन झगडों के प्रति रुख खली तथा स्वतन्त्र नीति का था जिसमें अब तक दान्ति भग्न होती थी तब तक वे हस्तक्षेप नहीं करते थे। १८६० का नियोजकों तथा श्रमिकों का झगडा संधी अधिनियम केवल जन उपयोगी सेवाओं जैसे रेल, नहर आदि के व्यक्तियों पर ही लागू था। किन्तु इसके मृत प्रायः पत्र होने के कारण श्रम आयोग की सिफारिशों पर १९३२ में इसे रद्द कर दिया गया। सर्व प्रथम मद्रास में एकाकी झगडों के निपटारे के लिए जांच अदालत की स्थापना हुई और इसके बाद बम्बई में १९२१ तथा १९२२ में। सर स्टैनले रीड की अध्यक्षता में बम्बई औद्योगिक झगडा समिति ने औद्योगिक झगडों के रोकने के उपायों तथा समझौते के लिए औद्योगिक समझौता अदालत की स्थापना की सिफारिश की थी। पर १९१९ के English Industrial Court Act के आधारों पर एक विधेयक तैयार कर भारत सरकार प्रान्तीय सरकारों की राय लेने के लिए उनके पास भेज चुकी थी, इसलिए उसने प्रान्तीय सरकारों को अपने विधेयकों को हटा लेने का आदेश दिया क्योंकि वह अखिल भारतीय नियम

इस विषय पर बनाना चाहती थी। श्रमिक चूँकि काफ़ी समठिन नहीं थे इसलिए प्रान्तीय सरकारों ने केन्द्रीय सरकारों के विधेयक का विरोध किया।

इसके बाद १९२४ में बम्बई सरकार ने सर नारमन मैकलियाड की अध्यक्षता में वोनस वितरण जांच समिति तथा हड़तालों को रोकने के लिए फ़ासेट समिति की नियुक्ति की। इस समिति ने मध्यस्थता नियमों को लागू करने की सिफ़ारिश की थी, पर श्रमिकों में फूट तथा १९२९ की लम्बी हड़तालों के कारण इन्हें कार्यान्वित नहीं किया जा सका। इसके अतिरिक्त बम्बई नूतनी मिल मजदूरों का प्रतिनिधित्व करने वाले कोई मान्यता प्राप्त सघ भी नहीं थे। इसी बीच में १९२६ का श्रमिक सघ अधिनियम (Trade Union Act) स्वीकृत हुआ। १९२९ में सर्व प्रथम व्यापारिक सघर्ष अधिनियम ५ वर्षों के लिए पास हुआ तथा १९३४ में इसका संशोधन कर इसे स्थायी बना दिया गया। १९३८ में इसमें संशोधन कर समझौता कराने वालों की नियुक्ति तथा कुछ और व्यापारिक झगड़ों तथा कुछ और जन-उपयोगी सेवाओं में इसे लागू करने की व्यवस्था की गई। इस अधिनियम के प्रावधानों में भारत भुरक्षा नियमों के नियम ८१ (ए) को भी जोड़ दिया गया, जिसके द्वारा झगड़ों को मध्यस्थता के लिए सुपुर्द किया जा सकता था तथा उनमें दिये गए निर्णय को लागू किया जा सकता था। यह बड़ा उपयोगी सिद्ध हुआ तथा आवश्यक सेवाओं में से औद्योगिक सघर्ष कम हो गया। यह केवल युद्ध के प्रयत्नों को सफल बनाने के लिए एक स्थायी उपाय था। अतः १९४६ में एक औद्योगिक सघर्ष विधेयक पेश किया गया और १९४७ में इस अधिनियम बना दिया गया।

अखिल भारतीय अधिनियम

श्रमिक सघर्ष अधिनियम १९२९ के मुख्य प्रावधान निम्नांकित थे —

(१) रेलों तथा अन्य केन्द्रीय उद्योगों या विभागों में झगड़ा अथवा उत्त-की सम्भावना पर केन्द्रीय सरकार द्वारा, तथा शेष उद्योगों व विभागों में प्रान्तीय सरकारों द्वारा, हड़तालों की जांच करने तथा निर्णय देने के लिए एक स्वतन्त्र अध्यक्ष या सदस्य (व्यक्ति) के साथ जांच की अदानत और झगड़े दोनों दलों या एक के निवेदन पर एक स्वतन्त्र अध्यक्ष और दोनों दलों के प्रतिनिधियों के साथ एक समझौता बोर्ड या परिषद की नियुक्ति की जा सकती थी। बोर्ड समझौता कराने वालों की नियुक्ति करता था।

(२) लोक उपयोगी सेवाओं जैसे डाक, तार, टेलीफ़ोन, शक्ति, प्रकाश, पानी सफ़ाई व स्वास्थ्य, रेल तथा जल यातायात के कर्मचारियों को लिखित

१४ दिनों की सूचना दिए बिना हड़ताल करने भी मनाही थी। इस नियम को भंग करने पर तथा उक्साने पर जुर्माना तथा सजा का प्रावधान था।

(३) व्यापार या उद्योग के झगड़े से असम्बन्धित किसी अन्य बात की सहायता के लिए हड़ताल या तालाबन्दी अवैधानिक या गैर कानूनी घोषित की गई थी, यदि उससे समाज को भयकर हानि की सम्भावना होती थी। उन पर धन व्यय करना अवैध था तथा उनमें भाग लेने वाले दंडनीय थे। ऐसी हड़तालों में सम्मिलित न होने वाले व्यक्तियों को श्रमिक सघों द्वारा लगाए गए अयोग्यताओं से सुरक्षा का भी प्रावधान था। यह विधान केवल पाँच बपों के लिए स्वीकृत किया गया था।

पर इन सस्याओं के फैसले तथा निर्णय दोनों दलों पर अनिवार्य रूप से लागू नहीं होते थे और इनके निर्णय शैली व नम अनिवाण्यारमक तथा गुरु थे। अतः इस विधान में श्रम आयोग की सिफारिशों को कार्यान्वित करने के लिए १९३२ में सशोधन किए गए, इसे १९३४ में स्थायी बना दिया गया तथा १९३८ में फिर सशोधन हुआ। नए विधान में अवैध हड़तालों की परिभाषा में परिवर्तन हुआ, जनोपयोगी सेवाओं की सूची में अभ्यान्तरिक स्टीमर, ट्रामगाड़ी तथा शक्ति पूर्ति करने वाली सस्थाओं को सम्मिलित किया गया तथा प्रांतीय सरकारों द्वारा समझौता अफसरों की नियुक्ति की व्यवस्था की गई।

द्वितीय विश्वयुद्ध के बाद भारत सरकार ने अप्रैल १९४७ में १९३४ के विधान के स्थान पर औद्योगिक सघर्ष विधान बनाया। इस विधान में दो प्रकार की सस्याओं की व्यवस्था की गई है —

(१) झगड़ों को रोकने के लिए उद्योग समिति (Works Committees), तथा

(२) झगड़ों के निपटारे के लिए औद्योगिक न्यायालय।

जनोपयोगी सेवाओं में सब झगड़ों में समझौता या मेल मिलाप (Conciliation) अनिवार्य है तथा अन्य उद्योगों में वैकल्पिक। उसके आरम्भ करने के पूर्व ६ हफ्ते के अन्दर एक स्वीकृत रूप में बिना सूचना दिये किसी जनोपयोगी सेवाओं में हड़ताल या तालाबन्दी अधिनियम की २२वीं धारा में अवैध घोषित कर दी गई है। वैसे ही ऐसी सूचना देने के '१४ दिनों के अन्दर' या ऐसी सूचनाएँ दी गई हड़ताल के दिनांक की समाप्ति के पहले, या समझौता अधिकारों के सामने समझौता की कार्यवाही के काल में तथा इसी कार्यवाही की समाप्ति के ७ दिन बाद भी हड़ताल या तालाबन्दी अवैध है। कुछ और

हड़तालो व तालाबन्दियों को अवैध घोषित किया गया है यदि वे :—

- (अ) किसी बोर्ड के सामने समझौते की कार्यवाही में तथा उसकी समाप्ति के ७ दिन बाद;
- (ब) किसी अदालत (Tribunal) के सामने कार्यवाही में तथा उसकी समाप्ति के २ मास बाद, या
- (स) समझौता या निर्णय सम्बद्ध किन्हीं बातों में, जिसमें समझौता या निर्णय काम में लाया जा रहा है, उस काम में, शुरू किए जाते हैं ।

१९२९ के अधिनियम के असमान सहानुभूति में की गई हड़तालों की मनाही इस अधिनियम में नहीं की गई थी ।

मालिकों तथा श्रमिकों के बीच मतभेदों को दूर करने तथा अच्छे सम्बन्ध बनाये रखने के लिए दोनों दलों की समान सख्या में प्रतिनिधियों के साथ १०० या उससे अधिक श्रमिकों को रखने वाले औद्योगिक संस्थानों में उद्योग या श्रम-समितियों की स्थापना आवश्यक है । जांच करने तथा झगड़ों के निपटाने के लिए समझौता अधिकारियों की नियुक्ति होती है । उनके असफल होने पर दोनों दलों के दो या अधिक प्रतिनिधियों तथा एक स्वतन्त्र अध्यक्ष के साथ एक समझौता बोर्ड या परिषद का निर्माण होता है । झगड़ों की जांच पड़ताल तथा रिपोर्ट करने के लिए एक जांच अदालत की भी नियुक्ति की जा सकती है । अनिवार्य मध्यस्थता के लिए राज्य सरकार किसी झगड़े के निपटारे को एक औद्योगिक न्यायालय या ट्रिब्यूनल को सुपुंरं कर सकती है जिसमें हाईकोर्ट या जिलाकोर्ट का एक या अधिक जज या स्वतन्त्र सदस्य हो सकता है । झगड़े के निर्णय को लागू करने का भी उसे अधिकार है । जांच की अदालतों को रिपोर्ट बाध्य नहीं होती, पर उन्हें जनता की सूचना के लिए छपवाना होता है । समझौता अधिकारी या बोर्डों या न्यायालयों के निर्णय सरकार की घोषणा पर बाध्य होते हैं । यदि सरकार झगड़े का एक दल होती है और निर्णय से सहमत नहीं होती तो राज्य की विधान सभा उसकी पुष्टि कर सकती है, या उसका परिवर्तन कर सकती है, या उसे रद्द कर सकती है ।

यदि कोई औद्योगिक सघर्ष होता है, या उसके होने का भय होता है, तो उद्योग से सम्बद्ध सरकार उस झगड़े को निपटाने के लिए समझौता बोर्ड, या जांच के लिए जांच अदालत, निर्णय के लिए ट्रिब्यूनल को सौंप सकती है; पर ऐसा करना दो दशाजों में अनिवार्य है :—

(१) यदि झगडा किसी जनोपयोगी सेवा से सम्बद्ध है और हडताल की सूचना दी गई है।

(२) जब झगडे के दोनों दलों के अधिनायक सख्या के प्रतिनिधिगण ऐसे झगडे को बोर्ड, अदालत या ट्रिब्यूनल को सुपुर्द करने का निवेदन करते हैं।

झगडे को बोर्ड या ट्रिब्यूनल को सुपुर्द करने पर उसमें सम्बन्धित हडताल या तालाबन्दी को सरकार खत्म कर सकती है। समझौता अधिकारी को १४ दिन में तथा समझौता बोर्ड को २ मास में, अपना कार्य समाप्त करना पड़ता है। अवैध हडतालों और तालाबन्दियों में भाग लेने वाले तथा उन्हें आर्थिक सहायता देने वाले व्यक्तियों का दण्ड-भागी होना पड़ता है। जनोपयोगी सेवाओं की परिभाषा व्यापक बना दी गई है। १९२९ के अधिनियम में उल्लिखित जनोपयोगी सेवाओं के अतिरिक्त उनमें किसी उद्योग का वह भाग, जिस पर उसकी या उसके थमिकों की सुरक्षा निर्भर करती है तथा यातायात, कोयला, सूती तपड़ा, लोहा इस्पात, तथा सड़ककाल में खाद्य सम्बन्धी उद्योगों से भी कोई भी उद्योग, जिसे केन्द्रीय या प्रदेशीय सरकार ऐसा घोषित करती है, सम्मिलित है।

औद्योगिक मर्घप अधिनियम के अनुभव से सरकार को यत्र स्पष्ट हो गया कि राज्य सरकारों द्वारा नियुक्त ट्रिब्यूनलों से ऐसे उद्योगों के झगडों के निर्णय तथा निपटारे करने में नियोजकों या मालिकों को बड़ी कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है, जिनकी शाखाएँ एक से अधिक राज्य में होती हैं। ऐसे झगडों के निर्णयों में एकरूपता के अभाव में कर्मचारियों या नौकरों में असन्तोष पैदा होता है। विशेषतः यह अधिकोपण या वैकिय तथा बीमा कम्पनियों के विषय में सत्य था।

जब १९४९ में औद्योगिक मर्घप (वैकिय तथा बीमा कम्पनियों) अध्यादेश या आर्डिनेन्स जारी किया गया, जिससे इन व्यवसायों के झगडों का निपटारा केन्द्रीय सरकार को सौंपा गया, तथा राज्य सरकारों को ऐसी कम्पनियों के झगडों को, जिनकी शाखाएँ या अन्य संस्थानें एक से अधिक राज्य में थी, निर्णय, जाँच वा निपटारे के लिए राज्यकीय न्यायालयों को सौंपने की मनाही कर दी गई, तथा उनमें चालू तजवीजों या कार्यवाहियों को स्वगित कर दिया गया। इस अध्यादेश के अन्तर्गत जून १९४९ में वैकिय कम्पनियों में औद्योगिक झगडों के निर्णय करने के लिए केन्द्रीय सरकार ने एक औद्योगिक न्यायालय या ट्रिब्यूनल की स्थापना की। १९५० में इस अध्यादेश के स्थान

पर एक अधिनियम बना दिया गया है। जून १९४९ में फ़र्नर जतरल ने 'औद्योगिक ट्रिब्यूनल बोर्डस भुगतान (राष्ट्रीय वचत सर्टीफ़िकेट) अध्यादेश' निकाला जिसके द्वारा मजदूरी भुगतान अधिनियम, वा अन्य अधिनियमों के वायजूद भी, औद्योगिक न्यायालय को यह अधिकार दिया गया कि अपने निर्णय के अन्तर्गत देय बोर्डस की आधी रकम को डाकखाने के राष्ट्रीय वचत सर्टीफ़िकेटों के रूप में देने के लिए वह निर्देश दे सकता है।

१९५० के अधिनियम में औद्योगिक ट्रिब्यूनलों के निर्णय की अपील के लिए एक अपील न्यायालय की व्यवस्था की गई, जिसका निर्णय अन्तिम होगा। अतः निम्न-निम्न औद्योगिक न्यायालयों को आदेश देने तथा एक ही नीति बरतने का काम सुलभ हो गया है। इस अधिनियम के अनुसार विचाराधीन झगडों से सम्बद्ध कर्मचारियों तथा श्रमिकों की दवाओं में उद्योग अधिकारी निर्णय न होने तक न कोई परिवर्तन कर सकते हैं और न समझौता अधिकारी की आज्ञा बिना उन्हें निकाल सकते हैं। इसी वर्ष में इस ट्रिब्यूनल के बैंकिंग कम्पनियों संबंधी झगडों के निर्णय को सरकार द्वारा मान्यता न देने पर २३ सितम्बर को अखिल भारतीय बैंकिंग हड़ताल हुई थी तथा श्रम मन्त्री ने इस्तीफा दे दिया था। बैंकों के कर्मचारियों में इससे बड़ा असन्तोष है।

१९४७ तथा १९५० के अधिनियमों से राष्ट्रीय सरकार सन्तुष्ट नहीं थी, अतः उसके ख्याल पर एक तथा अधिनियम बना कर औद्योगिक झगडों के मुद्दाएँ छप से निपटारे के लिए उसने एक व्यापक औद्योगिक सम्बन्ध विधेयक १९५० में समझ में पेश किया था। इसके ध्येय निम्नलिखित थे —

(१) औद्योगिक झगडों के लिए अखिल भारतीय नियम बना कर ऐसे नियमों में एकदमता लाई जावे,

(२) देश के सब औद्योगिक न्यायालयों के निर्णयों की अपील के लिए एक केन्द्रीय अपील न्यायालय कायम किया जाय तथा स्थायी श्रम अदालतों की स्थापना की जावे,

(३) हड़तालों या तालाबन्दियों को घोषित करने के पूर्व समझौता तथा पारस्परिक बातचीत और सामूहिक विनियम से झगडों के निपटारा की व्यवस्था होवे, और

(४) इनके असफल होने पर दोनों दलों को मध्यस्थ का निर्णय मानना पड़ेगा।

इसने प्रदेशीय सरकारों को ऐसे न्यायालयों के निर्णयों को परिवर्तित करने

का भी अधिकार दिया गया था, अवैध तालाबन्दी या हड़ताल को उत्तेजित करने वाले को दोषी करार देने तथा दण्ड देने की व्यवस्था थी। ऐसे श्रमिक या कर्मचारी उद्योग अधिकारियों द्वारा दिए गए वेतन, अवकाश, भत्ता या प्रावीडेन्ट फण्ड के भाग को पाने में वंचित होंगे तथा अवैध तालाबन्दी पर श्रमिकों को दूना वेतन देना पड़ेगा। यदि श्रम संघ उद्योग अधिकारियों के साथ किए गए समझौते को भंग करेगा तो उनकी मान्यता छीन ली जायेगी तथा औद्योगिक न्यायालय के निर्णय को न मानने वाले उद्योगों पर भागत सरकार अपना नियन्त्रण कर लेगी। श्रमिकों को हड़ताल का अधिकार होगा, पर अवैध हड़ताल, या अवैध हड़ताल से सहानुभूति करने वाले, या मन्दगति से काम करने वाले श्रमिकों को जुर्माना तथा जेल की सजा भुगतनी पड़ेगी। अवैध तालाबन्दी या अन्य अवैध बात करने वाले उद्योग अधिकारियों को भी जुर्माना व सजा भुगतनी पड़ेगी। जनोपयोगी सेवाओं का क्षेत्र बहुत विस्तृत कर दिया गया है तथा उसमें हड़ताल की मनाही होगी। विधेयक विधान बनने पर पूर्व के सब औद्योगिक शगड़ों सम्बन्धी अधिनियमों को प्रतिस्थापित करता, पर पुरानी मसद के विसर्जन पर यह विधेयक भी समाप्त हो गया।

नई मसद के सामन विधेयक पेश करने के पूर्व भारत सरकार ने दोनों दलों से सलाह कर ऐसा एक बिल बनाना अच्छा समझा, जिससे पचवर्षीय योजना काल में उत्पादन अधिकतम हो सके। अतः श्रम तथा उद्योग सस्थाओं को इन विषय पर सरकार ने एक प्रश्नावली भेजी। उनके उत्तरों पर अक्टूबर १९५२ में भारतीय श्रम सम्मेलन ने विचार कर एक श्रम समिति, सम्मेलन के विभिन्न विचारों के आधार पर सभी पक्षों के लिये मान्य, एक योजना बनाने के लिए बनाई। दिसम्बर १०५२ में विभिन्न मुत्ताओं के आधार पर भारत सरकार को विधेयक बनाने में सहायता देने के लिये इस समिति ने एक स्मारक पत्र तैयार किया। फरवरी १९५३ में प्रदेशीय श्रम मंत्रियों की दिल्ली में हुई एक बैठक ने इस पर अधिक जोर दिया कि सामूहिक मांगों को आपस में तय करने के लिये स्वेच्छापूर्वक समझौते या पंच मान कर समझौते की रीति अपनाई जाय, तथा केवल अनोपयोगी सेवाओं से सबद्ध सघनों में ही पंचनामा समझौते का सिद्धान्त अनिवार्य हो। पर प्रदेशीय सरकारों को यह अधिकार हो कि वे अन्य सेवाओं में भी आवश्यक समझ कर इस नियम को लागू कर सकें।

प्रान्तीय अधिनियम

विभिन्न राज्य सरकारों ने भी औद्योगिक शगड़ों के हल करने के प्रयत्न

किये है। १९२९ के अधिनियम की ग़ुटियों के कारण बम्बई व्यापारिक संघर्ष अधिनियम १९३४ में पास हुआ। यह सूती मिलों पर लागू था और समझौते की व्यवस्था करने के लिए श्रम अधिकारी की नियुक्ति का इसमें प्रावधान था। श्रम अधिकारियों के समझौता कराने में असफल होने पर एक श्रम कमिश्नर की नियुक्ति की जा सकती थी जो मुख्य समझौता कराने वाला होता था। १९३४ में एक श्रम अधिकारी की नियुक्ति हुई तथा मिल मालिक संघ ने भी एक श्रम अधिकारी को कमिश्नर तथा अधिकारी के साथ काम करने के लिए नियुक्त किया। इस अधिनियम से दोनों दलों में सम्बन्ध सुधर गया था।

श्रम आयोग की सिफारिशों पर मद्रास में एक श्रम कमिश्नर नियुक्त किया गया, और पंजाब में उद्योगों के संचालक तथा मध्य प्रदेश में उद्योग-संचालक तथा आंध्र के संचालक और डिप्टी कमिश्नरों को समझौता अधिकारियों के अधिकार सौंपे गये। बम्बई के बाद उत्तर प्रदेश, बंगाल, बिहार तथा मद्रास में भी श्रम अधिकारियों की नियुक्ति की गई। तीन साल तक औद्योगिक शान्ति रही, फिर हड़ताल की बाढ सी आ गई।

अतः १९३८ में बम्बई औद्योगिक संघर्ष अधिनियम बनाया गया जो प्रान्त के सब सूती मिलों पर, और केवल द्वीप के रेशम मिलों पर लागू किया गया। इसमें समझौता और मध्यस्थता द्वारा शान्तिपूर्ण औद्योगिक सम्बन्धों की वृद्धि की व्यवस्था की गई थी। हड़ताल तालाबन्दी करने के पहले प्रत्येक व्यापारी झगड़े की जांच आवश्यक थी, तथा समझौता और मध्यस्थता के तरीके के असफल होने पर ही हड़ताल या तालाबन्दी की जा सकती थी। मजदूरियों, काम के घण्टों या नियोजन की शर्तों में परिवर्तन करने के अपने इरादों की सूचना श्रमिकों के प्रतिनिधियों को देना नियोजकों के लिए अनिवार्य था। सब फँसलों और समझौतों की रजिस्ट्रार करानी पड़ती थी। समझौता कराने वालों तथा समझौता बोर्ड की नियुक्ति के अतिरिक्त, अध्यक्ष के रूप में एक हाईकोर्ट के जज के साथ एक औद्योगिक अदालत, झगड़ों में मध्यस्थता करने के लिए तथा समझौतों व निर्णयों आदि के लिए एक अन्तिम अपील की अदालत के रूप में कार्य कर फँसला देने के लिए स्थापित की जाती थी।

१९३८ के अधिनियम का पुनर्निरीक्षण तथा प्रतिस्थापन बम्बई औद्योगिक सम्बन्ध अधिनियम १९४७ द्वारा किया गया और उसमें १९४८ में नगोधन

हुए। इसमें मजदूरी बौद्धों तथा अनिवार्य मयुक्त समितियों की स्थापना की व्यवस्था की गई है। इसमें जगहों की रोक-थाम तथा निपटारे के अतिरिक्त बड़े और बातों की व्यवस्था कर देने एक प्रगतिशील नियम बनाया गया है। इसमें श्रम नियम संहिता (Labour Codes), अनिवार्य मध्यस्थता, समुक्त समितियों तथा प्रत्येक फँकरी में श्रम की दशाओं का रिकार्ड रखने की व्यवस्था करने को राजकीय सरकार ने अधिकारों में वृद्धि कर दी गई है।

त्रिदल सम्मेलन तथा औद्योगिक विराम सन्धि और उसके बाद

श्रम सन्धियोग में एकदृष्टता लाने के अतिरिक्त भारत सरकार औद्योगिक बातावरण में शान्ति स्थापित करने के लिए द्वितीय विश्वयुद्ध से प्रयत्नशील हो रही है। इस अभिप्राय में १९४०, ४१, ४२ में दिल्ली में श्रममंत्रियों की बैठकों की गई तथा १९४१ तथा १९४२ में इन सम्मेलनों के पूर्व केंद्रीय श्रम-मन्त्री तथा मिलमालिकों के बड़े बड़े मधो तथा अखिल-भारतीय व्यापार सघ काँग्रेस के प्रतिनिधियों की अलग बैठकें हुईं। अगस्त १९४२ में दिल्ली में तीनों दलों के प्रतिनिधियों की जुती बैठक ने श्रम दशाओं से सम्बन्धित सब प्रश्नों पर विचार करने के लिए एक त्रिदल सस्था तथा सरकार, नियोजकों और श्रमिन्ना के संगठनों द्वारा मृपुर्द श्रम सम्बन्धी सब प्रश्नों पर विचार करने तथा जांच के लिए एक स्थायी श्रम समिति की स्थापना करने के लिए तय किया। उसके बाद यह तय हुआ कि जुती बैठक केवल साधारण समस्याओं तथा नीति से ही सम्बन्ध रखे, एक श्रम हितकारी समिति श्रमहित तथा श्रम सन्धियों के गान्धन से सम्बद्ध हो, तथा स्थायी श्रम समिति केवल सम्मेलन की अभिनर्ता के रूप में कार्य करे। इस निश्चय पर बागानो, सूती, सीमेन्ट, चमड़ा तथा बियला उद्योगों के लिए औद्योगिक समितियों की स्थापना की गई।

१९४६ में अन्तरिम सरकार ने श्रम की दशाओं में सुधार के कार्यक्रम का शीर्षण करने के पूर्व श्रम मन्त्रियों की एक अलग बैठक बुलाई और उनके श्रम कार्यक्रम पर व्योरेवार वाद विवाद के बाद एक समुक्त बैठक तथा एक विशेष सम्मेलन श्रमिकों तथा नियोजकों का १९४६ के अन्त तक तथा पंचवर्षीय कार्यक्रम पर विचार करने के लिए किया गया था।

तत्पश्चात् राष्ट्रीय सरकार ने औद्योगिक सम्बन्धों में सुधार करने तथा उन्हें एक स्वस्थ तथा स्थाई नीव पर आधारित रखने का बीजा उठाया और इस भावना से प्रेरित होकर दिसम्बर १९४७ में बड़े बड़े मिल मालिकों तथा

श्रमिकों के नेताओं का सम्मेलन किया। घटते हुए औद्योगिक उत्पादन को बढ़ाने, धर्म के लिए काम की उचित दशाओं तथा मजदूरी आदि, तथा मिल मालिक के लिए उचित लाभ की व्यवस्था करने के लिए १५ दिसम्बर १९४६ को यह सम्मेलन सर्वसम्मति से एक औद्योगिक विराम-सन्धि समझौता पर पहुँचा। तीन वर्षों के लिए इसमें एक "औद्योगिक विराम-सन्धि का प्रस्ताव" स्वीकृत हुआ।

औद्योगिक झगड़ों के सम्बन्ध में इस प्रस्ताव में विचार प्रकट किए गए थे, औद्योगिक उत्पादन में वृद्धि, जो देश की जर्प-व्यवस्था के लिए इतनी महत्वपूर्ण और आवश्यक है, श्रम तथा प्रबन्ध में पूर्णतम सहयोग तथा उनमें स्थायी और मैत्रीपूर्ण सम्बन्धों के बिना, नहीं प्राप्त हो सकती। श्रमिकों के लिए उचित मजदूरी तथा श्रम की सतोषजनक दशाओं की व्यवस्था नियोजक को अवश्य करना चाहिए। अत्यधिक लाभों का त्याग करना चाहिए। दूसरी ओर श्रमिकों को राष्ट्रीय आय की वृद्धि में अपने अनुदान को आवश्यक जर्तव्य समझना चाहिए तथा हड़तालों को त्यागना चाहिए। "जनता का रहन-सहन का स्तर तभी ऊँचा उठ सकता है। दोनों दलों को चाहिए कि अपनी समस्याओं पर मिल-जुलकर विचार करें तथा झगड़ों को सुलझाने के लिए हड़ताल या तालाबन्दी न करें। पूँजीपतियों को उचित व्याज तथा श्रमिकों को उचित वेतन और औद्योगिक विप्लव के लिए उचित कोषों की व्यवस्था होनी चाहिए तथा उसके बाद के दीर्घ धन का दोनों दलों में वितरण होना चाहिए। उपभोक्ताओं तथा आधारी उत्पादकों के हितों के लिए करो द्वारा अधिक लाभ पर रोक लगाई जानी चाहिए।

बैध उपायों द्वारा औद्योगिक झगड़ों के ज्ञान्तिपूर्ण निपटारे, उचित मजदूरियों तथा काल की दशाओं के निर्धारण की उपयुक्त व्यवस्था प्रत्येक औद्योगिक व्यवसाय में कार्य-समितियों का निर्माण तथा श्रमिकों के आवाज में सुधार करने के लिए सम्मेलन ने सिफारिश की थी। विराम-सन्धि प्रस्ताव के मूलभूत सिद्धान्तों को भारत सरकार ने ६ अप्रैल १९४८ को घोषित अपनी औद्योगिक नीति प्रस्ताव का प्रधान अंग बना लिया तथा सम्मेलन की सिफारिशों को कार्यान्वित्त करके की घोषणा की।

इस अभिप्राय से मई १९४८ में धर्म-मन्त्रियों के एक सम्मेलन में नीचे लिखी बातें तय पाईं—

(अ) सन्धि-विराम व्यवस्था के लिए केन्द्रीय तथा राज्यवीय निदान

सलाहकारी समितियों की स्थापना की जाय;

- (ब) उचित मजदूरियों तथा पूंजी पर उचित प्रतिफल या लाभ को निर्धारित करने के लिए विशिष्ट समितियों की स्थापना की जाय;
- (स) १० वर्षों में थमिकों के लिए १० लाख मकानों को बनाने के लिए एक आवास बोर्ड स्थापित किया जाय ।

श्रम सचिवालय द्वारा स्थापित नियोजन विधिमयो (एम्पलायमेंट एक्मचेज) तथा प्रशिक्षण केन्द्रों को स्थायी आधार पर रखा गया । लाभ वितरण पर एक विशिष्ट समिति भी नियुक्त की जाने ली ।

श्रम की समस्याओं पर केन्द्रीय सरकार को सलाह देने के लिए ६ अगस्त १९४८ को केन्द्रीय सलाहकार परिषद की स्थापना हुई और इसे सहायता देने के लिए प्रत्येक बड़े उद्योग के लिए अलग-अलग समितियाँ बनाई गई हैं । राज्यकीय क्षेत्र में इसी प्रकार प्रत्येक बड़े उद्योग के लिए औद्योगिक उप-समितियों के साथ सलाहकार परिषदों की स्थापना की गई है । प्रत्येक बड़ी औद्योगिक संस्था के लिए थमिकों तथा नियोजकों के प्रतिनिधियों की कार्य-समितियाँ तथा उत्पादक समितियाँ बनाई गई हैं । उचित मजदूरियों तथा पूंजी पर उचित भाज और सम्बन्धित बातों को निर्धारित करने के लिए टेक्सटाइल्स, कोयला तथा वागानों के लिए त्रिदल औद्योगिक उपसमितियों की स्थापना हुई है । टेक्सटाइल समिति ने अधिक कपड़ा उत्पादन के नमों, वीन पालियों की मान्यता, प्रॉवीडेण्ट फण्ड की एक योजना तथा मजदूरियों के प्रमाणीकरण पर विचार करने का सुझाव रखा है । कोयला समिति ने एक प्रॉवीडेण्ट फण्ड की योजना, उत्पादनो पर वीनस का भुगतान, तथा एक प्रशिक्षण स्कूल की स्थापना का सुझाव रखा है । वागान समिति ने न्यूनतम मजदूरियों के निर्धारण तक अधिक महंगाई भत्तों के भुगतान के लिए व्यवस्था की है तथा १२ वर्ष से कम के बच्चों के नियोजन को खत्म कर दिया है । चमड़ा कमाने, सीमेंट तथा पक्के चमड़े के उद्योगों के लिए भी त्रिदल औद्योगिक समितियाँ बनी हैं ।

औद्योगिक नीति में थमिकों में उद्योग के लाभ वितरण के लिए उनके उत्पादन की मात्रा को आधार माना गया था । इसके लिए २१ मई १९४८ को लाभ वितरण समिति तथा नवम्बर १९४८ में उचित वेतन समिति नियुक्त की गई । लाभ वितरण समिति, जिसमें थमिकों, नियोजक संगठनों तथा भारत सरकार के उद्योग और पूर्ति, श्रम, वित्त तथा वाणिज्य मंत्रालयों के प्रतिनिधि शामिल थे, ने आगे बिखी बातों पर १ सितम्बर १९४८ को अपनी रिपोर्ट

दी — (१) उद्योग में लगी पूंजी पर उचित लाभ, (२) उद्योग में संचालन तथा विस्तार के लिए उचित संचित कोष, (३) ऊपर लिखित (१) व (२) की व्यवस्था के बाद एक फिक्सल्टे हुए पैमाने पर गणित तथा साधारणतः उत्पादन के साथ परिवर्तित श्रेण लाभों में श्रमिकों का भाग ।

समिति ने सिफारिश की थी कि घिसावट, कर, प्रबन्ध अभिकर्ता कमीशन तथा साधारण काम के व्ययों को कुल लाभों में से घटाने के बाद शुद्ध लाभों का १०% संचित कोष में ले जाया जाय तथा चुकता पूंजी और संचित पर ६% का लाभालाभ पूंजी पर उचित प्रतिफल होगा । शुद्ध लाभों के अवशेष का ५० . ५० आधार पर हिस्सेदारों तथा श्रमिकों में वितरण कर देना चाहिए । श्रमिकों के भाग को पूर्व के १२ मासों में प्रत्येक श्रमिक की वार्षिक मजदूरी के आधार पर वितरण करना चाहिए ।

समिति ने यह भी सिफारिश की थी कि सर्वप्रथम इस योजना को ५ वर्षों तक सूती मिलों, जूट, इत्याद, सीमेण्ट तथा सिगरेट उद्योगों में चालू कर देखा जाए । इस लाभ वितरण योजना के केन्द्रीय सलाहकार परिषद ने नवम्बर १९४८ में लखनऊ की अपनी बैठक में स्वीकार किया था और कार्यान्वित करने के पहले उचित मजदूरियों पर विभिन्न समिति द्वारा इस पर विचार किया जाने को पा ।

इसके प्रतिरिक्त इस परिषद ने उचित मजदूरियों के सिद्धान्तों के निर्धारण तथा उसकी प्राप्ति के उपाय पर भी विचार विमर्श किया, औद्योगिक सम्बन्धों तथा कार्य समितियों के कार्यों का पर्यवेक्षण, उत्पादन समितियों के मसबिदा विधान तथा विभिन्न उद्योगों के लिए औद्योगिक समितियों की स्थापना पर विचार किया ।

इण्डस्ट्रियल-डिस्प्यूट्स (संशोधन) एक्ट सन् १९५६

औद्योगिक झगडों के निवारणार्थ सन् १९४७ के एक्ट के अन्तर्गत औद्योगिक न्यायालयों (Industrial Courts) की स्थापना की गई थी । विभिन्न न्यायालयों ने विभिन्न निर्णय दिए, जिससे अनेक असुविधाएँ व कठिनाइयाँ उत्पन्न हो गई । इस दोष को दूर करने के लिए सन् १९५० में लेबर एपीलेट टिब्यूनल की स्थापना हुई । श्रमिक सघों द्वारा इसका विरोध हुआ । 'इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन काँग्रेस' ने भी इसकी कटु आलोचना की । नियोजकगण (Employers) भी इसके पक्ष में नहीं थे, क्योंकि सन्

१९५० के (संशोधन) एक्ट के अनुसार वे श्रमिकों से बदला लेने का शोर्ई कार्य नहीं कर सकते थे। श्रमिकों व नियोक्ताओं के विरोध के कारण ट्रिब्यूनल की दैनिक कार्य विधि में बाधाएँ पडने लगी।

फलस्वरूप जुलाई सन १९५६ के इण्डस्ट्रियल डिस्प्यूट्स (संशोधन) एक्ट में लेबर एपीलेट ट्रिब्यूनल को सत्त्व कर दिया और उसके स्थान पर दो नये न्यायालयों (Courts) की स्थापना की।

इण्डस्ट्रियल डिस्प्यूट्स (संशोधन) एक्ट १९५६ की विशेषताएँ

इस एक्ट की निम्नलिखित दो मुख्य विशेषताएँ हैं —

(१) इस तिथि के बाद से श्रमिक 'लेबर एपीलेट ट्रिब्यूनल' में अपील न कर सकेगा। परन्तु यदि कोई निर्णय अधिकार के अतिरिक्त तथा प्राकृतिक न्याय के विरुद्ध दिया गया है तो श्रमिक सुप्रीम कोर्ट तथा हाईकोर्ट में अपील कर सकता है।

(२) इस एक्ट के अनुसार निम्न तीन न्यायालयों की स्थापना होगी —

(अ) श्रम न्यायालय (Labour Courts)

(ब) औद्योगिक ट्रिब्यूनल (Industrial Tribunals)

(स) राष्ट्रीय ट्रिब्यूनल (National Tribunals)

(अ) **श्रम न्यायालय (Labour Courts)**—एक्ट के अन्तर्गत सरकार औद्योगिक झगडों के निवारणार्थ एक या अधिक श्रम न्यायालयों की स्थापना कर सकती है। इसमें के एक जज होगा जो भारतवर्ष के किसी न्यायालय में कम से कम ७ वर्ष तक जज रहा हो अथवा किसी राज्य सरकार द्वारा स्थापित श्रम न्यायालय में ५ वर्ष तक सभापति रहा हो। श्रम न्यायालयों में निम्न प्रकार के झगडे (जो कि एक्ट की तालिका न० २ में दिए हैं) तय किए जावेंगे —

(१) स्थायी आदेशों के अन्वय पर नियोक्ताओं (Employers) के किसी आदेश की वैधानिकता प्रमाणित करना।

(२) स्थायी आदेशों का प्रयोग तथा उनका स्पष्टीकरण।

(३) श्रमिक को निकालना तथा गलती से निकाले हुए श्रमिक को फिर रखना तथा उनका हर्जाना तय कराना।

(४) किसी प्रचलित (Conventional) रियायत तथा सुविधा को वापिस लेना।

(५) ताले बन्दी (Lock-outs) तथा हड़तालों की वैधानिकता तथा अवैधानिकता प्रमाणित कराना ।

(६) तीसरी तालिका के अतिरिक्त अन्य विषय ।

यदि किसी झगड़े के सम्बन्ध में श्रमिकों की संख्या १०० से कम है तो तीसरी तालिका से सम्बन्धित विषय भी श्रम न्यायालय द्वारा लय होंगे ।

तीसरी तालिका से सम्बन्धित विषय निम्नलिखित हैं —

- (१) वेतन, जिसमें समय तथा पदवृत्ति सम्मिलित है ।
- (२) क्षति पूर्ति (Compensation) तथा अन्य भुगतान ।
- (३) कार्य के घण्टे तथा अवकाश का समय ।
- (४) सवेतन छुट्टी तथा छुट्टियाँ ।
- (५) पारितोषिक, लाभ का विभाजन तथा प्राविडेण्ट फण्ड ।
- (६) स्थायी आदेश के अतिरिक्त पाली (Shift) में काम कराना ।
- (७) श्रेणी (Grade) के अनुसार वर्गीकरण ।
- (८) अनुशासन के नियम ।
- (९) विवेकीकरण ।
- (१०) श्रमिकों की छँटनी तथा सार्थ की समाप्ति ।
- (११) अन्य सम्बन्धित विषय ।

नोट — झगड़ों को इस न्यायालय में भेजने का अधिकार केवल सरकार को होगा । प्रत्येक राज्य सरकार के अलग-अलग श्रम न्यायालय होंगे ।

(२) औद्योगिक ट्रिब्यूनल (Industrial Tribunals)— इसकी स्थापना सन् १९४७ के एक्ट के अनुसार हुई है । यदि किसी झगड़े में १०० से अधिक श्रमिक सम्मिलित हैं तो ऐसे तालिका २ एवं तालिका ३ के झगड़े निर्णय के लिए अब इस ट्रिब्यूनल में भेजे जा सकेंगे । ट्रिब्यूनल का सम्भावित केवल बड़ी व्यक्ति हो सकेगा जो किसी हाईकोर्ट का जज हो अथवा रहा हो अथवा कम से कम २ वर्षों तक लेबर एपीलेट ट्रिब्यूनल अथवा अन्य ट्रिब्यूनल का अध्यक्ष रहा हो ।

इस समय दो औद्योगिक ट्रिब्यूनल हैं — एक घनबाद में और दूसरा नागपुर में । नागपुर का औद्योगिक ट्रिब्यूनल, श्रम न्यायालय (Labour Court) की भाँति भी कार्य करता है । इसके अतिरिक्त दिल्ली में एक 'एडहॉक इन्डस्ट्रियल ट्रिब्यूनल' है ।

