

कार्याच्या समाजशास्त्राचे स्वरूप आणि कक्षा (Nature and Scope of Sociologist of work)

विषयानुक्रमणिका (Contents)

- १.१ उद्देश (Objectives)
- १.२ परिचय (Introduction)
- १.३ कार्याच्या समाजशास्त्राचा अर्थ (Meaning of Sociology of work)
- १.४ मूलभूत संकल्पना (Basic concepts)
- १.५ औद्योगिक कार्य (Industrial work)
- १.६ यांत्रिक कार्याची स्वायत्तता (Automation)
- १.७ कार्य आणि अर्थशास्त्राच्या स्वरूपातील आधुनिक प्रघात (Modern Trends in Nature of work and economy)
- १.८ काम (Work)
- १.९ सारांश (Summary)
- १.१० प्रश्न (Questions)
- १.११ संदर्भ ग्रंथ (References)

१.१ उद्देश (Objectives)

१. यांत्रिकीकरण, उपकंत्राटीकरण व बाह्यसंसाधनीकरणाच्या संदर्भात आजच्या कार्याचे स्वरूप समजणे.
२. सामान्य समाजशास्त्र ज्याला कार्याची सद्य परिस्थिती जाणून घेण्यात रस असतो त्याचे अध्ययन करणे.
३. जागतिकीकरण आणि परकीय देशांकरिता अर्थव्यवस्था मुक्त करणे या संज्ञा समजून घेणे.
४. कार्याच्या समाजशास्त्राच्या विविध प्रघातांविषयी परिचित होणे.

१.२ परिचय (Introduction)

आपल्या समाज कार्याच्या विविध बाबींप्रमाणे, कार्य आणि आर्थिक जीवन प्रचंड बदलातून जात आहे. असे जाणवते की 'वाहकांचा मृत्यू', सामुदायिक एकीकरणाविषयी बातम्या आणि कार्यस्थळावरील माहिती तंत्रज्ञानाच्या प्रभावाविषयी उतरंडीस लागलेले आणि परस्परविरोधी अहवाल अशा उच्चारंशी आपला सामना पदोपदी होतो. तरीही कार्याच्या समकालीन नमुन्याच्या या अती सार्वजनिक बाबींव्यतिरिक्त समाजशास्त्रज्ञांना जीवनावर व कुटुंबावर परिणाम करणाऱ्या कार्यातील बदल जाणून घेण्यात रस आहे.

आज कार्याचे स्वरूप बदललेले आहे. पारंपारीक अर्थाने उद्योग मूर्त वस्तू उत्पादीत करित आहेत. यांत्रिक स्वायत्तता (ऑटोमेशन), संगणकीकरण, उपकंत्राटीकरण, बाह्य संसाधनीकरण (आऊट सोर्सिंग) यामुळे यंत्राच्या साहाय्याने सेवा व यांत्रिक कार्य शक्ती यांच्या संख्येत घट झाली आहे. माहिती क्रांतीमुळे मोठ्या उद्योगातील कार्याच्या संख्येत झपाट्याने घट होत आहे. जेथे बहुतांश सेवा ही संगणकीक प्रक्रियेद्वारे पुरविली जाते आणि तेथे मोठ्या प्रमाणावरील कामगारांची गरज राहिलेली नाही.

उदा. पुणे आणि मुंबईहून कार्य करणारी WNS विशिष्ट हवाई व्यवस्थापन संस्था ब्रिटीश एअरवेजचे माघारी कार्यालयीन हवाई व्यवस्थापन कार्य करू शकते. इतर काही संस्था मानव संसाधन संबंधित कार्यात निपुण असू शकतात असे वेतनपत्रक आणि निवृत्तीवेतन व्यवस्थापन आणि त्यांचे गिन्हाईक मोटोरोला, फिजर सारखे मोठे सामुदायिक असू शकतात. जे जगभरातील गिन्हाईकांना अप्रतिम सेवा पुरवितात. उदाहरणार्थ स्पेक्ट्रा माईड ही बहुराष्ट्रीय कंपनी ई-मेल व्यवस्थापन हिशोब सेवा आणि ज्ञान संपादन सारख्या बऱ्याच सेवा पुरविते.

१.३ कार्याच्या समाजशास्त्राचा अर्थ (Meaning of Sociology of work)

कार्याचे समाजशास्त्र हे सर्वसामान्य समाजशास्त्राचे एक स्वतंत्र क्षेत्र आहे. जे सदस्य परिस्थितीतील कार्य आणि कार्य वातावरण जाणून घेण्यात रस ठेवते. तसेच ते उद्योगांच्या बदलत्या गरजा आणि त्यांचा सध्याच्या पिढीवरील प्रभाव यांच्याशी सुद्धा संबंधीत आहे. व्यवसाय (नोकरी) संधीचे स्वरूप, नविन जागतिक बाजाराचा प्रभाव, भारतीय बाजाराचे बदलते दृश्य आणि एकूणच सेवा देण्यासाठी वैशिष्ट्यपूर्ण कौशल्याच्या स्वरूपात कामगारांची गरज यांचा अभ्यास करण्यासाठी कार्य आणि व्यवसायाचे समाजशास्त्र हे उद्योग क्षेत्रातील नविन विकास आहे.

औद्योगिक समाजशास्त्रासाठी कार्याचे समाजशास्त्र हा एक नविन विषय आहे. ते आर्थिक रचनेच्या अभ्यासाला सामाजिक तत्त्वे प्रयुक्त करते. या रचनेतील, मुल्यातील आणि पायाभूत कल्पनातील बदल त्यांना या विज्ञानात जोडतात. नविन अर्थशास्त्रांच्या गरजांचा अभ्यास करण्यासाठी आपण सध्याच्या व्यवसायांचे स्वरूप व प्रघातावर प्राथमिक जोर देतो. औद्योगिक जागतिक कृतींनी निर्माण केलेल्या आव्हानांना तोंड देण्यासाठी कामगारांच्या नविन पिढीला सुसज्ज राहायला हवे. तसेच त्यांनी धाडसी, धीट, अत्यंत निपुण आणि सुसाध्य पद्धतीत कार्य करण्यास तयार असावयास हवे. उत्पादन, यांत्रिक स्वायत्तता आणि

संगणकीकरणाने विविधवस्तू आणि सेवांसाठी विशिष्ट प्रकारची मागणी निर्माण केली आहे. उत्पादनाच्या उभरत्या नविन गरजांच्या पूर्ततेसाठी कामगाराला पूर्ण सक्षम असावयास हवे. उपभोक्ता मार्केट बहुतरुन अस्थिर आहे त्यामुळे संपूर्ण सेवा सुविधांनी युक्त उत्पादनाची मागणी उत्पादकांना उत्पादनाच्या नविन पद्धती अवलंबण्यास भाग पाडते.

दूरसंचारणातील तंत्रज्ञानविषयक प्रगती जसे इ-मेल आणि इंटरनेटने भारतीय संघटीत कामगार बाजारात वैशिष्ट्यपूर्ण बदल घडविले आहे. इतर तंत्रासोबतचा हा विकास कामगारांच्या पुरवठ्यासह त्याची मागणी संमतोल करण्यात महत्त्वाची भूमिका बजावतो.

मानवी वर्तणूकीचे शास्त्र म्हणून ते भविष्यातील गरजांसाठी स्त्री आणि बालकामगारांवर सुद्धा लक्ष केंद्रीत करते ते विद्यार्थ्यांला औद्योगिक संघटनेच्या बदलत्या स्वरूपाविषयी कार्यवातावरण आणि कामगारांच्या मागणीतील बदल याविषयी अवगत करण्याचा हेतू ठेवते. हा विषय त्यांना नविन आर्थिक पद्धतीच्या आव्हाने पेलण्यास समर्थ बनविण्याची इच्छा ठेवतो.

म्हणून कार्याचे समाजशास्त्र म्हणजे नवीन परिस्थिती अंतर्गत आणि नवीन संदर्भातील संबंधांच्या बदलत्या नमुन्यानुसार उद्योगातील कार्यासंबंधी समस्यांचा नाटकीय अभ्यास येथे नवीन संदर्भाचे उदाहरण म्हणजे जसे जागतिकीकरण.

जागतिकीकरण म्हणजे एखाद्या देशाच्या अर्थव्यवस्थेचे जागतिक अर्थव्यवस्थेत एकीकरण होय. भारतीय संदर्भात हे भारतीय अर्थव्यवस्था परकीय प्रत्यक्ष गुंतवणुकीसाठी खुली करणे व बहुराष्ट्रीय कंपन्यांना भारतीय द्वारे खुली करणे दर्शविते. याचा परिणाम अ) संयुक्त व्यापार, ब) जकात दरातील घसरण, क) आयात कराची पातळी खाली आणण्यात आणि ड) निर्यातीला प्रोत्साहन देण्यात होतो. या उदारीकरण आणि खाजगीकरणाच्या धोरणांपासूनच्या अपेक्षा अती उच्च असल्या तरी सरतेशेवटी आपण अर्थक्षेत्रात बरेच काही संपादन करू शकलेलो नाही, बेरोजगारीचा दर अधिक उच्च पातळी पर्यंत वाढलेला आहे, उद्योग बंद झाले आहेत. कामगार कपात केली जाते आहे आणि नवीन नोकरीच्या संधी निर्माण केल्या जात आहेत. कार्याचे समाजशास्त्र जागतिकीकरणाचा उद्योग कामगार आणि रोजगारावरील प्रभावाचा अभ्यास करते. तसेच ते नवीन आर्थिक धोरणाचा प्रभाव, कमी आकाराच्या (जसे कुटुंब) परिणाम, शैक्षणिक माध्यम किंवा संस्कृतीच्या परिणामाविषयी संपूर्ण माहिती पुरविते. तसेच ते औद्योगिक संबंधांच्या स्वरूपाविषयी आणि व्यापारी एकता आणि त्यांच्या सदस्यांच्या भूमिकेच्या बदलत्या बाबींविषयी निगडीत आहे.

तुमची प्रगती तपासा.

१) कार्याच्या समाजशास्त्राच्या अर्थाची चर्चा करा.

२) कार्याच्या समाजशास्त्राची व्याख्या सांगा.

१.४ मूलभूत संकल्पना (Basic concepts)

कार्य :

कामाचे समाजशास्त्र हे खुद्द कामाशी घनिष्ठ संबंधीत आहे. उद्योगाची काळजी ही त्या आशयाशी किंवा संकल्पनेशी अगदी खरेपणाने संबंधीत आहे. कारण कार्यकृती ही मानवामध्ये सर्वात साधारण बाब आहे. कार्य हा सर्वात्रिक सिद्धान्त आहे मग तो तथाकथित आदिम मानवस्थितीतील असो किंवा संस्कृतीच्या अधिक प्रगत पातळीतील असो. मानवाच्या सर्वसाधारण कामधंद्यात कार्य हा सराव असतो. ज्याची त्यांच्याकडून निसर्गाने आणि समाजाने मागणी केलेली असते. आणि जे लोककल्याणात योगदान ठरते. त्याचवेळेस ते त्याला समाजातील उपलब्ध मालमत्तेत भागीदार होण्याचा अधिकार बहाल करते. यापेक्षा अधिक म्हणजे धर्म किंवा करमणूक यासारख्या इतर सामान्य कृतीशी मूलतः जोडलेल्या अधिक साध्या समाजात अदिम माणूस जसा खातो, नृत्य करतो, किंवा प्रार्थना करतो त्याच पद्धतीने उत्स्फूर्तपणे कार्य करतो. साक्षरपूर्व माणसासाठी कार्य हे जीवनातील इतर मानवी कृतीसारखेच होते.

आपल्यासारख्या सर्वसामान्यांसाठी इतर एका प्रकारच्या कृतीपेक्षा कार्य हे आपल्या जीवनाचा फार मोठा भाग व्यापते. कार्य म्हणजे अशी बाब जी जीवनाला अर्थ प्रदान करते. कार्य स्वतःबद्दल आदर बहाल करते. कार्य किंमत चूकवून किंवा किंमत न चुकवता केले जाऊ शकते. परंतु एखादा निष्ठावंत कार्य करण्यास तत्पर असतो. कार्य म्हणजे एक माध्यम ज्याद्वारे एखादा स्वतःला अभिव्यक्त करतो. क्षमता वापरतो किंवा एखाद्याची सर्व शारीरिक कृती व मानसिक क्षमता वापरतो.

संक्षिप्त ऑक्सफोर्ड शब्दकोश कार्याची व्याख्या अशी करतो की कार्य म्हणजे काही हेतूसाठी उर्जेचा अपव्यय आणि प्रयत्नांच्या पराकाष्ठेचे उपयोजन. अर्थशास्त्रात याची व्याख्या पुढीलप्रमाणे आहे. “उत्पादनाचा एक प्रमुख घटक जास्त शारीरिक किंवा मानसिक श्रम समाविष्ट असून ज्यासाठी रोजगार, पगार किंवा व्यावसायिक फी स्विकारली जाते.” प्रसिद्ध मानववंशशास्त्रज्ञ रेमण्ड फर्थ यांची व्याख्या करतो की, “उत्पन्न निर्माण करणारी कृती” किंवा एक हेतूपुरस्कर कृती ज्यामध्ये आनंद किंवा फुरसतीचा त्याग सोसून उर्जाव्यय लादला जातो. त्याचवेळेस सृजनशील आर. बी. लाल च्या सृजनशीलतेच्या कायद्यात बंधतात की जीवनाच्या जतनासाठी श्रम अत्यावश्यक आहे परंतु हेन्री अँव्हान ने इतर बऱ्याच जणांच्या भावना विचारात घेऊन त्याची व्याख्या अशी केली आहे की एक शारीरिक परिणाम ज्यामध्ये थकवा आणि अतीश्रम समाविष्ट आहेत किंवा एक उत्स्फूर्त जाणीवपूर्वक आणि मुद्दाम केलेला प्रयत्न.

समाजशास्त्राच्या एनसायक्लोपिडीयानुसार कार्य म्हणजे फक्त आर्थिकदृष्ट्या उपयुक्त कृती. पूर्वी कार्याला दैनंदिन कामापासून वेगळे ठेवले जाई आणि समाजातील सर्व सदस्यांना उत्पादक कार्यात म्हणजेच उपजीवीकेसाठी आवश्यक मालमत्ता आणि सेवांच्या उत्पादनासाठी सहभागी होणे गरजेचे होते. बाजार अर्थव्यवस्थेच्या वृद्धीनुसार अर्थार्जन करणारे कामगार इतर सामान्य लोकसंख्येपासून भिन्न धरले जाऊ लागले. अशा प्रकारे ते कार्यात किंवा कार्य बळात असतात. त्यांच्यामुळे समाजाची सामाजिक-आर्थिक रचना बनते असे मानले जाऊ लागले.

प्रत्येक संस्कृतीत बहुतांश व्यक्ती त्यांच्या जीवनातील बराचसा भाग अशा कृतीत गुंतवितात ज्याला कार्य समजले जाते परंतु अशा कृती गृहीणींच्या कार्याची किंमत चुकवू शकत नाहीत. गृहीणींचे कार्य अती इष्टतम असले तरी त्याला आर्थिक दृष्ट्या फायदेशीर समजले जाऊ शकत नाही.

कार्य हे जीवनातील महत्त्वाचे नाटक वठविते. बहुतांश लोक उत्पादनक्षम कृतीत गुंतलेले आहेत. जर्कमी एम रोस्टोने त्यांच्या सरकारमधील व व्यापारातील दीर्घ अनुभवाच्या साहाय्याने कार्याच्या केंद्रीयतेचा सारांश खालील वाक्यात केला आहे.

कार्य हे जीवनाचा गाभा आहे. कार्याचा व्यक्ती व जीवनविषयक मूल्यांसाठीचा सखोल अर्थ विचारात घेऊन कार्य म्हणजे एक चांगला पुरस्कर्ता, कार्य म्हणजे स्वायत्तता यांची किंमत यशात चुकविली जाते आणि ते स्वतःची किंमत आणि स्वयंआदर प्रस्थापित करते. या चौकटीत एक व्यक्ती जी सरळसरळ कृतीशील कामाची गर्दी करते तेव्हा असमाधान हे एक व्यक्ती म्हणून अपयश वास्तविकपणे कबूल करते. एका व्यक्ती म्हणून अपयश म्हणजे समाजातील त्याची नैतिक भूमिका पूर्ण करण्यातील अपयश कारण कार्य हे जीवनमूल्यांच्या केंद्रस्थानी असते. स्वाभिमान कामाच्या समाधानाच्या प्रतिसादाला रंगवितो. ज्यांना कार्य करावेसे वाटत नाही त्यांच्या दृष्टीने जीवनातील मूलभूत मालमत्ता अमान्य करणे आहे. कार्याला नकार म्हणजे समाजातील, कुटुंबातील, मंदिरातील आणि जमातीतील आर्थिकदृष्ट्या उपयोगी व उत्पादनक्षम मार्ग संपादन करणे व पार पाडण्याच्या असमर्थतेला प्रवेश देणे.

जॉर्ज स्ट्रॉज त्यांच्या व्यक्ती आणि त्यांच्या उपजीवीकेच्या अकार्यक्षम प्रकटीकरणाच्या अभ्यासाचा समारोप करतात की असे परिपूर्ण पुरावे आहेत की बरेच (सर्व नव्हे) कामगार कामाप्रती नकारात्मक म्हणजेच कंटाळवाणी आणि आव्हानाविना अशी प्रतिक्रिया देतात. सामुदायिक उत्पादन उद्योगांपासून अभ्यासाची संपूर्ण मालिका दर्शविते की असमाधान (असंतुष्टी) हे लघु काम चक्र, स्वायत्ततेचा अभाव आणि अशा कामाच्या कार्यस्थळावरील नियंत्रण जेथे लक्ष देणे गरजेचे असते परंतु आव्हान नसते यांच्याशी प्रत्यक्षपणे निगडीत असल्याचे दिसते. अशी वस्तुस्थिती गैरहजेरी, संपावर जाणे आणि मानसिक आरोग्याच्या निकृष्टतेचा पाठपुरावा करते.

तंत्रज्ञान आणि विरक्ती मधील एक बहुचर्चित अभ्यास म्हणजे ब्लॉनरचे कार्य आपण नंतर बघूच की त्याने त्याच्या कामाप्रती उपयुक्त प्रवृत्ती जोपासली व कामाला एक अंत न बघता अंताचे साधन म्हणून बघितले. या समस्या पांढरपेशे व निळ्या कामगारांना समानपणे

लागू होत असल्या तरी तेथे पुरावे आहेत की वरील कामांव्यतिरिक्त इतर काही कामांत ते सृजनशील आहेत.

विरक्तीची समस्या ही काही कार्यात जास्त प्रमाणात आहे. कार्य जर नित्याचे व एकसुरी असेल तर कामगाराला कार्यापासून अधिक अलिप्तता वाटेल. उदा. कारखान्यातील यंत्रे व कामगार एकापुढे एक असे एका रेषेत असण्याची योजना परंतु जर कार्यात अधिक लक्षाचा सहभाग देण्याची गरज असेल तर कामगारांना अधिक सक्रियता जाणवेल.

तुमची प्रगती तपासा.

१) कार्य आणि ऑक्सफोर्ड शब्दकोश कार्याची व्याख्या कशी करतो त्याची चर्चा करा.

१.५ औद्योगिक कार्य (Industrial work)

आधुनिक औद्योगिक कार्य हे अतिशय वेगळे आणि वैशिष्ट्यपूर्ण आहे. संपूर्ण उत्पादन हे विविध पातळ्या किंवा टप्प्यांमध्ये विभागले जाते. या प्रत्येक पातळीत एक किंवा अधिक कामगारांच्या विशेषज्ञ गटांचा समावेश असतो. कार्य हे घरापासून फॅक्टरीत गेले आहे. आधुनिक अर्थव्यवस्थेत यंत्रे व उपकरणे ही फॅक्टरीत संचयित झाली आहेत. फॅक्टरीत काम करणाऱ्या लोकांना विशिष्ट कामासाठी प्रशिक्षित केले जाते आणि त्यांना त्या कामासाठी रोजगार मिळतो.

अशा प्रकारच्या कामांच्या विभागणीच्या व्यक्ती व समाजावरील प्रभावाचा बऱ्याच समाजशास्त्रज्ञांकडून अभ्यास केला गेला आहे. औद्योगीकरणाकडे वाटचाल करतांना, कामगारांमधील मजूर कामगार विरक्तीत परिणत होणे अटळ होते. त्यांना फॅक्टरीत रोजगार उपलब्ध आहे. कामगार श्रमावरील नियंत्रण गमावून बसतात. त्यांना नित्याचे काम करणे भाग पडते व त्यांचे कार्य कडक शिस्तीचे व अटळ होते. भांडवलशाही पद्धतीतील कामगार अखेरीस कार्याप्रती उपयुक्त कल जोपासतात. मार्क्सने पहिले व मत मांडले आहे की उपजिवीका चालविण्या व्यतिरिक्त हे दूसरे तिसरे काहीही नाही.

मार्क्सचा विश्वास होता की कार्य मानवाला त्याच्या मूलभूत गरजा, त्यांची व्यक्तीगतता व त्याची मानवता पूर्ण करण्यासाठी सर्वात महत्त्वाचे व अत्यावश्यक साधन आहे. परंतु अजूनपर्यंत कार्याला अशा परिपूर्ण अर्थाने जाणलेले नाही. त्याचप्रकारे रॉबर्ट ब्लॉनरने (वर नमूद केले आहे) तंत्रज्ञान व विरक्ती मधील संबंधाचा अभ्यास करण्यासाठी प्रयोग केले आहेत.

डर्किमने जेव्हा भूमिकेच्या विशेषतेद्वारे सामाजिक एकतेच्या मजबुतीकरणावर जोर दिला तेव्हा तो आशावादी होता. परंतु तो असंबद्ध परिस्थितीविषयी ताकीद देतो.

तुमची प्रगती तपासा.

१) आधुनिक औद्योगिक कार्य म्हणजे काय ?

१.६ स्वायत्तता (Automation)

रॉबर्ट ब्लॉनरने कामगार, त्यांचे कौशल्य आणि त्यांच्या जबाबदारीच्या पातळीतील स्वायत्ततेच्या प्रभावाची तपासणी केली आहे. सामान्यतः स्वायत्तता म्हणजे मानवी हस्तक्षेप रहित यंत्राद्वारे केलेले कार्य रॉबर्ट ब्लॉनरने त्यांच्या सुप्रसिद्ध प्रभावी अभ्यासात, अलिनेशन फ्रिडम् १९६४, तंत्रज्ञानाची वेगवेगळी पातळी असलेल्या चार वेगवेगळ्या उद्योगधंद्यातील कामगारांचे अनुभव तपासले.

जेव्हा त्याने पहिले की विरक्तीकडे नेणारी महत्त्वाची बाब म्हणजे खंडीभवन तेव्हा त्याने त्या समस्येचे विविध पैलू ओळखले. जसे शक्तीहीनता, अर्थहीनता, एकाकीपणा आणि स्वतःबद्दलचा दुरावा जेव्हा एखादा कामगार कमाल पुनरावृत्ती आणि तुलनात्मक दृष्ट्या अर्थहीन काम करत असतो. तसेच त्याच्या परिस्थितीवर त्याचे फारसे नियंत्रण नसते आणि सहकाऱ्यांपासून अलिप्त असतो. तेव्हा अशी जाणीव वाढते. त्याने निष्कर्ष काढला की असेम्ब्ली लाइन (यंत्रे एका मागोमाग एका रेषेत) वरील कामगार सर्वात अधिक विरक्त होते. परंतु विरक्तीची ती पातळी कार्य स्थळावर काही प्रमाणात सैल होती. सैल स्वायत्तता.

दुसऱ्या शब्दात म्हणजे ब्लॉनरने मत मांडले की विरक्ती कमी करण्यासाठी कारखान्यांमधील स्वायत्ततेचा परिचय जबाबदार आहे. स्वायत्तता कार्यबळ एकत्रित करण्यास मदत करते जे कार्यबळ तंत्रज्ञानाचा इतर स्वरूपाच्या अभावी आहे. हॅरी ब्रेव्हरमॅनने त्याच्या प्रसिद्ध लेबर अँड मोनोपॉली कॅपीटल, १९७४ मध्ये एक अगदी वेगळा सिद्धान्त मांडला होता. त्यांच्या दृष्टीने स्वायत्तता ही औद्योगिक कामगार बळाच्या एकूणच अकुशलतेचा भाग होती. टेलरिस्ट संघटन तंत्र लादून आणि कामगार प्रक्रिया विशेष कार्यात खंडित करून व्यवस्थापक औद्योगिक व्यवस्था आणि आधुनिक कार्यालय अशा दोन्ही ठिकाणच्या कार्यावर नियंत्रण आणण्यात सक्षम ठरले. तंत्रज्ञानाच्या शिरकावाने कामाची एकूणच प्रतवारी कमी झाली. सृजनशील मानवी स्रोतासाठीच्या गरजा मर्यादीत करून जरी त्याची गरज असली तरी त्याऐवजी अप्रतिसादात्मक न विचार करणारे शरीर (यंत्र) तेच अकुशल कार्य अखंडपणे सादर करण्यास सक्षम आहे.

तुमची प्रगती तपासा.

१) स्वायत्तता स्पष्ट करा आणि माहिती तंत्रज्ञानाची व्याख्या द्या.

१.७. कार्य आणि अर्थशास्त्राच्या स्वरूपांतील आधुनिक प्रघात (Modern Trends in Nature of work and economy)

आजच्या अर्थशास्त्राला आपण माहिती अर्थशास्त्र म्हणतो. आज आपण एक नविन प्रकारच्या समाजाकडे वाटचाल करत आहोत जो प्राथमिकपणे उद्योग धंद्यावर आधारित नाही. म्हणजे उद्योगधंद्याच्या पलीकडील युग विकासाचा एक टप्पा जो या नवीन सामाजिक क्रमाचे वर्णन करतो, तो विविध मार्गांनी गुंफलेला आहे. या नवीन समाज व्यवस्थेचा उद्योगोत्तर समाज, माहिती युग, नवीन अर्थशास्त्र म्हणून वर्णिले जाते तथापि माहिती अर्थशास्त्र हे सर्वसामान्य आहे.

सर्वसामान्यपणे ज्ञान अर्थशास्त्राला विनंती करते ज्यामध्ये कल्पना, माहिती आणि ज्ञानाचे प्रकार हल्ल्यासाठी आणि आर्थिक वृद्धीसाठी पुढाकार घेतात. एक ज्ञानी कामगार तो असतो. जो बहुत करून आराखडा काढणे विक्रीशास्त्र, मुर्तमालमत्तेच्या विक्री व सेवेत सहभागी असतो.

लोक सेवा, अनुमान, माहिती आणि पृथक्करण पुरवून त्यांचा चरितार्थ चालवितात. मग ते टेलिफोन कॉल सेंटर, कार्यालय, एक सरकारी विभाग किंवा एखाद्या वैज्ञानिक प्रयोगशाळेत हे औद्योगिक नोकरीच्या पूर्ण विरोधात आहे. ज्यामध्ये शारीरिश्रम समाविष्ट असतात आणि स्पष्ट व खरेखुरे परिणाम निर्माण करते. परंतु आज व्यक्तीचे कार्य हे ज्ञानाचे कार्य आहे, सल्लामसलतीचे कार्य आहे व जे माहितीच्या उपयोजनाने केंद्रीत होत आहे ते प्रत्यक्षपणे काहीही निर्माण करत नाही आणि K.P.O (नॉलेज प्रोसेसिंग आर्गनायझेशन)च्या पारंपारिक पद्धतीत नोंदले किंवा भोगले जाऊ शकते.

ज्ञान आधारित उद्योग उच्च तंत्रज्ञान, शिक्षण प्रशिक्षण, संशोधन आणि विकास आणि आर्थिक गुंतवणूक विभाग यांचा समावेश करून मुख्यत्वे करून समजले जातात. सरकार सार्वजनिक शिक्षणात गुंतवणूक करत आहेत. सॉफ्टवेअर विकासावर आणि संशोधन विकासावर खर्च करत आहे.

१) माहिती तंत्रज्ञान :

कंपनी जो व्यवसाय करतात त्याचे मार्ग इंटरनेट ई-मेल, टेलीकॉन्फरन्सींग आणि ई कॉमर्स बदलवत आहेत. परंतु दैनंदिन आधारावर कार्य करणाऱ्या कामगारांच्या मार्गावर सुद्धा परिणाम करतात. ग्लूनर त्याच्या आशावादी दृष्टीकोनातून मत मांडतो की माहिती

तंत्रज्ञान कार्य करण्याचे नविन व अधिक लवचिक मार्ग उद्भवण्यास परवावगी देऊन कार्यात क्रांती घडवेल. कामगारांना कार्य प्रक्रियेतील इन पूट वरील नियंत्रणास अधिक स्वातंत्र्य दिले जाईल. समाज शासज्ञ जोर देतात की तंत्रज्ञानाची ताकद खुद्द कार्याचे स्वरूप व कक्षा ठरविते. एका दृष्टीने माहिती तंत्रज्ञान अधिक रोजदारांना निर्णय घेण्यावर गुंतवण्यासाठी आणि कंपनीच्या दैनंदिन बाबींशी कामगारांना घनिष्ट आणण्यासाठी कठोर पदानुक्रम तोडू शकते. दुसऱ्या दृष्टीने असे मानले जाते की कंपनीच्या दैनंदिन बाबींशी घनिष्टता समोरासमोरील अन्योन्य क्रिया कमी करते, जबाबदारीचे बंदिस्त मार्ग बघते आणि कार्यालयाला स्वयंपूर्ण वेगळ्या विभागात रुपांतरीत करते.

२) कार्याचे परिवर्तन:

मागील तीन दशकांपासून विविध क्षेत्रात लवचिक कृती योजना सुरु करण्यात आल्या आहेत. ज्यामध्ये उत्पादन विकास, उत्पादन तंत्र, व्यवस्थापन रीत, कार्य वातावरण, नोकरवर्गाचा सहभाग आणि खरेदी-विक्रीचे शास्त्र यांचा समावेश आहे. हा उद्योगोत्तर टप्पा आहे किंवा दुसरा औद्योगिक टप्पा आहे यामध्ये लवचिकता आणि नाविन्यपूर्ण उपक्रमांची चरम सीमा गाठत आहे. जेणेकरून वैविध्यपूर्ण गिन्हाईकांच्या उत्पादनाची मागणी पूर्ण केली जाईल. लवचिक उत्पादनाची किंवा लवचिक विशेषतेची कल्पना म्हणजे अती कुशल कामगार, ज्यांच्याजवळ नाविन्यपूर्ण उत्पादन तंत्र आणि तंत्रज्ञानाचे नवीन प्रकार आहेत. त्याचे लहान रूप आहे. मोठ्या प्रमाणावर मालमत्ता तयार करण्याऐवजी कमी प्रमाणात व व्यक्तिगत स्वरूपात मालमत्तेच्या उत्पादनासाठी, आराखडा पर्याय वैशिष्ट्यांमधील बदल पुन्हा पुन्हा केले जातात. या गरजापूर्तीसाठी कंपनीला त्यांच्या उत्पादनमार्गाचे वैविध्यकरण करणे गरजेचे आहे.

अ) गळ उत्पादन:

हे संघ कार्याप्रमाणेच आहे जेथे कामगार संघ कार्य सदस्यांप्रमाणे कार्य करतात. एकत्र येतात आणि उत्पादन समस्या सोडवतात. उदा इक्व्यालिटी सायकल ग्रुप.

ब) बहुकौशल्यता:

नविन प्रकारचे कार्य नोकरदाराला एकच वैशिष्ट प्रकारचे कार्य पुन्हा पुन्हा करण्याऐवजी विविध कार्यात गुंतवून त्यांच्या कौशल्याची व्याप्ती वाढविण्यास मदत करतात. जबाबदारीचे विस्तृत क्षेत्र पेलण्यास सक्षम असलेल्या बहुकौशल्यपूर्ण कार्यबळाला उत्तेजन देण्यासाठी समुह उत्पादन आणि संघकार्याकडे बघितले जाते आणि अशा प्रकारे हे उच्च उत्पादकता आणि मालमत्ता व सेवेच्या चांगल्या दर्जाकडे घेऊन जातात असे नोकरदार जे त्या कामात विविध प्रकारे योगदान देण्यास समर्थ असतात. ते समस्या सोडवण्यात व भविष्यकालीन योजना तडीस नेण्यात अधिक यशस्वी होतील.

क) स्त्रिया आणि कार्य :

आतापर्यंत पश्चिमात्य देशात पगारी कार्य हे मुख्यत्वेकरून पुरुषांचे क्षेत्र होते. आज अधिकाधिक स्त्रीया कामगारबळात समाविष्ट होत आहे. बहुतांश युरोपियन देशात १६ ते

६० वर्षांच्या दरम्यानच्या कामगार बळातील ३५ ते ६० टक्के स्त्रिया त्यांच्या घराबाहेरील पगारी नोकरी करतात.

स्त्री व पुरुषांच्या आर्थिक कृतीतील दरी सध्याच्या दशकात भरत आलेली आहे याला अनेक कारणे आहेत.

- १) स्त्रीयांशी आपसुकपणे व पारंपारिकपणे संबंधीत असलेल्या कामाच्या कक्षा व स्वरूपात बदल झालेले आहेत आणि घरगुती क्षेत्रे बाळजन्म कमी झालेला आहे. आणखी म्हणजे बऱ्याच घरगुती कामांचे यांत्रिकीकरण, घर चालवण्यासाठी आवश्यक असलेला वेळ कमी करण्यास मदत करते.
- २) घरगुती आर्थिक दबाव आणि बेरोजगारीतील वाढ अधिकाधिक स्त्रीयांना पगारी कार्य करण्यास भाग पाडते.

सरतेशेवटी हे लक्षात घेणे महत्त्वाचे आहे की बऱ्याच जणांची इच्छा असते की स्त्रियांना कामगार बाजारात प्रवेशासाठी निवडावे. मग ते व्यक्तीगत समाधानाच्या इच्छेसाठी असो किंवा स्त्रियांच्या १९६० आणि १९७० च्या समानतेच्या चळवळीच्या प्रतिसादासाठी असो.

परंतु असे पक्के लक्षात आले आहे की कार्यस्थळावर स्त्रियांना नेहमी असमानतेला तोंड द्यावे लागते. त्यांना फक्त कमीच पगार मिळतो असे नव्हे तर त्यांना अशीच नोकरी मिळते जी कमी कौशल्यपूर्ण आहे आणि ज्यात जास्ती आव्हाने नाही. अशा नोकरीला स्त्री योग्य नोकरी म्हणतात. व्यावसायिक लैंगिक विभक्तीकरण अशा वस्तुस्थितीशी संबंधित आहे ज्यात पुरुष व स्त्री योग्य कार्य कोणते या प्रचलित समजुतीवर आधारीत पुरुष व स्त्रिया योग्य कार्य कोणते वेगवेगळ्या प्रकारच्या कार्यात संचयित झालेले आहेत.

कार्यसुद्धा व्यावसायिक आहे किंवा व्यवसायाची संकल्पना ही कार्यापेक्षा वेगळी आहे कारण व्यवसाय मोबदला स्वरूपात नेहमीच काहीतरी देतो. म्हणून व्यवसाय म्हणजे कोणत्याही औद्योगिक संघटनेत रोजगार किंवा पगाराच्या बदल्यात केलेली नोकरी. सर्व समाजात, कार्य हा अर्थशास्त्राचा पाया आहे. कार्याशिवाय उत्पादन नसते.

३) कार्याचे भविष्य :

जागतिक अर्थशास्त्र आणि लवचिक कामगार बळाच्या मागणीच्या प्रभावाच्या अनुषंगाने काही समाजशास्त्रज्ञ आणि अर्थशास्त्रज्ञांनी मत मांडले आहे की भविष्यात अधिक लोक हे अधिकारी कामगार होतील. त्यांच्या जवळ अधिकार कौशल्य असेल म्हणजेच निरनिराळे कार्य कौशल्य आणि अधिकार असतील जे ते त्यांच्या कार्यकालीन जीवनात विविध कामांच्या दरम्यान वापरतील. तुलनात्मक दृष्ट्या फक्त फार थोड्या प्रमाणावरील कामगारांजवळ सध्याच्या अर्थाने सततची उपजीविका असेल.

तुमची प्रगती तपासा.

१) कार्याचे आधुनिक प्रधान म्हणजे काय ?

१.८ काम (ऑक्युपेशन) (Work)

काम म्हणजे व्यवसाय किंवा कार्य जे व्यक्तीला पूर्ण दिवसभर गुंतविते आणि म्हणजे हे उपजीवेकेचे संसाधन असते. अशा प्रकारे काम ही संज्ञा पगाराच्या बदल्यात केल्या जाणाऱ्या पूर्ण वेळ सहेतूक कृतीकरीता वापरली जाते. अर्थशास्त्राच्या दृष्टीने काम म्हणजे कार्य.

एखाद्या व्यक्तीचे काम हे त्याचे उत्पन्न, त्याचा समाजातील दर्जा, त्याची स्वतःची वृत्ती आणि त्याची शैक्षणिक किंवा तांत्रिक पात्रता दर्शविते. तसेच काम हे व्यक्तीची जीवन जगण्याची पद्धती, त्याची महत्त्वाकांक्षा आणि त्याचा कार्याप्रती कल सुद्धा ठरविते. काम अतिशय महत्त्वाचे आहे ते पूर्ण जीवन ठरविते. व्यक्ती जेव्हा तरुण असते तेव्हा ते स्वतःला विशिष्ट कामात प्रशिक्षित करतात. एखाद्या कामाचे कौशल्य शिकण्याकरीता ते पुरेसा वेळ अर्पण करतात व त्या कामाचा सरावसुद्धा करतात. कुठल्याही अध्ययनाला अधिक वेळ दिल्यास त्या कामाचा दर्जा उच्च बनतो. हे व्यवसायाचे सुत्रसुद्धा आहे.

एखाद्या कामातील एखादा व्यवसाय जो दीर्घ प्रशिक्षणाने शिकलेला असतो तो विशिष्ट क्षेत्रात आत्मविश्वास, अधिकारीपणा आणि कौशल्यपूर्ण ज्ञान निर्माण करतो. तो व्यवसाय त्या व्यक्तीला त्याचे काम स्वतंत्रपणे करण्याला अधिकारत्व सुद्धा देतो. परंतु बहुतेक व्यक्ती जास्त वेळ अर्पण करू शकत नाही आणि ते कोणतीही नोकरी त्यांची क्षमता व आवडीप्रमाणे स्विकारतात.

काम ही अशा प्रकारे उत्पादक कृती आणि खास करून औद्योगिक कृती आहे. औद्योगिक किंवा बऱ्याच कृतींसाठी कार्याला श्रम संबोधतात. म्हणजेच अशी कृती जी व्यक्तीकडून पैशाच्या किंवा जीवनाच्या चरितार्थाच्या हेतूच्या बदल्यात केली जाते. श्रमिक हा उत्पादनाचा प्राथमिक घटक आहे. याची भूमिका महत्त्वाची समजली जाते कारण हा उत्पादनक्षमच असतो असे नव्हे तर तो इतर घटकांना उत्तेजित सुद्धा करतो आणि त्यांना उत्पादन हेतूस्तव उपयोगी सुद्धा बनवितो. म्हणून एखाद्या देशातील श्रमिक बळाचा आकार हा आर्थिक कृतीच्या पातळीसाठी निर्णायक व महत्त्वाचा आहे.

कामाचे मुख्यत्वेकरून तीन टप्प्यांत वर्गीकरण केले जाऊ शकते. प्राथमिक, द्वयम तृतीय वनशेती, पशुपालन, मत्स्यपालन (मासेमारी), कुक्कुटपालन, खाणकाम (खनिज) दगडी खाणकाम यांना प्राथमिक काम समजले जाते. तुलनात्मकदृष्ट्या मागासलेल्या देशांमध्ये

लोकसंख्येचा बराचसा भाग अशा कामांमध्ये गुंतून असतो. काही विकसित तसेच अविकसित देशांमध्ये मासेमारी ही महत्त्वाची कृती आहे. जपान, नॉर्वे आणि इंग्लंडमध्ये हा बऱ्याच लोकांना रोजगार पुरवितो. डेन्मार्क आणि अर्जेन्टिना हे पशुपालन, दुग्धव्यवसाय व कुक्कुटपालनासाठी प्रसिद्ध आहेत. वनशेती ही कॅनडा आणि मयांमा मधील महत्त्वाची कृती आहे. परंतु एकूणच देशाचे आर्थिकदृष्ट्या अवलंबित्व वाढल्यास प्राथमिक कृती कमी होतात. जवळजवळ सर्व विकसित देशांनी उद्योग धंदे व त्यानंतर त्यांच्या टिकावू विकासासाठी प्रांतीय कृतींचा विकास अवलंबिलेला आहे. तसेच बिगर शेती कामगार बळाच्या प्रमाणातील अधिक वाढ खरेखुरे राष्ट्रीय उत्पन्न वाढवण्याकडे घेऊन जाते.

प्राथमिक कृतीत अवलंबिलेले कामगार भडीमार तंत्र कमी उत्पादनात परिणत होते. बऱ्याच देशांमध्ये अती उच्च भांडवल प्रेरीत, अती आधुनिक, यांत्रिक उत्पादन तंत्रज्ञान वापरणे शक्य नाही कारण ते देश अती औद्योगिकरण झालेले देश नाहीत आणि खुपसे लोक दुय्यम व तृतीय विभागात गुंतलेले आहेत.

तृतीय उत्पादन उद्योग आणि लघुउद्योग व कुटीरोद्योग हे या प्रकारात मोडतात. यात गुंतलेल्या कामगारांचे प्रमाण कमी आहे. भारतात ही टक्केवारी खूपच कमी आहे. दुय्यम क्षेत्रात सुद्धा केवळ १२ टक्के रोजगाराच्या दृष्टीने मोठ्या प्रमाणावरील उत्पादक उद्योग हे कमी महत्त्वाचे आहेत. या उलट, लघु व कुटीरोद्योग अधिक रोजगार पुरवितात. १९९० मध्ये श्रमिक बळाच्या ८२.२ टक्के लोक लघुउद्योगात तर १७.८ टक्के लोक मध्यम गटात गुंतलेले होते.

व्यापार, वाहतुक, दळणवळण, बँकींग, विमा इ. तृतीय विभागात मोडतात. त्यांना 'सेवा उद्योग' असे सुद्धा संबोधले जाते. सामान्यतः तृतीय विभागातील उत्पादकता उच्च असते. काही वेळेस दुय्यम उद्योगापेक्षासुद्धा ती अधिक असते. दुय्यम व तृतीय विभागात गुंतलेल्या कामगारांची उच्च टक्केवारी आर्थिक प्रगतीला चालना देते व प्रतीत करते. जागतिक विकास अहवाल, १९९७ नुसार १९९० मध्ये ज्यावेळेस विकसित देशात कामगार बळाच्या ४५.७० टक्के लोकांना तृतीय विभागात रोजगार दिला त्याचवेळेस भारत या विभागात त्यांच्या कामगार बळाच्या केवळ २० टक्के लोकांना नोकरी देऊ शकला.

एखाद्या देशातील व्यक्तीचे काम हे दरडोई उत्पन्नाची पातळी सुद्धा ठरविते अशा सर्वच देशात जेथे दरडोई उत्पन्न कमी आहे तिथे राष्ट्रीय उत्पन्नाचा बराचसा भाग प्राथमिक विभागातील तयार होणाऱ्या मालमत्तेवर खर्च केला जातो. या देशातील बरेचसे श्रमिक बळ शेती, पशुपालन, मत्स्योत्पादन आणि वनशेतीत गुंतलेले आहेत. जेव्हा वृद्धी घडून येते आणि दरडोई उत्पन्न वाढते तेव्हा उत्पादित मालमत्तेची मागणी वाढते आणि त्याला प्रतिसादात्मक निष्पत्तीसुद्धा विस्तृत केली जाते. यामुळे दुय्यम विभागात अधिक नोकरीच्या संधी निर्माण होतात.

काम कौशल्यानुसार ठरविले जाते. अकुशल काम निरक्षर लोकांकडून केले जाऊ शकते कारण त्याला शारिरीक श्रमाची गरज असते. अर्धकुशल कामाला थोडे ज्ञान व मानसिक क्षमतेची गरज असते तर कुशल कामाला उच्च शारिरीक व मानसिक क्षमतेची

गरज असते. काही कामधंदे स्त्रैण असतात (स्त्रीयोग्य) तर काही पुरुषी असतात. कामधंद्याच्या प्रकारावर अवलंबून स्त्रीया सामान्यतः कमी कुशल कामधंदे व्यापतात तर पुरुष अधिक कठीण, शारिरीकदृष्ट्या खडतर किंवा कुशल कामधंदे व्यापतात.

रुढी प्रमाणे भारतात जात सुद्धा काम ठरविते. उच्च जातीचे स्वच्छ, सामाजिक दृष्ट्या उच्च दर्जायुक्त कामधंदे जसे अध्यापन, धार्मिक विधी पार पाडणे, धान्य उत्पादन करणे इत्यादीत गुंतलेले असतात आणि प्रदुषणयुक्त कामधंदे निम्न जातीला दिले जात होते.

काम हे कार्याचा कल सुद्धा ठरविते. लॉक वूड नमूद करतो की कामगार कामाची व्याख्या प्राथमिकपणे समाप्तीचे साधन व विशेषतः त्यांचे जीवनमान उंचावण्यासाठी पैसा मिळवण्याचे साधन म्हणून करतो. ते त्यांच्या कंपनीशी तीव्रतेने जुळलेले असतात आणि सामान्यतः त्यांच्या नोकरवर्गाला विधायक बाजूने पाहतात. ब्लॉनर त्याच्या प्रसिद्ध अलिनेशन अँड फ्रीडम (विरक्ती व स्वातंत्र्य) या अभ्यासात त्याच्या कार्याच्या तंत्रज्ञानात जे कामगाराचे वर्तणूक व प्रवृत्ती ठरविते त्यावर जोर देतो काम जर असेंब्ली लाइन प्रोडक्शन मध्ये उदा. ऑटोमोबाईल इंडस्ट्री, तर ते कार्य कामगारात विरक्ती किंवा उदासिनता निर्माण करते. येथे कामगाराचा त्याच्या कार्यावर फार थोडे नियंत्रण असते. ती लाईन त्याच्या कार्याचा वेग आणि पातळी जसे हालचालीचे स्वातंत्र्य ठरविते तेथे कौशल्यपूर्ण अनुमान किंवा पुढाकाराला फारच थोडा वाव असतो असे कंटाळवाणे कामधंदे, थकवा, आवडीचा अभावात परिणत होतात आणि पर्यायाने अर्थहीनतेला जबाबदार ठरतात.

तुमची प्रगती तपासा.

१) कामाचे पृथक्करण करा आणि ते कार्याचा कस, कसा ठरविते ते स्पष्ट करून सांगा.

१.९ सारांश (Summary)

ब्लॉनरसाठी वस्त्रोद्योगातील तंत्रज्ञान अर्थपूर्णता व कार्याच्या हेतूकरीता फार थोडी संधी प्रदान करतात. उत्पादनाचे प्रमाणीकरण केले जाते आणि कामगार फक्त काही नित्याच्या क्रिया करतो. त्याच्या कार्यात फारच थोडे कौशल्य व विविधता सामावते आणि अंतिम स्थितीतील उत्पादनास त्याचे योगदान अल्प असते.

१.१० प्रश्न (Questions)

१) कार्याचे समाजशास्त्र कार्याचे आधुनिक स्वरूप आणि अर्थशास्त्राच्या संदर्भात स्पष्ट करा.

- २) कार्याच्या समाजशास्त्राच्या अर्थाची कार्याचे आधुनिक स्वरूप, जागतिकीकरण आणि स्वायत्ततेसह चर्चा करा.
- ३) कार्याच्या समाजशास्त्राची व्याख्या करा आणि कार्याचे भवितव्य सांगा.

१.११ संदर्भ ग्रंथ (References)

१. रामास्वामी इअ अँड रामसवारी ४ १९८१, इंडस्ट्री अँड लेबर ऑक्सफर्ड युनिव्हर्सिटी पुणे, दिल्ली.
२. अस्वथापा, के-२००५ ह्युमन रिसोर्स अँड परसोनल मॅनेजमेंट मॅगम हील, न्यु दिल्ली.
३. देसाई व्ही २००० डायनॉमिस ऑफ ईटरप्रेन्युअल डेव्हलपमेंट अँड मॅनेजमेंट, २००० हिमालया पब्लिशिंग हाऊस, मुंबई.
४. दत्त अँड सुधारामा २००७, इंडियन इकॉनॉमी, एस चंद पब्लिकेशन, न्यु दिल्ली.
५. ड्रगेल एस २००६, द सोशियलॉजी ऑफ वर्क, सागे पब्लिकेशन युनायटेड किंग्डम.
६. हरल्याबॉस एम अँड हिल्ट आर. एम. सोशियलॉजी १९८३, थिअम्स अँड प्रस्पेक्टिव ऑक्सफर्ड युनिव्हर्सिटी प्रेस, न्यु दिल्ली.
७. मिश्रा अँड पुरे २००७, इंडियन इकॉनॉमी, हिमालया पब्लिकेशन अवर.
८. शेन्डइडर ई.व्ही. १९८३, इंडस्ट्रीयल सोशियलॉजी मॅग्रो हिल, न्यु दिल्ली.
९. व्हिल्बर्ट एम. १९६९ इम्पॅक्ट ऑफ इंडस्ट्री, पिटेन्स हॉल ऑफ इंडिया प्रा. लि. न्यु दिल्ली.



कार्य वातावरण आणि कार्य वर्तन (Work Environment and work Behavior)

विषयानुक्रमाणिका (Contents)

- २.१ उद्देश (Objectives)
- २.२ परिचय (Introduction)
- २.३ कार्यवातावरण आणि कार्यवर्तनाचा अर्थ (Meaning of work environment and work behaviour)
- २.४ कार्यवर्तनावर परिणाम करणारे घटक (Work behavior is influenced by following factors)
- २.५ सारांश (Summary)
- २.६ प्रश्न (Questions)
- २.७ संदर्भ ग्रंथ (References)

२.१ उद्देश (Objectives)

- १) शहरी व ग्रामिण क्षेत्रातील कार्यजगतातील गतीशीलतेशी विद्यार्थ्यांचा परिचय करून देणे.
- २) भारतीय कार्यवातावरण आणि त्यांच्या कार्यवर्तनावरील परिणाम यांच्या गुंतागुंतीसंबंधी जाण विकसीत करणे.
- ३) चांगल्या कार्यपरिस्थिती विधायक कार्यवर्तनाकडे घेऊन जातात आणि त्यामुळे कार्यकामगिरीत मदत करतात ही वस्तुस्थिती समजून घेणे.

२.२ परिचय (Introduction)

कार्यवातावरणाचा हेतू म्हणजे भौतिक कार्य परिस्थिती स्थापन करणे व टिकवणे ज्या व्यक्तीला अनावश्यक किंवा अयोग्य विचलनाशिवाय त्यांचे कार्य कार्यक्षमतेने आणि एकाग्रतेने करण्यास मदत करते. कार्यवातावरणाला याची खात्री करायला हवी की ते लागू होणारे कायदे व नियमांना अनुरूप आहेत, कामगिरी वाढवण्यासाठी सुधारणा घडवणे, कामगिरीतील अडथळे दूर करणे आणि विचलन कमीत कमी करणे.

२.३ कार्यवातावरण आणि कार्यवर्तनाचा अर्थ (Meaning of work environment and work behavior)

नोकरांची कार्यक्षमता आणि समाधानावर कार्यवातावरणाची महत्त्वाची छाप असते. अर्थातच एक अधूक, हवेचे एक निकृष्ट आवाहन आणि गर्दीयुक्त कार्यठिकाण कार्यक्षमतेला मारक ठरते. निकृष्ट कार्यपरिस्थिती अधिक प्रमाणात थकवा, बेपर्वाई, गैरहजेरी आणि बेशिस्तीला अर्थात नोकरांमध्ये कारणीभूत ठरते असे आढळून आले आहे. कार्यकामगिरी आणि वर्तनावर कार्याच्या भौतिक परिस्थितीं जसे गोंधळ, प्रकाशयोजना, उष्णता, आर्द्रता इ. चा सतत परिणाम होत असतो. आता हे अधिकाधिक जाणवले आहे की उत्पादकता, मानसिक धैर्य, गैरहजेरी, थकवा, अपघात यांच्याशी संबंधीत बऱ्याच कार्यवर्तन समस्या कार्यपरिस्थितीच्या दर्जाच्या वाढीव जाण च्या साहाय्याने सोडवल्या जाऊ शकतात.

जेथे शक्य असले तेथे गोंगाटाला अटकाव करणाऱ्या उपाययोजनांचा अवलंब करावयास हवा. कारखान्यातील परिस्थितीत गोंधळ संपूर्णपणे दूर करणे शक्यही नाही वा इष्टही नाही तरी त्याला मर्यादित आवाक्यात ठेवण्यासाठी काही प्रयत्न करावयास हवे.

कार्यस्थळावरील योग्य प्रकाशयोजनेचा परिणाम मानवी कामगिरीत महत्त्वपूर्ण योगदान देण्यात आढळून आला आहे. प्रकाशाच्या पातळीचे महत्त्व हातातील कार्यानुसार बदलते म्हणजेच चांगली व योग्य प्रकाश योजना पार पाडावयाच्या दृष्य कार्यावर अवलंबून असते. ठोस प्रकाशयोजना आनंदीवृत्ती निर्माण करते आणि कार्यक्षमता व उत्पादकतेत अंशतः सुधारणा घडवते.

माणसाला जर उष्ण वातावरणात तोंड देत राहायचे असेल तर त्याचे त्याच्या महत्त्वाच्या अवयवांचे तापमान सिमित मर्यादेतच ठेवायला हवे. त्याच्यावर उष्णतेचा मारा होत असल्यास त्याचा पहिला प्रतिसाद अस्वस्थतेच्या संवेदनेत होतो. कार्यस्थळाच्या औष्णिक तीव्रतेसाठी कमाल सुसह्य मर्यादा निश्चित करायलाच हवी जेणे करून कामकाजाच्या दिवसात किंवा विशिष्ट कार्याच्या पूर्णत्वासाठी आवश्यक कालावधीसाठी औष्णिक समतोल टिकवला जाईल.

कार्य वातावरण कार्य वर्तनावर परिणाम करते कारण कार्य वातावरण कार्य वर्तनाप्रती विधायक प्रवृत्ती निर्माण करते. ही सर्वज्ञात बाब आहे की आरोग्यदायी व प्रेरणादायी वातावरण कामगाराला अधिक कार्य करण्यास प्रवृत्त करते. त्याचवेळेस अनारोग्यदायी वातावरण त्याची कार्य करण्याची क्षमता कमी करते. म्हणून हे जाणून घ्यावयास हवे की उद्योगधंद्यातील कामगारांच्या कार्य वर्तनाच्या विकासाकरिता चांगले कार्य वातावरण असावयासच हवे कारण आर्थिक उत्तेजनाची अधिक सुविधा कामगारांच्या कार्यक्षमतेत योगदान देऊ शकत नाही. एक निकृष्ट प्रकाशयोजना असलेली कार्यशाळा फक्त कार्यप्रवृत्ती उत्पादनातच अडथळा आणते कारण प्रकाश पुरेसा नसतो तर कार्याची गुणवत्ता टिकविण्यासाठी कामगारांना थोड्या कालावधीत अधिकाधिक प्रयत्न खर्च करणे भाग पडते आणि शेवटी ते आळशी, उदासिन बनतात व काळजी करणे थांबवितात. वास्तविकपणे कामगार ज्या परिस्थितीखाली त्यांचे कार्य पार पाडतात त्याचा त्यांच्या कार्य वर्तन, सर्वसाधारण आरोग्य, कार्यक्षमता

आणि उत्पादकता यावर प्रत्यक्ष प्रभाव असतो. चांगल्या कार्य परिस्थितीखाली कामगार थकतही नाहीत किंवा ते निराशही होत नाहीत. अशा प्रकारे अधिक चांगल्या कार्य परिस्थिती कार्यक्षमतेला व उत्पादकतेला प्रेरणा देतात तर वाईट कार्य परिस्थितीचा कार्य वर्तनावर प्रतिकूल परिणाम होतो.

उष्णता व प्रकाशाचे अपायकारक परिणाम कमी करण्यात विशिष्ट आर्थिक आणि तांत्रिक अडचणी कदाचित असू शकतात. तरीही सर्वोत्कृष्ट आणि आरामदायी कार्य वातावरण पुरविण्यासाठी सततचे प्रयत्न गरजेचे आहेत.

तुमची प्रगती तपासा.

१) तुमच्या मते कार्यवातावरण म्हणजे काय ?

२) कार्यवातावरण कार्यवर्तनावर कसा परिणाम करते.

२.४ उद्योगातील कामगारांच्या कार्यवर्तनावर परिणाम करणारे घटक (Work behavior is influenced by following factors)

हे घटक पुढील प्रमाणे आहेत.

अ) अपघात :

ब्लेकने (१९६३) अपघाताची व्याख्या पुढीलप्रमाणे केली आहे. “कार्यकृतीत अडथळ किंवा व्यत्यय आणणारी अनियोजित किंवा अहेतूक घटना.”

अपघात विविध कारणांमुळे घडू शकतात. भौतिक कार्य वातावरणातील बरेचसे घटक अपघात घडवू शकतात. हे घटक म्हणजे असुरक्षित ठिकाण, गर्दीयुक्त कार्य, असुरक्षित ढीग आणि साठा; अधिकचा भार, निकृष्ट रखरखाव, निसटता पृष्ठभाग, अपुर्ण प्रकाशयोजना व खेळती हवा, संदूषिकरण व प्रदुषण, अनावश्यक उष्णता व धूळ, विनासंरक्षित यंत्रे, असुरक्षित उपकरणे आणि बरेचसे इतर. बऱ्याच अपघातांसाठी मानवी वस्तुस्थिती जसे एखाद्या कामगाराचा शारीरिक किंवा वर्तनात्मक कल सुद्धा जबाबदार असते.

सुरक्षिततेवर सततचे संशोधन चालूच ठेवावयास हवे आणि व्यवहार्य अशा उपाययोजना, सूचना अंमलात आणावयास हव्यात. तथापि अपघात अटकाव ही काही एका संस्थेची जबाबदारी

नाही. ही स्पष्ट आणि सुनियोजित धोरणे व कार्यक्रमाद्वारे केलेला उच्च व्यवस्थापनाचा सहकारी प्रयत्न आहे.

तुमची प्रगती तपासा.

१) उद्योगातील दुर्घटना कशा टाळल्या जाऊ शकतात ?

ब) थकवा :

थकवा म्हणजे पूर्वीच्या कार्यामुळे कार्य चालू ठेवण्याच्या क्षमतेतील न्हास. यासोबत दमछाक झाल्याची भावना असते जो कृतीच्या कालावधी व तीव्रतेचा परिणाम असतो. थकव्याचा अभ्यास ही क्लिष्ट बाब आहे. संशोधन दोन प्रकारच्या थकव्याला वेगळे करण्यात यशस्वी झाले आहेत. शारीरिक आणि मानसिक.

शारीरिक थकवा हा वस्तुतः जड ओझे उचलणे, जड वस्तू ढकलणे किंवा ओढणे, इ. सारख्या केवळ शारीरिक अती श्रमाच्या परिणामामुळे येणारा स्नायू व चेतासंस्थेचा भौतिक थकवा आहे.

मानसिक थकवा स्पष्ट करण्यास अधिक कठीण आहे. सामान्यतः यामध्ये कार्यक्षमता कमी होणे ज्याला सर्वसाधारणपणे बौद्धिक थकवा, नीरसपणा आणि कंटाळा संबोधले जाते, त्यांचा समावेश होतो. व्यक्तीच्या त्याच्या कार्याप्रतीच्या जाणिवेने नीरसपणा व कंटाळवाणेपणावर परिणाम घडून येतो. कंटाळेपणा ही मनाची एक स्थिती आहे जी पुनः पुनः तेच कार्य केल्यामुळे घडून येते. दुसऱ्या बाजूने नीरसपणा म्हणजे व्यक्ती करत असलेल्या कार्याप्रती त्याचा प्रतिकूल दृष्टीकोन. अशा प्रकारे कंटाळा हा कामाच्या स्वरूपाकडून वाहत येत असला तरी नीरसपणा मात्र व्यक्तीमत्त्व, प्रवृत्ती, मनस्थिती आणि कार्याप्रती एखाद्याची जाण याचे कार्य असते.

थकवा पूर्णपणे नष्ट करता येऊ शकत नाही. सततच्या कृतीने आपोआपच थकवा निर्माण होतो ज्यावर नियंत्रण ठेवणे कठीण असते. तथापि, अनावश्यक थकवा टाळला जाऊ शकतो. थकवा व्यवस्थापनेची काही तंत्रे पुढीलप्रमाणे :

१) कामावरील रटाळपणा हा थकवा आणणारा महत्त्वाचा घटक आहे. पाश्चिमात्य देशातील बरेच प्रयोगांनी दर्शविले आहे की कंटाळा हा संगिताच्या वापराने आणि कार्यस्थळाच्या आंतरिक सजावटीमुळे नियंत्रणात आणला जाऊ शकतो.

२) वेळेच्या लवचिकता, काम समृद्धी, कामाची पाळी, दर्जा चक्र यांच्यावरील अभ्यास आणि सहभाग सुद्धा खुप परिणामकारक आढळलेला आहे. ते अधिक स्वातंत्र्य अधिक लवचिकता, अधिक विविधता आणि कृतीच्या गतीवरील नियंत्रण पुरवितात जे नीरसपणाच्या निर्मूलनास खूपच योगदान देतात.

३) विश्रांती विराम आणि पाळीतील बदल सुद्धा थकवा दूर करण्यास मदत करतात.

४) यंत्र आराखडा बदलणे आणि अधिक अत्याधुनिक तंत्राचा वापर थकवा कमी करण्यास मदत करू शकतो. मानवी गरजा आणि अती श्रम कमी करण्याससुयोग्य रचित यंत्रे थकवा दूर करण्यास खूप सहाय्यभूत होऊ शकतात.

तुमची प्रगती तपासा.

१) थकवा यावर चर्चा करा.

क) गैरहजेरी :

गैरहजेरी ही सार्वत्रिक समस्या आहे. फक्त मात्रेतील फरक आहे. गैरहजेरीचे प्रमाण उद्योगानुसार, जागेनुसार आणि कामानुसार वेगवेगळे असू शकते. भारतीय उद्योगातील गैरहजेरी ही काही नवीन बाब नाही आहे. रॉयल कमिशन ऑफ लेबरने (१९२१-३१) नोंदविले आहे की “औद्योगिक कामगारांमध्ये असे उच्च गैरहजेरीचे हे त्यांच्या ग्रामीण कलामुळे आढळते. तेव्हापासून बऱ्याच भारतीय संघटनांमध्ये गैरहजेरीचा उच्च दर आढळून आलेला आहे. बऱ्याच संघटनांमध्ये गैरहजेरी ही एक प्रमुख मानवी समस्या आहे. याचा परिणाम कार्यातील बिघाड, कामगार मजुरीतील वाढ, उत्पादकतेतील कमी या मध्ये होतो आणि न तपासल्यास बेशिस्त वाढते. जरी काही प्रमाणातील गैरहजेरी अटळ असली तरी बहुतांश टाळली जाऊ शकते. स्पष्टच सांगायचे म्हणजे गैरहजेरी म्हणजे कार्यापासून रजा. अनधिकृत रजेमध्ये अशा सर्व स्थिती सामावतात जेथे कार्य उपलब्ध असते, कार्य काय ते माहित असते परंतु कामगार कामावर हजर होण्यास अपयशी ठरतो आणि कामगार हजर राहणार नाही याची कामास ठेवणाऱ्यांना पूर्व कल्पना नसते.

विविध अधिकारी मंडळांनी गैरहजेरीची व्याख्या विविध प्रकारे केलेली आहे. वेबस्टर्स शब्दकोशानुसार “गैरहजेरी ही गैरहजर राहण्याचा सराव किंवा सवय आणि गैरहजर असलेला तो असतो जो सवयीनुसार दूर राहतो.”

गैरहजेरी व कामावर उशीरा येण्याला नियंत्रणात आणण्याची सर्वात योग्य पद्धत म्हणजे त्यांना घडण्यापासून अटकाव करणे. हे विविध प्रकारे केले जाऊ शकते. त्यापैकी सर्वच्या सर्वच कदाचित एखाद्या सतत गैरहजर राहणाऱ्या व्यक्तीच्या पुनर्वसनासाठी आवश्यक असू शकतात. जर त्याला नियंत्रणात आणावयाचे असेल तर त्याला संपूर्ण आकलन आणि व्यवस्थापनाचा पाठिंबा गरजेचा आहे. सर्व पर्यवेक्षक कर्मचाऱ्यांना कंपनीच्या ध्येयधोरणांच्या सूचनांद्वारे अवगत करावयासच हवे की गैरहजेरीवरील नियंत्रण ही व्यवस्थापन, कामगार आणि वैद्यकीय विभागाची प्रत्यक्ष जबाबदारी आहे. उच्च व्यवस्थापनाने पर्यवेक्षण जबाबदारी स्पष्ट करावयास हवी आणि गैरहजेरीच्या नियंत्रणासाठी व व्यवस्थापन व कर्मचारी यांच्यातील व्यक्तीगत संबंध सुधारण्यासाठी आवश्यक उपाययोजना अंमलात आणावयास हव्यात.

तुमची प्रगती तपासा.

१) गैरहजेरी ही सार्वत्रिक समस्या आहे का ?

ड) दारुची व्यसनाधीनता :

जागतिक आरोग्य संघटनेच्या (WHO) कुशल उप समितीने दिलेल्या व्याख्येनुसार, “दारुचे व्यसनी ते अती मद्यपी असतात ज्यांचे दारुवरील परावलंबित्व इतक्या टोकाला गेलेले असते की ते जाणवण्याइतपत मानसिक गोंधळ दर्शविते किंवा त्यांच्या शारीरिक आणि मानसिक आरोग्यात त्यांच्या व्यक्ती-व्यक्तीतील संबंध आणि त्यांच्या सुरळीत सामाजिक व आर्थिक कार्यात अडथळा दर्शविते आणि जे अशा वाढीची चिन्हे दर्शवितात त्यांना उपचाराची गरज असते.

दारुचे व्यसन हा एक आजार आहे, असा आजार ज्यात एखाद्याची दारुबद्दलची संवेदनशीलता एवढ्या टोकाची असते की ते मानसिक वेड बनते.

दारुचे व्यसन ही पूर्वापार चालत आलेली सामाजिक, भौतिक, पर्यावरणविषयक समस्या आहे परंतु आज तिला सामान्यतः मानसिक समस्या मानतात. खरे पाहता मानसिक समस्या ही दारुच्या व्यसनाचे अधोरेखित कारण नाही कारण व्यसन नसलेल्या व्यक्तींना सुद्धा व्यसनी व्यक्तींसारख्याच मानसिक समस्या बऱ्याचदा असतात. तरीही व्यसनाधीनता ‘गमावलेले शनिवार-रविवार’ निर्माण करते, वैवाहिक झगडे वाढविते, शारीरिक आरोग्य नष्ट करते, आर्थिक समस्या निर्माण करते आणि समाज विघातक वर्तनाला कारणीभूत ठरते. असंख्य सांख्यिकी सखोल परिक्षणांनी दाखवून दिले आहे की दारु ही सर्व प्रकारचे आक्रमण व अपघातांच्या केंद्रस्थानी आहे. पक्क्या व्यसनी व्यक्तीला अर्धवट शुद्धीत जाणवू शकते की कार्य हीच त्याची एक समस्या आहे आणि या सर्व समस्या त्याच्या पिण्यात अडथळा निर्माण करतात व पिणे हीच त्यांची एकमेव विरंगुळ्याची बाब आहे. जेव्हा केव्हा पिणे हे कामधंड्यात सतत अडचण निर्माण करते, तेव्हा वैद्याला त्या व्यसनाधीन व्यक्तीला बोलावणे भाग पडते. उद्योगधंद्यांने दारुचे त्यांच्या कर्मचाऱ्यांवर होणारे दुष्परीणाम मागील २० वर्षांपासून ओळखलेले आहे. असे आढळून आले आहे की अती मद्यपान करणाऱ्यांचा आजारपण, अकार्यक्षमता, गैरहजेरीचा दर उच्च असतो आणि अपघातास अधिक बाध्य असतात. सर्वसामान्य मत हे व्यसनाधीनतेची समस्या कमी करण्यासाठी उद्योगात कारवाई करावयासच हवी हे स्विकारण्याच्या बेतात आहे. व्यसनाधीनता जी पुरेशा प्राथमिक स्तरावर ओळखली गेली व उपचार केले गेले तर दुरुस्त होऊ शकते या वस्तुस्थितीने या कारवाईचे समर्थन करता येते.

जरी व्यसनाधीनता किंवा दारु पिण्याच्या समस्येचे वैद्यकीय, सामाजिक आणि आर्थिक परिणाम असले तरी तज्ञ त्याला ओळखता येणारे कारण व उपचारपद्धती असलेला रोग म्हणून

बघतात. अटकाव हा तीन स्तरांवर असावयास हवा. शिक्षण, कार्य परिस्थितीतील सुधारणा आणि कर्मचाऱ्यांच्या अन्न व पिण्याच्या गरजांची पूर्तता करणे. जाण कार्यक्रम हे कौशल्य व सातत्याने राबविले गेले पाहिजे आणि व्यवस्थापन व कर्मचारी युनियन या दोघांचे सहकार्य मिळण्याची मागणी करावयास हवी. ही गोष्ट व्यक्तीगत पातळीवर घडावयास हवी किंवा जे व्यसनाधीनतेच्या अती धोक्याच्या पातळीवर आहेत अशा कर्मचाऱ्यांच्या लहान गटाला निर्देशित असावी. औद्योगिक वैद्यकीय अधिकारी, औद्योगिक परिचारीका, सुरक्षा अधिकारी आणि संबंधित समाज कल्याण संस्था यांच्या साहाय्याने शिक्षण कारवाई करावी. कार्य परिस्थितीतील सुधारणासुद्धा दारुच्या व्यसनाधीनता कमी करण्यात योगदान देऊ शकतात. कर्मचाऱ्यांच्या पोषण गरजा आणि त्यांच्या आहारावरील लक्ष हे उद्योगातील दारुच्या व्यसनाधीनतेला अटकाव करण्याचा महत्त्वचा उपाय आहे.

तुमची प्रगती तपासा.

१) दारू व्यसनाधीनता उत्पादकतेवर कसा परिणाम करते त्याची चर्चा करा.

v) औषधी द्रव्याचा दुरुपयोग :

दुरुपयोग केले जाणारे औषधी द्रव्य हे कोणताही एक पदार्थ जो कोणत्याही मार्गाने शरीरात घेतला जातो आणि जो मनस्थिती, जाणिवेची पातळी किंवा मेंदूचे कार्य बदलवतो. अशा औषधी द्रव्यात वैद्यकीय मान्यताप्राप्त औषधांपासून दारुपर्यंतच्या पदार्थांचा समावेश होते. सध्याचा विना वैद्यकीय औषधांचा उपयोग ही खरीखुरी व्यक्तीगत समस्या बनली आहे. सर्व वयोगटातील मोठ्या संख्येने लोक या दुरुपयोगात सामिल होत आहेत. या धोक्याची नवीन जाण सरकारी व खाजगी गटांनी या चालू समस्येच्या योग्य उत्तराप्रती कार्य करण्यात परिणत झाली आहे. असे असले तरीही अधिक प्रमाणात वैद्यकीय औषधी दुरुपयोग हे चिंतेचे वाढीव कारण बनत आहे आणि त्याला तज्ञ व्यवस्थापनाची गरज आहे.

vi) धुम्रपान :

कर्मचारी आणि सर्वसाधारण लोकसंख्येकडून तंबाखूचा वापर जगभरात वाढत चालला आहे. धुम्रपान हा चिकित्सक व सार्वजनिक आरोग्य महत्त्व च्या बऱ्याचशा आजारांच्या वाढीतील महत्त्वाचा घटक समजला जातो. कार्यस्थळातील धुम्रपानामुळे सिगरेट व इतर तंबाखू उत्पादनांचे संदूषिकरण होऊ शकते कारण जसे तंबाखूत विविध पदार्थ असतात तसेच कार्य वातावरणातसुद्धा हजर असतात. म्हणून धुम्रपान त्या रासायनिक पदार्थांशी उदा. थंड धूळ, आणि सिगारेट, संपर्क वाढवू शकतो. म्हणून धुम्रपान श्वसनमार्गातील अडथळ्याच्या आजारात वाढीव परिणाम निर्माण करतो. तसेच वस्त्रोद्योग कर्मचाऱ्यांमध्ये धुम्रपान प्राथमिक स्तरातील बायसायनोसिसचे प्रचलन वाढविते. धुम्रपान व फुफ्फुसाचा कर्करोग यामध्ये शक्य असा संबंध आहे. अँस्बेस्टॉस

कर्मचाऱ्यात धुम्रपानाची सवय असल्यास त्यांच्यात फुफ्फुसाच्या कर्करोगाचे प्रमाण धुम्रपान न करणाऱ्या अँस्बेस्टॉस कर्मचाऱ्यांपेक्षा उच्च असते.

धुम्रपान न करणाऱ्यांचे फायदे :

- १) धुम्रपान न करणाऱ्यांची गैरहजेरी धुम्रपान करणाऱ्यापेक्षा कमी असते.
- २) धुम्रपान न करणाऱ्यांना कमी आजार असतात. धुम्रपान करणारे खास करून विषाणू व जीवाणूच्या आक्रमणाला बळी पडतात. त्यांना धुम्रपान न करणारांपेक्षा सर्दी खोकला १५ पट अधिक होतो.
- ३) धुम्रपान न करणाऱ्यांना कमी गभीर आजार असतात. धुम्रपान करणारांना लवकरच अक्षमता आल्याने त्यांच्या रोगाने त्या कर्मचाऱ्यांना कायमचे अपंगत्व येऊ शकते. लवकरच निवृत्ती घेणे भाग पडते व पैशाची महागडी भरपाई करावी लागते.
- ४) धुम्रपान न करणारांचे कार्य अपघातही कमी होतात. धुम्रपानामुळे बऱ्याचदा लक्ष विचलित होते आणि अपघातही कमी होतात. धुम्रपानामुळे बऱ्याचदा लक्ष विचलित होते आणि अपघात घडू शकतात. उदा. एखादा कार चालक सिगारेट पेटविण्यासाठी किंवा फेकण्यासाठी शोध घेत असतो आणि त्या प्रक्रियेत त्याचे लक्ष विचलित होते.
- ५) धुम्रपान न करणारे अधिक उत्पादनक्षम असतात. ते धुम्रपान मध्यंतरासाठी वेळही काढत नाहीत की आगपेटी, लायटर आणि अँश ट्रे साठी चाचपडत बसत नाहीत.
- ६) धुम्रपान न करणारांचा सामान्य लोकांवर चांगला ठसा उमटतो. स्वागतिका, विक्री प्रतिनिधी आणि अधिकारी जर धुम्रपान करत नसतील तर त्यांची प्रतिमा अधिक उजळते. ते अधिक चांगली हवा आत घेतात, चांगले दिसतात आणि ज्यांना धूर आवडत नाही अशा धुम्रपान न करणाऱ्यांच्या आक्रमणाचा धोका पत्करत नाही.
- ७) धुम्रपान न करणारे कंपनी मालमत्तेचे कमी नुकसान करणारे असतात. निष्काळजी धुम्रपान करणारांमुळे होणाऱ्या आगीचा विध्वंस खूप मोठे आर्थिक नुकसान दर्शवितो.

तुमची प्रगती तपासा.

- १) कार्यस्थळावर धुम्रपान न करणाऱ्यांचे फायदे यावर प्रकाशझोत टाका.

२.५ सारांश (Summary)

व्यक्तीगत समस्या नेहमीच घरी सोडून देता येत नाहीत. काही वेळा ते कार्यापर्यंत येतात. अभियंते आणि मानसोपचारतज्ञ असे दोन्हीही विविध कार्यांच्या प्रकाशयोजनेच्या प्रमाणिकरणाच्या स्थापनेविषयी, तापमान व इतर वातावरणीय परिस्थितीचा परिणाम, गोंगाटाचा

परिणाम, कंटाळवाणा दूर करण्याकरीता संगीताची कार्यक्षमता आणि काही विशिष्ट कार्य सुकर होण्याबाबतीत चिंतीत आहेत. व्यक्तीगत फरक हे सर्व प्रकारच्या वर्तनात शिरतात जे नैसर्गिकपणे त्यांची कार्ये पद्धती व कामगिरीवर परिणाम करतात. बऱ्याच दुर्दशा पद्धती असतात. ज्यांना काळजीपूर्वक हाताळणी गरजेची असते. अस्वस्थ व्यक्ती क्वचितच लक्ष केंद्रीत करू शकतात आणि खूपच क्षुब्ध असू शकतात. उद्योगधंद्यांतील खराब कार्य परिस्थिती कमी व निकृष्ट उत्पादन इतर कर्मचाऱ्यांसोबत कठीण संबंध, अपुरे लक्ष, एकाग्रता स्मरणशक्ती, सन्मार्गच्युत, कामावर उशीरा येण्याची कृती व गैरहजेरीत परिणत होतात. दारूचे व्यसन हा एक दुसरा मोठा रोग आहे जो राष्ट्रीय उत्पादकतेचे खूप नुकसान करतो. कंपनी धोरण या समस्यांना आजार म्हणून ओळखते जे बरे केले जाऊ शकतात आणि समस्याग्रस्त कर्मचाऱ्याला दुरुस्त होण्यासाठी एक संधी बहाल करतात.

२.६ प्रश्न (Questions)

- १) कार्यस्थळावरील कार्यवर्तनाची कार्याच्या समाजशास्त्राच्या संदर्भात चर्चा करा.
- २) कार्याच्या समाजशास्त्राच्या संदर्भात, कार्य वातावरण आणि कार्य वर्तन स्पष्ट करा.

२.७ संदर्भ ग्रंथ (References)

१. रामास्वामी इ.ए. अँड रामास्वामी यु १९८१, इंडस्ट्री अँड लेबर ऑक्सफर्ड युनिव्हर्सिटी प्रेस, दिल्ली.
२. शेन्डइडर ई.व्ही. १९८३, इंडस्ट्रीयल सोशियलॉजी मॅग्नो हिल, न्यू दिल्ली.
३. सिंग एन, २००० ह्युमन रिलेशन्स अँड ऑर्गनायझेशनल् बिहेव्हर, डीप अँड डीप पब्लिकेशन न्यू दिल्ली.



कार्याची विविधता (Varieties of work)

विषयानुक्रमणिका (Contents)

- ३.१ उद्देश (Objective)
- ३.२ परिचय (Introduction)
- ३.३ कार्य विशेष गुणधर्माची विविधता (Varieties of work attributes)
- ३.४ व्यावसायिक विशेष गुणधर्म (Professional attributes)
- ३.५ व्यवस्थापकिय कार्य विशेष गुणधर्म (Managerial work attributes)
- ३.६ कारकूनी कार्य विशेष गुणधर्माचे स्त्रैणकरण (The Feminization of clerical work attributes)
- ३.७ अर्धकुशल कामगार (Semiskilled workers)
- ३.८ अकुशल कामगार (Unskilled workers)
- ३.९ इतर कार्य (Other work)
- ३.१० सारांश (Summary)
- ३.११ प्रश्न (Questions)
- ३.१२ संदर्भ ग्रंथ (References)

३.१ उद्देश (Objective)

- १) औपचारीक संघटनेत आढळणाऱ्या कार्याच्या विविधतेची विद्यार्थ्यांचा परिचय करणे.
- २) व्यावसायिक कार्य आणि त्याचे संघटना व समाजातील महत्त्वाविषयी अभ्यास करणे.
- ३) आधुनिक उद्योगातील स्त्रियांची भूमिका आणि कारकूनी कार्याचे स्त्रैणकरण विषद करणे.

३.२ परिचय (Introduction)

विस्तृत अर्थाने कार्य ही कृती आहे. समाजशास्त्राच्या एनसायक्लोपिडीयानुसार कार्य म्हणजे कोणतीही आर्थिकदृष्ट्या उपयुक्त कृती ओक्सफोर्ड शब्दकोश कार्याची व्याख्या करतो की कार्य ही काही आर्थिक हेतूस्तव प्रयत्नांच्या पराकाष्ठेचे उपयोजन व ऊर्जेचा व्यय आहे. ही गोष्ट उत्पादनाचा एक महत्त्वाचा घटक आहे ज्यात शारीरिक व मानसिक श्रम सामावतात ज्यासाठी पगार स्विकारला जातो.

३.३ कार्य विशेष गुणधर्माची विविधता (Varieties of work attributes)

कार्याच्या सर्व प्रकारात, व्यावसायिक कार्य हे सर्वात प्रतिष्ठेचे आणि कदाचित सर्वात दृश्य असे कार्य आहे. विल्सन १९४४ प्रत्येक व्यवसायाला ज्ञानाचा स्वतःचा असा मूलभूत ढांचा असतो (पार्सन्स १९५९) विद्यार्थी हे ज्ञान मिळविण्यासाठी वैद्यकीय शाळा, कायदा शाळा आणि पदवी शाळेत जातात. त्यानंतर ते त्यांचे ज्ञान व्यवहारात वापरतात किंवा प्रयोगशाळा किंवा वाचनालयातील भावी सैद्धान्तिक विकासासाठी वापरतात. व्यावसायिक विशेष गुणधर्माची सर्वात जास्त वारंवारपणे उतारा म्हणून दिली जाणारी यादी ही बहुधा ग्रीनवूडची (१९५७) असावी ज्यांनी खालील पाच मध्यवर्ती व्यावसायिक विशेष गुणधर्म मांडले. एका व्यवसायाला संशोधन आधारित पद्धतशीर सिद्धान्त असावयासच पाहिजे.

तुमची प्रगती तपासा.

१) कार्यस्थळावरील व्यावसायिक विशेष गुणधर्माची चर्चा करा.

३.४ व्यावसायिक विशेष गुणधर्म (Professional Attributes)

१) एक व्यावसायिक धंदा करणाराजवळ (डॉक्टर किंवा वकील) त्याच्या अशीलावर अधिकारवाणी असावयासच हवी. 'वैद्याची आज्ञा' ही परिचित संज्ञा या प्रकारची अधिकारवाणी सोदाहरण सिद्ध करते. दुर्दैवाने, हा निकष असे निर्देशित करणारा भासतो की अशीलाजवळ ज्ञानही नसते किंवा त्यांच्या जीवनावर परिणाम करणारे अनुमान बनविण्याची क्षमताही नसते. साहजिकच बरेचसे अशील अशा प्रकारच्या गृहीतामुळे दुखावले जातात. याहून अधिक म्हणजे व्यावसायिक कार्याच्या काही प्रकारात अशील (गिन्हाईक, पक्षकार) ओळखण्यात त्रास होतो. उदाहरणार्थ प्रयोगशाळेतील टेबलावरील शास्त्रज्ञांचे खरे पक्षकार ओळखणे कठीण आहे.

२) व्यवसायाचा औपचारीक व अनौपचारीक समाज परवाना असायलाच हवा, बरेच व्यवसायांना राज्य संस्थाकडून परवाना किंवा प्रमाणीकरण मिळते. उदाहरणार्थ, बऱ्याच राज्यात गरज असते की पशुवैद्यांनी राज्य परवाना मिळविण्यासाठी आणि मर्यादित स्वरूपात जाहिरात करण्यासाठी विशिष्ट व्यावसायिक अभ्यासक्रम करावा. विशिष्ट प्रक्रिया अनुसरावी. (त्यांची परिक्षा घेत असताना त्यांचे वैयक्तिक वर्तन याचा समावेश करून) अशा प्रकारचे नियम समाजकार्य शिल्पकला, सार्वजनिक हिशेब कौशल्य, वैद्यकशास्त्र, सेवासुश्रूषा यावर नियंत्रण ठेवते. कायदा हा न्यायालय पद्धतीद्वारे नियमित केला जातो. आणखी म्हणजे शक्तीशाली व्यवसाय जसे कायदा व वैद्यकशास्त्र यांना त्यांच्या सरावाशी संबंधीत नियमांविषयी बोलण्याचा भक्कम अधिकार आहे. कमकुवत व्यवसाय एवढे सुदैवी नाही आहेत जे नियम त्यांना लागू होतात त्यांना अधिक शक्तीशाली व्यवसायाकडून आकार दिला जातो. उदा. नर्सिंग आणि

फार्मसी बरेचसे नियम अनुसरता जे वैद्याने (डॉक्टर) व्यावसायिक आत्मविश्वासाने सांगितलेले असतात. एक पक्षकाराने एका व्यावसायिकाला दिलेली माहिती हि एक विशेष अधिकार म्हणून बघितली जाते जी पक्षकाराच्या हक्काचे संरक्षण करते आणि व्यावसायिकाच्या अधिकाराची पुष्टी करते.

३) व्यवसायाला नितिशास्त्राचे अलिखित नियम असायलाच हवे व्यवसाय हा स्वतः या खात्रीने भारलेला असतो की पक्षकार व व्यावसायिकातील अन्योन्य क्रियेत नैतिक प्रमाण मूल्ये अनुसरली जातात.

४) व्यावसायिक संस्कृती असावयासच हवी. व्यावसायिक संघटनातील सदस्यत्व बहाल करणारे प्रमाणित नमुने, सरावासाठी सुयोग्य स्थान आणि व्यावसायिक प्रशिक्षणाची मानके व स्थाने हे व्यावसायिक संस्कृतीत मोडतात. तसेच यामध्ये विशिष्ट प्रकारच्या व्यावसायिक कार्याशी संबंधित भाषा व प्रतीके यांच्या सुद्धा समावेश हवा जो व्यावसायिकांना बाहेरच्यापासून वेगळे ठेवण्याचे काम करतो.

शक्ती चित्र :

रॉटचा (१९७२) व्यवसायाच्या विशेष गुणधर्म दृष्टीकोनावरील प्रत्यक्ष हल्ला हा त्याच काळात विकसित झाला. जेव्हा शक्ती दृष्टीकोन विकसित होत होता. विशेष गुणधर्माच्या यादीद्वारे एक व्यवसाय म्हणजे काय याची व्याख्या करण्याचा प्रयत्न हा वस्तुतः पूर्णपणे सोडून देण्यात आला. एक कामधंदा एक व्यवसाय कसा बनतो याची व्याख्या करण्यावर नवीन जोर आला.

व्यावसायिक सरावाचे प्रकार :

कार्य स्थळ (शहरी किंवा ग्रामीण), संघटनात्मक सदस्यत्व (एक एकटा व्यावसायिक म्हणून स्वयं रोजगार किंवा एक मोठ्या संघटित संस्थेचा एक पगारी कार्यालयीन सदस्य म्हणून रोजगार) आणि विशेषतेचा प्रकार किंवा प्रमाण (एक सर्वसाधारण सराव किंवा अती उच्च व गूढ विशेषता) यावर आधारीत व्यावसायिक सरावात खूप विविधता आढळते.

व्यावसायिक शक्तीचे (सत्तेचे) आंतरीक व बाह्य धोके :

संघटना व्यवसायाच्या शक्तीला दोन प्रकारे धमकावतात. पहिली बाब म्हणजे ते व्यक्तीला धमकावतात जेव्हा संघटनात्मक उद्दीष्टे नियंत्रण, देखरेख, उत्तेजन आणि निर्णय घेणे हे व्यावसायिक प्रमाण नमुने व मानके यांच्याशी विरोध करतात. उदाहरणार्थ लष्करी मानसोपचारतज्ञासाठी चांगली मानसोपचार पद्धती ही लष्करी गरजांना प्रत्यक्ष विरोध दर्शवू शकते कारण युद्धामुळे झालेल्या थकण्याचे निदान एखाद्या सैनिकाला युद्धापासून दूर ठेवू शकते. यात मध्यवर्ती घटक म्हणजे संघटनात्मक मागणीच्या दृष्टीने व्यक्तीची स्वायत्तता.

दुसरे म्हणजे संघटना व्यावसायिक शक्तीला अधिक सामान्य पद्धतीने धमकावतात कारण संघटना मालक असतात आणि व्यवसायातील लोक नोकर असतात. जेव्हा संघटनात्मक प्रमाण नमुने व्यवसायाच्या प्रमाण नमुन्यांच्या विरोधी वाहतात तेव्हा संघटना जिंकते. काही बाबतीतील परिणाम म्हणजे संघटना काही व्यवसायातील लोकांना ओढून घेते. (इव्हान्स आणि

लौमन, १९८३) आश्चर्यकारक बाब म्हणजे खूप मोठ्या प्रमाणावरील लोक ते ज्या उपजीवीकेपासून सुरुवात करतात तो व्यवसाय सोडून देतात. अशा प्रकारची हालचाल ही अभियांत्रिकी व्यवसायात सामान्य आहे जेथे लोकांना अभियंत्याच्या पातळीकडून व्यवस्थापकाच्या आणि संचालकांच्या पातळीवर बढती मिळते. (पेरुसी १९७३, पेरुसी आणि गेस्ट, १९६९)

तुमची प्रगती तपासा.

१) विविध राज्यांनी व्यावसायिक अभ्यास का घेतला ?

३.५ व्यवस्थापकीय कार्य विशेष गुणधर्म (Managerial work attributes)

दुसरा उच्च दर्जाय, अती शक्तीशाली (सत्ताधारी) व्यावसायिक गटात अंमलबजावणी अधिकारी, व्यवस्थापक, अधिकारी आणि आवड असलेले संचालक यांचा समावेश होतो. व्यवस्थापक व्यावसायिक सदस्यांसोबत बरीच मूल्ये सहभागी करतात जे अनपेक्षित नसते व दोन्ही गटांची उच्च सामाजिक स्थिती दिलेली असते. (बुथ्रो आणि श्रूमन, १९८३). औद्योगिक समाजात तथापि महत्त्वाचा गट हा व्यवस्थापन असतो (कॅपबेल ड्युनिटी, लॉलर आणि वीक, १९७०) या गटात अशा लोकांचा समावेश असतो जे ठरवितात की समाजाची संसाधने आवश्यक मालमत्ता व सेवा निर्माण करण्यासाठी कशी वापरावी.

सर्वात महत्त्वाचे म्हणजे व्यवस्थापकीय कार्य हे संघटनात्मक असते. याला अमलबजावणी अधिकाऱ्यांच्या बाबतीत किंवा सरसकट ज्याला व्यवस्थापकीय पदानुक्रम संबोधतात त्या बाबतीत संघटनेच्या अती उच्च स्थानी कोरण्यात आले आहे. प्रॉक्टर आणि गॅम्बल, राज्य विद्यापीठ, अमेरिकन रेड क्रॉस, यु.एस. डिपार्टमेंट ऑफ लेबर, अॅपल कॉम्प्युटर आणि बेन अँड जेरीज आईसक्रीमसारखे विविध व सार्वजनिक तसेच खाजगी संघटना या प्रकारच्या कार्यात गुंतलेल्या लोकांवर विसंबून असतात.

सामान्यतः खाजगी क्षेत्रात व्यवस्थापन ही संज्ञा वापरली जाते. लाभाकरीता नसलेले विभाग जसे हॉस्पिटल्स (दवाखाने) आणि संग्रहालय संचालक तर सरकारी संस्था अधिकारी शब्दप्रयोग करतात. विभागात संघटनेच्या उच्च स्थानी असलेल्या किंवा त्याजवळ असलेल्या व्यवस्थापकीय लोकांना संबोधण्यासाठी अंमलबजावणी अधिकारी ही संज्ञा वापरली जाते. अंमलबजावणी अधिकाऱ्यांत मुख्य कार्यकारी अधिकारी (सी.ई.ओ) आणि ते लोक (बहुधा उप चेअरमन) जे उच्च कार्यकारी अधिकाऱ्यांना प्रत्यक्ष माहिती देतात त्यांचा समावेश होतो.

व्यवस्थापन वर्गीकरण:

व्यावसायिक लोक, जे प्राथमिकपणे उद्योगाच्या आधारावर वर्गीकृत केले जातात त्या उलट व्यवस्थापक प्राथमिकपणे संघटनेतील त्यांच्या स्थानानुसार वर्गीकृत केले जातात.

वर्गीकरणाची दोन परिमाणे म्हणजे रेषिय विरुद्ध नोकर मंडळी (स्टाफ) कार्य आणि व्यवस्थापनाची पातळी.

रेषीय विरुद्ध नोकर मंडळी कार्य:

व्यवस्थापकांचे वर्गीकरण बऱ्याचदा रेषीय किंवा नोकर-मंडळी कार्य करणारे असे केले जाते. (डाल्टन १९५०, १९५९) रेषीय कार्यात जे काही आहे त्यांच्या प्रत्यक्ष व्यवस्थापनाचा समावेश होतो. संघटना ही उत्पादन, विक्री, व्यवस्थापन किंवा वाहतूक, दळणवळण आणि खरेदी यासारख्या कृतींचे व्यवस्थापन करते. इस्पितळे किंवा संग्रहालय संचालक सुद्धा रेषीय व्यवस्थापक म्हणून समजले जातात.

नोकर मंडळी (स्टाफ) कार्य:

यामध्ये काही प्रकारचे कौशल्य जसे मानव संसाधन व्यवस्थापन, सार्वजनिक संबंध व्यवस्थापन, हिशेब किंवा कायदा इ. चा समावेश असतो. (स्मिगेल १९६४) तथापि अती उच्च तंत्रज्ञान उद्योगात ज्याला स्टाफ कार्य समजले जाते जसे अभियांत्रिकी किंवा संरचना आराखडा कार्य हे वस्तुतः रेषीय (लाईन) कार्य आहे. काही पद्धतीत, स्टाफ व्यवस्थापनाला व्यावसायिक कार्य समजले जाते. महत्त्वाचा मुद्दा हा आहे की स्टाफ व्यवस्थापक इतर व्यवस्थापकांना कौशल्य पुरवितात. (मोटाघ, १९७७) स्टाफ कार्याचे महत्त्व संघटना काही विशिष्ट कौशल्याबाबत अधिक शांत झाल्यामुळे वाढले आहे.

व्हाईट कॉलर कार्य :

हे कारकूनी व विक्री कार्य आहे. हा कामगार बळाचा अती जलद गतीने वाढणारा भाग आहे. १९८० मध्ये व्हाईट कॉलर कामगार हे कामगार बळाच्या फक्त ७ टक्के पर्यंत होते. १९९० मध्ये व्हाईट कॉलर कार्याची संख्या २८ टक्के होती. (यु.एस. डिपार्टमेंट ऑफ लेबर, १९९०) व्यवस्थापकीय कार्याप्रमाणे व्हाईट कॉलर कार्य हे संघटनात्मक कार्य आहे. परंतु त्याचा दर्जा खूपच कमी आहे आणि त्याचे अधिकारही कमी आहेत.

कारकूनी कार्य :

कार्यालयीन कार्य हे दोन कारणांनी खूपच नाट्यमयरीत्या बदललेले आहे. महत्त्वाच्या संघटनात्मक विकासाचा परिणाम म्हणून कार्यालयीन कामगारांची मागणी वाढत आहे. संघटना मोठ्या व अधिक गुंतागुंतीच्या होत असून त्यांना अधिक संचालकीय किंवा समन्वयात्मक कृतींची गरज भासत आहे. (ब्लेव्ह आणि शोनहर १९७९) तसेच तेथे माहिती हाताळणाऱ्या संघटनांची प्रचंड वाढ होत आहे. जसे, बँक विमा कंपन्या, आर्थिक कंपन्या किंवा संस्था, सरकारी संस्था आणि दळणवळण संस्था ही वाढ व त्यासोबतच मालमत्ता निर्मिती उद्योगातील घसरणीचा अकुश किंवा अर्धकुशल कामगारांऐवजी कारकूनी कामगार जे वस्तुऐवजी चिन्हांशी कार्य करण्यास सक्षम असतात. त्यांच्या मागणीतील बदलावर परिणाम झाला आहे.

कार्यालयीन कार्य तंत्रज्ञान विकासामुळे बदललेले आहे. हा बदल चार टप्प्यांत झाला आहे. (शेफर्ड, १९७९) पहिला टप्पा 'कुशल अचूक कार्य' ने ओळखला जातो ज्यामध्ये सचिवाची जलद व अचूक लघुलिपी, हिशेबनीसाचा अचूक हिशेब आणि गिरणी खतावणी

कारकूनाची अचूकता यांचा समावेश होतो. दुसऱ्या 'आरंभीचे यांत्रिकीकरण' टप्प्यात, टंकलेखक, बेरीज यंत्रे आणि डिक्टेटिंग यंत्रे यांचा वापर सुरु झाला. तेथे कौशल्य जरूरीचे होते परंतु पूर्वीच्या जमान्यातील उच्च हस्तकौशल्य विकास जरूरी नव्हता. तिसरा टप्पा 'पंचड कार्ड डाटा प्रोसेसिंग' याचा होता. आय.बी.एम कार्ड सार्वत्रिक झाले आणि लोकांना की पंचर्स, पडताळणी करणारे आणि व्यवसाय यंत्र चालविणारे म्हणून नोकरीस ठेवले गेले. यावेळेस कार्यालयीन कार्य हे सद्भावना किंवा मदत कार्य म्हणून भासायला लागले. चौथा व सध्याचा टप्पा हा 'इलेक्ट्रॉनिक डाटा प्रोसेसिंग' हा आहे.

तुमची प्रगती तपासा.

१) आधुनिक संघटनामध्ये अस्तित्वात असलेले व्यवस्थापन वर्गीकरणावर प्रकाशझोत टाका.

३.६ कारकूनी कार्य विशेष गुणधर्मांचे स्त्रैणकरण (The Feminization of clerical work attributes)

जसे हे बदल घडत होते तसे व्हाईट कॉलर कार्य सुद्धा स्त्रैण बनत होते. म्हणजेच स्त्री कामगारांचे आधिक्य वाढत होते. टंकलेखकाचा वापर हे त्यामागील महत्त्वाचे कारण होते. नवीन यंत्रांच्या सादरीकरणासाठी रेमिंगटन कंपनीने स्त्रीयांना कामावर घेतल्या (फॉक्स आणि हेसी बेस्बेर, १९८४) टंकलेखन ही स्त्रियांची विशेषता बनली. (ग्लेन आणि फेल्डबर्ग, १९७९) टंकलेखनाने पुरुषांचे कार्य ताब्यात घेतले नाही कारण ते कार्य पूर्वी अस्तित्वात नव्हते. स्त्रियांना टेलिफोन ऑपरेटर म्हणून सुद्धा अधिक पसंती दिली जाते कारण त्या पुरुषांपेक्षा हात व बोटांचा वापर करण्यात अधिक कुशल व गप्पिष्ट म्हणून बघितल्या जातात.

विक्री कार्य :

विक्री कार्य हे अर्थातच पूर्णपणे नित्यकर्म बनलेले नाही. गिऱ्हाईकाला नियंत्रणात आणून विक्री कामगार त्यांच्या विक्रीच्या संधी वाढवतात. आणि त्यांच्या स्वतःच्या आशयातून सुद्धा संरक्षण करण्यास समर्थ होतात. उदा. स्वयंचलीत वहान विक्रेते अशा गिऱ्हाईकांना पसंत करतात जो नविन सदस्य आहे ते रस्त्यावर चालणाऱ्या माणसाला तेवढे पसंत करत नाही (मिलर १९६४) एक व्यक्ती जो नुसताच भटकत असतो. तो अपरिचित असतो. त्याचवेळेस विक्री कामगारांच्या स्वतःच्या आशयाची त्यांच्या विषयी काही खात्री असते. त्याचप्रमाणे प्रवास प्रतिनिधी, सेवा विक्रेता, नियमित गिऱ्हाईक वाढविण्याचा प्रयत्न करतो जरी प्रवास प्रतिनिधी मार्ग व राहण्याची व्यवस्था सुचवून धोरणीपणाचा अंमल करू शकत असला तरी ते अखेरीस संपादन केलेले वेळापत्रक, भाडे आणि नियमानुसारच होते.

ब्लू कॉलर कार्य:

कामगारामध्ये एक महत्त्वाचे ठळक वैशिष्ट्य सामाईक असते. कुठल्याही मार्गाने ते सेवेत सहभागी नसून मालमत्तेत सहभागी असतात. त्यांना पुढील ठिकाणी रोजगार मिळू शकतो. कच्च्या सामग्रीचे निष्कर्षण जसे खनिजे, तेल, जहाज, कामगार आणि लाकुडतोडे.

एखाद्या उत्पादनाची भौतिक जुळणी जसे स्वयंचलीत वाहन कामगार, सुतार, कपडे कामगार इ.

एखाद्या उत्पादनाची दुरुस्ती जसे विमानतंत्रज्ञ, दुरध्वनी दुरुस्ती कर्मचारी व जोडे दुरुस्ती कर्मचारी आणि उत्पादनाचे वितरण जसे ट्रकचालक, रेल्वे रस्ते अभियंते आणि गॅस पाईप लाईन कामगार.

मुकादम आणि पहिल्या ओळीतील पर्यवेक्षक सामान्यपणे आगवाला ही अधिक अचूक आहे कारण पहिल्या ओळीतील उत्पादन पर्यवेक्षकांची खूप मोठी संख्या माणसांची आहे. खरोखरच जेथे कोठे पुरुष व स्त्री असे दोन्ही कामगार आहे तेथे पुरुषांना प्रयवेक्षक स्तरावर बढती देण्याचा कल अधिक असतो. (या नमुन्याच्या पृथ्वःकरणासाठी साऊथ बोन्जीयन, बॉर्डर आणि मार्खम १९८२, वॉल्ड आणि प्लिक्सटर्न १९७९ पाहा) तरीसुद्धा पहिल्या ओळीतील स्त्री पर्यवेक्षक त्यांच्या पुरुष सहकाऱ्यांप्रमाणेच पेचप्रसंगाला तोंड देतात. पहिल्या ओळीतील पर्यवेक्षकाची भूमिका इतकी सोपी नाही आहे. चार दशकापूर्वी लिहीतांना रोथलिसर्जरने (१९४५) नोंदवले की सिद्धांतात आगवाल्याने कमीत कमी एक व्यवस्थापन एक मूल्य हिशोबनीस, एक अभियंता, एक वकिल, एक शिक्षक, एक पुढारी, एक तपासणीस, एक शिस्तीचा भोक्ता एक सल्लागार, एक मित्र आणि सर्वात एक उदाहरण असावयास हवे.” अर्थात कुणाजवळही हि सर्व कौशल्य असू शकत नाही. व्यवस्थापन पातळीवरील तज्ञांनी ही कर्तव्ये ताब्यात घेतलेली आहे. (मिल्मर आणि फर्म १९६४) अशाप्रकारे आजच्या आगवाल्याचे प्राथमिक कर्तव्य हे प्रत्यक्ष पर्यवेक्षणाचे आहे. हि पर्यवेक्षणाची भूमिका पर्यवेक्षकांच्या उगमामुळे गुंतागुंतीची झाली आहे. पारंपारिकपणे मुकादमांना कामगारांच्या पातळीवरून बढती दिली जाते. दर्जा आणि रांगेच्या कुठला सदस्य आगवाल्याच्या बढतीसाठी योग्य असण्याच्या प्रमाणाच्या संदर्भात संमिश्र पुरावे आहेत. स्वयंचलित वाहन कामगारांचा एका अभ्यासात आढळले की ते मुकादमाच्या बढतीला इष्ट म्हणून बघतात.

तुमची प्रगती तपासा.

१) व्हाईट कॉलर कामगार व ब्लू कॉलर कामगार यामधील फरक स्पष्ट करा.

३.७ अर्धकुशल कामगार (Semiskilled workers)

कारखान्यामधील मोठ्या प्रमाणावरील कामगार अर्धकुशल कामगार आहेत. हे लोक मोठ्या संख्येने वेगवेगळी यंत्रे चालवितात. यात जोडारी, पॉलिशर्स, सँडर्स, बफर्स, पंच आणि स्टॅप प्रेस ऑपरेटर्स, वेल्डर्स, ड्रिल प्रेस ऑपरेटीव्हज्, ग्राईंडर्स आणि वाइंडर्स, ऑटोमोबाईल असेम्ब्ली लाईन वर्कर्स, रबर, रसायने व कागद कारखान्यातील कामगार जोड्यांच्या कारखान्यातील कामगार आणि शेकडो इतर येतात. वैयक्तिक कारखान्यातील कामगार हे जोडणीचा फक्त थोडाच भाग करतात. त्यांनी विशिष्ट उत्पादन मालमत्ता गाठणे अपेक्षित असते आणि त्यांच्यावर बारकाईने देखरेख ठेवली जाते.

युनायटेड स्टेटस् मधील कारखान्यातील कार्य घसरणीला लागलेले आहे ज्याचे वर्णन औद्योगिकरणाच्या वेदना असे केले जाते. १९५० मध्ये अर्धकुशल कामगार हे कामगार बळाच्या २० टक्के तर १९९० मध्ये फक्त ११ टक्के होये. (यु.एस. डिपार्टमेंट ऑफ लेबर, १९९०) या घसरंडीला बरेच घटक जबाबदार आहेत. पहिला म्हणजे यु.एस. मधील कारखान्याचे मालक त्यांच्या उत्पादन प्रक्रियेसाठी कमीत कमी किंमत मिळविण्याचा प्रयत्न करतात. बरेचसे किनाऱ्यापासून दूर जात आहेत व त्यांच्या उत्पादक प्रक्रिया दुसऱ्या देशात ठेवत आहेत किंवा परदेशातून घटक भाग विकत घेत आहेत. दुसरा घटक हा दुसऱ्या देशातील नामांकित सुस्थितीतील संघटनेपासून मिळणारी जबरदस्त स्पर्धा आहे. जपानी इलेक्ट्रॉनिक्स आणि ऑटोमोटीव्ह संस्थानी उत्पादन आराखडा व प्रक्रियेचे नाविन्य पूर्ण मार्ग दर्शविले आहेत. ज्यापैकी बरेचसे अर्धकुशल कामगारांची गरज कमी करतात. शेवटी स्वायत्तता आणि यांत्रिक मानवाचा अर्धकुशल कामगारांच्या उपलब्धतेवर विपुल परिणाम आहे.

३.८ अकुशल कामगार (Unskilled workers)

शेती कार्याशिवाय अकुशल कार्य हे युनायटेड स्टेटस मध्ये प्रचंड वेगाने उतरंडीला लागलेले आहे. १९०० मध्ये कामगार बळाच्या १३ टक्के लोक हे अकुशल कार्यात होते. १९९० पर्यंत हा आकडा ४ टक्के पर्यंत खाली उतरलेला आहे. (यु. एस. डिपार्टमेंट ऑफ लेबर १९९०) अकुशल कार्याचे स्वरूप आणि तंत्रज्ञान विषयक बदल ही प्रक्रिया स्पष्ट करतात. अकुशल कार्यात शारीरिक श्रमाचा समावेश होतो जसे खड्डे खोदणे, ट्रक्स किंवा रेल्वेच्या वाघिणीतील माल उतरवणे, लाकडी ओंडके आणि बांधकाम स्थळावरील इतर साहित्य वाहणे. अकुशल कार्यासाठी मूलभूत निकष म्हणजे नियमाविरुद्ध कार्य करण्यासाठी पुरेसे अचाट कृत्य असण्याचा उदय.

तुमची प्रगती तपासा.

१) अर्धकुशल कामगार आणि अकुशल कामगार यामधील फरक स्पष्ट करा.

३.९ इतर कार्य (Other work)

कामाच्या योग्य पदानुक्रमाची मागणी केलेल्या खानेसुमारीच्या यु.एस बसीरने चार वैशिष्ट्यपूर्ण कार्य प्रकारांची पुरेशी माहिती दिली आहे. सेवा कार्य, हातापायांचे कार्य, घरकार्य आणि भूमिगत स्त्रियांचे कार्य.

सेवाकार्य:

कार्याचा एक मोठा प्रकार ज्याची अजुनपर्यंत चर्चा झाली नाही तो म्हणजे सेवाकार्य सरकारी कार्यालयीन आकडेवारी सेवाकार्यात १९०० च्या कामगार बळाच्या ४ टक्के पासून १९९० च्या कामगार बळाच्या १३ टक्के पर्यंत वाढ दर्शविते (यु.एस.डिपार्टमेंट ऑफ लेबर १९९०) पूर्णपणे अनुशांगिक नसलेले तेथे बढती मिळालेले नसतात, अकुशल कामगाराच्या खरेदीच्या विरोधी.

हातापायाचे कार्य (फोरवर्क):

युनायटेड स्टेट्स मध्ये कार्याचा प्रकार म्हणून हाता पायांचे कार्य खचितच उतरंडीस लागलेले आहे. १९००मध्ये कामगार बळाच्या ३८ टक्के लोक शेतीत होते. १९९० पर्यंत हा आकडा घसरून ३ टक्क्यांवर आला तथापी ही परिस्थिती पूर्ण जगाची नाही तिसऱ्या जगातील देशात शेतीकार्य हा कार्याचा प्रमुख आहे. आणि तिसऱ्या जगातील स्त्री लोकसंख्येचा ७० टक्के शेतीत गुंतलेला आहे. (बाऊन्डींग १९८०) युनायटेड स्टेट्स आणि इतरत्र तंत्रज्ञान विषयक बदल, औद्योगिकरण आणि उर्जा उपलब्धतेने हा बदल घडून आला आहे.

घरकार्य:

कार्याचा हा प्रकार विवादात्मक होऊ शकतो. स्त्री लेखिका वाद घालतात की घरकार्य हे स्त्रियांसाठी मुलतः दडपशाही आहे. (हार्टमन १९८१, ओक्ली १९२४, १९८०) मार्केटस घरकार्याला मोठ्या सामाजिक झगड्यापासून सुटका म्हणून बघतो (बर्क आणि बर्क १९७९, बर्क आणि शिह १९८०) अधिकारांचा प्रवक्ता जसे फिलिस श्लोगी घरकार्याला स्त्रियांसाठी सर्वात बक्षिसप्राप्त आणि भिंतीवरील कृती म्हणून पाहतो.

आपण कदाचित या राजकीय पाण्याखालील दगडांमधून सुरुवातीला घरकार्याचे स्वरूप वर्णन करून मार्ग काढू शकतो आणि त्यानंतर कोणी पाण्याखालील दगडाने जोरात ढोसा मारला तर.

३.१० सारांश (Summary)

आपण या प्रकरणात कार्याचे विविध प्रकार पाहिलेत. व्यवसायापासून सुरुवात करून एका वेळेस समाजशास्त्रज्ञांनी व्यावसायिक कार्याची व्याख्या विशेष गुणधर्म स्वरूपात करण्याचा प्रयत्न केला. हा प्रयत्न मुख्यत्वेकरून सोडून देण्यात आला जेव्हा हे लक्षात आले की सत्ता मिळविणे व टिकवणे हे व्यवसायाला कार्यात गुंडाळण्याचे सार होते. कार्याला कामाच्या व्यावसायिक दर्जाद्वारे सध्या चालू असलेले सर्व काही सुरुवातीला दिलेले नाही.

उच्च दर्जाच्या कामाचा दुसरा संच अंमलबजावणी अधिकारी, व्यवस्थापक, कार्यालयीन अधिकारी आणि संचालक सामावतो.

मालकाशिवाय, व्यवस्थापक हे संघटनात्मक संबंध व पालक असतात. त्यांचे काम समाजातील सर्वभागात सरकार उद्योग, नाटक, खेळ आणि फुरसतीत असते.

कारकूनी व विक्री कार्य जे पदानुक्रमात पुढील पायरीवर आहे ते व्हाईट कॉलर कार्य पार पाडतात. यामध्ये स्त्रिया कमी नियंत्रणाच्या कमी पगारी नोकरीत असून त्यांच्यापासून पुरुषांना अलग ठेवण्याचा कल दिसतो.

ब्लू कॉलर कार्य करणारे दांडगट असतात. पहिल्या ओळीतील पर्यवेक्षक आणि कुशल हस्त कामगार (कर्मचारी) हे पदानुक्रमात वरच्या टोकाला असून त्याखाली अर्धकुशल चालक आणि त्यानंतर अकुशल कामगार आहेत. तंत्रज्ञानविषयक बदल आणि दुसऱ्या देशातील उत्पादनामुळे मात्र ब्लू कॉलर कामगारांचे पर्याय कमी होत आहेत.

३.११ प्रश्न (Questions)

- १) कार्याच्या समाजशास्त्राच्या संदर्भात विविध कार्य विशेष गुणधर्माची चर्चा करा.
- २) आधुनिक नोकरशहा संरचनेतील अस्तित्वात असलेल्या कार्याची विविधता स्पष्ट करा.

३.१२ संदर्भ ग्रंथ (References)

१. हरल्याबॉस एम अॅण्ड हिल्ट आर एम. सोशियलॉजी १९८३, थिअम्स अॅण्ड प्रस्पेक्टीव ऑक्सफर्ड युनिव्हर्सिटी प्रेस, न्यू दिल्ली.
२. देसाई व्ही २००० डायनॉमिस ऑफ ईटरप्रेन्युअल डेव्हलपमेंट अॅण्ड मॅनेजमेंट, २००० हिमालया पब्लिशिंग हाऊस, मुंबई.
३. ड्रगेल एस, २००४, द सोशियलॉजी ऑफ वर्क, सागे पब्लिकेशन युनायटेड किंग्डम.
४. दत्त अॅण्ड सुधारामा २००७, इंडियन इकॉनॉमी,एस चंद पब्लिकेशन, न्यू दिल्ली.



उद्योगाचा उदय (Rise of Industry)

विषयानुक्रमणिका (Contents)

- ४.१ उद्देश (Objective)
- ४.२ परिचय (Introduction)
- ४.३ उद्योगाचा अर्थ (Meaning of Industry)
- ४.४ उद्योगाची वैशिष्ट्ये (Characteristics of Industry)
- ४.५ उद्योगाची वाढ (Growth of Industry)
- ४.६ उद्योगाचा समाजावरील परिणाम (Impact of Industry on Society)
- ४.७ उद्योजकता - परिचय (Entrepreneurship-Introduction)
- ४.८ उद्योजकाची व्याख्या (Definition of Entrepreneur)
- ४.९ उद्योजकीय संस्कृती (Entrepreneurial Culture)
- ४.१० उद्योजकीय संस्कृतीचा अर्थ (Meaning of Entrepreneurial Culture)
- ४.११ उद्योजकांची वैशिष्ट्ये (Characteristics of Entrepreneur)
- ४.१२ सारांश (Summary)
- ४.१३ प्रश्न (Questions)
- ४.१४ संदर्भ ग्रंथ (References)

४.१ उद्देश (Objective)

- १) आधुनिक उद्योग व उद्योगाच्या वैशिष्ट्यांविषयी जाण निर्माण करणे.
- २) उद्योजक व उद्योजकीय संस्कृतीच्या अर्थाशी विद्यार्थ्यांचा परिचय करणे.
- ३) उद्योजकीय कौशल्याच्या यशस्वी वैशिष्ट्यांशी विद्यार्थ्यांचा परिचय करणे.

४.२ परिचय (Introduction)

उद्योगाची व्याख्या अशी केली जाऊ शकते की “उद्योग म्हणजे आर्थिक मालमत्ता आणि सेवांच्या निर्मितीसाठी क्लिष्ट आणि अत्याधुनिक पद्धतींचे उपयोजन,” या क्लिष्ट पद्धती, ज्या यंत्रांचा वापर सुचित करतात, उत्पादनाची गुणवत्ता वाढविण्यासाठी योजिल्या जातात. आधुनिक उद्योग, ज्याला ही व्याख्या अधिक सुयोग्यपणे लागू होते. त्याचा अठराव्या

शतकाच्या उत्तरार्धात उद्योग क्रांतीच्या दरम्यान उदय झाला आणि तो आता आपल्या काळात सुद्धा विकसित होत आहे. माणूस हा एका परीने नेहमीच उद्योगी होता कारण त्याने त्याचे अन्न मिळविण्यासाठी व त्याच्या गरजा भागविण्यासाठी नेहमीच हत्यारे वापरली आहेत. आज क्लिष्ट व अत्याधुनिक यंत्रे ही आर्थिक मालमत्ता आणि सेवा निर्मितीसाठी वापरली जातात.

