



शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

दूर शिक्षण केंद्र

औद्योगिक समाजशास्त्र

(समाजशास्त्र : स्पेशल पेपर-१० आणि १५ (अ))

बी. ए. भाग-३

सेमिस्टर-५ व ६ करिता

© कुलसचिव, शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर (महाराष्ट्र)

प्रथमावृत्ती : २०१५

द्वितीय आवृत्ती : २०१७

बी. ए. (औद्योगिक समाजशास्त्र) भाग-३ समाजशास्त्र पेपर १० (अ) आणि १५ (अ) करिता सर्व हक्क स्वाधीन. शिवाजी विद्यापीठाच्या परवानगीशिवाय कोणत्याही प्रकाराने नक्कल करता येणार नाही.

प्रती : ३००



प्रकाशक :

डॉ. व्ही. डी. नांदवडेकर

कुलसचिव,

शिवाजी विद्यापीठ,

कोल्हापूर - ४१६ ००४.



मुद्रक :

श्री. बी. पी. पाटील

अधीक्षक,

शिवाजी विद्यापीठ मुद्रणालय,

कोल्हापूर-४१६ ००४.



ISBN-978-81-8486-275-1

★ दूरशिक्षण केंद्र आणि शिवाजी विद्यापीठ याबद्दलची माहिती पुढील पत्त्यावर मिळू शकेल.

शिवाजी विद्यापीठ, विद्यानगर, कोल्हापूर-४१६ ००४ (भारत)

★ दूर शिक्षण विभाग-विद्यापीठ अनुदान आयोग, नवी दिल्ली यांच्या विकसन अनुदानातून या साहित्याची निर्मिती केली आहे.

दूर शिक्षण केंद्र, शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

■ सल्लागार समिती ■

प्रा. (डॉ.) डी. बी. शिंदे

मा. कुलगुरू,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

प्रा. (डॉ.) डी. टी. शिर्के

प्र-कुलगुरू,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

प्रा. (डॉ.) एम. एम. सालुंखे

माजी कुलगुरू,
यशवंतराव चव्हाण महाराष्ट्र मुक्त विद्यापीठ, नाशिक

प्रा. (डॉ.) के. एस. रंगाप्पा

माजी कुलगुरू,
म्हैसूर विद्यापीठ, म्हैसूर

प्रा. पी. प्रकाश

अतिरिक्त सचिव-II
विद्यापीठ अनुदान आयोग, नवी दिल्ली

प्रा. (डॉ.) सीमा येवले

गीत-गोविंद, फ्लॉट नं. २,
११३९ साईक्स एक्स्टेंशन,
कोल्हापूर-४१६००१

प्रा. (डॉ.) पी. एस. पाटील

I/c अधिष्ठाता, विज्ञान व तंत्रज्ञान विद्याशाखा,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

प्रा. (डॉ.) ए. एम. गुरव

I/c अधिष्ठाता, वाणिज्य व व्यवस्थापन विद्याशाखा,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

प्रा. (डॉ.) भारती पाटील

I/c अधिष्ठाता, मानवविज्ञान विद्याशाखा,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

प्रा. (डॉ.) पी. डी. राऊत

I/c अधिष्ठाता, आंतर-विद्याशाखीय अभ्यास विद्याशाखा
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

डॉ. व्ही. डी. नांदवडेकर

कुलसचिव,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

श्री. एम. ए. काकडे

संचालक, परीक्षा व मूल्यमापन मंडळ,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

श्री. ए. बी. चौगुले

प्रभारी वित्त व लेखा अधिकारी,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

प्रा. (डॉ.) एम. ए. अनुसे (सदस्य सचिव)

संचालक, दूरशिक्षण केंद्र,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

■ समाजशास्त्र समन्वय समिती ■

अध्यक्ष - प्रा. (डॉ.) जगन कराडे,

विभागप्रमुख, समाजशास्त्र अधिविभाग, शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

● डॉ. शैलजा माने

आर्ट्स, कॉमर्स कॉलेज, नागठाणे,
जि. सातारा

● डॉ. उषा पाटील

महावीर महाविद्यालय,
कोल्हापूर

दूर शिक्षण केंद्र,
शिवाजी विद्यापीठ,
कोल्हापूर

औद्योगिक समाजशास्त्र
बी. ए. भाग-३ : समाजशास्त्र पेपर १० आणि १५ (अ)

अभ्यास घटकांचे लेखक

लेखन सहभाग	सत्र-५ घटक क्रमांक	सत्र-६ घटक क्रमांक
डॉ. उषा बाहुबली पाटील महावीर महाविद्यालय, कोल्हापूर	१	१, ३, ४
श्री. बापूसो वाघमोडे डॉ. घाळी कॉलेज, गडहिंगलज	१	-
श्री. पांडुरंग सारंग सदाशिवराव मंडलीक महाविद्यालय, मुरगूड	२	-
श्री. पी. ए. घोंगडे वाय. सी. कॉलेज, हलकर्णी, ता. चंदगड	३	३
श्री. ए. एम. साळोखे कमला कॉलेज, कोल्हापूर	४	-
श्री. व्ही. जी. पानस्कर के. बी. पी. कॉलेज, इस्लामपूर	-	१
सौ. शामला रघुनाथ माने सावित्रीबाई फुले महिला महाविद्यालय, सातारा	-	२
श्री. के. डी. कुरुंदवाडे श्रीमती मालतीबाई पाटील कन्या महाविद्यालय, इस्लामपूर.	-	३, ४

■ संपादक ■

डॉ. उषा बाहुबली पाटील
महावीर महाविद्यालय, कोल्हापूर

प्रस्तावना

शिवाजी विद्यापीठाच्या दूर शिक्षण विभागांतर्गत बी. ए. भाग-३ अभ्यासक्रमासाठी समाजशास्त्र विषयाची निवड केलेल्या सर्व विद्यार्थ्यांचे हार्दिक स्वागत. या वर्गासाठी तुम्ही समाजशास्त्राचे सत्रपद्धतीनुसार एकूण १० पेपर्स अभ्यासणार आहात. त्यापैकी औद्योगिक समाजशास्त्र (सत्र ५ पेपर क्र. १० (अ) व सत्र ६ पेपर क्र. १५ (अ)) असे आहेत. औद्योगिक क्रांतीनंतर जगातील सर्वच समाजात औद्योगिकीकरणाची गती हळूहळू वाढत गेली. मोठमोठे उद्योगधंदे स्थापन होऊ लागले. परिणामी समाजात नवीन सामाजिक वर्ग, सामाजिक संबंध व सामाजिक समस्या उदयास आल्या. या नवीन गोष्टींचा अभ्यास करण्यासाठी औद्योगिक समाजशास्त्र ही समाजशास्त्राची शाखा उदयास आली. या शाखेत समाज आणि उद्योगधंदे यांच्या परस्पर संबंधांचा अभ्यास केला जातो. आधुनिक समाज हे प्रामुख्याने औद्योगिक समाज म्हणून ओळखले जातात. या औद्योगिक समाजाचे पद्धतशीर अध्ययन औद्योगिक समाजशास्त्र करते. औद्योगिक समाजशास्त्र या पेपरमध्ये एकूण आठ अध्ययन घटक समाविष्ट केलेले असून त्यांचे लेखन अत्यंत सुलभपणे व पद्धतशीरपणे केलेले आहे. त्यामुळे तुम्हा विद्यार्थ्यांना औद्योगिक समाजशास्त्राचे यथार्थ आकलन होईल याची मला खात्री आहे.

सदर पुस्तकातील अध्ययन घटकाचे लेखन केल्याबद्दल सर्व लेखकांचे मनःपूर्वक आभार मानतो. तसेच दूर शिक्षण केंद्राचे संचालक आणि केंद्रातील सर्व कर्मचारी या सर्वांचेही सहकार्याबद्दल मनःपूर्वक आभार.

■ संपादक ■

डॉ. उषा बाहुबली पाटील

महावीर महाविद्यालय, कोल्हापूर

अनुक्रमणिका

प्रकरण क्रमांक	घटकाचे शीर्षक	पृष्ठ क्रमांक
सेमिस्टर-५ पेपर-१० (अ)		
१.	औद्योगिक समाजशास्त्राचे क्षेत्र	१
२.	उत्पादन पद्धतीची उत्क्रांती	१९
३.	औद्योगिक संघटन	३७
४.	औद्योगिक व्यवस्थापन	६०
सेमिस्टर-६ पेपर-१५ (अ)		
५.	कामगार संघटना	७५
६.	कामगारांची भूमिका	९१
७.	भारतातील औद्योगिक संबंध	१०४
८.	उद्योगधंद्यातील अलिकडील प्रवाह	१३१

■ विद्यार्थ्यांना सूचना

प्रत्येक घटकाची सुरुवात उद्विष्टांनी होईल. उद्विष्टे दिशादर्शक आणि पुढील बाबी स्पष्ट करणारी असतील.

१. घटकामध्ये काय दिलेले आहे.
२. तुमच्याकडून काय अपेक्षित आहे.
३. विशिष्ट घटकावरील कार्य पूर्ण केल्यानंतर तुम्हाला काय माहित होण्याची अपेक्षा आहे.

स्वयं मूल्यमापनासाठी प्रश्न दिलेले असून त्यांची अपेक्षित उत्तरेही देण्यात आलेली आहेत. त्यामुळे घटकाचा अभ्यास योग्य दिशेने होईल. तुमची उत्तरे लिहून झाल्यानंतरच स्वयं अध्ययन साहित्यामध्ये दिलेली उत्तरे पाहा. ही तुमची उत्तरे (किंवा स्वाध्याय) आमच्याकडे मूल्यमापनासाठी पाठवायची नाहीत. तुम्ही योग्य दिशेने अभ्यास करावा, यासाठी ही उत्तरे 'अभ्यास साधन' (Study Tool) म्हणून उपयुक्त ठरतील.

प्रिय विद्यार्थी,

हे स्वयंअध्ययन साहित्य या पेपरसाठी एक पूरक अभ्याससाहित्य म्हणून आहे. असे सूचित करण्यात येते की, विद्यार्थ्यांनी २०१५-१६ पासून तयार केलेला नवीन अभ्यासक्रम पाहून त्याप्रमाणे या पेपरच्या सखोल अभ्यासासाठी संदर्भपुस्तके व इतर साहित्याचा अभ्यास करावा.

सत्र ५ : घटक १

औद्योगिक समाजशास्त्राचे क्षेत्र
(Field of Industrial Sociology)

अनुक्रमणिका

- १.१ प्रस्तावना
- १.२ उद्दिष्टे
- १.३ विषय विवेचन
 - १.३.१ औद्योगिक समाजशास्त्राची व्याख्या व अभ्यासविषय
 - १.३.२ औद्योगिक समाजशास्त्राचे महत्त्व
 - १.३.३ औद्योगिकीकरणाचा समाजावर होणारा परिणाम
- १.४ स्वयं: अध्ययनासाठी प्रश्न
- १.५ सारांश
- १.६ स्वयं:अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे
- १.७ स्वाध्याय/गृहपाठ
- १.८ चिंतन आणि कार्य
- १.९ अधिक वाचनासाठी पुस्तके

१.१ प्रस्तावना (Introduction)

या पहिल्या घटकात आपण औद्योगिक समाजशास्त्र या समाजशास्त्राच्या शाखेची तोंडओळख करून घेणार आहोत. या शाखेचा उदय विसाव्या शतकात झाला. औद्योगिक क्रांतीनंतर जगात सर्वत्रच मोठमोठे उद्योगधंदे सुरू झाले. त्यांचा परिणाम मानवाच्या केवळ आर्थिक जीवनावरच झाला असे नाही तर सामाजिक, सांस्कृतिक, राजकीय, शैक्षणिक इत्यादी क्षेत्रावरही झाला. समाजातील पारंपारिक सामाजिक संस्था व संघटनात आमूलाग्र बदल घडून आले. त्यातून अनेक नवीन सामाजिक समस्याही उद्भवल्या. समाजात नवीन वर्गरचनाही अस्तित्वात आली. उद्योगधंद्याच्या समाजावरील या प्रभावांचा अगर परिणामांचा अभ्यास करण्याची गरज समाजशास्त्रज्ञांना वाटू लागली. यातूनच औद्योगिक समाजशास्त्र ही शाखा उदयास आली.

१.२ उद्दिष्टे (Objectives)

या घटकाच्या अभ्यासानंतर तुम्हास -

- औद्योगिक समाजशास्त्राची व्याख्या व अभ्यास विषय स्पष्ट करता येईल.
- औद्योगिक समाजशास्त्राचा उदय व विकास स्पष्ट करता येईल.
- औद्योगिक समाजशास्त्राचे महत्त्व सांगता येईल.

१.३ विषय विवेचन (Presentation of Subject Matter)

विवेचनाच्या दृष्टिने या घटकाचे आपण तीन भाग पाडले आहेत. पहिल्या भागात औद्योगिक समाजशास्त्राची व्याख्या व अभ्यासविषय, दुसऱ्या भागात त्याचा उदय व विकास तर तिसऱ्या भागात त्याचे महत्त्व विशद केलेले आहे.

१.३.१ औद्योगिक समाजशास्त्राची व्याख्या व अभ्यासविषय

(Definition and Subject matter of Industrial Sociology)

औद्योगिक समाजशास्त्र ही समाजशास्त्राची अलिकडच्या काळात उदयाला आलेली एक शाखा आहे. औद्योगिक समाजशास्त्रात औद्योगिक व समाजशास्त्र असे दोन शब्द आहेत. औद्योगिक याचा अर्थ उद्योगधंद्याशी संबंधित असा होतो. आणि मानवाच्या सामाजिक संबंधाचा अभ्यास करणारे शास्त्र म्हणजे समाजशास्त्र होय. यावरून औद्योगिक समाजशास्त्र म्हणजे औद्योगिक संबंधाचा अभ्यास करणारे शास्त्र होय असे म्हणता येईल.

व्याख्या :

१. प्रा. गिस्बर्ट यांच्या मते, “उद्योगधंद्याच्या समस्या व उद्योगधंद्याची वास्तवस्थिती यांचा समाजशास्त्रीय दृष्टिकोनातून केलेला अभ्यास म्हणजे औद्योगिक समाजशास्त्र होय.”

(Industrial Sociology is the application of sociological approach to the reality and problems of industry. - P. Gisbert)

२. फ्रांझ अॅडलर यांच्या मते, “आर्थिक उत्पादनाशी संबंधित असणाऱ्या सामान्य समाजशास्त्राच्या विभागाला ढोबळमानाने औद्योगिक समाजशास्त्र असे म्हणतात.”

(That part of general sociology which deals with economic production in its broadest sense constitutes industrial sociology. - Franze Adler.)

३. श्री. व्हिन्सेंट व श्री. मेयर्स यांच्या मते, “श्रमिक, व्यवस्थापक, संघटना व नियंत्रण करणाऱ्या मानवी शक्ती यांचे आपापल्या दर्जा व पातळीनुसार असणाऱ्या संबंधाशी औद्योगिक समाजशास्त्र निगडित आहे.”

(Industrial Sociology is concern with status to status relations of workers, managers, organisation and governing forces - Vincent and Mayers.)

४. श्री. मिलर व श्री. फॉर्म यांच्या मते, “औद्योगिक समाजशास्त्राचे सर्वसामान्य उद्दिष्ट म्हणजे औद्योगिकरणाच्या व्यापक प्रक्रियेचा व त्या प्रक्रियेचा समाजाच्या विविध भागावर होणाऱ्या परिणामांचा सर्वसामान्य समाजशास्त्रीय तत्वांच्या आधारे अभ्यास करणे होय.”

(The general purpose of industrial sociology is to study that broad process of industrialisation and its impact on various segments of society by the application of general sociological principles - Miller and Form.)

वरील व्याख्येवरून औद्योगिक समाजशास्त्रासंबंधी असे म्हणता येईल की,

१. उद्योगधंद्याचा समाजशास्त्रीय दृष्टिकोनातून केलेला अभ्यास
२. उद्योगधंद्यातील मानवी संबंधांचा अभ्यास
३. उद्योगधंद्यातील श्रमिक व व्यवस्थापक यांच्यातील संबंधांचा अभ्यास
४. औद्योगिकरणाचा समाजजीवनाच्या विविध अंगावर होणाऱ्या परिणामांचा अभ्यास
५. उद्योगधंद्यातील सामाजिक समस्यांचा अभ्यास

अभ्यासविषय :

दिवसेंदिवस औद्योगिक समाजशास्त्राच्या अभ्यासविषयांत वाढ होत आहे. औद्योगिक प्रगतीबरोबर नवनवीन सामाजिक प्रश्न निर्माण होत आहेत. त्यामुळे औद्योगिक समाजशास्त्राच्या अभ्यासात नवनवीन बाबी समाविष्ट होत आहेत. उद्योगधंद्यांचा समाजशास्त्रीय दृष्टिकोनातून केला जाणारा अभ्यास हा औद्योगिक समाजशास्त्राचा केंद्रबिंदू आहे. औद्योगिक समाजशास्त्र हे एक उपयोजित समाजशास्त्र म्हणून ओळखले जाते. औद्योगिक समाजशास्त्राच्या अभ्यासविषयासंदर्भात अभ्यासकांमध्ये एकमत आढळून येत नाही.

बर्जेस यांनी औद्योगिक समाजशास्त्राच्या अभ्यासविषयांत खालील घटकांचा समावेश केलेला आहे.

१. अधिकार तंत्र किंवा नोकरशाही
२. औद्योगिक क्षेत्रातील विविध कार्यांचा अभ्यास
३. उद्योगधंद्यात कार्य करणाऱ्या वेगवेगळ्या समूहांचा अभ्यास
४. औद्योगिक संबंधांचे विश्लेषण
५. औद्योगिकरणाचा व्यक्तिवरील प्रभावाचा अभ्यास

सी. बी. स्पाऊल्डिंग यांनी औद्योगिक समाजशास्त्राच्या अभ्यासविषयांत खालील घटकांना प्राधान्य दिले आहे. (i) उद्योगधंदा (ii) औद्योगिक संघटन (iii) कारखाने (iv) गोदामे (v) खरेदी-विक्रीची केंद्रे (vi) प्रशासकीय यंत्रणा (vii) वेगवेगळ्या प्रक्रियेमध्ये सहभागी झालेल्या व्यक्तीच्या सामाजिक संबंधांचा अभ्यास.

वरील विचारवंतांच्या मतांचा विचार केला असता औद्योगिक समाजशास्त्राच्या अभ्यासविषयाची विभागणी खालीलप्रमाणे करता येईल.

अ) आर्थिक व सामाजिक संबंधांच्या अन्योन्य परिणामांचा अभ्यास :

प्राचीन काळापासून आपल्या जीवनविषयक भौतिक गरजा पूर्ण करण्यासाठी मानव कोणती ना कोणती आर्थिक क्रिया करित आला आहे. काळाच्या ओघात या आर्थिक क्रियेचे स्वरूप बदलत गेलेले दिसून येते. खाद्य संकलन, शिकार व मासेमारी, पशुपालन, शेती व उद्योगधंदे या विविध आर्थिक क्रियांचा परिणाम तात्कालिन सामाजिक परिस्थितीवर झालेला दिसून येतो. आज औद्योगिक क्रांतीने उत्पादन साधनांचे मोठ्या प्रमाणावर यांत्रिकीकरण झाले असल्यामुळे त्याचा संपूर्ण मानवी जीवनावर परिणाम झालेला आहे. मानवी जीवन पद्धती, संस्कृती, संस्था, मूल्ये व आदर्श, सामाजिक संबंध या सर्वांवर यांत्रिकीकरण व औद्योगिकीकरण यांचा प्रभाव पडलेला दिसून येतो. अशाप्रकारे कुटुंब, विवाह, धर्म, शिक्षण, शासन इत्यादी सामाजिक संस्थांवर देखील औद्योगिक क्रांतीचा परिणाम झालेला दिसून येतो. त्याची थोडक्यात माहिती पुढीलप्रमाणे-

१) कुटुंब व विवाहसंस्था :

औद्योगिक क्षेत्राला सुसंगत असा कुटुंबाचा आकार व आर्थिक व्यवस्थेला सुसंगत व सुयोग्य शिक्षण देण्याचे कार्य कुटुंब संस्थेला करावे लागते. व्यक्तित्वाच्या जडणघडणीमध्ये आणि समाजिकरणामध्ये कुटुंब महत्त्वाची भूमिका बजावते. औद्योगिकरणामुळे विभक्त कुटुंब पद्धतीमध्ये झपाट्याने वाढ होत आहे. तसेच व्यक्तित्वातंत्र्याचा आणि स्त्रियांच्या दर्जात वाढ झालेली दिसून येते. औद्योगिक क्षेत्राला योग्य व्यक्तींचा पुरवठा करण्याचे कार्य कुटुंब संस्थेमार्फत होत असते.

औद्योगिक क्षेत्रातील प्रगतीबरोबरच विवाहसंस्थेच्या स्वरूपात आमूलाग्र बदल झालेले दिसून येतात. उदा. आंतरजातीय विवाहाचे वाढते प्रमाण, घटस्फोटाचे वाढते प्रमाण, विवाह वयोमर्यादित वाढ, नोंदणी विवाह पद्धती इत्यादी.

२) धर्मसंस्था

व्यक्तिला मानसिक समाधान व शांती प्रदान करण्याचे कार्य धर्म संस्थेमार्फत केले जाते. धर्मातील नीतीमूल्यांचा परिणाम व्यक्तित्वाच्या वर्तनावर होत असतो. उद्योगधंद्यामधील कामगारांमध्ये कामाप्रती श्रद्धा व निष्ठा निर्माण करण्यांमध्ये धर्म महत्त्वाची भूमिका बजावते. कामगारांना धर्मसंस्थेमार्फत समाधान व शांती मिळत असल्याने त्याचा उद्योगधंद्याच्या विकासासाठी उपयोग होतो.

३) शिक्षणसंस्था

उद्योगधंद्याच्या विकासासाठी तांत्रिक शिक्षण आणि प्रशिक्षण आवश्यक असते. शिक्षण संस्था उद्योगधंद्याच्या आवश्यकतेनुसार तांत्रिक शिक्षण आणि प्रशिक्षण देत असतात. उद्योगधंद्यातील विविध प्रक्रिया हाताळण्यासाठी तज्ज्ञांची गरज असते. असे तज्ज्ञ निर्माण करण्याचे कार्य शिक्षण संस्था करत असते. त्यामुळे उद्योग आणि शिक्षण हे परस्पर संबंधित घटक आहेत.

४) शासनसंस्था

शासन संस्था आणि उद्योगधंदे हे परस्परांवर अवलंबून असतात. शासन व्यवस्था उद्योगधंद्यातील आर्थिक व्यवहारांवर चालत असते. शासन संस्था चालण्यासाठी लागणाऱ्या पैशाचा पुरवठा उद्योगधंद्याच्या कराच्या माध्यमातून होत असतो. त्याचप्रमाणे उद्योगधंद्यांना देखील शासन संस्थेच्या

ध्येय धोरणांवर अवलंबून रहावे लागते. भारताचा विचार करता भारताच्या आर्थिक नाड्या आज टाटा, बिल्डा, अंबानी यांच्यासारख्या उद्योगपतींच्या हातात आहेत असेच दिसून येते.

ब) उद्योगधंद्याचा समाजावर होणारा परिणाम

उद्योगधंद्याचा समाजावर दूरगामी व सखोल परिणाम झालेला आहे. तो खालील मुद्द्यांच्या आधारे स्पष्ट करता येईल.

१. लोकांच्या उदरनिर्वाहाचे साधन

औद्योगिक प्रगतीबरोबर उद्योगधंद्यावर अवलंबून असणाऱ्या व्यक्तींची संख्याही दिवसेंदिवस वाढत आहे. यांतील कांही लोक प्रत्यक्षरित्या तर कांही लोक अप्रत्यक्षरित्या उद्योगधंद्यावर आपला उदरनिर्वाह चालवितात. औद्योगिक समाजात उद्योग हेच बहुसंख्य लोकांचे उदरभरणाचे साधन असते. विविध प्रकारची कार्ये करून लोक आपल्या जीवनविषयक गरजा पूर्ण करतात. उदा. व्यवस्थापक, शास्त्रज्ञ, कार्यकारी, तंत्रज्ञ, फोरमन, विक्रेता, मानसशास्त्रज्ञ, कामगार इ.

२. मानवी जीवन पद्धती

उद्योगधंद्यामुळे मानवी जीवनात आमूलाग्र बदल झालेला दिसून येतो. नीतीनियमांचे स्वरूप, आहार, पद्धती, पोषाख, मनोरंजनाच्या सवयी, दळणवळणाच्या साधनातील बदल, आरोग्य सुविधा इ. बाबतीत उद्योगधंद्यामुळे बदल घडून आलेले आहेत. तंत्रज्ञानाच्या वापरामुळे उत्पादनात प्रचंड वाढ झालेली आहे. तसेच त्यांचा भौतिक पर्यावरणावर सुद्धा परिणाम झालेला दिसून येतो.

३. सामाजिक स्तरीकरण

औद्योगिक प्रगतीमुळे समाजात भांडवलदार व कामगार असे नवीन दोन वर्ग उदयांस आले. जन्मापेक्षा कर्तृत्वाने औद्योगिक समाजात महत्त्व प्राप्त झाले. प्रस्थापित जमिनदारांचा वर्ग नामशेष होऊ लागला. भारतातील प्रस्थापित उच्च जातींना मोठ्या प्रमाणात धक्के बसू लागले. या सर्व गोष्टी औद्योगिक समाजशास्त्राच्या अभ्यासविषयात समाविष्ट केल्या आहेत.

४. मनोरंजनाच्या साधनांतील बदल

औद्योगिक क्रांतीमुळे मनोरंजनाच्या साधनांच्यामध्ये क्रांतीकारक बदल झाला आहे. आज चित्रपट, रेडिओ, टी.व्ही., संगणक, इंटरनेट इ. साधनांच्या माध्यमातून लोकांचे मनोरंजन केले जाते. या मनोरंजनाच्या साधनांचा समाजातील इतर घटकावरसुद्धा परिणाम झालेला दिसून येतो.

५. व्यक्तिमत्त्वावर पडलेला प्रभाव

औद्योगिक क्षेत्रात प्रत्येक व्यक्तिला आपापली भूमिका पार पाडावी लागते. त्याच्या भूमिकेनुसार त्याचे व्यक्तिमत्त्व निर्धारित होत असते. उद्योगधंद्याची ध्येये हीच व्यक्तिके ध्येये बनतात. उद्योगधंद्यातील वातावरणाचा परिणाम तेथील कामगारांच्या जीवनावर पडलेला असतो. भाषा, पोषाख, राहणीमान इत्यादीमध्ये औद्योगिक भूमिकेनुसार बदल होत असतो.

६. संस्कृतीवरील परिणाम

औद्योगिक प्रगतीचे प्रतिबिंब संस्कृतीवर उमटलेले दिसते. कला, तत्त्वज्ञान, धर्म, चित्रकला, विज्ञान, परंपरा, आचार-विचार इत्यादीवर औद्योगिक प्रगतीचा परिणाम झालेला दिसतो. निसर्गातील घडणाऱ्या घडामोडीकडे पाहण्याचा मानवी दृष्टिकोन बदलला आहे. उद्योगधंद्यातील प्रगतीमुळे वस्तुनिष्ठ आणि वैज्ञानिक विचाराला महत्त्व प्राप्त झाल्यामुळे प्रत्येक घटनेचा कार्यकारण संबंध शोधला जात आहे.

७. सामाजिक समस्या

औद्योगिक विकासाबरोबर नवनवीन सामाजिक समस्यां उदयास आल्या. त्यांचा अभ्यास औद्योगिक समाजशास्त्रात करणे क्रमप्राप्त ठरते. औद्योगिक संघर्ष, मजुरांचा संप, हरताळ, मोर्चा, घेराव, टाळेबंदी इत्यादीसारख्या सामाजिक समस्यांचा अभ्यास या विषयात केला जातो. त्याचबरोबर आर्थिक क्षेत्रातील व्यापारचक्र व त्यातून निर्माण होणाऱ्या तेजी-मंदी व नफा-तोटा यासारख्या सामाजिक समस्यांचे विश्लेषण औद्योगिक समाजशास्त्रात केले जाते. बेकारी, गुन्हेगारी, भ्रष्टाचार, फसव्या जाहिराती यांचा सुद्धा या विषयांत समावेश होतो.

क) उद्योगधंद्यांचा सर्वंकष अभ्यास

औद्योगिक समाजशास्त्रात उद्योगधंद्यांचा सर्व बाजूंनी अभ्यास केला जातो. उद्योगधंद्यातील मानवी संबंधावर उत्पादन प्रक्रिया अवलंबून असते. तसेच उत्पादनाला हातभार लावणाऱ्या कामगारांच्या कार्यक्षमतेवरही उत्पादन अवलंबून असते. पूर्वी कामगार हा उत्पादन प्रक्रियेतील एक यंत्र समजले जात होते. परंतु अलिकडच्या काळात कामगार हा एक माणूस आहे हे गृहित धरून त्याचा अभ्यास होवू लागला. त्यामुळे औद्योगिक समाजशास्त्रात कामगार, त्याच्या भावभावना, त्याच्या अडीअडचणी, त्याच्या कौटुंबिक समस्या इत्यादींचा अभ्यास करण्याला महत्त्व प्राप्त झाले आहे.

ड) औद्योगिक संबंधाचा अभ्यास

उद्योगधंदा ही केवळ आर्थिक संघटना नसून ती एक सामाजिक संघटनासुद्धा आहे. त्यामुळे या संघटनेतील कामगारांच्या सामाजिक संबंधाचा अभ्यास आवश्यक ठरतो. उद्योगधंद्यातील सामाजिक संबंधाचा परिणाम उत्पादन प्रक्रियेवर होत असतो. उद्योगक्षेत्रातील सामाजिक संबंधाचा विचार दोन दृष्टिकोनातून केला जातो.

१. अंतर्गत सामाजिक संबंध :

अंतर्गत सामाजिक संबंध हे जाणीवपूर्वक प्रत्येक उद्योगधंद्यात प्रस्थापित केले जातात. उद्योगधंद्यातील प्रत्येक कामगारांचे स्थान, अधिकार, नियंत्रण क्षेत्र, कर्तव्य, जबाबदाऱ्या व भूमिका निश्चित केलेल्या असतात. त्यामुळे प्रत्येक कामगारांचे इतर कामगारांशी येणारे संबंध आपोआपच निश्चित होतात. यालाच कामगारांमधील औपचारिक संबंध असे म्हणता येईल. त्याचबरोबर या कामगारांमध्ये अनौपचारिक संबंध सुद्धा असतात.

२. बहिर्गत सामाजिक संबंध

एका उद्योगधंद्याचा इतर उद्योगधंद्याशी असणारा संबंध, जनता, ग्राहक, शासन, बँका इत्यादी संस्थांशी असणारा संबंध म्हणजे उद्योगधंद्यातील बहिर्गत सामाजिक संबंध होय. उद्योगधंद्याच्या प्रगतीसाठी बहिर्गत सामाजिक संबंधाना महत्त्व प्राप्त होते. त्यामुळे अलिकडच्या काळात प्रत्येक उद्योग समूहात बहिर्गत सामाजिक संबंध प्रस्थापित करणेसाठी जनसंपर्क अधिकाऱ्यांची नियुक्ती केली जाते.

अशाप्रकारे औद्योगिक समाजशास्त्राच्या अभ्यासविषयांत वरील विविध घटकांचा समावेश केला जातो. काळाच्या ओघात यांमध्ये वाढ होण्याची शक्यता नाकारता येत नाही.

१.३.२ औद्योगिक समाजशास्त्राचे महत्त्व (Importance of Industrial Sociology)

२० वे व २१ वे शतक हे विज्ञान व तंत्रज्ञानाचे शतक म्हणून ओळखले जाते. विज्ञान व तंत्रज्ञानातील प्रगतीनुसार पारंपारिक समाज जीवनात मूलभूत बदल घडून आले. कांही राष्ट्रातील औद्योगिक प्रगतीमुळे त्या राष्ट्रात औद्योगिक समाजाची निर्मिती झाली. हा औद्योगिक समाज परंपरागत समाज व्यवस्थेपेक्षा अनेक बाबतीत भिन्न होता. या औद्योगिक समाजाच्या अभ्यासासाठी समाजशास्त्राची औद्योगिक समाजशास्त्र ही नवीन शाखा उदयाला आली. औद्योगिक समाजशास्त्रामध्ये औद्योगिक समाजाचा शास्त्रीय अभ्यास करण्याला महत्त्व दिले गेले. औद्योगिक समाजशास्त्राच्या अभ्यासाचे महत्त्व खालील मुद्दांवरून स्पष्ट होते.

१) औद्योगिक समाजाचे आकलन होण्यासाठी :

पाश्चात्य विकसित राष्ट्रांबरोबर इतर राष्ट्रांमध्येसुद्धा औद्योगिक प्रगती होत आहे. त्यामुळे जगामध्ये औद्योगिक समाज खूप मोठ्या प्रमाणात वाढत आहे. या औद्योगिक समाजाचा अर्थ, स्वरूप, वैशिष्ट्ये, त्यांच्या समस्या इ. गोष्टी अभ्यासनेसाठी औद्योगिक समाजशास्त्र उपयुक्त ठरते. त्याचप्रमाणे औद्योगिक समाजशास्त्रात औद्योगिक समाजाचा वैज्ञानिक दृष्टिकोनातून सखोल अभ्यास केला जातो.

२) औद्योगिक समाजाच्या समस्यांवर उपाय शोधण्यासाठी :

औद्योगिक समाजाचे प्रश्न हे पारंपारिक समाजापेक्षा भिन्न आहेत. औद्योगिक प्रगतीबरोबर अनेक समस्यांसुद्धा उद्भवल्या. कामगारांचा संप, हरताळ, टाळेबंदी, कामगार भरती व कपात, कामगारांचे वेतन, कामगारांचे अपघात, निवासाची समस्या, सामाजिक सुरक्षिततेचा प्रश्न, कुटुंब व्यवस्थेतील बदल अशा अनेक नवीन समस्या ही औद्योगिक प्रगतीची देण आहे. या समस्यांच्या अभ्यासासाठी आणि त्यांच्या निवारणासाठी औद्योगिक समाजशास्त्र महत्त्वाची भूमिका बजावते.

३) मानवी संबंधांच्या अभ्यासासाठी :

औद्योगिक समाजशास्त्र कारखान्यात काम करणाऱ्या कामगारांचे आणि व्यवस्थापकांचे मानवी संबंध यांचा अभ्यास करते. कामगार हा एक माणूस असतो हे विसरून चालणार नाही. माणसात उपजतच कांही गुण व दोष असतात. त्याचा परिणाम त्याच्या कामावर होत असतो. कामगाराची मानसिक, कौटुंबिक, सामाजिक, आर्थिक व राजकीय परिस्थिती याचा प्रभाव त्याच्या कामावर होत

असतो. व्यवस्थापक हाही दुसरा महत्त्वाचा मानवी घटक आहे. या दोहोंच्या औद्योगिक संबंधांचा शास्त्रशुद्ध पद्धतीने अभ्यास केला तरच औद्योगिक क्षेत्रातील उद्भवणारे प्रश्न समजावून घेता येतील.

४) कामगार व समाज यांच्या कल्याणासाठी :

औद्योगिक समाजात कामगार वर्ग हा समाजाचा एक मोठा घटक असतो. कामगारांशी निगडीत असणारे प्रश्न सोडविल्यास समाजातील अनेक प्रश्न सोडविता येतात. म्हणजेच कामगारांचे कल्याण समाजाच्या कल्याणाशी निगडीत असते. बरेच शहरी प्रश्न हे कामगार प्रश्नाशी निगडीत असतात. कामगारांचे हे प्रश्न औद्योगिक समाजशास्त्राचे योग्य ज्ञान असल्याशिवाय समजणार नाहीत.

५) औद्योगिक नियोजनासाठी :

औद्योगिक क्षेत्रामध्ये नियोजनाला महत्त्वाचे स्थान आहे. चिरस्थायी औद्योगिक विकासासाठी औद्योगिक क्षेत्राचे योग्य पद्धतीने नियोजन करावे लागते. त्यासाठी उपलब्ध साधनसामुग्रीचा आपण जास्तीत जास्त कसा उपयोग करता येईल हे पाहिले पाहिजे. औद्योगिक नियोजनासाठी औद्योगिक समाजशास्त्राच्या अभ्यासाला पर्याय नाही.

६) औद्योगिक समाजाच्या स्थैर्यासाठी :

कोणत्याही समाजाच्या प्रगतीसाठी सामाजिक स्थैर्य आवश्यक असते. औद्योगिक धोरणात शासनाने वारंवार बदल केल्यास अस्थिरता निर्माण होते. त्याचप्रमाणे कामगार चळवळी आणि कामगार व मालक यांच्यातील संघर्ष यामुळेसुद्धा औद्योगिक प्रगतीवर होत असतो. औद्योगिक समाजशास्त्राच्या अभ्यासामुळे औद्योगिक प्रगतीतील अडथळे कसे दूर करता येतील याचे ज्ञान होते.

७) श्रमाचे नियोजन :

संशोधकांच्या मते कामगार वर्ग विशिष्ट पद्धतीने काम करत असेल तर कमीत कमी वेळेत आणि कमीत कमी श्रमात जास्त काम करता येवू शकते. कामगारांच्याकडून शास्त्रीय पद्धतीने कामाचे संघटन केल्यास उत्पादनाचा दरही वाढतो. त्यासाठी औद्योगिक समाजशास्त्राचा अभ्यास महत्त्वपूर्ण ठरतो.

८) राष्ट्रीय उत्पन्नात वाढ :

प्रत्येक उद्योगधंद्यात उत्पादन प्रक्रिया योग्य प्रकारे पार पाडल्यास राष्ट्रीय उत्पन्नात वाढ होते. औद्योगिक प्रगतीशिवाय राष्ट्रीय उत्पादनात वाढ होत नाही. परंतु उत्पादन प्रक्रियेत अनेक कारणानी अडचणी निर्माण होतात. मालक-कामगार यांच्यातील संघर्ष, अपघात, इ. कारणामुळे उत्पादनावर परिणाम होतो. कांही वेळा शासनाला राष्ट्रीय उत्पादनात वाढ करण्यासाठी औद्योगिक धोरणात बदल करावा लागतो. असे धोरणात्मक बदल करताना त्याच्याशी निगडीत असणाऱ्या घटकांचे सहकार्य मिळविणे आवश्यक असते. कांहीवेळा राष्ट्रीयकृत उद्योगधंद्यांचे खाजगीकरण करावे लागते. तर कांही वेळा खाजगी उद्योगधंद्यांचे राष्ट्रीयकरण करावे लागते. असे निर्णय घेतांना कामगार, मालक, ग्राहक, जनता इ. घटकांना विश्वासात घ्यावे लागते. या सर्वांचा अभ्यास करण्यासाठी औद्योगिक समाजशास्त्र उपयुक्त ठरते.

९) शांतता प्रस्थापित करणेसाठी :

राष्ट्रीय व आंतरराष्ट्रीय शांतता प्रस्थापित करण्यासाठी औद्योगिक समस्या व औद्योगिक कलह सोडविणे गरजेचे आहे. औद्योगिक समस्या व औद्योगिक कलहाचे स्वरूप समजण्यासाठी औद्योगिक समाजशास्त्राचे ज्ञान गरजेचे असते. कारण शांतता प्रस्थापित झाल्याशिवाय राष्ट्राचा किंवा जगाचा उत्कर्ष होऊ शकत नाही.

१०) व्यवसायाची निवड :

औद्योगिक समाजात कार्यविभाजन आणि विशेषीकरणाला महत्त्वाचे स्थान आहे. औद्योगिक समाजशास्त्र वैज्ञानिक पद्धतीने श्रमविभाजन व विशेषीकरण कसे असावे याचे विश्लेषण करते. उद्योगधंद्यात व्यक्तिला तिच्या आवडीनुसार व पात्रतेनुसार काम दिल्याने समाजाची प्रगती होते. त्यामुळे प्रत्येकजण आपल्या आवडीनुसार कामाची संधी मिळवू शकतो. या सर्वांचा एकत्रित अभ्यास औद्योगिक समाजशास्त्रामध्ये केला जातो.

११) औद्योगिक वातावरणाच्या अभ्यासासाठी

उद्योगधंद्यातील भौतिक परिस्थिती व बाह्य परिस्थिती यांचा परिणाम कामगारांच्या कार्यक्षमतेवर होत असतो. कामाच्या ठिकाणी असणारा प्रकाश, हवा, वेगवेगळे वायू, आवाज, अस्वच्छता, दुर्गंधी इ. घटकांचा कामगारांच्या कार्यक्षमतेवर परिणाम होत असतो. याचा शास्त्रीय पद्धतीने अभ्यास करून किंवा कामगारांशी चर्चा करून समाजशास्त्रज्ञ उद्योजकांना योग्य ते मार्गदर्शन करत असतात. यावरून औद्योगिक समाजशास्त्राचे महत्त्व लक्षात येते.

१२) उद्योगधंद्याचे स्वयंचलीकरण व अधिकाधिक प्रगत तंत्रज्ञानाचा वापर :

औद्योगिक प्रगतीबरोबर उद्योगधंद्यात स्वयंचलीत यंत्रांचा वापर वाढत आहे. अलिकडच्या काळात संगणाच्या वापराला खूप महत्त्व प्राप्त झाले आहे. अशा स्वयंचलित यंत्रामुळे कामगारांना बेकारीची स्थिती वाटते. त्यामुळे अत्याधुनिक यंत्रांचा वापर करण्यास कामगार संघटनांकडून विरोध होतो. परंतु अशा यंत्रांच्या वापरासाठी सुद्धा मनुष्यबळाची गरज असते याकडे मात्र दुर्लक्ष होते. औद्योगिक समाजशास्त्र असे गैरसमज दूर करण्यासाठी महत्त्वाचे ठरते.

१३) कौटुंबिक एकतेला मदत होण्यासाठी :

कुटुंब व्यवस्थेला समाज रचनेत मध्यवर्ती स्थान आहे. जर कुटुंबाचे विघटन झाले तर समाजाचेही विघटन होते. नागरी व औद्योगिक समाजातील आधुनिक कुटुंबे विघटनाकडे वाटचाल करत आहेत. वेश्या व्यवसाय, मद्यपान, सामाजिक नियंत्रणाचा कमी होत असलेला प्रभाव, अनारोग्य, अपुरे पगार, अपुरे निवासस्थान, उद्योगधंद्यातील जीवघेणी स्पर्धा, बदलती जीवनशैली इ. कारणांमुळे कुटुंब व्यवस्था अस्थिर बनत आहे. याचा परिणाम कामगारांच्या कुटुंबावर होतो. आधुनिक नागरी व औद्योगिक क्षेत्रातील कामगार कुटुंबाचे विघटन कसे टाळावयाचे, त्यांवर उपाय कोणते याचे ज्ञान औद्योगिक समाजशास्त्राच्या अध्ययनाने होते.

१.२.३ औद्योगिकरणाचा समाजावर होणारा परिणाम (Impact of Industrialization on Society : Family and Class Mobilization)

१. कुटूंब

२. वर्ग गतिशिलता :

आपल्या मूलभूत स्वरूपाच्या गरजा भागविण्यासाठी माणसाला परिश्रम करावे लागतात. उपलब्ध साधनसामुग्रीचा अत्यंत हुशारीने उपयोग करून माणूस नेहमीच आपल्या गरजांचे निराकरण करण्याचा प्रयत्न करित असतो. मानवी समाजाचे स्वरूप हे आर्थिक क्रियेवरच अवलंबून असते. मानव व आर्थिक क्रिया यांचे संबंध इतके निकटचे आहेत की, मानवी समाज, मानवाचे सामाजिक संबंध, सामाजिक वर्तन, त्यांच्या आंतरक्रिया इत्यादींवर आर्थिक क्रियांचाच पगडा असतो.

१.२.३.१ कुटूंब संस्था :

सर्व सामाजिक संस्थांमधील कुटूंब संस्था ही प्रथम अस्तित्वात आलेली मूलभूत संस्था आहे. समाजाचे सातत्य कुटुंबाशिवाय अगदीच अशक्य आहे. समाजाला आवश्यक असणाऱ्या सदस्यांचा पुरवठा कुटूंब संस्थेमार्फतच केला जातो. कुटूंब संस्थेचे सर्वात महत्त्वाचे वैशिष्ट्य म्हणजे कुटूंब संस्थेची सार्वत्रिकता होय. प्रगत-अप्रगत, विकसित-अविकसित, आदिवासी, ग्रामीण तसेच शहरी समाज. या सर्व प्रकारच्या समाजात कुटूंब संस्था अस्तित्वात असल्याचे आढळते. समाज हा परिवर्तनशील आहे. समाजात कालानुक्रमे बदल होत असतात. कुटूंब संस्था बदलत्या परिस्थितीशी मिळतेजुळते घेत असते. कृषीप्रधान अर्थव्यवस्थेला संयुक्त कुटूंब संस्था उपयुक्त होती. परंतु आजच्या उद्योगप्रधान अर्थव्यवस्थेत नवीन समाजरचना अस्तित्वात येत असताना, संयुक्त कुटुंबाची रचना, कार्ये व परंपरागत स्वरूप कायम ठेवणे अशक्य आहे. म्हणूनच उद्योगधंद्याचे कुटूंब संस्थेवर कोणते व कसे परिणाम होत आहेत, हे जाणून घेणे आवश्यक आहे. उद्योगधंदा व कुटूंब यातील संबंध आणि औद्योगिकीकरणाचा कुटूंब व्यवस्थेवर होणारा परिणाम हा खालील मुद्यांवरून स्पष्ट करता येतो.

१) कुटुंबाचा आकार :

उद्योगधंद्याच्या बदलत्या स्वरूपाचा परिणाम कुटुंबाच्या आकारावर व स्वरूपावर होत असतो. कुटुंबाचे अविभक्त स्वरूप, मोठा आकार, समान निवासस्थान, सामाजिक संपत्ती, परस्पर सहकार्य, कर्तव्यपरायणता, कुटूंब कर्त्याचे महत्त्व व आर्थिक स्थिरता ही पारंपारिक कुटूंब व्यवस्थेची वैशिष्ट्ये होती. भारतातील संयुक्त कुटूंब संस्था ही वैशिष्ट्यपूर्ण होती. भारतामध्ये १९ व्या शतकाच्या उत्तरार्धात ज्या ज्या समाजात औद्योगिकरण प्रगतावस्थेला पूर्णावस्थेला पोहोचले आहे, त्या समाजात उद्योगधंद्याचा कुटूंब व्यवस्थेवर निश्चितच परिणाम झालेला आढळून येत आहे. हे परिणाम पुढीलप्रमाणे-

१) स्थलांतराचे प्रमाण वाढले : औद्योगिकीकरणामुळे नवीन व्यवसाय निर्माण झाले. नवीन व्यवसायामुळे मिळणारे निश्चित स्वरूपाचे वेतन हे ग्रामीण भागात राहणाऱ्या लोकांचे आकर्षण ठरले. ग्रामीण भागातून शहराकडे स्थलांतर मोठ्या प्रमाणात होऊ लागले. जमीन व मालमत्ता यांचेही संबंध संपवून कारखान्यात मिळणारे वेतन हे शाश्वत स्वरूपाचे असल्याने तेच जीवन निर्वाहाचे साधन झाले.

उद्योगप्रधान अर्थव्यवस्थेत सामाजिक व भौगोलिक दृष्टीने स्थलांतरीत लोकसंख्या अधिक योग्य व पोषक असते.

२) **विभक्त कुटूंब पद्धती** : पारंपारिक कुटूंबसंस्थेचे स्वरूप आजच्या उद्योगप्रधान अर्थव्यवस्थेत कालबाह्य ठरत आहे. पारंपारिक कुटुंबातील बंधही शिथिल होऊ लागले आहेत. व्यक्तीचा दर्जा व अधिकार यामुळे पारंपारिक कुटुंबातील कुटुंबकर्त्याचे व इतर कुटुंबीय यांचे नाते श्रेष्ठ-कनिष्ठपणाचे होते. पण आज उद्योगप्रधान अर्थव्यवस्थेत कुटुंबातील सर्व व्यक्ती समानतेच्या पातळीवर काम करीत असतात. कारखाना उत्पादन पद्धतीमुळे प्रत्येक कुटुंबीय आपले घर सोडून जेथे कारखाना असेल, तेथे रहावयास जावे लागते. त्यामुळे सर्व कुटुंबीय एकत्र सहवास दुर्मिळ होत चालला आहे. त्याचबरोबर प्रत्येक व्यक्ती मिळवती झाल्याने कुटुंबप्रमुखाचे वर्चस्व कमी झाले आहे. प्रत्येक व्यक्ती 'आत्मकेंद्री' बनली आहे.

३) **स्त्रियांमधील स्वावलंबनाची जाणीव** : उद्योगप्रधान अर्थव्यवस्थेचा परिणाम स्त्रियांमधील जाणीव जागृतीवर झाल्याचे स्पष्टपणे जाणवते. पारंपारिक कुटुंबात स्त्रीला स्वातंत्र्य अस्तित्व नव्हते. कुटुंबप्रमुखाची स्त्री एक सावलीप्रमाणे रहात होती. पण आज औद्योगिकरणामुळे स्त्रियांच्या कार्यक्षेत्रात 'चूल व मूल' या मर्यादा ओलांडल्या आहेत. निरनिराळे व्यवसाय, प्रशासकीय कार्यालये, शाळा, बँका, महाविद्यालये, कोर्ट-कचेरी इत्यादी कार्यक्षेत्रात स्त्रियांना नोकरी व व्यवसाय करणे शक्य झाले आहे. ती आर्थिकदृष्ट्या स्वतंत्र होताच तिला स्वतःच्या अधिकाराची, दर्जाची, स्वातंत्र्याची जाणीव प्रकर्षाने होऊ लागली आहे.

४) **नागरिकरणाला चालना** : औद्योगिकीरणामुळे नागरीकरण झपाट्याने होऊ लागले. शहरामध्ये अनेक व्यवसाय जसे अस्तित्वात येऊ लागले. तसतसे खेड्यातील लोक आपल्या पारंपारिक कुटुंबाला सोडून शहरात येऊन राहू लागले. शहरातील लोकसंख्या वाढीबरोबरच राहत्या घरांचा प्रश्न निर्माण होऊ लागला. त्यामुळे सर्व सदस्यांना एकत्र राहणे कठीण जाऊ लागले. कुटुंबातील घरांच्या अपुरेपणामुळे कुटुंबियांना शहरातील इतर समूहांची आकर्षणे वाटू लागली. मनोरंजनाची साधने, क्लब, मित्रमंडळाचे महत्त्व वाटू लागले.

५) **व्यावसायिक गतिशिलता** : औद्योगिकरणामुळे अनेक व्यवसाय निर्माण झाले आहेत. प्रत्येक व्यवसायाची तंत्रपद्धती वेगळी व गुंतागुंतीची असल्याने हे व्यावसायिक शिक्षण नवीन पिढीला देणे आजच्या कुटुंबसंस्थेला शक्य नाही. त्यामुळे व्यवसाय उत्पादनाची माहिती देण्याची पारंपारिक कुटुंबाची भूमिकाही बदलत आहे. शहरी भागामध्ये विविध प्रकारच्या नोकऱ्या व व्यवसाय करण्याची संधी मोठ्या प्रमाणात उपलब्ध असल्याने शाळा व महाविद्यालयामधून तांत्रिक व व्यावसायिक शिक्षण घेणारी व्यक्ती कुटुंबापासून दुरावत चालली आहे.

आजच्या विसाव्या शतकात औद्योगिकरणामुळे आपली अर्थव्यवस्था प्रगत झाली आहे. पण देशातील कुटुंबव्यवस्था अधिकाधिक विस्कळीत होत चालली आहे. पती-पत्नी, मुले-बाळे यांचे संबंध अधिकाधिक दुरावत चालले आहेत. मानसिक ताण-तणावांचे प्रमाणही वाढत चालले आहे. त्यामुळे कुटुंब संस्थाच धोक्यात येते की काय हा प्रश्न आजच्या समाजात चिंतेचा विषय बनला आहे.

२) औद्योगिक शहरी कुटुंबाची रचना

नव्या परिस्थितीबरोबर समन्वय साधण्यासाठी कुटुंबसंस्थेला योग्य ते बदल करावेच लागतात. औद्योगिक शहरी 'रचना' या प्रक्रियेतूनच उभी राहिलेली आहे. कृषीप्रधान अर्थव्यवस्थेत असलेले पारंपारिक कुटुंबाचे स्वरूप उद्योगप्रधान अर्थव्यवस्थेत टिकून राहणेच शक्य नाही. कुटुंबाची परंपरागत कार्ये व रचना यात मूलभूत प्रकारचे बदल झाले आहेत. म्हणूनच उद्योगधंद्याचा कुटुंबावरील परिणाम समजून घेण्यासाठी आधुनिक कुटुंबाचे स्वरूप व त्याची वैशिष्ट्ये ही वेगळी असल्याचे आढळते.

३) उद्योगधंदा व कौटुंबिक जीवनाची विविध अंगे :

अ) विवाहबंधनाचा आधार : विल्यम जे. गुदे यांनी केलेल्या एका पाहणीवरून जे निष्कर्ष काढले आहेत, त्यात त्यांनी असे नमूद केले आहे की, आधुनिक कुटुंबाचा विवाहबंधनावरच अवलंबून राहण्याचा कल जास्त आहे. औद्योगिकरणाचा महत्त्वाचा परिणाम कुटुंबाच्या आधारावर झाला आहे. असे आपणाला म्हणता येईल. मालमत्ता, जमीनजुमला किंवा एकत्र कुटुंब यांचा आधार नसल्याने पती-पत्नींच्या योग्य मिलाफावर, दोघांच्या सहकार्यावरच कुटुंबाचे स्वास्थ्य अवलंबून आहे. पती पत्नींनी एकमेकांना पूर्णपणे समजून घेऊन, येईल त्या कौटुंबिक अडचणींवर मात करणे हे महत्त्वाचे असते. त्यामुळेच आपल्या स्वभावाला जुळणारा, आवडीनिवडींशी एकरूप होणारा, आपल्या व्यक्तीमत्त्वाला अनुरूप असणारा सहचारी निवडणे यावर भर दिला जात आहे. त्यामुळे उभयपक्षांचा कुटुंबाचा दर्जा, प्रतिष्ठा आर्थिक स्थिती, जाती-धर्माची बंधने असे जे पारंपारिक कुटुंबाचे निकष होते ते आज कालबाह्य झाले आहेत.

ब) कुटुंबप्रमुखाच्या अधिकाराचा न्हास : पारंपारिक पितृसत्ताक कुटुंबात कुटुंबप्रमुखाला खूप महत्त्व होते. पिता व मुले, पती-पत्नी यांची नाती श्रेष्ठ-कनिष्ठपणाची होती. कुटुंबातील स्त्रियांना स्वातंत्र्य किंवा अस्तित्त्वच मान्य केलेले नव्हते, कुटुंबप्रमुख म्हणून पिता हेच कुटुंबियांची काळजी घेत होते. पत्नीच्या पारंपारिक गृहकार्यात आज जरी बदल झालेला नसला तरी पती आपा पत्नीच्या कामात सहभागी होतो. तिला मदत व सहकार्य करणे हे तो आता आपले कर्तव्य समजतो. कौटुंबिक बाबतीत कोणत्याही व्यवहारात पत्नीचे मत महत्त्वाचे मानले जाते. आजच्या आधुनिक काळात नोकरी करण्याच्या बाबतीत स्त्री-पुरुष समानता पहायला मिळते, दोघेही समप्रमाणात कौटुंबिक जबाबदाऱ्या पार पाडण्यात प्रयत्नशील असतात आणि म्हणूनच पारंपारिक अधिकारांचा न्हास औद्योगिकरणामुळे झालेला दिसून येतो.

क) कुटुंबाचा लहान आकार : औद्योगिकरणाचा कुटुंबरचनेवरील हा सर्वात मोठा परिणाम आहे. कृषीप्रधान अर्थव्यवस्थेत संयुक्त कुटुंब पद्धती ही आवश्यक वाटते. कारण शेती या व्यवसायासाठी 'मनुष्यबळ' जास्त लागत असते. व तेवढी माणसे संयुक्त कुटुंबात खपूनही जातात. पण उद्योगप्रधान अर्थव्यवस्थेत प्रत्येक नवीन मुलाचा जन्म हे एक मोठे ओझे वाटते. कुटुंबाचे आर्थिक जीवनमान सुधारण्यासाठी मर्यादित कुटुंबाचा मार्ग स्विकारला जातो. कुटुंब नियोजनाच्या साधनांचा वापर केला जात असल्याने कुटुंबाचा आकार लहान ठेवला जातो. जन्मलेल्या मुलांची संख्या कमी असल्याने त्यांचे पालनपोषण व व्यक्तीमत्त्व विकास अत्यंत काळजीपूर्वक केला जातो. कुटुंबातील मुलांची संख्या मर्यादित असल्याने त्यांच्या भविष्याचे नियोजन हे अतिशय विचारपूर्वक केले जाते.

ड) पित्याचा कमी सहवास : कारखाना-उत्पादन पद्धतीत सर्व कर्मचाऱ्यांना कारखान्यातच कामासाठी जावे लागते. घरापासून दूर असणाऱ्या या कारखान्यात दिवसाचे ८ ते १० तास कुटुंबातील पित्याला काढावे लागतात. त्यामुळे घरातील लोकांपासून व्यावसायिक गरजेसाठी तो दिवसाचा बराचसा काळ दूर राहतो. त्यामुळे पतीच्या व्यावसायिक क्षेत्राच्या ठिकाणी पत्नीला मुलांबाळांसह राहणे शक्य नसते. त्यामुळे मुलांना पित्याचा सहवास कमी मिळतो. मुलांच्या सामाजिकरणाच्या दृष्टीनेही हे योग्य नाही. कारण वडिलांच्या अनुपस्थितीत आईलाच मुलांच्या व्यक्तीमत्त्वाचा विकास घडविणे, त्यांच्यावर योग्य संस्कार घडविणे, त्यांना शिस्त लावणे आणि त्यांच्या भावनिक गरजांची पूर्तता करावी लागते.

इ) कुटुंबाच्या कार्यात बदल : पारंपारिक कुटुंब हे सर्वार्थाने स्वयंपूर्ण होते. कुटुंबियांच्या आर्थिक गरजा घरीच भागविल्या जात असत. कुटुंबातच भावी पिढीला सामाजिक, सांस्कृतिक, व्यावसायिक व धार्मिक शिक्षण दिले जात असे. पण आजच्या औद्योगिक समाजात ही सर्व कुटुंबांची कार्ये करण्यासाठी स्वतंत्र मंडळे स्थापिली आहेत. शाळा, धर्मसंस्था, मनोरंजनाची विविध साधने उपलब्ध झाल्याने कुटुंबाचे कार्य अगदीच संकुचित झाले आहे. पण कुटुंबातील ऊबदारपणा, वात्सल्य व भावनिक प्रतिसाद कुटुंबियांना देणे हे आजच्या कुटुंबाचे महत्त्वाचे कार्य आहे.

ई) कुटुंबाच्या विस्ताराचा परिणाम : आजच्या औद्योगिकरणाने संयुक्त कुटुंब पद्धतीचे विभाजन झाले आहे. दिवसेंदिवस विभक्तपणा वाढीला लागला आहे. एकाच शहरामध्ये एकाच कुटुंबातील वेगवेगळ्या शाखा अस्तित्वात आल्या आहेत. याचा परिणाम म्हणून मूळ कुटुंबातील लोकांशी संबंध क्रमाक्रमाने कमी होत जातात व त्यांच्यातील माया-मोह, आपलेपणा, जिह्वाळा हळूहळू कमी-कमी होत जातो.

१.२.३.२ वर्ग गतिशिलता :

प्रत्येक समाज अनेक गटांत विभागला गेलेला असतो. लोकांची विभागणी अनेक वर्गात झालेली असते. समाजातील हे वर्ग वेगवेगळ्या निकषांवर केले जातात. जसे धर्म, जात, वंश, प्रांत भाषा इत्यादींच्या आधारावर मानवी समाजातील वर्गाची उभारणी झालेली आहे. प्रत्येक समुहाचे हितसंबंध भिन्न स्वरूपाचे असतात. समान हितसंबंध असणाऱ्या व्यक्ती, त्या-त्या भिन्नतेप्रमाणे विविध वर्ग समाजात अस्तित्वात येतात. संपत्ती व मालमत्ता असणाऱ्या लोकांचा 'आहे रे' वर्ग व संपत्ती व मालमत्ता नसणाऱ्यांचा 'नाही रे' चा वर्ग आपोआप निर्माण होतो. त्याचबरोबर उच्च दर्जा, मान-सन्मान व प्रतिष्ठा लाभलेल्या लोकांचा एक वर्ग तर याचा अभाव असलेल्या लोकांचा दुसरा वर्ग असे समूह समाजात नेहमीच आढळतात. जेव्हा आपण औद्योगिक संबंधांच्या अनुषंगाने विचार करतो, तेव्हा उद्योगधंद्यातील बदलत्या तांत्रिक साधनांचा सामाजिक वर्गात कोणता बदल होतो व विविध आधारांवर उभारलेल्या समाजातील वर्गाचा उद्योगधंद्यावर तसेच उद्योगधंद्याचा या वर्गावर काय परिणाम होतो हे जाणून घेणे गरजेचे आहे. त्यासाठी पहिल्यांना 'सामाजिक वर्ग' ही संकल्पना समजून घेणे आवश्यक आहे.

काही समाजशास्त्रज्ञांनी सामाजिक वर्गाची व्याख्या केली आहे. त्यामध्ये प्रामुख्याने मॅकायव्हर व पेज यांनी सामाजिक वर्गाची व्याख्या पुढीलप्रमाणे केली आहे.

“सामाजिक वर्ग” हा एक समुदायाचा असा भाग आहे की, जो सामाजिक दर्जाच्या आधारावर बाकीच्या समुदायापासून स्पष्ट वेगळा दिसणारा आहे.

मॉरिस मिन्सबर्ग यांच्या मते, “सामान्य वंशपरंपरा, व्यवसाय, संपत्ती व शिक्षण यामुळे समान जीवनपद्धती, समान विचारसरणी, समान भावना, समान अभिवृत्ती व समान वर्तनप्रकार असणाऱ्या व्यक्तींचा समूह म्हणजे वर्ग होय.”

वरील व्याख्यांवरून सामाजिक वर्गाची काही वैशिष्ट्ये स्पष्ट होतात, प्रत्येक समाजगटाचा एक विशिष्ट दर्जा दिसून येतो व या दर्जाप्रमाणे त्या गटाला समाजात उच्च किंवा मध्यम, किंवा नीच स्थान प्राप्त होत असते. मॅक्स वेबर व कार्ल मार्क्स यांनी उत्पादनसाधन व संपत्ती यावर स्वामित्व असणाऱ्यांचा वर्ग व श्रमावर चरितार्थ चालविणाऱ्यांचा वर्ग या पद्धतीने समाजाचे वर्गविभाजन केले आहे.

भिन्न वर्गीयांत श्रेष्ठ-कनिष्ठपणाची जाणीव स्पष्टपणे दिसून येते. आपण दुसऱ्या वर्गापासून वेगळे आहोत ही भावना प्रत्येक वर्गातील व्यक्तीच्या मनात असते. याचमुळे दोन वर्गात सामाजिक अंतर आपोआप निर्माण होते. समान वर्गातील लोकांच्यात एक प्रकारची आत्मियता म्हणजेच सामूहिक वर्गजाणीव (Corporate Consciousness) असते. त्याचबरोबर आपल्या वर्गाचा दर्जा उंचावण्यासाठी स्पर्धात्मक वर्गजाणीव (Competitive Consciousness) असते. यावरून हे स्पष्ट होते की, वर्ग हा जन्मावर आधारलेला नसतो, तर व्यक्ती स्वकर्तृत्वाने आपला वर्ग बदलू शकते. वर्गावर आधारलेला सामाजिक स्तरीकरणात गतिक्षमता असते. संपत्ती, व्यवसाय, शिक्षण हे वर्गव्यवस्थेचे आधार असल्याने वर्गव्यवस्थेची कल्पना अस्थिर स्वरूपाची आहे. व्यक्तीच्या जीवनात या आधाराप्रमाणे नित्य बदल घडून आल्याने त्याच्या वर्गातही बदल होत राहतो. उद्योगधंदा व सामाजिक वर्ग यांच्या संबंधाची सखोल कल्पना येण्यासाठी खालील तीन पद्धतीने अभ्यास करता येतो.

(१) उद्योगधंदा व वर्गपद्धती (२) उद्योगधंदा व दर्जा (३) उद्योगधंदे व विविध स्तरांना जीवनात मिळणारी संधी.

१) **उद्योगधंदा व वर्गपद्धती** : औद्योगिक क्षेत्रात वर्गाचे अस्तित्व दिसून येते. उद्योगपतींचा वर्ग, संयोजकांचा वर्ग, लहान उद्योगपती, मध्यमवर्गीय व कामगार वर्ग असे ढोबळ मानाने वर्ग पडतात. उद्योगधंदा व वर्गरचना यांच्यातील संबंधाचा परस्परंवर होणारा परिणाम समजून घेणे व जास्त महत्त्वाचे आहे.

भारतातील मध्यमवर्गात व्यावसायिक व अर्धव्यावसायिक, उद्योगचालक, व्यवस्थापक व पदाधिकारी, कारकून, विक्री विभागातील कर्मचारी इत्यादींचा समावेश केला जातो. कामगार वर्गात कारागीर, फोरमन व तत्सम कामगार, यंत्र चालविणारे कामगार, घरगडी इत्यादींचा समावेश केला गेला आहे.

उद्योगधंद्याच्या वर्गपद्धतीवर परिणाम होतो, हे काही स्थानिक उद्योगधंद्यांवरून स्पष्ट होते. साखर कारखान्यातील परिसरांत डायरेक्टर्स बोर्ड, कार्यकारी तंत्रज्ञ, पदाधिकारी व कामगार अशी उद्योगधंद्याशी निगडित असणाऱ्या लोकांची वर्गवारी करता येते. स्थानिक वर्ग रचनेवर उद्योगधंद्याचा

झालेला परिणाम त्या वर्गरचनेतील बदलावरून स्पष्ट होतो. जेथे औद्योगिकरण तीव्र स्वरूपाचे झाले आहे, तेथे वर्गरचनेवर शाश्वत परिणाम झालेला दिसून येतो.

२) **उद्योगधंदा व दर्जापद्धती** : कोणत्याही व्यक्तीला समाजव्यस्थेत विशिष्ट काळी जे स्थान असते त्या स्थानाला दर्जा म्हणतात. व्यक्तीचे लिंग, वय, कुल, वैवाहिक स्थिती, गुणवत्ता यांवर जसे व्यक्तीचे समाजातील स्थान अवलंबून आहे, तसेच ते व्यक्तीच्या व्यवसायावरही अवलंबून आहे. औद्योगिकरण झालेल्या देशात तर व्यक्तीची व्यावसायिक भूमिकाच व्यक्तीचा दर्जा ठरवीत असते.

समाजातील व्यवसायाच्या निकषावरून काही जागा मानाच्या, प्रतिष्ठेच्या असतात. समाजशास्त्रीय दृष्टिकोनातून समाजाच्या विविध व्यवस्थेतील प्रत्येक जागेला दर्जा असतो. उद्योगपतीचे स्थान व कामगारांचे स्थान, मान व प्रतिष्ठा या दृष्टीने वेगळे असतात. उद्योगधंद्यामुळे समाजात अनेक व्यवसाय निर्माण झाले. त्या व्यवसायाच्या कमी-अधिक महत्त्वाप्रमाणे ते व्यवसाय करणाऱ्या व्यक्तीचा दर्जाही मानाचा व मोठेपणाचा ठरला. प्रत्येक वर्गाचा श्रेष्ठ-कनिष्ठपणा व्यवसायावरून ठरत असतो.

औद्योगिक समाजातील उद्योगपतीचे स्थान सर्वात उच्च असते व व्यवस्थापक आणि काही तंत्रज्ञांचे स्थान उद्योगपतीच्या नंतर असते. बरेचसे तंत्रज्ञ मध्यमवर्गीय कामगार, फोरमन व काही कुशल कामगारांचा समावेश मध्यमस्थानी व अर्धकुशल व अकुशल कामगार सर्वात तळाला असतात.

थोडक्यात आपणाला असे म्हणता येईल की, उद्योगधंदा हा सर्व थरातील लोकांच्या उत्पन्नाचे साधन असल्याने व्यक्तीचे स्थान उद्योगधंद्यावरूनच ठरत असते. औद्योगिक प्रगतीमुळे नवीन व्यवसाय अस्तित्वात आले. व्यवसायाच्या महत्त्वाप्रमाणे व्यक्तीचा दर्जा वाढला.

३) **उद्योगधंदे व विविध स्तरांना जीवनात मिळणारी संधी** : औद्योगिकरणाच्या प्रगतीबरोबर समाजात व्यवसायावरून भिन्न तऱ्हेचे सामाजिक स्तर निर्माण होतात. उद्योगपती, व्यवस्थापक व तंत्रज्ञ हे उच्च स्थानीय व उच्च वर्गीय समजले जातात. मध्यमस्तरात बहुसंख्य तंत्रज्ञ, मध्यमवर्गीय कामगार व फोरमन, तर निष्कृष्ट स्तरात अकुशल, अर्धकुशल कामगार असतात, उद्योगधंद्यातील व्यवसायांमुळे भिन्न-भिन्न वर्ग अस्तित्वात आले आहेत. या वर्गांना जीवनात मिळणारी संधी समान नसते. आरोग्य, जीवनमान, शिक्षण, सत्ता इत्यादी बाबतीत संधी सर्वांना मिळतेच असे नाही. प्रत्येक वर्गाची आर्थिक शक्ती, संस्कृती, मनःप्रकृती, आकांक्षा व हितसंबंध वेगवेगळे असतात. त्याचाच परिणाम म्हणजे वर्गावर्गांमध्ये जीवनात मिळणाऱ्या संधीबाबत तफावत दिसून येते.

औद्योगिक समाजातील प्रत्येक वर्गातील आर्थिक कुवत कमी-अधिक असल्याने त्याच प्रमाणात त्यांना जीवनात संधी उपलब्ध होत असते. आपल्याच देशातील कामगारांचे उदाहरण घेतल्यास ही तफावत लगेच लक्षात येते. कमी पगारामुळे निष्कृष्ट राहणीमान, राहण्यास अयोग्य जागा यामुळे कामगारांच्या कार्यक्षमतेवर जसा परिणाम होतो. तसाच त्यांच्या एकूण जीवनमानावरही होत असतो.

उद्योगधंद्यातील कनिष्ठ वर्गाची निष्कृष्ट अवस्था सुधारण्यासाठी कामगार संघटना प्रयत्न करीत आहेत. कामगारांचे वेतन, कामाचे तास, कामाची स्थिती, कल्याणकारी योजना यांसाठी त्या प्रयत्नशील असतात. व्यक्तींचे दैनंदिन जीवन, विचार, अभिवृत्ती व भावना यावरच जास्तीत जास्त प्रभाव पाडणे आवश्यक आहे.

उद्योगधंदा व सामाजिक गतिशिलता :

स्तरीकरणाच्या व्यवस्थेत गती किंवा स्थितीमधील परिवर्तन म्हणजे सामाजिक गतिशिलता होय. स्तरीकरणाच्या व्यवस्थेतील गती किंवा स्थितीच्या बदलाने दर्जा व भूमिका बदलते. पण सामाजिक वर्गाची स्थिती तीच राहते, त्यावेळी समस्तरीय (Horizontal) गतिशिलता असे म्हणतात. जर स्तरीकरणाच्या व्यवस्थेतील गती किंवा स्थितीच्या बदलाने सामाजिक स्थितीत बदल होत असेल तर या परिवर्तनाला विषमस्तरीय (Vertical) गतिशिलता असे म्हणतात. औद्योगिक क्षेत्रातही अशा दोन्ही प्रकारची गतिशिलता होताना आढळते. उद्योगधंद्यामध्ये अनेक विभागामार्फत कार्य चाललेले असते. उद्योगधंद्यामध्ये अंतर्गत व बहिर्गत गतिशिलतेला खूप वाव असतो. एखाद्या कारखान्यातील कार्यकारी अधिकारी कारखाना बदलून दुसऱ्या कारखान्यात त्याच पदावर काम करीत असेल तर समस्तरीय गतिशिलता म्हटले जाते. तर एकाच कारखान्यात काम करणारी व्यक्ती पदोन्नतीच्या आधारावर उच्चपदावर पोहोचली तर त्या गतिशिलतेला विषमस्तरीय गतिशिलता म्हटले जाते. कारखान्यात असंख्य कामगार काम करीत असतात. त्यामुळे या दोन्ही प्रकारची गतिशिलता कारखान्यात होताना आढळते.

