एम.कॉम

सत्र - I (CBCS)

व्यावसायिक नितिमत्ता आणि प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी

विषय कोड : 71804

© UNIVERSITY OF MUMBAI

प्राध्यापक सुहास पेडणेकर
कुलगुरू,
मुंबई विद्यापीठ, मुंबई

प्राध्यापक रविंद्र द. कुलकर्णी
प्र-कुलगुरु,
मुंबई विद्यापीठ, मुंबई

प्राध्यापक प्रकाश महानवार
संचालक,
दूर व मुक्त अध्ययन संस्था, मुंबई विद्यापीठ, मुंबई

प्रकल्प समन्वयक : : **प्रा. राजश्री पंडित**
साहाय्यक प्राध्यापक आणि साहाय्यक संचालक,
प्रभारी वाणिज्य विभाग प्रमुख
दूर व मुक्त अध्ययन संस्था, मुंबई विद्यापीठ, मुंबई

कार्यक्रम समन्वयक : **श्री. संभाजी शिवाजी शिंदे**
दूर व मुक्त अध्ययन संस्था, मुंबई विद्यापीठ, मुंबई

लेखक : **डॉ. दिपक रावेरकर**
सुंदरराव मोरे आर्टस, कॉमर्स आणि
विज्ञान महाविद्यालय
पोलादपूर, रायगड

डॉ. कल्याणी संदीप नझारे
सहाय्यक प्राध्यापक,
गोखले एड्युकेशन सोसायटी आर्टस, कॉमर्स आणि
विज्ञान महाविद्यालय,
श्रीवर्धन, रायगड

मार्च २०२१, मुद्रण - १

प्रकाशक : संचालक, दूर व मुक्त अध्ययन संस्था, मुंबई विद्यापीठ,
विद्यानगरी, मुंबई -४०० ०९८.

अक्षर जुळणी : अश्विनी आर्टस्,
विलेपार्ले (पूर्व), मुंबई - ४०० ०९९.

मुद्रण :

अनुक्रमणिका

क्रमांक	अध्याय	पृष्ठ क्रमांक
	घटक - १	
१)	व्यावसायिक नितीमत्तेचा परिचय	०१
२)	व्यावसायिक नितीमत्तेचे विविध दृष्टिकोन	२२
	घटक - २	
३)	भारतीय नैतिक पद्धती आणि प्रमंडळ नियमन	३९
४)	भारतातील प्रमंडळ नियमनाची नियामक रचना	६२
	घटक - ३	
५)	प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ओळख - १	८०
६)	प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ओळख - २	१११
	घटक - ४	
७)	प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी क्षेत्र व धोरण -१	१२८
८)	प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी क्षेत्र व धोरण -२	१४१

❖❖❖❖

Revised Syllabus

Master of Commerce (M.Com)

SEMESTER - I

Core Courses (CC)

BUSINESS ETHICS AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Modules at a Glance

S.N.	**Objectives**
1.	To familiarize the learners with the concept and relevance of Business Ethics in the modern era
2.	To enable learners to understand the scope and complexity of Corporate Social responsibility in the global and Indian context

Sr. No.	**Modules / Units**
1.	**Introduction to Business Ethics**
	• Business Ethics – Concept, Characteristics, Importance and Need for business ethics. Indian Ethos, Ethics and Values, Work Ethos, • Sources of Ethics, Concept of Corporate Ethics, code of Ethics-Guidelines for developing code of ethics, Ethics Management Programme, Ethics Committee. • Various approaches to Business Ethics - Theories of Ethics- Friedman's Economic theory, Kant's Deontological theory, Mill & Bentham's Utilitarianism theory • Gandhian Approach in Management and Trusteeship, Importance and relevance of trusteeship principle in Modern Business, Gandhi's Doctrine of Satya and Ahimsa, • Emergence of new values in Indian Industries after economic reforms of 1991
2.	**Indian Ethical Practices and Corporate Governance**
	• Ethics in Marketing and Advertising, Human Resources Management, Finance and Accounting, Production, Information Technology, Copyrights and Patents • Corporate Governance: Concept, Importance, Evolution of Corporate Governance, Principles of Corporate Governance,

	• Regulatory Framework of Corporate Governance in India, SEBI Guidelines and clause 49, Audit Committee, Role of Independent Directors, Protection of Stake Holders, Changing roles of corporate Boards. • Elements of Good Corporate Governance, Failure of Corporate Governance and its consequences
3.	**Introduction to Corporate Social Responsibility**
	• Corporate Social Responsibility: Concept, Scope & Relevance and Importance of CSR in Contemporary Society. • Corporate philanthropy, Models for Implementation of CSR, Drivers of CSR, Prestigious awards for CSR in India. • CSR and Indian Corporations- Legal Provisions and Specification on CSR, A Score Card, Future of CSR in India. • Role of NGO's and International Agencies in CSR, Integrating CSR into Business
4.	**Areas of CSR and CSR Policy**
	• CSR towards Stakeholders-- Shareholders, Creditors and Financial Institutions, Government, Consumers, Employees and Workers, Local Community and Society. • CSR and environmental concerns. • Designing CSR Policy- Factors influencing CSR Policy, Role of HR Professionals in CSR • Global Recognitions of CSR- ISO- 14000-SA 8000 – AA 1000 – Codes formulated by UN Global Compact – UNDP, Global Reporting Initiative; major codes on CSR. • CSR and Sustainable Development • CSR through Triple Bottom Line in Business

Reference Books

- *Sharma J.P ‘ Corporate Governance, business ethics and CSR, Ane Books Pvt Ltd, New Delhi*
- *Sharma J.P. Corporate Governance and Social Responsibility of business, Ane Books Pvt ltd, New Delhi*
- *S.K.Bhatia, Business Ethics and Corporate Governance*
- *William Shaw, Business Ethics, Wordsworth Publishing Company, International Thomson Publishing Company.*

- *Corporate Crimes and Financial Frauds, Dr. Sumit Sharma, New Delhi India*
- *R.C. Sekhar, Ethical choices in Business, Sage Publications, New Delhi*
- *Business Ethics, Andrew Crane and Dirk Matten, Oxford University Press.*
- *Business Ethics, Text and Cases, C.S.V. Murthy, Himalaya Publication House.*
- *Mallin, Christine A. Corporate Governance (Indian Edition) Oxford University press. New Delhi*
- *Blow field ,Michael and Alan Murray, Corporate Responsibility, Oxford University Press,*
- *Philip Kotler and Nancy Lee, CSR : doing the most good for Company and your cause , Wiley 2005*
- *Beeslory, Michel and Evens, CSR , Taylor and Francis, 1978*
- *Subhabrata Bobby Banerjee, CSR: the good, the bad and the ugly. Edward Elgar Publishing 2007*
- *Joseph A. Petrick and John F. Quinn, Management Ethics- Integrity at work , Sage Publication , 1997*
- *Francesco Perrini, Stefano and AntanioTencati, Developing CSR- A European Perspective , Edward Elgar.*
- *William B. Werther, Jr. David Chandler, Strategic Corporate Social Responsibility, stakeholders' a global environment, Sage Publication, 2009.*
- *Ellington. J. (1998), Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st Century business, New Society Publishers.*
- *Crane, A. Et al., (2008), The Oxford handbook of Corporate Social Responsibility, New York: Oxford University Press Inc.*

❖❖❖❖

Scheme of Examination:

The performance of the learners will be evaluated in two components. One component will be the Internal Assessment component carrying 40% marks and the second component will be the Semester End Examination component carrying 60% marks.

Internal Assessment:

The Internal Assessment will consist of one class test of 40 marks for each course excluding projects. The question paper pattern will be shown as below:

Question Paper Pattern
(Internal Assessment)

Maximum Marks: 40 marks
Questions to be set: 03
Duration: 1 hours

Question No.	Particular	Marks
Q - 1	Objective Questions Students to answer 10 sub questions out of 15 sub questions. *(*Multiple choice/ True or False/ Match the columns/ Fill in the blanks)* ***OR*** Objective Questions A) Sub Questions to be asked 08 and to be answered any 05 *B)* Sub Questions to be asked 08 and to be answered any 05 *(*Multiple choice/ True or False/ Match the columns/ Fill in the blanks)*	10 Marks
Q - 2	Concept based short questions Students to answer 5 sub questions out of 8 sub questions.	10 Marks
Q - 3	Practical problems or short questions Students to answer 02 sub questions out of 03 sub questions	20 Marks

Question Paper Pattern
(Theoretical Courses)

Maximum Marks: 60
Questions to be set: 04
Duration: 2 hours
All Questions are Compulsory Carrying 15 Marks each.

Question No.	Particular	Marks
Q - 1	Full length Question	15 Marks
	OR	
Q - 1	Full length Question	15 Marks
Q - 2	Full length Question	15 Marks
	OR	
	Full length Question	15 Marks
Q - 3	Full length Question	15 Marks
	OR	
	Full length Question	15 Marks
Q - 4	Objective Question	15 Marks
	(Multiple Choice/ True or False/ Fill in the Blanks/ Match the Columns/ Short Questions.)	
	OR	
	Short Notes (Any three out off Five)	15 Marks

Note :

Full length question of 15 marks may be divided into two sub questions of 08 and 07 marks.

