4455



തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനത്തെപ്പറ്റി എന്തറിയാം?

(Malayalam)
Thozhilali Prasthanatheppatti Enthariyam ?
Translation of
"What do you know about labour?"
By James Myers and Harry W Laidler
Translated by
M. Kurien
First Published May 1963
Copies 2000
Printed at:
The Malayala Manorama Press, Kottayam.
Published by The Manorama Publishing House,
P. B. No. 26, Kottayam, Kerala.

Price: Rs. 4/-

Copy right © 1956 by James Myers and
Harry W Laidler

4455

തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനത്തെപ്പറ്റി എന്തറിയാം?

SAHITHYA VILASINI LIBRARY
AYATHIL.
KILIKOLLOOR P. O.
QUILON.
SPORTS CLUB

ഗ്രന്ഥകർത്താക്കൾ:

ജേംസ് മയേഴ്സ്

ഹാരി W ലെയിഡ്ലർ

വിവർത്തനം:

എം. കുര്യൻ

പ്രസാധകന്മാർ

മനോരമ പബ്ളിഷിംഗ് ഹൗസ്

പി. ബി 26 — കോട്ടയം

വില: രൂ. 4.

ആമുഖം

നമ്മുടെ രാജ്യത്തെ ഭാഷകളിൽ തൊഴിലാളികളെപ്പറ്റിയുള്ള പുസ്തകങ്ങൾ വളരെ കുറച്ചേയുള്ളൂ. അവരുടെ ജീവിതവും പ്രവർത്തനങ്ങളും ലക്ഷ്യങ്ങളും മനസ്സിലാക്കാൻ ഇത്തരം പുസ്തകങ്ങൾ വളരെ ആവശ്യമാണ്.

മയേഴ്സും ലെയ്ഡ്ലറും കൂടി എഴുതിയ പുസ്തകത്തിന്റെ തർജ്ജമയാണിതു്. അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളികളുടെ ജീവിതത്തെ, അതിന്റെ എല്ലാ ഭാവങ്ങളിലും, ചിത്രീകരിക്കാൻ ഈ പുസ്തകത്തിൽ ശ്രമിച്ചിട്ടുണ്ടു്. ഇന്നത്തെ ലോകത്തിൽ രണ്ടു പ്രത്യയശാസ്ത്രങ്ങളുണ്ടു്: കമ്മ്യൂണിസവും ജനാധിപത്യവും. നമ്മുടെ രാജ്യം ജനാധിപത്യമാർഗ്ഗമാണു് സ്വീകരിച്ചിരിക്കുന്നതു്. അമേരിക്കയിലെ ഭരണവും തൊഴിലാളിസംഘടനകളും ജനാധിപത്യരീതിയിലാണു് നടത്തപ്പെടുന്നതെന്നുള്ളതുകൊണ്ടു്, അവിടെനിന്നു നമുക്കു പഠിക്കാനും സ്വീകരിക്കാനും കഴിയുന്നതായി വളരെയുണ്ടു്.

മറ്റു രാജ്യങ്ങളിലെന്നപോലെതന്നെ അമേരിക്കയിലും, തങ്ങളുടെ അവകാശങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കുന്നതിലും പദവി പുലർത്തുന്നതിലും അഭിവൃദ്ധി നേടുന്നതിലും തൊഴിലാളികൾക്കു പല വിഷമതകളും നേരിടേണ്ടി, വന്നിട്ടുണ്ടു്. സംഘടിതയത്നത്തിന്റെ ഫലമായി തങ്ങളുടെ ജീവിതനിലവാരമായി മെച്ചപ്പെടുത്താൻ അവർക്കു കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ടു്.

ഈ പുസ്തകത്തിൽ പ്രത്യേക ശ്രദ്ധയാകർഷിക്കുന്ന പല കാര്യങ്ങളുമുണ്ടു്. വ്യാവസായിക പുരോഗതിയുടെ ഫലമായി തൊഴിലാളികളുടെ സാമ്പത്തികനില അഭിവൃദ്ധിപ്പെട്ടതോടൊപ്പം അവരുടെയിടയിൽ വിദ്യാഭ്യാസം വ്യാപിപ്പിക്കുന്നതിനും മറ്റു ക്ഷേമപ്രവർത്തനങ്ങൾ വിക

SAHITHYA KILASINI LIBRARY
APATHIL.
KILIKOLLOOR P.O.
KOLLAM.

സിപ്പിക്കുന്നതിനും അവരുടെ [illegible] തിനും തൊഴിലാളിയൂണിയനുകൾ [illegible] തൊഴിലാളിയും മാതൃകാപൗരനായിരിക്കണം എന്നതാണ് ലക്ഷ്യം.

വ്യവസായങ്ങളുടെ മാനേജുമെൻറിൽ തൊഴിലാളികളും പങ്കെടുക്കുന്നു. വ്യവസായ വളർച്ചയ്ക്കു തൊഴിലാളികൾ മഹത്തായ സംഭാവന നൽകീട്ടുണ്ടെന്നു് വ്യവസായ പ്രവർത്തകർ ഉറന്നതന്നെ സമ്മതിക്കുന്നുണ്ടു്. വ്യവസായം മാനേജുമെൻറിനും തൊഴിലാളികൾക്കും ആദായമുണ്ടാക്കാൻ മാത്രമുദ്ദേശിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതല്ല, മുഴുവൻ ജനങ്ങളേയും സേവിക്കുവാൻകൂടി ഉദ്ദേശിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതാണു് എന്ന തത്വം നടപ്പിലാക്കിക്കൊണ്ടിരിക്കുകയാണു്; മാനേജുമെൻറു ജനാധിപത്യപരമാക്കിക്കൊണ്ടിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

സഹകരണപ്രസ്ഥാനത്തെ വിപുലമായ ഒരടിസ്ഥാനത്തിൽ അംഗീകരിച്ചതും അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളിസംഘടനയുടെ ശ്ലാഘനീയമായ ഒരു വശമാണു്. കമ്യൂണിസത്തിൻെറയും ക്യാപ്പിറ്റലിസത്തിൻെറയും സമ്മർദ്ദത്തിൽ നിന്നു സ്വതന്ത്രമായിരിക്കാനുള്ള ഒരു ജനാധിപത്യമാർഗ്ഗമാണിതു്. സഹകരണപ്രസ്ഥാനം ജനാധിപത്യത്തിൻെറ ജീവരക്തംതന്നെയാണെന്നുള്ള വസ്തുതയ്ക്കു് അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളിസംഘടന തെളിവാണു്.

സമത്വം ജനാധിപത്യത്തിൽ വളരെ പ്രധാനപ്പെട്ട ഘടകമത്രേ. എല്ലാ പൗരന്മാരും സമന്മാരാണു്; അവരുടെയിടയിൽ സാമൂഹികമോ രാഷ്ട്രീയമോ ആയ യാതൊരു വിവേചനവും ഉണ്ടായിരിക്കാൻ പാടില്ല. ഈ സമത്വം വളരെക്കാലമായി അമേരിക്ക സ്വീകരിച്ചിട്ടുണ്ടു്. അമേരിക്കയിൽ നീഗ്രോകളും വെള്ളക്കാരും തമ്മിൽ വിവേചനമുണ്ടു്. എന്നാൽ ഈ വിവേചനഭിത്തികൾ ഇടിച്ചു നിരത്താൻ തൊഴിലാളിയൂണിയനുകൾ ദൃഢനിശ്ചയം ചെയ്തിരിക്കയാണു്; ഈ ദൃഢനിശ്ചയത്തിൽ അവർ വിജയിച്ചുതുടങ്ങിയിട്ടുമുണ്ടു്. അങ്ങനെ, ലേബർ യൂണിയനുകൾ, മനുഷ്യരാശിക്കു മഹത്തായൊരു സേവനമാണു് ചെയ്യുന്നതു്.

ഈപുസ്തകത്തിൽനിന്നു വായനക്കാർ മനസ്സിലാക്കുന്ന രസകരമായ മറെറാരു കാര്യം, തൊഴിലാളികളിൽ മത

ബോധം പുലർത്തുവാൻ പുരോഹിതന്മാർ അവരുടെയിടയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നുണ്ടെന്നുള്ളതാണു്. പുരോഹിതന്മാർ തന്നെ സാധാരണജോലിക്കാരായി ചേരുകയും തൊഴിലാളികളുമായി തോളോടുതോൾ ചേർന്നു പണിയെടുക്കുവേ, സദാചാരസാരമെന്തെന്നു് തൊഴിലാളികൾക്കു കാണിച്ചുകൊടുക്കുകയും അങ്ങിനെ അവരുടെ യഥാർത്ഥ മാർഗ്ഗദർശകരായിത്തീരുകയും ചെയ്യുന്നു. ഇതു ശ്രദ്ധാർഹമായ ഒരു കാര്യമാണു്.

വിഭിന്ന രാജ്യങ്ങളിലെ തൊഴിലാളികളുടെ നിലയും അവരുടെസംഘടനയും ഗവണ്മെൻറിൻെറയും ജനങ്ങളുടെയും മനോഭാവവും അവരിൽനിന്നു നമുക്കു പഠിക്കാവുന്ന പാഠങ്ങളും മനസ്സിലാക്കുക എന്ന ലക്ഷ്യത്തോടുകൂടി ഇതര രാജ്യങ്ങളിലെതൊഴിലാളികളുടെജീവിതത്തെ സംബന്ധിച്ചുറിയേണ്ടതു് അത്യന്താപേക്ഷിതമാണു്. ലോകത്തിലെ ഒരു പ്രമുഖ ജനാധിപത്യരാജ്യത്തിലെ തൊഴിലാളികളുടെ ജീവിതത്തിൻെറ ശ്രുപരേഖ ഈ പുസ്തകത്തിൽ നൽകിയിട്ടുള്ളതിൽനിന്നു വായനക്കാർ വളരെയേറെക്കാര്യങ്ങൾ ഗ്രഹിക്കുമെന്നു് ഞാൻ ആശിക്കുന്നു.

ഗുൽസാരിലാൽ നന്ദ

പ്ലാനിംഗ്—എമ്പ്ലോയ്മെൻറ്
മന്ത്രികാര്യാലയം,
ന്യൂഡൽഹി

1

അമേരിക്കയിലെ തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനചരിത്രം 1800—1937

(ഇന്നു് അമേരിക്കൻ സാമൂഹ്യരംഗത്തിലെ അംഗീകൃതവും സ്ഥിരീകൃതവുമായ ഒരു അംശമാണു് ടെഡ് യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനം)

ടേഡ്‌യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനം ഇന്നു് അമേരിക്കൻ സാമൂഹ്യരംഗത്തിൽ അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടകയും സ്ഥിരപ്രതിഷ്ഠ നേടുകയും ചെയ്യുകഴിഞ്ഞിരിക്കുന്നു. ദശാബ്ദങ്ങൾ നിണ്ടുനിന്ന തീക്ഷ്ണമായ സമരത്തിനുശേഷം, സംഘടിത തൊഴിലാളികൾ ഇന്നു് നമ്മുടെ സാമ്പത്തിക രാഷ്ട്രീയ സാമൂഹ്യ ജീവിതത്തിന്റെ എല്ലാ മണ്ഡലങ്ങളിലും സുശക്തമായ ഒരു ഘടകമായിട്ടുണ്ടു്. ഈ വസ്തുത ശത്രുക്കളും മിത്രങ്ങളും ഒരുപോലെ സമ്മതിക്കും.

എന്നത്തേയും സ്ഥിതി ഇതായിരുന്നില്ല. ആദ്യകാലത്തു് തൊഴിലാളി യൂണിയനുകളേ ഇല്ലായിരുന്നു. ജനസംഖ്യയിൽ അധികപങ്കും ജോലിചെയ്യുന്ന കർഷകരും കരകൗശലപ്പണിക്കാരും അടിമകളമായിരുന്നു. (സാധാരണ തൊഴിലാളി ഒരു അപ്രൻറിസ്—ഒരു പരിശീലകനായി ജീവിതം ആരംഭിക്കുന്നു. ഒരു ഉടമയായി ഒടുവിൽ വളരാമെന്നായിരുന്നു അയാളുടെ പ്രത്യാശ.)

പല തൊഴിലാളികളും അവരുടെ മുതലാളിമാരോട്ടു കൂടി താമസിച്ചുവന്നു. മുതലാളിയുടെ കുടുംബത്തിലെ അംഗമായി അവരെ പരിഗണിക്കപ്പെട്ടുപോന്നു.

(പലരിലും വർഗ്ഗബോധമെന്നൊന്നു് വളർന്നില്ല. പലരും ട്രേഡ്‌യൂണിയൻ സംഘടന എന്നൊന്നിനെപ്പറ്റി ഓർത്തില്ല.)

സംഘടിത തൊഴിലാളികളോട് ആദ്യകാലത്തെ എതിർപ്പ്

(സഹപ്രവർത്തകരെ സംഘടിപ്പിച്ചു്, കൂലി വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനോ, നില മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനോ, ഒരു തൊഴിലാളി ശ്രമിക്കുന്ന പക്ഷം, അപ്പോഴെല്ലാം നിയമത്തിന്റെ അധികാരശക്തി അയാൾക്കെതിരായി ഉയർന്നുവന്നു.

മദ്ധ്യമഘട്ടങ്ങളിൽ വികാസം പ്രാപിച്ച ശുദ്ധാലോചനാനിയമസിദ്ധാന്തം ഇംഗ്ലീഷിൽനിന്നും മുഴുവനായി പകർത്തി എടുത്തു് അമേരിക്കൻ നിയമസംഹിതയിൽ ചേർത്തിരുന്നതാണു്, അതിനു കാരണം.)

രണ്ടു സങ്കല്പങ്ങൾ ആ സിദ്ധാന്തത്തിൽ ഉൾക്കൊണ്ടിരുന്നു. ഒരു നിയമംകൊണ്ടു പരമാവധി കൂലി നിശ്ചയിക്കാൻ സാധിക്കുക. ഇത്തരം കൂലി സംബന്ധിച്ച നിയമങ്ങൾ എഡ്വേർഡ് മൂന്നാമന്റെ കാലം തുടങ്ങി നിലവിലിരുന്നതായി കാണാം. രണ്ടാമതു്, തൊഴിലാളികളുടെ ഹിതത്തിനെതിരായി അവരെ നിർബന്ധിച്ചു പണിയെടുപ്പിക്കാനുള്ള സാദ്ധ്യത. 1349-ൽ ഭയങ്കരമായ പ്ലേഗ് ബാധയുണ്ടായ ഘട്ടത്തിൽ, ഈ സങ്കല്പത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കി ഒരു നിയമംതന്നെ നടപ്പിൽ വരുത്തി. തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിക്കുന്ന ആദ്യത്തെ നിയമമാണിതു്.

പുരാതനമായ ഈ രണ്ടു് ആശയങ്ങളുടെ സംയോജനം കൊണ്ടു് ഒരു പുതിയ നിയമമുണ്ടായി. ഒരു പ്രത്യേക തൊഴിലിനു്, ഒരു ശരാശരി നിരക്കനുസരിച്ചുള്ള വേതനം —ആ വേതനത്തിനു് അവരെ നിർബന്ധിച്ചു വേല ചെയ്യിക്കാൻ അനുശാസിക്കുന്നതാണു് ഈ നിയമം. ആ

SAHITHYA VILASINI LIBRARY
AYATHIL.
SPORTS CLUB & G

സ്ഥിതിക്കു്, കൂലിക്കൂട്ടത്തലിനു വേണ്ടി തൊഴിലാളികൾ പണിമുടക്കുന്ന പക്ഷം, അതു ശിക്ഷാർഹമായ ഗൂഢാലോചനക്കുറ്റമായിത്തീർന്നു.

ഈ സിദ്ധാന്തങ്ങൾ 19—ാംനൂറ്റാണ്ടിന്റെ ആദ്യഘട്ടത്തിൽ പല തവണ, യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിൽ തൊഴിലാളികളുടെ സംഘടനാശ്രമങ്ങൾക്കെതിരായി പ്രയോഗിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടു്.

1806—ൽ ഫിലഡൽഫിയയിൽ പ്രസിദ്ധമായ ഒരു കേസു നടന്നു. ''കോമൺ വെൽത്ത്–പുല്ലിസ്'' കേസ് എന്നാണതു് അറിയപ്പെട്ടതു്. കൂലിക്കൂട്ടത്തലിനുവേണ്ടി സംഘടിച്ചുവെന്ന കുറ്റത്തിനു് അനേകം ചെരുപ്പുകുത്തികൾ അറസ്റ്റും ചെയ്യപ്പെട്ടു. കോടതിവിധി ഇപ്രകാരമായിരുന്നു:

''ഇതേ വൃത്തിയിൽ ഏർപ്പെട്ടിരുന്ന മറ്റു തൊഴിലാളികൾ ചെയ്യുപോന്ന ജോലികൾ, ആ നിരക്കിൽ തന്നെ ചെയ്യുവാൻ അവക്കു് തൃപ്തിയില്ല... സാധാരണഗതിയിൽ അവർക്കു ലഭിച്ചുപോന്ന കൂലി അന്യായമായും ബലപ്രയോഗത്തിലൂടെയും വർദ്ധിപ്പിക്കണമെന്നും... അങ്ങനെ തങ്ങളുടെ ജോലിക്കു വലിയ തുകകൾ അന്യായമായി സമ്പാദിക്കണമെന്നുമുള്ള ഉദ്ദേശത്തോടുകൂടി... അവർ ഒരുമിച്ചു ചേർന്നു് ഗൂഢാലോചന നടത്തുകയും സംഘടിക്കുകയും ഒരുകൂടിയ നിരക്കിനല്ലാതെ തങ്ങൾ പണിയെടുക്കുന്നതല്ലെന്നു് അന്യായമായി തീരുമാനിക്കുകയും ചെയ്തിരിക്കുന്നു. ഇപ്പോൾ നൽകി വരുന്നതിനെക്കാൾ വളരെകൂടിയ കൂലിനിരക്കാണവർ ആവശ്യപ്പെട്ടതു്... അവരെ ജോലിയിൽ നിയമിച്ച ഉടമകൾക്കും... പൊതുവെ കോമൺവെൽത്തിലെ പൗരന്മാർക്കും അവരുടെ ഉദ്യമം നാശനഷ്ടങ്ങളുണ്ടാക്കും; അതേ തൊഴിലിലേർപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന മറ്റു തൊഴിലാളികൾക്കും അതു വമ്പിച്ച നാശം ചെയ്യും...

''നമ്മുടെ മുമ്പിലുള്ള കേസു് എന്താണു്?' (ഈ കേസിലെ റെക്കാർഡറായ ലെവി ചോദിച്ചു.) തൊഴിലാളികളുടെ സംഘടനയെ രണ്ടു വീക്ഷണകോണത്തിലൂടെ പരിഗണിക്കാവുന്നതാണു്: ഒന്നു്, അവർക്കു

തന്നെ പ്രയോജനം ചെയ്യുന്നതു്...മറ്റതു്, അവരുടെ സംഘത്തിൽ ചേരാത്തവരെ ദ്രോഹിക്കുന്നതിനുള്ളതു്. നിയമവാഴ്ച ഇതു രണ്ടും കുറ്റകരമാണെന്നു പ്രഖ്യാപനം ചെയ്യുന്നു. നിയമം വ്യക്തമാണെന്നു വരികിൽ, അതിന്റെ അടിസ്ഥാനതത്വങ്ങൾ നമുക്കു സുഗ്രഹമല്ലെന്നു വരുകിലും, നാം അതനുസരിച്ചു പ്രവർത്തിക്കാൻ ബാദ്ധ്യസ്ഥരാണു്.''

കോടതിവിധി ഇപ്രകാരമാണു് രേഖപ്പെടുത്തീട്ടുള്ളതു്: ''കൂലി വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി ഒരു സംഘടന ഉണ്ടാക്കി എന്ന കുറ്റം, ഇതിലെ പ്രതികൾ ചെയ്തിരിക്കുന്നു.''

ട്രേഡ് യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ ജനനം

വ്യവസായത്തിന്റെയും ഫാക്ടറിസമ്പ്രദായത്തിന്റെയും വളർച്ചയോടുകൂടി, നിർദ്ദയമായ ചൂഷണം തടയുന്നതിനുള്ള ഒരുപാധിയെന്ന നിലയിൽ—(നിയമത്തിന്റെ എതിർപ്പു് ഉണ്ടായിരുന്നിട്ടും) സംഘടിക്കേണ്ടതു് ആവശ്യമാണെന്നു് തൊഴിലാളികൾക്കു കൂടുതൽ ബോധ്യമായിക്കൊണ്ടിരുന്നു. ഒരു ഫാക്ടറി ഉടമസ്ഥനോടോ വിവേസമ്പന്നമായ ഒരു കോർപറേഷനോടോ ഒരു തൊഴിലാളി വ്യക്തിപരമായ നിലയിൽ കൂലിക്കു വില പേശുന്നതിൽ യാതൊരു ശക്തി തുല്യതയുമില്ലെന്നു് അവർ കണ്ടു. സംഘടിതമായ പ്രവർത്തനത്തിലൂടെ മാത്രമേ ഏകദേശം തുല്യമായ നിലയിൽ അവർക്കു വിലപേശിക്കൂടൂ. അങ്ങനെ അവർ സംഘടിക്കാൻ തുടങ്ങി. ആഴ്ചയിൽ ആറു ഡോളർ കുറഞ്ഞകൂലിക്കുവേണ്ടി ഫിലഡൽഫിയയിലെ അച്ചടിവേലക്കാർ 1786—ൽ പണിമുടക്കിയതായി ഒരു രേഖ കാണുന്നു. ആറു വർഷത്തിനുശേഷം ആ കേക്കർ നഗരത്തിൽ, ഈ രാജ്യത്തെ ഒന്നാമത്തെ സ്ഥിരം ലേബർ യൂണിയനായ ചെരുപ്പുകുത്തികളുടെ യൂണിയൻ രൂപവൽക്കരിക്കപ്പെട്ടു.

19-ാം നൂറ്റാണ്ടിന്റെ ഒന്നും രണ്ടും ദശകങ്ങളിൽ അവിടവിടെയായി യൂണിയനുകളുണ്ടായി. എന്നാൽ 1827 വരെ ഈ രാജ്യത്ത് ഒരു തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനം സംഘടിതരൂപം കൈക്കൊണ്ടതായി പറഞ്ഞുകൂടാ. ആ വർഷം, വിവിധ തൊഴിലുകളിലേർപ്പെട്ടിരുന്ന തൊഴിലാളികൾ ഒരുമിച്ചുചേർന്ന് ഒരു കേന്ദ്ര തൊഴിലാളിസംഘടന ഇദംപ്രഥമമായി രൂപവൽക്കരിച്ചു— ഫിലഡൽഫിയയിലെ ട്രേഡ് അസ്സോസ്യേഷനുകളുടെ മെക്കാനിക്സ് യൂണിയൻ എന്നായിരുന്ന അതിന്റെ പേര്—ആശാരിമാർ, ഇഷ്ടികപ്പണിക്കാർ, അച്ചടിവേലക്കാർ, മിനുക്കുപണിക്കാർ തുടങ്ങിയവരുടെ തദ്ദേശീയ യൂണിയനുകൾ ചേർന്ന ഒരു സംഘടനയായിരുന്നു അത്. ഇതിനെത്തുടർന്ന് ന്യൂയോർക്ക്, ബോസ്റ്റൺ തുടങ്ങിയ നഗരങ്ങളിലും മറ്റു കേന്ദ്രസംഘടനകളുണ്ടായി. 19-ാം നൂറ്റാണ്ടിന്റെ നാലാം ദശകത്തിൽ ദേശീയ യൂണിയനുകൾ രൂപവൽക്കരിക്കപ്പെട്ട തുടങ്ങി.

അക്കാലത്തെ യൂണിയനുകൾ കൂലിക്കൂടുതലിനും ജോലിസമയ നിർണ്ണയത്തിനും വേണ്ടി മാത്രമല്ല പോരാടിയിരുന്നത്. വോട്ടവകാശ വികസനം, തൊഴിലാളികളുടെ കുട്ടികൾക്കു സൗജന്യവിദ്യാഭ്യാസം, ദിവസം പത്തുമണിക്കൂർ ജോലി, കുട്ടികളെ വേലയ്ക്കു നിറുത്തുന്ന രീതി, അനാരോഗ്യകരമായ മുറികളിൽ പട്ടിണിക്കൂലി ചെയ്യിക്കുന്ന സമ്പ്രദായം അവസാനിപ്പിക്കൽ എന്നീ കാര്യങ്ങൾക്കു വേണ്ടിയും സാമ്പത്തികരാഷ്ട്രീയ രംഗങ്ങളിൽ അവ പോരാടിയിരുന്നു. ഈ ലക്ഷ്യത്തിനൊരുപാധിയെന്ന നിലയിൽ, അവർ അനേകം തൊഴിലാളിസംഘങ്ങൾ ഓരോ സ്ഥലത്തും സംഘടിപ്പിച്ചു. അങ്ങിനെ 1820-നെ തുടർന്നുള്ള ദശവർഷത്തിലും അതിനടുത്ത ദശവർഷത്തിലും ഗണ്യമായ പല വിജയങ്ങളും തൊഴിലാളികൾക്കുണ്ടായി. എന്നാൽ, 1837—ൽ അത്യുഗ്രമായ സാമ്പത്തികത്തകർച്ച രാജ്യത്തെ ഗ്രസിച്ചു. ഫാക്ടറികൾ ഒന്നൊന്നായി പൂട്ടി. തൊഴിലാളികൾ തൊഴിൽരഹിതരായി. യൂണിയന്റെ ഖജനാവുകൾ ശൂന്യമായി. പ്രാദേ

ശിക യൂണിയനുകളും നഗരവ്യാപകമായ സംഘടനകളും ദേശീയ യൂണിയനുകളുമെല്ലാം അപ്രത്യക്ഷമായി.

കാല്പനിക പരീക്ഷണങ്ങൾ

അടുത്ത ദശകത്തിൽ അനേകം യൂണിയനുകൾ തങ്ങളുടെ സാമ്പത്തിക മോക്ഷത്തിനുവേണ്ടി ഭാവനാജന്യങ്ങളായ പരീക്ഷണങ്ങളിലേക്കു ശ്രദ്ധ തിരിച്ചു. ബ്രിട്ടീഷ് വ്യവസായിയും സ്വപ്നദർശിയുമായ റോബർട്ട് ഓവൻ, ഫ്രഞ്ച് യൂട്ടോപ്യൻ സോഷ്യലിസ്റ്റുകാർ തുടങ്ങിയവരുടെ അനുയായികൾ സ്ഥാപിച്ച സഹകരണ കോളനികളിൽ പല യൂണിയൻ അംഗങ്ങളും അംഗത്വം സ്വീകരിച്ചു. മറ്റു വളരെപ്പേർ അവയ്ക്കു പിന്തുണ നൽകി.

ആ കോളനികളിൽ ചിലതു നിലനിന്നു. തൊഴിലാളികളുടെ നില മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള മറ്റു സാമ്പത്തിക പദ്ധതികൾ പരാജയപ്പെട്ടു. 1850-നെത്തുടർന്നുള്ള വർഷങ്ങളിൽ അനേകം തൊഴിലാളികൾ ട്രേഡ് യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനത്തിലേക്കു തന്നെ വീണ്ടും തിരിഞ്ഞു. തീവണ്ടിപ്പാതപണിനിമിത്തമുണ്ടായ തൊഴിൽ സൗകര്യവർദ്ധന, കാലിഫോർണിയയിലെ സ്വർണ്ണം കണ്ടെത്തൽ, വ്യവസായത്തിൽ പൊതുവെ ഉണ്ടായ വളർച്ച എന്നിവ ഈ ട്രേഡ് യൂണിയൻ പ്രവണതയെ ശക്തിപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ടിരുന്നു. അങ്ങിനെ സംഘടിത തൊഴിലാളിവിഭാഗം ആഭ്യന്തര സമരത്തിനു തൊട്ടുമുമ്പ് 1875-ൽ ഉണ്ടായ സാമ്പത്തികത്തകർച്ചവരെ ക്രമാനുഗതം പുരോഗമിച്ചുകൊണ്ടാണിരുന്നതു്.

ആ കാലഘട്ടത്തിലാണ് ആഭ്യന്തരസമരമുണ്ടായതു്. അതോടുകൂടി പട്ടാളത്തിന്റെ ആവശ്യത്തിനു് പുതിയ ഫാക്ടറികൾ സ്ഥാപിച്ചു. ഗതാഗതം വർദ്ധിച്ചു. ഒരു പ്രദേശത്തുനിന്നും, രാജ്യത്തിന്റെ വിവിധ ഭാഗങ്ങളിലാകമാനം വിപണികൾ വികസിക്കാൻ തുടങ്ങി. വിപുലമായ സംഘടിത യൂണിറ്റുകളും വർദ്ധിച്ചുകൊണ്ടിരുന്നു.

ദേശീയ തൊഴിലാളി യൂണിയൻ

ദേശീയ വിപണികളുടെ വികസനം, അതതു സ്ഥലത്തു മാത്രമല്ല ദേശീയമായും സംഘടിപ്പിക്കുവാൻ തൊഴിലാളികളെ പ്രേരിപ്പിച്ചു. യുദ്ധം കഴിഞ്ഞയുടനെ 1866-ൽ തൊഴിലാളി യൂണിയനുകളുടെയും അനേകം പരിഷ്കാരോന്മുഖ സംഘടനകളുടെയും ഒരു അയഞ്ഞ ഫെഡറേഷനായ ദേശീയ തൊഴിലാളി യൂണിയൻ രൂപവല്ക്കരിക്കപ്പെട്ടു. എന്നാൽ ഇന്നു നാം അറിയുന്നരീതിയിലുള്ള ഒരു ട്രേഡ് യൂണിയൻ പരിപാടി ആവിഷ്ക്കരിക്കുന്നതിൽ ഈ സംഘടന പരാജയപ്പെട്ടുകയാണുണ്ടായതു്. എട്ടു മണിക്കൂർ ജോലിസമയത്തിനു വേണ്ടിയുള്ള പ്രചരണത്തിനു പുറമേ പ്രസ്തുത സംഘടന സഹകരണസംഘങ്ങളുടെ കാര്യത്തിലും നിയമനിർമ്മാണ വിഷയത്തിലും വളരെയധികം ശ്രദ്ധ പതിപ്പിച്ചു. അതിന്റെ ഭരണനിർവ്വഹണം തീരെ കാര്യക്ഷമമല്ലായിരുന്നു. സംഘടനയ്ക്കുള്ളിൽത്തന്നെ കടുത്ത മത്സരവും ശണ്ഠയുമുണ്ടായി; അതിന്റെ ഫലമായി ആറു വർഷത്തിനുശേഷം അതു് തിരോധാനം ചെയ്തു.

ഒരു തൊഴിലാളി പരിപാലന സംഘം

1869-ലെ "സെനറ്റ്സ് ഓഫ് ലേബർ" എന്ന പേരിൽ തൊഴിലാളികളുടെ ഒരു ദേശീയ സംഘടന രൂപവൽക്കരിക്കപ്പെട്ടു. ഫിലഡൽഫിയയിലെ ഒരു സംഘം തയ്യൽക്കാർ ഈ പുതിയ സംഘടന രൂപവൽക്കരിച്ചപ്പോൾ, യൂണിയൻ പ്രവർത്തനം കണ്ടുപിടിക്കപ്പെട്ടാൽ തങ്ങൾ ഉടനടി പുറംതള്ളപ്പെടുമെന്നും പേരു് കൂറുകാരുടെ കറുത്ത ലിസ്റ്റിൽ ചേർക്കപ്പെടുമെന്നും പല തൊഴിലാളികളും ഭയപ്പെട്ടു. അതുകൊണ്ടു് അംഗങ്ങൾ രഹസ്യമായി ക്ലബ്ബുമുറിയിലോ അംഗങ്ങളുടെ വസതികളിലോ യോഗം ചേരണമെന്നു് സംഘടന നിശ്ചയിച്ചു.

അംഗസംഖ്യ വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനായി അവർ പലതരം വ്യാപാരങ്ങളിലെ തൊഴിലാളികൾക്കു പുറമെ കർഷകർ, കച്ചവടക്കാർ, വിവിധതരം തൊഴിൽക്കാർ, തുടങ്ങിയവരെയും അംഗങ്ങളായി ചേർത്തു. സഹകരണസംഘങ്ങളിലും തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ച രാഷ്ട്രീയപ്രവർത്തനത്തിലും സമൂഹപ്രവർത്തനത്തിന്റെ അനേകം രംഗങ്ങളിലും അവർ സജീവമായി പങ്കെടുത്തു. "അന്യായമായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന" മുതലാളിമാർക്കെതിരായി അവർ ഒട്ടനേകം ബഹിഷ്ക്കരണപരിപാടികളും സംഘടിപ്പിച്ചു.

1870-നെത്തുടർന്നുള്ള ദശവർഷത്തിന്റെ അവസാനഘട്ടത്തിൽ പ്രസ്തുത സംഘടന രഹസ്യമായി പ്രവർത്തിച്ചുപോന്ന രീതി ഉപേക്ഷിച്ചു. പിന്നിട്ടുള്ള പത്തു വർഷക്കാലം ഗണ്യമായ വ്യവസായവികസനത്തിന്റെ ഒരു ഘട്ടമായിരുന്നു അതു്—രാജ്യം ദർശിച്ചിട്ടുള്ളതിലേക്കും ഏറ്റവും വലിയ പണിമുടക്കുകളിൽ ചിലതിൽ പ്രസ്തുത സംഘടന പങ്കെടുത്തു. വമ്പിച്ച യൂണിയൻ പസിഫിക്ക് സിസ്റ്റം, ഗ്രൾഡ് റെയിൻറോഡ് സിസ്റ്റം എന്നിവയ്ക്കെതിരായുള്ള പണിമുടക്കുകൾ ഇവയിൽപെടുന്നു. തൊഴിലിന്റെ മഹത്വം, തൊഴിലാളിവർഗ്ഗൈക്യത്തിന്റെ ആവശ്യം എന്നിവയ്ക്കു് യൂണിയൻ കല്പിച്ചിരുന്ന സർവപ്രാധാന്യം, യൂണിയൻ നൽകീട്ടുള്ള ഏറ്റവും വലിയ സംഭാവനകളിൽ ചിലതാണു്. 'നൈറ്റ്സ് ഓഫ് ലേബർ' എന്ന ഈ സംഘടന അതിന്റെ അംഗത്വം വിദഗ്ദ്ധത്തൊഴിലാളികളും അല്ലാത്തവരുമായ സ്ത്രീപുരുഷന്മാർക്കു് തുറന്നുകൊടുത്തിരുന്നു. 1

പ്രസ്തുത സംഘടന 1886-ൽ അതിന്റെ പ്രാബല്യത്തിന്റെ അത്യുച്ചകോടിയിലെത്തി. അന്നു് ഏഴു ലക്ഷം അംഗങ്ങളുണ്ടായിരുന്നു. എന്നാൽ ആ വർഷം തുടങ്ങി

1 ഹാരോൾഡ് വി. ഫോക്നരും മാർക്ക്സ്വാറും. "ലേബർ ഇൻ അമേരിക്ക"യിൽ (പുതിയ പതിപ്പു, ന്യൂയോക്ക് ഓക്സ്ഫോർഡ് ബുക്ക് കോർപ്പറേഷൻ, 1955 പു: 102)

അതിന്റെ ശക്തി ശീഘ്രഗതിയിൽ ക്ഷയിക്കാൻ ആരംഭിച്ചു. 1893 ആയപ്പോഴേക്കും, പല കാരണങ്ങളാൽ യൂണിയന്റെ അംഗസംഖ്യ 70,000 ആയി കുറഞ്ഞു. നേതൃത്വദാരിദ്ര്യം, വിനാശകരമായ പല പണിമുടക്കുകൾ തൊഴിലാളികളല്ലാത്തവരെയും പലവിധ തൊഴിലാളികളെയും ലോക്കൽ യൂണിയനുകളിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയതു്, ഹേമാർക്കറ്റ് ലഹള, 1886-ലെ ഷിക്കാഗോ ബോംബു സ്ഫോടനം എന്നിവയ്ക്കെതിരായുണ്ടായ ബഹുജനപ്രതികരണം ഒരുപക്ഷേ ഏറ്റവും പ്രധാനമായി അമേരിക്കൻ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ലേബർ എന്നൊരു എതിർ സംഘടനയുടെ ഉദയം തുടങ്ങിയ ഘടകങ്ങളാണ് നൈറ്റ്സ് ഓഫ് ലേബറിന്റെ പതനത്തിനു് വഴിതെളിച്ചതു്.

എ. എഫ്. എൽ.

അമേരിക്കൻ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ലേബർ (എ. എഫ്. എൽ.) എന്ന സംഘടന യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ് സിലെയും കാനഡയിലെയും സംഘടിത ട്രേഡ് യൂണിയന്റെ ഫെഡറേഷനെന്ന നിലയിൽ 1881-ൽ സ്ഥാപിതമായി. അഞ്ചു വർഷത്തെ കാര്യക്ഷമമല്ലാത്ത പ്രവർത്തനത്തിനു ശേഷം പ്രസ്തുത സംഘടന 1886-ൽ അമേരിക്കൻ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ലേബർ എന്ന പേരിൽ പുനഃസംഘടിപ്പിക്കപ്പെട്ടു. അതിന്റെ ആരംഭം മുതൽ സാമുവൽ ഗോമ്പേഴ്സ് ആയിരുന്നു പ്രസിഡണ്ടു്. 1924-ൽ അദ്ദേഹം മരിക്കുന്നതുവരെ (ഒരു വർഷം ഒഴിച്ചു്) അദ്ദേഹംതന്നെ ആ സ്ഥാനം വഹിച്ചുപോന്നു. നൈറ്റ്സ് ഓഫ് ലേബർ എന്ന സംഘടന ചെയ്യുവെന്നു് വിശ്വസിച്ച അനേകം തെറ്റുകൾ പുതിയ സംഘടന ചെയ്യാതിരിക്കണമെന്നായിരുന്നു അദ്ദേഹത്തിന്റെ ആഗ്രഹം. അതിനുവേണ്ടി അദ്ദേഹം പരിശ്രമിക്കുകയും ചെയ്തു. വിദഗ്ദ്ധത്തൊഴിലാളികളെ നാഷനൽ യൂണിയനുകളിൽ സംഘടിപ്പിക്കുന്നതിലും ഈ

തൊഴിലാളികൾക്ക് കൂട്ടായ വിലപേശലും പണിമുടക്കങ്ങളും വഴി മെച്ചപ്പെട്ട തൊഴിൽസാഹചര്യങ്ങൾ നേടിക്കൊടുക്കുന്നതിലും അദ്ദേഹം പ്രധാനമായി ശ്രദ്ധപതിപ്പിച്ചിരുന്നു. യൂണിയന്റെ ശക്തി കെട്ടിപ്പടുക്കണമെന്നു വരുകിൽ സുശക്തമായ യൂണിയനുകൾ സംഘടനാപ്രവർത്തനത്തിനും യൂണിയനംഗങ്ങളെ സഹായിക്കുന്നതിനും പണിമുടക്കിന് പണം ചെലവഴിക്കേണ്ടതാണെന്നും അദ്ദേഹം ഊന്നിപ്പറഞ്ഞു. അതേസമയം സ്വതന്ത്ര രാഷ്ട്രീയപ്പാർട്ടികൾ യൂണിയനുകൾ സംഘടിപ്പിക്കുന്നതിനെ അദ്ദേഹം നിരുത്സാഹപ്പെടുത്തി. തൊഴിലാളികൾ സ്വന്തം "സുഹൃത്തുക്കൾക്ക് പ്രതിഫലവും ശത്രുക്കൾക്ക് ശിക്ഷയും" നൽകണമെന്നദ്ദേഹം ആവശ്യപ്പെട്ടു. തൊഴിലാളികൾക്കു ദോഷകരമായ നിയമനിർമ്മാണത്തെ എതിർക്കുന്നതിനു അദ്ദേഹം വാഷിംഗ്ടണിലേക്കും സംസ്ഥാന തലസ്ഥാനങ്ങളിലേക്കും തൊഴിലാളിപ്രതിനിധികളെ അയച്ചിരുന്നു.

1886-ൽ 138000 അംഗങ്ങളോടുകൂടിയാണ് ഫെഡറേഷൻ ആരംഭിച്ചത്. അടുത്ത ദശവർഷത്തിൽ അതിന്റെ നിലനില്പിനുവേണ്ടിത്തന്നെ സംഘടന അത്യുഗ്രമായ സമരം നടത്തേണ്ടിവന്നു. രണ്ടു ഉരുക്കു പണിമുടക്കുകളിൽ സംഘടന പരാജയപ്പെട്ടു. ഉരുക്കുകമ്പനികൾക്കു സമാർജ്ജിക്കാവുന്ന എല്ലാവിധ ആയുധങ്ങളുമുപയോഗിച്ച് പണിമുടക്കുകാർക്കെതിരായി കഠിനസമരം നടന്നതിന്റെ ഫലമായിട്ടാണ് ഫെഡറേഷനു് ആ തോൽവി പറ്റിയതു്. 1893-ലെ സാമ്പത്തികത്തകർച്ചയും. തൊഴിലാളികൾക്കിടയിലും റാഡിക്കൽ പ്രസ്ഥാനത്തിനുള്ളിലുമുണ്ടായ അനേകം ആഭ്യന്തര സമരങ്ങളും ഫെഡറേഷനെ ദുർബ്ബലമാക്കി. 1894 ആയപ്പോഴേക്കും എ. എഫ്. എൽ. അംഗസംഖ്യ 275000 മാത്രമായിട്ടേ വർദ്ധിച്ചിരുന്നുള്ളൂ.

ഫ്രീമാൻ പണിമുടക്ക്

എ. എഫ്. എൽ-നേടു് ബന്ധപ്പെടാത്തവയായുള്ള റെയിൽവേ ബ്രദർഹുഡ്കളിലും മറ്റു സംഘടന

കളിലും 1890-നു ശേഷം തൊഴിലാളികൾ മുമ്പറഞ്ഞ വിധത്തിൽ സംഘടിച്ചു. ഇക്കാലഘട്ടത്തിൽ റെയിൽ റോഡിന്റെ മണ്ഡലത്തിൽ നടന്നതിലേക്കും ഏറ്റവും നാടകീയമായ തൊഴിലാളിസമരങ്ങളിലൊരെണ്ണം അമേരിക്കൻ റെയിൽവേയൂണിയൻ പുൾമാൻ കമ്പനിക്കെതിരായി നടത്തിയതായിരുന്നു. യൂജീൻ വി. ഡബ്സ് ആയിരുന്നു പ്രധാന പ്രവർത്തകൻ. പണിമുടക്കാരംഭിച്ചപ്പോൾ, ഗവണ്മെന്റ് പുൾമാൻ കമ്പനിവക വസ്തുവകകൾ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനായി പട്ടാളത്തെ അയച്ചു. പട്ടാളക്കാരുടെ സാന്നിദ്ധ്യം, നിരോധന ഉത്തരവുകൾ, കോടതിയലക്ഷ്യക്കുറ്റമാരോപിച്ച് ഡബ്സിനെ അറസ്റ്റുചെയ്യൽ തുടങ്ങിയവയുടെ ഫലമായി പണിമുടക്കു തകർന്നു; ഏറെത്താമസിയാതെ അമേരിക്കൻ റെയിൽവേയൂണിയൻ നശിക്കുകയും ചെയ്തു.

ഒന്നാം ലോകയുദ്ധത്തിനു മുമ്പ്

1890-നെ തുടർന്നുള്ള അവസാന ദശകത്തിൽ സാമ്പത്തികക്ഷേമം പുനർലബ്ധമായതോടുകൂടി, തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനം ക്രമാനുഗതമായി പുരോഗമിച്ചുതുടങ്ങി. എ. എഫ്. എൽ. ക്കും വെളിയിലുമായി 5 ലക്ഷത്തിനു താഴെ മാത്രം അംഗസംഖ്യയുണ്ടായിരുന്നതു്, 1904 ആയപ്പോഴേയ്ക്കും 20 ലക്ഷത്തിൽ കവിഞ്ഞു. 1902-ൽ യൂണിയൻ അംഗീകരിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി പെൻസിൽവേനിയൻ കൽക്കരിഖനിത്തൊഴിലാളികൾ നടത്തിയ അഞ്ചരമാസത്തെ സമരവും ജോലിസമയം ഒമ്പതു മണിക്കൂറായി നിശ്ചയിച്ചതുമാണു് ഇക്കാലഘട്ടത്തിലെ പ്രധാനപ്പെട്ട തൊഴിൽ സംഭവങ്ങൾ. പ്രസിഡണ്ടു് തിയൊഡോർ റൂസ്വെൽറ്റു് ഇടപെട്ടതിന്റെ ഫലമായിട്ടാണു് പണിമുടക്കു് അവസാനിച്ചതു്. കൽക്കരിവ്യവസായത്തിനു മുഴുവനുമായി ഒരു യൂണിയൻ കരാറിൽ ഒപ്പുവയ്പ്പിച്ചതു്.

1904 മുതൽ അമേരിക്ക പ്രഥമലോകയുദ്ധത്തിൽ പ്രവേശിച്ച 1917 വരെയുള്ള കാലഘട്ടം സംഘടിത

തൊഴിലാളികളുടെ ക്രമപ്രവൃദ്ധമായ വളർച്ചയ്ക്കു സാക്ഷ്യം വഹിച്ചു. തൊഴിലാളിയൂണിയനിലെ അംഗസംഖ്യ 20 ലക്ഷത്തിൽനിന്നു് 30 ലക്ഷമായി ഉയർന്നു. ബിൽഡിങ്ങു ട്രേഡുകൾ ശക്തിപ്പെട്ടു; അനാരോഗ്യകരമായ സാഹചര്യങ്ങളിൽ അർദ്ധപ്പട്ടിണിയിട്ടു തൊഴിലാളിയെക്കൊണ്ടു് ദീർഘനേരം പണിയെടുപ്പിക്കുന്ന സമ്പ്രദായത്തിനെതിരായി 1909–ലും, 1910–ലും നടന്ന നാടകീയമായ പണിമുടക്കുകളെത്തുടർന്നു് വസ്തുനിർമ്മാണ വ്യവസായത്തിൽ സുശക്തമായ യൂണിയനുകൾ വളർന്നുവന്നു.

ഐ. ഡബ്ളിയു. ഡബ്ളിയു.

ഇക്കാലഘട്ടത്തിലാണു് (1905) അവിദഗ്ദ്ധത്തൊഴിലാളികളെയും അർദ്ധവിദഗ്ദ്ധത്തൊഴിലാളികളെയും വ്യാവസായികയൂണിയനുകളായി സംഘടിപ്പിക്കുന്നതിനു വേണ്ടി 'ഇൻഡസ്ട്രിയൽ വർക്കേഴ്സ് ഓഫ് ദി വേൾഡ്' (ഐ. ഡബ്ളിയു. ഡബ്ളിയു.) സ്ഥാപിച്ചതു്. അടുത്ത ഏതാനും വർഷങ്ങളിൽ പസഫിക്കു് കടലോരങ്ങളിലെ തടിജോലിക്കാർക്കിടയിലും പൂർവ്വദേശത്തെ ടെക്സ്റ്റൈൽ തൊഴിലാളികൾക്കിടയിലും പശ്ചിമദേശത്തെ ഖനിത്തൊഴിലാളികൾക്കിടയിലും ചില കാലങ്ങളിൽ മാത്രം ജോലിക്കുവരുന്ന കർഷകത്തൊഴിലാളികൾക്കിടയിലും ഐ. ഡബ്ളിയു. ഡബ്ളിയു. ഊർജ്ജസ്വലമായ സംഘടനാപ്രചരണം നടത്തി. 'വോബ്ളീസ്' എന്ന പേരിലാണു് അംഗങ്ങൾ പരക്കെ അറിയപ്പെട്ടതു്. സംഘടന യുദ്ധത്തിനു മുമ്പും യുദ്ധകാലത്തും പ്രസംഗസ്വാതന്ത്ര്യത്തിനുവേണ്ടി പലതവണ പോരാടി. സംഘടനയുടെ നേതാക്കളായ വില്യം ഡി. ഹേയ്വുഡ് തുടങ്ങിയവർ ഫ്രൂഡു സിൻഡിക്കലിസ തത്വങ്ങൾ (ഉല്പാദനോപാധികൾ തൊഴിലാളിയൂണിയനുകളുടെ കൈകളിൽ ലഭിക്കണമെന്നാവശ്യപ്പെട്ടന്ന ഒരു ട്രേഡ്യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനമാണു് സിൻഡിക്കലിസം) അംഗീകരിച്ചു. എന്നാൽ യുദ്ധാരംഭശേഷം, "കുറേകൂടി സിൻഡിക്ക

ലിസം'' ആരോപിച്ചു് അനേകം നേതാക്കന്മാർ അറസ്റ്റും ചെയ്യപ്പെട്ടുകയുണ്ടായി.

അതേത്തുടർന്നു് ഗവണ്മെന്റു പ്രോസിക്യൂഷൻ, ഭരണഘടനാവിരുദ്ധമല്ലാത്ത ഭരണനയങ്ങൾ, മിക്ക യൂണിയനുകളുടെയും അംഗസംഖ്യയിലുണ്ടായ കുറവു് എന്നീ കാരണങ്ങളാൽ സംഘടനാ അതിന്റെ സജീവമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾ അവസാനിപ്പിക്കേണ്ടിവന്നു.

പ്രഥമലോകയുദ്ധവും ഭവിഷ്യത്തുകളും

ഒന്നാം ലോകയുദ്ധകാലത്തു് തൊഴിൽ സൗകര്യങ്ങൾ വളരെ അധികമുണ്ടായിരുന്നു. യുദ്ധപരിശ്രമങ്ങളിൽ എ. എഫ്. എൽ. പിന്നെയും റെയിൽറോഡ് ബ്രദർഹുഡ്സുകളുടെയും സഹകരണം തൊഴിലുടമകളും ഗവണ്മെന്റും അനവരതം ആവശ്യപ്പെട്ടുകൊണ്ടിരുന്നു. അതോടെ തൊഴിലാളിസംഘടനകൾ തഴച്ചുവളരാൻ തുടങ്ങി. 1920-ൽ അംഗസംഖ്യ ഏറ്റവുമധികം വർദ്ധിച്ചു്, 50ലക്ഷത്തിൽപരമായി. ഇക്കാലഘട്ടത്തിൽ,ഉല്പാദന വർദ്ധന ലക്ഷ്യമാക്കി നൂറുകണക്കിനു തൊഴിലാളി—മാനേജുമെൻറു കമ്മിറ്റികൾ രൂപവൽക്കരിക്കപ്പെട്ടു. വ്യവസായ ജനാധിപത്യത്തിന്റെ ദിവസം സമാഗതമായെന്നു പലരും പ്രഖ്യാപനം ചെയ്തു. എന്നാൽ, യുദ്ധം അവസാനിച്ചയുടനെ, അനേകം അമേരിക്കൻ തൊഴിലുടമകൾ ''അമേരിക്കൻ പദ്ധതി''യുടെ പേരിൽ വ്യവസായത്തകർച്ച പ്രയോജനപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ടു് ട്രേഡ്യൂണിയനുകൾക്കെതിരായി സർവ്വതോമുഖമായ സമരമാരംഭിച്ചു. സുശക്തമായ യൂണിയനുകൾ പിടിച്ചുനിന്നുവെങ്കിലും, പുതിയ യൂണിയനുകളിൽ അധികപങ്കും, തങ്ങളുടെ യുദ്ധകാല നേട്ടങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനുള്ള കഠിനശ്രമത്തിൽ പണിമുടക്കി പരാജയപ്പെട്ടു. പലതുംനിശ്ശേഷം നിർമ്മാർജ്ജനം ചെയ്യപ്പെട്ടുകയുണ്ടായി.

വിഷമം പിടിച്ച താൽക്കാലികഘട്ടവും തൊഴിലാളികളുടെ മേലുള്ള മനേജുമെൻറിന്റെ ആക്രമണവും,

കൂട്ടുതൽ സമരോത്സുകവും ചൈതന്യവത്തുമായ രാഷ്ട്രീയ നടപടികളിലേയ്ക്ക് പല യൂണിയനുകളുടെയും ശ്രദ്ധ തിരിച്ചുവിട്ടു. റെയിൽറോഡു യൂണിയനുകളും മറ്റു ചില തൊഴിലാളി സംഘങ്ങളും പുരോഗമനസംഘങ്ങളും ചേർന്ന് 'ലീഗ്ടോർ പ്രോഗ്രസ്സീവ് പൊളിറ്റിക്കൽ ആക്ഷൻ' എന്ന പേരിൽ ഒരു സംഘടന രൂപവൽക്കരിച്ചു. പ്രോഗ്രസ്സിവ് പാർട്ടിസ്ഥാനാർത്ഥിയായ റോബർട്ട് ലാ ഫോളറ്റ് 1924-ലെ തിരഞ്ഞെടുപ്പിൽ ഫെഡറേഷന്റെ പ്രസിഡൻഷ്യൽ സ്ഥാനാർത്ഥിയായി നിൽക്കുന്നതിനു് എ. എഫ്. എൽ. എക്സിക്യൂട്ടീവു കൗൺസിൽ അനുവദിച്ചു. ഇക്കാലത്തു് അനേകം തൊഴിലാളി യൂണിയനുകൾ, തൊഴിൽ ബാങ്കുകൾ ആരംഭിക്കുകയും സഹകരണസംഘങ്ങൾ സംഘടിപ്പിക്കുകയും വിദ്യാഭ്യാസപരവും ഗവേഷണപരവുമായ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ കൂട്ടുതലായി ശ്രദ്ധപതിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു. പല റെയിൽറോഡു യൂണിയനും റെയിൽറോഡിന്റെ ദേശസാൽക്കരണത്തിനുവേണ്ടി പ്രക്ഷോഭണമാരംഭിച്ചു.

1920-നെ തുടർന്നുള്ള ദശകത്തിൽ തൊഴിൽ വർദ്ധിച്ചപ്പോൾ, വ്യാപാരികളുടെയിടയിൽ നിലവിലിരുന്ന അഭിപ്രായഗതി മിക്ക തൊഴിലാളികളും അംഗീകരിച്ചു. പുതിയ മുതലാളിത്തം സാമ്പത്തികത്തകർച്ചയുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിച്ചുവെന്നും, കമ്പനി നിയന്ത്രണത്തിലുള്ള യൂണിയനുകളും മാനേജ്മെന്റു ചെയ്തുകൊടുക്കുന്ന ക്ഷേമസേവനങ്ങളും തങ്ങൾക്കുവേണ്ടത്ര സംരക്ഷണം നൽകിയെന്നുമായിരുന്ന ആ അഭിപ്രായഗതി. വൻകിടവ്യാപാരികൾ ഏതാനും വർഷംമുമ്പു് യൂണിയനംഗങ്ങൾക്കെതിരായി അവലംബിച്ച നിഷ്ഠുരനടപടികൾ പലതും അപ്പോഴും ഓർക്കുന്നുണ്ടായിരുന്നു. അതിന്റെ ഫലമായി പുതിയ അംഗങ്ങളെ ലഭിക്കുകപ്രയാസമാണെന്നു് യൂണിയൻ സംഘടനാ പ്രവർത്തകർ കണ്ടു. അംഗസംഖ്യ ക്രമാനുഗതമായി കുറഞ്ഞുവന്നു.

റെയിൽവേ തൊഴിലാളികളും നോറിസ്—ലാ ഗാർഡിയ ആക്ടും

മൂന്നാം ദശകത്തിൽ, തൊഴിൽബന്ധനിയമങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം കുറഞ്ഞപക്ഷം സുപ്രധാനമായ ഒരു അടിവെയ്പെങ്കിലും രേഖപ്പെടുത്തപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്: റെയിൽവേ ലേബർ ആക്ട് പാസ്സാക്കപ്പെട്ടുവെന്നതാണത്. ജോലിക്കാലത്ത് തൊഴിലാളികൾ ഉത്തമവിശ്വാസമുള്ള യൂണിയനുകളിൽ ചേർന്നുകൂടെന്നു വിലക്കുന്ന കരാറുകളെ ഈ ആക്ട് നിയമവിരുദ്ധമാക്കി. അതുപോലെതന്നെ, തൊഴിലാളികളുടെ സംഘടനാ സ്വാതന്ത്ര്യത്തെ പരിമിതപ്പെടുത്തുന്നതിനെയും ജോലി ലഭിക്കുന്നതിനൊരു വ്യവസ്ഥയായി തൊഴിലാളിയൂണിയനിൽ ചേരുന്നതിനുള്ള അവകാശം നിഷേധിക്കണമെന്നതിനെയും ആക്ട് ദുർബലപ്പെടുത്തി.

റെയിൽവേ ആക്ടിനെ തുടർന്ന് 1932-ൽ ഒരു റിപ്പബ്ലിക്കൻ പ്രസിഡണ്ടിന്റെ ഭരണകാലത്ത് നോറിസ്—ലാ ഗാർഡിയാ നിയമം പാസ്സാക്കപ്പെട്ടു. ഫെഡറൽ കോടതികൾ തൊഴിൽത്തർക്കങ്ങളിൽ വിവേചനരഹിതമായി നിരോധനനടപടികളവലംബിക്കുന്നതിനെതിരായിട്ടുള്ള ഒരു നിയമമായിരുന്നു അത്. പ്രസ്തുത നിയമത്തിൽ ഇപ്രകാരം പറയുന്നു. "ആധുനിക സാമ്പത്തിക സാഹചര്യങ്ങളിൽ, കോർപ്പറേഷനുകളായും മറ്റു തരത്തിലുള്ള വ്യവസായക്കമ്പനികളായും സംഘടിക്കുന്നതിനു ഗവണ്മെന്റു് തൊഴിൽദാതാക്കളെ അനുവദിച്ചിട്ടുള്ള പരിതഃസ്ഥിതിയിൽ, അസംഘടിത തൊഴിലാളി, വാസ്തവത്തിലുള്ള കോൺട്രാക്ട് സ്വാതന്ത്ര്യം ഉപയോഗപ്പെടുത്തുന്നതിനോ തന്റെ തൊഴിൽസ്വാതന്ത്ര്യം സംരക്ഷിക്കുന്നതിനോ അങ്ങനെ സ്വീകാര്യമായ തൊഴിൽവ്യവസ്ഥകളും സാഹചര്യങ്ങളും കരഗതമാക്കുന്നതിനോ സാധാരണ ഗതിയിൽ കഴിവുള്ളവനല്ല. ഈ ചുറ്റുപാടിൽ അസംഘടിതതൊഴിലാളിക്ക് പൂർണ്ണമായ സംഘടനാസ്വാതന്ത്ര്യവും തന്റെ തൊഴിൽവ്യവസ്ഥകളെപ്പറ്റി

കൂടിയാലോചന നടത്താൻ ഇഷ്ടമുള്ള പ്രതിനിധികളെ നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യുന്നതിനുള്ള പൂർണ്ണസ്വാതന്ത്ര്യവും ഉണ്ടായിരിക്കണമെന്ന് നിയമം അനുശാസിക്കുന്നു. മാത്രമല്ല, പ്രതിനിധികളെ തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നതിലോ, കൂട്ടായ വിലപേശലിനും പരസ്പരമുള്ള സഹായത്തിനും സംരക്ഷണങ്ങൾക്കും വേണ്ടിയുള്ള സംയുക്ത പ്രവർത്തനങ്ങളിലോ തൊഴിലുടമയുടെ ഇടപെടലിൽനിന്ന് അയാൾ സ്വതന്ത്രനായിരിക്കുകയും വേണം.''

ഫെഡറൽ കോടതികൾക്കു നിരോധിക്കാനാവാത്തതായി തൊഴിലാളികളുടെ നിയമപരമായ ചില പ്രവർത്തനങ്ങളെ ഈ നിയമം അംഗീകരിച്ചു. തൊഴിൽത്തർക്കങ്ങളിൽ നിരോധനം പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിനു മുമ്പ് അനുവർത്തിക്കേണ്ട ഒരു നിശ്ചിത നടപടിക്രമം ഈ നിയമം ആവിഷ്കരിക്കുകയും ചെയ്തു.

തൊഴിലാളികൾ ''ന്യൂഡീലിൽ''

ഫ്രാങ്ക്ളിൻ ഡി. റൂസ്വെൽറ്റിന്റെ ''ന്യൂഡീൽ'' അനുസരിച്ച്, 1933-ലെ നാഷനൽ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിക്കവറി ആക്ടിന്റെ 7(a) വകുപ്പ്, സംഘടിക്കാനും തങ്ങൾ തിരഞ്ഞെടുക്കുന്ന പ്രതിനിധികൾവഴിയായി കൂട്ടായി വിലപേശൽ നടത്തുവാനും തൊഴിലാളികൾക്ക് അവകാശമുണ്ടെന്നു സ്ഥാപിച്ചു. രാജ്യവ്യാപകമായി യൂണിയനിൽ സംഘടനാപ്രചരണം ആരംഭിക്കുന്നതിനു ഈ ആക്ട് വലുതായ പ്രചോദനം നൽകി.

ദേശീയ തൊഴിലാളി ബന്ധനിയമം, 1936

മുകളിൽപറഞ്ഞ നിയമങ്ങളുടെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ 1936-ലെ ദേശീയ തൊഴിലാളി ബന്ധനിയമം പാസ്സാക്കപ്പെട്ടു. വാഗ്നർ ആക്ട് എന്നാണിതു പൊതുവെ അറിയപ്പെടുന്നതു്. പ്രസ്തുത നിയമം നോറിസ്—ലാ ഗാർഡിയായെ അപേക്ഷിച്ചു മുമ്പോട്ടു പോയി. പൂർണ്ണമായ

സംഘടനാസ്വാതന്ത്ര്യമോ കോൺട്രാക്ടിലേർപ്പെടുന്നതിനുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യമോ ഇല്ലാത്ത തൊഴിലാളികളും ഏതെങ്കിലും വിധത്തിൽ സംഘടിച്ചിട്ടുള്ള മാനേജ്മെൻറുകളും തമ്മിൽ വിലപേശലിൻെറ വിഷയത്തിലുള്ള അസമത്വം നീക്കം ചെയ്യുന്നതിനാണ് വാഗ്നർ ആക്ട് ഉദ്യമിച്ചത്.

പ്രസ്തുത നിയമംമൂലം മൂന്നു കാര്യങ്ങൾ സാധിച്ചു: തൊഴിലുടമകൾ അനുചിതമായ തൊഴിൽനടപടികൾ അനുവർത്തിക്കുന്നതിനെ അതു നിയമവിരുദ്ധമാക്കി. തൊഴിലാളികൾക്ക് ഇഷ്ടമുള്ള ഒരു യൂണിയൻ തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു നടപടിക്രമം അത് ആവിഷ്കരിച്ചു. അവസാനമായി അനുചിതമായ തൊഴിൽനടപടികളുടെ നിരോധം പ്രയോഗത്തിലാക്കുന്നതിനും പ്രതിനിധി തിരഞ്ഞെടുപ്പുകളുടെ മേൽനോട്ടം വഹിക്കുന്നതിനുമായി അത് ദേശീയ തൊഴിലാളി ബന്ധബോർഡ് എന്നൊരു സമിതി സ്ഥാപിച്ചു.

പ്രസ്തുത നിയമം ഭരണഘടനക്കനുസൃതമാണെന്ന് 1937 ഏപ്രിൽ 12-ാം തിയതി യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സ് സുപ്രീംകോടതി പ്രഖ്യാപിച്ചു. അതെത്തുടർന്ന് 1947-ൽ ടാഫ്റ്റ്-ഹാർട്ലി ആക്റ്റ് പാസ്സാക്കപ്പെടുന്നതുവരെയുള്ള കാലഘട്ടത്തിൽ "യൂണിയൻ സംഘടിപ്പിക്കുന്നതിന് അനുകൂലമായ കാലാവസ്ഥയാണ് വാഗ്നർ ആക്റ്റ് പ്രദാനം ചെയ്തത്. വൻതോതിൽ ഉല്പാദനം നടക്കുന്ന വൻകിടവ്യവസായങ്ങളിൽ തൊഴിലാളികളുടെ യൂണിയൻ പ്രവർത്തനത്തിനൊരു അടിസ്ഥാനഘടകമായിരുന്ന അത്. യൂണിയനവകാശങ്ങൾക്ക് നിയമസംരക്ഷണം ലഭിച്ചതോടെ, ഊർജ്ജസ്വലമായ യൂണിയൻ സംഘടനാപ്രവർത്തനങ്ങളുടെ വേലിയേറ്റത്തിനു മുമ്പിൽ യൂണിയൻ വിരുദ്ധതയുടെ പുരാതന കോട്ടകൾ നിലംപതിച്ചു."2

---

2 ജാക്ക് ബാർബാഷ്, 'ടാഫ്റ്റ്—ഹാർട്ലി ആക്റ്റ് ഇൻ ആക്ഷൻ' എന്ന ഗ്രന്ഥത്തിൽ (ന്യൂയോർക്ക്: ലീഗ് ഫോർ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിമോക്രസി, 1956) പേജ് 10.

2

സംഘടിത തൊഴിലാളികളുടെ ചരിത്രം 1937—1956

ഉരുക്ക്, ആട്ടോമൊബൈൽ തുടങ്ങിയ വൻകിട വ്യവസായങ്ങളിൽ തൊഴിലാളികളെ ക്രാഫ്റ്റ് യൂണിയനുകളായി കായ്ക്ഷമമാംവിധം സംഘടിപ്പിക്കുക സാദ്ധ്യമല്ലെന്നും, അവരുടെ ആവശ്യങ്ങൾക്കു യോജിച്ചതു് വ്യവസായയൂണിയനുകൾ മാത്രമാണെന്നും 1930-നെ തുടർന്നുള്ള വർഷങ്ങളിൽ വിപുലമായ സംഘടനാപ്രവർത്തനം നടത്തിക്കൊണ്ടിരുന്ന പല യൂണിയനുകളും അഭിപ്രായപ്പെട്ടു.* ഈ വിശ്വാസമാണു് അവസാനമായി വ്യവസായസംഘടനാക്കമ്മിറ്റി (സി. ഐ. ഓ.) യുടെ രൂപവൽക്കരണത്തിനിടയാക്കിയതു്.

സി. ഐ. ഓ. യുടെ ആരംഭം

സഭകളുടെ ഫെഡറൽ കൗൺസിലിന്റെ ഗവേഷണവകുപ്പു് തയാറാക്കിയ പ്രസ്താവന, വ്യവസായസംഘടനാക്കമ്മിറ്റി (പിൽക്കാലത്തു് വ്യവസായസംഘടനകളുടെ കോൺഗ്രസ്സു്) യുടെ രൂപവൽക്കരണത്തിലേക്കു നയിച്ച സംഭവങ്ങളുടെ ഒരു ചുരുങ്ങിയ വിവരണം നൽകുന്നുണ്ടു്. പ്രസ്താവന ഇപ്രകാരമാണു്:

---

1 ക്രാഫ്റ്റ്യൂണിയനുകളെപ്പറ്റിയുള്ള വിശദീകരണത്തിനു് മൂന്നാമദ്ധ്യായം കാണുക.

"വൻതോതിലുള്ള ഉല്പാദനവ്യവസായങ്ങളിൽ സംഘടനക്കുവേണ്ടിയുള്ള വാദമുയർന്നുവന്നതിനെത്തുടർന്ന് ഇരുമ്പുരുക്കുവ്യവസായത്തിൽ സംഘടനാപ്രചരണം നടത്തുന്നതിനും ആട്ടോമൊബൈൽ, സിമൻറ്, അലൂമിനിയം തുടങ്ങിയ വൻകിട ഉല്പാദനവ്യവസായങ്ങളിൽ സംഘടിപ്പിക്കപ്പെട്ടന്ന ദേശീയവും സാർവദേശീയവുമായ യൂണിയനുകൾക്ക് ചാർട്ടർ നൽകുന്നതിനും 1934-ലെ എ. എഫ്. എൽ. കൺവൻഷൻ, എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിലിനോടാവശ്യപ്പെട്ട. എന്നിരിക്കിലും ഈ വ്യവസായങ്ങളിലെ ക്രാഫ്റ്റുയൂണിയന്റെ അധികാരാതിർത്തിപരമായ അവകാശങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കാൻ കൗൺസിലിനു് ഉത്തരവാദിത്വമുണ്ടായിരുന്നു.

"ഈ നയം വാസ്തവത്തിലുള്ള വ്യവസായയൂണിയനുകളുടെ രൂപവൽക്കരണത്തിനു സഹായിക്കുമെന്നതായിരുന്നു പൊതുവേയുള്ള ധാരണ. ഈ വ്യവസായങ്ങളിലെ സംഘടനകൾക്കു് അധികാരാതിർത്തി നിർണ്ണയിക്കാതെകൊണ്ടുള്ള ചാർട്ടർ ലഭിക്കണമെന്നു് വ്യവസായയൂണിയൻവാദികൾ ആഗ്രഹിച്ചു. എന്നാൽ, എ. എഫ്. എൽ. ഭരണഘടനയനുസരിച്ചു് എക്സിക്യൂട്ടീവു കൗൺസിലിനു് പരിമിതികളുണ്ടെന്നും ക്രാഫ്റ്റുയൂണിയനുകളുടെ അധികാരാതിർത്തി സംബന്ധിച്ച വാദങ്ങൾ അവഗണിക്കാൻ അതിനു് സാദ്ധ്യമല്ലെന്നും മനസ്സിലാക്കുന്നതിൽ അവർ പരാജയപ്പെട്ട.

"ആട്ടോമൊബൈൽ തൊഴിലാളികൾക്കു് പരിമിതമായ ഒരു ചാർട്ടർ മാത്രമേ നൽകീട്ടുള്ളുവെന്നും ഇരുമ്പുരുക്കുവ്യവസായത്തിൽ യാതൊരുവിധ സംഘടനാപ്രചരണത്തിനും ഉദ്യമിച്ചിട്ടില്ലെന്നും 1935-ൽ കൺവൻഷൻ ചേർന്നപ്പോൾ വ്യവസായയൂണിയൻവാദികൾ കണ്ടു. അതിനെത്തുടർന്നു് വ്യവസായയൂണിയനുകൾക്കു് അപരിമിതമായ ചാർട്ടർ അനുവദിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ഒരു നയം അംഗീകരിക്കണമെന്നു് വ്യവസായയൂണിയന്റെ പ്രവക്താക്കൾ ആവശ്യപ്പെട്ട. യുണൈറ്റഡ് മൈൻ വർക്കേഴ്സ് എന്ന സംഘടനയിൽ ഖനികളിലും ഖനിക

ളോടനുബന്ധിച്ചുമുള്ള എല്ലാ തൊഴിലാളികളെയും ഉൾപ്പെടുത്താനനുവദിച്ചിട്ടുള്ളതുപോലെ ഒരു നയമാണ് അവരാവശ്യപ്പെട്ടത്. അസംഘടിതരായ ഒട്ടനേകം തൊഴിലാളികളെ സംഘടിപ്പിക്കേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകത തങ്ങളുടെ വാദത്തിന്നടിസ്ഥാനമായി അവർ ഉന്നയിച്ചു. വൻകിട ഉല്പാദനവ്യവസായങ്ങളിൽ തൊഴിലാളികളെ ഭിന്നിപ്പിക്കുന്നതിന് ക്രാഫ്റ്റ് യൂണിയനുകളെ അനുവദിക്കുന്നിടത്തോളംകാലം അതസാദ്ധ്യമാണെന്ന് അവർ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചു.

"1933 വോട്ടിനെതിരായി 18024 വോട്ടുകളോടെ വ്യവസായയൂണിയൻവാദികളുടെ ഡിമാൻറ് തള്ളപ്പെട്ടു. (ഓരോ വോട്ടും 100 അംഗങ്ങളെ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുന്നു.) വ്യവസായയൂണിയനുകൾ മാത്രമല്ല, പലതരം ക്രാഫ്റ്റ് യൂണിയൻ, ഫെഡറൽ യൂണിയനുകൾ, സ്റ്റേറ്റ് ലേബർ ഫെഡറേഷനുകൾ, 'സിറ്റി സെൻട്രൽസ്' എന്നറിയപ്പെടുന്ന ലോക്കൽ യൂണിയനുകളുടെ ഫെഡറേഷനുകൾ എന്നിവയുടെ പ്രതിനിധികൾ സമ്മതിദാനാവകാശം രേഖപ്പെടുത്തിയതിന്റെ ഫലമായിട്ടാണ് 10933 വോട്ട് ലഭിച്ചത്. മൊത്തം 11 ലക്ഷം (അതായത് എ. എഫ്. എൽ. അംഗസംഖ്യയുടെ 36 ശതമാനത്തിലധികം) അംഗസംഖ്യയോടുകൂടിയ യൂണിയനുകളുടെ പ്രതിനിധികളുടെ വോട്ടുകളാണത്. ക്രാഫ്റ്റ് യൂണിയനുകളെക്കാൾ കൂടുതൽ കാര്യക്ഷമമാവുമെന്നുള്ളിടങ്ങളിൽ വ്യവസായ യൂണിയനുകൾ രൂപവൽക്കരിക്കണമെന്നുള്ള ആശയം സുശക്തവും വ്യാപകവുമായിക്കഴിഞ്ഞിരുന്നുവെന്നാണിത് സൂചിപ്പിക്കുന്നത്.

"1935 നവംബർ 10-ാം തീയതി എട്ട് പ്രമുഖയൂണിയനുകളുടെ പ്രതിനിധികൾ ചേർന്ന് "കമ്മിറ്റി ഫോർ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഓർഗനൈസേഷൻ" (വ്യവസായ സംഘടനാക്കമ്മിറ്റി) രൂപവൽക്കരിച്ചു. വൻകിട ഉല്പാദന വ്യവസായങ്ങളിൽ അസംഘടിതരായ തൊഴിലാളികളെ സംഘടിപ്പിച്ച് വ്യവസായയൂണിയനുകളായി അവയെ എ. എഫ്. എൽ. ലേക്ക് കൊണ്ടുവരുകയെന്നതായി

SAHITHYA VILASINI LIBRARY AYATHIL. KUKKALLUR

രുന്ന ഉദ്ദേശം. ക്രാഫ്റ്റ് യൂണിയനുകൾ സുശക്തങ്ങളായിട്ടുള്ള വ്യവസായങ്ങളിൽ കടന്നുകയറി പ്രവർത്തനം നടത്തുക തങ്ങളുടെ ഉദ്ദേശത്തിൽ പെട്ടതല്ലെന്ന് അവർ വ്യക്തമാക്കി. പക്ഷേ വ്യവസായയൂണിയനുകൾ രൂപവൽക്കരിക്കപ്പെട്ടശേഷം അവയെ വിധ്വംസകപ്രവർത്തനത്തിലൂടെ മറിക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരാതിർത്തിപരമായ അവകാശങ്ങൾ ക്രാഫ്റ്റ് യൂണിയനുകൾക്ക് അനുവദിച്ചുകൊടുക്കണമെന്ന് അവർ വിശ്വസിച്ചിരുന്നു. വ്യവസായങ്ങൾ സംഘടിപ്പിക്കുന്നതിൽ ക്രാഫ്റ്റ് യൂണിയനുകൾ പരാജയപ്പെട്ടിടങ്ങളിലും അവയുടെ അവകാശവാദങ്ങൾ കേവലം 'കടലാസുവാദ'ങ്ങളായി പരിണമിച്ചിട്ടുള്ള സ്ഥലങ്ങളിലും ഇത് പ്രത്യേകിച്ചും പ്രധാനമാണെന്ന് അവർ മനസ്സിലാക്കി.

'സി. ഐ. ഓ., ഉദ്ദേശവും സ്വഭാവവും സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം എ. എഫ്. എൽ. ന്റെ 'എതിരാളി' യാണെന്നും ആ സ്ഥിതിക്ക് എ. എഫ്. എൽ. ന്റെ പരമാധികാരത്തിനൊരു വെല്ലുവിളിയാണെന്നും, 1936 ജനുവരിയിൽ എക്സിക്യൂട്ടീവു കൗൺസിൽ പ്രഖ്യാപനം ചെയ്തു. സി. ഐ. ഓ. പിരിച്ചു വിടണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെടുകയും ചെയ്തു. എതിർസംഘടന രൂപവൽക്കരിക്കണമെന്ന ഉദ്ദേശം തങ്ങൾക്കില്ലെന്നും, തങ്ങൾ യാതൊരു ചാർട്ടറും പുറപ്പെടുവിച്ചിട്ടില്ലെന്നും, വ്യവസായയൂണിയനുകൾ സംഘടിപ്പിക്കുന്നതിനെ പ്രോൽസാഹിപ്പിക്കുക ക്രാഫ്റ്റ് സംഘടനയെ പുലർത്തുന്നതുപോലെതന്നെ ന്യായയുക്തമായിട്ടുള്ളതാണെന്നും സ്വയം വലിപ്പപ്പെടുത്തിക്കാണിക്കുന്നതിനല്ല, അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനം വികസിപ്പിക്കുന്നതിനാണ് തങ്ങൾ പണം ചെലവിടുന്നതെന്നും സി. ഐ. ഓ. മറുപടി നൽകി.''

അഭിപ്രായഭിന്നത ശക്തമായി വളർന്നു. വ്യവസായസംഘടനാ കമ്മിറ്റിയുടെ അംഗത്വമുള്ള പത്തു യൂണിയനുകളെ 1936 ആഗസ്റ്റിൽ എ. എഫ്. എൽ.. എക്സിക്യൂട്ടീവ് സസ്പെൻറു ചെയ്യുകയും, അങ്ങനെ അവയ്ക്ക് ഒക്ടോബറിൽ ചേരേണ്ട എ. എഫ്. എൽ. കൺവൻഷ

നിൽ പ്രാതിനിധ്യം നിഷേധിക്കുകയും ചെയ്തു. പല മാദ്ധ്യസ്ഥ നിർദ്ദേശങ്ങളുണ്ടായെങ്കിലും, സി. ഐ. ഓ. യുടെ സംഘടനാപ്രചരണയത്നങ്ങൾക്ക് ഓട്ടോമൊബൈൽ, ഉരുക്ക്, റബർ, ടെക്സ്റ്റൈൽ, അലൂമിനിയം തുടങ്ങിയ വ്യവസായങ്ങളിൽ വിപുലമായ പിന്തുണ ലഭിച്ചതോടെ, മുമ്പറഞ്ഞ പിളർപ്പു വലുതായിക്കൊണ്ടിരുന്നു. അനുരഞ്ജനത്തിനുള്ള ആലോചനകളെല്ലാം പരാജയപ്പെട്ടു. രണ്ടു ഗ്രൂപ്പുകളും മറേറക്കൂട്ടരുടെ മണ്ഡലത്തിൽ കടന്നാക്രമണം തുടങ്ങി. വിദ്വേഷം വർദ്ധിച്ചുകൊണ്ടിരുന്നു. 1938 ജനുവരിയിൽ മൂന്നു സി. ഐ. ഓ. യൂണിയനുകളെയും ഏപ്രിലിൽ വേറെ ആറെണ്ണത്തെയും ഏ. എഫ്. എൽ. എക്സിക്യൂട്ടീവു് കൗൺസിൽ പുറംതള്ളി; എല്ലാ സി. ഐ. ഓ. യൂണിയനുകളെയും പുറംതള്ളാൻ എല്ലാ സംസ്ഥാന ഫെഡറേഷനുകളോടും ലോക്കൽ ഫെഡറേഷനുകളോടും ആവശ്യപ്പെടുകയും ചെയ്തു. ആ വർഷം വ്യവസായസംഘടനാക്കമ്മിറ്റി അതിന്റെ പേരു് "കോൺഗ്രസ്സ് ഓഫ് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഓർഗനൈസേഷൻസ്" (വ്യവസായ സംഘടനകളുടെ കോൺഗ്രസ്സ്) എന്നു മാറുകയും, ദേശീയവും സാർവദേശീയവുമായ ഒരു തൊഴിലാളി സംഘടനയെന്ന നിലയിലൊരു ഭരണഘടന അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്തു.

തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിലെ പിളർപ്പു് വളരെയധികം കുഴപ്പങ്ങൾക്കിടയാക്കി. ചില വ്യവസായ വിഭാഗങ്ങളുടെ പ്രവർത്തനം സ്തംഭിച്ചു. ഒരു യൂണിയൻ അംഗീകരിക്കാൻ സമ്മതമുള്ള ചില മാനേജ്മെൻറുകൾ, പരസ്പരവിരുദ്ധമായ അവകാശവാദങ്ങളുടെ മുമ്പിൽ പകച്ചു നിന്നുപോയി. പിളർപ്പു് ദേശീയ തൊഴിലാളി ബന്ധ ബോർഡിന്റെ പ്രവർത്തനത്തെ വിഷമകരമാക്കിത്തീർത്തു. ഫാക്ടറികളിലും കടകളിലും തൊഴിലാളി പ്രാതിനിധ്യത്തിനുള്ള യൂണിറ്റുകളെ സംബന്ധിച്ചു ബോർഡിന്റെ തീർപ്പുകൾ അവരവരുടെ പ്രത്യേകതാല്പര്യങ്ങൾക്കു് എതിരാണെന്നു കാണുമ്പോൾ ഏ. എഫ്. എൽ., സി. ഐ. ഓ. എന്നീ സംഘടനകൾ രണ്ടും ബോർഡിനെ കുറ

പ്പെട്ടതിയെന്നതാണ് അതിനു കാരണം. രാഷ്ട്രീയവും അന്താരാഷ്ട്രീയവുമായ മണ്ഡലങ്ങളിൽ തൊഴിലാളികൾ പരസ്പരവിരുദ്ധമായ പ്രവർത്തനപരിപാടികൾ അവതരിപ്പിക്കുന്നതിനു് ഈ ഭിന്നിപ്പു് കാരണഭൂതമായി. അതു് കക്ഷിചേർന്നുള്ള വാദപ്രതിവാദത്തിൽ നിന്നു് ഒഴിഞ്ഞുമാറിനിൽക്കുക തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ സുഹൃത്തുക്കൾക്കു് വിഷമകരമാക്കിത്തീർത്തു.

ചില സാഹചര്യങ്ങളുടെ സംയോഗഫലമായി, പ്രസ്ഥാനത്തിലെ പിളർപ്പു് യൂണിയൻ അംഗത്വം മൊത്തത്തിൽ കുറയുന്നതിനിടയാക്കിയില്ല. നേരെമറിച്ചു്, അംഗസംഖ്യ ഗണ്യമായി വർദ്ധിക്കുകയാണുണ്ടായതു്. മൂന്നു കാരണങ്ങൾ ഇതിനു ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാം: ആ ഘട്ടത്തിൽ വ്യാപാരത്തിനുണ്ടായ വളർച്ചയാണു് അവയിലൊന്നു്. ദേശീയ തൊഴിൽബന്ധനിയമത്തിന്റെ ആഘാതമാണു് രണ്ടാമത്തേതു്. മൂന്നാമത്തെ കാരണം, സി. ഐ.ഓ. യുടെ ഊർജ്ജസ്വലമായ സംഘടനാപ്രചരണം പഴയ ക്രാഫ്റ്റുയൂണിയനുകൾക്കും എ.എഫ്. എൽ.-ൽ തുടർന്നുപോന്ന വ്യവസായ യൂണിയനുകൾക്കും നൽകിയ പ്രചോദനമായിരുന്നു. 1950 ആരംഭിച്ചപ്പോഴേക്കും, വാണിജ്യവ്യവസായ യൂണിയന്റെ അംഗസംഖ്യ, സാമ്പത്തികത്തകർച്ചയുടെ പ്രാരംഭഘട്ടത്തിലെ അംഗസംഖ്യയുടെ അഞ്ചിരട്ടിയായി വർദ്ധിച്ചിരുന്നു.

ടാഫ്റ്റ്—ഹാർട്ട്ലി നിയമം

അഞ്ചാം ശതകത്തിന്റെ ആദ്യഘട്ടത്തിൽ, വാഗ്നർ ആക്റ്റിനെതിരായി തൊഴിലുടമകൾ ഊർജ്ജിതമായ പ്രചരണമാരംഭിച്ചു. ചില കാര്യങ്ങളിൽ തൊഴിൽ ഉടമകൾക്കെതിരായി വിവേചനം കാണിക്കുന്നുവെന്നതായിരുന്നു ആക്റ്റിനെതിരായി അവർ ഉന്നയിച്ച പരാതി. 1947—ൽ കോൺഗ്രസ്സിന്റെ ഇരുമണ്ഡലങ്ങളിലും ഭൂരിപക്ഷം റിപ്പബ്ലിക്കൻ കക്ഷിക്കാർ തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ടതിനെത്തുടർന്നു്, വാഗ്നർ ആക്റ്റിനു പകരം ടാഫ്റ്റ

—ഹാർട്‌ലി ആക്റ്റു് (ഔദ്യോഗികമായി, ലേബർ മാനേജ്മെൻറു് ബന്ധനിയമം) (1947) നിലവിൽവന്നു.

യൂണിയനുകൾക്കെതിരായുള്ള ചില പുതിയ പ്രവത്തനങ്ങൾക്കു നിയമസാധുത്വം നൽകുന്നുണ്ടെങ്കിലും, വാഗ്നർ ആക്റ്റിൽ തൊഴിലുടമകളുടെ അനുചിതമായ നടപടികളെ നിരോധിച്ചുകൊണ്ടുള്ള മിക്ക വ്യവസ്ഥകളും അതേപടി ടാഫ്റ്റ്—ഹാർട്‌ലി ആക്റ്റിൽ ഉൾക്കൊള്ളിച്ചിരുന്നു. വാഗ്നർ ആക്റ്റിലെന്നപോലെ പുതിയആക്റ്റിലും, സ്വയം സംഘടിക്കുന്നതിനും തങ്ങൾക്കിഷ്ടമുള്ള പ്രതിനിധികൾ വഴിയായി കൂട്ടുവിലപേശൽ നടത്തുന്നതിനുമുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശത്തിൽ ഇടപെടരുതെന്നു തൊഴിലുടമകളെ വിലക്കിയിട്ടുണ്ടു്. സാമ്പത്തികവും മറ്റുമായ സമ്മർദ്ദങ്ങൾ പ്രയോഗിച്ചു് അവർ തൊഴിലാളിസംഘടനകളിൽ പ്രാമാണികത്വം വഹിക്കുന്നതും നിരോധിച്ചിരുന്നു. യൂണിയൻ അഫിലിയേഷനോ, പ്രവത്തനങ്ങളോ കാരണമോ ലേബർ–മാനേജ്മെൻറു് ബന്ധ ആക്റ്റു് പ്രകാരമുള്ള നടപടികൾ തൊഴിലാളികൾ അവലംബിക്കുകയോ അവക്കെതിരായി തൊഴിലുടമകൾ വിവേചനം കാണിക്കരുതെന്നും നിയമം അനുശാസിച്ചു. അതതു വ്യവസായയൂണിറ്റിൽ ഭൂരിപക്ഷത്തിൻെറ പ്രതിനിധികളുമായി കൂട്ടായി വിലപേശുന്നതിനു് തൊഴിലുടമകളോടും ആവശ്യപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടു്.

എന്നാൽ, വാഗ്നർ ആക്റ്റിൽ ഇല്ലാത്ത ഒരു വ്യവസ്ഥ ടാഫ്റ്റ് – ഹാർട്‌ലി ആക്റ്റിലുൾപ്പെട്ടത്തി. തൊഴിലുടമകൾക്കെതിരായും സഹതൊഴിലാളികൾക്കെതിരായും "അന്യായമായ തൊഴിൽനടപടികൾ" അവലംബിക്കുന്നതിൽനിന്നു് യൂണിയനുകളെ നിരോധിക്കുന്ന ഒരു വ്യവസ്ഥ വാഗ്നർ ആക്റ്റിൽ ഇല്ലാത്തതു് ടാഫ്റ്റു—ഹാർടിലി ആക്റ്റിലുൾക്കൊള്ളിച്ചിട്ടുണ്ടു്. സൂപ്രവൈസർ, ഗാർഡുകൾ, വാച്ചുമാൻ തുടങ്ങി "സുരക്ഷിതരായ" തൊഴിലാളികളെ അംഗങ്ങ

ളായി സ്വീകരിക്കുന്നതിൽ യൂണിയനുള്ള അവകാശത്തെ ആക്റ്റ് പരിമിതമാക്കി.

ദേശീയതൊഴിൽബന്ധ ബോർഡ് ഒരേസമയം പ്രോസിക്യൂട്ടരും ജഡ്ജിയുമായി വർത്തിക്കുന്നുവെന്ന് വാഗ്നർ ആക്റ്റിൽ കുറ്റപ്പെടുത്തിയിരുന്നു. ഈ ദൂഷ്യം ഒഴിവാക്കാൻ വേണ്ടി ടാഫ്റ്റ്—ഹാർട്ട്ലി ആക്റ്റു് തയ്യാറാക്കിയവർ, ജനറൽ കൗൺസലിനെ പ്രസിഡണ്ടു് നിയമിക്കേണ്ടതാണെന്നു് വ്യവസ്ഥ ചെയ്തു. ആക്റ്റനുസരിച്ചുള്ള പ്രോസിക്യൂഷൻ ജോലി ജനറൽ കൗൺസലിന്റെ ചുമതലയിലും ജുഡീഷ്യൽ ജോലി ബോർഡിനുമായിരിക്കും. പരാതി പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിലുള്ള വിവേചനാധികാരം ആക്റ്റ് കൗൺസലിനു മാത്രമായി നൽകിയിരിക്കുന്നു. ബോർഡിന്റെ റീജിയനൽ ആഫീസുകളുടെ ഭരണത്തിനുള്ള പ്രധാന ഉത്തരവാദിത്വം അദ്ദേഹത്തെ ഭരമേല്പിച്ചിട്ടുണ്ടു്.

അറുപതു ദിവസത്തെ പണിമുടക്കു നോട്ടീസ് നൽകണമെന്നു ടാഫ്റ്റ്-ഹാർട്ട്ലി ആക്റ്റിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരിക്കുന്നു. ദേശീയാടിയന്തിരഘട്ടത്തിന്റെ സ്വഭാവത്തോടുകൂടിയ പണിമുടക്കുകൾ എൺപതു ദിവസത്തേക്കു തടയാൻ കോടതിക്കു് അധികാരം നൽകിട്ടുണ്ടു്. കൂലിക്കുട്ടലിനോ മറ്റേതെങ്കിലും സാമ്പത്തിക പ്രയോജനത്തിനോ നടത്തപ്പെടുന്ന പണിമുടക്കിൽ പങ്കെടുക്കുന്നവർക്കു്, തൊഴിലിൽ അവരുടെ സ്ഥാനത്തു് മറ്റാരെങ്കിലും നിയമിക്കപ്പെട്ട കഴിഞ്ഞാൽ സ്ഥാനം നഷ്ടപ്പെട്ടുമെന്നു് ആക്റ്റിൽ വ്യക്തമാക്കിയിരുന്നു. അന്യായമായ തൊഴിൽ നടപടികൾക്കെതിരായ പണിമുടക്കുകളെ ഇതു ബാധിക്കുന്നതല്ല. യൂണിയൻ സെക്കണ്ടറി ബോയ്ക്കോട്ടിലേർപ്പെടുന്നതായുള്ള ആരോപണത്തിൽ എന്തെങ്കിലും കഴമ്പുണ്ടെന്നു കണ്ടാൽ കോടതിയിൽ നിരോധനഹർജി ബോധിപ്പിക്കാൻ ജനറൽ കൗൺസലിനു് അധികാരം നൽകിട്ടുണ്ടു്; തൊഴിലാളികൾ അങ്ങനെയുള്ള നടപടികളിലേർപ്പെട്ടാൽ അവർക്കെതിരായി നഷ്ടപരിഹാര നടപടികൾക്കു് കോടതിയെ സമീപിക്കാൻ തൊഴിൽ

ഉടമകൾക്കവകാശമുണ്ടായിരിക്കും. മാത്രമല്ല, സാമ്പത്തികമായ ചെലവുകൾ, ആഫീസർമാരുടെ കമ്മ്യൂണിസ്റ്റ് വിരുദ്ധ സത്യവാങ്മൂലം, ഭരണഘടനാപരമായ വ്യവസ്ഥകൾ എന്നിവ സംബന്ധിച്ച് സമ്പൂർണ്ണമായ വിവരങ്ങൾ സൂക്ഷിക്കുന്നതിൽ പരാജയപ്പെട്ടാൽപക്ഷം യൂണിയനുകൾ ദേശീയ തൊഴിൽബന്ധ ബോർഡിന്റെ ഇടപെടലിനാവശ്യപ്പെടാൻ അയോഗ്യരായിരിക്കുമെന്ന ആക്ടിൽ പറയുന്നു. ഫെഡറൽ ഉദ്യോഗത്തിനു സ്ഥാനാർത്ഥികളായി മത്സരിക്കുന്നതു സംബന്ധിച്ച പ്രചരണച്ചെലവിലേക്ക് സംഭാവന നൽകുന്നതിൽനിന്ന് പ്രസ്തുത ആക്ടിന് യൂണിയനുകളെ നിരോധിക്കുന്നുണ്ട്.

ടാഫ്ടു—ഹാർട്ലി ആക്ടിന്റെ അപഗ്രഥനം

തൊഴിലാളി പ്രതിനിധികളും തൊഴിൽബന്ധത്തെപ്പറ്റി പഠിക്കുന്ന പല വിദ്യാർത്ഥികളും ടാഫ്ടു—ഹാർട്ലി ആക്ടിനെതിരായി ഉന്നയിക്കുന്ന വിമർശനങ്ങൾ താഴെ പറയുന്നവയാണ്.

1. അപ്രതീക്ഷിതമായുണ്ടാവുന്ന തർക്കങ്ങളിൽ നിരോധനം: അപ്രതീക്ഷിതമായുണ്ടാകുന്ന തർക്കങ്ങളിൽ എൺപതു ദിവസത്തെ നിരോധനത്തിനു വ്യവസ്ഥചെയ്തിട്ടുള്ളതു് തർക്കപരിഹാരത്തെ കൂട്ടുതലായി വിളംബപ്പെടുത്തുന്നതിനും പണിമുടക്കിനാധാരമായ തർക്കത്തിലെ പ്രശ്നങ്ങൾ കുറഞ്ഞപക്ഷം, എൺപതു ദിവസത്തേക്കെങ്കിലും മാനേജ്മെൻറിനു് അനുകൂലമായി തീരുമാനിക്കുന്നതിനുമാണ് ഉപകരിക്കുന്നതെന്നവർ അവകാശപ്പെടുന്നു.*. അനുരഞ്ജനവും മാദ്ധ്യസ്ഥവും സംബന്ധിച്ച ഫെഡറൽ സർവ്വീസിലെ ഒരു മുൻഡയറക്ടരുടെ അഭിപ്രായം അവർ ഇതിനു് ഉപോൽബലകമായി ഉദ്ധരിച്ചിട്ടുണ്ട്.

2. അംഗത്വനിയന്ത്രണ നിരോധനം: യൂണിയ

*. ബർബാശിന്റെ "ടാഫ്ടു—ഹാർട്ലി ആക്ടു് പ്രവർത്തനത്തിൽ"—ഭാഗം 19, 23.

നിൽപെട്ട സ്ത്രീപുരുഷന്മാരെ മാത്രമേ ജോലിക്കു നിയമിക്കാവൂ എന്നു നിഷ്കർഷിക്കുന്ന ഫാക്ടറികളാണ് "ക്ലോസ്ഡ് ഷോപ്പ്" എന്ന പേരിലറിയപ്പെടുന്നതു്. ഈ രീതി നിരോധിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ആക്ടിലെ വ്യവസ്ഥ, പല യൂണിയനുകളെയും വ്യവസായങ്ങളെയും പ്രതികൂലമായി ബാധിച്ചിട്ടുണ്ടെന്നു് അവർ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്നു. കെട്ടിട നിർമ്മാണവ്യവസായത്തിനും വിനോദവ്യവസായത്തിനും കപ്പൽവ്യവസായങ്ങൾക്കുമാണ് ഇതുപ്രത്യേകിച്ചും ദോഷകരമായി പരിണമിച്ചിട്ടുള്ളതു്. ആ വ്യവസായങ്ങളിൽ, "മാനേജ്മെൻറിനെയും തൊഴിലാളിയെയും ന്യായയുക്തമായ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഒരുമിച്ചുകൊണ്ടുവരുന്ന അവശ്യസംഘടനാഘടകം യൂണിയനംഗങ്ങളെ ജോലിക്കെടുക്കുന്ന ഹാൾ" ആണെന്നും അവർ അവകാശപ്പെടുന്നു. *.

3. സെക്കണ്ടറിബോയ്ക്കോട്ടുകൾ: എല്ലാ സെക്കണ്ടറിബോയ്ക്കോട്ടുകളും നിരോധിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥ തൊഴിലാളികളോടുള്ള ഒരന്യായമാണെന്നു് അവർ വാദിക്കുന്നു. ഈ വാദം ശരിയാണെന്നു് ആക്ടിൻറെ ഉപജ്ഞാതാക്കളിലൊരാളായ സെനറർ റോബർട് എ. ടാഫ്റു് മരണത്തിനു മുമ്പു സമ്മതിക്കുകയുണ്ടായി.

4. മാനേജ്മെൻറിനു് "സംഭാഷണസ്വാതന്ത്ര്യം:" മാനേജ്മെൻറിനു് "സംഭാഷണസ്വതന്ത്ര്യം" അനുവദിക്കുന്നതിനെയെന്നറിയപ്പെടുന്ന സെക്ഷൻ 8(സി), തൊഴിലാളികളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ഹേമം ചെലുത്തുന്ന വിധത്തിലുള്ള പ്രസ്താവനകൾ അപകടശങ്കകൂടാതെ യൂണിയനുകളെപ്പറ്റി നടത്താൻ മാനേജ്മെൻറിനെ സഹായിക്കുന്ന വിധത്തിൽ അത്ര വിശാലമാണെന്നു് അവർ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്നു.

5. പണിമുടക്കുന്നവർക്കു് സ്ഥാനനഷ്ടം: കൂലി, ജോലിസമയം, പ്രവർത്തനസാഹചര്യങ്ങൾ എന്നിവ സംബന്ധിച്ചുള്ള തർക്കത്തിൽ ഒരു തൊഴിലാളി പണിമുട

*. മുൻപുസ്തകം ഭാഗം 21.

ക്കുമ്പോൾ, പണിമുടക്കുകാലത്തു് തൽസ്ഥാനത്തു് മറ്റൊരാളെ നിയമിച്ചുപോയാൽ, ആദ്യത്തെയാളുടെ സ്ഥാനം നഷ്ടപ്പെട്ടുമെന്നുള്ള വ്യവസ്ഥയെ അവർ കുറ്റപ്പെടുത്തുന്നു. പണിമുടക്കു തകർക്കാൻ ഇതു് സഹായിക്കുമെന്നാണവരുടെ വാദം.

6. തൊഴിലാളികൾക്കെതിരായി നഷ്ടപരിഹാരക്കേസുകൾ: ദേശീയതർക്കങ്ങളിൽ തൊഴിലാളികൾക്കെതിരായി പലവിധത്തിലുള്ള നഷ്ടപരിഹാരക്കേസുകൾക്കു് അനുമതി നൽകുന്ന വ്യവസ്ഥ യൂണിയനെറ്റമേൽ അന്യായമായ ഒരു ഭാരമാണു് ചുമത്തുന്നതെന്നും, അതു് വ്യവസായസമാധാനത്തിനുള്ള മാർഗ്ഗമല്ല, തൊഴിലാളി–മാനേജ്മെൻറു ബന്ധങ്ങളിൽ കാടൻ യുദ്ധതന്ത്രങ്ങൾ പ്രയോഗിക്കുന്ന മാർഗ്ഗമാണെന്നും അവർ അഭിപ്രായപ്പെടുന്നു.

7. ചില ഇനം തൊഴിലാളികളെ ഒഴിച്ചുനിറുത്തൽ: കാർഷികത്തൊഴിലാളികൾ, ഫോർമെൻ തുടങ്ങി നിയമത്തിൻെറ വ്യവസ്ഥയിൽനിന്നു് ഒഴിച്ചു നിറുത്തപ്പെട്ടിട്ടുള്ള തൊഴിലാളികൾക്കും നിയമസംരക്ഷണം നൽകേണ്ടതു് അത്യന്താപേക്ഷിതമാണെന്നു് അവർ ആവശ്യപ്പെടുന്നു.

8. അധികാരവിഭജനം: സ്വതന്ത്ര ജനറൽ കൗൺസിലും ബോർഡും തമ്മിലുള്ള അധികാരവിഭജനം, സംഘട്ടത്തിനും കാലവിളംബത്തിനും അസമർത്ഥമായ ഭരണത്തിനുമുള്ള വിപുലമായ സാദ്ധ്യതകൾ ഉൾക്കൊള്ളുന്നതാണെന്നു് അവർ വാദിക്കുന്നു.

9. "തൊഴിലവകാശ"നിയമങ്ങൾ: യൂണിയൻ വിരുദ്ധ—സൈക്യൂരിറ്റി നിയമങ്ങൾക്കു് നിയമസാധുത നൽകുന്ന സെക്ഷൻ 14(ബി), ("തൊഴിലവകാശ"നിയമങ്ങളെന്നാണു് ആക്ടിൻെറ പ്രോക്താക്കൾ അതിനെ വിവരിക്കുന്നതു്.) ദേശീയ നിയമനിർമ്മാണം സാധാരണഗതിയിൽ പരസ്പരവിരുദ്ധമായ സ്റ്റേറ്റു നിയമങ്ങളെ കവച്ചുവയ്ക്കുമെന്നുള്ള തത്വത്തിൻെറ നിഷേധമാണെന്നും തന്മൂലം അതു് അപലപനീയമാണെന്നും അവർ വാദിക്കുന്നു.

10. ദേശീയ തൊഴിൽ ബന്ധബോർഡിന്റെ വ്യാഖ്യാനങ്ങൾ: 1954-ലും, 1955-ലും നിയമത്തിനു ദേശീയ തൊഴിൽ ബന്ധബോർഡ് നൽകിയ പല വ്യാഖ്യാനങ്ങളും തൊഴിലാളിയൂണിയനുകൾ അപലപിക്കുകയുണ്ടായി. മുമ്പ് സംസ്ഥാനാന്തരമെന്നു പരിഗണിക്കപ്പെട്ടുപോന്ന പല വ്യാപാരങ്ങളിലെയും (റിട്ടെയിൽ സ്റ്റോർ, പവ്വർ സ്റ്റേഷൻ, റേഡി. വി. സ്റ്റേഷൻ, റേഡിയോ സ്റ്റേഷൻ, വർത്തമാനപ്പത്രങ്ങൾ, സർവ്വീസ് കമ്പനികൾ തുടങ്ങിയവ) തൊഴിലാളികളെ നിയമത്തിന്റെ പ്രവർത്തനത്തിൽ നിന്നു ഒഴിച്ചുനിറുത്തിക്കൊണ്ടുള്ള വ്യാഖ്യാനത്തെയും അവർ അപലപിച്ചു.

11. കൂട്ടവിലപേശലിലുള്ള കൈകടത്തൽ: കൂട്ടായ വിലപേശലെന്ന ജനാധിപത്യപ്രക്രിയയുടെ പ്രാധാന്യം കുറയ്ക്കുന്നതിനും, മാനുഷികബന്ധങ്ങളുടെ മണ്ഡലത്തിൽ നിയമപരമായ വ്യാഖ്യാനങ്ങളും തീരുമാനങ്ങളും നൽകുന്നതിൽ കോടതികളുടെയും വക്കീലന്മാരുടെയും ഉപയോഗം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനും ആക്കം ഇടയാക്കുന്നുവെന്നതിനെ തൊഴിലാളി ബന്ധം സംബന്ധിച്ചു പഠനം നടത്തുന്ന പല വിദ്യാർത്ഥികളും അപലപിക്കുന്നുണ്ട്.

ട്രൂമാൻഭരണത്തിൽ യൂണിയനുകൾ.

പ്രസിഡണ്ട് ട്രൂമാൻ വീറോടെ അധികാരം ഉപയോഗിച്ചിട്ടും പാസ്സാക്കപ്പെട്ട ടാഫ്റ്റ്—ഹാർട്ട്ലി ആക്ട്, സാമ്പത്തികരംഗത്തു പല തൊഴിലാളി പ്രവർത്തനങ്ങളും നിയന്ത്രിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും, രാഷ്ട്രീയരംഗത്തെ പ്രവർത്തനം വർദ്ധിക്കുന്നതിനു പ്രേരണ നൽകി. എ. എഫ്. എൽ. രാഷ്ട്രീയപ്രവർത്തനത്തിനുവേണ്ടിയുള്ള ലേബർ ലീഗും (എൽ. എൽ. പി. എ.) സി. ഐ. ഓ. പൊളിറ്റിക്കൽ ആക്ഷൻ കമ്മിറ്റിയും (പി. എ. സി.) ആരംഭിച്ചു. 1948-ൽ അതിശക്തിയായി എതിർപ്പുണ്ടായിട്ടും ഹാരി എസ്. ട്രൂമാൻ വീണ്ടും തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ടതു് ഈ തൊഴിലാളിസംഘങ്ങളുടെ ഊർജ്ജസ്വലമായ പ്രവ

ത്തനത്തിന്റെ ഫലമായിട്ടാണെന്നു പൊതുവെ പരിഗണിക്കപ്പെട്ടുന്നു.

അഞ്ചാം ദശകത്തിന്റെ അന്ത്യഘട്ടം, കമ്മ്യൂണിസ്റ്റു നിയന്ത്രിതയൂണിയനുകൾ സി. ഐ.ഓ.യിൽ നിന്നുപുറംതള്ളപ്പെട്ടതിനു സാക്ഷ്യം വഹിച്ചു. സോഷ്യൽ ഇൻഷ്വറൻസ് ശക്തിപ്പെടുത്തൽ, മിനിമം കൂലി, തൊഴിൽപരവും സാമൂഹ്യവുമായ നിയമനിർമ്മാണം എന്നിവയ്ക്കുവേണ്ടി തൊഴിലാളികൾ ഈ കൂട്ടുത്തിൽ സമരത്തിലേർപ്പെട്ടിരുന്നു. ഈ വർഷങ്ങളിൽ പല യൂണിയനും ക്ഷേമസേവനങ്ങളും വിദ്യാഭ്യാസ പ്രവർത്തനങ്ങളും വിപുലമായതോതിൽ വർദ്ധിപ്പിച്ചു. സാവ്വദേശീയ സ്ഥിതിയിൽ കൂട്ടുതലായി ശ്രദ്ധപതിപ്പിക്കാനും തുടങ്ങി. ഏ. എഫ്. എൽ., സി. ഐ. ഓ. എന്നീ രണ്ടു സംഘടനകളും, സ്വതന്ത്ര ട്രേഡ്‌യൂണിയനുകളുടെ ഇൻറർനാഷനൽ കോൺഫെഡറേഷനിലെ അംഗത്വംവഴിയായി സാർവദേശീയ രംഗത്തു് പരസ്പരം ഉറ്റ സഹകരണബന്ധം പുലർത്താനാരംഭിച്ചു. (അദ്ധ്യായം 17 കാണുക.)

ഐക്യത്തിലേക്കു്

1952–ലെ തിരഞ്ഞെടുപ്പിൽ സി. ഐ. ഓ. യും ഏ. എഫ്. എൽ.–ം പ്രസിഡണ്ടു സ്ഥാനത്തേയ്ക്കു് ഡമോക്രാററിക്കു് സ്ഥാനാർത്ഥിയായ അഡ്‌ലായ് സ്റ്റിവൻസനു പിന്തുണ നൽകാൻ തീരുമാനിച്ചു. ഏ. എഫ്. എൽ. കൺവൻഷൻ പ്രസിഡണ്ടുപദത്തിലേക്കുള്ള ഒരു സ്ഥാനാർത്ഥിക്കു് ഔദ്യോഗികമായി പിന്തുണ വാഗ്ദാനം ചെയ്യുന്നതു് ഇതാദ്യമാണു്. ഐസൻഹോവർ ഭരണകൂടം അധികാരത്തിൽ പ്രവേശിക്കുന്നതിനു തൊട്ടു മുമ്പു് ഏ. എഫ്. എൽ. ന്റെ അഭിവന്ദ്യനായ പ്രസിഡണ്ടു് വില്യം ഗ്രീനും സി. ഐ. ഓ. യുടെ വളരെയധികം ജനസമ്മതിയാർജ്ജിച്ച പ്രസിഡണ്ടു് ഫിലിപ്പ് മുറേയും മരിച്ചു. സമർത്ഥരും ഉന്മേഷശാലികളുമായ ജോർജ് മീനി, വാൾട്ടർ പി. റൂതർ എന്നിവർ അവരുടെ പിൻഗാമികളായി തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ടു.

പ്രസിഡണ്ട് ട്രൂമാന്റെ ഭരണത്തിനുശേഷം തൊഴിലാളികളുടെ നേർക്കുള്ള ആക്രമണങ്ങൾ പുനരാരംഭിച്ചു. പുതിയ തൊഴിലാളിനേതാക്കൾ രംഗപ്രവേശം ചെയ്തു. പല ആഭ്യന്തരപ്രശ്നങ്ങളിലും സാർവദേശീയ പ്രശ്നങ്ങളിലും എ. എഫ്. എൽ.–സി. ഐ. ഓ.യും വിജയകരമായി സഹകരിച്ചുതുടങ്ങി. ഈ ഘടകങ്ങളെല്ലാം ആറാം ദശകത്തിന്റെ ആരംഭത്തിൽ ഈ രണ്ട വലിയ ലേബർ ഫെഡറേഷനുകളുടെ സംയോജന ശ്രമങ്ങൾക്ക് ഉത്തേജനം നൽകി. 1953—ൽ രണ്ട സംഘടനകളുടെയും പ്രതിനിധികളടങ്ങിയ ഒരു സംയുക്ത എ. എ ഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. ഐക്യകമ്മിറ്റി രൂപവൽക്കരിക്കപ്പെട്ട. രണ്ട ഫെഡറേഷനുകളും സംയോജിപ്പിക്കുന്നതിന്റെ സാദ്ധ്യതയെപ്പറ്റി അന്വേഷണം നടത്തുന്നതിനു കമ്മിറ്റിക്ക് അധികാരം നൽകിയിരുന്നു.

അനാക്രമണക്കരാർ

ഒരു ആദ്യപടിയെന്ന നിലയിൽ എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. യും ഒരനാക്രമണക്കരാർ അംഗീകരിക്കണമെന്നും ആ കരാറനുസരിച്ചു പ്രവർത്തിക്കാൻ ഘടകയൂണിയനുകളോടാവശ്യപ്പെടണമെന്നും ശുപാർശ ചെയ്തുകൊണ്ടുള്ള ഒരു ഇടക്കാലറിപ്പോർട്ട് ഐക്യകമ്മിറ്റി 1953 ജൂണിൽ സമർപ്പിച്ചു. രണ്ട ഫെഡറേഷനുകളും റിപ്പോർട്ട് അംഗീകരിക്കുകയും 1953 ഡിസംബർ 16—ാം തീയതി അങ്ങനെയൊരു കരാറിനു് ഒപ്പു വയ്ക്കുകയും ചെയ്തു.

അര വർഷം കഴിഞ്ഞു്, 1954 ജൂൺ 9—ാം തീയതി ഈ കരാർ 65 എ. എഫ്. എൽ. യൂണിയനുകളും 29 സി. ഐ. ഓ. യൂണിയനുകളും, അതിനുശേഷം 12 എ. എഫ്. എൽ. യൂണിയനും ഒരു സി. ഐ. ഓ. അഫിലിയേറ്റു യൂണിയനും അംഗീകരിച്ചു. അനാക്രമണക്കരാർ ഒരു "വെടി നിറുത്തലാ"ണെന്നും, ഫെഡറേഷനുകളുടെ സംയോജനത്തിലന്തർഭവിച്ചിട്ടുള്ള അനേകം

പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിന് ഐക്യകമ്മിറ്റി പ്രാപ്തമാവുമെന്ന് വിശ്വസിക്കുന്നുവെന്നും പ്രഖ്യാപനം ചെയ്തുകൊണ്ടുള്ള ഒരു പ്രസ്താവന ജോർജ് മീനി (എ. എഫ്. എൽ.) യും വാൾട്ടർ പി. റ്യൂതറും (സി. ഐ.ഓ.) പുറപ്പെടുവിച്ചു.

അനാക്രമണക്കരാർ ശരിയായി പാലിക്കപ്പെട്ടു. 1954 ഒക്ടോബർ 15—ാം തീയതി, സംയോജനപദ്ധതി പുരോഗമിപ്പിക്കുന്നതിനായി ഐക്യകമ്മിറ്റി വാഷിംഗ്ടണിൽ സമ്മേളിച്ചു. "സംയോജനംവഴി അമേരിക്കയിൽ ഒരൊറ്റ ട്രേഡ്യൂണിയൻ കേന്ദ്രം" സൃഷ്ടിക്കുവാനാഹ്വാനം ചെയ്തുകൊണ്ടും വിശദമായ ഐക്യപരിപാടികൾ തയ്യാറാക്കാൻ സബ്കമ്മിറ്റികളെ നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യുന്നതിനു് എ. എഫ്. എൽ., സി. ഐ. ഓ. പ്രസിഡണ്ടുമാരെ അധികാരപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ടും, യോഗാവസാനം കമ്മിറ്റി ഒരു പ്രസ്താവന ഏകകണ്ഠമായി പുറപ്പെടുവിക്കുകയുണ്ടായി.

1954—ലെ കൺവൻഷനുകൾ കമ്മിറ്റിയുടെ പ്രവർത്തന പുരോഗതിയിൽ അഭിനന്ദനം രേഖപ്പെടുത്തുകയും സംയോജനം നടത്തുന്നതിനുള്ള തീരുമാനം അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്തു.

സംയോജനക്കരാർ

1955 ഫെബ്രുവരി 8, 9 തീയതികളിൽ രണ്ടു സംഘടനകളുടെയും പ്രതിനിധികൾ മിയാമി (ഫ്ലോറിഡ) കടൽത്തീരത്തു സമ്മേളിച്ചു. സംയോജനക്കരാർ തയ്യാറാക്കി. സംയോജനഫലമായുണ്ടാകുന്ന സംഘടന—എ. എഫ്. എൽ —സി. ഐ. ഓ.— അഫിലിയേറ്റു ചെയ്യപ്പെടുന്നതുദേശീയവും സാർവ്വദേശീയവുമായ ഓരോ യൂണിയന്റെയും അഖണ്ഡത പൂർത്തണമെന്നു് വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരുന്നു. ക്രാഫ്റ്റ് യൂണിയനുകളും വ്യവസായ യൂണിയനുകളും ട്രേഡ്യൂണിയൻ സംഘടനയുടെ ഉപാധികളെന്ന നിലയിൽ സമുചിതവും തുല്യവും ആവശ്യവുമാണെന്നു്

അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടു. സംയോജിത ഫെഡറേഷനിൽ ട്രേഡ്യൂണിയൻ സംഘടനയുടെ പൂർണ്ണമായ പ്രയോജനത്തിൽ പങ്കുചേരുന്നതിനു് വർഗ്ഗവർണ്ണവിശ്വാസവ്യത്യാസം കൂടാതെ എല്ലാ തൊഴിലാളികൾക്കും അവകാശമുണ്ടെന്നു് കരാറിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തു. ജനാധിപത്യത്തിന്റെയും സ്വതന്ത്രജനാധിപത്യ ട്രേഡ്യൂണിയൻ പ്രവർത്തനത്തിന്റെയും മൗലികതത്വങ്ങൾക്കു കടകവിരുദ്ധമായ കമ്മ്യൂണിസ്റ്റ് ഏജൻസികളുടെയും മറ്റെല്ലാവരുടെയും അട്ടിമറിപ്പൻ യത്നങ്ങളിൽനിന്നും ദോഷകരമായുള്ള എല്ലാവിധ സ്വാധീനങ്ങളിൽനിന്നും അമേരിക്കൻ ട്രേഡ്യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനത്തെ രക്ഷിക്കുന്നതിനുള്ള ദൃഢവ്രതം സംയോജിത ഫെഡറേഷൻ ഭരണഘടനാപരമായിത്തന്നെ പ്രഖ്യാപനം ചെയ്യുന്നതായി കരാറിൽ കാണുന്നു. സംയോജിതഫെഡറേഷനുള്ളിൽ ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ വ്യവസായയൂണിയനുകൾക്കും പ്രവേശനാവകാശത്തോടുകൂടിയ ഒരു വ്യവസായയൂണിയൻ വകുപ്പ് രൂപവൽക്കരിക്കാനും കരാർ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുണ്ടു്.

ഫെബ്രുവരി മാസത്തിൽ പ്രസ്തുത കരാർ എ. എഫ്. എൽ. എക്സിക്യൂട്ടീവു കൗൺസിലും സി. ഐ. ഓ. എക്സിക്യൂട്ടീവു ബോർഡും സ്ഥിരീകരിച്ചു. ഫെഡറേഷനോടു് അഫിലിയേറു ചെയ്യുന്ന ഓരോ യൂണിയന്റെയും അഖണ്ഡത സംയോജനക്കരാർ അംഗീകരിക്കുന്നുണ്ടെന്നും, വ്യവസായയൂണിയനുകൾക്കു് തുല്യപദവി അനുവദിച്ചു നൽകുന്നുണ്ടെന്നും സി. ഐ. ഓ. എക്സിക്യൂട്ടീവു ബോർഡ് എടുത്തു പറഞ്ഞു. ആക്രമണം, വർഗ്ഗവിദ്വേഷണം, കമ്മ്യൂണിസ്റ്റ് നുഴഞ്ഞു കയറ്റം, മറ്റുവിധത്തിലുള്ള ഏകാധിപത്യസംക്രമണം, ഭീഷണിപ്പെടുത്തൽ, മറ്റു് അഴിമതികൾ തുടങ്ങിയ ദുഷ്യങ്ങളുടെ നിർമ്മാജ്ജനത്തിനു ഭരണഘടനാപരമായ ഉറപ്പും പ്രവർത്തനോപാധികളും ഉണ്ടായിരിക്കുമെന്നു് ബോർഡ് ആ സമയത്തു് ഊന്നിപ്പറയുകയും ചെയ്തു.

ഐക്യകൺവൻഷൻ

സംയോജിത ഫെഡറേഷനു് ഒരു പുതിയ ഭരണഘടന ഐക്യകമ്മിറ്റി 1955 മേയ് 2—ാം തീയതി തയാറാക്കി. ഏതാനും ദിവസത്തിനുശേഷം രണ്ടു സംഘടനകളുടെയും എക്സിക്യൂട്ടീവു ബോർഡുകൾ അതു് അംഗീകരിച്ചു. രണ്ടു ഫെഡറേഷനുകളും ഡിസംബർ 2-4 തീയതികളിൽ ന്യൂയോർക്കിൽ സമ്മേളിച്ചു്, അതതു സംഘടനപിരിച്ചു വിട്ടു. 1955 ഡിസംബർ 5-ാം തീയതി അവർ ഒരുമിച്ചു ചേർന്നു് ഒരു കൺവൻഷൻ നടത്തി, എ. എഫ്. എൽ. — സി. ഐ. ഓ. സ്ഥാപിച്ചു. (അമേരിക്കൻ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ലേബർ ആൻറ് കോൺഗ്രസ്സ് ഓഫ് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഓർഗനൈസേഷൻ എന്നാണു് ഈ സംഘടനയുടെ പേരു്.) സായോജിത സംഘടനയുടെ അംഗസംഖ്യ 150 ലക്ഷം ആയിരുന്നു.

എ. എഫ്. എൽ–സി. ഐ. ഓ. ഭരണഘടന

യൂണിയനംഗങ്ങളുടെയും പൊതുവേ തൊഴിലാളികളുടെയും അമേരിക്കയിലെയും സ്വതന്ത്രലോകത്തിലെയും സമസ്തജനങ്ങളുടെയും ക്ഷേമാഭിവൃദ്ധിക്കു വേണ്ടിയാണു് സംഘടന രൂപവൽക്കരിച്ചിട്ടുള്ളതെന്നു ഭരണഘടനയുടെ പീഠിക പ്രഖ്യാപനം ചെയ്യുന്നു.

അതിലിപ്രകാരമാണു കാണുന്നതു്:

"അമേരിക്കൻ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ലേബറും കോൺഗ്രസ്സ് ഓഫ് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഓർഗനൈസേഷനും സംയോജിപ്പിച്ചു് ഈ ഫെഡറേഷൻ സ്ഥാപിച്ചതു് അമേരിക്കയിലെ തൊഴിലാളികളുടെ അഭിലാഷങ്ങളുടെയും പ്രതീക്ഷകളുടെയും ഒരു പ്രകടനമായിട്ടാണു്.

"ഈ അഭിലാഷങ്ങളുടെയും പ്രതീക്ഷകളുടെയും പൂർത്തീകരണം, നമ്മുടെ വ്യവസ്ഥാപിത ഭരണകൂടത്തിന്റെ ചട്ടക്കൂടിനുള്ളിലും നമ്മുടെ സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും

SAHITYA AKADEMI LIBRARY AYATHIL, KUKKADI P.O. CALICUT 673 005

പാരമ്പര്യങ്ങൾക്കും അനുസൃതമായ വിധത്തിലും സാധിക്കുന്നതിനു ഞങ്ങൾ യത്നിക്കുന്നതാണ്".

"കൂട്ടായി വിലപേശൽ നടത്തുമ്പോഴും സമ്മർദ്ദത്തിലും, പൗരത്വാവകാശങ്ങളുടെയും ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളുടെയും വിനിയോഗത്തിലും ഞങ്ങൾ അമേരിക്കൻ ജനതയുടെ മുഴുവൻ താല്പര്യങ്ങൾക്കനുസൃതമായി ഉത്തരവാദിത്വപൂർവ്വം പ്രവർത്തിക്കുന്നതാണ്".

"തൊഴിലാളികളായ സ്ത്രീപുരുഷന്മാരെക്കൂട്ടുതൽ കാര്യക്ഷമമായി സംഘടിപ്പിക്കുന്നതിനും ഞങ്ങൾ പ്രതിജ്ഞ ചെയ്യുന്നു. അവർക്കു ന്യായമായി ലഭിക്കേണ്ട അവകാശങ്ങളുടെ പൂർണ്ണമായ അംഗീകരണവും അനുഭവവും അവർക്കു നേടിക്കൊടുക്കുന്നതിനും ഞങ്ങൾ പ്രയത്നിക്കും; ഉയർന്ന ജീവിതനിലവാരവും മെച്ചപ്പെട്ട തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളും അവർ ആർജ്ജിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു; എല്ലാ ജനങ്ങളുടെയും സുരക്ഷിതത്വം ഉറപ്പു വരുത്തുന്നതിനും, വിശ്രമസമയം അവർ സന്തോഷകരമായി ചെലവഴിക്കുന്നതിനും വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നതാണ്"; നമ്മുടെ ജനാധിപത്യസമൂഹത്തിന്റെ ആധാരശിലയായ മൗലികസ്വാതന്ത്ര്യങ്ങളും ജീവിതരീതികളും ശക്തിപ്പെടുത്തി വികസിപ്പിക്കുന്നതിനും ഞങ്ങൾ സ്വയം പ്രതിജ്ഞ ചെയ്യുന്നു.

"ഞങ്ങളുടെ രാഷ്ട്രത്തിലെ ജനാധിപത്യസ്ഥാപനങ്ങൾക്കു തുരങ്കംവയ്ക്കുന്നും ആത്മാവിനെ അടിമത്തത്തിലാഴ്ത്താനും ഉദ്യമിക്കുന്ന ശക്തികളെ ഞങ്ങൾ ഉറച്ചുനിന്നു് എതിർക്കുന്നതായിരിക്കും. ഞങ്ങളുടെ യൂണിയനുകൾ ആർക്കുവേണ്ടി സേവനമനുഷ്ഠിക്കുന്നുവോ ആ വ്യക്തികളുടെ അന്തസ്സിനു പൂർണ്ണമായ ആദരവു നേടിയെടുക്കാൻ ഞങ്ങൾ സദാ പ്രയത്നിക്കുന്നതാണ്".

"ഭൂതകാലത്തെ ഉത്തമങ്ങളായ പാരമ്പര്യങ്ങളുടെ നേർക്കുള്ള കൃതജ്ഞതയോടും ഭാവിയുടെ വെല്ലുവിളി അഭിമുഖീകരിക്കുമെന്നുള്ള ആത്മവിശ്വാസത്തോടും കൂടി ഈ ഭരണഘടന ഞങ്ങൾ പ്രഖ്യാപനം ചെയ്യുകൊള്ളുന്നു."

ഫെഡറേഷന്റെ പരമാധികാരസമിതി കൺവൻഷനായിരിക്കുമെന്നും അതു രണ്ടു വർഷത്തിലൊരിക്കൽ കൂട്ടുമെന്നും (എ. എഫ്. എൽ., സി. ഐ. ഓ. കൺവൻഷനുകൾ വർഷത്തിലൊരിക്കലാണു് കൂടിക്കൊണ്ടിരുന്നതു്.) ഭരണഘടനയിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുണ്ടു്. കൺവൻഷനുകൾക്കിടയ്ക്കുള്ള കാലഘട്ടത്തിൽ, പ്രസിഡണ്ടും സെക്രട്ടറി—ട്രഷററും 27 വൈസ്പ്രസിഡണ്ടുമാരും ചേർന്ന ഒരു എക്സിക്യൂട്ടീവു കൗൺസിൽ ഫെഡറേഷന്റെ ഭരണം നിർവഹിക്കും. നയപരമായ കാര്യങ്ങളെപ്പറ്റി പ്രസിഡണ്ടിനോടും സെക്രട്ടറി—ട്രഷററോടും കൂടിയാലോചന നടത്തുന്നതിനായി രണ്ടു മാസത്തിലൊരിക്കൽ ചേരുന്ന ഒരു എക്സിക്യൂട്ടീവു കമ്മിറ്റിയെ (പ്രസിഡണ്ടും സെക്രട്ടറി—ട്രഷററും ആറു വൈസ്പ്രസിഡണ്ടുമാരും ഉൾപ്പെടുന്നതു്) കൗൺസിൽ നിയമിക്കുമെന്നു് ഭരണഘടനയിൽ പറയുന്നു.

കൺവൻഷനുകൾക്കിടയ്ക്കു നയരൂപവൽക്കരണകൃത്യത്തിൽ ദേശീയവും സാർവദേശീയവുമായ എല്ലാ യൂണിയനുകളിലെയും ഓരോ ട്രേഡിലെയും വ്യവസായവകുപ്പിലെയും പ്രധാനപ്പെട്ട ആഫീസർമാരെ ഉൾപ്പെടുത്തുന്നതിനുവേണ്ടി ഒരു ജനറൽ ബോർഡ് രൂപവൽക്കരിക്കാൻ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുണ്ടു്. ഇതു് ആണ്ടിലൊരിക്കൽ സമ്മേളിക്കും. എക്സിക്യൂട്ടീവു് ആഫീസർമാരോ എക്സിക്യൂട്ടീവു കൗൺസിലോ റഫർ ചെയ്യുന്ന നയപരമായ എല്ലാ പ്രശ്നങ്ങളും തീരുമാനിക്കുന്നതു് ഈ ബോർഡാണു്.