४.३ उद्योगाचा अर्थ (Meaning of Industry)

अशा प्रकारे उद्योग म्हणजे निर्मितीची एक पद्धती ज्यामध्ये मोठ्या प्रमाणावर मालमत्ता निर्मित करण्यासाठी यंत्रे वापरली जातात. वस्तुतः आज उद्योग ही संज्ञा कारखान्यातील मोठ्या प्रमाणावरील उत्पादनाच्या पद्धतीशी संबंधित आहे जेथे मोठ्या प्रमाणावर कामगार यंत्रासोबत कार्य करण्यासाठी एकत्र येतात. या पद्धतीत उत्पादन वाढीच्या वैज्ञानिक किंवा हेतूपूर्वक पद्धती सामावतात. अशा पद्धतीत म्हणजेच औद्योगिक प्रकारात भांडवलदार खूप पैसा गुंतवितो आणि कामगार भाड्याने घेतो. ते जमीन, कारखाना उभारणी, यंत्रे उभारणी आणि कच्चा माल विकत घेणे यामध्ये सुद्धा पैसा गुंतवितात. कामगारांच्या दुसऱ्या गटाशी दीर्घकालीन उत्पादनास योग्य अशा काही निश्चित कालावधी व अटींवर कार्य करण्यासाठी करार केला जातो.

तुमची प्रगती तपासा.

१) उद्योगाच्या अर्थाची चर्चा करा.

४.४ उद्योगांची वैशिष्ट्ये (Characteristics of Industry)

उद्योगाची काही वैशिष्ट्ये उदाहरणादाखल इथे दिलेले आहे.

- १) **उत्पादन प्रक्रियांची एका ठिकाणी गर्दी** - मोठ्या उद्योगातील उत्पादन प्रक्रिया ह्या हेतू, उर्जा, कच्चा माल किंवा बाजार स्रोतांच्या जवळपास बसलेल्या असतात. याचा अर्थ निश्चित भांडवलांचा साठा आणि ते काम करण्यासाठी मुक्त कामगार.
- २) **उर्जेच्या निर्जिव स्रोतांचा वापर** - यंत्रे विद्युत किंवा वाफेवर चालतात आणि उत्पादन हेतूस्तव वापरली जातात. यंत्रामुळे उत्पादन वाढते व किंमत कमी होते.
- ३) **कामगारांची भिन्नत्वता आणि विशेषता** - उत्पादनाची संपूर्ण प्रक्रीया ही बऱ्याच साध्या आणि लहान पातळ्यात किंवा टप्प्यात ज्यामध्ये कामगारांचे विशेष गट गुंतलेले असतात, विभागली जाते. कामगार दररोज तेच कार्य करत असल्याने ते त्यात कुशल होतात. उत्पादनाची प्रक्रीया अतिशय वेगाने चालते. उत्पादनाच्या सर्व पातळ्या ह्या एकसामाईकपणे (एकाच पणे) चालतात. यामुळे उत्पादनाचा वेग अधिक वाढतो. त्यामुळे किंमत खूपच कमी होते आणि नफ्याची किंमत खूपच वाढते.

- ४) **अधिक उद्योजकांचा प्रवेश** - उत्पादनाची प्रक्रिया अतिशय फायदेशीर झाल्यामुळे अधिका अधिका उद्योजक या क्षेत्रात प्रवेश करतात.
- ५) **भांडवलदार व कामगार यामधील संबंध** - भांडवलदार व कारखानदार यांच्यात औपचारिक करारानुसार आणि तात्पुरते संबंध असतात. कामगार हे भांडवलदारापेक्षा दुबळे असतात. कारण भांडवलदारांजवळ अधिक आर्थिक व राजकीय सत्ता असते.
- ६) **मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन** - विविध मोठ्या किंवा लहान यंत्रांच्या वापराने आणि कामगारांच्या सुक्ष्म विभाजन प्रक्रियेने मोठ्या प्रमाणावर मालमत्ता निर्माण करणे शक्य झाले आहे त्यामुळे बाजार विस्तारीकरणाची संधी प्राप्त झाली आहे.
- ७) **विस्तारित बाजार** - पूर्वी फक्त श्रीमंत व उच्च वर्गीय औद्योगिक उत्पादने विकत घेऊ शकत होती कारण ती खूप महाग होती आता त्याच्या किंमती विविध उपभोक्ता वस्तूंच्या स्वस्त व मोठ्या प्रमाणावरील उत्पादकतेमुळे कमी झाल्या आहेत. त्यामुळे मध्यम वर्गीय व कनिष्ठ वर्गीय लोकांना ते विकत घेणे शक्य आहे.

तुमची प्रगती तपासा.

१) उद्योगाची वैशिष्ट्ये स्पष्ट करा.

२) १९ व्या शतकापासून उद्योगाची वाढ स्पष्ट करा.

४.५ उद्योगाची वाढ (Growth of Industry)

उद्योगाच्या वाढीला औद्योगीकरण म्हणतात ही प्रक्रीया खूप विस्तृत आहे आणि मानवी जीवनाच्या प्रत्येक आशयातील खोलवर रुजलेले बदल यात सामावतात.

१९ व्या शतकाच्या सुरुवातीला जेव्हा यंत्राचे शोध आणि कामगारांच्या विशेष विभागणीने बऱ्याच उद्योजकांना मोठ्या प्रमाणावरील उत्पादनासाठी कारखाने सुरु करण्यास उत्तेजन दिले तेव्हा संपूर्ण समाज एकदमच बदलला. संपूर्ण युरोपने मोठ्या प्रमाणावरील उत्पादनासाठी हे यांत्रिक उत्पादन अवलंबलेले आहे. उपभोक्ता आकृतीबंध बदलला तसेच मुल्ये आणि विश्वास सुद्धा रुपांतरीत झाले. तार्किकता आणि भौतिक वादाने पारंपारिक अंधविश्वास आणि धार्मिक अंधश्रद्धा यांची जागा घेतली लोक लवकरच औद्योगिक मालमत्ता वस्तू वापरायला लागले आणि वेगळी जीवन पद्धती अनुसरायला लागले. अशाचप्रकारचे विस्तृत बदल ज्यांनी

कुटुंब पद्धती, सवयी महत्त्वाकांक्षा शिक्षण आणि फुरसतीचा वेळ यावर परिणाम केला त्यांना औद्योगिक क्रांती म्हणतात. ही पहिली औद्योगिक क्रांती होती.

उद्योगाचा परिणाम - जेव्हा गुंतागुंतीची यंत्रे वापरली जातात. तेव्हा त्याचा कारखाने व कार्यात्म्यातील मानवावर परिणाम होतो.

१) यंत्रासोबत क्रियेचे प्रोग्रामिंग अविभाज्य बनल्यामुळे यंत्र वेग कार्याचा खूपच वापर झाला यामुळे कार्याचा वेग व वेळ कामगारांच्या हातातून बाहेर गेला आणि कामगारांची प्रतिमा म्हणजे यंत्रातील चाकाचा एक दात अशी बनवली.

२) अतिवेगाने निर्मिती साध्य करण्याकरता अतिविशेष यंत्रे रचिली गेली. जेणेकरून या यंत्रात कामगाराकडून केल्या जाणाऱ्या वेगवेगळ्या किंवा प्रत्येक कामगाराला गरजेच्या ज्ञानाचा साठा आणि प्रशिक्षणाचा साठा यांचा समावेश होतो. या सर्वसामान्य प्रक्रियेला “कार्यसुरळीकरण” म्हणतात. किंवा कामधंदा विरळीकरण म्हणतात आणि हे कामगारासाठी खचितच रुचणारे नाही कारण यात निर्माण होणाऱ्या कार्यात तोच तो पणा येतो आणि तांत्रिक आव्हानाचा परिणामी अभाव दिसतो.

३) सलग पातळी निर्माते रेषीय उत्पादन आणि रेषीय जुळणी हे (लाइन प्रोडक्शन, लाइन असंब्ली) बहुतांश औद्योगिक प्रक्रियांचे अविभाज्य वैशिष्ट्य बनले. यामुळे एखादा योगदान देत असलेल्या पूर्ण तयार उत्पादनापासून कोणतेही दिलेल्या कार्यक्रियेच्या अलगपणाचा मोठा मानवी परिणाम घडून आला. आता लोक पूर्णतयार उत्पादनाला त्यांचे कार्य म्हणून बघत नाही आणि त्यांचे स्वतःचे कार्य त्यामध्ये कोठे बसते हे ही त्यांना समजत नाही. यामुळे कारागिरीची जाण आणि उत्पादनाचा अभिमान अनुमेय रितीने नष्ट झाला.

४) यंत्राचा, प्रक्रियेचा आणि उत्पादनाचा आराखडा आणि उत्पादनाचे व्यवस्थापन या अभियंत्याच्या तांत्रिक स्टाफ आणि लाइन व्यवस्थापकांच्या विशेष कृती बनल्या. जेव्हा प्रशिक्षणात्मक व क्रियात्मक कार्यांनी बहुतेक औद्योगिक कामगारांचा प्रवेश परिणामकारकरित्या बंद केला तेव्हा सारख्या तज्ञ कामगारांमध्ये तांत्रिक आणि गुंतागुंतीचे औद्योगिक ज्ञान केंद्रस्थानी झाले.

४.६ उद्योगाचा समाजावरील परिणाम (Impact of Industry on Society)

१) उद्योगातील विविध कौशल्यपूर्ण कामधंद्यामुळे एक मोठा मध्यमवर्ग विकसित झाला आहे. विशेष ज्ञान असलेले बरेच व्यक्ती उद्योगात काम करू लागले आणि उच्च दर्जाला पोहोचले.

२) **वापरण्याचा नमुना** : समाज बाजाराकडे कल असलेला बनला. बाजारात बहुतांश वस्तू उपलब्ध झाल्याने लोक त्या खरेदी करू लागले. ते प्रवृत्तीने भौतिकवादी बनले.

३) **कुटुंब पद्धती** : कारखान्यात कार्य करण्यासाठी फक्त व्यक्तीच जाऊ शकत असल्याने एकत्र कुटुंब पद्धतीचे एकेकट्या व्यक्तिगत केंद्रीय कुटुंबात विभाजन झाले.

४) **मूल्ये** : तार्किकता व ऐहिकता अधिक लोकप्रिय बनली. लोक त्यांच्या पारंपारिक विश्वासावर टीका करू लागले आणि नवीन नमुने तात्काळ स्विकारू लागले.

५) **शिक्षण पद्धती** : शिक्षण संस्थांनी उद्योगाच्या गरजेकरता तात्काळ जुळवून घेतले. व्यक्तींना उद्योगात कार्य करण्यासाठी सक्षम बनविण्याकरीता त्यांना आवश्यक कौशल्ये दिली जाऊ लागली.

६) **सामाजिक स्तरीकरण व गतीमानता** : औद्योगिक कामधंद्यामुळे बरेच लोक जे आधी खालच्या दर्जावर होते ते वरच्या दर्जावर गेले व उच्च दर्जा प्राप्त केला.

७) **बदलाकरीता तत्परता** : प्रसार माध्यमे व नवीन माहितीमुळे, व्यक्तींनी नवीन तंत्रज्ञान अंगिकारले आणि त्यांची पारंपारीक रुढीवादी जीवनपद्धती बदलण्याची इच्छा ठेवली.

परंतु १९६० मध्ये हा कालखंड एका दुसऱ्या विकास अवस्थेत प्रवेश करता झाला ज्याला आपण उद्योगोत्तर समाज किंवा “स्वायत्ततेचे युग” म्हणतो. स्वायत्ततेला प्रोग्रामेबल यंत्र म्हणतात. त्याची सूचकता यंत्र संबंधासाठी खरोखरीच क्रांतिकारी आहे.

प्रोग्राम क्रियेकरीता कामगाराच्या उत्पादनक्षमतेचे योगदान आणि नियंत्रण एकूण जाणणे व फीड बॅक करण ही दोन तंत्रे स्वायत्ततेद्वारे यंत्र क्लिष्टतेत सामावण्यात आली आहेत. परिपूर्ण व क्लिष्ट क्रिया राबविण्यासाठी हे आवश्यक शिक्षण आहे. त्याचप्रमाणे आता यांत्रिक व फीड बॅक साधन उपयोगात आणणे शक्य आहे जे चालू प्रक्रियेतून माहिती घेतील आणि ती माहिती क्रियेत दुरुस्त सिग्नल (खूण) परत भरून क्रिया जळवून घेण्यासाठी किंवा देखरेख करण्यासाठी वापरतील. यंत्रे ही बाब करू शकतात जी माणूस त्याच्या मानसशास्त्रीय मर्यादेमुळे करू शकण्यास समर्थ नाही.

अशा प्रकारे दुसऱ्या औद्योगिक क्रांतीचे मूलभूत वैशिष्ट्य म्हणजे बऱ्याच वस्तू व सेवांच्या उत्पादनापासून माणूस बऱ्याच प्रमाणात दूर सारला जाऊ शकतो. या त्याच्या जबरदस्त कारणीभूत प्रेरणादायी शक्यतेची सुरुवात ही आधीच यु.एस.ए. सह बऱ्याच औद्योगिकदृष्ट्या प्रधान देशांतील समस्या आहे.

तुमची प्रगती तपासा.

१) उद्योगाचा समाजावरील परिणाम विशद करा.

४.७ उद्योजकता - परिचय (Entrepreneurship-Introduction)

मध्ययुगात, उद्योजक ही संज्ञा एक अभिनेता आणि एक व्यक्ती जी मोठ्या प्रमाणावरील उत्पादन प्रकल्प यशस्वीपणे सांभाळते अशा दोघासाठी वापरली गेली. अशा मोठ्या प्रमाणावरील उत्पादन प्रकल्पात ही व्यक्ती कुठलाही धोका पत्करत नव्हती. परंतु सामान्यतः देशाच्या सरकारने पुरविलेली संसाधने वापरून तो प्रकल्प फक्त यशस्वीपणे सांभाळत होती. मध्ययुगातील एक नमुनेदार उद्योजक म्हणजे एक व्यक्ती जी किल्लेब्रतटबंदी, सार्वजनिक बांधकाम, चर्च यासारख्या मोठ्या वास्तूविशारद कार्याचा प्रमुख होय.

१७वे शतक:

१७०० मधील एक विख्यात अर्थतज्ज्ञ आणि लेखक रिचर्ड कॅटिलनला कायद्याची चुक उमगली. कॅटिलनने उद्योजकाच्या प्राथमिक सिद्धांतापैकी एक विकसीत केला आणि काही लोकांकडून त्याला या संज्ञेचा व्यवस्थापक समजले जाते. व्यापारी, शेतकरी, कारागीर आणि इतर विक्रेते एका निश्चित किंमतीला खरेदी करतात आणि एका अनिश्चित किंमतीला विकतात म्हणजे जोखीम पत्करतात हे निरीक्षण करून कॅटिलनने उद्योजकाला एक जोखीम पत्करणार म्हणून बघितले.

१८वे शतक:

या काळात विकसीत झालेले बरेचसे शोध हे बदलत्या जगाच्या काळाच्या प्रतिक्रिया होते. जसे एलीव्हीटनी आणि थॉमस एडिसन यांच्या बाबतीत घडले. व्हिटनी आणि एडिसन दोन्ही नविन तंत्रज्ञान विकसीत करत होते. परंतु त्यांच्या शोधाला आर्थिक मदत करायला स्वतः असमर्थ होते.

व्हिटनी ने त्यांच्या कॉटन जीन ला ब्रिटीश राज संपत्ती कायदेशीरपणे काढून घेऊन आर्थिक मदत पुरविली तर एडिसनने विद्युत व रसायनशास्त्राच्या क्षेत्रात विकासासाठी आणि प्रयोग करण्यासाठी खाजगी स्रोतांकडून भांडवल उभे केले. एडिसन व व्हिटनी दोन्ही भांडवल वापरणारे होते. उभारणारे नव्हते. (धाडसी भांडवलदार) एक धाडसी भांडवलदार हा एक व्यावसायिक पैसा व्यवस्थापक असतो जो गुंतवणूकीवर उच्च परताव्याचा दर मिळवण्याकरता समभाग भांडवलाच्या रकमेपासून जोखीम गुंतवणूक करतो.

१९ व २० वे शतक:

कार्नेगीने काहीही शोधले नाही परंतु त्याऐवजी आर्थिक सामर्थ्य मिळवण्याकरता उत्पादनात नविन तंत्रज्ञान स्विकारले व विकसीत केले. कार्नेगी जो एका गरिब स्कॉटीश कुटूंबातून आलेला होता. त्याने अमेरिकन पोलाद उद्योगाला औद्योगिक जगतातील एक आश्चर्य बनवले आणि ते सुद्धा त्यांच्या शोधक वृत्ती किंवा सृजनशीलतेच्या ऐवजी मुलतः त्याच्या अविरत स्पर्धात्मकतेपोटी.

नवीन पद्धत आणि नवीनपणाचा आशय हा उद्योगजगतेचा अविभाज्य भाग आहे. अर्थातच नवीन पद्धत म्हणजेच काहीतरी नवीन सुरु करण्याची कृती ही उद्योजकासाठी खचितच एक अतिशय खडतर काम आहे. याला सृजनशीलतेची व कल्पना करण्याची क्षमताच लागते असे नाही तर वातावरणातील कामावरील सर्व बळे समजून घेण्याची क्षमतासुद्धा लागते. नवीनपणामध्ये एक नवीन उत्पादनापासून एक नवीन वितरण पद्धतीपर्यंत, एक नवीन वितरण पद्धती विकसित करण्याच्या रीतीपर्यंत, एक नवीन संघटनात्मक रचना विकसित करण्याच्या रीतीपर्यंत काहीही सामावले जाऊ शकते. एडवर्ड हॅरीमन, ज्याने ऑनटॅरीओ व साऊदर्न (दक्षिण) रेल्वेमार्ग, नॉदर्न पॅसिफिक ट्रस्ट आणि जॉन पिरपॉट मॉर्गन द्वारे ज्यांनी त्याचे मोठे बँकींग घर देशाच्या उद्योगांना पुनःसंघटीत करून व आर्थिक मदत करून विकसित केले. पुनः संघटीत केला. वरील व्याख्येला सुयोग्य अशा उद्योजकांची ही उदाहरणे आहेत. ही

संघटनात्मक नाविन्यपूर्ण उपक्रम विकसित करण्यास तेवढेच कठीण आहेत जेवढे अधिक पारंपारिक तंत्रज्ञानाविषयक नाविन्यउपक्रम (ट्रान्निस्टर्स, संगणक, लेझर्स) जे एका उद्योजकाशी सामान्यतः संबंधित आहेत.

४.१ उद्योजकाची व्याख्या (Definition of Entrepreneur)

अर्थतज्ञासाठी एक उद्योजक तो असतो जो संसाधने, कामगार, साहित्य आणि इतर किंमती वस्तू एकत्र आणतो ज्यामुळे त्यांची किंमत पूर्वीपेक्षा अधिक होते आणि तसेच तो जो बदल, नवीन उपक्रम आणि नवीन आज्ञावलीची सुरुवात करतो. एक मानसोपचारतज्ञासाठी अशी व्यक्ती ही काहीतरी मिळविणे किंवा साध्य करणे, प्रयोग करणे, पूर्णत्वास नेणे किंवा कदाचित इतरांच्या अधिकारातून सूटका करून घेणे याकरिता आवश्यक विशिष्ट बळाद्वारे सामान्यतः चलीत असते. एका व्यावसायिकासाठी, एक उद्योजक म्हणजे एक धोका, एक तीव्र स्पर्धक भासू शकतो. तर दुसऱ्या एका व्यावसायिकासाठी तोच उद्योजक करारानुसार एक मित्र, पुरवठ्याचा स्रोत, एक गिऱ्हाईक किंवा कोणीतरी एक जो इतरांसाठी संपत्ती निर्माण करतो, जो स्रोत वापरण्यासाठी व टाकावू कमी करण्यासाठी अधिक चांगले मार्ग शोधतो आणि जो कामधंद्याची निर्मिती करतो ते इतर प्राप्त करण्यास खूप करतात, असा भासू शकतो. उद्योजकता ही एक वाढीव संपत्ती निर्मितीची गतिमान प्रक्रिया आहे. संपत्ती ही व्यक्तींकडून निर्मिली जाते. जे न्याय, वेळ आणि उपजिवीका बांधिकली संदर्भात मोठा धोका स्विकारतात किंवा काही उत्पादन किंवा सेवेसाठी मूल्य पुरवितात. ते उत्पादन किंवा ती सेवा नवीन किंवा एकमेव असू शकते किंवा नसू शकते, परंतु त्या उद्योजकाकडून ते मूल्य आवश्यक कौशल्य आणि संसाधने ओळखून व प्राप्त करून कसेही करून ओतायलाच हवे. उद्योजगता ही आवश्यक वेळ व प्रयत्न अर्पण करून, सोबतच्या आर्थिक, मानसिक आणि सामाजिक जोखिमा गृहीत धरून आणि चलनाची आणि व्यक्तीगत समाधान व स्वातंत्र्याची परिणामी बक्षिसे स्विकारून त्याद्वारे मूल्यासह काहीतरी नवीन निर्मितीची प्रक्रिया आहे. ही व्याख्या क्षेत्राला विचारात न घेता उद्योजक असल्याच्या चार पायाभूत अंगावर जोर देते. पहिले उद्योजकता निर्मिती प्रक्रिया - नवीन मूल्य असलेल्या कशाची तरी निर्मिती सामावते. या निर्मितीचे उद्योजकासाठी तसेच ज्यांच्यासाठी ती विकसित केली त्या श्रोत्यांसाठी मूल्य असावयास हवे. हे श्रोते पुढील प्रमाणे असू शकतात.

- १) व्यावसायिक नवीन उपक्रमांच्याबाबतीत विकत घेणारांचा बाजार.
- २) नवीन दाखल करून घेण्याची कृती व सॉफ्टवेअरच्या बाबतीत इस्पितळ कारभार.
- ३) नवीन अभ्यासक्रम किंवा उद्योजकतेचे महाविद्यालय यांच्या बाबतीत संभाव्य विद्यार्थी.
- ४) अलाभदायक संस्थेकडून पुरविलेल्या नवीन सेवेसाठीचा मतदारसंघ.

दुसरे, उद्योजकतेला आवश्यक वेळ व प्रयत्नांचे समर्पण गरजेचे आहे.

फ्रान्सिस ए. वॉकर नुसार, एक खरा उद्योजक तो असतो जो उत्पादनाच्या इतर विविध घटकांना संघटीत व समन्वयित करण्याच्या कामातील सामान्य क्षमतेपेक्षा अधिक निसर्गदत्त देणगीने युक्त असतो. त्याने उद्योगाचा मुळ प्रवर्तक, एक कप्तान असावयास हवे. तथापि

अशा प्रकारची उद्योजकता ही बरीच सिमीत आहे आणि साहसी योजना शक्यतो संघटन कौशल्य व क्षमतेच्या विविध पातळ्यांनी बनलेली असते. एक अधिक कार्यक्षम उद्योगकाला व्यवस्थापकीय पगारापेक्षा अधिक असे गरजेपेक्षा जास्त बक्षिस मिळते आणि त्याच्या जमेत खराखुरा फायदा समाविष्ट असतो. जो त्याच्या अतीउत्कृष्ट बुद्धिमत्तेशी संबंधित असतो.

तुमची प्रगती तपासा.

१) उद्योगाची व्याख्या सांगा.

४.९ उद्योजकीय संस्कृती (Entrepreneurial Culture)

उद्योजकता ही धोक्याची बाब आहे. याचे मुख्य कारण म्हणजे तथाकथित उद्योजकातील फारच थोड्यांना माहित असते की ते काय करत आहेत. त्यांच्यात पद्धतीच्या शास्त्राचा अभाव असतो. ते प्राथमिक व सुपरिचित नियमांचे उल्लंघन करतात. हे खास करून उच्च तांत्रिक उद्योजकांच्या बाबतीत सत्य आहे. स्पष्टच म्हणजे, उच्च तंत्रज्ञान विषयक उद्योजकांचे नवीन उपक्रम हे स्वाभाविकपणे अर्थशास्त्र व लोकसंख्येच्या संख्याशास्त्रीय अभ्यासावरील बाजार रचना किंवा वेल्टॅनशानुंगच्या जाण आणि मनस्थिती प्रमाणे धूसर व अनाकलनीय भासणारे असे काहीतरी वरील नवीन उपक्रमापेक्षा अधिक कठीण व अधिक जोखमीचे आहेत.

भारतीय बहुराष्ट्रीयतेचा उदय जो भारती संस्कृतीच्या नैसर्गिक चाणाक्षता व कठोर मेहनतीचे नितीशास्त्र यांचा पाश्चात्य व्यापार संस्कृतीचे वैशिष्ट्य असलेल्या अती आधुनिकता आणि डावपेचात्मक दृष्टी यांच्याशी मेळ साधू शकतो. काही दृष्टीने आपल्या मूळच्या बहुमानवंशता आणि इंग्रजी भाषेच्या वापराविषयी अधिक सुविधा यामुळे भारतीय व्यापार हा मजबूत संकरीत बहुराष्ट्रीय व्यापार संस्कृती निर्माण करण्यास जापानी, ब्राझिलियन व कोरीअन व्यापारापेक्षा अधिक चांगल्या स्थितीत आहे. आता भारतीय उद्योगातून श्रृंखला दूर सारण्यात आल्यामुळे त्याची शक्यता वास्तव आहे.

४.१० उद्योजकीय संस्कृतीचा अर्थ (Meaning of Entrepreneurial Culture)

एका उद्योजकाचे वर्णन एक व्यक्ती जो एखादा व्यवसाय किंवा एकादा साहसी धंद्याचा दाब सुसंघटीत करतो, यशस्वीपणे पलतो व गृहीत धरतो असे केले जाते. एक उद्योजक म्हणजे एक व्यक्ती जी वस्तू किंवा सेवांच्या उत्पादनातील फायदेशीरता जाणते व त्यानुसार संघटन करते. वस्तुतः तो साहसाच्या खालच्या पातळीतील महत्त्वाचा योगदाता असतो. मालक कामगार दर्जा किंवा संघटनात्मक कार्य बळातील त्यांची भरपाई उत्पादकता आणि फायदेशीरता यांच्याशी असंलग्नित अशा निश्चित मिळकतीने होत असते. त्यांच्या शिवाय

उद्योजक असू शकतो काय ? नक्कीच असू शकतो. या वस्तुस्थितीच्या दृष्टीकोनातून की व्यक्तींची वाढ आणि प्रगती ही अगम्यरित्या संघटनेच्या यश व टिकावाशी आंतरिकरित्या जुळलेले आहे.

उदयास येणारे बाजार वातावरण आणि जागतिकीकरण हे प्रत्येक संघटना व संघटनेतील प्रत्येक व्यक्तीला विचारप्रणातील, दृष्टीकोनात आणि कृतीतील बदल लक्षात घेण्यास मूल्यमापन करण्यास व ते बदल घडवून आणण्यास आव्हान देत आहे आणि जो बदल घडवून आणण्याची गरज आहे त्याने संघटनेला इतिहास बनविण्यात सुलभता आणावयास हवी आणि तो दीर्घकाल पुरेसा नाही.

जग हे आर्थिक इतिहासाच्या उबरंठ्यावर आहे आणि संघटना जर फक्त नफा मिळवत असेल तर वाजवीपेक्षा जास्त निर्मिती करत असेल तर ते पुरेसे राहणार नाही. उत्पादन हे अगदी मुळापासून पुढे कमाल असावयास हवे. जेणे करून संपूर्ण संघटना एक निकोप वाढ दर्शविते. प्रत्येक व्यक्तीला स्वतःला उत्पादनाचा एक गट बनायला हवे आणि नेमून दिलेल्या कामाची पूर्ण जबाबदारी त्याने गृहीत धरायला हवी यामागचे तत्त्वज्ञान विधायक परिणाम निर्माण करणे आणि संपूर्ण प्रमाणातच नव्हे तर संघटनेच्या एकूणच चांगल्या वाढीत पुरेशा प्रमाणात योगदान देणे हे असावयास हवे.

माणसे, पैसा आणि साहित्य या संसाधनांच्या सुयोग्य वापराची खात्री करण्यासाठी नविन व्यवस्था नायकांचे रुपांतरण संघटनेच्या मालमत्तेत एक ठळक योगदान पुरवते आणि टिकून असलेल्या स्पर्धात्मक युगासाठी डावपेच व विकसीत करणे चालू ठवते आणि एक उद्योजक म्हणून एखाद्याला त्याच्या कामगिरीचे समीक्षण मूल्यमापन व मुल्यांकन करावयास हवे व निर्णय घ्यावयास हवे.

तुमची प्रगती तपासा.

१) उद्योजकीय संस्कृती या संज्ञेवर चर्चा करा.

४.११ उद्योजकांची वैशिष्ट्ये (Characteristics of Entrepreneur)

उद्योजक हि संज्ञा त्या व्यक्तीमत्वाला लागू होते जे धंदा किंवा नविन जोखीम स्वतः घेण्यास इच्छूक असते आणि निष्पत्तीची सर्व जबाबदारी स्विकारते काही सामान्य वैशिष्ट्ये खालील प्रमाणे आहेत.

- उद्योजकाने त्याच्या कार्यस्थळावर जास्त वेळपर्यंत कार्य करायलाच हवे त्याचे आरोग्य उत्तम असायलाच हवे जेणेकरून ते कार्यस्थळावर कमाल वेळ खर्च करू शकतील.
- उद्योजकांचा अधिकार व जबाबदारी कमाल असते. त्यांनी कार्यसंघटनेतील आधुनिक

यंत्रांचे स्वागतच करायला हवे कारण कार्यसंघटना पारंपारिक रचनेनुसार योग्य कार्य करत नाही.

- क) उद्योजकाने प्रामाणिक असायलाच हवे आणि कार्यस्थळावरील परिस्थितीशी अवगत असायलाच हवे जे त्यांना निर्णय घेण्यास मदत करेल उद्योजक हे बऱ्याचदा कामगिरी व संपादनाशी निगडित असतात कारण व्यवसाय यश हे नफ्यात मोजले जाते.
- ड) उद्योजक हे यशस्वी होण्याचे व त्यांचा व्यवसाय विस्तारीत करण्याचे वाहक असतात. ते मोठे चित्र पाहतात आणि बऱ्याचदा महत्त्वाकांक्षी असतात. उद्योजक त्यांच्यासाठी भरभक्कम ध्येय निश्चित करतात आणि त्यांच्या संपादनातील अडथळ्यांचा विचार न करता ते मिळविण्यासाठी बांधिल राहतात.
- इ) यशस्वी उद्योजक हे आव्हानांकडे आकर्षित होतात परंतु धोक्याकडे मात्र नाही असे भासू शकते की ते अती जोखिम पत्करत आहेत परंतु वस्तुतः त्यांनी त्या धोक्याचे पूर्ण मूल्यांकन केलेले असते.

तुमची प्रगती तपासा.

१) यशस्वी उद्योजकतेची वैशिष्ट्ये कोणती ?

४.१२ सारांश (Summary)

जेव्हा नवीन उपक्रमाचा परिणाम नवीन मागणीत होतो तेव्हा संपत्ती निर्माण होते. उद्योजकाचे कार्य म्हणजे गिऱ्हाईकासाठी मूल्य निर्मितीकरता नाविन्यशील पद्धतीने कार्य करणे जेणेकरून ही आशा असेच की मूल्य हे गुंतविलेल्या घटकांच्या किंमतीपेक्षा जास्त होईल व संपत्ती निर्माण होईल. उद्योजक ही अशी व्यक्ती असते जिच्याजवळ धंदा किंवा धाडसी कार्य असते आणि जी नैसर्गिक धोके व निष्पत्तीसाठीची अर्थपूर्ण जबाबदारी गृहीत धरते. ती व्यक्ती एक महत्त्वाकांक्षी पुढारी असते. जी नवीन वस्तू व सेवा निर्माण करण्यासाठी व बाजारात आणण्यासाठी (विक्री करण्यासाठी) जमीन, कामगार आणि भांडवल यांना एकत्र आणते. हा उद्योजक स्वतःवर एक नवीन साहस पूर्ण काम किंवा धंदा घेऊ इच्छितो आणि निष्पत्तीसाठी पूर्ण जबाबदारी स्विकारतो.

४.१३ प्रश्न (Questions)

- १) कार्याच्या समानशास्त्राच्या संदर्भात उद्योजकाचे विशेष गुणधर्म, वर्तन आणि कौशल्य स्पष्ट करा.
- २) यशस्वी उद्योजकतेचा अर्थ व वैशिष्ट्यांची व्याख्या देऊन स्पष्टीकरण करा.

४.१४ संदर्भ ग्रंथ (References)

१. देसाई व्ही २००० डायनॉमिस ऑफ ईटरप्रेन्युअल डेव्हलपमेंट अँड मॅनेजमेंट, हिमालया पब्लिशिंग हाऊस, मुंबई.
२. शेन्डइडर ई.व्ही. १९८२, इंडस्ट्रीयल सोशियलॉजी मॅग्नो हिल, न्यू दिल्ली.



औद्योगिकरण, औद्योगिकतावाद, औद्योगिकरणोत्तर काळ (Industrialization, Industrialism, Post-Industrialisation)

विषयानुक्रमणिका (Contents)

- ५.१ उद्देश (Objectives)
- ५.२ परिचय (Introduction)
- ५.३ औद्योगिकरणाचा अर्थ (Meaning of Industrialization)
- ५.४ उद्योगाचा विकास (Development of Industry)
- ५.५ पूर्व अटी (Pre conditions)
- ५.६ औद्योगिकरणासाठी अटी (Conditions for Industrialization)
- ५.७ परिणाम (Consequences)
- ५.८ औद्योगिकता वादाचा अर्थ (Meaning of Industrialism)
- ५.९ बहुविध औद्योगिकता वाद (Pluralistic Industrialism)
- ५.१० औद्योगिकता वादाची मुलभूत वैशिष्ट्ये (Basic Features of Industrialism)
- ५.११ औद्योगिकतावादोत्तर समाज (Post Industrialism Society)
- ५.१२ औद्योगिकोत्तर समाजाची वैशिष्ट्ये (Characteristics of Post Industrial society)
- ५.१३ सारांश (Summary)
- ५.१४ प्रश्न (Questions)
- ५.१५ संदर्भ ग्रंथ (References)

५.१ उद्देश (Objectives)

- १) तंत्रज्ञानाचे सतत बदलणारे क्षेत्र, मानवी विशेषते मधील क्लीष्टतेची सतत वाढ म्हणून औद्योगिकरण ही संज्ञा समजून घेणे.
- २) औद्योगिक क्रांती यंत्रशक्ती व वाफेच्या शक्तीचे उपयोजन हे शब्दसमुह समजून घेणे.
- ३) बाजार भांडवलाचे स्रोत आणि उपलब्ध कामगार बळ या भाषेत उद्योगांच्या गरजांचा अभ्यास करणे.

५.२ परिचय (Introduction)

औद्योगिक वाढीविषयी वेगळेगळ्या देशांचे वेगवेगळे अनुभव आहेत. परंतु औद्योगिकरणाशी संबंधित असलेले बदल सलग असल्याने काही उद्योगांमधील धीमेपणा म्हणजे इतर उद्योग अती झपाट्याने विकसित झाले असे समजून नये.

वाहतुक विकासाद्वारे आपण अनुसरलेली कापड उद्योगातील वाढ, जड उद्योग आणि अधिक अत्याधुनिक धंदे जसे धातू काम, रसायने आणि इलेक्ट्रॉनिक्स बहुतांश बाबतीत, शेतकी उत्पादनातील भरीव प्रगती किंवा वाढीव परकीय व्यापार किंवा दोन्हीही औद्योगिक विकासाशी जोडीने आढळणाऱ्या बाबी आहेत.

५.३ औद्योगिकरणाचा अर्थ (Meaning of Industrialization)

औद्योगिकरण ही उत्पादनाची ती पद्धत आहे जी सातत्यपूर्ण विकास, वैज्ञानिक ज्ञानाचा अभ्यास व उपयोग यापासून उद्भवली आहे. ही कामगारांच्या विभाजनावर आणि विशेषतेवर आधारीत आहे आणि उत्पादनात यांत्रिक, रासायनिक आणि ऊर्जा चलीत तसेच संघटनात्मक आणि बौद्धिक साधने वापरते. आर्थिक जीवन संघटीत करण्याच्या या पद्धतीचा, जी १८ व्या शतकाच्या मध्यात उदयास आली, प्राथमिक उद्देश म्हणजे वस्तू व सेवा निर्मितीतील प्रती घटकांमागील खरी किंमत कमी करणे हा राहिलेला आहे. मानवी तासामागील निष्पत्तीतील परिणामी वाढ अकल्पित राहिलेली आहे. शंभर वर्षांपूर्वी एक पारंपारीक कामगार जे एक पूर्ण दिवसात (कार्यकारी) निर्माण करू शकत होता तसेच आज एक कामगार अर्ध्या तासात निर्माण करू शकतो.

तंत्रज्ञान व समाजाची सतत बदलणारी क्षेत्रे जे तांत्रिक बदल निर्माण करतात, ते आर्थिक जीवनाशी संबंधित सर्व बाबीतील मानवी विशेषतेतील गुंतागुंतीच्या सततच्या वाढीचे प्रकटीकरण आहे. ज्याची सुरुवात मूलभूत तांत्रिक तंत्राच्या प्रभुत्वाने होते. त्याच्या शेवट समूह शिक्षण आणि विज्ञानातील क्रांतीसाठी मागणी व संसाधन या दोघांच्या निर्मितीने होतो. कामगार बळाच्या दर्जातील बदल.

५.४ उद्योगाचा विकास (Development of Industry)

‘औद्योगिक क्रांती’ हा शब्दप्रयोग साधारणतः १७५० पासून १८२५ पर्यंतचा काळ ओळखण्याकरीता वापरात आलेला आहे. ज्या काळात ग्रेट ब्रिटन मधील उत्पादनासाठी वाफेच्या शक्तीसह तांत्रिक तत्त्वांच्या गतीमान उपयोजनांनी आर्थिक रचना व वाढीतील लक्षणीय बदल घडविले. अधिक किंमतीचे व क्रियेमध्ये अधिक सक्षम अशा भांडवल उपकरणांचे अधिक्य वापरून कामगारांना कारखान्यात एकत्रित आणण्यात आले. या कारखान्यांनी काही नवीन यांत्रिक शोध (यंत्रे) वापरले, प्राथमिकपणे कापड व लोखंड उत्पादनात, ज्यायोगे वाफेच्या इंजिनच्या उपयोजनाने मोठ्या प्रमाणावर वस्तू निर्माण केल्या,

त्यापुढे कामगारांचे विभेदन व विशेषीकरण आणि उत्पादनाच्या एकूण किंमतीचे वैज्ञानिक गणन यांच्या साहाय्याने नफ्याची अतिरिक्तता ठरविणे शक्य झाले आणि त्यानुसार उत्पादनाच्या

विक्री किंमती निश्चित केल्या गेल्या. याचा परिणाम म्हणून उद्योजकांना भरपूर नफा मिळाला. सर्व कारखानदारी पद्धती आर्थिक बाजारातील एक अतिशय लाभदायक धंदा म्हणून समजली गेली.

व्यापारी संघ किंवा पद्धती न वापरता त्याद्वारे उत्पादनापूर्वीचे हस्तकला तंत्र कामी झाले नाही. कारण ती तंत्रे धीमी व वेळ खाऊ होती. कार्याच्या स्थानिक देखरेखीच्या अभावाने उत्पादनाची घरगुती पद्धत सुद्धा अयशस्वी झाली. परकीय गिन्हाईकांपासून अशा उत्पादनांची मागणी येऊ लागली जे सक्त व धीम्या व्यापारी पद्धतीखाली निर्मिले जाऊ शकत नाही. कच्चा मालसुद्धा परदेशातून आयात करावा लागत होता. हे सर्व घटक नवीन पद्धतीच्या विकासाकडे घेऊन गेले. कारखाना पद्धती ज्यामध्ये एका बाजूला उद्योजकांची गरज होती म्हणजेच त्यांची जे उत्पादनात प्रचंड पैसा गुंतवू शकत होते आणि त्याच्या परताव्यासाठी वाट पाहू शकत होते. एक दीर्घकालीन प्रकल्प आणि दुसऱ्या बाजूला खूप मोठ्या संख्येने गिन्हाईक. यंत्रे व मोठ्या संख्येने कामगार वापरून उत्पादन मूल्य खूप मोठ्या प्रमाणावर कमी करात येऊ शकत असल्याने मध्यम व कनिष्ठ वर्गीय सुद्धा ही उत्पादने विकत घेऊ शकत होती. अशा प्रकारे बाजाराचा विस्तार, कारखान्यातील उत्पादनाची चालू किंवा सातत्यपूर्ण मागणी, नाणे व लष्करी गणवेश इ. साठी कायमस्वरूपी आज्ञा देऊन सरकारचा पाठिंबा यामुळे १९५० ते १९२५ दरम्यान कारखाना पद्धतीच्या वाढीला चालना मिळाली.

तुमची प्रगती तपासा.

१) भारतातील उद्योगाचा विकास स्पष्ट करा.

५.५ पूर्व अटी (Preconditions)

उद्योग हा बाजार व भांडवलाच्या स्रोताशिवाय वाढू शकत नसल्याने औद्योगिक विकासासाठी आर्थिक पूर्वअटींमधील सारखेपणा ओळखण्यात आला आहे. औद्योगिक क्षेत्रांच्या विकासासाठीच्या या पायांमध्ये पुढील बाबींचा समावेश होतो. अ) उपलब्ध कामगार बळ ब) तयार उत्पादनासाठी बाजारपेठा, क) कच्च्या मालाची उपलब्धता (देशांतर्गत किंवा परकीय व्यापाराद्वारे) गुंतवणूक निधीचा स्रोत (खाजगी क्षेत्रातील संपत्ती व बचती पासून किंवा सार्वजनिक क्षेत्रातील संचयन पासून किंवा परदेशातून) ड) आणि शेवटी तंत्रज्ञानाची संधी प्रत्येक बाबतीत शेवटच्याला समुहशिक्षणाच्या विस्तृत विकासाची गरज असते कारण विस्तृत प्रमाणावर तंत्रज्ञानाचा शिरकाव म्हणजे पर्यायाने विज्ञानाचा शिरकाव दिर्घकालावधीत त्या देशांमध्ये यशस्वी औद्योगिकरण साध्य झाले. ज्यांची फक्त पूर्वअटीच ओळखल्या असे नव्हे तर जे तंत्रज्ञानातील बदल स्वीकारण्यास सुद्धा सक्षम ठरले. ज्यासाठी सर्व स्तरावरील व्यापक संघटनात्मक लवचिकता गरजेची होती. इ) राजकीय स्थैर्यता ही सुद्धा औद्योगिकरणाला

उत्तेजन देण्यासाठी एक अट आहे. यु. के. आणि यु.एस. ए. नी त्यांचा औद्योगिक विकास राजकीय व आर्थिक स्वातंत्र्याच्या अटीखाली अनुभवला. ज्या सुसंगत व खात्रीत्माक कायद्यावर आधारित होत्या जर्मनी रशिया व जपान सुद्धा १९ व्या व २० व्या शतकात आर्थिक दृष्ट्या विकसित झाले यावरून हे निदर्शनास येते. की औद्योगिकरणासाठी मुलभूत आर्थिक पूर्वअटी या काही प्रमाणात राजकीय चौकटीपासून स्वतंत्र असतात.

औद्योगिकरणासोबत औद्योगिकरणाशी प्रत्यक्ष संबंधीत असलेले इतर काही वैशिष्ट्यपूर्ण घटना असतात. त्या खालीलप्रमाणे -

१) शहरी करण:

औद्योगिक विकासाचा दुसरा आर्थिक परिणाम म्हणजे शहरीकरण. प्राचीन काळापासून व्यापारी आर्थिक आणि राज्यकारभारविषयक केंद्र म्हणून शहरे अस्तित्वाच होती. परंतु औद्योगिक क्रांतीपर्यंत शहराचा आकार हा पुरेसे स्थैर्य टिकवून होता. उदाहरणार्थ शहराच्या भिंतीपर्यंत.

औद्योगिक क्रांतीने शहर व खेड्यातील सापेक्ष स्थिर संबंध नष्ट झाला आणि औद्योगिक शहरीकरण पसरायला लागले व कारखान्यांनी लोकांना एकत्र आणले आणि सान्निध्याच्या तत्त्वाने कारखान्यांना एकत्र आणले. कामगारबळ, कुशल तंत्रज्ञ, यंत्रांच्या भागाचे स्रोत यांच्या जवळ असणे सोयीचे आढळते. जेथे वाहतुकी द्वारे कच्चा माल आणला जाऊ शकत असून त्यासह तयार उत्पादनासाठी बारपेठ होती. तेथे नवीन शहरे व कारखाना विभाग वाढले व ज्याठिकाणी औद्योगिक वाढ झाली त्या प्रत्येक क्षेत्राचा लोकसंख्या शास्त्रीय चेहरा बदलला.

भारतात औद्योगिकरण हे बऱ्याच जुन्या शहरांना प्रगती करण्यासाठी व त्यासोबत नविन शहरे बसवण्यासाठी कारणीभूत ठरले.

२) लोकसंख्यावाढ:

वैद्यकीय शास्त्रातील आश्चर्यकारक विकासांमुळे मृत्यूवरील नियंत्रण शक्य झाले व त्याचा परिणाम मृत्यूदर कमी होण्यात झाला. त्यामुळे जन्मदर उच्च झाला व पर्यायाने लोकसंख्या वाढ सुद्धा उच्च झाली.

३) आंतरराष्ट्रीय व्यापार:

वाढीव उत्पादकतेमुळे बाजारपेठा निर्माण होत असल्याने व वाढीव उत्पादकता हा जागतिक औद्योगिकरणाच्या शुद्धतेचा ठसा असल्याने जागतिक व्यापारामधील प्रचंड वाढ जी औद्योगिक क्रांतीनंतर घडली आणि उद्योगातील वाढ यांच्यातील संबंध चांगला प्रस्थापित झाला आहे. कच्च्या मालाची आयात व तयार वस्तूंची निर्यात विकसीत देशांमध्ये सामान्य बनली.

विस्तारित बाजारपेठा या औद्योगिक गुंतवणूकीसाठी एक उत्तेजन आहे. १९१३ पर्यंत युनायटेड स्टेट्स ने जगातील उत्पादित वस्तूंच्या ३५.८ टक्के वस्तू उत्पादित केल्या युनायटेड स्टेट्स, जर्मनी, युके, फ्रान्स आणि रशियाने एकूण जागतिक उत्पादकांच्या ७७.४ टक्के निर्माण केले व जागतिक व्यापाराचे केंद्र व्यापले.

कामगारांचे स्थलांतर:

फक्त खेडयातून शहरी क्षेत्राकडेच नव्हे तर एका देशातून इतर कार्यकारी लोकसंख्येत सुद्धा मोठ्या प्रमाणावर स्थलांतर झाले वस्तुतः उद्योगाच्या पुढील विकासासाठी मुलभूत अट म्हणजे कुशल कामगाराची उपलब्धता ही आहे.

तुमची प्रगती तपासा.

१) उद्योगाच्या विकासाकरीता अटी कोणत्या ?

१.६ औद्योगिकरणासाठी अटी (Conditions for Industrialization)

स्पष्टच सांगायचे म्हणजे औद्योगिकरणात आर्थिक वस्तू व सेवांच्या उत्पादनात उर्जेच्या निर्जिव स्रोतांचा विस्तृत वापर करणे भाग पडते. शेती सुद्धा (यांत्रिक) आणि वाहतूक व दळणवळणासारख्या सेवासुद्धा यात सामावतात. अर्थातच हे सत्य आहे की उत्पादन करणे हा अत्यावश्यक घटक आहे. कारण कच्चा माल व सेवांच्या उत्पादनासाठी वापरलेली यंत्रे आणि उपकरणे हे कारखाना निर्मित असू शकतात.

‘औद्योगिकरण’ ही संज्ञा कोणत्याही प्रकारच्या आर्थिक आधुनिकीकरणाच्या समतुल्य अशा विस्तृत अर्थाने बऱ्याचदा वापरली जाते. विल्बर्ट मूरेने औद्योगिकरणाच्या सामाजिक अंगावर अधिक जोर दिलेला आहे. परंतु मुलतः औद्योगिकरण आणि विस्तृत आर्थिक विकास सामान्यतः ज्या सर्व परिस्थितीखाली घडून येतो तो त्या सर्वात स्पष्ट आर्थिक लक्षणांनी सुयोग्यरीत्या सुरु होऊ शकतो. उदाहरणार्थ उद्योगिकरणात उत्पादनांच्या घटकांची विस्तृत जमवाजमव समाविष्ट असते ज्यामध्ये भांडवलाचा नवीन पुरवठा, नवीन ऊर्जा स्रोत, भांडवली वस्तू व उपकरणांतील ‘अंतर्भूत तंत्रज्ञान’ आणि कौशल्य असलेले कामगार जे पूर्वऔद्योगिक अर्थव्यवस्थेत गरजेच्या कामगारांपेक्षा वेगळे आहेत, समाविष्ट आहेत. परंतु यामागे आर्थिक पुरविलेल्या बाबी म्हणजे भांडवल बाजाराचे संघटन किंवा राज्याचा गुंतवणुक निर्णय, पुरवठादार व उत्पादकांमधील संबंधाचे जाळे, कामगारांसाठी बाह्य किंवा अंतर्गत प्रशिक्षण पद्धती आणि इतर.

ही वस्तुस्थिती आहे की अल्पविकसित क्षेत्रांमध्ये भांडवलाचा तुटवडा आणि सामान्यतः कामगारांचे वाजवीपेक्षा आधिक्य असते. समस्या ही ‘उत्पादक आणि अनुत्पादक’ अशा दोन्ही बचती मिळविण्याची आहे. खाली औद्योगिकरणाच्या अटी संक्षेपाने दिल्या आहेत.

१) भांडवलाचा साठा (संचय):

भांडवल ही औद्योगिकरणाची पहिली गरज किंवा अट आहे. कारखाने, उपकरणे, यंत्रे आणि कामगारातील गुंतवणुकीसाठी जर पुरेसे भांडवल किंवा निधी नसेल तर उत्पादन सुरु

केले जाऊ शकत नाही. भांडवलाच्या निर्मितीसाठी वाजवीपेक्षा जास्त (अतिरीक्त) शेतकी उत्पादन असणे आवश्यक असते. कामगार पुरवठा हा शेतीतील अल्परोजगार दर्शविण्याची शक्यता असते. परंतु औद्योगिक रोजगारासाठी कामगारांना प्रत्यक्ष वळविण्यासाठी शेतीच्या पूनर्संघटनेची गरज असण्याची शक्यता असते. प्राथमिक उत्पादनात न गुंतलेल्यांसाठी अन्न व वस्त्राच्या गरजेचा पुरवठा करण्याकरीता शेतीतील कामगारांची सुधारीत कार्यक्षमता आणि शेती उत्पन्नातील खरीखुरी वाढ गरजेची आहे. उद्योगासाठी कामगारांचा पुरवठा जरी संख्येने मुबलक असला तरी त्यांच्याजवळ औद्योगिक कार्यासाठी आवश्यक कौशल्य जरी प्रवृत्ती व सवयी विचारात नाही घेतल्या तरी असण्याची शक्यता कमीच आहे. विल्बर्ट मूरे नुसार नवीन उत्पादन पद्धतीसाठी प्रशिक्षणातील काही गुंतवणूक अत्यावश्यक राहिल. असे देश जे प्रदेश व स्रोतांनी समृद्ध आहेत किंवा इतरत्र व्यापक आंतरराष्ट्रीय व्यापारात भांडवलात, कच्च्या सामग्रीत आणि उत्पादनात गुंतलेले आहेत ते आर्थिक दृष्ट्या यशस्वीपणे वाढू शकतात.

२) कच्च्या सामग्रीची उपलब्धता:

जरी ही सर्वात महत्त्वाची असली तरी अत्यावश्यक गरज नाही आहे. खनिजे स्वरूपातील कच्च्या मालाची आयात केली जाऊ शकते. उदा. जपान हा नैसर्गिक खनिज स्रोत तुरळक ठिकाणी आढळणारा देश असला तरी तो सर्वात जास्त औद्योगिकतेने विकसित देश बनला आहे कारण तो ते आयात करू शकतो.

३) एक बांधिल कामगार बळ:

एक बांधिल, जबाबदार कामगार बळ ही सुद्धा एक दुसरी गरज आहे. याचाच अर्थ की कामगारांनी उद्योगाच्या गरजा स्विकारायलाच हव्यात आणि उत्पादनाची मागणी पूर्ण करण्यासाठी संपूर्ण सहकार्य करावयासच हवे. कामगारांनी यंत्रांचा वेग, पर्यवेक्षण, पगार रचना आणि सर्वात महत्त्वाचे म्हणजे गतिक्षमता यांच्याशी जुळवून घ्यावयास तयार रहायलाच हवे. औद्योगिक समाजातील कामगार भौगोलिकदृष्ट्या आणि कौशल्यानुसार गतिक्षम राहयलाच हवा, तसेच त्याने नवीन तंत्रज्ञान अंगिकारण्यास समर्थ असावयास हवे.

४) अति विस्तारीत बाजारपेठ:

आर्थिकदृष्ट्या टिकून राहण्यासाठी मोठ्या प्रमाणावरील उत्पादनाची मागणी असायलाच हवी. तसेच भावी वाढीसाठी त्याने विस्तारीत व्हायलाच हवे.

५) राजकीय स्थिरता:

पूर्वी नमूद केल्याप्रमाणे आर्थिक निर्णय घेण्याचे राजकीय स्वातंत्र्य तसेच स्थिर सरकार ही उद्योगाच्या वाढीसाठी महत्त्वाची गरज आहे. निश्चित सरकारची ध्येयधोरणे उद्योगाला पाठींबा देतात. करार किंवा आर्थिक व्यवहार कायद्याने बद्ध असावेत आणि उल्लंघन करणारास शासन व्हायलाच हवे.

६) उद्योजकीय क्षमता:

डेव्हीड मॅकलेलॅंड ने मत मांडले आहे की आर्थिक विकासाची इच्छा ही कुठल्याही स्वरूपाच्या भौतिक वाढीसाठी गरजेची आहे. उद्योजकाला एवढे महत्त्वाचे समजले जाते की

तो जमीन, कामगार आणि भांडवल प्रमाणे उत्पादनाचा घटक बनतो.

७) कामगाराचे विभेदन व विशेषीकरण:

नवीन तंत्रज्ञान जे एकूण उत्पादन प्रक्रियेचे असंख्य साध्या पायऱ्यांमध्ये किंवा टप्प्यात विभाजन सुचविते तेथे प्रत्येक टप्प्यात कामगारांचा विशिष्ट गट सामावलेला असतो. ती उद्योग वाढीसाठी सर्वात महत्त्वाची तांत्रिक अट आहे. तसेच तेथे अचूक व योग्य निर्णय घेण्यासाठी अधिकार व वैशिष्टपूर्ण कौशल्यावर आधारीत पद्धतशीर रचनासुद्धा असावयास हवी.

८) संख्यात्मक संरचना :

संघटनात्मक व संस्थात्मक रचनेच्या आवश्यकतेसाठी आपण औद्योगिकरणासाठी पुढील काही नमुनेदार अटी लक्षात घेऊ.

संपत्ती अधिकार हे बदली योग्य हवेत जर जमीन, कच्चा माल आणि उत्पादनाचे इतर भौतिक घटक हे नवीन वापरात रुपांतरीत करण्याचेच असतील आणि समजा पुरवठादाराकडून उत्पादकाकडे व तेथून गिऱ्हाईकाकडे पाठवायचे असतील.

ऊर्जा बदली आणि उत्पादनाच्या साहित्यासाठीची जबाबदारी अती आवश्यक आहे. कामगारांची सुद्धा बदली व्हावयास हवी. याचाच अर्थ कामगाराला एका आर्थिक विभागातून दुसऱ्यात, एका मालकाकडून दुसऱ्याकडे एका कौशल्य पातळीकडून दुसऱ्याकडे व इतर, जाण्यासाठी प्रेरीत करण्यासाठी एक “कामगार बाजारपेठ” आणि आर्थिक व इतर बक्षिसांची एक पद्धतीची स्थापना करणे. कमीत कमी आर्थिक भूमिकेचे निश्चित आनुवंशिक काम कसेही करून तोडायलाच हवे ज्यामध्ये व्यक्ती इतर प्रकारच्या कृतीसाठी मुक्त होऊ शकतो. अखेरीस सामाजिक ठेवणीची आणि संबंधित दर्जाची एक पूर्ण नवीन रचना स्थापायलाच हवी. तथापि ही रचना म्हणजे आर्थिक आधुनिकीकरणाची एक अट म्हणून न बघता एक परिणाम म्हणून बघितली जाऊ शकते.

करारयुक्त पद्धती न्याय्य व कायद्याने बद्ध असायलाच पाहिजे. तेथे एकाधिकारशाही व इतर स्पर्धात्मक डावपेच यावर निर्बंध असायलाच हवेत. खास करून उद्योगात सामान्यपणे दीर्घ अंतर व काला पर्यंत उत्पादनाच्या घटकांची जुळवणी सामावते. विश्वासाची पद्धती, चलनाचे व त्याच्या विनिमय दराचे स्थिरीकरण आणि काही विश्वसनीयतेची राज्य सरकार वसूली धोरणे हे अशा प्रकारे आवश्यक आहेत.

आजच्या नवीन विकसनशील देशात, राज्याने विकसनीय धोरणे आणि त्यांच्या ठोस अंमलबजावणीत प्रमुख उघड आणि बऱ्याचदा वर्चस्वी भूमिक बजावण्याची शक्यता असते. राज्याला फक्त सामाजिक व आर्थिक अशा दोन्ही विभागातील नवीन विकासावर कायदेशीर व आर्थिक नियंत्रण ठेवता येऊ शकते.

९) हेतू व तत्त्वे:

हे सुद्धा खरे आहे की औद्योगिकरण आणि आर्थिक विकासाची इतर परिमाणे ही वास्तविकपणे सर्व जगातील राष्ट्रीय धोरणांची साधने बनलेली आहेत. त्यामुळे प्रश्न निर्माण

होतो की -जे लोक उद्योगाला किंवा दुसऱ्या कोणत्याही आर्थिकदृष्ट्या फायदेशीर कार्याला येऊन मिळतात त्यांचा हेतू काय असतो ? दुसरे म्हणजे त्याची तत्त्वे कोणती असतात ? उत्कृष्ट अर्थतज्ञ म्हणतात की व्यक्ती त्यांचे स्वतःचे भौतिक स्वहित जास्तीत जास्त करण्याकरीताच्या रचित मार्गांनी समंजसपणे कृती करतात. जरी मूलभूत गरजांच्या पलीकडील इतर हितांचे स्पष्टीकरण केले जात नसले तरी हे प्रेरित समज ही बाब समजण्यास पुरेसे स्पष्ट आहेत की एकदा का जर आर्थिक सुधारणेची शक्यता ही विशाल बनली तर गरीबीविषयीचा असंतोषसुद्धा विशाल बनतो. त्यानंतर व्यक्ती स्वतः खूप कठोर मेहनत करतील. अशा प्रकारे संपादन कल, ज्याव मॅकलेलँडने जोर दिलेला आहे, हा आर्थिक प्रगतीमागील मुख्य हेतू आहे.

उद्योजकता हे दुसरे एक तत्त्व आहे. उद्योजकता म्हणजे 'पत्करलेली जोखिम' जी औद्योगिक वाढीला प्रेरीत करते. उद्योगाच्या वाढीसाठी तर्कसंगतता, व्यक्तीमत्त्व आणि अव्यक्तीवाचकता यांची गरज असते. पहिल्या स्थानी तर्कसंगतता किंवा वैज्ञानिक प्रवृत्ती किंवा तार्किक गणन किंवा चर्चा ही पहिली गरज आहे. धार्मिक तत्त्वे किंवा अंधविश्वास हे तार्किकता व विज्ञान पासून मिळविलेल्या निर्धर्मी तत्त्वांद्वारे बदलण्यात यावीत. समंजसपणा आणि अव्यक्तीवाचकता हे ज्यावर औद्योगिक संघटन तयार झाले आहे त्यांचे आधार आहेत.

औद्योगिकरणाचे परिणाम पुष्कळ आणि व्यापक आहेत. समाजाची संरचनात्मक वैशिष्ट्ये जी प्रथमतः स्वरूप व कार्यात आर्थिक आहेत त्यापासून सुरुवात करणे योग्य आहे. त्यानंतर आर्थिक विकासाद्वारे पुनर्रचित लोकसंख्येची लोकसंख्याशास्त्रीय आणि पर्यावरणविषयक वैशिष्ट्यांकडे जावे आणि सरतेशेवटी सामाजिक संघटनेच्या विशिष्ट ठळक वैशिष्ट्यांकडे जातीने लक्ष द्यावे.

५.७ परिणाम (Impact)

विकास आणि उद्योगाचा समाजावरील परिणाम

आर्थिक संरचना

अ) विनिमयाचा सांपत्तिक आधार हा कोणत्याही मोठ्या प्रमाणावरील औद्योगिकरणासाठी मुख्यत्वेकरून एक पूर्व अट आहे. तर वस्तू विकल्या जायल्या हव्यात, कामगारांना पगार द्यावा लागतो. सेवांनासुद्धा आर्थिक बक्षिसे द्यावी लागतात. आर्थिक व्यवहार खूपच सामान्य बनतात.

ब) व्यवसाय रचनेतील बदल:

कारखान्यातील उत्पादनाच्या बहुतांश क्षेत्रात कुशल कामगारांची गरज व मागणी असते. कामगारांचे विभेदन व विशेषीकरण सूक्ष्मपणे झाले असल्याने विविध व्यवसाय अस्तित्वात आले आहेत. त्यापैकी प्रत्येकाला कुशल व शिक्षित कामगारांची गरज असते. विभेदीस सेवांसाठी ही मागणी काळानुसार वाढते. व्यावसायिक रचनेतील बदलाच्या विविध परस्पर संबंधी आणि सलग प्रक्रियांचा उद्योगीकरणापर्यंत मागोवा घेता जाऊ शकतो.

क) लोकसंख्याशास्त्रीय आणि सजीव व आजूबाजूची परिस्थिती यातील संबंधविषयक परिणाम:

अगदी अप्रत्यक्ष आणि मुख्यत्वे अहेतुक अर्थाने, औद्योगिकरणाचा त्यांच्या स्वतःच्या कामगार पुरवठ्याचा भाग निर्मित करण्याचा कल असतो. हे संपूर्ण सार्वजनिक आरोग्य, वैद्यकीय व अन्न निर्मित तंत्रज्ञानाद्वारे मिळविलेल्या मृत्यूदरातील घटाने साध्य होते. तथापि, जन्म दरांवर तात्काळ परिणाम होत नाही. वस्तुतः ते चांगले आरोग्य व पोषण यामुळे थोडेसे वाढतात. काही काळानंतर जन्मदर सुद्धा कमी होऊन लोकसंख्या नियंत्रणात येते.

औद्योगिकरण हे सर्वसामान्यपणे शहरीकरणाच्या उच्च दराशी संबंधित आहे परंतु भारतासारख्या विकसनशील क्षेत्रात शहरीकरणाचा दर हा औद्योगिकरणाच्या दरापेक्षा जास्त आहे. शहरांची संख्या व लोकसंख्या दोन्हीही वाढतात. औद्योगिकरणाने अधिक चांगल्या संधी प्रदान केल्यामुळे बरेच ग्रामीण लोक खेड्यांतून शहराकडे स्थानांतरीत झालेत. शहरीकरण म्हजेच स्थलांतरण सद्य परिस्थितीबद्दलचे असमाधान दर्शविते. जगातील शहरे जरी महत्त्वाची उत्पादक केंद्रे नसली तरी औद्योगिकरणापासून स्वतंत्र नाहीत.

समाजरचनेतील बदल:

१) चटकन डोळ्यात भरणारा व खूप दूरवर पसरलेला बदल म्हणजे कदाचित उद्योगाचा नातेसंबंध व कुटुंबावरील प्रभाव कारण बऱ्याच विना-औद्योगिक समाजात, कुटुंबातील नातेसंबंध हा सामाजिक दर्जा व व्यक्तीगत ओळख यांचा मुख्य स्रोत ठरतो. औद्योगिक अर्थव्यवस्थेच्या गरजेची भौगोलिक आणि सामाजिक अस्थिरता ही बहुपिढ्यांच्या व शाखोपशाखेत विस्तारलेल्या नातलगांच्या सामूहिक गटाला स्पष्ट पणे कमकुवत करते किंवा तोडते. सुरुवातीला केंद्रीत कुटुंबातील तरुण वेगळ्या औद्योगिक वातावरणात कामास गेल्यामुळे काही प्रमाणात आंतरपिढीय तणाव असू शकत होता परंतु नंतर कुटुंबे आधुनिक बनल्याने तणाव कमी दिसतो.

विस्थापित झालेल्या बऱ्याच जणांसाठी, नवीन कुटुंब व मुळ कुटुंबांमध्ये थोडेच सामाजिक जाळे असते. त्यामुळे तेथे एकटेपणा, बेपर्वा, विरक्ती आणि अपराधी प्रवृत्तीची भावना असते. याचाच परिणाम म्हणून ऐच्छिक संघटनांच्या संख्येत वाढ होते ज्यांच्याशी हे विस्थापित सदस्य जुळलेले असतात.

२) तर्कसंगतीची स्थापना म्हणजेच अडचणी सोडविणे व अव्यक्तीवाचक संबंधावरील जोर - हा बहुधा एक प्रकारच्या करारनाम्याकडे आणि मूलभूत मूल्य कलाच्या अभावाकडे घेऊन जातो. या परिस्थितीत कुटुंब भावनिक आणि व्यक्तीगत नातेसंबंध म्हणून महत्त्व टिकवून ठेवते.

३) औद्योगिकरण हे विभेदन व स्तरीकरणावर परिणाम करते. व्यवस्थापक व त्यांच्या हाताखालील कर्मचारी भांडवलदार आणि कामगार ही उत्पन्न, शिक्षण आणि सत्तेच्या फरक असलेल्या स्थितीच्या दोन टोकाचे प्रकार दर्शवितात. 'व्यावसायिकता' म्हणजेच ज्ञानाचे विशिष्टीकरण वाढल्याने मध्यम वर्गात सुद्धा वाढ झाली.

मार्क्सने अचूकपणे दर्शविले आहे की भांडवलदारांच्या शोषणात्मक प्रवृत्तीने कामगार

असमाधानी व हिंसक बनतात आणि त्यांच्यातील तंटा वाढत जातो.

४) पर्यावरण - औद्योगिकीकरणाच्या जलद शोषणामुळे निसर्गावर विपरीत परिणाम होतो. धूर, गोंगाट, हवेचे प्रदुषण पाण्याचे प्रदुषण हे औद्योगिकीकरणाचे अटळ परिणाम आहेत. खनिजे व तेल स्रोतांचे सततचे निष्कर्षण त्यांचा लवकरच न्हास होण्याच्या गंभीर धोक्याकडे घेऊन जात आहेत. अशुद्ध हवा व प्रदुषित पाणी सुद्धा बऱ्याच रोगांना आमंत्रण देते जे बरे होऊ शकत नाहीत.

५) समाजावरील परिणाम - उद्योगाच्या वाढीसह पारंपारिक समाज परिणामकारक बदलातून गेल्याची बारकाईने विणलेली वैशिष्ट्ये सर्वसाधारणपणे किंवा अचानक नष्ट झाली. उद्योगाचा विकास हा 'चल कार्यबळाची' मागणी करतो. याचा परिणाम सामाजिक दृष्ट्या व भौगोलिकदृष्ट्या चल लोकसंख्येत होतो. औद्योगिक कार्य शेती कार्या प्रमाणे सुरक्षितता देऊ शकत नाही कारण शेती कार्यात जमीन संपत्ती असते. कामगाराला मात्र त्यांच्या जीवनचरितार्थासाठी पूर्णपणे कारखान्यावर विसंबून राहावे लागते.

६) कुटुंबाचे विकेंद्रीकरण - उद्योगप्रधान समाजात घटस्फोट व विलगीकरणात भरमसाठ वाढ झाली आहे व त्याचा परिणाम कुटुंबाचे विकेंद्रीकरण होण्यात झाला आहे. व्यक्तीच्या श्रेष्ठतेच्या वादामुळे विवाहसंस्था आणि पालक मूल संबंधावर परिणाम झालेला आहे.

७) स्त्रीचा दर्जा - शिक्षण व बाहेरील रोजगारातील अधिक संधींनी स्त्रियांना अधिक सत्ता व उच्च दर्जा मिळतो. कुटुंबाचे उत्पन्न वाढलेले आहे आणि त्याची अर्थविषयक कृतीमधील एक गिऱ्हाईक गट म्हणून भूमिका सतत वाढत आहे.

८) शिक्षणावरील प्रभाव - उच्च कौशल्य व शिक्षणासाठी अधिक मागणी आहे. याचा परिणाम म्हणून साक्षरतेचा दर वाढलेला आहे. भारतात हा दर आज ६५ टक्के आहे. तरीसुद्धा उच्च तांत्रिक कौशल्याची गरज आहे.

९) लोकशाही - राजकीयदृष्ट्या लोकशाही सरकारे वाढत आहेत. लोकशाही सरकार लोकांना साक्षर बनविते आणि त्यांच्या अधिकारांबद्दल जागरूक करते. लोक हे सरकार व सरकारने बनविलेल्या कृतींप्रती अधिक जबाबदार बनत आहेत.

औद्योगिकीकरणाचा सिद्धान्त जोर देऊन सांगतो की या प्रक्रियेने जे काही बदल घडवून आणले आहेत आणि जे पाश्चात्य अनुभवांवर आधारीत आहेत ते विकसनशील देशांत सुद्धा घडावयास हवेत. अपाश्चिमात्य अनुभवाच्या आधारे संपूर्ण दुरुस्तीची गरज निर्माण झाली आहे.

तुमची प्रगती तपासा.

१) औद्योगिकीकरणाचे परिणाम विशद करा.

५.८ औद्योगिकता वादाचा अर्थ (Meaning of Industrialism)

भुरे, होसेलिट्स आणि नॅश हे औद्योगिकरणाच्या प्रक्रियेशी संबंधित आहेत. परंतु औद्योगिकतावाद हा शेवट आहे. ते औद्योगिकरण प्रक्रियेचे उत्पादन आहे. उत्तर देण्यासाठी आपण निर्माण करणारा विशिष्ट प्रश्न म्हणजे औद्योगिकतावादापेक्षा वेगळा असलेला 'औद्योगिक समाज' कसा असेल ? औद्योगिकरण ही प्रक्रिया आहे व औद्योगिकतावाद हे आदर्श नमुनेदार अंतिम उत्पादन आहे जे पूर्ण विकसित औद्योगिक समाजाचे सर्व गुणविशेष सामावते.

औद्योगिकतावादाचे - औद्योगिक समाजाचे अंतिक लक्ष्याचे प्रमुख सिद्धान्तवादी क्लार्क केर, जॉन डनलॉप - फ्रेडरीक हार्विसन आणि चार्ल्स मायर्स आहेत. चार्ल्स मायर्सचे प्रभावशील पुस्तक - औद्योगिकतावाद आणि औद्योगिक माणूस ने दृष्टीकोनावर वर्चस्व राखले आहे. त्याच्यासाठी औद्योगिकतावाद हा औद्योगिक समाजाशी परस्पर संबंधित असलेला कल्पना व मूल्यांचा संच आहे. समाज हा विशिष्ट प्रभावशाली आदर्श कल्पना, तत्त्वज्ञान, उपभोगाचा एक विशिष्ट नमुना, मूल्ये आणि वर्तणूकीचा एक निश्चित प्रकार यांसह वसलेला असतो. १९६० मध्ये जेव्हा पाश्चात्य समाज यशस्वी औद्योगिकरणाची फळे चाखत होता आणि प्रगत होत होता, तेव्हा भांडवलदार व कामगार दोन्हीही खूष होते आणि कामगारांची पातळी मध्यम दर्जात उंचावत होती. क्लार्क केर सुद्धा संपांच्या कमी होणाऱ्या घटनांबद्दल ठाम होता.

१) कौशल्य पातळ्यांचे मोठ्या प्रमाणावर विभेदन :

मार्क्सने अपेक्षिते की औद्योगिक तंत्रज्ञान मानवी कौशल्याच्या अनावश्यक अधिकाकडे घेऊन जाईल. ते कौशल्य साध्या यंत्रात बद्ध करण्यात आले असून वारंवार एकसूरी कार्य अथकपणे पार पाडत आहे. परंतु तंत्रज्ञानाची वाढ कौशल्य पातळ्यांच्या मोठ्या प्रमाणावरील विभेदनाकडे घेऊन गेली आहे. आता कुशल मनुष्यबळ, खास करून तांत्रिक, व्यावसायिक आणि व्यवस्थापकीय स्तरावरील, ही औद्योगिकरणासाठी निर्णायक पूर्वगर्ज आहे. ज्या देशांजवळ हा भरणा नाही त्यांना तंत्रज्ञान आयात करण्याप्रमाणेच कुशल माणसे आयात करावी लागतात.

२) शिक्षण पद्धतीतील बदल:

विज्ञान व तंत्रज्ञानाला प्राथमिक महत्त्व दिले गेल्यामुळे आणि कामगार व नोकरीची सांगड कौशल्य व शिक्षणाच्या आधारावर केली गेल्यामुळे शिक्षण पद्धतीलासुद्धा इष्ट तंत्रज्ञानी, व्यावसायिक, व्यवस्थापक आणि इतर कुशल कर्मचारी निर्माण करण्यासाठी चालना दिली गेली आहे.

३) शहरी वाढ:

उद्योग अशा शहरात महानगरांमध्ये एकत्रित येतात जेथे वाहतूक, दळणवळण, घरे, बँका आणि शैक्षणिक संस्थासारख्या पायाभूत सुविधा उपलब्ध आहेत. औद्योगिक समाज हा शहरी समाज असेल. शेतीला त्यात स्थान असेल परंतु फक्त एक दुसरा उद्योग म्हणून म्हणजेच शेतीचे पूर्ण यांत्रिकीकरण होईल किंवा शेती ही नप्याच्या पाठपुराव्यासाठी चालना दिलेले एक तर्कसंगत सुसंघटीत उत्पादन बाब असेल.

४) सरकारचे महत्त्व:

सरकारची भूमिका अत्यंत महत्त्वाची आहे. सरकारला विज्ञान, तंत्रज्ञान व उद्योगाच्या वाढीसाठी आवश्यक पायाभूत रचना बांधावी व टिकवावी लागेल. तसेच सरकार वाहतूक, दळणवळण, शैक्षणिक संख्या आणि कायदा व सुव्यवस्था या सारख्या सुवीधा पुरविण्याची जबाबदारी घेईल. अर्थव्यवस्थेच्या वेगवेगळ्या विभागांचे एक गुंतागुंतीचे कार्यकारी परस्परावलंबित्व टिकविण्यासाठी उच्च स्तरावरील सरकारी हस्तक्षेप गरजेचा आहे.

५) मोठी संघटना:

मोठी औपचारीक संघटना जी वस्तू व सेवा निर्माण करते ते औद्योगिक समाजाचे प्रभावी वैशिष्ट्य आहे. संघटनेची अधिकार संरचना ही काहीना अधिकार गाजविण्याची सत्ता देईल व इतरांना आज्ञापालनाची जबाबदारी देईल. व्यवस्थापक तुलनात्मकदृष्ट्या कमी असतील आणि त्यांच्या हाताखालील संख्येने अधिक असतील. तयार मालाचे उत्पादन, कामगिरी, कामावर ठेवणे व कामावरून काढून टाकणे, शिस्त, बढती, इ. शी संबंधित लिखित औपचारीक नियम व्यवस्थापक व त्यांच्या हाताखालील अशा दोघांना नियंत्रित करतात.

तुमची प्रगती तपासा.

१) औद्योगिकतावादाचा अर्थ सांगा.

५.९ बहुविध औद्योगिकतावाद (Pluralistic Industrialism)

याचा अर्थकीसर्व औद्योगिक समाज सारखे नाहीत. तेथे बऱ्याच क्षेत्रात फरक आढळतात आणि इतर काही बाबींमध्ये सारखेपणा सुद्धा आढळतो. हे समाजाचे फरक व सारखेपणा खालील मार्गांनी स्पष्ट केला जाऊ शकतो.

समाजाला विविधता प्राप्त करून देणारी बले

१) नेतृत्वाचे स्वरूप :

जरी विज्ञान व तंत्रज्ञानाचा समाजावर महत्त्वाचा परिणाम असला तरी पुढारी किंवा उच्च वर्गीय लोक त्यांच्या दृष्टीकोनाप्रमाणे लोकांचे नेतृत्व करतात. सुरुवातीला रुढीवादी प्रमाणित बाबी प्रबळ होत्या म्हणजेच उच्च वर्णिय संस्कृती टिकवणे लोकांना अशिक्षित (निरक्षर) ठेवून हे केले जात होते. परंतु हे तात्पुरते होते जसे तंत्रज्ञान पसरले आणि समाज तंत्रज्ञानाद्वारे प्रगतीकडे वाटचाल करतो तसे प्रत्येकजण लोकशिक्षण व साक्षरतेचे महत्त्व स्विकारतो आणि उच्चवर्णिय किंवा पुढारी नविन तंत्रज्ञान अंगिकारतात. विज्ञानाचा एक जीवनपद्धती म्हणून स्विकार करायला हवा.

२) पारंपारिक कौटुंबिक बंधः

कौटुंबिक संबंधावरील प्रबळ जोर काही काळपर्यंत सुरु राहिला हे व्यक्तीच्या गतिशिलतेला मनाई करते म्हणून पारंपारिक समाजात सामाजिक गतीशिलतेचा दर खूप कमी होता. व्यक्ती कौटुंबिक संघटनेच्या त्यांच्या पारंपारिक नमुन्यापासून बाहेर पडत नव्हते यामुळे आर्थिक वाढ घडून येत नव्हती. पारंपारिक कुटुंबाना त्यांची संस्कृती जतन करणे आवडते.

परंतू बहुतांश समाज आधुनिक बंधामुळे लहान कौटुंबिक गट हे मोठ्या मुळ कुटुंबापासून वेगळे झाले आणि तरुण पात्र मुलांच्या गतीशीलतेला उत्तेजन मिळाले. दरम्यानच्या काळात वाहतूक आणि दळणवळणातील सुधारणेमुळे अंतराचे महत्त्व कमी झाले.

३) तंत्रज्ञानाचे प्रकारः

पारंपारिक समाजात तंत्रज्ञान साधे व कामगारांचे आधिक्य असलेले होते जे उत्पादन प्रक्रिया लांबणीवर टाकायचे परंतू हे कदाचित आवश्यक असू शकते. कारण ते समाज अतिलोकसंख्या असलेले ऑस्ट्रेलिया आणि जपानमध्ये मात्र कामगारांची कमतरता असल्याने त्यांनी भांडवलाची तिव्रता असलेले तंत्रज्ञान वापरले.

५.१० औद्योगिकता वादाची मुलभूत वैशिष्ट्ये (Basic Features of Industrialism)

विल्बर्ट मुरे नुसार सर्व औद्योगिक समाजाकरीता विशिष्ट मूलभूत वैशिष्ट्ये ही महत्त्वाची आहेत.

१) विशेष व्यासंगः

विशेष व्यासंग हा व्यक्तीगत भूमिका विभेदन आणि अति उच्च विशेष कार्याभोवतालील समुदायाचे संघटन असे दोन्ही स्वरूप घेतो. एक विशेष कार्य हे त्यांच्या पूर्णत्वासाठी आवश्यक असलेल्या सूक्ष्म कौशल्याचे एकत्रिकरण ठरविते. (रसायनशास्त्रज्ञ, जीवशास्त्रज्ञ, अभियंते, व्यवसाय अर्थतज्ञ किंवा हिशेबनीस आणि शक्यतो प्रमाणिकरणाच्या खात्रीसाठी प्रशिक्षित तपासणीस)

औद्योगिक उत्पादनातील कामांच्या अती उपविभाजनाने विशेष व्यासंग निर्मित केला. विशेष व्यासंग तंत्रज्ञानाचा एक उत्पादक घटक तरीही या बाबतीतील सामाजित तंत्रे हे कदाचित अधिक महत्त्वाची आहेत. जसे निवडीचा निकष, दळणवळण आणि उच्च स्तरावरील प्रशासकीय समन्वय. इतर संदर्भातील परिस्थिती ही बहुतांशपणे सारखी असते. एखाद्या स्वरूपाच्या समन्वयासाठी तेथे पद्धतीतील विशेष व्यासंगाचा प्रतिभाग (नक्कल) नेहमीच असतो जो मोहिमेत यशस्वी असतो.

आकार सुद्धा विशेष व्यासंगाला उत्तेजन देतो आणि आकार पुन्हा दळणवळणाचे महत्त्वाचे घटक सामावतो. विशेष व्यासंग वेळ व जागेद्वारे सविस्तर संबंध शक्य करून संघटीत गटांच्या वाढीला उत्तेजन सुद्धा देऊ शकतो.

भूमिका विभेदनः

हे नोकरशाहीत कौशल्य वितरण, एक अधिकाराची पद्धत, एक दळणवळण जाळे, एक बक्षीस वितरण पद्धती आणि एक कामगार बाजारपेठ या स्वरूपात दिसून येते.

विशेष व्यासंगाचा एक ओबडधोबड दर्शक एकमेकांपासून वेगळे असलेले असंख्य कामधंदे हे सर्वच औद्योगिक समाजात सतत वाढत आहे. नवीन उत्पादन व नवीन प्रक्रिया या जुन्यांची जागा समप्रमाणात घेत नाहीत आणि नवीन सेवा तज्ञांशी नवीन मार्गाने चुळतात.

जरी काही विशेषता शेवटी नष्ट होतील आणि काही विभेदीत कार्ये एक अधिक क्लिष्ट कामधंदा म्हणून पुनः जुळणी करतील तरी अधिक विभेदनाकडे असणारा प्रचंड कल सुरुच आहे.

उपभोगाची (वापराची मानके):

वाढीव प्रगतीमुळे सर्वच औद्योगिक समाजात उपभोगाची मानके जलद गतीने सारखी होत आहेत. उत्पन्न भिन्न असू शकते परंतु उपभोगाचा नमुना किंवा दर्जाची प्रतीके तीच असू शकतात.

१) वैशिष्ट्यपूर्ण आवड गटः

लोकांच्या वैशिष्ट्यपूर्ण आवडी व गरजा जोपासणाऱ्या असंख्य स्वयंसेवी संघटना उदयास आल्या आहेत. व्यक्तीच्या भावनांचे बहिर्गमन केंद्र म्हणून सुद्धा त्या कार्य करतात. बरेच सदस्य बनू शकतात आणि त्यांच्या इच्छा किंवा गरजांच्या पूर्ततेसाठी कार्य करू शकतात. अशा सदस्यांना पूर्णसदस्य अशी सुद्धा ओळख मिळते आणि त्यांना त्यानुसार बक्षिसे दिली जातात.

२) बदलाचे संघटनः

बदलांची आणि खास करून इष्ट बदलांची योजना केली जावी. बऱ्याच देशात आर्थिक वाढ योजिली जाते आणि ती सामान्यतः केंद्रीकृत असते म्हणजेच केंद्र सरकारद्वारा असते.

सामाजिक योजना ज्यांसाठी भविष्य व नियंत्रण मिळवले जाऊ शकते अशा अर्थपूर्ण बदलांच्या प्रमाणानुसारच बदलते असे नव्हे तर वेळेच्या बाबतीत सुद्धा बदलते. बरेच बदल कायद्याच्या स्वरूपात स्थापले जातात. उदा. कौंटुंबिक वंशावळीतील संपत्तीचा वारसा किंवा पर्यावरणाचे संरक्षण असे शोधून काढण्यात आले आहे की रासायनिक किटकनाशकांचा वाढता वापर त्रासदायक परिणामांकडे घेऊन जातो किंवा सततचे खाणकाम पर्यावरणीय किंवा नैसर्गिक न्हासाकडे घेऊन जाते. अशा प्रकारे दीर्घकालिन परिणामांचा अभ्यास व मूल्यांकन करावयास हवे. धोक्याची घंटा वाजवायलाच हवी.

३) निसर्ग आणि औद्योगिक समाजातील सत्तेचे वितरणः

औद्योगिक समाजात जरी सत्ता ही परस्परांनी विभागून घ्यायला हवीच असली म्हणजेच मालक व कामगार अशा दोघांनाही सामाईक धोरण असले तरी त्याच वेळेस संघटनेजवळ त्यांची समन्वयीत कार्ये चालविण्यासाठी त्यांची स्वतःची काही सत्ता असावयास हवी.

४) कामगार संघटनावाद: हा औद्योगिक समाजात बरीच महत्त्वाची कार्ये पार पाडतो असे मानले जाते. तो औद्योगिक संबंधामध्ये स्थिरता प्रदान करतो आणि औद्योगिक कामगारांना समाजातील अस्तित्व टिकवून ठेवणारा गट बनवितो. यामुळे कामगारांना त्यांचे कार्य व उत्पन्नातील अधिकारांसाठी झगडण्याकरीता आणि त्यांच्या सामाजिक जीवनाच्या विविध बाबीतील सुधारणा साध्य करण्यासाठी एक सुसंगत प्रयत्न करण्याकरीता पुरेसी सक्षमता प्राप्त होते.

तुमची प्रगती तपासा.

१) औद्योगिक वादाची मुलभूत वैशिष्ट्ये सांगा.

१.११ औद्योगिकतावादोत्तर समाज (Post Industrialism Society)

१९६० नंतर औद्योगिकतेची काळी बाजू आणि पर्यावरण समाज आणि लोकांची होणारी जलद हानी यामुळे बऱ्याच विचारवंतांचे लक्ष वेधले गेले. हे लक्षात आले की औद्योगिकरण हे मानवी समाजाला पीडा देणाऱ्या आजारांवर उपचार ठरू शकत नाही. विरक्ती, जी औद्योगिक माणसाला तोंड द्यावी लागणारी मूलभूत समस्या आहे. त्यावर औद्योगिकीकरणाजवळ काहीही उतारा नाही आहे. औद्योगिकरणाच्या सिद्धान्ताने गृहीत धरले आहे की कामगाराने यंत्राचा वेग, विभागलेले कार्य आणि योजनेतील अधिकार रचना स्विकारावयास हवी. माणसाला समाधान हे कामात नव्हे तर कामाच्या बाहेर शोधावयास हवे होते. औद्योगिकतावाद हा चांगल्या समाजाचा नमुना म्हणून फार काळ टिकला नाही. समाजशास्त्रज्ञ जुन्या समाजाच्या जागी चांगल्या समाजाच्या नवीन दृष्टीकोनाची रचना करायला लागले. या नवीन दृष्टीकोनाला बरीच नावे होती. दुर्मिळतेनंतरचा समाज, ज्ञान समाज, माहिती समाज, आर्थिकोत्तर समाज किंवा औद्योगिकोत्तर समाज. औद्योगिकोत्तर सिद्धान्त हा डॅनिअल बेल या नावाशी खूपच निगडीत आहे. डॅनिअल बेलने आनुषंगिकपणे औद्योगिक समाजावर सुद्धा काही सिद्धान्त आधीच प्रदान केले होते.

बऱ्याच निरीक्षकांनी सुचविले आहे की जे आज घडत आहे ते एका नवीन प्रकारच्या समाजाचे संक्रमण आहे जे प्राथमिकपणे औद्योगिकतावादावर फार काळ आधारीत नाही. ते अधिकारवाणीने सांगतात की आपण औद्योगिक काळाच्या पूर्णपणे पलिकडे एका विकासाच्या अवस्थेत प्रवेश करित आहोत. आधुनिक समाजाची वैशिष्ट्ये दर्शविण्यासाठी 'ज्ञानी अर्थव्यवस्था' ही अगदी अचूक संज्ञा आहे.

ज्ञानी अर्थव्यवस्थेची एक अचूक व्याख्या करणे कठीण आहे. परंतु सामान्यपणे हे अशा अर्थव्यवस्थेशी संबंधित आहे ज्यात कल्पना, माहिती आणि ज्ञानाचे प्रकार हे नाविन्यपूर्ण शोध व आर्थिक वाढीशी आधारभूत होतात. एक ज्ञानी अर्थव्यवस्था ही ती असते ज्यात बरेचसे

कामगार बळ हे भौतिक उत्पादन किंवा भौतिक वस्तूंच्या वितरणात समाविष्ट नसून त्यांच्या आराखडा, विकास तंत्रज्ञान, विक्री आणि सेवा यात सामावलेले असते. या कर्मचाऱ्यांना ज्ञानी कामगार म्हणून संबोधले जाते. ज्ञान माहिती समाज किंवा अर्थव्यवस्थेत माहिती व मतांचा सतत प्रवाह आणि विज्ञान व तंत्रज्ञानाची शक्तीशाली क्षमता यांचे वर्चस्व असते.

मूलभूत स्रोतांच्या बदलाने तंत्रज्ञानातसुद्धा बदल झाले आहे. बौद्धिक तंत्रज्ञान - इलेक्ट्रॉनिक साधने वापरून समस्या निवारण्याची पद्धती ज्यात समाजाच्या प्रत्येक अंगाशी संबंधित राष्ट्रीय बृहद योजना, भाकित आणि देखरेख ठेवून अहवाल देणे या बाबी केल्या जातात. हे यंत्र तंत्रज्ञानापेक्षा अधिक महत्त्वाचे बनते. तंत्रज्ञानातील बदलाने उत्पादनाच्या स्वरूपातील बदल घडून येतो. औद्योगिकोत्तर समाज हा वस्तू निर्मित करणारा नसून मुख्यतः सेवा निर्मित करणारा समाज आहे. जेव्हा मूलभूत तत्त्वे व रचना, मूलभूत संसाधन तंत्रज्ञान आणि उत्पादन यात बदल होतो तेव्हा समाजाची व्यवसाय रचनासुद्धा बदलते.

तुमची प्रगती तपासा.

१) औद्योगिकोत्तर समाज म्हणजे काय ?

१.१२ औद्योगिकोत्तर समाजाची वैशिष्ट्ये (Characteristics of Post Industrial society)

१) औद्योगिकोत्तर समाजाचे मूलभूत तत्त्व सैद्धान्तिक ज्ञान आहे. चार्लस लेडबिटरने नोंदविल्याप्रमाणे “आपल्यापैकी बहुतांश आपला पैसा हवेतून मिळवितो. ज्याचे वजन केले जाऊ शकेल. ज्याला स्पर्श केला जाऊ शकेल किंवा सहजासहजी मोजले जाऊ शकेल असे आपण काहीही निर्माण करत नाही. आपल्या निष्पत्तीचा गोदी किंवा गोदामात साठा करून ठेवलेला नाही आहे. आपल्यापैकी बहुतांश वेगवेगळ्या स्थळी सेवा, माहितीचे अनुमान आणि पृथक्करण पुरवून कमवितो. आपण सर्व विरळ हवेच्या व्यवसायात आहोत.”

ज्ञान अर्थव्यवस्था :

२१ साव्या शतकाच्या आरंभीस ज्ञान अर्थव्यवस्था किती पसरलेली आहे ? प्रत्येक विकसित देशाच्या एकूण व्यवसाय निष्पत्तीची टक्केवारी मोजून त्या द्वारे विकसित देशांमधील ज्ञान अर्थव्यवस्थेच्या प्रमाणाला ज्ञान आधारीत उद्योग कारणीभूत धरले जाऊ शकतात. असे उद्योग मुख्यत्वेकरून उच्च तंत्रज्ञान, शिक्षण व प्रशिक्षण, संशोधन व विकास आणि अर्थ व गुंतवणूक क्षेत्र यांना समाविष्ट करतात.

२) सर्वेक्षणांनी असे जाणले आहे की उत्पादनापासून सेवा अर्थव्यवस्थेकडे जलद गतीने संक्रमण होत आहे. उदाहरणार्थ १९५० मध्ये यु.एस.ए. मध्ये बहुतांश कामगार हे

व्यापार, अर्थ, वाहतूक, आरोग्य, करमणूक, शिक्षण व सरकार अशा सेवांमध्ये होते. १९७० मध्ये सेवांमधील रोजगार साधारणतः ६० टक्के पर्यंत पोहोचला. ब्रिटन व इतर औद्योगिक समाजांनीसुद्धा तेच अनुसरले.

३) बहुतांश उद्योगप्रधान देशात उच्च शिक्षण व संशोधनाप्रती आर्थिक वाटा (हिस्सा) हा सतत वाढत आहे. हे सर्व दर्शविते की सैद्धान्तिक ज्ञान अशा समाजांचे मुख्य संघटन तत्त्व बनले आहे.

४) बेल युक्तीवाद करतो की आता व्यक्ती यंत्रासोबत अन्योन्य क्रिया करण्याऐवजी व्यक्तीसोबत बोलू शकते. बेलने काल्पनिक चित्र पाहिले की नविन कामगार म्हणजेच सुखद परिसरात कार्य करतो आणि आवडीचे आणि विविध कामधंदे करतो. तो वस्तूच्या निर्मितीत गुंतलेला नसून सेवा पुरवण्यात गुंतलेला आहे. तो जीवंत माणसांशी संवाद साधतो तो व्यक्तीगत सेवा पुरवितो अशा कामात एकसुरीपणा किंवा थकवा नसतो. कामगाराला स्वसमाधान मिळते. कारण तो संपूर्ण कामात पूर्णपणे गुंतलेला असतो. शेवटी नवीन कार्यस्थळ हे छोटी सुखद कार्यालयीन खोली असते आणि गोंगाटयुक्त आणि व्यक्तीभावरहित कार्यशाळा नसते.

अशा प्रकारे औद्योगिकोत्तर काळ हा औद्योगिक काळापेक्षा वेगळा आहे. परंतु असा वाद घातला जातो की जरी शास्त्रज्ञ व अभियंते प्रयोग करतात, सामग्री गोळा करतात. आणि सेवा निर्मिती करतात तरी ते त्यांचे कार्य इतर कोणाच्यातरी तपशीलवार नोंदीनुसार करतात. अशा प्रकारे ते फक्त माहिती पुरविणारे आहेत. वैज्ञानिक ज्ञानाची निर्मिती ही स्वतः एक उद्योग बनली आहे.

५) अलिकडील काळात माहिती तंत्रज्ञान अतिशय वेगाने विकसित झाले आहे. यामुळे लोकांमधील संबंध जागतिक स्तरावर सुलभ झालेले आहेत. आता व्यक्ती त्यांच्या इतरांशी असलेल्या आंतरसंबंधाबाबत अधिक जागरूक आहेत आणि जागतिक मुद्दे व प्रक्रिया ज्या पूर्वी दावा होत्या त्या ओळखण्यात अधिक सक्षम आहेत.

६) ब्लॉनरने युक्तीवाद केला आहे की माहिती तंत्रज्ञान कार्य जगतात कार्याचे नवीन अधिक लवचिक मार्ग उदयास येण्यास सहाय्य करून क्रांती घडवून आणेल. हे सर्व कामगाराला कार्य प्रक्रियेवर अधिक नियंत्रण व प्रक्रियेतील अधिक जोम देऊ शकते.

७) माहिती तंत्रज्ञानाचा प्रसार कामगार बळाच्या काही विभागाकरीता उत्साहवर्धक आणि श्रेष्ठ संधी नक्कीच निर्माण करेल. उदाहरणार्थ माध्यम जाहिरातबाजी आणि रचनेच्या क्षेत्रात आय.टी.व्यावसायिक प्रांतात सृजनशीलता वाढवते आणि कार्यप्रकारात लवचिकता निर्माण करते. यात पात्र व गुणवान कामगार जबाबदार जागेवर असतात. ज्यांचा करिता 'वायर्ड वर्कर्स' (तारांनी जोडलेले कामगार) आणि टेली कम्युनीकेटींग चा दृष्टीकोन अस्तित्वात येण्याच्या खूपच जवळ येतो.

८) आज १० च्या दशकात समाजाला माहिती समाज म्हणतात जेथे सामग्रीवर प्रक्रिया करण्याद्वारे माहिती देण्यावर भर असतो. प्रक्रिया कार्यात खूप मोठ्या संख्येने लोक समाविष्ट आहेत. ते संगणकासोबत कार्य करतात आणि संगणकात माहिती पुरवणारे (प्रोग्रामर)

विश्लेषण म्हणून वागतात, चित्रे किंवा नोंदी निर्मित करतात. मानवी काम खूपच कमी झाले आहे. विज्ञानाच्या प्रगतीने आणि पर्यायाने तंत्रज्ञानातील सुधारणेने मानवी गरजा आणि जीवनाची गुणवत्ता ही अर्थपूर्ण परिणाम प्राप्त करत आहे. शिक्षण व ज्ञानाला आता नवीन कौशल्याची गरज आहे.

प्रथम, माहिती ही वस्तूस्थिती, वर्णने आणि मतांचा संग्रह आहे. जेव्हा ही योग्य प्रकारे सुत्रबद्ध केली जाते, संघटीत केली जाते व एकत्र करून जुळविली जाते तेव्हा तिला उपयोगी ज्ञान म्हणतात. या ज्ञानाला परिणामकारक उपयोजनात गुंतविण्यासाठी आपल्याला विशिष्ट उपकरणांची रचना करून विकसित करावी लागतात, कार्यपद्धतीच्या शास्त्राचे नियम तयार करावे लागतात. प्रत्येक गोष्टी समजायला सोपी तसेच वापरावयास सोईस्कर आणि रखरवावासाठी कठीण नसलेली हवी.

यालाच माहिती तंत्रज्ञान म्हणतात. आज संगणक हे कडक आज्ञा व नियंत्रणाखाली माहिती व ज्ञानावर प्रक्रिया करावयाचे आश्चर्यकारक संशोधन आहे. तसेच उपग्रह, वर्तमानपत्रे, दूरध्वनी, टेलेक्स, टेलीफॅक्स, रेडिओ, दूरदर्शन ही माध्यमे ज्ञान पुढे वाहून नेतात. माहितीवर प्रक्रिया करण्यासाठी नवीन उपकरणांची रचना आणि विकास, माहितीला व्यवहार्य ज्ञानात गाळून व चाळून घेण्याचे पद्धतीशास्त्र तसेच अशा उपकरणांचे व पद्धतीशास्त्रांचे आज्ञा व नियंत्रण तंत्र यालाच लोकप्रियतेने माहिती तंत्रज्ञान म्हणतात.

माहिती तंत्रज्ञानात अनुभवास येणारे जलद व क्रांतीकारी बदल तथापि यापूर्वी कधीही आलेले नव्हते. माहिती स्वतः एक चांगल्या व प्रतिसादात्मक बाजारपेठेचे एक उत्पादन आहे आणि वस्तू व सेवा असा दोघांचा बटवडा करण्याप्रती प्रेरीत आहे.

जेथे संगणकाद्वारे माहिती पुरविण्यावर जोर असतो. तेथे खूप मोठ्या संख्येने कॅम्प्युटर प्रोग्रामर किंवा ऑपरेटर माहितीशी संबंधित असतात. शिक्षण व ज्ञानाला नवीन कौशल्याची गरज असते. तेथे खूप विविध विषय व मुद्द्यांवर एवढी माहिती उपलब्ध आहे की आता हे लक्षणीय वेड बनले आहे की या माहितीला उपयुक्त ज्ञानात रुपांतरीत करावयाचे व त्यानंतर या ज्ञानाला दैनंदिन जीवनातील करमणूक, खेळ, सामाजिक शिक्षण आणि आर्थिक जोखिम यामध्ये मानवी गरजा, इच्छा, कल्पना आणि प्रतिभा यासाठी गुंतवायचे.

९) मागिल दशकाने माहिती व संचारण तंत्रज्ञानातील फायबर ऑप्टिक्स (तंतू प्रकाशशास्त्र) पासून मायक्रो इलेक्ट्रॉनिक्स (सूक्ष्म इलेक्ट्रॉनिक्स) पर्यंत सर्वात जबरदस्त तंत्रज्ञानविषयक प्रगती पाहिली आहे. संगणक आणि अर्थातच इंटरनेट आजपर्यंत जगाने अनुभवलेल्या सर्वात जलद वाढणाऱ्या उपभोक्ता सेवा.

१०) जागतिक माहितीचे अती उत्कृष्ट महामार्ग विकसित केले गेले आहेत आणि त्यांच्यामुळे निर्णय घेणे पूर्वी कधीही नव्हते इतकेच जलद झाले आहेत. जसे आपण नव्या सहस्रकात प्रवेश करीत आहोत तसे विशाल माहिती पायाभूत मांडणीने आधार दिलेल्या जागतिक खेड्यांचे भवितव्य नवीन संधी प्रदान करतील परंतु धोके सुद्धा निर्माण करतील.

११) त्याच्या उदयापासून माहिती तंत्रज्ञान नवीन क्षेत्रात सतत विस्तारीत पावत

आहे. त्याने त्याचा मार्ग कार्यालयीन स्वायत्ततेद्वारा गणितीय गणन व सामग्री प्रक्रियेपासून इलेक्ट्रॉनिक कॉमर्स पर्यंत कोरलेला आहे. त्याच्या विस्तारीकरण व रुपांतरणात, अस्तित्वात असलेले तंत्रज्ञान जसे दूर-संचारण आणि उत्पादनाला पुन्हा आकार देण्यात आलेला आहे आणि मेकॅट्रॉनिक्स (यंत्र - इलेक्ट्रॉनिक्स) आणि आभासी वास्तवता (व्हर्च्युअल रिअॅलिटी) सारखी नवीन निर्मिती झाली. आजच्या समाजात, माहिती ही अत्यावश्यक तयार वस्तूपैकी एक बनली आहे आणि माहिती तंत्रज्ञान हा आधुनिक समाज व दैनंदिन जीवनाचा अती जलद गतीने अविभाज्य भाग बनत चाललेला आहे.

१२) संगणक हे उपयोजन क्षेत्राच्या वाढत्या प्रमाणात गुंतलेले असल्याने अतिआधुनिक मानव / संगणक आंतरिक संवादाची गरज वाढते. (मागणीचलीत) वापरण्यास सोपी अन्योन्य क्रिया ही शिक्षणाचा वेळ कमी करण्याकरिता व संभाव्य वापरणाऱ्यांच्या गटातील स्वीकार वाढविण्याकरिता गरजेची आहे.

१३) ब्रॉडबॅण्ड नेटवर्किंगमुळे सादर करावयाचे उपयोजन हे स्थळावर अवलंबून नसणे शक्य झाले आहे. टेलीवर्किंग, टेलीएज्युकेशन, टेलीमेडीसीन व टेलीशॉपिंग ही काही उदाहरणे आहेत. अधिक प्रगत प्रोसेसर्स, सॉफ्टवेअरमधील प्रगती आणि व्हर्च्युअल रिअॅलिटी या व्यवसाय प्रक्रिया तसेच दैनंदिन जीवन सुधारतात.

१४) भावी माहिती तंत्रज्ञान के फक्त मोठ्या व्यवसाय क्षेत्रावरच परिणाम करणार नाही तर घरातील दैनंदिन जीवनावर सुद्धा परिणामक करेल. मुख्यतः संचारण तंत्रज्ञानातील प्रगती भविष्यातील आधुनिक घरांचे वैशिष्ट्य बनेल. आजकाल नेहमीचे टीव्ही व टेलीफोनी हे संचारण उपकरणातील महत्त्वाचे भाग आहेत. कॉम्प्युटर्स व नेटवर्क्सचा वाढीव वापर भावी घरात आढळून येईल.

१५) तंत्रज्ञानातील प्रगती प्रत्येक घरात नवीन माध्यम आणि माध्यमांचा एकत्रित वापर (बहुमाध्यम) यांच्या मागणीला साहाय्यभूत ठरते. तसेच अन्योन्यक्रियाशीलता टी.व्ही सारखे माहिती स्रोत वापरण्यात महत्त्वाची भूमिका बजावतील. दर्शक निष्क्रिय नसतील परंतु सक्रीय नियंत्रण असणारे असतील.

नेटवर्किंग घरापर्यंत घेऊन थांबेल असे होणार नाही. परंतु घरातील प्रत्येक इलेक्ट्रॉनिक उपकरणाला जोडेल (होम बस) संपूर्ण घराचे संगणकीकरण व नेटवर्किंग असल्यास त्या घराला बुद्धिमान घर संबोधले जाईल. आणखी भर म्हणजे इलेक्ट्रॉनिक साधनाचे लघुतम रुपांतरण एकाच साधनात विविध कार्यांचे एकत्रिकरणाचा प्रभाव दाखवेल.

१६) ई - कॉमर्स :

ई कॉमर्स इलेक्ट्रॉनिक जोडणीवर आधारीत सर्वप्रकारच्या इलेक्ट्रॉनिक सहकार्याचे वर्णन करते. यामध्ये फक्त इलेक्ट्रॉनिक बाजारच नव्हे तर धंद्याचे जाळे व धंद्यातील सहकार्यसुद्धा समाविष्ट आहेत. बुद्धिमान माहिती पद्धती जी कंपन्यांमधील माहितीचे (सामग्रीचे) हस्तांतरण शक्य करते ती प्रशासन सुकर करते व संपादनातील घट सक्षम करते.

१७) यांत्रिक अभियांत्रिकी:

सॉफ्टवेअर उत्पादनाच्या क्षेत्रातीलच नव्हे तर यांत्रिकी अभियांत्रिकीच्या संदर्भातसुद्धा गिन्हाईकाचा कल व लघु विकास बाबी उत्पादनाच्या बाजारपेठेतील अशासाठी निर्णायक आहेत. या मागणीचा आराखडा, रचना, बांधणी व उत्पादन यासारख्यांच्या प्रक्रियांवर तसेच इथे वापरलेल्या साधने व स्रोतांवर सुद्धा अर्थपूर्ण परिणाम असतो.

१८) उत्पादन:

(प्रोडक्शन, प्लॅनिंग आणि कंट्रोल) उत्पादन, योजना व नियंत्रण हे उत्पादन ओघाचे नियंत्रण व देखरेख करण्यासाठी वापरतात तर लवचिक उत्पादन गट हे अती उच्च स्वायत्त उत्पादन योजनेतील मूलभूत एकक बनतात. माहिती तंत्रज्ञानातील ही प्रगती बऱ्याच स्थापित उद्योगांमध्ये बेरोजगारीसुद्धा निर्माण करू शकते. जसे बँक, विमा कंपनी किंवा किरकोळ दुकाने ज्यांना या बदलत्या वातावरणाशी अनुकूल साधने भाग पडते. कार्यक्षमता व लवचिकतेसाठीची वाढीव गरजही सेवा स्थितीतील असंख्य प्रमाणातील कमी पात्रतेच्या नोकऱ्यांना दूर सारणे शक्य आहे.

१९) उत्पादन आराखडा:

गुंतागुंतीच्या रचना व विकास, प्रक्रिया सोप्य करण्यासाठी C -A यंत्रे जसे संगणक सहाय्यक रचना (कॉम्प्युटर एडीड डिझाईन) वापरले जातात जे माहिती तंत्रज्ञानाच्या विकासाने जबरदस्त प्रभावित आहेत. हे स्रोत विकसित करण्यासाठी, जुळवून घेण्यासाठी व त्यांना आकार देण्यासाठी, माहिती तंत्रज्ञान (IT) महत्त्वाची व प्रभावशाली भूमिका बजावते.

२०) आपण याला माहिती तंत्रज्ञान क्रांती का म्हणतो ?:

माहिती ही मानवी जीवनातील एक प्रमुख, स्वाभाविक लक्षण आहे. ती आपल्या आंतरव्यक्तीय संबंध, आपले आर्थिक उत्पादन, आपली संस्कृती व समाजासाठी स्वाभाविक आहे. माहिती तंत्रज्ञान मानवाला माहितीशी बऱ्याच गोष्ट करणे शक्य करते. ज्या त्यांनी अन्यथा केल्या नसल्या तरी ती साठविणे, प्रसारीत करणे, पुनःनिर्मित करणे आणि रुपांतरीत करणे. IT हे साधारणतः मानवी कौशल्याने निर्मित वस्तूसाठी राखून ठेवलेले आहे जे एका प्रकारची किंवा दुसऱ्या प्रकारची माहिती एका मार्गाने किंवा दुसऱ्या मार्गाने कृतीत आणण्याकरीता स्पष्टपणे रचित असतात.

सामग्री ही विशिष्ट चिन्हे अंतर्भूत असलेल्या साहित्यांच्या स्वरूपात साठविली आणि किंवा संचारीत केली जात आहे. मानवी कौशल्य निर्मित वस्तू हे लोकांसाठी चिन्हे निर्माण करण्यासाठीचे व त्याला उपयोगी करण्यासाठीचे एक साधन आहे. हे लोक त्यांचे भाषण किंवा विचार नवीन स्वरूपात, ज्यात ते अंतर्भूत असतात. भाषांतरीत करतात. काही वेळेस व्यापक व वैशिष्ट्यपूर्ण कौशल्ये या हेतूस्तव गरजेची असतात. ही सर्वज्ञात बाब आहे की औद्योगिक जगात सुद्धा समूह साक्षरता ही पूर्णपणे अलीकडील घटना आहे.

संगणक हे बहुतकरून बँकींग क्षेत्रात वापरले जातात. अर्थव्यवस्थेच्या उदयाने संगणकीय प्रणाली विकसित झाली आहे. औद्योगिक क्रांतीचे चल बल हे दोन मुख्य तंत्रज्ञानविषयक

विकासापासून आले. वाफेचे इंजिन व छपाईची कला, संगणक आणि माहितीचे जाळे यांची मोठ्या प्रमाणावरील उपलब्धता खालील गोष्टीत परिणत झाली आहे.

अ) गतीमान अध्ययनकर्ता, व्यवसाय कृतीचे अधिक प्रमाणिकरण

ब) गुंतागुंतीचे आंतरराष्ट्रीय व्यवसाय संघटन.

क) सीमारहीत भांडवल ओघ.

ड) व्यवसायातील वाढीव आंतरराष्ट्रीय आयात निर्यात.

१) याचा उत्पादन किंमत कमी घेण्यात, उच्च उत्पादकतेत आणि वस्तूंची सातत्यपूर्ण गुणवत्ता वाढण्यात परिणाम झाला आहे. यामुळे समाजातील विविध विभागांना त्या वस्तू मिळणे शक्य झाले आहे. त्यामुळे समाजातील विविध विभागांना त्या वस्तू मिळणे शक्य झाले आहे ते त्यांना पूर्वी मिळत नव्हते.

२) भारतीय कंपन्या आता जगभरातील कंपन्यांशी मजबूत डावपेचात्मक संबंध निर्माण करतात.

३) भारतासारखे देश आता जगभरातील कंपन्यांपासून परकीय गुंतवणूक आकर्षित करतात.

४) व्यवसाय कृतीतील या क्रांतीचे एक सर्वात नेत्रदीपक अंग म्हणजे अशा सेवा ज्या पूर्वी देवाण - घेवाण योग्य नव्हत्या त्या देवाण - घेवाण योग्य बनत आहेत.

सध्या भारतातील हजारो दूरध्वनी चालक (टेलिफोन ऑफरेट) यु.एस.ए. कंपन्यांसाठी कॉल सेंटर सेवा प्रदान करत आहेत. स्वीस एअरचा मुंबईत पूर्ण झालेल्या महसूल हिशेबात १०० कर्मचारी आहेत. ज्यांना याच कामासाठी पूर्वी असलेल्या २०० लोकांच्या जागी झुरीच जवळ खूप मोठ्या किंमतीवर ठेवले.

आंतरराष्ट्रीय दीर्घ अंतरावरील सुविधेची ही नवीन घटना अधिक अत्याधुनिक सेवांनासुद्धा लागू होते. भारताने जागतिक सॉफ्टवेअर प्रोग्रामिंग, बंगळूर मधील मोटोरोला प्रोग्रामिंग टीम सोबतची बाजारपेठ जिला अलीकडेच जगातील सर्वोत्कृष्टांमधील एक असे नोंदविले गेले, याच्या अर्धा अब्ज डॉलरचा तुकडा पटकाविला.

अभियांत्रिकी, वैज्ञानिक संशोधन आणि विकास व्यवसाय, वाणिज्य व उद्योग धंदे व उद्योजकता, निर्मिती व वितरण, बँकिंग आणि वित्त, कायदा आणि न्याय, शेती आणि पर्यावरण, माध्यम करमणूक, सेवा आणि सुगमता, औषध आणि आरोग्य काळजी, योजना आणि व्यवस्थापन प्रशासन, शिक्षण आणि प्रशिक्षण, कला व संस्कृती या सर्व विभाग व शाखांमधील २१ व्या शतकातील कार्यस्थळांना त्यांच्या टिकाव व वाढीसाठी वाढीव स्तरावरील सक्षम IT तज्ञांची गरज भासेल.

२००५ नंतर प्रतिवर्षी भारताचा IT उद्योग १०० अब्ज यु.एस. डॉलरचे (५ लाख कोटी रु.) महत्त्वाकांक्षी उलाढालीचे लक्ष्य पार करण्याचे योजत आहे. म्हणून भारताला २००८ पर्यंत १० लाखापेक्षा अधिक सॉफ्टवेअर तज्ञांची गरज आहे.

५.१३ सारांश (Summary)

औद्योगिकरण ही सामूहिक व जागतिक घटना आहे. ही वैज्ञानिक ज्ञानाचा सातत्यपूर्ण विकास व वापरावर आधारित आहे. औद्योगिक क्रांती ही कामगारांचे विभेदन व विशेषीकरण, मोठ्या प्रमाणावर सामूहिक उत्पादन, विस्तारीत बाजारपेठ, यंत्रांचा वापर, आखिव नफा आणि पैशांची प्रचंड गुंतवणुक याकडे घेऊन आली आहे. पूर्व अटी पुढीलप्रमाणे आहेत. (अ) उपलब्ध कामगार बळ ब) तयार मालासाठी बाजारपेठ क) कच्चा माल मिळण्याची सुविधा आणि ड) शेवटी तंत्रज्ञानाची सुविधा. औद्योगिक वाढ संपूर्ण युरोप, अमेरीका, जापान, आशिया आणि आफ्रिकेतसुद्धा घडून आली आहे.

त्याचे परिणाम म्हणजे झपाट्याने शहरीकरण, लोकसंख्या वाढ, आंतरराष्ट्रीय आयात-निर्यात, कामगारांचे स्थलांतरण हे आहेत. तर्कसंगती, भौतिकतावाद यासारख्या मूल्यांसह असलेल्या या जागतिक दृष्टीकोनाने पूर्वीच्या ध्येयवादी तत्त्वज्ञानाची जागा घेतली, संपादन कल हा अधिक महत्त्वाचा बनला.

औद्योगिकतावादोत्तराने नवीन क्रांती प्रदान केली आहे. ती म्हणजेच संगणकीय तंत्रज्ञान किंवा आपण ज्याला माहिती तंत्रज्ञान म्हणतो ती.

५.१४ प्रश्न (Questions)

- १) औद्योगिकरण म्हणजे काय? त्याच्या अटी व परिणामांची चर्चा करा.
- २) औद्योगिकतावाद म्हणजे काय? औद्योगिक समाजाच्या मूलभूत वैशिष्ट्यांची चर्चा करा.
- ३) माहिती क्रांती म्हणजे काय? आधुनिकोत्तर समाजाचे महत्त्व यावर चर्चा करा.

५.१५ संदर्भ ग्रंथ (References)

१. इंडस्ट्री अँड लेबर - इ.ए. रामास्वामी अँड इन्ट्रोडक्शन - उमा रामास्वामी.
२. सोशियल चेज - विल्बर्ट इ. मूरे.
३. लेबर वेल्फेअर ट्रेड युनियानीझम अँड इंडस्ट्रीयल शंकरन पुणेकर अँड रिलेशन देवधर.
४. द न्यू इंडिया इकॉनॉमी इन द न्यू मिलेनिअम डॉ. अशोक व्ही. भुलेशिकर प्रस्पेक्टिव अँड इश्यु - श्री. सुरेश आर.देसाई.
५. इनसायक्लोपिडीआ ऑफ सोशल सायन्स.
६. सोशियलॉजी - ग्लेडन्स.
७. इन्फॉर्मेशन सोसायटी इन ग्लोबल इज फिरोज खान.