(३) राष्ट्रीय ट्रिब्यूनल (National Tribunal)—तालिका २ व ३ के विषयों की जांच उसी अवस्था में करेगा जब कि विषय अनेक राज्यों के अथवा राष्ट्र के मत्त्व का है। इसका सभापति भी वेचल वही व्यक्ति हो सकता है, जोकि औद्योगिक ट्रिब्यूनल का सभापति होने की योग्यता रखता हो।

एक एडहॉक (Ad-hoc) राष्ट्रीय ट्रिब्यूनल लखनऊ में कार्य कर रहा है।

इण्डस्ट्रियल डिस्प्यूट्स (संशोधन) एक्ट १९५६ के अनुसार उत्तर-प्रदेशीय सरकार ने इण्डस्ट्रियल डिस्प्यूट्स एक्ट १९४७ में तथा इण्डस्ट्रियल डिस्प्यूट्स (एपीलेट ट्रिब्यूनल) एक्ट १९५० में उचित संशोधन कर दिए हैं और उस पर राष्ट्रपति की स्वीकृति भी प्राप्त हो गई है।

वर्तमान काल में औद्योगिक शान्ति स्थापित करने के निमित्त सरकार द्वारा किए गए प्रयत्नों का संक्षिप्त विवरण

(१) इण्डस्ट्रियल एम्प्लायमेंट स्टैंडिंग आर्डर्स एक्ट १९४६—इस एक्ट के अन्तर्गत केन्द्रीय तथा राज्य सरकारों ने ऐसी औद्योगिक सार्वों, जिनमें १०० या अधिक कर्मचारी कार्य करते हैं, के लिए आदर्श नियम (Model rules) बनाए हैं। यह नियम पश्चिमी बंगाल के ऐसे उद्योगों (Establishments) में जिनमें ५० या अधिक कर्मचारी कार्य करते हैं, तथा कुछ दशाओं में उत्तर प्रदेश के सब औद्योगिक सार्वों में जिनमें १०० से भी कम कर्मचारी कार्य करते हैं, लागू कर दिया गया है। असम में यह नियम ऐसे सब उद्योगों जिनमें १० या अधिक कर्मचारी कार्य करते हैं लागू होता है, परन्तु असम के इन उद्योगों में खाने, क्वैरीज (Quarries), आयरन फील्ड्स तथा रेलवेज सम्मिलित नहीं हैं।

(२) उद्योगों में अनुशासन—इस सम्बन्ध में 'इण्डियन लेबर कॉन्फेंस' तथा 'स्टैंडिंग लेबर कमेटी' के परामर्श से अनुशासन कोड तैयार किया गया है। इसका प्रशासन एवं निरीक्षण त्रिदलीय समिति (Tripartite Committee) के द्वारा होगा।

(३) वर्क्स कमेटी—इण्डियल डिस्प्यूट्स एक्ट, १९४७—इसके अन्तर्गत अक्टूबर १९५७ तक ७७९ कार्यवाहक समितियाँ (Works Committees) स्थापित हो चुकी थीं। विभिन्न राज्यों में १९५४-५५ में कार्यवाहक

समितियाँ तथा उत्पादन समितियाँ २०१५ की सहायता में थीं ।

(४) त्रिदलीय योजना (Tripartite Machinery)—इसने केन्द्रीय स्तर पर 'इण्डियन लेबर कान्फ़ॉर्म', 'स्टैंडिंग लेबर कमेटी' तथा 'इण्डस्ट्रियल कमटीज' तथा कुछ अन्य सम्मिलित है । इसके अतिरिक्त इसमें बहुत कुछ सम्बन्धित एक 'लेबर मिनिस्टर्स कान्फ़ॉर्स' भी है, परन्तु यह त्रिदलीय योजना की प्रकृति की नहीं है । १९५७ में इन समितियों ने अपनी वार्षिक बैठकों में मजदूरी नीति, उद्योगों में अनुशासन, विवेकीकरण, श्रमिकों की शिक्षा तथा श्रमिकों के उद्योगों के प्रबन्ध में भाग लेने (Workers Participation in Management) के सम्बन्ध में चर्चा की । 'वागानों की औद्योगिक समिति' (Industrial Committee on Plantations) की आठवाँ वार्षिक बैठक शिलांग में २ जनवरी, १९५८ को हुई । लौह एवं स्पात तथा केमिकल उद्योगों के लिए भी नई औद्योगिक समितियों को स्थापित करने का निश्चय किया गया है । धानु-बानों तथा कोयला-खानों के लिए भी ऐसी समितियाँ की स्थापना का प्रश्न विचाराधीन है ।

(५) कान्सीलियेशन मशीनरी—केन्द्रीय क्षेत्र के उद्योगों के औद्योगिक सघर्षों का प्रज्ञानन चीफ लेबर कमिश्नर के द्वारा होता है । चीफ लेबर कमिश्नर की सहायता के लिए एक क्षेत्रीय-संगठन (Regional Organisation) है, जिसमें 'रीजनल लेबर कमिश्नर्स', कान्सीलियेशन आफिसर्स तथा 'लेबर इन्स्पेक्टर' सम्मिलित हैं ।

प्रथम पंचवर्षीय योजना

इस योजना में प्लानिंग कमीशन ने श्रम-नीति, श्रमिक एवं नियोजकों के सम्बन्धों का ठीक रखने के लिए त्रिदल सभा का मुताबक दिया था, जिससे सरकार, नियोजक एवं श्रमिकों का प्रतिनिधित्व हो । इसकी स्थापना की जा चुकी है ।

द्वितीय पंचवर्षीय योजना

इस योजना के अन्तर्गत सरकार ने समाजवादी ढाँचा के समाज (Socialistic Pattern of Society) की रचना का उद्देश्य अपना लेने के कारण श्रम-योजना में भी कुछ परिवर्तन किए हैं । उदाहरणार्थ प्लानिंग कमीशन ने सन् १९५५ में Representative Panel on Labour की स्थापना की है । इसके अतिरिक्त प्रत्येक उद्योग में प्रबन्ध परिषद (Council of Management)

की स्थापना का सुझाव दिया है। इसमें श्रमिक एवं निषेक्तों का समान प्रतिनिधित्व रहेगा।

प्रश्न

1 Analyse the causes of industrial disputes distinguishing clearly between proximate and remote causes. What measures would you recommend (1) for settling disputes and (2) for preventing them? (Bombay, B Com, 1940)

2 Why is labour legislation considered necessary? Examine broadly the principal features of such legislation in this country (Bombay, B Com, 1942)

3. Write a lucid note on the activities of the National Government directed towards the improvement of industrial relations in India

4. How would you account for the phenomenal industrial unrest in India after the close of World War II? What remedial measures would you suggest?

श्रम सन्नियम (Labour Legislation)

उद्योगों और उनमें काम करने की दशाओं पर पिछली सदी के लगभग अन्त तक राजकीय नियमन नहीं था और फैक्ट्री विधान के अभाव में निमोजक या मिल मालिक मजदूरों का और विशेषतः स्त्रियों और बच्चों का, शोषण करने में स्वतन्त्र थे। फैक्ट्रियों में काम करने के घंटे बड़े लम्बे थे, मजदूरियाँ बहुत कम थीं, फैक्ट्रियों में काम करने की दशाएँ अमानुषिक तथा असंतोषजनक थीं, बच्चों के नियोजन की उम्र का कोई नियमन नहीं था, साप्ताहिक या तामयिक छुट्टियाँ नहीं थी और बिना चेने हुए मशीनों की दुर्घटना या अगभय से फैक्ट्री में श्रमिकों के रक्षार्थ कोई प्रबन्ध नहीं था। यद्यपि उद्योगीकरण की दौड़ में भारत ने देर में भाग लिया तो भी भारतीय उद्योगपतियों ने फैक्ट्रियों की बुराइयों को दूर करने के लिए पाश्चात्य देशों के अनुभव से कोई लाभ नहीं उठाया। अभागे मजदूरों के स्वास्थ्य तथा उक्ति पर गदे अहातों तथा घनी वस्तियों का बड़ा बुरा प्रभाव पड़ रहा था।

आधुनिक उद्योग-धन्धों की असहनीय बुराइयों से कुछ भारतीय सार्वजनिक कार्यकर्ताओं तथा मानववादियों का हृदय पिघल गया और फैक्ट्रियों के श्रमिकों को दयनीय अवस्थाओं में सुधार करने के लिए उन्होंने आन्दोलन प्रारम्भ किया। श्रमिकों के प्रति उनकी सहानुभूति जागृति हुई। इसके बाद सूती कपड़े की मिलों के विकास पर लकाघायर के उद्योगपतियों में ईर्ष्या उत्पन्न हुई। उनका विचार था कि फैक्ट्री विधान के अभाव में भारतीय बाजार में भारतीय उद्योगपतियों को उनके साथ प्रतिस्पर्धा में लाभ था। अतः उन्होंने भारतीय सूती मिलों पर फैक्ट्री कानून लागू करने के लिए सरकार पर दबाव डाला। अस्तु १८७५ में बम्बई सरकार ने एक फैक्ट्री आयोग की नियुक्ति की जिसकी सिफारिशों के फलस्वरूप १८८१ में पहला फैक्ट्री एक्ट बना। तो भी महानुद्द तक

श्रमिक सन्निवृत्त का कोई महत्वपूर्ण स्थान नहीं था। उसके बाद देश के बढ़ते हुए औद्योगीकरण, श्रमिक वर्गों में वर्गीय जागृति की वृद्धि तथा उनको अपनी शक्ति तथा महत्व का ज्ञान, भारत सरकार का अन्तर्राष्ट्रीय धर्म संध तथा उसने प्रस्तावों के प्रति उत्तरदायित्व की स्वीकृति, तथा काँग्रेसी मन्त्रिमण्डलों के भागमत्त के कारण अभी हाल में एक बड़ी सत्या में श्रम सन्निवृत्त बनाए गए हैं।

फैक्टरी अधिनियम (Factory Acts)

१८८१ का अधिनियम

फरवरी सन् १८८१ में प्रथम भारतीय फैक्टरी एक्ट पास हुआ, जिसकी मुख्य बातें इस प्रकार हैं —

(१) यह नियम उन फैक्ट्रियों पर लागू था जिनमें कम से कम १०० व्यक्ति नौकर थे तथा शक्ति का उपयोग किया जाता था।

(२) इसके अनुसार ७ वर्ष से कम आयु वाले बच्चों को नौकर नहीं रखता जा सकता था, तथा ७ और १२ वर्षों के बच्चों से १ घण्टे प्रतिदिन विश्राम के साथ ९ घण्टे प्रतिदिन से अधिक काम नहीं लिया जा सकता था। माह में कुल ४ छुट्टियाँ दी जा सकती थीं।

अस्तु इसमें बच्चों की सीमित रक्षा की व्यवस्था थी पर वयस्क (Adult) स्त्री, पुरुषों को कोई लाभ नहीं हुआ।

१८९१ का अधिनियम

स्त्री-श्रमिकों के नियमन के अभाव और बच्चे मजदूरों की रक्षा के लिए एक्ट के अपर्याप्त प्रावधानों के कारण १८८१ के विधान में संशोधन की माँग हुई। उधर लकाशायर के सूती मिल मालिकों ने और कठिन नियमन के लिए भारत सचिव पर दबाव डाला। बम्बई फैक्टरी आयोग (१८८४) तथा फैक्टरी श्रम आयोग (१८९०) की सिफारिशों पर १८९१ में दूसरा फैक्टरी एक्ट पास हुआ जिसकी मुख्य विशेषताएँ यह थी —

(१) यह एक्ट उन फैक्ट्रियों पर लागू किया गया जिसमें कम से कम ५० व्यक्ति काम करते थे तथा शक्ति का प्रयोग होता था।

(२) इसके अनुसार ९ साल से कम आयु वाले बच्चों को नौकर नहीं रखा जा सकता था तथा ९ और १४ वर्ष के बीच बाले बच्चों के काम के घण्टे ७ कर दिये गये।

(३) स्त्रियों के लिए प्रतिदिन १॥ घंटे विधाम के नाथ काम के अधिकतम घंटे ११ निश्चित किये गये थे तथा ८ बजे रात से लेकर ५ बजे सुबेरे तक उनको काम पर नहीं लगाया जा सकता था ।

(४) पुरुष मजदूरों के लिए १ साप्ताहिक छुट्टी एवं ३ घंटे अवकाश की व्यवस्था की गई ।

इन मुख्य प्रावधानों के अतिरिक्त और अधिक हवादार तथा साफ सुथरी फैक्टरियों की और उनमें भीड़ रोकने की भी व्यवस्था करनी थी ।

१९११ का अधिनियम

फैक्टरियों में बिजली के लग जाने तथा प्लेग के कारण काम के घंटों में काफी वृद्धि हो गई थी और स्वदेशी आन्दोलन की तेजी ने फैक्टरियों में काम करने की परिस्थितियों को और भी बिगाड़ दिया । लकानायर ने फिर दवाब डाला और समाचार पत्रों तथा कुछ प्रगतिशील मिलमालिकों ने काम के घंटों में कमी तथा काम की दशाओं में सुधार करने की माँग की । फलस्वरूप ब्रिटिश सरकार ने १९०६ में 'मिन्यररिमथ समिति' तथा १९०७ में एक फैक्टरी धम आयोग को फैक्टरियों में काम की दशाओं की जाँच करने के लिए नियुक्त किया । इन्होंने १९०८ में अपनी रिपोर्ट में पहले के फैक्टरी नियमों को रद्द करने की सिफारिश की क्योंकि इनका उल्लंघन किया गया था ।

इनकी सिफारिशों पर १९११ का फैक्टरी विधान स्वीकृत हुआ जिसमें पहली बार बयस्क पुरुषों के काम के घंटों को निश्चित किया गया । इसकी मुख्य धाराएँ निम्नलिखित हैं —

(१) फैक्टरी धम आयोग ने पुरुषों के काम के घंटों में कमी तथा स्त्रियों के काम के घंटों को ११ से बढ़ाकर १२ कर देने की सिफारिश की थी, पर स्त्रियों के काम के घंटे ११ ही रहे, हालांकि अधिकतम स्वीकृत घंटों तक काम करने वालों के लिए ११ घंटे के विधाम में कमी कर दी गई थी ।

(२) टेक्सटाइल (कपड़े बनाने वाली फैक्टरियों) में प्रतिदिन काम के घंटे पुरुषों के लिए १२ थे ।

(३) बच्चों के लिए काम के घंटे ६ निश्चित किये गये ।

(४) यह विधान ४ महीने से कम के लिए काम करने वाले अस्थायी (मौसमी) फैक्टरियों पर भी लागू किया गया ।

(५) स्वास्थ्य तथा सुरक्षा के लिए और व्यापक प्रावधानों की व्यवस्था की गई तथा आयु प्रमाण रखना अनिवार्य कर दिया गया ।

१९२२ का नियम

१९२० में बम्बई मिलमालिकों के सच ने वायसरॉय को भारत में तट पपडा बनाने वाली फैक्टरियों में काम के घंटों को १२ की अपेक्षा १० पर ही विधिवत् सीमित कर देने के लिए एक 'स्मारक' पेश किया । अतः १९११ के विधान को समोधित किया गया और १९२२ में एक सगठित फॅक्टरी एक्ट स्वीकृत हुआ । इसमें मुख्य बातें निम्नलिखित थी —

(१) मह एक्ट २० व्यक्तियों को मौकर रखने तथा शक्ति प्रयोग करने वाले सब सस्यानों पर लागू किया गया ।

(२) १२ वर्ष के नीचे की आयु वाले बच्चों को, और एक दिन में दो फॅक्टरियों में, काम पर लगाने से रोक लगा दी गई ।

(३) १२ और १५ वर्ष के बीच वाले बच्चों के लिए ४ घण्टे के काम के बाद १॥ घण्टे के विश्राम के साथ काम के घण्टे ६ निश्चित किये गये ।

(४) बयसों के लिए काम के घण्टे प्रतिदिन ११ तथा ६ दिनों के प्रत्येक सप्ताह के लिए ६० नियत किये गये ।

(५) स्त्रियों और बच्चों को ७ बजे शाम से प्रातः ५॥ बजे तक काम पर लगाने से मना कर दिया गया ।

(६) प्रान्तीय सरकारों को १० व्यक्तियों को काम पर लगाने वाली सस्थाओं पर चाहे वे शक्ति का प्रयोग करती हो या नहीं, इस नियम को लागू करने, तथा खुली हवा व कृत्रिम उपायों द्वारा ठंडक करने के स्तरों या प्रमापों के निश्चित करने का अधिकार भी उनको दिया गया था ।

(७) प्रत्येक ६ घण्ट काम के बाद एक घण्टे का विश्राम या ५ घण्टे लगातार काम करने के बाद श्रमिकों के अनुरोध पर दो आधे-आधे घण्टे के विश्राम को व्यवस्था की गई ।

(८) नियत समय से अधिक काम (Overtime Works) के लिए साधारण मजदूरी की कम से कम $1\frac{1}{2}$ गुनी मजदूरी नियत की गई ।

१९२३, १९२६ और १९३१ के समोधन विधानों द्वारा केवल छोटे सुधार तथा शासन सम्बन्धी परिवर्तन किये गये ।

१९३४ का नियम

अब तक के फैक्टरी विधानों की त्रुटियों तथा मजदूर नेताओं और सामाजिक सुधारकों द्वारा भारत में श्रम सन्धियम को प्रगतिशील देशों के स्तर पर लाने के लिए आन्दोलन के कारण १९२९ में 'भारत में श्रम पर शाही आयोग' (Royal Commission on Labour in India) की नियुक्ति हुई। फैक्टरियों में नियोजन (नौकरी) तथा काम की दशाओं में सुधार के लिए इस आयोग ने बड़ी महत्वपूर्ण सिफारिश की जिनमें से अधिकांश की भारत सरकार द्वारा स्वीकृति को फलस्वरूप फैक्टरी विधान को बिल्कुल नये ढंग में तैयार कर एक सगठित फैक्टरी एक्ट १९२४ में स्वीकृत हुआ जो १ जनवरी १९३५ से लागू हुआ। इसकी मुख्य बातें इस प्रकार हैं —

(१) इस विधान ने स्थायी तथा सामयिक फैक्टरियों में विभेद किया।

(२) १५ और १७ वर्षों के बीच आयु के युवकों का एक तृतीय वर्ग बनाया गया।

(३) सामयिक फैक्टरियों में प्रतिदिन काम के ११ घंटे तथा प्रति सप्ताह ६० घंटा प्रौढों के लिए ज्यों के त्यों बने रहें परन्तु स्थायी फैक्टरियों में कुछ अपवादों के साथ प्रति दिन १० घंटे तथा प्रति सप्ताह ५४ घंटे ही काम करना था।*

(४) १२ तथा १५ वर्षों के बीच की आयु वाले बच्चों के लिये प्रतिदिन केवल ५ घंटे काम करने के थे।

(५) सब फैक्टरियों में स्त्रियों के काम के घंटों को प्रतिदिन ११ से घटा कर १० कर दिया गया तथा ७ बजे शाम से प्रातः ६ बजे क बीच में स्त्रियों तथा बच्चों को काम पर लगाने से रोक लगा दी गई।

(६) यह विधान सभी उद्योग-धन्धों पर लागू किया गया था जिनमें २० से अधिक शक्ति द्वारा काम करते थे।

१९४८ का फैक्टरी विधान

औद्योगिक श्रम सम्बन्धी नियमों को संशोधित करने तथा उन्हें सगठित करने की दृष्टि से १९४८ का फैक्टरी विधान स्वीकृत हुआ और १ अप्रैल १९४९ में लागू किया गया। इस नये विधान की मुख्य-मुख्य बात निम्न-लिखित है —

(१) क्षेत्र—१० या इससे अधिक श्रमिकों को नियोजित करने वाली, तथा शक्ति के प्रयोग करने वाले सब औद्योगिक सस्थाओं में तथा २० या उससे अधिक श्रमिकों को काम पर लगाने वाले, पर बिजली का उपयोग करने वाले कारखानों पर यह नियम लागू होता है। स्थायी या नित्य बनने वाली फैक्टरियों तथा सामयिक (मौसमी) कारखानों के भेद को इस नियम में खत्म कर दिया गया है तथा भारतीय सघ में मयुक्त होने वाली रिमासतो तब इसके क्षेत्र का विस्तार कर दिया गया है।

(२) रजिस्ट्री तथा लाइसेन्स—सब फैक्टरियों को राज्य सरकारों से रजिस्ट्री कराना तथा लाइसेन्स (अनुज्ञा पत्र) लेना अनिवार्य है और इसके लिए उन्हें नियम बनाने का अधिकार दिया गया है। प्रत्येक फैक्टरी के अधिकारी (मालिक) को उस पर अधिकार करने या उसे प्रयोग में लाने के कम से कम १५ दिन पूर्व फैक्टरी का नाम, मालिक का नाम तथा पता, प्रयोग की शक्ति का व्योरा इत्यादि लिख कर देना पड़ता है। किसी फैक्टरी के निर्माण तथा विस्तार के लिए पूर्व स्वीकृति लेना अनिवार्य है।

(३) स्वास्थ्य सुविधायें—श्रमिकों के स्वास्थ्य के निमित्त प्रत्येक फैक्टरी को साफ-सुथरा रखना होता है। कूड़ा-करकट जमा नहीं होने देना चाहिए। इसके लिए विधान साफू रखने, धूल साफ करने, सफेदी करने, छून से बचाने इत्यादि, प्रत्येक कमरे में प्रकाश व शुद्ध वायु के लिए रोशनदान और श्रमिकों के आराम की उचित दशाओं के लिए आवश्यक तापक्रम की व्यवस्था का आयोजन करता है। १ अप्रैल १९४९ को स्थित फैक्टरियों में प्रत्येक श्रमिक के काम करने के लिए ३५० घन फीट तथा नई फैक्टरियों में ५०० घन फीट स्थान का होना आवश्यक है। पीने के लिए जल, प्रकाश, सन्डासों, तथा पेनाब परो व धूकदानों इत्यादि का उचित प्रबन्ध होना चाहिए।

(४) सुरक्षा—श्रमिकों के लिए मशीनों के वेरे या बाड़े, नई मशीनों पर बरस लगाने तथा भारी यजन व मशीनों के उठाने के लिए फ्रेमों, लिफ्टों, हायस्टो इत्यादि को समुचित व प्रचुर व्यवस्था होनी चाहिए। स्त्री तथा बच्चों को खतरनाक मशीनों से दूर रखना चाहिए। आग, भयानक धुआँ, विस्फोटक या शीघ्र जलने वाली घूल, गैस इत्यादि के विरुद्ध श्रमिकों की रक्षा के लिए सावधानीपूर्ण उपायों की व्यवस्था करना भी आवश्यक है।

(५) श्रमहितकारी कार्य—श्रमिकों के हितार्थ स्नानगृहों, कपडे

घोने की सुविधाओं, बैठने के कमरों, प्रथम चिकित्सा के सामानों, विश्राम आश्रमों, कपड़े रखने तथा भोजन कपड़े मुखाने की सुविधाओं, बाल पोषणशालाओं (Creches) या बच्चों की देखभाल की व्यवस्थाओं का समुचित आयोजन होना चाहिए। ५०० या इससे अधिक श्रमिकों से काम कराने वाली प्रत्येक फैक्ट्री को श्रमहितकारी अधिकारियों को नियुक्त करना आवश्यक है तथा २१० से अधिक श्रमिकों से काम कराने वाली फैक्ट्रियों में क्वैन्टीटी या भोजन के कमरों की व्यवस्था करना अनिवार्य है।

(६) काम के घंटे तथा छुट्टियाँ—काम करने के दैनिक घंटे ९ तथा साप्ताहिक ४८ तथा अधिकतम फैलाव (Spreader) १०॥ घंटे नियत किये गये हैं। ५ घंटे के अनवरत या लगातार काम करने के बाद प्रत्येक श्रमिक को कम से कम आधे घंटे का विश्राम अवश्य देना चाहिए। दैनिक तथा तिमाही नियत समय से अधिक काम की सीमाएँ निर्धारित कर दी गई हैं और उसके लिए भुगतान मजदूरियों की साधारण दरों की दुगुनी राशि पर निश्चित किया गया है। स्त्रियों तथा बच्चों को ७ बजे शाम के बाद और ६ बजे प्रातः के पूर्व काम में नहीं लगाया जा सकता, पर राज्य सरकारों को विशेष दशाओं में इन सीमाओं में हेर-फेर करने का अधिकार प्राप्त है। सप्ताह में एक दिन की छुट्टी भी अनिवार्य कर दी गई है। बच्चों के काम के घंटे ४॥ से अधिक नहीं हो सकते। प्रत्येक प्रौद्योगिक को पूरे १२ मास अनवरत या लगातार एक फैक्ट्री में काम करने पर आगामी १२ मासों की अवधि में मजदूरी तथा मंहगाई भत्ता के साथ न्यूनतम (कम से कम) १० दिन की अवधि तक छुट्टी मिलेगी। इस छुट्टी की अवधि की गणना पहले के १२ महीनों में उसके द्वारा प्रत्येक २० दिनों के काम करने पर १ दिन की दर पर की जायगी तथा बच्चों को काम के प्रत्येक १५ दिनों के लिए १ दिन की दर पर कम से कम १४ दिनों की छुट्टी मिलेगी।

(७) आयु तथा योग्यता का प्रमाण—१४ वर्षों से कम आयु वाले बच्चों को किसी फैक्ट्री में नौकर नहीं रखा जा सकता। १४ वर्ष पूरा कर लेने वाले बच्चों तथा १८ वर्षों से कम आयु वाले युवकों को १८ वर्ष पूरा कर लेने पर अपनी आयु तथा योग्यता का एक प्रमाणपत्र सिविल सर्जन से लेकर फैक्ट्री संचालक को देने पर ही काम में लगाया जा सकता है। यह प्रमाणपत्र प्रतिवर्ष देना पड़ता है।

(८) बीमारी की सूचना—अविधायक की अनुमोची या परिशिष्ट में उल्लिखित रोगों में किसी एक रोग से ग्रसित होने पर फॅक्टरी संचालक को एक विशेष प्रपत्र तथा सीमित समय में उपयुक्त अविचारियों को सूचित करना पड़ता है तथा ऐसे श्रमिक के किसी डाक्टर द्वारा जांच की लिखित रिपोर्ट फॅक्टरी के प्रमुख निरीक्षक को भेजना पड़ता है।

(९) जुर्माना—एक्ट के प्रावधानों को भंग करने पर जुर्माना की व्यवस्था की गई है। यदि श्रमिक जानबूझ कर मशीनों को खराब करता है तो उसे कारावास का दण्ड दिया जा सकता है और यदि धूकदानों के अतिरिक्त व अन्य स्थानों में धूकता है तो उसे जुर्माना देना पड़ता है।

वागान श्रम नियम (Plantation Labour Laws)

भारत में संगठित उद्योग का प्रथम स्वरूप वागान था। श्रम की समस्याओं तथा वागान श्रमिकों और श्रमिकों के पारस्परिकसम्बन्धों के नियमन के लिए १९०७ में आसाम श्रम तथा प्रवास विधम पास किया गया था। इसके अनुसार आसाम के चाय बागानों के लिए लाइसेन्सदार ठेकेदारों द्वारा मजदूरों को भरती होती थी। इन ठेकों में दासता निहित रहती थी। अतः स्वाभिमानी भारतीयों द्वारा हमकी तीव्र आलोचना तथा विरोध हुआ। अस्तु १९०८ तथा १९१५ में इसमें सम्मोचन हुआ और लाइसेन्सदार ठेकेदारों द्वारा भरती की पद्धति को रद्द कर दिया गया।

१९१५ के विधान ने कुलीगिरी की प्रथा को खत्म किया पर यह तभी प्रभाव पूर्ण हुआ जब १९२६ और १९२७ में कामकरो के ठेका भंग विधान (Breach of Contract Act) को रद्द कर दिया गया। ठेकेदारों द्वारा भरती के स्थान पर अब श्रम बोर्ड (Labour Board) के अधिकारियों द्वारा भरती होने लगी। केंद्रीय तथा प्रांतीय सरकारों ने वागानों के श्रमिकों की रक्षाओं की पूरी जांच पढताल १९२६-२८ में की तथा १९२९ में श्रम पर शाही आयोग ने भी ऐसा ही किया। इस आयोग की सिफारिशों पर भारत सरकार ने १९३२ में 'चाय खिल्ला प्रवासी श्रम विधान' पास किया जो १ अक्टूबर १९३३ से लागू किया गया। इसकी प्रमुख बातें निम्न प्रकार हैं—

(१) पहले के वागान विधान का उद्देश्य वागान श्रमिकों के हितों की रक्षा तथा कुलियों को भरती करने में उन्हें अधिकाधिक सहायता देना था पर इस नये विधान का उद्देश्य असम चाय बागानों में प्रवास करने वाले

श्रमिकों की भरती पर नियन्त्रण करना, तथा वागानों तक श्रमिकों के पहुँचने की व्यवस्था में उचित सहायता देना था ।

(२) केन्द्रीय सरकार के नियन्त्रण के आधीन प्रान्तीय सरकारों को प्रवासियों के भेजने में सहायता पर, या उनकी भरती तथा भेजने दोनों पर नियन्त्रण करने का अधिकार था । अनुचित रोक थानों से प्रवास को बचाने का भी उद्देश्य था । अधिकृत अभिकर्तियों द्वारा ही निर्दिष्ट मार्गों से असम रगटों को भेजना था तथा मार्ग में उनके भोजन, विश्राम, दवा, डाक्टरों द्वारा सेवा इत्यादि का पर्याप्त प्रबन्ध करना आवश्यक था ।

(३) सोलह वर्ष से कम आयु के लड़कों को बिना उनके माता-पिता या सरक्षक के साथ और विवाहित स्त्रियों को बिना उनके पतियों की आज्ञा के असम प्रवास के लिए नहीं भेजा जा सकता था ।

(४) प्रत्येक सहायता प्राप्त प्रवासी को प्रथम तीन वर्ष की नौकरी के बाद मालिक के खर्च पर अथवा पहुँचने के एक वर्ष के अन्दर भी बीमारी के कारण, उत्तकी शक्ति के अनुकूल काम की अनुपयुक्तता या अन्य पर्याप्त कारणों से नियन्त्रक द्वारा मालिक के पैसों से वापस लौटने का अधिकार था ।

खानों में सन्नियम

खानों में काम करने की दशाओं का नियमन करने के लिए भारतीय खानों का पहला विधान १९०१ में बनाया गया, जिसमें काम के घण्टों का नियमन नहीं था, केवल सुरक्षा तथा निरीक्षण के लिए प्रावधान था । बार्सिंगटन काम्फोन्स की सिफारिशों के कारण १९२३ में इस विधान का संशोधन किया गया और वह १ जुलाई १९२४ से लागू किया गया । प्रमुख बातें निम्न प्रकार थी —

(१) इस विधान में पहले काम के घण्टों की सीमा निर्धारित की गई, जो ६ दिन के प्रति सप्ताह में भूमि पर काम करने वालों के लिए ६० घण्टे तथा भूमि के भीतर काम करने वालों के लिए १४ घण्टे थी ।

(२) १३ वर्ष से कम आयु वाले बच्चों को भूमि के भीतर काम पर लगाने से रोक दिया गया ।

१९२३ के विधान में भूमि के भीतर औरतों के रोजगार पर कोई रोक-थाम नहीं लगाई गई थी । अतः भूमि के भीतर काम करने वाले श्रमिकों की कुल संख्या की ४५% स्त्रियाँ थी । लोक समिति के इसके विरुद्ध होने तथा

आन्दोलन के कारण भारतीय सरकार ने १९२२ के एक्ट के अन्तर्गत १९०९ में कुछ नियमों को पाम कर भूमि के भीतर कुछ खानों में जोरतों को काम पर लगाने की मनाही कर दी थी। पर बंगाल, बिहार और उड़ीसा, मध्यप्रदेश की कोयले की खानों तथा पंजाब की नमक की खानों में जोरतों का नियंत्रण प्रति वर्ष धीरे-धीरे उनकी संख्या में कमी कर, १ जुलाई १९३० से बन्द होने को था। वे भूमि के ऊपर तथा खुले मैदान में खाना में काम कर सकती थीं।

साहो थर्म आयोग की सिफारिशों तथा १९३१ की अन्तर्राष्ट्रीय थर्म कांफेन्स द्वारा वायले की खाना में काम के घंटों पर सखिदा कनवेंशन (Draft Conventions) की स्वीकृति के फलस्वरूप भारतीय खानों का (सशोधन) विधान १९३१ में पार हुआ, तथा अक्टूबर १९३५ से लागू हुआ। इसकी प्रमुख प्रमुख धाराएँ इस प्रकार थीं —

(१) इसके अनुसार कोई व्यक्ति खानों में सप्ताह में ६ दिन से अधिक काम नहीं कर सकता।

(२) भूमि पर काम करने वाले थर्मिकों को साप्ताहिक ५४ घण्टे या दैनिक १० घण्टा तथा भूमि के भीतर काम करने वालों के लिए दैनिक ९ घण्टा काम के निश्चित हुए, भूमि पर ६ घण्टे काम के बाद १ घण्टे विराम के साथ काम के समय का फँलाव १२ घण्टे से अधिक नहीं हो सकता।

(३) १५ वर्ष से कम आयु वाले बच्चों को खानों में नहीं लगाया जा सकता और १७ वर्ष से कम आयु वाली नौ योग्यता या विना डान्टरी प्रमाण-पत्र दिए नहीं काम दिया जा सकता।

१९३६, १९३७, १९४५ के अध्यादेश तथा १९४६ के विधान में इन नियमों में छोट मोट संशोधन किए गए। १९४५ के अध्यादेश द्वारा खानों में शिशु-पालनों की व्यवस्था की गई थी, पर १९४७ में इसे एक्ट की धाराओं में ही सम्मिलित कर दिया गया। १९४६ के विधान में खान के मुँह पर या उसके समीप पुरणों तथा स्त्रियों के लिए पृथक् पृथक् बन्द स्नानगृहों की अनिवार्य व्यवस्था का प्रावधान किया गया था। दुर्घटनाओं के कारण क्षारीक चोटें तथा काम से ७ दिन से अधिक के लिए गैरहाजिरी का निर्दिष्ट ढग में उल्लेख करना अनिवार्य है।

आग बुझाने तथा अन्य रक्षार्थ उपायों की व्यवस्था १९४७ के कोयले की खानों (स्टोर्विंग) में संशोधन एक्ट द्वारा की गई थी। इसके लिए एक Coal Mines Stowing Fund स्थापित किया गया है।

दी कोल माइन्स प्राविडेण्ट फण्ड एण्ड वोनस एक्ट १९४८

यह कोयले की खानों के श्रमिकों को प्राविडेण्ट फण्ड के लाभ की व्यवस्था करता है। इसके लिए खान मालिक श्रमिकों के वेंसिक वेतन के प्रति रुपये पर एक अनास रेता है तथा श्रमिक उतना ही अपने वेतन से कटवाता है। इसमें इन श्रमिकों को वोनस देने की भी एक वोनस योजना शामिल है। एक 'कोल माइन्स लेबर हाउसिंग बोर्ड' भी स्थापित किया गया है जो भारत सरकार की स्वीकृति में श्रमिकों के लिए फण्ड में घर बनाने की योजना बनाता है और उसे कार्यान्वित करता है। १९४९ में एक संशोधन के द्वारा जनरल फण्ड से श्रमिकों के हितकारी कार्य सम्बन्धी अस्पताल या मातृ गृह आदि बनाना भी इस बोर्ड के आधीन कर दिए गए हैं।

अभ्रक की खानों में काम करने वाले श्रमिकों के हित के लिए 'दि माइका माइन्स लेबर वेलफेयर फण्ड एक्ट' १९४६ के द्वारा एक श्रम हितकारी कोष की स्थापना की गई है जिसे अभ्रक के निर्यातों पर मूलानुसार अधिकतम ६½% का निर्यात कर लगा कर निर्माण किया गया है।

इन अधिनियमों का विस्तारपूर्वक अध्ययन श्रम कल्याण वाले अध्याय में किया गया है।

पारिश्रमिक (मजदूरी) का भुगतान नियम १९३६

मजदूरी की मजदूरी देने में देर तथा बड़ी ब्यानाकानी की जाती थी जिस के कारण उन्हें अनेक बड़ी-बड़ी कठिनाइयाँ झेलनी पड़ती थी तथा अपने लर्चों के लिए उन्हें बड़ी ऊँची ब्याज की दरों पर उधार ऋण लेना पड़ता था। मशीनों तथा सामान की क्षति के लिए तथा काम में टूट या गैरहाजिरी और बुरे आचरण के लिए, तथा भरती करने वालों की वस्तुओं के लिए, कटौती और आर्थिक दण्ड देना पड़ता था। प्रत्येक उद्योग व औद्योगिक केन्द्र में भुगतान की अवधि भी भिन्न थी। अतः मजदूरी भुगतान को नियमित तथा नियन्त्रित करने के लिए भारत सरकार ने १९३६ में इस विधान को पारित किया जो २८ मार्च १९३७ से लागू हुआ।

यह फँटरियों तथा रेलों पर प्रारम्भ किया गया था पर प्रांतीय सरकारों को अधिकृत किया गया था कि वे इसे ट्रामों, मोटर बसों, डाक़ों, ह्वाकों तथा जेटियों, स्टीमरों, खानों तथा पत्थर की खानों, तेल के स्रोतों, वागानों, कार-खाना तथा उत्पादन, निर्माण, यातायात व वित्री सम्बन्धी अन्य सस्थाओं पर

भी लागू कर सकें। औसतन २० या उससे अधिक व्यक्तियों को काम में लगाने वाले रेल के ठेकेदारों, नौयले की गानों, वागानों, मोटर बसों आदि में काम कराने वालों पर भी यह अधिनियम लागू किया गया है। मद्रास, कुर्ग, बिहार, उड़ीसा, पश्चिमी बंगाल, पंजाब, असम, उत्तर प्रदेश, दिल्ली इत्यादि राज्यों में यह अधिनियम लागू है।

२०० रुपया प्रति मास से कम वेतन वालों पर यह लागू होता है और पारिथमिक भुगतान की अधिकतम अवधि एक मास निर्मित की गई है। सब वेतन (बोनस इत्यादि जो ड्रव्य के रूप में आंके जाते हैं) नगद रूपों या नोटों में ही चुकाया जाना चाहिए। १००० से कम मजदूरों वाले कारखानों या संस्थाओं में वेतन अवधि के अन्तिम दिन के बाद ७वें दिन की समाप्ति से पहले तथा १००० से अधिक मजदूरों वाले १० दिन के अन्दर ही मजदूरों का भुगतान हो जाना चाहिए। निकास दिये गये मजदूरों का वेतन उनके नाम से हटाये जाने के २ दिनों के भीतर ही हो जाना चाहिए। विधि-शाह्य मुद्रा में दिये जाने वाले वेतन का वितरण छुट्टी के दिन नहीं किया जा सकता है। मकान, बिजली, पानी, औपनि की सुविधायें, भसा पेन्शन प्रावीडेंट फण्ड में मालिकों का असादान वेतन में शामिल नहीं किया जायेगा।

न्यूनतम मजदूरी नियम

श्रमिकों के जीवन-स्तर को ऊँचा उठाने तथा उनकी कार्यक्षमता में वृद्धि कर उत्पादन बढ़ाने के लिए प्रगतिशील देशों में श्रमिकों के एक विशेष न्यूनतम जीवन स्तर के लिए न्यूनतम मजदूरियों के विधान बनाये गये हैं। मद्यपि १९२८ में जेनेवा के डापट कन्वेंशन ने न्यूनतम मजदूरियों के स्तरों को विधान द्वारा निर्धारित करने की व्यवस्था के लिए एक साधन को अपनाते का निरचय किया था, तथा १९३१ में श्रम पर शाही आयोग ने भी हमारे देश में न्यूनतम मजदूरियों को निर्धारित करने के प्रवन्ध के लिए सिफारिश की थी, फिर भी हमारे देश में औद्योगिक श्रमिकों के लिए एक विधिवत न्यूनतम मजदूरी की व्यवस्था विभाजन तक नहीं की गई।

अतः १९४८ में भारत सरकार ने न्यूनतम मजदूरी विधान बनाकर केन्द्रीय तथा प्रान्तीय सरकारों को इस विधान के दो वर्षों के अन्दर ही श्रमिकों की अति दयनीय दशा वाले उद्योगों में मजदूरियों की न्यूनतम दरों को नियत करने के लिए अधिकार दिया। ये उद्योग ऐसे हैं जहाँ मजदूरों का शोषण होता है,