ഈതുപോലെ പല ഡിപ്പാർട്ടമെൻറുകൾ സംഘടിപ്പിക്കപ്പെട്ട. അതിലൊരെണ്ണമാണു് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ യൂണിയൻഡിപ്പാർട്ടമെൻറു്—വാൾട്ടർ റൂതർ അതിന്റെ ഡയറക്ടറും ജയിംസ് ബി. കേ്റി സെക്രട്ടറി-ട്രഷററുമായി തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട. ബിൽഡിങ്ങ് ആൻറു് കൺസ്ട്രക്ഷൻ ട്രേഡുകൾ, മെറ്റൽ ട്രേഡുകൾ, യൂണിയൻ ലാബൽ, സർവീസു് ട്രേഡുകൾ, റെയിൽവേ എംപ്ലോയീസ് ഡിപ്പാർട്ടമെൻറുകൾ എന്നിവയാണു് മറ്റു

ചിലതു്. നിയമനിർമ്മാണം, പൗരാവകാശങ്ങൾ, രാഷ്ട്രീയവിദ്യാഭ്യാസം, സാമ്പത്തിക പെരുമാറ്റങ്ങൾ, സാവ്വദേശീയകാര്യങ്ങൾ, വിദ്യാഭ്യാസം, സാമൂഹ്യഭദ്രത, സാമ്പത്തികനയം, കമ്മ്യൂണിറ്റി സേവനങ്ങൾ, ഹൗസിങ്ങ്, റിസർച്ച്, പബ്ളിക് റിലേഷൻ, സുരക്ഷിതത്വവും തൊഴിൽപരമായ ആരോഗ്യവും, വിമുക്തഭടന്മാരുടെ കാര്യങ്ങൾ എന്നിവ സംബന്ധിച്ചു് 14 കമ്മിറ്റികൾ രൂപവൽകരിച്ചു. ഇതോടനുബന്ധിച്ചു സൃഷ്ടിക്കപ്പെട്ട ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട ഉദ്യോഗം, ഡയറക്ടർ ഓഫ് ഓർഗനൈസേഷനേറ്റു (സംഘടനാ ഡയറക്ടർ) ആണു്.

ദേശീയ യൂണിയനിലെയും സാവ്വദേശീയയൂണിയനിലെയും ഓർഗനൈസിങ്ങ് കമ്മിറ്റിയിലെയും ഓരോ അംഗവും മാസംതോറും നാല്പ സെൻറുവീതം ഫെഡറേഷനു നൽകേണ്ടതുണ്ടു്. അതാണു ഫെഡറേഷന്റെ വരുമാന ഇനം. ലോക്കൽ യൂണിയനുകളും പ്രതിമാസഫീസ് കൊടുക്കണം.

ഐക്യത്തിന്റെ ഫലങ്ങൾ

എ. എഫ്. എൽ., സി. ഐ. ഓ. എന്നീ സംഘടനകളുടെ സംയോജനം തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനത്തെയും ഇവിടെയും വിദേശത്തുമുള്ള ജനാധിപത്യശക്തികളെയും വളരെയധികം ബലപ്പെടുത്തുമെന്നുള്ള ശുഭപ്രതീക്ഷകൾ കൺവൻഷനിൽ അങ്ങോളമിങ്ങോളം പ്രകടിപ്പിക്കപ്പെട്ടു. എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. യുടെ രൂപവൽക്കരണം "നമ്മുടെ കാലഘട്ടത്തിലെ ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട ട്രേഡ് യൂണിയൻ സംഭവവികാസ"മാണെന്നു് ഐക്യതൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ പ്രസിഡണ്ടായി തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട ജോർജ്ജ്മീനി പ്രസ്താവിച്ചു. "കൺവൻഷനിൽ സന്നിഹിതരായിട്ടുള്ളവർ, അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ ചരിത്രത്തിൽ ഏറ്റവും പ്രഭോജ്ജ്വലമായ അദ്ധ്യായത്തിന്റെ പൂമുഖത്താണു നിൽക്കുന്ന"തെന്നു വൈസ്പ്രസിഡണ്ടായി തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട വാൾട്ടർ റ്യൂതർ പ്രഖ്യാപനം ചെയ്തു.

കൺവൻഷന്റെ തീരുമാനഫലമായി, ജനാധിപത്യലോകത്തിലെ ഏറ്റവും വലുതും സ്വാധീനശക്തിയുള്ളതുമായ തൊഴിലാളി ഫെഡറേഷൻ നിലവിൽവന്നു. ആറു പ്രധാന മാറ്റങ്ങളിൽ അതു് അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തെ ശക്തിപ്പെടുത്തി.

1. ഇരുപതു വർഷമായി എ. എഫ്. ൽ– ലെയും സി. ഐ ഓ. യിലെയും പല നേതാക്കന്മാരും അംഗങ്ങളുംതമ്മിൽ നിലനിന്നുപോന്ന സംഘർഷവും വിഘടനപ്രവത്തനവും അതു നിർമ്മാർജ്ജനം ചെയ്തു: എതിർ സംഘടനകളുടെ മേലുള്ള ആക്രമണങ്ങൾ കുറഞ്ഞു; അധികാരാതിത്തി സംബന്ധിച്ച പല തർക്കങ്ങളും അതു് ഇല്ലാതാക്കി; സംഘടനാമണ്ഡലത്തിൽ ഒരുകൂട്ടർ ചെയ്യുന്ന പ്രവത്തനംതന്നെ മറെറാരുകൂട്ടരും ചെയ്യുന്ന ആവത്തനരീതി ഒഴിവാക്കാൻ അതു സഹായിച്ചു. *

2. രണ്ടു് എതിർ ഫെഡറേഷനുകൾക്കിടയിൽ അധികാരാതിർത്തിപരമായ സംഘട്ടനങ്ങളിൽനിന്നു് മാനേജ്മെൻറിനു മോചനം നൽകി.

3. ഇപ്പോഴും അസംഘടിതരായ വ്യവസായത്തൊഴിലാളികളെയും (പ്രത്യേകിച്ചു് ടെക്സ്റ്റൈൽ, കെമിക്കൽ വ്യവസായങ്ങളിലുള്ളവർ) ക്ലാർക്കന്മാരെയും സംഘടിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള ഊർജ്ജസ്വലമായ പ്രചരണത്തിനിതു് അടിസ്ഥാനമിട്ടു. രാജ്യത്തു് അസംഘടിതരായിട്ടുള്ള ലക്ഷക്കണക്കിനു തൊഴിലാളികളെ ആകർഷിച്ചു് ട്രേഡ് യൂണിയന്റെ വളർച്ചയ്ക്കുവേണ്ടി പ്രവർത്തിക്കാൻ വിപുലമായ സാദ്ധ്യതയുണ്ടെന്നു് 1956 ഫെബ്രുവരിയിലെ കൗൺസിൽയോഗത്തിൽ പ്രസിഡണ്ടു് മീനി പ്രസ്താവിക്കയുണ്ടായി. സംഘടനയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരാതിത്തി പ്രശ്നങ്ങൾ കൈകാര്യംചെയ്യാൻ ഒരു

* ഒരു ട്രേഡ്യൂണിയനംഗം, തന്റെ ട്രേഡോ വ്യവസായമോ കാരണം ഒരു യൂണിയനിൽ ചേർന്നു പോകണമോ മറെറാന്നിൽ ചേർന്നു പോകണമോ എന്നതു സംബന്ധിച്ചു് യൂണിയനുകൾ തമ്മിലുള്ളതാണു് അധികാരാതിർത്തിത്തർക്കം.

കമ്മിറ്റിയും ഒരു ഫണ്ട്സ് കമ്മിറ്റിയും കൗൺസിൽ നിയമിച്ചു. അടുത്തുവരുന്ന കൊല്ലങ്ങളിൽ അംഗസംഖ്യ ഇരട്ടിയാക്കാമെന്ന പ്രതീക്ഷയോടുകൂടി, സംഘടനാപരമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കായി നാല്പതുലക്ഷം ഡോളർ നൽകാമെന്നു് മുമ്പു് സി. ഐ. ഓ. യോടു് അഫിലിയേറു ചെയ്യപ്പെട്ടിരുന്ന യൂണിയനുകൾ ഒരു വ്യവസ്ഥാപിത കൺവൻഷനിൽവച്ചു് വാഗ്ദാനം ചെയ്തു. എന്നാൽ, ടെക്സ്റ്റൈൽ വ്യവസായത്തിലെയും മറ്റും യൂണിയനുകൾ തമ്മിലുള്ള മത്സരം ഹേതുവായി, സംയോജനത്തെത്തുടർന്നുള്ള കാലഘട്ടത്തിൽ തങ്ങളുടെ പ്രവർത്തനം മന്ദഗതിയിലായിട്ടുണ്ടെന്നു് സംഘടനാപ്രചരണത്തിനു നിയുക്തരായ പര:ശതം സ്ത്രീപുരുഷന്മാർ മനസ്സിലാക്കി.

4. തൊഴിൽപരവും സാമൂഹ്യവുമായ നിയമനിർമ്മാണത്തെ സ്വാധീനപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള ശ്രമത്തിൽ ഏകീകൃത തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനം ടേഡ്യൂണിയനുകളെ ശക്തിപ്പെടുത്തുകയും, സാമൂഹ്യപുരോഗതിയോടു സഹാനുഭൂതിയുള്ള സ്ത്രീപുരുഷന്മാരെ തിരഞ്ഞെടുത്തു് അവയെ കൂട്ടുതൽ കാര്യക്ഷമമാക്കുകയും ചെയ്തു.

5. അതിവിപുലമായ സംഘടിത തൊഴിലാളിവിഭാഗത്തെ സജീവമായി ബാധിക്കാത്ത യാതൊന്നും തന്നെ പ്രാദേശികമോ ദേശീയമോ സാർവദേശീയമോ ആയ തലത്തിൽ സമൂഹത്തെ ബാധിക്കുന്നില്ല. നഗരത്തിലെയും സ്റ്റേറ്റിലെയും രാഷ്ട്രത്തിലെയും അന്താരാഷ്ട്രീയരംഗത്തെയും സമൂഹപ്രശ്നങ്ങളിലും വിദ്യാഭ്യാസപദ്ധതികളിലും പൂർവാധികം സജീവമായി പങ്കെടുക്കുവാൻ ഈ വിശ്വാസം തൊഴിലാളികളെ പ്രേരിപ്പിച്ചു.

6. അഴിമതിക്കും വർഗ്ഗവിവേചനത്തിനും കമ്മ്യൂണിസ്റ്റ് സ്വാധീനതയ്ക്കും എതിരായി യൂണിയനകത്തും പുറത്തും നടക്കുന്ന തൊഴിലാളികളുടെ സമരത്തെ സംയോജനം ശക്തിപ്പെടുത്തി. സാന്ദർഭികനടപടികൾ, പൗരാവകാശങ്ങൾ, സാർവദേശീയ കാര്യങ്ങൾ ഇവയ്ക്കുവേണ്ടി സുശക്തമായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന കമ്മിറ്റികൾ

സംഘടിപ്പിച്ചു. (തുടർന്നുള്ള പുരോഗതി ലഭ്യമാകുമെന്ന ആശയ്ക്ക് അതു വക നൽകുന്നുണ്ട്.)

പരിഹരിക്കപ്പെടാത്ത പ്രശ്നങ്ങൾ

എന്നിരിക്കിലും, സംയോജനം പല കാര്യങ്ങൾ പൂർത്തിയാക്കാതെ അവശേഷിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്.

സംഘടിപ്പിക്കാവുന്ന തൊഴിലാളികളുടെ മൂന്നിൽ രണ്ടുഭാഗം പിന്നെയും അസംഘടിതരാണ്. സംഘടനാപരമായ പ്രചരണശ്രമങ്ങൾ നടത്തുമ്പോൾ, പ്രത്യേകിച്ച് അമേരിക്കയുടെ ദക്ഷിണഭാഗങ്ങളിൽ അനേകം ക്ലാർക്കന്മാരിൽനിന്നും വ്യവസായത്തൊഴിലാളികളിൽനിന്നും സുശക്തമായ എതിർപ്പുകളെ അഭിമുഖീകരിക്കേണ്ടിവന്നു.

യുണൈറ്റഡ് മൈൻ വർക്കേഴ്സ് തുടങ്ങിയ സുശക്തയൂണിയനുകളും റെയിൽറോഡ് ബ്രദർഹുഡ്സുകളിൽ പലതും ഇന്നും എ. എഫ്. എൽ.—സി. ഐ. ഓ. സംഘടനയ്ക്കു പുറത്താണ്. സംയോജിത ഫെഡറേഷനകത്തുതന്നെ പല സംഘടനകളിലും അംഗത്വം സ്വീകരിച്ച ആളുകൾ ഉൾക്കൊള്ളുന്ന അനേക സംഘടനകളുണ്ട്. ഇതു സംഘടനാപ്രചരണത്തെ ഗുരുതരമായി ബാധിച്ചു.

മറ്റു പലതിലുമെന്നപോലെ ബിൽഡിംഗ് ട്രേഡുകളിലും ടീംസ്റ്റേഴ്സ് യൂണിയനിലും, കുറഞ്ഞതോതിലാണെങ്കിലും അഴിമതിയും ഭീഷണിപ്രയോഗവും തുടർന്നു നിലവിലുണ്ട്. ടീംസ്റ്റേഴ്സ് യൂണിയനും, 1953—ൽ എ. എഫ്. എൽ.ൽ നിന്നു പുറംതള്ളപ്പെട്ട ഇൻറർനാഷനൽ ലോങ്ഷോർമെൻസ് അസ്സോസ്യേഷനും തമ്മിലുള്ള ബന്ധം സംബന്ധിച്ച് വളരെയധികം വാദപ്രതിവാദം നടക്കുന്നുമുണ്ട്.

കമ്മ്യൂണിസ്റ്റുകാരും സഹയാത്രികരും തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിൽ വളരെ ചെറിയ ഒരു ന്യൂനപക്ഷമായി കുറഞ്ഞിട്ടുണ്ടെങ്കിലും, പല സ്വതന്ത്രയൂണിയനുകളിലും

അവർ സജീവമായി പ്രവർത്തിച്ചുവരുന്നു. പ്രസിഡണ്ട് ജയിംസ് ബി. കേറിയുടെ നേതൃത്വത്തിലുള്ള എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. ഇൻറർനാഷനൽ യൂണിയൻ ഓഫ് ഇലക്ട്രിക്കൽ വർക്കേഴ്സ് എന്ന സംഘടനയുമായി വിദ്യുച്ഛക്തി വ്യവസായത്തിൻെറ നിയന്ത്രണാവകാശത്തിനു മത്സരിക്കുന്ന സ്വതന്ത്ര യൂണൈറ്റഡ് ഇലക്ട്രിക്കൽ, റേഡിയോ, മെഷീൻവർക്കേഴ്സ് എന്ന സംഘടനകളെ സംബന്ധിച്ചും ഇതു വാസ്തവമാണ്.

അവസാനമായി, രാഷ്ട്രീയപ്രവർത്തനം, വിദ്യാഭ്യാസം, ക്ഷേമസേവനങ്ങൾ, സാമൂഹ്യബന്ധങ്ങൾ, ലേബർ—മാനേജ്മെൻറ് സഹകരണം, അന്താരാഷ്ട്രീയ കാര്യങ്ങൾ എന്നീ മണ്ഡലങ്ങളിൽ എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന അനേകം ഭാരിച്ച പ്രശ്നങ്ങളുണ്ട്. ഇവയിൽ പലതും സംബന്ധിച്ച് അവലംബിക്കേണ്ട ഉത്തമനയം ഏതാണെന്നതിനെപ്പറ്റി ഗണ്യമായ അഭിപ്രായവ്യത്യാസമാണുള്ളതു്.

എ. എഫ്. എൽ.—സി. ഐ. ഓ. ഒരു കൂത്തകയോ?

സംയോജിത ഫെഡറേഷൻ, രാജ്യത്തിനു് ഹാനികരമായ ഒരു വലിയ തൊഴിലാളികുത്തക സംഘടനയായിത്തീർന്നേക്കുമോ എന്നാശങ്കിക്കുന്നു പ്രകടിപ്പിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. നേരത്തെ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചതുപോലെ, സംയോജനം, ദേശീയജീവിതത്തിൽ തൊഴിലാളികൾക്കുള്ള സാമ്പത്തികവും, രാഷ്ട്രീയവുമായ സ്വാധീനശക്തി അത്യന്തം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും, അതൊരിക്കലും ഒരു കുത്തകയായിത്തീരുന്നില്ല.

ഒന്നാമതു്, സംഘടിപ്പിക്കപ്പെടാവുന്നതായി 480 ലക്ഷം തൊഴിലാളികളും മൊത്തത്തിൽ 600 ലക്ഷത്തിനും 700 ലക്ഷത്തിനുമിടയ്ക്കു് തൊഴിലാളികളുമുള്ളതിൽ, എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ ഓ. യിലെ അംഗസംഖ്യ

150 ലക്ഷം മാത്രമാണ്. ഇതൊരു കൂത്തക തൊഴിലാളി സംഘടനയായി ഭയപ്പെടാൻ കാര്യമില്ലല്ലോ.

രണ്ടാമതു്, അഫിലിയേറ്റഡ്യൂണിയനുകളിലേതി നോടെങ്കിലും പണിമുടക്കാനാവശ്യപ്പെടാൻ ഏ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. ഭരണഘടന അധികാരം നൽകു ന്നില്ലെന്നുള്ള വസ്തുത അനുസ്മരിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. ഈ അധികാരം, ദേശീയവും സാർവദേശീയവുമായ 141 യൂ ണിയനുകളിൽ മാത്രം നിക്ഷിപ്തമായിരിക്കുന്നു. അവയുടെ 60000—ളം വരുന്ന അഫിലിയേറ്റഡ് ലോക്കൽ യൂണിയ നുകൾ മൊത്തത്തിൽ ഒരു ലക്ഷത്തോളം തൊഴിലാളി— മാനേജ്മെൻറു് കരാറുകൾ കൂടിയാലോചനവഴി സാധി ക്കുന്നു. ആ വിധത്തിൽ, ഏ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. യുടെ അംഗയൂണിയനുകൾക്കിടയിൽ അത്ഥവത്തായ അധികാര വികേന്ദ്രീകരണം നിലവിലുണ്ടു്.

അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളിനേതാക്കൾ

സാമൂഹ്യ സാമ്പത്തിക രാഷ്ട്രീയ സാഹചര്യങ്ങൾ മാത്രമല്ല, തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തെ നയിച്ച പ്രഗത്ഭ രായ വ്യക്തികളും അമേരിക്കയിലെ സംഘടിതതൊഴി ലാളി പ്രസ്ഥാനത്തിൻെറ ഗതിയെ സ്വാധീനപ്പെടുത്തി യിട്ടുണ്ടു്. 1881 മുതൽ 1924 വരെ, ഇടയ്ക്കു് ഒരു വർഷ മൊഴിച്ചു് നാല്പതിൽപരം വർഷം ഏ. എഫ്. എൽ. പ്രസിഡണ്ടായിരുന്ന, ഒരു സിഗറ്റു നിർമ്മാതാവായ സാമുവൽ ഗോമ്പേഴ്സ്, 1924 മുതൽ 1953 വരെ ഏ. എഫ്. എൽ. പ്രസിഡണ്ടായിരുന്ന ഖനിത്തൊഴിലാളി വില്യം ഗ്രീൻ, സി. ഐ. ഓ. യുടെ ഒന്നാമത്തെയും രണ്ടാ മത്തെയും പ്രസിഡണ്ടുമാരായിരുന്ന (ഖനിത്തൊഴിലാളി കൾ) ജോൺ എൽ. ലൂയിസും ഫിലിപ്പ് മുറേയും, ഏ. എഫ്. എൽ. ൻെറ ഒടുവിലത്തെ പ്രസിഡണ്ടു് ജോർജ് മീനി, സി. ഐ. ഓ. യുടെ ഒടുവിലത്തെ പ്രസിഡണ്ടു് വാൾട്ടർ പി. റൂതർ എന്നിവർ പ്രശസ്തരായ അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളി നേതാക്കളാണു്. ഒടുവിൽ പറഞ്ഞ രണ്ടുപേ രായിരുന്ന ഐക്യപ്രസ്ഥാനത്തിൻെറ മുഖ്യശില്പികൾ.

സംയോജനത്തോടുകൂടി മി. മീനി എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. യുടെ പ്രസിഡണ്ടായും, മി. റൂതർ വൈസ് പ്രസിഡണ്ടും വലിയ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ യൂണിയൻ ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറു ഡയറക്ടറുമായും തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട. യുണൈറ്റഡ് ആട്ടോമോബൈൽ വർക്കേഴ്സിൻെറ പ്രസിഡണ്ടുസ്ഥാനവും മി. റൂതർ തുടർന്നു വഹിച്ചിരുന്നു. ഇരുവരും നന്നേ ചെറുപ്പംമുതൽ ട്രേഡ് യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനത്തോടു് ഉറ്റബന്ധം പുലർത്തിപ്പോന്നിരുന്നു.

ജോർജ് മീനി

ജോർജ് മീനി 1894 ആഗസ്റ്റ് 16-ാം തീയതി ന്യൂയോർക്ക് നഗരത്തിൽ ഒരു ഈയവേലക്കാരൻെറ മകനായി ജനിച്ചു. നഗരത്തിലെ പബ്ലിക്കു സ്കൂളുകളിൽ പഠിച്ചശേഷം അദ്ദേഹം 1910-ൽ, പതിനാറു വയസ്സുള്ളപ്പോൾ, പൈപ്പു കേട്ടുപോക്കൽ ജോലിയിൽ ഒരു അപ്രൻറീസായിച്ചേർന്നു. അഞ്ചുവർഷത്തിനുശേഷം ആ യുവാവു് സ്വന്തമായി പ്ലംബർ ജോലി ചെയ്യുന്നതിനാരംഭിച്ചു.

ഈ ഘട്ടത്തിൽ മീനി പ്ലംബേഴ്സ് യൂണിയനിൽ സജീവമായി പങ്കെടുത്തു. 1922-ൽ, 28—ാമത്തെ വയസ്സിൽ, മീനി ലോക്കൽ യൂണിയൻെറ വ്യാപാരപ്രതിനിധിയായി തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട. 12 വർഷക്കാലം അദ്ദേഹം ആ സ്ഥാനം വഹിച്ചു. പ്രസ്തുത യൂണിയനിൽ സേവനമനുഷ്ഠിക്കുന്ന കാലത്തു്, യുവാവായ മീനി കാര്യക്ഷമവും നിർമ്മാണാത്മകവുമായ പ്രവർത്തനത്തിനു് പ്രസിദ്ധനായിത്തീർന്നു; എല്ലാവരുടെയും ആദരവു് ആജ്ഞാക്കിയും ചെയ്തു. സാമ്പത്തികാധഃപതനത്തിൻെറ വർഷമായ 1934-ൽ മീനി ന്യൂയോർക്ക് ലേബർ ഫെഡറേഷൻെറ പ്രസിഡണ്ടായി തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട.

സ്റ്റേറ്റ് ഫെഡറേഷനുകളിൽ ഏറ്റവും വലുതായ ഈ ഫെഡറേഷൻെറ നേതാവെന്ന നിലയിൽ— പ്രത്യേകിച്ചു് തൊഴിൽപരവും സാമൂഹ്യവുമായ നിയമനിർമ്മാ

ണത്തിന്റെ കാര്യത്തിൽ — പ്രശസ്തനായിത്തീർന്ന ജോർജ് മീനി, ഫ്രാങ്ക് മോറിസന്റെ നിയ്യോണത്തെത്തുടന്ന് എ. എഫ്. എൽ. സെക്രട്ടറി—ട്രഷറായി 1940 ജനുവരിയിൽ ചാർജെടുത്തു. പ്രസിഡണ്ട് വില്യം ഗ്രീനിന്റെ ആരോഗ്യം ക്ഷയിച്ചുകൊണ്ടിരുന്നതിനാൽ, സെക്രട്ടറി മീനി ഫെഡറേഷന്റെ ഭരണത്തിൽ പ്രമുഖമായ പങ്കു വഹിക്കേണ്ടിവന്നു. 1952-ലെ ശിശിരകാലത്ത് പ്രസിഡണ്ട് ഗ്രീൻ നിയ്യാതനായപ്പോൾ, മീനി എ. എഫ്. എൽ. പ്രസിഡണ്ടായി ഐകകണ്ഠ്യേന തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ടു.

പ്രസിഡണ്ട് മീനി പുതിയ ഉദ്യോഗത്തിൽ പ്രവേശിച്ചശേഷം ആദ്യമായി ഏറെറടുത്ത കൃത്യങ്ങളിലൊന്ന് എ. എഫ്. എൽ. ന്റെയും സി. ഐ. ഓ. യുടെയും സംയോജനത്തിന്റെ സാദ്ധ്യതയെപ്പറ്റി വാൾട്ടർ റൂതർ തുടങ്ങിയവരുമായി സംഭാഷണം നടത്തുകയായിരുന്നു. ഈ സംയോജനത്തിന്റെ മദ്ധ്യത്തിൽ യാതൊരു പ്രതിബന്ധവും ഉയർന്നുവരുവാൻ അദ്ദേഹം സമ്മതിച്ചില്ല. അതുപോലെതന്നെ, എ. എഫ്. എൽ. ൽ നിന്നും അഴിമതിക്കാരെ നിർമ്മാർജ്ജനം ചെയ്യുന്നതിനുള്ള സമരത്തിലും, കമ്മ്യൂണിസത്തോടുള്ള അതിന്റെ എതിർപ്പ് ശക്തിപ്പെടുത്തുന്നതിലും സാർവദേശീയരംഗത്ത് തൊഴിലാളികളുടെ പ്രവർത്തനം പ്രബലമാക്കുന്നതിലും അദ്ദേഹം സജീവമായി പങ്കെടുത്തു. സംയോജനം നടന്നുകഴിഞ്ഞപ്പോൾ, അദ്ദേഹത്തെ ഏകീകൃതപ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ പ്രസിഡണ്ടായി ഐകകണ്ഠ്യേന തിരഞ്ഞെടുക്കുകയും ചെയ്തു.

പ്രാപ്തനായ ഒരു ഭരണാധികാരിയും പ്രഗത്ഭനായ ഒരു വാഗ്മിയുമാണ് ജോർജ് മീനി. പൊതുവേയുള്ള വീക്ഷണം സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അദ്ദേഹം മിതവാദിയാണ്. ഒരു ''ബുദ്ധിജീവി''യല്ല, ഒരു ഈയവേലക്കാരൻ മാത്രമാണ താനെന്നു് അദ്ദേഹം തന്റെ സുഹൃത്തുക്കളോടു് പറയാറുണ്ടായിരുന്നു. എന്നിരുന്നാലും സാമ്പത്തികവും സാമൂഹ്യവും രാഷ്ട്രീയവും അന്താരാഷ്ട്രീയവുമായ

കായ്ങ്ങളെപ്പറ്റി അദ്ദേഹത്തിനുള്ള വിപുലമായ വിജ്ഞാനവും പ്രധാന പ്രശ്നങ്ങൾ ശരിയായി ഗ്രഹിക്കുന്നതിൽ അദ്ദേഹത്തിനുള്ള അസാധാരണമായ വൈഭവവും ചുറ്റുപാടുമുള്ളവരിൽ വലിയ മതിപ്പ് ജനിപ്പിച്ചിരുന്നു.

വാൾട്ടർ പി. റൂതർ

മീനിയേക്കാൾ 13 വയസ്സ് ഇളപ്പമുള്ള വാൾട്ടർ റൂതർ 1907 സെപ്തംബർ 11-ാം തീയതി വീലിങ്ങിൽ (പശ്ചിമ വെർജീനിയ) ജനിച്ചു. അദ്ദേഹത്തിന്റെ പിതാവായ വാലൻറൈൻ റൂതർ ഒരു മദ്യവ്യാപാരിയും തൊഴിലാളിയും ഒരു സജീവ യൂണിയൻ പ്രവർത്തകനുമായിരുന്നു. 1923-ൽ അദ്ദേഹം ഓഹിയോവാലി ട്രേഡ് സ് ആൻഡ് ലേബർ അസ്സംബ്ളിയുടെ പ്രസിഡണ്ടായി. അദ്ദേഹം തീക്ഷ്ണനായ ഒരു സോഷ്യലിസ്റ്റും യൂജിൻ വി.ഡബ്സിന്റെ സുഹൃത്തുമായിരുന്നു. അഞ്ച് മക്കളിൽ രണ്ടാമനായിരുന്ന വാൾട്ടർ. വേറെ രണ്ടുപേർ—വിക്ടറും, റോയിയും —തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിൽ പിൽക്കാലത്ത് സജീവമായി പങ്കു വഹിച്ചിട്ടുണ്ട്. പിതാവ് അനേകം മണിക്കൂർനേരം മക്കളുടെ പഠനകാര്യത്തിന്റെ മേൽനോട്ടത്തിനു ചെലവിട്ടുമായിരുന്നു. ഞായറാഴ്ചതോറും സായാഹ്നത്തിൽ, അക്കാലത്തെ സാമൂഹ്യപ്രശ്നങ്ങളെപ്പറ്റി വാദപ്രതിവാദങ്ങളും ചർച്ചകളും അദ്ദേഹം ഏർപ്പാട് ചെയ്തിരുന്നു.

വീലിങ്ങ് ഹൈസ്കൂളിൽ മൂന്നുവർഷം പഠിച്ചശേഷം സ്വന്ത കുടുംബസംരക്ഷണാർത്ഥം വാൾട്ടർ അവിടം വിട്ടു. മൂന്നു വർഷക്കാലം ആ ബാലൻ ഒരു ഉപകരണനിർമ്മാതാവിന്റെ അപ്രൻറിസായി ജോലിനോക്കി. ഞായറാഴ്ച ജോലി ചെയ്യിക്കുന്നതിൽ പ്രതിഷേധിച്ച് ഒരു യൂണിയൻ സംഘടിപ്പിക്കാൻ ശ്രമിച്ചതിനെത്തുടർന്ന് ജോലിയിൽനിന്ന് പിരിച്ചുവിടപ്പെട്ട വാൾട്ടർ ഒരു ജോലി തേടി ഡിട്രോയിറ്റിലേയ്ക്കുപോയി. അവിടെ ബ്രിഗ്സ് കമ്പനിയിലും ഫോർഡ് കമ്പനിയിലും ജോലി ചെയ്തുകൊണ്ട് ഹൈസ്കൂൾ വിദ്യാഭ്യാസം തുടർന്നു. അനന്തരം

വെയിൻ യൂണിവേഴ്സിറ്റിയിലെ നിശാക്ലാസ്സുകളിൽ സംബന്ധിച്ചു. അവിടെവച്ചു് വ്യവസായ ജനാധിപത്യ ലീഗിന്റെ ഒരു ശാഖയായ സാമൂഹ്യപ്രശ്നക്ലബ്ബ് വാൾട്ടർ സംഘടിപ്പിച്ചു. ഡിട്രോയിറ്റിലെ അനേകം തൊഴിലാളിപ്രക്ഷോഭണങ്ങളിൽ പങ്കെടുക്കുകയും, 1932-ൽ പ്രസിദ്ധനായ നോർമൻ തോമസിന്റെ സ്ഥാനത്തു് അദ്ദേഹത്തിനുവേണ്ടി പ്രസംഗിക്കുകയും ചെയ്തു.

1933—ൽ യൂണിയൻ പ്രവർത്തനത്തിനു ഫോർഡ് പ്ലാന്റിൽ നിന്നു പിരിച്ചുവിടപ്പെട്ട വാൾട്ടർ, സ്വസഹോദരനായ വിക്ടറോടൊന്നിച്ചു്. യാതൊരു മൂലധനവും കൂടാതെ ഒരു ലോകപര്യടനത്തിനു പുറപ്പെടാൻ തീരുമാനിച്ചു. അവർ യൂറോപ്പിലൂടെ സൈക്കിൾ യാത്ര നടത്തുകയും, ഗ്രേറ്റു് ബ്രിട്ടൻ മുതൽ റഷ്യ വരെയുള്ള രാജ്യങ്ങളിൽ കൽക്കരിഖനികളിലും മോട്ടോർ ഫാക്ടറികളിലും മഷീൻ ഷോപ്പുകളിലും ജോലി നോക്കുകയുംചെയ്തു. അവർ ഇൻഡ്യയും ജപ്പാനും സന്ദർശിച്ചു. അനന്തരം 1935-ൽ ഡിട്രോയിറ്റിൽ തിരിച്ചെത്തി. ആട്ടോമൊബൈൽ വ്യവസായത്തിൽ തിരികെ പ്രവേശിച്ചു.

യുവാവായ റൂതർ താമസിയാതെ, ആട്ടോമൊബൈൽ വ്യവസായത്തിൽ സ്വാതന്ത്ര്യത്തിനു വേണ്ടി സമരം ചെയ്യുന്ന ഒരു നേതാവായിത്തീർന്നു. ലോക്കൽയൂണിയൻ പ്രസിഡണ്ടായി തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട ആ യുവാവു് ഡിട്രോയിറ്റു്—ഫ്ളിൻറു കുത്തിയിരിപ്പു പണിമുടക്കുകളിൽ പ്രധാന പങ്കു വഹിച്ചു. 1937-ൽ ഫോർഡിൽ തൊഴിലാളിസംഘടന രൂപവൽക്കരിക്കുന്നതിനുള്ള ശ്രമത്തിൽ വാൾട്ടർ മുൻപന്തിയിൽ നിലകൊണ്ടു; ഫോർഡിലെ ഗാർഡുകൾ ആ യുവാവിനെ കഠിനമായി പ്രഹരിക്കുകയുണ്ടായി. അദ്ദേഹം യുണൈറ്റഡ് ആട്ടോവർക്കേഴ്സ്—സി. ഐ. ഓ. യൂണിയന്റെ വൈസ് പ്രസിഡണ്ടായി തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ടു. സംഘടനയിലെ കമ്യൂണിസ്റ്റുകാർക്കും സഹയാത്രികർക്കുമെതിരായുള്ള ഒരുഗ്രസമരത്തിനു ശേഷം 1946—ൽ അദ്ദേഹം പ്രസിഡണ്ടായി തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ടു. 1953-ൽ ഫിലിപ്പു് മുറേ

നിയ്ക്കാതനായപ്പോൾ, വാൾട്ടർ സി. ഐ. ഓ. യുടെ പ്രസിഡണ്ടായിത്തീർന്നു. എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. യുടെ സംയോജനം സാധിക്കുന്നതിൽ അദ്ദേഹം ജോർജ്ജ് മീനിയുടെ കൂടെ സോൽക്കണും സഹകരിച്ചു പ്രവത്തിക്കുകയും ചെയ്തു.

ഊർജ്ജസ്വലൻ, വിശാലമായ സാമൂഹ്യവീക്ഷണത്തോടുകൂടിയ ഒരുജ്ജ്വലവാഗ്മി, ധീരനും ഭാവനാസമ്പന്നനുമായ ഒരു ചിന്തകൻ എന്നീ നിലകളിൽ അനുഗൃഹീതനായിരുന്ന വാൾട്ടർ റൂതർ തൊഴിലാളി നേതൃത്വത്തിനു് ഒരു പുതിയതരം പ്രായോഗികപാണ്ഡിത്യവും സംഘടനാശക്തിയും ഭരണക്ഷമതയും പ്രദാനം ചെയ്തു. അതു തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിൽ മാത്രമല്ല, നമ്മുടെ ദേശീയ ജീവിതത്തിൽത്തന്നെ അതിന്റേതായ മുദ്ര പതിപ്പിക്കും; സംശയമില്ല.

3

ട്രേഡ് യൂണിയൻപ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ ഘടനയും പ്രവർത്തനങ്ങളും

അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ പ്രാരംഭകാലം തുടങ്ങി ഈ നൂറ്റാണ്ടിലെ ആറാംദശകത്തിന്റെ മദ്ധ്യംവരെ അമേരിക്കൻ ട്രേഡ് യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനത്തിൽ ദൃശ്യമാകുന്ന ചില സവിശേഷതകൾ മുൻ അദ്ധ്യായങ്ങളിൽ വിവരിക്കുകയുണ്ടായല്ലോ. ആദ്യകാലത്തു് യൂണിയൻ പ്രവർത്തനം കുറകരമായ ശ്രദ്ധാലോചനയായി പരിഗണിക്കപ്പെട്ടിരുന്നതായി നാം കണ്ടു. സംഘടിത തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനം നമ്മുടെ സാമ്പത്തിക സാമൂഹ്യ ഘടനയിലെ ലബ്ധപ്രതിഷ്ഠവും സജീവവുമായ ഒരു അംശമായി വികസിച്ചതും നാം ദർശിച്ചു. പ്രസ്ഥാനം ഇന്നു് ലോകത്തിലെ ജനാധിപത്യജീവിതത്തിൽ ഒരു പ്രബലശക്തിയായിത്തീർന്നു കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ടു്.

യൂണിയൻ അംഗത്വം

ആറാം ദശകത്തിന്റെ മദ്ധ്യഘട്ടത്തിൽ 170 ലക്ഷത്തിനും 180 ലക്ഷത്തിനും ഇടയ്ക്കു് അംഗങ്ങളാണു് പ്രസ്ഥാനത്തിനുണ്ടായിരുന്നതു്. ഇവരിൽ പത്തു ലക്ഷത്തിൽക്കൂടുതൽ അംഗങ്ങൾ യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിനു വെളിയിൽ—പ്രധാനമായി കാനഡയിൽ— താമസിച്ചിരുന്നു. യൂണിയനംഗത്വം ദേശീയവും സാർവ്വദേശീയവുമായ 199 യൂണിയനുകളിലായിട്ടാണു്. ശീർഷകത്തിൽ 'സാർവദേശീയം' എന്ന പദം കൊണ്ടു്, യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിലെ

സിലെ മാത്രമല്ല, കാനഡയിലെയും അംഗങ്ങളും ശാഖകളും ഉൾപ്പെട്ടതെന്നാണ് അത്ഥമാക്കുന്നത്. എ.എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. യിൽ ചേർന്ന 141 സാർവദേശീയ യൂണിയനുകളിലായി 150 ലക്ഷം അംഗങ്ങളുണ്ടായിരുന്നു.

സ്വതന്ത്രയൂണിയനുകൾ

എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. യ്ക്കു പുറത്തുള്ള യൂണിയനുകളിലായി 30 ലക്ഷം അംഗങ്ങളുണ്ട്. അതിൽ 30 ശതമാനവും യുണൈറ്റഡ് മൈൻ വർക്കേഴ്സ് ഓഫ് അമേരിക്ക (യു.എം.ഡബ്ളിയു. എ.) എന്ന സംഘടനയിലാണ് ജോൺ എൽ. ലൂയിസിന്റെ നേതൃത്വത്തിലുള്ള ഈ സംഘടന നാലാംദശകത്തിന്റെ പകുതിവരെ എ.എഫ്. എൽ-നുള്ളിൽ ഒരു പ്രബലശക്തിയായിരുന്നു. ലൂയിസ് ആ സംഘടനയെ ഫെഡറേഷനിൽനിന്നു പിൻവലിച്ച് 1935-ൽ സി. ഐ. ഓ—യിൽ ചേർന്നു. സ്റ്റീൽ, ആട്ടോമൊബൈൽ തുടങ്ങിയ വ്യവസായങ്ങൾ സംഘടിപ്പിച്ചുകൊണ്ടിരുന്ന പ്രക്ഷോഭജനകമായ കാലഘട്ടത്തിൽ ലൂയിസ് സി. ഐ. ഓ. യുടെ പ്രസിഡണ്ടായിരുന്നു. 1942—ൽ യു. എം. ഡബ്ളിയു. എ. സി. ഐ. ഓ.യിൽ നിന്നു പിരിഞ്ഞു (പ്രസിഡണ്ട് ഫ്രാങ്ക്ളിൻ ഡി. റൂസ്വെൽറ്റിനെ പിന്താങ്ങുന്നതു സംബന്ധിച്ച അഭിപ്രായവ്യത്യാസമാണ് ഒരു കാരണം), എ. എഫ്. എൽ-ൽ തിരികെച്ചേർന്നു; 1947-ൽ വീണ്ടും അതിൽനിന്നു വിട്ടുപോവുകയും ചെയ്തു.

1955-ൽ എ.എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. സംയോജനസമയത്ത് അഫിലിയേറു ചെയ്യാതിരുന്ന മറ്റൊരു സംഘം യൂണിയനുകൾ സുശക്തങ്ങളായ നാലു റെയിൽറോഡ് ബ്രദർഹുഡ്കളാണ്-ബ്രദർഹുഡ് ഓഫ് ലോക്കോമോട്ടീവു് എഞ്ചിനിയേഴ്സ്, ബ്രദർഹുഡ് ഓഫ് ലോക്കോമോട്ടീവു് ഫയർമെൻ ആൻഡ് എഞ്ചിൻമെൻ, ബ്രദർഹുഡ് ഓഫ് റെയിൽ റോഡ് ടെയിൻമെൻ, ഓർഡർ ഓഫ് റെയിൽവേ കണ്ടക്ടേഴ്സ് എന്നിവയാണ് നാലു യൂണിയനുകൾ. ഇവയുടെ മൊത്തം അംഗസംഖ്യ

നാലു ലക്ഷത്തിൽപരമാണു്. ഇവയിൽ ചില ബ്രദർഹുഡ്കളുടെ പ്രസിഡൻറുമാരെങ്കിലും അഫിലിയേഷൻ സാധ്യമാണോയെന്നതിനെപ്പറ്റി എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. അധികൃതരുമായി സംഭാഷണം നടത്തുകയുണ്ടായി. 1956–ലെ വേനൽക്കാലത്തു് ലോക്കോമോട്ടീവു് ഫയർമെൻ ആൻറു് എഞ്ചിൻമെൻ സംയോജിപ്പിക്കപ്പെട്ട ഫെഡറേഷനിൽ ചേർന്നു.1

സംയോജന സമയത്തുണ്ടായിരുന്ന മൂന്നാമതൊരു സംഘം സാർവ്വദേശീയ യൂണിയനുകൾ, കമ്യൂണിസ്റ്റാധിപത്യം ആരോപിച്ചു് 1949 ലും 1950 ലും സി. ഐ. ഓ. യിൽ നിന്നു പുറത്തള്ളപ്പെട്ടവയാണു്. നാലാം ദശകത്തിലെ വർത്തോതിലുള്ള സി. ഐ. ഓ. പ്രചരണകാലത്തു് അനേകം കമ്യൂണിസ്റ്റുകാരും സഹയാത്രികരും സി. ഐ. ഓ. യുടെയും അഫിലിയേറഡ് സംഘടനകളുടെയും സംഘാടകരായിത്തീരുകയും, പിൽക്കാലത്തു് പല യൂണിയനുകളിലും സുപ്രധാനസ്ഥാനങ്ങളിൽ കയറിപ്പറ്റുകയും ചെയ്തു. ഉദ്യോഗത്തിലിരിക്കുമ്പോൾ അവർ കമ്യൂണിസ്റ്റു് പാർട്ടിയുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ സ്വീകരിക്കുകയും, കമ്യൂണിസ്റ്റു് നയങ്ങൾ ശക്തിപ്പെടുത്തുന്നതിനു് യൂണിയനിലെ സ്ഥാനം ഉപയോഗിക്കാൻ ശ്രമിക്കുകയും ചെയ്തു. തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട കഴിയുമ്പോൾ തങ്ങളുടെ സ്റ്റാഫിൽ കമ്യൂണിസ്റ്റും

---

1 റെയിൽവേ ക്ലാർക്ക്സ്, മെയിൻറനൻസ് ഓഫ് വേ, എന്നീ നോൺ ഓപ്പറേറ്റിങ്ങ് റെയിൽവേ ബ്രദർഹുഡ്കളും, മെഷിനിസ്റ്റ്, ബോയിലർ മേക്കർ തുടങ്ങിയവരുടെ ക്രാഫ്റ്റ് യൂണിയനുകളും എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. അംഗങ്ങളാണു്. റെയിൽവേ ബ്രദർ ഹുഡ്കളിലെയും, അംഗങ്ങൾ പൂർണ്ണസമയമോ ഭാഗികമായോ റെയിൽറോഡുകളിൽ പണിയെടുക്കുന്നവരായി, എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. യോടു് അഫിലിയേറ്റു ചെയ്തിട്ടുള്ള 16 യൂണിയനുകളിലെയും ചീഫ് എക്സിക്യൂട്ടീവു് ആഫീസർമാർ റെയിൽവേ ലേബർ എക്സിക്യൂട്ടീവ്സ് അസ്സോസ്യേഷനിൽ സംഘടിപ്പിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു—റെയിൽറോഡ് തൊഴിലാളികാംക്ഷ പരസ്പരം താല്പര്യമുള്ള നിയമനിർമ്മാണവും മറ്റുമായ കാര്യങ്ങളും സംബന്ധിച്ച നയരൂപവൽക്കരണസമിതിയാണു് ഈ അസ്സോസ്യേഷൻ.

കാരെ നിയമിക്കുമെന്നും നിഷ്കൃഷ്ടങ്ങളായ കമ്യൂണിസ്റ്റ് പരിപാടികൾക്കു പിന്തുണ നൽകുമെന്നുമുള്ള ധാരണയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അവർ ചില കമ്യൂണിസ്റ്റിതര നേതാക്കൾക്കും പിന്തുണ നൽകി.

ഏറെത്താമസിയാതെ ആട്ടോമൊബൈൽ വർക്കേഴ്സും മറ്റു വലിയ യൂണിയനുകളും കമ്യൂണിസ്റ്റ്കാരെ സ്വാധീനശക്തിയുള്ള സ്ഥാനങ്ങളിൽനിന്നും പുറംതള്ളുന്നതിനു് സമഗ്രമായ ഒരു ശ്രമം തുടങ്ങി. 1949 ലും 1950 ലുമായി സി. ഐ. ഓ. അതിന്റെ അംഗത്വത്തിൽനിന്നു്, കമ്യൂണിസ്റ്റാധിപത്യത്തിലുള്ളവയെന്ന കാരണത്താൽ 11 യൂണിയനുകളെ നിഷ്കാസനം ചെയ്തു. 8½ ലക്ഷത്തിനും 9 ലക്ഷത്തിനുമിടയ്ക്കു വരും അവയുടെ മൊത്തം അംഗസംഖ്യ. ഈ 11 യൂണിയനുകളിൽ, രണ്ടെണ്ണം പിരിച്ചുവിട്ടു; നാലെണ്ണം കമ്യൂണിസ്റ്റ് നിയന്ത്രിത യൂണിയനുകളിൽ ലയിപ്പിച്ചു. ഒരെണ്ണം —രോമച്ചർമ്മംതൊഴിലാളികളുടേതു്—നേതൃത്വത്തിൽ സമൂലമായ മാറ്റത്തോടുകൂടി ഏ. എഫ്. എൽ. മീറ്റ് കട്ടേഴ്സ് (ഇറച്ചിവെട്ടുകാർ) എന്ന സംഘടനയുടെ ഒരു ഭാഗമായിത്തീർന്നു. 1955-ൽ നാല് യൂണിയനുകൾ മാത്രമാണു് അവയിൽ സജീവമായി പ്രവർത്തിച്ചു കൊണ്ടിരുന്നതു്—യുണൈറ്റഡ് ഇലക്ട്രിക്കൽ റേഡിയോ, മെഷീൻ വർക്കേഴ്സ് ഓഫ് അമേരിക്ക (ഏറ്റവും വലുതു്), ഇൻറർനാഷണൽ യൂണിയൻ ഓഫ് മൈൻ മിൽ ആൻഡ് സ്മെൽറ്റർ വർക്കേഴ്സ്, ഇൻറർനാഷണൽ ലോങ്ഷോർമെൻസ് ആന്റ് വെയർഹൗസ്മെൻസ് യൂണിയൻ (വെസ്റ്റ് കോസ്റ്റ്), അമേരിക്കൻ കമ്യൂണിക്കേഷൻസ് അസ്സോസ്യേഷൻ എന്നിവയാണതു്. നിഷ്കാസനം ചെയ്യപ്പെട്ട സമയത്തു 11 യൂണിയനുകൾക്കുണ്ടെന്നു കണക്കാക്കപ്പെട്ട അംഗങ്ങളുടെ മൂന്നിലൊന്നാണു് ഈ നാല് യൂണിയനുകളിലെയും മൊത്തം അംഗങ്ങൾ.

അവസാനമായി, സ്വതന്ത്രയൂണിയനുകളിൽ, ഒരുകാലത്തു് "കമ്പനി യൂണിയനു"കളെന്നു പരിഗണിക്കപ്പെട്ടുപോന്നവയും, യൂണിയൻകാരുടെ പ്രധാന ഗ്രൂപ്പുകളിൽ

നിന്നു വിട്ടകന്നു നിൽക്കാൻ ആഗ്രഹിച്ച അനേകം പ്രൊഫഷനൽ തൊഴിലാളികളുടെ യൂണിയനുകളുമുണ്ട്. * ഇവയിൽ മിക്കതും ഫെഡറേഷനുകളായി പ്രവർത്തിക്കുന്നു കോൺഫെഡറേറ്റഡ് യൂണിയൻസ് ഓഫ് അമേരിക്ക, എഞ്ചിനിയേഴ്സ് ആൻഡ് സയന്റിസ്റ്റ്സ് ഓഫ് അമേരിക്ക, നാഷണൽ ഇൻഡിപ്പൻഡന്റു യൂണിയൻ കൗൺസിൽ എന്നീ മൂന്നു സംഘടനകളിൽപെട്ടവയാണ്.

എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. യോട്ട് അഫിലിയേറു ചെയ്യാത്തവയായി, മൊത്തം 18 ലക്ഷം അംഗങ്ങളോട്ടു കൂടിയ (1954 ലെ കണക്കാണിതു്) 57 യൂണിയനുകൾ (ദേശിയവും സാവ്വദേശിയവും) ഉള്ളതായി 1955—ൽ യു. എസ്. ബ്യൂറോ ഓഫ് ലേബർ സ്റ്റാറ്റിസ്റ്റിക്സ് കണക്കാക്കുകയുണ്ടായി.

ഈ വിവിധ ഗ്രൂപ്പുയൂണിയനുകൾക്കു വെളിയിലായി, സാധാരണയായി ഒരൊറ്റ സ്ഥാപനത്തോടോ മാനേജ്മെൻറിനോടോ സ്ഥലത്തോടോ മാത്രം ബന്ധപ്പെട്ടതായി അനേകം യൂണിയനുകളുണ്ട്.

ക്രാഫ്റ്റും ഇൻഡസ്ട്രിയലും യൂണിയനുകളും

പൊതുവേ പറഞ്ഞാൽ, രാജ്യത്തെ യൂണിയനുകൾ, —എ. എഫ്. എൽ–സി. ഐ. ഓ. യിൽ പെട്ടതായാലും 'സ്വതന്ത്ര'ങ്ങളെന്നു വ്യവഹരിക്കപ്പെടുന്നതായാലും — ക്രാഫ്റ്റു യൂണിയനുകളെന്നും ഇൻഡസ്ട്രിയൽ യൂണിയനുകളെന്നും രണ്ടായി വിഭജിക്കാം.

---

* മാനേജുമെൻറ് ഏതെങ്കിലും തൊഴിലാളിസംഘടനയുടെ രൂപവൽക്കരണത്തിലോ ഭരണത്തിലോ ഇടപെടുന്നതും ആധിപത്യം വഹിക്കുന്നതും ധനപരമോ മറ്റോ ആയ സംഭാവന നൽകുന്നതും ന്യായരഹിതമായ തൊഴിൽ നടപടികളാണെന്നു് ദേശീയ തൊഴിൽബന്ധനിയമവും (1935) ടാഫ്റ്റ്-ഹാർട്ലി ആക്റ്റും (1947) പ്രഖ്യാപനം ചെയ്യുന്നുണ്ട്. അങ്ങനെ പഴയ മാതൃകയിലുള്ള "കമ്പനി യൂണിയൻ" നിയമവിരുദ്ധമാക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. എന്നിരിക്കിലും പല സ്വതന്ത്രയൂണിയനുകൾക്കുമെതിരായി, കമ്പനിനിയന്ത്രണാരോപണം ഉന്നയിച്ചു കേസുക്കാറുണ്ട്.

ആശാരിമാർ, യന്ത്രജോലിക്കാർ, ഇൗയവേലക്കാർ, അച്ചുവാർക്കുന്നവർ എന്നിങ്ങനെ ഓരോ പ്രത്യേക ജോലി ചെയ്യുന്ന തൊഴിലാളികൾക്കു പ്രത്യേകമായുള്ള വയാണു് ക്രാഫ്റ്റു് യൂണിയനുകൾ. വ്യവസായത്തിന്റെ പ്രാരംഭഘട്ടത്തിൽ, ചെറിയ ഫാക്ടറികളും നിർമ്മാണസ്ഥാപനങ്ങളും തൊഴിലാളികളുടെ ഈദൃശമായ സംഘടനയ്ക്കു് യോജിച്ചവയായിരുന്നു. കാരണം, സാധാരണയായി ഒരു ഫാക്ടറി ഒരു പ്രത്യേകരീതിയിലുള്ള തൊഴിലാളികൾക്കു വേണ്ടി മാത്രമുള്ളതായിരുന്നു. അച്ചുവാർക്കുന്നവർ വാർപ്പു ഫാക്ടറിയിലും യന്ത്രം നടത്തുന്നവർ യന്ത്രഫാക്ടറിയിലും പ്രധാനമായി ജോലി ചെയ്യുമ്പോലെ.

എന്നാൽ, വൻതോതിൽ ഉല്പാദനം നടത്തുന്ന ഫാക്ടറികൾ വളർന്നുവന്നതോടെ എല്ലാത്തരം വിദഗ്ദ്ധത്തൊഴിലാളികളും അതിനു പുറമേ യാതൊരു പ്രത്യേക വൈദഗ്ദ്ധ്യമോ തൊഴിലോ അറിഞ്ഞുകൂടാത്ത ആയിരക്കണക്കിനു മറ്റു തൊഴിലാളികളും ഒരേ ഫാക്ടറിയിൽ ജോലി ചെയ്യേണ്ടിവന്നു. വ്യവസായത്തിലുണ്ടായ ഈ പരിവർത്തനം, ഒറ്റതിരിഞ്ഞ വിദഗ്ദ്ധത്തൊഴിലാളികളെ ക്രാഫ്റ്റു യൂണിയനുകളിൽ സംഘടിപ്പിക്കുക കൂടുതൽ വിഷമകരമാക്കിത്തീർത്തു; മാത്രമല്ല, ക്രാഫ്റ്റുയൂണിയനുകളിൽ അംഗത്വത്തിനു യോഗ്യതയില്ലാത്തവരായി, ഫാക്ടറിത്തൊഴിലാളികളും യന്ത്രം നടത്തിപ്പുകാരുമായ ലക്ഷോപലക്ഷം തൊഴിലാളികളെ യൂണിയനുവെളിയിൽ വിട്ടുകളയുകയും ചെയ്തു.

യന്ത്രം മുഖേനയുള്ള ഉല്പാദനം ആരംഭിച്ചതോടെ തൊഴിലാളികളുടെ കരകൗശലവൈദഗ്ദ്ധ്യത്തിനു് വലിയ സ്ഥാനമില്ലാതായി. ഒരു കരകൗശലവിദഗ്ദ്ധനു് ഏതാനും വർഷത്തെ പരിശീലനമാവശ്യമുള്ളപ്പോൾ, ഒരു യന്ത്രംനടത്തിപ്പുകാരനു് സാധാരണഗതിയിൽ ഏതാനും ആഴ്ചത്തെ പരിശീലനം മാത്രമേ വേണ്ടിയിരുന്നുള്ളൂ.

ഈ സ്ഥിതിഗതി നേരിടുന്നതിനു് ഉതകുന്ന വിധത്തിൽ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ യൂണിയൻ കാലക്രമേണ രൂപഭേദം പ്രാപിച്ചു. ഒരു ഫാക്ടറിയിലെ എല്ലാ തൊഴി

ലാളികളെയും—വിദഗ്ദ്ധത്തൊഴിലാളികളും അവിദഗ്ദ്ധരായ യന്ത്രംനടത്തിപ്പുകാരും സാധാരണ തൊഴിലാളികളുമെല്ലാം—അതു് അംഗങ്ങളായി സ്വീകരിക്കുന്നു. ഈ രൂപത്തിലുള്ള തൊഴിലാളിസംഘടന സി. ഐ. ഓ. പ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ പ്രവർത്തനഫലമല്ലെന്നു് എടുത്തു പറയേണ്ടതില്ലല്ലോ. മാറിവന്ന വ്യവസായസാഹചര്യങ്ങളെ നേരിടുന്നതിനായി അമേരിക്കൻ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ലേബറിലാണതാരംഭിച്ചതു്.

യുണൈറ്റഡ് മൈൻ വർക്കേഴ്സ് ഓഫ് അമേരിക്ക 1890-ൽ ആരംഭിച്ച കാലംമുതൽ ഒരു ഇൻഡസ്ട്രിയൽ യൂണിയനായിട്ടാണു് പ്രവർത്തിച്ചതു്. സ്ത്രീപുരുഷന്മാരുടെ വസ്ത്രനിർമ്മാണയൂണിയനുകളും കടലാസ് നിർമ്മാതാക്കളും മദ്യവാറുതൊഴിലാളികളും മറ്റുള്ളവരും അനേകവർഷമായി എ. എഫ്. എൽ—നകത്തു് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ യൂണിയനുകളായി വർത്തിച്ചുപോന്നു. എ. എഫ്. എൽ.—സി. ഐ. ഓ. സംയോജനസമയത്തു് 70 ലക്ഷം തൊഴിലാളികളെ പ്രതിനിധാനംചെയ്യുന്ന യൂണിയനുകൾ, ഡിപ്പാർട്ടമെൻറു് ഓഫ് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഓർഗനൈസേഷൻസിൽ ചേരുകയുണ്ടായി. വ്യവസായരൂപം അവലംബിച്ചിട്ടുള്ള സംഘടനകൾക്കു് അതിൽ പ്രവേശനമനുവദിച്ചിരുന്നു.

എന്നിരിക്കിലും, അനേകം വിദഗ്ദ്ധത്തൊഴിലുകൾക്കു് ഏറ്റവും പറ്റിയ മാതൃകയെന്ന നിലയിൽ ക്രാഫ്റ്റു യൂണിയൻ തുടർന്നു നിലനിന്നുപോരുന്നു. രണ്ടുതരം സംഘടനകൾക്കും സുപ്രധാനമായ ഭാഗം വഹിക്കാനുണ്ടെന്നു് എ. എഫ്. എൽ.—സി. ഐ. ഓ. ഭരണഘടനയിൽ പറയുന്നുണ്ടു്.

യൂണിയൻ അംഗത്വ കേന്ദ്രീകരണം

ആകെ 199 സാർവദേശിയ യൂണിയനുകളുള്ളതിൽ പകുതി അംഗങ്ങളും 13 യൂണിയനുകളിലാണു്. ഓരോന്നിലും 5 ലക്ഷമോ അതിലധികമോ അംഗസംഖ്യയുള്ള

6 യൂണിയനുകൾക്കു് മൊത്തം 60 ലക്ഷത്തോളം അംഗ സംഖ്യ വരും. അതായതു് ആകെയുള്ളതിന്റെ മൂന്നി ലൊരുഭാഗം. 25000—ൽ കുറഞ്ഞ അംഗസംഖ്യയുള്ള 100 ചെറിയ സാർവദേശീയ യൂണിയനുകളിൽ അംഗ സംഖ്യയുടെ അഞ്ചു ശതമാനത്തിൽ താഴെയേ കാണൂ. 199 സാർവദേശീയയൂണിയനുകളിലായി 77000-ഓളം ലോക്കൽ യൂണിയനുകളുണ്ടു്.

യൂണിയൻ കൺവൻഷനുകൾ

സാർവദേശീയ യൂണിയനിലെ ഏറ്റവും ഉയർന്ന നയരൂപവൽക്കരണ സമിതി യൂണിയൻ കൺവൻഷനാണു്. 1955-ൽ സാർവദേശീയയൂണിയനുകളിൽ ഭൂരിഭാഗവും (199-ൽ 114-ലും ബ്യൂറോ ഓഫ് ലേബർ സ്റ്റാറ്റിസ്റ്റിക്സ് നടത്തിയ സർവേ അനുസരിച്ചു്) രണ്ടു വർഷമോ അതിൽ കുറഞ്ഞ കാലമോ ഇടവിട്ടു് കൺവൻഷൻ നടത്തുന്നുണ്ടായിരുന്നു. രണ്ടു വർഷമാണു് ഏറ്റവും സാധാരണമായ ഇടക്കാലഘട്ടം. 71 യൂണിയൻ അങ്ങനെ രണ്ടു വർഷത്തിലൊരിക്കൽ കൺവൻഷൻ നടത്തിവന്നു. 61 യൂണിയനുകളുടെ കൺവൻഷൻ മൂന്നു വർഷമോ അതിൽ കൂട്ടതലോ ഇടവിട്ടു് സമ്മേളിച്ചുപോന്നു. തങ്ങൾക്കു് കൺവൻഷനെ സംബന്ധിച്ചു് യാതൊരു വ്യവസ്ഥയുമില്ലെന്നു് 12 ചെറിയ യൂണിയൻ റിപ്പോർട്ടു ചെയ്തു.

വിദഗ്ദ്ധന്മാർ

ഗവേഷണം, വിദ്യാഭ്യാസം, ക്ഷേമപ്രവർത്തനം, നിയമകാര്യങ്ങൾ, പബ്ലിക്കു് റിലേഷൻ എന്നീ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കു നേതൃത്വം നൽകുന്നതിനു് യൂണിയനുകൾ കൂട്ടതൽ കൂട്ടതലായി വിദഗ്ദ്ധന്മാരുടെ സേവനം ഉപയോഗിച്ചുകൊണ്ടാണിരിക്കുന്നതു്. ഒരുന്നൂറോളം സാർവദേശീയയൂണിയനുകൾ റിസർച്ചു് ഡയറക്ടർമാരെയും സ്റ്റാഫിനെയും നിയമിച്ചിട്ടുണ്ടു്. 80-ൽ പരം യൂണിയനുകൾക്കു് വിദ്യാഭ്യാസ ഡയറക്ടർമാരുണ്ടു്. അതുപോലെ

തന്നെ സ്റ്റേറ്റു ഫെഡറേഷനുകളും ലോക്കൽ യൂണിയനുകളും അനേകം ഡയറക്ടർമാരെ നിയമിച്ചിട്ടുണ്ട്.

കൂട്ടായ വിലപേശലിന്റെ ഫലമായി ലഭിച്ച സാമൂഹ്യ ഇൻഷ്വറൻസ് പരിപാടികളുടെ അട്ടത്തകാലത്തെ ശീഘ്രഗതിയിലുള്ള വളർച്ച യൂണിയനുകളുടെ ചുമതലകൾ വർദ്ധിപ്പിച്ചു. ഈ കൃത്യനിർവഹണത്തിനു് വിദഗ്ദ്ധന്മാരെ നിയമിച്ചിട്ടുണ്ട്. രാജ്യത്തിന്റെ വിവിധ ഭാഗങ്ങളിലായി പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്ന നൂറുകണക്കിനു് പത്രങ്ങളിൽ കഴിവുള്ള വളരെയധികം പേർ പ്രവർത്തിക്കുന്നുണ്ട്. ഇൻറർ നാഷനൽ ലേഡീസ് ഗാർമൻറു് വർക്കേഴ്സ് യൂണിയനും മറ്റനേകം സംഘടനകളും. മാനേജുമെൻറിന്റെയും രാഷ്ട്രീയപ്രവർത്തന വകുപ്പിന്റെയും സാർവദേശീയബന്ധവകുപ്പിന്റെയും കാര്യക്ഷമത വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനായി എഞ്ചിനീയറിങ്ങു് ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറുകൾ സ്ഥാപിച്ചിട്ടുണ്ട്.

ഓരോ സംസ്ഥാനത്തും എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. യിലെ സാർവദേശീയ യൂണിയനിലെ മിക്ക ലോക്കൽ യൂണിറ്റും ഒരു സ്റ്റേറ്റു ഫെഡറേഷന്റെ അംഗമായിരിക്കും. ഓരോ നഗരത്തിലും അതു് ഒരു കേന്ദ്ര ലേബർ കൗൺസിലിനോടു ബന്ധം പുലർത്തുന്നുണ്ടാവും.

ഈ നഗരസമിതികളും സ്റ്റേറ്റു ഫെഡറേഷനുകളും അതതു നിയമനിർമ്മാണ സഭകളിൽ തൊഴിലാളികളെ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുന്നതിനും പൊതുജനങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം തൊഴിലാളികളുടെ താല്പര്യങ്ങൾ പുലർത്തുന്നതിനും വളരെയധികം സമയം വിനിയോഗിച്ചു വരുന്നു.

ക്ഷേമപ്രവർത്തനങ്ങൾ

കഴിഞ്ഞ ദശവർഷക്കാലത്തു്, യൂണിയനുകളുടെ വിനോദപരവും ക്ഷേമപരവുമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾ വളരെമെടുത്തു വർദ്ധിക്കുകയുണ്ടായി. വാർദ്ധക്യകാല പെൻഷൻ, ആരോഗ്യസേവനം, അവധിക്കാല അലവൻസ്

തുടങ്ങിയവയ്ക്ക് ചെലവിടുന്നതിനുള്ള ക്ഷേമഫണ്ടിലേക്ക് മാനേജ്മെൻറും സംഭാവന നൽകണമെന്ന് യൂണിയനുകൾ അവരുടെ കോണ്ട്രാക്റ്റിൽ വ്യവസ്ഥചെയ്യുന്നുണ്ട്. യൂണിയനുകൾ ഹെൽത്ത് ക്ലിനിക്കുകൾ സംഘടിപ്പിക്കുകയും, ആശുപത്രികളും ക്യാമ്പുകളും വിനോദകേന്ദ്രങ്ങളും സ്ഥാപിച്ചു നടത്തുകയും രോഗകാരണങ്ങൾ കണ്ടുപിടിച്ച് പരിഹരിക്കുന്നതിൽ ഗവേഷണങ്ങൾ നടത്തുകയും തങ്ങളുടെ അംഗങ്ങളുടെയും പൊതുവിൽ സമൂഹത്തിൻറെയും ആരോഗ്യവും പൊതുക്ഷേമവും അഭിവൃദ്ധിപ്പെടുത്തുന്നതിലേർപ്പെട്ടിട്ടുള്ള മറ്റു സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് വ്യാപകമായ തോതിൽ സംഭാവന നൽകുകയും ചെയ്തുകൊണ്ടിരിക്കുന്നു.

വിദ്യാഭ്യാസം, സാമൂഹ്യപ്രവർത്തനം, രാഷ്ട്രീയപ്രവർത്തനം, പൗരസ്വാതന്ത്ര്യങ്ങൾ, സാർവദേശീയ സഹകരണം എന്നീ രംഗങ്ങളിലുള്ള മറ്റു പ്രവർത്തനങ്ങളെപ്പറ്റി ഈ ഗ്രന്ഥത്തിൻറെ മറ്റദ്ധ്യായങ്ങളിൽ പ്രതിപാദിക്കുന്നതാണ്.

4

യൂണിയൻ കരാറുകളും ദൈനംദിന ബന്ധങ്ങളും

യൂണിയനുകളുടെയും മാനേജ്മെൻറുകളുടെയും ദൈനംദിനബന്ധങ്ങൾ, യൂണിയൻ കരാറുകൾ, കോണ്ട്രാക്റ്റുകൾ, സഹകരണത്തിനും പരാതികളുടെ പരിഹാരത്തിനും വേണ്ടി രൂപവൽക്കരിക്കപ്പെട്ടന്ന സമിതി എന്നിവയെപ്പറ്റിയാണ് നമുക്ക് തുടർന്ന പരിഗണിക്കുവാനുള്ളത്.

യൂണിയൻ കരാറിലെ കക്ഷികൾ

സാർവ്വദേശീയ സംഘടനയോ ദേശീയ സംഘടനയോ ആണ് യൂണിയനുകൾക്കുവേണ്ടി ചിലപ്പോൾ കരാറിൽ ഒപ്പിടുന്നത്. മറ്റു ചിലതിൽ സാർവദേശീയയൂണിയനും അതതു നഗരത്തിലെ സംയുക്തബോർഡും ചേർന്ന് ഒപ്പുവയ്ക്കും. വേറെ ചിലതിൽ ലോക്കൽ യൂണിയൻകളാണ് ഒപ്പിടുന്നത്. മാനേജ്മെൻറിൻെറഭാഗത്തു ഒപ്പുവയ്ക്കുന്നത് ഒരു വ്യക്തിയോ മാനേജ്മെൻറുകളുടെ സംഘടനയോ രാജ്യത്തിൻെറ ഒന്നോ കൂട്ടതലോ മേഖലകളിലെ ഒരു വ്യവസായം മുഴുവനോ ആയിരിക്കാം.

ഉദാഹരണത്തിന്, യുണൈറ്റഡ് ആട്ടോമൊബൈൽ വർക്കേഴ്സ് യൂണിയൻ എന്ന സാർവദേശീയ സംഘടനയും, ഫോർഡ്, ജനറൽ മോട്ടോഴ്സ്, ക്രിസ്ലർ തുടങ്ങിയ ഓരോ ആട്ടോമൊബൈൽ കോർപ്പറേഷനും

തമ്മിലാണ് ആട്ടോമൊബൈൽ വ്യവസായത്തിലെ കരാറുകളുണ്ടാക്കിട്ടുള്ളത്. വളരെയധികം ചെറിയ കമ്പനികളിലായി നടത്തപ്പെടുന്ന വനിതാ വസ്ത്രനിർമ്മാണ രംഗത്തിലാകട്ടെ, മാനേജ്മെന്റിന്റെ പ്രതിനിധികളായി ഒരു മാനുഫാക്ചറേഴ്സ് അസോസ്യേഷനും ന്യൂയോർക്ക് നഗരത്തിൽ തൊഴിലാളികളെ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുന്ന സംയുക്ത ബോർഡും സാർവദേശീയ യൂണിയനുമാണ് ലേബർ കോണ്ട്രാക്ടറിൽ ഒപ്പുവച്ചിട്ടുള്ളത്.

യുണൈറ്റഡ് മൈൻ വർക്കേഴ്സ് ഓഫ് അമേരിക്കയാണ് ഖനികളുടെ കാര്യത്തിൽ കൽക്കരി അസ്സോസ്യേഷനുകളുമായി ദേശീയ കരാറുകൾ ഉണ്ടാക്കുന്നത്. ആ കരാർ പ്രാദേശികതലത്തിലും ഓരോ സ്ഥലത്തും അതതിനനുസൃതമായ രീതിയിൽ അംഗീകരിക്കുകയായിരുന്നു. ന്യൂയോർക്കു സിറ്റിയിലെ ഇലക്ട്രിക് വർക്കേഴ്സിന്റെ സാർവദേശീയ ബ്രദർഹുഡ്ഡിൽ ലോക്കൽ യൂണിയനും ലോക്കൽ കണ്ട്രാക്ടർ സംഘടനയും തമ്മിലാണ് കരാറുണ്ടാക്കുന്നത്. എന്നാൽ റെയിൽറോഡിലെ സമ്പ്രദായം വളരെ സങ്കീർണ്ണമാണ്. നോൺ ഓപ്പറേറ്റിംഗ് റെയിൽറോഡ് തൊഴിലാളികളുടെ പതിനഞ്ചോളം യൂണിയനുകൾ (വിവിധ ഇനം തൊഴിലാളി സമൂഹങ്ങളെ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുന്നവയാണിത്.) ഒരു ദേശീയ കരാറിനുവേണ്ടി റെയിൽറോഡു കമ്പനികളുടെ വമ്പിച്ച റിജിയനൽ സംഘടനകളുമായി കൂടിയാലോചനയിലേർപ്പെടുന്നു.

തൊഴിലാളികളിൽ ഭൂരിപക്ഷത്തെയും പ്രതിനിധാനംചെയ്യുന്ന യൂണിറ്റെന്ന നിലയിൽ, കൂട്ടായ വിലപേശലിനുള്ള സംഘമായി പ്രസ്തുത യൂണിയനെ മാനേജ്മെന്റ് അംഗീകരിക്കുന്നുവെന്ന ഒരു പ്രസ്താവനയോടുകൂടിയാണ് മിക്ക കരാറുകളുമാരംഭിക്കുന്നത്.

കരാറുകളുടെ പരസ്പരസ്വഭാവം

കരാറിനു് ഒപ്പു വയ്ക്കുന്നതു് പരസ്പരം പ്രയോജനപ്രദമായി കക്ഷികൾക്കു തോന്നുന്നതിനുള്ള കാരണങ്ങൾ

സാധാരണയായി രേഖപ്പെട്ടുത്തിയിരിക്കും. ന്യൂയോർക്ക് സിറ്റിയിലെ നാഷനൽ ഡ്രസ്സ് മാനുഫാക്ചറേഴ്സ് അസ്സോസിയേഷൻ സാർവദേശീയ ലേഡീസ് ഗാർമെൻറ് വർക്കേഴ്സ് (ഐ. എൽ. ജി. ഡബ്ളിയു. യു.) എന്ന യൂണിയനും ഡ്രസ്സ് മേക്കേഴ്സ് ജോയിൻറ് ബോർഡുമായി ഉണ്ടാക്കിയ 1955—58 കരാറിൻെറ കാരണങ്ങൾ ഇപ്രകാരമാണ് രേഖപ്പെട്ടുത്തിട്ടുള്ളത്:

"വ്യവസായം സുസ്ഥിരമാക്കുന്നതിലും അതു കാര്യക്ഷമമായി നടത്തുന്നതിനു വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നതിലും അതു പരിഷ്കരിക്കാൻ പരിപാടി തയ്യാറാക്കുന്നതിലും ഉല്പാദനയൂണിറുകളുടെ പരിഷ്കരണത്തെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിലും, തൊഴിലാളികൾക്ക് തുടർച്ചയായി തൊഴിലും ന്യായമായി ജീവിക്കുന്നതിനാവശ്യമായ കൂലിയും മതിയായ വാർഷികവരുമാനവും ന്യായയുക്തമായ തൊഴിൽസാഹചര്യങ്ങളും നേടുന്നതിനു സഹായകമായ പരിതഃസ്ഥിതികൾ സൃഷ്ടിക്കുന്നതിലും, ഇതിലെ കക്ഷികൾ തമ്മിലുണ്ടായേക്കാവുന്ന എല്ലാ തർക്കങ്ങളും സമാധാനപരമായും നീതിപൂർവ്വമായും പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള മാർഗ്ഗങ്ങൾ കണ്ടുപിടിക്കുന്നതിലും, തൊഴിൽ വിരാമം കൂടാതെ തുടർന്നു നടക്കുമെന്നുറപ്പു വരുത്തുന്നതിലും മാനേജുമെൻറും തൊഴിലാളികളും സഹകരിച്ചു പ്രവർത്തിക്കുന്നതു വളരെ നേട്ടങ്ങളുണ്ടാക്കുമെന്നു ഈ കരാറിലെ കക്ഷികൾ മനസ്സിലാക്കുന്നുവെന്നുള്ളതിനാൽ, താഴെപ്പറയുന്ന കരാറിനു ഇതിലെ കക്ഷികൾ സമ്മതം നൽകുന്നു....."

ഒരു കരാറിലേർപ്പെട്ടുന്നതിനുള്ള കാരണങ്ങൾ, 1955-ലെ കരാറിൽ ജനറൽ മോട്ടോഴ്സ് കോർപ്പറേഷൻ വിവരിച്ചിട്ടുള്ളതു ഈ വിധത്തിലാണ്:

"മാനേജുമെൻറിനെ കൂടാതെ തൊഴിലാളികൾക്കു മുമ്പോട്ടു പോകാൻ നിർവാഹമില്ലെന്നതുപോലെതന്നെ തൊഴിലാളികളെ കൂടാതെ തങ്ങൾക്കും മുമ്പോട്ടുപോകാൻ സാദ്ധ്യമല്ലെന്നു ജനറൽ മോട്ടോഴ്സ് കോർപ്പറേഷൻ മാനേജുമെൻറു മനസ്സിലാക്കുന്നുണ്ട്. രണ്ടു കൂട്ടരും ഒരേ

ബിസിനസ്സിലാണ്. ആ ബിസിനസ്സിന്റെ വിജയം എല്ലാവരെ സംബന്ധിച്ചും പ്രധാനപ്പെട്ടതാണ്. ബിസിനസ്സ് അനസ്യൂതം വിജയപ്രദമായിത്തീരണമെങ്കിലുവിധം ഉല്പന്നങ്ങളുടെ ഗുണവും വിലയും കൂടുതൽ തൃപ്തികരവും ആകർഷകവുമാക്കുന്നതിനുവേണ്ടി മാനേജ്മെന്റും തൊഴിലാളികളും ഒരുമിച്ചുചേർന്നു പ്രവർത്തിക്കേണ്ടതു് ഈ പരിതഃസ്ഥിതിയിൽ ആവശ്യമായിത്തീർന്നിരിക്കുന്നു.

"മാനേജ്മെന്റിന്റെയും തൊഴിലാളികളുടെയും മൗലികമായ താല്പര്യങ്ങൾ ഒന്നുതന്നെയാണെന്നാണ് ജനറൽമോട്ടോഴ്സിന്റെ അഭിപ്രായം.എന്നിരിക്കിലും ചില സന്ദർഭങ്ങളിൽ മാനേജ്മെന്റിനും തൊഴിലാളികൾക്കും അവരുടെ ബന്ധത്തെ സ്പർശിക്കുന്ന പല കാര്യങ്ങളെപ്പറ്റിയും വിഭിന്നമായ അഭിപ്രായങ്ങളുണ്ടാകാം. ഇരുഭാഗവും ആത്മാർത്ഥമായും ക്ഷമാപൂർവ്വവും പ്രയത്നിക്കുന്നപക്ഷം ഈ അഭിപ്രായഭിന്നതകൾ സമാധാനപൂർവ്വം, സംതൃപ്തികരമായി പരിഹരിക്കാതിരിക്കാൻ യാതൊരു കാരണവുമില്ലെന്നു് ജനറൽമോട്ടോഴ്സ് മാനേജ്മെന്റിനു ബോദ്ധ്യമായിരിക്കുന്നു."

കരാറിൽ എന്തിനെപ്പറ്റി പ്രതിപാദിക്കുന്നു

കൂലിനിരക്കു്, മണിക്കൂറുകൾ, ഉല്പാദനമാനദണ്ഡം, അപ്പൻറീസുകൾ, അവധിക്കാലം (ഉണ്ടെങ്കിൽ), ഷോപ്പു കമ്മിറ്റികൾ, സീനിയോറിറ്റി അവകാശം, സുരക്ഷിതത്വം,ആരോഗ്യപരവും തൊഴിൽപരവുമായ ഭദ്രത, പെൻഷനും മറ്റാനുകൂല്യങ്ങളും, വെൽഫെയർഫണ്ട്, പരാതികൾ, കൂലിക്കെട്ടിക്കൽ, പിരിച്ചുവിടൽ, തൊഴിൽനിർത്തൽ, കരാറിന്റെ കാലാവധി തുടങ്ങിയവ സംബന്ധിച്ചു് ഇരുകക്ഷികളും അഭിപ്രായൈക്യത്തിലെത്തീട്ടുള്ള കാര്യങ്ങളാണു് കരാറിലെ പ്രതിപാദ്യം.

നിർമ്മാതാക്കളുടെ സംഘം സഹകരണാടിസ്ഥാനത്തിൽ ഒരു 'പ്രമോഷൻ' പ്രചരണം നടത്തണമെന്നും അങ്ങനെ തങ്ങളുടെ ഫാക്ടറികളിൽ കാര്യക്ഷമത വർദ്ധി

പ്പിക്കണമെന്നും ന്യായോക്തമാർക്കറ്റിൽ ഉല്പാദനവും ഉല്പന്നഗുണവും വർദ്ധിപ്പിക്കുകയായിരിക്കണം അതിന്റെ ഉദ്ദേശമെന്നും ഉപഭോക്താവിനു കൂട്ടുതൽ മെച്ചപ്പെട്ട മൂല്യം നൽകണമെന്നും മുകളിൽ പരാമർശിച്ച എ. എൽ. ജി. ഡബ്ളിയു. യു. കരാറിൽ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിട്ടുണ്ട്. നാഷനൽ ഡ്റസ്സ് മാനുഫാക്ചറേഴ്സ് അസ്സോസ്യേഷനിലെ ഓരോ അംഗവും തന്റെ ഫാക്ടറി കായ്ക്ഷമവും ക്രമീകൃതവുമായ രീതിയിൽ നടത്തണമെന്നും, തൊഴിലാളികൾക്ക് ഏറ്റവും കൂടുതൽകാലത്തേക്ക് തുടർച്ചയായ തൊഴിൽ ലഭിക്കത്തക്കവണ്ണം ഉല്പാദനം സംവിധാനം ചെയ്യുകയും സംഘടിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യണമെന്നും അതിൽ പറയുന്നുണ്ട്.

പരാതികളുടെ പരിഹാരം

കരാറുകളുടെ ഒപ്പുവയ്ക്കൽ പൊതുജനശ്രദ്ധയെയും ഭാവനയെയും ആകർഷിക്കുന്ന ഒരു സംഭവമാണെങ്കിലും കരാർ ദൈനംദിനം പ്രാവർത്തികമാക്കുന്നതിനു് വളരെക്കുറച്ചു പ്രചരണമേ ലഭിക്കുന്നുള്ളു. തന്മൂലം അതു് ആളുകൾ ശരിക്കു മനസ്സിലാക്കുന്നില്ല. ഈ വിഷയം സംബന്ധിച്ചു പഠനം നടത്തിയ ഒരു വിദ്യാർത്ഥി ഇങ്ങനെ പറയുന്നു: "ഗാർഹികബന്ധങ്ങൾ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം വിവാഹംപോലെയാണു് ഏറെക്കുറെ തൊഴിൽബന്ധങ്ങൾ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഒരു പൊതുകരാറിനുവേണ്ടിയുള്ള കൂടിയാലോചന. ആശംസകളോടും സദുദ്ദേശങ്ങളോടുംകൂടി അതു് കക്ഷികളെ അവരുടെ സംയുക്തസംരംഭത്തിൽ മുമ്പോട്ടയയ്ക്കുന്നു. സംരംഭത്തിന്റെ കാലദൈർഘ്യം അവിരാമമുള്ള ദൈനംദിന സഹകരണത്തെയും വിട്ടുവീഴ്ചയേയും ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു." [1]

വിവിധ കരാറുകളിൽ, പരാതികൾ പരിഹരിക്കുന്നതിനു് വിവിധങ്ങളായ ഉപാധികൾ നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുണ്ട്.

---

1. "Union Functions"—വില്യം ബോഡൻ, International Labour Directory and Handbook, 1955, p. 67.

പരാതിക്കാരൻ തന്റെ പരാതി അസ്സോസ്യേഷൻ മാനേജർക്കും യൂണിയൻ മാനേജർക്കും അഥവാ അവരുടെ ഡപ്യൂട്ടികൾക്കും രേഖാമൂലം സമർപ്പിക്കണമെന്നാണ് മുകളിൽപ്പറഞ്ഞ ഐ. എൽ. ജി. ഡബ്ളിയു. യു. കരാറിൽ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിട്ടുള്ളത്. മാനേജ്മെൻറിന്റെയും യൂണിയന്റെയും പ്രതിനിധികൾ ഒരു തീരുമാനം ചെയ്യുന്നപക്ഷം അതു് അനുസരിക്കാൻ ബാദ്ധ്യസ്ഥമാണു്. തീരുമാനം ചെയ്യാത്ത പക്ഷം പ്രശ്നം, "നിഷ്പക്ഷമതിയായ" ചെയർമാനു സമർപ്പിക്കും; അദ്ദേഹത്തിന്റെ തീരുമാനം അന്തിമമായിരിക്കുകയും ചെയ്യും.

യുണൈറഡ് ആട്ടോ വർക്കേഴ്സ് യൂണിയനിൽ ആദ്യമെ ഫോർമാനും പിന്നീടു് ഫാക്ടറി സൂപ്രണ്ടും അനന്തരം പേഴ്സണൽ ഡയറക്ടരും അതിനുശേഷം ഉയർന്ന കമ്പനി ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരും, പിന്നീടു് വേണ്ടിവന്നാൽ ആർബിട്രേറരും പരാതികൾ കേൾക്കുന്നതാണു്.

പരാതികൾ കൈകാര്യംചെയ്യുന്ന രീതിയും ഒത്തുതീർപ്പു ശ്രമത്തോടുള്ള സമീപനരീതിയും ഷോപ്പ് സ്റ്റ്യുവാർഡുകളും മറ്റുള്ളവരും ഗ്രഹിച്ചിരിക്കേണ്ടതു് എത്രയോ പ്രധാനമാണെന്നു് യൂണിയനുകൾ കൂട്ടതലായി മനസ്സിലാക്കിവരുന്നുണ്ടു്. ഈ കൃത്യത്തിന്റെ പ്രാധാന്യം ഗ്രഹിച്ച സി. ഐ. ഓ., ഏ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. സംയോജനത്തിനു മുമ്പു്, ഷോപ്പ് സ്റ്റ്യുവാർഡുകൾക്കു് പരാതി പരിഹരണനടപടി സംബന്ധിച്ചു് ബോധനം നൽകാൻ ഒരു ശ്രമം നടത്തുകയുണ്ടായി. ശ്രീപാർശകളുടെ ഒരു ഭാഗം ഇപ്രകാരമാണു്:

"നിങ്ങളുടെ കരാർ പഠിക്കുക. സ്വന്തം കരാർ അറിഞ്ഞുകൂടാത്ത ഒരു 'സ്റ്റ്യുവാർഡ്,' വടക്കുനോക്കിയന്ത്രമില്ലാത്ത ഒരു നാവികനെപ്പോലെയാണു്. മിക്ക പരാതികളും കരാർലംഘനങ്ങളായിരിക്കും.

"നിങ്ങളുടെ ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറു സൂക്ഷിച്ചു പരിശോധിക്കുക. ആ വകുപ്പിലെ ജോലികളും യന്ത്രങ്ങളും അവയു

നൽകേണ്ട തുകയുടെ നിരക്കുമെല്ലാം നിങ്ങൾ അറിഞ്ഞിരിക്കണം.

"സഹായാഭ്യർത്ഥനകൾ ഓരോന്നും സഹാനുഭൂതിയോടെ കൈകാര്യം ചെയ്യണം. പക്ഷേ, നിങ്ങളുടെ കൂട്ടത്തൊഴിലാളിയുടെ ന്യായമായ പരാതികളും കമ്പനിക്കുത്തരവാദിത്വമില്ലാത്ത പരാതികളും തമ്മിൽ തിരിച്ചറിയാൻ നിങ്ങൾ പഠിക്കേണ്ടതാണ്. ന്യായമായ പരാതികൾ ഫോർമാനുമായി ചർച്ചചെയ്യണം.

"പരാതി ന്യായമായ അവശ്യത സംബന്ധിച്ചുള്ളതല്ലെങ്കിൽ, ഏറെറടുക്കരുത്. ഒരു കരാർ വായിക്കുന്നതിലോ വ്യാഖ്യാനിക്കുന്നതിലോ ഉണ്ടാകുന്ന വ്യക്തിപരമായ അഭിപ്രായവ്യത്യാസമോ തെറേറാ ന്യായമായ പരാതികളല്ല.

"ഫോർമാനെ കാണുന്നതിനു മുമ്പ്, സ്വല്പമൊന്നു നിന്ന്, ആലോചിക്കുക. ഈ ചോദ്യങ്ങൾ സ്വയം ചോദിക്കുക: 1 തൊഴിലാളിയിൽനിന്ന് എല്ലാ വിവരങ്ങളും എനിക്കു ലഭിച്ചു കഴിഞ്ഞുവോ? 2. എനിക്കാവശ്യമുള്ള മറെറല്ലാ വിവരങ്ങളും എന്റെ കൈവശമുണ്ടോ? 3. കരാർ ഞാൻ പരിശോധിച്ചു നോക്കിയോ? 4. കേസ് ഞാൻ തൊഴിലാളിക്കു വിശദീകരിച്ചു കൊടുത്തുവോ? ആ സമയം നിങ്ങളുടെ മനഃസ്ഥിതി എങ്ങനെയിരുന്നു? ശാന്തവും സമാധാനഭരിതവുമായിരുന്നുവോ? അങ്ങനെയെങ്കിൽ, ഇനി അകത്തുപോയി ഫോർമാനെ കാണാൻ നിങ്ങൾ തയാറായിക്കഴിഞ്ഞു. താണവീണിട്ടും കിഴിഞ്ഞിട്ടുമൊന്നും കാര്യമില്ല. നിങ്ങൾ ഒരു പരാതിയുടെ കാര്യവുമായി ചെല്ലുമ്പോൾ ഫോർമാനോട് എന്തെങ്കിലും ദാക്ഷിണ്യം ആവശ്യപ്പെടുകയല്ല. നിങ്ങൾ തോളിലൊരു ഭാരവുമായി ഫോർമാനെ സമീപിക്കുന്നപക്ഷം, വലിയ സഹകരണമൊന്നും നിങ്ങൾക്കു ലഭിക്കണമെന്നില്ല.

"പരാതികൾ കൊണ്ടു വിലപേശൽ നടത്തുന്നതിനു ഫോർമാൻ ഉദ്യമിക്കുന്നുവെങ്കിൽ—നിങ്ങൾ ഒരെണ്ണവുമായി ചെല്ലുമ്പോൾ അയാൾ മറെറാരെണ്ണവുമായി വരുന്നുവെങ്കിൽ—അതു സാധ്യമല്ലെന്ന് അയാളോടു പറയുക.

പരാതികളിൽ വിലപേശൽ നടത്തുക തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം നന്നല്ല. ഓരോ പരാതിയും അതിന്റെ ന്യായം നോക്കി പരിഹരിക്കുക.

"ഫോർമാൻ നിങ്ങളെ കുപിതനാക്കുന്നപക്ഷം, രോഷാകുലനാകാതെ സ്വയം നിയന്ത്രിക്കുക. രോഷാകുലരാകുമ്പോൾ ശരിയായി ചിന്തിക്കാനുള്ള കഴിവു നഷ്ടപ്പെടുന്നു.

"ബാലിശമായ ഭീഷണികൾ മുഴക്കരുത്. തൊഴിലാളികൾ വാക്കൗട്ട് നടത്തുമെന്നു നിങ്ങൾ ഫോർമാനോട് പറയുമ്പോൾ, മിക്കവാറും നിങ്ങൾ വീമ്പിളക്കുകയാണ്. പരാതികൾ വച്ചു പണിമുടക്കുവാൻ മിക്ക കരാറുകളിലും വ്യവസ്ഥയില്ല. ഏതായാലും പണിമുടക്കിന്റെ പ്രശ്നം വരുന്നതിനു മുമ്പു പരാതി സംബന്ധിച്ച പല പടികൾ കടന്നു പോകേണ്ടതായുണ്ട്.

"പരാതിക്ക് ഒരു മറുപടി ഉടനെ നൽകാനോ, അല്ലാത്തപക്ഷം മറുപടിക്ക് ഒരു നിശ്ചിത സമയം നിർണ്ണയിക്കാനോ ഫോർമാനെ പ്രേരിപ്പിക്കണം. ഒരു പരാതിയെപ്പറ്റി ഫോർമാൻ നിങ്ങളുടെ അഭിപ്രായത്തോട്ടയോജിച്ചു കഴിഞ്ഞാൽ, പിന്നിട് അതിനെപ്പറ്റി വാഗ്വാദം ചെയ്തിട്ട കാര്യമില്ല.

'ഫോർമാൻ കേസു നിങ്ങൾക്കു തൃപ്തികരമായ വിധത്തിൽ പരിഹരിക്കാത്തപക്ഷം, താമസിക്കാതെതന്നെ പരാതി അടുത്ത പടിയിലേക്കു കൊണ്ടുപോവുക. പരാതി സംബന്ധിച്ച നടപടി താഴെ പറയുന്ന വിധത്തിലാണ്:

"ഒന്നാമത്തെ പടി: തൊഴിലാളിയും സ്റ്റ്യൂവാർഡും ഫോർമാന്റെ അടുക്കൽ പോകുന്നു. രണ്ടാമത്തെ പടി: യൂണിയൻ കമ്മിറ്റിയും പ്ലാന്റു സൂപ്രണ്ടും (അല്ലെങ്കിൽ പേഴ്സണൽ ഡയറക്ടറും) ആയി പരാതിയെപ്പറ്റി ചർച്ച ചെയ്യുന്നു. മൂന്നാമത്തെ പടി: യൂണിയനെ സഹായിക്കാൻ സാവ്വദേശീയ യൂണിയന്റെ ഒരു പ്രതിനിധിയെ ക്ഷണിക്കുന്നു. ഉയർന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാർ മാനേജ്മെന്റിനെ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുന്നുണ്ടാവും. നാലാമത്തെ പടി: ആർബിട്രേഷൻ.

"ആർബിട്രേറ്ററെ സാധാരണയായി നിയമിക്കുന്നതു് കമ്പനിയുടെയും യൂണിയന്റെയും ഉഭയസമ്മതപ്രകാരമാണു്; അവർ തമ്മിൽ അഭിപ്രായൈക്യമുണ്ടാകുന്നില്ലെങ്കിൽ, വെളിയിൽനിന്നുള്ള ഒരു ഏജൻസിയാണു് ആർബിട്രേറ്ററെ തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നതു്. ആർബിട്രേറ്റർ നിശ്ചയിക്കുന്ന വിചാരണ സമയത്തു് മാനേജ്മെന്റിന്റെയും യൂണിയന്റെയും പ്രതിനിധികൾ അവരവരുടെ കാര്യം പറയുന്നു. വിചാരണ സാധാരണയായി അനൗപചാരികമാണു്. ആർബിട്രേഷൻ തീർപ്പു കല്പിക്കുമ്പോൾ മാനേജ്മെന്റും യൂണിയനും അതു് അംഗീകരിച്ചേ മതിയാവൂ. ആ തീരുമാനം അന്തിമവും കക്ഷികൾ അതനുസരിക്കാൻ ബാധ്യസ്ഥരുമാണു്. അതു കോടതി വഴി പ്രാബല്യത്തിൽ വരുത്താൻ കഴിയും."

പരാതികളുടെ പരിഹാരത്തിനുള്ള ഉദ്യമത്തിൽ മുമ്പറഞ്ഞ ഗ്രൂപാർശകൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിൽ യൂണിയൻ പ്രതിനിധികൾ മിക്കപ്പോഴും പരാജയപ്പെടുന്നുവെന്നു പറയാതെ തരമില്ല. പക്ഷേ യൂണിയന്റെ നയം സുവ്യക്തമാണു്.

ഈവിധമായ യൂണിയൻ ഉപാധികളിലൂടെ തൊഴിലാളികളും മാനേജ്മെന്റും തമ്മിലുള്ള തർക്കങ്ങൾ ജനാധിപത്യപരമായ രീതിയിൽ പരിഹരിക്കുന്നു. തൊഴിലാളിക്കു യാതൊരു അഭിപ്രായവും പറയുവാൻ സാധ്യമല്ലാത്ത വിധത്തിൽ ഏകാധിപത്യപരമായ നടപടി മാനേജ്മെന്റു് എടുക്കേണ്ടി വരുന്നില്ല. വിദ്വേഷത്തിനും പണിമുടക്കിനും അക്രമത്തിനും ഇടയാക്കത്തക്കവണ്ണമുള്ള വൈകാരികവും ന്യായരഹിതവുമായ വിപ്ലവം തൊഴിലാളികളും അവലംബിക്കേണ്ട ആവശ്യം നേരിടുന്നില്ല.

പൊതുവേ നോക്കിയാൽ, ഇരുകക്ഷിക്കും അംഗീകരിക്കത്തക്കവിധം പണിമുടക്കുകളും ലോക്കൗട്ടുകളും ഏറ്റവും കുറയ്ക്കാൻ കഴിയുമെന്നു കാണാം. നിയമനടപടിക്കുള്ള എടുത്തു ചാട്ടമല്ല അതിനുള്ള ഉപാധി. ലോക്കലും ദേശീയവും സ്റ്റേറ്റുതലത്തിലുമുള്ള അനുരഞ്ജകനേതാക്കന്മാർ വ്യാപകമാക്കുകയാണു് അതിനുള്ള മാർഗ്ഗം. ഭീഷണിപ്പെ

ട്ടുത്തുന്ന വ്യവസായത്തർക്കഭീഷണികളുടെ പ്രാരംഭഘട്ട ങ്ങളിലാണ് മാദ്ധ്യസ്ഥശ്രമങ്ങൾ ഏറ്റവും വിജയപ്രദ മാകാൻ സാദ്ധ്യതയുള്ളത്.

ഒരിക്കലും ചൂടുപിടിക്കാത്ത സ്ഥിതി

സ്ഥിതിഗതി ഒരിക്കലും ചൂടുപിടിക്കാത്തപക്ഷം, തണുക്കുന്നതിനുള്ള കാലഘട്ടം അനാവശ്യമാണ്. പല യൂണിയൻ കരാറുകളിലും വ്യവസ്ഥചെയ്തിട്ടുള്ള പ്രകാരം നിഷ്പക്ഷമായ ആർബിട്രേഷൻ നടപടി പൂർണ്ണമായി ഉപയോഗിച്ച് പണിമുടക്കുകളും ലോക്കൗട്ടുകളും ഒഴിവാ ക്കാൻ കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. സിറ്റി, സ്റ്റേറ്റ്, ഫെഡറൽ ഗവണ്മെൻറുകളും വോളണ്ടറി സംഘടനകളും ത്രുപവൽക രിച്ചിട്ടുള്ള അനുരഞ്ജനം, മാദ്ധ്യസ്ഥം, ആർബിട്രേഷൻ ഏജൻസികൾ ശീഘ്രഗതിയിൽ പ്രയോഗിച്ച് പണി മുടക്കുകളും ലോക്കൗട്ടുകളും ഒഴിവാക്കുന്നതിലും വലിയ വിജയം കൈവരിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഒരു യൂണിയൻ കരാർ അവ സാനിക്കുകയും ഒരു പുതിയ കരാറിൻറെ വ്യവസ്ഥകളെ പ്പറ്റി യോജിക്കാൻ മാനേജുമെൻറിനും യൂണിയനും സാധിക്കാതെവരികയും ചെയ്യുമ്പോൾ, പുതിയ കരാർ സംബന്ധിച്ച കൂടിയാലോചനകൾ പൂർത്തിയാകുന്നതുവരെ പഴയ വ്യവസ്ഥകൾ തുടരുന്നതിനുള്ള പരസ്പരസമ്മത മുണ്ടാകുന്നപക്ഷം, പണിമുടക്കും ലോക്കൗട്ടും ഒഴിവാക്കാവു ന്നതാണ്. പുതിയ വ്യവസ്ഥകൾക്കു പഴയ കരാർ അവ സാനിച്ച കാലഘട്ടം മുതൽ പൂർവ്വകാല പ്രാബല്യമുണ്ടാ യിരിക്കത്തക്കവിധത്തിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാവുന്നതു മാണ്. അങ്ങനെ വ്യവസായത്തിനു നഷ്ടവും തൊഴിലാ ളികൾക്കു വ്യാപകമായ ദുരിതവും ഒഴിവാക്കാൻ കഴിയും.

യൂണിയൻ ഫീസ് അടയ്ക്കൽ

യൂണിയനംഗങ്ങളുടെ കൂലിയിൽ നിന്ന് യൂണിയനു ചെല്ലേണ്ട തുക കുറച്ച്, ആ തുക മാനേജുമെൻറു തന്നെ നേരിട്ട യൂണിയൻ ട്രഷറിയിലേക്ക് നൽകുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ ചില കരാറുകളിൽ ഉൾക്കൊള്ളിക്കാറുണ്ട്.

തൊഴിലാളി രേഖാമൂലം അധികാരപ്പെട്ടുത്തുമ്പോൾ മാത്രം യൂണിയനുള്ള തുക കുറയ്ക്കാനേ ടാഫ്റ്റ്—ഹാർട്ട്ലി ആക്ട് വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുള്ളൂ.

ഈ നടപടി ആദ്യകാലത്തു ഖനിത്തൊഴിലാളികൾ തുടങ്ങിയ വഴിയെക്കുറച്ചു യൂണിയനുകളിലാണ് പ്രധാനമായി നിലവിലിരുന്നത്. ഇന്നതു യു. ഏ. ഡബ്ളിയു. വും വൻകിട ആട്ടോമോബൈൽ കമ്പനികളും തമ്മിലുള്ള മിക്ക കരാറുകളിലും ഉൾപ്പെട്ടുത്തീട്ടുണ്ട്. പല കമ്പനികളും, നികുതികൾ, വീട്ടുവാടക, ഡോക്ടറുടെ ഫീസ്, ഗവണ്മെൻറു ബോണ്ടുകൾ തുടങ്ങിയ തുകകൾ ശമ്പളത്തിൽ പിടിക്കുന്നതായി കാണാം.

ടെയിഡ് യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനത്തിൽ ഇങ്ങനെ കൂലി കുറച്ച് യൂണിയനുകൊടുക്കുന്നതിനുള്ള ഈ വ്യവസ്ഥയുടെ മൂല്യത്തെ സംബന്ധിച്ച് യൂണിയൻപ്രവർത്തകരും തൊഴിൽക്കായ്വുവിദ്യാർത്ഥികളും തമ്മിൽ അഭിപ്രായവ്യത്യാസമുണ്ട്. പലടത്തും ഈ വ്യവസ്ഥ ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരും സാധാരണ തൊഴിലാളികളും തമ്മിലുള്ള വിടവു വർദ്ധിപ്പിക്കാനും അംഗങ്ങൾക്ക് ഏറ്റവും കൂടുതൽ സേവനമനുഷ്ഠിക്കുന്നതിനുള്ള സമ്മർദ്ദത്തിൽനിന്നു യൂണിയനുദ്യോഗസ്ഥന്മാരെ വിമുക്തരാക്കുന്നതിനും, യൂണിയൻ കായ്വുങ്ങളിൽ അംഗങ്ങളുടെ സജീവതാല്പര്യം കുറയ്ക്കുന്നതിനും ഇടയാകുന്നു. യൂണിയൻ ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരുമായി വളരെ കുറച്ച് സമ്പർക്കം മാത്രം മതിയാകുന്നതിനാൽ പ്രസ്തുത വ്യവസ്ഥയെ പല മാനേജ്മെൻറുകളും അനുകൂലിക്കുന്നതായി കാണുന്നു.

നേരെമറിച്ച്, യൂണിയനുകൾ ഭീമസംഘടനകളായി വളരുകയും അംഗത്വം വ്യാപകമായി ചിതറിക്കിടക്കുകയും ചെയ്യുന്നിടങ്ങളിൽ, യൂണിയൻ ഫീസു പിരിവു് വ്യയഹേതുകവും സമയനഷ്ടമുണ്ടാക്കുന്നതുമായി പരിണമിച്ചിട്ടുണ്ട്. ആ ജോലിയിൽനിന്നു തങ്ങളെ വിമുക്തരാക്കുന്നപക്ഷം, വിദ്യാഭ്യാസം, വിനോദം, ആരോഗ്യം, ക്ഷേമപ്രവർത്തനങ്ങൾ എന്നീ മണ്ഡലങ്ങളിൽ തങ്ങളുടെ കഴിവു് കൂടുതൽ രചനാത്മകമായ സേവനത്തിനു തിരിച്ചു

വിടാൻ സാധിക്കുമെന്നു് പല യൂണിയനുകൾക്കും അഭിപ്രായമുണ്ടു്. യു: എ. ഡബ്ളിയു.-വിൽ ഈ സേവനങ്ങൾ വളരെയധികം വികസിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ടു്. വളരെയധികം യൂണിയനംഗങ്ങൾ സംഘടനയുമായി സജീവമായി സമ്പർക്കം പുലർത്തുന്നതിനുള്ള അനേകം രീതികളിൽ അതു സേവനം നൽകിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നു.

യൂണിയൻ ഫീസിന്റെ തുക

അംഗങ്ങളിൽനിന്നു് യൂണിയനുകൾ പിരിച്ചെടുക്കുന്ന പണത്തിന്റെ തുകയെപ്പറ്റി യൂണിയനും മാനേജ്മെന്റും തമ്മിലുള്ള തൊഴിൽക്കരാറിൽ പ്രതിപാദിക്കുന്നില്ല. പ്രവേശനഫീസു്, നികുതികൾ തുടങ്ങി യൂണിയനുകൾ സംഘടിതതൊഴിലാളികളായ അംഗങ്ങളിൽനിന്നു പിരിച്ചെടുക്കുന്ന തുകയുടെ പ്രശ്നം വളരെക്കാലമായി ഒരു വാദപ്രതിവാദവിഷയമാണു്. ചില യൂണിയനുകളിൽ വർദ്ധിച്ച ഫീസും മറ്റു നികുതികളും ഈടാക്കുന്നതായി ചിലർ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാറുണ്ടു്; എല്ലാ യൂണിയനുകളും ചുമത്തുന്ന ഫീസുകളുടെ മാതൃകകളാണിവയെന്നവർ ചിന്തിക്കുന്നു.

എന്നാൽ, ഇതു വാസ്തവമല്ലെന്നു് വസ്തുനിഷ്ഠമായ സർവേകളിൽനിന്നു വ്യക്തമാണു്. മിക്ക യൂണിയനുകളിലും പ്രവേശനഫീസു് 2 ഡോളറിനും 5 ഡോളറിനും ഇടയ്ക്കാണെന്നു് 1955-ൽ നാഷനൽ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ കോൺഫറൻസു ബോർഡു് നടത്തിയ ഒരു പഠനം തെളിയിച്ചു. യാതൊരു പ്രവേശനഫീസും പിരിക്കേണ്ടതില്ലെന്നു് ഏഴു യൂണിയനുകൾ ഭരണഘടനയിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരുന്നു. ചില യൂണിയനുകൾ 65 സെൻറു മാത്രം ചുമത്തി. എന്നാൽ ഏതാനും വിദഗ്ദ്ധ തൊഴിലുകളിൽ 250 ഡോളർ വരെ പിരിക്കുന്നുണ്ടു്.

175 ലക്ഷം അംഗങ്ങളോടുകൂടിയ 194 യൂണിയനുകളിലാണു് പഠനം നടത്തിയതു്. ആണ്ടിൽ ഈ യൂണിയനുകൾ ശരാശരി 26.14 ഡോളർ ഫീസു ചുമത്തുന്നതായികണ്ടു. അതായതു് പ്രതിമാസം രണ്ടു ഡോളറിൽ

സ്വല്പം കൂടുതൽ. ആഴ്ചയിൽ 50 സെൻറ്. അതായത് ശരാശരി ഫാക്ടറി ശമ്പളമായ 78.69 ഡോളറിന്റെ ഒരു ശതമാനം വരുന്ന തുകയുടെ പത്തിൽ ആറു ഭാഗത്തോളം. ഏറ്റവും കൂടിയ തുക റിപ്പോർട്ട ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതു പ്രതിമാസം 25 ഡോളറാണ്–ഒരു വർഷം 19000 ഡോളറിലധികം സമ്പാദിക്കുന്ന വിമാന പയലറുകളിൽനിന്നാണതു് ഈടാക്കുന്നതു്. അവരുടെ ശമ്പളത്തിന്റെ ഒന്നര ശതമാനം വരും.

പിരിച്ചെടുക്കുന്ന തുകയുടെ പകുതി—യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിലും കാനഡായിലുംകൂടി ഒരു വർഷം മൊത്തം പിരിക്കുന്ന ഏതാണ്ടു് 2280 ലക്ഷം ഡോളർ—ലോക്കൽ യൂണിയനുകളുടെ ചെലവുകൾക്കും ഒരു തുല്യസംഖ്യ സാവ്ദേശീയ യൂണിയനുകളുടെ ചെലവിനും വിനിയോഗിക്കുന്നു.

പൊതുവെ, തൊഴിൽരഹിതരായ അംഗങ്ങൾ—അവർ തൊഴിലില്ലാതെ നിൽക്കുമ്പോൾ—അംഗത്വഫീസു നൽകേണ്ടതില്ല. ജനാധിപത്യയൂണിയനുകളിൽ, ഒരു യോഗംകൂടി അംഗങ്ങളുടെ ഭൂരിപക്ഷ വോട്ടു ലഭിച്ചെങ്കിലല്ലാതെ കൂടുതൽ ഫീസു ചുമത്തുക സാദ്ധ്യമല്ല; ചില പ്പോൾ ഇങ്ങനെയുള്ള യോഗങ്ങൾക്കു് ദേശീയ യൂണിയനിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരുടെ അനുവാദം ലഭിച്ചിരിക്കയും വേണം. ഫീസു വർദ്ധനയെപ്പറ്റിയുള്ള യൂണിയനുകളിലെ വാദപ്രതിവാദങ്ങൾ ശ്രവിച്ചിട്ടുള്ളവർക്കു്, ട്രേഡ് യൂണിയൻസംഘടനകളിൽ ഭൂരിഭാഗത്തിലും ഫീസുനിരക്കുകൾ നിർണ്ണയിക്കുന്നതിൽ അംഗങ്ങൾക്കുള്ള മർമ്മപ്രധാനമായ പങ്കിനെപ്പറ്റി ബോദ്ധ്യം വരാതിരിക്കയില്ല.

ഗവണ്മെൻറു ജീവനക്കാർ

ലേബർയൂണിയനുകളിൽ ഗവണ്മെൻറു ജീവനക്കാരുടെ കർത്തവ്യവും ഗവണ്മെൻറു ജീവനക്കാരടങ്ങിയ ട്രേഡ് യൂണിയനുകൾ മാനേജ്മെൻറുമായി ഉണ്ടാക്കുന്ന കരാറുകളുടെ സ്വഭാവവും വർദ്ധിച്ച പ്രാധാന്യമർഹിക്കുന്ന ഒരു പ്രശ്നമാണു്. പോസ്റ്റാഫീസുകൾ, പൊതുഉടമയി

ലുള്ള വെടിക്കോപ്പുഫാക്ടറികൾ, സ്കൂളുകൾ, നേവി യാർഡുകൾ തുടങ്ങിയവയിലെ ഒട്ടുവളരെ ഗവണ്മെൻറുജീവനക്കാർ ലേബർ യൂണിയനംഗങ്ങളാണ്. ഇവരുടെ ശമ്പളവും ജോലിവ്യവസ്ഥകളും കോൺഗ്രസ്സ് നിർണ്ണയിക്കുകയും സിവിൽസർവീസ് ഷെഡ്യൂളുകളാൽ നിയന്ത്രിക്കപ്പെടുകയും ചെയ്യുന്നിടത്തോളം കൂട്ടായ വിലപേശൽ അതിന്റെ പൂർണ്ണമായ അർത്ഥത്തിൽ സാദ്ധ്യമായിത്തീരുന്നതല്ല. എന്നിരിക്കിലും ഈ സന്ദർഭങ്ങളിൽ യൂണിയനുകൾ, വ്യക്തിപരമായ വിവേചനത്തിനും അന്യായമായ പിരിച്ചയയ്ക്കലിനും എതിരായ സംരക്ഷണം വാസ്തവത്തിൽ ഉറപ്പു നൽകുന്നുണ്ട്. വീണ്ടും തരംതിരിക്കലിനുള്ള പ്രത്യേക കേസുകൾ ഏറെറടുത്തു വാദിച്ച്, വ്യക്തികൾക്കും ഗ്രൂപ്പുകൾക്കും ശമ്പളവർദ്ധന നേടിക്കൊടുക്കാൻ അവയ്ക്കു കഴിയും. അംഗങ്ങളുടെ തൊഴിൽ മാനദണ്ഡം പുരോഗമിപ്പിക്കുന്നതിനും അവയ്ക്കു സാധിക്കുന്നുണ്ട്. മാത്രമല്ല, പ്രചരണം നടത്തിയും വോട്ടർമാരുടെ സഹാനുഭൂതി ആർജ്ജിച്ചും ശമ്പളവും തൊഴിൽസാഹചര്യങ്ങളും മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിൽ നിയമനിർമ്മാണസഭകളുടെമേൽ ഗണ്യമായ സ്വാധീനം ചെലുത്താനും അവയ്ക്കു കഴിയുന്നുണ്ട്. എന്നിരിക്കിലും, ഗവണ്മെൻറുജീവനക്കാർ നിഷ്കൃഷ്ടമായ രാഷ്ട്രീയ പ്രവർത്തനത്തിലേർപ്പെടുന്നതു സർവീസ് ചട്ടങ്ങളും ഹാച്ച് ആക്ടും മറ്റും നിരോധിച്ചിരിക്കുകയാണ്.

ഹർജിക്കും സംഘടനയ്ക്കുമുള്ള അവകാശം

ശരിയായ ശമ്പളവും തൊഴിൽസാഹചര്യങ്ങളും നേടുന്നതിനു് മറ്റുള്ളവരെപ്പോലെ ഗവണ്മെൻറുജീവനക്കാരും പോരാടേണ്ടിവന്നു. കോൺഗ്രസ്സിനും അതിന്റെ കമ്മിറ്റികൾക്കും ഹർജികളോ വസ്തുതകളോ സമർപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള അവകാശംപോലും ഗവണ്മെൻറുജീവനക്കാർക്കു് നിഷേധിക്കപ്പെട്ട ഒരു കാലമുണ്ടായിരുന്നു. ഇങ്ങനെ തൊഴിലാളികളുടെ "വായടയ്ക്കുന്ന നിയമ"

ത്തിന്റെ കാലഘട്ടത്തിലാണ് 1912-ൽ അമേരിക്കൻ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ലേബറിന്റെ പിന്തുണയോടുകൂടി ലോയ്ഡ്—ലാ ഫോളറ്റ് ആക്ട് പാസ്സാക്കപ്പെട്ടത്. ഈ ആക്ടിൽ രണ്ടു പ്രധാന വ്യവസ്ഥകളുണ്ടായിരുന്നത്, ഒന്നാമത്തേത്, കോൺഗ്രസ്സിനോ അതിന്റെ കമ്മിറ്റികൾക്കോ നേരിട്ടു തൊഴിൽസാഹചര്യം സംബന്ധിച്ച ഹർജികളും വിവരങ്ങളും സമർപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള സിവിൽ സർവീസ് ജീവനക്കാരുടെ അവകാശം ഉറപ്പുവരുത്തി, രണ്ടാമത്തേത്, യൂണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിനെതിരായ പണിമുടക്കിൽ ഏർപ്പെടാനോ അങ്ങനെയുള്ള ഏതെങ്കിലും പണിമുടക്കിൽ സഹായം നൽകാനോ പ്രേരണ നൽകുന്ന ഏതെങ്കിലും ബാഹ്യസംഘടനയോട് അഫിലിയേറ്റു ചെയ്തിട്ടില്ലാത്ത ഏതെങ്കിലും സംഘടനയിൽ ചേരാൻ പോസ്റ്റൽ ജീവനക്കാർക്ക് അതു അവകാശം ഉറപ്പുനൽകി. ഈ ഒടുവിലത്തെ വ്യവസ്ഥ പോസ്റ്റൽജീവനക്കാർക്കു മാത്രമേ ബാധകമാകയുള്ളൂ. എന്നാലും അതു ഫെഡറൽ ജീവനക്കാർക്കെല്ലാം ബാധകമാണെന്നു പൊതുവെ വ്യാഖ്യാനിക്കപ്പെട്ടവന്നു. എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. പണിമുടക്കുന്നതിനുള്ള ഉത്തരവാദിത്വം അംഗയൂണിയനുകളിൽ ആരോപിക്കുന്നില്ലാത്തതിനാൽ (അക്കാര്യം യൂണിയന്റെ സ്വന്ത തീരുമാനത്തിനു വിട്ടിരിക്കുകയാണ്) ഗവണ്മെന്റു ജീവനക്കാരടങ്ങിയ വളരെയധികം യൂണിയനുകൾ സംയോജിത ഫെഡറേഷനോട് അഫിലിയേറ്റു ചെയ്തിട്ടുണ്ട്.

ഫെഡറൽ ഗവണ്മെന്റു ജീവനക്കാർ മാത്രമടങ്ങിയ മിക്ക യൂണിയനുകളുടെയും ഭരണഘടനയിൽ പണിമുടക്കു നിരോധനവകുപ്പുകൾ കാണും. ബിൽഡിങ്ങ് വിഭാഗം, കപ്പൽത്തൊഴിലാളികൾ, അച്ചടിജോലിക്കാർ തുടങ്ങി പ്രധാനമായും സ്വകാര്യവ്യവസായത്തിൽ ജോലി ചെയ്യുന തൊഴിലാളികളടങ്ങിയ വൻകിട സാർവ്വദേശീയ യൂണിയനുകളുടെ ഭരണഘടനയിൽ അങ്ങനെയൊരു വകുപ്പില്ല. എന്നാലും ടാഫ്റ്റ്—ഹാർട്ലി ആക്ടിന്റെ (1947) 305-ാം വകുപ്പ് ഗവണ്മെന്റു ജീവന

SAHITYA VISHWAM AYATHIL

ക്കാർ പണിമുടക്കരുതെന്നു നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു. യൂണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സോ അതിന്റെ ഏതെങ്കിലും ഏജൻസിയോ ഉദ്യോഗത്തിൽ നിയമിച്ചിട്ടുള്ള വ്യക്തികൾ പണിമുടക്കിലേർപ്പെട്ടാൽ നിയമവിരുദ്ധമായിരിക്കുമെന്ന് ആ സെക്ഷനിൽ പറയുന്നു. യൂണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിന്റെയോ താദൃശമായ ഏതെങ്കിലും ഏജൻസിയുടെയോ ഉദ്യോഗത്തിലിരിക്കുന്ന വ്യക്തി പണിമുടക്കുന്ന പക്ഷം, അയാളെ ഉടനടി ജോലിയിൽനിന്നു പിരിച്ചുവിടുന്നതാണെന്നും അയാളുടെ സിവിൽസർവീസ് പദവി നഷ്ടപ്പെടുന്നതാണെന്നും മൂന്നു വർഷത്തേക്ക് യൂണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിനാലോ ഏതെങ്കിലും ഏജൻസിയാലോ വീണ്ടുംനിയമിക്കപ്പെടാൻ അയാൾ അനർഹനാണെന്നും ആ വകുപ്പിൽ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിരിക്കുന്നു.

1903-ൽ പ്രസിഡണ്ട് തിയഡോർ റൂസ്വെൽറ്റ് ഫെഡറൽ ജീവനക്കാർക്ക് ഒരു പ്രത്യേക നയം ആവിഷ്കരിച്ചു. ഏതെങ്കിലും ലേബർ സംഘടനയിൽ അംഗമായതുകൊണ്ടോ അല്ലാത്തതുകൊണ്ടോ ആക്കും ഉദ്യോഗം നിഷേധിക്കുകയോ ആക്കുമെതിരായി വിവേചനം കാണിക്കുകയോ ചെയ്യുകൂടെന്ന് മില്ലർ കേസിൽ (ഗവണ്മെന്റ് പ്രിന്റിങ്ങ് ആഫീസിൽ ഒരു ബുക്ക്ബൈൻഡറുടെ കേസാണിതു്) പ്രസിഡണ്ടു പ്രസ്താവിച്ചു.

സ്വകായ്വ്യവസായം വളരെയധികം അഹിതകരമായി പരിഗണിക്കുന്നു, യൂണിയനിസത്തിന്റെ രണ്ടു ലക്ഷണങ്ങൾ ഗവണ്മെന്റ് സ്വന്തം ജീവനക്കാർക്കു നിഷേധിക്കുന്നതു് വളരെ വിചിത്രമായിത്തോന്നാം. ഗവണ്മെന്റു ജീവനക്കാർക്ക് നിയമപരമായ പ്രക്രിയകളും സമ്മർദ്ദനങ്ങളും വഴിയായി തൊഴിൽസാഹചര്യങ്ങൾക്കും കൂലിക്കും വേണ്ടി (മിക്കപ്പോഴും മന്ദഗതിയിലും അപര്യാപ്തമായ രീതിയിലുമാണെന്നുവരികിലും) പരിഹാരനടപടികൾ തേടാൻ കഴിയുമെന്നൊരു മെച്ചമുണ്ട്. എന്നാൽ, സ്വകായ്വ്യവസായത്തിനു് ഈദൃശമായ പരിഹാരമാർഗ്ഗങ്ങൾ ഉറന്നു കിട്ടീട്ടില്ല. അല്ലെങ്കിൽ സ്വകായ്വ്യവസായത്തിൽ കൂടുതൽകൂടുതലായ ഗവണ്മെന്റു

നിയന്ത്രണം ഏർപ്പെടുത്തുന്നതിനോ അവ ഗവണ്മെൻറ് ഉടമയിലാക്കുന്നതിനോ കായ്മമായ ശ്രമം നടത്തിയെങ്കിൽ മാത്രമേ അതു സാദ്ധ്യമാകൂ. തൊഴിലാളികളെ താദൃശമായ രാഷ്ട്രീയനടപടികളുടെ മാർഗ്ഗത്തിലേക്ക് ഹേമിച്ചു വിടുന്നതിനല്ല മിക്ക തൊഴിലുടമകളും ആഗ്രഹിക്കുക. പണിമുടക്കിൻറെയും യൂണിയൻ ഷോപ്പ്, ക്ലോസ്ഡ് ഷോപ്പ് തുടങ്ങിയ സമ്പ്രദായങ്ങളുടെയും ബലഹീനതകളെയായിരിക്കും ഒരുപക്ഷേ മിക്ക സ്വകായ്മാനേജുമെൻറുകളും സ്വാഗതം ചെയ്യുക. [യൂണിയനിൽപെട്ട തൊഴിലാളികൾക്കു മാത്രം പ്രവേശനമനുവദിക്കുന്ന ഫാക്ററിയാണ് യൂണിയൻ (ക്ലോസ്ഡ്) ഷോപ്പ്. അങ്ങനെ നിയന്ത്രണമില്ലാത്തതു് ഓപ്പൺ ഷോപ്പ്.]

ഗവണ്മെൻറു നടപടി

ഗവണ്മെൻറു ജീവനക്കാരുടെ ഏതൊരു പണിമുടക്കും യുണൈററഡ് സ്റ്റേററ്സിനു് എതിരായ പണിമുടക്കാണെന്നുള്ള ഗവണ്മെൻറുദ്യോഗസ്ഥന്മാരുടെ പരമ്പരാഗതമായ അവകാശവാദത്തിൽ, ഔദ്യോഗിക മനസ്സിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ചില നിഗൂഢപ്രലോഭനങ്ങളുണ്ട്. ഗവണ്മെൻറും അതിൻെറ എല്ലാ ജീവനക്കാരും സദാ ശരിയായിരിക്കുമെന്നും, കൂട്ടായ വിലപേശലിനും നിഷ്പക്ഷമായ ആർബിട്രേഷനുമുള്ള ജനാധിപത്യാവകാശങ്ങൾ ഗവണ്മെൻറു ജീവനക്കാർക്കാവശ്യമില്ലെന്നും (സ്വകായ്മവ്യവസായത്തിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് ഇത്തരം അവകാശങ്ങൾ വേണമെന്നു് ഗവണ്മെൻറ് ശാഠ്യംപിടിക്കുമ്പോൾ പോലും), മറ്റുമുള്ള സാമാന്യ പ്രസ്താവനകളെപ്പറ്റി ഒരു പൊതു ഭരണാധികാരി കരുതലോടിരിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

ഈ വിഷയം മുഴുവൻ അത്യാകർഷകമായ ഒന്നാണ്. അതുപോലെതന്നെ അതിൻെറ സർവവ്യാപകത്വം ഇവിടെ ശരിയായി പ്രതിപാദിക്കാൻ കഴിയാത്ത നിലയിൽ സുപ്രധാനവുമാണ്. ഗവണ്മെൻറിൻെറയും മുനിസിപ്പാലിററികൾ, ഗവണ്മെൻറുടമയിലുള്ള ക്ഷേമസംരംഭങ്ങൾ, തുടങ്ങിയവയിലെയും (ഇവയിൽ പലതിലും

തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങൾ വളരെ മോശമാണ്) അതി ഭീമമായ തൊഴിലാളിപ്പട്ടികയും ഈ വിഷയത്തെ അതി പ്രധാനമാക്കുന്നുണ്ട്.

സ്വകാര്യവ്യവസായത്തിലെ തൊഴിൽബന്ധങ്ങളി ലെന്നപോലെ ഇവിടെയും ഉത്തമമായ പരിഹാരം കേവ ലാവകാശങ്ങളെപ്പറ്റിയുള്ള സിദ്ധാന്തപരമായ ചർച്ച കളിലല്ല, തൊഴിലാളിയുടെയും മാനേജ്മെന്റിന്റെയും (ഇവിടെ ഗവണ്മെന്റ്) അവകാശങ്ങൾ വേണ്ട വിധം പരിഗണിച്ചുകൊണ്ടുതന്നെ കാര്യക്ഷമതയ്ക്കുവേണ്ടി യുണിയൻ—മാനേജ്മെന്റു സഹകരണത്തിനു നടത്ത പ്പെടുന്ന രചനാത്മകമായ പരീക്ഷണത്തിലാണ് കണ്ടെ ത്തേണ്ടതു്. ഈ വസ്തുത ടെന്നസ്സിവാലി അതോറിറ്റി രചനാത്മകമായി പ്രദർശിപ്പിച്ചുകൊണ്ടാണിരിക്കുന്നതു്. ഗവണ്മെന്റുദ്യോഗസ്ഥന്മാരും സ്വകാര്യമാനേജ്മെന്റു കളും അതു പഠിക്കുന്നതു് പ്രയോജനപ്രദമായിരിക്കും.

ഗവണ്മെന്റു് നേരിട്ടു നിയമിച്ചിട്ടുള്ള ജീവനക്കാരെ സംബന്ധിച്ചു് മുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ചിട്ടുള്ള നിയമങ്ങൾക്കു പുറമെ, ഗവണ്മെന്റു് ജോലിയുള്ള സ്വകാര്യകൺട്രാ ക്ടർമാരുടെ തൊഴിലാളികൾക്കുള്ള ചില തൊഴിൽ വ്യവസ്ഥകൾ വാൽഷ്ഹീലി പബ്ലിക്കു് കോണ്ട്രാ ക്റ്റ്സ് ആക്റ്റിൽ കൊള്ളിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഗവണ്മെന്റു കോണ്ട്രാക്റ്റുള്ള സ്വകാര്യക്കമ്പനികളിലെ തൊഴി ലാളികൾക്കു് പണിമുടക്കാൻ (സാധാരണ ഘട്ടങ്ങളിൽ) സ്വാതന്ത്ര്യമനുവദിച്ചിരിക്കുന്നു. സംസ്ഥാനാന്തര വ്യാപാ രത്തിലേർപ്പെട്ടിട്ടുള്ള മറ്റു തൊഴിലാളികളെപ്പോലെ തന്നെ യൂണിയൻഷോപ്പു സംബന്ധിച്ച നിയമപരമായ അതേ നിയന്ത്രണങ്ങൾക്കു് അവരും വിധേയരാണു്.

രണ്ടുഭാഗത്തും ന്യായമായ പെരുമാറ്റം

പൊതുമേഖലയിലായാലും സ്വകാര്യവ്യവസായത്തി ലായാലും യൂണിയനുകൾ ന്യായമായി പെരുമാറുകയും കാര്യക്ഷമതയ്ക്കുവേണ്ടി സഹകരിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന പക്ഷം

അതായിരിക്കും യൂണിയൻപ്രസ്ഥാനത്തിനുള്ള ഏറ്റവും മെച്ചമായ പരസ്യം. നേരേമറിച്ച്, സംഘടനകളുള്ള വ്യവസായങ്ങളിൽ യൂണിയനുകൾ അവിഹിതമായി പെരുമാറുന്നതു സംബന്ധിച്ച് ലഭിക്കുന്ന റിപ്പോർട്ടുകളെപ്പോലെ മറ്റൊന്നുംതന്നെ, പുതിയ പ്ലാന്റുകളിലെ യൂണിയൻ പ്രവർത്തനത്തെ ഇത്രയധികം മന്ദഗതിയിലാക്കുന്നില്ല. തൊഴിൽപ്രശ്നങ്ങളിൽ അവശ്യം വേണ്ട ക്രമീകരണങ്ങൾ വരുത്തുന്നതിലുള്ള കായ്ക്ഷമതയില്ലായ്കയും നീരസഹേതുകമായ വിളംബവും, മത്സരികളെ സംഘടിപ്പിക്കുന്നതിലുള്ള പരാജയം, അതിന്റെ ഫലമായി യൂണിയൻ സംഘടിപ്പിച്ചിട്ടുള്ള ഫാക്ടറികളിന്മേൽ ചുമത്തപ്പെടുന്ന ന്യായരഹിതമായ ഭാരം, സമ്മേളനങ്ങൾക്കും ക്രമീകരണങ്ങൾക്കുമുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ അഭ്യർത്ഥനകൾ ഉടനടി കൈകൊയ്യും ചെയ്യുന്നതിൽ സംഘടിത തൊഴിലാളികളുടെ നേതാക്കന്മാർ കാണിക്കുന്ന അനാസ്ഥ, യൂണിയനുകൾക്കിടയിലുള്ള സംഘട്ടനങ്ങൾ- ഇവയും ട്രേഡ്‌യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ ഉത്തമപെരുമാറ്റരീതിക്കനുസൃതമായി ജീവിക്കുന്നതിൽ യൂണിയനുദ്യോഗസ്ഥന്മാർക്ക് നേരിടുന്ന മറ്റു പരാജയങ്ങളും സംഘടിതതൊഴിലാളികളുടെ താല്പര്യങ്ങൾക്ക് ഹാനികരമാണ്. മാനേജ്മെന്റിനെയും മാനേജ്മെന്റു സംഘടനകളെയുംപറ്റി ഇങ്ങനെയുള്ള വിമർശനം നടത്താവുന്നതുമാണ്. കായ്മാത്രപ്രസക്തമായ നടപടികളും ന്യായമായ ഇടപാടുകളും സ്വന്തം നിലപാടിനെ ആത്യന്തികമായി സഹായിക്കുകയേയുള്ളുവെന്നു് ഇരുഭാഗവും ഗ്രഹിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു.