Sr.	Particular
01	**Standard of Passing** The learner to pass a course shall have to obtain a minimum of 40% marks in aggregate for each course where the course consists of Internal Assessment & Semester End Examination. The learner shall obtain minimum of 40% marks (i.e. 16 out of 40) in the Internal Assessment and 40% marks in Semester End Examination (i.e. 24 out of 60) separately, to pass the course and minimum of Grade E in the project component, wherever applicable to pass a particular semester. A learner will be said to have passed the course if the learner passes the Internal Assessment & Semester End Examination together.
02	**Allowed to Keep Terms (ATKT)** 1) A learner shall be allowed to keep term for Semester II irrespective of number of courses of failure in the semester I. 2) A learner shall be allowed to keep term for Semester III if he/she passes each of the semester I and Semester II OR a learner fails in not more than two courses of Semester I and not more than two courses of Semester II.

❖❖❖❖

१

व्यावसायिक नितीमत्तेचा परिचय
(INTRODUCTION TO BUSINESS ETHICS)

पाठाची संरचना :

१.० उद्दिष्टे
१.१ प्रास्ताविक
१.२ अर्थ आणि व्याख्या (व्यावसायिक नितीमत्ता)
१.३ व्यावसायिक नितीमत्तेची वैशिष्ट्ये
१.४ व्यावसायिक नितीमत्तेची गरज / महत्व
१.५ भारतीय मुल्ये
१.६ नितीमत्ता व मुल्ये
१.७ कार्य नीति
१.८ नितीमत्तेचे स्त्रोत
१.९ उपक्रम (कॉर्पोरेट) नितीमत्ता
१.१० आचारसंहिता विकसित करण्यासाठी मार्गदर्शक तत्वे
१.११ नितीमत्ता व्यवस्थापन कार्यक्रम
१.१२ नितीमत्ता समिती
१.१३ सारांश
१.१४ स्वयंअध्ययन
१.१५ संदर्भ

१.० उद्दिष्टे (OBJECTIVES)

१. व्यावसायिक नितीमत्तेची विद्यार्थ्यांना ओळख करुन देणे.
२. व्यावसायिक नितीमत्तेची वैशिष्ट्ये अभ्यासणे.
३. भारतीय मुल्यांचे विद्यार्थ्यांना जान करुन देणे.
४. नितीमत्ता व्यवस्थापन कार्यक्रमाची विद्यार्थ्यांना माहिती देणे.
५. नितीमत्ता समितीची भूमिका अभ्यासणे.

१.१ प्रास्ताविक (INTRODUCTION)

या प्रकरणामध्ये आपण व्यावसायिक नितीमत्तेचा अभ्यास करणार आहोत. नितीमत्ता (नैतिकता) म्हणजे योग्य व अयोग्य यासंदर्भातील नियम होत. नितीमत्ता म्हणजेच इंग्रजीमध्ये 'Ethics' हा शब्द ग्रीक शब्द 'Ethos' यापासून तयार झालेला आहे. इथॉस (ethos) हा शब्द मार्गदर्शक मान्यतेचे वर्णन करण्यासाठी वापरला जातो. व्यावसायिक नितीमत्ता महत्त्वाची आहे. कारण व्यावसायिकांनी घेतलेल्या निर्णयांचा व कृतींचा समाजावर परिणाम होत असतो. याकरिता व्यावसायिकांनी त्यांची कर्तव्ये व जबाबदाऱ्या यशस्वीरीत्या पार पाडाव्यात यासाठी नियम केलेले आहेत.

नफा कमविणे हा जरी व्यवसायाचा प्रमुख हेतू असला तरी समाजाप्रती प्रत्येक व्यवसायाचे काहीतरी उत्तरदायित्व आहे. नफ्यातील काही भाग समाज हितासाठी खर्च करणे व नफा योग्य मार्गाने कमविणे अपेक्षित आहे. कारण व्यवसायाच्या इतर सर्व उद्दिष्टांबरोबरच सामाजिक उद्दिष्ट्ये देखील तितकीच महत्त्वाची आहेत. व्यावसायिकाने सर्व उद्दिष्ट्ये साध्य करण्यासाठी नैतिकतेच्या आधाराने प्रयत्न करावेत. तसेच कोणत्याही अनैतिक मार्गांचा अवलंब करु नये जेणेकरुन समाजावर त्याचा कोणताही दुष्परिणाम होणार नाही. थोडक्यात योग्य मार्गांचाच व्यवसाय चालविण्यासाठी अवलंब करणे.

नैतिक मुल्ये ही व्यक्तीपरत्वे, विभागपरत्वे तसेच देशोदशी वेगवेगळी असतात. तरीदेखील नितीमूल्ये जोपासण्याची मोठ्या प्रमाणावर गरज आहे. कारण वाढत्या स्पर्धेवर मात करुन यशस्वी होण्यासाठी नैतिक व्यवहार महत्त्वाचे आहेत. योग्य / अयोग्य, खरे / खोटे, चुक / बरोबर यांचा विचार करुन व्यवसायांने आपली धोरणे आखणे आवश्यक आहे.

१.२ व्यावसायिक नितीमत्तेचा अर्थ आणि व्याख्या (MEANING AND DEFINITIONS OF BUSINESS ETHICS)

व्यवसाय नितीमत्ता व्यवसाय संस्थेचे नैतिक वर्तन व कार्यासंदर्भात आहे याचा अर्थ व्यवसायाने सर्व संबंधित घटकांबरोबर नैतिक व्यवहार करण्याची आवश्यकता आहे.

व्याख्या :

१) Andrew Crane - "Business ethics is the study of business situations activities and decisions where issue of right and wrong are addressed."

ज्यामध्ये योग्य आणि अयोग्य बाबींचा विचार केला जातो अशा व्यावसायिक परिस्थिती, कार्ये आणि निर्णयांचा अभ्यास म्हणजे व्यावसायिक नितीमत्ता होय.

२) "समाजाने प्रस्थापित केलेल्या नैतिकतेच्या तत्वांचा व्यावसायिक संस्थांनी स्विकार करुन त्या तत्वांचा अन्य व्यवसाय संस्थांशी व समाज घटकांशी व्यवहार करण्याचा अवलंब म्हणजेच व्यावसायिक नितीमत्ता होय."

३) Robert Grinner “Business Ethics may be defined on those principles, practices and philosophies that are concerned with moral judgements and good conduct as they are applicable to business situations.”

व्यवसाय नितीमत्ता म्हणजे अशी तत्वे, कृती आणि तत्वज्ञान जे व्यवसाय परिस्थितीला लागू पडणाऱ्या नैतिक निर्णय आणि चांगले व्यवहार यांच्याशी संबंधित आहेत.

अनेक विचारवंतांनी व्यवसाय नितीमत्ते संदर्भात वेगवेगळे विचार मांडले आहेत. थोडक्यात व्यवसाय नितीमत्ता म्हणजे समाजहिताचा विचार करुन व्यवसाय चालविणे होय.

१.३ व्यावसायिक नितीमत्तेची वैशिष्ट्ये / गुणधर्मे (FEATURES OF BUSINESS ETHICS)

व्यावसायिक नितीमत्तेची काही महत्त्वाची वैशिष्ट्ये खालीलप्रमाणे सांगता येतील.

१) नैतिक मुल्ये (Ethical Values) :

सध्याच्या काळात व्यवसाय संस्था समाजाचा फार मोठा घटक आहेत आणि त्यांच्या कार्याचा प्रत्यक्ष प्रभाव समाज कल्याणावर होत आहे. व्यवसायाकडून समाजाला जे काही पुरविले जाते त्याचा निश्चितच समाजावर परिणाम होत असतो. त्यामुळे समाजाच्या हिताचा विचार करुनच व्यवसायाने कार्ये केली पाहिजेत. म्हणजेच व्यवसायाने स्वनियंत्रण ठेवून समाज हित साधले पाहिजे. याकरिता व्यवसायाने नैतिक कार्ये करावीत.

२) सर्वमान्य (Universally applicable) :

“उत्पादन घटक संयोगातील एका घटकाचे प्रमाण वाढवित गेल्यास एका विशिष्ट मर्यादेनंतर प्रथम सीमांत उत्पादन व नंतर सरासरी उत्पादन घटत जाते.”

व्यावसायिक नितीमत्ता ही संकल्पना सर्व संस्थांना लागू पडते. जगातील सर्व संस्थांना ती मान्य असावी. या संस्था लहान मोठ्या, सार्वजनिक किंवा खाजगी असतील परंतू ही संकल्पना वापरण्याचे प्रमाण देशापरत्वे कदाचित वेगवेगळे असेल.

३) आचारसंहिता (Code of Conduct) :

व्यावसायिक नितीमत्तेच्या माध्यमातून व्यवसाय कार्याचे नियमन करण्यासाठी नियमावली तयार करण्यात येते. यामधून समाजाच्या हितासाठी काय करावे व काय करु नये हे सांगितले जाते. उदा. कामगारांनी कशाचा स्विकार करावा व कशाचा करु नये हे नियमावली द्वारे सांगितले जाते.

४) मार्गदर्शक तत्वे (Guiding Principles) :

कोणती व्यवसाय कार्ये योग्य / अयोग्य, चुक / बरोबर आणि चूक / बरोबर याबद्दलचे मार्गदर्शन व्यावसायिक नितीमत्तेच्या माध्यमातून होते.