श्री. टॉसिंग एफ. डब्ल्यू. व जोस्लीन सी. एस. यांनी अमेरिकेतील एका कारखान्याचा अभ्यास करून American Business Leader या ग्रंथात काही निष्कर्ष नमूद केलेले आहेत. त्यांच्या मते, अकुशल, अर्थकुशल व कुशल कामगार कुटुंबात जन्माला आलेल्या व्यक्तीपैकी फक्त १०% व्यक्ती उद्योगधंद्यातील उच्च नेतृत्वापर्यंत पोहोचू शकल्या. उद्योगधंद्यातील उच्च स्तरातील कुटुंबातील ५०% व्यक्ती पित्याचेच उच्च स्थान विभूषित करतात. याशिवाय काही निष्कर्ष पुढीलप्रमाणे-

- १) उद्योगधंद्यातील चालक व व्यवस्थापक हे त्या त्या उद्योगधंद्यातून निर्माण झालेले आहेत.
- २) उद्योगधंद्यातील १०% ते २६% उच्च जागा कामगार वर्गातील उच्च कामगारांकडून विभूषित होतात.
- ३) बहुतांशी उद्योगधंद्यातील उच्च जागा उच्च वर्गातील व्यक्तीच भूषवित असतात.
- ४) कुशल व अकुशल कामगारांच्या कुटुंबांपैकी ७५% कुटुंबातील मुले वडिलांचाच व्यवसाय चालवित असतात.
- ५) कामगार वर्ग हाच उद्योगधंद्यातील संस्थेच्या दृष्टीने मोठा वर्ग आहे.

१.४ स्वयं अध्ययनासाठी प्रश्न (Check Your Progress)

अ) एका वाक्यात उत्तरे द्या.

१. औद्योगिक समाजशास्त्राची कोणतीही एक व्याख्या द्या.
२. कोणत्या समाजशास्त्रज्ञांनी उद्योगधंद्यातील समाजशास्त्राचे महत्त्व पटवून दिले आहे.
३. औद्योगिक समाजशास्त्राचे ज्ञान कामगारांच्या दृष्टीने कसे उपयुक्त ठरते.
४. समाजातील मूलभूत संस्था कोणती?
५. औद्योगिकरणामुळे कोणत्या प्रकारची कुटुंब व्यवस्था अस्तित्वात येते?

ब) खालील विधाने चूक की बरोबर ते सांगा.

- १) औद्योगिकरणामुळे कुटुंबाच्या आकारावर प्रभाव पडतो.
- २) औद्योगिकरणामुळे वर्ग गतिशिलतेला कमी वाव मिळतो.

१.५ सारांश (Let us sum up)

या पहिल्या घटकात आपण औद्योगिक समाजशास्त्राची व्याख्या, अभ्यासविषय, तसेच औद्योगिकीकरणाचा कुटुंब संस्थेवर व वर्ग गतिशिलतेवर होणारा परिणाम हे समजावून घेतले आहे. उद्योगधंदा व समाज यांच्यातील परस्पर संबंधाचा अभ्यास करणाऱ्या समाजशास्त्राच्या शाखेस स्थूलमानाने औद्योगिक समाजशास्त्र असे म्हणतात. या शाखेत आर्थिक व सामाजिक संबंधांच्या परस्पर प्रभावाचा अभ्यास होतो. उद्योगधंद्याचा इतर सामाजिक संस्थांवर होणारा परिणाम तसेच या संस्थांचा उद्योगधंद्यावर होणारे परिणामही अभ्यासले जातात. उद्योगधंद्याचा व्यक्तिमत्त्वावरील प्रभावही अभ्यासला जातो. औद्योगिक संबंधांचाही सर्वंकष अभ्यास केला जातो. यानंतर औद्योगिक समाजशास्त्राचे महत्त्व जाणून घेतलेले आहे. या शास्त्राच्या अभ्यासामुळे मानवी ज्ञानात व शास्त्रीय ज्ञानात वाढ झाली आहे. तसेच औद्योगिक क्षेत्रातील समस्या सोडविण्यासाठी व कामगारांचे कल्याण साध्य करण्यासाठीही ह्या शास्त्राचा उपयोग होतो.

थोडक्यात, आपणाला असे म्हणता येईल की, औद्योगिकदृष्ट्या प्रगत असणाऱ्या समाजात कुटुंबसंस्थेवर अनेक आघात होऊ लागले आहेत. कुटुंबसंस्थेची रचना, स्वरूप व कार्ये यात वेगाने बदल होत आहे. कुटुंबातील नाते संबंधांमध्ये दूरावा निर्माण होत चालला आहे. त्यामुळे मानसिक शांती मिळविण्याचे स्थान म्हणून कुटुंब ही गोष्ट आता दिसून येत नाही. औद्योगिक समाजातील वृद्धांचा प्रश्न, मुलांच्या संगोपनाचा प्रश्न व एकूण कुटुंबाच्या स्थैर्याचे प्रश्न दिवसेंदिवस गंभीर होत चालले आहेत.

वर्ग गतिशिलतेवर औद्योगिकीकरणाचा दूरोगामी परिणाम होतो. कामगारांच्या सामूहिक प्रयत्नांचे यश म्हणजे कारखाना उत्पादन पद्धती होय. कामगारांची गतिमान क्षमता व उद्योगधंद्याचा हेतू साध्य करण्यासाठी कामगार सतत झटत असतो. कामगार वर्ग कारखान्यांच्या ध्येय-धोरणांशी एकरूप झालेला असतो. उद्योगधंद्याच्या प्रगतीमुळे कामगाराला आर्थिक स्थैर्य प्राप्त होत असते. कारखान्यात अनेक पदाधिकारी कार्यरत असत. या सर्वांवर उद्योगधंद्याचा परिणाम होतो. कनिष्ठ स्थानावर काम करणारी व्यक्ती पदोन्नतीच्या आधारावर वरिष्ठ स्थानापर्यंत पोहचू शकते. अशाप्रकारे वर्ग गतिशिलतेवर उद्योगधंद्याचा परिणाम होताना आढळतो.

१.६ स्वयं अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे (Answer to check your progress)

१. पी. गिस्बर्ट यांच्या मते उद्योगधंद्याच्या समस्या व उद्योगधंद्याची वास्तव स्थिती यांचा समाजशास्त्रीय दृष्टीकोनातून केलेला अभ्यास म्हणजे औद्योगिक समाजशास्त्र होय.
२. मेयो व बर्गर.

३. कामगारांच्या समस्या सोडवून त्यांचे कल्याण साध्य करण्याच्या दृष्टीने औद्योगिक समाजशास्त्राचे ज्ञान उपयुक्त ठरते.
 ४. समाजातील मूलभूत संस्था कुटूंब संस्था आहे.
 ५. औद्योगिकरणामुळे विभक्त कुटूंब व्यवस्था अस्तित्वात येते.
- ब) १. बरोबर
२. चूक

१.७ स्वाध्याय/गृहपाठ (Exercise/Home Assignment)

- अ) खालील प्रश्नांची सविस्तर उत्तरे लिहा.
१. औद्योगिक समाजशास्त्राची व्याख्या देऊन त्याचा अभ्यासविषय स्पष्ट करा.
 २. औद्योगिक समाजशास्त्राचे महत्त्व स्पष्ट करा.

१.८ चिंतन आणि कार्य (Reflection and Action)

तुमच्या जवळपासच्या एखाद्या उद्येगधंद्यास भेट द्या. आणि त्याचे सभोवतालच्या लोकांच्या जीवनांवर कोणते परिणाम झालेले आहेत याची नोंद करा.

१.९ अधिक वाचनासाठी पुस्तके (Suggested Readings)

1. Fundamentals of Industrial Sociology - P. Gisbert, Tata Mc Graw Hill Publishing, Bombay, 1972.
2. Introductory Industrial Sociology - Sharma and Sharma Media promoters and publishers, Bombay, 2003.
३. औद्योगिक समाजशास्त्र - डॉ. गुरुनाथ नाडगौडे, काँटिनेंटल प्रकाशन, पुणे, २०००.
४. औद्योगिक समाजशास्त्र - प्रा. धनंजय बेडदे, विद्याभारती प्रकाशन, लातूर.
५. उद्योगाचे समाजशास्त्र - श्री. मंगेश प्रकाशन, नागपूर, १९९३.



सत्र ५ : घटक २

उत्पादन पद्धतीची उत्क्रांती (Evolution of Production System)

अनुक्रमणिका

- २.१ प्रस्तावना
- २.२ उद्दिष्टे
- २.३ विषय विवेचन
 - २.३.१ उत्पादनाच्या प्रारंभिक पद्धती
 - २.३.१.१ मॅनोरिअल पद्धती
 - २.३.१.२ संघ पद्धती
 - २.३.१.३ घरगुती उत्पादन पद्धती
 - २.३.२ कारखाना उत्पादन पद्धतीचा उदय आणि त्याची कारणे
 - २.३.३ कारखाना उत्पादन पद्धतीची वैशिष्ट्ये
- २.४ स्वयं: अध्ययनासाठी प्रश्न
- २.५ सारांश
- २.६ स्वयं:अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे
- २.७ स्वाध्याय/गृहपाठ
- २.८ चिंतन आणि कार्य
- २.९ अधिक वाचनासाठी पुस्तके

२.१ प्रस्तावना (Introduction)

आज अवगत यांत्रिक व तांत्रिक ज्ञानाचा उपयोग करून निसर्गातील भौतिक वस्तूवर उद्योगधंद्यामध्ये प्रक्रिया केल्या जातात व उत्पादन केले जाते व उत्पादीत साधनांचा उपभोग घेऊन आपल्या गरजा पूर्ण केल्या जातात. या उत्पादन व एकूण आर्थिक क्रियेतून मानवाच्या मूलभूत गरजा पूर्ण होतात. सुरवातीच्या काळात मनुष्य निसर्ग अवस्थेत राहून खाद्य संकलन, शिकार व मासेमारी करत होता. नंतर तो पशुपालन, स्थानांतरीत शेती (Shifting Cultivation) करू लागला. त्यानंतर प्रगत शेती व शेतीसंबंधीत इतर उद्योग, व्यवसाय याकडे मनुष्य वळला. आता आपल्याला मानवाने औद्योगिक क्रांती केल्याचे दिसते. उद्योगधंद्यातही यंत्रे व तंत्रे यांचा प्रभावी वापर होत आहे. मनुष्य आपल्या निर्वाहासाठी, अस्तित्वासाठी सतत धडपड करीत आला आहे. खाद्यसंकलन ते उद्योगधंदे व

सेवा क्षेत्र अशी आर्थिक क्रियांची उत्क्रांती घडून आलेली आहे. उत्पादनाची ही उत्क्रांती कशी होत गेली याचा आपण इथे सविस्तर अभ्यास करणार आहोत. कारण बदलत्या उत्पादन पद्धतीमुळेच समाज संरचना व समाजजीवन बदलत गेले व आजचा औद्योगिक समाज उदयास आला. म्हणूनच उत्पादनाची उत्क्रांती कशी होत गेली. आर्थिक क्रियांचे किंवा व्यवसायांचे, उद्योगांचे म्हणजेच उत्पादन व्यवस्थेचे, विकासाचे विविध टप्पे कसे अस्तित्वात आले याचा सविस्तर अभ्यास आपण या घटकात करणार आहोत.

२.२ उद्दिष्टे (Objectives)

या घटकाच्या अभ्यासानंतर आपणास -

- प्रारंभीच्या उत्पादन पद्धती समजावून घेता येतील.
- कारखाना उत्पादन पद्धतीचा उदय, त्या उदयाची कारणे व वैशिष्ट्ये स्पष्ट करता येतील.

२.३ विषय-विवेचन (Presentation of Subject Matter)

आधुनिक गुंतागुंतीच्या यंत्रोत्पादन पद्धतीचा उदय एकाएकी झालेला नाही. माणूस भटकंती अवस्थेतून उद्योगप्रधान जगात आला. म्हणजेच भटकंती अवस्थेतील समाज ते उद्योगप्रधान समाज अशी मानवी जीवनाची वाटचाल आढळते. या मानवी जीवनातील बदलत्या आर्थिक क्रियांचा व त्यानुसार बदलणाऱ्या जीवनाचा अभ्यास करताना माणसाच्या प्रारंभिक उत्पादन पद्धतीपासून ते कारखाना उत्पादन पद्धतीपर्यंत मानवी आर्थिक क्रियांचा, उत्पादन पद्धतीचा समग्र अभ्यास आपणास पुढीलप्रमाणे करता येईल.

२.३.१ उत्पादनाच्या प्रारंभिक पद्धती (Earlier System of Production)

कोणत्या ना कोणत्या प्रकारची आर्थिक क्रिया केल्याशिवाय माणसाला जिवंत राहण्यासाठी दुसरा पर्यायच नसतो. म्हणूनच माणसाला स्वतःचे अस्तित्व टिकविण्यासाठी परिस्थितीनुसार आपल्या आर्थिक क्रिया उद्योग व्यवसायात बदल घडवून आणावा लागतो. खाद्यसंकलन अवस्थेत निसर्गामध्ये उपलब्ध असणाऱ्या वस्तूवरच मानव आपली गुजराण करीत होता. पाने, फुले, फळे, कंदमुळे, मद्य इत्यादीवर मानव आपली भूक भागवत होता. या अवस्थेत मानवाने कोणतीही साधने अगर आयुधे यांचा शोध लावलेला नव्हता. या अवस्थेतूनच मानवाने हळूहळू प्रगती करून नवनवीन साधने व आयुधे यांचा शोध लावला. आजची प्रगत यंत्रोत्पादन पद्धती शोधून काढली. शिकार मासेमारी व शेती या आर्थिक क्रियात विविध प्रकारची हत्यारे व तंत्रे वापरली जात. शिकारीत धनुष्यबाण, फास जाळी, सापळे, खड्डे, चोरखड्डे इत्यादींचा वापर केला जाई. तर शेतीच्या प्रथम अवस्थेत टोकणी, फावडे, कुदळ, नांगर, इ. अवजारे वापरात आणली जात. अशा साध्य आर्थिक क्रियांची व साध्या स्वरूपाच्या उद्योगांची व्यवस्था होती. परंतु हळूहळू नवीन तंत्र, यंत्र, साधने व अवजारे यांचे शोध लावले गेले. आर्थिक क्रियेसाठी वापरली जाणारी साधने, हत्यारे यात सुधारणा घडवून आणल्या. नवीन शोधातून यंत्रांची देखील निर्मिती झाली. बाष्पशक्तीवरील इंजिनद्वारे चालणारी यंत्रे आली. यांत्रिक ज्ञानाबरोबरच तांत्रिक पद्धतींचा वापर सुरू झाला. आणि अशा यंत्र व तंत्र साधनाद्वारे केल्या

जाणाऱ्या आर्थिक क्रिया म्हणजेच उद्योगधंदा होय. आणि उद्योगधंदा ही गुंतागुंतीची यंत्रोत्पादन पद्धती इंग्लंडमध्ये प्रथम उदयास आली. कारण इंग्लंडमधील शास्त्रज्ञानी शास्त्रीय शोध लावून त्याचा वापर आर्थिक क्रियेसाठी करण्याचा जाणीवपूर्वक प्रयत्न केला. यातून आजच्या उद्योगधंद्यांचा विकास झाला आहे. आजच्या उद्योगधंद्यांचा विकास कसा झाला त्याचे स्वरूप प्रारंभी कसे होते. हे समजून घेण्यासाठी पाश्चिमात्य देशातील विशेषतः इंग्लंडमधील औद्योगिक क्रांती पूर्व काळातील सामाजिक आर्थिक जीवनाचा, आर्थिक क्रियांचा आढावा घेणे जरूरीचे आहे. यावरून आधुनिक उद्योगधंद्यांच्या उदयाची व विकासाची पार्श्वभूमी स्पष्ट होते. आजच्या आधुनिक उद्योगधंद्यांचे जे विकसित स्वरूप आपल्यासमोर उभे आहे तो उद्योगधंद्यांचा विकास वेगवेगळ्या अवस्थांतून व पद्धतीतून झालेला आहे. तेव्हा आधुनिक उद्योगधंद्यांच्या उदयाची व विकासाची पार्श्वभूमी स्पष्ट करताना पूर्वी पाश्चिमात्य राष्ट्रात उद्योगांची अवस्था कशी होती. हे पहावे लागेल त्यालाच आपणास उत्पादनाच्या प्रारंभिक पद्धती असे म्हणता येईल. उत्पादनाच्या प्रारंभिक पद्धतींची विभागणी पुढील तीन प्रकारात करता येईल.

अ) मॅनोरिअल किंवा सरंजामदारी पद्धती (Manorial or Feudal System)

ब) संघ पद्धती (Guild System)

क) घरगुती उत्पादन पद्धती (गृहोद्योग उत्पादन पद्धती) (Domestic or putting out system)

या तीन प्रारंभिक उत्पादन पद्धतींचे स्वरूप व रचना याचा सविस्तर अभ्यास आपणास पुढीलप्रमाणे करता येईल.

अ) मॅनोरिअल किंवा सरंजामदारी पद्धती (Manorial or Feudal System)

युरोपमध्ये विशेषतः इंग्लंडमध्ये इ. स. ९ व्या शतकापासून ते १२ व्या शतकापर्यंत मॅनोरिअल अगर सरंजामदार पद्धती अस्तित्वात होती. लागवडीयोग्य व बिनलागवडीच्या कुरण जमिनीचे मालक सरंजामदार (जमीनदार) हे होते. त्यांच्या जमिनीची लागवड (कष्ट) त्यांच्या हाताखालील कुळे व भुदासाकडून केली जाईल. जमिन कसण्याच्या या पद्धतीला इंग्लंडमध्ये 'मॅनार' असे म्हणतात. हे मॅनार म्हणजे सर्वसाधारण एखादे खेडेगाव व त्याच्या सभोवतालचा कांही भाग मिळून मोठी जमीन किंवा मालमत्ता मॅनारमध्ये समाविष्ट केली जाई. या संपूर्ण जमिनी कुळे व भुदासाकडून करवून घेतल्या जात. हे भूदास धड पगारी नोकरही नव्हते, धड गुलामही नव्हते. या मॅनारमध्ये व्यापारी नोकरही नव्हते, धड गुलामही नव्हते. या मॅनारमध्ये व्यापारी कारागीर आणि लोहार इ.च्या सेवाही उपलब्ध असत. निर्वाहविषयक गरजा भागविण्यासाठी आवश्यक त्या वस्तूंचे उत्पादन मॅनारमध्ये केले जाई व आपल्या गरजा भागवून उरलेल्या वस्तूंची विक्री केली जाई. मीठ, धातू यासारख्या वस्तू मात्र आयात कराव्या लागत. मॅनोरिअल पद्धती म्हणजे विविध देशांच्या आर्थिक विकासातील एक महत्त्वाचा टप्पा असावा असे वाटते. कारण ही पद्धती केवळ युरोपियन देशात म्हणजे इंग्लंड, फ्रान्स, जर्मनी, इटली, स्पेन या देशातच आढळते असे नाही. तर रशिया जपान व भारत या देशातही ही पद्धती आढळते. या सर्व देशातील सरंजामदारी अथवा मॅनोरिअल पद्धतीची सर्वसाधारण रचना व वैशिष्ट्ये पुढीलप्रमाणे सांगता येतील.

१. जमीनदार व सरंजामदार ही राजाची कुळे

जमीनदार, सरंजामदार किंवा लॉर्ड (Lord) हेच जमिनीचे तत्त्वतः मालक असले तरी वास्तवतेत फरक होता. कारण जमिनीची अंतिम मालकी राजाची होती. जमिनीचा खरा व खास मालक राजाच असल्यामुळे जमिनदार, सरंजामदार ही राजाची कुळेच असत. त्यामुळे जमिनदार व सरंजामदारांचे अस्तित्व हे राजाच्या मर्जिवर अवलंबून होते. सरंजामदारांच्या लष्करी सेवेचा मोबदला म्हणून या जमिनी त्यांना राजाकडून मिळाल्या होत्या. युद्धकाळात सरंजामदारांनी राजाला लष्करी सेवेचा मोबदला म्हणून या जमिनी त्यांना राजाकडून मिळाल्या होत्या. युद्धकाळात सरंजामदारांनी राजाला लष्करी मदत करणे, राजाला निरनिराळ्या कार्यक्रमांप्रसंगी नजराणे देणे हे सरंजामदारावर बंधनकारक होते. आणि ते त्यांचे कर्तव्य मानले जाई.

२. सरंजामदार व भुदास यांचे श्रेष्ठकनिष्ठ संबंध

लॉर्ड व भुदास यांचे संबंध श्रेष्ठ कनिष्ठतेचे होते. कारण उत्पादनसाधनावर व जमिनीवर सरंजामदारांची तत्त्वतः मालकी असे. तर भुदास हे प्रत्यक्ष शेतावर राबणारे असत. त्यामुळे भुदास हा सरंजामदारांचाच दास असे कारण त्याच्या जिवीतावर संपूर्ण नियंत्रण सरंजामदारांचेच असे. भुदासाला मालक बदलण्याचे स्वातंत्र्य नव्हते. मालक सांगेल ते काम त्याला करावे लागे व कामाचे तास निश्चित नव्हते. कामाचा मोबदलाही ठरलेला नव्हता. तसेच खाजगी जीवनही त्याला आपल्या इच्छेप्रमाणे जगता येत नसे. खाजगी बाबतीतही वा खाजगी जीवनही त्याला आपल्या इच्छेप्रमाणे जगता येत नसे. प्रत्येक गोष्टीसाठी त्याला आपल्या मालकाची परवानगी काढावी लागत असे. भुदास व गुलाम यांच्यात फरक एवढाच होता की, भुदासांची गुलामाप्रमाणे विक्री करता येत नसे. खरेदी विक्री होत नसे. भुदासांचे सर्व जीवनच मालकमय झाले होते. त्यांना मालकाच्या शत्रूबरोबर लढावे लागत असे. कित्येकवेळी सरंजामदार हे प्रत्यक्ष राजाविरुद्ध बंड करून उठत तेव्हा भुदास ही सरंजामदारांचीच लष्करी शक्ती असे. त्यामुळे सरंजामदार हे सर्वसत्ताधीश होते. तर भुदासांची भूमिका अत्यंत कनिष्ठ होती. या श्रेष्ठ कनिष्ठत्वावरच संपूर्ण मॅनॉरअल पद्धती उभारलेली होती.

३. मॅनॉर हे स्वयंपूर्ण केंद्र होते

प्रत्येक मॅनॉर हे आर्थिक दृष्टीने स्वयंपूर्ण केंद्र होते. निर्वाहविषयक गरजांच्या पूर्ततेसाठी आवश्यक त्या सर्व वस्तूंचे उत्पादन मॅनॉरमध्येच होत असे. अन्नधान्य शेतीची अवजारे यांची निर्मिती मॅनॉरमध्येच होई. फक्त मीठ व धातू हे पदार्थ मात्र बाहेरून आयात करावे लागत असत. जीवननिर्वाहविषयक गरजांची तृप्ती करून उरलेल्या वस्तूंची विक्री होई. व्यापार केला जाई. तसेच सुतार, लोहार, व्यापारी, कारागीर या सर्व सेवा मॅनॉरमध्येच उपलब्ध असत व त्यांना योग्य स्थान दिले जाई.

४. मॅनॉरमधील वसतिस्थान

मॅनॉरमधील वसतिस्थानाची रचना ही देखील वैशिष्ट्यपूर्ण होती. लॉर्ड किंवा सरंजामदार यांचा किल्ला हा मॅनॉरच्या अगदी मध्यवर्ती ठिकाणी असे. आणि त्याच्या आजूबाजूला चर्च व पिठाच्या तेलाच्या गिरणी असत. कुळांच्या व इतर शेतकऱ्यांच्या झोपड्या या मुख्य इमारतीच्या जवळपास असत आणि वसतीस्थानाभोवती लागवडीयोग्य व बिनलागवडीची पडीक जमीन पसरलेली असे.

बाहेरून होणाऱ्या आक्रमणांचा किंवा जंगली पशुंच्या आक्रमणाचा प्रतिकार शेतकऱ्यांना करावा लागत असे. कारण मालकाचे संरक्षण करणे हे त्यांचे कर्तव्य मानले जाई.

५. लागवड पद्धती

त्या काळी जमिनीची लागवड करण्याची पद्धती खुल्या शेतीची होती. जमिनीची दोन किंवा तीन विभागात विभागणी केली जात असे. शेताला कुंपन न घालता पिक काढल्यानंतर शेते गुराढोरांना चरण्यास मुक्त ठेवली जात. त्याचबरोबर त्या काळात खतांचा वापर करण्याची पद्धती माहीत नसल्याने संपूर्ण जमिनीची दरवर्षी लागवड केली जात नसे. जमिनीचे तुकडे पाडून कांही तुकड्यातच शेती केली जाई व प्रत्येक वर्षी एखादा तुकडा बिनलागवडीचा ठेवला जाई. लागवड करावयाच्या जमिनीचे तुकडे पडल्यामुळे अवजारे व इतर साधने यांची ने आण करणे सहज शक्य नव्हते. हद्दीबाबतचे तंटे होतेच. इतके असूनसुद्धा ही शेती पद्धती दिर्घकाळपर्यंत टिकून राहिली.

६. सरंजामदारांना न्यायदानविषयक हक्क

मॅनॉरमध्ये राहणाऱ्या सर्व लोकांचे भांडणतंटे सोडवणे. त्यांना योग्य तो न्याय देणे. इ. सारखे हक्क सरंजामदारांना होते. कोणताही वाद किंवा तंटा मिटविताना सरंजामदारांचा शब्द महत्त्वाचा मानला जाई. त्यामुळे सरंजामदारांचे संपूर्ण मॅनॉरवर स्वामित्व असे. न्याय अन्याय कांहीही असो. कोणत्याही बाजूला असो. सरंजामदार सांगेल तो न्याय आणि तोच कायदा समजला जात असे. आणि हा न्याय लोकांवर बंधनकारक असे. त्यामुळे सरंजामदारांचा हुकूम सर्व गावांवर चालत असे. सरंजामदारांच्या न्यायदानविषयक हक्कात ढवळाढवळ करण्याचा कोणालाही अधिकार नसे.

७. मॅनॉरमधील वर्गव्यवस्था

मॅनॉरमधील संपूर्ण रचनेत दोन प्रकारचे वर्ग होते. पहिला वर्ग वरिष्ठांचा तर दुसरा वर्ग श्रमिकांचा होता. पहिल्या वर्गात सरंजामदार, धर्मोपदेशक आणि सरंजामदारांचे सहाय्यक असत. तर दुसऱ्या वर्गात श्रमिक जमिनीवर राबणारे शेतकरी आणि कारागिरांचा समावेश होता. शिवाय जमिनीवर राबणाऱ्यात दोन वर्ग होते ते म्हणजे कांही खंड देऊन जमिनीवर कसणारा वर्ग तर दुसरा वर्ग भुदासांचा होता. त्यांची स्थिती गुलामासारखीच होती. ते हुकूमांचे ताबेदार होते. अधिकार, मान, सत्ता व स्वातंत्र्य यापासून वंचित झालेले होते. अधिकारातील सर्वश्रेष्ठ स्थान सरंजामदारांचेच तर भुदासांना सर्वात तळचे स्थान होते. पुढे ११ व्या शतकानंतर युरोपात भुदास सरंजामदारांच्या शोषणाला कंटाळून गेले होते. भुदासही रोख रक्कम मागू लागले होते. सक्तीच्या श्रमाला आळा बसू लागला होता. व या अवस्थेतच युरोपात शहरांचा उदय झाला. व ही चालून आलेली संधी पाहून भुदास शहराकडे वळले. कारण शहरात त्यांना स्वातंत्र्य मिळू लागले होते. आणि यामुळेच हळूहळू मॅनॉरिअल पद्धतीचा अस्त होत गेला. सरंजामदारांचे महत्त्व, न्याय, हक्क इ. कमी होत गेले. स्वातंत्र्याला आतुरलेले भुदास शहराकडे वळले व सरंजामशाहीचा अस्त होत गेला व संघ पद्धतीची वाटचाल सुरू झाली.

ब) संघ पद्धती (Guild System)

सरंजामशाही पद्धतीत शेतकरी व भुदासांची स्थिती दयनीय होती. स्वार्थापोटी सरंजामदार त्यांचे आर्थिक व सामाजिक शोषण करीत होते. मान, हक्क, अधिकार आणि स्वातंत्र्य यापासून शेतकरी भुदास वंचित होते. कंटाळलेल्या शेतकरी भुदासांनी प्रवाह बदलायला सुरवात केली होती. कारण ११

व्या शतकामध्ये युरोपियन राष्ट्रामध्ये शहरांचा उदय होऊ लागला होता. मध्ययुगीन काळात जेव्हा इंग्लंडमध्ये गावे (Towns) नव्हती. त्यावेळी बहरात आलेली सरंजामशाही आता मात्र अस्त होऊ लागली होती. एका बाजूने गावांची/शहरांची संख्या वाढत होती. भुदास व शेतकरी पगारी रोख रकमेसह काम आणि स्वातंत्र्य मिळविण्यात यशस्वी होत होते. त्यामुळे सरंजामशाहीचा जोर कमी होत होता. सरंजामदारांची परवानगी घेऊनच सरंजामशाही व्यवस्थेत स्थान नसलेल्या व्यापाऱ्यांची वस्तिही वाढली व खेड्यांचा कायापालट होऊ लागला. व्यापार वाढीस लागल्याने सरंजामशाही व्यवस्थेमधील घटकांची आर्थिक स्थिती सुधारू लागली. व्यापाऱ्यांची सांपत्तिक स्थिती वेगाने सुधारू लागल्याने व्यापारी लोकांनी व कारागिरांनी आपापले संघ प्रस्थापित केले. उद्योग, व्यापार करण्यास अनुकूल बनलेल्या परिस्थितीतच १२ व्या शतकात संघ प्रस्थापित करण्यास सुरवात केली व १३ व्या शतकात या संघ स्थापनांनी वेग घेतला. हे संघ प्रामुख्याने दोन प्रकारचे होते. ते म्हणजे १) व्यापारी संघ (Merchant Guild) आणि २) कारागिरांचा संघ (Craft Guild) हे होते.

या दोन्ही संघांची रचना, वैशिष्ट्ये वा स्वरूप पुढीलप्रमाणे होते.

१. व्यापारी संघ (Merchant Guild)

व्यापाऱ्यांनी आपल्या हितसंबंधाचे रक्षण करण्यासाठीच संघाची स्थापना केली. सर्व व्यापाऱ्यांचे सामाजिक, आर्थिक व राजकीय हितसंबंध सारखेच असल्यामुळे ते एकत्र येऊ शकले. शिवाय काळाची गरज म्हणून त्यांना एकत्र येणे भाग पडले. कारण त्यावेळी वाहतुकीची साधने नव्हती. अवघड रस्ते, चोर लुटारूंची भीती यामुळे त्यांना आपल्या संरक्षणासाठी संघ निर्माण करणे आवश्यकच होते. जसजसे व्यापाराचे क्षेत्र वाढू लागले तसतसे व्यापारी संघाचे महत्त्व वाढत गेले. त्यामुळे गावातील स्थानिक स्वराज्य संस्थासुद्धा व्यापारी संघाच्या ताब्यात गेल्या.

व्यापारी संघाची कार्ये

शहरातील व्यापार अखंडीत करणे, उपभोक्त्यांना योग्य किंमतीत वस्तू पुरविणे, खरेदी विक्रीवर नियंत्रण ठेवणे, व्यापाऱ्यांचे संरक्षण करणे इ. कार्ये व्यापारी संघ करीत असत. अयोग्य व्यवहारावर नियंत्रण ठेवणे इ. प्रकारे व्यापाऱ्यांच्या हिताची तसेच लोकहिताची कार्येच व्यापारी संघ करीत असत. मध्ययुगीन काळातील व्यापारी संघांनी बाजारात वस्तू विकत घेऊन त्या अधिक किंमतीने बाजारात विकण्यावर बंदी घातली होती. एखाद्या व्यापाऱ्याने मिळविलेल्या अधिक फायद्यात सर्वांचाच वाटा असे. संघाच्या सर्व सदस्यांचा फायदा व्हावा व कांही व्यापाऱ्यांचीच केवळ मक्तेदारी स्थापन होऊ नये याची खबरदारी घेतली जाई. अयोग्य व्यवहार, वजनमापात फसवाफसवी, मालाचा दर्जा या बाबतीत कायदेशीर तरतुदी केलेल्या होत्या. याशिवाय एखादा व्यापारी आजारी पडला किंवा मृत्यू पावला तर सर्व प्रकारची मदत संघाकडून देणे, तसेच धार्मिक व सामाजिक संस्थांचे कार्य देखील या संस्था पार पाडत. वरील कार्यांमुळे व्यापारी संघाचे महत्त्व वाढले. त्यांच्या हितसंबंधाचे रक्षण होईल अशाच पद्धतीने स्थानिक स्वराज्य संस्था देखील कामकाज करू लागल्या. परिणामी व्यापारी संघ व स्थानिक स्वराज्य संस्था यांचे एकत्रिकरण झाले. आणि व्यापारी संघाची कार्ये स्थानिक संस्था करू लागल्या. त्यामुळे व्यापारी संघाचा हळूहळू अस्त होत गेला व कालांतराने हे संघ नष्ट झाले.

२. कारागिरांचा संघ (Craft Guild)

११ व्या शतकात व्यापारी संघाप्रमाणेच विशिष्ट व्यवसाय करणाऱ्या कारागिरांनी एकत्र येऊन एक संघटना स्थापन केली. त्यालाच कारागिरांचा संघ (Craft Guild) असे म्हणतात. सरंजामशाही संपुष्टात आल्यावर व्यापार व गावे जसजशी वाढू लागली. तशी प्रत्येक वस्तूची मागणी वाढत गेली. त्यामुळे एखाद्या वस्तूचे उत्पादन करून त्यावर गुजराण करणे कारागिरांना शक्य झाले. त्यामुळे पारंपारिक कारागिराबरोबरच इतर लोकही या व्यवसायात येऊ लागले. यामुळे समाजात कारागिरांचा वर्ग अस्तित्वात आला व समान हितसंबंध असणारे कारागीर एकत्र येऊ लागले व त्यांचे संघ आकाराला येऊ लागले. विणकर, शिंपी, कातडी वस्तू बनविणारे कारागिर सुतार गवंडी, सोनार, लोहार, खाटीक, चांभार यांनी आपआपले कारागिरी संघ स्थापन केले.

कारागीर संघाची कार्ये

वस्तूची गुणवत्ता, दर्जा यावर लक्ष केंद्रित करणे, उत्पादनाचा दर्जा टिकविणे, वस्तूच्या किंमती निश्चित करणे, सदस्यांच्या हिताचे रक्षण करणे, व्यापारी लोकांकडून होणाऱ्या शोषणाला आळा घालणे व आपल्या आचारसंहितेप्रमाणे नियमांचे पालन करणे. वस्तूच्या किंमती किती असाव्यात यासंबंधी संघाचे नियम असत. या नियमांचा भंग करणाऱ्या कारागिरास योग्य ती शिक्षा ठोठावणे, नियमांचा भंग केल्यास प्रथम दंड केला जाई व त्यानंतरही नियमांचा भंग झाल्यास संबंधित कारागिरास संघातून काढून टाकले जाई. कारागिर संघाचे महत्त्वाचे कार्य म्हणजे संघाच्या सदस्यांच्या हितसंबंधांचे संरक्षण करणे कारागिरांचे व्यापारी वर्गापासून संरक्षण व्हावे यासाठी कारागिरांचा संघ विशेष दक्षता घेत असे. कारण व्यापारी लोक नेहमीच कारागिराकडून कमीत कमी किंमतीत वस्तू पदरात पाडण्यासाठी प्रयत्न करित. कारागिरांना पूर्णतया व्यापाऱ्यावरच अवलंबून रहावे लागत असे. त्यामुळे व्यापाऱ्याकडून कारागिरांना वस्तूची योग्य किंमत कधीच मिळत नसे. त्यामुळे कारागिरांना संरक्षण मिळविण्यासाठी कारागिर संघ कार्यरत असे.

कारागिर संघाची रचना

कारागिर संघाची रचना वैशिष्ट्यपूर्ण होती. संघटनेच्या रचनेत मालक, शिकावू कामगार व जर्नीमेन यांचा समावेश होता. या रचनेवरून कारागीर संघटनेची कार्यपद्धती स्पष्ट होते. व या संघातील सदस्यांच्या एकमेकांशी असणाऱ्या औपचारिक सामाजिक संबंधांचीही कल्पना येते. कारागीर संघाच्या रचनेत मालक (Masters), शिकाऊ कामगार (Apprentices) व जर्नीमेन (Journeymen) यांची भूमिका व कार्ये पुढीलप्रमाणे सांगता येतात. कारागिर संघ पद्धतीमधील रचना, सामाजिक संबंध पद्धती आणि संघ पद्धतीचा अस्त व त्याची कारणे इत्यादी बाबत सविस्तर आढावा आपणास पुढीलप्रमाणे घेता येईल.

१) **मालक (Masters)** : मालक हा साधारणतः संघाचा संस्थापक व व्यवस्थापक होता. पण आधुनिक उद्योगधंद्यातील व्यवस्थापकापेक्षा त्याची स्थिती वेगळी होती. कारण उत्पादनाची साधने ही आधुनिक व्यवस्थापकाच्या पूर्णतः मालकीची असतात. तसेच संघात नसते. कारण काही वेळा ही साधने संघाच्या व्यवस्थापकाच्या मालकीची असतात. तर काही वेळा ही साधने संघात सामील होणाऱ्या कारागीर सभासदांच्या मालकीची असत. तसेच मालक हे स्वतः कारागिराबरोबर कामाला

बसत असत. कारण मालक हा कुशल, कसबी कारागीर असे. त्याने निर्माण केलेली वस्तू विलक्षण सुंदर असे या असामान्य कौशल्यामुळेच तो संघाचा मालक बनलेला होता. त्यामुळे मालक बनणाऱ्याला निव्वळ भांडवलाचीच गरज होती असे नाही. तर त्याचबरोबर व्यावसायिक कौशल्यसुद्धा महत्त्वाचे होते. व त्यामुळेच तो मालक बनत असे तसेच त्याचे इतर सहकाऱ्यांशी असणारे संबंध आदरणीय व प्रेमाचे असत.

२) शिकाऊ कामगार (Apprentices) : मालकाच्या हाताखाली व्यवसायातील 'कसब' 'कारागीरी' शिकण्यासाठी शिकाऊ कामगार ३ ते ७ वर्षांच्या मुदतीने काम करीत असे. मालकाने शिकाऊ कामगाराला व्यवसायाचे कसब शिकवावयाचे व हे शिक्षण अत्यंत आत्मियतेने दिले जात असे. या शिकाऊ काळात शिकाऊ कामगारांच्या जेवणाखाण्याची शाळेची व्यवस्था मालक करीत असे. इतकेच काय पण व्यवसायातील कसब शिकवितानाच त्याच्यावर पित्याच्या ममतेने चांगले संस्कार करण्याचेही प्रयत्न मालकाकडून होत असत. तसेच शिकाऊ कामगारालाही काही नियम पथ्ये पाळावी लागत. आज्ञापालन, आत्मसंयमन, निष्ठा, प्रामाणिकतणा, सचोटी, सद्वर्तन हे गुण शिकाऊ कामगाराने जोपासणे आवश्यक असे. कांही वेळा तर मालकाच्या परवानगीविना त्याला विवाह करता येत नसे यावरून हे स्पष्ट होते की मालक व शिकाऊ कामगार यांचे संबंध हे वैयक्तिक, जिवाळ्याचे व आपुलकीचे होते. दोघांची एकमेकांविषयीच्या कर्तव्याची जाण इतकी असे की, दोघांच्यात भावनिक बंध निर्माण होत असत.

३) जर्नीमेन (Journeyman) : शिकाऊ कामगारांच्या उमेदवारीचा काळ संपल्यानंतर त्याला पात्र कामगार म्हणून व्यवसायात विशिष्ट दर्जा मिळत असे. ज्या मालकाकडे काम शिकले आहे. त्याच मालकाकडे कांही दिवस रहावे लागत असे. या कामगारांचे अंतिम ध्येय मालक बनणे किंवा स्वतंत्र व्यवसाय करण्याचे असे. हे ध्येय त्याला साधता येतच असे असेही नाही. कारण विविध कसोट्या लावून त्याच्या कौशल्याची चिकीत्सा केली जाई. आणि त्याची उमेदवारीची मुदतही वाढविली जात असे. मात्र जर्नीमेनचे अंतिम ध्येय हे मालक होण्याचे किंवा स्वतंत्र दुकान उघडण्याचे असे. थोडक्यात उद्योगधंद्यातील उच्च व कनिष्ठ पदामधील कामगारांचे स्थान म्हणजे जर्नीमेन होय.

संघ पद्धतीतील कामकाज आणि सामाजिक संबंध

बऱ्याच संघातून वर्षातून एकदा सर्व सदस्यांची बैठक भरविली जाई व त्यातच संघाचे पदाधिकारी व संघाचे नियम ठरत असत. यामुळे सामाजिक संबंध निश्चित होत असत. ते बहुतांशी घरगुती व प्राथमिक स्वरूपाचे असत. संघाचे सदस्य संघाचे प्रमुख निवडीत असत. संघाचा दैनंदिन कारभार व नियमावली तयार करणे ही कामे मंडळाची असत. प्रमुख वॉर्डन एक वर्षापुरताच निवडला जाई. न्याय देण्याचे अधिकार त्याला असत. व संघाच्या नियमांचा भंग करणाऱ्यांना शिक्षा देण्याचे अधिकारही त्याला असत. शिकाऊ कामगार, जर्नीमेन व मालक यांच्यातील तंटे कौटुंबिक मतभेद ज्याप्रमाणे मिटविले जातात तसेच निकालात काढत. संघ पद्धतीतील सामाजिक संबंध हे उत्पादनातील श्रमविभाजन व तंत्रविद्येच्या प्रकारावर अवलंबून असत. श्रमविभाजन एकूण उत्पादनावर ठरत असे. उत्पादनाचे प्रमाण वाढल्यास अधिक लोक कामगार घेत. उत्पादन हस्त कौशल्यानेच केले जाई. नियमानुसार कामगारांचा दर्जा ठरत असे. तर मुल्यानुसार कामगारांचे एकमेकांतील सामाजिक संबंध ठरत. साधारणतः सामाजिक संबंध घरगुती व प्राथमिक स्वरूपाचे असत. सर्व कामगार एकमेकांच्या

परिचयाचे असल्याने त्यांची नाती आपोआपच जिव्हाळ्याची बनत. प्रत्येक कामगाराची हक्क व कर्तव्ये संघ रचनेत निश्चित केली जात असत.

संघपद्धतीचा अस्त व त्याची कारणे

संघ पद्धतीचा अस्त निश्चित केंव्हा झाला आणि कोणत्या कारणामुळे झाला हे सांगणे कठिण आहे. परंतु कित्येक शतके चाललेली संघ उत्पादन पद्धती १६ व्या शतकाच्या सुरवातीला अस्तंगत होऊ लागली. आधुनिक उद्योगधंद्यांचा प्रसार जसजसा वाढत चालला तशी संघ पद्धती नामशेष होऊ लागली. संघ पद्धतीचा लोप (अस्त) होण्यास पुढील कारणे सांगता येतात.

१. **व्यापारी व कारागीरांतील वाढती स्पर्धा** : व्यापारी आणि कारागीर संघ या दोन संघांचे हितसंबंध भिन्न असल्याने त्यांच्यात संघर्ष होत असे. व्यापारी संघाचे बळ अधिक असल्याने कारागीर संघ निस्तेज झाला होता. तर कारागीर संघाचा उदय हा व्यापारी संघाच्या संघर्षातून झाला होता. तर कारागीर लोकांच्या असंघटित काळातच व्यापारी संघ प्रबळ झाला होता व त्यांना आपल्या स्थानिक व आर्थिक बळाचा वापर करूनच विविध मार्गांनी कारागीर संघ कमकुवत करून टाकला होता.

२. **नवीन गावात कारागीर संघाचा अभाव होता** : काळाच्या ओघात जी नवीन गावे अस्तित्वात आली त्या नवीन गावात कारागीर संघ स्थापन केले गेले नाहीत. शिवाय गावातील हे कामगार, कारागीर कोणत्याही संघाचे सदस्य न होता स्वतंत्रच राहिले. त्यामुळे ते आपले अस्तित्व टिकवून धरू शकले नाहीत.

३. **बदलते औद्योगिक संबंध** : नवीन यंत्रोत्पादन साधनांचा शोध लावून कारखाना उत्पादन पद्धती उदयास येऊ लागली. यंत्राच्या सहाय्याने उत्पादन प्रक्रिया सुरू झाली होती. कारखाना उत्पादन शक्तीच्या प्रचंड उत्पादनापुढे संघ पद्धतीच्या उत्पादनाचा निभाव लागणे शक्य नव्हते. त्यामुळे बदलत्या औद्योगिक संघटनांमुळेच संघ पद्धतीच्या न्हासाला सुरवात झाली.

४. **सरकारी हस्तक्षेप** : १५ व्या शतकापर्यंत कारागीर संघाच्या अंतर्गत कारभारात शासनाची कोणत्याच प्रकारची ढवळाढवळ नव्हती. सरकारी नियंत्रण व बंधनेही संघ पद्धतीवर नव्हती. पण व्यापारी संघाची अधिकाधिक नफा मिळविण्याची प्रवृत्ती यामुळे कारागिरांचे शोषण होत असे. यामुळे १६ व्या शतकात शासनाने संघावर कांही नियंत्रण घालून कारागिरांच्या संघावर व स्वातंत्र्यावर प्रहार केला. त्यामुळे शासकीय हस्तक्षेपाने संघ पद्धतीला उतरती कळा लागली.

५. **संघ सदस्यांची अंतर्गत स्पर्धा** : संघ पद्धतीतील जर्नीमेनची मालक होण्याची प्रबळ इच्छा असे ते त्यासाठी झगडत असत. पण मालक लोक त्याच्या उमेदवारीचा कालखंड वाढवत असत. जर्नीमेनला मालक हे पद मिळणे जसजसे अवघड जाऊ लागले तसे मालक व जर्नीमेन यांच्यातील संघर्ष विकोपाला गेले. त्यामुळे हे संघर्ष मिटविण्यासाठी स्थानिक अधिकाऱ्यांचा हस्तक्षेप अटळ ठरत असे. त्यामुळे संघाची स्वतंत्रता व स्वायत्तता धोक्यात येत असे.

६. **संघ पद्धतीचे स्थैर्य हरपले** : संघ पद्धतीतील मालकांनी बराच पैसा कमवून स्वतःचे स्वतंत्र उद्योगधंदे उभे केले. आणि संघविषयक बाबतीत आपले प्रभुत्व कायम ठेवण्यात मालक यशस्वी

झाले. उत्पादनाचे तंत्र, साधने मालाचा दर्जा यावर त्यांचे नियंत्रण राहिले आणि संघावर वर्चस्व असणाऱ्या मालकांनी कमी किंमत व अधिक उत्पादन ही सूत्रे ठेऊन आपले स्वतःचे, घरचे उत्पादन सुरू ठेवले. त्यामुळे संघावरची मालकांची पकड ढिली झाली. त्यामुळे संघ पद्धतीचा पायाच उधळला गेला.

७. **निर्यात करणाऱ्या व्यापाऱ्यांचे वर्चस्व वाढले :** काळाच्या ओघात परकीय व्यापार, बाजारपेठा वाढल्या. त्यामुळे माल निर्यात करणाऱ्या व्यापाऱ्यांना एकदम महत्त्व प्राप्त झाले. परकीय बाजारपेठेची पुरेपूर माहिती व्यापाऱ्यांना असल्यामुळे हे व्यापारी सांगतील तेवढेच व तसेच उत्पादन संघाला करावे लागे. साहजिकच संघाचा संपूर्ण व्यवहार व्यापाऱ्यांच्या वर्चस्वाखाली राहिला.

८. **इतिहासातील महत्त्वपूर्ण घटनांचा प्रभाव :** मध्ययुगीन काळाच्या अखेरीस घडलेल्या ऐतिहासिक घटनांनी संघ पद्धती उध्वस्त केली. कोलंबसने लावलेला अमेरिकेचा शोध, धर्मयुद्धाची असफलता, नवीन जलमार्गाचे शोध, कच्चा माल मिळविण्याचे नवीन मार्ग, नवीन तांत्रिक शोध व व्यक्तीस्वातंत्र्याचा उदय यामुळे पारंपारिक समाजपद्धती बदलून गेली. अशा बदलत्या परिस्थितीत संघ पद्धतीचे विघटन वाढले. फ्रेंच राज्यक्रांतीनंतर तर संघ पद्धतीच्या विघटनाला चालनाच मिळाली.

अशाप्रकारे वरील विविध कारणामुळे संघ पद्धतीचे विघटन घडून आले. नवीन यांत्रिक शोधांमुळे उत्पादन पद्धतीत आमूलाग्र बदल घडून आले. साहजिकच बदलत्या परिस्थितीशी व बदलत्या उत्पादन पद्धतीशी जमवून घेणे संघ पद्धतीला अशक्य झाले. त्यामुळे संघ पद्धतीचा अस्त संथ व दुःखविरहित होता.

क) घरगुती उत्पादन पद्धती (Domestic System)

संघ पद्धती नामशेष झाल्यावर घरगुती उत्पादन पद्धती (गृहोद्योग)चा उदय झाला. नवीन शोध नवीन विचारसरणी, समाजपरिवर्तन यातूनच उद्योगधंद्यांचे स्वरूपही बदलत गेले. व अगदी मंद गतीने घरगुती उत्पादन पद्धतीचा उदय होत गेला व संघ पद्धतीची जागा घरगुती उत्पादन पद्धतीने घेतली. साधारणतः इ.स. १४६४ मध्ये घरगुती उत्पादन पद्धतीचा उल्लेख आलेला दिसतो. १४ व्या शतकात नवीन बाजारपेठा निर्माण झाल्या. मालाला चोहोकडून मागणी वाढली. व्यापारात वाढ झाल्याने नव्या संस्थांचा उदय झाला. व्यापारी भांडवलशाहीचा वर्ग उदयास आला. हेच व्यापारी कारागिरांना हत्यारे, कच्चा माल पुरवित असत. व कारागिराकडून औद्योगिक उत्पादन करून घेत असत व याचा परिणाम घरगुती उत्पादन पद्धती सुरू होण्यात झाला. घरगुती उत्पादन म्हणजे समाजउपयोगी वस्तूंची घरच्या घरी कुटुंब सदस्य व अन्य कांही नोकर यांच्याद्वारे केलेली उत्पादन पद्धती होय. या पद्धतीत पूर्ण कुटुंब तसेच कांही पगारी नोकर व नातेवाईक यांचा उत्पादनाच्या कार्यात सहभाग असे. कुटुंबातील प्रमुख व्यक्ती ही त्या उद्योगाची प्रमुख असे. ही उत्पादन पद्धती संघ पद्धतीसारखीच होती. पण त्याची रचना मात्र संघ पद्धतीसारखी नव्हती. घरगुती (गृहोद्योग) उत्पादन पद्धतीची रचना व वशिष्टे पुढीलप्रमाणे सांगता येतात.

१. **कारागिरांचे घर हेच उत्पादनाचे केंद्र :** घरगुती उत्पादन पद्धतीत स्वतः कारागिर व मालक उत्पादनाचे कार्य आपल्या स्वतःच्याच घरात करत असत. उत्पादनाचे कार्य, उत्पादनाची पद्धती उद्योजकाच्या (मालकाच्या) इच्छेप्रमाणेच होत असे. कारण उद्योजक अगर मालक अगर संयोजकच

कारागिरांना काम पुरवत असत व उत्पादनाचे कार्य कारागिरांच्या घरीच चालू असे. उत्पादनाच्या कार्यासाठी सर्व कामगारांनी एकत्र येण्याचे काहीच कारण नव्हते. मालकाकडून कारागिरांना कच्चा मालाचा पुरवठा केला जाई व मालक कारागिरांच्या घरातूनच उत्पादित माल म्हणजे तयार झालेली वस्तू गोळा करून घेत असत. त्यामुळे घरगुती उत्पादन पद्धतीचे वैशिष्ट्य म्हणजे कारागिर स्वतःच्या व कुटुंबियांच्या सहाय्याने आपल्या घरातच औद्योगिक उत्पादन करित असत. म्हणजेच माल उत्पादनाच्या सर्व प्रक्रिया कारागिरांच्या झोपडीवजा घरातच केल्या जात असत. उदा. लोकर पिंजणे, धुणे, तागा तयार करणे, अखंड धागा काढणे, रंग भरणे इ. सर्व प्रक्रिया कारागिरांच्या झोपडीवजा घरातच केल्या जात असत. व या प्रक्रिया पूर्ण करण्यात कारागिरांच्या घरातील सर्व माणसे गुंतलेली असत. पॉल माँतोस्क म्हणतात की, विणकरांच्या घरातील प्रत्येक कुटुंबियाकडे काम असे. बायको व मुली यांच्याकडे विणकाम, मुलाकडे लोकर पिंजणे व बाप स्वतः मागावर काम करित असे. थोडक्यात पूर्ण परिवार या व्यवसायात गुंतलेला असे. म्हणून त्यांना रोजंदारीला जाण्याची आवश्यकता नव्हती. त्यामुळे संपूर्ण कुटुंब स्वयंपूर्ण असे.

२. कामगार हे स्वतंत्र कारागीर असत : घरगुती उत्पादन पद्धतीत प्रत्यक्ष उत्पादनाची जबाबदारी ज्या कामगारावर असे ते कामगार स्वतंत्र कारागीर असत. कारागीर संघाच्या उतरत्या काळात असंख्य कामगारांनी आपला स्वतंत्र व्यवसाय सुरू केलेला होता. व्यापार वाढू लागल्याने व्यापारी लोकांनाही अधिक मालाची जरूरी होती. म्हणून त्यांनी खेड्यापाड्यातील कारागिरांना उत्तेजन दिले होते. त्यामुळे कारागीर स्वतंत्र व्यवसाय करण्यास प्रेरित झाले होते. व या स्वातंत्र्यामुळे कारागीर जोमाने काम करू लागले. कोणाचे बंधन नाही कि कोणाची मालकी नाही. त्यामुळे स्वतंत्रपणे उदरनिर्वाह करून ते मुक्त जीवन जगत असत. म्हणून शेती व्यवसायाकडे न वळता त्यांना स्वतंत्रपणे कारागिरी करणे परवडत असे.

३. यंत्रोत्पादन शक्तीचा अभाव : घरगुती उत्पादन पद्धतीत हे कारागीर उत्पादन आपल्या घरीच करत असत. उत्पादनाचे प्रमाण माफकच होते. उत्पादनाच्या सर्व प्रक्रिया मानवी बळावरच पार पाडल्या जात होत्या. त्यासाठी यांत्रिक साधनांचा वापर केला जात नव्हता. याचा अर्थ उत्पादनात साधनांचा वापरच केला जात नव्हता असे नाही. तर घरगुती उत्पादन पद्धतीत उत्पादनाची साधने ही अतिशय साधी व लहान स्वरूपाची असत. त्यामुळे कारागीर ती साधने आपल्या घरातच ठेवत असत. स्वतःजवळच बाळगत असत. मालक कारागिरांना कच्चा माल पुरवून त्याचे पक्क्या मालात रूपांतर करत असत. मालक त्याबद्दल कारागिरांना मोबदला देत असत. संयोजक (मालक) व कारागीर यांचे हे संबंध करारात्मक होते. नंतर सुधारणा होऊन हे संबंध भांडवलशाही स्वरूपाचे बनत चालले. कारागीर हे स्वतंत्र कारागीर असले तरी उत्पादनाचा खरा सुत्रधार संयोजक व्यापारीच असत. कारण कच्चा माल पुरविणे, उत्पादनाचे प्रमाण ठरविणे, उत्पादनावर नियंत्रण ठेवणे, कारागिरांना भांडवल किंवा कर्जपुरवठा करणे. त्यांना लहान यंत्रे व उत्पादन साधने पुरविणे इ. बाबी मालक लोक करत असत. कारागीर आपल्यावर अवलंबून राहतील अशी परिस्थिती निर्माण करण्याचा मालक प्रयत्न करित व कारागीर आपल्याला सोडून जाणार नाहीत यासाठी त्यांचा हा प्रयत्न सुरू असे.

४. कामाच्या ठिकाणची परिस्थिती : औद्योगिक समाजशास्त्राच्या दृष्टीने घरगुती उत्पादन पद्धतीत प्रत्यक्ष कामाच्या ठिकाणची परिस्थिती कशी होती हे पहाणे योग्य ठरेल. कारागीर स्वतःच्या

घरातच उत्पादनकार्य करीत असत. झोपडीवजा घरातील जागा आरोग्याला हितावह नव्हती. सूर्यप्रकाश, स्वच्छता यांचा अभाव होता. एकाच खोलीत स्वयंपाक व जेवण केले जाई. झोपणे, बसणे, उठणे व उत्पादनकार्य तिथेच एकाच ठिकाणी होत असल्यामुळे अडचण निर्माण होत असे. वेळेवर काम पूर्ण व्हावे म्हणून कुटुंबातील सर्व सदस्यांना कामाला लावले जाई. घरातील स्त्रिया व मुलांच्याकडून न झेपणारे काम करून घेतले जात असे. त्यामुळे या पद्धतीत एक प्रकारचे शोषण होताना दिसते. त्याचा परिणाम आरोग्यावरही फार मोठ्या प्रमाणात होत असे.

घरगुती उत्पादन पद्धतीतील कामाच्या ठिकाणची असणारी निकृष्ट परिस्थिती सर्वांचे होणारे शोषण आरोग्यावरील विपरीत परिणाम, कच्चा मालाचे होणारे मोठ्या प्रमाणावरील नुकसान, घरात असणारे अनियंत्रण कामातील हेळसांड व पक्का माल वेळेत तयार न होणे, दर्जेदार मालाची निर्मिती न होणे, होणारे उत्पादन अपुरे ठरणे इ. अनेक दोषामुळे घरगुती उत्पादन पद्धती अडचणीत येतच होती. याला पुन्हा काही अन्य ठळक कारणे घडली. कि ज्यामुळे घरगुती उत्पादन पद्धतीला घरघर लागली. कारण औद्योगिक क्रांती घडत होती. मोठी यंत्रे निर्माण झाली होती. कारागिरांच्या शक्तीला यंत्रशक्तीची जोड मिळाली होती. घरगुती उत्पादन पद्धतीपेक्षा यंत्रांनी जलद उत्पादन होऊ लागले होते. यामुळे घरगुती उत्पादन पद्धती नष्ट होऊ लागली. औद्योगिक क्रांतीनंतर कारखाना कार्यस्थळांमधून मोठी यंत्रे बसविली जाऊ लागली. त्यामुळे कारागीर कारखान्यात जाऊन काम करू लागले. आणि यामुळे घरगुती उत्पादन पद्धती (गृहोद्योग) नष्ट होऊन कारखाना उत्पादन पद्धतीच अस्तित्वात आली.

२.३.२ कारखाना उत्पादन पद्धतीचा उदय आणि त्याची कारणे (Rise of factory System and its Causes)

१८ व्या शतकाच्या उत्तरार्धात व १९ व्या शतकाच्या पूर्वार्धात उद्योगधंद्यांच्या दृष्टीने जे मूलभूत बदल घडून आले. त्यास औद्योगिक क्रांती या नावाने ओळखले जाते. या काळात लोखंड, पोलाद आणि इतर वस्तू यांच्या उत्पादन पद्धतीत मोठ्या प्रमाणात बदल घडून आले. नव्या यंत्रांचा शोध व वस्तू उत्पादनासाठी त्याचा उपयोग यामुळे घराघरातून होणाऱ्या वस्तूचे उत्पादन कारखान्यात केंद्रीत झाले. मॅनोरिअल पद्धती पाठोपाठ घरगुती उत्पादन पद्धती देखील मागे सांगितलेल्या कांही कारणामुळे नामशेष झाली व १८ व्या शतकाच्या उत्तरार्धात आणि १९ व्या शतकाच्या पूर्वार्धात घडलेल्या औद्योगिक क्रांतीमुळे कारखाना उत्पादन पद्धतीचा उदय झाला. उद्योगधंदा ही गुंतागुंतीची प्रक्रिया प्रथम इंग्लंडमध्ये सुरू झाली व नंतर जगभर प्रसार झाला. कारखाना उत्पादन पद्धतीच्या उदयाला अनेक कारणे कारणीभूत ठरली असून त्यातील सर्वसामान्य कारणे पुढीलप्रमाणे -

१. **औद्योगिक क्रांती :** १८ व्या शतकाच्या उत्तरार्धात व १९ व्या शतकाच्या पूर्वार्धात उद्योगधंद्यांच्या दृष्टीने जे मूलभूत बदल घडून आले त्यांना औद्योगिक क्रांती या नावाने ओळखले जाते. या काळात लोखंड, पोलाद आणि इतर वस्तू यांच्या उत्पादन पद्धतीत मोठ्या प्रमाणात बदल घडून आला. नव्या यंत्रांचा शोध व वस्तू उत्पादनासाठी त्याचा उपयोग यामुळे घराघरातून होणाऱ्या वस्तूचे उत्पादन कारखान्यात केंद्रीत झाले व कारखाना उत्पादन पद्धतीस चालना मिळाली.

२. **प्रारंभिक उत्पादन पद्धतींचा न्हास :** सरंजामशाही पद्धती अथवा मॅनोरिअल पद्धती, संघ पद्धती व घरगुती उत्पादन पद्धती या तिन्ही प्रमुख प्रारंभिक उत्पादन पद्धतींचा न्हास होत गेला. अनेक

कारणांनी या प्रारंभिक उत्पादन पद्धती कुचकामी ठरल्या व बदलत्या काळानुसार आलेल्या यंत्र व तंत्र पद्धतींचा स्वीकार सुरू झाला. मोठमोठी यंत्रे यासाठी भांडवलाची गरज होती. कारखान्यासाठी भरपूर जागा व जास्त मजूर यांची गरज होती. कच्चा मालही भरपूर लागत असे. या सर्व गोष्टीसाठी कारखाना निर्मिती हाच पर्याय सुरू झाला.

३. **निश्चित बाजारपेठा :** पैसा हेच आर्थिक विनिमयाचे प्रमुख साधन झाल्याने समाजातील कांही समुहांची क्रयशक्ती वाढली. औद्योगिक मालाची मागणीही वाढली. औद्योगिक मालाला चढत्या कमानीची निश्चित बाजारपेठा निर्माण झाल्याने उत्पादन वाढविणे अगत्याचे होते. यासाठी घरगुती उत्पादन पद्धती बदलून त्याच्या जागी समर्थ व कार्यक्षम उत्पादन पद्धती आणणे आवश्यक होते. वाढत्या मागणीच्या प्रमाणात मालाचा पुरवठा करणारी उत्पादन पद्धती आणणे आवश्यक होते. त्यामुळे कारखाना उत्पादन पद्धती वाढीस लागली.

४. **उत्पादन तंत्रातील बदल :** उत्पादन तंत्रात आमूलाग्र वेगाने बदल झाले. मनुष्यबळाऐवजी यंत्रबळ, तंत्रबळाचा वापर वाढला. ही यंत्रे महागडी होती. मोठी यंत्रे असत ती कारागिरांना विकत घेणे परवडणारे नव्हते. तसेच ती मोठमोठी यंत्रे आपल्या झोपडीवजा घरात ठेवणे देखील शक्य नव्हते. ही महाकाय यंत्रे एके ठिकाणी स्थिर ठेवून त्याच ठिकाणी कामगारांनी एकत्र येऊन उत्पादन करणे आवश्यक होते. परिणामी आपोआप कारखाना उत्पादन पद्धतीचा उदय झाला.

५. **उत्पादनात वाढ :** उत्पादनात यंत्र पद्धतींचा व तंत्र पद्धतींचा मोठ्या प्रमाणावर वापर सुरू झाल्याने उत्पादनाच्या प्रमाणात विलक्षण वाढ झाली. उत्पादन वाढीबरोबरच उत्पादनाच्या प्रक्रियेतही मोठ्या प्रमाणात श्रमविभाजन झाले. त्यामुळे कारागिरांना घरगुती पद्धतीने उत्पादन कार्य करणे शक्य नव्हते. अनेक कामगारांना यंत्राच्या साहाय्याने प्रचंड उत्पादन करण्यासाठी एके ठिकाणी कारखान्यातच जमावे लागे परिणामी कारखाना उत्पादन पद्धती अटळ ठरली.

६. **कामगारावर नियंत्रण :** घरगुती उत्पादन पद्धतीतील कारागिरांची बेफिकीरी, मालाच्या दर्जाकडे लक्ष न देणे, कच्चा माल दडवून ठेवणेची सवय अशा अनेक कारणांमुळे अपेक्षित उत्पादन होत नसे. दुसरीकडे मालाची मागणी वाढली. अशा परिस्थितीत संयोजकाने कारागिरांच्या वर्तनावर नियंत्रण ठेवण्याचा प्रयत्न केला. त्यासाठीच सर्वच कारागिरांना एकत्र जमवून उत्पादन कार्याची सुरवात संयोजकांनी केली. हिच कारखाना उत्पादन पद्धतीची सुरवात ठरली.

७. **अनुकूल लोकमत :** कारखाना उत्पादन पद्धतीला लोकमत अनुकूल होत गेले. त्यामुळेच या पद्धतीचा विकास झाला. जुन्या उत्पादन पद्धतीत साधे व कामाचे अप्रगत स्वरूप होते. म्हणून नवीन व वस्तुनिष्ठ कार्यपद्धतीवर आधारित अशा कारखाना उत्पादन पद्धतीला विवेकी व विचारी लोकांचा पाठींबा मिळाला. अनेक कारागिर, सुखवस्तू घरातील लोक यांनी या पद्धतीसाठी आपले बळ दिले, भांडवल दिले व कामगारांनीही समर्थ साथ दिली. या सर्वांच्या अनुकूलतेतूनच कारखाना उत्पादन पद्धतीचा विकास झाला.

८. **शासनाचे संरक्षण :** सुरवातीच्या काळात संघ पद्धतीच्या लोकांनी कारखाना उत्पादन पद्धतीला कडाडून विरोधही केला होता. पण शासनाला मात्र आपल्याकडील अनेक समस्या सोडविण्यासाठी कारखाना उत्पादन पद्धतीला संरक्षण द्यावे लागले. कारण शासनापुढे बेकारीचा प्रचंड

प्रश्न होता. बेकारीची समस्या कमी करण्यासाठी कारखान्यात अनेक कामगारांना काम मिळणार होते. तसेच युद्धकाळात कर व सारा उभा करण्यासाठी कारखान्यांची उपयुक्तता ठरली. शासकीय आर्थिक गरजा त्यामुळे पूर्ण होऊ लागल्या. दारिद्र्यावर मात करण्यासाठी उत्पादनवाढ करण्यात कारखाने अग्रेसर ठरत होते. शासनाला याची गरज होती. त्यामुळे शासनाने कारखान्यांना संरक्षण देऊ केले व शासनाच्या संरक्षणातून कारखाना उत्पादन पद्धतीस भरभराट आली.

वरीलप्रमाणे कारखाना उत्पादन पद्धतीच्या उदयास विविध कारणे कारणीभूत ठरल्याचे दिसून येते.

२.३.३ कारखाना उत्पादन पद्धतीची वैशिष्ट्ये (Characteristics of factory system)

मॅनोरिअल किंवा सरंजामदारी उत्पादन पद्धती, संघ उत्पादन पद्धती आणि घरगुती उत्पादन पद्धती या सर्वांची रचना व कार्ये वेगवेगळी होती. स्वरूपही वेगवेगळे होते. पण कारखाना उत्पादन पद्धती ही एक प्रचंड व्यापक व अतिशय गुंतागुंतीची उत्पादन पद्धती असून कारखाना उत्पादन पद्धती ही संपूर्ण समाज परिवर्तन करणारी उत्पादन पद्धती आहे. कारखाना उत्पादन पद्धतीमुळे औद्योगिक समाजाचा उदय झाला आहे. त्यामुळे कारखाना उत्पादन पद्धतीची कांही वैशिष्ट्ये लक्षात घेणे आवश्यक आहे. ती पुढीलप्रमाणे

१. **यंत्रावर आधारीत उत्पादन (यंत्रोत्पादन) :** कारखाना उत्पादन पद्धतीचे हे खास वैशिष्ट्य आहे. कारण मोठमोठ्या यंत्रांची निर्मिती झाल्यामुळेच या उत्पादन पद्धतीचा उदय झाला आहे. मॅनोरिअल पद्धती, संघ उत्पादन पद्धती व घरगुती उत्पादन पद्धती या मनुष्यबळावरच अवलंबून होत्या. उत्पादनात यंत्राचे सहाय्य घेण्याची सुरवात कारखाना उत्पादन पद्धतीने झाली. उत्पादनाच्या सर्व प्रक्रिया यंत्रशक्तीच्या सहाय्यानेच केल्या जातात. तर मनुष्यबळाचा वापर दुय्यम महत्त्वाचा असतो. यंत्रोत्पादन पद्धतीमुळेच कारखाना उत्पादन पद्धती भरभराटीस आली.

२. **उत्पादनाचे स्थळ कारखाना :** घरगुती उत्पादन पद्धतीत संयोजक कारागिरांच्या घरी कच्चा माल पाठवित व त्यांना हवा तेवढा पक्का माल तयार करून घेतला जात असे. पण कारखाना उत्पादन पद्धतीत मोठमोठी यंत्रे हीच उत्पादनाची साधने झाल्याने कारागिरांना एकत्रित येऊन उत्पादन करावे लागते. कारण ही मोठी व महागडी यंत्रे कारागिरांना घरी ठेवणे परवडत नाही. त्यामुळे ही यंत्रे एके ठिकाणी म्हणजे उत्पादनाच्या निश्चित स्थळी म्हणजेच कारखान्यात ठेऊन त्या ठिकाणीच कामगारांना एकत्र करून उत्पादन करावे लागते त्यामुळे कारखाना उत्पादन पद्धतीचे निश्चित उत्पादनस्थळ हे वैशिष्ट्य ठरते.

३. **उत्पादन प्रक्रियेचे केंद्रीकरण :** उद्योगधंद्याची सुरवात करताना अनेक घटकांचा विचार करावा लागतो. कच्चा मालाची उपलब्धता, बाजारपेठ, दळणवळणाची साधने, कामगार उपलब्धता या सर्व गोष्टींचा विचार करून उद्योगधंद्यांचे स्थळ ठरविले जाते. त्यामुळे एकाच ठिकाणी मोठ्या प्रमाणात कारखाने दिसून येतात. तसेच एका कारखान्यातील उत्पादित माल किंवा टाकाऊ माल शेजारच्या दुसऱ्या कारखान्यातील साधन ठरू शकते. त्यामुळे परस्परपुरक उद्योगधंदे एकत्र येतात. यामुळेच उत्पादन प्रक्रियेचे केंद्रीकरण हे कारखाना उत्पादन पद्धतीचे वैशिष्ट्य आहे.

४. **श्रमविभाजन** : उत्पादनासाठी प्रचंड मोठ्या यंत्रांचा वापर प्रचंड मोठ्या प्रमाणावरील उत्पादन व प्रचंड मोठ्या प्रमाणात कच्चा माल वापरणे या सर्व प्रक्रियेत उत्पादनासाठी केल्या जाणाऱ्या श्रमाचे स्वरूप हे गुंतागुंतीचे व कौशल्यावर आधारीत असते. त्यामुळे उत्पादन प्रक्रियेची फोड केली जाते व प्रत्येक प्रक्रिया निरनिराळ्या घटकाकडून पार पाडली जाते. उत्पादन प्रक्रियेत सुलभता निर्माण करण्यासाठी उत्पादन कामाची विभागणी केली जाते. त्यामुळे श्रमविभाजन हे कारखाना उत्पादन पद्धतीचे वैशिष्ट्य आहे.

५. **भांडवलाची गुंतवणूक** : कारखाना उत्पादन पद्धतीतील उत्पादन हे प्रचंड मोठ्या यंत्रांच्या सहाय्याने केले जाते. यासाठी जागाही मोठी लागते. उत्पादनाचे प्रचंड मोठे प्रमाण व तितकाच कच्चा मालाचा पुरवठा, कामगार वर्ग, व तज्ज्ञ यांची आवश्यकता असते. त्यामुळे त्यांचा पगार, कारखाना इमारतींची व जागेची भांडवली गुंतवणूक ही प्रचंड मोठीच असते. कांहीवेळा संभाव्य धोकाही पत्करावा लागतो. त्यामुळे भांडवलाची गुंतवणूक हा एक जुगारी व्यापारही ठरू शकतो.

६. **प्रचंड प्रमाणात उत्पादन** : कारखाना उत्पादनाचे कार्यक्षेत्र हे व्यापक व विशाल असते. प्रचंड कच्चा मालाची आयात व उत्पादीत मालाची निर्यात सुरू असते. हजारो कामगार तज्ज्ञ व अधिकारी उत्पादन कार्यात गुंतलेले असतात. उत्पादनकार्य थांबून चालत नाही. त्यामुळे प्रचंड प्रमाणातील उत्पादन हे कारखाना उत्पादनाचे वैशिष्ट्य असते.

७. **यंत्र-तंत्राचा वापर** : कारखाना उत्पादन पद्धतीत एकच यंत्र असते असे नाही. अनेक प्रकारची यंत्रे असतात व अनेक तंत्रांचा वापर केला जात असतो. परिणामी यंत्र तंत्रांचा वापर हे कारखाना उत्पादन पद्धतीचे वैशिष्ट्य असते.

८. **वाहतूक व दळणवळणाच्या सोयी** : कारखाना उत्पादन पद्धतीत प्रचंड यंत्रसामग्री असते. हजारो कामगार ये-जा करत असतात. प्रचंड मोठ्या प्रमाणात कच्चा माल येत असतो. उत्पादीत माल बाहेर पडत असतो. आयात निर्यातीची प्रक्रिया अव्याहतपणे सुरू असते. परिणामी वाहतूक व्यवस्था, दळणवळणाची साधने रस्ते इ. सर्व सुविधा कराव्या लागतात. हे कारखाना उत्पादन पद्धतीचे वैशिष्ट्य आहे.