മാനേജ്മെന്റിന്റെയും യൂണിയൻ പ്രതിനിധികളുടെയും ദൈനംദിനസമ്പർക്കങ്ങളിൽ ന്യായദീക്ഷയും വിട്ടുവീഴ്ചാമനോഭാവവും ഇരുഭാഗത്തിനും കൂടുതൽ സന്തുഷ്ടി ഉളവാക്കുന്നതാണ്. ഇത്തരം സാഹചര്യങ്ങളിൽ മറുഭാഗത്തെ അമിതമായി വിട്ടുവീഴ്ചയ്ക്ക് നിർബന്ധിക്കാതെയിരിക്കാൻ ഓരോരുത്തരും പഠിക്കുന്നു. ഗ്രൂപ്പു

കളോ രാഷ്ട്രങ്ങളോ കൂട്ടംബമോ വ്യക്തികളോ സമാധാനപൂർവം ഒരുമിച്ചു പാർക്കാൻ ശ്രമിക്കുന്നിടത്തെല്ലാം മാനുഷികബന്ധത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഇതു് വാസ്തവമാണു്. സുസ്ഥിരവും ഉത്തരവാദിത്വപൂർവവുമായ ബന്ധങ്ങൾ കെട്ടിയുയർത്തണമെന്നവരുകിൽ ന്യായയുക്തമായ ഒത്തുതീർപ്പുകളുണ്ടാക്കാൻ ഇരുഭാഗക്കാരും പഠിച്ചേ മതിയാവുകയുള്ളു.

5

പണിമുടക്കുകളും അവ തടയേണ്ട രീതിയും

ഒരു പണിമുടക്കു കൂടാതെതന്നെ ഇരുകൂട്ടർക്കും തൃപ്തികരമായ ഒരു കരാറിൽ എത്തിച്ചേരുക സാദ്ധ്യമാണെന്ന പ്രതീക്ഷ, മാനേജുമെൻറുമായുള്ള കൂടിയാലോചനകളിലെല്ലാം തൊഴിലാളികൾ പുലർത്തുന്നുണ്ട്. അതേസമയം തന്നെ ആശാസ്യമായ ചില ലക്ഷ്യങ്ങൾ നേടുന്നതിനുവേണ്ടി പണിമുടക്കുന്നതിൻെറ സാദ്ധ്യതയും അവിടെയുണ്ട്. തൊഴിലാളിയൂണിയനുകൾ പണിമുടക്കുന്നുവെന്നതായിരിക്കണം, പൊതുജനങ്ങളുടെ മനസ്സിൽ സംഘടിത തൊഴിലാളികളെപ്പററിയുള്ള അപ്രീതിയുടെ ഏററവും വലിയ കാരണം. യുദ്ധകാലത്തു് വളരെക്കൂടിയിരിക്കുന്ന ഈ പ്രതികരണം സാധാരണഘട്ടങ്ങളിലും നിലവിലുണ്ടു്. വ്യവസായത്തർക്കങ്ങളുടെ കാലത്തു് നിരപരാധികളായ പൊതുജനങ്ങൾക്കുണ്ടാകുന്ന അസൗകര്യവും കഷ്ടപ്പാടും മുഖപ്രസംഗങ്ങളും കാർട്ടൂണുകളുംവഴി ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാറുണ്ടു്. മിക്കപ്പോഴും പൊതുജനങ്ങൾ അവർ സ്വയം വിശ്വസിക്കാൻ ഇഷ്ടപ്പെടുന്ന പ്രകാരം "നിരപരാധികളല്ല." ദുഷിച്ച സാഹചര്യങ്ങളുടെ നേർക്കുള്ള സഹിഷ്ണുതയും പ്രശ്നങ്ങളെപ്പററിയുള്ള വിവരമില്ലായ്മയും സ്വാർത്ഥപരമായ അനാസ്ഥയും അവർ പുലർത്തിപ്പോരുന്നതാണു് കാരണം.

മിക്ക കരാറുകളും പണിമുടക്കു കൂടാതെയുണ്ടായി

ഒരു നല്ല പങ്കു പത്രങ്ങൾ പൊതുജനങ്ങളുടെയിടയിൽ പണിമുടക്കുകളുടെ നൈരന്തര്യത്തെപ്പറ്റിയോ ഗൗരവസ്വഭാവത്തെപ്പറ്റിയോ തികച്ചും തെറ്റായ ധാരണകൾ പ്രചരിപ്പിക്കാറുണ്ട്. ചില പത്രങ്ങളുടെ തൊഴിലാളി വിരുദ്ധമനോഭാവമായിരിക്കുകയില്ല തെറ്റായ ഈ ധാരണ പ്രചരിപ്പിക്കാൻ കാരണം; പണിമുടക്കുകൂടാതെതന്നെയുണ്ടാകുന്ന ഒത്തുതീർപ്പുകളെക്കാൾ കൂട്ടതലായി പണിമുടക്കു പരിതഃസ്ഥിതികളും പ്രത്യേകിച്ച് പണിമുടക്കു കാലത്തുണ്ടാകുന്ന അക്രമങ്ങളും "വാർത്തകളായി" പരിഗണിക്കുന്നുവെന്നുള്ളതായിരിക്കണം, ഒരുപക്ഷേ അതിന്റെ പ്രധാന കാരണം. യൂണിയനുകൾ മാനേജ്മെന്റുമായി രമ്യമായിക്കഴിയുമ്പോൾ, പത്രങ്ങളിൽ അതിനെപ്പറ്റിയാതൊരു പരാമർശവും കാണുകയില്ല. ഏതെങ്കിലും ഒരു നിശ്ചിത ദിവസം പത്രങ്ങൾ യാതൊരു കുഴപ്പവുമില്ലാത്ത യൂണിയൻ പ്രവർത്തകരുടെ ഒരു പട്ടിക പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്നപക്ഷം, അന്നു പത്രങ്ങളിൽ മറ്റു യാതൊരു വാർത്തയ്ക്കും സ്ഥലം കാണുകയില്ല. പണിമുടക്കുകളിൽ സംഘടിതതൊഴിലാളികളുടെ മനോഭാവവും പ്രവർത്തനറെക്കാർഡും സംബന്ധിച്ച വസ്തുതകളെപ്പറ്റി കൂടുതൽ വ്യക്തമായ ധാരണ പൊതുജനങ്ങൾക്കു ലഭിക്കേണ്ടതു് ഒരടിയന്തിരാവശ്യമാണു്.

ഉദാഹരണത്തിനു് 1954-ലും 1955-ലും സംഭവിച്ചതു നോക്കുക:

1. ഓരോ വർഷവുമുണ്ടാക്കിയിട്ടുള്ള എഴുപതിനായിരത്തിൽപരം വരുന്ന യൂണിയൻ കരാറുകളിൽ 95 ശതമാനത്തിലധികവും പണിമുടക്കു കൂടാതെ കൂടിയാലോചനവഴി സാധിച്ചവയാണു്.

2. പണിമുടക്കുകൾ കാരണം, ജോലിസമയത്തിന്റെ വളരെ തുച്ഛമായ ഒരംശമേ നഷ്ടപ്പെട്ടിട്ടുള്ളൂ. 1955-ൽ കർഷകത്തൊഴിലാളികൾ ഒഴികെയുള്ള തൊഴ

ലാളികളുടെ പ്രവർത്തനസമയവുമായി തട്ടിച്ചുനോക്കുമ്പോൾ അവർ നഷ്ടപ്പെട്ടുത്തിയതു് ഒരു ശതമാനത്തിന്റെ കാൽ ഭാഗം മാത്രമാണു്. അടുത്തകാലത്തു് 1946-ൽ മാത്രമാണു് ജോലിസമയത്തിന്റെ ഒരു ശതമാനം നഷ്ടപ്പെട്ടതു്. ഈ നഷ്ടത്തിൽ ഭൂരിഭാഗത്തിനും ഉത്തരവാദികൾ ഏതാനും വലിയ പണിമുടക്കുകളുമാണു്—1954-ൽ വെസ്റ്റു് കോസ്റ്റിലുണ്ടായ ഒരു പണിമുടക്കാണു് ആകെ നഷ്ടപ്പെട്ട സമയത്തിന്റെ പതിനഞ്ചു ശതമാനത്തിനു നിദാനം.

3. ജോലി മുടക്കിയതുകൊണ്ടു് നഷ്ടമായതിന്റെ ഇരുപതിരട്ടിയിലധികമാണു് സുഖക്കേടു നിമിത്തവും അപകടം നിമിത്തവും ജോലിസമയത്തിൽ നേരിട്ട നഷ്ടം.

പണിമുടക്കുകളുടെ കാരണങ്ങൾ

യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിന്റെ വിവിധഭാഗങ്ങളിലായി പണിമുടക്കുകളുടെ ഹേതു സംബന്ധിച്ചു് അനേകം പര്യവേക്ഷണങ്ങൾ നടത്തപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടു്. ഇവയുടെ വെളിച്ചത്തിൽ ഗ്രന്ഥകർത്താക്കൾക്കു് അനേകം വർഷമായി ഉണ്ടായ അനുഭവത്തിൽനിന്നു് ഏതാനും നിഗമനങ്ങൾ ന്യായയുക്തമായി നടത്താമെന്നു തോന്നുന്നു:

ഒന്നാമതു്, പണിമുടക്കിയെന്ന കുറ്റത്തിന്റെ ന്യായയുക്തമായതിൽ കവിഞ്ഞ ഒരു ഭാഗം യൂണിയനുകൾക്കാണെന്നു് പൊതുജനങ്ങൾ വിചാരിക്കുന്നു. ഉദാഹരണത്തിനു്, മെച്ചപ്പെട്ട സാഹചര്യങ്ങൾക്കുവേണ്ടി വാദിക്കുന്ന കേസുകളെടുക്കുക. അവ എത്രതന്നെ ന്യായയുക്തമാണെങ്കിലും, മാനേജുമെന്റു് കർശനമായ ഒരു നിലപാടു് അവലംബിച്ചാൽ യൂണിയനുകൾ, അവസാന ഉപാധിയെന്ന നിലയിൽ പണിമുടക്കാൻ നിർബന്ധിതമാകും.

രണ്ടാമതു്, "പ്രക്ഷോഭണ"മല്ല, അത്യപ്പികരമായ പ്രവർത്തനസാഹചര്യങ്ങളാണു് മിക്കപ്പോഴും പണിമുടക്കിന്റെ പ്രാഥമിക കാരണം.

പൊതുവെ പറഞ്ഞാൽ, ഒരു കാര്യവും അതേപടി വിശ്വസിക്കാതെ, പണിമുടക്കുകൾക്കു പിന്നിലുള്ള കാരണങ്ങളെപ്പറ്റി അന്വേഷണം നടത്തുകയാണു് ഉത്തമം.

തൊഴിലാളികൾക്കു നൽകപ്പെടുന്ന കൂലി, ജോലിചെയ്യുമണിക്കൂറുകൾ, പാർപ്പിടസൗകര്യം, പ്രവർത്തനം ത്വരിപ്പിക്കൽ, സംഘടനാ സ്വാതന്ത്ര്യനിഷേധം, മറ്റു പ്രത്യേക സാഹചര്യങ്ങൾ എന്നിവ അന്വേഷണവിധേയമാക്കേണ്ടതാണ്.

തെക്കൻ സ്റ്റേറ്റുകളിൽ ഏതാനും വർഷം മുമ്പ് ടെക്സ്റ്റൈൽ മില്ലുകളിൽ പണിമുടക്കുകൾ ധാരാളമായി നടന്ന കാലത്തു്, അസംഘടിത തൊഴിലാളികൾ, അസംതൃപ്തരായി ഇറങ്ങിപ്പോവുകയുണ്ടായി. സമ്മർദ്ദം ചെലുത്തി ജോലിയുടെ വേഗം വർദ്ധിപ്പിക്കാനും തൊഴിലാളികളുടെ ആരോഗ്യം പരിഗണിക്കാതെ കഠിനമായി അദ്ധ്വാനിപ്പിക്കാനുമുള്ള മാനേജ്മെൻറിൻെറ സംരംഭത്തിലാണ് അവർ അസംതൃപ്തരായിത്തീർന്നതു്. മിക്കപ്പോഴും തൊഴിലാളികൾ പണിമുടക്കിക്കഴിഞ്ഞാണ് സംഘാടകർ പണിമുടക്കുകാരുടെ അഭ്യർത്ഥന അനുസരിച്ച് അവരുടെ സഹായാർത്ഥം യൂണിയനുകളുണ്ടാക്കാൻ വന്നെത്തിയിരുന്നതു്.

ജോലിയുടെ ഗതിവേഗം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള ഉദ്യമം തങ്ങൾക്കിനിയും സഹിക്കാൻ സാദ്ധ്യമല്ലെന്നു്, ഒരു സംഘം പണിമുടക്കുകാർ ഗ്രന്ഥകർത്താക്കളിലൊരാളോടു് ഒരഭിമുഖസംഭാഷണത്തിൽ പറയുകയുണ്ടായി. തൊഴിലാളികളെക്കൊണ്ടു കൂടുതൽ ജോലി ചെയ്യിക്കുന്നതിനു് മാനേജ്മെൻറു് നിയമിച്ച വ്യവസായ എഞ്ചിനീയർമാർ, പ്രവർത്തനസമയം കണക്കാക്കാൻ സ്റ്റോപ്പുവാച്ചുകൾ ഉപയോഗിച്ചിരുന്നതിനാൽ, തൊഴിലാളികൾ അവരെ 'നിമിഷത്തിൻെറ മനുഷ്യർ' എന്നാണു വിളിച്ചിരുന്നതു്. ഇവരിലൊരാൾ മരിച്ചപ്പോൾ ആറു പേർ അയാളെ ശവകുടീരത്തിലേയ്ക്കു് വഹിച്ചുകൊണ്ടുപോയെന്നും, എന്നാൽ അതു സഹിക്കാൻ നിവൃത്തിയില്ലാതെ ആ മനുഷ്യൻ ശവമഞ്ചത്തിൽ എഴുന്നേറ്റിരുന്നു് "ഈ ജോലിക്കു് നാലുപേർ ധാരാളം മതി" യെന്നു് അട്ടഹസിച്ചുവെന്നും തൊഴിലാളികൾ ഫലിതം പറയാറുണ്ടു്.

വസ്തുതകൾ അറിയുന്നതിന്റെ ആവശ്യകത

ഓരോ പണിമുടക്കിന്റെയും അവസരത്തിൽ, വ്യവസായത്തൊഴിലാളികൾ പ്രതിവർഷം എത്രമാത്രം പണം ആർജ്ജിക്കുന്നുവെന്ന കൃത്യമായി മനസ്സിലാക്കുവാൻ പൊതുജനങ്ങൾ ശ്രമിച്ചാൽ നന്നായിരുന്നു. കൂലി സംബന്ധിച്ച് ന്യായമായ വിധികളിലെത്തണമെങ്കിൽ, മണിക്കൂർതോറുമുള്ള കൂലിനിരക്ക് അടിസ്ഥാനമാക്കി "ഉയർന്ന കൂലി" സംബന്ധിച്ച റിപ്പോർട്ടുകളാൽ തെറ്റിദ്ധരിപ്പിക്കപ്പെടാതെ സൂക്ഷിക്കേണ്ടതാവശ്യമാണ്. ഒരു മനുഷ്യനും മണിക്കൂർ കണക്കിൽ കൂലിയിൽ ഉപജീവിക്കുക സാദ്ധ്യമല്ല. ഒരു വർഷം അയാൾക്ക് എത്രമാത്രം ജോലി ലഭിക്കുന്നുവെന്നതാണ പ്രശ്നം. വർഷംതോറുമുള്ള ശരാശരി വരുമാനം മാത്രമാണ് ഒരു തൊഴിലാളിയെ ശരിക്കു മനസ്സിലാക്കുന്നതിനുള്ള ന്യായയുക്തമായ ഏകമാനദണ്ഡം. ഒരു മാനേജ്മെൻറുമായി അഭിമുഖസംഭാഷണം നടത്തുകയോ ഒരു ഫാക്ടറിയിൽ ഒരു സന്ദർശനം നടത്തുകയോ ചെയ്യുന്ന മന്ത്രിമാർക്കോ പൗരസംഘങ്ങൾക്കോ ഈ സുപ്രധാന കാര്യങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച് പൂർണ്ണവിവരം മിക്കപ്പോഴും ലഭിക്കുന്നില്ല. പൂർണ്ണവിവരം ലഭിക്കണമെന്നാഗ്രഹമുള്ള ഗ്രൂപ്പുകൾ മാനേജ്മെൻറിനെ കൂട്ടതലായി ചോദ്യം ചെയ്യണം. യൂണിയൻ ഹെഡ്ക്വാർട്ടേഴ്സ് സന്ദർശിച്ചും അതേ ചോദ്യങ്ങൾ അവർ ചോദിക്കണം; അവസാനം സംസ്ഥാനത്തെയോ രാഷ്ട്രതല സ്ഥാനത്തെയോ ലേബർ വകുപ്പുമായി വസ്തുതകൾ താരതമ്യപ്പെടുത്തിനോക്കുകയും വേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. ഗവണ്മെൻറുദ്യോഗസ്ഥന്മാരും തൊഴിലാളിനേതാക്കളും മാനേജ്മെൻറുകളുമായും നേരിട്ടു കണ്ടു സംഭാഷണം നടത്താൻ സമയം ലഭിക്കുന്നില്ലെന്നു വരുകിൽ, പത്രവാർത്തകൾ മാത്രമല്ല, തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനങ്ങളും ലിബറൽമാസികകളുമെങ്കിലും— ഒന്നിൽക്കൂടുതൽ വിക്ഷണകോണത്തിൽനിന്ന് സ്ഥിതി

ഗതി പരിഗണിക്കുന്നതിനുള്ള ആത്മാർത്ഥമായ ശ്രമത്തിനിടയിൽ—പൗരന്മാർ വായിച്ചിരിക്കേണ്ടതാവശ്യമാണു്.

താരതമ്യേന നല്ല ശമ്പളം ലഭിക്കുന്ന കുഴൽവേലക്കാരൻ, ആശാരി തുടങ്ങി വീട്ടിലെ കേട്ടുപോകൽ ജോലിക്കു വരുന്ന തൊഴിലാളികളുമായിട്ടാണു് ഇടത്തരക്കാരായ ആളുകൾക്കു് സമ്പർക്കമുള്ളതു്. അങ്ങനെയുള്ളവർ മുമ്പു പറഞ്ഞ കാര്യങ്ങൾ ശരിയായി ധരിക്കുകയും, കെട്ടിടനിർമ്മാണജോലികളിലേർപ്പെട്ടിരിക്കുന്നവരുടെ "യൂണിയൻ കൂലി" എല്ലാ വ്യവസായങ്ങളെയും പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുന്നില്ലെന്നു മനസ്സിലാക്കുകയും ചെയ്യണം. കെട്ടിടനിർമ്മാണത്തിലെ തൊഴിലാളികളുടെ കൂലി ടെക്സ്റ്റൈൽത്തൊഴിലാളികളുടെയും കർഷകത്തൊഴിലാളികളുടെയും കൂലിയെ അപേക്ഷിച്ചു് വളരെ കൂടുതലാണു്.

യൂണിയൻകൂലി എല്ലാ തൊഴിലാളികളെയും ഒരേ നിലയിൽ പരിഗണിക്കുകയും വ്യക്തികൾ കൂട്ടുതലായി ഉല്പാദനം നടത്തുന്നതിനുള്ള പ്രചോദനം നശിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്നുവെന്നു് ഒരു ആരോപണമുണ്ടു്. യൂണിയനുകൾ സാധാരണയായി അതിനു നൽകുന്ന മറുപടി, യൂണിയൻ സ്കെയിൽ ഒരു മിനിമം മാത്രമാണെന്നും മാനേജുമെൻറു്, ചില വ്യക്തികൾക്കു് അതിൽ ഉയർന്ന ശമ്പളം നൽകുന്നതിൽ തങ്ങൾക്കു് എതിർപ്പൊന്നുമില്ലെന്നുമാണു്. യൂണിയൻ ശമ്പളനിരക്കു് താരതമ്യേന ഉയർന്നതാകയാൽ ഇങ്ങനെയൊരു നയം അവലംബിക്കാൻ തങ്ങൾക്കു സാദ്ധ്യമാവുകയില്ലെന്നാണു് മാനേജുമെൻറുകൾ പറയുന്നതു്.

എന്നാൽ പീസ്വർക്കു് നിരക്കുകളോ മണിക്കൂർ കണക്കിനുള്ള നിരക്കും ഒരു ഉല്പാദനപ്രേരക ബോണസ്സോ യൂണിയൻ കൂലിനിരക്കായി മുൻകൂട്ടി സമ്മതിച്ചിട്ടുള്ള വ്യവസായങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം മുൻപറഞ്ഞ ആരോപണത്തിൽ ഒരു കഴമ്പുമില്ല. കൽക്കരിഖനികൾ, സ്ത്രീപുരുഷന്മാരുടെ വസ്ത്രനിർമ്മാണം, ടെക്സ്റ്റൈൽ നിർമ്മാണം, തുടങ്ങിയ വ്യവസായങ്ങളിലും മറ്റനേകം

വ്യവസായങ്ങളിലെ ചില പ്രത്യേക പ്രക്രിയകളിലും ഇങ്ങനെ തീരുമാനിക്കപ്പെട്ട കൂലിനിരക്കുകളാണ് നിലവിലിരിക്കുന്നത്.

വ്യവസായങ്ങളിൽ അസ്വസ്ഥതയുണ്ടാകുന്ന ഘട്ടത്തിൽ, യാതൊരു വിവേചനവും കൂടാതെ എല്ലാ പണിമുടക്കുകൾക്കും 'പ്രക്ഷോഭണ'ക്കാരെ കുറ്റപ്പെടുത്തുന്നതിനു പകരം, തൊഴിലാളികളെ അസംതൃപ്തരാക്കിത്തീർക്കുന്ന സാഹചര്യങ്ങളെന്താണെന്നു കണ്ടുപിടിക്കാൻ ബുദ്ധിശാലിയായ ഓരോ പൗരനും ആഗ്രഹമുണ്ടായിരിക്കേണ്ടതാണ്. തൊഴിലാളികളെ അനുകൂലിക്കുന്ന ഉത്സാഹശാലികളെ സംബന്ധിച്ചും ഈ ഉപദേശം പ്രസക്തമായിത്തോന്നുന്നു. മിന്നുന്നതെല്ലാം പൊന്നല്ല. വ്യവസായ പരിധി സംബന്ധിച്ച തർക്കങ്ങളും ഭീഷണിപ്രയോഗങ്ങളും അന്യായമായ വാദങ്ങളും വേർതിരിച്ചറിയാൻ കഴിയണം.

കുറഞ്ഞ മണിക്കൂറുകൾക്കും ശമ്പളക്കൂട്ടലിനും തൊഴിലിന്റെ പരിണാമത്തിലുള്ള നിയന്ത്രണങ്ങൾക്കും വേണ്ടി തൊഴിലാളികൾ വാദിക്കാറുണ്ട്. ഈ വാദം "ജോലി തീർന്നപോകത്തക്കവണ്ണം തങ്ങൾ ജോലി ചെയ്യപോകു"മെന്നുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ ന്യായമായ ഭീതിയുടെ വെളിച്ചത്തിൽ പരിഗണിക്കണമെന്നതു വളരെ പ്രധാനമാണ്. തങ്ങളുടെ തൊഴിലിലേർപ്പെട്ടിരുന്ന വളരെയധികമാളുകൾ തൊഴിൽരഹിതരാണെന്നും, തങ്ങളുടെ ഉപജീവനമാർഗ്ഗംതന്നെ ഭീഷണിപ്പെടുത്തപ്പെട്ടിരിക്കുന്നുവെന്നും കാണുമ്പോൾ ആളുകൾ കടുത്ത നിരാശയ്ക്കു വശംവദരായിപ്പോകും.

വിവിധ നിർമ്മാണജോലികളിൽ പൂർണ്ണമായ ഉല്പാദനം നടക്കുന്നുണ്ട്. പൂർണ്ണമായ ഉല്പാദനം നടക്കുന്ന കാലത്തുപോലും സംരക്ഷണച്ചട്ടങ്ങൾ ഉപേക്ഷിക്കാൻ ലേബർ യൂണിയനുകൾ വിസമ്മതിക്കുകയാണ്. അവ തിരികെ കിട്ടിയില്ലെങ്കിലോ എന്നാണ് യൂണിയനുകളുടെ ഭയം. ചില ക്രാഫ്റ്റ് യൂണിയനുകളിലെ കൃത്രിമനിയന്ത്രണങ്ങൾക്കും ഏകാധിപത്യപരമായ ചട്ടങ്ങൾക്കും ഇതു് എന്തായാലും ന്യായീകരണമാകുന്നില്ല.

വില ഉയർന്ന നിലയിൽ നിലനിറുത്തുന്നതിനായി മാനേജ്മെൻറുകൾ മിക്കപ്പോഴും ഉല്പാദനക്രമത്തെ നിയന്ത്രിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഈദൃശനടപടികൾ കാർഷികരംഗത്തു് ഗവണ്മെൻറു പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നുമുണ്ട്. ഇവയെപ്പറ്റിയുള്ള ധാരണ നിയന്ത്രിത നടപടിയെപ്പറ്റിയുള്ള നിഷ്ക്രിയമായ വിധികല്പിക്കൽ കുറച്ചൊന്നുമായപ്പെട്ടതാൻ തൊഴിലാളികളെ സഹായിച്ചേക്കും. ഈ നയങ്ങളെല്ലാം നമ്മുടെ "ദൗർല്ലഭ്യ സമ്പദ്വ്യവസ്ഥ"യിലെ നടപടികളുടെ ഫലമാണു്. ഏറ്റവും കൂടുതൽ വ്യാപകമായ ഉപയോഗത്തിനുവേണ്ടി ഏറ്റവും കൂടുതൽ ഉല്പാദിപ്പിക്കുന്നതിനു കൂടുതൽ വിവേകപൂർവമായ സമ്പ്രദായങ്ങൾ ഏർപ്പെടുത്തുന്നതിലും ക്രയശക്തിയുടെ വിതരണം അതനുസരിച്ചു ഭേദഗതിചെയ്യുന്നതിലും രാഷ്ട്രത്തിൻറെ ചിന്ത പതിയുന്നതുവരെ ഈ നയങ്ങളിൽ ഒരുപക്ഷേ വലിയ മാറ്റങ്ങളൊന്നുമുണ്ടാകാൻ പോകുന്നില്ല.

പണിമുടക്കുകളും
സംഘടിത തൊഴിലാളികളും

സംഘടിത തൊഴിലാളികൾക്കിടയിലും അസംഘടിത തൊഴിലാളികൾക്കിടയിലും പണിമുടക്കുകളുടെ താരതമ്യേനയുള്ള ആവൃത്തം, സംബന്ധിച്ച ഏതു സാമാന്യപ്രസ്താവനയും ചെയ്യുമ്പോൾ പണിമുടക്കുകളുടെ ആവൃത്തം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതായ മറ്റു പല ഘടകങ്ങളും കണക്കിലെടുക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. വ്യാപാരവൃത്തത്തിൻറെ ഉയർച്ച, വിലവർദ്ധന, ഭീഷണിപ്പെടുത്തുന്ന സ്ഥിതിഗതി, ദേശീയ സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയിലെ വ്യവസായവികസനഘട്ടങ്ങൾ, രാഷ്ട്രീയസ്ഥിതി എന്നിവയാണു് ആ ഘടകങ്ങൾ. വാസ്തവം പറഞ്ഞാൽ, തൊഴിലാളിയൂണിയനുകൾ രൂപവൽക്കരിക്കുന്നതിനുമുമ്പു് അതിൽ പിന്നിട്ടുള്ളതിനേക്കാൾ പണിമുടക്കു കൂടുതലായിരുന്നതായി കാണാം. യൂണിയൻ രൂപവൽക്കരണത്തെ മാനേജ്മെൻറു് സജീവമായി എതിർത്തുകൊണ്ടിരുന്ന വ്യവസായങ്ങളിലാണു്, യൂണി

യൻ സ്ഥാപിച്ചു കഴിഞ്ഞവയിലേതിനേക്കാൾ പണിമുടക്കുകൾ കൂടിയിരുന്നതു്.

ഇതിനുള്ള കാരണങ്ങൾ പലതാണു്. ഒന്നാമതായി വ്യവസായത്തിലെ അസ്വസ്ഥത നീക്കാനാവശ്യമായ ക്രമീകരണങ്ങൾ ചെയ്യുന്നതിനു് അങ്ങനെയൊന്നു നിലവിലുണ്ടെന്ന ബോധം മാനേജ്മെൻറിനുണ്ടായിരിക്കണം. തൊഴിലാളികൾക്കു് സ്വതന്ത്രമായും ഭയരഹിതമായും കാര്യം തുറന്നുപറയുന്നതിനു മാർഗ്ഗം തുറന്നുകിടപ്പില്ലെങ്കിൽ, തൊഴിലാളികൾക്കിടയിൽ വാസ്തവത്തിലുള്ള അഭിപ്രായമെന്താണെന്നു് മാനേജ്മെൻറിനു് അറിയാൻ ബുദ്ധിമുട്ടുണ്ടാകും.

ഈ ഗ്രന്ഥകർത്താക്കളിലൊരാൾ ഒരു ഫാക്ടറിയിൽ പേഴ്സണൽ ഡയറക്ടർ ആയി ജോലി നോക്കവേ, ഈ വിഷയത്തിൽ വിജ്ഞാനപ്രദമായ ഒരനുഭവമുണ്ടായി. ഇഷ്ടിക വൃത്തിയാക്കുന്ന ഒരുസംഘം തൊഴിലാളികൾ പല പരാതികളുന്നയിച്ചു. അദ്ദേഹം ഫോർമാൻമാരെയും തൊഴിലാളികളെയും നേരിട്ടു കണ്ടു സംസാരിച്ചും റിക്കാർഡുകൾ നോക്കിയും പരാതികളെപ്പറ്റി അന്വേഷണം നടത്തി. തൊഴിലാളികളുടെ ശമ്പളം തീരെ അപര്യാപ്തമാണെന്നു കണ്ടു്, അദ്ദേഹം മിൽ മാനേജരെ സന്ദർശിച്ചു സ്ഥിതിഗതി ശരിപ്പെടുത്താൻ ഉത്സാഹിച്ചു. തൊഴിലാളികൾ അലസരാണെന്നാണു് മാനേജർ അഭിപ്രായപ്പെട്ടതു്. മാത്രമല്ല, ഇഷ്ടിക വൃത്തിയാക്കുന്നതിനെപ്പറ്റി ഡയറക്ടർക്കു് എന്തറിയാമെന്നു് മാനേജർ ചോദിച്ചു. ആയിടയ്ക്കു് ദേവാലയത്തിലെ പ്രസംഗപീഠം വിട്ടിറങ്ങി മില്ലിലെ ജോലിയിൽ പ്രവേശിച്ച ഗ്രന്ഥകർത്താവിനു് കാര്യമായിട്ടൊന്നുമറിഞ്ഞുകൂടായിരുന്നു. മാനേജർ പറഞ്ഞു: "നിങ്ങൾ എന്നോടു സംസാരിക്കുന്നതിനു മുമ്പു്, പോയി കുറെ ഇഷ്ടിക വൃത്തിയാക്കൂ." അങ്ങനെ ഗ്രന്ഥകർത്താവു് ആ തൊഴിലാളികളുടെകൂടെ ജോലിക്കു പോയി. ആ ദിവസം പണിനിറുത്തിയപ്പോഴും തൊഴിലാളികളുടെ ശമ്പളം പോരെന്നുള്ള വിചാരമാണു് അദ്ദേഹത്തിനുണ്ടായിരുന്നതു്. എന്നാൽ, ആദ്യം ആ നിഗമനത്തിലെത്തിയ

പ്പോഴത്തേതിൽനിന്നു വിഭിന്നമായ ഒരു മനോഭാവം ഇപ്പോഴദ്ദേഹത്തിനുണ്ടായി. ഒരു ഭിത്തി പൊളിച്ചിട്ടുകഴിയുമ്പോൾ, ഓരോ മനുഷ്യന്റെയും മുമ്പിലുള്ള ഇഷ്ടികകൾ എടുത്തു് സിമൻറു് മാറ്റിക്കളഞ്ഞു റൃത്തിയാക്കുന്നതിനു് ഫോർമാൻ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകിയിരുന്നു. എന്നാൽ, ഫോർമാൻ പോയിക്കഴിഞ്ഞയുടൻ, തൊഴിലാളികളിലൊരുവൻ ഓടിനടന്നു്, കൂടുതൽ റൃത്തിയുള്ള ഇഷ്ടികകളെല്ലാം പെറുക്കി, തന്റെ കൂമ്പാരത്തോടു ചേർക്കുമായിരുന്നു. നൂറു് ഇഷ്ടികയ്ക്കാണു് കൂലി നിശ്ചയിച്ചിരുന്നതെന്ന കാരണത്താൽ ആ തൊഴിലാളിക്കു് അനായാസമായി കൂടുതൽ പണമുണ്ടാക്കാൻ കഴിഞ്ഞു! ആ മനുഷ്യനു് നല്ല ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ ശമ്പളം കിട്ടുന്നുണ്ടെന്നും, ഗ്രന്ഥകർത്താവുൾപ്പെടെ മറ്റു തൊഴിലാളികളെല്ലാം അലസരാണെന്നും മിൽ മാനേജർ പറഞ്ഞപ്പോൾ ഗ്രന്ഥകർത്താവിനു് അതത്ര സുഖപ്രദമായി തോന്നിയില്ല.

തൊഴിലാളികളുടെ മനോഭാവം ഗ്രഹിക്കൽ

ഗ്രന്ഥകർത്താവു് വേണ്ടവണ്ണം അദ്ധ്വാനിക്കുകയില്ലെന്ന ആശങ്കയാൽ പ്രേരിതനായി, ഫോർമാൻ കുറേക്കഴിഞ്ഞു മടങ്ങിവന്നു. അദ്ദേഹം ജോലിചെയ്യുന്നതു വീക്ഷിച്ചുകൊണ്ടു് ആ അപരാഹ്നം മുഴുവൻ ആ മനുഷ്യൻ അവിടെ നിന്നു. അതിന്റെ ധ്വനി ആക്ഷേപഹേതുകമായിരുന്നു. ശീഘ്രഗതിയിൽ വേലചെയ്യിക്കുന്ന രീതിയും കഠിനസ്വഭാവിയായ ഫോർമാന്റെ കർശനമായ മേൽനോട്ടവും തൊഴിലാളികൾക്കു് ഹിതകരമല്ലെന്നു് ഗ്രന്ഥകർത്താവു് കേട്ടും വായിച്ചും അറിഞ്ഞിരുന്നു. എന്നാൽ ആ സന്ദർഭത്തിലെപ്പോലെ ശക്തിയായി അദ്ദേഹത്തിനതു് അനുഭവപ്പെട്ടിരുന്നില്ല. അദ്ദേഹം ദാർശനികനും ഒരു യുദ്ധവിരോധ ചിന്താഗതിക്കാരനുമായിരുന്നെങ്കിലും ഫോർമാന്റെ നേർക്കു് ഇഷ്ടികകൊണ്ടു് ഒരേറു കൊടുക്കാതിരിക്കുക പ്രയാസമായിത്തോന്നി. വാസ്തവമിതാണു്; തൊഴിൽസാഹചര്യങ്ങളെപ്പറ്റി തൊഴിലാളികൾക്കെത്തോന്നുന്നുവെന്നതു് അവക്കില്ലാതെ മറ്റാർക്കും സാധാ

രണഗതിയിൽ അറിഞ്ഞുകൂടാ. ശാസ്ത്രീയ ചിന്താഗതിയുള്ള മാനേജ്മെൻറ് തൊഴിലാളികളുടെ ചിന്താഗതിയെപ്പറ്റി അറിഞ്ഞിരിക്കണം; വേണ്ട ഒത്തുതീർപ്പുകളുണ്ടാക്കാൻ അതാവശ്യമാണ്.

പരാതികൾ ഉന്നയിക്കുന്നവെന്ന കാരണത്താൽ യൂണിയനുകളെ ഭയപ്പെടുന്ന മാനേജ്മെൻറുകൾ ഒരു ബോയ്ലർ ഹൗസു സന്ദർശിച്ച ഒരു വൃദ്ധയെയാണ് അനുസ്മരിപ്പിക്കുന്നത്. സേഫ്റ്റി വാൽവ് (Saftey valve) ഭയങ്കരശബ്ദത്തോടെ ഊരിത്തെറിച്ചപ്പോൾ അവൾ വല്ലാതെ ഭയന്നുപോയി. ഭേരേമറിച്ച്, ആ വൃദ്ധ സന്തോഷിക്കുകയാണു വേണ്ടിയിരുന്നത്. കാരണം, ആ സേഫ്റ്റി വാൽവ് ഒരു സ്ഫോടനം ഒഴിവാക്കി, അവരുടെ ജീവൻ രക്ഷിച്ചു.

യൂണിയൻ ഒരു സേഫ്റ്റി വാൽവാണ്. അതുമിക്കപ്പോഴും ആവിയുറഞ്ഞുവിടുന്നു; സാഹചര്യങ്ങളെപ്പറ്റിയുള്ള അസംതൃപ്തിയിലേക്ക് ശ്രദ്ധക്ഷണിച്ചും അവ സമാധാനപരമായി പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള ഉപാധി സൃഷ്ടിച്ചും കൂടുതൽ ഗുരുതരമായ സ്ഫോടനം ഒഴിവാക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

തെക്കൻ സ്റ്റേറുകളിൽ തൊഴിലാളി സംഘടനയൊന്നുമില്ലാതിരുന്ന ഒരു മില്ലിൻെറ ഉടമസ്ഥൻ, ഒരിക്കൽ പറഞ്ഞു, തൊഴിലാളികൾ പണിമുടക്കിയപ്പോൾ താൻ അന്ധാളിച്ചു പോയെന്ന്. അവരുടെ ചിന്താഗതി ഏതു വിധത്തിലാണെന്നറിയാൻ മില്ലുടമസ്ഥനു മാർഗ്ഗമില്ലായിരുന്നു. സുപ്രധാന പ്രശ്നങ്ങൾ നിഷിദ്ധമായി പരിഗണിച്ച്, നിസ്സാരപരാതികൾ മാത്രം ചർച്ചചെയ്യാൻ അനുവദിച്ചിരുന്ന പല കമ്പനി യൂണിയനുകളുടെയും ഗ്രന്ഥകർത്താക്കൾക്കറിവുണ്ട്. പണിമുടക്കുകളായിരുന്നു അവിടങ്ങളിലെ പരിണതഫലം.

മറെറന്തെല്ലാം കുറവുകളുണ്ടായിരുന്നാലും, തൊഴിലാളികളുടെ വികാരവിചാരങ്ങളെപ്പറ്റി തന്നിക്കറിവു നൽകുന്നതിൽ പരാജയപ്പെടാത്ത ഒരു നല്ല തൊഴിലാളി യൂണിയനെ വിവേകശാലിയായ ഒരു മാനേജർ സ്വാഗതം ചെയ്യുകതന്നെ ചെയ്യും.

പണിമുടക്കു നിരോധന സംഘടന

തൊഴിലാളി സംഘടനയുടെ അവകാശം മാനേജ്മെൻറ് സമ്മതിച്ചു കഴിഞ്ഞാലുടൻ, കരാർ വ്യവസ്ഥകൾ നിലവിലിരിക്കുന്ന കാലഘട്ടത്തിൽ പരാതികൾ പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള സംവിധാനത്തിനു് വ്യവസ്ഥചെയ്തുകൊണ്ടുള്ള കരാറുകൾക്കു് ഒപ്പു വയ്ക്കുന്നു. കരാർ നിലവിലിരിക്കുമ്പോൾ തൊഴിലാളിയൂണിയൻ പണിമുടക്കിനോ മാനേജ്മെൻറ് ലോക്കൗട്ടിനോ ഉദ്യമിക്കുന്നതല്ലെന്നും നേരേമറിച്ചു് ഇരുകൂട്ടരും തർക്കങ്ങൾ സമാധാനപരമായി പരിഹരിക്കുന്നതിനു് ഏർപ്പെട്ടത്തിട്ടുള്ള ജനാധിപത്യ യന്ത്രസംവിധാനം ഉപയോഗിക്കുമെന്നും വ്യവസ്ഥചെയ്യുന്ന ഒരു വകുപ്പുകൂടി സാധാരണയായി ഇങ്ങനെയുള്ള കരാറുകളിൽ ഉൾപ്പെട്ടത്താറുണ്ടു്.

പണിമുടക്കുകൾക്കെതിരായ ഒരു രക്ഷാനടപടിയെന്ന നിലയിൽ സംഘടനയുടെ കാംക്ഷിമമായ പ്രവർത്തനഫലം 1937-ൽ വ്യക്തമാക്കപ്പെട്ടു. യൂണിയൻ ശുപവൽക്കരണത്തെ മാനേജ്മെൻറ് എതിത്ത ആട്ടോമൊബൈൽ വ്യവസായത്തിലെ സി. ഐ. ഓ. പണിമുടക്കുകളുടെ ഫലമായി വ്യാപകമായ കുഴപ്പങ്ങളുണ്ടായിക്കൊണ്ടിരുന്ന സമയത്തു് പണിമുടക്കാതെതന്നെ മറെറാരു സി. ഐ. ഓ. യൂണിയനായ അമാൽഗമേറേഡ് ക്ലോത്തിങ്ങു് വർക്കേഴ്സ് മെച്ചമായ വ്യവസ്ഥകൾ നേടിയെടുത്തു. ഒരു ചക്രത്തിൻെറയും പ്രവർത്തനം മുടക്കാതെയാണു് തൊഴിലാളികൾക്കു് മെച്ചമായ വ്യവസ്ഥകൾ നേടിക്കൊണ്ടുള്ള ഒരു കരാറിൽ മാനേജ്മെൻറുമായിക്കൂടിയാലോചനവഴി അവർ എത്തിച്ചേർന്നതു്. 1937-ൽ സഭകളുടെ ഫെഡറൽ കൗൺസിൽ 'തൊഴിലാളി ഞായറാഴ്ച' സംബന്ധിച്ചു് അയച്ച സന്ദേശത്തിൽ ഇപ്രകാരം പറയുന്നു: "ദീർഘവർഷങ്ങളിലായി ഈ രാജ്യത്തു് അനേകം വ്യവസായങ്ങൾ സംഘടിപ്പിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടു്. കരാറിൻെറ കാലഘട്ടത്തിൽ പണിമുടക്കുകളോ ലോക്കൗട്ടുകളോ കൂടാതെതന്നെ സൗഹാർദ്ദബന്ധം പുലർത്തുന്നതിനും സംയുക്തമായ അനുരഞ്ജനനടപടികൾവഴി തർക്കങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്ന

തിനും സംഘടിത മാനേജുമെൻറുകൾക്കും സംഘടിതതൊഴിലാളികൾക്കും സാദ്ധ്യമാണെന്നു് വ്യക്തമാക്കപ്പെട്ട.

പണിമുടക്കുകളുടെ സമയനിർണ്ണയം

വ്യാപാരമണ്ഡലത്തിലെ അസ്വസ്ഥതയുടെ കാലത്താണു് പണിമുടക്കുകൾ കൂട്ടത്തലായുണ്ടാകുന്നതു്. വ്യാപാരത്തിൻെറ അധഃപതനകാലത്തു് തൊഴിലാളികൾക്കു് കൂലിക്കുറവു്, ഭാഗികമായ തൊഴിൽ, പൂർണ്ണമായ തൊഴിലില്ലായ്മ എന്നിവയിലേതെങ്കിലുംകൊണ്ടു് നഷ്ടം നേരിടുന്നു. കൂലിക്കൂട്ടത്തലോ മെച്ചമായ തൊഴിൽസാഹചര്യങ്ങളോ ആവശ്യപ്പെട്ടു് തൊഴിൽ നഷ്ടപ്പെടരുതാത്ത വണ്ണം തൊഴിൽ കുറവാണപ്പോൾ. വ്യാപാരാസ്വസ്ഥതയുടെ കാലത്താകട്ടെ കമ്പനികൾ പ്രത്യക്ഷമായി അഭിവൃദ്ധിപ്പെട്ടുന്നതും സ്റ്റോക്കുടമകൾക്കു് വർദ്ധിച്ച ഡിവിഡണ്ടു പ്രഖ്യാപിക്കപ്പെട്ടുന്നതും തൊഴിലാളികൾ കാണുന്നുണ്ടു്. അതേ സമയംതന്നെ, വിലക്കയറ്റംമൂലം കുടുംബച്ചെലവുകൾ തന്നെ നിവ്വഹിക്കുന്നതിനുള്ള ബുദ്ധിമുട്ടു് അവരെ അലട്ടുകയും ചെയ്യുന്നു. അതിനെത്തുടന്നു് കൂലി കൂട്ടത്തലിനു് അവർ ആവശ്യപ്പെട്ടുകയായി. സംഘടിത വ്യവസായങ്ങളിൽ അതു് മിക്കപ്പോഴും കൂടിയാലോചന വഴി അവർ നേടിയെടുക്കും. അസംഘടിതവ്യവസായങ്ങളിൽ, ജീവിതച്ചെലവുവർദ്ധനയെ വേണ്ടവണ്ണം നേരിടത്തക്കവിധം മാനേജുമെൻറു് സ്വമേധയാ കൂലി വർദ്ധിപ്പിക്കയും ലാഭത്തിൻെറ ന്യായമായ വിതം തൊഴിലാളികൾക്കു് നൽകുകയും ചെയ്യാൻ വിസമ്മതിക്കുന്ന പക്ഷം മിക്കവാറും പണിമുടക്കുണ്ടാകും. ശമ്പളക്കൂട്ടത്തലിനും കൂട്ടായ വിലപേശൽ സംബന്ധിച്ച കരാറുകൾക്കും തൊഴിലാളികൾ അവകാശവാദം മുഴക്കും. (വ്യാവസായികോല്പാദനത്തിൻെറ ന്യായമായ പങ്കു ലഭിക്കുമെന്നുറപ്പു വരുത്തുന്നതിനു പര്യാപ്തമായ ഏകമാർഗ്ഗം കൂട്ടായ വിലപേശലാണെന്നു് തൊഴിലാളികൾ അനേക വർഷങ്ങളിലെ അനുഭവത്തിൽനിന്നു് മനസ്സിലാക്കിക്കഴിഞ്ഞു.)

സമാധാനപരമായ പണിമുടക്കുകൾ

അക്രമമോ ബലപ്രയോഗമോ കൂടാതെ, സമാധാനപരമായിത്തന്നെ പണിമുടക്കുകൾ നടത്താവുന്നതാണ്. അനേകം പണിമുടക്കുകൾ ആ രീതിയിൽ നടത്തപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. അക്രമമാർഗ്ഗങ്ങൾ അവലംബിക്കാതെയും വിദ്വേഷവികാരങ്ങൾ പരമാവധി കുറച്ചും പണിമുടക്കുകൾ പരിഹരിക്കാവുന്നതാണ്. അനേകം പണിമുടക്കുകൾ അങ്ങനെ പരിഹരിക്കപ്പെട്ടുമുണ്ട്.

അത്യുപ്പികരമായി പരിഗണിക്കപ്പെട്ടുന്ന സാഹചര്യങ്ങളിൽ ജോലി ചെയ്യാൻ കൂട്ടമായി വിസമ്മതിച്ചും, പ്രസിദ്ധീകരണം മൂലവും മറ്റും പൊതുജനാഭിപ്രായം ആർജ്ജിച്ചും, സമാധാനപരമായി ഫാക്ടറി പിക്കറ്റു ചെയ്തും, ഉല്പാദനം തുടരാൻ മാനേജ്മെന്റ് ആജ്ഞ നൽകുന്നപക്ഷം മാനേജ്മെന്റിനെതിരേ സാമ്പത്തിക സമ്മർദ്ദം ചെലുത്തിയും, ഫെഡറൽ, സ്റ്റേറ്റ്, നഗര ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരുടെയോ സഭാസമിതികളുടെയോ പൗരസമിതികളുടെയോ സൗഹാർദ്ദപൂർവമായ മാദ്ധ്യസ്ഥം വഴിയുമാണിതു സാധിക്കുന്നതു്. സമാധാനപരമായ പിക്കറ്റിങ്ങുപോലും യൂണിയനു് ന്യായയുക്തമായ പരാതികളില്ലെങ്കിൽ, മാനേജ്മെന്റിനെതിരേ നേർക്കുള്ള അന്യായമായിത്തീരും. അങ്ങനെയുള്ള സാഹചര്യങ്ങളിൽ മാനേജ്മെന്റും അതേ രീതിയിൽ എതിർ പിക്കറ്റിങ്ങു സംഘടിപ്പിക്കുകയോ സ്വന്ത നിലപാടു പൊതുജനങ്ങളെ ധരിപ്പിക്കുവാൻ തന്റെ ജനാലയ്ക്കൽ എഴുതിവയ്ക്കുകയോ ചെയ്തേക്കാവുന്നതാണ്.

ഒരു യൂണിയൻ നിർണ്ണയിച്ചിട്ടുള്ള ഒരു പിക്കറ്റു ലൈൻ കടക്കാൻ മറ്റെല്ലാ യൂണിയനുകളും തീർത്തും വിസമ്മതിക്കുമ്പോഴാണ് പിക്കറ്റിങ്ങു പ്രശ്നത്തിന്റെ മറ്റൊരു വശം പ്രകടമാകുന്നതു്. തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിനു് വളരെയധികം കെട്ടുറപ്പു് ആവശ്യമാണെന്നും യൂണിയനുകൾ തമ്മിൽ കൂറില്ലാതെ വരുന്നതിന്റെ ഫലമായി ന്യായമായ പല പണിമുടക്കുകളും പരാജയപ്പെട്ട

ന്നുണ്ടെന്നും സമ്മതിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. അതേസമയം മറ്റൊരു കാര്യം ശ്രദ്ധയിൽ വിഷയീഭവിക്കേണ്ടതുണ്ട്. ഒരു പിക്കറ്റു ലൈൻ മറ്റു യൂണിയനുകൾ ആദരിക്കണമെന്നുവരുകിൽ പണിമുടക്കിനു മുമ്പുള്ള കൂടിയാലോചനകളിൽ അവയ്ക്ക് ഭാഗഭാഗിത്വം നിഷേധിച്ചുകൂടാ. അതല്ലെങ്കിൽ, ബ്രിട്ടീഷ് സമ്പ്രദായമനുസരിച്ച് തക്കം പ്രസക്തവ്യവസായത്തോടു ബന്ധപ്പെടാത്ത മാനേജുമെൻറുകളും യൂണിയൻ ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരുമടങ്ങിയ ഒരു കമ്മിറ്റിയുടെ അനുരഞ്ജനശ്രമങ്ങൾക്ക് വിട്ടുകൊടുക്കേണ്ടതാണ്. മാത്രമല്ല, ഒരു കാര്യത്തിലും പണിമുടക്കുകയില്ലെന്ന് കരാറിൽ സമ്മതിച്ചിട്ടുള്ളപക്ഷം, അങ്ങനെയുള്ള യൂണിയനുകൾ ജോലി ചെയ്യാൻ വിസമ്മതിച്ചുകൂടാ. ഇക്കാര്യത്തിൽ, പിക്കറ്റുലൈൻ കടക്കുവാൻ വിസമ്മതിക്കുന്നതു്, കരാർ ലംഘനത്തിനു തുല്യമായിരിക്കും.

അക്രമരഹിതമായ പ്രകടനങ്ങൾ

ഗാന്ധിജിയുടെ രീതി ഉപയോഗിച്ച് സമാധാനപരമായ ചില പരീക്ഷണങ്ങൾ ഇവിടെയും നടത്തപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. പെൻസിൽവേനിയയിലെ റഡിങ്ങിൽ, ഹോസിയറി തൊഴിലാളികൾ, ഫാക്ടറി ഗേറ്റുകളുടെ സമീപമുള്ള റോഡരുകിലെ വഴിയിൽ കിടന്നു; പണിമുടക്കിൽ പങ്കെടുക്കാത്തവർ ഫാക്ടറിയിൽ പ്രവേശിക്കണമെന്നുവരികിൽ കിടക്കുന്നവരുടെ മീതെക്കൂടെ കടന്നുപോകേണ്ടിയിരുന്നു. വർഷങ്ങൾ മുമ്പ് ഐ. ഡബ്ളിയു. ഡബ്ളിയു. ഒരു പരേഡിൻെറ സമയത്തു് തെരുവീഥിയിൽ നിരന്നു നിൽക്കുകയും പ്രസിഡണ്ട് വിൽസൺ കടന്നുപോകവേ കരഘോഷം മുഴക്കാതെ നിശ്ശബ്ദരായി നിൽക്കുകയും ചെയ്തു. അതിൻെറ ഫലമായി അവർ അത്യധികം ആഗ്രഹിച്ച ഒരു അഭിമുഖസംഭാഷണത്തിനു് അനുവാദം കിട്ടി. പല പണിമുടക്കുകളിലും അമാൽഗമേറേറഡ് ക്ലോത്തിങ്ങു വർക്കേഴ്സ്, ചരക്കുകൾ നീക്കുന്നതിനുള്ള ട്രക്കുകളുടെ മുമ്പിൽ വീണു കിടന്നു. ടോളഡോ

ആട്ടോ മൈസ്ട്രൈക്കിന്റെ സമയത്ത് പണിമുടക്കുകാർ ഒരു നിരോധനാജ്ഞ അവഗണിച്ച്, നിശ്ശബ്ദരായി സ്വമനസ്സാലെ അറസ്റ്റിനു വിധേയരാവുകയും പോലീസു വാഗണുകളിലും ജയിലുകളിലും അവർ തിങ്ങി നിറയുകയും ചെയ്ത ഒരു സംഭവം റോബർട്ട് ബ്രൂക്ക്സ് തന്റെ "വെൻ ലേബർ ഓർഗനൈസസ്" [1] (തൊഴിലാളികൾ സംഘടിക്കുമ്പോൾ) എന്ന ഗ്രന്ഥത്തിൽ വിവരിക്കുന്നുണ്ട്. ഇങ്ങനെയുള്ള സമ്പ്രദായങ്ങൾ പണിമുടക്കുന്നവരുടെ സ്വമേധയാ ഉള്ള കഷ്ടതകളുടെ ഫലമായി പൊതുജനങ്ങളുടെ സഹാനുഭൂതി ഉണർത്തിവിടുവാൻ സഹായകമാണ്. പക്ഷേ പ്രകടനങ്ങൾ ലഹളകളായി വളരാതെയിരിക്കണമെങ്കിൽ കർശനമായ അച്ചടക്കവും ആത്മനിയന്ത്രണവും പരിശീലനവും ആവശ്യമാണ്.

അക്രമഹേതുക്കൾ

തെക്കൻ സ്റ്റേറുകളിലും മറ്റും ഇപ്പോഴും സംഭവിക്കുന്നതുപോലെ സ്ഥലത്തെ അധികാരികൾ പ്രസംഗിക്കുന്നതിനും സമാധാനപരമായി സമ്മേളിക്കുന്നതിനുമുള്ള പൗരസ്വാതന്ത്ര്യങ്ങൾ പണിമുടക്കുകാർക്ക് നിഷേധിക്കുമ്പോൾ കഠിനമായ വിദ്വേഷത്തിന്റെയും പൊതുവായ അസ്വസ്ഥതയുടെയും അന്തരീക്ഷം സംജാതമാവുന്നു. പോലീസോ കമ്പനി ഗാർഡുകളോ പ്രകോപനപരമായ രീതിയിലോ അച്ചടക്കശീലം കൂടാതെയോ പെരുമാറുമ്പോഴും പണിമുടക്കുന്നവർ പണിമുടക്കാത്ത തൊഴിലാളികളെ വ്യക്തിപരമായി ആക്രമിക്കുകയോ ഫാക്ടറിക്കകത്തു കയറണമെന്നാഗ്രഹിക്കുന്നവർക്ക് അതസാദ്ധ്യമാക്കിത്തീർക്കത്തക്ക വിധത്തിൽ കൂട്ടംകൂട്ടിക്കററിങ്ങു നടത്തുകയോ ചെയ്യുമ്പോഴും അങ്ങനെയൊരന്തരീക്ഷമുണ്ടാകാം. പണിമുടക്കു നിണ്ടുപോയിട്ട് തൊഴിലാളികളുടെ പണികളും കൂട്ടികളും പട്ടിണികിടക്കുകയും പുരുഷന്മാർ കഠിനനിരാശയ്ക്കു വശംവദരാകുകയും ചെയ്യുമ്പോഴും യൂണിയൻ

1 യെയിൽ യൂണിവേഴ്സിറ്റി പ്രസ്സ് 1937

നേതാക്കന്മാരെ കമ്പനിവകകെട്ടിടങ്ങളിൽനിന്നു് ഒഴിപ്പിക്കുകയോ അന്യായമായി അറസ്റ്റുചെയ്യുകയോ ചെയ്യുമ്പോഴും വിദ്വേഷം വർദ്ധിക്കുകയും അസ്വാസ്ഥ്യം പടർന്നുപിടിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. പണിമുടക്കുകാരുടെ നേർക്കു് ടിയർഗ്യാസു പ്രയോഗിക്കുകയോ വെടിവയ്ക്കുകയോ ചെയ്യുമ്പോഴും സ്ഥിതി അതുതന്നെ. കമ്പനിജോലിക്കാരായ ചാരന്മാർ യൂണിയനിൽ നുഴഞ്ഞുകയറി, മിക്കപ്പോഴും യൂണിയനിൽ ഔദ്യോഗികസ്ഥാനങ്ങൾ കൈവശപ്പെട്ടുകയും പൊതുജനാഭിപ്രായം യൂണിയനെതിരായി തിരിച്ചുവിടത്തക്കവണ്ണം അക്രമപ്രവർത്തനത്തിനു തൊഴിലാളികളെ പ്രേരിപ്പിക്കത്തക്കവിധത്തിലുള്ള പ്രചരണസാഹിത്യം അവരുടെയിടയിൽ വിതരണം നടത്തുകയുംചെയ്യുമ്പോൾ വിദ്വേഷം വർദ്ധിക്കുകയാണു്; അസ്വസ്ഥതയുടെ അന്തരീക്ഷം നിലവിൽ വരികയാണു്. ഇങ്ങനെയുള്ള വ്യാവസായികലഹളകളുടെ കാലത്തു്, പണിമുടക്കു നടക്കുന്ന നഗരത്തിൽ നിശ്ചിതമായ സ്ഫോടനമുണ്ടാവുകയോ ബോംബുകളോ ഇഷ്ടികകളോ എറിയപ്പെടുകയോ ചെയ്യുമ്പോൾ അങ്ങനെ പ്രവർത്തിക്കുന്നവരെ ഉടനടി പിടികൂടാത്തപക്ഷം അതു കമ്പനി കൂലികൊടുത്ത ചാരന്മാരുടെ കൃത്യമാണോ അതോ പണിമുടക്കുകാരുടെതന്നെ കൃത്യമാണെന്നെയെന്നു് പറയുക സാദ്ധ്യമല്ല.

പണിമുടക്കുന്നവർ തീർത്തും പരാജയപ്പെട്ടുപ്പെട്ടുവെന്നുവരാം. അതിന്റെ ഫലം അനേകവർഷങ്ങളിലെ വിദ്വേഷവും അനാസ്ഥയുമായിരിക്കും. താരതമ്യേന കാര്യക്ഷമത കുറഞ്ഞ തൊഴിലാളിസമൂഹത്തെയാവും പിന്നീടു് ഫാക്ടറിയിൽ കണ്ടുമുട്ടുക. നേരെമറിച്ചു്, പണിമുടക്കു്, യൂണിയന്റെ പൂർണ്ണവിജയത്തിൽ കലാശിച്ചെന്നും വരാം. അതു കുറെക്കാലത്തേയ്ക്കു് യൂണിയനംഗങ്ങളെ വിജയോന്മത്തരാക്കിത്തീർത്തേക്കാം. അതുമല്ലെങ്കിൽ പണിമുടക്കുപ്രശ്നം അവസാനമായി പ്രസക്തകക്ഷികൾ ഒരു വട്ടമേശസമ്മേളനത്തിലായിരിക്കും പരിഹരിക്കുക. ഈ നടപടി ആദ്യമെ അവലംബിച്ചിരുന്നുവെ

കിൽ എല്ലാ കക്ഷികൾക്കും പണിമുടക്കിന്റെ ഫലമായുണ്ടാകുന്ന കഷ്ടനഷ്ടങ്ങൾ ഒഴിവാക്കാമായിരുന്നു.

കുത്തിയിരുപ്പു പണിമുടക്ക്

യു. എസ്. സുപ്രീംകോടതി 1939-ൽ ഫാൻസ്റ്റീൽ കേസിൽ, കുത്തിയിരുപ്പു പണിമുടക്ക് നിയമവിരുദ്ധമാണെന്നു പ്രഖ്യാപിക്കുന്നതിനു മുമ്പുതന്നെ ഈ രീതിയിലുള്ള പണിമുടക്കുകൾ അധികപക്ഷം ശമിച്ചുകഴിഞ്ഞിരുന്നു. അതു് ഇപ്പോൾ ഒരു അടിയന്തിരപ്രശ്നമല്ലെങ്കിലും, ഒന്നുരണ്ടു കാര്യങ്ങൾ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു.

കുത്തിയിരുപ്പു പണിമുടക്കുകൾ, ആദ്യമായി പ്രചാരത്തിൽ വന്നതു് 1937-ൽ മുഖ്യമായി പുതിയ സി. ഐ. ഓ. യൂണിയനുകളിലാണെങ്കിലും, അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളി ചരിത്രത്തിന്റെ മുൻകാലഘട്ടത്തിൽ അവ അജ്ഞാതമായിരുന്നില്ല. അനേകവർഷങ്ങൾക്കപ്പുറം തുണിത്തൊഴിലാളികൾ സംഘടിക്കുന്നതിനുമുമ്പു്, ഷിക്കാഗോയിലും ന്യൂയോർക്കിലും ജോലി നിറുത്തിയ സംഭവമാണ് കുത്തിയിരുപ്പു പണിമുടക്കുകളുടെ പ്രാരംഭം. പരാതികളുള്ള പ്രതിഷേധം പ്രകടിപ്പിക്കാനും മാനേജുമെൻറിൽ നിന്നും പരിഹാരം നേടുന്നതിനുമുള്ള ഒരു മാർഗ്ഗമെന്ന നിലയിൽ തൊഴിലാളികൾ തങ്ങളുടെ യന്ത്രങ്ങളുടെ മുന്നിൽ അലസരായി ഇരിക്കുകയെന്നതാണ് അന്നവർ അനുവർത്തിച്ച സമ്പ്രദായം.

1906-ൽ ജനറൽ ഇലക്ട്രിക്കു കമ്പനിയുടെ ഷെനക്റ്റഡി ഫാക്ടറിയിൽ ഒരു കുത്തിയിരിപ്പു പണിമുടക്കുണ്ടായി. 1935-ലെ വേനൽക്കാലത്തു് അക്രോണിൽ യുണൈറ്റഡ് റബർ വർക്കേഴ്സ് (അന്നു് എ. എഫ്. എൽ. ലെ ഒരു യൂണിയൻ) ഒരു രാത്രി മുഴുവൻ കുത്തിയിരിപ്പുപണിമുടക്കു നടത്തി. 1937—ൽ കുത്തിയിരിപ്പു പണിമുടക്കു് അംഗീകരിച്ചതു് ദേശീയ നേതാക്കന്മാരുടെ നയരൂപവൽക്കരണത്തിന്റെ ഫലമായിത്തോന്നിയില്ല; സാധാരണ തൊഴിലാളികളുടെ—പ്രധാനമായി, പുതിയ

വ്യവസായ യൂണിയനുകളിലെ തൊഴിലാളികളുടെ— പൊട്ടന്നവെയുള്ള ഒരു ക്രിയയായിട്ടേ അതു തോന്നിയുള്ളൂ. വാസ്തവത്തിൽ കത്തിയിരിപ്പു നിറുത്തിയതിനെ ഉത്തരവാദിത്തമുള്ള യൂണിയൻ നേതാക്കന്മാർ ആശ്വാസത്തോടുകൂടിയാണു് വീക്ഷിച്ചതു്. അതു് യൂണിയനുതന്നെ വിപൽക്കരമായിത്തീരാവുന്ന, ഇരുവായ്ത്തലയുള്ള ഒരായുധമാണു്. അതു പ്രയോഗിക്കുന്നപക്ഷം, ഒരു യൂണിയനിലെ ഒരു ചെറിയ ന്യൂനപക്ഷത്തിനു് ശിക്ഷണവും ജനാധിപത്യ യൂണിയൻ നടപടിക്രമങ്ങളും അവഗണിച്ചു് അനധികൃതമായ പണിമുടക്കുകൾ നടത്താൻ കഴിയും.

നിയമസമാധാനങ്ങൾ

1930 നേത്തുടർന്നുള്ള ദശവർഷകാലത്തു് കത്തിയിരിപ്പു സത്യഗ്രഹങ്ങൾ വർദ്ധിച്ചിരുന്ന ഒരു ഘട്ടത്തിൽ കത്തിയിരിപ്പു സത്യഗ്രഹങ്ങളെയും മറ്റു പല അക്രമങ്ങളെയും അത്യുച്ചത്തിൽ വിമർശിച്ചുകൊണ്ടിരുന്ന ചിലർ, ദേശീയതൊഴിലാളി ബന്ധനിയമം ധിക്കരിക്കുന്നതിനെ മാത്രമല്ല, പണിമുടക്കുകാക്കെതിരായി സംഘടിപ്പിക്കപ്പെടുന്ന തുറന്ന അക്രമപ്രവർത്തനങ്ങളെയും ബഹുജനങ്ങളുടെ എതിർപ്പുകളെയും പരസ്യമായി അനുകൂലിച്ചുവെന്നുള്ളതു് നിയമസമാധാനങ്ങൾ സംബന്ധിച്ചുള്ള നമ്മുടെ വിചിത്രമായ അമേരിക്കൻ മനശ്ശാസ്ത്രത്തിനൊരുദാഹരണമാണു്. നഗരത്തിലെ തൊഴിലാളികൾക്കു് പണിമുടക്കു സംഘടിപ്പിക്കാമെന്നും, എന്നാൽ വെളിയിൽനിന്നുള്ള തൊഴിലാളിനേതാക്കന്മാരിലാർക്കും നഗരത്തിൽ പ്രവേശനമനുവദിക്കുകയില്ലെന്നും ഒരു കിഴക്കൻ നഗരത്തിലെ മേയർ പ്രസ്താവിക്കുകയുണ്ടായി. ഭരണഘടനാനുസൃതമായ പൗരസ്വാതന്ത്ര്യങ്ങളുടെ നിയമരഹിതമായ ലംഘനം ഗൗനിക്കാതെ വിട്ട. പല സ്ഥലത്തും സമാധാനം പാലിക്കേണ്ട ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാർതന്നെ ആ ലംഘനത്തിനു കൂട്ടുനിന്നു. സ്വന്തം നിയമങ്ങളെ ആദരിക്കുന്നതിനു് അമേരിക്ക ഇനിയും വളരെയധികം പഠിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. പൊതുജനക്ഷേമം മുൻനിറുത്തി, എല്ലാ

കക്ഷികളും സംഘടനത്തിൽ ബലപ്രയോഗത്തിനേറ്റതായ കിരാതമാർഗ്ഗങ്ങൾ വർജ്ജിക്കേണ്ടതു് അടിയന്തിരാവശ്യമാണു്.

ഏതെങ്കിലും രാജ്യത്തിലെയോ നഗരത്തിലെയോ എല്ലാ തൊഴിലാളികളും ചേർന്നുള്ള പൊതുപണിമുടക്കു് വളരെക്കുറച്ചു പ്രാവശ്യമേ പരിക്ഷിച്ചുനോക്കിയിട്ടുള്ളു. നടത്തിനോക്കിയിട്ടുള്ളപ്പോഴെല്ലാം അതു തൊഴിലാളികളുടെ പരാജയത്തിൽ കലാശിക്കുകയാണുണ്ടായതു്. സാമൂഹ്യജീവിതത്തിന്റെയോ ദേശീയജീവിതത്തിന്റെയൊ ഈ രീതിയിലുള്ള പൂർണ്ണമായ സ്തംഭനം ഗവണ്മെൻറിനുതന്നെ ഒരു വെല്ലുവിളിയാണു്. അതാണു പരാജയകാരണം. തൊഴിലാളികൾ വാസ്തവത്തിൽ ഒരു വിപ്ലവത്തിനു് ആഗ്രഹിക്കുകയും അതു നടപ്പിലാക്കാൻ തയ്യാറെടുക്കുകയും അങ്ങനെ ഗവണ്മെൻറും അതിന്റെ എല്ലാ ഏജൻസികളും പിടിച്ചെടുക്കുകയും ചെയ്യുന്നില്ലെന്നുവരികിൽ, ഗവണ്മെൻറിന്റെ പോലീസും പട്ടാളവും ജുഡീഷ്യലധികാരവും തങ്ങളെ അഭിമുഖീകരിക്കുന്നതായി തൊഴിലാളികൾക്കു് അനുഭവപ്പെട്ടാൽ; അവർ കീഴടങ്ങേണ്ടിവരുകയും ചെയ്യും.

എ. എഫ്. എൽ., സി.ഐ.ഒ. വിനു് പൊതുപണിമുടക്കിനോ അനുഭാവപണിമുടക്കിനോ ആഹ്വാനം നൽകാൻ അധികാരമില്ല. ഓരോ സാർവദേശീയ യൂണിയനും സ്വയംഭരണാവകാശമുണ്ടു്. തീരുമാനം അതതു യൂണിയനുള്ളതാണു്. ഒരു പണിമുടക്കിനു് ആഹ്വാനം നൽകുന്നതിനുമുമ്പു് യൂണിയൻ രഹസ്യബാലറ്റു നടത്തി ഭൂരിപക്ഷവോട്ടു് അനുകൂലമായി നേടിയിരിക്കണമെന്നതാണു് ഏറ്റവും നല്ല യൂണിയൻ കീഴ്വഴക്കം.

ജോലിയിലേക്കു മടങ്ങുന്നതിനുള്ള ആഹ്വാനം

യൂണിയൻ അംഗീകാരത്തിനുവേണ്ടിയുള്ള വാദം ഉൾപ്പെട്ട പണിമുടക്കുകളുടെ കാലത്തു്, മൗലികപ്രശ്നം മിക്കപ്പോഴും മാനേജ്മെൻറും പത്രങ്ങളും റേഡിയോവിമർശകരും മിശ്രമാക്കി കാണിക്കാറുണ്ടു്. "ജോലി

ചെയ്യാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നവർക്ക് ജോലി ചെയ്യാനുള്ള അവകാശം വേണം'' ''പണിമുടക്കാനാഗ്രഹിക്കുന്നവർക്ക് അതിനുള്ള അവകാശംവേണം'' എന്നിങ്ങനെയുള്ള മുറവിളി കേൾക്കാം. ഇങ്ങനെ ചെയ്യുന്നത് അജ്ഞത നിമിത്തമാണ്. പണിമുടക്കുന്നതിനോ ജോലി ചെയ്യുന്നതിനോ ഉള്ള അവകാശമല്ല പ്രശ്നം. കൂട്ടുചേർന്നു വിലപേശുന്നതു സംബന്ധിച്ച കരാറുകളുടെ ജനാധിപത്യസംരക്ഷണ വ്യവസ്ഥയ്ക്കു വിധേയമായി ജോലിചെയ്യാനുള്ള അവകാശമാണ് ഇവിടത്തെ പ്രശ്നം. അതു കമ്പനി തീർത്തും നിഷേധിക്കുമ്പോൾ ''ജോലിക്കു തിരികെ പോകണ''മെന്ന് ആഹ്വാനം മുഴക്കിക്കൊണ്ടുള്ള പ്രസ്ഥാനങ്ങൾ, തൊഴിലാളികളുടെ യഥാർത്ഥമായ ആഗ്രഹങ്ങളെ പ്രതിധ്വനിപ്പിക്കുന്നവയായിക്കൊള്ളണമെന്നില്ല.

''ജോലിക്കു തിരികെപ്പോകണ''മെന്നാഹ്വാനം ചെയ്യുന്ന പ്രസ്ഥാനങ്ങൾ ''പൌരജനപ്രസ്ഥാന''ങ്ങളായിട്ടാണറിയപ്പെടുന്നതെങ്കിലും, മിക്കപ്പോഴും മാനേജ്മെൻറു നേരിട്ടോ അല്ലെങ്കിൽ, ഒരു കമ്പനി യൂണിയനിലൂടെ പരോക്ഷമായിട്ടോ തൊഴിലാളി ചാരസംഘടന വഴിയോ സമൂഹത്തിലെ വ്യാപാരത്തിൽ സഹകരിക്കുന്ന മറ്റു ചിലരിലൂടെയോ ആണ് അവയ്ക്ക് പ്രേരണ നൽകുന്നതെന്ന് അന്വേഷണങ്ങൾ തെളിയിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഈ പ്രസ്ഥാനത്തിനുള്ള മറ്റൊരു പേരാണ് ''മൊഹോക്ക് വാലി ഫോർമുല.'' അമേരിക്കൻ ലേബർ ഫെഡറേഷൻ പണിമുടക്കിയപ്പോൾ റെമിങ്ടൺ റാൻഡ് കമ്പനിയാണിതു് ആവിഷ്ക്കരിച്ചതു്. പിന്നീടതു ''ലിറ്റിൽ സ്റ്റീൽ'' പണിമുടക്കിലും മറ്റു ചിലടങ്ങളിലും വ്യാപകമായ തോതിൽ ഉപയോഗിക്കുകയുണ്ടായി.

തൊഴിലാളികൾക്ക് യൂണിയൻ വേണോ എന്നു് അന്വേഷണം

യൂണിയനു് അംഗീകാരം ലഭിക്കാതെതന്നെ ജോലിയിൽ തിരികെച്ചേരാൻ മിക്ക പണിമുടക്കുകാർക്കും ആഗ്രഹമുണ്ടെന്നു് ചിലപ്പോൾ ഒരു മാനേജ്മെൻറിനു് ആത്മാ

ത്മായി തോന്നിയെന്നു വരാം. തങ്ങളുടെ അസംഘടിതരായ തൊഴിലാളികൾ വാസ്തവത്തിൽ എന്താണ് ചിന്തിക്കുന്നതെന്നു് അറിയാൻ ഏറ്റവും സഹാനുഭൂതിയും ന്യായദീക്ഷയുമുള്ള മാനേജ്മെൻറിനുപോലും വിഷമമാണ്. തൊഴിലാളികൾ സാധാരണഗതിയിൽ മാനേജർ കേൾക്കാനാഗ്രഹിക്കുന്നതെന്നു് അവർക്കു തോന്നുന്ന കാര്യങ്ങൾ മാനേജ്മെൻറിനോടു പറയുക സ്വാഭാവികമാണ്. ഒരു ഗവണ്മെൻറു ബോർഡുപോലുള്ള നിഷ്പക്ഷസംഘം രഹസ്യബാലറ്റുവഴി നടത്തുന്ന പരിശ്രമത്തിനു മാത്രമേ തൊഴിലാളികളുടെ യഥാർത്ഥമായ ആഗ്രഹങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കാൻ കഴിയൂ. ചില വ്യവസ്ഥകൾക്കു വിധേയമായി ദേശീയതൊഴിൽബന്ധബോർഡിൻെറ മേൽനോട്ടത്തിൽ ഈദൃശമായ തിരഞ്ഞെടുപ്പുകൾ ഇപ്പോൾ ടാഫ്റ്റ്— ഹാർട്ലി ആക്ടനുസരിച്ചു് നിർബന്ധിതമാക്കിയിട്ടുണ്ട്.

പണിമുടക്കിൻെറ ദൃഷ്യങ്ങളും നിരോധനമാർഗ്ഗങ്ങളും

ഇരുഭാഗത്തും അക്രമാസക്തവും സുദീർഘവുമായ ഏതൊരുതരം പണിമുടക്കും, സമൂഹത്തിൽ പിളർപ്പും വിദ്വേഷവും തെറ്റിദ്ധാരണകളും ഉള്ള ഒരു കറുത്ത ചിത്രമാണവശേഷിപ്പിക്കുന്നതു്. മാനേജ്മെൻറും തൊഴിലാളികളും ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരും പ്രമുഖപൗരന്മാരും പോലീസും സ്വാർത്ഥമതികളായ പൊതുജനങ്ങളും ഇതിനു തുല്യ ഉത്തരവാദികളാണ്. പ്രബുദ്ധമായ മനോഭാവം വളർത്തിയെടുക്കുന്നപക്ഷം തൊഴിലാളികളുടെ പണിമുടക്കും മാനേജ്മെൻറുകളുടെ ലോക്കൗട്ടും ഒരു നല്ല പങ്കു് ഒഴിവാക്കാവുന്നതേയുള്ള.

വ്യവസായംതോറുമുള്ള കരാറുകൾ

വ്യവസായവ്യാപകമായ യൂണിയൻ കരാറുകളിലേർപ്പെട്ടു് മാനേജ്മെൻറും തൊഴിലാളികളും തമ്മിൽ മെച്ചപ്പെട്ട ബന്ധങ്ങൾ ഉറപ്പിക്കുന്നതിനു വേണ്ടി, വ്യവസായ

ങ്ങൾതോറും സംഘടനകൾ രൂപവൽക്കരിക്കണമെന്നാ വശ്യപ്പെട്ടുകൊണ്ട് 1038-ൽ സാൻഫ്രാൻസിസ്കോയിലെ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ അസ്സോസ്യേഷൻ ചെയർമാൻ ആർ. ഡി. ലാഫാം പുറപ്പെടുവിച്ചതുപോലുള്ള പ്രസ്താവനകൾ തീർച്ചയായും പ്രോത്സാഹനാർഹമാണ്. ആ സംഘടനയുടെ ഉദ്ദേശം യൂണിയനുകളെ തകർക്കുകയല്ലെന്ന് അദ്ദേഹം വ്യക്തമാക്കി. ലാഫാം പറഞ്ഞു: "കൂട്ടായ വിലപേശൽ തത്വം സുസ്ഥിരമായിക്കഴിഞ്ഞുവെന്നാണെന്റെ വിശ്വാസം. മാറിയതും മാറിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നതുമായ പരിതഃസ്ഥിതികളുമായി ഒത്തുചേർന്നു പോകാൻ സഹായകമായ ദൂരദൃഷ്ടിയും അയവുള്ള സ്വഭാവവും മാനേജ്മെന്റിനുണ്ടായിരിക്കണം."2

മിക്കവാറും എല്ലാമാനേജ്മെന്റുകളും എല്ലാ തൊഴിലാളികളും ചേർന്ന് വ്യവസായവ്യാപകമായ യൂണിയൻ കരാറുകൾ ഉണ്ടാക്കുന്നിടത്ത്, കൂടുതൽ സ്ഥിരതയ്ക്ക് സാധ്യതയുണ്ട്; പണിമുടക്കുകൾ കുറഞ്ഞിരിക്കുകയും ചെയ്യും.

ട്രസ്റ്റുവിരുദ്ധനിയമങ്ങൾ ലംഘിക്കാതെ ന്യായമായ മത്സരത്തിനുള്ള സാമാന്യവ്യവസ്ഥകൾ എങ്ങനെ പ്രബലപ്പെടുത്താമെന്നതാണ് മാനേജ്മെന്റിനെ നേരിടുന്ന മുഖ്യപ്രശ്നങ്ങളിലൊന്ന്. ഉല്പാദനച്ചിലവിനങ്ങളിൽപ്രധാനപ്പെട്ട ഒന്നാണ് ശമ്പളം. വ്യവസായവ്യാപകമായ യൂണിയൻ കരാറുകൾ പൊതുശമ്പളനിരക്കുകൾ നിശ്ചയിതമാക്കുന്നതിലും ഈ പ്രശ്നം വ്യവസായ മാനേജ്മെന്റിന്റെ വ്യാകുലചിന്തകളുടെ പട്ടികയിൽ നിന്നു നീക്കം ചെയ്യുന്നതിലും കാര്യക്ഷമവും നിയമസാധുതയുള്ളതുമായ ഒരു സമ്പ്രദായമാണ്. ഈദൃശമായ വ്യവസായ വ്യാപകമായ കരാറുകൾ ഉയർന്ന ശമ്പളനിരക്കും നല്ല സാഹചര്യങ്ങളും പുലർത്താനാഗ്രഹിക്കുന്ന മാനേജ്മെന്റുകളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം—മിക്ക മാനേജ്മെന്റുകളും അങ്ങനെ ആയിരിക്കും—മനസ്സാക്ഷിയില്ലാത്ത മാനേജ്മെന്റുകളുടെ 'ചിന്തേറിടൽ' തടയുന്നതിനുള്ള അമൂല്യ

2. ന്യൂ യോർക്ക് ടൈംസ്, 1938 ആഗസ്റ്റ് 31.

മായ ഒരുപാധിയാണ്. അതു നിരോധിക്കാത്തപക്ഷം കൂലി നിരന്തരം വെട്ടിക്കുറച്ച് അവർ നല്ല മാനേജ്മെൻറുകളോട് അന്യായമായി മത്സരിക്കുന്നതായിരിക്കും.

യൂണിയനുകളുടെ ഈ സേവനത്തെപ്പറ്റി പറയുമ്പോൾ പ്രശസ്തവൈദികനും പരിഷ്കർത്താവുമായ ഡോ. ചാൾസ് എച്ച്. പാർക്ക്ഹേഴ്സ്റ്റിൻെറ ഒരു പ്രസ്താവന ഓർത്തുപോകുന്നു. സങ്കീർത്തനത്തിലെ ഒരു വാക്യം ഈ വിധത്തിൽ ഭേദഗതി ചെയ്തു വായിക്കണമെന്ന് അദ്ദേഹം പറയുമായിരുന്നു: "ഒരു മനുഷ്യനും പിന്തുടരാത്തപ്പോൾ ദുഷ്ടൻ ഓടുന്നു — എന്നാൽ, പിന്തുടരാനാളുള്ളപ്പോൾ സ്വന്തം സമയം പ്രയോജനകരമായ രീതിയിൽ അവൻ ഉപയോഗിക്കുന്നു."

ഗവണ്മെൻറിൻെറ ചെലവിൽ ആദായം

ലേബർയൂണിയനുകൾ, വ്യവസായവ്യാപകമായ അടിസ്ഥാനത്തിൽ കാര്യക്ഷമമായി പ്രവർത്തിക്കുമ്പോൾ, നികുതിദായകനു വളരെയധികം പണം ആദായമുണ്ടാകുന്നു. തൊഴിൽസാഹചര്യങ്ങൾ സാധാരണയിൽ മോശമായി ദീർഘകാലം തുടരുന്നപക്ഷം, സ്റ്റേറുഗവണ്മെൻറും ഫെഡറൽ ഗവണ്മെൻറും വ്യവസായങ്ങളെ നിയന്ത്രിക്കണമെന്ന മുറവിളി ഉയരും. അങ്ങനെയുള്ള ഭരണത്തിനു വേണ്ടിവരുന്ന യന്ത്രവും ഗവണ്മെൻറ് ഇൻസ്പെക്ടർമാരുടെ സംഖ്യയും നികുതിദായകനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ന്യായീകരിക്കാവുന്നതെങ്കിലും ഭാരിച്ച ചെലവുണ്ടാക്കും. യൂണിയനുകൾ സമഗ്രമായ രീതിയിൽ സംഘടിപ്പിച്ചിട്ടുള്ള യൂണിയനുകളോടുകൂടിയ വ്യവസായങ്ങളിൽ ഇത്രതന്നെ ഗവണ്മെൻറു നിയന്ത്രണങ്ങൾ ആവശ്യമായി വരുന്നില്ല. ഗവണ്മെൻറിനു ചെയ്യാൻ കഴിയുന്നതിനെക്കാൾ കാര്യക്ഷമമായ രീതിയിൽ യൂണിയനുകൾ വ്യവസായത്തെ കാത്തു സൂക്ഷിച്ചുകൊള്ളും. യൂണിയനംഗങ്ങൾതന്നെയാണ് അതിൻെറ ചെലവു വഹിക്കുന്നതും.

കൂട്ടുതലായി കിട്ടുന്ന ശമ്പളം മറ്റു മാനേജ്മെൻറുകളുടെ മേൽ സ്വാധീനം ചെലുത്തുന്നതിനുപയോഗിക്കുന്നതിലേക്ക് സൗഹൃദത്തോടെ വർത്തിക്കുന്ന മാനേജ്മെൻറുകളിൽനിന്നും സഹകരണസംഘങ്ങളിൽനിന്നും ശമ്പളക്കൂട്ടൽ ആവശ്യപ്പെട്ടുകൊണ്ട്, വാസ്തവത്തിൽ സുഹൃത്തുക്കളെ ശിക്ഷിക്കുന്ന അസുഖപ്രദമായ നടപടി, വ്യവസായവ്യാപകമായി മാനേജ്മെൻറ് അസ്സോസ്യേഷനുകളും യൂണിയനുകളും തമ്മിലുണ്ടാകുന്ന കരാറുകൾ ഒഴിവാക്കുന്നുണ്ട്. മുമ്പറഞ്ഞ നടപടി, സൗഹൃദത്തോടെ വർത്തിക്കുന്ന മാനേജ്മെൻറിനെ അയാളോട് മത്സരിക്കുന്നവരുമായി താരതമ്യപ്പെടുത്തുമ്പോൾ, അസൗകര്യപ്രദമായ ഒരു നിലയിൽ പ്രതിഷ്ഠിക്കുകയാണ്.

വ്യവസായവ്യാപകമായ കരാറുകളില്ലാത്തപ്പോൾ, വിശേഷിച്ചും ചില പ്രത്യേക പ്രദേശങ്ങളിൽ മാത്രം യൂണിയനുകൾ സംഘടിപ്പിക്കപ്പെടുമ്പോൾ, വിവേകപൂർവ്വം നയിക്കപ്പെടുന്ന യൂണിയനുകൾ, തങ്ങളുടെ ഡിമാൻറുകളിൽ ഭേദഗതികൾ വരുത്താറുണ്ട്; വ്യവസായത്തിൻെറ ശേഷം ഭാഗവും സംഘടിപ്പിക്കപ്പെടുന്നതു വരെ യൂണിയൻ ഷോപ്പുകൾ തുടർന്നു പ്രവർത്തിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കണമെന്നതാണ് അതിൻെറ ഉദ്ദേശം. നിർഭാഗ്യവശാൽ, ഈ നയം അവലംബിക്കത്തക്ക നിലയിൽ യൂണിയനുകൾ എപ്പോഴും വിവേകശാലിത്വം പ്രദർശിപ്പിക്കുന്നില്ല.

പണിമുടക്ക് ഒഴിവാക്കുന്ന യൂണിയൻ നയം

ലേബർയൂണിയനുകളുടെ മുഖ്യജോലി പണിമുടക്കുകളാണെന്നു വിശ്വസിക്കുന്നതു തെറ്റാണ്. ശരിയായ അംഗീകാരവും ന്യായമായ വ്യവസ്ഥകളും മറ്റേതെങ്കിലും രീതിയിൽ ലഭിക്കുമെന്നുള്ള പക്ഷം, സാധാരണഗതിയിൽ വിപുലമായ ഒരു പണിമുടക്കിനു സുസ്ഥാപിതമായ ഒരു യൂണിയൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നതല്ല. പണിമുടക്കുകൾ ഉൾക്കൊള്ളുന്ന നഷ്ടവും കഷ്ടപ്പാടും ഹൃദയവേദനയും തൊഴിലാളികൾക്കു നല്ലവണ്ണമറിയാം. പണിമുടക്കിയവരുടെ നേക്കു

നടത്തപ്പെട്ട അക്രമങ്ങൾ ശിക്ഷിക്കപ്പെടാതെ പോകുന്നുണ്ട്. അങ്ങനെയുള്ള കേസുകളിൽ, തങ്ങളുടെ നേതാക്കന്മാർ കുറ്റക്കാരായാലും അല്ലെങ്കിലും ദീർഘനാളത്തെ ജയിൽവാസത്തിനു വിധേയരാവുന്നതു തൊഴിലാളികൾ കണ്ടിട്ടുണ്ട്. നിയമാനുസൃതമായ പണിമുടക്കു പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കു ശിക്ഷിക്കപ്പെട്ടുന്ന നേതാക്കന്മാരുടെ കാര്യമാണു് ഇവിടെ പരാമർശിക്കുന്നതു്. ഭീഷണി, പണാപഹരണം, അക്രമം എന്നിവയ്ക്കു് തടവിലാക്കപ്പെട്ടുന്ന തൊഴിലാളിപ്രതിനിധികൾ മറ്റൊരു വിഭാഗത്തിൽപെടുന്നു. ഭീഷണിപ്രയോഗത്തെപ്പറ്റിയുള്ള ഭാഗത്തു് അവരെപ്പറ്റി വീണ്ടും പരാമർശിക്കുന്നതാണു്. പരാജയപ്പെട്ട പണിമുടക്കുകളുടെ നേതാക്കന്മാരെ മിക്കപ്പോഴും ബ്ളാക്കു് ലിസ്റ്റിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുകയാൽ, പല വർഷത്തേക്കു് എന്തെങ്കിലുമൊരു ജോലി കിട്ടുന്നതിനു് അവർ വിഷമിച്ചിട്ടുണ്ട്.* പിക്കറ്റു ലൈനുകളിൽ വെടിവച്ചു വീഴ്ത്തപ്പെട്ടവരെ തൊഴിലാളികൾതന്നെ മിക്കപ്പോഴും മറവു ചെയ്യേണ്ടിവന്നു. അമേരിക്കൻ പൗരന്മാരിൽ ഏറ്റവും ഉത്തമരായ ചിലർ തൊഴിലാളികളുടെ രക്തസാക്ഷിഗണത്തിൽപെടുന്നുണ്ട്—തെക്കൻ സ്റ്റേറ്റുകളിലെ ടെക്സ്റ്റൈൽ മില്ലുകളിലും കോളറാഡൊയിലെ കൽക്കരിഖനികളിലും ആർക്കൻസാസിലും മറ്റു സംസ്ഥാനങ്ങളിലും ചില തൊഴിലാളികൾക്കിടയിലും കാലിഫോർണിയയിൽ ജോലിക്കായി പോയിപ്പാക്കുന്ന തൊഴിലാളികൾക്കിടയിലും രാജ്യത്തിന്റെ മറ്റു ഭാഗങ്ങളിൽ മറ്റു വ്യവസായങ്ങളിലും മർദ്ദനപരമായ സാഹചര്യങ്ങളിൽ മറ്റുയാതൊരു പരിഹാരനടപടി സാദ്ധ്യമല്ലാത്തപ്പോൾ—സുധീരമായും നിസ്വാർത്ഥമായും ആദർശനിഷ്ഠയോടുകൂടിയും പണിമുടക്കു നടത്തിച്ച പല രക്തസാക്ഷികളെയും ഈ എഴുത്തുകാർക്കു വ്യക്തിപരമായി പരിചയമുണ്ട്.

---

* കറുത്ത ലിസ്റ്റിൽപെടുത്തുക അന്യായമായ ഒരു തൊഴിലാളി നടപടിയാണെന്ന കാരണത്താൽ ടാഫ്റ്റ്-ഹാർട്ലി ആക്റ്റിൽ നിരോധിച്ചിട്ടുണ്ട്.

കൂട്ടായ വിലപേശലിനു വേണ്ടിയുള്ള കരാറുകളിൽ പത്തിൽ ഒമ്പതും ഒരു പണിമുടക്കുകൂടാതെ കൂടിയാലോചന വഴിതന്നെ നേടിയെടുത്തവയാണെന്നുള്ള വസ്തുത, കഴിയുമെങ്കിൽ പണിമുടക്കു കൂടാതെ ഒരു കരാറിലെത്തുന്നതിനുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ ആഗ്രഹത്തിനു തെളിവാണ്.

6

യൂണിയനുകളുടെ ഉത്തരവാദിത്വം

ഈ അദ്ധ്യായത്തിൽ തൊഴിലാളിയൂണിയനുകൾ മാനേജ്മെൻറുമായി ഉണ്ടാക്കുന്ന കരാറുകൾ പാലിക്കുന്നതിനെപ്പറ്റി പരാമർശിക്കുന്നതാണ്. അഴിമതിയിലൂടെയും ഭീഷണി വഴിയായും പണം സമ്പാദിക്കുന്നതും തൊഴിലാളിയൂണിയനുകളെ പലവിധത്തിൽ നിയന്ത്രിക്കണമെന്നുള്ള വാദവും നമുക്ക് ഇവിടെ ചർച്ചചെയ്യാം.

കരാർ പാലനം

യൂണിയനുകൾ നിരുത്തരവാദപരമായി പെരുമാറുന്നുവെന്നും, അവ മാനേജ്മെൻറുമായുള്ള കരാർ പാലിക്കുമെന്ന വിശ്വസിച്ചുകൂടെന്നുമുള്ള ആരോപണങ്ങൾ ഉന്നയിച്ചു കേൾക്കാറുണ്ട്. എന്നാൽ വസ്തുതകൾ, യൂണിയനുകൾക്കെതിരായുള്ള ഈദൃശം വിവേചനാരഹിതമായ ആരോപണങ്ങളെ ന്യായീകരിക്കുന്നില്ലെന്ന് നിഷ്പക്ഷമതികളായ സകലരും സമ്മതിക്കും. അതിർത്തിക്കപ്പുറമോ ഭീഷണിപ്രയോഗമോ നിലവിലുള്ള ചില സ്ഥിതിഗതികളിലൊഴികെ, കരാർവ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കുന്നതിൽ നമ്മുടെ യൂണിയനുകൾ വളരെ നല്ല റെക്കാർഡ് സൃഷ്ടിച്ചിട്ടുണ്ട്. യൂണിയനുകൾ ചിലപ്പോഴൊക്കെ കരാറുകൾ ലംഘിച്ചിരിക്കാം; എന്നാൽ, യൂണിയനുമായുണ്ടാക്കീട്ടുള്ള കരാറുകൾ മാനേജ്മെൻറുകളും ചിലപ്പോഴൊക്കെ ലംഘിക്കാറുണ്ട്. ആ നിലയ്ക്ക് യൂണിയനുകളുടെ റെക്കാർഡ് ഒരുപക്ഷേ മാനേജ്മെൻറുകളുടേതിനൊപ്പംതന്നെ മെച്ചമായിരിക്കും. ഉദാഹരണത്തിന് 1924-ൽ യൂണൈ

റഡ് മൈൻ വർക്കേഴ്സ് ഓഫ് അമേരിക്കയുമായുണ്ടായ ജാക്ക്സൺവിൽ കരാറിനെത്തുടർന്നുണ്ടായ സ്ഥിതിഗതി ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാം. വൈഷമ്യമേറിയ ഒരു സാമ്പത്തികസ്ഥിതി ആവിർഭവിച്ചതിന്റെ ഫലമായി, വടക്കൻ സ്റ്റോറുകളിലെ കൽക്കരി ഖനിയുടമകൾ (അമേരിക്കയിലെ ഏറ്റവും പ്രഖ്യാതമായ ചില കുടുംബങ്ങളുടെ ഉടമയിലുള്ള ചില കമ്പനികളുൾപ്പെടെ) തങ്ങളുടെ കരാറുകൾ ഒന്നടങ്കം തിരസ്കരിക്കുകയുണ്ടായി. എന്നാൽ, പൊതുവെ പറഞ്ഞാൽ മാനേജുമെൻറുകളും യൂണിയനുകളും സാധാരണഗതിയിൽ തങ്ങളുടെ കരാറുകളനുസരിച്ചു പ്രവർത്തിക്കുകയാണു പതിവു്.

ഒരു പുതിയ സംഘടനയുടെ ആരംഭഘട്ടത്തിൽ കുറേയൊക്കെ കുഴപ്പങ്ങളുണ്ടായേക്കാമെങ്കിലും, യൂണിയനുകൾ വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കുന്നതിൽ അംഗങ്ങൾക്കു് പരിശീലനം നൽകുകയും അച്ചടക്കബോധമുള്ളവരായി അവരെ വളർത്തുകയും ചെയ്യുന്നുണ്ടെന്നു് തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാന ചരിത്രം തെളിയിക്കുന്നു. അമാൽഗമേറ്റഡ് ക്ലോത്തിങ്ങു് വർക്കേഴ്സിന്റെയും ഇൻറർ നാഷനൽ ലേഡീസ് ഗാർമൻറു വർക്കേഴ്സിന്റെയും ദൃഷ്ടാന്തം ഇവിടെ പ്രസക്തമാണു്. ആദ്യം ആ യൂണിയനുകൾ സംഘടിപ്പിച്ചപ്പോൾ അംഗങ്ങൾ അനധികൃതമായി പണിമുടക്കിയതിന്റെയും മറ്റും ഫലമായി കുറേക്കാലത്തേക്കു് കുഴപ്പങ്ങളുണ്ടായി. എന്നാൽ, ഏറെത്താമസിയാതെ ഈ വൈഷമ്യം പരിഹരിക്കുന്നതിനു് അവർക്കു കഴിഞ്ഞു. അതിൽ പിന്നീടു് അനേകവർഷങ്ങളായി എല്ലാ പരാതികളും ഉല്പാദനം തടസ്സപ്പെടുത്താത്ത വിധത്തിൽ ന്യായമാംവിധം നിഷ്പക്ഷമതികളായ അദ്ധ്യക്ഷന്മാർതന്നെ തീരുമാനിക്കുകയാണു പതിവു്. പഴയ യൂണിയനുകളിലെല്ലാംതന്നെ, പരസ്പരബന്ധങ്ങളിൽ ആദ്യകാലത്തു് വൈഷമ്യങ്ങളുണ്ടായിട്ടുണ്ടു്. എന്നാൽ, കാലാന്തരത്തിൽ അവ ക്രമാനുഗതമായ നടപടിച്ചട്ടങ്ങൾക്കു വിധേയമായിത്തീരുകയും, കരാറുകൾ പാലിക്കുന്നതിൽ വിശ്വസ്തത പുലർത്തുകയും ചെയ്തു.

ആദ്യകാലത്തെ ഒത്തുതീർപ്പാണ് ഏറ്റവും പ്രയാസം

യൂണിയന്റെ ആരംഭകാലത്തു്, മാനേജുമെൻറും തൊഴിലാളികളും ആദ്യമായി സംഘടിതമായ സംഘട്ടനങ്ങളിൽ ഏർപ്പെട്ടപ്പോൾ നീരസത്തിന്റെയും വേദനാജനകമായ ഒത്തുതീർപ്പിന്റേയുമായ ഒരു ഘട്ടം ഉണ്ടായിരിക്കുക സാധാരണമാണു്. മാനേജുമെൻറുകൾ മനസ്സില്ലാമനസ്സോടെ, സാമ്പത്തികമോ നിയമപരമോ ആയ സമ്മർദ്ദത്തിന്റെ ഫലമായി യൂണിയനുകളെ അംഗീകരിക്കുന്നിടത്തു് ഇതു പ്രകടമായി കാണാം. യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനത്തിനെതിരായി അങ്ങേയറ്റം വരെ മാനേജുമെൻറുകൾ സമരം ചെയ്യുമ്പോൾ—മിക്ക വ്യവസായങ്ങളിലെയും സ്ഥിതിയിതാണു്—സംജാതമാകുന്ന വിദ്വേഷവും വൈരാഗ്യവും കെട്ടടങ്ങാൻ വളരെയധികം സമയം വേണ്ടിവരും. നേരെമറിച്ചു്, യൂണിയൻ സംഘടിപ്പിക്കുകയെന്ന ആശയം മാനേജുമെൻറു് സൗഹാർദ്ദപൂർവ്വം അംഗീകരിക്കുന്നപക്ഷം, യൂണിയൻ ബന്ധങ്ങളിലെ പ്രാരംഭഘട്ടങ്ങൾപോലും മൊത്തത്തിൽ സൗഹാർദ്ദനിർഭരമായിരുന്നേക്കാം. ഇതിനൊരു ഉത്തമ ദൃഷ്ടാന്തമാണു് യു. എസ്. സ്റ്റീൽ കോർപ്പറേഷനും സ്റ്റീൽ വർക്കേഴ്സ് ഓർഗനൈസിങ്ങു് കമ്മിറ്റിയും തമ്മിലുള്ള ബന്ധം. അന്നു് സി. ഐ. ഓ. പ്രസിഡണ്ടായിരുന്ന ജോൺ എൽ. ലൂയിസും യു. എസ്. സ്റ്റീൽ ഡയറക്ടർ ബോർഡു് ചെയർമാൻ മൈറോൺ ടെയ്ലറും തമ്മിൽ മൂന്നുമാസം നടന്ന കൂടിയാലോചനകളുടെ ഫലമായി, കോർപ്പറേഷൻ പെട്ടെന്നു് സംഘടിത തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനത്തോടുള്ള സുദീർഘമായ എതിർപ്പു് അവസാനിപ്പിച്ചു് സഹകരണം വാഗ്ദാനം ചെയ്തു. തൊഴിലാളികളുടെ വിലപേശൽ ഏജൻസിയായി എസ്. ഡബ്ളിയു. ഓ. സി. യെ കോർപ്പറേഷൻ അംഗീകരിച്ചു. ദിവസം എട്ടുമണിക്കൂർ ജോലി ചെയ്യണമെന്നും ഓവർടൈം ശമ്പളത്തിന്റെ ഒന്നര ഇരട്ടിയായിരിക്കുമെന്നും വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുകയും ശമ്പളം 10 ശതമാനം വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു. പ്രബുദ്ധമായ ഒരു

മാനേജ്മെൻറിന് വേണ്ടത്ര വിവേകമുണ്ടെന്നുവരുകിൽ ഈ രീതിയിൽ അനേക മാസത്തെ വിവാദങ്ങളും കാര്യക്ഷമതയില്ലായ്മയും ഒഴിവാക്കാൻ കഴിയും.

പുതിയ യൂണിയനുകളിൽ മിക്കതിന്റെ കാര്യത്തിലും സംഘടിത തൊഴിലാളികളുമായി ഇടപെടുന്നതിൽ മാനേജ്മെൻറിനുള്ള പരിചയക്കുറവു മാത്രമല്ല, തൊഴിലാളിയൂണിയനിലെ അംഗങ്ങളുടെയും ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരുടെയും പരിചയക്കുറവും കണക്കിലെടുക്കേണ്ടതുണ്ട്. വ്യവസായത്തൊഴിലാളികളുടെ നിരയിൽനിന്ന് പുതിയ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളോടുകൂടി തൊഴിലാളി പ്രതിനിധികൾ പെട്ടെന്ന് മുമ്പോട്ടു നീങ്ങി, മറ്റു ഫാക്ടറികളിൽ സംഘടനയുണ്ടാക്കാൻ ആവേശപൂർവ്വം യത്നിക്കാറുണ്ട്. അതിനിടയിൽ, കരാറുണ്ടാക്കിയ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ ഒത്തുതീർപ്പുകളുടെ കാര്യത്തിൽ സത്വരശ്രദ്ധപതിപ്പിക്കാൻ സാധിക്കാതെ പോകുന്നതു വേദനാജനകമാണ്;പക്ഷേ അതിൽ വിസ്മയിക്കാനില്ല. നിസ്സാരമായ നിരസഹേതുക്കൾ നിക്കംചെയ്യുന്നതിനും സത്വരമായ ശ്രദ്ധ ലഭിക്കുന്നതിനും ഉയർന്ന യൂണിയനുദ്യോഗസ്ഥന്മാരോട് ആവശ്യപ്പെടുന്ന പക്ഷം സാധിക്കുന്നതാണ്. ഇതു സ്ഥലത്തെ യൂണിയനുദ്യോഗസ്ഥന്മാരുമായുള്ള നേരിട്ടുള്ള ബന്ധത്തിനു ഉലച്ചിൽ തട്ടാത്തവിധത്തിൽ, സൗഹൃദബന്ധത്തോടുകൂടിയ ഒരു മൂന്നാം കക്ഷിയിലൂടെ അനൗപചാരികമായിട്ടാണ് മിക്കപ്പോഴും നിർവ്വഹിക്കപ്പെടുന്നതു്. ഈദൃശസാഹചര്യങ്ങളിൽ, മാനേജ്മെൻറിനു വളരെയധികം ക്ഷമയും തൊഴിലാളിയൂണിയൻ ചരിത്രത്തെപ്പറ്റിയുള്ള ജ്ഞാനവും ആവശ്യമാണ്. ഒരു യൂണിയനുമായുള്ള സുസ്ഥാപിതബന്ധങ്ങൾ വാദവിഷയമല്ലാത്തപ്പോൾ, ഒത്തുതീർപ്പു സംവിധാനം ശരിക്കു പ്രവർത്തിക്കാൻ തുടങ്ങുന്നതായി കാണാം; മാത്രമല്ല, കരാറുകൾ കൂട്ടുതലായി പാലിക്കപ്പെടുമെന്നു വിശ്വസിക്കാം; പൊതുവേ തൃപ്തികരമായ ബന്ധങ്ങൾ സൗഹാർദ്ദപരമായിത്തീരുകയും ചെയ്യും. യൂണിയൻ ബന്ധങ്ങളുടെ ആദ്യഘട്ടങ്ങളിൽ, ഇരുകക്ഷികളും കുറച്ചൊരു സഹിഷ്ണുതയും ക്ഷമയും പ്രദർശിപ്പിക്കുമെങ്കിൽ, അതു് മാർഗ്ഗം സുഗമമാക്കു

കയും പരസ്പരധാരണയുടെയും ന്യായമായ ഇടപാടിന്റെയും പ്രക്രിയയെ ത്വരിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യും. എന്നിരിക്കിലും, സാവ്വദേശീയ യൂണിയനുകളുടെ ലോക്കൽ യൂണിറ്റുകൾ ചില സുസ്ഥാപിതയൂണിയനുകളിൽ പോലും ചിലപ്പോൾ അനധികൃതമായി പണി മുടക്കാറുണ്ട്. മാനേജ്മെന്റിന്റെ ബിസിനസ്സിനും യൂണിയന്റെ സൽപേരിനും ഹാനിയുണ്ടാക്കുകയാണ് ഇതിന്റെ ഫലം.

അഴിമതിയും ഭീഷണിയും

യൂണിയനുകൾക്കെതിരായി മിക്കപ്പോഴും മുഴക്കികേൾക്കാറുള്ള ഒരാരോപണം, യൂണിയനുകൾ ഭീഷണിപ്രയോഗിച്ചു കാര്യം നേടാൻ ശ്രമിക്കുന്നവരെക്കൊണ്ടു നിറഞ്ഞതാണെന്നതാണ്. വാസ്തവത്തിൽ അതു് ഒരു ലേബർ യൂണിയൻ പ്രശ്നമല്ല, പൊതുവായ അമേരിക്കൻ പ്രശ്നത്തിന്റെ ഒരു ഭാഗമാണ്.

തൊഴിലാളിയൂണിയനുകളുടെ സത്യസന്ധതയില്ലായ്മയെപ്പറ്റി നിഷ്കൃഷ്ടവും നിഷ്പക്ഷവുമായ ഒരു പഠനം ന്യൂയോർക്ക് സിറ്റി ക്ലബ്ബിന്റെ ഒരു കമ്മിറ്റി നടത്തുകയുണ്ടായി. പൗരാവകാശ സംബന്ധമായ കാര്യങ്ങളിൽ സത്യസന്ധതയുള്ള് ആ ക്ലബ്ബ് അനേകവർഷങ്ങളായി നൽകീട്ടുള്ള സംഭാവനകൾ പ്രശസ്തങ്ങളാണ്. സിറ്റി ക്ലബ്ബിന്റെ റിപ്പോർട്ടിനോടു ചേർന്നുള്ള അനുബന്ധത്തിൽ പ്രധാനപ്പെട്ട പല അഴിമതികളുടെയും പട്ടിക കാണാം. ബിൽഡിങ്ങു ട്രേഡുകളിലേതാണ് അവയിൽ ഒരിനം. ചലച്ചിത്ര ഓപ്പറേറ്റർമാർ, ചിത്രകാരന്മാർ, ഇരുമ്പുപണിക്കാർ എന്നിവരുടെയിടയിലും കോഴി, മത്സ്യം എന്നിവ കച്ചവടം ചെയ്യുന്നവർക്കിടയിലും, തുകൽ വിപണികളിലും ഇലക്ട്രിക്കൽ സ്ഥാപനങ്ങളിലും റെസ്റ്റോറന്റുകളിലും കാഫെറ്റേറിയകളിലുമെല്ലാം നടക്കുന്ന അഴിമതികളും അനുബന്ധത്തിൽ ചേർത്തിട്ടുണ്ട്.

തൊഴിലാളിയൂണിയനുകളോടു ബന്ധപ്പെട്ട റാക്കറ്റീയറിങ്ങ് ഒരു വിധത്തിലും തൊഴിലാളിയൂണിയനുപ്രത്യേകമായിട്ടുള്ളതല്ല. സാമ്പത്തികവും രാഷ്ട്രീയവും

വ്യാപാരപരവുമായ നമ്മുടെ ജീവിതത്തിലെ ഒരു പൊതു പ്രശ്നത്തിന്റെ ഭാഗമാണതെന്നു് റിപ്പോർട്ടിൽ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിട്ടുണ്ടു്. അതിൽ ഇപ്രകാരം പറയുന്നു:

"മാനേജ്മെൻറിൽനിന്നോ യൂണിയനംഗങ്ങളിൽനിന്നോ രണ്ടു കൂട്ടരിൽ നിന്നുമോ ഹേമം ചെലുത്തി പണം അപഹരിക്കുന്നതിനു് തൊഴിലാളിയൂണിയനെ ഉപയോഗിക്കുകയെന്നതാണു് വാസ്തവത്തിൽ 'ലേബർ റാക്കറിയറിങ്ങി'ൽ അന്തർഭവിച്ചിട്ടുള്ളതു്. റാക്കറിയർ ഒരു യൂണിയൻ ഉദ്യോഗസ്ഥനോ യൂണിയനു വെളിയിൽനിന്നു പ്രവർത്തിക്കുന്ന ആളോ ആകാം. അയാൾ തന്റെ ഏജന്റുമാരിൽക്കൂടെയോ യൂണിയൻ ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരിൽ ഹേമം ചെലുത്തി അതിലൂടെയോ ആവാം പ്രവർത്തിക്കുന്നതു്.

മാനേജ്മെൻറു പ്രത്യക്ഷമായോ പരോക്ഷമായോ നൽകുന്ന സഹകരണത്തിലൂടെയാണു് തന്റെ പ്രാമാണികത്വം പുലർത്താൻ ലേബർ റാക്കറിയർക്കു സാധിക്കുന്നതെന്നു സിറ്റി ക്ലബ്ബ് റിപ്പോർട്ടിൽ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിട്ടുണ്ടു്. കഴപ്പുണ്ടാക്കുന്നതിനെക്കാൾ ഭേദം, കൈക്കൂലി കൊടുത്തു് നിശ്ശബ്ദമായിരിക്കുകയാണെന്നും, അങ്ങനെ ചെലവാകുന്ന തുക ഉപഭോക്താവിന്റെമേൽ ചുമത്തുകയോ വ്യവസായത്തിന്റെ മറെറാരു ശാഖയിൽ കെട്ടിയേല്പിക്കുകയോ ആദായനികുതിയാവശ്യത്തിനു് ഓവർ ഹെഡ് ചാർജ്ജിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുകയോ ചെയ്യാമെന്നും മാനേജ്മെൻറു ചിന്തിക്കുന്നു. മാത്രമല്ല, റാക്കറിൽനിന്നു മാനേജ്മെൻറിനു വാസ്തവത്തിൽ ആദായമുണ്ടാകുന്നുണ്ടെന്നതാണു് മറെറാരു വിശദീകരണം. അങ്ങനെ ഓവർടൈം തുടങ്ങിയ യൂണിയൻ രൂളുകളിൽനിന്നു് ഒഴിഞ്ഞുമാറുന്നതിനുവേണ്ടി, ഒരു യൂണിയൻ ഉദ്യോഗസ്ഥനു് ഇടയ്ക്കിടയ്ക്കു് പണം കൊടുക്കുന്നതു് ആദായകരമായി മാനേജ്മെൻറിനു തോന്നുന്നുണ്ടാവണം. മാത്രമല്ല കൂട്ടായ വിലപേശൽ ഫലപ്രദമായി പ്രയോഗത്തിൽ വന്നാൽ അതിനെത്തുടർന്നു തൊഴിലാളികളുടെ ജീവിതസാഹചര്യത്തിൽ വരുത്തേണ്ടിയിരിക്കുന്ന അഭിവൃദ്ധി, ലേബർ റാക്കറിനെക്കാൾ വളരെക്കൂടുതൽ

ചെലവുണ്ടാക്കുമെന്നായിരിക്കും മാനേജ്മെൻറിൻെറ അഭിപ്രായം.

ചിലപ്പോൾ, സത്യസന്ധരല്ലാത്ത തൊഴിലാളിനേതാക്കന്മാരുമായി കൂട്ടുകെട്ടുണ്ടാക്കുന്നതിൻെറ ഫലമായി നഗരത്തിലെ രാഷ്ട്രീയ നേതാവിൻെറ ഉടമയിലുള്ള ഒന്നോ അധികമോ കമ്പനികളിൽനിന്നു സാധനങ്ങൾ വാങ്ങുവാൻ പൊതുജനങ്ങൾ നിർബന്ധിതരായിത്തീരുമെന്നുണ്ട്. ഇങ്ങനെയൊരു സാഹചര്യം പടിഞ്ഞാറൻ നഗരത്തിലൊരു വൈദികൻ ഒരിക്കൽ വിവരിക്കുകയുണ്ടായി. അദ്ദേഹം യൂണിയൻ തൊഴിലാളികളെക്കൊണ്ട് ഒരു പുതിയ പള്ളി പണിയിക്കുകയായിരുന്നു. തൊഴിലാളികൾക്കു യാതൊരു പരാതികളുമില്ലാതിരിക്കെത്തന്നെ ഒരു പണിമുടക്കിനു് ആഹ്വാനം നൽകപ്പെട്ടു. എന്നാൽ മറെറവിടെനിന്നോ സിമൻറു വാങ്ങിക്കൊണ്ടിരുന്ന പള്ളി, നഗരത്തിലെ കുപ്രസിദ്ധനായ ഒരു രാഷ്ട്രീയ നേതാവിൻെറ സിമൻറു മില്ലുകളിൽനിന്നു് സിമൻറു് ഓർഡർ ചെയ്തു ഉടനെ പണിമുടക്കു പിൻവലിക്കപ്പെടുകയുണ്ടായി.

സ്വതന്ത്രനേതൃത്വം നിലനിറുത്തുന്നതിനായി, അഴിമതിക്കാരായ തൊഴിലാളിനേതാക്കൾ, യൂണിയൻയോഗങ്ങളിൽ തങ്ങളുടെ നേതൃത്വത്തെ വെല്ലുവിളിക്കുകയോ നയങ്ങളിൽ പ്രതിഷേധിക്കുകയോ യൂണിയൻ ഫണ്ടുകളുടെ കണക്കാവശ്യപ്പെടുകയോ ചെയ്യുന്ന അംഗങ്ങളെ അടിച്ചുശരിപ്പെടുത്താനോ പുറംതള്ളാനോ മുട്ടാളന്മാരടങ്ങിയ ഒരു സംഘത്തെ ഉപയോഗിക്കാറുണ്ടു്.

അമേരിക്കൻ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ലേബറിൽനിന്നു്, സുദീർഘമായ അതിൻെറ ചരിത്രത്തിൽ, പുറംതള്ളപ്പെട്ട ഏക സാർവദേശീയ യൂണിയൻ, ഇൻറർ നാഷണൽ ലോങ്ഷോർമെൻസ് അസ്സോസ്യേഷനാണു്. അതിലെ അംഗങ്ങൾ അധികപങ്കും കിഴക്കേ തീരത്തുള്ളവരാണു്. ആറാം ദശകത്തിൻെറ ആദ്യഭാഗത്തു് ന്യൂയോർക്ക് സ്റ്റേറ്റ് ക്രൈം കമ്മിഷൻ ഈ അസ്സോസ്യേഷനിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരുടെ പേരിൽ പല കുറ്റാരോപണങ്ങൾ ഉന്നയിച്ചു.

അവർ മാനേജ്മെൻറിൽനിന്നു് സമ്മാനങ്ങളും കൈക്കൂലിയും സ്വീകരിക്കുന്നു; ക്രിമിനൽ കുറ്റങ്ങളിൽ ഉൾപ്പെട്ടവരെ പേറോളിൽ ചേർത്തു പുലർത്തുന്നു, ജോലിക്കു തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ടവരിൽനിന്നു് കോഴ സ്വീകരിക്കാൻ അനുവദിക്കുന്നു, ജനാധിപത്യവിരുദ്ധമായ രീതികളിലൂടെ അധികാരത്തിൽ തുടരാൻ ശ്രമിക്കുന്നു—എന്നിങ്ങനെ ആരോപണങ്ങളാണു് കമ്മീഷൻ ഉന്നയിച്ചതു്. ന്യൂയോർക്കു് സിറ്റിയുടെ സമഗ്രതിരപ്രദേശത്തു് അഴിഞ്ഞാടുന്നതായി വെളിപ്പെടുത്തപ്പെട്ടിട്ടുള്ള അഴിമതിയും നിയമരാഹിത്യവും അപലപിച്ചുകൊണ്ടും മാനേജ്മെൻറിൽനിന്നു് കോഴയും സമ്മാനങ്ങളും വാങ്ങുന്നതു് നിരുത്തരണമെന്നാവശ്യപ്പെട്ടുകൊണ്ടും, അനുചിതമായ നടപടികൾക്കു് സഹായിക്കുന്ന കൂലിക്കെട്ടുകൽ സമ്പ്രദായത്തിനു പകരം, ക്രമാനുഗതമായ തൊഴിൽ നൽകൽ രീതികളും ന്യായമായ കൂലികൊട്ടുകൽ സമ്പ്രദായവും ഏർപ്പെടുത്തണമെന്നു് നിഷ്കർഷിച്ചുകൊണ്ടും, കുറ്റവാളികളായ ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരെ പിരിച്ചുവിടണമെന്നും എ. എഫ്. എൽ. ൻെറ അംഗീകൃത ജനാധിപത്യരീതികൾ പ്രവൃത്തിപഥത്തിലാക്കണമെന്നുമാവശ്യപ്പെട്ടുകൊണ്ടും എ. എഫ് എൽ. എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഐ. എൽ. ഒ. യ്ക്കു് എഴുതി. "കുറ്റവും സത്യസന്ധതയില്ലായ്മയും അഴിമതിയും ഉടനടി നിർമ്മാർജ്ജനം ചെയ്യു്, നിങ്ങളുടെ സംഘടനയ്ക്കുള്ളിൽ ജനാധിപത്യാദർശങ്ങളും ശുദ്ധവും ആരോഗ്യകരവുമായ സ്വതന്ത്ര ട്രേഡ് യൂണിയനിസവും ഉടനടി പുനഃസ്ഥാപിക്കണമെന്നും" ആ കത്തിൽ ആവശ്യപ്പെട്ടിരുന്നു.

ഈ നിർദ്ദേശങ്ങളിൽ ചിലതു് നടപ്പിലാക്കിക്കൊണ്ടിരിക്കയാണെന്നു് യൂണിയൻ എ. എഫ്. എൽ. നു മറുപടി അയച്ചുവെങ്കിലും, ജനാധിപത്യ സമ്പ്രദായങ്ങൾ പ്രായോഗികമാക്കുന്നതിലും തൊഴിലാളികളുടെ ന്യായമായ ആവശ്യങ്ങളും താല്പര്യങ്ങളും പുലർത്തുന്നതിനു വേണ്ടി വരുന്ന ഭദ്രവും ഉത്തരവാദിത്വപൂർണ്ണവുമായ ഭരണസമ്പ്രദായം ഉറപ്പു നൽകുന്നതിലും ഐ. എൽ. ഒ.

പരാജയപ്പെട്ടതായി എക്സിക്യൂട്ടീവു കൗൺസിൽ 1953 സെപ്തംബറിലെ ഏ. എഫ്. എൽ. കൺവൻഷനു റിപ്പോർട്ട ചെയ്തു. തുടർന്നു് ഐ. എൽ. എ. യുടെ അഫിലിയേഷൻ സർട്ടിഫിക്കറ്റു റദ്ദാക്കണമെന്നു് കൗൺസിൽ കൺവൻഷനോടാവശ്യപ്പെട്ടു. അതിനനുസരണമായ പ്രമേയം ബഹുഭൂരിപക്ഷത്തോടെ കൺവൻഷൻ അംഗീകരിച്ചു.

ഏ. എഫ്. എൽ. നോട്ടുള്ള അഫിലിയേഷൻ പിൻവലിച്ചുവെങ്കിലും ഐ. എൽ. എ. യുടെ പ്രവർത്തനം നിലച്ചില്ല. യൂണിയനെ ഏ. എഫ്. എൽ. ൽ നിന്നു പുറംതള്ളിയശേഷം നടന്ന രണ്ടു തിരഞ്ഞെടുപ്പുകളിൽ ഒരു ചെറിയ ന്യൂനപക്ഷം ഏ. എഫ്. എൽ. പിന്നീടു സംഘടിപ്പിച്ച ബ്രദർഹുഡ് ലോങ്ഷോർമെൻ എന്ന യൂണിയനെതിരായി ഐ. എൽ. ഏ. യെ അനുകൂലിച്ചു് വോട്ടുചെയ്യുകയുണ്ടായി. 1956–ൽ ടീംസ്റ്റേഴ്സ് ഇൻറർനാഷണലിലെ പല പടിഞ്ഞാറൻ ലോക്കൽ യൂണിയനുകൾ, സാമ്പത്തികവൈഷമ്യം തരണം ചെയ്യുന്നതിലേക്കു് നാലു ലക്ഷം ഡോളർ ഐ. എൽ. ഏ. യ്ക്കു നൽകാമെന്നു സമ്മതിച്ചു. പ്രസിഡണ്ടു മീനി ശക്തിയായി പ്രതിഷേധിച്ചതിനെത്തുടർന്നാണു് ഈ സഹായവാഗ്ദാനം പിൻവലിക്കപ്പെട്ടതു്. ഇതിനിടയിൽ, ലോങ്ഷോർമെൻ തൊഴിലാളികളുടെ കൂറു സമ്പാദിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി പുതിയ ഏ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. യൂണിയൻ തുടർന്നു മൽസരിച്ചുകൊണ്ടിരുന്നു.

അഴിമതിയും ക്ഷേമനിധിയും

യൂണിയൻ ക്ഷേമനിധി വർദ്ധിച്ചതോടെ ഒരു പുതിയതരത്തിലുള്ള അഴിമതി തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തെ ഗ്രസിക്കുവാൻ തുടങ്ങി. ഈ വെൽഫെയർ ഫണ്ടുകൾ ഏർപ്പെടുത്തിയതിലും അതിൻറെ ഭരണനിർവ്വഹണത്തിലും പങ്കെടുക്കുന്നതിൽനിന്നു ലഭിച്ച ഫീസും കമ്മീ

ഷനും ശമ്പളവുമെല്ലാം തങ്ങളുടെ വരുമാനത്തോട് കൂട്ടിച്ചേർത്തു് ചില ആഫീസർമാർ സ്വയം സമ്പന്നരാകാൻ ശ്രമിച്ചുവെന്നൊരാരോപണമുണ്ടായി. ഇൻഷ്വറൻസ് കമ്പനികളുടെ പ്രതിനിധികൾ യൂണിയന്റെ ബിസിനസ്സു തങ്ങളുടെ കമ്പനികൾക്കു നേടിയെടുക്കുന്നതിനുവേണ്ടി കമ്മീഷൻ വിഭജിച്ചുകൊടുത്തും മറ്റും യൂണിയനുദ്യോഗസ്ഥന്മാർക്കു് കൈക്കൂലി കൊടുത്തതിനു് പല ദൃഷ്ടാന്തങ്ങളുണ്ടു്. വെൽഫെയർ ഫണ്ടിൽ നിന്നു് പത്തു ലക്ഷം ഡോളർ കൊള്ളയടിക്കുന്നതിൽ ഇൻഷ്വറൻസ് പ്രതിനിധികളും യൂണിയൻ പ്രതിനിധികളും മാനേജുമെൻറു പ്രതിനിധികളും സഹകരിച്ചു പ്രവർത്തിച്ചതായി 1955-ൽ ലോങ്ങ്ഷോറി വർക്കേഴ്സു് യൂണിയന്റെ ഫണ്ടുകളെപ്പറ്റി അന്വേഷണം നടത്തിയശേഷം ഒരു സെനറ്റ് സബ്കമ്മിറ്റി കൂറ്റാരോപണം നടത്തി. ഫണ്ടിൽനിന്നുള്ള പ്രീമിയത്തിന്റെ ഒരു ഭാഗം ഇൻഷ്വറൻസു് ഏജൻറും മറ്റൊരു ഭാഗം ഒരു യൂണിയനുദ്യോഗസ്ഥനും കൈവശം വച്ചിരുന്നതായും രണ്ടാമത്തെയാൾ അങ്ങനെ അപഹരിച്ച 5,73,000 ഡോളർ അയാളുടെ ബാങ്കുകണക്കിൽ ചേർത്തിട്ടുള്ളതായും കമ്മിറ്റിക്കു മനസ്സിലായി.