५) घटकांच्या हितांचे संरक्षण (Protection of Stakeholders Interest) :

व्यवसाय संस्था हा समाजाचा एक भाग आहे. त्याचप्रमाणे ही संस्था समाजावर अवलंबून आहे. म्हणूनच प्रत्येक व्यवसाय संस्थेची समाजाप्रती जबाबदारी आहे. समाजातील घटक म्हणजेच भागधारक, ग्राहक, कर्मचारी, पुरवठादार आणि इतर अनेक यांच्या हितांचे संरक्षण करणे ही व्यवसायाची जबाबदारी आहे. याकरिता व्यवसाय संस्थेने सामाजिक हिताला प्राधान्य दिले पाहिजे.

६) पद्धतशीर अभ्यास (Systematic Study) :

व्यावसायिक नितीमत्ता हा एक पद्धतशीर अभ्यास आहे ज्यामध्ये मानव व समाजावर होणाऱ्या व्यावसायिक कृती आणि धोरणांचा सकारात्मक व नकारात्मक परिणाम अभ्यासला जातो.

७) विषयात्मक (Subjective) :

व्यावसायिक नितीमत्ता ही संकल्पना व्यक्ती, विभाग, वेळ, संस्कृती, देश इत्यादी नुसार बदलते. तसेच प्रत्येक व्यवसाय संस्थेची नैतीकतादेखील वेगळी असू शकते. उदा. एखाद्या देशामध्ये विशिष्ट कृती नैतिक असेल तर दुसऱ्या देशात मात्र तीच कृती अनैतिक समजली जाऊ शकत असेल.

८) ऐच्छिक स्वरूप (Voluntary in Nature) :

व्यावसायिक नितीमत्तेचा अवलंब करणे हे व्यवसाय संस्थेसाठी ऐच्छिक आहे. त्यासाठी व्यवसाय संस्थेवर सक्ती केली जात नाही. सरकारी अधिकारी किंवा सामाजिक गट संस्थेवर याकरिता सक्ती करीत नाही.

९) व्यवसाय - समाज नाते (Business Society Relationship) :

व्यावसायिक नितीमत्तेच्या माध्यमातून व्यवसायाचे व समाजाचे परस्पर पुरक नाते समजण्यास मदत होते. ही तत्वे समाज व्यवसायाकडून काय अपेक्षा करतो हे दर्शवितात.

१०) व्यावसायिक कायदे व व्यावसायिक नितीमत्ता भिन्न (Business Ethics is different from Business Law) :

कायदा हा नियमांचा संच आहे. व्यावसायिक कृती व व्यवहार योग्य व नियमानुसार व्हावेत म्हणून कायदे केले जातात. परंतू व्यावसायिक नितीमत्ता नैतिक मुल्यांवर आधारित मार्गदर्शक तत्वांचा संच आहे. व्यवसाय संस्थेने आपल्या कार्याचे स्वयनियमन करुन नैतिक व्यवहार करावेत याकरिता ही तत्वे आहेत. व्यावसायिक नितीमत्तेचा अवलंब न केल्यास दंड आकारला जात नाही मात्र कायद्याचे उल्लंघन केल्यास दंड आकारला जातो.

१.४ व्यावसायिक नितीमत्तेची गरज / महत्त्व (NEED / IMPORTANCE OF BUSINESS ETHICS)

सध्याच्या काळात व्यावसायिक नितीमत्तेची गरज व महत्त्व वाढत चालले आहे. आधुनिक व्यवसाय सर्व प्रकारची उद्दिष्ट्ये सातत्याने साध्य करायची असतील तर नैतिक

व्यवहार करणे आवश्यक आहे. खालील मुद्यांच्या आधारे व्यावसायिक नितीमत्तेची गरज / महत्त्व स्पष्ट होईल.

१) व्यवसायाचे अनुचित व्यवहार थांबतात (Stop Business Mal practices) :

काही व्यावसायिक अनुचित व्यापार करतात. काळाबाजार, भेसळ, अवाजवी किंमत आकारणे, अकारण साठा करुन ठेवणे इ. अनुचित व्यापारी प्रथांमुळे ग्राहक व समाजाचे नुकसान होते. व्यावसायिक नितीमत्तेमुळे अशा प्रथा थांबतात व समाजाच्या हिताचे संरक्षण होते.

२) ग्राहकांचा विश्वास वाढतो (Improve Customers Confidence) :

व्यावसायिक नितीमत्तमुळे ग्राहकांचा वस्तू दर्जा, किंमत, उपयोगिता इ. संदर्भातील विश्वास वाढतो. जे व्यवसाय नैतिक, व्यवहार करतात अशा व्यवसायावर ग्राहक विश्वास ठेवतात. ग्राहकांना अशा व्यवसायाच्या वस्तू खरेदी करणे सुरक्षित वाटते.

३) व्यवसाय अस्तित्व (Survival of Business) :

व्यवसायाचे अस्तित्व कायम टिकवून ठेवायचे असेल तर व्यवसायाला नैतिक व्यवहार करावे लागतील. अनैतिक व्यवहार करणाऱ्या व्यवसायाला यश मिळेल परंतू ते अल्पकालीन असेल पुढे मात्र त्यास दिर्घकालीन अपयशाला सामोरे जावे लागेल. अशा फसवणूक करणाऱ्या व्यवसायाच्या वस्तूंचा ग्राहक स्विकार करणार नाहीत. फसविले गेलेले ग्राहक निश्चितच अशा व्यवसायाचा अपप्रचार करतील आणि त्या व्यवसायाची प्रतिमा ढासळेल. वाढत्या स्पर्धेच्या युगात अस्तित्व टिकविण्यासाठी व्यवसायाला नितीमत्ता अमलात आणावी लागेल.

४) नावलौकिक / प्रतिमा निर्मिती (Creates Goodwill / Image) :

नैतिक व्यवहार करणाऱ्या व्यवसायाची प्रत्येकाच्या मनात चांगली प्रतिमा निर्मान होते. दर्जेदार उत्पादन, वाजवी किंमत, नियमित कर भरणा, कर्मचाऱ्यांना योग्य व नियमित वेतन, पारदर्शी व्यवहार ई. मुळे व्यावसायाशी संबंधित प्रत्येक घटक खुश होतो. व्यवसायाची समाजातील प्रतिमा वाढते व निश्चितच व्यवसायास नावलौकिक प्राप्त होते.

५) विक्री, नफा व बाजारपेठ वाटा वाढतो (Increase in Sale, Profit and Market Share) :

नैतिकतेने उत्पादन व विपणन करणाऱ्या व्यवसायावर ग्राहकांचा विश्वास बसतो. सामाजिक जबाबदाऱ्या पूर्ण करणाऱ्या व्यवसायास ग्राहक व समाजाचा पाठिंबा मिळतो. समाज अशा व्यवसायाच्या वस्तू खरेदीस प्राधान्य देतात. परिणामी व्यवसायाची विक्री व नफा वाढतो.

६) स्पर्धेला कार्यक्षमपणे तोंड देता येते (Face Competition effectively) :

दिवसेंदिवस बाजारपेठेत स्पर्धा वाढत चालली आहे. अनेक कंपन्या व त्यांची अनेक उत्पादने यामुळे तीव्र स्पर्धा निर्माण झाली आहे. अशा स्पर्धेवर मात करण्यासाठी व्यावसायिक नितीमत्ता महत्त्वाची आहे. कारण नैतिकतेने कार्य करणाऱ्या व्यवसायास समाज पाठिंबा देतो व त्या व्यवसायाच्या वस्तूस प्राधान्य देतो. यामुळे गळेकापू स्पर्धेला तोंड देता येते.

७) संबंधित घटकांबरोबर चांगले संबंध (Better Relations with Stakeholders) :

व्यावसायाशी संबंधित असलेले सर्व घटक जसे कि ग्राहक, वितरक, पुरवठादार, स्पर्धक, सरकार, गुंतवणूकदार, कर्मचारी इ. बरोबर व्यवसायाचे संबंध निश्चितच चांगले राहतील जर व्यवसाय नैतिक व्यवहार करत असेल तर. उदा. सरकारी कर नियमित व वेळेवर भरणे, गुंतवणूकदारांना योग्य व वेळेवर मोबदला देणे, ग्राहकांना दर्जेदार वस्तू वाजवी किंमतीत सातत्याने पुरविणे, कर्मचाऱ्यांना वेळेवर वेतन देणे इ. कार्यामुळे सर्व संबंधित घटकांच्या हितांचे संरक्षण होईल व या सर्वांचा पाठिंबा व्यवसायास मिळेल.

८) सरकारी नियंत्रण कमी (Less Government Control) :

जे व्यवसाय सामाजिक जबाबदारीची पूर्तता करतात अशा व्यवसायाकडे सरकारचा पाहण्याचा दृष्टिकोन सकारात्मक असतो. नैतिक व्यवहार करणाऱ्या संस्थांच्या बाबतीत सरकार उगाचच ढवळाढवळ करत नाही. अशा संस्थांना सरकारी व्यावसायिक धोरणाचे फायदे देखील सहज प्राप्त होतात.

९) निर्णय घेणे (Decision Making) :

संस्था जर सामाजिक नैतिकतेला अनुसरुन कार्य करत असतील तर त्यांना निर्णय घेणे अतिशय सुलभ होते. आर्थिक, सामाजिक आणि नैतिक बाबींचा विचार करुन निर्णय घेणे त्यांना शक्य होते. या संस्था सर्व सबंधित घटकांच्या हिताचा विचार करुन निर्णय घेतात. त्यामुळेच त्यांचे निर्णय योग्य ठरतात व त्याचे दिर्घकालीन फायदे होतात. उदा. वस्तूच्या दर्जेमध्ये सातत्याने सुधारणा व खर्च कपात हे निर्णय होय.

