

## औद्योगिक विवाद का अर्थ, कारण

(Meaning Causes of Industrial Dispute)

सामान्य अर्थों में औद्योगिक विवाद से किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान, औद्योगिक प्रतिष्ठानों के समूह या उद्योग में नियोजक और श्रमिकों के बीच ऐसे विवाद या मतभेद का बोध होता है, जो नियोजन की शर्तों या कार्य की दशाओं से संबद्ध होता है। नियोजन की शर्तों या दशाओं के अन्तर्गत कई विषय आ सकते हैं, जैसे न्यूनतम भुजद्वरी, भुजद्वरी में अन्तर, भुजद्वरी-संरचना, भुजद्वरी से कर्तव्यों, भुजद्वरी का भुजतान, कार्य के दौरे, कार्य की शैलिक दशाएँ, कल्याणकारी सुविधाएँ, अक्रान्तिताओं की स्थिति में आर्थिक सुरक्षा, भारती, पदोन्नति, अनुशासन, छुट्टी, कामबंदी, स्वतन्त्र चुट्टी, सेवान्तरुक्ति, वर्तमानगी आदि।

औद्योगिकीकरण के साथ-साथ समस्याओं में वृद्धि हुई। नियोजक एवं श्रमिकों के परस्पर हितों में टकराव नियोजन की शर्तों एवं दशाओं को लेकर होती रहती है। औद्योगिक संबंध के अन्तर्गत जब कोई श्रमिक नियोजक के किसी कार्य को अन्यायपूर्ण मानता है, तो वह श्रमिकों का असंतोष कहलाता है। जब वह अपने इस असंतोष को किसी भी दूसरे भाँति के समझ प्रकट करता है तो वह शिकायत कही जाती है। जब यह शिकायत किसी उच्च अधिकारी के पास लिखित या शैलिक रूप से समाधान के लिए प्रस्तुत किया जाता है, तो उसे लिखित-वेदना कही जाती है। जब यह लिखित उचित स्तर पर ही सुलझा सके और सामूहिक रूप से ही उसे ही औद्योगिक विवाद कही है।

औद्योगिक विवाद मन्वन्ती कई अधिनियमों में औद्योगिक विवाद की परिभाषा दी गई है। भारत में औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (Industrial Disputes Act, 1947) के अन्तर्गत औद्योगिक विवाद की परिभाषा इस प्रकार दी गई है — " औद्योगिक विवाद नियोजकों और नियोजकों, या नियोजकों और कर्मचारियों, या कर्मचारियों और कर्मचारियों के बीच ऐसा विवाद या मतभेद है, जो किसी व्यक्ति के नियोजन या अनियोजन या नियोजन की शर्तों या श्रम की शर्तों से संबंधित होता है।

क्लाइव ई. कुन्ड ने अपनी पुस्तक "An Introduction to Labour" के अंतर्गत औद्योगिक विवाद की परिभाषा करते हुए लिखा है, कि नियोजन संबंध की प्रकृति के कारण प्रबंधन एवं श्रमिकों के बीच अक्सर अलग होता है, जिसका परिणाम औद्योगिक विवाद होता है।

एच. एच. पेंडसन ने औद्योगिक विवाद की परिभाषा देते हुए अपनी पुस्तक social Aspects of Industries के अंतर्गत लिखा है कि जब किसी उद्योग में श्रमिकों के द्वारा अपने शीर्षक को समाप्त करने के अर्थ में नियोजक का विरोध किया जाता है, तो उसे ही औद्योगिक विवाद कहते हैं।

अधिकतर औद्योगिक विवाद नियोजक और श्रमिकों के बीच ही हुआ करते हैं; लेकिन कई औद्योगिक विवाद नियोजकों और नियोजकों तथा श्रमिकों और श्रमिकों के बीच भी हुआ करते हैं। श्रमसंघों के बीच होने वाले विवाद भी औद्योगिक विवाद के अंतर्गत सम्मिलित किए जाते हैं। कुछ औद्योगिक विवादों के पक्षकार एक और कई नियोजक होते हैं, तो दूसरी ओर कई श्रमसंघ। लेकिन ये सभी विवाद औद्योगिक विवाद नहीं कहलाते हैं, जब

(3)

उनका संबंध नियोजन की शर्तों या दशाओं से होता है। साधारणतः, नियोजक और व्यक्तिगत श्रमिक के बीच होने वाले विवाद को औद्योगिक विवाद नहीं कहा जाता। सामान्यतः औद्योगिक विवाद के एक पक्ष में श्रमिकों के समूह का होना आवश्यक समझा जाता है। लेकिन, नियोजन की शर्तों एवं दशाओं से संबंधित व्यक्तिगत विवाद को भी औद्योगिक विवाद कहा जाता है, जब उसे श्रमसंघ या श्रमिकों का कोई समूह उठाता हो। व्यवहार में कई विवाद औद्योगिक विवाद हैं अथवा नहीं, इस बात पर भी विवाद उठ खड़े होते हैं। इस संबंध में कई मामलों-आयोगों द्वारा निर्धारित किए गए हैं। आयोगों के निर्णयों के अनुसार औद्योगिक विवाद में निम्नलिखित तत्वों का होना आवश्यक है—