९. **उत्पादन साधने संयोजकांच्या मालकिची** : घरगुती उत्पादन पद्धतीतील साधने ही कारागिरांच्या मालकिची असत. पण आधुनिक कारखाना उत्पादन पद्धतीमधील उत्पादनाची साधने ही प्रचंड मोठी व महागडी असतात. यंत्रे, जमिन व भव्य इमारती लागतात. हा सर्व भांडवली गुंतवणुकीचा भाग यासाठी भांडवलदार, कारखानदार, उद्योगपती म्हणून भांडवल गुंतविणारे संयोजक हेच कारखान्यांचे मालक असतात. तर कामगार व अधिकारी हे केवळ पगारी नोकर असतात. अलिकडे सहकारी तत्त्वावर चालणारे कारखाने यात सामूहिक सभासद भांडवल गोळा करून कारखाने सहकारी तत्त्वावर चालवितात.

१०. **मालकांचे वर्चस्व** : भांडवली खर्च घालणारे उद्योगपती, भांडवलदार, कारखानदार हेच या उत्पादन प्रक्रियेतील कारखान्यांचे मालक असतात. नफा झाला तर त्यांचा आणि तोटा झाला तर त्यांचा. कामगार व अधिकारी निव्वळ संयोजक देईल त्या वेतनावर मजूर म्हणून काम करणारे

असतात. पैसा ही खरी मालमत्ता आहे. त्यामुळे गुंतवणूकदार मालक यांचेच कारखान्यात निर्विवाद वर्चस्व असते.

११. संयोजक (मालक) व कामगार संबंध : कारखाना उत्पादन पद्धतीत मालक व कामगार यांचे संबंध औपचारिक व व्यक्तीनिरपेक्ष असतात. कारागीर, कामगार यांची संख्या मोठी असते. त्यामुळे त्यांचे दुय्यम स्थान असते. कामगार पगारासाठी काम करतात तर मालकांचे ध्येय नफा मिळविणे हे असते. त्यामुळे मालक व कामगार यांचे संबंध करारात्मक स्वरूपाचे असतात. यंत्र कामगार, तंत्र कामगार, कुशल कामगार, व्यवस्थापक, कारकून असे अंतर्गत व बहिर्गत असंख्य प्रकारचे कामगार असतात. मालक आपल्या नफ्यात वजावाट होणार नाही अशा वेतनावरच कामगारांची नेमणूक करतात. त्यामुळे मालक (संयोजक) व कामगार यांचे संबंध हे औपचारिक, तात्कालिक व हेतुपुरस्सर बनलेले असतात. कामगारांचे काम, दर्जा व भूमिका यापुरतेच त्याला स्थान असते.

वरीलप्रमाणे कारखाना उत्पादन पद्धतीची अनेक वैशिष्ट्ये आढळून येतात.

२.४ स्वयं:अध्ययनासाठी प्रश्न (Check your progress)

खालील प्रश्नांची एका वाक्यात उत्तरे लिहा.

१. उद्योगधंदा म्हणजे काय ?
२. मॅनोरिअल पद्धतीचे दुसरे नाव काय आहे ?
३. संघ पद्धतीचे प्रकार सांगा.
४. कारागीर संघाच्या रचनेतील प्रमुख भूमिका वा पदे सांगा.
५. घरगुती उत्पादन पद्धतीत उत्पादनाचे प्रमुख केंद्र कोणते असते ?

२.५ सारांश (Let us sum up)

मानवी जीवनात 'आर्थिक क्रिया' ही अटळ बाब आहे. अगदी सुरवातीचा मनुष्य देखील खाद्यसंकलन, शिकार अथवा मासेमारी करत होता. नंतर शेतीची कल्पना साकारत गेली. पुढे प्रगत शेती, लघुउद्योग, आणि शेवटी प्रचंड उद्योगधंदे असे अनेक टप्पे पार करत मनुष्य आपली आर्थिक क्रिया व उदरनिर्वाह यांची सांगड घालत आला आहे. आज आपण जे उद्योगविश्व पाहतो ते एकाएकी साकार झालेले नाही. मानवाच्या उत्पत्ती काळापासून ते आजतागायत असंख्य प्रकारच्या आर्थिक क्रिया करत मानवाने आपले अस्तित्व टिकवून ठेवले आहे. मनुष्य जसजसा प्रगत होत गेला तसतसे उद्योगधंदे विकसित होत गेले. प्रगत आर्थिक क्रिया आणि प्रगत जीवन हे एकमेकांना परस्पर पूरक व सहाय्यक आहे. मानवी विकासात मानवी जीवनाच्या प्रगतीत मानवाच्या आर्थिक क्रिया ह्याच महत्त्वाच्या कारण आहेत. आणि मानवाने विकसित केलेल्या उत्पादन पद्धतीमुळेच मनुष्य आज प्रगत व सर्वश्रेष्ठ ठरला आहे. उत्पादनाच्या पद्धती अगदी प्रारंभी साध्या होत्या. म्हणजेच खाद्यसंकलन, शिकार, मासेमारी, पशुपालन अशा आर्थिक क्रिया पासून ते उद्योगधंदे आणि कारखाना उत्पादन

पद्धती अस्तित्वात येईपर्यंत लाखो वर्षे मनुष्य या आर्थिक क्रिया अथवा उत्पादन पद्धती विकसित करण्यात मग्न होता.

आपण या प्रकरणात मानवाच्या उत्पादन पद्धतीच्या उत्क्रांतीचा समग्र अभ्यास केला असून उत्पादन पद्धतीचा विकास अथवा उत्क्रांतीमधील मॅनोरिअल पद्धती, संघ पद्धती व घरगुती उत्पादन पद्धती यांचा समग्र अभ्यास केला आहे. कारखाना उत्पादन पद्धतीच्या उदयाची कारणे व वैशिष्ट्ये यांचाही सविस्तर अभ्यास आपण केला आहे.

२.६ स्वयं अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे (Answers to check your progress)

१. वस्तू व सेवा यांचे उत्पादन म्हणजे उद्योगधंदा होय.
२. मॅनोरिअल पद्धतीला सरंजामदारी पद्धती हे दुसरे नाव आहे.
३. संघ पद्धतीचे व्यापारी संघ व कारागिरांचा संघ हे दोन प्रकार आहेत.
४. मालक, शिकाऊ कामगार आणि जर्निमेन ही कारागिर संघाच्या रचनेतील प्रमुख भूमिका वा पदे आहेत.
५. घरगुती उत्पादन पद्धतीत घर हेच उत्पादनाचे प्रमुख केंद्र असते.

२.७ स्वाध्याय किंवा गृहपाठ (Exercise/Home Assignment)

अ) खालील प्रश्नांची सविस्तर उत्तरे लिहा.

१. उत्पादनाच्या प्रारंभिक पद्धतीचे सविस्तर वर्णन करा.
२. मॅनोरिअल पद्धतीचे सविस्तर वर्णन करा.
३. कारखाना उत्पादन पद्धतीच्या उदयाची कारणे सांगा.
४. कारखाना उत्पादन पद्धतीची वैशिष्ट्ये स्पष्ट करा.
५. कारखाना उत्पादन पद्धती यावर निबंध लिहा.

ब) टीपा लिहा.

१. मॅनोरिअल पद्धती
२. संघ पद्धती
३. घरगुती उत्पादन पद्धती
४. कारखाना उत्पादन पद्धतीच्या उदयाची कारणे.
५. कारखाना उत्पादन पद्धतीची वैशिष्ट्ये

२.८ चिंतन आणि कार्य (Reflection & Action)

- जवळपासच्या एखाद्या कारखान्यास भेट देऊन उत्पादन प्रक्रियेतील गुंतागुंतीच्या कार्याचे निरीक्षण करावे.
- कोणत्याही एखाद्या कारखान्याला भेट देऊन कामगार, व्यवस्थापक मालक यांच्या उत्पादकता व व्यवस्थापन या संदर्भात मुलाखती घ्या.

२.९ अधिक वाचनासाठी पुस्तके (Suggested Readings)

१. Schneider E.V. : Industrial Sociology - McGraw Hill, New york, 1967.
२. Mamoria C. B. : Dynamics of Industrial relations in India - Himalaya Publishing House Bombay, 1992.
३. औद्योगिक समाजशास्त्र : प्रा. डॉ. गुरुनाथ नाडगोंडे - कॉन्टिनेन्टल प्रकाशन, पुणे, इ.स. २०००.
४. औद्योगिक समाजशास्त्र : प्रा. धनंजय बेडदे - विद्याभारती प्रकाशन, लातूर, इ. स. २०००
५. भारतातील ग्रामीण औद्योगिकीकरण - यशवंत पंडीतराव, ग्रंथाली प्रकाशन, दादर मुंबई, २ ऑक्टोबर २०००.



सत्र ५ : घटक ३
औद्योगिक संघटन
(Industrial Organization)

अनुक्रमणिका

- ३.१ प्रस्तावना
- ३.२ उद्दिष्टे
- ३.३ विषय-विवेचन
 - ३.३.१ औद्योगिक संघटना : संकल्पना व महत्व
 - ३.३.२ औद्योगिक संघटनेचे प्रकार
 - ३.३.३ हेन्री फेयॉलची संघटनेची वैशिष्ट्ये
 - ३.३.४ अधिकार तंत्राची वैशिष्ट्ये
- ३.४ स्वयं अध्ययनासाठी प्रश्न
- ३.५ सारांश
- ३.६ स्वयं: अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे
- ३.७ स्वाध्याय/गृहपाठ
- ३.८ चिंतन आणि कार्य
- ३.९ अधिक वाचनासाठी पुस्तके

३.१ प्रस्तावना

या तिसऱ्या अध्ययन घटकांमध्ये तुम्ही औद्योगिक संघटनाचा अभ्यास करणार आहात. संघटन हे मानव समाजाचे खास वैशिष्ट्य आहे. प्राचीन काळापासून मानव समाजात संघटन आढळून येते. मानवाच्या ठिकाणी संघटन करण्याचे कौशल्य असल्यामुळेच समाज अस्तित्वात आला असे म्हटल्यास वावगे ठरणार नाही. दोन किंवा अधिक व्यक्तींनी एकत्र येऊन परस्पर सहकार्याने एखादे उद्दिष्ट साध्य करण्याची जी पद्धती आहे. तिलाच स्थूलमानाने संघटन असे म्हटले जाते. आज मानवी जीवनाच्या सर्व क्षेत्रात 'संघटन' आवश्यक मानले जाते. औद्योगिक क्षेत्र देखील याला अपवाद नाही. या ठिकाणी तुम्ही औद्योगिक क्षेत्रातील संघटनाचा अभ्यास करणार आहात.

३.२ उद्दिष्टे : (Objectives)

या प्रकरणाच्या अभ्यासानंतर तुम्हास

- औद्योगिक संघटनेची संकल्पना व महत्त्व स्पष्ट करता येईल.
- औद्योगिक संघटनेचे प्रकार सांगता येतील.
- हेन्री फेयॉल यांनी सांगितलेली संघटनेची तत्त्वे समजावून घेता येतील.
- औद्योगिक क्षेत्रातील अधिकार तंत्राची वैशिष्ट्ये सांगता येतील.

३.३ विषय विवेचन : (Presentation of Subject Mattee)

या अध्ययन घटकाचे चार भाग पाडण्यात आलेले आहेत. पहिल्या भागात औद्योगिक संघटनेची संकल्पना समजावून घेण्यासाठी तुम्ही कांही मानव समाज शास्त्रज्ञांच्या व्याख्या दिलेल्या आहेत तसेच औद्योगिक संघटनेचे महत्त्व काय आहे हे ही समजावून सांगितलेले आहे. दुसऱ्या भागात औद्योगिक संघटनेच्या प्रकारांची चर्चा केलेली आहे. तिसऱ्या भागात हेन्री फेयॉल या विचारवंताने सांगितलेल्या संघटनेच्या तत्त्वांची चर्चा केलेली आहे. तर शेवटच्या चौथ्या भागात अधिकार तंत्राच्या वैशिष्ट्यांची चर्चा केलेली आहे.

३.३.१ औद्योगिक संघटन : संकल्पना व महत्त्व :

संघटनेला इंग्रजीमध्ये Organization असा शब्द वापरला आहे. Organization हा शब्द मुळात Organ या शब्दापासून तयार झालेला आहे. Organ याचा अर्थ जीव किंवा सेंद्रियता असा होतो. एखाद्या प्राण्याच्या शरीरातील सर्व अवयवांमध्ये (मानव प्राणी-हात, पाय, नाक, कान, जीभ, पचनसंस्था, हृदय इ.) एक प्रकारची सुसुत्रता असते. प्रत्येक अवयवाचे कार्य भिन्न आहे. पण एकाच शरीराच्या सुव्यवस्थेसाठी त्यांची धडपड चालू आहे. त्याचप्रमाणे कोणतेही कार्य सफल व्हावे यासाठी अनेक व्यक्ती कार्य करीत असतात. प्रत्येकाचे कार्य भिन्न असते पण एकाच समान उद्दीष्टासाठी असते. (उदा. साखर कारखाना- अनेक व्यक्ती-वेगवेगळ्या विभागात काम-समान उद्दीष्ट-ऊसापासून - साखर तयार करणे) त्या समान उद्दीष्टासाठी सर्वांची धडपड चालू असते. या सर्व व्यक्तींच्या कार्यांमध्ये एकप्रकारची सुसुत्रता असते. म्हणजेच संघटन असते. म्हणूनच कोणत्याही कार्यातील संघटनेला मानवाच्या पाठीच्या कण्याचे (Backbone) स्थान देण्यात आलेले आहे. आधुनिक युगात संघटन हे व्यवस्थापनेचे महत्त्वपूर्ण कार्य समजले जाते. नियोजनार्फत ठरविण्यात आलेली उद्दीष्टे सफल करण्यासाठी संघटनेची आवश्यकता असते.

संघटन ही संज्ञा व्यवस्थापनेत दोन अर्थानी वापरता येते. एक रचना (Structure) म्हणून व दुसरी (Process) म्हणून. रचना म्हणजे उद्दीष्टासाठी कार्य करणाऱ्या व्यक्तींचा औपचारिक संबंधावर आधारलेला समूह (A group of people having a formal relation & all are working together accomplish certain common objectives) प्रक्रिया म्हणून सर्वांना एकत्रित आणणारा व त्यांच्यात समन्वय साधणारा एक घटक होय. (To Managerial function of organing work, people & the system)

संघटन या संज्ञेची वेगवेगळ्या तज्ञांनी केलेल्या व्याख्या पुढीलप्रमाणे आहेत.

- १) **मॅकफरलॅंड** – विशिष्ट उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी सामूहिकरित्या विशिष्ट धोरणाने काम करणारा व्यक्तीसमूह म्हणजे संघटन होय.

(Organization is an identifiable group of people contributing their efforts toward the attainment of goals)

- २) **चेस्टर बर्नाड** – दोन किंवा अधिक व्यक्तींनी एकत्र येऊन सहकार्यातून कार्य करण्याची सुसूत्रित पद्धत होय.

(A system of co-operative activities of two or more persons is called organization)

- ३) **उर्विक** – कोणतेही कार्य करण्यापूर्वी कोणत्या क्रिया आवश्यक आहेत हे ठरवून त्या क्रियांची जबाबदारी विशिष्ट व्यक्तीवर सोपविणे म्हणजे संघटन होय.

(Organization is the determination of the activities necessary for action arranging them in groups which may be assigned to individual)

- ४) **आलिंघर शेल्डन** – व्यक्तींनी किंवा व्यक्तीसमूहाने करावयाचे कार्य, जे कार्यक्षमतेने, पद्धतशीरपणे व योग्य समन्वय प्रस्थापित करून पूर्ण केले जाईल अशा रीतीने ते एकत्रित करण्याची क्रिया म्हणजे संघटन होय.

(Organization is the process of combining the work which individuals or groups have to perform with the facilities necessary for its execution that the duties so performed provide for the best channels for efficient, systematic, positive & coordinated application of efforts)

वरील वेगवेगळ्या तज्ञांनी केलेल्या व्याख्या अभ्यासानंतर संघटनेबद्दल पुढील मुद्दे मांडता येतील.

- १) संघटन हे एक व्यक्तींचा समूह आहे. २) संघटन व्यक्तीसमूहाची जबाबदारी निश्चित करते. ३) संघटनेत श्रमविभाजन, अधिकार व जबाबदाऱ्या यांचे नियोजन केले जाते. ४) संघटनेची निर्मिती सामान्य उद्देशांच्या प्राप्तीसाठी केली जाते. ५) संघटनेतील व्यक्तीसमूह नेतृत्वाच्या हाताखाली कार्य करित असतो. ६) संघटनेमुळे व्यवसायातील प्रयत्नांना ठराविक दिशा प्राप्त होते.

संघटनेसंबंधीच्या वरील वेगवेगळ्या तज्ञांच्या व्याख्या पाहिल्यानंतर आता औद्योगिक संघटनेची व्याख्या पाहू.

पी. गिसबर्ट : औद्योगिक संघटन हे आधुनिक संघटनेचा एक वैशिष्ट्यपूर्ण प्रकार आहे. की ज्यामध्ये मानव आणि संसाधने अशा पद्धतीने उपयोगात आणला जातात (किंवा एकत्रित केली जातात) की ज्यामधून आर्थिक वस्तु आणि सेवा यांची निर्मिती होते. (Industrial Organization is one of the most characteristics type of modern organization by which men and resources are moralized & adjusted in order to produce economic goods & services.) थोडक्यात असे म्हणता येईल की उद्योगधंद्यात कार्यरत असणाऱ्या अध्यक्षापासून शेवटच्या अकुशल कामगारापर्यंत सर्व व्यक्तींना उद्दीष्टाभिमुख बनविणारी व्यवस्था म्हणजे औद्योगिक संघटन होय.

पारंपारिक समाजात घरगुती उत्पादन पद्धती होती. त्याचे स्वरूप अत्यंत साधे होते. उत्पादनाची साधने अत्यंत मर्यादित होती. यंत्रशक्तीचा वापर केला जात नव्हता. कारागिर आपल्या कुटुंबातील सदस्यांच्या सहकार्याने वस्तुचे उत्पादन करित होता. त्यामध्ये संघटन होते. पण अतिशय साधे व प्राथमिक दर्जाचे होते. औद्योगिक क्रांतीनंतर महाकाय यंत्रांच्या सहाय्याने उत्पादन काढले जाऊ लागले. परिणामी श्रमविभाजन अपरिहार्य बनले. सर्व उत्पादन प्रक्रिया वेगवेगळ्या कौशल्यधारक व्यक्तींकडून पार पाडल्या जाऊ लागल्या. सूक्ष्म श्रमविभाजनामुळे प्रत्येक व्यक्तीला उत्पादन प्रक्रियेत येणारे काम हे काही मिनीटाचे आहे. त्यामुळे आधुनिक उद्योगधंद्यात संघटनेला अनन्यसाधारण महत्त्व प्राप्त झालेले आहे.

औद्योगिक संघटनेची गरज आणि महत्त्व : (Necessity & Importance of Industrial organization)

आधुनिक उद्योगधंद्यात सूक्ष्म श्रमविभाजनामुळे उत्पादन प्रक्रियेचे विभाजन अनेक विभागात होते. प्रत्येक विभागात असंख्य व्यक्ती कार्य करित असतात. प्रत्येक व्यक्तीचे किंवा व्यक्तीसमूहाचे या संघटनेत कार्य भिन्न असते. पण मूळ उद्दिष्टाशी पूरक असते. या असंख्य व्यक्तींच्या कार्यामध्ये सूत्रता आणण्याचे काम संघटनेमुळे होते. त्यामुळे उद्योगधंदा लहान असो की मोठा असो संघटनेची गरज ही प्रत्येक उद्योगधंद्याला असतेच. औद्योगिक संघटनेचे महत्त्व खालील मुद्द्यांवरून स्पष्ट होईल.

१) प्रभावी व्यवस्थापन (Effective Management)

कार्यक्षम संघटनेमुळे व्यवस्थापकाला आपली जबाबदारी कार्यक्षमतेने पार पाडता येते. यामुळे कोणत्याही प्रकारचा गोंधळ होत नाही, किंवा विलंब होत नाही आणि एकाच कामाची पुनरावर्तीही होत नाही. काम अनेक घटकात विभागल्यामुळे अपेक्षित उद्दिष्ट लवकर गाठता येते.

२) साधन सामग्रीचा पुरेपूर वापर : (Optimum utilization of resources) :

संघटनेत उद्दिष्टपूर्तीसाठी संकलीत केलेली साधनसामग्री आणि मनुष्यबळ यांचा पुरेपूर वापर करता येतो. त्यामुळे अधिक नफा मिळविता येतो. उदा. साखर कारखाना-साखर, मोलॅसिस, स्पिरिट, मद्य, पार्टीकल बोर्ड, कागद, वीज निर्मिती, खत इ. यामध्ये काहीही वाया जात नाही. उत्तम संघटनेमुळे १००% साधनसामग्रीचा वापर करता येतो.

३) योग्य समन्वय : (Proper Co-Ordination) :

मोठमोठ्या उद्योगधंद्यामध्ये हजारो लोक काम करित असतात. अनेक विभाग, उपविभागात अनेक कर्मचारी, तंत्रज्ञ, कार्यरत असतात. उत्तम संघटनेमुळे सर्वांमध्ये समन्वय प्रस्थापित करता येतो.

४) व्यवस्थापन क्षमतेत वाढ (Growth in efficiency of management):

उत्कृष्ट संघटन व्यवस्थापनेच्या कार्यक्षमतेत वाढ करते. संघटनेच्या माध्यमातून उद्योगधंद्यातील सर्व कर्मचारी व अधिकारी यांची योग्यता, अनुभव व गुणांचा पुरेपूर उपयोग करून घेता येते.

५) विशेषीकरणात वाढ (Growth in Specialization) :

संघटनेमुळे उद्योगधंद्यातील विशेषीकरणाला व यांत्रिकीकरणाला चालना मिळते. मिलवर्ड म्हणतात संघटन ही एक अशी कार्यपद्धती आहे की ज्यात प्रत्येक कार्याचे सुविधापूर्वक विभाजन केले जाते. कामगारांना एकाच प्रकारचे काम करावे लागत असल्यामुळे ते आपल्या कार्यात निष्णात होतात. विशेषीकरणाबरोबरच स्वयंचलित यंत्रे व इतर आधुनिक तंत्राचा वापर करता येणे शक्य होते.

६) कर्मचाऱ्यांवर योग्य नियंत्रण (Proper Control on Employee) :

उत्पादन प्रक्रियेचे केंद्रिकरण झाल्यामुळे सर्व प्रक्रिया एकाच ठिकाणी म्हणजेच एकाच छताखाली होत असतात. अशावेळी कर्मचाऱ्यांवर योग्य नियंत्रणाची गरज असते. नियंत्रणाशिवाय कर्मचारी योग्य प्रकारे काम करीत नाहीत. आदर्श संघटन रचनेमुळे कर्मचाऱ्यांमध्ये कामाचे वाटप करण्यात येते. त्यांचे कार्यक्षेत्र निश्चित करण्यात येते. त्यांच्या कामाचे वेळापत्रक ठरविण्यात येते. त्यांचे कार्यक्षेत्र निश्चित करण्यात येते. त्यांच्या कामाचे वेळापत्रक ठरविण्यात येते. त्यांच्यावर काही जबाबदाऱ्याही सोपविल्या जातात. या सर्व गोष्टीमुळे कर्मचाऱ्यांवर नियंत्रण ठेवणे सोपे जाते.

७) यशाची खात्री (Definite Success) :

आदर्शसंघटन व्यवस्थेमुळे उद्योगधंद्यातील सर्व घटक अत्यंत प्रामाणिकपणे काम करतात. कोणत्या कार्यासाठी कोण जबाबदार आहे हे निश्चित असल्यामुळे कार्यातील चुटी शोधून दूरस्त करता येतात. उत्पादनात वेग आणता येतो. त्यामुळे नवीन बाजारपेठ मिळविणे, व्यवसायाचा विस्तार करणे इ. बाबी शक्य होतात. रिलायन्स, टाटा टेलिकम्युनिकेशन, एस. बी. आय. यांच्या व्यवस्थापनेत उत्कृष्ट संघटन असल्यामुळे त्यांना आज वर्षाला कोट्यावधी रुपयांचा नफा होतो.

८) संशोधन (Research):

जग फार झपाट्याने बदलत आहे. व्यवसायाचे स्वरूप दिवसेंदिवस बदलत आहे. नफा मिळविण्यासाठी अनेक युक्त्या प्रत्येक उद्योगाला कराव्या लागतात. नफ्यामध्ये वाढ करण्यासाठी उत्पादन खर्च हा कमीत कमी असावा लागतो. उत्पादन खर्च कमी करण्यासाठी संशोधनाची गरज असते. मोठ्या उद्योगधंद्यांना असा संशोधन विभाग ठेवणे परवडू शकते. उत्कृष्ट संघटनेमुळे संशोधन विभाग स्वतंत्रपणे कार्यरत करणे शक्य होते.

उद्योगधंद्याचे स्वरूप दिवसेंदिवस बदलत असल्याने व ते अधिक व्यापक होत असल्याने संघटनेत गतीशिलता असणे आवश्यक आहे. या गतीशिलतेमुळेच उद्योगधंद्यांना बाजारात टिकून राहणे व नफ्यात वाढ करणे शक्य होते.

३.३.२ औद्योगिक संघटनेचे प्रकार : (Types of organization)

उद्योगधंद्यात एकाच वेळी असंख्य व्यक्ती काम करीत असतात. अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, कार्यकारी संचालक, विभागप्रमुख, शास्त्रज्ञ, तंत्रज्ञ, अभियंते, पर्यवेक्षक, फोरमन, कामगार इ. उद्योगधंद्यात यातील प्रत्येकाची भूमिका व दर्जा ठरलेले असतात. प्रत्येकाचे कार्य, अधिकार व त्यांच्या जबाबदाऱ्या निश्चित करण्यात आलेले असतात. त्या चौकटीत काम करावे लागते. हे जरी खरे असले तरी काम करीत असतांना एकमेकांमध्ये सहकार्यात्मक संबंधही स्वयंप्रेरणेने निर्माण होत

असतात. उद्योगधंद्यात काम करणाऱ्या या सर्व घटकांमध्ये निर्माण होणाऱ्या व जाणीवपूर्वक तयार केल्या जाणाऱ्या संबंधावर आधारित संघटनेचे दोन प्रकार पडतात.

१) औपचारिक संघटन (Formal Organization)

२) अनौपचारिक संघटन (Informal Organization)

१) औपचारिक संघटन : (Formal Organization)

व्याख्या : १) **चेस्टर आय. बर्नार्ड** : औपचारिक संघटन म्हणजे, जेव्हा दोन किंवा दोनपेक्षा अधिक व्यक्तींमध्ये दिलेल्या उद्दिष्टांच्या पूर्तीसाठी जाणीवपूर्वक समन्वय प्रस्थापित केला जातो.

(When the activities of two or more persons are consciously co-ordinate towards a given objective)

२) **पी. गिसबर्ट** : उद्दिष्ट साध्यासाठी उद्योगधंद्यातील मानवी घटकामध्ये जाणीवपूर्वक व पद्धतशीरपणे निर्माण केलेले संघटन म्हणजे औपचारिक संघटन होय.

(The formal Organization of industry may be defined as the deliberate and methodical organization of human elements of industry in order to achieve its objectives)

औपचारिक संघटनेत प्रत्येकाला कामाबाबत विशिष्ट अधिकार प्राप्त झालेले असतात. प्रत्येकाची जबाबदारी व उत्तरदायित्व (Responsibility and accountability) निश्चित केलेली असते. अधिकार व जबाबदारी लिखित नियमांनी स्पष्ट केलेले असतात. त्या नियमांची एक पद्धत असते. ती त्या उद्योगात येणाऱ्या प्रत्येकांला त्यांची ओळख करून दिली जाते. या संघटनेत नियमांच्या पालनाला अधिक महत्त्व दिले जाते. नियमानुसार प्रत्येकाचे पद व पदाला अनुसरून अधिकार, कर्तव्ये व जबाबदाऱ्या निश्चित केले जातात. उदा. कार्यकारी संचालक (उद्योगाचे नियोजन करणे, सर्व विभागात समन्वय, कच्च्या मालाच्या उपलब्धतेचे नियोजन, कर्मचाऱ्यांचे वेतन इ.), विभाग प्रमुख- (वरिष्ठांच्या आदेशांचा अर्थ लावणे, कनिष्ठांना सांगणे, कार्यप्रवण करणे), कामगार- प्रत्यक्ष उत्पादनाचे काम करणे, वरिष्ठांच्या आदेशाप्रमाणे प्रत्यक्ष अमल बजावणी इ.

औपचारिक संघटनेतील कर्मचाऱ्यांचे एकमेकांबरोबर असणारे संबंध हे व्यक्तिनिरपेक्ष (Impersonnel) असतात. पद महत्त्वाचे असते. व्यक्तीला मिळालेले अधिकार पदामुळे प्राप्त होतात. म्हणूनच असे म्हटले जाते की, Post is important person is not important व्यक्तिनिरपेक्षतेबरोबरच कडकपणा, वक्तशीरपणा आणि गरज पडेल त्याप्रमाणे त्यामध्ये बदल करता येईल अशी लवचिकता असते. आवश्यक तेवढी औपचारिकता असल्यामुळे प्रचंड मोठे कारखाने आणि औद्योगिक संघटन यशस्वी होतात. उदा. टाटा उद्योग समूह, रिलायन्स, गोदरेज उद्योग समूह, अरविंद मिल्स इ. असे संघटन सरकारी कार्यालय, महाविद्यालय, विद्यापीठातही आढळून येते.

२) अनौपचारिक संघटन : (Informal Organization)

एखाद्या उद्योगधंद्यात एका वेळी हजारो लोक वेगवेगळ्या पदांवर काम करीत असतात. काही व्यक्ती स्वतंत्रपणे तर काही समुहामध्ये काम करीत असतात. सर्व व्यक्तींना उद्दीष्टाभिमुख

बनविण्यासाठी औपचारिक संघटन आवश्यक आहेच. पण या औपचारिक संघटनेच्या चौकटीत काम करित असताना काही वेळा माणसांवर ताणतणाव येतात. हे ताणतणाव दूर करण्यासाठी माणसे आपापसात सुखदुःखे एकमेकांना वाटू लागतात. परस्परांमध्ये आपलेपणा शोधू लागतात. आवडी निवडी, छंद, जीवनविषयक दृष्टिकोण समान असणाऱ्या व्यक्ती जवळ येऊ लागतात. वरिष्ठ अधिकाऱ्यांपासून कामगारांपर्यंत अनेक व्यक्तींमध्ये असे सहजपणे अनौपचारिक संबंध उत्स्फूर्तपणे/स्वयंप्रेरणेने/सहजपणे (Spontaneously) निर्माण होत असतात. उद्योगधंदा यशस्वी होण्यासाठी ज्याप्रमाणे औपचारिकसंघटन महत्वाचे आहे त्याचप्रमाणे अनौपचारिक संघटनही महत्वाचे आहे. हे संबंध जिव्हाळ्याचे, प्रेमाचे, व्यक्तीसापेक्ष असतात. अनौपचारिक संबंधाचे उत्पादनात काय महत्व आहे हे हॉथार्नच्या प्रयोगाने एल्टन मेथोनी सिद्ध केले आहे.

औपचारिक संघटन व अनौपचारिक संघटनेमधील फरक पुढीलप्रमाणे आहे.

औपचारिक संघटन		अनौपचारिक संघटन	
१)	अशा प्रकारचे संघटन हे उच्चस्तरीय व्यवस्थापनेकडून तयार केले जाते.	१)	औपचारिक संघटनेत काम करणाऱ्या व्यक्तींच्या सामाजिक शक्तीतून (Social Forces) तयार होतात.
२)	हे संघटन नकाशा, आकृत्यांच्या माध्यमातून दाखविता येते.	२)	हे संघटन नकाशा तक्त्यांच्या माध्यमातून दाखविता येत नाही.
३)	उद्योगधंद्याची उद्दीष्टे साध्य करण्यासाठी जोरात प्रयत्न केले जातात.	३)	हे संबंध व्यक्तिगत पातळीवरचे असल्याने निश्चित उद्दीष्टे नसतात.
४)	संदेशवहनासाठी योग्य यंत्रणा असते. उदा. नोटीसबोर्ड, इंटरकॉम, फोन, भ्रमणध्वनी, भोंगा इ.	४)	संदेशवहन अनौपचारिकपणे होत असते. उदा. मौखिक प्रचार (Orally, grapeine)
५)	यामध्ये संघटनात्मक उद्दीष्टे, कर्तव्ये व अधिकार स्पष्टपणे मांडली जातात.	५)	यामध्ये संघटनात्मक उद्दीष्टे नसतात.
६)	यामध्ये वरिष्ठ-कनिष्ठ संबंध स्पष्टपणे सांगितली जातात.	६)	यामध्ये वरिष्ठ-कनिष्ठ असे काही नसते.
७)	यामध्ये सर्व उत्पादनाशी निगडित कार्यक्रम पूर्व नियोजित व पूर्वनिर्धारित (Preplanned & Predetermined) असतात.	७)	यामधील कार्यक्रम पूर्वनियोजित नसतात पण भावनेने प्रभावित असतात. आणि सदस्यांच्या इच्छेवर अवलंबून असतात.
८)	हे संघटन स्थिर असते.	८)	हे संघटन स्थिर असत नाही.
९)	हे अधिकाराच्या अंतरणावर (delegation of Authority) अवलंबून असते.	९)	हे सामाजिक बंधावर (social bond/tie) आधारित असते.
१०)	या संघटनेला स्वतंत्र अस्तित्व असते.	१०)	याचे अस्तित्व औपचारिक संघटनेवर असते.

११)	औपचारिक संघटनेची रचना तयार करण्यासाठी जाणीवपूर्वक प्रयत्न करावे लागतात.	११)	यासाठी वेगळे प्रयत्न करावे लागत नाहीत. ते आपोआपच तयार होतात.
१२)	या संघटनेतील सदस्यांना वेतनाच्या रूपाने आर्थिक लाभ होतात.	१२)	यामध्ये कोणतेही आर्थिक लाभ नसतात.
१३)	यामध्ये बक्षीस आणि शिक्षेची तरतूद असते	१३)	यामध्ये बक्षीस किंवा शिक्षा नसते.

३.३.३ हेन्री फेयालची संघटनेची तत्वे : (Henry Fayol's Principles of Organization)

सध्याच्या जगात व्यवस्थापन हा परवलीचा शब्द झालेला आहे. मानवाला सुरवातीच्या काळात व्यापार आणि व्यवसायाची गरज भासू लागली, तसे नवीन उद्योग व व्यवसाय अस्तित्वात आले. त्या उद्योग व्यवसायाचे शासन (नियंत्रण) करणाऱ्या व्यवस्थेची गरज भासू लागली. या गरजेतूनच व्यवस्थापनेचा जन्म झाला. आज व्यवस्थापनेने समाजातील सर्व घटकांना व्यापून टाकले आहे. त्या व्यवस्थापनेचा अभ्यास अनेक तज्ञांनी आपापल्यापरिने केलेला आहे. त्यांच्यापैकी एक तत्वशील विचारवंत म्हणजे हेन्री फेयाँल. त्यांनी व्यवस्थापनेची व्याख्या पुढीलप्रमाणे केलेली आहे. व्यवस्थापन करणे म्हणजे अदांज बांधणे, नियोजन करणे, संघटन करणे, आदेश देणे, समन्वय साधणे आणि नियंत्रण करणे होय. (To manage is to forecast & plan, to organise, to command, to co-ordinate & to control)

व्यवस्थापन तत्वांचेही मानवाच्या उत्क्रांतीप्रमाणेच उत्क्रांती झालेली आहे. हिंदुची वर्णव्यवस्था व आश्रम व्यवस्था म्हणजे व्यवस्थापनेची उत्तम उदाहरणे आहेत. चार्ल्स बॅबेज या व्यवस्थापन तज्ञाने विशेषीकरण तत्वाचा पुरस्कार केला. एफ. डब्ल्यु. टेलर यांनी व्यवस्थापनेच्या निरनिराळ्या कल्पना मांडल्या जसे नीटनेटकेपणा, सहकार्य, कर्मचारी विकास, कार्यवाटप इ.

हेन्री फेयाँल यांनी जी व्यवस्थापनेची (संघटनेची) तत्वे सांगितली ती आज ही वापरली जातात. हेन्री फेयाँल यांचा जन्म फ्रान्समध्ये १८४१ साली झाला. १८६० साली म्हणजेच वयाच्या एकोणिसाव्या वर्षी कॉर्मेंटरींग-पीट-ऑफ-द एस्. ए. कॉर्मेंटरी या संस्थेत इंजिनिअर म्हणून दाखल झाले. मायनिंग (खनिज) उद्योगात वेगवेगळ्या वरिष्ठ पदावर काम करित असताना त्यांनी व्यवस्थापनेचा संशोधनात्मक अभ्यास केला. १९०८ मध्ये असोसिएशन ऑफ मायनिंग इंडस्ट्री ऑफ सेंट अरेन्ने या संस्थेच्या पन्नासाव्या वर्धापन दिनानिमित्त (Discourse on the General Principles of Administration) या विषयावर एक शोध निबंध सादर केला. त्यामध्ये व्यवस्थापनेची (संघटनेची) चौदा तत्वे मांडली. ती पुढील प्रमाणे.

- १) कामाची विभागणी (Division of Work)
- २) अधिकार (Authority)
- ३) शिस्तपालन (Discipline)
- ४) आदेशांची एकता (Unity of Command)

- ५) मार्गदर्शनातील एकता (Unity of Direction)
 - ६) वैयक्तिक हितापेक्षा सामूहिक हिताला प्राधान्य (Subordination of individual interest to the general interest)
 - ७) कर्मचाऱ्यांचे वेतन (Remuneration)
 - ८) केंद्रिकरण (Centralization)
 - ९) अधिकार साखळी (Scalar Chain)
 - १०) सुव्यवस्था (Order)
 - ११) समानतेचे तत्व (Equity)
 - १२) सेवेची शाश्वती (Stalrity)
 - १३) पुढाकार (Initiative)
 - १४) एकी हेच बळ (Espirite be Corps)
- प्रत्येक तत्वाचे थोडक्यात विश्लेषण पाहू.

१) कामाची विभागणी : (Division of Work)

एखाद्या कार्यात किंवा कृतीत विशेषीकरण प्राप्त करणे ही मानवाची सहजप्रवृत्ती आहे. या प्रवृत्तीतून मानवाने विकासाच्या टप्प्यात अनेक बदल केले. कामामध्ये सहजता आणली. प्रत्येक कठीण कामात त्याने कामाच्या विभागणीला सुरवात केली. श्रमविभागणीमुळे प्रत्येक कामगाराला किंवा कर्मचाऱ्याला आपल्या क्षमतेनुसार व लायकीनुसार काम करण्याची संधी मिळते. कामगाराला एकच एक काम पुन्हा:पुन्हा करावे लागल्यामुळे त्या कार्यात त्याला विशेषीकरण प्राप्त होते. यामुळे उत्पादन खर्च कमी होऊन चांगल्या दर्जाच्या वस्तूंची निर्मिती करता येते. कामाच्या विभागणीमुळे जबाबदारी व अधिकार निश्चित करता येतात. निर्णय घेणे, धोरण ठरविणे, मार्गदर्शन करणे आणि नियंत्रण करणे या कार्यात विशेषीकरण केल्यामुळे संघटनेची कार्यक्षमता वाढते.

२) अधिकार व जबाबदारीचे तत्व : (Principle of Authority & Responsibility)

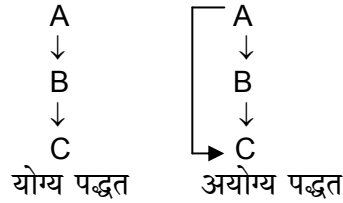
दुसऱ्यास किंवा कनिष्ठ व्यक्तीस म्हणजेच हाताखालील सहाय्यकास आदेश देण्याचा हक्क म्हणजे अधिकार होय. अधिकार गाजविण्याचे ताकद व्यक्तीस स्थानानुसार प्राप्त होते. उद्योगधंद्यात कार्यकारी संचालकाला अधिक अधिकार प्राप्त होतात. अधिकारांचे स्वरूप बुद्धिमत्ता, अनुभव, ज्ञान, नीतिमत्ता, कामाचा काळ, नैतिक वजन इ. घटकावर अवलंबून असते. व्यवस्थापनात कार्यक्षमता प्राप्त करण्यासाठी व्यवस्थापकाला अधिकार द्यावे लागतात. त्याचप्रमाणे अधिकाराबरोबर त्या व्यक्तीला त्याच्या जबाबदारीची जाणीव ही करून द्यावी लागते. त्यामुळे अधिकार व जबाबदाऱ्या हे दोन्हीही स्वतंत्र नसून एकाच नाण्याच्या दोन बाजू (two sides of a same coin) आहे. जबाबदाऱ्या पार पाडाव्या लागणाऱ्या व्यक्तीला अधिकार नसतील तर त्याचे हात बांधले जातात. त्याच्या गुणांचा व कर्तृत्वाचा न्हास होतो. त्याच्याकडे पुरेसे धैर्य असू शकत नाही, आणि तो आपल्या हाताखालील सहकार्यांमध्ये कामासाठी उत्साह निर्माण करू शकत नाही. त्यासाठी व्यवस्थापनेच्या रचनेत अधिकार

आणि जबाबदारी यात योग्य संतुलन राखून व्यवस्थापनातील विविध घटकांना त्यांची कार्ये जबाबदारीने आणि अधिकारांच्या मर्यादित पार पाडण्याची संधी देणे आणि त्यातून अधिकार वर्ग आणि संघटनेचा विकास साधने शक्य होते.

३) आदेशातील एकवाक्यतेचे तत्व (Principle of Unity of Command) :

आदेशातील एकता म्हणजे कोणत्याही कामासंबंधी एखाद्या कर्मचाऱ्यास आदेश किंवा हुकूम एकाच वरिष्ठाकडून दिला जाणे होय. साधारणपणे कोणत्याही उद्योगात अनेक पदावर व्यक्ती काम करित असतात. कनिष्ठांना आदेश त्यांच्या वरिष्ठानीच दिले पाहिजे. त्यामुळे कनिष्ठांनी आदेशाचे पालन केले नाही तर त्याला जबाबदार धरता येते. हे एका उदाहरणाने अधिक स्पष्टपणे सांगता येईल. 'A' हा 'B' चा वरिष्ठ आहे. आणि 'C' हा 'B' चा कनिष्ठ आहे. अशावेळी 'A' हा 'B' आणि 'B' हा 'C' ला आदेश देतो. नव्हे दिला पाहिजे. 'A' हा 'B' चा वरिष्ठ आहे. म्हणजेच 'B' पेक्षा त्याला अधिक अधिकार आहेत. म्हणून 'A' हा 'C' ला आदेश देऊ शकतो. पण असे करणे संघटनेच्या दृष्टीने घातक असते.

अधिकारांचे अंतरण



कारण 'C' ला कुणाच्या आदेशाचे पालन करावयाचे यासंबंधी गोंधळ तयार होतो. म्हणून हेनी फेयॉल म्हणतात, 'कर्मचाऱ्याला एकाच वरिष्ठ अधिकाऱ्याकडून कार्यकरण्याबाबतचे आदेश मिळाले पाहिजेत. (For any action whatsoever, an employee should receive orders from one superior only) उद्योगधंद्यात आदेशातील एकतेकडे दुर्लक्ष झाल्यास त्याचे संस्थेच्या हितावर विपरित परिणाम होतात. कर्मचाऱ्यांनाही दुहेरी हुकुमत रूचत नाही. त्यातून संघटनेतील वातावरण दूषित होते. अशावेळी व्यवस्थापनेने हुकुमातील एकता राहण्याच्या दृष्टीने सर्व बाजूंनी पूरेशी काळजी घेतली पाहिजे.

४) शिस्तपालनाचे तत्त्व : (Principle of Discipline)

उद्योगधंद्यात व्यवस्थापकाने कामगाराबरोबर संबंध प्रस्थापित करित असताना काही नियमांचे पालन करणे आवश्यक आहे. या नियमानाच आचारसंहिता असे म्हणतात. शिस्त याचा अर्थ व्यवस्थापकाने दिलेल्या आदेशांचे कर्मचाऱ्यांनी पालन करणे असा होतो. तसेच शिस्त म्हणजे कायद्याने ठरवून दिलेले असतात किंवा संयोजक व कामगार-कर्मचारी यांच्यात झालेल्या करारानुसार आणि परस्परांच्या समंतीने ठरविलेले असल्याने त्यांचे पालन करणे हे सर्वांचे कर्तव्य ठरते. उदा. भोंग्याबरोबर कामगारांनी कारखान्याच्या गेटच्या आत असणे, वरिष्ठांनी दिलेले काम वेळेत पूर्ण करणे, कामाच्यावेळी गप्पा न मारणे, झोपा न काढणे इ. शिस्तीचे नियम ठरविण्यामागे संस्थेचे कार्य चांगल्याप्रकारे चालावे आणि संस्थेची प्रगती व्हावी हा उद्देश असतो. अर्थात शिस्तपालनाचे काम हे

कर्मचारी आणि व्यवस्थापनेतील सहकार्यावर अवलंबून असते. या कामात नेतृत्वाची (प्रमुखाची) जबाबदारी मोठी असते. त्यांनी आपल्या कर्तृत्वाने कर्मचाऱ्यात शिस्त निर्माण करून शिस्तीबाबत प्रेमनिर्माण केले पाहिजे. उदा. कार्यकारी संचालक किंवा मॅनेजर यांना इतर कोणतीही महत्वाची कारणे (मिटींग, सरकारी अधिकाऱ्याबरोबरची बैठक, देशांतर्गत दौरा, परदेश दौरा इ.) नसतील तर अशावेळी भोंग्याबरोबर कारखान्यात हजर राहू लागले. (अर्थात अशी आवश्यक अट नाही) तर नक्कीच कनिष्ठांवर परिणाम होतो.

५) मार्गदर्शनातील एकता (Principle of Unity in direction) :

एकाच प्रकारचे कार्य करणाऱ्या व समान उद्देश असणाऱ्या कर्मचाऱ्यांना एकाच वरिष्ठ अधिकाऱ्याकडून मार्गदर्शन झाले पाहिजे. तसेच समान कार्य करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांना एकच खातेप्रमुख असावा (one head & one plan for a group of activities having the same objective) मार्गदर्शनात एकवाक्यता ठेवल्याने कर्मचाऱ्यांचे कार्यावर लक्ष केंद्रित होते. आणि कार्यात एकवाक्यता निर्माण होते. साधनसामग्रीचा योग्य वापर करता येतो. आणि उत्पादनखर्चही कमी होतो. आदेशातील एकता आणि मार्गदर्शनातील एकता या दोन्हीही एकाच नाण्याच्या दोन बाजू आहेत. (Unity of command cannot exist without unity of direction-Henry Fayol) यामुळे सर्व विभागातील कामगारांमध्ये समन्वय साधता येतो.

६) वैयक्तिक हितापेक्षा व्यापक हितास महत्त्व (Subordination of individual interest to general interest):

व्यक्तिपेक्षा उद्योग धंद्यातील संघटन श्रेष्ठ असते. संघटनेच्या हितामध्ये व्यक्तीचे हित सामावलेले असते. एखादा निर्णय घेताना किंवा नियमांची अमलबजावणी करताना संस्थेच्या फायद्याचा विचार केला पाहिजे. अशावेळी एखाद्या व्यक्तीचा किंवा व्यक्ती समुहाचा तोटा होत असला तरी त्याकडे दुर्लक्ष केले पाहिजे. संघटनेच्या हिताची जपणूक करण्याची जबाबदारी व्यवस्थापकाची असते. व्यक्तिगत हिताला प्राधान्य दिल्यास कर्मचाऱ्यांमध्ये मतभेद होऊ शकतात. हे एखाद्या उदाहरणाने समजावून घेता येईल. समजा साखर कारखान्याच्या कार्यकारी संचालकाची शासनाबरोबर एक अत्यंत महत्वाची मिटींग आहे. आणि त्याच दिवशी घरात विवाह समारंभ आहे. अशावेळी कार्यकारी संचालकासमोर धर्मसंकट उभे राहते. पण कार्यकारी संचालकाने विवाह समारंभाला बगल देऊन मिटींगला हजर राहिले पाहिजे. कारण तिथे होणाऱ्या निर्णयावर हजारो कर्मचाऱ्यांचे व शेतकऱ्यांचे भवितव्य अवलंबून आहे. असाच विचार प्रत्येकाने केला पाहिजे.

७) कर्मचाऱ्यांना वेतन (Principle of Remuneration) :

संघटनेत सेवेत असणाऱ्या कर्मचाऱ्यांनी दिलेल्या सेवेचे मूल्य म्हणजे वेतन होय. सामान्यपणे कर्मचाऱ्यांना दिल्या जाणाऱ्या वेतनाचा आकार किंवा प्रमाण हे संबंधीत कर्मचारी आणि संस्था या दोन्ही घटकांना समाधान वाटेल असे असावे. कामगारांना मोबदला किंवा वेतन देण्याची पद्धत सोपी व सुलभ असावी. साधारणपणे जीवनमानाचा खर्च (Cost of living abundance (more than enough)), कर्मचाऱ्यांच्या सेवेस असणारी मागणी (Storage of personnel) उद्योगधंद्याची सर्वसामान्य स्थिती (General Position of the industry) सेवेचे मूल्य देण्याचा प्रकार (Mode of

Payment), दरमहा किंवा वार्षिक (हल्ली MNC मध्ये Package वर वेतन दिले जाते. वार्षिक ५ लाख, १२ लाख, ३२ लाख वगैरे) इ. घटकांवर अवलंबून असतो. त्याचबरोबर वेतन देण्याची उद्योजक किंवा मालकाची इच्छा आणि कर्मचाऱ्यांच्या सेवेचे मूल्य याही बाबींचा विचार करावा लागतो. समाधानी नोकरवर्ग ही संघटनेची संपत्ती आहे. कामगारांना वेतन देण्याच्या तीन पद्धती आढळून येतात. १) काळ वेतन- (Time Rate) कर्मचाऱ्यांना कार्यपरिस्थिती निश्चित करून कालपद्धतीने वेतन देण्याची पद्धत. ठराविक काळ काम केल्यानंतर ठराविक दराने वेतन दिले जाते. उदा. बँक कर्मचारी, शिक्षक, प्राध्यापक, सरकारी अधिकारी इ. २) कामवेतन (Job rate) कामाचा दर ठरवून पूर्ण केलेल्या कामाबद्दल वेतन दिले जाते. या पद्धतीत कामगार कमी वेळेत अधिक काम करून अधिक वेतन मिळवू शकतात. कॉट्रॅक्ट देणे (मक्ता देणे) ३) नगवेतन (Piece Rate) हि पद्धत नगावर वस्तु उत्पादन काढणाऱ्या कारखान्यात वापरली जाते. एकाच प्रकारच्या वस्तु निर्माण करण्यासाठी विशिष्ट वेतन असे त्याचे स्वरूप असते. उदा. काजू कारखान्यात ऊबविलेले काजू बी फोडण्यासाठी रु. ५.५० प्रति किलो असा दर दिला जातो. या पद्धतीत कामगारांना मिळणाऱ्या वेतनात तफावत येऊ शकते. कामगारांना बोनस, नफ्यातील काही हिस्सा मिळण्याची पण सोय असली पाहिजे.

वेतन देण्याच्या प्रत्येक पद्धतीचे काही गुणदोष आहेत. कोणती पद्धत योग्य ठरेल यासंबंधी कामगार आणि मालक या दोघांनी संगनमताने ठरवावे. कामगारांचे सर्वांगीण विकास होईल व उत्पादनात वाढ होईल अशी वेतन पद्धती आदर्श मानली जाते.

८) केंद्रिकरण (Centralization) :

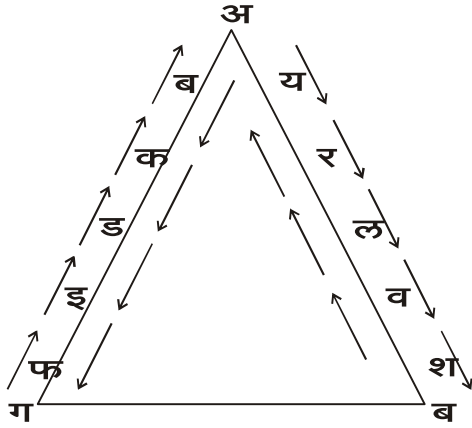
एकाच व्यक्तीच्या ठिकाणी निर्णय घेण्याचे फार मोठे अधिकार असण्याच्या प्रक्रियेला केंद्रिकरण असे म्हणतात. किंवा व्यवसाय संघटनेत व्यवस्थापनेच्या रचनेतील अधिकाऱ्यांनी आपल्यापेक्षा आणि आपल्या हाताखालील अधिकारी व्यक्तींना त्यांची गुणवत्ता, कार्यपात्रता, ज्ञान, अनुभव इ. गुणांचा विचार करून कामाचे आणि अधिकारांचे वाटप न करता अधिकार वरिष्ठांनी आपल्या हाती ठेवणे यास केंद्रिकरण असे म्हणतात. या उलट कनिष्ठांची गुणवत्ता, कार्यपात्रता, ज्ञान व अनुभव इ. बाबींचा विचार करून त्यांना वरिष्ठांनी काही निर्णय घेण्याचा अधिकार देणे, कामासाठी योग्य मार्गदर्शन करणे व सल्लामसलत करणे याला विकेंद्रिकरण असे म्हणतात. कामाच्या अधिकारांचे केंद्रिकरण करणे ही मानवाची मूलभूत प्रवृत्ती आहे. फेयाल म्हणतात मानवी शरीरात प्रत्येक अवयवाला हालचाल करण्याचे स्वातंत्र्य आहे. पण शेवटी हालचाल करण्याचे आदेश मेंदू (प्रमुख) कडून यावे लागतात. तसेच उद्योगधंद्याचे आहे. कामाच्या सुलभतेसाठी विभागप्रमुखांना व सहाय्यकांना अधिकार दिले जातात. पण प्रत्येकाला कार्यकारी अधिकाऱ्यांच्या अधिन राहूनच काम करावे लागते. कारण अंतिम जबाबदारी ही प्रमुखाची असते. लहान आकाराच्या उद्योग संघटनेत केंद्रिकरण तर मोठ्या आकाराच्या संघटनेत विकेंद्रिकरण त्याच्या तत्वाचा वापर केला जातो.

९) अधिकार साखळी (Principle of Scalar Chain) :

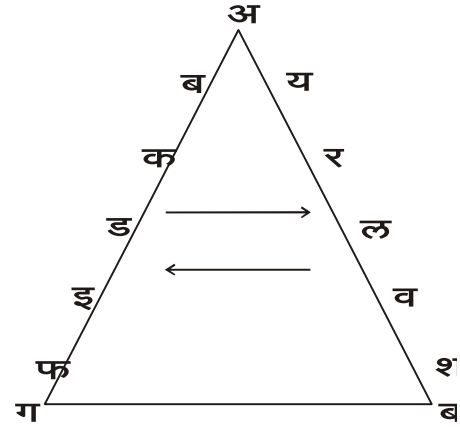
आधुनिक उद्योगधंद्यात अधिकाऱ्यांची संख्या मोठ्या प्रमाणात असते. या अधिकाऱ्यामधील परस्परसंबंध निश्चित होणे आवश्यक असते. व्यवस्थापनेच्या रचनेत वरिष्ठ अधिकाऱ्यापासून कनिष्ठ अधिकाऱ्यापर्यंत विविध अधिकाऱ्यांची जी साखळी तयार होते, त्याला अधिकार साखळी असे

म्हणतात. अशी साखळी उद्योगधंद्याप्रमाणे सर्व प्रशासकीय सेवेतही असते. उदा. केंद्रिय आयुक्त → राज्य आयुक्त → विभागीय आयुक्त → जिल्हा अधिकारी → तहसिलदार → तलाठी.

साखर कारखाना- संचालक → अध्यक्ष → उपाध्यक्ष → कार्यकारी संचालक → विभागप्रमुख → सहाय्यक → सुपरव्हायझर (पर्यवेक्षक) → कामगार. यामध्ये प्रत्यक्षात थोडाफार फरक असू शकतो. प्रत्यक्षात ही अधिकार साखळी कोणत्या पद्धतीने काम करते ते पाहू.



अवृत्ती क्र १



अवृत्ती क्र २

एकाच उद्योगधंद्यातील हे दोन विभाग आहेत. 'अ' हा कार्यकारी संचालक आहे. 'ब' आणि 'य' हे दोन्ही विभागाचे प्रमुख आहेत. 'ग' आणि 'ब' ही दोन्ही विभागातील कनिष्ठ अधिकारी आहेत. संघटनेत वरिष्ठ अधिकाऱ्याकडून कनिष्ठाकडे जे आदेश, संदेश किंवा मार्गदर्शन पोहचविले जाते त्यास अधिकार रेषा असे म्हणतात. मोठ्या उद्योगधंद्यात या अधिकाराच्या रेषा स्पष्टपणे ठरविल्या जातात. आकृती क्र. १ नुसार 'ग' ला 'ब' शी संपर्क साधावयाचा असेल तर 'ग'-'अ'ब हा पारंपारिक मार्ग आहे. 'ब' हा 'ग' संपर्क साधताना 'ब'-अ-ग याच मार्गांनी संपर्क साधावा लागतो. असा संपर्क साधण्यासाठी बराच वेळ जातो. साधन सामग्रीवरील खर्चाचे प्रमाण वाढते म्हणून दुसऱ्या आकृतीत दाखविल्याप्रमाणे 'ड' हा 'ल' शी किंवा 'व' हा 'इ' शी प्रत्यक्ष संपर्क साधू शकतो. पण यासाठी पारंपारिक पद्धतीने न जाता थेट संपर्क साधता येते. यासाठी फक्त वरिष्ठांची परवानगी असावी लागते. किंवा संपर्क साधल्यानंतर वरिष्ठांना तशी माहिती द्यावी लागते. यामुळे वेळ वाचतो. निर्णय लवकर घेतले जातात. ड ल किंवा व इ या भेट संपर्क मार्गास फेयॉल जोडक फळी (Gang plank) असे म्हणतात. थेट मार्गाचा वापर अत्यंत गरजेच्या वेळीच वापरणे योग्य ठरते.

१०) सुव्यवस्था (Principle of order) :

औद्योगिक संघटनेत सुव्यवस्थेला अत्यंत महत्वाचे स्थान आहे. उत्पादन अथवा सेवा कार्याशी निगडित यंत्रे, हत्यारे, उपकरणे, कच्चा माल, मापन यंत्रे इ. वस्तु योग्य त्या ठिकाणी असणे किंवा संघटनेतील प्रत्येक व्यक्तीसाठी निश्चित, योग्य पद किंवा स्थान निर्माण करणे आणि प्रत्येक व्यक्ती आपल्याला ठरवून दिलेल्या पदावर असणे याला सुव्यवस्था असे म्हणतात. अशी सुव्यवस्था निर्माण केल्यामुळे कामात सुलभता येते. मोठ्या उद्योगात यासाठी नियमावली तयार केली जाते. डेडस्टॉक

रजिस्टरवर वस्तूंच्या नोंदी केल्या जातात. त्या वस्तूंची जबाबदारी त्या त्या विभागावर सोपविली जाते. वेगवेगळ्या विभागातील पदे भरताना पात्रता, अनुभव, कौशल्य आणि अनुरूप व्यक्तिमत्व असणाऱ्या व्यक्तींची नेमणूक करावी लागते. अपात्र, अकार्यक्षम, व अनावश्यक भरती टाळली पाहिजे. त्याचप्रमाणे आवश्यक व अतिरिक्त भौतिक साहित्य गोळा करणे टाळले पाहिजे. अव्यवस्थितपणा निर्माण करणारे घटक शोधून ते पूर्णपणे निपटून काढणे महत्वाचे आहे.

११) न्यायवागणूकीचे/समानतेचे तत्व : (Principle of equity)

संघटनेतील कर्मचाऱ्यांना चांगल्या प्रकारची वागणूक उच्च व्यवस्थापकाने दिली पाहिजे. कर्मचाऱ्यांच्या हिताची जपणूक करणे, त्यांना सेवेचा योग्य मोबदला देणे, त्यांच्या हक्कांची जोपसना करणे आणि त्यांच्याबद्दल आस्था बाळगणे म्हणजेच न्याय वागणूक देणे होय. कर्मचाऱ्यांना बरोबरीची वागणूक दिली पाहिजे. कर्मचाऱ्यांचे वतून नियंत्रित करण्यासाठी नियम, तरतुदी, कायदे असतात. पण त्यांचा अतिरेक होणार नाही (म्हणजेच नाकावरची माशी उठविण्यासाठी तलवारीचा उपयोग नको) याची काळजी वरिष्ठांनी घेतली पाहिजे. अन्यथा चांगले काम बिघडून जाते. कर्मचाऱ्यांशी समतेने वागून व त्यांच्याविषयी आस्था बाळगून कर्मचाऱ्यांना आपले काम प्रामाणिकपणे व परिणामकारकपणे करण्यास प्रोत्साहन देणे आवश्यक आहे. संघटनेतील कर्मचाऱ्यांच्या योग्य व न्याय प्रश्नांची सोडवणूक (उदा. प्रॉव्हिडंट फंड, सवेतन रजा, वैद्यकिय रजा, सेवा पुस्तिका, वेतन प्रमाणपत्र इ.) वेळेत करणे व्यवस्थापकाचे काम आहे. समानतेच्या वागणूकीमुळे मालक-मजूर संबंध अधिक दृढ होतात. व्यवस्थापकाने कर्मचाऱ्यांबरोबर मार्गदर्शक मित्र, एक चांगला सल्लागाराच्या भूमिकेतून काम करणे गरजेचे आहे. त्याच्या वागणूकीवर संघटनेचे यश अवलंबून असते. याचा अर्थ दुष्कृत्ये करणाऱ्या, आळशी आणि उद्दीष्टांशी एकनिष्ठ नसणाऱ्या कर्मचाऱ्यांकडे दुर्लक्ष करावे असा नाही तर प्रसंगी कठोर निर्णय घ्यावा लागला तर त्याचीही तयारी व्यवस्थापकाने ठेवली पाहिजे. यामुळे इतर कर्मचारीही वेळीच सावध होतात.

१२) कर्मचाऱ्यांच्या स्थैर्याचे तत्व : (Principle of Stativity of tanure of personnel)

उद्योगधंद्यात किंवा कोणत्याही व्यवसायात काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्याला सेवेची शाश्वती असणे याला फार महत्वाचे स्थान आहे. नोकरीची शाश्वती नसल्यास कोणत्याही कर्मचारी आत्मियतेने काम करणार नाही. संघटनेत कोणत्याही व्यक्तीची एखाद्या पदासाठी निवड झाल्यानंतर अशी व्यक्ती त्या पदास पात्र आहे असे आढळून येई पर्यंत किंवा अन्य कारणाने आपली पदाची कर्तव्ये पार पाडू शकणार नाही असे आढळून येईपर्यंत किंवा सेवेतून निवृत्त होईपर्यंत सेवेची किंवा नोकरीची त्यास खात्री देणे यास सेवेची शाश्वती असे म्हणतात. व्यक्तीची संस्थेतील एखाद्या विशिष्ट पदावर एकदा नेमणूक झाल्यानंतर त्या पदाची पात्रता, गुण तसेच कामाची सवय होण्यासाठी काही काळ जावा लागतो. या काळात त्याला नोकरीची आस्थिरता अधिक जाणवत असते. अशा काळात कर्मचाऱ्याला कामावरून कमी केले तर कर्तव्ये पार पाडण्याची संधी मिळत नाही. अशी परिस्थिती वारंवार उद्भवल्यास त्या पदाची कामे पार पाडली जाणार नाहीत. म्हणून संस्थेने कर्मचाऱ्याला नेमणूकीनंतर सेवेची पूर्णसंधी दिली पाहिजे. सेवेची शाश्वती असणारा कर्मचारीच पूर्ण क्षमतेने काम करतो. काही विशिष्ट पदाच्या कर्मचाऱ्यांना प्रशिक्षण द्यावे लागते. हे प्रशिक्षण ती संस्था देत असते. काही विशिष्ट पदाच्या कर्मचाऱ्यांना प्रशिक्षण द्यावे लागते. हे प्रशिक्षण ती संस्था देत असते. प्रत्येक

उमेदवारावर होणारा खर्च संस्थेला सहन करावा लागतो. उदा. बँक प्रोबेशनर ऑफिसर्स, पोलिस अधिकारी, आय.ए.एस. अधिकारी, एस. टी. महामंडळातील ड्रायव्हर प्रशिक्षण इ. प्रत्येक कर्मचाऱ्यावर होणारा खर्चही मोठा असतो. प्रशिक्षण पूर्ण केले आणि अगदी सामान्य कारणावरून एखाद्या कर्मचाऱ्याला कामावरून काढून टाकले तर त्याच्यावर केलेला सर्व खर्च वाया जातो. अशावेळी कर्मचाऱ्याला कामाची संधी दिली पाहिजे. कर्तव्यदक्ष कर्मचाऱ्यांची फळी संस्थेत तयार होणे आणि त्यांचा विकास होणे या गोष्टी सेवेतील स्थैर्यावर अवलंबून असतात.

१३) पुढाकार/स्वयंप्रेरणा : (Principle of initiative)

कर्मचाऱ्यांच्या कार्याशी निगडित हे तत्व आहे. कर्मचाऱ्यांनी आपली कामे करण्यासाठी व जबाबदाऱ्या पार पाडण्यासाठी पुढाकार घेतला पाहिजे. इतरांच्या आगोदर एखाद्या बाबीसंबंधी विचार करून व अपेक्षित यश साध्य करण्याची योजना तयार करून ती कार्यवाहीत आणण्याची कुवत किंवा शक्ती म्हणजे पुढाकार किंवा स्वयंप्रेरणा म्हणता येईल. अंगी कार्यपात्रता, आवश्यक गुण, भरपूर उत्साह, अनुभवाची शिदोरी असणारी व्यक्ती नेहमीच सर्व कामात पुढाकार घेत असते. अशा व्यक्तीकडे यशप्राप्तीची जबरदस्त आत्मविश्वास असतो. अशा सृजनशील व्यक्ती संघटनेत असतील तर त्यांच्या संघटनेला फायदा होतो. अशा व्यक्तींमुळे इतरांनाही प्रेरणा मिळते. अशा व्यक्तींकडे व्यवस्थापकाने अधिक लक्ष दिले पाहिजे.

१४) एकी हेच बळ/ संघशक्ती (Esprit de corps) :

संघटनेचा कारभार कार्यक्षमतेने चालण्यासाठी सर्व कर्मचाऱ्यांमध्ये एकोपा किंवा एकी असणे आवश्यक आहे. union is the strength असे फेरॉल म्हणतात. व्यवस्थापकाने कर्मचाऱ्यांमध्ये एकजिनसीपणा व आत्मियता निर्माण केली पाहिजे. फोडा आणि झोडा या तत्वांचा संघटनेत अवलंब करणे धोक्याचे असते. उद्योगधंद्यात काम करणाऱ्या सर्व घटकांमध्ये (अध्यक्षापासून अकुशल कामगारापर्यंत) एकमेकाबद्दल आस्था असणे, आदर असणे, परस्पर सहकार्य करणे आणि व्यापक हिताचा विचार करणे व तशी कृती करणे यालाच संघभावना असे म्हणतात. आदेशात एकता, मार्गदर्शनात एकता, कर्मचाऱ्यांमध्ये दुही निर्माण न होण्याची काळजी घेणे, कर्मचाऱ्यांना साध्यासाध्या कारणांसाठी न दुखावणे किंवा किरकोळ चुकाकडे दुर्लक्ष करणे याद्वारे संघभावना जोपासता येते.

संघभावनेमुळे संघटनेची निर्धारित उद्दिष्टे अल्पावधीतच गाठता येतात. व व्यवसायाच्या किंवा उद्योगधंद्याच्या विकासाला मदत होते. कर्मचारी आणि व्यवस्थापन यांच्यामध्ये जे मतभेद निर्माण होतात, त्याची सर्वसाधारण कारणे अशी आहेत. लेखी आदेश काढणे, मेमो देणे, सी. आर. (Confidential Report गुप्त अहवाल) मध्ये नोंदीकरणे, सेवा पुस्तिकेमध्ये नोंदी करणे, कर्मचाऱ्यांना मोठ्या आवाजात बोलणे, अपमानास्पद वागणूक देणे, दंड करणे, वरिष्ठांकडे तक्रार करणे, वेतन कपात करणे, रजा न देणे, अधिकारापासून वंचित ठेवणे, कर्मचाऱ्यांमध्ये भेदभाव करणे, मागण्या धूडकावून लावणे इ. यामुळे दोन्ही पक्षात गैरसमज तयार होतात. याचा संस्थेच्या विकासावर परिणाम होतो. या ऐवजी कर्मचाऱ्यांमध्ये संघभावना वाढविणे व त्यांना प्रोत्साहन दिल्यामुळे संस्थेला होणारे लाभ मोठे असतात. याचा विचार व्यवस्थापनेने करावा. कर्मचारी, सर्व विभाग, कामगार संघटना, व्यापारी संघटना, ग्राहक संघटना, किरकोळ विक्रेते, वितरक या सर्वांमध्ये संघभावना निर्माण करावे लागते.

काळाच्या ओघात व्यवस्थापन शास्त्रात अधिक संशोधन होत गेले. या चौदा तत्वांबरोबरच आणखीनही काही तत्वांची भर पडत गेली यामध्ये १) संस्थेची उद्दिष्टे (Objectives of inslitation) २) मानवी संबंध (Human Relations) ३) समन्वय (Co-ordination) ४) कर्मचारी सहभाग (Participation of employee) ५) नियंत्रणाची व्याप्ती (Scope of control) ६) अधिकार प्रदानाचे तत्व (Delegation of Authority) ७) पारदर्शकता (Transterency)

३.३.४ अधिकार तंत्राची वैशिष्ट्ये : (Characteristics of industrial Bureaucracy)

औद्योगिक व्यवस्थेमध्ये अधिकार तंत्र किंवा नोकरशाही हा अत्यंत महत्वाचा घटक आहे. अधिकारांचे उत्क्रम रचनेनुसार मांडणी केली जाते. अधिक तंत्राचा पद्धतशीर अभ्यास सर्वप्रथम थोर समाजशास्त्रज्ञ मॅक्स वेबर यांनी केला. वेबरच्या मते अधिकार तंत्र म्हणजे अधिकाऱ्यांचे उत्क्रम रचना की जी औद्योगिक व्यवस्थापन नियंत्रित करते. अधिकार तंत्राला इंग्रजीत Bureaucracy असा शब्द आहे. फ्रेंच शब्द Bureau म्हणजे टेबल किंवा मेज Cracy म्हणजे शासन. त्यामुळे Bureaucracy म्हणजे टेबल शासन असा शब्दशः अर्थ होतो. Bureau चा दुसरा अर्थ स्तर किंवा टप्पे असाही होतो. सोपान परंपरेनुसार किंवा उत्क्रम रचनेनुसार अधिकारांची मांडणीचे स्तर किंवा टप्पे असाही होतो.

आधुनिक उद्योगधंद्याचे स्वरूप व विस्तार हा खूपच मोठा आहे. त्यामुळे एक व्यक्ती किंवा काही व्यक्तींचा समूह उद्योगधंदा चालवू शकत नाही, तर उद्योगधंदा चालविण्यासाठी एकावेळी असंख्य माणसांची गरज असते. या सवृ माणसांना एका विशिष्ट व्यवस्थेत म्हणजेच विशिष्ट अधिकार देऊन त्यांना कामाला जुंपणे म्हणजे अधिकार तंत्र. वेगवेगळ्या तज्ञांनी अधिकार तंत्रासंबंधी केलेल्या व्याख्या पुढील प्रमाणे आहेत.

१) **मॅक्स वेबर** – विशेषतज्ञ/निपुणता, निपःक्षपातीपणा, मानवतेचा अभाव या वैशिष्ट्यांनी युक्त असणाऱ्या प्रशासनाच्या व्यवस्थेला अधिकार तंत्र असे म्हणतात.

(Bureaucracy is a system of administration characterized by expertness, impartiality and absence of humanity)

या व्याख्येमध्ये कामामधील अचूकतेला कोणत्याही एकाबाजूला न झुकणाऱ्या आणि मानवतेचा स्पर्श नसणाऱ्या व्यवस्थेला महत्व दिले आहे. मानवतेचा अभाव याचा अर्थ अधिकार तंत्र हे विशिष्ट अशा प्रकारचे तयार केलेल्या नियमांच्या व्यवस्थेचे काम करित असते. स्तरबद्ध रचना असते. दप्तर आणि लेखी मजकूराला (Writtenmatter) महत्व असते. या व्यवस्थेतील कर्मचाऱ्यांना तांत्रिक प्रशिक्षणाची गरज असते.

२) **प्रो. लास्की**– अधिकार तंत्र ही एक अशी व्यवस्था आहे की ज्याची सर्व सूत्रे नोकरशाहीच्या हातात असतात. त्यांची ही सत्ता सर्वसामान्यांच्या स्वातंत्र्यावर गदा आणते.

(Bureaucracy is a system the control of which is so completely in the hands officials that their power jeopardise the liberties of ordinary antigens)

प्रा. लास्की यांनी या व्याख्येत अधिकार तंत्राच्या धोरणाच्या कडक पणावर भर दिलेला आहे. लालफितीचा कारभार सामान्यजनांना किती त्रास देतो याचेच वर्णन केलेले आहे.