स्वयंअध्ययन :

१) व्यावसायिक नितीमत्तेची व्याख्या द्या. व्यावसायिक नितीमत्तेची वैशिष्ट्ये लिहा.
२) आधुनिक युगात व्यावसायिक नितीमत्ता खरोखरच गरजेची आहे का ? चर्चा करा.
३) व्यावसायिक नितीमत्ता म्हणजे काय ? आधुनिक काळात तिचे महत्त्व का वाढले आहे ?

१.५ भारतीय मूल्ये (INDIAN ETHOS)

'Ethos' या शब्दाचा अर्थ एखाद्या संस्कृतीचे गुणविशेष, एखाद्या जमातीची वैशिष्ट्ये किंवा एखाद्या जमावाने जतन केलेली मूल्ये होय. पुरातन काळात लोक गृहेमध्ये रहात होते. त्यांच्या गटाचा प्रमुख योग्य / अयोग्य वर्तणुकीसंदर्भात नियम ठरवायचा.

मोठा जमाव पांगू लागला त्यांचे पुढे उपगट पडत गेले. ते उपगट वेगवेगळ्या विभागात विखुरले गेले. या गटांनी आपआपले योग्य / अयोग्य वर्तुणुकिसंदर्भात नियम ठरविले. या नियमांमध्ये गटापरत्वे विविधता आली. कालपरत्वे, रुढी, परंपरा, सवयी विकसित होत गेल्या त्यांना 'Ethos' असे म्हणतात.

Oxford Dictionary ने 'Ethos' ची व्याख्या खालीलप्रमाणे दिली आहे.

"The characteristics spirit and beliefs of community people which distinguishes one culture from the other".

प्रत्येक देशाची संस्कृती / मुल्ये विभिन्न असतात. उदा. भारतीय संस्कृती ही पाश्चिमात्य संस्कृती पेक्षा कितीतरी वेगळी आहे. हे वेगळेपण प्रत्येक देशाचे राजकीय, सामाजिक आणि आर्थिक पर्यावरण यात फरक असल्याने आहे. उदा. भारतीय लोकांची खाद्यसवयी, कपडे परिधान करण्याची पद्धती इ. इतर देशातील लोकांपेक्षा वेगळी आहे.

भारतीय मुल्यासंदर्भात खालील मुद्दे मांडता येतील.

- भौतिक सुखापेक्षा आत्मा, देव, धर्म यावर अधिक भर
- परस्परविरोध करण्यापेक्षा इतरांना मदत करणे.
- स्वयंनियंत्रणावर जास्त विश्वास
- हक्कांपेक्षा कर्तव्यांना जास्त महत्त्व
- अहंकार बाळगण्यापेक्षा सोडून देणे.
- वैयक्तिक साध्यतेपेक्षा गट साध्यतेला महत्त्व
- आदेशामध्ये लवचिकता
- वर्चस्व गाजवण्यापेक्षा सुसंवादी जिवनावर भर
- वडीलधाऱ्या माणसांचा आदर
- अविश्वासापेक्षा विश्वास महत्त्वाचा
- संयशधिण्यापेक्षा विश्वास ठेवणे

भारतीय संस्कृती / मूल्यांची वैशिष्ट्ये खालीलप्रमाणे :

१) भारतीय मूल्ये दोन सत्यावर आधारलेली आहेत ती म्हणजे प्रत्येक भारतीय देव किंवा दैवी शक्तीवर विश्वास ठेवतो. खरे जीवन हे त्याग व प्रेम यावर आधारित आहे.

२) दैवत्व ही एक कल्पना नसून त्याचा मानवाला अनुभव घेता येवू शकतो.

३) भारतीय मूल्ये पवित्र शास्त्रावर आधारलेली आहेत.

४) स्वत्वाची जाणीव प्रत्येकाला झाली पाहिजे.

५) भारतीय मूल्यांनुसार प्रत्येक व्यक्ती इतरांशी जोडला गेला आहे त्यामुळे त्याने इतरांचा आदर व सन्मान केला पाहिजे.

६) भारतीय संस्कृतीमध्ये अध्यात्माला अधिक महत्त्व दिले आहे.

७) प्रत्येक काम हे योग्य आहे त्यामुळे प्रत्येक कामाचा सन्मान केला पाहिजे.

८) कर्तव्ये आणि जबाबदाऱ्या यावर भारतीय संस्कृतीत अधिक भर दिला आहे म्हणून प्रत्येकाने आपले काम शिस्तबद्ध व समर्पणाने केले पाहिजे.

९) भारतीय मुल्यांशी व्याप्ती विस्तृत आहे ही मुल्ये व्यवसाय संस्था, शैक्षणिक संस्था, राजकीय संस्था, सामाजिक संस्था इ. ना लागू पडतात.

१.६ नितीमत्ता व मूल्ये (ETHICS AND VALUES)

नैतिकता / नितीमत्ता ही तत्वज्ञानाची एक शाखा आहे. ज्यामध्ये योग्य / अयोग्य मानवी वर्तणुकीचा अभ्यास केला जातो. तर मूल्ये मानवी वर्तणुकीची तत्वे आहेत जी जिवनामध्ये काय महत्त्वाचे आहे हे सांगतात. मुल्ये काय बरोबर व काय चूक हे निश्चित करतात.

मुल्य ही व्यक्तीची श्रद्धा आहे. ज्यानुसार तो कृती करतो नितीमत्ता व मुल्ये आपल्या जीवनाचे दोनही महत्त्वाचे घटक आहेत. नितीमत्ता काय योग्य ते ठरवते तर मूल्ये काय महत्त्वाचे ते ठरवतात. नितीमत्ता व्यक्तीवर बंधने घालते तर मूल्ये व्यक्तीला प्रोत्साहन / अभिप्रेरणा देतात.

वरील माहितीनुसार नैतिकता आणि मूल्ये यातील फरक खालीलप्रमाणे देता येईल.

	मुद्दे	**नैतिकता / नितीमत्ता**	**मूल्ये**
१.	अर्थ	नैतिकता म्हणजे चांगल्या आचरणा संदर्भातील मार्गदर्शक तत्वे होत	जीवनामध्ये काय अधिक महत्त्वाचे आहे हे ठरविण्यासाठी मदत करणारी तत्वे म्हणजे मूल्ये होत
२.	काय आहेत ?	नैतिक तत्वांचा संच / पद्धती	विचार करण्यास प्रवृत्त करणारी प्रेरणा
३.	सुसंगतपणा	एकसमान	व्यक्तीपरत्वे विभिन्न
४.	काय सांगतात	विशिष्ट प्रसंगात काय योग्य किंवा अयोग्य	आपण काय केले पाहिजे किंवा काय साध्य करावे
५.	निश्चिती	आपण निवडलेला पर्याय चूक कि बरोबर	महत्त्वाची पातळी
६.	काय करतात ?	मर्यादा घालतात	अभिप्रेरणा देतात
७.	आधार	नैतिकता समाजातील सुसंवादाचा आधार आहेत	नात्यांमधील सुसंवादाचा मूल्ये आधार आहेत
८.	उदाहरणे	योग्य किंमत आकारणी, नैतिक जाहिरात	प्रामाणिकपणा, सचोटी अखंडत्व

सूचना : नैतिकतेचे महत्त्व व मूल्यांचे महत्त्व समान मुद्दे आहेत.

१.७ कार्य निती (WORK ETHOS)

कामाच्या ठिकाणातील परिश्रमावर आधारित मुल्यांचा संच म्हणजे कार्य निती होय. संस्थात्मक उद्दिष्ट्ये साध्य करताना कार्यनिती यामध्ये विश्वासार्हता पुढाकार व सामाजिक कौशल्यांचा समावेश होईल. संस्थेच्या यश आणि अस्तित्वासाठी संस्थेच्या प्रत्येक कर्मचाऱ्याने नैतिकतेने काम केले पाहिजे. कार्यनिती वरिष्ठ पातळीपासून कनिष्ठ पातळीपर्यंत काम करणाऱ्या प्रत्येक व्यक्तीसाठी आवश्यक आहे.

Wikipedia नुसार कार्यनिती म्हणजे “Work ethic is a value which is based on hard work and diligence.”

अतिशय नैतिकतेने काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्याला नेहमी विशेष प्रकल्प व अधिक संधी प्राप्त होत असतात कारण तो विश्वासार्ह, शिस्तबद्ध व समर्पित असतो. त्यामुळे त्याची रोजगारक्षमता वाढते शिवाय अधिक चांगला रोजगार / पद मिळण्याची संधी देखील मिळते.

कार्यनितीवर परिणाम करणारे घटक (Factors Affecting Work Ethics) :

१) व्यावसायिकता (Professionalism) :

निर्णय घेताना व्यवस्थापकाचा नेहमी पद्धतशीर दृष्टिकोन असावा. त्याचे निर्णय तत्पर परंतू योग्य असावेत. व्यावसायिक दृष्टिकोनातून निर्णय घेताना त्यात निर्णय घेण्यापूर्वी योग्य ती माहिती मिळवून व तिचे शास्त्रीय विश्लेषण करुन योग्य निर्णय घ्यावेत.

