

Lecture 5:

Prof Nirmal Kr Singh

Associate Professor

Deptt of LSW

S.N.S.R.K.S College, Saharsa

Email: nirmalsingh245@gmail.com

Industrial Disputes

Topics:

1. औद्योगिक विवाद की अवधारणा (Concept of Industrial Disputes)
2. औद्योगिक विवाद के तत्व अथवा विशेषताएँ (Characteristics of Industrial Disputes)

1. औद्योगिक विवाद की अवधारणा (Concept of Industrial Disputes):

आधुनिक युग में औद्योगीकरण के विकास के कारण जहाँ एक तरफ मानव का कल्याण हुआ है, वहीं दूसरी तरफ इससे कई तरह की समस्याएँ उत्पन्न हुई हैं। आज के युग में औद्योगिक सम्बन्धों की समस्या बड़े पैमाने पर उत्पादन का परिणाम है।

औद्योगीकरण के कारण आज समाज दो वर्गों में बंट गया है- एक सर्वसम्पन्न पूँजीपति वर्ग और दूसरा उपेक्षित व असहाय श्रमिक वर्ग। नियोक्ता/पूँजीपति अपने औद्योगिक विकास के लिए भारी मात्रा में पूँजी विनियोजित करता है।

वह मशीनीकरण, विशिष्टीकरण एवं वैज्ञानिक प्रबन्ध को उद्योग में अपनाता है, लेकिन वह श्रमिकों के विकास एवं उनके हितों के बारे में ध्यान नहीं देता। पूँजीपति वर्ग अपने लाभ को अधिकतम करना चाहता है। वह श्रमिक वर्ग की उपेक्षा करता है।

परिणामस्वरूप दोनों पक्षों के बीच अन्तर बढ़ता जाता है, जो दोनों पक्षों में असन्तोष का कारण बनता है। श्रमिक वर्ग अपने आपको उपेक्षित व शोषित महसूस करते हैं, और संगठित होकर आवाज उठाते हैं, और विवादों की उत्पत्ति होनी शुरू होती है।

आज औद्योगिक जगत में ये विवाद हड़ताल, नारेबाजी, घिराव, बन्द, तालाबन्दी आदि रूपों में अक्सर दिखाई देते हैं। इससे देश की अर्थव्यवस्था को भारी नुकसान

पहुँचता है, एवं उसके विकास पर भी इसका विपरीत असर होता है । अतः यह आवश्यक हो जाता है कि इसकी रोकथाम हेतु आवश्यक उपाय किए जाएँ ।

मानव पहले है, संसाधन बाद में । संसाधन भी मानव द्वारा प्रयोग किये जाते हैं । मानव मस्तिष्क में असंख्य विचार होते हैं, जिनमें कुछ अच्छे, बुरे और कुछ अमानवीय हो सकते हैं । उद्योग एक ऐसा स्थान है, जहाँ हजारों/लाखों मस्तिष्क कार्य करते हैं वे अलग-अलग सोचते हैं ।

स्वार्थ का टकराव विवाद उत्पन्न कर देता है । ये विवाद कार्य स्थान अथवा उद्योग से सम्बन्धित होते हैं । विवाद होने में कुछ क्षण का समय लगता है, परन्तु इन्हें निपटाने में काफी समय लग जाता है । तीव्र औद्योगिक विकास हेतु शान्ति आवश्यक है ।

यह केवल प्रबन्धक और कर्मचारियों के बीच आपसी सौहार्द्र पर स्थापित हो सकती है । परन्तु व्यवहार में प्रबन्ध एवं कर्मचारियों के बीच इतनी कड़वाहट बढ़ती जाती है, कि औद्योगिक विवाद उत्पन्न हो जाते हैं । औद्योगिक विवाद, हड़ताल, धरना, घिराव, तालाबन्दी, काम रोको, आदि किसी भी रूप में हो सकता है ।

सामान्य रूप में औद्योगिक अशान्ति का अर्थ उद्योगों में शान्ति के अभाव से है, यदि श्रमिक असन्तुष्ट रहता है, तो उद्योग में हड़ताल तालेबन्दी घिराव प्रदर्शन व नारेबाजी होती है जो औद्योगिक अशान्ति का प्रतीक है । औद्योगिक अशान्ति श्रमिकों के असन्तोष का प्रदर्शन है, जो उस समय उत्पन्न होती है, जब नियोक्ता श्रमिकों की माँगे पूरी करने में असमर्थ रहते हैं ।