हेतूप्रवृत्तीवरील यथार्थ चित्र (Perspective on Motivation and Management)

विषयानुक्रमणिका (Contents)

- ६.१ उद्देश (Objectives)
- ६.२ परिचय (Introduction)
- ६.३ हेतूप्रवृत्ती : अर्थ, व्याख्या आणि हेतूप्रवृत्तीची प्रक्रिया (Motivation, Meaning, Definition and Process of Motivation)
- ६.४ हेतूप्रवृत्तीचे सिद्धान्त (Theories of Motivation)
 - अ) X आणि Y सिद्धान्त (Theory X & Y)
 - ब) हर्जबर्गचा आरोग्यविषय सिद्धान्त (Herzberg's Hygiene Theory)
 - क) मॅकक्लेलॅण्डचा संपादन हेतूप्रवृत्तीचा सिद्धान्त (McClelland's Theory of Achievement Motivation)
 - ड) व्रुमचा मानवी हेतू प्रवृत्तीचा सिद्धान्त (Vroom's Theory of Human Motivation)
 - इ) मॅस्लोचा गरज पदानुक्रम सिद्धान्त (Maslow's Hierarchy of Needs)
- ६.५ प्रश्न (Questions)
- ६.६ संदर्भ ग्रंथ (References)

६.१ उद्देश (Objectives)

- १) विद्यार्थ्यांमध्ये उद्योगातील उपलब्ध मनुष्यबळाच्या उत्पादनक्षम वापरासंबंधी जाण निर्माण करणे.
 - २) संघटनेची उत्पादनक्षमता वाढविण्याच्या विविध सिद्धान्तांशी विद्यार्थ्यांचा परिचय करणे.
-

६.२ परिचय (Introduction)

कर्मचारी व्यवस्थापन हे मनुष्यबळ स्रोतांच्या सर्वात उत्पादनक्षम वापराशी संबंधित आहे. यालाच 'मनुष्यबळ व्यवस्थापन' असेही म्हणतात. हे मूलतः जेव्हा केव्हा गरज असेल तेव्हा योग्य प्रकारचे लोक असण्याच्या तत्त्वाशी संबंधित आहे. तसेच हे सध्या अस्तित्वात असलेल्या लोकांची उत्पादन क्षमता व कार्यक्षमता यातील सुधारणेला विचारात घेते. मनुष्यबळ व्यवस्थापन हे मनुष्यबळ योजनेने सुरु होते. व्यवस्थापन हे लोकांच्या विकासाचे दुसरे नाव

आहे. कर्मचारी प्रशासन व व्यवस्थापन हे दोन्ही एकच असून समान अर्थाने वापरले जाऊ शकतात.

६.३ हेतूप्रवृत्ती : अर्थ, व्याख्या आणि हेतूप्रवृत्तीची प्रक्रिया (Motivation, Meaning, Definition and Process of Motivation)

अपेक्षित ध्येय संपादण्यासाठी कृती करण्याकरीता व्यवस्थापकाने लोकांना उत्तेजन द्यायलाच हवे, त्याने नोकरीस असलेल्या बऱ्याच लोकांच्या विविध वैयक्तिक मानवी क्षमता व शक्ती या उच्च उत्पादनक्षमता असलेल्या विनातक्रार कार्य करणाऱ्या संघात एकत्रित करावयासच हव्यात. त्याच्या शारीरिक व मानसिक क्षमतेच्या सामान्य टक्केवारीपेक्षा अधिक कार्य करणारे आणि तरीही समाधान टिकविणारे लोक आपल्याला कसे मिळतील ?

एका व्यवस्थापकाला दुसऱ्या लोकांद्वारे परिणाम मिळतात. त्याची परिणामकारकता खूप मोठ्या प्रमाणावर त्याच्या कर्मचाऱ्यांच्या दिलेले कार्य आवड व उत्साहाने करण्याच्या तयारीवर अवलंबून असते. हेतूप्रवृत्ती हे असे कार्य हे असे कार्य आहे जे एक व्यवस्थापक लोकांनी आवश्यक क्रिया करण्यासाठी लोकांना प्रेरणा व उत्तेजन देण्यासाठी पार पाडतो. स्कॉटनुसार, 'हेतूप्रवृत्ती ही अपेक्षित ध्येयपूर्तीसाठी कृती करण्याकरीता लोकांना उत्तेजन देण्याची प्रक्रिया आहे.' हेतूप्रवृत्तीचे तीन प्रमुख वैशिष्ट्ये आहेत.

- ही जाणवलेल्या गरजेपासून परिणत होते. हेतूप्रवृत्ती वागणूकीला चालना देऊन लोकांना कृती करायला भाग पाडते.
- ही ध्येयदर्शित असे हेतूप्रवृत्ती ही एक चालक अवस्था आहे जी वर्तणुकीला विशिष्ट ओघात मार्गस्थ करते व जो ओघ म्हणजे जाणवलेल्या गरजेची परिपूर्तता असतो.
- वर्तणुकीला ती प्रगीतपथावर टिकवून ठेवते. ती जोपर्यंत समाधान होत नाही किंवा गरज अवस्थेतील घट घडून येत नाही तो पर्यंत टिकून राहते.

अलेन नुसार "निकृष्ट हेतूप्रवृत्ती असलेले लोक भक्कम संघटनेला नष्ट करू शकतात". खालील मुद्दे आधुनिक संघटनेतील हेतूप्रवृत्तीचे महत्त्व दर्शवितात.

अ) स्रोतांचा उत्पादनक्षम वापर:

आधुनिक संघटना भौतिक, वित्तीय आणि मानवी संसाधनाद्वारे कार्य करतात. भौतिक व वित्तीय स्रोतांचा वापर लोकांच्या कार्य करण्याच्या तयारीवर अवलंबून असतो. हेतूप्रवृत्ती लोकांना भौतिक व वित्तीय स्रोतांचे उपयोगी उत्पन्नात रुपांतर करण्यास सक्षम बनवितात. ते व्यवस्थापनाला मानवी तसेच अमानवी स्रोतातील सर्वोत्कृष्ट मिळविण्यास मदत करतात.

ब) वाढीव कार्यक्षमता आणि निष्पत्ती:

हेतूप्रवृत्ती लोकांना उत्साहाने कार्य करण्यास सक्षम करते. आपणा सर्वांना माहित आहे की कामगिरी ही फक्त कार्य काम करण्याच्या क्षमतेचेच नव्हे तर तेच कार्य उत्साह व उमेदीने करण्याच्या तयारीचे सुद्धा उत्पन्न आहे. हेतूप्रवृत्ती एकूण कार्यक्षमता व निष्पत्ती वाढविण्यासाठी मनापासून कार्य करण्याच्या क्षमतेतील कमी भरून काढते. त्यामुळे अखेरीस कार्यकृतीची

किंमत कमी होण्यास मदत होते.

क) ध्येयसिद्धी:

हेतूप्रवृत्ती ध्येयदर्शित वर्तणुकीला कारणीभूत ठरते. ती लोकांना इष्ट दिशेला जाण्यात व बक्षिस मिळविण्यात मदत करते. योग्य उत्तेजक पद्धतीद्वारे ध्येय पूर्तता खूप सोपी होती. जर लोकांना योग्य प्रकारे हेतूप्रवृत्त केले नाही तर योजना, संघटन आणि नोकरमंडळी कार्याद्वारे कुठलाही उपयोगी उद्देश सफल होऊ शकणार नाही.

ड) मैत्री संबंधांचा विकास:

हेतूप्रवृत्ती कर्मचार्यांना संघटनेच्या जवळ आणते. कर्मचार्यांच्या गरजा आकर्षक बक्षिसे, बढतीच्या संधी याद्वारे पूर्ण केल्या जातात. कर्मचारी संघटनेच्या कार्यात अधिक रस घ्यायला लागतात. त्यांचे मानसिक धैर्य उच्च असते. ते विचार करायला लागतात की संघटना त्यांच्या मालकीची आहे आणि संघटनेचे हित म्हणजे त्यांचे हित आणि त्या दोघांत काहीही फरक नाही. यामुळे व्यवस्थापन व कामगार यांच्यामध्ये सलोख्याचे संबंध वाढीस लागण्यास मदत होते.

इ) कार्यबळातील स्थिरता:

आकर्षक हेतूप्रवृत्ती योजना कर्मचार्यांच्या गरजांचे समाधान करतात. त्याचाच परिणाम म्हणून संघटन कार्याप्रता जबाबदारी वाढते.

हेतूप्रवृत्ती हा शब्द हेतू या शब्दापासून तयार झाला आहे. “हेतू ही एक आंतरिक स्थिती आहे जी वर्तणुकीला ध्येयाकडे जाण्यास उर्जायुक्त करते, सक्रीय करते किंवा गती देते आणि दिशा देते किंवा मार्गस्थ करते. हेतूप्रवृत्ती ही अतृप्त गरज दर्शविते जी तणावाची किंवा असमतोलाची स्थिती निर्माण करते व व्यक्तीला गरजपूर्ती द्वारे समतोलाची स्थिती पुनःस्थापित करण्याच्या दृष्टीने हेतू दर्शित नमुन्यात चलीत होण्यास कारणीभूत ठरते.” व्यवस्थापनाच्या एनसायक्लोपिडीयानुसार हेतूप्रवृत्ती म्हणजे काही नेमून दिलेल्या उद्देशाचा पाठपुरावा करण्यासाठी संघटनेच्या तयारीचे प्रमाण आणि तयारीच्या प्रमाणासह बळाचे स्वरूप व मार्गाचा निश्चय दर्शविते.

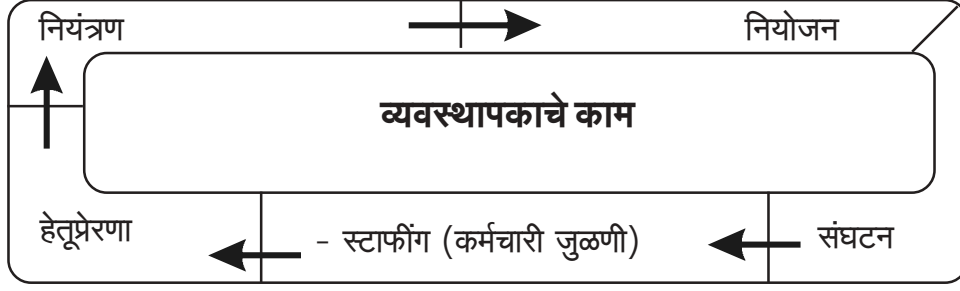
हेतूप्रवृत्ती ही अशी एक प्रक्रिया आहे जी शारीरिक किंवा मानसिक गरजेने सुरु होते व ही गरज ध्येय किंवा उत्तेजन केंद्रीत वर्तणुकीला किंवा चालनेला सक्रीय करते. अशा हेतूप्रवृत्तीची प्रक्रिया ही गरज, चालना आणि उत्तेजन यांच्या अर्थात आणि संबंधात दडलेली आहे.

Management शब्दाची फोड खालील प्रकारे केली जाऊ शकते.

Manage - men-tactfully

म्हणजेच लोकांना युक्तीने, चलाखीने कार्य साधण्यासाठी वागवणे.

व्यवस्थापनाची कार्ये :



व्यवस्थापन ही कृती संघटनेतील विविध कृतींच्या समन्वय, हेतूप्रवृत्ती आणि नियंत्रणाशी संबंधित आहे. साहित्य, भांडवल व यंत्रसामग्री मिळविण्याकरीता वेळेची गरज असते. व्यवस्थापनाचा मुख्य उद्देश कमीत कमी किंमतीत उत्पादन वाढविणे हा असतो जेणेकरून नफ्याचे प्रमाण वाढविले जाऊ शकते. संघटनेसाठी अल्पकालिन व दीर्घकालीन योजना बनविणे हा व्यवस्थापन प्रक्रियेचा भाग असतो. अल्पकालीन योजना प्राप्ति मोजतात तर दीर्घकालीन योजना अधिक चांगले व नवीन उत्पन्न, सेवा, विस्तार यांच्या विकासासाठी आणि मालकांच्या हिताचे संरक्षण करण्यासाठी तयार केल्या जातात. जेव्हा योजना तयार केल्या जातात तेव्हा त्यांना संघटनेच्या सर्व सभासदांनी पाठिंबा द्यावयास हवा. योजना करणे म्हणजे काय करावयाचे आहे ते आधीच ठरविणे हे म्हणजे अपेक्षित परिणाम सिद्धीसाठी कृतीच्या प्रक्षेपित मार्गाचे निश्चितीकरण हे एक प्रकारचे भावी चित्र असते जेथे घटनांची रूपरेषा आखलेली असते. योजना म्हणजे बौद्धिक क्षमता, कल्पनाशक्ती, दूरदृष्टी आणि ठोस अनुमान यांच्या वापराची गरज असलेली एक मानसिक प्रक्रिया अशी योजनेची व्याख्या केली जाऊ शकते. योजनेत समस्या निवारण व निर्णय घेणे सामावते.

मानवी वागणूक निश्चित करणाऱ्या तीन मूलभूत मानसशास्त्रीय प्रक्रिया आहेत. त्या म्हणजे हेतूप्रवृत्ती, जाण आणि अध्ययन. जाण म्हणजे एखादी व्यक्ती जगाला अनुभवते तो मार्ग तर अध्ययन म्हणजे ज्ञान व अनुभवाच्या प्राप्तिद्वारे वागणूकीतील कायमचा बदल. जाण व अध्ययनासोबत हेतूप्रवृत्ती मानवी वागणूकीला समजण्यात मदत करते.

हेतूप्रवृत्ती ही व्यवस्थापकीय कार्य आहे जे यंत्रसामग्रीला सृजनशील गतीत स्थापन करते. हे सार्वत्रिक सत्य आहे की मानवी वर्तणुकीच्या मुलभूत प्रकटीकरणाद्वारे हेतूप्रवृत्त केली जाते. मोटीव्हेशन (हेतूप्रवृत्ती) हा शब्द नाम असून तो मोटीव्हेट या क्रियापदाशी संगत असून हे क्रियापद मोटीव्ह (हेतू) या नामापासून आलेले आहे. सर्व संघटनांच्या सर्व कर्मचाऱ्यांजवळ विशिष्ट हेतू असतो मालकांनासुद्धा त्यांचे स्वतःचे हेतू असतात. मालकांचे हेतू संघटना सुरु करण्याकरिता व तिचा सतत विकास करण्याचा असतो. हेतू प्रवृत्ती म्हणजे कर्मचाऱ्यांना त्यांचे हेतू पूर्ण करण्याकरिता मदत करण्याचे व्यवस्थापकीय कार्य असेही बघितले जाऊ शकते. ते बहुत करून विधायक उत्तेजनाद्वारे प्राप्त केले जाऊ शकते.

हेतूप्रवृत्तीच्या व्याख्या:

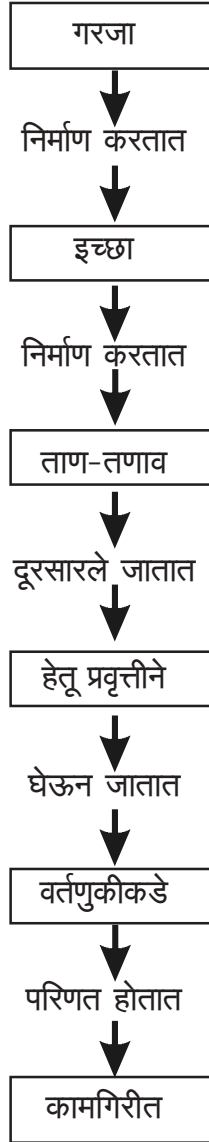
मि. जोन्स - हेतूप्रवृत्ती म्हणजे वर्तणुकीला कशी सुरुवात होते, उर्जा मिळते, टिकून राहते, दिशा मिळते, थांबते आणि ती चालू असतांना संघटनेमध्ये कोणत्या प्रकारची व्यक्तीगत कृती हजर असते.

व्हिक्टर एच. वुम - हेतूप्रवृत्ती ही वर्तणुकीला सुरु करण्याची व दिग्दर्शित करण्याची प्रक्रिया आहे.

विल्यम जी. स्कॉट - अधिक रुढ अर्थाने याचा अर्थ म्हणजे अपेक्षित ध्येय गाठण्यासाठी लोकांना कृतीसाठी उत्तेजीत करण्याची प्रक्रिया व्यवस्थापकाच्या हाताखालील कर्मचाऱ्यांकडून कार्य उद्देश संपादन करण्याच्या दृष्टीने व्यवस्थापक एखादी कृती करतो.

हेतूप्रवृत्ती प्रक्रिया :

व्यक्तीगत हेतू मूलभूत गरजा इच्छा जेव्हा वैयक्तिक जगात रुपांतरित होतात तेव्हा ध्येय बनतात. वैयक्तिक ध्येय जेव्हा संघटनेच्या संदर्भात वापरले जातात. तेव्हा नोकरी, स्थान किंवा कर्तव्यात अभिव्यक्त केल्या जातात. अशाप्रकारे व्यवस्थापक हे कामगिरी, वैयक्तिक ध्येय आणि हेतू यांच्याशी संबंधित असतात. हेतूप्रवृत्तीचे एक साधे सादरीकरण काहीसे खालीलप्रमाणे असते.



हेतूप्रवृत्तीचे महत्त्व :

- १) हेतूप्रवृत्ती ही मानवाच्या हेतूप्रवृत्त बळाशी संबंधित असून मानव हा उत्पादनाचा सर्वात महत्त्वाचा घटक आहे.
- २) कुठल्याही संघटनेच्या कृतीमार्गाकरीता ही अत्यावश्यक आहे.
- ३) एखाद्या संघटनेजवळ कितीही यंत्रसामग्री व उपकरणे असली तरीही या तीन गोष्टी जोपर्यंत त्या हेतूप्रवृत्त लोकांकडून मुक्त मार्गदर्शित केल्या जात नाहीत तोपर्यंत त्या वापरात येऊ शकत नाहीत.
- ४) हेतूप्रवृत्ती स्वयंशिस्तिला बढावा देते व त्याला विधायक स्तरावरपर्यंत उंचावते.
- ५) हेतूप्रवृत्तीचे महत्त्व संक्षिप्तपणे खालील उद्देशांसाठी सांगितले जाऊ शकते.
 - गरजेचे समाधान
 - नोकरीचे (कामाचे) समाधान
 - उत्पादकता वाढविणे.
 - अध्ययन प्रक्रिया
 - स्वयंशिस्तीला चालना
 - गतीशीलता निर्माण करते.

तुमची प्रगती तपासा.

- १) हेतूप्रवृत्तीवर चर्चा करा आणि हेतूप्रवृत्तीच्या प्रक्रियेचे मुख्य मुद्दे सांगा.
-
-
-
-
-

६.४ हेतूप्रवृत्तीचे सिद्धान्त (Theories of Motivation)

लोकांना हेतूप्रवृत्त केले जाऊ शकण्याचे दोन मार्ग आहेत. एक म्हणजे सकारात्मक दृष्टीकोन किंवा ओढ तंत्र आणि दुसरा नकारात्मक दृष्टीकोन किंवा ढकल तंत्र.

सकारात्मकपणे, वित्तीय किंवा विना वित्तीय बक्षिसे अधिक कार्य करण्यासाठी उत्तेजन म्हणून देतात नकारात्मकपणे, लोकांच्या मनात भिती स्थापित केली जाते की ते फायदे, वाढ व शेवटी नोकरी गमावून बसतील.

हेतूप्रवृत्तीचे पारंपारीक सिद्धान्तः

हेतूप्रवृत्तीच्या आकलनाप्रती असलेले दृष्टीकोन भिन्न भिन्न आहेत कारण व्यक्तीगत सिद्धान्तवाद्यांनी स्वतःची मते व हेतूप्रवृत्तीचे सिद्धान्त विकसित केले आहेत ते वेगवेगळ्या सुरुवातीच्या बिंदूपासून, मनात वेगवेगळ्या कल्पनांसह आणि वेगवेगळ्या पार्श्वभूमीपासून हेतूप्रवृत्तीपर्यंत पोहोचले. काही महत्त्वाच्या सिद्धान्तांचे वर्णन खाली दिले आहे.

१) गाजर व काठी सिद्धान्त :

हा अर्थातच अपेक्षित वर्तणूक उत्पन्न करण्यासाठी बक्षिस व शिक्षेचा वापर आहे आणि जुन्या कथेवरून घेण्यात आला आहे. ज्यात सांगितले आहे की गाढवाला पुढे नेण्यासाठी त्याच्या पुढ्यात गाजर ठेवा किंवा त्याला मागून काठीने खुपसा.

अलीकडील वर्षात हेतूप्रवृत्तीचे सर्व संशोधक व सिद्धान्त जे पुढे आलेले असले तरी हे विसरता कामा नये की बक्षिस व शिक्षा हे अजुनसुद्धा जबरदस्त हेतूप्रेरक आहेत. तथापि शेकडो वर्षांपासून ते सुद्धा बऱ्याचदा लोकांना हेतूप्रवृत्त करू शकणारी एकमेव बळे मानली गेली आहेत.

हेतूप्रवृत्तीच्या सर्व सिद्धान्तात 'गाजराच्या' काही स्वरूपाने आणलेली उत्तेजना ओळखली जाते. पैसा हा अधिक काळापर्यंत जोमदार हेतूप्रेरक म्हणून राहू शकत नाही असे मानले गेले असले तरी बऱ्याचदा ही उत्तेजना पगार किंवा बोनसच्या रूपातील पैसाच असतो. स्पष्टच म्हणजे हेच फक्त एकमेव हेतूप्रेरक बळ नाही तर ते एक महत्त्वाचे बळ आजपर्यंत राहिलेले आहे आणि यापुढेही राहिल. एक उत्तेजना म्हणून 'गाजर' हे पगारवाढ आणि वरिष्ठतेची बढती, विशेष कार्यकारी बोनस जे व्यक्तीगत कामगिरी वेडावर अवलंबून नाही. त्यावर दिले जाते.

काठी ही भितीच्या स्वरूपात आहे - नोकरी जाण्याची, उत्पन्न बुडण्याची, बोनसमधील घटीची, पदानवतीची किंवा इतर काही शिक्षेची भिती ही जोमदार हेतूप्रवृत्ती राहिलेली आहे. आणि राहणार आहे. तथापि हा सर्वात चांगला प्रकार नाही आहे. परंतु हा बचावात्मक वर्तणूक निर्माण करतो जसे कर्मचारी संघटन, निकृष्ट प्रतीची कारागिरी, कार्यकारी बेपर्वाई परंतु शिक्षेचा जोर हा खूप परिणामकारक असतो.

आणि बहुतेक व्यवस्थापक कधीही त्यांच्या पदाची ताकद समजून घेऊ शकत नाहीत मग ते पहिल्या स्तरांचे पर्यवेक्षक असोत की मुख्य कार्यकारी बक्षिसे देण्याची किंवा राखून ठेवण्याची किंवा शिक्षा लादण्याची त्यांच्या पदाची ताकद त्यांना त्याच्या कनिष्ठांच्या आर्थिक व सामाजिक सुस्थितीवर मोठ्या प्रमाणावर नियंत्रण ठेवण्याची क्षमता देते.

ही क्वचितच आश्चर्याची बाब आहे की बरेच व्यवस्थापक त्यांच्याकडे हजर होतांना होय वाचविणारे आहेत व ते ती बाब क्वचितच जाणतात. व्यवस्थापकांनी त्यांच्या कर्मचाऱ्यांना योग्य प्रकारे हेतूप्रवृत्त करण्यासाठी त्यांचा हा 'गाजर व काठीचा' सिद्धान्त वापरण्याचा अधिकार अंमलात आणावा.

हेतूप्रवृत्तीवरील अलीकडील सिद्धान्त:

- अ) सिद्धान्त X आणि सिद्धान्त Y
- ब) हर्जबर्गचा आरोग्यविषयक सिद्धान्त
- क) मॅकक्लेलॅण्डचा संपादन हेतू प्रवृत्तीचा सिद्धान्त
- ड) व्हूमचा मानवी हेतूप्रवृत्तीचा सिद्धान्त
- इ) मॅस्लोचा गरज पदानुक्रम सिद्धान्त.

अ) सिद्धान्त X आणि सिद्धान्त Y:

डग्लस मॅकग्रेगरने लोकांना काय हेतूप्रेरीत करते त्या विषयी अनुमानाचे दोन भिन्न संच सुचविले. एक मूलतः नकारात्मक लेबल असलेला सिद्धान्त X आणि दुसरा मूलतः होकारात्मक लेबल असलेला सिद्धान्त Y.

X सिद्धान्त अनुमान	Y सिद्धान्त अनुमान
१) कर्मचाऱ्यांना स्वाभाविकपणे कार्याची नावड असते व ते कार्य टाळायचा प्रयत्न अनुमान करतात.	१) कर्मचारी त्यांच्या कार्याला विश्रांती घेणे किंवा खेळ खेळण्याप्रमाणे बघू शकतात.
२) कर्मचाऱ्यांना कार्याची नावड असल्याने ध्येय सिद्धीसाठी त्यांना जबरदस्ती करावी, नियंत्रणात ठेवावे किंवा शिक्षेसह धमकी द्यावी.	२) लोक जर उद्देशाप्रती समर्पित असतील तर ते स्वयं दिग्दर्शन व स्वयंनियंत्रण अंमलात आणतील.
३) कर्मचारी जबाबदारी टाळतील आणि शक्य असेल तेव्हा औपचारिक दिशा मिळवतील.	३) योग्यपरिस्थितीखाली कर्मचारी जबाबदारी टाळणार नाहीत.
४) बहुतेक कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या कार्यात सर्वात जास्त सुरक्षितता पाहतात आणि फारच थोडी महत्त्वाकांक्षा प्रदर्शित करतात.	४) लोकांना सुरक्षितता हवी परंतु स्वयं अस्तित्व व स्वयंपात्रता असा इतर गरजा सुद्धा असतात.

X सिद्धान्त:

X सिद्धान्त प्रतिपादन करतो की लोकांना कार्याची उपजतच नावड असते आणि जेव्हा केव्हा शक्य असेल तेव्हा ते काम टाळतात. संघटनात्मक ध्येयाप्रती कार्य करण्याकरीता त्यांना जबरदस्ती करावयास हवी, नियंत्रणात ठेवायला पाहिजे, दिशा द्यावयास हवी किंवा शिक्षेची धमकीसुद्धा द्यावयास हवी. अशा अविश्वसनीय, बेजबाबदार आणि अपरिपक्व लोकांसोबत बाह्य नियंत्रण गरजेचे भासते.

Y सिद्धान्त :

याचे स्वरूप अधिक आशावादी आहे. हा गृहीत धरतो की लोक स्वभावाने आळशी व अविश्वसनीय नसतात. जर त्यांचे संपादन बक्षिसपात्र केले गेले तर ते त्यांना उद्देशाकडे दिग्दर्शित करतील. लोकांना जर संधी दिली गेली तर ते सर्वोत्कृष्ट कार्य करतील. म्हणून व्यवस्थापकाला लोकांनी त्यांचे सर्वोत्कृष्ट योगदान द्यावे म्हणून संधी निर्माण करायला हव्यात, अडथळे दूर सारायला हवेत आणि लोकांना उत्तेजन द्यायला हवे. लोकांना पूर्णपणे हेतूप्रवृत्त करण्यासाठी मॅकग्रेगरने निर्णय घेण्यातील सहभाग, जबाबदार आणि आव्हानात्मक नोकरी आणि कार्यस्थळातील गट संबंध अशा कल्पना सुचविल्या.

X व Y सिद्धान्तांची अनुमानः

ब) हर्जबर्गाचा दोन घटक सिद्धान्तः

याला द्विघटक सिद्धान्त किंवा हेतूप्रवृत्तीचा हेतूप्रवृत्ती - आरोग्य विषयक सिद्धान्त सुद्धा म्हणतात.

जसे अभ्यासले गेले आहे की जेव्हा लोकांना आनंदी वाटते तेव्हा ते असे घटक नमूद करतात जे त्यांच्या नोकरीशी संबंधित असतात जसे संपादन, बढती इ. परंतु जेव्हा ते दुःखी असतात तेव्हा ते अशा घटकांविषयी बोलतात जे त्यांच्या नोकरीशी प्रत्यक्षपणे संबंधित नाहीत परंतु त्यांच्या बाहेरील असतात. उदा. पर्यवेक्षक किंवा वरिष्ठासोबतचे संबंध, पगार सुरक्षितता, इ.

आरोग्यविषयक घटक (रखरखाव घटक):

आरोग्यविषयक घटक हे वातावरणातील वेदना टाळण्याची गरज दर्शवितात. ते नोकरीचे स्वाभाविक भाग नाहीत परंतु ज्या परिस्थितीखाली नोकरी केली जाते त्याच्याशी संबंधित आहेत. ते नकारात्मक जाणीवेशी संबंधित आहेत. ते वातावरणाशी संबंधित आरोग्य विषयक घटक आहेत. त्यांना प्रतिबंधात्मक उपाय म्हणून बघितले जायला हवे जे असंतोषाचा स्रोत दूर करतात. उदा. स्वच्छता किंवा धूळ साफ करणे. भौतिक आरोग्याप्रमाणे ते वाढीकडे घेऊन जाणार नाहीत परंतु फक्त निश्चयाला अटकाव करतात. आरोग्यविषयक घटक कामगाराच्या निष्पत्तीत वाढ करत नाही परंतु कार्य मर्यादेमुळे होणाऱ्या कामगिरीतील हानीला अटकाव करतात.

हेतूप्रेरकः

हेतूप्रेरक हे नोकरीविषयी कर्मचाऱ्यांच्या विधायक जाणीवेशी संबंधित आहेत. ते नोकरीच्या आशयाशी प्रत्यक्षपणे संबंधित आहेत. ते लोकांना त्यांच्या नोकरीविषयी समाधानी बनवितात. व्यवस्थापकाला जर हेतू प्रवृत्ती आणि कामगिरी सरासरी पातळीपेक्षा वर वाढविण्याची इच्छा असेल तर त्यांनी कार्याला समृद्ध करायला हवे आणि व्यक्तीचे कामावरील स्वातंत्र्य वाढवायला हवे. लोकांना काम करण्याचा अभिमान वाटायला हवा. कामाचे समाधान व नोकरीची कामगिरी उच्च राखण्याकरिता हेतूप्रेरक गरजेचे आहेत. या म्हणजे जबाबदारी ओळख, प्राप्ती, प्रगतीचे प्रमाण, दुसऱ्या बाजूने जर ते हजर नसले तर ते अती समाधानी सिद्ध होत नाही.

संघटनात्मक व्यवस्थापनेतील हेतूप्रवृत्तीवर परिणाम करणारे चलघटकः

नकारात्मक भावना आरोग्यविषयक कार्य वातावरण	विधायक भावना हेतूप्रेरक
१) कंपनीचे धोरण व प्रशासन	१) प्राप्ती
२) पर्यवेक्षकाशी असलेले संबंध	२) ओळख
३) कार्य परिस्थिती	३) स्वतः कार्य
४) पगार	४) जबाबदारी

नकारात्मक भावना आरोग्यविषयक कार्य वातावरण	विधायक भावना हेतूप्रेरक
५) बरोबरीच्या लोकांशी असलेले संबंध	५) प्रगती
६) वैयक्तिक जीवन	६) वाढ
७) कनिष्ठांसोबतचे संबंध	
८) दर्जा	
९) सुरक्षितता	

पूर्वी लोकांना जेव्हा चांगला पगार, बढतीच्या संधी आणि आणि वरिष्ठांसोबत चांगले संबंध मिळत असत तेव्हा ते समाधानी होत असत. यांना हेतूप्रेरक म्हणून समजले जायचे.

हर्जबर्गने शोधले की असमाधानाला कारणीभूत होणारे घटक हे समाधानात परिणत होणाऱ्या घटकांपासून वेगळे आहेत. समाधानावर हेतूप्रेरकांनी परिणाम होतो तर असमाधानावर आरोग्यविषयक घटकांनी परिणाम होतो.

जेव्हा मॅस्लो व हर्जबर्गच्या नमुन्याची तुलना केली गेली तेव्हा आढळले की आरोग्यविषयक घटक हे कमी अधिक प्रमाणात मॅस्लोच्या निम्नस्तरीय गरजांशी समतुल्य आहेत आणि हेतूप्रवृत्ती घटक हे उच्चस्तरीय गरजांशी काहीसे समतुल्य आहेत. दोन्ही नमुने गृहीत धरतात की विशिष्ट गरजा वर्तणूकीला उत्तेजित करतात, मॅस्लोने त्याचा सिद्धान्त गरजांच्या संदर्भात बद्ध केला आणि हर्जबर्गने ध्येय किंवा बक्षिसांच्या संदर्भात. तथापि हर्जबर्गने गरज पदानुक्रमाची शुद्धी केली आणि कार्य हेतूप्रवृत्तीच्या समाविष्ट बाबींवर प्रकाशझोत टाकला. हर्जबर्गने लोकांना त्यांच्या निम्नस्तरीय गरजा प्राप्त करण्याकरीता मदत करण्यासाठी आरोग्यविषयक घटकांचा उपयोग सुचविला. उच्च स्तरीय गरजापूर्तीसाठी हेतूप्रेरक सुचविले गेले तर मॅस्लोचा सिद्धान्त अपूर्ण गरजांपासून जास्तचा जोर आणि विशिष्ट क्रमागत रीतीने पदानुक्रमातील हालचाल यासह पदानुक्रम व्यवस्था सुचित करतो. मॅस्लोनुसार एक असमाधानी गरज मग ती निम्न स्तराची किंवा उच्च स्तराची असो, ती व्यक्तीला हेतूप्रवृत्त करते.

मॅस्लोचा गरज पदानुक्रम आणि हर्जबर्गचा हेतूप्रवृत्ती रखरखाव सिद्धान्तातील तुलना

मॅस्लो	हर्जबर्ग
स्वयंओळख गरजा	हेतूप्रवृत्ती घटक
पात्रता गरजा	१) प्राप्ती
सामाजिक गरजा	२) स्वतः कार्य
सुरक्षितता गरजा	३) जबाबदारी
मानसशास्त्रीय गरजा	४) प्रगती
	• रखरखाव घटक
	• आंतरव्यक्तीय गरजा

मॅस्तो	हर्जबर्ग
	<ul style="list-style-type: none"> • कंपनीचे धोरण व प्रशासन • पगार • कार्य परिस्थिती पर्यवेक्षण • नोकरी सुरक्षितता

जेव्हा वेगळी पद्धती अवलंबिली जाते तेव्हा परिणाम वेगळे मिळतात. या आधारावर हर्जबर्गच्या सिद्धान्तावर टीका केली गेली. तसेच काही कर्मचाऱ्याकरीता रखरखाव घटक हे हेतूप्रेरक म्हणून समजले जातात. एका अभ्यासात असे आढळले आहे की कर्मचाऱ्यांना हेतूप्रवृत्त करण्यात त्याचे हेतूप्रेरक जेवढे उपयोगी आहेत तेवढेच आरोग्यविषयक घटक उपयोगी आहेत.

क) मॅकक्लेलॅण्डचा संपादन हेतूप्रवृत्तीचा सिद्धान्त:

डेव्हीड मॅकक्लेलॅण्डने जोर देऊन सांगितले आहे की लोकांना संपादनाची (प्राप्तीची) जबरदस्त इच्छा नसेल तर काहीही प्रगती शक्य नाही. त्याने अजून दोन गरजांवर जोर दिला - सत्तेची गरज आणि सदस्यत्वाची गरज. या सिद्धान्ताला तीन गरज सिद्धान्त असेही म्हणतात.

१) सत्ता गरज (Power need) (n-Pow):

ही लोकांवर वर्चस्व गाजवण्याची, प्रभावित करण्याची आणि नियंत्रण ठेवण्याची गरज आहे. सत्तेची अधिक गरज असलेले लोक नेतृत्वाच्या पदाचा शोध घेतात त्यांना ध्येय ठरवणे, निर्णय घेणे आणि कृती निर्देशित करणे आवडते.

२) सदस्यत्व गरज (Affiliation need) (n-Aff):

सदस्यत्वासाठीची गरज ही सहवास व पाठिंब्यासाठी, लोकांशी अर्थपूर्ण संबंध विकसीत करण्यासाठीची एक सामाजिक गरज आहे ते अशा नोकरीने हेतूप्रवृत्त होतात ज्यात कामगारांशी वारंवार अन्योन्य क्रिया गरजेची असते. असे लोक एकटेपणाने कार्य करण्यात यशस्वी होत नाहीत.

३) संपादन गरज (Achievement need) (n Ach) :

ही आव्हानं वैयक्तिक प्राप्ती आणि स्पर्धात्मक परिस्थितीतील यश यासाठीची गरज आहे. एक अतिउच्च संपादन गरज असलेल्या व्यक्तीची तीन ठळक वैशिष्ट्ये .

i) वैयक्तिक जबाबदारी -

त्यांच्या यशा किंवा अपयशासाठी त्याने वैयक्तिक जबाबदारी घ्यायला हवी तो बहुतांश कार्य स्वतः करतो.

ii) फिड बॅक -

तो किती चांगल्या प्रकारे कार्य करतो आहे हे त्याला जाणून घ्यायचे असते.

iii) माफक जोखीम -

त्याला जोखिम द्यायला व त्याचे ध्येय संपादायला आवडते. त्यांना कठोर मेहनत करायला आवडते आणि जे काम पूर्ण क्षमतायुक्त असते ते आवडते.

उच्च संपादन असलेले लोक आव्हानात्मक कठिण कामांवर नेमले जाऊ शकतात सत्तेची उच्च गरज असलेले लोक नेतृत्वपदासाठी प्रशिक्षित केले जाऊ शकतात. मॅक्लेलॅण्डनुसार कामात संपादन वैशिष्ट्य घुसडण्याशिवाय लोकांना संपादन हेतूप्रवृत्ती शिकवायला हवी आणि त्यातील प्रशिक्षण घ्यायला हवे.

तुमची प्रगती तपासा.

१) हेतूप्रवृत्तीचा पारंपारिक सिद्धांत स्पष्ट करा.

मॅक्लेलॅण्डचा गरज सिद्धान्तः

संपादन सत्ता आणि सदस्यत्व या तीन महत्त्वाच्या गरजा आहेत ज्या हेतूप्रवृत्ती स्पष्ट करायला मदत करतात संपादन गरज - श्रेष्ठ असण्याची चालना, मानकांच्या संचाच्या संदर्भात प्राप्त करणे, यशस्वी होण्यासाठी झगडणे.

सत्ता गरज -

लोकांना अशा पद्धतीने वागायला लावण्याची इच्छा की ते अन्यथा तसे वागले नसते.

सदस्यत्व गरज-

मैत्रीपूर्ण व सलगीच्या आंतर वैयक्तिक संबंधाची इच्छा.

ड) वृमचा सिद्धांत -

सध्या हेतूप्रवृत्तीचे सर्वात अधिक स्विकृत स्पष्टीकरणांपैकी एक म्हणजे व्हिक्टर वृमचा अपेक्षा सिद्धांत. जरी त्याच्यावर टिका झाली असली तरी बहुतांश संशोधन पुरावे या सिद्धान्ताला पाठबळ देणारे आहे. अधिक व्यवहारी स्वरूपात अपेक्षा सिद्धांत सांगतो की एक कर्मचाऱ्याला उच्च स्तरीय प्रयत्न करायला हेतू प्रवृत्त केले जाईल. जेव्हा तो किंवा ती विश्वास करेल की प्रयत्न हे चांगल्या कामगिरी मुल्यमापनाकडे घेऊन जातील, की एक चांगले मुल्यमापन बोनस, पगारवाढ किंवा एखादी बढती यासारख्या संघटनात्मक बक्षिसांकडे घेऊन जाईल, आणि की बक्षिसे कर्मचाऱ्याचा वैयक्तिक ध्येयांचे समाधान होईल. हा सिद्धांत म्हणून ३ संबंधावर केंद्रीत आहे.

१) **प्रयत्न** - कामगिरी संबंध व्यक्तीने जाणलेली संभाव्यता कि दिलेल्या प्रमाणातील प्रयत्न करणे कामगिरीकडे घेऊन जाईल.

२) **कामगिरी** - बक्षिस संबंध - विशिष्ट स्तरावर कार्य करणे हे अपेक्षित निष्पत्तीच्या

प्राप्तिकडे घेऊन जाईल याचे व्यक्तीच्या मानण्याचे प्रमाण.

- ३) **बक्षिसे** - वैयक्तिक ध्येय संबंध - संघटनात्मक बक्षिसे व्यक्तीच्या वैयक्तिक ध्येयांचे किंवा गरजाचे समाधान करतात आणि व्यक्तिसाठी या क्षमता वा बक्षिसांची आकर्षकता याचे प्रमाण.

अपेक्षा सिद्धान्त हे स्पष्ट करण्यास मदत करतो की खूपसे कामगार त्यांच्या कामात का हेतू प्रवृत्त होत नाहीत किंवा केवळ कमीत कमी आवश्यक मिळवण्यासाठी कार्य करतात. जर आपण ह्या तीन संबंधांची अधिक खुलाशाने चर्चा केली तर ते पुराव्यानिशी सिद्ध होईल.

व्यक्तीगत प्रयत्न - १) व्यक्तीगत कामगिरी २) संघटनात्मक बक्षिसे ३) वैयक्तिक ध्येय

१) प्रयत्न कामगिरी संबंध

२) कामगिरी- बक्षिस संबंध

३) बक्षिसे - वैयक्तिक ध्येय संबंध

पहिले म्हणजे व्यक्ती स्वतःला विचारू शकतो -

जरी मी कमाल प्रयत्न केले तर ते माझ्या कामगिरी मूल्य मापनात ओळखले जातील का? खुपश्या कर्मचाऱ्यांसाठी याचे उत्तर 'नाही' आहे का? त्यांची कौशल्य पातळी अर्धवट असू शकते ज्याचा अर्थ असा की त्यांनी कितीही श्रम केले तरी ते चांगले कामगिरी करणारे होऊ शकत नाहीत. बऱ्याच वेळेला बक्षिस हे ईमानदारी, पुढाकार किंवा धैर्यावर आधारीत असते ज्याचा अर्थ अधिक प्रयत्न हे उच्च मूल्यमापनात परिणत होतातच असे नाही. अशा प्रकारे कमी कर्मचारी हेतूप्रवृत्तीचा एक शक्य स्रोत म्हणजे कर्मचाऱ्यांचा विश्वास की ते कितीही कठोर परिश्रम करोत, एक चांगले कामगिरी मूल्यमापन मिळण्याची शक्यता कमीच असते.

दुसरे म्हणजे जर मला चांगले कामगिरी मूल्यमापन मिळाले तर ते संघटनात्मक बक्षिसाकडे नेईल का? बरेच कर्मचारी कामगिरी-बक्षिस संबंध त्यांच्या कामकाजात बघतात. याचे कारण म्हणजे संघटना कामगिरीशिवाय स्थाय्य गोष्टींना बक्षिस देते. उदाहरणार्थ जेव्हा कर्मचाऱ्याला पगार हा जेष्ठता, सहकार्य करणारा किंवा वरिष्ठांना लगगा लावणे (खुशामत करणे) अशा घटकांवर आधारीत दिला जातो तेव्हा कर्मचारी कामगिरी - बक्षिस संबंधाला कमकुवत आणि अहेतूप्रवृत्त म्हणून पाहू शकणे शक्य आहे.

शेवटी जर मला बक्षिस मिळाले तर ते बक्षिस ते असेल का ते मला व्यक्तीशः आकर्षक वाटते. कर्मचारी बढती मिळण्याच्या आशेने कठोर मेहनत करतो परंतु त्याला त्याऐवजी पगारवाढ मिळते. किंवा कर्मचाऱ्याला एक अधिक आव्हानात्मक आणि आवडीचे काम हवे असते. परंतु फक्त स्तुतीचे दोन शब्द मिळतात. किंवा कर्मचाऱ्याची इतर दुसऱ्या कुठल्याही ठिकाणी बदली होऊ शकते. ही उदाहरणे व्यक्तीगत कर्मचाऱ्यांच्या गरजेच्या बक्षिसांना कात्री लावण्याचे महत्त्व स्पष्ट करतात. दुर्दैवाने बरेच व्यवस्थापक ते वितरीत करू शकणाऱ्या बक्षिसात मर्यादित असतात. ज्यामुळे बक्षिसांना व्यक्तीगत छाप देणे कठीण बनते. आणखी म्हणजे काही व्यवस्थापक चुकीने समजूत करतात की सर्व कर्मचारी एकच गोष्ट इच्छितात व

अशा प्रकारे बक्षिसाच्या विभेदनाच्या हेतूप्रेरक परिणामाला दुर्लक्षित करतात. प्रत्येक बाबतीत कर्मचाऱ्याची हेतूप्रवृत्ती कमाल मर्यादेपेक्षा खाली आणली जाते.

सारांशरूपाने, अपेक्षा सिद्धान्ताचा कळीचा मुद्दा म्हणजे व्यक्तीचे ध्येय जाणणे तसेच प्रयत्न व कामगिरीतील संबंध, कामगिरी व बक्षिसांतील आणि शेवटी बक्षिसे व व्यक्तीगत ध्येय समाधान यातील संबंध जाणणे.

कर्मचाऱ्यांना हेतूप्रवृत्त कसे करावे?

उद्योगातील लोकांना हेतूप्रवृत्त करण्याच्या विविध पायऱ्या आहेत.

१) व्यक्तीगत फरक ओळखा:

कर्मचारी समांग नसतात त्यांच्या गरजा भिन्न असतात. ते मनाचा कल, व्यक्तिमत्त्व आणि इतर बाबीसंदर्भात भिन्न असतात. म्हणून हे फरक ओळखले जावेत व योग्यप्रकारे हाताळले जावेत.

२) लोकांना योग्य कामाशी जोडा:

उच्च वाढीच्या गरजा असलेले लोक आव्हानात्मक कामे अधिक चांगल्या प्रकारे करतात. जेव्हा लोकांना स्वतंत्रपणे ध्येय गाठण्याच्या संधी मिळतात तेव्हा ते सर्वतोपरी उत्कृष्ट कार्य करतात. काही लोकांना त्यांच्या कामात विविधता आणि जबाबदारी सुद्धा आवडते. अशा प्रकारे योग्य लोकांना योग्य काम द्यावयास हवे.

३) ध्येय वापरा:

विशिष्ट ध्येय निश्चित करा आणि ते व्यक्तींना द्या जेणेकरून त्यांना समजेल की ते काय करीत आहेत. जर लोकांना ध्येय आवडत नसेल तर त्यांच्या सहभागाने ध्येय निश्चित करा.

४) वैयक्तिक बक्षिसे:

वेगवेगळ्या प्रकारच्या लोकांकरिता त्यांच्या मानसिक जडण घडणीप्रमाणे त्यांना हेतूप्रवृत्त करण्यासाठी पगार, बढती, स्वायत्तता, आव्हानात्मक काम, सहभागात्मक व्यवस्थापन अशी बक्षिसे वापरायलाच हवीत.

५) बक्षिसांना कामगिरीशी जोडा:

बक्षिसांना कामगिरीशी जोडा. तरच बक्षिसे फलदायी होतील. कर्मचाऱ्यांनी ध्येय गाठल्यावर त्यांना लगेच बक्षिसे दिली जावीत. त्याच वेळेस बक्षिसांना प्रसिद्धी दिली जावी जेणेकरून लोकांना त्याबद्दल माहिती होईल आणि ते संपादन करण्याकरीता ते कार्य करतील.

६) समानतेकरीता पद्धती तपासा:

कर्मचाऱ्याला भरपाई पॅकेज देण्यापूर्वी प्रत्येक कामातील अनुभव, क्षमता, प्रयत्न, विशिष्ट कौशल्य या स्वरूपातील गुंतवणूक काळजीपूर्वकपणे मोजली जावी. त्या दोघांमध्ये योग्य ताळमेळ असावयास हवा. ज्यांनी चांगल्या प्रकारे केलेले असेल त्यांना अधिकचे पॅकेज द्यायलाच हवे.

७) पैशाला दुर्लक्षु नका:

पैसा खूप महत्त्वाचा आहे. पैसा हा फक्त आर्थिक गरजा भागविण्याचे साधन नाही तर एखाद्याच्या सत्तेचे प्रतिष्ठेचे स्वतंत्रतेचे, आनंदाचे आणि इतर बाबींचे परिमाण आहे. पैसा हा जैविक गरजा विकत घेऊ शकतो व त्यांचे समाधान करू शकतो. उदा. अन्न, निवारा, करमणूक तसेच सुरक्षितता, आदर अशा सामाजिक गरजांचे समाधान पैसा करू शकतो.

विनापैशाची उत्तेजने-:

पैशाशिवाय दर्जा, ओळख, एखाद्याच्या क्षमतेची ओळख अशी इतर उत्तेजनेसुद्धा उत्पादकता वाढविण्यासाठी दिली जाऊ शकतात. उच्च स्तरावर कार्य करणारे लोक नेहमीच पैशासाठी कार्य करत नाहीत. त्यांची अपेक्षा एक आह्वानात्मक काम, वातावरणावरील नियंत्रण आणि असे कार्य जे त्यांनी बुद्धिमत्ता पूर्णपणे वापरले ही असते.

व्यक्तींना दर्जा, ओळख, बढती आणि जबाबदारी पुरवून हेतूप्रवृत्त केले जाऊ शकते तर गटांचे कामांच्या उच्च दर्जाने समाधान होऊ शकते. तसेच संघ भावना विकसित केली जावी. लोकांना व्यवस्थित गुंफलेल्या गटात कार्य करणे आवडते. सदस्यांना बक्षिस योजना पुरवून त्यांच्यामध्ये निकोप स्पर्धा वाढवायला हवी.

व्यक्तींना हेतूप्रवृत्त करावयाचे असल्यास त्यांना आवडीचे कार्य व अधिक कार्य सुरक्षितता दिली जाऊ शकते.

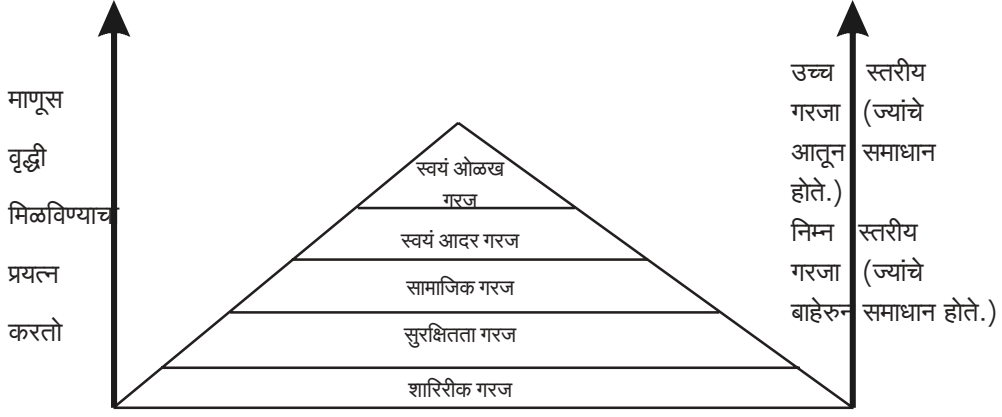
तुमची प्रगती तपासा.

१) मॅक्लेलॅण्डचा गरज सिद्धान्त.

इ) मॅस्लोचा गरज पदानुक्रम सिद्धान्त:

मॅस्लोनुसार मानवी गरजा पाच पातळ्यांमध्ये मांडल्या जाऊ शकतात. त्याने सुचवले की मानवी गरजांचा एक सर्वसाधारण निश्चित क्रम असतो आणि जोपर्यंत अधिक मूलभूत गरजा पुरेशा परिपूर्ण होत नाहीत तोपर्यंत एक व्यक्ती अधिक उच्च स्तराच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी प्रयत्न करत नाही. उदाहरणार्थ. जोपर्यंत अन्नाची गरज तृप्त होत नाही तोपर्यंत सुरक्षिततेची गरज निर्माण होणार नाही. मॅस्लोच्या बहुपदीची पदानुक्रमात पुढील गरजा येतात.

शारिरीक गरजा, सुरक्षितता गरज, संबंध आणि प्रेम गरज, स्वयंआदर, स्वयंओळख गरज.



अ) शारीरिक गरज : या गरजा मानवी जीवन टिकवण्याकरीता गरजेच्या आहेत. यामध्ये हवा, पाणी अन्न कपडे निवारा, विश्रांती इ. चा समावेश होतो. या गरजांचे जोपर्यंत पुरेसे समाधान होत नाही तोपर्यंत त्या जोमदार चालक बल राहतात.

ब) सुरक्षितता गरज : कुठल्याही प्रकारचा ताण टाळण्यासाठी सुरक्षिततेची जाण गरजेची आहे कामाची सुरक्षितता असायलाच हवी.

क) सामाजिक किंवा प्रेम गरज : या गरजा प्रेम, आपुलकी सलगी, स्वीकार आणि मैत्री यांच्याशी संबंधीत आहे. माणसाला कामाच्या ठिकाणी गटातील एक असणे आवडते.

ड) स्वयंआदर गरज - संपादनाची इच्छा आणि दर्जा व ओळखीची इच्छा जबरदस्त असते. संघटनात्मक भाषेत लोकांना त्यांच्या कामात निपुण असणे आवडते. त्यांना असे वाटायला हवे की ते काहीतरी महत्त्वाचे संपादन करीत आहे.

इ) स्वयंओळख गरज : आनंदी असण्यासाठी एखाद्याची क्षमता त्याने ओळखणे खूप आवश्यक आहे. काही व्यक्तीकरीता उच्च गुणवत्तेचे कार्य करणे हे स्वयं ओळखीचे साधन ठरू शकते.

मॅस्लोनुसार प्रथम शारीरिक व त्यानंतर सामाजिक गरजांचे समाधान व्हायला हवे. त्यानंतर उच्च स्तरीय गरजांच्या समाधानासाठी प्रयत्न केला जातो. उच्च स्तरीय गरजा या खऱ्याखऱ्या हेतूप्रेरक असतात.

हा सिद्धान्त व्यावहारिक नाही आणि बरेच आशय कृतीत आणणे कठीण आहे. उदाहरणार्थ दिलेल्या गरजेचे वर्चस्व म्हणजे काय? पदानुक्रम व्यक्त होण्याचा कालावधी कोणता? इ. तसेच असेही म्हणता येऊ शकत नाही की एका गरजेचे समाधान झाल्यास ती दुसऱ्या गरजांकडे घेऊन जाते.

सिद्धान्तांचे सारांशरूप खालील प्रमाणे :

- १) डग्लस मॅकग्रेगरचा X सिद्धान्त व Y सिद्धान्त.
- २) फ्रेडरिक हर्जबर्गचा हेतूप्रवृत्ती आरोग्यविषयक सिद्धान्त.
- ३) मॅकक्लेलॅण्डचा संपादन हेतूप्रवृत्तीचा सिद्धान्त.
- ४) मानवी हेतूप्रवृत्तीचा वृमचा सिद्धान्त.

५) मॅस्लोचा गरज पदानुक्रम सिद्धान्त.

१) X आणि Y सिद्धान्त :-

डग्लस मॅकग्रेगरने मानवाचे दोन भिन्न दृष्टीकोन सुचविले. एक मूलतः नकारात्मक असून त्याला X सिद्धान्त असे नाव दिले आणि दुसरा होकारात्मक असून त्याला Y सिद्धान्त असे नाव दिले आहे.

X सिद्धान्त :

हा सिद्धान्त गृहीत धरतो की

- कर्मचारी स्वाभाविकपणे कार्याची नावड दर्शवितात व ते टाळतात.
- ते कार्य टाळत असल्याने त्यांनी ध्येय संपादण्यासाठी त्यांच्यावर नियंत्रण ठेवायला हवे आणि त्यांना धमकावयास हवे.
- कर्मचारी जबाबदारी टाळतात आणि औपचारिक दिशा मिळवितात.
- बहुतेक कामगार कार्याशी संबंधित इतर सर्व घटकांपेक्षा सुरक्षिततेला अधिक प्राधान्य देतात आणि फारच थोडी महत्त्वाकांक्षा दर्शवितात.

Y सिद्धान्त हा सिद्धान्त गृहीत धरतो की :

- कर्मचारी कार्याचा खेळाप्रमाणे नैसर्गिक म्हणून बघू शकतात.
- लोक हेतूप्रती जबाबदारीची स्वयंदिशा अंमलात आणतात.
- सृजनशीलता म्हणजेच नाविन्यपूर्ण निर्णय घेण्याची क्षमता.
- एक साधारण व्यक्ती फक्त शिकूच शकत नाही तर जबाबदारी सुद्धा स्विकारू शकतो.

मॅकग्रेगरने स्वतः मानले की Y सिद्धान्ताखाली गृहीतके ही X सिद्धान्ताखालील गृहीतकांपेक्षा अधिक सत्य आहेत. त्याने निर्णय घेण्यात कर्मचाऱ्यांच्या सहभागाची आणि चांगल्या गट संबंधाची कल्पना जी कर्मचाऱ्यांची काम हेतूप्रवृत्ती जास्तीत जास्त वाढवते ती सुचविली.

तुमची प्रगती तपासा.

१) मॅस्लोचा गरज पदानुक्रम सिद्धांत स्पष्ट करा.

२) हर्जबर्गचा आरोग्यविषय सिद्धान्त:

फ्रेडरीक हर्जबर्गचा आरोग्यावरील हेतूप्रवृत्ती सिद्धान्त हा साधारणतः दोनशे अभियंते आणि हिशेबनीस यांना दिलेल्या त्यांच्या प्रश्नावलीला त्याला मिळालेल्या प्रत्युतरांवर आधारीत आहे. त्याने त्याचा हेतूप्रवृत्ती आरोग्यविषयक सिद्धान्त दोन घटक सिद्धान्त (त्याचेच दुसरे

नाव) यावरुन विकसित केला. त्या प्रत्युतरांचे विश्लेषण केल्यावर त्याला आढळले की जे लोक कामाबाबत असमाधानी होते त्यांनी प्रत्युत्तर दिले. कार्य संतुष्टी घटक ज्यांना स्वाभाविक घटकसुद्धा म्हणतात ते संपादन, ओळख, आव्हानात्मक कार्य, जबाबदारी आणि व्यक्तीगत वाढ वाढवितात. दुसरे कार्य घटक ज्यांना बाह्य घटकसुद्धा म्हणतात. त्यात कंपनीची धोरणे, प्रशासन, पर्यवेक्षण, कार्य परिस्थिती, आंतर व्यक्तीस संबंध, पगार, सुरक्षितता आणि दर्जा यांचा समावेश होतो.

हर्जबर्गनुसार असमाधानाच्या विरुद्ध समाधान नाही व उलटसुद्धा सत्य नाही. दुसऱ्या शब्दात कामातून असंतुष्ट घटक दूर करणे म्हणजे काम समाधानकारक करणे नव्हे. असंतुष्टीचे निराकरण ही विना असंतुष्टीची परिस्थिती निर्माण करते. ही कामगारांना असंतुष्ट किंवा संतुष्ट न करता त्यांच्या मध्याची स्थिती कायम ठेवते. या उलट स्वाभाविक घटक संतुष्टी घटक असल्याने सर्वच परिस्थितीत हेतू प्रवृत्ती व उच्च कामगिरीकडे घेऊन जातात कारण हे घटक निसर्गतःच बक्षिस ध्येय आणि कार्याशी प्रत्यक्ष जुळलेले असतात म्हणजेच असे म्हणायचे आहे की स्वाभाविक घटक किंवा संतुष्टीघटक हेतूप्रेरक म्हणून कार्य करतात तर बाह्यघटक किंवा असंतुष्टी घटक आरोग्य विषयक घटक बनतात कारण ते पर्यावरणाशी घटक जे असमाधानाविरुद्ध प्रतिबंधक उपाय म्हणून कार्य करतात. त्यांच्याशी संबंधीत आहे.

तुमची प्रगती तपासा.

१) हर्जबर्गचा आरोग्यविषय सिद्धांत स्पष्ट करा.

३) मॅकक्लेलॅण्डचा संपादन हेतूप्रवृत्तीचा सिद्धान्तः

डेव्हिड मॅकक्लेलॅण्ड दावा करतो की संघटना कमीत कमी ३ गरजांचे समाधान करण्याची एक संधी प्रदान करते.

सत्ता : दुसरे अन्यथा वागले नसते अशा पद्धतीने दुसऱ्यांना वागावयला लावण्याची गरज

सदस्यत्व : मैत्रीपूर्ण आणि सलगीच्या आंतरव्यक्तिय संबंधाची इच्छा

संपादन : प्रमाणीत नमुन्याच्या संचा संदर्भात वरचढ होण्याचा, संपादन करण्याचा, झगडण्याचा, यशस्वी होण्याचा जोर.

जीवनात काहीतरी असामान्य संपादन करण्याच्या इच्छेने उच्च प्रमाण असलेले लोक खास करुन नविन उद्योग सुरु करतांना किंवा नविन, धंदा हाती घेतांना अधिक चांगली कामगिरी करतात. मॅकक्लेलॅण्डने पाहिले की देशाच्या आर्थिक यश व विकासासाठी संपादनाची गरज सर्वात महत्त्वाची आहे. याच चार महत्त्वाचे मुद्दे सामावतात. उदा.

- १) वारंवार फिडबॅक मिळवण्याचा प्रयत्न करणे
- २) वास्तववादी ध्येय निश्चित करणे.
- ३) स्वतःशी विधायक स्वरूपात बोलत आहे असा विचार करून दिवास्वप्नांवर नियंत्रण आणणे.
- ४) संपादनाच्या प्रतिकृती मिळवण्याचा प्रयत्न करा म्हणजेच ज्यांनी चांगली कामगिरी केली आहे त्यांचे निरिक्षण करा.

मॅकक्लेलॅण्डने असामान्य लोकांच्या संपादन हेतूंचा अभ्यास केला आणि उच्च प्राप्ती वर्णन करणारी खालील वैशिष्ट्ये दिली.

- i) समस्येची उकल शोधण्यासाठी वैयक्तिक जबाबदारी घेणे त्यांना आवडेल,
- ii) माफक जोखिम घेणे आणि सर्वसाधारण (सौम्य) ध्येय निश्चित करणे त्यांना आवडेल.
- iii) त्यांना त्यांच्या कामगिरीचा ठोस फिडबॅक हवा होता.
- iv) उच्च संपादन करणारे केवळ पेशाने हेतूप्रवृत्त होत नाहीत.

संपादन हेतूप्रवृत्तीची गरज आर्थिक उद्योजकीय यशात योगदान देते. संपादन हेतू प्रवृत्त लोक हे बहुतांश यशस्वी संघटनांचे आधारस्तंभ आहेत. संघटनात्मक वातावरण उच्च संपादनासाठी साहाय्यभूत असायलाच हवे. व्यवस्थापकांनी योग्य वातावरण निर्मिती करण्यासाठी कनिष्ठांची संपादन गरज पातळी उंचावयाला पाहिजे. कनिष्ठाला स्वतंत्रचे परिमाण द्यायला हवे, जबाबदारी स्वायत्तता वाढवायला हवी आणि कार्य आव्हानात्मक बनवायला हवे. काही लोकांजवळ केवळ यशासाठी यशस्वी होण्याची लादलेली चालना असते. मॅकक्लेलॅण्ड या चालनेला संपादनासाठी जरूर मानतो ज्याचे संक्षिप्त रुपांतर त्याने (n. Ach.) असे केले. n.Ach वरील वैशिष्ट्ये यशस्वी उद्योजगतेसाठी आवश्यक गुणांशी घनिष्ट निगडीत आहे.

सदस्यत्वाला साठीची गरज (n.Aff.) किंवा सत्तेची गरज (n. Pow) या व्यवस्थापकीय यशाशी घनिष्ट निगडीत आहे. (N.Ach) गुणवैशिष्ट्ये ही उच्च कार्यकामगिरीशी विधायकपणे निगडीत आहे आणि कामगाराला शिकविले जाऊ शकतात. ही गरज उद्दीपित करण्याच्या हेतूने व्यवस्थापक कर्मचाऱ्यांना (n.Ach) प्रशिक्षण घेण्यासाठी उत्तेजन देऊ शकतो. N Ach मागील आशयाचे आकलन आणि त्यांच्या कामात (n. Ach) मधील उंची असलेल्या व्यक्तींची वैशिष्ट्ये व्यवस्थापकाला कमाल हेतूप्रेरक गुणधर्म असलेल्या कामाच्या आराखडा करण्यात मदत करू शकतात.

जर संघटना विस्तृत प्रमाणावर मॅस्लो, मॅकग्रेगर, हर्जबर्ग आणि मॅकक्लेलॅण्ड याचे सिद्धान्त वापरत असतील तर त्या संघटना त्यांच्या कार्यात नक्कीच बदल अनुभवतील.

तुमची प्रगती तपासा.

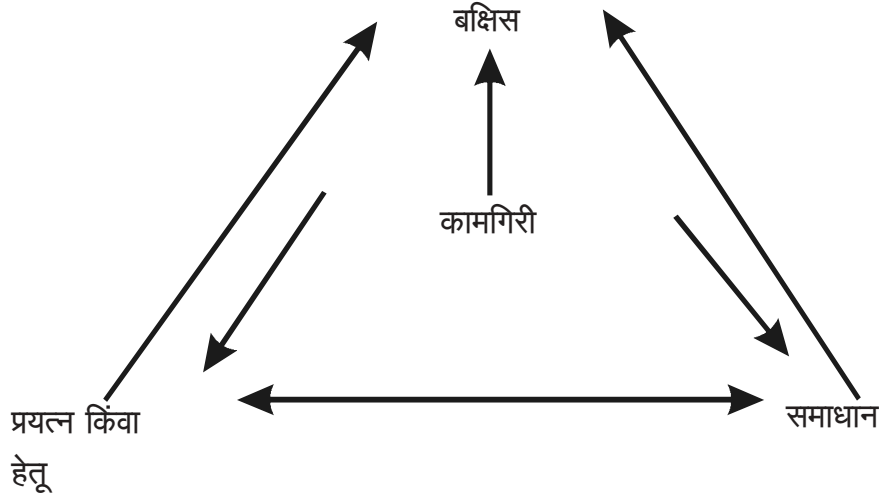
- १) मॅकक्लेलॅण्डचा संपादन हेतूप्रवृत्तीचा सिद्धांत स्पष्ट करा.
-
-
-

४) वृमचा मानवी हेतू प्रवृत्तीचा सिद्धान्तः

१९६४ मध्ये वृमने मानवी हेतूप्रवृत्तीच्या सिद्धान्त मांडला. जरी हा सिद्धान्त सामान्य स्वरूपात असला तरी तो कार्य जगतात व्यक्तीला त्याचा संदर्भ म्हणून घेतो. अपेक्षेचे वर्णन असे केले जाऊ शकते की अपेक्षा म्हणजे असा विश्वास की एखाद्या व्यक्तीने केलेल्या विशिष्ट कृतीच्या कामगिरीपाठोपाठ विशिष्ट अपेक्षित निष्पत्ती (फळ) चालून येईल. संयुजा ही वृमच्या सिद्धान्तातील दुसरी एक कल्पना आहे. ही म्हणजे एखाद्या घटकाची क्रमचान्यांप्रती असलेली सापेक्ष ताकद किंवा महत्त्व. प्रत्येक कर्मचाऱ्याच्या व्यवस्थापनापासून विशिष्ट अपेक्षा असतात. परंतु त्या सर्वांचे सामर्थ्य समान नसते.

$$\text{हेतूप्रेरक बल} = \text{संयुजा} \times \text{अपेक्षा}$$

कर्मचाऱ्यांची योग्य हेतूप्रेरकता यांच्या मनात आत्मविश्वास निर्माण करते आणि त्यांना कठोर परिश्रमाद्वारे त्यांचे अपेक्षित फळ मिळण्यास मदत करते.

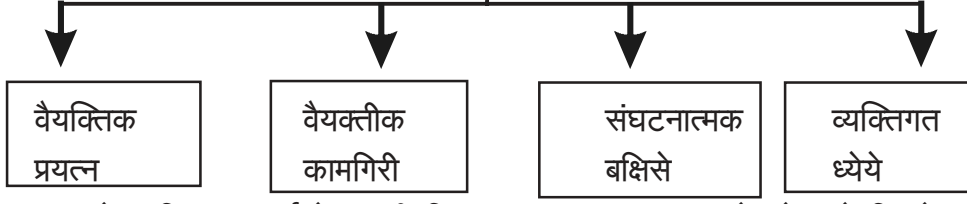


वरील आकृती दर्शविते की प्रयत्न व समाधान आणि प्रयत्न व बक्षिस व समाधान यांच्यातील संबंध द्विमार्गी आहे. परंतु प्रयत्न व कामगिरीमधील संबंध फक्त एकमार्गी आहे. हे फक्त प्रयत्न किंवा हेतूच असतात जे कामगिरीकडे घेऊन जातात. कामगिरी त्या परीने बक्षिस किंवा समाधान किंवा दोहोंकडे घेऊन जाऊ शकते परंतु ते मात्र प्रत्यक्षपणे कामगिरीकडे घेऊन जाऊ शकत नाहीत.

वृमनुसार पगार, सुरक्षितता, फायदे, ओळख, जबाबदारी आणि स्वतः कार्य हे वेगवेगळ्या लोकांसाठी वेगवेगळ्या संयुजेसह निष्पत्ती असतात. या घटकांसाठी कुठलीही सामान्य निश्चित संयुजा नसते. ते व्यक्तीसापेक्ष वेगवेगळे असतात.

पूर्वीचे हेतूप्रवृत्ती सिद्धान्त हे हेतूप्रवृत्तीमधील अंतर्दृष्टी प्रदान करतात. कोणीही स्पष्ट करू शकत नाही की काही लोक अधिक शक्ती का खर्च करतात तर इतर का नाही करत. गरजेचे काम आहे तर पूर्णवादीसिद्धान्त, हा सिद्धान्त सांगतो की दिलेल्या कुठल्याही वेळेस एखाद्या व्यक्तीचे उत्पन्न करण्याची इच्छा ही त्याचे किंवा तिचे विशिष्ट ध्येय आणि या ध्येयपूर्तीसाठी एक मार्ग म्हणून कार्य किंवा कामगिरीची सापेक्ष जाण यावर अवलंबून असते.

अपेक्षा प्रतिकृती



अपेक्षा सिद्धान्त सर्व हेतूप्रवृत्ती सिद्धान्तांच्या प्रमुख अंगांना वेढतो असे दिसते. हा सिद्धान्त लोकांविषयी विशिष्ट गृहीतके बनवितो. यातील सर्वात महत्त्वाचे म्हणजे हेतूप्रवृत्ती ही तर्कयुक्त विचारी प्रक्रिया आहे.

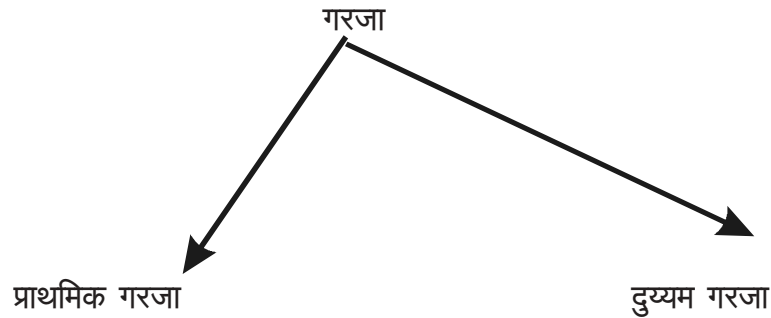
तुमची प्रगती तपासा.

१) वृमचा मानवी हेतू प्रवृत्तीचा सिद्धान्त स्पष्ट करा.

५) मॅस्लोचा गरज पदानुक्रम सिद्धान्त:

एखाद्या संघटनेच्या व्यवस्थापनाची एक महत्त्वाची बाजू ही संघटनात्मक उद्दीष्टांचे गाढावयासाठी हेतू प्रवृत्तीशी संबंधित आहे. याचाच अर्थ लोकांनी त्यांच्या इच्छा तीव्र करण्यासाठी आणि त्यांनी त्यांचे कर्तव्य परिणामकारकतेने अंमलात आणण्यास त्यांना तयार करण्यासाठी आणि तसेच सामाईक उद्देश पूर्ण करण्याकरीता सहकार्य करण्यासाठी लोकांना प्रेरणा देणे. अशाप्रकारे हेतूप्रवृत्ती संपादण्याची आणि तडीस नेण्याची इच्छा निर्माण करते.

हेतूप्रवृत्ती (motivation) हा शब्द हेतू (motive) या मूल शब्दापासून बनविलेला आहे. ती व्यक्तीच्या गरजांच्या संदर्भात अभिव्यक्त केली जाते. सर्व मानवी वागणूक ही विशिष्ट मार्गाप्रती हेतूप्रेरीत असते. ती विशिष्ट उद्देश अनुसरणारी म्हणून घेतली जाऊ शकते. ती एक प्रकारे गरज पूर्तीशी संबंधित आहे. मॅस्लोने मत व्यक्त केले आहे की माणूस हा एक गरजा असलेला प्राणी आहे. प्रत्येक मानवाला विविध गरजा असतात. गरजांचे ढोबळ्याने वर्गीकरण पुढीलप्रमाणे.



शारीरिक गरजा या प्राथमिक गरजा म्हणून गणल्या जाऊ शकतात तर सामाजिक

आणि मानसशास्त्रीय गरजा या दुय्यम गरजा म्हणून घेतल्या जाऊ शकतात. मॅस्लोने मानवी गरजांची दोन महत्त्वाची वैशिष्ट्ये सांगितली आहेत.

१) मानवाजवळ आधीच काय आहे यावर मानवी गरजा अवलंबून आहेत.

२) दुसरे म्हणजे असमाधानी गरजा आहेत.

एखाद्या व्यक्तीजवळ असलेली वस्तू व्यक्तीला हेतूप्रवृत्त करत नाही. व्यवस्थापनाने संघटनेमधील लोकांच्या असमाधानी (अपूर्ण) गरजा शोधून काढायलाच हव्यात. इच्छा या महत्त्वाच्या क्रमांनुसार (पदानुक्रम) मांडल्या जाऊ शकतात. गरजा या पाच गटात विभागलेल्या आहेत आणि मॅस्लोने त्यांना गरज पदानुक्रम म्हणून संबोधतात.

औद्योगिक संबंधात एक व्यवस्थापक हा कामगारांना अपेक्षित ध्येय गाठण्यासाठी हेतू प्रवृत्त करतो. ज्या क्षणी कमी तीव्रतेच्या गरजा पूर्ण होतात त्या क्षणी अधिक तीव्रतेच्या गरज उत्पन्न होतात व त्यांच्या पूर्तीची मागणी करतात.

एखाद्या संघटनेच्या व्यवस्थापकाने कामगारांच्या सेवेच्या सुरक्षिततेविषयी त्यांची खात्री करायलाच हवी. त्यांने त्यांच्या कनिष्ठांच्या गरजांची चौकशी करायलाच हवी. त्यांने सामाजिक सुरक्षिततेसोबत दुय्यम गरजा प्रदान करण्याची चौकशी करायलाच हवी. या प्रक्रियेत योग्य बढती संधी आणि अधिकार सुपूर्त करणे यांचे तंत्र मदत करू शकते.

तुमची प्रगती तपासा.

१) मॅस्लोचा गरज पदानुक्रम सिद्धांत स्पष्ट करा.

६.५ प्रश्न (Questions)

- १) मॅस्लोचा हेतूप्रवृत्तीचा पदानुक्रम स्पष्ट करा.
- २) तुमचा हेतूप्रवृत्तीचा सिद्धान्त मॅकक्लेलॅण्डच्या सिद्धान्तापेक्षा वेगळा कसा आहे ?
- ३) संघटनेतील हेतूप्रवृत्तीचे महत्त्व स्पष्ट करा.

६.६ संदर्भ ग्रंथ (References)

१. डुखेर पिटर एफ, मॅनेजमेंट, २००७.
२. जेम्स एल अँड एन्ने एच मेटीव्हेशन इन पब्लिक मॅनेजमेंट द कॉल ऑफ पब्लिक सर्व्हिस, जुलै २००८.
३. रिचर्ड अँड इव्हन, पब्लिक सेक्टर परफॉर्मन्स : मॅनेजमेंट, मेटीव्हेशन अँड मेजरमेंट, १९९९.



व्यवस्थापनावरील यथार्थ चित्र (Perspective on Productive and Management)

विषयानुक्रमणीका (Content)

- ७.१ उत्पादकता (Productivity)
- ७.२ व्यवस्थापनाचे सिद्धान्त (Theories of Management)
- ७.३ आधुनिक व्यवस्थापन सिद्धान्त (Modern Management Theories)
- ७.४ सारांश (Summary)
- ७.५ प्रश्न (Questions)
- ७.६ संदर्भ ग्रंथ (References)

७.१ उत्पादकता (Productivity)

सामान्यतः असे आढळून आले आहे की विशिष्ट मर्यादेपर्यंत हेतूप्रवृत्ती वाढल्यास कामगिरी वाढते परंतु त्या पलीकडे हेतूप्रवृत्तीतील वाढ ही कामगिरी व हेतूप्रवृत्तीतील घसरण दर्शविते. म्हणजे फारच कमी हेतूप्रवृत्ती ही शिथिलता आणि जडत्वाकडे घेऊन जाते आणि अती हेतूप्रवृत्ती ही फाटाफूटीकडे घेऊन जाते. हेतूप्रवृत्तीची योग्य पातळी काय हे कार्य स्तर आणि व्यक्ती यांच्यावर दिलेल्या वेळ व परिस्थितीत अवलंबून असते.

“भारतीय व्यवस्थापकाचे एकांगी चित्र” यात अरुण मोनाप्पा नुसार अती हेतूप्रवृत्ती कमी कामगिरीकडे घेऊन जाते कारण.

१) एक उच्च हेतूप्रवृत्ती पातळी जाणीवक्षेत्र संकुचित करते. अती हेतूप्रवृत्ती खाली ध्येयावर अती लक्ष केंद्रीत केले जाऊन परिस्थितीतील इतर वैशिष्ट्यांना सापेक्षतः वगळले जाते जे समस्येच्या निराकरणासाठी अत्यावश्यक असू शकतात. जेव्हा दिलेले प्रतिसाद अपूर्ण सिद्ध होतात तेव्हा यामुळे निराशेची खाई निर्माण होते.

२) हेतूप्रवृत्तीची उच्च पातळी ही काळजी, चिंता यांच्याशीसुद्धा संबंधित आहे म्हणून कामगिरीला कार्यक्षमतेची विशिष्ट पातळी गाठण्याऐवजी काळजी दूर करण्यासाठी वळविले जाऊ शकते.

सामान्य इलेक्ट्रीक मधील असेम्ब्ली कामगारावरील एक मनोरंजक अभ्यासात एक सेहच्टरने समान कार्य करणारे गट निवडले. एका गटाला गोंगाट, वादविवाद इ. ला तोंड घायला लावले तर दुसऱ्या गटाला शांती, समाधान निर्माण करण्यासाठी रचित परिस्थितीला

सामोरे जावे लागले. त्यांच्या उत्पादकतेत फार थोडी तफावत आढळली. जर हेतूप्रवृत्ती आणि कामगिरीतील संबंध इतका अनिश्चित आहे तर कर्मचाऱ्यांना हेतूप्रवृत्त करण्याकरीता सर्व संघटनामधील असे प्रयत्न दिशा दर्शित का असतात ? संशोधकांनी दाखवून दिले आहे की हेतूप्रवृत्तीची उच्च पातळी उच्च मानसिक धैर्याकडे घेऊन जाऊ शकते. उच्च मानसिक धैर्य म्हणजे कंपनी, काम, वरिष्ठ, कनिष्ठ, बरोबरीचे लोक यांच्याप्रती एक विधायक भावना व प्रवृत्ती, उच्च मानसिक धैर्याचा उच्च कामगिरीशी विधायक संबंध आहे. अशा प्रकारे हेतूप्रवृत्ती मानसिक धैर्याची सुरुवात करते व परिणामतः मानसिक धैर्य कामगिरीवर परिणाम करते.

उच्च हेतूप्रवृत्ती आणि मानसिक धैर्य जरी नेहमीच एकमेकांशी विधायकपणे जुळलेले नसले तरी उच्च उत्पादकतेकडे घेऊन जाऊ शकतात. जर कामगार समाधानी असतील तर ते उत्पादकता वाढविण्यासाठी प्रयत्न करू शकतात. सर्वसाधारणपणे असे मानले जाते की उच्च मानसिक धैर्य उच्च उत्पादकतेकडे घेऊन जाईल. तथापि प्रा. किथ डेव्हीस दर्शवितात की त्या दोघांमध्ये नेहमीच विधायक संबंध नसतो. एक व्यवस्थापक वैज्ञानिक व्यवस्थापन वेळ, अभ्यास आणि लक्षपूर्वक पर्यवेक्षणाने उच्च उत्पादकतेसाठी जोरकस प्रयत्न लावू शकतो. परंतु एक कामगार किंवा त्याचा गट उच्च मानसिक धैर्य व उच्च हेतू प्रवृत्तीने सुलभतेने निश्चितच चांगले काम करू शकतो. जरी उच्च मानसिक धैर्य कमी उत्पादकता किंवा कमी मानसिक धैर्य उच्च उत्पादकता असली तरी अंतीम पृथक्करणात एक व्यवस्थापकाला त्यांच्या कर्मचाऱ्यांचे मानसिक धैर्य वाढविण्यासाठी कार्य करावयाला हवे. उच्च मानसिक धैर्य कामाला अधिक आनंददायक बनविते आणि कार्य वातावरण सुधारण्यात मोलाची भूमिका बजाऊ शकते. ते कार्य करण्याच्या गटाला त्यांचे ध्येय सहजतेने, विनातक्रार प्राप्त करण्यास आणि अधिक महत्त्वाचे म्हणजे एक अतिशय सहकार्य पद्धतीने, मदत करते. परंतु प्रश्न उभा राहतो की कर्मचाऱ्यांचे मनोधैर्य कसे वाढवायचे ?

असे सुचविण्यात आले आहे की लोकांना न्याय्य व योग्य कार्य सुरक्षितता, उच्च मोबदला निर्णय घेण्यातील सहभाग, काम समृद्धी, व्यवस्थापनाशी जवळचे संबंध तसेच भक्कम नेतृत्वाशी संबंध देऊन अतिशय हेतूप्रेरीत केले जाऊ शकते किंवा उच्च मनोधैर्य टिकवले जाऊ शकते.

उत्पादकतेची व्याख्या आऊटपूट चे इनपूटशी असलेले गुणोत्तर अशी केली आहे. “हा उत्पादकतेचे सर्व घटक जे कमीत कमी प्रयत्नात जास्तीत जास्त आऊटपूट (निष्पत्ती) देतील त्यांच्यामधील समतोल आहे.” याचा अर्थ असाही होतो की अधिकच्या कर्मचाऱ्यांशिवाय अधिक निर्माण करण्याची क्षमता.

‘उत्पादकता’ या संज्ञेची व्याख्या कोणत्याही शब्दकोशात ‘निर्माण करण्याची क्षमता’ अशी सुद्धा केलेली आहे. श्री. इ. ए. ब्रुमनी त्याची व्याख्या पुढीलप्रमाणे केली आहे. “उत्पादनाकरीता सोई सुविधा वापरण्याचे औद्योगिक व्यवस्थापनाच्या परिणामकारकतेचे प्रमाण उत्पादकता व्यवस्थापकीय स्रोत तसेच लोक आणि व्यवस्थापनाचे ४ M आधीच गृहीत धरते. व्यवस्थापनाचे Management चार M म्हणजे,

मनी (पैसा), **मशिनरी** / **महेरीअर** (यंत्रसामग्री / साहित्य), **मेथड** (पद्धत), **मेन**

(माणसे). माणसे म्हणजे मानवी स्रोत हा असा एकमेव स्रोत आहे की जो पूर्ण जगभरात विपुलतेने उपलब्ध आहे आणि जर त्याला सतत प्रशिक्षित हेतू प्रवृत्त केले आणि परिणामकारकतेने व कार्यक्षमतेने वापरले तरी त्याची किंमत कमी होत नाही. यंत्राची फलनिष्पत्ती ही प्रत्यक्षपणे त्यामागील हातांवर आणि अधिक महत्त्वाचे म्हणजे त्यामागील मेंदूवर अवलंबून आहे.

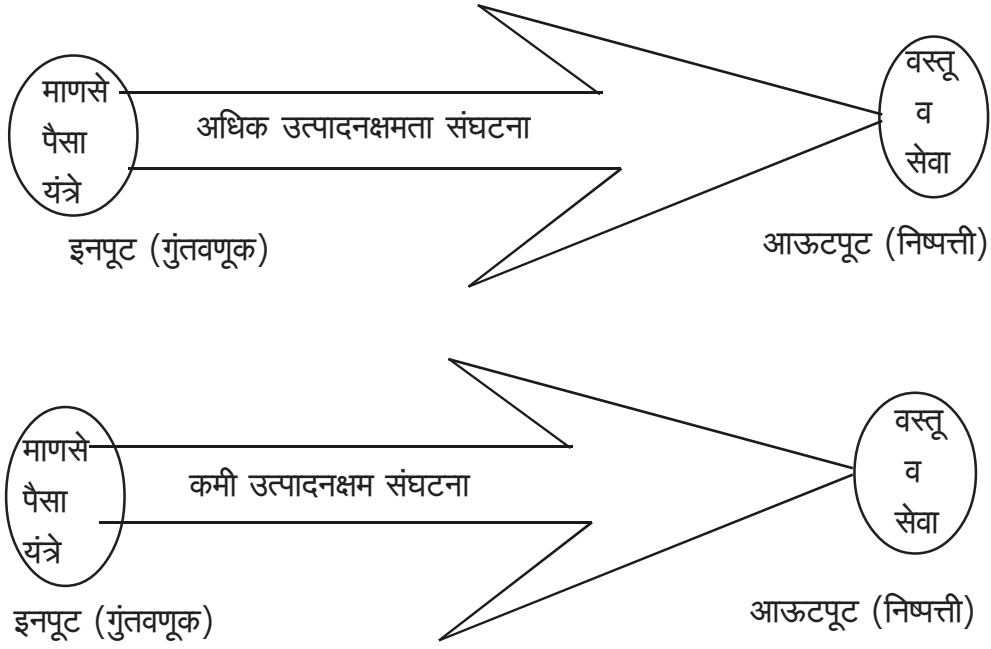
‘उत्पादन’ आणि ‘उत्पादनक्षमता’ (उत्पादकता) या संज्ञा बऱ्याचदा एकमेकांसाठी वापरल्या जातात. परंतु त्यामध्ये फरक आहे उत्पादन हे एकूण निष्पत्ती (आऊटपूट) शी संबंधित आहे. उत्पादनक्षमता ही इनपूट सापेक्ष आऊटपूटशी संबंधित आहे. अधिक स्पष्ट सांगायचे म्हणजे उत्पादकता ही वापरलेल्या स्रोतांसह निर्मित वस्तू व सेवांच्या एकूण साठ्याशी संबंधित आहे. उत्पादकता ही सूत्राच्या साहाय्याने मोजली जाते. जे पुढीलप्रमाणे आहे.

$$\text{उत्पादकता} = \frac{\text{निर्मित वस्तू व सेवांची एकूण राशी}}{\text{वापरलेल्या स्रोतांची राशी}}$$

अशा प्रकारे तेथे दोन चल आहेत. उत्पादनाची राशी व वापरलेल्या स्रोतांची राशी. उत्पादकता ही स्रोतांच्या राशी सापेक्ष उत्पादनाच्या राशीसह बदलते. उत्पादकता ही विविध पद्धतींनी वाढविता येऊ शकते उदा.

- १) तेच किंवा कमी प्रमाणातील स्रोत वापरून उत्पादन वाढवा.
- २) उत्पादन तेच ठेवून किंवा वाढवून स्रोतांचे प्रमाण कमी करा.
- ३) उत्पादन जोपर्यंत अधिक वाढत आहे तोपर्यंत वापरलेल्या स्रोतांचे प्रमाण वाढू द्या.
- ४) वापरलेल्या स्रोतांचे प्रमाण जोपर्यंत अधिक प्रमाणात कमी होत आहे तोपर्यंत उत्पादन कमी होऊ द्या.

जेव्हा उत्पादकता वाढते तेव्हा कंपनी कर्मचाऱ्यांना किंमतीत वाढ (चलनफुगवटा) केल्या शिवाय अधिक चांगला मोबदला देऊ शकते. चलन फुगवट्यातील संगत वाढीशिवाय वाढीत कमाईमुळे लोकांचे जीवनमान उंचावते. उत्पादकता वाढविणे म्हणजे दिलेल्या इनपूटद्वारे अधिक मिळविणे असेही म्हणता येते. उच्च उत्पादकता याचा अर्थ अधिक इनपूट वाढविणे असा नव्हे परंतु स्रोतांचा चांगल्या प्रकारे वापर करणे होय. उत्पादकता वाढविणे म्हणजे कठोर परिश्रम करणे नव्हे तर चांगल्या प्रकारे कार्य करणे आणि हे सुद्धा फक्त गोष्टी चांगल्या प्रकारे करून नव्हे तर योग्य गोष्टी करून आजच्या अर्थव्यवस्थेची मांगणी आहे की आपण कमी लोक, कमी पैसा, कमी वेळ, कमी जागा आणि कमी स्रोतांसह अधिक करावे.



उत्पादकता संघटनेच्या यशात योगदान देण्याव्यतिरीक्त संपूर्ण अर्थव्यवस्थेला फायदेशीर ठरते. कुठलीही अर्थव्यवस्था ही अनेक संघटनांची बनलेली असते आणि जर वाढीव उत्पादकतेमुळे सर्व संघटनांची प्रगती झाली तर अर्थव्यवस्था स्वतः फायदेशीर ठरण्याची शक्यता असते.

उत्पादकता मोजणे:

पूर्वी सांगितल्याप्रमाणे उत्पादकता ही इनपूट सापेक्ष आऊटपूटशी संबंधित आहे. कोणत्याही उत्पादन प्रक्रियातील गुंतवणूक (इनपूट) ही भांडवल, कामगार, साहित्य आणि ऊर्जा यांनी बनलेली असते. प्रत्येक स्रोतांची उत्पादकता ही स्वतंत्रपणे मोजली जाते. असे मोजमाप अंशतः उत्पादकता देते. सर्व स्रोतांची एकत्रित उत्पादकता ही एकूण घटकावर आधारीत उत्पादकता देते. उत्पादकता मोजण्याची ही पद्धत ज्यात सर्व स्रोत विचारात घेतले जातात. तिला उत्पादकता मोजण्याचा बहुघटक दृष्टीकोन म्हणतात.

$$\text{अंशतः उत्पादकता} = \frac{\text{दिलेल्या कालावधीतील आऊटपूट}}{\text{त्या काळात वापरलेले कामगार तास}}$$

$$\text{एकूण उत्पादकता} = \frac{\text{दिलेल्या कालावधीतील आऊटपूट}}{\text{त्याच कालावधीतील वापरलेले मजूर + भांडवल + साहित्य + ऊर्जा}}$$

व्यवहारात, अंशतः उत्पादकता ही मुख्यत्वे मोजली जाते. सर्व इनपूटमधील प्रत्यक्ष कामगार हेच मुख्यत्वेकरून अंशतः उत्पादकता मोजण्यासाठी छेद म्हणून वापरले जातात. याचे कारण म्हणजे कामगार हा उत्पादन पद्धतीतील उच्च स्थान टिकवून आहे. अर्थातच स्वायत्तता मात्र तग धरत नाही. काही कृती स्वायत्त केल्या जाऊ शकत नाही. उदा. साहित्याची

हाताळणी. आणखी म्हणजे बहुतांश सेवा या कामगार अधिक्क असलेल्या आहेत. या कारणांस्तव कामगारांची उत्पादकता वाढविण्याकडे व्यवस्थापनाचे लक्ष वेधत असते.

कामगार उत्पादकता:

कामगार उत्पादकता मोजण्याचे कमीत कमी ३ मार्ग आहेत.

१) आऊटपूट प्रती मानवी तास

$$\text{कामगार उत्पादकता} = \frac{\text{आऊटपूट}}{\text{वापरलेले मानवी तास}}$$

२) कामगार तास प्रती एक आऊटपूट

$$\text{कामगार उत्पादकता} = \frac{\text{वापरलेले एकूण कामगार तास}}{\text{आऊटपूट}}$$

३) वाढीव मूल्य प्रती एकक कामगार किंमत

$$\text{कामगार उत्पादकता} = \frac{\text{उत्पन्नाकरीता वाढीव मूल्य}}{\text{एकूण मजुरी}}$$

सर्वसाधारणपणे १ले सूत्र हे आंशिक उत्पादकता मोजण्यासाठी वापरले जाते.

आपल्या देशातील उत्पादकता ही कमी आहे आणि हा घटक हे कारण स्पष्ट करतो की आपली अर्थव्यवस्था विकसित देशांपेक्षा पिछाडीवर का पडलेली असते. तक्ता दर्शवितो की प्राथमिक क्षेत्रातील आपली उत्पादकता खूपच कमी आहे.

उत्पादकता सुधारण्याचे मार्ग:

कंपनी उत्पादकता वाढविण्यावर त्यांचे लक्ष केंद्रीत करते. उत्पादकता गुणोत्तर सुधारण्याची पहिली पायरी म्हणजे आऊटपूट व इनपूट मधील संबंधावर परिणाम करणारे घटक समजून घेणे.

उत्पादकतेवर विविध घटक परिणाम करतात नवीन व अधिक चांगली उपकरणे आणि सुविधा यामधील वाढीव भांडवली गुंतवणूक उत्पादकता वाढवू शकते.

परंतु मानवी घटक सुद्धा महत्त्वाचा घटक आहे. कंपनीजवळ कदाचित सर्वोत्कृष्ट यंत्रे असतील. परंतु लोक जर समर्पित भावनेने कार्य करणार नाहीत तर उत्पादकता वाढू शकणार नाही. कर्मचाऱ्यांची नोकरीतील कामगिरी त्यांच्या क्षमता व हेतूप्रवृत्तीवर अवलंबून असते. क्षमता कामावर ठेवलेल्या लोकांच्या गुणवत्तेवर अवलंबून असते. हेतूप्रवृत्ती ही नेतृत्वाचा प्रयत्न आहे.

मागील शतकात आणि खास करून मागील काही दशकात व्यवस्थापनावरील दृष्टीकोन भरपूर बदललेले आहेत. शतकाच्या उंबरठ्यावर सर्वात लक्षणीय संघटना ज्या खूप मोठ्या आणि औद्योगिक होत्या त्यांच्यात सद्यास्थितीतील नित्याचे काम जे विविध उत्पन्न निर्मित

करतो त्यांचा समावेश होता. युनायटेड स्टेट्सने कृती व परिणामांचे काळजीपूर्वक मोजमाप व खुलासेवार नोंदींचा समावेश असलेल्या वैज्ञानिक व तांत्रिक बाबींना बहुमोल लेखले. व्यवस्थापन तेच राहिले. सिद्धान्तात कामाला जितके शक्य होईल तितके प्रमाणित केले जाते. कामगारांना बक्षिसे दिली जातात आणि शिक्षा केली जाते. हा दृष्टीकोन असेम्ब्ली लाईन व इतर यांत्रिक नित्याच्या कृता असलेल्या संघटनासाठी चांगले कार्य करतो असे दिसते.

तुमची प्रगती तपासा.

१) हेतुप्रवृत्तीच्या प्रक्रियेवरील उत्पादकता यावर चर्चा करा.

७.२ व्यवस्थापनाचे सिद्धान्त (Theories of Management)

वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्त :

फ्रेडरीक डब्ल्यू टेलर (१८५६- १९१७):

वैज्ञानिक व्यवस्थापनाचा सिद्धान्त हा फ्रेडरीक विन्स्लो टेलर यांचा यशस्वी शोध आहे. सोप्या स्वरूपात हा सिद्धान्त म्हणजे असा विश्वास की एखादे काम करण्यासाठी एक सर्वोत्तम मार्ग असतो आणि त्या सर्वोत्तम मार्गाला ठरविण्यासाठी वैज्ञानिक पद्धती वापरल्या जाऊ शकतात. टेलर हा एक अमेरिकन शोधक व अभियंता होता. ज्याला 'वैज्ञानिक व्यवस्थापन'चा जनक मानले जाते. त्याच्या महत्त्वपूर्ण सिद्धान्ताने उद्योगाला प्रत्यक्ष कृती व अनुभवावर आधारित नियम व्यवस्थापनेपासून दूर सारले आणि अधिक कार्यक्षम व प्रगत बनविले.

टेलरनुसार कोणतेही कार्य करण्याकरीता एक सर्वोत्कृष्ट मार्ग असतो. हे व्यवस्थापनाचे कार्य आहे की कार्य कृतींच्या आराखड्याला वैज्ञानिक तत्त्वे लावून हा मार्ग शोधणे. उदाहरणार्थ, कामाकरीता सर्वात कार्यक्षम हत्यार, साधन शोधण्याकरीता विविध हत्यारांची तपासणी केली जावी, विश्रांती व उत्पादकतेतील योग्य ताळमेळ शोधण्यासाठी वेगवेगळ्या लांबीचे व वारंवारतेचे विश्रांती कालखंड जोखले जावे, कमीत कमी वेळ खर्चिक आणि कमीत कमी थकवा निर्माण करणाऱ्या हालचाली शोधण्यासाठी कामातील विविध हालचालींचे मूल्यांकन करावे. वेगवेगळ्या कार्य आराखड्यावरील प्रयोग एखादे विशिष्ट कार्य करण्याच्या सर्वात कार्यक्षम मार्गाच्या शोधात परिणत होतील. या दृष्टीकोनासह टेलरने वेळ व गती अभ्यास असे ज्याला आता संबोधले जाते. त्याचा पाया रचला.

टेलरनुसार खालील तत्त्वे अनुसरायलाच हवीत.

१) कामगाराची निवड:

साध्य पुनरावर्ती कामासाठी कमी बुद्धिमत्ता असलेले कामगार सर्वात योग्य असतात. उत्पादकता वाढविण्यासाठी योग्य कामगारच निवडायला हवेत. निवडीनंतर त्यांना सुचनेनुसार

कार्य करण्यासाठी प्रशिक्षित करायला हवे.

२) वित्तीय उत्तेजन वाढविणे:

टेलरनुसार कामगारांना जर अधिक पगार दिला तर कामगार अधिक काम करतील. त्याच्या करीता प्रत्येक कामगाराचा प्राथमिक हेतू पैसा असतो. वस्तूच्या उत्पादनानुसार कामगारांना अधिक पगार द्यावयास हवा. जर ते अधिक निर्माण करत असतील तर खास उत्तेजन द्यावयास हवे. व्यवहारात यात सामान्यतः केलेल्या कार्यानुसार कार्य फेड वर आधारीत रोजगार उत्तेजन योजनेचा समावेश होतो.

३) वेळ व गती अभ्यास:

कामगारांच्या हालचाली नोंदवायला हव्यात आणि कार्य करण्याचा एक सर्वोत्कृष्ट मार्ग जो थकवा कमी करेल व उत्पादन वाढवेल तो शोधायला हवा. नियंत्रित हालचालींनी, कामगार तेवढ्याच कालावधीत अधिक कार्य करू शकेल आणि तो थकेल सुद्धा कमी.

४) कार्य परिस्थिती:

टेलरनुसार, कार्य परिस्थितीत सुधारणा व्हायलाच हवी. अधिक चांगला प्रकाश, हवा, पिण्याच्या पाण्याचा नियमित पुरवठा, आरोग्य विषयक व्यवस्था, स्वच्छता इ. नी उत्पादकता नक्कीच वाढते. कामगारांचा कार्यातील रस वाढेल व त्यांना अधिक कार्य करायला आवडेल.

टेलरच्या विश्वास होता की कार्य कामाचे वैज्ञानिक नियोजन ते कार्य करण्याकरीता योग्य कामगारांची निवड व पद्धतशीर नियोजन आणि वित्तीय उत्तेजनाची गाजर व काठी पद्धत यामुळे उत्पादकता कमाल मर्यादेपर्यंत पोहोचेल.

टेलरने वैज्ञानिक व्यवस्थापनाला बऱ्याच औद्योगिक समस्येचे उत्तर म्हणून पाहिले. पहिली गोष्ट म्हणजे त्यामुळे उत्पन्नाची राशी व गुणवत्ता दोन्ही वाढते.

दुसरी गोष्ट म्हणजे हा कर्मचारी व मालक यांच्यातील संघर्ष संपविण्याची हमी देतो. मालकाला अधिक नफ्याची आणि कामगाराला अधिक पगाराची चिंता असल्याने ते उत्पादकता वाढविण्यास एकत्रित रस घेतात. वाढीव उत्पादकता कामगार किंमत कमी करते आणि अधिक नफा मिळण्यात परिणत झाल्याने अधिक पगार मिळतो.

टेलरच्या शास्त्रात खालील वैशिष्टे सामावतात:-

१) मानवाला कोणताही सक्रीय रस नसलेले सामान्य हेतू यंत्र असे समजले जाते. टेलरने नोंदविल्यानुसार, कामगार उत्साहाने कार्य करीत नाहीत. ते एकाग्र होण्यास सुद्धा असमर्थ असल्याने त्यांचे लक्ष विचलित असते. तसेच कामातील समाविष्ट हालचाली आणि ते करण्यासाठी लागलेला वेळ यांच्या अभ्यासाद्वारे टेलरने जाणले की कामगारांची अकार्यक्षमता आणि विचलितपणा नष्ट केला जाऊ शकतो. त्याने सुचविले की शारीरिक हालचाली असलेल्या बहुतांश क्रिया ज्या निरुपयोगी आहेत त्या टाळाव्यात त्यांनी अधिकाराने सांगितले की यामुळे वेळ व ऊर्जा दोन्ही वाचण्यात मदत होऊ शकते. कामगार त्यांच्या हालचाली मशिन सोबत जुळवून घेऊ शकतात आणि अधिक कार्यक्षम होऊ शकतात. तेवढ्याच वेळात ते अधिक कार्य करू शकतात.

२) व्यवस्थापनाच्या वैज्ञानिक सिद्धान्तानुसार कामगार हे सुसंगत आर्थिक व्यक्ती असतात. सामान्यतः ते पैशासाठी काम करतात. म्हणून जर उत्तेजन म्हणून पैसा दिला गेला तर त्यांना अधिक कार्य करायला आवडेल. त्यांची कामगिरी त्यांच्या मोबदल्याशी जोडली जायला हवी. यालाच रोजी रोटी म्हणतात. म्हणजेच निर्मित उत्पन्नानुसार पगार, कामगार त्यांच्या कामातील रस वाढवू शकतात. त्यामुळे उत्पादकता वाढविली जाऊ शकते. जर कामगार अधिक कार्य करतील तर त्यांना अधिक पगार दिला जावा.

३) एफ. डब्ल्यू. टेलर व त्याच्या सहकाऱ्यांनी अजून जाणले की कामगारांच्या कार्य परिस्थिती त्रासदायक असतील तर ते दीर्घ काळापर्यंत काम करू शकणार नाहीत. तसेच परिस्थिती आरोग्य विषयक योग्य नसेल किंवा पुरेशा खेळत्या हवेचा किंवा प्रकाशाचा अभाव असेल तरी तेच होईल. म्हणून जर पुरेशा प्रकाश, ताजी हवा, स्वच्छ आरोग्यदायी वातावरण असेल तर कामगार नेहमीच अधिक कार्य करतील. कार्य परिस्थिती कामगारांना कार्य करण्यासाठी सुखदायक, प्रोत्साहनपर आणि आरामदायक हवी.

व्यवस्थापन कार्यक्षमतेत वाढ करणे सुचविणारा अजून एक सिद्धान्त आहे जो पहिल्या दर्जाच्या व्यवस्थापकीय अभ्यासकेंद्राचा भाग आहे. त्याला **प्रशासकीय आराखडा सिद्धान्त** म्हणतात.

हेन्री फेयोल व इतरांनी त्यांचे लक्ष व्यवस्थापन स्तरावरील प्रशासनाच्या समस्येवर केंद्रीत केले. त्यांच्या अनुसार, व्यवस्थापनाची संपूर्ण प्रक्रिया ही वैज्ञानिक तत्त्वांवर आधारीत बऱ्याच प्रक्रियांमध्ये विभागली जाऊ शकते. उदा. १) नियोजन २) विभागीकरण हे कामगारांची विभागणी व विशेषीकरणावर आधारीत आहे. ३) विविध विभागांचा समन्वय ४) अधिकार व उपअधिकार संपूर्ण करण्याची क्रिया ५) दळणवळण.

औद्योगिक मानसशास्त्रज्ञानुसार जर व्यवस्थापनाने ही मूलभूत तत्त्वे अनुसरली आणि वैज्ञानिक निकषावर निर्णय घेतले तर उत्पादकता खचितच वाढेल, संपूर्ण प्रशासकीय प्रक्रिया अधिक पद्धतशीर सुसंगत होईल आणि तेथे विरोध असणार नाही.

टेलर शास्त्र सिद्धान्त हा ई.डी.ब्रॅण्डीज्. एन.एल. गॅन्ट , एफ बी. गिलेब्रथ आणि इतरांनी विकसित केला. प्रशासकीय सिद्धान्त हा हेन्री फेयोलने मांडला असला तरी तो नंतर गुलीक, मेविक, मेरी पार्कर, फोलेट मूनी आणि इतरांनी विकसित केला.

वैज्ञानिक व्यवस्थापनाच्या उपयोजनाने जरी उत्पादकता वाढली असली तरी हॅरी ब्रेवरमनने हा सिद्धान्त म्हणजे कामगारांचे अधिकाधिक शोषण करण्याचे साधन असे संबोधून त्याला दोष दिला. त्याच्याकरीता यामुळे भांडवलांचे कामगारांवरील वर्चस्व मजबूत केले आहे. तो मत मांडतो की हा सिद्धान्त विरक्त कामगाराला नियंत्रणात आणण्याचे साधन म्हणून अंगिकारला गेला आहे आणि तो अशा प्रक्रियेचा भाग आहे ज्यायोगे कामगार हा वाढत्या प्रमाणात 'भांडवलाचे साधन' म्हणून रुपांतरीत केला गेला आहे. कामगार असंस्कृत, व्यवस्थापनाच्या हुकूमाने नियंत्रित यंत्राचे भाग म्हणून बनतात अशा प्रकारे ब्रेवरमन साठी हा सिद्धान्त कार्यक्षमता वाढवण्याच्या नावाखाली व्यवस्थापनाच्या हाताने कामगारांच्या अधिक शोषणात परिणत झाला आहे.

टेलरची दोन गृहीतके पूर्णपणे धुडकावून लावण्यात आली पहिले की कामगार आर्थिक माणसे असतात आणि ते फक्त पैशासाठी काम करतात हे चूकीचे समजण्यात आले आहे. दुसरे कामगारांना सामाजिक गटाच्या सदस्यांपेक्षा व्यक्ती म्हणून बघण्यात आले. टेलर त्यांना स्वतःच्या इच्छा, महत्त्वाकांक्षा, जाणीवा आणि वेगवेगळ्या क्षमता आणि सहकारी कामगारांची प्राथमिक संबंध बनवण्याची त्यांची इच्छा असलेले मानवी सामाजिक व्यक्ती म्हणून पाहण्यात अयशस्वी झाला.

याचाच परिणाम म्हणून कार्यस्थळावरील व्यक्तिगत कामगाराच्या वर्तुणुकीचा अभ्यास करण्यासाठी नविन दृष्टीकोन पुढे आला.

वैज्ञानिक व्यवस्थापन (जो टेलरचे कार्य तसेच दुसरे प्रथम दर्जाचे सिद्धांतवादी मॅक्स पेबर यांना सामावतो: टेलर शास्त्र किंवा टेलरपद्धती) यालाच 'प्रक्रिया व्यवस्थापन' असे सुद्धा संबोधले जाते. हा व्यवस्थापनाचा एक सिद्धांत असून कामगार उत्पादकता वाढवण्याच्या हेतूने तो कार्यप्रवाहाचे विश्लेषण व एकत्रिकरण करता या सिद्धांताची मध्यवर्ती कल्पना १८८० आणि १८९० मध्ये विकसीत केली गेली आणि पहिल्यांदा त्यांच्या संशोधनपर पुस्तिका 'शॉप मॅनेजमेंट' (१९०५) आणि 'द प्रिन्सिपल्स ऑफ सायन्टीफीक मॅनेजमेंट' (१९११) मध्ये प्रकाशित झाला. तो जेव्हा १८७५ मध्ये मीड व्हेल स्टीक कंपनीत कामगारांचा नायक होता तेव्हा त्याने कामगारांची कार्यक्षमता वाढवण्यासाठी कामगारांसाठी एक मार्ग शोधण्याचा प्रयत्न सुरु केला. टेलरने मानले की रुढी आणि कृती प्रत्यक्ष अनुभवावर आधारित नियम यावर आधारित निर्णयांच्या जागी कामावरील व्यक्तीच्या काळजीपूर्वक अभ्यासानंतर विकसीत काटेकोर कृती वापरली जावी. याचे उपयोजन कर्मचाऱ्यांच्या कार्यसरावावरील व्यवस्थापकीय नियंत्रणाच्या उच्च स्तरावर अवलंबून आहे.

टेलरने शास्त्र हे कार्यक्षमतेच्या विषयावरील भिन्न रूप आहे. हे नंतर १९ वे व सुरुवातीच्या २०वे शतकाचे कार्यक्षमता वाढवण्याच्या निरुपयोगी कमी करण्याच्या आणि काय महत्त्वाचे आहे त्याच्या पूर्व अस्तित्वात असलेल्या कल्पना टिका न करता स्वीकारण्यापेक्षा काय महत्त्वाचे आहे ते ठरवण्याच्या प्रायोगिक पद्धती वापरण्याच्या मानवी जीवनातील मोठ्या आवर्तीविषयाचे उदाहरण आहे.

आजच्या व्यवस्थापन साहित्यात टेलर शास्त्राच्या आशायाचा सर्वात मोठा उपयोग हा व्यवसाय करण्याच्या नविन सुधारीत मार्गाशी विरोधी म्हणून आहे. राजकीय आणि समाजशास्त्रीय भाषेत टेलर शास्त्र हे कामगारांचे अनुशांगिक कौशल्यहरण आणि कार्यस्थळाचे अमानवीकरणासह तर्कसंगतीच्या टोकाला ढकललेली कामगारांची विभागणी म्हणून बघितले जाऊ शकते.

तुमची प्रगती तपासा.

१) वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धांत स्पष्ट करा.

टेलर सिद्धान्ताची मुलभूत तत्त्वे खालीलप्रमाणे:

- विशेषीकरण वाढवल्याने आणि कामगारांच्या विभाजनाने प्रक्रिया अधिक कार्यक्षम बनेल.
- कामगार व कामातील संबंधाचे पद्धतशीरपणे विश्लेषण करा आणि जास्तित जास्त कार्यक्षमता मिळविण्यासाठी प्रक्रियेची पुनर्आखणी करा. उदा. मोठे फावडे वापरा म्हणजे प्रत्येक कृतीत अधिक धान्य उचलेले जाऊ शकते.
- प्रत्येक कार्याला लेखी कृती असू द्या आणि त्या देखरेख व गुणवत्ता नियंत्रणाने अनुसरल्या जात आहेत याची खात्री करा.
- पगार आणि इतर बक्षिसांना कार्य निष्पत्तीशी प्रत्यक्ष जोडून कामगार व मालक या दोघांसाठी सारखीच कमाल प्रगती गाठा.
- विशिष्ट कार्यासाठी योग्य कौशल्य आणि क्षमता असलेले कामगार निवडा आणि कृती अनुसरण्यासाठी त्यांना पूर्णपणे प्रशिक्षित करा.
- ध्येय संपादनासाठी व्यवस्थापन आणि कामगार सारखेच जबाबदार आहेत.

२० वर्षांच्या कालावधीत टेलरने कार्यशाळेतील प्रत्येक काम करण्यासाठी 'एक सर्वोत्कृष्ट मार्ग' योजला. त्यानंतर त्याने निष्कर्ष काढला की कामगार व व्यवस्थापक दोघांसाठीहा प्रगती व एकोपा हा खालील ५ मार्गदर्शक तत्त्व अनुसरून संपादीत केला जाऊ शकतो.

१) एखाद्या व्यक्तीच्या कार्याच्या प्रत्येक घटकांचे विज्ञान विकसित करा जे जुन्या प्रत्यक्ष कृती व अनुभवावर आधारीत नियमाला बदलवेल.

२) कामगाराला शास्त्र शुद्ध पद्धतीने निवडा व त्यानंतर त्याला प्रशिक्षित करा, शिकवा आणि विकसित करा.

३) सर्व कार्य हे विकसित केलेल्या विज्ञानाच्या तत्त्वानुसार घडते आहे याची खात्री करण्यासाठी कामगारांना मनापासून सहकार्य करा.

४) कार्य व जबाबदारी ही व्यवस्थापन आणि कामगारांमध्ये जवळजवळ समान प्रमाणात विभागा.

५) कामगारांपेक्षा व्यवस्थापनास अधिक योग्य असलेल्या सर्व कार्याची जबाबदारी व्यवस्थापनाने सांभाळावी. कामगारांना बहुतांश कार्य व जबाबदारी नेमून देण्यापेक्षा)

वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्ताचे एक सुपरिचित उदाहरण म्हणजे बीड लोखंडाचा प्रयोग (पीग आयर्न एक्सपरीमेंट) कामगारांकडून लोखंड स्वयंचलित आगगाडीच्या डब्यात चढवले जायचे, प्रत्येक खेप १२ पौड वजनाची असून तिला 'पीग' म्हणायचे. सरासरी १२.५ टन एवढे डब्यात चढविले जायचे परंतु टेलरचा विश्वास होता की याला प्रती दिवस ४७/४८ टनापर्यंत वाढविण्यासाठी वैज्ञानिक व्यवस्थापन वापरले जाऊ शकते. विविध कृती व साधनांवरील प्रयोगाद्वारे टेलरने हे साध्य केले. त्याने हे कसे केले ते खालीलप्रमाणे :

i) टेलरने खात्री करून घेतली की त्याने प्रत्येक काम हे प्रत्येक कामगाराच्या कौशल्य व क्षमतेनुसार अनुरूप आहे.

ii) त्याने खात्री करून घेतली की प्रत्येक कामगाराला अचूक हत्यार, साधन पुरविले आहे.

iii) त्याने खात्री केली की प्रत्येक कामगाराला कार्य कसे करावे याविषयी स्पष्ट सुचना दिल्या गेल्या आहेत. त्याच वेळेस त्याने याचीही काळजी घेतली की कामगारांना सूचना समजल्या आणि त्यानंतर त्याने खात्री केली की कामगारांनी त्या सुचना त्याने स्पष्ट केल्याप्रमाणे तंतोतंतपणे अनुसरल्या.

iv) टेलरने त्यानंतर सार्थपूर्ण अधिक रोजंदारी देऊन कामगारांमध्ये हेतूप्रवृत्ती निर्माण केली.

असे मानण्यात येते की वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्ताच्या वापराद्वारे टेलरने कार्यशाळेतील उत्पादकता २०० टक्के ने वाढविली. टेलरची कल्पना आणि विचार फ्रान्स, रशिया व जापान सह संपूर्ण जगात अंगिकारले गेले. आजच्या जगात वैज्ञानिक व्यवस्थापन हे इतर कल्पनांसोबत एकजीव झाले आहे आणि व्यवस्थापकांकडून वेळ व गती अभ्यासाच्या रुपात निरुपयोगी हालचाली दूर सारण्यासाठी तसेच कामगिरी आधारीत उत्तेजन योजना या रुपात आणि प्रत्येक कामासाठी सर्वोत्कृष्ट पात्र कामगार नेमण्याच्या रुपात वापरले जाते.

तुमची प्रगती तपासा.

१) टेलर सिद्धान्ताची मुलभूत तत्त्वे कोणती ते सांगा.