ഈ ഫണ്ടുകളുടെ ഭരണനിർവഹണത്തോടനുബന്ധിച്ചു് ഞെട്ടിപ്പിക്കുന്ന പല അഴിമതികളും കണ്ടുപിടിക്കപ്പെട്ടു. അതെത്തുടർന്നു് അഴിമതിനിർമ്മാജ്ജനത്തിൽ സഹായിക്കുന്നതിനായി ആറാം ദശകത്തിന്റെ ആരംഭത്തിൽ എ. എഫ്. എൽ.-സി. ഐ. ഓ. യും സാമ്പത്തിക നടപടിക്കമ്മിറ്റികൾ രൂപവൽക്കരിച്ചു. വെൽഫെയർ ഫണ്ടുകൾ മുഴുവൻ തൊഴിലാളികളുടെ പ്രയോജനം മാത്രം മുൻനിറുത്തിയുണ്ടാക്കിയ ഒരു ട്രസ്റ്റായി കൈകാര്യം ചെയ്യണമെന്നും അവയുടെ ഭരണത്തിൽ അത്യന്തമായ ധാർമ്മികനിലവാരം പുലർത്തണമെന്നും ഒന്നാമത്തെ എ. എഫ്. എൽ.—സി. ഐ. ഓ. കൺവൻഷൻ ഒരു പ്രമേയത്തിലൂടെ നിഷ്കർഷിക്കുകയുണ്ടായി. ഫണ്ടിന്റെ ഭരണത്തോടു ബന്ധിച്ചു് ധാർമ്മികനിതിക്കു

നിരക്കാത്ത യാതൊരു പ്രതിഫലവും യൂണിയനുദ്യോഗസ്ഥന്മാർ സ്വീകരിച്ചുകൂടെന്നും വെളിയിൽ നിന്നുള്ള ഇൻഷുറൻസ് ഏജൻസികളുമായി അവർ സംശയാസ്പദമായ വ്യക്തിബന്ധങ്ങൾ പുലർത്തിക്കൂടെന്നും കൺവൻഷൻ ആവശ്യപ്പെട്ടു. അഥവാ, അങ്ങനെ ഒരു ബന്ധം പുലർത്തുന്നപക്ഷം, അവരെ ജോലിയിൽനിന്നു പിരിച്ചയയ്ക്കുന്നതാണ്. സാമ്പത്തിക ഇടപാടുകൾ സംബന്ധിച്ച് യൂണിയനുകൾപൂർണ്ണമായരെക്കാർഡുസൂക്ഷിക്കണമെന്നും ഫണ്ടിന്റെ സ്ഥിതിയെപ്പറ്റി അംഗങ്ങൾക്ക് യഥാവസരം വിവരം നൽകിക്കൊണ്ടിരിക്കണമെന്നും, യൂണിയൻ അംഗങ്ങളുടെ നോട്ടത്തിൽ ഏറ്റവും നല്ല ഓഫറിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലായിരിക്കണം ഫണ്ട് ആർക്കു വായ്പ നൽകണമെന്നു തീരുമാനിക്കുന്നതെന്നും, നിർദ്ദിഷ്ട മാനദണ്ഡങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിനാവശ്യമായ ഏർപ്പാടുകൾ ചെയ്യണമെന്നും പരാതികൾ സംബന്ധിച്ച അപ്പീലിനു വ്യവസ്ഥ ചെയ്യണമെന്നും കൺവൻഷൻ നിർദ്ദേശിക്കുകയുണ്ടായി. ഹെൽത്ത്, വെൽഫെയർ, പെൻഷൻ ഫണ്ടുകളുടെ പ്രവർത്തനം സംബന്ധിച്ച പൂർണ്ണ വിവരങ്ങളും വാർഷിക റിപ്പോർട്ടുകളും സമർപ്പിക്കണമെന്നാവശ്യപ്പെടാൻ നിയമനിർമ്മാണം നടത്തണമെന്നും കൺവൻഷൻ ആവശ്യപ്പെട്ടു.

എ. എഫ്. എൽ.—സി. ഐ. ഓ. ധാർമ്മികനടപടിക്കമ്മിറ്റി

വിശ്വാസലംഘകരായ ചുരുക്കം ചിലർ അസത്യജടിലവും അഴിമതി നിറഞ്ഞതും അസാന്മാർഗ്ഗികവുമായ നടപടികൾമൂലം വമ്പിച്ച ഭൂരിപക്ഷത്തിന്റെ സൽപ്പേരിനു കളങ്കം ചേർത്തിട്ടുള്ളതായി ധാർമ്മികനടപടികളെ സംബന്ധിച്ച പ്രമേയത്തിൽ കൺവൻഷൻ പ്രഖ്യാപനം ചെയ്തു. മുൻപറഞ്ഞ ന്യൂനപക്ഷം ട്രേഡ്യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനത്തെ പൊതുവേയുള്ള ക്ഷേമം പുലർത്തുന്ന ഒരു സാഹോദര്യസംഘടനയായിട്ടല്ല കാണുന്നത്. നമ്മുടെ

ജനാധിപത്യസ്ഥാപനങ്ങളെ നശിപ്പിക്കുന്ന ഗ്രൂപ്പുകളുടെയോ സംഘടനകളുടെയോ ലക്ഷ്യമോ സ്വന്തം സ്വാർത്ഥതാല്പര്യങ്ങളോ പുലർത്തുന്നതിനുള്ള ഉപാധിയായി മാത്രമാണ് അവർ പ്രസ്ഥാനത്തെ പരിഗണിക്കുന്നതെന്ന് ഒരു പ്രമേയത്തിൽ കൺവൻഷൻ പ്രസ്താവിച്ചു.

അഫിലിയേറ്റഡ് യൂണിയനുകളിലെ അഴിമതിയും റാക്കറ്റീയറിങ്ങും സംബന്ധിച്ച ഏതൊരു തെളിവിനെപ്പറ്റിയും അന്വേഷണം നടത്തുന്നതിന് 1956 ജൂണിൽ ധാർമ്മികനടപടിക്കമ്മിറ്റിക്ക് പൂർണ്ണമായ അധികാരം നൽകപ്പെട്ടു. പല യൂണിയനുകളിലും അഴിമതിയെപ്പറ്റിയുണ്ടായ ആരോപണങ്ങൾ പരിശോധിക്കുന്നതിന് 1956 ആഗസ്റ്റിലെ യോഗത്തിൽ എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. എക്സിക്യൂട്ടീവു കൗൺസിൽ കമ്മിറ്റിയോടാവശ്യപ്പെട്ടു. എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. അഫിലിയേറ്റുകൾ ലോക്കൽ യൂണിയനുകൾക്ക് ചാർട്ടർ നൽകുന്നതു സംബന്ധിച്ച സാന്മാർഗ്ഗികമായ നടപടിക്രമങ്ങൾ ഉൾക്കൊള്ളിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ഒരു പുതിയ കോഡും കൗൺസിൽ അംഗീകരിക്കുകയുണ്ടായി.

രാഷ്ട്രീയപരിഷ്കാരം

തൊഴിലാളികൾതന്നെ നടത്തുന്ന ശുദ്ധീകരണനടപടികൾക്കു പുറമെ, രാഷ്ട്രീയപരിഷ്കാരവും നിയന്ത്രണത്തിനുള്ള നിയമനിർമ്മാണവും ശരിയായ മാർഗ്ഗമായിട്ടുള്ള ഗവണ്മെന്റു കമ്മീഷനുകളും അവിരാമമായ പബ്ലിക്ക പ്രോസിക്യൂഷനും അഴിമതി നിരോധിക്കുന്നതിനു സഹായിക്കുന്ന ഫലപ്രദമായ മാർഗ്ഗങ്ങളാണ്.

അനേക വർഷങ്ങളായി ന്യൂയോർക്കു സ്റ്റേറ്റിൽ കൈക്കൂലിക്കും അഴിമതിക്കും എതിരായി ഏറ്റവും ഊർജ്ജസ്വലതയോടെ പ്രവർത്തിച്ചുപോരുന്ന രാഷ്ട്രീയസംഘടന ലിബറൽ പാർട്ടിയാണ്. ലേബർയൂണിയനുകളിൽനിന്നാണ് (പ്രത്യേകിച്ചു് നീഡിൽ ട്രേഡുകൾ) ആ സംഘടനയ്ക്കു് മുഖ്യമായ പിന്തുണ ലഭിക്കുന്നതു്. ഇതു്

പ്രത്യാശാജനകമായ ലക്ഷണമാണെന്നതിൽ സംശയമില്ല.

യൂണിയന്റെ ജനാധിപത്യ നിയന്ത്രണം

ടേഡ്സ് യൂണിയനുകളുടെ ജനാധിപത്യവിരുദ്ധമായ നിയന്ത്രണവും അഴിമതിയും മിക്കപ്പോഴും കൈകോർത്തു നിൽക്കുന്നതായി കാണാം. സാധാരണ അംഗങ്ങൾക്ക് ജനാധിപത്യപരമായി യൂണിയന്റെമേൽ നിയന്ത്രണം ലഭിക്കുന്നതു് മുഖ്യമായി യൂണിയനുദ്യോഗസ്ഥന്മാരെയും കൺവൻഷനിലേയ്ക്കുള്ള പ്രതിനിധികളെയും സ്വതന്ത്രമായി തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നതിനുള്ള അവകാശംവഴിയാണു്. ദേശീയ കൺവൻഷനുകൾ ചിലപ്പോൾ ദീർഘവർഷത്തേയ്ക്കു് നീട്ടിവയ്ക്കുന്നതായിരിക്കണം മദോദ്ധതരോ അഴിമതിക്കാരോ ആയ ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരുടെ സ്വേച്ഛാധിപത്യഭരണത്തിനു നിദാനം. ദേശീയയൂണിയനിലേയ്ക്കു പുതിയ ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരെ തിരഞ്ഞെടുക്കാൻ ഇതു് അംഗങ്ങൾക്കു് അവസരം നൽകുന്നില്ല. ലോക്കൽ ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരും ദേശീയ ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരും നിശ്ചിതസമയങ്ങളിൽ സ്വതന്ത്രമായി തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെടാത്തപക്ഷം, ലോക്കൽ യൂണിയനിൽനിന്നു് സാർവദേശീയ യൂണിയനിലേയ്ക്കും കൺവൻഷനിലേയ്ക്കും പരാതിപ്പെടുന്നതിനുള്ള അവകാശത്തിനുപോലും അർത്ഥമില്ലാതെ പോകുന്നു. ദേശീയ കൺവൻഷനുകളിൽ ക്രഡൻഷ്യൽസ് കമ്മിറ്റികളുടെയും മറ്റും നിയന്ത്രണത്താൽ സുരക്ഷിതരായ ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാർ, സാങ്കേതിക കാരണം പറഞ്ഞു് എതിർസ്ഥാനാർത്ഥികൾക്കു സ്ഥാനം നൽകാൻ വിസമ്മതിക്കുകയും, അവർതന്നെ കൂട്ടമായി വീണ്ടും തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെടുന്നതിനുകളമൊരുക്കുകയും ചെയ്തേക്കാം. ചില ഭരണഘടനകളും ബൈലോകളും ചില ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാർക്കു് മറ്റുള്ളവരെ നിയമിക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരം നൽകുന്നുണ്ടു്. ഈ അധികാരം ചിലപ്പോൾ തെറ്റായ രീതിയിൽ ഉപയോഗിക്കപ്പെടുന്നു.

യൂണിയനുകളിലെ ജനാധിപത്യ പരമായ തിരഞ്ഞെടുപ്പുകൾ

മുമ്പു പറഞ്ഞ കാരണങ്ങളാൽ, യൂണിയനെ വാസ്തവത്തിൽ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുന്നവരും സത്യസന്ധരുമായ ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരെ തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നതിനു് യൂണിയൻ അംഗങ്ങളെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുകയും അതിനുവേണ്ട സൗകര്യം അവർക്കു നൽകുകയും ചെയ്യുന്നതിനുവിധത്തിൽ ഉചിതമായ നിയമങ്ങളുണ്ടാക്കണമെന്നു് സിറ്റി ക്ലബ് റിപ്പോർട്ടിൽ ശുപാർശ ചെയ്തിരിക്കുന്നു. എന്നാൽ, ഇങ്ങനെയുള്ള നിയമം യൂണിയനുള്ളിൽത്തന്നെയുള്ള നയങ്ങളുമായി (അവ അംഗങ്ങൾ തന്നെ നിർണ്ണയിക്കുന്നതിനുള്ളതാണു്) ഇടപെടുന്നതിനു് അധികാരം നൽകുന്ന രീതിയിൽ വ്യാഖ്യാനിക്കപ്പെടാതവണ്ണം എഴുതിയുണ്ടാക്കേണ്ടതാണു്. ആ രീതിയിലുള്ള നിയമം ശരിയായ രീതിയിൽ എഴുതിയുണ്ടാക്കപ്പെട്ടുന്നപക്ഷം, യൂണിയനെ ഗവണ്മെൻറിന്റെ നിയന്ത്രണങ്ങൾക്കു് (റാക്കറ്റീയറിങ്ങു സംബന്ധിച്ചു് ചർച്ചചെയ്ത നിർദ്ദേശങ്ങളുടെ അർത്ഥത്തിൽ) വിധേയമാക്കുന്നതല്ല. നേരെമറിച്ചു്, യൂണിയൻതന്നെ അച്ചടക്കനടപടികളെടുക്കാൻ അത്യാവശ്യപ്പെടുകയേയുള്ളു. ഈ ലക്ഷ്യം മുൻനിറുത്തി, സബ്കമ്മിറ്റി താഴെപറയുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങൾ അവതരിപ്പിക്കുന്നു: "വാർഷികതിരഞ്ഞെടുപ്പു്: ന്യൂയോർക്കിലെ ജനറൽ അസ്സോസ്യേഷൻ നിയമംപോലെ യൂണിയനുകൾക്കു് ബാധകമായ നിയമങ്ങൾ, വർഷത്തിലൊരിക്കലെങ്കിലും യൂണിയന്റെ എല്ലാ ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരെയും ഒരു കൺവൻഷനിൽവച്ചോ മറ്റെവിടെയെങ്കിലുംവച്ചോ രഹസ്യബാലറ്റു മുഖേന തിരഞ്ഞെടുക്കണമെന്നു് ആവശ്യപ്പെടുന്ന രീതിയിൽ ഭേദഗതി ചെയ്യണം. അഥവാ, അതിനു് ഉചിതമായ മറ്റു നിയമങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കണം. ഭൂരിപക്ഷം മെംബർമാർ സന്നിഹിതരായിട്ടുള്ള ഒരു യോഗത്തിൽവച്ചു ഭൂരിപക്ഷംപേർ നേരിട്ടോ പ്രോക്സിവഴിയോ അനുകൂലവോട്ടു രേഖപ്പെടുത്തിയെങ്കിൽ മാത്രമേ ഒരു

ഉദ്യോഗസ്ഥൻ തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ടതായി പരിഗണിക്കാൻ നിവൃത്തിയുള്ള. തിരഞ്ഞെടുപ്പു നടക്കേണ്ട ഓരോ ഉദ്യോഗത്തിന്റെയും ശമ്പളവും മറ്റു വിവരങ്ങളും കാണിച്ചുകൊണ്ടു് നിയമമനുശാസിക്കുന്ന വിധത്തിലുള്ള നോട്ടീസ് എല്ലാ അംഗങ്ങൾക്കും അയച്ചിരിക്കേണ്ടതു് യൂണിയന്റെ പ്രസിഡണ്ടിന്റെയും വൈസ് പ്രസിഡണ്ടുമാരുടെയും ചുമതലയാക്കിത്തീർക്കണം. അങ്ങനെചെയ്യാത്തപക്ഷം, അതു കുറ്റമാണെന്നും പിഴശിക്ഷയ്ക്കർഹമാണെന്നും വ്യവസ്ഥചെയ്യുകയും പിഴശിക്ഷ യൂണിയനു് അടപ്പിക്കാൻ നിഷ്കർഷിക്കുകയും വേണം. ഏതൊരു യൂണിയനംഗവും ഈ വ്യവസ്ഥയ്ക്കു വിധേയനായിരിക്കണം."

നിഷ്പക്ഷബോർഡിൽ അപ്പീൽ

ഒരു തിരഞ്ഞെടുപ്പും സംബന്ധിച്ചു് ഏതെങ്കിലും പ്രശ്നമുണ്ടായാൽ, അതിനെപ്പറ്റി തീരുമാനം ചെയ്യാനുള്ള അധികാരം സ്റ്റേറ്റുബോർഡോ ദേശീയ തൊഴിൽ ബന്ധബോർഡോ പോലെയുള്ള ഒരു നിഷ്പക്ഷസമിതിയിൽ നിക്ഷിപ്തമായിരിക്കണമെന്നു് റിപ്പോർട്ടു ശുപാർശ ചെയ്തിട്ടുണ്ടു്. കൂട്ടായ വിലപേശൽ നടത്തത്തക്ക വിധത്തിൽ ഒരു യൂണിയൻ ഭൂരിപക്ഷം തൊഴിലാളികളെ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുന്നുണ്ടോയെന്നു് ബോർഡാണു് ഇപ്പോൾ സർട്ടിഫൈ ചെയ്യുന്നതു്. അതുപോലെതന്നെ ഒരു തിരഞ്ഞെടുപ്പിന്റെ ഫലമായി ഒരു ആഫീസർ തന്റെ യൂണിയനെ വാസ്തവത്തിൽ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുന്നുണ്ടോയെന്നു്, വേണ്ടിവന്നാൽ, പ്രസ്തുത ബോർഡ് തീരുമാനിക്കേണ്ടതാണു്. എല്ലാ യൂണിയൻ തിരഞ്ഞെടുപ്പുകളുടെയും മേൽനോട്ടം ഗവർമ്മെന്റു വഹിക്കണമെന്നുള്ള നിർദ്ദേശം റിപ്പോർട്ടു തിരസ്കരിച്ചു. ഇതു കർശനമായ നിയന്ത്രണമേർപ്പെടുത്തത്തക്ക വിധത്തിൽ പ്രശ്നം അത്ര ഗുരുതരമോ വ്യാപകമോ അല്ലെന്നും, അതെങ്ങനെയിരുന്നാലും, യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സ് ഒട്ടുക്കു് ആയിര

ക്കണക്കിനു തിരഞ്ഞെടുപ്പുകളുടെ മേൽനോട്ടം വഹിക്കുന്നതിനു വേണ്ടിവരുന്ന ചെലവു് അതിഭീമമായിരിക്കുമെന്നും റിപ്പോർട്ടിൽ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിരിക്കുന്നു.

അംഗങ്ങളെ പുറംതള്ളുന്നതിനു ഭൂരിപക്ഷത്തിന്റെ അംഗീകാരം

പിഴശിക്ഷ അടയ്ക്കാതിരുന്നതിനോ മറ്റു കാരണങ്ങൾക്കോ ഒരു ലേബർ യൂണിയനംഗത്തെ പിരിച്ചയയ്ക്കുന്നതിനോ സസ്പെണ്ടു ചെയ്യുന്നതിനോ എതിരായി (ആ പ്രത്യേക ഉദ്ദേശത്തിനുവേണ്ടി വിളിച്ചുകൂട്ടിയ ഒരു യോഗത്തിന്റെ ഭൂരിപക്ഷ വോട്ടു ലഭിക്കാത്തപക്ഷം) സ്റ്റാട്യൂട്ടറി നിയമം ഉണ്ടാക്കേണ്ടതാണെന്നു് റിപ്പോർട്ടിൽ നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുണ്ടു്. "അതുപോലെതന്നെ, ഒരു കൺവൻഷനിൽ ഭൂരിപക്ഷവോട്ടോടെ തീരുമാനിക്കാതെ, ഏതെങ്കിലും ലോക്കൽ യൂണിയനെ ദേശീയ യൂണിയനിൽ നിന്നോ സാവ്വദേശീയ യൂണിയനിൽനിന്നോ പുറന്തള്ളുന്നതും നിരോധിക്കേണ്ടതാണു്."

കൺവൻഷനിൽ ഭൂരിപക്ഷ വോട്ടു കൂടാതെ ഒരു ദേശീയയൂണിയനെയോ സാവ്വദേശീയ യൂണിയനെയോ ഫെഡറേഷനിൽനിന്നു സസ്പെണ്ടു ചെയ്യുകുടെന്നും, കൺവൻഷനിൽ മൂന്നിൽ രണ്ടുഭാഗം അനുകൂലമായി വോട്ടുചെയ്യുകിലല്ലാതെ അങ്ങനെയൊരു യൂണിയന്റെ അഫിലിയേഷൻ ചാർട്ടറോ സർട്ടിഫിക്കറോ റദ്ദാക്കിക്കുടെന്നും എ. എഫ്. എൽ–സി. ഐ. ഓ. ഭരണഘടനയിൽ വ്യവസ്ഥചെയ്തിട്ടുണ്ടു്.

യൂണിയനുകളുടെ സാമ്പത്തിക റിപ്പോർട്ടു്

തൊഴിലാളി യൂണിയന്റെ ഉത്തരവാദിത്വത്തെപ്പറ്റി സിറിക്കുബു് റിപ്പോർട്ടിൽ ഇപ്രകാരം പറയുന്നു:

"എല്ലാ യൂണിയനുകളും, ഭൂരിപക്ഷാംഗങ്ങൾ ആവശ്യപ്പെടുന്ന വിധത്തിലുള്ള വിശദവിവരങ്ങളടങ്ങിയ ഫിനാൻഷ്യൽ സ്റ്റേറ്റുമെന്റുകൾ അംഗങ്ങൾക്കു നൽകാൻ

ആ നിയമത്തിനു വിധേയമായ ഓരോ സംഘടനയും ബാദ്ധ്യസ്ഥമാകത്തക്കവിധത്തിൽ യൂണിയൻ നിയമങ്ങൾ ഭേദഗതി ചെയ്യുകയോ സുചിതമായ മറ്റു നിയമങ്ങൾ നിർമ്മിക്കുകയോ ചെയ്യണം. ഈദ്ദശമായ സ്റ്റേറ്റുമെൻറു സമർപ്പിക്കാത്തതിനു് ഉത്തരവാദികളായ ആഫീസർമാരെ നീക്കം ചെയ്യുന്നതിനോ അവർ യൂണിയനു് പിഴ അടയ്ക്കുന്നതിനോ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യേണ്ടതുമാവശ്യമാണു്."

ഇപ്പോൾ മിക്ക തൊഴിലാളി യൂണിയനുകളും ജനാധിപത്യപരമായ തിരഞ്ഞെടുപ്പുകൾ നടത്തുകയും പൂർണ്ണമായ ഫിനാൻഷ്യൽ സ്റ്റേറ്റുമെൻറു് നൽകുകയും ചെയ്യുകൊണ്ടാണിരിക്കുന്നതു്. വിപുലമായ ദേശീയ യൂണിയനിലും സാവ്വദേശീയ യൂണിയനിലും ഒരു കൺവൻഷൻ നടത്തുന്നതിനു വേണ്ടിവരുന്ന പണച്ചെലവും ബുദ്ധിമുട്ടും വളരെ ഭാരിച്ചതാണു്. അതുകൊണ്ടു്, കൺവൻഷൻ രണ്ടോ മൂന്നോ വർഷത്തിലൊരിക്കൽ നടത്തിയാൽ മതിയാകുമെന്നു് വളരെ മെച്ചമായ രീതിയിലും പുരോഗമനാത്മകമായും നടത്തപ്പെട്ടുന്ന മിക്ക യൂണിയനുകളിലെയും അംഗങ്ങൾ, പ്രമേയം പാസ്സാക്കീട്ടുണ്ടു്. യുണൈറ്റഡ് ആട്ടോവർക്കേഴ്സ് കൺവൻഷൻ നടക്കാത്ത വർഷം രാജ്യവ്യാപകമായ ഒരു വിദ്യാഭ്യാസ സമ്മേളനം നടത്തിവരുന്നു.

യൂണിയനുകൾ ഇൻകോർപ്പറേറു ചെയ്യണമോ?

യൂണിയനുകൾ കരാറുകൾ പാലിക്കുന്നുണ്ടോ എന്നതിനെപ്പറ്റി നാം ചർച്ചചെയ്തു. റാക്കറ്റീയറിങ്ങിൻറെ ദുഷ്യങ്ങളും പരിഹാരനിർദ്ദേശങ്ങളും നാം പരിശോധിച്ചു. യൂണിയനുകൾ ഇൻകോർപ്പറേറു ചെയ്യണം (സംയോജിപ്പിക്കണം) എന്നുള്ള വാദത്തോടനുബന്ധിച്ചു പല പ്പോഴും ഉന്നയിക്കാറുള്ള മിക്ക കാര്യങ്ങളും നാം ഈ ചർച്ചയ്ക്കിടയിൽ പ്രതിപാദിച്ചു കഴിഞ്ഞു. എന്നിരിക്കിലും ഈ പ്രത്യേക കാര്യം സംബന്ധിച്ചു് പല പ്രശ്നങ്ങളും ഇനിയും ചർച്ചചെയ്യേണ്ടതായി അവശേഷിക്കുന്നുണ്ടു്.

ഇൻകോർപ്പറേറു ചെയ്യാത്ത യൂണിയനെതിരായി നഷ്ടപരിഹാര ഹർജി

അമേരിക്കയിലെ മിക്ക യൂണിയനുകളുടെയും നിയമപരമായ നില ഇൻകോർപ്പറേറു ചെയ്യാത്ത സന്നദ്ധ സംഘടനകളുടേതാണു്. കരാർ ലംഘനംമൂലമുണ്ടാകുന്ന ബാദ്ധ്യതയിൽനിന്നു് ആ നില അവയുടെ ഫണ്ടുകളെ ഒഴിവാക്കുന്നുവെന്നു് ഒരാരോപണമുണ്ടു്. അതു വാസ്തവമല്ല. "ബാധ്യതയുള്ള യൂണിയനുകളുടെ പേരിൽ അവയുടെ ആഫീസർമാർ വഴിയായി ഉചിതമായ കേസുകളെടുക്കാനും അവയുടെ ഫണ്ടുകൾ ബാദ്ധ്യത വീട്ടുന്നതിനുപയോഗിക്കാനും ഇപ്പോൾതന്നെ മിക്ക സ്റ്റേറുകളിലും നിയമമുണ്ടു്; ഈദൃശമായ കേസുകൾക്കു നിയമപരമായ അധികാരാതിത്തിയില്ലാത്ത സ്ഥലങ്ങളിൽ, അത്തരം ഹർജികൾ സ്വീകരിക്കാൻ അധികാരപ്പെട്ടത്തിക്കൊണ്ടുള്ള നിയമനിർമ്മാണം അത്യന്താപേക്ഷിതമായിരിക്കുന്നു. തൻറെ ഏജൻറുമാരുടെ തെറ്റു സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം പ്രധാനിക്കു് എത്രമാത്രം ബാധ്യതയുണ്ടെന്നു് നിർണ്ണയിക്കുക എക്കാലത്തും വിഷമകരമാണു്. അതു് അങ്ങനെതന്നെ ആയിരിക്കുകയും വേണം. ഇങ്ങനെയുള്ള ബാദ്ധ്യത സ്ഥാപിക്കൽ മറു സംഘടനകളുടേതിനേക്കാൾ, യൂണിയനുകളുടെ കാര്യത്തിൽ കൂടുതൽ ലളിതമായിരിക്കണമെന്നതിനു" വേണ്ടത്ര കാരണങ്ങൾ നൽകിക്കാണുന്നില്ല.

നിർബന്ധിത ഇൻകോർപ്പറേഷൻ—അഭികാമ്യമോ?

യൂണിയനുകളെ അവയുടെ പ്രവൃത്തികൾക്കു് ഉത്തരവാദികളാക്കിത്തീർക്കുന്നതിനുവേണ്ടി യൂണിയനുകൾ ഇൻകോർപ്പറേറു ചെയ്യണമെന്നു് പല ബിസിനസ്സുകാരുൾപ്പെടെ അനേകം പേർ വാദിക്കാറുണ്ടു്. എന്നാൽ, ഇൻകോർപ്പറേഷൻ എന്നതു് ഒരു വ്യാപാരസംരംഭത്തിൽ തങ്ങളുടെ വ്യക്തിപരമായ ബാധ്യത പരിമിതപ്പെടുത്താനാഗ്രഹിക്കുന്നവർക്കു് സ്റ്റേറു് അനുവദിച്ചു കൊടുക്കുന്ന

ഒരു പ്രത്യേക പദവിയാണെന്ന വസ്തുത അക്കൂട്ടർ അവഗണിക്കുന്നതായി കാണുന്നതു് വിസ്മയനീയമായിരിക്കുന്നു.

ശത്രുത പുലർത്തുന്ന മാനേജുമെൻറുകൾക്കു് യൂണിയനുകളെ അന്യായമായി ദ്രോഹിക്കാൻ വഴിതുറന്നു കൊടുക്കുമെന്നതാണു് യൂണിയനുകളുടെ ഇൻകോർപ്പറേഷനെതിരായി ലേബർ യൂണിയൻ വക്താക്കൾ ഉന്നയിച്ചിരിക്കുന്ന പ്രധാന കാരണം. ചാരവൃത്തി നടത്തുന്ന ഒരുവനെ തൊഴിലാളിയായി എടുക്കാൻ (യൂണിയനിൽ ചേർന്നു മനഃപൂർവ്വം കലഹമുണ്ടാക്കാൻ അയാൾക്കു കഴിയും; അതിനു യൂണിയനെ ഉത്തരവാദിയാക്കാനും എളുപ്പം സാധിക്കും) മാനേജുമെൻറിനു് ക്ഷിപ്രസാധ്യമാണെന്നുള്ളതിനാൽ, മുമ്പറഞ്ഞതു വാസ്തവത്തിലുള്ള ഒരപകടം തന്നെയാണു്.

ഗ്രേറ്റ്ബ്രിട്ടനിലും സ്കാൻഡിനേവിയയിലും ഇൻകോർപ്പറേറ്റു ചെയ്യാത്ത ലേബർ യൂണിയനുകൾ

ഗ്രേറ്റ്ബ്രിട്ടനിലെ വ്യവസായബന്ധങ്ങളെപ്പറ്റി പഠനം നടത്തിയ പ്രസിഡണ്ട്സ് കമ്മിഷൻ റിപ്പോർട്ടിൽ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിട്ടുള്ളതു്, ലേബർ യൂണിയനുകൾ ഇൻകോർപ്പറേറ്റു ചെയ്യുകയെന്നാണു്. അതിനു പകരം ട്രേഡ് യൂണിയനുകളുടെ സ്വമേധയായുള്ള രജിസ്ട്രേഷനു നിയമത്തിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരിക്കുന്നു. രജിസ്ട്രേഷൻറെ സ്ഥാനത്തു് സ്വമേധയായുള്ള സർട്ടിഫിക്കേഷനും വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുണ്ടു്.

സ്കാൻഡിനേവിയൻ രാജ്യങ്ങളിൽ ട്രേഡ് യൂണിയനുകൾ ഒരു പ്രകാരത്തിലും ഇൻകോർപ്പറേറ്റു ചെയ്യുകയോ രജിസ്റ്റർ ചെയ്യുകയോ ഉണ്ടായിട്ടില്ലെന്നു്, മാർക്കിസ് ചൈൽഡ്സ് "ഇതാണു ജനാധിപത്യം" (This is Democracy) എന്ന ഗ്രന്ഥത്തിൽ പറയുന്നതിങ്ങനെയാണു്. "പക്ഷേ, നിയമമനുസരിച്ചു് അവർക്കുള്ള ഉത്തരവാദിത്വത്തെപ്പറ്റി യഥാർത്ഥ പ്രശ്നമൊന്നും അവിടെ ഉന്നയിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ല."

യൂണിയനുകളുടെ ഇൻകോർപ്പറേഷൻ, പിക്കറ്റിങ്ങിനെ നേരിടാൻ നിർമ്മിക്കേണ്ട നിയമങ്ങൾ എന്നിവ സംബന്ധിച്ച് അമേരിക്കയിൽ പ്രദർശിപ്പിക്കപ്പെട്ടതും വലിയ താല്പര്യത്തെപ്പറ്റി ഗ്രേറ്റ് ബ്രിട്ടനിലെ ഒരു പ്രമുഖവ്യവസായ ഉടമയായ ബി. സീബ്ഹാം റൗൺട്രീ തന്റെ അമേരിക്കാ സന്ദർശനവേളയിൽ ഇപ്രകാരം അഭിപ്രായപ്പെട്ടു: "ഈ പ്രശ്നങ്ങൾ വിവേകപൂർവം തീരുമാനിക്കുക സ്പൃഹണീയമാണെന്നുള്ളതിൽ തർക്കമില്ല. പക്ഷേ, അവയ്ക്കു രണ്ടാംകിട പ്രാധാന്യമേയുള്ളൂ. ബുദ്ധിയുള്ള ഒരു മാനേജ്മെന്റ് അവയെപ്പറ്റി വളരെയധികം വിഷണ്ണനാകുന്നതല്ല. അയാൾ ഇപ്രകാരം ചോദിക്കും: 'എന്തിനെപ്പറ്റിയാണ് ഈ ബഹളമെല്ലാം?' അയാൾ ഗൗരവപൂർവ്വംഇതിനെപ്പറ്റി അന്വേഷണം നടത്തുമ്പോൾ തൊഴിലാളികൾക്കു ന്യായമായ ഒട്ടനവധി പരാതികളുണ്ടെന്ന് അയാൾക്കു മനസ്സിലാകും. ആ പരാതികൾക്കു നിദാനമായ സ്ഥിതിഗതികൾ സൃഷ്ടിക്കുന്ന വ്യാവസായികമായ അസ്വസ്ഥത, സമൂഹത്തെ മുഴുവൻ ക്ലേശിപ്പിക്കുന്നുണ്ട്. യുദ്ധതന്ത്രത്തിന്റെ മാഗ്ദങ്ങളും നയചാതുരിയുമെല്ലാം പരിപൂർണ്ണമാക്കുന്നതിൽ സമയവും പ്രയത്നവും ചെലവഴിക്കുന്നതിനെക്കാൾ വിവേകപൂർവ്വമായിട്ടുള്ളതാണ് ആ പരാതികൾ പരിഹരിക്കാൻ ഉദ്യമിക്കുകയാണ്".

ഇൻകോർപ്പറേഷൻ ആവശ്യമില്ല

ഇതുവരെ ഉണ്ടായിട്ടുള്ളതിൽവച്ച് ഏറ്റവും വസ്തുനിഷ്ഠവും നിഷ്പക്ഷവും യഥാർത്ഥവുമായ പഠനങ്ങളിലൊന്നാണെന്നു കണ്ടതുകൊണ്ടാണ് ന്യൂയോർക്ക് സിറ്റി ക്ലബ്ബ് റിപ്പോർട്ടിൽ നിന്ന് ഞങ്ങൾ സാമാന്യം ദീർഘമായി ഉദ്ധരിച്ചതു്. അതേ കാരണത്താൽത്തന്നെ ഞങ്ങൾ അവരുടെ ശുപാർശകളും ഉദ്ധരിച്ചുകൊള്ളട്ടെ.

കരാർലംഘനത്തിനോ കുറ്റത്തിനോ യൂണിയന്റെ ബാദ്ധ്യത വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിലേക്ക് നിർബന്ധിതമായ

ഇൻകോർപ്പറേഷനോ രജിസ്ട്രേഷനോ ആവശ്യപ്പെടത്തക്ക ഗുരുതരമായ പ്രശ്നമൊന്നും നിലവിലില്ലെന്നു് മുൻപേജുകളിൽ പ്രസ്താവിക്കപ്പെട്ട കാരണങ്ങളാൽ സിറ്റിക്ലബ്ബ് വിശ്വസിക്കുന്നു. റാക്കറ്റീയറിങ്ങു് സംബന്ധിച്ച മുൻവിഭാഗത്തിൽ നിർദ്ദേശിച്ച നിയമപരമായ പരിഹാരത്തിനു പുറമേ, രണ്ടു സംരക്ഷണനടപടികൾകൂടി നിയമമാക്കിത്തീർക്കണമെന്നു് റിപ്പോർട്ടിൽ ആവശ്യപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടു്.

റിപ്പോർട്ടിൽ ഇപ്രകാരം പറയുന്നു: "എല്ലാ ദീർഘകാല കരാറുകളും, ആ കരാർ നിർവഹിക്കുമെന്നു പ്രതീക്ഷിക്കപ്പെടുന്ന യൂണിയനംഗങ്ങളുടെ അംഗീകാരത്തിനു സമർപ്പിക്കുക സ്പൃഹണീയമായിരിക്കും. കൂട്ടായ വിലപേശൽ കരാറുകൾ അംഗീകരിക്കപ്പെടണമെന്നു വ്യവസ്ഥചെയ്യുന്ന പക്ഷം, ജനാധിപത്യനിയന്ത്രണം പുലർത്തുന്നതിനും റാക്കറ്റീയറിങ്ങു നടത്തുന്നവരുടെ പ്രവർത്തനം നിരോധിക്കുന്നതിനും കൈക്കൂലി ലഭിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി അവർ പണിമുടക്കാനാഹ്വാനം നടത്തുന്നതു് നിരുത്സാഹപ്പെടുത്തുന്നതിനും അതു സഹായകമായിത്തീരുന്നതാണു്. അതുകൊണ്ടു്, ഒരു കൊല്ലത്തിൽ ദീർഘിച്ച കാലഘട്ടത്തിലേക്കുള്ള ടേഡ് യൂണിയൻ കരാറുകൾ, നടപ്പിലാക്കണമെന്നുവരികിൽ, അതിനു വിധേയമാകേണ്ടിവരുന്ന യൂണിയൻ അതംഗീകരിക്കുകയും അതിനധികാരപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്തിരിക്കണമെന്നു് സബ്കമ്മിറ്റി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു." പല യൂണിയനുകളിലും അതു് സാധാരണ നടപടിയായിത്തീർന്നിട്ടുണ്ടു്. ഒരുകരാറിലേർപ്പെടുന്നതിനുവേണ്ടി ഒരു ബിസിനസ്സു കോർപ്പറേഷനുമായി, കൂടിയാലോചന നടത്തുമ്പോൾ കോർപ്പറേഷൻ പ്രതിനിധി ഡയറക്ടർ ബോർഡ് ശരിയായ വിധത്തിൽ അധികാരപ്പെടുത്തിയവനാണെന്നു് ഉറപ്പു വരുത്തിയിരിക്കേണ്ടതു് കൂടിയാലോചനയിലേർപ്പെടുന്ന യൂണിയൻ പ്രതിനിധിയുടെ ചുമതലയാണെന്നു് സിറ്റിക്ലബ്ബ് കമ്മിറ്റി ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചു. യൂണിയനെ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യാൻ നിയമപരമായി അധികാരപ്പെടുത്തിട്ടുള്ള യൂണിയനുദ്യോഗസ്ഥന്മാരോട്

മാത്രമേ മാനേജ്മെൻറ് ഇടപെടുകയുള്ളുവെന്നു നിഷ്കർഷിക്കേണ്ടതാണെന്നും സിറിക്ലബ്ബ് സബ്കമ്മിറ്റിക്കു അഭിപ്രായമുണ്ട്. "യൂണിയൻ പ്രതിനിധികളല്ലാത്ത ആഫീസർമാരെ അംഗീകരിക്കാൻ വിസമ്മതിച്ചുകൊണ്ടു മാനേജ്മെൻറ് ഈ ഉത്തരവാദിത്വം ഏറ്റെടുക്കുമെങ്കിൽ ജനാധിപത്യനിയന്ത്രണത്തെയും അതേസമയം റാക്കറ്റീയറിങ്ങിനെറ നിർമ്മാർജ്ജനത്തെയും പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്ന നടപടിയായിരിക്കുമതു്."

നിയന്ത്രണനടപടികൾ

ഈ പരിഗണനകൾക്കു പുറമേ, ചില യൂണിയനുകളുടെ കുത്തകരൂപത്തിലുള്ള നടപടികളോടനുബന്ധിച്ചു ചില ഗുരുതരപ്രശ്നങ്ങളുണ്ടു്. കൂലിക്കൂട്ടൽ, ജോലിസമയം, സുരക്ഷിതത്വവ്യവസ്ഥകൾ തുടങ്ങി ന്യായമായ ഉദ്ദേശത്തിനുവേണ്ടി പണിമുടക്കു സംഘടിപ്പിക്കാനുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശത്തെ ഒരുവിധത്തിലും ദുർബലപ്പെടുത്തുകയില്ലെന്നു വ്യക്തമാക്കിക്കൊണ്ടുതന്നെ, ന്യായമായ തൊഴിലാളി ലക്ഷ്യങ്ങൾക്കൊഴികെ സ്റ്റോറുകൾ തമ്മിലുള്ള വാണിജ്യം തൊഴിലാളി യൂണിയനുകൾ നിയന്ത്രിക്കാതിരിക്കത്തക്കവണ്ണം കോൺഗ്രസ്സ് ഷെർമാൻ ആക്ടു് ഭേദഗതി ചെയ്യേണ്ടതാണെന്നു പലരും വിശ്വസിക്കുന്നു. ചില പ്രത്യേക യൂണിയനുകൾ ചില അധികാരങ്ങൾ ദുരുപയോഗപ്പെടുത്തി. തൽഫലമായി ഉല്പാദനത്തിൽ കാര്യക്ഷമതയില്ലാത്ത രീതികൾക്കു സംരക്ഷണം ലഭിക്കാനും ചില ജോലികൾക്കു് ആവശ്യത്തിൽ കവിഞ്ഞു തൊഴിലാളികളെ നിയമിക്കുന്നതിൽ ഹേമം ചെലുത്തുന്നതിനും ശരിയായ വിധത്തിൽ സംഘടിപ്പിച്ചിട്ടുള്ള മറ്റു തൊഴിലാളിയൂണിയനുകളുമായി ഇടപെടുന്നതിൽനിന്നും മാനേജ്മെൻറിനെ നിർബന്ധിച്ചു തടയുന്നതിനും അതിടയാക്കി. വിലനിയന്ത്രിക്കാനും വാണിജ്യനിയന്ത്രണം ഏർപ്പെടുത്താനും കണ്ട്റാക്ടർമാർ, വ്യാപാരികൾ തുടങ്ങി തൊഴിലാളികളല്ലാത്ത ഗ്രൂപ്പുകളുമായി

ശ്രദ്ധാലോചന നടത്താനും ചെറിയ സ്വതന്ത്ര കമ്പനികളെ പ്രവർത്തനരഹിതമാക്കാനും അതു് അവസരം നൽകീട്ടുണ്ടു്.

ഈദൃശമായ നടപടികൾ പൊതുവേ തൊഴിലാളിയൂണിയനുകൾക്കു സ്വതസ്സിദ്ധമായിട്ടുള്ളതല്ലെന്നു് ഇവിടെ ഒരിക്കൽക്കൂടി ഊന്നിപ്പറഞ്ഞുകൊള്ളട്ടെ. പക്ഷേ, അവ നടക്കുന്ന സ്ഥലങ്ങളിൽ ഗുരുതരമായ ദൂഷ്യങ്ങളായി അവ പരിണമിക്കുന്നുണ്ടെന്നും, തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ നന്മയും പൊതുജനസംരക്ഷണവും മുൻനിറുത്തി, അതു പരിഹരിക്കേണ്ടതു്—കഴിയുമെങ്കിൽ തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനംതന്നെ പരിഹരിക്കേണ്ടതു്— അത്യന്താപേക്ഷിതമാണെന്നും വ്യക്തമാണു്.

ഈ വിഷയം സംബന്ധിച്ചു നിയമനിർമ്മാണം നടത്തുന്നകാര്യം വളരെയധികം വാദപ്രതിവാദങ്ങൾക്കിടയാക്കിട്ടുണ്ടു്. ശ്രദ്ധാലോചന സംബന്ധിച്ചു ആരോപണങ്ങളും വ്യവഹാരവും വഴിയായി തൊഴിലാളിയൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനത്തെ തകർക്കുന്നതിനു് പല മാനേജ്മെന്റുകളും സുദീർഘമായ ശ്രമങ്ങൾ നടത്തീട്ടുണ്ടെന്നുള്ളതു് അനുസ്മരിക്കുമ്പോൾ ഷെർമാൻ ആക്ടു് ഭേദഗതി ചെയ്യുന്നതിനെതിരായി തൊഴിലാളികൾ ഏകകണ്ഠമായ എതിർപ്പു പ്രകടിപ്പിക്കുന്നതു മനസ്സിലാക്കാവുന്നതേയുള്ളൂ.

7

"തൊഴിലവകാശ" നിയമങ്ങൾ

തൊഴിലാളിസംഘടനകളെ നിയന്ത്രിക്കുന്നതിനും അവയുടെ പ്രവർത്തനം പരിമിതപ്പെടുത്തുന്നതിനും 'യൂണിയൻ ഷോപ്പി'നു് അഥവാ 'ക്ലോസ്ഡ് ഷോപ്പി'നു് എതിരായി 'ഓപ്പൺ ഷോപ്പ്" വളർത്തുന്നതിനുമായി തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനവികസനത്തിന്റെ വിവിധഘട്ടങ്ങളിൽ ചില മാനേജുമെന്റു ഗ്രൂപ്പുകൾ ശ്രമിച്ചുകൊണ്ടിരുന്നു. യൂണിയനംഗങ്ങൾക്കു മാത്രം പ്രവേശമനുവദിക്കുന്ന ഫാക്ടറികളാണു് ക്ലോസ്ഡ് ഷോപ്പ് അഥവാ യൂണിയൻ ഷോപ്പു്.(യൂണിയനംഗങ്ങളല്ലാത്തവർക്കും 'ഓപ്പൺ ഷോപ്പ്" മാതൃകയിലുള്ള ഫാക്ടറികളിൽ പ്രവേശം കിട്ടും.)

ഒന്നാം ലോകയുദ്ധത്തിനുശേഷം സംഘടിത തൊഴിലാളികളുടെ വർദ്ധിച്ചുവരുന്ന ശക്തിയിൽ ഭീതിപൂണ്ടവരും അവരുടെ ദൃഷ്ടിയിൽ ഊതിവീർപ്പിക്കപ്പെട്ട ശമ്പളസ്ലിപ്പുകൾ വെട്ടിക്കുറയ്ക്കാനുള്ള ആഗ്രഹത്താൽ പ്രേരിതരുമായ ഏതാനും ബാങ്കർമാരും ബിസിനസ്സുകാരും ചേർന്നു് "അമേരിക്കൻ പ്ളാൻ" എന്നപേരിൽ "ഓപ്പൺ ഷോപ്പി"നു വേണ്ടിയുള്ള ഒരു തീവ്രപ്രചരണം കോഴകൊടുത്തു സംഘടിപ്പിച്ചു.

ഈ പ്രചരണത്തിന്റെയും പൊതുവെയുള്ള സാമ്പത്തിക സാഹചര്യസ്ഥിതിയുടെയും ഫലമായി 1920—ൽ 40 ലക്ഷത്തിലധികമുണ്ടായിരുന്ന എ.എഫ്. എൽ. അംഗസംഖ്യ 1923–ൽ 30 ലക്ഷത്തിൽ താഴെയായി കുറഞ്ഞു. സാമ്പത്തികത്തകർച്ചയുടെ വർഷമായ 1932 വരെ

ഏതാണ്ട് അതേനിലയിൽ അംഗസംഖ്യ തുടർന്നു. ആ വർഷം അത് 25 ലക്ഷമായി കുറയുകയുണ്ടായി. 1933-ൽ അംഗസംഖ്യ വീണ്ടും കുറഞ്ഞു.

എൻ. ആർ. എ. യും, വാഗ്നർ ആക്ടും

തൊഴിലാളികൾക്കു സംഘടിക്കാനും കൂട്ടായി വില പേശാനുമുള്ള അവകാശം അംഗീകരിക്കുന്ന 7 (എ) വകുപ്പോടുകൂടിയ നാഷണൽ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിക്കവറി ആക്ടും (എൻ. ആർ. എ.) 1935-ൽ വാഗ്നർ ആക്ടും (ദേശീയ തൊഴിൽബന്ധ നിയമം) പാസ്സായതിനെത്തുടർന്ന്, ട്രേഡ് യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനം മുമ്പു പ്രസ്താവിച്ചതുപോലെ അതിശീഘ്രം വളരാൻ ആരംഭിച്ചു. സംഘടിതമായ പ്ലാൻറുകളിലെ തൊഴിലാളികൾ യൂണിയനംഗങ്ങളായിരിക്കത്തക്കവിധത്തിലുള്ള ചില ക്രമീകരണങ്ങൾക്കു ദേശീയ തൊഴിൽബന്ധ നിയമമനുസരിച്ചുള്ള മിക്ക കരാറുകളിലും വ്യവസ്ഥചെയ്തിരുന്നു. ചില കരാറുകളനുസരിച്ച് അംഗീകൃത ട്രേഡ് യൂണിയനുകളിൽ അംഗങ്ങളായവരെ മാത്രമേ മാനേജ്മെൻറുകൾക്കു ജോലിചെയ്യാൻ നിയമിക്കാമായിരുന്നുള്ളൂ. എന്നാൽ മറ്റു ചില കോണ്ട്രാക്ടുകളനുസരിച്ച് യൂണിയനംഗങ്ങളല്ലാത്തവരെ മാനേജ്മെൻറിനു നിയമിക്കാം; പക്ഷേ, അവർ ഒരു നിശ്ചിതകാലപരിധിക്കുള്ളിൽ അനുയോജ്യമായ യൂണിയനിൽ ചേർന്നിരിക്കണം.

യൂണിയനംഗങ്ങളായിട്ടുള്ളവർ ഒരു പ്ലാൻറിൽ ജോലിയിലിരിക്കുമ്പോൾ അവരുടെ അംഗത്വം തുടർന്നു കൊള്ളണമെന്ന് ചില കോൺട്രാക്ടുകളിൽ ഒരു വകുപ്പും ചേർത്തിരുന്നു. എന്നാൽ യൂണിയനംഗങ്ങൾ അല്ലാത്ത ജോലിക്കാർ ജോലി തുടരുന്നതിനൊരു വ്യവസ്ഥയായി യൂണിയനിൽ ചേരണമെന്നു ശഠിച്ചിരുന്നില്ല.

"യൂണിയൻ ഷോപ്പ്" തിരഞ്ഞെടുപ്പുകൾ

അഞ്ചാം ദശകത്തിൽ പല മാനേജ്മെൻറുകളും "യൂണിയൻ ഷോപ്പ്" സമ്പ്രദായത്തിനെതിരായി പോ

രാടിയിരുന്നു. ടാഫ്റ്റ്—ഹാർട്ലി ആക്ട് പാസ്സായപ്പോൾ, 'യൂണിയൻ ഷോപ്പ്' സമ്പ്രദായം റദ്ദാക്കിക്കൊണ്ടുള്ള ഒരു വ്യവസ്ഥ ഉൾപ്പെടുത്തുന്നതിൽ അവർ വിജയിച്ചു. ഒരു യൂണിയൻ ഷോപ്പുകരാർ ഉണ്ടാക്കുന്നതിനു മുമ്പായി, ഒരു വിലപേശൽ യൂണിറ്റിലെ എല്ലാ തൊഴിലാളികളും ചേർന്നു നടത്തുന്ന ഒരു രഹസ്യബാലറ്റിൽ തിരഞ്ഞെടുപ്പിൽ അതിനു് അധികാരപ്പെടുത്തിയിരിക്കണമെന്നതായിരുന്നു ആ വ്യവസ്ഥ.

അടുത്ത ഏതാനും വർഷങ്ങളിൽ, ദേശീയതൊഴിൽ ബന്ധബോർഡിന്റെ ആഭിമുഖ്യത്തിൽ നടന്ന 46000 തിരഞ്ഞെടുപ്പുകളിൽ, 55 ലക്ഷം തൊഴിലാളികൾ, മാനേജ്മെൻറുമായുള്ള കോൺട്രാക്റ്റുകളിൽ 'യൂണിയൻഷോപ്പ്' കരാർ ഉൾപ്പെടുത്തണമോ വേണ്ടയോ എന്ന പ്രശ്നത്തെപ്പറ്റി അഭിപ്രായം രേഖപ്പെടുത്തി. ഇവയിൽ 91 ശതമാനം വോട്ടും 'യൂണിയൻ ഷോപ്പി'നെ അനുകൂലിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതായിരുന്നു. 97-ൽപരം ശതമാനം കേസുകളിലും യൂണിയൻ ഷോപ്പ് വ്യവസ്ഥയെപ്പറ്റി കൂടിയാലോചന നടത്തുന്നതിനെ അനുകൂലിക്കുകയുണ്ടായി.

ഈ തിരഞ്ഞെടുപ്പുകൾ നടത്തുന്നതിനു ലക്ഷക്കണക്കിനു ഡോളർ ചെലവും അവാച്യമാംവിധം വമ്പിച്ച തോതിൽ മനുഷ്യപ്രയത്നവും വേണ്ടിവന്നു. അതുകൊണ്ടു് ഈ വ്യവസ്ഥ ഗുണത്തേക്കാളധികം ദോഷംചെയ്യുമെന്നു മനസ്സിലാക്കി കോൺഗ്രസ്സ് 1951-ൽ അതു് ടാഫ്റ്റ്—ഹാർട്ലി നിയമത്തിൽനിന്നു നീക്കംചെയ്യുന്നതിനു തീരുമാനിച്ചു. ഈ നിയമഭേദഗതി നിലവിൽ വന്നതിനെത്തുടർന്നു്, 1955-ൽ ഏതാണ്ടു 120 ലക്ഷം തൊഴിലാളികൾ, അവരിൽ ഭൂരിപക്ഷം പേരെയും പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുന്ന യൂണിയനുകളുടെ കൂടിയാലോചനകൾ വഴിയായി, 'യൂണിയൻഷോപ്പും' 'അംഗത്വം പോഷിപ്പിക്കലും' സമ്പ്രദായങ്ങളനുസരിച്ചു് നിയമിക്കപ്പെട്ടുകയുണ്ടായി.

'തൊഴിലവകാശ' നിയമങ്ങൾക്കു വേണ്ടി പ്രചരണം

1947-ൽ പ്രസിഡണ്ട് ട്രൂമാന്റെ വീറോടെ പ്രയോഗത്തെ അതിലംഘിച്ച് ടാഫ്റ്റ്—ഹാർട്ട്ലി ആക്റ്റു പാസ്സായതിനുശേഷം, രാജ്യവ്യാപകമായ ഒരു പ്രചരണമാരംഭിച്ചു. ടാഫ്റ്റ്—ഹാർട്ട്ലി ആക്റ്റുതന്നെ യൂണിയൻ ഷോപ്പ് സമ്പ്രദായം നിയമാനുസൃതമാണെന്നു് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നുണ്ടെങ്കിലും, ലേബർ കോൺട്രാക്റ്റുകളിൽ യൂണിയൻ സെക്യൂരിറ്റി വ്യവസ്ഥകളെ നിയമവിരുദ്ധമാക്കിക്കൊണ്ടു് "തൊഴിലവകാശ" നിയമങ്ങൾ സ്റ്റേറ്റു നിയമസഭകൾ പാസ്സാക്കണമെന്നായിരുന്നു പ്രചരണത്തിന്റെ ഉദ്ദേശം. കുട്ടികളെ ജോലിക്കു നിയമിക്കുന്നതിൽനിന്നും നിരോധിക്കുന്ന നിയമം, തൊഴിൽ ചെയ്യാൻ കുട്ടികൾക്കുള്ള അവകാശത്തെ നിഷേധിക്കുന്നു എന്നു പറഞ്ഞു് അതിനെ മുൻകാലങ്ങളിൽ പല മാനേജ്മെൻറുകളും എതിർത്തിരുന്നു. അസംഘടിതതൊഴിലാളികൾക്കു് തൊഴിൽ ലഭിക്കുന്നതിനുള്ള അവകാശത്തെ ലംഘിക്കുന്നുവെന്നു പറഞ്ഞാണു് യൂണിയൻ കൺട്രാക്ടുകളിലെ യൂണിയൻ സുരക്ഷിതത്വ വ്യവസ്ഥയെ മാനേജ്മെൻറുകൾ എതിർത്തിരുന്നതു്. അങ്ങനെ ആ നിയമങ്ങൾക്കു് "തൊഴിലവകാശ"നിയമങ്ങളെന്നു പേരു കിട്ടി.

ആ നിയമങ്ങൾ ഏറ്റവും വിജയകരമായി നടപ്പിലാക്കാൻ കഴിഞ്ഞതു് വ്യവസായവൽക്കൃതങ്ങളല്ലാത്ത സ്റ്റേറ്റുകളിലാണു്. അവിടെ യൂണിയനുകൾ സംഘടിപ്പിക്കാൻ കൂടുതൽ പ്രയാസമാണു്. കൂലിയും തൊഴിൽസാഹചര്യങ്ങളും താണനിലയിൽ സൂക്ഷിക്കാനും, ആ വിധം പുതിയ വ്യവസായങ്ങൾ സ്റ്റേറ്റിനുള്ളിൽ സ്ഥാപിക്കുന്നതിനു് പ്രേരണ നൽകാനും അതു സഹായകമായി.

ആ നിയമങ്ങൾ ആദ്യമായി പ്രാബല്യത്തിൽ വന്നതു് ആരിസോണ, അർക്കൻസാസ്, ഫ്ളോറിഡാ, ജോർജിയ, അയോവ, നെബ്രാസ്കാ, വടക്കൻകരോളിന,

വടക്കൻഡക്കോട്ട, തെക്കൻഡക്കോട്ട, ടെന്നസ്സി, ടെക്സാസ്, വർജീനിയ എന്നീ സ്റ്റേറ്റുകളിലാണ്. 1952-ൽ പ്രസിഡണ്ട് ഐസൻഹോവർ തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട ശേഷം, അലബാമ, ലൂസിയാന, മിസ്സിസിപ്പി, ദക്ഷിണ കരോളിന, നെവാഡ എന്നീ സ്റ്റേറ്റുകൾ 1952-നും 1954-നും ഇടയ്ക്കും യൂട്ടാ 1935-ലും ആ പട്ടികയോട് ചേർക്കുകയുണ്ടായി. വെർജീനിയായിലെ നിയമം മറ്റു സ്റ്റേറ്റുകളിലെ നിയമനിർമ്മാണത്തിനു് ഒരു മാതൃക പ്രദാനം ചെയ്തു. അതിൽ ഇപ്രകാരമാണു് പറയുന്നതു്:

"ഏതെങ്കിലും തൊഴിലാളി യൂണിയനിലോ സംഘടനയിലോ അംഗങ്ങളല്ലാത്തവർക്കു് ഒരു മാനേജ്മെൻറിൽ തൊഴിലവകാശം നിഷേധിക്കുന്നതോ, അങ്ങനെയുള്ള അംഗത്വം ആ മാനേജ്മെൻറിനു കീഴിൽ ജോലി ലഭിക്കുന്നതിനോ ജോലി തുടരുന്നതിനോ ഒരു വ്യവസ്ഥയായി ഉന്നയിക്കുന്നതും, ഏതെങ്കിലും വ്യവസായസംരംഭത്തിൽ ഏതെങ്കിലും യൂണിയനോ സംഘടനയോ തൊഴിൽദാനത്തിൻെറ കുത്തക സമ്പാദിക്കുന്നതും സംബന്ധിച്ചു് ഏതെങ്കിലും മാനേജ്മെൻറും ഏതെങ്കിലും തൊഴിലാളിയൂണിയനും (തൊഴിലാളി സംഘടനയും) തമ്മിലുണ്ടാക്കുന്ന ഏതൊരു കരാറും പൊതുനയത്തിനെതിരാണെന്നും നിയമവിരുദ്ധമായ ഗൂഢാലോചനയാണെന്നും ഇതിനാൽ പ്രഖ്യാപനം ചെയ്യുകൊള്ളുന്നു."

നിയമങ്ങളെപ്പറ്റിയുള്ള വിമർശം

"തൊഴിലവകാശനിയമങ്ങൾ" എന്ന ശീർഷകം ശരിയായ അർത്ഥത്തിലുള്ള ഒന്നല്ലെന്നു വ്യക്തമാണു്. ഈ നിയമങ്ങൾ തൊഴിലാളികൾക്കു് "തൊഴിലിനുള്ള അവകാശം" വകവച്ചുകൊടുക്കുന്നുവെന്ന ധാരണയാണു് ആ പേരു കേൾക്കുമ്പോഴുണ്ടാകുന്നതു്. പക്ഷേ അവ അങ്ങനെയൊന്നും ചെയ്യുന്നില്ല. തൊഴിൽ ചെയ്യുന്നതിനു ഭരണഘടനാപരമായ അവകാശമൊന്നും

അവ അനുവദിക്കുന്നുമില്ല. സ്ഥലവാസിയായ ഒരു കൺട്രാക്ടറിൽനിന്നോ ഒരു ബിസിനസ്സുകാരനിൽനിന്നോ എന്തെങ്കിലും ജോലി അവകാശപ്പെടുന്നതിനുള്ള അധികാരം അവ ഒരു തൊഴിലാളിക്കും നൽകുന്നില്ല. ജോലിയില്ലായ്മയാലോ മറ്റെന്തെങ്കിലും കാരണംകൊണ്ടോ തൊഴിൽ നഷ്ടപ്പെടുന്നതിനെതിരായി അവ യാതൊരു സംരക്ഷണവും നൽകുന്നതുമില്ല. മാത്രമല്ല, തങ്ങളുടെ വ്യവസായത്തിൽ മർമ്മപ്രധാനങ്ങളായ തൊഴിൽസാഹചര്യങ്ങൾ നിർണ്ണയിക്കുന്നതിൽ മാനേജ്മെൻറിനും ഭൂരിപക്ഷം തൊഴിലാളികളെ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുന്ന യൂണിയനും ഉള്ള അവകാശങ്ങളിൽ അവ ഇടപെടുന്നു.

മുമ്പു പറഞ്ഞ നിയമങ്ങൾ കൂട്ടായ വിലപേശലിന്റെ മണ്ഡലത്തെ പരിമിതപ്പെടുത്തുന്നുവെന്ന കാരണത്താൽ 1956-ൽ ചർച്ചസ് ഓഫ് ക്രൈസ്റ്റ് നാഷനൽ കൗൺസിലിന്റെ ജീവിതവും പ്രവർത്തനവും സംബന്ധിച്ച വിഭാഗത്തിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബോർഡ് അവയെ എതിർക്കുകയുണ്ടായി. കൗൺസിലിന്റെ ജനറൽ ബോർഡ്, പ്രസിദ്ധീകരണത്തിനുവേണ്ടി അംഗീകരിച്ച ഒരു പ്രസ്താവനയിൽ ഇങ്ങനെ കാണുന്നു: "യൂണിയനംഗത്വം, തുടർന്നു തൊഴിൽ ലഭിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരടിസ്ഥാനമായി, ആവശ്യപ്പെടുകയോ നിരാകരിക്കുകയോ ചെയ്യരുത്. തീരുമാനം, കൂട്ടായ വിലപേശലിനുള്ള പ്രക്രിയയിലൂടെ മാനേജ്മെൻറും തൊഴിലാളികളും തമ്മിൽ കരാറുണ്ടാക്കുന്നതിനു വിടേണ്ടതാണ്."

ഇതേ അഭിപ്രായക്കാരനാണ് അമേരിക്കൻ ഹീബ്രൂ കോൺഗ്രിഗേഷൻസ് യൂണിയനിലെ റബ്ബി യൂജിൻ ജെ. ലിപ്മാൻ. അദ്ദേഹം പറയുന്നു: "തൊഴിലവകാശ നിയമം, സ്വതന്ത്രമായി സംഘടിക്കാനുള്ള അവകാശത്തെ നശിപ്പിക്കാനും കൂട്ടായി വിലപേശുന്നതിനുള്ള പ്രക്രിയയെ ധ്വംസിക്കാനുംവേണ്ടി ആവിഷ്കരിച്ചതാണെന്നതു നിസ്തർക്കമാണ്. യൂണിയൻഷോപ്പ് സമ്പ്രദായത്തിനെതിരായി നിയമനിർമ്മാണം നടത്തിയതുവഴി ഈ സ്റ്റേറുകൾ, യൂണിയനിൽപ്പെടാത്ത തൊഴിലാളികളെ

കൂലിക്കെട്ടിക്കുവാനും അങ്ങനെ കൂലിയും തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളും ഇഷ്ടംപോലെ ഇടിച്ചു താഴ്ത്തുവാനും മാനേജ്മെൻറിനു സൗകര്യം നൽകിയിരിക്കുകയാകുന്നു. തൊഴിലവകാശനിയമം ഒരു വഞ്ചനയാണു്. ഉയർന്ന നിലയിൽ വ്യവസായവൽകൃതമായ ഒരു സമൂഹത്തിൽ യൂണിയൻ സംഘടനവഴിയായി മാത്രം ലഭ്യമാകുന്ന അനപേക്ഷണീയമായ ശക്തിയുടെ അഭാവത്തിൽ ഒരു തൊഴിലാളി തനിയെ നിന്നുകൊണ്ടു്, തന്നത്താൻ ന്യായവാദം നടത്തുകയെന്ന അലഭ്യവും കപടവുമായ ഒരു അവകാശമെന്നാണു് അതിൻെറ വാസ്തവത്തിലുള്ള അർത്ഥം.''

തൊഴിലാളി യൂണിയൻപ്രവർത്തനത്തിൻെറ ഫലമായി നേടിയ ശമ്പളവർദ്ധനയും മെച്ചപ്പെട്ട സാഹചര്യങ്ങളും യൂണിയനംഗമല്ലാത്ത സ്ത്രീയോ പുരുഷനോ സ്വീകരിക്കുകയും അതേസമയം യൂണിയനു ചെല്ലേണ്ട ഫീസു നൽകി യൂണിയൻെറ ചെലവു വഹിക്കുന്നതിൽ സഹായിക്കാൻ വിസമ്മതിക്കുകയും ചെയ്യുക ശരിയാണോ എന്നൊരു ധാർമ്മികപരിഗണന കൂടിയുണ്ടു്. സ്വന്ത ഭാരം പേറുന്നതിനു വിസമ്മതിക്കുന്നവരെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ''തൊഴിലവകാശ'' നിയമങ്ങൾ 'കർത്തവ്യനിഷേധാവകാശ' നിയമങ്ങളായിത്തീരുന്നുവെന്നു പറയാം. ''യൂണിയനംഗങ്ങൾ യൂണിയനിൽപെടാത്ത ഒരാൾക്കു് ജോലി ചെയ്യാനുള്ള അവകാശം നിഷേധിക്കുന്നില്ല. അയാളോടൊന്നിച്ചു് ജോലി ചെയ്യാൻ ഞങ്ങൾ വിസമ്മതിക്കുന്നുവെന്നു മാത്രം'' എന്നു് എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. പ്രസിഡണ്ടു് ജോർജ് മീനി അടുത്തയിടെ ചെയ്ത ഒരു പ്രസ്താവന മുൻപറഞ്ഞ പ്രശ്നസ്വഭാവത്തിൻെറ വെളിച്ചത്തിൽ മനസ്സിലാക്കാവുന്നതേയുള്ളു.

സാധാരണ തൊഴിലാളികളുടെ നിരയിൽ നിന്നു സെക്രട്ടറി ഓഫ് ലേബർ ആയി ഉയർത്തപ്പെട്ട ജയിംസ് പി. മിച്ചൽ, 'തൊഴിലവകാശ' നിയമത്തോടുള്ള തൻെറ എതിർപ്പു് സംഗ്രഹിച്ചു പറഞ്ഞു:

''ഒന്നാമതു്, അവ യാതൊരു തൊഴിലും സൃഷ്ടിക്കുന്നില്ല. രണ്ടാമതു്, കൂട്ടായി വിലപേശൽ നടത്തി, തൊഴിൽ

വ്യവസ്ഥകൾ സംബന്ധിച്ച് അഭിപ്രായൈക്യത്തിലെത്തുന്നതിനു് തൊഴിലാളികളായ സ്ത്രീപുരുഷന്മാർക്കും അവരുടെ മാനേജ്മെൻറിനുമുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യത്തിന്മേൽ അവ അനാശാസ്യവും അനാവശ്യവുമായ പരിമിതികളേർപ്പെടുത്തുന്നു. മൂന്നാമതു്, അവ യൂണിയൻറെ സുരക്ഷിതത്വം പരിമിതപ്പെടുത്തുകയും അങ്ങനെ തൊഴിലാളി സംഘടനയുടെ മൗലികമായ ശക്തി നശിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.[1]

റെയിൽറോഡ് യൂണിയൻഷോപ്പ് കരാറുകൾ നിരോധിച്ചുകൊണ്ടുള്ള നെബ്രാസ്കയിലെ 'തൊഴിലവകാശ' നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥ അസാധുവാണെന്നു് 1956 മേയ് 21-ാം തീയതി യു. എസ്സ്. സുപ്രീംകോടതി പ്രഖ്യാപിച്ചു. ഏതൊരു സ്റ്റേററിലും ഏതൊരു നിയമം നിലവിലിരുന്നാലും, യൂണിയൻ-ഷോപ്പു് കരാറുകൾ അനുവദിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ഒരു ഭേദഗതി റെയിൽവേ ലേബർ ആക്ററിനു് 1951 കോൺഗ്രസ്സു് വരുത്തിയിരുന്നു. യൂണിയൻഷോപ്പു സമ്പ്രദായം നിരോധിക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരം ഓരോ സ്റ്റേററിനുമുണ്ടെങ്കിലും, സ്റ്റേററിൻറെ നിയമങ്ങൾ ഫെഡറൽ നിയമങ്ങൾക്കു വഴിമാറിക്കൊടുക്കണമെന്നും ഒരു സ്റ്റേററു നിയമത്തിനോ സ്റ്റേററു ഭരണഘടനയ്ക്കോ റെയിൽവേ ലേബർ ആക്ററിനുള്ള കോൺഗ്രഷനൽ ഭേദഗതിയെ അസാധുവാക്കാൻ സാധ്യമല്ലെന്നും കോടതി ഐകകണ്ഠ്യേന വിധി പ്രസ്താവിച്ചു.

ഈ തീരുമാനത്തിൻറെ ഫലമായി, റെയിൽവേ ലേബർ ആക്ററിൻറെ മുവട്ടപിടിച്ചു് ടാഫ്ററു്—ഹാർട്ലി ആക്ററു ഭേദഗതി ചെയ്യണമെന്നും, പല സംസ്ഥാനങ്ങളിലെയും യൂണിയൻ ഷോപ്പു വിരുദ്ധനിയമങ്ങൾക്കു നിയമസാധുത നൽകുന്ന 14 (ബി) വകുപ്പു് എടുത്തു കളയണമെന്നും സംഘടിത തൊഴിലാളി യൂണിയനുകളിലെ കൂടുതൽ കൂടുതലംഗങ്ങൾ വാദിച്ചു തുടങ്ങി.

8

വാർഷിക ശമ്പളത്തിന്റെ ഉറപ്പ്

വളരെ പ്രയാസപ്പെട്ട നേടിയ അവകാശങ്ങളിലൊ രെണ്ണം നഷ്ടപ്പെടുന്നതു തടയുന്നതിനായി തൊഴിലാളികൾ നടത്തിക്കൊണ്ടിരുന്ന അനാസ്യൂതമായ സമരത്തെപ്പറ്റി ചില കാര്യങ്ങളാണു് കഴിഞ്ഞ അദ്ധ്യായത്തിൽ വിവ രിച്ചതു്. മാനേജുമെൻറുമായുള്ള കൂട്ടായ വിലപേശൽ കരാറിൽ 'യൂണിയൻ ഷോപ്പ്' സംബന്ധിച്ച ഒരു വകുപ്പ് ഉൾപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള അവകാശമായിരുന്നു അതു്.

തൊഴിലാളിയുടെ അരക്ഷിതാവസ്ഥ

ഒരു പുതിയ അവകാശത്തിനുവേണ്ടി—ഉറപ്പു നൽക പ്പെട്ടിട്ടുള്ള ഒരു പ്രതിവർഷ വരുമാനത്തിനു വേണ്ടി—തൊഴിലാളികളിലൊരു വിഭാഗം അടുത്ത കാലത്തു സമരം നടത്തിക്കൊണ്ടാണിരുന്നതു്.

ഇന്നു് അമേരിക്കയിൽ വ്യവസായത്തെ പൊതുവേ എടുത്താൽ, എക്സിക്യൂട്ടീവുദ്യോഗസ്ഥന്മാർക്കു്, ഉറപ്പു നൽകപ്പെട്ടിട്ടുള്ള പ്രതിവർഷ ശമ്പളം കൃത്യമായി ലഭി ക്കുന്നുണ്ടു്. മിക്ക ഓഫീസ് ജോലിക്കാർക്കും ആഴ്ചതോ റുമോ രണ്ടാഴ്ചയിലൊരിക്കലോ മാസംതോറുമോ ഒരു നിശ്ചിത ശമ്പളം ലഭിച്ചു പോരുന്നു. ഉല്പാദനവിഭാഗ ത്തിലെ തൊഴിലാളികളെപ്പോലെ അവക്കു് ലേഓഫ് ഘട്ടങ്ങളിൽ ശമ്പളം ലഭിക്കാതെ പോകുന്നില്ല. എന്നാൽ. കൂലിത്തൊഴിലാളികളിൽ ബഹുഭൂരിപക്ഷവും സാധാരണ ഗതിയിൽ, മണിക്കൂർ കണക്കാക്കിയോ ദിവസം കണക്കാ

ക്കിയോ കൂലി വാങ്ങുന്നവരാണ്. തങ്ങളുടെ ഒരാഴ്ചത്തെയോ ഒരു മാസത്തെയോ ഒരു വർഷത്തെയോ കൂലി ഇതുപോലിരിക്കുമെന്നു കണക്കു കൂട്ടിപ്പറയാൻ അവരെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം സാധ്യമല്ലാതെയാണിരിക്കുന്നത്. അതിന്റെ ഫലം, സി. ഐ. ഓ. യുടെ പ്രസിഡണ്ടും അമേരിക്കയിലെ മഹാന്മാരായ തൊഴിലാളി നേതാക്കളിൽ ഒരാളുമായിരുന്ന ഫിലിപ്പ് മുറേ പറഞ്ഞതുപോലെ, "തൊഴിലാളികളുടെ മനസ്സിൽ അഗാധമായ ഒരു അരക്ഷിത ബോധമുളവാക്കുന്നു"വെന്നതാണ്.

ഫിലിപ്പ് മുറേ ഇപ്രകാരം പ്രസ്താവിച്ചു: "ഒരാഴ്ചത്തെ ശമ്പളത്തിന്റെ വലിപ്പമോ മണിക്കൂർതോറുമുള്ള വരുമാനത്തിന്റെ തുകയോ എന്തായിരുന്നാലും ശരി, തന്റെ ജോലി അവസാനിച്ചു പോയേക്കുമെന്നൊരു ഭീതി സാധാരണ തൊഴിലാളിയുടെ മനസ്സിനെ പീഡിപ്പിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്നു. അങ്ങേയറ്റം, അയാൾക്കു വളരെ പരിമിതമായ മിച്ചത്തുകയെ ആശ്രയിക്കാൻ സാധിക്കുമായിരിക്കും. (അതും, ഈ വിലവർദ്ധനയുടെ കാലത്തു മിച്ചം വയ്ക്കാൻ കഴിയുന്ന ന്യൂനപക്ഷത്തിൽ അയാൾ ഉൾപ്പെട്ടെന്നു പക്ഷം മാത്രം.) അല്ലാത്തപക്ഷം, സ്വന്തം കുടുംബം ന്യായയുക്തമായ നിലവാരത്തിൽ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനു തീരെയും അപര്യാപ്തമായ തൊഴിലില്ലായ്മാനഷ്ടപരിഹാരത്തെയോ, അതുമല്ലെങ്കിൽ, റിലീഫ് ഏജൻസികൾ വിതരണം ചെയ്യുന്ന അല്പമായ സഹായത്തെയോ അയാൾ ആശ്രയിക്കേണ്ടിവരും.

"മണിക്കൂർ കണക്കാക്കി കൂലി ലഭിക്കുന്ന തൊഴിലാളികളെയും അവരുടെ കുടുംബങ്ങളെയും ഇടയ്ക്കിടയ്ക്കുണ്ടാകുന്ന തൊഴിലില്ലായ്മ കഠിനമായ പ്രഹരം ഏല്പിക്കാറുണ്ട്. അതിന്റെ ഫലങ്ങളെപ്പറ്റി മിക്ക അമേരിക്കൻ കോർപ്പറേഷനുകളെയും പോലെ സ്റ്റീൽകമ്പനികളും യാതൊരു ഉൽക്കണ്ഠയും പ്രദർശിപ്പിക്കുന്നില്ല. ഈ തൊഴിലാളികൾക്കു യാതൊരു നോട്ടീസും മുൻകൂട്ടി നൽകാതെയാണ്— അല്ലെങ്കിൽ തീരെ അപര്യാപ്തമായ മുന്നറിയിപ്പു മാത്രം നൽകിയശേഷമാണ്—കമ്പനിലേ ഓഫ് പ്രഖ്യാ

പനം ചെയ്യുന്നതു്. വിശാലമായ അർത്ഥത്തിൽ, മണിക്കൂർ കണക്കാക്കി കൂലി ലഭിക്കുന്ന ഒരു തൊഴിലാളിക്കു് അടുത്ത ദിവസം ജോലി കിട്ടുമോ ഇല്ലയോ എന്നു യാതൊരു നിശ്ചയവുമില്ലെന്നുള്ളതാണു വാസ്തവം.''

സമീപഭാവിയിൽ എന്തു വരുമാനം ലഭിക്കുമെന്നു് ഒരു തൊഴിലാളിക്കു് അറിവില്ലാത്തപക്ഷം, തന്റെ ബില്ലുകൾ ഇന്ന സമയത്തു കൊടുത്തു തീർക്കാമെന്ന നിശ്ചയത്തോടുകൂടി ബജറ്റു തയ്യാറാക്കാൻ അയാൾക്കു സാധ്യമല്ലല്ലൊ. ഗഡുക്കളായി കൊടുത്തു തീർക്കാമെന്ന അടിസ്ഥാനത്തിൽ സാധനങ്ങൾ വാങ്ങിക്കുന്ന ഈ കാലത്തു് അയാളുടെ സ്ഥിതി വളരെ വിഷമകരമാണു്. സ്റ്റാർഡറിൽ–കീസ്റ്റോൺ കോർപ്പറേഷൻ പ്രസിഡണ്ടു് ഹാരോൾഡ് ജെ. റട്ടൻബർഗ് അതേപ്പറ്റി ഇപ്രകാരം പറയുന്നു: ''വീടോ കാറോ ഫൈസ് ബോക്സോ ടെലിവിഷൻ സെറ്റോ വിമാനമോ വാങ്ങുന്ന ഒരാൾക്കു് മണിക്കൂർ ശമ്പളത്തിനു ജോലി ചെയ്യാൻ സാധ്യമല്ലാതാണിരിക്കുന്നതു്. ഒരാണ്ടു കൊണ്ടു കൊടുത്തുവീട്ടാമെന്ന വ്യവസ്ഥയിൽ അവധിക്കാലപര്യടനത്തിനു പണം വാങ്ങുന്നവരുടെ കാര്യവും അങ്ങനെതന്നെ. സ്വന്തം കുറ്റം കൊണ്ടല്ലാതെതന്നെ മണിക്കൂറടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള തന്റെ ജോലിയിൽ അയാൾ ലേഓഫിനു വിധേയനാകുമ്പോൾ, തവണകൾ കൊടുത്തു വീട്ടുന്നതു നീട്ടിവയ്ക്കാൻ വീട്ടു പണയക്കരാറിലോ ഫിനാൻസ്– കമ്പനിയുമായുള്ള കരാറിലോ യാതൊരു വ്യവസ്ഥയുമില്ല. അയാൾ ഒന്നുകിൽ പണം കൊടുക്കണം; അല്ലെങ്കിൽ അയാൾക്കു് തന്റെ കാറും വീടും നഷ്ടപ്പെട്ടുതന്നെ.''

1955—ലെ ഡിമാൻഡ്

വ്യക്തികൾക്കു കൂടുതൽ സുരക്ഷിതബോധം ഉളവാക്കുന്നതിനും ബജറ്റു പ്ലാനിങ്ങു് കൂടുതൽ പ്രായോഗികമാക്കുന്നതിനും, സമ്പാദ്യവ്യവസ്ഥ മൊത്തത്തിൽ ശക്തിപ്പെടുത്തുന്നതിനുമുള്ള ഒരുപാധിയെന്ന നിലയിൽ, വ്യവ

സായത്തിൽ ഇന്നതുക വാർഷികവരുമാനമായി ലഭിക്കുമെന്നുള്ള ഒരുറപ്പു നൽകണമെന്നു് പല തൊഴിലാളിയൂണിയനുകളും ആവശ്യപ്പെട്ടുകൊണ്ടാണിരിക്കുന്നതു്.

ഭാഗികമായ ശമ്പളസ്ഥിരതയ്ക്കുവേണ്ടിയുണ്ടായ ഏറ്റവും നാടകീയമായ പ്രസ്ഥാനം 1955-ൽ ആട്ടോമൊബൈൽ, സ്റ്റീൽ, ഇലക്ട്രിക്കൽ യൂണിയനുകൾ ചേർന്നു സംഘടിപ്പിച്ചതാണു്. ആ വസന്തകാലത്തും വേനൽക്കും വാൾട്ടർ പി. റൂതർ, ഡേവിഡ് ജെ. മാക്ഡൊനാൾഡ്, ജയിംസ് പി. കേറി എന്നിവരും ഈ യൂണിയനുകളിലെ അവരുടെ സഹപ്രവർത്തകരും ചേർന്നു് അവരവരുടെ കോർപ്പറേഷനുകളിൽ ട്രസ്റ്റ്ഫണ്ട രൂപവൽക്കരിക്കുന്നതിനെപ്പറ്റി കൂടിയാലോചന ആരംഭിച്ചു. തൊഴിലാളികൾ ചെയ്യുന്ന ഓരോ മണിക്കൂർ ജോലിക്കും മാനേജുമെൻറു് ഒരു തുക ആ ഫണ്ടിൽ നിക്ഷേപിക്കേണ്ടിയിരുന്നു. ജോലി നൽകുവാൻ സൗകര്യമില്ലാതെ വരുന്നതു നിമിത്തം തൊഴിൽരഹിതരാകുന്ന തൊഴിലാളിക്കു് ഈ ഫണ്ടിൽ നിന്നു് 26 മുതൽ 52 വരെ ആഴ്ചകളിലേക്കു് ഓരോ ആഴ്ചയും ഓരോ തുക ലഭിക്കണമെന്നും, ആ തുക സ്റ്റേറു തൊഴിലില്ലായ്മ ഇൻഷുറൻസ് നൽകുന്ന നഷ്ടപരിഹാരത്തോടു ചേർക്കുമ്പോൾ, അവരുടെ ശരാശരി കൂലിയുടെ അഞ്ചിൽ മൂന്നു ഭാഗമോ അതിൽ കൂടുതലോ വരുന്ന ഒരാദായം ലഭിക്കുമെന്നു് ഉറപ്പായി വിശ്വസിക്കാമെന്നുള്ളതാണു് ഈ നിർദ്ദേശങ്ങളുടെ സാരാംശം.

"തൊഴിലില്ലായ്മയ്ക്കു് അനുപൂരകാനുകൂല്യങ്ങൾ" എന്ന സാങ്കേതികമായി വിശേഷിപ്പിക്കപ്പെട്ടുന്ന ഈ നിർദ്ദേശങ്ങളുടെ സാമാന്യലക്ഷണവും അവയുടെ പിന്നിലുള്ള ഉദ്ദേശവും സി. ഐ. ഓ. യുടെ 1955 ഏപ്രിലിലെ "എക്കണോമിക്ക് ഔട്ട്ലുക്ക്" എന്ന പ്രസിദ്ധികരണത്തിൽ വ്യക്തമായി പ്രതിപാദിച്ചിട്ടുണ്ടു്.

"വർഷം മുഴുവൻ നീണ്ടുനിൽക്കുന്ന വിധത്തിൽ തൊഴിലും കൂലിയും ഉറപ്പു നൽകണമെന്നുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ ഡിമാൻഡ് പരമപ്രധാനമായ ഒരു അടിസ്ഥാന പ്രശ്നവും തൊഴിലില്ലായ്മക്കെതിരായുള്ള സമരത്തിലെ

യുക്തിപൂർവ്വമായ അടുത്തപടിയുമാണ്. അതു് വിപ്ലവാത്മകമായതൊന്നുമല്ല. ക്രമമായ തൊഴിൽ നൽകുന്നതു സംബന്ധിച്ചു് കോർപ്പറേഷനുകൾ കൂടുതലായ സാമ്പത്തിക ബാദ്ധ്യത ഏറ്റെടുക്കണമെന്നുള്ള ന്യായയുക്തമായ ഒരു നിർദ്ദേശം മാത്രമാണതു്.

"തൊഴിൽ ചെയ്യാൻ തങ്ങൾ സന്നദ്ധരും പ്രാപ്തരുമാണെന്നു വരുകിൽ, ആഴ്ചതോറും ക്രമമായി ശമ്പളം ലഭിക്കുമെന്നു് തൊഴിലാളികൾക്കു് ഉറപ്പു നൽകണമെന്നു് നമ്മുടെ യൂണിയനുകൾ വാദിച്ചുകൊണ്ടാണിരിക്കുന്നതു്. ലേഓഫിന്റെ കാലത്തു്, നിലവിലുള്ള ജീവിതത്തോതു് തുടർന്നു നിലനിറുത്തുന്നതിനാവശ്യമായ വരുമാനം അവർക്കു ലഭിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കണം.

"അങ്ങനെ തുക ഉറപ്പു നൽകപ്പെടുന്ന കാലയളവു് തൊഴിലാളിയുടെ സീനിയോറിറ്റിയും മുൻ തൊഴിൽ സമയവും പരിഗണിച്ചു നിശ്ചയിക്കേണ്ടതാണു്; തുടർച്ചയായി തൊഴിൽ ലഭിക്കാതെ വരുന്നപക്ഷം കൂടിയാൽ ഒരു വർഷംവരെ അതു നൽകണം.

"അലസതയ്ക്കു ശമ്പളമല്ല, ക്രമമായ തൊഴിലാണു ഞങ്ങൾക്കാവശ്യം. ഓരോ വ്യവസായത്തിലും പ്രായോഗികമാക്കാവുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങളാണു് ഞങ്ങൾ സസൂക്ഷ്മം തയാറാക്കിയിട്ടുള്ളതു്. തൊഴിലില്ലായ്മ കുറയ്ക്കാനും ക്രമമായി തൊഴിൽ നൽകാനുമുള്ള പ്രേരണ മാനേജ്മെന്റിനു പ്രദാനം ചെയ്യാനും അതു സഹായകമാണു്. വികസിച്ചുവരുന്ന ഒരു സമ്പദ്ധ്യവസ്ഥയിൽ പൂർണ്ണമായ ഉല്പാദനം സാധിക്കുകയാണു ഞങ്ങളുടെ ലക്ഷ്യം.

"എന്നാൽ ആവശ്യമില്ലാത്ത ഒരു ചിലവിനം ഭരമേൽക്കുവാൻ ഏറ്റവും സമ്പന്നമായ കോർപ്പറേഷൻ പോലും ആഗ്രഹിക്കുകയില്ലെന്നു് ഞങ്ങൾക്കറിയാം. അതുകൊണ്ടു്, കോർപ്പറേഷൻ നൽകേണ്ടിവരുന്ന തുകയ്ക്കു് ഒരു പരിധി ഉണ്ടായിരിക്കണമെന്നു (പേറോളിന്റെ ഒരു നിശ്ചിതശതമാനം) ഞങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുന്നു. ബിസിനസ്സു് നല്ല നിലയിൽ നടക്കുന്ന കാലത്തു ശേഖരിക്കുന്ന ഒരു റിസർവുഫണ്ടു്, ബിസിനസ്സു് ക്ഷയിക്കുന്ന

കാലത്തു് ഉപയോഗപ്പെട്ടുത്തുവാനും, ആ വിധം വരുമാനത്തിനു് ഒരു ഉറപ്പു നൽകുവാനും അതു് ഉതകും.

"ലേഓഫിനു വിധേയനാകുന്ന ഓരോ തൊഴിലാളിയും, കരാറിൽ നിർവചിച്ചിട്ടുള്ളതനുസരിച്ചു് എംപ്ലോയിമെൻറു സർവീസിൽ ജോലിക്കു പേരു രജിസ്റ്റർ ചെയ്യുകയും ജോലി ലഭിക്കുന്നപക്ഷം അതു സ്വീകരിക്കുകയും ചെയ്യണം. അനുയോജ്യമായ ഒരു ജോലി തിരസ്ക്കരിച്ച ഒരു തൊഴിലാളിയും തൊഴിലില്ലാത്ത കാലത്തു വേതനം ലഭിക്കാൻ അർഹനായിരിക്കുകയില്ല. സ്വന്തം കുറ്റം കൊണ്ടല്ലാതെ നേരിട്ടുന്ന തൊഴിലില്ലായ്മയുടെ കാര്യത്തിൽ മാത്രമേ സഹായം ലഭിക്കൂ.

തൊഴിലില്ലായ്മയുടെ കാലഘട്ടത്തിൻ തൊഴിലാളിക്കു നഷ്ടപരിഹാരം ലഭിക്കുന്നപക്ഷം, അതു കഴിച്ചുള്ളതുക മാത്രം മാനേജ്മെൻറു നൽകിയാൽ മതിയാകും. ഇങ്ങനെയൊരു ക്രമീകരണം, തൊഴിലില്ലായ്മ ഇൻഷ്യൂറൻസ് പരിഷ്ക്കാരത്തോടുള്ള മാനേജ്മെൻറിൻെറ എതിർപ്പു് കുറയ്ക്കാൻ സഹായിക്കും; തൊഴിലില്ലായ്മ ഇൻഷ്യൂറൻസ് മെച്ചപ്പെട്ടുത്തുന്നതോടെ എല്ലാ തൊഴിലാളികൾക്കും വർദ്ധിച്ച സംരക്ഷണം ലഭിക്കുന്നതാണു്."

യു. എ. ഡബ്ലിയു. കോണ്ട്രാക്റ്റുകൾ

യുണൈറ്റഡ് ആട്ടോ വർക്കേഴ്സ് (സി. ഐ. ഓ.) മായുള്ള കോൺടാക്റ്റുകളിൽ ഈ നിർദ്ദേശങ്ങൾ ആദ്യമായി ഉൾക്കൊള്ളിച്ച വലിയ കോർപ്പറേഷനുകൾ ഫോർഡ്, മോട്ടോർ കമ്പനിയും ജനറൽ മോട്ടോഴ്സ് കോർപ്പറേഷനുമാണു്. 1955 അവസാനിക്കുന്നതിനു മുമ്പു് യു. എ. ഡബ്ളിയു. 150-ൽപരം കമ്പനികളുമായി ഇത്തരത്തിലുള്ള കരാറുകളുണ്ടാക്കി. യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റീൽവർക്കേഴ്സും ഇൻറർനാഷണൽ ഇലക്ട്രിക്കൽ വർക്കേഴ്സും നാഷണൽ മാരിറ്റൈം യൂണിയനും ഇത്തരത്തിലുള്ള പല കരാറുകൾ സംബന്ധിച്ചു കൂടിയാലോചന നടത്തുകയുണ്ടായി.

ഈ കരാറുകളനുസരിച്ചു ഫണ്ടിലേക്ക് കോർപ്പറേഷനുകൾ നൽകുന്ന തുക സാമാന്യമായി ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ ഒരു മണിക്കൂർ നേരത്തെ ജോലിക്ക് അഞ്ചു സെൻറു ക്രമത്തിലാണ്. ഈ തുക പേറോളിൻെറ ഏതാണ്ട് രണ്ടു ശതമാനത്തിനും മൂന്നു ശതമാനത്തിനുമിടയ്ക്കുള്ള തുകവരും. ആദ്യത്തെ യു. എ. ഡബ്ളിയു.പദ്ധതിയനുസരിച്ച്, ഒരു വർഷത്തെ സീനിയോറിറ്റിയുള്ള ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് 26 ആഴ്ചവരെയുള്ള ഗാറൻറിത്തുക ലഭിക്കുന്നതിനർഹതയുണ്ട്. 1955-ലെ യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റീൽ വർക്കേഴ്സ് കരാറനുസരിച്ച് അതു 52 ആഴ്ചവരെ ലഭിക്കാം. മൂന്നുവർഷത്തെ തൊഴിൽ പൂർത്തിയാക്കിയ ശേഷമേ പുതിയ തൊഴിലാളികൾക്ക് ഈ ആനുകൂല്യത്തിന് അർഹത ലഭിക്കൂ. 1956 വേനൽക്കാലത്ത് സ്റ്റീൽ വർക്കേഴ്സ് വലിയ സ്റ്റീൽ കമ്പനികളുമായി ശമ്പളത്തിൻെറ 65 ശതമാനം വരുന്ന ആനുകൂല്യത്തിനു വ്യവസ്ഥചെയ്യുന്ന 52 ആഴ്ചത്തേക്കുള്ള ഒരു പദ്ധതി പൂർത്തിയാക്കി.

ഗാറൻറിയുള്ള ശമ്പളത്തോടുള്ള എതിർപ്പ്

പ്രതിവർഷ വരുമാനം ഉറപ്പുചെയ്യുന്നതിനുള്ള ഈ പ്രസ്ഥാനം അങ്ങേയറ്റം അപലപിക്കപ്പെടുകയും അത്യധികം പ്രശംസിക്കപ്പെടുകയുമുണ്ടായിട്ടുണ്ട്. ഈദൃശമായ കരാറുകൾ അമേരിക്കൻസമ്പദ്വ്യവസ്ഥയ്ക്ക് ഗുരുതരമായ നാശനഷ്ടങ്ങളുണ്ടാക്കിയേക്കാമെന്നും, അതൊരുപക്ഷേ ഒരു സോഷ്യലിസ്റ്റിക്ക് രാഷ്ട്രത്തിലേക്കും നിയന്ത്രിത സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയിലേക്കും വഴിതെളിച്ചേക്കാമെന്നും നാഷണൽ അസ്സോസ്യേഷൻ ഓഫ് മാനുഫാക്ചറേഴ്സ് പ്രസിഡൻറ് 1955—ൽ പ്രസ്താവിച്ചു. ഇപ്രകാരമുള്ള സംഭവവികാസം, ചെറുകിട ബിസിനസ്സുകാരെ നശിപ്പിക്കാനുള്ള പ്രവണതയാണ കാണിക്കുന്നതെന്നും, വിലയും ചെലവും സംബന്ധിച്ച പണപ്പെരുപ്പത്തിനു അതു ആരംഭം കുറിക്കുമെന്നും "ആട്ടോമേഷൻ" സമ്പ്രദായത്തെ ത്വരിപ്പിക്കുമെന്നും, ജോലിചെയ്യുന്നതിൽ നിന്നു തൊഴിലാളി

കളെ നിരുത്സാഹപ്പെടുത്തുമെന്നും വികസനത്തിനുവേണ്ടി സുധീരമായി പ്ലാൻ ചെയ്യുന്നതിൽനിന്നു പല മാനേജർ മാരെയും നിരോധിക്കുമെന്നും മറ്റുമുള്ള ആശങ്കകൾ 1955—ൽ ചേർന്ന എൻ. ഏ. എം. സമ്മേളനം പ്രകടിപ്പിക്കുകയുണ്ടായി.

ഫോർഡും കമ്പനിയുടെ മറുപടി

ഈ ആരോപണങ്ങൾ യു. എ. ഡബ്ളിയു. യും ഫോർഡും തമ്മിലുണ്ടായതുപോലുള്ള കരാറുകൾ ആസ്പദമാക്കിയാണു് ഉന്നയിക്കപ്പെടുന്നതെങ്കിൽ അവയ്ക്കു യാതൊരു സാധുതയുമില്ലെന്നു് ഫോർഡു മോട്ടോർ കമ്പനിയുടെ ഒരു വക്താവു ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിട്ടുണ്ടു്.

"യു. എ. ഡബ്ളിയു.-ഫോർഡ് കോൺട്രാക്റ്റിൽ തൊഴിൽ വർദ്ധനയെ നിരുത്സാഹപ്പെടുത്തുന്ന നിഷേധാത്മകഘടകങ്ങളൊന്നുമില്ല. തൊഴിലില്ലായ്മ വർദ്ധിപ്പിക്കുന്ന രീതിയിൽ പ്രവർത്തനം കുറയ്ക്കുന്നതിനു പ്രോത്സാഹനം നൽകുന്ന ഘടകങ്ങളും അതിലില്ല. പ്ളാൻറുകൾ വികസിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള മാനേജ്മെൻറിൻെറ ഉത്സാഹത്തെ അതു വിഘ്നപ്പെടുത്തുന്നില്ല. തൻെറ പുതിയ പ്രവർത്തനങ്ങളും വിപണികളും പല വഴിക്കു തിരിച്ചുവിടുന്നതിനും പുതിയ സംരംഭങ്ങൾ ഏറ്റെടുക്കുന്നതിനുമുള്ള പദ്ധതികൾക്കു് അതൊരു വിഘാതമല്ല. കൂടുതൽ തുക ചെലവഴിക്കുന്നതിൽനിന്നു് നിക്ഷേപകരെ അതു തടയുന്നില്ല; ഇപ്പോഴത്തെ നിക്ഷേപങ്ങൾ പിൻവലിക്കാൻ ഉത്തേജിപ്പിക്കുന്നില്ല. സംഭാവനകൾ മുൻകൂട്ടി നിശ്ചയിക്കപ്പെട്ടിരിക്കയാലും കൂട്ടായ വിലപേശൽ കരാറിൻെറ കാലഘട്ടത്തേക്കു് ഒരു മണിക്കൂർ കൂലിക്കു് അഞ്ചു സെൻറു വീതം ആ രീതിയിൽ നിർണ്ണയിക്കാവുന്നതാകയാലും അതു് മാനേജ്മെൻറിൻെറ മത്സരാത്മകമായ നിലയെ ദുർബലമാക്കുന്നില്ല.

"സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയുടെ മൊത്തമായുള്ള വീക്ഷണത്തിൽനിന്നു നോക്കുമ്പോൾ പദ്ധതി പണപ്പെരുപ്പമുണ്ടാ

ക്കുന്നതല്ലെന്നു വ്യക്തമാകും. കാരണം, സംഭാവനകൾ ട്രസ്റ്റുഫണ്ടിലേക്കു നൽകപ്പെടുന്നതു് നല്ല തൊഴിലുള്ള സമയത്താണു്; അതനുകൂല്യത്തുക നൽകപ്പെടുന്നതോ പ്രത്യക്ഷത്തിലുള്ള കൂലി വെട്ടിക്കുറയ്ക്കേണ്ടിവരുന്ന സാമ്പത്തികാധ:പതനത്തിന്റെ കാലത്തും."

സമ്നർ സ്ളിക്തരുടെ അപഗ്രഥനം

ഹാർവാർഡ് യൂണിവേഴ്സിറ്റിയിലെ പ്രഫസ്സർ സമ്നർ സ്ളിക്തർ ഫോർഡു പ്രതിനിധിയുടെ ഈ പ്രസ്താവനയുടെ സാരാംശത്തോടു് അനുകൂലിക്കുകയാണു ചെയ്യുന്നതു്. ഫോർഡിലും ജനറൽ മോട്ടോഴ്സിലും ലഭിക്കുന്നവിധത്തിൽ കൂട്ടായ വിലപേശൽ സംബന്ധിച്ച കരാറുകൾ ചെറുകിട ബിസിനസ്സുകാർക്കു ദോഷം ചെയ്യുകയില്ലെന്നും, എന്നാൽ കൂടുതൽ കാര്യക്ഷമമായി നടക്കുന്ന സംരംഭങ്ങളെ—അവ വലുതായാലും ചെറുതായാലും—സഹായിക്കുകയേയുള്ളുവെന്നും അദ്ദേഹം അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. സ്വമേധയാ ഉള്ള പ്രവർത്തനത്തെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്ന (ആട്ടോമേഷൻ) ഒരു ഉപാധിയായിട്ടാണു് പ്രഫസ്സർ സ്ളിക്തർ അതിനെ കാണുന്നതു്. കാമ്യമായ ഒരു ഫലമായി അദ്ദേഹം അതിനെ പരിഗണിക്കുന്നു. തൊഴിലില്ലായ്മയ്ക്കു് കൂടുതലായി നഷ്ടപരിഹാരം നൽകുന്നതു് പണപ്പെരുപ്പത്തെ സഹായിക്കുമെന്നു വരുകിലും, ഈ വിമർശം, സാമ്പത്തികാധ:പതനത്തിന്റെ രൂക്ഷതകുറയ്ക്കുന്ന ഏതൊരു നയത്തെപ്പറ്റിയും ക്രമീകരണങ്ങളെപ്പറ്റിയും നടത്താവുന്നതാണെന്നു് അദ്ദേഹത്തിനഭിപ്രായമുണ്ടു്. "പൊതുവേ പറഞ്ഞാൽ, തൊഴിലില്ലായ്മയുടെ ഘട്ടത്തിൽ കൂടുതലായി നഷ്ടപരിഹാരം നൽകുന്ന രീതി വ്യാപകമായി അംഗീകരിക്കുന്നതു്, അമേരിക്കൻ സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയിലെ സ്വാധീനശക്തിയെ ദുർബ്ബലപ്പെടുത്തുകയില്ല; ബലിഷ്ഠമാക്കുകയേയുള്ളു." 1

1. സമ്നർ എച്ച്. സ്ളിക്തർ, "തൊഴിലാളികളുടെ പുതിയ വിജയം," അറ്റ്ലാന്റിക്ക് മന്ത്ലി, 1955 സെപ്തംബർ, പേ. 66.

മുമ്പറഞ്ഞ നഷ്ടപരിഹാരം, വ്യവസായത്തിൽ യാതൊരു പുതിയ തത്വവും അവതരിപ്പിക്കുന്നില്ലെന്നു് ബിസിനസ്സുകാർ മനസ്സിലാക്കണമെന്നു പ്രഫസ്സർ സ്ളിക്തർ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചു. "ലേഓഫ് കാലത്തേക്കു് തൊഴിലാളികൾക്കു ചെലവിനു നൽകേണ്ടതു് മാനേജുമെൻറിന്റെ കർത്തവ്യമാണെന്നുള്ള പുതിയ തത്വം 1934—ൽ വിസ്കൺസിൻ സ്റ്റേറ്റും (ആ വർഷത്തിലാണു് ആ സ്റ്റേറ്റു തൊഴിലില്ലായ്മ നഷ്ടപരിഹാരത്തിനു തൊഴിലാളികൾ സംഭാവന നൽകുന്ന ഒരു പദ്ധതി ഏർപ്പെടുത്തിയതു്) 1935-ൽ ഫെഡറൽ ഗവണ്മെൻറും (ആ വർഷം കോൺഗ്രസ്സു്, ഒരു പ്രത്യേക പേറോൾ നികുതിയിലൂടെ തൊഴിലില്ലായ്മ നഷ്ടപരിഹാരപദ്ധതികൾ ഏർപ്പെടുത്തുവാൻ സ്റ്റേറ്റുകളെ നിർബന്ധിച്ചു.) സ്ഥാപിച്ചു കഴിഞ്ഞതാണെ''ന്നു് അദ്ദേഹം പറഞ്ഞു. സ്റ്റേറ്റു നിയമങ്ങളനുസരിച്ചുള്ള ആനുകൂല്യങ്ങളുടെ അപര്യാപ്തത പരിഹരിക്കുന്നതിനു മാത്രമാണു് ഫോർഡിന്റെ കരാറും ജനറൽ മോട്ടോഴ്സിന്റെ കരാറും ഉദ്യമിക്കുന്നതു്. സ്റ്റേറ്റു നിയമങ്ങളുടെ അപര്യാപ്തതയെപ്പറ്റി പ്രസിദ്ധണ്ടു് ഐസൻഹോവർ 1953-ലും, 1954-ലും തന്റെ സാമ്പത്തിക കാര്യറിപ്പോർട്ടുകളിൽ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിരുന്നു.

ഫോർഡിന്റെ മാതൃകയില്ലുള്ള കരാർ അമിതമായി പ്രോകുന്നുവെന്നല്ല, സാധാരണഗതിയിൽ പര്യാപ്തമായ തൊഴിലില്ലായ്മ ആനുകൂല്യങ്ങൾക്കു പകരം അതു മതിയാകുമെന്നുള്ള വിശ്വാസത്തിൽ അമേരിക്കൻ ജനത അമർന്നു പോയേക്കാനിടയുണ്ടു്. ഇതെ സംബന്ധിക്കുന്ന പ്രധാന വിമർശനം ഇതാണെന്നു് ഹാർവാർഡിലെ സാമ്പത്തിക ശാസ്ത്രജ്ഞന്മാർ പറയുന്നു. ഇപ്പോൾ ഗവണ്മെൻറിന്റെ തൊഴിലില്ലായ്മനഷ്ടപരിഹാര പദ്ധതിയുടെ കീഴിൽ വരുന്നവരിൽ നാലിലൊരു വിഭാഗത്തിനു മാത്രമേ സപ്ളിമെൻറൽ തൊഴിലില്ലായ്മ ആനുകൂല്യങ്ങൾ ലഭിക്കു. ഈ തൊഴിലാളികൾക്കു് 1955-ൽ തൊഴിൽരഹിതരായപ്പോൾ അവരുടെ ശരാശരി പ്രതിവാര ശമ്പളത്തിന്റെ മൂന്നിലൊന്നു മാത്രമേ ലഭിച്ചുള്ളു. എന്നാൽ

1938-ൽ അവർക്കു 43 ശതമാനം ലഭിച്ചിരുന്നു. ഈ തുക 50 ശതമാനമാക്കി ഉയർത്തണമെന്നാണു് പ്രസിഡണ്ടു് ഐസൻഹോവർ ആവശ്യപ്പെട്ടതു്.

വാർഷികശമ്പളം പോരാ

യു. എ. ഡബ്ളിയു. കരാറുകൾ - പ്രത്യേകിച്ചും അല്ലിസ് ചാമേഴ്സ് കോർപ്പറേഷനുമായുള്ള ദൂരവ്യാപകമായ കരാർ-മഹത്തും ചരിത്രപ്രധാനവുമായ ഒന്നാമത്തെ അടിവയ്പാണെന്നും, തൊഴിലില്ലായ്മയ്ക്കും ലേഓഫുകൾക്കും എതിരായി കൂടുതൽ പൂർണ്ണമായ സാമ്പത്തിക സുരക്ഷിതത്വം ഉറപ്പുനൽകുന്നതിനു് വ്യവസായം സഹായിക്കണമെന്ന തത്വത്തിന്റെ അംഗീകരണമാണതെന്നും, വാൾട്ടർ റ്യൂതേഴ്സ് അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. തൊഴിലില്ലായ്മ ഇൻഷ്വറൻസ് സംബന്ധിച്ചു കൂടുതൽ പര്യാപ്തമായ ഒരു സ്റ്റേറ്റു പദ്ധതി അതോടൊന്നിച്ചുണ്ടായിരിക്കണമെന്നും വാർഷികശമ്പളം ഉറപ്പുനൽകുന്നതിനുള്ള ഒരു സമഗ്ര പദ്ധതി വ്യവസായം ആത്യന്തികമായി അംഗീകരിക്കണമെന്നും അദ്ദേഹത്തിനും സംഘടിതതൊഴിലാളികളുടെ മറ്റു നേതാക്കൾക്കും അഭിപ്രായമുണ്ടു്.

വാർഷികശമ്പളം നൽകണമെന്നു് ബിസിനസ് എക്സിക്യൂട്ടീവുകൾ നിർബന്ധിക്കുന്നു

പല ബിസിനസ്സു് എക്സിക്യൂട്ടീവുകളും ഈ നിലപാടു് അംഗീകരിക്കുന്നുണ്ടു്. "നമ്മുടെ ജീവിതകാലത്തുതന്നെ" ഫാക്ടറിത്തൊഴിലാളികൾക്കു് ആണ്ടോടാണ്ടു ശമ്പളം നൽകുന്ന ഒരു വ്യവസ്ഥിതി സംജാതമാകുമെന്നു് റെയിൽവേ എക്സ്പ്രസ്സു് ഏജൻസിയുടെ വൈസ് പ്രസിഡണ്ടു് റോബർട്ട് സി. ഫൊൻഡൺ അടുത്തകാലത്തു് അമേരിക്കൻ മാനേജ്മെന്റ് അസ്സോസ്യേഷനിൽ പ്രസ്താവിക്കയുണ്ടായി. അങ്ങനെ ഒരു ക്രമീകരണത്തിൽ ഉൽപാദനക്ഷമത വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിന്റെ കൂടുതൽ ഉത്തര

വാദിത്തം തൊഴിലാളികൾ ഭരമേൽക്കേണ്ടിവരും. ജോലിക്ക് ഹാജരാകാതെ വരുന്ന ദിനങ്ങളുടെ സംഖ്യ കഴിവതും കുറയ്ക്കുന്നതിനും ജോലിനിറുത്തൽ വെട്ടിച്ചുരുക്കുന്നതിനും അവർ ബാദ്ധ്യസ്ഥരാണ്. ഒരു ജോലിയിൽനിന്നു മറെറാരു ജോലിയിലേക്കും, ഒരു പ്ളാൻറിൽനിന്നു മറെറാന്നിലേക്കും ട്രാൻസ്ഫർ എളുപ്പം നൽകുന്നതിൻെറ ഉത്തരവാദിത്തവും തൊഴിലാളികൾ വഹിക്കണം.

സ്വന്തം കുടുംബാംഗങ്ങളെ ആണ്ടോടാണ്ട് തീററിപ്പോററുകയും വസ്ത്രവും പാർപ്പിടവും നൽകി പുലർത്തുകയും ചെയ്യാൻ ബാദ്ധ്യതയുള്ള തൊഴിലാളികൾ മണിക്കൂർ കണക്കാക്കിയുള്ള വരുമാനംകൊണ്ട് തൃപ്തരാകുമെന്നു മാനേജുമെൻറ് എക്കാലത്തും പ്രതീക്ഷിച്ചുകൂടെന്നു യുണൈറഡ് സ്റ്റീൽ വർക്കേഴ്സിലെ മുൻ റിസർച്ച് ഡയറക്ടറും ഇപ്പോൾ ബിസിനസ്സ് എക്സിക്യൂട്ടീവുമായ ഹാരോൾഡ് ജെ. റട്ടൻബർഗ് അഭിപ്രായപ്പെട്ടു.

ഇങ്ങനെയൊരു ക്രമീകരണത്തിലേക്കുള്ള നീക്കത്തെ ത്വരിപ്പിച്ചതു് തൊഴിലാളികളെക്കാൾ വളരെക്കൂടുതലായി ഇൻസ്റ്റാൾമെൻറു പദ്ധതിയനുസരിച്ചു് സാധനങ്ങൾ വാങ്ങാൻ പ്രേരണനൽകിക്കൊണ്ടു സഞ്ചരിക്കുന്ന സൂപ്പർ സെയിൽസ്മാന്മാരുടെ സമ്മർദ്ദങ്ങളാണ്. തൊഴിലാളി നേതാക്കന്മാർ "അമേരിക്കൻ ജീവിതരംഗത്തിൽ ശക്തി വർദ്ധനക്കുള്ള പതിച്ചിമാർ മാത്രമായിട്ടാണ് വർത്തിക്കുന്നതു്..... മി. യു. എസ്സ്". മെർക്കൻഡിസം (ചരക്കു്), മി. സൂപ്പർ സെയിൽസ്മാൻ, മി. ബിഗ്ഷോട് അഡ്വൈർടൈസിങ്ങ് എക്സ്പേർട്, മി. ബൈ—നൗ—പേ—ലേറർ—സെയിൽസ്മാൻ ഇവരാണു് വാർഷിക ശമ്പളത്തിൻെറ പിതാക്കന്മാർ." പൂർണ്ണഗാരൻറിയോടുകൂടിയ വാർഷിക ശമ്പളത്തിലേക്കുള്ള ഈ പ്രയാണം ശീഘ്രമായിക്കൊള്ളുമെന്നും, ഇപ്പോൾ മണിക്കൂർ കണക്കാക്കിയും വർഷത്തേക്കും ശമ്പളം വാങ്ങിക്കുന്നവരിൽ അധികംപേരും 1965 ആകുമ്പോഴേക്കും ആണ്ടോടാണ്ടു് ബാധകമായ കൂട്ടായ വിലപേശൽ കരാറുകളുടെ കീഴിൽ വരുന്നതാണെന്നും റട്ടൻബർഗ് അഭിപ്രാ

യപ്പെട്ട. തന്റെ ബിസിനസ്സ് സ്ഥാപനത്തിൽ അഞ്ചു വർഷമോ കൂടുതലോ ജോലി ചെയ്തിട്ടുള്ള ഓരോ തൊഴിലാളിക്കും,അയാളുടെ ഒരു മണിക്കൂറിലെ ശമ്പളത്തെ 2080 (ആഴ്ചയിൽ 40 മണിക്കൂർവച്ച് ഒരാണ്ടിലെ 52 ആഴ്ചകളിൽ അയാൾ ജോലി ചെയ്യുന്ന മണിക്കൂറുകൾ)കൊണ്ടു ഗുണിച്ചുകിട്ടുന്നതിനു തുല്യമായ ഒരു തുക വാർഷിക സ്റ്റെപ്പൻറായി ലഭിക്കുമെന്നു് ഉറപ്പു വരുത്താൻ താൻ സന്നദ്ധനാണെന്നു് അദ്ദേഹം പറഞ്ഞു. ആത്യന്തികമായി തനിക്കു വേണ്ടി ഒരു വർഷം ജോലിചെയ്ത തൊഴിലാളിക്കും അതേ തത്വം ബാധകമാക്കാൻ അദ്ദേഹം തയ്യാറാണു്. അതേസമയം, ടേഡ്യൂ യൂണിയൽ മാതൃകയിൽ വിപ്ലവാത്മകമായ മാറ്റം വരുത്താൻ പയ്യാപ്പമായി വെക്കേഷനും ഓവർടൈമും ഹാജരില്ലാത്ത ദിവസങ്ങളും മറ്റും സംബന്ധിച്ചു് ചില സൗജന്യങ്ങൾ ഉണ്ടാകുമെന്നു താൻ പ്രതീക്ഷിക്കുന്നതായി അദ്ദേഹം പറഞ്ഞു. ഇങ്ങനെയൊരു ക്രമീകരണം ഉണ്ടാക്കാൻ സാധിക്കുന്ന പക്ഷം, കാര്യക്ഷമത വർദ്ധിക്കുകയും പാഴ്ച്ചെലവു് ഒഴിവാക്കുകയും ഉല്പാദനച്ചെലവു് താഴ്ത്തുകയും ഗുണം വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന വിധത്തിലൊരു യൂണിയൻ—മാനേജുമെൻറു സഹകരണപരിപാടി ആവിഷ്ക്കരിക്കാൻ സാദ്ധ്യമാണെന്നാണു് മി. റട്ടൻബർഗിന്റെ അഭിപ്രായം.

പരിമിതികൾ

തൊഴിലില്ലായ്മനഷ്ട പരിഹാരത്തിനുള്ള അനുപൂരകപദ്ധതിയും ഉറപ്പു നൽകപ്പെട്ടിട്ടുള്ള വാർഷികശമ്പളപദ്ധതിയും പ്രത്യേക ട്രേഡുകളിൽ മാത്രം നടത്തപ്പെടുന്ന സ്ഥിരത കുറഞ്ഞ വ്യവസായങ്ങളിൽ ഏർപ്പെടുത്തുന്നതിനേക്കാൾ അങ്ങനെയല്ലാത്ത വ്യവസായങ്ങളിൽ ഏർപ്പെടുത്തുകയാണു് എളുപ്പമെന്നു് അനുഭവസിദ്ധമാണല്ലോ. അതുകൊണ്ടാണു് ചില ട്രേഡുകളിൽ മാത്രം നടക്കുന്ന നീഡിൽട്രെയിഡ് യൂണിയനുകൾ, ഇതെഴുതുന്ന സമയം

വരെ, ഗാറൻറിയോടുകൂടിയ വാർഷികശമ്പളക്രമത്തിനു വേണ്ടി വാദിക്കുന്നതിനേക്കാൾ കൂടുതൽ പ്രയോജനപ്രദം ശമ്പളവർദ്ധന, വാർദ്ധക്യകാലപെൻഷൻ, ഹെൽത്തു് ഫണ്ടു്, വെക്കേഷൻ ഫണ്ടു്, തുടങ്ങിയവയിലൂടെ തൊഴിലാളികളുടെ നില ഉയർത്താൻശ്രമിക്കുകയാണെന്നു് വിചാരിക്കുന്നതു്. എന്നിരിക്കിലും പ്രതിവർഷം ഇന്ന ശമ്പളം ലഭിക്കുമെന്നുള്ള ഒരുറപ്പു് ശമ്പളക്കാരായ എല്ലാ മനുഷ്യർക്കും ലഭിക്കേണ്ടതാവശ്യമാണു്.

തൊഴിലില്ലായ്മനഷ്ടപരിഹാരത്തിനുള്ള അനുപൂരകപദ്ധതി, വാർഷിക ശമ്പളയുറപ്പിൻെറ കൂടുതൽ പൂർണ്ണമായ രൂപം എന്നിവ അംഗങ്ങൾക്കു നേടിക്കൊടുക്കാനാഗ്രഹിക്കുന്ന ടേഡ്യൂണിയനുകൾ,ഭാവിയിൽ ചില കാര്യങ്ങൾ സൂക്ഷ്മമായി പഠിക്കണം. ആണ്ടോടാണ്ടു ക്രമത്തിൽ പ്ലാൻചെയ്യാൻ വ്യവസായത്തിനുള്ള കഴിവു് അതിലുൾപ്പെട്ട കോർപ്പറേഷനുകളുടെ സ്ഥിരത, സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയുടെ ആരോഗ്യനില, പ്ലാനിൻെറ പ്രയോജനമാലഭിക്കുന്ന തൊഴിലാളികളുടെ സംഖ്യ, തുടങ്ങി പ്രസക്തമായ പല വസ്തുതകളും അവ സശ്രദ്ധം ഗ്രഹിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. വാർഷികവരുമാന ഗാരൻറി കൂടുതൽ സ്ഥിരതനേടുന്നതിനുള്ള ഒരുപാധിയായിരിക്കണം. നേരെമറിച്ചു് അതിൽത്തന്നെ ഒരന്ത്യമായി അതു പരിഗണിക്കാനിടവരുന്ന ഒരു വിപത്തിനെപ്പറ്റി എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. സാമ്പത്തിക ശാസ്ത്രജ്ഞനായ ഡോ. ബോറിസ്ഷിഷ്ക്കിൻ മുന്നറിയിപ്പു നൽകിയിരിക്കുന്നു. "കഷ്ടപ്പെട്ടു നേടിയെടുത്ത യൂണിയൻ കൂലിനിരക്കും മറ്റു തൊഴിൽസാഹചര്യങ്ങളും ഉപേക്ഷിച്ചുകൊണ്ടോ അതിനേക്കാൾ വളരെ വിലകൂടിയ സൗജന്യങ്ങൾ നഷ്ടപ്പെട്ടതിക്കൊണ്ടോ വാർഷികവരുമാനഗാരൻറിക്കുവേണ്ടി കൂടിയാലോചന നടത്തരുതു്.....അതേസമയം വാർഷികവരുമാന ഗാരൻറിയെപ്പറ്റിയുള്ള ഉൽക്കണ്ഠയിൽ, യൂണിയൻ മൗലികപ്രശ്നത്തിൽനിന്നു് ശ്രദ്ധ വ്യതിചലിക്കാൻ അനുവദിച്ചുകൂടാത്തതാണു്. തൊഴിൽ സ്ഥിരതയും ശാശ്വതമായ ക്ഷേമവും ഉറപ്പു നൽകാൻ സമ

ത്മായ പൊതുനയങ്ങളും സ്വകാര്യനയങ്ങളും സംയോജിപ്പിച്ചെടുക്കുകയെന്നതാണ് ആ പ്രശ്നം." 2

പ്രസക്തങ്ങളായ ഈ പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഗണിച്ചശേഷം പല യൂണിയനുകളും ഈ മാർഗ്ഗം പിന്തുടരേണ്ടെന്നു തീരുമാനിച്ചേക്കാം; ഇന്ന് ലക്ഷോപലക്ഷം അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളികളുടെ മനസ്സിൽ സദാ തങ്ങിനിറഞ്ഞുനിൽക്കുന്ന ഭീതി—പെട്ടെന്നുള്ള ലേഓഫുകളെയും ദുരന്തമായ ദാരിദ്ര്യത്തെയും സംബന്ധിച്ച ഭീതി—കുറയ്ക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു പ്രധാന ഉപാധിയെന്ന നിലയിൽ മറ്റു പല യൂണിയനുകളും വരുന്ന വർഷങ്ങളിൽ, മുതെങ്കിലും മാതൃകയിലുള്ള വാർഷികവരുമാന ഗാറൻറിയെപ്പറ്റി പരിഗണിക്കാതിരിക്കയില്ല.

---

2 ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിസേർച്ച് അസോഷ്യേറ്റുകളുടെ എട്ടാമതു വാർഷികയോഗത്തിൻെറ നടപടികൾ, 1955, പേ: 145.

9

യൂണിയൻ ക്ഷേമനിധികൾ

അടുത്തകാലത്തു മറെറാരു പ്രധാനസംഭവവികാസമുണ്ടായിട്ടുണ്ട്. റിട്ടയർ ചെയ്യുമ്പോൾ പെൻഷനും, ആരോഗ്യസേവനത്തിനെറ ചെലവും വെക്കേഷൻ ചെലവും ലഭ്യമാക്കുന്നതിലേക്ക് കൂട്ടായ വിലപേശലിലൂടെ ഹെൽത്ത്, വെൽഫെയർ, റിട്ടയർമെൻറു ഫണ്ടുകൾ രൂപവൽക്കരിച്ചുവെന്നതാണ് അതു്. രണ്ടാംലോകയുദ്ധത്തിനെറ കാലത്തു് ശമ്പളവർദ്ധന നിരോധിക്കപ്പെട്ടുകയോ ഒഴിച്ചുകൂടാൻ പാടില്ലാത്ത ചില കേസുകളിൽ മാത്രം അനുവദിക്കുകയോ ചെയ്തിരുന്നു. അപ്പോഴാണ്, മാനേജ്മെൻറുകൾ, ശമ്പളവർദ്ധനയ്ക്കു പകരമായി ഇത്തരത്തിലുള്ള ക്ഷേമഫണ്ടിലേക്കു സംഭാവന ചെയ്യാനാരംഭിച്ചതു്.

ഫണ്ടുകളുടെ നിയമപരമായ അടിസ്ഥാനം

ജീവിതത്തിലെ സാധാരണ വിപത്തുകൾക്കെതിരായി സംരക്ഷണം നൽകുന്നതിനുള്ള തൊഴിലാളി സുരക്ഷിതത്വപരിപാടികൾ കൂട്ടായ വിലപേശലിനു പറ്റിയ വിഷയമാണെന്നു് 1948-ൽ കോടതികൾ വിധിപ്രഖ്യാപിച്ചു. അതിനെത്തുടർന്നാണ്, റിട്ടയർചെയ്ത വ്യവസായത്തൊഴിലാളിക്കുവേണ്ടിയുള്ള യൂണിയൻ പെൻഷൻഫണ്ടിനെറ നിയമപരമായ അടിസ്ഥാനം ഉറപ്പിക്കപ്പെട്ടതു്. ഇതുവരെ തൊഴിലാളികൾ ഉന്നയിച്ചുപോന്ന

തതലങ്ങൾ അംഗീകരിച്ചുകൊണ്ടുള്ള സ്റ്റീൽ ഇൻഡസ്ട്രീസ് ഫാക്ട്റ്റ് ഫൈൻഡിങ്സ് ബോർഡിന്റെ റിപ്പോർട്ട് ഇത്തരം ഫണ്ടുകളുടെ വളർച്ചയ്ക്ക് ഉത്തേജനം നൽകി. ആ തീയതിക്കുശേഷം, പെൻഷൻ പരിപാടികൾ, സ്വകാര്യവ്യവസായത്തിലെ അംഗീകൃതനടപടിയായിത്തീർന്നു. ഫെൽഫെയർഫണ്ടുകളുടെ ഭരണം മാനേജ്മെൻറും യൂണിയനുകളും ചേർന്നു നിർവഹിക്കണമെന്നാണ് ടാഫ്റ്റ്—ഹാർട്ട്ലി ആക്ടിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരിക്കുന്നത്.

1954 ആദ്യം, കൂട്ടായ വിലപേശല്ക്കാരുകൾക്കു വിധേയമായി, ഏതെങ്കിലും വിധത്തിലുള്ള ഹെൽത്ത്, ഇൻഷ്വറൻസ്, പെൻഷൻ പ്ലാനുകളിൽ കുറഞ്ഞപക്ഷം 11290,000 തൊഴിലാളികളെങ്കിലും ചേർന്നു കഴിഞ്ഞിരുന്നുവെന്ന് യു. എസ്. ബ്യൂറോ ഓഫ് ലേബർ സ്റ്റാറ്റിസ്റ്റിക്സിനുവേണ്ടി1955-ൽഇവാൻകീത്ത്റോ നടത്തിയ സർവേയിൽ (യൂണിയൻ കോൺട്രാക്റ്റുകളിലെ ഹെൽത്ത്, ഇൻഷ്വറൻസ്, പെൻഷൻ പദ്ധതികൾ എന്നാണ് സർവേ റിപ്പോർട്ടിന്റെ പേര്) തെളിഞ്ഞു. 1945-ൽ ഈ പദ്ധതികളിൽ ഏതെങ്കിലും ഒന്നിന്റെയോ പലതിന്റെയോ പ്രയോജനം ലഭിക്കുന്നവരായി അഞ്ചു ലക്ഷം തൊഴിലാളികൾ മാത്രമേ ഉണ്ടായിരുന്നുള്ളു. ന്യൂയോക്ക് സ്റ്റേറ്റ് ഇൻഷ്വറൻസ് ഡിപ്പാർട്ടമെൻറിന്റെ സ്പെഷ്യൽ കൗൺസൽ, 'പ്രൈവറ്റ് എംപ്ലോയി ബനിഫിറ്റ്, പ്ലാൻ—ഒരു പബ്ലിക് ട്രസ്റ്റ് (1956)' സംബന്ധിച്ചു തയാറാക്കിയ ഒരു റിപ്പോർട്ടിൽ, പെൻഷൻപരിപാടിയിൽ പെട്ടന്നവരുടെ സംഖ്യ 130 ലക്ഷമാണെന്നു പറയുന്നു. പെൻഷൻ ഫണ്ടുകളുടെ ആസ്തി 220 നും 250 നും ഇടയ്ക്കു ബില്യൻ (ഒരു ബില്യൻ = 100 കോടി) ഡോളറും പ്രതിവർഷ സംഭാവന 25 നും 30 നും ഇടയ്ക്കു ബില്യൻ ഡോളറുമായിരുന്നു. (പേജ് 49). 1954 ആദ്യം, കൂട്ടായ വിലപേശൽക്കാരുകൾക്കു വിധേയരായ തൊഴിലാളികളിൽ 70 ശതമാനം പേരും ഹെൽത്ത്, ഇൻഷ്വറൻസ്, പെൻഷൻ പദ്ധതികളിലേതെങ്കിലും ഒന്നിൽപെട്ടന്നവ

രായിരുന്നു. തൊഴിലാളിക്കനുകൂലമായ പുതിയ പരിപാടികൾ സ്ഥാപിക്കാനോ നിലവിലുള്ള പരിപാടികളെ ലേബർ-മാനേജുമെൻറു കോൺട്രാക്റ്റുകളുടെ പരിധിയിൽ കൊണ്ടുവരുന്നതിനോ വേണ്ടി മാനേജുമെൻറും യൂണിയനുകളും ചേർന്നുണ്ടായ ഈ പ്രസ്ഥാനം യുദ്ധാനന്തര കാലഘട്ടത്തിൽ ലേബർ-മാനേജുമെൻറു ബന്ധങ്ങളിലുണ്ടായിട്ടുള്ള ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട സംഭവവികാസങ്ങളിലൊന്നാണ്.

ഖനിത്തൊഴിലാളികൾ, നീഡിൽട്രെയിഡേഴ്സ്, ആട്ടോ വർക്കേഴ്സ്

1948—ൽ യുണൈറ്റഡ് മൈൻ വർക്കേഴ്സുമായുണ്ടാക്കിയ ഒരു കരാറനുസരിച്ച്, 20 കൊല്ലത്തെ സർവ്വീസുള്ള തൊഴിലാളികൾ 62—ാമത്തെ വയസ്സിൽ (അവർ 1946 മേ മാസത്തിനുമുമ്പു റിട്ടയർ ചെയ്യാത്ത പക്ഷം) പ്രതിമാസം 100 ഡോളർ പെൻഷൻ സ്വീകരിച്ചുതുടങ്ങി.