तथा अधिक काम होता है, वेतन बहुत कम है तथा व्यवसायिक संघ नहीं है। उदाहरणार्थ, ऊनी री तथा छाल के कारखाने, चावल, आटा, तथा दाल की मिले, तम्बाकू बनाने तथा बीड़ी के कारखाने, तेल मिले, वागानं, सड़क या भवन बनाने के कार्य, लाख तथा अभ्रक के कारखाने, चमड़ा कमाने तथा बनाने के कारखाने, पत्थर तोड़ने तथा पीसने का काम, नगरपालिकाओं तथा जिला परिषदों की नौकरियाँ तथा कृषि। खेती में तीन वर्षों में न्यूनतम मजदूरी निश्चित की जाने की थी।

१९५० में एक संशोधन द्वारा सभी उद्योगों में न्यूनतम मजदूरी निश्चित करने की अवधि ३ वर्ष की दी गई थी पर कृषि सम्बन्धी देश के विभिन्न प्रदेशों में भिन्न-भिन्न दशाओं के कारण यह उचित समझा गया कि कृषि मजदूरों की न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने के पहले उनमें गाँवों के श्रमिकों की स्थिति को पूरी तौर पर जाँच लिया जाय। १९४९ से १९५१ तक यह जाँच पूरी न हो पाई। अतः सरकार ने खेतों की न्यूनतम मजदूरी निश्चित करने की अवधि मार्च १९५३ तक बढ़ा दी थी। यदि किसी उद्योग में १००० से कम व्यक्ति हैं तो राज्य सरकार उसमें न्यूनतम मजदूरी निश्चित नहीं कर सकती।

वास्तविक दरें केन्द्रीय सलाहकार परिषद और राज्य परिषदों द्वारा नियत की जायेंगी। इन परिषदों का निर्माण औद्योगिक नीति सम्बन्धी प्रस्ताव के अनुसार किया जायगा। न्यूनतम दर आधार मूलक (बेसिक) दर और जीवन की लागत का भत्ता तथा अनुविधाओं का नगद मूल्य अथवा एक सर्व सम्मिलित दर होगी। केन्द्रीय तथा सलाहकार परिषदों और जाँच की समितियों व उप-समितियों ने मालिकों और मजदूरों या नियोजकों और नियोजितों के समान प्रतिनिधि तथा कुल सदस्यों की संख्या के ३ स्वामीन व्यक्तियों को

कुछ दशाओं के अतिरिक्त निश्चित न्यूनतम मजदूरी नगदी में ही दी जायगी और जो उद्योगपति इस प्रकार नियत की गई मजदूरी से कम देंगे या विधान की धाराओं के विरुद्ध काम करेंगे वे दंड के भागी होंगे।

इस विधान का क्षेत्र बहुत सीमित है क्योंकि बहुत से ऐसे उद्योग-घन्धे जिनमें श्रमिकों की संख्या १०० से कम है, वे इसकी धाराओं से मुक्त हैं, यद्यपि सरकार को अधिकार है कि तीन भास की सूचना पर वह किसी उद्योग को शोषित उद्योगों की सूची में शामिल कर सकती है।

अतः योजना आयोग ने खेती में इसे सीमित क्षेत्र तक ही लागू करने का मुझाव दिया है। फिर भी कुछ राज्यों में इसे कार्यान्वित किया गया है।

बम्बई टेक्सटाइल जांच समिति ने १९३७ में इस पर जोर दिया था तथा १९३८ में वानपुर थम जांच समिति ने १५) मासिक न्यूनतम मजदूरी की सिफारिश की थी। १९४६-४८ में उत्तर प्रदेशीय थम जांच समिति ने अर्ध-मुसल व्यवसायो में ४०), कुशल व्यवसायो में ५०) तथा अति-कुशल व्यवसायो में ७५) मासिक अनिवार्य पारिश्रमिक निर्धारित किया था। इस समिति की सिफारिशों के आधार पर उत्तर प्रदेशीय सरकार ने कपड़ा मिलों में श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी तथा मेंहवाई निश्चित की थी पर मिल श्रमिकों ने इसका घोर विरोध किया था।

श्रम संगठन आन्दोलन (Trade Union Movement)

श्रम संगठन आन्दोलन के अध्ययन से ज्ञात होता है कि इनका विकास मनुष्य की आर्थिक क्रियाओं में जटिलता (Complexity) आ जाने के कारण हुआ है। श्रम संगठनों का निर्माण समाज के व्यक्तियों के समूहों के द्वारा अपने सदस्यों के आर्थिक जीवन को विपरीत समूहों के विभिन्न हितों (Opposing groups with diverse interest) के विरुद्ध, सुलभ बनाने के उद्देश्य से किया जाता है। मशीन युग का प्रादुर्भाव, बड़े-बड़े कारखानों, शीघ्र तथा उन्नत यातायात तथा अन्तर्राष्ट्रीय व्यापार का प्रादुर्भाव हो जाने के कारण, कर्मचारी, नियोक्ता (Employer) तथा व्यापारी के लिए व्यक्तिगत रूप में आर्थिक जीवन की समस्याओं का सामना करना बहुत कठिन हो गया। इन समस्याओं का उचित रूप से मुकाबला करने तथा उन्हें सुलझाने के उद्देश्य से उन्ने ऐसे व्यक्तियों का संयोजन करना पड़ा जिनके सम्मुख इसी प्रकार की समस्याएँ हाँती थीं। इस उद्देश्य से निर्मित 'संयोजन' को "श्रम संगठन" (Trade Unions) कहते हैं।

श्रम संगठन का अर्थ साधारण रूप में श्रमिकों या कर्मचारियों के पार्षदों (Associations) से लगाया जाता है परन्तु वास्तव में इसके (Trade Union) अन्तर्गत अन्य सभी वर्ग (Classes) के कर्मचारी, मालिकान (Employer) स्वतन्त्र कारीगर तथा व्यापारीगण भी आते हैं।

श्रम संगठन की परिभाषा

वेब्स (Webbs) महोदय के अनुसार श्रम संगठन "एक श्रम जीवियों का स्थायी पार्षद (Association) है जो उनके धार्मिक जीवन को क्रियाओं को बनाये रखने तथा सुधारने का उद्देश्य रखता है।"* यह परिभाषा अपूर्ण

* "A continuous association of wage earners for the purpose of maintaining and improving the conditions of their working lives". —Webbs

एवम् बहुत पुरानी है। क्योंकि श्रम सगठनों के अन्तर्गत केवल मजदूर (Wage Earners) 'वेतन पाने वाले' (Salary Earners) तथा 'शुल्क पाने वाले' (Fee Earners) ही नहीं आते बल्कि सभी वर्ग के कर्मचारीगण आते हैं। इससे अतिरिक्त इन सगठनों (Unions) का ध्येय केवल कार्य करने की दशाओं को बनाये रखना या सुधारना ही नहीं बल्कि जीवन को सुखमय बनाने की अन्य नियाओं को ओर ध्यान देना भी है।

श्री 'शिबरनिक' (Shibernik) के शब्दों में श्रम सगठन "एक ऐसा सगठन है जिसका मुख्य ध्येय कर्मचारियों तथा मालिकों के आरसी सम्बन्धों का नियमन करना है।"* यह परिभाषा यद्यपि पहली परिभाषा से उत्तम है परन्तु फिर भी पूर्ण रूप से श्रम सगठन के कार्यों का समावेश नहीं करती है।[†] राज्य (States) तथा श्रम सगठन के सम्बन्ध भी आधुनिक युग में महत्वशील होते जा रहे हैं।

तीसरी परिभाषा 'ब्रिटिश ट्रेड यूनियन्स एक्ट १९१३' ने दी है। इसके अनुसार श्रम सगठन 'वे संयोजन हैं जिनका मुख्य उद्देश्य कर्मचारियों तथा मालिकों या कर्मचारियों और कर्मचारियों तथा मालिकों के मध्य सम्बन्धों का नियमन (Regulation) करना, किसी व्यापार या व्यवसाय पर नियन्त्रण सम्बन्धी शर्तें लगाना, तथा सदस्यों के लाभों की व्यवस्था करना है।'[†] यह परिभाषा उपरोक्त दोनों परिभाषाओं से उन्नत होते हुए भी आधुनिक श्रम सगठनों के सम्पूर्ण कार्यों को दर्शाने में असफल है। अतः श्रम सगठन की आधुनिक परिभाषा इस प्रकार दी जा सकती है —

"एक श्रम सगठन मजदूरी, वेतन तथा शुल्क प्राप्तकर्ताओं का एक स्थाई स्वत (Voluntary) पाण्ड (Association) है जिसके उद्देश्य (अ) श्रमिकों

* "An organisation the chief aim of which is the regulation of mutual relations between the workers and the employers".

—Shibernik

† "Those combinations whose principal objectives are the regulation of relations between workmen and masters, or between workman and workman, or between masters and masters, for the imposing of restrictive conditions on the conduct of any trade or business, and also the provision of benefits for members".

—The British Trade Unions Act 1913

तथा मातृको के सम्बन्धों को सुदृढ़ रखना, उनको (धर्मिकी) नौकरी तथा अन्य लाभों को दिलाना, (घ) आरती नामलों में दोनों समूहों (Groups) तथा राज्य के मध्य सम्बन्धों को नियमित (Regulate) करना, तथा (च) कर्मचारियों को उपायों के लाभ तथा प्रवृत्त में भाग दिलाना है।

उपर्युक्त परिभाषाओं से स्पष्ट है कि धर्म संगठनों का मुख्य ध्येय धर्मिकों का संगठन कर सामूहिक रूप से सौदा करने तथा रहन-सहन के स्तर को ऊँचा उठाने के लिए प्रयत्न करना है, धर्मिकों और मिल मातृको में मेल मिलान का अथवा सम्बन्ध उत्पन्न करना और औद्योगिक शक्ति स्थापित करना है, तथा अपने सदस्यों की सामाजिक तथा आर्थिक उन्नति करना, प्रचार करना, उनके अधिकारों की रक्षा करना, धर्म सम्बन्धी समस्याओं का मध्यमन तथा मजदूरों के नैतिक सुधार करना है। धर्मिक सब मजदूरों को शिक्षित बनाते हैं। उनमें मजदूर तथा अनुसूचित की भावना उत्पन्न करते हैं जिससे धर्म शिवम बनाने में सुविधा हो जाती है।

धर्म संगठनों के कार्य तथा उद्देश्य

प्रारम्भ में धर्म संगठनों का निर्माण रक्षात्मक (Defensive) आधार पर हुआ था। वे मजदूर मातृका द्वारा निराश्रित कठिन कार्य करने की दशाओं, कम मजदूरी, अधिक काम करने के घण्टा उत्पादों के विरुद्ध धर्मिकों की रक्षा करते थे। परन्तु धीरे धीरे उनके कार्यों में विकास हुआ और आजकल वे राजनैतिक पार्टियों के रूप में जाकर देश की वायडोर मन्दित हैं। उदाहरणार्थ इंग्लैंड में १९४५ में धी क्लेमैन्ट आल्टी (Cleament Att'ee) के नेतृत्व में लेबर पार्टी में गठनमें बनाई गयी। धर्म संगठन के मुख्य कार्य निम्नलिखित हैं —

(१) धर्मिकों को नौकरी सुरक्षित रहने का विश्वास दिलाना

धर्म संगठनों की स्थापना का प्रमुख उद्देश्य है कि वे अपने सदस्यों को उनकी नौकरी या काम (Employment) सुरक्षित बना रहने का विश्वास दिलावे। संगठनों का जीवन अस्तित्व (Existence) ही उनके उस उद्देश्य की सफलता पर निर्भर करता है। अपने माता को पूरा करने के लिए वे हड़ताल (Strike) बन्द रह करते हैं। यदि वे अपनी इस जान में अटकन हो जायें तो भविष्य में कोई भी मजदूर इनका मदद नहीं करेगा। क्रॉफ्ट यूनियन्स, (Craft Unions), जनरल यूनियन्स (General Unions) तथा वाद न इन्डस्ट्रियल यूनियन्स सभी इस समस्या पर ध्यान देते हैं।

(२) सदस्यों को उचित वेतन दिलाना तथा उसकी वृद्धि करना

प्रथम संगठनों का द्वितीय प्रमुख उद्देश्य यह है कि वे अपने सदस्यों के वेतन को दिगावें, उसमें वृद्धि करें तथा उसको बनाए रखें। प्रथम संगठन इस उद्देश्य की पूर्ति व्यक्तिगत या सामूहिक रूप से करते हैं। व्यक्तिगत रूप से, तात्पर्य है जब श्रमिक और मालिक के बीच उनकी मजदूरी, कार्य करने की शर्तें तथा अन्य सम्बन्धित कार्यों के बारे में सीधा समझौता हो जाता है। इससे विपरीत यदि यह सम्भव नहीं होता है तो सभी सदस्य अपने संगठन (Union) की अध्यक्षता में सामूहिक रूप से समझौता करने के लिए अपने मालिक को विवश कर देते हैं। ऐसा अधिकतर बड़े हटतालों के माध्यम से करते हैं।

(३) सदस्यों की कार्यक्षमता को बढ़ाना

प्रथम संगठनों का तृतीय उद्देश्य अपने सदस्यों की काम करने की दशाओं में सुधार करके उनकी कार्य-क्षमता में वृद्धि करना है। कार्य करने की दशाओं में सुधार से तात्पर्य कार्य करने के घंटों (Working hours) को कम करना, कारखाने के अन्दर सफाई इत्यादि करना, मशीनों से होने वाली दुर्घटनाओं के विरुद्ध सुरक्षात्मक कार्य करना तथा सवेतन छुट्टियाँ दिलाने का प्रयास करना आदि से है।

(४) सदस्यों को वैधानिक कार्यवाही करने के लिए आर्थिक सहायता देना।

(५) सदस्यों की सामाजिक, आर्थिक, मानसिक एवं शारीरिक उन्नति करना।

(६) सदस्यों के जीवन स्तर को ऊँचा उठाने के लिए उनके हेतु चिकित्सा व शिक्षा सम्बन्धी, वाचनालय तथा आराम-प्रमोद की सुविधाओं का प्रबन्ध करना।

(७) सदस्यों में एकता की भावना का निर्माण करना।

(८) सदस्यों में मैत्रीपूर्ण सम्बन्ध स्थापित करना।

(९) सदस्यों एवं मालिकों के मध्य मैत्रीपूर्ण सम्बन्ध बनाये रखना जिससे आपसी कलह कम से कम हो।

(१०) ऐसे सदस्यों की सहायता करना जो अपनी जीविका को बीमारी, दुर्घटना, वृद्धावस्था तथा अन्य किसी कारण से खो देते हैं।

श्रमिक संगठन के लाभ

(१) एकता की भावना जागृत हो जाती है

श्रमिक संगठन से श्रमिकों के हृदय में एकता की भावना का उदय होता है। वे सब कार्यों को सामूहिक रूप से करने के लिए उद्यत होते हैं, इससे उनकी सौदा करने की शक्ति (Power of Bargaining) बढ़ जाती है। फलस्वरूप मित्त मालिक लोग उनका शोषण भी नहीं कर पाते हैं।

(२) श्रमिकों का जीवन स्तर ऊंचा हो जाता है

श्रमिक सघ अपने सदस्यों की आर्थिक, सामाजिक, मानसिक एवं शारीरिक अवस्था की उन्नति करने की चेष्टा करते हैं। इससे श्रमिकों के रहन-सहन का स्तर ऊंचा होता है।

(३) श्रमिकों की नैतिक उन्नति होती है

श्रमिक सघ, सदस्यों को प्रौढ शिक्षा तथा अन्य प्रकार की शिक्षा दिला कर उनकी मानसिक बुद्धि का विकास करते हैं। इनके अतिरिक्त वे उनको संगठित होने की एक अनुशासन में रहने की शिक्षा देते हैं। इस प्रकार श्रमिकों की नैतिक उन्नति होती है।

(४) देश के औद्योगिक उत्पादन को हानि नहीं होती है

श्रमिक सघ श्रमिक वर्ग व पूँजी वर्ग के आपसी झगड़ों या मतभेदों का धान्तिपूर्ण तरीके से तय करने की चेष्टा करते हैं। इससे उत्पादन कार्य सुचारु रूप से चलता रहता है और देश के औद्योगिक उत्पादन को हानि नहीं होती है।

(५) श्रमिकों का मानसिक विकास होता है

श्रमिक सघ अपने सदस्यों को चिकित्सा, मनोरंजन तथा अन्य सामाजिक सुविधाएँ प्रदान करते हैं, जिससे श्रमिकों को मानसिक सन्तुष्टि प्राप्त होती है। दैनिक आवश्यकताओं से निश्चिन्त होने पर ही कोई व्यक्ति

अन्य बातों को सोच सकता है। इस प्रकार थर्मिको के मानसिक दृष्टिकोण विवक्षित होते हैं।

(६) राजनैतिक प्रभुत्व

थर्मिक संघ अधिक गतिशील होने पर देश की राजनीति में भी भाग लेने लगते हैं। इनके प्रतिनिधि लोक सभा तथा केन्द्रीय सभा में भेजे जाते हैं। उदाहरणार्थ 'जूट मिल एसोसियेशन' के दो सदस्य बंगाल की घास सभा में भेजे जाते हैं तथा 'रेलवे फ्रेट एडवाइजरी बॉर्डी' में भी इसके सदस्य लिए जाते हैं। यही नहीं कुछ देशों में तो थर्मिक संघों में देश की शासन और को भी समाला है। १९४१ में इंग्लैंड में श्री क्लेमेंट एटली (Clement Attlee) के नेतृत्व में 'लेबर पार्टी' ने गवर्नमेंट बनाई थी। 'लेबर पार्टी' इंग्लैंड की 'ब्रिटिश ट्रेड यूनियन्स कांग्रेस' की एक राजनैतिक शाखा है।

इसी प्रकार अमेरिका में 'अमेरिकन फेडरेशन ऑफ लेबर' तथा फ्रांस में 'फ्रेंच कॉन्फेडरेशन ऑफ ट्रेड यूनियन्स ऑफ फ्रांस' अपने देशों तथा अन्य देशों में भी काफी प्रभुत्व रखते हैं। अफ्रीका में थर्मिक संघ जातीय भेदभाव (Racial Discrimination) नीति का बड़े जोरों से विरोध कर रहा है और विदेशी राज्य के विरुद्ध आन्दोलन भी कर रहा है।

थर्मिक संघों से हानियाँ

(१) व्यक्तिगत हितों की स्वार्थपूर्ति

कभी कभी थर्मिक संघों के नेतागण अपने व्यक्तिगत हितों की स्वार्थपूर्ति के निमित्त अथवा अपने को जनता में प्रभावशाली बनाने के विचार से थर्मिको को हड़ताल इत्यादि करने के लिए विवश कर देते हैं। कभी कभी बहुत ही साधारण मतभेद होने पर वे थर्मिको को अनिश्चित काल के लिए हड़ताल करने को बहका देते हैं। इससे थर्मिको, उद्योगपतियों तथा राज्य (State) तीनों की हानि होती है। थर्मिको को मजदूरी, उद्योगपतियों को लाभ तथा राज्य को राष्ट्रीय उत्पादन कम हो जाने की हानि हो जाती है।

(२) समाज को हानि

राष्ट्रीय उत्पादन कम हो जाने से वस्तुओं के मूल्य बढ़ जाते हैं। फल-स्वरूप उपभोक्तागण अधिक वस्तुओं का उपभोग नहीं कर पाते हैं, और उनमें रहन-सहन का स्तर गिर जाता है।

(३) साम्यवाद एवं समाजवाद को बढ़ावा देना

श्रमिक सघों से साम्यवाद एवं समाजवाद को पर्याप्त प्रोत्साहन मिलता है। इसका सर्वोत्तम उदाहरण हमें रूस में प्राप्त होता है।

(४) औद्योगिक अशान्ति

स्वार्थी श्रमिक सघ के नेतागण कभी-कभी भाले भाले अपठ श्रमिकों को झूठी आशाएं दिलाकर तथा झूठे मुनहले स्वप्न दिखाकर अपनी ओर आकर्षित करके सघ बनाते हैं, उनसे चन्दा वसूल करते हैं और बाद में गायब हो जाते या अपने वायदों को भूल जाते हैं। इससे श्रमिक वर्ग में अशान्ति एवं गड़बड़ी फैल जाती है जिससे औद्योगिक क्रमह को बढ़ावा मिलता है।

(५) श्रमिक संगठनों के अस्तित्व को हानि

श्रमिक संगठनों के विभिन्न नेताओं में आपस में पद लोलुपता के लिए भी झगड़े हुआ करते हैं। इससे श्रमिक संगठन को आन्दोलन की जड़े कमजोर होती हैं तथा श्रमिक वर्ग का अहित होता है। इसका सर्वश्रेष्ठ उदाहरण 'ओ. टी. रेल्वेय यूनियन (O. T. Railways Union) गोरखपुर है। इस 'यूनियन' की कार्यकारिणी सभा (Executive Committee) के निर्माण के सम्बन्ध में नेताओं में झगडा हुआ और यह झगडा दो वर्ष तक चलाता रहा। इस बीच 'यूनियन' की क्रियाएँ स्थगित रही तथा मुकदमों बाजों में तमाम धन नष्ट हुआ। अन्त में 'यूनियन' का रजिस्ट्रेशन सरकार द्वारा वापस ले लिया गया।

(६) प्रशासन में असुविधा

कभी कभी श्रमिक संगठनों के नेताओं के मतभेद के कारण सरकार की धर्म सम्बन्धी योजनाएँ अक्षरफल रह जाती हैं। 'इन्डस्ट्रियल डिस्प्यूट्स एक्ट' (Industrial Disputes Act) के विधान के अनुसार उत्तर प्रदेश की सरकार ने 'कार्य समितियों' (Works Committees) की स्थापना की, जिनमें नियोजताओं (Employers) तथा श्रमिकों के प्रतिनिधि बराबर बराबर संख्या में होते थे। ये प्रतिनिधि आपस में मिलकर औद्योगिक झगडों का निपटारा कर लिया करते थे। परन्तु कुछ समय बाद ही श्रमिक सघों के नेताओं में प्रतिनिधि बनने के पीछे झगडा हुआ। 'समिति' राजनीतिक मूड धोत्र (Arena) बन गई। परिणाम स्वरूप १९५० में श्रमिकों तथा उद्योगों के हित में 'कार्य समिति' सरकार द्वारा समाप्त कर दी गई।

तेजी से मूल्यों तथा जीवन की लागत में वृद्धि तथा उद्योगपतियों को भारी भारी लाभ हुए, पर श्रमिकों की आय में काफी वृद्धि नहीं हुई। इसके कारण १९१८-२२ में मजदूरों को घटाने के लिए कई हड़तालें हुईं। जत विभिन्न औद्योगिक केंद्रों में एक बड़ी सत्याग्रह या व्यापार मधों का निर्माण हुआ। देश में जाम आर्थिक संकट, कांग्रेस का असहयोग तथा औद्योगिक श्रम संगठन के कारण अन्तर्राष्ट्रीय सम्मेलनों में यूनानीय प्रतिनिधियों को चुनकर भेजने के लिए एक केन्द्रीय श्रम संगठन की आवश्यकता से श्रम मधों के निर्माण में प्रोत्साहन मिला तथा युद्धोपरांत काल में १९२० के बाद में उनके संघीकरण (Federation) को प्रेरणा मिली। इसने श्रम मध आन्दोलन को भारत में बल मिला।

उपनिवेशों में भारतीय श्रम के साथ भेद भाव तथा इसी क्रान्ति के फलस्वरूप समाजवादी तथा साम्यवादी विचारों के प्रचार द्वारा श्रम तथा राजनैतिक नेताओं ने श्रमिकों में एक नई जागृति तथा चुनौती की भावना पैदा कर दी थी। पूरे संसार में श्रमिकों में नये विचारों, नये भावों तथा नई उमंगों व लहरों के कारण चलबली उत्पन्न हो गई थी। इस प्रकार की सामाजिक जागृति, राजनैतिक हलचल तथा क्रान्तिकारी विचार धारा से अंत-प्रोत वाम-दरुण में श्रमिक वर्ग पुरानी सामाजिक बुराइयों एवं नई आर्थिक अनमर्त्यताओं में और अधिक रहने के लिए तैयार नहीं था।

उपरोक्त तथ्यों के परिणाम स्वरूप आन्दोलन द्रुत गति से देश में वर्तमान काल में बढ़ा। पहला श्रम मध (औद्योगिक) मद्रास में जुलाई १९१८ में बन्धु मिल के श्रमिकों ने बनाया और १९१९ में इसकी सत्याग्रह हो गई, जिनके २०,००० सदस्य थे। मद्रास के नेतृत्व का बम्बई में अनुकरण किया, जहाँ १९१७-१९ में औद्योगिक अशांति के कारण कई संघ बनाये गये। पर इनमें से अधिकांश केवल "हड़ताल समितियाँ" थीं न कि व्यापार या श्रम मध। इनके संगठन में बल नहीं था, फलस्वरूप ये बहुत जल्दी समाप्त हो जाते थे तथा आपस में एकता नहीं थी। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलनों में प्रतिनिधियों को चुनकर भेजने की आवश्यकता से एकीकरण को प्रेरणा मिली और आन्दोलन गतिशील बना।

स्थानीय मधों का संगठन कर उनका प्रसंगीकरण किया गया और उसके बाद प्रांतीय प्रसंगों का निर्माण हुआ। एकीकरण के आन्दोलन के फल-स्वरूप १९२० में एक अखिल भारतीय व्यापार मध केंद्र (A.I.T.U.C.)

का जन्म हुआ और उसके बाद में इसकी वापिस बैठव होनी रही है। इसके द्वारा जनरॉष्ट्रीय श्रम मण्डल के माध्यम व्यापार मण्डल का जन्म में ही सम्भव स्थापित हो गया है। १९०० में ही मजदूरों द्वारा अहमदाबाद के मुंबई काठने कारों का मण्डल तथा बुनकरों के मण्डल बनाए गये और १९२१ तक लगभग २० श्रमिक रुध हो गये थे।

इसी बीच १९२० में बकिंघम मिनी में मजदूरों के बचाने के कामों के हटाने करने के लिए बचाने के कारण मजदूरों श्रम मण्डल के विरुद्ध मजदूरों के उच्च न्यायालय द्वारा विरोधाज्ञा (Injunction) जारी हुई। इसने श्रम नेताओं को यह सबके बिना कि व्यापार मण्डल की रक्षा तथा रजिस्ट्री के लिए सन्तियम स्वीकृत करना परमावश्यक था। श्री एन० एम० जोशी के ५ वर्षों के अनवरत तथा अथक प्रयत्न के बाद १९२६ में श्रमिक सब विधान (Trade Union Act) स्वीकृत हुआ।

सन् १९२९ में इसके नागपुर के अधिवेशन में ट्रेड यूनियन काँग्रेस में फूट हो गई और तीन दलों का निर्माण हुआ—कम्युनिस्ट, गरमदल (लिबरल) तथा शीप। “श्रम पर शाही आयोग का वायकाट नहीं किया जायगा” इसी प्रश्न पर मतभेद हो गया। अस्तु श्री एन० एम० जोशी के नेतृत्व में राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन फेडरेशन तथा गरम दलों के द्वारा अखिल भारतीय ट्रेड यूनियन काँग्रेस का निर्माण हुआ और छोटे से मण्डल इन दोनों में किसी के साथ सम्बन्ध नहीं हुए। गरमदल तथा वामपक्षियों (विरोधियों) का प्रभाव घटना जा रहा था। इसके कारण १९३१ में फिर फूट हुई जब देश पाण्डे तथा रानाडिवे के नेतृत्व में गरम तथा उग्र वाम पक्ष ने अखिल भारतीय लाब ट्रेड यूनियन काँग्रेस (AIRTUC.) का निर्माण किया। कम्युनिस्टों तथा आग उगलने वाले विरोधियों की कार्यवाहियों के फलस्वरूप ३१ नेतृत्व करने वाले व्यक्तियों की गिरफ्तारी हुई तथा प्रसिद्ध मेरठ पडयन्त्र मुकदमा चला। जाँच की पियरसन अदालत ने बम्बई में १९२९ की कण्ठा मिलों में हड़ताल कराने तथा उसे जारी रखने का गिरनी कामगार यूनियन पर आरोप लगाया गया। पारम्परिक फूट तथा इन विध्वंसकारी कार्यवाहियों के कारण व्यापार मण्डल एकता समिति १९३१ में बनी और ‘प्लेटफार्म एकता’ प्राप्त हुई।

सन् १९३५ में दो मुख्य विरोधी दलों, अर्थात् काँग्रेस तथा फेडरेशन की एक सम्पुक्ति समिति बनाई गई जिसके प्रयासों के फलस्वरूप अप्रैल १९३९ में एकता प्राप्त हुई तथा १९४० में फेडरेशन काँग्रेस में सम्मिलित कर दिया

गया। इस एकता प्राप्त का श्रेय श्री वी० वी० गिरि को था। इस अस्थायी समझौते में १९४९ में समोधन हुआ।

किन्तु सितम्बर १९४० में बम्बई के अधिवेशन में युद्ध प्रयत्न के साथ तटस्थता के प्रश्न पर एक बार फिर फूट हुई और श्री एम० एन० राय तथा श्री जमुनादास मेहता के नेतृत्व में ट्रेड यूनियन फंडरेशन का निर्माण हुआ। इसका मुख्य कार्यालय दिल्ली में खुला। कलकत्ता के नाविकों के संघ (Seamen's Union) ने कांग्रेस से अपने को विलय कर दिया। इसके अतिरिक्त १९३७ में महात्मा गांधी की देख रेख में ट्रेड यूनियन कांग्रेस के बाहर हिन्दुस्तान मजदूर सेवा संघ श्रमिकों को संगठित कर रहा था। १९४० से कतिपय चोटी के कांग्रेस नेताओं की देख रेख तथा पर्यवेक्षण में अखिल भारतीय राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन कांग्रेस (A.I.N.T.U.C.) का निर्माण हुआ जो श्रमिकों के दुखों के कारणों का प्रतिकार बिना हड़तानों के, बान्धन, मेल मिलान, मध्यस्थता तथा निपटारा के नान्तपूर्ण ढंगों से करना चाहती है।

उसके बाद दिसम्बर १९४८ में कांग्रेस से विच्छेद होने पर सोशलिस्ट पार्टी या समाजवादी दल ने हिन्द मजदूर सभा का सूत्रपात किया। इस फूट ने भारत में श्रमिक सघवाद (Trade Unionism) को और भी निर्बल बना दिया है। अभी हाल में इन दोनों दलों ने (A.I.N.T.U.C.) अखिल भारतीय राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन कांग्रेस तथा एक दूसरे प्रतिनिधि स्वरूप पर संदेह प्रकट किया था। १९४६ में मुख्य धर्म कमिश्नर को जांच से यह प्रकट हुआ था कि धर्म की सबसे अधिक प्रतिनिधित्व करने वाली नस्था अखिल भारतीय ट्रेड यूनियन कांग्रेस थी, परन्तु हाल में सरकार ने अखिल भारतीय राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन कांग्रेस (A.I.N.T.U.C.) को भारत में श्रमिकों की सबसे अधिक प्रतिनिधि नस्था घोषित किया है। १९४९ के पहले सप्ताह में श्री के० टी० शाह तथा श्री एम० के० बोस के नेतृत्व में यूनाइटेड ट्रेड यूनियन कांग्रेस (U.T.U.C.) बनाई गई।

भारतवर्ष में श्रमिक संघों की वर्तमान स्थिति

पेज ४८० पर दी तालिका देश के प्रमुख धर्म-संघों से सम्बद्ध (Affiliated) संघों व उनके सदस्यों की संख्या को निर्दिष्ट करती है।

भारतवर्ष में कुल रजिस्टर्ड धर्म-संघों तथा उनके सदस्यों की संख्या १९४५-४६ में इस प्रकार थी —

अखिल भारतीय सघो की सदस्यता*

	सम्बन्धित सघो की सख्या			सदस्यता	
	१९५६	१९५७	१९५८	१९५६	१९५७
इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन काँग्रेस (I.N.T.U.C.)	६१७	६७२	७२७	९१७४०	९५४३८५
हिन्दू मजदूर सभा (H.M.S.)	११९	१३८	१५१	२०३७९८	२३३९९०
आल इण्डिया ट्रेड यूनियन काँग्रेस (A.I.T.U.C.)	५५८	†	८०७	४२२८५१	†
यूनाइटेड ट्रेड यूनियन्स काँग्रेस (U.T.U.C.)	२३७	†	१८१	१७९१०९	†
योग	१५३१	†	१८५७	१७५७४९८	†

पंजीयत (Regd.) श्रमिक सघ तथा उनकी सदस्यता*

	केन्द्रीय-सघ			राश्ट्रीय सघ	
	१९५५-५६	१९५६-५७	१९५७-५८	१९५५-५६	१९५६-५७
पंजीयत सघो की सख्या	१७४	१७३	२२३	७९२१	८१८०
रिटर्न भेजने वाले सघो की सख्या	१०५	१०२	१३६	३९०१	४२९७
रिटर्न भेजने वाले सघो की सदस्यता सख्या	३१२८४८	१८७२९५	३५२१६९	२०६१८८४	२१८९४६७
				१९५७-५८	१९५७-५८
					९८२२
					५३८४
					२६७२८८३

* India 1960, p 383

† Verified figures are not available.

उपयोग से रोका गया है। पर वह सघ सदस्यों के स्वतः अशदानों से अपने सदस्यों के नापरिवृत तथा राजनैतिक हितों के सम्बन्धों के लिए कोष का निर्माण कर सकता है।

(४) श्रम-सघ के कार्यकर्ता उचित उद्देश्य की पूर्ति करते हुए किसी अपराध सम्बन्धी उत्तरदायित्व से मुक्त ममते जावेंगे।

(५) रजिस्टर्ड श्रम-सघ की सदस्यता से १५ वर्ष से कम आयु वाले व्यक्तियों को वंचित रखा गया है।

इन अधिनियम में १९०० तथा १९५२ में कुछ परिवर्तन किये गये थे।

श्रम-सघ अधिनियम १९४७

श्रम-सघ अधिनियम १९२६ में श्रम-सघों की नियोक्ताओं (Employers) द्वारा मान्यता के सम्बन्ध में कोई प्रावधान नहीं था। अतः श्रम-सघ अधिनियम में, १९४७ में विशेष मस्यौदा करके, श्रम-सघों को नियोक्ताओं द्वारा मान्यता प्रदान करने के सम्बन्ध में आयोजन किया गया है। इसके अनुसार किसी श्रम-अदालत की आज्ञा पर एक रजिस्टर्ड प्रतिनिधि श्रम-सघ की नियोक्ताओं द्वारा मान्यता अनिवार्य कर दी गई है।

प्रारम्भ में श्रम-सघों में रजिस्ट्रेशन के प्रति अरिष्ट व उदासीनता थी और वे वार्षिक विवरण अकेलित हिसाब व सूची आदि देने से हिचकिचाते थे। ऐसी मान्यता प्राप्त श्रम-सघ की प्रबन्धक समिति नियोक्ताओं के साथ नियोजन (Employment) की शर्तों को निश्चित कर सकती है तथा वर्कशागे में सूचनाएँ देना सकती है।

मान्यता का हटा लेना—श्रम-सघों की मान्यता नीचे लिखी दशाओं में हटा ली जा सकती है —

(१) यदि सघ अनुचित अन्वेषणों या रिवाजों का अपराधी हो, अधिदायक प्रबन्ध समिति सदस्य हटाना के लिये श्रमियों को उत्तेजित करें या भ्रष्टाचार से या झूठे विवरण भेजें।

(२) यदि सघ निर्देशित विवरण न भेजे।

(३) यदि वह (सघ) श्रमियों का प्रतिनिधित्व खो बैठे हो।

नियोक्ता पर जुर्माना—नियोक्ता पर निम्न दशाओं में (१०००) ₹० तक जुर्माना किया जा सकता है —

(१) यदि वह श्रम सघ के निर्माण में बाधा डालता हो,

(२) यदि वह श्रम-संघ के शासन में हस्तक्षेप करता हो;

(३) यदि वह श्रम-संघ के पदाधिकारी से उसके पदाधिकारी होने के कारण भेद-भाव रखता हो या उसे पदच्युत करे, अथवा

(४) यदि वह अधिनियम-के अन्तर्गत उसके विरुद्ध किसी विचाराधीन मामले में गवाही देने, या उसके विरुद्ध कुछ करने के कारण किसी श्रमिक से भेद-भाव रखता हो, या उसे नौकरी से असंग करे।

इस अधिनियम को कार्यान्वित करने का भार राज्यकीय सरकारों पर ही है जिसके लिए वे रजिस्ट्रारों की नियुक्ति करती हैं।

इस अधिनियम के दोषों को दूर करने के लिए भारतीय संसद में १९५० में एक विधेयक पेश किया गया था, जिसका उद्देश्य पूर्व के अधिनियमों को ठीक, ठोस व शुद्ध करना था। पर पुरानी संसद में यह विधेयक स्वीकृत नहीं हो सका। १९५२ में भारतीय श्रम-सम्मेलन में उचित नियम बनाने पर विचार किया गया था। इसके अनुसार संघों के रजिस्ट्रारों की जाँच के लिए निरीक्षकों की नियुक्ति, सदस्यों की सूची, चन्दे की रकम व नियम, सदस्यों के पृथक करने की दशाओं, उन पर अनुशासन, बाहरी लोगों की सख्या का नियमन व नियंत्रण, पंजीयन को रद्द करने की अवस्थाओं, संघों की उद्योग-पतियों द्वारा अनिवार्य मान्यता तथा श्रम न्यायालयों द्वारा उनकी मान्यता की शर्तों, नियोजन की दशाओं पर मान्य संघ की प्रबन्ध समिति द्वारा उद्योग-पतियों से सौदा करने के अधिकार तथा उद्योगपतियों पर जुर्माना करने की दशाओं आदि की व्यवस्था की गई थी। भारतीय राष्ट्रीय श्रम-संघ कांग्रेस के अतिरिक्त अन्य सब श्रम दलों ने इसकी तीव्र आलोचना तथा घोर विरोध किया था।

श्रम संघ तथा द्वितीय पंचवर्षीय योजना

श्रम संघों के दोषों को दूर करने के लिए श्रमिकों के प्रतिनिधिक प्रणय (सन् १९५५) ने कुछ सुझाव दिए हैं जो कि द्वितीय पंचवर्षीय योजना में कार्यान्वित किए जावेंगे —

(१) श्रम संघों में बाहरी व्यक्तियों को सम्मिलित न होने देना।

(२) श्रम - संघों को आवश्यक शर्तों के पूरा करने पर वैधानिक मान्यता देना।

(३) थम - संघों के कार्यकर्त्ताओं की उत्पीडन (Victimization) में रक्षा करना, तथा

(४) थम-संघों की व्यक्तिगत माघनों द्वारा उद्यति करना ।

श्रमिक-संघों की कठिनाइयाँ

भारतवर्ष में श्रमिक-संघों का विकास आज तक आशातीत नहीं हो पाया है । उनके मार्ग में अनेक ऐसी बाधाएँ आए दिन उपस्थित हुआ करती हैं जिसके कारण उनकी लोकप्रियता को बाधात पहुँचता है । निम्नलिखित कुछ ऐसी ही बाधाएँ हैं जो प्रायः श्रमिक संघों (Labour Unions) के विकास में रोडे अटकाती हैं । श्रमिक संघों को समझ सकने के बाद इन बाधाओं का थोडा ना अध्ययन कर लेना बहुत उपयोगी सिद्ध होगा । श्रमिक-संघों की कठिनाइयों का सक्षिप्त विवेचन इस प्रकार है —

(१) भारतीय श्रमिक का प्रवासी स्वभाव—भारतीय श्रमिक प्रारम्भ से ही भ्रमणशील स्वभाव का होता है, उनकी प्रवृत्ति ही परिवर्तनशील होती है । अतः वे अपने कार्यकाल में अनेक नियोक्तियों का दरवाजा खट-खटाने के आशी हैं । यही कारण है कि वे अपने को संघ के रूप में संगठित करने में असमर्थता का अनुभव करते हैं ।

(२) जाति-पॉति की भावना—भारतीय श्रमिक में जाति पॉति का विचार अधिक पाया जाता है अतः विभिन्न जातियों के श्रमिक आपस में संगठन नहीं कर पाते ।

(३) दरिद्रता—भारतीय श्रमिक में महान दोष यह पाया जाता है कि वह गरीब होता है । अपनी भयावह निर्धनता के कारण वह संघों का आवश्यक चन्दा तक नहीं दे पाता जिसका फल यह होता है कि भारत में श्रमिक संघ अविकसित ही रह जाते हैं ।

(४) श्रमिकों की अशिक्षा एवं अज्ञानता—दरिद्रता का अभिशाप है, अशिक्षा व अज्ञानता । धन के अभाव में शिक्षा व ज्ञान ना भण्डार सीमित ही रह जाता है । भारत में तो निम्न वर्ग के लोगों को प्रारम्भिक शिक्षा भी उपलब्ध नहीं हो पाती । किन्तु हमारी स्वतन्त्र सरकार बहुत शीघ्र ही प्रारम्भिक शिक्षा को अनिवार्य करने जा रही है । कुछ भी हो भारतीय श्रमिक शिक्षा एवं ज्ञान के अभाव में श्रमिक संघों का महत्व नहीं समझ पाते और श्रमिक संघों की उद्यति बठिन हो गई है ।

(५) नियोक्ताओं, एव ठेकेदारों की विरोधी प्रवृत्ति—

भारतीय नियोक्ताओं एव ठेकेदारों को विरोधी प्रवृत्ति भी श्रमिक सघों के विवास में बाधा उपस्थित करती है। वे ऐसे श्रमिकों को जो कि श्रमिक सघों के सदस्य होते हैं, जाएं दिन परेजान किया करते हैं। वही नहीं, अतीत में सरकार का रुख भी श्रमिक सघों की ओर सचेष्ट नहीं रहा। सरकार चुपचाप नियोक्ताओं द्वारा श्रमिकों का शोषण देखती रही है तथा पूंजीपतियों का ही पक्ष करती रही है। इस प्रकार भारत का दरिद्र श्रमिक रोटी, घोंनी की समस्या से मजदूर हांकर श्रमिक सघों की सहायता से दूर रह कर जीविका उपार्जन करने का प्रयास करता है।

(६) श्रमिकों का अविकसित मस्तिष्क—अशिक्षा एव अज्ञान के कारण भारतीय श्रमिक का मस्तिष्क प्रायः अविकसित होता है। वे कोई नवीन बात सोच नहीं पाते, दैनिक आवश्यकताओं की पूर्ति ही में लगे रहते हैं और इस प्रकार वे श्रमिक सघों के विकास की ओर अधिक ध्यान नहीं दे पाते।

(७) श्रमिक नेताओं के प्रति द्वेष—लोगों में श्रमिक नेताओं के प्रति सद्-भावना की कमी है। उनको त्रिप्लवकारी, आग उगलने वाला या भडकाने वाला कहकर बदनाम किया जाता है।

(८) सच्चे मजदूर नेताओं का अभाव—भारत में सच्चे मजदूर नेताओं की कमी है। ऐसे मजदूर नेता कम ही हैं जो स्वयं मजदूर हैं। इस प्रकार ये मजदूर नेता जो कि स्वयं मजदूर नहीं हैं श्रमिकों की समस्याओं को वास्तविकता नहीं समझ पाते अतः वे श्रमिकों का पूर्ण हित नहीं कर पाते। अनेक अवसरवादी नेता अपना स्वार्थ सिद्ध करने के लक्ष्य में श्रमिकों को बहका कर उनका अहित ही किया करते हैं।

(९) राजनैतिक दलों का नेतृत्व—भारत के अधिकांश श्रमिक सघों राजनैतिक दलों के नेतृत्व में हैं। ये राजनैतिक दस विभिन्न नीतियाँ रखते हैं तथा श्रमिकों के हितों को प्रयत्नता न देकर दलगत हितों को ही प्रधानता देते हैं। इस प्रकार उन्होंने श्रम-सघों के मजदूरों को प्रयोग श्रमिकों की दयनीय अवस्था सुधारने के लिए नहीं अपितु वर्तमान सामाजिक एव आर्थिक दायों को स्वसकारी एव उग्र भावनों द्वारा उखाड़ फेंकने के हेतु प्रयोग किया है और इसके फलस्वरूप नियोक्ताओं को श्रमिक सघों के प्रतिकूल कर दिया है।

(१०) श्रमिकों में अनुशासनहीनता—अशिक्षा एवं अज्ञान के कारण भारत का श्रमिक नियन्त्रण तथा शासन का आदी नहीं होता तथा व्यापार सघ की ओर से लापरवाह रहता है।

(११) न्यून मजदूरी तथा काम के लम्बे घंटे—मजदूरी कम होने के कारण भारतीय श्रमिक, श्रमिक सघों के चन्दों की अदायगी नहीं कर पाता तथा कार्य के लम्बे घंटों के कारण वह सघ के कार्यों में अभिरुचि नहीं रखता।

(१२) विशाल क्षेत्र—भारत में श्रमिकों का विस्तार बहुत लम्बा चौड़ा है और यही कारण है कि उसके पूर्ण आंकड़े एकत्र करना असम्भव हो जाता है। सरकार भी इस ओर उदासीन रही है। सर्वप्रथम १९४२ में ही श्रमिक सम्बन्धी आंकड़े एकत्र करने का प्रयत्न किया गया तथा इस बीच इण्डस्ट्रियल स्टैटिस्टिक्स एक्ट (Industrial Statistics Act) पास किया गया। अब तो योजना आयोग तथा केन्द्रीय श्रम मन्त्रालय के प्रयत्न से राजकीय श्रमिक रजिस्टर (National Register of Labour) की योजना पूरी होकर सन् १९५५ से रजिस्टर खला जाने लगा है।

(१३) नियोक्ताओं का सहानुभूतिपूर्ण वर्तन—नियोक्ताओं के व्यवहार में सहानुभूति का न होना भी एक भारी बाधा है। नियोक्ताओं का व्यवहार भी सहानुभूतिपूर्ण होना चाहिए। उनको यह तथ्य समझ लेना चाहिए कि स्वस्थ एवं सुदृढ़ सघवाद हड़तालों के विरुद्ध बीमा का कार्य करता है। इसके फलस्वरूप अनाधिकृत, अनियमित तथा बिजली की तरह क्षणिक हड़तालों नहीं हो पाती। योजना आयोग का कथन है कि श्रमिकों को चाहिए कि अपने सच्चे वर्तमान का पालन नियमितता, नियन्त्रण तथा सावधानी से उत्पादन कर के करें।

प्रश्न

1. What do you mean by Trade Unionism? Discuss their objects, merits and demerits
2. Trace the development of Trade Unionism in India, and discuss their present position and difficulties in their working.