- ३) **राबर्ट मर्टन** – आधिकार तंत्र ही विशिष्ट क्रिया पार पाडण्यासाठी आकृतीबद्ध केलेली अशी दुय्यम समूह रचना आहे, की ज्या क्रिया प्राथमिक समूहाच्या निकषावर पार पाडल्या जाऊ शकत नाहीत.

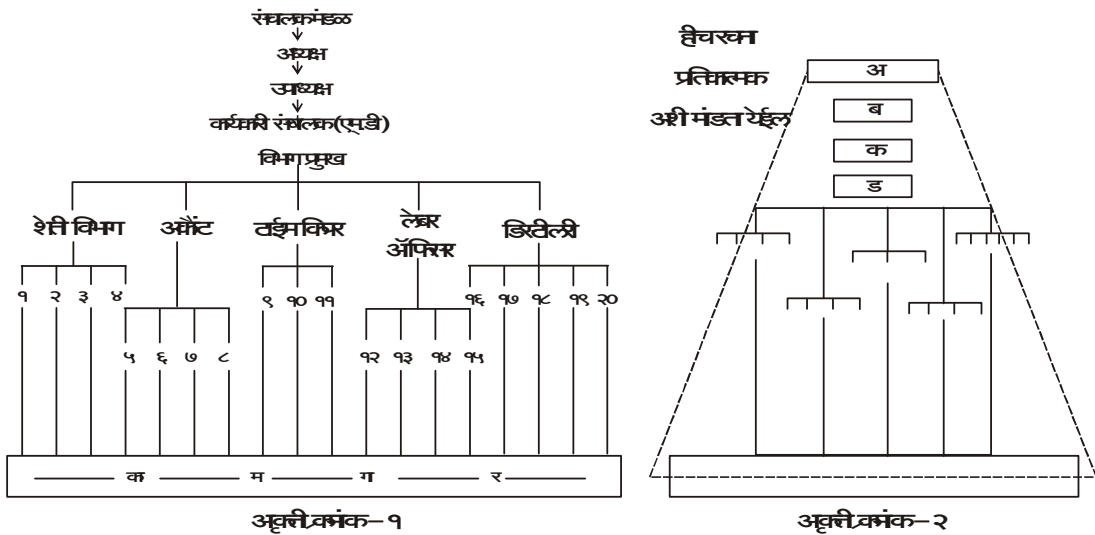
(Bureaucracy is secondary group structure designed to carry on certain activities which cannot be performed on the basis primary group criteria)

या व्याख्येमध्ये राबर्ट मर्टन यानी एका अर्थाने दुय्यम समूहाची वैशिष्ट्येच विषद केलेली आहेत. औपचारिकता, सामाजिक विभिन्नता, आणि अप्रत्यक्ष संबंध, प्राथमिक समूहातील संबंध हे समोरासमोरे आत्मियता, प्रेम, जिव्हाळा यावर आधारलेले असतात. तसे संबंध प्रस्थापित करणे अधिकार तंत्रात शक्य असत नाहीत.

- ४) **मिलर व फॉर्म** – संघटनेची मनोऱ्यासारखी रचना करणे म्हणजे अधिकारतंत्र होय. यातील प्रत्येक भागात अधिकार व कार्ये यांच्या विभाजनावर आधारित अशी सुव्यवस्थित योजना असते. असली पाहिजे याचा अर्थ असा की, असमान लोकांची संघटना म्हणजे अधिकार तंत्र होय.

(Bureaucracy may be defined as the pyramiding of unit organization it is or should be, an orderly arrangement of units based on division of function & Authority. This means that bureaucracy is an organization or society of unequals)

मिलर आणि फॉर्म यांची व्याख्या अधिक व्यापक आहे. या व्याख्येचे विश्लेषण लक्षात घेण्यासाठी एक उदाहरण घेऊ या. एखाद्या साखर कारखान्याचे प्रशासकिय रचना (आकृती) अशी असेल. (थोडा फार फरक असू शकतो)



आकृती क्रमांक दोनची रचना ही मनोऱ्यासारखी (Pyramid) दिसते. अध्यक्षपासून अनेक व्यक्ती या अधिकार तंत्रात आहेत. प्रत्येकाचे पद, त्याची भूमिका, कार्य, अधिकार आणि जबाबदाऱ्या या वेगवेगळ्या आहेत. या अर्थानेच मिलर आणि फॉर्म यांनी असमान लोकांची संघटना असा शब्द प्रयोग केला आहे.

वरील सर्व व्याख्येवरून अधिकार तंत्राबद्दल आपल्याला खालील मुद्दे मांडता येतील.

- १) ते विशिष्ट नियमांनी बद्ध आहे.
- २) ते व्यक्तिनिरपेक्ष आहे.
- ३) ते विशिष्ट नियमांनी बद्ध आहे.
- ४) ते असमान लोकांची संघटना आहे.
- ५) ते सर्व असमान लोकांना समान उद्दीष्टांसाठी कार्याभिमुख करते.
- ६) ते प्रत्येक लहान मोठ्या उद्योगधंद्यात अपरिहार्य आहे.

अधिकारतंत्राचा उगम आणि वैशिष्ट्ये :

कारखाना उत्पादन पद्धतीमुळे घरगुती उत्पादन पद्धती मागे पडली, किंबहुनाती कालबाह्य ठरली. उत्पादन प्रक्रियेचे केंद्रिकरण, महाकाय यंत्रे, श्रमविभाजन, विशेषीकरण, जागतिक बाजारपेठेचे लक्ष, मालक-कामगार असे दोन नवे वर्ग इ. वैशिष्ट्यांनी युक्त असणारी ही कारखाना उत्पादन पद्धती एखाद्या विजयी योद्ध्याप्रमाणे धावू लागली. प्रत्येक देशाने याचा स्वीकार केला. उत्पादन प्रक्रिया अनेक विभागात विभागल्यामुळे असंख्य माणसांची गरज भासू लागली. या सर्व व्यक्तींना उद्दीष्टाभिमुख बनविण्यासाठी अधिकार तंत्राची निर्मिती करण्यात आली.

इतर प्रगत राष्ट्रांच्या तुलनेने भारताचा औद्योगिकरणाचा वेग कमी असला तरी आज भारतातील काही उद्योगांनी आपल्या कार्याचा विस्तार भारता पलिकडे केलेला आहे. उदा. रिलायन्स, टाटा मोटार्स, सिल्फा, हिरो होंडा इ. या उद्योगधंद्याचा व्याप ज्या प्रमाणात वाढत जातो तसेतसे प्रशासकिय गुंतागुंतही वाढत जाते. जसे वेळेत कच्च्या मालाची उपलब्धता, बाजारपेठेची सदिच्छा, पक्क्या मालाच्या वितरणाची व्यवस्था, कर्मचाऱ्यांमध्ये समन्वय, संशोधन, स्वयंचलित यंत्राचा वापर, जाहिरात, जनसंपर्क, सुट्ट्याभागांसाठी छोट्या उद्योगांशी संबंध इ. प्रशासनातील गुंतागुंत कमी करण्यासाठी वेगवेगळ्या पदावर लायक व पात्र उमेदवारांची नेमणूक करावी लागते. वेगवेगळ्या पदावर काम करणाऱ्या या असंख्य व्यक्तींचे योग्य संघटन म्हणजेच अधिकार तंत्र. या अधिकार तंत्राची काही वैशिष्ट्ये आहेत ती पुढील प्रमाणे.

१) श्रेणी रचना/ सोपान परंपरा (Hierarchy)

अधिकार तंत्रात अनेक व्यक्ती ज्या कार्य करित असतात त्या सर्वांचे कार्य समान असत नाही. प्रत्येकाचे किंवा प्रत्येक व्यक्तीसमुहाचे कार्य भिन्न असते. उद्योगधंद्यात उपलब्ध असलेल्या कार्यानुसारच व्यक्तींची नेमणूक केली जाते. त्यामुळे काहींना उद्योगधंद्यात अधिक अधिकार असतात. तर काहींना कमी अधिकार असतात. अधिकारांचे अंतरण करून खाली होत असते. म्हणजेच वरिष्ठ पातळी वरच्या अधिकाऱ्यांना अधिक अधिकार असतात जसजसे खाली जावे तसतसे अधिकार कमी होत जातात. उदा. भारतीय वर्ण व्यवस्था, महाविद्यालयातील व्यवस्था-संस्थाचालक-प्राचार्य-उपप्राचार्य-कार्यालयीन अधिक्षक-हेड क्लार्क-क्लार्क-शिपाई, कारखाना- संचालक मंडळ-अध्यक्ष-उपाध्यक्ष-कार्यकारी संचालक-विभाग प्रमुख-सहाय्यक- पर्यवेक्षक-कामगार.

२) कार्य विभाजन : (Division of Work)

अधिकार तंत्रात कामाचे विभाजन केले जाते. उत्पादन प्रक्रियाही अनेक विभागात विभागली जाते. या प्रत्येक विभागात अनेक व्यक्ती काम करीत असतात. प्रत्येकाचे कार्य भिन्न असते. पण उद्दीष्ट समान असते. उदा. साखर कारखाना. अनेक विभाग असतात पण उद्दीष्ट ऊसापासून साखर तयार करणे हे समान असते. महाविद्यालयात प्रत्येकाचे काम वेगवेगळे असते पण उद्दीष्ट विद्यार्थ्यांना शिक्षण देणे हे समान असते. हे कार्य विभाजन काही उद्योगधंद्यामध्ये खूपच सूक्ष्म असते. प्रत्येक विभागात काम करणाऱ्या व्यक्तीला किंवा व्यक्तीसमुहाला त्याच्या कार्याची स्पष्ट जाणीव करून दिली जाते. उत्पादन प्रक्रियेत एक कार्य हे दुसऱ्या कार्यावर अवलंबून असते. त्यामुळे सर्व विभागात समन्वय प्रस्थापित केला जातो. श्रमविभाजनामुळे प्रत्येक व्यक्ती आपले काम चोखपणे करीत असते. थोडेच व तेच तेच काम सतत केल्यामुळे व्यक्तीला कौशल्य प्राप्त होते. कामाची गुणवत्ता आपोआपच वाढते. श्रमविभाजनामुळे सांघिक ऐक्य निर्माण होते. प्रत्येकाचे काम महत्वाचे असते आणि ते एकमेकांवर अवलंबून असते. त्यामुळे सद्याच्या उद्योग जगतात श्रमविभाजन अटळ आहे.

३) विशेषीकरण : (Specialization)

कार्य विभाजनाचा अपरिहार्य परिणाम म्हणजे विशेषीकरण होय. उद्योगधंद्यातील प्रत्येक विभागाची जी विभागणी होते त्या प्रत्येक विभागाला त्या त्या क्षेत्रात काम करणाऱ्या किंवा विशेष कौशल्य प्राप्त केलेल्या व्यक्तीचीच नेमणूक करावी लागते. विशेष तज्ञांच्या नेमणूकीमुळे कोणतेही कार्य अचूक व वेळेत पार पाडणे शक्य होते. प्रत्येक विभागात विशेष प्रशिक्षण पूर्ण केलेल्या गुणवत्ता व पात्रता धारक व्यक्तीची नेमणूक हे अधिकार तंत्राचे महत्वाचे वैशिष्ट्य आहे.

४) लिखित नियमांना महत्व : (Written rules & Decisions)

अधिकार तंत्र हे एक औपचारिक संघटन आहे. विविध पदावर कार्य करणाऱ्या व्यक्तीचे अधिकार, हक्क कर्तव्ये व जबाबदाऱ्या विशिष्ट नियमांनी बांधल्या जातात. हे नियम त्या उद्योगधंद्याचे व्यवस्थापन व वरिष्ठ अधिकारी तयार करीत असतात. प्रत्येक विभागात काम करणाऱ्या व्यक्तींचे काम नियमानुसार होते की नाही हे वरिष्ठ अधिकार्यांच्या देखरेखीखाली तपासले जाते. व्यक्तीच्या आवडी निवडी इच्छा आकांक्षा मते, दृष्टिकोण यांना काही महत्व असत नाही. या लिखित नियमांमुळे एकूण उद्योगधंद्यात शिस्त निर्माण करता येते. वारंवार चुका करणाऱ्यांना किंवा आळशी लोकांना माफ केले जात नाही. कारण उत्पादन प्रक्रिया या एकमेकांवर अवलंबून असतात. त्यामुळे एका चुकीने लाखो रूपयांचे नुकसान उद्योगाला होत असते.

५) संदेशवहन पद्धती : (System of Communication)

अधिकार तंत्रात संदेशवहन पद्धती अवलंबिली जाते. उद्योगधंद्याचा हेतू साध्य करण्यासाठी कार्यविभाजन व विशेषीकरण हाती घेतले जाते. विविध विभागात समन्वय असणे गरजेचे असते. सर्व विभागात सुसुत्रता यावी यासाठी संदेशवहन पद्धतीचा अवलंब केला जातो. उद्योगधंद्याची यशस्वीता ही गतिमान संदेशवहनावर अवलंबून असते. उद्योगधंद्याची धोरणे ही वरिष्ठ पातळीवरून ठरविली जातात. जी धोरणे ठरविली जातात ती तळापर्यंत पोहचविण्याची यंत्रणा उभी करावी लागते. कार्यकारी संचालक ठरलेल्या धोरणांची माहिती विभाग प्रमुखांच्या मिटींगमध्ये सांगतो. ही माहिती लेखी

स्वरूपात कामगारापर्यंत पोहचवली जाते. यासाठी मिटींग, माहितीपत्रक, फोन, इंटरकॉम, पत्रव्यवहार, सूचनापेटी, घोषणा, तक्रारपेटी इ. मार्गांचा अवलंब केला जातो. अलिकडील काळात यामध्ये खूपच सुधारणा झालेल्या आहेत. कारखान्यातील अंतर्गत घटकाबरोबरच बहिर्गत घटकांशी ही संदेशवहन प्रस्थापित करावे लागतात. उदा. कामगार संघटना, मालकसंघटना, ग्राहक इ. व्यवस्थेमुळे एखादा ग्राहक उद्योगधंद्यातील जनसंपर्क अधिकाऱ्याशी भेट संपर्क साधून आपल्या सूचना सांगू शकतो. संदेशवहनामुळे कोणत्या विभागात काय चालले आहे. दोष कुठे निर्माण झाले एकूण देशात वितरकांच्याकडे किती माल शिल्लक आहे. इ. माहिती क्षणार्धात जाणून घेता येते.

६) पद व पदाधिकारी यांचे संबंध : (Post & Personnel relation)

पद व पदाधिकारी यांचे संबंध हे अधिकार तंत्राचे महत्वपूर्ण वैशिष्ट्य आहे. उद्योगधंद्याचे स्वरूप जितके विशाल व गुंतागुंतीचे होत जाते तसतसे पद व पदाधिकारी यांचे संबंध फारच औपचारिक बनत जातात. कामाव्यतिरिक्त दोन पदाधिकाऱ्यांना एकमेकांशी बोलता येत नाही. उद्योगधंद्याची गतिशीलता कायम ठेवण्यासाठी औपचारिक नियमांची आवश्यकता अनिवार्य आहे. त्यामुळे आळस, बेशिस्त, आपापसातील भांडणे दिरंगाई इ. कटाक्षाने टाळता येतात. अधिकार तंत्रात पदाला महत्व असते व्यक्तीला नव्हे. किंबहुना पदाधिकाऱ्याचे अस्तित्व हे पदावर अवलंबून असते. असे म्हटले तरी वावगे ठरत नाही. पदाधिकाऱ्याला मिळणारे हक्क, अधिकार, सवलती, मान, प्रतिष्ठा व दर्जा हे पदामुळे प्राप्त होतात. व्यक्तीने पद सोडल्यानंतर, किंवा काढून टाकल्यानंतर किंवा निवृत्त झाल्यानंतर त्या व्यक्तीला कोणतेही अधिकार रहात नाहीत. अधिकारी निवृत्त झाल्यानंतर पंधरा दिवसाच्या आत घर (कंपनीकडून मिळालेले) मोकळे करावे लागते. सारांश पदाधिकाऱ्याला मिळालेले अधिकार, हक्क, मान व प्रतिष्ठा हे त्या पदामध्ये असतात. व्यक्तीत नव्हे.

७) मालक व प्रशासक यांच्यामध्ये फारकत : (Separation between administrators)

अलिकडील उद्योगधंद्यामध्ये कोट्यावधी रूपांची गुंतवणूक करणारा मालक व प्रशासन चालवणारा प्रशासक वर्ग असे दोन वर्ग निर्माण झाले. अधिकार तंत्रात मालक हा उच्चपदस्थ अधिकारी असलाच पाहिजे अशी अट नाही. मालक उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे स्पष्ट करतो. प्रशासक हा उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी प्रयत्न करतो. मालक प्रशासनामध्ये/दैनंदिन कामकाजामध्ये हस्तेक्षप करित नाही.

८) एकाधिकारशाहीचा अभाव : (Lack of monopoly)

कार्यकारी अधिकारी हा कितीही हुशार व हुशारी असली तरी उद्योगधंद्या बाबतचे सर्व निर्णय एकटा घेऊ शकत नाही. त्याला अधिकार भरपूर असतात. पण काहीवेळा त्याच्याकडूनही चूक होऊ शकते. एखादा चूकीचा निर्णय घेतला जाऊ शकतो. या चूकीच्या निर्णयाची उद्योगधंद्याला मोठी किंमत मोजावी लागते. कोणताही उद्योगधंद्या हा तोट्यासाठी चालविला जात नाही. नफाची कमान चढतीच ठेवावी लागते. कार्यकारी अधिकार हुकूमशाहा होऊ नये यासाठी त्याला निर्णय घेण्यासाठी अनेक तज्ञ अधिकार मदत करित असतात. त्यामुळे अधिकार तंत्रात अधिक लोकशाही, पारदर्शकता आणली जाते.

१) कागदपत्रे व फायली : (Based on Documents & Files)

अधिकारतंत्रातील सर्व कार्ये ही कागदपत्रे व फायलीच्या माध्यमातूनच चालते. तेथील कोणतेही व्यवहार तोंडी देत नाहीत. कर्मचाऱ्याच्या नेमणूकीचे पत्र, एखाद्या व्यक्तीचा दर्जा, वेतन, बढती, पदोन्नतीची पद्धत, वेतन वाढ, कर्मचाऱ्याची वैयक्तिक माहिती इ. सर्व फायलमध्ये जपून ठेवले जाते. त्याच प्रमाणे कच्चा माल, पक्का माल, धनादेश दिले, घेतले इ. सर्वनोंदी वेगवेगळ्या फाईलमध्ये केल्या जातात. ही माहिती वर्षानुसार वेगवेगळी ठेवली जाते. क्रमवार फायली लावल्या जातात. फायलीच्या निपट्यावरच अधिकार तंत्राची गतिमानता अवलंबून असते. काहीवेळा फायली वेगाने हालत नाहीत तेंव्हा त्याला लाल फितीचा कारभार सरकारी काम सहामहिने थांब अशी टिका केली जाते.

१०) जेष्ठता वा पात्रतेवर आधारित बढती : (Promotion on seniority & ability)

औद्योगिक संघटनेत बढतीच्या दोन पद्धतीचा अवलंब केला जातो १) जेष्ठता २) पात्रता. अधिकार तंत्राच्या कार्यक्षमतेसाठी या दोन्ही पद्धती अत्यंत महत्वाच्या आहेत. बढती देताना कोणत्या पद्धतीचा अवलंब करावयाचा हे व्यवस्थापन ठरविते. जेणेकरून कोणावरही अन्याय होणार नाही याची दक्षता घेतली जाते.

३.४ स्वयं अध्ययनासाठी प्रश्न : (Check your Progress)

खालील प्रश्नांची एका वाक्यात उत्तरे लिहा.

- १) संघटन म्हणजे काय?
- २) औद्योगिक संघटनेची कोणतीही एक व्याख्या द्या
- ३) औद्योगिक संघटनेचे दोन प्रकार कोणते आहेत.
- ४) हेन्री फेयॉल यांनी संघटनेची किती तत्त्वे सांगितली आहेत.
- ५) अधिकार तंत्राची कोणतीही तीन वैशिष्ट्ये सांगा.

३.५ सारांश :

मानव हा एक समजशील प्राणी आहे. याचा दुसरा अर्थ असा की तो संघटन करून राहतो. संघटन करून रहाण्याची मानवाची ही सहज प्रवृत्ती आहे. संघटन करून रहाण्याच्या या गुणामुळेच त्याने हे भौतिक जग (घरे, बंगले, वोगवेगळी वाहने, अनेक प्रकारच्या वस्तू) निर्माण केले. उद्योगधंदा अधिक चांगल्या पद्धतीने चालण्यासाठी औपचारिक संघटन तयार करावे लागते. औपचारिक संघटनेमुळे प्रत्येक व्यक्तीचे उद्योगधंद्यातील पद, त्याचे अधिकार, कर्तव्ये व कार्य ठरविले जाते. हे औपचारिक संघटन व्यक्तिनिरपेक्ष, व लिखित नियमांनी बद्ध असते. याला एक विशिष्ट रचना असते. त्याचा नकाशा असतो. उद्योगधंद्यात औपचारिक संघटनेच्या चौकटीत काम करित असताना अनाहूतपणे लोकांमध्ये एक प्रकारचे जिव्हाळा, प्रेम, ओलावा व तिरस्कार अशा भावनाही तयार होतात. या भावनांवर आधारित अनौपचारिक संघटन त्या उद्योगधंद्यात तयार होते. हे व्यक्तिनिरपेक्ष, भावनावर आधारित असते. औपचारिक संघटन अधिक गतिमान करण्यासाठी अनौपचारिक संघटन आवश्यक असते. कामगारांच्या पाठीवरून हात फिरवून प्रसंगी त्यांच्या

संकटावेळी मदत करून, एकेरी नावाचा वापर करून कार्यकारी कामगाराकडून अधिक चांगल्या पद्धतीने काम करून घेऊ शकतो.

उद्योगधंद्यातील व्यवस्थापन अधिक गतिमान व्हावे यासाठी वेळोवेळी अनेक विचारवंतानी उपाय सुचविले. फ्रान्समधील खनिज उद्योगात काम करणारे इंजिनियर हेन्री फेयॉल यांनी संघटनेची चौदा तत्त्वे सांगितली. या तत्त्वांचा विस्तृत अभ्यास आपण केलेला आहे. ही संघटनेची तत्त्वे शंभर वर्षांनंतर सुद्धा स्वीकारली जात आहेत. या तत्त्वांचा वापर व्यवस्थापनेत आजही केला जातो आहे हेच या तत्त्वांचे यश म्हणावे लागेल.

कोणताही उद्योगधंदा यशस्वी होण्यासाठी औपचारिकसंघटना म्हणजेच अधिकार तंत्र आवश्यक आहे. या अधिकार तंत्राची रचना श्रेष्ठ कनिष्ठावर आधारलेली असते. यामध्ये अत्यंत चांगल्या पद्धतीचे संदेशवहन निर्माण केले आहे. उद्योगधंद्यात कार्यकारी अधिकाऱ्याची एकाधिकारशाही निर्माण होऊ नये यासाठी अनेक तंत्र व्यक्तिंची नेमणूक केली जाते. उद्योगधंदा यशस्वी होण्यासाठी अधिकार तंत्र अटळ आहे.

३.६ स्वयं अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे : (Answers to Check your Progress)

- १) दोन किंवा अधिक व्यक्तींनी एकत्र येऊन परस्परसहकार्याने एखादे उद्दिष्ट साध्य करण्याची जी पद्धती असते तिला संघटन असे म्हणतात.
- २) पी गिस्बर्ट - औद्योगिक संघटन हे आधुनिक संघटनेचा एक वैशिष्ट्यपूर्ण प्रकार आहे की ज्यामध्ये मानव व संसाधने अशा पद्धतीने उपयोगात आणली जातात की ज्यामधून आर्थिक वस्तू व सेवा यांची निर्मिती होते.
- ३) औपचारिक संघटन व अनौपचारिक संघटन असे औद्योगिक संघटनेचे दोन प्रकार आहेत.
- ४) हेन्री फेयॉल यांनी संघटनेची १४ तत्त्वे सांगितलेली आहेत.
- ५) अधिकार तंत्राची तीन वैशिष्ट्ये पुढील प्रमाणे.
अ) श्रेणीरचना ब) कार्य विभाजन क) विशेषिकरण

३.७ स्वाध्याय/गृहपाठ : (Exercise/Home Assignment)

अ) खालील प्रश्नांची सविस्तर उत्तरे लिहा.

- १) औद्योगिक संघटनाचे प्रकार स्पष्ट करा.
- २) हेन्री फेयॉल यांची संघटनेची तत्त्वे विशद करा.

ब) टीपा लिहा.

- १) औद्योगिक संघटन ही संकल्पना
- २) औद्योगिक संघटनेचे महत्त्व
- ३) अधिकार तंत्राची वैशिष्ट्ये

३.८ चिंतन आणि कार्य

- १) तुमच्या आसपासच्या एखाद्या उद्योगधंद्यास भेट द्या व तेथील संघटनेचे स्वरूप समजावून घ्या.
- २) एखाद्या कारखान्यातील अधिकार तंत्राच्या रचनेचे निरीक्षण करा व त्या आधारे एक टिपण तयार करा.

३.९ अधिक वाचनासाठी पुस्तके : (Suggested Readings)

- १) Industrial Management - I.K., Chopade & A.M. Sheikh. S. Chand & Comp-Ltd. Delhi-1997
- २) Industrial Organization & Management-Michael Vag & Vinayak Parlikar Vishal Prakashan-1993
- ३) General & Industrial Management-By Henry Fayol Translated by- Constance storrs. Pritam publishing-1971
- ४) Principles of Business Management-J.S Choudhari Phadke Prakashan.
- ५) Industrial Management-J.K.Jain-Kitab Mahal Allahabad-1977
- ६) Fundamentals of Industrial Sociology-P. Gisbert.
- ७) Introductory Industrial Sociology-R.N. Sharma & R.K. Sharma. Media Promoters & Publishers, Bombay 2003
- ८) औद्योगिक समाजशास्त्र- प्रा. डॉ.सुधा काळदाते- विद्या बुक पब्लिशर्स, औरंगाबाद
- ९) औद्योगिक समाजशास्त्र- प्रा. डॉ. गुरुनाथ नाडगौड - कॉटिनेंटल प्रकाशन



औद्योगिक व्यवस्थापन
(Industrial Management)

अनुक्रमणिका

- ४.१ प्रस्तावना
- ४.२ उद्दिष्टे
- ४.३ विषय विवेचन
 - ४.३.१ कार्यकारी अधिकाऱ्याची संकल्पना/व्याख्या
 - ४.३.२ कार्यकारी अधिकाऱ्याची भूमिका व कार्ये
 - ४.३.३ कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या आकांक्षा
 - ४.३.४ कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या भूमिकेवरील ताण
- ४.४ स्वयं: अध्ययनासाठी प्रश्न
- ४.५ सारांश
- ४.६ स्वयं:अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे
- ४.७ स्वाध्याय/गृहपाठ
- ४.८ चिंतन आणि कार्य
- ४.९ अधिक वाचनासाठी पुस्तके

४.१ प्रस्तावना (Introduction)

या घटकामध्ये आपण औद्योगिक व्यवस्थापनातला एक महत्त्वाचा घटक म्हणून कार्यकारी अधिकाऱ्याचा अभ्यास करणार आहोत. औद्योगिक क्रांतीचे परिणाम संपूर्ण जगभर झाले. विविध देशातील उद्योगधंद्यांच्या स्वरूपात आमूलाग्र बदल घडून आले. लोकांच्या जीवनावश्यक गरजांची पूर्तता करणे हा मर्यादीत उद्देश समोर ठेवून सुरू झालेली पारंपारिक पद्धती, घरगुती उत्पादन पद्धती मागे पडली. यंत्रसामुग्रीवर आधारलेली कारखाना उत्पादन पद्धती समाजाने स्विकारली. औद्योगिक क्रांतीपासून ते आजच्या अत्याधुनिक यंत्रसामुग्रीपर्यंत विविध बदल टप्प्याटप्प्याने होत आले आहेत. आजचे आधुनिक उद्योगधंदे, प्रचंड भांडवल, कारखाना, उत्पादनाचे मोठे प्रमाण, अवजड यंत्रसामुग्री विविध प्रकारचे मनुष्यबळ यावर आधारलेले आहेत. एकूणच उत्पादनाची यंत्रणा कमालीची गुंतागुंतीची बनली आहे. उद्योगधंद्यात अनेक समस्याही निर्माण झाल्या आहेत. त्यामुळे उद्योगधंद्यात आता व्यवस्थापनाला फार महत्त्व प्राप्त झाले आहे.

आजच्या आधुनिक उद्योगधंद्याचे यश समर्थ प्रशासन व कार्यक्षम व्यवस्थापन कौशल्य यावरच अवलंबून असते. वेगवेगळ्या धर्माचे, वंशाचे, जातीचे, विचारांचे, प्रवृत्तीचे व पात्रतेचे असंख्य कामगार एकत्र येऊन काम करू लागले आहेत. या सर्व कामगारांची निवड, प्रशिक्षण, वेतन, बढती, बदली, शिस्त, प्रेरणा, मार्गदर्शन, मूल्यांकन, समन्वय, आकांक्षा, ताणतणाव, सहकार्य इ. अनेक बाबींचा अभ्यास करणे आणि योग्य निर्णय घेऊन उद्योगधंद्याचा यशस्वीपणे चालविणे हे तज्ज्ञ कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या कौशल्यावर अवलंबून असते. म्हणून त्याचा अभ्यास करणे आवश्यक ठरते.

४.२ उद्दिष्टे (Objectives)

या घटकाच्या अभ्यासानंतर तुम्हास -

- कार्यकारी अधिकारी ही संकल्पना स्पष्ट करता येईल.
- कार्यकारी अधिकाऱ्याची भूमिका व कार्ये सांगता येतील.
- कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या आकांक्षा व ताण विशद करता येतील.

४.३ विषय विवेचन (Presentation of Subject Matter)

या घटकामध्ये कार्यकारी अधिकाऱ्याची व्याख्या, भूमिका, कार्ये, अपेक्षा, आकांक्षा व ताणतणाव यांचा अभ्यास अभिप्रेत आहे. कारखाना पद्धती ही औद्योगिक क्रांतीची देणगी आहे. या उत्पादन पद्धतीमध्ये वाजवीकरण, विशिष्टीकरण, श्रमविभाजन, मालाची मागणी व पुरवठा, मालाचा दर्जा, आंतरराष्ट्रीय बाजारपेठा, वस्तुंचे दर व किंमती, कुशल अकुशल कामगार, तंत्रज्ञ, फोरमन, साखळी अधिकारी, पर्यवेक्षक, विभाग प्रमुख, विविध विभागातील समन्वय, राजकीय सत्ता बदल, जागतिक तेजीमंदी व घडामोडी संदेशवहन आणि अनौपचारिक संबंध अशा अनेक महत्त्वाच्या बाबी आहेत आणि या सर्वांशी कार्यकारी अधिकाऱ्याचा संबंध येतो. उद्योगधंद्याशी संबंधीत अंतर्गत आणि बाह्य स्वरूपाची अनेक आव्हाने स्विकारून एक कुशल तज्ज्ञ प्रशासक म्हणून त्याला आपले व्यक्तिमत्त्व घडवावे लागते.

४.३.१ कार्यकारी अधिकाऱ्याची संकल्पना - व्याख्या

१) **डब्ल्यू. ई. मूर** - साधारणपणे किंवा समन्वयाच्या दृष्टीने ज्यांना अधिकाधिक सत्ता असते त्यांना कार्यकारी असे म्हणतात. (Large amount of authority which is of a general or co-ordinating type - W. E. Moore)

२) **प्रा. एडविन एम. रॉबिन्सन** - कोणताही व्यवसाय आपणहून चालत नसतो. गती प्राप्त झालेल्या व्यवसायाला सुद्धा चेतनेची वारंवार आवश्यकता असते आणि ही चेतना देण्याचे कार्य कार्यकारी अधिकारी करतो, (No business runs itself, even no momentum every business needs respected stimulus - E. M. Robinson.)

३) **ऑलिव्हर शॅल्डन** - उद्योगधंद्यापुढील विशिष्ट उद्दिष्टे पुरी करण्यासाठी संघटनेचा वापर करणे व प्रशासनाने निश्चित केलेल्या मर्यादित उद्योगधंद्यातील विशिष्ट धोरणांची अंमलबजावणी

करण्याचे कार्य म्हणजे व्यवस्थापन होय. (Management proper is the function in industry concerned in the execution of policy within the limits set by the administration and the employment of the organization for the particular objects set before it. - Oliver Sheldon.)

४) जे. डब्ल्यू. शूलझे - पूर्वीच निश्चित केलेल्या उद्दिष्टांच्या पूर्ततेसाठी संघटनेचे नेतृत्व, मार्गदर्शन व संचलन करण्याची शक्ती म्हणजे व्यवस्थापन होय. (Management is the force which leads, guides and directs an organization in the accomplishment of predetermined objects. - J. W. Shulze.)

५) पीटर ड्रकर यांच्या मते आवश्यक, स्पष्ट व अग्रेसर संस्था म्हणून व्यवस्थापकांचा उदय ही सामाजिक इतिहासातील महत्त्वाची घटना आहे. (The emergence of management is an essential a distinct and a leading institution is a pivotal event in social history.)

४.३.२ कार्यकारी अधिकाऱ्याची भूमिका :

औद्योगिक नोकरशाहीत कार्यकारी अधिकारी, तांत्रिक अधिकारी, कनिष्ठ आणि वरिष्ठ साखळी अधिकारी, कार्यालयीन सेवक, कुशल अकुशल कामगार, कर्मचारी, यंत्रचलनकार अशा निरनिराळ्या दर्जाच्या व्यक्ती दिसून येतात. यात कार्यकारी अधिकारी हीच व्यक्ती सर्वात उच्चपदस्थ आणि प्रमुख व्यक्ती असते. कार्यकारी अधिकाऱ्याला सर्वात महत्त्वाचे आणि वरिष्ठ स्थान प्राप्त झालेले असते. कार्यकारी अधिकारी म्हणजे एक व्यक्ती असते किंवा लहानशी समितीही असू शकते. उद्योगधंदा कायम चाल ठेवणे या जबाबदारीवरून कार्यकारी अधिकारी ओळखला जातो. औद्योगिक संघटनेतील विविध विभागावर तो नियंत्रण ठेवीत असतो.

कार्यकारी अधिकाऱ्याला उद्योगधंद्यातील दैनंदिन प्रशासनाच्या अंतर्गत व बाह्य कृतीबद्दल अंतिम निर्णय घेण्याचा अधिकार असतो आणि तीच त्याची भूमिका होय. उद्योगधंद्याच्या अस्तित्वासाठी आणि विकासासाठी ज्या बाबींची व कार्यांची आवश्यकता असते त्यानुसार कार्यकारी अधिकाऱ्याची भूमिका बदलत असते. कार्यकारी अधिकारी उद्योगधंद्यातील निरनिराळ्या कार्यांचा समन्वय साधित असतो आणि तेच त्याचे महत्त्वाचे कार्य असते. कार्यकारी अधिकारी हा उद्योगधंद्याचा मालक नसतो. आधुनिक उद्योगधंद्यात कार्यकारी अधिकारी आणि मालक यांच्यात फरक दिसून येतो. पूर्वीच्या काळात कार्यकारी अधिकारी हाच उद्योगधंद्याचा मालक असे. पण सध्या मालक मंडळी औद्योगिक नोकरशाहीचे व्यवस्थापन करित नाहीत. उद्योगधंद्याचे भागधारक हे आता मालक बनले आहेत पण ते सुद्धा व्यवस्थापनाचे काम करित नाहीत तर ते आपल्यामधून संचालक मंडळाची निवड करतात आणि संचालक मंडळ कार्यकारी अधिकाऱ्याची नियुक्ती करते म्हणजेच उद्योगधंद्यात कार्यकारी अधिकारी हाच मुख्य प्रशासक असतो. उद्योगधंद्याचा मार्गदर्शक, व्यवस्थापक व नेता तोच असतो. त्याची भूमिका अमर्यादीत व नियमित चालणारी प्रक्रिया असते. निर्णय घेताना तो कांही घटकांचा बारकाईने विचार करतो. अशा घटकांचा प्रभाव त्याच्या व्यक्तिमत्त्वावर व कार्यावर पडतो.

कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या भूमिकेला प्रामुख्याने तीन घटक आकार देतात ते पुढीलप्रमाणे - १) नफ्याचा हेतू, २) तांत्रिक प्रक्रिया, ३) अधिकार तंत्र

१) नफ्याचा हेतू :

नफा मिळविणे हा सर्वच उद्योगधंद्याचा प्रमुख हेतू असतो. नफा किंवा फायदा मिळविणे हे सर्वात महत्त्वाचे ध्येय असून इतर ध्येये गौण स्वरूपाची असतात. किंबहुना असे म्हणता येईल की फायदा मिळविणे या हेतूनेच उद्योगधंद्याची स्थापना झालेली असते. जास्तीत जास्त नफा मिळविणे हे उद्योगधंद्याचे उद्दिष्ट समजले जाते. उद्योगधंद्याचे यश हे जास्तीत जास्त नफा किती झाला यावरच अवलंबून असते. त्यामुळे कार्यकारी अधिकाऱ्याला अधिकाधिक नफा मिळविण्याच्या ध्येयावर लक्ष केंद्रित करावे लागते. कारखान्याच्या प्रशासनात वरिष्ठ अधिकारी या नात्याने त्याला काम करावे लागते. कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या यशापयशाचे मूल्यमापन ही कारखान्याच्या नफ्यावरूनच केले जाते. त्यामुळे नफ्याचा हेतू हा घटक त्याच्या भूमिकेवर परिणाम करीत असतो. त्याची प्रत्येक कृती आणि निर्णय यात कारखान्याच्या फायद्याचा दृष्टिकोन दिसतो. ज्यामुळे कारखान्याच्या नफ्याचे प्रमाण कमी होईल असा कोणताही निर्णय तो घेत नाही. थोडक्यात, नफ्याचा हेतू हा कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या भूमिकेवर प्रभाव पाडणारा महत्त्वाचा घटक आहे.

२) गुंतागुंतीची तांत्रिक प्रक्रिया :

कार्यकारी अधिकाऱ्याला जर जास्तीत जास्त नफा मिळवायचा असेल तर औद्योगिक यंत्रणेची मदत घ्यावी लागते ही यंत्रणा तंत्रविद्या व नोकरशाही संघटना मिळून बनलेली असते. तंत्रविद्या व यंत्रसामुग्री याना उद्योगधंद्यात फार महत्त्व प्राप्त झाले आहे. विज्ञान व तंत्रज्ञानावर आधारित गुंतागुंतीच्या तांत्रिक प्रक्रियेचे व्यवस्थापन कार्यकारी अधिकाऱ्याला करावे लागते. तांत्रिक प्रक्रिया ही स्थिर प्रक्रिया नसून ती सातत्याने व वेगाने बदलत असते. नवनवीन वैज्ञानिक शोध, अत्याधुनिक स्वयंचलित यंत्रसामुग्री यामुळे तांत्रिक प्रक्रियेत क्रांती होत आहे. तांत्रिक प्रक्रियेत होणाऱ्या बदलामुळे उत्पादन खर्च पूर्वीपेक्षा कमी होऊन नफ्याचे प्रमाण वाढत जाते. मात्र या बदलत्या तांत्रिक परिस्थितीचे त्याला सतत भान ठेवावे लागते. यंत्रसामुग्री आणि मनुष्यबळ यांच्यातील गुंतागुंतीच्या संबंधातून कामगारांची कार्यक्षमता व उत्साह टिकविण्यासाठी प्रयत्न करावे लागतात. म्हणूनच तांत्रिक प्रक्रियेचा कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या भूमिकेवर प्रभाव पडतो.

३) अधिकारी तंत्र (नोकरशाही)

उद्योगधंद्याचे कामकाज निश्चित अशा सामाजिक संघटनेद्वारे चालते. ही सामाजिक संघटना म्हणजे अधिकार तंत्र किंवा नोकरशाही संघटना होय. सर्व आधुनिक उद्योगधंद्यात नोकरशाहीचा वापर मोठ्या प्रमाणात केला जातो. नोकरशाहीत निरनिराळ्या दर्जाचे अधिकारी असतात. त्यांच्यामध्ये श्रेष्ठ कनिष्ठ असे संबंध असतात. आणि सर्व अधिकाऱ्यांमध्ये साखळी असते. नोकरशाहीच्या या चौकटीत कार्यकारी अधिकाऱ्याला काम करावे लागते. निरनिराळ्या दर्जाचे अधिकारी आणि कामगार यांच्यात समन्वय रहावा यासाठी त्याला प्रयत्न करावे लागतात. नोकरशाही संघटनेचा प्रमुख या नात्याने त्याला निश्चित ठरविलेल्या यंत्रणेमार्फत काम करावे लागते. म्हणजे कार्यकारी अधिकाऱ्याची भूमिका अधिकार तंत्र किंवा नोकरशाही संघटनेमुळे मर्यादीत होते.

थोडक्यात नफ्याचा हेतू, तांत्रिक प्रक्रिया व नोकरशाही संघटना हे घटक प्रामुख्याने कार्यकारी अधिकाऱ्याची भूमिक निश्चित करीत असतात. नोकरशाही संघटनेत वारंवार बदल होत नाहीत. मात्र

तंत्रविद्यात्मक परिस्थितीत सातत्याने बदल होत असतो. तंत्रविद्येत होणाऱ्या बदलाचा स्विकार करून उद्योगधंद्यात त्यानुसार कार्यवाही केली तर पूर्वीपेक्षा अधिक नफा मिळू शकतो. एकूणच परिस्थितीत बदल होतील त्याप्रमाणे कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या भूमिकेत बदल होत असतो आणि बदलत्या परिस्थितीशी कार्यकारी अधिकाऱ्याचे समायोजन होणे आवश्यक असते म्हणूनच याबाबत शेवटी असे म्हणता येईल की कार्यकारी अधिकाऱ्याची भूमिका स्थिर स्वरूपाची नसून गतीशिल असते.

कार्यकारी अधिकाऱ्याची कार्ये :

कार्यकारी अधिकाऱ्याला विशिष्ट नोकरशाही संघटनेत काम करावे लागते. फायदा किंवा नफा मिळविणे हे या संघटनेचे उद्दिष्ट असते. सर्वोच्च अधिकारी या नात्याने संघटनेतील सर्व लोकांना विश्वासात घेऊन त्याला काम करावे लागते. हेन्री फेयॉल यांच्या मते योजना तयार करणे व कार्याचे पूर्वनियोजन करणे, संघटन प्रस्थापित करणे, आदेश देणे, नियंत्रण ठेवणे व समन्वय साधणे ही कार्ये कार्यकारी अधिकाऱ्याला करावी लागतात.

ई. व्ही. स्नायडर यांनी कार्यकारी अधिकाऱ्याची तीन प्रमुख कार्ये पुढीलप्रमाणे सांगितली आहेत.

- १) धोरणांचे सुसूत्रीकरण करणे.
- २) बाह्य परिस्थिती किंवा बाह्य घटकांशी संबंध प्रस्थापित करणे.
- ३) औद्योगिक संघटना चालू रहाण्यासाठी दिग्दर्शन करणे.

१. धोरणांचे सुसूत्रीकरण करणे :

कार्यकारी अधिकाऱ्याला संघटनेचे धोरण निश्चित करावे लागते. धोरणांचे सुसूत्रीकरण दोन मार्गांनी केले जाते.

अ) **संघटनेची उद्दिष्टे ठरविणे** : औद्योगिक संघटनेची उद्दिष्टे कार्यकारी अधिकाऱ्याला निश्चित करावी लागतात. सर्वसाधारणपणे जास्तीत जास्त नफा मिळविणे हेच औद्योगिक संघटनेचे ध्येय असते. आवश्यक वस्तू आणि सेवा यांचे उत्पादन करून उद्योगधंद्यात नफा मिळवीत असतो. मात्र कोणत्या वस्तुंचे उत्पादन करायचे आणि त्यासाठी उत्पादनाचे ठिकाण, उत्पादनाचे प्रमाण इ. बाबी निश्चित करण्याचे काम कार्यकारी अधिकाऱ्यालाच करावे लागते. नफा मिळवित असताना अल्पकालीन नफा, दीर्घकालीन फायदा, जास्तीत जास्त नफा, समाधानकारक नफा या बरोबरच नुकसान किंवा तोटा होऊ नये अशा अनेक बाजूंचा विचार करून त्याला धोरण ठरवावे लागते.

ब) **उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी प्रयत्न करणे** : उद्योगधंद्याचे उद्दिष्ट ठरविल्यानंतर ते साध्य करण्यासाठी कार्यकारी अधिकाऱ्यालाच प्रयत्न करावे लागतात. कारखान्यातील विविध कार्यांचा प्राधान्यक्रम त्याला ठरवावा लागतो. ग्राहकांची सोय, कामगारांचे मनोधैर्य, स्पर्धात्मक किंमती विविधता, कर्जाची परतफेड या सर्व गोष्टीकडे त्यालाच लक्ष द्यावे लागते. दीर्घकालीन गुंतवणूक कच्च्या मालाचे संकलन या सर्वच बाबींचे निर्णय त्याला घ्यावे लागते. त्यासाठी पुढील तीन घटकांचा विचार करावा लागतो.

१) **बाजारपेठेतील परिस्थिती** : कार्यकारी अधिकाऱ्याला बाजारपेठेतील परिस्थितीची माहिती घेण्याचे कार्य करावे लागते. हे कार्य आर्थिक स्वरूपाचे असते. आपल्या उत्पादनाची बाजारपेठेतील क्षमता काय आहे याचा अभ्यास करून वस्तुंचे परिमाण व गुणवत्ता त्याला निश्चित करावी लागते. बाजारपेठेतील भविष्यकालीन परिस्थिती सध्या असणारे स्पर्धक आणि संभाव्य स्पर्धक यांचाही त्याने विचार केला पाहिजे. बाजारपेठेतील परिस्थितीचा आढावा घेणे हा धोरणांचे सुसूत्रीकरण करण्यासाठी कराव्या लागणाऱ्या कार्यातील एक महत्त्वाचा भाग आहे. या कामात त्याच्याकडून काही कमतरता राहिली तर संपूर्ण संघटनेवर त्याचे विपरीत परिणाम होतात. थोडक्यात बाजारपेठेतील परिस्थितीचा आढावा घेणे हे कार्यकारी अधिकाऱ्याचे काम असते.

२) **कारखान्यातील अंतर्गत परिस्थिती** : कार्यकारी अधिकाऱ्याला संघटनेचे धोरण निश्चित करताना कारखान्यातील अंतर्गत परिस्थितीचा विचार करावा लागतो. कारखान्यासाठी आवश्यक असलेले कामगार, निवडलेल्या कामगारांची कार्यक्षमता, तांत्रिक कौशल्य, अनुभव, नव्याने भरती केलेले कामगार या सर्वाबाबत त्यालाच निर्णय घ्यावा लागतो. कारखान्यातील यंत्रसामुग्रीची उपयुक्तता व कार्यक्षमता यांची पहाणी करून काही यंत्रसामुग्रीची दुरुस्ती तर कांही यंत्रांच्या ठिकाणी नवीन यंत्रसामुग्री आणण्याची व्यवस्था त्याला करावी लागते. थोडक्यात, कारखान्यातील कामगार आणि तांत्रिक परिस्थितीकडे कार्यकारी अधिकाऱ्याला सतत लक्ष द्यावे लागते.

३) **संघटनेबाबतच्या गतीशिल परिस्थितीचा आढावा घेणे** : उद्योगधंद्यातील तंत्रविद्येत नेहमी बदल होत असतात. प्रगत तंत्रविद्येचा विचार करून त्या अनुषंगाने नवीन पद्धतीचा अवलंब करण्याची गरज असते. तंत्रविद्येत सुधारणा केल्यामुळे पूर्वीपेक्षा जलद गतीने व मोठ्या प्रमाणात उत्पादन होते. त्यामुळे वस्तुंची किंमत पूर्वीपेक्षा कमी करणे शक्य होते. म्हणून कार्यकारी अधिकाऱ्याला तंत्रविद्येतील बदलाकडे लक्ष द्यावे लागते. तंत्रविद्येत झालेल्या बदलाकडे जर त्याने दुर्लक्ष केले तर स्पर्धेच्या युगात कारखान्याच्या अस्तित्वावर परिणाम होऊ शकतो. नव्या प्रकारचे उत्पादन करण्याबाबतही त्याला निर्णय घ्यावा लागतो. देशातल्या कांही घटनांचाही त्याला आपल्या उद्योगाच्या संदर्भात विचार करावा लागतो. उदा. युद्धकालीन परिस्थिती, व्यापारातील चढउतार, तेजीमंदी तसेच सरकारने केलेले कांही नवीन कायदे या सर्वाबाबत योग्य ती दखल घेऊन आपल्या उद्योगाच्या संदर्भात कांही निर्णय त्याला घ्यावे लागतात.

२. बाह्य घटकांशी संबंध प्रस्थापित करणे :

कार्यकारी अधिकाऱ्याला आपला उद्योगधंदा विविध शक्ती व घटकांशी संबंधीत ठेवावा लागतो. मात्र हे घटक कारखान्याच्या बाहेर असतात. हे घटक पुढीलप्रमाणे -

अ) **इतर औद्योगिक संस्था** : कार्यकारी अधिकाऱ्याला आपली उद्योगसंस्था दुसऱ्या उद्योगसंस्थांबरोबर संबंधीत ठेवली पाहिजे. आपल्यासारखे उत्पादन करणाऱ्या इतर कारखान्यांबरोबर त्याला संबंध निर्माण करावे लागतात. अशा कारखान्याशी स्पर्धा करावयाची की सहकार्य करावयाचे याबाबतचा निर्णय त्याला घ्यावा लागतो. जर स्पर्धा करणे शक्य असेल तर त्या दृष्टिने सर्व तयारी करणे हे त्याचे काम असते पण इतराशी स्पर्धा करण्यासारखी परिस्थिती नसेल किंवा स्पर्धा करणे फायद्याचे नसेल तर इतर कारखान्याशी सहकार्याचे संबंध प्रस्थापित करून त्याचा आपल्या कारखान्याला कसा फायदा होईल याकडे त्याला लक्ष द्यावे लागते. कच्च्या मालाची खरेदी, वस्तुंचे

दर आणि टाकाऊ पदार्थापासून एखादे उपउत्पादन इ. साठी त्याला इतर औद्योगिक संस्थांबरोबर संपर्क ठेवण्याचे काम करावे लागते.

ब) सरकार : कार्यकारी अधिकाऱ्याला सरकारबरोबर सहकार्याचे व चांगले संबंध निर्माण करण्याकडे लक्ष द्यावे लागते. आधुनिक काळात सरकारचा आणि उद्योगधंद्यांचा परस्परसंबंध खूपच वाढला आहे. उद्योगधंद्यासाठी आवश्यक असणाऱ्या पायाभूत सुविधा सरकारच पुरवित असते. उद्योगधंद्याबाबतच्या सरकारच्या धोरणावर उद्योगाचे यश अपयश अवलंबून असते. सरकारच्या धोरणात काही वेळा बदल होत असतो. अलिकडे तर इतर देशातील औद्योगिक वातावरणाचा आपल्या देशातील औद्योगिक परिस्थितीच्या संदर्भात विचार करावा लागतो. सरकारच्या बदलत्या धोरणानुसार आपल्या उद्योगधंद्याबाबतचे सरकारचे धोरण अनुकूल असेल तर त्याचा लाभ उठविणे आणि सरकारचे धोरण प्रतिकूल असेल किंवा विरोधी स्वरूपाचे असेल तर अशा कठीण परिस्थितीतून उद्योगधंद्याला सावरून नेण्याचे काम त्याला करावे लागते. सरकारच्या कायदानुसार उद्योगधंद्यातील अंतर्गत व्यवस्थेत बदल करावा लागतो. सरकारशी चांगले संबंध ठेवून कांही अनुकूल कायदे करून घेण्यासाठी त्याला प्रयत्न करावा लागतो. म्हणूनच सरकारबरोबर संबंध प्रस्थापित करणे हे कार्यकारी अधिकाऱ्याचे एक महत्त्वाचे काम असते.

क) कामगार संघटना : कार्यकारी अधिकाऱ्याला कामगार संघटनेबरोबर चांगले संबंध प्रस्थापित करावे लागतात. निश्चित असे कामगार विषयक धोरण ठरवावे लागते. सध्याच्या काळात कामगारवर्गात जागृती व चैतन्य निर्माण झाले आहे. आपले हक्क आणि मागण्या या करीता ते संघटीतही झाले आहेत. कामगारांच्या दृष्टीने अनुकूल असे कांही कायदेही सरकारने केले आहेत. एकूणच औद्योगिक क्षेत्रात कामगार संघटनाना महत्त्वाचे स्थान प्राप्त झाले आहे. मात्र कामगार संघटना आणि व्यवस्थापन यांच्यात कलहाची सुरवात झाली तर कारखान्याचे कामकाज विस्कळीत हाते म्हणून विविध धोरणाबाबत कामगारांच्या नेत्याबरोबर विचार विनिमय करून कारखान्यात सहकार्याचे वातावरण निर्माण करणे हे कार्यकारी अधिकाऱ्याचे काम असते.

ड) जनता : उद्योगधंद्यात तयार होणाऱ्या वस्तूंचा ग्राहकवर्ग म्हणजे जनता होय. उद्योगधंद्याचे भवितव्य आणि यश जनतेच्या सदिच्छावर अवलंबून असते. उत्पादित माल, त्याचा दर्जा, टिकाऊपणा व योग्य किंमत इ. बाबत जनतेच्या मनात विश्वास निर्माण करून तशी लोकप्रियता मिळवून देण्याचे कार्य कार्यकारी अधिकाऱ्याला जाणीवपूर्वक करावे लागते. त्यासाठी वर्तमानपत्रे, जाहिराती, मासिके, रेडिओ, दूरदर्शन इ. माध्यमांचा वापर तो करून घेत असतो. त्यासाठी बक्षीसे, स्पर्धा, लॉटरी, ग्राहकमेळावे इ. बाबींचा अवलंब तो करतो. जनतेच्या सदिच्छा व पाठींबा मिळविण्याचे काम त्याला करावे लागते.

वरील सर्व बाह्य घटकाबरोबर संबंध प्रस्थापित करण्याचे काम कार्यकारी अधिकाऱ्याला करावे लागते.

३. औद्योगिक संघटना चालू रहाण्यासाठी दिग्दर्शन करणे :

औद्योगिक संघटनेच्या अंतर्गत कार्याचे प्रशासन करणे हे कार्यकारी अधिकाऱ्याचे काम असते. तोच औद्योगिक संघटनेचा मुख्य प्रशासक असतो. उद्योगधंद्याचे यश हे कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या

कुशल प्रशासनावर अवलंबून असते. उद्योगसंस्थेतील सर्व व्यक्तित्ते सहकार्य मिळविणे आणि वेगवेगळ्या कार्यामध्ये समन्वय साधणे म्हणजेच अंतर्गत प्रशासन होय. आधुनिक उद्योगसंस्थांचा आकारही खूप वाढला आहे. तंत्रविद्येतही मोठा बदल झाला आहे. त्यामुळे ही संघटनाच गुंतागुंतीची बनली आहे. अशा परिस्थितीत कारखान्याच्या विविध विभागात सहकार्य व समन्वय साधण्याचे काम त्याला करावे लागते. त्यादृष्टीने कार्यकारी अधिकारी हाच मध्यवर्ती घटक असतो. संपूर्ण संघटनेत ऐक्य राखण्याचे काम त्याला करावे लागते. सर्व संबंधीत लोकांकडून माहिती घेऊन विविध विभागाना आदेश देण्याचे काम त्याला करावे लागते.

प्रशासनाचे हे काम पुढील ३ उपकार्यात विभागले जाते.

अ) कार्यकारी अधिकाऱ्याने कारखान्याच्या संघटनेची मांडणी केली पाहिजे :

कार्यकारी अधिकाऱ्याने आपल्या कारखान्यासाठी नोकरशाही संघटनेचा प्रकार व रचना निश्चित केली पाहिजे. साखळी संघटना कार्यात्मक संघटना किंवा समिती संघटन यापैकी नोकरशाही संघटनेचा प्रकार ठरविला पाहिजे. त्याद्वारे निरनिराळ्या दर्जाच्या व अधिकाऱ्याच्या जागा त्याने निर्माण केल्या पाहिजेत. उद्योगधंद्यातील प्रत्येक व्यक्तीवर लक्ष ठेवणे एकट्या कार्यकारी अधिकाऱ्याला शक्य नसते. मात्र नोकरशाही संघटनेच्या माध्यमातून सर्व व्यक्तित्ते नियंत्रण ठेवण्याचे काम त्याला करावे लागते. कारखान्यातील नोकरशाही संघटना अंतर्गत व बाह्य परिस्थितीशी मिळतीजुळती ठेवावी लागते. तंत्रविद्येत होणारा बदल, नवीन शोध, नवीन यंत्रसामुग्री या सर्वांबरोबर संघटनेचे समायोजन होणे आवश्यक असते. विविध स्थानावरील अधिकाऱ्यांचे संघटनेशी समायोजन होणे आवश्यक असते. एकूणच अंतर्गत व बाह्य परिस्थितीशी सुसंवाद साधण्याचे काम कार्यकारी अधिकाऱ्याला करावे लागते.

ब) योग्य कामगार मिळविणे :

उद्योगसंस्था सातत्याने चालू राहण्यासाठी कार्यकारी अधिकाऱ्याला कारखान्यात विविध दर्जाच्या आणि अधिकाऱ्याच्या पदांची निर्मिती करून त्यावर योग्य व्यक्तित्तेची निवड करावी लागते. कार्यकारी अधिकाऱ्याचे हे महत्त्वाचे काम असते. त्याने निवडलेल्या व्यक्तित्तेच्या कामावरच उद्योगाची प्रगती अवलंबून असते. या कार्यावरून त्याचे कौशल्य समजून येते. कार्यकारी अधिकारी ज्या व्यक्तीची नियुक्ती करतो. त्या व्यक्ती ते ते काम करण्यास पात्र असल्या पाहिजेत. योग्य व्यक्ती मिळविताना कार्यकारी अधिकाऱ्याला अनेक बाबींचा विचार करावा लागतो. उदा. तांत्रिक कौशल्य कार्यकारी अधिकाऱ्याने नेमलेल्या व्यक्तीजवळ विशिष्ट काम करण्यासाठी आवश्यक असे तांत्रिक कौशल्य असले पाहिजे. त्यासाठी पुरेसे शिक्षण, तांत्रिक ज्ञान प्रशिक्षण, उद्योगधंद्याबाबत सर्वसामान्य माहिती, पूर्वानुभव असणे आवश्यक आहेत. म्हणजेच उद्योगधंद्यातील कामगार व अधिकारी प्रशिक्षित आणि तंत्रविद्येबाबत परिपूर्ण असले पाहिजेत. त्याचबरोबर कार्य अधिकाऱ्याने नियुक्त केलेल्या व्यक्तीजवळ कामाबद्दल आणि संघटनेबद्दल योग्य अभिवृत्ती व निष्ठा असली पाहिजे. कामाबाबत जबाबदारीची जाणीव असली पाहिजे. उद्योगधंद्याची ध्येय धोरणे, नियम, शिस्त याना महत्त्व देण्याची प्रवृत्ती कामगारात असली पाहिजे. उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे साध्य करताना कर्मचाऱ्यानी स्वतःच्या इच्छा आकांक्षा, आवडीनिवडी, अभिरूची बाजूला ठेवून उद्योगाशी एकरूप झाले पाहिजे. अर्थात कर्मचाऱ्यात उद्योगधंदा आणि कार्यकारी अधिकारी यांच्याविषयी आस्था व प्रेम निर्माण व्हावे यासाठी

कार्यकारी अधिकाऱ्याला प्रयत्न करावे लागतात. कर्मचाऱ्यांच्या अनौपचारिक संघटना, समूह यांना सहकार्य करण्याचे कामही त्याला करावे लागते.

क) योग्य सेवा करून घेणे :

कार्यकारी अधिकाऱ्याचे महत्त्वाचे काम म्हणजे त्याने निवड केलेल्या व्यक्तींना कामाकडे प्रवृत्त करणे किंवा प्रेरणा देणे हे होय. कामगारानी योग्य रितीने काम करावे म्हणून तो पुढील मार्गांचा अवलंब करतो.

१) प्रेरणा किंवा उत्तेजन पद्धती

कामगाराना प्रोत्साहन देऊन कामाकडे प्रवृत्त केले जाते. त्यासाठी पुढील पद्धतींचा वापर केला जातो.

अ) आर्थिक प्रेरणा : आर्थिक सुरक्षितता ही सर्वच कामगारांची आकांक्षा असते. कामगारांना पगारवाढ, बोनस, नफ्यातील काही भाग आणि रोख पैशाच्या स्वरूपात बक्षीस देऊन त्यांना अधिक चांगल्या कामासाठी प्रवृत्त केले जाते.

ब) सोयीची उपलब्धता : कामगारांना विविध सोयी पुरविल्या जातात. नोकरीची सुरक्षितता, कामाच्या ठिकाणी सुधारणा, कामासभोवताली चांगले वातावरण इ. बाबतच्या सोयी केल्या जातात. तसेच वरिष्ठ अधिकाऱ्याबरोबरच चांगले संबंध निर्माण करण्याची मोकळीक अशा सोयी उपलब्ध करून कामगाराना उत्तेजन दिले जाते.

क) दर्जाबाबतच्या प्रेरणा : कामगारांची सेवाज्येष्ठता व कार्यक्षमता यांचा विचार करून त्यांना बढती दिली जाते. त्यांच्या वेतनात वाढ केली जाते. त्यांना थोडेफार अधिकार व स्वातंत्र्यही दिले जाते. कारखान्याच्या जवळपास त्यांची रहाण्याची व्यवस्था करून वैद्यकीय व इतर कांही सुविधा पुरविल्या जातात. त्यांना काही पुरस्कार बहाल करून त्यांचा सन्मान केला जातो. अशा अनेक मार्गांनी कामगारांना प्रोत्साहन देण्याचे काम कार्यकारी अधिकारी करीत असतो.

२) अनुनय पद्धती (मन वळविण्याची पद्धती)

कामगाराना धमकी देऊन त्यांच्याकडून काम करून घेणे आणि प्रचार पद्धती या दोन मार्गांचा अवलंब केला जातो. कामाकडे दुर्लक्ष करणाऱ्या कामगारांची पदावनती केली जाते. म्हणजेच पूर्वीपेक्षा कनिष्ठ प्रतीचे स्थान व काम त्यांना दिले जाते. त्यांची पगारवाढ रोखली पण अलिकडे अशा पद्धतीचा अवलंब करण्यावर मर्यादा आल्या आहेत. कारण आता कामगार संघटीत झाले आहेत.

प्रचार पद्धतीचा अवलंब करून कामगारांचे मन वळविण्याचा प्रयत्न केला जातो. कामगारानी जोमाने, वेगाने व प्रामाणिकपणे अधिक काम करावे त्यात त्यांचा सुद्धा आर्थिक फायदा होणार आहे. असा प्रचार केला जातो. कामगारांच्या मनात नवीन अभिवृत्ती निर्माण केल्या जातात. कामगारानी कामावर निष्ठा व जबाबदारीची जाणीव ठेवावी अशी अभिवृत्ती निर्माण करण्याचा प्रयत्न केला जातो. कामगारांची मानसिकता तयार करणारे मूल्यशिक्षणासारखे प्रयोगही केले जातात. ही पद्धती अवघड व दीर्घकालीन असली तरी तिचा परिणाम चांगला असतो. त्यामुळे ही पद्धती यशस्वी ठरली आहे.

वरील दोन पद्धतींचा अवलंब करून कार्यकारी अधिकारी आवश्यक सेवा चांगल्या रितीने प्राप्त करून घेत असतो.

सारांश - औद्योगिक संघटनेतील नोकरशाहीचा प्रमुख व उच्चपदस्थ अधिकारी म्हणून कार्यकारी अधिकारी उद्योगधंद्यातील अंतर्गत आणि उद्योगधंद्याशी संबंधीत अशा बाह्य घटकाशी समन्वय साधून उद्योगधंद्याची जास्तीत जास्त प्रगती साधण्याचा प्रयत्न करतो. कार्यकारी अधिकाऱ्याची कार्यक्षमता आणि प्रशासन कौशल्य यावरच उद्योगधंद्याची प्रगती अवलंबून असते म्हणून वरील सर्व कार्ये तो अत्यंत जबाबदारीने पार पाडीत असतो.

४.३.३ कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या आकांक्षा

औद्योगिक संस्थेमध्ये कार्यकारी अधिकाऱ्याचे पद मिळविण्यासाठी कांही गुणांची व पात्रतेची आवश्यकता असते. बुद्धिमत्ता, कर्तृत्व, कौशल्य व योग्यता इ. गुणांच्या जोरावर व्यक्तीला कार्यकारी अधिकारी हे पद मिळविता येते. तोच उद्योगधंद्याचा मुख्य प्रशासक, मार्गदर्शक व नेता असतो. उद्योगधंद्याच्या यशस्वीपणाची जबाबदारी त्यालाच घ्यावी लागते. उद्योगधंद्याचे ध्येयधोरण, नियोजन, नियंत्रण व समन्वय या सर्व बाबी सांभाळताना त्याच्या मनात काही इच्छा, आकांक्षा निर्माण होतात त्या पुढीलप्रमाणे -

१) **चांगला पगार :** समाजात बुद्धिमान व कर्तबगार व्यक्ती चांगली आर्थिक प्राप्ती करू शकतात. कार्यकारी अधिकारी हुशार व कुशल असतो. सहाजिकच तो चांगल्या व आकर्षक पगाराची मागणी करतो. सध्या तर व्यक्तीला मिळणारा पगार हे तिच्या सामाजिक प्रतिष्ठेचे प्रतिक समजले जाते. कार्यकारी अधिकाऱ्याला उद्योगधंद्यात सर्वोच्च स्थान असते. सर्व महत्त्वाच्या कामांची जबाबदारी तो घेतो. त्याच्या प्रशासनावरच कारखान्याचा फायदा अवलंबून असतो. सहाजिकच त्यामुळे कार्यकारी अधिकारी चांगल्या पगाराची अपेक्षा करतो.

२) **कर्तृत्वाचा आनंद :** उद्योगसंस्थेच्या अंतर्गत व बाह्य-व्यवहारांचे प्रशासन कार्यकारी अधिकारी करित असतो. त्यांच्या हातात अधिकार असल्यामुळे आपले कर्तृत्व दाखविण्याची संधी देखील त्याला मिळत असते. त्याच्या प्रयत्नामुळेच कारखान्याला फायदा होतो म्हणून त्याला या फायदाचे व प्रगतीचे श्रेय हवे असते. उद्योगधंद्यात त्याला मिळालेले स्थान आणि सर्व कनिष्ठ सहकाऱ्यांमध्ये त्याच्याबद्दल असलेला आदर यामुळे त्याला कर्तृत्वाचा आनंद मिळतो.

३) **दर्जा :** कार्यकारी अधिकाऱ्याला कारखान्यात चांगला पगार मिळतो आणि कर्तृत्वाचे श्रेयही मिळते. पण त्याचबरोबर समाजात देखील प्रतिष्ठा आणि उच्च दर्जा असावा असे त्याला वाटते. कार्यकारी अधिकाऱ्याला अनेक सोयी सवलतींचा लाभ मिळत असतो. त्याच्या रहाणीमानाचा दर्जाही उच्च प्रतीचा असतो. शासनाकडूनही त्याच्या कार्याचा गौरव होतो. सहाजिकच त्याला समाजातही चांगला दर्जा मिळतो.

४) **सत्ता :** उद्योगधंद्यातील सर्व व्यक्तींवर कार्यकारी अधिकारी नियंत्रण ठेवीत असतो आणि सर्वांनी चांगल्या पद्धतीने काम करावे यासाठी प्रवृत्त करित असतो. अर्थात यासाठी त्याच्या हातात सत्ता व अधिकार असावा लागतो. आपण दिलेल्या आदेशाची किंवा निर्णयाची योग्य प्रकारे अंमलबजावणी व्हावी यासाठी आपल्या हातात सत्ता असावी असे त्याला वाटते.

५) **स्वतंत्रता** : कार्यकारी अधिकारी औद्योगिक संघटनेत स्वतंत्रपणे निर्णय घेतो आणि इतराना आदेश देतो. आदेशांची अंमलबजावणी योग्य प्रकारे व्हावी म्हणून इतर कोणीही त्यात हस्तक्षेप करू नये असे त्याला वाटते. अनेक बाबतीत त्याला स्वातंत्र्य हवे असते सर्वसामान्य कामगार कर्मचारी कारखान्यात आठ तास काम करतात पण कार्यकारी अधिकारी मात्र कांही थोडे तासच कार्यालयात थांबून कामाचे नियोजन करीत असतो.

कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या वरील आकांक्षा पूर्ण झालेल्या दिसतात तरीसुद्धा त्याची भूमिका गुंतागुंतीची बनते. अनेक कारणामुळे त्याच्या भूमिकेवर ताण निर्माण होतात.

४.३.४ कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या भूमिकेवरील ताण

कार्यकारी अधिकाऱ्याला उद्योगधंद्यात सर्वोच्च स्थान दिलेले असते. त्याला अनेक सवलती आणि आर्थिक फायदे मिळतात. उद्योगधंद्याबाबतची सर्व सत्ता त्याच्या हातात असते. त्यामुळे कार्यकारी अधिकारी या पदाचे अनेकांना आकर्षण वाटते ते पद मिळविण्यासाठी मोठी स्पर्धाही दिसून येते. पण प्रत्यक्षात हे पद तितके सुखाचे नसते. किंबहुना कार्यकारी हे पद म्हणजे एक काटेरी मुकुटच असतो. उद्योगसंस्थेमध्ये या मोठ्या जबाबदारीच्या पदावर काम करीत असताना कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या भूमिकेवर अनेक ताण येतात. हे ताण पुढीलप्रमाणे असतात.

१) भूमिका आणि व्यक्तिमत्त्व यातील अंतर

सामान्यतः कोणत्याही व्यक्तीची कार्यकारी अधिकारी म्हणून थेट नियुक्ती होत नाही. कार्यकारी अधिकारी म्हणून निवड होण्यापूर्वी एखाद्या विभागाचा प्रमुख किंवा विशेष तज्ज्ञ अशा पदावर व्यक्ती काम करीत असते. त्यावेळी वरिष्ठ अधिकाऱ्यानी दिलेल्या आदेशानुसार, हुकुमाप्रमाणे काम करण्याची सवय व्यक्तीला लागलेली असते. मात्र कार्यकारी अधिकारी म्हणून कार्यभार सांभाळताना त्याला इतरांना आदेश देण्याचे काम करावे लागते. सर्व कर्मचाऱ्यांवर नियंत्रण ठेवावे लागते. पण हे काम करताना अनेक अडचणी येतात. पूर्वी केवळ एखाद्या विभागाचा प्रमुख म्हणून काम करणाऱ्या व्यक्तीला कार्यकारी अधिकाऱ्याचे पद मिळाल्यानंतर ती व्यक्ती संपूर्ण उद्योगधंद्याला कुशल नेतृत्व देऊ शकत नाही. कारण भूमिका आणि व्यक्तिमत्त्व यामध्ये कांही अंतर असते. त्यामुळे कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या भूमिकेवर ताण निर्माण होतात.

२) अनौपचारिक संबंधावर मर्यादा :

कार्यकारी अधिकारी या पदावर येण्यापूर्वी व्यक्ती कनिष्ठ अधिकारी म्हणून काम करीत असते. त्यावेळी इतर सहकाऱ्याबरोबर जवळचे संबंध निर्माण झालेले असतात. अशा मैत्रीपूर्ण संबंधाशी व्यक्ती भावनिकदृष्ट्या समरस झालेली असते. पण कार्यकारी अधिकारी म्हणून काम करीत असताना वरिष्ठ कनिष्ठ अशा संबंधाच्या पार्श्वभूमीवर पूर्वीसारखे अनौपचारिक संबंध ठेवणे शक्य होत नाही. तसेच त्याचे पूर्वीचे सहकारी देखील त्याच्याशी विशिष्ट अंतर ठेऊन औपचारिकपणे वागतात. त्यामुळेच तर कार्यकारी अधिकाऱ्याला एकाकीपणा जाणवतो. त्याच्याबरोबर या पदावर येण्यासाठी इच्छुक असणारे त्याचे पूर्वीचे सहकारी त्याच्यापासून काहीसे दुरावतात. कांही सहकाऱ्यामध्ये तर त्याच्याबद्दल हेवा, द्वेष, मत्सर आणि कधीकधी शत्रुत्वाची भावना निर्माण होत असल्याचे जाणवते. सहाजिकच अशा परिस्थितीत त्याच्या भूमिकेवर ताण पडतो.