- (i) औद्योगिक विवाद में, विवाद से कर्मकारों के समूह का प्रभावित होना आवश्यक है। साधारणतः, उससे कर्मकारों के सामान्य हितों का संबंध होना चाहिए। व्यक्तिगत विवाद औद्योगिक विवाद का रूप नहीं लेता है, जब सामान्य कर्मकारों का कोई समूह उसे सामान्य हित का विवाद समझता है और उसके समाधान को के लिए प्रयास करता है।
- (ii) कई विवाद औद्योगिक विवाद नहीं होते हैं, जब उन नियोजक, नियोजकों का संगठन, श्रम संघ या कर्मकारों का कोई समूह उठाता हो। व्यक्तिगत कर्मचारी द्वारा उठाए गए विवाद को औद्योगिक विवाद नहीं कहते हैं।
- (iii) औद्योगिक विवाद में पक्षकारों का प्रत्यक्ष तथा स्थायी हित का निर्णय होना आवश्यक है।
- (iv) औद्योगिक विवाद का किसी व्यक्ति के नियोजन, अनियोजन या नियोजन की शर्तों या श्रम की दशाओं से प्रत्यक्ष या परोक्ष संबंध होना आवश्यक है। विवादों का संबंध इन विषयों से नहीं है, वे औद्योगिक विवाद नहीं समझे जाते।

## औद्योगिक विवादों के कारण

### (Causes of Industrial Disputes)

नियोजकों और श्रमिकों के बीच संपर्क कुछ क्षेत्र विशाल होता है तथा श्रमिकों के हितों का भी कोई सीमा नहीं होती। इस कारण, औद्योगिक विवाद के कारणों का भी कोई सीमा निर्दिष्ट नहीं होती। औद्योगिक विवादों के कुछ महत्वपूर्ण कारणों की विवेचना नीचे की जा रही है।

#### (1) आर्थिक कारण (Economic causes)

औद्योगिक विवादों में आर्थिक कारण प्रारंभ से ही सबसे महत्वपूर्ण रहे हैं। मजदूरी अर्थकों के श्रेणी वर्ग में निरन्तर विस्तार होने के कारण श्रमिक अपने आर्थिक हितों की रक्षा पर सबसे अधिक ध्यान देने लगे हैं। औद्योगिक विवादों के कुछ विशिष्ट आर्थिक कारणों का उल्लेख नीचे किया है। आर्थिक कारणों को दो भागों में बाँटा जा सकता है—

- (i) उद्योग के फल के विभाजन से संबंधित कारण तथा
- (ii) उत्पादन की पद्धति तथा कार्य की दशाओं से संबंधित कारण।

#### (i) उद्योग के फल के विभाजन से संबंधित कारण (Causes relating to division of the fruit of industry)

(a) मजदूरी की मात्रा (Quantum of wages) - औद्योगिकीकरण के प्रारंभ से ही औद्योगिक विवादों में मजदूरी की मात्रा सबसे महत्वपूर्ण कारण रही है। महंगाई, निम्न जीवन-स्तर तथा उद्योगों की उन्नति की स्थिति में मजदूरी का

भाता से संबद्ध औद्योगिक विवाद अधिक गहन होते हैं। मजदूरी की भाता से संबद्ध कुछ महत्वपूर्ण विषय हैं - न्यूनतम मजदूरी, मजदूरी स्तर (Wage scale), मजदूरी में अंतर, तथा वार्षिक वृद्धि। मजदूरी के निर्धारण के आधारों को लेकर भी विवाद उठ खड़े होते हैं।

(b) महंगाई भत्ता (Dearness allowance) - वस्तुओं के मूल्य में वृद्धि होने के कारण या मुद्रा-स्फीति (inflation) की स्थिति में श्रमिकों की वास्तविक मजदूरी (real wages) कम होने लगती है। मूल्य में होने वाली वृद्धि से अपनी वास्तविक मजदूरी की रक्षा के लिए वे अलग से महंगाई-भत्ता की मांग करते हैं। भारत में महंगाई भत्ते की भाता, उनके निर्धारण के तरीके तथा उनमें समय-समय पर संशोधन आदि बातों को लेकर भी औद्योगिक विवाद होते हैं।