मजदूरी देने की रीतियाँ (Methods of Wage Payment)

साधारण रूप में मजदूरी का भुगतान दो प्रकार से किया जाता है :-

१-समय के अनुसार, २-कार्य के अनुसार। मजदूरी विवरण की ये दोनों पद्धतियाँ अति प्राचीनकाल में चली आ रही हैं और आज भी उनका महत्व किन्ही प्रकार कम नहीं हुआ है। वास्तव में देखा जाय तो जितनी भी वर्तमान प्रेरणात्मक तथा प्रगतिशील पद्धतियाँ अपनाई गई हैं, वे इन्हीं पद्धतियों की परिवर्तित एवं संशोधित रूप हैं।

१-समय के अनुसार मजदूरी अथवा दैनिक वेतन (Time wage or Daily wage)

इस पद्धति के अनुसार धमिकों को पारिश्रमिक एक निश्चित समय के अनुसार दिया जाता है। यह पारिश्रमिक प्रति घंटा, प्रति दिन, प्रति सप्ताह, अथवा प्रति माह के अनुसार दिया जा सकता है। किन्तु चूँकि प्राचीन काल में अधिकतर धमिकों का पारिश्रमिक दिन के अनुसार दिया जाता था, अतः इसको दैनिक वेतन (Daily wages) पद्धति के नाम से अधिकतर सम्बोधित करते हैं। मजदूरी वितरण की यह पद्धति इतनी पुरानी है जितनी मानवता। कालान्तर में इतने परिवर्तन होने पर भी यह पद्धति अब भी प्रचलित है और विभिन्न प्रकार के उद्योगों में अपनायी जाती है। भारतवर्ष में यह पद्धति लगभग सभी उद्योगों में प्रचलित है।

लाभ (Advantages)

इस पद्धति के इतना अधिक प्रचलित होने के कारण उसके कुछ विशेष लाभ हैं, जिनका विवेचन इस प्रकार है -

(१) श्रमिक के कार्य का प्रमापीकरण—इस पद्धति के अनुसार प्रत्येक श्रमिक के कार्य का प्रमापीकरण करने की कोई आवश्यकता नहीं

होती क्योंकि उसकी मजदूरी समय के अनुसार निश्चित की जाती है। अतः इस पद्धति से वेतन देने में सुविधा रहती है।

(२) मजदूरी के मूल्यांकन में सुगमता—(Simplicity in wage Valuation) चूंकि इस पद्धति के अनुसार प्रत्येक श्रमिक के कार्य के परिणाम का निश्चित मूल्यांकन नहीं किया जाता अतः उसे वेतन देने में सुविधा रहती है और उसका हिसाब भी आसानी से रक्खा जा सकता है।

(३) कुशल एवं शिल्पकारी कार्यों के लिए सर्वोत्तम—

यह पद्धति ऐसे कार्यों के लिए जो कि बहुत ही कुशलता एवं दक्षता से किए जाते हैं सर्वोत्तम है, क्योंकि श्रमिक को काय ममाप्त करने की शीघ्रता नहीं होती है। अतः वह अपनी पूर्ण योग्यता एवं कौशल का प्रदर्शन कर सकता है। उदाहरणार्थ यदि कोई व्यक्ति ठेके पर कार्य कर रहा है तो श्रमिक उसमें अधिक कुशलता एवं चाल में कार्य नहीं करेंगे। वे उस कार्य को कम से कम समय में पूरा करने की चेष्टा करेंगे ताकि उन्हे अधिक लाभ हो सके। परन्तु इस पद्धति के अनुसार श्रमिक लोभ कार्य को बड़े प्रेम एवं लगन से करेंगे। अतः यह पद्धति उन सब कार्यों के लिए सर्वोत्तम है जहाँ पर समय का ध्यान नहीं रक्खा जाता जैसे चित्रकला, दस्तकारी इत्यादि।

(४) इस पद्धति से श्रमिक को यह विश्वास रहता है कि उसको कार्य से अचानक ही हटाया नहीं जायगा और न उसके किसी प्रकार से अस्थायी रूप से आवोग्य हो जाने पर वेतन में कमी की जाएगी।

(५) इस पद्धति से श्रमिक को एक निश्चित एवं नियमित आय प्राप्त होती रहती है अतः वह अपने बजट को आसानी से निर्धारित कर सकता है।

(६) इस पद्धति के द्वारा श्रमिकों पर विशेष नियंत्रण की आवश्यकता नहीं रहती। श्रमिक अपने समय पर आते हैं और समय पर चले जाते हैं।

(७) यह पद्धति ऐसे कार्यों के लिए भी उचित एवं लाभदायक है जहाँ पर यह ज्ञात करना असम्भव हो कि किस श्रमिक ने कितना कार्य किया।

(८) यह पद्धति उन कार्यों के लिए भी अत्यन्त उपयोगी है, जिनमें श्रमिक को विभिन्न प्रकार के कार्य करने होते हैं और इनके श्रम का मूल्यांकन सही प्रकार से नहीं किया जा सकता।

(९) इस पद्धति से मशीनों की अनावश्यक घिसाई कम हो जाती है तथा उनका जीवन काल बढ़ जाता है। आधुनिक मशीनों का मूल्य अधिक होने के

कारण उनकी सुरक्षा करना बहुत ही हितकर होता है। यदि मजदूरी कार्य के अनुसार दी जाती है तो श्रमिक उन मशीनों का प्रयोग अच्छी प्रकार से नहीं करेगा क्योंकि उसका मुख्य उद्देश्य उत्पादन को अधिक से अधिक इकाई (Unit) उत्पन्न करना होता है।

(१०) श्रमिक की मजदूरी उद्योग की शक्ति के अनुसार दी जाती है अतः उसकी अजीबिका बहुत समय तक के लिए सुरक्षित रहती है।

(११) इस पद्धति को श्रमिक सघ भी अधिक पसन्द करते हैं क्योंकि इससे सघ के सदस्यों में एकता रहती है।

हानियाँ

(१) इस पद्धति का सबसे बड़ा दोष यह है कि यह कुशल श्रमिकों के लिए प्रेरणा प्रदान करने में असफल रहती है। चूँकि कुशल एवं अकुशल दोनों ही कर्मचारियों को एक ही दर से वेतन दिया जाता है, अतः कुशल कर्मचारियों का पता लगाना असम्भव हो जाता है।

(२) श्रमिकों के मस्तिष्क में निश्चित मजदूरी व निश्चित अवधि की भावना होने के कारण वे मन लगाकर तथा ईमानदारी से कार्य नहीं करते।

(३) कुशल श्रमिकों को उचित प्रेरणा व मिलने के कारण उनमें नैतिक पतन आ जाता है।

(४) उत्पादन व्यय में श्रमिकों के कार्य की अपेक्षा वेतन अधिक देना पड़ता है। श्रमिक कभी यह चैप्टा नहीं करते कि वे कम से कम समय में अधिक से अधिक कार्य करें। उद्योगपति श्रमिकों की उत्पादन शक्ति को नहीं जान पाता है क्योंकि श्रमिकों के व्यक्तिगत उत्पादन का कोई हिसाब नहीं रक्खा जाता।

२— कार्यानुसार मजदूरी (Piece Rate System)

श्रमिकों का पारिश्रमिक निर्धारित करने का दूसरा प्रमुख सिद्धांत है—कार्य के अनुसार मजदूरी निश्चित करना। इस पद्धति से श्रमिकों की मजदूरी निश्चित करना उनके द्वारा किए जाने वाले कार्य की मात्रा एवं उत्तमता पर आधारित होता है। इसमें समय का कोई विशेष महत्त्व नहीं होता। जो श्रमिक जितना और जैसा कार्य करता है या जितनी किसी वस्तु की इकाइयाँ उत्पादित करता है, उसी आधार पर उसका वेतन या पुरस्कार दिए जाने

की व्यवस्था की जाती है। इस प्रकार इस पद्धति में श्रम को अधिक महत्व दिया जाता है।

यह पद्धति दो उप पद्धतियों में वर्गीकृत की जा सकता है —

[१] कार्यानुसार बढ़ती हुई मजदूरी (Increasing Piece Rate),

[२] कार्यानुसार घटती हुई मजदूरी (Decreasing Piece Rate)।

कार्यानुसार बढ़ती हुई मजदूरी—पद्धति के अनुसार श्रमिक की मजदूरी भी उसके द्वारा उत्पादित वस्तुओं की मात्रा बढ़ने के साथ-साथ बढ़ती है। किंतु श्रमिक की कार्यक्षमता सीमित होने के कारण उसकी मजदूरी भी सीमित रहती है।

कार्यानुसार घटती हुई मजदूरी—पद्धति के अनुसार श्रमिक के क्रमशः कार्यभार बढ़ने के साथ-साथ उसका पारिश्रमिक भी क्रमशः घटता जाता है। श्रमिकों को इस पद्धति से प्रायः हानि ही हाती है, परन्तु नियोक्ताओं को इससे पर्याप्त लाभ होता है। पारिश्रमिक या मजदूरी निर्धारित करने के लिए कोई वैज्ञानिक ढंग नहीं है। यह नियोजकता के व्यापारिक अनुभव एवं दूरदर्शिता पर आधारित होती है।

कार्यानुसार मजदूरी—पद्धति के अंतर्गत श्रमिक के काम का विवरण रखने के लिए तथा उसकी मजदूरी निश्चित करने के लिए श्रमिक को एक काड दे दिया जाता है जिसमें उसका दैनिक उत्पादन लिख दिया जाता है और अंत में निर्धारित समय के पश्चात् कुल योग तथा कर मजदूरी लगा दी जाती है।

लाभ

—(१) योग्यतानुसार पारिश्रमिक—इस पद्धति में श्रमिकों को उनका योग्यता एवं कार्यक्षमता के अनुसार पारिश्रमिक दिया जाता है। अतः प्रत्येक श्रमिक का अपनी योग्यता बढ़ाने का पर्याप्त प्रोत्साहन मिलता है।

—(२) उत्पादन की मात्रा में वृद्धि—इस पद्धति के अनुसार अधिक पारिश्रमिक मिलने की आशा होने के कारण श्रमिक अधिक से अधिक

उत्पादन करने की चेष्टा करते हैं। इस प्रकार कम से कम समय में उत्पादन की मात्रा बढ़ जाती है।

(३) प्रति इकाई कम उत्पादन व्यय—उत्पादन की मात्रा बढ़ने के साथ-साथ उत्पादन व्यय भी प्रति इकाई कम हो जाता है क्योंकि उपरि-व्यय (Over-head Expenses) वही रहते हैं।

(४) नियन्त्रण की आवश्यकता नहीं होती—इसमें निरीक्षकों इत्यादि के रखने की अधिक आवश्यकता नहीं होती क्योंकि भ्रमिक स्वयं ही अधिक से अधिक परिश्रम एवं लगन से कार्य करते हैं।

(५) कुशलता एवं गुण का महत्व—ध्रमिक को पारिश्रमिक उसके उत्पादन की मात्रा एवं गुण के अनुसार दिए जाने के कारण, ध्रमिक की कुशलता एवं गुण को महत्व दिया जाता है।

(६) समय का सदुपयोग—चूँकि ध्रमिक जानता है कि वह जितना कार्य कर लेगा, उसी के अनुसार उसे पारिश्रमिक मिलेगा। अतः वह अपने समय को तनिक भी नष्ट नहीं करता है। जहाँ तक हो सकता है वह उसका सदुपयोग ही करता है।

(७) यन्त्रों की सुरक्षा—भ्रमिक यन्त्रों का उपयोग बड़ी सावधानी से करते हैं, ऐसा न हो कि किसी यन्त्र के तिरगड जाने में या टूट जाने से उनका कार्य रुक जाय, और उनकी मजदूरी में कमी आ जाय। इसका लाभ उद्योगपति को मिलता है।

(८) उत्पादन-पद्धति में सुधार—इस पद्धति से न केवल उत्पादन और पारिश्रमिक में वृद्धि होती है, बल्कि उत्पादन-पद्धति या उत्पादन-तन्त्र में भी सुधार हो जाता है, क्योंकि ध्रमिक त्रुटिहीन सामान व एकदम ठीक हालत में मशीनरी चाहता है।

(९) ध्रमिक एवं नियोक्तार्थों में अच्छे सम्बन्ध—ध्रमिक को उचित पारिश्रमिक तथा नियोक्तार्थों को पर्याप्त उत्पादन प्राप्त हो जाने के कारण, मानसिक शांति रहती है। अतः ध्रमिकों और नियोक्तार्थों में आपसी सम्बन्ध अच्छे बने रहते हैं।

(१०) ऊँचा जीवन-स्तर—ध्रमिक अधिक से अधिक परिश्रम कर

के अधिक धनोपार्जन कर सकता है। फलतः उसके रहन-सहन का स्तर ऊँचा हो सकता है।

(११) साधारण उपभोक्ताओं को लाभ—अधिक उत्पादन होने पर तथा उत्पादन व्यय भी कम होने के कारण, उपभोक्ताओं को कम मूल्य पर वस्तुएँ मिल जाती हैं।

(१२) उत्पादन व्यय का अनुमान—उत्पादन या कर्माश की प्रत्येक इकाई पर प्रत्यक्ष श्रम-लागत एक स्थायी मात्रा हो जाती है, जो लागत सम्बन्धी गणनाओं में उपयोग के लिए विषयवस्तु ही जाती है।

दोष

इन पद्धति के गुणों के साथ-साथ इसमें कुछ अवगुण भी हैं। प्रमुख अवगुण अथवा दोष इस प्रकार हैं —

- (१) इस पद्धति के अन्दर उद्योगपति सरलता से बड़े हुए काम के लाभ में श्रमिकों का पारिश्रमिक कम कर लेता है जो श्रमिकों के पक्ष में अनुचित है। यद्यपि बड़े हुए काम का कुछ अंश श्रमिकों को मिलता है परन्तु अनुपात में कम।
- (२) यदि श्रमिकों को अधिक वेतन मिलता है तो यह उद्योगपति के दिमाग में खटवता है और वह मदेव अपने लाभ बढ़ाने के लिए पारिश्रमिक घटाने की चेष्टा करता है जिससे श्रमिकों और उद्योगपतियों में आपस में वैर भाव बना रहता है, जिसका प्रभाव उत्पादन पर बुरा पड़ता है और इस मन मुटाव के कारण उत्पादन लागत (Cost of Production) बढ़ जाती है।
- (३) इसी प्रकार से यदि श्रमिकों को बड़े हुए उत्पादन के लाभ का अंश नहीं मिलता तो उनका उद्योगपति के प्रति विश्वास हट जाता है, जिसका प्रभाव श्रमिकों के कार्य करने के उत्साह एवं दक्षता पर बुरा पड़ता है।
- (४) इसमें श्रमिक जब मन लगाकर कार्य नहीं करेगा तो उत्पादित इकाई के गुणों में कमी आ जायेगी, जिसका प्रभाव उद्योग की प्रतिष्ठा (Goodwill) पर बुरा पड़ेगा।
- (५) इस पद्धति के अन्तर्गत श्रमिक, प्रबन्धक अथवा निरीक्षण के हस्तक्षेप को सहन नहीं कर सकते।

- (६) उन कामों के लिए जिनमें वत्पनात्मक बारीकियों की आवश्यकता है, (जैसे कनापूर्ण या कलात्मक कार्य) उनमें यह पद्धति हितकर नहीं ।
- (७) अधिक कमाने के उद्देश्य से श्रमिक अपनी क्षमता में बाहर कार्य करते हैं जिसका प्रभाव उनके स्वास्थ्य पर बुरा पड़ता है ।
- (८) अधिक कमाने के उद्देश्य से श्रमिक अपने कार्य को बहुत तेजी से करता है जिससे मशीनों तथा औजारों का प्रयोग लापरवाही से होता है, और मशीनें तथा औजार जल्दी घिसते और टूटते हैं ।
- (९) अधिक कमाने के उद्देश्य के कारण श्रमिकों को एक दूसरे से मिलने का अवसर नहीं मिल पाता । अतः श्रम संगठन ऐसी पद्धति के विरुद्ध होते हैं, क्योंकि उनकी एफला इससे भंग होती है ।
- (१०) श्रमिकों में श्रेणियाँ बना देने से उनमें एक मनोवैज्ञानिक अन्तर आ जाता है, और वे अपने स्वार्थों के कारण अपने साथियों की मागों के निपटारे की उम्मेद कर लेते हैं ।

३— उद्दीपन, प्रगतिशील अथवा प्रब्याज बोनस पद्धति (Progressive or Premium Bonus System)

वैज्ञानिक प्रबन्ध विशेषज्ञों ने उपरोक्त दोनों (सामयिक तथा कार्यानुसार) पद्धतियों का अध्ययन किया और उनमें कुछ दोषों को पाया । उन्होंने इन पद्धतियों की कटु आलोचना की और ऐसी पद्धतियों की खोज की जिससे उपरोक्त पद्धतियों के दोष दूर हो जायें और श्रमिकों को कार्य करने के लिए पर्याप्त प्रेरणा एवं उत्साह मिले । ये पद्धतियाँ तान्त्रिक रूप से "प्रगतिशील" अथवा "प्रब्याज बोनस" के नाम से सम्बोधित की जाती हैं । प्रमुख पद्धतियाँ निम्नांकित हैं —

- (१) टेलर भिन्नक कार्यानुसार पद्धति (Taylor Differential Piece Rate)
- (२) हास्से प्रब्याज योजना (Halsey Premium Plan)
- (३) रौवन प्रब्याज योजना (Rowan Premium Plan)
- (४) गैंट बोनस योजना (Gantt Bonus Plan)
- (५) इमर्सन दक्षता योजना (Emerson Efficiency Plan)
- (६) बोनस पद्धतियाँ (Bonus Schemes)

- (७) स्लाइडिंग स्केल (Sliding Scale)
- (८) जीवन निर्वाह मजदूरी (Cost of living wages)
- (९) लाभ भाजन (Profit Sharing)
- (१०) श्रम की सहभागिता (Co-partnership)
- (११) न्यूनतम मजदूरी (Minimum Wages)
- (१२) श्रमिक का प्रबन्ध में भाग लेने की पद्धति (Participation of Labour in Management)

(१) टेलर भिन्नक कार्यानुसार पद्धति (Taylor Differential Piece-Rate)

“वैज्ञानिक प्रबन्ध” (Scientific Management) के प्रवर्तक श्री एफ० डब्लू० टेलर को साधारण कार्यानुसार पद्धति (Piece-Rate) से सन्तोष नहीं था। उनके विचार से यह पद्धति श्रमिकों को पर्याप्त प्रोत्साहन एवं उद्दीपन देने में असफल रहती है। अतः उन्होंने “भिन्नक कार्यानुसार” पद्धति को निकाला, जिसके अनुसार श्रमिक को प्रमाणित कार्य (Standard task) करने पर ऊँची दर से तथा “प्रमाणित कार्य” के निश्चित समय में पूरा न कर सकने पर नीची दर से मजदूरी दी जाती थी।

यह योजना टेलर महोदय के द्वारा सर्वप्रथम १८८४ में फिलाडेलफिया की मिडवैल स्टील कम्पनी में प्रयुक्त की गई थी। श्री टेलर ने अपने लेख “A Piece Rate System” में लिखा है कि इस योजना से काफी मिश्र-ध्वजिता होती है। “५० सेंट (Cent) प्रति अदद (Piece) के स्थान पर, जो कि उन्हें पहले दी जाती थी, ३५ सेंट की दर से भुगतान किया गया जब उन्होंने १० अदद प्रति दर से उत्पादन किया। और जब उन्होंने १० अदद प्रतिदिन से कम उत्पादन किया तो उन्हें केवल २५ सेंट प्रति अदद की दर से भुगतान किया गया।”* यह पद्धति उन विशेष प्रकार के कार्यों के लिए अधिक उपयुक्त होती है, जो प्रतिदिन दोहराए जायें, तथा जहाँ अधिकतम उत्पादन वांछनीय हो।

* “In place of the 50 cents per piece when they turned them at the speed of 10 per day, and when they produced less than ten they received only 25 cents per piece.”

विशेषताएँ

इस पद्धति की मुख्य विशेषताएँ निम्नांकित हैं —

- (१) इसमें मजदूरी को दो दरें होती हैं—एक ऊँची और दूसरी नीची । ये दरें कार्य के अनुसार निश्चित की जाती हैं ।
- (२) इन दरों में काफी अन्तर होता है ।
- (३) निश्चित प्रमाण (Standard) से अधिक कार्य कर लेने पर, ऊँची दर से तथा निश्चित प्रमाण से कम कार्य करने पर, नीची दर से भुगतान दिया जाता है ।
- (४) कुशल श्रमिकों को इन पद्धति में पर्याप्त प्रेरणा मिलती है और अकुशल श्रमिकों को एक प्रकार का दण्ड मिलता है, क्योंकि उन्हें नीची दर से भुगतान किया जाता है ।

उदाहरण

निश्चित प्रमाणित कार्य	—	८ यूनिट
प्रमाणित कार्य करने पर दर	—	१) ६० प्रति यूनिट
प्रमाणित कार्य न करने पर दर	—	II) प्रति यूनिट

इस प्रकार यदि कोई श्रमिक निश्चित प्रमाणित कार्य (८ यूनिट) कर लेता है तो उसे ८) ६० (८ × १ ६०) मिलेंगे, और यदि वह केवल ६ यूनिट कार्य ही कर पाता है तो उसे केवल ४II) ६० (६ × III) ६०) ही मिलेंगे ।

आधुनिक युग में यह पद्धति केवल अध्ययन का विषय रह गई है । इसकी व्यावहारिक उपयोगिता नहीं रही है क्योंकि आधुनिक श्रुकाव "आय में समानता" की ओर है, न कि "श्रम में असमानता" की ओर ।

हाल्से प्रब्याज पद्धति (Halsey Premium Plan)

प्रब्याज देने की पद्धतियों में सर्वप्रथम हाल्से प्रब्याज पद्धति प्रकाश में आई । श्री एफ० ए० हाल्से ने इस पद्धति को उस समय निकाला था जब वे रैंड डिल कम्पनी आव शैरबुक, कनाटा में सुपरिन्टैंडेंट थे । यह पद्धति कार्यानुसार पद्धति की बुराइयों को दूर करती है ।

विशेषताएँ

इस पद्धति की प्रमुख विशेषताएँ निम्नांकित हैं —

- (१) उत्पादन का प्रमाण (Standard Output) तथा उसे समाप्त करने

का प्रमाणित समय (Standard Time) पहले से ही निश्चित कर दिया जाता है।

(२) एक न्यूनतम मजदूरी प्रत्येक श्रमिक के लिए निश्चित होती है।

(३) प्रमाणित समय में कम समय में ही कार्य समाप्त कर देने पर श्रमिक को बचाए हुए समय का कुछ प्रतिशत प्रब्याज (Premium) के रूप में दिया जाता है। (हात्से ने यह प्रतिशत अपने उदाहरण में $33\frac{1}{3}\%$ रखी थी।)

(४) प्रत्येक कार्य (Job) पर प्रब्याज अलग-अलग निकाला जाता है। अतः एक कार्य में असफल होने पर भी श्रमिक के दूसरे कार्य पर असर नहीं पड़ता है।

(५) इस पद्धति को मानना प्रत्येक श्रमिक के लिए ऐच्छिक होता है।

उदाहरण

(१) निश्चित प्रमाणित कार्य	-	२० यूनिट
(२) प्रमाणित समय	-	१० घंटे
(३) न्यूनतम मजदूरी	-	१) ६० प्रति घंटा
(४) प्रमाणित समय से पूर्व कार्य समाप्त करने पर प्रब्याज	-	$33\frac{1}{3}\%$

निश्चित समय से पूर्व कार्य समाप्त करने पर

यदि कोई श्रमिक उपरोक्त उदाहरण में २० यूनिट कार्य को केवल ८ घंटे में कर लेता है तो उसे मजदूरी इस प्रकार मिलेगी :-

(कार्य समाप्त करने का वास्तविक समय/वेतन की प्रति घंटा दर) + (प्रब्याज की दर/बचाया हुआ समय/प्रति घंटा दर)

अर्थात् $(८ \times १ ६०) + (33\frac{1}{3}\% \times २ \times १ ६०)$

= ८ ६० + ६६.७ न० पैसे

= ८ ६० ६६.७ न० पैसे

शेष २ घंटे का = ८ ६० १६.७ न० पैसे $\times \frac{2}{8}$ (घंटे)

= २ ६० १६.७ न० पैसे

कुल वेतन = ८ ६० ६६.७ न० पैसे + २ ६० १६.७ न० पैसे

= १० ६० ८३.४ न० पैसे

इंग्लैंड में भी इसी प्रकार की पद्धति प्रचलित है जो कि 'वेडर पद्धति'

मजदूरी देने की रीतियाँ

के नाम से अधिक प्रचलित है। इसका वेडर नाम पढने का कारण यह है कि यह सर्वप्रथम क्लाइड नदी पर स्थित वेडर इन्जीनियरिंग वर्क्स, कैंथकार्ट में प्रयुक्त हुई थी।

लाभ

(१) इसका प्रारम्भ करना सरल है, क्योंकि इसके लिए आरम्भिक अध्ययन नहीं करना पड़ता।

(२) प्रचलित दुकान पद्धति (Shop Methods) और इस पद्धति में कोई महत्वपूर्ण अन्तर नहीं है। यह अप्रमापित दशाओ में भी अपनाई जा सकती है।

(३) इसमें नियोक्ता एव श्रमिक दोनों को लाभ होता है, क्योंकि बचाए हुए समय के लाभ को नियोक्ता (Employer) एव श्रमिक दोनों बाँट लेते हैं।

(४) मनोवैज्ञानिक दृष्टि से भी योजना महत्वपूर्ण है। श्रमिक को जो कुछ लाभ होता है, उससे वह सन्तुष्ट हो जाता है, यद्यपि बचाए हुए समय का एक हिस्सा नियोक्ता को भी मिल जाता है।

श्री हैरिंगटन इमर्सन ने भी इस सम्बन्ध में कहा है कि, “यदि नियोक्ता की ओर में कोई सुधार नहीं किया गया है, और केवल श्रमिक के ही अधिक परिश्रम एव विवेक के कारण उत्पादन में वृद्धि हुई है तो कोई कारण नहीं है कि श्रमिक को सम्पूर्ण उत्पादन वृद्धि न मिले, परन्तु यदि उत्पादन में वृद्धि नियोक्ता द्वारा प्रदान की गई सुन्दर साजसज्जा के कारण हुई है तो श्रमिक को उसका एक अंश देना भी न्यायोचित नहीं है।”*

हानि

(१) इस पद्धति में अवैज्ञानिक रीति से निर्धारित प्रमापित समय के आधार पर कार्यानुसार पद्धति (Piece-Rate) अपनायी जाती है।

* If there is no improvement by the employer, there is no reason why the employee should not get in full the increased result due to his greater diligence and skill, but if improvement is due to the employer's better equipment there is no justice in giving the employee any part of it.” —Harrington Emerson.

(Discussion in the American Society of Mechanical Engineers: Jones, Op. Cit page 473)

(२) यह पद्धति नवीन प्रमाप बनाने के बजाय पिछले कार्य पर निर्भर रहती है।

(३) न्यूनतम मजदूरी निश्चित होने के कारण यह श्रमिकों के ऊपर होता है कि वे अधिक कुशलता से कार्य करें अथवा नहीं।

(४) प्रशासन के दृष्टिकोण से यह पद्धति ठीक नहीं है क्योंकि निश्चित प्रमाप के स्तर तक पहुँच जाने के पश्चात् अधिक उत्पादन करने न करने का निश्चय करना केवल श्रमिक पर ही छोड़ दिया जाता है।

(३) रोवन प्रव्याज योजना (Rowan Premium System)

इस पद्धति को स्काटलैंड की सार्थ डेविड रोवन एण्ड सन्स, ग्लासगो के श्री जैम्स रोवन ने प्रतिपादित किया था। वास्तव में देखा जाय तो यह पद्धति हाल्ले पद्धति का ही परिवर्तित रूप है। हाल्ले पद्धति की भाँति इसमें भी कार्य व प्रबन्ध की वर्तमान अवस्थाएँ वैसे ही रहने दी जाती हैं। प्रमाणित समय व प्रमाणित कार्य निश्चित कर दिया जाता है। एक न्यूनतम मजदूरी भी निश्चित कर दी जाती है।

परन्तु यह योजना प्रव्याज निश्चित करने की दृष्टि से हाल्ले योजना से भिन्न है। इस पद्धति के अनुसार श्रमिक के बचे हुए समय की मजदूरी उतने प्रतिशत से बढ़ेगी, जितने प्रतिशत कमी उस काम के लिए निर्धारित समय में होती है। 'श्री रोवन' के अनुसार बचाए हुए घंटों की प्रव्याज कुल प्रमाणित मजदूरी से अधिक नहीं हो सकेगी। इस प्रकार कोई श्रमिक अपनी चतुरता से आवश्यकता से अधिक नहीं कमा सकता।

प्रव्याज निकालने का नियम

महोदय रोवन ने प्रव्याज निकालने के लिए निम्नलिखित सूत्र (फार्मूला) दिया है—

$$\text{प्रव्याज या प्रीमियम} = \frac{\text{बचाया हुआ समय}}{\text{प्रमाणित समय}} \times (\text{लगा हुआ समय} \times \text{दर प्रति प्रति घन्टा})$$

उदाहरण

पिछले उदाहरण के आधार पर ही, जहाँ प्रमाणित समय १० घण्टे, प्रति

घण्टा दर १) रु० और कार्य करने में लिया गया समय ८ घण्टे है, वहाँ—

$$\begin{aligned} \text{प्रव्याज} &= \frac{2}{100} \times (8 \times 1 \text{ रु०}) = \frac{16}{100} \text{ रु०} \\ &= १.६० \text{ न० पैसे होगी, जोर} \end{aligned}$$

कुल मजदूरी, लगा हुआ समय + प्रव्याज अथवा (८ रु० + १.६०) ९.६० न० पैसे होगी।

यह पद्धति हात्से पद्धति से उत्तम होत हुए भी दोषपूर्ण है। इससे श्रमिकों को अधिक प्रोत्साहन एवं प्रेरणा नहीं मिलती है, क्योंकि जैसे-जैसे समय अधिक बटता जाता है श्रमिक को एक बडते हुए घन का केवल एक निश्चित भाग ही मिलता है। सर विलियम ऐथले के विचार में, "लिए हुए समय का वही अनुपात जो बचाए हुए समय का हो", में न्यायता की कोई तरुं संगत व्याख्या नहीं होती। इसके अतिरिक्त श्रमिक अपनी मजदूरी का हिसाब लगाने के लिए आवश्यक गणित नहीं समझ पाता। अतः यह पद्धति अधिक लोकप्रिय नहीं है।

(४) गैन्ट बोनस योजना (Gant Bonus Plan)

यह 'गैन्ट एण्ड बोनस प्लान' के नाम से भी प्रसिद्ध है। इस पद्धति को श्री एच० एल० गैन्ट ने उस समय प्रतिपादित किया था जब वे बैंगलेहम स्टील कम्पनी में श्री एफ० डब्लू० टेलर के साथ कार्य करते थे यह पद्धति कार्यानुसार पद्धति और सामयिक दर पद्धति का समन्वय है और टेलर भिन्नक कार्यानुसार पद्धति पर विशेष रूप से आधारित है। इसमें निश्चित दर के अतिरिक्त श्रमिकों को अधिक काम करने पर अधिक मजदूरी दी जाती है। इसमें एक विशेषता यह है कि प्रव्याज बचाये हुये समय के अनुसार नहीं दी जाती, बल्कि जो समय दिया जाता है उस समय का २५% से ५०% तक दिया जाता है।

उदाहरण

किसी कारखाने में समयानुसार मजदूरी दर १) रु० प्रति घण्टा है और बोनस प्रमाणित समय (Standard Time) का २५% है तथा प्रमाणित समय १० घण्टे है। यदि कोई मजदूर १० घण्टे के स्थान पर ८ घण्टे में कार्य समाप्त कर देता है, तो उसे मजदूरी इस प्रकार मिलेगी :—

$$\begin{aligned} \text{समयानुसार मजदूरी } 8 \times 1 \text{ रु०} &= 8) \text{ रु०} \\ \text{बोनस (८ घण्टे का २५\%)} &= 2) \text{ रु०} \end{aligned}$$

कुल मजदूरी १०) रु०

यदि कोई मजदूर १० घंटे में कार्य समाप्त करता है तो उसे १) घंटे की दर से १०) मिलेंगे। इस प्रकार एक कुशल श्रमिक को ८ घंटे में ही १०) ६० मिल जावेंगे, जबकि हमारे श्रमिक को १० घंटे में केवल १०) ६० ही मिलेंगे।

(५) इमर्सन दक्षता योजना (Emerson Efficiency Plan)

श्री एफ० डब्लू टेलर के समकालीन श्री हेरिंगटन इमर्सन ने एक योजना निकाली जो इमर्सन दक्षता योजना के नाम से प्रसिद्ध है। इमर्सन महोदय ने अपनी योजना में उन दोषों को दूर करने की चेष्टा की है जो कि टेलर तथा गैन्ट पद्धतियों में विद्यमान थे। श्रमिकों को और अधिक प्रेरणा देने के लिए इमर्सन ने निश्चय किया कि यदि कोई श्रमिक १) कार्य को कर लेता है तो उसको प्रव्याज मिलनी चाहिए। यह प्रव्याज उस समय तक बढ़ती जावेगी जब तक कि वह १००% न हो जाय। इस प्रकार इसमें 'समय' तथा 'कार्यानुसार पद्धति' के अनुसार मजदूरी निश्चय की जाती है और श्रमिकों को उनकी योग्यता के अनुसार मजदूरी दी जा सकती है।

क्षमता पर आधारित पारितोषिक धीरे-धीरे बढ़ता है। श्रमिक की क्षमता निश्चित प्रमाणित समय तथा कार्य समाप्त करने में, लिए गए समय के अनुसार निर्धारित की जाती है। यदि किसी कार्य के लिए निश्चित प्रमाणित समय ८ घंटे है और कोई श्रमिक उस कार्य को केवल ४ घंटे में कर लेता है तो उसकी क्षमता २००% होगी। इसके विपरीत यदि वह इस कार्य को १६ घंटे में करता है तो उसकी क्षमता ५०% होगी। किसी भी श्रमिक को उस समय तक बोनस नहीं मिलता है जब तक वह ६६ $\frac{2}{3}$ % क्षमता प्राप्त न कर ले। यह बोनस उस समय तक बढ़ता रहता है जब तक श्रमिक की क्षमता १००% हो जाय। १००% क्षमता प्राप्त कर लेने पर श्रमिक को २०% बोनस मिलता है। १००% से ऊपर क्षमता पर श्रमिक को प्रयुक्त समय की तथा बचाए हुए समय की मजदूरिया मिलती है। उदाहरणार्थ १२०% दक्षता प्राप्त कर लेने पर श्रमिक को बोनस ४०% तथा १४०% दक्षता प्राप्त कर लेने पर दैनिक मजदूरी का ६०% बोनस मिलेगा।

इमर्सन द्वारा दी गई बोनस की प्रतिशतों में विभिन्न परिस्थितियों में परिवर्तन किया जा सकता है जैसे वेनर लुण्ड योजना (Wenner Lund Plan) में बोनस ७५% कार्य समाप्त करने पर दिया जाता है।