३) अधिकार तंत्रामुळे निर्माण होणारे ताण :

उद्योगसंस्थेतील अधिकार तंत्राच्या रचनेत कार्यकारी अधिकारी सर्वोच्च पदावर असतो आणि उद्योगधंद्याशी संबंधित अशा सर्वच घटनाबाबतचा निर्णय तो घेत असतो. त्याच्या निर्णयाचा चांगला वाईट परिणाम संपूर्ण उद्योगधंद्यावर होत असतो. त्यामुळे निर्णय घेताना त्याच्यावर मोठा ताण पडतो. कामगार विषयक धोरण, कामगार संघटना उत्पादन, आणि विक्री बाजारपेठ तसेच स्पर्धाकाबाबतचे धोरण या सर्वाबाबत त्यालाच निर्णय घ्यावा लागतो. उद्योगधंद्याबाबतच्या सर्वच बाबींचे सखोल ज्ञान त्याला असणे शक्य नाही. तोसुद्धा एखाद्या विभागातलाच तज्ज्ञ असतो. शिवाय त्याने घेतलेल्या निर्णयाची, धोरणाची अंमलबजावणी अधिकार तंत्रामार्फतच होत असते. थोडक्यात अधिकार तंत्रामुळे ही कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या भूमिकेत कांही ताण निर्माण होतात.

४) स्थानभ्रष्ट होण्याची भीती

उद्योगधंद्यातील प्रत्येक घटनेची जबाबदारी कार्यकारी अधिकाऱ्यावर असते. कारण प्रत्येक घटनेबद्दलचे धोरण व निर्णय त्यानेच निश्चित केलेले असतात. त्याच्या निर्णयात एखादी चूक झाली तर त्याचा अनिष्ट परिणाम संपूर्ण उद्योगधंद्यावर होत असतो. म्हणून त्याच्या चुकीला क्षमा नसते. त्याच्या चुकीची गंभीर दखल घेतली जाते. एखाद्या चुकीमुळे किंवा फसलेल्या निर्णयामुळे कार्यकारी अधिकाऱ्याला आपल्या नोकरीस मुकावे लागते. सत्ता, दर्जा, पद, प्रतिष्ठा या सर्व गोष्टी त्यांच्याकडून काढून घेतल्या जातात आणि अयशस्वी कार्यकारी अधिकारी म्हणून लोक त्याला ओळखतात. त्याला दुसऱ्या उद्योगसंस्थेत नोकरी मिळणे ही अवघड होते. त्यामुळे प्रत्येक कार्यकारी अधिकारी नेहमीच आपले स्थान टिकविण्याचा प्रयत्न करीत असतो. आपल्या नोकरीत ज्यामुळे धोका निर्माण होईल असा निर्णयच तो घेऊ इच्छित नाही. अशा परिस्थितीत त्याच्या भूमिकेवर ताण पडतो.

विविध ताणामुळे तो सतत चिंताग्रस्त असतो. त्याचा परिणाम त्याच्या शरीरप्रकृतीवरही होतो. अर्थात यातून मार्ग काढण्यासाठी काही युक्त्याही करतो उदा. अपयशाचे पद्धतशीर समर्थन करणे. स्पर्धाकाना नामोहरण करणे, क्वचितप्रसंगी गैरमार्गाचा अवलंब करणे इ.

थोडक्यात स्थान भ्रष्ट होण्याच्या भीतीमुळे कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या भूमिकेवर ताण निर्माण होतो.

६.४ स्वयंअध्ययनासाठी प्रश्न (Check Your Progress)

एका वाक्यात उत्तरे द्या.

१. कार्यकारी अधिकारी म्हणजे काय?
२. कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या भूमिकेला आकार देणारे तीन घटक कोणते?
३. स्नायडर यांनी कार्यकारी अधिकाऱ्याची कोणती तीन कार्ये सांगितलेली आहेत.
४. कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या तीन आकांक्षा सांगा.
५. कार्यकारी अधिकाऱ्यास कोणकोणत्या बाह्य घटकांशी संबंध ठेवावा लागतो?

६.५ सारांश (Let us Sum up)

कार्यकारी अधिकारी हा व्यवस्थापनातील एक महत्त्वाचा घटक आहे. डब्ल्यू. ई. मूरच्या मते साधारणपणे किंवा समन्वयाच्या दृष्टिने ज्यांना अधिकाधिक सत्ता असते त्यांना कार्यकारी अधिकारी म्हणतात. उद्योगधंद्यात कार्यकारीस अत्यंत महत्त्वपूर्ण भूमिका पार पाडावी लागते. त्याच्या भूमिकेस नफ्याचा हेतू, गुंतागुंतीची तांत्रिक प्रक्रिया आणि अधिकारी तंत्र हे तीन घटक आकार देत असतात. स्पायडर यांनी कार्यकारीची तीन प्रमुख कार्ये सांगितलेली आहेत. ती म्हणजे १) धोरणांचे सुसूत्रीकरण करणे, २) बाह्य घटकांशी संबंध प्रस्थापित करणे, ३) औद्योगिक संघटना चालू ठेवण्यासाठी दिग्दर्शन करणे. कार्यकारीच्या आकांक्षा ह्या पुढीलप्रमाणे आहेत. १) चांगला पगार मिळावा, २) कर्तृत्वाचा आनंद मिळावा, ३) समाजात प्रतिष्ठा वा उच्च दर्जा मिळावा. ४) उद्योगधंद्यात सत्ता मिळावी. ५) आणि निर्णय घेण्याचे स्वातंत्र्य असावे. कार्यकारीच्या भूमिकेवर विविध ताण येऊ शकतात. उदा. त्याला आपल्या सहकार्यांशी अनौपचारिक संबंध ठेवता येत नाहीत. तो सर्वोच्च पदावर असल्यानेही त्याच्यावर कांही ताण येतात. तसेच स्थान भ्रष्ट होण्याचीही भीती त्याला वाटत असते.

६.६ स्वयंअध्ययन प्रश्नांची उत्तरे (Answers to check your progress)

१. डब्ल्यू. ई. मूरच्या मते साधारणपणे किंवा समन्वयाच्यादृष्टिने ज्यांना अधिकाधिक सत्ता असते त्यांना कार्यकारी अधिकारी म्हणतात.
२. कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या भूमिकेस अ) नफ्याचा हेतू, ब) गुंतागुंतीची तांत्रिक प्रक्रिया, क) अधिकारी तंत्र हे ती घटक आकार देत असतात.
३. स्नायडरच्या मते कार्यकारी अधिकाऱ्याची तीन कार्ये आहेत. अ) धोरणाचे सुसूत्रीकरण करणे, ब) बाह्य घटकांशी संबंध प्रस्थापित करणे व क) औद्योगिक संघटना चालू राहण्यासाठी दिग्दर्शन करणे.
४. कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या तीन आकांक्षा पुढीलप्रमाणे - अ) चांगला पगार मिळणे, ब) कर्तृत्वाचा आनंद मिळणे, क) उद्योगधंद्यात निर्णय स्वातंत्र्य असणे.
५. कार्यकारी अधिकाऱ्यास इनर औद्योगिक संस्था, सरकार, कामगार संघटना, जनता इत्यादींशी संबंध प्रस्थापित करावे लागतात.

४.७ स्वाध्याय/गृहपाठ (Exercise/Home Assignment)

अ) खालील प्रश्नांची सविस्तर उत्तरे द्या.

१. कार्यकारी अधिकारी ही संकल्पना स्पष्ट करून त्याची भूमिका स्पष्ट करा.
२. कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या कार्याचे विवेचन करा.

ब) टीपा लिहा.

१. कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या आकांक्षा.
२. कार्यकारी अधिकाऱ्यावर येणारे ताण.

४.८ चिंतन आणि कार्य (Reflection and Action)

- एखाद्या उद्योगधंद्यास भेट देऊन तेथील कार्यकारी अधिकाऱ्याशी त्याची भूमिका, कार्ये व आकांक्षा याबाबत चर्चा करा व त्याची मते लिहून काढा.

४.९ अधिक वाचनासाठी पुस्तके (Suggested Readings)

1. Fundamentals of Industrial Sociology - P. Gisbert, Tata Mc Graw Hill Publishing, Bombay, 1972.
2. Introductory Industrial Sociology - Sharma and Sharma Media promoters and publishers, Bombay, 2003.
३. औद्योगिक समाजशास्त्र - डॉ. गुरूनाथ नाडगौडे, काँटिनेंटल प्रकाशन, पुणे, २०००.
४. औद्योगिक समाजशास्त्र - प्रा. धनंजय बेडदे, विद्याभारती प्रकाशन, लातूर.
५. उद्योगाचे समाजशास्त्र - श्री. मंगेश प्रकाशन, नागपूर, १९९३.



सत्र- ६ : घटक १

कामगार संघटना (Trade Union)

अनुक्रमणिका

- १.१ प्रस्तावना
- १.२ उद्दिष्टे
- १.३ विषय विवेचन
 - १.३.१ कामगार संघटना व्याख्या व कार्ये
 - १.३.२ सामर्थ्यवान कामगार संघटनेच्या पूर्व अटी-पूर्वावश्यकता
 - १.३.३ भारतातील कामगार संघटनांच्या समस्या
 - १.३.४ कामगार संघटनेच्या क्लृप्त्या/डावपेच
 - १.३.५ व्यवस्थापनाच्या क्लृप्त्या/डावपेच
- १.४ स्वयं: अध्ययनासाठी प्रश्न
- १.५ सारांश
- १.६ स्वयं:अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे
- १.७ स्वाध्याय/गृहपाठ
- १.८ चिंतन आणि कार्य
- १.९ अधिक वाचनासाठी पुस्तके

१.१ प्रस्तावना (Introduction)

अठराव्या शतकात इंग्लंडमध्ये झालेल्या औद्योगिक क्रांतीमुळे आर्थिक क्षेत्रात खूप बदल घडून आले. या बदलामुळे जुनी समाजव्यवस्था व अर्थव्यवस्था संपुष्टात आली. त्यातून ज्या समस्या निर्माण झाल्या त्यात कामगार वर्गाची समस्या ही एक महत्त्वाची समस्या होती. औद्योगिक क्रांतीमुळे घरगुती उत्पादन पद्धती बंद पडली आणि तिच्या जागी यंत्र उत्पादन पद्धती सुरू झाली. घरगुती उत्पादन पद्धतीत कामगार व मालक यांचे संबंध सलोख्याचे होते. एकमेकांच्या सहकार्याने ते आपल्या समस्या सोडवीत असत. परंतु नवीन उत्पादन पद्धतीमध्ये कामगारांची संख्या वाढली आणि कामगार व मालक यांचे संबंध अप्रत्यक्ष स्वरूपाचे बनले. कारखाना उत्पादन पद्धतीत प्रचंड प्रमाणावर उत्पादन झाल्यामुळे मालक वर्गाला मोठा फायदा झाला पण त्यावेळी मालक वर्गाने कामगारांच्या हालअपेष्टांची दखल घेतली नाही किंबहुना मालकांनी कामगारांची पिळवणूक केली. त्यामुळे मालक व कामगार यांचे हितसंबंध परस्परविरोधी बनत गेले. कामगारांच्या परिस्थितीकडे मालकांनी

सहनुभूतीने पाहिले नाही. या परिस्थितीत बदल घडवून आणण्यासाठी कामगार वर्गाला स्वतःच प्रयत्न करावे लागले. सर्व कामगार आपल्या न्याय हक्कांच्या मागण्यांसाठी एकत्र आले. आपल्या हक्कांचे रक्षण करण्यासाठी त्यांनी संघटना स्थापन करण्यास सुरवात केली. या संघटना म्हणजेच कामगार संघटना होत.

औद्योगिकदृष्ट्या प्रगत असलेल्या सर्वच देशात कामगार संघटना ही एक प्रभावी शक्ती म्हणून उदयास आली आहे. विकसनशील देशात सुद्धा उद्योगधंद्यात जसजशी प्रगती होत जाते तसतशी कामगार संघटनेची वाढ होते. पूर्वी सरकार आणि भांडवलदार यांचा कामगार संघटनेकडे पहाण्याचा दृष्टिकोन अनुकूल नव्हता. कामगार संघटना आपल्या सदस्यांना आर्थिक मागण्यासाठी झगडा करायला लावतात आणि त्यामुळे उद्योगधंद्यात विस्कळीतपणा निर्माण होतो असे भांडवलदारांना वाटत असे. सरकारची भूमिका सुद्धा तटस्थच होती. पण आता कामगार संघटनाकडे पहाण्याचा दृष्टिकोन बदलत चालला आहे. कामगार संघटना कामगारांच्या न्याय्य हक्कासाठी झगडत असतात त्याचप्रमाणे देशाच्या औद्योगिक प्रगतीला हातभार लावून देशाची अर्थव्यवस्था सुधारण्यासाठी प्रयत्न करतात हे आता मान्य झाले आहे.

१.२ उद्दिष्टे (Objectives)

या घटकाच्या अभ्यासानंतर तुम्हास -

- कामगार संघटनाची व्याख्या व कार्ये स्पष्ट करता येतील.
- सामर्थ्यवान कामगार संघटनेच्या पूर्वअटी/पूर्वावश्यकता सांगता येतील.
- भारतातील कामगार संघटनेच्या समस्या विशद करता येतील.
- कामगार संघटनेच्या व व्यवस्थापनाच्या क्लृप्त्या/डावपेच समजावून घेता येतील.

१.३ विषय विवेचन (Presentation of Subject Matter)

१.३.१ कामगार संघटना - व्याख्या

कामगार संघटनेची एकमेव अशी सर्वमान्य व्याख्या देणे कठीण आहे. कारण कामगार संघटनेला आर्थिक, सामाजिक, राजकीय व मानसशास्त्रीय अशा अनेक बाजू असतात. तसेच देशकाळ परिस्थितीनुसार कामगार संघटनेचे स्वरूप बदलत असते. लोकशाही राष्ट्र, समाजवादी राष्ट्र आणि भांडवलशाही राष्ट्र यांच्यातील कामगार संघटनांचे स्वरूप वेगवेगळे असू शकते. तरीसुद्धा औद्योगिक कामगारांनी स्वताचे हितसंबंध सुरक्षित ठेवण्यासाठी स्थापन केलेल्या संघटना म्हणजे कामगार संघटना हा विचार आता मान्य झाला आहे. कामगार संघटनेचा अर्थ अधिक सुस्पष्ट होण्यासाठी तिच्या कांही व्याख्या अभ्यासणे उचित ठरेल.

१. **सिडनी व ब्रिअॅट्रीस वेब** मजुरी मिळविणाऱ्या व्यक्तीनी आपली काम करण्याची परिस्थिती टिकवून ठेवण्याच्या किंवा त्यामध्ये सुधारणा करण्याच्या उद्देशाने स्थापन केलेली एक नियमित स्वरूपाची संघटना म्हणजे कामगार संघटना होय.

(Sydney & Beatrice Webb - Trade union is continuous association of wage earners for the purpose of maintaining and improving the conditions of their working lives.)

२) **जी. डी. एच. कोल** यांच्या मते कामगार संघटना ही एक किंवा अधिक व्यवसायामध्ये काम करणाऱ्या कामगारांनी स्थापन केलेली संघटना होय. कामगारांच्या रोजच्या कामाच्या संदर्भात सभासदांच्या आर्थिक हितसंबंधांचे संरक्षण व संवर्धन करणे हे कामगार संघाचे प्रमुख कार्य असते.

(G. D. H. Cole - A trade union means an association of workers in one or more occupations, an association carried on mainly for the purpose of protecting and advancing the members economic interests in connection with their daily work.)

३) **व्ही. व्ही. गिरी** - सामूहिक कृतीद्वारे आपले हितसंबंध प्रस्थापित करण्यासाठी व ते अबाधित ठेवण्यासाठी कामगारांनी स्थापन केलेली ऐच्छिक संघटना म्हणजे कामगार संघटना होय.

(V. V. Giri - Trade Unions are Voluntary organizations of workers formed to promote and protect their interests by collective actions)

४) **ए. सी. जोन्स** - यांच्या मते कामगार संघटना ही मालकांची, सहभागीदारांची किंवा स्वतंत्रपणे काम करणाऱ्या कामगारांची संघटना नसून ती मुख्यत्वे वेतन मिळविणाऱ्या कामगारांची संघटना आहे.

(A. C. Jones - A trade union is essentially an organization of employees, not of employers, not of the co-partners not of independent workers.)

कामगार संघटनांची कार्ये (Functions of trade Unions)

कामगारांच्या हितसंबंधांचे रक्षण करण्याचे काम प्रामुख्याने कामगार संघटना करतात. मालक आणि कामगार यांचे हितसंबंध परस्परविरोधी असल्यामुळे त्यांच्यातील संघर्ष अटळ असतो. मात्र या संघर्षात कामगारांचे हितसंबंध जोपासण्याचे काम कामगार संघटना करतात. कामगार संघटनाना आपल्या उद्दिष्टांच्या पूर्ततेसाठी परिस्थितीनुसार, आपल्या सामर्थ्यानुसार व संघटनापुढे असलेल्या आव्हानांनुसार वेगवेगळी कार्ये करावी लागतात. सामान्यता कामगार संघटना पुढील तीन कार्ये करतात.

१) आंतरिक कार्ये :

कामगारांच्या हितसंबंधांचे संरक्षण व संवर्धन करणे हे कामगार संघटनांचे महत्त्वाचे उद्दिष्ट असते. उद्योगधंद्यामध्ये मालक वर्ग कामगारांची पिळवणूक करित असतो. कामगारांना पगार कमी देणे, काम मात्र जास्त करून घेणे. कामगारांना केंव्हाही नोकरीवरून काढून टाकणे अशी कृत्ये मालक वर्गाकडून घडत असतात. अशावेळी मालक वर्गापासून त्यांना संरक्षण मिळवून देणे आणि त्यांची परिस्थिती सुधारणे या करीता कामगार संघटनाकडून जी कार्ये पार पाडली जातात त्यांना आंतरिक कार्ये म्हणतात. कामगारांच्या प्रश्नाबाबत कामगार संघटना मालक वर्गाशी संघर्ष करतात. म्हणून या कार्यांना लढाऊ कार्ये असे म्हणतात लढाऊ कार्यांचे प्रमुख उद्देश म्हणजे कामगारांच्या वेतनात वाढ करून घेणे, कामाचे तास कमी करून घेणे आणि कामगारांच्या आरोग्यावर दुष्परिणाम करणाऱ्या सभोवतालच्या परिस्थितीत सुधारणा घडवून आणणे. कामगारांना आवश्यक सोयी उपलब्ध करून देणे

इ. असतात. कामगार संघटनानी नफ्यातील हिस्सा आणि व्यवस्थापनात कामगारांना सहभाग मिळविण्यासाठी मालक वर्गाशी संघर्ष केला आहे. ही लढाऊ कार्ये पार पाडतांना कामगार संघटना शांततामय पद्धती आणि क्रियात्मक पद्धती या दोन मार्गांचा अवलंब करतात. शांततामय पद्धतीत विचार विनिमय, चर्चा, सामुदायिक वाटाघाटी इ. मार्गानी आपले प्रश्न सोडविण्याचा प्रयत्न करतात तर क्रियात्मक पद्धतीमध्ये मंद गतीने काम करणे मोर्चा, घेराव आणि शेवटी संप करून उत्पादनाचे काम बंद पाडतात ही आंतरिक कार्ये करीत असताना मालकांशी संघर्ष अटळच असतो म्हणूनच त्यांना लढाऊ कार्ये (Militant Functions) असे म्हणतात. कामगार संघटनांचे यश त्यांच्या आंतरिक कार्यावर अवलंबून असते.

२) बहिर्गत कार्ये :

कामगार संघटना कामगाराकरीता उद्योगधंद्याच्या बाहेरसुद्धा कांही कार्ये करीत असतात. समाजातील इतर घटकाप्रमाणेच कामगारानासुद्धा चांगले व संपन्न जीवन जगावे असे वाटते ही त्यांची आकांक्षा पूर्ण करण्यासाठी जेव्हा कामगार संघटना प्रयत्न करतात तेव्हा त्या कार्यांना बहिर्गत कार्ये म्हणतात. कामगारांच्या कार्यक्षमतेत वाढ व्हावी कामगार सुशिक्षित व सुसंस्कृत व्हावेत. सर्व कामगारामध्ये एकात्मतेची व सहकार्याची भावना निर्माण व्हावी आणि कामगारांचे सर्वांगीण कल्याण व्हावे यासाठी कामगार संघटना जी कार्ये करतात त्या सर्व कार्यांना बहिर्गत कार्ये म्हणतात. यामध्ये संघटनेच्या अनेक कामांचा समावेश होतो. उदा. कामगारांच्या रहाण्याच्या ठिकाणी आवश्यक त्या सोयी पुरविण्यासाठी प्रयत्न करणे, कामगाराकरीता साक्षरता वर्ग चालविणे कामगार कायद्याबाबतची माहिती देणे, कामगारासाठी आवश्यक वस्तुंचा माफक किंमतीत पुरवठा करणे. वैद्यकीय उपचार व व्यसनमुक्तीसाठी उपाययोजना करणे, मनोरंजनाच्या सोयी करणे, कामगार वस्तीत महिला मंडळ स्थापन करणे इ. अनेक कामे संघटना करतात. आजारपण व बेकारीच्या काळात कामगारांना संघटना मदत करतात. या सर्व कार्यांना सहकार स्वरूपाची व बंधुत्वाची कार्ये असे म्हणतात.

३) राजकीय कार्ये :

अलिकडच्या काळात कामगार संघटनांच्या राजकीय कार्यांना महत्त्व आले आहे. विशेषतः लोकशाही देशातील कामगार संघटनांनी राजकीय कार्यात चांगला सहभाग घेतला आहे. कामगार संघटना राजकीय पक्षाशी सहकार्य व तडोजड करून कामगारांच्या हितसंबंधांचे रक्षण करण्याच्या दृष्टिने अनुकूल असे कायदे करून घेतात. भारतात कांही कामगार नेते विधानसभेत व लोकसभेत निवडून गेले आहेत. त्यांच्यामार्फत सरकारच्या कामगारविषयक धोरणावर प्रभाव पाडण्याचे काम कामगार संघटना करीत असतात. इंग्लंडमध्ये मजूर पक्षाला सत्तेवर येण्यासाठी कामगार संघटनानी सहाय्य केले आहे. भारतातील प्रमुख कामगार संघटनापैकी आयटक ही साम्यवादी पक्षाशी तर इंटक ही काँग्रेस पक्षाशी संलग्न आहे. त्यामुळे कामगारांच्या हितासंबंधीची जोपासना करणारे कायदे होण्यास मदत झाली आहे. कामगार संघटनांच्या राजकीय कार्याबाबत सिडने व निअॅट्रीस वेब यांनी असे म्हटले आहे की संप चालविणे हे जसे कामगार संघटनांचे कार्य आहे तसेच कामगारांच्या हिताचे कायदे करून घेणे व त्यांच्या अंमलबजावणीकडे लक्ष देणे हेही कामगार संघटनांचे कार्य आहे.

१.३.२ सामर्थ्यवान कामगार संघटनेच्या पूर्वअटी/पूर्वावश्यकता

औद्योगिक क्षेत्रात कामगार संघटनाना आता महत्त्वाचे स्थान प्राप्त झाले आहे. दीर्घकाळ उपेक्षित राहिलेल्या कामगारांच्या हितसंबंधांचे संरक्षण व संवर्धन करण्याची जबाबदारी कामगार संघटनानी स्विकारली आहे. मालक आणि कामगार यांच्यातील कलहाच्या संबंधांची तीव्रता कमी करून उद्योगधंद्यात निकोप वातावरण निर्माण करण्याचा प्रयत्न कामगार संघटना करित आहेत. अर्थात हे काम अधिक समर्थपणे करता यावे आणि बदलत्या परिस्थितीत कामगारांच्या हितसंबंधांचे रक्षण करणे त्यांना साध्य व्हावे यासाठी कामगार संघटनाही तितक्याच मजबूत असल्या पाहिजेत.

कामगार संघटना यशस्वी मजबूत व सामर्थ्यवान होण्यासाठी काही बाबींची आवश्यकता असते त्या बाबी पुढीलप्रमाणे-

१) सुशिक्षित कामगार वर्ग :

कामगार हा संघटनेतला महत्त्वाचा घटक आहे. कामगार सुशिक्षित व कार्यक्षम असतील तरच कामगार संघटना मजबूत होते. कामगार सुशिक्षित असला पाहिजे याचा अर्थ त्याने पदवीपर्यंतचे शिक्षण घेतले असले पाहिजे असा नाही तर तो त्याच्या व्यवसायाशी संबंधीत तांत्रिक व इतर अनुषंगीक बाबीतला तज्ज्ञ असला पाहिजे तरच त्याला कामगार संघटनेचे महत्त्व चांगले समजते. कामगार अशिक्षित/निरक्षर असतील तर त्यांना कामगार संघटनेचा अर्थ, महत्त्व आणि सामर्थ्य इ. गोष्टी समजत नाहीत. त्यामुळे संघटनेची ध्येय धोरणे ही त्यांच्या लक्षात येत नाहीत. अशिक्षित कामगार संघटनेपासून अलिप्त रहाण्याची शक्यता असते त्यामुळे कामगार संघटनेच्या विकासात अडथळा निर्माण होतो. सुशिक्षित कामगारांना संघटनेचे महत्त्व समजते. संघटनेच्या कामकाजात त्यांचा सक्रिय सहभाग असतो. संघटनेच्या नियमांचे पालन ते करतात. त्यांच्या मनात संघटनेबद्दल निष्ठा असते. संघटनेची वर्गणी नियमितपणे देऊन ते संघटनेच्या कामासाठी वेळही देतात. थोडक्यात असे म्हणता येईल की प्रबोधीत सुशिक्षित कामगार वर्गही कामगार संघटना सामर्थ्यवान व यशस्वी होण्यासाठी आवश्यक असलेली बाब आहे.

२) खंबीर नेतृत्व :

कामगार संघटनेचे नेतृत्व विश्वसनीय असले पाहिजे म्हणजेच नेत्यानी कामगार चळवळीला आपले सर्वस्व अर्पण केले पाहिजे. कामगारांच्या सर्व समस्या त्यानी समजून घेतल्या पाहिजेत आणि त्या समस्या सोडविण्याइतकी कार्यक्षमता त्यांच्याच्याजवळ असली पाहिजे. कामगारामधूनच हे नेते निर्माण झाले पाहिजेत तरच त्यांना कामगारांच्या हाल अपेष्टाबाबत संपूर्ण माहिती असेल. कामगार संघटनेच्या नेत्याला कामगारांची कौटुंबिक स्थिती उद्योगधंद्याबाबतचे कायदे सरकारचे धोरण या सर्वांचे ज्ञान असले पाहिजे. कामगार कल्याणाच्या कार्यात सतत मग्न असणारा नेता आपली संघटना भक्कम व मजबूत पायावर उभी करू शकतो. नेत्याजवळ साहस, कल्पकता, बुद्धिमता आणि कामगाराविषयी तळमळ असली पाहिजे. थोडक्यात असे म्हणता येईल की संघटनेशी पूर्णतः एकरूप झालेले नेते ही कामगार संघटनेची महत्त्वाची गरज आहे.

३) धोरणांचे निश्चित स्पष्टीकरण :

कामगार संघटनेने आपली ध्येयधोरणे आणि उद्दिष्टे स्पष्ट करून सांगितली पाहिजेत. ही उद्दिष्टे कामगारांना समजली पाहिजेत अन्यथा दोघामध्ये गैरसमजाचे वातावरण निर्माण होईल. कामगार संघटनांच्या उद्दिष्टांबद्दल शंका निर्माण झाली तर दोन्ही पक्षामध्ये वाटाघाटी होणे अशक्य होईल म्हणून कामगार संघटनेने आपली उद्दिष्टे आणि धोरणे स्पष्ट केली पाहिजेत. आपल्या सभासदांना त्याबाबत माहिती दिली पाहिजे. कोणतीही कृती करण्यापूर्वी संघटनेने सभासदाना विश्वासात घेतले पाहिजे.

४) विश्वसनीय अंतर्गत रचना :

प्रत्येक कामगार संघटनेची कार्यकारीणी असते. संघटनेने कांही नियमही केलेले असतात. संघटनेच्या या अंतर्गत रचनेची व्यवस्थित नोंद ठेवली असली पाहिजे. कामगार संघटनेचे सभासद संघटनेला वर्गणी व देणगी ही देत असतात म्हणून संघटनेचे आर्थिक व्यवहार व हिशेब सभासदांना दाखविले पाहिजेत. संघटनेचे कार्यालय नियमित चालू असले पाहिजे. कामगार संघटनेचे दैनंदिन प्रशासनही चांगली असले पाहिजे. त्यामुळे मालक आणि सरकार यांना सुद्धा संघटनेबद्दल विश्वास वाटेल आणि कामगार संघटना सामर्थ्यवान होण्यासाठी ते उपयुक्त ठरेल.

आधुनिक काळातील उद्योगधंद्यात मालक आणि कामगार या दोघांच्या संबंधात कामगार संघटना महत्त्वाची भूमिका पार पाडतात. कामगार आणि मालक यांच्यात निर्माण होणारा तणाव कमी करण्याचा प्रयत्न त्या करतात. अर्थात हे काम यशस्वीपणे पार पाडण्यासाठी संघटनेजवळ सुशिक्षित व सुसंस्कृत कामगार वर्ग, प्रभावी नेते, उद्दिष्टांचे व धोरणांचे निश्चित स्पष्टीकरण आणि विश्वसनीय अंतर्गत प्रशासन आवश्यक असते. या सर्व घटकांची पूर्तता झाली तर कामगार संघटना सामर्थ्यवान बनू शकते आणि सामर्थ्यवान कामगार संघटनाच कामगारांचे आणि व्यवस्थापक वर्गाचे हित करू शकते.

१.३.३ भारतातील कामगार संघटनांच्या समस्या

भारतात कामगार संघटनांची संख्या मोठी आहे. पण त्यांचा विकास मात्र मंद गतीने झाला आहे. सुरवातीच्या काळात मालक मंडळी कामगार संघटनाना अनुकूल नव्हती. याबाबत महात्मा गांधींनी अहमदाबादला केलेली चळवळ आणि बी. पी. वाडीया आणि मद्रास प्रांतात केलेल्या प्रयत्नांना काहीसे यश आले. स्वातंत्र्यप्राप्तीनंतर कामगार संघटनांचा प्रसारही झाला आणि त्यांच्यात फूटही पडत राहिली.

अनेक कारणामुळे कामगार संघटनांच्या विकासात अडथळे निर्माण झाले. एकतर सरकारी धोरणे आदर्शवादी होती पण व्यवहार्य नव्हती. कामगारांचे शिक्षण त्यांचा व्यवस्थापनात सहभाग याकडे सरकारने लक्ष दिले पण त्यांच्या कार्यवाहीसाठी आवश्यक यंत्रणा उभारण्याकडे दुर्लक्ष झाले. सरकारने दुर्बल व परावलंबी संघटनांच्या वाढीला उत्तेजन दिले. असे असूनही कामगार संघटनानी कांही आर्थिक, राजकीय व सामाजिक बदल घडवून आणून कामगारांना चांगले जीवनमान मिळवून देण्याचा प्रयत्न केला. कामगारांचे अज्ञान त्यांची ग्रामीण पार्श्वभूमी, प्रवासी वृत्ती, प्रांतवाद, जातीवाद, भाषावाद यासारख्या अडथळ्यातून कामगार संघटना वाटचाल करीत राहिल्या.

भारतातील कामगार संघटना आकाराने लहान आहेत. त्यांची आर्थिक स्थिती चांगली नाही. नेतृत्वापुढे अनेक समस्या आहेत. एकाच उद्योगात अनेक संघटना काम करतात त्यांच्यात परस्परविरोधी संबंध आहेत. देशाच्या विविध प्रांतातून आलेल्या कामगारात अनेक कारणामुळे मतभेद आहेत. रशिया, जर्मनी, अमेरिका, इंग्लंड या देशातील संघटनाशी तुलना करता भारतातील कामगार संघटना दुबळ्या व अस्थिर राहिल्या आहेत.

भारतातील कामगार संघटनांच्या कांही प्रमुख समस्या पुढीलप्रमाणे सांगता येतील.

१) संघटनांची विषय वाढ :

भारतात खाणी, मळे, वस्त्रोद्योग, रसायने, छापखाने, वहातूक व दळणवळण या संघटीत उद्योगात संघटना दिसून येतात. त्यातही वस्त्रोद्योग विशेषता सुती कापड उद्योगाच्या क्षेत्रात संघटना वाढली आहे. अर्थात या उद्योगातील कामगारांच्या कामाचे स्वरूप अधिक त्रासदायक होते. भारतातील अनेक कामगार नेत्यानी आपल्या कार्याची सुरवात कापड गिरणी कामगारातून केली आहे. भारतातील कामगार संघटना मोजक्या राज्यातील औद्योगिक शहरात केंद्रीत झाल्या आहेत. मुंबई, अहमदाबाद, कानपूर, इंदौर येथील कापड उद्योग, तसेच आसाम, प. बंगाल, केरळ व तामिळनाडूतील मळे व्यवसाय आणि मुंबई व कलकत्ता येथील कारखाने या ठिकाणी संघटनांचे अस्तित्व दिसते. लहानसहान व्यवसायातील कामगार आणि ग्रामीण भागातील शेतमजूर यांच्याकडे कामगार नेत्यांचे दुर्लक्ष झाले आहे.

२) संघटनांचा लहान आकार :

अहमदाबाद व मुंबईतील गिरणी कामगारांच्या मोठ्या संघटनांचा अपवाद वगळता भारतातील इतर संघटना आकाराने व सदस्य संख्येच्या बाबतीत लहानच आहेत. बहुसंख्य संघटना ३०० ते ५०० सदस्यसंख्या असलेल्या म्हणजेच आकाराने लहान आहेत संघटनांची संख्या वाढत चालली आहे पण त्यांच्या सदस्य संख्येत अपेक्षित वाढ दिसून येत नाही. महिला कामगारांचा संघटनेत सहभाग अत्यल्प असाच आहे. संघटनांचा आकार लहान असल्यामुळे त्यांच्याकडे पुरेसा निधी नसतो. पुरेशी आर्थिक तरतूद नसल्यामुळे ते मालकांबरोबर दीर्घकाळ संघर्ष करू शकत नाहीत. सामुदायिक सौदा करताना संघटना असहाय्य बनतात. अशावेळी त्यांना राजकीय पक्षावर किंवा बाहेरच्या क्षेत्रातील लोकांवर अवलंबून रहावे लागते.

३) कमकुवत आर्थिक स्थिती :

कामगार संघटनांचे वार्षिक उत्पन्न कमी व अपुरे आहे. संघटनांचे उत्पन्न दरवर्षी घटत चालले आहे. खर्च मात्र वाढत चालला आहे. पण केवळ कामगारांच्या दारिद्र्यामुळे नव्हे तर त्यांच्या उदासिनतेमुळे हे उत्पन्न कमी होत आहे. कामगारांनी कष्टाने मिळविलेल्या पैशातून वर्गणी देताना ते टाळाटाळ करतात तरी संघटनेचे नेतेही त्याबाबत सक्ती करित नाहीत. संघटनेचे सदस्य नियमितपणे वर्गणी देत नाहीत. संघटनेबद्दलची बांधीलकीसुद्धा अपेक्षेइतकी दिसून येत नाही. कामगार संघटनांची संख्या वाढत चालल्यामुळे सर्वच संघटनांनी आपली वर्गणी अत्यल्प ठेवली आहे आणि तीसुद्धा नियमितपणे वसूल केली जात नाही. उपलब्ध निधीपैकी अधिक रक्कम कार्यालयीन व किरकोळ खर्चासाठी वापरली जाते आणि अल्पशी रक्कम औद्योगिक कलह, प्रकाशने, मासिके व कल्याण

कार्यासाठी वापरली जाते. अपुऱ्या निधीमुळे संघटनांच्या कामावर मर्यादा येतात. कामगारासाठी कल्याणकारी योजना ते राबवू शकत नाहीत. संपकालीन परिस्थिती यशस्वीपणे हाताळू शकत नाहीत. पूर्णवेळ पगारी नोकर संघटनाकडे नाहीत. त्यामुळे सेवाभावी कार्यकर्तेच अनेक कामे करतात. बिनपगारी व्यक्तीकडून संघटना पूर्णवेळ कामाची अपेक्षा करू शकत नाही. कामगार संघटनेच्या प्रशासनाची तांत्रिक बाजू चांगली राहाण्यासाठी पूर्ण वेळ कामगार नेमण्याची गरज आहे. संघटनेच्या सदस्याकडून पगारामधून वर्गणी वसूल करण्यामध्ये त्या संघटनेची मान्यता सदस्यांचा संघटनेशी संपर्क इ. बाबत अडचणी आहेत. कामगार संघटनांची आर्थिक परिस्थिती सुधारण्यासाठी एकमेव उपाय हाच आहे की संघटनानी परस्परातील शत्रूत्व दूर करून एका उद्योगात एकच संघटना या तत्वाचा स्विकार करावा.

४) संघटनांची बहुविधता व त्यांच्यातील शत्रूत्व :

अनेक परस्परविरोधी संघटना हा भारतातील कामगार संघटनातला महत्त्वाचा दोष आहे. राजकीय पक्षांचा हस्तक्षेप आणि कामगारांच्या हितापेक्षा आपल्या पक्षाची शक्ती वाढविण्यासाठी संघटनेचा वापर करण्याचा हेतू शहरी भागात जाणवतो. विविध राजकीय पक्षांमुळे संघटनांची वाढ निकोपपणे झालेली नाही. एकाच संघटनेत नवेजुने, उत्तरेकडचे दक्षिणेकडचे तसेच जहाल मवाळ असे गट दिसून येतात. उच्चवर्णीय कनिष्ठवर्णीय असेही विभाजन दिसते. वेगवेगळ्या संघटनांमुळे फारच थोड्या कामगारावर संघटनांचे नियंत्रण दिसून येते. विस्कळीत संघटना कामगारांची शक्ती विधायक व सहकार्यात्मक कार्याकडे वळवू शकत नाहीत. उलट त्यांच्यामध्ये संघर्ष व असहकार्याची भावना निर्माण होते. संघटनातील वैमनस्यामुळे त्यांची सामुदायिक सौदा करण्याची शक्ती क्षीण होत जाते. भारतीय रेल्वेपासून ते गिरणी कामगारापर्यंत सर्वच उद्योगधंद्यात समांतर व प्रतिस्पर्धी संघटना आहेत. संघटनांच्या निवडणुकीतील वाद न्यायालयापर्यंत पोहोचले आहेत. संघटनेच्या नेत्यातील आरोप प्रत्यारोपांमुळे सदस्यांचा संघटनेवरचा विश्वास कमी होतो.

५) बाहेरील नेतृत्व :

भारतातील कामगार संघटनातला एक मोठा दोष म्हणजे बाहेरील नेतृत्व हा होय. उद्योगधंद्यात ज्यांनी कधीही श्रम केले नाहीत असे व्यवसायिक राजकारणी वकील व डॉक्टर्स यांनी कामगारांचे नेतृत्व केले आहे. बहुसंख्य अशिक्षित कामगार आणि त्यांच्यात मालकाशी संघर्ष करताना आत्मविश्वासाचा अभाव यामुळे कामगारातून प्रभावी नेतृत्व निर्माण होऊ शकले नाही. संघटनेचे नेतृत्व करणारे राजकीय नेते कामगारांच्या वेतनात वाढ करण्यासाठी प्रयत्न करण्यापेक्षा स्वतःचे वर्चस्व वाढविण्यासाठी धडपडत असतात. अनेक उद्योगातील संघटनेचे कामकाज पहात असताना प्रत्येक संघटनेकडे पुरेसे लक्ष ते देऊ शकत नाहीत. कामगार प्रत्यक्ष कोणत्या परिस्थितीत काम करतात आणि त्यांच्या गरजा व समस्या कोणत्या आहेत याची नेत्यांना जाण नसते त्यामुळे संघटनेची बाजू ते समर्थपणे मांडू शकत नाहीत.

६) राजकीय पक्षांचा प्रभाव :

देशातील कामगार संघटनापुढची एक मोठी समस्या म्हणजे राजकीय पक्षांचा प्रभाव ही होय. कामगार संघटनांच्या लढाऊ कार्यातही राजकारण दिसून येते. संघटना राजकीय पक्षाशी बांधील आहेत

आणि राजकीय पक्ष सातत्याने त्यांच्यावर प्रभाव ठेऊन रहातात. कामगारांच्या आर्थिक व सामाजिक उद्धारासाठी स्थापन झालेल्या संघटना राजकीय पक्षांच्या हातचे हत्यार बनल्या आहेत. सुरवातीच्या काळात भारतीय राष्ट्रीय काँग्रेसबरोबर स्वदेशी चळवळ, खिलाफत चळवळ, असहकार चळवळ आणि सविनय कायदेभंगाच्या चळवळीत संघटनांनी काम केले आणि देशाच्या स्वातंत्र्यलढ्याला हातभार लावला. मात्र स्वातंत्र्य प्राप्तीनंतर आयटक, इंटक, हिंद मजदूर सभा, सिटू उटक अशा अनेक संघटनात त्यांचे विभाजन झाले. बदलत्या राजकीय परिस्थितीत संघटनांचे स्वरूपही बदलत गेले.

७) कामगार संघटनांच्या मान्यतेची समस्या :

सुरवातीच्या काळात मालक वर्गाचा कामगार संघटनेबाबतचा दृष्टिकोन प्रतिकूल होता. संघटनांचा उपहास करून त्यांचे खच्चीकरण करण्याचा प्रयत्न ते करीत. त्यातूनही चळवळ टिकून राहिली तर शेवटी मान्यता देत असत. सभासद संख्या कमी असल्याच्या कारणावरून संघटनाना मालक मान्यता देत नाहीत. एकापेक्षा अधिक संघटना उद्योगधंद्यात कार्यरत असतील तर त्यात मालकांचाच फायदा होतो. कामगार संघटनाना मान्यता देण्याबाबतचे कायदेही राज्या-राज्यात वेगळे असल्यामुळे संघटनांच्या वाढीवर अनिष्ट परिणाम होतो.

याबाबत शेवटी असे म्हणता येईल की, कामगारांचा अशिक्षितपणा व उदासिनता कामगारांची स्थलांतराची वृत्ती, त्यांचे दारिद्र्य व कर्जबाजारीपणा एकजुटीचा अभाव, उद्योगपतीचे प्रतिकूल धोरण, बाहेरील नेतृत्व, मध्यस्थांची स्वार्थी भूमिका इ. अनेक समस्या भारतातील कामगार संघटनापुढे आहेत.

१.३.४ कामगार संघटनांच्या क्लृप्त्या/डावपेच

कामगारांच्या मागण्याकडे व्यवस्थापनाकडून अपेक्षित असे लक्ष दिले जात नाही. कामगारांच्या हितसंबंधाकडे मालक मंडळीनी दुर्लक्ष केल्याचा अनुभवही पूर्वीपासूनचा आहे म्हणून कामगार संघटना आपल्या सामर्थ्याच्या जोरावर त्यांना कामगारांच्या हितसंबंधांचा विचार करायला भाग पाडतात. मालक आणि कामगार यांच्यामध्ये तडजोड सलोखा घडवून आणण्यासाठी संघटना प्रयत्न करतात. पण जर ते यशस्वी झाले नाहीत तर लढाऊ मार्गाचा अवलंब करतात. त्यातूनच एकमेकाविरुद्ध डावपेच करण्याची सुरवात होते. मालक वर्गावर दबाव आणण्यासाठी निग्रहात्मक (Coercive) आणि अनुनयात्मक (Persuasive) मार्गाचा अवलंब कामगार संघटना करतात. कामगार संघटनांचे डावपेच किंवा क्लृप्त्या पुढीलप्रमाणे असतात.

१) संघटनात्मक शक्तीप्रदर्शन :

कामगार संघटनांचे खरे सामर्थ्य त्यांच्या संघशक्तीत व एकजुटीत असते. संघटना जितकी मजबूत असते तितका तिचा प्रभावही अधिक असतो. कामगार संघटनेला आपली शक्ती रचनात्मक दृष्टीने उभी करण्यासाठी अनुभवी, कुशल व निश्चयी नेता असवा लागतो. कारखान्यातील बहुसंख्य कामगार जर संघटनेचे सदस्य असतील तर संघशक्ती वाढीस लागते. प्रभावी वक्ता व तळमळीचा संघटक कामगार नेता असेल तर संघटना मजबूत बनते. संघशक्तीचा वापर करून मालकावर प्रभाव किंबहुना दबाव निर्माण करणे ही संघटनेकडून वापरली जाणारी क्लृप्ती आहे.

२) बहिष्कार :

मालकांच्या विरोधात संघर्ष करित असताना असंख्य कामगार आपल्याच उद्योगधंद्यात तयार होणाऱ्या वस्तूवर बहिष्कार टाकतात. आपल्या कारखान्यात तयार झालेल्या वस्तूंच्या दर्जाबाबत अपप्रचार करतात. अशा बहिष्कारात इतर संघटना सामील झाल्या तर उत्पादीत वस्तूंच्या विक्रीवर विपरीत होऊन मालकांचे मोठे आर्थिक नुकसान होते.

३) मालमत्तेचा विध्वंस :

मालक मंडळी कामगारांच्या मागण्यांची अजिबात दखल घेत नसतील तर नाईलाजाने संघटना विध्वंसक मार्गाकडे वळतात. उद्योगधंद्यात तयार झालेल्या वस्तू यंत्रसामुग्री, उत्पादनाची साधने, कच्चा माल आणि कारखान्याची इतर मालमत्ता यांचा हेतूपुरस्सर विध्वंस व नुकसान घडवून आणण्याचे काम कामगार संघटना करतात.

४) मंद गतीने काम करणे :

अनेक उद्योगधंद्यात कामगाराने दिवसभरात किती उत्पादन केले याचे निश्चित मोजमाप करता येत नाही. तेथील कामगार मंद गतीने, संथपणाने काम करतात त्यामुळे उत्पादनासाठी येणारा खर्च तर वाढतोच पण उत्पादन मात्र सातत्याने घटत जाते त्यात मालकांचे नुकसान होते.

५) संप :

कामगार संघटनाकडे असणारे सर्वात महत्त्वाचे शस्त्र म्हणजे संप होय. कारखान्यातील कामगाराकडून सामूहिकरित्या प्रतिपक्षावर दडपण आणण्यासाठी जेव्हा काम थांबविले जाते तेव्हा त्याला संप असे म्हणतात. कामगार आपल्या मागण्या मान्य करून घेण्यासाठी आणि कामाबाबतच्या परिस्थितीमध्ये सुधारणा घडवून आणण्यासाठी स्वयंस्फूर्तीने व संघटीतपणे उद्योगधंद्यातले काम तात्पुरते बंद करतात. कामगारावर होणाऱ्या अन्यायाविरुद्ध सामूहिकरित्या प्रतिक्रिया व्यक्त करण्याचा तो एक मार्ग आहे. संप म्हणजे अन्याय, आर्थिक अस्थिरता आणि विषमायोजन यांचे प्रतिक समजले जाते. संप हे कामगार संघटनाकडे असणारे एक प्रभावी साधन आहे. संपामुळे कामगाराना मालक वर्गाकडून आपल्या मागण्या मान्य करून घेता येतात. तरीसुद्धा औद्योगिक कलह मिटविण्याचे काम चालू असताना तसेच ज्या उद्योगधंद्याचा सार्वजनिक उपयुक्ततेच्या सेवामध्ये समावेश होतो तेथील कामगारांना संपावर जाता येत नाही.

संपाचे प्रकार :

देशातील आर्थिक व राजकीय परिस्थिती, औद्योगिक वातावरण आणि कामगारांची मानसिक स्थिती यावर संपाचे प्रकार अवलंबून असतात. संपाचे कांही प्रमुख प्रकार पुढीलप्रमाणे आहेत.

१) निदर्शनात्मक संप :

संपाच्या या प्रकारात कामगार कामाच्या वेळेत कारखान्यात येत नाही त्याऐवजी एखाद्या सार्वजनिक ठिकाणी एकत्र येऊन निदर्शने करतात आणि मालकांचे व व्यवस्थापकांचे कामगारांच्या

तक्ररी व मागण्याकडे लक्ष वेधण्याचा प्रयत्न करतात. आमच्या मागण्याकडे दुर्लक्ष केल्यास संघटना यापुढची कृती हाती घेईल असा ईशारा देण्याचा हेतू अशा संपामागे असतो.

२) सार्वत्रिक संप :

समाजातील सर्व अत्यावश्यक सेवा बंद करून मालकाकडून आपल्या मागण्या मान्य करून घेण्यासाठी जेव्हा सर्व संघटीत कामगाराकडून संप घडवून आणला जातो. तेव्हा त्याला सार्वत्रिक संप असे म्हणतात. या संपामुळे उद्योगधंदे व्यापार, दळणवळण आणि कार्यालये व इतर सर्वच क्षेत्रातील व्यवहार बंद पडतात. त्यामुळे जीवनावश्यक वस्तू व सेवांच्या पुरवठ्यावर परिणाम होतो. या प्रकारचे संप काही वेळा राजकीय कारणासाठी पुकारले जातात. मात्र असे संप क्वचितच केले जातात. या संपाची व्याप्ती शहर, प्रांत किंवा देशव्यापीही असते.

३) कामाबाबतच्या चांगल्या परिस्थितीसाठी संप :

कामगार, त्यांना मिळणारे वेतन, कामाबाबतची परिस्थिती, कामाचे तास व सुट्ट्या इ. मागण्यासाठी अशा संपाचा अवलंब करतात. भारतातील बहुसंख्य संप याच कारणासाठी घडतात. शांततामय पद्धतीने असा संप घडवून आणला जातो.

४) सहानुभूतीदर्शक संप :

दुसऱ्या उद्योगसंस्थेतील कामगार संपावर गेले असताना त्यांना पाठिंबा दर्शविण्यासाठी केलेल्या संपाला सहानुभूती निदर्शक संप असे म्हणतात. कामगारांनी केलेल्या न्याय्य हक्कांच्या मागण्यांना नैतिक पाठिंबा दर्शविण्याचा हा एक मार्ग असतो. असे संप संपूर्ण कामगार चळवळीच्या दृष्टीने उपयुक्त असतात.

५) कार्यक्षेत्राबाबतचा संप :

जेव्हा एखाद्या कारखान्यात एकापेक्षा अधिक कामगार संघटना काम करतात तेव्हा एखाद्या संघटनेची सदस्य संख्या अगदीच कमी होते त्यामुळे त्या संघटनेची मान्यता रद्द होण्याचा धोका होऊ शकतो म्हणून अशा संघटना आपल्या शक्तीचा वापर करून दुसऱ्या संघटनेतील सदस्यावर दबाव आणण्याचा प्रयत्न करतात आणि एखाद्या कामगार संघटनेला हूसकावून लावतात. नव्या कामगार संघटनेविरुद्ध या प्रकारच्या संपाचा अलंब केला जातो.

६) अनाधिकृत संप :

कामगार संघटनेची परवानगी न घेता जो संप पुकारला जातो त्याला अनाधिकृत संप असे म्हणतात. कामाबाबतची परिस्थिती चांगली नसेल तर असा संप केला जातो. कांही वेळा मालक व व्यवस्थापक वर्ग यांच्याबद्दलच्या द्वेष भावनेतूनही असा संप केला जातो. कामगार संघटनेने जर कामगारांच्या मागण्याबाबत प्रयत्न केला नसेल तर कामगार संघटनेची परवानगी न घेताच असा संप पुकारला जातो. अशा प्रकारचे संप म्हणजे कामगार संघटना आणि व्यवस्थापक वर्ग यांच्या विरोधात असंतोष व्यक्त करण्याचा एक मार्ग असतो.

७) बैठा संप :

संपाच्या या प्रकारात सर्व कामगार कारखान्यात येतात पण काम न करता शांतपणे बसून रहातात. बैठ्या संपाविरुद्ध मालकांना कोणतीही कारवाई करता येत नाही. अशा संपात कामगार वर्गाकडून कारखान्याच्या यंत्रसामुग्रीची नासधूस होण्याची शक्यता असते. मालक व व्यवस्थापक यांनी आमच्या मागण्या कराव्यात यासाठी बैठा संप केला जातो.

८) काम करण्यास नकार देणे :

या प्रकारचे संप प्रामुख्याने कार्यालयातील कर्मचारी घडवून आणतात. अशा संपाचे वेळी सर्व कर्मचारी आपल्या कार्यालयात उपस्थित असतात पण ते अजिबात काम करीत नाहीत. कर्मचारी कार्यालयात उपस्थित असल्यामुळे त्यांची गैरहजेरी मांडता येत नाही. मंद गतीने काम करण्यामुळे जेवढे नुकसान होते त्यापेक्षा मोठ्या प्रमाणात नुकसान अशा संपामुळे होते. कांही कार्यालयातील कर्मचारी लेखणी बंद आंदोलन करतात.

संप म्हणजे कामगार संघटनाकडे असणारे प्रभावी शस्त्र किंवा हत्यार आहे. पण या शस्त्राचा वापर करतांना कामगार संघटनाना दूरगामी विचार करावा लागतो. आपल्या मागण्याकडे सर्वांचे लक्ष वेधण्यासाठी संघटना उपोषणासारख्या मार्गाचाही अवलंब करतात. मात्र संप यशस्वी झाला तरच कामगारांच्या मागण्या मान्य होतात पण जर संप अयशस्वी झाला तर कामगार संघटनेचे सामर्थ्य कमी होते. कामगारांचे आर्थिक नुकसान होते म्हणून या शस्त्राचा वापर काळजीपूर्वक करावा लागतो. संपाला जनतेचासुद्धा पाठिंबा असावा लागतो. कामगार व त्यांचा संप याबद्दल लोकांना सहनुभूती वाटावी म्हणून कामगार संघटना अनेक मार्गांनी प्रयत्न करतात.

व्यवस्थापनाच्या क्लुप्त्या/डावपेच

व्यवस्थापन व कामगार संघटना यांच्या कलहात कामगार संघटना वेगवेगळ्या क्लुप्त्यांचा व अस्त्रांचा/शस्त्रांचा वापर करून मालक वर्गावर दडपण आणण्याचा प्रयत्न करतात. अनेक मार्गांनी व्यवस्थापकाना/मालकांना शह देण्याचा प्रयत्न करतात. मात्र संघटनेच्या या डावपेचाविरुद्ध प्रतिडाव करून मालक त्यांच्याशी मुकाबला करीत असतात. कामगारांचा संप कसा अयोग्य आहे हे पटवून देण्याचा प्रयत्न मालकवर्गाकडून चालू असतो. संप सुरू होण्यापूर्वीच व्यवस्थापक काही डावपेच करीत असतात. या संघर्षात संघटनेला नामोहरण करून संप मोडून काढणे जर मालकांना शक्य झाले नाही तर मात्र त्यांचे दुहेरी नुकसान होते. एक तर कामगार संघटनेच्या मागण्या मालकांना मान्य कराव्या लागतात आणि त्यासाठी मोठी आर्थिक झळ सोसावी लागते. कामगारांच्या कामाचे तासही कमी करावे लागतात. त्यामुळे उत्पादनाचे प्रमाण घटते आणि दुसरी गंभीर बाब म्हणजे व्यवस्थापकांची कामगारावरील नियंत्रणशक्ती नाहीशी होण्याची शक्यता असते. म्हणूनच वेगवेगळ्या मार्गांचा अवलंब करून कामगार संघटनेचा प्रभाव कमी करण्याचा प्रयत्न व्यवस्थापकाकडून सुरू असतो.

मालकांच्या किंवा व्यवस्थापकांच्या क्लुप्त्या व डावपेच पुढीलप्रमाणे असतात.

१) कामगारात जाणीवजागृती :

कामगारानी व्यवस्थापनाबरोबर उद्योगधंद्याच्या उद्दिष्टाबरोबर एकरूप व्हावे यासाठी त्यांची काही गोष्टीबाबत खात्री पटवून देण्याचा प्रयत्न व्यवस्थापकाकडून केला जातो. लहान आकाराच्या उद्योगात ते शक्यही असते. कामगार आणि व्यवस्थापन यांचे आजपर्यंतचे जवळचे संबंध कामगाराना यापूर्वी दिलेले लाभ व सवलती आणि दोघांचीही समान उद्दिष्टे यांचे स्मरण करून दिले जाते. बाहेरच्या लोकांनी येऊन येथे नेतृत्व करावे, उद्योगात हस्तक्षेप करावा हे आपल्या दृष्टिने घातक आहे अशी कामगारांची समजूत करून दिली जाते. ज्या कारखान्यात संघटना मजबूत असते तेथे सुद्धा अनेक कामगारांच्या व्यवस्थापनावर निष्ठा असतात. कामगारामधील कृतज्ञतेच्या भावनेला आवाहन करून त्यांना संघटनेपासून दूर रहाण्यासाठी प्रवृत्त करण्याचा प्रयत्न व्यवस्थापनाकडून केला जातो. सहाजिकच त्याचा संघटनेच्या लढाऊपणावर विपरीत परिणाम होतो.

२) आर्थिक लाभ देणे :

कामगारांच्या मनात उद्योगधंद्याबद्दल आपुलकीची भावना निर्माण व्हावी यासाठी त्यांना नफ्यातला कांही हिस्सा बोनसरूपाने दिला जातो. कामगाराना कारखान्याचे समभाग देऊन त्यांना भागधारक बनविले जाते. कामगारासाठी सेवानिवृत्तीनंतरच्या लाभाच्या योजना जाहीर करून त्यांचे मन वळविण्याचा प्रयत्न केला जातो. कामगाराना कांही प्रत्यक्ष आर्थिक लाभ मिळाले तर त्यांच्या मनात व्यवस्थापनाबद्दल आदराची भावना निर्माण होते. अप्रत्यक्षपणे त्याचा संघटनेच्या कृतीवर परिणाम होतो.

३) संघटनेच्या नेतृत्वावर प्रहार :

कामगारांच्या एकजुटीचे खच्चीकरण करण्यासाठी पूर्वीच्या काळात काही व्यवस्थापकानी कुटील नीतीचा अवलंब केल्याचे दिसते. संघटनेचा नेता कामगार असेल तर त्याला हेतूपुरस्सर त्रास दिला जातो. किरकोळ चुकाबद्दल गंभीर आरोपपत्र ठेवून त्याच्या कामात अडथळे निर्माण केले जातात. लढाऊ कामगार नेते व त्यांचे समर्थक यांची काळी यादी तयार केली जाते. योग्य संधी मिळताच त्यांना कामावरून काढून टाकले जाते. अशा लोकाना इतरत्र काम मिळणेही अशक्य होते. सहाजिकच अशा परिस्थितीत इतर कामगारांच्या मनात भीतीची भावना निर्माण होते व ते संघटनेपासून दूर रहातात. कांही वेळा तर व्यवस्थापक आपले हस्तक संघटनेत घुसवितात आणि संघटनेला चुकीचा निर्णय घ्यायला भाग पाडतात.

४) संघटनेविरुद्ध प्रचार :

व्यवस्थापकाकडून संघटनेविरुद्ध पद्धतशीर प्रचार मोहीम राबवली जाते. कामगाराशी व्यक्तिगत पातळीवर संपर्क, कारखान्यात भाषणे, कारखान्याच्या प्रकाशनमार्फत अपप्रचार आणि विविध प्रसार माध्यमांच्या सहाय्याने संघटनेविरुद्ध प्रचार केला जातो. संघटनेचे नेते हे परके व बाहेरचे लोक आहेत. आपल्या उद्योगधंद्याशी त्यांचा संबंध नाही. खंडणी जमा करणारे हे लोक आहेत असा प्रचार केला जातो. संघटनेविरोधी अशा अपप्रचाराचा कामगारांवर हळूहळू परिणाम होतो. काही वेळा तर संघटनेबद्दल अफवा पसरविण्याचे, अपप्रचार करण्याचे कामच काही लोकावर व्यवस्थापकाकडून सोपविले जाते.

५) टाळेबंदी :

कामगार संघटना कामगाराना संप करायला लावतात. कामगारांनी काम बंद पाडल्यामुळे उत्पादन होत नाही. त्यामुळे कारखान्याचे नुकसान होते. मात्र व्यवस्थापकही संघटनेच्या या कृतीला टाळेबंदी करून प्रत्युत्तर देतात. कांही काळ कारखाना बंद राहिला म्हणून मालकांचे किंवा व्यवस्थापकांचे फार मोठे नुकसान होते असे नाही पण कामगारांचे मात्र मोठे आर्थिक तोटे होतात. मालक मंडळी ही अशावेळी एकमेकाना सहकार्य करतात. कामगाराकडे जसे संप हे शस्त्र असते तसेच व्यवस्थापकाकडे टाळेबंदी हे शस्त्र असते.

६) परिस्थितीनुसार निर्णय :

मालकांची किंवा व्यवस्थापकांची अडचणीची परिस्थिती पाहूनच कामगार संघटना संप करतात. त्याचप्रमाणे व्यवस्थापकही एकूण वातावरणाचा अंदाज घेऊन त्याला उत्तर देतात. ज्यावेळी भरपूर उत्पादन शिल्लक असते. मंदीचा काळ असतो शिवाय नाशवंत मालाचा उठाव झालेला असतो अशावेळी व्यवस्थापक संघटनेच्या मागण्या मान्य करित नाहीत. तसेच औद्योगिक क्षेत्रात बेकारीची स्थिती असेल आणि कामगारांना इतरत्र नोकरी मिळणे शक्य नसेल तर अशा परिस्थितीत व्यवस्थापक संपाला दाद देत नाहीत.

७) संप फोडणे :

कारखान्यात जर बराच काळपर्यंत संप चालू राहिला तर मालकांचे आर्थिक नुकसान होते म्हणून संप फार दिवस चालू राहू नये आणि तो अयशस्वी व्हावा यासाठी संप फोडण्याचा प्रयत्न व्यवस्थापक व मालक करतात. मात्र अलिकडे संघटनाचे सामर्थ्य वाढले असून संप फोडणे सहजासहजी शक्य होत नाही. तरीसुद्धा संपावर गेलेल्या कामगारांच्या जागी पर्यायी कामगारांची नियुक्ती करणे, आणि कामगारांनी कामावर परत येण्यासाठी त्यांचे मन वळविणे, प्रसंगी सक्ती करणे या मार्गांचा अवलंब करून व्यवस्थापक संपात फूट पाडण्याचा प्रयत्न करतात. कामगारांच्या एखाद्या गटाला कामावर येण्यास प्रवृत्त करून उत्पादन चालू ठेवले जाते. संपकाळातही जर उत्पादन चालू राहिले तर मात्र संपावर अनिष्ट परिणाम होतो.

८) कामगारात फूट पाडणे :

कामगारात असलेली एकजूट विस्कळीत करण्याचा प्रयत्न व्यवस्थापकाकडून केला जातो. कांही कामगाराना विशेष सवलती व लाभ देऊन त्यांना संपातून बाहेर पडायला प्रोत्साहन दिले जाते. तसेच कामगारात धर्म, जात, प्रांत, भाषा इत्यादीबाबतच्या ज्या संकुचीत भावना असतात त्यांना चिथावणी देऊन कामगारात फूट पाडली जाते. कामगार संघटनेबद्दल अफवा पसरविणे, कामगार नेत्यांचे चारित्र हनन करणे तर कांही वेळा कामगार नेत्यांना लाच देऊन संघटनेत फूट पाडण्याचा प्रयत्न व्यवस्थापक करतात.

९) समांतर संघटना कार्यरत करणे :

कांही वेळा मालकांचा प्रभाव असणाऱ्या आणि व्यवस्थापकांनी सांगितल्याप्रमाणे कृती करणाऱ्या संघटना व्यवस्थापक उभ्या करतात. अशा संघटना कामगारांच्या हितसंबंधाचे रक्षण करू

शकत नाहीत. मात्र आजपर्यंत चांगले काम करणाऱ्या संघटनांच्या अस्तित्वावर त्याचा विपरीत परिणाम होतो.

मालक व व्यवस्थापक आणि कामगार संघटना आपल्या अस्तित्वासाठी, प्रतिष्ठेसाठी झगडत असतात. व्यवस्थापक व कामगार संघटना यांच्यात डावपेचाचे युद्ध चाललेले असते. या दोन पक्षातील संघर्षात मध्यस्थी करून समझोता घडवून आणावा लागतो. तडजोड, मध्यस्थी आणि लवाद यांच्या सहाय्याने कामगार व व्यवस्थापक यांच्यातील मतभेद दूर करण्याचा प्रयत्न केला जातो. उद्योगधंद्यात शांततामय वातावरण असणे हे केवळ त्या दोन पक्षांच्या नव्हे तर समाजाच्या दृष्टिनेही हिताचे असते.

१.४ स्वयं अध्ययनासाठी प्रश्न (Check Your Progress)

एका वाक्यात उत्तरे द्या.

१. कामगार संघटनेची कोणतीही एक व्याख्या द्या.
२. कामगार संघटनेचे महत्त्वाचे उद्दिष्ट कोणते असते.
३. इंटक ही संघटना कोणत्या राजकीय पक्षाशी संलग्न आहे?
४. भारतातील कामगार संघटनेच्या तीन समस्या सांगा.
५. संप म्हणजे काय?

१.५ सारांश (Let us sum up)

या घटकात तुम्ही प्रथम कामगार संघटनेची व्याख्या, कार्ये व समस्या अभ्यासलेल्या आहोत. कामगारांच्या हितसंबंधांचे संरक्षण व संवर्धन करण्यासाठी स्थापन केलेल्या ऐच्छिक संघटनेस कामगार संघटना असे म्हणतात. कामगार संघटनेची अंतर्गत, बहिर्गत व राजकीय अशी तीन मुख्य कार्ये असतात. भारतातील कामगार संघटनांच्या कांही प्रमुख समस्या पुढीलप्रमाणे आहेत. १) संघटनांची विषम वाढ, २) त्यांचा लहान आकार, ३) कमकुवत आर्थिक स्थिती, ४) संघटनांची बहुविधता व त्यांच्यातील शत्रुत्व, ५) बाहेरील नेतृत्व, ६) राजकीय पक्षांचा प्रभाव, ७) कामगार संघटनेच्या मान्यतेची समस्या इ. यानंतर तुम्ही कामगार संघटना व व्यवस्थापन (मालकवर्ग) यांच्याकडून वापरल्या जाणाऱ्या क्लुप्त्यांचा अभ्यास केलेला आहे. शक्तीप्रदर्शन, बहिष्कार, मालमत्तेचा विध्वंस, मंदगतीने काम करणे व संप करणे इत्यादी. क्लुप्त्या कामगार संघटना वापरतात. तर कामगारांमध्ये जाणीवजागृती निर्माण करणे, त्यांना आर्थिक लाभ देणे, संघटनेच्या नेतृत्वावर प्रहार करणे, संघटनेविरुद्ध प्रचार करणे, टाळेबंदी, संप फोडणे, कामगारांत फूट पाडणे इत्यादी क्लुप्त्या व्यवस्थापक वापरतात.

१.६ स्वयं अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे (Answers to check your progress)

१. व्ही. व्ही. गिरी यांच्या मते सामूहिक कृतीद्वारे आपले हितसंबंध प्रस्थापित करण्यासाठी व अबाधित ठेवण्यासाठी कामगारांनी स्थापन केलेली ऐच्छिक संघटना म्हणजे कामगार संघटना होय.
२. कामगारांच्या हितसंबंधाचे संरक्षण व संवर्धन करणे हे कामगार संघटनेचे महत्त्वाचे उद्दिष्ट असते.
३. इंटक ही काँग्रेस पक्षाशी संलग्न आहे.
४. १) कमकुवत आर्थिक स्थिती, २) बाहेरील नेतृत्व, ३) राजकीय पक्षांचा प्रभाव ह्या तीन समस्या भारतातील कामगार संघटनेच्या आहेत.
५. कामगाराकडून सामूहिकरित्या प्रतिपक्षावर दडपण आणण्यासाठी जेव्हा काम थांबविले जाते तेव्हा त्यास संप म्हणतात.

१.७ स्वाध्याय/गृहपाठ (Exercise/Home Assignment)

अ) खालील प्रश्नांची सविस्तर उत्तरे लिहा.

१. कामगार संघटनेची व्याख्या देऊन तिची कार्ये विशद करा.
२. सामर्थ्यवान कामगार संघटनेच्या पूर्वअटी सांगा.
३. कामगार संघटनेच्या क्लुप्त्या स्पष्ट करा.

ब) टीपा लिहा.

१. भारतातील कामगार संघटनेच्या समस्या.
२. व्यवस्थापनाद्वारे वापरल्या जाणाऱ्या क्लुप्त्या.

१.८ चिंतन आणि कार्य (Reflection and Action)

तुमच्या जवळपासच्या उद्योगधंद्यातील कामगारांशी चर्चा करून त्यांच्या संघटनाविषयीच्या समस्या जाणून घ्या व त्याआधारे एक टिपण तयार करा.

१.९ अधिक वाचनासाठी पुस्तके (Suggested Readings)

१. Schneider E.V. : Industrial Sociology - McGraw Hill, New york, 1967.
२. Mamoria C. B. : Dynamics of Industrial relations in India - Himalaya Publishing House Bombay, 1992.
३. औद्योगिक समाजशास्त्र : प्रा. डॉ. गुरुनाथ नाडगोंडे - कॉन्टिनेन्टल प्रकाशन, पुणे, इ.स. २०००.



सत्र- ६ : घटक २

कामगाराची भूमिका (Worker's Role)

अनुक्रमणिका

- २.१ प्रास्ताविक
- २.२ उद्दिष्टे
- २.३ विषय-विवेचन
 - २.३.१ कामगारांची भूमिका
 - २.३.२ कामगारांच्या आकांक्षा
 - २.३.३ कामगारांवरील ताण
- २.४ स्वयं अध्ययनासाठी प्रश्न
- २.५ सारांश
- २.६ स्वयं: अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे
- २.७ स्वाध्याय/गृहपाठ
- २.८ चिंतन आणि कार्य
- २.९ अधिक वाचनासाठी पुस्तके

२.१ प्रस्तावना

मानवाने रानटी अवस्थेपासून आजच्या विज्ञानयुगापर्यंत आपले अस्तित्व टिकविण्याचा अविरत प्रयत्न केला आहे. अन्न, वस्त्र व निवारा या मुलभूत गरजा भागविणे हाच त्यापाठीमागील प्रमुख उद्देश होता. या गरजांचे निराकरण करण्यासाठी बुद्धीच्या जोरावर त्याने अनेक शोध लावले. व आज तो यांत्रिकीकरणाच्या युगात वावरू लागला आहे. घरगुती उत्पादनपद्धतीत कामगाराच्या कौशल्याला वाव होता. त्याला स्वातंत्र्य होते व त्याला प्रतिष्ठा होती परंतु हेच काम जलदगतीने होण्यासाठी त्याने यंत्राचा शोध लावला. व तो आपले सत्व केव्हा गमावून बसला हे त्याचे त्यालाच कळले नाही. आजच्या उद्योगधंद्यात असंख्य कर्मचारी काम करतात परंतु यांत्रिकीकरणाने कामगाराच्या भूमिकेत बदल होत गेला आहे. औद्योगिक क्षेत्रात काम करत असताना तो आपल्या मनामध्ये काही आकांक्षा बाळगून आहे. तसेच काम करत असताना अनेक ताणांना त्याला सामोरे जावे लागत आहे. आधुनिक नोकरशाही यंत्रणेत सर्वात शेवटचे, अधिकार व सत्ता नसलेले स्थान कामगार या घटकाला प्राप्त झाले आहे. उत्पादन प्रक्रियेतील कामगारांची महत्वाची भूमिका असली तरी कामगार ही 'व्यक्ती' एक माणूस म्हणून अपेक्षित राहिली.

२.२ उद्दिष्टे :

- या प्रकरणाच्या अभ्यासानंतर आपण-
- कामगारांच्या भूमिकेचे विभाग स्पष्ट करता येईल.
- कामगारांच्या भूमिकेची भौतिक बाजू व सामाजिक बाजू समजावून घेता येईल.
- कामगारांच्या आकांक्षा जाणून घेता येतील.
- कामगारावरील ताण समजावून घेता येतील.

२.३ विषय विवेचन :

औद्योगिक क्षेत्रात कामगार हा घटक अतिशय महत्वाचा आहे. कामगारावाचून भांडवलदार वस्तूचे उत्पादन करून शकत नाही. कामगार हे उत्पादन प्रक्रियेतील अविभाज्य अंग आहे. असंख्य कर्मचारी आजच्या उत्पादनप्रक्रियेत कार्यरत आहेत. परंतु त्या सर्वांचा दर्जा, स्थान, प्रतिष्ठा पात्रता, सत्ता व अधिकार समान नाहीत. चढत्या किंवा उतरत्या क्रमाची ही रचना आहे. व त्या रचनेतील तळच्या भागात अधिकार व सत्ता नसलेला सामान्य कामगार असतो. वरिष्ठ अधिकाऱ्यांच्या आदेशाचे निष्ठेने तो पालन करित असतो. यंत्रज्ञ, यंत्रचालक व साफसफाई करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांचा समावेश कामगारवर्गात केला जातो. वरून येणाऱ्या आदेशांचे पालन करणे हीच त्याची भूमिका होय. कामगारांच्या भूमिकेसंदर्भात विविध राष्ट्रांत अनेक राजकीय व सामाजिक चळवळी झाल्या. वेळोवेळी प्रतिकूल परिस्थितीत कामगारांनी उठाव केले. कधी आपल्या शक्तीचे प्रदर्शन केले. आपल्यावर होणाऱ्या अन्यायाचा प्रतिकार करून न्याय मिळविण्याचा आटोकाट प्रयत्न केला. इंग्लंडसारख्या लोकशाही राष्ट्रांत कामगार पक्ष स्थापून राजकीय क्षेत्रात कामगार आपले वर्चस्व टिकवून आहेत. रशियासारख्या साम्यवादी देशात कामगार हाच राष्ट्राचा चालक आहे. अमेरिकेसारख्या भांडवलशाही देशात सुद्धा कामगार संघटना अधिकाधिक प्रभावी होत आहेत. कामगारांची भूमिका म्हणूनच सामाजिक संघर्षाचे व परिवर्तनाचे एक महत्वाचे साधन मानल्यात आलेले आहे. त्याच्या भूमिकेवरच औद्योगिक स्थिरता व प्रगती आधारलेली आहे. कामगारांच्या भूमिकेसंबंधी स्थित्यंतरे जाणून घेण्यासाठी आपणास कामगारांच्या भूमिकेची भौतिक व सामाजिक बाजू समजावून घेणे आवश्यक आहे.