सामान्यतः श्रमिक उच्च मजदूरी, कम कार्य व सुविधाएँ चाहते हैं, जबकि नियोक्ता कम मजदूरी तथा अधिक कार्य घण्टों के साथ श्रमिकों को कार्यरत रखना चाहते हैं । ऐसी स्थिति में जब दोनों पक्षों की आवश्यकताओं में विरोधाभास होता है तो विवाद उत्पन्न हो जाते हैं ।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2 (K) के अनुसार औद्योगिक विवाद हैं जो "नियोक्ता और नियोक्ता के मध्य नियोक्ता तथा कर्मचारियों के मध्य एवं श्रमिक तथा श्रमिक के मध्य विवाद अथवा मतभेद के रूप में प्रकट होते हैं, तथा जो रोजगार की शर्तों, कार्य की दशाओं तथा बेरोजगारी से सम्बन्धित होते हैं ।

औद्योगिक विवाद किसी समय हो सकता है । यह कर्मचारियों की असन्तुष्टि का परिणाम है । यह औद्योगिक अशान्ति का स्वरूप है, जब प्रबन्धक एवं कर्मचारियों के

बीच स्वस्थ सम्बन्धों की गिरावट औद्योगिक विवाद को जन्म देती है । यह संगठित अथवा असंगठित हो सकता है ।

संगठित औद्योगिक विवाद हड़ताल, घिराव, धरना, कार्य छोड़ना, आदि स्वरूप में होते हैं, परन्तु असंगठित विवाद के मुद्दे उत्पादकता में कमी, कार्य, से घुटन, आदि होते हैं । किसी प्रकार का विवाद औद्योगिक विकास को बाधित करता है । इसलिए विवादों का जितना जल्दी सम्भव हो सके निपटारा कर लेना चाहिए ।

2. औद्योगिक विवाद के तत्व अथवा विशेषताएँ (Characteristics of Industrial Disputes):

औद्योगिक विवाद में मुख्यतः निम्नलिखित विशेषताएँ अथवा तत्व होते हैं:

(1) पक्षकार (Parties):

औद्योगिक विवाद विभिन्न पक्षकारों के मध्य हो सकता है ।

ये सामान्यतः निम्न पक्षकारों के मध्य होता है:

- (i) नियोक्ता एवं नियोक्ता,
- (ii) नियोक्ता एवं श्रमिक, तथा
- (iii) श्रमिक एवं श्रमिक ।

(2) सम्बन्ध (Relation):

विवाद का विषय श्रमिक या नियोक्ता या दोनों से सम्बन्धित हो सकता है । सामान्यतः यह किसी व्यक्ति की नियुक्ति या सेवामुक्ति, रोजगार की शर्तों या कार्य करने की दशाओं से सम्बन्धित होता है ।

(3) रूप (Forms):

औद्योगिक विवाद विभिन्न रूपों में हो सकता है जैसे हड़ताल (Strikes), तालाबन्दी (Lockout), घिराव (Gheraos), धीरे काम करो (Go Slow Tactics), कलम छोड़ हड़ताल (Pen Down Strikes) आदि ।

(4) लिखित अथवा मौखिक (Oral or Written):

औद्योगिक विवाद लिखित होना आवश्यक नहीं है, यह मौखिक रूप से भी हो सकता है ।

(5) वास्तविक (Real):

विवाद वास्तविक होना चाहिए । इसका सम्बन्ध श्रमिक के रोजगार, रोजगार समाप्ति, रोजगार की शर्तों, रोजगार की दशाओं आदि से होना चाहिए । व्यक्तिगत जीवन से सम्बन्धित मामले औद्योगिक विवादों से सम्बन्धित नहीं होते ।

(6) सारवान हित (Substantial Interest):

विवाद सम्बन्धी मामले में श्रमिक या नियोक्ता का हित होना अत्यन्त अनिवार्य है ।

(7) उद्योग से सम्बन्धित (Related to Industry):

विवाद को औद्योगिक विवाद में तभी शामिल किया जाता है जब वह उद्योग से सम्बन्धित हो । आमतौर पर विवाद ऐसे उद्योगों में प्रस्तुत किए जाने चाहिए जो कार्यरत हैं । बन्द हो चुके उद्योगों के विवाद इसमें शामिल नहीं किए जाने चाहिए ।

(8) स्पष्टीकरण (Clarification):

औद्योगिक विवाद के मामले पूर्णतः स्पष्ट होने चाहिए । विवाद के मामले पर स्पष्टता होने पर उसका निवारण करना आसान होता है । स्पष्टता होने से सम्बन्धित पक्ष अपने हित की रक्षा कर सकते हैं ।

(9) उत्पत्ति (Origin):

विवाद आमतौर पर तब उत्पन्न होते हैं, जब श्रमिक या श्रमिक संघ मामले को नियोक्ताओं के समक्ष प्रस्तुत करते हैं, और नियोक्ता उन पर विचार नहीं करते ।

संक्षेप में हम कह सकते हैं, कि औद्योगिक विवाद का अर्थ उद्योगों में शान्ति के अभाव से है । जब किसी उद्योग में दो पक्षों की आवश्यकताओं का विरोधाभास होता है, तो औद्योगिक विवाद उत्पन्न हो जाते हैं ।

-----*****The End*****-----