२) एकत्रित काम व सहकार्य (Team work and Cooperation) :

गटाने काम करताना आपण गटाचा एक भाग आहोत आणि आपली भूमिका महत्त्वाची आहे. या विचाराने प्रत्येक कर्मचाऱ्याने काम केले पाहिजे. शिवाय इतरांना सहकार्य करण्याची भावना असली पाहिजे. यातूनच एकीची भावना निर्माण होईल. कर्मचारी निष्ठावान व वचनबद्ध होतील.

३) आवड (Passion) :

कर्मचाऱ्याने उत्साहाने व आवडीने काम केले पाहिजे. कामाची आवड असेल तर ते निश्चितच कामामध्ये नाविण्य आणतील त्यांच्या कामात सर्जनशीलता येईल. याचा फायदा संस्थेला नवनिर्मिती करण्यासाठी होईल. कर्मचाऱ्यालाही याबद्दल अधिक मोबदला मिळेल.

४) नेतृत्व (Leadership) :

व्यवस्थापक एक नेता म्हणून जेव्हा नैतिकतेने काम करतो तेव्हा त्याचे अनुयायी नैतिक कार्य करण्यास प्रवृत्त होतात. नेत्याने आपल्या अनुयायांना नैतिकतेने कार्य करण्यासाठी प्रोत्साहन दिले पाहिजे तसेच त्याचे फायदे पटवून दिले पाहिजेत.

५) निष्ठा (Loyalty) :

कर्मचारी निष्ठावान असावेत. संस्थेप्रती त्यांची निष्ठा व विश्वास असावा. संस्था आपली आहे या भावनेने त्यांनी काम केले पाहिजे. जनमाणसात आपल्या संस्थेची चांगली प्रतिमा निर्माण होईल याकरिता प्रयत्न करावेत. संस्थेची प्रतिमा दुषित होणार नाही या करिता आवश्यक

ती काळजी घेतली पाहिजे. याशिवाय इतर सर्व संबंधित घटकांचा संस्थेवर विश्वास संपादित व्हावा याकरिता प्रयत्न केले पाहिजेत.

६) कंपनीची धोरणे (Policies of The Company) :

कंपनीची सर्व धोरणे नैतिक असावीत. विशेषतः कर्मचारी धोरणे आणि कृती नैतिक असाव्यात. उदा. भरती धोरण, निवड धोरण, प्रशिक्षण धोरण, मोबदला धोरण इ. यामुळे कर्मचारी मनोधैर्य तर वाढतेच शिवाय कर्मचारी देखील नैतिकतेने काम करतात.

७) अधिकार आणि जबाबदाऱ्या (Authority and Responsibility) :

व्यवस्थापकास जसे अधिकार दिले जातात तशा जबाबदाऱ्याही दिल्या जातात. परंतू संस्थेने अधिकारांचे वाटप करताना तितक्याच जबाबदाऱ्या देखील देणे गरजेचे आहे. अधिकार आणि जबाबदाऱ्या यात समतोल असावा. व्यवस्थापकाने अधिकारांचा गैरवापर न करता जबाबदाऱ्या पूर्ण करण्यासाठी अधिकार वापरावेत जबाबदाऱ्या इतरांवर अटकू नयेत.

८) दृष्टिकोण (Attitude) :

विशिष्ट पद्धतीने वागण्याची प्रवृत्ती म्हणजे दृष्टिकोन कर्मचाऱ्यांच्या संस्थेप्रती व कामाप्रती सकारात्मक दृष्टिकोन असावा. त्याची सहकारी, वरिष्ठ अधिकारी व कनिष्ठ अधिकारी यांच्याबरोबर चांगली वागणूक असावी. सकारात्मक दृष्टिकोन असलेला कर्मचारी शिस्तबद्ध असतो तो नियमितपणे व वेळेवर कामावर येतो. आवडीने व समर्पणाने काम करतो यामुळे वेळेचा व साधनसंपत्तीचा अपव्यय होत नाही.

९) समानता (Equity) :

संस्थेमध्ये कामगार विभिन्नता असते तरीदेखील व्यवस्थापकाने प्रत्येक कर्मचाऱ्याला चांगली वागणूक दिली पाहिजे. कोणताही भेदभाव न करता योग्य कर्मचारी धोरणे आखली पाहिजेत. उदा. योग्य बढती व बदली धोरण समानतेचे हे तत्व व्यवस्थापकाने अवलंबल्यास प्रत्येकास न्याय्य वागणूक दिली जाईल.

१.८ नितीमत्तेचे स्त्रोत (SOURCES OF ETHICS)

सर्वसाधारणपणे नितीमत्ता म्हणजे समाज स्विकारेल असे जे काही योग्य होय. व्यावसायिक नितीमत्ता म्हणजे अशी पद्धती ज्यामध्ये व्यवसाय कार्यासंदर्भात योग्य / अयोग्य याचा अभ्यास केला जातो.

महत्त्वाच्या तीन स्त्रोतांमधून नैतिकता साधीत केलेली आहे ते तीन स्त्रोत खालीलप्रमाणे.

१) धर्म (Religion) :

आपल्या धर्मानुसार व्यक्ती वर्तणुक करत असतो. लहानपणापासूनच धर्म हा एक आधार त्या व्यक्तीमध्ये रूजलेला असतो. नितीमत्तेचा धर्म हा सर्वात जुना पाया आहे. धर्म ही एक दैवी साक्ष आहे असे समजले जाते म्हणूनच काय अयोग्य किंवा योग्य हे धर्म सांगेल त्यानुसार ठरवले जाते. अनेक धर्म आहेत आणि प्रत्येक धर्मात योग्य / अयोग्य याबद्दल शिकवण दिली जाते.

व्यक्तीपरत्वे धर्माचा प्रभाव हा कमी किंवा जास्त असू शकतो. त्यानुसार काही सनातनी विचाराचे असतात तर काही आधुनिक विचारसरणीचे असतात. सर्व धर्मामध्ये परस्पर सहकार्य / देवाणघेवाणीचे तत्व सांगितले आहे. तसेच एक शिस्तबद्ध समाजरचनेबद्दल उपदेश केलेला आहे.

२) कायदा (Law) कायद्याची प्रणाली (Legal System) :

देशाच्या कायदे प्रणालीने कार्यपद्धती व आचारसंहिता लादलेली आहे. समाजहितासाठी त्याचा प्रत्येक व्यक्तीने आदर व अवलंब केला पाहिजे. ही कायदे प्रणाली समाजामध्ये मानवी वर्तणूक कशी असावी याबद्दल मार्गदर्शन करते. प्रत्येक व्यावसायिकाने पाळावेत असे कडक नियम आहेत. ज्यामुळे व्यावसायिक नितीमत्तेची खात्री होईल. व्यावसायिक नितीमत्तेवर कायद्याचा अधिक अंमल आहे हे कायदे देशापरत्वे बदलतात. त्यामुळे जगामध्ये विविध व्यावसायिक कायदे आहेत.

कायद्याचे पालन करणे यास नैतिक व्यवहार असे समजले जाते. उदा. नियमित व वेळेवर कर भरणा करणे परंतु काही व्यावसायिक कायद्याचे उल्लंघन करतात. नियम पाळत नाहीत तर काही व्यावसायिक थोड्याच प्रमाणात नियम पाळतात. त्यांच्या अनैतिक व्यवहारांचा निश्चितच समाजावर दुष्परिणाम होतो. उदा. कर बुडविणे, अनैतिक जाहिरात देणे, अवाजवी किंमत लादून नफा कमविणे, आर्थिक घोटाळे करणे इ. यास प्रतिबंध करण्यासाठी व भारतीय व्यवसाय हा एक नैतिक व्यवसाय व्हावा या उद्देशाने अनेक व्यावसायिक कायदे करण्यात आलेले आहेत. तसेच वेळोवेळी त्यांमध्ये सुधारणा करण्यात आली आहे. हे कायदे खालीलप्रमाणे -

- भारतीय भागीदारी कायदा, १९३२
- कंपनी कायदा, २०१३
- बोनस कायदा २०१६
- कमीतकमी वेतन कायदा, २०१६
- फॅक्टरी कायदा, १९४८
- ग्राहक संरक्षण कायदा, १९८६
- चलनक्षम दस्तऐवज कायदा, १८८१
- मालविक्री कायदा, १९३०
- स्पर्धा कायदा, २००२
- भारतीय करार कायदा, १८७२
- परकीय चलन व्यवस्थापन कायदा, १९९९
- कर्मचारी मोबदला कायदा, १९२३

३) संस्कृती (Culture) :

संस्कृती हा व्यावसायिक नितीमत्तेचा स्त्रोत आहे. मूल्ये, रूढी, परंपरा, धारणा इ. चा संच म्हणजे संस्कृती होय.

लहानपणापासून आपण ज्या जमातीमध्ये / समुदायात वाढलो त्या जमातीने मान्य केलेली आचारसंहिता व्यक्ती पाळतो. मानवी संस्कृती ही सांस्कृतिक अनुभवाची एकत्रीत आहे जी एखाद्या व्यक्तीच्या आयुष्यातून जाणवते. संस्कृती लोकांच्या वर्तणुकीस मार्गदर्शन करते तिला आकार देते. संस्कृतीतील रूढी, परंपरा, धारणाइ एका पिढीकडून दुसऱ्या पिढीकडे जात असतात.

