

या मृत्यु का खतरा बढ़ सकता है।

- **नैतिक दायित्व:** आवश्यक सेवाओं में कार्यरत कर्मियों का नैतिक दायित्व है कि वे **लोक कल्याण को प्राथमिकता** दें।
 - **परोपकार के सिद्धांत** के अनुसार इन पेशेवरों को उन लोगों के **सर्वोत्तम हितों में कार्य करना** चाहिये जिनकी वे सेवा करते हैं, जो उनके हड़ताल करने के अधिकार के साथ टकराव उत्पन्न कर सकता है।
- **सामाजिक अनुबंध:** आवश्यक सेवा प्रदाताओं और समाज के बीच एक **अंतरनिहित सामाजिक अनुबंध** है।
 - इन कर्षेत्रों के पेशेवरों को **लोक कल्याण** को प्रभावित करने वाली ज़िम्मेदारियों सौंपी जाती हैं, और यह विश्वास उनके कर्मचारियों के अधिकारों पर कुछ सीमाएं लगाता है।
- **असंगत प्रभाव:** आवश्यक सेवाओं में हड़ताल से प्रायः कमज़ोर वर्ग प्रभावित होता है, जो इन सेवाओं पर बहुत अधिक निर्भर रहते हैं।
 - उदाहरण के लिये, भारत में डॉक्टरों की किसी भी हड़ताल के दौरान, अस्पतालों और क्लीनिकों के बंद होने से आवश्यक चिकित्सीय सेवाएँ बुरी तरह बाधित हो जाती हैं, जिससे **न्यूनतम आय वाले** परिवारों और **तत्काल स्वास्थ्य आवश्यकताओं** वाले व्यक्तियों जैसी कमज़ोर आबादी को समय पर देखभाल नहीं मलि पाती है।
 - इससे उन लोगों पर पड़ने वाले प्रभाव के बारे में नैतिक चिंताएँ उत्पन्न होती हैं जो व्यवधानों से निपटने में सबसे कम सक्षम हैं।
- **वैकल्पिक विवाद समाधान(ADR): मध्यस्थता एवं पंचनरिणय** जैसे वैकल्पिक तरीकों से पूरण कार्य-स्थगन के बिना शिकायतों का समाधान किया जा सकता है, जिससे विवादों का समाधान करते समय सेवा की नरिंतरता बनाए रखने में सहायता प्राप्त होती है।

पेशेवरों द्वारा हड़ताल पर वभिन्नि दार्शनिक दृष्टिकोण क्या हैं?

- **उपयोगितावाद:** समग्र कल्याण को अधिकतम एवं दुख को न्यूनतम करने के लिये, उपयोगितावाद कार्यों का उनके प्रभावों के अनुसार **मूल्यांकन** करता है।
 - उपयोगितावादी दृष्टिकोण से, यदि समाज पर **समग्र सकारात्मक प्रभाव** अल्पकालिक पीड़ा से अधिक है, उस स्थिति में हड़ताल को उचित माना जा सकता है।
 - उपयोगितावादी अल्पकालिक हानि एवं दीर्घकालिक लाभ के बीच संतुलन पर वचिार करते हैं, तथा यह मूल्यांकन करते हैं कि क्या पेशेवरों के लिये बेहतर परिस्थितियों और उचित वेतन के लाभ, हड़ताल के दौरान जनता के लिये उत्पन्न तात्कालिक खतरों से अधिक हैं।
- **कर्तव्यशास्त्र संबंधी नैतिकता:** कर्तव्यशास्त्र संबंधी नैतिकता **परिणामों के स्थान पर नैतिक कर्तव्यों और सिद्धांतों के पालन** पर केंद्रित होती है।
 - इस दृष्टिकोण के अनुसार, पेशेवरों का दायित्व है कि वे हानि से बचें और आवश्यक सेवाएँ प्रदान करें। चूँकि वे सार्वजनिक हितों की रक्षा करने के पेशेवर दायित्व का उल्लंघन करते हैं, इसलिये **महत्त्वपूर्ण सेवाओं को प्रभावित करने वाली हड़तालों को नैतिक रूप से गलत** माना जा सकता है।
- **सामाजिक अनुबंध सिद्धांत:** यह **व्यक्ति और समाज के बीच अंतरनिहित समझौतों** की पड़ताल करता है तथा पारस्परिक अपेक्षाओं और **ज़िम्मेदारियों** पर प्रकाश डालता है।
 - यह अनुबंध स्वास्थ्य सेवा पेशेवरों जैसे महत्त्वपूर्ण सेवा प्रदाताओं को उनके कार्य की विशेष प्रकृति के कारण **वशिष्ट विश्वास और स्थिति** प्रदान करता है।
 - **तरक के अनुसार**, अनविषय हड़ताल के अधिकार को नलिंबित कर दिया जाना चाहिये, क्योंकि सार्वजनिक हित सर्वोपरि है और यह समाज के साथ उनके अनुबंधों का हिससा नहीं है।
- **गांधीवाद:** गांधीजी हड़तालों को लोगों के वरिद्ध अन्याय को दूर करने के लिये **शांतपूरण प्रतिरोध का एक वैध रूप** मानते थे, तथा इस बात पर बल देते थे कि हड़तालें अहसिक प्रक्रिया एवं स्पष्ट, न्यायोचित मांगों के साथ की जानी चाहिये।
 - उन्होंने केवल तभी हड़ताल की वकालत की जब उसका **कारण वास्तविक** हो तथा **हड़ताल करने वाले एकजुट हों** और साथ ही **अहसि के लिये प्रतिबद्ध हों**।