मानवी संबंध सिद्धान्त - एल्टन मेयो मानवी संबंध सिद्धान्त:

या सिद्धान्ताची निर्मिती हा हॉथॉर्न प्रयोगाचा परिणाम जो एल्टन मेयोने वेस्टर्न इलेक्ट्रीकल कंपनीत राबविला, म्हणून पाहिला जातो. तथापि तथा कथित 'हॉथॉर्न परिणाम' हा या अभ्यासाद्वारे आगाऊ पाहिला गेला नाही. उलट वेस्टर्न इलेक्ट्रीकल कंपनी दर्शवू इच्छित होती की कार्यक्षेत्रावरील प्रकाशाची अधिक पातळीमुळे उत्पादकता वाढते. अशा प्रकारे कंपनीकडून इलेक्ट्रिसीटीवर (विद्युत) अधिक पैसा खर्च करण्यासाठी मालकांना प्रोत्साहन देत होती. म्हणून त्यांनी प्रकाशाच्या पातळीनुसार उत्पादकता कशी बदलते याचा अभ्यास राबविला. तथापि अभ्यासाच्या परिणामाने दर्शविले की प्रकाश पातळीतील कोणत्याही बदलाने उत्पादकता पातळी वाढण्याकडे रोख दाखविला आणि ही पातळी सुद्धा नियंत्रित गटासह अर्थपूर्णतेने वाढली. हे मेयोने जे अपेक्षिते होते त्याच्या अगदी उलट होते आणि त्याद्वारे व्यवस्थापन सिद्धान्ताची पूर्णपणे नवीन शाखा उदयास आली.

टॉथॉर्न अभ्यासाने व्यक्तीगत कामगारावरील जोर बदलून सामाजिक गटाचा एक सदस्य म्हणून कामगारावर टाकला. त्यांनी त्याची वागणूक ही फक्त आर्थिक उत्तेजन आणि व्यवस्थापन रचित कार्य योजनांनी दिग्दर्शित असण्याऐवजी सामूहिक प्रमाणित नमुन्याला प्रतिसाद म्हणून

पाहिली. रोथलिसबर्गर आणि डिक्सननुसार गट सदस्यांनी त्यांच्यामध्येच दैनंदिन हिस्स्याचा एक प्रमाणित नमुना ठरविला आणि प्रमाणिकरण कठोरपणे पाळले. कुठल्याही कामगाराला गटाने निश्चित केलेल्या प्रमाणापेक्षा अधिक किंवा खूप कमी काम करण्यास परवानगी दिली नाही. जर कुठल्याही वायरमनला अधिक कार्य करायचे असेल तर त्याचा अपमान करण्यात आला किंवा इतर सदस्यांकडून त्याला किंमतदर वाढविणारा म्हणून टीका सुद्धा करण्यात आली. अशा प्रकारे गटाकडूनच्या सौम्य अनुज्ञेने कामगाराला अधिक कार्य करण्यास परवानगी दिली नाही आणि गटाकडून ठरविलेल्याप्रमाणे त्यांचा वाटा पूर्ण झाल्यावर त्यांना थांबविले. अशा प्रकारे ते गटाच्या दबावापुढे झुकले जो आर्थिक उत्तेजनापेक्षा अधिक मजबूत होता.

मुख्यत्वेकरून हॉथॉर्न अभ्यास व संशोधनापासून उत्तेजना घेऊन त्यांनी मानवी संबंध केंद्र विकसित केले. त्याने सांगितले की आर्थिक उत्तेजनाचा वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्ताने कामगारांना पुरेसे हेतूप्रवृत्त केले नाही. उलट कामगारांच्या इतर गरजासुद्धा विचारात घ्यायला हव्यात म्हणजेच सामाजिक गरजा जसे मैत्री, संबंधित असण्याची गरज, गट पाठिंबा, ओळख आणि दर्जा आणि 'स्वयंप्रेरणेची' गरज ज्यात व्यक्तीची बुद्धिमत्ता, सृजनशीलता आणि पूर्ण व्यक्तीमत्त्वाच्या विकासाचा समावेश होतो. खऱ्याखुऱ्या अर्थाने उत्पादकता वाढवायची असेल तर या गरजा पूर्ण व्हायलाच हव्यात. व्यक्तीगत समाधानद्वारेच कामगारांचे सहकार्य मिळविले जाऊ शकते. व्यवस्थापनाने अनौपचारिक गटाच्या प्रमाणिकरणाशी सहकार्य करायलाच हवे जेणेकरून कामगारांकडून अधिक चांगल्या प्रतीसादाची खात्री होईल व तो मिळेल. बऱ्याच बाबतीत गटाकडून ठरविलेले हे प्रमाणिकरण नमुने हे व्यवस्थापनाने निश्चित केलेल्या हिस्स्यापेक्षा अधिक असतात. म्हणून व्यवस्थापन जर अशा अनौपचारिक गटाच्या निर्मितीला उत्तेजन पाठिंबा देते तर ते नेहमीच फायदेशीर ठरेल. जर कामगारांना मुख्य निर्णय घेण्याच्या प्रक्रियेत सहभागी करण्यासाठी आमंत्रित केले तर ते कामात अधिक रस घेतील व कामाप्रती अधिक समर्पित होतील. संघटनामध्ये अधिक अनौपचारिक गटांना समाविष्ट करण्याच्या मार्गाने संघटनात्मक ध्येय पूर्ण होणे निश्चितच अपेक्षिते जाऊ शकते.

याची हमी देण्यात आली आहे की तेथे व्यवस्थापन आणि कामगारांमध्ये हिताचा झगडा असणार नाही आणि जर तेथे अशी परिस्थिती असली तर ती नक्कीच कामगारांच्या गरजेच्या असमाधानामुळे असेल. मानवी संबंध तत्त्वानुसार, संघटनांमधील सामाजिक संबंधांची पुनर्आखणी करून झगडे दूर केले जाऊ शकतात आणि दोन्ही गट हे शांतीने राहू शकतात.

मानवी संबंध दृष्टीकोन

कर्मचारी त्यांच्या - सामाजिक गरजांच्या- सुविधां ला- प्रतिसाद देतात आणि - व्यवस्थापनाने प्रदान केलेल्या स्विकारालासुद्धा	व्यक्ती या सामाजिक गरजां-नुसार हेतू प्रवृत्त- होतात.	लोक त्यांच्या ओळखीची जाण त्यांच्या आंतरव्यक्तीय संबंधातून- मिळवितात.	औद्योगिक प्रगती आणि कार्याचा पुनर्वापर यामुळे कार्य असमा- धानकारक बनले आहे.	दर्शक चारी उत्तेजन- व व्यवस्थापनाच्या नियंत्रणापेक्षा बरो बरी च्या गटाच्या- सामाजिक- दबावा-ला अधिक प्रति- सादात्मक असतात.
---	--	---	--	---

परंतु मानवी संबंध केंद्रावरसुद्धा टीका झाली की ते कारखाना परिसराच्या बाहेरील इतर घटक बघत नाहीत जे कामगारांची वर्तणूक ठरवितात. म्हणजेच कामगाराच्या कामाचा दर्जा, कर्मचारी जुळलेल्या असलेल्या गटाची संस्कृती आणि त्याची स्वतःची जीवनाची आणि कामाची व्याख्या.

सुरुवातीला मानवी संबंध अभ्यासाने कर्मचाऱ्यांचे समाधान आणि मनोधैर्य यावर केंद्रित होण्याचा प्रयत्न केला व त्याद्वारे मनोधैर्य व उत्पादकता यामधील प्रत्यक्ष संबंध सुचित केला.

त्यानंतर वर्तणूकविषयक शास्त्रीय दृष्टीकोनाने त्याचा हेतू आणि व्यक्तीगत वागणूकीचे वैज्ञानिक संशोधन आणि हेतूप्रवृत्तीचे संशोधन याद्वारे दर्शविले की मनोधैर्य व उत्पादकता यातील संबंध अधिक सुलभ झाला. वर्तणूकविषयक वैज्ञानिक हालचाल ही मानवी संबंध हालचालीवरील पुढील शुद्धीक्रिया होती आणि त्याने आंतरव्यक्तीय भूमिका आणि संबंधातील विस्तृत कक्षा व्यापल्या. वर्तणूकविषयक वैज्ञानिक केंद्र १९४० नंतर सुरु झाले आणि त्याने व्यक्ती व आंतरव्यक्तीय संबंधाला समजून घेण्यास विशेष लक्ष पुरविले. ए. मॅस्लोने संघटनेमधील मानवी वर्तणूक स्पष्ट करण्याकरीता गरज पदानुक्रम विकसित केला. त्याच्या करीता सुरुवातीला निम्न स्तरीय गरजांचे समाधान व्हायला हवे. त्यानंतर कामगार उच्च स्तरीय गरजांच्या समाधानासाठी जाऊ शकेल. मानसतज्ञांनी सुसंगत आचरण, हेतूप्रवृत्तीचे स्रोत आणि नेतृत्वाचे स्वरूप याच्या बऱ्याच अंगावर प्रकाश टाकलेला आहे. एफ हर्जबर्ग आणि व्ही ब्रुमनी हेतूप्रवृत्ती प्रतीकृती मांडली व मानवी आचरण व व्यवसायातील हेतूप्रवृत्तीच्या कारणांचे स्पष्टीकरण केले. डी. मॅकग्रेगरने मानवी घटकांविषयी विशिष्ट मूलभूत गृहीतके स्पष्ट केली आणि दोन व्यवस्थापकीय रीती मांडल्या त्या म्हणजे X सिद्धान्त जो व्यवस्थापन आणि संघटनेचा उत्तम दर्जाचा जुना दृष्टीकोन दर्शवितो आणि Y सिद्धान्त जो व्यवस्थापन व संघटनेचा आधुनिक दृष्टीकोन दर्शवितो.

वर्तणूकविषयी शास्त्रांनी एक अतिशय गोंधळात टाकणाऱ्या व महत्त्वाच्या घटकाच्या

एका अधिक वस्तुनिष्ठ, पद्धतशीर आणि शास्त्रीय आकलनासह आधुनिक व्यवस्थापन पुरवलेले आहे. व्यवस्थापनाच्या प्रक्रियेत मानवी घटकांवर आधारीत संघटनेतील यंत्रामागील स्त्री किंवा पुरुष म्हणजे वस्तुतः एक सामाजिक पद्धत असते आणि फक्त तांत्रिक -आर्थिक पद्धती नसते. हा सिद्धान्त अशा प्रकारे मानवी महत्त्व ओळखतो.

मानवी संबंध सिद्धान्ताची मुख्य बाजू म्हणजे जेव्हा कामगारांचे निरीक्षण केले गेले व त्यांना संशोधनात समाविष्ट केले गेले तेव्हा त्यांना कंपनीकडून अधिक महत्त्व व किंमत केल्याचे जाणवले. त्याचाच परिणाम म्हणून त्यांची उत्पादकता पातळी बऱ्याच प्रमाणात वाढली. याने बऱ्याच पारंपारीक सिद्धान्तापासून आणि खास करून फॉर्डिझमपासून बऱ्याच प्रमाणात दूर गेल्याचे दर्शविले कारण ते या कल्पनेपासून दूर गेले की व्यवस्थापनाला कामगारांना नियंत्रित करण्याची आणि प्रत्येक पायरीला त्यांची स्वायत्तता दूर करण्याची गरज होती. त्याऐवजी त्याने दर्शविले की कामगारांसोबत गुंतून आणि त्यांच्या आवश्यकता आणि गरजा विचारात घेऊन कंपनीला वाढीव उत्पादकतेपासून फायदा होऊ शकतो.

मानवी संबंध सिद्धान्ताचा दुसरा महत्त्वाचा भाग हा मेयोच्या प्रयोगावरून आला आहे. बँक वायरींग प्रयोग. यात कामगारांच्या एका गटाच्या उत्पादनावरील देखरेख समाविष्ट आहे. यातील कामगार विद्युतविषयक घटक निर्माण करणारा गट म्हणून कार्य करित होता. या सखोल चौकशीने दर्शविले की टेलर व फोर्डच्या मानण्यानुसार त्या संपूर्ण गटाने उत्पादनाची पातळी ठरविली आणि व्यवस्थापनाकडून पुरविल्या गेलेल्या भरपूर बोनस व्यतिरिक्त ते कमाल निष्पत्ती निर्माण करण्यात मुद्दाम अयशस्वी ठरले. याने दर्शविले की दबाव व गटातील एकतेची अशा घटकांनी कामगारांनी मानलेल्या कोणत्याही आर्थिक विचारसरणीची पायमल्ली केली. या अभ्यासाने संघटनेचे अनौपचारिक अंग आणि कामगारांसोबत चांगल्या संबंधांना उत्तेजन देणे व व्यवस्थापकांनी त्यांच्या कर्मचाऱ्यांसोबत संबंध विकसित करण्याकडे व्यवस्थापकिय सिद्धान्तावाद्यांचे लक्ष पहिल्यांदा वेधले. ही बाब टेलर आणि फोर्ड च्या दाव्याशी विरोधी आहे. ज्यात व्यवस्थापकाला संघटनात्मक ध्येयावर केंद्रीत करणे आणि कामगारांना पूर्णपणे कड्यात ठेवणे गरजेचे होते. मेयोने मत मांडले की टेलर व फोर्डचे तंत्र उत्पादकता वाढवतील परंतु फक्त विशिष्ट मर्यादेपर्यंत. या मर्यादेच्या पलीकडे जाण्यासाठी कामगारांना जाणवणे गरजेचे आहे. ती फक्त वित्तीय आधारापेक्षा त्यांची अधिक किंमत केली जाते.

व्यवस्थापकाने कामगारांसोबत अधिक व्यक्तीगत पातळीवर संलग्नित होण्याची गरज आहे ही कल्पना मानवी संबंध सिद्धान्ताच्या मध्यवर्ती स्थानी आहे आणि हीच ती कल्पना आहे जी तिला वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्तापासून वेगळी ठरविते. खरोखरीच या स्पर्धात्मक सिद्धान्तांच्या उदयापासून मोठ्या प्रमाणावरील व्यवस्थापन साहित्याचा भाग हा दोन दृष्टीकोनांनी प्रभावित राहिलेला आहे.

१) पहिला हा की कामगार हे व्यवस्थापन कार्य प्रक्रियेला पाठिंबा देणार नाहीत म्हणून वैज्ञानिक व्यवस्थापन दृष्टीकोनाकडे घेऊन जातील.

२) दुसरा हा की उत्पादकता ही मुख्यत्वेकरून सामाजिक व गटप्रमाणित नमुन्याद्वारे ठरविली जाते आणि या नमुन्यांना वेचून आणि त्यांच्या कामगारांच्या गरजा पूर्ण करून व्यवस्थापक

कर्मचाऱ्यांना स्वतः हेतू प्रवृत्त करण्याकरीता कठोर मेहनत करण्यासाठी उत्तेजन देऊ शकतो आणि अधिक उत्पादनक्षम होऊ शकतो.

तुमची प्रगती तपासा.

१) एल्टन मेयो यांचा मानवी संबंध सिद्धान्त स्पष्ट करा.

७.३ आधुनिक व्यवस्थापन सिद्धान्त (Modern Management Theories)

आधुनिक व्यवस्थापन सिद्धान्त हा व्यवस्थापनाच्या सर्व सुपरिचित आणि नव सुपरिचित दृष्टीकोनांचे पुढील शुद्धीकरण, विस्तार आणि विश्लेषण दर्शविते. हे प्रघात १९५० नंतर सुरु झाले. आपल्याजवळ आधुनिक व्यवस्थापन सिद्धान्ताखाली तीन प्रवाह आहेत.

- १) व्यवस्थापनाचा संख्यात्मक दृष्टीकोन म्हणजेच क्रिया संशोधन
- २) व्यवस्थापनाचा पद्धती दृष्टीकोन
- ३) व्यवस्थापनाचा आकस्मिकता दृष्टीकोन.

१) व्यवस्थापनाचा संख्यात्मक दृष्टीकोन (क्रिया संशोधन):

व्यवस्थापनाच्या संख्यात्मक दृष्टीकोनाने वास्तविक जगातील व्यवस्थापनाला तोंड द्याव्या लागणाऱ्या बऱ्याच गुंतागुंतीच्या समस्यांचे पद्धतशीर पृथक्करण आणि निराकरण प्रदान केले. सर्वसाधारणपणे वापरली जाणारी तंत्रे म्हणजे लिनिअर प्रोग्रॅमिंग, खेळ सिद्धान्त, उत्तेजन आणि संभाव्यता. आता व्यवस्थापन क्षेत्रात नवीन गणितीय आणि सांख्यिकी साधने प्रयुक्त केली जातात. या संख्यात्मक निर्णय घेणाऱ्या साधनांना एकत्रितपणे क्रिया संशोधन किंवा व्यवस्थापन शास्त्र म्हणतात. गुंतागुंतीच्या व्यवस्थापन समस्येच्या उकली शोधण्याकरीता संगणकाचा वापर केला जातो. उत्पादन वेळापत्रक, भांडवलाची बदली, उपकरणांची यादी, मुख्य योजना स्थळ, वाहतूकसमस्या, गोदाम समस्या, दीर्घकालिन योजना आणि इतर बरेच क्लिष्ट व्यवस्थापकीय समस्या या क्रिया संशोधन आणि संगणकाच्या सक्रिय मदतीने आज सोडविल्या जात आहेत. गणितीय प्रतिकृती म्हणजेच समीकरणांचा वापर करून बऱ्याच समस्या सोडविण्याचा प्रयत्न केला जातो.

२) पद्धती दृष्टीकोन:

आधुनिक पद्धती संघटनेला एक मुक्त व अनुकूलित पद्धती समजते जिला वातावरणातील बदलाशी जुळवून घ्यावे लागते.

जेव्हा पद्धती दृष्टीकोन हा संघटनेला लावला जातो. तेव्हा एक मुक्त अनुकूलित पद्धती म्हणून संघटनेची खोली वैशिष्ट्ये आपणाजवळ असतात. १) त्याच्या विस्तृत वातावरणाची

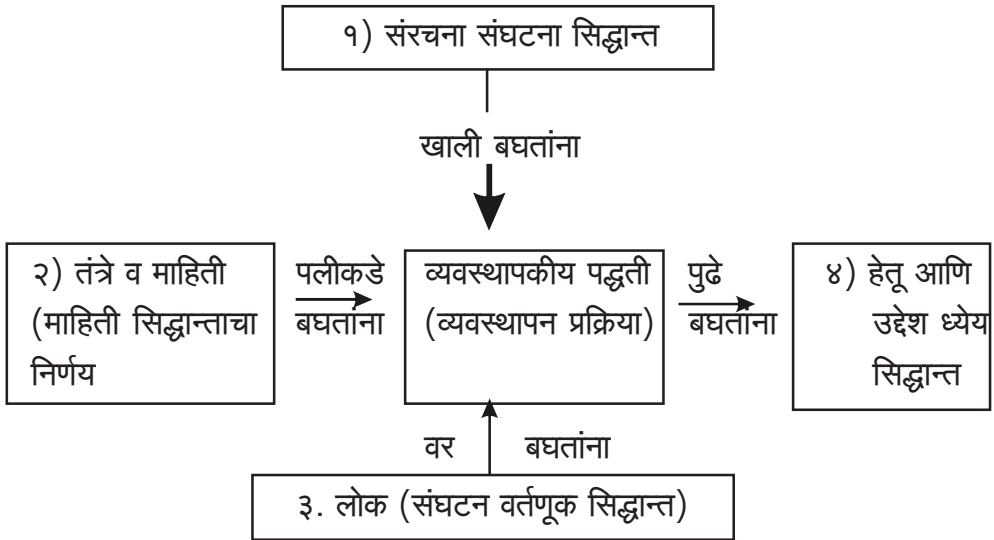
ही उप पद्धती आहे. २) ही हेतूसह ध्येय प्रेरीत लोक आहेत. ३) ही तांत्रिक उपपद्धती आहे जी ज्ञान, तंत्रे, उपकरणे व सुविधा वापरते. ४) ही रचनात्मक उपपद्धती आहे - लोक एकत्रितपणे आंतरसंबंधित कृतींवर कार्य करतात. ५) ही मानसशास्त्रीय पद्धती आहे. सामाजिक संबंधामधील लोक ६) ही व्यवस्थापकीय उपपद्धती आहे. जी निश्चित ध्येयाकडे दिग्दर्शित झालेली योजना, संघटन, हेतूप्रेरणा, दळणवळ आणि नियंत्रण निर्माण करते.

पद्धती दृष्टीकोन जोर देतो की एखाद्या संघटनेच्या सर्व उपपद्धती या अंतर्गत जुळणी झालेल्या व आंतरसंबंधीत आहेत.

३) आकस्मिकता दृष्टीकोन:

एक आकस्मिकता दृष्टीकोन हा सर्व आंतरसंबंधांचे पृथक्करण व आकलन करतो. जेणेकरून व्यवस्थापकीय कृती या विशिष्ट परिस्थिती किंवा घटनेच्या मागणीनुसार जुळवून घेतल्या जाऊ शकतात. अशा प्रकारे आकस्मिकता दृष्टीकोन आपल्याला समाधानाची मागणी करणाऱ्या समस्येची व्यावहारिक उत्तरे विकसित करण्यासाठी समर्थ करतो.

व्यवस्थापनासाठीचा पद्धती दृष्टीकोन



एम.बी.ओ. (M.B.O.):

Management by objective (M.B.O.) उद्देशानुसार व्यवस्थापन जे. पी. ड्रकरचे महत्त्वपूर्ण योगदान आहे. याचा परिचय १९५४ साली झाला. एम.बी.ओ. च्या आशयात योजनेची पद्धत, प्रमाणित नमुना निश्चिती, कामगिरीचे मूल्यमापन आणि हेतूप्रवृत्तीचा समावेश होतो. हा मानवी कृती मानवी वर्तणूक आणि मानवी हेतूप्रवृत्ती च्या आशयावर आधारित आहे.

आधुनिक व्यवस्थापन विचारांची वैशिष्ट्ये:

१) पद्धती दृष्टीकोन:

एक पद्धती म्हणून संघटनेला पाच पायाभूत भाग असतात. १) इनपूट (गुंतवणूक स्रोत) २) प्रक्रिया ३) आऊटपूट (निष्पत्ती) ४) फिड बॅक ५) वातावरण

व्यवस्थापन विशिष्ट अपेक्षित निष्पत्ती करीता स्रोत (इनपूट) नेमून देतो व एकत्रित करतो. या निष्पत्तीचे यश हे फीडबॅक द्वारे पारखले जाऊ शकते. आवश्यक असेल तर आपल्याला बदलत्या मागणीनुसार व वातावरणानुसार उत्पादीत माल (निष्पत्ती) तयार करण्याकरीता स्रोतांचे (इनपूट) रुपांतरण करावे लागते.

२) चलती (बदलता):

संघटनेच्या संरचनेतील घडणाऱ्या अन्योन्यक्रिया बदलत असतात. त्याचवेळेस सुपरिचित सिद्धान्त स्थिर समतोल गृहीत धरतात.

३) बहुस्तरीय आणि बहुपरिणामात्मक:

पद्धती दृष्टीकोन चक्रातील चक्रे किंवा गुंतागुंतीचे बहुस्तरीय आणि बहुपरिणामात्मक वैशिष्ट्य निर्देशित करते. आधुनिक दृष्टीकोन सूक्ष्म व बृद्ध अशा दोन्ही दृष्टीकोनांना अंगिकारतो. आपण विश्वास करतो की सर्व उपपद्धती जशा उत्पादन, अर्थव्यवस्था, विक्रीशास्त्र आणि कर्मचारी हे परस्परसंबंधी आहेत. सर्व स्तरावर संघटना विविध मार्गांनी परस्परक्रिया करते.

४) बहुहेतूप्रेरीत:

नफा हीच फक्त हेतूप्रेरणा असू शकत नाही. व्यवस्थापनाला बहुविध वैविध्यपूर्ण उद्देशांचे एकत्रिकरण व तडजोड करावी लागते. जसे आर्थिक, सामाजिक म्हणजेच उत्पादकता व समाधान (भागधारक, कर्मचारी, गिन्हाईक, जमात व समाज)

५) बहुचल:

असे मानण्यात आले आहे की तेथे साधीसुधी कारण - परिणाम घटना नसते. एखादी घटना ही बऱ्याच घटकांचा परिणाम असू शकतो. जे स्वतः परस्परसंबंधित व परस्परावलंबी आहेत. आपल्याजवळ अपेक्षित परिणाम मिळवण्याकरीता माहितीच्या आधारे आवश्यक दुरुस्ती पुरविण्याकरीता मानवी किंवा यांत्रिक नियंत्रक आहेत.

भाष्य:

- i) संरचना संघटनेचे उभे पदानुक्रम वैशिष्ट्य वरून खाली बघते. हे संघटना सिद्धान्त दर्शविते.
- ii) तंत्रे व माहिती संघटनेच्या क्षितिज समांतर वैशिष्ट्यांच्या पलीकडे बघतात. माहिती व निर्णयाचा ओघ दर्शविला आहे.
- iii) मानवी घटक संघटनात्मक पदानुक्रम व्यक्तीगत गरजांपासून ते सर्वसाधारण कंपनी ध्येय असा खालून वर बघतात. माणसा संबंधित पद्धती. ती नेतृत्व, हेतूप्रवृत्ती यांच्याशी संबंधित आहे.
- iv) संघटनात्मक उद्देश हे वातावरणातील बदलाच्या प्रतिसादात्मक कंपनध्येयाच्या अनुकलनाकडे पुढे बघतात.
- v) व्यवस्थापकीय पद्धत ही ४ यथार्थ चित्रांच्या एकत्रित जुळणी ठिकाणी (छेदकस्थानी) आहे. १) संरचना २) तंत्रे आणि माहिती ३) लोक आणि ४) ध्येये ते सर्व दृष्टीकोन

एकत्रित करते. स्वतंत्र सिद्धान्त एकत्रित करण्याची यंत्रणा.

तुमची प्रगती तपासा.

१) आधुनिक व्यवस्थापन सिद्धांत स्पष्ट करा.

७.४ सारांश (Summary)

असे अनुमान काढले जाऊ शकते की पूर्वीच्या नोंदीत काळापासून लोकांचे गट नियोजित ध्येयाप्रती एकत्रित कार्य करण्यास सुसंघटीत करण्यात आले आहेत. अशा निष्पत्ती साध्य करण्याकरीता त्यांचे प्रयत्न समन्वयित व नियंत्रित केले गेलेत. वैज्ञानिक व्यवस्थापन ही संज्ञा जरी औद्योगिक क्रांतीत म्हणजेच १९ साव्या शतकाच्या उत्तरार्धात वापरात झाली नसली तरी त्याचा इतिहास हा स्वतः त्या संज्ञेपेक्षा खूप लांबवर जातो. व्यक्तीला हेतूप्रवृत्त करण्याचा सर्वोत्तम मार्ग म्हणजे त्यांच्याजवळ हेतूप्रती खंबीर व टिकावू आवड निर्माण करण्याच्या दृष्टीकोनाने पोहोचणे ज्यामुळे व्यक्ती वैयक्तिक हेतूप्रवृत्तीच्या मार्गात खेचला जाण्यास मदत होईल. जे त्यांना आवश्यक उद्देश संपादण्याच्या खऱ्याखऱ्या इच्छेकडे घेऊन जाईल व त्याद्वारे ते व्यक्तीच्या तसेच ते कार्य करत असलेल्या संघटनेच्या अंतिम भल्याकडे घेऊन जाईल.

७.५ प्रश्न (Questions)

- १) वैज्ञानिक व्यवस्थापनाच्या फ्रेडरीक टेलरच्या सिद्धान्तावर चर्चा करा.
- २) मेयोच्या मानवी संबंध सिद्धान्ताच्या दृष्टीकोन स्पष्ट करा.

७.६ संदर्भ ग्रंथ (References)

१. डुखेर पिटर एफ, मॅनेजमेंट, २००७.
२. जेम्स एल अॅण्ड एन्ने एच मेटीव्हेशन इन पब्लिक मॅनेजमेंट द कॉल ऑफ पब्लिक सर्व्हिस, जुलै २००८.
३. रिचर्ड एॅण्ड इव्हन, पब्लिक सेक्टर परफॉर्मन्स , मॅनेजमेंट, मेटीव्हेशन अॅण्ड मेजरमेंट, १९९९.



औपचारीक विभागातील कामगार (Worker's In Formal and Informal Sector)

विषयानुक्रमणिका (Contents)

- ८.१ उद्देश (Objectives)
- ८.२ परिचय (Introduction)
- ८.३ भारतीय कामगार (Indian worker)
- ८.४ संघटना (Organisation)
- ८.५ औपचारीक विभाग (Formal Sector)
- ८.६ प्रश्न (Questions)
- ८.७ संदर्भ ग्रंथ (References)

८.१ उद्देश (Objectives)

- १) भारतीय कामगार आणि त्यांच्या कार्य परिस्थितीशी विद्यार्थ्यांचा परिचय करून देणे.
- २) औपचारीक संघटनेची संरचना आणि संघटनेची कार्ये यांचा अभ्यास करणे

८.२ परिचय (Introduction)

एक कामगार ही एक व्यक्ती असते जी लाभदायक रोजगारात गुंतलेली असते. कायदानुसार एक कामगार ही कोणीही व्यक्ती असू शकते जी तिच्या त्याच्या कार्याद्वारे ज्यात बाजारपेठ अर्थव्यवस्थेचे कार्य तसेच स्वयं उपभोगाचे कार्य सामावते. एकूण राष्ट्रीय उत्पन्नात योगदान देते.

८.३ भारतीय कामगार (Indian worker)

तथापि, भारतात ही संज्ञा मर्यादीत प्रमाणात वापरली जाते. ज्यात तेच कामगार संबोधले जातात जे संघटीत उद्योगात, म्हणजेच त्या औद्योगिक स्थापना ज्या कारखाना कायद्यांतर्गत आहेत, रोजगारावर आहेत. कुटीरोद्यागत गुंतलेल्या कामगारांना यातून वगळले जाते. १९ साव्या शतकाच्या मध्यापासून आपला कारखाना उद्योग खूप धीम्या गतीने वाढत असल्याने आपले औद्योगिक मजूर सुद्धा हळूहळू वाढत आहेत.

१९०० मध्ये आपल्या कारखान्यातील कामगारांची संख्या फक्त ५ लाख होती १९५० ते १९९३ दरम्यान कार्यकारी कारखान्यातील अदमासे सरासरी दैनिक रोजगार ३ दशलक्षापासून

१.१ दशलक्षपर्यंत वाढलेला आहे. भारतीय औद्योगिक मजूर हा एकूण कार्यकारी लोकसंख्येच्या फक्त ३ टक्के च्या आसपास आहे किंवा उद्योगात गुंतलेल्या कामगारांच्या ३२ टक्के आहे. हे प्रमाण खरोखरच अल्प आहे. परंतु त्याच्या संघटन व राष्ट्रीय उत्पन्नातील योगदानामुळे, औद्योगिक मजूर देशाच्या अर्थव्यवस्थेत महत्त्वाचे स्थान पटकावतो. एक समाधानी औद्योगिक मजूर भारतासाठी फार मोठा ठेवा राहिल परंतु असमाधानी औद्योगिक मजूर विकासाला मागे खेचणारा सिद्ध होतो.

भारतीय औद्योगिक मजूरांची काही विशिष्ट सुपरिचित वैशिष्ट्ये आहेत ज्यांनी कामगार एकता संघटनांवर परिणाम केला आहे. पहिली बाब म्हणजे बहुतांश औद्योगिक कामगारांचे मूळ खेड्यात आहेत. त्यांच्यापैकी बरेचसे त्यांचे पारंपारीक व्यवसाय सोडून आलेले आहेत आणि कायम किंवा तात्पुरत्या कामाच्या शोधात शहरांमध्ये स्थलांतरीत झाले आहेत. त्यांच्यापैकी बहुतांश त्यांची जमिनीशी असलेली जवळीक अजूनसुद्धा टिकवून आहेत व शहरातून खेड्यांतील अधूनमधून स्थलांतर हे त्यांचे सामान्य वैशिष्ट्य आहे. अलिकडीलकाही वर्षातच शेतीत मूळ नसलेला औद्योगिक मजूरांचा नवा वर्ग हा आपल्या लहान मोठ्या शहरांतून उदयास आला आहे.

दुसरे म्हणजे औद्योगिक मजूर हा मोठ्या प्रमाणावर अशिक्षित आहे. याचाच परिणाम म्हणून त्यांचे उद्योग सामोरे जात असलेल्या समस्यांना व ते स्वतः तोड देत असलेल्या समस्यांना ते जाणू शकत नाहीत.

तिसरे म्हणजे भारतीय औद्योगिक मजूर हा एकसंघ नाही तर प्रांत, धर्म, भाषा आणि जातीच्या आधारावर विभागला व उपविभागला गेला आहे. अलिकडील काही वर्षातच यातील काही फरक हळूहळू नाहीसे होत आहेत आणि आर्थिक बाबींवर आधारीत काही प्रमाणातील एकता घडून येत आहे. शेवटी, कामगार त्याच कामात दीर्घकाळ राहत नाही, कामगारांची प्रचंड उलाढाल होत असते. गैरहजेरी, बेशिस्त इ. बाबी सर्वसाधारण आहेत. कदाचित याचे कारण म्हणजे कामगार हे मूलतः ग्रामीणी भागातून आलेले आहेत जेथे लोक तुलनात्मकदृष्ट्या मुक्त असतात किंवा याला कारण म्हणजे त्यांच्या शिक्षणाचा अभाव आणि त्यांचे पुरसतीप्रती प्रेम.

तुमची प्रगती तपासा.

१) भारतीय कामगार म्हणजे काय ?

सुरुवातीचे औद्योगिक कामगार :

सुरुवातीला जेव्हा ब्रिटीशांनी उद्योग उभारले तेव्हा खेड्यातील बऱ्याच कामगारांनी तेथे काम करणे सुरु केले. कार्य परिस्थिती खूपच वाईट होत्या. अत्यंत अनारोग्य परिस्थितीखाली

खूप तास काम करुन त्या मोबदल्यात खूप कमी रोजगार मिळवून त्यांना गलीच्छ झोपडपट्टीत किंवा वस्तीत राहवे लागे. कारागीर हे कारखान्यातील गरीब मजूर बनले. असंघटीत उद्योग हे जुन्या भारतीय उद्योगांचे बनलेले होते. जसे बीडी आणि इतर काही जेथे बाल मजूर नित्याची बाब होती आणि ज्यांच्या कार्यशाळा किंवा छोट्या खोपटांचे वर्णन “दमट चिखलयुक्त जमीन ज्यावर कामगारांना संपूर्ण दिवस बसावे लागे. त्यासह अंधारी, गर्दीयुक्त, खेळती हवा नसलेले आणि अनारोग्यकारी अशी जागा” असे केले जाई.

या परिस्थितीत हे आश्चर्यकारक नाही. भारतीय कामगारांना गरजेमुळे करणे भाग पडते. गरीबी, भीक किंवा कर्जाच्या दबावाने करावे लागणारे काम कधीही आवडले नाही. त्यांना त्यांचे पूर्वजांचे खेडे सोडून शहरी जीवनाच्या अनामिक तेशी एकजीव व्हावे लागले. त्यांना त्यांच्या पत्नी आणि मुलांशिवाय स्थलांतरीत व्हावे लागल्याने त्यांना वारंवार शक्य होईल तसे खेड्याकडे परत धाव घेणे नेहमीच आवडले, कामगार हा “हृदयाने खेडूत” होता.

आधुनिक कामगार :

आज औद्योगिक उत्पादनाचे स्वरूप बदललेले आहे. उत्पादक गटांची फक्त मालकी असण्याशिवाय व्यवस्थापनाचे बरेच नविन विभाग उदयास आले.

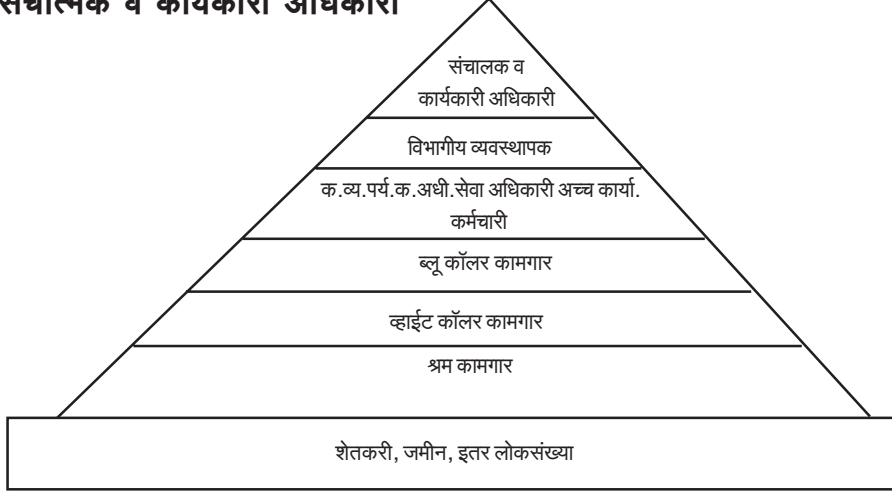
आधुनिक भारतीय उद्योगात व्यावसायिक दर्जा आणि सामाजिक प्रतिष्ठा विचारात घेऊन बरेच कार्यांचे स्तर आहेत.

- १) सर्वात उच्च स्तर हा संचालक व कार्यकारी अधिकाऱ्यांनी व्यापलेला आहे.
- २) त्यापुढील स्तर हा विभागीय व्यवस्थापकांचा आहे. मध्यम व्यवस्थापन तसेच प्रथम आणि द्वितीय वर्गतंत्रज्ञ सुद्धा.
- ३) तीसरा स्तर हा कनिष्ठ व्यवस्थापक, पर्यवेक्षक आणि कनिष्ठ अधीक्षक, सेवा अधिकारी, उच्च कार्यालयीन कर्मचारी इत्यादींचा बनलेला आहे.
- ४) यापुढे कुशल कामगार येतात जे खास करुन तांत्रिक विद्यालय आणि निम्न पदवी केंद्रातून प्रशिक्षित असतात यांना जरी तार्किक दृष्ट्या ब्ल्यू कॉलर कामगार असे वर्गिकृत केले असले तरी वस्तुतः ते ब्ल्यू कॉलर उच्च स्तरीय अधिकारी समजले जाऊ शकतात.
- ५) हा स्तर उद्योगात किंवा काही दुय्यम कृतीत असे बॅक्स वाणिज्य, विमा इत्यादीत काम करणाऱ्या कार्यालयीन कामगारांचा बनलेला आहे. त्यांना व्हाईट कॉलर कामगार असे सुद्धा म्हणतात. जे आता वाढीच्या प्रक्रियेत आहे.
- ६) शेवटचा स्तर हा श्रम करणाऱ्या कामगारांनी भरलेला आहे. जे खरेखुरे ब्ल्यू कॉलर कामगार असून आधुनिक उद्योगाच्या आधारे सर्वत्र आढळतात.

भारतीय पारंपारिक कामगार ताग व कापड गिरण्या, रेल्वे, खाणी आणि ब्रिटीश राज्यकर्त्यांनी उभारलेल्या वसाहतीत काम करत होते. आधुनिक कामगार प्लॅस्टीक, औषधोत्पादन, इलेक्ट्रॉनिक्स इत्यादीत काम करत आहे. हे उद्योग वस्तुतः स्वातंत्र्यानंतर आले आणि वैज्ञानिक व तंत्रज्ञानविषयक प्रगतीच्या मागोमाग अजुनसुद्धा विकासाच्या प्रक्रियेत आहे.

कार्य हे कामगार कुठल्या स्तरावर कार्य करत आहे फक्त याशीच संबंधित नाही तर दर्जाशी सुद्धा संबंधित आहे. जेव्हा आपण व्यावसायिक पिरॅमिड पाहतो तेव्हा आपल्याला आढळते की ४थ्या स्तरावर कार्य करणारे बरेच कुशल कामगार ३-्या स्तरावरील कामगारांपेक्षा अधिक पगार घेतात तरीही त्यांचा दर्जा तोच नाही.

१. संचालक व कार्यकारी अधिकारी



२. विभागीय व मध्यम व्यवस्थापन

- ३ पहिल्या व दुसऱ्या वर्गाचे तंत्रज्ञ, कनिष्ठ व्यवस्थापक, पर्यवेक्षक, अधीक्षक, सेवा अधिकारी, उच्च पदस्थ कार्यालयीन कर्मचारी
४. ब्ल्यू कॉलर कामगार अती कुशल कामगार
५. कार्यालयीन कामगार आणि कारकून आधुनिक
६. ब्ल्यू कॉलर कामगार पारंपारीक
७. शेतकी, जमीन, इतर लोकसंख्या तसेच तेथे दर्जा व प्रतिष्ठेत बदल होत असतात. उद्योग जसा विकसीत पावतो आणि नविन मुल्यांनुसार सामाजिक संरचना स्वतः पुर्नगठीत होते तसे लोकांच्या उत्कट इच्छेचा स्तर वाढतो आणि समाज बदलाच्या दिशेचे बऱ्याच प्रमाणावर अनुमान केले जाऊ शकते.

तुमची प्रगती तपासा.

१) आधुनिक कामगार कार्याचे कोणते स्तर आहेत ?

भारतीय मजूर कामगारांची वैशिष्ट्ये:

भारतीय कामगार पाश्चात्य उद्योगातील त्याच्या समतोल घटक (कामगार) यांपासून खूप वेगळा नाही. त्याला काही इच्छा, तीव्र इच्छा किंवा भावना आहेत फक्त तेथे प्रमाणाचा

फरक असू शकतो. आज उद्योगातील बरेचसे कामगार हे शहरात जन्मलेले आहेत. अर्थात तरीही त्यातील काही अजूनसुद्धा खेड्यातून येतात. नवीन औद्योगिक शहरात आणि वसाहतीत मोठ्या प्रमाणावरील कामगार हे जवळच्या खेड्यातून किंवा आदिवासी क्षेत्रातून येतात. परंतु ते त्यांच्या मूळ स्थानाशी खूपच बांधलेले अधिक काळ राहत नाहीत.

कामगारांच्या दर्जावर राबविलेल्या काही अभ्यासानुसार आधुनिक उद्योगातील ५० टक्के स्त्री कामगार आणि पारंपारीक उद्योगातील २४ टक्के यांनी त्यांचे खेड्यांशी असलेले संबंध पूर्ण तोडलेले आहेत म्हणून ते त्यांना कधीही भेट देत नाहीत.

तसेच हे बऱ्याच अभ्यासावरून सिद्ध व निश्चित झाले आहे की आधुनिक कामगार हा उद्योगाप्रती अधिक समर्पित आहे, त्याने कारखान्याची शिस्त स्विकारलेली आहे, तो नवीन कौशल्य शिकण्यास तयार आहे व जुने टाकण्यास सुद्धा तयार आहे, तो अधिक कार्यक्षमतेने निर्मिती करतो आणि कामगार एकतेद्वारे एक कामगार म्हणून त्याच्या अधिकारांसाठी लढा देतो. त्याला अजूनसुद्धा जमिनीत सखोल रस असू शकतो. परंतु हे त्याच्या कामाच्या आड येत नाही.

खूप गैरहजेरी जरी तेथे नसली तरीही कामगारांमधील शेताच्या बांधिलकीमुळे काही गैरहजेरी असू शकते पण ती एवढी चिंताजनक बाब नाही.

इ. ए. रामास्वामीनुसार आपल्याला हे जाणणे आवडते की समाजाच्या इतर विभागासमोर औद्योगिक कामगारांच्या जीवन संधी व उत्कट इच्छा कोणत्या आहेत ? कामगार त्यांच्या मध्येच वेगळे कसे आहेत ? कुठल्या प्रमाणापर्यंत ते समाजातील भिन्न हित गट किंवा वर्ग बनवितात ? कामगार संघातील त्यांच्या सहभागाचे स्वरूप व प्रमाण काय ? आर्थिक वाढ व सामाजिक समतेसाठी समर्पित आधुनिक औद्योगिक समाजाच्या ध्येयाच्या संपादनासाठी ते स्वतःसाठी कोणती भूमिका स्विकारतात ?

१) औद्योगिक कामगाराची सामाजिक पार्श्वभूमी :

भारतीय औद्योगिक कामगारांवरील सामाजिक संशोधनाचा मोठा भाग हा त्यांच्या सामाजिक व आर्थिक पार्श्वभूमीच्या विश्लेषणाने बनलेला आहे. औद्योगिकरणाच्या सुरुवातीच्या काळात ५० वर्षापूर्वी बुचानन व प्रभू यांनी कामगारांमधील संशोधन राबविले आणि हे नोंदविले की कारखाने हे मोठ्या प्रमाणावर शहरी भागात वसविण्यात आले परंतु औद्योगिक कामे ही ग्रामीण भागातील विख्यापितांच्या भरतीने केली गेली. त्या वेळचा ग्रामीण समाज हा बंदिस्त, रुढी बद्ध व सुयोग्य गुंफण असलेला समाज मानला जात होता. म्हणून औद्योगिक कामासाठी शहरात स्थलांतरीत झालेले लोक हे निम्न जातीचे शेतकरी, शेतमजूर आणि नोकर-चाकर होते जे आर्थिक वंचनेमुळे त्यांच्या खेड्यातून ढकलले गेले. या विस्थापितांनी त्यांच्या कुटुंबांना मागे खेड्यातच सोडले आणि स्वतः शहरात कामगारांच्या निवासस्थानात राहिले. शहरात असतांना त्यांनी त्यांचे कुटुंब व समाज जीवन गमावले आणि म्हणून वारंवार त्यांच्या खेड्यात परतले. त्यांचे शहरातील समाजजीवन हे त्यांच्या खेड्यातील समाज जीवनाचा कमी अधिक प्रमाणात विस्तार होता.

परंतु आज हर तऱ्हेने ही परिस्थिती भिन्न आहे. कारखाना कामगार हे समाजाच्या जागरुक विभागातून घेतले जातात. (हॅरीस १९६०, लॅम्बर्ट १९६३, व्हेड १९६८, शेठ १९६८, शर्मा १९७४) तर त्यांच्यापैकी काही ग्रामीण भागातून आणि शेती आधारीत कामातून आलेले आहेत. त्यांच्यामध्ये कायम आणि अर्धकायम शहर निवासी आहेत ज्यांना भारतीय खेड्याच्या अदभूत रम्य परिसराशी कोणतीही घराची ओढ असलेली बांधिलकी नाही आहे. काही ठिकाणी औद्योगिक कामगारांची सामाजिक वैशिष्ट्ये (उदा.जात पार्श्वभूमी, शिक्षण, वय, कुटुंब आकार, इ.) ही त्यांच्या सभोवती असलेल्या शहरी लोकसंख्येच्या संगत वैशिष्ट्यांशी अगदी खूपच सारखी आहेत. (लॅम्बर्ट : १९६३, व्हेड. १९६८) आधुनिक तंत्रज्ञानाचा अधिकाधिक वाढता वापर समाजातील विविध भागातील तरुण शिक्षित लोकांचा रोजगार सूचित करतो. ते बरेच तरुण, अधिक कुशल आणि इंग्रजी बोलणारे आहेत. ते वेगवेगळ्या तांत्रिक संस्थांमधून पदवी आणि पदविकाधारक आहेत. ते इतरांपेक्षा मसलत करून योजलेल्या कृती आणि संघटनासाठी अधिक सक्षम आहेत. ते त्यांच्या हक्कासाठी लढायला समर्थ आहेत. औद्योगिक नोकऱ्या बऱ्याच मार्गांनी भारतीय समाजाच्या पारंपारीक, सामाजिक आणि आर्थिक संरचनेत समतोल निर्माण करणारे म्हणून राहिले आहेत. बहुतांश कामगार हे शहरात जन्मलेले आणि वाढलेले आहेत. म्हणून ते अधिक जाणकार, सावध आणि काळजी घेणारे तसेच प्रसार माध्यमे आणि शहरी वातावरणाची ओळख असलेले आहेत. ते त्यांच्या मुलांच्या भविष्याची काळजी वाहतात.

२) नवीन भरती आणि जबाबदारी :

केर आणि मुरे यांनी १९६० मध्ये त्यांच्या विना औद्योगिक समाजाच्या औद्योगिकरणाच्या अभ्यासात निरीक्षण केले की औद्योगिक कामगारांची ग्रामीण, शेतकी, खालच्या जातीची पार्श्वभूमी आणि ग्रामीण सामाजिक जीवनाशी त्याची बांधिलकी त्यांना त्यांच्या मूळ घरी वारंवार जाण्यास बाध्य करते. कारण ते औद्योगिक नोकरी एक आवश्यक दुर्दैव समजतात. या विद्वानांची खात्री झाली की दुसऱ्या देशातील कामगारांच्या तुलनेत गैरहजेरीचे उच्च प्रमाण व कामगारांमधील मजुरांची उलाढाल आणि उत्पन्नाचे कमी प्रमाण खूप महत्त्वाचे आहे. त्यांनी असे ही प्रतिपादले की अपरिचीत शहरी, औद्योगिक, सामाजिक पद्धती आणि तिच्या वेगवेगळ्या संस्कृतीच्या कामगारांमध्ये अस्वीकारामुळे औद्योगिक करणाची प्रक्रिया हळूहळू घडली म्हणून भारतीय कामगारांवर आधुनिक औद्योगिक पद्धतीला बेजबाबदार किंवा औद्योगिक कार्याप्रती किमान अंशतः जबाबदार असा शिक्का बसला.

फेर हार्बिन्सन डनलॉप आणि मेअर्स लिहतात. “औद्योगिक समाज हा नियम, संबंध, कायदे आणि विश्वासाच्या पद्धतीने एकत्र आलेला आहे जे शेतकी समाजाच्यापेक्षा खूपच भिन्न आहेत. आणि नंतरच्याचे सुरुवातीच्या मध्ये रुपांतरण हे सामान्यतः विखंडित करणारे आणि दुःखादायक स्वरूपातील आहे. मोडीयर ने सुचवले आहे की औद्योगिक कामगाराची मुल्यपद्धती औद्योगिक मुल्यांच्या आड येते. मेअर्सला जाणवते की भारतीय जीवन पद्धतीत हा अडथळा खूप खोल रुजलेला आहे आणि एम.सी. कॉमेक याला कौटुंबिक कृतीसराव आणि संबंधाच्या माथी मारले आहे. मेअर्स ने अगदी साधेसरळपणे मांडले आहे जेव्हा तो म्हणतो की शहरातील

जीवनाचा तिरस्कार केला जातो आणि कारखान्यातील कामाचा नव्हे. त्यांने निरिक्षण केले की मुंबईत कारखान्यांना ग्रामीण भागातील लोकांना आकर्षित करण्यात काहीही अडचण नाही परंतु गरीब मजूरांची परिस्थिती त्यांना बऱ्याचदा सामान्यतः सामाजिक कारणास्तव परत घेऊन जाते. लॅम्बर्ट च्या अभ्यासातील ३/४ पेक्षा अधिक कामगारांनी कारखान्यातील रोजगारात राहण्याचा त्यांचा हेतू बोलून दाखविला. कोटातील व्हेडच्या अभ्यासातील ६१ टक्के कामगारांना खात्री होती की त्यांनी त्यांची सध्याची नोकरी जरी गमावली तरी ते कारखान्यातील नोकरीत इच्छित होते. मुरे आणि फेल्डमॅनची जबाबदारीची व्याख्या अशी आहे की “जबाबदार कामगाराने जमीनीशी आणि त्याच्या जमातीच्या पार्श्वभूमीशी असलेले संबंध तोडले आहेत. तो पूर्णपणे शहरी आहे आणि कधीही औद्योगिक जीवन सोडणे अपेक्षित नाही.” आपल्याला आढळते की भारतीय कामगार मेअर्स च्या नोंदी वापरण्यास अंशतः जबाबदार आहे. अभ्यासाने दाखवून दिले आहे की जरी भारतीय कामगार व पूर्ण शहरी असला तरी खेड्याप्रती तिथे अजुनसुद्धा “एक भावनाप्रधान जाणीव” आहे जी कदाचित शहरात तोंड द्याव्या लागणाऱ्या असुविधा आणि अडचणींचा परिणाम आहे. रश्मी सी. वेड ची चौकशी प्रकट करते की आधुनिक उद्योगातील ५० टक्के स्त्रिया आणि पारंपारिक उद्योगातील २४ टक्क्यांनी त्यांच्या खेड्यांशी असलेले सर्व संबंध तोडलेले आहेत. म्हणून ते कधीही त्यांना भेट देत नाहीत.

व्हेड ने मत मांडले आहे की गैरहजेरी आणि उलथापालथ हे जबाबदारीच्या अभावाचे चांगले निर्देशक नाहीत. त्याच्यासाठी गैरहजेरी ही विविध बलांचे (जसे व्यक्तीमत्त्व, पर्यवेक्षक, वागणूक, आजार) कार्य असू शकते. कमी उत्पादकता सुद्धा कामगारांच्या जबाबदारीवर अवलंबून असण्यापेक्षा व्यवस्थापन व तंत्र ज्ञानाशी संबंधीत कित्येक घटकांवर अवलंबून असते. (शेठ ११७१)

शर्मा आणि व्हेड यांनी त्यांच्या अभ्यासात भारतीय कामगारांमधील खालील वैशिष्ट्यांची नोंद केली.

- १) शहरातून झालेल्या कामगारांपेक्षा खेड्यातून स्थलांतरीत झालेले कामगार यांची उपस्थिती अधिक चांगली आणि ते अधिक नियमित व कष्टाळू असतात.
- २) जे त्यांच्या कामाशी सुद्धा लवकर जुळवून घेऊ शकतात.
- ३) आज हे कामगार अधिक सुरक्षितता, अधिक चांगले उत्पन्न आणि दर्जाबाबत चांगले जागरूक आहेत आणि म्हणून त्यांना त्यांचे काम बदलणे आवडते.

नंतरच्या अभ्यासांनी निश्चित केली की आज कामगार हे अशा कुटुंबातून आहेत. ज्यांना २-३ पिढ्यांपासून असा अनुभव आहे. आधुनिक तंत्रज्ञान कामगारांमध्ये काही प्रमाणात औपचारीक तांत्रिक प्रशिक्षणाची मागणी करते. उद्योगांच्या विखुरण्याच्या धोरणामुळे बहुतांश कामगार हे त्यांच्या ग्रामीण क्षेत्राच्या आसपास आहेत कामगारांची भरती ही अजुनसुद्धा मोठ्या प्रमाणावर अनौपचारीक सामाजिक मार्गाद्वारे होते. परंतु विशिष्ट कौशल्य असलेले कामगार हे औपचारीक निवड प्रक्रिया आणि रोजगार कार्यालये यांच्या द्वारे भरले जातात. मजूर कायदे आणि व्यवस्थापन रोख याने कामगारांसाठी महत्त्वाच्या नोकऱ्या आणि सामाजिक

सुरक्षितता बाध्य केली आहे. खूपसे अभ्यास सुद्धा दर्शवितात की कामगारांच्या सामाजिक पार्श्वभूमीपेक्षा अती उत्कृष्ट तंत्रज्ञान, उच्च नोकरी दर्जा आणि मोठ्या कारखान्यातील रोजगार कामगारांमधील कामाप्रती उच्च जबाबदारी दर्शवितो. नोकरीचे स्वरूप कामगारांच्या जवळ असू शकणाऱ्या भूमिकेचा प्रकार ठरविते. यंत्र चालकाकडून होणारे पुनःआवर्ती आणि नीरस स्वरूपाचे काम साहाजिकच कमी जबाबदारी निर्माण करते. एक अकुशल कामगार जो शारीरिक श्रमाचे काय करतो तो सुद्धा कमी जबाबदार असतो म्हणजेच कमी समर्पण व प्रामाणिकपणा असतो. तुलनात्मकदृष्ट्या उच्च कुशलता टिकविणारी माणसे व हत्यारे बनविणारे त्यांच्या कामाप्रती अधिक प्रामाणिक आणि बरेच जबाबदार असतात. त्यांना त्यांचे काम आवडते.

असे आढळले आहे की बंगलोरमधील कामगार हे अधिक उत्पादन जागरुकता बाळगणारे आणि प्रामाणिक कार्याची आवड असणारे आहेत. त्यांना असे काम करायला आवडते. जे कुशलता असलेले, काही वैविधता सामावलेले आणि ज्याच्यापासून ते काही नवीन व उपयोगी शिकतील असे आहे. कारागिरांचे काम हे अधिक समाधानकारक समजले जात होते.

या पार्श्वभूमीवर हे म्हणणे उचित होऊ शकते की भारतीय कामगार त्यांच्या कार्याप्रती कमी जबाबदार नाही. याउलट त्यांना आधुनिक उद्योग हवा आहे. ज्या प्रती ते काही जबाबदारी दर्शवू शकतील.

३) कामाप्रती रोख:

लॅम्बर्ट, व्हेड आणि शर्मा यांनी त्यांच्या अभ्यासात भारतीय कामगारांचे खालील दृष्टीकोन नोंदविले.

अ) जोपर्यंत समाधानाचा संबंध आहे, असे निरीक्षणास आले आहे की ज्यांचा कारखान्यातील पदानुक्रमात साधारणतः उच्च दर्जा आहे आणि अत्याधुनिक यंत्रे व हत्यारांनी जे कार्य करतात त्यांना अधिक चांगली नेमणूक झाल्याचे व अधिक समाधान जाणवते.

ब) या कामगारांनी त्यांच्या कार्याशी सुद्धा चांगले जुळवून घेतले, खास करून ज्यांचा दर्जा उत्तम होता, अधिक उत्पन्न व उच्च कौशल्य तसेच तांत्रिक अत्याधुनिकता होती.

क) असे कामगार ज्यांना कार्य तंत्रज्ञान व बढती संधीनी आव्हान दिले ते अधिक समाधानी होते. म्हणून समाजतज्ञांनी शिफारस केली आहे की उच्च कौशल्य असलेल्या कामगारांना त्यांचा दर्जा किंवा उत्पन्न सुधारण्यासाठी अधिक संधी दिल्या जाव्यात. तसेच अशा कामगारांना अधिक चांगला कार्य आराखडा बढती संधी पुरवून अधिक चांगले करण्यासाठी आव्हान द्यावयास हवे.

वेडनबर्न आणि क्रॉम्पटन यांनी सुद्धा सुचविले की, तंत्रज्ञान कार्याभिमुखता ठरविते. त्यांच्याकरीता सततचे प्रक्रिया तंत्रज्ञानाने आवड निर्माण केली आणि त्यांच्या स्वतःच्या कल्पना राबविण्यास पुरेसे स्वातंत्र्य दिले. याउलट यंत्र शाळेतील कामगारांना त्यांचे कार्य कंटाळवाणे आढळले आणि त्यांना जाणवले की त्यांना त्यांच्या कार्याच्या संघटनात कमी स्वातंत्र्य किंवा योग्यायोग्य ठरविण्याचा कमी अधिकार आहे.

भारतीय कामगारांच्या कार्याभिमुखेतर सुद्धा गोल्ड थॉर्पे, लॉक वूड आणि त्यांचे सहकारी 'द अल्फ्यूएट वर्कर' मध्ये निर्देशित करतात की कामगाराची त्यांच्या कार्याप्रतीभिमुखता हा कार्य परिस्थितीच्या त्यांच्या व्याख्येचा परिमाण आहे. गिस्बर्टसाठी पारंपारीक एकत्रित कुटुंबात जन्मलेला व शिक्षण घेतलेला आणि मोठा होईस्तोवर त्याच कुटुंबात आकार मिळालेला भारतीय पुरुष त्या कुटुंबप्रमुखाच्या अवाजवी सुरक्षितता व बापगिरी वृत्तीने त्याचे स्वतःचे निर्णय घेण्यास पंगू बनला. स्वयं आत्मविश्वास किंवा जबाबदारीची जाणीव ही व्यवस्थितरीत्या बांधली जात नाही व याचा परिणाम म्हणून कामगार परावलंबी बनतात व त्यांच्या मालकांना माय-बाप समजतात आणि त्यांचे संरक्षण त्यांच्या मालकांकडून अपेक्षितात. तो एक प्रकारची असुरक्षितता बाळगतो आणि दुसऱ्यांचे वर्चस्व स्विकारणारा नोकर बनून राहतो. संरक्षणात्मक कायद्यांनीसुद्धा कामगाराला उत्पादनाप्रती अधिक बेजबाबदार बनविले आहे.

परंतु आज भारतातील कामगार हेतूप्रवृत्तीच्या बऱ्याच अभ्यासांनी सुचविले आहे की कामगारांच्या शारीरिक आणि सुरक्षितता गरजा कमी अधिक प्रमाणात पूर्ण आहेत. या दृष्टीकोनातून कामगार त्यांच्या सामाजिक व स्वयं ओळख गरजांबद्दल अधिक चिंतीत आहेत. बरेच संशोधक शोधांनी वृत्तान्त दिला की औद्योगिक कामगारांच्या सामाजिक मानसिक गरजा बऱ्याच प्रमाणात अपूर्ण राहतात.

असे मानण्यात येते की फक्त पगार हा पुरेसा नाही. उच्च दर्जा व ओळख सुद्धा कामाप्रती विधायक दृष्टीकोनात योगदान देते.

तंत्रज्ञानाविषयक विकास हा कामगारांसाठी संधी निर्माण करू शकतो परंतु त्याच वेळेस अकुशल कामे मात्र जातील.

अशा प्रकारे भारतीय कामगार व त्यांची कार्याप्रती सर्वसाधारण धारणांवरील अभ्यासाचा आधारे हा निष्कर्ष काढता येऊ शकतो की,

- १) आज कामगार त्यांच्या स्थितीविषयी अधिक जागरूक आहेत आणि त्यांच्या भविष्याविषयी अधिक काळजी करणारे आहेत.
- २) कामगार त्यांच्या भल्यासाठी त्यांच्या मालकांवर खूपसे विसंबून नाहीत.
- ३) कामगार आता अधिक कष्ट करून त्यांची नोकरी सुरक्षितता, कौशल्य चालना व बढती कडे अपेक्षेने बघतात.

ते त्यांच्या नोकरीला जीवन चरितार्थाचा स्रोत म्हणून पाहतात आणि त्याप्रती अधिक प्रामाणिक आणि जबाबदार बनले आहेत.

४) औद्योगिक कार्यांचे सामाजिक परिणाम

खूप मोठ्या प्रमाणावरील औद्योगिक कामगार हे असंघटीत विभागात, जेथे मालक नियामक मजूर व औद्योगिक कायद्यांपासून खूप मोठ्या प्रमाणावर संरक्षण अनुभवता, नोकरीस आहे. असे पाहण्यात आहे की कामगार संघांनी कामगारांना 'कार्यकारी वर्गाचा सदस्य' म्हणून एक प्रकारची ओळख प्रदान केली आहे. ते अधिक कडक शिस्तीचे व नोकरीप्रती जागरूक बनले आहेत.

तुमची प्रगती तपासा.

१) भारतीय मजूर कामगारांची वैशिष्ट्ये सांगा.

गतीक्षमता (नोकरी बदल) आणि व्यावसायिक महत्त्वाकांक्षा:

नोकरी सहजासहजी मिळविण्याच्या कामगाराच्या आत्मविश्वासाशिवाय नोकरी बदलातील गतीक्षमता ही निकृष्ट होती. हे दर्शविते की पूर्वीच्या कामगारसुद्धा नोकरी बदलण्यासाठी नाराज होते. आजसुद्धा तेच अधिक प्रमाणात आहे. लॅम्बर्टला गटातील गतीक्षमता कमी आढळली. कामगारांमधील ७२.७ टक्के जवळ एका पूर्वीच्या नोकरीशिवाय अधिक नोकऱ्या नव्हत्या आणि पूर्वीच्या नोकरीसह असलेल्यांची सरासरी संख्या फक्त १.१४ टक्के होती. गिस्बर्टला जाणवते की बऱ्याचदा कामगारांची कार्याभिमुखता ही मोठ्या प्रमाणावर बाह्य घटकांद्वारे ठरविली जाते. पी. गिस्बर्टनुसार एकत्रित कुटुंबपद्धतीतील अंतीसुरक्षितता कामगाराला कुठलाही आत्मविश्वास देत नाही. कमला चौधरी मत मांडतात की भारतीय कामगार त्यांच्या पाश्चात्य जोडीदार (कामगार) प्रमाणे नसून तो अती आज्ञाधारक व स्पर्धात्मकतेचा अभाव असलेला आहे. कदाचित कौटुंबिक सक्ती, काही वेळेस कमी प्रतीच्या शिक्षणाची नोंद व कमी कार्यानुभव आणि किफायतशीर नोकरी शोधण्यातील अडचणी या कमी गतीक्षमता आणि व्यावसायिक महत्त्वाकांक्षेच्या निम्न पातळीसाठी जबाबदार आहेत. काही वेळेस पारंपारीक जबरदस्ती ही पूर्ण दायित्वासाठी अडथळा म्हणून कार्य करते. परंतु मुरे आणि फेल्डमननी भारतीय कामगाराचे वर्णन एक अती जबाबदार कामगार म्हणून केले आहे जो फक्त औद्योगिक जीवनासाठीच जबाबदार नाही तर त्याचा विशिष्ट व्यवसाय किंवा त्याच्या विशिष्ट मालकाशी सुद्धा जबाबदार आहे. कदाचित भारतीय कामगार अधिक धाडसी आहे परंतु त्यांची महत्त्वाकांक्षा निःसंकोचपणे कमी आहे. हे कदाचित भारतातील उपलब्ध अधिक चांगल्या संधीच्या अभावाने असू शकते. त्यांच्या शिक्षणाची सामान्य पातळीसुद्धा खूप कमी आहे. कामगारांनी उच्च स्थानी जाण्याची कोणतीही इच्छा दर्शविली नाही. लॅम्बर्टला आढळले की त्याने अभ्यासलेल्या कामगारांमधील ६२.४ टक्के कामगारांनी पुढील भविष्यात त्याच पदावर टिकून राहणे अपेक्षिले. उच्च स्तरावरील कामगारांजवळ थोडीफार उच्च महत्त्वाकांक्षा होती. उच्च कौशल्ययुक्त नोकरी अधिक आकर्षक होत्या आणि म्हणून आढळले की कुशल कामगारांमधील नोकरी संतुष्टी अधिक उच्च आहे आणि अर्धकुशल कामगारांमध्ये सर्वात कमी आहे. हे व्हेड व शर्मांच्या शोधांशी जुळते आहे की अती उत्कृष्ट तंत्रज्ञान अधिक कार्य जुळवणीत योगदान देते. लॅम्बर्टला आढळले की महत्त्वाकांक्षेची पातळी ही कारखान्यागणीक वेगवेगळी आहे परंतु ती सर्वात अत्याधुनिक आणि तांत्रिकदृष्ट्या प्रगत इंजिन कारखान्यात सर्वात उच्च आहे. लॅम्बर्टला जात हा महत्त्वाचा घटक म्हणून नाही आढळला. शर्माला सुद्धा आढळले की शिक्षण हे व्यक्तीच्या व्यावसायिक महत्त्वाकांक्षेच्या पातळीवर परिणाम करते.

या अभ्यासावर आधारित भारतीय कामगारांची काही वैशिष्ट्ये खालील पद्धतीने मांडलेली आहेत.

a) जाती पद्धतीचे कमी वर्चस्व:

भारतीय कामगार हे जात, धर्म, प्रांत व भाषांच्या आधारावर अजूनसुद्धा विभाजीत व उपविभाजित आहेत. परंतु आज हे एवढे महत्त्वाचे नाही आहेत. सरकारच्या आरक्षण धोरणाच्या शिरकावामुळे जाती रचनेने उद्योगातील महत्त्व गमावले आहे.

b) उच्च शिक्षण:

जरी भारतीय उद्योगाला सुरुवातीच्या काळात शेतकी हात मिळाले तरी तीला आता नोकरीच्या किमान पात्रतेच्या तुलनेत उच्च शैक्षणिक पात्रता असलेले कामगार मिळत आहेत.

c) शेतकी कार्य अनुभव नसणे :

संशोधन अभ्यासांनी निष्कर्ष काढला आहे की बहुतांश कामगारांची पार्श्वभूमी ग्रामीण असली तरी त्यांना शेतकी कार्य अनुभव नाही आहे.

d) चांगल्या उपस्थितीची ख्याती :

संशोधन अभ्यास दर्शवितात की आज आधुनिक कामगारांमधील गैरहजेरी खूपच कमी आहे. ग्रामीण पार्श्वभूमी असलेले बहुतांश कामगारांची चांगल्या उपस्थितीची नोंद आहे. स्थानिक कर्मचाऱ्यांपेक्षा स्थलांतरीतांनी उत्कृष्ट प्रकारची कार्य जुळवणी दर्शविली.

e) चांगल्या कार्य परिस्थिती:

जे कामगार चांगल्या परिस्थितीत कार्य करतात व ज्यांना कमी ताण असतो ते कामापासून गैरहजर राहत नाही.

f) कमी गतीक्षमता:

भारतीय कामगार कमी गतीक्षम (नोकरी बदलण्यास) आहेत. ते नोकरी सोडून दुसऱ्या नोकरीकडे जात नाहीत. याची मुख्य कारणे म्हणजे अती आज्ञाधारकता, स्पर्धात्मक वृत्तीचा अभाव, मुळ स्थानी किंवा त्याच्या जवळ राहण्याची इच्छा, बदलाला विरोध, नवीन वातावरणाशी अनुकूलतेची समस्या आणि संघटनात्मक वातावरण इ. हे दर्शविते की भारतीय कामगाराला विशिष्ट वय किंवा काही ध्येय गाठल्यानंतर सतत शिकायची इच्छा नाही. आव्हानात्मक कार्य स्विकारण्याऐवजी नित्याचे काम करणे त्याच्या अंगवळणी पडले आहे.

g) नोकरी सुरक्षिततेची इच्छा :

भारतीय कामगार सुरक्षितता प्रदान करणाऱ्या नोकरी मिळविण्यात अधिक उत्सुक असतात. सुरुवातीला पगार जरी जास्त नसला तरी त्यांना कायमस्वरूपी नोकरी हवी असते.

h) कमी कामगार संघटनीकरण:

भारतीय कामगार जरी त्याच्या नावाची एखाद-दुसऱ्या कामगार संघात नोंदणी करत असला तरी तो संघाच्या कोणत्याही कृतीत सहभागी होत नाही. बहुतांश कामगार हे अतिशय स्वयंकेंद्रीत आहेत.

i) पगार (अती महत्त्वाचा):

भारतीय कामगाराची संघटनेप्रती वृत्ती ही तो जे कार्य करतो त्या कार्यामुळे एवढी प्रभावित नाही जेवढी ती तो कमावत असलेल्या पगार आणि संघटनेतील त्याची वरिष्ठता यांनी प्रभावित आहे. जास्त पगार अधिक गोडी निर्माण करतात तसेच अधिक अधिकारसुद्धा बहाल करतात. तसेच तो जबाबदारीची अधिक जाणीव प्रदान करतो.

j) अधिक शिस्तप्रिय:

आज कामगार शिस्त पाळण्यास व नियंत्रणास तयार आहेत ते बहुतांश नियम पाळतात.

k) भारतीय कामगारांमधील महत्त्वाकांक्षेची कमी पातळी:

औद्योगिक संघटनांमधील मर्यादित संर्धीच्या उपलब्धतेच्या दृष्टीने कामगारांजवळ महत्त्वाकांक्षेचा उच्च स्तर नाही.

l) तंत्रज्ञान व कामगार

जर तंत्रज्ञान उत्कृष्ट प्रकारचे असेल तर कामगार आव्हान स्विकारतो आणि कार्य परिस्थितीशी योग्य प्रकारे जुळवून घेऊ शकतो.

m) कौशल्य आणि कामगार:

कुशल कामगार अकुशल कामगारांपेक्षा अधिक समाधानी असतात.

n) कामगार आणि महत्त्वाकांक्षा :

उच्च स्थानी असलेल्या कामगारांची महत्त्वाकांक्षा उच्च असते.

तुमची प्रगती तपासा.

१) गतीक्षमता आणि व्यावसायिक महत्त्वाकांक्षा स्पष्ट करा.

८.४ संघटना (Organisation)

संघटना ही अधिकाराखाली एकत्रित कार्य करण्याचा लोकांचा समूह असतो. जो ध्येय व उद्दीष्टे, जे संघटनेतील सहभागीधारकांना परस्पर फायदे करतात, संपादन करतात, हे स्पष्ट आहे की जे लोक एकत्रित कार्य करतात त्यांना एका निश्चित पद्धतीची किंवा संरचनेची गरज असते. ज्याद्वारे ते एकमेकांशी संबंधित होतील आणि ज्याद्वारे त्यांचे प्रयत्न समन्वयित केले जाऊ शकतील.

संघटनेची कार्ये:

जेव्हा एखादी संघटना अस्तित्वात येते तेव्हा तीन प्रकारची कार्ये पार पडायलाच हवीत.

१) कामगारांची विभागणी:

संघटना ही मानवी संगतीची संरचना असल्याने त्यात व्यक्ती व व्यक्तीसमूह विशिष्ट कार्य करण्यासाठी एकत्रित येऊन मिळणे सामावते आणि म्हणून कार्याची विभागणी केली जाते. हे जबाबदारीचे, अधिकार व विशेषीकरणाचे प्रतिनिधी यांचे निश्चितीकरण करण्याकडे घेऊन जाते. जी संघटनेची तत्त्वे आहे.

२) मजुरांचे संयोगीकरण:

संरचनेच्या दृष्टीकोनातून मजुरांची विभागणी असल्यान त्याचा परिणाम विविध गट, विभाग आणि संघटनेच्या विभाजनात होतो. ही विभागणी कामगारांचे कौशल्य, हत्यारे आणि वापरलेली यंत्रे यांच्या आधारावर केली जाते.

३) समन्वय:

रचनेच्या अर्थाने हे नेतृत्वाद्वारे प्राप्त केले जाते. यात जबाबदारी व अधिकाराचे प्रतिनिधी मंडळ निश्चितीकरण सामावते. हे अधिकाराचे नियंत्रण स्थापित करतात. हे नियंत्रण स्थापित करते जे कृतीचे कार्यक्षम सादरीकरण पुरविले.

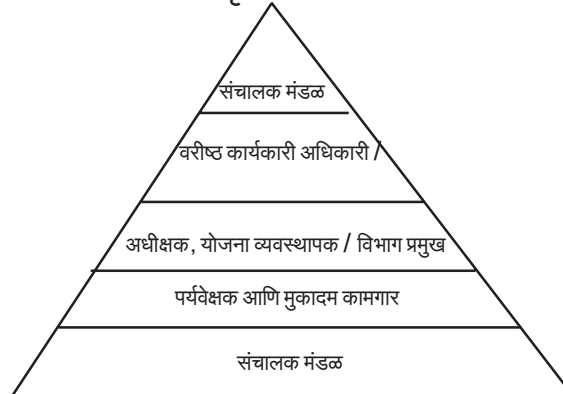
तुमची प्रगती तपासा.

१) संघटना व तिची कार्ये यांची चर्चा करा.

८.५ औपचारीक विभाग (Formal Sector)

यालाच संघटीत विभाग असेही म्हणतात. याची व्याख्या अशी केली जाऊ शकते की “सार्वजनिक तसेच खाजगी विभागातील सर्व धंदे ज्यात दहा पेक्षा अधिक कामगार आहेत असा धंद्यातील मजूर बळ सामावणारा विभाग.” हे संघटीत गट सरकारकडून मोठ्या प्रमाणावर पाठबळ संरक्षण मिळालेले असतात. ते अधिक चांगला पगार, चांगल्या कार्यपरिस्थिती आणि काही वेळेस कामगारांना निवृत्ती वेतनसुद्धा पुरवातात. यात उत्पादक व सेवा संघटना जसे व्यापारी बँका, विमा कंपनी, उत्पादक कंपनी, पर्यटन, दळणवळण कंपनी इ. सामावतात.

औपचारीक संघटनेची रचना आकृती स्वरूपात खालीलप्रमाणे रेखाटली जाऊ शकते.



कुठल्याही संघटनेत पदानुक्रम असतो. पदानुक्रम म्हणजे संघटनेतील अधिकारांच्या विविध पातळ्या औपचारीक संघटनात्मक रचना ही पिरॅमिडच्या स्वरूपात वरीलप्रमाणे सादर केली जाते. पिरॅमिडच्या तळाशी कामगार असतात, त्यांच्यावर पहिल्या रेषेवरील पर्यवेक्षक असतात. ज्यांना सामान्यतः पर्यवेक्षक किंवा मुकादम (कामगार नायक) संबोधले जाते. असे लोक त्यांच्या कामाचे तांत्रिक ज्ञान तसेच मानवी संबंधातील कौशल्य असा दोघांचा वापर करतात. त्यांना कामगारांवर प्रत्यक्ष अधिकार असतात. यावर मध्यम व्यवस्थापनातील लोक असतात. ज्यात अधीक्षक, योजना व्यवस्थापक आणि विभाग प्रमुख सामावतात. या स्तरावरील लोकांना काहीवेळेस वाटते की ते मध्यात पकडले गेले आहेत. कारण ते अशा व्यवस्थापकांकडून त्यांच्या प्रत्येक बाजूला ढकलले व ओढले जातात. ते वरीष्ठ व्यवस्थापन, ज्यात वरीष्ठ कार्यकारी अधिकारी / अध्यक्ष आणि उप अध्यक्ष जे संघटनेचे प्रशासन बनवितात, त्यांच्या द्वारे रचित धोरणांच्या अंमलबजावणीसाठी जबाबदार असतात. त्यांच्यावर संचालक मंडळ असते जे संयुक्त संस्थेच्या भागधारकांकडून निवडलेले गेलेले असतात. ते एकूणच सर्व धोरणे प्रभावित करतात.

तुमची प्रगती तपासा.

१) औपचारीक विभाग म्हणजे काय ?

औपचारीक विभागाची अधिकारी रचना :

हे खालीलपैकी असू शकते.

- १) उभी संरचना
- २) आडवी संरचना

१) उभी संरचना:

ही स्पष्ट सांगते की अधिकाराची रेषा ही माथ्यापासून पायापर्यंत जाते. सर्वात वर एकूणच सत्ता ही उच्च व्यवस्थापनाच्या हातात, जे पदानुक्रमात सर्वोच्च स्थानी असतात, सामावलेली असते. त्यांचे कनिष्ठ असतात जे त्यांना प्रत्यक्ष जबाबदार असतात. त्यांच्या कनिष्ठांचे त्यांचे कनिष्ठ असतात आणि अशा रीतीने पदानुक्रम सर्वात खालच्या स्तरापर्यंत जातो. ही संरचना दोन पारंपारीक तत्वांवर आधारीत आहे.

अ) उतरण तत्त्व जे अधिकाराच्या साखळीशी संबंधित आहे म्हणजेच संघटनेतील अधिकार व जबाबदारी ही स्पष्ट अखंडित रेषेत वहायला हवी म्हणजेच उच्चतम अधिकाऱ्याकडून ते कामगारापर्यंत जे पदानुक्रमांच्या तळाशी आहेत.

ब) अधिकाराची एककता म्हणजेच कुठलाही कनिष्ठ हा एकापेक्षा अधिक वरिष्ठांला जबाबदार असणार नाही कारण एका वरिष्ठाचे हुकुम हे दुसऱ्या वरिष्ठांच्या हुकुमाशी विरोधी

असू शकतात आणि म्हणून कनिष्ठ हे अवघड परिस्थितीत सापडू शकतात.

२)आडवी अधिकार संरचना :

ही संघटनातील सहकारी (बरोबरीचे) व सह कामगारांमधील संबंध दर्शविते. सामान्यतः एकाच स्तरावरील व्यक्तींना एकमेकांवर काहीही अधिकार नसतो. ते अधिकार आणि औपचारीक प्रभावाच्या भाषेत समान असतात आणि सामाजिक दर्जात सुद्धा कमी अधिक प्रमाणात समान असतात.

औपचारीक विभागाचे प्रकार

ते खालील प्रकारे आहेत

a) रेषीय संघटन

b) नोकरमंडळी संघटन

c) कार्यात्मक संघटन

तुमची प्रगती तपासा.

१) औपचारीक विभागाचे प्रकार कोणते ते सांगा.

a) रेषीय संघटन :

रेषीय संघटनात अधिकार व सत्ता पदानुक्रमातील माथ्यापासून पायाच्या स्तरापर्यंत पायरी पायरीने अधिकार व जबाबदारी खालील दिशेने संपूर्ण करण्याद्वारे पाठविली जाते. सर्व प्रमुख निर्णय व हुकुम हे पक्त वरीष्ठाकडून नजीकच्या कनिष्ठाला दिले जातात. जेव्हा अधिकार हे उच्च स्थानापासून कनिष्ठ स्थानाकडे कमी अधिक प्रमाणात एक सरळ रेषेतच प्रवाहित होतात तेव्हा त्याला रेषीय संघटन म्हणतात.

रेषीय संघटनाची वैशिष्ट्ये:

१. प्रत्येक व्यवस्थापकाला त्याच्या कनिष्ठावर प्रत्यक्ष अधिकार असतात.
२. प्रत्येक जण त्यांच्या नजीकच्या वरीष्ठालाच फक्त अहवाल देतो.
३. व्यवस्थापकाला त्यांच्या स्वतःच्या कामकाजात पूर्ण अधिकार असतात.
४. अधिकार हे खालच्या दिशेने तर जबाबदारी वरच्या दिशेने वाहते

रेषीय संघटनांचे फायदे:

- १) हे सर्वात साध्या स्वरूपाचे संघटन आहे जे सहजासहजी व्याख्येत मांडले जाऊ शकते व स्पष्ट केले जाऊ शकते.
- २) हे आर्थिकदृष्ट्या परिणामकारक आहे आणि चटकन निर्णय घेतले जाऊ शकतात.

- ३) जबाबदारी ही निश्चित आहे व प्रत्येक स्तरावर एकीकृत आहे.
- ४) ही संघटनेत अधिक चांगले नियंत्रण व शिस्त प्रदान करते.
- ५) ही अधिकाऱ्यांना विभागातील रेषीय अधिकारावरील उच्च पद घेण्यास अष्टपैलू क्षमतेस विकसित करते.

तोटे:

- अ) ही अंमलबजावणी अधिकाऱ्याला कृतींनी वाजवीपेक्षा जास्त व्यस्त ठेवते. म्हणून दीर्घ पल्ल्याची योजना आणि गट निर्मिती दुर्लक्षिल्या जातात.
- ब) यात विशेषीकरणाला स्थान नाही कारण एक कार्यकारी अधिकारी सर्व कार्ये करण्यास गरजेचा आहे.
- क) ही एक व्यक्ती व्यवस्थापनावर आधारीत आहे. म्हणून घेतलेले निर्णय लहरी असतात.
- ड) कामाचे वाटप हे वैज्ञानिक योजनेनुसार नसून कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या लहर व कल्पनेनुसार असते.
- ई) ही नातलगांना नोकऱ्या लावून देण्याच्या वशिलेबाजीला उत्तेजन देऊ शकले आणि बढती ही खुशामतीची बाब बनते.

तुमची प्रगती तपासा.

- १) रेषीय संघटनांची वैशिष्ट्ये सांगून फायदे व तोटे स्पष्ट करा.
-
-
-
-

ii) नोकरमंडळी संघटन :

सर्वसाधारणपणे नोकर मंडळी व्यवस्थापकांना रेषीय सदस्यांवर प्रत्यक्ष अधिकार नाहीत नोकरमंडळी सदस्यांना तांत्रिक आणि व्यावसायिक ज्ञान असते आणि म्हणून ते रेषीय सदस्यांना मदत किंवा सल्ला पुरवितात नोकरमंडळी सदस्य योजना, संशोधन किंवा कार्यकारी मनुष्यबळ गरजा ठरवणे अशा कृतींवर सेवा तसेच सल्ला पुरवितात तेथे दोन प्रकारची नोकरमंडळी आहेत.

अ) सामान्य नोकरमंडळी

ब) विशिष्ट नोकरमंडळी

अ) सामान्य नोकरमंडळी :

सामान्य नोकरमंडळींना सामान्य पार्श्वभूमी असते जी कार्यकारी अधिकाऱ्यांच्या पार्श्वभूमीशी साधारणतः सारखी असते आणि जी वरच्या व्यवस्थापनाला एखाद दुसऱ्या क्षमतेत मदत पुरविते ते तज्ञ नसतात आणि म्हणून त्यांना प्रत्यक्ष अधिकार किंवा जबाबदारी नसते. त्यांना विशेष मदतनीस किंवा साहाय्यक व्यवस्थापक असेही म्हटले जाऊ शकते.

ब) विशिष्ट नोकरमंडळी:

यांना काही कार्यकारी क्षेत्रात विशिष्ट पार्श्वभूमी असते. ते संघटनेला तज्ञ सल्ला आणि सेवा पुरवितात जसे संशोधन आणि विकास खरेदी, सांख्यिकी पृथक्करण आधुनिक औद्योगिक जगात बहुतांश सर्व व्यवसाय संघटनांजवळ रेषीय आणि नोकरमंडळी संघटन आहे.

तुमची प्रगती तपासा.

१) नोकरमंडळी संघटन म्हणजे काय ?

iii) कार्यात्मक संघटन (रचना):

कार्यात्मक आराखड्याला संघटनेसाठी **u** असेही म्हणतात (**u =unity** एकता) काही महत्त्वाची कार्ये म्हणजे उत्पादन, खरेदी विक्री शास्त्र, अर्थसाहाय्य, कायदेविषयक संशोधन, विकास, **HR** आणि इतर कार्यांचे प्रकार व संख्या संघटनेच्या प्रकारावर अवलंबून आहे. उदा. एकसेवा संघटनेची वेगवेगळी कार्ये असतील. कार्यात्मक रचना संघटनेला त्यांच्या मुख्य कार्यात्मक क्षेत्रानुसार वेगवेगळ्या विभागात विभाजित करते.

कार्यात्मक रचनेचे फायदे:

- १) ही उत्पादनाची कार्यक्षमता तसेच गुणवत्ता वाढविते कारण प्रत्येक कार्यात्मक क्षेत्रात तज्ज्ञांचा सहभाग असतो.
- २) कार्यात्मक रचना विभागातील अधिक चांगले दळणवळण व समन्वयांला मदत करते.

तोटे:

- १) ही सर्वसाधारण व्यवस्थापन कौशल्यापेक्षा संकुचित विशेषतेला अधिक वाव देते आणि म्हणून कार्यात्मक व्यवस्थापक पद अंमलबजावणी करतो.
- २) कार्यात्मक गट हे त्यांच्या स्वतःच्या क्षेत्राशी संबंधित असू शकतात आणि म्हणून एकूण संघटनात्मक गरजांसाठी कमी प्रतिसादात्मक आहे.
- ३) समन्वय संपादन करण्यास अधिक कठीण आहे आणि म्हणून ते गंभीरपणे प्रतिसादाला उशीर करू शकते व संपूर्ण संघटनेवर परिणाम करू शकते.

१९९१ पर्यंतची औद्योगिक वृद्धी ही मुख्यत्वेकरून समाजाच्या समाजसत्तावादाकडे झुकलेल्या नमुन्यावर आधारीत होती. भारतीय अर्थ पद्धती ही मिश्रित अर्थ नमुन्यावर आधारीत होती. म्हणून सार्वजनिक क्षेत्राने प्रभावी भूमिका बजावली. सरकार उद्योगांना नियमांच्या उल्लंघनासाठी शिक्षा करत असे. सरकारने उत्पादनाच्या नवीन गटांना पाठिंबा व उत्तेजनसुद्धा दिले आणि उत्पादनाच्या वैविध्यालासुद्धा परवानगी दिली, तसेच सरकारने उत्पादनाच्या नियमनासाठी तंत्रज्ञानविषयक धोरण व औद्योगिक धोरणे जारी केली. तसेच सरकारला या

उद्योगांद्वारा अधिक रोजगार निर्माण करावयाचा होता. अशा प्रकारे रोजगार निर्मिती हा प्रमुख उद्देश होता.

सार्वजनिक तसेच खाजगी विभागातील सर्व धंदे ज्यात दहा पेक्षा अधिक कामगार आहेत अशा धंद्यातील मजूर बळ सामावणारा विभाग अशी संघटीत विभागाची व्याख्या केली जाते. हे संघटीत गट सरकारकडून मोठ्या प्रमाणावर पाठबळ व संरक्षण मिळालेले असतात. ते अधिक चांगला पगार, चांगल्या कार्य परिस्थिती आणि इतर फायदे, कामगारांना निवृत्ती वेतनसुद्धा पुरवितात. बऱ्याच लोकांनी संघटीत गटांसह त्यांची कारकीर्द घडविली व विकसित केली. तेथे उत्पादक संघटना आहेत, सार्वजनिक विभाग सेवा संघटना जसे व्यापारी बँका व विमा, खाजगी विभाग सेवा संघटना असे बँका, वाहतूक, पर्यटन संघटना, अर्थ कंपनी किंवा दळणवळण जसे मोबाईल फोन सेवा, दुरदर्शन इ. आहेत.

संघटीत विभाग हा प्रमाणबद्ध विभाग आहे. ते मुख्यत्वे पद्धतशीर रेषेवर कार्य करतात. या विभागातील मजुरांची मागणी ही रोजगार बदली, सल्लागार, जाहिराती, कामगार संघ इ. च्या प्रयत्नांद्वारे त्यांच्याच पुरवठ्याशी समतोल साधते. नेमणूकीसाठी औपचारिक निवड प्रक्रिया वापरली जाते. कामगार किंवा कर्मचारी यांना औपचारिक कायद्याद्वारे शिस्त लावली जाते. संघटनासुद्धा औपचारिकदृष्ट्या नियंत्रित केल्या जातात. त्यांच्या अधिकारांचा पदानुक्रम असतो. सुनियोजित पद्धतीने कार्य करतात. ज्ञानाचे विशेषीकरण, दळणवळणाची कार्यक्षम रेषा, क्षमता व अनुभवानुसार उच्च पगार म्हणून स्विकारलेला पाया असतो. अशा संघटनांमध्ये औपचारिक अप्रत्यक्ष, कंत्राटी, व्यक्ती भावरहीत आणि तात्पुरते संबंध वरचढ असतात.

या विभागातील संघटना कर्मचार्यांना त्यांच्या प्रयत्नांद्वारे प्रशिक्षित व विकसित करतात. ते कर्मचार्यांना नोकरी मूल्यमापन व त्यांच्या देण्याच्या क्षमतेवर आधारित रोजगार / पगार देतात. या संघटनांमधील कामगार संघ मजबूत असतात. ते या संघटनांमधील HRM कृतींना शिस्त लावतात.

तुमची प्रगती तपासा.

१) कार्यात्मक संघटन म्हणजे काय ? तिचे फायदे व तोटे स्पष्ट करा.

औपचारिक विभागातील कार्याचे स्वरूप किंवा संबंधाचा आकृतीबंध:

ब्रेव्हरमन व इतरांनी राबविलेल्या अभ्यासानुसार, यांत्रिक व स्वायत्त उत्पादनाच्या विकासाने कार्यातील कौशल्य पुढाकार व नियंत्रण स्थिरपणे दूर सारले जाते. या व्यतिरिक्त भांडवलशाही समाजात मजूर प्रक्रिया ही अधिकाधिक तर्क संगत बनत चालली आहे. कामे ही साध्या कृतीत सूक्ष्मपणे विभागली आहेत आणि व्यवस्थापनाकडून निर्देशित व संघटीत असतात. हा विकास फक्त उत्पादक उद्योगांनाच नाही तर सामान्यपणे कार्यालासुद्धा लागू होतो. या

बदलांचे एकूण परिणाम पुढीलप्रमाणे १) मजूर बळाची कुशलता कमी होणे. २) कार्य प्रक्रियेवरील याच्या नियंत्रणातील घट आणि खास करून मजुर शक्तीचे स्वस्त होणे. कामगारांना निर्वाह टिकविण्यासाठी त्यांची मजूरी शक्ती विकणे भाग पडते. त्यांचे कार्य प्रतवारी कमी होण्याच्या प्रक्रियेतून गेलेले आहेत. ज्यात कौशल्य, जबाबदारी आणि नियंत्रण दूर सारणे सामावते आणि कार्य प्रक्रियेवर मालक आणि व्यवस्थापनाचे वर्चस्व राखले जाते.

संघटीत विभाग हा उत्पादन, विद्युत, वाहतूक आणि अर्थ सेवांपुरता मर्यादित आहे. १९९९-२००० मध्ये याचा हिस्सा एकूण रोजगाराच्या ७ टक्के म्हणजे ३९७ mn एकूण रोजगाराच्या २८mn आहे.

संघटीत विभाग हा सार्वजनिक व खाजगी विभागाला सामावतो. १९८३-९४ दरम्यान संघटीत विभागातील रोजगारातील सार्वजनिक विभागाचा वाटा ७१ टक्के होता. परंतु आता सार्वजनिक विभागातील रोजगार कमी करण्याच्या सरकारी धोरणामुळे तो कमी झाला आहे.

संघटीत विभागातील खाजगी क्षेत्राचा हिस्सा हा त्या विभागातील रोजगाराच्या १/३ पेक्षा कमी आहे. खाजगी विभाग हा नफाप्रेरीत आहे आणि सार्वजनिक क्षेत्राप्रमाणे रोजगार निर्माण करित नाही.

औपचारीक विभागीची वैशिष्ट्ये:

- १) हा व्यक्तीभावरहित व अमूर्त (कल्पित) स्वरूपाचा आहे. म्हणजेच काम किंवा पद हे सर्वप्रथम महत्त्वाचे आहे तर ती माणसे जी ती भूमिका बजावतात ती दुय्यम स्वरूपाची आहेत.
- २) सदस्यांमधील संबंध हे असे रचलेले असतात की औपचारीक संबंध हे संघटनेची उद्दीष्ट्ये गाठण्याकरिता मांडलेल्या योजनेशी समन्वय साधून असतात.
- ३) हा विस्तृत पद्धतीचा भाग आहे आणि यात मूर्त व अमूर्त घटक तसेच आर्थिक राजकीय आणि प्रशासकीय पद्धती ज्या मानवी पर्यावरणात प्रतीत होतात, सामावतात.
- ४) संघटनेतील सर्व व्यक्तींना विशिष्ट कर्तव्ये व जबाबदाऱ्या नेमून दिलेल्या असतात.
- ५) सर्व कृती या ध्येय गाठण्याकडे वळलेल्या असतात.
- ६) वरिष्ठ व कनिष्ठांमध्ये स्पष्ट तफावत असते.
- ७) विभागातील व्यक्तीच्या कृतीतील समन्वयाची एक पद्धती असते.
- ८) सर्व औपचारीक संघटनांचे स्वतःचे नियम व कायदे असतात.

तुमची प्रगती तपासा.

- १) औपचारीक विभागाची वैशिष्ट्ये सांगा.

औपचारीक विभागाच्या समस्या:

औपचारीक विभागातील कामगारांना तोंड द्याव्या लागणाऱ्या काही समस्या या स्वायत्तता, खाजगीकरण आणि उदारीकरणाशी संबंधित आहेत. भारतीय उद्योगांचे बहुराष्ट्रीय कंपन्यांशी विलिनीकरणाने कामगार तात्पुरती रजा, ऐच्छिक किंवा सक्तीची सेवानिवृत्ती अशा समस्यांना तोंड देत आहे. अकुशल व अर्धकुशल कामगार खूप मोठ्या संख्येने आहेत आणि म्हणून त्यांच्या रोजगारासाठी खूपच कमी वाव आहे. कुशल कामगारांनासुद्धा त्यांचे ज्ञान सुधारावे लागत आहे. 'नोकरीवर ठेवणे व काढून टाकणाऱ्यांची' पद्धत अनुसरल्याने नोकरीची सुरक्षितता नाही, माहिती क्रान्तीने संपूर्ण मागणी व पुरवठा नमुना बदलून टाकला आहे. कामगार संघ त्यांच्या सदस्यांचे संरक्षण करू शकत नाहीत. कारण डाऊनसायझिंग व आऊटसोर्सिंग च्या समस्या या सर्व घटकांमुळे कामगारांची संख्या कमी झाली आहे आणि त्यांनी त्यांच्या मालकांशी सौदेबाजी करण्याची ताकद गमावली आहे.

संघटीत क्षेत्रातसुद्धा समस्या आहेत. स्वायत्तता खाजगीकरण व उदारीकरणामुळे औद्योगिक दृश्य हे बहुतकरून बदलले आहे. बरेच उद्योग बऱ्याच आंतरराष्ट्रीय व बहुराष्ट्रीय कंपन्यात विलिन होत आहेत म्हणून त्यांचे भारतीय गट बंद झाले आहेत. कामगार तात्पुरती रजा, ऐच्छिक किंवा सक्तीची निवृत्ती अशा समस्यांना तोंड देत आहेत. बरेच अकुशल किंवा अर्धकुशल कामगार त्यांच्या नोकऱ्या गमावत आहेत कारण मानवी श्रमाच्या नोकरीला वाव नाही.

कुशल कामगारांनासुद्धा त्यांची मागणी टिकविण्यासाठी त्यांच्या ज्ञानात सुधारणा व ज्ञानाचे नूतनीकरण करावे लागत आहे. आता कामगारांना अधिक चांगला पगार दिला जातो यात शंकाच नाही. परंतु नोकरीची शाश्वती नाही. कामगार एका संघटनेकडून दुसऱ्या संघटनेकडे जातात. नवीन पिढीच्या कामगारांना स्वतः योग्य नोकरी शोधण्यासाठी कठोर मेहनत करावी लागते. उद्योग आणि खास करून मोठे कारखाने बंद होत आहेत आणि त्यांच्या जागी व्यवसाय प्रक्रिया उद्योग उभे राहत आहेत. त्यांचे काम म्हणजे सामग्री गोळा करणे. त्यावर प्रक्रिया करणे व त्यांच्या गिन्हाईकांना पुरविणे ते प्रशासकीय कार्ये हाताळतात. माहिती क्रान्तीने संपूर्ण मागणी व पुरवठा नमुना बदलविलेला आहे.

जरी मोठ्या उद्योगातील कामगार हे कामगार संघात असतात तरी संघ त्यांच्या नोकरीचे संरक्षण करण्यात अयशस्वी ठरतात. उद्योगांच्या डाऊनसायझिंग व आऊटसोर्सिंग मुळे (अवमूल्यन व बाहेरून आयात करणे) ते त्यांच्या अटी व शर्ती हुकुमाने सांगूसुद्धा शकत नाहीत. जरी कामगारसंघ अजूनसुद्धा झगडत असले तरी पूर्वीचा दर्जा प्राप्त करणे आता शक्य नाही. कामगारांची संख्या कमी झाली आहे म्हणून त्यांनी ताकद गमावली आहे.

मळ्यातील (चहाचे वगैरे) वा खाणीतील कामगार :

जरी हा संघटीत औपचारीक विभाग असला तरी कार्य परिस्थिती अतिशय वाईट आहेत. कामगारांना पुरेश्या खेळत्या हवेशिवाय अत्यंत निकृष्ट प्रतीच्या आरोग्यविषयक परिस्थितीखाली कार्य करावे लागते. पिण्याच्या पाण्याचा पुरवठा नसतो. रोज / पगार खूप

कमी असतो. बहुतेककरून स्त्रिया व लहान मुले कार्य करतात ज्यांना काहीही सुविधा दिल्या जात नाहीत. अभ्रक उद्योगात असे लक्षात आले आहे की जी लहान मुले त्यांच्या आई सोबत येतात त्यांना आईच्या मांडीवरच राहवे लागते. ते अभ्रकाचे बारीक कण श्वासाद्वारे आत येतात व त्यांच्या चेहरा चकाकत्या अभ्रकाने माखला जातो. मळ्यातील कामगारांना चांगल्या आरोग्य विषयक सुविधा दिल्या जात नाहीत, चांगली आरमादायक घरे दिली जात नाहीत किंवा काम करत असतांना उन किंवा पावसापासून काहीही संरक्षणसुद्धा नसते. त्यांना साधे पावसाळी बूट सुद्धा दिले जात नाहीत. कार्यकरण्याच्या तासासंबंधी असे लक्षात आले आहे की मळ्यातील कामगार दिवसाला १०-१२ तास काम करतात. वास्तविक कारखाना कायदा १९४८ नुसार त्यांनी दिवसाला ८ तासापेक्षा जास्त वेळ काम करावयास नको.

तुमची प्रगती तपासा.

१) औपचारीक विभागाच्या समस्या कोणत्या ते सांगा.

८.६ प्रश्न (Questions)

१. औपचारीक विभागाची वैशिष्ट्ये व कार्ये स्पष्ट करा.
२. औपचारीक विभागातील वेगवेगळ्या प्रकारच्या संघटनांचे विश्लेषण.

८.७ संदर्भ ग्रंथ (References)

१. अँथोनी गिंडन्स सोशियलॉजी सिमन ग्रिस्फट् पॉलिटी.
२. सेंटर इ.व्ही. इंडस्ट्रीयल सोशियलॉजी टाटा मॅग्नो हिल, १९८३.
३. आय. एल. ओ. १९९४, द अर्बन इनफॉर्मल सेक्टर इन अशिया पॉलिसीज स्ट्रटेजिस.



अनौपचारीक विभागातील कामगार (Worker's In Formal and Informal Sector)

विषयानुक्रमणिका (Content)

- १.१ उद्देश (Objectives)
- १.२ अनौपचारीक विभाग (Informal sector)
- १.३ कामगारांचे प्रकार (Types of worker's)
- १.४ अनौपचारीक विभागातील कामगारांची सामाजिक सुरक्षितता (Social security of workers in informal)
- १.५ औपचारीक व अनौपचारीक संघटनातील फरक (Difference between formal and informal organisation)
- १.६ सारांश (Summary)
- १.७ प्रश्न (Questions)
- १.८ संदर्भ ग्रंथ (References)

१.१ उद्देश (Objectives)

अनौपचारीक विभाग, कामगारांच्या समस्या आणि त्यांची आव्हाने याविषयी जाण निर्माण करणे.

१.२ अनौपचारीक विभाग (Informal sector)

केंद्रीय सांख्यिकी संघटनेनुसार दिल्या गेलेल्या व्याख्येनुसार अनौपचारीक विभागातील असंघटीतात ते सर्व एकत्रित धंदे व घरगुती उद्योग समाविष्ट आहेत जे कुठल्याही कायद्यान्वये नियंत्रित नाहीत आणि जे वार्षिक जमाखर्च किंवा ताळमेळ पत्रक ठेवत नाहीत.

विख्यात अर्थतज्ञ बॅनर्जी यांच्यानुसार - “असंघटीत विभाग हा तो विभाग आहे जो स्थानिक बाजार आणि असे उपभोक्ता जे समाजाच्या खालील भागातून झाले आहेत त्यांची गरजपूर्ती करतो.”

निर्मला बॅनर्जीनुसार - “असंघटीत विभाग हा अनिर्बंधरीत्या तयार झालेल्या गटांचा बनलेला आहे. ज्यात स्वयंरोजगारावरील व्यक्ती मोल-मजुरी करून पोट भरणारे, कौटुंबिक सदस्य आणि घरगुती कामगार सामावतात. म्हणून याला अनौपचारीक विभाग म्हणतात.”

याची व्याख्या असीही केली जाऊ शकते की माणसांच्या गटांची उत्स्फूर्त किंवा मुद्दामहून स्थापना ज्यातील संरचनेची स्पष्ट व्याख्या केलेली नसते किंवा जी शास्त्रशुद्धरीतीने वैशिष्ट्यपूर्ण नसते.

असंघटीत विभागातील घटक संघटना लघुउद्योग, अती लहान औद्योगिक गट, कुटीरोद्योग, दुकाने आणि मोठी दुकाने, हॉटेल्स, खानावळी, चल व्यवसाय किंवा व्यापारी गट, टॅक्सी चालक, शेती इ. समाविष्ट करतात.

या बाजारातील मजुरांची मागणी व पुरवठा हा मुख्यत्वेकरून प्रासंगिक मजूर आणि कंत्राटी मजुरांद्वारा समतोलास आणला जातो. ह्या कृती तिसऱ्या जगातील देशात अधिक प्रचलित आहेत. या विभागातील संघटना भरती किंवा निवडीची कुठलीही पद्धतशीर किंवा शास्त्रीय पद्धत अनुसरत नाहीत. उमेदवार बहुधा अनौपचारिकपणे नेमले जातात. ते कमी मजुरी सुद्धा स्विकारतात. काही वेळेस त्यांचे कौशल्य विचारात घेतले जाते.

अनौपचारिक विभागातील संघटन सामान्यतः कामाची आखणी करत नाहीत. मनुष्य बळासाठी योजना करत नाहीत, कर्मचार्यांना प्रशिक्षित किंवा विकसित करण्यासाठी ते कोणतेही उपाय योजत नाहीत. अनौपचारिक संघटनेत औपचारिक पद्धतीने कामगिरी मूल्यमापन कधीही घडून येत नाही. सरकारने जाहीर केल्यानुसार कामगाराना सामान्यतः कमीतकमी मजुरी दिली जाते. काही संघटनांवर किमान मजुरी देणे सुद्धा टाळतात. साधारणपणे या संघटना कर्मचारी कायदे, कल्याणकारी उपाय, सहफायदे इ. पुरवित नाहीत.

बहुतांश संघटनांजवळ कामगार संघ नसते आणि जेव्हा केव्हा तो असतो तेव्हा ते सर्वसाधारण कमकुवत असतो. या विभागात कर्मचारी गाऱ्हाणी, औद्योगिक भांडणे, वाद, इ. क्वचितच आढळतात. कारण कर्मचार्याला मालकाने दिलेली मजुरी स्विकारणे भाग असते. तसेच ते कामाच्या इतर अटी व शर्तीसुद्धा स्विकारतात

अनौपचारिक विभाग मुख्यत्वेकरून अशा लोकांचा बनलेला आहे. जे स्वयंरोजगारीत आहे आणि गरजेच्या सेवा पुरवितात. परंतु ते सर्व अव्यवस्थित रचनेने व अनाधिकृत पद्धतीने उदा. रस्त्यावरील फेरीवाले. हा विभाग मोठ्या प्रमाणावरील कृतींना सामावू शकतो असे किरकोळ व घाऊक व्यापार, दुरुस्ती व निगा, प्रासंगिक मजूर आणि उत्पादन इ. व्याख्येनुसार अनौपचारिक विभागातील गट ते समजले जातात जे १० कामगारांपेक्षा कमी कामगारांना नेमतात, परंतु औपचारिक व अनौपचारिक विभागात फरक करणे कठीण आहे.

अनौपचारिक विभाग ओळखणे आणि त्यांचे वेगळेपण दाखविण्याचे प्रयत्न ILO अभ्यासात केले गेले आहेत. विकसनशील देशातील शहरी अर्थव्यवस्थेच्या द्वैत स्वरूपापासून काय बोध घ्यावा याची सूचना लक्षात घेऊन, संघटनेचे स्वरूप (संघटीत आणि असंघटीत), वापरलेले तंत्रज्ञान (पारंपारीक किंवा आधुनिक), अनुसरलेल्या उत्पादनाचा प्रकार (भांडवलशाही किंवा उपजीवीका), आर्थिक कृतींची राज्यमान्यता आणि उत्पन्नाची राज्य नियंत्रितता आणि मजूर बाजारपेठा या रेषा घेतल्या ज्यांनी औपचारिक व अनौपचारिक विभागांच्या हद्दीची आखणी केली.

अशा प्रकारे उत्पादन, बांधकाम, वाहतूक, व्यापार आणि सेवा अशी क्षेत्रे अनौपचारिक विभाग समजली जाऊ शकतात. परंतु औपचारिक क्षेत्रे ही अनौपचारिक क्षेत्रापासून पुन्हा वेगळी दाखविण्यासाठी ILO गटाकडून काही निकष विकसित करण्यात आलेत ते खालील प्रमाणे आहेत.

१) **क्रियेचा लहान आकार** : उत्पादन किंवा निर्मिती कृती या छोट्या प्रमाणावर राबविल्या जातात.

२) **कौटुंबिक मालकी** : मालक व कर्मचार्यामध्ये अनौपचारिक संबंध असतात. मजुराची कार्यात्मक विभागणी किंवा विशेषीकरण नसते.

३) **रोजगाराचे प्रासंगिक स्वरूप** : नोकऱ्या या खूपच तात्पुरत्या स्वरूपाच्या असतात.

४) **मूळच्या व आधुनिक नसलेल्या (पारंपारीक) तंत्रज्ञानाचा वापर** : पारंपारीक तंत्रज्ञानाचा वापर हा उत्पादन प्रक्रियेतील समाविष्ट पूर्णपणे शारीरिक क्रियांसह श्रम प्रेरीत आहे.

५) **राज्य फायदे मिळण्याचा अभाव** : जसे संघटित भांडवल बाजाराचे फायदे, बँकेची आर्थिक मदत, परकीय तंत्रज्ञान, परकीय देवाणघेवाण सवलत, आयात केलेला कच्चा माल, परकीय स्पर्धापासून संरक्षण आणि इतर सवलती व उत्तेजनांमधील सर्वोत्कृष्ट जे औपचारिक विभागाच्या धंद्यांना त्यांना सरकारकडून मान्यता असल्याकारणाने दिल्या जातात.

६) **स्पर्धात्मक आणि असंरक्षित बाजार** : हे उद्भवण्याची मुख्य कारणे म्हणजे प्रवेशाची सुकरता, निर्मित उत्पन्नाचे स्वरूप व त्याची मागणी आणि बाजार व्यवस्था जी शोषण समर्थित आहे.

७) **असंरक्षित मजुर बाजार** : यामुळे असुरक्षित नोकऱ्या, कमी रोजगार आणि कमी मजुरी या गोष्टी उद्भवतात.

८) **कार्याच्या स्थळांचे विखुरलेले स्वरूप** : रोजगाराची ठिकाणे पसरलेली आहेत. उत्पादनाच्या त्याच रेषेत सुद्धा वेगवेगळ्या ठिकाणी वेगवेगळ्या प्रकारच्या कृती घडत असतात.

९) **मजुरांचे कंत्राटी स्वरूप** : बहुतेकरून कामगार हे कंत्राटी पद्धतीने कामावर ठेवले जातात. म्हणून ते अती तात्पुरते असतात.

१०) **कामगार** : बहुधा अर्थकुशल आणि निरक्षर असतात. कुशल किंवा पात्र कामगार कार्य करीत नाहीत. सर्वसाधारणतः कामगार स्थलांतरीत असतात आणि त्यांच्याजवळ पुरेशी पात्रता नसते.

ILO ने या विभागाला रोजगार निर्माण करणारा विभाग असे मानले कारण हा विभाग त्यांना सामावून घेऊ शकत होता. जे काही असमर्थतेमुळे संघटित औपचारिक आर्थिक पद्धतीत शिरू शकत नव्हते. असे मानण्यात आले की अनौपचारिक विभाग नोकऱ्या पुरवितो आणि वस्तू व सेवांचा पुरवठा करतो ज्यांची कनिष्ठ व मध्यम वर्गीयांना गरज असते.

अनौपचारिक विभाग हा मुख्यत्वेकरून असंघटित, अनौदणीकृत आहे म्हणून असंरक्षितसुद्धा आहे. सामान्यतः स्थलांतरीत या विभागात त्यांचे अस्तित्व टिकविण्याच्या

गरजेमुळे शिरतात. अनौपचारिक विभागाला मोठे स्वयंरोजगारीत विभाग असे सुद्धा संबोधले जाते.

१९९३ SNA नुसार अनौपचारिक विभाग उत्पादनक्षम संस्थात्मक गटांचा संदर्भ दर्शवितो ज्याची वैशिष्ट्ये पुढील प्रमाणे आहेत.

अ) संघटनेचा खालचा स्तर ब) मजूर आणि भांडवलामध्ये फारच थोडी किंवा काहीही विभागणी नाही आणि क) मजूर संबंध हे प्रासंगिक रोजगार आणि किंवा सामाजिक संबंधावर आधारित आहे जे औपचारिक कंत्राटाच्या विरोधी आहे. हे गट घरगुती विभागाशी संबंधित आहे आणि इतर गटांशी जोडले जाऊ शकत नाही. अशा गटात मालक हा उत्पादनक्षम कृतीसाठी घेतलेल्या सर्व वित्तीय व विना वित्तीय बंधनासाठी संपूर्णपणे जबाबदार असतो. सांख्यिकी हेतूसाठी अनौपचारिक विभाग हा उत्पादन गटांचा समूह म्हणून समजला जातो जो घरगुती उद्योग किंवा समकक्षरीत्या घरगुती मालकीचा असंस्थात्मक उद्योग म्हणून घरगुती विभागाचा भाग बनतो.

अनौपचारिक विभागाची वाढ व उदय:

जीवनचरितार्थाला पाठबळ देण्यात आणि विकसनशील देशांच्या उत्पादन व उपभोक्ता कृतीत योगदान देण्यात अनौपचारिक विभागांचे महत्त्व अगदी स्पष्ट आहे. तथापि अनौपचारिक विभागाच्या स्पष्ट व एकसमान व्याख्येच्या संदर्भात देशभरातील सर्वानुमतीच्या अभाव यामुळे योग्य तुलनेसाठी त्याची ओळख व मोजमापात अडथळ आलेला आहे. या शिवाय अनौपचारिकता आणि आर्थिक वाढीतील संबंध हा सरळ नाही आहे आणि तेथे संधी आणि स्पष्ट पुरावा नाही की हा विभाग आर्थिक वाढीला उत्तेजन देतो.

अनौपचारिक विभाग हा मुलतः औपचारिक अर्थ व्यवस्थेच्या अपूर्ण शोषक क्षमतेपासून उदभवलेला अवशिष्ट भाग म्हणून बघितला जातो. साहित्यात असे ठासून सांगण्यात आले आहे की औपचारिक विभागातील उत्पादकता वाढ ही अनौपचारिक विभागातील कामगार आणि धंद्यांना त्यांच्याकडे ओढण्यात एक 'ओढ' घटक म्हणून कार्य करतो. विरोधाभासिक पणे बहुतांश विकसनशील देशांचे अनौपचारिक विभाग काळाच्या ओघात वस्तुतः वाढलेले आहेत. अनौपचारिकता ही व्यवसाय सुरु करण्यासाठी आणि काही बाबतीत अस्पष्ट व अडथळावजा नियम व कायद्यांना रुकार मिळण्यासाठी त्रासदायक नोकरशाही प्रक्रियेने निर्माण केलेल्या उच्च व्यवहार किंमतीचा प्रतिसाद म्हणून असलेले गुणवैशिष्ट्य आहे.

अनौपचारिकतेमधील वाढ ही आर्थिक पुनर्रचना आणि आर्थिक पेचप्रसंगांशी संबंधित आहे. उदा. १९८० व १९९० च्या रचना जुळणी कार्यक्रमांनी (SAP) सार्वजनिक विभागातील खर्चातील कपात आणि संबंधित उदारीकरणाच्या धोरणांमुळे अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत वाढ झाली असे म्हणतात.

अनौपचारिकता व वाढ यामधील संबंध फक्त अनिर्णायकच नव्हे तर तो दोन्ही दिशांना जाऊ शकतो.

१) आर्थिक वाढीचा अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेवर प्रसरणात्मक किंवा आकुंचनात्मक परिणाम असू शकतो.

२) अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेचा आर्थिक वाढीवर सकारात्मक किंवा नकारात्मक प्रभाव असू शकतो.

टिकावू आर्थिक वाढ म्हणजेच गरीबांच्या बाजूची ही अनौपचारिकता कमी करते असे मानले जाते.

अ) वाढ नसलेले

ब) भांडवली तीव्र वाढ (नोकरीविना वाढ) असलेले किंवा

क) उच्च तंत्रज्ञान वाढ (अकुशल उत्पादन नोकऱ्यापेक्षा कुशल सेवा विभागातील नोकऱ्यांच्या मागणीतील वाढ) असलेले विकसनशील देश त्यांच्या अनौपचारिक विभागात विस्तार अनुभवू शकतात.

उदा. भारताच्या बाबतीत, त्याची GDP वाढ ही मजूर तीव्रतेची नसून भांडवल व माहिती तंत्रज्ञान तीव्रतेची आहे व त्यात २००२ पर्यंत उत्पादन विभागात मर्यादित औपचारिक रोजगार निर्मिती झाली. अनौपचारिक अर्थव्यवस्था ही उलट चक्रीय मानली जाते म्हणजेच आर्थिक वाढीच्या काळात संकुचित होणारी आणि घसरणीच्या काळात विस्तार पावणारी. तथापि अनौपचारिक विभागातील कृती आर्थिक वाढीच्या काळात सुद्धा वाढू शकतात हे नुकत्याच झालेल्या अभ्यासावरून सोदाहरण स्पष्ट झाले आहे. जेथे अनौपचारिक धंदे हे औपचारिक व्यवसाय उभारणीच्या नोकरशाही अडथळ्यांना चूकवून मागणीच्या वाढीला चटकन प्रतिसाद देण्यात समर्थ ठरते.