संस्थेतील संस्कृती म्हणजे त्या संस्थेच्या संस्थापकांनी जोपासलेली मूल्ये, धारणा आणि संस्थेचे मिशन होय. संस्थेमध्ये आपण काय आहोत, आपल्याला काय करायचे आहे व कशासाठी काय करायचे आहे हे त्या संस्थेच्या संस्कृतीतून समजते. संस्थेमध्ये योग्य वर्तणुक कशी करायची हे स्पष्ट होते. संस्थेतील संस्कृती जर पोषक असेल तर कर्मचारी अभिप्रेरित होतात. संस्थेप्रती त्यांची निष्ठा संपादीत हाते. कर्मचाऱ्यांमधील संबंध पोषक होतात.

स्वयंअध्ययन :

१) भारतीय मूल्यांवर चर्चा करा.
२) नितीमत्ता व मूल्ये यातील फरक स्पष्ट करा.
३) कार्यनिती म्हणजे काय ? कार्य नितीवर परिणाम करणारे घटक लिहा.
४) नितीमत्तेचे स्त्रोत कोणते आहेत ?

१.९ उपक्रम (कॉर्पोरेट) नितीमत्ता (CORPORATE ETHICS)

उपक्रम नितीमत्ता म्हणजेच व्यावसायिक नितीमत्ता (Business Ethics / Professional Ethics) होय. उपक्रम नितीमत्ता व्यवसाय पर्यावरणातील नैतिक तत्वे, मूल्ये व नैतिक समस्या याचे परिक्षण करते. उपक्रम नितीमत्ता व्यवसाय कार्याच्या सर्व घटकांना लागू पडते.

उपक्रम नितीमत्तेची मुलभूत तत्वे म्हणजे -

- कायदे व नियमांनूसार व्यवसायाने योग्य कार्ये करणे.
- योग्य व्यवसाय जो समाजाच्या हितासाठी प्रयत्नशील राहील.

- पारदर्शक, संज्ञापनातून व्यवसायाची माहिती संबंधित घटकांपर्यंत पोहचविणे.
- मानवी मुलभूत हक्कांचे संरक्षण करुन सहकार संस्कृती विकसित करणे.

उपक्रम नितीमत्ता व्यवसायाच्या प्रत्येक कार्यास लागू पडते. तसेच सर्व संबंधित घटकांशी योग्य व्यवहार करते. हे घटक म्हणजेच ग्राहक, सरकार, वित्त संस्था, कर्मचारी, गुंतवणूकदार, पुरवठादार, वितरक, माध्यम इ. होत. या सर्व घटकांशी व्यवसायाने नैतिक व्यवहार करावेत.

उपक्रम नितीमत्तेमध्ये खालील मूल्यांचा समावेश होतो.

- समानता
- चांगले सहकार नियमन
- प्रामाणिकपणा
- संबंधित घटकांची काळजी
- आदर व सन्मान
- अवलंबिता
- सचोटी
- सामाजिक जबाबदारी
- उपक्रम, नागरीकत्व वर्तणुक

उपक्रम नितीमत्ता निश्चितच संस्थेला संबंधित घटकांबरोबर चांगले संबंध प्रस्थापित करण्यास मदत करते. या घटकांप्रती संस्थेची असलेली जबाबदारी पूर्ण करता येते. संस्था यामुळे आपल्या सामाजिक जबाबदारीची पूर्तता खालील घटकांप्रती करु शकते.

१) कर्मचारी (Employees) :

कर्मचाऱ्यांना नियमित, योग्य व वेळेवर पगार देणे, त्यांना कामाच्या ठिकाणी आवश्यक त्या सर्व सुविधा पुरविणे, त्यांच्याशी योग्य वर्तणुक करणे, कामाचे वेळापत्रक लवचिक तयार करणे तसेच योग्य कर्मचारी धोरणे आखणे.

२) वितरक (Dealers) :

वेळेवर माल देणे, वेळेवर मालाचे साठे करुन देणे, त्यांना आवश्यक त्या सुविधा उपलब्ध करुन देणे, सवलती देणे व वेळेवर पैसे देणे इ.

३) ग्राहक (Consumers) :

दर्जेदार मालाचा सुरळीत व नियमित पुरवठा करणे, ग्राहकांच्या हक्कांचे संरक्षण करणे, तत्पर व योग्य विक्री नंतरच्या सेवा पुरविणे इ.

४) गुंतवणूकदार (Investors) :

गुंतवणूकीचा योग्य व वेळेवर मोबदला देणे, आवश्यक ती सर्व माहिती पुरविणे, सभांचे आयोजन करणे इ.

५) पुरवठादार (Suppliers) :

मालाचे वेळेवर पैसे देणे, आवश्यक ती माहिती पुरविणे, योग्य उपाययोजना सुचविणे इ.

६) समाज (Society) :

समाजहितासाठी दान देणे, सामाजिक कार्यक्रमांचे आयोजन व प्रायोजकत्व स्विकारणे, समाजातील दुर्बल घटकांना मदत करणे इ.

७) वित्त संस्था (Financial Institutions) :

वेळेवर कर्जफेड करणे, वेळेवर व्याज देणे, कर्जरकमेच्या वापराचा वेळेवर अहवाल देणे इ.

८) सरकार (Government) :

नियमित व वेळेवर कर भरणे, सरकारी नियमांचे पालन करणे, आवश्यक ती माहिती पुरविणे इ.

सूचना : उपक्रम नितीमत्तेची वैशिष्ट्ये व महत्त्व हे व्यावसायिक नितीमत्तेची वैशिष्ट्ये व महत्त्व एकसारखीच (समान) आहेत. विद्यार्थ्यांनी त्यांचा संदर्भ घ्यावा.

१.१० आचारसंहिता विकसित करण्यासाठी मार्गदर्शक तत्वे (GUIDELINES FOR DEVELOPING CODE OF ETHICS)

कोणत्याही संस्थेची आचारसंहिता ही तिच्या नितीमत्ता व्यवस्थापनाचा महत्त्वाचा घटक असते. आचारसंहिता हे एक महत्त्वाचे कागदपत्र आहे. ज्या माध्यमातून संस्था वरिष्ठ पातळीपासून कनिष्ठ पातळीपर्यंत काम करणाऱ्या सर्व लोकांना योग्य वर्तणुकीची मूल्ये स्पष्ट करते. आचारसंहिता हा नैतिक मूल्ये प्रमाणके, तत्वे, मार्गदर्शन इ. आपल्या संस्थेतील प्रत्येक व्यक्तीला स्पष्ट करते की ज्यामुळे संस्थेतील प्रत्येक व्यक्ती संस्थेच्या अंतर्गत तसेच बहीर्गत घटकांबरोबर योग्य वर्तन करेल व त्यांचा आदर करेल.

आचारसंहिता संस्थेचे उच्च व्यवस्थापन आखते परंतू योग्य आचारसंहिता तयार करण्यासाठी अनुभवी कर्मचाऱ्यांचा सल्ला घेणे अपेक्षित आहे. कर्मचाऱ्यांमध्ये नैतिकतेची जाणीव करुन देण्यासाठी आचारसंहिता तयार केली जाते. यामुळे कर्मचाऱ्यांना समजते की कशी वर्तणुक योग्य ठरेल व ती संस्थेला अपेक्षित आहे. आचारसंहिता तयार केल्याने निर्णय प्रक्रिया देखील नैतिक होते. याशिवाय आचारसंहिता संस्थेच्या संबंधित बहीर्गत घटकांत संस्था नैतिक व्यवहार करण्यासाठी वचनबद्ध आहे याचीही जाणीव करुन देते. निश्चितच यामुळे संस्थेची जनमाणसात प्रतिमा उंचावते. आचारसंहितेतील घटक व ती तयार करण्याची प्रक्रिया संस्थेपरत्वे बदलते.

आचारसंहिता विकसित (तयार) करण्याचे सात नियम / आचारसंहिता तयार करण्याची मार्गदर्शक तत्वे खालीलप्रमाणे -

१) आचारसंहिता सानुकूल करा व लिहा (Customize Code and write it) :

कशा प्रकारची आचारसंहिता संस्थेस योग्य ठरेल व ती संस्थेसाठी विशिष्ठ ठरेल याचा प्रथम विचार करावा लागेल. याकरिता उच्च व्यवस्थापनाने वरिष्ठ अधिकारी तसेच संबंधित घटक यांच्याशी चर्चा करुन आचारसंहिता लिहावी ती लिहित असताना संस्था मोठी असल्यास प्रत्येक विभागाच्या प्रतिनिधीचा त्यात सहभाग असावा तर खऱ्या अर्थाने आचारसंहिता अर्थपूर्ण ठरेल.

२) आचारसंहिता तयार करा (Tailor it) :

सर्व संबंधित घटकांचा विचार घेवून आचारसंहिता तयार केली पाहिजे. कदाचित संस्था ती तयार करण्यासाठी तज्ञ / सल्लागाराची मदत घेईल. आचारसंहिता अशी असावी जी संस्थेची मूल्ये, ध्येय व आकांक्षा दर्शवेल. याकरिता संस्थेतील वारंवार येणाऱ्या समस्या व प्रसंगांचा विचार करावा लागेल. तर ती आचारसंहिता एक विशिष्ट आचारसंहिता होईल. संस्थेची आचारसंहिता सर्वांसाठी एक उत्तम उदाहरण ठरेल. आचारसंहिता ही संस्थेत काम करणाऱ्या प्रत्येक व्यक्तीसाठी आहे ती केवळ वरिष्ठ अधिकाऱ्यांसाठी नाही त्यामुळे तीची व्याप्ती ही स्पष्ट असावी.