पेशेवरों द्वारा हड़ताल पर कानूनी दृष्टिकोण क्या है?

- **प्रमुख मामले:**
 - **कामेश्वर प्रसाद [?] [?] [?] [?] बिहार राज्य (1962):** सर्वोच्च न्यायालय ने माना कि हड़ताल का अधिकार संविधान के अनुच्छेद 19(1)(c) (संघ या यूनियन बनाने का अधिकार) के तहत **मौलिक अधिकार नहीं** है।
 - **दिल्ली पुलिस [?] [?] [?] [?] भारत संघ (1986):** सर्वोच्च न्यायालय ने पुलिस बल (अधिकारों पर प्रतिबंध) अधिनियम, 1966 के अधिनियमन और उसके बाद संशोधन नियम, 1970 में किये गए संशोधनों के बाद **अराजपत्रित पुलिस कर्मियों द्वारा संगठन बनाने पर प्रतिबंध** को बनाए रखा।
 - **भारतीय कम्युनिसट पार्टी (M) [?] [?] [?] [?] भारत कुमार (1997):** सर्वोच्च न्यायालय ने बंद (सामान्य हड़ताल) पर प्रतिबंध लगाने के केरल उच्च न्यायालय के नरिणय को बनाए रखा। न्यायालय ने बंद और हड़ताल के बीच अंतर करते हुए कहा कि हड़ताल भले ही वरिध का एक रूप हो, लेकिन बंद नागरिकों के अधिकारों का उल्लंघन करता है।
 - **टी.के. रंगराजन [?] [?] [?] [?] तमलिनाडु सरकार (2003):** सर्वोच्च न्यायालय ने नरिणय दिया कि **कर्मचारियों को हड़ताल करने का मौलिक अधिकार नहीं** है, तथा तमलिनाडु सरकारी कर्मचारी आचरण नियम, 1973 के अंतर्गत हड़ताल पर प्रतिबंध को रेखांकित किया।
- **अंतिम कानूनी परिप्रेक्ष्य:**
 - भारत में, **वरिध करने का अधिकार, भारतीय संविधान के अनुच्छेद 19 के तहत एक मौलिक अधिकार है।** लेकिन **हड़ताल करने का अधिकार मौलिक अधिकार नहीं** बल्कि **वधिक अधिकार** है और इस अधिकार के साथ **औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947** में वैधानिक प्रतिबंध जुड़ा हुआ है।
 - उपरोक्त मामलों से यह अनुमान लगाया जा सकता है कि सर्वोच्च न्यायालय ने माना है कि **भविष्य एवं अभिव्यक्ति की स्वतंत्रता में प्रदर्शन या धरना देने का अधिकार शामिल है, लेकिन हड़ताल करने का अधिकार शामिल नहीं है।**

- इस प्रकार, सर्वोच्च न्यायालय का रुख हड़ताल के अधिकार पर लोक कल्याण और आवश्यक सेवाओं को प्राथमिकता देने के सामान्य सिद्धांत को दर्शाता है, विशेष रूप से सरकारी कर्मचारियों के लिये। हालाँकि, इसका अर्थ यह नहीं है कि सामूहिक सौदेबाजी या वसिध के सभी प्रकार अवैध हैं। न्यायालय का ध्यान आवश्यक सेवाओं को बनाए रखने और सार्वजनिक जीवन में व्यवधान को रोकने पर रहा है।

पेशेवर के रूप में अधिकारों तथा कर्तव्यों में संतुलन कैसे स्थापित करें?

