

Lec-19

Smt. Shanta Singh (1)
Dept. of LSW
SNSRKS College, Latera

हड़ताल के कारण (Causes of Strikes)

श्रमिक अपने हितों की रक्षा के लिए कई तरीके अपनाते हैं। जैसे- सामूहिक सौदेबाजी, पारस्परिक वीमा तथा राजनीतिक कार्य-वाही। इन तरीकों में सामूहिक सौदेबाजी का प्रयोग सबसे अधिक व्यापक रूप से होता है। लेकिन मूल रूप से हड़ताल का सबसे महत्वपूर्ण कारण विवादों, परिवर्तनों या मतभेदों के विवाचन के अन्य शांतिपूर्ण तरीकों की विफलता है। अगर उद्योगिक विवादों को सुलझाने में अन्य तरीके, जैसे सामूहिक या संयुक्त वार्ता, सुलह, मध्यस्थता, विवाचन या उचितनिर्णय सफल होते, तो हड़ताल की संभावना बहुत ही कम रहती। साधारणतः जब विवादों को सुलझाने में उभयपक्ष तरीके प्रभावी नहीं होते या श्रमिक समझते हैं कि उनसे उनकी भोजन पूरी नहीं होगी, तब वे हड़ताल का रास्ता अपनाते हैं। लेकिन ऐसा भी देखा जाता है कि श्रमिक अपने विवादों को सुलझाने के अन्य उपलब्ध तरीकों के प्रयोग करने के पक्षों ही हड़ताल कर बैठते हैं। कई हड़तालों विवादों को सुलझाने के लिए उपयुक्त तरीके के प्रयोग के लिए भी की जाती हैं। उदाहरणार्थ, श्रमिक हड़ताल इसलिए भी करते हैं कि निर्गोणक उनसे सामूहिक सौदेबाजी के लिए तैयार हो जाएँ। इसी तरह, किसी विवाद को उचितनिर्णय या विवाचन के सफल भोजन के लिए भी हड़ताल की जाती है।

सामान्यतः, जिन उद्योगों की पूर्ति के लिए हड़तालों हुआ करती हैं उन्हें ही हड़ताल के कारण कहते हैं। उदाहरणार्थ, अगर मजदूरी में वृद्धि के बिना हड़ताल होती है तो मजदूरी में वृद्धि हड़ताल का

(2)

उद्योग हैं और उसे ही हड़ताल का कारण बताया जाता है। अगर मजदूरी में वृद्धि करने में अन्य तरीके मजबूत हों, तो श्रमिक हड़ताल पर नहीं जाते। इसलिए मजदूरी में वृद्धि को हड़ताल का कारण बताया तर्कपूर्ण नहीं लगता। फिर भी, सामान्य धारणा के अनुसार हड़ताल के उद्योगों को ही हड़ताल के कारण बताया जाता है। हड़ताल के उद्योगों को ध्यान में रखते हुए उनके कारणों का संक्षिप्त उल्लेख नीचे किया जाता है। हड़ताल के कारणों को और विस्तृत जानकारी के लिए निम्नलिखित मुख्य श्रेणियों में रखा गया है, जो नीचे हैं —

हड़ताल के विशिष्ट कारण (Specific Cause of Strikes)

1. उद्योग के फल के विभाजन से सम्बन्धित कारण (Causes relating to division of fruits of the industry).
 - (i) मजदूरी का मात्रा — जैसे मजदूरी की संरचना, न्यूनतम मजदूरी, मजदूरी में वार्षिक वृद्धि, विभिन्न श्रेणियों की मजदूरी में अन्तर का निर्धारण।
 - (ii) मजदूरी भुगतान की पद्धति — जैसे मजदूरी भुगतान की अधिकतम कमी, नकद या प्रकार में मजदूरी का भुगतान, मजदूरी से कर्तव्यता।
 - (iii) महंगाई भत्ता — जैसे महंगाई भत्ते की मात्रा, उनके निर्धारण के तरीके, उनका मुख्यतः के अनुसार समा-योजन, महंगाई भत्ते का मूल वेतन में विद्यमान।
 - (iv) बोनस — जैसे न्यूनतम बोनस, अधिकतम बोनस, बोनस की गणना।

(V) नकद भत्ते - जैसे आवासीय भत्ता, यातायात भत्ता, चिकित्सा भत्ता।

(vi) प्रोत्साहन अर्जन - जैसे न्यूनतम कार्यभार या उत्पादन की निर्धारण, प्रोत्साहन दर, प्रोत्साहन योजनाओं का क्रियान्वयन।

(2) उत्पादन-पद्धति तथा कार्य की दशाओं से सम्बन्धित कारण
(Causes relating to methods of production and Conditions of work)