(c) मजदूरी की भुगतान पद्धति (Mode of wage payment) - नियोजक और श्रमिकों के बीच मजदूरी के भुगतान के लिए अधिकतम उदाधि, नकद या प्रकार में मजदूरी के भुगतान, मजदूरी से कटौतियाँ (जैसे-प्रमोशन, अनुपस्थिति, श्रमिकों के कार्यों से नियोजक को होने वाली हानि के लिए क्षतिपूर्ति) आदि बातों को लेकर भी विवाद उठ खड़े हो जाते हैं।

(d) बोनस (Bonus) - श्रमिक नियोजन के होने वाले मुनाफे में अपने को हकदार समझते हैं। उनके मन में उत्पादन-वृद्धि में उनका योगदान होता है और इस कारण उद्योग को होने वाले लाभ में उनका भी हिस्सा है। बोनस को कई लोग आश्वासिक मजदूरी के रूप में भी देखते हैं।

(e) नकद भत्ते (Cash allowances) - कई उद्योगों में आवासिक भत्ता, परिवहन भत्ता, चिकित्सा भत्ता तथा अन्य नकद भत्तों को लेकर भी विवाद होते रहते हैं।

(f) अन्य भत्ते (Other Allowances) - जैसे अवकाशीय भत्ता, यात्रा भत्ता, शिक्षा भत्ता, अतिरिक्त (overtime) भत्ता, प्रतिधारणा भत्ता (retaining allowance), शैक्षिक भत्ता, नगर भत्ता (City compensatory allowance), अल्पकाल भत्ता भत्ता (leave travel allowance).

(g) प्रोत्साहन अर्जन (Incentive earnings) कई उद्योगों में उत्पादन में वृद्धि के लिए श्रमिकों को उत्प्रेरित करने के उद्योग में विभिन्न प्रोत्साहन योजनाएं चलाई जाती हैं। निर्धारित लक्ष्य से अधिक उत्पादन करने वाले श्रमिकों को मजदूरी के अतिरिक्त प्रोत्साहन-मजदूरी भी दी जाती है। प्रोत्साहन योजनाओं में सम्बन्धित कई विषयों पर भी आँखेगिक विवाद हुआ करते हैं।

(ii) उत्पादन पद्धति तथा कार्य की दशाओं से सम्बन्धित कारण (Cause relating to methods of production and working conditions)

उत्पादन पद्धति तथा कार्य की दशाओं को लेकर भी आँखेगिक विवाद उठ खड़े होते हैं। उनमें कुछ विशिष्ट कारण निम्न लिखित हैं:-

(a) कार्य के घंटों (Hours of work) - जैसे- कार्य के अधिकारण शैक्षिक अर्द्ध मासिक घंटे, विस्तार (spreadover), रात्रि कार्य, स्वाभाविक अवकाश, पारी में कार्य, विज्ञान-अंतराल, अतिरिक्त कार्य; आदि को लेकर भी नियोजक तथा श्रमिकों के बीच मतभेद हुआ करते हैं।

(b) कार्य की भौतिक दशाएँ (Physical conditions of work) - जैसे- स्पर्श, प्रकारा संतान, तापमान, आर्द्रता, उष्णशीत, स्वास्थ्य की रक्षा, सुरक्षा, खतरनाक मशीनों एवं यंत्रणाओं में कार्य, सुरक्षा उपकरण, खतरनाक कामों पर श्रमिकों एवं लड़कों का नियोजन, मशीनों एवं यंत्रों की रक्षा, उत्पादन प्रणाली,

स्वचालित मशीनों का प्रयोग पर भी श्रमिकों और नियोजन के बीच विवाद होते रहते हैं।

(e) उत्पादन पद्धति तथा मशीन (Production process and machine) - विपरीतकरण, स्वचालित मशीनों, मशीनों एवं यंत्रों का पनावर, कच्ची मूल, उत्पादन में परिवर्तन, आदि विषयों पर औद्योगिक विवाद हुआ करते हैं।

(2) कार्मिक कारक (Personnel factors)

औद्योगिक विवादों में निम्नलिखित कार्मिक कारकों का उल्लेख किया जा सकता है: -

(a) भर्ती प्रणाली (Method of recruitment) - परी के प्रीनमि से भरे जाने, भर्ती में भर्ती में श्रमिकों के आश्रितों या भर्ती-सम्बन्धियों के लिए आग्रह, अस्थायी श्रमिकों के स्थायी पदों पर नियोजन, भर्ती के श्रोतों तथा तरीकों आदि विषयों को लेकर भी औद्योगिक विवाद उठते हैं।

(b) प्रीनमि तथा स्थानान्तरण (Promotion and transfer) औद्योगिक विवादों में प्रीनमि तथा स्थानान्तरण में सम्बन्धित कुछ विषय हैं - प्रीनमि के आधारों (जैसे परीक्षा एवं कुशलता) के चयन, तरीका की शर्त, परीक्षा एवं कुशलता के सम्बन्ध, स्थानान्तरण सम्बन्धी नीति एवं लक्ष्य।