तुमची प्रगती तपासा.

१) अनौपचारिक विभागाची उदय व वाढ स्पष्ट करा.

अनौपचारिक संघटनेची वैशिष्ट्ये:

कुठलीही संघटना किंवा व्यवसाय पूर्णपणे चाकोरीत कार्य करू शकत नाही. वस्तुतः एका विभागातील कामगार हे दुसऱ्या विभागातील कामगारांना ओळखतात आणि ते एकत्रितपणे विविध कृती योजतात ज्या व्यवस्थापनाच्या नियंत्रणाच्या आवाक्याबाहेर असतात. अशा संघटना सदस्यांना हे जाणायला मदत करतात की ते मानव आहेत आणि त्यांना समाजात काही ओळख निर्माण करण्यास मदत करतात.

पीटर ब्लौ आणि एल्टन मेयो या समाजशास्त्रज्ञांनी अनौपचारिक संघटनेचा अभ्यास केला आहे आणि खालील निष्कर्षांप्रत आले आहेत. उदा. मोठ्या औपचारिक संघटनेत एक घनिष्ठ समूह उदय पावतो तो उघड उघड विरुद्ध दिशेने कार्य करतो. परंतु त्याची कार्यक्षमता अधिक चांगली व कंपनीसाठी अधिक फायदेशीर असते. त्याच वेळेस, अभ्यासाने उघड केले की कामगारांना स्वतः अभिव्यक्त करण्याकरीता दिलेल्या स्वातंत्र्यामुळे त्यांनी अधिक

आत्मविश्वास निर्माण केला आहे ते अधिक कार्यक्षमतेने समस्या सुद्धा सोडवू शकले.

एल्टन मेयोने औद्योगिक कामगारांच्या एका गटाचा अभ्यास केला ज्यांनी त्यांचा स्वतःचा एक छोटा गट तयार केलेला होता. ज्याचे नियम व्यवस्थापनाच्या नियमांना अनुसरून होतेच असे नाही. परंतु असे लक्षात आले की ते सदस्य ते नियम पाळत होते कारण त्यांना त्यांचे दृष्टीकोन मुक्तपणे व्यक्त करायचे, त्यांचे अनुभव व समस्या एकमेकांना सांगायचे व एकमेकांना सहकार्य करण्याचे स्वातंत्र्य होते आणि त्याच वेळेस काही विशिष्ट प्रकारचा दर्जा स्थान होते जे औपचारीक संघटनेत अस्तित्वात असत नाही. वस्तुतः औपचारीक संघटनेतील संबंधाच्या आधारावर, समाजशास्त्रज्ञ औपचारीक संघटनेची कार्यात्मकता ठरवू शकतात.

या नोंदीच्या आधारे आपण अनौपचारीक संघटनेची वैशिष्ट्ये संक्षिप्तपणे लक्षात घेऊ शकतो.

१) प्रवेशाची सुलभता :

कोणत्याही प्रकारच्या औपचारीक निवडीची गरज नसल्याने कामगारांना नोकरी सहज मिळू शकते. शहरी विभागात इच्छा असल्यास व्यक्तीला शिरकाव करण्यास जास्त वाव आहे. यामुळे असंघटित विभागात सर्व प्रकारचे कामगार असतात. उदा. कुशल, अर्धकुशल, अकुशल, साक्षर, निरक्षर, तात्पुरते किंवा कायमस्वरूप.

२) मूळ स्रोतावरील भरवसा:

अनौपचारीक उत्पादक गट सहज उपलब्ध आणि अधिक महाग नसलेल्या वस्तू, कच्चा माल वापरतात. यात अशा कामगारांचा रोजगार समाविष्ट आहे जे खूप कुशल किंवा कार्यक्षम नसू शकतात.

३) कौटुंबिक धंदा :

याचा अर्थ असा की सर्व कौटुंबिक सदस्य वस्तुच्या उत्पादनात योगदान देतात. कारण कार्य हे अशा प्रकारचे असते की ते पार पाडण्यासाठी विशिष्ट गुणवत्तेची गरज नसते.

४) क्रियेचे लघुप्रमाण:

उत्पादन हे अतिशय कमी प्रमाणावर असते. त्याचाच परिणाम म्हणून गरज असलेल्या कामगारांची संख्या सुद्धा खूप कमी असते गुंतवलेले भांडवलसुद्धा खूप कमी असते.

५) मजूर भडामार तंत्रज्ञान :

अनौपचारीक विभागात साध्या हत्यारे व यंत्रांवर अदिक जोर असतो किंवा ते हातांनी केले जाते.

६) वस्तुच्या उत्पादन प्रक्रियेचे कौशल्य हे औपचारीकपणे मिळविलेले नसून सरावाने आत्मसात केलेले असते. कामगार हे फक्त निरीक्षणाद्वारेच हळूहळू कलेवरील प्रभुत्व शिकतात.

७) अनौपचारीक विभागाने निर्मित वस्तू त्या असतात ज्या गरीब किंवा मध्यम वर्गीय लोकांना परवडणाऱ्या असल्याने जाहिराती किंवा चळवळी नसतात. परंतु त्या दारोदारी वितरीत केल्या जातात. म्हणून म्हटले जाते की बाजारपेठ ही स्थिर किंवा संरक्षित नाही.

८) अनौपचारीक विभाग कार्यालयीन मान्यताप्राप्त नाही आहे. यामुळे त्यांची सरकारजवळ

नोंदणी नसते. यामुळे ते बऱ्याच कर सवलती गमावतात आणि ते नागा, पाणी किंवा उर्जा सुविधांसाठी अर्ज करू शकत नाहीत.

तुमची प्रगती तपासा.

१) अनौपचारिक संघटनेची वैशिष्ट्ये कोणती आहेत? ते विशद करा.

९.३ कामगारांचे प्रकार (Types of Worker's)

भारतातील कामगार विविध प्रकारचे आहेत. कार्य परिस्थिती, मजुरी दर, विविध कामगारांची जीवन शैली समजण्यासाठी कामगारांचे वेगवेगळ्या वर्गात वर्गीकरण करणे अत्यावश्यक आहे. प्रत्येक वर्ग हा ठळकपणे इतरांपासून भिन्न आहे. असे वर्गीकरण आपल्याला प्रत्येक वर्गातील कामगारांच्या समस्यांची किंमत ठरविण्यास मदत करते. जरी सरकारने वेगवेगळ्या प्रकारचे व्यवसाय, दुकाने जी मजूर ठेवतात, रोजगाराचा पाया, सेवेच्या अटी यावरील सामग्री गोळा करायचा प्रयत्न केला आहे तरीही ते पुरेसे नाही आहे. मजूर विभागाने गोळा केलेली प्रचंड माहिती दर्शविते की मजुरांमध्ये खूपच विविधता आहे आणि खूप मोठ्या संख्येने कामगार हे वेगवेगळ्या नोकऱ्यांमध्ये नोकरीस आहेत. १९७१ मध्ये असे अभ्यासण्यात आले. की ४३.३४ टक्के शेतकरी, २६.३३ टक्के शेतकी मजूर, २९.९ टक्के खाण, दगडी खाण, गुरेढोरे, वनसंवर्धन, मळे इ.त. ३.५२ टक्के घरगुती उद्योगात, ५.९४ टक्के निर्मितीत, १.२३ टक्के बांधकामात, ८.० टक्के वाहतूक, वाणिज्य आणि व्यापारात तर ८.७५ टक्के इतर सेवांमध्ये होते.

मजुरांवरील खानेसुमारीच्या अहवालाचे एक विश्लेषण दर्शविते की मोठ्या प्रमाणावरील कामगार हे प्राथमिक, द्वितीय व तृतीय दर्जाच्या स्वरूपाच्या संघटित व असंघटित अशा दोन्ही विभागात आढळून आले. तसेच ते खाजगी व सार्वजनिक विभागात सुद्धा कार्य करीत आहेत.

स्पष्ट शब्दात मार्च १९७८ च्या अंतापर्यंत सार्वजनिक विभागातील रोजगार १४३.९८ लाख तर खाजगी क्षेत्रातील ७०.३९ लाख होता. तथापि, संघटित विभागातील एकूण रोजगार मार्च १९७१ च्या अंती २०७.४४ लाख पासून मार्च १९७८ अंतापर्यंत २१४.३७ लाख पर्यंत वाढला.

भारतीय कामगारांच्या समस्या समजण्याकरीता आपण कामगारांचे विविध प्रकार, त्यांचे स्थान, रोजगाराचे स्वरूप, कार्य परिस्थिती, त्यांची जबाबदारी, सरकारी उद्योग मालकांची त्यांच्या प्रती कल हे बघायलाच हवे. आपण कामगारांचे वर्गीकरण मुख्यतः दोन गटात करू शकतो. १) कायमस्वरूपी आणि संघटित, २) असंघटित आपण वेगवेगळ्या प्रकारच्या कामगारांच्या जसे कंत्राटी स्त्री व बाल मजूर अभ्यास करावयास हवा.

१) कायम स्वरूपी कामगार :

जेव्हा कामगार संघटित क्षेत्रांत काम करतात, त्यांचा नोकरी कार्यकाल दीर्घ असतो व ते कायमस्वरूप नेमलेले असतात आणि ते कायद्याने प्रस्थापित सुविधा जसे पुरेशी मजुरी, D.A. HRA, वाहतूक भत्ता, वैद्यकीय फायदे आणि इतर सुविधा स्विकारतात तेव्हा त्यांना कायम मजूर म्हणून वर्गीकृत केले जाते. बहुतेक कायम कामगार कारखान्यात आहेत. कारखान्या ही सर्वात जास्त संघटित स्थापना आहे. कारखान्यात गुंतलेल्या कामगारांची संख्या ही संघटित मजुरांची फार मोठा भाग बनते. कायम कामगार हे निश्चित कर्मचारी असतात ज्यांनी कमीत कमी पाच वर्षे पूर्ण केली आहेत म्हणून ते मालक किंवा सरकारकडून दिल्या जाणाऱ्या निवृत्ती बक्षिसी (ग्रॅज्युइटी) भविष्य निर्वाह निधी, निवृत्ती वेतन सुविधांचा लाभ घेऊ शकतात. कारखाने, मळे, खाणी किंवा कोणताही विभाग मग तो खाजगी असो किंवा सार्वजनिक यातील कायम कामगार उत्पादनात सर्वात जास्त योगदान देतात. त्यांचे कामगार संघातसुद्धा संघटन केले जाते. ते त्यांच्या कल्याणासाठी लढा देऊ शकतात आणि बघू शकतात की सरकारने वचन दिल्याप्रमाणे त्यांचे फायदे त्यांच्यापर्यंत पोहोचत आहे किंवा नाही. ते कोणत्याही असुरक्षित कार्य परिस्थिती, अन्याय किंवा गैरवर्तणुक विरुद्ध प्रतिकारसुद्धा करू शकतात. कायम कामगारांचा वर्ग हा सरकार, मालक व समाजाकडून सुद्धा सर्वात जास्त संरक्षित वर्ग आहे.

आज, भारतीय कामगार शिक्षित, प्रशिक्षित, जबाबदार प्रामाणिक व कार्याप्रती जबाबदार आहेत. जर ते संप करणार असतील तर ते त्यासाठी नुकसान भरपाई देतात. तसेच कायम कामगारांनी आर्थिकदृष्ट्या किंवा फायद्याच्या दृष्टीने काहीही तोटा सहन करावा लागत नाही. तात्पुरत्या रजा काळात किंवा कपातीच्या काळात सुद्धा ते संरक्षित असतात.

संघटित विभागात खास करून कारखान्यात, रोजगार हा खूप जास्त व महत्त्वाचा असतो. मळे व खाणीत सुद्धा ८.९ दशलक्ष कामगार काम करीत आहेत. वाहतूक व उद्योगांचा दळणवळण गट यातील मजुरांचा रोजगार सुद्धा खूप मोठा आहे. ज्यापैकी रेल्वे आणि टपाल व तार खूप महत्त्वाचे आहेत. ते फार मोठा राज्य धंदा दर्शवितात. मार्च ७७ मध्ये रेल्वेत असलेल्या कर्मचाऱ्यांची संख्या १४.७३ लाख होती. प्रमुख बंदरातील कामगारांचा रोजगार सुद्धा खूप मोठा आहे. वाहतूक सेवेत कार्यरत औद्योगिक मजुरांमध्ये भारतीय खलाशी महत्त्वाचा विभाग बनवितात.

२) असंघटित मजुर:

कामगारांच्या या गटात त्यांचा समावेश होतो जे एखाद्या व्याख्येने ओळखले जाऊ शकत नाही परंतु याचे वर्णन असे केले जाऊ शकते की जे सामाईक उद्देशाच्या पाठपुराव्यात संघटित होण्या होण्यास असमर्थ आहेत कारण अ) ते विखुरलेले आहेत ब) त्यांच्या कामाचे स्वरूप प्रासंगिक किंवा ऋतूपरत्वे असते. क) कामगार अडाणी व निरक्षर असतात. ड) नेमलेल्या व्यक्ती प्रती कमी भांडवल गुंतवणुकीसह दुकानांचा छोटा आकार ई) एकटे किंवा एकत्रित काम करणाऱ्या मालकांची उत्कृष्ट ताकद अशा रोजगाराचा प्रत्येक विभाग विचारात घेणे अवघड आहे आणि म्हणून फक्त तेच वर्ग विचारात घेतले आहेत. जेथे कामगारांची

संख्या मोठी आहे आणि जेथे त्यांच्या विषयीची माहिती काही स्वरूपात उपलब्ध आहे. उदा. १) बांधकाम कामगार समाविष्ट असलेले कंत्राटी मजूर २) प्रासंगिक मजूर ३) लघुउद्योगातील मजूर ४) दुकाने व आर्थिक स्थापनेतील कर्मचारी (५) झाडूवाले व सफाई कर्मचारी ६) कातडी कमावण्याच्या धंद्यातील कामगार ७) भटके मजूर ८) आणि इतर असुरक्षित मजूर. जे घरगुती नोकर म्हणून जे घरात काम करतात ते सुद्धा असंघटित विभागातील मजूर गणले जातात. परंतु त्यांची नोंद नसते म्हणून ते माहित नसतात. तसेच या वर्गात असे कामगार जे काही मजूर कायदान्वये संरक्षित आहेत आणि इतरसुद्धा जे अशा प्रकारे अजिबात संरक्षित नाही, ते समाविष्ट आहेत.

म्हणून आपण असंघटित विभागात खूप विविध कामगार काम करतांना बघू शकतो. ते कमी सुरक्षित असतात आणि सरकारी कल्याण योजनांखाली येत नाहीत. त्यांच्या कामाच्या प्रासंगिक स्वरूपामुळे त्यांचे योग्य वर्गीकरण होऊ शकत नाही. अशा प्रकारे ते हक्काच्या फायद्यापासून वंचित असतात. उदा. स्त्रियांना मातृत्वाचे फायदे, रजा किंवा इतर कायदाने प्रस्थापित सुविधा अज्ञानाने किंवा मालकाच्या नाराजीने मिळू शकत नाहीत.

अ) कंत्राटी मजूर:

जे कंत्राटी व उपकंत्राटी आधार म्हणजेच अप्रत्यक्षपणे कार्य करतात त्यांना कंत्राटी मजूर म्हणतात. अशा कामगारांची काळजी घेतली जात नाही. ते असुरक्षित, तात्पुरते, ऋतुपरत्वे असतात आणि कोणत्याही सरकारी संरक्षणात्मक किंवा फायदेमंद उपायापासून वंचित असतात. मालक हे त्यांची मजूरी अदा करण्यात, कामाच्या परिस्थिती, कामांचे तास आणि इतर किमान सुविधा ज्या त्यांना कामगार म्हणून मिळावयास हव्यात त्यासाठी प्रत्यक्ष जबाबदार नसतात. बहुधा स्त्रिया व मुले ही कंत्राटखाली नेमली जातात. ते सर्वात जास्त असंरक्षित आणि अवर्गीकृत कामगार असतात जे सामान्यतः मजूर ठेकेदार, सरदार किंवा इतर मध्यस्थाकडून कामावर ठेवले जातात. कंत्राटी मजुराचा सर्वत्र पसरलेल्या लोकप्रिय प्रघाताचा उगम हा मजुरांची तीव्र कमतरता आहे जी मालकांना मजूर कंत्राटदार किंवा इतर मध्यस्थांची मदत घ्यायला भाग पाडते. दगडी खाणी व काही हंगामी कारखानी उद्योग स्वतः ठेकेदाराकडून विशिष्ट नोकरीकरता भरतीपासून गुंतवण्यापर्यंत ही एक सोपी पायरी आहे. ठेकेदार अजून सुद्धा सार्वजनिक कार्य, रस्ते बांधणी, साखर, कापूस जिर्नींग व प्रेसींग कारखाने, चट्या विणकाम, भात व पिठ गिरण्या, घरे बांधणी आणि अभियांत्रिकी व धातूकामात सुद्धा मोठ्या प्रमाणावर आहे.

कामगार कुशल असून शकतात उदा. फिटर, टर्नर, विणकर किंवा अर्धकुशल असू शकतात. यापैकी बहुतेक अकुशल आहेत. आणि ते हमाल म्हणून कार्य करतात किंवा शारिरीक श्रमाची कार्य करतात.

प्रमुख दुकानाशी रोजगाराचा संबंध आणि मजूरी देण्याची पद्धत या भाषेत कंत्राटी मजूर हे प्रत्यक्ष मजुरा पासून वेगळे दाखवले जाऊ शकतात. ज्याप्रमाणे प्रत्यक्ष कामगार पगार हजेरी पत्रावर असतात आणि त्यांना मजूरी प्रत्यक्षपणे देणे भाग असते त्याप्रमाणे कंत्राटी मजूर ना पगारी हजेरी पत्रावर असतात ना त्यांना प्रत्यक्षपणे पगार दिला जातो. तो दुकान

किंवा कारखाना जो ठेकेदाराला किंवा ठेकेदारांना काम देतो तो त्याच्या / तिच्या मजुरी संदर्भात कुठलीही प्रत्यक्ष जबाबदारी स्वीकारत नाहीत. कित्येक कंत्राटांमध्ये मजुरांना अदा करायचे मजुरी दर नमुद केलेले असतात. परंतु खरोखर मजुरी दिली आहे की नाही हा क्वचितच एखाद्याचा चिंतेचा विषय होऊ शकतो. तो ठेकेदार स्वतः जबाबदार नसतो की ती व्यक्ती संघटना ज्यांच्यासाठी ठेकेदार कार्य करतो ती सुद्धा जबाबदार नसते ठेकेदारी कार्य करतो ती सुद्धा जबाबदार नसते. ठेकेदारी कार्य राबविण्यात मालकाचे पुढील फायदे असतात.

- १) कमी किमतीत उत्पादन
- २) रजा मजुरी, कर्मचाऱ्यांचा राज्यविमा किंवा भविष्य निर्वाह निधी आणि बोनस सुविधा असे सहफायदे दिल्याशिवाय मजूर ठेवू नये.
- ३) कारखाना किंवा दुकान चालविण्याच्या वरकड खर्च आणि प्रशासकीय ओझ्याची सामान्य घसरण.
- ४) उभारणी आणि निर्मिती सुरु करण्यात प्रचंड पैशाची गुंतवणूक करण्यापेक्षा कंत्राटी आधारावर काम देणे नेहमीच आर्थिक दृष्ट्या फायदेशीर आहे.

तुमची प्रगती तपासा.

- १) कामगारांचे प्रकार कोणते ते सांगा.
-
-
-
-

कंत्राटी मजूर ठळकपणे दोन वर्गात विभागले जाऊ शकतात.

१) नोकरी कंत्राट आणि २) मजूर कंत्राट मोठ्या उभारणी (कारखाने दुकाने) नोकरी किंवा विशिष्ट कामाचे कंत्राट देतात. उदा. माल चढवणे किंवा उतरवण्याचे काम ठेकेदाराला ठोक किमतीच्या आधारे दिले जाऊ शकते ठेकेदार यांचे स्वतःचे कामगार नेमतो ठेकेदार एकटा किंवा एखादी उभारणी असू शकते. कंत्राट मजुराला मिळणारे संरक्षण परिस्थितीनुसार बदलते.

प्रमुख उद्योग ज्यामध्ये कंत्राटीमजूर मोठ्या प्रमाणावर लावले जातात. ते म्हणजे अभियांत्रिकी, केंद्रिय व राज्य सार्वजनिक कार्यविभाग, रेल्वे, कापूस कापड उद्योग (अहमदाबाद सारख्या काही क्षेत्रात गोद्या, सिमेंट, कागद खाण इ. पूर्वी सांगितल्याप्रमाणे खाणीतील मोठा मजूर वर्ग हा कंत्राटी मजूर असतो आणि ही पद्धत मळ्यापर्यंत सुद्धा पसरली आहे. अहमदाबादमध्ये जवळपास १० टक्के आणि सिमेंट कागद आणि दोरखंड बनवण्याच्या उद्योगात सुमारे २० ते २५ टक्के कंत्राटीमजूर आहेत कोलार मधील सोन्याच्या खाणीत सुद्धा १/३ कामगार आणि बंगाल गोदीतील ४५ टक्के कामगार ठेकेदाराकडून नोकरीस ठेवले जातात.

मजूर सरकारी कचेऱ्यांनी केलेल्या काही सर्वेक्षणानुसार जेव्हा आपण कंत्राटीमजुरांची विशिष्ट इतर निवडक उद्योगातील एकूण मजुरांशी टक्केवारी पाहतो. तेव्हा आपल्याला आढळते

की लोहखनिज आणि मॅंगनीज खनीजातील तसेच ज्यूट (ताग) प्रेसिंग मधील कंत्राटीमजूर सर्वात जास्त म्हणजेच ७० टक्के पेक्षा अधिक आहेत तर बांधकामात (PWD) यांचे प्रमाण ६० टक्के आहे. आगबंद विटात ते २४ टक्के आहे. तर दगडी खाणी, गोद्या, मीठ, डाळ गिरणी, खेळणे निर्मितीत हे प्रमाण ३२ टक्के आहे. कंत्राटी मजूर हे लाकुडकाम, धातु पत्राकाम कापूस गिनिंग आणि प्रेसिंग, भात गिरणी यामध्ये सुद्धा अधिक आहेत. कंत्राटी हे साधारणतः ज्या कामात अकुशल शारीरिक कार्यांचा रोजगार समाविष्ट आहे व ज्यावरील देखरेख अवघड आहे अशा कामासाठी दिले जाते. कामाची गती वाढविण्यासाठी फार मोठ्या मनुष्यबळाच्या तात्कळ रोजगारासाठी पुरेशी आगाऊ सूचना न देता मिळालेली सूचना, व्यवसायासाठी कोणत्याही योग्य यंत्रणेचा दीर्घकाळापर्यंतचा अभाव जसे रोजगार विनिमय, पुरेशा पर्यवेक्षक कर्मचाऱ्यांचा अभाव आणि मजुरांची कमतरता ही कंत्राटी मजूर ठेवण्याची काही कारणे आहेत. साधारणतः शारीरिक कार्य जसे बांधकाम, मालाची चढ उतार, लाकडी खोक्यांची जागा बदलविणे, सिलिंग्स दूर करणे व गोदामात वस्तूची थप्पी लावणे, रस्ते बांधणे इ. ठेकेदारी तत्त्वावर दिले जातात. कारखान्यात सुद्धा जेथे मजूर हा अकुशल किंवा अर्धकुशल आहे आणि पर्यवेक्षण कठीण आहे तेथे काम हे मध्यस्थामार्फत दिले जाते. नोकरी किंवा विशिष्ट क्रियेचे कंत्राट दिल्याने मालकांना फायदा होतो असे म्हटले जाते कारण त्यांना व्यवसायाची निगराणी रखरखाव ठेवावा लागत नाही. यामुळे किंमत कमी होते. मजुरांना प्रत्यक्षपणे कामावर न ठेवल्याने मालकाला कामगारांना कुठलेही कल्याणकारी उपाय पुरवावे लागत नाही. PWD व बांधकामासारख्या विशिष्ट कामात कंत्राटी मजुरांची पद्धत सर्वात सोईची आढळलेली आहे. एअर इंडिया किंवा इतर मोठ्या कंपनीतसुद्धा तेथे काही विशिष्ट कार्यांचे वर्ग असतात जे नेहमीच कंत्राटी आधारावर दिले जातात.

यु.पी. मधील कापूस जिनिंग व प्रेसिंग मध्ये असा अंदाज आहे की साधारणतः ७५ टक्के काम हे ठेकेदारी मुजरांद्वारे केले जाते. साखर कारखान्यात सुद्धा खूप कमी मजुरी दरावर आणि खूप कमी दर्जाच्या कार्य परिस्थितीसह कंत्राटी मजूर पुरविले जातात.

परंतु कंत्राटी मजुरांचे बरेच तोटे आहेत. बरेच मजूर कायदे कंत्राटी मजुरांना लागू होत नाहीत आणि हे कायदे जे विस्तारलेले आहेत ते कंत्राटी मजुरांच्या स्थलांतरीत स्वरूपामुळे योग्य प्रकारे लावले जात नाही. बहुतेक ठेकेदार कामगारांप्रती कुठलेही नैतिक बंधन पाळत नाहीत आणि त्यांच्या अखत्यारीतील मजुरांच्या असहाय्यतेचा नेहमीच गैरफायदा घेतात. ठेकेदाराला त्याचा ठेका हा कमीत कमी बोलीने मिळत असतो म्हणून तो कामगारांना शक्य होईल तेवढी कमी मजुरी देण्याचा प्रयत्न करतो. मालक सुद्धा कोणतेही कल्याणकारी कार्य करत नाहीत.

बांधकाम उद्योगात सुद्धा ठेकेदारी आहे. असे व्यवसाय ज्यात कंत्राटी मजूर लावले जातात ते पूर्ण अकुशल कार्य वर्ग जसे माल चढविणारे, उतरविणारे, सफाई कामगार, झाडूवाले आणि खलाशी यांपासून ते कुशल कामे जसे वितरणातील पॉलिशर, टर्नर, गॅस कटर व रीव्हेटर आणि खाण उद्योगातील ड्रीलर, ब्लॉस्टर, लोहार, सूतार, व फीटर पर्यंत आहेत. या व्यतिरीक्त तेथे काही विशिष्ट नियमित प्रक्रिया आहेत जसे निकेल पॉलिशिंग व इलेक्ट्रॉप्लेटिंग

ही अभियंत्रिकी व्यवसायातील तर काही कापड उद्योग गटांतील डाईंग, ब्लिचिंग, प्रिटींग आणि चर्टई उत्पादक गटातील डिझाईन व रेझिंग काम जिथे कंत्राटी मजूर सर्वसामान्य आहेत.

बांधकाम उद्योग व विविध कामगार व क्रिया सामावतो. याच्या कृतींचा पल्ला धरणे, पूल, रस्ते बांधण्यापासून ते कारखाने, कार्यालये, शाळा, दवाखाने व सामान्य रहिवासी घरे बांधण्यापर्यंत आहे. बांधकामाच्या रखरखावाच्या गरजेसह हा रोजगाराचा मोठा विभाग बनतो. बहुतेक क्रिया या हंगामी आहेत व प्रसंगी मुख्यत्वेकरून हवामानाच्या परिस्थितीनुसार रोजगार नमुन्यात बदल सामावतात. मोठे प्रकल्प बऱ्याच वर्षांसाठी कामगारांना कामावर ठेवू शकतात. शहरी भागात घरे, रस्ते बांधणी सतत चालू असते म्हणून तेथे बांधकामात जलद विस्तार होत आहे. बहुतांश वेळेस असे मजूर बरेच असंघटित असतात आणि देशभरात विखुरलेले असतात. केंद्रीय व राज्य सार्वजनिक कार्य विभाग आणि रेल्वे सामान्यतः कंत्राटी मजूर ठेवते. बहुतांश बांधकाम कार्य हे मोठ्या व लहान कंत्राटदारांकडून पाहिले जाते. लहान कंत्राटदार हे मुख्य कंत्राटदाराच्या हाताखाली उप-ठेकेदार म्हणून काम करतात. अपात्र कामगारांचा अनिर्बंध शिरकाव असल्याने हा विभाग म्हणजे गोंधळयुक्त क्षेत्र आहे व म्हणून कमी प्रतीचे कार्य निर्माण होते.

मजुरावरील राष्ट्रीय आयोगाने ठेकेदारी मजूर पद्धतीचे बरेच वाईट परिणाम दर्शविले आहेत. त्यानुसार “प्रत्यक्ष मजूर व कंत्राटी मजुरांच्या मजुरी व कार्य परिस्थितीत विशाल तफावत आहे. जरी मजुरी मंडळे स्थापन झाली आहेत तरी कार्यक्षम अंमलबजावणी यंत्रणेच्या अनुपस्थितीत कंत्राटी मजुरांना सामान्यतः कारखान्यातील नियमित कामगारांना सुचविलेल्या दरापेक्षा खूपच कमी मजुरी दिली जाते.” आयोग अजुन निर्देशनास आणतो की, “ कंत्राटी मजुरांच्या कार्य परिस्थिती समाधानकारक असण्यापासून खूप लांब असतात. कार्य वेळ अनियमित आणि मोठी असते. पगार दिला जाण्याचा कालावधी एक दिवसापासून सहा महिन्यापर्यंत असतो. रोजगाराची सुरक्षितता नसते. कंत्राटासोबत नोकरीही संपते. कंत्राटी मजुरांना पगारी रजा उपलब्ध नाहीत.”

घर सोई संबंधात, कंत्राटी मजूर हा कधीही प्रत्यक्ष मजुरासमान समजला जात नाही. ESI योजना व कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदांतर्गत फायदे हे कंत्राटी मजुरांना मिळू शकत नाहीत. कारण ते पात्र नसतात. म्हणून राष्ट्रीय आयोगाने कंत्राटी कार्याचे कडक नियंत्रण सुचविले आहे.

तुमची प्रगती तपासा.

१) कंत्राटी मजूर कोणत्या दोन वर्गात विभागले जाऊ शकतात.

कंत्राटी मजूर (नियंत्र व बंदी) कायदा १९७०:

या कायद्याचा हेतू म्हणजे या हेतूसाठी निश्चित विशिष्ट निकषाच्या दृष्टीने योग्य सरकारकडून मिळालेल्या खबरीनुसारच्या वर्गाच्या संदर्भात कंत्राटी मजूर बंद करणे आणि जेथे अशी बंदी शक्य नाही तेथे कंत्राटी मजुरांच्या सेवा परिस्थितीचे नियंत्रण करणे. हे कंत्राटी मजूर ठेवणाऱ्या दुकाने, कारखाने अशा उभारणीची नोंदणी आणि ठेकेदारांचे परवानापत्र पुरविते. काही मूलभूत कल्याणकारी सुविधा जसे पिण्याचे पाणी, प्रथमोपचार सुविधा आणि काही परिस्थितीत कंत्राटी कामगारांसाठी विश्रांती कक्ष व कॅटीन अशा सुविधा व त्यांचा रखरखाव या कायद्यान्वये सक्तीचा केला आहे. प्रमुख मालकाला त्या पुरावाव्या लागतात. अर्थात ठेकेदाराच्या खर्चाने मजूरी देण्याच्या कर्तव्यात कसूर करण्याच्या विरुद्ध संरक्षणाची सुविधा सुद्धा या कायद्यात केली आहे. हा कायदा १० फेब्रुवारी, १९७१ पासून अंमलात आला.

ब) प्रासंगिक मजूर:

कोणत्याही कायमस्वरूपी कामगाराच्या गैरहजेरीत किंवा रिक्त जागा तात्पुरत्या भरण्यासाठी प्रासंगिक मजूर नेमले जातात. ते तात्पुरते कर्मचारी असतात आणि फक्त काही काळासाठी सेवा देतात. त्यांना 'बदली कामगार' असेही म्हणतात. अभियांत्रिकी उद्योगात प्रासंगिक कामगार हे गैरहजेरीमुळे रिक्त जागा भरण्यासाठी आणि कामाच्या तात्पुरत्या ताणामुळे नेमले जातात. प्रासंगिक मजुरांचा रोजगार, हे रेल्वे, सार्वजनिक कार्य विभाग केंद्र व राज्य दोन्ही, राज्य विद्युत महामंडळ आणि खाजगी क्षेत्रातील रोजगार जेथे, कार्याचे स्वरूप सारखे आहे तेथे, हे सामान्य वैशिष्ट्य आहे. विविध कार्यांच्या वर्गात प्रासंगिक मजुरांची रोजंदारी ही मान्यताप्राप्त व हरकत नसलेली आहे. याला मुख्यतः तेव्हाच हरकत घेतली जाते. जेव्हा असे मजूर हे दीर्घकाळपर्यंत सतत नेमले जातात. जे कायद्याच्या सुविधेच्या वरचढ होते. जो कायदा चांगल्या कार्य परिस्थितीद्वारा कायम कामगारांना फायदे पुरवितो, अधिक सुखसोई पुरवितो व इतर पुरवितो आणि विशेष म्हणजे जेव्हा नियमित कामगारांच्या कक्षा मर्यादित करण्यासाठी जाणूनबुजून वापरले जातात.

तरीसुद्धा मजुरांचा एक मोठा वर्ग हा प्रासंगिक आहे जो काळाच्या बदलत्या अवधीसाठी नेमला जातो. सर्वच बाबतीत त्याला अस्सल कारणासाठी प्रासंगिक ठेवत नाहीत.

मजुरांचे अप्रासंगिकरण :

काही कारखान्यांनी बदली कामगार नियंत्रणाच्या पद्धतीद्वारे भरती नियमित करून घेतली आहे. या पद्धतीला बदली नियंत्रण पद्धती किंवा मजुरांचे अप्रासंगिकरण म्हटले जाते. ही दुहेरी उद्देशांसाठी योजिले आहे. १) बदली कामगारांना नियमित रोजगार देणे (२) मजुर भरतील काम करणाऱ्याकडून टाकला जाणारा प्रभाव नष्ट करण्याकरीता या पद्धतीखाली, प्रत्येक महिन्याच्या पहिल्या तारखेला निवडक लोकांना विशिष्ट बदली पत्र दिले जातात व त्या लोकांना जेव्हा त्यांच्यातील तात्पुरत्या रिक्त जागा भरल्या जातात. तेव्हा दररोज सकाळी फाटकाजवळ हजर व्हायला सांगितले जाते. जोपर्यंत बदली धारक पत्र उपलब्ध असतात तोपर्यंत कोणत्याही कामगाराची भरती केली जात नाही आणि जेष्ठतेनुसार नोकऱ्या भरल्या

जातात. नोंदणीकृत कामगारांना सेवा प्रमाणपत्र प्रदान केले जातात. आणि सेवाकाळ हा नोकरी देतांना विचारात घेतला जातो. अशा कामगारांना योजनेद्वारे नोकरीची काही शाश्वती सुद्ध दिली जाऊ शकते.

साधारणपणे असे कामगार हे कमी कुशल असतात आणि नेहमीच नोकरीच्या शोधात असतात. ते स्थलांतरीत वैशिष्ट्याचे असतात. त्यांच्या सततच्या बदलीमुळे त्यांना नियमित नोकरीचा कोणताही फायदा मिळू शकत नाही.

क) हंगामी मजूर :

हंगामी मजूर हा असा वर्ग आहे ज्यात कामगार काही विशिष्ट कालावधीसाठी कंत्राटी आधारावर कार्य करतात. जेव्हा काही विशिष्ट मागणी प्राप्त होते. सतरंजी उद्योगात जेव्हा मागणी स्विकारली जाते तेव्हा कार्य कंत्राटीपद्धतीने सुरु होते. तसेच हातमाग कामगार मागणीनुसार काम करतात. अशा प्रकारे रस्ते बांधणे, घरे बांधणी ही हंगामी कामे आहेत. पावसाळ्यात असे काम खास करून जे मोकळ्या जागेत केले जाते ते चालू ठेवले जात नाही. अशा कामगारांना कोणताही फायदा मिळत नाही कारण ते पूर्णतः तात्पुरते कर्मचारी असतात. त्यांना दैनंदिन मजुरी दिली जाते. आणि इतर कोणतेही फायदे जसे पगारी रजा, आजार भत्ता किंवा पूर्ण मजुरीसुद्धा दिली जात नाही.

ड) स्वयंरोजगारीत कामगार:

जे कामगार कुशल असतात आणि इतरांना कंत्राट किंवा दैनंदिन आधारावर सेवा पुरवितात त्यांना स्वयंरोजगारीत कामगार म्हणतात. ते इतर कामगारांनासुद्धा त्यांच्या सोबत कार्य करण्यासाठी बोलावू शकतात. ते पेन्टर, सुतार, प्लंबर किंवा साधी यंत्रे वापरणारे उदा. दगड किंवा संगमरवर कापणारे असतात. हे कामगार काही ठिकाणी यंत्राची उभारणी करू शकतात आणि नोकरी तत्त्वावर कार्य करतात.

तुमची प्रगती तपासा.

१) मजुरांचे अप्रासंगिकरण स्पष्ट करा.

अनौपचारिक विभागातील कामगारांच्या समस्या :

औपचारिक विभागाच्या तुलनेत अनौपचारिक विभागातील कामगार बेसुमार समस्यांना तोंड देतात ज्या खाली दिल्या आहेत.

१) नोकरीची असुरक्षितता :

अनौपचारिक विभागातील कामगार कारखाने किंवा उद्योगात तात्पुरत्या कालावधीसाठी नेमले जातात. त्याच वेळेस जो उद्योजक त्यांना नेमतो तो सुद्धा खुप श्रीमंत नसतो आणि म्हणून त्याला कामगारांना नोकरीची योग्य सुरक्षितता देणे परवडू शकत नाही.

२) कमी पगार :

अनौपचारिक विभागातील कामगारांना आणि खास करून स्त्रियांना खूप कमी मजुरी दिली जाते. याचे एक संभाव्य कारण म्हणजे उद्योजकासाठी संपूर्ण व्यवसाय हा खूप फायदेशीर नसतो. त्या व्यतिरीक्त येथे स्त्रियांना अवाजवी कर्मचारी म्हणून समजले जाते. ज्या कुठलीही पूर्वसुचना दिल्याविना कोणत्याही सबबीवरून काढून टाकल्या जाऊ शकतात.

३) कौशल्याचा अभाव:

सुरुवातीला कामगारांजवळ उच्च कौशल्य नसते. केवळ कामाच्या दरम्यानच ते कौशल्य शिकतात. म्हणून उत्पादकता वाढू शकत नाही. त्याशिवाय एका कामापासून दुसऱ्या कामापर्यंत कामगाराचे वय बदलू शकते.

४) कामगार असंघटित असतात :

अनौपचारिक विभागातील कामगार वेगवेगळ्या जाती धर्म, भाषा आणि वंशाचे असतात. त्यांच्या परिणाम म्हणून ते संघटित किंवा संघ बनविलेले नसतात. याचाच परिणाम म्हणून त्यांची सौदेबाजीची क्षमता कमी होते.

५) कामगारांची संख्या कमी असते:

अनौपचारिक विभागातील कामगारांची संख्या जरी औपचारिक विभागाच्या तुलनेत अधिक असली तरी मालक विशिष्ट संख्येपेक्षा अधिक कामगार नेमू शकत नाही. त्याचा परिणाम म्हणून ते अधिक शक्तीशाली बनू शकत नाहीत. तसेच ह्या विभागातील लोक ज्या जागेत कार्य करतात ती खूपच लहान असते. ज्यामुळे अधिकाधिक लोक कामावर ठेवणे व त्याच जागेत त्यांना काम करायला लावणे अशक्य बनते.

६) मजूर म्हणून मोठ्या प्रमाणावर स्त्रिया व मूले:

उद्योगाच्या अनौपचारिक स्वरूपामुळे आणि वस्तूंचे उत्पादन ज्याला नाजूक हातांची गरज असते व विशेष प्रशिक्षणाची गरज नसते. त्यामुळे अनौपचारिक विभागात खूप मोठ्या संख्येने कामावर ठेवले जातात. दुसरा घटक म्हणजे त्यापैकी बहुतेक निरक्षर असतात आणि मालकाला कमी पगार देऊन जास्त काम मिळू शकते. त्यांनी जरी या मुलांना त्यांच्या आरोग्याच्या किंमतीच्या बदल्यात जास्त वेळ कार्य करायला लावले तरीही ते कोणत्याही स्वरूपात बंड करणार नाही की काही बोलणार नाही कारण ते क्वचितच जाणतात की हे शोषण आहे.

७) नुकसान भरून काढले जाऊ शकत नाही:

तांत्रिकदृष्ट्या नुकसान संघटित व असंघटित विभागात भेद करत नाही. तथापि, कामगारांचा मूलभूत हक्क मालकाकडून देणे नाकारले जाते. मालकाच्या उद्देश पक्क पैसे वाचविणे व स्वतःसाठी नफा कमविणे असतो. कामगारांना पुरेशा रजासुद्धा मंजूर होत नाही आणि त्यांनी जरी काही घेण्याचा प्रयत्न केला तर महिन्याच्या शेवटी पगारातील वजावट करून किंमत चुकवावी लागते. PF किंवा VR सारख्या इतर सुविधा दिल्या जात नाहीत. बढती फारच क्वचित असते.

तुमची प्रगती तपासा.

१) अनौपचारिक विभागातील कामगारांच्या समस्या कोणत्या ते सांगा.

९.४ अनौपचारिक विभागातील कामगारांची सामाजिक सुरक्षितता (Social security of workers in informal sector)

भारतात सामाजिक सुरक्षितता ही संज्ञा विस्तृत अर्थाने वापरली जाते. जशी परिस्थिती असेल त्याप्रमाणे यात सर्व प्रकारचे उपाय प्रतिबंधात्मक, वृद्धीगत करणारे व संरक्षणात्मक समाविष्ट होऊ शकतात. उपाय कायद्याने प्रस्थापित, सार्वजनिक किंवा खाजगी असू शकतात. ही संज्ञा सामाजिक विमा, सामाजिक सहकार्य, सामाजिक संरक्षण, सामाजिक सुरक्षितता जाळे आणि इतर समाविष्ट पायऱ्यांना घेरते.

असंघटित विभागातील कामगारांना सामाजिक सुरक्षितता प्रदान करणाऱ्या बऱ्याच प्रतिकृती आहेत. त्यांचे वर्गीकरण खालील प्रमाणे करता येऊ शकते.

- केंद्रीय निधी पुरस्कृत सामाजिक सहकार्य कार्यक्रम
- सामाजिक विमा योजना
- केंद्र व राज्य सरकारच्या कल्याण निधीद्वारे सामाजिक सहकार्य.
- सार्वजनिक पुढाकार

केंद्रीय निधी पुरस्कृत सामाजिक सहकार्य कार्यक्रमात पुढील रोजगाराभिमुख गरीबी निर्मूलन कार्यक्रम समाविष्ट होतात. जसे स्वर्ण जयंती ग्राम स्वरोजगार योजना, जवाहर ग्राम समृद्धी योजना, रोजगार विमा योजना, राष्ट्रीय सामाजिक सहकार्य कार्यक्रम (NSAP) ज्यात वयोवृद्ध निवृत्ती वेतन, कौटुंबिक फायदे आणि मातृत्व फायदे आहेत जे दारिद्र्य रेषेखालील लोकांच्या सामाजिक सुरक्षितता गरजांना उद्देशून आहेत.

सामाजिक विमा योजनेत केंद्र व राज्य पुरस्कृत व भारतीय जीवन विमा महामंडळ व भारतीय सार्वजनिक विमा महामंडळाद्वारे दुर्बल घटकांसाठी विविध योजना समाविष्ट आहेत. दुकाने किंवा व्यापारी प्रतिष्ठाने यांच्या कर्मचाऱ्यांसाठी व इतर दुर्बल घटकांसाठी तेथे योजना आहेत. 'जनश्री विमा योजना' ही समूह विमा योजना आहे आणि ती नैसर्गिक/अपघाती मृत्यू, अंशतः किंवा संपूर्ण कायम अपंगत्व आलेले जे अपघाताने घडून आले आहेत यांना सामावते आणि दारिद्र्य रेषेखालील असलेले आणि अंशतः वर असलेले लोक या योजनेत सामील होऊ शकतात. शेतीहीन मजुरांसाठी दुसरी समूह विमा योजना म्हणजे 'कृषी श्रमीक सामाजिक सुरक्षा योजना - २००१' ही जुलै २००१ मध्ये सुरु झाली व ती पैसे परत करण्याशिवाय निवृत्तीवेतन व विमा पुरविते. देणगीचा उपयोग घेणाऱ्याचे योगदान, प्रति दिन १ रु. तर सरकारचे योगदान प्रति दिन २ रु. असते.

विविध सार्वजनिक संस्था या कार्यालये सुद्धा कामगारांच्या निवडक गटांना विविध प्रकारचे सामाजिक सुरक्षितता फायदे देतात. यापैकी स्वयंरोजगार स्त्री संघटनेने (SENA) सहकारी संघटनांच्या निर्मितीद्वारे सामाजिक सुरक्षितता पुरविण्यात महत्त्वपूर्ण यश मिळविलेले आहे.

असंघटित क्षेत्रातील कामगारांचे सामाजिक संरक्षण पुरविण्यासाठी भारतात विकसित झालेली एक प्रतिकृती म्हणजे कल्याण निधी. भारत सरकारने पाच कल्याण निधी उभारले आहे. केंद्रीय निधी हा मजूर मंत्रालयामार्फत अशा कामगारांना वाटला जातो की ज्यांच्यासाठी कोणताही मालक-कर्मचारी संबंध अस्तित्वात नाही आणि हा सरकारच्या कोणत्याही योगदानाशिवाय पार पाडला जातो. कल्याण निधीची योजना ही मालक-कर्मचारी विशिष्ट संबंधांच्या चौकटीबाहेर असते. कारण बहुतांश स्रोत हे विना वर्गणी तत्त्वावर सरकारकडून उभारले जातात आणि कल्याण सेवेच्या वाटपावर व्यक्तीगत कामगारांच्या योगदानाच्या जुळणीशिवाय परिणाम घडून येतो. हे निधी मालक व निर्माते / विशिष्ट व्यापारी वस्तूचे उत्पादक / संबंधित उद्योग यांच्यापासून गोळा केलेल्या पासून उभे केले जातात.

सरकारने इमारत व इतर बांधकाम कामगारांसाठी राज्य स्तरावर कल्याण निधीच्या निर्मितीच्या दृष्टीने केंद्रीय कायदा पारित केला आहे. देशात साधारणतः २० दशलक्ष बांधकाम कामगार आहेत. बांधकाम प्रकल्पाच्या किंमतीवर आधारीत फार थोडा पैसा गोळा केला जातो. जो बांधकाम कामगारांच्या कल्याण निधीचा ढाचा बनतो. वर नमुद केलेल्या सर्व सुविधा असंघटित क्षेत्र कामगारांच्या या विभागाला पुरविण्यात येतात. सध्या देशातील तीन राज्ये : केरळ, तामिळनाडू आणि दिल्ली यांनी या कायद्याखाली योजना राबविण्यास सुरुवात केली आहे. तथापि, इतर राज्ये ही या योजना अंगिकारण्याच्या प्रक्रियेत आहेत.

आणखी म्हणजे, कामगारांच्या विविध वर्गासाठी विविध राज्यांनी कल्याण निधी प्रतिकृती यशस्वीपणे राबविल्या आहेत. बांधकाम कामगार, ट्रक चालक, पादत्राणे कारागीर, हातमाग व रेशीम विणकाम कामगारांसारख्या कामगारांसाठी तामिळनाडू राज्य ११ कल्याण मंडळे चालवित आहेत. तसेच केरळ राज्य सुद्धा शेती कामगार, काजू कामगार, दोर कायगार, कोळी, ताडी कामगार इ. साठी विविध कल्याण निधी चालवत आहेत. हा नमुना इतका लोकप्रिय आहे की आंध्र प्रदेश, कर्नाटक व मध्य प्रदेश सारखी राज्ये असंघटित विभागातील कामगारांना सामाजिक सुरक्षितता प्रदान करण्यासाठी कल्याण निधीच्या निर्मितीसाठी त्यांच्या स्वतःचा कायदा आणण्याच्या प्रक्रियेत आहेत.

तुमची प्रगती तपासा.

१) अनौपचारिक विभागातील कामगारांची सामाजिक सुरक्षितता स्पष्ट करा.

९.५ औपचारीक व अनौपचारीक संघटनातील फरक (Difference between formal and informal organisation)

- १) १९३० मधील पाश्चात्य विद्युत् अभ्यासाचा परिणाम म्हणून अनौपचारीक संघटनेतील विस्तृत आवड विकसित झाली. हे अभ्यास दाखवितात की अनौपचारीक संघटन हे व्यक्तिगत व सामाजिक संबंधांचे कार्यालयीन जाळे आहे जे औपचारीक अधिकारी मंडळाकडून स्थापित नाही. ते उत्स्फूर्तपणे निर्मित होते कारण लोक एकमेकांशी संबंधित असतात. सोबत असतात. अनौपचारीक संघटनेतील जोर हा लोक व त्यांच्या संबंधावर असतो तर औपचारीक संघटना अधिकार व जबाबदारी स्वरूपात कार्यालयीन पद यावर जोर देते.
- २) अनौपचारीक सत्ता ही व्यक्तीशी जुळलेली आहे तर औपचारीक हक्क हे पदाशी जुळलेले आहेत आणि एका व्यक्तीला ते फक्त ते पद मिळाल्यानंतरच मिळतात.
- ३) अनौपचारीक ताकद ही व्यक्तिगत असते परंतु औपचारीक अधिकार हे संस्थात्मक असतात.
- ४) अनौपचारीक संघटनेतील ताकद ही व्यवस्थापकाने दिलेल्या अधिकारापेक्षा गट सदस्यांकडून दिली जाते. म्हणून ही आदेशांची कार्यालयीन साखळी अनुसरत नाही. ती औपचारीक पदानुक्रमातील वरीष्ठ किंवा पर्यवेक्षकांकडून येण्याऐवजी सहकाऱ्यांकडून येण्याची जास्त शक्यता असते आणि ती दुसऱ्या विभागातील संघटनात्मक रेषांच्या विरुद्ध जाऊ शकते. ही बहुधा औपचारीक अधिकारी मंडळापेक्षा अधिक अस्थिर असते.
- ५) अनौपचारीक संघटना ही लोकांच्या भाव-भावनांवर अवलंबून असल्याने व तिच्या व्यक्तीनिष्ठ स्वरूपामुळे औपचारीक संघटनेचे व्यवस्थापनाकडून ज्या पद्धतीने नियंत्रण होते त्या पद्धतीने अनौपचारीक संघटनेचे नियंत्रण होऊ शकत नाही.
- ६) एक व्यवस्थापकाजवळ औपचारीक सत्तेसोबत (पदाची ताकद) अनौपचारीकता सत्ता (व्यक्तीगत ताकद) असते. परंतु सामान्यतः एका व्यवस्थापकाजवळ अधिक अनौपचारीक सत्ता नसते. याचा अर्थ असा की व्यवस्थापक व अनौपचारीक नेता ही सामान्यतः त्या कार्य समूहात दोन वेगवेगळ्या व्यक्ती असतात.
- ७) सत्तेच्या औपचारीक व अनौपचारीक स्रोतांमधी फरकामुळे औपचारीक संघटना अवाढव्य आकारापर्यंत वाढू शकतो परंतु अनौपचारीक संघटनेचा कल व्यक्तिगत संबंधांच्या मर्यादेत राहण्याच्या दृष्टीने लहान राहण्याकडे असतो. याचाच परिणाम असा होतो की मोठ्या संघटनेजवळ त्यातून उत्पन्न होणाऱ्या शेकडो अनौपचारीक संघटना असण्याची शक्यता असते.
- ८) अनौपचारीक संघटनेच्या छोटा आकार व अस्थिरतेमुळे त्या आधुनिक संस्थांसाठी आवश्यक असलेल्या मोठ्या औपचारीक संघटनात्मक लोकक्षोभ आणि स्रोतांसाठी योग्य पर्याय ठरत नाहीत.

- ९) कामगार औपचारीक व अनौपचारीक संघटनांकडून पाळल्या जाणाऱ्या नियमांमधील फरकाला ज्यात अनौपचारीक संघटनेकडून सामान्यतः पाळल्या जाणाऱ्या अधिक दुय्यम भूमिकेचा समावेश आहे, ओळखतात, कामगार व व्यवस्थापकांच्या एका अभ्यासाने अनौपचारीक संघटनेला महत्त्वपूर्ण व फायदेशीर म्हणून पाहिले. त्यांनी औपचारीक संघटनेला अधिक महत्त्वपूर्ण व फायदेशीर या दृष्टीकोनातून पाहिले.

तुमची प्रगती तपासा.

- १) औपचारीक व अनौपचारीक संघटनातील फरक/भेद स्पष्ट करा.

९.६ सारांश (Summary)

व्यवसाय बंद होणे आणि GDP संकुचित होणे अशा बाधित विभागातील रोजगार नष्ट होणे हे भारत तोंड देत असलेल्या संकटाचा सर्वात महत्त्वाच्या सामाजिक परिणाम मानला गेला. भरपूर प्रमाणात नोकऱ्या कमी होण्याचे प्रमाण हे आधुनिक विभागात, जे संस्थात्मक वित्तसहाय्यावर अवलंबून आहेत. अधिक आहे व आर्थिक वित्तसहाय्याचा परिणाम म्हणून बऱ्याच फर्मस् बंद झाल्यात. खुप कुशल कामगारांना अनौपचारीक विभागातील तासिका नोकऱ्या स्विकाराव्या लागल्या. म्हणून भारताने इतर देशांप्रमाणे लवचिक मजूर बाजाराचे अधिक्य अंगिकारायला हवे. इतर देशांनी त्यांच्या बाधित कामगारांची औपचारीक विभागातून अनौपचारीक विभागात पुनर्नमणूक केली व अशा प्रकारे मंदीच्या प्रभाव कमी केला, सौम्य केला.

९.७ प्रश्न (Questions)

- १) औपचारीक विभाग अनौपचारीक विभागापासून कसा भिन्न आहे ?
- २) अनौपचारीक विभाग म्हणजे काय ? त्याच्या वैशिष्ट्यांची चर्चा करा.
- ३) अनौपचारीक विभागातील कामगाराना तोंड द्याव्या लागणाऱ्या समस्या व त्याच करीता त्यांना कोणत्या प्रकारची सामाजिक सुरक्षितता प्रदान केली जाते त्याची चर्चा करा.

९.८ संदर्भ ग्रंथ (References)

१. अँथोनी गिंडन्स सोशियलॉजी सिमन ग्रिस्फट् पॉलिटी.
२. सेंटर इ.व्ही. इंडस्ट्रीयल सोशियलॉजी टाटा मॅग्नो हिल, १९८३.
३. आय. एल. ओ. १९९४, द अर्बन इनफॉर्मल सेक्टर इन अशिया पॉलिसीज स्ट्रटेजिस.



ग्रामीण कामगार : महत्त्वपूर्ण समस्या (Rural workers : Issues)

विषयानुक्रमणिका (Contents)

- १०.१ उद्देश (Objectives)
- १०.२ परिचय (Introduction)
- १०.३ शेतकी मजुरांचे वर्ग (Categories of Agricultural Labourers)
- १०.४ शेतकी मजुरांची वैशिष्ट्ये (Characteristics of Agricultural Labour)
- १०.५ कर्जबाजारीपणाचे स्वरूप ऋणबद्धतेचे स्वरूप (Nature of Indebtedness)
- १०.६ महाराष्ट्रातील आत्महत्या कथानकाची रुपरेषा (Suicide scenario in Maharashtra)
- १०.७ सारांश (Summary)
- १०.८ प्रश्न (Questions)
- १०.९ संदर्भ ग्रंथ (References)

१०.१ उद्देश (Objectives)

- १) विद्यार्थ्यांना शेतकी मजुरांच्या समस्यांविषयी संपूर्ण ज्ञान अवगत असणे.
- २) शेतकऱ्यांच्या आत्महत्येची समस्या प्रसिद्धिस जाणणे.

अ) भारतातील शेतकी मजूर

१०.२ परिचय (Introduction)

शेतकी कामगार हे भारतीय ग्रामीण रचनेतील सर्वात दुर्लक्षित वर्गात मोडतात. त्यांचे उत्पन्न कमी असते व रोजगार अनियमित असतो. त्यांच्या जवळ काहीही कौशल्य किंवा प्रशिक्षण नसल्याने त्यांच्याजवळ रोजगाराच्या पर्यायी संधी सुद्धा नसतात. सामाजिक दृष्ट्या फार मोठ्या प्रमाणावरील शेतकी कामगार हे अनुसूचित जाती व जमातीतील आहेत म्हणून तो दबलेला वर्ग आहे.

व्याख्या :

सरकारकडून नेमलेल्या वेगवेगळ्या तज्ञ व समित्यांकडून शेतकी मजुरांची व्याख्या करणे बहुविध प्रयत्न वेळोवेळी करण्यात आलेले आहे. १९५०-५१ च्या पहिल्या शेतकी मजुर चौकशी समितीने त्या लोकांना शेतकी कामगार संबोधले जे मजुरीच्या मेहनतान्यावर पीक घेण्यात गुंतलेले होते. परंतु भारतात फार मोठ्या प्रमाणावरील कामगार संपूर्ण वर्षभर मजुरीच्या मेहनतान्यावर काम करत नसल्याने ही व्याख्या अपूर्ण होती.

त्यानुसार त्या समितीने शब्दांची फेरफार करून सांगितले की त्या लोकांना शेतकी कामगार संबोधले जावे जे मजुरीच्या मेहनतान्यावर ५० टक्के किंवा अधिक दिवस काम करतात. म्हणून ते लोक सुद्धा शेतकी कामगाराच्या वर्गात समाविष्ट झाले ज्यांनी दुसऱ्यांच्या शेतीवर मजुरीच्या मेहनतान्याविरुद्ध ५० टक्के किंवा अधिक दिवस काम केले.

त्या समितीने शेतकी मजूर कुटुंबाची सुद्धा व्याख्या केली आहे त्या समितीच्या मतानुसार जर त्या कुटुंबाचा प्रमुख किंवा ५० टक्के किंवा त्याहून अधिक कमवणाऱ्यांचा त्यांचा प्रमुख व्यवसाय म्हणून शेतकी मजूर नोंद करत असतील तर ते कुटुंब शेतकी मजूर कुटुंब म्हणून वर्गिकृत केले जावे.

तुमची प्रगती तपासा.

१) भारतातील शेतकी मजुराची व्याख्या द्या.

१०.३ शेतकी मजुरांचे वर्ग (Categories of Agricultural Labourers)**अ) शेतकी मजूर :**

हे काही शेतकरी कुटुंबाशी लिखित किंवा तोंडी कराराच्या आधारे जुळलेले असतात. त्यांचा रोजगार कायमस्वरूपी व नियमित असतो म्हणून जेव्हा केव्हा मालकाची इच्छा होते त्यानुसार ते त्यांच्या शेतावर काम करण्यास तयार असतात. ते दुसऱ्या ठिकाणी काम करण्यास मुक्त नसतात. बऱ्याच घटनांमध्ये बांधील मजूर शेतावर काम करण्यासोबतच घरगुती नोकराचे सुद्धा काम करतात. कामाची वेळ अधिक असते आणि काही बाबतीत बांधील शेतकी मजुरांना सकाळ पासून संध्याकाळपर्यंत त्यांच्या मालकाच्या घरात व शेतावर काम करावे लागते.

ब) बांधील कामगाराच्या वर्गात न येणारे सर्व कामगार प्रासंगिक कामगारांमध्ये मोडतात. भारतात मुख्यतः ३ प्रकारचे प्रासंगिक शेतकी कामगार आहे.

१) छोटे शेतकरी:

ज्यांच्याजवळ खूप कमी जमीन असते आणि ते अशा प्रकारे चरितार्थ चालवण्यासाठी दुसऱ्यांच्या शेतावर काम करण्यास बाध्य होतात.

२) भाडेकरु:

जे दिर्घ मुदतीसाठी भाड्याने घेतलेल्या जमिनीवर काम करतात. परंतु हा त्यांच्या उत्पन्नाचा मुख्य स्रोत नसतो.

३) पिकवणारे हिस्सेदार:

त्यांनी कसलेल्या जमिनीच्या उत्पन्नात हिस्सा घेण्या व्यतिरिक्त मजूर म्हणून सुद्धा कार्य करतात.

शेतकी मजुरांचा पहिला गट हा कमी अधिक प्रमाणात वेठीस धरलेल्या किंवा गुलाम अवस्थेत राहिलेला आहे. त्यांना वेठबिगार मजूर असेही संबोधण्यात येते. त्यांना सामान्यतः रोख स्वरूपात मजुरी मिळत नाही तर त्यांना सर्वसाधारणपणे मोबदला दिला जातो. त्यांना त्यांच्या मालकासाठी काम करावे लागते आणि ते एका पासून दुसरीकडे बदलून जाऊ शकत नाहीत ते सक्तीचे मजूर किंवा बिगार सिद्ध होतात. काही बाबतीत त्यांना त्यांच्या मालकांना रोख रक्कम द्यावी लागते आणि कोंबड्या व बकऱ्यासुद्धा पुरवाव्या लागतात. वर निर्देशिलेल्या इतर गटात दुसरा व तिसरा गट खूप महत्त्वाचा आहे. ग्रामीण भागात भूमीहीन मजुरांची समस्या ही सर्वांत गंभीर समस्या आहे.

- १) १९६० मध्ये संपादित झालेल्या दुसऱ्या शेतकी मजुर चौकशीनुसार, शेतकी मजूर कुटुंबे ही सर्व ग्रामीण कुटुंबांच्या जवळजवळ २५ टक्के होती.
- २) त्यानुसार ८५ टक्के पेक्षा अधिक ग्रामीण कामगार हे प्रासंगिक आहेत जे त्यांना काम देण्यास तयार असलेल्या कोणत्याही शेतकऱ्याकडे काम करतात आणि शेतकी मजुरांच्या फक्त १५ टक्के हे विशिष्ट जमिनदारांशी जुळलेले आहेत
- ३) निम्म्यापेक्षा अधिक कामगारांकडे कोणतीही जमीन नाही आणि उरलेल्यांकडे फारच थोडी जमीन आहे.
- ४) शेतकी मजुर मुख्यतः अनुसुचित जाती, अनुसुचित जमाती व इतर मागासवर्गीय आहेत.
- ५) एका सर्वेक्षणानुसार सर्व शेतकी मजुरांच्या ७५ ते ८० टक्क्यांच्या दरम्यान मजूर हे अनुसुचित जातीचे आहेत.

नंतरचे गट हे एका अर्थाने मुक्त आहे की ते एखाद्या विशिष्ट जमिनदाराकडे प्रचलित मजुरी दरानुसार काम करण्यास नकार देऊ शकतात. जर त्यांची इच्छा असेल तर ते, ते खेडे सोडून दुसऱ्या ठिकाणी कामासाठी जाऊ शकतात. उलट पक्षी बांधिल मजुरांना असे स्वातंत्र्य नाही आहे. ते एखाद्या विशिष्ट जमिनदाराशी बांधलेले असतात. अशा प्रकारे त्यांना त्यांच्या मालकाच्या शेतावर काम करावे लागते व मालकांची गुलामगिरी विविध मार्गांनी स्विकारावी लागते. सामाजिक रुढी, रितीरीवाज, जुलुम व जबरदस्ती, कर्जाचे ओझे इ. नी त्यांच्या गुलामगिरीच्या साखळ्या मजबूत करण्यात हातभार लावला आहे.

क) भारतीय शेतकी मजुरांची सद्यस्थिती :

शेतकी मजुर हे बहुतेकरून आर्थिक दृष्ट्या व सामाजिक दृष्ट्या मागासलेले विभाग,

जमातीतील गरीब विभागाकडून पुरविले जातात. याचे चार भागात विभाजन करता येऊ शकते.

- १) शेतीहीन मजूर जे जमिनदाराशी बांधलेले आहेत.
- २) शेतीहीन मजूर जे व्यक्तीशः स्वतंत्र असतात परंतु जे पूर्णपणे इतरांसाठी काम करतात.
- ३) फार छोटा जमिनीचा तुकडा असलेले छोटे शेतकरी जे त्यांच्या बहुतांश वेळ इतरांसाठी कार्य करण्यात घालवितात.
- ४) असे शेतकरी ज्यांनी आर्थिक मालमत्ता आहे परंतु ज्यांची एक किंवा दोन मुले इतर प्रगत शेतकऱ्यांसाठी काम करून त्यांच्यावर अवलंबून आहेत.

तुमची प्रगती तपासा.

- १) शेतकरी मजुरांचे वर्ग स्पष्ट करा.

१०.४ शेतकी मजुरांची वैशिष्ट्ये (Characteristics of Agricultural Labour)

- १) शेतकी मजुरांचा वर्ग हा ग्रामीण पदानुक्रमातील सर्वात जास्त शोषित व दबलेला वर्ग आहे.

२) शेतकी मजुरांच्या हद्दीतील फरक:

पूर्वी सांगितल्याप्रमाणे, भारतातील शेतकी मजुरांची संख्या १९५१ मध्ये २७.५ दशलक्ष होती व ती १९९१ मध्ये ७३.८ दशलक्षापर्यंत वाढली. या विरुद्ध, शेतीतील कार्यबळ (मशागत करणारे व शेतकी मजूर) याच काळात ९७.२ दशलक्षापासून १८५.२ दशलक्षापर्यंत वाढले.

३) शेतकी मजूर बाजारातील कमी मजुरी :

भारतातील शेतकी कामगारांची शेतकी मजुरी आणि कौटुंबिक उत्पन्न खूपच कमी आहे. शेतकी मजूर घराचे सरासरी वार्षिक उत्पन्न ४३७०० आहे.

४) कामगार बाजारातील प्रतिकूल रोजगार व कार्य परिस्थिती :

शेतकी मजुरांना बेरोजगार व अल्परोजगार च्या समस्यांना वर्षातील बऱ्याच काळासाठी तोंड द्यावे लागते. त्यांना बेरोजगार राहावे लागते कारण शेतावर काम नसते व रोजगाराचे पर्यायी स्रोत अस्तित्वात नसतात.

५) शेतकी मजूर बाजार स्त्री मजुरांच्या बाबतीत भेद करतो :

स्त्री शेतकी कामगारांना सामान्यतः कठोर मेहनत करण्यास भाग पाडले जाते. आणि त्यांच्या पुरुष सहकाऱ्यांपेक्षा त्यांना कमी रोज दिला जातो. स्त्री कामगारांच्या विरोधात असा पक्षपात बहुतेक कोरडवाहू क्षेत्रात आढळतो. बऱ्याच ठिकाणी स्त्रियांना दिली गेलेली मजुरी ही किमान मजुरीपेक्षाही कमी असते.

६) शेतकी मजुरातील बाल मजुरीचे उच्च प्रमाण :

बाल मजुरीच्या घटना भारतात जास्त आहेत आणि त्यांची अंदाजे संख्या १७.५ दशलक्ष ते ४४ दशलक्ष आहे. असे अनुमान आहे की आशियातील बाल कामगारांच्या एक तृतियांश बाल कामगार भारतात आहेत. सर्वात जास्त बाल कामगार शेतीत आहेत.

७) स्थलांतरीत मजुरांतील वाढ:

हरित क्रांतीने कालव्याचे पाणी देण्याची हंमखास सोय असलेल्या पट्ट्यातील मजुरी रोजगाराच्या नवनवीन संधी वाढविल्या तर फार मोठ्या पावसावर अवलंबून असलेल्या अर्ध ओलित क्षेत्रातील रोजगाराच्या संधी जवळ जवळ संचयित झाल्या, म्हणून नंतरच्या क्षेत्रापासून आधीच्या क्षेत्राकडे स्थलांतरीत मजुरांचा लोंढा वाहून राहिला आहे. आंतरराज्य दुःखित ग्रामीण स्थलांतरीत कामगारांची संख्या अदमासे १० दशलक्ष आहे.

८) बांधिल कामगार कोणाचे:

शेतकी मजुरांचे वर्ग या उपविभागात सांगितल्याप्रमाणे भारतातील शेतकी मजुर बाजार हा दोन प्रकारच्या शेतकी मजुरांनी बनलेला आहे.

तुमची प्रगती तपासा.

१) शेतकी मजुरांची वैशिष्ट्ये सांगा.

१०.५ ऋणबद्धतेचे स्वरूप (Nature of Indebtedness)

महाराष्ट्रात, सहकारी बँका ह्या ग्रामीण भागातील व खास करून शेतकी उद्देशांसाठी कर्ज देण्याचे महत्त्वाचे स्रोत आहेत. एक अलिकडील सर्वेक्षण (५९ वे राष्ट्रीय नमुना सर्वेक्षण, जानेवारी-डिसेंबर २००३) दर्शविते की महाराष्ट्रात जवळजवळ निम्मी कर्जे ही सहकारी पतपेढ्यांकडून घेतलेली आहेत. संपूर्ण भारतात हे प्रमाण सरासरी साधारणतः एक पंचमांश आहे.

ऋणबद्धता आणि शेतकऱ्यांच्या आत्महत्या :

परिचय :

शेतकऱ्यांच्या आत्महत्या ह्या खूप मोठ्या प्रमाणावर सामाजिक व सार्वजनिक धोरणाकडे लक्ष वेधत आहे आणि खास करून आंध्रप्रदेश कर्नाटक, केरळ, पंजाब व महाराष्ट्र या राज्यातील अलिकडील वर्षात.

या समस्याचे संक्षिप्त अवलोकन दर्शविते की शेतीवरील अवलंबित्व हे मुख्यत्वेकरून अल्पभूधारक आणि छोट्या शेतकऱ्यांमध्ये आहे. पाण्याची अनुपलब्धता, त्याच्या सोबत संबंधित उत्पादनाची अनिश्चितता यामुळे शेतीवरील अवलंबित्व धोकेदायक बनते. राष्ट्रीय बाजाराला आंतरराष्ट्रीय बाजाराशी जोडल्याने सुद्धा किंमतीची अनिश्चितता आणि खास

करुन कापसासारख्या पिकात वाढली आहे. औपचारीक ग्रामीण वित्तीय बाजाराच्या गैरहजेरीत अधिक व्याजाच्या ओझ्यासह अनौपचारीक स्रोतांवरील अवलंबित्वाकडे घेऊन जाते. तथापि, अल्पभूधारक व छोटे शेतकरी प्रयोग करण्यास व धोका पत्करण्यास तयार असतात. परंतु शेतकरी हे दूरदृष्टीने पाहण्यास समर्थ नसतो की खराब मान्सूनमुळे होणारी पिकांची हानी किंवा बाजारातील उतार त्याला ऋणबद्धतेकडे ढकलू शकतात व त्याच्या स्वप्नांचा चुराडा करू शकतात.

तुमची प्रगती तपासा.

१) ऋणबद्धतेचे स्वरूप स्पष्ट करा.

१०.६ महाराष्ट्रातील आत्महत्या कथानकाची रुपरेषा (Suicide scenario in Maharashtra)

भारतातील आत्महत्या सामग्री ही पोलीस नोंदीद्वारे गोळा केली आहे. २००१ मध्ये महाराष्ट्राची लोकसंख्या ही पूर्ण भारताच्या लोकसंख्येच्या ९.४ टक्के होती परंतु देशातील एकूण आत्महत्या मृत्यूपैकी १३.५ टक्के महाराष्ट्राने नोंदविले. आत्महत्या मृत्यूचे प्रमाण राज्यातील एकूण मृत्यूच्या २ टक्के होते तर संपूर्ण भारतीय स्तरावरील आत्महत्या ह्या एकूण मृत्यूच्या १.३ टक्के होत्या. आत्महत्या ही सामाजिक घटना असून ती लिंगापरत्वे बदलते आणि पुरुष व स्त्रियांमधील प्रकार वेगवेगळे चर्चिते जाणे योग्य आहे. २००१ मध्ये वय जुळवून आत्महत्या मृत्यू दर (SMR आत्महत्या मृत्यू प्रति १,००,००० लोक) हा महाराष्ट्राकरीता पुरुषांसाठी २०.६ व स्त्रियांसाठी १२.६ तर भारतातील पुरुषांसाठी १४.० व स्त्रियांसाठी ९.५ होता.

महाराष्ट्रातील शेतकरी आत्महत्यांची एकूण संख्या ही १९९५ मधील १०८३ पासून २००४ मधील ४१४७ पर्यंत वाढली. पुरुष शेतकऱ्यांच्या आत्महत्यातील वाढ ही १७८ पासून ३७९९ पर्यंत वाढली २००१-०४ मधील महाराष्ट्राच्या विभागातील शेतकऱ्यांसाठी SMR हा अमरावती व नागपूर विभागातील पुरुषांसाठी आणि अमरावती, औरंगाबाद व नाशिक विभागातील स्त्रियांसाठी राज्य सरासरीपेक्षा तुलनेने अधिक आत्महत्या मृत्यू दर्शवितो.

भाऊ बंदामधील जमिनीच्या वादाचा प्रकार हा सावकार धोक्याचा समजतात कारण अशा प्रकारात आत्महत्यांमुळे असे करार नष्ट होऊ शकतात आणि म्हणून कर्ज फेडल्यानंतर ती जमीन ऋणकोला परत दिली जाईल अशा तोंडी (कायदेशीर नव्हे) वचनासह जमिन विक्रीवर जोर देतात. गर असल्यास दोन्ही बाजूकडील कायदेशीर नोंद खर्च हा कर्जदार जमीन जप्ती / गहाणखताद्वारे वळता केल्या जाणे हे FGDS च्या १७ टक्के नमूद आहे.

काही उसनवार पैसे देणारे हे व्यापारीसुद्धा असतात. घेतलेले कर्ज हे काही गुंतवणुक विकत घेण्यासाठी व उत्पन्नाच्या विक्रीद्वारे परतफेड करण्यासाठी असू शकते. उधारीची पत, गुंतवणूक व उत्पन्न यांना दुव्याने जोडण्याची क्रिया ही पैसे उसनवार देणाऱ्या व्यापाऱ्याकडून

अंमलात येत नाही तर एक व्यापार सहकार्य करते. धनकोच्या काही व्यवहारांची किंमत शेतकऱ्याला चुकवावी लागते.

FGDS च्या जवळजवळ ५० टक्के नी पायाच्या कमतरेची चर्चा केली. पावसाचे उशीरा आगमन व अपुऱ्या पाऊसामुळे व त्याचसोबत भूजलाची सोय नसल्याने बरेच लोक (पूर्ण खेडे) दुबार व तिबार पेरण्या करतात. प्रत्येक वेळी नवीन बियाणे लागत असल्याने बियाण्याचा अधिक खर्च वाढतो. मागीलच ५-१० वर्षांत खतांची गरज व तुटवड्यामध्ये वाढ झालेली आहे. या सर्व बाब किंमत वाढवितात. गुंतवणुकीच्या (बियाणे, औषधे,) खोल्या गुणवत्तेचा मुद्दा सुध्दा चर्चेत झाला आहे. यामुळे काही महत्त्वाचे मुद्दे समोर येतात.

१) ही कर्जे सद्यस्थितीतील नसून कालबाह्य आहे हे दाखविणारी विस्तार सेवा अस्तित्वात नाही. निवडक जिल्ह्यांत प्रती हेक्टरी कर्ज हे तुलनेने कमी आहे. (शाह २००६) यवतमाळचा अलीकडील अभ्यास दर्शवितो की निम्यापेक्षा अधिक सदस्य हे कर्जाचा हप्ता भरण्यास चुकलेले होते. ज्यांची जमा बाजू ही एक ते कित्येक वर्षांपासून बंद झालेली आहे. याला कारण म्हणजे या काळात सहकारी पतपेढ्या खूप समस्यांना तोंड देत होत्या जसे उच्च व्याज दर, हिशेबाच्या कृती तर्कसंगत नव्हत्या आणि काही थोडक्या बाबतीत सुद्धा व्यावसायिक व्यवस्थापन नव्हते.

२) सरासरी सहा ते सात सदस्यांसह (किमान-दोन, कमाल नऊ) ९८ खेड्यात राबविलेल्या केंद्रीत गट चर्चेत FGDS दिसते की सद्य चालू कर्जे ही पैसे उसने देणाऱ्यांकडून आहेत. EGDS च्या टक्केवारीत खेड्यातील अनौपचारिक कर्जाची उपलब्धता नोंदवलेली होती.

३) अनौपचारिक कर्ज व्यवहार हे 'देढी'त असू शकतात. कर्जदाराला कर्ज हे हंगामाच्या आसपास (चार-ते सहा महिन्यात) परत करावे लागते व १०० रु. कर्जासाठी १५० रु द्यावे लागतात. तसेच सवाई फेडही असते. जास्त १०० रुच्या कर्जासाठी १२५ रु. द्यावे लागतात. शेतकी व सामाजिक हेतूसाठी कर्जाचा एक आणखी लोकप्रिय प्रकार म्हणजे प्रती महिना १०रु. /५रु. व्याज दर कर्जाची परतफेड न झाल्यास नवीन कर्ज भरणा केला जातो. ज्यात पुढील हंगामाच्या सुरुवातीच्या काळात जास्तीची जमा राशी दिली जाते.

४) पीक हातचे जाणे:

(i) पीक हातून जाणे हे ४०टक्के बाबतीत नमूद केले आहे आणि यातील बहुतांश बाबतीत पावसाच्या उशीरा आगमनामुळे दुबार किंवा तिबार पेरणीतील नुकसानीविषयी नमूद केले आहे. २) काही थोड्या बाबतीत आग किंवा चोरीच्या घटना नमूद आहेत. ३) पीक हातचे जाण्याने आर्थिक घसरण होऊ शकते आणि चालू कर्जाची परतफेड करण्यास कठिणाई येते. यामुळे सुद्धा अधिकच्या ऊसनवारीची गरज वाढू शकते. ४) पीक कापणीच्या बेमोसमी जोरदार पावसानेसुद्धा पीक हातून जाऊ शकते.

५) सामाजिक दर्जातील बदल:

i) ३६ टक्के बाबतीत सामाजिक दर्जातील बदल लक्षात आला. आर्थिक स्थितीतील घसरणीसह तो जुळलेला असू शकतो.

ii) कर्जफेड न केल्याने सावकार किंवा त्यांच्या दलालाच्या हात धूवून मागे लागल्यामुळे समाजात मानहानी होऊ शकते.

iii) अयशस्वी प्रयोग केल्याने पीक हातचे जाण्याने एक शेतकरी जो पूर्वी एक यशस्वी उद्योजक म्हणून नावजलेला होता त्याच्या सामाजिक दर्जात बदल संभवू शकतो. पूर्वी ते लोक सल्ल्यासाठी येत होते ते आता सांत्वना देतात.

६) अधिकचे धोकादायक घटक :

३२ टक्के अनुकरण परिणाम कारण एक व्यक्ती जो तशाच काही आर्थिक सामाजिक समस्यांना तोंड देत आहे. पूर्वीच्या प्रसंगांशी जोडू शकतो व आत्महत्येचा गंभीर विचार करू शकतो. याने शेतकऱ्यांना सल्ला दिला की उशीरा पेरणी व इतर गुंतवणुकींचा अयोग्य वापर करू नये.

नवनवीन तंत्रज्ञान ऐरणीवर असल्याने कौशल्यहरण होत आहे आणि शेतकऱ्यांचे अनुभव अनावश्यक बनत आहेत. शेतात गुंतवायच्या मालाची विक्री करणारे खाजगी व्यापारी विस्तार सेवेचा सल्ला देतात. यामुळे पुरवठादार प्रवृत्त मागणी वाढते.

समस्येच्या कारणांचा विस्तार:

पश्चिम विदर्भ, महाराष्ट्रातील अभ्यासावर आधारीत धोक्याच्या घटकांचे वितरण

i) ऋणबद्धता (कर्जबाजारीपणा):

कर्जाच्या परतफेडीसाठी १४ टक्के च्या मागे हात धूवून लागले व ३३ टक्के बाबतीत धनको (सावकार) ने तात्काळ परतफेडीची मागणी केली.

ii) आर्थिक दर्जातील घसरण:

ऋणबद्धतेने आर्थिक घसरण होतेच असे नव्हे परंतु जेव्हा परतफेड कठीण होते आणि घरातील व्यक्ती वस्तू विक्रीस काढतात तेव्हा मात्र आर्थिक घसरण होते. तसेच उसनवारीवरील आर्थिक भरवश्यातील कमीने कर्जाचे ओझे वाढते.

iii) एखाद्याच्या समस्येची चर्चा न करणे:

एखाद्या संपुष्टात आलेल्या भावना व निराशा (२८ टक्के बहुत करून दारु) मुक्त करण्याचे मार्ग बंद करण्यासाठी बाकीचे ५५ टक्के आराधर घेतात. एखादी व्यक्ती परिणामाबद्दल अभिनिष्ठ असलेल्या स्वयंत्रासाच्या कृतीत गुंतू शकतात.

याउलट विषाचा प्रयोग करणे ही मानसिक खिन्नतेतून बाहेर पडण्याची प्रक्रिया असू शकते जी काही सामाजिक आर्थिक समस्यांशी जोडली जाऊ शकते.

७) व्यक्तीगत आरोग्य समस्या:

२६ टक्के (६ बाबतीत) बाबी या मानसिक आरोग्य समस्येशी संबंधित आहेत. अत्यंत हलाखीच्या परिस्थितीमुळे आजार उग्र रूप धारण करतो कारण काळजी मिळविणे कठीण बनते.

सर्व आरोग्य समस्या वैद्यकीय खर्च भागविण्यासाठी कर्जाकडे घेऊन जाऊ शकतात व तसेच काम करण्याची क्षमता कमी करतात व सोबत आर्थिक परिस्थितीत बदल करतात.

८) दुसऱ्या सदस्याचा मृत्यू :

१० टक्के बाबतीत या घटनेपूर्वी कुटुंबातील दुसऱ्याचा मृत्यू लक्षात आला. जवळच्या व्यक्तीला मृत्यू हा योग्य आरोग्य काळजी न मिळाल्यामुळे असू शकतो. काळजी पुरविण्याची असमर्थता ही मुख्यत्वेकरून मोठ्या शेतीविषयक पेचप्रसंगात दडलेल्या गरीबी व हलाखीच्या परिस्थितीमुळे आहे.

९) सांख्यिकी अर्थपूर्ण चल म्हणून अवाजवी कर्ज व बैलांचा अभाव :

i) जर अवाजवी कर्ज १००० रु ने वाढले तर घरातील एकाच्या आत्महत्येला बळी पडण्याचे प्रमाण ६ टक्के ने वाढते आणि जर घरच्याजवळ बैल असले तर असे घडण्याची शक्यता असते की त्या घरातील आत्महत्येला बळी पडण्याचे प्रमाण ६५ टक्के नी कमी होते. बैलांचा अभाव हा वस्तूतः ते घरदार तोंड देत असलेल्या कष्टाचे प्रतिबिंब असू शकतो.

ii) तसेच यामुळे भाड्याने बैल घेण्यामुळे किंमत वाढते. भारतीय बैल हे उत्पादक म्हणून संबंधित आहेत.

तुमची प्रगती तपासा.

१) महाराष्ट्रातील आत्महत्या कथानकाची रूपरेषा स्पष्ट करा.

१०.७ सारांश (Summary)

वरील चर्चेतून धोरणाचा सूचित अर्थ मोठ्या संकटावरील जोर देण्याचे आवाहन करतो. संकट हे आहे ही शेतीपासून मिळणारे कमी उत्पन्न व कमी होत जाणारा फायदा व निकृष्ट अशेतकी संधी.

शेतीतील धोका व्यवस्थापनाने उत्पन्न, किंमत, उसनवारी, उत्पादन किंवा इतर बाबीतील हवामानाशी संबंधित अनिश्चितता जाणाव्यात.

पाण्याची उपलब्धता सुधारण्याने पीक पेरणीवरील वैविध्यता सुकर होईल. परंतु ही बाब अशेतकी रोजगार वाढविण्याच्या धोरणांसह साथ-साथ व्हावयास हवी.

१०.८ प्रश्न (Questions)

- १) भारतातील शेतकी मजुरांच्या समस्यांची सविस्तरपणे चर्चा करा.
- २) दबलेला वर्ग म्हणून शेतकी मजुरांची विविध वैशिष्ट्ये ठळकपणे मांडा.

१०.९ संदर्भ ग्रंथ (References)

१. दत्त अण्ड सुधारामा, २००७ इंडियन इकॉनॉमी, एस चंद पब्लिकेशन्स, न्यु दिल्ली.
२. मिश्रा अण्ड पुरे २००७, इंडियन इकॉनॉमी, हिमालया पब्लिकेशन अवर.
३. गिल्ल ए सिंग एल. फार्मस् सुसाईड अण्ड रिसर्प्स पॉलिसी इव्हीडन्स डायग्नॉसिस अलटनेटीव फॉम पंजाट्स इपीडब्ल्यु ३० जून २००६, पी.पी. २७६२-२७६८.
४. मिश्रा ३ फार्मस् सुसाईड इन महाराष्ट्रा इपीडब्ल्यु एप्रिल २२, २००६ पी पी १५३८-१५४५.



कामावरील मुले Children of Work

विषयानुक्रमणिका (Contents)

- ११.१ उद्देश (Objectives)
- ११.२ परिचय (Introduction)
- ११.३ वादाचे मुद्दे - शहरीकरण आणि बालमजुरीची समस्या (Issues Urbanization and the problem of Child)
- ११.४ प्रमाण - खाण उद्योगातील बाल - मजूर (Extent - Child labour in mining Industry)
- ११.५ बाल मजुरांची कार्य परिस्थिती (Working Conditions of Child labour)
- ११.६ मुलांच्या रोजगारीची कारणे (Causes of employment of Children)
- ११.७ बाल मजुरीचे परिणाम (Consequences of Child labour)
- ११.८ बाल मजुरीची समस्या सोडविण्याच्या सूचना (Suggestions to solve the problem of Child labour)
- ११.९ मध्यस्थी NGO व कामगार संघ, सभ्य समाज आणि कायद्याचा बाल मजुरीच्या दुरुपयोगाविरुद्ध सहभाग.(NGO and Trade union, civil society and Legislation participation against abuses of Child labour)
- ११.१० सारांश (Summary)
- ११.११ प्रश्न (Questions)
- ११.१२ संदर्भ ग्रंथ (References)

११.१ उद्देश (Objectives)

- १) वाढती गरीबी, स्थलांतर (ग्रामीण - शहरी), अपराध व बाल मजुरीशी त्याचा संबंधाविषयी विद्यार्थ्यांमध्ये जाण निर्माण करते.
- २) गरीबी व कर्ज बंधनामुळे निर्मिती उद्योग व शेतीतील मुलांच्या दयनीय स्थितीचा अभ्यास करणे.
- ३) बाल मजुरी रोखण्याकरीता कायदा व पुनर्वसन अधिकाराचा कमकुवतपणा जाणणे.

११.२ परिचय (Introduction)

२००० मध्ये २.२ अब्ज लोक तिसऱ्या जगाच्या शहरांमध्ये राहत होते. त्यांची संख्या २०२५ पर्यंत दुप्पट होण्याची अपेक्षा आहे. (WHO १९९७) त्या पैकी बरेचसे पाणी व वीज नसलेल्या अनियोजित, स्वमालकी नसलेल्या वसाहतीत आणि गलिच्छ, दरिद्री, अपराधी व रोगयुक्त वातावरणात राहतात. तरी सुद्धा ग्रामीण लोकसंख्येप्रती शहरांचे आकर्षण तसूभरही कमी झालेले नाही. विकसनशील देशाच्या शहरातील लोकसंख्येचा मोठा हिस्सा तेथे आधीच राहणाऱ्या लोकांच्या मुलांनी जरी वाढत असला तरी शहरी ग्रामीण स्थलांतर जोरदारपणे चालूच आहे.

११.३ वादाचे मुद्दे - शहरीकरण आणि बालमजुरीची समस्या (Issues Urbanization and the problem of Child)

जरी कामासाठी आंतरराष्ट्रीय मान्यताप्राप्त किमान वय १० हे किरकोळ असण्यापासून खूप दूर असले तरी बाल मजुरीवरील उपलब्ध बहुतांश सामग्री १५ वर्षांशी संबंधित आहे आणि बरेच बाल कामगार हे १० ते १४ वयोगटातील आहेत. काम करणाऱ्या मुलांचे प्रमाण हे ग्रामीण क्षेत्राचे शहरापेक्षा अधिक आहे. दहापैकी नऊ हे शेती किंवा संबंधित कृतीत गुंतलेले आहेत.

मुली मुलांपेक्षा अधिक तास काम करतात हे खास करून घरगुती कामगार म्हणून कामावर ठेवलेल्या बऱ्याच मुलींच्या बाबतीत खरे आहे. अशा प्रकारच्या रोजगारात कामाचे तास हे खूपच जास्त असतात. दुसऱ्या प्रकारच्या कामात गुंतलेल्या मुलींच्या बाबतीतील सुद्धा ही गोष्ट आहे ज्या त्यांच्या व्यावसायिक कृतींव्यतिरिक्त त्यांच्या आईवडिलांच्या घरातील घरकामातसुद्धा मदत करतात. बाल मजुरीच्या पुरवठ्यावर परिणाम करणारा एक महत्त्वाचा घटक म्हणजे खऱ्याखऱ्या अर्थाने शिक्षण प्राप्तीची उच्च किंमत होय. हे तेवढेच खरे आहे की बरेचसे शाळेमुळे एवढे निरुत्साही होतात की ते काम करणे पसंत करतात.

निर्मिती उद्योगात रोजगारावर मुलांची नेमणूक केली जाते कारण त्यांची मजुरी ही कमी खर्चिक व कमी त्रासदायक असते. वेश्याव्यसाय हा दुसरा एक व्यवसाय आहे ज्यात मुले व खास करून मुली आढळतात. एडसचा प्रसार हा एक भर घालणारा घटक आहे. कारण संसर्गात प्रतिबंध करावयाचा सर्वोत्तम उपाय म्हणून लैंगिक हेतूसाठी प्रौढ लोक मुलांचा वापर बघतात. खूप मोठ्या प्रमाणावर गुलाम मुले ही शेती, सतरंजी, गालिचे व कापड उद्योग, दगडी खाणी व विटा बनविण्याच्या उद्योगात आढळतात. बाल गुलामगिरी ही मुख्यत्वेकरून तेथे आढळते जेथे कर्ज बंधांसारख्या गरीबीच्या शोषणावर आधारीत सामाजिक आधार असतात. जेव्हा एखाद्या कुटुंबाकडून सामाजिक किंवा धार्मिक सक्ती पूर्णतेसाठी किंवा फक्त जीवन चरितार्थ चालविण्यासाठी कर्ज घेतले जाते.

अशी वाढती मागणी निर्माण होत आहे की बाल मजुरीच्या या सर्वात वाईट वर्तणूकीवर व धोकादायक स्वरूपावर राष्ट्रीय व आंतरराष्ट्रीय प्रयत्नाद्वारे अधिक लक्ष केंद्रीत करण्याची गरज आहे व त्या मुलांना प्रथम प्राधान्य व काळजी बहाल करणे गरजेचे आहे. (हॉलड व ब्लॅकबर्न १९९८).

तुमची प्रगती तपासा

१) शहरीकरण आणि बालमजुरीची समस्या स्पष्ट करा.

११.४ मर्यादा (प्रमाण) - खाण उद्योगातील बाल - मजूर (Extent - Child labour in mining Industry)

हॉ. केंद्राच्या सत्य शोधक गटाने मुलांच्या हक्कासाठी अनुमान काढले की कमीत कमी २००००० मुले व मुली ही लोखंडाच्या खाणीत सकाळपासून संध्याकाळपर्यंत निर्दयपणे काम करित आहेत एक तीन वर्षांचा लहान मुलगा त्याच्या डोक्यावर लोखंडाच्या घमेल्यात लोह खनिजाचे तुकडे वाहतो. खाणीच्या जगातील त्याचे सुरुवातीचे सामान्य अनुमान व शोषण हे त्याचा भाग आहे. ही मुले करित असलेली ही सामान्य कामे नव्हते. गरम लोखंडावर कुबड काढून बसणे व जड धातूवर हातोड्याच्या साहाय्याने सतत टवके काढणे हा पोरखेळ नव्हे हे खांदे व पाठ, मनगटाचे सांधे व बाहूसांठी त्रासदायक आहे तर छोटे हात हे मुका मार व फोडांनी भरलेले असतात. सर्वात धोकेदायक बाब म्हणजे हा व्यवसाय गंभीर जखमा निर्माण करतो आणि जेव्हा वजनदार दगड पडतो किंवा थकलेल्या हातातून हातोड्याचा नेम चुकतो तेव्हा मृत्यूही घडून येतो. या मुलांना विश्रांती, खेळ, शिकणे यापैकी काहीही माहिती नाही परंतु आनंदहीन अस्तित्वाचा उग्र वेढा फक्त माहित आहे. म्हणून बहुतांश मुले ही विस्थापित मजुरांच्या कुटुंबातील आहेत आणि आपल्या देशाच्या या लहान मुला मुलींचे हेच दैव (दुर्दैव) आहे.

तथापि भारतातील बाल मजुरांना खाणीत गुंतवणारे कर्नाटक राज्य हे एकच खाण क्षेत्र नाही. खूप मोठ्या प्रमाणावर मुले ही आंध्रप्रदेश, राजस्थान, तामिळनाडू, ओरीसा, झारखंड या राज्यांच्या खाणीत कामात गुंतलेले आहेत. राज्ये नावादाखल सांगितली आहेत जेथे मानवी अधिकारांचे उल्लंघन होते.

तथापि, खाण उद्योगातील बाल मजुरांचा सहभाग हा आपल्या आधुनिक समाजाच्या वीण वरील डाग आहे. भारताने या कृतीपासून स्वतःची सुटका करायलाच हवी आणि सर्वांना न्याय्य वागणुकीचे तत्त्व पुनर्स्थापित करावयास हवे. तात्काळ निर्णय घेण्यासाठी सरकारवर दबाव आणायलाच हवा व तत्त्वहीन मालकांवर कायदा लादायलाच हवा. भारतीय मुलांची पाठ मोडण्याची किंमत चुकवायलाच हवी.

औद्योगिककरणाच्या आगमानाने मालकांना कमी वेळात कमी किंमतीत अधिक नफा कमवायचा होता. म्हणून बऱ्याच देशात मोठ्या प्रमाणात मुलांचा रोजगार पसरला. या मुलांना खूप कमी मजुरी देण्यात आली. खूप वेळ काम करावे लागले. आणि खूप भयंकर परिस्थितीत काम करावे लागते.

रुढीप्रमाणे, एक कामकरी मुलगा म्हणजे ५ ते १४ वयोगटातील एक मूल जे मेहनतान्यावर

किंवा विनावेतन मजुरी करीत आहे. 'बाल मजुर' ही संज्ञा मानहानीकारक आहे आणि ती शोषणात्मक दृष्टीने वापरली जाते. याला कारण म्हणजे कामाचे स्वरूप व कार्य परिस्थिती अशा असतात की त्या मुलांच्या शारीरिक, मानसिक व सामाजिक सुधारणेला नाकारतात. पर्यायाने त्यांच्या जीवन संधी बिघडवल्या जातात. म्हणून बाल मजुराची व्याख्या वय व सामाजिक परिस्थिती ज्यात ती आढळते त्या संदर्भात केली जाऊ शकते. अशा प्रकारे कोणतेही मूल (१० ते १४ वयोगटातील) जे वेतनासाठी किंवा विनावेतन दिवसाच्या कोणत्याही वेळात घरात किंवा घराबाहेर काम करते ते बाल मजूर गणले जाते. अशी मुले जी त्यांना स्वतःला किंवा त्यांच्या कुटुंबाला आधार देण्यासाठी पूर्ण वेळ तत्त्वावर कार्य करतात त्यांना कामकरी मुले म्हणतात.

जागतिक बँकेच्या अहवालानुसार, ५५ दशलक्षापेक्षा अधिक मुले विविध क्षेत्रात काम करतात त्यापैकी एकट्या आशियात ४० दशलक्ष आहेत. म्हणजेच बाल मजुरी ही मुख्यत्वेकरून अविकसित देशातील प्रक्रिया आहे. भारतात जगातील एकूण बाल कामगार संख्येच्या १/३ मुले आहेत. आता सध्या ती संख्या १३ दशलक्ष आहे. देशाच्या एकूण कार्य बळाच्या ७ टक्के बाल मजूर आहेत. कामकरी मुले मुख्यतः ५-१४ वयोगटातील आहेत. भारतात ९२ टक्के पेक्षा अधि बालकामगार हे ग्रामीण क्षेत्रात गुंतलेले आहेत आणि ८ टक्के पेक्षा थोडे कमी हे शहरी भागात आहेत.

भारतात मुले ही शेती, व्यापार, मळे व कारखान्यात सुद्धा रोजगारावर आहेत. ग्रामीण भागात मुले ही शेतीची मशागत करणारे किंवा शेतकी मजूर म्हणून गुंतलेले आहेत आणि शहरी क्षेत्रात ते घरगुती व व्यक्तीगत सेवा आणि विशिष्ट उद्योग, हॉटेल्स इ. त गुंतलेले आहेत.

भारतातील मुलांचा फार मोठा भाग हा त्यांना संघटीत क्षेत्रात कामावर ठेवण्याच्या विरुद्ध कायदेशीर बंधने असल्यामुळे असंघटीत विभागात कामावर आहेत. त्यापैकी बहुतेक वाजवीपेक्षा थोडा अधिक आणि कमी मजुरी कृतीतील वेगवेगळ्या प्रकारच्या छोट्या प्रतिष्ठानात आणि / किंवा आगपेटी निर्मिती, बिडी बनवणे, गालिचा विणणे, काजू प्रक्रिया, खेळणे बनवणे यासारख्या लघुउद्योग आणि कुटीरोद्योगात स्वयंरोजगारीत आहेत.

बाल कामगारांचा रोजगार सुरुच आहे. बाल कामगार दगड घसाई आणि फटाके उद्योगात सुद्धा काम करतांना आढळून येतात. संपूर्ण देशभरात स्त्री बालकामगार वाढत आहेत. याचे कारण म्हणजे मुलांना कार्यबळापासून दूर ठेवणे आणि त्यांना अधिक चांगल्या कामाकरता प्रशिक्षण देणे आणि त्यांच्या जागी कौटुंबिक कृतीत मुलींना ठेवण्याचा कल असू शकतो.

महानगरीय शहरातील अभ्यास प्रकट करतो की या कामकरी मुलांपैकी बहुतांश मोठ्या आकाराच्या कुटुंबातील आहे. अशा प्रकारे कुटुंबाचा मोठा आकार हा बालमजुरीचा एक खात्रीचा निश्चयक आहे. कामकरी मुलांच्या २/३ पेक्षा अधिक ही निरक्षर म्हणून आढळून आली. साक्षरतेचा निम्म स्तर आणि निकृष्ट शैक्षणिक दर्जा हे पालकांचा त्यांच्या मुलांच्या शिक्षणाप्रती नकारात्मक दृष्टीकोणामुळे असू शकते. तसेच काही अभ्यासक दर्शवितात की मोठ्या शहरातील

स्थलांतर हा बालमजूरीच्या वाढीत योगदान देणारा एक फार महत्त्वाचा घटक आहे. बालकामगारांशील विस्थापीतांचा एक मोठा वर्ग हा विशेषतः घरगुती सेवा, चहाचे दुकाने आणि ढाब्यात गुंतलेली होती.

तुमची प्रगती तपासा

१) खाण-उद्योगातील बाल-मजुर कसे शोषण केले जाते ?

११.५ बाल मजुरांची कार्य परिस्थिती (Working Conditions of Child Labour)

कार्य परिस्थिती ह्या अतिशय समाधानकारक आहेत. खासकरून अनियामक (कायद्याला धरून नसलेले) उद्योगात जेथे त्यांना अल्प खेळती हवा, कमी प्रकाश, कोंदट आणि खरोखर धुळयुक्त वातावरणात काम करावे लागते. बालकामगारांची फक्त उघडउघडच मानहानी होते. असे नाही तर बऱ्याचदा त्यांच्या मालकाकडून त्यांची पिटाई सुद्धा होते.

बरीच मुले दररोज अर्धा ते एक तासाच्या मध्यांतरासह किंवा विनाविश्रांती काल प्रतिदीन ८ ते १० तास काम करतात.

बालकामगारांची मजुरी खूप कमी आहे. या मुलांना दिली जाणारी मासिक मजुरी कमीत कमी २५ व जास्तीत जास्त १०० आहे.

जरी तेथे जवळपास १३ प्रमुख कायदे आहेत जे मुलांना शोषणाच्या विरुद्ध कायदेशीर संरक्षण पुरवितात आणि त्यांना व्यवसायात गुंतवण्यापासून ते त्यांच्या शारिरीक, सामाजिक, मानसिक आणि नैतिक विकासाला मारक आहे, मालकांना प्रतिबंधित करतात. परंतु बहुतांश मालकांना हे कायदे माहिती नाहीत. कारण सरकारकडून कोणीही त्यांना भेटायला किंवा त्यांच्या कामाची तपासणी करायला आलेला नाही आहे.

११.६ मुलांच्या रोजगारीची कारणे (Causes of employment of Children)

मुख्य कारणे खालीलप्रमाणे आहेत.

- १) प्रौढ कामगाराच्या कमाईचा निम्न स्तर.
- २) गरिब पालकांच्या मुलांच्या पुरेशा व संतुलित आहार व राहण्याच्या परिस्थितीची खात्री करण्याकरता गरिब पालकांना समर्थ करण्यासाठी भारतातील कोणत्याही राज्य पुरस्कृत कुटूंब भत्याच्या योजनेचा अभाव.
- ३) संरक्षक मजूर कायद्याची धीमी प्रगती. ज्याला अजून देशातील रोजगाराच्या सर्वात महत्त्वाच्या साधनांना सामावयाचे आहे.
- ४) राज्याद्वारा विकसीत तपास यंत्रणेच्या अपुरेपणामुळे मुलांच्या संरक्षणासाठीच्या अस्तित्वात असलेल्या कायद्याची टाळाटाळ इ.

तुमची प्रगती तपासा

१) बाल मजुरांच्या कार्य परिस्थितीचा आढावा देऊन मुलांच्या रोजगारीची कारणे कोणती ते सांगा ?

११.७ बाल मजुरीचे परिणाम (Consequences of Child Labour)

बाल मजुरी हा एक गंभीर सामाजिक आजार व राष्ट्रीय उधळपट्टी आहे कारण “कुटुंबाला मदत करण्यासाठी मजुरी कमावण्याची आर्थिक गरज त्या मुलाला शिक्षणाच्या संधी, खेळ व करमणूक यापासून वंचित ठेवते. त्याची शारिरीक वाढ खुंटविते. त्याच्या व्यक्तीमत्त्वाच्या सामान्य विकासात बाधा आणते व प्रौढ जबाबदारीच्या त्याच्या तयारीला निष्फळ बनविते.”

मालकासाठी बाल मजुरी फायदेशीर आहे कारण मुलांची मजुरी कमी असते, त्यांच्या तक्रारीसुद्धा कमी असतात आणि काही उद्योग व व्यवसायात ते प्रौढांच्या बरोबरीने कार्य साधतात. म्हणून मालकांना मुलांच्या आरोग्यदायी वाढ व विकासाच्या गरजा विचारात न घेता त्यांच्या स्वतःच्या फायद्यासाठी मुलांचे शोषण करण्यात काहीही हरकत नसते.

वस्तुतः बाल मजुरीच्या समस्येत विविध दूरगामी परिणाम करणारे सामाजिक- आर्थिक सूचक कार्य सामावतात.

- १) ही समस्या मुलांच्या आरोग्याशी प्रत्यक्षपणे संबंधित आहे कारण ती मुलांच्या आरोग्यावर नकारात्मक परिणाम घडविते.
- २) बाल मजुरी ही खूप सान्या आर्थिक समस्यांना जन्म देते जसे किमान उत्पादकतेवर मजुरांचा वापर मजूर शक्तीचा अकार्यक्षम वापर दर्शवितो.
- ३) मुलांना नोकरीस ठेवण्याची कृती प्रौढांशी अन्याय्य स्पर्धला वाव देते त्याचाच परिणाम होतो की प्रौढांची खूप मोठी बेरोजगारीची समस्या असू शकते किंवा कार्यपरिस्थिती अन्यथा जेवढी समाधानकारक राहिली असती त्यापेक्षा कमी समाधानकारक असू शकते.
- ४) बाल मजुरी सामान्य कौटुंबिक जीवनात अडथळा निर्माण करते आणि सामाजिक नियंत्रण खंडीत करण्यास प्रोत्साहन देते जे मुख्यत्वेकरून सद्यस्थितीतील सामाजिक क्रम टिकविण्यावर अवलंबून असते.
- ५) मुलांना रोजगारावर ठेवण्याची कृती त्यांच्या शिक्षणात अडथळा आणते आणि व्यावसायिक प्रशिक्षणाच्या त्यांच्या संधी कमी करते व त्याद्वारे त्यांच्या बौद्धिक विकासात अडथळा आणते.

तुमची प्रगती तपासा

१) बाल मजुरीचे परिणाम स्पष्ट करा ?

११.८ बाल मजुरीची समस्या सोडविण्याच्या सूचना (Suggestions to solve the problem of Child labour)

ऐतिहासिकदृष्ट्या बाल मजुरीचा समूळ नायनाट हा सक्तीच्या शिक्षणाच्या परिचयाशी घनिष्ट निगडीत आहे. मुक्त व सक्तीचे प्राथमिक शिक्षण ही बालमजुरीच्या समूळ नायनाटासाठी आवश्यक अट आहे. कोणत्याही मुलाच्या शाळेत जाण्याला प्राधान्य द्यायला हवे.

वेठबिगारांना (बांधिल मजूर) कोणत्याही किंमतीवर मुक्त करावयास हवे. रस्त्यावरील मुलांना NGO द्वारे आश्रय, सल्लामसलतीची साधने, आरोग्य सेवा, अनौपचारिक शिक्षण आणि इतर पुरवून चांगल्या प्रकारे संबंध ठेवला जाऊ शकतो.

कोणत्याही प्रकारच्या बालमजुरीवर पद्धतशीर नियंत्रण ठेवून त्याची व्याप्ती कमी करणे शक्य होऊ शकते.

सरकारने बाल मजुरीच्या नियंत्रणासाठी कायद्याची कठोर अंमलबजावणी करून देशाच्या रक्षणकर्त्याची जबाबदारी स्विकारायला हवी. तसेच देशाने त्या कुटुंबांना त्यांच्या मुलांना वाढविण्यासाठी भत्ता पुरवून जबाबदारी स्विकारायला हवी. सरकारने मुलांच्या शिक्षणाच्या व आरोग्याच्या सुविधा विस्तारायला हव्यात. सरकारने कुटुंबाच्या प्रौढ कामगारांना योग्य मजुरी कमविण्यासाठी समर्थ करायला हवे. मुलांच्या भविष्यकालीन फायदे व संधीच्या हानी संदर्भात त्यांना शिक्षित करायला हवे.

मुलांना कामास ठेवणाऱ्या मालकांना /मध्यस्थानांना दंडीत करायला हवे आणि गोळा केलेला निधी हा मुलांच्या पुनर्वसनासाठी वापरायला हवा.

गरीब पालकांनी त्यांच्या मुलांना शाळेत पाठविण्यास उत्तेजन देण्यासाठी उत्तेजनार्थ मोफत पुस्तके व गणवेश, शिष्यवृत्ती आणि दुपारचे जेवण पुरवायला हवे.

किमान मजुरीची अंमलबजावणी व मधूनमधून पडताळणी सुद्धा आवश्यक आहे.

बाल मजुरी बंदच व्हायला हवी कारण अशी मजुरी शिक्षणात व्यत्यय आणते, अपराधी वर्तणूकीच्या संधी वाढविते, उद्योगातील अपघात अधिक होतात आणि निकृष्ट आरोग्याला हातभार लागतो.

बाल मजुरीची समस्या ही स्वतः एक समस्या नाही आहे. ती मुलांच्या कल्याणाच्या मोठ्या समस्येचा एक भाग आहे. मुलांच्या विकासाला हानीकारक असल्या व्यतिरिक्त बाल मजुरी देशाच्या आर्थिक विकास व प्रगतीला अडथळा आणते. म्हणून ही समस्या समाजाच्या आर्थिक व सामाजिक रचनेत योग्य बदल घडवून दीर्घकालात युक्तीने सोडवायला हवी.

तुमची प्रगती तपासा

१) बाल मजुरीची समस्या सोडविण्याच्या सूचना कोणत्या आहेत ? ते लिहा.

११.९ मध्यस्थी NGO व कामगार संघ, सभ्य समाज आणि कायद्याचा बाल मजुरीच्या दुरुपयोगाविरुद्ध सहभाग.(NGO and Trade union, civil society and Legislation participation against abuses of Child labour)

बाल मजुरी विरुद्ध सरकारी सहभाग :

राष्ट्रीय स्तरावरील कृती गरजेची :

बऱ्याच राज्य सरकारांनी ही बाब उत्तर मिळण्यासाठी फक्त आर्थिक वाढ व कायद्यावर सोडलेली आहे. तथापि प्रयोगांनी दाखवून दिले आहे की विशिष्ट उपाय जर योजले नाही तर वाढ ही स्वतः क्वचितच खूप गरीबांना फायदेशीर ठरते आणि जेथे कायद्याची जोमदारपणे अंमलबजावणी होत नाही तेथे तो तोकडा असतो. बाल मजुरीची समस्या एका रात्रीतून सोडविली जाणार नाही. ही गरीबी व अल्पविकासाच्या बऱ्याच वस्तुस्थितीपैकी एक आहे. त्याची व्याप्ती व विनाशकारी परिणाम कमी करण्यासाठीच्या उपलब्ध स्रोतांचा प्राधान्यक्रम ठरवायला हवा.

बाल मजुरी (प्रतिबंध व नियंत्रण) कायदा :

बाल मजुरी (प्रतिबंध व नियंत्रण) कायदा १९८६ नुसार मुलांना दगडी खाणी व खनिज खाणीत काम करण्यास अटकाव केलेला आहे कारण या धोकेदायक उद्योगाखाली येतात. खाण कृतीतील मुलांचा रोजगार हा खाण कायद्यान्तर्गत बेकायदेशीर आहे. असे असूनसुद्धा आज आपल्या देशात मुलांना खाण कामात सकाळपासून संध्याकाळपर्यंत गुंतविणे सुरुच आहे. (हिडेन, १९९७) जी मुले या कायद्याच्या क्षेत्रान्तर्गत येतात त्यांच्या मुक्ततेसाठी व पुनर्वसनासाठी राष्ट्रीय बाल मजूर कार्यक्रम अगदी काटेकोरपणे आखण्यात आला आहे. अजूनपर्यंत या बाबतीत काहीही करण्यात आलेले नाही.

तोस माहितीविना परिणामकारक कार्यक्रम नाही :

क्षेत्र संशोधन : काही बाबतीत, बाल मजुरीवरील सामग्री गोळा करण्याची पद्धती ही अत्यावश्यकपणे पहिली पायरी आहे.

जाणीव वाढविणे : भारतातील बाल मजुरी प्रती सर्वसामान्य प्रवृत्ती म्हणजे गरीबीचे न टाळता येणारे परिणाम म्हणून तिचा स्विकार करणे. गरीबांना उपलब्ध असलेल्या शैक्षणिक सेवेच्या निम्न दर्जा व सूचक किंमतीमुळे बरेच पालक त्यांच्या मुलांना कामाला जुंपविणे म्हणजे कामगार बाजारातील त्यांचा लवकरचा प्रवेश समजतात. परंतु हे मात्र समजत नाहीत की शाळेत जाणे म्हणजे एक प्रौढ म्हणून त्यांच्या भविष्यासाठी उपयुक्त कौशल्यासह मुलांना सुसज्ज करण्याचा एक सर्वोत्तम मार्ग आहे. प्रयोग स्पष्टपणे दर्शवितात की बाल मजुरी समस्येची राजकीय दृष्ट्या प्रगती होण्यासाठी अर्थपूर्ण सार्वजनिक दबाव गरजेचा आहे.

जोपर्यंत सामान्य जनता आणि विशेषतः मध्यम व उच्च वर्गीय समजतात की बाल मजुरी ही चांगली आर्थिक स्थिती आणण्यासाठीच्या कठोर वास्तवतेचा भाग आहे. तो पर्यंत बदलाची स्थिती संभवत नाही.

काही प्रकारच्या कृती फक्त केंद्र सरकारद्वाराच पुरविल्या जाऊ शकतात जसे बाल मजुर कायदा व त्यासह अंमलबजावणी यंत्रणा, मूलभूत शिक्षणाच्या सार्वजनिक निधी पद्धतीची स्थापना जी सर्वात गरीब कुटुंबातील मुलांसह सर्वांना गुणात्मक शालेय शिक्षण प्रदान करते.

NGO व कामगार संघ, सभ्य समाज व कायद्याचा बाल मजुरीच्या दुरुपयोगाविरुद्ध सहभाग :

अ) कामगारसंघ दुरुपयोग उजेडात आणतो :

कामगार संघ हे बाल मजुरी दुरुपयोग उजेडात आणण्यासाठी तर्कसंगत पुढारी असतात. त्यांना बाल मजुरीच्या मानहानीकारक मूर्त घटना नोंदविण्यासाठी, कायदेशीर साधनांच्या परिणामकारकतेवर देखरेख ठेवण्यासाठी आणि बाल मजुरी क्षेत्रातील मजुरांच्या कामगिरीवरील पाहणीसाठी आदर्शरीत्या ठेवलेले आहेत. मालक व त्यांच्या संघटनांना सुद्धा या मुद्यात रस असण्यात चांगली कारणे आहेत. (Mav.- Need १९९३)

ब) बाल मजुरीविरोधात NGO चा सहभाग :

कामगार संघाप्रमाणेच NGO बाल मजुरीच्या विशिष्ट घटना शोधून काढण्यात व त्यांना प्रसिद्धी देण्यात मदत करू शकते. त्या अगोदरच मजुर बाजारात असलेल्या मुलांच्या वतीने कृती कार्यक्रमाच्या अंमलबजावणीच्या योजनेत तरबेज असलेल्या वाढीव संस्था आहेत. मुलांच्या सानिध्यात असल्याने त्या संबंधित स्थानिक जमातींच्या विश्वासपात्र असतात आणि त्यांच्या हृदय व संसाधनांना आकर्षित करण्यास उचितपणे नियुक्त असतात.

क) बाल मजुरी विरोधात इतर सभ्य समाजाचा सहभाग :

बाल मजुरी विरोधात सभ्य समाजाचे इतर घटक जसे प्रसार माध्यमे, विद्यापीठे, संसदपट्ट, शिक्षक व शिक्षणतज्ञ यांचा सहभाग नोदवायला हवा. सर्व किंमती दोस्त संघटना पूरक मार्गांनी सहकार्य करू शकतात.

ड) आवश्यक संस्थात्मक क्षमतेची स्थापना :

बाल मजुरीच्या विरोधात एक राष्ट्रीय कृती योजना गठीत करणे व अंमलात आणण्यासाठी सरकारी साधनांमधील संस्थात्मक यंत्रणा स्थापन करून तिचे मजबुतीकरण व्हायलाच हवे. (वुलकॉक आणि नारायण २०००) त्यानंतर या संस्थावर बाल मजुरीला अटकाव करण्याचे आणि जे त्यातून मुक्त झाले आहे त्यांच्या पुनर्वसनाचे नवनवीन मार्ग शोधण्यासाठी प्राधान्यक्रम ठरविणे, संबंधित विविध मंत्रालयाच्या कृतींचा समन्वय घडवून आणणे, खाजगी क्षेत्र सहभागाला उत्तेजन देणे आणि मार्गदर्शक योजना सुरु करणे व त्यांना पाठिंबा देणे या साठीच्या जबाबदारींचा कारभार सोपविला जाऊ शकतो.

ई) कायदा सुधारणा व अंमलबजावणी उपाय :

या कायद्यान्तर्गत संरक्षण वाढविण्याची पहिली अत्यावश्यक पायरी म्हणजे मुले काम करित असलेली मुख्य स्थाने आणि बाल मजुरीचे सर्वात वाईट प्रकार राष्ट्रीय कायद्याने वेढले जाण्याची खात्री करणे होय.