श्री इमर्सन ने बोनस का हिसाब उत्पादन की प्रति इकाई पर न लगाकर मासिक वाधार पर लगाया है जिससे श्रमिक बोनस कमाने के लिए निरन्तर प्रयत्न करने लगें। यदि वह किसी काम को कुछ दिनों में पूरा न कर सका तो शेष दिनों में कार्य करने की मात्रा को बढ़ाकर अपनी कमी को एक बहुत बड़ी सीमा तक पूरा कर सकता है।

(६) बोनस पद्धतियाँ

उपरोक्त पद्धतियों के अतिरिक्त श्रमिकों को अधिक प्रोत्साहित तथा कार्यशील बनाने के लिए समय-समय पर विभिन्न प्रकार के बोनस दिये जा सकते हैं। जैसे उत्पादन के गुण को बढ़ाने के लिए क्वालिटी बोनस, वस्तुओं को नष्ट होने से बचाने के लिए छीज़ निवारण (Waste Elimination) बोनस या सब श्रमिकों को सामूहिक रूप से बोनस देने के लिए सामूहिक बोनस (Group Bonus) घोषित किए जा सकते हैं। यदि किसी उद्योग में किसी वर्ष विशेष में अधिक लाभ हो जाता है तो विशेष बोनस (Special Bonus) घोषित किये जा सकते हैं।

(७) क्रमिक दर या स्लाइडिंग स्केल पद्धति

इस पद्धति के अन्तर्गत श्रमिकों की मजदूरी निश्चित वस्तुओं के मूल्य के अनुसार घटती-बढ़ती रहती है। वस्तुओं के मूल्य बढ़ने पर श्रमिकों की मजदूरी बढ़ा दी जाती है और वस्तुओं के मूल्य घटने पर श्रमिकों की मजदूरी घटा दी जाती है। वस्तुओं के मूल्य बढ़ने पर, साधारण रूप में यह समझा जाता है कि मालिकों को अधिक लाभ होने लगा है। अतः उन्हें श्रमिकों को अधिक मजदूरी देना भी न्यायोचित है। लाभ कम होने की दशा में मजदूरी को घटा दी जाती, परन्तु एक निश्चित सीमा से कम नहीं की जाती है। इस पद्धति के अनुसार श्रमिकों को उद्योग की समृद्धि में हिस्सेदार माना जाता है, अतः उन्हें इसे समृद्ध करने का पूर्ण प्रयत्न करना चाहिए।

लाभ

(१) श्रमिक और मालिक दोनों उद्योग के लाभ को समान रूप से विभाजित करते हैं, अतः दोनों ही उत्थान-पतन में सहायक होते हैं।

(२) श्रमिकों और उद्योगपतियों में मजदूरी के सम्बन्ध में कलह नहीं होती, क्योंकि दोनों ही उद्योग में अपने-अपने हिस्सेदार समझते हैं।

(३) श्रमिकों को मानसिक शान्ति प्राप्त होती है क्योंकि उनके कार्यों में सुरक्षा एवं निश्चिन्तता आ जाती है। वे अपने कार्यों को निश्चिन्त होकर कर सकते हैं।

(४) श्रमिकों को उद्योग के सम्बन्ध में पूर्ण जानकारी रहती है, क्योंकि उन्हें अपने अकेलकों (Auditors) के द्वारा उद्योग की व्यापार सम्बन्धी क्रियाओं का अन्वेषण कराने का अधिकार होता है।

हानि

(१) मजदूरी निश्चित न होने के कारण श्रमिकों का जीवन स्तर भी अनिश्चित रहता है।

(२) उद्योग का लाभ केवल मूल्यों के बढ़ने में ही नहीं, अन्य किसी कारण से भी बढ़ सकता है। कभी-कभी व्यापार उत्पादन मूल्य तो बढ़ जाता है, किन्तु उस अनुपात से लाभ नहीं बढ़ता। अतः श्रमिक मूल्यों की तुलना करके किसी निर्णय पर नहीं पहुँच सकता।

(३) कभी-कभी श्रमिकों के दोषों न होने पर भी उसे हानि सहनी पड़नी है क्योंकि मूल्य का उतार चढ़ाव श्रमिक की उत्पादन शक्ति की अपेक्षा वस्तु की बाजार में माँग और पूर्ति पर निर्भर करता है।

(४) उपभोक्ता के दृष्टिकोण से, इस पद्धति का दुष्प्रयोग किया जा सकता है, क्योंकि कीमतों को आवश्यकता से अधिक ऊँचा ले जाया जा सकता है, जिससे श्रमिकों और मालिकों दोनों का लाभ हो। एकाधिकार (Monopoly) की अवस्था में तो उपभोक्ता का और भी शोषण किया जा सकता है।

(८) निर्वाह लागत मजदूरी पद्धति (Cost of Living Wage)

इस पद्धति के अनुसार श्रमिकों की मजदूरी जीवन निर्वाह लागत अनुक्रमणिका (Cost of living indices) के अनुसार निर्धारित की जाती है। इसके अनुसार श्रमिकों की मजदूरियों को रहन सहन की लागत के साथ प्रत्यक्ष रूप से सह सम्बद्ध कर दिया जाता है। यह पद्धति श्रमिकों की सुरक्षा उस समय करती है जब मुद्रा में स्फीति (Inflation) रहे और उनकी व्रय शक्ति घट जाय। इसके द्वारा मजदूरी में भी वृद्धि उसी अनुपात में हो जावेगी, जिस अनुपात में मुद्रा स्फीति हो गई हो। इस प्रकार श्रमिक के रहन सहन का स्तर

यथावत रहता है। दूसरे शब्दों में इस पद्धति के द्वारा श्रमिकों के वास्तविक वेतन पर किसी प्रकार का प्रभाव नहीं पड़ता।

यह पद्धति भारतवर्ष में अधिक उपयोगी नहीं है, क्योंकि यहाँ पर अभी तक श्रमिक अनुनर्माणिका का पर्याप्त प्रकाशन नहीं होता। पिछले कुछ वर्षों में भारत सरकार के श्रम मन्त्रालय के श्रम व्यूरो ने श्रमिकों के रहन-सहन की लागत की सूचक सख्या प्रकाशित करना प्रारम्भ कर दिया है। यह सूचक मन्दा श्रमिक परिवारों के उप-भोग में आने वाली महत्वपूर्ण वस्तुओं के १९४४ वाले वर्ष के औसत मूल्यों पर आधारित है। देश के प्रमुख औद्योगिक केन्द्रों जैसे बम्बई, अहमदाबाद, सोलापुर तथा कानपुर इत्यादि से विभिन्न प्रकार के सूचनाक प्रकाशित किए जाते हैं।

लाभ

- (१) श्रमिकों की मजदूरी कार्य के अनुसार नहीं, बल्कि वस्तुओं के मूल्यों के अनुसार निश्चित की जाती है।
- (२) श्रमिकों को सामयिक मन्दी तेजी की चिन्ता नहीं रहती।
- (३) श्रमिकों में सन्तोष की भावना होने के कारण औद्योगिक कलह नहीं होती जिसके फलस्वरूप उत्पादन में कमी भी अनुविधा नहीं होती।
- (४) उद्योगपति भी श्रम-सर्पय की ओर से निश्चिन्त रहते हैं।

हानियाँ

- (१) श्रमिकों के जीवन निर्वाह निर्देशांक (Cost of Living Index) सुगमता से प्राप्त नहीं होते।
- (२) श्रमिकों की आवश्यकतानुसार मजदूरी में तुरन्त परिवर्तन नहीं हो सकता क्योंकि निर्देशांक बनने में पर्याप्त समय लग जाता है।
- (३) वस्तुओं के मूल्य के अनुसार एकाएक मजदूरी में परिवर्तन करना बहुत कठिन है।
- (४) श्रमिक इस पद्धति से अधिकतर अमसुष्ट रहना है क्योंकि उसकी आवश्यकतानुसार हममें तत्काल परिवर्तन नहीं हो पाता है।

(९) लाभ-भाजन पद्धति (Profit Sharing Scheme)

प्राचीन आर्थिक विचारधारा के अनुसार लाभ पर केवल पूजीपति या

साहसी का ही अधिकार सम्झा जाता था, परन्तु वर्तमान समय में प्रगतिशील लोग यह मानने लगे हैं कि श्रमिक, जो कि अपने कठिन परिश्रम के द्वारा उद्योगों का संचालन सम्भव करता है, को भी इस लाभ में कुछ भाग मिलना चाहिए। अतः श्रमिकों को उद्योग के लाभों में एक भाग देने के लिये "लाभ-भाजन" पद्धति को अपनाया गया है।

लाभ-भाजन की परिभाषा

श्री हेनरी आर० मीगर के शब्दों में "यह एक समझौता है, जिसके अनुसार श्रमिक को लाभ का एक हिस्सा मिलता है, जो लाभ होने में पूर्व ही निश्चित कर दिया जाता है।"* श्री राबर्ट के अनुसार, "लाभ-भाजन एक स्वतन्त्र समझौता है, जो कि लिखित या भौतिक हो सकता है और जिसके अनुसार नियुक्त श्रमिकों को उनकी साधारण मजदूरी के अतिरिक्त लाभ का अंश प्राप्त करने का अधिकार देता है, किन्तु हानि का नहीं।" ब्रिटेन की लाभ-भाजन और सहभागिता रिपोर्ट १९२० में "लाभ-भाजन उन परिस्थितियों में लागू होने वाला बताया गया है, जबकि नियुक्ता अपने श्रमिकों के साथ यह समझौता कर लेता है कि उन्हें अपनी मजदूरियों के अतिरिक्त, उनके श्रम के आंशिक पारितोषिक के रूप में उद्योग के उस हिस्से के लाभ में से, जिस पर लाभ-भाजन लागू है, पहले से निश्चित एक अंश मिलेगा।

१८९९ में पेरिस में लाभ-भाजन के सम्बन्ध में हुई अन्तर्राष्ट्रीय कांग्रेस ने लाभ-भाजन की परिभाषा इस प्रकार दी थी—"वह समझौता (औपचारिक या अनौपचारिक) जो स्वेच्छा से किया गया हो, और जिसके अनुसार कर्मचारियों को लाभ होने से पूर्व निश्चित लाभ वा हिस्सा मिलता हो।"

१९३९ में समुक्त राष्ट्र अमेरिका में सीनेट की एक समिति ने इसको इस प्रकार परिभाषित किया था—'श्रमिकों को लाभ पहुँचाने वाली वे सब योजनाएँ जिन पर नियुक्ता कुछ ध्यान करता है।"

उपरोक्त परिभाषाओं से यह स्पष्ट हो जाता है कि लाभ-भाजन वास्तव

* "An arrangement entered into, by which the employee receives a share, fixed in advance, of the profits".

H. R. Seager, "Principles of Economics", p 581.

में मजदूरी देने की कोई पद्धति नहीं है। इसके अनुसार साधारण मजदूरी के अलावा श्रमिकों को लाभ का एक भाग दिया जाता है, जिससे उन्हें प्रेरणा मिलती है।

ऐतिहासिक सिंहावलोकन

लाभ-भाजन-योजना का प्रयोग सर्वप्रथम १८२० में फ्रांस के एक गृह-चित्रकार (House Painter) श्री एम० लेक्लेयर (M. Laclaire) के द्वारा हुआ। लेक्लेयर ने अनुमान लगाया कि यदि वह अपने कर्मचारियों से कम समय नष्ट करवा सके और कच्चे माल तथा औजारों के प्रयोग में नित्य-मिता करवा सके तो उसे ३००० पाँड से अधिक शुद्ध बचत हो सकती है। अतः उसने अपने कर्मचारियों को लाभ का एक अंश देने का वचन दिया। इस प्रथा के अधिक प्रचलित हो जाने पर उपन्म के लाभ का कुछ भाग चुने हुए कर्मचारियों को उनकी कमाई के अनुपात में प्रति वर्ष बाँट दिया जाता था।

इसके पश्चात् ग्रेट ब्रिटेन में बहुत सी योजनाएँ लागू हुईं और लाभ-भाजन सहकारिता आन्दोलन का एक भाग बन गया। १८७० के बाद योजना मयुक्त राष्ट्र-अमेरिका और जर्मनी में लागू हुईं। प्रथम महायुद्ध-काल तक यह योजना लगभग सभी देशों में अपना ली गई। भारतवर्ष में लाभ-भाजन की प्रथा "उत्पादित वस्तु में हिस्सा बाँटने" की प्रथा के रूप में अनिश्चित काल से विद्यमान है। यह प्रथा बटाई प्रथा के नाम से अधिक प्रसिद्ध है। औद्योगिक क्षेत्र में यह योजना १९४७ के बाद ही अपनाई गई, जिसका विस्तार में अध्ययन अगले पृष्ठों में किया गया है।

लाभ-भाजन की प्रमुख विशेषताएँ

(१) श्रमिकों को वितरित किया जाने वाला लाभ का भाग, उपन्म के शुद्ध लाभ अथवा लाभांश (Dividend) पर आधारित होता है।

(२) श्रमिकों को दिया जाने वाला प्रतिशत या भाग पहले से ही निश्चित कर दिया जाता है और उसमें नियोजन वाद में परिवर्तन नहीं कर सकते हैं।

(३) इस प्रकार श्रमिकों को दिया जाने वाला भाग अनिश्चित होता है। लाभ अधिक या कम हो सकता है और कुछ वर्षों में वास्तविक हानि भी हो सकती है।

(४) लाभ-भाजन व्यवस्था का लाभ कुछ विशेष कर्मचारियों तक ही

सीमित नहीं होता है, बल्कि इसका लाभ उपजम के प्रत्येक कर्मचारी को मिलता है।

लाभ-भाजन पद्धति के प्ररूप

लाभ भाजन पद्धति के निम्न प्ररूप हो सकते हैं —

(१) औद्योगिक आधार (Industry Basis)—उद्योग के समस्त श्रमिकों को समान रूप से पारिश्रमिक देने के लिए, उस उद्योग विशेष की विभिन्न इकाइयों का लाभ एक स्थान पर एकत्रित किया जाता है। इस पद्धति से किसी उद्योग विशेष के समस्त श्रमिक वर्ग को समान स्तर (Uniform Basis) पर रखा जा सकता है। यदि किसी औद्योगिक इकाई में किसी वष हानि भी हो जाती है, तब भी श्रमिकों पर बुरा प्रभाव नहीं पड़ता है, क्योंकि इसकी क्षतिपूर्ति अन्य औद्योगिक इकाइयों से, जिनमें पर्याप्त लाभ हुआ है, हो जाती है।

(२) स्थानीय आधार (Locality Basis)—एक ही स्थान पर स्थापित समस्त उद्योग अपने लाभों को एकत्रित करके श्रमिकों का लाभान्वित निकालते हैं जिन्होंने उस स्थान के समस्त उद्योगों के श्रमिकों को समान रूप से लाभ वितरित किया जा सके। यह पद्धति उस समय असफल हो सकती है, जब उस स्थान के श्रमिकों के कार्य की प्रकृति काफी विभिन्न हो। इस प्रकार उस स्थान के श्रमिकों की आय में सुधार (Adjustment) करना बहुत कठिन हो जाता है।

(३) इकाई आधार (Unit Basis)—इस पद्धति के अनुसार उद्योग की विभिन्न इकाइयों का लाभ पृथक-पृथक निकाल कर श्रमिकों को वितरित किया जाता है। इससे श्रमिकों के परिश्रम (Efforts) और पारितोषिक (Reward) में एक सीधा सम्बन्ध बना रहता है।

(४) विभागीय आधार (Departmental Basis)—इसके अनुसार कभी-कभी किसी औद्योगिक इकाई के विभिन्न विभागों का लाभ अलग-अलग निकाल कर उन विभागों के श्रमिकों को बाँट दिया जाता है। इस प्रकार एक विभाग के श्रमिक उस विभाग द्वारा अर्जित लाभ को ही प्राप्त कर सकते हैं। इसमें श्रमिकों के परिश्रम और पारितोषिक में और भी सीधा सम्बन्ध स्थापित हो जाता है, जिससे श्रमिकों को अधिक कार्य करने के लिए प्रेरणा मिलती है।

(५) व्यक्तिगत आधार (Individual Basis)—इसके अनुसार किसी श्रमिक विशेष को उसके कार्य के आधार पर ही एक निश्चित लाभांश दिया जाता है। इससे श्रमिक के परिश्रम और पारिश्रमिक में एक दम सीधा सम्बन्ध रहता है। यद्यपि यह पद्धति सर्वोत्तम है परन्तु व्यवहार में बहुत कठिन है।

लाभ देने की रीतियाँ

श्रमिकों को लाभांश निम्नांकित रीतियों में से किसी भी रीति के अनुसार दिया जा सकता है,—

- (१) नकद वितरण (Cash Distribution)
- (२) अंशों अथवा स्तक का वितरण (Distribution of shares or Stock)
- (३) स्थगित बचतों जैसे प्रावीडेन्ट फण्ड पैजन् इत्यादि।

साधारण रूप में लाभांश नकद रूपों में ही दिया जाता है। कभी-कभी श्रमिकों के नाम खाते (Accounts) खोल कर उनको उसमें से रूपया निकालने का अधिकार भी दे दिया जाता है। द्वितीय रीति के अनुसार श्रमिकों को लाभांश नकद रूपों में न देकर कम्पनी के अंशों अथवा स्तक के रूप में दिया जाता है। इससे श्रमिकों का उद्योग में स्थायी हित हो जाता है और एक प्रकार की सह-भागिता (Co-partnership) सी हो जाती है। तृतीय रीति के अनुसार श्रमिकों को प्रावीडेन्ट फण्ड पैजन् इत्यादि का लाभ दिया जाता है जिसे श्रमिक उद्योग से विलग होने की बात साधारण रूप में नहीं सोचता है।

लाभ-भाजन के लाभ

(१) उत्पादन की मात्रा एवं गुण में वृद्धि

श्रमिक लाभ में भाग पाने के कारण अधिक परिश्रम करता है, क्योंकि लाभ उसके परिश्रम के अनुसार ही अधिक या कम होगा। वह यथासम्भव उत्पादन सम्बन्धी बरबादों एवं हानि को रोकने की चेष्टा करता है। यन्त्रों का उत्तम से उत्तम उपयोग करता है और उनको नष्ट होने से बचाता है। इस प्रकार वस्तुओं के उत्पादन में वृद्धि व उसके गुणों में सुधार हो जाता है।

(२) श्रमिकों में उत्साह एवं स्वामिभक्ति की भावना

लाभ में भाग मिलने के कारण श्रमिकों में कार्य करने का उत्साह एवं उद्योग के प्रति स्वामिभक्ति की भावना जागृत हो जाती है।

(३) श्रमिक-नियोक्ता के सम्बन्धों में सुधार

यदि श्रमिक ईमानदारी और वफादारी से कार्य करते जाते हैं तो श्रमिक और नियोक्ता (Employers) के सम्बन्ध अच्छे बने रहते हैं। नियोक्ता के कर्तव्यानुसार में भी वृद्धि हो जाती है अर्थात् नियोक्तागण अपने कर्तव्यों का पालन अधिक से अधिक करने लगते हैं।

(४) सहयोग की भावना में वृद्धि

श्रमिक और नियोक्ताओं का एक ही लक्ष्य होने के कारण उनमें परस्पर मिलकर काम करने की प्रवृत्ति (*Espirit de Corps*) तथा सहयोग की भावना में वृद्धि होती है।

(५) उद्योग के कल्याण में अभिरुचि

सामूहिक आधार पर लाभ-भाजन होने के कारण श्रमिकों की अभिरुचि उद्योग के कल्याण की ओर बढ़ जाती है। वह अधिक लगन व तत्परता से कार्य करने लगता है और अपने दायित्व को भी समझने लगता है।

(६) श्रमिकों के नियोजन (Employment) में सुरक्षा

लाभ-भाजन पद्धति के अनुसार श्रमिक अपने नियोजन को छोड़कर अन्यत्र आसानी से नहीं जाते क्योंकि लाभ-भाजन का उद्देश्य श्रमिकों को अधिक आर्थिक सुरक्षा प्रदान करना होता है। नियोक्ता को भी यह विश्वास हो जाता है कि श्रमिक स्थिर रूप से उसके नियोजन में रहेगा। अतः श्रमिकों की छूटनी (*Turn-over*) में कमी हो जाती है।

(७) समाज को लाभ

लाभ-भाजन पद्धति से औद्योगिक शांति रहती है क्योंकि श्रमिकों और नियोक्ताओं में झगड़े कम होते हैं। इससे मजदूरी और उत्पादन में वृद्धि होती है। अधिक मात्रा में उत्पादन होने के कारण उत्पादन की लागत भी कम हो जाती है। इस प्रकार समाज को समय पर आवश्यक वस्तुएँ कम मूल्य पर प्राप्त हो जाती हैं।

(८) राष्ट्र को लाभ

औद्योगिक कलह न होने से, श्रमिकों के जीवन स्तर में वृद्धि होने से तथा राष्ट्रीय उत्पादन में वृद्धि होने से राष्ट्र को भी लाभ होता है।

लाभ-भाजन की हानियाँ

(१) प्रयास और पुरस्कार में प्रत्यक्ष सम्बन्ध का अभाव

लाभ-भाजन पद्धति के अन्तर्गत श्रमिक के प्रयास और पुरस्कार (Effort and reward) में कोई प्रत्यक्ष सम्बन्ध नहीं रहता है। पुरस्कार श्रमिक की व्यक्तिगत दक्षता के अनुसार न दिया जाकर, सब श्रमिकों को सामूहिक रूप से दिया जाता है। अतः श्रमिकों को अधिक प्रेरणा नहीं मिलती है।

(२) लाभ-भाजन की योजना केवल लाभ पर आधारित होती है

यह योजना उसी समय अपनाई जाती है, जबकि उद्योग में पर्याप्त लाभ हुए हों। लाभ न होने की अवस्था में अथवा हानि होने पर यह योजना नहीं अपनाई जाती है। अतः यह केवल लाभ के समय की योजना है। लाभ अधिक होने की अवस्था में, अथवा समृद्धि काल में कितनी भी योजनाएँ अपनाई जा सकती हैं।

(३) पुरस्कार देर से मिलता है

श्रमिकों को लाभ में अंश केवल उस समय घोषित किए जाते हैं जबकि उस सार्थ के वार्षिक या अर्द्ध वार्षिक खाते बन गए हों। इस प्रकार श्रमिकों को एक बहुत बड़े समय तक इन्तज़ार करना पड़ता है। अतः श्रमिक इस पुरस्कार से बहुत लालायित नहीं होते हैं। फलतः श्रमिकों को अधिक प्रयास करने के लिए प्रेरणा नहीं मिलती है।

(४) पुरस्कार की अनिश्चितता

लाभ-भाजन का एक दोष यह भी है कि श्रमिकों के एक लम्बे काल तक इन्तज़ार करने के बाद भी पुरस्कार के सम्बन्ध में कोई निश्चितता नहीं होती है। हो सकता है वर्ष के अन्त में लाभ के स्थान पर हानि हो जाय, अथवा नाममात्र को ही लाभ हो। ऐसी अवस्था में श्रमिकों का उत्साह बहुत ढीला पड़ जाता है और वे भविष्य में अधिक प्रियाधीन नहीं रहते।

(५) लाभ-भाजन निश्चित करने का अवैज्ञानिक आधार

लाभ-भाजन निश्चित करने का कोई वैज्ञानिक आधार नहीं होता है। यह अधिकार उद्योगपति या नियोक्ता की स्वेच्छा पर होता है। इससे कुशल श्रमिकों को कोई प्रोत्साहन नहीं मिलता।

(६) श्रमिकों की व्यक्तिगत दक्षता पर ध्यान नहीं दिया जाता

लाभ-भाजन एव श्रमिकों को सामूहिक रूप से दिया जाता है अतः उसमें किसी श्रमिक की व्यक्तिगत कुशलता एव दक्षता पर ध्यान नहीं दिया जाता। डा० शैडवेल के शब्दों में "यह व्यक्तियों में उसकी क्षमता के अनुसार अन्तर नहीं करता।"*

(७) लाभ-भाजन पद्धति श्रमिकों के लिए जटिल होती है

श्रमिक गण इस पद्धति को सरलता से नहीं समझ पाते हैं, अतः उनके मस्तिष्क में एक सशय रहता है। इसके अतिरिक्त लाभ-भाजन का निश्चय करते समय उनकी (श्रमिकों) अथवा उनके सभों (Unions) की सलाह नहीं ली जाती है।

(८) श्रमिकों में असंतोष

लाभ-भाजन के अन्तर्गत मिलने वाले लाभ को श्रमिक गण अपने एक अथवा अधिकार के रूप में समझने लगते हैं। किसी भी वर्ग पर्याप्त लाभ न होने पर और फलतः साभाश प्राप्त न होने पर वे लोग असंतोष प्रकट करते हैं। कभी-कभी असंतोष की भावना हड़ताल का रूप धारण कर लेती है।

(९) नियोक्ता लाभ-भाजन पद्धति को अपनी उदारता समझते हैं

उद्योगपति अथवा नियोक्ता गण श्रमिकों को लाभ देने की पद्धति को अपने कृपालु हृदय की उदारता (Warm-hearted philanthropy) समझते हैं। दूसरे शब्दों में वे केवल इसे एक प्रकार का दान समझते हैं। उनके इस विचार से श्रमिकों की प्रसिद्धता एव स्वाभिमान को घक्का पहुँचता है।

* "It does not differentiate between individuals according to capacity."
—Dr. Shadwell.

(१०) श्रम-संधों द्वारा विरोध

श्रम-संध भी इस पद्धति के पक्ष में नहीं रहते हैं, क्योंकि उन्हें मालिकों से अधिक मजदूरी एवं अन्य सुविधाएँ माँगने के अवसर (Opportunities) प्राप्त नहीं होते। वे यह भी समझने लगते हैं कि मालिक लोग श्रमिकों को लाभ में भाग देकर उनके (श्रम-संधों) विरुद्ध कर रहे हैं। महोदय टासिंग के शब्दों "इससे श्रमिक अपने निकट के साथियों में ही विरोध रूप से हित (Interest) रखने लगता है और उस उद्योग या स्थान के श्रमिकों में हित नहीं रहता।"

संसार के अनेक देशों में लाभ-भाजन की पद्धति अपनायी जा चुकी है। सर्व प्रथम १९२० में फ्रांस ने इस पद्धति को अपनाया था। इंग्लैंड में लाभभार एवं सहभागिता पर एक विस्तृत रिपोर्ट १९२० में लिखी गई थी।

भारतवर्ष में लाभ-भाजन

भारतवर्ष में दिसम्बर सन् १९४७ में एक त्रिदलीय उद्योग सम्मेलन (Industries Conference) हुआ। इस सम्मेलन में औद्योगिक सम्बन्धों में सुधार करने का निश्चय किया गया। अप्रैल सन् १९४८ में भारत सरकार ने निम्नलिखित बातों के लिए सिद्धान्त निश्चित करने के लिए एक केन्द्रीय परामर्श-दात्री परिषद (Central Advisory Council) नियुक्त की।

- [१] श्रमिकों को उचित मजदूरी।
- [२] पूँजी पर उचित प्रतिफल (Return)।
- [३] उपकरण के प्रतिपालन (Maintenance) तथा विस्तार के लिए उचित रकित धन।
- [४] भतिरिक्त लाभ में श्रमिक का भाग श्रमिक आधार (Sliding Scale) पर निर्धारित करना।

उपरोक्त बातों पर, (प्रथम बात को छोड़ते हुए जिसके लिए एक पृथक समिति नियुक्त की गई) विचार करने के लिये, मई १९४८ में १४ व्यक्तियों की एक विशेषज्ञ समिति (Expert Committee) नियुक्त की गई। इस समिति के चेयरमैन, केन्द्रीय उद्योग एवं पूर्ति मन्त्रालय (Ministry of Industry and Supply) के सचिव श्री एस० ए० वेंकटरमन थे। इस समिति ने २९ मई से १ अगस्त, १९४८ तक अनेक बैठकों की और अपनी रिपोर्ट दिसम्बर १९४८ में प्रस्तुत की।

समिति ने प्रारम्भ में निम्नलिखित छ उद्योगों में ५ वर्षों के लिए लाभ-भाजन की पद्धति प्रयोगात्मक (Experimental) आधार पर अपनाने की सिफारिश की —

- [१] सूती वस्त्र उद्योग,
- [२] जूट,
- [३] स्पात (मुख्य उत्पादक),
- [४] सीमेंट,
- [५] टायर निर्माण, तथा
- [६] मिगरेट निर्माण ।

समिति ने लाभ-भाजन की योजना को सूती-वस्त्र उद्योग में उद्योग-तथा-स्थान (Industry-cum locality) के आधार पर अपनाने की सिफारिश की थी । समिति का विचार था कि लाभ में श्रमिक का भाग निकालने के लिए श्रमिक पद्धति (Sliding Scale) को नहीं अपनाना चाहिए क्योंकि यह व्यावहारिक नहीं है । समिति ने लिखा है कि, “उद्योग में जो लाभ होता है वह श्रम के अतिरिक्त अन्य बहुत से घटकों (Factors) पर निर्भर होता है और उस सीमा तक उसका जो कुछ श्रमिक करते हैं अथवा नहीं करते हैं उससे कोई विशेष सम्बन्ध नहीं होता । सम्भव है कि किसी कारखाने में, जिसमें श्रमिकों में खूब परिश्रम से काम किया है, किन्हीं अन्य कारणों से कुछ भी लाभ न हो सके, या श्रमिकों की स्थिति होती हुये भी बहुत लाभ हो जाय । कुल उत्पादन की किसी एक सामान्य इकाई के रूप में नापना बहुत कठिन काम है । वार्षिक उत्पादन का कोई एक सामान्य माप तय कर देना और कठिन है । सम्भव है कि अवाञ्छित बाधाएँ आ जाएँ जिनके लिए कोई भी उत्तरदायी नहीं ।”

समिति के विचार में, पूँजी पर उचित प्रतिफल न्यूनतम प्रतिफल होगा, जो और अधिक पूँजी नियोजन को प्रोत्साहित करे । श्रमिकों का हिस्सा उद्योग के अतिरिक्त (Surplus) लाभ का आधार रखने का सुझाव दिया गया । प्रत्येक श्रमिक का हिस्सा उसकी १२ माह की कुल आय में से महंगाई, बोनस तथा अन्य ऐसी प्राप्य आय को घटाकर शेष राशि के अनुपात में होगा । यदि किसी श्रमिक का हिस्सा उसके मूल पारिश्रमिक के २५ % से अधिक हो तो उसे २५ % तो नकद मिलेगा या शेष प्रावीडेट फण्ड, पेंशन या अन्य किसी खाते में जमा कर दिया जावेगा ।

समिति के विचार में लाभ-भाजन निश्चय करते समय उसकी उपयोगिता निम्न तीन महत्वपूर्ण दृष्टिकोणों से देखनी चाहिए —

- [१] उत्पादन में प्रेरणा या उद्दीपन,
- [२] औद्योगिक शान्ति रखने के रूप में, तथा
- [३] श्रमिकों को प्रबन्ध में भाग देने के रूप में ।

निःसन्देह जैसा कि कहा जा चुका है कि लाभ-भाजन योजना 'औद्योगिक लोकतन्त्र' (Industrial Democracy) की दिशा में एक कदम है, परन्तु जैसा कि हम देख चुके हैं, इसमें अनेक दोष एवं कठिनाइयाँ होने के कारण इसका प्रयोग सरल नहीं है । यही कारण है कि नसार के प्रगतिशील देशों जैसे इंग्लैंड और संयुक्त राष्ट्र अमेरिका आदि में यह अपनाई गई और बाद में छोड़ दी गई ।

भारतवर्ष में सर्वप्रथम १९३७ में टाटा आइरन एण्ड स्टील कम्पनी ने इस योजना को अपनाया था । कम्पनी के सम्पूर्ण लाभों में से घिसावट (Depreciation), कर (Tax) तथा पूर्वाधिकार अद्यधारियों के लाभों की राशि निकालकर शेष शुद्ध लाभ का २२½ % प्रतिशत बोनस के रूप में वितरित किया था । परन्तु कम्पनी को इसका दुःखद अनुभव ही हुआ । श्रमिकों की दक्षता (Efficiency) बजाय बढ़ने के घट गई । उदाहरणार्थ १९३९-१९४० तथा १९४५-४६ के बीच कम्पनी की तैयार स्पात (Finished Steel) की प्रति टन लागत २७) ६० से ९९) ६० हो गई है, परन्तु प्रति श्रमिक औसत तैयार स्पात का उत्पादन २५ ९ टन से घटकर २३'२ टन रह गया है । इस गिरावट के अनेक कारण हो सकते हैं, परन्तु फिर भी लाभ-भाजन पद्धति से उत्पादन बढ़ाने का उद्देश्य पूरा नहीं हुआ ।

अमेरिका का अनुभव भी इसी प्रकार है जैसा कि मैक प्रो-हिल जइजेस्ट, नवम्बर १९४६, (जिसमें संयुक्त राष्ट्र अमेरिका में लाभ-भाजन योजना का पर्यवेक्षण किया है) के शब्दों से स्पष्ट है ।*

* Profit sharing has been abandoned by 60% of the 161 firms surveyed by National Industrial Conference Board. More than 25% were dropped as the result of employers' or employees' dissatisfaction, some 36% because there were no profits to share or the company had gone out of business or changed hands. Dissatisfaction arose mostly from employers' lack of understanding of the principles involved and their inability to comprehend the influence of the business cycle."

सहभागिता (Co-partnership)

सहभागिता पद्धति के अनुसार श्रमिक अपने उद्योग के सह-भागी (Co partners) बन जाते हैं। इसके अनुसार श्रमिकों को उद्योग के लाभ में भाग लेने के अतिरिक्त, पूँजी तथा प्रबन्ध में भी भाग लेने का अधिकार मिल जाता है।

इस पद्धति की विशेषताएँ निम्नलिखित हैं —

- (१) श्रमिक पूर्ण निर्धारित पारिश्रमिक के अतिरिक्त औद्योगिक सार्थ के शुद्ध लाभ का एक भाग पाते हैं।
- (२) श्रमिकों को अतिरिक्त लाभ नकद न देकर अंश (Shares) के रूप में दिया जाता है। इस प्रकार वे सार्थ की पूँजी के एक भाग के स्वामी हो जाते हैं।
- (३) सार्थ की पूँजी के एक भाग के स्वामी हो जाने के कारण श्रमिकों को सार्थ के प्रबन्ध एवं व्यवस्था में भाग लेने का अधिकार मिल जाता है।

लाभ

श्रमिकों को सहभागिता से लाभ-भाजन के अतिरिक्त कुछ विशेष लाभ भी होते हैं —

- (१) श्रमिक में आत्म सम्मान की भावना जागृत होती है।
- (२) श्रमिकों को तीन लाभ होते हैं।
 - [अ] श्रमिक के रूप में पारिश्रमिक प्राप्त होता है।
 - [ब] अंशधारी के रूप में लाभांश प्राप्त होता है।
 - [स] सह भागी के रूप में सार्थ के प्रबन्ध एवं व्यवस्था में भाग लेने का अधिकार मिलता है।
- (३) श्रमिकों एवं निरोक्तपक्षों में सहकारिता की भावना जागृत हो जाती है।
- (४) औद्योगिक कलह कम हो जाती है।
- (५) श्रमिकों को अधिक कार्य करने की प्रेरणा मिलने के कारण उद्योग की उत्पादन क्षमता बढ़ जाती है।

दोष

- (१) यह पद्धति केवल न्युक्त स्कंध कम्पनियो में अपनायी जा सकती है।
- (२) श्रमिकों के प्रबन्ध में भाग लेने के कारण उद्योग की व्यवस्था में बाधा पड जाती है।

न्यूनतम मजदूरी (Minimum Wage)

एक समय था जब कि नियोक्ता और श्रमिक के बीच स्वतन्त्र रूप से मजदूरी तय करना एक पवित्र जोर उत्तम बन्धु समझी जाती थी। परन्तु पिछले कुछ वर्षों से सम्पूर्ण सभार में सामूहिक सौदे (Collective Bargaining) के साथ-साथ 'निश्चित न्यूनतम मजदूरी' के लिए भी भाग की जा रही है। सार्वजनिक रूप से यह मान लिया गया है कि सामाजिक न्याय के हित में श्रमिकों को कम से कम इतनी मजदूरी मिलनी चाहिए जिससे वे एक उचित और अच्छा रहन-सहन का स्तर बना सकें। श्रमिकों का शोषण अब अन्याय-पूर्ण समझा जाने लगा है और जनता का ध्यान सामाजिक दोषों को दूर करने के लिए उत्कृष्ट हो चुका है।

न्यूनतम मजदूरी के बीच सम्पूर्ण सभार में सन् १८९१ में पोप लुई १३वें द्वारा निर्गमित मैनिफेस्टो के द्वारा बोए गए। पोप ने अपने इस मैनिफेस्टो में न्यूनतम मजदूरी के लिए घोषणा की थी—“आत्म-भरक्षण वास्तव में प्रत्येक का कर्तव्य है और इसको पूरा न करना अपराध है।”* पोप के इस कथन का प्रभाव सारे सभार पर पडा और सन् १९२२ में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम-परिषद (International Labour Conference) ने इस सम्बन्ध में एक अभिसमय (Convention) स्वीकार किया। इसके अनुसार इस अभिसमय (Convention) का समर्थन करने वाले, अन्तर्राष्ट्रीय श्रम-संघठन (I. L. O.) के प्रत्येक सदस्य राष्ट्र के लिए आवश्यक था कि वे ऐसी व्यवस्था करें जिससे उनके द्वारा नियोजित श्रमिकों को न्यूनतम मजदूरी प्राप्त हो सके।

भारत सरकार ने इस अभिसमय (Convention) का समर्थन नहीं किया, परन्तु समय-समय पर नियुक्त आयोगों (Commissions) और समितियों (Committees) ने इस प्रश्न पर विचार किया। शाही श्रम

* “Self-preservation is really the duty of one and all and it is a crime not to fulfil it.”