(c) छंटनी एवं सेवान्मुक्ति (Retrenchment and discharge) - भारत जैसे देश में जहाँ बेरोजगारी की समस्या अत्यन्त ही जाहिल है, छंटनी तथा सेवान्मुक्ति को लेकर अनेक औद्योगिक विवाद उठ खड़े होते हैं।

(d) पर्यवेक्षण (Supervision) - कभी-कभी पर्यवेक्षकों के व्यवहार, पर्यवेक्षण के तरीके, प्रबन्धकों की कार्य-पद्धति आदि बातों को लेकर भी विवाद होते हैं।

(e) अनुशासन (Discipline)- अनुशासन सम्बन्धी नीतियों एवं व्यवहारों को लेकर भी औद्योगिक विवाद होते रहते हैं।

(3) कल्याणकारी सुविधाएँ तथा आर्थिक सुरक्षा (Welfare amenities and Economic security)

आजकल श्रमिक मिश्रणों से कल्याणकारी सुविधाओं तथा आर्थिक सुरक्षा से सम्बन्धित विवादों में अत्यासीय सुविधाओं, शैक्षिक सुविधाओं, मनोरंजनात्मक सुविधाओं, शाश्वत सम्बन्धी सुविधाओं तथा जीवन के खतरों जैसे- दुर्घटना, बीमारी, पृष्ठा-पम्प्या, प्रसूति आदि के प्रति आर्थिक सुरक्षा से सम्बन्धित विवाद उल्लेखनीय हैं।

(4) संस्थागत कारक (Institutional factors)

औद्योगिक विवादों के संस्थागत कारकों में निम्नलिखित उल्लेखनीय हैं।

- (i) श्रमिक संघ की मान्यता (Recognition of trade union).
- (ii) श्रमिक संघों के बीच प्रतिस्पर्धा एवं प्रतिद्वन्द्वता (Competition and rivalry amongst trade unions).
- (iii) सामूहिक सौदेबाजी की विषय-वस्तु (Subject-matters of collective bargaining)
- (iv) सामूहिक सौदेबाजी की इकाई (Unit of collective bargaining)
- (v) अनुचित श्रम व्यवहार (Unfair labour practices)
- (vi) सामूहिक समझौतों का उल्लंघन (Violation of collective agreements)
- (vii) प्रबंध भागीदारी (Participation in management)
- (viii) परिचरणा पद्धति (Grievance Procedure).

(5) मनोवैज्ञानिक कारक (Psychological factors)

व्यक्तियों के बीच संघर्ष, आचरण सम्बन्धी कुसन्तुलन, श्रमिकों के अधिकार के प्रति प्रबन्धकीय उदासीनता, स्वेच्छाकारी प्रशासन,



(9)

आत्म-अभिन्नता और भागीदारी के अभाव, अनुशासन पर अनावश्यक जोर और औद्योगिक विवादों के कुछ मनो वैज्ञानिक कारण हैं।

(6) सामाजिक सुरक्षा (social security);- जैसे कर्मकार - श्रमिणी, प्रसूति छुट्टियाँ, भविष्य निधि, पेंशन उपदान, बीमारी छुट्टी लाभ, चिकित्सा छुट्टी लाभ

(7) सामूहिक सौदेबाजी (collective bargaining)- जैसे श्रम प्रतिकारक श्रम संघ का चयन और अच्छी मान्यता, सामूहिक सौदेबाजी के विषय, सौदेबाजी का ढाँचा, सामूहिक सभकर्मियों का अनुपालन, अनुचित श्रम-व्यवहार, प्रबंध में श्रमिकों का सहभागिता, परिवर्तन निवारण।

(8) विधिक एवं सौदेबाजी अधिकारों का उल्लंघन (Violation of legal and contractual rights).

कुछ नियोजक श्रम अधिनियमों के उपबन्धों, शोषण आदेशों तथा अधिनियमों का उल्लंघन किया करते हैं। इसी प्रकार वे श्रमिकों को सामूहिक सौदेबाजी के अन्तर्गत या परम्परा से मिलाते रहने वाले अधिकारों को भी अवहेलना कर देते हैं। श्रमिक अपने अधिकारों के अतिक्रमण को रोकने के लिए भी औद्योगिक विवाद उठाया करते हैं।

औद्योगिक विवादों के और भी कई कारण होते हैं, जैसे राजनीतिक, सरकारी नीति का अस्पष्टता, पर्यावरण का प्रभाव आदि। यहाँ औद्योगिक विवादों के सभी विविध कारणों का उल्लेख संग्रह नहीं है।