गरीबांसाठी शिक्षण सुधारणा :

शालेय वयाच्या मुलांना रोजगार किंवा कामाच्या मानहानीकारक प्रकारापासून थोपविण्याचा एकमेव व सर्वात परिणामकारक मार्ग म्हणजे शिक्षणाचा विस्तार व सुधारणा करणे जेणेकरून ते तिकडे आकर्षित होतील व टिकून राहतील (रॅटन १९९५) तथापि अलिकडील प्रघात या बाबतीत फारच थोडा आशावाद दाखवितात. १९८० व १९९० च्या सुरुवातीला शिक्षणाला समर्पित संसाधने ही सातत्याने कमी झाली.

आर्थिक उत्तेजन वापरून:

गरीब कुटुंबांना त्यांच्या मुलांच्या रोजगारातून मिळणाऱ्या उत्पन्नाची गरज असल्याने त्या ऐवजी रोख किंवा कुठल्याही स्वरूपात वेतन पुरविणे हे नेहमीच योग्य समजले जाते.

नकारात्मक उत्तेजनावरील आंतरराष्ट्रीय वाद :

नकारात्मक आर्थिक उत्तेजन वापरण्याचा सल्ला हा अलिकडील सार्वजनिक वादाचा विषय बनून राहिला आहे. युरोपमध्ये बऱ्याच मोठ्या दुकानांनी ठरविले आहे की गालिचा वगैरे सारखा असा माल विकणार नाही ज्यावर बाल मजुरी शिवाय केल्याचे प्रमाणपत्र नाही. गिन्हाईक आणि निर्माते अशा दोघांद्वारा चालविलेल्या अशा चळवळींना कायदा व व्यापारी आघाडीकडून जोरदार समर्थन मिळायला हवे हे आंतरराष्ट्रीय व्यापार करारातील एक सामाजिक कारणाच्या एकीकरणावरील गरमागरम चर्चेने समप्रमाण सिद्ध केले आहे. (अग्रवाल १९९२) युरोपियन संघाप्रमाणे युनायटेड स्टेट्सनी प्राधान्यक्रमाच्या सर्व सामान्य पद्धतीत अटी घुसडलेल्या आहेत जेणेकरून अधिक चांगल्या मजुरी दर्जाला उत्तेजन आणि त्याद्वारे बालमजुरीच्या वापराला नाऊमेद केले जाईल. युनायटेड स्टेट्समध्ये मुलांनी निर्मित मालाच्या आयातीवर बंदी घालणाऱ्या विधेयकाने, जे देश त्यांच्या निर्यातीकरीता युनायटेड स्टेटस्वर खूप विसंबून आहेत. त्या देशातील मालक व सरकारमध्ये चिंता उत्पन्न केली आहे.

तुमची प्रगती तपासा

१) NGO व कामगार संघ, सभ्य समाज व कायद्याचा बाल मजुरीच्या दुरुपयोगाविरुद्ध सहभागाचा आढावा घ्या.

११.१० सारांश (Summary)

भारतात मुले ही शेती, व्यापार, मळे व कारखान्यातसुद्धा कामावर आहेत. ग्रामीण भागात मुले ही मशागत करण्यात व शेतकी मजूर गुंतलेले आहेत आणि शहरी क्षेत्रात ते घरगुती व व्यक्तीगत सेवा आणि विशिष्ट उद्योग, हॉटेल्स यामध्ये गुंतलेले आहेत.

या प्रकारच्या पुढाकाराने लोकांमध्ये बाल मजुरीविषयी जाण वाढविण्यास अर्थपूर्ण मदतच झाली आहे यात शंकाच नाही. तथापि त्यांचे अहेतूक परिणामसुद्धा आहेत. केवळ धमकीने

विविध उद्योगाच्या मालकांना हजारो मुलांना आकस्मितपणे कमी करावे लागले. आज जवळजवळ जगाच्या लोकसंख्येच्या निम्मी लोकसंख्या शहरात राहते. जगातील शहरे हे दर आठवड्याला एक दशलक्ष लोकांनी वाढत आहे.

आजची शहरे विकासात महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावत आहेत ते ग्रामीण भागातील लोकांना आकर्षित करणे चालूच ठेवतात कारण ते लोकांना सामाजिकदृष्ट्या व आर्थिकदृष्ट्या प्रगत करण्यास समर्थ करतात. शहरे ही नोकऱ्या, घरे, सेवा देण्यात अर्थपूर्ण आर्थिक प्रमाण पुरवितात आणि ती उत्पादकता व सामाजिक विकासाची महत्त्वपूर्ण केंद्रे आहेत. तथापि या जलद शहरी लोकसंख्या वाढीचा जोर हा बऱ्याचदा विनाशकारी आहे. दुःखाच्या लांबच लांब यादीत ६० टक्के पर्यंत शहरी गरीबीचा समावेश आहे. गुंतवणूक वाढ असूनसुद्धा एक तृतीयांश पेक्षा अधिक लोकसंख्या ही दुय्यम स्वरूपाच्या घरांत राहते. चाळीस टक्केपेक्षा अधिक शहरी निवासी लोकांना शुद्ध पिण्याच्या पाण्याच्या व पुरेशा आरोग्याविषयक सुविधा नाहीत. प्राथमिकपणे अती जलद वाढीने आणि खराब होणाऱ्या शहरी वातावरणामुळे मानवी वस्त्यांमधील कमीत कमी ६०० दशलक्ष लोक (शहरे, उपनगरे, खेडे) हे आरोग्य व जीवनाला भेडसावणाऱ्या परिस्थितीत राहत आहेत आणि यापैकी जवळजवळ ५० टक्के ही मुले आहेत. बहुतांश भागातील शहरी लोकसंख्येच्या वाढीच्या उच्च दराने सर्वसाधारण समस्या निर्माण केल्या आहेत. त्यापैकी दाटीवाटी, मूलभूत सुविधा पुरविण्यात निधीचा अभाव, पुरेश्या घरांची कमतरता, पायाभूत मांडणीतील घसरण ही वानगीदाखल काही उदाहरणे.

११.११ प्रश्न (Questions)

- १) बाल मजुरीवर चर्चा करा आणि भारतातील बालमजुरीच्या नियंत्रणासाठी सरकार व NGO ची भूमिका विषद करा.
- २) बाल मजुरी स्पष्ट करा आणि तुमच्या स्वतःच्या शब्दात बाल मजुरीच्या समस्या व उपाय सुचवा.

११.१२ संदर्भ ग्रंथ (References)

१. अग्रवाल बिना, १९९२ जेंडर रिलेशन अॅण्ड फूड सिकुरीटी, कोपींग वुईथ सेझनालिटी डॉट अॅण्ड फेमाईन इन साऊथ आशिया, वेस्टव्हीव प्रेस.
२. अकेरलॉफ बिना १९९७ बारगेनिंग अॅण्ड जेंडर रिलेशन्स विदीन अॅण्ड बिअॅण्ड हाऊस व्होल्ड, फेमिन्स्ट इकॉनॉमिक ३(१) १-५.
३. फॅक्स जोन्यथन, १९९३ द पॉलिटीक्स ऑफ फूड इन मेक्सिको, स्ट्रेट पॉवर अॅण्ड सोशियल मोबिलाइझेशन इशाखा कॉनेल युनिव्हर्सिटी प्रेस, गल्टुंग .
४. हु १९९७ व्हायलेस अगेन्स्ट वुमन जिनव्हा.



व्यवस्थापन - कर्मचारी संबंध Management Employee-Relations

विषयानुक्रमणिका (Contents)

- १२.१ उद्देश (Objectives)
- १२.२ परिचय (Introduction)
- १२.३ औद्योगिक संबंधांचा विकास /उत्क्रांती (Evolution of Industrial relations)
- १२.४ औद्योगिक संबंधाची व्याख्या (Definition of Industrial relations)
- १२.५ कामगार संघ आणि त्यांची भूमिका, पारंपारीक दृष्टीकोन (Trade union and their role Traditional Approach)
- १२.६ कामगार संघाची कार्ये व समस्या (Functions and Problems of Trade union)
- १२.७ सामुदायिक सौदेबाजीचा आशय (Concept of Collective Bargaining)
- १२.८ अ) औद्योगिक वादाच्या निकारणासाठी सामुदायिक सौदेबाजी (करार) पद्धतीच्या पूर्व अटी (Prerequisite of collective bargaining Methods for Setting Industrial Dispute)
- ब) सामुदायिक सौदेबाजीची प्रक्रिया (Collective bargaining Process)
- १२.९ सारांश (Summary)
- १२.१० प्रश्न (Questions)
- १२.११ संदर्भग्रंथ (References)

१२.१ उद्देश (Objectives)

- १) विद्यार्थ्यांमध्ये औद्योगिक संबंध, कामाची विभागणी व प्रतिष्ठापनेतील वाद या विषयीच्या अर्थासंबंधी जाण निर्माण करणे.
- २) उद्योगातील गुंतागुंतीची परिस्थिती, खूप मोठ्या संख्येने कामगार, यंत्राचा आकार आणि अप्रत्यक्ष संबंध जाणणे.
- ३) कामगारामध्ये दुजाभाव निर्माण करणाऱ्या व त्यांच्यातील समाधानाच्या अभावास जबाबदार असलेल्या यंत्राच्या विक्रीचा अभ्यास करणे.

१२.२ परिचय (Introduction)

जेव्हा कोणतेही संघटीत कार्य उत्पादन हेतूस्तव लोकांना जवळ आणते तेव्हा त्यांचे संबंध ठळकपणे स्पष्ट होतात. पूर्वीचे कार्य हे अत्यंत औपचारिक व व्यक्तीगत पद्धतीने केले जायचे उदा. उद्योगपूर्व समाजात मालकांशी संबंध हे प्रत्यक्ष व प्राथमिक होते. आता मोठ्या प्रमाणावरील कामगारांची संख्या व यंत्रांचे अगडबंब आकाराने उत्पादनाचे घटक क्लिष्ट बनले आहेत. आणि हे संबंध हे बरेच गुंतागुंतीचे, दुय्यम व अप्रत्यक्ष बनले आहेत. कामगारांना त्यांच्या समस्येसाठी व्यवस्थापकाला प्रत्यक्ष भेटणे कठीण जाते. तेथे कोणीतरी प्रतिनिधी गरजेचा असतो. जो त्यांच्या तक्रारी परिणामकारकतेने मांडू शकतो व त्यांची भांडणे सोडवू शकतो.

उद्योगपूर्व काळातील कार्याच्या तुलनेत औद्योगिक कार्य हे काही वैशिष्ट्यांनी ओळखले जाते. ती म्हणजे :

- अ) औद्योगिक कार्य हे गट कार्य आहेत.
- ब) यामध्ये कामाची विभागणी आहे.
- क) औद्योगिक कार्य हे मालकाच्या नियंत्रण व दिशा निर्देशनाखाली चालविले जाते.
- ड) सर्वात शेवटी औद्योगिक कार्य हे मजुरी कार्य आहे आणि कामगार त्यांची मजुरी ही उपजीवीकेचे साधन म्हणून बघतात. असे म्हटले जाते की कामगारांना त्यांच्या कामापासून फारकत घेतल्यासारखे वाटते. कारण ते त्यांच्यासाठी समाधानाचा स्रोत बनणे थांबते.

१२.३ औद्योगिक संबंधांचा विकास / उत्क्रांती (Evolution of Industrial relations)

उत्पादनाच्या रचनेत कामगार व त्यांच्या मालकांमधील संबंध हा असमानांमधील संबंध होता. ज्यात सशक्ताकडून कमकुवताचे शोषण अटळ होते. कामगार व्यक्तीशः त्यांच्या मालकांना प्रतिकार करू शकत नाहीत आणि म्हणून त्यांचे शोषण केले जाते, त्यांना कमी पगार दिला जातो आणि त्यांना अधिक तास कार्याच्या दयनीय शारिरीक स्थितीखाली कार्य करावे लागले. ह्या शोषणाने कामगारांमधील असंतोषाचे बीज रोवले आणि विरोध जन्माला आला. म्हणून कामगार एकत्र आले व त्यांनी त्यांची ताकद (सत्ता) सक्रीय करण्यासाठी कामगार संघ स्थापन केला. म्हणून कामगार संघ हा सामूदायिक सौदेबाजीच्या क्षेत्रात कामगारांच्या हिताचे रक्षण व जतन करण्यासाठी संघटित गट म्हणून उदयास आला.

करारबद्ध मंडळीतील रोजगार संबंधातील स्वाभाविक असमानतेसाठी मध्यस्थी करण्यासाठी तिसऱ्या मंडळाची म्हणजे राज्यसरकारची कमकुवतांच्या हितांच्या संरक्षणासाठी गरज असते. कामगारांच्या हिताच्या रक्षणासाठी कायदे केले गेले.

म्हणून औद्योगिक संबंधांच्या क्षेत्रातील प्रमुख सहभागीदार म्हणजे कामगार व त्यांच्या संघटना, मालक / व्यवस्थापन मंडळी आणि मालकांच्या संघटना आणि सरकारी प्रतिनिधीची कार्यालये आहेत. ते त्यांची भूमिका बजावतात, कृती करतात, परस्पर कृती करतात आणि

एक प्रक्रिया निर्मित करतात ज्या योगे रोजगार संबंध नियंत्रणाचे नियम तयार केले जातात व वहिवाटीत आणल्या जातात.

१२.४ औद्योगिक संबंधाची व्याख्या (Definition of Industrial relations)

औद्योगिक संबंध ही संज्ञा मानवी संबंध जे कार्यस्थीतीत उदयास येतात त्या भावनांच्या गटाशी संबंधीत आहेत. या परिस्थीती लोकांना विकल्या व खरेदी केल्या जाणाऱ्या सेवांसाठी एकत्र आणतात. कार्याच्या रचनेत जे सेवा प्रदान करतात ते कामगार असतात आणि जे त्या वापरातात ते मालक असतात त्यांच्यामध्ये आंतरव्यक्तीय किंवा व्यक्तीगत संबंध असतात आणि तसेच दोन गटातील संबंध सुद्धा असतात दोन्हीही एकमेकांशी आर्थिक हिताने बांधलेले असतात. कुठल्याही कार्यपरिस्थीतीतील औद्योगिक संबंध हे या आर्थिक बाबींच्या पलिकडे जातात आणि मानवी संबंधांचे कित्येक घटक सामावतात जसे सहकार्य, जुळवणी आणि समज हे तेवढेच शक्य आहे की हे संबंध हिताचे वाद व भांडणांना जन्म देऊ शकतात.

जे. हेन्री रिचर्डसनने औद्योगिक संबंध हे मानवी संबंधांच्या यथार्थ चित्रात मांडलेले आहेत तेव्हा ते म्हणतात औद्योगिकसंबंध ही एक कला आहे, उत्पादनाच्या हेतूस्तव एकत्र राहण्याची एक कला. व्यवस्थापक व कामगार या सामाईक हेतूसाठी एकत्र येतात आणि एकत्र काम करण्यासाठी एकमेकांना बांधतात. या करीता ते 'जुळवणीची कला' शिकतात. ही व्याख्या औद्योगिक संबंधांच्या संस्थात्मक बाबींचा म्हणजेच सहकारी संस्था किंवा परस्पर संबंधांच्या नियंत्रणाची पद्धतीचा उल्लेख करीत नाही.

औद्योगिक संबंध अशाप्रकारे मूलतः व्यवस्थापक व कामगारांमधील किंवा अधिक सुयोग्यपणे म्हणजे व्यवस्थापक आणि कामगारांच्या संघातील प्रस्थापित नाते जेव्हा केव्हा एखादी समस्या उदभवते तेव्हा तेव्हा दोन्ही गट एकत्र बसतात आणि त्याविषयी चर्चा करतात. कोणत्याही बाबतीत कामगार हे कमकुवत असतात आणि ते मालकांच्या अधिकाराला शरण जातात. **डेल योडर** औद्योगिक संबंधाची व्याख्या करतात की, ही मानवी संबंधांच्या संदर्भात निर्माण होणाऱ्या समस्यांशी वागण्याची प्रक्रिया आहे. अशा प्रकारे जेव्हा दोन्ही गट उत्पादनाच्या हेतूस्तव एकत्रितपणे कार्य करतात तेव्हा समरसता व शांतता टिकते परंतु जर तेथे वादंग किंवा झगडा असेल तर असंतोष वाढतो. कामगारांच्या बऱ्याच समस्या असतात. जसे पगाराचे अनियमित वाटप, अनारोग्यदायक कार्य परिस्थिती, कामावरील सुरक्षिततेचा अभाव, कामगारांच्या पाळीच्या समस्या इ. त्यांना अधिकारी व्यक्तींशी बोलून या मुद्द्यांची उकल करावयाची असते. परंतु व्यवस्थापनाला व्यक्तीशी बोलण्याला वेळ नसल्याने कामगारांच्या संघाचे प्रतिनिधी व्यवस्थापनाशी बोलतात. या बोलण्याच्या किंवा चर्चेच्या प्रक्रियेला एकत्रितपणे औद्योगिक संबंध म्हणतात. एनसायक्लोपेडीया ब्रिटानिका वैयक्तिक व सामूदायिक संबंधांव्यतिरीक्त एकत्रित सल्लामसलतीवर जोर देते.

“औद्योगिक संबंधाचा विषय म्हणूनच वैयक्तिक संबंध आणि मालक व त्यांच्या संघटना आणि कामगार संघातील सल्लामसलत आणि या संबंधांच्या नियमनातील राज्याने पार पाडलेली भूमिका यांना सामावतो.” या व्याख्येने औद्योगिक संबंधांच्या

विषयात एकत्रित सल्लामसलतीच्या एक अधिक परिमाणाची भर घातली आहे.

तुमची प्रगती तपासा.

१) औद्योगिक संबंधाच्या विकासाची व्याख्या द्या.

औद्योगिक संबंधाचे घटक :

- १) कुठल्याही कार्य परिस्थितीतल रोजगार संबंध हा औद्योगिक संबंधाशी मांगणी पुरवितो. कामगार त्यांचे श्रम विकतात ज्या करिता त्यांना मालकाकडून मजुरी दिली जाते. औद्योगिक संबंध मुलतः कामगार व मालकांमधील मानवी संबंध आहेत
- २) औद्योगिक संबंध हे कामगार व मालकांमधील व्यक्तीशः प्रत्यक्ष असू शकतात किंवा संस्थात्मक असू शकतात. जेव्हा कामगारांसाठी कामगार संघाने व मालक / व्यवस्थापकांसाठी संघटनेने औद्योगिक संबंधाचे गट त्यांच्या सामूदायिक संबंधानी दर्शविलेले असतात.
- ३) नियंत्रित संबंध म्हणून औद्योगिक संबंधाचा केंद्र (जोर) हा सहभागीधारकांकडून नियमावली बनविण्यावर असतो. जेणे करुन तिथे विनाव्यत्यय उत्पादन चालू राहू शकेल.
- ४) मानवी संदर्भाच्या मांडणीच्या संदर्भात “कार्य परिस्थिती ही कामगार व मालक यांच्या गटातील औद्योगिक संबंधाच्या जुळणी व सहकार्य आणि वाद व भांडणे अशा वेगवेगळ्या शक्यता प्रदान करू शकते.
- ५) औद्योगिक शांतता आणि समाजाचे कल्याण ह्या मुख्य विचारार्थ बाबी आहेत. म्हणून राज्य सरकारसुद्धा औद्योगिक संबंधाच्या परिणाम घडवून आणण्यात व नियमनात मध्यस्ती करते.

जे.टी. डनलॉप चा औद्योगिक संबंधाचा (IR) दृष्टीकोन असा “व्यवस्थापक, कामगार व सरकारची प्रतिनिधी कार्यालये यांच्यामधील आंतरसंबंधाच्या भावनांचा गट. ILO ने सुद्धा बऱ्याच देशातील औद्योगिक संबंधाच्या नमुन्याला आकार दिला व विकसित केला.

पद्धतीचे मूलभूत घटक : डनलॉपनुसार तेथे पुढील बाबी असतात.

अ) अभिनेते :

i) कामगार व त्यांच्या संघटना ii) व्यवस्थापक व त्यांच्या संघटना iii) कार्य ठिकाण व कार्य जमातीशी संबंधित सरकारी प्रतिनिधी कार्यालये.

ब) संदर्भ :

औद्योगिक संबंध पद्धतीतील अभिनेते हे एकमेकांशी तंत्रज्ञान, बाजार दडपण, सत्ता संबंध अशा घटकांनी बनलेल्या वातावरण संदर्भात व्यवहार करतात असे समजले जाते.

क) पायाभूत कल्पना :

पायाभूत कल्पना या अभिनेत्याद्वारा सामान्यपणे गृहीत धरलेल्या कल्पना आणि विश्वासाचा एक संच जो पद्धतीचा एक वास्तविक पदार्थ म्हणून एकत्रित बांधण्यास मदत करतो.

ड) नियम :

अभिनेत्याला कार्य स्थळावर व्यवस्था पाहण्यासाठी एक नियमावली रचली जाते. हे नियम विगवेगळ्या पद्धतीत विविध स्वरूप घेऊ शकतात. उदा. करार, कायदेशीर आज्ञा, नियामक बक्षिसे, कृती आणि रीती रीवाज.

तुमची प्रगती तपासा.

१) औद्योगिक संबंधांचे घटक कोणते ते सांगा.

औद्योगिक संबंधांचे वैशिष्ट्ये/लक्षणे:

औद्योगिक संबंधांच्या गुणधर्मात खालील बाबी सामावतात.

- १) औद्योगिक संबंध हे कामगार व मालकांमधील रोजगार संबंधाची निष्पत्ती आहे.
- २) औद्योगिक संबंध एकमेकांशी सहकार्य करण्याचे व जुळवून घेण्याचे कौशल्य व पद्धती विकसित करते.
- ३) औद्योगिक संबंध पद्धती समरसता संबंध टिकविण्यासाठी क्लिष्ट नियम व बंधने निर्माण करते.
- ४) औद्योगिक संबंधाना कायदा, नियम, करार, बक्षिसे इ. द्वारा आकार देण्यात सरकारचा समावेश होतो.
- ५) औद्योगिक संबंधांचे महत्त्वाचे अभिनेते म्हणजे कर्मचारी आणि त्यांच्या संघटना, मालक व त्यांच्या संघटना आणि सरकार.

तुमची प्रगती तपासा

१) औद्योगिक संबंधांचे वैशिष्ट्ये/लक्षणे सांगा.

औद्योगिक संबंधांचे तीन भागीदार :

औद्योगिक संबंधांचे तीन मुख्य भागीदार किंवा अभिनेते आहेत.

१) कामगार व त्यांच्या संघटना :

औद्योगिक संबंधात कामगार महत्त्वाची भूमिका बजावतात. एकूण कामगारात कामाचे वय, शैक्षणिक पार्श्वभूमी, कौटुंबिक पार्श्वभूमी, मानसशास्त्रीय घटक, सामाजिक पार्श्वभूमी, संस्कृती, कौशल्य, इतर कार्याप्रती कल इ. सामावतात. कामगारांच्या संघटनेला कामगार संघ म्हणतात. ते औद्योगिक संबंधात फार मोलाची भूमिका बजावतात. कामगार संघाचा मुख्य उद्देश म्हणजे सामुदायिक सौदेबाजी व आर्थिक व राजकीय चलाखीने व्यवस्थापनावर दडपण आणून कामगारांच्या आर्थिक हिताचे रक्षण करणे. कामगार संघाजवळ प्रभावी व शक्तीशाली नेते, भरघोस निधी आणि सततच्या कृती असायलाच हव्यात.

कामगार संघांना औद्योगिक संबंधात निर्णायक भूमिका बजावली लागते. कामगार संघाचे हेतू विशाल असतात. ते पुढीलप्रमाणे :

- अ) व्यक्तीगत कृतींसाठी एकत्रित किंवा सामुदायिक कृतीची योजना करून व्यक्तीशः मालकासमोर व्यक्तीगत कामगाराच्या करारातील फायद्याची भरपाई करणे.
- ब) त्यांच्या सदस्यांसाठी रोजगाराच्या सुधारीत अटी व त्या अटींचा लाभ घेण्यासाठी जास्तीत जास्त प्रमाणात सुरक्षितता मिळविणे.
- क) कामगाराला त्यांच्या कार्यात सुधारीत दर्जा मिळवून देणे.
- ड) जे निर्णय कामगार संघाच्या हितावर परिणाम करतात व ज्यांच्यावर ते लोकशाही नियंत्रण अंमलात आणू शकतात त्या निर्णयांची राष्ट्रीय संयुक्त व यंत्रसंच स्तरावरील सत्ता सहभागाने व्याप्ती वाढविणे.

२) मालक व त्यांच्या संघटना :

औद्योगिक संबंधात मालक हा निर्णायक अभिनेता आहे. तो कामगारांना कामावर ठेवतो, मजुरी व विविध भत्ते देतो. विविध नियम व नियंत्रणे आणि मजुरी कायदे अमलात आणून कार्य संबंधाचे नियमन करतो. त्याची अपेक्षा असते की कामगारांनी नियम, नियंत्रणे व कायदे पाळवेत. त्यांची अशीही अपेक्षा असते की त्यांनी त्यांच्या स्त्रोतांचे कमाल मर्यादेपर्यंत योगदान द्यावे. मालकांच्या अपेक्षा व कामगारांच्या मागण्यातील दरी ही भांडणे, झगडे निर्माण करते. मालक जरी शक्तीशाली असले तरी त्यांना कामगार संघाच्या मागण्या स्विकाराव्या लागतात. कारण त्यांना खुप मोठ्या संख्येने असलेल्या कामगारांचा पाठिंबा असतो. मालक सुद्धा लढण्यासाठी त्यांच्या संघटना स्थापन करतात.

व्यवस्थापक व त्यांच्या संघटना : सामान्यतः व्यवस्थापक कर्मचाऱ्यांचे संबंध खालील कृतीच्या संदर्भात बघतात..

- i) कर्मचाऱ्यांची हेतूप्रेरणा वाढीस लावणे व टिकवून ठेवणे.
- ii) कार्यबळापासून जबाबदारी मिळविणे.
- iii) संपूर्ण संघटनेत दळणवळणाचे परस्परहितांचे मार्ग स्थापन करणे.
- iv) कार्यक्षमतेचा उच्च स्तर प्राप्त करणे.

- v) रोजगाराच्या अटी ह्या कर्मचारी प्रतिनिधीशी बोलणे करून ठरविणे.
- vi) कर्मचाऱ्यांना निर्णय घेण्यात सहभागी करणे.
- vii) कामगार संघासह सत्ता रचनेत गुंतणे.

३) सरकार :

सरकार ही देशाचा रक्षणकर्ता म्हणून समतोलाची भूमिका बजावते. सरकार मध्यस्थाची भूमिका बजावून औद्योगिक संबंधावर त्याचे मजुर धोरण, औद्योगिक संबंध धोरण, मजुर कायद्याची अंमलबजावणी, दुसऱ्याचे मन वळविण्याची व निकाल देण्याची प्रक्रिया राबवून प्रभाव पाडत असते. ते कर्मचारी संघटना व मालक संघटना अशा दोन्ही कृती व वर्तणुकीचे नियमन करावयाचा प्रयत्न करते.

इथे जोर हा सरकारी प्रतिनिधी कार्यालयांच्या भूमिका व जबाबदारी, कार्यालयीन हस्तक्षेपाचे प्रमाण, कार्य परिस्थिती व कार्यकारी समितीच्या सहकार्य व नियमन यावर असतो.

तुमची प्रगती तपासा

- १) औद्योगिक संबंधाचे तीन भागिदार कोणते ते सांगा.

१२.५ कामगार संघ आणि त्यांची भूमिका, पारंपारीक दृष्टीकोन (Trade union and their role Traditional Approach)

अ) व्याख्या :

वेब्जनुसार एक कामगार संघ ही मजुरी कमावणाऱ्यांची त्यांच्या कार्यकारी जीवनाची स्थिती टिकविण्याच्या व सुधारण्याचा हेतुसाठी असलेली जाणीवपूर्वक संघटना होय. कामगार संघ कायदा, १९२६ अंतर्गत या संज्ञेची व्याख्या करतात की असे कोणतेही संयोगीकरण, मग ते तात्पुरते असो की कायमचे, जे प्राथमिकतः कामगार व मालकांमधील संबंधाचे नियमन करण्याच्या हेतूस्तव किंवा कोणत्याही व्यापार किंवा व्यवसाय चालवण्यावर निर्बंधान्मक अटी लादण्यासाठी तयार केलेली असते आणि दोन किंवा अधिक कामगार संघाचा कोणताही संघ सामावते. आपण ही व्याख्या अधिक सखोलपणे पाहू या.

- १) कामगार संघ ही कर्मचारी किंवा मालक किंवा स्वतंत्र कामगारांची संघटना आहे.
- २) ही तुलनात्मक दृष्ट्या कामगाराची कायमची घटना आहे. ते कामगारांचे तात्पुरते किंवा प्रासंगिक संयोगीकरण नाही आहे.
- ३) ही त्यांच्या सदस्यांसाठी काही विशिष्ट आर्थिक (जसे अधिक चांगली मजुरी, अधिक चांगली कार्य व जीवन परिस्थिती, सामाजिक (जसे शैक्षणिक, मनोरंजन, वैद्यकीय, व्यक्तीसाठी आदर) फायदे मिळविण्यासाठी बनली आहे. सामुदायिक ताकद त्यांच्या

सदस्यांना मालकांच्या असंमजस, लहरी व बेकायदेशीर कृतींविरुद्ध झगडण्यासाठी एक प्रकारचे हमी छत्र प्रदान करते. सदस्य त्यांच्या भावनात सहभागी होऊ शकतात, महत्त्वांच्या नोंदीचे आदान प्रदान करू शकतात आणि जेव्हा जेव्हा मालक अयोग्य मार्गाने जातो तेव्हा त्याच्याशी बऱ्याच परिणामकारकपणे लढू शकतात. असंघटित विभागात कामगार संघ वेतनश्रेणी करारात एक निर्णायक भूमिका बजावतो.

ब) कार्य परिस्थिती :

कामगारांच्या आरोग्याच्या रक्षणार्थ कामगार संघ सर्व मूलभूत सुविधा पुरविण्याची मागणी करतो जसे प्रकाश व खेळती हवा, आरोग्यविषयक बाबी, विश्रांती कक्ष, धोकेदायक कर्तव्ये पार पाडतांना सुरक्षित उपकरणे, पाण्याच्या सोई, कामाचे किमान तास, रजा व विश्रांती, पगारी सुट्या, नोकरी समाधान, सामाजिक सुरक्षितता फायदे आणि इतर कल्याणकारी उपाय.

क) शिस्त :

कामगार संघ कामगारांना व्यवस्थापनाच्या असंमजस कृतींपासून संरक्षण देतो. व्यवस्थापनाकडूनच्या कृती जसे बेकायदेशीर बदली, तात्पुरती स्थगिती, नोकरीवरून कमी करणे इ. च्या विरोधात संघाला व्यवस्थापनाला सूचित करावे लागते व न्याय्यासाठी झगडावेसुद्धा लागते. कामगार संघ न्यायालयातसुद्धा जाऊ शकतो.

ड) कर्मचारी धोरणे :

कामगार संघ हा भरती, निवड, बढती, बदली, प्रशिक्षण, इ. शी संबंधित कर्मचारी धोरणांच्या अयोग्य अंमलबजावणीच्या विरोधात लढा देऊ शकतो.

इ) कल्याण :

कामगार संघ हा कामगारांच्या कर्मचारी समस्या सोडविण्यात एक मार्गदर्शक, सल्लामसलत अधिकारी मंडळ व सहकारी म्हणून सुद्धा कार्य करतो. तो सामुदायिक करार सभांद्वारे कामगारांच्या आरोग्यविषयक, दवाखाने, घरे शाळा वा महाविद्यालये किंवा त्यांच्या मुलांच्या सांस्कृतिक व सामाजिक समस्याशी संबंधित अडचणी व्यवस्थापनाच्या लक्षात आणून देऊ शकतो.

फ) कर्मचारी - मालक संबंध :

जरी कामगार संघ औद्योगिक शांतता प्राप्त करण्यासाठी प्रयत्नशील असला तरी अधिकारी विचारसरणी आणि व्यवस्थापनाची एकांगी विचारसरणी संघटनातील भांडणाकडे घेऊन जाऊ शकते ज्याचे पर्यावसन शेवटी व्यवस्थापन व कामगारांमधील संबंध करण्यात होते. कामगार संघ कामगारांच्या हितार्थ व्यवस्थापनाशी सतत बोलणी चालू ठेऊ शकतो.

ज) बोलणी यंत्रणा :

व्यवस्थापनाशी बोलणी करतांना कामगार संघ देणे व घेण्याचे तत्त्व अनुसरतो. सामुदायिक हिताद्वारे ते कामगारांच्या हिताचे संरक्षण करण्याचा कल ठेवतात. अशा प्रकारे कामगार संघ बोलणी यंत्रणा म्हणून कार्य करतो.

ह) संघटनात्मक आरोग्य व उद्योगाच्या हिताचे संरक्षण :

कामगार संघ कर्मचाऱ्यांचे समाधान मिळविण्याचा प्रयत्न करतो. या द्वारे गैरहजेरीची व्याप्ती व मजुर उलाढाल कमी होऊ शकते. तसेच पद्धतशीर तक्रार निवारण प्रक्रिया विकसित करून समरस संबंध प्राप्त करण्याचा प्रयत्न करतो. अशा प्रकारे कामगार संघ उत्पादन व उत्पादकता, शिस्त यांच्या पातळीतील सुधारणेत योगदान देऊ शकतो आणि कार्य जीवनाची गुणवत्ता वाढवू शकतो.

तुमची प्रगती तपासा

१) कामगार संघ आणि त्यांची भूमिका, पारंपारीक दृष्टीकोन स्पष्ट करा.

१२.६ कामगार संघाची कार्ये व समस्या (Functions and Problems of Trade union)

कामगार संघाची कार्ये खालील वर्गात विभागली जाऊ शकतात.

१) लढाऊ किंवा संरक्षणात्मक किंवा आंतर वित्तीय कार्ये :

ही कार्ये कामगारांच्या हितांचे संरक्षण सामावतात जसे मजुरी वाढ, अधिक फायदे पुरविणे, नोकरी सुरक्षितता, ह्या गोष्टी ते संप, घेराव, इ. सारख्या प्रत्यक्ष कृती व सामुदायिक कराराद्वारे साध्य करतात.

२) बंधुत्व किंवा बाह्य भित्तीय कार्ये :

कामगार संघ कामगारांना संप किंवा टाळेबंदीच्या काळात वित्तीय किंवा विना वित्तीय सहकार्य, आजारपणात वैद्यकीय सुविधांची मदत, शिक्षण, करमणूक आणि घराच्या सोई सुविधा, सामाजिक आणि धार्मिक फायदे पुरवितो.

३) राजकीय कार्ये:

कामगार संघ राजकीय पक्षांना सदस्य नोंदणी वर्गणी गोळा करणे अशा कामी मदत करतो तर संप आणि टाळेबंदीच्या काळात राजकीय पक्षांची मदत मिळवितो.

४) सामाजिक कार्ये:

कामगार संघ काही विशिष्ट सामाजिक सेवा सुद्धा राबवितो व कामगारांना शिक्षित करण्यासारख्या सामाजिक जबाबदाऱ्या पार पाडतो.

नोंदणीकृत संघाचा दर्जा :

- एक कामगार संघाला नोंदणी झाल्यावर खालील लाभ मिळतात.
- ते एक संयुक्त मंडळ बनते.

- त्याला एक सामाईक सील (मोहोर) मिळते.
- तो चलीत व अचलीत संपत्ती विकत घेऊ शकतो व राखू शकतो.
- तो इतरांसोबत करार करू शकतो.
- तो त्यांच्या नावावर फिर्याद लावू शकतो आणि त्यांच्या नावावर फिर्यादसुद्धा लावली जाऊ शकते.

कामगार संघाच्या समस्या :

कामगार संघ बऱ्याच समस्यांना तोंड देत असे बहुविध संघता, कामगार संघ नेतृत्व, कमी सदस्यसंख्या, अल्प निधी, संघ स्पर्धा इ.

१) बहुविध संघता :

यंत्रसंच व उद्योग अशा दोन्ही पातळीवरील बहुविध संघता भारतातील औद्योगिक शाजता आणि सद्भाववाला गंभीर ठेच पोहोचवते. यंत्रसंच किंवा उद्योग पातळीवर एकापेक्षा अधिक संच कार्य करतात. याचाच परिणाम म्हणून तेथे एकाच वेळी ३-४ संघ कार्यरत असतात. व्यवस्थापनाकडून त्यांच्या ओळखीची समस्या सुद्धा तेथे असते. याहून अधिक म्हणजे त्यांच्यात स्पर्धा असते. प्रत्येकाला जास्तीत जास्त सदस्य हवे असतात. अशा प्रकारे कामगार विभागले जातात व बोलणी यंत्रणा म्हणून त्याची ताकद कमकुवत होते.

२) संघ स्पर्धा :

कायदानुसार कोणतेही सात किंवा अधिक सदस्य कामगार संघ बनवू शकत असल्याने कारखाना स्तरावर अनेक संघ अस्तित्वात असतात. आंतर संघीय स्पर्धा सामुदायिक कराराची ताकद कमी करून कामगार संघाचा मूळ उद्देश मोडतात. दुसऱ्या बाजूला एक एकट्या मजबूत संघाचे अस्तित्त्व कर्मचारी हिताचे अधिक कार्यक्षमपणे संरक्षणच करते असे नाही तर अनुत्पादक कृतींना थांबविते आणि नेतृत्वालाला फक्त डावपेचात्मक बाबीवर लक्ष्य केंद्रीत करायला भाग पाडते.

३) वित्तसहाय्य :

कामगारांमधील हिताचा व जाणीवेच्या अभावामुळे सदस्यसंख्या कमी असल्यामुळे, निधीसुद्धा अपुरा असतो. संघ बऱ्याच कल्याण कृती पार पाडू शकत नाही की तो बाजू लढण्यासाठी कोर्टात जाऊ शकत नाही कारण अपुरा निधी तसे करू शकत नाही.

४) बाह्य नेतृत्व :

ही सुद्धा एक मोठी समस्या आहे. नेतृत्व हे अतिशय प्रभावशाली असायलाच हवे. नायकाला सर्व नियम, मजूर कायदे, अर्थसहाय्य माहित असायलाच हवे आणि बऱ्याच समस्यांच्या संदर्भात सक्षम असायला हवे. कामगार त्यांच्यामध्येच योग्य असे कोणतेही नेतृत्व शोधू न शकल्याने त्यांना त्यांच्या गटाबाहेर बघावे लागते. बहुतेक कामगार संघांचे नेतृत्व हे राजकीय पक्षाकडून आलेले बाह्य नेतृत्व असते. बहुतांश पुढारी हे प्रभावशाली राजकीय व्यक्ती आहेत. उदा. जय प्रकाश नारायण, व्ही.व्ही गिरी, जॉर्ज फर्नांडीस इ. परंतु या बाह्य नेत्यांना व्यक्तीगत

संघ समस्यांविषयी फारशी माहिती नसते आणि ते त्या कृतीत पुरेसा रस घेऊ शकत नाही. तसेच या कामांसाठी त्यांच्याजवळ वेळ कमी असतो आणि ते त्यांच्या स्वतःच्या वैयक्तीक फायद्यांना अधिक महत्त्व देतात. कामगार हे अधिक चांगले शिकलेले, व्यवस्थापनाशी बोलण्यासाठी पुरेसे धीट, मजूर कायद्याविषयी ज्ञान असलेले आणि इंग्रजीवर प्रभुत्व असलेले हवे. त्यांनी त्यांचे पुढारी त्यांच्या मधूनच निवडायला हवे.

इतर समस्या : भारतातील कामगार संघाच्या निराधार कार्य शीलतेला जबाबदार इतर घटक म्हणजे.

- अ) कामगारांमधील निरक्षरता व अज्ञान
- ब) असमान वाढ शहरी क्षेत्रे ही अधिक सक्रीय असतात आणि ग्रामीण क्षेत्राकडे कमी लक्ष पुरविले जाते. फक्त मोठ्या उद्योगातील संघ हे सक्रीय असतात.
- क) कमी सदस्यसंख्य - सदस्यांना इतर बऱ्याच समस्या सोडवायच्या असतात. संघासोबत त्यांचे सदस्यत्व बनविण्यासाठी व टिकवून ठेवण्यासाठी ते जास्त उत्साह दाखवत नाहीत.
- ड) मजुरांचे विषमांगी स्वरूप - कामगार वेगवेगळ्या संस्कृतीचे असतात आणि ही विविधता त्यांना एकत्र येण्यास व एकता वाढविण्यास सहाय्यभूत ठरत नाही.
- इ) पगारी कार्यालयीन धारकाची अनुपस्थिती - अल्प अर्थसहाय्यामुळे संघ पूर्ण वेळ पगारी कार्यालयीन धारकाची सेवा देऊ शकत नाहीत.

आजच्या कामगार संघांना बजावण्यासाठी खूप महत्त्वपूर्ण भूमिका आहे जी फक्त कामगारांना हिताच्या संरक्षणासाठीच नाही तर बृहद् स्तरावर एकूणच देशाच्या हिताच्या रक्षणाची व सूक्ष्म स्तरावर ते कार्य करत असलेल्या संघटनेच्या हिताच्या रक्षणाची आहे. त्यांना त्यांची भांडणे प्रशासनात, क्षोभ समूहात (संख्या वाढीत), प्रतिक्रियेपासून विधायक कृतीत (सकारात्मक प्रवृत्ती) आणि अडथळ्यापासून सहकार्यात बदलावयाचे आहे.

कामगार संघ हा कार्यकारी वर्गाचा कल व दृष्टीकोनात नेत्रदीपक बदल घडवून आणू शकतो. भारतीय कामगार एकता, आत्मविश्वास व स्वयं आदर मागील काळात मिळवू शकले. ज्याचे श्रेय मुख्यतः कामगारसंघाला जाते.

निःसंशयपणे कामगार संघ कामगारांच्या हितांचे संरक्षण करण्यासाठी आणि सर्व प्रकारच्या शोषणापासून त्यांचे रक्षण करण्यासाठी आवश्यक आहे. NRN दृष्टीकोन असलेल्या संघटनेत जबाबदार कामगारसंघ खालील बाबींसाठी कार्यक्षमपणे कार्य करू शकतात.

- अ) कामावरील लोकांना न्याय व समानता प्राप्त करून देणे.
- ब) कामगारांना पाठिंबा, सहकार्य व आत्मविश्वास प्रदान करणे.
- क) कामगारांची प्रतिकार शक्ती व सामुदायिक ताकद वाढविणे.
- ड) कामगारांचे मालकांच्या अन्यायाला बळी पडण्यापासून संरक्षण करणे.
- इ) कामगारांच्या मनात संघटनेविषयी आपुलकीची भावना रुजविणे.

फ) गुणवत्ता चक्र, QWL कार्यक्रम, कार्य समितीद्वारे व्यवस्थापन व निर्णय घेण्याच्या प्रक्रियेतील कामगारांचा सहभाग वाढविणे.

ज) उद्योगात शांतता व सलोखा आणि सलोख्याचे संघटनात्मक वातावरण आणि संघटनेत सक्रीय कार्य संस्कृती टिकविणे.

तुमची प्रगती तपासा

१) कामगार संघाची कार्ये व समस्या स्पष्ट करा.

सामुदायिक करार (सौदेबाजी) :

परिणामकारक सामुदायिक करार हे औद्योगिक वादाला अटकाव करण्याचे साधन आहे. सामुदायिक करार ही व्यवस्थापन व कामगारांचे प्रतिनिधित्व करणारे कामगार प्रतिनिधी यांच्यामधील बोलणीची प्रक्रिया आहे. ही प्रक्रिया एकमेकांच्या सहमतीने ठरलेल्या कार्याच्या शर्ती व अटी, ज्या कामगार व व्यवस्थापन अशा दोघांच्या हितांचे रक्षण करतात, ठरवितात. हा परस्पर सामंजस्य व कामगार व व्यवस्थापन यापैकी कोणाच्याही हिताची आहुती न देता त्यांच्यातील संबंधाला वाव प्रदान करतो. डेल योडर च्या शब्दात, म्हणून सामुदायिक करार ही “एक अत्यावश्यक प्रक्रिया ज्यात कर्मचारी त्यांच्या रोजगारातील अटी व संबंधाना आकार देण्यात गट म्हणून वागतात.” कामगार संघाचे प्रतिनिधी आणि व्यवस्थापन हे सामुदायिक करारात प्रत्यक्षपणे सहभागी असतात.

सामुदायिक सौदेबाजीच्या परिणाम स्वरूप सामुदायिक करार होणे अटळ आहे हे कामगार व व्यवस्थापन अशा दोघांचे हिताचे संरक्षण करतात. रेनॉल्डस्ने ही प्रक्रिया अगदी अचूक दर्शविली आहे. “कामगार संघ त्यांच्या सदस्यांचे हित मुख्यतः बोलणी करारानुसार, ज्याला सामान्यतः मालकाशी संघ करार किंवा सामुदायिक करार म्हटले जाते. प्रगत करण्याचा प्रयत्न करतात. ज्या प्रक्रियेद्वारे ह्या करारांची बोलणी होते. ते प्रशासनात आणले जातात व अंमलात आणले जातात. ते ‘सामुदायिक करार’ या संज्ञेत मोडतात.

अशा प्रकारे सामुदायिक करार ही भेटण्याची, मागण्या ठेवण्याची, चर्चा करण्याची, बोलणी करण्याची (देणे-घेणे ठरविण्याची देणगी व प्रती देणगी, मन वळविण्याची व सामुदायिक सहमतीकडे नेणाऱ्या इतर बऱ्याच कृतींची प्रक्रिया आहे. संघटनात्मक शांती व सलोख्याच्या हिताच्या दृष्टीने ही एक सततची प्रक्रिया असायलाच हवी.)

तुमची प्रगती तपासा

१) सामुदायिक करार म्हणजे काय ?

१२.७ सामुदायिक सौदेबाजीचा आशय (Concept of Collective Bargaining)

सामुदायिक सौदेबाजी (करार) ही एक प्रक्रिया आहे. ज्यायोगे कामगारांच्या अटी व शर्ती ह्यांचे त्यांच्या करार प्रतिनिधी व मालकांमधील करारानुसार नियंत्रण होत. सामुदायिक सौदेबाजीचा मुख्य हेतू म्हणजे मजुरी व रोजगाराच्या इतर अटीवरील सहमतांवर येणे. मालक व कामगार दोन्हीही ही प्रक्रिया भिन्न दृष्टीकोनांनी सुरु करू शकतात परंतु सरतेशेवटी एक तडजोडीवर येऊन पोहोचतात अर्थात काही त्याग करून ज्या क्षणी तडजोड होते. त्याक्षणी कराराच्या अटी कृतीत आणल्या जातात.

सामुदायिक कराराची मूलभूत कल्पना ही आहे की मालक व कर्मचारी संबंध हे एकांगीपणे किंवा तिसऱ्या पक्षाच्या मध्यस्थीने ठरविले जाऊ नये. दोन्ही पक्षांनी त्यांचे मतभेद बोलणी करून व त्या प्रक्रियेत काही सवलती देऊन व काही त्याग सोसून स्वेच्छेने मिटवायला हवेत. दोघानी सुद्धा त्यांच्या ताकदीनुसार सौदेबाजी करावयास हवी, तेथे दुसऱ्या पक्षाच्या कमकुवतपणाचा किंवा भेदकतेचा गैरफायदा घेण्याचा प्रयत्न केला जाऊ नये. सर्व जगभरातील मालकांच्या संघटना व कामगार संघांच्या उदयामुळे दोन्ही पक्षांनी त्यांच्या परस्पर फायद्यासाठी व सततच्या प्रगतीसाठी शांततामय सहजीवनाचे महत्त्व जाणले आहे.

सामुदायिक सौदेबाजीची वैशिष्ट्ये :

- १) ही एक सामुदायिक कृती आहे जी परस्पर आदर, संयमशीलता व संपर्क ठेवण्यावर आधारित आहे.
- २) ही एक सततची प्रक्रिया आहे, बोलणी करून याची सुरुवात होते.
- ३) हा एक मार्गी व्यवसाय नाही, दोन्ही पक्षांचे हित विचारात घ्यावे लागते.
- ४) ही औद्योगिक लोकशाहीला कार्यक्षमपणे कार्य करण्यास लावते.
- ५) ही स्थिर नाही तर गतीशील आहे.
- ६) ही धोरणे, क्षमता, सामर्थ्य आणि हित यामधील दैनंदिन बदल विचारात घेते.
- ७) ही समावेशक आहे कारण ही संबंधित सर्व पक्षांचे दृष्टीकोन व हित स्विकारते.
- ८) ही लवचिक आहे कारण ती वेळोवेळी सुधारणेसाठी वाव देते.

सामुदायिक सौदेबाजीचे अपयश वाद व संप व ताळेबंदी सारख्या प्रत्यक्ष कृती निर्माण करते तर यशस्वी सामुदायिक सौदेबाजी औद्योगिक वाद व बेकायदेशीर कृतींना पायबंद घालते. काही कामगार संघटना सामुदायिक कराराचा पर्याय वापरल्याविना संप करतात. थोडक्यात, हे उघड आहे की परिणामकारक सामुदायिक सौदेबाजी औद्योगिक झगड्याच्या बऱ्याच अनिष्ट परिस्थिती उलटवण्यास मदत करतात.

तुमची प्रगती तपासा

- १) सामुदायिक सौदेबाजीची वैशिष्ट्ये लिहा.

१२.८ अ) सामुदायिक कराराच्या पूर्व अटी (Prerequisite of Collective bargaining)

अॅलन प्लेण्डर नुसार, सामुदायिक सौदेबाजी एक टिकावू प्रक्रिया म्हणून चालू राहण्यापूर्वी काही विशिष्ट पूर्वअटींची पूर्तता होणे अत्यावश्यक आहे. त्या पुढील प्रमाणे :

- अ) त्या पक्षांनी संघटनेचे पुरेसे प्रमाण प्राप्त करायलाच हवे.
- ब) परस्पर ओळख ते पक्ष एकमेकांशी करारात उतरायला तयार असायलाच हवेत.
- क) करार हा ज्यांच्यासाठी प्रयुक्त केला जाणारा आहे त्यांच्याकडून सामान्यतः पारखला जायला हवा व लागू केला जावा.

तो काय करतो ?

सामुदायिक करार मालक व कर्मचाऱ्यांना चर्चा करण्यासाठी तसेच महत्त्वाचे प्रश्न सोडविण्यासाठी एका टेबलावर आणतो. तो दोन्ही पक्षांना एकमेकांना व त्यांच्या दृष्टीकोनांना समजून घेण्यास आणि रोजगार अटी कार्यपरिस्थित इ.सदर्भात त्यांच्या अधिकार व जबाबरदस्तीची व्याख्या करण्यास बोलणी, चर्चा सौदेबाजी द्वारे समर्थ करतो. ILO ने शेरा मारल्यानुसार सामुदायिक सौदेबाजी एक मालक व एक कर्मचाऱ्यांचा गट किंवा एक किंवा अधिक कर्मचारी संघटना यामधील कार्य परिस्थिती व रोजगाराच्या शर्ती विषयी बोलणी राबविण्यास समर्थ करते. यातील उद्देश म्हणजे एका कराराप्रत पोहोचणे असते ज्यात शर्ती ह्या अधिकार व जबरदस्तीची व्याख्या करण्याचे संकेत म्हणून कार्य करतात.

सामुदायिक कराराची कार्ये :

- १) परिणामकारक सामुदायिक करार हा व्यवसाय व कारखाना स्तरावरील मजूर व्यवस्थापन संबंधाच्या महत्त्वपूर्ण समस्या सोडविण्यात योगदान देतो.
- २) ती पक्षांना सामाईक समस्यांवरील एकत्रित तडजोडीवर आणणे शक्य करते. व्यवस्थापन अत्यावश्यक समस्यांवरील त्यांचा एकतर्फी दूरदर्शीपणा गमावू शकतात जो कामगारांवर परिणाम करतो आणि कामगारांना विश्वासात घेऊ शकतात.
- ३) परिणामकारक सामुदायिक करार कामगार व व्यवस्थापनातील सलोखा सुकर करतो. तो चीड आणणाऱ्या गोष्टी दूर सारतो. ILO ने म्हटल्याप्रमाणे सामुदायिक करार ओघवत्या प्रगतीसाठी वातावरण प्रदान करतो.
- ४) सामुदायिक सौदेबाजी सामुदायिक कराराकडे घेऊन जाते जी व्यवस्थापन व कामगार संघटना या दोघांना देण्या व घेण्याचे धोरण, सहकार्य व पर्सपर विश्वासाचे चैतन्य ग्रहण करण्यास समर्थ करते. तसेच ती ओळख आणि स्विकाराकडे घेऊन जाते जे परिणामकारक औद्योगिक लोकशाही साठी अत्यावश्यक आहे.
- ५) औद्योगिक शांती प्रोत्साहित करण्यासाठी एक शक्तीशाली सामुदायिक करार प्रतिनिधी म्हणून कामगार संघाची ओळख ही बऱ्याच कामगार संघाच्या निर्मितीकडे घेऊन जाते. जे कामगारांच्या हक्कांच्या संरक्षणाचता प्रयत्न करतात.

तुमची प्रगती तपासा

१) सामुदायिक कराराच्या पूर्व अटी सांगा.

१२.८ ब) सामुदायिक सौदेबाजीची प्रक्रिया किंवा औद्योगिक वादाच्या निराकरणाची पद्धत (The Process of collective bargaining or method for setting industrial Dispute)

सामुदायिक सौदेबाजीची संपूर्ण प्रक्रिया ही मुख्यतः दोन टप्प्यात घडते.

- १) बोलणी आणि
- २) अंमलबजावणी
- ३) व्यवस्थापनातील कामगारांचा सहभाग
- ४) एकत्रित व्यवस्थापन मंडळ

कोणत्याही सामुदायिक सौदेबाजी प्रक्रियेत खालील पायऱ्या संभवतात.

अ) समस्येची ओळख :

समस्येचे स्वरूप संपूर्ण प्रक्रियेवर परिणाम घडविते. जर समस्या खूप तातडीची असेल तर त्यावर तात्काळ चर्चेची गरज आहे किंवा ती वाट पाहू शकते. समस्येचे स्वरूप प्रतिनिधींची निवड त्यांचा आकार (गट), बोलणीचा कालावधी व सरतेशेवटी होणाऱ्या कराराचा कालावधी यांवर परिणाम करते.

ब) बोलणीसाठी तयारी:

जेव्हा समस्या ही सामुदायिक सौदेबाजीनुसार सोडविणे आवश्यक बनते तेव्हा दोन्ही पक्ष स्वतःला बोलणीसाठी तयार करतात. ही तयारी प्रतिनिधींच्या निवडीने सुरु होते. सामान्यतः संयम असलेले व परिणामकारकतेने बाजू मांडण्याची क्षमता असलेल्यांची प्रतिनिधी म्हणून निवड होते. निवडीनंतर त्यांना संपूर्ण समस्येविषयी शिक्षित करायला हवे. बोलणी दरम्यान त्यांची सत्ता व अधिकार हे सुद्धा स्पष्ट निर्देशिले जायला हवे.

क) कराराची बोलणी :

सामान्यतः व्यवस्थापन बाजूकडील प्रमुख बोलणी करणारा हा प्रक्रियेचे निर्देशन करतो. तो समस्या, तिची तीव्रता, स्वरूप आणि दोन्ही पक्षांचे दृष्टीकोन मांडतो. त्यानमतर तो / ती दोन्ही पक्षांना त्यांचे दृष्टीकोन मांडण्यास सांगतो सांगते. बोलणी दरम्यान प्रतिनिधींनी सावध रहायला हवे की दुसरा पक्ष कशासाठी वाद घालतो आहे. जर दोन्ही पक्षाचा कल सकारात्मक असेल तर उकल सहजासहजी होऊ शकते.

ड) कराराची अंमलबजावणी :

करार हा तात्पुरत्या आधारावर केला जाऊ शकतो. अशा बाबतीत, त्यांच्या समाप्तीपूर्वी दोन्ही पक्षांनी एकमेकांशी सल्लामसलत करावयास हवी आणि परिस्थितीवर अवलंबून करार समाप्ती किंवा नुतनीकरण केले जाऊ शकते.

भारतातील सामुदायिक सौदेबाजी :

सामुदायिक सौदेबाजीची गोष्ट ही स्वतः कामगारसंघाच्या उपयुक्ततेवरील निष्ठेचा उगम व वाढीची गोष्ट आहे. त्याची पाळेमुळे ग्रेट ब्रिटनमध्ये आहेत आणि त्याचा विकास औद्योगिक क्रान्तीने निर्मित परिस्थितीच्या प्रतिसादाने झाला. १८ व्या शतकाच्या सुरुवातीच्या भागात जेव्हा कामगार संघ अस्तित्वात आला सौदेबाजीच्या कल्पनेने सामुदायिकपणे जोर पकडला. सुरुवातीला बोलणी ही यंत्रसंच स्तरावर चालविली जात होती. १९०० च्या सुरुवातीला, उद्योग व राष्ट्रस्तरीय करार हे बरेच सामान्य होते. हळूवारपणे परंतु स्थिरपणे ही कल्पना फ्रान्स, जर्मनी, यु.एस.ए. पर्यंत पसरली. जलद वाढीच्या एक शतकानंतर सामुदायिक सौदेबाजी ही कमी अधिक प्रमाणात औद्योगिक संबंधाचे संपूर्ण सत्य बनले. दुसऱ्या शब्दात सांगायचे म्हणजे सामुदायिक कराराच्या प्रक्रियेद्वारेच संघटना औद्योगिक वादाशी यशस्वीपणे लढा देऊ शकतात.

भारतात, कामगार संघ मध्यवर्ती मंच व्यापण्यास १९०० नंतरच आला. १९१८ मध्ये गांधीजींनी अहमदाबाद टेक्सटाईलच्या कामगारांचे नेते म्हणून भांडणे सोडविण्यासाठी सामुदायिक सौदेबाजी कराराचा सल्ला दिला. पुढील १० वर्षेपर्यंत ही पद्धत लोकप्रिय नव्हती, सरकारकडून अवलंबिलेल्या कायदेशीर उपायात बोलणीसाठी मन वळविण्यासाठी आणि लवाद स्थापण्यासाठीच्या समावेश होता. ज्यामुळे सामुदायिक सौदेबाजी पुन्हा मनोरंजक बनली. मजुरी व कार्यपरिस्थितीशी संबंधित मुलभूत भांडणाचे मुद्दे हे ऐच्छिक उपायांद्वारे सोडवण्याचा विचार केला गेला.

स्वातंत्र्यानंतर जसा कामगार संघ वाद विकसीत झाला तशा कामगार संघवाद लोकप्रिय बनला आहे. या यंत्रणे द्वारे खूप मोठ्या प्रमाणावरील वाद निकाली निघत होते. बहुतांश सहमती ही यंत्रसंच स्तरावर घडवून आणली जात होती. मुंबई, अहमदाबाद यासारख्या केंद्रात कारखाना स्तरावरील करार अगदी सामान्य होते. राज्यकायद्याद्वारे दिलेल्या कायदेशीर पाठिंब्याचे आभार हे करार रासायनिक पेट्रोलियम, चहा, कोळसा तेल, अल्युमिनिअम इ. उद्योगात आढळून आले. बंदरे व गोदी, बँका व विमा यामध्ये सामुदायिक करारबाजी राष्ट्रीय स्तरावर सुद्धा घडवून आणली गेली.

तुमची प्रगती तपासा

१) सामुदायिक सौदेबाजीची प्रक्रिया स्पष्ट करा.

बदलते चित्र:

बहुतांश उद्योगप्रधान अर्थव्यवस्थेत केंद्रीकृत करारांची जागा स्थानिक करारांनी घेतली आहे. भारतात सुद्धा कामगार संघांचा राष्ट्रस्तरीय संघ आणि मालकांची संघटना सामुदायिक सौदेबाजीत मर्यादीत आहेत. स्पष्टच सांगायचे म्हणजे ती प्रक्रीया फार थोड्या मालक संघटना आणि कामगार संघाभोवती केंद्रीत आहेत. उदा. १० च्या सुरुवातीपर्यंत भारतीय उद्योगाच्या संघाने अभियांत्रिकी उद्योगापासून मालक सदस्यांचे दावे सादर केले. तागासारख्या पारंपारिक उद्योगात उद्योजक स्वतः कामगार संघांशी बोलणी करतात बंगलोर आणि हैद्राबाद सारख्या ठिकाणी कामगार संघ व मालकांनी सामुदायिक सौदेबाजी करण्यासाठी एकत्रीत समन्वय समिती स्थापन करणे परंतु केले आहे. कोळसा, पोलाद, बंदरे आणि गोदी सारख्या विभागात राष्ट्रासह उद्योग स्तरावरील सौदेबाजी पार पाडतांना अशा समन्वय समिती अतिसामान्य आहे. जोपर्यंत पोलाद उद्योगाचा संबंध आहे तेथे २४० कामगार संघ हे सार्वजनिक विभागातील स्टील ऑथॉरिटी ऑफ इंडिया लि. (SAIL) अनेक कामगार संघ फेडरेशन मध्ये संघटीत आहे. प्रत्येक तिसऱ्या किंवा चौथ्या वर्षी नॅशनल जॉईंट कंसल्टेटीव्ह फोरम फॉर स्टील इंडस्ट्री (NIJS) हा (SAIL) राष्ट्रीय इस्पातनिगम (विशाखापट्टणम) आणि (TISCO) (जेथे फक्त एकच कामगार संघ आहे) यांच्या वतीने करारात उतरतो. (आतापर्यंत ७० च्या सुरुवातीपासून असे पाच करार संपलेले होते. यंत्रसंच स्तरावरील करार वरिल राष्ट्रीय कराराला यंत्रसंचाशी संबंधीत त्या एकमेव बाबी ज्या राष्ट्रस्तरावर व्यापल्या जाऊ शकत नाही त्यांना सामावण्यासाठीची उणीव भरून काढतो. भारतातील सार्वजनिक विभाग सामुदायिक सौदेबाजी म्हणजे केंद्र व राज्यसरकारच्या मालकीच्या औद्योगिक आणि व्यापारातील सामुदायिक सौदेबाजी ज्यात वित्त व बँकीक विभागाचा समावेश आहे. विभागीय कार्यातील (रेल्वे, टपाल आणि तार इ.) कर्मचारी हे पे कमिशन अर्पाडस् द्वारे ताब्यात राहतात. निम्नस्तरीय सार्वजनिक विभाग कर्मचाऱ्यासाठी राष्ट्रीय स्तरावरील सरासरी मजुरी आणि करारबद्ध फायदे हे संघटीत सार्वजनिक विभागातील कर्मचाऱ्यांच्या तुलनेत अधिक आढळून आले आहे.

काही विभागात (औषधे, साखर, इ) मजुरी मंडळ अजुन सुद्धा मजुरी कार्य परिस्थिती ठरविते. सिमेंट उद्योगात मजुरी संबंधिस्समस्यांवर लवादाने सामुदायिक सौदेबाजीची जागा घेतली आहे.

भारतातील सामुदायिक सौदेबाजीच्या दृश्यात मनोरंजक विरोधाभास आहे. एकाच संस्थेचे प्रतिनिधीत्व ८० पेक्षा अधिक वेगवेगळे संघ करू शकतात काही मोठ्या बहुयंत्रसंच कंपन्या जसे (BHEL, SAIL) व विभागीय कार्य वाहणारे जसे रेल्वे यांना प्रत्येकाला १०० पेक्षा अधिक संघासोबत राहावे लागते.

सार्वजनिक क्षेत्रातील सौदेबाजीची प्रक्रीया खूपच दबरदस्तीची व मागणीप्रधान बनली आहे. जेणेकरून वेगवेगळ्या संघांशी संबंध असलेल्या कामगारांच्या वेगवेगळ्या विभागांचे दावे शांत होतील, तृप्त होतील, मंदी संकणकीकरण, विनाशकारी स्पर्धा यामुळे बऱ्याच मोठ्या कंपन्यांनी मर्यादित स्वरूपात उत्पादकता सौदेबाजीच्या अवलंब केला आहे आणि कामगारसंघांना निष्फळ युद्धात शेवटपर्यंत लढण्यातील त्यांच्या असहाय्यतेमुळे शरण जावे लागते. मंदीच्या

तडाखा बसलेल्या कंपन्यातील (जयपूर मेटल्स आणि इलेक्ट्रीकल्स लि., कामानी ट्यूब्स, किलोस्कर ऑईल इंजिन्स, बाटा इंडिया लि., फिलिप्स, वालचंदनगर इंडस्ट्रीज, मेटल बॉक्स इ.) अस्तित्वासाठी अत्यावश्यक म्हणून परस्पर सहमतीच्या काही जहाल उपायात पुढील सामावतात :

- १) वेतन व भत्ता कपात
- २) नोकरीवरून तात्पुरती कपात
- ३) वेळेआधी सेवानिवृत्ती
- ४) कार्य प्रमाणातील बदल
- ५) पुनर्प्रशिक्षण, पुनर्स्थापना इ.

भविष्यात कामगार संघ व व्यवस्थापनाला उद्योगापासूनच्या लाभात भागीदार होतांना बाजारबळाने (सक्षम असणाराच टिकतो, माफक दरात जागतिक निर्मिती, उच्च तंत्रज्ञान उच्च गुणवत्त सेवाभिमुख दृष्टीकोन गिव्हाईक केंद्रीत विपणन व निर्मिती प्रक्रीया राजकीय आदर्शवादी संबंधीत बाबींना माघार घ्यावी लागू शकते. व्यवस्थापन व मजूर हे दोघेही जेव्हा बोलणी मेजावर एकमेकांपासून सवलती घ्यायचा प्रयत्न करतील तेव्हा तांना तंत्रज्ञानाच्या पूर्ण क्षमता युक्त व भारदस्त प्रणित वाढीची योग्यता ओळखणे गरजेचे आहे. अर्थातच सामुदायिक सौदेबाजी हे एक दुष्कर कृत्य बनले आहे. मुख्य ठळक समस्या म्हणजे पगार, डी.ए. निवृत्ती लाभ, बोनस, वार्षिक रजा पगारी सुट्या, प्रासंगिक रजा आणि इ. उद्योग जोपर्यंत जागतिक बाजारपेठेत उंची व दर्जा मिळत नाही तोपर्यंत सवलत सौदेबाजी या दृश्यावर राज्य करू शकते. भारतात सामुदायिक सौदेबाजी विविध कारणांमुळे खूप यशस्वी होऊ शकले नाही ती पुढीलप्रमाणे.

१) मालकाची नाराजी:

मालक भिंतीवर लिहिलेले वाचण्यास अयशस्वी ठरले आहे. कामगार संघ सुद्धा तेवढेच मजबूत असू शकतात. ही वस्तुस्थिती त्यांनी जाणली नाही. असे नकारात्मक वृत्ती ऐच्छिक बोलणीत अडथळा ठरली.

२) कमकुवत कामगार संघ:

कामगार संघ सदस्यता भारतात खूप कमी आहे. एकूण कार्यबळाच्या फक्त १० टक्के संघात आहेत कामगार संघ सदस्यत्व क्वचितच बहुसंख्य कामगारांना सामावते कमी सदस्यत्व संख्येशिवाय संघाला कमी अर्थसहाय्यासोबत सुद्धा रहावे लागते. या बाबी अजून क्लिष्ट करण्याकरिता तेथे विविध राजकीय सदस्यत्वासह बहुविध संघ असतात या सर्व घटकांनी संचितपणे भारतातील संघांची करार ताकद कमी केली आहे.

३) अपुरी मध्यस्थी किंवा पाठिंबा:

औद्योगिक संबंध दृश्याला व्यापणारी नियामक चौकट खूपच सशक्त आहे जी ऐच्छिक आधारावर सौदेबाजी फुलण्यास फारच थोडी जागा सोडते. यदाकदाचित तेथे व्यवस्थापन व कामगारांमधील असंतोषाचे युद्ध भडकले (जसे फिलिप्स सोबत आणि पश्चिम बंगालमधील

बाटा सोबत घडले) तर समस्या सोडवण्यासाठी सरकार पावले उचलते परंतु त्यामुळे फार फायदा झाला नाही मन वळवणे किंवा निकाल देण्याद्वारे प्रदान केलेले कायदेशीर उपायांती सुद्धा एवढी मदत केली नाही. एक सौदेबाज प्रतिनिधी ओळखण्यात योग्य कायदेशीर सुविधांच्या अभावाने बऱ्याच बाबतीत आगीत तेल ओतले आहे. अर्धशतकाच्या निष्क्रीयते नंतर सुद्धा सरकार द्वारा मजूर व्यवस्थापन संबंధाला सामावणाऱ्या विविध कायद्यांना सुसंगत करण्याचे किंवा सोपे करण्याचे काह प्रयत्न नाही झाले. सामुदायिक सौदेबाजीचे क्षेत्र हे मजुरी मंडळ वेतन कमिशन, कार्याच्या इतर अटींची कायदेशीर निश्चिती आणि सामाजिक सुरक्षितता उपाय यांना दिलेल्या उत्तेजनामुळे अधिक वाढू शकले नाही.

३) व्यवस्थापनातील कामगारांचा सहभाग:

व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाची कल्पना एकतंत्र म्हणून समजली जाते तेथे कामगारांना उद्योगाच्या निर्णय घेण्याच्या प्रक्रियेत बोलण्याचा अधिकार असतो.

व्याख्या : व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाची कल्पना औद्योगिक लोकशाहीच्या घटकाचा विकास करते आणि मालकांच्या वतीने त्यांच्या कर्मचाऱ्यांना एक संघात जो सामाईक उद्देशांच्या प्राप्तीसाठी कार्य करतो. बांधण्याचा प्रयत्न दर्शविते. मजूर अभ्यासाच्या आंतरराष्ट्रीय संस्थेने याची व्याख्या अशी केली - “सहभाग अशा कृतींपासून परिणत होतो ज्या जबाबदारीच्या जोड्युक्त अंगाकारासह संघटनात्मक पदानुक्रमाच्या वेगवेगळ्या स्तरावरील निर्णय घेण्यातील कर्मचाऱ्यांच्या प्रभावाच्या हिस्स्याच्या कक्षा वाढवतात.

ह्या व्याख्येने काही मुद्दे उपस्थित केले आहे.

- १) सहभाग हा व्यवस्थापनाच्या वेगवेगळ्या स्तरावर असायला हवा कार्यशाळा स्तरावर, विभागीय स्तरावर आणि उच्च स्तरावर या वेगवेगळ्या स्तरावरील निर्णय घेणे धोरण निर्मिती व अंमलबजावणीशी संबंधीत वेगवेगळे नमुने अंगी करते.
- २) निर्णय घेण्यावर प्रभाव अमलात आणण्यासह सहभाग कामगारांच्या मंडळाकडून जबाबदारीच्या राजी खुषी स्वीकाराला अधोरेखित करतो. कारण सहभागीदार कामगारांनी अधिक बांधील असायला हवे.
- ३) कामगारांची संघटना निर्णय घेण्याच्या प्रक्रीयेत सहभागी होण्यात अधिक जबाबदार बनते.

पाविस नुसार “हा एका व्यक्तीचा एका गटपरिस्थितीत मानसिक व भावनिक सहभाग आहे जो त्याला ध्येयात योगदान देण्यास आणि त्यातील जबाबदारी स्वीकरण्यास प्रोत्साहन देते.”

या व्याख्येच्या कक्षेअंतर्गत माणूस व्यवस्थापन संबंधाची अखंडता कल्पिली जाऊ शकते.

कामागारचे नियंत्रण ————— >> एकत्रित व्यवस्थापन + एकत्रित सल्लामसलत.

कार्यस्थळ सल्लामसलत ————— >> व्यवस्थापन सर्वाधिकार

व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाचे उद्देश:

व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाचे मुख्य उद्देश पुढीलप्रमाणे.

- १) संघटना, कामगार आणि सर्व समाजाच्या फायद्यासाठी वाढीव उत्पादकतेला चालना देणे.
- २) संघटनात्मक ध्येय प्राप्तीच्या प्रक्रियेत कर्मचाऱ्यांना व्याप्ती भूमिका व स्थिती विषयी अधिक चांगले आकलन पुरविणे.
- ३) कामगारांच्या सामाजिक आणि स्वयंआदर गरजांचे समाधान करणे.
- ४) मजूर व्यवस्थापन सहकार्य मजबूत करणे आणि अशा प्रकारे औद्योगिक शांती व सलोखा टिकविणे.
- ५) कार्यकारी जमातीतील परिणामकारक एकतेसाठी आणि अप्रकट मानवी स्रोत वेचण्यासाठी सामाजिक शिक्षण विकसित करणे.
- ६) उद्योगातील स्वयं व्यवस्थापनाच्या विकासाचा एक आदर्शवादी दृष्टीकोन.
- ७) कंपनीची कार्यक्षमता वाढविण्याचे आणि सलोख्याचे औद्योगिक संबंध प्रस्थापित करण्याचे एक उपकरण.
- ८) सर्वात सक्रीय मानवी स्रोत बांधणे.
- ९) उद्योजकता आणि आर्थिक विकासाद्वारे देशांची बांधणी करणे.

तुमची प्रगती तपासा

- १) व्यवस्थापन कामगारांच्या सहभागाचे उद्देश कोणते ते लिहा.

WPM चे प्रकार (WPM व्यवस्थापनातील कामगारांचा सहभाग):

WPM चे प्रकार उद्योगानुसार व देशादेशानुसार बदलतात. महत्त्वाच्या संज्ञा पुढीलप्रमाणे :

- १) लेबर मॅनेजमेंट कन्सल्टेशन अँड कोऑपरेशन
- २) जॉईंट कन्सल्टेशन अँड मॉडेल ऑफ पार्टीसिपेशन (यु.के.)
- ३) युनिअन मॅनेजमेण्ट कोऑपरेशन (यु.एस.ए.)
- ४) कोडिटयमिनेशन स्किम (वेस्ट जर्मनी)
- ५) जॉईंट मॅनेजमेंट प्लॅन
- ६) जॉईंट डिसेजन मेकींग मॉडेल
- ७) सेल्फ मॅनेजमेंट किंवा ऑटो मॅनेजमेंट स्कीम महत्त्वाचे प्रकार पुढील प्रमाणे.
 - (i) कार्य समिती (ii) संयुक्त व्यवस्थापन मंडळ (iii) संयुक्त मंडळ (iv) दुकान (विभाग) मंडळ (v) गट मंडळ

(i) कार्य समिती :

औद्योगिक वाद कायदा १९४९ हा व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाची योजना म्हणून कार्य समितीच्या स्थापनेस परवानगी देतो. ज्यात मालक व कर्मचाऱ्यांचे प्रतिनिधी असतात. हा कायदा प्रत्येक उद्योगातील ज्यात १०० किंवा अधिक कामगार रोजगारावर आहेत तेथील मंडळाची तरतूद करतो. याचा हेतू म्हणजे कार्यस्थळातील सलोख्याच्या संबंधांना चालना देणे व फरक मतभेद वेगळे काढणे बाम्बे औद्योगिक संबंध कायदा, १९४६ सुद्धा या मंडळांची तजवीज करतो परंतु या कायद्यान्तर्गत ते फक्त त्या गटात स्थापिले जाऊ शकतात ज्यात एक मान्यताप्राप्त कामगार संघ आहे. आणि त्यांना संयुक्त समिती म्हणतात.

कार्ये :

या सल्ला मसलतीसाठी असतात. त्यांच्या कार्यात प्रकाश खेळती हवा, तापमान, आरोग्यविषयक बाबी इ. सारख्या कार्य परिस्थितीची चर्चा, पिण्यासाठी पाण्याच्या पुरवठ्याच्या सुविधा उपहारगृह वैद्यकीय सेवा, सुरक्षित कार्य परिस्थिती पुरविणे, कल्याण निधी, शैक्षणिक व मनोरंजक कृतींचे प्रशासन आणि काटकसर व बचतीला उत्तेजन यांचा समावेश होतो. व्यवस्थापन व कामगारामधील वरील बाबींवरील मतभिन्नतेत समेट घडवू आणण्याचे काम समितीचे आहे.

संरचना :

कार्य समितीच्या कार्यालयात एक अध्यक्ष एक उपाध्यक्ष एक सचिव व एक सहसचिव असतो. अध्यक्ष हा मालकांचा नियोजित व्यक्ती असतो. आणि उपाध्यक्ष हा कामगारांचा प्रतिनिधी असतो. या मंडळाचा कार्यकाल हो दोन वर्षांचा असतो. या मंडळाची एकूण सदस्य संख्या २० पेक्षा जास्त नको. कर्मचाऱ्यांचे प्रतिनिधी हे कर्मचाऱ्यांकडून निवडले जातात.

अशा समित्यांनी काही संघटनांमध्ये, जसे टाटा लोखंड व पोलाद कंपनी, इंडियन अॅल्युमिनिअम वर्क्स बेलूर आणि हिंदूस्थान लिट्हर, सक्रीयपणे कार्य केले आहे. या सर्वात व्यवस्थापनाने कायद्याच्या गरजेच्या संयुक्त समिती स्वतंत्रपणे विकसित केल्या आहेत.

(ii) ही संयुक्त व्यवस्थापन मंडळ:

(JMCS) दुसऱ्या पंचवार्षिक योजनेने कामगार व व्यवस्थापनाचे प्रतिनिधी असलेले व्यवस्थापनाचे संयुक्त मंडळ स्थापायची सूचना केली. भारत सरकारने परदेशातील अभ्यासगटावर केलेल्या सर्वेक्षणाच्या आधारावर पुढील उपयुक्त सूचना केल्या.

व्यवस्थापन योजनेतील कामगारांचा सहभाग हा ऐच्छिक तत्त्वावर निवडक उद्योगातच स्थापला जावा.

ब) WPM योजनेचा तपशील विचारात घेण्यासाठी मालक, कामगार व सरकारचे प्रतिनिधी असलेल्या एक उपसमिती स्थापली जावी.

उद्देश : संयुक्त व्यवस्थापन मंडळाच्या उद्देशात पुढील बाबी सामावतात.

(i) मालक व कर्मचाऱ्यांचे सहकार्य वाढविणे ज्यामुळे सलोख्याच्या औद्योगिक संबंधांना चालना मिळेल.

- (ii) कामगारांची कार्यात्मक कार्यक्षमता वाढविणे.
- (iii) त्यांना कल्याणकारी सुविधा पुरविणे.
- (iv) कामगारांना शिक्षित करणे जेणेकरून ते या योजनेत सहभागी होण्यास अगदी सुसज्ज असतील.
- (v) कामगारांच्या मानसशस्त्रिय गरजा भागविणे.

१९७५ पासून व्यवस्थापनातील कामगारांच्या योग्य सहभागाच्या खात्रीसाठी संयुक्त मंडळ व दुकान (विभाग मंडळेसुद्धा वेगवेगळ्या संघटनांमध्ये स्थापली गेली.)

(iii) संयुक्त मंडळ:

संयुक्त मंडळ हे पूर्ण गटासाठी आहे आणि त्याचे सदस्यत्व जे खरोखर संघटनेत गुंतलेले आहे. त्यांच्या पुरती मर्यादित राहते. व्यवस्थापन व कामगार दोन्हीही त्यांचे प्रतिनिधी अध्यक्ष व उपाध्यक्ष म्हणून निवडतात. हे मंडळ चार महिन्यातून एकदा सभा घेते.

(iv) दुकान मंडळ:

दुकान मंडळ हे एका गटातील प्रत्येक विभाग किंवा एक दुकान दर्शविते प्रत्येक दुकान मंडळात कर्मचारी व मालकांचे सारख्याच संख्येने प्रतिनिधी असतात. व्यवस्थापनाने नियोजिलेले मालकांचे प्रतिनिधी हे संबंधित गटाचे असायलाच हवे. कामगारांचे प्रतिनिधी हे संबंधित विभाग किंवा दुकानाच्या कामगारांमधील असायला हवे. प्रत्येक मंडळाच्या सदस्यांची संख्या ही मालकांद्वारे मान्यताप्राप्त संघाशी सल्लामसलतीतून ठरविली जाऊ शकते. ती संख्या सामान्यतः १२ पेक्षा जास्त नको.

दुकान मंडळांचे निर्ण हे मतदान न करता सर्व संमतीच्या आधारे घेतले जावे. या निर्णयांची अंमलबजावणी व्यवस्थापनाला एक महिन्याच्या आत करावयास हवी. दुकान मंडळाचा कार्यकाल हा दोन वर्षे असतो. व्यवस्थापन मंडळाच्या अध्यक्षाला तर कामगार उपाध्यक्षाला नेमतात. हा सहभाग कोणत्याही स्तरावर खूप परिणामकारक आढळून आलेला नाही. मर्यादित यशाची कारणे पुढील प्रमाणे आहेत.

- अ) कर्मचारी व व्यवस्थापनातील स्वाभाविक भांडणे.
- ब) कामगार हे व्यवस्थापनापेक्षा कमी प्रतीचे असतात हा सर्वसामान्य विश्वास
- क) पद्धती ही व्यवस्थापन वर्चस्वाखाली आहे ही वस्तुस्थिती
- ड) व्यवस्थापक हे जबाबदारी विभागण्याच्या विरुद्ध असतात हा दृष्टीकोन.

सूचना :

व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाच्या योजनांच्या यशस्वी कार्य करण्यासाठी आवश्यक पूर्व अटी खालीलप्रमाणे आहेत. व्यवस्थापन, कामगार संघ आणि कामगारांनी या पूर्वअटींबाबत काळजी घ्यायला हवी.

- १) सर्व संबंधित पक्षांमध्ये परस्पर विश्वास व श्रद्धा असायला हवी.
- २) तेथे मजबूत लोकशाहीप्रणित व प्रतिनिधीक संघ असायला हवा जो व्यवस्थापनाच्या

हिताकडे दुर्लक्ष न करता कामगारांचे हित मांडले.

- ३) कामगार संघ व व्यवस्थापनाद्वारा सहभागासाठी लक्षपूर्वक व परस्पर सहकार्याने रचित उद्देश असावयास हवे.
- ४) संबंधित सर्व पक्षांना जाणायला हवे की ते सर्व स्तरावर सहभागी होत आहेत.
- ५) दोन्ही पक्षांनी सहभागीकारक व्यवस्थापनाच्या योजनेप्रती अनुकूल कल विकसित करावयास हवा.
- ६) व्यवस्थापन व सरकारने संबंधित सर्व पक्षांना सहभागीकारक व्यवस्थापनाच्या तयारीसाठी प्रशिक्षण द्यायला हवे.
- ७) दोन्ही पक्षांनी योजनेच्या फायद्यांबाबत जागरूक असायला हवे.

तुमची प्रगती तपासा

- 1) WPM विविध प्रकार कोणते ? त्यांचे उद्देश व कार्य स्पष्ट करा ?

१२.९ सारांश (Summary)

औद्योगिक संबंध म्हणजे व्यवस्थापन व कामगारांमधील संबंध भारतात हा त्रिपक्षीय संबंध आहे. म्हणजेच व्यवस्थापन व कामगारांमधील परस्पर चर्चेतराज्य किंवा सरकार हस्तक्षेप करते. कमकुवताचे रक्षण करणे गरजेचे आहे.

सामुदायिक सौदेबाजी हे कामगार संघाचे मुख्य कार्य आहे. या प्रक्रियेद्वारे कामगारांचे हित टिकविले जाते व रक्षिले जाते.

WPM हा उच्च स्तरावरील निर्णय घेण्याच्या प्रक्रियेतील कामगारांच्या सहभागाल समाविष्ट करणारा नवीन आशय आहे. यामुळे निःसंशयपणे उत्पादकता व परस्पर संबंधातील सलोखा वाढतात. परंतु अजुनपर्यंत भारतात हे खूप यशस्वी होऊ शकलेले नाहीत.

१२.१० प्रश्न (Questions)

- १) औद्योगिक संबंधाच्या अर्थ व महत्त्वावर चर्चा करा तसेच औद्योगिक संबंधाच्या तीन अभिनेत्यांच्या भूमिका स्पष्ट करा.
- २) तुमच्या मते औद्योगिक संबंधाची कल्पना म्हणजे काय ? त्यांची वैशिष्ट्ये, महत्त्व व उद्देश सांगा. तसेच या पद्धतीतील विविध अभिनेत्यांच्या भूमिकांची चर्चा करा.
- ३) सामुदायिक सौदेबाजी म्हणजे काय ? त्यांच्या विविध वैशिष्ट्यांची व्याख्या द्या व ती स्पष्ट करा. त्यांची कार्ये सांगा व ती प्रक्रिया स्पष्ट करा.

- ४) सामुदायिक कराराची व्याख्या द्या. सामुदायिक सौदेबाजीच्या विविध प्रकारांची व भारतातील त्यांच्या चालू प्रघातांची चर्चा करा.
- ५) व्यवस्थापनातील कामगारांचा सहभाग या संज्ञेची व्याख्या द्या व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाचे उद्देश स्पष्ट करा.
- ६) WPM विविध प्रकार कोणते ? त्यांचे उद्देश व कार्ये स्पष्ट करा
- ७) गुणवत्ता चक्र म्हणजे काय ? त्यांच्या महत्त्व व कार्यावर चर्चा करा.
- ८) टीपा लिहा:
 - अ) कामगार संघटना व त्यांची भूमिका
 - ब) सामुदायिक सौदेबाजीचे प्रकार
 - क) गुणवत्ता चक्र
 - ड) WPM
- ९) औद्योगिक संबंधाच्या आशयाची व्याख्या द्या व तो स्पष्ट करा. या बाबतीत कामगार संघाच्या विशेष संदर्भासह विविध अभिनेत्यांच्या भूमिकेवर चर्चा करा.

१२.११ संदर्भ ग्रंथ (References)

- १) घाणेकर ए (२००७), ह्युमन रिसोर्च मॅनेजमेंट एव्हरेस्ट पब्लिसिंग होम, मुंबई.
- २) गुप्ता. पी.के. २००६, स्ट्रॅटेजिक ह्युमन रिसोर्च मॅनेजमेंट एव्हरेस्ट पब्लिसिंग होम, मुंबई.
- ३) मायकेल व्ही. पी. २००१, ह्युमन रिसोर्च मॅनेजमेंट अॅण्ड ह्युमन रिलेन्स हिमालया पब्लिसिंग हाऊस, मुंबई.
- ४) दत्त अॅण्ड सुधारामा २००७, इंडियन इकॉनॉमी, एस चंद पब्लिकेशन, न्यु दिल्ली.



आधुनिक दृष्टीकोन : मानव संसाधन व्यवस्थापन (Modern Approach : Human Resource Management)

विषयानुक्रमणिका (Contents)

- १३.१ उद्देश (Objectives)
- १३.२ परिचय (Introduction)
- १३.३ मानव संसाधन व्यवस्थापनाची HRM व्याख्या (Definition of Human Resource HRM Management)
- १३.४ कर्मचारी व्यवस्थापनाची / मानव संसाधन व्यवस्थापनाची व्याख्या (Definition of Human Resource HRM Management)
- १३.५ मानव संसाधन व्यवस्थापनाचा आशय (Concepts of HRM)
- १३.६ HRM ची ठळक वैशिष्ट्ये (Distinctive Features of HRM)
- १३.७ HRM चे हेतू व उद्देश (Aims and Objectives of HRM)
- १३.८ HRM चा खरा अर्थ (Meaning of HRM)
- १३.९ आपल्याला HRM ची गरज का आहे ? (Why do we need HRM?)
- १३.१० HRM चे महत्त्व (Importance of HRM)
- १३.११ कर्मचारी व्यवस्थापन / मानव संसाधन व्यवस्थापनाच्या कक्षा (Scope of Personnel Management H.R.M.)
- १३.१२ HRM ची कार्ये (Functions of HRM)
- १३.१३ सारांश (Summary)
- १३.१४ प्रश्न (Questions)
- १३.१५ संदर्भ ग्रंथ (References)

१३.१ उद्देश (Objectives)

- १) मानव संसाधन व्यवस्थापनाचा अर्थ, गरज, गुणधर्म या विषयी विद्यार्थ्यांमध्ये जाण निर्माण करणे.
- २) एखाद्या उद्योगातील कर्मचारी एक नियोजित मार्गाने कार्य करतात अशी संरचना म्हणून HRM जाणणे.

- ३) कामगार व व्यवस्थापनातील सलोख्याचे संबंध विकसित करण्याचा एक दृष्टीकोन म्हणून मानव संसाधन व्यवस्थापनाचा अभ्यास करणे

१३.२ परिचय (Introduction)

मानवी संसाधन (मानवी स्रोत) व्यवस्थापन:

कोणत्याही संघटनेत मानवी स्रोत खूप अत्यावश्यक आहे. हे लोकच असतात जे साहित्य व आर्थिक स्रोत एका रितीने वापरतात ज्याद्वारे संघटना यशाकडे नेली जाते. मानवी घटकांना यशस्वीपणे हाताळल्याविना संघटनात्मक उद्देश प्राप्त करणे अशक्य आहे.

अर्थातच, मानवी स्रोत त्यांच्या सुयोग्य यथार्थ चित्रात जाणणे गरजेचे आहे.

१३.३ मानव संसाधन व्यवस्थापनाची व्याख्या (Definition of HRM)

मानवी स्रोतांची व्याख्या पुढीलप्रमाणे केली जाऊ शकते. राष्ट्रीय दृष्टीकोनातून लोकसंख्येतून मिळू शकणारे ज्ञान, कौशल्य, सृजनात्मक क्षमता, बुद्धिमत्ता आणि ग्रहण शक्ती (विशेष योग्यता); व्यक्तीगत उद्योगाच्या दृष्टीकोनातून ते त्यांच्या कर्मचाऱ्यांच्या बुद्धिमत्ता व ग्रहणशक्तीतून सौदाहरण सिद्ध झाल्यानुसार एकूण नैसर्गिक क्षमता, संपादित ज्ञान आणि कौशल्य दर्शविते.

मायकेल जुसिअस या स्रोतांना 'मानवी घटक' म्हणतो जे परस्पर संबंधित, परस्परावलंबी व परस्पर अन्योन्य क्रिया करणारे मानसशास्त्रीय, शारिरीक, सामाजिक आणि नैतिक घटकांचे बनलेले एक संपूर्णाशी संबंधित आहे.

मानव संसाधन विकास संघटनेच्या सर्वतोपरी भल्यासाठी ही कौशल्ये, ज्ञान, क्षमता इ. वेचतो व त्यांचा वापर करतो. मानवी घटक हा सर्वात महत्त्वाचा घटक आहे. संघटनेत कार्य करत असलेल्या प्रत्येक व्यक्तीचे स्वतःचे क्लिष्ट गरजा, मूल्ये आणि हेतूंचे संघ असतात. प्रत्येक व्यक्ती त्याच्या स्वतःच्या शारीरिक व मानसिक विशेष गुणधर्मांसह एकमेव असतो. प्रत्येक जण इतरांका त्याच्या वर्तणूक, सवयी, गरजा, शक्ती, ध्येये, पुर्वानुभव, भविष्यातील अपेक्षा इ. बाबतीत भिन्न असतो. कोणत्याही दोन व्यक्ती बौद्धिक क्षमता, परंपरा, भावना, कृती, कल आणि कामगिरीत सारखे असत नाहीत. ते विविध प्रभावाखाली असतात जसे कौटुंबिक नातेसंबंध, धार्मिक अनुभव, जातीची पार्श्वभूमी, शैक्षणिक प्राप्ती आणि इतर बरेच वातावरणीय प्रभाव जे त्यांच्या कामगिरीवर परिणाम करतात.

साध्य शब्दात मानव संसाधन विकास हे मानवी संबंधांशी वागण्याचे, नोकरी व संघटनात्मक गरजांप्रती मानवी वागणूक व कल घडविण्याचे व विकसित करण्याचे काम आहे. जर मानवी घटक योग्यप्रकारे वापरला गेला तर तो संघटना चालविण्यासाठी गतीशील प्रेरणादायी बळ सुद्धा सिद्ध होऊ शकतो.

कामावरील लोक प्रतिक्रियाशील असतात, त्यांना जाणवते, ते विचार करतात व कृती करतात म्हणून त्यांना यंत्राप्रमाणे वापरले जाऊ शकत नाही. लोक मुख्यतः भाव-भावनांनी प्रवृत्त होतात ज्यात मानवी सहबांधवांकडून प्रेम व स्विकार मिळवण्याच्या प्राथमिक इच्छेचा

समावेश असतो. भावना, उत्कट इच्छा, महत्वाकांक्षा, इच्छा, पूर्वग्रह, संशय, निराशा, चीडचीड आवड आणि नावड, आशा आणि भिती इ. नी प्रवृत्त झालेले लोक त्यांच्या वातावरणाविषयी विश्वास बनवितात मग तो सुसंगत असो व नसो परंतु ते त्यांच्या विश्वासानुसार प्रतिक्रिया देतात. म्हणून व्यवस्थापन हे मानवी घटकांच्या खुबीने हातळ्याला जबाबदार आहे.

कर्मचारी व्यवस्थापन म्हणजे काय ? (किंवा) मानव संसाधन विकास HRD म्हणजे काय ?:

HRM किंवा कर्मचारी व्यवस्थापन किंवा मानव संसाधन विकास हा व्यवस्थापकीय कामाचा तो भाग म्हणून बघितला जाऊ शकतो. जो संघटनेच्या मानवी स्रोतांशी आणि त्यांच्या परिणामकारतेच्या त्यांच्या योगदानाशी संबंधित आहे.

यु.के. मधील कर्मचारी व्यवस्थापनाची संस्था म्हणते की कर्मचारी व्यवस्थापन हा व्यवस्थापकीय प्रक्रीयेचा तो भाग आहे जो पुढील बाबींशी संबंधित आहे.

१) लोकांची भरती व निवड करणे, २) त्यांना त्यांच्या कार्याकरीता प्रशिक्षण व विकसित करणे. (३) त्यांचे पगार व रोजगाराच्या अटी योग्य आहेत याची खात्री करणे, ४) शक्य असेल तेथे रोजगाराच्या अशा अटी कामगार संघासोबत बोलणी करून ठरविणे. ५) आरोग्यदायी व चांगल्या कार्य परिस्थिती आणि कामावरील लोकांच्या संघटनेवर सल्ला देणे, ६) व्यवस्थापन व कामावरील लोकांमधील संबंधाना उत्तेजन देणे.

तुमची प्रगती तपासा

१) मानव संसाधन व्यवस्थापन म्हणजे काय ?

१३.४ कर्मचारी व्यवस्थापनाची / मानव संसाधन व्यवस्थापनाची व्याख्या (Definition of HRM)

मायकेल जे ज्युसिसअस ने कर्मचारी व्यवस्थापनाला व्यवस्थापनाचे ते क्षेत्र म्हटले ज्याला मजूर बळाचे नियोजन संघटन निर्देशन, मिळकतीच्या विविध चालू कार्याचे नियंत्रण, विकास टिकाव व वापर करावयाचा असतो जेणेकरून.

अ) संघटनेचे आर्थिक व सामाजिक उद्देश प्राप्त होतील.

ब) संघटनेतील लोकांच्या गरजांचे समाधान होईल.

क) समाजाचे उद्देश समजले जातील. विचारात घेतले जातील व साध्य होतील.

अशा प्रकारे ही व्याख्या कंपनीचे उद्देश, लोकांचे उद्देश व समाजाचे उद्देश यांचा समन्वय साधायचा प्रयत्न करते.

एडविन बी फ्लिप्पो एक अधिक सर्वसमावेशक व्याख्या खालील प्रमाणे देतो.

कर्मचारी व्यवस्थापन हे मानवी स्रोतांच्या मिळकती, विकास, भरपाई, एकीकरण, रखरखाव व अलगीकरणाचे त्या हद्दीपर्यंत नियोजन, संघटन, निर्देशन व नियंत्रण आहे की व्यक्तिगत, संघटनात्मक व सामाजिक उद्देश साध्ये केले जातील. ही व्याख्या व्यवस्थापकीय कार्ये व कृती कार्ये या दोघांना सामावते. या सर्व कार्यांचा उद्देश म्हणजे मूलभूत संघटनात्मक, व्यक्तिगत व सामाजिक ध्येयांच्या संपादनात सहकार्य करणे हा आहे.

दुसऱ्या शब्दात, मानव संसाधन विकास ही सद्य व भविष्यकालीन काम आणि संघटनात्मक गरजांवर आधारीत ज्ञान, कौशल्य, सृजनात्मक क्षमता, ग्रहणशक्ती, प्रवृत्ती, मूल्ये, बांधिलकी यांच्या सुधारणा, घडण व बदलाची प्रक्रिया आहे. या कार्यात पुढील बाबी सामावतात.

अ) कामगिरी मूल्यामापन ब) प्रशिक्षण क) व्यवस्थापन विकास ड) जीवन चरितार्थ योजना व विकास

अर्थातच मानव संसाधन विकास हा असे कार्यक्रम, कार्ये व कृतींच्या संचाच्या रचना करणे व अशा पद्धतीने चालविण्याशी संबंधित आहे की कर्मचारी तसेच संघटनात्मक परिणामकारकता या दोन्ही कमाल मर्यादा गाठतील.

नाडलेर मानव संसाधन विकासाची व्याख्या करतात की “कामगिरी बदलाची शक्यता निर्माण करण्याच्या उद्देशासह दिलेल्या कालावधीतील एक सुसंघटित अध्ययन अनुभव”

लिपिट दर्शवितात की मानव संसाधन विकास एक पद्धती म्हणून पुढील बाबींवर अवलंबून आहे अ) ते कार्य स्वतः जे कर्मचाऱ्यांसाठी उच्च प्रमाणावरील जबाबदारी निर्मित करते. ब) व्यक्तीची व्यक्तीगत व व्यावसायिक वाढ क) वाढीव जबाबदारीचा परिणाम म्हणून सुधारीत गुणवत्ता निष्पत्ती ड) एक मुक्त पद्धती म्हणून संघटना.

या सर्व बाबींवरील केंद्रीत लक्ष म्हणजेच मानव संसाधन विकास होय.

राव (१९८५) व्याख्या करतात की मानव संसाधन विकास म्हणजे एक प्रक्रिया ज्या द्वारे एखाद्या संघटनेच्या कर्मचाऱ्यांना एक सततच्या नियोजित मार्गाने पुढील बाबींसाठी मदत केली जाते.

- त्यांच्या सद्य व अपेक्षित भविष्यकालीन भूमिकेशी संबंधित विविध काम व कार्ये पार पाडण्यासाठी आवश्यक क्षमता मिळविणे व तीव्र करणे.
- एक व्यक्ती म्हणून त्यांच्या सामान्य क्षमता विकसित करणे जेणेकरून ते त्यांच्या स्वतःसाठी व संघटनात्मक हेतूसाठी त्यांच्या स्वतःच्या अतर्क्षमता शोधू शकण्यास व त्याचा पूर्ण उपयोग करण्यास समर्थ ठरतील.
- एक संघटनात्मक संस्कृती विकसित करणे जेथे वरिष्ठ - कनिष्ठ संबंध, संघ कार्ये व वेगवेगळ्या उपगटातील एकत्रितपणे कार्य करण्याची वृत्ती मजबूत असेल आणि संघटनात्मक आरोग्य गतीशीलता व कर्मचाऱ्यांच्या अभिमानात योगदान देईल.

तुमची प्रगती तपासा

१) कर्मचारी व्यवस्थापनाची व्याख्या लिहा.

१३.५ मानव संसाधन व्यवस्थापनाचा आशय (Concepts of Human Resource Management)

व्यवस्थापनाचे एक क्षेत्र म्हणून मानव संसाधन विकासाची वैशिष्ट्यपूर्ण लक्षणे समजून घेणे आवश्यक आहे. मानव संसाधन विकासाच्या विविध व्याख्या आपल्याला सांगात की :

- अ) HRM/ मानव संसाधन विकास हे सामान्य व्यवस्थापनाचे कार्यात्मक क्षेत्र आहे. ते कामावरील लोकांचे व्यवस्थापन आहे.
- ब) मानव संसाधन विकास हा मानवी स्रोतांच्या परिणामकारक वापराशी संबंधित आहे.
- क) मानव संसाधन विकास हा कामावरील व्यक्तीचा एक व्यक्ती म्हणून व गटाचा एक सदस्य म्हणून विकास विचारात घेतो.
- ड) मानव संसाधन विकास हा सामाईक ध्येयांचे संपादन तसेच सामाईक ध्येयांशी वैयक्तिक प्रयत्नांच्या एकीकरणाशी संबंधित आहे.
- इ) मानव संसाधन विकास हा कामावरील लोकांना त्यांचे अंतःसामर्थ्य व क्षमतांचा कमाल मर्यादेपर्यंत विकास करण्यास मदत करण्याची संबंधित आहे. जेणेकरून ते त्यांच्या कामातून जास्तीत जास्त व खूप प्रमाणात समाधान मिळवू शकतील.
- फ) मानव संसाधन विकास ही एक सांघिक कर्मचारी कृती आहे जिला वैयक्तिक वर्तणूक, आंतरव्यक्तीय वर्तणूक, गट वर्तणूक आणि संघटनात्मक वर्तणूक जाणण्यासाठी व अनुमानित करण्यासाठी विशिष्ट ज्ञान व कौशल्याची गरज असते.
- ज) मानव संसाधन विकासाची मानवी प्रयत्नांच्या संघटनांची आणि वैयक्तिक, संघटनात्मक सामाजिक ध्येयांच्या यशस्वी संपादनासाठी वैयक्तिक हेतूप्रेरणेला उत्तेजन देण्याची मुक्त करण्याची मध्यवर्ती जबाबदारी आहे.

तुमची प्रगती तपासा

- १) मानव संसाधन व्यवस्थापनाचा आशय विशद करा.

१३.६ मानव संसाधन व्यवस्थापनाची ठळक वैशिष्ट्ये (Distinctive Features of HRM)

विविध व्याख्यांच्या आधारे आपण मानव संसाधन विकासाची पुढील ठळक वैशिष्ट्ये काढू शकतो.

- १) मानव संसाधन विकास हा सामान्य व्यवस्थापनाचा एक भाग आहे.

कर्मचारी व्यवस्थापन हे कामगार व कर्मचाऱ्यांना यशस्वीपणे हाताळते आणि ते संपूर्ण संघटनेचे भाग असतात. म्हणून हा सामान्य व्यवस्थापनाचा भाग आहे.

२) संघटनेच्या मानवी व इतर स्रोतांमधील सुमधुर संबंध

कर्मचारी व्यवस्थापन / मानव संसाधन विकास हा एका बाजूला मजूर व भांडवल यामधील व दुसऱ्या बाजूला मजूर व व्यवस्थापनातील सुमधुर संबंधात विश्वास ठेवतो.

३) ते मजूर संघाशी सुद्धा संबंध ठेवते :

मजूर संघ, औद्योगिक वाद, संप, टाळेबंद इ. ना. अटकाव करण्यात मदत करतो. या संघटना मजूर समस्यासुद्धा सोडविण्यात मदत करतात.

४) मानवी स्रोतांचा विकास :

मानव संसाधन विकास हा संघटनेतील काम करणाऱ्या मानवी स्रोतांचा विकास आहे. व्यवस्थापनाच्या या भागात कामगारांना सर्वात योग्य शिक्षण आणि प्रशिक्षण सुविधा पुरविण्यासाठी प्रयत्न केले जातात.

५) मानव संसाधन विकास ही एक पद्धती आहे :

ही अनेक स्वतंत्र भाग किंवा उपपद्धती जसे मानव संसाधन विकासाचे सामाजिक शास्त्र, मिळकत, मूल्यमापन, विकास, प्रशिक्षण, भरती इ. असलेली एक पद्धती आहे.

६) मानव संसाधन विकास कार्यक्षमतेचा विकास सामावतो.

मूलतः हा व्यक्तीगत आणि संघटनात्मक पातळीवरील कार्यक्षमता (लायकी) वाढविण्याचा प्रयत्न करतो. व्यक्तीगत पातळीवर कर्मचाऱ्यांना इतर लोकांच्या अपेक्षा व एकूणच ध्येये यांच्याशी जुळवून त्यांची भूमिका बजावण्याचे महत्त्व जाणायला लावले जाते.

सांघिक पातळीवर काम बळे, विरोधी कार्यात्मक संघ हे आंतरसांघिक संबंध जुळविण्यासाठी निर्माण केले जातात. संघटनात्मक स्तरावर संघटनेला एक विकसित वातावरणाचे पोषण करायला लावले जाते जेथे प्रत्येक प्रयत्न हा मानवी स्रोतांना शक्ती उत्पन्न करवून घेण्यासाठी लावला जातो.

७) मानव संसाधन विकास हा आंतरशैक्षणिक आशय आहे.

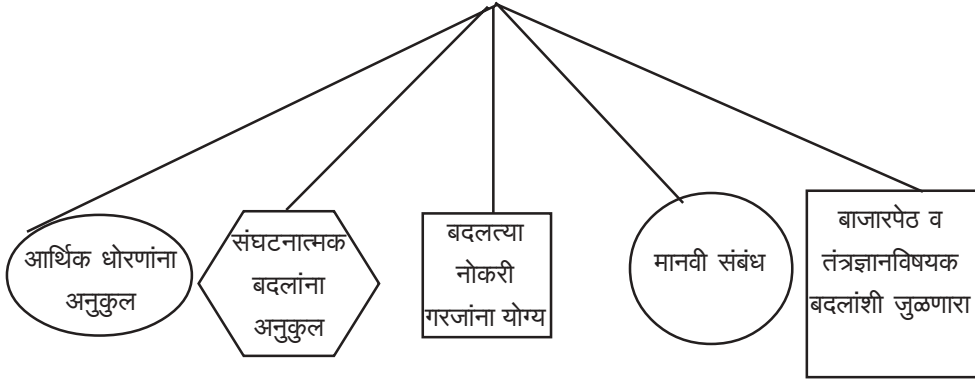
मानव संसाधन विकास हे अनेक मृदु शास्त्र जसे समाजशास्त्र, मानसशास्त्र, मानववंशशास्त्र अर्थशास्त्र इ. पासून घेतलेल्या विविध कल्पना, आशय, तत्त्वे व कृतींचे एकीकरण आहे.

८) ही एक प्रक्रिया एक दृष्टीकोन, एक तंत्र व एक तत्त्वज्ञान आहे.

९) मानव संसाधन विकास हा ध्येय प्राप्तीसाठी कर्मचाऱ्यांशी दोन्ही प्रकारे म्हणजे व्यक्ती म्हणून व संघ म्हणून संबंधित आहे.

१०) हा सर्व प्रकारच्या संघटनातील सर्व स्तरावरील सर्व कर्मचाऱ्यांना लागू होतो.

११) मानवी संसाधन विकास हा कोणत्याही संघटनेतील सर्व व्यवस्थापकांची जबाबदारी आहे आणि कर्मचारी व्यवस्थापकांचे कार्य आहे.



तुमची प्रगती तपासा

१) मानव संसाधन व्यवस्थापनाची ठळक वैशिष्ट्ये स्पष्ट करा.

१३.७ मानव संसाधन व्यवस्थापनाचे हेतू व उद्देश (Aims and Objectives of HRM)

मानव संसाधन विकासात संघटनेतील व्यक्तींशी संबंधित धोरणे, कृती, पद्धती आणि कार्यक्रमांचे विकसन, प्रयुक्ती व मूल्यमापन सामावते. संघटनेची ध्येये प्राप्त करणे हे जरी काम असले तरी त्याचा मुख्य जोर हा आर्थिक किंवा पर्दाखिक असण्यापेक्षा मानवी स्रोतांवर आहे.

मानव संसाधन विकासाचे अवलोकन :

स्कॉट, क्लॉथिअर व स्प्रिगेल सांगतात की, “एखाद्या संघटनेतील कर्मचारी व्यवस्थापन किंवा कर्मचारी व्यवस्थापनाचे उद्देश म्हणजे कमाल व्यक्तीगत विकास, कर्मचाऱ्यांमधील इष्ट कार्यात्मक संबंध मिळविणे आणि भौतिक स्रोतांच्या विरोधाभासी मानवी स्रोतांच्या घडणीवर परिणाम करणे.”

डिस्कस नोदवितात की कर्मचारी प्रशासनाच्या उद्देशात मानवी स्रोतांचा परिणामकारकरित्या वापर, सहभागीधारकांमध्ये उत्पादक व स्वयंआदरणीय कार्यात्मक संबंधाची स्थापना व टिकाव आणि संघटनातील सदस्यांच्या कमाल व्यक्तीगत विकासाची प्राप्ती समाविष्ट होतात.

HRM/ मानव संसाधन विकासाचा मूलभूत उद्देश म्हणजे संघटनात्मक ध्येयाच्या संपादनात मदत करणे आणि तसेच संघटनेसाठी लायक व इच्छूक कार्यबळाच्या उपलब्धतेची खात्री करणे. तथापि HRM/ मानव संसाधन विकासाची विशेष उद्देशांची रुपरेषा खालीलप्रमाणे दिली जाऊ शकते.

- अ) मानवी स्रोतांच्या परिणामकारक वापराची खात्री होण्याकरीता मानवी स्रोतांकडून इतर सर्व संघटनात्मक स्रोत कार्यक्षमतेने वापरले जायला हवे.
- ब) संघटनात्मक कामे कार्य पदे, नोकऱ्यामध्ये विभाजित करून आणि प्रत्येक नोकरीची जबाबदारी, उत्तरदायित्व, अधिकारक्षमता व तसेच संघटनेतील इतर नोकऱ्यांसोबतच्या त्यांच्या संबंधाची स्पष्ट व्याख्या करून एक पुरेशी संघटनात्मक रचना आणि सर्व सदस्यातील एक अपेक्षित कार्यात्मक संबंध स्थापन करणे व टिकविणे.
- क) प्रशिक्षक व शिक्षणाद्वारे कर्मचाऱ्यांना प्रगतीच्या संधी प्रदान करून किंवा बदली करून किंवा पुनर्प्रशिक्षण व सुविधा प्रदान करून मानवी स्रोतांचा कमाल विकास उत्पन्न करणे.
- ड) वैयक्तिक ध्येयाचा संघटनेच्या ध्येयांशी समेट घडवून आणून कर्मचाऱ्यांमध्ये संघटनेप्रती सहभाग, बांधिलकी व प्रामाणिकपणाची जाण निर्माण करणे.
- इ) विविध वित्तीय आणि विना वित्तीय : उत्तेजन प्रदान करणे.
- फ) विविध सेवा व कल्याण सुविधा पुरविणे.
- ज) अधिक चांगले मानवी संबंध स्थापित करून कर्मचाऱ्यांमध्ये उच्च मानसिक धैर्य संपादन करणे.
- ह) किंमत एका पातळीवर ठेवणे.

पिगॉर्स व मायर्सनी नोंदले : व्यवस्थापन करणे हे संघटनात्मक नेतृत्व आहे आणि याचे एक मुख्य कार्य म्हणजे संघटनेच्या उद्दीष्टपूर्तीसाठी उपलब्ध मानवी व अमानवी स्रोतांच्या परिणामकारक, समन्वय व वापर होय. हे उद्देश उदाहरणादाखल खालील असू शकतात.

- अ) नफ्याचे प्रमाण कमाल पातळीपर्यंत नेणे किंवा बाजारातील संस्थेचा वाटा वाढविणे.
- ब) कार्यक्षमता सुधारणे किंवा पुरविलेल्या सेवांच्या कक्षा विस्तारणे.
- क) अधिक मजूर कामावर ठेवणे आणि
- ड) उत्पादन, शिक्षणाची गुणवत्ता वाढविणे, प्रशिक्षणाच्या सोई विस्तारणे आणि संशोधन हाती घेणे.

HRM चे उद्देश:

१) औद्योगिक शांतता २) उच्च उत्पादकता ३) कर्मचाऱ्यांच्या कार्यात्मक जीवनाची अधिक चांगली गुणवत्ता ४) स्पर्धात्मक फयादा मिळविणे व टिकविणे.

१) औद्योगिक शांतता :

कर्मचारी व मालकांमध्ये सलोख्याचे संबंध असल्याशिवाय प्रगती शक्य नाही. सततच्या यश व प्रगतीसाठी उद्योगातील व्यवस्थापन व मजुरांमधील परस्पर सामंजस्य आणि सहभागीकारी व चांगले संबंध असणे आवश्यक आहे. मानवी संसाधन विकास दीर्घकालीन औद्योगिक शांतता प्राप्त करण्याचे कार्य करतो.

२) उच्च उत्पादकता :

स्फीफन आर रॉबिन्सने उत्पादकतेची व्याख्या केली आहे की एखादी संघटना पुरवित

असलेल्या मुख्य उत्पन्न किंवा सेवेची राशी किंवा आकारमान स्पर्धात्मक वातावरणात उत्पादकता सुधारणा खूप महत्त्वपूर्ण आहे. **बॅरी ए. स्टेन** नुसार आपण उत्पादकतेला खालील वर्गात विचारात घेणे गरजेचे आहे.

अ) भांडवल गुंतवणूक : उत्कृष्ट तंत्रज्ञान व यंत्रात उच्च गुंतवणुकीने उत्पादकता वाढू शकते.

ब) नाविन्यपूर्ण उपक्रम : उत्पादकता वाढविण्यासाठी कर्मचाऱ्यांकडून नवीन यशस्वी युक्त्या शोधून काढल्या जाऊ शकतात.

क) अध्ययन : कार्यासाठी गरजेचे विशिष्ट प्रकारचे कौशल्य प्राप्त करून आणि अद्ययावत करून उत्पादकता वाढविली जाऊ शकते

ड) हेतूप्रवणता (चालना): कर्मचारी व समर्थ व ज्ञानी असेल तर त्याला / तिला चालना दिली जाऊ शकते.

३) कार्य जीवनाची गुणवत्ता वाढविणे :

यात अर्थपूर्ण कार्य, चांगले पर्यवेक्षण व संघटनेसोबत स्वमालकियतची जाण यांचा समावेश होतो. बॅरी यांच्यानुसार गुणवत्तेत पाच घटक योगदान देतात अ) स्वायत्तता ब) ओळख क) मालकियतची जाण ड) जीवन चरितार्थाचे भवितव्य (संभाव्यता) आणि स्वविकास इ) बक्षिसे व फायदे

४) स्पर्धात्मक फायदा मिळविणे व टिकविणे

मानव संसाधन विकासाला एक चांगली साधक संघटनात्मक संस्कृती विकसित करावयाची असते. ज्यात कर्मचारी एक प्रमाणित नमुन्याचा व मूल्यांचा आकृतीबंध भागीदारी घेऊ शकतील. कर्मचारी बाह्य तसेच आंतरीक वातावरणास यशस्वीपण लढा देणे शिकतात म्हणजेच नाविन्यपूर्ण व्यवस्थापन डावपेच शिकतात. गतीशील परिस्थितीत तंत्रज्ञान खूप झपाट्याने बदलते. कर्मचाऱ्यांना त्यांना गाठावे लागते व त्यांचे ज्ञान अद्ययावत करावे लागते. सततची सुधारणा व नाविन्यपूर्ण उपक्रम असणे गरजेचे आहे. कामगारांचा स्पर्धात्मक जोम प्राप्त करणे व टिकविणे हेच मानव संसाधन विकासाचे ध्येय आहे.

तुमची प्रगती तपासा

१) मानव संसाधन व्यवस्थापनाचे हेतू व उद्देश कोणते सांगा.

१३.८ मानव संसाधन व्यवस्थापनाचा खरा अर्थ (Meaning of HRM)

ऑड्रीचच्या शब्दात, कर्मचारी कार्य हे रचनेतच गठीत असते, त्या रचनेच्या गतीशीलतेत ते स्वाभाविक असते आणि स्वतः व्यवस्थापन प्रक्रियेचा ते एक अविभाज्य भाग असते.

कामावरील लोकांना यशस्वीपणे हाताळणे हे सर्वात खडतर काम असते आणि मानव संसाधन विकासाचे महत्त्व हे सार्वत्रिकपणे वेगवेगळ्या दृष्टीकोनातून ओळखले गेले आहेत. HRM चा सामाजिक अर्थ स्पष्टच आहे कारण ते कामावरील लोकांच्या सामाजिक गरजांचे समाधान करून त्यांची प्रतिष्ठा वाढविते. मानव संसाधन विकासाला व्यावसायिक अर्थ आहे कारण ते कामावरील लोकांना एक आरोग्यदायी कार्यात्मक वातावरण पुरविते आणि त्यांच्यामध्ये संघ कार्याला चालना देते. कर्मचारी किंवा मानव संसाधन व्यवस्थापनाला संघटनेसाठी प्रत्यक्ष अर्थ आहे. कारण ते हेतूंच्या संपादनात मदत करते. संघटनेतील व्यक्तीसुद्धा कर्मचारी व्यवस्थापनाचे महत्त्व जाणतात कारण ते त्यांची स्वतःची वाढ व विकास सुकर करते आणि त्यांना कार्य कामगिरीच्या संदर्भात जास्तीत जास्त समाधान प्रदान करते.