ഈ മണ്ഡലത്തിൽ മുന്നോടിപ്രവർത്തനം നടത്തിയ ഇൻറർനാഷണൽ ലേഡീസ് ഗാർമൻറു വർക്കേഴ്സ് അംഗങ്ങൾക്കു റിട്ടയർ ചെയ്യുന്ന സമയത്തു് പ്രതിമാസം 50 മുതൽ 65 വരെ ഡോളർ നൽകി. ഡ്രസ്സ്മെയ്ക്കേഴ്സ് ജോയിൻറു ബോർഡിൻെറ തീരുമാനമനുസരിച്ചു് റിട്ടയർമെൻറു ഫണ്ടിനും ഹെൽത്ത്-വെൽഫെയർ ഫണ്ടിനും വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരുന്നു. യൂണിയനംഗങ്ങൾക്കു് സമഗ്രമായ ആരോഗ്യസേവനവും വെക്കേഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങളും നൽകുകയെന്നതാണു് ഹെൽത്ത്-വെൽഫെയർ ഫണ്ടിൻെറ ഉദ്ദേശം. 1955—ലെ കരാറനുസരിച്ചു് ഈ ഫണ്ടിലേക്കു് പ്രതിവാരശമ്പളത്തിൻെറ (നികുതി കുറയ്ക്കുന്നതിനു മുമ്പു്) എട്ടു ശതമാനം മാനേജുമെൻറു നൽകേണ്ടിയിരുന്നു. വസ്ത്രവ്യവസായത്തിൽ, ഈ സംഭാവന ശമ്പളബില്ലിൻെറ ഒമ്പതു ശതമാനംവരെ ഉയർന്നിട്ടുണ്ടു്.

ആട്ടോമൊബൈൽ വ്യവസായത്തിൽ 1950—ലെ യു. എ. ഡബ്ളിയു. പെൻഷൻ കരാറുകളുടെ വ്യവസ്ഥ

കളനുസരിച്ച് 11 ലക്ഷം തൊഴിലാളികൾക്ക് രക്ഷകിട്ടി. യു. എ. ഡബ്ളിയു. പരിപാടിയനുസരിച്ച് താഴെ പറയുന്നവയ്ക്ക് വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരുന്നു: മാനേജുമെൻറിൻെറ പൂർണ്ണമായ സംഭാവന, ആനുകൂല്യങ്ങളുടെ ശരിയായ വിനിയോഗം, യൂണിയനും മാനേജുമെൻറും ചേർന്നുള്ള സംയുക്തഭരണം, വിലപേശൽ യൂണിറ്റുകളിൽ എല്ലാ തൊഴിലാളികൾക്കും കഴിഞ്ഞ കാലത്തെയും ഭാവിയിലെയും സേവനം കണക്കിലെടുത്തുകൊണ്ടുള്ള പെൻഷന വകാശങ്ങൾ, അംഗവൈകല്യമോ മറേറാ നേരിട്ടവർക്കും റിട്ടയർ ചെയ്യുന്നവർക്കും പെൻഷൻ.

ഹെൽത്ത് സെക്യൂരിറ്റി പരിപാടികളിൽ നിന്ന് യൂണിയൻ അംഗങ്ങൾക്കും കുടുംബങ്ങൾക്കും ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നുണ്ട്. ഈ പരിപാടികളനുസരിച്ച് 1954—55—ൽ ആശുപത്രിയിൽ പോയി താമസിച്ച വകയ്ക്കും താൽക്കാലികമായി തൊഴിൽ ചെയ്യാൻ നിവൃത്തിയില്ലാതെ വന്നവർക്കു കൊടുത്തതും ലൈഫ് ഇൻഷൂറൻസും സർജിക്കൽ—മെഡിക്കൽ ചെലവും ഉൾപ്പെടെ മൊത്തം 3250 ലക്ഷം ഡോളർ ചെലവായി. മിക്ക കമ്പനികളിലും ഈദൃശമായ ആരോഗ്യസംരക്ഷണച്ചെലവിൻെറ പകുതി മാനേജുമെൻറാണു വഹിക്കുന്നത്. ഡിട്രോയ്റ്റ് പ്രദേശത്തെ അനേകം റിട്ടയർഡ് തൊഴിലാളികൾക്ക് യൂണിയൻ വിനോദപരവും വിദ്യാഭ്യാസപരവുമായ സൗകര്യം നൽകി വരുന്നു.

പബ്ളിക്കുഫണ്ടുകൾക്കു പകരമല്ല

വ്യവസായ പെൻഷനും മറ്റാനുകൂല്യങ്ങളും അനുവദിക്കണമെന്നു കൂട്ടായ വിലപേശൽ വഴിയായി തങ്ങൾ നിർബന്ധിക്കുന്നതു് ഗവണ്മെൻറിൻെറ പര്യാപ്തമായ സമ്പ്രദായങ്ങൾക്കു പകരമായിട്ടല്ലെന്നു തൊഴിലാളികൾ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്നു. കൂടുതൽ മെച്ചപ്പെട്ട ഒരു സാമൂഹ്യസുരക്ഷിതത്വ സമ്പ്രദായത്തിനു വേണ്ടിയുള്ള ശ്രമം തുടർന്നുകൊണ്ടിരിക്കുമെന്നു് അവർ വ്യക്തമാക്കിട്ടുണ്ട്.

യു. എ. ഡബ്ളിയു. വിന്റെ നിയമോപദേഷ്ടാവായ ലിയണാർഡ് ലസ്സർ ഇപ്രകാരം പറയുന്നു: "കൂട്ടായ വിലപേശലിലൂടെ പെൻഷൻ സമ്പ്രദായത്തിനുവേണ്ടി ഉദ്യമിക്കുമ്പോൾ, സാമൂഹ്യസുരക്ഷിതത്വം സംബന്ധിച്ച ഗവണ്മെന്റു പരിപാടികൾക്കു വേണ്ടിയുള്ള യൂണിയനുകളുടെ ഉൽക്കണ്ഠ കുറഞ്ഞുപോയിയെന്നതിനർത്ഥമില്ല. ആവശ്യപ്പെടുന്നതുപോലെ, റിട്ടയർമെന്റു കാലത്തെ സുരക്ഷിതത്വത്തിനു വേണ്ടിയുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ ശ്രമം രണ്ടു മാർഗ്ഗത്തിലൂടെ ഉള്ള ഒന്നാണ്. നിയമനിർമ്മാണ വശത്തിലൂടെയും കൂട്ടായ വിലപേശൽ രംഗത്തിലൂടെയും. തൊഴിലാളികളുടെ സുരക്ഷിതത്വപ്രശ്നങ്ങൾ കൂട്ടായ വിലപേശലിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയതു്, പൊതുപരിപാടികളിലെ വീടുകളടച്ചു് അവ ഒച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനു് ഒരു ദശവർഷമായി നടന്ന പ്രയത്നങ്ങൾ അധികപങ്കും പരാജയപ്പെട്ടതിനെത്തുടർന്നാണു്. നിയമനിർമ്മാണ രംഗത്തിലെ യത്നത്തിൽ അയവുവരുത്തിയില്ല—അതു ശക്തിപ്പെടുത്തുകയാണുണ്ടായതു്. അങ്ങനെ കൂട്ടായ വിലപേശലിലൂടെ നടത്തിയ പ്രയത്നം കൂടുതൽ വിജയം നേടിക്കൊടുത്തു."

യു. എ. ഡബ്ളിയു. പ്രസിഡണ്ടു് വാൾട്ടർ പി. റ്യൂതർ ഇപ്രകാരം പ്രസ്താവിച്ചു: "തൊഴിലാളി സുരക്ഷിതത്വപരിപാടികളുടെ ഒരു അടിസ്ഥാനഘടകമായി കൂടുതൽ സമഗ്രവും സ്വയംപര്യാപ്തവുമായ ഒരു ദേശീയ സാമൂഹ്യസുരക്ഷിതത്വസമ്പ്രദായം നേടിയെടുക്കുന്നതിനുവേണ്ടി, കൂട്ടായ വിലപേശൽ രംഗത്തു കൈവന്ന നേട്ടങ്ങളെത്തുടർന്നു്, യൂണിയൻ നിയമനിർമ്മാണരംഗത്തു് പ്രവർത്തനം തുടർന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്നു."

തീരപ്രദേശംമുതൽ തീരപ്രദേശംവരെ വ്യാപിച്ചുകിടക്കുന്ന ഐ. എൽ. ജി. ഡബ്ളിയു. യു. ഹെൽത്ത് സെന്ററുകൾ, യൂണിയൻനടത്തുന്ന അസംഖ്യം ഹെൽത്ത് മൊബൈലുകൾ എന്നിവയെപ്പറ്റിയും മെഡിക്കൽസർജിക്കലുമായ വൈദ്യപരിചരണം 60,000 വസ്ത്രം തുന്നലുകാർക്കു നൽകിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ന്യൂയോർക്കു് വസ്ത്ര

നിർമ്മാതാക്കളുടെ മൂന്നു സ്വകാര്യ ആരോഗ്യഗ്രൂപ്പുകളെപ്പറ്റിയും ഐ. എൽ. ജി. ഡബ്ളിയു. യു. ഹെൽത്ത്—വെൽഫെയർ ഫണ്ട്സ് ഡയറക്ടർ അഡോൾഫ് ഹെൽഡ് അഭിമാനപൂർവ്വം വിവരിച്ചിരിക്കുന്നു.

എല്ലാ ജനങ്ങൾക്കും വേണ്ടത്ര സംരക്ഷണം ഉറപ്പു നൽകുന്നതിന്റെ ഒരുപാധിയായി ഗവണ്മെന്റ് പെൻഷൻസമ്പ്രദായങ്ങളും ഹെൽത്ത് സേവനങ്ങളും കർശനമായി ശക്തിപ്പെടുത്തണമെന്നാണ് അദ്ദേഹം അഭിപ്രായപ്പെട്ടത്.

വ്യവസായത്തിന്റെ ഗണ്യമായ വിഭാഗത്തിൽ വെൽഫെയർ ഫണ്ടുകൾ രൂപവൽക്കരിച്ചു കഴിഞ്ഞു. ആവസ്തുത അനേകം സാങ്കേതികവും സംഘടനാപരവുമായ പ്രശ്നങ്ങൾ സംജാതമാക്കീട്ടുണ്ട്. ആനുകൂല്യങ്ങൾക്കു സംഭാവന നൽകേണ്ടതു് മാനേജുമെന്റു തനിച്ചോ അതോ മാനേജുമെന്റും തൊഴിലാളിയും ചേർന്നോ? ആനുകൂല്യങ്ങൾ എത്രമാത്രം വല്യതായിരിക്കണം? അതാരാണു സ്വീകരിക്കേണ്ടതു്? വിവിധതരത്തിലുള്ള തൊഴിലാളികൾക്കിടയിൽ അതെങ്ങനെ വിതരണം ചെയ്യും? എന്നിവ പ്രശ്നങ്ങളിൽ ചിലതാണ്.

ഈ വെൽഫെയർ ഫണ്ടുകളിൽ പലതിന്റെയും ഭരണം നല്ലനിലയിലാണ് നടത്തപ്പെട്ടുന്നതു്. പെൻഷൻ, ആരോഗ്യം തുടങ്ങിയ സേവനങ്ങൾക്കായി ലഭ്യമായക്ഷേമനിധികളുടെ ഭരണം സത്യസന്ധമായും കാര്യക്ഷമമായും നിർവഹിക്കപ്പെടുന്നപക്ഷം, രാഷ്ട്രത്തിലെ ലക്ഷോപലക്ഷം തൊഴിലാളികളുടെയും അവരുടെ കുടുംബങ്ങളുടെയും ആരോഗ്യവും സുരക്ഷിതത്വവും വർദ്ധിക്കാൻ അവ വളരെയധികം സഹായകമാകുമെന്നു് ഉറപ്പിച്ചു പറയാവുന്നതാണ്.

10

യൂണിയനും മാനേജ്മെൻറും തമ്മിലുള്ള സഹകരണം

കഴിഞ്ഞ ഏതാനും ദശകങ്ങളിൽ, തൊഴിലാളികളെപ്പറ്റിയും മാനേജ്മെൻറിനെപ്പറ്റിയും പഠനം നടത്തിട്ടുള്ളവർ യൂണിയനും മാനേജ്മെൻറും സഹകരണത്തിൽ വളരെയധികം ശ്രദ്ധ പതിച്ചിട്ടുണ്ട്. മാനേജ്മെൻറിന് എന്തെല്ലാം ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ നൽകണം, ഏതിനം വ്യാവസായിക തീരുമാനങ്ങളാണ് മാനേജ്മെൻറും തൊഴിലാളികളും ചേർന്നു ചെയ്യേണ്ടത് എന്നീ പ്രശ്നങ്ങൾ ഇടയ്ക്കിടയ്ക്ക് പൊന്തിവന്നുകൊണ്ടാണിരിക്കുന്നത്.

മുമ്പ് മാനേജ്മെൻറിൻെറ മാത്രം ഉത്തരവാദിത്വത്തിൽപ്പെട്ടതായി പരിഗണിച്ചുപോന്നിരുന്ന പല തീരുമാനങ്ങളും ചെയ്യുന്നതിൽ, ടേഡ്യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനത്തിൻെറ വളർച്ചയോടുകൂടി തൊഴിലാളികൾ പങ്കു ചേരുന്നുണ്ട്. ഒരു കോൺട്രാക്റ്റിനെപ്പറ്റി കൂടിയാലോചന നടത്തുമ്പോൾ അനേകം പ്രശ്നങ്ങളെപ്പറ്റി മാനേജ്മെൻറും യൂണിയനും ചേർന്ന് തീരുമാനം ചെയ്യുന്നു. തൊഴിലാളിക്ക് എത്ര ശമ്പളം നൽകണം, അവർ എത്ര മണിക്കൂർ ജോലി ചെയ്യണം, അവരുടെ അവധിക്കാലം എത്രയായിരിക്കണം, ശമ്പളത്തോടുകൂടിയ എത്ര അവധി ദിവസമെടുക്കാം, ഫാക്ടറികളിലെയും കടകളിലെയും ആഫീസുകളിലെയും ഖനികളിലെയും ശുചിത്വനില, പരാതികൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്ന സമ്പ്രദായം, ആരോഗ്യ ക്ഷേമനിധികളുടെ സ്വഭാവം തുടങ്ങി വ്യവസായ

ത്തിൽ മാനുഷികബന്ധങ്ങളെ സ്പർശിക്കുന്ന ഒട്ടനവധി കാര്യങ്ങളെപ്പറ്റി ഇപ്പോൾ മാനേജ്മെൻറും യൂണിയനും ചേർന്നാണ് സംയുക്തതീരുമാനങ്ങൾ ചെയ്യുന്നത്.

തൊഴിലാളികളെ വസ്തുത കളറിയിക്കുന്നത് ആശാസ്യം

തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനം വളർന്നതോടൊപ്പം തങ്ങൾ ജോലി ചെയ്യുന്ന കമ്പനിയുടെ സാമ്പത്തികനിലയെപ്പറ്റിയും പ്രവർത്തനപ്രശ്നങ്ങളെപ്പറ്റിയും ശരിയായ വിവരം ലഭിക്കേണ്ടതിൻെറ ആവശ്യകത യൂണിയൻപ്രവർത്തകർക്ക് കൂടുതലായി ബോധ്യമായിക്കൊണ്ടിരുന്നു. അതു സംബന്ധിച്ച വിവരത്തിൻെറ അഭാവത്തിൽ അനേകംപേർക്കും മാനേജ്മെൻറിൻെറ പ്രാപ്തിയിൽ—തങ്ങളുടെ തൊട്ടുമുകളിലുള്ള മേലുദ്യോഗസ്ഥനിലോ, ഒരു തൊഴിലാളി പറഞ്ഞതുപോലെ, 'മൊത്തം പ്രവർത്തനസംവിധാനത്തിലോ'—വേണ്ടത്ര വിശ്വാസമുണ്ടായിരുന്നില്ലെന്നുവരാം. ഒരുപക്ഷേ നമ്മിൽ മിക്കവർക്കും ഈ അനുഭവമുണ്ടായിട്ടുണ്ടാവണം. ഉത്തരവു നൽകുന്നയാൾ തന്നെ കാര്യക്ഷമതയില്ലാത്തവനാണെന്ന് ബോദ്ധ്യമുള്ളപ്പോൾ പരമാവധി കഴിവുപയോഗിച്ചു പ്രവൃത്തി ചെയ്യുവാൻ പലർക്കും പ്രയാസമാണ്. പല തൊഴിലാളികളും ഗ്രന്ഥകർത്താക്കളോട് ഇപ്രകാരം ചോദിച്ചിട്ടുണ്ട്. "ഞങ്ങൾ ഒരു വർഷമുണ്ടാക്കുന്നതിനേക്കാൾ കൂടുതൽ പണം കമ്പനി ഒരു മിനിറ്റിൽ പാഴ്ച്ചെലവു ചെയ്യുമ്പോൾ, ഞങ്ങളെന്തിനു മരിച്ചു ജോലി ചെയ്യണം?"

ചിലപ്പോൾ മാനേജർമാരും ഉയർന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരും കാര്യക്ഷമതയില്ലാത്തവരായിരിക്കും. പരിശീലനം നൽകുകയോ വ്യക്തികളെ മാറ്റി പ്രതിഷ്ഠിക്കുകയോ അല്ലാതെ അതിനു വേറെ പരിഹാരമില്ല. ചിലപ്പോൾ പ്രസിഡണ്ടും ഡയറക്ടർ ബോർഡംഗങ്ങളും കാര്യക്ഷമതകുറഞ്ഞവരാണെന്നുവരാം. എന്നാൽ മിക്കപ്പോഴും തൊഴിലാളികൾ, വസ്തുതകളെല്ലാമറിയാതെ, അവരെ തെറ്റായി

വിധിക്കുന്നുമുണ്ട്. "ഒരു പുതിയ യന്ത്രം വാങ്ങാൻ വേണ്ടിവരുന്നതിനേക്കാളധികം പണം കമ്പനി ഈ പഴഞ്ചൻ യന്ത്രത്തിന്റെ കേടുപോക്കാൻ ചെലവാക്കുന്നുണ്ട്. ഇങ്ങനെയൊരു മൂകമായ മാനേജ്മെന്റിനെ ഞാനെന്റെ ആയുസ്സിൽ കണ്ടിട്ടില്ല" എന്നു് ഒരു മഷീൻജോലിക്കാരൻ ഗ്രന്ഥകർത്താക്കളിലൊരാളോടു പറയുകയുണ്ടായി. അയാൾ സ്വന്തം അഭിപ്രായം വളരെ ചുരുക്കം പേരോടു മാത്രമായി പറഞ്ഞതുമല്ല. വളരെ ശക്തിയായ ഭാഷയിൽ അയാളതു് നേരത്തെ മറ്റു ചിലരോടു് പറഞ്ഞിരിക്കും. അതിന്റെ ഫലമായി, വ്യർത്ഥാജല്പനത്തിന്റെ ചിറകുകൾ ആ അഭിപ്രായത്തെ ക്ഷണേന ഫാക്ടറിക്കകത്തും, പുറത്തു് ആ ചെറിയ പട്ടണത്തിൽ അങ്ങോളമിങ്ങോളവും പ്രചരിപ്പിച്ചുകഴിഞ്ഞു. ആ സംഭവം ഫാക്ടറിത്തൊഴിലാളികളുടെ മനോവീര്യം കുറച്ചൊന്നു കുറയ്ക്കുന്നതിനു് കാരണമായിത്തീർന്നു.

മാനേജർ സ്ഥിതിഗതിയെപ്പറ്റി തികച്ചും ബോധവാനാണെന്നും ഡിപ്പാർട്ടുമെന്റിനു മുഴുവനായി പുതിയ ലേ ഔട്ടു തയ്യാറാക്കിട്ടുണ്ടെന്നും പുതിയ യന്ത്രം വാങ്ങാൻ ഏർപ്പാടു ചെയ്തുകഴിഞ്ഞുവെന്നും, ജോലിയില്ലാതെ സാവകാശമായി സല്പം സമയം കിട്ടുന്നതിനു് ഉല്പാദനത്തിന്റെ ഷെഡ്യൂൾ അനുവദിക്കുന്ന ഘട്ടം കാത്തുനിൽക്കുകയാണെന്നും ആ മനുഷ്യനറിഞ്ഞിരുന്നില്ല. ലേബർ മാനേജ്മെന്റു് പ്രൊഡക്ഷൻ കമ്മിറ്റിയുടെ സംയുക്തയോഗത്തിൽവച്ചു് ഈ വിവരങ്ങൾ നൽകപ്പെട്ടപ്പോൾ, ആ തൊഴിലാളി വിസ്മയാധീനനായി. യഥാർത്ഥവിവരങ്ങൾ ഗ്രഹിച്ച ആ നിമിഷത്തിൽ, കമ്പനിയുടെ കായ്ക്ഷമതയെപ്പറ്റിയുള്ള അയാളുടെ അഭിപ്രായം പാടേ മാറി; സ്വന്തം പ്രയത്നം സല്പമായി വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനു് അതയാൾക്കും സഹതൊഴിലാളികൾക്കും അവസരം നൽകി. പ്ലാൻറിന്റെ പ്രവർത്തനം സംബന്ധിച്ചുള്ള സുപ്രധാനവിവരങ്ങളെപ്പറ്റി തൊഴിലാളികൾക്കുള്ള അജ്ഞത നീക്കം ചെയ്യുവാൻ മാനേജ്മെന്റു് വിവേകപൂർവവും ക്രമാനുഗതവുമായ നടപടികളെടുക്കാത്തപക്ഷം, അജ്ഞത

നിമിത്തം വിമർശനം നടത്തുന്നതിനു് തൊഴിലാളികളെ കുറപ്പെടുത്താനില്ല.

ലാഭവീതത്തെപ്പറ്റി സംയുക്തലേബർ— മാനേജ്മെൻറു കമ്മിറ്റികളെ അറിയിച്ചുകൊണ്ടിരുന്ന ഇതേ കമ്പനിയിൽ, ഓരോ ഡിപ്പാർട്ടമെൻറിലും ഒരു ലേബർ —മാനേജ്മെൻറു് ബുള്ളറിൻ പതിക്കുക പതിവായിരുന്നു. ഓരോ ദിവസത്തെയും ഓർഡറും ഉല്പാദനവും ബാക്കിവരുന്നതും പാഴ്ച്ചെലവും ആ ബുള്ളറിനിൽ കാണിച്ചിരിക്കും. ഒരു ദിവസം, ബുള്ളറിൻ വായിച്ചുകൊണ്ടുനിന്ന ഒരു തൊഴിലാളി സൂപ്രണ്ടിനെ തടഞ്ഞുനിറുത്തി, കമ്പനിക്കു് ഈ ആഴ്ച ശമ്പളം കൊടുക്കാൻ വേണ്ടത്ര വില്പന ഈയാഴ്ച ലഭിച്ചിട്ടുണ്ടോ എന്നതിൽ താൻ ഉൽക്കണ്ഠാകുലനാണെന്നറിയിച്ചു. വസ്തുതകളോ ലാഭമോ തൊഴിലാളികളിൽനിന്നു മറച്ചുവയ്ക്കുന്ന കമ്പനികളിൽ, തൊഴിലാളികൾ, ശമ്പളം എവിടെനിന്നു വരുന്നുവെന്നു് ചിന്തിക്കുന്നതേയില്ല. അതു നിഗൂഢമായി സ്വർഗ്ഗത്തിൽനിന്നോ, ശമ്പളം കുറവാണെങ്കിൽ, ഭൂമിക്കടിയിൽനിന്നോ വരുന്നതായി അവർക്കു തോന്നുന്നു. എന്നാൽ, വില്പന, ഓർഡറുകൾ, ഉല്പാദനം, സ്വന്തപ്രയത്നം എന്നിവയുമായി അതിനെന്തെങ്കിലും ബന്ധമുള്ളതായി അവക്കു വിചാരമില്ല.

കായ്ക്ഷമതയ്ക്കും ഉല്പാദനത്തിനുമുള്ള സഹകരണത്തിലേയ്ക്കുള്ള ഒരു പ്രാരംഭനടപടി, തൊഴിലാളികളെ വസ്തുതകളറിയിക്കുകയും അവക്കു ന്യായമായ ശമ്പളം നൽകുകയുമാണു്. കരാറിലെ വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കുന്നുണ്ടെന്നതിനു് ഒരുറപ്പായി, മാനേജ്മെൻറിൻെറ കണക്കുപുസ്തകങ്ങൾ കാണുന്നതിനു് അവകാശമുണ്ടായിരിക്കുമെന്നു് ഇൻറർനാഷണൽ ലേഡീസു് ഗാർമെൻറു് വർക്കേഴ്സുമായുള്ള കരാറിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുണ്ടു്. വസ്തുതകൾ തൊഴിലാളികൾക്കു നൽകുന്നതിനും കമ്പനിയുടെ പ്രവർത്തനം മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനു് നിർദ്ദേശങ്ങൾ ക്ഷണിക്കുന്നതിനും യുദ്ധത്തിനിടയ്ക്കുള്ള കാലഘട്ടത്തിൽ ക്രമാനുഗതമായി പദ്ധതി തയ്യാറാക്കിയവരിൽ,

4455

മുൻപന്തിയിലാണ് വെയർഹോസർ ടിംബർ കമ്പനിയിലെ പൾപ്പ് ഡിവിഷൻ. ലോങ്‌വ്യൂ (വാഷിംഗ്ടൺ) കേന്ദ്രമാക്കി പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഈ കമ്പനിക്ക് സർഗ്ഗാത്മകനേതൃത്വം നൽകിയത് നിഷ്ണാതനായ റോബർട് ബി. പുൾഫ് ആയിരുന്നു.

പ്രോഗ്രസ്സീവ് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ബ്രദർഹുഡ് ഓഫ് പൾപ്പ്, സൾഫൈറ്റ് ആൻഡ് പേപ്പർമിൽ വർക്കേഴ്സ് എന്ന യൂണിയനാണ് ആ കമ്പനിയോട് സഹകരിച്ചു പ്രവർത്തിച്ചുപോന്നത്.

പ്രവർത്തനം സംബന്ധിച്ച പ്രശ്നങ്ങൾ തൊഴിലാളികളെ ധരിപ്പിക്കുന്നതിൽ മാനേജ്മെൻറ് പരാജയപ്പെട്ടതിന്റെ ഫലമായി അമേരിക്കൻ വ്യവസായമണ്ഡലത്തിൽ വളരെയധികം പാഴ്ച്ചെലവുണ്ടാകുന്നുണ്ട്. മേൽനോട്ടവും അജ്ഞതകളും ജോലി വേഗം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള ഹേമവുമൊന്നും ആത്യന്തികമായി ഫലപ്രദമാവുകയില്ല. തൊഴിലാളികളുടെ വിവേകബുദ്ധിയോടും സർഗ്ഗാത്മകവാസനയോടും നേരിട്ടഭ്യർത്ഥന നടത്തുകയാണ് അതിനേക്കാൾ ഭേദം. മനുഷ്യരെ മൃഗങ്ങളിൽനിന്നു വേർതിരിക്കുന്ന മാനുഷികശക്തിയുടെ ഭാഗമാണല്ലോ സർഗ്ഗവാസന. ബിസിനസ്സിന്റെ പ്രവർത്തനം സംബന്ധിച്ച വസ്തുതകളിൽ മാനേജ്മെൻറ് തൊഴിലാളികളുമായി പങ്കു ചേരുമ്പോൾ, മനോവീര്യം മെച്ചപ്പെടുകയും കായ്ക്ഷമത വർദ്ധിക്കുകയും ചെയ്യുകൊള്ളും.

ബാൾട്ടിമൂറിലെയും ഓഹിയോയിലെയും ഷോപ്പുകൾ

തങ്ങളുടെ പ്ലാൻറുകൾ കൂടുതൽ കായ്ക്ഷമമാക്കുന്നതിൽ യൂണിയനുകളുടെ സഹായം തേടിക്കൊണ്ടുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ അനേകം കമ്പനികളുടെ കരാറുകളിൽ എഴുതിച്ചേർത്തിട്ടുണ്ട്.

ഒന്നാം ലോകയുദ്ധത്തിനുശേഷം യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റിൽ സമുൽഘാടനം ചെയ്ത സമാസ്വാദ്യകരമായ ഒരു

പരീക്ഷണമാണ് ബി. ആൻഡ് ഓ. പ്ലാൻ. 1924–ൽ ഒരു പണിമുടക്കിനെത്തുടർന്ന് ബാൾട്ടിമൂർ ആൻഡ് ഓഹിയോ റെയിൽറോഡിന്റെയും ഷോപ്പ് ക്രാഫ്റ്റ് ഓർഗനൈസേഷന്റെയും (എ. എഫ്. എൽ. ഷോപ്പ് ക്രാഫ്റ്റ് യൂണിയനുകളും ഇതിൽപ്പെട്ടും) പ്രസിഡണ്ട് ഡാനിയൽ വില്ലാർഡ്, ഇൻറർനാഷണൽ മഷീനിസ്റ്റ്സ് യൂണിയന്റെപ്രസിഡണ്ടായിരുന്നഡബ്ളിയു.ഡബ്ളിയു. ജോൺസ്റ്റനുമായി ഒരു കരാറിലേർപ്പെട്ട. ശമ്പളം, ജോലിസമയം, പരാതികളുടെ പരിഹാരം തുടങ്ങി സാധാരണ കാര്യങ്ങൾ മാത്രമല്ല അതിൽ ഉൾപ്പെട്ടത്തിയിരുന്നത്. ഷോപ്പുകളിലെ കാര്യക്ഷമത വർദ്ധിപ്പിക്കാൻ വ്യക്തമായി സഹകരണം ആവശ്യപ്പെട്ടകൊണ്ടുള്ള ഒരു കരാറായിരുന്നു അത്. ഈ പൊതുപദ്ധതി പിൽക്കാലത്ത് ബാൾട്ടിമൂർ ആൻഡ് ഓഹിയോ റെയിൽറോഡിന്റെ ഓപ്പറേറ്റിങ്ങ് ഡിപ്പാർട്ടമെൻറുകളിൽ ഉൾപ്പെട്ടത്തിക്കൊണ്ട വ്യാപിപ്പിക്കുകയുണ്ടായി. ഷിക്കാഗോ ആൻഡ് നോർത്ത് വെസ്റ്റേൺ റെയിൽറോഡും കനേഡിയൻ നാഷണൽ റെയിൽറോഡും അത് അംഗീകരിച്ചു.

പദ്ധതി നടപ്പിലാക്കുന്നതിനു യൂണിയനുകൾ ഒരു കൺസൽറ്റിങ്ങ് എഞ്ചിനിയറായ ഓട്ടോ എസ്. ബയറിനെ (ജൂണിയർ) നിയോഗിച്ചു. ഓരോ ജില്ലയും ജോയിൻറ് കോ—ഓപ്പറേറ്റീവു കമ്മിറ്റിയും ഒരു സിസ്റ്റം കോഓപ്പറേറ്റീവു കമ്മിറ്റിയും ഏർപ്പെട്ടത്തി. കുറ്റം കണ്ടുപിടിക്കുന്നതിനുവേണ്ടിയല്ല, പരസ്പരം സഹായിക്കുകയെന്ന മനോഭാവത്തോടെ ഫാക്ടറിപ്രവത്തനത്തിന്റെ കാര്യക്ഷമതയും ചെലവുചുരുക്കലും സംബന്ധിച്ച നിർദ്ദേശങ്ങൾ ക്രമമായി യോഗങ്ങളിൽ ചർച്ച ചെയ്യുന്നതിനുവേണ്ടിയാണ് യൂണിയനുകളുടെയും മാനേജുമെൻറിന്റെയും പ്രതിനിധികളടങ്ങിയ ഈ കമ്മിറ്റി രൂപവൽക്കരിച്ചത്. പദാത്ഥങ്ങളുടെ സംഭരണവും, സൂക്ഷിക്കലും, ഉപകരണങ്ങൾ, മഷീൻ ഓപ്പറേഷൻ, ക്രെയിൻ സർവീസ്, ഷോപ്പുകൾ വഴിയായുള്ള ജോലി

നിർണ്ണയിക്കൽ, ചരക്കുകൂലി തരംതിരക്കലും കൈകാര്യം ചെയ്യലും, കാർ റിപ്പെയർ, റിപ്പെയർ ജോലിസമ്പ്രദായം, ബാക്കിവരുന്ന അല്ലറ ചില്ലറ സാമഗ്രികൾ കൈകാര്യം ചെയ്യൽ, അവ പരിശോധിച്ച് വീണ്ടും ഉപയോഗിക്കാവുന്നവ തിരിച്ചെടുക്കൽ, ഫാക്ടറികളിലെയും പരിസരങ്ങളിലെയും സാഹചര്യങ്ങൾ എന്നിങ്ങനെ വിവിധ വിഷയങ്ങൾ ഈ യോഗങ്ങളിൽ ചർച്ച ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. എല്ലാ നിർദ്ദേശങ്ങളും പൂർണ്ണമായി ചർച്ച ചെയ്തശേഷം അപ്രായോഗികമായവ ഉപേക്ഷിക്കുകയും അവസാന ശുപാർശകൾ മാനേജുമെൻറിനു സമർപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

പദ്ധതി ഫലപ്രാപ്തിയിലെത്തിയശേഷം പ്രസിഡണ്ട് വില്ലാർഡ് ചാരിതാർത്ഥ്യം പ്രകടിപ്പിക്കുകയുണ്ടായി. കാര്യക്ഷമമായ പ്രവർത്തനം സംബന്ധിച്ച ഉത്തരവാദിത്വത്തിൽ പങ്കാളികളാകാൻ അനുവദിക്കപ്പെട്ട തൊഴിലാളികളുടെ മനോവീര്യം വർദ്ധിച്ചിട്ടുണ്ടെന്നു് അദ്ദേഹം പറഞ്ഞു. ഇങ്ങനെയൊരേർപ്പാട്, താൻ ചെയ്യുന്ന ജോലിയുടെ പ്രാധാന്യവും അതോടനുബന്ധിച്ചുള്ള ഉത്തരവാദിത്വവും ഓരോ വ്യക്തിയെയും ബോധ്യപ്പെടുത്തുന്നുണ്ടെന്നു് മി. വില്ലാർഡ് അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. നല്ല ശമ്പളത്തിനു പകരമായി നല്ല ജോലി ചെയ്യേണ്ടതു് സത്യസന്ധനായ ഒരു വ്യക്തിയെന്ന നിലയിൽ തൻെറ കർത്തവ്യമാണെന്നു് തൊഴിലാളിക്കറിയാം. മാത്രമല്ല, റെയിൽറോഡിൻെറ ഭദ്രവും ഉചിതവുമായ പ്രവർത്തനത്തിനുള്ള ഉത്തരവാദിത്വത്തിൽ മാനേജുമെൻറിനോടൊപ്പം താനും പങ്കാളിയാണെന്നുള്ള ചിന്തയും തൊഴിലാളിക്കുണ്ട്. ഈ പശ്ചാത്തലത്തിൽ നല്ല ജോലി ചെയ്യാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നുവെന്നതുകൊണ്ടുതന്നെ തൊഴിലാളി ആത്മാർത്ഥവും വിശ്വസനീയവുമായ പ്രവർത്തനം നടത്തുന്നുവെന്നു് മി. വില്ലാർഡ് ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചു.

ബാൾട്ടിമൂർ ഒഹിയോ റെയിൽറോഡ് പ്രസിഡണ്ട് എച്ച്. ഇ. സിംസൺ 1956 ഏപ്രിൽ 2-ാം തീയതി എഴുതിയ ഒരു കത്തിൽ ട്രാൻസ്പോർട്ടേഷൻ മെയിൻറ

നൻസ് ഓഫ് വേ ഡിപ്പാർട്ടമെൻറിലും മോട്ടീവ് പവ്വർ ഡിപ്പാർട്ടമെൻറിലും പ്ളാൻറിൻെറ പ്രാരംഭം മുതൽ കത്തെഴുതിയ തീയതിവരെ കോ-ഓപ്പറേറ്റീവ് ഷോപ്പ് പ്ളാൻ കൊണ്ടുണ്ടായ ഫലങ്ങൾ സംഗ്രഹിച്ചു ചേർത്തിട്ടുണ്ട്. മോട്ടീവ് പവ്വർ ഡിപ്പാർട്ടമെൻറിലെ ഫലങ്ങൾ താഴെപ്പറയുന്നവയാണ്.

നടന്നയോഗങ്ങൾ	18,667
മാനേജുമെൻറു പ്രതിനിധികളായി സന്നിഹിതരായവർ	81,105
സന്നിഹിതരായ തൊഴിലാളി പ്രതിനിധികൾ	112,754
ചർച്ചചെയ്ത നിർദ്ദേശങ്ങൾ	41.151
അംഗീകരിക്കപ്പെട്ട നിർദ്ദേശങ്ങൾ	35,485
ഇപ്പോഴും പരിഗണനയിലിരിക്കുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങൾ	324
മാറ്റിവച്ചവ (ചെലവു ന്യായീകരിക്കാൻ വയ്യാത്തത്)	1,471
അപ്രായോഗികമാകയാൽ തള്ളപ്പെട്ടവ	3,850

രണ്ടാംലോകയുദ്ധത്തിനു മുമ്പ്

രണ്ടാം ലോകയുദ്ധത്തിനു മുമ്പ് റെയിൽ റോഡ്, ടെക്സ്റ്റൈൽ, അച്ചടിവ്യവസായം, മഷീൻഷോപ്പുകൾ, ചില ഉരുക്കുപ്ളാൻറുകൾ, റോക്കി മൗണ്ടൻ കൽക്കരി കമ്പനി, ടെന്നസ്സിവാലി അതോറിറ്റി എന്നിവയിൽ പ്രാഥമികമായി സഹകരണപരീക്ഷണങ്ങൾ നടന്നുകഴിഞ്ഞിരുന്നു. സ്പ്രിങ്ങ്ഫീൽഡ് (മസ്സാച്ചുസെറ്റ്സ്) വെസ്റ്റിങ്ങ് ഹൗസ് ഇലക്ട്രിക് കോർപ്പറേഷൻ, റോക്ക് അയലണ്ട് ആഴ്സനൽ, ഡീഹ്ലർ-ജാർവിസ് കോർപ്പറേഷൻ എന്നിവയിലൊഴിച്ചാൽ ഈ പരീക്ഷണങ്ങൾ ചെറിയ വ്യവസായ യൂണിറ്റുകളിലും വിദഗ്ദ്ധ ക്രാഫ്റ്റുകളിൽനിന്നുള്ള ആളുകളോടുകൂടിയ ഷോപ്പുകളിലുമാണ് നടന്നതു്.

ഈദൃശമായ മാനേജ്മെൻറു സഹകരണയത്നങ്ങൾ മിക്കതും ഭാരിച്ച ചെലവുവരുന്ന വൻകിട പ്ളാൻറുകളിലോ മത്സരാത്മകമായ ഒട്ടനേകം സ്ഥിതിഗതികളെ അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന കമ്പനികളിലോ (ഇവയിൽ ചിലതു് അടച്ചുപൂട്ടേണ്ടിവരുമെന്ന ഘട്ടത്തോട്ട സമീപിച്ചവയാണു്) ആണ് കാണപ്പെട്ടതെന്നു ഡൊറോത്തി ഡി ഷ്വീനിറർസ് പറയുന്നു. "അവയിൽ ചിലതു് ഗുണംമെച്ചപ്പെട്ടുത്തുന്നതിലും, മറ്റു ചിലതു് ജോലി വിഭജന പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിലും ശ്രദ്ധിച്ചു. ചെലവു കുറയ്ക്കുകയായിരുന്നു മാനേജ്മെൻറിൻെറ ലക്ഷ്യം. യൂണിയൻ ശമ്പളം തുടർന്നു ലഭ്യമാക്കുകയും തൊഴിലില്ലായ്മ കുറയ്ക്കുകയും, അല്ലെന്നു വരുകിൽ, ഒരു യൂണിയൻ ഷോപ്പിലെയോ ഒരു വ്യവസായത്തിൽ യൂണിയൻ സംഘടിപ്പിച്ചിട്ടുള്ള വിഭാഗത്തിലെയ്യോ തൊഴിൽ വർദ്ധിപ്പിക്കുകയുമായിരുന്നു തൊഴിലാളികളുടെ ഉദ്ദേശം." 1

രണ്ടാംലോകയുദ്ധത്തിൻെറ കാലത്തു്

യുദ്ധം ജയിക്കുന്നതിൽ സഹായിക്കുന്നതിനു് ഉല്പാദനത്തിൻെറ വേഗവും പരിമാണവും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു പ്രാഥമികോപാധിയെന്ന നിലയിൽ അനേകായിരം ജോയിൻറു പ്രൊഡക്ഷൻ കമ്മിറ്റികൾ സംഘടിപ്പിക്കുവാൻ ഗവണ്മെൻറു് രണ്ടാംലോകയുദ്ധകാലത്തു് പ്രചോദനം നൽകി. യുദ്ധമവസാനിക്കുന്നതിനു മുമ്പായി വൻകിട നിർമ്മാണവ്യവസായങ്ങളിലും ഖനികളിലുമുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ 40 ശതമാനത്തോളം ഏതെങ്കിലും വിധത്തിലുള്ള ലേബർ—മാനേജ്മെൻറു സഹകരണത്തിനു വിധേയമായിരുന്നു. ആയിരക്കണക്കിനു കമ്മിറ്റികളിൽ പരശ്ശതം കമ്മിറ്റികളാണു് പ്രധാനപ്പെട്ട സംഭാവന നൽകിയതു്.

---

1. ഡൊറോത്തി ഡി ഷ്വീനിറർസ്, "ഒരു പൊതുസംരംഭത്തിൽ ലേബറും, മാനേജ്മെൻറും" (ഹാർവാർഡ് യൂണിവേഴ്സിറ്റി പ്രസ്സ്, 1949) പേ. 146.

പരാതികളെപ്പറ്റി ഈ കമ്മിറ്റികൾ പരിഗണിക്കുന്നതല്ലെന്നു നിഷ്കർഷിച്ചിരുന്നു. ഭരണപരമായ അനേകം പ്രശ്നങ്ങളെപ്പറ്റി അവർ ചർച്ചചെയ്യുകയും അന്തിമതീരുമാനം മാനേജ്മെൻറിനു വിട്ടുകൊടുക്കുകയുമാണു ചെയ്തിരുന്നതു്. ചർച്ചചെയ്ത വിഷയങ്ങളിൽ ചിലതു താഴെ പറയുന്നവയാണു്.

1. ജോലിയുടെ അപഗ്രഥനവും സ്റ്റാൻറാർഡ് നിർണ്ണയിക്കലും.
2. ഉപകരണങ്ങൾ മെച്ചമാക്കൽ.
3. പദാർത്ഥങ്ങളുടെ ശരിയായ സംഭരണവും ശുദ്ധിയും ഏല്പിച്ചുകൊടുക്കലും.
4. സാമഗ്രികളുടെ മിതമായ ഉപയോഗം.
5. ഫാക്ടറിയിൽ തൊഴിലാളികളുടെയും പ്രവർത്തനത്തിൻറെയും ശരിയായ സമതുലനം.
6. ഫാക്ടറിയിൽ ജോലിയുടെ സംയോജനവും ഷെഡ്യൂൾ തയാറാക്കലും.
7. അപ്രൻറീസുകളുടെ പരിശീലനം.
8. പുതിയ തൊഴിലാളികളുടെ റിക്രൂട്ടുമെൻറു്.
9. ജോലിയുടെ ഗുണം മെച്ചപ്പെടുത്തൽ.
10. ഹീറിങ്ങു്, ലൈറിങ്ങു്, വെൻറിലേഷൻ, സുരക്ഷിതത്വം എന്നിവ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഫാക്ടറികളിലെയും പരിസരങ്ങളിലെയും സ്ഥിതി.

യുദ്ധവ്യവസായത്തിൻറെ പ്രത്യേക സ്വഭാവം കാരണം, സ്ഥലംമാറി അലയേണ്ടിവന്ന ജനങ്ങളുടെ ചില പ്രശ്നങ്ങളും പരിഗണിക്കാൻ കമ്മിറ്റികൾ നിർബന്ധിതമായി. തൊഴിലാളികളുടെ ക്ഷീണം, അസ്വസ്ഥത, യാത്ര, പാർപ്പിടം, റാഷനിങ്ങു്, ഭക്ഷ്യവിതരണം എന്നീ പ്രശ്നങ്ങളാണു് അവർ പ്രധാനമായി കൈകാര്യം ചെയ്യേണ്ടിവന്നതു്.

ഈ കമ്മിറ്റികളുടെ ഏറ്റവും മികച്ച രണ്ടു സംഭാവനകൾ ഇവയാണു്: ഒന്നു്, പരിചിതമായ ജോലി മെച്ചപ്പെടുത്തേണ്ടിവരുമ്പോൾ അതതു സ്ഥലത്തുതന്നെ അതിനു സരിച്ചു പ്രവർത്തിക്കാൻ കഴിവുള്ള തൊഴിലാളികൾ മിക്ക

പ്ലാൻറുകളിലുമുണ്ടെന്നു് അതു തെളിയിച്ചു. രണ്ടു്, ഒരു ബിസിനസ്സു് നടത്തിക്കൊണ്ടുപോകുന്നതിലുള്ള പ്രശ്നങ്ങളെപ്പറ്റി തൊഴിലാളികൾക്കു് പൂർവ്വാധികം മെച്ചമായ ധാരണ ലഭിച്ചു. വീട്ടിലും തൊഴിൽസ്ഥലത്തും ലഭ്യമാകുന്ന ചില സ്ഥിതിഗതികളെപ്പറ്റി തൊഴിലാളികൾക്കുണ്ടാകുന്ന ഉൽക്കണ്ഠ മാനേജുമെൻറും വ്യക്തമായി ധരിച്ചുതുടങ്ങി. യുദ്ധവ്യവസായത്തിലെ വളരെവേഗം മാറിക്കൊണ്ടിരുന്ന സാഹചര്യങ്ങളിൽ ഉല്പാദനക്ഷമത ശാസ്ത്രീയമായ കൃത്യതയോടെ അളക്കുക പ്രയാസമായിരുന്നു. എന്നിരിക്കിലും, കമ്മിറ്റി സമ്പ്രദായത്തിൻറെ ഫലമായി ഉല്പാദനം വളരെ വർദ്ധിച്ചുവെന്നു് മിക്ക മാനേജുമെൻറുകളും തുറന്നു പറയുകയുണ്ടായി.

ജോ സ്ലാൻലൺ പദ്ധതി

രണ്ടാം ലോകയുദ്ധത്തിനുശേഷം, കാര്യക്ഷമത വർദ്ധനയും സ്ഥിരതയും ലക്ഷ്യമാക്കി യൂണിയനുകളും മാനേജുമെൻറും ഫാക്ടറികളിൽ അനേകം ജോയിൻറു കമ്മിറ്റികൾ രൂപവൽക്കരിച്ചു. ഇവയിൽ ചില പദ്ധതികൾ യൂണിയനും മാനേജുമെൻറും തമ്മിലുള്ള സഹകരണത്തിനും അമിതലാഭത്തിൻറെ ഭാഗവീതത്തിനും വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരുന്നു. ഒരുകാലത്തു് യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റീൽ വർക്കേഴ്സ് ഓഫ് അമേരിക്കയുടെ റിസർച്ചു് ഡയറക്ടറും പിന്നീടു് മസ്സാച്ചുസെറ്റ്സ് ഇൻസ്റ്റിട്ട്യൂട്ട് ഓഫ് ടെക്നോളജിയുടെ സ്റ്റാഫ് മെമ്പറുമായിരുന്ന ജോസഫ് എൻ. സ്ലാൻലൺ ആണു് ഇവയിൽ പല പദ്ധതികളുടെയും പ്രണേതാവു്.

1947—ൽ, യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റീൽ വർക്കേഴ്സിൻറെ ഒരു ലോക്കൽ യൂണിയൻ മുൻകൈയെടുത്തു പ്രവർത്തിച്ചതിൻറെ ഫലമായി മസ്സാച്ചുസെറ്റ്സിലെ ലാപോയിൻറെ മഷീൻ ടൂൾ കമ്പനിയിൽ സ്ലാൻലൺ പദ്ധതി ഉൽഘാടനം ചെയ്യപ്പെട്ടു. ഈ പദ്ധതി അംഗീകരിക്കുന്നതിനു മുമ്പായി ലോക്കൽ യൂണിയൻ നടത്തിയ ഒരു

പണിമുടക്ക് പരാജയപ്പെട്ടുകയുണ്ടായി. തൊഴിലാളികൾക്കിടയിൽ മത്സരം പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതും സഹകരിച്ചുള്ള ടീം പ്രവർത്തനത്തിനു സന്ദർഭം നിഷേധിക്കുന്നതുമായ പീസ്—വർക്ക് ശമ്പളക്രമമാണ് മാനേജുമെൻറ് ഏർപ്പെടുത്തിയിരുന്നത്. ഈ സമ്പ്രദായം പ്രവർത്തന വിധേയമാക്കിയതിൻെറ ഫലമായി, ഓരോ തൊഴിലാളിയും സ്വന്തംകാര്യം മാത്രം ശ്രദ്ധിച്ചാൽമതിയെന്ന ചിന്താഗതി വളർന്നു. മറ്റു കാര്യങ്ങളെല്ലാം തുലയട്ടെയെന്ന ചിന്താഗതി അവർ പുലർത്തിത്തുടങ്ങിയെന്ന് ലോക്കൽ യൂണിയനിൽപ്പെട്ട ഫ്രഡ് ജി. ലീസിയർ പറയുന്നു.

"ഞങ്ങൾ ചെയ്യുന്ന ജോലിയുടെ ഗുണത്തെപ്പറ്റി തൊഴിലാളികളിൽ അധികംപേരും ചിന്തിച്ചിരുന്നില്ല. (മി. ലീസിയർ എഴുതുകയാണ്) ഞങ്ങൾ നിർമ്മിക്കുന്ന യന്ത്രങ്ങളുടെയോ ഉപകരണങ്ങളുടെയോ ഗുണത്തിലോ ആ സംരംഭത്തിൻെറ വിജയത്തിലോ ഞങ്ങളിൽ അനേകംപേർക്കും താല്പര്യമില്ലായിരുന്നു. അതു മാനേജുമെൻറിൻെറ ഉത്തരവാദിത്വമാണ്. അതിൽ ഞങ്ങൾക്കെന്തെങ്കിലും കാര്യമുള്ളതായി അവർ വിശ്വസിച്ചിരുന്നില്ലെന്ന് തെറ്റായോ ശരിയായോ ഒരു ധാരണ ഞങ്ങളിൽ കടന്നുകൂടി. ഞങ്ങളുടെ ഉല്പന്നങ്ങളുടെ ഗുണത്തെ ഇതുകൊച്ചൊക്കെ ബാധിച്ചുവെന്നതിൽ യാതൊരു സംശയവുമില്ല.

"പരാതികളും ശമ്പളവ്യത്യാസവും സംബന്ധിച്ച സംഘട്ടനാത്മകമായ പ്രശ്നങ്ങളെപ്പറ്റി മാത്രമാണ് ഞങ്ങൾ മാനേജുമെൻറുമായി സംഭാഷണം നടത്തിയിരുന്നത്. സാധാരണഗതിയിൽ മാനേജുമെൻറ് ഒരിഞ്ചുപോലും വിട്ടുതരികയില്ല. നിവൃത്തിയുള്ളപക്ഷം ഞങ്ങളും അതേ കടുംപിടിത്തം പിടിക്കും.

"വാശാനമനസരിച്ച് ഉല്പന്നങ്ങൾ നൽകുന്നതിനോ സമയത്തിനു കപ്പൽ കയറ്റി അയയ്ക്കുന്നതിനോ മാനേജുമെൻറിനു മിക്കപ്പോഴും സാധിച്ചിരുന്നില്ല. ഉല്പന്നങ്ങൾ അവിടെ നിന്നെടുത്തുകൊണ്ടിരുന്ന വ്യാപാരികൾ അധികപങ്കും അവിടെനിന്നു മാറി, മറ്റെവിടെയോ പോയി.

തൊഴിൽ കുറഞ്ഞു. ഞങ്ങൾക്കെല്ലാം അരക്ഷിതത്വഭീതിയും അനിശ്ചിതത്വബോധവും അനുഭവപ്പെട്ടു. ചുരുക്കിപ്പറഞ്ഞാൽ, മാനേജ്മെൻറ് ഉൾപ്പെടെ എല്ലാവരും കഷ്ടത്തിലായി. ഈ സ്ഥിതി അനിശ്ചിതകാലം തുടരുക സാധ്യമല്ലെന്ന് യൂണിയനുദ്യോഗസ്ഥന്മാർ മനസ്സിലാക്കി."

സ്റ്റാൻലൺ പദ്ധതിയെപ്പറ്റി കേട്ട യൂണിയൻപ്രതിനിധികൾ, സ്റ്റാൻലൺറെ സഹായത്തോടുകൂടി, കമ്പനിയുടമകളുമായി ഒരു കരാറിലെത്തി. യൂണിയൻറെ കാര്യത്തിൽ ഇടപെടുകയില്ലെന്നു മാനേജ്മെൻറും മാനേജ്മെൻറുമായി സഹകരിച്ചു പ്രവർത്തിക്കാമെന്നു യൂണിയനും വാഗ്ദാനം ചെയ്തു. പല വർഷങ്ങളിലെ ശമ്പളത്തോതും ചെലവു കണക്കുകളും പഠിക്കുന്നതിന് ഒരു സംയുക്തകമ്മിറ്റിയെ നിയോഗിച്ചു. ഈ പഠനത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കി, തൊഴിലാളികളുടെ ശമ്പളച്ചെലവും നിർമ്മാണവസ്തുക്കളുടെ വില്പനവിലയും തമ്മിലുള്ള അനുപാതം മനസ്സിലായി.

തൊഴിൽച്ചെലവു വർദ്ധിപ്പിക്കാതെ ഉല്പാദനം ആവുന്നത്ര വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നപക്ഷം മൊത്തം വിലയിലുണ്ടാകുന്ന വ്യത്യാസം ഓരോ മാസവും മണിക്കൂർ കണക്കാക്കിയുള്ള ശമ്പളത്തിൻറെ ഒരു ഭാഗമായി തൊഴിലാളികൾക്കു നൽകാമെന്നുള്ള വ്യവസ്ഥയിൽ ഒരു കരാറുണ്ടാക്കി. മറ്റൊരു വിധത്തിൽ പറഞ്ഞാൽ, ഓരോ മാസവും സാധാരണയുള്ളതിൽ ഉല്പാദനം ഒരു ശതമാനം വർദ്ധിക്കുമ്പോൾ, തൊഴിലാളികൾക്ക് അവരുടെ സാധാരണ ശമ്പളത്തിൻറെ ഒരു ശതമാനം കൂടുതൽ ലഭിക്കും. ഒരു തൊഴിലാളിക്കെതിരായി മറ്റൊരു തൊഴിലാളിയെ അണിനിരത്തുന്ന പീസ്-വർക്ക് സമ്പ്രദായം അവസാനിപ്പിച്ചു കളഞ്ഞു.

പ്രൊഡക്ഷൻ കമ്മിറ്റികളുടെ രൂപവൽക്കരണത്തിനുവേണ്ടി പ്ലാൻറ് ഏഴു ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറുകളായിട്ടാണ്—ആഫീസും എഞ്ചിനിയറിങ്ങും അഞ്ചു ഫാക്ടറി ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറും—ഭാഗിക്കപ്പെട്ടിരുന്നതു്. ഓരോ ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറിലെയും തൊഴിലാളികൾ തങ്ങളെ പ്രതി

നിധാനം ചെയ്യുന്നതിന് ഓരോ പ്രൊഡക്ഷൻ കമ്മിറ്റിയെ തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നു. ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറൽ ഫോർമാനെയോ സൂപ്പർവൈസറെയോ മാനേജുമെൻറു പ്രതിനിധിയായി കമ്മിറ്റികളിൽ നിയമിക്കും. ഈ കമ്മിറ്റികൾ ഓരോന്നും മാസത്തിൽ രണ്ടു തവണയെങ്കിലും അതതു ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറിൽ സമ്മേളിക്കും. ഏതെങ്കിലും തൊഴിലാളിമെംബർ കൊണ്ടുവരുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങൾ കമ്മിറ്റി ചർച്ചചെയ്തിരുന്നു; നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഫോർമാനോ സൂപ്പർവൈസർക്കോ സ്വീകാര്യമാണെന്നു വരികിൽ, ആ ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറിൻെറ അധികാരപരിധിയിൽ അവ പെടുന്നപക്ഷം, പ്രയോഗത്തിൽ വരുത്തുകയും ചെയ്യും. പ്രൊഡക്ഷൻ കമ്മിറ്റിയിൽപെട്ട ഓരോ അംഗത്തിനും ഒന്നോ രണ്ടോ തൊഴിലാളികളെ യോഗത്തിനു കൂടെ കൊണ്ടു ചെല്ലുവാൻ അവകാശമുണ്ട്. എല്ലാ നിർദ്ദേശങ്ങളും കമ്പനിയുടെ ഉയർന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരും അതുപോലെ സംഘടിതയൂണിയൻ പ്രതിനിധികളുമടങ്ങിയ ഒരു സ്ക്രീനിങ്ങു കമ്മിറ്റിക്കയയ്ക്കുന്നു.

സ്ക്രീനിങ്ങു കമ്മിറ്റിയുടെ പ്രഥമ ചുമതല, കഴിഞ്ഞമാസത്തെ രേഖകൾ നോക്കി തൊഴിലാളികൾക്കുള്ള ബോണസിൻെറ തുക പ്രഖ്യാപിക്കുകയാണ്. അനന്തരം കമ്മിറ്റി, കമ്പനിയുടെ അന്നത്തെ നിലയും ഭാവിസാധ്യതകളും പരിഗണിക്കുകയും പ്രൊഡക്ഷൻകമ്മിറ്റിയിൽ നിന്നയച്ചിട്ടുള്ള എല്ലാ നിർദ്ദേശങ്ങളും ചർച്ച ചെയ്യുകയും ചെയ്യും. ഈ നിർദ്ദേശങ്ങളെപ്പറ്റി നടപടിയെടുക്കുന്നതാണ്; പക്ഷേ, അവയുടെ പ്രായോഗികസ്വഭാവം സംബന്ധിച്ച അവസാന തീരുമാനം മാനേജുമെൻറിനുള്ളതാണ്. പദ്ധതികൾ വികസിക്കുന്നതോടെ വിവരം തൊഴിലാളികളെ അറിയിക്കുന്നതും പാഴ്ച്ചെലവു് ഒഴിവാക്കുന്നതിനും പ്രവർത്തനം മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനും തങ്ങൾക്കുള്ള ആശയങ്ങൾ ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറൽ കമ്മിറ്റിയംഗവുമായി ഹൃദയം തുറന്നു ചർച്ച ചെയ്യാൻ അവരെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതുമാണ്.

പദ്ധതിയുടെ ആദ്യത്തെ നാലു വർഷങ്ങളിൽ 300 തൊഴിലാളികൾ 1050 നിർദ്ദേശങ്ങൾ സമർപ്പിക്കുകയുണ്ടായി. ഇവയിൽ 905 നിർദ്ദേശങ്ങൾ മാനേജ്മെൻറ് അംഗീകരിച്ചു നടപ്പിലാക്കി. 51 എണ്ണം കൂട്ടുതൽ പരിഗണനസ്സായി മാറ്റിവയ്ക്കുകയും 94 എണ്ണം തിരസ്കരിക്കുകയും ചെയ്തു.

മി. ലീസിയർ 1951—ൽ ഇപ്രകാരം പറഞ്ഞു: "ഈ സഹകരണയത്നത്തിന്റെ ഫലമായി ഉല്പാദനം വർദ്ധിക്കുകയും ചെലവു കുറയുകയും ചെയ്തു. ഇതിന്റെ പരിമാണം അറിയണമെങ്കിൽ, മണിക്കൂർ തോറുമുള്ള ശമ്പള നിരക്കിനോടു കൂട്ടിച്ചേർക്കപ്പെടുന്ന ബോണസിന്റെ ശതമാനം നോക്കിയാൽ മതി. തിരെ താണ ഒരു ശതമാനത്തിൽനിന്നു 37 ശതമാനംവരെ അതു ഉയരുകയുണ്ടായി.

കമ്പനിയിലെ ടേഡ്യൂണിയനംഗങ്ങൾ 1947-ൽ വിലപേശൽ നടത്തുന്നതിനുള്ള യൂണിറ്റിലെ ജോലിക്കാരുടെ 60 ശതമാനത്തിൽനിന്നു 1951—ൽ ഏതാണ്ടു 100ശതമാനമായി (ആഫീസ് സ്റ്റാഫ് ഉൾപ്പെടെ) ഉയർന്നു. അതേ കാലഘട്ടത്തിൽ രേഖാമൂലമായ പരാതികൾ പ്രതിമാസം പത്തു പതിനഞ്ചെണ്ണമായിരുന്നതു് അഞ്ചായി കുറഞ്ഞു. "ആർബിട്രേഷനു വിടുന്നതിനു മുമ്പായി സകലതും പരിഹരിക്കപ്പെട്ട കഴിഞ്ഞിരിക്കും." ഒരു പ്രശ്നമുണ്ടാകുമ്പോൾ, അതു ന്യായയുക്തമായി പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള ആഗ്രഹം രണ്ടു ഭാഗത്തിനുമുണ്ടായിയെന്നുള്ളതാണു് ഈ മാറ്റത്തിനുണ്ടായ പ്രധാന കാരണം.

ഒരു ബിസിനസ്സു നടത്തുന്നതിനുള്ള പ്രശ്നങ്ങളെപ്പറ്റിയും അവ സംബന്ധിച്ചു് എടുക്കുന്ന നടപടികളെപ്പറ്റിയും ചർച്ച ചെയ്യുന്നതിനു് ഒരു പുതിയ മണ്ഡലം മുഴുവനായി തുറന്നുകിട്ടിയതു കാരണം, പദ്ധതികളുടെ പ്രവർത്തനകാലത്തു് യൂണിയൻ യോഗങ്ങളിൽ ധാരാളം അംഗങ്ങൾ പതിവായി സംബന്ധിച്ചിരുന്നുവെന്നു് മി ലീസിയർ പ്രസ്താവിക്കുന്നു.

പദ്ധതിക്കു സാമ്പത്തികമായി ചില മെച്ചങ്ങളുണ്ടായിട്ടുണ്ടെങ്കിലും ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട നേട്ടങ്ങൾ അവ

യല്ലെന്നാണ് മി. ലീസിയർ അഭിപ്രായപ്പെട്ടന്നത്. അദ്ദേഹം പറയുന്നു:

"ലാപോയിന്റെയിലെ ആളുകൾ ഇപ്പോൾ മുമ്പു ചെയ്തിരുന്നതിനെക്കാൾ സ്വല്പം കൂട്ടുതലായി മറ്റുള്ളവരെപ്പറ്റി ചിന്തിക്കുകയും പരസ്പരം സഹായിക്കാൻ ശ്രമിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. അങ്ങനെ ചെയ്യുമ്പോൾ അതിന്റെ പ്രയോജനം എല്ലാവക്കും ലഭിക്കുമെന്നവക്കറിയാം. യുവജനങ്ങൾ പ്രായമായ തൊഴിലാളികളെ സഹായിക്കുന്നു. പ്രായമായവർ, തങ്ങളുടെ സുദീർഘമായ പരിചയത്തിൽനിന്നു പല സമർത്ഥമായ കൗശലങ്ങൾ ചെറുപ്പക്കാർക്കു പറഞ്ഞുകൊടുക്കുന്നു. ഇതിന്റെയെല്ലാം ഫലമായി ലോക്കൽയൂണിയന്റെദാർഢ്യവും ശക്തിയും വർദ്ധിക്കുന്നുണ്ടെന്നതാണ് വാസ്തവം.

"ഞങ്ങൾ എവിടെ ആയിരുന്നുവോ അവിടേയ്ക്കു മടങ്ങിപ്പോകാൻ ഞങ്ങൾക്കാഗ്രഹമില്ല. ഞങ്ങളുടെ യൂണിയൻ കമ്പനിയുമായി ഉണ്ടാക്കിയിട്ടുള്ള കരാറിന്റെ ഫലമായി, മെഷീൻടൂൾ വ്യവസായത്തിലേർപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന മറേറതൊരു കമ്പനിയിലും തൊഴിലാളിക്കു ലഭിക്കുന്നതിനു തുല്യമായ(കൂട്ടുതലില്ലെങ്കിൽ) ശമ്പളനിരക്കാണ് ഞങ്ങൾക്കിവിടെ ലഭിക്കുന്നതു്. ശമ്പളം, ജോലിയുടെ മണിക്കൂർ, തൊഴിൽസാഹചര്യം തുടങ്ങിയ എല്ലാ വ്യവസ്ഥകളും ഞങ്ങളുടെ കരാറിൽ ഉൾപ്പെട്ടുത്തിയിട്ടുണ്ടു്. യാതൊരു ചരടും കൂടാതെയുള്ള നിരുപാധികമായ, ഒരു യൂണിയൻ ഷോപ്പും ഒരു പെൻഷൻ പദ്ധതിയും ഞങ്ങൾക്കുണ്ടു്. വീട്ടിൽ കൊണ്ടുപോകാൻ ഞങ്ങൾക്കു ലഭിക്കുന്ന ശമ്പളം ഒരുപക്ഷേ ഈ വ്യവസായത്തിലെ ഏറ്റവും കൂടിയ തുകയായിരിക്കണം. കഴിഞ്ഞ നാലു വർഷങ്ങളിൽ പദ്ധതി ഒരിക്കലും കൂട്ടായ വിലപേശലിനു വിഘ്നമായി നിന്നിട്ടില്ല. വാസ്തവത്തിൽ പദ്ധതി അതിനെ സഹായിക്കുകമാത്രമാണു ചെയ്തിട്ടുള്ളതു്."

ഏറ്റവും മെച്ചപ്പെട്ട ഉല്പന്നങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുന്നതിനും അവ സമയത്തു നൽകുന്നതിനും കമ്പനിക്കു കഴിയുന്നു

ണ്ടെന്നു് മി. ലിസിയർ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്നു. നഷ്ടപ്പെട്ട ക്രേതാക്കൾ മടങ്ങിവന്നിട്ടുണ്ടു്. പുതിയ ആളുകളെ ലഭിക്കുകയും ചെയ്തു. ഈ നേട്ടങ്ങൾക്കെല്ലാം കാരണം ഉപജീവനം നേടാനുള്ള ഒരു പൊതുസംരംഭത്തിൽ ആത്മാഭിമാനമുള്ള തുല്യപങ്കാളികളായി ഒത്തൊരുമിച്ചു പ്രവർത്തിക്കുന്നതിനു് വളരെ കഷ്ടതകൾസഹിച്ചശേഷം ഞങ്ങൾ പഠിച്ചുവെന്നതാണു്.'' പദ്ധതി പ്രവർത്തനത്തിലാക്കുന്നതിനുള്ള ഇച്ഛാശക്തിയും ദൃഢനിശ്ചയവും മാനേജുമെൻറും തൊഴിലാളികളും പ്രകടിപ്പിക്കാത്തപക്ഷം ഉല്പാദനവർദ്ധനയുള്ള സ്റ്റാൻലൺ പദ്ധതിയോ മറേറതെങ്കിലും പദ്ധതിയോ വിജയിക്കാൻ പോകുന്നില്ലെന്നു്. ഉപസംഹാരമായി അദ്ദേഹംമുന്നറിയിപ്പു നൽകുന്നുണ്ടു്, ''എല്ലാ പങ്കാളികൾക്കും ഉത്തമവിശ്വാസവും പരസ്പരം ആദരവും വിശ്വാസവും ഉണ്ടെങ്കിൽ മാത്രമേ ഇതു സാധ്യമാവുകയുള്ളു.''

വ്യവസായ എഞ്ചിനീയറിങ്ങിൽ സഹകരണം

വിദഗ്ദ്ധന്മാരെ പ്ലാൻറുകളിലേയ്ക്കയച്ചും, പാഴ്ച്ചെലവു് കുറയ്ക്കുന്നതും യന്ത്രവും ആൾശക്തിയും മെച്ചമായ രീതിയിൽ ഉപയോഗിക്കുന്നതും സംബന്ധിച്ചു് ഉപദേശം നൽകിയും കൂട്ടുതൽ കാര്യക്ഷമമായി പ്രവർത്തിക്കാൻ മാനേജുമെൻറുകളെ ചില യൂണിയനുകൾ സഹായിക്കുന്നുണ്ടു്. യൂണിയൻശമ്പളവും മറാനുകൂല്യങ്ങളും തൊഴിലാളികൾക്കു് നൽകാൻ മാനേജുമെൻറിനു് ഇതുമൂലം സാധ്യമായിത്തീരുന്നുമുണ്ടു്.

അമാൽഗമേറേറഡു് ക്ലോത്തിംഗു വർക്കേഴ്സു് ഓഫു് അമേരിക്ക, ഇൻറർ നാഷണൽ ലേഡീസു് ഗാർമെൻറു വർക്കേഴ്സു് യൂണിയൻ എന്നിവയാണു് ഈ രംഗത്തു് നേതൃത്വം വഹിക്കുന്ന യൂണിയനുകൾ. ഏ. സി. ഡബ്ളിയു. ഏ. യുടെ ചരിത്രത്തിൽ ഏറേറവും ആദ്യമായുണ്ടായ ലേബർയൂണിയൻ സഹകരണം 1925–ലാണു്;

ആ വർഷം വിപണിയിൽ വില കുറച്ചുവിൽക്കുന്ന സൂട്ട കളുമായി മത്സരിക്കാൻ പുതിയ ഇനം സൂട്ടുകൾ നിർമ്മി ക്കുകയെന്ന വിഷമപ്രശ്നം ഷിക്കാഗോയിലെ ഹാർട്, ഷാഫ്നർ ആൻഡ് മാർക്സ് എന്ന കമ്പനിയെ നേരി ട്ടു. ഉല്പാദനച്ചെലവു ഗണ്യമായി വെട്ടിച്ചുരുക്കുക, ഫാ ക്ടറികൾ പുനഃസംഘടിപ്പിക്കുക, തൊഴിൽ ലാഭിക്കാനു ള്ള യന്ത്രങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കുക, തൊഴിലാളികൾക്ക് താണ പീസ്—റേറു നിശ്ചയിക്കുക തുടങ്ങിയ കർശന മായ നടപടികൾ ഇതിലേക്കാവശ്യമായിരുന്നു.

പുരുഷന്മാരുടെ വസ്ത്രങ്ങളുണ്ടാക്കുന്ന വ്യവസായം സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം രചനാത്മകമായ യൂണിയൻ ബ ന്ധങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുന്നതിനു മുൻകൈയെടുത്ത പ്രവർത്തി ച്ചുപോന്ന പ്രസ്തുത കമ്പനി, തൊഴിലാളികളുടെ താല്പര്യ ങ്ങളിൽ ഉൽക്കണ്ഠാകുലമായി. ഈദൃശമായ വെട്ടിച്ചുരു ക്കലിനു് ഉദ്യമിക്കണമോയെന്നു് കമ്പനി സംശയിച്ചു. കമ്പനിപ്രശ്നം മുഴുവൻ യൂണിയന്റെ മുൻപാകെ വിവ രിച്ചുകൊടുത്തു. വിട്ടുവീഴ്ചകൾ ചെയ്യാമെന്നു യൂണിയൻ സമ്മതിച്ചു. ചെലവുകൾ, പുനഃസംഘടനാനിർദ്ദേശങ്ങൾ എന്നിവയെപ്പറ്റി പഠിക്കുന്നതിൽ യൂണിയൻ മാനേജ്മെൻറിനോടു ചേർന്നു പ്രവർത്തിക്കുകയും, ഒരു പരീക്ഷണഷോ പ്പ് ആരംഭിക്കുന്നതിൽ സഹകരിക്കുകയും ചെയ്തു. സുസ്ഥാ പിതമായ യൂണിയൻ നടപടികളിൽ ചില വിട്ടുവീഴ്ചകൾ വരുത്തി. പ്രതിവാരശമ്പളം നിലനിറുത്താനും ഫുൾടൈം ജോലി ഉണ്ടാക്കാനും കഴിയത്തക്കവിധത്തിൽ ഉല്പാദനം വർദ്ധിപ്പിക്കാമെന്ന പ്രതീക്ഷയോടുകൂടി പീസ്റേറു കുറയ്ക്കാനും യൂണിയൻ സമ്മതിക്കുകയും ചെയ്തു.

തൊഴിലാളികൾക്കിടയിൽ അച്ചടക്കം പാലിക്കുന്ന തിന്റെ ഉത്തരവാദിത്വം യൂണിയൻ ഏറ്റെടുക്കുകയും മുൻ കൂട്ടി നിശ്ചയിക്കപ്പെട്ട മാനദണ്ഡമനുസരിച്ചു് ഉല്പന്നങ്ങ ളുടെ ഗുണം സംരക്ഷിക്കുന്നതാണെന്നു് യൂണിയൻ ഉറപ്പു നൽകുകയും ചെയ്തതോടെ കമ്പനിക്കു വളരെയധികം ആദായമുണ്ടായി. കാളിററി ഇൻസ്പെക്ടർമാരെ സ്റ്റാഫിൽ നിന്നു കുറവുചെയ്യാൻ ഇതുമൂലം കമ്പനിക്കു സാധിച്ചു.

ഈദൃശമായ നയങ്ങൾ യൂണിയൻ വിപണിയിലൊട്ടുപ്രയോഗിച്ചതിന്റെ ഫലമായി ഹാർട്ട്, ഷാഫ്നർ ആൻഡ് മാർക്സിൽമാത്രമല്ല,മറ്റനേകംകമ്പനികളിലും വിജയകരമായ നേട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടായി. യൂണിയനംഗങ്ങളുടെ ആദായവും ജീവിതനിലവാരവും ഉയരുന്നതിനും യൂണിയൻ ഏതു കമ്പനിയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നുവോ ആ കമ്പനിയുടെ ബിസിനസ്സ് വർദ്ധിക്കുന്നതിനും അതിടയാക്കി. ചിലപ്പോൾ യൂണിയൻ ആവശ്യത്തിലിരിക്കുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക് പണം വായ്പ കൊടുക്കുകയും ബാങ്കുകളിൽനിന്ന് കൂടുതൽ വായ്പ കിട്ടുന്നതിന് ഭദ്രമായ കമ്പനികളെ സഹായിക്കുകയും ചെയ്യുന്നുണ്ട്."ആറുമാസത്തെ ലാഭകരമായ പ്രവർത്തനത്തിനുശേഷം കൂട്ടിക്കൊടുക്കാമെന്ന വ്യവസ്ഥയിൽ ശമ്പളത്തിൽ അഞ്ചു ശതമാനം വെട്ടിക്കുറയ്ക്കാൻ സമ്മതിച്ചുകൊണ്ട് 1956 മാർച്ചിൽ നോക്സ് വില്ലിലെ (ടെന്നസ്സി) ടെക്സ്റ്റൈൽ വർക്കേഴ്സ് യൂണിയൻ ബ്രൂക്സൈഡ് മിൽസുമായി ഒരു കരാറുണ്ടാക്കി. കമ്പനിയുടെ പരിഷ്കരണപരിപാടികളുമായി മുമ്പോട്ടു പോകുന്നതിനു സഹായമായിട്ടാണ് ഈ സൗജന്യമനുവദിക്കുന്നതെന്നും മറ്റു ടെക്സ്റ്റൈൽ മില്ലുകളുമായി മത്സരിക്കുന്നതിന് കമ്പനിയുടെ പരിഷ്കരണം അത്യാവശ്യമാണെന്നു തങ്ങൾക്ക് പൂർണ്ണബോദ്ധ്യമുണ്ടെന്നും യൂണിയനും കമ്പനിയും ചേർന്നു പുറപ്പെടുവിച്ച ഒരു പ്രസ്താവനയിൽ പറയുന്നു.

യൂണിയൻ എഞ്ചിനീയറിങ്ങു വകുപ്പ്

കാര്യക്ഷമതാ വർദ്ധനയ്ക്കുവേണ്ടി യൂണിയൻ സഹകരണ രംഗത്തു് ആദ്യമേ പ്രവർത്തിച്ച സംഘടനകളിൽ ഒന്നാണു് ഇൻറർനാഷണൽ ലേഡീസ് ഗാർമൻറു വർക്കേഴ്സ് യൂണിയൻ. 1941—ൽ ഈ യൂണിയൻ വില്യംഗോംബർഗ് ഡയറക്ടറായി, ഒരു പ്രത്യേക ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറായി ഒരു മാനേജുമെൻറു് എഞ്ചിനീയറിങ്ങു യൂണി

റ്റ് ആരംഭിച്ചു. ഇപ്പോൾ ആറ് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ എഞ്ചിനിയർമാർ സ്റ്റാഫംഗങ്ങളായുണ്ട്. ഈ ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറിന്റെ ഹെഡ്ക്വാർട്ടേഴ്സിൽ കൊണ്ടു നടക്കാവുന്നതായ ഒരു പോർട്ടബിൾ ലബോറട്ടറി കാണാം–ചലച്ചിത്ര ക്യാമറാകൾ, പ്രൊജക്ടറർ, വിങ്ക്കൗണ്ടർ, സ്റ്റോപ്വാച്ചുകൾ, ഡ്റാഫ്റ്റിങ്ങു ബോർഡ്, ടൈംടാവൽ ടേപ്പ്, ലൈറുകൾ, ടൈപ്പോഡ് എന്നീ പദാർത്ഥങ്ങളെല്ലാം ഉള്ളടക്കം ചെയ്ത ഒരു വലിയ പെട്ടിയാണതു്.

യൂണിയനുമായി കരാറിലേർപ്പെട്ടിട്ടുള്ള മാനേജുമെൻറുകൾക്ക് ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറു സൗജന്യസേവനം നൽകുന്നു. അടിയന്തിരമായ സേവനങ്ങൾക്കു് മാനേജുമെൻറുകളും ലോക്കൽ യൂണിയൻ ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരും ആവശ്യപ്പെട്ടപ്പോൾ പ്രസ്തുത അഭ്യർത്ഥനകളനുസരിച്ചു് പ്രവർത്തിക്കുന്നുണ്ടു്. കൂടിയാലോചനകളിൽ വിഘ്നം നേരിട്ടപ്പോഴും പീസ്റേറു സംബന്ധിച്ചു തീരുമാനമുണ്ടാകാത്തപ്പോഴും യൂണിയനുദ്യോഗസ്ഥന്മാർ സഹായത്തിനെത്തിക്കൊള്ളും. ഗാർമൻറു വ്യവസായത്തിലെ എല്ലാ ശാഖയിലെയും തൊഴിലാളി പ്രവർത്തനം സംബന്ധിച്ച സ്റ്റാണ്ടാർഡ് വിവരങ്ങൾ ശേഖരിച്ച ഒരു ലൈബ്രറിയും ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറു് വളർത്തിക്കൊണ്ടു വന്നിട്ടുണ്ടു്.

യൂണിയനിൽനിന്നുള്ള എഞ്ചിനീയറിങ്ങു് വിദഗ്ദ്ധന്മാർ ഒരു ഫാക്റററിയിലെത്തുമ്പോൾ, ഫാക്ടറി മാനേജുമെൻറിനോടു് അയാളുടെ സ്റ്റാഫിലെ ഏറ്റവും ഒരംഗത്തെയെങ്കിലും വിട്ടുകൊടുക്കുവാൻ ആവശ്യപ്പെടുന്നു. ഷോപ്പുകമ്മിറ്റിയിലെ ഒരംഗത്തെ എഞ്ചിനീയറിങ്ങു ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറിനോടൊന്നിച്ചുപ്രവർത്തിക്കുന്നതിനു യൂണിയൻ നിയോഗിക്കും. ഫാക്ടറിയിലെ ഉല്പാദനനിയന്ത്രണ സമ്പ്രദായം മുഴുവൻ (ഷെഡ്യൂളിങ്ങും റൂട്ടിങ്ങും ഡസ്പാച്ചിങ്ങുമുൾപ്പെടെ) പഠിച്ചു് ഉചിതമായ ചാർട്ടുകളുടെ സഹായത്തോടെ അപഗ്രഥിക്കുന്നു. പുതിയതും മേൽത്തരവുമായ പ്രവർത്തനസമ്പ്രദായങ്ങൾ, യൂണിയൻറെ എഞ്ചിനീയർമാർ അവിടം വിട്ടു കഴിഞ്ഞശേഷവും, തുടരത്തക്കവിധത്തിൽ കമ്പനിയുടെ പ്രതിനിധികൾക്കും

ലോക്കൽ യൂണിയൻ പ്രതിനിധികൾക്കും പരിശീലനം നൽകപ്പെട്ടുന്നുണ്ട്. ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറ് എഞ്ചിനീയർമാർ, പൊതുവായ കൺസൾട്ടിങ്ങു സമ്പ്രദായമനുസരിച്ച് ഇടയ്ക്കിടെ പ്ലാൻറു വീണ്ടും സന്ദർശിച്ചു പരിശോധന നടത്തുന്നതിനു യൂണിയൻ സമ്മതിക്കുന്നു. എഞ്ചിനീയറിങ്ങു ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറ് തയ്യാറാക്കുന്ന റിപ്പോർട്ടിൻറെ പ്രതികൾ പ്ലാൻറുമാനേജർക്കും ലോക്കൽ യൂണിയൻ മാനേജർക്കും ഏതു സമയത്തും ലഭ്യമാണ്.

പണിമുടക്കുകളും ലോക്കൗട്ടും ഉണ്ടാകാമായിരുന്ന പല സ്ഥലങ്ങളിലും പ്രശ്നങ്ങൾക്കു രചനാത്മകമായ പരിഹാരങ്ങൾ കണ്ടുപിടിക്കാൻ കഴിഞ്ഞു. മാനേജുമെൻറിനു തൃപ്തികരമായ ലാഭവും തൊഴിലാളികൾക്ക് വർദ്ധിച്ച ശമ്പളവും ലഭിക്കത്തക്കവിധം മിക്കപ്പോഴും പ്രവർത്തന സമ്പ്രദായങ്ങൾ നവീകരിക്കാൻ സാധിക്കുന്നുണ്ട്.

മുൻ ഡയറക്ടർ വില്യം ഗോംബർഗ് പറയുന്നു: "വസ്തുതകൾ ശേഖരിക്കുന്നതിൽ ശാസ്ത്രീയവീക്ഷണം പുലർത്തുകയും ഡിമാൻറുകൾ വയ്ക്കുന്നതിൽ കമ്പനിയോടു ന്യായദീക്ഷപാലിക്കുകയുമാണ് ഞങ്ങളുടെ എപ്പോഴുമുള്ള ലക്ഷ്യം. താറാവിനെ കൊന്നശേഷം അതിൽനിന്നു മുട്ട തുടർന്നു ലഭിക്കുക സാദ്ധ്യമല്ലല്ലോ."

സ്റ്റീൽ പ്ലാൻറിൽ സഹകരണം

സംയുക്തഗവേഷണം വഴിയും ഉല്പാദനവും കാര്യക്ഷമതയും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള നടപടികളുടെ അംഗീകരണം വഴിയും യൂണിയൻ മാനേജുമെൻറു സഹകരണത്തിനുള്ള സന്നദ്ധത ഫിലിപ്പ് മുറേയുടെ നേതൃത്വത്തിലുള്ള സ്റ്റീൽ വർക്കേഴ്സ് ഓർഗനൈസിങ്ങു കമ്മിറ്റി(2) ആദ്യകാലത്തുതന്നെ പ്രദർശിപ്പിച്ചിരുന്നു. "ഉല്പാദന പ്രശ്നങ്ങൾ" എന്ന ശീർഷകത്തിലൊരു ലഘുലേഖ തയാ

(2) 'ഇപ്പോഴും യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റീൽവർക്കേഴ്സ് ഓഫ് അമേരിക്ക'

റാക്കി, യൂണിയൻ, അതുമായി കരാറിലേർപ്പെട്ടിട്ടുള്ള എല്ലാ കമ്പനികളിലെയും ലോക്കൽ യൂണിയനുകൾക്ക് അയച്ചു കൊടുത്തു.

കമ്പനി സമ്മതിക്കുന്നിടത്തെല്ലാം, യൂണിയൻ റിസേർച്ച് കമ്മിറ്റി മാനേജ്മെൻറിനോട് സഹകരിക്കാൻ സന്നദ്ധമായി. ഉല്പാദനച്ചെലവ്, പ്രവർത്തനസമ്പ്രദായങ്ങൾ, പാഴ്ച്ചെലവ്, ഉല്പാദനവർദ്ധനയ്ക്കുള്ള സാധ്യത എന്നിവയെപ്പറ്റി സംയുക്തമായി അന്വേഷണം നടത്താൻ കമ്മിറ്റി സമ്മതിച്ചു. വളരെയധികം സ്റ്റീൽ മില്ലുകളിൽ ഈ പദ്ധതിക്കു ഗണ്യമായ വിജയമുണ്ടായി. അന്നു യൂണിയന്റെ ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരായിരുന്ന ക്ലിൻറൺ എസ്. ഗോൾഡൻ, ഹാരോൾഡ് ജെ. റട്ടൻബർഗ് എന്നിവർ, 'ഡൈനാമിക്സ് ഓഫ് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിമോക്രസി' എന്നൊരു രസകരമായ ഗ്രന്ഥത്തിൽ പ്രായോഗികഫലങ്ങൾ വിശദമായി പ്രതിപാദിച്ചിട്ടുണ്ട്. പദ്ധതി അംഗീകരിക്കുമ്പോൾ തകർച്ചയുടെ വക്കിലെത്തിയിരുന്ന ഫെഡറൽ സ്റ്റീൽകമ്പനിയുടെ കാര്യം ഈ ഗ്രന്ഥത്തിന്റെ രചയിതാക്കൾ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിട്ടുള്ള പല ദൃഷ്ടാന്തങ്ങളിലൊന്നാണ്. യൂണിയൻ റിസർച്ച് കമ്മിറ്റിയുടെ ശുപാർശയനുസരിച്ച്, ഓപ്പൺ ഹാർത്ത് ചൂളകളിൽ സിയോറേറാ ലൈമിനു പകരം പെബ്ബിൾ ലൈം ഉപയോഗിച്ചു തുടങ്ങി. ഒരാഴ്ചത്തെ പരീക്ഷണം കൊണ്ടുതന്നെ ഇന്ധനച്ചെലവ് ഒരു ടണ്ണിനു മൂന്നു ഗ്യാലൻ വച്ചു കുറഞ്ഞു; ഗന്ധകത്തിന്റെ ഉപയോഗവും കുറഞ്ഞു; ഉല്പാദനം വർദ്ധിച്ചു. ഗുണംകൂടിയ ലൈമിന്റെ അളവു കുറച്ചു മതിയായിരുന്നതിനാൽ, ലൈമിന്റെ വില പഴയ രീതിയിൽ തുടർന്നുപോന്നു. ഇന്ധനച്ചെലവിൽത്തന്നെ പ്രതിവർഷം 6800 ഡോളർ ആദായമുണ്ടായി.

പൂർണ്ണമായി അംഗീകരിക്കപ്പെട്ട ഒരു ലേബർ യൂണിയൻ ഇടപെടുമ്പോൾ ഉല്പാദനച്ചെലവ് ഇനിയും ചുരുക്കാനും കായ്ക്ഷമത വർദ്ധിപ്പിക്കാനും സാധിക്കുമെന്ന് ഗ്രന്ഥകർത്താക്കൾ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിട്ടുണ്ട്. യൂണിയൻ

ഇല്ലാത്ത ഒരു ഫാക്ടറിയിൽ തൊഴിലാളികളുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾക്കു സമ്മാനമായി മാനേജുമെൻറു് പണം മാത്രം നൽകുന്നതിനെക്കാളേറെ ഭേദമാണിതെന്നാണു് ഗ്രന്ഥകർത്താക്കളുടെ അഭിപ്രായം. ഒരു യൂണിയൻ ഫാക്ടറിയിൽ, യൂണിയൻ—മാനേജുമെൻറു സഹകരണത്തിൻെറ ഫലമായുണ്ടാകുന്ന ലാഭം ഉടമസ്ഥരും തൊഴിലാളികളും പങ്കിട്ടെടുക്കുന്നുവെന്നതാണു് മൗലികമായ വ്യത്യാസം. "ഏതൊരു മാറ്റമുണ്ടായാലും ഒരു ജോലിക്കാരനും ജോലി നഷ്ടപ്പെടുകയില്ലെന്ന വ്യവസ്ഥ നേരത്തെകൂട്ടി അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടു്; അതു് മൗലികമായ ഒരു സംഗതിയാണു്. ചില തൊഴിലാളികൾക്കു വീണ്ടും പരിശീലനംനൽകി മറ്റു ഡിപ്പാർട്ടമെൻറുകളിൽ നിയമിച്ചാണു് ഇതു സാധിക്കുന്നതു്. മാറ്റത്തിൻെറ ഫലമായി ജോലിയില്ലാതാകുന്നവരെ മറ്റു ഡിപ്പാർമെൻറുകളിൽ ഏർപ്പെടുത്തുന്നതുവരെ പുതിയ തൊഴിലാളികളെ ജോലിക്കെടുക്കുന്നതല്ലെന്നു മാനേജുമെൻറു ദൃഢനിശ്ചയം ചെയ്യുന്നു. പരിഷ്കാരങ്ങളുടെ ഫലമായി തൊഴിലാളികൾക്കു് ഒരു വിധത്തിലും ദോഷം സംഭവിക്കുന്നില്ല. അതിനാൽ, സഹകരിക്കുന്നതിനവർക്കു് വൈമനസ്യമില്ലതാനും. നേരെ മറിച്ചു്, ഒരു യൂണിയനില്ലാത്ത ഫാക്ടറിയിൽ, ഇത്തരം രക്ഷാവ്യവസ്ഥകളൊന്നുമില്ലാത്തതിനാൽ, "പൊതുജനാഭിപ്രായം" തൊഴിലാളിയെ അസ്വസ്ഥനാക്കുന്നു. തൻെറ സഹതൊഴിലാളി പിരിച്ചയയ്ക്കപ്പെടാൻ ഉതകുന്ന ഒരാശയം ലഭിക്കുന്നപക്ഷം, അയാളതു് ആരെയുമറിയിക്കാതെ സൂക്ഷിക്കും. 3

ഏ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. സംയോജനത്തിനു മുമ്പു് അമേരിക്കൻ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ലേബറിനു് നാല്പതിൽപരം എഞ്ചിനീയറന്മാരും വിവിധരീതികളിലുള്ള വിദഗ്ദ്ധന്മാരുമടങ്ങിയ ഒരു സംഘമുണ്ടാ

3. സ്വയംപ്രവർത്തകയന്ത്രത്തിൻെറ പ്രയോഗമെന്ന പൊതുപ്രശ്നത്തിൻെറ നേർക്കുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ മനോഭാവത്തിനു് 13-ാം അദ്ധ്യായത്തിൻെറ അവസാനഭാഗം നോക്കുക.

യിരുന്നു. കോർപ്പറേഷനുകളിലെ കണക്കുകൾ പഠിച്ച ശേഷം കൂടുതൽ കാര്യക്ഷമതയുള്ള മാർഗ്ഗങ്ങൾ അവർ നിർദ്ദേശിക്കുമായിരുന്നു.

പരാതികൾ പ്രത്യേകം കമ്മിറ്റികൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നു

ജോയിൻറു പ്രൊഡക്ഷൻ കമ്മിറ്റികളിലൂടെയോ ഗ്രൂപ്പുയോഗങ്ങളിലൂടെയോ യൂണിയൻ— മാനേജ്മെൻറു സഹകരണം വിജയിക്കണമെങ്കിൽ, ആ കമ്മിറ്റികളോ യോഗങ്ങളോ പ്രവർത്തനവും ഉല്പാദനവും സംബന്ധിച്ച പ്രശ്നങ്ങളിൽ പൂർണ്ണമായ ശ്രദ്ധപതിപ്പിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. ശമ്പളം, തൊഴിൽസാഹചര്യം എന്നിവ സംബന്ധിച്ച കൂടിയാലോചനകളും പരാതികളുമെല്ലാം യൂണിയനും കമ്പനിയും ചേർന്നു നിയമിക്കുന്ന പരാതിക്കമ്മിറ്റിക്കോ മറ്റൊരു വിട്ടു കൊടുക്കണം. (ആ കമ്മിറ്റികളിലെ അംഗങ്ങൾ ഒന്നുതന്നെയായാലും സാരമില്ല) മനഃശാസ്ത്രപരമായ ഈ രണ്ടു സംഗതികൾ കൂട്ടിക്കലർത്തിക്കൂടാ. പരാതികളുടെയോ കൂടിയാലോചനകളുടെയോ ഘട്ടങ്ങളിൽ കമ്പനിയുടെയും യൂണിയൻ പ്രതിനിധികളുടെയും ശ്രദ്ധ സ്വാഭാവികമായും, ഉപചാരപൂർവ്വം പറഞ്ഞാൽ, അതതു ഭാഗത്തിൻെറ താല്പര്യങ്ങൾക്കു ന്യായമായതെന്നു് ഓരോ ഭാഗവും പരിഗണിക്കുന്നവ നേടിയെടുക്കുന്നതിലാവും പതിഞ്ഞിട്ടുണ്ടാവുക. അതുകൊണ്ടാണു്, തർക്കവിഷയമുണ്ടാകുമ്പോഴോ ഒരു കരാറിനെപ്പറ്റി കൂടിയാലോചന നടത്തുമ്പോഴോ മാത്രം കൂടിക്കാണുന്ന സംഘടിതതൊഴിലാളികളും മാനേജ്മെൻറും കുടുംബത്തിലാരുടെയോ ചരമവേളയിൽ മാത്രം ഒരുമിച്ചു വരുകയും മരിച്ചയാളുടെ വില്പത്രത്തെപ്പറ്റി മാത്രം സംഭാഷണം നടത്തുകയും ചെയ്യുന്ന അകന്ന ചാർച്ചക്കാരെപ്പോലെ വർത്തിക്കുന്നതു്. കമ്പനിപ്രതിനിധികളും യൂണിയൻപ്രതിനിധികളും വ്യവസായത്തിനു മുഴുവനും നവജീവനും സർഗ്ഗാത്മകബുദ്ധിയും സന്നിവേശിപ്പിക്കുക എന്ന ഉദ്ദേശത്തോടുകൂടി ഇടയ്ക്കി

ടസ്റ്റ് സംയുക്തയോഗങ്ങൾ ചേരുന്നപക്ഷം, വ്യവസായം മരിച്ചയാളുടെ സ്ഥാനം അവലംബിക്കേണ്ടിവരുകയില്ല.

തൊഴിലാളി നേതൃത്വത്തിലെ പ്രവണതകൾ

മാനേജ്മെൻറുകളും യൂണിയനുകളും സഹകരിച്ചു പ്രവർത്തിക്കുന്നപക്ഷം, മികച്ചരീതിയിലുള്ള യൂണിയൻ നേതൃത്വം വികസിപ്പിക്കുന്നതിന് സാധിക്കും. മാനേജ്മെൻറ് കൗശലപൂർവം യൂണിയനുകളെ ഒഴിഞ്ഞുമാറുവാൻ ശ്രമിക്കുന്നിടത്തോളംകാലം തൊഴിലാളിനേതാക്കൾ, സംശയാലുക്കളും വഴക്കാളികളുമായി പ്രത്യക്ഷപ്പെടും. നേരെമറിച്ച്, വ്യവസായം ശാശ്വതമായ സഹകരണബന്ധങ്ങളിലേർപ്പെടുകയും കയ്യുങ്കൾ മേശയ്ക്കു ചുറ്റുമിരുന്നു ചർച്ചചെയ്യും സംയുക്തശാസ്ത്രീയ ഗവേഷണങ്ങൾ നടത്തിയും ഒത്തുതീർപ്പുണ്ടാക്കി പരിഹരിക്കുകയും ചെയ്യുമ്പോൾ, തൊഴിലാളിനേതാക്കൾ വളർന്നുവരുന്നതുകൊള്ളാം. വസ്തുതകൾ ന്യായയുക്തമായി അവതരിപ്പിച്ചും യാഥാർത്ഥ്യബോധത്തോടുകൂടി വിട്ടുവീഴ്ചകൾ ചെയ്തും പ്രശ്നങ്ങൾ കൈയ്ക്കും ചെയ്യുന്ന തൊഴിലാളിനേതാക്കളെ അങ്ങനെ യൂണിയനുകൾ ലഭിക്കും.

ജനാധിപത്യം സംബന്ധിച്ചിടത്തോളമുള്ള പ്രാധാന്യം

അവസാനമായി, "ഏതൊരു സംരംഭത്തിലും പങ്കെടുക്കുന്ന, എല്ലാവരിലും സുരക്ഷിതത്വവും പരസ്പരവിശ്വാസവും ആദരവും പുലർത്തിക്കാൻ സഹായകമായ, ബന്ധമാണ് യൂണിയൻ—മാനേജ്മെൻറ് സഹകരണം ഉളവുണ്ടാകുന്നതു്. * അങ്ങനെയൊരു സാഹചര്യത്തിൽ, തൊഴിലാളിയുടെയും മാനേജ്മെൻറിൻെറയും മണ്ഡലങ്ങളിൽ മാനുഷികവിഭവങ്ങൾ ഏതൊരു ഏകാധിപത്യസമ്പ്രദായത്തിലെയുംകാൾ മെച്ചമായി യൂണിയൻ—മാനേജ്

* ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിസേർച്ച് അസ്സോഷ്യേറ്റുകളുടെ പ്രൊസീഡിങ്ങ്, 1951. പേജ് 165.

മെൻറു സഹകരണം ഉപയോഗിക്കുന്നുണ്ടെന്നു് യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റീൽ വർക്കേഴ്സ് ഓഫ് അമേരിക്കയുടെ മുൻ വൈസ് പ്രസിഡണ്ടു് ക്ലിൻറൺ എസ്. ഗോൾഡൻ അഭിപ്രായപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. വ്യവസായം ഉല്പാദനക്ഷമവും കാര്യക്ഷമവുമായിരിക്കണമെന്നുവരികിൽ മുൻകാലത്തെ ഏതൊരു ഉല്പാദനസമ്പ്രദായത്തിലെയുംകാൾ കൂട്ടതലായി ഓരോ അംഗത്തിൻെറയും കഴിവുകളും മുൻകൈയെടുത്തുള്ള പ്രവർത്തനവും സഹകരണവും ആവശ്യമാണെന്നു് ഉത്തേജകമായ "നവീനസമൂഹം" എന്ന ഗ്രന്ഥത്തിൽ പീറ്റർ ഡ്രൂക്കർ പ്രസ്താവിച്ചിട്ടുണ്ടു്. "മാനുഷിക വിഭവങ്ങളാണു് വ്യവസായത്തിൻെറ ഏറ്റവും വലിയ ആസ്തി. ഏറ്റവും കൂടുതൽ ഉപയോഗിക്കപ്പെടുന്നതും അതുതന്നെ.

ഇത്തരത്തിലുള്ള സഹകരണം ജനാധിപത്യവ്യാവസായിക സമൂഹത്തിൻെറ മുമ്പോട്ടുള്ള പ്രയാണത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം സുപ്രധാനമാണു്; അതു തൊഴിലാളികൾക്കിടയിൽ മനുഷ്യൻെറ അന്തസ്സിനെപ്പറ്റിയുള്ള ആത്മാർത്ഥമായ ബോധം വളർത്തുന്നു.

യൂണിയൻ—മാനേജ്മെൻറു സഹകരണത്തിൽ, വ്യക്തിപരമായ സംതൃപ്തിയും ഒരുത്തമജീവിതവും ഉറപ്പുനൽകത്തക്ക പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ താൻ പങ്കെടുക്കുന്നുവെന്നും അതിനോടു സാമ്യം പ്രാപിക്കുന്നുവെന്നുമുള്ള യഥാർത്ഥ ബോധം തൊഴിലാളിക്കു സംലബ്ധമാകുന്നുണ്ടെന്നു് ക്ലിൻറൺ ഗോൾഡൻ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചു. മനുഷ്യത്വമില്ലാത്ത ഏതോ ശക്തിക്കു് അടിമയാണെന്ന ചിന്ത മാറിയിട്ടു്, തൊഴിലാളി ഒരു പൊതുസംരംഭത്തിൽ അർത്ഥഗർഭമായ പങ്കാളിത്വവും തുല്യസ്ഥാനവും സ്വമേധയാ അനുഭവിക്കാൻ ഇടയാകുന്നു.

കൂടിയാലോചനയും തീരുമാനമെടുക്കലും

ജോയിൻറുകമ്മിറ്റികൾ ഇതുവരെ കൂടിയാലോചന നടത്തുകയും ഉപദേശം നൽകുകയുമാണു് ചെയ്തുപോന്നതു്, ഉല്പാദനത്തിൻെറ പരിമാണവും മാതൃകയും, ഉല്പന്നങ്ങ

ളുടെ വില്പന സമ്പ്രദായം, ഫിനാൻസിങ്ങു തുടങ്ങിയ കാര്യങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച അവസാന തീരുമാനം മാനേജ്മെൻറിനു വിട്ടുകൊടുത്തിരിക്കുകയാണു്.

ഈ ലേബർ മാനേജ്മെൻറുകമ്മിറ്റികൾ തീരുമാനങ്ങൾ മെച്ചപ്പെടുത്തുന്ന സമിതികളായി രൂപാന്തരപ്പെടുന്ന കാലം എന്നെങ്കിലുമുണ്ടാകുമോ?

റൂറിലെ ഘനവ്യവസായത്തിൻെറ നടത്തിപ്പിനു വേണ്ടിയുദ്ധാനന്തര ജനാധിപത്യജർമ്മനി ഒരു പ്രത്യേക പദ്ധതി നിയമമാക്കിയിട്ടുണ്ടു്. തൊഴിലാളിപ്രതിനിധികൾക്കു് വ്യവസായത്തിൻെറ ഗവണ്മെൻറു ബോർഡുകളിൽ മാനേജ്മെൻറിനു തുല്യമായ അധികാരം നൽകിക്കൊണ്ടുള്ള ഒരു പദ്ധതിയാണതു്.

ഒരുമിച്ചുചേർന്നു തീരുമാനം ചെയ്യുകയെന്ന ആശയത്തോടു് സഹാനുഭൂതി പ്രകടിപ്പിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ഒരു പ്രമേയം 1951–ൽ സി. ഐ. ഓ. കൺവൻഷൻ അംഗീകരിക്കുകയുണ്ടായി. അതിൻെറ ഒരു ഭാഗം ഇപ്രകാരമാണു്:

"ക്രയശക്തി സംരക്ഷിക്കുന്നതിനും പണപ്പെരുപ്പം തടയുന്നതിനുമുള്ള സ്ഥിരവിലയുടെ പരിധി നിർണ്ണയം, ഉല്പാദനതലത്തിൽ മുതൽ മുടക്കിൻെറ നിരക്കും പ്രകൃതിയും സംബന്ധിച്ച തീരുമാനം, സാങ്കേതിക പരിവർത്തനത്തിൻെറ നിരക്കും ലക്ഷണവും നിർണ്ണയിക്കൽ, വ്യവസായ പ്ലാൻറുകളുടെ വലിപ്പവും സ്ഥാനവും സംബന്ധിച്ച തീരുമാനം, പ്രകൃതിവിഭവങ്ങളുടെ സംരക്ഷണവും വികസനവും സംബന്ധിച്ച നിശ്ചയങ്ങൾ..... എന്നിവ ജനാധിപത്യപരമായ തീരുമാനത്തിൻെറ മാർഗ്ഗത്തിൽ കൊണ്ടെത്തിക്കേണ്ട വ്യവസായനയങ്ങളിൽ ഉൾപ്പെടുന്നു."

ഈ പ്രമേയം അംഗീകരിക്കണമെന്നാവശ്യപ്പെട്ടുകൊണ്ടു് സി. ഐ. ഓ. പ്രസിഡണ്ടായിരുന്ന ഫിലിപ്പ് മൂറെ ഇപ്രകാരം പറഞ്ഞതായി റിപ്പോർട്ടു ചെയ്യപ്പെടുന്നു: "ഈ പദ്ധതി, ജർമ്മനിയിൽ നടപ്പിലാക്കിയ പദ്ധതിയോടു സദൃശ്യപ്പെടുത്താൻ ഞാനാഗ്രഹിക്കുന്നു..... അമേരിക്കൻ വ്യവസായം സമൂഹവൽക്കരിക്കണമെന്നു് അതി

നാഗ്രഹമില്ല.....നാളെയെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം നമ്മുടെ ചിന്താഗതിയിൽ ഒരു നവീകരണം വരേണ്ട ഘട്ടം സമാഗതമായിയെന്നാണെന്റെ വിശ്വാസം.''

''ബിസിനസ്സ് വീക്ക്'' മുൻപറഞ്ഞ പ്രമേയത്തെ വിമർശിക്കുകയുണ്ടായി. ''അതു് സോഷ്യലിസമല്ലായിരിക്കാം. എന്നാൽ ഉടമസ്ഥൻ തന്നെ വ്യവസായം നടത്തണമെന്ന മൗലികതത്വത്തോടുകൂടിയ മുതലാളിത്തവുമല്ലതു്.''

ലേബർ പത്രാധിപരും സാമ്പത്തികവിദഗ്ദ്ധനുമായ ജെ. ബി. എസ്. ഹാർഡ്മാൻ അതിനിപ്രകാരം മറുപടി പറഞ്ഞു:

''ഫിൽ മൂറേ പരാമർശിച്ച കായ്യം യാഥാർത്ഥ്യമായിത്തീരുന്ന പക്ഷം—അതായതു് അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളിപ്രതിനിധികൾ, ഒരു അമ്പയറിന്റെ കീഴിൽ, സ്റ്റോക്കുടമകളുടെ പ്രതിനിധികളോടൊപ്പം തുല്യ അവകാശങ്ങളോടുകൂടി മാനേജുമെന്റു ബോർഡുകളിൽ സ്ഥാനം പിടിക്കുന്നപക്ഷം—മുതലാളിത്തം നാം ഇതുയും നാൾ പരിചയിച്ച വിധത്തിലുള്ളതല്ലാത്ത ഒന്നായി മാറും. ഇന്നത്തെ മുതലാളിത്തം നമ്മുടെ പിതാക്കന്മാരുടെ കാലത്തുണ്ടായിരുന്നതു തന്നെയാണോ? ജീവനുള്ളതായി മനുഷ്യന്റെ ഏതു ക്രമീകരണങ്ങളാണു് മാറ്റം കൂടാതെ ദീർഘകാലം തുടർന്നു നിൽക്കുന്നതു്? ഭൗതികമായ കായ്യങ്ങളിലും അവയാൽ മാറ്റം സംഭവിക്കുന്ന മാനുഷികബന്ധങ്ങളിലും വരുന്ന പരിവർത്തനങ്ങൾക്കനുസരിച്ചു് ഈ തലമുറയിലെങ്കിലും നാം ശീഘ്രം വിട്ടുവീഴ്ചകൾ ചെയ്യുന്നതായി തോന്നുന്നു.''

ആധുനിക വ്യവസായത്തിന്റെ പ്രവർത്തനത്തിൽ സംയുക്തമായ കൂടിയാലോചനകളിലും സംയുക്തമായ തീരുമാനങ്ങളിലും അടുത്തതായി എന്തു നടപടികളാണു് എടുക്കാൻ പോകുന്നതെന്നുള്ളതു ജനാധിപത്യസാമൂഹ്യവികസനത്തെപ്പറ്റി പഠിക്കുന്ന ഓരോ വിദ്യാർത്ഥിയും സൂക്ഷ്മതയോടെ വീക്ഷിക്കുന്നതാണു്.

11

ലാഭവിഭജനം

വ്യവസായഫലത്തിന്റെ ന്യായമായ ഒരു പങ്ക് തൊഴിലാളിക്കു ലഭിക്കുമെന്ന് ഉറപ്പു വരുത്തുന്നതിനും വ്യവസായത്തിൽ ഉടമസ്ഥനും തൊഴിലാളിയും തമ്മിൽ പങ്കാളികളാണെന്ന ഒരു മനോഭാവം വികസിപ്പിക്കുന്നതിനും മിക്കപ്പോഴും നിർദ്ദേശിക്കപ്പെടുന്ന പല മാർഗ്ഗങ്ങളിൽ ഒരെണ്ണം ലാഭത്തിൽ പങ്കുചേരലാണ്. ഒരു മാനേജ്മെന്റു തൊഴിലാളികൾക്കു ക്രമമായ ശമ്പളത്തിനു പുറമേ അറാദായത്തിലൊരു പങ്കുകൂടി നൽകുന്ന ഒരു പദ്ധതിയാണിത്.

ലാഭം പങ്കിടലിന്റെ അപഗ്രഥനം

ഇതുവരെ അനേകം സാമ്പത്തിക വിദഗ്ദ്ധന്മാരും ബിസിനസ്സുകാരും ലാഭം പങ്കിടൽ സമ്പ്രദായത്തിനു വേണ്ടി വാദിക്കുകയും വിജയപ്രദമായ ചില പരീക്ഷണങ്ങൾനടത്തുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിലും അതു് എക്കാലത്തും പ്രയോജനം ചെയ്യുമോ എന്നതിനെപ്പറ്റി സംഘടിതതൊഴിലാളികൾ പൊതുവേ സന്ദേഹമുള്ളവരാണ്.

ഒന്നാമതായി, അടുത്തകാലംവരെ ലാഭം പങ്കിടുന്ന പദ്ധതികളിൽ ഭൂരിഭാഗവും നിർജ്ജീവമായിരുന്നുവെന്നു ചൂണ്ടിക്കാണിക്കപ്പെടുന്നു. ഗ്രേറ്റുബ്രിട്ടനിൽ 1936 വരെ ഇത്തരത്തിലുള്ള 679 പദ്ധതികൾ നടപ്പിലാക്കിയതിൽ 395 എണ്ണം ഉപേക്ഷിക്കപ്പെട്ടതായും 18 എണ്ണം സംയോജനങ്ങളുടെ ഫലമായി നിശ്ചേതനമായിത്തീർന്നതായും

ഒരു പഠനത്തിൽ കാണുന്നു. അങ്ങനെ 60 ശതമാനം പദ്ധതികളും അപ്രത്യക്ഷമായി. 1936 വരെ യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിൽ നിലവിലുണ്ടായിരുന്നതായി പറയപ്പെടുന്നവയിൽ മുമ്പറഞ്ഞ ശതമാനം പദ്ധതികൾ ആ കാലഘട്ടത്തിനകം നിറുത്തലാക്കപ്പെട്ടു.

രണ്ടാമതായി, ലാഭം പങ്കിടൽ പദ്ധതി, യൂണിയനോടുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ കൂറു ദുർബലപ്പെടുത്താനുള്ള ഒരു ഉപാധിയായി ചില മാനേജ്മെൻറുകൾ ഉപയോഗിക്കുന്നുണ്ട്. പര്യാപ്തമായ ഒരു ശമ്പളസ്കെയിലിനോ ഭദ്രമായ ഒരു റിട്ടയർമെൻറു പെൻഷൻ പദ്ധതിക്കോ (നല്ല സമൃദ്ധിയുടെ കാലത്തും ബിസിനസ്സു മോശമാകുന്ന കാലത്തും കൃത്യമായി ഗഡുക്കളടച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുവാൻ ആ പദ്ധതിയനുസരിച്ചു മാനേജ്മെൻറു നിർബന്ധിതമാണ്) പകരം പദ്ധതിയായും ചില മാനേജ്മെൻറുകൾ അതിനെ ഉപയോഗിക്കുന്നതായി കാണപ്പെടുന്നു. രണ്ടാംലോകയുദ്ധകാലത്തു്, ലാഭം പങ്കിടൽ സമ്പ്രദായം അംഗീകരിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു മുഖ്യകാരണം, ആദായനികുതി, അധികലാഭനികുതി എന്നിവയ്ക്കു് വർദ്ധിച്ച നിരക്കുകൾ നൽകുന്നതു് ഒഴിവാക്കുന്നതിനുള്ള ചിലരുടെ ആഗ്രഹമായിരുന്നതത്രേ.

മൂന്നാമതായി ഏതാനും വർഷങ്ങളിൽ തൊഴിലാളികൾക്കു ലഭിച്ച ലാഭവീതം അവരുടെ ശമ്പളത്തിൽ പൊതുവേ മാറ്റമൊന്നും വരുത്തിയതായി കാണുന്നില്ലെന്നു ട്രേഡ് യൂണിയൻ പ്രവർത്തകർ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്നു. 33 കമ്പനികളിലായി മൊത്തം 202 വർഷത്തെ ലാഭം പങ്കിടലിൻെറ അനുഭവത്തെപ്പറ്റി 1943-ൽ പഠനം നടത്തിയ സ്റ്റുവാർട്ടും കൂട്ടരും പ്രസ്താവിച്ചതു് പ്രസ്തുത കമ്പനികളിൽ തൊഴിലാളികൾക്കു നൽകപ്പെട്ട ലാഭവീതം അവരുടെ ശമ്പളത്തിൻെറ 2.2 ശതമാനവും കമ്പനിയുടെ അറ്റാദായത്തിൻെറ 6.8 ശതമാനവും മാത്രമായിരുന്നുവെന്നാണ്.

നാലാമതു്, ലാഭവീതപദ്ധതികൾ, മൊത്തത്തിൽ തൊഴിലാളികൾക്കു് ക്രമമായ ഒരാദായം നൽകുന്നില്ലെന്ന കാരണത്താൽ മിക്ക ട്രേഡ്യൂണിയനുകളും അവയെ

വിമർശിക്കുകയാണ്. കൂടിയ ലാഭം ഹേതുവായി ഉയർന്ന വരുമാനമുണ്ടാകുമ്പോൾ, തൊഴിലാളികൾ ആ വരുമാനം തുടർന്നു ലഭിക്കുമെന്നുള്ള ചിന്തയിൽ അടുത്ത വർഷത്തെ ചെലവു ബജറ്റു ചെയ്യാറുണ്ട്. ലാഭം കുറയുമ്പോൾ, അവരുടെ സ്ഥിതി വിഷമത്തിലാകും. വിദ്യാഭ്യാസവും സ്വന്തം സാമ്പത്തിക സ്ഥിതി കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിലുള്ള പക്വമതിത്വവും കൊണ്ട് ഈ സ്ഥിതിക്കു പരിഹാരം കാണാമെന്നു വാദിക്കാവുന്നതാണ്.

ആധുനിക സംഭവവികാസങ്ങൾ

അമ്പൊമ്പതാം ദശകത്തിന്റെ അവസാനത്തിലും ആറാം ദശകത്തിന്റെ ആരംഭത്തിലും സ്വതന്ത്രസംരംഭമെന്ന അമേരിക്കൻ സമ്പ്രദായം സംരക്ഷിക്കുന്നിനു പ്രതിജ്ഞാബദ്ധമായ 'കൗൺസിൽ ഓഫ് പ്രോഫിറ്റ് ഷെയറിങ്ങ്' എന്ന സംഘടന വ്യവസായത്തിൽ ലാഭം പങ്കിടലിനുവേണ്ടി വാദിച്ചുപോന്നു. വ്യക്തികളുടെയോ ഗ്രൂപ്പിന്റെയോ പ്രവർത്തനം മാത്രമല്ല, മൊത്തത്തിൽ ബിസിനസ്സിന്റെ അഭിവൃദ്ധിയും അധിഷ്ഠിതമാക്കി പ്രത്യേക തുകകൾ ക്രമശമ്പളത്തിനു പുറമേ എല്ലാ തൊഴിലാളികൾക്കും നൽകുന്നതിനുള്ള ഒരു നടപടിയായിട്ടാണ് സി. പി. എസ്. ഐ. ലാഭം പങ്കിടലിനെ നിർവചിക്കുന്നത്.

ആണ്ടിൽ നാനൂറു കോടി ഡോളറിലധികം മൊത്തം ബിസിനസ്സുചെയ്യുന്നതും ഏഴു ലക്ഷം ജീവനക്കാരോടു കൂടിയതുമായ 625 കമ്പനികൾ 1953-ൽ കൗൺസിലിന്റെ അംഗത്വമെടുത്തിരുന്നു. 40 ശതമാനം കമ്പനികൾക്കു സംഘടിതതൊഴിലാളികളോടു ബന്ധമുണ്ടായിരുന്നു. 1952-ൽ കൗൺസിലംഗങ്ങൾ തൊഴിലാളികൾക്കിടയിൽ 1250 ലക്ഷം ഡോളറിന്റെ ലാഭം പങ്കുവയ്ക്കുകയുണ്ടായി. 5 ശതമാനം മുതൽ 100 ശതമാനം വരെ (ശരാശരി 20 ശതമാനത്തിൽ സ്വല്പം കുറവ്.) യായിരുന്നു ഓരോരുത്തർക്കും ലഭിച്ച തുക. ലാഭവിതരണത്തിന്റെ വാസ്തവത്തിലുള്ള അർത്ഥം, ശമ്പളത്തിൽ 8 ശതമാനം മുതൽ 100 ശതമാനം

വരെ വർദ്ധനയുണ്ടായിയെന്നാണെന്നു് കൗൺസിൽ പറയുന്നു. 1953-ൽ ലാഭം പങ്കിടുന്ന കമ്പനികളുടെ സംഖ്യ 12000-നു മേൽ ആയി ഉയർന്നുവെന്നു് കൗൺസിൽ അവകാശപ്പെട്ടു. എട്ടു വർഷംമുമ്പു് ആ സംഖ്യ728 ആയിരുന്നു.

ലാഭവിഭജനത്തിന്റെ ഫലമായി കാര്യക്ഷമത വർദ്ധിച്ചുവെന്നും, തൊഴിലാളികളുടെ ഹാജരില്ലായ്മ കുറഞ്ഞുവെന്നും, ഉപകരണങ്ങൾ സൂക്ഷിക്കുന്നതിൽ കൂടുതൽ ശ്രദ്ധപതിപ്പിച്ചുതുടങ്ങിയെന്നും റിപ്പോർട്ടു ചെയ്യപ്പെട്ടുന്നു. പണിമുടക്കു കുറയുകയോ ഇല്ലാതാകുകയോ ചെയ്തു. കുഴപ്പക്കാരുടെ ജനസമ്മതി കുറഞ്ഞതും സ്റ്റോക്കുടമകളുടെ വരുമാനം വർദ്ധിച്ചതും നികുതികുറഞ്ഞതും (പങ്കിട്ടുന്ന ലാഭം നികുതി ചുമത്തുന്നതു സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം കുറവുചെയ്യും.) ലാഭവിഭജനം കൊണ്ടുണ്ടായ ഏറ്റവും സാധാരണമായ ഫലങ്ങളിൽ ചിലതാണെന്നു റിപ്പോർട്ടുചെയ്യപ്പെട്ടുന്നു.

വിജയത്തിനാധാരമായ വ്യവസ്ഥകൾ

ലാഭം പങ്കിടൽ; അതിൽത്തന്നെ ഒരു ദുർബല സമ്പ്രദായമാണെന്നും, ലാഭവിഭജനം വ്യക്തിപരമായ ഒരു നയത്തിന്റെ പൂർത്തീകരണമെന്ന നിലയിലല്ലാതെ ശുപാർശചെയ്യപ്പെടാവുന്നതല്ലെന്നും വാൾട്ടൺ സ്കൂൾ ഓഫ് ഫിനാൻസിലെ മുൻഡീൻ കലേബ് കാൻബി ബാൽഡർസ്റ്റൺ പറയുന്നു. ലാഭം പങ്കുവയ്ക്കൽ, വ്യവസായത്തിന്റെ പരസ്പരബന്ധത്തിനൊരു കൂടുതൽ അംഗീകരണമായി പരിഗണിക്കത്തക്കവിധം കാര്യക്ഷമമാണു് ആ നയം. അടിസ്ഥാനപരമായ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ അവഗണിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു പദ്ധതിയായി അതു സംശയിക്കപ്പെടുന്നുമില്ല. 1

1. "ലാഭംപങ്കിടൽ, ശമ്പളക്കാർക്കുവേണ്ടി" കലേബ് കാൻബി, ബാൽഡർസ്റ്റൺ (ന്യൂ യോർക്കു് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിലേഷൻസ് കൗൺസലേഴ്സ്, 1937) പേ. 68.

ഇൻറർനാഷണൽ ലേബർ ആഫീസിലെ മി. നരസിംഹൻ ഡോ. ബാൽഡർസ്റ്റനോട്ട് അനുകൂലിക്കുകയാണ് ചെയ്യുന്നത്. ഈദൃശപദ്ധതികൾ വിജയിക്കണമെന്നുണ്ടെങ്കിൽ ഉണ്ടായിരിക്കേണ്ട ഏതാനും ചില ഘടകങ്ങൾ മി. നരസിംഹൻ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്നുണ്ട്. അവ താഴെ ചേർക്കുന്നു:

1. ഒന്നാമത്, മാനേജുമെൻറു-ലേബർ സഹകരണത്തിൻെറ ഒരു പാരമ്പര്യവും പരസ്പര സഹിഷ്ണുതയും വിശ്വാസവും ആവശ്യമാണ്. "ലാഭവിഭജന പദ്ധതി ഏർപ്പെടുത്താൻ സമ്മതമുള്ള ഒരു മാനേജുമെൻറ് തുടർച്ചയായി തൊഴിലാളികളോടാലോചിച്ചും അവരുമായി സഹകരിച്ചും പ്രവർത്തിക്കും. പദ്ധതിയുടെ വിശദാംശങ്ങൾ തയാറാക്കാനും, വേണ്ടിവന്നാൽ തൊഴിലാളി പ്രതിനിധികൾക്ക് കമ്പനിയുടെ കണക്കുപുസ്തകങ്ങൾ പരിശോധിക്കാൻ അനുവാദം നൽകാനും മാനേജുമെൻറു സന്നദ്ധമായിരിക്കണം. ലാഭം പങ്കിടൽ പരിപാടിയിൽ, തൊഴിലാളികൾക്ക് കമ്പനിയുടെ അറ്റാദായത്തിൻെറ ഒരു ഭാഗം നൽകുന്നതിനുള്ള പരിപാടിയേക്കാൾ വലുതാണിതു്. കൂടിയാലോചനയ്ക്കുള്ള നടപടികൾ, സഹകരണം, ആശയങ്ങളെപ്പറ്റിയുള്ള തുറന്ന ചർച്ചകൾ, കമ്പനിയുടെ ഉല്പാദനവും ധനപരമായ പ്രശ്നങ്ങളും സംബന്ധിച്ച സംയുക്ത പരിഗണന എന്നിവയാണ് ലാഭം പങ്കിടലിൻെറ സാരമായ ഭാഗം.

"വാസ്തവം പറഞ്ഞാൽ, ഭദ്രമായ വ്യാവസായിക ബന്ധങ്ങളിൽ ആദ്യത്തെ ഇനമായി ലാഭം പങ്കിടൽ അവതരിപ്പിക്കുക ബുദ്ധിമുട്ടാണ്; അതു് അവസാനത്തെ ഇനങ്ങളിലൊന്നായിരിക്കണം."

2. രണ്ടാമത്തെ ആവശ്യം, വ്യവസായം നിലവിലുള്ള നിരക്കിനോ അതിൽ കവിഞ്ഞതോ ആയ തുക ശമ്പളമായി നൽകണമെന്നുള്ളതാണ്. ജീവിതച്ചെലവു വർദ്ധിക്കുന്ന കാലത്തു് ന്യായമായ ശമ്പളക്രമീകരണങ്ങൾ അംഗീകരിക്കുന്നതിനും വ്യവസായം സന്നദ്ധമായിരിക്കണം.

3. വിജയത്തിന്റെ മൂന്നാമത്തെ ഘടകം, തൊഴിലാളികളുടെ ജോലിവിഹിതം താണിരിക്കണമെന്നും, ലാഭവീതം തുടർച്ചയായി ലഭിക്കണമെന്നും ഓരോ തൊഴിലാളിക്കും ഗണ്യമായ ഒരു തുക ബോണസ് ലഭിക്കുമെന്നു് ഉറപ്പു നൽകത്തക്കവിധം വലുതായിരിക്കണം ലാഭവീതമെന്നുമുള്ളതാണു്.

4. വ്യവസായഭരണം ശരിയായ രീതിയിൽ നിർവഹിക്കൽ.

5. അവസാനമായി, പരിപാടി വിജയിപ്പിക്കണമെന്നു വരുകിൽ, പദ്ധതിയുടെ തത്വങ്ങളും വിശദവിവരങ്ങളും സംബന്ധിച്ചു തൊഴിലാളികൾക്കു വിദ്യാഭ്യാസം നൽകണം; മാനേജ്മെൻറിനെ അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന ധനപരവും സാങ്കേതികവും വിപണനപരവുമായ മൗലിക പ്രശ്നങ്ങൾ സംബന്ധിച്ചും തൊഴിലാളികൾക്കു് വിജ്ഞാനം നൽകുന്നതിനുള്ള അനുസ്യൂതമായ ഒരു പരിപാടി അതോടനുബന്ധിച്ചുണ്ടാവണം.

ഉത്തമമായ തത്വങ്ങൾക്കനുസൃതമായി ലാഭംപങ്കിടൽ സംബന്ധിച്ചു നടക്കുന്ന ആത്മാർത്ഥമായ പരീക്ഷണങ്ങൾ എക്കാലത്തും താല്പര്യജനകമായിരിക്കും: അവ സഹാനുഭൂതിയോടുകൂടിയ സൂക്ഷ്മപഠനം അർഹിക്കുന്നുണ്ടു്.

12

ജനാധിപത്യപരമായ ഉടമ

വ്യാവസായികമണ്ഡലത്തിലെ ജനാധിപത്യപരമായ പുരോഗതിയുടെ അടുത്തഘട്ടം ഉടമസ്ഥതയിലുള്ള പങ്കാളിത്വവും അതിനോടനുബന്ധിച്ചുള്ള വർദ്ധിച്ച ഉത്തരവാദിത്വവുമാണ്. കുടുംബ കൃഷി സ്ഥലങ്ങളുടെയും ചെറുകിട ബിസിനസ്സിന്റെയും വ്യക്തിയുടമസ്ഥ പുറമെ, വ്യവസായയുടമയുടെ വ്യാപിക്കൽ വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനു പ്രധാനമായി മൂന്നു മാർഗ്ഗങ്ങളാണുള്ളതു്, അവ ചുരുക്കത്തിൽ വിവരിക്കാം.

സഹകാര്യ വ്യവസായത്തിൽ സ്റ്റോക്കിന്റെ ഉടമസ്ഥത

ഒന്നാമതു്, സഹകാര്യവ്യവസായത്തിൽ തൊഴിലാളികൾക്കു സ്റ്റോക്കിന്റെ ഉടമ നൽകീട്ടുണ്ടു്. ''തൊഴിലാളി സ്റ്റോക്കുടമ'' എന്നു പൊതുവെ അറിയപ്പെടുന്ന സമ്പ്രദായം, മിക്ക കോർപ്പറേഷനുകളിലും പ്രയോഗത്തിലിരിക്കുന്ന രീതിയിൽ, അത്ര പ്രധാനപ്പെട്ടതല്ല. തൊഴിലാളികളുടെ കൈവശമുള്ള സ്റ്റോക്കിന്റെ ശതമാനം സാധാരണഗതിയിൽ കുറവായിരിക്കും. ഒരു വോട്ടിനു് ആവശ്യമുള്ളത്ര പൊതു സ്റ്റോക്കു് കൈവശമുണ്ടെങ്കിൽ പോലും, തൊഴിലാളികൾക്കു് കമ്പനിയുടെ മാനേജുമെന്റിലോ നിയന്ത്രണത്തിലോ കാര്യക്ഷമമായ അഭിപ്രായാവകാശം ഉണ്ടായിക്കൊള്ളണമെന്നില്ല.