आयोग (Royal Commission on Labour) ने न्यूनतम मजदूरी निश्चित करने की सम्भावना एव वाछनीयता जानने के लिए कुछ उद्योगों में विस्तृत पर्यवेक्षण (Investigation) कराने की सलाह दी। १९३७ में काँग्रेसी मन्त्रिमण्डल बन जाने से इस आन्दोलन को और प्रोत्साहन मिला। टैक्स-टायल लेबर इन्क्वाइरी कमेटी, बम्बई (१९३७-४०), कानपुर लेबर इन्क्वाइरी कमेटी, यू० पी० (१९३८), तथा बिहार लेबर इन्क्वाइरी कमेटी, (१९३८-४०) ने भी इस प्रश्न पर विचार किया और न्यूनतम मजदूरी निश्चित करने की सिफारिश की। इसके बाद १९४५ में इण्डियन नेशनल काँग्रेस ने अपने चुनाव घोषणा-पत्र (Election-Manifesto) में न्यूनतम मजदूरी की आवश्यकता को स्वीकार किया।

उसी समय से केन्द्रीय वेतन आयोग १९४६ (Central Pay Commission), औद्योगिक न्यायालय तथा अन्य जांच समितियाँ सब एक मत से न्यूनतम मजदूरी के पक्ष में हैं। औद्योगिक न्यायालय, बम्बई ने सूती-वस्त्र उद्योग के श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी ३० रुपए प्रतिमाह निश्चित की थी। बम्बई म्युनिस्पल कारपोरेशन ने अकुशल कर्मचारियों के लिए ३०) और ३५) के बीच न्यूनतम मजदूरी निश्चित की थी। कलकत्ते में इलेक्ट्रिक सप्लाय कम्पनी के कर्मचारियों के लिए न्यूनतम मजदूरी युद्ध-पूर्व आधार (Pre-war basis) पर ३५) और ट्रामवे कम्पनी के कुलियों की मजदूरी चालू-स्तर (Current level) पर ६७।।) निश्चिन्त की गई।

उत्तर प्रदेश में यू० पी० लेबर इन्क्वाइरी कमेटी (१९४६-१९४८) जो कि निम्नकार कमेटी के नाम से प्रसिद्ध है, ने अनिवार्य मजदूरी (Compulsory Wages) की सिफारिश की थी। वह इस निष्कर्ष पर पहुँची कि ३०) ६० से कम धनराशि किसी हालत में न होनी चाहिए। समिति ने यह भी सुझाव दिया कि अर्ध-कुशल व्यवसायों के लिए युद्ध-पूर्व आधार पर ४०) ६० प्रतिमाह कुशल व्यवसायों के लिए ५०) ६० तथा अति कुशल व्यवसायों के लिए ७५) ६० प्रति माह न्यूनतम मजदूरी होनी चाहिए।

इस समिति के सुझावों के अनुसार उत्तर-प्रदेशीय सरकार ने ६ दिसम्बर १९४८ को न्यूनतम मजदूरी तथा मँहगाई तथा खाद्य भत्ते (Food-allowances) की दर निश्चित कर दी।

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, १९४८

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम १९४८, भारतीय श्रम सन्नियमों के इतिहास

में एक महत्वपूर्ण वस्तु है क्योंकि १९३६ में मजदूरी भुगतान अधिनियम (Payment of Wages Act) पास होने के समय से उपरोक्त अधिनियम पास होने के समय तक इस सम्बन्ध में कोई कदम नहीं उठाया गया। इस अधिनियम के अन्तर्गत केन्द्रीय और राज्य सरकारों को "अनुसूचित निोजनों" (Scheduled employments) में जहाँ श्रम का शोषण होता है अथवा शोषण होने की सम्भावना होती है, में न्यूनतम मजदूरी की दर निश्चित करने और उसे समय-समय पर बदलने की शक्ति दी गई है।

अनुसूची (Schedule) के अन्तर्गत निम्न उद्योग आते हैं :—

- (१) ऊनी कालीन या गाल की बुनाई के मस्थान;
- (२) चावल आटा या दाल मिले,
- (३) तम्बाकू और बीड़ी का उत्पादन सार्थ;
- (४) बागान (Plantations);
- (५) तेल मिले;
- (६) किसी भी स्थानीय सस्था (Local body) के अन्तर्गत नियोजन;
- (७) सडक निर्माण या भवन निर्माण कार्य,
- (८) पत्थर तोडना और पत्थर पीसना,
- (९) लाख निर्माण (Lac Manufacturing),
- (१०) अभ्रक का कारखाना (Mica Works)
- (११) सावंजनिक सडक यातायात,
- (१२) चमड़ा कमाने वाले और चमड़े का सामान बनाने वाले कारखाने,
- (१३) बड़े खेतों या फार्मों के मजदूर, तथा
- (१४) डेरी फार्मिंग

अधिनियम सम्बन्धित सरकार (Appropriate Government) को इस सूची में और नाम जोडने या बडाने की आज्ञा देता है।

सन् १९५७ में अधिनियम में किए गए मशोघन के अनुसार अनुसूचित नियोजनों (Employments), जिसमें कृषि भी सम्मिलित है, में प्रारम्भिक न्यूनतम मजदूरी निश्चित करने की तिथि को ३१ दिसम्बर १९५९ तक बढ़ा दिया गया है।

अधिनियम के अन्तर्गत निम्न बातों के सम्बन्ध में प्रावधान किया गया है :—

- (१) न्यूनतम समय दर,

- (२) न्यूनतम कार्यानुसार मजदूरी दर,
- (३) गारन्टीड समय दर, तथा
- (४) विभिन्न व्यवसायों, स्थानों या वर्गों के अनुकूल उपरि - समय (Overtime) दर ।

न्यूनतम मजदूरी दर निम्नांकित में से कोई भी रूप धारण कर सकती है —

- (१) मजदूरी की आधार दर और जीवन निर्वाह भत्ता, अथवा
- (२) मजदूरी की आधार दर, जीवन निर्वाह भत्ता सहित अथवा रहित और आवश्यक वस्तुओं की पूर्ति के सम्बन्ध में दी गई रियायत (Concessions) का नकद मूल्य, अथवा
- (३) एक सम्मिलित दर (An all inclusive rate)

दूसरे शब्दों में न्यूनतम मजदूरी तीन सिद्धान्तों के आधार पर निश्चित की जा सकती है । ये सिद्धान्त हैं निर्वाह मजदूरी (Living wage), उचित मजदूरी (Fair wage) तथा 'व्यापार की क्षमता' (What the Trade can bear) । संयुक्त राष्ट्र अमेरिका, कनाडा, न्यूजीलैंड तथा आस्ट्रेलिया में निर्वाह मजदूरी (Living wage) का सिद्धान्त अपनाया गया है । पड़ित नेहरू ने भी अभी हाल में इस सिद्धान्त को अपनाने के पक्ष में अपने विचार व्यक्त किए हैं ।

अधिनियम के अनुसार मजदूरी नकद दी जावेगी परन्तु यदि सम्बन्धित सरकार पाहे तो मजदूरी का भुगतान विद्येय अवस्थाओं में पूर्णतः या अंशतः वस्तुओं में करने की आज्ञा दे सकती है । सम्बन्धित सरकार को प्रति दिन कार्य करने के घण्टे निश्चित करने, साप्ताहिक छुट्टी देने तथा उपरि - समय (Over-time) मजदूरी का भुगतान देने की आज्ञा जारी करने की शक्ति अधिनियम के अन्तर्गत दी गई है ।

राज्य सरकारों को न्यूनतम मजदूरी निश्चित करने के लिए परामर्शदाता मण्डल (Advisory Boards) नियुक्त करने होंगे और एक केन्द्रीय परामर्शदाता (Central Advisory Board) होगा जो साधारणतया मजदूरी निश्चित करने के मामलों में केन्द्रीय और राज्य सरकारों तथा परामर्शदाता मण्डलों को सलाह देगा । विभिन्न राज्य सरकारों न्यूनतम मजदूरी की दरें निश्चित करने के लिए तथा उनका पुनर्निरीक्षण (Revision) करने के लिए समितियाँ, उप-समितियाँ और परामर्शदात्री समितियाँ नियुक्त कर सकती हैं ।

इन सब समितियों और मण्डलों में नियोक्ताओं (Employers) और कर्मचारियों के प्रतिनिधि बराबर संख्या में होंगे। इसके अतिरिक्त कुछ स्वतंत्र सदस्य भी होंगे जिनकी संख्या कुल सदस्यों के एक तिहाई से अधिक नहीं होगी। केन्द्रीय परामर्शदाता मण्डल में केन्द्रीय तथा राज्य सरकारों, नियोक्ताओं और श्रमिकों के प्रतिनिधि हैं।

भारत सरकार द्वारा *Minimum Wages (Central Advisory Board) Rules, 1949* तथा *Minimum Wages (Central) Rules, 1950* बनाए जा चुके हैं। अविनियम के अन्तर्गत बिहार, मद्रास, मध्य प्रदेश, पश्चिमी बंगाल, अजमेर, पंजाब तथा मैसूर राज्यों में न्यूनतम मजदूरी निश्चित की जा चुकी है।

उद्योगों के प्रबन्ध में श्रमिकों का भाग

(Participation of Labour in Management)

सरकार, नियोक्ताओं तथा श्रमिकों में सहकारिता की भावना उत्पन्न करने के प्रश्न पर अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन (International Labour Conference) के ३४वें अधिवेशन में निवार किया गया था। इस अधिवेशन में सरकार ने नियोक्ताओं और श्रमिकों के बीच सहकारिता की भावना उत्पादन क्षमता बढ़ाने के लिए अत्यन्त आवश्यक समझी गई।* इसका समर्थन करते हुए ग्रेट ब्रिटेन के श्रम तथा राष्ट्रीय सेवा के मन्त्री (Minister of Labour and National Service) ने भी कहा था कि, "व्यक्तिगत उत्पादन क्षमता नारीरिक प्रयत्न व तांत्रिक व्यवहार पर ही अवलम्बित नहीं है। यह एक ऐसी समस्या है जो मनोवैज्ञानिक और भौतिक दोनों पहलुओं से सम्बन्धित है इसका समाधान केवल सरकार, नियोक्ताओं और श्रमिकों के पूरा सहयोग में हो सकता है।"† फ्रांस के श्रम मन्त्री ने भी

* "A united determination to increase productivity can be created and maintained only through the fullest understanding by employers and worker of each other's points of view; it can be carried into only by the closest co-operation between them."

International Labour Conference 33rd Session, Geneva, 1950 Report I p. 150.

† *Ibid p. 95.*

बहा था कि श्रमिकों से पूर्ण सहयोग उसी समय प्राप्त हो सकता है जब उनकी प्रतिष्ठा सुरक्षित रहे । ‡

विद्यले कुछ वर्षों में इस दिशा में कुछ देशों द्वारा कदम उठाए गए हैं । लगभग ३७ देशों ने इस पद्धति को अपनाया है । ये देश हैं—आस्ट्रिया, बेल्जियम, बाल्जिया, बल्गेरिया, कॅनाडा, सीलोन, चेकोस्लोवाकिया, डेनमार्क, फिनलैंड, फ्रांस, दी फैंडरल जर्मन रिपब्लिक, हंगरी, भारत, दी एसोसिएटेड स्टेट्स आफ इन्डो चाइना, ईरान, इटली, जापान, लक्सेमबर्ग, दी नेदर लैंड्स, न्यूजीलैंड, नार्वे, पाकिस्तान, पोलैंड, रूमानिया, स्पेन, स्वीडन, दी यूनाइटेड किंगडम, रूस, यूगोस्लेविया । यद्यपि कुछ कम विस्तृत आधार पर हैटी (Haiti) आयरलैंड, इस्ट्राटल, फीलिपाइन्स, रबीट्जरलैंड, दी यूनियन आफ साउथ अफ्रीका और यूनाइटेड स्टेट्स आदि देशों में भी अपनाई गई है ।

भारत में श्रमिकों को प्रबन्ध में भाग देने की व्यवस्था

भारत में अभी यह योजना पूर्णरूपेण अपनाई नहीं गई है । भारत सरकार इस व्यवस्था से होने वाले लाभों से भली प्रकार परिचित है और उसने १९४८ तथा १९५६ की औद्योगिक नीतियों में इस ओर सकेत भी किया था । द्वितीय पंचवर्षीय योजना में इस सम्बन्ध में निश्चित योजना बनाई । योजना आयोग के शब्दों में —

“एक समाजवादी समाज की रचना लाभकारी सिद्धान्तों पर नहीं की जा सकती, उसके लिए समाज सेवा के सिद्धान्त को अपनाना पड़ेगा । यह आवश्यक है कि श्रमिक समझे कि वह प्रगतिशील राष्ट्र के निर्माण में अपना योग दे रहा है । प्रजातान्त्रिक समाज को संगठित करने के पहले औद्योगिक प्रजातन्त्र की स्थापना अत्यावश्यक है । द्वितीय योजना के सफल संचालन के लिए कर्मचारियों का प्रबन्ध से अधिकाधिक सहयोग अनिवार्य है । इससे उत्पादन में वृद्धि होगी, श्रमिकों के द्वारे में अधिक जानकारी प्राप्त कर सकेंगे, तथा साथ ही साथ मजदूरों को अपनी भावनाओं को व्यक्त करने का अवसर मिलेगा जिससे औद्योगिक शान्ति होगी ।”

भारत में इस योजना का शीर्षक कर्नाटक तथा मद्रास की सरकारों अपने यातायात उद्योगों में तथा उत्तर प्रदेश की सरकार कानपुर के एक सूती-वस्त्र तथा चीनी उद्योगों में करने जा रही है । टाटा आइरन स्टील कम्पनी ने इस

‡ *Ibid* p. 231.

योजना को जनवरी १९५७ में अपना लिया था। कलकत्ते की इंडियन एल्यूमीनियम कम्पनी लिमिटेड ने भी इस योजना को पाँच वर्षों के लिए अपनाया है।

जुलाई सन् १९५७ में भारतीय श्रम सम्मेलन में यह निणय किया गया कि प्रबंध परिषदों (Management Councils) के साथ स्वेच्छा के आधार पर प्रयोग किया जाय और उसमें योजना की विवृत बातों पर विचार करने के लिए एक त्रिदलीय समिति नियुक्त की। इस समिति ने उन सस्थाओं की एक सूची बनाई है जिन्होंने सहयोग देने का वचन दिया है और इसने परिषदों के क्षेत्र व कर्तव्यों को भी परिभाषित किया है। जनवरी - फरवरी १९५८ में हुए एक सेमिनार में इन परिषदों की स्थापना के लिए एक आदर्श समझौता (Model Agreement) स्वीकार किया गया।

इसके अनुसार यह तय हुआ कि अयुक्त परिषदों में धर्मिकों और मालिकों के बराबर प्रतिनिधि हों, जो १२ से अधिक और ६ से कम न हों। प्रारम्भ में ५० सार्वजनिक तथा निजी औद्योगिक सस्थानों की एक अनुसूची बनाई गई जिसमें यह योजना प्रयोगात्मक ढंग पर चालू की जा रही है। इन सस्थानों में से २३ सस्थानों (Undertakings) में यह योजना चालू की जा चुकी है और १५ अतिरिक्त सस्थानों में यह योजना लागू की जाने वाली है।*

आशा है कि यह योजना जो केवल एक छोटे बीज के रूप में प्रतीत होती है शीघ्र ही एक विशाल वृक्ष के रूप में परिणत होकर निजी और सार्वजनिक दोनों क्षेत्रों को अपनी छात्रछाया में ले लेगी।

प्रश्न

1. Discuss the methods of wage payment to workmen as a means of increasing their efficiency (Agra, B Com, 1957)

2. How is profit-sharing distinguished from Co-partnership? Discuss the advantages and disadvantages of profit-sharing (Agra, B Com, 1956)

3. Define "Minimum Wage" and discuss the main provisions of the minimum wage legislation in India ?

(Agra, B Com, 1955)

4. Describe the advantages and disadvantages of 'time' and 'piece' rate system of wage payment. State briefly the arguments in favour of 'profit sharing scheme'.

(Agra, II Com, 1954)

* India, 1960, p. 383.

औद्योगिक नियमन तथा नियन्त्रण (Regulation and Control of Industries)

स्वतन्त्र अर्थ-व्यवस्था से नियन्त्रित अर्थ-व्यवस्था की ओर

प्राचीन काल में राज्य के हस्तक्षेप का क्षेत्र सीमित था। तत्कालीन व्यक्तिवादी विचारधारा के विद्वानों का कहना था कि सबसे अच्छी सरकार वही है जो शासन के मामले में कम से कम हस्तक्षेप करे।* उनके मतानुसार राज्य का कार्य क्षेत्र पुलिस कार्य तक ही सीमित था। अर्थात् शान्ति, रक्षा, न्याय तथा जेल के अतिरिक्त अन्य क्षेत्रों में सरकार को हस्तक्षेप करने का अधिकार न था। विशेषकर सामाजिक तथा आर्थिक क्षेत्र में तो राज्य का हस्तक्षेप बिल्कुल ही अनीतिपूर्ण माना जाता था। उद्योग स्वतन्त्र थे, व्यापार स्वतन्त्र था। न उद्योगों पर सरकारी नियन्त्रण था न व्यापार पर कोई प्रतिबन्ध। आयात निर्यात कर केवल राजकीय आय के आधार पर ही लगाए जाते थे विदेशी माल को देश में आने से रोकने के लिए नहीं।

धीरे-धीरे इस व्यवस्था में परिवर्तन हुआ। स्वतन्त्र अर्थव्यवस्था पूंजीवाद का आधार है। पूंजीवाद के दोषों के कारण धीरे-धीरे राजनैतिक क्षेत्र में एक नई विचारधारा उत्पन्न हुई जिसे समाजवाद कहते हैं। पूंजीवाद जहाँ 'वीर भोग्या वसुधरा' (Survival of the fittest) पर आधारित था वहाँ अब समाजवाद सह-अस्तित्व (Co-existence) के सिद्धान्त को मानता है। समाजवादी विचारधारा के अनुसार यदि राज्य हस्तक्षेप न करे तो पूंजीपति श्रमिकों को शोषण की चक्की में पीस डालेंगे। अतएव राज्य को आगे बढ़कर निर्बलों की रक्षा करनी चाहिए। इंग्लैंड में, जहाँ पर औद्योगिक क्रान्ति सबसे पहले आरम्भ हुई थी अनियन्त्रित औद्योगिक प्रणाली के दोष अब स्पष्ट देखने लगे थे। मजदूरों को कम से कम वेतन पर अठारह अठारह

* That Government is the best which governs the least.

घन्टे काम करना पड़ता था। छोटी अवस्था के सुफोमल बालको को भी कारखानों में कठोर काम के लिए बाध्य होना पड़ा। घरों की स्थिति नरक से भी बुरी थी। दुघटनाओं की कोई तादाद ही नहीं। ऐसी स्थिति कब तक चल सकती थी। राबट आवन तथा उनके समकालीन बांग्ला के हृदय डम बुदंशा को देख कर द्रवित हो उठे। फलतः मजदूरों की रक्षा के लिए राजकीय नियन्त्रण आवश्यक हो गया। काम करने की दर्राभा, मजदूरों इत्यादि को नियन्त्रित करने वाले नियम बनने लगे।

प्रथम महायुद्ध के पश्चात् स्वतंत्र व्यापार का स्थान धीरे-धीरे मरक्षण ने ले लिया। युद्धकाल में लोगों ने देख लिया कि जीवन की आवश्यकताओं के लिए दूसरे देशों पर निर्भर रहना खतरे से खाली नहीं है। अतएव औद्योगिक आत्म-निर्भरता (Industrial self-sufficiency) के युग का आरम्भ हुआ। इसने संरक्षण को बड़ा बल मिला। साथ ही साथ औद्योगिक नियन्त्रण के क्षेत्र में सरकारी हस्तक्षेप और भी बढ़ा। इसी समय सोवियत रूस में साम्यवादी शासन कायम हुआ। औद्योगिक नियन्त्रण के क्षेत्र में यह एक नया कदम था। रूस ने समस्त उद्योगों का राष्ट्रीयकरण कर दिया। व्यक्तिगत सम्पत्ति को समाप्त कर दिया तथा देश के आर्थिक विकास के लिए पाँच-पाँच बर्षों की योजनाएँ लागू कीं। इन सबमें औद्योगिक नियन्त्रण के क्षेत्र में क्रान्ति उत्पन्न कर दी। रूस की द्रुतगति से होने वाली औद्योगिक उन्नति ने लोगों को चकित कर दिया। अनियन्त्रित अर्थ-व्यवस्था के लिए यह सबसे बड़ा आघात था। प्रत्येक देश में प्रकारान्तर में निर्धारित अव-प्रबन्ध लागू हो गया। इसका फल यह हुआ कि अमेरिका, इंग्लैंड इत्यादि पूँजीवादी कह जाने वाले देशों में आज उद्योगों पर जितना कठोर राजकीय नियन्त्रण है उतना शानद भारतवर्ष जैसे समाजवादी देशों में भी नहीं है।

क्षेप में जिन परिस्थितियों के कारण स्वतन्त्र अर्थ व्यवस्था के स्थान पर औद्योगिक नियन्त्रण का आरम्भ हुआ वे निम्नलिखित हैं —

(१) पूँजीवादी प्रणाली के दोष

अनियन्त्रित पूँजीवाद में श्रमिकों के क्षोषण, समाज में धन के असमान वितरण, देश में उत्पादन की वृद्धि के बावजूद बढ़ती हुई गरीबी, बेरोजगारी इत्यादि के कारण उद्योगों पर राजकीय नियन्त्रण आवश्यक हो गया।

(२) औद्योगिक आत्म-निर्भरता की विचारधारा

प्रथम महायुद्ध के पश्चात् विभिन्न देशों में एक नई विचारधारा का जन्म

हुआ कि एक राष्ट्र को अपनी समस्त आवश्यकताएँ स्वयं पूरी करनी चाहिए। दूसरों पर निर्भरता ठीक नहीं। इसके लिए सर्वांगीण औद्योगिक विकास आवश्यक था। परन्तु यह तब तक असम्भव था जब तक राज्य अथवा अन्य कोई संस्था नियन्त्रण तथा नियोजन के काम को न करे।

(३) सुरक्षा

इसी समय औद्योगिक सुरक्षा की प्रणाली ने स्वतन्त्र व्यापार का स्थान ग्रहण किया। किस उद्योग को सुरक्षण मिलना चाहिए, किसको नहीं? सुरक्षण की विधि क्या होनी चाहिए? इन सब बातों के निश्चित करने के लिए राजकीय हस्तक्षेप आवश्यक हो गया। सुरक्षण प्राप्त उद्योग उसका दुरुपयोग न करें इसलिए उनकी गतिविधियों पर ध्यान रखना आवश्यक था। साथ ही साथ उनके मूल्यों पर भी नियन्त्रण आवश्यक था।

(४) सामाजिक सुरक्षा तथा जन कल्याण राज्य

वर्तमान काल में एक नवीन विचार धारा का जन्म हुआ है जिसे सामाजिक सुरक्षा (Social Security) का नाम दिया गया है। इसने अनुसार जन्म से लेकर मृत्यु तक मनुष्य की सुरक्षा तथा कल्याण का उत्तरदायित्व सरकार का है। कांग्रेस ने कुछ समय पहले भारतवर्ष को एक जन कल्याण राष्ट्र घोषित कर दिया है। इसका तात्पर्य यह है कि लोगों की शिक्षा - दीक्षा, रोजगार, स्वास्थ्य, चिकित्सा, आवास, वृद्धावस्था की आर्थिक व्यवस्था का भार अब मोधे राज्य के ऊपर है। अब राज्य की यह जिम्मेदारी है कि सब लोगों को रोजगार मिले, काम के बदले उचित वेतन प्राप्त हों तथा किसी प्रकार का शोषण न हो। इन समस्त उद्देश्यों की पूर्ति अभी हो सकती है जब उद्योगों पर राज्य का नियंत्रण हो।

(५) समाजवादी विचारधारा

समाजवादी विचारधारा ने भी उद्योगों पर राज्य के नियन्त्रण को बल प्रदान किया है। साम्यवाद के प्रवर्तक कार्ल मार्क्स (Karl Mark) के मतानुसार पूँजी केवल शोषित श्रम का सञ्चालित रूप है अतएव पूँजीपतियों को उद्योगों को मनमाने ढंग से चलाने का कोई अधिकार नहीं है, उसके ऊपर समाज का नियन्त्रण होना चाहिए। इसके अतिरिक्त समाजवाद धन के समान वितरण पर भी जोर देता है। समाजवादियों ने मतानुसार ये सब उद्देश्य तभी प्राप्त किए जा सकते हैं जब उद्योगों के मंचालन पर सरकार का

नियन्त्रण अधिकाधिक हो। साम्यवाद में तो समस्त उद्योगों का स्वामित्व भी सरकार के ही हाथ में रहता है। इस समाजवादी विचारधारा का प्रचार ज्यो-ज्यो बढ़ता गया उद्योगों पर राजकीय नियन्त्रण भी उतना ही बढ़ता गया।

(६) नियोजित अर्थ प्रबन्ध का विकास

नियोजित अर्थ प्रबन्ध का आरम्भ सबसे पहले सोवियत रूस में हुआ। साम्यवादी शासन कायम हो जाने के पश्चात् लेनिन ने प्रथम पंचवर्षीय योजना लागू की। उसके समाप्त हो जाने पर क्रमशः अन्य योजनाएँ लागू की गईं। इन योजनाओं के कारण सोवियत रूस का आर्थिक विकास इतनी तेजी से हुआ कि नियोजित अर्थ प्रबन्ध अर्थ व्यवस्था में सबसे बड़ा आकर्षण बन गया। विशेष रूप से आर्थिक रूप से पिछड़े हुए देशों के लिए तो यह एक मात्र आशा की किरण थी। नियोजित अर्थ प्रबन्ध तथा उद्योगों के राजकीय नियन्त्रण में परस्पर बहुत गहरा सम्बन्ध है। जितना आर्थिक क्षेत्र पर राजकीय नियन्त्रण दृढ़ होगा योजना उतनी ही अधिक सफल होगी। इसीलिए प्रायः देखा गया है कि प्रजातन्त्र की अपेक्षा तानाशाही देशों में आर्थिक योजनाओं ने अधिक सफलता प्राप्त की। परन्तु अब कोई देश चाहे प्रजातन्त्र हो अथवा एकतन्त्र-वादी, नियोजित अर्थ प्रबन्ध की उपयोगिता से इन्कार नहीं कर सकता। अतएव प्रायः सभी देशों में नियोजित अर्थ प्रबन्ध तथा उद्योगों पर राजकीय नियन्त्रण दृढतर होता जा रहा है।

(७) श्रम सघों का विकास

श्रम सघों के विकास ने भी अप्रत्यक्ष रूप से राजकीय नियन्त्रण को बढ़ाने में सहायता की है। श्रम सघ अपनी रक्षा के लिए राज्य का आश्रय खोजते हैं तथा अपने आन्दोलनों द्वारा उद्योगों पर राजकीय नियन्त्रण बढ़ाने में भी सहायक हुए हैं। प्रजातन्त्र के विकास के साथ श्रमिक वर्ग का आधिपत्य व्यवस्थापिका सभाओं में भी बढ़ता जा रहा है। इससे भी उद्योगों पर राजकीय नियन्त्रण को बल मिलता है। वर्तमान काल में बहुत से श्रम तन्त्रियों अधिनियम श्रम सघों के आन्दोलन तथा श्रम और पूँजी के झगड़ों को दूर करने के लिए ही बनाए गए हैं।

राजकीय हस्तक्षेप के उद्देश्य

उद्योगों में राजकीय हस्तक्षेप के निम्नलिखित उद्देश्य होते हैं —

(१) समाज में धन के न्यायोचित वितरण के लिए

इसके लिए राज्य को इस प्रकार के नियम बनाने पड़ते हैं कि मजदूरों

को उचित वेतन मिले, अच्छे माल का ठीक-ठीक मूल्य हो तथा तैयार किए हुए माल को भी उचित लाभ पर बेचा जाय जिससे उपभोक्ताओं का शोषण न हो सके।

(२) उद्योगों में स्थिरता लाने के लिए

उद्योगों के अनियन्त्रित विकास से प्रायः व्यापार चक्रों (Trade Cycles) का जन्म होता है। उद्योगों के बढ़ते हुए लाभ को देख कर इतनी अधिक औद्योगिक इकाइयाँ बन जाती हैं कि पूर्ति माँग की अपेक्षा अधिक हो जाती है और तब मन्दी, बेरोजगारी तथा गरीबी का चक्र चलने लगता है। सन् १९२९ से १९३९ की महान् मन्दी (Great Depression) में देखा गया कि जिस देश में जितनी ही अधिक अनियन्त्रित औद्योगिक व्यवस्था थी मन्दी का प्रभाव उतना ही भयंकर और व्यापक रहा। अतएव अब प्रत्येक देश की सरकार उद्योगों की सहायता, उनके उत्पादन तथा माँग पर नियन्त्रण रखती है जिससे पूर्ति को माँग के अनुसार नियन्त्रित करके उद्योगों में स्थिरता लाई जा सके।

(३) राष्ट्र के साधनों के समुचित विकास के लिए

देश के आर्थिक साधनों का समुचित विकास हो सके इसके लिए यह आवश्यक है उनका नियन्त्रण एक केन्द्रीय संस्था द्वारा हो। यह संस्था चाहे सरकार हो अथवा योजना समिति। इसके लिए पहले राज्य देश के आर्थिक साधनों—सम्पदा, माल, पूँजी, शक्ति, श्रम, क्षतिज इत्यादि का अनुमान लगाता है, फिर देश की आवश्यकताओं के अनुसार विभिन्न साधनों के विकास की योजना तैयार करता है। इस प्रकार देश के साधनों का अच्छा से अच्छा उपयोग होता है तथा उनसे अधिक से अधिक उपयोगिता प्राप्त होती है।

(४) औद्योगिक विकास में समन्वय स्थापित करने के लिए

देश की समृद्धि के लिए भी आवश्यक है कि उद्योगों का विकास समन्वयपूर्ण हो। इस उद्देश्य की प्राप्ति के लिए भी उद्योगों पर राजकीय नियन्त्रण आवश्यक है। उत्पादन के लिए देश के धन से बन्दूकें बनाने के कारखाने भी खोले जा सकते हैं और कपड़े के कारखाने भी। दोनों ही देश के लिए उपयोगी हैं। राज्य इस बात का निर्णय करता है कि वर्तमान परिस्थितियों में कौन सा उद्योग देश के लिए अधिक उपयोगी है तथा देश के साधनों को उसी की वृद्धि में लगाता है। इसी प्रकार एक समस्या सम्बन्धी पमाने तथा छोटे

स्तर के उद्योगों में समन्वय की भी पड़ सकती है। जिस देश की जन-संख्या अधिक हो तथा बेरोज़गारी बढ़ रही हो उसके लिए छोटे स्तर तथा कुटीर उद्योगों को अधिक प्रोत्साहन देना आवश्यक है क्योंकि उनकी रोज़गार प्रदान करने की क्षमता सम्वे पैमाने के उद्योगों से अधिक होती है। परन्तु सम्वे पैमाने के उद्योगों का भी अपना निजी महत्व है। राज्य उद्योगों पर नियन्त्रण रखकर इस बात की चेष्टा करता है कि विभिन्न स्तर के उद्योगों में प्रति-स्पर्धा के स्थान पर सहयोग हो तथा उनका विकास देश की आवश्यकता के अनुसार ही हो।

(५) जन कल्याण की प्राप्ति के लिए

वर्तमान काल में यह धारणा बढ़ती जा रही है औद्योगिक उन्नति का मूल उद्देश्य जन कल्याण का विकास है। उत्पादन चाहे कम हो पर यदि वह जन कल्याण के लिए हो तो ठीक है इसलिए राज्य उद्योगों पर नियन्त्रण करके इस बात की व्यवस्था करता है कि काम करने वाले श्रमिकों के आवास का उचित प्रबन्ध हो उनके काम करने की दशाओं में सुधार हो, उनके इलाज, बुढ़ावस्था के पेन्शन इत्यादि की व्यवस्था हो। जन कल्याण की भावना से प्रेरित होकर ही राज्य औद्योगिक नियन्त्रण सबंधी अधिनियमों का निर्माण करता है। यहाँ तक कि कभी कभी उद्योगों का राष्ट्रीयकरण तक करना पड़ता है।

राजकीय नियन्त्रण के ढंग

उद्योगों की स्थापना तथा संचालन में राजकीय हस्तक्षेप की निम्नलिखित विधियाँ हो सकती हैं —

- (१) वैधानिक नियन्त्रण द्वारा।
- (२) संरक्षण तथा कर नीति द्वारा
- (३) प्रत्यक्ष सहायता द्वारा।
- (४) आर्थिक साधनों पर नियन्त्रण द्वारा।
- (५) राष्ट्रीयकरण द्वारा।
- (६) सरकारी उद्योगों की स्थापना द्वारा।

(१) वैधानिक नियन्त्रण

सरकार उद्योगों को स्थापना तथा संचालन पर नियन्त्रण सम्बन्धी अधिनियम बना सकती है। इस प्रकार के नियम निम्नलिखित भागों में बाँटे जा सकते हैं।

(१) उद्योगों की स्थापना पर नियन्त्रण—किसी भी उद्योग की स्थापना के पहले सरकार से लाइसेन्स प्राप्त करना आवश्यक कर दिया जाय।

(२) श्रम सम्बन्धी नियन्त्रण—इसमें श्रमिकों की भरती, उनकी मजदूरी, काम करने की दशाओं, श्रम कल्याण सम्बन्धी कामों, श्रम-सम्बन्धी शगडों के निपटारा करने के लिए आवश्यक नियमों का निर्माण किया जा सकता है।

(३) किस्म सम्बन्धी नियन्त्रण—इसके अन्तर्गत वस्तु की किस्म में सुधार करने, किसी खास किस्म का माल तैयार करने अथवा न करने के लिए नियम बनाए जाते हैं।

(४) मूल्य सम्बन्धी नियन्त्रण—सरकार बढ़ते हुए मूल्यों को रोकने के लिए कभी कभी मूल्य नियंत्रण सम्बन्धी अधिनियम पास कर देती है जिनमें औद्योगिक उत्पादन का माल एक निश्चित मूल्य से अधिक दामों पर न बेचा जा सके।

(५) वितरण सम्बन्धी नियन्त्रण—सरकार इस प्रकार का कानून बना सकती है कि विभिन्न औद्योगिक इकाइयों के माल का क्षेत्रीय विभाजन हो जाय। आन्तरिक उपयोग तथा विदेशी निर्यात का कोटा नियत किया जा सकता है, माल की अत्यधिक कमी में राशनिंग लागू की जा सकती है।

(६) संचालन तथा संगठन सम्बन्धी नियन्त्रण—सरकार कानून पास करके औद्योगिक कम्पनियों के संचालन पर नियन्त्रण कर सकती है जैसे भारतवर्ष का सन् १९५६ का कम्पनी अधिनियम। इसके अतिरिक्त कानून द्वारा औद्योगिक इकाइयों को संयोजन अथवा विवेकीकरण इत्यादि के लिए विवश किया जा सकता है।

२—सरक्षण तथा कर नीति द्वारा नियन्त्रण

उद्योगों पर नियन्त्रण सरक्षण द्वारा भी रखा जा सकता है। जिस उद्योग को प्रोत्साहन देना होता है सरकार उसे सरक्षण प्रदान कर सकती है। इस प्रकार विदेशी प्रतिस्पर्धा समाप्त हो जायगी और उद्योग का विकास होगा। भारतवर्ष में शक्कर उद्योग का विकास सरक्षण द्वारा ही सम्भव हो

सका। इसी प्रकार सरकार औद्योगिक करो को घटा या बढ़ाकर किसी उद्योग के विकास अथवा ह्रास में सहायक बन सकती है।

३—प्रत्यक्ष सहायता द्वारा

राज्य किसी विशेष उद्योग के विकास के लिए प्रत्यक्ष सहायता भी दे सकता है। इस सहायता के कई रूप हो सकते हैं। जैसे :—

(१) आर्थिक सहायता—राज्य उद्योग के संचालन के लिए ऋण दे सकता है अथवा निःशुल्क सहायता के रूप में धन प्रदान कर सकता है। ऐसा भी हो सकता है कि राज्य कम्पनी के कुछ अंश व ऋणपत्र खरीद ले अथवा उनके भूगतान तथा ब्याज को गारण्टी ले ले।

(२) यातायात सम्बन्धी सुविधाएँ—राज्य किसी विशेष क्षेत्र में उद्योग के विकास के लिए यातायात सम्बन्धी सुविधा प्रदान कर सकता है तथा सस्ते भाड़े पर कच्चा माल लाने और तैयार माल के ले जाने की व्यवस्था कर सकता है।

(३) तान्त्रिक परामर्श तथा अनुसंधान संबन्धी सुविधा—राज्य किसी उद्योग के संचालन के लिए योग्य इन्जीनियरों की व्यवस्था कर सकता है तथा औद्योगिक अनुसंधान सरचाएँ खोलकर उद्योग के विकास में सहायक हो सकता है।

(४) सरकार किसी विशेष उद्योग को सहायता देने के लिए अपनी तत्सम्बन्धित आवश्यकताओं की देश में बने हुए माल से पूरा कर सकती है। उदाहरण के लिए कुटीर उद्योगों को प्रोत्साहन देने के लिए भारत सरकार अपनी अधिकतर आवश्यकताएँ कुटीर उद्योगों द्वारा बने हुए माल से पूरी करती है।

४—आर्थिक साधनों पर नियन्त्रण

यह एक प्रकार से नियोजित अर्थ प्रबन्ध का रूप होता है। इसके द्वारा सरकार औद्योगिक उन्नति के साधनों पर नियन्त्रण कर लेती है तथा उन्हें मनचाहे ढंग से विभिन्न उद्योगों में लगाती है। साधनों के नियन्त्रण सबसे महत्वपूर्ण साधन तथा पूँजी पर नियन्त्रण है। उद्योगों को पूँजी प्रदान करने का काम बैंक तथा बीमा कम्पनियाँ विशेष रूप से करती हैं। सरकार इनका राष्ट्रीयकरण करके अथवा इन पर कठोर नियन्त्रण स्थापित करके पूँजी को इच्छित उद्योगों की ओर लाना सकती है।

५—उद्योगों का राष्ट्रीयकरण

उद्योगों पर सरकारी नियन्त्रण की सबसे प्रभावपूर्ण विधि उनका राष्ट्रीयकरण है। इसके द्वारा समस्त उद्योगों पर राज्य का स्वामित्व हो जाता है। व्यक्तिगत उद्योगपतियों को मुआवजा देकर अलग कर दिया जाता है। राष्ट्रीयकरण औद्योगिक नियन्त्रण की अन्तिम अवस्था होती है तथा इसे या तो उस दशा में अपनाया जाता है जब देश की सुरक्षा तथा समृद्धि के लिए उस पर सरकार का आधिपत्य अनिवार्य हो जैसे मौलिक उद्योग (Key Industries) या शास्त्रास्त्रों के निर्माण सम्बन्धी उद्योग अथवा जब उद्योग की दशा इतनी खराब हो जाती है कि व्यक्तिगत उद्योगपतियों द्वारा उम्मा चलाया जाना असम्भव हो जाय। उद्योगों का राष्ट्रीयकरण करके सरकार उसे स्वयं अपने अधिकारियों द्वारा चलवा सकती है अथवा व्यक्तिगत पूंजीपतियों या किसी संस्था को उसका प्रबन्ध सौंप सकती है। राष्ट्रीयकरण के सम्बन्ध में आगे विस्तारपूर्वक देखिए।

६—सरकार द्वारा स्थापित उद्योग

जब हर प्रकार के प्रोत्साहन से भी कोई उद्योग देश में नहीं बनता तो प्रायः सरकार स्वयं ही उस उद्योग को विकसित करती है। ऐसा प्रायः उस समय होता है जब उद्योग के लिए बहुत अधिक पूंजी की आवश्यकता हो तथा लाभ की दर बहुत घीमी हो। तांत्रिक ज्ञान का अभाव भी प्रायः व्यक्तिगत उद्योगों के विकास में बाधक होता है जैसे अणु शक्ति का विकास। ऐसी दशा में राज्य को ही नए उद्योग खोलने का भार उठाना पड़ता है।

क्या राजकीय हस्तक्षेप उचित है ?