हे नेहमीच जाणले जाते की नैसर्गिक स्रोतांचा पूर्ण उपयोग, भौतिक व आर्थिक स्रोतांची उपलब्धता आणि आंतरराष्ट्रीय सहाय्य जरी आधुनिक अर्थव्यवस्थेच्या वाढीत महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावत असले तरी यापैकी कोणताही घटक हा कार्यक्षम व जबाबदार मनुष्यबळापेक्षा अधिक महत्त्वपूर्ण नाही. वस्तुतः असे म्हटले जाते की सर्व विकास हा मानवी मनातून येतो.

तुमची प्रगती तपासा

१) मानव संसाधन व्यवस्थापनाचा खरा अर्थ स्पष्ट करा.

१) राष्ट्राच्या कल्याणात मानवी स्रोतः

ही माणसेच असतात जी भौतिक व नैसर्गिक स्रोतांचा वापर करतात आणि पारंपारीक अर्थव्यवस्थेला आधुनिक व औद्योगिक अर्थव्यवस्थेत रूपांतरित करतात. जर मानवी स्रोतांच्या वापर कमी केला गेला तर देशाची प्रगती होऊ शकत नाही. जेथे मानवी स्रोतांची गुणवत्ता उच्च असते तो देश नेहमीच विकसित होतो. या प्रस्तावातील कळीचा मुद्दा म्हणजे एखाद्या देशाच्या लोकांची मूल्ये, प्रवृत्ती, सामान्य कल आणि गुणवत्ता त्या देशाचा आर्थिक विकास ठरवितात. निर्मिती ते सेवा हा बदल आणि तंत्रज्ञानाविषयक बदलांची वाढती गती यांना कार्यक्षम मानवी स्रोतांची गरज असते आणि हे देशाच्या कल्याण व वाढीसाठी निश्चितच गरजेचे आहे. सेवाभिमुख उद्योग जसे बँका किंवा रेल्वे यांत मानवी स्रोतांची गुणवत्ता, संख्या आणि वापर खूपच महत्त्वाचा ठरतो.

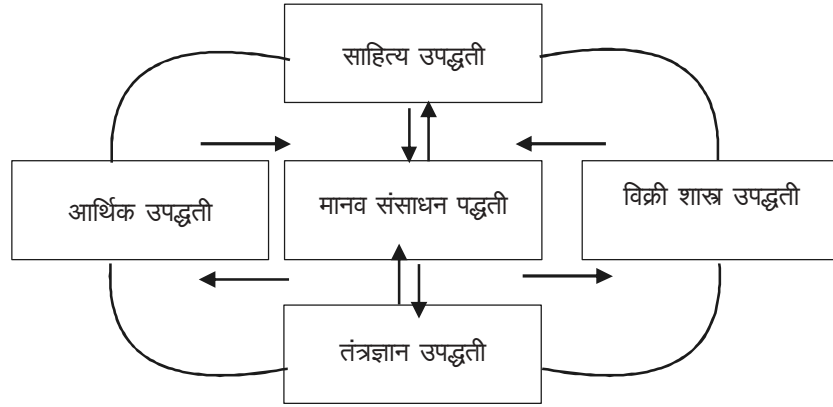
२) कर्मचारी व्यवस्थापन (मानव संसाधन विकास) आणि सामान्य व्यवस्थापनः

आधुनिक अर्थव्यवस्थेतील संघटनेचे व्यवस्थापन हे क्लिष्ट व अत्याधुनिकच नाही तर आर्थिक वाढीसाठी अत्यावश्यक आहे. त्याची कार्यक्षमता देशाच्या लोकांची संपत्ती आणि कल्याण (हित) ठरविते. व्यवस्थापनाचे एक मूलभूत क्षेत्र म्हणजे मानवी स्रोतांचे व्यवस्थापन'' अशा प्रकारे ४ m च्या पैसा (money) साहित्य (material) यंत्रे (machine) आणि

माणसे **men** (माणसांचा स्वभाव) व्यवस्थापनात, माणसांचे व्यवस्थापन हे फक्त पायाभूतच नाही तर सर्वात महत्त्वाचे, गतीशील व आव्हानात्मक आहे.”

यशस्वी व्यवस्थापन हे मानवी वर्तणुकीचे अनुमान व नियंत्रण करण्याच्या क्षमतेवर अर्थपूर्णपणे अवलंबून आहे. इतर बाबतीत जर एखादी कंपनी आर्थिक दृष्ट्या यशस्वी असेल तर त्याचा अर्थ व्यवस्थापन हे मानवी स्रोतांना परिणामकारकतेने हाताळण्यास सक्षम ठरले आहे. मानवी स्रोत हे औद्योगिकरणाचे सक्रीय बल आहे आणि विकासाचे डावपेच हे खास करून त्यांच्या वाढीवर केंद्रीत असावयास हवे.

३) मानवी संसाधन पद्धती ही एक केंद्रीय उपपद्धती आहे :



मानव संसाधन पद्धती संघटनेतील इतर सर्व उपपद्धतींवर नियंत्रण ठेवते. एकूणच संघटनेला जे काही प्रभावित करते जसे आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, कायदेशीर, राजकीय, ऐतिहासिक, स्पर्धा गिऱ्हाईकांचा घटक इ. ते कर्मचारी पद्धतीवर सुद्धा परिणाम करते. कर्मचारी पद्धती आणि संपूर्ण संघटना दोन्ही एकाच संस्कृतीखाली आर्थिक, सामाजिक, कायदेशीर, राजकीय व इतर जबरदस्ती कार्य करतात. म्हणून कर्मचाऱ्यांची परिणामकारकता व उत्पादकता जितकी अधिक तितकी संघटनेची परिणामकारक कार्यात्मकता अधिक असेल. वस्तुतः लोकांची कामगिरी हाच संघटनांमधील एकमेव फरक आहे.

सारांशरूपाने, एखाद्या संघटनेचे अस्तित्व, विकास आणि कामगिरी ही कर्मचाऱ्यांच्या गुणवत्तेवर एकमेवत्वाने जरी नसली तरी खूप मोठ्या प्रमाणावर अवलंबून असते.

४) मानवी स्रोत व बाजार अर्थव्यवस्था :

मानवी स्रोतांच्या तीन महत्त्वाच्या क्षेत्रांपैकी एक म्हणजे ज्ञान हे आधुनिक उद्योगात अत्यावश्यक भूमिका निभावते जसे रेल्वे मार्गांनी त्यांची भूमिका १९ व्या शतकातील उद्योगात बजावली आणि असेम्ब्ली लाईनने (कार्यशाळेतील एकामागोमाग असलेली यंत्रे) याची भूमिका २० व्या शतकात बजावली. पीटर पी. ड्रकर नुसार “आज ज्ञान हाच एकमेव अर्थपूर्ण स्रोत आहे.”

ज्ञान पुढील बाबतीत मदत करते.

अ) सततची हेतूप्रेरणा ही फक्त ज्ञानी कर्मचाऱ्यांद्वारेच शक्य आहे.

- ब) सेवेची कल्पकता निर्माण करण्यासाठी
 क) गिऱ्हाईकांच्या गरजांच्या काळजीसाठी
 ड) संघटनात्मक क्षमता ज्ञानाद्वारे युक्तीने वाढविल्या जाऊ शकतात.
 इ) बदलांशी बरोबरी साधण्याकरीता ज्ञान हेच एकमेव मध्यवर्ती साधन आहे.

५) सामाजिक अर्थपूर्णता:

कर्मचाऱ्यांचे योग्य व्यवस्थापन त्यांच्या सामाजिक गरजांचे समाधान करून त्यांची समाजातील पत वाढविते. हे पुढील बाबीद्वारे शक्य होते i) पात्रता व गरजेनुसार, उपलब्ध नोकऱ्या व नोकरी मिळविणारे यांच्यामध्ये समतोल टिकवून ठेवणे ii) योग्य व सर्वात उत्पादनक्षम रोजगार पुरविणे जो त्यांना मानसिक समाधान मिळवून देऊ शकेल. iii) स्रोताचा परिणामकारक पद्धतीने जास्तीत जास्त उपयोग करणे आणि कर्मचाऱ्यांने केलेल्या योगदानाच्या प्रमाणात वाजवी भरपाई देणे. iv) मानवी स्रोतांच्या सामान्य ऊर्जा व आरोग्याचे जतन करून त्यांचा उपव्यय किंवा गैरवापर नष्ट करणे. V) लोकांना त्यांचे निर्णय जे त्यांच्या हिताचे असतील ते घेण्यास मदत करून.

६) व्यावसायिक अर्थपूर्णता :

आरोग्य दायी कार्य वातावरण पुरवून ते कर्मचाऱ्यांमधील संघ कार्याला उत्तेजन देते. हे पुढील बाबींद्वारे शक्य होते, i) कर्मचाऱ्यांचा एक माणूस म्हणून मोठेपणा टिकवून ii) व्यक्तीगत वाढीसाठी कमाल संधी पुरवून iii) वेगवेगळ्या कार्य गटातील निकोप संबंध पुरवून जेणेकरून कार्य हे परिणामकारकरित्या पार पाडले जाईल iv) कर्मचाऱ्यांचे कार्य कौशल्य व क्षमतेत सुधारणा घडवून v) चुकीच्या नेमणूकीच्या त्रुटी दुरुस्ती करणे व योग्य पुनर्नेमणूक कार्य करून.

७) व्यक्तिगत उद्योगासाठी अर्थपूर्णता :

हे संघटनेला त्यांचे ध्येय संपादण्यात पुढीलप्रमाणे मदत करू शकते.

i) परिणामकारक हेतू प्रवृत्तीद्वारे कर्मचाऱ्यांमध्ये अगदी योग्य प्रवृत्ती निर्माण करून ii) उपलब्ध मानवी स्रोतांचा परिणामकारकतेने वापर करून iii) उद्योगाची ध्येये संपादण्यासाठी कर्मचाऱ्यांचे स्वेच्छा सहकार्य मिळवून आणि त्यांच्या स्वतःच्या प्रेम, ओळख, आपुलकी, मालकियतता किंमत आणि स्वयंओळखीच्या सामाजिक व इतर मानसशास्त्रीय गरजा पूर्ण करून शीघ्र बदलत्या वातावरणात गतीशील व वाढी भिमुख संघटनेला लोकांच्या परिणामकारक व्यवस्थापनाची नक्कीच गरज आहे. संघटना फक्त त्यांच्या मानवी स्रोतांच्या प्रयत्न व लायकीद्वारेच वाढीस लागतात. कर्मचाऱ्यांच्या क्षमता वाढवायलाच हव्या. कोणत्याही संघटनेजवळ परिणामकारक मानवी संसाधन व्यवस्थापन पुढील बाबींसाठी असायला हवे. i) व्यक्तीची क्षमता सुधारण्यासाठी ii) संघभावना वाढविण्यासाठी iii) संघटनात्मक परिणामकारकता वाढविण्यासाठी कर्मचाऱ्यांकडून आवश्यक सहकार्य मिळविण्यासाठी.

जरी कर्मचारी विभाग कोणतीही मूर्त बाब तयार करित नसला तरी तो इतर विभागांना संघटनात्मक उद्देशाप्रती योगदान देण्यास मदत करतो.

मानव संसाधन विकासाची कल्पना ही कार्यालये, विक्री विभाग, प्रयोगशाळा आणि स्वतः व्यवस्थापनाच्या दर्जात जेथे वरिष्ठ व्यवस्थापनाने त्यांच्या कनिष्ठांचे सहकार्य मिळवायलाच हवे, यांना सुद्धा लागू होते. सार्वजनिक क्षेत्रातील उद्योग, विना-फायदा संस्था, सरकारी आणि सैनिकी सेवांनी कर्मचारी व्यवस्थापक गरजेचे आहेत.

मानव संसाधन विकासाचे महत्त्व खालीलप्रमाणे स्पष्ट केले जाऊ शकते.

- i) मानव संसाधन विकासामुळे कर्मचारी व कामगार स्वतःला उद्योगाचा भाग समजतात.
- ii) ते उद्योगात चांगले मानवी संबंध प्रस्थापित करते.
- iii) मजूर संघांच्या उद्देश पूर्तीत ते मदत करते.
- iv) ते मजूर व उद्योगांचे भौतिक स्रोत यांचा सर्वतोपरी वापर शक्य करते.

तुमची प्रगती तपासा

१) मानव संसाधन व्यवस्थापनावर निबंध लिहा.

१३.९ आपल्याला आज मानव संसाधन व्यवस्थापनाची गरज का आहे ? (Why do we need HRM Today?)

खालील आर्थिक व तंत्रज्ञानविषयक बदल प्रत्येक संघटनेला यशस्वी होण्याच्या दृष्टीने मानव संसाधन विकासाला एक डावपेच म्हणून स्विकारण्यास भाग पाडतात.

१) जागतिकीकरण

हे कंपन्यांची विक्री, मालकियत आणि किंवा निर्मिती परदेशातील नवीन बाजाराकडे विस्तारीत करण्याचा कल दर्शविते. मागील दशकातील जागतिकीकरणाचा वेग हा लक्षणीय आहे.

बाजाराचे जागतिकीकरण हे कदाचित सर्वात स्पष्ट बाब आहे. सोनी कॅलव्हिन, क्लेन, द गॅप, नाईक आणि मर्सिडीज बेन्स ह्या काही कंपन्या आहेत ज्या पूर्ण जगभर बाजार करतात. कंपन्या त्यांच्या उत्पादनाचे सुद्धा तेथे त्यांना खूप फायदेशीर होईल तेथे सुविधा देऊन जागतिकीकरण करत आहेत. उदाहरणार्थ टोयोटा तिची कॅनरी जवळजवळ ८० टक्के यु.एस. बनावटीच्या भागांसह जॉर्जटाऊन, केंटकी येथे तयार करते आणि जागतिक बाजार आणि उत्पादनासह जागतिक मालकियत सुद्धा अधिकाधिक अर्थ प्राप्त करत आहे. पाच अमेरिकन पाठ्यपुस्तक संपादकांपैकी चार उदाहरणार्थ प्रेन्टीस हॉल, हारकोर्ट हौटन, मिर्कींग व विले यांची मालकियत अमेरिकेबाहेरील कंपन्यांकडे आहे.

जागतिकीकरणाचे डावपेचात्मक सूचक अर्थ असतात. कंपन्या ज्यापूर्वी फक्त स्थानिक कंपन्यांशी स्पर्धा करीत- हवाई सेवेपासून मोटरगाडी बनवणारे ते बँका - आता परकीय

स्पर्धला तोंड देतात. निर्मिती व सेवांच्या विस्तृत प्रामाणातील स्पर्धेची तीव्रता खूप वेगाने वाढत आहे. अशा प्रकारे फोर्ड आणि जनरल मोटर्स युरोप मध्ये फियाट चा जोर करत आहे तर जर्मनीची ड्यूस्चे बँक न्यूयॉर्क मधील सीटी कॉर्प चा जोर लावत आहे. नियम संपल्याने हा प्रघात अधिक मजबूत झाला आहे. कारण देशांनी कायदेशी अडथळे दूर सारले ज्यांनी बँका हवाई सेवा सारख्या उद्योगांना स्थिर स्पर्धेपासून संरक्षित केले.

अधिक जागतिकीकरण म्हणजे अधिक स्पर्धा आणि अधिक स्पर्धा म्हणजे सुधारणेसाठी किंमत कमी करण्यासाठी कर्मचाऱ्यांना अधिक उत्पादनक्षम आणि गुणवत्तेबद्दल जागरूक करण्यासाठी त्यांना गोष्टी अधिक चांगल्या व कमी खर्चिक करण्यासाठी नविन मार्ग शोधण्यास मदत करण्यासाठी अधिक दबाव काही कंपन्या केवळ स्वस्त मजूर मिळावे म्हणूनच नव्हे तर जगभरातील कुशल मजुरांचा मोठ्या प्रमाणावर नवीन पुरवठा मिळण्यासाठी त्यांच्या नोकऱ्या परदेशात बदली करतात. एकेकाळी अग्रगण्य उत्पादक असलेल्या लेवी स्ट्रासने तिच्या बहुतांश क्रिया बंद केल्या व परदेशात नेल्या सॅटर्न सारखे इतर त्यांच्या क्रियेतील सततच्या सुधारणेसाठी उच्च हेतूप्रेरीत स्वयं व्यवस्थापकीय संघांवर अवलंबून असतात अशा कार्यक्रमात HR (योग्य लोकांना कामावर ठेवून त्यांना प्रशिक्षण देणे) नक्कीच अधिक महत्त्वाची भूमिका बजावते.

२) तंत्रज्ञानविषयक प्रगती:

तसेच इंटरनेट व माहिती तंत्रज्ञान कंपन्यांना अधिक स्पर्धात्मक बनण्यासाठी भाग पाडत आहेत. उदाहरणार्थ करीअर कॉर्पोरेशन वार्षिक विक्री १० अब्ज डॉलर आणि ४०००० कर्मचारी जी सर्व वातानुकूलित यंत्रांची जगातील सर्वात मोठी निर्माती आहे ती इंटरनेटने प्रतिवर्षी सुमारे १०० दशलक्ष डॉलर्स वाचविते. उदाहरणार्थ ब्राझीलमध्ये करीअर त्यांच्या मार्ग भागिदारांसोबतचे सर्व व्यवहार वेळ द्वारा हाताळते. आता त्याचा ८० टक्के पेक्षा अधिक महसूल करीअरच्या वेब धारक भागिदारांमार्फत जातो. "आमच्या मार्ग भागिदारांकडून एखादी मागणी नोंदवण्याची व तिची खात्री करण्यासाठी लागणारा वेळ हा सहा दिवसांपासून सहा मिनिटांवर येऊन ठेपला आहे." जगभरात करीअरचा लाभ हा इतर स्पर्धकांचे नुकसान आहे. कंपन्या ज्या त्यांच्या वेब तंत्रज्ञानाशी बरोबरी साधू शकत नाही त्या स्पर्धा करू शकत नाही.

३) कार्याचे स्वरूप:

तंत्रज्ञान किंमत कमी करणे व स्पर्धा वाढविण्याव्यतिरिक्त कार्याचे स्वरूपसुद्धा बदलवते.

कारखान्यातील नोकऱ्या ह्या अधिक तंत्रज्ञानाविषयक मागणी करणाऱ्या बनत आहेत. एका बाबीसाठी अंतरीक्ष, कॉर्न-आउटर्स दळणवळण, घरगुती ईलेक्ट्रॉनिक्स, औषधोत्पादनासंबंधिचे आणि वैद्यकिय उपकरणे. इ. सारख्या उद्योगातील ज्ञान प्रणित उच्च तांत्रिक निर्माती नोकऱ्या ह्या पोलाद, रबर कापड व मोटरगाड्या तील कारखाने, नोकऱ्यांची जागा घेत आहेत. जड निर्माते उद्योग नोकऱ्या सुद्धा अधिक उच्च तंत्रज्ञानाविषयक बनत आहेत. अल्कोमा अॅल्युमिनिअम हेव्हनपोर्ट, आयोवा प्लॅन्ट येथे प्रत्येक कार्यपदावर एक संगणक प्रत्येक कर्मचाऱ्याला त्याच्या किंवा तिच्या यंत्राच्या नियंत्रणासाठी आहे. फॉर्चून मासिकानुसार आज व्यावहारीकपणे प्रत्येक पार्सल वाटप, बँक रोखपाल, किरकोळ कारकून, टेलिफोन ऑपरेटर आणि बिल गोळा करणारा संगणक वापरतो.

तंत्रज्ञान निर्माता उद्योगाला सुद्धा सेवा उद्योगात बदलवत आहे. नवीन कार्यबळ हबे उत्पादनाला नव्हे तर सेवांच्या निर्मिती व वाटपात लावले जात आहे. असा अंदाज आहे की सेवा उद्योगातील नोकऱ्यांची संख्या ही वस्तू निर्मिती उद्योगातील नोकऱ्यांच्या संख्येच्या तुलनेत पाच पट वाढलेल्या आहेत. या सेवा नोकऱ्यांना नवीन प्रकारचे ज्ञानी कामगार, त्यांच्या व्यवस्थापनासाठी नवीन 'HR व्यवस्थापन पद्धती' आणि मानवी भांडवलावरील नवीन जोर गरजेचा आहे. मानवी भांडवल म्हणजे एखाद्या कंपनीच्या कामगारांचे ज्ञान, शिक्षण, प्रशिक्षण, कौशल्य व निपुणता आणि हे आता पूर्वी कधी नव्हे इतके महत्त्वाचे आहे.

उद्योगाने १०० वर्षापूर्वी लष्कराकडून घेतलेल्या आज्ञा व नियंत्रण मॉडेलला (प्रतिकृतीला) ज्ञानी कामगार विरोध करतात. कंपनीला या कर्मचाऱ्यांना निवडण्यासाठी प्रशिक्षणासाठी आणि चालना देण्यासाठी आणि तंत्रज्ञान व सततचे सुधारणा कार्यक्रम ज्यावर आजच्या कंपनीच्या अवलंबून आहेत. त्यांच्या विषयीची त्यांची बांधिलकी जिंकण्यासाठी नवीन जागतिक दर्जाच्या HR पद्धतीची गरज आहे.

४) बदलते कार्य बळ :

कार्यबळसुद्धा बदलत चाललेले आहे. सर्वात प्रकर्षाची बाब म्हणजे कार्यबळ हे विविधांगी बनत चाललेले आहे कारण कार्यबळात स्त्रिया, अल्पसंख्यांक समूह सदस्य आणि वृद्ध कामगार शिरत आहेत. विविधतेची व्याख्या अशी दिली आहे की "माणूस त्यांच्याविषयी सांगू शकणारा एखादा विशेष गुणधर्म की ती व्यक्ती माझ्यापेक्षा वेगळी आहे" आणि अशा प्रकारे यात जात, लिंग, वय, मूल्य व संस्कृती प्रमाण अशा घटकांचा समावेश होतो.

आज कार्यबळात अधिकस्त्रिया दिसत आहेत. विशेषतः काम करणाऱ्या माता अधिक संख्येने वाढत आहेत. स्त्रियांना अधिक व वेगळ्या सुविधांची गरज असते आणि अर्थातच कार्यस्थळावरील वेगळ्या कायदेशीर व सामाजिक वागणुकीची सुद्धा गरज आहे.

कार्यबळ हे अधिक वयोमानाचे होत चाललेले आहे. जवळजवळ ९० टक्के मजूर बळ त्यांचे निवृत्ती वय म्हणजेच ६० वर्षे पूर्ण करते. काही VRS (स्वेच्छा निवृत्ती) घेऊ शकतात परंतु कार्यबळाचे माध्यम वय ४५-५० वर्षांपेक्षा कमी नाही.

पूर्वी HR पद्धती अशी होती की जे कर्मचारी अधिकारी मंडळाच्या प्रतिमेत बसतील व जे एक विशिष्ट पद्धतीने वागतील व कृती करतील त्यांनाच कामावर ठेवले जाईल. आता विविधतेमुळे ह्या धोरणाला आव्हान उभे राहिले आहे. विविध वेगवेगळी बुद्धिमत्ता, मोठ्या प्रमाणावरील कौशल्ये आणि विविध प्रकारचे जीवन व कार्य अनुभव आणते. वाढत्या विविधतेसोबत असणाऱ्या बऱ्याच आव्हानांपैकी एक म्हणजे कर्मचाऱ्यांच्या गरजांचे विस्तारणारे प्रमाण. यामुळे कर्मचाऱ्यांना लवचिक वेळ, नोकरी हिस्सेदारी, दळणवळण, आणि बाल व वृद्ध काळजी कार्यक्रम असे फायदे अनुभवत आहेत. HR पद्धतीद्वारे विविधांगी मजूर बळ सर्वानुमते करावयास हवे जे कठीण आहे. प्रत्येक जणाला संघटनेच्या मूल्ये, परंपरा आणि धोरणात चपखल बसावयाला हवे.

५) कर्मचाऱ्यांच्या भूमिका व त्यांच्या मूल्यातील बदल:

आज कर्मचारी व व्यवस्थापन हे संघटनेतील भागीदार बनलेले आहेत. तसेच कार्यबळाचे

बदलते स्वरूप नवीन मूल्याच्या शिरकावाकडे घेऊन गेले आहेत. यातील काही पुढीलप्रमाणे

- अ) संख्यात्मकतेपेक्षा जीवनाच्या गुणवत्तेवर जोर.
- ब) आर्थिक कार्यक्षमतेवर कर्मचाऱ्यांसाठी क्षमता व न्याय.
- क) एकसारखेपणा व केंद्रीकरणाच्या जागी बहुअधिकारीपणा व विविधता.
- ड) अधिकाराऐवजी सहभाग.
- इ) ठाम मतप्रणाली ऐवजी वैयक्तिक खात्री.
- फ) संघटनेऐवजी व्यक्ती.

मूल्यांतील दुसरा बदल म्हणजे कमी होत जाणारी कार्य नितीमूल्ये. तसेच कर्मचारी निश्चित वेळापत्रकाऐवजी लवचिक कार्य वेळ पसंत करतात. लवचिक वेळापत्रक आधुनिक कार्य बळाच्या मुल्यांशीच फक्त चपखल बसत नाही तर कर्मचाऱ्याला उत्पादकता कर्मचाऱ्याच्या थकव्यातील घट गैरहजेरी आणि मानसिक धैर्यातील सुधारणा व इतरांमधील वाढीत कायदेशीर सुद्धा ठरते.

६) शिक्षणाच्या स्तरातील वाढ :

कामगार आज शैक्षणिकदृष्ट्या अदिक पात्र आहेत. चांगले शिकलेले कर्मचारी नेहमीच व्यवस्थापनाच्या निर्णयांना आव्हान देतात आणि प्रश्न करतात. आणि त्यांच्या हितावर परिणाम करणाऱ्या कंपनीच्या बाबीत मत व्यक्त करण्याचा अधिकार अपेक्षितात.

७) बदलते व्यवस्थापकीय प्रघात :

व्यवस्थापक संधी व धमक्यांशी यशस्वीपणे जुळवून घेण्यासाठी डावपेच तयार करतात. या प्रघातांना प्रतिसाद म्हणजे जागतिक विस्ताराचे डावपेच बऱ्याच लहान कंपन्या ह्या आंतरराष्ट्रीय प्रसिद्धी पावल्या. त्या मोठ्या कंपन्यांसमोर आव्हान उभे करतात.

सुधारित स्पर्धात्मकता ही अजुन एक लोकप्रिय खुबी आहे जिचा हेतू कंपनीची ताकद वाढविणे व कमकुवतपणा कमी करणे आहे. हा डावपेच बऱ्याच मार्गांनी जाहिर होतो. उत्पादकता वाढविण्यासाठी आकारातील कमी (डाऊन सायझिंग), एकीकरणात अनावश्यक किंमत कमी करतांना वाढीव आकार प्राप्त करण्यासाठी व वेबचा वापर वाढविण्यासाठी.

८) संघटनात्मक बदल :

पूर्वीचे व्यवस्थापनाचे पिरॅमिड आकाराचे स्तर नष्ट होत चालले आहेत. आता गिऱ्हाईकांच्या जवळ असलेले जोमदार कर्मचाऱ्यांचे स्वयं निर्देशित संघ निर्णय घेतात. कर्मचारी त्यांना तात्काळ गरजेची माहिती व निर्णय मिळविण्यासाठी विभागिय स्तर व हद्दीच्या पलीकडे मुक्तपणे संवाद साधू शकतात. ज्ञान व्यवस्थापन पुढाकार म्हणजे पद्धती या योग्य जागी असून त्या कंपनीतील कर्मचारी त्यांचे विशेष कौशल्य वाटू शकतात याची खात्री देतात.

तुमची प्रगती तपासा

१) मानव संसाधन व्यवस्थापनाची आपल्याला गरज का आहे ते सांगा ?

१३.१० मानव संसाधन व्यवस्थापनाचे महत्त्व (Importance of HRM)

मानव संसाधन विकास हा सर्वात परिणामकारकपणे आणि यशस्वीपणे ध्येये प्राप्ती साठी संघटनेतील उपलब्ध स्रोतांत योगदान देतो हा खूप महत्त्वाचा आहे.

१) उद्योग स्तरावर:

चांगल्या मानव संसाधन कृती या संघटनेत सर्वोत्कृष्ट लोकांना आकर्षित करण्यात व टिकवून ठेवण्यात मदत करू शकतात. चांगली योजना लघु, मध्यम व दीर्घ पल्ल्यात कंपनीला गरजेच्या लोकांच्या प्रकाराविषयी कंपनीला कळवू शकते. ती संघटनेला ध्येयपूर्तीसाठी खालील प्रकारे मदत करू शकते.

- परिणामकारक हेतूप्रेरणेद्वारे कर्मचाऱ्यांमध्ये योग्य प्रवृत्ती निर्माण करून.
- उपलब्ध मानवी स्रोतांचा परिणामकारक वापर करून,
- उद्योगाची ध्येये संपादनण्यासाठी कर्मचाऱ्यांचे स्वेच्छा सहकार्य मिळवून आणि त्यांच्या स्वतःच्या प्रेम, ओळख आपुलकी मालकियतता, किंमत आणि स्वयंओळखीच्या सामाजिक व इतर मानसशास्त्रीय गरजा पूर्ण करून

२) व्यक्तीगत स्तरावर :

मानवी स्रोतांचे परिणामकारक व्यवस्थापन व्यक्तीला खालील प्रकारे मदत करू शकते.

- कर्मचाऱ्यांना एक संघ म्हणून कार्य करण्यास मदत करते.
- व्यक्तींना वाढण्यासाठी पूर्ण संधी दिल्या जातात.
- योग्य हेतूप्रेरणा असलेले व्यक्ती त्यांची बुद्धिमत्ता सर्वोत्कृष्ट पद्धतीने वापरू शकतात.
- मानवी संसाधन विकास प्रत्येक कर्मचाऱ्याला त्याची क्षमता ओळखून मोठपणा प्रदान करतो.

३) सामाजिक स्तरावर :

एकूणच समाज हा चांगल्या मानवी संसाधन कृतींचा फार मोठा उपभोक्ता आहे.

- रोजगार संधी पटींनी वाढतात.
- दुर्मिळ बुद्धिमत्तेचा सर्वोत्कृष्ट वापर केला जातो. ज्या कंपनी लोकांना अधिक चांगल्या प्रकारे पगार देतात. व वागवितात त्या नेहमीच इतरांच्या पुढे असतात व उत्कृष्ट परिणाम देतात.

- क) समाधानी व्यक्तीगत कर्मचारी वेगवेगळ्या संघटनांमध्ये सामील होऊन समाजात सुद्धा योगदान देतात.
- ड) अधिक जबाबदार पद पुरवून कर्मचाऱ्याचा सामाजिक दर्जा वाढविला जातो.
- इ) समाजसुद्धा व्यक्तींना कठोर मेहनत करण्यासाठी आणि त्यांची बुद्धिमत्ता ओळखून संघटनेत योगदान देण्यासाठी तयार करतो

४) राष्ट्रीय स्तरावर :

जेव्हा एखाद्या देशाच्या लोकांना आर्थिक उद्योगाच्या विकासासाठी सर्वोत्कृष्ट वापर केला जातो तेव्हा तो देश समृद्ध बनतो. देशाची आर्थिक व भौतिक प्रगती वाढविण्यासाठी व्यक्तींच्या क्षमता, बुद्धिमत्ता, कौशल्ये आणि ज्ञान वापरले जाते. ते देशाच्या नैसर्गिक स्रोतांचा फायदा करतात.

महत्त्व स्तर

राष्ट्रीय	-	मजबूत देश
	-	परिणामकारक निर्णय क्षमता
सामाजिक	-	अधिक नोकऱ्या
	-	अधिक उच्च दर्जा
संघटनात्मक	-	वाढीव उत्पादकता
	-	अधिक नफा
व्यक्तीगत	-	स्वयं विकास
	-	क्षमतांचा विकास आणि लायकी

तुमची प्रगती तपासा

- १) मानव संसाधन व्यवस्थापनाचे महत्त्व विशद करा

१३.११ कर्मचारी व्यवस्थापन / मानव संसाधन व्यवस्थापनाच्या कक्षा (Scope of Personnel Management/ H.R.M.)

कर्मचारी व्यवस्थापनाच्या कक्षा खूपच विस्तृत आहे हे या वस्तुस्थितीवरून लक्षात येते की याला बऱ्याच संज्ञांनी ओळखले जाते. “मजूर व्यवस्थापन” - ‘मनुष्यबळ व्यवस्थापन, कर्मचारी संबंध, औद्योगिक संबंध, मानवी संबंध, मानव संसाधन व्यवस्थापन किंवा विकास आणि इतर.

मानव संसाधन विकासाचा विषय मजकूर “मानव प्राणी” किंवा “कामावरील लोक”

आहे. ही लायक कार्यबळ मिळविण्याची, विकसित करण्याची आणि टिकविण्याची कला आहे जेणेकरून संघटनेची कार्ये व उद्दीष्टे कमाल कार्यक्षमतेने व अर्थव्यवस्थेने प्राप्त करता येतील. ढोबाळमानाने सांगायचे तर कर्मचारी व्यवस्थापनाच्या कक्षा ३R भोवती फिरतात म्हणजेच भरती (Recruitment), टिकाव (Retainment) आणि निवृत्ती (Retirement) अशा प्रकारे मानव संसाधन विकासाला कार्यबळाची काळजी भरतीपासून निवृत्तीपर्यंत घ्यावयास हवी.

भारतीय कर्मचारी व्यवस्थापन संस्थेने मानवी संसाधन विकासालाच्या कक्षा खालील प्रमाणे मांडल्या आहेत.

१) कल्याण बाब :

कार्य परिस्थिती व सुविधा जसे उपहारगृह, बाल संगोपनालय, घरे, कामगारांच्या व्यक्तीगत समस्या, शाळा, आणि करमणुकीशी संबंधित.

२) मजूर किंवा कर्मचारी बाब :

भरती, कर्मचाऱ्यांची नियुक्ती, मेहनताना, बढती, उत्तेजन, उत्पादकता इ. शी संबंधित

३) औद्योगिक संबंध बाब:

कामगार संघ बोलणी, औद्योगिक वादाचे निस्तारीकरण, एकत्रित सल्लामसलत आणि सामुदायिक सौदेबाजीशी संबंधित

या सर्व बाबीयांत्रिक घटकापेक्षा भिन्न अशा उद्योगातील मानवी घटकाशी संबंधित आहेत.

१) कल्याण बाब :

मजुराच्या कल्याण बाबीशी संबंधित कार्ये ही कामाची परिस्थिती आणि सुविधा जसे उपहारगृह बाल संगोपनालय, घरे, वाहतूक, वैद्यकीय, शैक्षणिक, मनोरंजक व सांस्कृतिक सुविधा, आरोग्य व सुरक्षितता सुविधा, आरोग्य व सुरक्षितता सुविधा पुरविण्याशी संबंधित आहे.

मानव संसाधन विकास व्यवस्थापकाने कारखाना कायदा व देशाचे इतर मजूर कायदे यांच्याशी पूर्ण परिचित असणे आवश्यक आहे.

२) कर्मचारी बाब :

मजूर किंवा कर्मचारी बाबीशी संबंधित कार्यात मनुष्यबळ नियोजन, भरती, निवड, नियुक्ती, प्रतिष्ठापना, बढती, बदली, अवनती, अलगीकरण, तात्पुरती कमी, कपात, प्रशिक्षण व विकास, मजूरी व पगार, प्रशासन इ. शी संबंधित कृती समाविष्ट आहेत.

३) औद्योगिक संबंध बाब :

औद्योगिक किंवा मजूर संबंध बाब ही कंपनीचे कर्मचाऱ्यांशी एक गट म्हणून असलेल्या संबंधांशी संबंधित आहे आणि त्यात कामगार संघ व्यवस्थापन संबंध, संयुक्त सल्लामसलत, बोलणी व सामुदायिक सौदेबाजी प्रक्रिया, शिस्तभंग कारवाई, तक्रार हाताळणी व समझोता इ.

सामावतात. कर्मचारी व्यवस्थापनाचा पाया म्हणून मानवी मूल्यांची ओळख ही चांगले औद्योगिक संबंध प्राप्त करण्यात व टिकविण्यात मदत करते. औद्योगिक संबंधांचे वातावरण ठरविण्यात कर्मचारी धोरणांची भूमिका खूप महत्त्वपूर्ण आहे.

डेल थोडर कर्मचारी व्यवस्थापनाचा कक्षा खालील कार्यात वर्गीकृत केल्या आहेत.

- अ) संघटनात्मक संबंधासाठी सामान्य व विशिष्ट व्यवस्थापन धोरणे निश्चित करणे आणि नेतृत्व व सहकार्यासाठी योग्य संघटन स्थापन करणे /स्विकारणे.
- ब) सामुदायिक सौदेबाजी, करार बोलणी, करार प्रशासन आणि तक्रार हाताळणी.
- क) संघटनेत कर्मचारी भरणे, विहित प्रकारचे व संख्येचे कामगार शोधणे, मिळविणे व राखून ठेवणे.
- ड) कर्मचाऱ्यांच्या स्वयंविकसनात सर्व स्तरावर मदत करणे, व्यक्तीगत विकास व वाढीच्या तसेच अत्यावश्यक कौशल्ये व अनुभव प्राप्त करण्याकरीता संधी प्रदान करणे.
- इ) उत्तेजन पुरवून कामगारांसाठी हेतूप्रवृत्ती विकसित करणे व टिकविणे.
- फ) संघटनेतील मनुष्यबळ व्यवस्थापनाचे सिंहालोकन व हिशेब तपासणी करणे.
- ज) कर्मचारी वर्तणूक आणि त्यायोगे मनुष्यबळ संबंधातील सुधारणेवर होणारे परिणाम स्पष्ट करण्यासाठी आयोजित औद्योगिक संबंध संशोधन अभ्यास राबविणे.

मानवी संसाधन व्यवस्थापनाच्या सूक्ष्म व बृहद् स्तरावरील कक्षा :

पूर्वी सांगितल्याप्रमाणे मानव संसाधन विकास हा मुख्यतः लोकांमधील लायकी वाढविण्याशी संबंधित आहे. मानव संसाधन विकास हा संस्थात्मक (सूक्ष्म) तसेच राष्ट्रीय (बृहद्) अशा दोन्ही मुद्द्यांना लागू होतो. तथापि मुख्य उद्देश म्हणजे लोकांमधील नवीन क्षमता विकसित करणे जेणे करून संघटनात्मक ध्येय साध्य करतांना सध्याचे व भविष्यकालीन अशा दोन्ही आव्हानांना युक्तीने सामोरे जाणे त्यांना शक्य होईल. तथापि तो सूक्ष्म व बृहद् अशा दोन्ही पातळ्यांवर उपयोगी आहे.

बृहद् स्तर : राष्ट्र विकास ही मोठी बाब आहे. मानव संसाधन विकास हा राष्ट्राच्या कल्याणासाठी लोकांच्या विकासाशी संबंधित आहे. हे लोकांचे आरोग्य, क्षमता, कौशल्ये व प्रवृत्ती विचारात घेते. यात लोक हे देशाच्या एकूणच विकासात योगदान देतात. राष्ट्रीय उत्पन्न व आर्थिक वाढीची गणना करतांना संभाव्य मानव संसाधन विकास कल्पना ही व्यक्तीगत क्षमता, त्याच्या वृत्ती, महत्त्वाकांक्षा, कौशल्ये, ज्ञान इ. ची तपासणी करते व आर्थिक योजनेसाठी मजबूत पाया स्थापित करते. तथापि, मानव संसाधन विकासाच्या योगदानासाठी बृहद् स्तरावर अजुनपर्यंत लोकप्रियता लाभलेली नाही आहे.

सूक्ष्म स्तर :

मानव संसाधन विकासाचा संघटनेतील तळागाळाच्या विकासाशी संबंध आहे. तो व्यक्तीगत व संघटनात्मक विकासासाठी आहे. सूक्ष्म स्तरावरील मानव संसाधन विकासाचा संबंध मनुष्यबळ नियोजन, निवड, प्रशिक्षण, कामगिरी, मूल्यमापन, विकास, क्षमता मूल्यमापन, भरपाई, संघटनात्मक विकास इ. शी आहे. संबंधित लोकांमध्ये विशिष्ट नवीन क्षमता विकसित

करणे, सध्याच्या नोकरीची आव्हाने पेलण्यासाठी त्यांना सज्ज करणे आणि भावी नोकरी गरजा स्विकारणे ही याची उद्दीष्टे आहेत.

अशा प्रकारे वैयक्तिक स्तरावर जेव्हा व्यक्तींना त्यांच्या क्षमतांसाठी मान्यता दिली जाते तेव्हा त्यांना त्यांचे कार्य करण्यासाठी व सर्वतोपरी प्रयत्न करण्यासाठी पुढे हेतूप्रेरणा मिळते. त्यांची बुद्धिमत्ता शोधण्यासाठी आणि त्यांच्या विकासासाठी त्यांना संधी दिल्या जातात. त्यांना त्यांच्या क्षेत्रात त्यांचे स्वतःचे निर्णय घेण्यासाठी सुद्धा स्वातंत्र्य दिले जाते. व्यक्तीला आत्मविश्वास मिळतो. चांगले करण्यासाठी आवड निर्माण होते आणि अशा प्रकारे एकूणच विकास व कमाल उत्पादनात योगदान देते.

संघटनात्मक स्तरावर, संघटनेला सर्वात जास्त फायदा होतो कारण मानवी स्रोत पुढील उपयोगासाठी वेचले जातात. पुर्ण उपयोगात आणले जातात आणि प्रशिक्षित केले जातात. योग्य नियोजन व मानवी बुद्धिमत्तेच्या योग्य वापराने दीर्घकालीन आणि अल्पकालिन ध्येयांची परिपूर्णता केली जाते. सामाजिक स्तरावर म्हणजेच बृहद् स्तरावर विविध नोकरीच्या संधी निर्मिल्या जाऊ शकतात व नविन कौशल्ये आमंत्रित केली जाऊ शकतात.

शेवटी पुन्हा बृहद् स्तरावर म्हणजेच राष्ट्रीय स्तरावर आपण बघू शकतो की मानव संसाधन विकास सर्वात परिणाम कारकतेने कार्य करू शकतो. मानव संसाधन विकास हा विकासावर लक्ष केंद्रित करुन, आव्हानात्मक ध्येये मांडून, पोषक व जोमदार सामाजिक व राजकिय वातावरण निर्मित करुन देशाच्या बांधणीत योगदान देऊ शकतो. मानव संसाधन विकास आपल्या देशात १०० टक्के साक्षरतेतच योगदान देऊ शकतो. पदवीभिमुख शिक्षणाऐवजी व्यावसायिक शिक्षण आणि शिक्षणाला रोजगाराशी जोडून राष्ट्राच्या बऱ्याच समस्या सोडविल्या जाऊ शकतात. हे मानव संसाधन विकास दृष्टीकोनाचा विकास बृहद् स्तरावर करुन साध्य केले जाऊ शकते.

मानव संसाधन विकासाची अर्थपूर्णता खालील प्रमाणे सारांश रुपाने दिली जाऊ शकते.

- i) कामगार-व्यवस्थापन सलोक्याचे संबंध शक्य आहेत.
- ii) व्यवस्थापनाला अधिक चांगले सहकार्य आणि लोकांचे आकलन होऊ शकते.
- iii) कर्मचाऱ्यांना नोकरीपासून अधिक समाधान मिळू शकते.
- iv) संघटनात्मक स्तरावर मानव संसाधन विकास धोरण कामगारांवर कार्य करुन एकूणच चांगले परिणाम मिळविण्याचे कार्य करू शकते.
- v) राष्ट्रीय स्तरावर, जर कामगार अधिक समाधानाच्या जाणिवेने व अधिक चांगल्या संवाद क्षमतेने कार्य करतील तर मानव संसाधन विकास आर्थिक फायदेशीरपणा वाढवू शकतो.
- vi) मानव संसाधन विकास कर्मचाऱ्यांच्या कौशल्ये व ज्ञानातील उणीवा ओळखून कर्मचाऱ्यांच्या प्रगतीचे पृथक्करण, मूल्यमापन व विकास करतो.
- vii) कर्मचारी आळीपाळीने नोकरी, नोकरी समृद्धी व अधिकार बहाली द्वारे अधिक शिकू शकतात.

कार्यात्मक रितीने मानव संसाधन विकास हा योग्य व्यक्ती योग्य वेळी योग्य ठिकाणी असण्यासाठी कार्य करतो.

तुमची प्रगती तपासा

१) मानव संसाधन व्यवस्थापनाच्या कक्षा स्पष्ट करा.

१३.१२ मानव संसाधन व्यवसायाची कार्ये (Functions of HRM)

मानव संसाधन विकास हे व्यवस्थापनाचे सर्वात महत्त्वाचे क्षेत्र आहे. मानव संसाधन विकासाचे महत्त्व आधुनिक युगात व्यवसाय व औद्योगिक कृतींच्या वाढ व विकासाने वाढलेले आहे. एक मोठ्या औद्योगिक व व्यवसाय उद्योगात हजारो कामगार एकत्रितपणे कार्य करतात. अशा गटात प्रत्येक व्यक्तीच्या हिताकडे लक्ष देणे मुख्य व्यवस्थापकाला (जनरल मॅनेजर) शक्य नसते. म्हणून ही जबाबदारी कर्मचारी व्यवस्थापकाच्या अधिपत्याखाली एका वेगळ्या विभागाकडे सोपवलेली असते. कर्मचारी व्यवस्थापक हा भरती संघटनेतील मजूर बळाचा विकास व टिकावाला जबाबदार असतो. मानवी संबंधांच्या सर्व बाबी या कर्मचारी व्यवस्थापकाच्या कक्षेत सामावल्या जातात. मानवी संबंध समस्या विविध असतात आणि या कारणासाठी वेगवेगळ्या लेखकांनी कर्मचारी व्यवस्थापनासाठी वेगवेगळी कार्ये सुचविली आहेत.

इ.एफ. एल. ब्रेच ने कर्मचारी व्यवस्थापनाची कार्ये चार भागात विभागली आहेत.

- अ) धोरणे तयार करणे.
- ब) सल्ला देणे,
- क) कल्याण कृती
- ड) कृतींचे नियंत्रण

एडविन बी. फिलपो ने कर्मचारी व्यवस्थापनाची कार्ये दोन भागात विभागली आहेत.

अ) व्यवस्थापकीय कार्ये

- i) नियोजन
- ii) संघटन
- iii) दिग्दर्शन
- iv) नियंत्रण

ब) कामगार कार्ये

- i) मिळविण्याची क्रीया
- ii) विकास

- iii) भरपाई
- iv) एकीकरण
- v) टिकाव
- vi) अलगीकरण

HR व्यवस्थापनाची कार्ये

व्यवस्थापकीय	कामगार
१) नियोजन	१) मिळविण्याची क्रिया
२) संघटन	२) विकास
३) दिग्दर्शन	३) भरपाई
४) नियंत्रण	४) एकीकरण
५) सुलभता	५) टिकाव
	६) अलगीकरण

अ) व्यवस्थापकीय कार्ये :

एक व्यवस्थापक कर्मचाऱ्यांवर अधिकार व नेतृत्व गाजवितो. एक व्यवस्थापक म्हणून कर्मचारी व्यवस्थापकाने व्यवस्थापनाची मूलभूत कार्ये पार पाडायलाच हवीत. या वर्गान्तर्गत मुख्य कार्ये खालील प्रमाणे आहेत.

१) नियोजन :

नियोजन हे पूर्वनिर्धारित उद्देश प्राप्तीसाठी आवश्यक कृती मालिकेच्या जाणिवपूर्वक निर्धारणाशी संबंधित आहे. दोन्हीही परस्परसंबंधी आहे. अदाज हा फक्त संशोधनाच्या परिणामाने शक्य असल्याने कर्मचारी व्यवस्थापक मजुरीतील, मजुरबाजारातील कामगारासंघाच्या मागणीतील इतर फायद्यातील, आणि कर्मचारी धोरणे व कार्यक्रमातील प्रघातांचा अंदाज लावण्यात समर्थ असायला हवे. त्याला अजून दुसरे एक महत्त्वाचे काम पार पाडायचे असते. ते म्हणजे उत्पादन किंवा हंगामी तफावतीतील बदलांच्या संदर्भात कर्मचारी गरजांचे अंदाज वर्तवणे आणि उत्पादनातील फरक समान पातळीवर आणणे. त्याला आधीच ठरवायचे असते की काय, केव्हा कोठे. का, कसे आणि कोणाकडून ते केले जाणार आहे.

२) संघटन:

मनुष्यबळ संसाधने आणि भौतिक स्रोत नियोजित उद्देश प्राप्तीसाठी एकत्र आणले जातात. संघटनावर “पार पाडल्या जाणाऱ्या कृती ओळखणे व त्यांची गटवारी करणे आणि त्यांना व्यक्तीमध्ये विभागीत करणे आणि त्यांच्या मध्ये अधिकारी व जबाबदारीचे संबंध निर्माण करणे.” सामावते.

३) दिग्दर्शन:

दिग्दर्शन म्हणजे व्यक्ती आणि गटांना नियोजित कृतीनुसार चालण्यासाठी हेतूप्रवृत्त करणे. दिग्दर्शनाच आधीच तयार केलेला मार्ग अनुसरण्यासाठी कनिष्ठांना आज्ञा व सुचना

देणे आणि मार्गदर्शन व हेतूप्रेरणा पुरविणे सामावते. दिग्दर्शन मुलतः लोकांनी कामावर स्वेच्छेने व परिणाम कारकतेने जाणे समाविष्ट आहे.

४) नियंत्रण :

नियंत्रण हे व्यवस्थापनाचे सर्वात महत्त्वाचे कार्य आहे. नियंत्रण म्हणजे कर्मचाऱ्यांच्या कृतीचे कर्मचारी योजनेनुसार नियमन करणे. यामध्ये कृतीचे निरीक्षण आणि तिची योजनेशी तुलना आणि एखाद्या घडू शकणाऱ्या विचलनाची दुरुस्ती सामावते. काही वेळेस यामध्ये योजना बदलणे आणि त्यांची न बदलणाऱ्या विचलनाशी जुळवाजुळव सुद्धा त्यात सामावते. नियंत्रण म्हणजे हे पाहणे की वास्तविक कामगिरी ही अपेक्षित कामगिरी कडे मार्गदर्शित आहे.

ब) कामगार कार्ये :

एक कामगार तो असतो ज्याला दुसऱ्यांवर अधिकार नसतो. परंतु त्याला व्यवस्थापकीय देखरेखीखाली विशिष्ट कार्य किंवा कर्तव्य पार पाडायला दिलेले असते. कर्मचारी व्यवस्थापनाच्या कामगार कार्यांना सेवा कार्ये किंवा नित्याची कार्ये असे सुद्धा म्हटले जाते आणि पुढील बाबींशी संबंधित आहे. कार्यक्षम कार्यबळाच्या १) मिळविण्याची क्रिया २) विकास ३) भरपाई ४) एकीकरण आणि ५) टिकाव.

१) मिळविण्याची क्रिया : हे कार्य म्हणजे संघटनात्मक ध्येय गाठण्यासाठी आवश्यक योग्य प्रकारचे व संख्येचे कर्मचारी मिळविणे व्यवस्थापन मुलाखती घेते आणि आवेदन पत्रांचे पुनरावलोकनसुद्धा करते.

२) विकास : विकास कार्य हे प्रशिक्षणाद्वारे कौशल्य वाढविण्याशी संबंधित आहे. जे योग्य नोकरी कामगिरीसाठी आवश्यक आहे.

या कार्यात कर्मचाऱ्यांच्या प्रशिक्षणासाठी नियोजन, अभ्यासवर्ग (सेमिनार) व परिषदा (कान्फरन्सेस) भरविणे शैक्षणिक व व्यावसायिक सल्ला पुरविणे आणि कर्मचाऱ्यांची क्षमता व कामगिरीचे मूल्यमापन करणे.

३) भरपाई : भरपाई कार्य म्हणजे कर्मचाऱ्यांना संघटनेचे उद्देश प्राप्त करण्यात त्यांच्या योगदानाबद्दल मिळणारा पुरेसा व न्याय्य मोबदला यामध्ये मजुरी सर्वेक्षण, मजुरी धोरणे, मजुरी पद्धती, नोकरी वर्गीकरण, नोकरी वर्णन पृथक्करण, गुणवत्ता दर्जाक्रम, मजुरी दर, उत्तेजने आणि नफा भागीदारी योजना यांच्या समावेश होतो.

४) एकीकरण : कर्मचारी मिळविल्यानंतर त्यांची कौशल्ये व क्षमता विकसित केल्या जातात आणि आर्थिक भरपाई वाजवीप्रमाणे ठरवली जाते. त्यानंतर मानव संसाधन विकासाचे सर्वात महत्त्वाचे काम म्हणजे व्यक्तींना संघटनेशी एकीकृत करणे. एकीकरण हे व्यक्तीगत, सामाजिक व संघटनात्मक यांच्या वाजवी समेटाचा परिणाम घडवून आणण्याच्या प्रयत्नांशी संबंधित आहे.

स्टाफींग, कर्मचारी व्यवस्थापन किंवा मानव संसाधन विकासात भरती, निवड, प्रशिक्षण भरपाई, मूल्यमापन व कर्मचाऱ्यांचा विकास अशा कृतींचा समावेश आहे.

HR व्यवस्थापन हा प्रत्येक व्यवस्थापकाच्या जबाबदारीचा भाग आहे. या रेषीय जबाबदारीत

योग्य व्यक्ती योग्य कामासाठी ठेवणे आणि त्यानंतर प्रशिक्षण देणे व त्याच्या / तिच्या नोकरी कामगिरीत सुधारणा होण्यासाठी भरपाई देणे यांच्या समावेश होतो.

HR व्यवस्थापक व HR विभाग तीन मुख्य कार्ये पार पाडतात.

- i) व्यवस्थापक त्याच्या / तिच्या गटात (युनिट) रेषीय अधिकार व संघटनेत इतर ठिकाणी सूचक अधिकार अंमलात आणतो.
- ii) HR उद्देश व धोरणे ही समन्वयित केली जातात व अंमलात आणली जातात.
- iii) तो रेषीय व्यवस्थापनाला स्टाफ सेवा पुरवितो जसे सर्व स्तरावरील कर्मचाऱ्यांना नोकरीस ठेवण्यात, प्रशिक्षण देण्यात, मूल्यमापनात, बक्षिसे देण्यात, बढती देण्यात व शिस्त लावण्यात सहायता करणे.

तुमची प्रगती तपासा

१) मानव संसाधन व्यवसायाची कार्ये कोणती ते सांगा

१३.१३ सारांश (Summary)

जागतिकीकरण, तंत्रज्ञानविषयक प्रगती आणि निर्बंध उढविणे अशा प्रघातांचा अर्थ म्हणजे कंपन्यांनी आज अस्तित्व टिकविण्यासाठी व फुलण्यासाठी अधिक वेगवान व अधिक स्पर्धात्मक असायलाच हवे. इतर प्रघातात बदलते कार्यबळ, वाढती विविधता (कामगारांमधील) आणि कार्याच्या स्वरुपातील बदल जसे सेवा समाजाकडील वाटचाल आणि मानवी भांडवलावर वाढता जोर, यांचा समावेश होतो.

जागतिकीकरण आणि तंत्रज्ञानाविषयक नाविन्य पूर्ण उपक्रम असे प्रघात कंपन्या ज्या मार्गांनी व्यवस्थापित केल्या जातात. ते मार्ग बदलवित आहेत. उदाहरणार्थ पूर्वीचे पारंपारीक पिरॅमिड आकाराची संघटना लोप पावत आहे. कर्मचाऱ्यांनी अधिक निर्णय घेण्यासाठी त्यांना अधिकार दिला जात आहेत. कार्य हे संघ व प्रक्रिया भोवती अधिकाधिक संघटित केले जात आहे, सत्तेचे पाये बदलत आहेत आणि व्यवस्थापक आज स्वयंशिस्तप्रिय व बांधिल कर्मचाऱ्यांवरच अवलंबून असतो. HR कृतींचा कंपनीच्या तळाच्या रेषेवर आणि कंपनीला अधिक गतीमान व अधिक स्पर्धात्मक बनविण्यावर पूरेसा परिणाम असू शकतो.

१३.१४ प्रश्न (Questions)

- १) HRM ची वैशिष्ट्ये व महत्त्व स्पष्ट करा.
- २) HRM वर चर्चा करा व तिच्या गरजा, कक्षा व अर्थपूर्णता वर्णन करा.

१३.१५ संदर्भ ग्रंथ (References)

- १) अँज व थापा के (२००५) ह्युमन रिसोर्स अँड पर्सनल मँनेजमेंट, मँग्रो हिल, नवी दिल्ली.
- २) बर्मन जे २००३, इनफॉर्मल सेक्टर इन द ऑक्सफर्ड कम्पॅनियन टु सोशियालॉजी अँड सोशल अथ्रॉप्लॉजि इड वीणा दास, न्यु दिल्ली.
- ३) देसाई व्ही २०००, डायमिक्स ऑफ इंटरप्रीन युरेल डेव्हल्पमेंट अँड मँनेजमेंट हिमालया पब्लिशिंग होम, मुंबई.
- ४) ऐडगेल एस २००६, द सोशियालॉजी ऑफ वर्क सेज पब्लिकेशन दिल्ली.
- ५) घाणेकर ए (२००७), ह्युमन रिसोर्च मँनेजमेंट एव्हरेस्ट पब्लिकेशन होम, मुंबई.
- ६) गुप्ता पी. २००६, स्ट्रॅटेजीक ह्युमन रिसोर्च मँनेजमेंट एव्हरेस्ट पब्लिकेशन होम, मुंबई.



चालू प्रघातांच्या संदर्भाने जोर (प्रभाव) Impact with Reference to current Trends

विषयानुक्रमणिका (Contents)

- १४.१ उद्देश (Objectives)
- १४.२ परिचय (Introduction)
- १४.३ आर्थिक जागतिकीकरण (Economic Globalisation)
- १४.४ व्यवसाय रचनेच्या चालू प्रघातातील मजूर (Labour in the current trends of occupational structure)
- १४.५ ज्ञान व अर्थव्यवस्था व मजूर (Knowledge, Economy and Labour)
- १४.६ नोकरी असुरक्षितता, बेरोजगारी आणि कार्याचे सामाजिक महत्त्व (Job insecurity unemployment and the social significance of work)
- १४.७ बेरोजगारीचा अनुभव (The experience of unemployment)
- १४.८ सारांश (Summary)
- १४.९ प्रश्न (Questions)
- १४.१० संदर्भग्रंथ (References)

१४.१ उद्देश (Objectives)

- १) विद्यार्थ्यांना नवीन आर्थिक धोरण, स्वायत्तता आणि मजूर कल्याण यांच्या भूमिकेशी परिचित करणे.
- २) विद्यार्थ्यांमध्ये उद्योगाचा विकास, सेवा क्षेत्र आणि चालू माहिती तंत्रज्ञान क्रान्तीविषयी जाण निर्माण करणे.

१४.२ परिचय (Introduction)

१९९१ मधील उदारीकरणपर्यंत सरकारने बहुतेक आयातीवर बंद घातली होती, भाव नियंत्रण स्थापित केले होते आणि परकीय गुंतवणुकीला निरुत्साहित केले होते. भारतीय अर्थव्यवस्थेच्या कामगिरीवर बहुविध नियंत्रण, निर्बंध आणि मोठ्या प्रमाणावर राज्य हस्तक्षेपाच्या शासनाचे वर्चस्व राहिले होते. देशाच्या बचतीचा फार मोठा भाग हा विविध प्रशासकीय व कर उपायांनी राज्याद्वारा गिळंकृत केला जात होता आणि सहकारी खर्च, सार्वजनिक विभाग कार्य व त्यांचे नुकसान याकडे वळविला जात होता. राज्यांद्वारा संरक्षित आणि बाह्यस्पर्धापासून

अलग असलेली देशाची औद्योगिक अर्थव्यवस्था ही जलद प्रगत होत चाललेल्या तंत्रज्ञानाच्या जगातील वाढीपासून रोखली जात होती.

१४.३ आर्थिक जागतिकीकरण (Economic Globalisation)

कार्ल मार्क्सने म्हटल्याप्रमाणे भांडवलशाहीचे नेमके तर्कशास्त्र कच्च्या मालाच्या शोधासाठी नवीन बाजारपेठा आणि भांडवल, मजूर व नफ्याचे स्रोत विस्तारण्याचा व शोधण्याचा प्रयत्न करते. हेच कारण होते की ब्रिटीशांनी अमेरीका, आफ्रिका आणि आशिया मध्ये नवीन वसाहती स्थापून त्याचे साम्राज्य का विस्तारले ? परंतु जागतिकीकरण बदल ही जागतिक आर्थिक प्रक्रिया आहे काही मूलभूत बाबी खालीलप्रमाणे समाविष्ट केल्या जातात.

१) औद्योगिकोत्तर समाज :

डेव्हिड हार्वेन्सी मत मांडतात की आज उत्पादन प्रक्रिया, उत्पन्न व उपभोगाचे नमुने यात लवचिकता आहे तसेच भांडवल व मजुरीची अस्थिरता आहे. तेथे संघटित उपकंत्राटी, आऊटसोर्सिंग इ. आहेत. जे तिसऱ्या जगाला प्रगत देशांशी जोडतात. मोठ्या कॉर्पोरेशननी आंतरराष्ट्रीय बाजारपेठ त्यांच्या हातात घेतलेली आहे व ते लहान उद्योगांवर वर्चस्व गाजवितात. हार्वेन्सी मत मांडतात की हे भांडवलावर अधिक पक्के नियंत्रण असल्यामुळे पूर्वी कधी नव्हे इतके केंद्रीय संघटित भांडवलशाहीचे उदाहरण आहे. हे माहिती तंत्रज्ञानातील वाढ व मान्यताप्राप्त वित्तीय पद्धतीद्वारे शक्य झाले आहे.

२) जागतिक व्यवसाय :

वाटप शक्य झाले व जागतिक व्यापाराद्वारे उपभोक्ते एकत्रित बांधले गेले. पूर्वी ब्रिटन हा वर्चस्व गाजविणारा देश होता. तर यु.एस.ए. नेतृत्व करणारा. बऱ्याच जमीन विकसीत देशांनी सुद्धा जागतिक व्यवसायात भाग घेतलेला आहे. तेथे बरेच व्यापारी गट आहेत जसे आशियन इ व्ही, नॅप्टा स्पर्धा वाढलेली आहे उद्योग व व्यवसायातील जास्तीत जास्त जोर व बाजारपेठेच्या जागतिकीकरणकडे आहे.

३) बहुराष्ट्रीय संघ : (M.N.C)

बहुराष्ट्रीय कंपन्या जगासाठी शक्तीशाली गट म्हणू उदयास आले आहे. ते व्यवसाय बाजारातील बहुतांश फायदे उचलतात. आज फक्त अमेरिकेतीलच नव्हे तर इतर देशांपासून सुद्धा MNC कार्य करतात. ३५००० पेक्षा जास्त MNC साधारणतः १७०००० परकिय कार्यालयांचे नियंत्रण करतात जागतिक बाजाराच्या १/३ व्यापार MNC च्या एका गटाकडून दुसऱ्या गटाकडे पाठवण्याने घडून येतो बऱ्याच MNC ने भारतात प्रवेश केलेला आहे आणि त्या चांगला व्यवसाय करत आहेत. उदा. मॅकडोनाल्डचा खाद्यान्न व्यवसाय.

४) मजुरांची नवीन आंतरराष्ट्रीय विभागणी :

श्रीमंत देश (मध्यवर्ती देश) त्यांच्या निर्मितीकृती पूर्ण जगभर पसरवितात ते पैसा खर्च करतात व मजूर विकत घेतात. कमी विकसीत देश मजूर निर्माण करतात आणि हे विभाजीत निर्मिती कृतींना सामील होतात. वाल्ला स्टान नुसार मध्यवर्ती उद्योग जागतिक बाजारपेठ

आणि उत्पादनाचे नियंत्रण करतात आणि कमी विकसीत देशांना त्यांच्यावर अवलंबून राहायला लावतात. अधिक उद्योग प्रधान देश स्वस्त मजूर आणि कच्च्या मालाची सहज उपलब्धता यांचा शोध घेतात आणि तेथे कारखाने उभे करतात. ते ईस्ट आशिया सारख्या देशातील आधी प्रस्थापित कारखान्यांशी करार सुद्धा करतात. याची खात्री झाली आहे की फक्त कापड, टेक्सटाईल, बूट यासारख्या क्षेत्रात श्रीमंत देश करार करतात परंतु इतर क्षेत्रात ते यंत्रोत्पादनात पैसा गुंतवितात आणि मंजूर किंमत वाचवितात. स्थानिक शाखांद्वारे MNC व्यवसायात पैसा गुंतवितात. मोठे प्रकल्प स्वीकारून ते तंत्रज्ञान बदली म्हणून देतात. एकत्रीत मोहिम बाजारपेठ करार आणि उपकंत्राटद्वारे MNC कमी विकसीत देशांना त्यांची स्थानिक बाजार पेठ विस्तारण्यास आणि पुढील उद्योग भागीदार बनण्यास मदत करतात.

५) वित्तीय बाजार :

IMP द्वारे देशांना आर्थिक अनुयायी करण्याचा प्रघात आहे, जे रचना जुळवणी कार्यक्रम आणि अटी ज्यातील चलनमूल्य कमी मुळे हे पहिले आहे. लादू शकतात. जागतिक वित्तीय संस्था सदस्य देशांच्या घरगुती धोरणांना हळूहळू नियंत्रित करत आहेत आणि १९८० मध्ये त्यांनी खाजगी करण, उदारीकरण आणि जागतिकीकरणाला स्पष्ट पसंती दिली. आंतरराष्ट्रीय अर्थसाहाय्यात बँकापासून सुरक्षितता बाजारात साठा व्यवहाराच्या मुल्यातील जबरदस्त वाढविणे चलन किंमतीवर परिणाम केला. खरी अर्थव्यवस्था व वित्त साहाय्य जबरदस्त तफावत आहे MNC ने मुक्त भांडवल चलनवलन आणि भांडवल व इतर बाजारपेठा उघडण्यात जबरदस्त जोर लावला वित्तीय बाजारपेठेतील वाढीने कमी विकसीत देशांवर परिणाम केलेला आहे. कारण प्रत्यक्ष गुंतवणूकीपेक्षा परकीय समानता रोखे गुंतवणूक यातील प्रचंड वाढीने कमी विकसीत देशांना आंतरराष्ट्रीय भांडवलाशी गुणात्मकतेने नविन संबंधासह सामोरे जावे लागले आहे.

६) श्रम वाटप:

वित्तीय बाजारपेठांचे भांडवलशाही किंवा जागतिक स्वायत्तता पद्धत किंवा जागतिकरणाच्या सामाजिक व सांस्कृतिक प्रक्रीयेवर आधारीत म्हणून जागतिकीकरण होत आहे. हा दृष्टीकोन जागतिकीकरणाचे आर्थिक राजकीय आणि सांस्कृतिक अंगे तुलनात्मकपणे स्वायत्त किंवा स्वतंत्र प्रक्रीये म्हणून वेगळे करण्यास सक्षम आहे. तंत्रज्ञान व प्रसारमाध्यमे जी स्थानांमधली सीमा नष्ट करतात आणि सांस्कृतिक देवाण घेवाण जलद गतीने घडून येण्यास परवानगी देतात ते आधुनिकीकरणानेच निर्माण झाले आहे. उदा पैसा वाहतूक विद्युत दळणवळण, प्रशासनाचे सामाजिक तंत्रज्ञान संस्कृतीच्या राज्यात जागतिकीकरण अधिक जलदपणे व पूर्णपणे प्रगत पावत आहे. जागतिकीकरणाच्या समकालीन वाढीव विस्तार हा चिन्हे व प्रतिके जी आधुनिकतेशी संबंधीत आहेत. त्यांच्या स्फोटामुळे आहे. सर्व आधुनिक तंत्रज्ञान हे प्रगत भांडवलशाही समाजात निर्माण झाले तेथे तीन परिणाम आहेत.

- अ) उपभोगाच्या सांस्कृतिक पायाभूत कल्पनेची निर्यात ही केंद्राकडून परिघाकडे
- ब) संस्कृती माणसाद्वारे वाहते, प्रसारमाध्यमे सीमा संपवितात.

क) मानव प्रसारमाध्यमे रूपांतरण, मानवी संबंधाची प्रतिकामधील चढाओढ यामध्ये आतापर्यंत दूर अंतरावरील लोकांना जोडू शकलेले आहे म्हणून जे लोक कधीही भेटलेले नाही त्यांच्या मधील हित किंवा बांधीलकीच्या जमाती विकसीत होऊ शकतात.

तुमची प्रगती तपासा

१) आर्थिक जागतिकीकरण स्पष्ट करा.

१४.४ व्यवसाय रचनेच्या चालू प्रघातातील मजूर (Labour in the current trends of occupational structure)

विसाव्या शतकाच्या सुरुवातीपासून उद्योग प्रधान देशातील व्यवसायरचना सुद्धा खूप मोठ्या प्रमाणावर बदललेली आहे. विसाव्या शतकाच्या सुरुवातीला मजूर बाजारावर ब्लू कॉलर उत्पादक नोकऱ्यांचे वर्चस्व होते परंतु काळाच्या ओघात पारडे हे सेवा क्षेत्रातील व्हाइट कॉलर पदांकडे झुकलेले आहे. १९०० मध्ये यू.के. त रोजगारी वरील लोक संख्येच्या १/४ पेक्षा अधिक लोक शारिरीक कार्यात (ब्लू कॉलर) होते. तेथे २८ टक्के कुशल कामगार ३५ टक्के अकुशल कामगार आणि १० टक्के अकुशल व्हाइट कॉलर असे आहेत. आणि व्यावसायिक नोकऱ्यातील पगारी मजुरीतील लोकसंख्येच्या २.३ पेक्षा कमी ने बनलेल्या होत्या आणि शारिरीक कार्ये सुसंगतपणे विस्तारली होती. असे बदल का घडून आलेले यावर बराच खल झाला संसाधने भरपूर भासतात. एक म्हणजे मजुरी वाचवणाऱ्या यंत्रांचा सततचा शिरकाव जो अलिकडील वर्षात उद्योगातील माहिती तंत्रज्ञानाच्या प्रसाराने कळसाला पोहोचला आहे. दुसरे म्हणजे उत्पादक उद्योगांचा पश्चिमच्या बाहेर खास करून दूर पूर्वेत उदय पाश्चिमात्य समाजातील जुन्या उदयीमांना मोठी माघार अनुभवावी लागली आहे. कारण ते खूप पूर्वेकडील अधिक कार्यक्रम उत्पादक ज्यांची मजुरी किंमत कमी आहे त्यांच्याशी स्पर्धा करण्यास असमर्थ आहेत.

१४.५ ज्ञान व अर्थव्यवस्था व मजूर (Knowledge economy and labour)

काही निरीक्षकींनी सुचवले आहे की आज जे दोषारोप होत आहेत ते एक नविन प्रकारच्या समाजाचे जो मुलतः उद्योगशिलतेवर आधारीत राहिलेला नाही, संक्रमण आहे. आपण औद्योगिक कालखंडाच्या पूर्णतः पलिकडे विकासाच्या एका अवस्थेत प्रवेश करित आहोत या नविन सामाजिक अर्थव्यवस्थेचे वर्णन करण्यासाठी विविध स्वरूपाच्या संज्ञा जोडल्या गेल्या आहेत तथापि सर्वात जास्त वापरातील संज्ञा ही ज्ञाना अर्थव्यवस्था आहे.

ज्ञान अर्थव्यवस्थेची एक नेमकी व्याख्या कारणे कठीण आहे. परंतु सर्वसामान्यपणे हे त्या अर्थव्यवस्थेशी संबंधीत आहे. ज्यात कल्पना माहिती आणि ज्ञानाचे प्रकार नवनविन

उपक्रम आणि आर्थिक वाढीला आधार देतात एक ज्ञान अर्थ व्यवस्था ती असते ज्यात बहुतांश कार्यबळ हे भौतिक उत्पादन किंवा भौतिक वस्तुंच्या वितरणात समाविष्ट नसून त्यांच्या आराखडा, विकास, तंत्रज्ञान, विपणन, विक्री आणि सेवात समाविष्ट आहे या कर्मचाऱ्यांना ज्ञानी कर्मचारी असे संबोधले जाऊ शकते ज्ञान अर्थव्यवस्थेवर माहिती आणि मतांचा सततचा प्रवाह आणि विज्ञान आणि तंत्रज्ञानाच्या शक्तीशाली क्षमतेचे वर्चस्व असते.

आर्थिक सहकार्य व विकास संस्थेद्वारे पार पाडलेल्या अलिकडील अभ्यासांनी विकसीत देशातील ज्ञान अर्थ व्यवस्थेची व्याप्ती प्रत्येक देशाची शेकडेवारी मोडून गोळा करायचा प्रयत्न केला आहे. एकूण व्यावसायिक निष्पत्ती जिचा प्रयत्न केला जाऊ शकते ती ज्ञान आधारीत उद्योग आहे. ज्ञान आधारीत उद्योग हे उच्च तंत्रज्ञान, शिक्षण, प्रशिक्षण, संशोधन, विकास आणि विल व गुंतवणूक विभाग यांचा समावेश करून ढोबळमानाने समजले जाऊ शकतात. १९९० च्या मध्यात एकूण OECD देशातील ज्ञान आधारीत उद्योगांनी सर्व व्यवसाय निष्पत्तीच्या निम्न्या पेक्षा अधिक निष्पत्ती नोंदविली.

ज्ञानी देशातील सार्वजनिक शिक्षणाच्या स्वरूपातील गुंतवणूक, सॉफ्टवेअर विकास आणि संशोधन व विकास यावर खर्च करून आता बऱ्याच देशांच्या अर्थसंकल्पाचा महत्त्वपूर्ण भाग बनला आहे. उदा. स्वीडन ने त्याच्या एकूण घरगुती उत्पन्नाच्या १०.६ टक्के.१९९५ मध्ये ज्ञान अर्थव्यवस्थेत गुंतविले. सार्वजनिक शिक्षणावरील त्याच्या व्यापक खर्चामुळे वित्त हा जवळचा आधार होता. ज्ञान अर्थव्यवस्था ही सखोल चौकशी संख्यात्मक व गुणात्मक दोन्ही अभ्यास कठीण सैद्धान्तिक बाब राहिलेली आहे. वजनरहित गोष्टीपेक्षा भौतिक गोष्टींचे किंमत करणे अधिक सोपे आहे. तरीही हे असह्य आहे की पिढी व ज्ञानाचे उपयोग हे पाश्चिमात्य समाजाच्या अर्थव्यवस्थेसाठी अधिकाधिक केंद्रीभूत बनत आहे.

कार्याच्या नवीन प्रकारांचे बहुविध कौशल्य हे कर्मचाऱ्याला विशिष्ट कार्य पुन्हा पुन्हा करण्यापेक्षा विविध स्वरूपाच्या कार्यात गुंतवून त्यांच्या कौशल्याच्या सीमा वाढविण्यास परवानगी देते. समूह उत्पादन आणि संघकार्य हे मोठ्या प्रमाणावरील जबाबदारी पेलू शकणाऱ्या कुशल कार्यबळात प्रकर्षाने दिसून येते. हा परतावा उच्च उत्पादकता आणि अधिक चांगल्या प्रतीच्या वस्तू व सेवांकडे घेऊन जातो. जे कर्मचारी त्यांच्या नोकरीत विविध मार्गांनी योगदान देऊ शकतात ते समस्या सोडविण्यात आणि सृजनात्मक दृष्टीकोन निर्माण करण्यात अधिक यशस्वी होतात. बहुकौशल्येकडील वाटचालीला नोकरीस ठेवण्याच्या प्रक्रियेसाठी सूचक अर्थ आहे. एकेकाळी हे मुख्यतः शिक्षण व पात्रतेच्या आधारावर केले जायचे. परंतु आता बरेच मालक असे व्यक्ती शोधतात ते अनुकलनीय आहेत आणि नवीन कौशल्ये चटकन शिकू शकतील. अशा प्रकारे एखाद्या विशिष्ट सॉफ्टवेअर उपयोजनाचे विशेष ज्ञान हे कल्पना चटकन वेचण्याची व्यक्त करता येण्याजोगी क्षमता म्हणून कमी मौल्यवान असू शकत नाही. विशेषीकरणा हे बऱ्याचदा मौल्यवान ठेवा आहेत परंतु जर कर्मचाऱ्यांना नविन संदर्भात मर्यादीत कौशल्य सृजनात्मकपणे प्रयुक्त करण्यात अडचणी येत असतील तर ते लवचिक, नाविन्यपूर्ण कार्य ठिकाणात कायदेशीर म्हणून बघितले जाऊ शकत नाही.

तुमची प्रगती तपासा

२) टीप - ज्ञान व अर्थव्यवस्था व मजूर.

१४.६ नोकरी असुरक्षितता, बेरोजगारी आणि कार्याचे सामाजिक महत्त्व (Job insecurity unemployment and the social significance of work)

अलिकडील दशकात नोकरी असुरक्षिततेची बाब ही कार्याच्या सामाजिक शास्त्रातील चर्चेची महत्त्वाची बाब बनली आहे. बऱ्याच सामान्य प्रसारमाध्यम स्रोतांनी सूचवले आहे की नोकरी असुरक्षिततेत एक स्थीर वाढ होत आहे. जी आता औद्योगिक देशात अभूतपूर्व उंचीला पोहचली आहे. तरुण लोक एका मालकाजवळ सुरक्षित उपजिवीका जमेस धरू शकत नाही. कारण जलद जागतिक एकीकरण आणि संघाचा आकार कमी करण्याने कर्मचाऱ्यांना कामावरून तात्पुरते कमी केले जाते. कार्यक्षमता व नप्यासाठी चालना म्हणजे कमी कौशल्य असलेले हे असुरक्षित व तात्पुरत्या नोकऱ्यांवर ज्या जागतिक बाजारात पाळीला बळी पडणाऱ्या आहे, खालच्या दर्जाला ढकलले जातात. कार्य स्थळावरील लवचिकतेचा फायदा असून सुद्धा हे मत पुढे मांडले जाते की आपण नोकरीस ठेवा आणि काढून टाका. संस्कृतीत राहत नाही जेथे जीवन भरासाठी नोकरीची कल्पना लागू होत नाही.

नोकरी असुरक्षिततेतील वाढ :

१९९९ मध्ये जोसेफ रॉन्ट्री फाउंडेशनने नोकरी असुरक्षितता आणि कार्य तीव्रता सर्वेक्षणाचे (JIWIS) निष्कर्ष जाहीर केले ज्यात त्यांनी काळाच्या ओघात ज्या कर्मचाऱ्यांनी अधिक किंवा कमी असुरक्षिततेची पातळी अनुभवली आहे. त्याप्रकारच्या कामगारांची तपासणी केली. लेखकाला आढळून आले की १९९० च्या मध्यात अशारिरीक काम करणाऱ्या कामगारांमधील नोकरी असुरक्षिततेची सर्वात जास्त वाढ घडून आली. १९८६ पासून ९९ पर्यंत सर्वात सुरक्षित व्यावसायिक गटापासून सर्वात कमी सुरक्षित व्हाइट श्रमीक कामगारापर्यंत बदलेलल्या धंदेवाईकांनी नोकरी असुरक्षिततेची काही प्रमाणात कमी पातळी अनुभवली. या असुरक्षिततेचा एक मुख्य स्रोत म्हणजे व्यवस्थापनातील विश्वासाचा अभाव दिसून आला. जेव्हा विचारले की व्यवस्थापन कामगारांचे सर्वात चांगले हित आवड हेरते की नाही तेव्हा ४४ टक्के प्रतिक्रिया देण्याऱ्यांनी सांगितले की त्यांनी ते फक्त थोडेच केले किंवा अजिबात केले नाही.

बरेच विद्वान सहमत आहे की नोकरी असुरक्षितता ही नविन घटना नाही. असहमती त्या व्याप्तीला वेढते ज्याला ती अलिकडील वर्षात अधिक ठाम बनली आहे आणि अधिक महत्त्वाने, कामकरी लोकसंख्येचा कोणता भाग नोकरी असुरक्षितता सर्वात तीव्रतेने अनुभवतो. काही टीकाकार वाद घालतात की JIWIS प्रकल्पांचा अभ्यास म्हणजे मध्यमवर्गीयांमधील

नोकरी असुरक्षितता जाणण्याच्या नको असलेल्या प्रतिसादापेक्षा अधिक नाही. मागील १९७० आणि १९८० च्या दशकांत ब्रिटनने आर्थिक मंदी अनुभवली जी खास करून पारंपारीक उत्पादक उद्योगांना नुकसानदायक सिद्ध झाली. साधारणपणे या काळात लवचिक नोकऱ्या गेल्या ज्या पोलाद, जहाज बांधणी व कोळसा खाणीसारख्यात मिळत होत्या. हे १९८० पर्यंत आणि १९९० मध्येही जोडले गेले की व्यावसायिक व व्यवस्थापकीय कामगारांना नोकरी असुरक्षिततेवर त्यांचा पहिला मोठ्या प्रमाणावर खर्च झाला. कंपनी ताब्यात घेणे आणि नोकरीहून तात्पुरती कमी यांनी बँकींग व वित्तीय शाळांवर परिणाम केला, माहिती युगाच्या प्रसारणाने बऱ्याच मुलुखी नोकरदारांना त्यांच्या नोकऱ्या सोडाव्या लागल्या कारण पद्धतीतील अडचणी संगणक तंत्रज्ञानाने दूर सारल्या गेल्या.

जर उत्पादक कामगारांनी वाजवीपेक्षा अधिकच्या धोक्यासोबत राहण्याची सवय लावून घेतली असेल तर व्हाईट कॉलर कामगारांनी त्यांच्या व्यवसायावर परिणाम करणाऱ्या बदलांसाठी तयारी केली. व्यावसायिकांमधील ही चिंता काहीना असुरक्षित मध्यमांच्या तोड उघडण्याकडे घेऊन गेली. ही संज्ञा व्हाईट कॉलर कामगारांचे वर्णन करण्यासाठी वापरली गेली ज्यांचा त्यांच्या नोकरीच्या स्थिरतेतील विश्वास म्हणजे त्यांनी अर्थपूर्ण आर्थिक जबाबदाऱ्या स्विकारल्या होत्या जसे बरेच मोठे गहाणखत, मुलांसाठी खाजगी शिक्षण, अडथळे सोसतात. वाजवीपेक्षाची अधिकता त्यांच्या मनात पूर्वी कधीही न आल्यामुळे बेरोजगारीच्या अचानक आलेल्या घोर चिंतेने त्यांना प्रचंड चिंता व असुरक्षितता अनुभवायला लावली. नोकरी असुरक्षितता ही लवकरच प्रसारमाध्यमातील व व्यावसायिक क्रिकेटमधील घोंगावणारी बाब बनली. अर्थात काही मानतात की ही फक्त मर्यादा ओलांडणे घेत ज्यांची तुलना फक्त कामकरी वर्गाद्वारे अनुभवलेल्या जुनाट असुरक्षिततेशी केली गेली.

नोकरी असुरक्षितता आणि कार्य तीव्रता सर्वेक्षणाला आढळले की खूप कामगारांची नोकरी असुरक्षितात ही वाजवीपेक्षा आधिक्याच्या भितीपेक्षा खूप अधिक आहे. तसेच ही स्वतः कामाच्या रुपांतरणाला आणि त्या रुपांतरणाचा कामगारांच्या आरोग्य व व्यक्तीगत जीवनावरील परिणामाला वेढते. या अभ्यासाने उघड केले की कामगारांना कार्यावरील अधिकाधिक जबाबदारी घ्यायला सांगितली गेली आणि संघटनात्मक रचना कमी नोकरशाहीची बनली आणि निर्णय घेणे हे संपूर्ण कार्यस्थळावर पसरले तरीही त्याच वेळेस त्यांच्यावरील मागणी वाढत आहे व बऱ्याच कामगारांना त्यांच्या बढतीच्या संधी कमी होतांना आढळत आहेत. या संयोगाने कामगारांना जाणायला लावले की ते त्यांच्या नोकरीच्या महत्त्वाच्या वैशिष्ट्यांवरील नियंत्रण गमावत आहेत जसे कार्याचा वेग आणि त्यांच्या एकूण उपजिवीका प्रगतीतील विश्वास नोकरी असुरक्षिततेचे दुसरे नुकसानदायक परिणाम हे कामगारांच्या व्यक्तिगत जीवनात दिसून येऊ शकते. त्या अभ्यासाला नोकरी अस्थिरता व निकृष्ट आरोग्य यामध्ये मजबूत परस्परसंबंध आहे. या जुळणीला ब्रिटीश हाऊसहोल्ड पॅनल कडील सामग्रीने सबळ पुराव्यानिशी सिद्ध केले, सर्वेक्षणानी दाखविले की दीर्घकालीन नोकर असुरक्षिततेच्या घटनेसह लोकांचे मानसिक व शारीरिक आरोग्य खालावणे चालूच राहते. असुरक्षित परिस्थितीशी जुळवून घेण्यापेक्षा कामगार चिंताचुर व तणावाखाली राहतो. कामापासूनचा हा पाठपुरावा त्यांच्या

घरातील वातावरणात रुपांतरीत होताना दिसतो. जे कामगार नोकरी असुरक्षिततेच्या उच्च पातळीला तोंड देतात ते घरी सुद्धा तणाव अनुभवण्याची शक्यता असते.

तुमची प्रगती तपासा

१) नोकरी असुरक्षितता, बेरोजगारी आणि कार्याचे सामाजिक महत्त्व विशद करा.

१४.७ बेरोजगारीचा अनुभव (The Experience of Unemployment)

सुरक्षित नोकरी असणे अंगवळणी पडलेल्यांसाठी बेरोजगारीचा अनुभव अत्यंत अस्वस्थता निर्माण करणारा ठरू शकतो. अर्थातच तात्काळ परिणाम म्हणजे उत्पन्नाची हानी असते. देशातील या बदलाचा परिणाम बेरोजगार फायद्याच्या पातळीत स्थिरता आणण्यात होतो असे देश जेथे आरोग्य काळजी व इतर कल्याणकारी फायदे मिळण्याची हमी आहे तेथे बेरोजगार व्यक्ती तीव्र आर्थिक अडचणी अनुभवू शकतात परंतु राज्याकडून संरक्षित राहतात. काही पाश्चिमात्य देशात जसे युनायटेड स्टेट्समध्ये बेरोजगार फायदे (भत्ते) अल्पकाळ टिकतात आणि आरोग्यकाळजी सार्वजनिक नाही ज्यामुळे कामाशिवाय असलेल्यांवर आर्थिक ताण हा तुलनेने जास्त असतो.

बेरोजगारीच्या भावनिक परिणामाच्या अभ्यासाच्या लक्षात आले की जे बेरोजगार आहेत ते बऱ्याचदा विविध स्थित्यंतरातून जातात किंवा ते त्यांच्या नवीन दर्जाशी जुळवून घेतात. हा अनुभव एका व्यक्तीचा अर्थातच बेरोजगारीत व्यक्तीचा असला जो धक्का बसण्याचा अनुभव बऱ्याचदा घेत असतो तरी तो नवीन संधीसाठी आशावादी असतो. जेव्हा तो आशावाद पूर्ण होत नाही तेव्हा ती व्यक्ती त्याच्या स्वतःचा व त्यांचा रोजगार भवितव्या विषयीच्या निराशावादाकडे घसरू शकते. जर बेरोजगारीचा काळ लांबतच राहिला तर ती व्यक्ती काहीही बिनतक्रार सहन करण्यासाठी त्याच्या नातेवाईकांच्या स्वाधिन होते कारण त्याची जुळवून घेण्याची क्षमता पूर्ण झालेली असते. बेरोजगारीच्या उच्च अभावाने समाजाची आणि जमातीची ताकद कमी घेणे कमी होऊ शकते. १९३० मधील एका उत्कृष्ट समाजविषयक अभ्यासात मेरी जाहोडा आणि तिच्या सहकाऱ्यांनी मेरीअॅथल ऑस्ट्रीयामधील एक लहान तो स्थानिक कारखान्याच्या बंद होण्याने बेरोजगारी अनुभवत होता त्याच्या सखोल अभ्यास केला. सुरक्षिततेने लक्षात घेतले की रोजगार घटनेच्या दीर्घकालीन अनुभवाने बरेच जमात, सामाजिक रचना व जाळे वाढविले आहे. लोक तेव्हा मुलुकी बाबींमध्ये क्रियाशील होते, एकमेकांशी सामाजिकदृष्ट्या कमी वेळ खर्च करीत होते आणि शहरी साक्षरतेला कमी वारंवारतेने भेद देत होते.

हे लक्षात घेणे महत्त्वाचे आहे की बेरोजगारीचा अनुभव समाज वर्गाला वेगवेगळ्या प्रकारे प्रभावित करतो. जे उत्पन्न प्रमाणाच्या खालच्या पातळीवर असतात. त्यांच्यासाठी बेरोजगारीचे परिणाम हे बहुतांश आर्थिक दृष्टीने जाणवले जाऊ शकतात. असे सुचविण्यात

आले आहे की मध्यम वर्गीय व्यक्ती बेरोजगारीला मुख्यतः त्यांच्या आर्थिक दर्जापेक्षा सामाजिक दर्जाच्या हानीत बघतात.

१४.८ सारांश (Summary)

भारतात जागतिकीकरणाने बरेच बदल घडविले आहेत. नवीन आर्थिक धोरणाने बहुराष्ट्रीय कंपन्या, निर्गुंतवणूक, परकीय प्रत्यक्ष गुंतवणूक, खाजगीकरण आणि अधिक उदार अर्थव्यवस्था यांच्या शिरकाव्याच्या निर्माणाला परवानगी दिली आहे. संगणकीकरण व माहिती तंत्रज्ञानाने सर्व विभागावर व्यक्ती व मजुरांच्या आधिक्याने परिणाम घडून आणला आहे आणि सर्व जगभर ब्लू कॉलर व व्हाईट कॉलर कर्मचाऱ्यांची बेरोजगारी मोठ्या प्रमाणावर वाढलेली आहे.

१४.९ प्रश्न (Questions)

- १) जागतिकीकरणाच्या उद्योग व कामगारांवरील प्रभावावर चर्चा करा.
- २) भारतीय अर्थव्यवस्थेच्या विकासात जागतिकीकरणाची भूमिका विषद करा.

१४.१० संदर्भ ग्रंथ (References)

- १) व्ही. पी.मायकेल ग्लोबलायझेशन लिब्रलायझेशन अँड स्ट्रॅटेजिक मॅनेजमेंट हिमालया पब्लिशिंग होम, २००१.
- २) अँज वथापा के (२००५) ह्युमन रिसोर्स अँड पर्सनल मॅनेजमेंट, मॅग्नो हिल, नवी दिल्ली.
- ३) घाणेकर ए (२००७), ह्युमन रिसोर्स मॅनेजमेंट एव्हरेस्ट पब्लिकेशन होम, मुंबई.



चालू प्रघात, उदारीकरण, खाजगीकरण आणि जागतिकीकरण (Current Trends, Liberalisation Privatisation and Globalisation)

विषयानुक्रमणिका (Contents)

- १५.१ उद्देश (Objectives)
- १५.२ परिचय (Introduction)
- १५.३ जागतिकीकरणाचे महत्त्व (Importance of Globalisation)
- १५.४ जागतिकीकरण - एक सामाजिक यथार्थ चित्र (Globalisation - a Sociological Perspective)
- १५.५ जगातील समकालिन जागतिकीकरण (Contemporary Globalisation in the world)
- १५.६ नवीन आर्थिक धोरण (New economic policy)
- १५.७ नवीन आर्थिक धोरणे परिणाम (Consequences of New economic policy)
- १५.८ भारतावर जागतिकीकरणाचा प्रभाव (Impact of Globalisation in India)
- १५.९ सारांश (Summary)
- १५.१० प्रश्न (Questions)
- १५.११ संदर्भग्रंथ (References)

१५.१ उद्देश (Objectives)

१. विद्यार्थ्यांना परिचित करून देणे की जागतिकीकरणाचा शिरकाव हा धोरणांच्या उदारीकरणाद्वारे आहे.
२. बहुराष्ट्रीय कंपन्यांनी जागतिक व्यापाराच्या विस्तारीकरणात महत्त्वाची भूमिका बजावली आहे याचे महत्त्व सांगणे.

१५.२ परिचय (Introduction)

आपण जागतिकीकरणाचा अर्थ अभ्यासण्यापूर्वी जागतिकीकरण, जे आजच्या आधुनिक जगाचे अविभाज्य अंग आहे त्याच्या अभ्यासाचे कारण जाणून घेणे आवश्यक आहे. उद्योग पूर्व अवस्थेत, प्रत्येक देश त्याच्या स्वतःच्या प्रगती व विकासात उत्सुक होता. अशा परिस्थितीत आंतरराष्ट्रीय संबंध खूपच मर्यादित होते. तथापि औद्योगिकरण, आधुनिकीकरण, शहरीकरण,

वाहतुकीची विकसित साधने, दळणवळण, विज्ञान व तंत्रज्ञान यांच्या विकासाने जगाच्या देशांमधील व्यवसाय मोडून पहायला सुरुवात झाली आणि देशांमधील आंतरराष्ट्रीय किंवा बाह्य संबंध जलद गतीने विकसित झाली.

एक संज्ञा म्हणून जागतिकीकरण हे भारत सरकारने विशेषतः १९९१ पासून अंगीकारलेल्या धोरणाशी संबंधित आहे. निर्णायक परकीय चलन परिस्थिती, अति वेगाने वाढणारी चलन फुगवटी आणि परकीय चलन परिस्थिती, अति वेगाने वाढणारी चलन फुगवटी आणि परकीय साहाय्यतेची अत्यावश्यक गरज यामुळे सरकारला भारतीय अर्थव्यवस्था मुक्त करण्यासाठी नविन अटी व शर्ती स्वीकारण्यास उदयुक्त केले याचा परिणाम आयातीवरील निर्बंध व कर दूर सारण्यात झाला ज्याने भारतीय अर्थव्यवस्था परकीय वस्तूंच्या आयातीच्या दृष्टीने उदारीकरण करण्याचे आणि भारतीय अर्थव्यवस्थेच्या प्रत्यक्षपणे सर्व महत्त्वाच्या क्षेत्रात परकीय भांडवलाच्या जवळजवळ अमर्यादीत मुक्त प्रवाहाची परवानगी सुचविली.

आज जगातील देशांमध्ये घनिष्ट अन्योन्य क्रियेची गरज आहे. म्हणून वेगवेगळ्या देश हे विविध बाबींद्वारे एकमेकांशी सहसंबंधित व जोडले गेले आहे जसे दळणवळण, प्रसार माध्यमे, सामाजिक संबंध, आर्थिक किंवा ज्याला जागतिकीकरण म्हणतात म्हणजेच जे जगाला सामावते ते. जागतिकीकरण हा शब्द अलिकडील समाजसत्तावादी प्रमाणे सध्या खूप प्रचलित आहे. आणि समाजसत्तावादी अर्थव्यवस्थेच्या पतनामुळे याचे मोठेपण खूपच वाढले आहे. आजची अर्थव्यवस्था हद्दित शिरतांना दिसत आहेत आणि आर्थिक जीवन आता इतके स्पर्धात्मक व परस्परावलंबी बनलेले आहे की ते जागतिक बाजारात रुपांतरीत झाले आहेत आणि अर्थव्यवस्था अंशतः किंवा पूर्ण पणे जागतिक बनत आहे किंवा जागतिकीकरणाकडे जात आहेत.

स्वातंत्र्य प्राप्तीनंतर भारताने नियोजित आर्थिक विकासाचे धोरण स्विकारले होते आणि ते साध्य करण्याकरीता त्याला तेव्हा सौम्य संरक्षण व आयात बदली धोरण अनुसरावे लागले. आपली अर्थव्यवस्था हळूहळू जागतिकीकरणाकडे सरकली जिला स्वर्गीय पंतप्रधान राजीव गांधी यांच्या धोरणाचे जबरदस्त वाढ मिळाली आणि जुलै १९९१ मध्ये पी. व्ही. नरसिंह रावांच्या नवीन आर्थिक धोरणाने जोम मिळाला. सुरुवातचाय १०-१५ वर्षात, संघटित क्षेत्रातून असंघटित क्षेत्रात रोजगाराचे हळूहळू बदल घडून आले. संघटित क्षेत्रात प्रासंगिक व करार मजुरांचे प्रमाण वाढत आहे. हा १९८० च्या दरम्यानच्या औद्योगिक निर्बंधांचा एक फार मोठा परिणाम राहिलेला आहे. नवीन आर्थिक धोरणाने तज्ञांच्या वाढीव महत्त्वासह या प्रघाताला गती दिली आणि देशातील वेगवेगळ्या भागात अधिकाधिक तज्ञ प्रक्रिया विभागांना सुद्धा गती आली.

जागतिकीकरण ही जागतिक घटना असून ती पहिल्या जगातील व तिसऱ्या जगातील वेगवेगळ्या देशांना त्यांच्या सीमा छेदून सामाजिक, आर्थिक व राजकीय संबंधांच्या घनिष्ट जाळ्यात एकत्र आणते. अशाप्रकारे जागतिकीकरण म्हणजे जागतिक समाजाचे वाढते. अशाप्रकारे जागतिकीकरण म्हणजे जागतिक समाजाचे वाढते परस्परावलंबित्व होय.

गिडुनेस जागतिकीकरणाची व्याख्या जगभरातील सामाजिक संबंधांच्या तीव्रतेवर करतो. सामाजिक संबंध जे दूरवरची ठिकाणी एकमेकांशी अशी जोडतात की कित्येक मैल अंतरावर

घडणाच्या घटनांनी स्थानिक घटनांना आकार दिला जातो आणि त्याच्या उलटसुद्धा घडू शकते. मॅकगू जागतिकीकरणाविषी म्हणतो की फक्त जागतिक आंतर संबंधाची तीव्रता आणि दुव्याच्या बहुविधतेवर जोर देतो व चांगले भांडवल सूचकतेने दर्शविते. सामाजिक प्रेरणादायी संबंध, तंत्रज्ञानविषयक विकास, कल्पना या सर्व वास्तविकपणे क्षेत्राच्या सीमेपलिकडे वाहतात.

तुमची प्रगती तपासा

१) तुमच्या मते जागतिकीकरण म्हणजे काय ?

१५.३ जागतिकीकरणाचे महत्त्व (Importance of Globalisation)

आपले जीवन आपण दैनंदिन कृती पार पाडतो त्या सामाजिक संदर्भापासून खूप दूरवर घडणाऱ्या घटनांनी क्वचितच प्रभावित होते. त्यानंतर तेथे जागतिक पद्धती किंवा जगभारासाठी एकच सामाजिक व्यवस्थेचा उदय झाला. आज जरी जागतिकीकरणाचा झपाट्याने विकास होत असला तरी ही पूर्णपणे नवीन कल्पना नाही आहे. तथापि ती आज खूप महत्त्वाची बनली आहे कारण जागतिकीकरणाचे परिणाम जगभरात जाणवत आहेत. प्रमुख आर्थिक मध्यस्ती जी आजपर्यंत अशक्य मानली जात होती. त्याचा शिरकाव झाला ज्यांना लोकप्रियतेने संरचनात्मक जुळणूक किंवा उदारीकरण किंवा जागतिकीकरण म्हटले जाते.

भारतीय अर्थव्यवस्थेचे जागतिकीकरण ही आजच्या काळाची गरज आहे. हे पूर्वीच्या बंदिस्त अर्थव्यवस्था जसे पूर्व जमीनी, चीन, पोलंड आणि यु.एस.आर. यांच्या असमाधानकारक आर्थिक नोंदीच्या गरजेकडे बघतांना जाणवते. या उलट मुक्त अर्थव्यवस्था जसे हॉंगकॉंग, सिंगापूर, तैवान व दक्षिण कोरीया हे चांगले प्रगत बनले. त्याद्वारे उदारीकरणांतर्गत वाढीची प्रक्रियेचे समर्थनच होते. भारतीय अर्थव्यवस्थेने एकूण मागणी व एकूण पुरवठा, बचत व गुंतवणूक, महसूल व खर्च, निर्यात व आयात इ. मधील बृहद् समतोलाची ध्येय प्राप्त करण्यासाठी अपारंपारीक धोरणांवर चालण्यासाठी स्वतःला तयार करावयासच हवे. भारतीय अर्थव्यवस्थेला त्याच्या मूलभूत समस्या जसे गरीब, बेरोजगारी आणि असमानता सोडविण्याकरीता पूर्णतः रुपांतरीत होण्याची गरज आहे. उदारीकरण किंवा जागतिकीकरण अर्थात अर्थव्यवस्थेचे हा या सर्व आजारावरील उपचार आहे.

१५.४ जागतिकीकरण - एक सामाजिक यथार्थ चित्र (Globalisation - a Sociological Perspective)

हुगवेल्ट नुसार जागतिकीकरणाला एक सुसंगत व कठोर पाखंड्याचटा दर्जा देण्याच्या परिणामात समाजशास्त्रज्ञ हे आघाडीवर राहिले आहेत. समकालिन काळात एक वैशिष्ट्यपूर्ण सामाजिक आशय म्हणून याचा विकास हा पीटरबर्ग विद्यापिठाचे रॉलॅण्ड रॉबर्टसन यांच्या फार

मोठ्या कर्जाचे ऋणी आहे. आश्चर्याची बाब म्हणजे जागतिकीकरण किंवा त्यासारखीच एक कल्पना समाज शास्त्राच्या विकासातील सुरुवातीच्या आगमनात ठेवण्यात आली. संत सिमोननी जाणले की औद्योगिकरण हे युरोपच्या भिन्न संस्कृती मधील कृतींची सामाईकता समाविष्ट करत होती. जागतिकीकरणाला दुखिमकडून मिळालेले दान म्हणजे त्याचे भिन्नता व संस्कृतीचे सिद्धान्त राज्य व सामुदायिक सजगता ही समाजांतर्गत विषमता वेढण्यासाठी अधिकाधिकपणे दुबळी व अमूर्त व्हावयास हवी. हे सर्व सुचकतेने दर्शविते की औद्योगिकरण सामुदायिक जबाबदारी व्यक्त करण्याचा कल दाखविते आणि समाजातील सीमा सुट्या करण्यासाठी मार्ग उघडण्याचा कल दाखविते जसे ड्युखिमने भिन्नता ओळखली वेबरने जागतिकीकरणाचे द्रावक म्हणून तर्कसंगतपणाला ओळखले. वेबर तर्कसंगतपणाच्या यशाविषयी चिंतीत होता आणि त्याचा काल्वीनीश प्रेटीसीसमच्या तळागाळापासून ते सर्व पाश्चिमात्य संस्कृतीला संसर्गित करण्यापर्यंतचा प्रसार संस्कृतीचे समांगीकरण तसेच देशभक्ती व कर्तव्य अशा मूल्यांशी कमी झालेली जबाबदारी सुचवितो. परंतु हा जागतिकीकरणाचा परिणाम सुद्धा पश्चिम युरोप पर्यंतच मर्यादित होता.

सर्व चिकित्सक दहशदवाद्यांपैकी ज्याने आधुनिकीकरणाचा भरवसा असलेल्या जागतिकीकरणाशी उघड उघड गुन्हा केला तो म्हणजे कार्ल मार्क्स जागतिकीकरणाने भांडवलदाराच्या सत्तेत जबरदस्त वाढ घडवून आणली कारण त्याने त्याच्यासाठी नवीन बाजारपेठा खुल्या केल्या. आधुनिक उद्योगासाठी जागतिक बाजारपेठेच्या स्थापनेने फक्त उत्पादनालाच नव्हे तर उपभोगालासुद्धा विश्वबंधुत्वाचे वैशिष्ट दिले. समकालीन समाजशास्त्रविषय सिद्धान्तात जागतिकीकरण सुरु झाले तेव्हा त्याला सैद्धान्तिक वादाने वेढले. दोन प्रमुख नमुने सुचविले गेले.

१) नवीन युगाचा उदय

२) आधुनिकतेच्या शक्तीशाली मध्यस्थी वर्गाद्वारे

१) नवीन युगाचा उदय :

मार्टीन आल्ब्रो ची इच्छा आहे की आपण जागतिकीकरणाचा त्याच्या स्वतःच्या परिभाषेत व त्याच्या स्वतःच्या काळात विचार करावा. त्याच्या रागाने आधुनिक युगाला बदलले व तो जागतिक युगांविषयी बोलला. आधुनिक युगाची जागा नवीन जागतिक युगाने घेतलेली आहे. ज्याची स्वतःची अक्षीय तत्त्वे विशिष्ट सासंस्कृतिक कल्पना आहेत. आधुनिक पूर्व ते आधुनिक ते जागतिक असा 'युग बदल' हा अक्षीय तत्त्वात दडलेला आहे की जे व्यापार विषयक अस्थिरता व जुळणी आपल्या जीवनाच्या केंद्रस्थानी ठेवतात. या नमुन्यांतर्गत आधुनिकतेच्या मध्यस्थी वर्गाद्वारे तीन शक्यता येतात.

अ) जागतिकीकरण हे आधुनिकतेच्या ऐतिहासिक संदर्भात पाहिले जाते.

रॉबर्टसन हा या मताच्या मजबूत आधारस्तंभ आहे. भांडवलशाही, औद्योगिकता व शहरीकरणाच्या महत्त्वाच्या आधुनिक संस्थांच्या ऐतिहासिक स्वरूपातच फक्त विकसित देश राज्य पद्धती ही जागतिकीकरण स्वरूपाचे वैशिष्ट्यपूर्ण सामाजिक संबंधाचे जाळे करते अशा

प्रकारे या संस्थांच्या परस्परसंबंधावरून जाणलेली आधुनिकता म्हणजे जागतिकीकरणाचा अत्यावश्यक ऐतिहासिक ऐतिहासिक संबंध आहे. या काळापूर्वी जुळणी शक्य करणारे सामाजिक संस्थात्मक परिस्थिती आणि सांस्कृतिक कल्पनाशक्तीचे स्रोत हे जागेवर नव्हते. राबर्टसन हा गिडीनेसच्या या दृष्टीकोनाशी सहमत नाही की आधुनिकता ही प्रत्यक्षपणे जागतिकीकरणकडे घेऊन गेलेली आहे. उलट रॉबर्टसन जोर देऊन सांगतात की समकालीन स्वरूपाचे जागतिकीकरणाला आधुनिकतेच्या बऱ्याच पूर्वी गती प्राप्त झाली होती. आर्थिक वर्तुळात याने भांडवलशाहीचा उदयसुद्धा आधीच सांगितला तथापि तो नाकारत नाही की आधुनिकतेच्या काही विशिष्ट बाबींनी जागतिकीकरणाला खूपच विस्तारले आहे. म्हणजेच आधुनिकीकरण हे जागतिकीकरणाची प्रक्रिया गतीमान करायचा प्रयत्न करते.

ब) जागतिकीकरण हे आधुनिकतेचा परिणाम म्हणून बघितले जाते.

गिडर्सने आधुनिकता व त्याचे स्वभावतः जागतिकीकरण गुणधर्माचे सर्वात अत्याधुनिक विश्लेषणापैकी एक त्याचे पुस्तक 'कान्सीक्वेन्सेस ऑफ मॉडर्निटी युझिंग द कन्सेप्ट्स ऑफ टाईम स्पेझ डिस्टन्सिएशन, डिसएमबडींग अँड रिप्लेक्सिव्हिटी यात दिलेले आहे. तो स्पष्ट करतो की कशा प्रकारे स्थानिकांमध्ये गुंतागुंतीचे संबंध विकसित होतात आणि अंतरावरून अन्योन्य क्रिया कशी होते. तो आधुनिकतेच्या स्वाभाविकदृष्टी खार्चिक वैशिष्ट्यांच्या परिणामावर जागतिकीकरणाला पाहतो. तो एका संघटनात्मक गटातील अशा संस्थात्मक गुणधर्माची यादी देतो. अ) व्यापारी मालाच्या उत्पादनाची भांडवलशाही पद्धती (खाजगी भांडवल व मजुराचे मालक) ब) औद्योगिकीकरण तंत्रज्ञानाला सामुदायिक खाजगी भांडवल व मजुराची गरज असते क) देशाची प्रशासकीय लायकी (चांगली देखरेख पद्धती ड) लष्करी आज्ञा (औद्योगिकीकरण झालेल्या समाजाच्या नियंत्रणासाठी केंद्रीकृत पद्धती) तो स्पष्ट करतो की त्याच्या जागतिकीकरणाच्या चर्चेचा जोर हा आधुनिकतेवर आहे कारण तो जागतिकीकरणाला आधुनिकतेचा परिणाम म्हणू बघतो. आधुनिकता अशा प्रवृत्ती सार्वत्रिक करणे सुचविते ज्या संबंधाचे जागतिक जाळे शक्य करतात आणि मुलतः सामाजिक संबंधांचे ऐहिक अवकाशकीय अंतर विस्तारतात.

क) जागतिकीकरण हा आधुनिकतेच्या वर्चस्वाचा परिणाम आहे.

वेलरस्टेन जागतिकीकरणाला पाश्चिमात्य संस्कृतीचे वर्चस्व आणि त्यांच्या सार्वत्रिकीकरणाच्या व वर्चस्ववादी प्रवृत्ती टिकविण्याच्या डावपेचात्मक भुमिकेत बघतो. त्याचे मत आहे की जागतिकीकरणाचा आशय हा पायाभूत कल्पनांच्या संशयासाठी स्पष्ट वस्तू आहे आणि तो आधुनिकीकरणप्रमाणेच एक पूर्वाधिकारी आणि संबंधित आशय बनला. तो भांडलशाही विकासाच्या नमुन्याशी स्वभावतः बांधलेला आहे कारण तो राजकीय व सांस्कृतिक फडाद्वारे शाखोपशाखांनी विभागला गेला आहे. हे असे दर्शवित नाही की मिळणारा प्रत्येक समाज/संस्कृती हा पाश्चिमात्य व भांडवलशाही बनतो. परंतु त्यांनी भांडवलशाही पश्चिमेची त्यांचे स्थान स्थापित करायलाच हवे. वॅलरस्टेन आधुनिक युरोपियन जागतिक पद्धतीच्या उदय व उत्क्रान्तीवर लक्ष केंद्रीत करतो जिचा तो पंधराव्या आणि सोळाव्या शतकातील मध्ययुगाच्या शेवटील उगमापासून ते आजतागायत माग काढतो. भांडवलशाही ही दीर्घकालीन चक्रीय

तालबद्धतेच्या संबंधात कार्य करते ज्यातील मध्यवर्ती म्हणजे संपूर्ण अर्थव्यवस्थेच्या आकुंचन आणि प्रसरणाचा नियमित नमुना ज्याने काळाच्या ओघात भांडवलीशाही जागतिक अर्थव्यवस्थेला मुख्यतः युरोपमधील स्थित पद्धतीपासून ते एका जी संपूर्ण पृथ्वीला व्यापले त्यात रुपांतरित केले आहे.

तुमची प्रगती तपासा

१) आधुनिकतेच्या परिणाम म्हणून जागतिकीकरणावर चर्चा करा.

१५.५ जगातील समकालिन जागतिकीकरण (Contemporary Globalisation in the world)

जागतिकीकरणाच्या सिद्धान्ताचे काम म्हणजे या क्लिष्ट जुळवणी, जी सर्वक्षेत्र व आजच्या जगात सर्वदूर आढळते, तिचे स्रोत व अटी जाणणे. रॉबर्टसन स्पष्ट करतो की जरी जगातील कोणत्याही एका भागातील घटनांचे इतर दुरच्या भागातील घटनांवर तसेच किंवा त्या विरोधी अधिकाधिक परिणाम घेतील तरी असे जाणणे हे नेहमीच विधायक नसू शकते. आपल्याला हे समजून घ्यायची गरज आहे की जागतिकीकरण त्याचा स्वतःचा अविचलित तर्कशास्त्राचा मार्ग अनुसरते. जागतिक जुळणी म्हणजे मग आपण आता अंतरहे वेगवेगळ्या मार्गांनी अनुभवतो आहे. सानिध्याची विशिष्ट जाण ही अवकाशकीय अनुभवाच्या लौकिक अस्तित्वात रुपांतरित होण्यात बघितली जाऊ शकते. रॉबर्टसन तपशीलवारपणे बघतात की जुळणी ही (अ) सानिध्य ब) एकत यात कशी छटा बदलते.

अ) जुळणी व सानिध्य - हे अंतर पार करण्यासाठी भौतिकदृष्ट्या किंवा प्रातिनिधीक स्वरूपात (माहिती तंत्रज्ञान) लागलेल्या वेळातील अचानक कमी होण्याद्वारे अंतराच्या संकोचनाशी संबंधित आहे. तसेच हे गिडनने सांगितल्याप्रमाणे अंतरावरील सामाजिक संबंध पसरविण्याच्या कल्पनाद्वारे अवकाशकिय सानिध्याशी संबंधित आहे. जागतिक सानिध्यता ही आक्रमणाच्या जगापासून परिणत होते किंवा जसे मॅकलुहान वर्णन करतात की जग हे 'जागतिक खेड्यात' रुपांतरित झाले आहे. युनायटेड नेशन्स 'जागतिक शेजार' ही संज्ञा वापरते. नैसर्गिक तर्कशास्त्र दृष्ट्या सानिध्याचे वर्णन जगाच्या अधिक सलगीच्या व अधिक आकलनक्षम अशा सामान्य सजग स्वरूपावर केले जाते. रुपकीयदृष्ट्या ते वाढीव निकटता आणि आनुषंगिकपणे त्याद्वारे कमी होणारे वास्तविक अंतरावरील संबंध सुचविते.

ब) जुळणी व एकता - इतिहासात पहिल्यांदाच जग हे एक एकटे क्रमिक व सांस्कृतिक कोंदण बनत आहे. अशा प्रकारे जीवनाच्या सर्व क्षेत्रातील मुद्दे हे स्थानिक चित्राद्वारे स्वतंत्रपणे बघितले जाऊ शकते. जागतिकीकरणाने जगाला जोडलेले आहे. स्थानिक हे 'एका जगाच्या' क्षितिजावर उंचावले गेले आहे. तेथे वाढीव परिचय व संदर्भरचनेची एककालीनता असे दोन्ही

आहेत. रॉबर्टसन स्पष्ट करतात की जागतिक एकता ही जागतिक संस्कृतीप्रमाणे दिलेली कमजोरी दर्शवित नाही. ते परिपूर्ण व वेढणारे असले तरी ते संपूर्णता व समावेशकता सूचवित नाही. उलट ती एक गुंतागुंतीची सामाजिक व नैसर्गिक तर्कशास्त्रीय परिस्थिती आहे ज्यात मानवी जीवनाची विविध अंगे एकमेकांशी साधली गेली आहेत. याने सांस्कृतिक भिन्नते कडे घेऊन जायला हवे ज्या तंतोतंतपणे अधिक महत्त्वाच्या बनत आहेत कारण ते 'जग एक संपूर्ण' म्हणून या संबंधाने ओळखले जात आहे. जग पद्धती ही भांडणाने विभागले जाऊ शकते. ज्यात दोन देशातील पूर्वीच्या वादापेक्षा एक अधिक कठीण असू शकते

जागतिकीकरणाला औद्योगिक असायला हवे आणि त्याचे अर्थव्यवस्था, राज्यकारभार, संस्कृती, तंत्रज्ञान आणि इतर यांचे सत्यस्वरूप समजण्याच्या एक कालीन व पूर्णपणे संबंधीत प्रक्रीयांच्या स्वरूपात विविध अंगाने विश्लेषण करण्याची गरज आहे. रॉबर्टसन जोर देतात की जागतिकीकरणाला विरोधाभास, अवरोध आणि विरोधी बले स्थानिक व जागतिक विशिष्ट आणि सार्वत्रिक, एकीकरण आणि विभेदीकरण अशी विरोधी तत्त्वे व प्रवृत्तीच्या वाद विवादाला सामावणारे म्हणून जाणण्याची गरज आहे.