ഇത്തരത്തിലൊരു തൊഴിലാളി സ്റ്റോക്കുടമ പദ്ധതിയോടുകൂടിയ ഒരു കോർപ്പറേഷനിലെ സ്റ്റോക്കുടമസ്ഥരുടെ യോഗം ഒരിക്കൽ ഗ്രന്ഥകർത്താക്കളിലൊരാൾ കാണാനിടയായി. തങ്ങളുടെ പുതിയ പദവിയിൽ തൊഴിലാളികളായ സ്റ്റോക്കുടമകൾക്ക് അഭിമാനം തോന്നി. കമ്പനിക്കാര്യങ്ങളിൽ തങ്ങൾക്കുമൊരു കൈയുണ്ടായിരിക്കണമെന്നവർക്കു നിർബന്ധമുണ്ടായിരുന്നു. മൊത്തത്തിൽ അവർക്ക് 500 ഓഹരികളും 500 വോട്ടുമാണുണ്ടായിരുന്നത്. പക്ഷേ, ന്യൂയോർക്കിൽനിന്നു വന്ന ഒരു മാന്യൻ തനിക്കും സന്നിഹിതരാകാത്ത മറ്റു സ്റ്റോക്കുടമകൾക്കും വേണ്ടി 10,000 ഓഹരികളുടെ വോട്ടു ചെയ്തപ്പോൾ, തൊഴിലാളികളുടെ പുതിയ അധികാരാവകാശബോധത്തിനു് ഒരു പ്രഹരമേറ്റപോലെ തോന്നി. ആ മാന്യൻ ജയിച്ചു.

മൂന്നാംദശകത്തിൽ തൊഴിലാളികൾ സ്റ്റോക്കു വാങ്ങുന്ന വിഷയം വലിയ താല്പര്യം ഉളവാക്കി. തൊഴിലാളികൾ സ്റ്റോക്കു വാങ്ങുന്നതിനെ അമേരിക്കൻ ടെലിഫോൺ–ടെലിഗ്രാഫ് കമ്പനി, ഈസ്റ്റ്മാൻ കൊഡാക്ക് കമ്പനി, സ്റ്റാൻഡാർഡ് ഓയിൽ, യു. എസ്. സ്റ്റീൽ, തുടങ്ങിയ വൻകിട കോർപ്പറേഷനുകളും പല റെയിൽറോഡുകളും ബാങ്കുകളും പ്രോത്സാഹിപ്പിച്ചു.

ഹാർവാർഡിലെ പ്രഫസ്സർ തോമസ് എൻ. കാർവർ "യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിലെ ആധുനിക സാമ്പത്തിക വിപ്ലവം" എന്ന ഗ്രന്ഥത്തിൽ, തൊഴിലാളികളും ഉപഭോക്താക്കളും കൂട്ടുതലായി സ്റ്റോക്കിന്റെ ഉടമകളായിത്തീരുന്നതോടെ നമ്മുടെ വ്യവസായരംഗത്തു് വിപ്ലവാത്മകമായ മാറ്റമുണ്ടാകുമെന്ന വിഭാവനം ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. മിക്ക മാനേജുമെന്റുകളും ഈ സമ്പ്രദായത്തിൽ വിപ്ലവമൊന്നും ദർശിക്കുന്നില്ലെങ്കിലും, തൊഴിലാളികൾ കൂടുതൽ അദ്ധ്വാനിച്ചു് ഉല്പാദനം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനും, തൊഴിലാളികളെ 'മുതലാളിത്തമനഃസ്ഥിതി'ക്കാരാക്കി മാറ്റി യൂണിയനിൽ ചേരുന്നതിൽനിന്നു് പിന്തിരിപ്പിക്കുന്നതിനും ഇതു സഹായകമായി പരിഗണിക്കുന്നുണ്ട്. 1930–നെത്തുടർന്നുള്ള വർഷങ്ങളിലെ സാമ്പത്തികത

കർച്ച, തൊഴിലാളികളുടെ സ്റ്റോക്കുടമ അധികപക്കം ഇല്ലാതാക്കി. അതിനെത്തുടർന്ന്, എക്സിക്യൂട്ടീവുകൾ മുതൽ താഴോട്ട് അനേകം തൊഴിലാളികൾ പദ്ധതിയെ വിമർശിക്കാൻതുടങ്ങി. തങ്ങൾ ജോലിചെയ്യുന്ന കമ്പനിക്ക് എന്തെങ്കിലും കുഴപ്പമുണ്ടായാൽ, തങ്ങളുടെ ജോലി മാത്രമല്ല, അതായമിച്ചം മുഴുവനോ ഒരുഭാഗമെങ്കിലുമോകൂടി നഷ്ടപ്പെട്ടേക്കുമെന്ന് അവർ പരാതിപ്പെട്ടു.

തൊഴിലാളികൾ ഇന്നു ഗണ്യമായ തുക സ്റ്റോക്കുകളിൽ മുടക്കുന്നുണ്ട്; പക്ഷേ തങ്ങളുടെ പണം മറ്റു കമ്പനികളിൽ മുടക്കുന്നതിലാണവർക്കു താല്പര്യം. മൂന്നാം ദശകത്തിൽ പ്രത്യക്ഷപ്പെട്ട തൊഴിലാളിസ്റ്റോക്കുടമസ്ഥരുടെ പ്രചോദനം അധികപക്കും അപ്രത്യക്ഷമായിരിക്കുന്നു. വളരെയധികം പണമുള്ള ചില യൂണിയനുകൾ, വർകിടകോർപ്പറേറ്റു യൂണിറ്റുകളിൽ ഒരു പ്രധാന സ്ഥാനം നേടുന്നതിനുവേണ്ടി തങ്ങളുടെ ഫണ്ടുകൾ നിക്ഷേപിച്ചതിനു ദൃഷ്ടാന്തങ്ങളുണ്ട്. എന്നാൽ യൂണിയനുകൾ, മൊത്തത്തിൽ ഈ മാതൃകയിലുള്ള പണംമുടക്കു് ഉപേക്ഷിച്ചിരിക്കുകയാണു്.

സ്വയംഭരണാവകാശമുള്ള വർക്കുഷോപ്പുകൾ

ഉല്പാദക സഹകരണസംഘങ്ങളെന്നോ സ്വയംഭരണാവകാശമുള്ള വർക്കുഷോപ്പുകളെന്നോ വിളിക്കപ്പെടുന്ന ചെറുകിട ബിസിനസ്സുകൾ ഇടയ്ക്കിടക്കു് യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിലും ഗ്രേറ്റുബ്രിട്ടനിലും ഫ്രാൻസിലും മറ്റു രാജ്യങ്ങളിലും രൂപവൽക്കരിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. അവിടെ പ്രവർത്തിക്കുന്ന തൊഴിലാളികൾ തന്നെയാണു് പൂർണ്ണമായോ ഭാഗികമായോ അവയുടെ ഉടമ വഹിക്കുന്നതു്. അടുത്ത കാലത്തു് അവയിൽ ചിലതു് പണിമുടക്കുണ്ടാകുമ്പോൾ അവർക്കു ജോലി നൽകുന്നതിനായി തുണിവ്യവസായത്തിലും മറ്റു വ്യവസായങ്ങളിലും സംഘടിപ്പിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്.

ഈ പരീക്ഷണങ്ങളിലധികപങ്കും പരാജയപ്പെട്ടതായിട്ടാണ് ഇംഗ്ലണ്ടിലെയും ഈ രാജ്യത്തെയും നൂറിൽപരം വർഷത്തെ ഉല്പാദകസഹകരണസംഘങ്ങളുടെ ചരിത്രം കാണിക്കുന്നതു്. ഈ പരാജയത്തിന്റെ കാരണംതേടി ദൂരെയെങ്ങും പോകേണ്ടതായിട്ടില്ല. ഈ ഫാക്ടറികൾ സാധനങ്ങൾ ഉല്പാദിപ്പിക്കുന്നതു് പ്രാഥമികമായി വില്പനയ്ക്കുവേണ്ടിയാണു്, തൊഴിലാളികളുടെ ഉപയോഗത്തിനല്ല. അതിനാൽ ട്രാഫിക്കിനു വഹിക്കാവുന്നിടത്തോളം മുഴുവൻ ചാർജ്ജു ചെയ്യുന്നതിനും, സ്ഥാപകാംഗങ്ങൾക്കു ലഭിച്ച ഷോപ്പുമാനേജ്മെൻറിൽ പങ്കെടുക്കുന്നതിൽനിന്നു പുതിയ അംഗങ്ങളെ നിരോധിക്കുന്നതിനും, നിലവിലുള്ള പ്രക്രിയകൾ മാറ്റംകൂടാതെ തുടരുന്നതിനും പരിഷ്കാരങ്ങൾ നിരുത്സാഹപ്പെടുത്തുന്നതിനും അവ പ്രലോഭിതങ്ങളായി. "സ്വയംഭരണാവകാശത്തോടുകൂടിയ ഒരു വക്രഷോപ്പിൽ, ദിവസം മുഴുവൻ തന്റെ സ്റ്റാഫിനു് ഉത്തരവുകൾ നൽകിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഒരു ഫോർമാനും (മാനേജരും) വൈകുന്നേരം ഒരു കമ്മിറ്റിയായോ ഒരു പൊതുയോഗമായോ ചേർന്നു് അയാളുടെ നടപടിയെ വിമർശിക്കുകയോ അയാൾക്കു നിർദ്ദേശം നൽകുകയോ ചെയ്യുന്ന സ്റ്റാഫംഗങ്ങളും തമ്മിലുള്ള ബന്ധം അസാധ്യമായിട്ടുള്ള ഒന്നാണെന്നു തെളിഞ്ഞു. 1 സ്റ്റാഫംഗങ്ങളുടെ നിർദ്ദേശമനുസരിച്ചു പ്രവർത്തിക്കാത്തപക്ഷം ഫോർമാനെ ഡിസ്മിസ്സ് ചെയ്യാനവകാശമുണ്ടു്. ഈ വക്രഷോപ്പുകൾക്കു മിക്കപ്പോഴും വികസനത്തിനു മൂലധനം ലഭിക്കുക പ്രയാസമായിരുന്നു. പ്രായാധിക്യം കൊണ്ടോ മറ്റു കാരണത്താലോ തൊഴിലാളികൾ രാജിവയ്ക്കുമ്പോൾ, അവരുടെ സ്റ്റോക്കു് മിക്കപ്പോഴും, ഷോപ്പിനു പുറത്തുള്ളവരുടെ അവകാശമായിത്തീർന്നുകൊണ്ടിരുന്നു. അങ്ങനെ സഹകരണസംഘം ആദ്യമുണ്ടാക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു സംരംഭം മാത്രമായി രൂപാന്തരപ്പെട്ടു.

---

1 സിഡ്നിവെബ്, കൺസ്യൂമേഴ്സ് കോഓർപ്പറേറ്റീവു് മൂവ്മെൻറു് (ലോങ്മൻ & കമ്പനി 1921) പേ. 468,

'ഉപഭോക്താക്കളുടെ സഹകരണം' എന്നറിയപ്പെടുന്ന സമ്പ്രദായം(അതു പിന്നാലെ ചർച്ച ചെയ്യപ്പെടും) ഇത്തരം ഉല്പാദകസഹകരണ സംഘങ്ങളുടെ ദൗർബല്യങ്ങളെ ഒഴിവാക്കിയിട്ടുണ്ട്. ഉപഭോക്തൃസഹകരണസംഘങ്ങളുടെ ഉടമയിലുള്ള ഫാക്ടറികൾ വഴി ഉല്പാദനവും ഉപഭോഗവിതരണവും നടത്തുന്നതിൽ അത്ഭുതാവഹമായ റിക്കാർഡുതന്നെ സൃഷ്ടിച്ചു. എല്ലാ വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ട വർക്കും പ്രയോജനം സിദ്ധിക്കത്തക്ക ഒരു സഹകരണ സമ്പദ്‌വ്യവസ്ഥയുടെ തത്വശാസ്ത്രം വികസിപ്പിക്കുന്നതിനു് അവ സഹായിക്കുകയും ചെയ്തു.

പൊതുവുടമ

മൂനിസിപ്പൽ, സ്റ്റേറ്റു്, റീജിയണൽ, ഫെഡറൽ എന്നിവയടക്കം പൊതുവുടമരംഗം മുഴുവനിലുമാണു് ജനാധിപത്യ ഉടമയുടെ രണ്ടാമത്തെ മാർഗ്ഗം കിടക്കുന്നതു്. പൊതുവുടമ സമ്പ്രദായത്തിൻ രാഷ്ട്രീയ യൂണിറ്റിൽ ഉൾപ്പെട്ടിട്ടുള്ള എല്ലാ വ്യക്തികളും കൂട്ടായ ഉടമയിലുള്ള വ്യവസായങ്ങളുടെ ഭാഗികമായ ഉടമകളാണു്.

പൊതുസംരംഭത്തിന്റെ പുരോഗതി

മത്സരാത്മകവും ലാഭോദ്ദേശത്തോടുകൂടിയതുമായ വ്യവസായങ്ങൾക്കു പ്രവർത്തിക്കാൻ സാദ്ധ്യമല്ലാത്ത പല അടിസ്ഥാനസംരംഭങ്ങളിലും പൊതുജനങ്ങൾക്കു കഴിവതും പൂർണ്ണമായ സേവനം നൽകേണ്ടതുകൊണ്ടു് ഈ രാജ്യത്തും ഇതര ജനാധിപത്യരാജ്യങ്ങളിലും പൊതുവുടമാ സമ്പ്രദായം ക്രമേണ വളർന്നുവന്നു. യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിൽ നാം അതിവിപുലമായ പോസ്റ്റ് ഓഫീസു് സർവീസും, പൊതുനിരത്തുകൾ, വാട്ടർസപ്ലൈ, ഹൈവേ, കനാൽ, വാട്ടർവേ, വിമാനത്താവളം, പാലങ്ങൾ, പൊതുവുടമയിലുള്ള പോലീസ് ഡിപ്പാർട്ടമെൻറു്, അ-

ഗ്നിശമനവകുപ്പ്, സൈനിക ശക്തികൾ എന്നിവയും പൊതുവുടമയിൽ വികസിപ്പിച്ചു. വിദ്യാഭ്യാസവും ദേശീയാരോഗ്യവും പുലർത്തുന്നതിന് പബ്ലിക്ക് സ്കൂളുകളും പബ്ലിക്ക് ആശുപത്രികളും, പബ്ലിക്ക് ക്ലിനിക്കുകളും നമ്മൾ നിർമ്മിച്ചുനടത്തുന്നുണ്ട്. അമേരിക്കയുടെ വിനോദപരമായ അവസരങ്ങൾ വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിലേക്ക് അനേകം പബ്ലിക്ക് പാർക്കുകളും, കളിസ്ഥലങ്ങളും നാം വികസിപ്പിച്ചെടുത്തു. രാഷ്ട്രത്തിന്റെ സാംസ്കാരിക നിലവാരം ഉന്നമിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള ഉപാധികളെന്ന നിലയിൽ പബ്ലിക്ക് ലൈബ്രറികൾക്കും മ്യൂസിയങ്ങൾക്കും, ആർട്ട ഗ്യാലറികൾക്കും നാം പിന്തുണ നൽകി. ചേരിനിർമ്മാർജ്ജനം, സിറ്റിപ്ലാനിങ്ങ്, പാർപ്പിടനിർമ്മാണം എന്നിവയിലും, നമ്മുടെ കുടുംബജീവിതം ഉണപുഷ്ക്കലമാക്കുന്നതിനുവേണ്ടി നാം ശ്രദ്ധപതിപ്പിച്ചുതുടങ്ങിയിരിക്കുന്നു.

പ്രകൃതിവിഭവങ്ങൾ സംരക്ഷിച്ചു വികസിപ്പിക്കണമെന്ന ഉദ്ദേശത്തോടെ വനസംരക്ഷണം, മണ്ണൊലിപ്പുനിരോധനം, വെള്ളപ്പൊക്ക നിയന്ത്രണം, ജലസേചനം, ജലഗതാഗതം, വിദ്യുച്ഛക്ത്യുല്പാദനം എന്നിവയിൽ നാം വ്യാപകമായ രീതിയിൽത്തന്നെ പ്രവേശിച്ചിട്ടുണ്ട്. പ്രകൃതിവിഭവങ്ങൾ സംരക്ഷിച്ചു വികസിപ്പിക്കണമെന്ന ഉദ്ദേശത്തോടുകൂടി അപകടങ്ങൾ, രോഗം, വാർദ്ധക്യം, തൊഴിലില്ലായ്മ എന്നിവയുണ്ടാകുമ്പോൾ നമ്മുടെ ജനങ്ങളെ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി നാം വൻകിട പബ്ലിക്ക് ഇൻഷ്വറൻസ് പദ്ധതികൾ സംഘടിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. ആളുകൾ കൂട്ടമായി തൊഴിലില്ലാതെ വിഷമിക്കുന്ന ഘട്ടങ്ങൾ തരണം ചെയ്യുന്നതിനും സ്വന്തം സമസ്യഷ്ടങ്ങളുടെ സാമൂഹ്യവിരുദ്ധമായ പെരുമാറ്റങ്ങളിൽ നിന്നും നമ്മുടെ സാമൂഹ്യസംവിധാനത്തിലെ തകരാറുകളിൽനിന്നും വ്യവസായത്തൊഴിലാളികളെയും കർഷകരെയും ഉപഭോക്താക്കളെയും പണം നിക്ഷേപകരെയും ബിസിനസ്സുകാരെയും സംരക്ഷിക്കുന്നതിനുമായി നാം സാമ്പത്തികവും പണസംബന്ധവുമായ അനേകം ഗവണ്മെന്റു് ഏജൻസികൾ ഏർപ്പെടുത്തിട്ടുണ്ട്.

1902-ൽ ഗവണ്മെൻറിന്റെ സൈനികവകുപ്പിൽ പെടാത്തുള്ള ആസ്തികൾ നാനൂറുകോടി ഡോളറിൽതാഴെയായിരുന്നു. 1946 ആയതോടെ ഈ ആസ്തികളുടെ മൂല്യം 5000 കോടി ഡോളറിൽക്കവിഞ്ഞു. ഈ ശതാബ്ദത്തിന്റെ മദ്ധ്യമായപ്പോഴേക്കും യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിൽ തൊഴിലുള്ള ഓരോ എട്ടുപേരിലും ഒരാൾ വീതം ഗവണ്മെൻറു ജീവനക്കാരനായിരുന്നു. രാഷ്ട്രത്തിന്റെ ക്യാപ്പിറ്റൽ ആസ്തിയിൽ (പബ്ളിക്ക് റോഡുകളും നിരത്തുകളും മിക്ക സൈനികോപകരണങ്ങളും ഒഴിവാക്കിയശേഷം) അഞ്ചിലൊരു ഭാഗം ഗവണ്മെൻറു വകയായിരുന്നു.

ഇമ്മട്ടിൽ ചുറ്റുപാടും കാണുന്ന മിക്ക സാമൂഹ്യദൃശ്യങ്ങളും നിരോധിക്കുകയോ നിർമ്മാർജ്ജനം ചെയ്യുകയോ ലഘൂകരിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നതിനു് നാം ഇന്നു കൂടുതൽ കൂടുതലായി ഗവണ്മെൻറു നൽകിയ അധികാരങ്ങളും അവസരങ്ങളും ഉപയോഗിക്കുന്നു. കേവലം സംഘടിതമായ ഒരു പോലീസുസേനയായി, ഒരു അവശ്യതിന്മയായി, അല്ല ദേശീയ പുരോഗതിയുടെയും സാമൂഹ്യാഭിവൃദ്ധിയുടെയും സർഗ്ഗാത്മകമായ ഒരു ഉപാധിയായിത്തന്നെ നാം ഇപ്പോൾ ഗവണ്മെൻറിനെപ്പറ്റി ചിന്തിച്ചുതുടങ്ങീട്ടുണ്ടെന്നു് മുൻ യുദ്ധകാര്യ സെക്രട്ടറി ഹെൻറി എൽ. സ്റ്റിംസൺ പ്രസ്താവിക്കുകയുണ്ടായി. 2

സംഘടിത തൊഴിലാളികളും പബ്ളിക്ക് സർവീസുകളും

തദ്ദേശഭരണസമിതികളുടെയും സ്റ്റേറ്റു ഗവണ്മെൻറുകളുടെയും ദേശീയ ഗവണ്മെൻറിന്റെയും ക്ഷേമപ്രവർത്തനങ്ങളുടെ വികസനത്തിൽ സംഘടിതതൊഴിലാളി

---

2 ഹെൻറി എൽ. സ്റ്റിംസണും മാക്ജോർജ് ബണ്ടിയും, "ഓൺ ആക്റ്റീവ് സർവീസ് ഇൻ പീസ് ആൻഡ് വാർ" (ഹാർപ്പർ ബ്രദേഴ്സ്, 1948) പേജ് 63.

പ്രസ്ഥാനത്തിനു വലിയൊരു പങ്കുണ്ട്. സാമാന്യവിദ്യാഭ്യാസം, ആരോഗ്യം, ഹൗസിങ്ങ്, കൺസർവ്വേഷൻ, പവർ, സാമൂഹ്യഭദ്രത, മറ്റു പൊതുസേവനങ്ങൾ എന്നിവയുടെ വികസനത്തിനുവേണ്ടി ഏ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. വളരെയധികം അഭ്യർത്ഥനകൾ നടത്തിയിട്ടുള്ളതായി കാണാം.

ഗ്രേറ്റ്ബ്രിട്ടനിൽ രാജ്യത്തെ ടെലിഫോൺ, ടെലിഗ്രാഫ്, റേഡിയോസമ്പ്രദായങ്ങളുടെയും വിദ്യുച്ഛക്തിവ്യവസായത്തിലധികപങ്കിന്റെയും ഉടമകളും പ്രവർത്തകരും വളരെക്കാലമായി ഫെഡറൽ ഗവണ്മെന്റും ലോക്കൽ ഗവണ്മെന്റുകളുമായിരുന്നു. 1946—51 കാലഘട്ടത്തിൽ ലേബർഗവണ്മെന്റിന്റെ ഭരണത്തിൽ, ബാങ്ക് ഓഫ് ഇംഗ്ലണ്ടും ഖനികളും റെയിൽറോഡുകളും രാജ്യത്തിനകത്തെ ഗതാഗതവും ഗ്യാസ്വ്യവസായവും ഓവർസീസ് കേബിളുകളും സിവിൽ വ്യോമയാനവും അണുശക്തിയും ഇരുമ്പുരുക്കു വ്യവസായക്കമ്പനികളും ദേശസാൽക്കരിക്കയുണ്ടായി; എല്ലാ ജനങ്ങൾക്കും സൗജന്യമായ ആരോഗ്യസേവനവും മെഡിക്കൽ സൗകര്യങ്ങളും ഏർപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്തു.

പൊതുവുടമയുടെയും പ്രവർത്തനത്തിന്റെയും വികസനമാണ് ഗ്രേറ്റ്ബ്രിട്ടനിൽ സംഘടിതതൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ ലക്ഷ്യം. സ്വകാര്യമുതലാളികളുടെ ദുഷ്യങ്ങളിൽനിന്നും സാമ്പത്തിക ദുർവ്യയങ്ങളിൽനിന്നും ജനങ്ങളെ രക്ഷിക്കുന്നതിനുള്ള ഉപാധികളെന്ന നിലയിൽ ആവശ്യം നേരിടുമ്പോഴാണ് വികസനത്തിനുവേണ്ടി ശ്രമിക്കുന്നത്.

പൊതുവുടമയുടെ നേട്ടങ്ങൾ

പൊതുസംരംഭങ്ങളുടെ മണ്ഡലത്തിൽ ഇതിനകം യുണൈറ്റഡ്സ്റ്റേറ്റ്സിലുണ്ടായിട്ടുള്ള സംഭവവികാസങ്ങൾ, നേരത്തെ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചതുപോലെ, പൊതുമരാമത്തു് സംരക്ഷണം, സാമൂഹ്യഭദ്രത, വിദ്യാഭ്യാസം, ആ

രോഗ്യം, വിനോദം എന്നിവയുടെ കാര്യത്തിൽ അത്യന്താപേക്ഷിതമായ സേവനം നൽകിക്കൊണ്ടാണിരിക്കുന്നത്.

ഗവണ്മെൻറിന്റെയും വ്യവസായങ്ങളുടെയും ഉപഭോക്താക്കളായ പൊതുജനങ്ങളുടെയുംമേൽ സ്വകാര്യകുത്തകയും അതിഭീമങ്ങളായ കോർപ്പറേഷനുകൾക്കുമുള്ള അധികാരം അവ കുറച്ചുകളഞ്ഞു. നമ്മുടെ സാമ്പത്തിക ജീവിതത്തിലെ നിർദ്ദിഷ്ടമേഖലകളിൽ സമൂഹത്തിനുള്ള നിയന്ത്രണം വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു.

വ്യവസായ മാനേജ്മെൻറു സംബന്ധിച്ച് വിലയേറിയ പരിശീലനം അവ വളരെയധികം ആളുകൾക്കു നൽകി.

ധനമുണ്ടാക്കുന്നതിലല്ലാ പൊതുജനതാല്പര്യത്തിനു വേണ്ടി പ്രവർത്തിക്കുന്നതിൽ പ്രാഥമികമായി ദത്തവ്രതരായ സ്ത്രീപുരുഷന്മാർക്ക് ഏതു രീതിയിൽ വ്യവസായം നടത്താൻ സാധിക്കുമെന്നു് അസംഖ്യംപ്രാവശ്യം അവ തെളിയിച്ചു.

ക്യാപിറ്റൽ ചാർജ്ജുകൾ കുറച്ചും മത്സരാത്മകമായ പാഴ്ച്ചെലവുകൾ ഒഴിവാക്കിയും, പൊതുജനങ്ങൾക്കു നൽകുന്ന വിദ്യുച്ഛക്തി തുടങ്ങിയ സേവനങ്ങളുടെ ചെലവു് അവ വെട്ടിക്കുറയ്ക്കുകയും, ഈ സേവനങ്ങളുടെ ഉപയോഗത്തിന്റെ വികസനത്തിനു വഴിതെളിക്കുകയും ചെയ്തു.

ഈ ഗവണ്മെൻറു സർവീസുകൾ സ്റ്റോറുകൾ തമ്മിലുള്ള വാണിജ്യവ്യവസായങ്ങൾ പുരോഗമിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള ശക്തിയേറിയ ഉപാധികളായും പ്രയോജനപ്പെട്ടിരുന്നുണ്ട്.

പബ്ലിക്ക് ഏജൻസികൾഇതിനു പുറമെ തൊഴിലാളികളെ കൂട്ടത്തൽ വഷളായ രൂപത്തിലുള്ള ചൂഷണങ്ങളിൽനിന്നു സംരക്ഷിച്ചിട്ടുണ്ട്. വ്യവസായപരവും പണസംബന്ധവുമായി നിഷ്കൃഷ്ട സാമൂഹ്യവിരുദ്ധനടപടികളുടെ ഇരയായിത്തീരാതെ അനേകം ഉപഭോക്താക്കൾക്കും പണം നിക്ഷേപകർക്കും അവ സംരക്ഷണം നൽകി.

പൊതുവുടമയുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ

പല പബ്ളിക്ക് ഏജൻസികളും ട്രേഡ്യൂണിയനുകളുടെ സംഘടനകളെയും പ്രവർത്തനങ്ങളെയും നിയന്ത്രിച്ചിട്ടുണ്ടെന്നു കാരണത്തിൽ ചില യൂണിയൻ പ്രവർത്തകർ പൊതുവുടമയുടെ വികസനത്തെ എതിർത്തിട്ടുണ്ട്. എന്നിരിക്കിലും തൊഴിലാളികൾ ഇന്ന് കൂട്ടുതലായി പൊതുസംരംഭങ്ങളിൽ സംഘടിച്ചാണ് വരുന്നത്. പല പൊതുസ്ഥാപനങ്ങളിലും തൊഴിലാളികളുടെ നേർക്ക് മാനേജ്മെൻറിൻെറ മനോഭാവം കൂടുതൽ പ്രബുദ്ധമായിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നു. റ്റി. വി. എ. യുടെ മേധാവികളിൽ ഒരാളായി 22 വർഷം ജോലിനോക്കിയ ഗോർഡൻ ആർ. ക്ലാപ്പ് 1956 ജനുവരിയിൽ ലീഗ് ഫോർ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിമോക്രസിയുടെ ന്യൂയോർക്ക് ചാപ്റ്ററർ സമ്മേളനത്തിൽ ചെയ്ത പ്രസംഗത്തിൽനിന്ന് ഇക്കാര്യം വ്യക്തമാണ്. അദ്ദേഹം പറഞ്ഞു:

"ആദ്യമായി റ്റി. വി. എ. സംഘടിപ്പിക്കപ്പെട്ടപ്പോൾ, കൂട്ടായ വിലപേശൽ രാഷ്ട്രത്തിൻെറ പരമാധികാരത്തെ ധ്വംസിക്കുമെന്നു പറഞ്ഞു പലരും കൂട്ടായ വിലപേശലിലുള്ള മാനേജ്മെൻറിൻെറ വിശ്വാസത്തെ എതിർക്കുകയുണ്ടായി. പക്ഷെ, പൊതുവ്യവസായ സംരംഭത്തിലെ തൊഴിലാളികൾ ഒന്നാംതരം പൗരന്മാരായിരിക്കണമെന്നു അഭിപ്രായമാണ് റ്റി. വി എ. ഭരണാധികാരികൾക്കുണ്ടായിരുന്നത്. അണകൾ കെട്ടുന്നതിലേർപ്പെട്ടിരുന്ന റ്റി. വി. എ. തൊഴിലാളികൾ ഏതാനും വർഷത്തിനകം സ്വന്തം ഇഷ്ടാനുസരണം മിക്കവാറും പൂർണ്ണമായിത്തന്നെ യൂണിയൻ സംഘടിപ്പിച്ചു. 15 എ. എഫ്. എൽ. യൂണിയനുകൾ ചേർന്നു രൂപവൽക്കരിച്ച ഒരു കേന്ദ്രസമിതിയുമായി മാനേജ്മെൻറ് രേഖാമൂലം കരാറിലേർപ്പെടുകയും ചെയ്തു.

"കൂടിയാലോചനവഴി സമ്മതിച്ച ശമ്പളം വാങ്ങിക്കൊണ്ടു, ഞങ്ങളുടെ തൊഴിലാളിശക്തി രണ്ടാം ലോകയുദ്ധകാലത്തു് തീർത്ത ജോലി റെക്കാർഡ് സൃഷ്ടിച്ചു. അണ

ക്കെട്ട നിർമ്മാണത്തിന്റെ ചെലവു് പുതിയ റെക്കാർഡ് സൃഷ്ടിക്കാൻ പയ്യാപ്പമായ വിധത്തിൽ കുറയ്ക്കുന്നതിനു ഞങ്ങൾക്കു കഴിഞ്ഞു.

"അവർ കെട്ടിപ്പണിത റ്റി. വി. എ. ശില്പങ്ങളിലും അവ നിയന്ത്രണ വിധേയമാക്കിയ വെള്ളപ്പൊക്കങ്ങളിലും പവ്വർ ഹൗസസ് ഉല്പാദിപ്പിക്കുന്ന വിദ്യുച്ഛക്തിയിലും അവരുടെ ശില്പങ്ങൾ ആർക്കു സേവനമനുഷ്ഠിക്കുന്നുവോ ആ സമൂഹങ്ങളിലും അനേകമനേകം വർഷങ്ങളിലേക്കു് ഈ മനുഷ്യർ ഇതിനകം സൃഷ്ടിച്ച റെക്കാർഡുകൾ കാണാവുന്നതാണു്.

"റ്റി. വി. എ. ഇരുപതു വർഷങ്ങളിൽ 20 അണക്കെട്ടുകൾ പണിതു. അവർ എഴുവൻകിട സ്റ്റീം പ്ലാന്റുകൾ നിർമ്മിച്ചു; അവയിൽ രണ്ടെണ്ണം ലോകത്തിലേക്കും ഏറ്റവും വലുതാണു്. ഇന്നു റ്റി. വി. എ. ഈ രാജ്യത്തെ ഏറ്റവും വലിയ സംയോജിത യൂട്ടിലിറ്റി സമ്പ്രദായമാണു്.

"പ്രോജക്റ്റുകളുടെ നിർവഹണത്തിൽ ഏറ്റവും ഉയർന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥനോടൊപ്പമോ ഏറ്റവും പ്രശസ്തനായ സമൂഹാംഗത്തോടൊപ്പമോ വലിയ ഉത്തരവാദിത്തം ഓരോ തൊഴിലാളിക്കുണ്ടെന്നു മാനേജ്മെന്റു് അംഗീകരിച്ചിരുന്നില്ലെങ്കിൽ, റ്റി. വി. എ. ക്കു് ഈ റെക്കാർഡ് സൃഷ്ടിക്കാൻ സാധ്യമാകുമായിരുന്നില്ലെന്നാണു് എന്റെ അഭിപ്രായം.

"നമ്മുടെ വ്യവസായ സമൂഹങ്ങളിലും സംഘടനകളിലും ജനാധിപത്യത്തിനു പകരമായി മറ്റെന്തോ ഉണ്ടായിരിക്കണമെന്നു ജനങ്ങളുടെ മനസ്സിലുണ്ടായിരുന്ന സംശയം നീക്കിക്കളയുന്നതിനു്, തൊഴിലാളികളുടെ ഉത്തരവാദിത്തങ്ങളും, വിഷമമേറിയ സാഹചര്യങ്ങളിൽപ്പോലും തങ്ങളുടെ കരാറുകളനുസരിച്ചു പ്രവർത്തിക്കാനുള്ള നിഷ്കളം സംബന്ധിച്ച റെക്കാർഡ് ഉപകരിക്കേണ്ടതാണു്. റ്റി. വി. എ. ക്കു് ഇരുമാത്രം അണക്കെട്ടുകൾ ഇപ്പോഴത്തെ ചെലവിനുതന്നെ ന്യായമായ കായ്ക്ഷമതയോടുകൂടി പണി തീർക്കാൻ സാധിച്ചിരുന്നാലും, ആ പ്രക്രിയ

യിൽ,നമ്മുടെ വ്യവസായസംരംഭങ്ങൾക്കുള്ളിൽ (സഹകരണ സംരംഭമോ പൊതുസംരംഭമോ ഏതായാലും വേണ്ടില്ല) ജനാധിപത്യബന്ധങ്ങളിലെ കാര്യക്ഷമതയുടെപ്രദർശനം ഒഴിവാക്കപ്പെടുന്നപക്ഷം, അതു റെക്കാർഡ് അതുപോലുള്ള ദരിദ്രമാണെന്നു ഞാൻ പറയും.''

റവ. വി. എ. ബോർഡിന്റെയും സ്റ്റാഫിന്റെയും ജനാധിപത്യപരമായ മനോഭാവത്തിൽ റവ. വി. എ. യൂണിയനുകൾ സംതൃപ്തി പ്രകടിപ്പിക്കുന്നുണ്ട്. പ്രശസ്തവും വിജയപ്രദവും ആയി നടക്കുന്ന ഈ പരിപാടി ദുർബലമാക്കുന്നതിനുള്ള എല്ലാ ശ്രമങ്ങളോടും എ. എഫ്. എൽ.—സി. ഐ. ഓ.യുടെ എതിർപ്പു്, റവ. വി. എ. യുടെ വിവിധോദ്ദേശ പരിപാടിയിൽനിന്നു ജനങ്ങൾക്കു പൊതുവെ ലഭിച്ച പ്രയോജനങ്ങൾകൊണ്ടു മാത്രമല്ല, ലോകപ്രസിദ്ധമായ ഈ പൊതുമേഖലാസംഘടനയിൽ തുടരെ അധികാരത്തിൽ വന്ന കമ്മിഷണർമാർ അവലംബിച്ച പ്രബുദ്ധവും ജനാധിപത്യപരവുമായ ലേബർ—മാനേജ്മെന്റു ബന്ധം നിമിത്തം കൂടിയാണു്.

പൊതുമേഖലയിലുള്ള വ്യവസായം അയവില്ലാത്തതാണെന്നും പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ പുരോഗമനാത്മകമല്ലെന്നും ഒരാരോപണമുണ്ടു്. പോസ്റ്റാഫീസു്, പുരോഗമനാത്മകമല്ലാത്ത വ്യവസായത്തിനൊരു ദൃഷ്ടാന്തമായി ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാറുമുണ്ടു്. ഈ ആരോപണങ്ങൾ പരിശോധിച്ചശേഷം, കാൻസാസു് യൂണിവേഴ്സിറ്റിയിലെ പ്രഫസ്സർ എഡ്വിൻ ഓ. സ്റ്റീൻ ഇപ്രകാരം പറയുന്നു: ''പോസ്റ്റൽ സമ്പ്രദായത്തിലെ സാങ്കേതിക പരിവർത്തനങ്ങളും തൊഴിൽപരമായ ഉല്പാദനക്ഷമതയും പരിശോധിച്ചതിൽ അതിലെ പുരോഗതി സഹകരണവ്യവസായത്തിലെ പുരോഗതിയുമായി താരതമ്യപ്പെടുത്താവുന്ന വിധത്തിലുള്ളതാണെന്നു കണ്ടിരിക്കുന്നു. പുതിയ ഉപകരണങ്ങളുടെ കണ്ടുപിടിത്തം പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കപ്പെടുന്നു: കോർപ്പറേറ്റു ബിസിനസ്സിൽ കാണപ്പെടുന്നവയ്ക്കു സദൃശമായ പുതിയ

ഭരണസമ്പ്രദായങ്ങളാണ് അവിടെയും അവലംബിച്ചു വരുന്നതു''3

പബ്ളിക്ക് കോർപ്പറേഷൻ

പല സർവ്വീസുകളിലെയും പൊതുഉടമ മുൻവർഷങ്ങളിലേക്കാൾ കൂടുതൽ അയഞ്ഞുള്ളതാക്കിത്തീർക്കുന്നതിനു വേണ്ടി പബ്ളിക്ക് കോർപ്പറേഷന്റെ രൂപത്തിലുള്ള പൊതുസംരംഭങ്ങൾ ഇവിടെയും വിദേശത്തും കൂടുതലായി വികസിപ്പിച്ചുവരുന്നു. ഒന്നാം ലോകയുദ്ധത്തിന്റെ കാലത്താണ് യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിൽ ആദ്യമായി ഗവണ്മെന്റു കോർപ്പറേഷനുകളുടെ ഗണ്യമായ ഒരു ഗ്രൂപ്പ് പ്രത്യക്ഷപ്പെട്ടതു—യു. എസ്. ഷിപ്പിങ്ങു ബോർഡ് എമർജൻസി ഫ്ളീറ്റ്, വാർഫിനാൻസ് കോർപ്പറേഷൻ തുടങ്ങിയവ. യുദ്ധത്തിനുശേഷം റി.വി. എ. പോർട്ട് അതോറിറ്റി ഓഫ് ന്യൂയോർക്ക്, ഇൻലണ്ട് വാട്ടർവെയ്സ് കോർപ്പറേഷൻ, വിവിധ സിറ്റി ഹൗസിങ്ങ് അതോറിറ്റികൾ, തുടങ്ങി അനേകം കോർപ്പറേഷനുകൾ ഉയർന്നുവന്നു.

പ്രൈവറ്റു സ്റ്റോക്ക് കമ്പനിയുടേതിനു സദൃശ്യമായ ഒരു ഘടനയാണ് ഗവണ്മെന്റു കോർപ്പറേഷനുള്ളതു്. അതിന്റെ പേരുതന്നെ അക്കാര്യം സൂചിപ്പിക്കുന്നുണ്ടല്ലോ. സിറ്റി, സ്റ്റേറ്റ്, ഫെഡറൽ ഗവണ്മെന്റുകളുടെ ഉടമയിലുള്ള സ്വന്തം സ്റ്റോക്കും സ്വന്തം ബോണ്ടുകളും അതുതന്നെ പുറപ്പെടുവിക്കുന്നു. പൊതുവെ പറഞ്ഞാൽ, സ്വന്തം പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് കോർപ്പറേഷൻ തന്നെ പണം കണ്ടുപിടിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു.

കോർപ്പറേഷൻ ഡയറക്ടർമാരെ നിയമിക്കുന്നതു് യു. എസ്. പ്രസിഡണ്ടോ മറ്റു ഭരണത്തലവന്മാരോ

3സീബാ എൽഡ്റഡ്ജും സഹകാരികളും, "ഡവലപ്പ്മെന്റ് ഓഫ് കളക്റ്റീവ് എൻറർപ്രൈസ്" (യൂണിവേഴ്സിറ്റി ഓഫ് കാൻസാസ് പ്രസ്സ്. 1943) പേ. 30—81

ആണ്. കോർപ്പറേഷൻ മാനേജരന്മാരെ തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നതു് ഡയറക്ടർമാരും. കാര്യക്ഷമമായി പ്രവർത്തിക്കുകയും ജോലിയിലിരിക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന കാലഘട്ടത്തിലേക്കു് മാനേജർമാർക്കു് ഉദ്യോഗത്തിൽ തുടരാവുന്നതാണു്—ഒരു നിശ്ചിത കാലത്തേയ്ക്കാണു് അവരെ നിയമിക്കുന്നതെന്നു വരുകിലും.

ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരുടെ നിയമനം, ഉദ്യോഗക്കയറ്റം, ശമ്പളംകൊടുക്കൽ, പണച്ചെലവു്, കോർപ്പറേഷന്റെ സാമാന്യമായ ഉദ്ദേശത്തിനനുസൃതമായ പുതിയ പദ്ധതികൾ ആരംഭിക്കൽ എന്നീ വിഷയങ്ങൾ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഗവണ്മെന്റിന്റെ ഡിപ്പാർട്ടുമെന്റുകളുടെ മേലുള്ള പല വിധ നിയന്ത്രണങ്ങളിൽനിന്നും കോർപ്പറേഷൻ വിമുക്തമാണു്. അതോടൊപ്പംതന്നെ, അയവുള്ള ഒരു പൊതുലക്ഷ്യവുമിതിനുണ്ടു്. പല മണ്ഡലങ്ങളിലും സമൂഹവികസനത്തിന്റെ അമൂല്യവും സജീവവുമായ ഒരുപകരണമായിരിക്കത്തക്കവിധം അയവുള്ള ഒരു സ്വഭാവമാണതു്.

ജനാധിപത്യവും പൊതുവുടമയും

റേഡിയോ, എം മാതൃകയിലുള്ള പല പബ്ലിക്കു് കോർപ്പറേഷനുകളും, ലോക്കൽ സംഘടനകൾക്കു് നിയന്ത്രണാധികാരം വികേന്ദ്രീകരിച്ചുകൊടുത്തു്, ഉയർന്നതലത്തിൽ അമിതമായ അധികാരകേന്ദ്രീകരണവും ഉദ്യോഗസ്ഥദുഷ്പ്രഭുത്വവും ഒഴിവാക്കാൻ ശ്രമിക്കുന്നുണ്ടു്. റേഡിയോ, വി. എ. വിദ്യുച്ഛക്തി ഉല്പാദിപ്പിക്കുകയും ട്രാൻസ്മിറ്റു ചെയ്യുകയും ചെയ്യുന്നുണ്ടെന്നു വരുകിലും, 97 മുനിസിപ്പാലിറ്റികളും അമ്പതോളം സഹകരണസംഘങ്ങളുമാണു് നിർമ്മാണച്ചെലവിൽത്തന്നെ ഉപഭോക്താക്കൾക്കു് വിദ്യുച്ഛക്തി വിതരണം ചെയ്യുന്നതു്. ഓരോ പബ്ലിക്കു് ഏജൻസിയും അതിനു് ഏറ്റവും കാര്യക്ഷമമായി ചെയ്യാവുന്ന കർത്തവ്യങ്ങളനുഷ്ഠിക്കുന്നു. ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ശാസ്ത്രീയവും മാനുഷികവുമായ നയം, പ്രബുദ്ധമായ കൂട്ടുവിലപേശൽ ഏർപ്പാടു്, ഉപഭോക്താക്കളായ

പൊതുജനങ്ങളുമായി കൂടെക്കൂടെയുള്ള കൂടിയാലോചന എന്നിവ വഴിയായി തൊഴിലാളികൾക്കിടയിൽ കായ്ക്ഷമതയില്ലായ്മയും സത്യസന്ധതയില്ലായ്മയും ഒഴിവാക്കാൻ ഈ പബ്ലിക്ക് കോർപ്പറേഷനുകൾ ഉദ്യമിക്കുന്നു.

എന്നിരിക്കിലും കായ്ക്ഷമത, പുരോഗമനപരത, ജനാധിപത്യം, സാമൂഹ്യോദ്ദേശ്യം, സമൂഹത്തിനുള്ള പ്രയോജനം എന്നിവ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം പബ്ലിക്ക് കോർപ്പറേഷനും സാധാരണ ഗവണ്മെൻറ് ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറുകളും, ഗവണ്മെൻറിൽ അധികാരത്തിലിരിക്കുന്നവരുടെ സാമൂഹ്യവും രാഷ്ട്രീയവുമായ അഭിപ്രായങ്ങളെയും പൗരന്മാരുടെ പൊതുജനസേവനാസക്തിയെയും പ്രവർത്തനത്തെയുമാണ് അധികപങ്കും ആശ്രയിക്കുന്നത്.

ഭരണസമ്പ്രദായമേതായാലും വേണ്ടില്ല, പൊതുസംരംഭങ്ങളോട് എതിർപ്പുള്ള ഒരു പ്രതിലോമഗവണ്മെൻറ് നിയമനിർമ്മാണപരവും ഭരണപരവും പണസംബന്ധവുമായ തന്ത്രങ്ങളിലൂടെ പൊതുസംരംഭങ്ങളെ നിയന്ത്രിക്കുകയോ അട്ടിമറിക്കുകയോ ചെയ്തേക്കാം. അങ്ങനെ ആ സംരംഭങ്ങൾ പൊതുജനങ്ങൾക്ക് ഉപകരിക്കാത്തവിധത്തിലാക്കിത്തീർക്കുന്നു.

ഒരു തൊഴിലാളി വിരുദ്ധഗവണ്മെൻറ് തൊഴിലാളികളുടെ ജനാധിപത്യപരമായ അഭിപ്രായപ്രകടനങ്ങളെ തടയുകയോ നശിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്തേക്കാം. ഒരു ഫാസിസ്റ്റ് ഗവണ്മെൻറോ കമ്യൂണിസ്റ്റ് ഗവണ്മെൻറോ മറ്റേതെങ്കിലും വിധത്തിലുള്ള രാഷ്ട്രീയസ്വാധീനപ്പെട്ട ഗവണ്മെൻറോ ഏകാധിപത്യശക്തി വർദ്ധിപ്പിക്കാനും എതിർപ്പുകളെ അടിച്ചമർത്താനും ജനങ്ങളെ പട്ടാളച്ചിട്ടയിലാക്കാനുമുള്ള ഒരുപാധിയായി ഗവണ്മെൻറു വ്യവസായങ്ങളെ ഉപയോഗിക്കാനിടയുണ്ട്.

പൊതുവുടമയിലുള്ള സംരംഭങ്ങൾ സമസ്തജനങ്ങളുടെയും പ്രയോജനത്തിനു് ഉപകരിക്കണമെന്നു വരികിൽ, ഗവണ്മെൻറു ജനാധിപത്യജീവിതരീതിയിൽ ആത്മാർത്ഥമായി വിശ്വസിക്കുന്നവരാൽ നയിക്കപ്പെടുന്ന ഒരു ജനാധിപത്യ ഗവണ്മെൻറു് ആയിരിക്കണം. പൊതുവ്യവ

സായങ്ങൾ ജനാധിപത്യരീതിയിൽ ഭരിക്കപ്പെടുകയും വേണം. ലക്ഷ്യം രാഷ്ട്രത്തിന്റെ അധികാരപ്രകടനമല്ല, വ്യക്തിത്വത്തിന്റെ വികസനവും സമസ്തജനങ്ങളുടെയും ക്ഷേമസന്തുഷ്ടികളുടെ വർദ്ധനയുമായിരിക്കണമെന്നുള്ളതും പരമപ്രാധാന്യമർഹിക്കുന്നു.

ഇപ്പോഴും ഭാവിയിലും, തൊഴിലാളികളുടെ കർത്തവ്യങ്ങളിലൊന്ന്, പൊതുവ്യവസായത്തിൽ ജനാധിപത്യചൈതന്യം നിവേശിപ്പിക്കണമെന്നതാണ്. തൊഴിലാളികളുടെയും അമേരിക്കൻ ജനതയുടെയും മറ്റൊരു കർത്തവ്യം, സ്വകാര്യവ്യവസായത്തിൽ നിന്നും പൊതുവ്യവസായത്തിൽനിന്നും സഹകരണ വ്യവസായത്തിൽ നിന്നും പുരോഗമിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന നമ്മുടെ സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയിൽ പൊതുജനങ്ങൾക്കു ലഭിക്കുന്ന താരതമ്യഗുണങ്ങൾ വിലയിരുത്തണമെന്നതാണ്.

ഭാവി

സാമൂഹ്യസേവനം, സോഷ്യൽ ഇൻഷ്വറൻസ്, പബ്ളിക്ക് യൂട്ടിലിറ്റി, പ്രകൃതി വിഭവങ്ങൾ, സാമ്പത്തികസഹായം തുടങ്ങി പൂർണ്ണമായ തൊഴിലും സുസ്ഥിരവും വികസനാത്മകവുമായ ഒരു സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയും ഉറപ്പുനൽകത്തക്ക സംരംഭങ്ങളുടെ മണ്ഡലത്തിൽ പൊതുവുടമയും നിയന്ത്രണവും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിന് തൊഴിലാളികൾ നാം മുമ്പേ കണ്ടതുപോലെ, ഏറെക്കുറെ സ്വയം സമർപ്പിച്ചു കഴിഞ്ഞു. ഈ ലക്ഷ്യങ്ങൾക്ക് ഉറപ്പു ലഭിക്കുന്നപക്ഷം, പ്രത്യേകിച്ച് നമ്മുടെ കുത്തക വ്യവസായങ്ങളും അർദ്ധകുത്തകവ്യവസായങ്ങളും അത് എത്രമാത്രം പുരോഗമിപ്പിക്കുമെന്ന് ഇപ്പോൾ പറയുക അസാധ്യമാണ്.

ഉപഭോക്താക്കളുടെ സഹകരണസംഘം

നാലാമതൊരുതരം പൊതുവുടമ, ഉപഭോക്താക്കളുടെ സഹകരണസംഘം എന്ന പേരിലറിയപ്പെടുന്നു. ഈ

സമ്പ്രദായം, എല്ലാ സാമ്പത്തികവിഭാഗത്തിൽ പെട്ടവർക്കും കർഷകർക്കും വ്യവസായത്തൊഴിലാളികൾക്കും താല്പര്യമുള്ളതാണ്. പരസ്പരവിരുദ്ധമായ നമ്മുടെ സാമ്പത്തികതാല്പര്യങ്ങൾക്കിടയ്ക്ക് മനുഷ്യരാശിയോളംതന്നെ വിസ്തൃതമായ ഒരു പൊതുസാമ്പത്തികബന്ധമുണ്ടെന്നു കണ്ടുപിടിക്കുക ആശ്വാസഹേതുകമായ ഒരു കാര്യമാണ്. മറെറന്തെല്ലാം സാമ്പത്തിക താല്പര്യങ്ങൾ നമ്മെ വർഗ്ഗങ്ങളായോ രാഷ്ട്രങ്ങളായോ വിഭജിച്ചാലും, നാം എല്ലാവരും ഉപഭോക്താക്കളെന്ന നിലയിൽ നമുക്കെല്ലാവർക്കും പൊതുവായ ചില സാമ്പത്തികതാല്പര്യങ്ങളുണ്ട്. ഉപഭോക്തൃസഹകരണത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനപരമായ തത്വശാസ്ത്രമാണിതു്.

ഉപഭോക്തൃസഹകരണസംഘങ്ങൾ ഉല്പാദകസഹകരണസംഘങ്ങളിൽനിന്നും മാർക്കറിങ്ങ് സഹകരണസംഘങ്ങളിൽനിന്നും വ്യത്യസ്തമാണ്. ഒട്ടവിലത്തേതു പ്രത്യേകിച്ചും കർഷകർക്കിടയിൽ പ്രയോജനപ്രദമാണെങ്കിലും, ഉല്പന്നങ്ങൾക്കു നല്ല വില അതു നേടിക്കൊടുക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും, അതിനു പൊതുവേ വിസ്തൃതമായ ഒരടിത്തറയോ വ്യാപകമായ ഉദ്ദേശങ്ങളോ ഉപഭോക്തൃസഹകരണത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക തത്വശാസ്ത്രമോ കാണുന്നില്ല. എങ്കിലും അമേരിക്കൻ കർഷക സംഘങ്ങൾ ഈ രാജ്യത്തു് ഉപഭോക്തൃസഹകരണ സംഘങ്ങൾ രൂപവൽക്കരിക്കുന്നതിൽ മുൻകൈയെടുത്തു പ്രവർത്തിച്ചിട്ടുണ്ട്.

1844—ൽ ഇംഗ്ലണ്ടിൽ റോഷ്ഡെയിൽ എന്നൊരു ചെറിയ പട്ടണത്തിൽ, 28 തൊഴിലാളിസ്ത്രീപുരുഷന്മാർ ചേർന്ന് ആധുനികമായ ഉപഭോക്തൃസംഘം ആരംഭിച്ചു. അതൊരു സഹകരണ സ്റ്റോർ ആയിരുന്നു. അത്രത്തോളം വിനിതമായ ഒരു ആരംഭത്തിൽനിന്നു് ആ പ്രസ്ഥാനം അനേക രാജ്യങ്ങളിൽ തൊഴിലാളി സംഘങ്ങളുടെയും കർഷകരുടെയും പിന്തുണയോടുകൂടി വളർന്നുകൊണ്ടിരുന്നു. ഇന്നു് യൂണൈറ്റഡ് സ്റ്റോറ്സ് ഉൾപ്പടെ ലോകമൊട്ടുക്കു് 750 ലക്ഷത്തിനും 800 ലക്ഷത്തിനുമിടയ്ക്ക് അംഗങ്ങൾ ഉപഭോക്തൃ സഹകരണസംഘങ്ങൾക്കുണ്ട്.

സഹകരണസംരംഭങ്ങളിൽ ഇപ്പോൾ വിവിധരാജ്യങ്ങളിൽ വിതരണവും നിർമ്മാണവുംഉൾപ്പെട്ടുന്നുണ്ട്. പലവ്യഞ്ജനം, കാർഷികോപകരണങ്ങൾ, ഭക്ഷ്യവിഭവങ്ങൾ, വിത്തു്, വളം, തുണി, ഫർണിച്ചർ സാധനങ്ങൾ വാഹനമാർഗ്ഗം അയയ്ക്കൽ, കൽക്കരി, തടി, ഗ്യാസു്, എണ്ണ, കാർഡയർ, ഗ്രാമവൈദ്യുതീകരണം, ക്രെഡിറ്റു യൂണിയൻ, ബാങ്കുകൾ, ബേക്കറികൾ, പാൽ വിതരണം, മെഡിക്കൽസർവിസു്, ഇൻഷൂറൻസു്, ഹൗസിങ്ങു്, ശവസംസ്കാര സഹകരണ സംഘങ്ങൾ എന്നിങ്ങനെ വളരെയധികം ചരക്കുകളും സേവനങ്ങളും ഇപ്പോൾ ഉപഭോക്തൃസഹകരണ സംഘങ്ങൾ കൈയ്യും ചെയ്യുന്നവയാണു്. ''തൊട്ടിൽ മുതൽ ശ്മശാനഘട്ടംവരെ'' മനുഷ്യന്റെ എല്ലാ ആവശ്യങ്ങളും അവ നിർവഹിച്ചുപോരുന്നു.

ആറാം ദശകത്തിന്റെ മദ്ധ്യത്തിൽ യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിൽ മൊത്തം 72·5 ലക്ഷം അംഗങ്ങളോടുകൂടിയ 16000 ക്രെഡിറ്റുയൂണിയനുകളുണ്ടായിരുന്നു. അവയുടെ ആസ്തി 225 കോടി ഡോളറാണു്. 150 കോടി ഡോളറോളം അവ വായ്പയെടുത്തിരുന്നു. ഏറുകണക്കിനു് ഇൻഷൂറൻസു് സഹകരണസംഘങ്ങളുണ്ടായിരുന്നതിൽ വലിയ 10 എണ്ണത്തിന്റെ മൊത്തം പോളിസിയുടമസ്ഥർ 80 ലക്ഷമാണു്. കർഷകകുടുംബങ്ങൾക്കു് ഗ്യാസോളിൻ, വളം, കാലിത്തീറ്റ, യന്ത്രങ്ങൾ തുടങ്ങിയവനൽകിക്കൊണ്ടിരുന്ന 3300 കൃഷിയിട ക്രയസഹകരണസംഘങ്ങളുണ്ടായിരുന്നു. അവയുടെ മൊത്തം വില്പന 250 കോടി ഡോളറാണു്. ആയിരത്തിൽപരം സഹകരണസ്റ്റോറുകൾ പ്രതിവർഷം 10 കോടി ഡോളറിന്റെ വില്പന നടത്തിവന്നു.

ഹൗസിങ്ങും, ഹെൽത്തും, സ്റ്റുഡന്റ്സും സഹകരണസംഘങ്ങൾ ക്രമാനുഗതമായി സംഖ്യയിൽ വർദ്ധിച്ചുകൊണ്ടാണിരിക്കുന്നതു്. മാക്രറിങ്ങു് സംഘങ്ങളുടെ കാര്യമാണെങ്കിൽ, കുറഞ്ഞതു് മൂന്നിൽ രണ്ടുഭാഗം കർഷകകുടുംബങ്ങൾ ഒന്നോഅധികമോ സംഘങ്ങളിൽ അംഗമായിരുന്നു. 7200 യൂണിറ്റുകളിലായി 41 ലക്ഷം അംഗങ്ങളാണ

വസ്തുതയായിരുന്നു. 1954-ൽ അവ ധാന്യം, ഡെയറിഉല്പന്നങ്ങൾ, സസ്യങ്ങൾ, പഴങ്ങൾ തുടങ്ങിയ കാർഷികോല്പന്നങ്ങളിൽ മൊത്തം 900 കോടി ഡോളറിന്റെ വ്യാപാരം നടത്തി.

ഉപഭോക്താക്കളുടെ ഉടമയിൽ വ്യവസായം

ഉപഭോക്തൃസഹകരണം, ഉപഭോക്താക്കളുടെ ഉടമയിലുള്ള വ്യവസായമായി പരിഗണിക്കാം. അവ "ഭൂമുഖത്തുനിന്നു് മുകളിലോട്ട്" വളരുകയാണു്. ഒരു സംഘം ഉപഭോക്താക്കൾ ഒരുമിച്ചുചേർന്നു്, സഹകരണവ്യാപാരത്തിലേർപ്പെടുന്നു. ഉദാഹരണത്തിനു്, അവർ ഒരു സ്റ്റോർ നടത്തുന്നുവെന്നു വിചാരിക്കുക. ഓരോ അംഗവും ഒന്നോ അധികമോ സ്റ്റോക്കു് ഷെയറുകൾ (സാധാരണയായി ഷെയറിന്റെ വില അഞ്ചുഡോളറോ പത്തു ഡോളറോ ആയിരിക്കും) വാങ്ങി, ഒരു വ്യവസായത്തിനു പണമുണ്ടാക്കുന്നു. ഒരു ഡയറക്ടർ ബോർഡിനെ തിരഞ്ഞെടുക്കുകയും ഒരു മാനേജരെ നിയമിക്കുകയും ഒരു വ്യാപാരസ്ഥലം വാടകയ്ക്കെടുക്കുകയും അംഗങ്ങൾക്കാവശ്യമായ സാധനസാമഗ്രികൾ വാങ്ങി ശേഖരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. അംഗത്വം എല്ലാവർക്കുമായി തുറന്നുകൊടുക്കുന്നതാണു്. അനന്തരം കോ—ഓപ്പറേറ്റീവു് റിട്ടെയിൽ സ്റ്റോറുകൾ ചേർന്നു് മൊത്തവിലയ്ക്കു് സാധനങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കുന്നതിനുവേണ്ടി ഹോൾസെയിൽ കോഓപ്പറേറ്റീവുകൾ സ്ഥാപിക്കുന്നു. ഉപഭോക്താക്കൾക്കു് കൂടുതൽ ആദായമുണ്ടാക്കുന്നതിനായി ഹോൾസെയിൽ കോഓപ്പറേറ്റീവുകൾ ഉല്പാദനോന്മുഖമായ വ്യവസായങ്ങൾ ഏറ്റെടുക്കുന്നുണ്ടു്. ഗ്രേറ്റു് ബ്രിട്ടനിലും സ്കാൻഡിനേവിയൻ രാജ്യങ്ങളിലും നിർമ്മാണ വ്യവസായം വിപുലമായ തോതിൽ വളന്നുകഴിഞ്ഞു. അനേകം ഉല്പന്നങ്ങൾ ഇവയിലുൾപ്പെടുന്നു. യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിൽ, ഹോൾസെയിൽ കൺസ്യൂമർ കോഓപ്പറേറ്റീവു സംഘങ്ങൾ പെട്രോളിയം ഉല്പന്നങ്ങൾ

(എണ്ണക്കിണർ മുതൽ ഉപഭോക്താവുവരെ) വളം, തടി, ഗ്രീസ്, പെയിൻറ്, തുടങ്ങിയവയുടെ നിർമ്മാണത്തിലേർപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു.

റോഷ്ഡയിൽ തത്വങ്ങൾ

ഒരു റോഷ്ഡയിൽ ഉപഭോക്തൃസഹകരണസംഘത്തിന് നാല് അടിസ്ഥാനപ്രമാണങ്ങളുണ്ടായിരിക്കും. ഒന്ന്— ഓരോ സ്റ്റോക്ക് ഓഹരിക്കും ഒരു വോട്ട് എന്ന സാധാരണ കോർപ്പറേഷനിലെ രീതിക്കുപകരം ഓരോ വ്യക്തിക്കും ഒരു വോട്ട നൽകുമ്പോൾ സാമ്പത്തിക ജനാധിപത്യം ഉറപ്പു നൽകപ്പെടുന്നു. സഹകരണസംഘം അങ്ങനെ സാമ്പത്തികനിയന്ത്രണ വ്യവസ്ഥിതിയിൽ, സ്വത്തിൻെറ വിലയേക്കാൾ വ്യക്തിയുടെ മൂല്യം വലുതാക്കിക്കാണിക്കുകയാണ്. രണ്ട്— മുടക്കുമുതലിനു വളരെ പരിമിതമായ പലിശ മാത്രമേ നൽകൂ. മൂന്ന്— വ്യാപാരത്തിലെ ആദായം അംഗങ്ങൾ വാങ്ങിയ സാധനങ്ങളുടെ വിലയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഡിവിഡണ്ടായി അവർക്കു തന്നെ നൽകപ്പെടുന്നു. നാലാമത്തെ തത്വം അംഗത്വം ആർക്കും നൽകപ്പെടുന്നുവെന്നതാണ്. വർഗ്ഗവർണ്ണവിശ്വാസവ്യത്യാസങ്ങൾ പരിഗണിക്കാതെ സകലർക്കുമായി സംഘത്തിൻെറ പ്രയോജനം തുറന്നുകൊടുത്തിരിക്കുന്നു. നല്ല മാനേജുമെൻറ് വിജയത്തിന് അത്യന്താപേക്ഷിതമാണെന്ന് അനുഭവം തെളിയിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഉപഭോക്തൃസംഘങ്ങളിൽ തൊഴിലാളിക്കുള്ള ചില സജീവതാല്പര്യം ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്നതിനും, സംഘടിതതൊഴിലാളികളും സംഘങ്ങളും തമ്മിലുള്ള ബന്ധത്തിലെ ചില പ്രശ്നങ്ങൾ എടുത്തുകാണിക്കാനും മാത്രമേ ഇവിടെ സാദ്ധ്യമാവുകയുള്ളൂ.

വിലയും ശമ്പളവും

ശമ്പളം മാത്രം കൂട്ടിയതുകൊണ്ട് സ്വന്തം സാമ്പത്തികക്ഷേമം അഭിവൃദ്ധിപ്പെട്ടുകൊള്ളുമെന്നില്ലെന്ന്

തൊഴിലാളികൾ പഠിച്ചുകഴിഞ്ഞു—അഥവാ പഠിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്നു. വിലയും വർദ്ധിക്കുന്ന പക്ഷം—മിക്കപ്പോഴും അങ്ങനെയാണു് സംഭവിക്കുന്നതു്—തൊഴിലാളികൾ പുറപ്പെട്ടു് സ്ഥാനത്തുതന്നെയാവും നിൽക്കുക—ഉപഭോക്താക്കളുടെ പൊതുവെയുള്ള കാര്യം പറയുകയുംവേണ്ട.

ശമ്പളക്കൂട്ടൽ, സ്വന്തം കുടുംബങ്ങൾക്കുവേണ്ടി ആഗ്രഹിക്കുന്ന സാമ്പത്തികാഭിവൃദ്ധി കൈവരുത്തണമെന്നുവരുകിൽ വില വർദ്ധിക്കാതെ തടയേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. ഈ വസ്തുത ഗ്രേറ്റ് ബ്രിട്ടനിലെയും സ്കാൻഡിനേവിയൻ രാജ്യങ്ങളിലെയും മറ്റും യൂണിയൻ തൊഴിലാളികൾ വളരെ നേരത്തെതന്നെ മനസ്സിലാക്കി. ഉപഭോക്തൃസംഘങ്ങളിൽ ഇതു് കാര്യക്ഷമമായി നിറവേറ്റാമെന്നു് അവർ കണ്ടു. അമേരിക്കയിൽ ഏ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. യും റെയിൽറോഡ് ബ്രദർഹുഡ്സുകളും സഹകരണപ്രസ്ഥാനത്തിനു് സജീവമായ പിന്തുണനൽകി. ഏ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. യുടെ ആദ്യത്തെ ഭരണഘടനാ കൺവൻഷനിൽ പാസ്സാക്കപ്പെട്ട രണ്ടാമത്തെ പ്രമേയം, യഥാർത്ഥമായ എല്ലാ സഹകരണസംഘങ്ങൾക്കും പൂർണ്ണ ഫെഡറേഷനെറ പിന്തുണ പ്രഖ്യാപനം ചെയ്തുകൊണ്ടുള്ളതാണെന്നതു് രസകരമായിത്തോന്നാം. ഉപഭോക്തൃസഹകരണസംഘങ്ങൾ, ശമ്പളത്തിനെറ ക്രയശക്തി ഉയർത്തുകയും ഒന്നാംതരം സാധനങ്ങൾ വിതരണം ചെയ്യുകയും, നമ്മുടെ സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയിലെ കുത്തകഘടകങ്ങൾക്കെതിരായുള്ള സമരത്തിൽ ഒരു കരുത്തേറിയ ശക്തിയായി വർത്തിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. പൊതുക്ഷേമം പുരോഗമിപ്പിക്കുന്നതിൽ മറ്റു ഗ്രൂപ്പുകളുമായി ചേർന്നു് സംയുക്തമായി ശ്രമിക്കാൻ സംഘടിത തൊഴിലാളികൾക്കു് അവകാശമുണ്ടെന്നും പ്രമേയത്തിൽ പറയുന്നു. ക്രെഡിറ്റ്, ഹൗസിങ്ങ്, ഹെൽത്തു്, ഇൻഷുറൻസ് സഹകരണസംഘങ്ങൾക്കു പ്രമേയത്തിൽ പ്രത്യേക ശ്രദ്ധ നൽകീട്ടുണ്ടു്. പെൻഷൻ റിസർവുഫണ്ടും വെൽഫെയർ റിസർവുകളും ഇടത്തരം വരുമാനക്കാരുടെ കുടുംബങ്ങൾക്കായുള്ള സഹകരണ-

ഹൗസിങ്ങു പദ്ധതികളിൽ വിപുലമായ തോതിൽ നിക്ഷേപിക്കണമെന്നു് 1956 ഫെബ്രുവരിയിൽ ചേർന്ന എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. എക്സിക്യൂട്ടീവു കൗൺസിൽ ആഹ്വാനം ചെയ്യുകയുണ്ടായി.

സഹകരണത്തിന്റെ നേട്ടങ്ങൾ

സഹകരണപ്രസ്ഥാനം, നേരത്തെ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചതുപോലെ, പരമ്പരാഗതമായി ഇടനിലക്കാരായിരുന്നവരുടെ ലാഭം നിർമ്മാർജ്ജനംചെയ്യും കൃത്തകയെ ദുർബ്ബലപ്പെടുത്തിയും അനേകം പേരുടെ ജീവിതച്ചെലവു കുറച്ചും, കാര്യക്ഷമതയില്ലാത്ത ചെറുകിട സ്വകാര്യക്കമ്പനികൾ ചരക്കുകൾ വിതരണം ചെയ്യുന്നതുമൂലമുണ്ടാകുന്ന പാഴ്ച്ചെലവുകളധികവും ഒഴിവാക്കിയും അസംഖ്യംപേരുടെ ജീവിതച്ചെലവു കുറയ്ക്കുകയുണ്ടായി. അതു് തൊഴിലാളികൾക്കു് പൊതുവേ മെച്ചപ്പെട്ട സാഹചര്യങ്ങൾ നൽകുകയും, മിക്കപ്പോഴും മെച്ചപ്പെട്ട സാഹചര്യങ്ങൾക്കുവേണ്ടിയുള്ള പോരാട്ടത്തിൽ തൊഴിലാളികളെ സഹായിക്കുകയും ചെയ്തു. വ്യവസായത്തിൽ ജനാധിപത്യസമ്പ്രദായം സംബന്ധിച്ച അമൂല്യമായ പ്രബോധനത്തിനു് അതവസരം നൽകി. വ്യവസായത്തിൽ ലാഭമില്ലാത്ത പ്രേരണകളുടെ വിജയപ്രദമായ പ്രവർത്തനത്തിനു് അതൊരു ഒന്നാംതരം ദൃഷ്ടാന്തം നൽകുന്നുണ്ടു്. അതു് സാമൂഹ്യമായും സാമ്പത്തികമായും ഫലപ്രദമായ വിദ്യാഭ്യാസ സേവനമനുഷ്ഠിച്ചു. കുറച്ചുപേർക്കു ലാഭവും അധികാരവും നൽകലല്ലാ എല്ലാവർക്കും സേവനം അനുഷ്ഠിക്കൽ പ്രാഥമിക ലക്ഷ്യമായിട്ടുള്ളതും ദേശീയാതിർത്തികടന്നു് വിസ്തൃതമായി വിടർന്നുകിടക്കുന്നതുമായ ഒരു സമാധാന സഹകരണ സമൂഹത്തിന്റെ അടിത്തറ അതുറപ്പിച്ചു. സാമ്പത്തിക ജനാധിപത്യവും സാമ്പത്തിക സമാധാനവും ലോകസമാധാനവും നേടുന്നതിനു് സഹകരണപ്രസ്ഥാനം ഉപയോഗിക്കുന്ന ഉപാധികൾ ആ ലക്ഷ്യങ്ങളോളം തന്നെ പ്രധാനമാണു്.

വലത്തും ഇടത്തുമുള്ള സോഷ്യലിസ്റ്റാധിപത്യ ഭരണകൂടങ്ങൾ ബലപ്രയോഗത്തിലും ശക്തിയിലും വച്ചുനോക്കുമ്പോൾ ആത്യന്തികമായി അവരുടെ ഉദ്ദേശത്തെ പരാജയപ്പെടുത്തുകയേയുള്ളൂ. നേരെമറിച്ച് ഉപഭോക്തൃസഹകരണസംഘം, രാഷ്ട്രീയമോ വ്യാവസായികമോ ആയ ഏതെങ്കിലും ഏകാധിപത്യത്തെ മുകളിൽനിന്നു് അടിച്ചേല്പിക്കുന്നില്ല. അതു് ജനാധിപത്യമാതൃകയിൽ താഴത്തെ തലത്തിൽനിന്നു് ജനങ്ങൾതന്നെ പണിതുയർത്തിയ ഒരു സ്വമേധാ പ്രസ്ഥാനമാണു്. സ്വന്തം ബിസിനസ്സിന്റെ കാര്യക്ഷമമായ ഉടമസ്ഥതയിലും മാനേജ്മെൻറിലും പങ്കെടുക്കുന്നതിനു് സാധാരണ ജനങ്ങൾക്കു് അമേരിക്കയിൽപോലും സാധിക്കുന്നില്ല. അങ്ങനെ അധികപങ്കും നഷ്ടപ്പെട്ട മൗലികാവസരങ്ങൾ, ഉപഭോക്തൃസഹകരണസംഘം സാധാരണ ജനങ്ങൾക്കു തിരിച്ചുകൊടുക്കുന്നു. മുൻകൈയെടുത്തുള്ള പ്രവർത്തനം, സ്വാശ്രയശീലം എന്നീ അമേരിക്കൻ ഗുണവിശേഷങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിനുള്ള കൂട്ടുതലവസരങ്ങൾ അതു് ജനങ്ങൾക്കു പ്രദാനം ചെയ്യുന്നു.

സഹകരണത്തിനു ജനങ്ങളുടെമേലുള്ള സ്വാധീനം

സഹകരണം ജനാധിപത്യപരമായതു കൊണ്ടാണു് അതിനു ജനങ്ങളുടെമേലും സാമ്പത്തിക സാഹചര്യങ്ങളിന്മേലും പ്രധാനമായ സ്വാധീനമുള്ളതു്. ഒരു സംഘത്തിലുള്ള ഓരോവ്യക്തിയെയും തീരുമാനം ചെയ്യുന്നതിനുള്ള ഉത്തരവാദിത്വം ഏല്പിക്കുകയും അങ്ങനെ ധിഷണാപരമായും സാന്മാർഗ്ഗികമായും വളരുന്നതിനും കഴിവുകളും തീരുമാനശക്തിയും ഉത്തരവാദിത്വവും വികസിപ്പിക്കുന്നതിനും സഹായിക്കുകയും ചെയ്യാൻ ജനാധിപത്യത്തിനു മാത്രമേ കഴിയൂ. ഉപഭോക്തൃസഹകരണം സാമ്പത്തിക ജനാധിപത്യമാണു്—ഓരോ അംഗവും ഉത്തരവാദിത്വത്തിൽ മാത്രമല്ല, ആദായത്തിലും ഒരു പൊതു

സംരംഭത്തിന്റെ വിജയാപജയ സാധ്യതകളിലും പങ്കു ചേരുന്നു. ആ നിലയ്ക്ക് ഒരു ബിസിനസ്സിനെ മാത്രമല്ല ജനങ്ങളെയും വളർത്തിയെടുക്കുവാൻ അത് ഉദ്യമിക്കുന്നു.

ജനങ്ങളുടെ മേൽ സഹകരണത്തിനുള്ള സ്വാധീനം ആധുനികലോകത്തിലെ വൻതോതിലുള്ള ഉല്പാദനവുമായി യാതൊരുപൊരുത്തവുമില്ലാത്തതാണ്. തൊഴിലാളികളുടെ ചുമലിൽ നിന്ന് ഒരു ഭാരം, യന്ത്രത്തിനുള്ളിലേയ്ക്കും, തൊഴിലാളിയുടെ ഉള്ളിൽനിന്ന് മറെറാരു ഭാരം, മുൻവശത്തെ ആഫീസിനുള്ളിലേയ്ക്കും, ഇട്ടുകയുമാണ് ആധുനിക മാനേജ്മെൻറിന്റെ ജോലിയെന്ന് ഒരു വലിയ ആട്ടോമൊബൈൽ നിർമ്മാതാവു പറഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. മനുഷ്യരെന്ന നിലയിൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് എന്തു സംഭവിക്കും?

ഒരു സഹകരണസംഘത്തിൽ ജനാധിപത്യ ഉടമസ്ഥം ഉത്തരവാദിത്വത്തിനുമുള്ള എതിർഫലത്തിനൊരു ദൃഷ്ടാന്തം ഞങ്ങൾ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചുകൊള്ളട്ടെ. ഗ്രന്ഥകർത്താക്കളിലൊരാൾ ഒരു കൽക്കരിഖനി സഹകരണസംഘത്തിന്റെ ഡയറക്ടർ ബോർഡു യോഗത്തിൽ സംബന്ധിച്ചപ്പോഴുണ്ടായ അനുഭവമാണതു്. ആ ബോർഡിലെ ചില ഖനിത്തൊഴിലാളികൾ നിരുത്തരവാദികളും ന്യായദീക്ഷയില്ലാത്തവരുമാണെന്നു് ഖനിയുടമസ്ഥന്മാർ വിചാരിച്ചിരുന്നതായി ലേഖകനു് അറിയാമായിരുന്നു. എന്നാൽ സഹകരണസംഘത്തിന്റെ മാനേജുമെൻറിൽ ഉത്തരവാദിത്വമുള്ള ഒരു സ്ഥാനത്തു പ്രവേശിച്ചപ്പോൾ അവർ ബിസിനസ്സുകാര്യങ്ങൾ, ഒരു നല്ല വ്യാപാരിയെപ്പോലെയാഥാർത്ഥ്യബോധത്തോടുംബുദ്ധിയോടുംകൂടി കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതായി കാണപ്പെട്ടു. ശരിയായി ജോലിചെയ്യാത്ത ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ കാര്യവും അവർ ചർച്ച ചെയ്തു. അയാൾക്ക് ഒരു മാസത്തേയ്ക്കു താക്കീതു നൽകുന്നതിനു് അവർ തീരുമാനിച്ചു. അങ്ങനെ കഴിവുള്ള സഹായങ്ങളൊക്കെ നൽകീട്ടും അയാൾ നേരിപ്പെടാത്ത പക്ഷം, അയാളെ പുറംതള്ളണമെന്നു കാണിച്ചു് അവർ വോട്ടുചെയ്തു.

വ്യവസായത്തൊഴിലാളികളെ കത്തവ്യബോധവാന്മാരാക്കുവാനുള്ള ഏക മാർഗ്ഗം ഏറ്റവും ഉത്തരവാദിത്വമുള്ള കത്തവ്യം അവരെ ഏല്പിക്കുക എന്നുള്ളതു മാത്രമാണ്. സാധാരണ ജനങ്ങൾക്ക് വ്യാപകമായ ഉടമസ്ഥതയും വ്യവസായത്തിന്റെ നിയന്ത്രണവും നൽകുകയാണ് വ്യവസായത്തിനു നല്ലതെന്ന് കാണുവാൻ കഴിയും.

തൊഴിലാളി-ഉപഭോക്തൃ സഹകരണ സംഘങ്ങൾ

അമേരിക്കയിൽ ഉപഭോക്തൃ സഹകരണസംഘങ്ങൾ ഏറ്റവും വിപുലമായി വികസിപ്പിച്ചതിൽ നമ്മുടെ കർഷകർ പ്രശംസാർഹരാണ്. എന്നിരിക്കിലും മുഖ്യമായി വ്യവസായത്തൊഴിലാളികൾ ഉൾപ്പെട്ടതാണ് യൂണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിലെ ഏറ്റവും പഴക്കം ചെന്ന സഹകരണ സംഘങ്ങൾ. വിസ്കൺസിനിലെ ഫിൻസ്, ബൊഹീമിയൻസ് തുടങ്ങിയവരുടെയിടയിലും ഒഹായോ, മസ്സാച്ചുസെറ്റ്സ്, ഇല്ലിനോയി തുടങ്ങിയ സ്ഥലങ്ങളിലും അവ കാണാം. അവയിൽ പലതിലും തൊഴിലാളികളും കർഷകരും തമ്മിൽ ഉറ്റബന്ധമാണു പുലർത്തുന്നതു്. വോക്കഗനിൽ (ഇല്ലിനോയി) കോ ഓപ്പറേറ്റീവ് ട്രേഡിങ്ങു ഇൻകോർപ്പറേറ്റഡിൽ(അധികപങ്കും വ്യവസായത്തൊഴിലാളികളടങ്ങിയ സിറ്റികോ ഓപ്പറേറ്റീവാണിതു്) അവിടെ പാൽകൊടുക്കുന്ന 60 കർഷകാംഗങ്ങളുടെ ഒരു പ്രതിനിധിക്ക് ബോർഡ് ഓഫ് ഡയറക്ടേഴ്സിലും മെംബർഷിപ്പ് ആക്റ്റിവിറ്റീസ് കമ്മിറ്റിയിലും സ്ഥാനം നൽകിട്ടുണ്ട്. ഓരോ ക്ഷീരോല്പാദകനും സംഘത്തിലേയ്ക്ക് കൊടുക്കുന്ന പാലിന്റെ തോതനുസരിച്ച് ഒരു ആദായവീതവും ലഭിക്കും—തൊഴിലാളിയും കർഷകരും പങ്കാളികളായി ജോലിചെയ്യുന്നതിനൊരു ദൃഷ്ടാന്തമാണിതു്.

ഈ പഴയ സംഘടനകൾക്കുപുറമേ, അടുത്തകഴിഞ്ഞ ഏതാനും വർഷങ്ങളിൽ, അനേകം പുതിയ സഹകരണ

സംഘങ്ങൾ വളന്നു വന്നിട്ടുണ്ട്. ഹൗസിങ്ങു സംഘങ്ങളാണു് അവയിൽ പ്രധാനം.

ന്യൂയോർക്കിലെ പാർപ്പിട നിർമ്മാണ വികസനം

1927—ൽ അമാൽഗമേറേറഡ് ക്ലോത്തിങ്ങു വർക്കേഴ്സ് മുൻകൈയെടുത്തു ബ്രോങ്ക്സിൽ പ്രസിദ്ധമായ അമാൽഗമേറേറഡ് ഡവലപ്പുമെൻറു് രൂപവൽക്കരിച്ചു. കുറേക്കഴിഞ്ഞു് അതേ യൂണിയന്റെ നേതൃത്വത്തിൽ ലോവർ മൻഹാറനിൽ "അമാൽഗമേറേറഡ് ഡെല്ലിങ്ങ്സ് ആൻഡ് ഹിൽമാൻ ഹൌസസ്" സംഘടിപ്പിക്കപ്പെട്ടു. ഏ. ഈ. കസാന്റെ നേതൃത്വത്തിൽ സംഘടിപ്പിക്കപ്പെട്ട ഈ മൂന്നു സഹകരണസംഘങ്ങളും ചേന്നു് 4135 കുടുംബങ്ങൾക്കുള്ള പാർപ്പിടങ്ങൾ നിർമ്മിച്ചു. 1955—ൽ ഇൻറർ നാഷണൽ ബ്രദർഹുഡ് ഓഫ് ഇലക്ട്രിക്കൽ വർക്കേഴ്സിലെ ഒരു വിഭാഗം ഇലക്ട്രിസ്റ്റർ എന്നറിയപ്പെടുന്ന നാലു ഹൗസിങ്ങു പദ്ധതികളിലായി 2226 കുടുംബങ്ങൾക്കു പാർപ്പിട സൗകര്യമുണ്ടാക്കി. അതേ വർഷം ശിശിരത്തിൽ, ഇൻറർ നാഷണൽ ലേഡീസ് ഗാർമൻറ് വർക്കേഴ്സ് യൂണിയന്റെ "കോ—ഓപ്പറേററീവ് വില്ലേജ്" ഉയന്നു. 2 കോടി ഡോളറോളം ചെലവാക്കി നിർമ്മിച്ച ഈ ആകർഷകമായ പുതിയ വില്ലേജിൽ 1668 കുടുംബങ്ങളെ പാർപ്പിക്കാവുന്നതാണു്. നഗരത്തിലെ ഏററവും വൃത്തിഹീനമായ ചേരികളെല്ലാം (slums) നിർമ്മാർജ്ജനം ചെയ്തശേഷം ആ സ്ഥലത്താണിതു സ്ഥാപിച്ചിട്ടുള്ളതു്. ഹിൽമാൻ ഹൗസിനു സമീപം സ്ഥിതിചെയ്യുന്ന ഈ കെട്ടിടങ്ങൾ ഈസ്റ്റ്റിവറിൽ നിന്നു നോക്കിയാൽ കാണാം. ഈ സംഘടനകളിലെ ഓരോ കുടുംബവും ഒരു മുറിക്കു് 625 ഡോളർ വച്ചു് അടയ്ക്കേണ്ടതുണ്ടു്. പ്രതിമാസ "വാടക" മുറിയൊന്നിനു് 17 ഡോളറോളം വരും. ന്യൂയോർക്കിലെ സ്വകാര്യ സംരംഭങ്ങളുമായി തുലനം ചെയ്യുമ്പോൾ ഈ തുക വളരെ കുറവാണു്.

1955—ൽ ന്യൂയോർക്ക് സിറ്റിയിൽ വിവിധ ഹൗസിങ്ങ് സഹകരണസംഘങ്ങളിലായി 30,000-ൽ പരം കുടുംബങ്ങൾ പാർത്തിരുന്നു. ഇങ്ങനെയുള്ള സമൂഹങ്ങളിൽ മറ്റു സഹകരണ സേവനങ്ങൾ വളർന്നുവരുക സ്വാഭാവികമാണ്. ഫുഡ് സൂപ്പർമാർക്കറ്റുകൾ, ക്രെഡിറ്റ് യൂണിയനുകൾ, നേഴ്സറി സ്കൂളുകൾ തുടങ്ങി ഒട്ടനേകം സഹകരണസംഘങ്ങൾ അവിടെ രൂപവൽക്കരിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. യൂണിയൻ പെൻഷൻ വെൽഫെയർ ഫണ്ടുകളിൽ നിന്നു പണമെടുത്തുപയോഗിച്ച് മറനേകം ഹൗസിങ്ങ് സഹകരണ സംഘങ്ങൾ രൂപവൽക്കരിക്കാൻ തൊഴിലാളിസംഘങ്ങൾ പദ്ധതികൾ ആവിഷ്ക്കരിച്ചുവരുന്നു.

അക്രോണിലെ സഹകരണ സംരംഭം.

മുഖ്യമായി സംഘടിത തൊഴിലാളികൾതന്നെ സ്ഥാപിച്ചു നടത്തി വരുന്ന സഹകരണ സംഘങ്ങളിൽ പ്രധാനപ്പെട്ട ഒന്നാണ് അക്രോൺ (ഒഹായോ) എന്ന സ്ഥലത്തേതു്. യുണൈറ്റഡ് റബ്ബർവർക്കേഴ്സ് തുടങ്ങിയ യൂണിയനുകളുടെ പരിശ്രമഫലമായിട്ടാണ് ഇതു സംഘടിപ്പിക്കപ്പെട്ടതു്. 1952-ൽ അംഗങ്ങൾ, ഭക്ഷ്യസാധനവിപണി, ഒരു റസ്റ്റോറൻറു്, ഒരു ഫാർമസി ഒരു ക്ലോത്തിങ്ങ് ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറു്, ഡ്രൈക്ലീനിങ്ങ്, ആഭരണങ്ങൾ, അപ്ളയൻസസു് എന്നിവയുൾക്കൊള്ളുന്ന ഒരു വൻകിട സഹകരണഷോപ്പിങ്ങ് സെൻറർ സ്ഥാപിച്ചു, മുൻവശത്തെ പാർക്കിങ്ങ് ഭാഗത്തോടു ചേർന്നു് ഒരു സഹകരണസർവീസു് സ്റ്റേഷനുമുണ്ടു്. അക്രോൺ സഹകരണസംഘത്തിൻറെയും ആ പ്രദേശത്തെ ലോക്കൽ യൂണിയനുകളുടെയും സംയുക്തപ്രവർത്തനഫലമായി, അംഗങ്ങൾക്കും അവരുടെ കുടുംബങ്ങൾക്കും കണ്ണു പരിശോധിച്ചു് കണ്ണട വാങ്ങുന്നതിനുള്ള ഒരു കേന്ദ്രം സ്ഥാപിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്നു. 1955—ൽ നഗരത്തിൻറെ മറെറാരു ഭാഗത്തു് വേറൊരു സൂപ്പർ മാർക്കറ്റു്

തുറക്കപ്പെട്ട. അതേവർഷം സംഘടനയുടെ മൊത്തം വില്പന 27 ലക്ഷം ഡോളറായിരുന്നു.

'തൊഴിലാളികൾതന്നെ ബിസിനസ്സ് നടത്തി നോക്കട്ടെ, ആ പരിക്ഷണം പരാജയപ്പെട്ടുകയേയുള്ള'—എന്നെല്ലാം സംഘടിതതൊഴിലാളികളുടെ ഡിമാൻറുകളിൽ കുപിതനായ ഒരു തൊഴിലുടമ ചിലപ്പോഴൊക്കെ ആക്രോശിക്കുന്നതായി കേൾക്കാറുണ്ട്. പക്ഷേ സാധാരണ തൊഴിലാളികളും കർഷകരും അവസരം ലഭിച്ചുകഴിഞ്ഞാൽ ഒരു ബിസിനസ്സു നടത്താൻ തികച്ചും പ്രാപ്തരാണെന്ന് സഹകരണപ്രസ്ഥാനത്തിൻെറ ചരിത്രം തെളിയിച്ചുകഴിഞ്ഞു. ഒരു വ്യവസ്ഥ മാത്രമേ പാലിക്കേണ്ടതുള്ളൂ. അവർ റോഷ്ഡെയിൽ തത്വങ്ങൾ കർശനമായി പാലിക്കണം; ആഭ്യന്തരകാര്യങ്ങൾ കായ്ക്ഷമമായ ഭരണത്തെ ബാധിക്കുവാൻ ഒരിക്കലും അനുവദിച്ചുകൂടാ.

ക്രെഡിറ്റ് യൂണിയൻ

സഹകരണക്രെഡിറ്റിനുവേണ്ടിയുള്ള പ്രസ്ഥാനവും ഈ രാജ്യത്തു ശിഘ്രം വളർന്നുകൊണ്ടാണിരിക്കുന്നത്. ക്രെഡിറ്റ് യൂണിയനുകൾ (ബേബി ബാങ്കുകൾ) അംഗങ്ങൾതന്നെ ഭൂപവൽക്കരിച്ചു നടത്തുന്നവയാണ്. ബാങ്കുകളിൽനിന്നു തൊഴിലാളികൾക്കു കിട്ടാൻപ്രയാസമുള്ളതും, കിട്ടിയാൽത്തന്നെ വലിയ പലിശ നൽകേണ്ടിവരുന്നതുമായ വായ്പകൾ വളരെ ചുരുങ്ങിയ പലിശയ്ക്കു നൽകുവാൻ ക്രെഡിറ്റ് യൂണിയനു കഴിയും. ഇൻസ്റ്റാൾമെൻറു സമ്പ്രദായത്തിൽ വാങ്ങുന്നതിൻെറ ചെലവു് വെട്ടിക്കുറയ്ക്കാനും ക്രെഡിറ്റ് യൂണിയൻ സഹായകമാണ്. മിതവ്യയശീലം പരിശീലിക്കാനും സ്വന്തം സംരംഭങ്ങളിൽ മിക്കതിനുംസ്വന്തമായി പണം കണ്ടുപിടിക്കാനും അതു തൊഴിലാളികളെ പ്രാപ്തരാക്കുന്നു. തൊഴിലാളികളുടെ ആത്മാഭിമാനബോധവും സാമ്പത്തിക സ്വയംനിർണ്ണയാവകാശവും അവ വർദ്ധിപ്പിച്ചുകൊള്ളും.

സഹകരണസംഘങ്ങളോട് യൂണിയന്റെ ബന്ധം

ലേബർ യൂണിയനുകളെ സംഘങ്ങൾ അംഗീകരിക്കുക, യൂണിയൻ ശമ്പളവും മണിക്കൂറുകളും തങ്ങളുടെ ജീവനക്കാർക്കുവേണ്ടി അംഗീകരിക്കുക, കഴിവുള്ളിടത്തോളം യൂണിയൻ ലേബലുള്ള സാധനങ്ങൾ സഹകരണസംഘങ്ങൾവഴി കൈകാര്യം ചെയ്യൽ, ലേബർയൂണിയനുകൾ സംഘങ്ങളോട് ന്യായയുക്തമായി പെരുമാറുന്നുണ്ടെന്ന് ഉറപ്പു വരുത്തുക തുടങ്ങി അനേകം പ്രശ്നങ്ങൾ സംഘടിത തൊഴിലാളികളുടെയും സഹകരണസംഘങ്ങളുടെയും ബന്ധത്തിൽ ഉണ്ടായിക്കൊണ്ടിരിക്കും. മിക്ക സംഘങ്ങളും ഈ പ്രശ്നങ്ങൾ സന്തോഷപ്രദമായി പരിഹരിക്കുകയും, രണ്ടു പ്രസ്ഥാനങ്ങളുടെയും നേതാക്കന്മാർ ഇവയെപ്പറ്റി പഠിക്കുകയും സൗഹൃദത്തിന്റെ അന്തരീക്ഷത്തിൽ ചർച്ച ചെയ്യുകയും ചെയ്യുന്നുണ്ട്. സഹകരണപ്രസ്ഥാനം പട്ടണത്തൊഴിലാളിയൂണിയനംഗങ്ങൾ ഏറ്റവുമധികം സഹായിച്ചിട്ടുള്ള വിദേശരാജ്യങ്ങളിലും ഈ രാജ്യത്തുതന്നെ ചില സ്ഥലങ്ങളിലും അങ്ങേയറ്റം തൃപ്തികരമായ പരിഹാരം കണ്ടുപിടിക്കാൻ സാധിച്ചിട്ടുണ്ടെന്നു ഗ്രഹിക്കുക ഈ പ്രശ്നങ്ങളിൽ ഉൽക്കണ്ഠാകുലരായ തൊഴിലാളിയൂണിയൻ പ്രവർത്തകർക്ക് സന്തോഷപ്രദമായിരിക്കും.

ഉപഭോക്തൃ-തൊഴിലാളി സംരക്ഷണം (യൂണിയൻ ലേബൽ)

യൂണിയൻ വ്യവസ്ഥകൾക്കു വിധേയമായി നിർമ്മിക്കപ്പെട്ടുന്ന ചരക്കുകളുടെ വില്പന പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിനായി സംഘടിത തൊഴിലാളികൾ ഏർപ്പെടുത്തിയതാണ് യൂണിയൻ ലേബൽ. ആ ലേബൽ, നിർമ്മിച്ച സാധനത്തിൽ പതിച്ചിരിക്കും, അഥവാ ഒരു യൂണിയൻ ഫാക്ടറിയുടെ ജനാലയ്ക്കൽ പ്രദർശിപ്പിച്ചിരിക്കും. ഏറ്റവും

മെച്ചപ്പെട്ട തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളിലുണ്ടാക്കുന്ന സാധനങ്ങളല്ല ഗുണവും വിലയും സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഏറ്റവും നല്ലതെന്നു പറയേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. പക്ഷേ ഇതു പൊതുവെ പറഞ്ഞാൽ സംഘടിത തൊഴിലാളികളുടെ കുറവല്ല. സാധനങ്ങളുടെ ഗുണം നിർണ്ണയിച്ചു വില കുറിക്കുന്നതു മാനേജ്മെൻറാണല്ലോ. മറ്റു കാര്യങ്ങൾക്കായി യൂണിയൻ ലേബൽ ചിലപ്പോൾ ചൂഷണം ചെയ്യപ്പെട്ടുന്നുണ്ടു്. എങ്കിലും, സാധനങ്ങൾ ന്യായമാംവിധം മെച്ചപ്പെട്ട തൊഴിൽസാഹചര്യങ്ങളിൽ ഉണ്ടാക്കപ്പെട്ടവയാണെന്നും, മോശമായ സാഹചര്യങ്ങളിൽ ശരിയായ ശമ്പളം ലഭിക്കാത്ത തൊഴിലാളികളുണ്ടാക്കിയതല്ലെന്നുമുള്ളതിനു് ഒരുറപ്പാണു് യൂണിയൻ ലേബൽ.

പലവ്യഞ്ജനത്തിൻറെയും ഭക്ഷ്യോല്പന്നങ്ങളുടെയും കാര്യത്തിൽ, യൂണിയൻ ഫാക്ടറികളിൽ ഉണ്ടാക്കിയ ധാന്യമാവു് ലഭിക്കുക സാദ്ധ്യമാണു്. ചില സംസ്കരണപ്ലാൻറുകളും സംഘടിപ്പിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടു്. പക്ഷേ കർഷകത്തൊഴിലാളികളുടെയിടയിൽ യൂണിയനുകൾ വളരെ കുറവും താരതമ്യേന ചെറുതുമാണു്. മധുരക്കിഴങ്ങു്, പയറു്, ബീൻസു്, തക്കാളി, ഉള്ളി, സ്വീറ്റ്, ലെറ്റ്യൂസു്, മുന്തിരി, നാരങ്ങ തുടങ്ങിയവയുടെ വിളവെടുക്കുന്നതു് സാധാരണയായി നാട്ടുപുറങ്ങളെയും കൂട്ടികളെയും മറ്റുമുപയോഗിച്ചാണു്. സാധാരണയിൽ വളരെത്താണ സാഹചര്യങ്ങളിലാണതു നടക്കുക.

അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളികളെ കൂടുതൽ വ്യാപകമായ രീതിയിൽ സംഘടിപ്പിക്കേണ്ടതു് ആവശ്യമായിരിക്കുന്നു. മിനിമംവേജു് വർദ്ധിക്കണം. കൂടിയ ജോലിസമയം കുറയ്ക്കണം. വാണിജ്യകാർഷികവ്യവസായരംഗങ്ങളിൽ കൂട്ടികളെ ജോലിക്കു നിറുത്തുന്ന സമ്പ്രദായം അവസാനിപ്പിക്കണം. സ്റ്റേറ്റുനിയമങ്ങളും ഫെഡറൽനിയമങ്ങളും കൂടുതലായി നിർമ്മിക്കണം. ഈ വകകാര്യങ്ങൾ ചെയ്യുകിലേ അമേരിക്കൻ ഉപഭോക്താക്കൾക്കു് ഉത്തമമനസ്സാക്ഷിയോടുകൂടി സാധനങ്ങൾ വാങ്ങിക്കഴിക്കാൻ സാദ്ധ്യമാകയുള്ളു.

ഉപസംഹാരം

ജനാധിപത്യത്തിന്റെ ഉദ്ധാരകത്വം രാഷ്ട്രീയ ജീവിതത്തിൽ മാത്രമല്ല, തൊഴിൽ ബന്ധങ്ങളിലും സാമ്പത്തികവ്യവസ്ഥിതിയിലും പ്രകാശനം കണ്ടെത്തണമെന്നുള്ളതു് അത്യന്താപേക്ഷിതമാണു്.

സാമ്പത്തിക സംരംഭങ്ങളുടെ ഉടമസ്ഥതയിലും ഭരണത്തിലും സാധാരണ ജനങ്ങളുടെ ഭാഗഭാഗിത്വം ഏതെല്ലാം രൂപത്തിൽ എത്രകണ്ടു് അനുവദിക്കണമെന്നുള്ളതു് വ്യവസായത്തിൽ ജനാധിപത്യത്തിന്റെ അവസാനത്തേതായ ഒരു ഉരകല്ലാണു്. ഏതാനും പേരുടെ ലാഭത്തിനും പെരുമയ്ക്കും വേണ്ടിയല്ല പ്രാഥമികമായി എല്ലാ മനുഷ്യരുടെയും സേവനത്തിനായിത്തന്നെ വ്യവസായം നടത്തപ്പെട്ടമെന്നുള്ളതിന്റെ ഏറ്റവും മികച്ച ഒരുറപ്പുമാണതെന്നുള്ള പൊതുതത്വം ഞങ്ങളിവിടെ ആവർത്തിച്ചുകൊള്ളട്ടെ.

13

തൊഴിലാളികളും പൗരന്മാരാണ്

സ്വന്തം അംഗങ്ങളുടെ ജീവിതമാനദണ്ഡം ഉയർത്തുന്നതിൽ ട്രേഡ്യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനം വളരെയധികം നേട്ടങ്ങൾ കൈവരിച്ചിട്ടുണ്ടെന്ന് മിക്കവരും സമ്മതിക്കും. എന്നാൽ, രാഷ്ട്രത്തെ ഒന്നടങ്കം അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിനു സഹായകമായി തൊഴിലാളികൾ എന്തുചെയ്തിട്ടുണ്ടെന്നും പലരും ചോദിക്കാറുണ്ട്.

യൂണിയനുകൾ സ്വന്തം അംഗങ്ങളുടെ (വ്യവസായത്തൊഴിലാളികളുടെ മൂന്നിലൊരു ഭാഗം വരുമിത്). അതായത് അവരുടെ കുടുംബാംഗങ്ങളുൾപ്പെടെ രാജ്യത്തെ ജനസംഖ്യയിലൊരു ഗണ്യമായ ന്യൂനപക്ഷം) സാമ്പത്തികനില ഉയർത്തിക്കഴിയുമ്പോൾ, മെച്ചമായ തൊഴിൽസാഹചര്യങ്ങൾക്കുവേണ്ടി അസംഘടിത തൊഴിലാളികളും ആവശ്യപ്പെട്ടുതുടങ്ങുമെന്നും അങ്ങനെ പ്രത്യക്ഷമായും പരോക്ഷമായും നമ്മുടെ രാഷ്ട്രത്തിന്റെ സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയിൽ ഉത്തേജകമായ ഒരു സ്വാധീനശക്തി വ്യാപരിക്കുമെന്നും വിദ്യാർത്ഥികൾ പൊതുവെ അഭിപ്രായപ്പെട്ടു.

മാത്രമല്ല, കൂട്ടായുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ പ്രവർത്തനം മുഖേന ജീവിതനിലവാരത്തിലുണ്ടാകുന്ന ഉയർച്ച, തൊഴിലാളികൾക്കിടയിൽപൊതുവെ മനുഷ്യന്റെ അന്തസ്സിനെപ്പറ്റിയും ആത്മാഭിമാനത്തെപ്പറ്റിയുമുള്ള ഒരു ബോധം വളർത്തുന്നതിൽ വളരെയധികം സ്വാധീനം ചെലുത്തുമെന്നുവ്യക്തമാണ്. യഥാർത്ഥത്തിൽ ഒരു ജനാധിപത്യസമുദായത്തിനു് അവശ്യംവേണ്ട ഒരു അടിസ്ഥാനമാണതു്. തൊഴിലാളികൾ ഒരു കച്ചവടച്ചരക്കാണെന്നും അവരുടെ

പ്രവർത്തനക്കഴിവു് മറ്റു ചരക്കുകൾപോലെ വാങ്ങുകയും വിൽക്കുകയും ചെയ്യാമെന്നും ഒരു കാലത്തു് പരിഗണിക്കപ്പെട്ടിരുന്നു. എന്നാൽ രാഷ്ട്രത്തിലെ തൊഴിലാളികളുടെ പ്രയത്നശക്തി, ശേഷംമനുഷ്യരാശിയുടെ എല്ലാവിധ ആവശ്യങ്ങളോടും അഭിലാഷങ്ങളോടുംകൂടിയമനുഷ്യജീവികൾ ചേർന്നതാണെന്നു് യൂണിയനുകൾ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്നുണ്ടു്. തൊഴിലാളികളുടെ ലക്ഷ്യം ശമ്പളക്കൂട്ടത്തിൽ നേടുക മാത്രമല്ല, സ്വതന്ത്രവും ജനാധിപത്യപരവുമായ ഒരു സമൂഹത്തിൽ തൊഴിലാളികൾക്കു് സമുന്നത നില നേടിക്കൊടുക്കുകയെന്നതാണെന്നും യൂണിയനുകൾ എക്കാലത്തും വാദിച്ചുകൊണ്ടാണിരുന്നിട്ടുള്ളതു്.

യൂണിയൻ—ഒരു പൗരത്വ പാഠശാല

തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനം, പൗരത്വത്തിനുള്ള ഒരു വലിയ പരിശീലന വിദ്യാലയമായി പരിണമിച്ചിട്ടുണ്ടു്. യൂണിയനുകഴിലൂടെ പൊതുലക്ഷ്യങ്ങൾ ചർച്ചചെയ്യാനും രാഷ്ട്രത്തെയും ലോകത്തെയും ബാധിക്കുന്ന വിശാലമായ സാമൂഹ്യപ്രശ്നങ്ങളിന്മേൽ തങ്ങളുടെ സ്വാധീനം ചെലുത്തുന്നതിനും അവർക്കവസരം ലഭിക്കുന്നുണ്ടു്. ഈ സംഘടിത തൊഴിലാളികൾക്കില്ലാത്ത ഒരു അവസരമാണിതു്. യൂണിയൻ സമ്മേളനങ്ങൾ ഇന്നു പൊതുപ്രശ്നങ്ങൾ ചർച്ച ചെയ്യുന്നതിനുള്ള ഒരു രംഗമായിത്തീർന്നിട്ടുണ്ടെന്നു പറയാം. അതു് ഏറിയും കുറഞ്ഞുമിരിക്കുമെന്നുമാത്രം. യൂണിയൻ യോഗങ്ങളും കൺവൻഷനുകളും എല്ലാ ജനായത്ത സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും ജനായത്തസമ്പ്രദായങ്ങൾക്കും പൊതുവായുള്ള ബലവും ദുർബല്യവുംപ്രദർശിപ്പിക്കുന്നുണ്ടെന്നതു വാസ്തവമാണു്. അതേസമയംതന്നെ നമ്മുടെ ജനാധിപത്യഭരണമാതൃക സംരക്ഷിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു പ്രധാന രക്ഷാവ്യവസ്ഥയായി തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനംവർത്തിക്കുന്നുണ്ടെന്നു പറയേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. ഈ അഭിപ്രായത്തിനു് ഉപോൽബലകമായ ചിലകാര്യങ്ങൾ താഴെച്ചേർക്കുന്നു.

തൊഴിലാളികളുടെ സാമൂഹ്യപ്രവർത്തനം

സംഘടിത തൊഴിലാളികൾ കമ്മ്യൂണിറ്റി സാമൂഹ്യ ഏജൻസികൾക്കു വേണ്ടി വളരെയധികം പണം ശേഖരിച്ചുവെന്നതാണ് കഴിഞ്ഞ ഏതാനും വർഷങ്ങളിൽ പ്രകടമായ ഒരു പ്രധാന സംഭവവികാസം. യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സ് ഒട്ടുക്കുള്ള ഹെൽത്തു്, വെൽഫെയർ, റിക്രിയേഷൻ ഏജൻസികളുടെ കമ്മിറ്റികളിലും എക്സിക്യൂട്ടീവു ബോർഡുകളിലും 55000 അംഗങ്ങൾ സ്വമേധയാ സേവനം അനുഷ്ഠിച്ചുവരുന്നതായി 1955—ലെ എ. എഫ്. എൽ. കൺവൻഷനിൽ ജോർജ്ജ് മീനി റിപ്പോർട്ട ചെയ്യുകയുണ്ടായി, സി. ഐ. ഓ. യൂണിയനംഗങ്ങളും ഈദൃശമായ പ്രവർത്തനങ്ങളിലേർപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതായി സി. ഐ. ഓ. യുടെ അവസാനത്തെ കൺവൻഷനിൽ വാൾട്ടർ റൂതർ പ്രസ്താവിച്ചു. കമ്മ്യൂണിറ്റി ചെസ്റ്റുകൾ (1) ക്കുള്ള പണത്തിന്റെ മൂന്നിലൊരുഭാഗം സംഘടിത തൊഴിലാളികളിൽ നിന്നാണ വരുന്നതു്.

എ. എഫ്. എൽ. എക്സിക്യൂട്ടീവു കൗൺസിൽ ഒരു റിപ്പോർട്ടിൽ ഇപ്രകാരംപറയുന്നു. "ചേരിനിർമ്മാർജ്ജനം, മെച്ചപ്പെട്ട ഹൗസിങ്ങു പദ്ധതികൾ, ഭദ്രമായ നഗരവികസന പരിപാടികൾ, പൊതുനിരത്തു സമ്പാദ്യവും ഗതാഗതവും പരിഷ്കരിക്കൽ, മറ്റു പൗരത്വപരിപാടികൾ എന്നിവയിലൂടെ കമ്മ്യൂണിറ്റിയുടെ ഉല്ക്കർഷം സാധിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി, ഞങ്ങളുടെ യൂണിയനുകൾ നൂറുനൂറു സമൂഹങ്ങൾ വഴി, പ്രത്യേകിച്ചു് ഞങ്ങളുടെ കേന്ദ്രലേബർ സമിതികളിലൂടെ, പ്രയത്നിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുകയാണു്. വിദ്യാഭ്യാസ സൗകര്യങ്ങൾ അഭിവൃദ്ധിപ്പെടുത്തുന്നതിനു് അവർ എന്നും ശ്രമിച്ചു പോരുന്നു."

സി. ഐ. ഓ. യുടെ 25000 യൂണിയൻ കൗൺസിലർമാർ (ഉപദേഷ്ടാക്കൾ) 100 കമ്മ്യൂണിറ്റികളിൽ സജീ

1 സാമൂഹ്യക്ഷേമസേവനങ്ങൾക്കു് പണം ശേഖരിക്കാനുള്ള ഒരു സ്വമേധാ സമ്പാദ്യായമാണു് കമ്മ്യൂണിറ്റി ചെസ്റ്റു്.

വമായി പ്രവർത്തിച്ചു വരുന്നുണ്ടെന്നു് വാൾട്ടർ റൂതർ പറഞ്ഞു. വൃദ്ധന്മാക്കുവേണ്ടിയുള്ള പരിപാടികളിലും പൗരാവകാശം സംരക്ഷിക്കുന്നതിലും, ചെറുപ്പക്കാരുടെയിടയിലെ കുറ്റങ്ങളും മദ്യപാനവും കുറയ്ക്കുന്നതിനുള്ള നടപടികളിലും പണിമുടക്കുകാരുടെ കുടുംബങ്ങൾക്കു് ഭക്ഷണം നൽകുന്നതിലും അവർ പ്രവർത്തിച്ചു പോന്നു. വിക്ടർ ജി. റൂതറുടെ നേതൃത്വത്തിലുള്ള കമ്മ്യൂണിറ്റി റിലേഷൻസ് ഡിപ്പാർട്ടമെന്റു വഴിയായി വിദ്യാഭ്യാസ സംഘടനകളിലും സഭവക സമൂഹങ്ങളിലും യുവജന സമാജങ്ങളിലും വിമുക്തഭട സംഘടനകളിലും കാർഷിക സംഘങ്ങളിലും തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ച ധാരണ പുലർത്തുന്നതിനു് സി. ഐ. ഓ. ധൃതിയിൽ പരിശ്രമിച്ചുകൊണ്ടാണിരിക്കുന്നതു്.

ലോക്കൽ കമ്മിറ്റികളിൽ അംഗങ്ങളും അഫിലിയേറ്റഡ് യൂണിയനുകളും സജീവമായി പങ്കെടുക്കുന്നതിനു് ഉത്തേജനം നൽകുന്നതിനുവേണ്ടിയും ഇത്തരം കമ്മ്യൂണിറ്റികളിൽ സാമൂഹ്യ ഏജൻസികളോടു ഭദ്രമായ ബന്ധം വികസിപ്പിക്കുന്നതിനുവേണ്ടിയും ഒരു കമ്മ്യൂണിറ്റി സർവിസസ് കമ്മിറ്റി എ. എഫ്. എൽ.—സി ഐ. ഓ. ഭരണഘടന സൃഷ്ടിച്ചിട്ടുണ്ടു്. എ. എഫ്. എൽ.—സി. ഐ. ഓ. യുടെ ആദ്യത്തെ കൺവൻഷൻ ഈ കമ്മിറ്റിക്കു് പിന്തുണ പ്രഖ്യാപനം ചെയ്തു. മാത്രമല്ല, എല്ലാദേശീയ യൂണിയനുകളിലും സ്റ്റോറു സമിതികളിലും നഗരസമിതികളിലും കഴിവുള്ളിടത്തെല്ലാം ഫുൾടൈം സ്റ്റാഫംഗങ്ങളോടുകൂടിയ കമ്മ്യൂണിറ്റി സർവിസസ് ഡിപ്പാർട്ടമെന്റുകൾ രൂപവൽക്കരിക്കണമെന്നും ഭരണഘടനാപരമായ ഒന്നാമത്തെ എ. എഫ്. എൽ.—സി. ഐ. ഓ. കൺവൻഷൻ ആവശ്യപ്പെടുകകൂടി ചെയ്തു. എല്ലാ ലോക്കൽ യൂണിയനുകളും കമ്മ്യൂണിറ്റി സർവിസസ് കമ്മിറ്റികൾ സ്ഥാപിക്കണമെന്നും കൺവൻഷൻ നിർദ്ദേശിച്ചു.

രാഷ്ട്രത്തിൽ വളരെയധികം ജനങ്ങൾ ദാരിദ്ര്യത്തിൽ കഴിയുന്നുണ്ടു്. എ. എഫ്. എൽ.— സി. ഐ. ഓ.

കമ്മ്യൂണിറ്റി സർവീസസ് കമ്മിറ്റിചെയർമാനും കമ്മ്യൂണിക്കേഷൻ വർക്കേഴ്സ് പ്രസിഡണ്ടുമായ ജോസഫ് എം. ബേൺ ഈ വസ്തുതയിലേയ്ക്ക് പ്രതിനിധികളുടെ ശ്രദ്ധ ക്ഷണിക്കുകയുണ്ടായി. "നമ്മുടെ പരിസരത്തും, പിൻഭാഗത്തും നമ്മുടെ രാഷ്ട്രത്തിൽത്തന്നെയുമുള്ള നമ്മുടെ സ്വന്തം ജനങ്ങളെ നാം അവഗണിക്കുമ്പോൾ. വലിയൊരു പ്രശ്നമായ കമ്മ്യൂണിസവുമായി സമരം ചെയ്യുന്നതിനെപ്പറ്റി സംസാരിക്കുക തികച്ചും ബാലിശമാണെ"ന്നു് അദ്ദേഹം ഊന്നിപ്പറഞ്ഞു.

യൂണിയൻ മെംബറുടെയും കമ്മ്യൂണിറ്റിയുടെയും പരസ്പരമുള്ള ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളെപ്പറ്റി പുതിയ എ.എഫ്. എൽ.—സി. ഐ. ഓ. എക്സിക്യൂട്ടീവു് കൗൺസിൽ 1956—ലെ അതിന്റെ ആദ്യ യോഗത്തിൽ സുപ്രധാനമായ ഒരു പ്രസ്താവന പുറപ്പെടുവിച്ചു. പ്രസിഡണ്ടു് ബേണിന്റെ വാക്കുകളിൽ, പ്രസ്തുത പ്രസ്താവന മറ്റു സംഘടനകളോടു സഹകരിക്കാതെ ഒറ്റതിരിഞ്ഞുള്ള പ്രവർത്തനത്തിന്റെയും വർഗ്ഗസമരത്തിന്റെയും തത്വശാസ്ത്രം തിരസ്കരിച്ചു. എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. യുടെ അംഗങ്ങൾ സഹകരണത്തിനും സംയോജനത്തിനും എല്ലാജനങ്ങൾക്കും ഒന്നാംതരം പൗരത്വം സംലബ്ധമാക്കുന്നതിനും എല്ലാ ജനവിഭാഗങ്ങൾക്കും മെച്ചമായ കമ്മ്യൂണിറ്റി ജീവിതം സാധ്യമാക്കിത്തീർക്കുന്നതിനും വേണ്ടി നിലകൊള്ളുന്നുവെന്നു പ്രസ്താവനയിൽ വ്യക്തമാക്കുകയും ചെയ്തു." പ്രസ്താവനയിൽ ഇപ്രകാരം പറയുന്നു:

1. ഒന്നാമതായി പൗരന്മാർ. "യൂണിയൻമെംബർ പ്രഥമമായും പ്രധാനമായും തന്റെ സമൂഹത്തിലെ ഒരു പൗരനാകുന്നു."

2. സമൂഹത്തോടുള്ള ഉത്തരവാദിത്വം. "യൂണിയനംഗത്തിനു് തന്റെ സമൂഹത്തോടു് ഉത്തരവാദിത്വമുണ്ടു്. ജീവിക്കാനും ജോലി ചെയ്യാനും കുട്ടികളെ വളർത്താനും ഒരുത്തമസ്ഥലമാക്കി തന്റെ സമൂഹത്തെ വാർത്തെടുക്കുന്നതിൽ അയാൾ തന്റെ സഹപൗരന്മാരോടു സഹകരി

ച്ചേ മതിയാവൂ. സമൂഹത്തിനു മുഴുവൻ ആവശ്യമായ ആരോഗ്യക്ഷേമസേവനങ്ങളും വിനോദസൗകര്യങ്ങളും ലഭിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി അയാൾ ഉത്സാഹിക്കേണ്ടതാണു്."

3. ആരോഗ്യവും ക്ഷേമവും. "അംഗങ്ങളുടെയും അവരുടെ കുടുംബത്തിന്റെയും (തൊഴിൽസ്ഥലത്തുനിന്നു ദൂരെയുള്ള അതു വ്യാപിച്ചു കിടക്കുന്നു.) ആരോഗ്യത്തിനും ക്ഷേമത്തിനുമുള്ള ഉത്തരവാദിത്തം യൂണിയനുകൾക്കുണ്ടു്. പണിമുടക്കോ തൊഴിലില്ലായ്മയോ വിപത്തുകളോ വരുത്തിക്കൂട്ടുന്ന അടിയന്തിരഘട്ടങ്ങൾ മാത്രമല്ല ഈ ഉത്തരവാദിത്വത്തിൽ ഉൾപ്പെട്ടുന്നതു്. തൊഴിലാളികളുടെ വ്യക്തിപരവും കുടുംബസംബന്ധവുമായ പ്രശ്നം നേരിടുന്നതിനു് അയാളെ സഹായിക്കണമെന്നതും അതിൽപ്പെടുന്നുണ്ടു്."

4. സാമൂഹ്യാവശ്യങ്ങൾ. "സമൂഹത്തിനു പൗരന്മാരോടു് ഒരു ഉത്തരവാദിത്വമുണ്ടു്. വ്യക്തികൾക്കോ കുടുംബങ്ങൾക്കോ സ്വന്തം വിഭവങ്ങൾകൊണ്ടു തൃപ്തികരമായി നേരിടുവാൻ കഴിവില്ലാത്ത സാമൂഹ്യാവശ്യങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിനു് അതു സന്നദ്ധമായിരിക്കണം."

5. സാമൂഹ്യസേവന ഏജൻസികൾ "പൊതുവേ പറഞ്ഞാൽ, സ്വന്തമായി സാമൂഹ്യസേവനമാരംഭിക്കുകയല്ല, നിലവിലുള്ള സാമൂഹ്യസേവനഏജൻസികളുടെ പ്രവർത്തനത്തിൽ സഹകരിക്കുകയും അതിനു പിന്തുണ നൽകുകയുമായിരിക്കണം യൂണിയനുകളുടെ ലക്ഷ്യം. സാമൂഹ്യഏജൻസികളിൽപ്പെട്ട വ്യക്തികൾ എല്ലാ ജനങ്ങളെയും സേവിക്കുന്നിടത്തോളം— ഏജൻസിയുടെ സൗകര്യങ്ങൾ എല്ലാവർക്കും പ്രയോജനപ്പെടുന്നിടത്തോളം— അവർ തൊഴിലാളിസംഘടനയിൽപ്പെട്ട സ്ത്രീപുരുഷന്മാരെ സേവിക്കുകയാണു്."

6. ഗവണ്മെന്റിന്റെ ഉത്തരവാദിത്വം. "ജനങ്ങളുടെ വിശാലമായ ആരോഗ്യാവശ്യങ്ങളും ക്ഷേമാവശ്യങ്ങളും നേരിടുന്നതിനുള്ള ഉത്തരവാദിത്വം ഗവണ്മെന്റിനുണ്ടു്."

7. വാളന്റിറി ഏജൻസികൾ. "സ്വകാര്യസംഘടനകളുടെ സാമൂഹ്യസേവനസൗകര്യങ്ങൾ കമ്യൂണിറ്റി

യുടെ സാമൂഹ്യക്ഷേമാവശ്യങ്ങൾ നേരിട്ടന്നതിൽ ഒരു സുപ്രധാനസ്ഥാനം വഹിക്കുന്നുണ്ട്. സ്വഭാവശുപവൽക്കരണം, ചൈൽഡ് ഗൈഡൻസ്, ഫാമിലി കൗൺസലിങ്ങ്, യുവജനപ്രവത്തനങ്ങൾ, പരിക്ഷണങ്ങൾ, ഗവേഷണംതുടങ്ങിയ മണ്ഡലങ്ങളാണ്,സ്വമേധയാ സാമൂഹ്യപ്രവത്തനത്തിന്റെ പരിധിയിൽ വരുന്ന പ്രധാന ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ.''

8. സഹകരണം.''സാമൂഹ്യസേവനത്തിന്റെ പരിമാണവും ഗുണവും മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിൽ മറ്റു കമ്മ്യൂണിറ്റി ഗ്രൂപ്പുകളുമായി സഹകരിക്കുകയും,അതേസമയം ലഭ്യമായ ആരോഗ്യസേവനങ്ങളും ക്ഷേമസേവനങ്ങളും എങ്ങനെ ഉപയോഗിക്കണമെന്ന് യൂണിയനംഗങ്ങളെ പഠിപ്പിക്കുകയും സംഘടിത തൊഴിലാളികളുടെ ഉത്തരവാദിത്വമാണ്.''

9. വിവേചനമരുത്. ''ആവശ്യത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, ആവശ്യത്തിന്റെ കാരണത്തെപ്പറ്റിയോ വ്യക്തപരവും വർണ്ണപരവും രാഷ്ട്രീയവുമായ ഉത്ഭവത്തെപ്പറ്റിയോ യാതൊരു പരിഗണനയും കൂടാതെ ഏതു രൂപത്തിലുള്ള സഹായവും നൽകപ്പെടണം.''

10. നിരോധനം. ''സാമൂഹ്യദുഷ്യങ്ങൾക്കു ചികിത്സിക്കാൻ പോകുന്നതിനെക്കാൾ സാമൂഹ്യപ്രശ്നങ്ങൾ നിരോധിക്കുകയാണ് ഉത്തമം.''

തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ പ്രവത്തനങ്ങളെ സാമൂഹ്യഏജൻസികളേതുമായി സംയോജിപ്പിക്കുന്നതിൽ സഹായിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി ചേർന്ന ഏ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. കമ്മ്യൂണിറ്റി സർവീസസ് കമ്മിറ്റി സമ്മേളനത്തിൽ സംബന്ധിച്ചിരുന്ന സംഘടിത തൊഴിലാളികൾ 1956 മാർച്ചിൽ, കമ്മ്യൂണിറ്റി ഏജൻസികളിലേയ്ക്ക് 150 ഫുൾടൈം സ്റ്റാഫംഗങ്ങളെ നോമിനേറ്റു ചെയ്തു. ഒരു കാലത്ത് ടേഡ്യൂണിയനിസം ചരിച്ചുകൊണ്ടിരുന്ന ''സങ്കുചിതവും സ്വാത്ഥപൂരിതവുമായ പാത'' കഴിഞ്ഞ കാലത്തേതു മാത്രമാണെന്ന് ഏ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. സെക്രട്ടറി—ട്രഷറർ

വില്യംഎഫ്. ഷ്നിറ്റ്സ്ലർ സന്നിഹിതരായിരുന്നവരെഅനുസ്മരിപ്പിച്ചു. ശമ്പളത്തിനു പുറമെ മറ്റനേകം കാര്യങ്ങളിൽതൊഴിലാളികൾക്കു താല്പര്യമുണ്ട്. ട്രേഡ്യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ ഭാവിവിജയം സമൂഹങ്ങളുമായി താദാത്മ്യം പ്രാപിക്കുന്നതിനുള്ള യൂണിയന്റെ കഴിവിനെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കുമെന്നു് കമ്മ്യൂണിറ്റി സർവീസസ്സ് കമ്മിറ്റി ചെയർമാൻ ജോസഫ് എ. ബേൺ പ്രസ്താവിച്ചു.

ജനങ്ങൾ യൂണിയനംഗങ്ങളായതുകൊണ്ടല്ല, അവർ മനുഷ്യരായതുകൊണ്ടാണു് തൊഴിലാളികൾ അവരിൽ താല്പര്യം പ്രകടിപ്പിക്കുന്നതെന്നും എല്ലാ ജനങ്ങളുടെയും ആവശ്യങ്ങൾ നേടുന്നതിനു തൊഴിലാളികൾ ശ്രമിക്കേണ്ടതാണെന്നും കമ്മിറ്റി ഡയറക്ടർ ലിയോ എ.പേളിസ് പറഞ്ഞു.

മെച്ചപ്പെട്ട സമൂഹങ്ങളുടെ സംസ്ഥാപിക്കുവേണ്ടി ഒട്ടനേകം കമ്മിറ്റികൾ എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. രൂപവൽക്കരിക്കുകയുണ്ടായി. ഹൗസിങ്ങ്, വിദ്യാഭ്യാസം എന്നിവ സംബന്ധിച്ച കമ്മിറ്റികളും അവയിൽപ്പെടുന്നു. ഭരണഘടനയനുസരിച്ചു് രൂപവൽക്കരിച്ചിട്ടുള്ള കമ്മിറ്റികളെല്ലാം ശരിയാംവിധം പ്രവർത്തിക്കുന്നപക്ഷം മെച്ചപ്പെട്ട സമൂഹങ്ങൾ വാർത്തെടുക്കാൻ സാധിക്കും.

സാമൂഹ്യനിയമനിർമ്മാണം

സംഘടിതതൊഴിലാളികൾ രാഷ്ട്രത്തിലെ ജനങ്ങളെ മറ്റുവിധത്തിലും സേവിച്ചിട്ടുണ്ട്. ലോക്കൽ യൂണിയൻ, സ്റ്റേറ്റ്യൂണിയൻ, ദേശീയയൂണിയൻ സമ്മേളനങ്ങളിൽ പ്രമേയങ്ങൾ പാസ്സാക്കിയും നിർദ്ദിഷ്ട നിയമനിർമ്മാണം സംബന്ധിച്ച വിചാരണകളിൽ തൊഴിലാളിപ്രതിനിധികൾ പ്രത്യക്ഷപ്പെട്ടും നിയമനിർമ്മാണഹാളുകളിൽ പ്രതിനിധികൾ സ്വാധീനശക്തിചെലുത്തിയും മനുഷ്യത്വപരവും ഉദാരവുമായ നിയമങ്ങൾ നേടിയെടുക്കുന്നതിൽ തൊഴിലാളികൾ ഒരു

മുഖ്യഘടകമായി പ്രവർത്തിക്കുന്നുണ്ട്. 19—ാം നൂറ്റാണ്ടിന്റെ ആരംഭഘട്ടംമുതൽക്കുതന്നെ ഈ പുരോഗമനഘടകങ്ങളോടുചേർന്ന് സൗജന്യപബ്ലിക്ക് സ്കൂളുകൾക്കുവേണ്ടിയും ഉണബാദ്ധ്യതത്തടങ്കൽ ഇല്ലാതാക്കുന്നതിനുവേണ്ടിയും എല്ലാ പൗരന്മാർക്കും വോട്ടവകാശം നൽകുന്നതിനുവേണ്ടിയും തൊഴിലാളികൾ പ്രക്ഷോഭണം നടത്തിയതുമുതൽ മതിപ്പുളവാക്കത്തക്ക ഒരു റെക്കാർഡാണുള്ളത്.

അടുത്തുകഴിഞ്ഞ വർഷങ്ങളിൽ, കൊച്ചു കുട്ടികളെ തൊഴിലിനു നിറുത്തുന്നതു തടയൽ, അന്യായമായ ദീർഘമണിക്കൂറുകളിലെ തൊഴിലിൽനിന്ന് സ്ത്രീകൾക്കു സംരക്ഷണം, മിനിമംകൂലി, കൂട്ടായ വിലപേശൽ, തൊഴിലാളി നഷ്ടപരിഹാരം, വാർദ്ധക്യകാലപെൻഷൻ, തൊഴിലില്ലായ്മ ഇൻഷുറൻസ്, ഫെഡറിനിർമ്മാർജ്ജനം, പൗരസ്വാതന്ത്ര്യഭദ്രത, പൊതുജനനന്മയ്ക്കുവേണ്ടിയുള്ള മറ്റു നിയമങ്ങൾ എന്നിവ സ്റ്റാറ്റ്യൂട്ടബുക്കിൽ പ്രതിഷ്ഠിക്കുന്നതിനു തൊഴിലാളികൾ സഹായം നൽകീട്ടുണ്ട്.