२.३.१ कामगाराची भूमिका : संकल्पना

उदरनिर्वाहासाठी अर्थार्जन करणे ही प्रत्येक व्यक्तीची अपरिहार्य जबाबदारी समजली जाते. हे अर्थार्जन प्रत्येक व्यक्ती आपल्या क्षमतेनुसार, कौशल्यानुसार, अंगी असणाऱ्या उपजत गुणांनुसार, व आवडी-निवडीनुसार करत असते. प्रत्येकाचा अर्थार्जनाचा दृष्टिकोन वेगवेगळा असतो. पूर्वीपासून आपल्या देशातील लोकांचा मुख्य व्यवसाय शेती असल्याने शेती व शेतीशी निगडित असणारे व्यवसायच केले जात असत. परिवर्तन या निसर्गनियमानुसार उत्पादनाचे क्षेत्रही बदलले. मानवाच्या गरजा वाढत गेल्या. व या गरजांच्या निराकरणासाठी अनेक यंत्रांचा शोध लावला गेला. औद्योगिकीकरणाला गती आली. औद्योगिक क्रांती झाली. व कारखानदारीचा उदय झाला. यंत्रे

हाताळण्यासाठी अकुशल कामगारांची अधिक गरज औद्योगिक क्षेत्रास भासू लागली. अशा कामगारांची उपलब्धता अधिक असल्यामुळे त्यांना समाजामध्ये मान व प्रतिष्ठा फारशी मिळनाशी झाली. कामगारांच्या अधिक श्रमावर व त्याला मिळणाऱ्या कमी वेतनावर कारखान्याचे इमले उभे राहू लागले. व यातून कामगारवर्गाची ससेहोलपट सुरू झाली. संपूर्ण उद्योगधंद्यातील हा सर्वात खालच्या स्तरातील वर्ग असल्यामुळे त्याच्या कार्याला उद्देशून 'कामगार भूमिका' असे म्हटले जाते. त्याचे काम फक्त उत्पादनाचे व यंत्र चालविण्याचे असते. हे काम वरिष्ठ अधिकाऱ्यांच्या आदेशानुसार निष्ठेने करणे हीच त्यांची खरी भूमिका असते.

कामगाराची भूमिका : (Role of Worker)

कामगारांच्या भूमिकेचा विचार तीन विभागात करता येईल.

- अ) कामगारांच्या भूमिकेच्या बाजू (Aspects of the workers)
 - ब) कामगारांच्या भूमिकेच्या आकांक्षा (Generalized Goals of the workers Role)
 - क) कामगारांच्या भूमिकेवर येणारे ताण (Stains Imposed on the Role of the workers)
- कामगारांच्या भूमिकेचे दोन विभागात विभाजन केले जाते.

- १) कामगारांच्या भूमिकेची भौतिक बाजू
- २) कामगारांच्या भूमिकेची सामाजिक बाजू.

अ) कामगारांच्या भूमिकेची भौतिक बाजू :

भौतिक पर्यावरणाचा मानवी जीवनावर प्रभाव पडत असतो. एवढेच नाही तर पर्यावरणाचा परिणामसुद्धा मानवी जीवनावर पडत असतो. मनुष्याच्या वैयक्तिक आणि सामूहिक जीवनावर बाह्य शक्तीचाच प्रभाव पडत असतो. भू-प्रकृती, हवामान, पर्जन्यमान इ.बाबी मानवी जीवनाचे स्वरूप ठरवित असतात. ज्या शक्ती व्यक्तीवर बाहेरून प्रभाव पाडतात त्यांना 'पर्यावरण' असे म्हणतात.

उद्योगधंद्यातील उत्पादनपद्धती, उत्पादन साधने, उत्पादनक्रिया, कच्चा माल, कामाची स्थिती यासारख्या नेक बाबींचा कामगारांच्या भौतिक वातावरणात समावेश झालेला असतो. नवीन यंत्रोत्पादन पद्धतीमुळे उद्योगधंद्याचे स्वरूप बदलले असल्याने श्रमविभाजन व विशिष्टीकरण यांना अनिवार्य महत्त्व प्राप्त झाले आहे. त्यामुळे घरगुती उत्पादनपद्धतीतील वस्तुनिर्मितीच्या आनंदाला तो पारखा झाला आहे. एका मिनिटात कितीतरी वस्तूंची निर्मिती करण्याचे सामर्थ्य यंत्रात असल्याने कारखान्यातील कामगारांच्या जीवनावर येथील वातावरणाचा - पर्यावरणाचा प्रभाव पडून त्याच्या पूर्वीच्या व आताच्या भूमिकेत फरक पडत चालला आहे. याचा परिणाम त्याच्या भूमिकेवर होत आहे.

भौतिक पर्यावरणातील ज्या विविध घटकांचा कामगारांच्या भूमिकेवर कसा परिणाम होतो ते घटक कोणते ते आपण पाहू.

१) श्रमविभाजन व कार्यविविधता : (Division of Labour & the Diversity of the Jobs)

यांत्रिकीकरण हे आधुनिक औद्योगिक उत्पादनाचे वैशिष्ट्य आहे. त्यामुळेच श्रमविभाजन हे आधुनिक उद्योगधंद्याचे अविभाज्य अंग बनले आहे. श्रमविभाजनात प्रत्येक प्रक्रिया निरनिराळ्या

घटकांकडून पार पाडली जाते. साध्या समाजव्यवस्थेत श्रमविभाजन फक्त लिंगभेदावर आधारित होते. पण आजच्या संमिश्र समाजात उत्पादनाच्या विविध प्रक्रिया विविध कामगारांकडून पार पाडल्या जातात. अँडम स्मिथने श्रमविभाजनाचे उदाहरण एका टाचणीच्या उदाहरणावरून दिले आहे. त्याच्यामते एका टाचणीची निर्मिती अठरा प्रक्रियांतून होत असते. त्याप्रमाणेच विमान, मोटार किंवा रेडिओ तयार करताना प्रत्येक कामगाराच्या वाट्याला अवघ्या एका मिनिटाच्या अवधीची प्रक्रिया आलेली असते. आधुनिक उद्योग धंद्यात कामगारांच्या कार्यातील विविधतेचे उदाहरण देताना स्नायडर म्हणतात, “कामगारांना १७,४५२ प्रकारची कामे करावी लागतात. साहजिकच काजचा कामगार उत्पादन प्रक्रियेत एकरूप होऊ शकत नाही.

कामाच्या विविधतेमुळे कामगारांचा भूमिकेवर ताण पडतो.

२) भूमिकेचे आकुंचन : (Narrowing of the workers Role)

आधुनिक उत्पादनपद्धतीतील श्रमविभाजन व कार्यविभाजनामुळे कामगारांच्या भूमिकेचे आकुंचन झाले आहे. कारण उत्पादनाचे विभाजन असंख्य विभागात अत्यंत सुक्ष्म पद्धतीने झालेले असल्यामुळे अगदी लहानातले लहान काम प्रत्येक कामगाराच्या वाट्यात येत असते. त्याला संपूर्ण उत्पादन प्रक्रियेची अजिबात माहिती नसते. त्याच्या वाट्याला आलेले कामच त्याला करावे लागत असल्याने त्याच्यावर मर्यादा आलेल्या आहेत. साहजिकच त्याच्या भूमिकेचे आकुंचन झालेले आहे.

३) कामगार कौशल्यात घट : (Reduction in Skills)

आजच्या प्रगत औद्योगिक क्षेत्रात कामगाराला एकचकाम सतत करावेलागत असल्याने त्यांच्या बुद्धीकौशल्याला संधी मिळत नाही. कामगाराला नविन काम करण्याची प्रेरणा मिळत नाही. आजच्या उत्पादनपद्धतीत अकुशल कामगारांचीच अधिक आवश्यकता असल्याने यंत्र चालविण्याचे जुजबी ज्ञान असणारा कोणताही अकुशल कामगार चांगला यंत्र कामगार होऊ शकतो. म्हणूनच मार्क्स व एंजले म्हणतात, “यंत्राचा व श्रमविभाजनाचा पराकोटीचा वापर यामुळे कामगार आपल्या कामातील ‘स्वत्व’ च गमावून बसलेला आहे. व त्याचा परिणाम म्हणजे कामगारांचा आनंदही नाहीसा झाला आहे.

४) यांत्रिकीकरण : (Mechanization)

यंत्रोत्पादन पद्धतीचा वापर आधुनिक उद्योगधंद्यात मोठ्या प्रमाणात होऊ लागला आहे. यंत्र साधे असो अगर गुंतागुंतीचे, विजेवर चालणारे असो व नसो ही सर्व यंत्रे आज सहजासहजी एका ठिकाणाहून दुसऱ्या ठिकाणी हलविणे सुलभ झाले आहे. यंत्राच्या बदलत्या स्वरूपामुळे व त्याची उत्पादन प्रक्रिया जलद झाल्यामुळे कामगाराचे महत्व कमी झाले आहे. तो यंत्राचाच एक भाग बनला आहे. उत्पादनाचे संपूर्ण श्रेय यंत्रशक्तीला दिले जाते. उत्पादन प्रक्रियेतील प्रत्येक विभागात यांत्रिकीकरणामुळे एकप्रकारची चाकोरी निर्माण झालेली आहे. उत्पादनाच्या सर्व क्षेत्रांत तोचतोचपणा आलेला आहे. यंत्रांच्या कर्णकर्कश आवाजात त्याला काम करावे लागते. त्यामुळे कामगारांच्यांत एकप्रकारची अलगता निर्माण झालेली आहे. यंत्रोत्पादन पद्धतीच्या अनेक धोक्यांना कामगाराला सामोरे जावे लागते. उदा. उष्णता, दुर्गंधयुक्त वायु, घातकी तुषार, अतिआद्रता इ. चा कामगाराच्या आरोग्यावर व सुरक्षिततेवर परिणाम होतो.

वरील अनेक घटकांमधून कामगाराची भौतिक परिस्थिती आकारित होते.

ब) कामगारांच्या भूमिकेची सामाजिक बाजू : (Social Aspects of the Workers Role)

कारखान्यात काम करत असताना कामगाराचा इतर कामगारांशी कोणत्या ना कोणत्या कारणाने संबंध येत असतो. काही संबंध तो स्वतःहून तर काही संबंध त्याच्याशी दुसऱ्यांनी जाणते वा अजाणतेपणे निर्माण केलेले असतात. कार्यकारीपासून ते थेट सर्वात कनिष्ठ स्थान असणाऱ्या कामगारापर्यंत त्यांचे संबंध प्रस्थापित होत असतात. या संबंधाचे स्वरूप कधी भावनिक तर कधी कामापुरते मर्यादित असते. म्हणजेच या संबंधात सामाजिक आशय सामावलेला असतो. उत्पादनप्रक्रियेत परस्परांना मदत करून त्याला समन्वय साधावा लागतो. यालाच कामगाराची सामाजिक बाजू म्हटले जाते.

भौतिक पर्यावरणातले घटकांप्रमाणेच सामाजिक घटकांचाही कामगाराच्या भूमिकेवर परिणाम होतो ते घटक पुढील प्रमाणे.

१) कामगाराचे स्थान :

आधुनिक उद्योगधंद्यात कामगाराचे सामाजिक स्थान अत्यंत निकृष्ट बनत चालले आहे. उत्पादन प्रक्रियेमध्ये त्याला कोणताही अधिकार व हक्क नाही. उत्पादन साधनावर मालकी नसल्यामुळे तो एक मजूर म्हणून काम करत असतो. आजच्या यंत्रोत्पादन पद्धतीत यंत्रे इतकी मोठी व किमती आहेत की ती खरेदी करणे व घरी बसविणे कामगाराच्या आवाक्याबाहेरचे आहे. त्यामुळे कारखान्यातील यंत्रसामग्री त्याला हाताळावी लागतात. त्यामुळे उद्योगधंद्यातील त्याचे स्थान अत्यंत निकृष्ट झाले आहे.

२) कामगार हा कारखान्याचा नोकर झाला :

कारखाना उत्पादन पद्धतीत भांडवलदारांचा प्रचंड भांडवलावरती कारखाना डौलाने उभा असतो. व या कारखान्यात कामगार आपले श्रम विकून त्याचा मोबदला म्हणून वेतन घेत असतो . त्यामुळे कारखान्यातील उत्पादन साधनावर तो आपली मालकी गाजवू शकत नाही. एक मजूर म्हणूनच त्याला काम करावे लागते. सर्वांशी त्याचा एक पगारी नोकर असण्यापुरताच संबंध असतो.

३) कामगारांच्या कामाचे स्वरूप :

कामगाराला उद्योगधंद्यातील कामाचे स्वरूप निश्चित करण्याचा कोणताही अधिकार नसतो मालाचा दर्जा, गुणवत्ता व प्रमाण हे यंत्रोत्पादन पद्धतीने आकारित झालेले असते. त्याने किती तास काम करावे आणि ते कोणत्या पद्धतीने करावे हे देखील त्याच्या मर्जीवर अवलंबून नसते. आपोआपच कामगाराची काम करण्याची पद्धती यांत्रिक स्वरूपाची होऊन जाते.

४) यंत्र व कामगार यातील स्पर्धा :

औद्योगिककरणाचे यंत्र व कामगार यांच्यात स्पर्धा निर्माण झालेली आहे. यंत्रांचा जास्तीत जास्त वापर होऊ लागल्यामुळे कामगाराच्या कामाचे तास, कामाचे स्वरूप व कुशलता यंत्रोत्पादन प्रक्रियेमुळे ठरविले जातात. आज कामगार यंत्राचा गुलाम झाला आहे. कामगार व यंत्रे यांच्या स्पर्धेत कामगार अपयशी ठरू लागला आहे. कारण तो यंत्रापेक्षा कमालीचा मागे पडू लागला आहे. सजीव कामगार व निर्जीव यंत्रे यातील कामगाराची मर्यादा यामुळे स्पष्ट होऊ लागली आहे.

५) कामाच्या ठिकाणाचे संबंध :

यांत्रिकीकरणाने निर्माण झालेल्या कामाच्या स्वरूपाशी कामगाराला जुळवून घ्यावे लागते. कामगारालाच यंत्राशी समन्वय घडवून आणावा लागतो. कामगार हा माणूस असल्याने त्यालाच पुढाकार घेऊन परिस्थितीला सामोरे जावे लागते. यंत्राबरोबरच उद्योगधंद्यातील अधिकारी वर्गाचे कामगारावर वर्चस्व असल्याने कामगारांचे कारखान्यातील संपूर्ण जीवनच अधिकारी यंत्रावर अवलंबलेले असते. इतरांशी येणारे संबंधही त्याचे औपचारिक स्वरूपाचे असतात. ते व्यक्तीनिरपेक्ष व अप्रत्यक्ष स्वरूपाचे बनत आहेत. यंत्रे अचल असतील तर कामगाराला एकाच ठिकाणी थांबून यंत्रावर लक्ष देण्याचे काम सातत्याने करावे लागते. त्यामुळे त्याचे इतरांशी येणारे संबंध मर्यादित असतात. सत्ता व अधिकार नसलेल्या कामगारांवर अधिकारी यंत्राचे संपूर्ण नियंत्रण असते. इतकेच काय, कामगारांचे इतरांशी कोणत्या स्वरूपाचे संबंध असावेत हे अधिकारी तंत्राने निश्चित केले जाते. साहजिकच कामात रस वाटेल अशी कोणतीच परिस्थिती त्याच्या कामाच्या ठिकाणी नसते. त्यामुळे तो उद्योगधंद्यातील कामाविषयी त्याच्या मनात एकप्रकारची अलगतची भावना, तटस्थतेची व परकेपणाची भावना निर्माण होते.

२.३.२ कामगारांच्या आकांक्षा :

प्रत्येक व्यक्ती आयुष्याची वाटचाल करित असताना आपल्या मनामध्ये काही आकांक्षा बाळगून असते. व त्या आकांक्षांच्या पूर्ततेच्या दृष्टिकोनातून मार्गक्रम करत असते. व्यक्तीच्या जीवनात सतत चढउतार येत असतात. काही आकांक्षा इच्छेप्रमाणे पूर्ण होतात. तर काही आकांक्षा प्रयत्न करूनही हाती लागत नाहीत. अशावेळी व्यक्तीला नैराश्य येते. कामगार हा देखील एक मानवप्राणी आहे. त्यालाही मन व भावना आहेत. तो सुद्धा आपल्या मनामध्ये काही आकांक्षा बाळगून असतो. व त्या पूर्ण करण्याची धडपड करत असतो. अधपदस्थ कार्यकारी मान, प्रतिष्ठा, अधिकार व स्वतंत्रता उपभोगत असतानादेखील आपल्या इच्छा, आकांक्षा फलद्रुप करण्यासाठी अविरत प्रयत्न करित असतो. कामगाराला यापैकी काहीनसतानाही तो आपल्या इच्छा आकांक्षा आपल्या कुवतीनुसार पूर्ण करण्यासाठी धडपडत असतो. तो ज्या उद्योगधंद्यात काम करतो तेथे त्याला मिळणाऱ्या वेतनात वाढ व्हावी, आपल्या कुटुंबाचा चरितार्थ आपला व्यवस्थित चालावा, कारखान्यात व कारखान्याबाहेर आपणास प्रतिष्ठा मिळावी अशा अनेक आकांक्षा त्याच्या मनामध्ये वास करित असतात. या धडपडीत यश आले नाही की मग तो संपात सहभागी होतो, कामगार संघटनेचा सदस्य बनतो. त्याच्या आकांक्षांच्या पाठीमागे काही गरजा असतात. त्या पूर्ण झाल्या की त्याची आकांक्षा फळाला येत असते.

या संदर्भात श्री. ए. एच. मास्लो यांचा गरजांच्या श्रेणीरचनेचा सिद्धांत प्रसिद्ध आहे. त्यांच्या या श्रेणीरचनेत काही सुधारणा करून ती रचना श्री. डी. एम. मॅलग्रेगर (D.M. Magregor) यांनी मांडली ती पुढील प्रमाणे.

१) शारीरिक गरजा :

व्यक्तीच्या शारीरिक गरजा पूर्ण झाल्या नाहीत तर ती जिवंत राहू शकत नाही. अन्न ही त्याची जीवनावश्यक गरज आहे. त्याशिवाय तो जीवनाचा आनंद उपभोगू शकत नाही. कामगारांना देखील

आपल्या भूकेचे शमन करावे लागते. म्हणजे अन्न ही त्याची शारीरिक गरजेची महत्त्वाची आकांक्षा ठरते.

२) सुरक्षितता गरजा :

प्रत्येक व्यक्तीला धोक्यांपासून संरक्षण हवे असते. कामगाराला देखील ही सुरक्षितता हवी असते. केवळ शारीरिकच नव्हे तर आर्थिक सुरक्षितता ही त्याला आवश्यक असते.

३) सामाजिक गरजा : (Social Needs)

आपला मित्र परिवार वाढावा सुखोपयोगी वस्तू आपण खरेदी कराव्यात, आपले घराचे स्वप्न पूर्ण व्हावे अशा काही मानवी सहजसुलभ त्याच्या आंतरिक प्रेरणा असतात. यांचा समावेश सामाजिक गरजात केला जातो.

४) स्व-गरजा : (Self Needs)

आपला अधिकाधिक विकास व्हावा, आपण यशाच्या शिखरावर पोहोचावे, आपणास मान व प्रतिष्ठा प्राप्त व्हावी. या स्व-गरजेच्या पूर्ततेच्या देखील तो प्रतिक्षेत असतो

श्री. इ.व्ही. रनायडर यांनी आपल्या Industrial Sociology या ग्रंथात कामगारांच्या इच्छा-आकांक्षाचे वर्गीकरण पुढीलप्रमाणे केलेले आहे.

अ) समुदायविषयक ध्येये : (Community Goals)

आजच्या आधुनिक युगात पैसा हा सर्वस्व आहे. पैसा असेल तरच समाजात मान व प्रतिष्ठा मिळते. त्यामुळे प्रत्येकजण भौतिक सुखाच्या मागे लागला आहे. कोणत्याही मार्गाने अधिकाधिक पैसा मिळवून आपले व आपल्या कुटुंबियांचे जीवनमान उंचावणे हेच ध्येय बनू लागले आहे. कामगारही त्याला अपवादे नाही. त्यालाही आर्थिक सुरक्षितता हवी असते. नोकरीची शाश्वती, बढती, निश्चित अल्पन्न अशा काही आकांक्षा तो उराशी बाळगून असतो. समुदायातील प्रतिष्ठा हीच त्याची प्रेरक शक्ती असते. अडचणीच्या काळातदेखील आपण समर्थपणे तोंड देऊ शकतो. हे त्याला समाजाला दाखवून द्यायचे असते. समुदायात मान व प्रतिष्ठा मिळविण्यासाठी कामगाराला आर्थिक दृष्टीने यशस्वी होण्याची जबरदस्त आकांक्षा असते.

ब) आर्थिक सुरक्षितता : (Economic Security)

आर्थिक सुरक्षितता ही एक कामगाराची महत्त्वाची आकांक्षा आहे. स्टॅगनर, जर्नसन्, ब्लम, व रॉयस आणि पायर्स या संशोधकांच्या मते कामगारांची अत्यंत जिवाळ्याची आकांक्षा म्हणजे आर्थिक सुरक्षितता होय. त्याला मिळणाऱ्या वेतनावर त्याचे जीवनमान, मान व प्रतिष्ठा अवलंबून असते. यासाठी त्याला वेतनात नियमितपणा हवी असते. केवळ नियमितपणा असूनही उपयोग नाही तर हे वेतन पुरेसे व किमान कमीत-कमी जीवनावश्यक गरजा भागविण्याइतके असावे ही त्याची महत्त्वाकांक्षा असते. आर्थिक मंदीच्या काळात नोकरी टिकून राहिली पाहिजे, असे त्याला वाटते. नविन यंत्रांच्या स्विकारामुळे कामगारांना नोकरकपातीच्या संकटाला तोंड द्यावे लागते. कौशल्याच्या अभावामुळे कामावरून कमी करण्याची शक्यता असते. तो सतत मानसिक दडपणाखाली वावरत असतो. आपली सेवाश्रेष्ठता डावलली जाऊ नये. आपल्यावर अन्याय होऊ नये. असे त्याला वाटत

असते. आजच्या धकाधकीच्या जीवनात अनेक अनपेक्षित संकटे व्यक्तीच्या समोर उभी राहतात. कामगारदेखील या संकटाच्या भीतीच्या छायेखाली वावरत असतो. आजारपण, वार्धक्य, अपघात, मृत्यू, प्रसुती, इत्यादी अडचणीच्या काळात कामगाराला आर्थिक सहकार्याची अपेक्षा असते. या आर्थिक शक्तीसाठी पुरेशा वेतनाची त्याची अपेक्षा असते.

क) कामाच्या ठिकाणी चांगली परिस्थिती : (Good Working Conditions)

कामगार केवळ वेतन चांगले मिळावे येवढीच आकांक्षा ठेवत नसून कामाच्या ठिकाणी परिस्थिती चांगली असावी ही देखील त्याची महत्त्वाकांक्षा असते. कामाचे ठिकाण चांगले नसेल तर काम करण्यास उत्साह येत नाही. कंटाळा व थकवा येतो. अधिक वेतनाबरोबरच कामासंबंधी त्याच्या काही आकांक्षा असतात. उदा. नियमित काम, वायूविजन, प्रकाश, तापमान, धुळ व धूर यांपासून संरक्षण, कामात स्वातंत्र्य, वरिष्ठांशी चांगले संबंध, सहकार्याबरोबरचे मैत्रीचे संबंध इत्यादी गोष्टी त्याला मानसिक स्वास्थ्य देत असतात. या बाबींची पूर्तता व्हावी अशी मनोकामना तो मनात बागळून असतो. कामाच्या ठिकानी अपघाताची भीती नसावी असे त्याला वाटत असते. या शिवाय कामाच्या ठिकाणी स्वस्त व पौष्टिक जेवण, जाण्यायेण्यासाठी वाहनाची सोय, वैद्यकीय सेवा, विश्रांतीची जागा, स्त्री कामगारांसाठी स्वतंत्र विश्रांती कक्ष, बालसंगोपन गृह, निवासस्थानाची सोय इ. सुविधा असाव्यात अशी त्याची आकांक्षा असते.

ड) स्वतःच्या संबंधित असलेल्या घटनांचे नियंत्रण स्वतःकरणे : (Control of one's own Affairs)

काम करताना कामात स्वातंत्र्य असावे अशी प्रत्येक कामगाराची जबरदस्त इच्छा असते. परंतु ही त्याची इच्छा तो कधीच वास्तवात आणू शकत नाही. अनेक प्रभावी शक्तीच्या मर्यादेच्या सीमा तो मोडू शकत नाही. आपल्या इच्छा आकांक्षा त्याला दाबून टाकाव्या लागतात. कामगारसंघटनांच्या आदेशांचे त्याला पालन करावे लागते. औद्योगिक तंत्राशी त्याला जुळवून घ्यावे लागते. बदलत्या परिस्थितीशी त्याला मिळते जुळते घ्यावे लागते. कामाचे स्वातंत्र्य त्याला मिळत नाही. मनाप्रमाणे काम करण्याची संधी त्याला मिळत नाही. स्वतःचे कर्तव्य दाखविण्यास त्याला वाव मिळत नाही. परंतु अशाही परिस्थितीत त्याच्याशी संबंधित असणाऱ्या घटनेवर नियंत्रण ठेवण्याची इच्छा एवढी जबरदस्त असते की वैयक्तिक स्वातंत्र्य मिळविण्यात येणाऱ्या अडचणी विरुद्ध तो वैयक्तिकरित्या व संघटितरित्या संघर्ष करित असतो.

इ) नियंत्रण करणाऱ्या शक्ती समजावून घेणे : (Understanding the Controlling Factors)

कामगारावर प्रभाव पाडणाऱ्या अनेक शक्ती मार्गांनी कामगारावर नियंत्रण घालण्यासाठी कार्यरत असतात. या शक्ती समजावून घेऊन त्यांना सामोरे जाण्यासाठी तो प्रयत्नशील असतो. हीच त्याची त्यापाठीमागची आकांक्षा असते. वर्तमानपत्रे, रेडिओ, दूरदर्शन, राजकीय पक्ष, कामगारसंघटना, व्यवस्थापक संघटना इत्यादी अनेक साधने कामगारांशी संबंधित असणाऱ्या घटनांची माहिती पुरवित असतात. थोडक्यात आजच्या परिस्थितीत कामगारांवर अनेक शक्ती प्रभाव पाडत असल्यातरी कामगाराने बऱ्याचअंशी स्वतःला मुक्त ठेवण्याचा प्रयत्न केला आहे.

ई) फुरसत व उपयोग : (Leisure and Enjoyment)

विरूगळ्याची गरज ही त्येक क्षेत्रात काम करणाऱ्या व्यक्तीची आवश्यक बाब आहे. एकच काम सतत केल्याने कामगाराला कंटाळा येतो. थकवा येतो. बदल हवा असतो त्यासाठी त्याला फुरसतीच्या वेळेची आवश्यकता असते. व हा वेळ आपल्या मनाप्रमाणे व्यतित करण्याची त्याची अपेक्षा असते. त्याच्या अंगी असणाऱ्या विविध सुप्त गुणांना वाव द्यावा, आवडीचे काम करावे, समाजासाठी काहीतरी समान कार्य करावे, अनेक छंद जोपासावे, पर्यटन करावे व त्यातील आनंदाची अवीट गोडी चाखावी असे त्याचे स्वप्न असते. नाट्यमंडळ, क्रीडामंडळ, करमणूकीच्या साधनांचा आस्वाद घ्यावा अशीही त्याची आकांक्षा असते. या सर्व गोष्टींचा आनंद तो आपल्या आर्थिक कुवतीनुसार घेत असतो.

थोडक्यात वरील सर्व प्रकारच्या आकांक्षांच्या पूर्तीसाठी प्रत्येक कामगार धडपडत असतो. या आकांक्षा त्याच्या प्रेरणा असतात. सर्वच आकांक्षा पूर्णत्वला जात नाहीत. कित्येक आकांक्षा अपूर्णच राहतात.

२.३.३ कामगारांच्या भूमिकेवर येणारे ताण : (Strains on the workers Role)

औद्योगिक क्षेत्रात काम करणारा कामगार स्वातंत्र्यापासून वंचित झालेला असतो तो सतत दडपणाखाली व दबावाखाली वावरत असतो. बाह्यशक्तींच्या प्रभावाने तो गुदमरून जातो. न आवडणाऱ्या गोष्टी त्याला नाईलाजाने कराव्या लागतात. त्यामुळे त्यालानैराश्य, औदासीन्य येते. जीवन त्याला रटाळ व कंटाळवाणे वाटू लागते. कामचुकारपणाची वृत्ती त्याच्यात वाढू लागते. सर्वच इच्छा आकांक्षा पुऱ्या होत नाहीत. याची जाणीव झाल्यावर त्याच्या मनात विषादाची भावना वास करू लागते. त्याच्या मनामध्ये असंतोष वाढू लागतो. तो कमालीचा निरुत्साही बनतो. कौशल्यास वाव नसल्यामुळे तो असमाधानी बनतो. याशिवाय तो कौटुंबिक जबाबदाऱ्यांच्या विवंचनेत असतो. या सर्वांचा परिणाम म्हणजे तो मानसिक ताणतणावाखाली वावरत असतो. या बाबतीत श्री. हिल्डन डी. शेफर्ड यांनी सांगितले आहे की, आपण केलेल्या चांगल्या कामाचे कौतुक वरिष्ठ अधिकाऱ्याने करावे असे प्रत्येक कामगाराला वाटत असते. पण ही इच्छा तृप्त न झाल्यामुळे लक्षावधी कामगार अमेरिकेतील व्यवसाय व उद्योग धंद्यात असंतुष्ट बनलेले दिसून येतात. श्री. इ. व्ही स्नायडर यांनी या ताणांचे वर्गीकरण खालील प्रमाणे केले आहे.

अ) कामगारांच्या भूमिकेच्या भौतिक परिस्थितीमुळे निर्माण होणारे ताण : (Strains Arising Primarily from the physical Condition of his Role)

कामाच्या ठिकाणची चांगली भौतिक परिस्थिती कामगाराला काम करण्यास प्रोत्साहन देत असतो. परंतु दुर्दैवाने ही भौतिक परिस्थिती कामगाराला योग्य मिळतेच असे नाही. त्यामुळे त्याची चांगल्या भौतिक परिस्थितीची आकांक्षा फलद्रुप होत नाही. कामातील नियमितता, स्वतंत्र मनाला वाव, चांगले वेतन, वरिष्ठ अधिकाऱ्यांशी चांगले संबंध, मालकाची त्याच्या कामातील अनुकूल इच्छा, आरोग्य सुरक्षितता, सहकाऱ्यांबरोबर मैत्रीचे संबंध, सर्व सोयींनी युक्त कामाचे ठिकाण असावे असे प्रत्येक कामगाराला वाटत असते. परंतु या आकांक्षांची पूर्ती झाली नाही की त्याच्या मनावर ताण येतो. तो निराश व हताश बनतो. त्याचे मनोधैर्य खचते कामात रस वाटेनासा होतो. व तो वैफल्यग्रस्त होत जातो. कामातील आनंद संपुष्टात आल्यामुळे तो कामात टाळाटाळ करू लागतो.

यांत्रिकीकरण, श्रमविभाजन, विशेषीकरण व वाजवीकरण या घटकांमुळे त्याच्या कौशल्याला वाव मिळत नाही. असंतोष वाढत जातो. आधुनिक उद्योगधंद्यात स्वयंचलित यंत्रांचा वापर वाढल्याने कामगाराचे उरले सुरले महत्वही संपुष्टात आले आहे. आपल्या कामावर नियंत्रण ठेवण्याची आणि स्वपंत्र बुद्धी वापरण्याची आकांक्षा बाळगून असलेला कामगार थकलेला, कंटाळलेला व नैराश्याच्या गर्तेत वावरू लागला आहे. विलक्षण दबावाखाली मनावर ताण घेवून तो काम करित आहे.

ब) दर्जाच्या विफलतेतून निर्माण झालेले ताण : (Strains Arising from the frustrated Desire for Status)

कोणत्याही कामगाराला उद्योगधंद्यात मान व प्रतिष्ठा मिळावी असे वाटत असते. आपल्या कौशल्याच्या, बौद्धिक सामर्थ्याच्या व गुणवत्तेच्या जोरावर सामाजिक प्रतिष्ठा प्राप्त व्हावी असे त्याला वाटत असते. परंतु यांत्रिकीकरणाने तो निर्जीव व यंत्रवत बनला आहे. त्याला मन भावना असतात याचा या क्षेत्रात विसर पडत चालला आहे. त्यामुळे त्याच्या मनावर ताण वाटू लागला आहे.

यांत्रिकीकरणाने त्याच्या कौशल्याची पिछेहाट झाली आहे. उत्पादनाचे श्रेय कामगाराला न जाता यंत्राला जाते. कामगार म्हणून त्याचे महत्व व दर्जा संपुष्टात आला आहे.

अधिकारी तंत्राच्या मनोरा आकारित रचनेमुळे सर्वात तळचा कामगार दर्जाहीन बनला आहे. याची परिस्थिती त्याचे वैफल्य वाटून तो कामाशी एकरूप होऊ शकत नाही. त्याच्या मनामध्ये कमीपणाची भावना निर्माण होऊन स्वातंत्र्य गमावून बसल्यामुळे तो विलक्षण दबावाखाली ताण घेऊन काम करत आहे.

क) भावनिक प्रतिसाद : (Emotional Responce)

भावनिक प्रतिसादाला व्यक्ती भुकेली असते. काम करणारा कामगार देखील भावनिक प्रतिसाद हरपलेला असतो. आपले कोणीतरी कौतुक करावे, प्रशंसा करावी, शाबासकी द्यावी, आपण केलेल्या कार्याची वाहवा व्हावी ही कामगाराची रास्त अपेक्षा असते. आपल्या कार्योस अपेक्षित प्रतिसाद मिळाल्यास कामगारास अधिक उत्साहाने कार्य करण्यास प्रोत्साहन मिळते. आपल्या सहकार्यांशी सलोख्याचे संबंध असावेत अशीही त्याची अपेक्षा असते. परंतु औद्योगिक क्षेत्रातील संबंध अनौपचारिक असतात. ते व्यक्तीनिरपेक्ष, भावनाशून्य, व कोरडे असतात. श्रमविभाजनामुळे तर कामगारांचा संपूर्ण उत्पादन क्रियेतील प्रक्रियेच्या काही भागांशी काही मिनिटांचा सहभाग असतो. त्यामुळे भावनिक एकता मिळू शकत नाही. आपलेपणा व जिव्हाळा निर्माण होण्याची परिस्थितीच नसल्याने कामगार भावनिक प्रतिसादाला पारखा होतो. त्यामुळे तो अधिकाधिक असंतुष्ट होतो.

ड) असुरक्षिततेच्या भावनेतून निर्माण होणारे ताण : (Strains Arising from the feeling of Insecurity)

नोकरीची शाश्वती व आर्थिक सुरक्षितता ही कामगाराची अत्यंत महत्वाची आकांक्षा असते. परंतु अलीकडील काळात कामगाराची असुरक्षितता दिवसे दिवस वाढू लागली आहे. कामगाराची असुरक्षिततेची भीती भौतिक व सामाजिक पर्यावरणातून निर्माण होत आहे.

भौतिक पर्यावरणाचा विचार करता यांत्रिकीकरणाने व स्वयंचलित यंत्रामुळे कामगाराचे महत्व संपुष्टात आले आहे. त्याच्या डोक्यावर सतत बेकारीची टांगती तलवार लटकत आहे. नोकरी, दर्जा, कौशल्य यांवर परिणाम होऊन कामगार मानसिक तणावाखाली जगत असतो. त्याचे कुटूंब त्याच्यावर अवलंबून असल्यामुळे त्याचे कुटुंबही त्याच्याबरोबर उध्वस्त होण्याची भीती असते.

भौतिक परिस्थितीप्रमाणेच सामाजिक परिस्थितीमुळेदेखील कामगारावर तान येतात. मंदीच्या काळात नोकरीची सतत टांगती तलवार त्याच्यावर असते. त्याचबरोबर काही वेळेला कच्च्या मालाचा अपुरा पुरवठा, तांत्रिक बाबींमधील बदल यामुळे उद्योगधंद्यातील परिस्थिती अस्थिर बनते. कामगार संघटना अस्तित्वात नसलेल्या अशा कारखान्यात एखादा वरिष्ठ अधिकारी याचा गैरफायदा घेऊन आपल्या हाताखालील कामगाराला कोणत्याही शुल्लक कारणावरून काढू शकते. अशा अनेक सामाजिक पर्यावरणाच्या तानातून तो जात असतो.

इ) स्वातंत्र्यविषयक विफलतेतून निर्माण झालेले ताण : (Strains Arising From the Frustrated Desire for Independence)

समाजातील प्रत्येक व्यक्तीला स्वातंत्र्य हवे असते. औद्योगिक क्षेत्रातही कामगारांना निदान कामाच्या बाबतीत स्वातंत्र्य हवे असते. स्वतःच्या ठिकाणी असलेले कसब, मत, कामाची शक्ती, दर्जा व गुणवत्ता इत्यादी ठरविण्यासाठी त्याला स्वातंत्र्य हवे असते. परंतु यंत्रोत्पादन पद्धती व अधिकारी तंत्रामुळे त्याला स्वातंत्र्य उपभोगता येत नाही. त्याचे उत्पादन पद्धतीवर नियंत्रण असण्याऐवजी त्याच्यापासून उत्पादन पद्धतीचे नियंत्रण सुरू झाल्याने तो अस्वस्थ होत असतो. यंत्रोत्पादन पद्धतीमुळे त्याचे स्वातंत्र्य धोक्यात आलेले आहे. आदेशांचे पालन करणे एवढेच त्याचे काम असते. तो दुर्बल, सत्ताहिन व स्वातंत्र्य गमावलेला असतो.

अधिकारी तंत्रामुळे कामगाराची कुचंबना होते. त्याला काढून टाकण्याचे अधिकारही प्रशासनाकडे असतात. साहजिकच कामगाराला आपल्या स्वातंत्र्याच्या इच्छेला मुरड घालावी लागते. कामगाराच्या व्यक्तिमत्त्वाशी सुसंगतपणे भूमिका पार पाडण्याची संधी न मिळाल्याने कामगाराच्या भूमिकेवर ताण निर्माण होतात. कामगाराची भूमिका अनेक ताणांमुळे दबून गेलेली असते.

२.४ स्वयं अध्ययनासाठी प्रश्न (Check your Progress)

एका वाक्यात उत्तरे लिहा.

- १) कामगाराची भूमिका म्हणजे काय?
- २) कामगाराच्या आकांक्षा सांगा.
- ३) कामगारावरील ताणांचे वर्गीकरण द्या.

२.५ सारांश :

औद्योगिक क्षेत्रातील कामगाराच्या भूमिकेचा अभ्यास आपण या घटकामध्ये केला. कामगाराच्या भूमिकेचा अभ्यास आपण या घटकामध्ये केला. कामगाराच्या भूमिकेमध्ये समाविष्ट असणाऱ्या

कामगाराच्या आकांक्षा व कामगारावरील तान यांचाही विचार कामगारांच्या भूमिकेबरोबर करणे क्रमप्राप्त आहे. कारण त्याशिवाय कामगाराच्या भूमिकेचा अभ्यास पूर्ण होऊ शकत नाही. कामगाराच्या आकांक्षांची पूर्ती न झाल्यास त्याच्यावर तान येतो. औद्योगिक क्षेत्रातील प्रतिकूल परिस्थितीत तणावाखाली कामगार काम करीत असतो. या ताणांचे निराकरण करण्यासाठी तो अनौपचारिक संबंध निर्माण करतो.

आज कामगार संघटना शक्तीशाली बनल्या आहेत. व त्या कामगारांच्या आकांक्षा फलद्रुप करण्याचा व त्यांच्यावरील तानांचे निराकरण करण्याचा प्रयत्न करतात.

२.६ स्वयं अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे : (Answers to check your Progress)

- १) कामगाराच्या कार्याला त्याची भूमिका असे म्हणतात.
- २) श्री. ए. व्ही स्नायडर यांनी आपल्या Industrial Sociology या ग्रंथात कामगारांच्या इच्छा आकांक्षाचे वर्गीकरण करून अधिक भर घातली आहे. त्यातील महत्वाच्या बाबी पुढील प्रमाणे
 - अ) समुदाय विषयक ध्येये (ब) आर्थिक सुरक्षितता (क) कामाच्या ठिकानची चांगली परिस्थिती (ड) स्वतःच्या संबंधित असलेल्या घटनांचे नियंत्रण स्वतः करणे (इ) नियंत्रण करणाऱ्या शक्ती समजावून घेणे. (ई) फुरसत व उपयोग
- ३) श्री. इ. व्ही. स्नायडर यांनी कामगारावर येणाऱ्या ताणांचे वर्गीकरण पुढील प्रमाणे केले आहे.
 - अ) कामगाराच्या भूमिकेच्या भौतिक परिस्थितीमुळे निर्माण होणारे ताण
 - ब) दर्जाच्या विफलतेतून निर्माण झालेले ताण
 - क) भावनिक प्रतिसाद
 - ड) असुरक्षिततेच्या भावनेतून निर्माण होणारे ताण.
 - इ) स्वातंत्र्यविषयक विफलतेतून निर्माण झालेले ताण.

२.७ स्वाध्याय/गृहपाठ

खालील प्रश्नांची सविस्तर उत्तरे लिहा.

- १) कामगार भूमिका म्हणजे काय? कामगार भूमिकेच्या बाजू स्पष्ट करा.
- २) कामगारावरील ताणांचे विवेचन करा.
- ३) कामगाराच्या आकांक्षा स्पष्ट करा.

२.८ चिंतन आणि कार्य

तुमच्या जवळपास असणाऱ्या एखाद्या कारखान्याला भेट देवून तेथील कामगारांशी चर्चा करा व त्यांच्या आकांक्षा जाणून घ्या.

२.९ अधिक वाचनासाठी पुस्तके : (Suggested Readings)

- १) औद्योगिक समाजशास्त्र - प्रा. सौ. लीला शिंदे- विद्या बुक्स पब्लिशर्स, औरंगपूरा औरंगाबाद प्रथम आवृत्ती - जून १९९१
- २) औद्योगिक समाजशास्त्र- डॉ. राजेंद्रकुमार शर्मा- एटलांटिक पब्लिशर्स एण्ड डिस्ट्रिब्युटर्स प्रथम आवृत्ती १९९७
- ३) औद्योगिक समाजशास्त्र- प्राचार्य डॉ. दा. धो. काचोळे, प्रा. शा. बा. चव्हाण - कैलाश पब्लिकेशन्स गोकुळवाडी, औरंगपुरा, औरंगाबाद प्रथम आवृत्ती- १२ जुलै २००५.
- ४) औद्योगिक समाजशास्त्र- डॉ. सुधीर राजाराम देवरे - अर्जुन पब्लिशिंग हाऊस प्रथम आवृत्ती - २००४
- ५) औद्योगिक समाजशास्त्र- गुरूनाथ माडगोडे कॉन्टिनेन्टल प्रकाशन -पुणे- ३० प्रथमावृत्ती १९७८
- ६) औद्योगिक समाजशास्त्र- डॉ. दा. धों. काचोळे - कैशाल पब्लिकेशन्स तृतीयावृत्ती -९ मे १९९९
- ७) Industrial Sociology and Labour Problems- Shrma and Pandey



भारतातील औद्योगिक संबंध
(Industrial Relations in India)

अनुक्रमणिका

- ३.१ प्रस्तावना
- ३.२ उद्दिष्टे
- ३.३ विषय-विवेचन
 - ३.३.१ औद्योगिक संबंध : संकल्पना व स्वरूप
 - ३.३.२ औद्योगिक कलहाची कारणे
 - ३.३.३ कामगार नुकसान भरपाई कायदा १९२३
 - ३.३.४ औद्योगिक कलह कायदा- १९४७
- ३.४ स्वयं अध्ययनासाठी प्रश्न
- ३.५ सारांश
- ३.६ स्वयं: अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे
- ३.७ स्वाध्याय/गृहपाठ
- ३.८ चिंतन आणि कार्य
- ३.९ अधिक वाचनासाठी पुस्तके

३.१ प्रस्तावना

एकोणिसाव्या शतकाच्या उत्तरार्धात भारतात आधुनिक उद्योगधंद्यांची सुरुवात झाली. ब्रिटिशांनी काही उद्योगधंदे भारताच्या वेगवेगळ्या भागात सुरू केले. विशेषतः मुंबई येथे कापड गिरण्या व कलकत्ता येथे ज्युट उद्योग सुरू झाले. उद्योगधंद्यामुळे ग्रामीण भागातून लोक स्थलांतरित होऊन शहराकडे धावू लागले. कारागिरांचे रूपांतर कामगारांत झाले. औद्योगिककरणाने दोन नवे वर्ग उदयास आले. अ) मालक वर्ग ब) कामगार वर्ग दोन्ही वर्गांचे हित संबंध परस्पर विरोधी असल्याने औद्योगिक कलह वाढू लागले. पहिल्या व दुसऱ्या महायुद्धाच्या काळात औद्योगिक कलहाचे प्रमाण खूपच वाढले. १५ ऑगस्ट १९४७ ला भारताला स्वातंत्र मिळाल्यानंतर औद्योगिक कलह वाढू नयेत यासाठी कायदे संमत करण्यात आले. औद्योगिक प्रगतीसाठी मालक व मजूर या दोघांमधील संबंध निकोप असणे गरजेचे आहे. म्हणूनच विसाव्या शतकात औद्योगिक संबंधाच्या अभ्यासाला विशेष महत्व प्राप्त झाले. या प्रकरणात आपल्याला प्रामुख्याने औद्योगिक संबंधाची संकल्पना समजावून घ्यावयाची आहे.

३.२ उद्दिष्टे : (Objectives)

या प्रकरणाच्या अभ्यासानंतर तुम्हास

- औद्योगिक संबंधाची संकल्पना व तिचे महत्त्व स्पष्ट करता येईल.
- औद्योगिक कलहाची कारणे व परिणाम समजावून घेता येतील.
- औद्योगिक कलह कायदा १९४७ मधील तरतुदी समजावून घेता येतील.

३.३ विषय विवेचन : (Presentation of Subject Matter)

औद्योगिक संबंधाची पार्श्वभूमी (Background of Industrial Relations): उद्योगधंद्याचा विकास असा नारा घेवूनच प्रत्येक विकसित आणि अविकसित राष्ट्र जास्तीजास्त उद्योगधंद्याचा विकास करण्यासाठी प्रयत्नशील आहे. पारंपारिक समाजात म्हणजेच उद्योगपूर्व समाजात शेती हेच उदरनिर्वाहाचे साधन होते. शेतीशी निगडित कौशल्ये एका पिढीकडून दुसऱ्या पिढीकडे हस्तांतरित केली जात होती. हे हस्तांतरण होत असताना प्रत्येक पिढी कौशल्यामध्ये मागच्या पिढीपेक्षा वेगळ्या सुधारणा करत गेली. यामुळेच मानवी जीवन सुखद बनत गेले. याचाच अत्युच्च परिणाम म्हणजे अठराव्या शतकात औद्योगिक क्रांती सर्वप्रथम इंग्लंडमध्ये झाली. त्यानंतर उद्योगधंद्याची घोडदौड इतर देशांमध्येही सुरू झाली. उदा. फ्रान्स व अमेरिका १८३०, जर्मनी-१८५०, स्वेडन व जपान १८७०, रशिया व कॅनडा- १८९०. भारतात १८७५ पासून भारतात उद्योगधंद्याला सुरुवात झाली.

यंत्र शक्तीच्या वापरामुळे घरगुती उत्पादन पद्धती मागे पडत गेली. उद्योजक किंवा संयोजक ज्या ठिकाणी यंत्रे, कच्चा माल व अन्य उत्पादनशील निगडित साधनांचा पुरवठा करू लागले, त्या ठिकाणी जाऊन कारागिरांना म्हणजेच पुढील काळातील कामगारांना काम करणे अपरिहार्य ठरले. परिणामी उत्पादन साधनांवर मालकी असणारा संयोजकाचा एक वर्ग व केवळ श्रम आणि सेवा देणारा कामगारांचा दुसरा वर्ग असे दोन वर्ग तयार झाले. सुरवातीच्या काळात बहुसंख्य कामगार हे अकुशल, निरक्षर आणि असंघटीत होते. त्यामुळे कामाचा योग्य मोबदला संयोजकाकडे मागू शकत नव्हते. घरगुती उत्पादन पद्धतीत कामगार/कारागिर हा स्वतंत्र होता. त्याच्यावर संयोजकाचे प्रत्यक्ष नियंत्रण नव्हते. पण औद्योगिककरणानंतर मात्र त्याला कामातील स्वातंत्र्याला मुकावे लागले. संयोजकाच्या आदेशाप्रमाणेच कामगाराला काम करावे लागत होते. त्यामुळे कारखान्याच्या एका कडक शिस्तीला सामोरे जावे लागले. उदा. कामाची स्थिती, विश्रांतीच्या वेळा, सुट्टी, पगार इ. उद्योगधंद्याच्या कामाच्या ठिकाणची परिस्थिती फारच दयनीय होती. आरोग्याला घातक अशा वातावरणात कामगारांना काम करावे लागत होते. त्याच प्रमाणे सुरक्षेच्या दृष्टिनेही संयोजक फारसे लक्ष देत नव्हते. आर्थिक दुरावस्था व संयोजकाच्या दबावामुळे कामगार आपल्या लहान मुलांनाही कामाला लावीत असत. प्रौढ कामगार व बालकामगार यांच्यामध्ये कामाच्या वेळा किंवा कामाच्या स्थितीबाबत कोणताही बदल केला जात नव्हता. त्यामुळे बालकांचे खूप मोठ्या प्रमाणात शोषण होत असे. हे शोषण थांबविण्यासाठी सरकारला मध्यस्थी करण्याची विनंती केली. पण याचा फारसा उपयोग झाला नाही. कारण तत्कालीन समाजातील संयोजकांवर अँडम स्मिथच्या व्यक्तीवादी आणि उपयुक्तवादी विचारसरणीचा प्रभाव होता. या विचारसरणीनुसार प्रत्येक व्यक्ती आपला विकास

घडवून आणण्यासाठी समर्थ आहे. माणसाच्या स्वइच्छाच त्याला विकासाकडे (व्यापारी, उद्योजक, कामगार) घेऊन जात असतात. म्हणून स्वविकासात कोणत्याही स्वरूपाची मध्यस्थी (मग सरकार का असेना) ही गंभीर परिणाम करू शकते. या तत्त्वज्ञानाप्रमाणे कामासंबंधीचे नियम व अटी ठरविण्याचा अधिकार संयोजकांना प्राप्त झाला. त्यामुळे ते आपल्या सोयीप्रमाणे नियम ठरवू लागले. कामगार मालकांवर अटी लादू शकत नव्हता. परिणामी कामगारांच्या हालाखीच्या स्थितीत फारसा फरक पडला नाही. उलट ती वाढतच गेली.

याचा एक चांगला परिणाम असा झाला की, कामगारांना आपल्या हालाखीच्या परिस्थितीची जाणीव होऊ लागली. कामगार संघ शक्तीचा वापर करू लागले. सरकारवर दबाव तयार करू लागले. यातूनच औद्योगिक संबंधाचा अभ्यासाचा जन्म झाला.

एकोणिसाव्या शतकानंतर मात्र मानवी संसाधनाचा (Human Resource) उत्पादन प्रक्रियेतील एक अत्यंत महत्वाचा घटक म्हणून उल्लेख केला जाऊ लागला. जरी अतिविकसित यंत्रशक्तीचा वापर उद्योगधंद्यात केला जात असला तरी आजही कौशल्ययुक्त कामगारांची गरज कमी झालेली नाही. उच्च तंत्रज्ञान युगात (High Tech era) दर्जेदार मानवी संसाधन ही काळाची गरज आहे. भांडवल आणि इतर अन्य साधने ही उद्योगधंद्यात महत्वाची असली तरी मानवी संसाधना शिवाय उद्योगधंद्या ही कल्पनाच आपण करू शकत नाही. फ्रेडरिक हर्बिन्सन यांच्या मते मानव हाच भांडवल संकलित करणारा, नैसर्गिक साधन संपत्तीचा सुयोग्य वापर करणारा आणि सामाजिक, आर्थिक व राजकीय संघटन बांधून देशाला विकासाकडे घेऊन जाणारा महत्वाचा घटक आहे. (Human Beings are the active agents who commutate capital exploit natural resources, baitd social, economic & political organization and carry forward national development) म्हणूनच कष्टकऱ्यांचे कल्याण व निकोप औद्योगिक संबंध हेच बदलत्या अर्थव्यवस्थेचे मूलभूत घटक आहेत, आणि त्याच्या विकासावरच समाजाच्या विकासाचे भवितव्य अवलंबून आहे.

३.३.१ औद्योगिक संबंध : संकल्पना : (Concept of Industrial Relations)

औद्योगिक उत्पादनाचे तंत्र व स्वरूप आमूलाग्र बदलल्यामुळे औद्योगिक संबंधांना खूपच महत्त्व प्राप्त झाले आहे. उद्योगधंद्यात कार्यरत असलेल्या मालक व कामगार या दोन्ही वर्गांचे हितसंबंध हे भिन्न-भिन्न आहेत. मालकाला कमीत कमी उत्पादन खर्चात अधिक नफा हवा आहे. आणि कामगार वर्गाला आपल्या कामाचा अधिक मोबदला हवा आहे. या दोन्ही वर्गांतील हितसंबंधातील भिन्नतेमुळे उद्योग जगतात काही वेळा गंभीर समस्या निर्माण होतात. कांहीवेळा हिंसात्मक क्रिया घडून येतात, वृत्तपत्रामध्ये बातम्या झळकतात. संप, मोर्चे, घेराव यासारख्या क्रिया कामगार वर्गाकडून घडून येतात. तर काही वेळा यापेक्षा वेगळ्या अमानवी क्रिया, टाळेबंदी या सारख्या क्लृप्त्या मालक वर्गाकडून आखल्या जातात. या पार्श्वभूमीवर निकोप औद्योगिक संबंधांना अनन्यसाधारण महत्त्व प्राप्त झाले आहे. औद्योगिक संबंध याचा अर्थ ढोबळमानाने मालक व कामगार यांचे संबंध असाच होतो. औद्योगिक संबंधाच्या वेगवेगळ्या तज्ञांनी केलेल्या व्याख्या पुढीलप्रमाणे आहेत.

१) ब्रिटानिका विश्वकोश - उद्योगधंद्या, शेती, खाणी, व्यापार, अर्थ, वाहतूक व इतर सेवामधील उत्पादित क्रियेत जे जे सहभागी होतात. त्यांच्यातील संबंधाचा अभ्यास होय. यातील महत्वाची अंगे म्हणजे सभासद, मालक, व्यवस्थापक, शारीरिक, कारकुनी व तांत्रिक काम करणारे

कामगार यांच्यात नफा (लाभांश) पगार, व वेतन या रूपात उत्पादनाच्या फायद्याचे विभाजन करण्यासाठी आवश्यक त्या परिस्थितीची निर्मिती करणे.

(Relation of all those associated in productive work including industry, agriculture, mining, commerce, finance, transport, & other aspects. The main aspects are the establishing of the conditions under which the proceeds of work divided as dividends, salaries & wages between shareholders, employers, management & work people of Varian grades manual, clerical, & technical-Encyclopedia of Britannia)

ही व्याख्या अधिक व्यापक स्वरूपाची आहे. या व्याख्येत उद्योगधंद्याबरोबरच शेती, व्यापार, अर्थव्यवस्थेशी संबंधीत अशा सर्व घटकांचा विचार केलेला आहे. सध्याच्या या बदलत्या जगात उद्योगधंद्याचे सर्व संदर्भ बदलत आहेत. उद्योगधंद्याचा समाजातील प्रत्येक घटकाला प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष स्पर्श हा होतच असतो. त्यामुळे प्रत्येक घटक हा उद्योगधंद्याशी जोडला जातो.

२) डेल थोडेर : औद्योगिक संबंध म्हणजे उद्योगधंद्यात विकसित होणारे किंवा उद्योग धंद्याचे वैशिष्ट्य ठरलेले व्यवस्थापक व कर्मचारी किंवा कर्मचाऱ्यामधील संबंध, कामगार व त्यांच्या संघटना यांचे संबंध होत.

(Industrial Relations are relationships between management employees or employees & their organization the characterize or grow out of employment)

वरील व्याख्येवरून औद्योगिक संबंधाची पुढील वैशिष्ट्ये सांगता येतील.

- १) औद्योगिक संबंध हे दोन घटकामधील (मालक-कामगार) संबंधाशी निगडित आहेत.
- २) औद्योगिक संबंध हे सहकार्य आणि संघर्ष या दोन्ही घटकांनी युक्त आहेत. दोन भिन्न हितसंबंध असणाऱ्या घटकांमधील संबंधाचा हा अभ्यास आहे. त्यामुळे औद्योगिक संबंधाचा हेतू हा या दोन्ही घटकांमध्ये वेळोवेळी निर्माण होणाऱ्या संघर्षाची धार कमी करणे किंवा संघर्ष संपविणे या दृष्टिकोणातून केल्या जाणाऱ्या प्रयत्नांचा, प्रवृत्तीचा, संबंधांचा आणि पद्धतीचा अभ्यास करणे हा आहे.
- ३) औद्योगिक संबंध हे कामगार किंवा मालक यापैकी एकाच पक्षाकडून हाताळला जाणारा विषय नाही, तर हे दोन्हीही घटक एका व्यापक व्यवस्थेचे म्हणजेच समाजाचे भाग आहेत. म्हणूनच औद्योगिक संबंधामध्ये पर्यावरणात्मक घटकांचा अभ्यासही तितकाच महत्वाचा ठरतो. जसे, कारखान्यातील तंत्रव्यवस्था, देशाची सामाजिक, राजकीय व आर्थिक परिस्थिती, देशाचे कामगार विषयक धोरण, कामगार संघटनांची भूमिका, जागतिक बाजारपेठ, जागतिक बाजारपेठेचे परिणाम, जागतिक अर्थव्यवस्था इ.
- ४) औद्योगिक संबंधामध्ये कारखाना विषयक कायदे, नियम, अटी, करार, न्यायालयाचे आदेश, रूढी परंपरा (गणेश विसर्जन, महाशिवरात्र सुट्टी), सरकारी धोरणे इ. समावेश होतो.

औद्योगिक संबंध ही संकल्पना अधिक व्यापक आहे. सामाजिक शास्त्रे, मानव्यशास्त्रे, वर्तनशास्त्र, कायदेशास्त्र, या शास्त्रांच्या दृष्टिकोणातून वेगवेगळ्या पद्धतीने अभ्यास करता येतो.

औद्योगिक संबंधामधील औद्योगिक कलह हा एक घटक केंद्रिभूत माणून जर अभ्यास करावयाचे ठरविले तर अर्थशास्त्रात (Economics) उद्योगधंद्यातील कामाची स्थिती-विशेषतः वेतनाचे स्तर, कामगारांची सुरक्षितता, बोनस, आर्थिक फायदे यांचा अभ्यास केला जाईल. याच घटकांचा उगम आणि विकासासंबंधीचा अभ्यास इतिहासशास्त्रात (History) होईल. सामाजिक संघर्ष आणि त्यांच्या परिणामांचा अभ्यास समाजशास्त्रात (Sociology) होईल. संघर्ष करणाऱ्या घटकांची अभिवृत्ती, राज्यसरकार आणि दबाव यांचा अभ्यास सामाजिक मानसशास्त्रात तर त्यांच्या सामाजिक आंतरक्रियांचा अभ्यास सामाजिक मानवशास्त्रात (Social Anthropology) होईल, औद्योगिक कलहाच्या घटकांची (संप, मोर्चे, टाळेबंदी, घेराव) कायदेशीरता कायदाशास्त्रात (Law) होईल व आंतरराष्ट्रीय संबंध, सरकारकडून कामगार विषयक धोरणे राबविण्याची परिणामकारकता यांचा अभ्यास लोकप्रशासनात (Public Administration), तंत्रज्ञानाशी निगडित घटकांचा अभ्यास तंत्रविज्ञानशास्त्रात (Technology) आणि संख्यात्मक तोटा (कामगार कपात, बेकारी, टाळेबंदी, उद्योगधंद्याची उत्पादकता व अनुत्पादकता इ.) यांचा अभ्यास देशाच्या अर्थव्यवस्थेत (National Economy) केला जातो. अभ्यासाच्या दृष्टिकोणातूनजरी भिन्नता असली तरी वरील सर्व शास्त्रांच्या उपयोजित शाखांमधून (Applied Branches) औद्योगिक कलहाच्या निवारणांचा अभ्यास केला जातो. या सर्वशाखांमध्ये एक प्रकारचा आंतरविद्याशाखीय (Interdisciplinary Relations) आहे.

सारांश औद्योगिक संबंधांच्या कक्षा दिवसेंदिवस रूदावत आहेत. काही क्षेत्रामध्ये तर तीफारच गुंतागुंतीची होत आहे. उदा. यंत्र-मानव संबंध हे संबंध फार वेगाने बदलत आहेत. त्यामुळे वैधानिक बाजूत सतत बदल करावे लागत आहे. विशेषीकरण (Specialization) अनेक क्षेत्रात उपविशेषीकरण (Sub Specialization) निर्माण करीत आहे. म्हणूनच असे म्हणता येईल की, कामाच्या ठिकाणी मानवाचे वर्तन प्रभावित करणाऱ्या अशा सर्व घटकांचा अभ्यास औद्योगिक संबंधात केला जातो.

औद्योगिक संबंधाचे स्वरूप : (Nature of Industrial Relations)

औद्योगिकरण ही आजच्या जीवनातील अटळ वस्तूस्थिती आहे. औद्योगिकरणाने भौतिक सुबत्ता व वैभव आणि आर्थिक स्थैर्य मानवी जीवनाला प्राप्त झाले. कमीत कमी श्रमात अधिकाधिक उत्पादन मिळविणे यांत्रिकीकरणामुळे शक्य झाले. आधुनिक जीवन पद्धतीमध्ये भौतिक जीवन सुखकर व स्थिर करण्याच्या प्रयत्नांत मानव यशस्वी झाला. आर्थिक क्षेत्रातील दूरोगामी व क्रांतीकारक बदलाने मानवाचे सर्वांगीण जीवन बदलून गेले. पण याच प्रक्रियेने अनेक सामाजिक समस्याही निर्माण झाल्या. औद्योगिक संबंधाची समस्या ही त्यातीलच एक महत्त्वाची समस्या आहे. औद्योगिकरणाच्या मानवनिर्मित आर्थिक प्रक्रियेत ज्या सामाजिक समस्यांची भर पडली आहे. त्यापैकीच औद्योगिक संबंधाचा प्रश्न आहे.

आजच्या उद्योगधंद्याचे स्वरूप प्रचंड गुंतागुंतीचे आहे. उत्पादन पद्धतीचे यांत्रिकीकरण झाले आहे. यंत्राच्या सहाय्याने असंख्य कामगार प्रचंड प्रमाणात औद्योगिक उत्पादन करीत असतात. या उत्पादनपद्धतीमुळेच उत्पादन साधनांवर संपूर्ण मालकी असणाऱ्या मालकांचा वर्ग व मजूरी हेच जीवननिर्वाहाचे साधन असणारा कामगार वर्ग यांच्यातील अंतर दिवसेंदिवस वाढत चालले आहे. दोघांचेही हितसंबंध एकमेकांपासून भिन्न-भिन्न असल्यामुळे व यंत्रोत्पादन पद्धतीने मालक व कामगार यांचे संबंध अधिकाधिक अनौपचारिक, व्यक्तीनिरपेक्ष व हेतु पुरस्सर झाले आहेत. उत्पादन

प्रक्रियेतील या दोन वर्गातील परस्पर विरुद्ध अशा अंतरामुळे औद्योगिक संबंधाचा प्रश्न चिंतनीय बनला आहे. औद्योगिक संघटनेचा सामाजिक दृष्टीने विचार करता औद्योगिक संबंधाचा अभ्यास करणे महत्त्वाचे ठरते.

उत्पादनातील सर्व धोके पत्करून उत्पादनाची जबाबदारी स्वतःवर घेणारा एका बाजूला मालक, तर उत्पादनाचे प्रत्यक्ष काम कराखान्यात करणारा म्हणजेच राबणारा दुसऱ्या बाजूला कामगार वर्ग. उत्पादनाचे हे दोन्ही घटक एकमेकांशी निगडित आहेत. कारखान्यातील प्रशासन यंत्रणेतील कार्यकारी तंत्रज्ञ, सेक्रेटरी, पर्यवेक्षक व कामगार या सर्वांमध्ये सहकार्य असल्याशिवाय कोणतेच उत्पादन प्रभावी, समर्थ, संघटित व व्यवस्थित होऊच शकत नाही. यामुळे आजच्या औद्योगिक उत्पादनातील प्रत्येक प्रक्रियेत सुसंवाद असणे, भिन्न-भिन्न भूमिकांत उत्पादनाला हातभार लावणाऱ्या विविध व्यक्तीत व समूहात एकरूपता व समाधान असणे हे आत्यंतिक महत्त्वाचे आहे. म्हणूनच औद्योगिक संबंधाचे स्वरूप समजून घेणे आवश्यक आहे. ते स्वरूप पुढील मुद्यावरून स्पष्ट करता येते.

१) **उद्योजकांची भूमिका :** उद्योगाचे उद्दिष्ट यशस्वीपणे साध्य करायचे असेल तर उद्योजकांनी व व्यवस्थापकांनी कामगार वर्गाच्या हिताचा विचार केला पाहिजे. कामगारांच्यात आता जाणीव-जागृती झालेली आहे. त्यांना स्वतःच्या हक्कांची जाणीव झाल्यामुळे त्यांच्याकडून पूर्वीप्रमाणे हुकुमशाही पद्धतीने, सक्तीने काम करून घेता येणार नाही. कामगारांशी जर चांगले संबंध प्रस्थापित केले गेले नाही तर कामगारांकडून अपेक्षित सहकार्य मिळणार नाही. याचे अनिष्ट परिणाम संपूर्ण व्यवस्थापनांवर होतील. अनेक गंभीर समस्या निर्माण होतील व उत्पादन कार्याला खीळ बसेल. कामगारांशी असणारे संबंध बिघडल्यामुळे गैरहजेरीचे प्रमाण वाढते. बेशिस्त वाढते, अदलाबदलीचे प्रमाण वाढते, कामगारांत फूट पडते, संप घडून येतात, टाळेबंदी पुकारावी लागते. या सर्वांचा परिणाम उत्पादनात खंड, उत्पादनाचा दर्जा घसरणे, आर्थिक नुकसान यावर होतो. हे सर्व टाळण्यासाठी व्यवस्थापक व कामगार यांच्यातील संबंध सलोख्याचे असणे आवश्यक आहे.

उद्योजक ज्याप्रमाणे यंत्रसामुग्री व इतर वस्तूंची खरेदी करण्यात मोठ्या प्रमाणावर भांडवलाची गुंतवणूक करतात, त्याचप्रमाणे कामगाराची निवड, भरती, प्रशिक्षण, प्रेरणा इत्यादींवरही बऱ्याच प्रमाणात पैसा खर्च करित असतात. ज्याप्रमाणे यंत्रसामुग्री नादुरुस्त झाली तर ती लगेच दुरुस्त करून पुढील काळात होणारे आर्थिक नुकसान टाळले जाते. त्याचप्रमाणे कामगारांच्या संबंधाबाबत काही समस्या निर्माण झाल्यास, औद्योगिक संबंध बिघडण्यापूर्वी त्या सोडविल्या जाणे महत्त्वाचे असते. कामगारांच्या आर्थिक, मानसिक व सामाजिक गरजांची व अडी-अडचणींची व्यवस्थापनाने जर लगेच दखल घेतली व त्यावर उपाययोजना केली तर औद्योगिक संबंध चांगले राहतील.

२) **कामगारांची भूमिका :** कामगार हा उत्पादन प्रक्रियेतील एक अत्यंत महत्त्वाचा घटक आहे. त्याच्या सामूहिक प्रयत्नांमुळेच यंत्राना गतिमानता प्राप्त होते. कच्चा मालाचे पक्क्या मालात रूपांतर करणे, उद्योगाचा विकास साधणे हे कामगारांच्या सहकार्यावरच अवलंबून असते. तसेच उत्पादनात वाढ, उत्पादनाचा दर्जा, नफा, उद्योगाचा विकास इत्यादी घटकांवर कामगारांच्या श्रमशक्तीचा प्रभाव पडतो. उद्योगधंद्यामध्ये कामगारांच्या आर्थिक गरजांची पूर्तता, त्यांची मानसिक शांतता, कौटुंबिक स्वास्थ्य व सामाजिक प्रतिष्ठा अवलंबून असते. म्हणून कामगारांनी आपले काम पूर्ण कार्यक्षमपणे करून उत्पादनात वाढ केली पाहिजे. उत्पादनातील घटकांचा अपव्यय टाळून उत्पादन खर्च कमी

केला पाहिजे. व आपल्या उद्योगाचा विकास करण्यासाठी सदैव प्रयत्नशील असले पाहिजे. कामगार वर्गाकडून या अपेक्षा करताना व्यवस्थापकानीही आपली जबाबदारी पार पाडली पाहिजे.

३) **गुंतवणूकदारांची भूमिका** : उद्योग किंवा व्यवसायामध्ये पैसे गुंतविण्यामागील मुख्य हेतू जास्त नफा मिळविणे हा असतो. इतरत्र जे व्याज मिळते त्यापेक्षा जास्त लाभांश किंवा व्याज मिळावे या हेतूनेच लोक उद्योग-व्यवसायात जोखीम पत्करून पैसे गुंतवीत असतात. त्यामुळे गुंतवणूकदारांचेही लक्ष औद्योगिक संबंधावर असते. औद्योगिक संबंध सुदृढ असतील, सलोख्याचे असतील तर उत्पादनात वाढ होऊन नफ्यात वाढ होते. यासाठी गुंतवणूकदारांना जास्त लाभांश मिळण्याची, जास्त व्याज व तेही वेळच्या वेळी मिळण्याची तसेच आपला गुंतविलेला पैसा सुरक्षित असल्याची निश्चिती लाभते. या उलट जर औद्योगिक वातावरण तणावपूर्ण असेल तर लोक आपला पैसा उद्योगधंद्यात गुंतविण्यास तयार होणार नाहीत. उलट गुंतविलेला पैसा परत घेण्याच्या मागे लागतील. यामुळे उद्योग आर्थिक संकटात सापडून कदाचित बंद पडण्याची शक्यता असते.

४) **शासनाची भूमिका** : देशाचा विकास साधण्याची जबाबदारी शासनाची असते. उद्योगधंद्याच्या विकासावर देशाचा विकास अवलंबून असल्यामुळे औद्योगिक क्षेत्रात शांतता प्रस्थापित करण्यासाठी शासनाला वेळोवेळी औद्योगिक व मजूर कायदे करून त्याची अंमलबजावणी गांभीर्याने होते किंवा नाही हे पहावे लागते. कामगार वर्ग हा समाजाचाच एक घटक असल्यामुळे त्याच्या हिताचे रक्षण करणे हीसुद्धा शासनाची सामाजिक जबाबदारी आहे. कामगारांचे राहणीमान वाढावे यासाठी त्यांना योग्य वेतन मिळणे आवश्यक असते. या दृष्टीने शासन वेतनविषयक कायदे करते, कामगार कल्याणाच्या दृष्टीने त्या सुविधा उद्योजकांनी उपलब्ध करून द्याव्यात यासाठी कायदे केले जातात. मालक-कामगार यांच्यातील वादविवाद, कलह सोडविण्यासाठी स्वतंत्र यंत्रणा निर्माण करण्यात येते. राष्ट्रीय संपत्तीचे नुकसान होऊ नये यासाठीही शासनाला दक्ष रहावे लागते. हे सर्व साधण्यासाठी मालक-कामगार यांच्यातील संबंध सुदृढ, सलोख्याचे असणे आवश्यक असते व त्या दृष्टीने शासन औद्योगिक कलह कमी करून, औद्योगिक शांतता प्रस्थापित करण्यासाठी वेगवेगळे कायदे करून किंवा अंमलात आणून औद्योगिक संबंध चांगले करण्याचा प्रयत्न करत असते.

५) **सामाजिक भूमिका** : औद्योगिक संबंध चांगले असतील तर त्याचा समाजालाही फायदा मिळतो. समाजाच्या उद्योग-व्यवसायाकडून ज्या अपेक्षा असतात, त्या पूर्ण होऊ शकतात. समाजाला पाहिजे असलेल्या वस्तू किंवा सेवा यांचा वेळच्या वेळी व योग्य प्रमाणात पुरवठा होतो. वस्तू व सेवा चांगल्या दर्जाच्या व योग्य किमतीत मिळतात. उद्योगांचा विकास झाल्याने अनेकांना नोकऱ्या मिळतात व समाजातील बेकारीचे प्रमाण कमी होते. औद्योगिक शांततेमुळे समाजस्वास्थ्य लाभते. जर औद्योगिक संबंध बिघडले तर याउलट परिस्थिती निर्माण होते व वेळप्रसंगी सामाजिक मालमत्तेचेही नुकसान होते.