तुमची प्रगती तपासा

१) जागतिकीकरणाने १ले जग व ३ऱ्या जगात कोणते घनिष्ट संबंध निर्माण केले आहेत. विश्लेषण करा.

१५.६ नवीन आर्थिक धोरण (New economic policy)

रचनात्मक तजवीज, कर्जे यांनी भारत सरकारच्या धोरणातील विविध बदल समोर आणले. १९९१ पूर्वी भारत सरकार भारतीय अर्थव्यवस्थेत परकीय उद्योगांना कमीत कमी प्रवेश देण्याच्या प्रयत्नात असे परकीय कंपन्यांना त्यांच्या उत्पादनासाठी एक मुक्त बाजारपेठ दिली जात नव्हती. परंतू काही वेळेस मर्यादा टिकवल्या जात होत्या व परकीय सहकार्याबाबत नियम घालून दिले जात होते. सरकारला रचनात्मक तजवीज कर्जांमुळे नियंत्रणाच्या या मर्यादा दुर साराव्या लागल्या. म्हणून असे बदलांचे स्वागत केले गेले आणि अशा प्रकारे नविन आर्थिक धोरण तयार झाले. या धोरणांमुळेच जागतिकीकरणाची प्रक्रीया भारतात अतिजलद वेगाने शिरली म्हणून नविन आर्थिक धोरणाला जागतिकीकरणाशी संबंधीत एक महत्त्वपूर्ण अंग म्हणून समजले जाते.

जुलै १९९१ च्या अर्थसंकल्पाने नविन आर्थिक धोरणांच्या रचनात्मक तरतूदीची पहिली पायरी सामील केली. १९९१ मध्ये सुरु केलेल्या सुधारणा बदलांचे खालील महत्त्वाचे घटक आहे.

१) भारत सरकारचा प्रमुख हेतू त्यांच्या पगाराच्या कठिण परिस्थितीचा समतोल होता.

- २) त्याने आयात व निर्यात आणि परकीय व्यापारावरील धोरणे शिथिल केली. याचाच अर्थ की भारतीय व्यावसायिक आणि परकीय कंपन्या आता एकमेकांशी व्यापारी संबंध ठेवण्यास मुक्त होते.
- ३) बाजारपेठेच्या अंतर्गत निर्बंधीकरणाकडे हे धोरण घेऊन गेले
- ४) भारत सरकारने निर्यातीला उत्तेजन देण्यासाठी रुपयाचे अवमूल्यन केले यामुळे व्यावसायिक कर वाढला व उत्पन्न कर घटला.

जेव्हा भारत सरकारने इतके बदल घडवून आणले तेव्हा त्यांना विधायक समजले गेले. कारण त्याने जागतिकीकरणाचा वेग वाढवला. तथापि सरकारला इतर काही बदल सुद्धा घुसडावे लागले होते. ज्यांचे नकारात्मक परिणाम होते. उदा. भारत सरकारला शेतकी गुंतवणूक आणि सार्वजनिक वितरण पद्धतीतील किंमतीवरील सरकारी मदत कमी करावी लागली होती.

तुमची प्रगती तपासा

१) नविन आर्थिक धोरण म्हणजे काय ?

१५.७ नवीन आर्थिक धोरणाचे सकारात्मक व नकारात्मक परिणाम (Consequences of New economic policy)

नविन आर्थिक धोरणाने भारतीय समाजात विशिष्ट अर्थपूर्ण बदल घडवून आणले आहे. हे परिणाम सकारात्मक व नकारात्मक असे दोन्ही होते.

सकारात्मक परिणाम:

- १) सरकारने कल्याण कार्यक्रम आणि गरिबी निर्मुलन कार्यक्रमांवर पैसा खर्च केला. याचा अर्थ की सरकारने सरकारी सवलत कमी करून त्याद्वारे कमवलेले जास्तीचे वित्त सहाय्य विधायक कृतींसाठी वापरले होते.
- २) एक अर्थपूर्ण परिणाम म्हणजे नविन आर्थिक धोरण किंवा शिथिलीकरणाच्या धोरणाला मिळालेली समर्थन होय. भारत सरकारने परकीय गुंतवणूकीच्या स्वरूपातील परकीय भांडवलाची आंतरिक धाव अपेक्षिली याने अर्थव्यवस्थेची जलद वाढ बेरोजगारीतील घट आणि व्यक्तीगत उत्पन्नातील वाढीची खात्री दिली.

नकारात्मक परिणाम:

- १) नविन आर्थिक धोरणाने गरिबी वाढीस लागली तेथे मजुरीत कमी आली.
- २) नविन आर्थिक धोरणाचा तदनंतरचा एक गंभीर परिणाम म्हणजे बाल मजुरांच्या संख्येतील वाढ हे भारताच्या भविष्यावर परिणाम करते कारण मुले ही भावी नागरिक आहे. देशासाठी योग्य कार्यक्रम आखण्याकरता हे आवश्यक आहे. की तरुण पिढीजवळ

शिक्षणाची कमीत कमी योग्य पातळी असावयासक हवी. बालमजुरीच्या समस्येमुळे मुलांना शिक्षणापासून वंचित ठेवले जाते आणि वस्तुतः त्यांचे शोषण होते आणि शिक्षणाच्या हक्कापासून त्यांना वंचित ठेवले जाते.

- ३) सरकारने शेतकी गुंतवणूक तसेच सार्वजनिक वितरण पद्धतीतील सवलती काढून घेतल्याने गरीब वर्गाला खूप नुकसान सोसावे लागले. सर्वात जास्त परिणाम झालेले भूमीहीन मजूर होते जे दैनंदिन मजुरीवर अवलंबून होते.
- ४) एकात्मिक ग्रामिण विकासाला सुद्धा सरकारी धोरणांमुळे माघारीला तोंड द्यावे लागले याचा जबरदस्त फटका वंचित विभागाला बसला आणि खास करून ते जे मंदीकाळात रोजगार हमी योजनेवर अवलंबून होते.
- ५) उदारीकरणाचे धोरण वाढत्या तर्कसंगतीशी सुद्धा जोडले जाऊ शकते आणि प्रातांनी एकमेकांसोबत केंद्रसरकारची मर्जी संपादणे सुरु केले. प्रातांमधील हा स्पर्धेचे मुलभुत ध्येय म्हणजे परकिय भांडवल स्वीकारणे हे आहे. यामुळे मानव वंशातील चळवळी व इतर गंभीर भांडणे सुरु झाली.
- ६) नविन आर्थिक धोरणाने जात विभागणी मोठ्या प्रमाणावर परत आणली. खाजगी क्षेत्र अधिकाधिक महत्त्वाचे बनायला सुरुवात झाली. हे रोजगारातील सुधारणेकडे घेवून गेले तथापि खाजगी क्षेत्राने सुधारण्याचे धोरण अमलात आणले नाही. याचाच परिणाम म्हणून अनुसुचित जाती व अनुसुचित जमाती यांच्यावर प्रतिकूल परिणाम झाला. दुसऱ्या बाजूने ब्राह्मण व उच्च जातीच्या लोकांना अर्थव्यवस्थेचे खाजगीकरण झाले तेव्हा खूप फायदा झाला. त्यानंतर तेथे केंद्र आधारित आर्थिक विभागणी झाली.
- ७) नवीन आर्थिक धोरण व उदारीकरणाच्या धोरणाच्या प्रभावांतर्गत MNC चे (बहुराष्ट्रीय कंपन्या) भारतीय बाजारपेठे अती जलद वेगाने आगमन झाले. जरी त्यांचा शिरकाव परकीय भांडवल गुंतवणुकीतील वाढीमुळे सरकारकडून महत्त्वाचा मानला गेला असला तरी त्याने विविध नकारात्मक परिणाम निर्माण केले. MNC चा स्वतःचा स्वार्थी हेतू होता. त्यांना खरेखुरे नवीन उद्योग सुरु करण्यापेक्षा स्थानिक बहिष्कार व विलिनीकरणात अधिक रस होता. त्यांचा मुख्य उद्देश भारतीय घरगुती बाजारपेठेत शिरकाव करण्याचा होता. उदा. कोकाकोलाने थम्सअप ला बळकावले. होंडाने बजाजशी विलिनीकरण केले अशाप्रकारे MNC च्या प्रवृत्तीने त्यांच्या प्रामाणिक हेतूबाबत गंभीर शंका निर्मित केल्या MNC विरुद्ध खालील आरोप होते.
 - अ) त्या स्थानिक कंपन्यांवर वर्चस्व व नियंत्रण अंमलात आणत होत्या.
 - ब) MNC ने कालबाह्य तंत्रज्ञान आयात करण्याची प्रवृत्ती दाखवली.
 - क) तेथे पश्चिमेकडे देशाटनाची (ब्रेन ड्रेन) बाब आहे आणि खास करून सॉफ्टवेअर उद्योगात.
- ८) नविन आर्थिक धोरणांतर्गत सरकारने निर्यातीवरील नियंत्रण शिथिल केले यामुळे काही उच्च भांडवलदार भारतीय शेतकऱ्यांनी त्यांचा स्वतःचा स्वार्थी हेतू साधायला सुरुवात

केली. ते जास्त फायद्यासाठी उच्च दर्जायुक्त उत्पादने परदेशात निर्यात करण्यांत गुतले. उदा. उच्च दर्जाचा बासमती तांदूळ आणि हापूस आंबे निर्यात झाले वस्तुतः फार मोठ्या प्रमाणावरील भारतीय संस्थेला या दर्जाचा तांदूळ आंबे पाहायला सुद्धा मिळत नाही. अशाप्रकारे शेतकऱ्यांनी त्याच्या स्वतःच्या फायद्यात रस दाखविला.

तुमची प्रगती तपासा

१) भारताने स्वातंत्र्यप्राप्तीनंतर कोणते आर्थिक विकासाचे धोरण अवलंबिले स्पष्ट करा.

२) नवीन आर्थिक धोरणाचे सकारात्मक व नकारात्मक परिणामाची चर्चा करा.

१५.८ भारतावर जागतिकीकरणाचा प्रभाव

जागतिकीकरणाच्या आशयाने जगातील जवळ जवळ सर्व देशांवर परिणाम केला आहे. भारतावरील जागतिकीकरणाचा प्रभाव जीवनाच्या विविध क्षेत्रातील विविध बदल घडविण्यात झाला आहे. काही बदल शक्य होते तर काही नकारात्मक परिणामांनी परिणत झाले. भारतातील जागतिकीकरण विशेषतः आर्थिक किंवा बाजारपेठेतील खूपच महत्त्वपूर्ण राहिले आहे. याला कारण म्हणजे याचे सकारात्मक व नकारात्मक असे दोन्ही महत्त्वाचे सामाजिक परिणाम भारतावरील जागतिकीकरणाचा एक महत्त्वपूर्ण प्रभाव म्हणजे नविन आर्थिक धोरण. नविन आर्थिक धोरण खूपच अर्थपूर्ण आहे. कारण याने जागतिकीकरणाला खूप मोठ्या प्रमाणावर भारतीय समाजात आणले याचा अर्थ नविन आर्थिक धोरणाच्या अंमलबजावणीपूर्वी जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेची संकल्पना तिच्या संरचनेत मर्यादीत होती.

ब्रिटीशांनी १९४७ मध्ये भारत सोडल्यानंतर भारतीय समाजाची परिस्थिती अजिबात अनुकूल नव्हती. अर्थव्यवस्थेतील वाढीव निम्नस्तर आणि लोकांमधील हानीचा उच्च स्तराने स्वातंत्र्योत्तर नाजिकच्या परिस्थितीवर ठसा उमटवला. स्थिर आर्थिक वृद्धीसाठी निम्न स्तर सुधारणे गरजेचे होते. या समस्येचा परिणाम किंवा उतारा म्हणजे सरकारी नियंत्रणाच्या उच्च प्रमाणासह एक नियोजित, तुलनात्मक बंदिस्त अर्थव्यवस्थेची आणि विस्तृत सवलतींच्या धोरणांची अर्थव्यवस्थेची निर्माती.

भारत सरकारने पंच वार्षिक योजनांचे धोरण विकसित केले जे आजतागायत चालू आहे. सुरुवातीच्या पंचवार्षिक योजनांचा हेतू मोठ्या भांडवली गुंतवणुकीद्वारे औद्योगिकरण

व आधुनिकीकरणावर केंद्रीत झाला. त्यामागचे कारण म्हणजे उच्च आर्थिक वृद्धी कमी करणे हे होता. हळूहळू नंतरच्या पंचवार्षिक योजनांनी कल्याण व गरीबी निर्मूलनावर लक्ष केंद्रीत केले.

भारतीय अर्थव्यवस्था दोन मुख्य विभागात विभाजित झाली आहे. सार्वजनिक क्षेत्र व खाजगी क्षेत्र. खाजगी क्षेत्र हे महत्त्वाचे आहे परंतु त्याने दीर्घ गंथित काळ, उच्च भांडवल गुंतवणूक तसेच उच्च धोका यामुळे अर्थव्यवस्थेच्या काही क्षेत्रात उडी घेण्याचे धाडस केले नाही. त्यांना वाटत होते की या उद्योगांनी देशातच रहावे परंतु त्यांच्याद्वारे नाही की परकीय उद्योगांच्या नियंत्रणाखाली नाही. म्हणून सार्वजनिक क्षेत्राचा मुख्य हेतू म्हणजे खाजगी क्षेत्राने नाकारलेल्या त्या क्षेत्रातील उद्योग उभारणे, जेव्हा भारत सरकारने जागतिक बँकेकडून या गुंतवणुकीसाठी पैसा उभारण्याचा प्रयत्न केला तेव्हा त्याला खालील आधारावर संदर्भ दिला गेला.

- अ) भारत ही मूलतः जनता चालक शाळा आहे म्हणजेच सार्वजनिक क्षेत्र हे स्वभावतःच खूप सक्रीय आहे.
- ब) जागतिक बँकेच्या दृष्टीकोनातून भारतात उद्योगांच्या तुलनेत शेती ही प्रमुख बाब आहे आणि म्हणून घरगुती उत्पन्नापेक्षा औद्योगिक वस्तू सुधारल्या जाव्या.
- क) कोणताही औद्योगिक धंदा उभारण्यासाठी बहुराष्ट्रीय कंपन्यांकडून (MNC) ही मदत घेतली जावी.

जागतिक बँकेने कर्ज नामंजूर केल्याने, भारत यु.एस.एस. आर कडे गेला व कर्ज प्रस्ताव ठेवला. यु.एस.एस. आर कडून कर्ज मंजूर झाल्यानंतरही भारतीय समाजातील समस्या संपल्या नाहीत. जुन्या संस्था काही प्रमाणता सुटल्या आणि त्याच वेळेस कित्येक महत्त्वपूर्ण व गंभीर समस्या उत्पन्न झाल्या. उदा. नोकरशाही रचनेच्या चौकटीत भ्रष्टाचार, लाच हे जलद गतीने वाढले. पंचवार्षिक योजनासुद्धा काही अंशतः धोरणात परिणत झाल्या जसे हरित क्रान्ती जिने पंजाब सारख्या प्रान्ताला झुकते माप दिले आणि त्याने देशातील विविध प्रान्तात तफावत निर्माण केली. भारत सरकारसुद्धा उत्पन्न पुनर्वाटपाला परिणाम देण्यात असमर्थ ठरले. उत्पन्न पुनर्वाटपामुळे घरगुती उत्पादनाची मागणी उत्तेजित होऊ शकली असती. अशा प्रकारे भारत आता नवीन प्रकारच्या समस्यांना तोंड देत आहे.

आखाती युद्ध १९९१ मध्ये घडले या युद्धादरम्यान भारताला जागतिक बाजारापासून उसने घेणे अशक्य आढळले. या परिस्थितीत अनिवासी भारतीय (NRI) त्यांनी भारतात गुंतवलेल्या पैशाविषयी चिंतीत बनले आणि म्हणून त्यांनी त्यांच्या ठेवी तात्काळ परत घेतल्या. या परिस्थितीने भारताला परकीय चलनाचा अधिक तुटवडा निर्माण झाला परकीय चलनाच्या अभावाने पगार पेचप्रसंगाचा असमतोल उदभवला. आता भारताला त्याची स्वतःची अर्थव्यवस्था उभारणे अशक्य आढळले आणि म्हणून जागतिक बँकेकडून तरतूदात्मक कर्ज स्विकारणे भाग पडले. याच कर्जाला लोकप्रियतेने नवीन आर्थिक धोरण संबोधले जाऊ लागले.

१५.९ सारांश (Summary)

आंतरराष्ट्रीय अर्थव्यवस्थेने एक कार्यक्रम अनुभवला आंतरराष्ट्रीय आर्थिक एकीकरण म्हजेच उत्पादन, व्यापार, गुंतवणूक व वित्तसहाय्य यांचे आंतरराष्ट्रीयकरण, त्याला १९५० पासून जागतिककरण म्हणतात. तथापि जागतिकीकरणाची ही प्रक्रिया ही जागतिक अपूर्व घटना नाही आहे. अशी जागतिक बँकेकडून मे. १९९६ मध्ये प्रकाशित झालेल्या अहवालात शेवटी खुलामत केली गेली आहे. आर्थिक वृद्धीला मर्यादा असल्याप्रमाणेच जागतिकीकरणालासुद्धा मर्यादा आहेत आणि अर्थव्यवस्था व राज्य नियंत्रण कमीत कमी करण्याने ही जाण वाढत आहे की आंतरराष्ट्रीय बंधनांच्या जबाबदारी शिवाय कोणत्याही देशाला सुरक्षित वाटू शकत नाही. तथापि ही जाण वास्तवात येण्यापूर्वी अजून बराच पल्ला गाठावयाचा आहे.

१५.११ प्रश्न (Questions)

- १) जागतिकीकरण व नवीन आर्थिक धोरण यावर चर्चा करा. आजच्या काळातील यांचे महत्त्व काय ?
- २) नवीन आर्थिक धोरण म्हणजे काय ? नवीन आर्थिक धोरणांचे भारतीय अर्थव्यवस्थेवरील परिणाम विषद करा.

१५.१२ संदर्भ ग्रंथ (References)

- १) देसाई व्ही २००० डॉयनामिक्स ऑफ एंटरप्राय्जिअल डेव्हलपमेंट अँड मॅनेजमेंट २००० हिमालया पब्लिसिंग हाऊस, मुंबई.
- २) रामास्वामी इ. ए. अँड रामास्वामी यु १९८१. इंडस्ट्रीअल अँड लेबर ऑक्सफर्ड युनिव्हर्सिटी प्रेस, दिल्ली.
- ३) विल्बर्ट एम १९६८ इम्पॅक्ट ऑफ इंडस्ट्रीअल प्रॅन्टीस हॉल ऑफ इंडिया प्रा. लि. न्यु दिल्ली.
- ४) सिंडर इ. व्ही. १९८३, इंडस्ट्रीअल सोशियलॉजी मॅग्री हिल, न्यु दिल्ली.



निर्गत धोरण आणि व्हीआरएस Exit Policy & VRS

विषयानुक्रमणिका (Contents)

- १६.१ उद्देश (Objectives)
- १६.२ परिचय (Introduction)
- १६.३ जागतिकीकरणाची गरज (Necessity of Globalization)
- १६.४ सार्वजनिक क्षेत्राचे खाजगीकरण (Privatisation of Public Sector)
- १६.५ टीका - जागतिकीकरणाचा प्रभाव (Critique impact of Globalization)
- १६.६ स्वायत्तता - संगणकीकरण (Automation - Computerization)
- १६.७ उपकंत्राटदारी व आऊटसोर्सिंग (Subcontracting and outsourcing)
- १६.८ डाऊन सायझिंग, निर्गत धोरण (Downsizing, exit policy)
- १६.९ कामगार संघावरील प्रभाव (Impact on Trade Unions)
- १६.१० स्वेच्छा निवृत्ती योजना (Voluntary Retirement Scheme)
- १६.११ सारांश (Summary)
- १६.१२ प्रश्न (Questions)
- १६.१३ संदर्भग्रंथ (References)

१६.१ उद्देश (Objectives)

- १) विद्यार्थ्यांना भारतीय औद्योगिक कामगारांवरील जागतिकीकरणाच्या प्रभावाविषयी अवगत करणे.
- २) विद्यार्थ्यांचा उदारीकरण व खाजगीकरणाच्या संकल्पनेशी परिचय करून देणे.
- ३) सरकारच्या निर्गुतवणूक धोरणाचे मूल्यमापन करणे.

१६.२ परिचय (Introduction)

भारताचे औद्योगिक धोरण ७० आणि ८० मध्ये उदारीकरणाच्या धोरणाचा प्रयत्न केल्यानंतर पुन्हा एकदा पुढील उदारीकरणासाठी म्हणजेच जागतिकीकरणासाठी बदलले याचा अर्थ भारतीय अर्थव्यवस्थेत बहुराष्ट्रांचा शिरकाव वस्तूतः त्यांच्यापैकी बऱ्याचसाठी तो पुर्नप्रवेश होता हे धोरण गुंतवणुकीसाठी परिकीय भाडवलाला आकर्षित करण्यासाठी अंगिकारले गेले आहे. जागतिकीकरण म्हणजे एक देश त्याच्या आर्थिक कृती त्यांच्या सीमा बाहेर मुक्त

करतो. जागतिकीकरणातील देश त्याच्या आर्थिक कृती त्याच्या स्वतःच्या भौगोलिक सिमेच्या मर्यादेत अडकवत दुसऱ्या भाषेत जागतिकीकरण म्हणजे दुसऱ्या देशांशी जकात, कोटाझ देशात येण्यासाठी किती जणांना परवानगी आहे ती संख्या आणि करासारखे निरुत्तेजन या सारख्या बंधनाविना व्यापारी व औद्योगिक संबंध असणे.

१६.३ जागतिकीकरणाची गरज (Necessity of Globalisation)

जागतिकीकरण ही काळाची गरज आहे. जर एखादा देश एकाकी राहण्याचे ठरवत असेल तर त्याला सर्वोत्कृष्ट ज्ञान, सर्वोत्कृष्ट तंत्रज्ञान, सर्वोत्कृष्ट व्यवस्थापन विशेष नैपुण्य आणि पुरेसे भांडवल मिळणार नाही. त्या देशाला सर्वोत्कृष्ट गोष्टी जसे भांडवल आणि उद्योजगता जी बाहेरील देशात उपलब्ध आहे ती त्या देशात आणावी लागेल. जर तिथे एकाकीपणा असेल तर देशातील व्यक्ती आणि कंपनी अशा दोन्ही उत्पादकांना स्पर्धा राहणार नाही आणि म्हणून उत्पादनाच्या गुणवत्तेत सुधारणा होणार नाही. जेव्हा घरगुती बाजारपेठ मर्यादित असते तेव्हा तेथे मक्तेदारी, मर्यादीत कृती आणि गिऱ्हाइकांचे शोषण असेल. हे उत्पादनाच्या अकार्यक्षमतेकडे घेऊन जाईल. स्पर्धा नसणे म्हणजे आत्मसंतुष्टी व अकार्यक्षमता आणि गोष्टी अगदी सहज घेतल्या जातील. जेव्हा बाहेरील संस्था शिरतात तेव्हा आतील संस्था सावध जातीने काम करणाऱ्या बनतील आणि सुस्ती ऐवजी त्यांच्यात लढाऊ वृत्ती असेल. उपभोक्त्याच्या दृष्टीकोनातून त्यांना मालाच्या दर्जा व संख्या या दोघांत फायदा होईल. उदाहरणार्थ उषा पंखे ह जपानच्या RDK सह पूर्ण करावयाचे आहेत म्हणून उषा सर्वतोपरी प्रयत्न करून त्याच्या उत्पादनात सुधारणा करून बाजारपेठ टिकवून ठेवील याचा फायदा गिऱ्हाइकाला जाईल.

जागतिकीकरणाचा अर्थ असाही आहे की व्यवसायासाठी आपण बाहेरील देशात जाऊ शकतो तेथे आयात व निर्यात कोणत्याही बंधनाविना मुक्त आहे. तेव्हा या जागतिक प्रचंड बहुराष्ट्रीय कंपनी आपल्या देशात प्रवेश करतील तेव्हा या आपल्या धंद्यांना मारक ठरू शकतील. या कारणास्तव आपण फक्त त्याच कंपन्यांना परवानगी द्यायला हवी ज्या फायदेशीर व सहाय्यक असतील आणि ज्या आपल्या अटी व शर्तीनुसार कार्य करण्यास तयार असतील. आपले आर्थिक धोरण देश व बहुराष्ट्रीय कंपनी यांच्या हितामधील समतोल राखण्यास समर्थ असायला हवे. १९६४ वर्ष हे वाटरशेड येथील नेहरुच्या मृत्युचे वर्ष त्यांने आपल्या आर्थिक धोरणाला नवी कलाटणी मिळाली. नेहरुचे मूळचे समाजसत्तावादी धोरण अयशस्वी होत गेल व ते धोरण भंगले.

शिथिलीकरणाचे आगमन:

खरेखुरे बदल १९८४ नंतर आले तेव्हा शिथिलीकरणाची (उदारीकरणाची) प्रक्रिया सुरु झाली परवाना व नियमाक नियंत्रणे शिथिल होत गेली. उदारीकरणाच्या धोरणाला १९९१ नंतर पुढे चालना मिळाली जेव्हा नरसिंहरावाचे सहकार सत्तेत आले आजसुद्धा अजून पण उदारीकरण झालेले नाही. सार्वजनिक क्षेत्रात अजूनही सुरुच आहे आज येथे पूर्ण खाजगीकरणही नाही की पूर्ण सार्वजनिक क्षेत्रही नाही. स्टेट बँक ही सार्वजनिक क्षेत्रातील असून ती खाजगी

व्यक्तींना रोखे वाटप करते. त्याचप्रमाणे पेट्रोल व तेल कंपन्यात तेथे सार्वजनिक क्षेत्रात खाजगी गुंतवणूक आहे हे योग्य वेळी करण्यात आले आहे. सार्वजनिक क्षेत्रात व्यापारविषयक प्रमाणिकरण नमुन्यांचा शिरकाव केला जाईल आणि त्याची अधिक फायदा कमविण्याची क्षमता असेल उदा. हवाई सेवेत खाजगी व्यक्तीच्या शिरकावाने एअर इंडिया अधिक चांगली कामगिरी करण्याची अपेक्षा आहे. फक्त हेच नाही तर जेव्हा खाजगी गुंतवणूकदार एअर इंडियाच्या व्यवस्थापनात शिरतात तेव्हा त्यांची कामगिरी अधिक कार्यक्षम राहिल याचा परिणाम म्हणून तो चांगली सेवा देईल व अधिक नफा कमावेल. खाजगीकरण उदारीकरण हे त्याच्या सूचित अर्थाने वेगळे आहेत परंतु त्यांचे परिणाम कमी अधिक प्रमाणात सारखेच आहेत. उदारीकरण हा या दृष्टीने नकारात्मक आशय आहे की हा राज्य नियंत्रण व नियमनांना काढून टाकण्यात परिणत होतो तर खाजगीकरण म्हणजे खाजगी व्यक्ती व उद्योगकांना सार्वजनिक क्षेत्रीय संघटनात प्रवेश करण्याची मुभा दिली जाते. शिथिलीकरण ही पायाभूत कल्पना आहे तर खाजगीकरण ही क्रियात्मक बाब आहे. शिथिलीकरण व खाजगीकरण आपल्या अर्थव्यवस्थेला त्याचा स्तर उंचावण्यास मदत करतात आणि आपल्या उद्योगांना संख्यात्मक व गुणात्मक अशा दोन्ही पद्धतींनी सुधारण्यास मदत करतात आणि आपल्या उद्योगांना संख्यात्मक व गुणात्मक अशा दोन्ही पद्धतींनी सुधारण्यास मदत करतात. जागतिकीकरण हा विशाल दृष्टीकोन आहे. जागतिकीकरणाचा प्रक्रियेत आपला देश परकीयांना परवाना व जकात धोरणांच्या शिथिलीकरणाद्वारे प्रवेश घ्यायला सांगतो जसे परकीय उद्योजक भारतात येऊ शकतात व उद्योग सुरु करू शकतात. त्याचप्रमाणे प्रत्येक भारतीय परकीय देशात जाऊ शकतो व त्यांचे भांडवल गुंतवू शकतो. टाटा व बिरला यांनी मलेशिया, इंडोनेशिया, फिलिपाईन्स आणि मॉरिशस मध्ये उद्योग सुरु केले. मफतलाल इंडोनेशिया व नेपाळ मध्ये गेले. स्टेट बँकेच्या परदेशात शाखा आहेत.

जागतिकीकरणाचा प्रभाव (वास्तविकता):

१) जागतिक व्यापारात विकसनशील देशांचा कमी सहभाग:

जागतिक अर्थव्यवस्थेशी देशाच्या एकीकरणाचा एक निर्देशक म्हणजे जागतिक व्यापारातील सहभाग अलिकडील वर्षात जागतिक व्यापारात लक्षणीय वाढ होत आहे. PPP/GDP म्हणजे GDP हा खरेदी मूल्य साम्य (PPP) त २२.५ टक्के पासून २७.४ टक्के पर्यंत ही १९८९ ते १९९९ दरम्यानच्या काळात वाढली आहे. हा विस्तार उच्च उत्पन्नाशाली देशात २८.५ टक्के ते ३७.४७ टक्के असा खूपच जलद आहे. परंतु कमी उत्पन्नशाली देशात तो १ टक्का पेक्षा कमी आहे. भारताचे GDP मधील व्यापाराचा हिस्सा हा २.६ टक्के पासून ३.२ टक्के पर्यंत वाढला व कमी व मध्यम उत्पन्नशाली देशांतील वाढीपेक्षा कमी होता व उच्च उत्पन्नशाली देशांच्या वृद्धी दराच्या खूपच कमी आहे.

२) व्यापाराच्या संरचनेतील बदल:

विकसित देशांशी शेतकी मालाच्या व्यापारातील भारताचा हिस्सा घटला. हे देश WTO द्वारे सवलती पासून सबसिडीज मागे हटत आहेत तर भारत व इतर विकसनशील देशांना आरोग्यसंबंधी आधारावर नाकारले गेले.

३) श्रीमंत देश अधिक श्रीमंत आणि गरीब देश अधिक गरीब बनले:

जगातील वाढत्या व्यापार राज्याचे जास्तीत जास्त फायदे हे श्रीमंत देशांना येऊन मिळाले. कमी व मध्यम उत्पन्नशाली देशांना तुटपुंज्या लाभावर समाधान मानावे लागले आहे. भारत हा थोड्याच प्रमाणात जागतिक अर्थव्यवस्थेत विलिन झालेला आहे.

जागतिक संपत्तीचे खूप मोठे प्रमाण हे जगाच्या औद्योगिकरण झालेल्या 'विकसित देशात' एकत्रित झालेले आहेत तर 'विकसनशील जगाचे' देश हे विस्तृत प्रमाणावरील गरीबी, वाजवीपेक्षा अधिक लोकसंख्या, अपुऱ्या शैक्षणिक व आरोग्य काळजी पद्धती आणि निर्बल करणाऱ्या परकीय कर्जांनी गांजलेले आहेत. २० व्या शतकाच्या ओघात, विकसित व विकसनशील जगातील तफावत स्थिर गतीने वाढतच गेली आहे आणि आता कधी नव्हे इतकी सर्वात जास्त आहे.

४) खाजगी स्रोतांपासून परकीय भांडवलावर अधिक विश्वास:

परकीय प्रत्यक्ष गुंतवणूक ही अधिक आकर्षक बनली आहे. परकीय भांडवलाला आकर्षित करण्यासाठी विविध उपाय योजले जात आहेत अलिकडीलच एक म्हणजे विविध उद्योगातील परकीय स्वामित्वावरील Cap दूर सारणे हा आहे. १९९० मधील १६२ दशलक्ष US\$ पासून DI हा १९९९ मधील जवळ जवळ २२ अब्ज US\$ पर्यंत वाढला. परंतु चीनला अंदाजे ४० अब्ज US\$ इतका मिळालेला आहे. अधिक महत्त्वपूर्ण म्हणजे हे एकूण घरगुती बचतीच्या केवळ २ टक्के आहे. व्यापाराप्रमाणेच भांडवल निर्मितीतसुद्धा आपल्याला मुलतः आपल्या घरगुती स्रोतांवर विसंबून रहावे लागणार आहे.

५) जागतिक उत्पन्नाचे असमान वाटप :

लंडन स्कूल ऑफ इकॉनॉमिक्स च्या रॉबर्ट वेड यांच्यानुसार जागतिक लोकसंख्येच्या सर्वात गरीब १० टक्के ना जाणारा जागतिक उत्पन्नाचा हिस्सा एक चतुर्थांश पेक्षा अधिकने घटला तर सर्वात श्रीमंत १० टक्केच्या हिस्सा ८ टक्के नी वाढला, १० टक्के हा मध्यमवर्गीयांकडून खेचला गेला तर अधिक गरीब १० टक्के मध्यमवर्गीयांपासून दूर पडले. दुसऱ्या शब्दात वृद्धीच्या प्रक्रियेत अधिक गरीब देश व या देशातील गरीब मागे पडले. अलिकडील वर्षात जग खूपच अधिक असमान बनले आहे. त्यांच्या उताऱ्यानुसार तंत्रज्ञानाविषयक बदल व आर्थिक उदारीकरण हे गरीब टोकाकडे वाटप न करता असमान प्रमाणात अगदी श्रीमंत टोकाकडे घरांची संख्या जलद गतीने वाढण्यात परिणत होते.

६) भारतीय चित्र :

भारत सरकार विद्युत, आरोग्य किंवा शिक्षणाचा पायाभूत मांडणीच्या विकासात वेळेच्या आदी पुरेशी गुंतवणूक करू शकले नाही. आज आपण मागे पडत आहोत. आपल्याकडे तंत्रज्ञानदृष्ट्या कमी कार्यक्षम औद्योगिक पायाभूत मांडणी आहे. आपण एखाद्या उद्योग, व्यापार, निष्पत्ती आणि रोजगाराच्या विकासाच्या प्रचंड संधी गमावल्या आहेत. आपण रोजगार विकासाच्या संधी कापूस कापड उद्योग, तयार कपडे चामडी वस्तू, दागिने व रत्ने या क्षेत्रातही गमाविल्या आहेत भारत एकत्रितपणे एकूण जागतिक निर्यातीचा एक छोटा हिस्सा व्यापतो.

मागील दशकात भारताने १० सर्वात मोठा औद्योगिक देश म्हणून असलेला दर्जा गमावला आहे. जागतिक बाजारपेठेतील भारताचा एकूण हिस्सा हा सध्या साधारणता ०.७ टक्के आहे.

७) WTO ची भूमिका (जागतिक व्यापार संघटना):

जागतिकीकरणाच्या नावाखाली आपण WTO शी जोडले जाण्याची आपल्याला चुकवावी लागलेली किंमत किंवा आपले लाभ समजून घेण्यासाठी WTO ची ऐतिहासिक पार्श्वभूमी समजणे गरजेचे आहे. १९८० नंतरच US शेतकी निर्यातीला एक जबरदस्त घसरणीला तोंड द्यावे लागले आणि मतप्रवाह उमटला की ही शेतकी निर्यातीतील घसरण EEC व जपान यांच्या संरक्षणात्मक धोरणांमुळे आहे. आणि US ने एक अशा कराराला पाठिंबा देणे सुरु केली की जो शेतकी मालात मुक्त व्यापार शक्य करेल. शेवटी US व EEC यांच्यामधील कराराने WTO ची स्थापना झाली. ज्याला ब्लॅन होम अॅग्रीमेंट म्हणजे गेले कारण GATT सुविधा अपुऱ्या व असमाधानकार आढळल्या.

WTO च्या छत्रछायेअंतर्गत AOA हा एक महत्त्वाचा करार आहे ज्याची महत्त्वाची वैशिष्ट्ये म्हणजे घरगुती पाठिंबा व निर्यात सवलतींच्या फैलाव व नाऊमेदीशिवाय बाजारपेठेतील प्रवेश. परंतु अपेक्षेच्या विरुद्ध १९९५ पासून तेथे ना शेतकी व्यापाराच्या आकार मानातील निकोप वाढ दिसली ना विकसनशील देशांचा व्यापारातील सहभाग वाढला. वस्तुतः ही बोलणी बहुतांश विकसित देशांकरीता फायद्याची राहिली आणि भारतासारख्या विकसनशील देशांना या करारावर सही करून काहीही साध्य झाले नाही. तो विकसित देशांशी शेतकी वस्तूंच्या व्यापारात विस्तार करू शकला नाही.

८) उत्पन्न असमानता:

जागतिकीकरण व मुक्त बाजारपेठे असून सुद्धा १/५ मानवजात दारिद्र्यरेषेखाली जीवन कंठते आणि दुसरी १/५ त्याच आसपास किंवा किंचित वर तरंगते. एका अहवालानुसार, जगातील सर्वात श्रीमंत लोक, बिल गेट्स, वॉरेमन बफेर आणि पॉल अलेन यांची मिळकत जगातील ४८ सर्वात कमी विकसित देशातील ६०० दशलक्ष लोकांच्या मिळकती एवढी आहे.

९) कंपनी बंद होणे:

जागतिकीकरणाने बऱ्याच कंपन्यांना स्वाधिन व्हावयास लावले व त्यानंतर कपातीची कृती झाली. म्हणून त्या ना बंद झाल्या (पूर्णपणे किंवा अंशतः) किंवा त्या संस्थेतून निघून आपले काम करू लागल्या किंवा त्यांचे साहाय्यक गट आजारी घोषित करण्यात आले उदा. हिंदूस्थान ऑरगॅनिक केमिकल्सचा त्यांचे बेन्झीन ऑपरेशन बंद करण्याच्या निर्णयाने बरेच संबंधीत गट बंद करणे सामावते. यामुळे त्यांच्या कर्मचाऱ्यांच्या जीवनावर परिणाम झाला.

१०) बेरोजगारी:

जागतिकीकरणाचा नकारात्मक प्रभाव म्हणजे मोठ्या प्रमाणावर पसरलेली बेरोजगारी राहिला आहे. मग तो तंत्रज्ञान विषयक संशोधनाने असो किंवा विभिन्नतेमुळे असो. किंवा नव्या जागी स्थापना असो किंवा कंपन्यांचे बंद होणे असो जगभरातील मंदीमुळे मालकांनी अंगाकीरलेल्या किंमत कमी करण्याच्या उपायांमुळे कर्मचाऱ्यांची सुद्धा कपात करण्यात आली आहे.

११) मानव अधिकार उल्लंघन:

बऱ्याच राज्यांचे वर्चस्व कमी झाले आणि सामुदायिक संघ लोकांचे अधिकार उल्लंघन करण्यासाठी किंवा अशी स्थिती निर्माण करण्यासाठी ज्यात अधिकाराची अंमलबजावणी करणे किंवा संरक्षण करणे कठिण बनते. यासाठी नंतरच्याची क्षमता वाढविण्याची प्रवृत्ती जबरदस्त वाढलेली आहे. पुन्हा हे आश्चर्यकारक नाही आहे की MNC लोकांच्या जीवावर भरपूर नफा कमवत आहेत असे अहवाल जेव्हा आपण वाचतो.

नाईक आणि रिबॉक कंपन्यांनी अॅथलॅटिक शूज आणि फुटबॉल चेंडूच्या उत्पादनाचे आशियातील उपकंत्राट घेतलेले होते. इतर कंपन्यात ज्या मिठाई दुकाने चालवत होत्या त्यांनी बालमजूर कामास ठेवले आणि त्यांना अत्यंत असुरक्षित कार्यपरिस्थितीत कार्य करायला लावले. डिसेंबर १९८४ च्या भोपाळ वायू दुर्घटनेत ८००० पेक्षा अधिक लोक मेले जी सर्वात वाईट संयुक्त मानवी अधिकार उल्लंघन होते आणि त्यातील समाविष्ट MNC दुसरी कोणती नसून युनिअन कार्बाईट हि मोठी रासायनिक कंपनी होती.

१२) पर्यावरण विषयक जोखिमा:

रासायनिक किटकनाशके आणि तृणनाशकांनी आरोग्य विषयक धोके निर्माण केले आहेत. प्राण्यांना संप्रेरके व सुक्ष्म जंतूनाशके इंजेक्शन द्वारे भरपूर प्रमाणावर टोचली जातात. ज्यामुळे त्यांच्यात रोग निर्माण झाले आहे. अशी व्यापारी शेती व पशुपालन मानवी जीवनाला अतिशय धोकादायक सिद्ध झाले आहे. परकीय गुंतवणूकीला आकर्षित करण्याच्या उद्देशाने सरकारने बहुराष्ट्रीय कंपन्यांसह परकिय गुंतवणूकदारांना भारतात मोठ्या प्रमाणावर गुंतवणूक करण्यासाठी मोकळीक दिली आहे. भारतात १९९१ -९२ पासून क्लोरीन, पेट्रोकेमिकल्स, कॉस्टीक सोडा आणि असेच इतर रासायनिक उद्योग मोठ्या प्रमाणावर उभे राहिले आहेत यामुळे पर्यावरण प्रदुषण करणाऱ्या रसायनांच्या जोराला उत्तेजन मिळालेले आहे. रसायनांवरील जबरदस्त करकपातीमुळे ही परिस्थिती निर्माण झाली आहे.

१३) पारंपारिक नोकऱ्यांची हानी :

पारंपारिक नोकऱ्यांची हानी १९९४ मध्ये मासेमारीच्या कृतीशी संबंधीत बरेच संयुक्त धंदे भारतातील बऱ्याच मासेमारी लोकांच्या कामाला धोका उत्पन्न करण्याकडे घेऊन गेले. जेव्हा या कंपन्यांनी बोटीच्या साहाय्याने सागरी मासेमारी करणे ठरविले.

तुमची प्रगती तपासा

१) जागतिकीकरण ही काळाची गरज आहे चर्चा करा.

२) नवीन उपक्रम पर्यावरणाकडे घेऊन जातात चर्चा करा.

१६.४ सार्वजनिक क्षेत्राचे खाजगीकरण (Privatisation of Public Sector)

खाजगीकरण म्हणजे बरीच सरकारीक्षेत्र ही खाजगी व्यक्तींना विकली जातात किंवा चालवण्यासाठी दिली जातात. जरी सार्वजनिक क्षेत्र उद्योगांनी नियोजन काळात अर्थव्यवस्थेच्या औद्योगिक क्षेत्राच्या विकासात महत्त्वाची भूमिका बजावली असली तरी या उद्योगांनी काही वर्षात नफ्याच्या पातळीतील फार हानी नोंदविली. या उद्योगातील गुंतवणूकीची पातळी लडखळणारी आहे. ही वस्तुस्थिती असली तरी परतावा खूपच कमी आहे. बिमल जॉमान यांनी मत व्यक्त केले आहे की हा सार्वजनिक क्षेत्र उद्योगातील गुंतवणुकीवरील कमी परतावाच आहे जो खूप मोठ्या प्रमाणावर केंद्र सरकारच्या आर्थिक संकटाला जबाबदार आहे. गंभीर समस्या पुढील स्वरूपात आढळून आल्या

अ) उत्पादनातील अपुरी वाढ ब) निकृष्ट प्रकल्प व्यवस्थापन क) जास्त भरती, ड) सततच्या तंत्रज्ञानविषयक सुधारणेचा अभाव इ) आर आणि डी आणि मानव संसाधन विकासाकडील अपुरे लक्ष व्यतीरिक्त सामाजिक क्षेत्रांनी भांडवल गुंतवणूकीवरील परताव्याचा खूप कमी दर दर्शविला आहे त्यामुळे त्यांची नविन गुंतवणूक तसेच तंत्रज्ञान विषयक विकासाच्या संदर्भात त्यांची पुनर्निर्मिती क्षमता दाबलेली आहे. याचाच परिणाम म्हणून बरेच सार्वजनिक उद्योग सरकार साठी मौल्यवान साबित होण्याऐवजी सरकारवर ओझे बनून राहिले आहे. खाजगीकरणाचे पाठीराखे मत मांडतात की सार्वजनिक क्षेत्राच्या सर्व समस्या खूबीने सोडल्या जाऊ शकतात अर्थात त्या खाजगी क्षेत्राकडे संपुर्त करायला हवात ते खालील कारणे देतात.

अ) कार्यक्षमता व कामगिरीतील सुधारणा :

खाजगी क्षेत्र उद्योगाच्या कामकाजात फायद्याभिमुख निर्णय घेण्याच्या प्रक्रियेचा शिरकाव करतात जे सुधारीत कार्यक्षमता व कामगिरीकडे घेऊन जाते तसेच खाजगी मालकीयत व्यवस्थापकांसाठी बाजारपेठ स्थापन करते. ज्यामुळे दर्जा सुधारतो. एक व्यवस्थापक जो व्यवस्थापनाचा दर्जा सुधारतो.

ब) जबाबदारी निश्चित करणे अधिक सोपे आहे :

सार्वजनिक क्षेत्रातील कर्मचारी कुठल्याही चुकीसाठी जबाबदार धरले जाऊ शकत नाही त्याचवेळेस खाजगी विभागातील जबाबदारीची क्षेत्र स्पष्टपणे निर्देशित असतात. यामुळे खाजगी क्षेत्र गटातील लोकांची त्यांनी केलेल्या घोडचूकी बदल खरडपट्टी काढणे शक्य होते.

क) खाजगी गट हे भांडवल बाजार शिस्तीवर अवलंबून आहेत:

खाजगी क्षेत्रात कामगिरी किंवा कर्सिंग निधी ला भांडवल बाजारात सर्वोच्च महत्त्व दिले जाते. सरकारी मालकीयत असतांना सार्वजनिक क्षेत्राला त्यांच्या कामगिरीनुसार उधारीचा पाठींबा मिळणे किंवा अर्थसंकल्पिय पाठिंबा मिळणे अधिक सुलभ असते. अशा प्रकारे त्यांच्यासाठी चांगली कामगिरी करण्याकरीता वेळेचे बंधन नसते.

ड) सार्वजनिक क्षेत्रातील राजकीय हस्तक्षेप अटळ आहे :

आणिबाणीच्या निर्णयातील राजकीय हस्तक्षेपामुळे कृतीशील कार्यक्षमता वाढविली जाऊ शकत नाही. राजकीय निर्णयांनी तंत्रज्ञानाच्या निवडीवर परिणाम केलेला आहे ज्याचा परिणाम

अधिक भरती किंवा अधिक जागा निर्मिती, गुंतवणूकीचा अकार्यक्षम उपयोग आणि विशिष्ट पुरवठादाराला खरेदी किंवा किंमत प्राधान्यात घेतो. बरेच सरकार सार्वजनिक क्षेत्रावर आर्थिक उद्देश सुद्धा लादतात.

इ) परंपरा योजना:

बऱ्याच वर्षांपासून बऱ्याच PSU नी मुख्यव्यतिरीक्त काम केले म्हणून कोणीही ती जबाबदारी घेणारा नाही.

फ) सार्वजनिक क्षेत्रातील प्रतिक्रिया काळ हा कमी असतो :

खाजगी गट हे जागेवरच निर्णय घेतात तर सार्वजनिक क्षेत्र बऱ्याच लोकांशी सल्लामसलत करते यामुळे योग्य निर्णयाला योग्य वेळी उशिर होतो. PSU तात्काळ प्रतिक्रिया देत नाहीत.

ज) खाजगीकरण गिऱ्हाईकांना अधिक चांगली सेवा पुरविते.

खाजगी क्षेत्र कंपन्यांचे खरे अस्तित्त्व गिऱ्हाईकांच्या समाधानावर अवलंबून आहे कारण तेव्हाच ते वाढू शकतात तर सार्वजनिक कंपन्या गिऱ्हाईकांच्या समाधानाला प्राधान्य देत नाहीत व त्यांची बाजारपेठ नेहमीच उतरंडीस असते.

तुमची प्रगती तपासा

१) सार्वजनिक क्षेत्र अजून सुरुच आहे हे तपशिलवारपणे सांगा.

२) खाजगीकरण म्हणजे काय ?

१६.५ टीका - जागतिकीकरणाचा प्रभाव (Critique - Impact of Globalisation)

भारतातील कामगार संघ सामान्यतः त्यांच्या पक्षीय धोरणांची पर्वा न करता शिथिलीकरण व जागतिकीकरणाच्या सर्व चालींना विरोध करतो. त्यांनी भारत बंद व इतर चळवळींचे संघटन केले. जेणे करून त्यांच्या कृतींना पाठिंबा मिळेल. ते या उपायांना खालील कारणास्तव विरोध करतात.

१) शिथिलीकरणाने जास्तीच्या प्रमाणातील कपात आणि त्यांना तात्पुरत्या स्वरूपात कामावरून दूर केले जाईल.

२) नवीन तंत्रज्ञानाच्या शिरकावाने भावी रोजगारीवर विपरीत परिणाम होईल.

- ३) कामास ठेवा व काढून टाका हे धोरण कार्यस्थळावर भितीचे चित्र निर्माण करण्याकडे घेऊन जाईल.
- ४) सार्वजनिक क्षेत्रांची वाढ रोखली जाईल. कामगारांना या क्षेत्रात अधिक नोकरी सुरक्षितता असते.
- ५) कामगार कायदे जे कामगाराला संरक्षण देतात ते लवचिक कामगार बळ या नावाखाली सौम्य केले जातील.
- ६) खाजगीकरणाच्या नावाखाली सध्या अस्तित्वात असलेल्या सार्वजनिक क्षेत्र कंपन्या खाजगी क्षेत्रात रुपांतरीत केल्या जातील.
- ७) अवाजवी उदारीकरण मजुरी घट व असुरक्षितता निर्माण करेल.
- ८) सरकारच्या संरक्षणाच्या अभावी कामगार प्रचंड प्रतिकूलतेत सापडतील कारण मजूर पुरवठ्यापेक्षा मजूर मागणी खूपच कमी असेल.
- ९) मुक्त बाजारपेठ बळाच्या कामकाजाने व्यवस्थापनाचे पगार वाढतील व मजूरांची मजुरी कमी होईल.
- १०) उत्पन्न व संपत्तीची असमानता अजून जास्त वाढेल.
- ११) सामाजिक न्याय हा एक अपघात असेल (प्रासंगिक असेल)
- १२) संघटनेतील मानवी चेहरा हा मानवी क्रूरतेने बदलला जाईल.
- १३) सार्वजनिक खर्चातील कपात ही मजूराला प्रतिकूल परिस्थितीत नेवून ठेवेल.

शिथिलिकरणाचा परिणाम खुंटलेली रोजगार वाढ, परकीय कंपन्यांसोबत मोठ्या, मध्यम व लघु भारतीय कंपन्यांचे मोठ्या प्रमाणावर विलिनिकरण, वाढलेली आर्थिक तूट, किंमतीतील जलद वाढ, उद्योग वाढीचा अल्प दर, उत्पन्न व संपत्ती ची वाढीव असमानता, देशांच्या गरीबांकडे दुर्लक्ष, मुळ उत्पादनाद्वारे चैनीच्या उपभोगावर अधिक लक्ष, सामाजिक कल्याण कार्यक्रम व शिक्षणावरील खर्चातील कपात यावर झालेला आहे. खूप मोठ्या प्रमाणावरील कामगारावर कंपनी बंद, कपात, तात्पुरती रजा यामुळे परिणाम झाला आहे. फक्त सार्वजनिक क्षेत्रातील जवळजवळ लाख कामगारांनी स्वेच्छा निवृत्ती मिळविलेली आहे. कायमच्या कामगारांच्या जागी कंत्राटी मजूर ठेवले जात आहे. मजूरांची मागणी व पुरवठ्याच्या जोरानुसार त्यांना कमी मजुरी दिली जाते आणि फायदे व सुविधांची तर गोष्टच नाही. सर्वक्षणांनी उघड केले आहे की एअर इंडिया इंडिअन एअरलाइन्स आणि एअरपोर्ट, आर्थरिटीतील कामगारांची मजुरी कमी आहे. त्यांच्या कंत्राटी कामगारांना भविष्य निर्वाह निधी, ग्रॅज्युइटी, बोनस, रजा सुविधा, कॅटीन, वाहतूक वैद्यकीय व गणवेस सुविधा मिळत नाहीत.

लाइन अॅण्ड फाईन धोरण लोकप्रिय होत आहे. विविध कामगार कायद्याद्वारे पुरविलेले संरक्षणात्मक कडे त्याची पकड गमावत आहे. पूर्वीच्या सरकारनी औद्योगिक वादविवाद कायदा १९४७ अंतर्गत कंपनी बंद, कपात ले ऑफ, (तात्पुरती कमी) ला सहजासहजी परवानगी दिली नाही. परंतु आतचा राज्य सरकारे नवीन आर्थिक धोरणाच्या प्रचंड अवाजवी प्रचारांतर्गत ती परवानगी देत आहेत. असे नोंदले गेले आहे की पंजाबमध्ये प्रत्येक महिन्याला सरासरी

३०० कामगारांची कपात केली जाते. सार्वजनिक क्षेत्र अकार्यक्षम आहे म्हणून कामगार शिथिलिकरणाच्या विरोधात आहे या आरोपाचे कामगार संघाने खंडन केले आहे. रिझर्व्ह बँक ऑफ इंडियाचा अहवाल सांगतो की कामगार समस्येमुळे भारतीय उद्योगाचे आजारीपण फक्त २ टक्के आहे. आणि तसेच तेथे खूप मोठ्या प्रमाणावर PSU आहेत जे ८५ टक्के ते ११० टक्के कार्यक्षमतेवर कार्य करीत आहेत. कामगार संघांनी सुद्धा हे स्विकारायला नकार दिला आहे की असे उदारीकरणाचे उपाय भविष्यात अधिक रोजगार उपलब्ध करतील. अधिकाधिक भांडवलप्रणित तंत्रज्ञान हे जास्तीच्या कामगारांमध्ये परिणत होईल.

जवळजवळ सर्व कामगार संघ पुढान्यांना वाटते की ते नवीन आर्थिक धोरणाच्या भडीमाराला केंद्रीत कामगार संघाद्वारे तोंड देऊ शकतात. त्यांना भिती आहे की IMF व जागतिक बँकेच्या दबावाखाली आणि परकीय चलन संकटामुळे सरकार त्यांचे सुधारणेचे धोरण चालूच ठेवील. समानसत्तावाद्यांच्या राज्याचे पतन आणि मर्यादित दर्जावरील अवलंबित्व यामुळे यांना अजून बळकटी मिळाली आहे. केंद्रीय कामगार संघाने निर्गत धोरणाच्या शिरकावाचे सर्व प्रत्यक्ष व अप्रत्यक्ष प्रयत्नांना विरोध केला आहे. युनियनने सरकारला निर्गत धोरण औपचारीकपणे जाहीर करण्यास परवानगी दिलेली नाही. नुकत्याच झालेल्या राज्य निवडणूकांतून सरकारने सुधारणा प्रक्रिया धीमी करावी, त्यांची श्रीमंतांच्या पक्ष घेण्याची भूमिका झटकावी व गरीबांच्या कल्याणासाठी अधिक खर्च करावा हे सांगण्यात ते यशस्वी झाले आहे. जरी व्यवस्थापन हे नेहमीच सुधारणेसाठी असते आणि त्यांना सार्वजनिक क्षेत्रात प्रवेश दिला व कित्येक सरकारी नियंत्रणापासून मुक्त केले तरी खाजगी व्यवस्थापनसुद्धा नवीन धोरणाचे उणे दुणे पणच काढते याची कारणे पुढीलप्रमाणे

- अ) मोठे मध्यम व लहान उद्योगांच्या आजारी गटांच्या संख्येतील वाढ
- ब) परकीय सहकार्याद्वारे बळकावणे (चालवायला घेणे) आणि सध्याच्या भारतीय व्यवस्थापकांना ५० टक्के समभाग मालकीची परवानगी देऊन त्यांना बाहेर काढणे.
- क) परकीय कंपन्या ज्या त्यांच्या तंत्रज्ञान व संसाधनात अधिक कार्यक्षम आहेत त्यांच्यापासून तीव्र स्पर्धा.
- ड) भारतीय कंपन्यांशी असलेले बरेच करार तसेच चालू तर परकीय कंपन्यांना मात्र ते करार नाहीत.
- इ) सरकारकडून संरक्षणात्मक सवलत (सबसीडी)रचनेची माग.
- फ) उच्च व्याजदर रचना जी त्यांच्या किंमतीत प्रतीत होते आणि त्यांना प्रतिकूल परिस्थितीत नेऊन सोडते.

MNC चा मुक्त प्रवेश आणि खास करून अखाजगी क्षेत्रात उलटपक्षी सार्वजनिक क्षेत्र व्यवस्थापन हे कामगार, युनियनशी नवीन आर्थिक धोरणाविरुद्ध लढण्यासाठी हातमिळवणी करीत आहे. सरकारने जरी कपात केलेल्या कामगारांना मदत करण्यासाठी आणि संमत रोगार निर्मिती योजनेला संसाधने पुरविण्याकरीता राष्ट्रीय पुनर्नविकरण निधी सुरु केलेला असला तरी त्याचे लाभ फार नाहीत. VRS (स्वेच्छा निवृत्ती योजना) वरील खर्चावर जास्त

जोर आहे तर पुनर्प्रशिक्षण व पुनर्रोजगारावर कमी जोर आहे. असे लक्षात आले आहे की VRS द्वारा मिळालेला पैसा कामगारांकडून उधळला गेला आणि त्यांना घरच्या अधिक जबाबदारीसह दयनीय बेरोजगाराचे जीवन कंटावे लागले. सरकार चालू मजूर कायदे बदलविण्यात खूपच धीमे आहे. असे सुचविण्यात आले आहे की जागतिकीकरण उदारीकरण व खाजगीकरण च्या सर्व समस्या पुनः विचारात घेण्याची हीच वेळ आहे.

आपण हे विसरता कामा नये की भारत एक मोठा देश व त्या सह इतर विकसनशील देश बाजारपेठांचे निर्माते म्हणून विकसीत देशांच्या वाढीची इंजिन्स आहेत आणि आपल्या कच्च्या मालाशिवाय विकसीत देश त्यांच्या प्रगतीचा अधिक उच्च स्तर किंवा सध्याचा राहणीमानाचा दर्जा टिकवून ठेवू शकत नाहीत हे सुद्धा खरे आहे की जागतिकीकरणाने विकसनशील देशात नोकरीरहीत वृद्धी, सांस्कृतिक वृद्धी, श्रीमंत अधिक श्रीमंत बनत आहेत व गरीब अधिक गरीब अशा असमान वाढ मूळरहीत वृद्धी सामाजिक व सांस्कृतिक निर्मिती विना भौतिक प्रगती आणि भविष्यरहीत वृद्धी (पर्यायावरण हानीच्या किंमतीसह वृद्धी) असे परिणाम दिसत आहेत.

तुमची प्रगती तपासा

१) जागतिकीकरणाचा समाजावरील प्रभाव सांगा.

२) जागतिकीकरणाच्या मजुरावरील प्रभावाची चर्चा करा.

१६.६ स्वायत्तता - संगणकीकरण औद्योगिक क्रांतीची नवी तंत्रज्ञाने (Automation - Computerization)

जागतिकीकरण - जेव्हा व्यवसायाजवळ स्थानिक लक्ष अधिक काळ असू शकत नाही आणि व्यवस्थापन आता जागतिक लक्ष ओळखते. याचाच अर्थ असा की व्यवसायाची जगाभिमुखता आहे. जागतिकीकरणामुळे.

अ) दळणवळणाच्या सर्वोत्कृष्ट साधनांमुळे जग हे जवळ जवळ एक खेडे बनून राहिले आहे. तिथे ध्वनी व दृष्यासाठी टि.व्ही., व्हिडिओ, आणि दळणवळणाच्या अभूतपूर्व वाढीमुळे अंतराची समस्या राहिलेली नाही.

ब) आपल्या जवळ जागतिक बाजारपेठेच्या सोयीसाठी जागतिक दर्जाच्या मदतीने वाढीव

तंत्रज्ञान विषयक व व्यवस्थापकीय क्षमता आहे. उत्पादने सुद्धा बऱ्याच देशात प्रस्थापित केले जाऊ शकतात.

क) आपण आता व्यवसायातील जागतिक कल विकसीत केला आहे. समुद्रापार आता काहीही अधिक नाही.

सध्याचे जागतिक व्यवसाय यथार्थ चित्र हे खळबळजनक बदल अनिश्चितता आणि उत्सुकतापूर्व स्पर्धा यांच्या उच्च पातळीच्या वैशिष्ट्यांनी ओळखली जाते. जागतिककरणाचे परिणाम संक्षिप्तपणे खाली रुपरेषीत केले आहे.

व्यवसायाच्या जगातील बदल

- अ) कंपनीभर एकूण गुणवत्ता व्यवस्थापन (T and M)
- ब) पुनर्रचना आणि पुनर्भियांत्रिकी उत्क्रांती
- क) व्यवस्थापन /संघटना यातील नियोजित बदल
- ड) लघुउत्पादन जीवनचक्र, लघुउत्पादन चक्र बदल, नविन उत्पादन विकसनाचा उच्चतर दर, सृजनशीलता आणि नाविन्य पूर्ण उपक्रमासाठी विस्तृत वाव.
- इ) दोषरहित उत्पादनाच्या स्वरूपात उत्पादन गुणवत्ता एकीकरण
- फ) प्रकल्प व्यवस्थापन, स्वयं व्यवस्थापन, स्वयं व्यवस्थापित संघाची पवित्र मूल्ये आणि डावपेचात्मक व्यवस्थापन यांचे वाढते महत्त्व.
- ज) जलद विकास आणि दळणवळण व संगणकासह माहिती तंत्रज्ञानाचा वाढीव वापर
- ह) कर्मचाऱ्यांच्या तंत्रज्ञाना शिक्षण व प्रशिक्षणावर आधारीत स्पर्धात्मक डावपेच हे बहुविध कार्य आहे. मूल्य आधारीत कौशल्ये सर्व कर्मचाऱ्यांचा सहभाग हे संघटनात्मक बदल आहेत, नियोजन आणि निर्णय क्षमतेत समस्या सोडविण्यासाठी आचानक शिरण्याचे डावपेच, व्यवस्थापनातील कामगारांचा वास्तविक सहभाग आणि कर्मचाऱ्यांना जबाबदारीसह अधिकार बहाल करणे.

स्वायत्तता : पारंपारीक रीतीने स्वायत्ततेला केवळ मजुरांच्या जागी यंत्रे ठेवणे असे समजले जात होते. ही जाण आता बदललेली आहे. आज स्वायत्तता प्रकल्प हे फक्त मजूर किंमत बचतीसाठीच नव्हे तर सुधारीत उत्पादन गुणवत्ता, जलद उत्पादन आणि उत्पन्नाचे वाटप आणि वाढीव उत्पादन लवचिकता यासाठी सुद्धा सुरु केले जातात. साध्या शब्दात म्हणजे स्वायत्तता ही इलेक्ट्रॉनिक साधनांद्वारे उत्पादक प्रक्रिया चालविणे किंवा नियंत्रणाचे तंत्र आणि मानवी हस्तक्षेप कमीत कमी करण्याशी संबंधित आहे. उत्पादनातील मानवी सहभाग दोन प्रकारच्या प्रयत्नांनी बनतो. शारीरिक व मानसिक, शारीरिक बाब म्हणजेच मजुराची जागा यंत्राने घेतली जे औद्योगिक क्रान्तीनंतर वाढत्या प्रमाणात वापरली जाऊ लागली उत्पादनाचे मानसिक योगदानाची जागा आता इलेक्ट्रॉनिक साधनांनी घेतली आहे, मुख्यतः संगणकाने, ज्यांना बऱ्याचदा प्रचंड मेंदू संबोधले जाते. स्वायत्ततेच्या आगमनाने दुसरी औद्योगिक क्रान्ती सुरु झाली आहे.

एका पूर्णपणे स्वनियंत्रित यंत्रसंचात निर्मितीच्या सर्व बाबी म्हणजेच भरणा, उत्पादन, माहिती व नियंत्रण या संगणकाद्वारे चालविल्या जातात. थोड्या माणसांद्वारे फक्त देखरेख केली जाते जे अधूनमधून नियंत्रण मंडळावर ओझरती नजर टाकतात किंवा कापलला माल बाजूला करतात. तथापि स्वायत्ततेचे प्रमाण प्रत्येक यंत्रसंचागणिक बदलते आणि व्यवस्थापनाची तयारी व क्षमता, कामगारांचे सहकार्य व कामगारा संघाचे सुद्धा आणि देशाची सर्वसाधारण आर्थिक परिस्थिती यावर अवलंबून असते. रुडेल रीड लिहितात. 'साध्या शब्दात स्वायत्तता (स्वनियंत्रण) म्हणजे अधिक काही नसून यांत्रिकीकरणाच्या तत्त्वांचा यंत्राच्या एकाच्या दुसऱ्याशी एकीकरणाशी विस्तार अशा प्रकारे की तो गट एक व्यक्तीगत प्राक्रिया व नियंत्रण गट म्हणून कार्य करेल. दुसऱ्या बाजूला, कमालीची स्वायत्तता म्हणजे इलेक्ट्रॉनिक डिजिटल संगणकीय नियंत्रण पद्धतीचे उपयोजन जे व्यक्तीगत मापनीय उपकरणांचा फक्त वाचते असे नाही तर त्या उपकरणाकडून आलेल्या सामग्रीचे विश्लेषण करते, एका निर्णयाप्रत येते आणि सुयोग्य परिणामासाठी नियंत्रण मूल्ये किंवा मोटर किंवा योग्य जुळणीची तजबीज सुद्धा करते. या कमालीच्या टोका दरम्यान तेथे स्वायत्तता तंत्र तत्त्वांच्या उपयोजनाचे खूप स्तर असतात.

व्यवहार, स्वायत्तता तान ठळक स्वरूपात आढळून येऊ शकते ते म्हणजे एकीकरण, फीडबॅक नियंत्रण व संगणकीय तंत्रज्ञान एकीकरणात अशा प्रक्रिया सामावतात ज्यात उत्पादीत माल हा आपोआप माणसांच्या हातांचा स्पर्शही न घेता एका पायरीकडून दुसऱ्या पायरीकडे जातो. उदा. द्रव किंवा वायू, चुर्णरूप वस्तू हाताळणारे उद्योग जसे तेल व रासायनिक उद्योग, फीडबॅक नियंत्रण ही मुख्यतः इलेक्ट्रॉनिक प्रक्रिया आहे ज्याद्वारे यंत्राचे नियोजित कामगिरीपासून कोणतेही असम किंवा वळण हे आपोआप नियंत्रित केले जाते. या नियंत्रणांना 'सर्व्हा मेकॅनिक्स' म्हणतात (जोडे तंत्र) जी रसायन उद्योगात अती विकसित असतात आणि या औद्योगिक प्रक्रियेतील समाविष्ट बऱ्याच यांत्रिक बाबी चालवितात. तिसरे संगणकीय तंत्रज्ञान इलेक्ट्रॉनिक वर चालणाऱ्या यंत्रावर अवलंबून असते जे माहिती नोंदण्यास व तिचे वर्गीकरण करण्यास सक्षम असते आणि गरज असल्यास या माहितीपासून निष्कर्ष काढण्यास सुद्धा समर्थ असते.

स्वायत्ततेचे फायदे व तोटे:

स्वनियंत्रण अथवा मृत्यू ही जगभरातील खूप उत्पादकांची घोषणा आहे. वाढीव उत्पादन व उत्पादकक्षता, कमी किंमत, चांगली गुणवत्ता, हानी दूर सारणे आणि अकार्यक्षमता घालविणे इ. ही एखाद्या औद्योगिक संस्थापनेच्या कोणत्याही मालकाच्या अत्यावश्यक गरजा आहेत जेणेकरून तो स्पर्धला यशस्वीपणे तोंड देऊ शकेल. ते दिवस आता गेलेत जेव्हा जे काम निर्मित व्हायचे त्याला तयार बाजारपेठ मिळायची परंतु येणाऱ्या काळात फक्त तेच निर्माते तग धरतील ज्यांची कामगिरी सर्वोत्तम असेल आणि सर्वोत्तम कामगिरी फक्त स्वायत्ततेद्वारेच शक्य होईल.

स्वायत्ततेचे विशेष फायदे:

१) वाढीव निष्पत्ती व वाढीव उत्पादकता :

स्वायत्ततेमुळे वाढीव उत्पादकता व उत्पादन परिणत होते कारण यामुळे उत्पादनाचा वेग वाढतो, उत्पादनातील अडथळे दूर सारले जातात, मृत वेळ कमी होतो. (अशी वेळ जेव्हा

कटर फिक्स्चर्स इ. सारख्या गोष्टीच्या अभावाने यंत्र कार्य करत नाही.)

२) सुधारीत व एकजात गुणवत्ता :

उत्पादनाची गुणवत्ता कित्येक पटींनी वाढते कारण संपूर्ण उत्पादन प्रक्रिया, कच्च्या मालापासून सुरुवात होऊन तयार मालाच्या अंतापर्यंत ही यंत्राद्वारे हाताळली जाते. उत्पादनाच्या गुणवत्तेत एकजातपणा येतो. असा घटक जो गिन्हाईकाची सदिच्छा कमावू शकतो अथवा खराब करू शकतो.

३) कमी किंमत :

स्वायत्ततेने प्रती एकक निष्पत्तीची एकूण किंमत कमी होते. कारखान्यातील किंमतीतील बचत ही मुख्यत्वेकरून कामगारांच्या आभासी दूर सारण्याने असते

४) धोकादायक व असुखावह कामे :

कारखान्यातील कटाई कार्य जे कानथळ्या बसविणारा आवाज निर्माण करते. रंगकाम जे कामगारांना त्यांच्या डोळ्याव्यतिरीक्त पूर्ण चेहरा झाकायला लावते, यंत्रसंचातील कार्ये जेथे तेल बरोबर कपड्यांमधून त्वेचवर झिरपते इ. कामे आता माणसांऐवजी यंत्रमानवांकडून केले जाते. असे अनुमान काढण्यात आले आहे की आगामी काही वर्षात बऱ्याच सार्वजनिक व कल्याण सेवा या यंत्रमानवाद्वारे पार पडली जातील. ते कच्च्याच्या ढीगाऱ्यात काम करतील, घाणेरडे पाणी दूर सारतील आणि आजारी लोकांना त्यांच्या अंथरुणातून उचलण्यास नर्सची जागा घेतील. तो दिवस आता फार दूर नाही जेव्हा यंत्रमानव धोकेदायक परिस्थितीतील कामे करण्यासाठी घराबाहेर पडतील.

तोटे:

१) जबरदस्त भांडवल गुंतवणूक :

स्वायत्ततेत उच्च भांडवल गुंतवणूक सामावते आणि म्हणून भांडवलाची किंमत वाढते, अवमूल्यन, शक्ती वापर सुद्धा वाढतात म्हणून स्वायत्तता ही लहान उद्योगासाठी चैनीची बाब आहे.

२) मजूरांचे स्थानान्तर :

खात्री दिलेली असूनसुद्धा उलटपक्षी स्वायत्ततेने कामगारांचे पुनर्स्थापन केले नाही तसेच व्यवस्थापनातील पुनर्स्थापणी सुद्धा केली नाही. कामगार संघातील कामगारांनी स्वायत्ततेच्या खेळीला विरोध केला. १९६५ मध्ये LIC ला संगणकाचा शिरकाव हवा होता. कामगार संघाने विरोध केला आणि पहिले की स्वायत्ततेने कोणत्याही LIC कामगाराची कपात केली गेली नाही व सरतेशेवटी मुंबई कार्यालयात एक संगणक स्थापित केला गेला आणि त्यानंतर त्यापुढील रोजगार संधी या कायमच्या गमावल्या गेल्या.

३) फायटर स्पेसिफिकेशन :

खुलासेवार नोंदी गरजेच्या असू शकतात. यंत्रे माणसासारखी लवचिक नसतात. आराखडा किंवा उत्पन्नातील चुका यंत्राद्वारे दुरुस्त केल्या जाऊ शकत नाहीत. म्हणून वाढती स्वायत्तता पुरवठादारांवर खुलासेवार नोंदीना अधिक सक्तपणे चिकटून राहण्याची मागणी आणेल.

४) अमानवीकरण:

स्वायत्तता तिच्या तार्किक अंतापर्यंत राबवलेली असल्यास सर्व यंत्रसंचाचे अमानवीकरण करते व एक विशिष्ट वातावरण निर्माण करते. यामुळे बरेच फायदे प्रदान केले जातात. हेसुद्धा खरे आहे की स्वनियंत्रित यंत्रसंच व्यवस्थापनाला मंजूर त्रासांपासून वाचवू शकतो. परंतु हे विसरता कामा नये की एका यंत्रसंचातील हजारो कामगारांच्या रोजगाराची एक मोहकता असते आणि एक अभिमानाची व संपादनाची जाण देते जी शेकडो यंत्रमानव किंवा संगणक करून देऊ शकत नाहीत.

५) रोजगारावरील प्रभाव (विकसनशील देशातील):

अशा देशात मूळातच बेरोजगारीचा दर उच्च असतो. यंत्रांचा हिरकाव बेरोजगारीला अधिकच वाढवतो. परकीय चलनाचा तुटवडा, उच्च कुशल कर्मचाऱ्यांची कमतरता, भांडवलाची कमी अशा देशांना १०० टक्के संगणकीकरण करण्यास परवानगी देत नाही. स्वायत्तता शेती व औद्योगिक क्षेत्रातील उत्पादन वाढविण्यास उपयोगी ठरू शकते परंतु येणाऱ्या काही काळासाठी देशांना ही चैन परवडणारी असू शकणार नाही. अचूकतेसाठी निवडक स्वायत्तता, अर्थात वेग अधिक संबंधित नसू शकतो.

तुमची प्रगती तपासा

१) भारताच्या औद्योगिक धोरणाचे वर्णन करा.

२) स्वायत्ततेचे फायदे सांगा.

३) स्वायत्ततेचे तोटे सांगा

१६.७ उपकंत्राटदारी व आऊटसोर्सिंग (Subcontracting and outsourcing)

उत्स्फूर्त तांत्रिक बदल म्हणून कौशल्य अद्ययावत करण्याचा विचार करणे सर्वात सर्वसाधारण आहे. उदाहरणार्थ संगणकाच्या शोधाने व आगमनाने उत्पादक कामगारांना दूर

सारले. फिन्स्ट्रा आणि हौसन (१९९७) सारख्या बऱ्याच लेखकांनी USA मधील स्वायत्ततेच्या परिणामाचा तुलना कमी मजुरी असलेल्या विकसनशील देशांच्या आऊटसोर्सिंगशी केली. त्यांना आढळले की संगणकाच्या मजुरी प्रसारावरील परिणाम हा आऊटसोर्सिंगच्या निम्म्याने अधिक आहे.

तथापि, तंत्राच्या उत्स्फूर्त बदलांसाठी बरीच स्पष्टीकरणे आहेत. कौशल्य अद्ययावतात ही कुशल कामगारांच्या तुलनात्मक पुरवठ्यातील अलिकडील वाढीने अंशतः का होईना चलीत असलेली भासत आहे. यापैकी पहिली संबंधित बाब म्हणजे कंपनी चांगल्या कामगाराला पगार देतात. १९७० च्या सुरुवातीला व्यावसायिकपणे प्रशिक्षित कामगारांची संख्या कमी होती आणि गुणात्मकतेचे निर्देशक म्हणून प्रगत पात्रता क्वचितच उपलब्ध होती. आज १९९० नंतर तृतीय पात्रतेने असमाधानकार कामगारांना दूर करण्यातील किंमत खूपच वाढविली आहे. म्हणून त्यांच्यासाठी हे नैसर्गिक भासते की एक गुणवत्ता व निर्देशक म्हणून तृतीय पात्रता वापरणे आणि नित्याच्या कामांसाठी सुद्धा व्यावसायिक प्रशिक्षित उमेदवारांना पसंती देणे.

जेव्हा कंपन्यांना उत्पादनाच्या आर्थिक व गुणात्मक बाबीत त्यांच्या बऱ्याच घटकांच्या आऊट सोर्सिंगद्वारे फायदा दिसतो तेव्हा त्या ते नेहमीच पसंत करतात. उच्च कौशल्यपूर्ण कामगाराला कामावर ठेवणे खूपच महागडे बनल्यामुळे आणि कंपन्यांना जागतिक बाजारपेठेत टिकून राहण्यासाठी बऱ्याच उत्पादनांची गुणवत्ता टिकवावी लागत असल्याने किंवा वाढवावी सुद्धा लागत असल्याने त्यांच्या विविध भागांचे किंवा उत्पादनाच्या पातळ्यांचे लहान उद्योगांना, जे कदाचित विकसनशील देशात असू शकतात. आऊटसोर्स (बाह्यसंसाधन) करणे म्हणजेच उपकंत्राट देणे हे सर्वात फायदेशीर व मूल्य परिणामकारक आढळून आले आहे. परंतु अशा उद्योगांना उच्च तंत्रज्ञान उत्पादन तंत्रासह गुणवत्तापूर्ण उत्पादने निर्माण करावी लागतात. व्यापारी स्पर्धा जेव्हा आंतरराष्ट्रीय दृष्ट्या अस्थिर भौतिक भांडवलासोबत संयुक्त होते तेव्हा ती एकीकरण उत्पादन प्रक्रियेवर परिणाम करते. जेणेकरून घटकांचे आऊटसोर्सिंग वाढले हा अर्गत उद्योग रचना बदलाचा प्रकार असून तो सर्व क्षेत्रातच नोंदलेली कौशल्य अद्ययावतता उत्पन्न करतो. शेवटी तो तांत्रिक बदल म्हणून नाविन्यपूर्ण उपक्रमाचे स्वरूप प्रदान करतो. मापनीय क्षेत्रात जेव्हा आता जे काय खरोखर घडत आहे ते म्हणजे वाढीव आयात स्पर्धेसह घटक कृतींचे पुनर्स्थापन असतांना, मजुरी व उत्पादन मजुरांचा रोजगार दोन्हीही कमी होत आहेत कारण बऱ्यात कंपनी त्याच दर्जाचे उत्पादन निर्मित करण्यास तयार आहेत आणि ते सुद्धा कमी किंमतीत उदा. भारतातील चीनी वस्तू स्पर्धात्मक उत्पादनांची आयात जशी वाहत येते. तसा मक्तेदार मूळ उत्पादक किंमत तीच ठेवून परंतु त्याची बाहेर जाण्याच्या मालाची संख्या (आऊटपूट) आकुंचित करून अनुकूलतेने प्रतिसाद देतो. कमी कुशल रोजगारात घट येते. आणि काढून टाकलेले कामगार अर्थव्यवस्थेत इतरत्र अकुशल मजुरीवर खाली काम करतात किंवा जर ती मजुरी खाली सक्त असेल तर बेरोजगारी वाढते.

सेवांच्या प्रचंड वाढीने आणि उद्योगशील अर्थव्यवस्थेतील निर्मितीतील संगत घसरणाने विकसनशील देशात निर्मित वस्तूंची मागणी वाढली आहे. तरीही नविन औद्योगिक अर्थव्यवस्थेतील सेवा कंपन्यांची तुलनात्मक सार्वत्रिकता संघटनात्मक बदलासाठी दबाव आणते. याला यशस्वीपणे

हाताळण्याची एक युरोपियन पद्धत म्हणजे वैशिष्टपूर्ण सेवा कंपन्यातील बहुकामाची घटना याने युरोपमधील प्रचलित केंद्रीय दुरुस्ती मजुरी सौदेबाजीला कमी कार्यक्षम केले. वैयक्तिक करारावर वाढलेला दबाव आणि म्हणून अधिकची मजुरी पांगापांग.

भारतात बऱ्याच कंपन्यांनी त्यांच्या उत्पादनाचे उपकंत्राटदारी सुरु केली आहे. उदा. पार्ले ग्लुकोज बिस्किट, जॉन्सन अँड जॉन्सन, सुप्रसिद्ध जवाहिरे, बॉम्बे डाईंग, बाटा शू कंपनी, बऱ्याच औषध निर्मिती कंपन्या ज त्यांचे भाग किंवा घटक आऊट सोर्स करतात आणि त्या गुणवत्तेचे काळजीपूर्वक परिक्षण केल्यानंतर ती उत्पादने त्यांच्या व्यापारी शिक्क्यांतर्गत बाजारात आणतात. छोट्या कंपन्यांना दिलेली अशी उपकंत्राटदारी कारखान्यात कुशल कामगारांची नेमणूक न करता मजुरी कमी करते. MNC शी किंवा परकिय उत्पादकांशी स्पर्धा खूप तीव्र असल्याने आणि बाजारपेठ अनिश्चित असल्याने उत्पादकतेची पातळी व वस्तुची गुणवत्ता वाढवणे खचितच गरजेचे आहे. अपेक्षित निष्पत्ती निर्मित करण्यास जर सध्याची मजुर संरचना असमर्थ असेल तर ती बदलली जायला हवी आणि तंत्रज्ञानविषयक बदल घडवून आणायला हवे. व्यवसाय प्रक्रिया आऊट सोर्सिंगला भारतीय बाजारपेठेत आय.टी. समर्थित सेवांचा भाग म्हणून एक सर्वात मोठी नोकरी संधी म्हणून बघितले जाते. आज जगात प्रचलित असलेल्या जलद बदलणाऱ्या व्यवसाय वातावरणात बऱ्याच मोठ्या कंपन्यांची अशा कामात गुंतायची इच्छा नाही. जे नित्याचे व प्रशासकीय असे हा प्रघात मोठ्या कंपन्यांना आज ते देत आहे ज्याला व्यवसाय प्रक्रीया बाह्य संसाधन (BPO) म्हणतात.

(BPO) म्हणजे व्यवसाय चालवण्यासाठी आवश्यक असलेल्या कार्यांचे अधिकार प्रतिनिधिक स्वरूपात दुसऱ्याला देणे. परंतु कोणताही महसुल प्रत्यक्षपणे निर्माण न करणे जगभरातील कंपन्या त्यांचे नित्याचे व प्रशासकीय कार्ये अधिकाधिक आऊटसोर्सिंग करत आहे. यामध्ये विविध सारी कार्ये जसे डाटा एन्ट्री, डाटा रुपांतरण आणि प्रोसेसिंग, इन्शुरन्स क्लेम प्रोसेसिंग, दस्ताऐवज व्यवस्थापन, बिलिंग सेवा, जमाखर्चाचा ताळमेळ, पगारपत्रक सेवा, रिझर्व्हिंग क्रेडिट आणि डेबिट कार्ड सेवा, तर्क शास्त्रीय व्यवस्थापन विक्री प्रशासन वाहतूक व्यवस्थापन आणि डाटा संशोधन.

माहिती तंत्रज्ञान हे पहिले क्षेत्र आहे ज्याने फार मोठ्या प्रमाणावर आऊटसोर्सिंग सुरु केले. कोडॅकनी त्याच्या IT प्रक्रियांचा गड्डा तीन बाह्य भागीदारावर सोपविला जेणेकरून बाह्यसंसाधन उद्योग प्रज्वलित होण्यास मदत होईल. पुढील २० वर्षात ही प्रक्रिया व्यापक बनली. मझ्झावी म्हणतात की आर्थिक अनिश्चितता आणि बदलाची वाढती गती कंपन्यांना रुपांतरणात्मक आऊटसोर्सिंग भागीदारीकडे नेत आहे. (मझ्झावी हे कॅप जेम्स चे एक सल्लागार आहे.) पारंपारीक आऊटसोर्सिंग अंतर्गत कामगिरी सुधारणा ही स्वरूपाने डावपेचात्मक असण्यापेक्षा क्रियात्मक आहे जी तीच गोष्ट अधिक चांगली जलद किंवा अधिक स्वस्तपणे करतात. परंतु वैशिष्ट्यपूर्णपणे तेथे बदलाला वाव नाही. रुपांतरणात्मक आऊटसोर्सिंग संपूर्ण व्यवसाय बदलते. पूर्वी अत्यावश्यक नसलेल्या सेवा कृती जसे पगार पत्रक, प्रक्रियाकरण किंवा सुरक्षितता ह्या बाह्य एजन्सीला दिले जायचे परंतु आता जिमजॅक्सन आणि जिमलेझीटर यांच्या नुसार अधिक महत्त्वाच्या कृती किंवा तर्कशास्त्राच्या कृती सुद्धा दुसरीकडे दिल्या जाऊ शकतात.

तुमची प्रगती तपासा

१) उपकंत्राटदारी व आऊटसोर्सिंगवर चर्चा करा.

१६.८ डाऊन सायझिंग, आणि त्याचा प्रभाव (Downsizing, exit policy)

निर्गत धोरण : निर्गत धोरणाच्या आगमनाचा प्रस्ताव सप्टेंबर मध्ये पहिल्यांदा वादविवादासाठी मांडला गेला. मजुर बाजार लवचिकतेशिवाय जेव्हा तो सुरु झाला तेव्हा कार्यक्षम औद्योगिकरण संपादन करणे कठिण बनले. जागतिक बँक आणि आय.एम.एफ बऱ्याच काळापासून विरोध करत होते की सरकारने कामगारांना एक युनिट कडून दुसऱ्या युनिट कडे बदलविण्यासाठी आणि जास्तीच्या मजुरांच्या निवृत्तीसाठी मजुर बाजार सुधारणा आणायला हव्यात. कार्यकारी वर्गाला निवृत्तीचा धोका चिंतीत करीत आहे. आपल्या तज्ञांची स्पर्धात्मक ताकद वाढविण्याच्या आणि भारतीय घरगुती बाजारपेठेत स्पर्धात्मक वातावरण निर्मितीच्या बनाव्याली नविन आर्थिक धोरणे MNC नां दरवाजे उघडे केले. मागील काही वर्षात खूप मोठ्या प्रमाणावर परकिय कंपन्या भारतात शिरल्या आहेत MNC सुद्धा बऱ्याच भारतीय कंपन्यांवर नियंत्रण आणत आहे. त्यांच्या प्रवृत्तीचे कामगारांसाठी गंभीर परिणाम आढळून आले आहेत कारण MNC भांडवल प्रणित तंत्रज्ञान अवलंबते. स्वयंनियंत्रीत यंत्राच्या साहाय्याने एका गटातील उत्पादन प्रक्रिया ही मूठभर कामगारांच्या साहाय्याने राबविली जाऊ शकते आणि त्या गटाच्या डाऊन सायझिंगकडे घेऊन जाऊ शकते म्हणजेच कामगारांच्या संख्येतील घट प्रत्येकाला बघण्यासाठी धोक्याची खूण पुढे आहे. खूप मोठ्या कंपन्यांनी या आधीच त्यांच्या विविध युनिट मध्ये VRS (स्वेच्छा निवृत्तियोजना) सुरु केल्या आहे. काही कंपन्यांची VRS या लीन अँड फीट (वाकून सज्ज होणे) हे तत्त्व अनुसरून हानीवर मात करण्यासाठी अवलंबल्या तर काही कंपन्यांनी त्यांच्या कामगारांच्या बदल्यात त्यांच्या नफ्याचे प्रमाण सुधारण्यासाठी ती सुरु केली. परकिय स्पर्धेच्या वाढत्या धोक्यामुळे घरगुती कंपन्या आता चढाओढीवर अधिक आणि विविधतेवर कमी तयार होत आहे. तदनुसार त्या असंबंधीत व अफायदेशीर व्यवसाय ओढण्याचा प्रयत्न करत आहेत.

जेव्हा कंपन्या दुसऱ्या कंपन्यांसोबत डावपेचात्मक संघटन स्थापतात किंवा तेथे कंपनी ताब्यात घेतलेली असेल तेव्हा सुद्धा VRS कंपन्याकडून अंगीकारला जातो. मदतनीस, कामगार हे एकीकरण, मर्यादीत विलगीकरण, बळकावणे, दृढीकरण या प्रक्रियांचे सध्या बळी ठरतात. कर्मचाऱ्यांच्या कपातीचे काम सुलभ करणे हे सरकारी धोरण असावयास हवे.

तुमची प्रगती तपासा

१) तुमच्या मते डाऊन सायझिंग म्हणजे काय ?

१६.९ कामगार संघावरील प्रभाव

भारतातील कामगार संघांनी संघटनेच्या जोरावर व्यवस्थापनाचे नियंत्रण व नियमन करून सुद्धा कामगारांचे हित जोपासणास महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावलेली आहे. परंतु आता कामगार संघ व्यवस्थापनाशी सहकार्य करून महत्त्वाची भूमिका बजावतो कारण स्पर्धात्मक वातावरणाखाली संघटनेचे अस्तित्व धोक्यात आले आहे. कामगार संघाची कामगाराच्या हिताच्या संरक्षणार्थ व्यवस्थापनाशी लढाई देण्याची भूमिका बदलली जाईल कारण बहुतांश रोजगार परिस्थिती व राजकीय आणि कामगार संघाच्या एकूण सदस्यत्व ताकदीपेक्षा बाजारपेठ बळांद्वार ठरविल्या जातात तसेच सरकारने पूर्वीप्रमाणे न वागता कामगार संघाऐवजी व्यवस्थापनाला पाठिंबा द्यायला हवा कारण सध्या सरकारचा उद्देश जलद उत्पन्न विकास करणे हा आहे. म्हणजेच उदारीकरण भारतातील कामगार संघाला तीच भूमिका व महत्त्वाची हमी देत नाही.

भारतातील कामगार संघाने आर्थिक उदारीकरणाच्या अंमलबजावणीला विरोध केला कारण त्यांनी सामान्यतः बहुराष्ट्रीय कंपन्यांना भारतीय औद्योगिक क्षेत्रात मुक्त प्रवेश मिळवण्याला प्राधान्य दिले नाही. लघुउद्योग क्षेत्राच्या वाढीला प्राधान्य दिले, सार्वजनिक उद्योगांच्या खाजगी करणाला विरोध केला आणि आजारी गट बंद व्हावे असे त्यांना वाटत नव्हते. परंतु ते रोजगारातील आणि पगारातील जलद घसरणीला पुरेसेपणा आणि परिणामकारकपणे प्रतिसाद देऊ शकले नाही. बाजारपेठ बळांनी व्यवस्थापनाला मजुरांच्या समस्या सोडविण्यासाठी आणि मजुरांचे ओझे कमी करण्यासाठी एकांगी निर्णय घेण्यास भाग पाडले. उद्योगांच्या आधुनिकीकरण आणि / किंवा मर्यादीकरणासाठी तंत्रज्ञानविषयक आणि इतर बदल हे संकटावर मात करण्यासाठी आणि स्पर्धात्मक दबावाला सोसण्यासाठी आणले जाऊ शकतात. बहुतांश खाजगीक्षेत्र संघटना सामुदायिक सौदेबाजी ऐवजी सल्लामसलीतीद्वारे मजूर व्यवस्थापन सहकार्याला चालना मिळवण्याचा प्रयत्न करत आहेत. म्हणून सार्वजनिक सौदेबाजी यंत्रणा उदारीकरण अर्थव्यवस्थेतर्गत तेच अधिकार लूटू शकत नाही.

१६.१० स्वेच्छा निवृत्ती योजना (Voluntary Retirement Scheme)

फायदा वाढवण्यासाठी बऱ्याच व्यवस्थापनांनी त्यांच्या संघटनेचा आकार असण्याचे ठरवले यालाच डाऊन साइझिंग म्हणतात. यासाठी त्यांनी विविध निर्गत धोरणे अवलंबिली. निर्गत धोरणांतर्गत सरकारने व्यवसाय व औद्योगिक प्रतिष्ठानांना त्यांचा जास्तीचा कर्मचारी व कामगार वर्ग कमी करण्यास परवानगी दिली आहे. अधिकच्या कर्मचारी वर्गातील कपात ही संघटनेचा शिल्लकी धंदा, आधुनिकीकरण, नवीन तंत्रज्ञानाचा अवलंब आणि नवीन कृती पद्धती यांचा परिणाम आहे जेणे करून औद्योगिक संघटना आर्थिकदृष्ट्या चालू शकतील आणि अशा कंपन्यांच्या संघटनांच्या स्पर्धला सहन करू शकतील ज्यांनी परकीय सहकार्य नाविन्यपूर्ण उपक्रम आणि तंत्रज्ञानविषयक अद्यायावतता अंगिकारलेली आहे. त्यामुळे काही कामगार हे जास्तीचे ठरले गेले.

औद्योगिक वादविवाद कायदा १९४७ च्या अंतर्गत कामगार कपातीत खूप सारी कायदेशीर हाताळणी आणि क्विष्ट पद्धती समाविष्ट होत असल्याने, सरकारने कर्मचाऱ्यांच्या स्वेच्छा

निवृत्तिची अधिकृत योजना जावपी केली ज्यात सरकार व आयकर अधिकारांद्वारे मार्गदर्शक मुद्यांतर्गत योग्य ऐच्छिक निवृत्ती कायदे प्रदान केले व काही कर सवलती दिली सार्वजनिक क्षेत्र गट हे दशलक्षावधी लोकांना नोकऱ्या देत होते. परंतु त्यातील बरेच किंमत परिणामकारक नव्हते. कामगार संघ सध्या अस्तित्वात असलेल्या कामगार कायद्यातहत कपातीला विरोध करित होता. सरकारने म्हणून मग अधिकच्या कर्मचारी वर्गाच्या समस्येवर, खाजगी व सार्वजनिक अशा दोन्ही क्षेत्रात स्वेच्छा निवृत्तीला परवानगी देऊन, तोडगा शोधून काढला. औद्योगिक गटातील कामगार वाजवीपेक्षा अधिक अ) सध्याची तंत्रज्ञानविषयक पातळीमुळे झाले व वाजवीपेक्षा अधिक ब) चांगले तंत्रज्ञान व तंत्रज्ञानविषयक अद्ययावतता अंगिकारल्याने होतील.

औद्योगिक वादविवाद कायदा १९४७ जो आताही अस्तित्वात आहे तो कर्मचाऱ्यांवर कपातीद्वारे प्रतिष्ठानाच्या बंद होण्याद्वारे जास्तीच्या कर्मचाऱ्यांना कमी करण्याच्या बाबतीत मर्यादा ठेवतो, बंधने घालतो. कामगार संघ कर्मचारी व कामगार बळाच्या कपात व कमी करण्याच्या कोणत्याही योजनेला विरोध करतात. सरकारने मजूर कायद्यात दुरुस्ती करण्याचा निर्णय घेतला आहे. ज्या योगे कर्मचारी मजूर कायद्याच्या अटीनुसार वागून कामगार बळाला कायदेशीरपणे सोडून जाऊ शकतो. परंतु काही कारणास्तव सरकार ते करू शकले नाही. तथापि सरकारी गटातील कर्मचाऱ्यांसह सर्व कर्मचाऱ्यांना जास्तीच्या मनुष्यबळाचे ओझे कमी करण्याकरीता स्वेच्छा निवृत्ती योजना प्रदान करून एक मार्ग शोधला गेला VRS योजनांना युनियनकडून विरोध झाला नाही कारण याचे पूर्णतः ऐच्छिक स्वरूप व कसलिही सक्ती नसणे.

VRS मध्ये कुठलिही गुंतागुंत निर्माण झाल्याचे आढळले नाही. यामध्ये त्या कर्मचाऱ्यांचे स्वेच्छेनुसार वेगळे होणे सामावते. ज्याने वयाची ४० वर्षे पूर्ण केली आहेत किंवा ज्याने कंपनीत कमीत कमी १० वर्षे काम केले आहे. कंपनी कर्मचाऱ्याला त्यांच्या वयोगटानुसार वेगवेगळे निवृत्ती फायदे प्रदान करू शकते. ज्यामध्ये करसवलत, PSVS चा समावेश आहे. तथापि असा एखादा कार्यक्रम सुरु करण्यापूर्वी त्याला सरकारची पूर्वपरवानगी मिळविणे आवश्यक आहे. VRS च्या प्रस्तावाची कारणे -

- १) व्यवसायातील मंदी
- २) तीव्र स्पर्धा जी प्रतिष्ठानाला जर डाऊन सायझिंग अवलंबले नाही तर डळमळीत करते.
- ३) तंत्रज्ञान, उत्पादन प्रक्रिया, नाविन्यपूर्ण उपक्रम, नवीन उत्पन्न पद्धत यातील बदल
- ४) बाजारपेठ स्थितीनुसार व्यवसायाची पुनर्मांडणी
- ५) परकीय सहकार्याने एकत्रित मोहिम.
- ६) ताब्यात येणे किंवा विलिनीकरण
- ७) व्यवसाय पुनअभियांत्रिकी प्रक्रिया.
- ८) उत्पादन / तंत्रज्ञान ह्या जुन्य बनल्या आहेत.

VRS ची प्रक्रिया: मालकाला VRS चा प्रस्ताव फिरवावा लागतो ज्यात पुढील बाबी नमुद असाव्यात.

- अ) डाऊनसायडिंगचे कारण
 ब) पात्रता म्हणजेच स्वेच्छा निवृत्तीसाठी कोण पात्र आहेत
 क) जे कर्मचारी अर्ज करू शकतात त्याची वयोमर्यादा व कमीत कमी सेवा काल

प्रदान केले जाणारे फायदे :

भविष्य निर्वाह निधी, ग्रॅज्युइटी फंड त्यांच्या निवृत्तीच्या तारखेपर्यंत विशेषाधिकार रजेचा शिलकी पगार या व्यतिरिक्त VR चा फायदे.

स्वेच्छा निवृत्तीसाठी कोणत्याही अर्जाच्या स्विकार किंवा नकाराचा कर्मचाऱ्याचा अधिकार.

योजना कोणत्या तारखेपर्यंत सुरु आहे व अर्ज स्वीकृतीची तारीख.

परिपत्रकात कोणत्याही ऐच्छिक निवृत्तीवरील आयकर फायद दर्शविलेला असू शकतो.

५ लाख रुपये ही कर फायद्याची कमी मर्यादा आहे.

असेही नमुद करणे आवश्यक आहे की जे VRS व त्याअंतर्गत फायदे स्विकारतील ते त्या प्रतिष्ठानात भावी रोजगारासाठी पात्र असणार नाही.

VRS व त्याचा मालक व कर्मचाऱ्यांवरील परिणाम यांच्यावर राबविलेल्या अभ्यासानुसार असे लक्षात आले आहे की VRS नंतर बऱ्याच लोकांनी त्यांना निवृत्ती पॅकेज म्हणून मिळालेला पैसा उधळून टाकला. काहींनी तो उच्च व्याज दरात घालविला काहीनी घरे विकत घेतली जी नंतर विकावी लागली. काहींनी त्यांच्या मुलांनी त्यांना सोडून दिल्यानंतर आत्महत्या केली. काहींनी दारुला जवळ केले. असे लक्षात आले की मुंबईतील विरोधी विभागांचा दर वाढला सकारात्मक बाजू पाहता तेथे काही लोक आहेत ज्यांनी त्यांचे जीवन नियंत्रित व सुसंघटती केले काहींनी त्यांच्या स्वतःचा धंदा सुरु केला. इतर काही त्यांच्या शेतकरी सोबत्यांचे आऊटसोर्सिंग भागीदार बनले.

ज्या लोकांनी VRS घेतली त्यांच्याशी सल्ला मसलत करणे गरजेचे आहे. वस्तुतः VRS ही ना ऐच्छिक आहे ना निवृत्ती आहे, ती तर कपात योजना आहे. बऱ्याच कामगारांना कार्यक्षमता वाढविण्यासाठी संघटनेपासून वेगळे केले जाते. कामगार नेते VRS योजनेला स्विकारत नाहीत, ते म्हणतात व्यवस्थापन VRS ना फायदा मोठ्या प्रमाणावर वाढविण्याचे साधन समजतात. त्यांच्यासाठी ते अस्विकारार्ह आहे. ती कामगारांना दूर रहायला शिकविते. काही कपण्यांतील विभाग छोटे असतात आणि ते उपकंत्राटीसाठी जातात. तसेच नवीन गट (युनिट) स्थापण्याच्या नावाखाली, काही व्यवस्थापने लोकांसाठी बरीच युनिटे बंद करून टाकतात.

तुमची प्रगती तपासा

१) स्वेच्छा निवृत्ती म्हणजे काय ?

१६.११ सारांश (Summary)

जागतिकीकरण, शिथिलिकरण आणि खाजगीकरणाने भारतातील आर्थिक धोरणांवर परिणाम केलेला आहे. नवीन आर्थिक धोरणाने MNC चा प्रवेश, निर्गुंतवणूक, परकीय प्रत्यक्ष गुंतवणूक, खाजगीकरण व अधिक उदार अर्थव्यवस्था यांच्या साठी निर्देश स्थापित केले आहेत. संगणकीकरण उपकंत्राटीपणा, आऊटसोर्सिंग व डाऊनसायझिंग या सर्वांनी उद्योगांची वाढ व मजुरांवर परिणाम केला आहे आणि कामगारांची खूप मोठ्या प्रमाणावर कपात केली जात आहे आणि त्यांना हाती मात्र काहीही काम नाही.

१६.१२ प्रश्न (Questions)

- १) उदारीकरणाच्या रोजगार व मजूर रचनेवरील प्रभावाची चर्चा करा.
- २) जागतीकीकरणाचा मजुरावरील परिणाम संक्षिप्तपणे स्पष्ट करा.
- ३) टीपा लिहा - जागतिकीकरणाची टिका लिहा.
- ४) निर्गत धोरण म्हणजे काय ? VRS ची तपशीलवार चर्चा करा.
- ५) तुमच्या मते संगणकीकरण किंवा स्वायत्तता म्हणजे काय याच्या आधुनिक आर्थिक कृतीवरील मजुरांवरील प्रभावाची चर्चा करा.

१६.१३ संदर्भ ग्रंथ (References)

- १) देसाई व्ही २०००, डायमिक्स ऑफ इंटरप्रीन युरेल डेव्हलपमेंट अँड मॅनेजमेंट हिमालया पब्लिशिंग होम, मुंबई.
- २) रामास्वामी इ. ए. अँड रामास्वामी यु १९८१. इंडस्ट्रीअल अँड लेबर ऑक्सफर्ड युनिव्हर्सिटी प्रेस, दिल्ली.
- ३) विल्बर्ट एम १९६८ इम्पॅक्ट ऑफ इंडस्ट्रीअल प्रॅन्टीस हॉल ऑफ इंडिया प्रा. लि. न्यु दिल्ली.
- ४) सिंडर इ. व्ही. १९८३, इंडस्ट्रीअल सोशियलॉजी मॅग्री हिल, न्यु दिल्ली.



अनुक्रमणिका

प्रकरण क्र.	शीर्षक	पान नं
१	कार्याच्या समाजशास्त्राचे स्वरूप आणि कक्षा (Nature and Scope of Sociologist of work)	१
२	कार्य वातावरण आणि कार्य वर्तन (Work Environment and work Behavior)	१५
३	कार्याची विविधता (Varieties of work)	२४
४	उद्योगाचा उदय (Rise of Industry)	३४
५	औद्योगिकरण, औद्योगिकतावाद, औद्योगिकरणोत्तर काळ (Industrialization, Industrialism, Post-Industrialisation))	४५
६	हेतूप्रवृत्तीवरील यथार्थ चित्र (Perspective on Motivation and Management)	६७
७	व्यवस्थापनावरील यथार्थ चित्र (Perspective on Productive and Management)	८९
८	औपचारिक विभागातील कामगार (Worker's In Formal and Informal Sector)	१०७
९	अनौपचारिक विभागातील कामगार (Worker's In Formal and Informal Sector)	१२८
१०	ग्रामीण कामगार : महत्त्वपूर्ण समस्या (Rural workers : Issues)	१४७
११	कामावरील मुले Children of Work	१५७
१२	व्यवस्थापन - कर्मचारी संबंध Management Employee-Relations	१६८
१३	आधुनिक दृष्टीकोन : मानव संसाधन व्यवस्थापन (Modern Approach : Human Resource Management)	१९२
१४	चालू प्रघातांच्या संदर्भाने जोर (प्रभाव) Impact with Reference to current Trends	२१८
१५.	चालू प्रघात, उदारीकरण, खाजगीकरण आणि जागतिकीकरण (Current Trends, Liberalisation Privatisation and Globalsiation)	२२७
१६	निर्गत धोरण आणि व्हीआरएस Exit Policy & VRS	२३९





तृतीय वर्ष कला
समाजशास्त्र अभ्यासपत्रिका क्र.-५

कार्याचे समाजशास्त्र
(Sociology of Work)

डॉ. राजन वेळुकर
कुलगुरु,
मुंबई विद्यापीठ, मुंबई.

डॉ. धनेश्वर हरिचंदन
प्राध्यापक-नि-संचालक,
दूर व मुक्त शिक्षण संस्था,
मुंबई विद्यापीठ, मुंबई.

कार्यक्रम समन्वयक

: प्रा. अनिल आर. बनकर

सहाय्यक प्राध्यापक आणि सहाय्यक संचालक,
दूर व मुक्त शिक्षण संस्था,
मुंबई विद्यापीठ, मुंबई.

संपादक

:

श्री. अशोक आर, शेळके, व्याख्याता,
कला वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय,
शिवळे, ता. मुरबाड, जि. ठाणे.

भाषांतर

श्री. के.एन. चौधरी

जयभगवान अध्यापक महाविद्यालय,
कळवा, ठाणे.

श्रीमती वंदना के. चौधरी

नॅशनल अध्यापक महाविद्यालय,
उल्हासनगर, ठाणे.

मूळ लेखक

१) डॉ. शशी मिश्रा

आर. जे. महाविद्यालय,
घाटकोपर, मुंबई - ४०० ०८६.

२) प्रा. किंजल मेहता

नानावटी महिला महाविद्यालय,
विलेपार्ले, मुंबई

३) प्रा. कनक सामल,

व्ही. जी. वझे महाविद्यालय,
मुलुंड, मुंबई - ४०० ०८९.

४) श्रीमती सुधा किणी

के. बी. महाविद्यालय,
कोपरी, ठाणे.

जानेवारी २०११, तृतीय वर्ष - कला-समाजशास्त्र अभ्यासपत्रिका ५, कार्याचे समाजशास्त्र.

प्रकाशक : प्राध्यापक-नि-संचालक
दूर व मुक्त शिक्षण संस्था,
मुंबई विद्यापीठ, मुंबई - ४०००९८.

अक्षरजुळणी : वरदा ऑफसेट आणि टाईपसेटर्स
अंधेरी (प.), मुंबई - ४०० ०५८.

मुद्रण :

I

अभ्यासक्रम

पेपर - ५

कार्याचे समाजशास्त्र

उद्देश:

- विद्यार्थ्यांचा ग्रामीण व शहरी अशा दोन्ही कार्ये जगतातील सामाजिक प्रेरकशक्तीशी परिचय करून देणे.
- भारतीय कार्ये वातावरणाच्या क्लिष्टता समजण्यास शिकणाऱ्याला मदत करणे.
- कामगारांना तोंड द्याव्या लागणाऱ्या आव्हानातील आणि कामगारांना मदत करण्यासाठी उपलब्ध दृष्टीकोनातील सखोल ज्ञान पुरवणे.

१) कार्याच्या समाजशास्त्राचे स्वरूप आणि कक्षा (व्याप्ती) १८ व्याख्याने

महत्त्वाच्या संकल्पना : कार्य, उद्योग व उद्योजकता

प्रक्रिया : वैशिष्ट्ये आणि टीका

अ) उद्योगाचा उदय

ब) औद्योगिकरण

क) औद्योगिकतावाद

ड) औद्योगिकतावादोत्तर आणि ज्ञान समाज.

२) हेतूप्रवृत्ती व व्यवस्थापनावरी यथार्थ चित्र (१७ व्याख्याने)

हेतूप्रवृत्तीचे सिद्धान्त.

अ) X सिद्धान्त व Y सिद्धान्त

ब) हर्जबर्ग

क) मॅकक्लेलॅण्ड आणि व्हूम

ड) मॅस्लो

व्यवस्थापनेचे सिद्धान्त

अ) वैज्ञानिक व्यवस्थापन

ब) मानवी संबंध

३) कार्याचे संघटन १० व्याख्याने

औपचारीक विभागातील कामगार : प्रकार, वैशिष्ट्ये, समस्या.

अनौपचारीक विभागातील कामगार, उदय व वाढ, वैशिष्ट्ये, समस्या आणि सामाजिक सुरक्षा.

४) ग्रामीण कामगार : महत्त्वपूर्ण समस्या १० व्याख्याने

शेतकी मजुरांची सध्याची स्थिती

I

कर्जबाजारीपणा आणि शेतकऱ्यांच्या आत्महत्या.

५) कामावरील मुले

वादाचे मुद्दे (समस्या)

कारणे

प्रमाण

मध्यस्ती

६) व्यवस्थापन - कर्मचारी संबंध

१० व्याख्याने

औद्योगिक संबंध व कर्मचारी संबंधांची वैशिष्ट्ये.

औद्योगिक संबंधांचे व्यवस्थापन करणे.

अ) पारंपारीक दृष्टीकोन : सामुदायिक सौदेबाजी आणि कामगार संघ

ब) आधुनिक दृष्टीकोन : मानव संसाधन व्यवस्थापन

७) चालू प्रघात : उदारीकरण, खाजगीकरण व जागतिकीकरण १० व्याख्याने

पुढील संदर्भाने आघात.

निर्गत धोरण : VRS

आऊट सोर्सिंग : ज्ञान प्रक्रिया आऊटसोर्सिंग आणि व्यवसाय प्रक्रिया आऊटसोर्सिंग



II

Con 360 (b) - 10 (सुधारीत अभ्यासक्रम)

RV - 2194 ३ तास

एकूण गुण : १००

टीप : १) कोणतेही पाच प्रश्न सोडवा.

२) सर्व प्रश्नांना समान गुण आहेत.

- १) कार्याच्या समाजशास्त्राच्या संदर्भात खालील आशय स्पष्ट करा.
अ) कार्य वर्तणूक
ब) एका उद्योजकाचे विशेष गुण, वर्तणूक आणि कौशल्ये.
- २) परीक्षण करा. औद्योगिकरण प्रक्रियेच्या पूर्वअटी व परिणाम
- ३) हेतू प्रवृत्तीची व्याख्या द्या. हेतू प्रवृत्तीच्या खालील सिद्धान्तावर चर्चा करा.
अ) मॅस्लोचा स्वयंओळखीचा (स्वयंप्रेरणा) सिद्धान्त.
ब) X सिद्धान्त व Y सिद्धान्त
- ४) मानवी संबंधांचे व्यवस्थापनातील महत्त्वाचे त्याची महत्त्वाची वैशिष्ट्ये विषद करून, परीक्षण करा.
- ५) अनौपचारिक विभागाची वैशिष्ट्ये आणि समस्या स्पष्ट करा.
- ६) शेतीतील पेटन्टच्या समस्येच्या संदर्भात शेतकी मजुरांची सद्यस्थिती यावर चर्चा करा.
- ७) अ) औद्योगिक संबंधांची वैशिष्ट्ये आणि महत्त्वाची रुपरेषा द्या.
ब) औद्योगिक वाद मिटविण्याच्या यंत्रणांचे संक्षिप्त वर्णन करा.
- ८) मानव संसाधन व्यवस्थापनची वैशिष्ट्ये व महत्त्व स्पष्ट करा.
- ९) KPO व BPO च्या संदर्भात जागतिकीकरणाचा प्रभाव विषद करा.
- १०) खालील पैकी कोणत्याही दोहोंवर टीपा लिहा.
अ) डॅनिअल बेलचा औद्योगिकतावादोत्तर समाजाचा आशय.
ब) लघुउद्योग व कुटीरोद्योग.
क) बालकामगारांच्या समस्या व उपाय.
ड) निर्गत धोरण



III

con. 360 (a) - 10

(सुधारीत अभ्यासक्रम)

(एकूण गुण १००)

३ तास

टीप : १) कोणतेही पाच प्रश्न सोडवा.

२) प्रत्येक प्रश्नाला समान गुण आहेत (प्रत्येकी २०)

- १) “ बुद्धिवंतांमध्ये मोठ्या प्रमाणांवर प्रचलित असा विश्वास आहे की भारतीय खेडी ही अनन्त कालपर्यंत न बदलणारी आहेत” यावर खालीलपैकी कोणत्याही चार यथार्थ चित्रांच्या आधारे चर्चा करा.
अ) जात ओळख आणि जात पद्धती ब) शेतकऱ्यांच्या चळवळी, क) मालक शेतकऱ्यांचे हद्दीकरण, ड) ग्रामीण बिगर शेती रोजगार, इ) ग्रामीण - शहरी परस्परसंबंध.
- २) जात म्हणजे काय ? याचे जाजमणी पद्धतीशी काय संबंध आहे ? समकालीन भारतात अजुनसुद्धा जात हा भांडणाचा, झगडण्याचा मुद्दा आहे का ?
- ३) स्वातंत्र्यानंतर जमीन सुधारण्याच्या अंमलबजावणीसाठीची मुख्ये कारणे कोणती आहेत ? वहिवाट सुधारण्याचा प्रभाव यावर चर्चा करा. विंग संवेदनशील जमीन सुधारणा धोरणासाठीची एखादी घटना आहे का ?
- ४) पंचायती राज कायद्याची ऐतिहासिक पार्श्वभूमी कोणती आहे ? ग्रामीण कारभाराचे लोकशाहीकरण करण्यासाठी जात आधारीत चळवळींची बजावलेली भूमिकेवर चर्चा करा.
- ५) पुढील बाबींच्या यशाची संक्षिप्तपणे चर्चा करा.
अ) समाज विकास कार्यक्रम.
ब) गरीब निर्मूलन योजना आणि
क) हरित क्रांती
- ६) ग्रामीण समाजाच्या विकासात सहकारी भांडार कशी मदत करू शकतो ? त्यावर दूध - सहकारी किंवा आदर्श खेडे वसविण्याचा प्रयत्न यांच्या मदतीने चर्चा करा.
- ७) NGO सामान्य ग्रामीण लोकांना स्वतःला मदत करण्यास समर्थ करते. यावर कोणत्याही एका NGO अभ्यासाचा मदतीने चर्चा करा.
- ८) पेटन्ट ग्रामीण समाजाला हानी पोहचविचात. हे कितपत सत्य आहे ?
- ९) विशेष आर्थिक विभाग हे भारतीय अर्थव्यवस्था विकसित करण्याचे शक्तीशाली

IV

साधने आहेत. हे ग्रामीण समाजाच्या संदर्भात स्पष्ट करा.

- १०) खालीलपैकी कोणत्याही दोहोंवर टीपा लिहा.
- अ) वरचढ जात.
 - ब) महालवारी आणि जागिरदारी जमीन मुदत पद्धती.
 - क) स्त्रियांची सहकारी भांडारे
 - ड) ७३ वी दुरुस्ती.



अनुक्रमणिका

प्रकरण क्र.	शीर्षक	पान नं
१	कार्याच्या समाजशास्त्राचे स्वरूप आणि कक्षा (Nature and Scope of Sociologist of work)	१
२	कार्य वातावरण आणि कार्य वर्तन (Work Environment and work Behavior)	१५
३	कार्याची विविधता (Varieties of work)	२४
४	उद्योगाचा उदय (Rise of Industry)	३४
५	औद्योगिकरण, औद्योगिकतावाद, औद्योगिकरणोत्तर काळ (Industrialization, Industrialism, Post-Industrialisation))	४५
६	हेतूप्रवृत्तीवरील यथार्थ चित्र (Perspective on Motivation and Management)	६७
७	व्यवस्थापनावरील यथार्थ चित्र (Perspective on Productive and Management)	८९
८	औपचारीक विभागातील कामगार (Worker's In Formal and Informal Sector)	१०७
९	अनौपचारीक विभागातील कामगार (Worker's In Formal and Informal Sector)	१२८
१०	ग्रामीण कामगार : महत्त्वपूर्ण समस्या (Rural workers : Issues)	१४७
११	कामावरील मुले Children of Work	१५७
१२	व्यवस्थापन - कर्मचारी संबंध Management Employee-Relations	१६८
१३	आधुनिक दृष्टीकोन : मानव संसाधन व्यवस्थापन (Modern Approach : Human Resource Management)	१९२
१४	चालू प्रघातांच्या संदर्भाने जोर (प्रभाव) Impact with Reference to current Trends	२१८
१५.	चालू प्रघात, उदारीकरण, खाजगीकरण आणि जागतिकीकरण (Current Trends, Liberalisation Privatisation and Globalisation)	२२७
१६	निर्गत धोरण आणि व्हीआरएस Exit Policy & VRS	२३९