३) संप्रेषीत करा (Communicate it) :

आचारसंहितेची अंमलबजावणी ही एक खुली प्रक्रिया असावी. संस्थेतील प्रत्येकास ती माहिती असावी. त्याकरिता प्रत्येक अंतर्गत तसेच बहिर्गत घटकास ती संप्रेषीत करावी.

४) प्रचार करा (Promote it) :

आचारसंहिता केवळ संप्रेषीत करुन चालणार नाही तर तीचा प्रचार करण्यासाठी संस्थेने जमेल ते सर्व प्रयत्न करावेत. हा प्रचार अनेक भाषांमध्ये केल्यास ती अधिक लोकांपर्यंत पोहोचेल. याकरिता संस्थेचे संकेतस्थळ (website), ब्राऊचर, कार्यालयीन कागदपत्रे, लॅमिनेटेड कार्डस इ. चा उपयोग करुन घेता येईल.

५) सुधारीत करा (Revise it) :

आचारसंहिता तयार करणे ही एक उत्क्रांती प्रक्रिया आहे. तीच्यामध्ये आवश्यक त्या सुधारणा कालपरत्वे कराव्या लागतात. व्यवसाय पर्यावरण सातत्याने बदलते. उदा. संस्था धोरणे, सरकारी नियम, जागतिक बाजारपेठेतील स्थिती इ. त्यामुळे गरजेनुसार आचारसंहितेमध्ये बदल करावेत.

६) अनुसरण करा (Follow it) :

आचारसंहितेचे अनुसरण / पालन संस्थेतील प्रत्येक व्यक्तीने व इतर संबंधित घटकांनी केले पाहिजे. जर आचारसंहितेचे संप्रेषण, प्रचार व सुधारणा योग्य झाले असतील तर निश्चितच आचारसंहिता प्रत्येकासाठी एक अतिशय महत्त्वाचे कागदपत्र ठरेल.

७) प्रस्थापित करा व पुन्हा अमलात आणा (Enforce and Reinforce it) :

आचारसंहितेचे पालन करणे गरजेचे आहे. प्रत्येकाची संस्थेतील वर्तणुक व संस्थेचे व्यवहार त्यानुसार झाले पाहिजेत. अंतर्गत व बहिर्गत प्रत्येक घटकाने आचारसंहितेचा आदर

केला पाहिजे. अल्पकालीन संहितेसाठी पुर्नअंमलबजावणी आवश्यक आहे तर दिर्घकालीन संहितेचे काटेकोर पालन होण्यासाठी बक्षिसे व दंड ठरविणे गरजेचे आहे.

१.११ नितीमत्ता व्यवस्थापन कार्यक्रम (ETHICS MANAGEMENT PROGRAMME)

नितीमत्ता व्यवस्थापन कार्यक्रम हे संस्था योग्य, प्रामाणिक व न्याय्य व्यवहार करेल याची खात्री देणारे औपचारीक रचना असतात. हे कार्यक्रम संस्था ठरवते. ज्यामुळे ठरवलेल्या नैतिक प्रमाणकामध्ये त्रुटी नाहीत याची खात्री होते. शिवाय कर्मचारी काम करत असताना योग्य व प्रामाणिकपणे काम करत आहेत याचीही खात्री होते.

यामध्ये संस्थेच्या आचारसंहितेचे महत्त्व स्पष्ट करणाऱ्या धोरणे, कार्यपद्धती, शिक्षण आणि प्रशिक्षण यांचा समावेश असतो. यामुळे कर्मचाऱ्यांना संस्थेची मूल्ये समजतात ते त्या प्रमाणे काम करतात आणि संस्थेमध्ये पोषक वातावरण निर्मिती होते. खालील बाबी विचारात घेवून नितीमत्ता व्यवस्थापन कार्यक्रम आखला जातो.

- संस्था स्वतःचा आणि समाजाचा एक घटक म्हणून विचार करते.
- अंतर्गत व बहीर्गत घटकांच्या हितांचा विचार करते.
- संस्थेतील कामगार विविधता व परंपरांचा आदर करते.
- संस्थेतील विविध प्रसंगाचे विश्लेषण करते.

नितीमत्ता व्यवस्थापन कार्यक्रमाची अंमलबजावणी योग्य केल्यास त्याचे अनेक फायदे संस्थेला होतात. शिवाय संधीचा फायदा उठवून कामगिरी सुधारता येते. याकरिता महत्त्वाच्या घटकांचा या अंमलबजावणीत समावेश असला पाहिजे. कंपनीचे व्यवस्थापकीय घटक तसेच बहीर्गत घटक यांनी एकत्रित प्रयत्न केल्यास केवळ संस्थेची कामगिरी सुधारणार नाही तर यश देखील संपादित होईल. या कार्यक्रमाची अंमलबजावणी म्हणजे संस्था कर्मचाऱ्यांकडून काय अपेक्षित करते याचे उत्तम उदाहरण आहे.

नितीमत्ता व्यवस्थापन कार्यक्रमाच्या अंमलबजावणीमुळे संस्थेतील अनैतिक व्यवहार कमी होतात. तसेच कर्मचाऱ्यांच्या तक्रारीही कमी होतात. या कार्यक्रमाची योग्य अंमलबजावणी होण्यासाठी व्यवस्थापकीय पाठिंबा महत्त्वाचा आहे. त्यामुळे वर्तणुकी संदर्भातील प्रमाणके निश्चित होतात आणि त्यांचे स्पष्ट संप्रेषण करता येते.

आता संस्थेला नितीमत्ता व्यवस्थापनाचे महत्त्व अधिक कळुन चुकले आहे. कारण हे कार्यक्रम केवळ कर्मचाऱ्यांनाच नाही तर संस्थेलाही जास्त फायदेशीर आहेत.

आचारसंहिता कार्यक्रमातील सर्वोत्तम पद्धती :

नितीमत्ता / आचारसंहिता कार्यक्रमातील सर्वोत्तम पद्धतीमध्ये विविध घटक आहेत ते खालीलप्रमाणे -

१) व्हीजन स्टेटमेंट (Vision Statement) :

येणाऱ्या कालावधीत संस्थेची दीर्घकालीन स्थिती कशी असेल हे व्हीजन स्टेटमेंट मधून समजते. त्यानुसार संस्थेतील निर्णय घेतले जातात. ध्येय ठरविताना जी साध्य करण्याचे मार्ग नैतिक असावेत.

२) संस्थेची आचारसंहिता (Organisational code of Ethics) :

आचारसंहितेच्या माध्यमातून संस्थेला काय अपेक्षित आहे ते समजते म्हणजेच ठरविलेल्या प्रमाणकानुसार संस्थेतील प्रत्येकाने काम केले पाहिजे.

३) नितीमत्ता अधिकारी (Ethics Officer) :

कर्मचारी आचारसंहितेनुसार काम करतात कि नाही यावर लक्ष ठेवण्याचे काम नितीमत्ता अधिकाऱ्याचे आहे. आचारसंहिता कर्मचाऱ्यांना स्पष्ट सांगितली पाहिजे. तीचे पालन काटेकोरपणे व्हावे याकरिता नितीमत्ता अधिकारी त्या संदर्भातील प्रशिक्षण कर्मचाऱ्यांना देतो.

४) व्हयॅल्युज स्टेटमेंट / मुल्ये (Values Statement) :

कर्मचाऱ्यांची वर्तणुक नैतिक व्हावी या उद्देशाने त्यांच्या वर्तणुकी संदर्भातील प्रमाणके / तत्वे व्हयॅल्युज स्टेटमेंट स्पष्ट करते. त्या प्रमाणकांनुसार / तत्वांनुसार कर्मचारी कृती करतात का किंवा निर्णय घेतात का याचे परिक्षण केले जाते.

५) नितीमत्ता समिती (Ethics Committee) :

नितीमत्ता समिती ही संस्था व नितीमत्ता अधिकारी नैतिक व्यवहारासाठी करत असलेल्या प्रयत्नांवर लक्ष ठेवते. संस्थेची नितीमत्ता धोरणे नव्याने आखणे किंवा त्यांचे पुर्नरचना करणे हे निर्णय या समितीद्वारे घेतेले जातात.

६) नितीमत्ता प्रशिक्षण (Ethics Training) :

या प्रशिक्षणाद्वारे कर्मचाऱ्यांना त्यांच्याकडून संस्थेच्या नितीमत्ते संदर्भात काय अपेक्षा आहेत हे सांगितले जाते. संस्थेची आचारसंहिता तसेच नैतिक वर्तणुक या संदर्भात कर्मचाऱ्यांना मार्गदर्शन केले जाते. आचारसंहितेचे पालन केल्यास काय बक्षिस व न केल्यास काय दंड याबद्दल प्रशिक्षणाच्या माध्यमातून जागरूकता निर्माण केली जाते.