സംഘടിതതൊഴിലാളികളുടെ നേട്ടങ്ങളുമായി തട്ടിച്ചുനോക്കുമ്പോൾ, അസംഘടിത തൊഴിലാളികൾക്ക് തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചതോ പൊതുജനങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചതോ ആയ നിയമനിർമ്മാണങ്ങൾ നേടിയെടുക്കുന്നതിൽ പ്രത്യക്ഷമായ യാതൊരു പങ്കുമില്ല. സംഘടിതതൊഴിലാളികൾ വളരെയധികംവർഗ്ഗബോധമുള്ളവരാണെന്ന ആരോപണത്തിനു മറുപടിയായി, അസംഘടിത തൊഴിലാളികൾ അതിനെപ്പറ്റി തീരെ ബോധമുള്ളവർ അല്ലെന്ന് ചൂണ്ടിക്കാണിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. തൊഴിലാളികൾക്കു പ്രാതിനിധ്യം നൽകുന്ന പ്ലാനുകൾക്കും കമ്പനിയൂണിയനുകൾക്കും പൊതുക്കായ്ങ്ങളിൽ ഗണ്യമായ സ്വാധീനമുണ്ടായിരുന്നതായി തോന്നുന്നില്ല. നാഷണൽ ചൈൽഡ് ലേബർകമ്മിറ്റി, നാഷണൽ കൺസ്യൂമേഴ്സ് ലീഗ്, അമേരിക്കൻ അസ്സോസ്യേഷൻ ഫോർ ലേബർ ലജിസ്ലേഷൻ, അമേരിക്കൻ അസ്സോസ്യേഷൻ ഫോർ സോഷ്യൽ സെക്യൂരിറ്റി, അമേരിക്കൻസ് ഫോർ ഡിമോക്രാറ്റിക് ആക്ഷൻ, നാഷണൽ

ഹൗസിങ്ങ് കോൺഫറൻസ്, കോഓപ്പറേറ്റീവ് ലീഗ് ഓഫ് യു. എസ്. എ. എന്നീ പൗരസംഘടനകളും പല സഭാസമിതികളും സാമൂഹ്യപരിഷ്ക്കാരങ്ങൾക്കു വേണ്ടിയുള്ള പ്രവർത്തനത്തിൽ സഹായം നൽകിയിരുന്നു. നിർഭാഗ്യവശാൽ, മാനേജ്മെൻറു സംഘടനകളുടെ റെക്കോർഡ് പരിശോധിച്ചാൽ ചുരുക്കം ചില അപവാദങ്ങൾ ഒഴിച്ചു്, അവ സാധാരണയായി സജീവമായി എതിർപ്പു പ്രകടിപ്പിച്ചു കൊണ്ടിരുന്നുവെന്നു കാണാം.

രാഷ്ട്രീയമായ അണിനിരത്തൽ

ഏതെങ്കിലുമൊരു പ്രത്യേക രാഷ്ട്രീയപാർട്ടിയുമായി കൂട്ടുചേരുകയോ, ഒരു ലേബർ പാർട്ടി രൂപവൽക്കരിക്കുകയോ ചെയ്യുകയല്ല, വോട്ടിങ്ങിൽ തൊഴിലാളി സുഹൃത്തുകളെ വിജയിപ്പിക്കുകയും തൊഴിലാളി ശത്രുക്കളെ പരാജയപ്പെടുത്തുകയുമാണു് ദീർഘകാലമായി രാഷ്ട്രീയ പ്രവർത്തനമണ്ഡലത്തിൽ വലിയ തൊഴിലാളി സംഘടനകൾ അവലംബിച്ചുപോന്നനയം. ഈ ലക്ഷ്യം മുൻനിറുത്തി, നിയമസഭയിലെ പ്രതിനിധികളുടെ വോട്ടിങ്ങു റെക്കാർഡു വീക്ഷിക്കുകയും പാർട്ടിബന്ധം പരിഗണിക്കാതെതന്നെ വ്യക്തികളായ സ്ഥാനാർത്ഥികൾക്കു വോട്ടു നൽകാൻ തീരുമാനിക്കുകയുമുണ്ടായിട്ടുണ്ടു്.

ഈ സമ്പ്രദായം, നേരത്തെ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചതുപോലെ, വളരെയധികം നേട്ടങ്ങളുണ്ടാക്കുന്നതിനു് തൊഴിലാളികളെ സഹായിച്ചു. തൃപ്തികരമായ ഫലങ്ങളുണ്ടായില്ലെന്നുവരുകിൽ, തൊഴിലാളികൾ ഏതൊരു സമയത്തും മൂന്നാമതൊരു പാർട്ടിയെ അനുകൂലിച്ചെന്നു വരാമെന്ന ഒരു ഭീതിയും രാഷ്ട്രീയ പ്രവർത്തകർക്കുണ്ടായിരുന്നിരിക്കണം. ആ ഭീതി അടിസ്ഥാനരഹിതമല്ലെന്നുള്ളതിനു തെളിവുകളുണ്ടു്. 1924—ൽ പ്രോഗ്രസ്സീവു പാർട്ടി സ്ഥാനാർത്ഥിയായ സെനറർ ലാഫൊള്ളറിനെയാണു് എ. എഫ്. എൽ. എക്സിക്യൂട്ടീവു കൗൺസിലും റെയിൽ റോഡ് ബ്രദർഹുഡ്സുകളും അനുകൂലിച്ചതു്. ഒരു ലേബർപാർട്ടി

സംഘടിപ്പിക്കുന്നതിനെ എതിർത്തുകൊണ്ടാണെങ്കിലും പ്രസിഡണ്ട് വില്യംഗ്രീൻ 1935-ലെ എ. എഫ്.എൽ. കൺവൻഷനിൽ ചെയ്ത പ്രസ്താവന മറെറാരു തെളിവാണ്. അദ്ദേഹം അന്ന് ഇപ്രകാരം പറഞ്ഞു. "പാർട്ടി ചേരാതെയുള്ള രാഷ്ട്രീയപ്രവർത്തനം ഫലപ്രദമല്ലെന്നും, സ്വതന്ത്രമായ ഒരു തൊഴിലാളിപ്പാർട്ടി രൂപവൽക്കരിക്കുന്നതുവഴി മാത്രമേ തങ്ങളുടെ താല്പര്യങ്ങൾ വേണ്ടവണ്ണം പുലർത്തപ്പെടുകയുള്ളുവെന്നും തങ്ങൾ വിശ്വസിക്കുന്നതായി തൊഴിലാളികൾ വ്യക്തമാക്കുമ്പോൾ മാത്രമേ ഫെഡറേഷൻ സ്വതന്ത്രരാഷ്ട്രീയ പ്രവർത്തനത്തെയും ഒരു സ്വതന്ത്ര ലേബർ പാർട്ടിയുടെ രൂപവൽക്കരണത്തെയും അനുകൂലിക്കുകയുള്ളൂ." 20 വർഷങ്ങൾക്കുശേഷം എ. എഫ്. എൽ-സി. ഐ. ഓ. പ്രസിഡണ്ട് ജോർജ്ജ് മീനിയും ഈദൃശമായ അഭിപ്രായം പ്രകടിപ്പിക്കുകയുണ്ടായി. തൊഴിലാളികളുടെ പരിപാടിയെ, പ്രത്യേകിച്ച് "തൊഴിലവകാശ" നിയമങ്ങൾക്കു വേണ്ടിയുള്ള അവരുടെ വാദത്തെ നാഷണൽ അസ്സോസ്യേഷൻ ഓഫ് മനുഫാക്ചറേഴ്സ് കുറെപ്പെട്ടുത്തിയതിനെപ്പറ്റി പ്രതിപാദിക്കുമ്പോഴാണ് അദ്ദേഹം ആ അഭിപ്രായം പ്രകടിപ്പിച്ചതു്: "യൂണിയനുകൾക്ക് വോട്ടവകാശം നിഷേധിക്കണമെന്നുള്ള എൻ. എ. എം. വാദം അംഗീകരിക്കപ്പെടുന്നപക്ഷം, അതിനുള്ള മറുപടി വ്യക്തമാണ്. യൂണിയനുകളെന്ന നിലയിൽ സ്വന്തം അവകാശങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കാൻ ഞങ്ങൾക്കു സാധ്യമാകാതെ വരുന്നപക്ഷം, അന്ന് ഒരു ലേബർ പാർട്ടി രൂപവൽക്കരിക്കുകയല്ലാതെ മറെറാരു പോംവഴിയില്ല." ഗ്രേറ്റ്ബ്രിട്ടൻ, ഫ്രാൻസ്, സ്കാൻഡിനേവിയ, ബൽജിയം, ഹോളണ്ട്, ന്യൂസിലണ്ട്, ആസ്ത്രേലിയ എന്നീ രാജ്യങ്ങളിൽ തൊഴിലാളിക്ഷേമം സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം നേരത്തെതന്നെ യുണൈറെറഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിലേതിനേക്കാൾ പൊതുവേ പുരോഗതിയുണ്ടായി. അവിടങ്ങളിലെ പുരോഗതി യുണൈറെറഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിലേതിനേക്കാൾ പലകാര്യങ്ങളിലും കൂടുതൽ ആഴമേറിയതായിരുന്നു. ഇപ്പറഞ്ഞ രാജ്യങ്ങളിൽ സുശക്തം

മായ തൊഴിലാളി, സഹകരണ പ്രസ്ഥാനങ്ങൾ ഉണ്ടായിരുന്നുവെന്നുമാത്രമല്ല, ശക്തിയേറിയ സോഷ്യൽഡമോക്രാറ്റ്, സോഷ്യലിസ്റ്റ്, ലേബർ, ഫാർമർ-ലേബർ പാർട്ടികളും നിലവിലിരുന്നു. പല രാജ്യങ്ങളിലും ഈ പാർട്ടികൾ ഗവർണ്മെൻറു രൂപവൽക്കരിക്കുകയും ചെയ്തു. 1956- ആരംഭത്തിൽ യൂറോപ്പിൽ ഈദൃശപാർട്ടികൾ ഡന്മാർക്ക്, നോർവേ, സ്വീഡൻ എന്നീ രാജ്യങ്ങളിൽ ഗവണ്മെൻറു രൂപവൽക്കരിക്കുകയും, ബെൽജിയം, ഫിൻലണ്ട്, ഫ്രാൻസ്, ഹോളണ്ട്, എന്നിവിടങ്ങളിലെ കൂട്ടു ഗവർണ്മെൻറുകളിൽ മുഖ്യപങ്കു വഹിക്കുകയും, ആസ്ട്രിയയിലും ഇറ്റലിയിലും സ്വിറ്റ്സർലണ്ടിലും കാബിനറ്റിൽ സഹകരിക്കുകയും ചെയ്തിരുന്നു. ജർമ്മനിയിലും ഗ്രേറ്റ് ബ്രിട്ടനിലും അവ പ്രധാന പ്രതിപക്ഷപാർട്ടികളായിരുന്നു. അതുപോലെതന്നെ ആസ്ട്രേലിയാ "ജപ്പാൻ ന്യൂ സീലണ്ട്" എന്നീ രാജ്യങ്ങളിൽ അവ പ്രധാനപ്രതിപക്ഷങ്ങളും, ഇസ്രയേൽ, ബർമ്മാ ഗവർണ്മെൻറുകളിൽ, മികച്ച സ്വാധീനശക്തികളും, സസ്കച്ചവാൻ, കാനഡ, ജമൈക്ക എന്നിവിടങ്ങളിൽ ഭരണകക്ഷിയുമായിരുന്ന അവ. ഇന്ത്യയിൽ സോഷ്യലിസ്റ്റു പാർട്ടി രാജ്യത്തെ ഒരു സ്വാധീനശക്തിയാണ്. പ്രധാനമന്ത്രി നെഹ്രുവിൻെറ നേതൃത്വത്തിലുള്ള കോൺഗ്രസ്സ് പാർട്ടി തങ്ങളുടെ തൊഴിലാളിനയത്തിലും സോഷ്യലിസ്റ്റിക് നയങ്ങളിലും അഭിമാനം കൊള്ളുകയും ചെയ്യുന്നു.

യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിൽ തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനം അതിൻെറ രാഷ്ട്രീയപ്രവർത്തനത്തിലധികപങ്കും ഇതുവരെ പ്രധാനരാഷ്ട്രീയപാർട്ടികളുടെ പരിധിക്കകത്തു് ഒതുക്കി നിറുത്തിയിരിക്കുകയാണു്. എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. സംയോജനത്തിനു് മുമ്പു് ഇരു കക്ഷികളും തങ്ങളുടെ രാഷ്ട്രീയപ്രവർത്തനത്തെ പുരോഗമിപ്പിക്കുന്നതിനു് പ്രത്യേകം കമ്മിറ്റികൾ രൂപവൽക്കരിക്കുകയുണ്ടായി. എ. എഫ്. എൽ. കമ്മിറ്റിയുടെ പേരു് ലേബേഴ്സ് ലീഗ് ഫോർ പൊളിറ്റിക്കൽ എഡ്യൂക്കേഷൻ (എൽ. എൽ. പി. ഇ.) എന്നും, സി. ഐ. ഓ. യുടെ

കമ്മിറ്റിയുടേതു് പൊളിറ്റിക്കൽ ആക്ഷൻ കമ്മിറ്റി (പി. ഐ. സി.)എന്നുമായിരുന്നു. ഈ കമ്മിറ്റികൾ, ഉദ്യോഗത്തിലിരിക്കുന്ന സ്ഥാനാർത്ഥികളുടെ പ്രവർത്തനറെക്കാർഡുകളും ഏതെങ്കിലും പ്രത്യേക പ്രചരണയത്നത്തിൽ അന്തർഭവിച്ചിട്ടുള്ള പ്രശ്നങ്ങളും വോട്ടർമാരെ ധരിപ്പിക്കുകയും, തൊഴിലാളികളുടെ രാഷ്ട്രീയപരിചയത്തിനു മാനദണ്ഡങ്ങൾ പ്രസിദ്ധീകരിക്കുകയും പ്രൈമറികളിലും തിരഞ്ഞെടുപ്പുദിനത്തിലും വോട്ടുചെയ്യാൻ അവരെ സഹായിക്കുകയും ചെയ്യുപോന്നു. നഗരത്തിലും സ്റ്റേറ്റിലും രാഷ്ട്രത്തിലും വളരെയധികം ലിബറൽ സ്ഥാനാർത്ഥികളുടെ തിരഞ്ഞെടുപ്പു വിജയത്തിന്റെ ഉത്തരവാദിത്വം തങ്ങൾക്കാണെന്നു് രണ്ടു സംഘടനകളും അവകാശപ്പെട്ടിരുന്നു. സംഘടിതതൊഴിലാളികളുടെ സ്വാധീനശക്തിയായുള്ള സംഭാവനകളാണു് കമ്മിറ്റികളുടെ പ്രവർത്തനം സാദ്ധ്യമാക്കിത്തീർത്തതു്.

എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. രൂപവൽക്കരണത്തോടുകൂടി എ. എഫ്. എൽ. രാഷ്ട്രീയകമ്മിറ്റിയും സി. ഐ. ഓ. രാഷ്ട്രീയ കമ്മിറ്റിയും അപ്രത്യക്ഷമാവുകയും തൽസ്ഥാനത്തു് 'കമ്മിറ്റി ഓൺ പൊളിറ്റിക്കൽ എഡ്യൂക്കേഷൻ' (സി.ഓ. പി. ഇ.) എന്നൊരു സ്ഥിരം കമ്മിറ്റിരൂപവൽകൃതമാവുകയുംചെയ്തു. ഭദ്രമായരാഷ്ട്രീയവിദ്യാഭ്യാസത്തിന്റെ ആവശ്യം നേടുന്നതിനും പൗരത്വാവകാശങ്ങളും ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളും പൂർണ്ണമായി നിറവേറുന്നതിനും തൊഴിലാളികളെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിനും വേണ്ടിയാണു് പ്രസ്തുത കമ്മിറ്റി ഉണ്ടാക്കിയതു്.

എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. യുടെ ആദ്യത്തെ കൺവൻഷനിൽ പ്രമേയാവതരണകമ്മിറ്റി, തൊഴിലാളികൾക്കു പുരോഗമിപ്പിക്കാൻ സാധിച്ച ഏതാനും നിയമനിർമ്മാണത്തെപ്പറ്റി വിശദീകരിച്ച ശേഷം ഇപ്രകാരം പ്രസ്താവിച്ചു: "ഈ നേട്ടങ്ങളെല്ലാമുണ്ടെന്നിരിക്കിലും പ്രതിലോമകാരികളും പ്രബലന്മാരുമായ ഏതാനും ബിസ്സിനസ്സു ഗ്രൂപ്പുകൾ സ്വന്തം സംഘടനമെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ ന്യായമായ യത്നങ്ങളെ തുടർന്നു്

ഏതിർത്തുകൊണ്ടാണിരിക്കുന്നത്." സംഘടിതതൊഴിലാളികളുടെ രാഷ്ട്രീയ പ്രവർത്തനം വികസിപ്പിക്കണമെന്നും, ഫെഡറേഷനംഗങ്ങളുടെ ഭാര്യമാരുടെയും സഹോദരിമാരുടെയും പുത്രിമാരുടെയും ഇടയിലും യൂണിയനിലെ വനിതാംഗങ്ങളുടെയിടയിലും രാഷ്ട്രീയവിദ്യാഭ്യാസം ശക്തിപ്പെടുത്തണമെന്നും പ്രമേയം ആവശ്യപ്പെട്ടു.

ഏതെങ്കിലുമൊരു രാഷ്ട്രീയപാർട്ടിയോടു തൊഴിലാളികൾ കൂറു പുലർത്തുന്നതിനെപ്പറ്റിയുള്ള കമ്മിറ്റിയുടെ പ്രമേയം, കൺവൻഷൻ ചർച്ച ചെയ്യാതെതന്നെ അംഗീകരിച്ചു. പ്രമേയത്തിലിപ്രകാരം പറയുന്നു:

"മറേറതെങ്കിലും ഗ്രൂപ്പുമായുള്ളകെട്ടുപാടുകളും സഖ്യങ്ങളും ഒഴിവാക്കുകയും പാർട്ടിബന്ധം നോക്കാതെയോഗ്യരായ സ്ഥാനാർത്ഥികളെ പിന്താങ്ങുകയും ചെയ്യുകയെന്നതാണ് സംഘടിത തൊഴിലാളികളുടെ പരമ്പരാഗതമായ നയമെന്ന്ഞങ്ങൾ ആവർത്തിച്ചു പ്രഖ്യാപനംചെയ്യുന്നു. ഞങ്ങളുടെ സംഘടനയുടെ അതേ ആദർശങ്ങളോടും ലക്ഷ്യങ്ങളോടും കൂടിയ മറ്റു ഗ്രൂപ്പുകളുമായി, പ്രായോഗികമെന്നു കാണുന്നപക്ഷം, ഞങ്ങൾ സഹകരിച്ചു പ്രവർത്തിക്കും. പക്ഷേ, ഏതെങ്കിലും സംഘടനപിടിച്ചെടുക്കാൻ ഞങ്ങൾക്കുദ്ദേശമില്ല; ഏതെങ്കിലും ഗ്രൂപ്പിന്റെയാതൊരു വിധത്തിലും, ഞങ്ങളുടെ സംഘടനയുടെ വ്യക്തിത്വം അടിയറവയ്ക്കുവാനും ഞങ്ങൾ ഒരുക്കമില്ല."

ഈ വർഷങ്ങളിലെല്ലാം. പൊതുവേ പറഞ്ഞാൽ, തൊഴിലാളികൾ ഡമോക്രാറ്റിക്ക് സ്ഥാനാർത്ഥികൾക്ക് പിന്തുണ നൽകുകയായിരുന്നു. പ്രതിലോമകാരികളായി പരിഗണിക്കപ്പെട്ട ഒട്ടധികം ഡമോക്രാറ്റുകൾക്ക് പിന്തുണ നിഷേധിക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. മിക്ക തൊഴിലാളിനേതാക്കളും പ്രസിഡണ്ടുസ്ഥാനത്തേക്ക് ഡമോക്രാറ്റിക്ക് സ്ഥാനാർത്ഥികൾക്കാണ് വോട്ടചെയ്തുപോന്നതെന്നുവരുകിലും, 1952 വരെ എ. എഫ്. എൽ. കൺവൻഷൻ യാതൊരു പ്രസിഡണ്ടു സ്ഥാനാർത്ഥിക്കും പിന്തുണ വാഗ്ദാനം ചെയ്തിരുന്നില്ല. 1952-ൽ കൺവൻഷൻ അഡ്ലായ് സ്റ്റീവൻസണ് ഔദ്യോഗികമായി പിന്തുണ വാഗ്ദാ

നംചെയ്തു. 1956-ൽ എ. എഫ്. എൽ—സി.ഐ. ഓ. ജനറൽ ബോർഡ് പ്രസിഡണ്ടായി സ്റ്റീവൻസനെയും വൈസ് പ്രസിഡണ്ടായി കെഫോവറെയും അംഗീകരിച്ചു.

നേരേമറിച്ച്, പല ട്രേഡ്യൂണിയനുകളും അനേകവർഷങ്ങളായി അതതു സ്ഥലത്തെ തൊഴിലാളി സ്ഥാനാർത്ഥികൾക്കും ഫാർമർ—ലേബർ പാർട്ടിക്കും സോഷ്യലിസ്റ്റും പാർട്ടിക്കും പിന്തുണ നൽകിക്കൊണ്ടാണിരുന്നതു്. ന്യൂയോർക്കിലെ സുശക്തമായ നീഡിൽ ട്രേഡുകളും മറ്റനേകം പുരോഗമനയൂണിയനുകളും ദീർഘകാലമായി തങ്ങളുടെ വോട്ട് ലിബറൽ പാർട്ടി സ്ഥാനാർത്ഥികൾക്കു നൽകിക്കൊണ്ടിരുന്നു. (ന്യൂയോർക്കു് സ്റ്റേറ്റിലെ ഒരു പ്രോഗ്രസ്സീവു് പാർട്ടിയാണതു്; അതു് സ്വതന്ത്രമായി സ്ഥാനാർത്ഥികളെ നിറുത്തുകയും ഡമോക്രാറ്റിക്കു് പാർട്ടിയിലെയും റിപ്പബ്ലിക്കൻ പാർട്ടിയിലെയും ഉൽപതിഷ്ണുക്കളായ സ്ഥാനാർത്ഥികൾക്കു പിന്തുണ നൽകുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്.) മിന്നസോട്ടായിൽ, സംഘടിത തൊഴിലാളികൾ ഫാർമർ-ലേബർ പാർട്ടിക്കു പിന്തുണ നൽകി. (ആ പാർട്ടി, ഡമോക്രാറ്റിക്കു് പാർട്ടിയോടു ചേർന്നു് ആ സ്റ്റേറ്റിൽ ഡമോക്രാറ്റിക്കു്-ഫാർമർ ലേബർ പാർട്ടി രൂപവൽക്കരിക്കുന്നതിനു മുമ്പാണതു്.) മിൽവോക്കി, വിസ്കൺസിൻ, ബ്രിഡ്ജ്പോർട്ട്, കണക്ടിക്കട്ട്, റഡിങ്ങു്, പെൻസിൽവേനിയ എന്നിവിടങ്ങളിൽ ഈ നൂറാണ്ടിന്റെ ആരംഭം മുതൽ, പല തിരഞ്ഞെടുപ്പുകളിലും അതതു സ്ഥലത്തെ ലേബർ ഗ്രൂപ്പുകൾ മേയർ സ്ഥാനത്തേക്കു് തുടർച്ചയായി സോഷ്യലിസ്റ്റു സ്ഥാനാർത്ഥികൾക്കു പിന്തുണ നൽകിക്കൊണ്ടാണിരുന്നതു്.

എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. നിയമനിർമ്മാണ പരിപാടി

എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. എക്സിക്യൂട്ടീവു് കൗൺസിൽ ഉയർന്ന തൊഴിൽനിലവാരവും അന

സ്ഥിതം മെച്ചപ്പെട്ടുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന ജീവിതനിലവാരവും ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിന് ശ്രമിച്ചുകൊണ്ടിരുന്നു. ആ ശ്രമത്തിൽ, കൗൺസിൽ, 1956 ഫെബ്രുവരി മാസത്തിൽ കൂട്ടായ വിലപേശൽക്കരാറുകളിലൂടെ നേട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുന്നതിനുള്ള പരിപാടികളും ഒരു എട്ടിന നിയമ നിർമ്മാണപരിപാടിയും അംഗീകരിച്ചു. എട്ടിനപരിപാടി ഇതാണ്:

1. നികുതിചുമത്തൽ, താണവരുമാനക്കാരുടെയും ഇടത്തരക്കാരുടെയും കുടുംബങ്ങളുടെ മേൽ നികുതിഭാരം കുറച്ച്, ക്രയശക്തിയുടെ അടിത്തറ വിശാലമാക്കുന്നതിനും ഫെഡറൽ നികുതിഘടന കൂട്ടുതൽ നീതിപൂർവ്വകമാക്കുന്നതിനുമുള്ള നികുതി പരിഷ്ക്കാരം.

2. ക്ലേശിക്കുന്ന വിഭാഗങ്ങൾ. സാമ്പത്തികമായി ക്ലേശിക്കുന്ന സമൂഹങ്ങളെ പുനരുദ്ധരിക്കുന്നതിന് ഫെഡറൽ ഗവണ്മെൻറ് സഹായം ലഭ്യമാക്കുന്നതിനുള്ള സമഗ്രവും പ്രായോഗികവുമായ ഒരു പരിപാടി.

3. മിനിമം കൂലി. മിനിമംകൂലി 1.25 ഡോളറായി ഉയർത്തുക; ഇപ്പോൾ നിയമസംരക്ഷണം ലഭിക്കാത്തവരായി ലക്ഷോപലക്ഷം താണകൂലിക്കാരായ തൊഴിലാളികൾക്ക് ഫെഡറൽ ലീഗൽ മിനിമം കൂലിനിയമം ബാധകമാക്കുക.

4. വിദ്യാഭ്യാസം. വ്യാപകമായ ഒരു സ്കൂൾ നിർമ്മാണപരിപാടി ഉൾപ്പെടെ വിദ്യാഭ്യാസത്തിന് വേണ്ടത്ര ഫെഡറൽ സഹായം.

5. നിർമ്മാണപരിപാടി. വ്യാപകമായ ഒരു സ്റ്റേറ്റ്-ഫെഡറൽ റോഡ്നിർമ്മാണപരിപാടിയും ആശുപത്രി നിർമ്മാണത്തിന് ഉത്തേജനവും.

6. പാർപ്പിടനിർമ്മാണം. ഒരു ഫെഡറൽ ഹൗസിങ്ങുപരിപാടിയും നഗരവികസനപരിപാടിയും, നഗരകേന്ദ്രങ്ങളുടെ പുനരുദ്ധാരണവും പ്രതിവർഷം 20 ലക്ഷം ഹൗസിങ്ങു യൂണിറ്റുകളുടെ നിർമ്മാണവും ഇതിന്റെ ലക്ഷ്യമായിരിക്കണം. ഇടത്തരം വരുമാനക്കാർക്കു പാർപ്പിടമുണ്ടാക്കുന്നതിന് സഹകാര്യവ്യക്തികൾക്കും സഹകരണ

സംഘങ്ങൾക്കും ഉദാരമായ വ്യവസ്ഥകളിൽ എളുപ്പം കിട്ടത്തക്കരീതിയിൽ വായ്പ അനുവദിക്കുക, താണവരുമാനക്കാരുടെ കുടുംബങ്ങൾക്കനുവദിച്ചിട്ടുള്ള താണതോതു് ഗണ്യമായി ഉയർത്താൻ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുക.

7. വായ്പനയങ്ങൾ. ഭരണകൂടത്തിന്റെ കർശനമായ വായ്പ നയങ്ങളിൽ കൂടുതൽ അയവുവരുത്തൽ.

8. കാർഷികപരിപാടി. കർഷകകുടുംബങ്ങളുടെ ആദായം സുസ്ഥിരമാക്കത്തക്കവിധം കാർഷികോല്പന്നങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കാൻ പ്രോത്സാഹിപ്പിച്ചും മറ്റും നിതിപൂർവ്വകമായ ഒരു ഫെഡറൽ കാർഷികപരിപാടി ഏർപ്പെടുത്തൽ.

ദേശീയ ആരോഗ്യ ഇൻഷുറൻസ്, വാർദ്ധക്യകാല പെൻഷൻ പദ്ധതി ശക്തിപ്പെടുത്തൽ, തൊഴിലില്ലായ്മ നഷ്ടപരിഹാരം, സഹകരണപ്രചാരണത്തിന്റെ വികസനം, പ്രകൃതിവിഭവങ്ങളുടെ സംരക്ഷണം, ജനാധിപത്യപരമായ ഒരു അന്താരാഷ്ട്രീയനയം എന്നിവയ്ക്കുവേണ്ടിയും എ. എഫ്. എൽ.–സി. ഐ. ഓ. യുടെ ഭരണഘടനാകൺവൻഷൻ പ്രതിനിധികൾ വാദിക്കുകയുണ്ടായി.

സ്വയം പ്രവർത്തകയന്ത്രത്തിന്റെ നേർക്കുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ മനോഭാവം

അടുത്തു കഴിഞ്ഞ വർഷങ്ങളിൽ ഏറ്റവുമധികം ചർച്ച ചെയ്യപ്പെട്ട വ്യവസായ വികസനങ്ങളിലൊന്നും സ്വയം പ്രവർത്തകയന്ത്രത്തിന്റെ ('ആട്ടോമേഷൻ') കാര്യമാണു്. ആട്ടോമേഷൻ ഒരു രണ്ടാം വ്യവസായ വിപ്ലവത്തെ ഉൽഘാടനം ചെയ്യുന്നതായി അനേകർ പറയുന്നു. ഒന്നാമത്തെ വ്യവസായ വിപ്ലവം, മനുഷ്യന്റെയും മൃഗങ്ങളുടെയും കായികശക്തിയുടെ സ്ഥാനത്തു് യന്ത്രങ്ങളെ ഉപയോഗിച്ചു. എന്നാൽ ആട്ടോമേഷൻ ഇന്നു് അനേകം വ്യവസായങ്ങളിൽ, യന്ത്രങ്ങളെ മനുഷ്യൻ നിയന്ത്രിച്ചുവന്ന രീതി മാറ്റി അതിനുപകരം ഇലക്ട്രോണിക്രീതികൾ ഉപയോഗിച്ചു തുടങ്ങിയിട്ടുണ്ടു്. ആഫീസിലും

ഫാക്ടറിയിലും ആട്ടോമേഷൻ ഉപയോഗത്തിലായി. ഫോർഡ് മോട്ടോർകമ്പനിയുടെ ക്ലീവ്ലൻഡിലുള്ള (ഒഹായോ) പ്ലാന്റിൽ ആട്ടോമേഷൻ മുഖേന പ്രവർത്തിക്കുന്ന എഞ്ചിൻ ഡിപ്പാർട്ടമെന്റിലെ ഒരു വക്താവു് ഇപ്രകാരം പറഞ്ഞു. "തൊഴിലാളികളെന്നു വിളിക്കപ്പെടുന്ന വിഭാഗത്തിന്റെ 25 ശതമാനമോ 30 ശതമാനമോ കുറവു ചെയ്യാമെന്നു് ഞങ്ങളുടെ അനുഭവം തെളിയിച്ചിരിക്കുന്നു."

ഉല്പാദനം സംബന്ധിച്ച പ്രയോജനങ്ങളും, അനേകം ജോലികളുടെ 'മുരഞ്ഞ' അദ്ധ്വാനത്തിൽനിന്നു ലഭിക്കാവുന്ന മോചനവും പരിഗണിച്ചു് അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളിനേതാക്കന്മാർ പൊതുവെ ആട്ടോമേഷൻ സമ്പ്രദായത്തെ സ്വാഗതം ചെയ്തിരിക്കുന്നു. എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. വൈസ് പ്രസിഡണ്ടു് വാൾട്ടർ പി. റൂതർ ഇപ്രകാരം പറഞ്ഞു: "ദാരിദ്ര്യം, പട്ടിണി, രോഗം, അജ്ഞത തുടങ്ങി മനുഷ്യന്റെ പുരാതന ശത്രുക്കളെ കീഴടക്കുന്നതിനുള്ള ആയുധങ്ങൾ ഇങ്ങനെ സമൃദ്ധിയായി നമുക്കു ലഭിക്കുന്നതു് അമേരിക്കൻ നാഗരികതയുടെ ചരിത്രത്തിൽ ഇപ്പോഴാദ്യമാണു്. സ്വതന്ത്ര മനുഷ്യർ, സാമ്പത്തികമായ ദുർഭിക്ഷത പങ്കിടാൻ പോരാടുകയല്ല വേണ്ടതു് സാമ്പത്തിക സമൃദ്ധി കൈവരിച്ചു് സാമ്പത്തിക സമൃദ്ധിയുടെ അവകാശികളാകത്തക്കവിധം, അവസരസമത്വം നൽകുന്ന പുതിയ സഹകരണമാതൃകകൾ കണ്ടുപിടിക്കുന്നതിനു് ആവശ്യമായ നേതൃത്വത്തോടു് സഹകരിക്കാൻ പുതിയ മാതൃകകൾ കണ്ടുപിടിക്കുന്നതിൽ രചനാത്മകമായ നേതൃത്വം നൽകേണ്ടതു് അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ കർത്തവ്യമാകുന്നു."

ഈ പുതിയ സാങ്കേതിക രീതികളുടെ വികസനം, ആഴ്ചയിൽ നാല്പദിവസം ജോലി, ദീർഘമായ അവധിക്കാലങ്ങൾ, നേരത്തെ റിട്ടയർചെയ്യുന്നതിനുള്ള അവസരങ്ങൾ എന്നിവ സാധ്യമാക്കിത്തീർത്തേക്കാമെന്നു് മി. റൂതർ 1955 ശിശിരകാലത്തു് കോൺഗ്രസ്സിന്റെ സംയുക്തകമ്മിറ്റി മുമ്പാകെ മൊഴികൊടുത്തു.

എന്നാൽ പുരുങ്ങിയ കാലത്തെ വൈഷമ്യങ്ങൾ ഒഴിവാക്കുന്നതിനു് ഗവണ്മെൻറും വ്യവസായവും തൊഴിലാളികളും ആവശ്യമായ സാമ്പത്തിക, സാമൂഹ്യ ക്രമീകരണങ്ങളുണ്ടാക്കണമെന്നാണു് അദ്ദേഹത്തിൻെറ അഭിപ്രായം. അദ്ദേഹം പ്രത്യേകമായി ആവശ്യപ്പെട്ട കാര്യങ്ങളിവയാണു്:

1. തൊഴിലാളികളുടെ പുനഃപരിശീലനം. സ്വയം പ്രവർത്തകയന്ത്രങ്ങൾ നടത്തുന്നതു സംബന്ധിച്ചു പരിചയം ലഭിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി 'ആട്ടോമേഷൻ' ഏർപ്പെട്ടത്തീട്ടുള്ള ഫാക്ടറികളിലും സ്കൂളുകളിലും തൊഴിലാളികൾക്കു വീണ്ടും പരിശീലനം നൽകണം. പരിശീലനച്ചെലവിൻെറ മുഖ്യമായ ഉത്തരവാദിത്വം മാനേജുമെൻറു വഹിക്കണം.

2. പുനരധിവാസസൗകര്യം: പ്ലാൻറുകൾ അടച്ചിടേണ്ടിവന്നതിൻെറ ഫലമായി ക്ലേശിക്കേണ്ടിവന്ന വിഭാഗങ്ങൾക്കു പ്രത്യേക സഹായം നൽകണം. ആയിരക്കണക്കിനു തൊഴിലാളികൾ ജോലിയില്ലാതാവുകയും ചില സമൂഹങ്ങൾ മുഴുവനായി നിരാധാരമായിത്തീരുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ടാവും.

3. തൊഴിൽ സമയം കുറയ്ക്കൽ. പുതിയ സാങ്കേതിക വികസനത്തിൻെറ ഫലമായുണ്ടായ ഉല്പാദനനേട്ടങ്ങൾ ആസ്വദിക്കാൻ അമേരിക്കൻ ജനതയെ അനുവദിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി ആഴ്ചതോറുമുള്ള ജോലിസമയംകുറയ്ക്കൽ.

4. സാമൂഹ്യസേവന വികസനം. ആട്ടോമേഷൻെറ ഫലങ്ങളിൽ നാം സ്വാഗതം ചെയ്യേണ്ടതായി ഒരെണ്ണമുണ്ടെന്നു് റൂതർ പറഞ്ഞു. ആരോഗ്യം, പാർപ്പിടം, വിദ്യാലയങ്ങൾ, പൊതുനിരത്തുകൾ, പ്രകൃതിവിഭവങ്ങൾ തുടങ്ങിയ പൊതുസേവനങ്ങളിലെ വർദ്ധിച്ചുവരുന്ന സാമൂഹ്യതകരാറുകൾ നേരിടുന്നതിനു് അതു് നമുക്കു് അവസരം നൽകുന്നുവെന്നതാണു് ആ ഗുണം.

5. ഉപഭോക്താവിൻെറ ക്രയശക്തി. ശമ്പളവർദ്ധന, ഉറപ്പുനൽകപ്പെട്ട വാർഷിക ശമ്പളപദ്ധതി.

മിനിമം കൂലിയില്ലുള്ള വർദ്ധന, ന്യായമായ ഫെഡറൽ നികുതിനിയമം എന്നിവയിലൂടെ ക്രയശക്തി വർദ്ധിപ്പിക്കൽ.

6. ചെറുകിട വ്യാപാരത്തിനു സഹായം. പുതിയ സമ്പദ്‌വ്യവസ്ഥയിലേക്കുള്ള മാറ്റക്കാലത്ത് സ്വയം ക്ലേശിക്കുന്നതായി കാണപ്പെടുന്ന ചെറുകിട വ്യാപാരികൾക്കു സഹായം.

7. വില സംബന്ധിച്ച് ഒരു നയം. വർദ്ധിച്ചുവരുന്ന ഉല്പാദനക്ഷമതയുടെ പ്രയോജനങ്ങൾ ഉപഭോക്താക്കൾക്കു നൽകുന്നതിൽ പ്രധാന കോർപ്പറേഷനുകൾക്കു നേരിടുന്ന പരാജയത്തിലേക്ക് പൊതുജനശ്രദ്ധ തിരിച്ചുവിടൽ.

8. റിട്ടയർമെന്റു സമയം മുമ്പോട്ടാക്കൽ. സാമൂഹ്യസുരക്ഷിതത്വനിയമമനുസരിച്ച് പെൻഷനു് അർഹമായ റിട്ടയർമെന്റു പ്രായം 65 വയസ്സിൽനിന്നു് 60 വയസ്സായി കുറയ്ക്കുക.

ആട്ടോമേഷൻ കാലഘട്ടം പുരോഗമിക്കുന്നതോടെ ജനാധിപത്യരാജ്യങ്ങളിൽ തൊഴിൽ സാഹചര്യത്തിലുണ്ടാകുന്ന വ്യത്യാസങ്ങൾ എങ്ങനെ കുറച്ചുകൊണ്ടുവരാമെന്ന കണ്ടുപിടിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി 1956 വസന്തർത്തുവിൽ പാരിസിൽ ചേർന്ന ഒരു സമ്മേളനത്തിൽ യു. എ. ഡബ്ളിയു.വിലെ വിക്ടർ ജി. റൂതർ ആദ്ധ്യക്ഷ്യം വഹിച്ചു. 11 രാജ്യങ്ങളിലെ ഫോർഡു പ്ലാൻറുകളിലെയും ജനറൽ മോട്ടോഴ്സ് പ്ലാൻറുകളിലെയും തൊഴിലാളികളുടെ പ്രതിനിധികൾ അതിൽ സംബന്ധിച്ചിരുന്നു. ഈ പ്ലാൻറുകളിലെ ലോകവ്യാപകമായ യൂണിയൻ പ്രവർത്തനം സംയോജിപ്പിക്കുന്നതിൽ സഹായിക്കുന്നതിനായി സമ്മേളനം ഒരു കൗൺസിൽ രൂപവൽക്കരിച്ചു. * അന്താരാഷ്ട്രീയ തൊഴിലാളി സമ്മേളനങ്ങളിൽ ആട്ടോമേഷനെറ ആഘാതത്തെപ്പറ്റി നടന്നിട്ടുള്ള അനേകം ചർച്ചകളിൽ ആദ്യത്തേതാണിതു്.

* ന്യൂ യോർക്കു് ടൈംസു്, 1956 മെയു് 22

14

പൗരസ്വാതന്ത്ര്യങ്ങളും വർഗ്ഗീയസമതാവും

തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ സന്ദേശം അംഗങ്ങളെ അറിയിക്കുന്നതിനും ലഘുലേഖകളും മറ്റും അച്ചടിച്ചു വിതരണം ചെയ്യുന്നതിനും സമാധാനപരമായി സമ്മേളിക്കുന്നതിനും സംഘടിക്കുന്നതിനും കൂട്ടായി വിലപേശുന്നതിനും പിക്കറ്റു ചെയ്യുന്നതിനും പണിമുടക്കുന്നതിനുമുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യത്തിനും വേണ്ടി രാജ്യത്തിന്റെ വിവിധ ഭാഗങ്ങളിലായി തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനത്തിന് അതിന്റെ ചരിത്രത്തിൽ എക്കാലത്തും അനുസ്യൂതം സമരം ചെയ്യേണ്ടിവന്നു. ഇപ്പറഞ്ഞ സ്വാതന്ത്ര്യങ്ങൾക്കു വേണ്ടിയുള്ള പ്രധാന സമരങ്ങളിൽ വിജയം വരിച്ചുവെന്നവരുകിലും, രാജ്യത്തിന്റെ ചില ഭാഗങ്ങളിൽ—പ്രത്യേകിച്ചു തെക്കൻ സ്റ്റേറ്റുകളിൽ—തൊഴിലാളികളുടെ സമാധാനപരമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഇപ്പോഴും നിരോധിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുകയാണ്. യൂണിയനംഗങ്ങളെ അറസ്റ്റ് ചെയ്യുകയും ആക്രമിക്കുകയും ബ്ലാക്ക് ലിസ്റ്റിൽ ചേർക്കുകയും, വീടുകളിൽ നിന്ന് ഒഴിപ്പിക്കുകയും, ഭരണഘടനാനുസൃതമായ അവകാശങ്ങൾ ഉപയോഗിച്ചതിന് അവരെ പട്ടണത്തിൽ നിന്നോടിക്കുകയും ചെയ്യുന്നുണ്ട്.

മൗലികാവകാശങ്ങളിന്മേലുള്ള കൈയേറ്റം

എൽക്കിൻ നഗരം (വടക്കേ കരോളിന) ഒരു നിർമ്മാണക്കമ്പനിയാൽ നിയന്ത്രിതമാണെന്നും ഫാക്ടറിക്കകത്ത് യോഗം ചേരുന്നതിനുള്ള സ്ഥലമെല്ലാം മാനേജ്മെന്റിന്റെ നിയന്ത്രണത്തിലാണെന്നും നിയമാനുസൃതമായ സംഘടനായത്നങ്ങൾക്കുപോലും ആ സ്ഥലങ്ങൾ

യൂണിയനെ വിട്ടുകൊടുക്കുന്നില്ലെന്നും ആറാംദശകത്തിന്റെ മദ്ധ്യത്തിൽ ടെക്സ്റ്റൈൽ വർക്കേഴ്സ് ഓഫ് അമേരിക്ക പരാതിപ്പെടുകയുണ്ടായി. യൂണിയനോട് സഹാനുഭൂതി പ്രകടിപ്പിച്ച തൊഴിലാളികളെ ഹോമിക്കാനും ഭീഷണിപ്പെടുത്താനും ഭയചകിതരാക്കാനും ഈ കമ്പനി അയുക്തമായ സമ്പ്രദായങ്ങൾ ഉപയോഗിച്ചുവെന്നും ആരോപണമുണ്ടായി. യോഗം ചേരാനുള്ള അവകാശത്തെ തടസ്സപ്പെടുത്തിയതായുള്ള അനേകം ആരോപണങ്ങളിൽ ഒന്നുമാത്രമാണിതെന്നും, യൂണിയനുകൾക്ക് ഹാൾ വിട്ടുകൊടുക്കാൻ വിസമ്മതിച്ചതും, തൊഴിലാളി സാഹിത്യങ്ങൾ വിതരണം ചെയ്യുന്നതു നിരോധിച്ചതും (ഒന്നാമതു ഭേദഗതിയുടെ ലംഘനമാണിതെല്ലാം) തൊഴിലവകാശനിയമം നിലവിലിരിക്കുന്ന പല സ്റ്റോറുകളിലും തൊഴിലാളിചരിത്രത്തിലെ സാധാരണ സംഭവങ്ങളാണെന്നും അമേരിക്കൻ സിവിൽ ലിബർട്ടീസ് യൂണിയൻ 1954—55-ലെ റിപ്പോർട്ടിൽ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിട്ടുണ്ട്.

വർഗ്ഗബന്ധങ്ങൾ

സംഘടിതതൊഴിലാളികൾ, അടുത്തു കഴിഞ്ഞ വർഷങ്ങളിൽ, നീഗ്രോകൾക്കും ന്യൂനപക്ഷഗ്രൂപ്പുകൾക്കുമെതിരായ വിദ്വേഷവചനത്തിന്റെ പ്രശ്നത്തിൽ കൂട്ടുതലായ ശ്രദ്ധ പതിപ്പിച്ചു. ജനനം പരിഗണിക്കാതെതന്നെ എല്ലാവർക്കും തുല്യാവകാശങ്ങൾ അനുവദിക്കണമെന്നു തൊഴിലാളിനേതാക്കന്മാർ പലപ്പോഴും പ്രസ്താവിക്കുകയുമുണ്ടായി.

വർഗ്ഗമോ വർണ്ണമോ മതമോ രാഷ്ട്രമോ പൂർവികചരിത്രമോ പരിഗണിക്കാതെ എല്ലാ തൊഴിലാളികൾക്കും യൂണിയൻസംഘടനയുടെ പൂർണ്ണമായ പ്രയോജനങ്ങളിൽ തുല്യമായി പങ്കു ചേരാൻ പ്രോത്സാഹനം നൽകിക്കൊണ്ടുള്ള ഒരു ലക്ഷ്യം എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. ഭരണഘടനയിൽ വ്യക്തമായി ചേർത്തിട്ടുണ്ട്. ഈ ഭരണഘടനയിൽ വിവേചനത്തിനെതിരായി പ്രസ്താവിച്ചിട്ടുള്ള തത്വം കാര്യക്ഷമമായി കഴിവതും വേഗം നടപ്പിലാക്കുന്നതിൽ എക്സിക്യൂട്ടീവു കൗൺസിലിനെ സഹായിക്കുന്നതി

ള്ള ചുമതലയോടും ഉത്തരവാദിത്വത്തോടുംകൂടി ഒരു കമ്മിറ്റി ഉണ്ടായിരിക്കണമെന്ന് എ. എഫ്. എൽ–സി. ഐ. ഓ. ഭരണഘടനയിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ഭരണഘടനയിൽ പറയുന്ന 15 കമ്മിറ്റികളിലൊന്നായിരിക്കുമിതു്.

വർഗ്ഗം, വർണ്ണം, മതം, രാഷ്ട്രം എന്നിവ നിമിത്തം തൊഴിലിൽ വിവേചനം കാണിക്കുന്ന സമ്പ്രദായം നിരോധിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ഫെഡറൽ നിയമം (തൊഴിൽ നൽകുന്നതിൽ ന്യായമായ നടപടികൾ ദീക്ഷിക്കുന്നതു സംബന്ധിച്ചു്) പാസ്സാക്കണമെന്നും, അത്തരം നിയമങ്ങൾ ഇതുവരെ പാസ്സാക്കീട്ടില്ലാത്ത സ്റ്റേറുകളിലുമുണ്ടാകണമെന്നും ആവശ്യപ്പെട്ടുകൊണ്ടുള്ള ഒരു പൗരാവകാശപ്രമേയം എ. എഫ്. എൽ–സി. ഐ. ഓ. യുടെ ആദ്യത്തെ ഭരണഘടനാകൺവൻഷൻ അംഗീകരിച്ചു. "എതിർപ്പുണ്ടാക്കുന്ന ഒരു ന്യൂനപക്ഷം കോൺഗ്രസ്സിന്റെ ഹിതത്തെ നിഷ്പ്രയോജനമാക്കാതിരിക്കുത്തക്കവണ്ണം" സെനറ്റിന്റെ ചട്ടങ്ങൾ ഭേദഗതി ചെയ്യണമെന്നും പൗരാവകാശം സംബന്ധിച്ച നിയമനിർമ്മാണത്തിന്റെ ഒരു അവശ്യപ്രാരംഭനടപടിയായിരിക്കണമതെന്നും കൺവൻഷൻ ഊന്നിപ്പറഞ്ഞു. വാദപ്രതിവാദം പരിമിതമാക്കുന്നതിനും അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിനും സന്നിഹിതരായ സെനറ്റർമാരിൽ ഭൂരിപക്ഷത്തെ അനുവദിക്കുന്ന രീതിയിൽ റൂൾ 22 ഭേദഗതി ചെയ്യണമെന്നും കൺവൻഷൻ ആവശ്യപ്പെട്ടു.

തങ്ങൾ കൂടിയാലോചന നടത്തുന്ന ഏതൊരു കൂട്ടായ വിലപേശൽ കരാറിലും വിവേചനവിരുദ്ധമായ വകുപ്പുകൾ ഉൾക്കൊള്ളിച്ചിരിക്കണമെന്നും, ഗവണ്മെന്റിനു വേണ്ടി ജോലി ചെയ്യുന്ന കൺട്രാക്ടർമാർ തങ്ങളുടെ കോൺട്രാക്റ്റുകളിൽ ഈ വിവേചനവിരുദ്ധ വകുപ്പുകൾ നടപ്പിലാക്കുന്നുണ്ടെന്ന് ഉറപ്പു വരുത്തണമെന്നും പൗരാവകാശപ്രമേയം എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. അഫിലിയേറ്റു സംഘടനകളോടാവശ്യപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. വിവേചനം കാണിക്കാത്ത ഒരു അമേരിക്കൻ വിദ്യാഭ്യാസസമ്പ്രദായത്തിലേക്കുള്ള മാറ്റം സമാധാനപരമായും കായ്ക്ഷമമായും നടത്തത്തക്കവിധം സൗകര്യപ്പെടുത്തുന്നതിനു്

തങ്ങളുടെ സമൂഹത്തിലെ എല്ലാ ഉൽപതിഷ്ണു ശക്തികളോടും ചേർന്നു പ്രവർത്തിക്കണമെന്നു് പ്രമേയം എല്ലാ അഫിലിയേറ്റു സംഘടനകളേയും ഉൽബോധിപ്പിച്ചു.

നീഗ്രോകളെ നിയമാനുസൃതമായി വിചാരണ ചെയ്യാതെ വധിക്കുക ഒരു ഫെഡറൽകുറ്റം ആക്കിത്തീർക്കുന്നതിനും വോട്ടിങ്ങിന്റെ ഒരു മുൻകൂർ വ്യവസ്ഥയായി ഒരു തലഓഹരി നികുതി നല്ലണമെന്നുള്ള സ്റ്റേറ്റു നിയമം റദ്ദാക്കുന്നതിനും ഫെഡറൽ സഹായം ഉപയോഗിച്ചു പണിത വീടുകൾ മറ്റു കുടുംബങ്ങളുടേതിനു തുല്യമായ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ന്യൂനപക്ഷകുടുംബങ്ങൾക്കും ലഭ്യമാക്കുന്നതിനും നിയമനിർമ്മാണം നടത്തണമെന്നു് പ്രമേയം കോൺഗ്രസ്സിനോടാവശ്യപ്പെട്ടു.

എ. എഫ്. എൽ-സി. ഐ. ഓ. യോട്ടു് അഫിലിയേറ്റു ചെയ്തിട്ടുള്ള യൂണിയനുകളിൽ നിന്നു് അംഗത്വം രാജിവച്ചു് സ്വതന്ത്രയൂണിയനുകൾ രൂപവൽക്കരിക്കുന്നതിനു് വെള്ളക്കാരുടെ വകയായ വൈറ്റു് സിറ്റിസൻസ് കൗൺസിൽ ഒരുമ്പെട്ടുന്നതായി റിപ്പോർട്ടു ചെയ്യപ്പെട്ടുന്നവെന്നു് എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. പൗരാവകാശക്കമ്മിറ്റി ചെയർമാർ ജയിംസ് ബി. കേറിയും ഡയറക്ടർ ബോറിസ് ഷിഷ്കിനും 1956 ഫെബ്രുവരിയിൽ എ. എഫ്. എൽ-സി. ഐ. ഓ. എക്സിക്യൂട്ടീവു കൗൺസിലിൽ സമർപ്പിച്ച ഒരു പ്രസ്താവനയിൽ ഇങ്ങനെ പറയുന്നു. പബ്ളിക്കു് സ്കൂളുകളിൽ വർണ്ണവിവേചനത്തിനെതിരായുള്ള യു. എസ്. സുപ്രീംകോടതിയുടെ തീരുമാനം നടപ്പിലാക്കുന്നതു തടയാൻ വേണ്ടി രൂപവൽകൃതമായ ഈ കൗൺസിലുകൾ അമേരിക്കയുടെ ആത്മീയശക്തിയെയും സ്വതന്ത്രലോകത്തിൽ ആ രാഷ്ട്രത്തിനുണ്ടായിരുന്ന നേതൃത്വത്തെയും ഊറ്റി ക്ഷയിപ്പിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്നുവെന്നു് പ്രസ്തുത പ്രസ്താവനയിൽ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിട്ടുണ്ടു്.

യൂണിയനുകൾ നിർണ്ണായകമായ വിധത്തിൽ പെരുമാറുമെന്നു ദൃഢമായി വിശ്വസിക്കാമെന്നു മി. കേറി അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. നമ്മുടെ ദേശീയജീവിതത്തിന്റെ എല്ലാ മണ്ഡലങ്ങളിലും പൗരാവകാശങ്ങളും പൗരസ്വാതന്ത്ര്യങ്ങ

ളം ശീഘ്രഗതിയിൽ വ്യാപിപ്പിക്കുന്നതിനു നമ്മുടെ സമൂഹത്തിൽ ലഭ്യമായിട്ടുള്ള ഏറ്റവും വലിയ ഒറ്റ ശക്തിയാണു് ഏകീകൃത ജനാധിപത്യ തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനമെന്നു് തനിക്കു തികച്ചും ബോദ്ധ്യമുണ്ടെന്നു് അദ്ദേഹം പ്രസ്താവിച്ചു.

1955–ൽ ഏ. എഫ്. എൽ.—സി. ഐ. ഓ. കൺവൻഷൻ രണ്ടു നീഗ്രോകളെ ഏകീകൃത സംഘടനയുടെ എക്സിക്യൂട്ടീവു കൗൺസിൽ വൈസ് പ്രസിഡണ്ടുമാരായി തിരഞ്ഞെടുത്തിരുന്നു. ബ്രദർഹുഡ് ഓഫ് സ്ലീപ്പിങ്ങു കാർ പോർട്ടേഴ്സ് പ്രസിഡണ്ടു് എ. ഫിലിപ്പ് റാൻഡോൾഫ്, യുണൈറ്റഡ് ട്രാൻസ്പോർട്ട് സർവീസ് എംപ്ലോയീസ് പ്രസിഡണ്ടു് വില്ലാർഡ് എസ്. ടൗൺസെൻഡ് എന്നിവരാണവർ.

ദക്ഷിണ സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ വർണ്ണവിവേചനാടിസ്ഥാനത്തിൽ തൊഴിലാളി യൂണിയൻ യോഗങ്ങൾ ചേരുന്നതിനെതിരായും വർഗ്ഗത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അംഗങ്ങളെ മാറ്റിനിറുത്തുന്നതിനെതിരായും അടുത്തകാലത്തു തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിലെ ഔദ്യോഗിക ഭാരവാഹികൾ പ്രചരണം നടത്തിക്കൊണ്ടാണിരുന്നിട്ടുള്ളതു്. അനേകവർഷം മുമ്പു് തെക്കൻ സ്റ്റേറ്റുകളിൽ സംഘടനാപ്രവർത്തനം നടത്തിക്കൊണ്ടിരുന്ന യുണൈറ്റഡ് മൈൻ വർക്കേഴ്സ്, വർഗ്ഗസംയോജനത്തിനു് നല്ലൊരു ദൃഷ്ടാന്തം കാണിക്കുകയുണ്ടായി.

എന്നിരിക്കിലും, തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനത്തിൽ അവശേഷിക്കുന്ന പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഇനിയും വളരെയുണ്ടു്. ഇതെഴുതുന്ന സമയത്തും, ഏതാനും യൂണിയനുകൾ, നീഗ്രോകളെ തങ്ങളുടെ ഒന്നാംകിട അംഗത്വത്തിൽനിന്നു് ഒഴിച്ചുനിറുത്തിയിരിക്കുകയാണു്. സ്വന്തം അണികളിൽ ഈദൃശമായ വിവേചനം ഇപ്പോഴും നിലനിൽക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും, വിവേചനം അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള സംഘടിതയത്നങ്ങളുടെ മുൻപന്തിയിൽ തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനം നിൽക്കുന്നുണ്ടെന്നു ചൂണ്ടിക്കാണിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു.

15

വനിതകളും ട്രേഡ് യൂണിയനുകളും

ഈ നൂറ്റാണ്ടിന്റെ ആരംഭകാലത്തു്, വോട്ടവകാശം ലഭിക്കുന്നതിനെപ്പറ്റിയോ വ്യവസായത്തിൽ പ്രവേശിക്കുന്നതിനെപ്പറ്റിയോ ഒരു സ്ത്രീ പരാമർശിക്കുമ്പോൾ, "സ്ത്രീയുടെ സ്ഥാനം കുടുംബത്തിലാണു്" എന്നുള്ള പഴഞ്ചൻ വാദമാണു് കുടുംബത്തിലെ പുരുഷന്മാർ അവരുടെ നേരെ ഉന്നയിച്ചുപോന്നതു്.

യൂണിയൻ അംഗസംഖ്യ വർദ്ധിച്ചു

ആ കാലഘട്ടത്തിനുശേഷം രാഷ്ട്രീയരംഗത്തിലും വ്യവസായത്തിലും വനിതകളുടെ സ്ഥാനം സംബന്ധിച്ച സാമൂഹ്യവീക്ഷണത്തിൽ ഒരു വിപ്ലവം തന്നെയുണ്ടായി. വനിതകൾക്കു് വോട്ടവകാശമുണ്ടു്. ഏതു രാഷ്ട്രീയ പ്രസ്ഥാനത്തിലും അവരൊരു സജീവശക്തിയാണു്. മിക്ക തൊഴിലുകളിലും ഉദ്യോഗങ്ങളിലും അവർ പ്രവേശിച്ചു കഴിഞ്ഞു. 1900-ൽ വ്യവസായത്തിൽ സ്ത്രീകളുടെ സംഖ്യ 50 ലക്ഷമായിരുന്നതു് 1955-ൽ 190 ലക്ഷത്തോളമായി വർദ്ധിച്ചു. തൊഴിലാളികളിൽ അവർ 18 ശതമാനമായിരുന്നതു് 1955-ൽ 30 ശതമാനത്തിലധികമായി ഉയർന്നു.

നാലാം ദശകത്തിന്റെ മദ്ധ്യത്തിൽ സാർവ്വദേശീയ യൂണിയനുകളിലെ മൊത്തം അംഗസംഖ്യയുടെ ഏറിലൊരു ഭാഗം—അതായതു്, 30 ലക്ഷത്തോളം പേർ—വനിതകളായിരുന്നു. 22 സാർവ്വദേശീയ യൂണിയനുകളിൽ വനിത-

കളുടെ സംഖ്യ ആകെ അംഗസംഖ്യയുടെ ഏതാണ്ട് പകുതി യോളമായിരുന്നു. യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനത്തിൽ ആകെ സംഖ്യയുടെ മൂന്നിലൊരു ഭാഗവും മൂന്നു സാമ്പ്രദേശീയ യൂണിയനുകളിൽ പത്തംഗങ്ങളിൽ എട്ടോ അതോ പേർ വീതവും വനിതകളാണ്. ഇന്ന് വളരെയധികം വനിതകൾ അംഗങ്ങളായുള്ള യൂണിയനുകൾ നിഡിൽ ജോലി, സർവീസ് ഇൻഡസ്ട്രികൾ, വൈദ്യുതോപകരണ നിർമ്മാണം, ടെക്സ്റ്റൈൽ, കമ്മ്യൂണിക്കേഷൻസ് എന്നീ വ്യവസായങ്ങളോടനുബന്ധിച്ചുള്ളവയാണ്. ഇൻറർ നാഷനൽ ലേഡീസ് ഗാർമൻറ് വർക്കേഴ്സ് യൂണിയനിൽ നാലിൽ മൂന്നു ഭാഗം അംഗങ്ങളും വനിതകളാണ്.

വനിതകളുടെ പ്രത്യേക പ്രശ്നങ്ങൾ

അധികപങ്കും സ്ത്രീത്തൊഴിലാളികൾ ഉൾക്കൊള്ളുന്ന യൂണിയനുകളുടെ പ്രശ്നങ്ങളും നയങ്ങളും പരിപാടികളും സാധാരണ യൂണിയനുകളിലേതിനോട് സമാനമാണ്. എന്നിരിക്കിലും, ചില പ്രത്യേക ലക്ഷണങ്ങളും പ്രശ്നങ്ങളും എടുത്തു പറയേണ്ടവയായുണ്ട്.

സ്ത്രീകളെ സംഘടിപ്പിക്കുക, പുരുഷന്മാരെ സംഘടിപ്പിക്കുന്നതിനേക്കാൾ വിഷമമാണെന്നു ചിലർ പറയാറുണ്ട്. ഇതിനൊരു കാരണം, അവിവാഹിതകളായ യുവതികളിൽ പലരും മാതാപിതാക്കന്മാരുടെ കൂടെ സ്വന്തം വീട്ടുകളിൽ പാർക്കുന്നതിനാൽ, സ്വന്തം ചെലവിൻെറയോ മറ്റുള്ളവരുടെ ചെലവിൻെറയോ ഒരു ഭാഗം അവർ വഹിക്കുമെന്നിരുന്നാലും, ജീവിതച്ചെലവിൻെറ പൂർണ്ണഉത്തരവാദിത്വം അവരെ നേരിട്ടുനില്ലെന്നതാണ്. സിനിമ കാണാനും സ്വന്തം വസ്ത്രങ്ങൾ വാങ്ങാനും ആവശ്യമുള്ള പണം ലഭിക്കുമെന്നുള്ളതിൽ അവർ സംതൃപ്തരുമാണ്. മാനേജ്മെൻറുകൾ ഈ വസ്തുത മനസ്സിലാക്കി, അതിൽ നിന്നു മുതലെടുക്കുകയും അവർക്ക് സാധാരണയിൽതാണ വേതനം നൽകുകയും ചെയ്തേക്കാം. ഇതിൻെറ ഫലമായി,

സ്വന്തം കുലികൊണ്ടുതന്നെ വീട്ടു പുലർത്തേണ്ടിവരുന്ന സ്ത്രീത്തൊഴിലാളികളാണ് ക്ലേശിക്കുന്നത്.

തങ്ങളുടെ ജോലി തൽക്കാലത്തേക്കു മാത്രമാണെന്ന ഒരു മനോഭാവം പൊതുവേ, പ്രത്യേകിച്ച് ചെറുപ്പക്കാരായ തൊഴിലാളി സ്ത്രീകളിൽ, പടർന്നു പിടിച്ചിട്ടുണ്ടെന്നുള്ളതു വാസ്തവമാണ്. വിവാഹം കഴിഞ്ഞശേഷം ജോലിവിട്ടു പോകാമെന്നാണവരുടെ പ്രതീക്ഷ. മെച്ചപ്പെട്ട സാഹചര്യങ്ങൾക്കുവേണ്ടി സംഘടിക്കുന്നതിലും മറ്റുമുള്ള താല്പര്യം ഈ പ്രതീക്ഷയുടെ ഫലമായി വളരെ കുറഞ്ഞുപോകുന്നു. എന്നാൽ, 1939-ൽ അമേരിക്കൻ വ്യവസായങ്ങളിൽ ജോലിചെയ്തിരുന്ന 107.5 ലക്ഷം വനിതകളുടെ 46 ശതമാനവും വിവാഹിതകളോ വിധവകളോ വിവാഹമോചനം നേടിയവരോ ആണെന്നറിയുമ്പോൾ അവരുടെ ഈ അനാസ്ഥ ഓടിയോളിക്കാനിടയുണ്ട്. സ്ത്രീത്തൊഴിലാളികൾ, അവിവാഹിതകളായാലും വിവാഹിതകളായാലും, യൂണിയൻ സംഘടിപ്പിച്ചു് വ്യവസായത്തിലെ സ്ഥിതി മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതു് അവരുടെ സ്വന്തം താല്പര്യത്തിൽ പെട്ടതാണെന്നതാണ് വാസ്തവം.

മിക്ക സ്ത്രീകളും കേവലം പോക്കറുമണിക്കുവേണ്ടിയാണു ജോലിചെയ്യുന്നതെന്ന പഴയസിദ്ധാന്തം തീർത്തും കാലഹരണപ്പെട്ട കഴിഞ്ഞുവെന്ന് ആറാം ദശകത്തിന്റെ ആദ്യഘട്ടത്തിൽ, സ്ത്രീത്തൊഴിലാളികളെപ്പറ്റി അനേകം പഠനങ്ങൾ നടത്തിയ ശേഷം, യു. എസ്. ലേബർ വകുപ്പിലെ വിമൻസ് ബ്യൂറോ പ്രസ്താവിച്ചു. ബ്യൂറോയുടെ റിപ്പോർട്ടിൽ ഇപ്രകാരം കാണുന്നു. "സ്വന്തം ചെലവു നേരിടുന്നതിനു പുറമേ, തങ്ങൾ കുറെയൊക്കെ തങ്ങളുടെ ആശ്രിതരുടെ ഉത്തരവാദിത്വം വഹിക്കേണ്ടവരാണെന്ന ചിന്ത, ജോലിചെയ്യുന്ന സ്ത്രീകളിൽ പകുതിപ്പേർക്കും—ചിലപ്പോൾ പകുതിയിൽ കൂടുതൽപേർക്കും—ഉണ്ടെന്നാണ് പരിശോധനയ്ക്കു വിധേയമായ റിപ്പോർട്ടുകൾകാണിക്കുന്നതു്....വളരെയധികം അദ്ധ്യാപികമാരുടെ കാര്യം പഠിച്ചതിൽ, പകുതിപ്പേർ തുടങ്ങി മൂന്നിൽ രണ്ടു

ഭാഗംവരെ തങ്ങളുടെ ആശ്രിതരുടെപൂർണ്ണസംരക്ഷണത്തിനേറ്റവുത്തരവാദിത്തംഭരമേറ്റിട്ടുള്ളവരാണെന്നു കണ്ടു.''1

പകൃതിമുതൽ മൂന്നിൽ രണ്ടുഭാഗംവരെ സ്ത്രീത്തൊഴിലാളികൾ, സ്വന്തം ചെലവുവഹിക്കുന്നതിനു പുറമേ ഒരു ആശ്രിതന്റെ ചെലവു് പൂർണ്ണമായോ ഭാഗികമായോ വഹിക്കുന്നുണ്ടെന്നും, ഗണ്യമായ ഒരു സംഖ്യ സ്ത്രീകൾ രണ്ടോ അധികമോ ആശ്രിതരുടെ കാര്യം നോക്കുന്നുണ്ടെന്നും 1950—ൽ ടേഡ് യൂണിയൻ സ്ത്രീത്തൊഴിലാളികളുടെയിടയിൽ നടത്തിയ സർവേയുടെ ഫലമായി വിമൻസ് ബ്യൂറോയ്ക്കു മനസ്സിലാക്കാൻ കഴിഞ്ഞു.

സ്ത്രീത്തൊഴിലാളികളിൽ യൂണിയനംഗങ്ങളായവരുടെ ശതമാനം, പുരുഷന്മാരുടേതിനേക്കാൾ വളരെ കുറവാണു്. ഈ കുറവിനു് ''വിവാഹമനഃശാസ്ത്ര''ത്തിൽ നിന്നു ഭിന്നമായി ഏതെങ്കിലും ശക്തിയേറിയ കാരണങ്ങൾ കാണണം. ഒന്നാമതായി, സാധാരണഗതിയിൽ പുരുഷന്മാരുടെ നിയന്ത്രണത്തിലിരുന്നയൂണിയൻപ്രസ്ഥാനം സ്ത്രീകളെ സംഘടിപ്പിക്കുന്നതിൽ കാര്യമായ ശ്രദ്ധപതിപ്പിച്ചിരുന്നതായി തോന്നുന്നില്ല. വനിതാസംഘാടകരുടെ സംഖ്യയും തീരെ അപര്യാപ്തമായിരുന്നു.

പരമ്പരാഗതമായി, യൂണിയൻ സംഘടിപ്പിക്കുന്നതിൽ പ്രാധാന്യം കല്പിച്ചിരുന്നതു് വിദഗ്ദ്ധജോലി ആവശ്യമുള്ള ക്രാഫ്റ്റുകളിലും ടെയ്ഡ്കളിലുമാണു്. സ്ത്രീത്തൊഴിലാളികളിൽ ഭൂരിഭാഗവും അർദ്ധവിദഗ്ദ്ധരും വൈദഗ്ദ്ധ്യമാവശ്യമില്ലാത്തതുമായ തൊഴിലുകളിലാകയാൽ, അവർ അധികപങ്കും അവഗണിക്കപ്പെടാനിടയായി. എന്നാൽ സി. ഐ. ഓ. യുടെ കീഴിൽ വിദഗ്ദ്ധതൊഴിലാളികളെ മാത്രമല്ല അവിദഗ്ദ്ധതൊഴിലിലേർപ്പെട്ടിരിക്കുന്നവരെയും സംഘടിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള

1 മേരി എലിസബത്തു് പിഡ്ജിയൻ, ''സ്ത്രീത്തൊഴിലാളികളും ആശ്രിതരും'' (വിമൻസ് ബ്യൂറോ ബുള്ളറ്റിൻ 239) പേ 1,3. (വാഷിംഗ്ടൺ, ഡി, സി. യു. എസ്. ഗവണ്മെൻറ് പ്രിൻറിങ്ങ് ആഫീസ്, 1952)

ഉദ്യമം ആരംഭിച്ചതോടെ സ്ഥിതിഗതിയിൽ പാടെ മാറ്റമുണ്ടായി. മാത്രമല്ല, അന്യത്ര ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചതുപോലെ, ചില ക്രാഫ്റ്റു യൂണിയനുകൾ ഇപ്പോഴവയുടെ അംഗത്വത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനം വിശാലമാക്കിക്കൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്. ഏതാനും വർഷം മുമ്പ് ഓറിഗണിൽ, ഒരു കാർപ്പെന്റേഴ്സ് യൂണിയനിലെ അംഗമായി ഒരു യുവതിയെ ഗ്രന്ഥകർത്താക്കളിൽ ഒരാൾ കണ്ടപ്പോൾ അമ്പരന്നുപോയി. പ്രസ്തുത യൂണിയൻ ആയിടയ്ക്ക് ഒരു അറക്കമില്ലിലെ ആഫീസുസ്റ്റാഫടക്കം എല്ലാ തൊഴിലാളികളെയും അംഗങ്ങളായി ചേർത്തിരുന്നു.

ഈ പുതിയ പ്രവണതകളുടെ ഫലമായി യൂണിയനുകളിൽ വനിതകളുടെ അംഗസംഖ്യ ഗണ്യമായി വർദ്ധിച്ചു. അതിനിയും വർദ്ധിക്കുമെന്നു പ്രതീക്ഷിക്കപ്പെടുന്നു. എന്നിരിക്കിലും സ്ത്രീകളിനിയും തങ്ങളുടെ അവകാശങ്ങൾക്കുവേണ്ടി സമരം ചെയ്യേണ്ടിവന്നേയ്ക്കും. കഴിഞ്ഞ കാലത്ത് വനിതകളെ ഭരണഘടനയനുസരിച്ച് അംഗത്വത്തിൽനിന്നു തടയുകയും 'തുല്യജോലിക്കു തുല്യശമ്പളം' എന്ന സംരക്ഷണം പ്രയോഗത്തിൽ അവർക്കും നിഷേധിക്കുകയും ചെയ്ത ചില പഴയ ക്രാഫ്റ്റു യൂണിയനുകളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഇതു പ്രത്യേകിച്ചും സംഗതമാണ്.

സംഘടിപ്പിക്കാൻ പ്രയാസമേറിയ തൊഴിലുകൾ

ഒരുപക്ഷേ, സ്ത്രീത്തൊഴിലാളികൾ യൂണിയനുകളിൽ വളരെ കുറയാനുള്ള ഒരു പ്രധാന കാരണം അവർ ജോലിചെയ്യുന്ന വ്യവസായങ്ങളിൽ, സംഘടനാപ്രവർത്തനം വളരെ ദുഷ്കരമാണെന്നുള്ളതാണ്. ഉദാഹരണത്തിനു് ആദായകരമായ ജോലികളിലേർപ്പെട്ടിരുന്ന സ്ത്രീകളിൽ 23 ശതമാനം ഗാർഹികവും വ്യക്തിപരവുമായ സേവനങ്ങളിലായിരുന്നുവെന്നു് 1950-ലെ സെൻസസ്സിൽ കാണുന്നു. ഈ മണ്ഡലം, പലേടത്തും തൊഴിൽ

സാഹചര്യങ്ങൾ വളരെ താണതായിട്ടപോലും, സ്ത്രീകളുടെ കായ്ത്തിലോ പുരുഷന്മാരുടെ കായ്ത്തിലോ യൂണിയൻ പ്രവർത്തനം പുരോഗമിക്കാത്ത ഒന്നാണ്. ഗാർഹിക ജോലികളുടെ തരംതിരിക്കാവതല്ലാത്ത സ്വഭാവം, ഓരോ ഗൃഹത്തിലുമായി തൊഴിലാളികളെ വ്യാപകമായി വിഭജിച്ചു ജോലി ചെയ്യിക്കൽ, വീട്ടുകളിലെ വേലക്കാർക്ക് ഒരുമിച്ചുകൂടുവാനുള്ള അസൗകര്യം (ജോലിസമയം ക്രമീകൃതമല്ലാത്തതും സൗകര്യപ്രദമായ യോഗസ്ഥലത്തിന്റെ അഭാവവും കാരണം), വേലക്കാരുടെ സുലഭത എന്നീ ഘടകങ്ങൾ യൂണിയൻപ്രവർത്തനത്തെ അങ്ങേയറ്റം വിഷമകരമാക്കിത്തീർക്കുന്നുണ്ട്. ഗാർഹിക ജോലിയിലെ പ്രശ്നങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച് തൊഴിൽദാതാക്കൾക്കും വീട്ടവേലക്കാർക്കും വിദ്യാഭ്യാസം നൽകാൻ വൈ. ഡബ്ളിയു. സി. എ. ഗണ്യമായ ശ്രമം ചെയ്യുന്നുണ്ട്.

വളരെയധികം സ്ത്രീകൾ ആഫിസുജോലിയിലേർപ്പെട്ടിരിക്കുന്നതായി കാണാം. ക്ലാർക്കുകളായി പണിയെടുക്കുന്നവരുടെ സംഖ്യ കുറവല്ല. ഈ രംഗത്തിലും യൂണിയനുകൾ ഗണ്യമായ പുരോഗതി നേടിട്ടുണ്ടെങ്കിലും, സ്ത്രീകളുടെയിടയിലും പുരുഷന്മാരുടെയിടയിലും യൂണിയൻ പ്രവർത്തനം വളരെ ദുർഘടതരമായിട്ടുള്ള ഒരു മണ്ഡലമാണത്.

യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനത്തിൽ സ്ത്രീകൾ സ്വതന്ത്രം ഊർജ്ജശക്തിയുടെ ഒരു നല്ല പങ്ക് വിദ്യാഭ്യാസപരവും സാംസ്കാരികവും വിനോദപരവുമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് വിനിയോഗിക്കുന്നുണ്ട്. വളരെ ദുർല്ലഭമായിട്ടല്ലാതെ, അവരുടെ സംഖ്യയ്ക്ക് ആനുപാതികമായ പ്രാതിനിദ്ധ്യം അവർക്കു യൂണിയന്റെ ഔദ്യോഗികസ്ഥാനങ്ങളിൽ നൽകിപ്പോന്നിരുന്നില്ല. പ്രത്യേക പരിഗണന ആവശ്യപ്പെടുന്നതായി സ്ത്രീതൊഴിലാളികളുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിന് തങ്ങളുടെ സംഘടിതസേവനം ആവശ്യമാണെന്ന് 1,75,000 സ്ത്രീകൾ അംഗങ്ങളായുള്ള യുണൈറ്റഡ് ആട്ടോ വർക്കേഴ്സ് 1955—ൽ മനസ്സിലാക്കി. അതിന്റെ ഫലമായി യൂണിയൻ ഒരു വനിതാവിഭാഗം സംഘടിപ്പിച്ചു.

ഈ വിഭാഗത്തിന്റെ സ്ഥാപനത്തോടനുബന്ധിച്ച് 'യുണൈറ്റഡ് ആട്ടോ മൊബൈൽ വർക്കർ' എന്ന പ്രസിദ്ധീകരണം 1955 ജനുവരി ലക്കത്തിൽ ഇപ്രകാരമെഴുതി:

"പ്ലാന്റിൽ വളരെ ഭാരിച്ച കായികാദ്ധ്വാനമൊഴിച്ചുള്ള മിക്ക ജോലികളും തങ്ങൾക്കു ചെയ്യാൻ കഴിയുമെന്നു് രണ്ടാംലോകയുദ്ധകാലത്തു് യു.എ. ഡബ്ളിയു.വിലെ വനിതാംഗങ്ങൾ തെളിയിക്കുകയുണ്ടായി. വിലപേശൽ കമ്മിറ്റികളിൽ സേവനമനുഷ്ഠിക്കാനും ലോക്കൽയൂണിയൻ ആഫീസർമാരായി ജോലിനോക്കുവാനും തങ്ങൾക്കു് കഴിവുണ്ടെന്നു് വനിതകൾ കാണിച്ചുകൊടുത്തു. യു. എ. ഡബ്ളിയു. ലോക്കൽയൂണിയനുകളിൽ ഉയർന്ന സ്ഥാനങ്ങൾ വഹിക്കുന്നവരായി ഇപ്പോൾ 700-ൽപരം വനിതകളുണ്ടു്."

യൂണിയൻപ്രവർത്തകരുടെ കുടുംബങ്ങളിലെ വനിതാംഗങ്ങൾ വിമൻസ് ആക്സിലറികളിലെ അംഗങ്ങളായി യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനത്തിനു് വിലയേറിയ സേവനമനുഷ്ഠിച്ചിട്ടുണ്ടു്. യൂണിയന്റെ സാമൂഹ്യച്ചടങ്ങുകളിൽ അവർ സജീവമായി പങ്കെടുക്കുകയും പണിമുടക്കകാലത്തു് പണിമുടക്കുന്നവർക്കു് ഭക്ഷണം തയ്യാറാക്കുന്നതിലും പ്രതിസന്ധിഘട്ടങ്ങളിൽ മനോവീര്യം ശക്തിപ്പെടുത്തുന്നതിലും സഹായിക്കുകയും ചെയ്യുവരുന്നു.

കൂടുതൽകൂടുതൽ വനിതകൾ യൂണിയന്റെ രാഷ്ട്രീയ പ്രസ്ഥാനങ്ങളിൽ സജീവമായി പങ്കെടുത്തു തുടങ്ങിട്ടുണ്ടു്. എ. എഫ്. എൽ.—സി. ഐ ഓ. യുടെ 1955-ലെ കൺവൻഷനിൽ പ്രമേയാവതരണക്കമ്മിറ്റി സെക്രട്ടറി റൂബൻ ജി. സോഡർസ്റ്റ്റം സമർപ്പിച്ച റിപ്പോർട്ടിൽ ഇപ്രകാരം പറയുന്നു: "വർദ്ധിച്ചുവരുന്ന ഈ രാഷ്ട്രീയ പ്രവർത്തനത്തിൽ നമ്മുടെ ടേഡ് യൂണിയൻ അംഗങ്ങളുടെ ഭാര്യമാരും സഹോദരിമാരും പുത്രിമാരും അവരുടെ ഭാഗം വഹിച്ചുകൊണ്ടാണിരിക്കുന്നതു്. നമ്മുടെ രാഷ്ട്രീയപ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ എല്ലാ തലങ്ങളിലും അവർ സജീവമായി പ്രവർത്തിക്കുകയും സൽഭരണത്തിനുവേണ്ടി

എല്ലാ നിലയിലും സഹായിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. ടെലിഫോൺ ബ്രിഗേഡുകൾ സംഘടിപ്പിക്കുന്നതിലും അവരവരുടെ വീടുകളിൽ "കാപ്പിസമയം" ഏർപ്പെടുത്തുന്നതിലും, തങ്ങളുടെ ഗ്രൂപ്പുകാരുടെ വൈദഗ്ദ്ധ്യം യൂണിയനു സമയസ്സാലേ വിട്ടുകൊടുക്കുന്നതിലും അയൽവക്കങ്ങളിൽ സംഘടനാപ്രചരണത്തിൽ സഹായിക്കുന്നതിലും തിരഞ്ഞെടുപ്പു ദിവസങ്ങളിൽ പോളിങ്ങു ബൂത്തുകളിൽ സേവനമനുഷ്ഠിക്കുന്നതിലും അവർ സഹായഹസ്തം നീട്ടിക്കൊടുത്തുകൊണ്ടിരിക്കുന്നു. പരിചയം വർദ്ധിക്കുന്നതോടെ അവർ യൂണിയൻ പ്രവർത്തകരായ ഭർത്താക്കന്മാരോടും സഹോദരന്മാരോടുമൊപ്പം ഒരു പൊതുലക്ഷ്യം നേടുന്നതിനുള്ള യത്നത്തിൽ പ്രചരണങ്ങളുടെ സജീവമായ മേൽനോട്ടം വഹിക്കുന്നുമുണ്ട്."

"കുടുംബാംഗങ്ങളുടെ ഈ സഹകരണം സംഘടനയുടെ രാഷ്ട്രീയ പ്രവർത്തനപരിപാടിയോടു സംയോജിപ്പിച്ചു", ആ പരിപാടി ശക്തിപ്പെടുത്തണ"മെന്നു്, കൺവൻഷൻ ഈ റിപ്പോർട്ടു സ്വീകരിച്ചുകഴിഞ്ഞതിനെത്തുടർന്നു് പൊളിറ്റിക്കൽ എഡ്യൂക്കേഷൻ കമ്മിറ്റിക്കു് നിർദ്ദേശം കൊടുത്തുകൊണ്ടുള്ള ഒരു പ്രമേയം ഐകകണ്ഠ്യേന അംഗീകരിച്ചു.

അവർ നൽകിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ശക്തിയും പ്രചോദനവും വ്യക്തമായി രേഖപ്പെടുത്താത്തപക്ഷം, യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനത്തിൽ വനിതകൾ വഹിക്കുന്ന പങ്കിനെപ്പറ്റിയുള്ള ഏതു വിവരണവും, എത്ര സംഗ്രഹിതരൂപത്തിലുള്ളതായാലും, അപൂർണ്ണമായിരിക്കും.

തങ്ങളെയും സന്താനങ്ങളെയും സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അതികഠിനമായ ക്ലേശവും പട്ടിണിയും സഹിക്കുന്നതിനും ത്യാഗങ്ങളനുഷ്ഠിക്കുന്നതിനും പണിമുടക്കുകാരുടെ ഭാര്യമാർക്കുള്ള അത്ഭുതകരമായ കഴിവും, പുരുഷന്മാരുടെ യൂണിയനുകളിലെ വിമൻസ് ആക്സിലറികളുടെ സഹായ

വും, ഏതു വിപരീതസാഹചര്യങ്ങളിലും യുണിയനംഗങ്ങളായ യുവതികൾ പ്രദർശിപ്പിക്കുന്ന ധൈര്യവും ഉത്സാഹവും തൊഴിലാളികളുടെ സമരത്തിനു് എക്കാലത്തും താങ്ങുംതണലുമായിരുന്നിട്ടുണ്ടു്. യാതൊരു സ്ഥിതിവിവരക്കണക്കുകൾക്കും വെളിപ്പെടുത്താനാവാത്ത വിധത്തിലുള്ള ശക്തിയേറിയ പ്രവർത്തനങ്ങളാണവ. തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിലും രാഷ്ട്രത്തിന്റെ സാമൂഹ്യവും സാമ്പത്തികവും രാഷ്ട്രീയവുമായ ജീവിതത്തിലും സ്ത്രീകളുടെ പങ്കാളിത്തം വർഷങ്ങൾ കഴിയുന്തോറും വർദ്ധിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുകതന്നെ ചെയ്യും.

16

തൊഴിലാളികളും വിദ്യാഭ്യാസവും

വിശപ്പിനുള്ള അപ്പത്തിന്റെ കാര്യത്തിൽ മാത്രമല്ല തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനം താല്പര്യം പുലർത്തിപ്പോന്നിട്ടുള്ളതു്. വാസ്തവത്തിലുള്ള ആദായവർദ്ധന, തൊഴിലാളികൾക്കും കുടുംബങ്ങൾക്കും വിദ്യാഭ്യാസപരവും സാംസ്കാരികവുമായി വികസിക്കുന്നതിനു കൂടുതൽ അവസരങ്ങൾ നൽകുമെന്നു് പ്രസ്ഥാനം കണ്ടു. അതു് മനുഷ്യന്റെ അന്തസ്സിനെപ്പറ്റിയുള്ള വർദ്ധിച്ച ബോധം തൊഴിലാളികൾക്കു പ്രദാനം ചെയ്യുമെന്നും മനുഷ്യാത്മാവിന്റെ സമൃദ്ധമായ വികാസത്തിനും ഉന്നമനത്തിനും അതു വഴികാട്ടുമെന്നും പ്രസ്ഥാനത്തിനു ബോധ്യമായി. ഇക്കാരണങ്ങളാലാണു് കൂലിക്കൂടുതലിനും ജീവിതനില പൊതുവേ അഭിവൃദ്ധിപ്പെടുത്തുന്നതിനും വേണ്ടി തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനം ശക്തിയായി വാദിച്ചിട്ടുള്ളതു്.

സംഘടിത തൊഴിലാളികളും വിദ്യാലയ സമ്പ്രദായവും

അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനം പ്രാരംഭകാലം മുതൽ തന്നെ, സ്വന്തം അംഗങ്ങളുടെ വിദ്യാഭ്യാസപരമായ അവസരങ്ങൾ വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരുപാധിയെന്ന നിലയിൽ, സാർവത്രികമായ പബ്ലിക്കു് സ്കൂൾ വിദ്യാഭ്യാസത്തിനുവേണ്ടി തിക്ഷ്ണതയോടെ വാദിച്ചു

പോന്നു. 1829-ലും 1830-ലും അതിന്റെ സ്ഥാനത്തു് "ദാനധർമ്മങ്ങളുടെ കളങ്കത്തിൽ നിന്നു വിമുക്തമായ പൊതു വിദ്യാഭ്യാസം" ലബ്ധപ്രതിഷ്ഠിതമായി. ഫിലഡൽഫിയയിലെ വക്കിങ്ങുമെൻസ് പാർട്ടി ഉന്നയിച്ച ആവശ്യങ്ങളുടെ പട്ടികയിൽ ഒന്നാമതായി കാണിച്ചിരുന്നതു് ഈ പൊതു വിദ്യാഭ്യാസമായിരുന്നു. പാർട്ടി ഇപ്രകാരം പ്രസ്താവിച്ചു; "ബഹുജനങ്ങൾ എത്രകണ്ടു് അജ്ഞരാകുന്നുവോ, അത്ര കണ്ടു് ദുർഭരണവും അരാജകത്വവും നടമാടും. അവരുടെ സ്വാതന്ത്ര്യങ്ങൾ ധ്വംസിക്കപ്പെടും. അവരുടെ നിസ്സഹായാവസ്ഥ ചൂഷണം ചെയ്യുന്നതിൽ ഏകാധിപത്യപരമായ ഉൽക്കർഷേച്ഛ ഒരിക്കലും പരാജയപ്പെട്ടിട്ടില്ല—ശോകാത്മകമായ ഇപ്പറഞ്ഞ വസ്തുതയ്ക്കു് ചരിത്രം മുഴുവൻ സാക്ഷിയാണു്. ... ആസ്ഥിതിക്കു്, തങ്ങളുടെ സ്വതന്ത്രസ്ഥാപനങ്ങളുടെ സംരക്ഷണാർത്ഥം ഉല്പാദന വ്യവസായങ്ങളിലേർപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന വർഗ്ഗങ്ങൾ ഒന്നിച്ചുചേരട്ടെ. നമ്മുടെ കുട്ടികൾക്കു് റിപ്പബ്ലിക്കൻ രീതിയിലുള്ള വിദ്യാഭ്യാസത്തിനു സൗകര്യം സമ്പാദിച്ചുകൊടുത്തു്, അങ്ങനെ വിദേശീയാക്രമണത്തിന്റെയും ആഭ്യന്തരനിയന്ത്രണത്തിന്റെയുംവിപത്തുകളിൽ നിന്നു് നമ്മുടെ സ്വാതന്ത്ര്യം നാം പുലർത്തുക." 1

ആ കാലഘട്ടം മുതൽഇന്നോളം, പബ്ലിക്കു് സ്കൂളിലും ഹൈസ്കൂളിലും കോളജിലും യൂണിവേഴ്സിറ്റിയിലും വിദ്യാഭ്യാസാവസരങ്ങൾ വിപുലമാക്കണമെന്നാവശ്യപ്പെടുന്ന രാജ്യത്തെ ശക്തികളിൽ മുന്നണിയിലാണു് തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനം. രാജ്യത്തെ സാധാരണ ജനങ്ങൾക്കു് കൂടുതൽ തൃപ്തികരമായ വിദ്യാഭ്യാസ സൗകര്യം നൽകേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകതയെപ്പറ്റി എ. എഫ്. എൽ.—സി. ഐ. ഓ. യുടെ ആദ്യത്തെ വ്യവസ്ഥാ

---

1 മെക്കാനിക്സ് ഫ്രീ പ്രസ്സ്, 1830 ഏപ്രിൽ 17. "യൂണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിലെ തൊഴിലാളി ചരിത്രം" (ജോൺ ആർ. കോമൺസ് തുടങ്ങിയവർ)കാണുക.(മാക്മില്ലൻ, 1926) 1-ാം വാല്യം പേ. 227-228

പിത കൺവൻഷൻ താഴെക്കാണുന്ന പ്രമേയം പാസ്സാക്കിയതു് സർവഥാ സമിചീനമായിരിക്കുന്നു:

"ഓരോ കുട്ടിക്കും യുവാവിനും വിദ്യാഭ്യാസത്തിന്റെ മൗലികോപാധികളെപ്പറ്റിയുള്ള ബോധനം മാത്രമല്ല, ചരിത്രത്തിലും സാമൂഹ്യശാസ്ത്രത്തിലും സുകുമാരകലകളിലും ലിബറൽ ആർട് വിഷയങ്ങളിലും കുറച്ചൊരു ജ്ഞാനവും ഏതാണ്ടൊരു കായികാഭ്യാനചാതുരിയും ഒരു ജനാധിപത്യ ഗവണ്മെന്റിന്റെ സ്വന്തം ചുമതലകളും അവകാശങ്ങളും ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളും സംബന്ധിച്ച ധാരണയും ലഭ്യമാകത്തക്കവിധത്തിലുള്ള ഒരു വിദ്യാഭ്യാസപരിപാടിയും പബ്ലിക്ക് സ്കൂൾ സമ്പ്രദായവും വികസിപ്പിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി അമേരിക്കൻ ടേഡ്യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനം അതിന്റെ പ്രാരംഭമുതൽ സമരം ചെയ്യുകൊണ്ടിരിക്കുന്നുവെന്നതിനാൽ.

"ഏ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. ഇപ്പറഞ്ഞ തത്വങ്ങളോടുള്ള പിന്തുണ ആവർത്തിച്ചു പ്രഖ്യാപിക്കുകയും താഴെപ്പറയുന്ന വിവിധപരിപാടികളിലൂടെ അവയുടെനിർവഹണം സാധിക്കണമെന്നു് ആവശ്യപ്പെടുകയും ചെയ്യുകൊള്ളുന്നു. പര്യാപ്തവും ഉറപ്പോടുകൂടി നിർമ്മിച്ചതുമായ സ്കൂൾകെട്ടിടങ്ങൾ; ജനാധിപത്യപരമായി ഭരിക്കപ്പെടുന്ന ഒരുവിദ്യാലയസമ്പ്രദായം; പഴുതുകളടച്ചതും രാജ്യവ്യാപകവുമായ ഒരു നിർബന്ധിത ഹാജർനിയമം; പ്രാഥമിക വിദ്യാലയങ്ങളിലും സെക്കണ്ടറി പബ്ലിക്ക് സ്കൂളുകളിലും എല്ലാ കുട്ടികൾക്കും സൗജന്യ പാഠപുസ്തകങ്ങൾ; ഓരോ കുട്ടിയുടേയും വ്യക്തിപരമായ കഴിവുകൾ പൂർണ്ണമായി വികസിപ്പിക്കുമെന്നു് ഉറപ്പു നൽകത്തക്കവിധം വൈവിധ്യത്തോടുകൂടിയതും സമ്പന്നവുമായ ഒരു പാഠ്യപദ്ധതി; ഓരോ കുട്ടിയേയും ഫലപ്രദമായ രീതിയിൽ പഠിപ്പിക്കാൻ അദ്ധ്യാപകനു സഹായകമാകത്തക്ക ചെറിയ ക്ലാസ്സുകൾ; ഏ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ.യോടു് അഫിലിയേറു ചെയ്യപ്പെട്ട സുശക്തമായ ഒരു അദ്ധ്യാപകയൂണിയന്റെ വികസനം; പരിശീലനവും അനുഭവപരിചയവുംവഴി സാമൂഹ്യവും ധാർമ്മികവുമായ ഉത്തരവാ

ദിതത്തെപ്പറ്റിയുള്ള ഉയർന്ന ബോധം വളർത്തിയെടുത്തിട്ടുള്ള യോഗ്യരായ അദ്ധ്യാപകരോടുകൂടിയ വിദ്യാലയങ്ങൾ.''

ഈ വിദ്യാഭ്യാസലക്ഷ്യങ്ങൾ നേടിയെടുക്കുന്നതിനു വേണ്ടി എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ പ്രതിനിധികൾ, മുൻപറഞ്ഞ പാരമ്പര്യമനുസരിച്ചുതന്നെ ഇന്നും രാഷ്ട്രത്തിന്റെ വിവിധഭാഗങ്ങളിലായി പ്രവർത്തിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്നു.

ക്രിയവഴി വിദ്യാഭ്യാസം

പബ്ളിക്കു് സ്കൂൾ വിദ്യാഭ്യാസത്തിന്മേൽ ഏല്പിച്ച ആഘാതത്തിലൂടെ മാത്രമല്ല, അതിന്റെ അണികളിൽ സേവനമനുഷ്ഠിച്ചിട്ടുള്ളവരുടെ വിദ്യാഭ്യാസവികസനത്തിൽ സ്വാധീനശക്തി ചെലുത്തിയും തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനം അംഗങ്ങളുടെ വിദ്യാഭ്യാസത്തിനും മൊത്തത്തിൽ സമൂഹത്തിന്റെ വിദ്യാഭ്യാസത്തിനും സംഭാവന ചെയ്തിട്ടുണ്ടു്. യാതൊരു വിദ്യാഭ്യാസവും കൂടാതെതന്നെ യൂണിയനെ സേവിക്കണമെന്ന ഏക ആഗ്രഹത്തോടുകൂടി, യൂണിയനുകളിൽ ചേർന്ന ആയിരക്കണക്കിനു് അംഗങ്ങളുണ്ടു്. ആ സേവനത്തിനിടയിൽ, തങ്ങളുടെ അംഗങ്ങളുടെ തൊഴിൽസാഹചര്യങ്ങളും വ്യവസായപ്രശ്നങ്ങളും പഠിക്കാനും പ്രസംഗങ്ങളിലൂടെയും പത്രങ്ങളിലൂടെയും തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ സന്ദേശം തൊഴിലാളികളുടെ അടുക്കൽ എത്തിക്കാനും, യോഗങ്ങൾ സംഘടിപ്പിച്ചു നടത്താനും പാർലമെന്ററി നിയമം പഠിക്കാനും, പണിമുടക്കു നയിക്കുന്നതിൽ സഹായിക്കാനും അവക്കു് അവസരം ലഭിക്കുന്നു. ലാഭം, കൂലി, ഉല്പാദനക്ഷമത, തൊഴിൽദാനസാഹചര്യങ്ങൾ, ജീവിതച്ചെലവു് എന്നിവയെപ്പറ്റി അറിവു സമ്പാദിക്കാനും, കോണ്ട്രാക്ടറുകളെപ്പറ്റി കൂടിയാലോചന നടത്താനും, സങ്കീർണ്ണമായ ആഫീസുകാര്യങ്ങൾ നിർവഹിക്കാനും അവർ ഉദ്യമിക്കും. രാജ്യത്തിന്റെയും ചിലപ്പോൾ വിദേശരാജ്യങ്ങ

ളുടെയും ചില ഭാഗങ്ങൾ സന്ദർശിക്കാൻ, അവർക്ക് അവസരം ലഭിച്ചെന്നിരിക്കും. ആഭ്യന്തരനയങ്ങളും വിദേശനയങ്ങളും തൊഴിലാളികളെ മാത്രമല്ല എല്ലാ ജനങ്ങളെയും ബാധിക്കുന്നതെങ്ങനെയെന്നു ഗ്രഹിക്കാനും, നിയമനിർമ്മാണസഭകളിൽ തൊഴിലാളിപ്രതിനിധിയായി സേവനമനുഷ്ഠിക്കാനും, പല സമൂഹപ്രവർത്തനങ്ങളിൽ പങ്കെടുക്കാനും അവക്ക് അവസരം ലഭിക്കുന്നു. ഈ ചുമതലകളുടെ നിർവഹണത്തിനിടയിൽ പ്ലംബറും ബേക്കറും ആശാരിയും സൂചിവേലക്കാരനും, യന്ത്രംനടത്തുന്നവനും, ഖനിത്തൊഴിലാളിയും ആട്ടോവർക്കറും മറ്റനേകം തൊഴിലാളികളും ഗണ്യമാംവിധം വിശാലവും ഊർജ്ജസ്വലവുമായ വിദ്യാഭ്യാസം നേടുന്നുണ്ട്; അങ്ങനെ അവർ സമൂഹത്തിൽ പൗരത്വം സംബന്ധിടത്തോളം സ്വാധീനശക്തിയുള്ള വിദ്യാഭ്യാസപ്രവർത്തകരായി മാറുന്നു.

തൊഴിലാളി വിദ്യാഭ്യാസപ്രവർത്തനങ്ങൾ

കൂടുതൽ മെച്ചമായ ഒരു പബ്ലിക്ക് സ്കൂൾവിദ്യാഭ്യാസത്തിനുവേണ്ടി പ്രവർത്തിക്കുകയും "പ്രവൃത്തിയിലൂടെ പഠിക്കാൻ" അതിലെ സമൂഹാംഗങ്ങൾക്കും ആഫീസർമാർക്കും അവസരം നൽകുകയും ചെയ്യുന്നതുകൊണ്ട് എല്ലാ പ്രശ്നങ്ങളും പരിഹരിക്കപ്പെട്ടുകയില്ലെന്നു് അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനം ആദിമുതലേ അറിഞ്ഞിരുന്നു. ഒന്നാം ലോകയുദ്ധം മുതൽ അനേകം യൂണിയനുകൾ തങ്ങളുടെ അംഗങ്ങളുടെ ക്രമാനുഗതമായ വികസനത്തിനു വിദ്യാഭ്യാസവകുപ്പുകൾ നടത്തിപ്പോന്നു. ഈ ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറുകളുടെ ഉദ്ദേശം താഴെപ്പറയുന്നവയാണു്:

1. വേണ്ടത്ര പ്രാഥമികവിദ്യാഭ്യാസം കൂടാതെ തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിൽ ചേരുന്നവർക്കും വായിക്കാനും എഴുതാനും പ്രസംഗിക്കാനും മറ്റുമുള്ള ബോധനം നൽകുക.

2. യൂണിയൻപ്രസ്ഥാനത്തിൻറെയും തങ്ങൾ ഉൾപ്പെട്ടു നിൽക്കുന്ന പ്രത്യേകയൂണിയൻറെയും പ്രവർത്തനവും ചരിത്രവും സംബന്ധിച്ച വിജ്ഞാനവും യൂണിയനംഗങ്ങ

ളുടെ അവകാശങ്ങളും മുമതലകളും സംബന്ധിച്ച ധാരണയും യൂണിയനംഗങ്ങൾക്കു ലഭ്യമാക്കുക.

3. മെച്ചപ്പെട്ട ജീവിതനിലയ്ക്കുവേണ്ടിയുള്ള സമരത്തിൽ നിഷ്കൃഷ്ടമായ ലക്ഷ്യങ്ങൾ നേടിയെടുക്കാൻ യൂണിയനെ സഹായിക്കുക.

4. യൂണിയനിൽ ഔദ്യോഗിക സ്ഥാനങ്ങൾ അഭിലഷിക്കുന്നവർക്ക് ആ പ്രത്യേക സ്ഥാനങ്ങളുടെ മുമതലകൾ സംബന്ധിച്ചു പരിശീലനം നൽകുക.

5. ഇന്നത്തെ സാമ്പത്തികവും സാമൂഹ്യവും സാംസ്കാരികവുമായ പ്രശ്നങ്ങളെപ്പറ്റിയും ജനാധിപത്യപരമായി അവ പരിഹരിക്കുന്നതിനെപ്പറ്റിയും കൂടുതൽ മെച്ചമായ അറിവുനൽകുക.

6. സ്വന്തം ജീവിതം അനുഗ്രഹസമ്പൂർണ്ണമാവുകയും, യൂണിയനോടുള്ള തന്റെ കൂറു ശക്തിപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യണമെന്ന ഉദ്ദേശത്തോടുകൂടി, യൂണിയനംഗത്തിന്റെ കായികവും ധിഷണാപരവും കലാപരവും സാംസ്കാരികവുമായ വികസനത്തിനും മാനുഷികബന്ധമണ്ഡലത്തിന്റെ വികസനത്തിനും അവസരങ്ങൾ നൽകുക.

7. വിസ്തൃതമായ സമൂഹത്തിൽ തൊഴിലാളിയെപ്പറ്റി സഹാനുഭൂതിയോടുകൂടിയ ഒരു ധാരണ വളർത്താൻ സഹായിക്കുക.

ഗാർമൻറു തൊഴിലാളികൾക്കിടയിൽ

ഊർജ്ജസ്വലമായ ഒരു വിദ്യാഭ്യാസപരിപാടി സംഘടിപ്പിച്ച ഒന്നാമത്തെ യൂണിയൻ,ഇൻറർനാഷണൽ ലേഡീസ് ഗാർമൻറ് വർക്കേഴ്സാണ്. നാല്പതു വർഷത്തെ പ്രവർത്തനത്തിനുശേഷവും, ഈ ജോലി ഡയറക്ടർ മാർക്ക്സ്റ്റാറിന്റെയും സെക്രട്ടറി ഫാനിയ കോണിന്റെയും സമർപ്പണാത്മകമായ നേതൃത്വത്തിൽ പല സരണികളിലൂടെ കാര്യക്ഷമമായി തുടർന്നുപോരുന്നു.

തൊഴിൽപ്രശ്നങ്ങൾ, കലകൾ,കരകൗശലജോലികൾ, ഇംഗ്ലീഷ്, മനഃശാസ്ത്രം, ആരോഗ്യം, കാലികസംഭവങ്ങൾ,

പാർലമെൻറിനിയമം എന്നിവയിൽ ആറുകണക്കിനു ക്ലാസ്സുകൾ യൂണിയൻ നടത്തിക്കൊണ്ടാണിരിക്കുന്നതു്. അതിലറിക്കിലും സംഗീതം, നാടകം, നൃത്തം എന്നിവയിലും ക്ലാസ്സുകൾ നടത്തുന്നുണ്ടു്. അനേകം ആഫിസേഴ്സ് കോളിഫിക്കേഷൻ കോഴ്സുകൾ നടത്തുകയും, അനേകം സോഷ്യൽക്ലബ്ബുകളും, വിനോദസഞ്ചാരങ്ങളും സംഘടിപ്പിക്കുകയും, വേനൽക്കാല ഇൻസ്റ്റിട്യൂട്ടുകളും വാരാന്ത്യ കോഴ്സുകളും നടത്തുകയും, പ്രസംഗങ്ങളും റേഡിയോപ്രക്ഷേപണങ്ങളും നടത്തുകയും, ചലച്ചിത്രങ്ങളും പാഠസഹായികളും വിതരണം ചെയ്യുകയും, ആനുകാലിക സംഭവങ്ങളെപ്പറ്റി പാനൽ ചർച്ചകൾ സംഘടിപ്പിക്കുകയും, യൂണിയന്റെ വിജയപ്രദമായിരുന്ന "പിൻസ് ആൻറ് നീഡിൽസ്" എന്ന സംഗീതനാടകത്തെത്തുടർന്നു്, "ഈ കരങ്ങൾകൊണ്ടു്" എന്ന പൂർണ്ണചലച്ചിത്രം ലോകവ്യാപകമായി വിതരണം ചെയ്യുന്നതിൽ ഏർപ്പെട്ടുകൊണ്ടിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. ഈ ചലച്ചിത്രം 11 ഭാഷകളിൽ എടുത്തിട്ടുണ്ടു്. നാല്പ ഭവണ്ടങ്ങളിലായി ലക്ഷോപലക്ഷം സ്ത്രീപുരുഷന്മാർ അവ കണ്ടു് ആസ്വദിച്ചുവരുന്നു.

ഐ എൽ. ജി. ഡബ്ളിയു. യു. വിന്റെ വിദ്യാഭ്യാസവകുപ്പിലെ സ്റ്റാഫംഗങ്ങൾ പൗരാവകാശബന്ധിയും വിദ്യാഭ്യാസപരവും വ്യാപാരസംബന്ധിയുമായ സമ്മേളനങ്ങളിൽ സംബന്ധിക്കാൻ കൂടെക്കൂടെ നിയോഗിക്കപ്പെടാറുണ്ടു്. വിദേശങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള തൊഴിലാളിപ്രതിനിധികളോടു് അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തെപ്പറ്റി വിശദീകരിച്ചു കൊടുക്കാൻ അവരോടു് ആവശ്യപ്പെടുന്നതുമുണ്ടു്.

ഇതുപോലെതന്നെ ലോക്കൽ യൂണിയൻസും സംഗീതനാടകങ്ങളും കലാപ്രദർശനങ്ങളും നടത്തുകയും, കരകൗശല വിദ്യകൾ പഠിപ്പിക്കുകയും സാമ്പത്തികവും സാംസ്ക്കാരികവും ആരോഗ്യപരവുമായ പ്രശ്നങ്ങൾ സംബന്ധിച്ചു് ഉപദേശം നൽകുകയും മറനേകം പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ഏർപ്പെടുകയും ചെയ്യുവരുന്നു.

"യൂണിയനെപ്പോലെതന്നെ വിദ്യാഭ്യാസപ്രവർത്തനങ്ങളും അനസ്യൂതം പരിവർത്തനത്തോടൊത്തിണങ്ങിപ്പോകണമെന്നും സർഗ്ഗാത്മകമായിരിക്കണമെന്നും പുതിയ സാങ്കേതികരീതികൾക്കുവേണ്ടി അന്വേഷണം നടത്തിക്കൊണ്ടിരിക്കണമെന്നും എഡ്യൂക്കേഷണൽ കമ്മിറ്റി ചെയർമാൻ ജൂലിയസ് ഹാക്ക്മാൻ 1951—53 ലെ റിപ്പോർട്ടിൽ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിട്ടുണ്ട്. റേഡിയോയും ടെലിവിഷനും നടപ്പിലായതു കാരണം, അവഗാഢമായ പഠനത്തിൽ അടുത്തകാലത്തു് ക്ലാസുകൾ വൈമുഖ്യം പ്രദർശിപ്പിക്കുന്നതായി റിപ്പോർട്ടിൽ പറയുന്നു. മി. ഹോക്ക്മാൻ തുടർന്നിപ്രകാരം റിപ്പോർട്ടുചെയ്തു.

"ചലച്ചിത്രങ്ങളും റേഡിയോയും നമ്മുടെ വിദ്യാഭ്യാസപ്രവർത്തനത്തിൽ കൂട്ടുതലായി ഉപയോഗിക്കണമെന്നും, കൗൺസലിങ്ങു സേവനം വർദ്ധിപ്പിക്കണമെന്നും വനിതാദ്ധ്യക്ഷന്മാരെ (ഐ എൽ. ജി. ഡബ്ളിയു. യു. വിന്റെ ഉന്നതപാരമ്പര്യങ്ങളെപ്പറ്റി അംഗങ്ങളെ ഉൽബോധിപ്പിക്കുകയും അവ പുലർത്തുന്നതിനു് അവരെ സഹായിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ട പ്രധാനവ്യക്തികളാണിവർ) പരിശീലിപ്പിക്കുന്നതിൽ ശ്രദ്ധ കേന്ദ്രീകരിക്കുകയും ചെയ്യണമെന്നു പൊതുവെ അഭിപ്രായമുണ്ടായിട്ടുണ്ട്. വിദ്യാഭ്യാസപ്രവർത്തനവും വ്യാവസായികവും രാഷ്ട്രീയവുമായ പ്രവർത്തനവും തമ്മിൽ കൂട്ടുതൽ സമ്പർക്കം ഉണ്ടാകണമെന്ന കാര്യവും കൂടെക്കൂടെ ഊന്നിപ്പറയേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. ഐ. എൽ. ജി. ഡബ്ളിയു. യു. ആരോഗ്യപരവും പാർപ്പിട നിർമ്മാണപരവുമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾ വികസിപ്പിച്ചതുമൂലം ആരോഗ്യം, വിദ്യാഭ്യാസം, സാമൂഹ്യപ്രവർത്തനം, വിനോദപരിപാടി എന്നിവയിൽ വർദ്ധിച്ച അവസരങ്ങൾ ലഭിക്കുന്നുണ്ട്... സാമൂഹ്യമായ ധാരണയിൽ പുരോഗമനാത്മകവും ക്രമാനുഗതവുമായ വളർച്ച ആർജ്ജിക്കുന്നതിനു് അംഗങ്ങളെ സഹായിക്കാൻ ക്ലാസ്സുകൾ നടത്തിവരുന്നു."

ക്രമമായി ആഴ്ചതോറും നടത്തിവരാറുള്ള ക്ലാസ്സുകളിൽ നിന്നു്, പ്രസംഗങ്ങൾ, പര്യടനങ്ങൾ, വിദ്യാ

ഭ്യാസപരമായ യോഗങ്ങൾ തുടങ്ങി വൈവിദ്ധ്യം കലർന്ന പ്രോജക്റ്റുകളിലേക്കുള്ള ഒരു മാറ്റം ദൃശ്യമാകുന്നതായി എഡ്യൂക്കേഷനൽ ഡിപ്പാർട്ടമെൻറിന്റെ 1956 ലെ റിപ്പോർട്ടിലും തുടർന്നു ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിട്ടുണ്ട്. യൂണിയന്റെ ആഭിമുഖ്യത്തിലും, അതതു സ്ഥലത്തെ കോളജുകളുടെയും യൂണിവേഴ്സിറ്റികളുടെയും സഹായത്തോടുകൂടിയും നടത്തുന്ന ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടുകൾ അടുത്തകാലത്തു് സംഖ്യയിലും ജനസമ്മതിയിലും വളരെ വർദ്ധിച്ചിട്ടുണ്ടു്.

ആട്ടോ തൊഴിലാളികൾക്കിടയിൽ

കുറേക്കൂടി പ്രായം കുറഞ്ഞ ഒരു യൂണിയനായ യൂണൈറ്റഡ് ആട്ടോമൊബൈൽ വർക്കേഴ്സിന്റെ വിദ്യാഭ്യാസവകുപ്പു്, ബ്രണ്ടൻ സെക്സ്റ്റന്റെ വിദഗ്ദ്ധമായ നേതൃത്വത്തിൽ, അതിന്റെ പത്തുലക്ഷത്തിൽപരം അംഗങ്ങൾക്കിടയിൽ, മെച്ചപ്പെട്ട സ്ഥിതിഗതിയെപ്പറ്റിയുള്ള യൂണിയന്റെ ഡിമാൻറുകളെപ്പറ്റി ശരിയായ ധാരണയുണ്ടാക്കുവാൻ പ്രവർത്തിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്നു. തൊഴിൽസ്ഥിരത നൽകുന്ന ഒരു പദ്ധതിക്കുവേണ്ടി 1955–ലെ കൂടിയാലോചനാവേളയിൽ വാദിക്കുവാൻ നേതൃത്വം തീരുമാനിച്ചപ്പോൾ ഈ പദ്ധതിയെപ്പറ്റിയുള്ള ഒരു വിശദീകരണവും ചർച്ചയും തങ്ങളുടെ പ്രാഥമികമായ ഉത്തരവാദിത്വമാണെന്നു ധരിച്ചു് എഡ്യൂക്കേഷൻ ഡിപ്പാർട്ടമെൻറു് ഉടനടി സ്റ്റാഫംഗങ്ങളുടെയിടയിലും ലോക്കൽ യൂണിയൻ നേതാക്കന്മാരുടെയും പ്രാദേശിക വിദ്യാഭ്യാസ ഡയറക്ടർമാരുടെയും സാധാരണ തൊഴിലാളികളുടെയും ഇടയിലും പ്രസംഗങ്ങൾ, പാനൽ ചർച്ചകൾ, ലഘുലേഖകൾ, പോസ്റ്റർ എന്നിവ വഴി ഒരു ഊർജ്ജിത പ്രചാരണം ആരംഭിച്ചു. അതേ സമയം തന്നെ, പ്രസ്തുത ഡിപ്പാർട്ടമെൻറു് സമൂഹനേതാക്കന്മാർക്കു് ഈ വിഷയം സംബന്ധിച്ചു് വിശദമായ വിവരങ്ങൾ വിതരണം ചെയ്യുകയും ചെയ്തു. ചെറിയ സ്റ്റഡിഗ്രൂപ്പുകളിലും വേനൽക്കാല വിദ്യാലയങ്ങളിലും

ദേശീയ വിദ്യാഭ്യാസ സമ്മേളനങ്ങളിലും പദ്ധതിയുടെ വിശദാംശങ്ങൾ ചർച്ച ചെയ്യപ്പെട്ടു.

1953—54 . ൽ യു. എ. ഡബ്ളിയു. വിവിധവിഷയങ്ങളെ പരാമർശിക്കുന്ന 15ലക്ഷം ലഘുലേഖകൾ വിൽക്കുകയും 34 സമ്മർസ്കൂളുകൾ നടത്തുകയും 500 വാരാന്ത്യ ഇൻസ്റ്റിട്യൂട്ടുകൾ സംഘടിപ്പിക്കുകയും ലോക്കൽ യൂണിയന്റെ ആഭിമുഖ്യത്തിൽ വിവിധവിഷയങ്ങളെപ്പറ്റി അനേകായിരം ക്ലാസ്സുകൾ നടത്തുകയും ചെയ്തു.

വിനോദം

പ്രോലിസമയം കുറയുകയും യു. എ. ഡബ്ളിയു അംഗങ്ങൾക്കിടയിൽ വിശ്രമാവസരം വർദ്ധിക്കുകയും ചെയ്തതോടെ, 1937—ൽ യൂണിയൻ ഒരു വിനോദവകുപ്പ് സംഘടിപ്പിച്ചു. വഴുവിവേചനം കൂടാതെ അംഗങ്ങൾക്കും അവരുടെ കുടുംബാംഗങ്ങൾക്കും വിനോദവും വിശ്രമസൗകര്യങ്ങളും നൽകുക, അംഗങ്ങൾക്കിടയിൽ വർദ്ധിച്ച ഐക്യബോധം വളർത്തുക, യൂണിയനെ സൗഹൃദമായ ഉറ്റ ബന്ധത്തിൽ കൊണ്ടുവരുക, ആത്യന്തികമായി, ഓരോ വ്യവസായത്തിലെയും എല്ലാ അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളികൾക്കും യൂണിയൻ–മാനേജ്മെന്റ് സഹകരണത്തോടുകൂടി വിനോദപരിപാടികൾ ഏർപ്പെടുത്തുകയെന്ന ലക്ഷ്യത്തിനുവേണ്ടി പ്രവർത്തിക്കുക എന്നിവയാണ് ആ വകുപ്പിന്റെ ലക്ഷ്യങ്ങൾ. അതിനുശേഷം, യു. എ. ഡബ്ളിയു. വിന്റെ സാർവദേശീയ യൂണിയനും ലോക്കൽ യൂണിയനുകളും അവരുടെ വിനോദപരിപാടികൾ വളരെ മുന്നോട്ടു വികസിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. എല്ലാ വിധ കായിക, സാമൂഹ്യ, സാംസ്കാരിക പ്രവർത്തനങ്ങളും അതിൽ ഉൾപ്പെടുന്നു. 55 വയസ്സിനടുത്തു പ്രായമുള്ള മുന്നൂറിൽപരം യു. എ. ഡബ്ളിയു. അംഗങ്ങൾ ഈ മണ്ഡലത്തിൽ സ്വമേധയാ പ്രവർത്തനം നടത്തിവരുന്നു.

അമാൽഗമേറ്റഡ് മിറ്റു് കട്ടേഴ്സ്, സെൻറു് ലൂയിസിലെയും മറ്റു കേന്ദ്രങ്ങളിലെയും ടിംസ്റ്റേഴ്സ്,

ആകർഷകമായ സമ്മർക്യാന്യകളോടും കലാപരിപാടികളോടുംകൂടിയ നിധിൽ ടെയ്ഡ് യൂണിയനുകൾ തുടങ്ങിയവ തങ്ങളുടെ അംഗങ്ങൾക്കും കുടുംബങ്ങൾക്കും വിശ്രമവേളകളിൽ സേവനം നൽകുന്നതിൽ പൂർവാധികം ശ്രദ്ധ പതിപ്പിച്ചുകൊണ്ടാണിരിക്കുന്നത്.

പല യൂണിയനിലെയും വിദ്യാഭ്യാസപ്രവർത്തനങ്ങൾ

മഷിനിസ്റ്റ്സ്, അമാൽഗമേറേറഡ് ക്ലോത്തിങ്ങ് വർക്കേഴ്സ്, കെമിക്കൽ വക്കേഴ്സ്, കമ്മ്യൂണിക്കേഷൻസ് വർക്കേഴ്സ്, ഇലക്ട്രിക്കൽ വർക്കേഴ്സ്, സ്റ്റോറു്, കൗണ്ടി ആൻഡ് മുനിസിപ്പൽ വർക്കേഴ്സ്, ടെക്സ്റ്റൈൽ വർക്കേഴ്സ്, റബർ വർക്കേഴ്സ്, സ്റ്റീൽ വർക്കേഴ്സ്, പൾപ്പ് ആൻറു് പേപ്പർമിൽ വക്കേഴ്സ്, അമാൽഗമേറേറഡ് മീറു് കട്ടേഴ്സ് എന്നിവയും മറേറനേകം യൂണിയനുകളും ഊർജ്ജസ്വലമായ വിദ്യാഭ്യാസപ്രവർത്തനങ്ങളുടെ മുൻപറഞ്ഞ വിധത്തിലുള്ള ചരിത്രത്തോടുകൂടിയവയാണു്. പൊതുവായ വിദ്യാഭ്യാസപ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തപ്പെടുന്നുണ്ടെന്നു മാത്രമല്ല, ഭാവിയിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാർക്കു് വൻകിട യൂണിയനുകളുടെ വൈവിദ്ധ്യം കലർന്നതും സങ്കീർണ്ണവുമായ പ്രശ്നങ്ങൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിനാവശ്യമായ പരിശീലനം നൽകുന്നതിൽ വർദ്ധമാനമായ ശ്രദ്ധ പതിപ്പിക്കുക കൂടി ചെയ്യുന്നുണ്ടു്.

സംയോജനത്തിനു മുമ്പു് സി. ഐ. ഓ. യോടു ചേർന്നു നടത്തിവന്ന തങ്ങളുടെ സംയുക്ത വിദ്യാഭ്യാസ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടുകൾ പ്രത്യേകിച്ചും വിജയപ്രദമായിരുന്നുവെന്നും, മറു യൂണിയനുകളെപ്പററിയുള്ള തങ്ങളുടെ അംഗങ്ങളുടെ അനുഭവങ്ങൾ അവ വിശാലമാക്കിയെന്നും, ടെക്സ്റ്റൈൽ തൊഴിലാളികളുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ ഗ്രഹിക്കുന്നതിനു് മറു യൂണിയനിലെ അംഗങ്ങളെ അതു സഹായിച്ചുവെന്നും ടെക്സ്റ്റൈൽ വക്കേഴ്സ് യൂണിയൻ കാഫ് അമേരിക്ക റിപ്പോർട്ടു ചെയ്യുന്നു. സാധാരണ

വിദ്യാലയങ്ങളിലെ അദ്ധ്യാപകരെയും മറ്റുമാണ് പൾപ്പ്, സൾഫൈറ്റ് ആൻറ് പേപ്പർ മിൽ വർക്കേഴ്സ് തങ്ങളുടെ വിദ്യാഭ്യാസ യോഗങ്ങളിൽ പഠിപ്പിക്കാൻ ക്ഷണിക്കുന്നത്. അമാൽഗമേറ്റഡ് മീറ്റ് കട്ടേഴ്സ് ഇൻറർനാഷണൽ, സ്വന്തം സ്റ്റാഫംഗങ്ങളെ റബ്ബർ വർക്കേഴ്സ് കോളജിലും മറ്റയച്ച്, ചർച്ചാനേതാക്കളായി പരിശീലനം നൽകുന്നു. സായാഹ്നക്ലാസ്സുകൾ വിജയപ്രദമല്ലെന്നു കണ്ട് അമാൽഗമേറ്റഡ് മീറ്റ് കട്ടേഴ്സ്, ലോക്കൽ യൂണിയനുകളെ ഉദ്ദേശിച്ച് അനേകം ഒരുദിന സമ്മേളനങ്ങൾ സംഘടിപ്പിക്കുന്നുണ്ട്.

ആഫീസർ ട്രെയിനിംഗ്

തങ്ങളുടെ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ യഥായോഗ്യം വഹിക്കാൻ യോഗ്യത നേടുന്നതിലേക്കു വേണ്ടി ഏർപ്പെടുത്തീട്ടുള്ള വിദ്യാഭ്യാസപരിപാടികളിൽ ആഫീസർമാരും സ്റ്റ്യൂവാർഡുകളും കമ്മിറ്റിയംഗങ്ങളും പങ്കെടുക്കണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെടാൻ യു. എ. ഡബ്ളിയു. വിൻറെ ഭരണഘടന ലോക്കൽ യൂണിയനുകൾക്ക് അധികാരം നൽകുന്നുണ്ട്. ഒരു യു. എ. ഡബ്ളിയു. ലോക്കൽ യൂണിയൻ അതിൻറെ നേതാക്കളിൽ ഓരോരുത്തർക്കും, ക്ലോയ്വലപേശൽ, മനഃശാസ്ത്രം, ടൈം സ്റ്റഡി, ആട്ടോമേഷൻ, തൊഴിലാളി സാമ്പത്തികശാസ്ത്രം, പൊളിറ്റിക്കൽ സയൻസ് തുടങ്ങിയ വിഷയങ്ങളിൽ ശരാശരി 14 മണിക്കൂർ നേരത്തെ പരിശീലനം നൽകിവരുന്നു. മറ്റൊരു യൂണിയനിൽ 24 മണിക്കൂർ നേരത്തെ പരിപാടിയാണ് നടപ്പിലാക്കിട്ടുള്ളത്. ഈ പരിപാടിയിൽ പരമ്പരാഗതമായ യൂണിയൻ വിഷയങ്ങൾക്കു പുറമേ, ചർച്ചാനേതൃത്വം, വിദ്യാഭ്യാസസമ്പ്രദായങ്ങൾ, മാനുഷിക ബന്ധശാസ്ത്രം എന്നിവയിലും പരിശീലനം നൽകുന്നുണ്ട്.

1950—ൽ ഐ. എൽ. ജി. ഡബ്ളിയു. യു. യൂണിയൻ ആഫീസർമാരായിത്തീരാൻ പോകുന്നവരെ ഉദ്ദേശിച്ച് യൂണിയൻ ഹെഡ്ക്വാർട്ടേഴ്സിലും ഫീൽഡിലു

മായി ഒരു വർഷത്തെ ഒരു ടെയിനിംഗ്, ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് സംഘടിപ്പിച്ചു. നിര്യാതനായ ഡോ. ആർതർ എൽഡർ ആയിരുന്നു അതിന്റെ ആദ്യത്തെ ഡയറക്ടർ.

എ. എഫ്. എൽ-സി. ഐ. ഓ. വിദ്യാഭ്യാസവകുപ്പ്

മൂന്നാം ദശകത്തിന്റെ ആദ്യം മുതൽ സംയോജനഘട്ടം വരെ എ. എഫ്. എൽ. യൂണിയനുകളുടെ വിദ്യാഭ്യാസപ്രവർത്തനങ്ങൾക്കു് എ. എഫ്. എൽ. വർക്കേഴ്സ് എഡ്യൂക്കേഷൻ ബ്യൂറോയുടെ സഹായം ലഭിച്ചിരുന്നു. 1939 മുതൽ 1955 വരെ സി. ഐ. ഓ. യൂണിയനുകളെ സി. ഐ. ഒ. യുടെ വിദ്യാഭ്യാസവകുപ്പു സഹായിച്ചുപോന്നു. ഈ വകുപ്പുകൾ രണ്ടും, സംഘടനകളുടെ സംയോജനത്തെത്തുടർന്നു്, എ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. വിദ്യാഭ്യാസവകുപ്പിൽ ഒന്നായിത്തീർന്നു.

ഐക്യ തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനമൊട്ടുക്കുള്ള വിദ്യാഭ്യാസപ്രവർത്തനങ്ങളെ ഈ വകുപ്പു് സംയോജിപ്പിക്കുകയും അവയ്ക്കു് ഉത്തേജനം നൽകുകയും ചെയ്യുന്നു. തൊഴിലാളിവിദ്യാഭ്യാസസംബന്ധിച്ച വിവരങ്ങൾ നൽകുന്ന ഒരു വകുപ്പുകൂടിയാണതു്. ലോക്കൽ പരിപാടികളും സ്റ്റേറ്റു പരിപാടികളും ദേശീയ പരിപാടികളും ആസൂത്രണം ചെയ്യുന്നതും അവ സംബന്ധിച്ചു് ഉപദേശം നൽകുന്നതും ഈ വകുപ്പാണു്. പബ്ളിക്ക് റിലേഷൻസ് പരിപാടികൾ വികസിപ്പിക്കുക, പബ്ളിക്ക് സ്കൂൾ പാഠപദ്ധതിയിൽ ഉൾക്കൊള്ളിച്ചിട്ടുള്ള സംഘടിത തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനം സംബന്ധിച്ച കോഴ്സുകൾ നടത്തുന്നതിൽ സഹായം നൽകുക, പബ്ളിക്ക് ലൈബ്രറികളും സംഘടിത തൊഴിലാളികളും തമ്മിൽ സഹകരണം വളർത്തുക, യൂണിയൻയോഗങ്ങളിൽ പ്രസംഗകരെ ഏർപ്പെട്ടുത്തിക്കൊടുക്കുക, റേഡിയോ, ടെലിവിഷൻ പരിപാടികൾ സംവിധാനം ചെയ്യുന്നതിൽ സഹായം നൽകുക, ഒരു ഫിലിംലൈബ്രറി സജ്ജീകരിക്കുക, യൂണിവേഴ്സിറ്റി

ലേബർ എഡ്യൂക്കേഷൻ പരിപാടികളുമായി സഹകരിക്കുക, തൊഴിലാളിപ്രശ്നങ്ങളെപ്പറ്റിയുള്ള ലഘുലേഖകളും തൊഴിലാളികളെപ്പറ്റിയുള്ള ഗ്രന്ഥങ്ങളുടെ പട്ടികയും തൊഴിലാളി ചലച്ചിത്രങ്ങളുടെ പട്ടികയും പ്രസിദ്ധീകരിക്കുകയെന്നിവ എല്ലാം ആ വകുപ്പിന്റെ ചുമതലയിൽപെടുന്നു. അതു് ഒരു ന്യൂസ്-ലറ്ററും പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്നുണ്ടു്.