वर्तमान परिस्थितियों में इस प्रकार का प्रश्न बहुत कुछ अप्रसंगिक सा जान पड़ता है। उद्योगों के समुचित विकास तथा उन्हें जनकल्याण के लिए उपयोगी बनाने के लिए राजकीय हस्तक्षेप अत्यन्त आवश्यक है, इस विषय पर दो मत ही ही नहीं सकते। साम्यवादी हिस में लेकर पूंजीवादी ब्रिटेन और अमेरिका तक सब वहीं उद्योगों पर राजकीय नियन्त्रण रहता है। प्रश्न केवल यह है कि राज्य को किस सीमा तक उद्योगों में हस्तक्षेप करना चाहिए। साम्यवादी देशों में व्यक्तिगत लोगों द्वारा उद्योग का स्वामित्व तथा संचालन वर्जित है। वहीं सभी उद्योगों पर राज्य का अधिकार है। पूंजीवादी देशों

में यह नियन्त्रण बहुत साधारण रहता है। राज्य केवल औद्योगिक नीति के आधारभूत सिद्धान्तों का निरूपण करता है उन सिद्धान्तों के अनुसार उद्योगों को चलाने का भार व्यक्तिगत उद्योगपतियों पर ही रहता है। वास्तव में इनके लिए मध्यम मार्ग ही सर्वश्रेष्ठ रहता है।

सरकारी नियन्त्रण का क्षेत्र किसी राजनैतिक सिद्धान्त पर आधारित न होकर परिस्थितियों के अनुसार होना चाहिए। नियन्त्रण का एक मात्र उद्देश्य यही होना चाहिए कि उद्योगों का विकास तथा संचालन जन-कल्याण की वृद्धि में सहायक हो। राज्य को एक प्रकार मित्र, दार्शनिक तथा मार्ग दर्शक का काम करना चाहिए। राज्य को चाहिए कि उद्योगों की उन्नति में पड़ने वाली बाधाओं का निवारण करे। व्यक्तिगत उद्योगपतियों को प्रोत्साहित करने वाली परिस्थितियों को उत्पन्न करना चाहिए। राज्य का कार्य समन्वय-कर्ता का होना चाहिए। उसे विभिन्न स्वार्थों—पूंजीपतियों, श्रमिकों, उपभोक्ताओं—से बीच में समन्वय करना चाहिए। परन्तु यदि आवश्यक हो जाय तो राज्य को उद्योगों के संचालन तथा स्थापना के लिए भी प्रस्तुत रहना चाहिए। सारांश यह है कि राजकीय हस्तक्षेप तथा नियन्त्रण का क्षेत्र परिस्थितियों के अनुसार ही सीमित रहना चाहिए। राजकीय हस्तक्षेप जहाँ तक हो सके समन्वय स्थापित करने, नीति निर्धारित करने, प्रोत्साहन तथा दण्ड की व्यवस्था करने तक ही सीमित रहना चाहिए।

उद्योगों का राष्ट्रीयकरण

पिछले पृष्ठों में राजकीय नियन्त्रण के साधन के रूप में उद्योगों के राष्ट्रीयकरण का वर्णन किया जा चुका है। परन्तु वर्तमान समय में राष्ट्रीयकरण इतना महत्वपूर्ण प्रश्न है कि उस पर अलग से विचार करना आवश्यक जान पड़ता है। उद्योगों के राष्ट्रीयकरण से तात्पर्य "राज्य द्वारा उद्योगों के संचालन" से होता है। पूंजीवाद के दोषों, वर्ग संघर्ष की उत्पत्ति, तथा समाजवादी विचार धारा के प्रचार के कारण वर्तमान समय में राष्ट्रीयकरण का नारा बुलन्द होता जा रहा है। उसके लिए पहले हमें राष्ट्रीयकरण के पक्ष तथा विपक्ष में दिए जाने वाले तर्कों को जान लेना आवश्यक है।

राष्ट्रीयकरण के पक्ष में तर्क

(१) राष्ट्रीयकरण से समाज कल्याण की वृद्धि होती है—
राज्य द्वारा चलाये जाने वाले उद्योगों का सक्षय जान नमाना न होकर समाज

कल्याण करना होता है। इसलिए प्रायः राजकीय उद्योगों में माल की विस्म अच्छी तथा मूल्य उचित होता है। हमारे देश का अनुभव है कि जिन उद्योगों का राष्ट्रीयकरण किया गया उनकी विस्म में पर्याप्त सुधार हुआ। उदाहरण के लिए जबसे उत्तर प्रदेश में मड़क यातायात का राष्ट्रीयकरण हुआ तब से यात्रा करने वाले मुसाफिरो की सुविधाओं में बहुत अधिक वृद्धि हुई।

(२) राष्ट्रीयकरण द्वारा उद्योगों को होने वाला लाभ सरकारी खजाने में जमा होता है और उसे फिर जन-हितकारी कामों में लगाया जा सकता है। इस प्रकार देश कल्याण की वृद्धि होती है।

(३) राष्ट्रीयकरण से श्रमिकों की दशा में सुधार होता है। राष्ट्रीय कारखानों का वातावरण अधिक स्वस्थ रहता है। काम करने वालों के वेतन में वृद्धि होती है। उनके रोजगार में स्थिरता आती है। उनका शोषण समाप्त हो जाता है जैसा कि व्यक्तिगत प्रबन्ध में होता है।

(४) राष्ट्रीयकरण से उद्योगों में स्थिरता आती है। जब समस्त उद्योग एक ही संस्था द्वारा संचालित होते हैं तो उनमें समन्वय स्थापित करना अत्यन्त सरल होता है। प्रति को माँग के अनुसार सन्तुलित किया जा सकता है। इससे अनावश्यक प्रतिस्पर्धा समाप्त होकर सहयोग की भावना का विकास होता है तथा प्रतिस्पर्धा से होने वाली बरबादी में वचत होती है।

(५) राष्ट्रीयकरण से लम्बे पैमाने के समस्त लाभ प्राप्त हो जाते हैं। इसमें प्रबन्ध में बचत होती है। सस्ते दर पर पूँजी प्राप्त की जा सकती है। विशेषज्ञों की सहायता प्राप्त की जा सकती है। एक राज्य के साधन तथा उगनी शक्ति किसी व्यक्तिगत उद्योगपति की अपेक्षा हमेशा ही अधिक होते हैं। राष्ट्रीयकरण द्वारा उनका लाभ उद्योगों को प्राप्त हो जाता है।

(६) राष्ट्रीयकरण द्वारा राज्य की आर्थिक नीति का संचालन अधिक सुविधापूर्वक होता है। व्यक्तिगत उद्योगपतियों के समक्ष राष्ट्रीय हित की अपेक्षा निजी स्वार्थ ही प्रधान रहता है इसलिए जब राज्य की औद्योगिक नीति से उनके स्वार्थों की टक्कर होती है तो वे हर सम्भव उपायों से अङ्गीकारी उत्पन्न करते हैं। राष्ट्रीयकरण द्वारा यह समस्या सहज ही में हल हो जाती है।

(७) राष्ट्रीयकरण समाजवाद का आधार है। देश में धन तथा शक्ति का असमान वितरण उद्योगों के व्यक्तिगत स्वामित्व के कारण विशेष रूप से होता है। एक उद्योगपति अपने लाभ को दूसरे उद्योगों में लगाकर अपने

आधीन उद्योगों की संख्या में वृद्धि करना है। इस प्रकार उमकी शक्ति में निरन्तर वृद्धि होती रहती है। छोटे-छोटे उद्योग उसके मुकाबिले में ठहर न सकने के कारण धीरे-धीरे समाप्त हो जाते हैं। श्रमिकों की शक्ति अपेक्षाकृत घटने लगती है। वर्ष सघर्ष का आरम्भ होता है। समाजवादियों के मतानुसार समाज में समता लाने के लिए व्यक्तिगत सम्पत्ति के अधिकार को समाप्त करना तथा राष्ट्रीयकरण अत्यन्त आवश्यक है।

राष्ट्रीयकरण के विपक्ष में तर्क

(१) राष्ट्रीयकरण से औद्योगिक कार्यक्षमता का ह्रास होता है। इसका मुख्य कारण व्यक्तिगत रुचि का अभाव है। व्यक्तिगत स्वामित्व में उद्योगपति समस्त लाभ को भंगने वाला तथा समस्त हानि का उत्तरदायी होता है। इसलिए वह हर यथा सम्भव उपायों से बर्बादी रोकने, लागत कम करने तथा उत्पादन की क्षमता को बढ़ाने का प्रयत्न करता है। राष्ट्रीयकरण किए हुए उद्योगों में उनका संचालन सरकारी अधिकारियों के हाथ में रहता है जिन्हें उद्योग के लाभ-हानि से कोई सरोकार नहीं। अतएव वे उसमें कोई व्यक्तिगत रुचि नहीं लेते। इसका फल यह होता है कि प्रति व्यक्ति उत्पादन घट जाता है तथा लागत बढ़ती है। इंग्लैंड में समाजवादी सरकार ने यातायात तथा कोयले को खानों का राष्ट्रीयकरण कर दिया। सरकार की ओर से खानों में अच्छी से अच्छी मशीनें लगाई गईं फिर भी प्रति व्यक्ति उत्पादन बहुत कम हो गया और उसे फिर से व्यक्तिगत व्यवसायों के हाथ में देना पड़ा। इसी प्रकार भारतवर्ष में भी त्रिन उद्योगों का राष्ट्रीयकरण किया गया उनकी लागत बढ़ गई। अमेरिका में जहां उद्योगों का व्यक्तिगत मन्थानों द्वारा संचालन होता है, उत्पादक कार्य क्षमता सोवियत रूस की अपेक्षा कहीं अधिक है।

(२) राष्ट्रीयकरण में प्रतिस्पर्धा समाप्त हो जाती है। सरकार जब किसी उद्योग का राष्ट्रीयकरण करती है तो उसका एकाधिकार प्राप्त कर लेती है। इस प्रकार एकाधिकार तथा प्रतिस्पर्धा के अभाव के सभी दुर्गुण आ जाते हैं। उद्योगों का विकास रुक जाता है। उनमें जड़ता उत्पन्न हो जाती है। आर्थिक सकट के समय सरकार कीमत बढ़ा कर अधिक मूल्य वसूल कर सकती है। प्रबन्ध सम्बन्धी अयोग्यता को छिपाने के लिए उत्पादन को कम करके मूल्यों में वृद्धि कर सकती है।

(३) औद्योगिक प्रबन्ध में शिथिलता आ जाती है। राज्य द्वारा संचालित

उद्योगों का प्रबन्ध राज्य के बड़े बड़े शासनाधिकारियों के हाथ में दिया जाता है। उन्हें उद्योगों के संचालन का कोई अनुभव नहीं होता। इसके अतिरिक्त सरकारी नीति के अनुसार प्रायः उनकी चदती एवम् स्थान से दूसरे स्थान को हाती रहती है। अतएव उनके अनुभव का लाभ उस उद्योग को नहीं प्राप्त हो पाता। सरकारी अधिकारियों की अफसरी ध्यान तथा लाल फीतेशाही (Red tapism) के दोषों के कारण भी औद्योगिक प्रबन्ध ठीक-ठीक नहीं हो पाता।

(४) उद्योगों के राष्ट्रीयकरण से उद्योग आर्थिक परिस्थितियों की अपेक्षा राजनैतिक परिस्थितियों से अधिक प्रभावित होते हैं। यदि देश में प्रजातन्त्र है तब तो उसमें और भी अस्थिरता आ जाती है। हर पार्टी की अपनी औद्योगिक नीति होती है। शासन सत्ता के बदलने के साथ-साथ औद्योगिक सगठन में भी परिवर्तन हो जाता है। इस प्रकार कोई एक स्थिर नीति अधिक समय तक नहीं चलने पाती। इंग्लैंड जैसे देश में जहाँ प्रजातन्त्र तथा औद्योगिक व्यवस्था बहुत पुरानी है इस प्रकार की उथल-पुथल देखने में आयी। समाजवादी सरकार ने पदासीन होते ही क्रोयले की खानों तथा यातायात का राष्ट्रीयकरण कर दिया। अगले चुनाव में कजर्वेटिव सरकार विजयी हुई और इन उद्योगों को फिर से व्यक्तिगत उद्योगपतियों को सौंप दिया गया।

(५) राष्ट्रीयकरण से उपभोक्ताओं को हानि होती है। औद्योगिक प्रबन्ध की अयोग्यता, तथा उत्पादन सम्बन्धी दोषों का समस्त भार उन्हीं पर पड़ता है। या तो उसे मूल्य में वृद्धि करके वसूल किया जाता है अथवा हानि को सरकारी खजाने से पूरा किया जाता है जिसका भार भी अतन्त्र जनता पर ही पड़ता है। कभी कभी तो सरकार एक क्षेत्र में धन की कमी को पूरा करने के लिए दूसरे उद्योग से धन बमूल करती है। उदाहरण के लिए भारत सरकार प्रति वर्ष रेलवे तथा डाक के महसूल में वृद्धि करती जाती है। यह वृद्धि इन विभागों में होने वाले खर्च को पूरा करने के लिए नहीं बल्कि अन्य क्षेत्रों में धन की कमी को पूरा करने के लिए की जाती है। इस प्रकार यद्यपि सरकार का उद्देश्य लाभ नमाना नहीं रहता फिर भी यह कभी कभी लागत से बहुत ऊँचे दाम वसूल करती है।

क्या राष्ट्रीयकरण उचित है ?

राष्ट्रीयकरण के गुण दोषों पर विचार करने के पश्चात् हमारे सामने स्वाभाविक प्रश्न होता है, क्या राष्ट्रीयकरण उचित है ? इसके उत्तर में यही

कहा जाता है कि जहाँ तक हो सके राज्य को औद्योगिक प्रबन्ध अपने हाथ में नहीं लेना चाहिए। उसे अपना कार्य क्षेत्र औद्योगिक नियन्त्रण तथा नियमन तक ही सीमित रखना चाहिए। राज्य को इस प्रकार की भुविधाएँ तथा परिस्थितियाँ उत्पन्न करनी चाहिए जिससे देश में औद्योगिक विकास हो सके। परन्तु निम्नलिखित परिस्थितियों में उद्योगों का राष्ट्रीयकरण अवश्य होना चाहिए।

(१) सुरक्षा सम्बन्धी उद्योग—जैसे सस्त्रास्त्रों का निर्माण।

(२) ऐसे उद्योग जिनका विकास व्यक्तिगत उद्योगपतियों द्वारा नहीं किया जा रहा है—ऐसा बहुत बड़ी पूंजी की आवश्यकता, जोखिम की अधिकता, लाभ के कम अथवा अनिश्चित होने, तथा टेकनिकल ज्ञान की कमी के कारण हो सकता है। सरकार का ऐसे उद्योगों को अपने हाथ में लेकर उनका विकास करना चाहिए।

(३) एकाधिकार सम्बन्धी उद्योग—जिन उद्योगों को संरक्षण तथा एकाधिकार प्रदान किया जाय उन पर सरकारी आधिपत्य होना चाहिए। यदि एकाधिकार अत्यन्त अल्प काल के लिए है तो ऐसा आवश्यक नहीं है परन्तु यदि दीर्घ काल के लिए एकाधिकार दिया गया हो तो उसका राष्ट्रीयकरण अवश्य कर देना चाहिए जिससे एकाधिकार सम्बन्धी लाभ को जनता के उपयोग में लाया जा सके।

(४) जनहितकारी तथा मौलिक (Key) उद्योग—ऐसे उद्योगों का राष्ट्रीयकरण उसी दशा में किया जाना चाहिए जब उनका समुचित विकास न हो रहा हो अथवा उद्योगपतियों द्वारा उनका उपयोग जनहित के विरुद्ध हो रहा हो ऐसी दशा में भी समस्त उद्योगों का राष्ट्रीयकरण एक साधन करने की आवश्यकता नहीं है। केवल उन्हीं इकाइयों का राष्ट्रीयकरण करना चाहिए जिनका प्रबन्ध बहुत ही खराब हो।

(५) आदर्श उद्योग—यदि किसी उद्योग में प्रबन्ध तथा संगठन की दशा बहुत ही खराब हो तो सरकार एक आदर्श स्थापित करने के लिए कुछ आदर्श कारखाने खोल सकती है।

राजकीय उपक्रमों का संगठन (Organisation of State Enterprises)

राजकीय उपक्रमों के संगठन को दो भागों में बाँटा जा सकता है :—

- (१) राजकीय उपक्रमों का स्वामित्व ।
- (२) राजकीय उपक्रमों का संचालन तथा प्रबन्ध ।

राजकीय उपक्रमों के स्वामित्व के निम्नलिखित रूप हो सकते हैं .—

(१) उद्योग पर पूर्ण रूप से राज्य का स्वामित्व हो । उसकी समस्त पूंजी राज्य द्वारा प्रदान की गई हो तथा उसका संचालन पूर्ण रूप से राज्य के आधीन हो । इस प्रकार के उद्योग एक प्रकार में सरकारी विभाग के समान ही काम करते हैं । उदाहरणार्थ रेलवे, डाक, तार विभाग इत्यादि ।

(२) उद्योग पर राज्य तथा व्यक्तिगत उद्योगपतियों का सम्मिलित अधिकार हो । ऐसी दशा में उद्योग का स्वामित्व एक पब्लिक कारपोरेशन के हाथ में सौंप दिया जाता है । कारपोरेशन के अंश कुछ तो राज्य के द्वारा खरीदे जाते हैं, कुछ व्यक्तिगत उद्योगपतियों अथवा अन्य संस्थाओं द्वारा । भारतवर्ष में रोडवेज, एयर इण्डिया इण्टरनेशनल तथा इण्डियन एयरलाइन्स कारपोरेशन इस प्रकार के स्वामित्व के उदाहरण हैं । प्रायः ही ऐसे कारपोरेशनों में सरकार को नियंत्रण तथा संचालन सम्बन्धी विशेषाधिकार प्राप्त रहते हैं ।

संचालन तथा प्रबन्ध के दृष्टिकोण से राजकीय उपक्रमों के निम्नलिखित रूप हो सकते हैं —

(१) राज्य द्वारा संचालन—राज्य अपने आधीन उद्योगों को स्वयं चला सकता है । ऐसे उद्योगों का संचालन राज्य के किसी मंत्रालय द्वारा होता है वह उद्योग एक राजकीय विभाग के रूप में काम करता है । उसके पदाधिकारियों की नियुक्ति तथा नौति सम्बन्धी संचालन सरकार के उस मंत्रालय से होता है जिसके आधीन वह उद्योग है । प्रबन्धकों की नियुक्ति सरकार द्वारा प्रशासन सेवाओं (Administrative Services) के अधिकारियों में से की जाती है तथा उनका स्थानान्तरण (Transfer) भी होता रहता है । प्रतिवर्ष ऐसी औद्योगिक संस्थाओं का बजट तैयार किया जाता है तथा सरकार द्वारा उसको स्वीकृति ली जाती है । ऐसे उद्योगों के संचालन तथा प्रबन्ध की रिपोर्ट मन्त्रि-

मण्डल तथा व्यवस्थापिका सभाओं के समक्ष पेश करनी पड़ती है तथा विधान सभाओं को उसमें आवश्यकतानुसार परिवर्तन का भी अधिकार है।

(२) व्यक्तिगत सस्थाओं द्वारा संचालन—कभी कभी राज्य किसी उद्योग का राष्ट्रीयकरण करके उसका प्रबन्ध किसी व्यक्तिगत सस्था को सौंप देता है। ऐसा प्रायः उसी वंश में होता है जब व्यक्तिगत सस्था आर्थिक अथवा तान्त्रिक सहायता देने का वचन दे, या उस सस्था की साख तथा प्रबन्ध की शैली बहुत ही अच्छी हो। उदाहरण के लिए भारत में रुस्केला इस्पात के कारखाने का स्वामित्व पूरण रूप से भारत सरकार के हाथ में है परन्तु प्रबन्ध जर्मन सस्था 'क्रुप्स एण्ड डेमैग' (Krupps and Demag) के हाथ में है। इसका कारण यह है कि क्रुप्स कम्पनी ने करीब सौ करोड़ रुपये कारखाने के निर्माण में व्यय करने का वचन दिया था।

(३) पब्लिक कारपोरेशन द्वारा—राजकीय उद्योगों के संचालन की यह विधि सबसे अधिक प्रचलित है। इसके अनुसार उद्योग के लिए एक विशेष सस्था का निर्माण कर दिया जाता है जिसे पब्लिक कारपोरेशन कहते हैं। पब्लिक कारपोरेशन बहुत कुछ प्राइवेट लिमिटेड कम्पनियाँ न मिलता जुलता होता है परन्तु उसकी स्थापना पार्लियामेंट के विशेष अधिनियम द्वारा की जाती है। अधिनियम द्वारा ही उसके प्रबन्ध तथा संचालन सम्बन्धी विधियाँ की व्याख्या की जाती है। कारपोरेशन को यदि कुछ विशेषाधिकार दिए गये हों तो उनका भी उल्लेख इसमें कर दिया जाता है।

पब्लिक कारपोरेशनों के प्रबन्ध तथा संचालन पर प्रायः राज्य का पूर्ण अधिकार रहता है, परन्तु फिर भी उनमें सरकारी विभागों में अन्तर रहता है। वैधानिक रूप से कारपोरेशन की स्वतन्त्र स्थिति होती है, कभी कभी तो उसकी पूँजी भी राज्य के अतिरिक्त अन्य सस्थाओं अथवा व्यक्तिगत उद्योगपतियों द्वारा प्रदान की जाती है तथा उनके संचालन में उनका भी योग रहता है। कारपोरेशन अपनी कामशील पूँजी के लिए सरकार से ऋण ले सकता है परन्तु उन्हें यह रकम वापिस करनी पड़ना। कारपोरेशन के किसी कार्य के लिए सरकार को न तो उत्तरदायी ठहराया जा सकता है और न उस पर दावा ही किया जा सकता है। यद्यपि कारपोरेशन अपने अधिकारियों की नियुक्ति करने तथा अपनी नीति निर्धारित करने एवं महत्वपूर्ण मामलों पर निर्णय करने के पहले राज्य से परामर्श करते हैं परन्तु विधानतः वे इसके लिए बाध्य नहीं हैं।

पब्लिक कारपोरेशन के गुण

राजकीय उद्योगों के पब्लिक कारपोरेशनों द्वारा संचालन से निम्नलिखित लाभ हैं —

(१) इनसे व्यक्तिगत प्रबन्ध तथा राजकीय प्रबन्ध दोनों के ही लाभ प्राप्त हो जाते हैं। दैनिक धार्य-नम में राजकीय हस्तक्षेप का डर नहीं रहता। साथ ही साथ महत्वपूर्ण भसतों पर राजकीय नियन्त्रण भी स्थापित हो जाता है जिससे इस बात की व्यवस्था की जा सकती है कि उद्योग का संचालन जन हित के लिए ही किया जाय।

(२) इनमें सीधे राजकीय प्रबन्ध की अपेक्षा अधिक स्थिरता रहती है। राज्य सत्ता के परिवर्तन के साथ इनकी नीति तथा संचालन में परिवर्तन नहीं होता। इसके अतिरिक्त कारपोरेशन के पदाधिकारी भी स्थायी हो सकते हैं उनके अनुभव का लाभ भी उद्योग को प्राप्त हो सकता है।

(३) कारपोरेशन के आधीन उद्योगों का संचालन व्यवसायिक म्तर पर किया जा सकता है। सरकारी प्रबन्ध में सबसे बड़ा दोष यह रहता है कि उसका प्रबन्ध व्यवसायिक आधार पर न हो कर सरकारी नीति की सुविधाओं के अनुसार होता है। प्रायः ऐसे उद्योगों में उपभोक्तृओं की सुविधा पर कोई ध्यान नहीं दिया जाता। सरकारी नीति की ही प्रपानता रहती है। कारपोरेशनों के द्वारा उपयुक्त ढाप का अन्त हो जाता है।

(४) कारपोरेशनों के प्रबन्ध तथा संचालन में व्यक्तिगत उद्योगपतियों तथा थमिकों एवं उपभोक्तृओं के प्रतिनिधियों को भी सम्मिलित किया जा सकता है। इस प्रकार उद्योगों का समाजीकरण प्राप्त किया जा सकता है। इससे उद्योगों पर किसी व्यक्ति विशेष अथवा राज्य का एकाधिपत्य होने के बजाय समस्त समाज का अधिकार हो जाता है जो उद्योगों के सामाजिक हित में चलाने के लिए अत्यन्त उपयोगी सिद्ध हो सकता है।

पब्लिक कारपोरेशन के दोष

(१) कारपोरेशनों के द्वारा सरकार प्रायः संचालन सम्बन्धी अधिकारों को तो प्राप्त कर लेती है परन्तु उसके उत्तरदायित्वा को वहन नहीं करती। इतना तो निश्चित ही है कि कारपोरेशन कैसा भी क्यों न हो उसमें उच्च सरकारी पदाधिकारियों, विशेषकर सचिवालय से सम्बन्धित अधिकारियों का प्रभाव विशेष रूप से रहता है। इस प्रकार की दुर्व्यवस्था अभी हाल में होने

वाले 'मूँदडा काण्ड' तथा लाइफ इन्श्योरेंस कारपोरेशन की विनियोग नीति पर होने वाली खोज में स्पष्ट हों चुके हैं। कारपोरेशन एक स्वतन्त्र संस्था है परन्तु उसकी विनियोग नीति पर वित्त मन्त्रालय का प्रभाव बहुत अधिक था। वित्त मन्त्री तथा उसके प्रधान सेक्रेटरी के आदेश पर कारपोरेशन ने कुछ ऐसे सौदे तक कर लिए थे जिनमें हानि होना करीब करीब निश्चित था। इस प्रकार समस्त वाम वित्त मन्त्रालय के इशारे पर होता था परन्तु गलती होने पर उसका दोष कारपोरेशन के मध्ये मढ़ दिया गया।

(२) कभी कभी कारपोरेशनों में ऐसी स्थिति उत्पन्न हो जाती है कि सरकार का हाथ संचालन तथा प्रबन्ध में नगण्य रहता है परन्तु होने वाली हानि का अधिकांश सरकारी खजाने को ही भुगतान पड़ता है। ऐसी स्थिति उस समय उत्पन्न होती है जब अधिकांश पूँजी सरकार द्वारा लगाई जाती है परन्तु प्रबन्ध समितियों में दूसरे वर्गों का बाहुल्य रहता है। ऐसी दशा में प्रायः प्रबन्धक सरकार की आड लेकर हर तरह के उल्टे सीधे सौदे करते रहते हैं तथा कारपोरेशन को हानि पहुँचाते हैं।

(३) कारपोरेशन के संचालक मण्डल में जो लोग होते हैं उनका कारपोरेशन के संचालन में कोई वित्तीय स्वार्थ नहीं रहता। उन्हें किसी प्रकार की कोई पूँजी उसमें नहीं लगानी पड़ती जैसा कि संयुक्त पूँजी की कम्पनियों के संचालकों के लिए आवश्यक होता है। फलतः उन्हें कारपोरेशन की सफलता अथवा असफलता की कोई चिन्ता नहीं रहती। प्रायः देखा गया है कि जिन राष्ट्रीयकृत उद्योगों का प्रबन्ध ऐसे कारपोरेशनों के हाथ में आया उनमें बराबर घाटा ही हो रहा है। उदाहरण के लिए भारतवर्ष में हवाई यातायात के दोनों कारपोरेशन घाटे पर चल रहे हैं। लाइफ इन्श्योरेंस कारपोरेशन की स्थापना के पहले ही साल बाद बीमे की रकम में बहुत बड़ी कमी आ गई। दामोदर घाटी कारपोरेशन तथा अन्य ऐसे कारपोरेशनों के विरुद्ध आडोटर ने बहुत में आक्षेप किए हैं। इसी से स्पष्ट है कि पब्लिक कारपोरेशन बहुत अधिक सफल नहीं हो रहे हैं।

ऊपर बतलाए हुए दोष वास्तव में कारपोरेशनों में मौखिक रूप से नहीं रहते। वे उनके दोष पूर्ण संगठन के कारण पाए जाते हैं। इसलिए उन्हें संगठन में सुधार करके दूर किया जा सकता है।

छागला कमीशन के सुझाव

कुछ ही समय पहले लाइफ इन्श्योरेंस कारपोरेशन की जाँच करने के

लिए बम्बई के जस्टिस छामला को नियुक्त किया गया था। आपने पधार्थन खोज के पश्चात् जो मुझाव दिए उनमें से कुछ सभी कारपोरेशनों पर लागू किए जा सकते हैं। ये मुझाव निम्नलिखित हैं —

(१) सरकार को जहाँ तक हो सके इस प्रकार के स्वतन्त्र कारपोरेशनों की कार्यशैली में हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए। यदि ऐसा आवश्यक ही हो जाय तो कारपोरेशन के अधिकारियों के पास लिखित निर्देश भेजना चाहिए ताकि कोई झूठ पडने पर सरकार को अपना उत्तरदायित्व टालने का मौका न मिले।

(२) कारपोरेशन के बेयरमैन सरकारी पदाधिकारियों के बजाय ऐसे लोगों को चुनना चाहिए जो उस कार्य का अनुभव रखते हों।

(३) यह उच्च सरकारी अधिकारियों को इस प्रकार के कारपोरेशनों का प्रबन्धक बनाया जाय तो उन्हें यह बात स्पष्ट बतानी चाहिए कि उनका कर्तव्य तथा स्वामिभक्ति कारपोरेशन के प्रति होनी चाहिए न कि सरकार की ओर। तात्पर्य यह है कि उन्हें स्वतन्त्र रूप से कारपोरेशन तथा जनता के हित के लिए काम करना चाहिए अपने उच्च अधिकारियों की बातों को अंश मूढ कर नहीं मानना चाहिए जैसा कि सरकारी विभागों में होता है।

(४) पार्लियामेन्टरी सरकार में यदि कोई मन्त्री इस प्रकार के कारपोरेशन के नाम में हस्तक्षेप करता है तो उसे ससद को अपने काम से अवगत करा देना चाहिए तथा उसकी राय ले लेनी चाहिए।

अन्य सुझाव

उपर लिखे हुए मुझाव स्वतन्त्र कारपोरेशनों के काम में धनि-परिपद द्वारा किये जाने वाले दिन प्रतिदिन के हस्तक्षेपों को रोकने के लिए दिए गए हैं। इसके अतिरिक्त अन्य सुझाव इस प्रकार दिए जा सकते हैं।

(१) कारपोरेशन की सचालक समिति में सरकार तथा अशाधारियों के प्रतिनिधियों के अतिरिक्त श्रमिकों तथा उपभोक्ताओं के प्रतिनिधियों को भी सम्मिलित करना चाहिए। जहाँ तक हो सके उसमें सचालक मण्डल में सभी हितों के लोगों को सम्मिलित करना चाहिए।

(२) कारपोरेशनों के द्वारा उद्योगों के समाजीकरण पर जोर देना चाहिए। जब इन पर सामाजिक नियन्त्रण रहेगा तभी इनकी कार्यशैली जन-हित के लिए अग्रसर की जा सकेगी।

(३) प्रायः कारपोरेशन बन जाने के पश्चात् संचालको की ऐसी धारणा बन जाती है कि व्यक्तिगत उद्योगपति सभी बुरे हैं। इसलिए अपने आधीन उद्योगों के संचालन में न तो उन्हें सम्मिलित किया जाता है, और न उनकी राय ली जाती है। बल्कि ऐसे लोगों की तरफ से आने वाले मुद्दाओं को प्रति-न्यायावादी तथा पूंजीवादी कहकर टाल दिया जाता है। इस प्रकार की प्रवृत्तियों को दूर रखना चाहिए, कारपोरेशन को सबके सहयोग से काम करना चाहिए। किसी के विरोध से नहीं।

भारत में उद्योगों का नियन्त्रण तथा नियमन (Control and Regulation of Industries in India)

भारत में औद्योगिक विकास का इतिहास सरकारी उदासीनता, अंग्रेजी माल के प्रति पक्षपातपूर्ण व्यवहार तथा लकावायर के उद्योगों को भारत के बल पर चलाने के एक नियमित पहलू का इतिहास है। औद्योगिक विकास इंग्लैंड में सबसे पहले हुआ इसलिए जब अन्य देशों के उद्योग धन्धे अपनी शंकावास्था में थे, ब्रिटिश उद्योग पर्याप्त रूप से पुष्ट हो चुके थे। इसीलिए स्वतन्त्र व्यवसाय की नीति (Laissez Faire Policy) अंग्रेजों के पक्ष में थी। इसलिए पर्याप्त समय तक स्वतन्त्र व्यवसाय की नीति का नारा बुलन्द करके ब्रिटिश उद्योगों के लिए भारत के बाजार को सुरक्षित रक्खा गया। जूट और रई जैसा भारी और कच्चा माल भी निर्माण के लिए सात समुद्र पार इंग्लैंड भेजा जाता था और प्रायः उसका निर्मित माल फिर से भारत आता था। परन्तु धीरे-धीरे जापान की व्यावसायिक उन्नति से स्थिति बदल गई। इंग्लैंड स जापान के साथ औद्योगिक प्रतिस्पर्धा करना अत्यन्त कठिन था इसलिए भारतवर्ष में मिलों की स्थापना करके यहीं में एशियाई बाजार पर अधिकार कायम रखने की योजना बनाई गई। फलतः अंग्रेजी पूंजी से देश में औद्योगिक विकास का आरम्भ हुआ।

शक्तिशाली ब्रिटिश उद्योगपतियों के सामने भारत सरकार कुछ भी करने में असमर्थ थी। अतएव औद्योगिक क्षेत्र में सरकारी हस्तक्षेप कम से कम रहा। सन् १९२१ में फिस्कल कमिशन की सिफारिश पर भारत सरकार ने विवेकपूर्ण सरक्षण नीति को अपनाया। परन्तु उसमें भी ब्रिटिश माल को राजकीय नुविधायें (Imperial Preference) कायम रहीं। सरक्षण का प्रभाव भारतीय उद्योगों पर काफी अच्छा पड़ा। जिन-जिन उद्योगों को सरक्षण मिला उनको आशातीत वृद्धि हुई। इसमें शककर उद्योग का नाम विशेषरूप में

उत्प्रेक्षणीय है। मरक्षण के सिद्धांतों में मरक्षण प्राप्त उद्योगों पर सरकारी नियन्त्रण दर्शाए जा रहा है। सरकार को मरक्षण प्राप्त उद्योगों की लागत, मूल्य उत्पादन विधियों इत्यादि पर काफी ध्यान रखना पड़ता था। तथा उद्योगों के लिए यह आवश्यक कर दिया गया था कि वे ताम्ब-नियत मूल्य सरकार के पास भेजते रहे।

सन् १८८१ में मजदूरों की दयनीय दशा पर सरकार ने पहला कारखानों अधिनियम (Factory Act) पारित किया। इसके अनुसार काम करने के घंटों कारखानों की दशा आदि से सम्बन्धित नियम बनाए गए। इसके पश्चात् १८९१, १९११, १९००, १९२४ तथा १९४८ में समय-समय पर इसमें परिवर्तन किया गया। इनके द्वारा कारीगरों को अधिनाधिक सुविधाएँ प्रदान की गईं तथा कारखानों की कार्य प्रणाली पर सरकारी नियन्त्रण काफी बढ़ा दिया गया। कारखानों अधिनियम के अलावा खानों में काम करने वाले नया चाय के बगीचों में काम करने वाले मजदूरों के लिए भी नियम बनाए गए। स्वतन्त्रता के पश्चात् इस क्षेत्र में विनियम रूप से उन्नति हुई तथा न्यूनतम वेतन अधिनियम (Minimum Wages Act) प्राविडेण्ट फण्ड अधिनियम कर्मचारी राज्य बीमा योजना इत्यादि के द्वारा कारखानों में काम करने वाले मजदूरों की दशा में सुधार करने का प्रयत्न किया गया।

माल की किम्ब, मूल्य तथा उत्पादक विधियों इत्यादि पर नियन्त्रण विशेषरूप से द्वितीय महायुद्ध काल में आरम्भ हुआ। युद्धकाल में ही सरकार ने कानून पारित करके नई कम्पनियों की स्थापना पर नियन्त्रण कायम कर दिया। इस अधिनियम के अनुसार कोई भी नई कम्पनी कायम करने के पहले अथवा पुरानी कम्पनियों की पूंजी में वृद्धि करने के पहले भारत सरकार के वित्त विभाग से स्वीकृति लेना आवश्यक कर दिया गया। इस अधिनियम का उद्देश्य यह था कि युद्धकाल में ऐसी कम्पनियों की स्थापना न हो जाय जो आगे चलकर डूब जाय तथा देश में आर्थिक संकट उत्पन्न कर दें। साथ ही साथ इसका उपयोग देश में एक नियन्त्रित विनियोग के लिए भी किया जा सकता था। युद्धकाल में ही सरकार ने मूल्यों तथा वितरण पर भी नियन्त्रण कायम किया। खास खान चीजों के लिए राशनिय की व्यवस्था की गई। बहुत सी चीजों में भाव सरकार की ओर से नियत कर दिए गए।

स्वतन्त्रता के पश्चात् ही भारत सरकार ने नियोजित अर्थ व्यवस्था तथा उद्योगों के समाजीकरण की ओर कदम उठाया। पुरानी पूंजीवादी व्यवस्था

देश के लिए अनुपयुक्त थी। देश के सन्तुलित औद्योगिक विकास तथा जन कल्याण के दृष्टिकोण से यह आवश्यक था, उद्योगों पर सरकारी नियंत्रण हो तथा उनकी वृद्धि के लिए राज्य की ओर से अधिकाधिक प्रोत्साहन दिया जाय। इसके साथ ही साथ यह भी आवश्यक था कि औद्योगिक विकास मनमाने ढंग से न होकर एक निश्चित योजना के अनुसार हो। इसलिए सरकारी नीति में परिवर्तन आवश्यक था। भारत सरकार की औद्योगिक नीति प्रस्ताव १९४९, औद्योगिक (विकास तथा नियमन) अधिनियम १९५१ तथा १९५३ एवं औद्योगिक नीति अधिनियम १९५६ में प्राप्त होता है। प्रत्येक अधिनियम का विस्तृत वर्णन नीचे दिया जा रहा है।

औद्योगिक नीति प्रस्ताव १९४८

स्वतन्त्रता के पश्चात् भारतीय उद्योगों में सरकारी नीति के सम्बन्ध में बड़ी गलत फहमी फैली। कुछ उद्योगपतियों ने कहना शुरू किया कि राज्य समस्त उद्योगों पर अधिकार कर लेगा। अतएव समस्त उद्योगों में भय तथा शका का वातावरण छा गया। फलतः उत्पादन कम होने लगा। नए उद्योगों में विनियोग कम हो गया। देश में इस समय सबसे तीव्र आवश्यकता उत्पादन बढ़ाने की थी। अतएव ६ अप्रैल सन् १९४८ को तत्कालीन उद्योग मन्त्री श्री श्यामा प्रसाद मुखर्जी ने ससद में भारत सरकार की औद्योगिक नीति की घोषणा की। नीति की विशेषताएँ इस प्रकार थी —

[१] उद्योगों को चार श्रेणियों में विभक्त किया गया जो इस प्रकार थे —

(अ) पूर्ण सरकारी एकाधिकार के उद्योग—इस प्रकार के उद्योग केवल सरकार द्वारा ही संचालित जा सकते हैं। व्यक्तिगत उद्योगपतियों को इनमें सम्मिलित नहीं किया जा सकता। इसमें निम्नलिखित उद्योग सम्मिलित किये गये। सस्त्रास्त्रों का निर्माण अणुशक्ति का विकास तथा रेलवे *दातायात* ।

(ब) मिश्रित क्षेत्र के उद्योग—इस वर्ग के उद्योगों का संचालन सरकार द्वारा होगा परन्तु इसमें व्यक्तिगत उद्योगपतियों को भी स्थान दिया जा सकता है। इस बात का प्रयत्न किया जावेगा कि नये उद्योग केवल सरकार द्वारा ही संचालित जाय परन्तु जो औद्योगिक इकाइयाँ पहले से ही व्यक्तिगत प्रबन्ध के अन्तर्गत काम कर रही हैं उनको दस साल तक इसी प्रकार काम करने की अनुमति दी जावेगी। दस साल बाद सरकार इस बात का निर्णय करेगी कि

उनका राष्ट्रीयकरण किया जाय अथवा नहीं। इस वर्ग में कोयला, लोहा और इस्पात, हवाई जहाज, समुद्री जहाज, टेलीफोन, तार, वायुग्लेस के निर्माण तथा खनिज तैलों के उद्योग सम्मिलित किये गये।

(स) सरकारी नियन्त्रण के उद्योग—इस प्रकार के उद्योगों का राष्ट्रीयकरण तो न किया जावेगा परन्तु उन पर पर्याप्त सरकारी नियन्त्रण रहेगा। इस वर्ग की लिस्ट सबसे बड़ी है तथा सभी प्रमुख उद्योग इसमें सम्मिलित किये गये हैं। मुख्य मुख्य उद्योग इस प्रकार हैं— मोटर गाड़ियाँ तथा ट्रैक्टर, मशीनों के औजार, बिजली की मशीनें, भारी रासायनिक पदार्थ तथा खाद दवाइयाँ, ग्वर का सामान, सूती तथा ऊनी वस्त्र व्यवसाय, सीमट, शक्कर, कागज, समुद्री तथा हवाई यातायात, तथा खनिज इत्यादि।

(द) साधारण सरकारी नियन्त्रण के उद्योग—ऊपर के तीन वर्गों के अतिरिक्त अन्य उद्योगों में व्यक्तिगत स्वामित्व रहेगा। ऐसे उद्योगों के संचालन तथा प्रबन्ध पर साधारण सरकारी नियन्त्रण रहेगा निश्चय ही इस वर्ग में आने वाले उद्योग बहुत महत्वपूर्ण नहीं हैं।

[२] औद्योगिक लाभ में श्रम का उचित भाग होना चाहिये। यह हिस्सा श्रम की उत्पादक शक्ति के आधार पर होना चाहिये। सरकार के द्वारा इस बात का प्रयत्न किया जावेगा कि श्रमिकों को उचित वेतन तथा पूँजीपतियों को पूँजी पर उचित लाभ मिल सके।

[३] विदेशी पूँजी के प्रति सरकार की नीति यह होगी कि ऐसे उद्योगों में अधिकांश स्वामित्व तथा प्रबन्ध भारतीय उद्योगपतियों के हाथ में होना चाहिये। उसमें भारतीयों को उत्तरदायित्वपूर्ण पद देना चाहिए। जिन कामों के लिए योग्य व्यक्ति न प्राप्त हो सके उनके लिए विदेशी विशेषज्ञ रखे जा सकते हैं परन्तु भारतीयों को उचित शिक्षा देने का प्रबन्ध होना चाहिए जिससे वे उनके स्थान को ग्रहण कर सकें।

[४] कुटीर उद्योगों का राष्ट्रीय अर्थ व्यवस्था में अत्यन्त महत्वपूर्ण स्थान है अतएव सरकार इनके विकास का भरसक प्रयत्न करेगी। केन्द्रीय सरकार लम्बे पमाने के उद्योगों तथा कुटीर के बीच में समन्वय स्थापित करने का प्रयत्न करेगी जिससे कि दोनों का ही समुचित विकास हो सके।

सरकार की तटकर नीति इस सिद्धान्त पर आधारित होगी कि देश के

आन्तरिक साधनों के विकास में विदेशी प्रतिस्पर्धा बाधक न बन सके। साथ ही साथ उपभोक्ताओं पर अनुचित बोझ भी न पड़ सके।

[६] श्रमिकों के लिए घरों की व्यवस्था को जायगी तथा दस साल में दस लाख घरों की योजना बनाई जायगी।

[७] सरकारी कर नीति इस प्रकार में निर्धारित होगी कि जिसने वचत तथा विनियोग को प्रोत्साहन मिले तथा धन का अनुचित केन्द्रीकरण भी न हो सके।

औद्योगिक (विकास तथा नियमन) अधिनियम १९५१

[Industries (Development & Regulation) Act 1951]

सन् १९४८ में औद्योगिक प्रस्ताव पास हुए करीब तीन साल हो गये थे। इस बीच देश में बहुत में परिवर्तन हुए। सरकार ने प्रथम पञ्चवर्षीय योजना सन् १९५० में लागू कर दी थी। इसके साथ-साथ समाजवादी अर्थव्यवस्था की स्थापना का अन्तिम ध्येय घोषित कर दिया गया। पुरानी औद्योगिक नीति में अब परिवर्तन की आवश्यकता थी। अतएव अक्टूबर सन् १९५१ में सरकार ने औद्योगिक (विकास तथा नियमन) अधिनियम पास कर दिया। अधिनियम की मुख्य-मुख्य बातें इस प्रकार हैं —

(१) सरकारी नियन्त्रण का क्षेत्र विकसित कर दिया गया। इसके लिए जो अनुसूची बनी उसमें ३६ उद्योगों को सम्मिलित किया गया। इनमें प्रायः सभी बड़े-बड़े उद्योग सम्मिलित कर लिए गए। हवाई जहाज, गास्त्रास्त्रों के निर्माण, लौह इरपात जहाजों, मोटर गाड़ियों के निर्माण जैसे बड़े-बड़े उद्योगों से लेकर बैटरी, बाइसिकिल, रेडियो, सिगारों की मशीनों तक के उद्योग सम्मिलित कर लिए गये थे।*

* The following is the complete list of 36 Industries included in the schedule

1. Air Craft
2. Arms and Amunitions,
- 3 Iron and Steel,
4. Coal,
- 5 Mathematical and Scientific instruments,
6. Motor and Aviation fuel,
7. Ships and other vessels, propelled by the agency of steam, electricity and mechanical Power,
8. Sugar,
9. Automobiles,
10. Telephones, Telegraph and wireless communication apparatus,
11. Textiles made of Cotton or Jute,
12. Cement,
- 13 Electric lamps and fans,
14. Electric Motors,
15. Heavy Chemicals,
16. Heavy Machinery,
17. Locomotives,
18. Machine tools,
19. Machinery and equipments for generation, transmission and distribution of electrical energy,
- 20 Non-ferrous metals,
21. Paper,
22. Pharmaceutical drugs,
23. Power and industrial Alcohol,
24. Rubber goods,
25. Leather goods,
- 26 Woolfen textifes,
27. Vanaspati and Vegetable oil,
28. Agricultural implement,
29. Batteries Dry cells and Storage,
30. Bi-cycles and their parts,
31. Hurricanes and lanterns,
32. Internal Combustion Engines,
33. Power driven pumps,
34. Radio Recervers,
35. Sewing and knitting machines,
36. Small and hand tool's.