सारांश रूपाने आपणाला असे म्हणता येईल की, औद्योगिक संबंध कामगारांना आर्थिक, सामाजिक व मानसिक समाधानाने कार्यक्षमपणे व मनापासून काम करण्यास प्रवृत्त करतात. यामुळे उद्योगाची उद्विष्टे साध्य करणे शक्य होते. याउलट, जर संबंध तणावपूर्ण असतील तर वारंवार वाद-विवाद, संप, टाळेबंदी, वाढती महागाई, गैरहजर राहण्याचे प्रमाण, कारखाने बंद पाडणे, बेशिस्त,

मनोधैर्याचे खच्चीकरण, दंगे धोपे, बहिष्कार अशा प्रकारच्या विघातक गोष्टी घडतात. द्वेष, मत्सर, वर्गकलह, शत्रुत्व निर्माण होते व संपूर्ण आर्थिक, सामाजिक व मानसिक वातावरणच दूषित बनते.

३.३.२ (अ) औद्योगिक कलहाची कारणे (Causes of Industrial Disputes):

कोणत्याही उद्योगधंद्याचा विकास व विस्तार हा मालक आणि कामगार यांच्या संबंधावर अवलंबून असतात. उद्योगधंद्यात लोकशाही निर्माण होणे व सामाजिक न्यायाची प्रस्तापना होणे हे देखील चांगल्या संबंधावर अवलंबून असते. चांगले संबंध ही खूप व्यापक संकल्पना आहे. यामध्ये अनेक घटकांचा समावेश होतो. मालक हा जरी कारखान्याचा प्रमुख असला तरी कामगारा शिवाय तो उत्पादन काढू शकणार नाही. त्यामुळे कामगाराला कमी लेखून चालणार नाही. कामगाराला त्याच्या कामाचा योग्य मोबदला मिळाला पाहिजे. पण वस्तुस्थितीमध्ये मात्र असे घडत नाहीत. त्यामुळे मालक व कामगार यांच्यामध्ये संघर्षाचे प्रसंग निर्माण होतात. कामगार व मालक एकमेकांच्या विरोधात उभे रहातात. त्यामुळे त्यांच्यात कलह निर्माण होतात. या कलहाचे परिणाम कामगार, मालक व पर्यायानेन समाजाला भोगावे लागतात. भारतात औद्योगिक कलहाचा फार मोठा इतिहास आहे. म्हणून औद्योगिक कलह म्हणजे काय हे समजावून घेणे आवश्यक आहे.

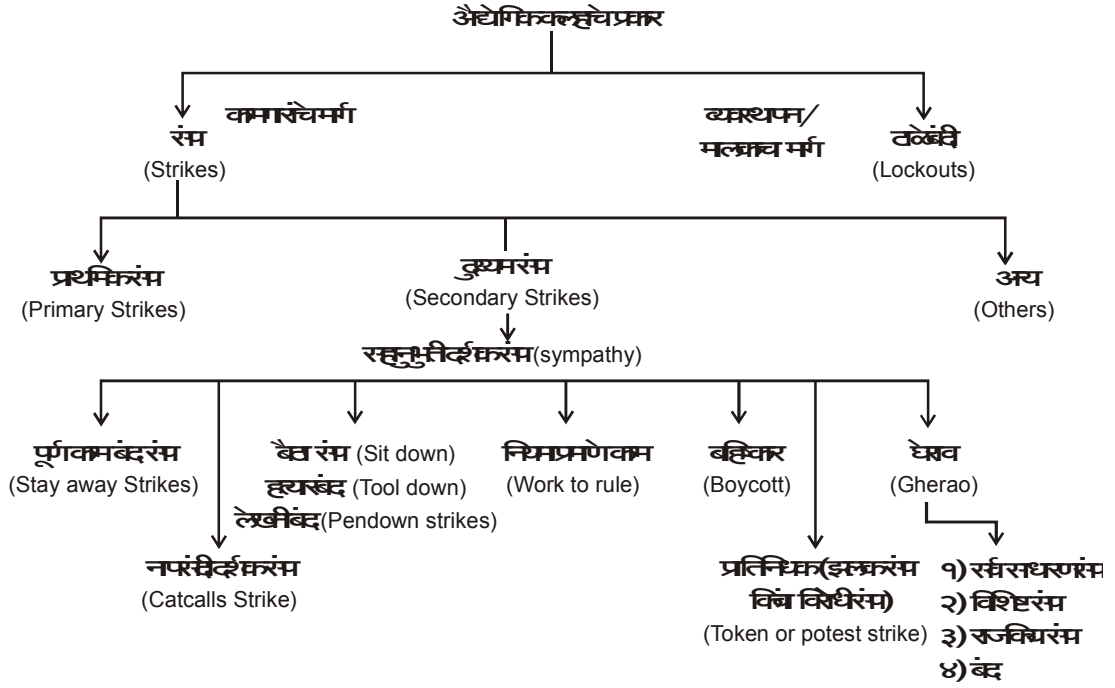
व्याख्या : मालक आणि कामगार, किंवा मालक आणि मालक किंवा कामगार आणि कामगार यांच्यामध्ये निर्माण झालेल्या एखाद्या व्यक्तीच्या नोकरीसंबंधी किंवा नोकरीवर न ठेवण्याच्या संबंधी किंवा नोकरीच्या अटीसंबंधी किंवा कामाच्या परिस्थिती संबंधी निर्माण झालेला कलह म्हणजे औद्योगिक कलह होय.

-औद्योगिक कलह कायदा १९४७ सेक्शन २ (क)

(Any dispute or difference between the employers & employees or between employer & employer or workmen & workmen which is connected with employment or unemployment or the terms of employment or with conditions of labour of any person.)

वरील व्याख्येवरून औद्योगिक कलहासंबंधी खालील मुद्दे मांडता येतील.

- १) औद्योगिक कलह कामगार आणि मालक यांच्यामधील संबंधाशी निगडीत आहे.
- २) कामगार हा उद्योगधंद्याच्या कामगार यादीमध्ये असला पाहिजे.
- ३) मालकाने कामगारांच्या मागण्या फेटाळलेल्या असल्या पाहिजेत.
- ४) कलह दोन कामगारामध्ये किंवा दोन मालकांमध्ये असू शकतो.
- ५) कलह हा नोकरी संबंधी किंवा नोकरी व्यतिरिक्त (कामाची स्थिती, बोनस, भविष्य निर्वाह निधी इ.) किंवा नोकरीच्या अटीसंबंधी असू शकतो.
- ६) कलहासाठी कारखाना चालू स्थितीत असला पाहिजे. (The industrial unit must be going concern it must not be dead)



औद्योगिक कलहाची कारणे :

नव्या औद्योगिक व्यवस्थेने भांडवलशाही अर्थव्यवस्थेला जन्म दिला. या अर्थव्यवस्थेमुळे दोन नवे वर्ग उदयास आले. ते म्हणजे एक भांडवलदाराचा वर्ग व दुसरा कामगार वर्ग या दोन्ही वर्गांचे हितसंबंध भिन्न-भिन्न असल्यामुळे औद्योगिक संघर्ष किंवा कलह निर्माण होतात. औद्योगिक कलहाच्या कारणांची मुख्यतः चार गटांमध्ये विभागणी करता येईल.

१) आर्थिक (Economical) २) व्यवस्थापकीय (Managerial) ३) राजकीय (Political)
४) इतर कारणे (Others)

१) आर्थिक कारणे (Economical causes)

अ) वेतन (Wages) : औद्योगिक संघर्ष निर्माण होण्याचे हे एक प्रमुख कारण आहे. यंत्रोत्पादन पद्धतीमुळे उत्पादनाची गती प्रचंड वाढलेली आहे. मोठ्या प्रमाणात उत्पादन काढल्यामुळे वस्तूच्या उत्पादनाचा खर्च हा कमी होतो. त्यामुळे सहाजिकच मालकाच्या नफ्यात वाढ होते. पण वाढलेल्या नफ्याच्या प्रमाणात कामगारांना पगारवाढ देण्याची मालकाची वृत्ती दिसत नाही. अशावेळी वाढत्या महागाईला तोंड देण्याची क्षमता कामगारांमध्ये रहात नाही. कामगारांचे उदरनिर्वाहाचे एकमेव साधन म्हणजे कारखान्यातून त्याला मिळणारे वेतन हेच असते. आणि हे वेतन जर अपुरे मिळू लागले तर मालका विरुद्धच असंतोष कामगारांच्या मनात तयार होतो. व खदखदणाऱ्या या असंतोषाला कधीतरी सामुहिक बंधा फुटतो व संघर्षाला सुरवात होते. भारतीय बहुसंख्य कलह हे वेतनासाठीच झालेले आहेत. आणि होत आहेत.

ब) महागाई भत्ता व बोनस : (Dearness allowance & Bonus)

औद्योगिक क्षेत्रात काम करणाऱ्या कामगारांनाही महागाईभत्ता व बोनस मिळण्यास सुरवात झालेली आहे. पण महागाई भत्ता हा सध्याच्या जीवन जगण्याच्या दर्जात तो बदलला पाहिजे. पण तसे देण्यास मालक तयार असत नाही. त्याचप्रमाणे कामगारांना बोनस देण्यासाठी मालक फारसा इच्छुक असत नाही. काहीतरी कारणे सांगून बोनस देणे टाळतो. किंवा अगदीच नाममात्र देतो. त्यामुळे जीवन मानाचा दर्जा टिकविण्यासाठी कामगारांना महागाईभत्ता व बोनस यासाठी मालका बरोबर संघर्ष करावा लागतो. भारतात बहुतेककारखानदार दिवाळीपूर्वी बोनस देतात. पण हा बोनस अपूरा असल्यामुळे दिवाळीच्या आसपास संप, मोर्चे, कामबंद या सारखे प्रकार कारखान्यात मोठ्या प्रमाणात घडून येतात.

ब) प्रचंड नफा : (High Profit):

दुसऱ्या महायुद्धानंतर उद्योगधंद्याची स्थिती बदलत गेली. लोकांच्या गरजा वाढल्यामुळे उत्पादनाचे प्रमाण वाढले. सहाजिकच यामुळे नफ्याचे प्रमाणही वाढले. हे प्रमाण किती वाढलेले आहे हे एका उदा. लक्षात घेऊ या. सन २००८-०९ या आर्थिक वर्षात हिरो होंडा या दुचाकी वाहन तयार करणाऱ्या उद्योगाने १४,३६३ दशलक्ष रूपयांचा व्यवसाय केला, व १७५०१ दशलक्ष करपूर्व व १२६२९ दशलक्ष रूपये करोत्तर नफा मिळविला. (Results preview published by Motilal oswal-30 mar. 2009) यावरून एखाद्या उद्योगाचे नफ्याचे प्रमाण दिसून येईल. यामुळे कामगारांच्या मागण्याही वाढतात. सध्याच्या बदलत्या जगात कामगारांच्या दृष्टिकोणातही बदल होतो आहे. आम्ही सुद्धा कारखान्याचे भागिदार आहोत आम्हालाही नफ्यातील योग्य वाटा मिळालाच पाहिजे. पण या दृष्टिकोणाला मालकांनी दाद दिली नाही. किंवा धुडकावून लावले तर संघर्षाची ठिणगी पडते आणि कलहाला सुरवात होते.

२) व्यवस्थापकीय कारणे (Managerial Causes):

अ) कामाची स्थिती आणि कामाचे तास (Working conditions & Working hours):

भारतात बऱ्याच कारखान्यांमध्ये कारखान्यामधील वातावरण हे आरोग्यपूर्ण असत नाही. वायुविजन, प्रकाश, पिण्याच्या पाण्याची सोय, स्वच्छता गृहे, विश्रांती गृह सुरक्षितता इ. महत्वाच्या सोयी नसतात. पण मालक याकडे दुर्लक्ष करतात. त्यामुळे कारखान्यात छोटे मोठे अपघात घडतात. कामगारांना संकटांना सामोरे जावे लागते. कधी-कधी जीवाला मुकावे लागते. त्याचप्रमाणे कोंदट (दुर्गंधीयुक्त) वातावरणात सलग १२-१२ तास काम करावे लागते. त्याबद्दल जादावेतन देण्यास मालक/व्यवस्थापन तयार असत नाही. अशावेळी कामाच्या ठिकाणचे वातावरण चांगले असावे व कामाचे तास योग्य असावेत म्हणून कामगार संघर्ष करतात.

ब) आधुनिकीकरण आणि स्वयंचलित यंत्राचा वापर (Modernization & Automation of the plant):

आधुनिकीकरणामुळे जुन्या यंत्राच्या ठिकाणी नवीन यंत्रे बसविली जातात. नवीन यंत्रे बसवित असताना ती अधिकाधिक स्वयंचलित असावीत याकडे व्यवस्थापनेचे लक्ष असते. स्वयंचलित यंत्रांमुळे कामगार कपात केली जाते. कामगार कपात करू नये यासाठी कामगार मालकाबरोबर संघर्ष करतात. १९८८ साली जेव्हा संगणक वापरण्यासंबंधीचे धोरण आखण्यात आले तेव्हा अनेक कामगार

संघटनानी जॉर्ज फर्नांडिस यांच्या नेतृत्वाखाली संप व मोर्चे काढले (रेल्वे विभाग, आयुर्विमा विभाग इ.)

क) इतर सुविधांची मागणी (Demand for other facilities) :

वेतनाबरोबरच वेतनेतर घटकही कामगारांच्या दृष्टिकोणातून तितकेच महत्वाचे असतात. उदा. वैद्यकीय सुविधा, शैक्षणिक सुविधा, घराची सुविधा, अपघाती विमा संरक्षण पेन्शन, रजा (नैमित्तिक (Causal), वैद्यकीय (Medical) सुट्ट्या इ. या सुविधा देण्यासाठी मालकवर्ग तयार असत नाही. अशावेळी कामगार संघर्षाकडे वळतात.

ड) कामगार संघटनेची मान्यता नाकारणे (Denial of recognition to trade union) :

मालकाविरूद्ध एकटा कामगार लढू शकत नाही. अशावेळी कामगार संघशक्तीचा वापर करतो. संघ शक्तीसाठी तो संघटना बांधतो. कामगार संघटनेचा सभासद होतो. आपण ज्या कारखान्यात काम करतो तेथे आपल्या कामगार संघटनेला मालकांनी मान्यता द्यावी असे कामगारांना वाटत असते. पण मालकांचा कामगार संघटनेकडे पहाण्याचा दृष्टिकोण हाच मूळी पूर्वग्रह दूषित असल्यामुळे तो आपल्या कारखाना परिसरात कामगार संघटनेला मान्यता देत नाही. उलट कामगार संघटनेच्या सभासद असलेल्या व होऊ इच्छिनाऱ्या कामगारांना वेगवेगळ्या पद्धतीने त्रास देण्यास सुरवात करतो. (अशा कामगारांच्या हालचालीवर गुप्तहेरामार्फत लक्ष ठेवणे, वेतनवाढ न देणे, मेमो देणे, बढती नाकारणे, सवलती न देणे इ) या परिस्थितीतून बाहेर येण्यासाठी कामगारांना फक्त संघटनाच मदत करू शकते. म्हणून त्यांना संघटनेला मान्यता हवी असते. पण या मागणीकडे मालक दुर्लक्ष करतात. म्हणून संघटनेच्या मान्यतेसाठी कामगारांना संघर्ष करावा लागतो.

इ) दोषपूर्ण नेमणूकीची धोरणे (Defective recruitment policies)

कारखान्यात कामगारांची नेमणूक करित असताना चुकीच्या पद्धतीने नेमणूक केल्या जातात. जसे जात, प्रांत, भाषा, नातेवाईकांच्या नेमणूक, मर्जीतील लोकांना बढती वेतनात वाढ, वेतनेतर सवलती, सोयीच्या बदल्या इ. काही ठिकाणी तर कामगारांना एजंटामार्फत नोकरी दिली जाते. त्यामुळे अशा कामगाराला कामावरून केव्हाही कमी करता येते. किंवा अन्य वेतनेतर (non-salary) सवलती देण्याचे बंधन व्यवस्थापनावर रहात नाही. कामगारांची पिळवणूक केली जाते. ही पिळवणूक थांबावी यासाठी कामगारांना संघर्ष करावा लागतो.

फ) वैचारिक आदान प्रदानाचा अभाव (Lack of communication)

यंत्रावर प्रत्यक्ष काम करणारा कामगार हा कारखान्यातील महत्वाचा घटक आहे. उत्पादनासंबंधी काही अडचणी निर्माण होतात. त्या अडचणीची पूरेपूर जाणीव कामगारांना असते. अशा अडचणीच्या काळात आपले मत विचारात घ्यावे असे कामगारांना वाटत असते. पण मालक/व्यवस्थापक जाणीवपूर्वक कामगारांची मते घेणे टाळतो. त्यामुळे वैचारिक आदान प्रदान होत नाही. परिणामी कारखान्यात एखादी गंभीर समस्या तयार होते. त्याचे परिणाम सर्वांवर होतात. म्हणून कारखान्यात लोकशाही वातावरण निर्माण व्हावे, मतांचा विचार व्हावा यासाठी कधीकधी कामगारांना संघर्ष करावा लागतो.

य) करार व नियम पाळण्यात टाळाटाळ : (Defiance of the Agreement)

औद्योगिक संबंध चांगले निर्माण व्हावेत यासाठी सामूहिक करार (Collective Bargaining) नोकरी संबंधीचे करार, शिस्तीचे नियम तयार केले जातात. याचे पालन कामगार व मालक दोघांकडूनही व्हावे अशी अपेक्षा असते. पण बऱ्याच वेळा या अपेक्षाचा भंग मालक वर्गाकडून केला जातो. सामूहिक करार केल्यानंतर तो दोघांनाही बंधनकारक असतो. या काळात कामगारांना संप, मोर्चे, बंद व मालकाकडून ले-ऑफ, टाळेबंदी सारख्या मार्गांचा अवलंब करता येत नाही. पण कधी कधी नियम कोणत्याही एका पक्षाकडून मोडला जातो. परिणामी औद्योगिक कलहाला सुरवात होते.

र) दोषपूर्ण नेतृत्व (Defective Leadership)

औद्योगिक कलह निर्माण होण्यामागे हे एक महत्वाचे कारण आहे. उद्योग/व्यवसायाचा नेता हा नेतृत्व करण्यासाठी सक्षम असला पाहिजे. व्यवस्थापनेचा नेता व कामगारांचा नेता या दोघांचाही यामध्ये समावेश असतो. दोघेही आपापले अहं, कुरवाळत बसणारे असतील तर तोडगा निघणार नाही. त्यामुळे एकूणच कारखान्याचे नुकसान होते. 'लहान मुलांचा खेळ होतो पण बेडकाचा जीव जातो' या उवतीप्रमाणे कामगारांचा बळी जाऊ शकतो. अशावेळी दोन्हीपैकी एका घटकाच्या असंतोषामुळे कलह निर्माण होतात.

ल) कमकुवत कामगार संघटना (Weak trade unions)

भारतात आजही कामगार संघटनेकडे पहाण्याचा दृष्टिकोण हा निकोप नाही. यामुळे बरेचसे कामगार संघटनेचे सभासद होत नाहीत. त्यामुळे काही कारखान्यामध्ये कामगार संघटनेचे अस्तित्वच नाही, तर काही कारखान्यामध्ये एकापेक्षा अधिक कामगार संघना कार्यरत आहेत. या दोन्ही स्थिती अयोग्य आहेत. यामुळे मालकांशी वाटाघाटी करतांना कामगारांच्यामार्फत भक्कम नेतृत्व निर्माण होत नाही. कामगार दिशाहीन होतात. (बऱ्याचशा कामगार संघटनेचे नेतृत्व हे कामगारांमधून आलेले नाही) त्यामुळे औद्योगिक कलह निर्माण होतात.

३) राजकीय कारणे :

वास्तविक पहाता कामगार संघटना या राजकीय पक्षांपासून व राजकारणापासून मुक्त असल्या पाहिजेत पण भारतात मात्र प्रत्येक कामगार संघटना ही विशिष्ट राजकीय पक्षाशी जोडली गेलेली आहे. उदा. इंटक (काँग्रेस), आयटक (साम्यवादी), कामगार सेना (शिवसेना) इ. यामुळे कामगारांचे हित जोपासण्यापेक्षा पक्षाचे हित जोपासण्यात नेते धन्यता मानतात. राजकीय पक्षाचे नेतेच कामगार संघटनेचे नेते आहेत. कामगार प्रश्नासंदर्भात मालकाशी चर्चा करीत असताना वैयक्तिक मानापमानाचा परिणाम संघटनेवर होतो. संघटनेचा उपयोग संघर्षाचे साधन म्हणून होण्याची शक्यता असते. कलहाला सुरवात होते. मुंबईतील गिरणी कामगारांचा संप असाच (१९८७) ताणत गेला. शेवटी कापड गिरण्या बंद पडल्या. कामगारांच्यावर बेकारीची कुऱ्हाड कोसळली.

४) इतर कारणे (Other causes)

मालकाची कामगारांविषयी बेफिकीरवृत्ती जसे औद्योगिक कलहाला कारणीभूत आहे त्याच प्रमाणे कामगारांची सुद्धा कर्तव्याबद्दल बेपर्वावृत्ती, आदेशांचे अवमूल्यन, वेळेवर कामावर न जाणे, वरिष्ठाबद्दल व्यवस्थापनेबद्दल अवमानकारक बोलणे हे ही औद्योगिक कलहाची कारणे आहेत.

यासंदर्भात डॉ. जे. एल. रस्तोगी म्हणतात, 'मालकाचे निर्णय व धोरण योग्य असले तरी सुद्धा विरोध किंवा त्यावर टिकडा करण्याची सर्व सामान्य प्रवृत्ती कामगारांमध्ये दिसून येते.' त्यामुळे कलहाची सुरवात होते. त्या प्रमाणे कामगार वर्गातील जात, प्रांत, भाषा यावर आधारित भेद, मालकाची फोडा व झोडा नीति हे ही कलहाची कारणे आहेत.

३.३.३ कामगार नुकसान भरपाई कायदा १९२३ :

प्रस्तावना

आधुनिक उत्पादन पद्धतीत यांत्रिकीकरण मोठ्या प्रमाणात झाले असल्याने अवजड व गुंतागुंतीच्या यंत्रांद्वारे उत्पादनाला विलक्षण वेग येत चालला आहे. याच अवजड यंत्रावर काम करणाऱ्या कामगारांना मात्र अनेक धोके सहन करावे लागतात. बऱ्याचदा अनावधानाने, निष्काळजीपणाने किंवा पुरेशी दक्षता न घेतल्याने औद्योगिक अपघात घडतात. त्यामुळे कामगारांना अपंगत्व येणे, मृत्यू येणे इत्यादी संकटे कामगारांवर कोसळतात. म्हणूनच प्रत्येक देशाच्या सामाजिक सुरक्षा योजनेत कामगारांच्या नुकसान भरपाईला महत्त्वाचे स्थान आहे.

इ.स. १८८४ व १८८५ आणि पुन्हा १९३० साली कामगारांनी अपघातापासून नुकसान भरपाई मिळावी म्हणून प्रयत्न केले. तथापि इ.स. १९२३ चा कामगार नुकसान भरपाई कायदा होईपर्यंत अपघाताने अपंगत्व आलेल्या कामगारांना नुकसान भरपाई मिळत नव्हती. अगदीच अपवादाने एखादा अपघात मालकांच्या निष्काळजीपणाने झाला असेल तरच भारतीय गंभीर स्वरूपाच्या अपघात कायद्याद्वारे नुकसान भरपाई मिळत असे.

कामगार नुकसान भरपाई कायदा (१९२३)

भारत सरकारने इ.स. १९२१ मध्ये कामगारांना नुकसान भरपाई देण्यासंबंधी योजना आखून त्यावर तज्ञांची मते घेतली व ही योजना सर्वांना संमत झाल्याने १९२३ साली कामगार नुकसान भरपाई कायदा पास करण्यात आला आणि १९२६ मध्ये आंतरराष्ट्रीय कामगार परिषदेत ठरल्याप्रमाणे व्यावसायिक रोगविषयक तरतूदी समाविष्ट करण्यासाठी या कायद्यात बदल केला गेला. त्यानंतर १९३७, १९३८, १९३९, १९४२, १९५८ आणि १९६२ साली या कायद्यात दुरुस्त्या करण्यात आल्या. त्यानुसार या कायद्यातील तरतूदी पुढीलप्रमाणे आहेत.

व्याप्ती

हा कायदा खालील परिस्थितीत लागू होतो.

अ) ज्या व्यक्तीची नोकरी ही किरकोळ स्वरूपाची नाही.

ब) जी व्यक्ती रेल्वे कामगार आहे.

क) ज्या व्यक्तीची नियुक्ती मासिक वेतनावर झालेली आहे व वेतन रु. ५०० पेक्षा कमी आहे.

राज्य सरकारांना या कायद्याची व्याप्ती वाढवण्याचे अधिकार दिले आहेत. त्यातून राज्य सरकारांनी पुढील उद्योगधंदे या कायद्याच्या कक्षेत आणले आहेत.

१. यंत्रावर चालणाऱ्या वाहनात माल भरणे व उतरवणे आणि मालवाहतूक करण्यासाठी नेमलेल्या कामगारांना तामिळनाडू, उत्तरप्रदेश, कर्नाटक व बिहार या राज्यांनी समाविष्ट केले आहे.
२. महाराष्ट्र राज्यात शेतात ट्रॅक्टरवर काम करणारे व इतर चालत्या यंत्रावर काम करणाऱ्या कामगारांचा समावेश केला आहे.
३. कर्नाटक राज्यात स्थानिक संस्था व जिल्हा बोर्डातील बाह्य ठिकाणी चालत्या यंत्रावर काम करणाऱ्या कामगारांना हा कायदा लागू आहे.
४. बिहारमध्ये स्थानिक संस्थातील झाडूवाले व घाण कचरा वाहतूक करणाऱ्या कामगारांना यामध्ये समाविष्ट केले आहे.
५. तामिळनाडूत नारळ तोडणारे, डांबरभरणारे व उतरवणारे कामगार यामध्ये समाविष्ट केले आहेत.

३.३.२ ज्या कामगारांचा पगार रुपये ५०० पेक्षा अधिक आहे. त्या कामगारांचा, उमेदवार कामगारांचा (शिकावू), घरगड्यांचा, किरकोळ कामावर घेतलेल्या कामगारांचा यात विचार केलेला नाही. याशिवाय कचेरीतील कारकून, सैनिक, वैमानिक यांचा समावेश या कायद्यात नाही.

३.३.३ या कायद्याने कामगाराला कोणत्या परिस्थितीत नुकसान भरपाई मिळणार नाही. हेही स्पष्ट केले आहे. खालील परिस्थितीत कामगारांना नुकसान भरपाई मिळणार नाही. जर

- अ) अपघात झाल्यापासून सात दिवसांपर्यंत काम करण्यात कामगार समर्थ झाला नसल्यास.
- ब) मद्याच्या भरात व सुरक्षिततेच्या आदेशांचे जाणून बुजून उल्लंघन केल्यास.
- क) व्यवसाय रोगासाठीसुद्धा नुकसान भरपाई देण्याची योजना आहे. अर्थात या व्यावसायिक रोगांची यादी वाढविण्याचा अधिकार राज्य सरकारांना देण्यात आला आहे.

कामगारांना अपघातात मृत्यू ओढवल्यास, कायम स्वरूपाची असमर्थता निर्माण झाल्यास, स्थायी स्वरूपाची पण अंशतः असमर्थता निर्माण झाल्यास आणि तात्कालीक असमर्थता असल्यास कामगाराला नुकसान भरपाई मिळते.

कामगारांचा अपघातात मृत्यू ओढवल्यास त्याचे मासिक उत्पन्न रुपये ५०० पेक्षा कमी असेल तर रुपये ४५०० इतकी नुकसान भरपाई दिली जाते.

कायम स्वरूपाची असमर्थता निष्पन्न झाल्यास रुपये ७०० ते ६३०० इतकी रक्कम नुकसान भरपाई म्हणून दिली जाते.

तात्कालीक स्वरूपाची अंशतः असमर्थता निर्माण झाल्यास मुलांना व प्रौढांना नुकसान भरपाई मिळते आणि तात्कालीक स्वरूपाच्या शारीरिक असमर्थतेत मुलांना व प्रौढ कामगारांना त्यांच्या वेतनाच्या निम्मे वेतन नुकसान भरपाई देण्याची तरतूद आहे. अपघात झाल्यापासून चौथ्या दिवसापासून निम्मा पगाराइतकी रक्कम नुकसान भरपाई म्हणून दिले जाते.

त्याचबरोबर अपघातात इजा झालेल्या कामगारांना त्यांच्या इजेच्या गांभीर्यानुसार नुकसान भरपाई देण्याची तरतूद आहे. कामगारांचा अपघातात मृत्यू ओढवल्यास किंवा कायम स्वरूपी शारीरिक

दौर्बल्य निर्माण झाल्यास एक रक्कमेने नुकसान भरपाई देण्याची तरतूद आहे. अपघात झाल्यापासून चौथ्या दिवसापासून निम्म्या पगाराइतकी रक्कम नुकसान भरपाई म्हणून देण्यात येते.

कामगाराचा मृत्यू झाल्यानंतर नुकसान भरपाई त्याच्या कोणत्या नातेवाईकाकडे द्यायची हेही या कायद्याने स्पष्ट केले आहे. कामगारांवर प्रत्यक्ष अवलंबून असणारे या वर्गात कामगाराची विधवा पत्नी, लहान मुलगा किंवा मुलगी व विधवा आई यांचा समावेश होतो. पण जे नातेवाईक मृत कामगारांवर अवलंबून होते हे सिद्ध करणे आवश्यक आहे. अशा नातेवाईकांच्या मध्ये विधवा आई सोडून इतर माता पिता लहान अनौरस मुलगा किंवा मुलगी विवाहीत व लहान किंवा विधवा मुलगी, लहान भाऊ, मुलगा यांचा समावेश होतो.

गंभीर स्वरूपाच्या अपघाताची माहिती कामगार नुकसान भरपाई आयुक्ताला दिली पाहिजे आणि मालकाने नुकसान भरपाई देण्याचे मान्य केल्यास ही नुकसान भरपाई आयुक्ताकडे पोच केली पाहिजे. मात्र मालकाने नुकसान भरपाई देण्याचे अमान्य केल्यास नुकसान भरपाई आयुक्त अपघाताची चौकशी करून अवलंबून असणाऱ्यांना नुकसान भरपाई मागण्याची व त्यासंबंधी माहिती पुरविण्यास कळवितो.

इ.स. १९५९ च्या कायद्याने नुकसान भरपाई देण्याची तरतूद असतानाही नुकसान भरपाई दिली गेली नसेल तर दंड करण्याची तरतूद समाविष्ट करण्यात आली.

या कायद्याच्या अंमलबजावणी राज्य सरकारांनी करायची आहे व त्यासाठीच नुकसान भरपाई आयुक्ताची नेमणूक केलेली असते. त्याची कामे पुढीलप्रमाणे आहेत.

१. नुकसान भरपाई मागणी करणाऱ्या कुटुंबियात वादग्रस्त प्रश्न निर्माण झाला असेल तर तो सोडविणे.
२. अपघातात कामगारांचा मृत्यू ओढवल्यास त्यांच्या कुटुंबियांना नुकसान भरपाई मिळवून देणे.

औद्योगिक क्षेत्रात नुकसान भरपाई कायद्याची अंमलबजावणी करण्यासाठी स्वतंत्र यंत्रणा असल्याने या कायद्याची अंमलबजावणी परिणामकारक होऊ शकते. कायद्यातील तरतूदींचा भंग सहसा मालक वर्गाकडून होत नाही. तसेच कामगार संघटना ही मृत कामगारांच्या कुटुंबियांनी नुकसान भरपाई मिळवून देण्याचा प्रयत्न करतात. पण तरीही या कायद्यात काही मुलभूत दोष आहेत. त्यामुळे या कायद्यात काही अपुरेपणा उरला आहे.

कायद्यातील दोष किंवा उणिवा

१. कामगार व मालक या दोघांचेही या कायद्याने समाधान झाले नाही. कामगारांना कायद्याने दिलेल्या सवलती अपुऱ्या वाटतात तर कामगारांच्या अपघाताला/मृत्यूला वैयक्तिकरित्या मालक जबाबदार नसताना नुकसान भरपाई द्यावी लागते हे अयोग्य असे मालकांना वाटते.
२. लहान लहान उद्योग धंद्यात कामगारांना नुकसान भरपाई न देण्याकडे मालकवर्गाची प्रवृत्ती असते. मोठ्या उद्योगात नुकसान भरपाई दिली जाते पण लहान अपघात किंवा हंगामी स्वरूपाच्या उद्योगात नुकसान भरपाईच्या मागण्या दडपल्या जातात किंवा तुटपुंजी नुकसान भरपाई दिली जाते.
३. कित्येक कामगारांना नुकसान भरपाईची माहितीच नसते व ज्या कामगारांना याची माहिती असते ते नोकरीच्या भितीने नुकसान भरपाई मागण्याची टाळाटाळ करतात. तर काही वेळा

कामगारांच्या मृत्यूनंतर त्याचे कुटुंबीय दुसरीकडे जातात तेव्हा त्यांच्याशी पत्रव्यवहार करणे अशक्य होते.

४. कामगारांना नुकसान भरपाईची माहिती देण्यासाठी योग्य साधनांचा अभाव आहे आणि जे मालक भरपाई देण्याचे टाळतात त्यांच्या विरुद्ध कायदेशीर कारवाई करण्याइतपत कामगारांच्या कुटुंबीयांकडे वेळ व पैसा नसतो.
५. अपघातात गंभीर किंवा जबर जखमी झालेल्या कामगाराला वैद्यकीय मदत मिळण्याविषयी कायद्यात कोणतीच तरतूद नाही. ही यातील गंभीर उणिवा आहे.
६. व्यवसायजन्य रोगाची चिन्हे ज्या कामगाराच्या शरीरावर दिसतात त्याला मालक तातडीने कामावरून कमी करतात.

तरीही या कायद्यातील दोषांचा/उणिवांचा विचार केल्यास कामगारांना या कायद्यापासून फार कमी फायदा झाला आहे. म्हणूनच श्री. ए. एन. अगरवाला यांनी आपल्या 'Indian Labour Problems' या ग्रंथात म्हणतात 'कामगारांना मिळणारी नुकसान भरपाई ही केवळ कागदावरच राहते.' पण तरीही या कायद्याच्या आवश्यकतेबाबत कोणाच्याही मनात दुमत नाही. म्हणून या कायद्यातील दोष दूर केले पाहिजेत.

१. कामगारांची उद्योग धंद्यात नियुक्ती झाल्याबरोबर त्याला या कायद्यांची माहिती त्याला समजेल अशा भाषेत दिली पाहिजे. त्यासंबंधी माहिती दर्शविणारी पत्रके ठिकठिकाणी कारखान्यात लावली पाहिजेत.
२. कामगार संघटना, कामगार कल्याण अधिकारी व इतर सामाजिक संघटनांनीही कामगारांना याबाबत सुशिक्षित करण्याचा प्रयत्न केला पाहिजे.
३. कामगारांना वैद्यकीय मदत व कायदेशीर सल्ला मोफत देण्याची सोय असली पाहिजे.
४. नुकसान भरपाई ताबडतोब मिळण्याची सोय हवी. अपघात गंभीर असो किंवा नसो त्याबाबत मालकाने ताबडतोब नुकसान भरपाई आयुक्तांना कळविले पाहिजे.
५. ज्या कामगारांना नुकसान भरपाई देण्यात आली नाही. अशा कामगारांना नुकसान भरपाई देण्याचा प्रयत्न करण्याचे अधिकार निरीक्षक अधिकाऱ्यांना असावेत.
६. मालक, कामगार व सरकार या तिघात नुकसान भरपाईचा खर्च विभागला गेल्यास मालक या कायद्याची अंमलबजावणी करण्यात टाळाटाळ करणार नाहीत.

३.३.४ औद्योगिक कलह निवारण कायदा १९४७ : (Prevention of Industrial disputes)

उद्योगधंद्यात काम करणाऱ्या कामगारांना मिळत असलेल्या वेतनात चरितार्थ चालविणे अवघड होऊन बसले. मालकाकडून कामगारांचे होणारी पिळवणूक थांबविणारे व कामगारांना सामाजिक न्याय मिळवून देणारे कायदे सुरवातीच्या काळात नव्हते. त्यामुळे कामगारांमधील असंतोष वाढतच गेला व शेवटी कामगारांनी आपले प्रश्न सोडविण्यासाठी मोर्चे व चळवळींचा आधार घेतला. त्याची सरकारने दखल घेऊन अनेक कामगार विषयक कायदे मंजूर केले. उदा. वेतन देण्याचा कायदा, कामगार नुकसान भरपाई कायदा, कामगार सुरक्षा विषयक कायदा इ. तरीही कामगारांचे प्रश्न व मागण्या

असंख्य असल्यामुळे मंजूर कायद्यातून सुटू शकले नाहीत. औद्योगिक संघर्षांचे परिणाम आपण यापुर्वीच पाहिलेले आहेत. उत्पादन घटते, राष्ट्रीय उत्पादन कमी होते, रहाणीमान खालावते, औद्योगिक अशांतता निर्माण होते. विकास कार्य थंडावते त्यामुळे औद्योगिक संघर्ष टाळून मालक व कामगार यांच्यात सलोख्याचे व सहकार्याचे संबंध निर्माण व्हावेत, संघर्ष दोघांच्या विचाराने मिटावेत त्यासाठी सरकारने औद्योगिक कलह निवारण कायदा तयार केला. व तो संपूर्ण भारताला म्हणजेच (जम्मू-काश्मीर वगळता) लागू केला. सदरचा कायदा १ एप्रिल १९४७ पासून लागू करण्यात आला. या कायद्याची प्रमुख उद्दीष्टे खालील प्रमाणे आहेत.

- १) कामगार व मालक यांच्यातील विवाद सोडविणे.
- २) बेकायदेशीर संप व टाळेबंदीला पायबंद घालणे.
- ३) सामुहिक करार वा सौदेबाजी सुरू करणे.
- ४) अपरिहार्य कामबंदी आणि कामगार कपात याबाबत कामगारांना मदत करणे.
- ५) विविध अधिकारी वर्ग व मंडळे यांनी दिलेले निर्णय अधिक प्रभावी, बंधनकारक व कार्यरत करणे.
- ६) औद्योगिक शांतता व सहकार्याचे वातावरण निर्माण करणे.

६) औद्योगिक शांतता व सहकार्याचे वातावरण निर्माण करणे.

औद्योगिक कलह कायदा कलम २ (अ) मध्ये सुधारणा करण्यात आली. त्यानुसार आणखी कांही संस्थेची नावे समाविष्ट करण्यात आली. उदा. गोदी कामगार औद्योगिक अर्थपुरवठा महामंडळ, कामगार राज्य विमा मंडळ, आंतरराष्ट्रीय हवाई दल, अधिकार मंडळ इ.

औद्योगिक कलह कायद्यातील काही महत्वाच्या संज्ञा

१) औद्योगिक कलह (Industrial Dispute) मालक आणि मालक, मालक आणि कामगार, कामगार आणि कामगार यांच्यामध्ये नोकरी संबंधी, नोकरीतून कमी करणे, नोकरीच्या अटी, कार्य परिस्थिती इ. प्रश्नांबाबत दुमत अथवा वाद निर्माण झाल्यास त्याला औद्योगिक कलह असे म्हणतात.

ज्यावेळी मालक आणि एकच कामगार यांच्यात कलह निर्माण होतो तेव्हा त्यास औद्योगिक कलह म्हणत नाहीत. पण एकच कामगार आणि मालक यांच्या तंट्यास अनेक कामगारांनी आपला पाठींबा दिला किंवा भाग घेतला तर तो औद्योगिक कलह होतो.

२) संबंधित सरकार (Appropriate government) साधारणपणे संबंधित सरकार म्हणजे राज्य सरकार परंतु खालील परिस्थितीत संबंधित सरकार म्हणजे केंद्रसरकार होय.

- अ) जेव्हा औद्योगिक कलह केंद्रसरकारच्या अधिपत्याखालील किंवा केंद्रसरकारने चालविलेल्या उद्योगधंद्याशी संबंधित असेल.
- ब) ज्यावेळेस औद्योगिक कलह बंदर कामगार, बँकिंग कंपनी. विमा कंपनी, खाणी, तेल विहीरी, कोळसा खाणी, विमान सेवा यासंबंधित असेल.

- क) इतर औद्योगिक कलहाच्याबाबतीत राज्य सरकार हेच संबंधित सरकार मानले जाईल.
- ३) सरासरी वेतन (Average pay) कोणत्याही कामगाराला देय सरासरी वेतन म्हणजे
- अ) मासिक पगार घेणाऱ्या कामगारांच्या बाबतीत तीन पूर्ण महिन्यांच्या वेतनांची सरासरी
- ब) दैनंदिन पगार घेणाऱ्या कामगारांच्या बाबतीत चार पूर्ण आठवड्यांच्या वेतनांची सरासरी
- क) दैनंदिन पगार घेणाऱ्या कामगारांच्या बाबतीत बारा पूर्ण कार्यदिवसांच्या वेतनाची सरासरी.
- ४) निर्णय (निवडा) (Award) कोणत्याही उद्योगातील औद्योगिक कलहासंबंधी किंवा औद्योगिक कलहाच्या प्रश्नासंबंधी कामगार न्यायालय, औद्योगिक न्यायालय, किंवा राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायालय यांनी दिलेल्या अंतिम निर्णय कलम १० (अ) नुसार देण्यात आलेल्या पंच निर्णय सुद्धा समाविष्ट करण्यात आलेला आहे.
- ५) कामगार (कलम २ (ड)) ज्या व्यक्तीची (शिकाऊ उमेदवारासह) मोबदला देण्याच्या अटीवर कोणत्याही औद्योगिक संस्थेत कौशल्याचे किंवा स्थिर कौशल्याचे, देखरेखीचे, तांत्रिक अथवा कारकूणी स्वरूपाचे काम करण्यासाठी नेमणूक करण्यात आलेले आहे त्या व्यक्तीला कामगार असे म्हणतात.
- ६) वेतन (Wage) (कलम २ (आर)(आर)) कोणत्याही कामगाराला नोकरीच्या स्पष्ट व ध्वनित अटी पूर्ण केल्यानंतर त्यांच्या कामाबद्दल पैशाच्या स्वरूपात देण्यात येणाऱ्या मोबदल्याला वेतन असे म्हणतात. याबाबत पुढील बाबींचाही समावेश होतो.
- महागाई भत्ता, इतर भत्ते (प्रवास भत्ता), घरभाडे भत्ता, इतर सोयी सवलतीची किंमत उदा. वीजपुरवठा, पाणीपुरवठा, वैद्यकीय मदत, कोणत्याही प्रवासासंबंधीची सवलत, विक्रीवृद्धीसाठी किंवा व्यवसाय वृद्धीसाठी दिलेले कमिशन.
- पुढील बाबींचा समावेश वेतनात नाही- बोनस, पेन्शन फंड, प्रॉव्हिडंट फंड, कामगार हितासाठी मालकानी दिलेली वर्गणी, अनुग्रह राशी (Gratuity)
- ७) उद्योग (Industry) (कलम २ (अ)) उद्योग घटकाचा मालक आणि कामगार (असे कामगार मालकाने स्वतः प्रत्यक्ष भरती केलेले असोत किंवा मध्यस्था मार्फत भरती केलेले असोत) यांच्यातील सहकार्याने मानवी गरजा पूर्ण करण्याच्या हेतूने वस्तू आणि सेवा यांची निर्मिती. त्यांचा पुरवठा आणि वितरण करण्यासाठी चालविलेल्या पद्धतशीर उपक्रम म्हणजेच उद्योग होय.
- ८) सार्वजनिक हिताच्या सेवा (Public Utility Services) अ) कोणतीही रेल्वेसेवा (प्रवासीवाहतूक, मालवाहतूक) व औद्योगिक संस्थेचा असा कोणताही भाग की ज्याच्या कार्यावर औद्योगिक संस्थेची अगर त्यामध्ये कार्य करित असलेल्या कामगारांची सुरक्षितता अवलंबून आहे. क) टपाल, तार, दूरध्वनी सेवा ड) जनतेला वीज, पाणी, उर्जा शक्ती पुरविणारा कोणताही उद्योग इ. सार्वजनिक आरोग्य व स्वच्छतेसंबंधी कोणतीही योजना. फ) सार्वजनिक हितासाठी आवश्यक वाटल्यास संबंधित सरकार राजपत्रात (Gaggate) प्रकटीकरण देऊन एखाद्या उद्योगाला सार्वजनिक हिताची सेवा म्हणून घोषित करू शकते. उदा. बँकिंग सेवा,

सिमेंट कोळसा, कापड, खाद्यपदार्थ निर्मित उद्योग, हॉस्पिटल, अग्नीशामक दल, टांकसाळी, नोटा छपाई कारखाना, तेल विहिरी, दूध उद्योग, शैक्षणिक संस्था इ.

- ९) काम नसणे (कामाची कमतरता- Lay off कलम २ KKK) औद्योगिक संस्थेच्या मस्टरवर नावे असलेल्या आणि कामावरून कमी केलेले नाही अशा कामगारांना कोळसा, वीज, कच्चा माल इ. तुटवड्यामुळे किंवा तयार मालाचा साठा पडून राहिल्यामुळे किंवा यंत्रात बिघाड झाल्यामुळे किंवा इतर कारणामुळे मालकाने काम न देणे किंवा काम देण्यास असमर्थ आहोत असे सांगणे.
- १०) टाळेबंदी (कलम २१) टाळेबंदी म्हणजे मालकाने कामाचे ठिकाण बंद करणे किंवा कामस्थगित ठेवणे किंवा सेवेत असलेल्या काही कामगारांना कामावर ठेवण्याचे नाकारले
- ११) संप (Strike) (कलम २ Q) संप म्हणजे कोणत्याही उद्योगातील कामावर असलेल्या व्यक्तींनी एकत्रितपणे काम बंद ठेवणे किंवा कामगारांनी एकमताने काम करण्याचे नाकारले किंवा काम स्विकारण्याचे नाकारणे.
- १२) कामगार कपात (Refrenchment) (कलम २००) शिस्तभंगाबद्दल कारवाई म्हणून दिलेली शिक्षा सोडून कोणत्याही कारणाने कोणत्याही कामगाराची नोकरी मालकाने समाप्त केली असेल तर त्यास कामगार कपात असे म्हणतात. पुढील बाबींचा कामगार कपातीत समावेश होत नाही.
१) कामगाराने स्वतःहून काम सोडले असेल तर. २) कामगार निवृत्त झाला असेल तर ३) सतत आजारी असल्यामुळे मालकाने कामगारास काढून टाकले असेल. ४) कामगार आणि मालक यांच्यातील नोकरीच्या कराराची मुदत संपली असेल.
- १३) तडजोड (Settlement) (कलम २ P) मालक आणि कामगार यांच्यातील औद्योगिक विवाद संबंधीच्या समेटाच्या कार्यवाहीच्या ओघात केलेली 'तडजोड' या संज्ञेचा अर्थ होतो. यामध्ये मालक आणि कामगार यांच्यामध्ये झालेला लेखी कराराचाही समावेश होतो.
औद्योगिक कलह टाळण्यासाठी व ते सोडविण्यासाठी यंत्रणा (Machinery for presentation & settlement of industrial Dispute) औद्योगिक कलह टाळणे, त्याची छाननी करणे आणि त्याचा निकाल लावणे हा या कायद्याचा उद्देश आहे. औद्योगिक शांतता स्थापन करण्याच्या दृष्टिने कायद्याने वेगळी यंत्रणा निर्माण केलेली आहे. ती पुढील प्रमाणे.
१) कार्य समिती (Works Committee) २) तडजोड अधिकारी (Conciliation officer) तडजोड झाली असल्यास अधिकाऱ्याने त्या संबंधीचा अहवाल दोन्ही पक्षांच्या सहा असलेल्या तडजोड पत्रकासह संबंधित सरकारकडे पाठविली पाहिजे.
४. औद्योगिक कलहातील दोन्ही पक्षात यशस्वी तडजोड घडवून आणण्यात यश न आल्यास तडजोडी विषयीच्या प्रयत्नांची कारवाई पूर्ण झाल्यानंतर शक्य तितक्या लवकर तडजोड कोणत्या कारणामुळे होऊ शकली नाही, आणि तडजोडीसाठी कोणते प्रयत्न केले या बद्दल वस्तुस्थितीची संपूर्ण माहिती देणारा अहवाल सरकारकडे पाठविला पाहिजे.
५. तडजोडीसंबंधी कार्यवाही सुरू झाल्यानंतर १४ दिवसांच्या आत किंवा संबंधित सरकारद्वारे ठरवून दिलेल्या मुदतीत तडजोड अधिकाऱ्यांनी सरकारकडे आपला अहवाल पाठविला पाहिजे.

६. तडजोड अधिकाऱ्यांनी अहवाल सरकारकडे पाठविल्यानंतर त्याच्या आधारे औद्योगिक कलह हा कामगार न्यायालय, औद्योगिक न्यायालय अथवा राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायालय यापैकी कोणाकडे तरी सोपविणे योग्य आहे. अशी सरकारची खात्री झाल्यास तशी कारवाई करू शकते. तसेच संबंधीत सरकार वरील प्रमाणे कोणत्याही न्यायालयाकडे औद्योगिक कलह न पाठविता औद्योगिक कलहाची कारणे दोन्ही पक्षांना कळवून आपल्या दप्तराी ठेऊ शकते.

३) तडजोड मंडळ (Conciliation Board) (कलम ५) - मालक आणि कामगार यांच्यामधील वादात तडजोड घडवून आणण्यात तडजोडे अधिकाऱ्याला अपयश आल्यानंतर परत एकदा सदरचा कलह तडजोडीनेच मिटविण्याच्या उद्दीष्टाने सरकार तडजोड मंडळाची स्थापना करू शकते. तडजोड मंडळात एक अध्यक्ष आणि संबंधित सरकारला योग्य वाटतील त्याप्रमाणे दोन ते चार सदस्य असतात. मंडळाचा अध्यक्ष हा स्वतंत्र व्यक्ती असेल आणि मंडळाचे सभासद दोन्ही पक्षाचे समान असतील. एखाद्या पक्षाने आपले प्रतिनिधी नेमले नाहीत तर सरकार त्या पक्षाच्या प्रतिनिधीची नेमणूक करेल.

मंडळामध्ये एकूण सभासद संख्या तीन असेल तर मिटींगच्यावेळी गणसंख्या (Quorum) दोन असावी. एकूण सभासद संख्या ५ असेल तर गणसंख्या तीन असावी. तडजोड मंडळाचा अध्यक्ष अथवा अन्य सभासद प्रतिनिधी अनुपस्थित असेल अगर एखादी जागा रिक्ामी असेल आणि तरिही तडजोड मंडळाची आवश्यक गणसंख्या होत असेल तर मंडळाचे कामकाज चालू राहू शकते. परंतु सरकारनेच मंडळाचा अध्यक्ष अथवा एखादा सभासद मंडळाचे कार्य करू शकणार नाही असे कळविले तर नवीन अधिकाऱ्याची किंवा नवीन सभासदांची नेमणूक झाल्याशिवाय मंडळाला आपले कार्य सुरू करता येणार नाही.

तडजोड मंडळाची कर्तव्ये (Duties of Conciliation Board)- कलम १३ मध्ये तडजोड मंडळाची कर्तव्ये सांगितलेली आहेत.

१) औद्योगिक कलह; तडजोड मंडळाकडे सोपविण्यात आला असेल तर, औद्योगिक कलहात तडजोड होण्यासाठी प्रयत्न करणे, कोणताही विलंब न लावता औद्योगिक कलह आणि त्याच्या न्याय तडजोडीवर परिणाम करणाऱ्या सर्व घटकांची तपासणी करणे आणि औद्योगिक कलहात योग्य आणि न्याय तडजोड होण्याच्या दृष्टिने संबंधित पक्षांना प्रवृत्त करणे हे तडजोड मंडळाचे कर्तव्य असेल.

२) औद्योगिक कलहाच्या तडजोडीच्या कारवाईत औद्योगिक कलह किंवा कलहाशी संबंधित असणाऱ्या काही बाबींवर तडजोड झाल्यास तडजोड मंडळाने त्यासंबंधीचा अहवाल, कलहाशी संबंधित असणाऱ्या पक्षांच्या सहा असणाऱ्या तडजोड पत्रकासह संबंधित सरकारकडे पाठविला पाहिजे.

३) तडजोड मंडळाने आपले काम दोन महिन्यात पूर्ण केले पाहिजे. व सरकारने सांगितलेल्या मुदतीत आपला अहवाल सरकारकडे पाठविला पाहिजे. हा कालावधी सरकार वेळोवेळी आवश्यकता भासल्यास वाढवू शकते. पण हा कालावधी दोन महिन्यापेक्षा जास्त असणार नाही.

संबंधित सरकार तडजोड मंडळाचा अहवाल मिळाल्यानंतर जर तो कलह सार्वजनिक हित सेवा संदर्भात असेल तर कलम १० नुसार तो कामगार न्यायालय, औद्योगिक किंवा राष्ट्रीय

न्यायाधिकरणाकडे सोपवू शकते. किंवा तसा तो न सोपविल्यास औद्योगिक कलहासंबंधीची कारणे नमूद करून तो अहवाल संबंधित पक्षाना सरकार कळविल.

४) **चौकशी न्यायालय :** (Court of inquiry) (कलम ६) औद्योगिक कलहाशी संबंधित अशा कोणत्याही विषयाची चौकशी करण्यासाठी सरकार राजपत्रात (Gaggate) प्रकटीकरण करून चौकशी न्यायालयाची स्थापना करील. चौकशी न्यायालयावर एक स्वतंत्र व्यक्ती किंवा संबंधित सरकारला योग्य वाटतील तितक्या स्वतंत्र व्यक्ती सदस्य म्हणून काम करतील. आणि जेव्हा चौकशी न्यायालयावर दोन किंवा अधिक व्यक्ती सदस्य असतील तेव्हा त्यातील एका व्यक्तीची सरकार चौकशी न्यायालयाचा अध्यक्ष म्हणून नेमणूक करील.

अध्यक्ष किंवा कोणताही सभासद गैरहजर असून सुद्धा गणसंख्येचे (Quorum) पूर्तता होत असेल तर न्यायालय आपले काम करेल. परंतू अध्यक्षाने किंवा सभासदाने काम करण्याची असमर्थता दर्शविल्यास व तसे त्यांनी सरकारला कळविल्यास त्या जागी सरकारने नवी नेमणूक केल्या शिवाय न्यायालयाला आपले काम करता येणार नाही.

औद्योगिक कलह कायद्यातील तरतुदीनुसार (कलम १४) चौकशी न्यायालयाने त्यांच्याकडे सोपविलेल्या विषयासंबंधी चौकशी करून आपला अहवाल चौकशी सुरू केलेल्या तारखेपासून सहा महिन्यांच्या मुदतीत सरकारकडे पाठविला पाहिजे.

५) **कामगार न्यायालय (Labour Court)** (कलम ७) परिशिष्ट -२ मध्ये नमूद केलेल्या बाबींशी संबंधित असणाऱ्या औद्योगिक कलहाच्या बाबतीत न्यायनिवाडा करण्यासाठी आणि या कायद्यातर्गत सोपविता येणारी इतर कार्ये करण्यासाठी संबंधित सरकार एक किंवा एकापेक्षा अधिका कामगार न्यायालयाची स्थापना करू शकते. कामगार न्यायालयामध्ये एकच न्यायाधीश म्हणून एकाच व्यक्तीची नेमणूक केली जाईल. न्यायाधीशाची नेमणूक संबंधित सरकार करेल.

कामगार न्यायाधीशाची पात्रता - (अ) उच्च न्यायालयाचा न्यायाधिश आहे, किंवा ज्या व्यक्तीला जिल्हा न्यायाधीशाचा किंवा अप्पर न्यायाधीशाचा तीन वर्षांचा अनुभव आहे. किंवा राज्य अधिनियमाद्वारे स्थापन झालेल्या कामगार न्यायपीठावर पाच वर्षांपेक्षा अधिक काळ काम केले आहे. अशी व्यक्ती किंवा भारतातील कोणत्याही न्यायालयात कमीतकमी सात वर्षे न्यायाधिश म्हणून काम केले असले पाहिजे. अशी व्यक्ती स्वतंत्र व्यक्ती असावी त्याचे वय ६५ वर्षांपेक्षा कमी असावे.

कामगार न्यायालयाचे कार्यक्षेत्र : (Jurisdiction)

- १) उद्योगाच्या स्थायी नियमानुसार मालकांनी कामगारास दिलेल्या आदेशांचा योग्यपणा व कायदेशीरपणा तपासून पहाणे.
- २) स्थायी नियमांचा अर्थ लावणे व त्यांची अंमलबजावणी करणे.
- ३) मालकाने कामगाराला कमी केले असल्यास सदरची बडतर्फी योग्य आहे काय ते तपासून पहाणे
- ४) कामगारास कामावरून काढून टाकणे, बडतर्फ करणे किंवा कामगारास कामावर परत घेणे किंवा अयोग्यपणे बडतर्फ केलेल्या कामगारास सहाय्य देणे.

- ५) कामगारांना रुढीनुसार मिळणाऱ्या सवलती किंवा त्यांचे विशेष हक्क काढून घेणे.
- ६) संप किंवा टाळेबंदीची कायदेशीरपणा व बेकायदेशीरपणा ठरविणे.
- ७) बेकायदेशीरपणे काढून टाकलेल्या कामगाराला मालकाकडून किती आर्थिक नुकसान भरपाई मिळाली पाहिजे यावर निर्णय देणे.

कलम १५ नुसार कामगार न्यायालयाने आपले कार्य जलद गतीने पूर्ण करावे. आणि शक्यतो लवकर त्या कार्याबाबतच्या सारांशावर आधारित आपला अहवाल व शिफारशी संबंधित सरकारला कळवाव्यात.

६) **औद्योगिक न्यायाधीकरण** (Industrial tribunal) (कलम ७ अ) औद्योगिक कलह कायद्याच्या परिशिष्ट २ व ३ मध्ये नमूद केलेल्या कोणत्याही बाबीसंबंधी निर्माण झालेला औद्योगिक कलहाचा निवाडा करण्यासाठी संबंधित सरकार राज्यपत्रात अधिसूचना जारी करून एक किंवा एका पेक्षा अधिक औद्योगिक न्यायाधीकरणाची नेमणूक करू शकते. औद्योगिक न्यायालयावर संबंधीत सरकार एकाच व्यक्तीची न्यायाधीश म्हणून नेमणूक करू शकेल.

न्यायाधीशांची पात्रता :

- अ) त्या व्यक्तीने उच्च न्यायाधीश म्हणून काम केलेले असावे. किंवा
- ब) तीन वर्षांपेक्षा कमी नसलेल्या कालावधी इतके जिल्हा न्यायाधीश किंवा अप्पर न्यायाधीश म्हणून काम केलेले असावे.
- क) कामगार अपिलेट न्यायाधीकरणाचा अध्यक्ष अथवा सभासद दोन वर्षे काम केले असले पाहिजे.

कार्यक्षेत्र – औद्योगिक न्यायाधीकरणाकडे परिशिष्ट २ व ३ मधील बाबीसंबंधी कलह निर्माण झाल्यास निवाड्यासाठी सोपविल्या जातात. परिशिष्ट २ मधील बाबीची चर्चा कामगार न्यायालयाच्या मुद्यामध्ये आपण केली आहे. परिशिष्ट ३ मध्ये असणाऱ्या बाबी खालीलप्रमाणे (औद्योगिक न्यायालयाच्या कक्षेत येणाऱ्या बाबी)

१. वेतन काळ, वेतन देण्याची पद्धत व वेतना विषयीचे प्रश्न.
२. नुकसान भरपाई व इतर भत्याचे प्रश्न, अगुग्रहाची रक्कम
३. कामाचे तास आणि विश्रांतीचा कालावधी
४. पगारी रजा आणि सुट्ट्या
५. बोनस, नफ्यातील कामगारांचा हिस्सा, भविष्य निर्वाह निधी
६. श्रेणीनुसार कामगारांचे वर्गीकरण
७. शिस्तीचे नियम लागू करणे अथवा सध्याच्या नियमात बदल केल्यामुळे निर्माण झालेले प्रश्न

८. कामगारांना कामावरून काढून टाकणे अथवा उद्योग बंद करणे.

७) **राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायालय** (National Industrial Tribunal) ज्यावेळी औद्योगिक कलहामध्ये निर्माण झालेले प्रश्न राष्ट्रीय महत्वाचे आहेत. असे सरकारला वाटते. अथवा कलहामध्ये निर्माण झालेल्या प्रश्नात अनेक राज्यातील अनेक औद्योगिक संस्थांचे हितसंबंध गुंतलेले असतील अथवा अशा संस्थांवर कलहामधील निर्णयाचा परिणाम होणार असेल तर अशा औद्योगिक कलहाचा न्याय निवाडा करण्यासाठी केंद्र सरकार एक अथवा एकापेक्षा अधिक औद्योगिक न्यायाधिकरणाची नियुक्ती करू शकते. अशा न्यायाधिकरणात एकाच व्यक्तीची नेमणूक न्यायाधीश म्हणून केंद्रसरकार करील. आवश्यकता वाटल्यास सदर न्यायाधीशाला मदत करण्यासाठी व सल्ला देण्यासाठी दोन तज्ञांची नियुक्ती केंद्र सरकार करील. न्यायाधीशांची पात्रता औद्योगिक न्यायाधिकरणाप्रमाणेच असेल.

* राष्ट्रीय न्यायाधिकरणाची कर्तव्ये कामगार न्यायालय किंवा औद्योगिक न्यायाधिकरणाच्या कर्तव्यासारखीच असतात. फक्त त्याचे स्वरूप राष्ट्रीय पातळीवर उद्योगधंद्याशी निगडित असते.

८. **लवाद-मध्यस्थ (कलम-१० अ) (Arbitration)** कोणत्याही औद्योगिक संस्थेत निर्माण झालेला औद्योगिक कलह निवाड्यासाठी कामगार-न्यायालय, औद्योगिक अथवा राष्ट्रीय न्यायाधिकरणाकडे सोपविण्यापूर्वी मालक आणि कामगार प्रतिनिधी यांनी आपले तंटे खाजगी लवादाकडे सोपवून मिटविण्यासाठी स्वेच्छेने मान्य केले असेल तर औद्योगिक कलह निवाड्यासाठी लवादाकडे पाठविता येतात. त्यासाठी पुढील अटींची पूर्तता झाली पाहिजे.

१. कामगार व मालक यांच्यामध्ये कलह खाजगी लवादाकडे पाठविण्यासंबंधी लेखी करार झाला पाहिजे.
२. करारामध्ये लवाद म्हणून काम करणाऱ्या व्यक्ती अथवा व्यक्तींची नावे नमूद असली पाहिजेत.
३. लवादामध्ये संख्या समान असेल तर पंच (Umpire) म्हणून कोणत्या व्यक्तीची नेमणूक केली आहे त्या व्यक्तीचे नाव नमूद पाहिजे.
४. लवाद सरकारने ठरवून दिलेल्या नमुन्याप्रमाणेच असले पाहिजे.
५. सदर कराराची प्रत सरकारकडे व तडजोड अधिकाऱ्याकडे पाठविली पाहिजे व सदरची प्रत मिळाल्यापासून १४ दिवसांच्या आत सरकारने राज्यपत्रात प्रसिद्धीसाठी दिली पाहिजे.

मध्यस्थी ही ऐच्छिक व सक्तीची अशा दोन्ही स्वरूपाची असते. दोन्ही पक्षांनी एकत्र येवून स्वेच्छेने लवाद नेमला तर त्याला ऐच्छिक मध्यस्थी असे म्हणतात. व जेव्हा मध्यस्थ नेमण्याबाबत दोन्ही पक्षांचे एकमत होत नाही तेव्हा कलह मिटविण्यासाठी सरकार सक्तीने मध्यस्थ नेमते तेव्हा त्याला सक्तीची मध्यस्थी असे म्हणतात. मध्यस्थ कोणत्याही पद्धतीने नेमलेला असला तरी मध्यस्थीचे निर्णय दोन्ही पक्षांना बंधनकारक असतात.

कायद्याची यशस्वीता :

भारत हा औद्योगिक दृष्ट्या विकसीत व्हावा यासाठी स्वातंत्र्योत्तर कालखंडात जाणीवपूर्वक प्रयत्न केले गेले. पहिल्या व दुसऱ्या महायुद्धाच्या काळात झालेली कामगारांची आंदोलने पाहून

त्वरीत औद्योगिक कलह कायदा अस्तित्वात आणला. या कायद्याच्या प्रभावी अम्मलबजावणीसाठी शासकिय यंत्रणा तयार करण्यात आली. औद्योगिक कलह कायदा लागू करण्यापूर्वी कामगार व मालक यांचे संघर्ष मिटावेत यासाठी प्रतिबंधात्मक मार्गही तयार केले. पण त्याचा फारसा उपयोग झाला नाही. लवाद सक्तीने नेमला गेला तर मालक आणि कामगार हे दोन्ही पक्ष युद्धातील पक्षाप्रमाणे एकत्र येतात. यामध्ये कोणत्यातरी एका पक्षाचा विजय होतो तर दुसऱ्या पक्षाचा पराभव. अशावेळी पराभूत पक्ष मनात पराभवाचे शल्य जपतच काम करतो. त्यामुळे मन लावून काम करीत नाही. यासंदर्भात भारताचे भूतपूर्व पंतप्रधान व्ही.व्ही. गिरी म्हणतात 'सक्तीच्या मध्यस्थीत दोन्ही पक्षापैकी पराभूत पक्ष खिन्न व क्षुब्ध मनस्थितीत कामाला सुरवात करते. उभयपक्ष मागचे विसरून क्षमाशील दृष्टिने पहाण्यास तयार नसतात.'

या कायद्यान्वये औद्योगिक कलह सोडविण्यासाठी निर्माण केलेली यंत्रणा ही अत्यंत विचारपूर्वक तयार केलेली आहे. पण प्रत्यक्षात मात्र याचे काम फारसे समाधान कारक नाही. भारतीय न्यायालयामध्ये निकाल लवकर दिले जात नाहीत. त्यामुळे वर्षानुवर्षे अनेक दावे न्यायालयात पडून आहेत. जेव्हा एखादी बाब न्यायप्रविष्ट होते तेव्हा दुसरा कोणताच निर्णय घेता येत नाही. जर घेतल्यास तो न्यायालयाचा अवमान होतो (Contempt of the court) त्यामुळे शिक्षा होऊ शकते. म्हणून काही कारखाने वर्षानुवर्षे बंदच रहातात, किंवा कामगारांना पुन्हा कोणतेही आंदोलन करता येत नाही. अशा कायद्याच्या तांत्रिक समस्या तयार होतात.

सन १९९१ नंतर भारताने नवे आर्थिक धोरण स्विकारले. त्यामुळे एल. पी. जी. (Liberalization, privatization & Globalization) म्हणजेच खाऊजा (खागीकरण, उदारीकरण व जागतिकीकरण) धोरणाचा स्वीकार केला. पूर्वीचे मिश्रअर्थव्यवस्थेचे धोरण मागे पडले. खाजगी संपत्तीची नवी संकल्पना आली. एन्फोसिस, व्हीडीओकॉन, रिलायन्स, डि. एल. एफ. या सारख्या खाजगी कंपन्या हजारो कोटी रूपयांचे भांडवल घेऊन बाजारात उभ्या आहेत. खाजगी मालमत्तेवरील सरकारी नियंत्रण कमी होत आहे. या भांडवलदारांना अनुकूल कायदे तयार केले जात आहेत. त्यामुळे कष्टकरी वर्गाचा उद्रेक वेगवेगळ्या माध्यमातून बाहेर पडतो आहे. अशावेळी कायद्याची परिणामकारकता वाढविणे, अधिक पारदर्शीपणा आणणे, आमलबजावणीत गतिशीलता निर्माण करणे जेणे करून औद्योगिक क्षेत्रात निर्माण होणाऱ्या समस्यांची तीव्रता कमी झाली पाहिजे. तरच कायद्याची यशस्वीता अधिक तयार होईल.

३.४ स्वयं अध्ययनासाठी प्रश्न : (Check your progress)

स्वयं-अध्ययनासाठी प्रश्न-१

खालील प्रश्नांची एका वाक्यात उत्तरे द्या.

- १) औद्योगिक संबंध म्हणजे कोणामधील संबंध?
- २) औद्योगिक संबंध कशामुळे बिघडतात?

स्वयं अध्ययन प्रश्न-१ची उत्तरे

- १) औद्योगिक संबंध हे मालक व कामगारांच्यातील संबंध असतात.

२) मालक व कामगार यांच्यातील परस्पर विरुद्ध अशा संबधामुळे औद्योगिक संबध बिघडतात.

स्वयं अध्ययनासाठी प्रश्न-२

खालील प्रश्नांची एका वाक्यात उत्तरे द्या.

१. कामगार नुकसान भरपाई कायदा कोणत्या साली संमत करण्यात आला?
२. कोणत्या कामगारांचा या कायद्यात समावेश करण्यात आला नाही?
३. स्थायी स्वरूपाची असमर्थता निर्माण झाल्यास या कायद्यानुसार किती रक्कम नुकसान भरपाई म्हणून दिली जाते?
४. कोणत्या कायद्याने नुकसान भरपाई देण्याची जबाबदारी असतानाही नुकसान भरपाई दिली नसल्यास दंड करण्याची तरतूद आहे?
५. गंभीर स्वरूपाच्या अपघाताची माहिती मालकाने कोणाला दिली पाहिजे.

स्वयं अध्ययनासाठी प्रश्न-३

एका वाक्यात उत्तरे

- १) औद्योगिक संबध म्हणजे काय?
- २) औद्योगिक कलहाची व्याख्या द्या.
- ३) औद्योगिक कलहाची तीन कारणे सांगा.
- ४) औद्योगिक कलह कायद्याची ३ उद्दिष्टे सांगा

३.५ सारांश :

औद्योगिक क्षेत्र हे दिवसेंदिवस विस्तारत जाणारे क्षेत्र आहे. अशा क्षेत्रात येणाऱ्या सर्व घटकांचे संबध हे सलोख्याचे असणे महत्वाचे आहे. हे या प्रकरणाच्या अभ्यासातून लक्षात आले असेलच. औद्योगिक संबध चांगले असावेत. औद्योगिक कलह निर्माण होऊ नयेत यासाठी काही प्रतिबंधात्मक (Preventive Measures) मार्गांचा अवलंब केला जातो. पण प्रतिबंधात्मक मार्ग नेहमीच यशस्वी ठरतातच असे नाही. किंबहुना भारता सारख्या देशात ठरत नाहीतच. त्यामुळे बऱ्याच वेळा कायद्याचा बडगा हा दाखवावा लागतो. कायद्याचे उल्लंघन झाल्यास शिक्षा होते किंवा आपली बदनामी होते. या भीतीने काही प्रमाणात कायदे पाळले जातात. औद्योगिक कलह कायद्यांची निर्मिती यातूनच झाली. या कायद्यामुळे कामगारांना काही प्रमाणात सवलती मिळाल्या आहेत. वेतनाचे प्रश्न मार्गी लागलेले आहेत. याचा अर्थ हे सर्व जादूची कांडी फिरविल्या प्रमाणे बदल होणार नाहीत. अजूनही कायदा पालनाबाबत मालकाची मानसिकता अपेक्षित संवेदनशील बनलेली नाही. म्हणून कायद्याच्या परिणामकारकतेसाठी सर्व घटकांनी सहकार्य करणे अपेक्षित आहे. तरच देशाचा विकास जलद गतीने होऊ शकेल.

३.६ स्वयं अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे (Answers to check your progress) :

स्वयं अध्ययन प्रश्न-३ ची उत्तरे

- १) औद्योगिक संबंध म्हणजे उद्योग धंद्यात विकसित होणारे किंवा उद्योगधंद्याचे वैशिष्ट ठरलेले व्यवस्थापक व कर्मचारी किंवा कर्मचाऱ्यांमधील संबंध, कामगार व त्यांच्या संघटना यातील संबंध
- २) मालक व कामगार किंवा मालक व मालक किंवा कामगार व कामगार यांच्यात निर्माण झालेल्या एखाद्या व्यक्तीच्या नोकरी संबंधी किंवा नोकरीवर न ठेवण्यासंबंधी किंवा नोकरीच्या अटी संबंधी किंवा कामाच्या परिस्थिती संबंधी निर्माण झालेला कलह म्हणजे औद्योगिक कलह होय.
- ३) औद्योगिक कलहाची तीन कारणे पुढील प्रमाणे :
 - अ) कामगारांना अपुरे वेतन मिळणे.
 - ब) महागाई भत्ता व बोनस अपुरादेणे किंवा देण्याचे नाकारणे.
 - क) कारखान्यात कामगार कपात करणे.
- ४) औद्योगिक कलह कायद्याची तीन उद्दिष्टे पुढील प्रमाणे.
 - अ) कामगार व मालक यांच्यातील विवाद सोडविणे.
 - ब) बेकायदेशीर संप व टाळेबंदीस आळा घालणे.
 - क) सामूहिक करार व सौदेबाजी सुरू करणे.