മറ്റു തൊഴിലാളികളുടെ വിദ്യാഭ്യാസഗ്രൂപ്പുകൾ

യൂണിയൻസിനു വെളിയിലായി,തൊഴിലാളികളോടു സഹാനുഭൂതിയുള്ള അനേകം സ്വതന്ത്രസംഘടനകൾ, തൊഴിലാളികളുടെ വിദ്യാഭ്യാസകാര്യത്തിൽ സഹായം നൽകി വരുന്നു.

അമേരിക്കൻ ലേബർ എഡ്യൂക്കേഷൻ സർവീസ് (ഏ. എൽ. ഇ. എസ്.) അനേകവർഷമായി തൊഴിലാളികൾക്കുവേണ്ടി സമ്മർക്ലാസ്സുകൾ നടത്തുന്നതിൽ സഹായിച്ചുകൊണ്ടാണിരിക്കുന്നതു്. തൊഴിലാളികളുടെ വിദ്യാഭ്യാസത്തോടനുബന്ധിച്ച പ്രശ്നങ്ങൾ ചർച്ച ചെയ്യുന്നതിനു് ആ സംഘടന വർഷംതോറും ഒരു സമ്മേളനം നടത്തുകയും, വിലയേറിയ ഒരു ലേബർ എഡ്യൂക്കേഷൻ ഗൈഡ് പ്രസിദ്ധീകരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. ആറാംദശകത്തിന്റെ ആരംഭത്തിൽ, അമേരിക്കയും ലോകവും അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന സാമൂഹ്യപ്രശ്നങ്ങളെപ്പറ്റി പ്രാഥമികമായി യൂണിയനംഗങ്ങളെ ഉദ്ദേശിച്ചു് സമ്മേളനങ്ങളും സെമിനാറുകളും ക്ലാസ്സുകളും നടത്തുന്നതിനു വയോജനവിദ്യാഭ്യാസത്തിനു ഫോർഡ്ഫൗണ്ടേഷൻ നൽകിയ ഒരു ഗ്രാന്റു് ഉപകരിച്ചു.

1905—ൽ ശ്രീ പവൽക്കരിക്കപ്പെട്ടതും "നമ്മുടെ സാമ്പത്തിക, രാഷ്ട്രീയ, സാംസ്ക്കാരിക ജീവിതത്തിൽ ജനാധിപത്യം ശക്തമാക്കുന്നതിനുതകുന്ന വിദ്യാഭ്യാസത്തിനു സമർപ്പിതമായ വ്യവസായ ജനാധിപത്യലീഗ്"

അനേക വർഷങ്ങളായി, സാമൂഹ്യസാമ്പത്തിക പ്രശ്നങ്ങളെ അധികരിച്ച് ലഘുലേഖകൾ പ്രസിദ്ധീകരിച്ചുവരുന്നു. തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനം അവ വ്യാപകമായ തോതിൽ ഉപയോഗപ്പെടുത്തിവരുന്നുണ്ട്. യൂണിയനുകൾക്ക് ഗവേഷണത്തിനു ഗ്രന്ഥങ്ങൾ നൽകിയും, തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ എല്ലാ ശാഖകളും സംബന്ധിക്കുന്നതും തൊഴിൽ സാമൂഹ്യപ്രശ്നങ്ങളെപ്പറ്റി പ്രതിപാദിക്കുന്നതുമായസമ്മേളനങ്ങൾ നടത്തിയും, അമേരിക്കയിലും വിദേശത്തും തൊഴിലാളികൾ കൈവരുത്തീട്ടുള്ള നേട്ടങ്ങളെപ്പറ്റി സ്കൂളുകളിലും കോളജുകളിലും പൗരജനങ്ങളുടെ യോഗങ്ങളിലും പ്രസംഗങ്ങൾ സംഘടിപ്പിച്ചും സഹായിക്കുകയാണ് ലീഗിന്റെ മറ്റൊരു പ്രവർത്തനം. വ്യവസായജനാധിപത്യലീഗിന്റെ (എൽ. ഐ. ഡി.) സ്റ്റഡൻറ്ഗ്രൂപ്പുകളുടെ നേതാക്കന്മാരിൽ പലരും കോളജ്വിദ്യാഭ്യാസത്തിനുശേഷം, സംഘാടകരായും ഗവേഷകരായും വിദ്യാഭ്യാസധയക്കർമാരായും എഡിറ്റർമാരായും എഴുത്തുകാരായും നിയമോപദേഷ്ടാക്കളായും ഭരണോപദേഷ്ടാക്കളായും സാങ്കേതിക ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരായും സേവനമനുഷ്ഠിച്ചിട്ടുണ്ട്.

പ്രസംഗകരെയും സാഹിത്യവും സാങ്കേതികസഹായവും നൽകിയും തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തെ മറ്റുള്ളവർക്ക് വ്യാഖ്യാനിച്ചുകൊടുത്തും സഹായിക്കുന്ന മറ്റു സംഘടനകളിൽപ്പെട്ടവയാണ് അമേരിക്കൻ സിവിൽ ലിബർട്ടീസ് യൂണിയൻ, അമേരിക്കൻസ് ഫോർ ഡമോക്രാറിക് ആക്ഷൻ, അമേരിക്കൻ ലേബർ സർവീസ് ഫോർ ദി യു. എൻ; ആൻറി ഡിഫമേഷൻ ലീഗ് അസ്സോസ്യേഷൻ ഓഫ് കാത്തലിക് ടേഡ് യൂണിയൻസ്, ജൂവിഷ്ലേബർ കമ്മിറ്റി, ലേബർ സർവീസ് ഓഫ് ദി അമേരിക്കൻ ജൂവിഷ് കമ്മിറ്റി, നാഷണൽഹൗസിങ്ങ് കോൺഫറൻസ്, നീഗ്രോ ലേബർ കമ്മിറ്റി, പബ്ളിക്ക് അഫയാഴ്സ് ഇൻസ്റ്റിട്യൂട്ട്, നാഷനൽ റിലിജിയൻ ആൻഡ് ലേബർ ഫൗണ്ടേഷൻ, വിവേചനവിരുദ്ധടേഡ് യൂണിയൻ കമ്മിറ്റി, വർക്കേഴ്സ് ഡിഫൻസ്

ലിഗ് എന്നിവ, ന്യൂയോർക്ക് നഗരത്തിൽ സോഷ്യലിസ്റ്റുകളും ട്രേഡ് യൂണിയനുകളും സംഘടിപ്പിച്ച റാൻഡ് സ്കൂൾ ഓഫ് സോഷ്യൽ സയൻസ്, അര ശതാബ്ദത്തോളമായി തൊഴിൽപ്രശ്നങ്ങളും സാമൂഹ്യപ്രശ്നങ്ങളും സംബന്ധിച്ച് അനേകം കോഴ്സുകൾ നടത്തിവരുന്നു. കറോറാന (ന്യൂയോർക്ക്)യിലെ ബ്രൂക്ക്വുഡ് ലേബർ കോളജ്, അനേകവർഷമായി യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനത്തിനു് ഒരു സ്വതന്ത്രകോളജായി ഉപകരിച്ചുവരുന്നു. ഈ മണ്ഡലത്തിൽ സ്വന്തം സംഭാവനകൾ നൽകീട്ടുള്ളവയായി രാജ്യമൊട്ടുക്ക് അനേകം ചെറുകിട തൊഴിലാളിവിദ്യാലയങ്ങൾ വേറെയുമുണ്ട്.

യൂണിവേഴ്സിറ്റികളും തൊഴിലാളിവിദ്യാഭ്യാസവും

1924–ൽ വിസ്കൺസിൽ യൂണിവേഴ്സിറ്റി തൊഴിലാളികളുടെ വിദ്യാഭ്യാസരംഗത്തു് പ്രവേശിക്കുകയും–അങ്ങനെചെയ്ത ആദ്യത്തെ അമേരിക്കൽ യൂണിവേഴ്സിറ്റിയാണതു്–അതിൽ പിന്നീടു്, ഇതിനകം പ്രശസ്തമായിത്തീർന്നിട്ടുള്ള അനേകം സമ്മർസ്കൂളുകൾ തൊഴിലാളികൾക്കുവേണ്ടി നടത്തുകയും ചെയ്തു. അടുത്തകാലത്തായി അതു് തൊഴിലാളിഗ്രൂപ്പുകളെ ഉദ്ദേശിച്ചു് സ്റ്റേറ്റു വ്യാപകമായ അടിസ്ഥാനത്തിൽ എക്സ്റ്റൻഷൻ ക്ലാസ്സുകൾ നടത്തിവരുന്നുണ്ടു്. ഇന്നു് കോളജുകളും യൂണിവേഴ്സിറ്റികളും ഉൾപ്പെടെ ഒരുഡസനോളം സ്ഥാപനങ്ങൾ തൊഴിലാളിവിദ്യാഭ്യാസ പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തിവരുന്നു; കോർണൽ, റട്ജേഴ്സ്, പെൻസിൽവേനിയ സ്റ്റേറ്റ്, റ്റ്യൂസ്വെൽറ്റ് യൂണിവേഴ്സിറ്റികളും കാലിഫോർണിയാ, ഷിക്കാഗോ. കണക്ടിക്കറ്റ്, ഇല്ലിനോയി, വിസ്കൺസിൻ, അലാബാമ, (ഒടുവിൽപ്പറഞ്ഞിടത്തു് സായാഹ്നങ്ങളിൽ എക്സ്റ്റൻഷൻ വിഭാഗമാണു നടത്തുക) എന്നീ യൂണിവേഴ്സിറ്റികളും പൂർണ്ണമായ തൊഴിലാളിവിദ്യാഭ്യാസസേവനം നൽകുന്നു.

ആറാം ദശകത്തിന്റെ ആരംഭത്തിൽ, ഈ യൂണിവേഴ്സിറ്റികളിൽ കണക്കിക്കറും അലാബാമയും ഒഴികെയുള്ള വയ്യ വയോജന വിദ്യാഭ്യാസഫണ്ടിൽനിന്നു ഗ്രാന്റു ലഭിക്കുകയും, അവ ഇന്റർ യൂണിവേഴ്സിറ്റി ലേബർ-എഡ്യൂക്കേഷൻ കമ്മിറ്റി സംഘടിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു. അടുത്ത ഏതാനും വർഷങ്ങളിൽ അവ എ. എഫ്. എൽ., സി. ഐ. ഓ. സംഘടനകളുടെ സഹകരണത്തോടെ തൊഴിലാളിവിദ്യാഭ്യാസത്തിന്റെ ഉള്ളടക്കവും പ്രസ്ഥാനത്തിൽ ഉപയോഗത്തിലിരിക്കുന്ന സാങ്കേതികരീതികളും പരിശോധിക്കുകയുണ്ടായി.

തൊഴിലാളിവിദ്യാഭ്യാസത്തെ പൂർവ്വാധികം പുരോഗമിപ്പിക്കുന്നതിനു സഹായകമായി അനേകം ഫെഡറൽ നിയമസഭാംഗങ്ങൾ പല വർഷങ്ങളായി ബില്ലുകൾ അവതരിപ്പിച്ചുകൊണ്ടാണിരിക്കുന്നതു്. വിദ്യാഭ്യാസത്തിനു ഫെഡറൽഗവണ്മെന്റിന്റെ സഹായം ലഭിക്കണമെന്നും, അഗ്രിക്കൾച്ചറൽ എക്സ്റ്റൻഷൻ സർവ്വീസിന്റെ മാതൃകയിൽ ഒരു ഫെഡറൽ ലേബർ എക്സ്റ്റൻഷൻസർവ്വീസ് രൂപവൽക്കരിക്കണമെന്നുമാണു് ഈ ബില്ലുകളിൽ ആവശ്യപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതു്. ഇതുവരെ ഈ നിയമനിർമ്മാണമൊന്നുംതന്നെ പാസ്സാക്കീട്ടില്ല.

കഴിഞ്ഞ തലമുറയിൽ തൊഴിലാളിവിദ്യാഭ്യാസമണ്ഡലം പുരോഗതികൈവരിച്ചുവെന്നുവരികിലും, യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ ഒരു ചെറിയ ന്യൂനപക്ഷം മാത്രമേ അതതു യൂണിയനുകളുടെ വിദ്യാഭ്യാസസേവനങ്ങളുമായി സജീവമായ സമ്പർക്കത്തിൽ വന്നിട്ടുള്ളു. ഐക്യതൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിൽ തൊഴിലാളികളുടെ വിദ്യാഭ്യാസത്തിനുണ്ടാകുന്ന പുരോഗതി, പ്രത്യേകിച്ചും ദേശീയവും സാർവദേശീയവുമായ ജീവിതത്തിന്റെ എല്ലാ രംഗങ്ങളിലും തൊഴിലാളികൾക്കുള്ള വർദ്ധിച്ച ഉത്തരവാദിത്വത്തിന്റെ വെളിച്ചത്തിൽ, വർദ്ധിതതാല്പര്യത്തോടുകൂടി വീക്ഷിക്കപ്പെട്ടുന്നതാണു്.

17

തൊഴിലാളികൾ സാർവദേശീയ രംഗത്ത്

അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളികൾ എക്കാലത്തും മറ്റു രാജ്യങ്ങളിലുള്ള തങ്ങളുടെ സഹതൊഴിലാളികളുടെ സ്ഥിതിഗതിയിൽ വളരെയധികം താല്പര്യം പ്രദർശിപ്പിച്ചുകൊണ്ടാണിരിക്കുന്നത്. 19-ാം നൂറ്റാണ്ടിൽ ഉയരുകയും താഴുകയും ചെയ്തിട്ടുള്ള ആദ്യകാല യൂണിയനുകളുടെ അനേകം നേതാക്കന്മാർയുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിൽ വരുന്നതിനു മുമ്പു വിദേശങ്ങളിലെ ട്രേഡ് യൂണിയൻ സംഘടനകളിൽ പ്രവർത്തിച്ചിരുന്നവരാണ്; അവർ അവയുമായി പിൽക്കാലത്തും ഉറ്റ സമ്പർക്കം പുലർത്തിയിരുന്നു.

ഗോംപേഴ്സും ലേബർ ഇൻറർനാഷണലും

എ. എഫ്. എൽ. ന്റെ ഒന്നാമത്തെ പ്രസിഡണ്ട് സാമുവൽ ഗോംപേഴ്സ് ക്ലോക്കിന്റെ യൂറോപ്യൻ തൊഴിലാളിനേതാക്കന്മാർക്ക് എഴുതിക്കൊണ്ടിരുന്നു. അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളികളുടെ എട്ടു മണിക്കൂർ ജോലിക്കുവേണ്ടിയുള്ള നിക്കത്തിനു പിന്തുണനൽകണമെന്ന് 1889-ൽ അദ്ദേഹം പാരിസിൽ ചേർന്ന ഇൻറർനാഷണൽ സോഷ്യലിസ്റ്റ് കോൺഗ്രസ്സിനോടഭ്യർത്ഥിച്ചു. (ആഴ്ചയിലെ ജോലിസമയം കുറയ്ക്കുന്നതിനുവേണ്ടിയുള്ള പ്രക്ഷോഭണങ്ങൾക്കായി 1890 മെയ് 1-ാംതിയതി മാറ്റിവയ്ക്കുന്ന

തിനു് ഈ അഭ്യർത്ഥനയാണിടയാക്കിയതു്. പിൽക്കാലത്തു ലോകതൊഴിലാളികളുടെ വിശ്രമദിനമായി മെയ് 1–ാം തീയതി അംഗീകരിക്കാനും അതുമൂലം സംഗതിയായി.)

ഷിക്കാഗോ ലോകമേളയോടനുബന്ധിച്ചു് ട്രേഡ് യൂണിയനുകളുടെ ഒരു ഇൻറർനാഷണൽ കോൺഗ്രസ്സു് ചേരണമെന്നു് 1893—ൽ ഗോംപേഴ്സ് നിർദ്ദേശിച്ചു. "ലോകമൊട്ടുക്കുള്ള സംഘടിതതൊഴിലാളി സംഘടനകൾക്കു്" അതിൽ സംബന്ധിക്കാൻ ക്ഷണക്കത്തുകളയയ്ക്കുകയും ചെയ്തു. എന്നാൽ, ബ്രിട്ടനിലെ തൊഴിലാളികൾ മാത്രമേ അതു സ്വീകരിച്ചുള്ളുവെന്നതിനാൽ, നിർദ്ദേശം ഉപേക്ഷിക്കപ്പെട്ടു.

ഏ. എഫ്. എൽ—ം
ഐ. എഫ്. റ്റി. യു—ം

17 വർഷങ്ങൾക്കുശേഷം, അതായതു് 1910–ൽ, ഏ. എഫ്. എൽ. ആംസ്റ്റർഡാം ഫെഡ്കാർട്ടേഴ്സാക്കി പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഇൻറർനാഷണൽ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ട്രേഡ് യൂണിയൻസിൽ അംഗമായിച്ചേർന്നു; ഒന്നാം ലോകയുദ്ധാരംഭം വരെ അതിൽ സജീവമായി പ്രവർത്തിക്കുകയും ചെയ്തിരുന്നു.

യുദ്ധത്തെത്തുടർന്നു്, എ. എഫ്. എൽ—ം ഇൻറർനാഷണൽ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ട്രേഡ് യൂണിയൻസും തമ്മിൽ ഒരു തർക്കമുണ്ടായി. ഓരോ ദേശീയ സംഘടനയും ഇൻറർനാഷണലിൻറെ ഭരിപക്ഷമംഗീകരിക്കുന്ന പ്രമേയങ്ങൾ—പ്രത്യേകിച്ചു് വ്യവസായ സോഷ്യലൈസേഷൻ സംബന്ധിച്ചുള്ളതു്—അംഗീകരിക്കാൻ നിർബന്ധിതമാണോ എന്നതായിരുന്ന പ്രശ്നം. അതിനുശേഷം 1937—ൽമാത്രമാണു് (ഏ. എഫ്. എൽ., സി. ഐ. ഓ. എന്നിവ പരസ്പരം പിരിഞ്ഞതിനെത്തുടർന്നു്) അമേരിക്കൻ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ലേബർ വീണ്ടും ഐ. എഫ്. റ്റി. യു. വിനോടു് അഫിലിയേറ്റു ചെയ്യപ്പെട്ടതു്.

രണ്ടാം ലോകയുദ്ധത്തോടുകൂടി തൊഴിലാളികളുടെ അന്താരാഷ്ട്രീയ സംഘടന വീണ്ടും തകർന്നു. എന്നാൽ കുറേക്കഴിഞ്ഞു് ഒരു എമർജൻസി ഇൻറർനാഷണൽ ട്രേഡ് യൂണിയൻ കൗൺസിൽ രൂപവൽക്കരിക്കപ്പെട്ടു. യുദ്ധത്തിൻെറ ശേഷിച്ച കാലഘട്ടത്തിൽ ഈ കൗൺസിൽ അന്താരാഷ്ട്രീയ സംഘടന തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിൻെറ മുഖ്യപ്രതിനിധിയായിരിക്കുമെന്നു് 1942 സെപ്തംബറിൽ ലണ്ടനിൽ ചേർന്ന സമ്മേളനം തീരുമാനിച്ചു.

വേൾഡ് ട്രേഡ് യൂണിയൻ ഫെഡറേഷൻ

ഹിറ്റ്ലർ സോവിയറ്റു് യൂണിയൻ ആക്രമിച്ചതിനെത്തുടർന്നു്, കമ്യൂണിസ്റ്റും തൊഴിലാളികളെയും കമ്മ്യൂണിസ്റ്റിതര തൊഴിലാളികളെയും ഉൾപ്പെടുത്തി ഒരു ഫാസിസ്റ്റ് വിരുദ്ധ ട്രേഡ് യൂണിയൻ സംഘടന രൂപവൽക്കരിക്കണമെന്നു് റഷ്യ ആവശ്യപ്പെട്ടു. റഷ്യൻ യൂണിയനുകളുമായി സഹകരിക്കുന്നതു്, യുദ്ധശ്രമങ്ങളെ സഹായിക്കുകയും ഹിറ്റ്ലർ കൈവശപ്പെടുത്തിട്ടുള്ള രാജ്യങ്ങളിലെ ജനങ്ങളുടെ സ്വാതന്ത്ര്യസമരത്തെ സഹായിക്കുകയും യുദ്ധത്തിനുശേഷം ഒരു ഐക്യ തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനം കെട്ടിപ്പടുക്കുന്നതിനു പ്രേരകമായിത്തീരുകയും ചെയ്യുമെന്നു് ഗ്രേറ്റ് ബ്രിട്ടനിൽ അനേകം തൊഴിലാളി നേതാക്കൾക്കുതോന്നി. ആദ്യം അവർ ഒരു ആംഗ്ലോ–സോവിയറ്റ് ട്രേഡ് യൂണിയൻ കമ്മിറ്റിയും അനന്തരം ഒരു ആംഗ്ലോ–അമേരിക്കാ ട്രേഡ് യൂണിയൻ കമ്മിറ്റിയും (യുദ്ധാവസാനം യൂണിയനുകൾ ആവശ്യപ്പെടേണ്ട സമാധാന ലക്ഷ്യങ്ങൾ ആവിഷ്കരിക്കുകയാണു് രണ്ടാമത്തെ കമ്മിറ്റിയുടെ ഉദ്ദേശം) രൂപവൽക്കരിച്ചു.

റെയിൽറോഡ് ബ്രദർഹുഡ്സുകളും സി. ഐ. ഓ യും ഈ കമ്മിറ്റിയിൽ ചേരാനനുവദിക്കണമെന്നു് ബ്രിട്ടനിലെ ട്രേഡ് യൂണിയൻ പ്രവർത്തകർ ഏ. എഫ്. എൽ. നോടു് അഭ്യർത്ഥിച്ചു. ഒരു രാജ്യത്തു് ഒരു ലേബർ

ഫെഡറേഷൻ മാത്രം അംഗീകരിക്കുകയെന്നതാണ് ഇൻറർനാഷണലിന്റെ പതിവെന്നും, നേരത്തെ പ്രവർത്തിച്ചുകൊണ്ടിരുന്ന ഏ. എഫ്. എൽ. ന്റെ ജോലി തന്നെ ഇരട്ടിപ്പിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി സംഘടിപ്പിച്ച ഒരു എതിർസംഘടനയാണ് സി. ഐ. ഒ. എന്നും പറഞ്ഞു് ഏ. എഫ്. എൽ. ആ അഭ്യർത്ഥന തിരസ്ക്കരിച്ചു. കൂടുതൽ വിശാലമായ ഒരു ഇൻറർനാഷണൽ സംഘടന രൂപവൽക്കരിക്കാൻ നടപടിയെടുക്കണമെന്നു്, അതിനെത്തുടർന്നു് സി. ഐ. ഓ. ബ്രിട്ടീഷ് ട്രേഡ് യൂണിയൻ കോൺഗ്രസ്സിനോടാവശ്യപ്പെട്ടു.

1943 ശിശിരർത്തുവിനോടടുത്തു്, സോവിയറ്റു് റഷ്യ രണ്ടാം പ്രാവശ്യം നാസികൾക്കെതിരായി ആക്രമണമാരംഭിച്ചിരുന്നു. ഉത്തര ആഫ്രിക്കയിൽ ഐക്യകക്ഷികൾ വിജയം നേടി; ഇറ്റലിയിൽ അവർ മുന്നേറിക്കൊണ്ടിരുന്നു. ഐക്യകക്ഷികളുടെ വിജയം ട്രഷ്ടിപത്രത്തിലെത്തിയതുപോലെ തോന്നി. യുദ്ധത്തിനു ശേഷം, സാമ്പത്തികഭദ്രതയും പൂർണ്ണമായ തൊഴിലും ഉറപ്പുനൽകുന്ന ഒരു സാമൂഹ്യവ്യവസ്ഥിതി പല യൂണിയൻ ഗ്രൂപ്പുകളും വിഭാവനം ചെയ്യുതുടങ്ങി. ഭാഗികമായി ഈ സംഭവവികാസങ്ങളുടെയും ആംഗ്ലോ—സോവിയറ്റു് കമ്മിറ്റിയിലും സി. ഐ. ഓ.യുമായും നടത്തിയ ചർച്ചകളുടെയും ഫലമായി, യുദ്ധവും സമാധാനവും സംബന്ധിച്ചു പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഗണിക്കാൻ ലോകവ്യാപകമായ ഒരു ട്രേഡ് യൂണിയൻ കോൺഗ്രസ് വിളിച്ചുകൂട്ടണമെന്നു് 1943 ഒക്ടോബറിൽ ബ്രിട്ടീഷ് ട്രേഡ് യൂണിയൻ കോൺഗ്രസ്സ് തീരുമാനിച്ചു.

ഇത്തരത്തിലൊരു സമ്മേളനം വിളിച്ചുകൂട്ടേണ്ടതിയതുതന്നെയാണു് ഇൻറർനാഷണൽ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ട്രേഡ് യൂണിയൻസ് ആയിരുന്നെന്നും, ക്ഷണക്കത്തുകൾ എതിർ യൂണിയനുകൾക്കയച്ചിട്ടുണ്ടെന്നും, പ്രാഥമികമായി സോവിയറ്റുയൂണിയനുകളെ സഹകരിപ്പിക്കുന്നതിനു തങ്ങൾ എതിരാണെന്നും പറഞ്ഞു് ഏ. എഫ്. എൽ. ക്ഷണം നിരസിച്ചു.

പ്രാരംഭയോഗങ്ങൾക്കുശേഷം, ബ്രിട്ടീഷുകാരുടെയും റഷ്യക്കാരുടെയും സി. ഐ. ഒ. യുടെയും ക്ഷണമനുസരിച്ച് ഒരു സമ്മേളനം 1945 സെപ്തംബർ 25—ാം നു പാരിസിൽ ചേർന്നു. 56 രാജ്യങ്ങളിൽ നിന്നായി 250 പ്രതിനിധികൾ (സന്നിഹിതമാകാതിരുന്ന പ്രധാന ദേശീയ ഫെഡറേഷൻ ഏ. എഫ്. എൽ. മാത്രമാണ്.) സമ്മേളിച്ച് വേൾഡ് ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ട്രേഡ് യൂണിയൻസ് (ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു.) രൂപവൽക്കരിച്ചു. രണ്ടു മാസത്തിനുശേഷം, 1945 ഡിസംബർ 13—ാംതിയതി, ഇൻറർനാഷണൽ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ട്രേഡ് യൂണിയൻസിൻെറ ജനറൽ കൗൺസിൽ ചേർന്ന്, 25 വർഷത്തെ പ്രവർത്തനത്തിനു ശേഷം ആംസ്റ്റർഡാം ഇൻറർനാഷണൽ പിരിച്ചുവിടുന്നതിന് ഭൂരിപക്ഷവോട്ടോടുകൂടി തീരുമാനിച്ചു.

ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു. വിനുള്ളിൽ സംഘട്ടനങ്ങൾ

വേൾഡ് ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ട്രേഡ് യൂണിയൻസിന് ആദ്യത്തെ രണ്ടുവർഷക്കാലം ഉള്ളിൽ പ്രത്യയശാസ്ത്രപരമായ അഭിപ്രായഭിന്നതകളുണ്ടായിരുന്നിട്ടും, സംഘടന സ്ഥാപിച്ച കമ്മ്യൂണിസ്റ്റും ശക്തികളും കമ്മ്യൂണിസ്റ്റേതര ശക്തികളും തമ്മിൽ ഏതാണ്ടൊരു സമതുലിതാവസ്ഥ പാലിക്കുവാൻ കഴിഞ്ഞു. യൂണിയനിസത്തിൻെറ പാശ്ചാത്യ വിഭാഗത്തിനുവേണ്ടി സർ വാൾട്ടർ സിടിൻ, സിഡ്നി ഹിൽമാൻ എന്നിവർ എക്സിക്യൂട്ടീവു കമ്മിറ്റിയിൽ വളരെയധികം സ്വാധീനം ചെലുത്തുകയുണ്ടായി. ഫ്രാൻസിലും ഇറ്റലിയിലും കമ്യൂണിസ്റ്റുകാർ കൂട്ടുഗവണ്മെൻറുകളിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നുണ്ടെന്നുള്ളതു്, യൂണിയൻ സംഘടനകളിലെ കമ്യൂണിസ്റ്റുകാർ ഒരു അനുരഞ്ജനനയം അവലംബിക്കുന്നതിന് അടിസ്ഥാനമിടാൻ സഹായിച്ചു.

എന്നാൽ 1947 നുശേഷം, കമ്യൂണിസ്റ്റ് കോമിൻഫോമിൻെറ രൂപവൽക്കരണം, മാർഷൽപദ്ധതി സംബ

സ്ഥിച്ച ഗുരുതരമായ അഭിപ്രായവ്യത്യാസം, യൂണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സ്, ഫ്രാൻസ്, ഇറ്റലി, ഗ്രേറ്റ്ബ്രിട്ടൻ, ജർമ്മനി തുടങ്ങിയ രാജ്യങ്ങളിൽ കമ്യൂണിസ്റ്റ് യൂണിയൻകാരും കമ്യൂണിസ്റ്റേതരയൂണിയൻകാരും തമ്മിലുള്ള ഉഗ്രമായ മാത്സര്യങ്ങൾ, പശ്ചിമയൂറോപ്പിലെ തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിൽ കമ്യൂണിസ്റ്റും നഴഞ്ഞുകയറ്റത്തിനെതിരായി എ. എഫ്. എൽ. പ്രതിനിധികളും മറ്റുപാശ്ചാത്യയൂണിയൻ സംഘടനാപ്രതിനിധികളും നടത്തിവന്ന ഊർജ്ജിത പ്രവർത്തനങ്ങൾ, ടേഡ് സെക്രട്ടേറിയറ്റുകളിൽ (ഖനിത്തൊഴിലാളികൾ, ട്രാൻസ്പോർട്ട് ജീവനക്കാർ മറ്റു ലേബർ യൂണിയനുകൾ എന്നിവയുടെ ഇൻറർനാഷണൽ ഫെഡറേഷൻസിന്റെ സെക്രട്ടേറിയറ്റുകൾ) ആധിപത്യം സ്ഥാപിക്കുന്നതിനുള്ള ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു. വിന്റെ ഉദ്യമം, കമ്മ്യൂണിസ്റ്റും പ്രചാരണത്തിനുള്ള ഒരായുധമായി ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു. വിനെ കൂട്ടത്തലായി ഉപയോഗിക്കൽ എന്നീ ഘടകങ്ങൾ-ലോകസംഘടനയ്ക്കു കത്തു് കമ്മ്യൂണിസ്റ്റുകാരും പരിഷ്കർത്താക്കളും തമ്മിലുള്ള ഭിന്നത വർദ്ധിക്കുന്നതിനിടയാക്കി.

1948 മെയ്മാസത്തിൽ ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു. വിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവു് ബ്യൂറോയുടെയും എക്സിക്യൂട്ടീവു് കമ്മിറ്റിയുടെയും യോഗം റോമിൽ ചേർന്നു. ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു. സെക്രട്ടറി ലൂയി സായ്ലൻറ് പക്ഷപാതപരമായി പെരുമാറുന്നുവെന്നും, അദ്ദേഹം ഭരണത്തിനു തീരെ പോരെന്നും പ്രസ്തുത യോഗത്തിൽ ബ്രിട്ടീഷ് റ്റി. യു. സി. പ്രതിനിധികളു സി. ഐ. ഓ. പ്രതിനിധികളും കുറ്റപ്പെടുത്തി. ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു. ഇൻഫർമേഷൻ ബുള്ളറ്റിനിൽ ഗ്രേറ്റ്ബ്രിട്ടനെപ്പറ്റിയും യൂണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിനെപ്പറ്റിയും വളരെയധികം വിമർശനങ്ങൾ കാണാമെന്നും എന്നാൽ സോവിയറ്റുയൂണിയനും പൂർവജർമ്മനിക്കുമെതിരായി യാതൊരു വിമർശനവുമതിലില്ലെന്നും അവർ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചു. "തന്റെ സംഘടന ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു. വിൽനിന്നു പിന്മാറ്റത്തക്കവണ്ണം അതിന്റെ ഭരണ

ത്തിൽ അത്രയധികം അസംതൃപ്തമാണെ''ന്നു് സി. ഐ. ഓ. സ്റ്റീവേണ്ടി ജയിംസ് കേറിട്ടറന്നു പറഞ്ഞു.

ഒരു പിളർപ്പു് ഉണ്ടാകാതെ തടയുന്നതിനു് ഈ യോഗത്തിൽ ഒരു ശ്രമം നടന്നു. ഭാവിയിൽ വേൾഡ് ഫെഡറേഷൻ കമ്മ്യൂണിസ്റ്റ് പ്രചാരണത്തിനു ഉപയോഗിക്കുന്നതു തടയാൻ ഉപകരിക്കുമെന്നു പലരും പ്രതീക്ഷിച്ച ഏതാനും പ്രമേയങ്ങൾ യോഗം അംഗീകരിച്ചു. എന്നിരിക്കിലും, ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു. വിൽ കമ്മ്യൂണിസ്റ്റിതരഘടകങ്ങൾക്കെതിരായുള്ള കമ്മ്യൂണിസ്റ്റുകാരുടെ ആക്രമണം വർദ്ധിച്ചുകൊണ്ടിരുന്നു. 1948 ഒക്ടോബറിൽ ചേർന്ന ബ്രിട്ടിഷ് റ്റി. യു. സി. ജനറൽ കൗൺസിൽ, യഥാർത്ഥ ട്രേഡ്യൂണിയൻ കർത്തവ്യങ്ങൾ സംബന്ധിച്ചു് അഭിപ്രായൈക്യത്തിലെത്താൻ ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു. വിനു സാധ്യമല്ലെന്നും അതുകൊണ്ടു് ഫെഡറേഷൻ അതിന്റെ പ്രവർത്തനം നിറുത്തിവയ്ക്കണമെന്നും അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. ഈ ലോകസംഘടന പിരിച്ചുവിടുന്നതിനുള്ള വിശദമായ പദ്ധതിയോടു യോജിക്കാൻ ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു. വിനു സമ്മതിക്കുന്ന പക്ഷം, റ്റി. യു. സി. പിന്മാറുന്നതാണെന്നു് അവർ പ്രഖ്യാപനം ചെയ്തു. ഒരു മാസത്തിനുശേഷം പോർട്ലൻഡിൽ (ഓരിഗൺ) ചേർന്ന സി. ഐ. ഓ. കൺവൻഷൻ, ''ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു. വിനെ സ്ഥിരീകരിക്കുകയും യുണൈറ്റഡ് നേഷൻസിൽ അതിനെ കാര്യക്ഷമമാക്കുകയും ചെയ്യണ''മെന്നുള്ള നിർദ്ദേശം തിരസ്കരിക്കുകയും, ആവശ്യമെന്നുതോന്നുന്ന നടപടികളെടുക്കാൻ എക്സിക്യൂട്ടീവു കൗൺസിലിനെ അധികാരപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്തു.

ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു. വിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവു ബ്യൂറോ 1949 ജനുവരിയിൽ (17–21) പാരീസിൽ ചേർന്നപ്പോൾ ആ ലോകസംഘടന പിരിച്ചുവിടണമെന്നുള്ള ബ്രിട്ടിഷ് യൂണിയനുകളുടെ നിർദ്ദേശം, റ്റി. യു. സി. പ്രതിനിധി ആർതർ ഡിക്കിൻ അവതരിപ്പിച്ചു. ഡിക്കിൻ പ്രസംഗിച്ചു കഴിഞ്ഞതിനെത്തുടർന്നു് ജയിംസ് കേറി സി. ഐ. ഓ. യുടെ ഒരു പ്രസ്താവന വായിച്ചു.

കമ്മ്യൂണിസ്റ്റും കോമിൻഫോമിന്റെ ആജ്ഞകൾ അതേപടി അനുസരിക്കുകയോ അല്ലാത്തപക്ഷം നിർജ്ജീവാവസ്ഥയിൽ തുടരുകയോ ചെയ്യാൻ ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു. നിർബന്ധിതമായിരിക്കുന്നുവെന്നും, കമ്മ്യൂണിസ്റ്റുകാർ സ്വന്തം താല്പര്യങ്ങളുടെ സംരക്ഷണത്തിനുവേണ്ടി സംഘടനയെ ദുരുപയോഗപ്പെടുത്തിയെന്നും കമ്മ്യൂണിസ്റ്റ്–കമ്മ്യൂണിസ്റ്റിതര ഗ്രൂപ്പുകൾ രണ്ടായി പിളർന്നുകഴിഞ്ഞുവെന്നും പ്രസ്താവനയിൽ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിരുന്നു. മി. കേറി ഇപ്രകാരം പ്രസ്താവിച്ചു: "ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു. ഇന്നൊരു മൃതദേഹം മാത്രമാണ്. അതങ്ങിനെയല്ല എന്നു് നാം നടിച്ചിട്ടു കാര്യമില്ല. നാം അതിനെ കുഴിച്ചുമൂടുക."

ഇതിനു മറുപടിയായി, സംഘടന പിരിച്ചുവിടുന്നതു സംബന്ധിച്ച ചർച്ചകൾ അടുത്ത ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു. കോൺഗ്രസ്സുവരെ മാറ്റിവയ്ക്കണമെന്ന നിർദ്ദേശിക്കപ്പെട്ടു. എന്നാൽ, അതിനു് റ്റി. യു. സി. യുടെയും സി. ഐ. ഓ. യുടെയും പ്രതിനിധികൾ വഴങ്ങിയില്ല. നേരെമറിച്ചു്, ഫെഡറേഷൻ പിരിച്ചുവിടുന്നതിനു് എക്സിക്യൂട്ടീവു ബ്യൂറോ ഐകകണ്ഠ്യേന തീരുമാനിക്കണമെന്നവരാവശ്യപ്പെട്ടു. എക്സിക്യൂട്ടീവു ബ്യൂറോ അതിനു വിസമ്മതിച്ചപ്പോൾ, ഡീക്കിൻ, കേറി, എവറാറ് കൃപ്ലേഴ്സ് എന്നിവർ (ഡച്ച് ടേഡ്യൂണിയൻസ്) യോഗത്തിൽനിന്നിറങ്ങിപ്പോയി. പ്രതീക്ഷിച്ചിരുന്ന പിളർപ്പു് അങ്ങനെ സംഭവിച്ചുകഴിഞ്ഞു.

പലതവണ മാറ്റിവയ്ക്കപ്പെട്ട രണ്ടാം ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു. കോൺഗ്രസ്സു് 1949 ജൂൺ 29–ാം തീയതി മിലാനിൽ ആരംഭിച്ചു. ഫ്രാൻസു്, ഇറ്റലി, സോവിയറ്റു് അധീനതയിലുള്ള രാജ്യങ്ങൾ, ലാറ്റിൻ അമേരിക്കൻ കോൺഫഡറേഷൻ ഓഫ് ലേബർ, ഏഷ്യയിലെയും ആഫ്രിക്കയിലെയും വിവിധ റാഡിക്കൽ ലേബർ ഗ്രൂപ്പുകൾ എന്നിവിടങ്ങളിൽനിന്നു യൂണിയൻ പ്രതിനിധികൾ സന്നിഹിതരായിരുന്നു. 1945–ൽ ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു. സംഘടിപ്പിക്കുന്നതിൽ പ്രധാന പങ്കു

വഹിച്ച സി. ഐ. ഓ. യും. റ്റി. യു. സി. യും, ജനാധിപത്യരാജ്യങ്ങൾ മിക്കതിൽനിന്നുമുള്ള യൂണിയനുകളും ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു. വിട്ട്, സ്വതന്ത്രട്രേഡ്യൂണിയനുകളുടെ ഒരു പുതിയ ലോകസംഘടന രൂപവൽക്കരിക്കാൻ വേണ്ട ശ്രമം ആരംഭിച്ചുകഴിഞ്ഞിരുന്നു.

ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു. വിനെതിരായി എ. എഫ്. എൽ. പ്രവർത്തനം

വേൾഡ് ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ട്രേഡ് യൂണിയൻസിലെ പിളർപ്പിനു് ഏതാനും വർഷം മുമ്പുതൽതന്നെ, ഫെഡറേഷനെതിരായി എ. എഫ്. എൽ. ഊർജ്ജസ്വലമായ പ്രവർത്തനം നടത്തിയിരുന്നു. യു. എൻ. സാമ്പത്തികസാമൂഹ്യ കൗൺസിലിൽ ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു. വിനു മാത്രം 'കൺസൾറ്റേറ്റീവു' പദവി നൽകുന്നതിനെ എ. എഫ്. എൽ. ആഫീസർമാർ പ്രതിഷേധിച്ചു. യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിന്റെയും മറ്റു പ്രതിനിധികളുടെയും സഹായത്തോടുകൂടി അതേപദവി എ. എഫ്. എൽ—നേടിയെടുത്തു. സാമ്പത്തിക സാമൂഹ്യ കൗൺസിലിൽ എ. എഫ്. എൽ. പ്രതിനിധികൾ ഡബ്ളിയു. എഫ്. റ്റി. യു. വിന്റെ പല നയങ്ങളെയും എതിർക്കുകയുണ്ടായി. ജർമ്മൻ, ഫ്രഞ്ച്, ഇറ്റാലിയൻ തുടങ്ങിയ യൂണിയൻ നേതാക്കന്മാരോടുകൂടി ഫെഡറേഷനെ ഉപദേശിക്കുന്നതിനായി അതു യൂറോപ്പിലേയ്ക്കു പ്രതിനിധികളെ അയയ്ക്കുകയും, ബ്രസ്സൽസിൽ ഒരു യൂറോപ്യൻ ബ്യൂറോ തുറക്കുകയും എല്ലാ രാജ്യങ്ങളിലെയും സ്വതന്ത്രതൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനങ്ങൾക്കു് ആശ്വാസവും സഹായവും നൽകുന്നതിനും വിദേശത്തുള്ള യൂണിയനുകളിൽ കമ്മ്യൂണിസ്റ്റ്സ്വാധീനത്തെ ചെറുക്കുന്നതിനും ഒരു ഫ്രീ ട്രേഡ് യൂണിയൻ കമ്മിറ്റി രൂപവൽക്കരിക്കുകയും ചെയ്തു. 1947 മുതൽ സ്വതന്ത്ര ട്രേഡ്യൂണിയനുകളുടെ ഒരു ഇൻറർനാഷനൽ സംഘടിപ്പിക്കുന്നതിനു് അതു് ഇവിടെയും വിദേശത്തും പ്രചാരണം നടത്തിപ്പോന്നു.

ഫ്രീ ട്രേഡ് യൂണിയനുകളുടെ ഇൻറർനാഷണൽ കോൺഫെഡറേഷൻ

ഡബ്ളിയു എഫ്. റ്റി. യു. വിലെ പിളർപ്പിനു മുമ്പുതൽതന്നെ വിദേശത്തുള്ള പല യൂണിയൻ ഫെഡറേഷനുകളും ഒരു പുതിയ ലേബർ ഇൻറർനാഷണലിനു വേണ്ടി പദ്ധതി തയ്യാറാക്കിയിരുന്നു. പിളർപ്പിനുശേഷം അധികം താമസിയാതെ, ബ്രിട്ടീഷ് യൂണിയനുകളിലെ സർ വിൻസൻറു ടൈസണും, ഫ്രഞ്ചു കമ്യൂണിസ്റ്റിതര യൂണിയനുകളിലെ ലിയോൺ ജൂഹോയും ഒരു പുതിയ ഇൻറർനാഷണൽ രൂപവൽക്കരിക്കണമെന്നു നിർദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടും സഹകരണം പ്രതീക്ഷിച്ചുകൊണ്ടും വില്യം ഗ്രീൻ (ഏ. എഫ്. എൽ.) ഫിലിപ്പ മുറേ (സി. ഐ. ഒ.) എന്നിവർക്കെഴുതി.

ഒരു പ്രാരംഭസമ്മേളനം ജനീവയിൽ വിളിച്ചുകൂട്ടുന്നതിനെപ്പറ്റി ഏപ്രിലിൽ ടൈസൺ വാഷിംഗ്ടണിൽ വച്ച് ഏ. എഫ്. എൽ, സി. ഐ. ഒ. എന്നി സംഘടനകളുമായി അഭിപ്രായൈക്യത്തിലെത്തി. 1949 ജൂൺ 25, 26 തീയതികളിൽ ചേർന്ന പ്രസ്തുത സമ്മേളനം, ഒരു പുതിയ ഇൻറർനാഷണൽ സ്ഥാപിക്കുവാൻ ഐകകണ്ഠ്യേന തീരുമാനിക്കുകയും ഒരു ഭരണഘടന തയ്യാറാക്കാനും ഒരു ഇൻറർനാഷനൽ കോൺഗ്രസ്സ് വിളിച്ചുകൂട്ടാനുമായി ഒരു പ്രിപ്പാരറ്ററി കമ്മിറ്റിയെ നിയമിക്കുകയും ചെയ്തു.

നവംബർ 28 മുതൽ ഡിസംബർ 9 വരെ ലണ്ടനിൽ വച്ച് ഒരു സമ്മേളനം ചേരുന്നതിനു പ്രിപ്പാരറ്ററി കമ്മിറ്റിക്ഷണക്കത്തുകളയച്ചു.(കമ്യൂണിസ്റ്റ്രാജ്യങ്ങൾക്കു ക്ഷണമയച്ചില്ല.) ക്ഷണമനുസരിച്ച് 53 രാജ്യങ്ങളിൽനിന്ന് 59 യൂണിയൻ കേന്ദ്രങ്ങളിൽനിന്നും 28 മറ്റു യൂണിയൻ കേന്ദ്രങ്ങളിൽനിന്നുമായി 261 പ്രതിനിധികൾ (480 ലക്ഷം തൊഴിലാളികളുടെ പ്രതിനിധികൾ) ബ്രിട്ടൻറെ തലസ്ഥാനത്തു വന്നുകൂടി. പ്രതിനിധികൾ ഒരു ഭരണഘടന അംഗീകരിക്കുകയും ഇൻറർനാഷണൽ കോൺഫെഡറേഷൻ

ഓഫ് ഫ്രീ ട്രേഡ് യൂണിയൻസ് എന്ന പേരു സ്വീകരിക്കുകയും ഐ.സി. എഫ്. റ്റി. യു.വിന്റെ പ്രഥമ കോൺഗ്രസ്സായി സമ്മേളനം പുനഃസംഘടിപ്പിക്കുകയുംചെയ്തു.

വ്യക്തിസ്വാതന്ത്ര്യം, സ്വതന്ത്രതൊഴിൽ, രാഷ്ട്രീയ ജനാധിപത്യം, പൂർണ്ണമായ ദേശീയസ്വാതന്ത്ര്യത്തിനും പരമാധികാരത്തിനുമുള്ള എല്ലാ ജനതകളുടെയും അവകാശം എന്നിവയ്ക്കുവേണ്ടിയാണ് ഇൻറർനാഷണൽനിലകൊള്ളുന്നതെന്നഭരണഘടനയുടെ പീഠികയിൽപറയുന്നു. സാമൂഹ്യനീതിക്കും ജോലിക്കും ഇഷ്ടമുള്ള തൊഴിൽ തിരഞ്ഞെടുക്കാനും ദേഹരക്ഷയ്ക്കും വ്യാവസായികവും സാമ്പത്തികവുമായ താല്പര്യങ്ങൾ യൂണിയനുകൾ വഴി സംരക്ഷിക്കുന്നതിനും സമാധാനപരവും ജനാധിപത്യപരവുമായ മാർഗ്ഗങ്ങളിലൂടെ ഗവണ്മെൻറിനെ മാറ്റുന്നതിനുമുള്ള വ്യക്തികളുടെ അവകാശം അതു പ്രഖ്യാപനം ചെയ്തു. കൂട്ടായ വിലപേശലിനും സ്വന്തം അംഗങ്ങളിൽനിന്ന് അധികാരം ലഭിക്കുന്നതിനും യൂണിയനുകൾക്കു സ്വാതന്ത്ര്യമുണ്ടായിരിക്കണമെന്ന് അതു വാദിച്ചു. പുതിയ ഇൻറർനാഷണൽ സംഘടന സോഷ്യൽഡിപത്യത്തെ ഏതു രൂപത്തിലും എതിർക്കുന്നതാണെന്ന് വാഗ്ദാനം ചെയ്തു. ഫാസിസ്റ്റ്ഭരണത്തിലോ കമ്മ്യൂണിസ്റ്റ്ഭരണത്തിലോ മറേറതെങ്കിലും ഏകാധിപത്യഭരണത്തിലോ ഉള്ള യൂണിയനുകൾ സ്വതന്ത്രജനാധിപത്യസംഘടനകളല്ലെന്നും, നേരേമറിച്ച് സോഷ്യൽഡിപത്യരാഷ്ട്രത്തിന്റെ പ്രയോജനത്തിനായി തൊഴിലാളികളെ സംഘടിതമായി ചൂഷണം ചെയ്യുന്നതിനുദ്ദേശിച്ചുള്ള ഗവണ്മെൻറുപകരണമാണെന്നും അതു പ്രഖ്യാപനം ചെയ്തു.

ദേശീയപ്രസ്ഥാനങ്ങളുടെ ഒരു സംയോജനകേന്ദ്രമായും, ലോകമൊട്ടുക്ക് ഉയർന്ന നിലവാരവും സാമ്പത്തിക ഭദ്രതയും സാംസ്കാരിക വികസനവും പുലർത്തുന്നതിനുള്ള ഒരുപാധിയായും ഐ. സി. എഫ്. റ്റി. യു. സ്വയം പരിഗണിച്ചു. സാമ്പത്തികജനാധിപത്യം നേടുന്നതിലൂടെ രാഷ്ട്രീയജനാധിപത്യത്തിന്റെ ഉറച്ച അടിത്തറ കെട്ടുകയെന്നതായിരുന്നു പൊതുലക്ഷ്യം. സാർവ്വദേശീയബ

ന്ധങ്ങളിൽ അതു് ഉയർന്ന താരിപ്പുകളെ എതിർക്കുകയും സാവ്വദേശീയ സാമ്പത്തിക സഹകരണത്തിനു് കൂടുതൽ വിശാലമായ രംഗങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കാൻ ശ്രമിക്കുകയും ചെയ്യും. വർഗ്ഗം, വിശ്വാസം, വർണ്ണം, ലിംഗവ്യത്യാസം എന്നിവ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയുള്ള വിവേചനം സവ്വത്ര നിർമ്മാജ്ജനം ചെയ്യേണ്ടതാണെന്നു് അതു പ്രഖ്യാപനം ചെയ്തു. "യുദ്ധത്തിന്റെ ആദ്യത്തെ ബലിയാടുകൾ തൊഴിലാളികളാകയാൽ, സാമ്പത്തിക സാമൂഹ്യ സഹകരണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ സാവ്വദേശീയ സമിതികളിലും പങ്കെടുക്കാൻ അവക്കു് അവകാശം ലഭിക്കണമെന്നു് അതു് ആവശ്യപ്പെട്ടു.

കോൺഗ്രസ്സിന്റെ അവസാനദിവസം, മൂന്നു മൗലികലക്ഷ്യങ്ങൾ വ്യക്തമാക്കിക്കൊണ്ടുള്ള ഉത്തേജകമായ ഒരു പ്രകടനപത്രിക ഐ. സി. എ പ്പ്. റ്റി. യു. അംഗീകരിച്ചു:

ആഹാരം—എല്ലാവർക്കും സാമ്പത്തികഭദ്രതയും സാമൂഹ്യനീതിയും

സ്വാതന്ത്ര്യം- സാമ്പത്തികരാഷ്ട്രീയജനാധിപത്യത്തിലൂടെ.

സമാധാനം—എല്ലാവക്കും സ്വാതന്ത്ര്യത്തോടും അന്തസ്സോടുംകൂടെ.

പ്രകടനപത്രിക ഉപസംഹരിക്കുന്നതിങ്ങനെയാണു്:

"എല്ലാ രാജ്യക്കാരും എല്ലാ വർഗ്ഗത്തിൽപെട്ടവരും എല്ലാ വിശ്വാസത്തിനവകാശികളുമായുള്ളോരെ, സ്വതന്ത്രജനാധിപത്യത്തൊഴിലാളികളുടെ ഈ മഹത്തായ പ്രസ്ഥാനത്തിൽ ചേരുവിൻ.

"ഒരുമിച്ചു് നമുക്കു് ദാരിദ്ര്യവും ചൂഷണവും പരാജയപ്പെടുത്തി, സമൃദ്ധിയുടെയും സുരക്ഷിതത്വത്തിന്റെയും ഒരു ലോകം സൃഷ്ടിക്കാം. ഒരുമിച്ചുപ്രവത്തിച്ചാൽ,സ്വേച്ഛാധിപത്യവും മർദ്ദനവും അവസാനിപ്പിച്ചു് സ്വാതന്ത്ര്യത്തിന്റെയും മനുഷ്യന്റെ അന്തസ്സിന്റെയും ഒരു ലോകംസൃഷ്ടിക്കാം. ഒരുമിച്ചുനിന്നു്, യുദ്ധശക്തികളെയും ആക്രമണശക്തികളെയും കീഴടക്കി, സമാധാനഭരിതവും നീതിയുക്തവുമായ ഒരു ലോകം നാം സൃഷ്ടിക്കുക."

സംഘടനയുടെ ആരംഭംമുതൽത്തന്നെ ബ്രസ്സൽസിൽ ഹെഡ്ക്വാർട്ടേഴ്സോടുകൂടിയ ഐ. സി. എഫ്. റ്റി. യു. ഐക്യരാഷ്ട്ര സാമ്പത്തിക സാമൂഹ്യകൗൺസിലിൽ ഉപദേഷ്ടാവെന്ന നിലയിൽ ഒരു പ്രധാനസ്ഥാനം വഹിക്കുകയും, തൊഴിലാളിസംഘടന ശക്തിപ്പെട്ടത്താനും കമ്യൂണിസ്റ്റ് നിയന്ത്രണത്തിലുള്ള തൊഴിലാളിസംഘടനകളോടെതിർക്കുവാനും ലോകത്തിന്റെ വിവിധഭാഗങ്ങളിലേക്കു മിഷ്യനുകളെ അയയ്ക്കുകയും ചെയ്തു; ഇരുമ്പുയവനികയുടെ പിന്നിലെ അടിമത്തലേബർ ക്യാമ്പുകൾ നിർത്തലാക്കുന്നതിനുവേണ്ടി അവർ സമരം ചെയ്തു; കൊളോണിയലിസത്തെ എതിർക്കുകയും ചെയ്തു. അതുപോലെതന്നെ അതു പ്രാദേശികസംഘടനകൾ രൂപവൽക്കരിക്കുകയും ചെയ്തു—ഇന്റർ അമേരിക്കൻ റീജിയണൽ ഓർഗനൈസേഷൻ ഓഫ് വർക്കേഴ്സ് (ഓ. ആർ. എ.റ്റി.) യൂറോപ്യൻ റീജിയണൽ ഓർഗനൈസേഷൻ (ഇ. ആർ. ഓ.) ഏഷ്യൻ റീജിയണൽ ഓർഗനൈസേഷൻ(ഏ. ആർ. ഓ.) എന്നിവയാണ് പ്രാദേശികസംഘടനകൾ. "ഫ്രീലേബർ വേൾഡ്" എന്നൊരു പ്രതിമാസപ്രസിദ്ധീകരണം അതു നടത്തിപ്പോന്നു. അമേരിക്കൻ ആഫിസ്, ന്യൂയോർക്ക് നഗരത്തിലെ ഫ്രീഡംഹൗസാണ്. (20, വെസ്റ്റ്, ഫോർട്ടിയത്തു സ്ട്രീറ്റ്) 75 രാജ്യങ്ങളിൽനിന്നുമായി 550 ലക്ഷം ആളുകളെ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുന്ന 109 അഫിലിയേറ്റു യൂണിയനുകളാണ് 1956 ആദ്യം ഐ. സി. എഫ്. റ്റി. യു. വിനുണ്ടായിരുന്നതു്.

അനേകവർഷമായി തൊഴിലാളികൾ, ഇൻറർനാഷണൽ ട്രേഡ് സെക്രട്ടറിയറ്റുകൾ വഴി, സംഘടിപ്പിക്കപ്പെട്ടുപോന്നു. എന്നാൽ ഇപ്പോൾ ഇൻറർനാഷണൽ കോൺഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ഫ്രീ ട്രേഡ് യൂണിയനുകളുടെ മാപടിച്ചു്, ഈ സെക്രട്ടേറിയറ്റുകളിൽ പലതും, ഐ. സി. എഫ്. റ്റി. യു. വുമായി പരസ്പരസഹകരണത്തിനുള്ള കരാറുണ്ടാക്കുന്നതിനു് ഒരു സംയോജനക്ഷിറിയെ നിയമിച്ചു. ആറാം ദശകത്തിന്റെ ആരംഭ

ത്തിൽ 18 സെക്രട്ടേറിയറ്റുകൾ ഈ സംയോജനക്കമ്മിറ്റിയിൽ ചേർന്നുകഴിഞ്ഞിരുന്നു.

ഇൻറർനാഷണൽ ലേബർ ഓർഗനൈസേഷൻ

ഒന്നാംലോകയുദ്ധത്തിനു് (1919)ശേഷം യുണൈറ്റഡ്സ്റ്റേറ്റ്സിലെയും മറ്റു രാജ്യങ്ങളിലെയും തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനം സഹകരിച്ചുപോന്ന മറ്റൊരു സാർവദേശീയ സംഘടനയാണു് ഇൻറർ നാഷണൽ ലേബർ ഓർഗനൈസേഷൻ. (ഇപ്പോൾ, യുണൈറ്റഡ് നേഷൻസിൻെറ പത്തു സ്പെഷ്യലൈസ്ഡ് ഏജൻസികളിലൊന്നാണിതു്.)

ഐ. എൽ. ഓ. അതിൻെറ പേരു് സൂചിപ്പിക്കുന്നതുപോലെ സംഘടിതതൊഴിലാളി യൂണിയനുകളുടെ ഒരു സാർവദേശീയ ഏജൻസിയല്ല. അതു ഗവണ്മെൻറുകളുടെ ഒരു ഔദ്യോഗികസമ്മേളനമാണെന്നു പറയാം. 1955–ൽ അതിനു് 74 രാജ്യങ്ങളുടെ അംഗത്വമുണ്ടായിരുന്നു.

ഐ. എൽ. ഓ. വിസ്തൃതമായ ഗവേഷണങ്ങൾ നടത്തുകയും, തൊഴിലില്ലായ്മയുടെ സ്വഭാവവും കാരണവും, ശിശുജോലിക്കാർ, കൂലി, മണിക്കൂർ, സുരക്ഷിതത്വം, ആരോഗ്യം, അപകടം സംഭവിച്ച തൊഴിലാളിക്കു് നഷ്ടപരിഹാരം, സംഘടിത തൊഴിൽബന്ധങ്ങൾ, തൊഴിലാളികൾക്കുക്ഷേമ സൗകര്യങ്ങൾ, ഉപഭോക്തൃ സഹകരണം, മറ്റു തൊഴിൽസാഹചര്യങ്ങളും പ്രസ്ഥാനങ്ങളും പ്രശ്നങ്ങളും എന്നിവയെപ്പറ്റി ലോകത്തിൻെറ വിവിധഭാഗങ്ങളിൽ സ്ഥിതിവിവരക്കണക്കുകൾ ശേഖരിച്ചു പ്രസിദ്ധീകരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

വർഷംതോറും ഒരു സമ്മേളനം നടത്തുന്നതിൽ ഓരോ അംഗഗവണ്മെൻറിനും നാലു പ്രതിനിധികളെ അയയ്ക്കാം—രണ്ടുപേർ ഗവണ്മെൻറു പ്രതിനിധിയും ഒരാൾ തൊഴിലാളിപ്രതിനിധിയും(സാധാരണഗതിയിൽ

സംഘടിത തൊഴിലാളികളുടെ ഒരു പ്രതിനിധി.) ഒരാൾ മാനേജ്മെന്റു പ്രതിനിധിയും (സാധാരണഗതിയിൽ സംഘടിത മാനേജ്മെന്റുകളുടെ ഒരു പ്രതിനിധി.) പ്രതിനിധികളോടൊന്നിച്ച് സാങ്കേതികോപദേഷ്ടാക്കളുമുണ്ടാവും.

ഭ്രഗർഭഖനികളിൽ സ്ത്രീകളുടെ ജോലി, തൊഴിലില്ലാത്ത കാലത്തോടുള്ള വാർദ്ധക്യത്തിലേയ്ക്കും സാമൂഹ്യസുരക്ഷിതത്വവ്യവസ്ഥകൾ, കുട്ടികൾ സ്കൂൾവിട്ട തൊഴിലിനുപോകുന്നതിനുള്ള കുറഞ്ഞ പ്രായം, ആഴ്ചയിൽ 44 മണിക്കൂർ ജോലി, സുരക്ഷിതത്വം, ശമ്പളത്തോടുകൂടിയ വെക്കേഷൻ, അല്പവികസിതരാജ്യങ്ങൾക്ക് സാങ്കേതികസഹായം, അണുശക്തിയുടെ സമാധാനോപയോഗങ്ങൾ, കാർഷികത്തൊഴിലാളികളും സ്ഥലം മാറിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന തൊഴിലാളികളും, അംഗവികലർക്ക് അവസരങ്ങൾ, നിർബന്ധിതത്തൊഴിൽ തുടങ്ങി പല വിഷയങ്ങളും ചർച്ചചെയ്യപ്പെട്ടു. സമഗ്രമായ ചർച്ചയ്ക്കുശേഷം രാഷ്ട്രങ്ങൾ നിയമനിർമ്മാണം ചെയ്യുന്നതിനെ അനുകൂലിച്ചുകൊണ്ടുള്ള "നക്കൽ കൺവൻഷൻ" അംഗീകരിക്കുന്നു.

സമ്മേളനത്തിന്റെ നടപടി ഒരു രാഷ്ട്രവും അംഗീകരിക്കണമെന്നു നിർബന്ധമില്ല. എന്നാൽ ഓരോ അംഗരാഷ്ട്രവും നക്കൽ കൺവൻഷനുകൾസ്വന്തം ദേശീയ നിയമനിർമ്മാണ സഭയിൽ അവതരിപ്പിച്ചു്, ഐ.എൽ.ഓ.യ്ക്കു റിപ്പോർട്ടു ചെയ്യാൻ ബാദ്ധ്യസ്ഥമാണു്. അങ്ങനെ ഐ.എൽ.ഓ.യുടെ ഫോമപ്രയോഗം ഒഴിവാക്കിയിട്ടുണ്ടു്. അതേസമയം അതിന്റെ നക്കൽ കൺവൻഷനുകൾ ഓരോ രാഷ്ട്രത്തിലും ശ്രദ്ധയെ ആകർഷിക്കുന്നുണ്ടു്. ജീവിതനില ഉയർത്തുന്നതിനുള്ള അതിന്റെ ധാർമ്മികസാധീനത്തോടനുബന്ധിച്ചു് ലോകപൊതുജനാഭിപ്രായവും വളർന്നുകൊണ്ടിരുന്നു.

1955 മാർച്ചുമാസത്തോടുകൂടി, 1919–നുശേഷം അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള 104 കൺവൻഷനുകൾ 1495 രാഷ്ട്രങ്ങൾ സ്ഥിരീകരിച്ചിട്ടുള്ളതായി രേഖപ്പെടുത്തപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. ലോകമൊട്ടുക്ക് തൊഴിൽനിലവാരത്തിൽ ഐ.

എൽ. ഓ. യുള്ള സ്വാധീനമാണിതു സൂചിപ്പിക്കുന്നതു്. താരിഫുയുദ്ധങ്ങൾക്കും മറ്റും പകരം ഉപയോഗിക്കപ്പെടാനുള്ള അതിന്റെ സമർത്ഥതയും, അന്യായമായ സാമ്പത്തികമത്സരം ഭാഗികമായി നിയന്ത്രിക്കുന്നതിനു് അതിനുള്ള കഴിവും തെളിയിക്കപ്പെട്ടുകയുണ്ടായി.

സർവരാഷ്ട്രസഖ്യത്തിന്റെ അവശേഷിക്കുന്ന ഏക സംഘടനയായ ഐ. എൽ. ഓ. ഇപ്പോൾ യു. എൻ. സാമ്പത്തികസാമൂഹ്യ കൗൺസിലിനോടു് അഫിലിയേറു ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടെങ്കിലും, സ്വന്തം ഭരണഘടനാചാർട്ടറനുസരിച്ചു പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഒരു സ്വയംഭരണസ്ഥാപനമാണു്. ഐ. എൽ. ഓ. സ്ഥാപിക്കുന്നതിൽ അമേരിക്കക്കാരാണു് പ്രധാനമായി പങ്കു വഹിച്ചതു്. ഏ. എഫ്. എൽ. പ്രസിഡണ്ടു് സാമുവൽ ഗോംപേഴ്സ് ആയിരുന്നു, ഐ. എൽ. ഓ. യുടെ ആശയത്തിനു ബീജാവാപം ചെയ്ത വേഴ്സായ് സമാധാനസമ്മേളനത്തിൽ സാവ്വദേശീയ ലേബർ ലജിസ്ലേഷൻ കമ്മിഷന്റെ ചെയർമാൻ. സ്വാധീനശക്തിയുള്ള മറെറാരു അമേരിക്കൻ പ്രതിനിധിയാണു് ക്രാന്തദർശിയായ പ്രഫസർ ജയിംസ് റാി. ഷോട്വെൽ. ഇതൊക്കെയായിട്ടും, യുണൈററഡ് സ്റ്റേററ്സു് 1934 വരെ ഐ. എൽ. ഓ. യിൽ ചേർന്നിരുന്നില്ല. അതിൽപിന്നീടു് അമേരിക്കൻ പ്രതിനിധികൾ ഈ സാവ്വദേശീയ സമിതിയിൽ സജീവമായി പങ്കെടുത്തുവരുന്നു.

ഇൻറർനാഷണൽ ലേബർ യൂണിയൻ സമ്പർക്കങ്ങൾ

യുണൈററഡ് സ്റ്റേററ്സു് ഗവണ്മെൻറിന്റെ സഹകരണത്തിനു പുറമെ, ഒന്നും രണ്ടും ലോകയുദ്ധകാലത്തു് യുദ്ധനടത്തിപ്പിലേർപ്പെട്ടിരുന്ന ഗവണ്മെൻറു് ഏജൻസികളിൽ അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിനു പ്രാതിനിധ്യമുണ്ടായിരുന്നു. 1950-നോടടുത്ത വർഷങ്ങളിൽ അതു് അമേരിക്കൻ എംബസ്സികളിലേക്കുള്ള

ലേബർ അറ്റാച്ചികളായി അനേകം വ്യക്തികളെ ഏപ്പാർശചെയ്യുകയുണ്ടായി.

മാർഷൽ പദ്ധതിയുടെ നിർവഹണത്തിനു സ്ഥാപിക്കപ്പെട്ട പല ഗവണ്മെൻറ് ഏജൻസികളും സഹായത്തിനായി അനേകം തൊഴിലാളി സ്ത്രീപുരുഷന്മാരെ ഏ. എഫ്. എൽ., സി. ഐ. ഓ. സംഘടനകൾ നൽകുകയുണ്ടായി. ഇങ്ങനെ നിയമിക്കപ്പെട്ടവർ എക്കണോമിക് കോർപ്പറേഷൻ അഡ്മിനിസ്ട്രേഷന്റെ (പിൽക്കാലത്ത് ഫോറിൻ ഓപ്പറേഷൻസ് അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ, അതും കഴിഞ്ഞപ്പോൾ, ഇൻറർനാഷണൽ കോ—ഓപ്പറേഷൻ അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ) സഹായമുള്ള രാജ്യങ്ങളിൽ ജനാധിപത്യ തൊഴിലാളി സംഘടനകളെ ശക്തിപ്പെടുത്തുന്നതിനു നിഷ്കൃഷ്ടമായപദ്ധതികൾ കണ്ടുപിടിക്കേണ്ട ചുമതലയുണ്ടായിരുന്നു. ഗവണ്മെൻറിന്റെ അഭ്യർത്ഥനയനുസരിച്ച് അനേകം വിദേശരാജ്യങ്ങളിൽ ശൈശവദശയിലിരിക്കുന്ന തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനങ്ങൾക്ക് ഉപദേശം നൽകാൻ അനേകം സ്ത്രീപുരുഷന്മാർ പോയിട്ടുണ്ട്. ഈ രീതിയിലുള്ള സാർവദേശീയ സഹകരണത്തിന്റെ ഫലമെന്താണെന്നതിനെപ്പറ്റി അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളികൾ ഇപ്പോൾ പഠനം നടത്തിക്കൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്.

ഏ. എഫ്. എൽ.—സി. ഐ. ഓ. വിദേശനയം

മറ്റു രാജ്യങ്ങളിലെ തൊഴിലാളി സംഘടനകളുമായുള്ള അഫിലിയേഷൻ വഴിയായി സാർവദേശീയ രംഗത്തു ചെയ്യേണ്ടിവരുന്ന പ്രവർത്തനത്തിനു പുറമേ അമേരിക്കൻ തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനം അമേരിക്കൻ വിദേശനയത്തിന്റെ വികസനത്തിലും സജീവമായ ഒരു ഭാഗം ഏറെറടുത്തിട്ടുണ്ട്.

ഏ. എഫ്. എൽ—സി. ഐ. ഓ. യുടെ പ്രഥമ കൺവൻഷനിൽ പ്രതിനിധികൾ, കാര്യക്ഷമമായ ഒരു

അമേരിക്കൻ ജനാധിപത്യ വിദേശനയത്തിന്റെയും ഭാഗമായ സാമ്പ്രദേശീയ തൊഴിൽ ബന്ധങ്ങളുടെയും മാർഗ്ഗദർശകതത്വങ്ങളിൽ പലതിനും ഏകകണ്ഠമായ പിന്തുണ പ്രഖ്യാപനം ചെയ്യുകയുണ്ടായി. മാർഗ്ഗദർശകതത്വങ്ങൾ ചിലതു് ഇവയാണു്:

സംയോജിത നയം:—രാഷ്ട്രീയവും സാമ്പത്തികവുമായ ജനാധിപത്യത്തിനു പറ്റിയ ഒരു സംയോജിത സാമ്പ്രദേശീയ പദ്ധതിക്കു പിന്തുണ.

സാർവദേശീയ സഹായം:—അല്പവികസിത രാജ്യങ്ങളുടെ സമ്പദ്‌വ്യവസ്ഥകൾ ശക്തിപ്പെടുത്താനും അവമേലുള്ള കമ്മ്യൂണിസ്റ്റു സ്വാധീനം ദുർബ്ബലമാക്കാനുമുള്ള ഉപാധിയെന്ന നിലയിൽ അങ്ങനെയുള്ള രാജ്യങ്ങൾക്കു് സാമ്പത്തിക സാമൂഹ്യ സാംസ്കാരിക സഹായം.

കൊളോണിയലിസം:—ഏതു വിധത്തിലുള്ള കൊളോണിയലിസത്തോടും എതിർപ്പു്.

സ്വേച്ഛാധിപത്യം:—കമ്മ്യൂണിസ്റ്റും മാതൃകയിലോ ഫാസിസ്റ്റും മാതൃകയിലോ മറേതെങ്കിലും രൂപത്തിലോ ഉള്ള സ്വേച്ഛാധിപത്യത്തോടുമെതിർപ്പു്.

ശക്തിക്കുവേണ്ടി കൂടിയാലോചന:—മോസ്കോയുമായി കൂടിയാലോചനയുള്ള വാതിൽ അടയ്ക്കാതെതന്നെ, രാഷ്ട്രീയ ഐക്യവും സാമ്പത്തികശേഷിയും വേണ്ടത്ര സൈനികശക്തിയും, കമ്മ്യൂണിസ്റ്റു് ആക്രമണത്തിനെതിരായും യുദ്ധം നിരോധിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരുപാധിയായും വികസിപ്പിക്കുക.

നിർബന്ധിത തടങ്കൽ:—മോസ്കോ ബലം പ്രയോഗിച്ചു തടങ്കലിൽ വച്ചിരിക്കുന്നവരെ മോചിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള പ്രസ്ഥാനങ്ങൾക്കു പിന്തുണ.

നിരായുധീകരണം:—പര്യാപ്തമായ അന്താരാഷ്ട്രീയ പരിശോധന, നിയന്ത്രണ മേൽനോട്ടം എന്നിവയിലൂടെ ക്രമാനുഗതമായ നിരായുധീകരണം സാധിക്കുന്നതിനു് പരമാവധി ശ്രമങ്ങൾ. അണുപായുധങ്ങളും ബഹുജനനാശത്തിനുള്ള മറ്റെല്ലാ ആയുധങ്ങളും നിർമ്മാർജ്ജനം ചെയ്യു

പ്പെടുമെന്നു് ആത്യന്തികമായി ഉറപ്പു ലഭിക്കുകയെന്നതാണിതിന്റെ ഉദ്ദേശം.

പശ്ചിമാർദ്ധഗോളത്തിൽ സഹകരണം:—പശ്ചിമാർദ്ധ ഗോളത്തിലെ രാഷ്ട്രങ്ങൾക്കിടയിൽ സാംസ്കാരികവും രാഷ്ട്രീയവും സാമ്പത്തികവുമായ ബന്ധങ്ങളുടെ വികസനം.

സ്വതന്ത്രതിരഞ്ഞെടുപ്പുകൾ:— വിഭജിക്കപ്പെട്ടതും കലഹിച്ചുകഴിയുന്നതുമായ പ്രദേശങ്ങളിലെല്ലാം സ്വതന്ത്രതിരഞ്ഞെടുപ്പു നടത്തുക ഒരു സാർവത്രികനയമായി യു. എൻ. നെകൊണ്ടു് അംഗീകരിപ്പിക്കുക.

മദ്ധ്യപൂർവദേശം:— മദ്ധ്യപൂർവദേശത്തു് ആക്രമണം തടയുന്നതിനുള്ള ക്രിയാത്മക നടപടികൾ.

യു. എൻ:— യു. എൻ. സംഘടനയെയും അതിന്റെ സ്പെഷ്യലൈസ്ഡ് ഏജൻസികളെയും ശക്തിപ്പെടുത്തൽ.

ഇരുമ്പു യവനികയ്ക്കു പിന്നിലെ സാംസ്കാരിക ബന്ധങ്ങൾ:— ഇരുമ്പുയവനികയ്ക്കു പിറകിലുള്ള ജനതയുമായി സാംസ്കാരികബന്ധങ്ങൾ പുലർത്തൽ.

ട്രേഡ് യൂണിയൻ പ്രതിനിധിസംഘങ്ങൾ:—സ്വതന്ത്രട്രേഡ് യൂണിയൻ പ്രവർത്തനം നിരോധിച്ചിട്ടുള്ള ഏതൊരു രാജ്യത്തേയ്ക്കും സ്വതന്ത്രലേബർ യൂണിയനുകൾ പ്രതിനിധിസംഘങ്ങളെ അയയ്ക്കുന്നതു് നിരുത്സാഹപ്പെടുത്തണം.

യൂറോപ്യൻ സംയോജനം: സ്വതന്ത്രയൂറോപ്യൻ സംയോജനത്തിനു പ്രോത്സാഹനം. ഒരു സൈനികപ്രതിരോധസമിതിയിയെന്ന നിലയിൽ നാറ്റോയുടെ ലക്ഷ്യം പുഷ്ടികരിക്കുന്നതിനൊരു പരിപാടി. സമാധാനവും മനുഷ്യാവകാശങ്ങളും മെച്ചപ്പെട്ട ജീവിതനിലയും പുരോഗമിപ്പിക്കാനാവശ്യമായ സാമ്പത്തികരാഷ്ട്രീയ നടപടിക്കുള്ള ഒരുപാധിയായിക്കൂടെ നാറ്റോയെ കാണണം.

മറ്റു ലേബർ ഇൻറർനാഷണലുകൾ:—ഐ. സി. എഫ്. റ്റി. യു., ലേബർ റീജിയനൽ ഓർഗനൈസേഷനുകൾ, ഇൻറർനാഷണൽ ട്രേഡ് സെക്രട്ടേറിയറ്റുകൾ എന്നിവ ശക്തിപ്പെടുത്തൽ.

18

മതവും തൊഴിലാളിയും

തൊഴിൽദാതാക്കൾ, കർഷകർ, ഉപഭോക്താക്കൾ തുടങ്ങിയ മറ്റു ഗ്രൂപ്പുകളുടെ കാര്യത്തിലെന്നപോലെ, തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശത്തിലും മതപരവും ധാർമ്മികവുമായ ഒരു തത്വം അന്തർഭവിച്ചിട്ടുണ്ട്—സ്വന്തം ഹിതാനുസരണമുള്ള സംഘടനകൾ രൂപവൽക്കരിക്കുന്നതിനുള്ള അവകാശമാണത്. ജനാധിപത്യത്തിന്റെ തത്വം തന്നെ—സ്വന്തം ജീവനും സ്വാതന്ത്ര്യത്തിനും ആനന്ദം തേടിയുള്ള യാത്രയും പ്രധാനപ്പെട്ട സാഹചര്യങ്ങൾ നിർണ്ണയിക്കുന്നതിൽ സ്വന്തം സ്വരംകൂടി ഉയർത്തുന്നതിനുള്ള സാധാരണക്കാരനുള്ള അവകാശം— ദൈവത്തിന്റെ ഒരു സന്താനമെന്ന നിലയിൽ ഓരോ മനുഷ്യവ്യക്തിക്കുമുള്ള അനന്തമായ മൂല്യത്തെപ്പറ്റിയേശുവും യഹൂദപ്രവാചകന്മാരും മറ്റനേകം മതഗുരുക്കന്മാരും പഠിപ്പിച്ചിട്ടുള്ള പ്രബോധനങ്ങളിലധിഷ്ഠിതമാണ്. വ്യാവസായികമോ രാഷ്ട്രീയമോ ആയ ഏതിനും സ്വേച്ഛാധിപത്യത്തിനും അനുയോജ്യമല്ലാത്ത, ഒരു ആത്മാഭിമാനം സാധാരണക്കാരനിൽ വളർത്തുവാൻ ഈ വിശ്വാസം സഹായിച്ചിട്ടുണ്ട്.

നാം ചരിത്രത്തിലേയ്ക്കു തിരിഞ്ഞുനോക്കുമ്പോൾ, തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനം സദാ ഉൽക്കണ്ഠ പ്രദർശിപ്പിച്ചിട്ടുള്ള പൊതുക്ഷേമത്തിനും സാമൂഹ്യപുരോഗതിക്കും യഹൂദമതവും ക്രിസ്തുമതവും വളരെയധികം സംഭാവനകൾ നൽകിയിട്ടുണ്ടെന്നു കാണാം. പാവപ്പെട്ടവരുടെ കഷ്ടതയ്ക്കുമുമ്പിൽ അനാസ്ഥ പ്രദർശിപ്പിച്ചുപോന്ന പഴയ അവിശ്വാ

സികളുടെ മനോഭാവം മാറി തൽസ്ഥാനത്ത് കരുണ സ്ഥലംപിടിക്കുന്നതിന് മതത്തിന്റെ സ്വാധീനശക്തി വളരെയധികം സംഭാവന നൽകീട്ടുണ്ട്. ദേവാലയങ്ങളും സിനഗോഗുകളുമാണ് ആദ്യമായി വിദ്യാലയങ്ങൾ വികസിപ്പിച്ചതും ആദ്യപത്രികളും മറ്റനേകം ധർമ്മസ്ഥാപനങ്ങളും സ്ഥാപിച്ചതും—ഇവയിൽനിന്നാണ് ആധുനിക ലോകത്തിലെ സാമൂഹ്യപ്രവർത്തനത്തിന്റെ വളർച്ച. സംഘടിതതൊഴിലാളികളും ദൂരവീക്ഷണത്തോടുകൂടിയ രാഷ്ട്രീയപാർട്ടികളും ബഹുജനങ്ങൾക്ക് നിഷ്കൃഷ്ടമായ നിയമനിർമ്മാണവും സാമ്പത്തികനേട്ടങ്ങളും ഉണ്ടാക്കിക്കൊടുക്കുന്നതിൽ ഏറ്റവും ഫലവത്തായ ശക്തികളായിരിക്കുവെതന്നെ, ഈ പ്രസ്ഥാനങ്ങൾക്കുള്ള പ്രചോദനത്തിലധികപങ്കും മതപ്രബോധനങ്ങളിൽ നിന്നാണു ലഭിച്ചതു്.

സാമൂഹ്യപ്രഖ്യാപനങ്ങൾ

കഴിഞ്ഞ 50 വർഷമായി, ആധുനികസാമൂഹ്യപ്രശ്നങ്ങളുടെ ധാർമ്മികവും മതപരവുമായ അന്തഃത്തെപ്പറ്റിയുള്ള സുപ്രധാനമായ ഔദ്യോഗികപ്രഖ്യാപനങ്ങൾ കത്തോലിക്കരിൽ നിന്നും പ്രോട്ടസ്റ്റന്റുകാരിൽ നിന്നും യഹൂദന്മാരിൽ നിന്നും ഉണ്ടായിക്കൊണ്ടാണിരിക്കുന്നതു്. സംഘടിക്കാൻ തൊഴിലാളിക്കുള്ള അവകാശം, കൂലി, ജോലിസമയം, തൊഴിലില്ലായ്മ, സാമൂഹ്യസുരക്ഷിതത്വം, ലാഭേച്ഛ, കുട്ടികളെ ജോലിക്കു നിയമിക്കൽ, പൗരസ്വാതന്ത്ര്യം, വർഗ്ഗീയസമത്വം, വ്യവസായത്തിന്റെ പൊതുവുടമയും സ്വകാര്യ ഉടമയും സഹകരണ ഉടമയും, അന്താരാഷ്ട്രീയസമാധാനം എന്നിവയെപ്പറ്റിയും ഈ പ്രഖ്യാപനങ്ങളിൽ പരാമർശിച്ചിട്ടുണ്ട്. നീതി, സ്വാതന്ത്ര്യം, സാഹോദര്യം, സമാധാനം എന്നിവയുടേതായ ഒരു ലോകത്തെത്തേടിയുള്ള തീർത്ഥാടനത്തിൽ, പ്രവാചകശബ്ദത്തോടുകൂടിയ മതത്തിനും തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തിനും പൊതുവായി പലതുമുണ്ടെന്നു വ്യക്തമായിട്ടുണ്ട്.

സാമൂഹ്യപ്രവർത്തനം

വളരെയധികം പള്ളികളുടെയും സിനഗോഗുകളുടെയും ചിന്തയും ആരാധനയും പരിപാടികളും മതത്തിന്റെ സാമൂഹ്യമായ സാംഗത്യത്തെപ്പറ്റിയുള്ള ബോധപൂർവ്വമായ ധാരണകളാൽ ഇനിയും സ്പർശിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ലെന്ന സമ്മതിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. ജനാധിപത്യത്തിനും സാമൂഹ്യനീതിക്കും വേണ്ടി വാദിക്കുന്നതിൽ മതം പരാജയപ്പെട്ട രാജ്യങ്ങളിൽ, കമ്യൂണിസവും നിരീശ്വരത്വവും സ്ഥാനം നേടിക്കഴിഞ്ഞുവെന്നതും ചൂണ്ടിക്കാണിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. "ന്യായവിധി ദൈവത്തിന്റെ മന്ദിരത്തിൽ ആരംഭിക്കണം." ഭാഗ്യവശാൽ, അനേകം രാജ്യങ്ങളിൽ, പ്രത്യേകിച്ച് അമേരിക്കയിലും ഗ്രേറ്റ്ബ്രിട്ടനിലും, മുന്നു പ്രധാന മതങ്ങളിലുംപെട്ട പ്രമുഖ വൈദികരും ഔദ്യോഗിക സമിതികളും സാമൂഹ്യപ്രശ്നങ്ങളെപ്പറ്റി സന്മാർഗ്ഗപ്രധാനമായ പ്രസ്താവനകൾ ചെയ്യുക മാത്രമല്ല, മതപരവും സാമൂഹ്യവുമായ വിദ്യാഭ്യാസത്തിലും നടപടികളിലും ഏർപ്പെട്ടിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നുണ്ട്.

യഥാസമയമുള്ള നടപടി

ഏറ്റവും ഫലവത്തായ സാമൂഹ്യ നടപടി ഏതെങ്കിലും പ്രത്യേക പ്രശ്നമുണ്ടായിക്കഴിയുന്നയുടൻ അതു പരിഹരിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി അവലംബിക്കപ്പെടുന്നതാണ്. അങ്ങനെ സുധീരമായി, തക്കസമയത്തു്, ചെയ്യുന്ന നടപടി, സഭകൾക്കു പഠനത്തിനു സമർപ്പിക്കപ്പെടുന്ന അനേകമനേകം പ്രമേയങ്ങളേക്കാൾ കൂടുതൽ ഫലവത്തായിരിക്കും. ദേശീയരംഗത്തും ചെറിയ സ്ഥലങ്ങളിലും സഭകൾ ചെയ്തിട്ടുള്ള ചില നടപടികൾ ചുരുക്കമായി ഞങ്ങൾ താഴെ ഉദ്ധരിക്കുന്നു. ചിലതു് ചരിത്രപരമായ താല്പര്യം മാത്രം മുൻനിറുത്തിയും എല്ലാംതന്നെ അവയുൾക്കൊള്ളുന്ന പ്രേരണാശക്തി (ഇന്നത്തെ മാറിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന സ്ഥിതിഗതിയിൽ ഏതിനം സാമൂഹ്യ നടപടിയാണു് അവലംബി

ക്കേണ്ടതെന്നു് നിർദ്ദേശിക്കാൻ അവസ്സു കഴിയും) മുൻനിറുത്തിയുമാണു് ചേർത്തിട്ടുള്ളതു്.

1923-ൽ, ഫെഡറൽ കൗൺസിൽ ഓഫ് ചർച്ചസ് ഓഫ് ക്രൈസ്റ്റ് ഇൻ അമേരിക്ക (ഇപ്പോൾ നാഷണൽ കൗൺസിൽ ഓഫ് ചർച്ചസ്), നാഷണൽ കാത്തലിക്ക് വെൽഫെയർ കോൺഫറൻസ്, സെൻട്രൽ കമ്മിറ്റി ഓഫ് അമേരിക്കൻ റബ്ബിസ് എന്നിവയുടെ പ്രതിനിധികൾ, ഉരുക്കു വ്യവസായത്തിൽ ദിവസേന 20 മണിക്കൂർ ജോലിചെയ്യിക്കുന്ന നടപടി അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിനു് വിജയകരമായ ഒരു സമരം നയിക്കുകയുണ്ടായി. മറ്റെല്ലാ ശ്രമങ്ങളും പരാജയപ്പെട്ടപ്പോഴാണു് ഈ മൂന്നു മതസംഘടനകളും ഒരു സംയുക്ത പ്രസ്താവന പുറപ്പെടുവിച്ചു് പൊതുജനാഭിപ്രായത്തെ ഈ പ്രശ്നത്തിലേക്കു് കേന്ദ്രീകരിക്കുന്നതിനും ദേശീയ മനഃസാക്ഷിയെ തട്ടിഉണർത്തുന്നതിനും സഹായിച്ചതു്.

1929-ലും 1930-നെത്തുടർന്നുള്ള വർഷങ്ങളിലും ദക്ഷിണ സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ പണിമുടക്കു നടക്കുന്ന ഘട്ടത്തിൽ, എഴുത്തുകാരിൽ ഒരാൾ (അന്നു് ഫെഡറൽ കൗൺസിൽ ഓഫ് ചർച്ചസിന്റെ വ്യവസായ സെക്രട്ടറി) ഒരു സംഘം യൂണിയൻ നേതാക്കളോടൊന്നിച്ചു്, മാരിയോണിലെ (വടക്കേ കരോളിന) മിൽ ഗേറുകളിലും ഹോണിയപ്പാത്തിലും കൊളംബിയയിലും വെടിവച്ചു കൊല്ലപ്പെട്ട പണിമുടക്കുകാരുടെ ശവസംസ്കാരവേളയിൽ പ്രസംഗിക്കുകയുണ്ടായി. അങ്ങനെയൊരു ഘട്ടത്തിൽ സംഘടിക്കാനുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശത്തെ പരസ്യമായി അദ്ദേഹം ന്യായീകരിച്ചു.

1935-ൽ സ്വതന്ത്രമായ അഭിപ്രായ പ്രകടനവും സ്വതന്ത്രമായ സംഘം ചേരലും സംഘടിക്കാനുള്ള അവകാശവും വ്യാപകമായ തോതിൽ നിഷേധിക്കപ്പെട്ടപ്പോൾ, മൂന്നു മതങ്ങളിലും ഉൾപ്പെട്ടവരായി മുന്നൂറിൽപരം വൈദികർ, പൗരസ്വാതന്ത്ര്യങ്ങളുടെ സ്ഥിതിയെപ്പറ്റി സെനറ്റ് അന്വേഷണം നടത്തണമെന്നാവശ്യപ്പെട്ടുകൊണ്ടു് ഒരു പ്രസ്താവന പ്രസിദ്ധീകരിച്ചു. ലാഫോളേ പൗര

സ്വാതന്ത്ര്യാന്വേഷണസമിതി നിയോഗിക്കപ്പെട്ടതു് അതിന്റെ ഫലമായിട്ടായിരുന്നു.

നാഷണൽ ലേബർ റിലേഷൻസ് ആക്ടു് (വാഗ്നർ ആക്ടു്) പാസ്സാക്കുന്നതിനനുകൂലമായി ഹീയറിങ്ങിന്റെ സമയത്തു്, ഫെഡറൽ കൗൺസിൽ ഓഫ് ചർച്ചസ് ഓഫ് ക്രൈസ്റ്റു്, നാഷണൽ കാത്തലിക്ക് വെൽഫെയർ കോൺഫറൻസു്, സെൻട്രൽ കോൺഫറൻസു് ഓഫ് അമേരിക്കൻ റബ്ബിസു് എന്നിവയുടെ ഔദ്യോഗിക ഭാരവാഹികൾ മൊഴി നൽകി.

1930-ൽ സാമ്പത്തികാധഃപതനത്തിന്റെയും തൊഴിലില്ലായ്മയുടെയും ചുഴലിയിൽപെട്ടു് രാജ്യം നട്ടംതിരിയുമ്പോൾ, നാഷണൽ കാത്തലിക്ക് വെൽഫെയർ കോൺഫറൻസു്, സെൻട്രൽ കോൺഫറൻസു് ഓഫ് അമേരിക്കൻ റബ്ബിസു്, ഫെഡറൽ കൗൺസിൽ ഓഫ് ചർച്ചസ് ഓഫ് ക്രൈസ്റ്റു് ഇൻ അമേരിക്ക എന്നീ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ സാമൂഹ്യപ്രവർത്തന വകുപ്പുകളുടെ സംയുക്താഭിമുഖ്യത്തിൽ, തൊഴിലില്ലായ്മയുടെ ശാശ്വത പരിഹാരത്തെപ്പറ്റി മൂന്നു ദിവസത്തെ സമ്മേളനം നടത്തി. ഫെഡറൽ തൊഴിലില്ലായ്മ സഹായം, പൊതുമരാമത്തു ജോലികൾ, ചേരി നിർമ്മാർജ്ജനം, തൊഴിലില്ലായ്മ, ഇൻഷ്വറൻസു്, വാർദ്ധക്യകാലപെൻഷൻ, തൊഴിൽ വർദ്ധിപ്പിക്കാൻ വേണ്ടി ശമ്പളം കുറയ്ക്കാതെ ജോലിസമയം കുറയ്ക്കുക, ക്രയശക്തി വർദ്ധിക്കാനും ഉല്പാദനവും ഉപഭോഗവും തമ്മിൽ സമതുലിതാവസ്ഥ പാലിക്കാനും സഹായകമാംവിധം ധനത്തിന്റെയും ആദായത്തിന്റെയും മെച്ചമായ വിതരണം എന്നിവ ആവശ്യപ്പെട്ടുകൊണ്ടു് ഒരു സംയുക്ത പ്രസ്താവന സമ്മേളനം പുറപ്പെടുവിച്ചു. പ്രസ്താവനയ്ക്കു് വളരെയധികം പ്രചാരം ലഭിക്കുകയും ചെയ്തു. പ്രസിഡണ്ടു് ഹൂവർ പ്രതിനിധികൾക്കു് ഒരു അഭിമുഖം ഭാഷണമനുവദിച്ചു. അതിൽ പിന്നീടു് സമ്മേളന നേതാക്കന്മാർ പൊതുജനങ്ങളോടു് റേഡിയോ മുഖേന ഒരു അഭ്യർത്ഥന നടത്തി. ഇതെല്ലാം വ്യർഥമാണെന്നു തോന്നി.

അന്ന തീവ്രവാദികളായ ഏതാനും പേരൊഴികെ മറ്റാരും, ഗുരുതരമായ ഇല്ലായ്മയുണ്ടായിരുന്നിട്ടും ഫെഡറൽ സഹായം ചോദിച്ചു തുടങ്ങിയിരുന്നില്ല; പൂർണ്ണമായ തൊഴിൽ ഉറപ്പുനൽകുന്നതിനാവശ്യമായ വിപ്ലവാത്മകമായ സാമ്പത്തിക മാറ്റങ്ങളെപ്പറ്റി ആരും അന്ന പറയാൻ ധൈര്യപ്പെട്ടിരുന്നില്ല.

തൊഴിലില്ലായ്മയുടെ നിരാശാജനകമായ ദിവസങ്ങളിലും മറ്റനേകം പ്രതിസന്ധിഘട്ടങ്ങളിലും വൈദികർ സുധീരം പ്രവർത്തിച്ചിട്ടുള്ളതിനു് അനേകം ദൃഷ്ടാന്തങ്ങൾ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാൻ കഴിയും. പണിമുടക്കു കാലത്തു് വസ്തുതകൾ ശേഖരിച്ചും റിപ്പോർട്ടു ചെയ്തും, പണിമുടക്കിയവരുടെ കുടുംബങ്ങൾക്കു സഹായം ശേഖരിച്ചെത്തിച്ചുകൊടുത്തും അനുരഞ്ജനസേവനം നൽകിയും ഉരുക്ക്, ആട്ടോമൊബൈൽ, ടെക്സ്റ്റൈൽ, കൽക്കരി തുടങ്ങിയ വ്യവസായങ്ങളിൽ ഗുരുതരമായ പ്രശ്നമുദിക്കുമ്പോൾ സംഘടിക്കുന്നതിനുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശത്തിനു പരസ്യവും ധാർമ്മികവുമായ പിന്തുണ നൽകിയും അവർ നിർഭയം സേവനമനുഷ്ഠിച്ചതായി കാണാം.

ന്യൂയോർക്കിൽ ഒരു ലോങ്ഷോർമെൻസ് യൂണിയനിലെ ഭീഷണികൾക്കും കമ്യൂണിസ്റ്റ് സ്വാധീനശക്തിക്കുമെതിരായി ഒരു കത്തോലിക്കാവൈദികനായ ഫാദർ ജോൺ എം. കോറിഡാൻ നടത്തിയ സുധീരസമരം ശ്രദ്ധേയമാണു്. സത്യസന്ധതയില്ലാത്ത തൊഴിലാളിനേതാക്കളെയും മാനേജ്മെന്റുകളെയും പരസ്യമായി അപലപിച്ചും, യൂണിയനകത്തു് കാര്യക്ഷമമായി പ്രവർത്തിക്കുന്നതിനു സത്യസന്ധരായ യൂണിയനംഗങ്ങൾക്കു് തന്റെ സ്കൂളിൽ വച്ചു പരിശീലനം നൽകിയും, പരസ്യവിചാരണകളിൽ പ്രത്യക്ഷപ്പെട്ടും, റേഡിയോ മുഖേന പൊതുജനങ്ങളോടഭ്യർത്ഥിച്ചും വ്യവസായപ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിനു സഹായകമായ രചനാത്മകമായ നടപടികൾ നിർദ്ദേശിച്ചും ഈ വൈദികൻ യൂണിയനും മാനേജ്മെന്റ് അസ്സോസ്യേഷനും അകത്തും വെളിയിലുമുള്ള എല്ലാ നല്ല മനു

ഷ്യരുടെയും കൃതജ്ഞതയെ അർഹിച്ചുകൊണ്ട് പ്രവർത്തനം തുടരുന്നു.

ലോങ്ങ് അയ്ലണ്ടിലെ റിപ്പബ്ലിക്ക് ഏവിയേഷൻ കോർപ്പറേഷനിൽ ഇൻറർഫെയ്ത്ത് ഫെലോഷിപ്പ് അവലംബിച്ച നടപടികളും കാനൻ എ. എഡ്വേർഡ് സോണ്ടേഴ്സിൻെറ നേതൃത്വത്തിൽ ലോങ്ങ് അയ്ലണ്ട് എപ്പിസ്കോപ്പൽ ഡയോസിസിലെ തൊഴിലാളി മാനേജുമെൻറു കമ്മിഷൻെറ നടപടികളും 1956 മേയ് 21—ാം തീയതിയിലെ "ന്യൂലീഡറിൽ" ഹെൻറി ക്രിസ്റ്റ്മാൻ വിവരിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഇൻറർ നാഷണൽ അസ്സോസ്യേഷൻ ഓഫ് മഷീനിസ്റ്റ്സിൻെറ സുദീർഘമായ പണിമുടക്കിൽ മാദ്ധ്യസ്ഥം വഹിക്കാമെന്നു് കമ്മിഷനും ഇൻറർ ഫെയ്ത്ത് കമ്മിറ്റിയും നിർദ്ദേശിച്ചു. പക്ഷേ അതു നടക്കുന്നില്ലെന്നു കണ്ടപ്പോൾ, ഡയോസിസിലെ ക്രിസ്തീയ സാമൂഹ്യബന്ധവകുപ്പു് പണിമുടക്കുകാരുടെ കുട്ടംബങ്ങൾക്കു് വളരെയധികം ഭക്ഷ്യപദാർത്ഥങ്ങളും പണവും ശേഖരിക്കുകയുണ്ടായി.

സന്ദർഭോചിതമായ സാമൂഹ്യനടപടിക്കു നല്ല ഒരു ദൃഷ്ടാന്തമാണു് "തൊഴിലവകാശ" നിയമങ്ങളെപ്പറ്റി നാഷണൽ കൗൺസിൽ ഓഫ് ചർച്ചസിൻെറ 'ജീവിത-പ്രവർത്തന' വിഭാഗവും ചില കത്തോലിക്കാ നേതാക്കന്മാരും യഹൂദനേതാക്കന്മാരും(ഏഴാം അദ്ധ്യായം കാണുക) ചേർന്നു പുറപ്പെടുവിച്ച പ്രസ്താവനകൾ.

സാമൂഹ്യവിദ്യാഭ്യാസവും നടപടിയും

മാറിയ കാലസ്ഥിതിയും സ്ഥിതിഗതികളും വിഭിന്നങ്ങളായ സമീപനങ്ങളാവശ്യപ്പെടുന്നു. മർമ്മപ്രധാനമായ പ്രശ്നങ്ങളുണ്ടാകുന്നിടത്തു് സഭകൾ സദാ ജാഗരൂകമായിരിക്കുകയും പ്രകടമായ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുകയും വേണം. ഇതിനു പുറമേ, വിശാലമായ സമ്പർക്കപരിപാടികളും പണ്ഡിതോചിതമായ ഗവേഷണവും സാമൂഹ്യ

വിദ്യാഭ്യാസവും ആവശ്യമാണ്. സഭാകൗൺസിലുകൾ യോഗ്യരായ സൗഹാർദ്ദപ്രതിനിധികളെയോ ചാപ്ലെയിൻമാരെയോ സെൻടൽ ലേബർ യൂണിയനുകളിൽ നിയമിക്കുക, യോഗ്യരായ തൊഴിലാളി സ്ത്രീപുരുഷന്മാരെ ലോക്കൽ ഇടവക മുതൽ ദേശീയസമിതിവരെ എല്ലാ തലത്തിലുമുള്ള സഭാസമിതികളിൽ സ്ഥാനം നൽകുക, ലേബർ സണ്ടേയും "സഭയും സാമ്പത്തിക ജീവിതവും വാര"വും ആചരിക്കുക, ഗവേഷണവും പ്രസിദ്ധീകരണവും, കോൺഗ്രസ്സുകളുമായി നിയമനിർമ്മാണകാര്യങ്ങളെപ്പറ്റി സെമിനാറുകൾ, മാനേജ്മെൻറുമായി പരിചയപ്പെടുന്നതിനും വിവരങ്ങൾ ശേഖരിക്കുന്നതിനുമായി ലഘുയോഗങ്ങൾ, സഭാംഗങ്ങൾ ലേബർ ഹെഡ്ക്വാർട്ടേഴ്സിലേക്കും ഫാക്ടറികളിലേക്കും ചേരികളിലേക്കും നല്ല ഹൗസിങ്ങു പദ്ധതികളിലേക്കും ഉപഭോക്തൃ—കർഷക സഹകരണസംഘങ്ങളിലേക്കും ററി. വി. എ. പോലുള്ള പൊതുസ്ഥാപനപദ്ധതികളിലേക്കും പഠനപര്യടനം നടത്തുക, റീജിയനൽ ലേബർ ബോർഡ് യോഗങ്ങളിലും അന്തരജ്ഞനനടപടികളിലും ആർബിട്രേഷനിലും സന്നിഹിതരായി നടപടികൾ നിരീക്ഷിക്കുക, സാമ്പത്തിക പ്രശ്നങ്ങൾ സംബന്ധിച്ചു ദേശീയവും തദ്ദേശീയവുമായ പഠനസമ്മേളനങ്ങൾ, വക്കുകൃത്യങ്ങൾ, സ്റ്റഡികോഴ്സുകൾ, ലേബർസ്കൂളുകൾ, സൗഹാർദ്ദപൂർവം പരിചയപ്പെടലിനും ചർച്ചയ്ക്കുമായി എല്ലാ വശത്തുള്ളവരെയും ഒരുമിച്ചു കൊണ്ടുവരുന്നതിനുള്ള അനൗപചാരിക സമ്മേളനങ്ങൾ, വിവിധമതങ്ങളിൽപെട്ട തൊഴിലാളികൾ ചേർന്നുള്ള ഫെലോഷിപ്പു ലഞ്ചുകൾ, ലേബർ കൺവൻഷനുകൾ നിരീക്ഷിക്കാൻ വൈദിക വിദ്യാർത്ഥികളുടെ സന്ദർശനങ്ങളും തൊഴിലാളി നേതാക്കളുമായുള്ള സെമിനാർ ചർച്ചകളും, സഭാംഗങ്ങളെ വസ്തുതകൾ ധരിപ്പിക്കലും മെച്ചപ്പെട്ട സാമൂഹ്യനിയമനിർമ്മാണത്തിനുവേണ്ടി സജീവമായപൊതുജനപിന്തുണ ആർജ്ജിക്കലും, തുറന്ന ഫോറം ചർച്ചകൾ, പള്ളികളിൽ തൊഴിലാളികളുടെയും മാനേജ്മെൻറിൻെറയും പ്രസംഗം, പള്ളി

കളിലും വൈ. എം. സി. എ. കളിലും വൈ. ഡബ്ളിയു. സി. എ.കളിലും വിദ്യാഭ്യാസ—വിനോദ പരിപാടികൾ, സാമൂഹ്യനീതി, വർഗ്ഗീയസമതുലനം, ലോകസമാധാനം എന്നിവയെപ്പറ്റി മതം എന്തു പഠിപ്പിക്കുന്നുവെന്നതു സംബന്ധിച്ചു പ്രസംഗങ്ങളും പരസ്യപ്രസ്താവനകളും— ഇവയെല്ലാമാണു കായ്ക്ഷമമായി കരുതപ്പെട്ടുന്ന പുതിയ സാങ്കേതിക രീതികളിൽ ചിലതു്.

ഒരു പള്ളിയോ സിനഗോഗോ ഈ മാർഗ്ഗങ്ങളിൽ ചിലതിൽ തല്പരരാണെങ്കിലും അല്ലെങ്കിലും സാമൂഹ്യബോധമുള്ള അംഗങ്ങൾ അവരുടെ വൈദികരോടോ റബ്ബിമാരോടോ സ്വന്തം ഇടവകയിൽ കായ്ക്ഷമമായ പരിപാടികൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിനെപ്പറ്റി ആലോചിക്കുന്നതു് ഉചിതമായിരിക്കും.

വൈദികർ വ്യവസായത്തിൽ

വ്യവസായയുഗത്തിൽ വൈദികവൃത്തിക്കുവേണ്ടി പരിശീലനം നൽകുന്നതിനു്, 'വൈദികർ വ്യവസായത്തിൽ' [1] എന്ന രീതി ഫലപ്രദമായ ഒന്നാണു്. ഏതാനും വർഷങ്ങളായി യുവവൈദികരുടെ സംഘങ്ങൾ വേനൽക്കാലത്തു് വ്യവസായങ്ങളിൽ പണിയെടുക്കാൻ ഉദ്യുക്തരാവുന്നു. ഫാക്ടറികളിലോ മറ്റേതെങ്കിലും കൈത്തൊഴിലുകളിലോ ജോലി കണ്ടുപിടിച്ചു്, അവർ യൂണിയനുകളിൽ ചേരുകയും യൂണിയൻ യോഗങ്ങളിൽ ക്രമമായി സംബന്ധിക്കുകയും ആളറിയിക്കാതെ സാധാരണ തൊഴിലാളികളോടൊപ്പം യാതൊരു പ്രത്യേക പരിഗണനയും

---

1. കൂടുതൽ വിവരങ്ങൾ താഴെ പറയുന്നവരിൽനിന്നു ലഭിക്കും.

Rev. Marshall L. Scott, Dean, Presbyterian Institute of Industrial Relations, 2330 North Halsted Street, Chicago 14, Illinois; Rev. Emerson W. Smith, Methodist Industrial Chaplain, West Newbury, Massachusetts.

Internes in Industry, American Friends Service Committe, 20 South Twelfth St, Philadelphia.

അവകാശപ്പെടാതെ ജോലിയെടുക്കുകയും തൊഴിലാളികളുടെ അനുഭവങ്ങളിൽ അങ്ങേയറ്റം പങ്കുചേരാൻ ഉത്സാഹിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. ഈ വൈദികസംഘങ്ങൾ ആഴ്ചയിൽ പല രാത്രികൾ തങ്ങളുടെ അനുഭവങ്ങളുടെ അർത്ഥത്തെപ്പറ്റി ചർച്ചചെയ്യുന്നതിനും സാമൂഹ്യപരിപാടികൾ ആസൂത്രണം ചെയ്തിട്ടുള്ള മാനേജ്മെൻറ്, തൊഴിലാളിനേതാക്കന്മാർ, സ്റ്റോറ് ഉദ്യോഗസ്ഥർ, നിഗ്രോനേതാക്കൾ, വൈദികർ തുടങ്ങിയവരുടെ പ്രസംഗം ശ്രവിക്കുന്നതിനും സെമിനാറുകൾ സംഘടിപ്പിക്കാറുണ്ട്. സാമ്പത്തികബന്ധങ്ങളെപ്പറ്റി എത്രയധികം പുസ്തകങ്ങൾ വായിച്ചുപഠിച്ചാലും ഒരു തൊഴിലാളി എങ്ങനെ ചിന്തിക്കുന്നുവെന്നറിയാൻ സാദ്ധ്യമാകയില്ല. വ്യവസായപ്രദേശങ്ങളിലെ ഇടവകകളെ കാര്യക്ഷമമായി സേവിക്കുന്നതിലേയ്ക്കു തൊഴിലാളികളെപ്പറ്റി നല്ലവണ്ണം പഠിക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്ന വൈദികർക്കും, ഇടത്തരക്കാരായ ഇടവകാംഗങ്ങൾ (തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനങ്ങളുടെ പ്രശ്നങ്ങളെപ്പറ്റി തികഞ്ഞ അജ്ഞതയും അനുകമ്പാരാഹിത്യവുമാണവർ പ്രദർശിപ്പിക്കാറുള്ളതു്) വസിക്കുന്ന മേഖലകളിൽ സേവനമനുഷ്ഠിക്കുന്ന വൈദികർക്കും മുകളിൽ പറഞ്ഞതിനക്കാൾ കൂടിയ ഒരു പരിശീലനം ലഭിക്കാനില്ല.

പരിചയപ്പെടൽ

കേവലം പരിചയപ്പെടൽകൊണ്ടു് എന്തെന്തു മാറ്റമുണ്ടാകാമെന്നതു് വിസ്മയനീയമായിരിക്കുന്നു. അതു വ്യവസായത്തിൽ പണിയെടുക്കുന്നതുമൂലം ലഭിക്കുന്ന സജീവാനുഭവംവഴിയായാലും വേണ്ടില്ല, മുകളിൽ പറഞ്ഞ അനേകം സാമൂഹ്യവിദ്യാഭ്യാസ—പ്രവർത്തനരീതികളിലൂടെയായാലും വേണ്ടില്ല, വിവിധ ഗ്രൂപ്പുകളിൽനിന്നുള്ള പ്രസംഗകർ ഒരുമിച്ചു കൂട്ടുന്ന ഒരു ചർച്ചാവേദിയിൽ ശ്രവിക്കുന്നതിലൂടെയായാലും വേണ്ടില്ല, ഒരു യുവാവായ തൊഴിലാളിനേതാവിൻറെ കായ്ത്തിൽ ഇതു പ്രത്യേകിച്ചും പ്രസക്തമായി കണ്ടു. തൻറെ കർത്തവ്യനിർവഹണത്തി

നിടയിൽ ആ യുവാവു് നമ്മുടെ കിഴക്കൻനഗരങ്ങളിലൊന്നിൽ ഒരു ഫാക്ടറി സംഘടിപ്പിക്കാൻ ശ്രമിച്ചു. കുറെ കഴിഞ്ഞു് അയാൾ സഭാംഗങ്ങളടങ്ങിയ ഒരു സദസ്സിൽ തൊഴിലാളിപ്രശ്നങ്ങളെപ്പറ്റി ഒരു പ്രസംഗം ചെയ്യാൻ ആ നഗരത്തിൽ തിരിച്ചുചെന്നു. പ്രസംഗം കഴിഞ്ഞപ്പോൾ ഒരു മാനേജർ എഴുന്നേറ്റു് ആ തൊഴിലാളിനേതാവിനെ, അയാളുടെ ന്യായദീക്ഷയ്ക്കും വിവേകപൂർവ്വമായ പ്രസ്താവനകൾക്കും ശ്ലാഘിക്കുകയുണ്ടായി. "എല്ലാ തൊഴിലാളിനേതാക്കളും നിങ്ങളെപ്പോലെ ആയിരുന്നെങ്കിൽ, അവരുമായി ഇടപെടുന്നതിൽ യാതൊരു ബുദ്ധിമുട്ടുണ്ടാവുകയില്ലായിരുന്നു." അനന്തരം ആ മാനേജർ കുറെ മുമ്പു് ഒരു യുവാവു് തന്റെ തൊഴിലാളികളെ സംഘടിപ്പിക്കാൻ ശ്രമിച്ച സംഭവം അനുസ്മരിപ്പിച്ചു. "നിരുത്തരവാദിയും അജ്ഞനും വിപ്ലവകാരിയും അമേരിക്കയ്ക്കു നിരക്കാത്ത പ്രക്ഷോഭകനുകിയുമായിരുന്ന ആ യുവാവെ"ന്നു് അദ്ദേഹം തുടർന്നു പറഞ്ഞു. താൻ തന്നെയാണു് അന്നത്തെ യുവാവെന്നു് ആ തൊഴിലാളിനേതാവു വെളിപ്പെടുത്തിയപ്പോൾ ആ മാനേജർ വിസ്മയഭരിതനായിപ്പോയി. താഴെപറയുംപ്രകാരം ഒരിക്കൽ പ്രസ്താവിച്ച ഒരു അയർലണ്ടുകാരന്റെ കഥയാണു് ഓർമ്മവരുന്നതു്. "ഒരുത്തൻ തെരുവിലൂടെ നടന്നുവരുന്നതു ഞാൻ കണ്ടു. അയാളെ അറിയുമെന്നു് എനിക്കുതോന്നി. അയാൾക്കെന്നെ പരിചയമുണ്ടെന്നു് അയാളുടെ ഭാവം കൊണ്ടു മനസ്സിലായി. പക്ഷേ എന്തു പറയട്ടെ, ഞങ്ങൾ രണ്ടുപേരും അടുത്തെത്തിയപ്പോൾ, അതു ഞങ്ങൾ ഇരുവരുമായിരുന്നില്ല."

പരസ്പരം വാസ്തവത്തിൽ അറിയാത്തതുകൊണ്ടു മാത്രം തൊഴിൽദാതാക്കളും തൊഴിലാളികളും കർഷകരും വർഗ്ഗീയഗ്രൂപ്പുകളും തമ്മിൽ പറഞ്ഞറിയിക്കാൻ പാടില്ലാത്തത്ര തെറ്റിദ്ധാരണകൾ നിലവിലുണ്ടു്. കുറച്ചൊരു അഭിപ്രായവ്യത്യാസമുള്ള മറ്റൊരു വ്യക്തിയായി ഒരുമിച്ചുകാണുന്നതിനു് ചാൾസ് ലാംബ് ഒരിക്കൽ വിസമ്മതിക്കുകയുണ്ടായി. ലാംബിന്റെ സമാധാനം, ഇപ്രകാര

മായിരുന്നു. "ഞാൻ വാസ്തവത്തിൽ അയാളെ അറിയാൻ ഇടയായാൽ അയാളെ ഇഷ്ടപ്പെട്ടുപോയേക്കുമെന്നാണെന്റെ ഭയം." എല്ലാ തൊഴിലാളിനേതാക്കന്മാരും എല്ലായ്പ്പോഴും വിവേകശാലികളും സമചിത്തരുമാണെന്നോ മാനേജ്മെന്റോ മറ്റു സാമ്പത്തികഗ്രൂപ്പുകളിൽപെട്ടവരോ സദാ ഉയർന്ന ഗുണങ്ങൾ പ്രദർശിപ്പിക്കുമെന്നോ അല്ല ഇവിടെ വിവക്ഷിക്കുന്നതു്. എന്നാൽ എല്ലാ ഗ്രൂപ്പുകളുടെയും പ്രതിനിധികൾ വ്യക്തിപരമായി പരിചയപ്പെട്ടുമ്പോൾ അവർ തമ്മിലുള്ള ധാരണയും ആദരവും വിസ്മയനിയമായ വിധത്തിൽ വർദ്ധിക്കുകയേയുള്ളു. സഭാസമിതികൾക്കു് അവലംബിക്കാവുന്ന ഏറ്റവും ഉത്തമമായ മാർഗ്ഗം ഇപ്പറഞ്ഞ അനുരഞ്ജകസേവനമാണു്. ഒരു വൈദികൻ ഏതാനും വ്യക്തികൾ പരസ്പരം കാണുന്നതിനു് ഏർപ്പാടുചെയ്യുന്ന രീതിയിലായാൽ അതു കൂടുതൽ ക്ലേശലളിതമായി.

ആത്മികവും സാന്മാർഗ്ഗികവുമായ ഉപദേശം

സ്വഭാവശുദ്ധീകരണം എക്കാലത്തും സഭയുടെ ഒരു പ്രധാന ധർമ്മമായിരിക്കും. മറ്റു ഗ്രൂപ്പുകളിൽപെട്ടവരെപ്പോലെതന്നെ യൂണിയൻ നേതാക്കന്മാർക്കും യൂണിയനംഗങ്ങൾക്കും മതത്തിന്റെ ആദ്ധ്യാത്മിക ശുശ്രൂഷ ലഭിക്കേണ്ടതാണു്. വ്യക്തിയുടെ സ്വഭാവവും ധൈര്യവും സത്യസന്ധതയും നിസ്വാർത്ഥതയും സഹിഷ്ണുതയും ന്യായദീക്ഷയും ദീനാനുകമ്പയും വികസിപ്പിക്കുന്നതിനു് അതാവശ്യമാണു്.

ഒരു പള്ളി, ഒരു സഹകരണസംഘം തുടങ്ങി ഏതെങ്കിലും ലാഭരഹിതസംഘടനയിലെന്നപോലെ ഒരു ലേബർ യൂണിയനിലും, ലാഭേച്ഛ മാത്രമല്ല,വിഭജനത്തിനു സഹായിച്ചേക്കാവുന്ന സ്വാധീനശക്തിയെന്നു് കാണാം. അധികാരാവകാശങ്ങളെപ്പറ്റിയുള്ള മോഹമുണ്ടാകുമ്പോൾ വ്യക്തികളും ഗ്രൂപ്പുകളും അധികാരാവകാശങ്ങൾക്കുള്ള

സ്വന്തം ആഗ്രഹങ്ങൾ പ്രവർത്തനത്തിന്റെ നന്മയേക്കാളും പരിയായി പരിഗണിക്കുമ്പോൾ, ഗ്രൂപ്പിന്റെ ഐക്യവും കൃത്യക്ഷമതയും തകർക്കപ്പെടുന്നു. വ്യക്തിപരമായി മതാധിഷ്ഠിതമായ ജീവിതത്തിനു് അഹന്തയും സ്വാർത്ഥതയും ദൂരീകരിക്കാനും ഗ്രൂപ്പുകളിലെന്നപോലെ യൂണിയനുകളിലും ആഭ്യന്തരസമാധാനം പുലർത്തുന്നതിനും സഹായിക്കാൻ കഴിയും.

എന്നാൽ ചില വൈദികരും സഭാനേതാക്കളും തങ്ങളുടെ ഏക ജോലി, ആദ്യമെ അതിനുള്ള അവകാശം സമ്പാദിക്കാതെതന്നെ, സാന്മാർഗ്ഗികമായ ഉപദേശം നൽകുകയാണെന്നു് ചിന്തിക്കുന്നതായി തോന്നുന്നു. "സഹായിക്കാൻ മനസ്സുള്ളവനു മാത്രമേ വിമർശിക്കാൻ അവകാശമുള്ളൂ"വെന്നു് അവർ ഓർമ്മിച്ചിരിക്കേണ്ടതാണു്.

സംഘടിതതൊഴിലാളികളുടെ കുറവുകളെ കേവലം വിമർശിക്കുമാത്രം ചെയ്യുന്നതിനു പകരം, വൈദികർ തൊഴിലാളികളായ സഭാംഗങ്ങളുടെ കുറവുകളെപ്പറ്റി ബോധമുള്ളവരാകുന്നതോടൊപ്പം, അവർ യൂണിയനുകളിൽ ചേരാൻ ഉൽബോധിപ്പിക്കുകയും, അനന്തരം യൂണിയന്റെ അണികൾക്കുള്ളിൽനിന്നു് സത്യസന്ധവും സർഗ്ഗാത്മകവുമായ നയങ്ങൾക്കുവേണ്ടി പ്രവർത്തിക്കുകയും ചെയ്യണം.

ലോകത്താൽ പങ്കിലമാകാതെ

വ്യക്തിപരമായ മതബോധവും സാമൂഹ്യക്ഷേമാസക്തിയും തമ്മിലുള്ള ബന്ധം മനസ്സിലാക്കുന്നതിൽ പല മതഗ്രൂപ്പുകളും വ്യക്തികളും പരാജയപ്പെടുന്നുണ്ടു്. അവർ മിക്കപ്പോഴും സാന്മാർഗ്ഗികമായി നിസ്സാരമായ കാര്യങ്ങൾ വലുതാക്കിക്കാണിക്കുകയും വലിയ തിന്മകളെ അപലപിക്കാതിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നതായി കാണാം. സാമൂഹ്യപരിഷ്കാരത്തിൽ സഹായഹസ്തം നീട്ടിക്കൊടുക്കുന്നതിൽ അവർ പരാജയപ്പെടുന്നു. അഡോൾഫ് ഹിറ്റ്ലർ

കൂടിക്കുകയോ പുകവലിക്കുകയോ ചെയ്യുകയില്ലെന്ന കാരണത്താൽ അദ്ദേഹത്തെ ആദ്യകാലത്തു് അനുകൂലിച്ച ഭക്തരായ ചില ജർമ്മൻ ക്രിസ്ത്യാനികളുടെ ദൃഷ്ടാന്തം സാന്ദർഭികമായ നമ്മുടെ വിധി എത്രമാത്രം വളച്ചൊടിച്ചതും വികൃതവുമായിരിക്കാമെന്നതിന്റെ ഒരു ഉഗ്രമായ താക്കീതാണു്. യേശുക്രിസ്തു ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിട്ടുള്ളതുപോലെ, "കൊതുകിനെ അരിച്ചെടുക്കുകയും ഒട്ടകത്തെ വിഴുങ്ങുക"യും ചെയ്യുകയെന്ന അപകടസാധ്യത എപ്പോഴുമുണ്ടു്.

ഭൗതികജീവിതംകൊണ്ടു് കളങ്കപങ്കിലമാകാതെ സ്വയം കാത്തുസൂക്ഷിക്കാനാഗ്രഹിക്കുന്ന മതഭക്തന്മാർ ലേബർ യൂണിയനുൾപ്പെടെയുള്ള പൗരകാര്യങ്ങളിലും സംഘടനകളിലും കൂടുതൽ സുധീരവും സജീവവുമായി പങ്കെടുക്കുന്നപക്ഷം, രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടികളിലും വർഗ്ഗസമത്വത്തിനുവേണ്ടിയുള്ള പ്രസ്ഥാനങ്ങളിലും ലോകസമാധാനത്തിലും അവർ കൂടുതൽ താല്പര്യം പ്രകടിപ്പിക്കുന്നപക്ഷം, അവരെ മലിനമാക്കുന്നതായ അഴിമതിയുടെ കളങ്കങ്ങൾ മനുഷ്യസമുദായത്തിൽ അത്രകണ്ടു കുറഞ്ഞിരിക്കുമായിരുന്നു.

ജർമ്മനിയിലും യുറോപ്പിന്റെ മറ്റു ചില ഭാഗങ്ങളിലും ചില സഭകൾ മുഴുശത്രു് തീവ്രവാദികളായിത്തീർന്നു് കത്തോലിക്കാ ട്രേഡ് യൂണിയനുകളും പ്രോട്ടസ്റ്റന്റു ട്രേഡ് യൂണിയനുകളും സംഘടിപ്പിക്കുകയുമുണ്ടായിട്ടുണ്ടു്. അമേരിക്കയിൽ കത്തോലിക്കരും പ്രോട്ടസ്റ്റന്റുകാരും, തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തെ വീണ്ടും ഭിന്നിപ്പിക്കുന്ന ഈ നയത്തിൽനിന്നു വിവേകപൂർവം മാറിനിൽക്കുകയാണു്. മാത്രമല്ല, ഇരുകൂട്ടരും തങ്ങളുടെ സഭാംഗങ്ങളെ സജീവമായി പങ്കെടുക്കാൻ പ്രോത്സാഹിപ്പിച്ചു് ലേബർ യൂണിയനുകളുടെ ധാർമ്മികനിലവാരം ഉയർത്താൻ ശ്രമിക്കുകകൂടി ചെയ്യുന്നുണ്ടു്.

കത്തോലിക്കാ ട്രേഡ് യൂണിയനിസ്റ്റുകാരുടെ ഒട്ടവളരെ അസ്സോസ്യേഷനുകളും അനേകം കത്തോലിക്കാ ലേബർ സ്കൂളുകളും ഇതിനകം വളർന്നുവന്നിട്ടുണ്ടു്. ലേബർ

സ്കൂളുകൾ, തൊഴിലാളി ചരിത്രം, പൊതുയോഗ പ്രസംഗം, പാർലമെൻറ്റി നിയമം, ഉത്തമമായ യൂണിയൻ സമ്പ്രദായം തുടങ്ങിയ പ്രയോജനപ്രദമായ പല കോഴ്സുകളും പഠിപ്പിക്കുന്നുണ്ട്. ഇവയ്ക്ക് ഉത്തമോദാഹരണമായ സേവിയർ ലേബർ സ്കൂളിനെപ്പറ്റി നേരത്തെ പരാമർശിക്കുകയുണ്ടായല്ലോ. മനഃസാക്ഷിയനുസരിച്ചു യൂണിയനിൽ വിശ്വസിക്കുന്നവർക്ക് അകത്തുനിന്നുകൊണ്ട് യൂണിയൻ പ്രസ്ഥാനത്തെ ഏതുവിധം ശക്തിപ്പെടുത്താൻ കഴിയുമെന്നു ചിന്തിക്കുന്നതിനു ചില ദേവാലയങ്ങൾ തങ്ങളുടെ സഭയിൽപ്പെട്ട യൂണിയനംഗങ്ങളുടെ സമ്മേളനം വിളിച്ചുകൂട്ടാറുണ്ട്. വ്യവസായമേഖലയിലെ പല ദേവാലയങ്ങളും തൊഴിലാളികളുടെ വിദ്യാഭ്യാസം തുടങ്ങിയ പല പരിപാടികളും നിർവഹിച്ചുവരുന്നു. ഡൻവറിലെ ഗ്രെയ്സ് കമ്മ്യൂണിറ്റി ചർച്ച്, ന്യൂയോർക്കിലെ ലേബർ ടെമ്പിൾ, ഷിക്കാഗോയിലെ പ്രിസ്ബിറ്റീരിയൻ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിലേഷൻസ് എന്നിവ ഇതിനുദാഹരണമാണ്.

തൊഴിലാളികളുടെ പ്രശ്നങ്ങളെപ്പറ്റി തങ്ങൾക്കു മനസ്സിലാകുമെന്ന് ബഹുജനങ്ങളിലുള്ള നിസ്വാർത്ഥവും ധീരവുമായ താല്പര്യത്താൽ ആദ്യമേ തെളിയിച്ച വൈദികരും അത്മേനികളായ സ്ത്രീപുരുഷന്മാരും തൊഴിലാളികളുടെ ഇടയിൽ സ്വാഗതം ചെയ്യപ്പെട്ടുന്നതായി കാണാം; അവർ തൊഴിലാളികളുടെ സ്വാധീനശക്തിയുള്ള ഉപദേഷ്ടാക്കളുമാണ്. ഈ സാഹചര്യങ്ങളിൽ മാനേജ്മെൻറും തൊഴിലാളിയും തമ്മിൽ പെരുമാറ്റം സംബന്ധിച്ച ഉയർന്ന മാനദണ്ഡം പുലർത്തുന്ന ഒരു സഹകരണാത്മക കോമൺവെൽത്തിലേക്ക് തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനത്തെ സമാധാനപൂർവം മാറ്റിനിയന്ത്രണംചെയ്യുന്നതിലും ജനാധിപത്യത്തിൻറെയും മതത്തിൻറെയും ആദർശങ്ങൾ വിസ്തൃതമായ മനുഷ്യസാഹോദര്യത്തിൻറെ സംപൂർണ്ണമായ പ്രകാശം അന്തിമമായി ദർശിക്കുന്നതിലും സഹായം നൽകുവാൻ മതദനതാക്കന്മാർക്കു കഴിയുന്നതാണ്.