(२) सरकार को इन उद्योगों पर बृत्त बड़े अधिकार हैं दिए गए। सरकार इन उद्योगों के उत्पादन को बढ़ाने, मान की किस्म में सुधार करने, किसी विशेष कच्चे माल का उपयोग करने अथवा जान बूझकर उत्पादन घटाने की नियाओ को बन्द करने का आदेश दे सकती है। सरकार को यह भी अधिकार है कि किसी भी व्यक्तिगत औद्योगिक इकाई का उत्पादन घटाने अथवा माल की किस्म खराब होने पर जांच करवा सकती है तथा आवश्यकतानुसार उसे रोकने के लिए उचित कदम उठा सकती है।

(३) अधिनियम में, सरकार को उद्योगों के नियमन तथा नियन्त्रण के लिए परामर्श देने के लिए ३० सदस्यों की एक केन्द्रीय सलाहकार परिषद् की व्यवस्था की गई। परिषद् में विभिन्न हितों के प्रतिनिधि सम्मिलित किए जाने की व्यवस्था थी।

(४) प्रत्येक उद्योग के लिए अलग-अलग विकास परिषदों (Development Councils) की स्थापना की गई। इनमें सरकारी प्रतिनिधियों के अतिरिक्त श्रमिकों, उत्पादकों तथा उपभोक्ताओं के प्रतिनिधि भी सम्मिलित किए गए।

(५) सरकार को इस बात का अधिकार दे दिया गया कि उद्योगों पर विशेष कर लगाकर एक निधि का निर्माण करे। इस निधि का उपयोग तांत्रिक प्रशिक्षण तथा अनुसंधान के लिए किया जायेगा। इसके अतिरिक्त सरकार किसी विशेष उद्योग को तांत्रिक प्रशिक्षण (Technical Training) का प्रबन्ध करने के लिए आदेश दे सकती है।

(६) सरकार को इस बात का भी अधिकार दिया गया कि नियन्त्रित उद्योगों में से किसी से भी आवश्यक आंकड़े माँगा सके।

सन् १९५३ का सशोधन

सन् १९५३ में अधिनियम की अधिक व्यापक बनाने के लिए आवश्यक सशोधन किये गये। सशोधन की मुख्य मुख्य धाराएँ निम्नलिखित थी—

(१) नियन्त्रित उद्योगों की अनुसूची में निम्नलिखित ६ उद्योग और सम्मिलित किये गये—[१] बीघा तथा चीनी मिट्टी का सामान, [२] रेशम तथा नकली रेशम, [३] रंग, [४] साबुन, [५] प्लाईवुड, [६] फेरो-मैंगनीज।

(२) उपर्युक्त वर्गों के अन्दर आने वाले उद्योगों में ऐसी औद्योगिक इकाइयों को भी सम्मिलित किया गया जिनमें पूंजी १ लाख से कम थी।

(३) सरकार को उद्योगों के नियन्त्रण सम्बन्धी अत्यन्त विस्तृत अधिकार दिए गए। सरकार यदि समझे कि किसी उद्योग का प्रबन्ध ठीक-ठीक ढंग से नहीं हो रहा है तो बिना जांच भी किसी उद्योग पर अधिकार कर सकती है। इसके लिए सलाहकार परिषद की सिफारिश की भी आवश्यकता नहीं है।

(४) नियन्त्रण में लिए हुए उद्योग पर सरकार ससद् की राय से ५ वर्षों से अधिक समय तक अधिकार रख सकती है। नियन्त्रण काल में सरकार कम्पनी के पार्षद् सोमा नियम (Memorandum) तथा पार्षद् अन्तर्नियम (Articles of Association) की अवहेलना कर सकती है।

नई औद्योगिक नीति १९५६

३० अप्रैल सन् १९५६ को भारत सरकार ने पार्लियामेंट में नई औद्योगिक नीति की घोषणा की। सन् १९४८ में घोषित औद्योगिक नीति में अब तक काफी परिवर्तन हो चुका था। सामाजवादी अर्थ-व्यवस्था तथा जन कल्याण राज्य (Welfare State) की स्थापना का लक्ष्य सरकार द्वारा घोषित किया जा चुका था। अतएव अब नई औद्योगिक नीति में औद्योगिक क्षेत्र में सरकार के बढ़ते हुए नियन्त्रण तथा प्रभुत्व पर जोर दिया गया। नई औद्योगिक नीति की मुख्य मुख्य विशेषताएँ इस प्रकार हैं —

(१) समस्त उद्योगों को 'तीन भागों में' विभाजित किया गया जो इस प्रकार थे —

(अ) राजकीय एकाधिकार के उद्योग

इसमें कुल १७ उद्योग सम्मिलित किए गए जिन्हें प्रथम अनुसूची (Schedule A) में दिया गया इसमें निम्नलिखित प्रकार के उद्योग सम्मिलित किए गए।

(१) सुरक्षा सम्बन्धी उद्योग—जैसे शस्त्रास्त्रों का निर्माण तथा अणुशक्ति का विकास।

(२) भारी उद्योग—जैसे लौह तथा स्पात उद्योग, बड़ी-बड़ी विजनी की मशीनें इत्यादि।

(३) खान सम्बन्धी उद्योग—कोयला, लोहा, सनिज तेल, त्रिप्सम, गंधक, सोना, हीरा इत्यादि।

(४) यातायात तथा सन्देशवाहन के साधन—जैसे हवाई

जहाजों का निर्माण, वायु यातायात, रेलवे यातायात, समुद्री जहाजों का निर्माण, टेलीफोन, टेलीग्राफ, वायरलेस इत्यादि का निर्माण ।

(५) इस सूची में आने वाले उद्योगों का विकास साधारणतः सरकार द्वारा ही होगा । जो व्यक्तिगत इकाइयाँ पहले से ही इस क्षेत्र में काम कर रही हैं उन्हें काम करने दिया जायगा तथा उनके विस्तार में भी बाधा उपस्थित न की जायेगी । परन्तु सरकार आवश्यकता पड़ने पर इनका राष्ट्रीयकरण कर सकती है तथा सरकारी उद्योगों में भी व्यक्तिगत उद्योगपतियों को सौझी बना सकती है । परन्तु ऐसा करने में सरकार उद्योग अपनी नीति के अनुसार चलाने का विशेषाधिकार रखेगी । सरासरी यह है कि इस प्रकार के उद्योगों के विकास तथा नियंत्रण पर सरकार को अधिकार तो दे दिया गया है परन्तु उसमें पर्याप्त लोच रही गई है ।

(ब) राज्य तथा व्यक्तिगत उद्योगों का सम्मिलित क्षेत्र

इस क्षेत्र में कुल १२ उद्योग सम्मिलित किए गए हैं जिन्हें 'अनुसूची ब' में दिखाया गया है । मुख्य-मुख्य उद्योग जो इसमें सम्मिलित किए गए, इस प्रकार हैं—सभी खनिज पदार्थ, मशीनों के औजार, रासायनिक उद्योगों में काम आने वाले मौलिक पदार्थ जैसे प्लास्टिक का निर्माण, लौह, आवश्यक दवाइयाँ, रासायनिक लुग्दी, सड़क तथा समुद्री यातायात इत्यादि ।

इस भाग के उद्योगों के विकास का उत्तरदायित्व राज्य तथा व्यक्तिगत उद्योगपतियों दोनों पर ही होगा । इस वर्ग के उद्योगों पर जबका राज्य का स्वामित्व स्थापित किया जावेगा । इसीलिए राज्य इस प्रकार के नए उद्योगों के विकास की भरसक नेट्टा करेगा । परन्तु कुछ समय तक व्यक्तिगत उद्योगों के विस्तार को भी समान अवसर दिया जावेगा ।

(स) व्यक्तिगत क्षेत्र

इस वर्ग में बाकी सब उद्योग सम्मिलित किए गए हैं । इसमें छोटे-छोटे उद्योगों से लेकर बड़े-बड़े उद्योग जैसे बुनाई उद्योग, कागज, सीमेंट इत्यादि सम्मिलित हैं । इन उद्योगों का विकास यथासम्भव व्यक्तिगत उद्योगपतियों द्वारा किया जावेगा । सरकार इन उद्योगों के विकास के लिए यातायात, पूँजी, शक्ति, तथा अन्य आवश्यक साधन प्रस्तुत करने का प्रयास करेगी तथा संरक्षण एवं उचित कर नीति द्वारा उद्योग के सवर्द्धन का प्रयास करेगी । इस प्रकार इस वर्ग के उद्योगों के विकास में सरकार केवल परोक्ष सहायता प्रदान करेगी परन्तु यदि आवश्यक हो तो सरकार

इन उद्योगों का राष्ट्रीयकरण कर सकती है अथवा उनके नियंत्रण सम्बन्धी उचित अधिनियम बना सकती है।

० देश के आर्थिक विकास के लिए भारी आधारभूत उद्योगों की स्थापना आवश्यक है। इसलिए इन उद्योगों की स्थापना तथा विकास का जिम्मा स्वयं सरकार ने लिया है और इसे पहले बग में सम्मिलित किया गया।

(३) भारतीय मजदूरों का उद्देश्य समाजवादी व्यवस्था की स्थापना करना तथा सम्पत्ति के समान वितरण की व्यवस्था करना है। इसके लिए आवश्यक है कि आर्थिक शक्ति का केन्द्रीकरण न हो सके। अतएव सरकार की औद्योगिक नीति ऐसी होगी कि जमन सभी बड़े-बड़े उद्योगों के स्वामित्व तथा प्रबन्ध में राज्य का क्षेत्र बढ़ता जायगा।

(४) व्यापार के क्षेत्र में भी राज्य जमन बढ़ता हुआ भाग लेगा और इस प्रकार उद्योग तथा व्यापार सभी क्षेत्रों में धन तथा शक्ति के केन्द्रीकरण को रोकने की चेष्टा की जायेगी।

(५) देश के औद्योगिक विकास में व्यक्तिगत क्षेत्र (Private Sector) का महत्वपूर्ण स्थान है इसलिए निश्चित सीमाओं के अन्दर तथा निश्चित योजना के अनुसार उनका विकास को प्रोत्साहन दिया जायेगा।

(६) राज्य उद्योगों के विकास के लिए यथा सम्भव आर्थिक सहायता प्रदान करेगा। सरकार मन्त्रालयों के आधार पर स्थापित उद्योगों को विशेष सहायता देगी। सरकार विभिन्न परिस्थितियों में उद्योगों का सहायता प्रदान करके उनके लिए उनका जग खरीद सकती है अथवा कृपणता की खरीद कर सकती है।

(७) सरकार इस बात का प्रयास करेगी कि उद्योगों का संचालन राज्य की निर्धारित नीति के अनुसार हो परन्तु एक ही उद्योग में सरकारी तथा व्यक्तिगत औद्योगिक व्यवस्था के साथ किसी प्रकार का पक्षपात नहीं किया जाएगा।

(८) उद्योगों का वित्तियन रूप से स्थिर नहीं होगा। सरकार को अधिकार होगा कि किसी भी बग में आने वाला औद्योगिक इकाईया का राष्ट्रीयकरण कर सके तथा प्रथम बग में आने वाले उद्योगों में भी व्यक्तिगत उद्योगपतियों को सम्मिलित करे। इसके अतिरिक्त बड़े-बड़े सरकारी उद्योगों अपनी आवश्यकता का सामान जमन छोट-छोट पुर्जों इत्यादि व्यक्तिगत उद्योगों से प्राप्त कर सकते हैं।

वया नई औद्योगिक नीति एक क्रान्तिकारी कदम है ?

सरकार की नई औद्योगिक नीति के सम्बन्ध में बड़ा मत वैपम्य है। कुछ लोगों के मतानुसार यह बहुत बड़ा क्रान्तिकारी कदम है अन्य लोग उसे सन् १९४८ की औद्योगिक नीति का ही परिवर्द्धित रूप समझते हैं। यद्यपि हममें कोई सदेह नहीं कि दोनों ही नीतियों के आधारभूत सिद्धान्त समान हैं। दोनों में ही मिश्रित अर्थ व्यवस्था (Mixed Economy) को आधार माना है इसीलिए उद्योगों को ३ भागों में वर्गीकृत किया गया है। दोनों में ही राजकीय तथा व्यक्तिगत उद्योगों के सह-अस्तित्व (Co-existence) के सिद्धान्त को मान्यता दी गयी है। दोनों में ही उद्योगों पर राज्य के बढ़ते हुए नियन्त्रण, औद्योगिक प्रबन्ध के समाजीकरण तथा श्रमिकों के महत्वपूर्ण स्थान पर जोर दिया गया है। योजनात्मक अर्थ प्रबन्ध, सरक्षण, देश के आर्थिक साधनों के विकास को दोनों में ही महत्व दिया गया है तथा सरकारी औद्योगिक नीति का अन्तिम लक्ष्य माना गया है। परन्तु यह समझना भूल होगी कि नई औद्योगिक नीति पुरानी औद्योगिक नीति की पुनरावृत्ति मात्र है। दोनों में पर्याप्त अन्तर है। क्योंकि —

(१) नई औद्योगिक नीति में सरकारी क्षेत्र में बहुत बड़ी वृद्धि हुई है।

पहली औद्योगिक नीति के प्रस्ताव में जहाँ इने-गिने उद्योगों की सरकारी एकाधिकार के अन्तर्गत रखा गया था वहाँ नई औद्योगिक नीति प्रस्ताव में १७ बड़े-बड़े उद्योग सम्मिलित किए गए हैं। इससे स्पष्ट है कि सरकार उद्योगों के राष्ट्रीयकरण को अन्तिम ध्येय मानकर उसे प्राप्त करने के लिए कटिबद्ध है।

(२) नई औद्योगिक नीति में समाजवादी व्यवस्था की स्थापना पर

स्पष्ट ही अधिक जोर दिया गया है। सरकारी कर नीति तथा औद्योगिक स्वामित्व दोनों में ही इस बात पर जोर दिया गया है कि धन तथा शक्ति का केन्द्रीयकरण कुछ हाथों में न होने पावे। इसीलिए औद्योगिक क्षेत्र के अतिरिक्त व्यापारिक क्षेत्र में भी राज्य ने अधिकाधिक भाग लेने का निश्चय किया है।

(३) नई औद्योगिक नीति में उद्योगों के क्षेत्रीय विकास पर स्पष्ट रूप

में जोर दिया गया है। भारतवर्ष एक विचाल देश है। इसलिए समुचित आर्थिक विकास के लिए यह भी आवश्यक है कि प्रत्येक क्षेत्र का समुचित आर्थिक विकास किया जाय। क्षेत्रीय विकास की आवश्यकता इधर थोड़े समय

से और भी अधिक प्रतीत होने लगी है । इसीलिए सरकार ने नई औद्योगिक नीति में इस बात को स्पष्ट रूप से स्वीकार किया गया है कि पिछड़े हुए क्षेत्रों के विकास के लिए सरकार की ओर से समुचित कदम उठाया जावेगा, तथा इन क्षेत्रों में औद्योगिक विकास के साधनों जैसे यातायात, शक्ति, पूंजी इत्यादि का प्रस्तुत करने में सरकार हर प्रकार की सहायता देगी ।

नई औद्योगिक नीति की आलोचना

नई औद्योगिक नीति की आलोचना दोनों ही क्षेत्रों से हुई है । प्रतिक्रियावादी तथा दक्षिण पक्षीय नेताओं ने इसे अदूरदर्शितापूर्ण, तथा अत्यधिक क्रान्तिकारी बतलाया है जबकि दूसरे पक्ष के लोगों ने औद्योगिक नीति को समाजवादी व्यवस्था की स्थापना के लिए पूर्ण रूप से अनुपयुक्त बतलाया है । सैद्धान्तिक दृष्टिकोण को छोड़कर व्यावहारिक रूप में नीति की आलोचना निम्नलिखित प्रकार से की जा सकती है ।

(१) नीति में सरकारी क्षेत्र पर आवश्यकता से अधिक जोर दिया गया है—भारत जैसे पिछड़े हुए देश में यदि औद्योगिक विकास का समस्त भार सरकार पर ही आ जाय तो यह देश के लिए घातक ही सिद्ध होगा । प्रजातन्त्र शासन में सरकार का प्रयत्न उद्योगों के नियन्त्रण तथा उनमें सामञ्जस्य स्थापित करने तक ही सीमित रहना चाहिए । पूर्णतया नियन्त्रित अर्थव्यवस्था में जैसा कि रूस इत्यादि साम्यवादी देशों में है, देश के समस्त साधन भी सरकार के हाथ में आ जाते हैं तथा सरकार द्वारा औद्योगिक विकास का काम सरल हो जाता है । परन्तु प्रजातन्त्र में आर्थिक विकास के साधन जैसे पूंजी, सगठन इत्यादि विशेषकर व्यक्तिगत उद्योगपतियों के हाथ में रहते हैं । ऐसी दशा में सरकार के लिए नए-नए उद्योगों का विकास अत्यन्त कठिन हो जाता है तथा व्यक्तिगत क्षेत्र को साथ में लिए बिना विकास की गति रुक जाती है ।

(२) नई औद्योगिक नीति में व्यावहारिक दृष्टिकोण की अपेक्षा सैद्धान्तिक दृष्टिकोण पर ही विशेष जोर दिया गया है—समाजवादी व्यवस्था तथा उद्योगों का समाजीकरण हाना चाहिए, इन विषय पर कभी दो राय नहीं हो सकती परन्तु परिस्थितियों को देखते हुए समाजवाद पर अत्यधिक जोर देना अधिक व्यावहारिक नहीं जान पड़ता । देश में इस समय सबसे बड़ी आवश्यकता इस बात की है कि नए-नए उद्योग

का विकास हो, उत्पादन में वृद्धि हो, लागत कम हो। राष्ट्रीयकरण तथा राजकीय उद्योग तो बाद की चीज है। आवश्यकता इस बात की है कि औद्योगिक विकास हो न कि इस बात की जिसके द्वारा हो। हम उत्पादन के पहुँच ही वितरण की बात करने लगे हैं। इसीलिए व्यक्तिगत धन का उतना महयोग नहीं प्राप्त हो रहा है जितना मिलना चाहिए।

(३) औद्योगिक नियन्त्रण तथा राष्ट्रीयकरण के सम्बन्ध में सरकारी नीति अब भी स्पष्ट नहीं है—भारतीय उद्योगपतियों में यों ही उद्योग के स्थायी विकास के बजाय जल्दी से जल्दी पूँजी वापस लेने की धुन लगी रहती है। इस प्रकार की सरकारी नीति से हमें और भी प्रोत्साहन मिलता है। किसी भी उद्योग का राष्ट्रीयकरण किसी भी समय हो सकता है, ऐसा डर हर व्यक्तिगत पूँजीपति को रहता है। इसीलिए पुराने उद्योगों का नवीनीकरण नहीं हो रहा है। नए उद्योगों में अधिकांश सरकारी आर्थिक सहायता के बल पर खोले जा रहे हैं तथा हर पूँजीपति उद्योग को दीर्घकालीन योजना के आधार पर खताने के स्थान पर अपना रुपया वापस निकालने के चक्कर में रहता है।

(४) स्पष्टता का अभाव औद्योगिक नीति में सर्वत्र ही दिखाई देता है—उद्योगों के तीन भाग किए गए हैं परन्तु उनमें न तो कोई स्थिरता है, न निश्चयात्मकता ही। सरकारी क्षेत्र में व्यक्तिगत उद्योगपतियों द्वारा तथा व्यक्तिगत क्षेत्र में सरकारी कारखाने खोले जा सकते हैं यद्यपि सरकार ने इस बात का स्पष्ट आश्वासन दिया है कि एक ही उद्योग में यदि सरकारी तथा व्यक्तिगत कारखाने होंगे तो सरकारी कारखानों के साथ किसी प्रकार का पक्षपात नहीं किया जायगा। परन्तु व्यवहारिक रूप में यह बात अत्यन्त ही भावमूलक पड़ती है। इसके अनायास राज्य के विस्तृत साधनों के कारण यों ही सरकारी उद्योगों को व्यक्तिगत उद्योगों की अपेक्षा अधिक सुविधाएँ प्राप्त हो जायेंगी। इससे भी औद्योगिक विकास के कार्य में बाधा उत्पन्न होने का डर है।

स्वतन्त्रता के पश्चात् औद्योगिक नियन्त्रण की प्रगति

पिछले पृष्ठों में हमने औद्योगिक नियन्त्रण तथा नियमन के सम्बन्ध में सरकारी नीति तथा उसके विकास का अध्ययन किया। इस नीति से यह स्पष्ट है कि सरकार का प्रधान लक्ष्य धीरे-धीरे उद्योगों पर सामाजिक नियन्त्रण

स्थापित करना है। अब किसी भी उद्योग का मनमाने ढंग पर चन्दा उद्योग-पति के बश की बात नहीं है। उन पर राज्य तथा समाज का नियन्त्रण भी रहेगा। इस उद्देश्य को प्राप्त के लिए सरकार की ओर म निम्नलिखित काम किये गये हैं।

राजकीय उद्योग—सबसे बड़ा कदम इन दिशा में राजकीय उद्योगों की स्थापना द्वारा किया गया है, यद्यपि अंग्रेजी शासन काल में भी इस दिशा में प्रयत्न किया गया था। कुछ रेलों का निर्माण राज्य की ओर से किया गया। इसके अतिरिक्त हास्नास्ना के निर्माण के कुछ कारखाने भी राज्य की ओर म स्थापित किए गए। मनाजी के लिए रूढ़ इत्यादि की व्यवस्था करने के लिए भी कुछ कारखाने राज्य की ओर से स्थापित हुए जंमे कानपुर की हार्नेम फैक्ट्री जहाँ घोड़ों को जीने, बूट तथा चमड़े का अन्य सामान बनता था। दंगी रियासतों में भी राजकीय उद्योगों की प्रगति हुई। विनेपूर से मैसूर राज्य का नाम इस दिशा में उल्लेखनीय है। मैसूर में कई कारखाने राज्य की ओर स खोले गये।

स्वतंत्रता के पश्चात् इस दिशा में प्रगति बड़ी तेजी से हुई। प्रथम पंचवर्षीय योजना की अपेक्षा द्वितीय योजना में सरकारी क्षेत्र को बहुत अधिक विस्तृत कर दिया गया। बड़े-बड़े बाधों के अनावा औद्योगिक क्षेत्र में भी प्रगति हुई। सरकार द्वारा स्थापित कुछ नए उद्योग इस प्रकार हैं —

- (१) चितरजन लोकोमोटिव वर्कस, चितरजन।
- (२) पराम्बुर कोच फैक्ट्री, मद्रास।
- (३) तिवरी फटिलाइजर एण्ड कॅमिकल फैक्ट्री।
- (४) हिन्दुस्तान स्टील प्राइवेट लिमिटेड।
- (५) इण्डियन टेलीफोन इन्डस्ट्रीज।
- (६) हिन्दुस्तान एयर क्राफ्ट फैक्ट्री।
- (७) हिन्दुस्तान केबिल फैक्ट्री।
- (८) नहान फाउंड्री प्राइवेट लिमिटेड।
- (९) इटिया भार्दानग एण्ड कान्स्ट्रक्शन प्राइवेट लिमिटेड।
- (१०) हिन्दुस्तान निपयार्ड लिमिटेड।
- (११) हिन्दुस्तान मशीन टूल प्राइवेट लिमिटेड।
- (१२) हिन्दुस्तान हार्जिनग फैक्ट्री प्राइवेट लिमिटेड।
- (१३) हवी इलक्ट्रिकल्स प्राइवेट लिमिटेड।

(१४) मिर्जापुर की सीमेंट फैक्ट्री ।

(१५) मध्य प्रदेश का अखवारी कागज का कारखाना ।

सरकारी उद्योगों में कुछ तो "राजकीय विभागों" के रूप में काम करते हैं। जैसे "चित्तोजन की लोकोमोटिव फैक्ट्री", पथा "पंराम्बुर को कोच फैक्ट्री।" इनका प्रबन्ध रेलवे बोर्ड द्वारा होता है तथा इनके प्रबन्ध के लिए राजकीय पदाधिकारियों की नियुक्ति की जाती है। इसी प्रकार मुरला सम्बन्धी उद्योग भी मुरला-विभाग के आधीन काम करते हैं। परन्तु अधिकांश उद्योगों के प्रबन्ध के लिए विनेप रूप से बनाए हुए सरकारी कारपोरेशन हैं। अधिकांश प्राइवेट लिमिटेड कम्पनियों के रूप में हैं जिनमें भारत सरकार का अधिकांश हिस्सा है। कुछ में चेयरमैन बाहरी व्यक्तियों को भी बनाया गया है, कुछ बाहरी लोग डायरेक्टर भी हैं परन्तु अंतिम नियन्त्रण प्रत्येक दशा में सरकार का ही है।

उद्योगों का राष्ट्रीयकरण—नये उद्योगों को खोलने के साथ-साथ कुछ पुराने उद्योगों का राष्ट्रीयकरण भी किया गया है जो निम्नलिखित हैं.—

(१) रिजर्व बैंक ।

(२) इम्पीरियल बैंक आफ इण्डिया ।

(३) बीमा उद्योग ।

(४) रेलवे, सड़क तथा हवाई यातायात ।

(५) बिजली कम्पनियां ।

(६) विशालाप्तनम् का जहाज बनाने का कारखाना ।

(७) मंसूर की सोने की खाने ।

राष्ट्रीयकरण की प्रगति काफी धीमी रही है। वास्तव में राष्ट्रीयकरण केवल उन्हीं उद्योगों का किया गया है जिनके सञ्चालन के बारे में सरकार के पास काफी शिक्षावत्तें थीं अथवा जिनके राष्ट्रीयकरण का प्रस्ताव स्वयं उद्योगों की ओर से ही आया। उदाहरण के लिए बीमा कम्पनियों की दशा बहुत खराब थी। उसमें जमा जनमा के धन का व्यक्तिगत पूंजीपतियों द्वारा दुस्प्रयोग किया जा रहा था। अतएव राष्ट्रीय हित में उसका राष्ट्रीयकरण आवश्यक था। यातायात का राष्ट्रीयकरण सरकारी योजना के अनुसार हुआ। इसके अलावा हवाई यातायात की कम्पनियों की बहुत ही खराब दशा थी। अनंमानकाल को देखते हुए राष्ट्रीयकरण की अपेक्षा सरकारी नियन्त्रण ही अल्प उपयुक्त जान पड़ता है क्योंकि पुराने उद्योगों को राष्ट्रीयकरण करने के बजाय नए उद्योगों में सरकारी पूंजी लगाना अधिक लाभप्रद होगा।

सरकार के द्वारा प्रत्यक्ष सहायता प्रदान करने का कार्य भी स्वतन्त्रता प्राप्ति के पश्चात् विशेष रूप से किया गया है। सबसे अधिक सहायता आर्थिक क्षेत्र में की गई है। इसके लिए राज्य की ओर से अनेक विशेष वित्तीय संस्थाओं का निर्माण किया गया है जिनका वर्णन आप पिछले अध्यायों में पढ़ चुके हैं। इसके अतिरिक्त शिक्षा तथा अनुसंधान की दिशा में सहायता प्रदान की गई है। राज्य की ओर से अनेक अनुसंधान शालाएँ तथा ट्रेनिंग सेंटर खोले गए हैं जिनका वर्णन अन्यत्र किया जा चुका है। विदेशों में शिक्षा प्राप्त करने के लिए छात्र वृत्तियाँ दी गई हैं। सरकारी नीति के अनुसार सरकारी आवश्यकता की वस्तुओं में भारत में निर्मित माल को प्राथमिकता दी जायगी।

सरकार की संरक्षण नीति भी देश के उद्योग-धंधों के विकास के लिए काफी उपयोगी सिद्ध हुई है। टैरिफ कमीशन द्वारा बहुत से उद्योगों को संरक्षण प्रदान किया गया जिसके कारण पिछले अल्पकाल में अनेक उद्योग भारत में खोले गए। नए उद्योगों में वाइसिकिल, मोटर, बिजली की मोटरे, रेडियों सेट इत्यादि का नाम विशेषरूप से उल्लेखनीय है। इनमें अधिकांश उद्योगों को विदेशी निर्माताओं के सहयोग से आरम्भ किया गया है। शक्ति के साधनों, तथा यातायात के विकास की ओर भी राज्य की ओर से पर्याप्त ध्यान दिया जा रहा है। ट्राम्बे में एक अणु शक्ति के विकास का यन्त्र (Atomic Reactor) लगाया गया है। विदेशी कम्पनियों के द्वारा मिट्टी के तेल को शुद्ध करने वाले तीन कारखाने भारत में बिठाये गये हैं जिससे आशा की जाती है कि पेट्रोल सम्बन्धी कमी दूर हो सकेगी। इसके अलावा भारत में पेट्रोल की खोज की जा रही है तथा पंजाब में ज्वालामुखी एव खम्भात में तेल पाये जाने के लक्षण प्रकट हुए हैं। पंचवर्षीय योजनाओं में सड़क तथा जल और रेलवे यातायात के विकास पर काफी जोर दिया गया है।

राज्य की ओर से आर्थिक साधनों के नियोजित उपयोग तथा विभिन्न उद्योगों में सामञ्जस्य स्थापित करने का प्रयास भी किया जा रहा है। रिजर्व बैंक, इम्पीरियल बैंक तथा जीवन बीमा कम्पनियों के राष्ट्रीयकरण तथा बैंक पर रिजर्व बैंक का नियन्त्रण बढ़ा देने के कारण आर्थिक साधनों पर राज्य का काफी आधिपत्य स्थापित हो गया है। इसके अतिरिक्त किसी भी नये उद्योग को चालू करने के लिए कम्पनी निर्माण करने के पहले भारत सरकार के वित्त मंत्रालय से अनुमति प्राप्त करना आवश्यक है। उद्योगों के क्षेत्रीय वितरण पर भी जोर दिया जा रहा है। इसके अतिरिक्त कर नीति के द्वारा लम्बे पमाने तथा कुटीर उद्योगों के बीच में सामञ्जस्य उत्पन्न करने का प्रयत्न किया जा

रहा है, विशेषकर उन उद्योगों में जहाँ छोटे और बड़े पैमाने के उद्योगों में प्रतिस्पर्धा की मात्रा विशेष है जैसे हाथ करपा तथा वस्त्र उद्योग ।

वस्तु की किस्म तथा मूल्यों पर नियन्त्रण रखने की दिशा में भी राजकीय नियन्त्रण की प्रगति हुई है । सरकार की ओर से दिल्ली में एक प्रमाण गरथा (Indian Standard Institution) का निर्माण किया जा चुका है । प्रमाण सस्था विशेषकर विदेशों को भेजे जाने वाले माल की किस्म की निगरानी रखती है तथा अनायास कुछ माल चुन कर उसकी जाँच करती है । इस प्रकार विदेशों को केवल प्रमाणित किस्म का माल ही भेजा जा सकता है । प्रमाण सस्था द्वारा निरीक्षण किए हुए माल पर मॉटार लगाने की भी व्यवस्था की गई है । इससे माल की किस्म में गुणार होने में सहायता मिलेगी ।

औद्योगिक स्वामित्व की दिशा में भी सामाजिक नियन्त्रण स्थापित करने पर ध्यान दिया जा रहा है । सरकार की ओर से उद्योगों पर सहकारी स्वामित्व (Co-operative Ownership) स्थापित करने पर बल दिया जा रहा है । छोटे पैमाने के उद्योगों तथा कुछ सन्धे पैमाने के उद्योगों में भी सहकारी स्वामित्व की स्थापना की गई है । कुछ शक्कर मिलों के सहकारी आधार पर चलाए जाने की योजना द्वितीय पंचवर्षीय योजना के अन्तर्गत सम्मिलित की गई है । सोलापुर में एक सूती मिल को भी सहकारी आधार पर चलाने का प्रयोग किया गया है । इसके अतिरिक्त सरकारी नीति में इस बात पर जोर दिया जा रहा है कि प्रबन्धक समितियों में भी मजदूरों को हिस्सा दिया जाय । उत्तर प्रदेश की कुछ मिलों में इस प्रकार की योजना प्रयोगिक रूप से लागू की जा चुकी है । इसके साथ-साथ उद्योगों में काम करने वाले श्रमिकों की सामाजिक सुरक्षा तथा कल्याण सम्बन्धी कामों में भी प्रगति हुई है । राजकीय बीमा योजना, कर्मचारी प्रॉविडेंट फण्ड योजना, इत्यादि इस दिशा में उठाये गये महत्वपूर्ण कदम हैं ।

विकास परिषद

(Development Councils)

सन् १९५१ के औद्योगिक (विकास तथा नियमन) अधिनियम के द्वारा उस बात की व्यवस्था की गई थी कि औद्योगिक विकास के लिए विकास समितियों का निर्माण किया जाय । समितियों की सदस्यता काफी विस्तृत रखी गई है । इसमें उद्योगपतियों, मजदूरों, सरकार तथा औद्योगिक विशेषज्ञों

के प्रतिनिधियों को सम्मिलित किया गया है। सदस्यों की नियुक्ति केन्द्रीय सरकार द्वारा अथवा केन्द्रीय सरकार की अनुमति पर की जावेगी। प्रत्येक बड़े उद्योग के लिए एक विशेष विकास परिषद की स्थापना की गई है। विकास परिषदों के मूल-मुख्य कार्य इस प्रकार है —

(१) केन्द्रीय सरकार की सूचनाओं को सम्बन्धित उद्योग तक पहुंचाना। इस प्रकार विकास परिषद सरकार तथा उद्योग के बीच में सम्पर्क स्थापित रखने का काम करेगी।

(२) परिषद समय-समय पर देश की आवश्यकताओं का ध्यान रखते हुए उत्पादन की सीमा निर्धारित करेगी जिससे उत्पादन को मांग के अनुसार सन्तुलित किया जा सके।

(३) परिषद विभिन्न उद्योगों के बीच में उत्पादन सम्बन्धी नीतियों के बीच सामञ्जस्य स्थापित करके का प्रयास करेगी। इस प्रकार वह विभिन्न औद्योगिक इकाइयों के बीच में प्रतिस्पर्धा के स्थान पर सहयोग उत्पन्न करने का प्रयास करती है।

(४) परिषद के सदस्य औद्योगिक विशेषज्ञ भी होते हैं इस प्रकार परिषद अपने सदस्य औद्योगिक इकाइयों को तात्त्विक सलाह भी प्रदान करती है।

(५) परिषद इस बात की भी खोज करती है कि माल को किस्म तथा तादाद में सुधार कैसे किया जाय। परिषद अपने सदस्यों को इस प्रकार की सलाह देती है जिससे वे कम में कम लागत में अच्छी किस्म का माल तैयार कर सके।

(६) परिषद वस्तुओं के प्रमापीकरण तथा उचित ग्रेड बनाने की व्यवस्था पर विचार करती है तथा इस बात का भी अध्ययन करती है कि उद्योग द्वारा उत्पादन किये जाने वाले माल की खपत कैसे बढ़ाई जाय तथा उसकी विप्रेषण की विधियों में क्या-क्या सुधार किए जायें।

(७) परिषद उद्योग में प्रयोग होने वाले कच्चे माल के उत्पादन पर भी विचार करती है। यदि कच्चे माल की कमी है तो परिषद इस बात का अध्ययन करती है कि उसमें अधिक से अधिक बचत कैसे की जा सकती है। इस बात का अनुसंधान करने का भी प्रयास किया जाता है कि दुर्लभ कच्चे माल के स्थान पर कोई स्थानापन्न (Substitute) वस्तु का प्रयोग किया जा सके।

(८) परिषद हर प्रकार के अनुसंधान को प्रोत्साहन देती है जिससे औद्योगिक उत्पादन अधिक मुचरूप में किया जा सके।

(९) परिषद कर्मचारियों की कार्यक्षमता को बढ़ाने तथा उनके कल्याण में वृद्धि करने का भी प्रयास करती है तथा सदस्यों को इस सम्बन्ध में उचित परामर्श देती है।

इस प्रकार यह स्पष्ट है कि विकास परिषदों का औद्योगिक विकास में अत्यन्त महत्वपूर्ण स्थान है। इसमें उद्योग में विविधता के स्थान पर एकरूपता उत्पन्न होगी। उद्योगों का सतुलित विकास सम्भव हो सकेगा। सरकारी नीति तथा सामान्य समस्याओं पर विचार करने के लिए समिति एक प्लैटफार्म प्रस्तुत करेगी। नियोजित अर्थ व्यवस्था में ऐसी विकास परिषदों का स्थान निश्चय ही अत्यन्त महत्वपूर्ण है।

माराश यह है कि उद्योगों की स्थापना तथा उनके संचालन पर अब पूर्ण रूप से पूंजीपतियों का हाथ ही नहीं है। नये-नये उद्योगों का विकास अब सरकारी योजना के अनुसार होगा। उनके संचालन पर समाज के सभी सम्बन्धित वर्गों का सम्मिलित अधिकार होगा। माल की किस्म, उत्पादन की विधियाँ, मूल्य उत्पादन, लाभ इत्यादि पर राजकीय नियन्त्रण रखा जावेगा जिनसे उद्योगों का संचालन व्यक्तिगत हित की अपेक्षा सामाजिक हित में हो। भारत-वर्ष धीरे-धीरे पूर्ण समाजवादी व्यवस्था के ध्येय की ओर बढ़ रहा है। आशा है अगले आने वाले कुछ वर्षों में उद्योगों की अस्तव्यस्तता समाप्त होकर वे एक नियन्त्रित योजना में सम्बद्ध हो जायेंगे।

प्रश्न

1. "Ever since government announced their policy of fostering a "mixed economy" in the country, all kinds of doubts and misgivings have been expressed and measures adopted to control, regulate and direct industry have been criticized." Discuss this statement, giving your views on the future of industrial enterprise in India.

(Agra, B. Com., 1958)

2. Discuss the problems raised by the assumption of direct responsibility for industrial development by the state in India.

(Agra, B. Com., 1958)

3. What is Public Corporation and how is it distinguished

from a Public Company ? What role can Public corporations play in the industrial planning of India ?

(Agra, B. Com , 1957)

4 Trace the history of regulation and control of industries in India since 1947 and state the present position

(Agra, B Com , 1957)

5. What are the Development councils which have been set up so far and what are their functions ? Explain in detail.

(Agra, B. Com , 1956)

6. Discuss the working of Industries (Development and Regulation) Act 1951, since it came into operation

(Agra, B. Com., 1955)

7 (a) What are the functions of the Development Councils envisaged in the Industries (Development and Regulation) Act ?

(b) What are the powers conferred upon Government by the Industries (Development and regulation) Act to control industries effectively.

(Agra, B Com , 1955)

8. What are the main provisions of the Industries (Development and Regulation Act ? Discuss the advantages of this measure in relation to existing industrial organisation of the country

(Agra, B Com , 1954)