३.७ स्वाध्याय/गृहपाठ : (Exercise/Home Assignment)

अ) खालील प्रश्नांची सविस्तर उत्तरे लिहा.

- १) औद्योगिक कलहाची कारणे विशद करा.
- २) औद्योगिक कलह कायदा-१९४७ मधील तरतुदी स्पष्ट करा.

ब) टीपा लिहा.

- १) औद्योगिक संबंधाची संकल्पना
- २) औद्योगिक संबंधाचे स्वरूप
- ३) औद्योगिक कलहाची कारणे

३.८ चिंतन आणि कार्य (Reflection & Action) :

- * तुमच्या जवळपासच्या एखाद्या कारखान्यास भेट देऊन तेथील कामगारांच्या अडचणी व समस्या जाणून घ्या व त्यावर सूचणारे उपाय लिहून काढा.

३.९ अधिक वाचनासाठी पुस्तके (Suggested Readings):

१. Dynamics of Industrial relations -C.B. Memoria & Satish Memoria Himalaya Publishing House
२. Industrial Sociology-P.Gisberf Tata MC Graw-teill publishing Bom. 1972
३. Introductory Industrial Sociology- R.N. Sharma & P.K. Shrma Media Promoters & Publishers Bombay-2003
४. Personnel Management & Industrial Relations- Dr. Varma & Agrawal
५. व्यापारी आणि औद्योगिक कायदे-प्रा. नारायण थोरात व इतर
६. व्यापार विषयक व औद्योगिक कायदे- प्रा. मोक्ताली व इतर
७. औद्योगिक समाजशास्त्र- प्रा. डॉ. गुरूनाथ नाडगौडे काँटीनेटल प्रकाशन, पुणे
८. औद्योगिक समाजशास्त्र- प्रा. डॉ. सुधाताई काळदाते विद्या बुक पब्लिशर्स, औरंगाबाद



उद्योगधंद्यातील अलिकडील प्रवाह
(Recent Trends in Industry)

अनुक्रमणिका

- ४.१ प्रस्तावना
४.२ उद्दिष्टे
४.३ विषय-विवेचन
 ४.३.१ स्वयंचलन : अर्थ व परिणाम
 ४.३.२ संगणीकरण : अर्थ व परिणाम
 ४.३.३ उद्योगाची सामाजिक जबाबदारी
४.४ स्वयं अध्ययनासाठी प्रश्न
४.५ सारांश
४.६ स्वयं: अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे
४.७ स्वाध्याय/गृहपाठ
४.८ चिंतन आणि कार्य
४.९ अधिक वाचनासाठी पुस्तके

४.१ प्रस्तावना

निसर्गाप्रमाणेच मानवी जीवन परिवर्तनशील आहे. आपले जीवन सुखी करण्यासाठी मानव आपल्या जीवनाच्या विविध क्षेत्रात जाणिवपूर्वक परिवर्तन घडवून आणण्याचा सतत प्रयत्न करित असतो. तो सतत नवे ज्ञान, नवे विचार, नव्या कल्पना, नवी तंत्रे इत्यादींचा शोध घेत असतो. यातूनच विविध क्षेत्रात नवनवीन प्रवाह (Trends) निर्माण होत असतात. औद्योगिक क्षेत्र हे देखील यास अपवाद नाही. या क्षेत्रातही सतत नवनवे प्रवाह उदयास येताना दिसतात. याठिकाणी तुम्ही सद्य:स्थितीत औद्योगिक क्षेत्रात निर्माण झालेल्या दोन प्रवाहांचा अभ्यास करणार आहात ते म्हणजे स्वयंचलन व संगणकीकरण होय. आजच्या आधुनिक उद्योगधंद्यामध्ये सामाजिक जबाबदारीची जाणीव होऊ लागली आहे. व्यवसायाने व व्यवस्थापनाने समाजहितासाठी काही बंधने पाळावयाची असतात व त्या अनुषंगाने काही कर्तव्येही पार पाडावयाची असतात. याचा विचार सामाजिक जबाबदारी वा संकल्पनेत केला जातो.

४.२ उद्दिष्टे (Objectives) :

या प्रकरणाच्या अभ्यासानंतर तुम्हास

- स्वयंचनाचा अर्थ व परिणाम सांगता येतील.
- संगणीकरणाचा अर्थ व परिणाम स्पष्ट करता येतील.
- उद्योगधंद्याची सामाजिक जबाबदारी कोणती आहे. याची विस्तृत माहिती करून घेता येईल.

४.३ विषय विवेचन (Presentation of Subject Matter) :

या घटकात तुम्ही उद्योगधंद्यातील अलिकडील तीन प्रवाह अभ्यासणार आहात. त्यामुळे या घटकाचेही तीन भाग पाडलेले आहेत. पहिल्या भागात स्वयंचलनाचा अर्थ व त्याचा उद्योगधंद्यावरील परिणाम अभ्यासणार आहात. दुसऱ्या भागात संगणीकरणाचा अर्थ व परिणाम तर तिसऱ्या भागात उद्योगधंद्याची सामाजिक जबाबदारी अभ्यासणार आहात.

४.३.१ स्वयंचलन : अर्थ व परिणाम : (Automation : Meaning & Effects)

आधुनिक उद्योगधंद्यातील एक महत्वपूर्ण प्रक्रिया म्हणून 'स्वयंचलन' Automation संकल्पनेकडे पाहिले जाते. १७८४ मध्ये ऑलिव्हर इव्हान्स यांनी स्वयंचलीत पिठाची गिरणी सुरू केली होती. तरीही या कल्पनेला गती मिळाली ती दुसऱ्या महायुद्धानंतर, औद्योगिक क्रांतीनंतर उत्पादनासाठी यंत्र-तंत्र साधनांचा मोठ्या प्रमाणात वापर सुरू झाला त्यातून कामगारांचे शारीरिक श्रम कमी झाले पण या काळात उत्पादन प्रक्रियेतील सर्वच्या सर्व क्रिया, कार्य यंत्रे स्वतः करत नसत. त्यासाठी कामगारांची आवश्यकता होती, म्हणजे केवळ यांत्रिकीकरणाने यंत्रांकडून कार्य करून घेण्याचे काम कामगारांना करावे लागत होते. उदा. शिलाई यंत्र, हाताने कपडे शिवण्यामधील टाका/टीप यंत्राइटकी बारीक, सुबक, सुलभ घालता येत नाही, वेळ जास्त लागतो. मात्र शिलाई यंत्राने हे श्रम कमी झाले. अर्थात तरीही कापड कापणे, जोडणे या सर्व बाबी मानवाला, टेलरला कराव्या लागतात. यंत्र केवळ टाका/टीप घालते. स्वयंचलीत यंत्राबाबत असे घडत नाही. यंत्राला कच्चा माल पुरविण्यापासून पक्का माल बाहेर पडेपर्यंत सर्व क्रिया यंत्रामार्फत होत असतात. कुठेही मानवाची, (कामगारांची) गरज भासत नाही. म्हणजे स्वयंचलन शारीरिक व बौद्धिक कामे सर्वच यंत्रांकडून होतात.

स्वयंचलनाचे वेगवेगळे अर्थ विविध घटकांना/गटांना अभिप्रेत आहेत. सामान्य माणसांच्या दृष्टिने स्वयंचलन म्हणजे 'बटनदाब' कार्यवाही, म्हणजे बटन दाबले की, उत्पादनाच्या सर्व क्रिया यंत्रामार्फत होणे, मानवाची कामगारांची गरज नसणे असा घेतला जातो. तर कामगार वर्गाच्या दृष्टिने स्वयंचलन म्हणजे कामगार कपात, बेकारी, हाल, दुरावस्था होय. तर कामगार संघटनांच्या दृष्टिने कामगार संख्या घटल्याने संघटना निष्प्रभ होणे, तर उद्योगपती, भांडवलदार, व्यवस्थापकांच्या दृष्टिने स्वयंचलन म्हणजे मोठ्या प्रमाणातील भांडवली गुंतवणूक असा अर्थ अभिप्रेत आहे. अशा या 'स्वयंचलन' Automation हा शब्द दोन अर्थाने वापरला जातो.

१) काही विचारवंतांच्या मते, स्वयंचलन म्हणजे उद्योगधंद्यात, कारखान्यात अधिकाधिक उत्पादन यंत्राच्या साहाय्याने करणे.

२) कांही विचारवंतांच्या मते, स्वयंचलनाचा अर्थ उत्पादन प्रक्रियांचे नियंत्रण व संचालन यामध्ये मानवी शक्तीचा वापर न करता यंत्राद्वारे केल्या जाणाऱ्या क्रिया. या दुसऱ्या अर्थानुसार उत्पादन प्रक्रियेशी संबंधित यंत्रे कच्चा माल स्वतः उचलतो, त्याचे पक्क्या मालात रूपांतर करत असताना एका प्रक्रियेतून, यंत्राकडून दुसऱ्या प्रक्रियेकडे, यंत्राकडे पोहचवतात आणि पक्क्या मालात रूपांतर करताना कोठेही काही समस्या, अडथळे आढळल्यास त्या स्वतःच दूर करतात. मानवी श्रमाची जागा यंत्रानी घेतली व आता कामगारांच्या वैचारीक, बौद्धिक कृतीची जागा इलेक्ट्रॉनिकस उपकरणे, संगणक यांनी घेतली आहे. कारखान्यात सर्व क्रिया-यंत्रांना माल पुरविणे, हातळणी, तपासणी, नियंत्रण, नियोजन इ. संगणकाद्वारे पार पाडल्या जातात थोडक्यात स्वयंचलनाचा अर्थ यंत्राच्या सहाय्याने मानवी श्रमाचा, शक्तीचा व बुद्धीचा वापर न करता सर्व क्रिया, कार्य आपोआप करण्याच्या प्रक्रियेशी आहे.

स्वयंचलन : अर्थ व व्याख्या (Definition and Meaning of Automation) -

व्याख्या :

- १) एडविन बी. फिलीप्पो - 'स्वयंचलन संकल्पनेचा अर्थ असा की, उत्पादन प्रक्रियेतील अंतिम बिंदु पर्यंत (शेवटच्या टप्प्यापर्यंत) सर्व क्रिया यंत्राच्या सहाय्याने केल्या जाणे होय.'
- २) बेथेल, स्मिथ, स्टॅकमन - 'स्वयंचलन म्हणजे मानवाच्या मार्गदर्शनाविना व नियंत्रणाविना उत्पादन प्रक्रिया पूर्ण करून सातत्याने उत्पादन होण्यासाठी स्वयंचलीत यंत्राच्या जोडीला हातळणी व नियंत्रण (स्वयंचलीत) उपकरणांचा वापर करणे.'
- ३) एनसायक्लोपेडिया ऑफ अमेरिका Encyclopedia of America 'औद्योगिक उत्पादन व वैज्ञानिक संशोधन यासाठी विकसित झालेली अत्याधुनिक तंत्र म्हणजे स्वयंचलन होय.'

स्वयंचलनातील मूलभूत घटक :

१) यांत्रिकीकरण :

स्वयंचलनाचा प्रमुख आधार यांत्रिकीकरण आहे. याबाबत एच्. पी. फेअरचाईल्ड म्हणतात, मानवी शक्तीद्वारे चालविल्या जाणाऱ्या यंत्राऐवजी अमानवी शक्तीच्या मदतीने (पाणी, कोळसा, पेट्रोल, विज) चालविल्या जाणाऱ्या यंत्रांना स्वयंचलीत यंत्र म्हणतात. ती तीन प्रकारची असतात (अ) माल उत्पादन तयार करणारी स्वयंचलीत यंत्रे (ब) यंत्रानी तयार केलेला माल एकत्र करून त्याची जोडणी हातळणी करणारी स्वयंचलीत यंत्रे. (क) या सर्व प्रकारच्या मालाला कारखान्यातून हलविणारी स्वयंचलीत यंत्रे या सर्व यंत्रांचे एका केंद्रीय ठिकाणापासून नियंत्रण व संचलन केले जाते. दुरनियंत्रकाद्वारे (Remote Control) जेव्हा यंत्राचे नियंत्रण केले जाते तेव्हा स्वयंचलित यंत्राच्या तांत्रिक निपुणतेची खात्री पटते.

कच्चा मालाचे पक्क्या मालात रूपांतर होईपर्यंतच्या सर्व प्रक्रिया मालहातळणी, तपासणी, चुकिची दुरूस्ती, वगैरे मानवाच्या कमीत कमी हस्तक्षेपाने आपोआप केला जातात. अर्थात यंत्रे सुरु करणे व थांबविणे या क्रिया प्रामुख्याने मानवाला कराव्या लागतात.

२) यांत्रिक साधने व ती वापरण्याच्या पद्धतीत योग्य समन्वय :

स्वयंचलीत यंत्राच्यान यशस्वीतेसाठी कोणत्याही उद्योगात, कारखान्यात यांत्रिक साधने व त्याचा वापर करण्याच्या पद्धतीत योग्य समन्वय साधला पाहिजे. कारण त्यामुळे यांत्रिक क्रिया, उत्पादन प्रक्रियेतील विविध अवस्था, उत्पादनाच्या विविध योजना हे सर्व एक दुसऱ्यासाठी योग्य प्रकारे जोडल्या पाहिजेत ज्याप्रमाणे मानवी शरीरातील विविध क्रिया-प्रक्रिया आपआपल्या रचनेने परस्परांशी जोडल्या गेल्या आहेत त्याप्रमाणे स्वयंचलीत यंत्रांचे विविध भाग एकमेकांशी जोडणे आवश्यक आहे.

३) स्वयंचलीत नियंत्रण :

स्वयंचलीत यंत्रात सर्व प्रकारच्या उत्पादन प्रक्रिया स्वयंचलीत दुरनियंत्रकाद्वारे (Remote Control) नियंत्रीत केल्या जातात म्हणून उत्पादन प्रक्रियेत येणारे अडथळे, उणिवा, त्याचा शोध घेणारी यंत्रणा स्वयंचलीत असते. त्यामुळे उत्पादनातील कोणतीही खराबी, त्रुटींची ताबडतोब नोंद होते व त्याचे नियंत्रणात्मक व्यवस्थेत परिवर्तन होते.

४) संगणक तंत्रज्ञान :

स्वयंचलन प्रक्रियेत संगणकाचा मोठ्या प्रमाणात वापर केला जातो. स्वयंचलीत यंत्रावर नियंत्रण ठेवण्या बरोबरच विविध कठीण कामे, माहिती, लेखन, संकलन, संग्रह, उत्पादन, वितरण या सर्व बाबी संगणकाच्या मदतीने सुलभ व जलद होतात.

स्वयंचलनाचा परिणाम (Effects of Automation)

स्वयंचलनाचा उद्योगधंद्याच्या भवितव्याच्यादृष्टिने दोन दृष्टिकोनातून प्रभाव, परिणाम विचारात घ्यावे लागतात.

अ) स्वयंचलनाचा उद्योगांवर, उत्पादनावर पडणारा प्रभाव.

ब) स्वयंचलनाचा कामगारांवर पडणारा प्रभाव.

अ) स्वयंचलनाचा उद्योगांवर,उत्पादनावर पडणारा प्रभाव/परिणाम :

१) उत्पादनात वाढ :

स्वयंचलनाचा उद्योगधंद्यावर होणारा सर्वात महत्वाचा परिणाम म्हणजे स्वयंचलीत यंत्रामुळे उत्पादनात वाढ होते व उत्पादन खर्चात कपात होते. कारण स्वयंचलीत यंत्र व्यवस्थेत उत्पादनाची मात्रा, प्रमाण खूपच अधिक असते आणि उत्पादन वाढीला कर्मचाऱ्यांची संख्या कार्यकुशलता जबाबदार नसते व दुसरे म्हणजे स्वयंचलन व्यवस्थेत उत्पादन प्रक्रिया ही सतत चालणारी प्रक्रिया असून कामगारांची संख्या व सहभाग नगण्य असते. सारांश स्वयंचलनामुळे उत्पादन तर वाढतेच, पण नफाही वाढतो.

२) संशोधनाला प्रोत्साहन :

स्वयंचलनामुळे संशोधनाला चालना, प्रोत्साहन मिळते. कारण संशोधकाने गोळा केलेल्या माहितीचे,तथ्यांचे, वर्गीकरण, विश्लेषण, सारणीकरण करणे, संगणकाद्वारे, स्वयंचलीत यंत्राद्वारे सहज शक्य होते. संशोधनातून जसे स्वयंचलन अस्तित्वात आले, तसेच संशोधनामुळे ते अधिक प्रगत होते.

३) औद्योगिक धोक्यापासून मुक्तता :

स्वयंचलन व्यवस्थेत कोणत्याही व्यक्तीच्या हस्तक्षेपाशिवाय वस्तु उत्पादन प्रक्रिया सतत, अव्याहतपणे आपोआप सुरू असते त्यात खंड पडत नाही त्यामुळे बाह्य तथा मानवनिर्मित कारणाने स्वयंचलीत उद्योगातील उत्पादन थांबत नाही. कोणताही अडथळा येत नाही.

४) कुशल कामगारांची आवश्यकता कमी :

हे स्वयंचलन उत्पादन व्यवस्थेचे आणखी एक वैशिष्ट्य आहे. स्वयंचलन व्यवस्थेत सर्व कार्ये स्वयंचलीत यंत्राच्या सहाय्याने होत असल्याने कुशल कामगारांची गरज फारच कमी असते. त्यामुळे भारतासारख्या विकसनशील देशात जेथे कुशल कामगारांचा तुटवडा असतो तेथे स्वयंचलन उपयुक्त ठरते अशा प्रकारच्या स्वयंचलीत कारखान्यात प्रामुख्याने संचालक, व्यवस्थापक, इंजिनिअर्स व तंत्रज्ञांचा समावेश होतो.

५) भांडवलशाहीत वाढ :

स्वयंचलीत यंत्रे अत्यंत महाग, खर्चिक असतात त्यामुळे पैसेवाले (भांडवलदारच) स्वयंचलीत यंत्रसामुग्री खरेदी करू शकतात त्यातच जुन्या यंत्रसामुग्री वरील खर्च वाया जातो त्यामुळे ज्यांच्याकडे पैसा, भांडवल आहे, अशा भांडवलदारांच्या हातात उद्योगधंद्यांचे, भांडवलाचे केंद्रीकरण होते. अर्थात स्वयंचलन व्यवस्था लघुउद्योगांना मारक ठरते.

६) असंतुलीत औद्योगिक विकास :

सर्व प्रकारच्या उद्योगात स्वयंचलनाचा स्वीकार करणे शक्य असतेच असे नाही याचा परिणाम असा होतो की, ज्या ठिकाणी स्वयंचलीत यंत्राचा वापर होतो. त्याठिकाणी प्रगती, विकास झपाट्याने होत राहते मात्र ज्या ठिकाणी स्वयंचलीत यंत्रसामुग्री नाही येथील विकास, प्रगती फारशी होत नाही परिणामी औद्योगिक विकासात असंतुलन निर्माण होते व ही परिस्थिती राष्ट्रविकासाला घातक ठरते.

ब) स्वयंचलनाचा कामगारावरील परिणाम/प्रभाव:

१) बेरोजगारीत वाढ :

स्वयंचलनामुळे सर्व समाजात बेरोजगारांच्या संख्येत वाढ होईल म्हणून सर्वच कामगारांचा स्वयंचलनाला तीव्र विरोध असतो. कारण स्वयंचलन व्यवस्थेत मानवी श्रमाची, मनुष्यबळाची उपयोगिता जवळजवळ नसते कारण हजारो श्रमिकांचे, (कामगारांचे) कार्य करण्यास एका कामगाराला कित्येक दिवस लागतात शिवाय स्वयंचलीत कारखान्यात, उद्योगात जे कामगार लागतात ते ही शिक्षण, कुशलता, योग्यता यादृष्टिने, जुन्या पारंपारिक कामगारांच्यापेक्षा वेगळे असतात. त्यामुळे अकुशल कामगारांना स्वयंचलीत उद्योगक्षेत्रात रोजगार मिळत नाही म्हणजे बेकारीला सामोरे जावे लागते. अमेरिकेसारख्या विकसित राष्ट्रात देखील स्वयंचलनाने बेकारीने गंभीर रूप धारण केले आहे. भारतासारख्या विकसनशील देशात जिथे मनुष्यबळाची विपुलता आहे तेथे स्वयंचलन हे मोठे आव्हान ठरते.

स्वयंचलनामुळे नवनवीन रोजगाराची संधी उपलब्ध होते असे स्वयंचलन व्यवस्थेचे पुरस्कर्ते, विचारवंत मानतात. त्यांच्यामते स्वयंचलीत यंत्रे तयार करण्यासाठी अनेक कामगारांची आवश्यकता असते. त्याचबरोबर स्वयंचलीत यंत्राचे कार्य गुंतागुंतीचे, जटील असते त्यामुळे त्यांची देखभाल करण्यासाठी कुशल कामगारांची आवश्यकता असते. स्वयंचलीत यंत्रांना सतत कार्यरत ठेवण्यासाठी अनेक सुट्ट्या भागांची आवश्यकता असते. त्यामुळे छोटे-छोटे लघुउद्योग त्या परिसरात वाढतात, रोजगार वाढतो, व्यापार वाढतो. अर्थात तरीही स्वयंचलनामुळे अकुशल कामगार बेकार होतो ही वस्तुस्थिती आहे.

२) कामगारांच्या कार्यक्षमतेत वाढ :

स्वयंचलनामुळे कामगारांच्या कार्यक्षेत्रात वाढ होते असे विचारवंत मानतात. कारण स्वयंचलनातील कार्य सोपे व चांगले असते. स्वयंचलनाने कामगारांना त्यांच्या आवडीचे काम मिळते, त्यामुळे तो उत्साहाने काम करतो. तसेच स्वयंचलीत उद्योगात घाण, कचरा, अस्वच्छता कमी असते. कामगारांचे काम फक्त यंत्रांवर देखरेख ठेवणे इतकेच असल्याने त्यांना थकवा येत नाही याचा एकत्रित परिणाम कामगारांच्या कार्यक्षमतेत वाढ होते.

३) कामगारांच्या राहणीमानात व सामाजिक प्रतिष्ठेत वाढ :

स्वयंचलनामुळे कामगारांच्या राहणीमानाचा दर्जा उंचावतो व सामाजिक प्रतिष्ठेत वाढ होते. वर उल्लेख केल्याप्रमाणे स्वयंचलीत उद्योगात, कारखाना उच्चस्तरीय व्यवस्थापक, इंजिनियर्स, तंत्रज्ञ यांचा समावेश होतो. यांना अन्य कामगारांच्यापेक्षा चांगले वेतन मिळते कारण स्वयंचलीत तंत्राद्वारे ते अधिक उत्पादन, अधिक फायदा, कारखानदारांना मालकांना मिळवून देतात. जेव्हा कामगारांना अधिक वेतन, तुलनेने कमी काम तेव्हा कामगारांच्या सृजनशक्तीला वाव मिळतो त्यामुळे सामाजिक प्रतिष्ठा वाढते.

४) मंदीमध्ये हानिकारक :

स्वयंचलन व्यवस्थेचा अवलंब केला नसेल, मजुरांची संख्या जास्त असेल तेथे मंदीच्या काळात कामगारांना तात्पुरते कमी करून खर्चात बचत करता येते व उत्पादन ही कमी करता येते. परंतू जेथे स्वयंचलन व्यवस्थेचा अवलंब असतो तेथील यंत्रे तात्पुरती बंद ठेवता येत नाहीत. उत्पादन असो किंवा नसो त्या पसाऱ्यासाठी कायमस्वरूपी खर्च करावाच लागतो. त्यामुळे मंदीच्या काळात ही पद्धती नुकसान कारक आहे. आजच्या मंदीच्या काळात कित्येक कामगारांच्या नोकऱ्यांवर गदा आली आहे.

४.३.२ संगणकीकरण (Computerization) : अर्थ व परिणाम

संगणक हे स्वयंचलनाचे प्रमुख साधन आहे. मानवी जीवनाच्या बहुतांशी सर्वच क्षेत्रात संगणकाने प्रवेश केला आहे. संगणकाचा वापर करून विविध उपलब्ध माहितीच्या आधारे महत्वाचे निर्णय व निष्कर्ष काढले जातात. साधारणतः मानवी बुद्धीला विविध माहितीच्या आधारे निष्कर्ष काढण्यासाठी बराच कालावधी लागत असता हेच कार्य संगणकाच्या मदतीने अगदी बिनचुक व कमी कालावधीत करता येते. अगदी गुंतागुंतीची आकडेमोड संगणक बिनचुक व कांही क्षणात करू शकते. आजचे जग हे स्पर्धेचे धावते, जेट युग आहे. या युगात प्रत्येक गोष्ट झटपट व अचूक होणे आवश्यक

आहे. त्यासाठी विविध साधनांचा यंत्राचा वापर केला जातो. विविध माहिती गोळा करणे, तिचे विश्लेषण करणे, त्यावर विचार करणे व निष्कर्ष काढणे यासाठी मानवावर अवलंबून राहिलो तर त्याला इतका विलंब होईल की घेतलेला निर्णयच कालबाह्य ठरण्याची शक्यता असते. म्हणूनच आजच्या आधुनिक व्यापारी व औद्योगिक कामकाजात संगणकांचा वापर अपरिहार्य बनला आहे. मोठ्या उद्योगधंद्यात सर्व वरीष्ठ स्तरावरील व्यवस्थापकांना/अधिकाऱ्यांना अनेक गुंतागुंतीचे निर्णय घ्यावे लागतात. हे निर्णय योग्य व अचूकपणे घेता यावेत म्हणून अगदी तळापासून उच्च पातळीपर्यंत विविध प्रकारची माहिती, आकडेवारी विचारात घेऊन संगणकांचा वापर करावा लागतो. उद्योगधंदे, कार्यालये, बँका, हिशोब, साठा, नियंत्रण वित्तविभाग, संघटन या क्षेत्रात मोठ्या प्रमाणात संगणकाचा वापर होत आहे.

मोठ्या उद्योगात सर्रास संगणक विभाग आढळतो. सध्या मध्यम व लघु उद्योगातही संगणकाचा वापर केला जातो. उद्योगधंद्यात कार्यालय व्यवस्थापनासाठी, कर्मचाऱ्यांच्या कामात निटनेटकेपणा आणण्यासाठी, कामगारांची पगार पत्रके, (Pay-bills) प्रत्येक कामगारांची वैयक्तिक माहिती (बायो-डाटा) एका क्षणात संगणक उपलब्ध करून देतो. उत्पादनाच्या विक्रीसंबंधीची माहिती, आकडेवारी साठवून ठेवतो. उद्योगातील विविध वस्तू, कच्चा माल, स्पेअरपार्ट, तयारमाल, याच्यासाठी यावर नियंत्रण ठेवता येते. इंजिनिअरींग विभागातून मशीनचे डिझाईन तयार करण्यासाठी संगणकाचा वापर केला जातो. व्यवस्थापनाला लागणारे वेगवेगळे अहवाल संगणकाद्वारे पुरविली जातात. त्यामुळे संगणक व्यवस्थापकांना त्वरीत व योग्य निर्णय घेण्यास मदत करतो. अशा या संगणकाचा विविध क्षेत्रात वापर केला जातो. उदा. बँका, विमाकंपन्या, शेअर बाजार, व्यापारी संस्था, उद्योगधंदे, शास्त्रीय संशोधन, दळणवळण, औषधशास्त्र, सार्वजनिक सेवा, अंतराळ/अवकाश विज्ञान, हवामानशास्त्र, घरगुतीवापर इ.

संगणक निर्मिती व विकास :

संगणक हे अत्यंत गुंतागुंतीची रचना असणारे एक इलेक्ट्रॉनिक यंत्र आहे त्याला इंग्रजीत Computer म्हणतात. गणना व आकडेमोड करण्याच्या पद्धतीत विकास होऊन आजची संगणकाची आवृत्ती निर्माण झाली आहे.

संगणकामध्ये 'स्मृतिविभाग' नावाचा एक विभाग असतो या स्मृतिविभागाकडे सांकेतिक भाषेत आकडे व माहिती पुरविली जाते. ज्या आकड्यांच्या हिशोब करावयाचा आहे किंवा ज्या माहितीचे संकलन करून त्याचा निष्कर्ष काढावयाचा आहे त्या हिशोबाचा अथवा माहितीचा एक कार्यक्रम (Programme) तयार करून तो संगणकाला दिला जातो. हा कार्यक्रम मॅग्नेटिक टेपच्या किंवा छिद्रे पाडलेल्या कार्डांच्या स्वरूपात यंत्राला पुरवला जातो. सोबत आवश्यक त्या सुचना यंत्राला दिल्या जातात. या सुचनांनुसार यंत्र आपली कामगिरी व्यवस्थित पूर्ण करतो. संगणक फोटो-इलेक्ट्रीक यंत्रणेने (Photo-electric device) छापील मजकूर ही वाचू शकते व त्याचे उत्तर तयार करून देऊ शकतो. संगणकाने माणसाचे हस्ताक्षर वाचावे किंवा त्याच्यासमोर बोललेले त्याला समजावे व त्यानुसार त्याने काम करावे म्हणून शास्त्रज्ञ प्रयत्नशील आहेत. म्हणूनच संगणकाला 'यांत्रिक मेंदू' असे म्हटले जाते. मानवाचा मेंदू प्रमाणेच कार्यक्षमतेने व अचूकपणे हा यांत्रिक मेंदू काम करतो. अर्थात मानवी मेंदू जसा स्वतंत्रपणे विचार करतो, संशोधन करतो, प्रतिभेचा अविष्कार करतो, तसे हा

‘यांत्रिक मेंदू’ (संगणक) करू शकत नाही. त्याला तुम्ही कोणता तरी कार्यक्रम (Programme) देणे आवश्यक असते. असा कार्यक्रम दिला की मानवापेक्षा लक्ष पटीने, अधिक वेगाने उत्तर देतो.

अलन टुरिंग या इंग्लिश अभ्यासकाने १९३७ मध्ये लंडन मॅथेमॅटिकल सोसायटीत (London Mathematical Society) एक शोधनिबंध वाचला. मानवाच्या तर्कविचारांनी हुबेहुब नक्कल करू शकणारे काल्पनिक यंत्र हा अलन टुरिंगचा विषय होता. टुरिंगच्या कल्पनेतील यंत्र टाईपरायटरसारख्या उपकरणाच्या साहाय्याने एखाद्या फितीवर चिन्हांकित केलेला संदेश वाचू शकणारा होता. फितीवरील सुचना वाचून हे यंत्र स्वतःच्या कृतीत व वाचण्यात बदल करू शकणारा होता. फितीवरील सुचना वाचून हे यंत्र स्वतःच्या कृतीत व वाचण्यात बदल करू शकणारे होते. म्हणजे सिद्धांतदृष्ट्या या यंत्राला टेपमधून सूचना देऊन आकडे वाचून घेऊ शकाल, साधे हिशोब करून घेवू शकाल, बुद्धीबळ खेळायला लावू शकाल अशा या काल्पनिक यंत्राचे नवा ‘युनिव्हर्सल मशिन’ असे पडले. हा आधुनिक संगणक संकल्पनेचा उगम होता. आधुनिक संगणक निर्माण होणाऱ्या प्रक्रियेत एवढ्या कल्पना व वेगवेगळ्या प्रकारची विकसीत तंत्रे एकत्र आली आहेत की कोणत्या एका व्यक्तीला संगणकाचा जन्मदाता म्हणता येत नाही. पण तरीही टुरिंगच्या संकल्पना चित्रानुसार आजचा संगणक काम करतो हे खरे.

संगणकाच्या चार पिढ्या :

माणसांच्या पिढ्याप्रमाणे संगणकाच्याही पिढ्या मानल्या जातात. प्रत्येक नवी पिढी सुधारलेली आहे. त्याप्रमाणे संगणकातही सुधारणा होत असल्याने पहिल्या पिढीच्या संगणकापेक्षा दुसऱ्या पिढीतील संगणक अधिक सरस, प्रगत असतो. संगणकाच्या क्षेत्रात सतत सुधारणा होत होत आज अत्यंत प्रभावी असे संगणक उदयास आले आहेत. या संगणकाच्या चार पिढ्या मानल्या जातात त्या खालीलप्रमाणे.

१) पहिली पिढी (१९४६ ते ५९)

यामध्ये व्हॅक्युमट्यूब या इलेक्ट्रॉनिक उपकरणाचा वापर केला गेला होता. प्रा. इकर्ट व प्रा. मॉचली या दोघा संशोधकांनी पेनिस्सिल्वा विद्यापीठात प्रथम निर्मिती केली. या संगणकाचा आकार एखाद्या मोठ्या हॉलसारखा होता. हा संगणक माणसापेक्षा ३०० पट अधिक वेगाने आकडेमोड करू शकत असे. या संगणकात मोठा आकार, कमी गती, कमी स्मरणशक्ती, अधिक वीज, मोठ्या प्रमाणात उष्णता निर्मिती हे दोष होते.

२) दुसरी पिढी (१९५९-६५)

यामध्ये पहिल्यापिढीतील संगणकाचे दोष कमी करण्यासाठी इलेक्ट्रॉनिक ट्रान्झिस्टर व चुंबकीय परिणाम यांचा वापर केला गेला. त्यामुळे संगणकाची गती दहा पटीने वाढली. त्याचा आकार कमी झाला वीज कमी लागून अचूकता वाढली, फोटॉन या संगणक भाषेची निर्मिती झाली. आता संगणकाचा वापर व्यापार, उद्योगधंदे या क्षेत्रात हळूहळू होऊ लागला. उत्पादन, विक्री याबाबतचे हिशोब संगणकाद्वारे ठेवण्यात येऊ लागले.

३) तिसरी पिढी (१९६५-७५)

या संगणक पिढीत इंटीग्रेटेड सर्किटचा वापर करण्यात आला सिलीकॉन चीपवर ट्रान्झिस्टर, रेझिस्टर व कॅपॅसिटर्स हे महत्वाचे भाग बसवले गेले. त्यामुळे या पिढीतील संगणकाचा आकार टेबलाएवढा झाला. हा संगणक लाखो सूचनांची अंमलबजावणी करू लागला. त्याच्यात माहिती साठवणीसाठी नवनवी उपकरणे बसवण्यात आली. कोबोल व अलगोल या संगणक भाषांची भर पडली.

४) चौथी पिढी (१९७५ च्या पुढे)

या पिढीतील संगणक अत्याधुनिक आहे. त्यामध्ये ५०,००० ट्रान्झिस्टर व त्यांना जोडणारी यंत्रणा एका लहानशा चीपवर बसविली गेली त्यामुळे त्याची कार्यक्षमता व वेग वाढला. पूर्वीच्या संगणकाच्या तुलनेत या संगणकाची किंमत ही कमी करण्यात यश आले. त्यामुळे मोठे उद्योगधंदेच नव्हे तर छोटे उद्योगधंदे, शाळा, कॉलेज, विद्यापीठ, कार्यालये, बँका, इ. अनेक ठिकाणी वापरला जावू लागला. आज २१ व्या शतकात तर सहज हाताळता येणारा, छोट्या बॅगेत ठेवता येईल असा नोटबुक संगणक (Notebook Computer) बाजारात उपलब्ध आहे.

सध्या संगणकास स्वतंत्रपणे विचार करता येत नाही. हा दोष दूर करण्याचा प्रयत्न संशोधकांचा सुरू आहे. यात यश आल्यास संगणकाची पाचवी पिढी उदयास येईल. असे संगणक मानवाच्या विचार व वर्तनाप्रमाणे वागतील. प्रकाशकणांच्या (Photons) माध्यमातून व पूंज गतिशास्त्राच्या (Quantum Mechanics) नियमांच्या आधारे पूंजीय (Quantum Computer) संगणक तयार करण्यासाठी जगात संशोधन सुरू आहे.

संगणकीकरणाचे परिणाम/प्रभाव (Impact of Computerization)

आधुनिक समाजात संगणकांचा वापर जीवनाच्या सर्वच क्षेत्रात मोठ्या प्रमाणात सुरू आहे. शाळा, महाविद्यालये, विद्यापीठे, संशोधन संस्था, क्रीडा, लष्कर, दळणवळण, हॉस्पिटल, बँका, हॉटेल्स, उद्योगधंदे इत्यादी क्षेत्रात संगणकाचा वापर वाढला आहे. आणि त्याचा समाजावर फार मोठा प्रभाव पडला आहे. संगणकीकरणामुळे काम करण्याच्या पद्धती व जीवनशैली बदलली आहे. संगणकाचे परिणाम पुढीलप्रमाणे स्पष्ट करता येतील.

१) उद्योगधंद्यावरील परिणाम :

उद्योगधंद्यात संगणकाच्या वापराने उद्योगधंद्याची कार्यक्षमता व उत्पादनक्षमता वाढली आहे. त्याचबरोबर उत्पादनाची गुणवत्ता वाढण्याबरोबरच उत्पादन खर्च ही कमी होत आहे. अनेक कामे करण्यास अप्रिय, नावडत्या क्षेत्रात व धोक्याच्या क्षेत्रात काम करण्यासाठी 'रोबोटचा' वापर करण्यात येत आहे. त्यामुळे उद्योगक्षेत्रात उत्साहवर्धक परिस्थिती निर्माण झाली आहे.

२) कार्यालयीन कामकाजावरील परिणाम :

संगणकांच्या वाढत्या वापरामुळे शासकीय, निमशासकीय कार्यालये व खाजगी संस्था, बँका यातील कार्यक्षमता वाढली आहे. कार्यालयातील विविध रेकॉर्ड ठेवणे सोपे झाले आहे. त्याचबरोबर विविध माहिती संकलीत करणे, अहवाल तयार करणे, मेमो तयार करणे शक्य झाले आहे. याशिवाय

संगणकाच्या वापराने नोकरशाहीची दप्तरदिरंगाई काही प्रमाणात कमी झाली आहे. त्यामुळे प्रशासनाचा व व्यवस्थापनाचा दर्जा सुधारला आहे.

३) जलदगतीने दळणवळण :

घरबसल्या व्यक्तीला कोणत्याही कार्यालयाशी, बँकांशी माहिती व जनसंपर्क संस्थेशी संबंध स्थापित करू शकतो कामाची, माहितीची देवाण-घेवाण करू शकतो. घरी बसून बँकेची, बाजाराची, खरेदी-विक्रीची, शेअर्स आरक्षण (विमान, रेल्वे, बस) करू शकते. एखादा व्यवस्थापकीय अधिकारी एका ठिकाणापासून दूर असलेल्या कोणत्याही शाखेशी संपर्क करू शकतो. विविध माहिती, मते, तथ्ये, चित्रे यांचे दळणवळण आधुनिक तंत्रज्ञानाने सहज शक्य झाले आहे. याशिवाय सॉटेलाईटच्या माध्यमातून माहिती जगभर प्रसारित करता येते. तसेच व्हिडीओ-कॉन्फरन्स च्या माध्यमातून दोन्ही बाजूनी संवाद साधता येतो. ई-मेल च्या माध्यमातून माहितीचे देवाण-घेवाण शक्य झाले आहे. या सर्व जलद गतीच्या दळणवळणाचा आधार संगणकच आहे.

४) अचूकता व वेळेची बचत :

संगणकावर विविध माहिती, गणितीय बेरीज-वजाबाकी, गुणाकार-भागाकार, टक्केवारी इतकी अचूक व वेगाने होते की त्यात कोणताही दोष राहण्याची शक्यता कमी असते. त्यामुळे उद्योगक्षेत्रात विविध कार्यासाठी संगणकांचा वापर वाढत आहे.

५) शैक्षणिक क्षेत्रावरील परिणाम

शिक्षण क्षेत्रात संगणकाची भूमिका फार महत्वाची आहे. एखादी व्यक्ती एखादा विषय, व्याख्यान, नोट्स तज्ञांच्याकडून संगणकाच्या किंवा टिव्ही च्या स्क्रीनवर त्याला समजेपर्यंत एकू किंवा पाहू शकतो. संगणकच आता शिक्षकाची भूमिका पार पाडू शकतो किंवा शिक्षकांना, संस्थाना मदत करू शकतो. जगभरातील कोणतीही माहिती, कोणतेही पुस्तक, कोणतेही ग्रंथालय, संगणकाद्वारे संपर्कात येऊ शकते. त्यामुळे पूर्वीप्रमाणे चार भिंतीच्या आड असणारी शिक्षणाची कक्षा संगणक युगात विस्तारात आहे. त्यामुळे शैक्षणिक क्षेत्रात नवनवे प्रयोग करणे शक्य होत आहे.

वरीलप्रमाणे संगणकामुळे जीवनाच्या विविध क्षेत्रात बदल होत असले तरी, त्याचा चांगला परिणाम शाळा, महाविद्यालय, संशोधन, कार्यालयीन, अवकाश संशोधन, उद्योगधंद्यात होत असले तरी काही दोष वाईट परिणाम ही समाजावर/व्यक्तीवर होत आहेत. सतत संगणकावर काम करत बसल्याने डोळ्यावर ताण व पाठीच्या मणक्याचे विकार, आळस, बळावताना आढळतो. संगणकावर साठवलेल्या वैयक्तिक व खाजगी माहितीच्या काही वेळा दुरुपयोग होताना आढळतो. संगणकाच्या माध्यमातून शेअर्स, बाजार, बँकाशी व्यवहार करताना ती सर्व माहितीचा दुरुपयोग होऊ शकतो. त्यामुळे खाजगीपणा राहत नाही. काही वेळा संगणकाचा गैरव्यवहारासाठी वापर होतो. वाढत्या संगणकाच्या वापराने उद्योगधंद्याच्या क्षेत्रात बेरोजगारी वाढण्याची शक्यता निर्माण होते. एकूणच औद्योगिक क्रांतीने आपल्या समाजात शेतीव्यवसायाशी निगडीत समाजाचे उद्योगशील समाजात रूपांतर झाले आणि आता संगणकाच्या वाढत्या वापराने औद्योगिक समाजाचे माहितीच्या समाजात रूपांतर होत आहे. इ.स. १९०० मध्ये अमेरिकेत ३५ टक्के कामगार शेतीव्यवसायाशी, २७ टक्के कामगार उद्योगधंद्याशी, १३ टक्के कामगार माहिती क्षेत्राशी निगडीत होते तर १९८० मध्ये त्याचे प्रमाण ५०

टक्के माहितीक्षेत्राशी २३ टक्के उद्योगधंद्याशी व केवळ २ टक्के शेतीव्यवसायाशी निगडीत राहिले यावरून संगणकाचा प्रभाव/परिणाम लक्षात येतो.

४.३.३ उद्योगधंद्याची सामाजिक जबाबदारी

आधुनिक व्यवसायाला एक सामाजिक संस्था मानले जाते. व्यवसायाच्या प्रत्येक निर्णयाचा समाजाच्या आर्थिक, सांस्कृतिक आणि व्यवसायाशी निगडीत असणाऱ्या इतर घटकांवर परिणाम होत असतो. तसेच समाजातील विविध घटक व्यवसायावर प्रभाव पाडत असतात. समाज हा केंद्रबिंदू मानून व्यवसायाच्या व्यवस्थापनाने व्यवसायासंबंधीचे निर्णय घेतले पाहिजेत. आजच्या प्रगत समाजात उत्पादक, विक्रेते, व्यापारी, शासक, कर्मचारी, ग्राहक यासारखे अनेक घटक सहभागी असतात. या सर्व घटकांचे परस्परांशी हितसंबंध निगडित असतात. यापैकी कोणत्याही एका वर्गाने दुसऱ्या वर्गाचे अहित करण्याचा प्रयत्न केल्यास समाजात वर्गसंघर्ष निर्माण होतो. त्यातूनच व्यवसायाच्या सामाजिक जबाबदारीची संकल्पना उदयास आली आहे.

आजच्या जागतिकीकरण व प्रगत तंत्रज्ञानाच्या पार्श्वभूमीवर व्यवसायाचे व व्यवस्थापनाचे स्वरूप पूर्णपणे बदलले आहे. व्यवस्थापनाच्या नवनव्या तंत्रांमुळे व संकल्पनांमुळे जूने तंत्र व संकल्पना कालबाह्य ठरू लागल्या आहेत. खाजगीकरण, उदारीकरण व जागतिकीकरण सार्वत्रिक स्वरूपात होत असल्याने व्यवस्थापनाच्या बाबतीत भविष्यात अधिक बदल होणार आहेत. व्यवस्थापनाची सामाजिक जबाबदारी ही संकल्पना आता सर्वत्र मान्य झाल्या आहेत.

सामाजिक जबाबदारी ही काही नवीन संकल्पना नाही. ज्या समाजात आपण राहतो, त्या समाजाचे आपण काही तरी देणे लागतो ही परंपरागत चालत आलेली विचारसरणी आहे. व्यवसायाची व व्यवस्थापनाची सामाजिक जबाबदारी ही व्यापक संकल्पना आहे. व्यवसायाने व व्यवस्थापनाने समाजहितासाठी काही बंधने पाळावयाची असतात व त्या अनुषंगाने काही कर्तव्येही असतात, ज्यांचा विचार सामाजिक जबाबदारी या संकल्पनेत केला जातो. व्यापक समाजहिताच्या दृष्टीने भौतिक साधनांचा वापर, समाजहिताविरोधी कृत्यांचा त्याग व समाजाच्या प्रगतिमध्ये सक्रिय सहभाग या तीन गोष्टींचा समावेश सामाजिक जबाबदारी या संकल्पनेत होतो.

“सामाजिक जबाबदारी” संकल्पनेच्या व्याख्या :

१) बून यांच्या मते, “व्यवस्थापकाने आपल्या व्यावसायिक घटकामध्ये केवळ आर्थिक घटकांचा विचार न करता त्याचे सामाजिक महत्त्व लक्षात घेऊन समाजहितोपयोगी निर्णयांची अंमलबजावणी करणे म्हणजे सामाजिक जबाबदारी होय.”

२) स्टेनर यांच्या मते, “समाजामध्ये व्यवसायाच्या प्रति योग्य मत निर्माण करण्यासाठी व समाजाला उपयुक्त समाजहिताच्या कार्यासाठी प्रयत्न करणे म्हणजे सामाजिक जबाबदारी होय.”

३) हार्पर यांच्या मते, “व्यवसायाचे व व्यवस्थापकाचे समाजातील ग्राहक, कामगार, भागधारक इत्यादींच्या प्रति असणारे दायित्व म्हणजे सामाजिक जबाबदारी होय.”

४) गॉयडर यांनी सामाजिक जबाबदारी या संदर्भात मत व्यक्त करताना असे सांगितले आहे की, व्यवसायाने ग्राहक, भागधारक, कामगार, समाज व शासन या विविध घटकांच्या हितरक्षणासाठी

आपल्या नियमित स्वरूपाच्या पलिकडे जाऊन उचललेली जबाबदारी म्हणजे सामाजिक जबाबदारी होय.

गॉडर यांनी सामाजिक जबाबदारीचे पुढील चार प्रकारांत वर्गीकरण केले आहे.

- १) उद्योगाने वित्तीय क्षेत्रात यश मिळविणे व वित्तीय बाबतीत स्वावलंबी होणे.
- २) भागधारकांना नियमित व योग्य नफा मिळवून देणे.
- ३) कामगारांना नियमित व न्याय्य मंजूरी देणे.
- ४) ग्राहकांना स्वस्त, रास्त व न्याय्य किंमतीत योग्य दर्जाच्या वस्तू व सेवा उपलब्ध करून देणे.

वरील व्याख्यांवरून आपणास थोडक्यात असे म्हणता येईल की, उद्योगधंदा कोणत्याही प्रकारचा असला, तरी त्याचा समाजावर विस्तृत परिणाम होत असतो. उद्योग व्यवसायात समाजाच्या विविध साधनसामुग्रीचा वापर करून वस्तूचे व सेवांचे उत्पादन होत असते. व या तयार झालेल्या वस्तू व सेवा विकण्यासाठी समाजावर अवलंबून रहावे लागते. व्यवसायात केवळ नफा हाच सीमित दृष्टीकोन न ठेवता मानवी प्रतिष्ठा, सामाजिक कर्तव्य व त्याद्वारे निर्माण होणारी नैतिक जबाबदारी याचा स्वीकार करणे म्हणजे व्यवस्थापनाची सामाजिक जबाबदारी होय.

सामाजिक जबाबदारीचे सिद्धांत :

१) **भूमिकापूर्ती दृष्टीकोण सिद्धांत :** या सिद्धांतामध्ये व्यवस्थापकाच्या सामाजिक जबाबदारीबाबत सामाजिक नियंत्रणाची संकल्पना मांडली आहे. बाजारपेठेमध्ये स्पर्धा कमी होऊन मक्तेदारी निर्माण झाल्यास व्यवस्थापकाची भूमिका महत्त्वाची ठरते. अशावेळी त्याने सामाजिक जबाबदारीची भूमिका वठविली पाहिजे. स्पर्धा हा बाह्य प्रभाव असून व्यवसाय संस्था व व्यवस्थापन यात तो भेद करतो. व्यवस्थापकाने मक्तेदारीद्वारे समाजाचे आर्थिक शोषण होणार नाही अशी भूमिका घेतली पाहिजे.

२) **उपयोगिता महत्तमीकरण सिद्धांत :** व्यवस्थापनाद्वारे उपलब्ध साधनांचा व चलघटकांचा महत्तम उपयोग करण्याची सामाजिक जबाबदारी स्पष्ट करणारा हा सिद्धांत आहे. व्यवस्थापकाने राष्ट्राच्या म्हणजे व्यापक अर्थाने समाजाच्या साधनसामुग्रीचा राष्ट्रहित व कल्याणासाठी जास्तीत जास्त उपयोग करण्याची भूमिका केली पाहिजे.

सामाजिक जबाबदारीचे विविध मतप्रवाह :

व्यवस्थापकाच्या सामाजिक जबाबदारीबाबत मतप्रणालींमध्ये मतविभिन्नता आढळते. त्या आधारे व्यवस्थापकाच्या सामाजिक जबाबदारीची विविध रूपे पुढीलप्रमाणे सांगता येतील.

१) **नफा महत्तम करण्याबाबत सामाजिक जबाबदारी :** व्यवस्थापक हा संघटनेचा आर्थिक नफा महत्तम करणारा घटक आहे. परंतु सामाजिक, राजकीय व सांस्कृतिक पर्यावरणातील परिवर्तनांचा विचार करून तो नफा महत्तम करण्याचा प्रयत्न करतो. म्हणजेच नफा महत्तम करताना सामाजिक व राजकीय स्थित्यंतरांचा विचार करणे ही त्याची सामाजिक जबाबदारी होय.

२) चूका केल्यास शिक्षेबाबत सामाजिक जबाबदारी : व्यवस्थापकाने व्यवसाय करताना समाजाच्या दृष्टीने काही चुका किंवा गैरप्रकार केल्यास, त्याला योग्य ती शिक्षा दिली पाहिजे. आपण केलेल्या चुकांबद्दल किंवा गैरप्रकाराबद्दल आवश्यक ती शिक्षा स्वीकारण्यास तयार असणे, ही एक सामाजिक जबाबदारी होय.

३) लवाद म्हणून कार्य करण्याची सामाजिक जबाबदारी : कंपनी व समाज यांच्यात काही हितसंबंधामध्ये संघर्ष होण्याची शक्यता असते, तर काही वेळा कंपनीकडून अशा हितसंबंधावर अनुचित प्रभाव टाकला जाऊ शकतो. अशा वेळी त्या हितसंबंधाबाबत समतोल राखण्याची सामाजिक जबाबदारी व्यवस्थापकावर असते. त्याने लवाद म्हणून कार्य करण्याची सामाजिक जबाबदारी पार पाडली पाहिजे.

४) व्यवसाय मुत्सद्देगिरी करण्याबाबत सामाजिक जबाबदारी : कंपनीतील साधनसामुग्रीचा उपयोग करून व्यापक समाजासाठी व जगासाठी कल्याणकार्य करता येते. त्याद्वारे एक उत्तम समाज किंवा उत्तम जग निर्माण करणे ही व्यवस्थापकाची सामाजिक जबाबदारी आहे. व्यवसाय मुत्सद्देगिरी दाखवून समाजाचे जीवन अधिक सुखदायक व समृद्ध केले पाहिजे.

५) भूमिकापूर्तीबाबत सामाजिक जबाबदारी : व्यवस्थापकाने आपण एक नोकर म्हणून सेवायोजकास जबाबदार असली तरी अंतिमतः समाजाला सुद्धा जबाबदार आहोत, ही जाणीव ठेवली पाहिजे. समाजास जबाबदार म्हणून उपेक्षित भूमिका पार पाडणे ही त्याची सामाजिक जबाबदारी आहे.

व्यवस्थापकाच्या सामाजिक जबाबदाऱ्या :

व्यवस्थापकाने आपल्या कंपनीचा एक अधिकारी व समाजाचा एक घटक अशा दोन दृष्टीकोणांतून सामाजिक जबाबदाऱ्या पार पाडणे अपेक्षित आहे. संघटनेच्या दृष्टीकोनातून व सामाजिक दृष्टीकोनातून त्याच्या सामाजिक जबाबदाऱ्या पुढीलप्रमाणे सांगता येतील.

संघटनेच्या दृष्टीकोनातून सामाजिक जबाबदाऱ्या

कंपनीच्या व्यवस्थापक म्हणून संघटनेच्या दृष्टीकोनातून त्याला महत्त्वाच्या सामाजिक जबाबदाऱ्या पार पाडाव्या लागतात. व्यवस्थापक आपली बुद्धिमत्ता, अनुभव व कौशल्याचा उपयोग करून व्यवसायाचे किंवा कंपनीचे परिणामकारक व्यवस्थापन करित असतो. त्याचा लाभ प्रत्यक्ष-अप्रत्यक्षपणे समाजाला होतो. तो संघटनेतर्गत कार्य करित असताना त्याने सामाजिक जबाबदारीच्या भूमिकेतून कार्य करावे, हे अपेक्षित आहे. म्हणून संघटनेच्या दृष्टीकोणातून त्याच्या पुढील प्रकारच्या महत्त्वपूर्ण सामाजिक जबाबदाऱ्या सांगता येतील.

१) **संघटनेची बांधणी** : संघटनेची बांधणी परिणामकारक करणे, ही व्यवस्थापकाची पहिली सामाजिक जबाबदारी आहे. संघटना ही कामगारांच्या सामुदायिक प्रयत्नातून उभी राहते. तेव्हा सहाय्यक अधिकारी व कामगारांना एकत्र घेऊन संघटनेची बांधणी करावी लागते.

२) **पात्र लोकांची निवड** : संघटनेच्या विकासासाठी पात्र लोकांची निवड करणे आवश्यक आहे. कंपनीसाठी पात्र लोकांचा समूह मिळविणे व टिकविणे ही व्यवस्थापकाची संघटनेच्या दृष्टीकोणातून सामाजिक जबाबदारी आहे.

३) सहाय्यकांचे प्रशिक्षण : व्यवस्थापकाला आपल्या हाताखालील सहाय्यकांना योग्य प्रकारचे व योग्य वेळी प्रशिक्षण देण्याची व्यवस्था करावी लागते.

४) गतिमान नेतृत्व : संघटनेसाठी गतिमान नेतृत्व देणे महत्त्वाचे असते. म्हणून व्यवस्थापकाने आपल्या संघटनेला आदर्श व गतिमान नेतृत्व देण्याबाबत जाणीवपूर्वक प्रयत्न केला पाहिजे.

५) संघटनात्मक वातावरणनिर्मिती : व्यवस्थापकाला नियोजन करणे व ते अमलात आणणे याशिवाय संघटनेत सकारात्मक व निकोप वातावरण निर्माण केले पाहिजे. योग्य वातावरणनिर्मिती ही व्यवस्थापकाची सामाजिक जबाबदारी आहे.

६) अलगता पद्धतीचा विकास : व्यवस्थापकाने प्रत्येक काम स्वतः करण्याऐवजी ते आपल्या सहाय्यकांकडून करवून घेणे महत्त्वाचे आहे. त्यासाठी त्याने प्रत्येक कामापासून स्वतःला वेगळे करून घेतले पाहिजे. सहाय्यकांना संधी दिली पाहिजे.

७) कंपनीचा व्यक्तीमत्त्व विकास : कंपनीचे एक कृत्रिम व्यक्ती म्हणून व्यक्तीमत्त्व विकसित करणे ही व्यवस्थापकाची सामाजिक जबाबदारी आहे. कंपनीला सर्वगुणसंपन्न बनविले पाहिजे.

८) भौतिक सुविधांची उपलब्धता : सहाय्यकांना आपापली कामे परिणामकारकपणे करण्यासाठी त्यांना आवश्यक त्या भौतिक सुविधा उपलब्ध असल्या पाहिजेत. म्हणून या सर्व सुविधा उपलब्ध करून देण्याची जबाबदारी व्यवस्थापकांची असते.

९) सामुदायिक सल्लामसलत : कोणताही निर्णय घेताना सामुदायिक सल्लामसलत करणे ही सामाजिक दृष्ट्या जबाबदार व्यवस्थापकाची जबाबदारी आहे.

१०) प्रगतीसाठी संधी विस्तार : आपल्या सहाय्यकांना बढतीबाबत व तत्सम प्रगतीबाबत आवश्यक संधी उपलब्ध करून देणे, ही व्यवस्थापकाची जबाबदारी होय. यासाठी व्यवसायाच्या विस्तार योजना व विकास योजना राबवून सहाय्यकांसाठी संधी विस्तार केला पाहिजे.

११) संशोधनात्मक दृष्टीकोण विकास : संघटनेमध्ये वस्तुविकास व मनुष्यबळ विकास या दोन्हीसाठी व्यवस्थापकाने संशोधनात्मक दृष्टीकोन अंगीकारला पाहिजे व तो अंमलात आणला पाहिजे.

१२) नफा तत्त्वज्ञानाची सांगड : नफा मिळविणे हे कंपनीचे सर्वात महत्त्वाचे तत्त्वज्ञान असले तरी त्याची आपल्या सामाजिक जबाबदारीशी योग्य सांगड घालणे आवश्यक आहे.

सामाजिक दृष्टिकोणातून सामाजिक जबाबदारी

सामाजिक दृष्टिकोणातून व्यवस्थापकाला पुढील प्रकारची सामाजिक जबाबदारी विचारात घ्यावी लागते.

१) पर्यावरण व परिस्थितिशास्त्राची गुणवत्ता टिकविणे व उंचाविणे : प्रदूषण रोखणे, प्रदूषणमुक्त स्वच्छता राखणे, उद्योगांचे संतुलन वितरण, जमिनीचा योग्य वापर, सुशोभिकरण इत्यादी बाबींकडे व्यवस्थापकाने लक्ष दिले पाहिजे.

२) **ग्राहकहित जोपासने** : व्यवसायामध्ये व जाहिरातीमध्ये सत्यता दाखविणे, वस्तूहमीबाबत प्रामाणिक राहणे, अपायकारक वस्तूंचे नियंत्रण करणे इत्यादीबाबत दक्ष राहून ग्राहकहित जोपासले पाहिजे.

३) **सामुदायिक गरजांची पूर्ती** : स्थानिक प्रश्नांची सोडवणूक, आरोग्यविषयक सुविधा व शैक्षणिक सोई पुरविणे, ऐच्छिक संघटनांना साहाय्य करणे इत्यादीद्वारे समुदायाच्या गरजांची पूर्ती केली पाहिजे.

४) **शासनसंबंध** : शासनाच्या राजकीय कार्यवाहीद्वारे व्यवसायाचे नियंत्रण करणे, शासनाची धोरणे/नियम पाळणे, सनदशीर पद्धतींचा अवलंब करणे इत्यादीद्वारे व्यवस्थापक शासन संबंधाबाबत सामाजिक जबाबदारी पार पाडू शकतो.

५) **अल्पसंख्यांक व लाभवंचित लोकांबाबत जबाबदारी** : रोजगाराची समान संधी देणे, अल्पसंख्यांक भागात उद्योग विकास करणे. अल्पसंख्यांक व्यवसायकर्त्यांकडून खरेदी करणे इत्यादी मार्गांनी अल्पसंख्यांक व लाभ वंचित सामाजिक जबाबदारी पूर्ण केली पाहिजे.

६) **कामगार संबंध** : व्यावसायिक आरोग्य व सुरक्षा-पुरविणे, महिला कामगारांसाठी लवचीक कार्यतास ठेवणे, कामगार कल्याणाकडे लक्ष देणे इत्यादी सामाजिक जबाबदाऱ्या, व्यवस्थापकाने पार पाडल्या पाहिजेत.

७) **भागधारक संबंध** : भागधारकांचा सहभाग वाढविणे, कंपनीच्या आर्थिक स्थितीबाबत पारदर्शकता पाळणे, आर्थिक स्थितीची माहिती उघड करणे इत्यादीबाबत लक्ष घालून सामाजिक जबाबदारी पार पाडून भागधारक संबंध सुधारले पाहिजेत.

८) **सांस्कृतिक जोपासना** : कंपनीतर्फे कला व संस्कृती संवर्धनासाठी सढळ मदत करणे, शिक्षणासाठी शिष्यवृत्ती देणे, धर्मादाय कार्यासाठी सढळ हाताने मदत करणे इत्यादी स्वरूपात सांस्कृतिक जोपासना करण्याची सामाजिक जबाबदारी व्यवस्थापनाने पार पाडली पाहिजे.

व्यवस्थापनाच्या सामाजिक जबाबदारीची विविध क्षेत्रे

आजच्या जागतिकीकरणाच्या युगात व्यवस्थापनाची सामाजिक जबाबदारी नेमकी कोणत्या स्वरूपात स्विकारावी? कोणती कार्ये सामाजिक जबाबदारीची मानली जावीत? याविषयी अनेकांची मतभिन्नता आहे. आपल्यावर समाजाने कोणत्या जबाबदाऱ्या टाकल्या आहेत हे लक्षात घेऊनच व्यवस्थापनाने आपल्या जबाबदाऱ्या पार पाडल्या पाहिजेत. व्यवसाय व समाज हे परस्परांपासून विलग करता येण्यासारखे घटक नाहीत. त्यामुळे यांच्यातील संबंध प्रामाणिक व उपयुक्त ठेवणे हे व्यवस्थापनाचे कर्तव्य आहे. त्यादृष्टीने व्यवस्थापनाच्या सामाजिक जबाबदारीची क्षेत्रे पुढीलप्रमाणे स्पष्ट करता येतील.

१) **भागधारकांच्या बाबतीतील सामाजिक जबाबदारी** : भागधारक व्यवसाय सुरू करण्यासाठी आवश्यक असलेले भांडवल व्यवसायाचे काही भाग विकत घेऊन त्या बदल्यात भांडवल पुरवित असतात. आपण पुरविलेले भांडवल व्यवसायात सुरक्षित राहावे व त्यावर आपणास योग्य तो मोबदला किंवा उत्पन्न मिळावे ही भागधारकांची अपेक्षा असते. भागधारकांना त्यांच्या गुंतवणुकीची सुरक्षितता

व समुचित उत्पन्नाची हमी देणे ही व्यवस्थापनाची भागधारकांच्यासाठी असणारी जबाबदारी होय. भागधारक हेच कंपनीचे खरे मालक असतात. ते व्यवसायाची जबाबदारी संचालक व व्यवस्थापनावर सोपवितात. त्यांनी आपले काम भागधारकांचे विश्वस्त या नात्याने पार पाडले पाहिजे. कंपनीचा कारभार कार्यक्षमतेने करून अधिकाधिक नफा मिळविणे, झालेल्या नफ्यातून भागधारकांना योग्य त्या दराने लाभांश देणे, व्यवसायातील घडामोडींची भागधारकांना वेळोवेळी माहिती देणे, उत्पादन साधनांचा योग्यप्रकारे व काटकसरीने उपयोग करणे, भागधारकांच्या हितसंबंधाची जपणूक करणे, कंपनीच्या पैशाचा व माहितीचा गैरवापर न करणे ही व्यवस्थापनाची जबाबदारी होय.

२) **ग्राहकांबाबत सामाजिक जबाबदारी** : व्यवस्थापनातील ग्राहकांबाबतची जबाबदारी हा सामाजिक जबाबदारीचा गाभा आहे. आजच्या जगात ग्राहकांबाबत उदासिन दृष्टीकोन ठेवून चालत नाही. सध्याचे युग हे स्पर्धेचे युग आहे. आजची बाजारपेठ ही ग्राहकाभिमूक बाजारपेठ आहे. ग्राहक हा राजा आहे. व्यवसाय हा ग्राहकांकरीता व ग्राहकांसाठी चालविला जातो. ग्राहकांच्या व्यवसायाकडून प्रमुख दोन अपेक्षा असतात. एक म्हणजे उपभोगासाठी उत्तम प्रतिचा माल मिळावा व दुसरे म्हणजे त्या मालाची किंमत वाजवी असावी. ग्राहकांच्या या दोन अपेक्षा पूर्ण करणे हे व्यवसायाच्या व्यवस्थापनाचे मुख्य कर्तव्य असते. याशिवाय उत्पादित मालाचा दर्जा कायम ठेवणे, मालाच्या पुरवठ्यात सातत्य ठेवणे, कृत्रिम टंचाईला आळा घालणे, ग्राहकांची फसवणूक होणार नाही याची काळजी घेणे, वितरण खर्च कमीतकमी करणे, ग्राहकांच्या आवडीनिवडीस प्राधान्य देणे इत्यादी व्यवस्थापनाची ग्राहकांप्रति सामाजिक जबाबदारी होय.

३) **कामगारांच्याप्रति सामाजिक जबाबदारी** : कोणत्याही संस्थेत कामगार हा अत्यंत महत्त्वाचा घटक असतो. कामगार वर्ग हा उद्योगधंद्यातील आत्मा आहे. व्यवस्थापन व्यवसायासाठी ज्या योजना व धोरणे आखते त्याची अंमलबजावणी कामगारांमार्फत केली जाते. कामगारांच्या कार्यक्षमतेवरच व्यवसायाची कार्यक्षमता व यश अवलंबून असते. कामगार वर्ग हा उत्पादन क्रियेतील महत्त्वाचा भागीदार आहे. त्याच्या उन्नतीवरच व्यवसायाची प्रगती अवलंबून आहे. कामगारांना पुरेसे व न्याय्य वेतन देणे, त्यांना अधिक कामासाठी प्रवृत्त करणे, प्रशिक्षणाची सोय उपलब्ध करून देणे, प्रोत्साहनपर योजना आखणे, कामगार कल्याण योजना राबविणे, कामगार व व्यवस्थापन यांच्यातील वाद सामोपचाराने मिटविण्यासाठी लवादाची नेमणूक करणे, त्यांना व्यवस्थापनात सहभागी करून घेणे, संस्थेत निकोप वातावरण ठेवणे इत्यादी स्वरूपाच्या जबाबदाऱ्या व्यवस्थापनाला पार पाडाव्या लागतात.

४) **शासनाबाबतची सामाजिक जबाबदारी** : व्यवसाय संस्था व शासन यांचा निकटचा संबंध असतो. कोणताही व्यवसाय शासनाच्या परवानगीशिवाय होऊ शकत नाही. शासन ही व्यवसायावर नियंत्रण ठेवणारी यंत्रणा आहे. व्यवस्थापनाला शासनाच्या धोरणानुसार व आदेशानुसार व्यवसाय करावा लागतो. त्यासाठी शासनाला पुरेसे सहकार्य करणे, शासन आदेशांचे पूर्णपणे पालन करणे, शासनाने केलेल्या कायद्याचे पालन करणे, अनिष्ट व अनुचित व्यापार व्यवहार टाळणे, शासनाचे निश्चित केलेले कर वेळेवर भरणे या व्यवस्थापनाच्या शासनाच्या बाबतीतील महत्त्वाच्या जबाबदाऱ्या आहेत.

४.४ स्वयं अध्ययनासाठी प्रश्न : (Check your progress)

अ) एका वाक्यात उत्तरे द्या.

- १) स्वयंचलन म्हणजे काय ?
- २) संगणकीय प्रक्रिया ज्या कल्पनेवर आधारलेली आहे तिचे प्रारंभिक नाव काय आहे ?
- ३) सद्या संगणकाच्या एकूण किती पिढ्या आहेत ?
- ४) व्यवसायाच्या व्यवस्थापनेचा केंद्रबिंदू कोण असतो ?
- ५) कंपनीमध्ये सामाजिक जबाबदाऱ्या पार पाडणारी महत्त्वाची कोणती व्यक्ती असते ?

ब) खालील विधाने चूक की बरोबर ते लिहा.

- १) नफा मिळवित असताना आपल्या सामाजिक जबाबदारीशी योग्य सांगड घालणे आवश्यक आहे.
- २) सामाजिक जबाबदारी पार पाडताना भागधारकांचा विचार करणे गरजेचे नसते.

४.५ सारांश : (Let us sum up)

या घटकात तुम्ही स्वयंचलन व संगणकीकरण या दोन प्रवाहांचा अर्थ व त्यांचे उद्योगधंद्याच्या क्षेत्रावरील परिणाम अभ्यासलेले आहेत. औद्योगिक उत्पादन व वैज्ञानिक संशोधन यासाठी विकसित झालेल्या अत्याधुनिक तंत्रास स्वयंचलन असे म्हणतात. स्वयंचलामुळे उत्पादनात वाढ होते. संशोधनाला प्रोत्साहन मिळते, औद्योगिक धोक्यांपासून मुक्तता मिळते, कुशल कामगारांची आवश्यकता कमी भासते. संगणक हे एक इलेक्ट्रॉनिक यंत्र असून त्याआधारे गणिती व अन्य प्रक्रिया अत्यंत वेगाने व अचूकपणे करता येतात. उद्योगधंद्यात संगणकांचा वापर मोठ्या प्रमाणावर वाढत चालला आहे. त्यामुळे जलद गतीने दळणवळण साधणे, कार्यात अचूकता आणणे, वेळेची बचत होणे, कोणतीही माहिती व्यवस्थितपणे संग्रहित करणे शक्य झाले आहे. तसेच उद्योगाच्या सामाजिक जबाबदाऱ्यांबरोबरच राष्ट्रीय साधनसंपत्तीचा काटकसरीने व योग्य प्रकारे उपयोग करणे, देशाच्या कायद्याच्या व घटनेच्या चौकटीत राहून कायदेशीर मार्गाने व्यवसाय करणे, सामाजिक मुल्यांची जपणूक करणे, समाज विकासात सहभागी होणे. जनसंपर्क ठेवणे, अविकसित भागांच्या औद्योगिक विकासात सहभागी होणे, उत्पादकता व गुणवत्तावाढीसाठी प्रयत्न करणे इत्यादी स्वरूपाची सामाजिक व राष्ट्रीय जबाबदारी व्यवस्थापनाने पार पाडली पाहिजे.

४.६ स्वयं अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे (Answers to check your progress) :

- अ) १) औद्योगिक उत्पादन व वैज्ञानिक संशोधन यासाठी विकसित झालेल्या अत्याधुनिक तंत्रास स्वयंचलन म्हणतात.
- २) युनिव्हर्सल मशिन
 - ३) चार
 - ४) समाज
 - ५) व्यवस्थापक
- ब) १) बरोबर
- २) चूक

४.७ स्वाध्याय/गृहपाठ : (Exercise/Home Assignment)

अ) खालील प्रश्नांची सविस्तर उत्तरे लिहा.

- १) स्वयंचलनाचा अर्थ सांगून त्याचे परिणाम विशद करा.
- २) संगणीकरणाचे परिणाम स्पष्ट करा.

४.८ चिंतन आणि कार्य (Reflection & Action) :

- * तुमच्या जवळच्या असलेल्या एखाद्या कारखान्यास भेट द्या स्वयंचलीत यंत्रे व संगणक यांच्या वापराचे कामगारावर कोणते परिणाम झाले आहेत हे जाणून घ्या आणि त्याआधारे एक टिपण तयार करा.

४.९ अधिक वाचनासाठी पुस्तके (Suggested Readings):

१. मनुष्यबळ व्यवस्थापन व औद्योगिक व्यवस्थापन-माधवी मित्र मा. ना. शहाणे
२. Management Policy and Strategic Management-Srivastava
३. Total Quality Management-Shailendra Nigam.
४. औद्योगिक व्यवस्थापन-एम्. जी. पातकर व (फडके प्रकाशन) डॉ. एम. बी. भागवत.
५. B.Ram-Computer Fundamental New Age International (P) Limited Publishers New Delhi.
६. विज्ञान तंत्रज्ञान आणि प्रगती-डॉ. जयसिंगराव पवार
७. विज्ञान तंत्रज्ञान आणि प्रगती-निराली प्रकाशन
८. प्रा. हरचिंद्र पाटील, प्रा. अनिल घस्ते, प्रा. अरूण पाटील, प्रा. रामराजे माने-देशमुख
९. जागतीक अर्थव्यवस्था-फडके प्रकाशन-प्रा. अशोक डांगे व डॉ. विजय ककडे.
१०. जागतिक अर्थव्यवस्था-फडके प्रकाशन प्रा. के. एस्. भोसले व के. बी. काटे
११. Indian Economy - Mishra and Puri
१२. Economic Development in the Third World- Machael P. Lodaro.
१३. Economic Development of Asian Countries - P.V. Rajeev.
१४. Economic Reforms and Growth Some Dimension Dr. (Mrs.) S. Murty
१५. Proceeding of the World Bank-Reports Annual Conference on Development Economics-1990
१६. Economics Times - Various Issues.
१७. Financial Express - Various Issues.
१८. V.Ramchandriat (Ed.) - GATT Accord India's Strategic Response.