(i) कार्य के घंटे - जैसे कार्य के अधिकतम दैनिक एवं साप्ताहिक घंटे, सप्ताहिक विचराम, रात्रि में कार्य, लालकों तथा उत्सव-परायणों के कार्य के अधिकतम घंटे, विजृप्ति, पाली में कार्य।

(ii) कार्य की भौतिक दशाएँ - जैसे सफाई, रोबानी, संवातन, धूल, धुआँ, तापमान, अत्यधिक भीड़, सुरक्षा-सम्बन्धी उपकरण, अन्य भौतिक दशाएँ।

(iii) उत्पादन पद्धति तथा मशीन - जैसे विलेकीकरण (rationalisation), स्वचालित युक्तिवां (automatic devices), मशीन एवं यंत्रों की वनवट, कच्चा माल, उत्पादन में परिवर्तन।

(3) कार्मिक कारण (Personnel causes)

(i) भर्ती-प्रणाली - जैसे प्रोन्नति से पर्योँ को भरा जाना, भर्ती से श्रमिकों के अधिकतम या सबी सम्बन्धियों के लिये आरम्भण, अस्थायी पर्योँ पर नियुक्त आविर्भावों की स्थायीकरण, भर्ती के स्रोत एवं तरीके।

- (ii) प्रीति तथा स्थानान्तरण - जैसे प्रीति के लिए परीक्षा और कुशलता के आधार, परीक्षा की क्षमता, परीक्षा एवं कुशलता का सम्बन्ध, स्थानान्तरण सम्बन्धी नीति एवं व्यवहार।
- (iii) छोटनी एवं सौन्दर्य - जैसे अनुचित छोटनी, छोटनी में भेदभाव, बूट-भूट झूठ-भूठ के आरोप में कर्मचारियों की सौन्दर्य।
- (iv) पर्यवेक्षण - जैसे पर्यवेक्षकों के व्यवहार, पर्यवेक्षण के तरीके, प्रबंधकों की कार्य-पद्धति।
- (v) अनुशासन - जैसे अनुशासन-सम्बन्धी नीति, अपचार-सम्बन्धी कार्य, अनुशासनिक कार्यवाही।

(4) कल्याणकारी सुविधाएँ (welfare amenities) -

जैसे आवासीय सुविधा, शैक्षिक सुविधा, मनोरंजनात्मक सुविधा, यातायात की सुविधा, जीवन के खरों जैसे दुर्घटना, बीमारी, प्रसूति आदि के प्रति सुरक्षा।

(5) संस्थागत विषय (Institutional matters) -

जैसे श्रमिक संघ की मान्यता, श्रमिक संघों के बीच प्रतिस्पर्धा एवं प्रतिद्वन्द्विता, सामूहिक सौदेबाजी के विषय, सौदेबाजी की शर्तें, अनुचित श्रम-व्यवहार, सामूहिक समझौतों का उल्लंघन, प्रबन्ध में भागीदारी, परिवर्तना-पद्धति।

(6) मनोवैज्ञानिक कारण (Psychological causes)

जैसे व्यक्तियों के बीच संघर्ष, आचरण-सम्बन्धी

कुसन्तुलन , स्वेच्छाचारी प्रशासन , आत्माभिव्यक्ति के अवसर , भागीदारी का अभाव , अनुशासन पर अनावश्यक जोर ।

(7) विधिक एवं सैद्धांतिक अधिकारों का उल्लंघन (Violation of legal and contractual rights)

जैसे अधिनियमों , स्थायी आदेशों , समझौतों तथा अधि-निर्णयों का उल्लंघन , परम्परागत सुविधाओं की समाप्ति ।

(8) राजनीतिक कारण (Political causes)

जैसे गठनों को पुनर्गठन , भाषा-सम्बन्धी नीति , विवादास्पद राजनीतिक निर्णय , सरकारी बर्ष , भ्रष्ट-वृद्धि , राजनीतिक दलों के बीच प्रतियोगिता , हिंसात्मक घटनाएं , प्रशासनिक कार्यविहीनता ।

हड़ताल और भी कई बातों को लेकर हुआ करती हैं। कभी कभी हड़ताल केवल एक ही महत्वपूर्ण मांग को लेकर होती हैं। लेकिन अधिकांश हड़तालों एक ही साथ बहुत सी मांगों को लेकर होती हैं। जैसा कि स्पष्ट किया जा चुका है, हड़ताल पर जाने से श्रमिकों को अनैक प्रकार की कठिनायियों का सामना करना पड़ता है। इस लिए वे इस बात को प्रमास करते हैं कि एक ही हड़ताल से उनकी अधिक से अधिक मांगों पूरी हो जायें। इस कारण अधिकांश हड़तालों एक साथ कई मांगों को लेकर होती हैं। लेकिन कुछ महत्वपूर्ण विषयों जैसे भण्डारी , वीनस या महंगाई-बन्ने आदि को लेकर भी श्रमिक हड़ताल पर चले जाते हैं।