- **न्यूनतम हानि सिद्धांत:** यदि आवश्यक सेवाओं में हड़ताल होती है, तो उसे इस प्रकार से संचालित किया जाना चाहिये कि जनता को न्यूनतम हानि हो। इसमें व्यवधान को सीमित करने के लिये चयनात्मक सेवा वापसी या गैर-आपातकालीन कार्य रोकना शामिल हो सकता है।
- **आनुपातिकता:** हड़ताल के कारण संभावित हानि के समानुपाती होने चाहिये। हड़ताल को छोटी-मोटी शिकायतों के स्थान पर महत्त्वपूर्ण मुद्दों द्वारा उचित ठहराया जाना चाहिये, जो व्यवधान को उचित ठहराते हैं।
- **पारदर्शिता एवं संचार:** हड़ताल के कारणों और उसके प्रभाव को कम करने के लिये उठाए गए उपायों के बारे में स्पष्ट संचार से जनता का विश्वास बनाए रखने में सहायता प्राप्त हो सकती है। पारदर्शिता के माध्यम से जनता की समझ और समर्थन को भी बढ़ावा मिल सकता है।
- **वैकल्पिक विवाद समाधान तंत्र:** हड़तालों का सहारा लिये बिना शिकायतों के समाधान के लिये मज़बूत तंत्र विकसित करने से अधिकारों और कर्तव्यों के बीच संतुलन बनाने में प्राप्त हो सकती है। व्यवधानों को रोकने के लिये मध्यस्थता, पंचनरिणय और अन्य बातचीत तकनीकों को प्राथमिकता दी जानी चाहिये।
- **कानूनी ढाँचे:** कई देशों में कर्मचारियों के अधिकारों और सार्वजनिक सुरक्षा के बीच संतुलन बनाने के लिये आवश्यक सेवाओं में हड़तालों को नियंत्रित करने वाले कानून हैं। इन कानूनी रूपरेखाओं में प्रायः विवादों के दौरान आवश्यक सेवाओं को बनाए रखने के प्रावधान शामिल होते हैं।

नषिकर्ष

विशेष रूप से आवश्यक सेवाओं में पेशेवरों द्वारा की जाने वाली हड़तालों के संबंध में नैतिक बहस, व्यक्तिगत अधिकारों, व्यावसायिक कर्तव्यों एवं लोक कल्याण के बीच एक जटिल अंतरसंबंध प्रस्तुत करती है। यद्यपि हड़ताल का अधिकार शर्म अधिकारों का एक महत्त्वपूर्ण पहलू है, जो शर्मियों को अनुचित परिस्थितियों को चुनौती देने तथा बेहतर शर्तों की वकालत करने में सक्षम बनाता है, कति इसका क्रयान्वयन नैतिक रूप से समस्याग्रस्त हो जाता है जब इससे स्वास्थ्य सेवा जैसी आवश्यक सेवाएँ बाधित होती हैं। इस अधिकार का प्रयोग करने और कमज़ोर आबादी के लिये नरिबाध देखभाल सुनिश्चित करने की ज़िम्मेदारी के बीच तनाव एक सूक्ष्म दृष्टिकोण की आवश्यकता को रेखांकित करता है।

अंततः, संतुलन बनाने के लिये न्यूनतम हानि, आनुपातिकता और पारदर्शिता के सिद्धांतों पर सावधानीपूर्वक विचार करना आवश्यक है। वैकल्पिक विवाद समाधान तंत्र विकसित करने और स्पष्ट संचार सुनिश्चित करने से शिकायतों का समाधान करते हुए हड़तालों के प्रभाव को कम करने में सहायता प्राप्त हो सकती है। इन नैतिक चुनौतियों का विचारपूर्वक सामना करके, पेशेवर लोग सार्वजनिक कल्याण के प्रति अपनी प्रतिबद्धता बनाए रखते हुए अपने अधिकारों की रक्षा कर सकते हैं।