७) नितीमत्ता संप्रेषण धोरण (Ethics Communication Strategy) :

हे धोरण आखण्याचे काम नितीमत्ता अधिकारी करतो. कर्मचाऱ्यांनी उपलब्ध साधनांच्या माध्यमातून कसे नैतिक कार्य करावे हे कर्मचाऱ्यांना संज्ञापित केले जाते. संस्थेची मूल्ये, प्रमाणके व आचारसंहिता याबद्दलची माहिती या धोरणामुळे कर्मचाऱ्यांना वेळेवर दिली जाते.

८) नितीमत्ता हेल्पलाईन (Ethics Help-line) :

या हेल्पलाईन च्या मदतीने कर्मचाऱ्यांना नितीमत्तेसंदर्भात मार्गदर्शन केले जाते. जेव्हा नितीमत्ता धोरणे कर्मचाऱ्यांना स्पष्ट होत नाहीत तेव्हा हेल्पलाईनच्याद्वारे ती स्पष्ट केली जातात. नितीमत्ता अधिकारी हेल्पलाईनद्वारे अनैतिक व्यवहाराबद्दल कळवू शकतो.

९) नैतिक नेतृत्व (Ethical Leadership) :

संस्थेचे व्यवस्थापक एक नेता म्हणून नैतिक आणि प्रामाणिक असावेत. त्यांनी कर्मचाऱ्यांना संस्थेची आचारसंहिता समजावून सांगितली पाहिजे तसेच कर्मचाऱ्यांनी नैतिक कार्य करावीत यासाठी आवश्यक ते सर्व प्रयत्न केले पाहिजेत.

१०) कामगिरी मोजमाप आणि बक्षिसे (Measurements and Rewards) :

कर्मचाऱ्यांची कामगिरी नैतिक का अनैतिक याची तपासणी केली जाते. त्यांच्या योग्य कामगिरीसाठी बक्षिस दिले जाते तर अयोग्य कामगिरीसाठी दंड आकारला जातो. यामुळे कर्मचारी आचारसंहितेनुसार कृती करण्यास प्रवृत्त होतात.

११) नियमित परिक्षण (Periodic Evaluation) :

नितीमत्ता कार्यक्रम योग्य पार पडत आहे कि नाही याचे परिक्षण केले जाते. नितीमत्ता समितीचे कार्य, नैतिक ध्येय पूर्तता, नितीमत्ता धोरणांची अंमलबजावणी इ. ची तपासणी केली जाते.

१२) देखरेख पद्धती (Monitoring and Tracking System) :

या पद्धतीद्वारे कर्मचाऱ्यांच्या वर्तणुकीची देखरेख केली जाते. कर्मचारी संस्थेच्या आचारसंहितेनुसार काम करतात की नाही यावर लक्ष ठेवले जाते.

सूचना : नितीमत्ता कार्यक्रमाचे महत्त्व याकरिता विद्यार्थ्यांनी नितीमत्तेचे महत्त्व या मुद्यांचे संदर्भ घ्यावेत.

१.१२ नितीमत्ता समिती (ETHICS COMMITTEE)

संस्था संस्कृतीच्या नैतिक बाबींच्या पुर्ततेचे विश्लेषण करणारी समिती म्हणजे नितीमत्ता समिती होय. या समितीत अनेक नावे आहेत. उदा. उपक्रम सामाजिक जबाबदारी समिती, व्यवसाय तत्वे समिती, उपक्रम उत्तरदायित्व समिती, धोका आणि जबाबदारी समिती, आपण व्यवसाय कसा करावा समिती इ.

कंपनीच्या व्यवहारामध्ये प्रामाणिकपणा आणि सचोटी यावी यासाठी काय प्रयत्न करावेत याबद्दल नितीमत्ता समिती उच्च व्यवस्थापनास शिफारशी सुचविते. कंपनी स्वतः नितीमत्ता समितीची रचना ठरविते. कारण कंपनी कायदा २०१३ मध्ये या रचनेसंदर्भात मार्गदर्शक तत्वे दिलेली नाहीत. व्यवसायातील नितीमत्तेचे वाढते महत्त्व लक्षात घेता नितीमत्ता समितीची रचना योग्य असावी शक्यतो यामध्ये स्वतंत्र अकार्यकारी संचालक असावेत त्यामुळे नैतिक बाबींच्या पूर्ततेचे परिक्षण स्वतंत्रपणे व पारदर्शक होईल. प्रत्येक कंपनी या समितीमध्ये कोण व किती सभासद असावेत हे संस्थेच्या स्वरूपानुसार ठरविते. शिवाय किती व कधी या समितीच्या सभा बोलवायच्या हेही ठरविते. काही कंपन्यामध्ये या समितीमध्ये विभाग प्रमुख व व्यावसायिक अनुभवी तज्ज्ञांचाही समावेश केला जातो.

नितीमत्ता समितीची भूमिका / जबाबदाऱ्या (Role / Responsibilities of Ethics Committee) :

संस्थेची आचारसंहिता, नैतिक व्यवहार, मूल्ये, उपक्रम, जबाबदारी धोरणे व नैतिक धोरणे यावर देखरेख ठेवण्याची जबाबदारी नितीमत्ता समितीची आहे. या समितीच्या भूमिका खालील मुद्यांच्या आधारे स्पष्ट करता येईल.

१) नैतिक कार्यावर देखरेख (Monitoring Ethical Activities) :

नितीमत्ता समिती संस्था करत असलेल्या नैतिक कार्यावर लक्ष ठेवते. संस्थेचे कामकाज नितीमूल्याला धरुन आहे का याची देखरेख ठेवली जाते. त्यानुसार या समितीकडून उच्च व्यवस्थापनास अहवाल पाठविला जातो.

२) नैतिक कार्याची खात्री (Ensures Ethical Activities) :

संस्थेची कार्ये / व्यवहार हा ठरविलेल्या मूल्यांनुसार व आचारसंहितेच्या मर्यादेत होत आहे याची खात्री देण्याचे काम नितीमत्ता समिती करते.

३) आचारसंहिता आखणे (Framing Code of Ethics) :

कर्मचारी व संबंधित घटकांशी सल्लामसलत करुन नितीमत्ता समिती संस्थेची आचारसंहिता ठरविते. या आचारसंहितेचे पालन सर्व कर्मचाऱ्यांनी करणे आवश्यक आहे.

४) संप्रेषण (Communication) :

नैतिक व्यवहार व आचारसंहिते संदर्भातील सर्व माहिती संस्थेच्या संबंधित घटकांना संज्ञापित होत आहे याची खात्री नितीमत्ता समिती देते. परिणामकारक संज्ञापनामुळे नैतिक मुल्ये व आचारसंहितेचे पालन योग्य होते.

५) नितीमूल्याचे प्रशिक्षण (Training on Ethical Values) :

संस्थेची नितीमूल्ये व आचारसंहिता जरी ठरविली असली तरी त्यांचे काटेकोरपणे पालन कसे केले पाहिजे हे कर्मचाऱ्यांना समजले पाहिजे. तसेच पालन न केल्यास संस्था काय शिक्षा / दंड देईल हे माहिती असणे आवश्यक आहे. याबद्दलची जागरूकता नितीमूल्य प्रशिक्षणाच्या माध्यमातून निर्माण केली जाते. हे प्रशिक्षण परिणामकारक होत आहे याची खात्री नितीमत्ता समिती देते.

६) अहवाल तपासणी (Assessment of Report) :

कर्मचाऱ्यांनी आचारसंहितेचे उल्लंघन केल्यास किंवा गैरकृत्य केल्यास त्याबद्दलच्या अहवालाची तपासणी करण्याचे काम नितीमत्ता समितीचे आहे. हे अहवाल योग्य आहेत का तसेच संबंधित कर्मचाऱ्याला त्याची शिक्षा दिली आहे का याची तपासणी केली जाते.

७) हेल्पलाईन (Help-line) :

हेल्पलाईनच्या माध्यमातून नितीमत्ता समितीचा नैतिक बाबी / आचारसंहिता यासंदर्भातील विषयांवर कर्मचाऱ्यांशी चर्चा करता येते. ही हेल्पलाईन तयार करणे व त्यावर देखरेख ठेवण्याचे काम नितीमत्ता समिती करते.

८) माहिती शोध (Seeking of Information) :

समितीचे कामकाज वेळेवर व योग्य व्हावे याकरिता लागणारी माहिती गोळा करण्याचा अधिकार समितीला उच्च व्यवस्थापनाने दिलेला असतो.

९) पोषक वातावरण निर्मिती (Creating Healthy Environment) :

कर्मचाऱ्यांना आचारसंहितेनुसार काम करता यावे यासाठी संस्थेमध्ये उपयुक्त वातावरणनिर्मिती करण्याची जबाबदारी नितीमत्ता समितीची आहे. यामुळे कर्मचारी नैतिक व प्रामाणिकपणे काम करत आहेत याची खात्री निर्माण होते.

१०) संबंधित घटकांशी संपर्क (Liaisan with Stakeholders) :

संस्थेची नितीमूल्ये / आचारसंहिता संबंधित सर्व घटकांना माहिती असणे आवश्यक आहे. याशिवाय या घटकांकडून त्याचे पालन होणेही तीतकेच गरजेचे आहे. याकरिता या संबंधित घटकांशी नियमित संपर्क साधण्याचे काम नितीमत्ता समिती करते.

१.१३ सारांश (SUMMARY)

या प्रकरणामध्ये आपण संस्थेच्या नितीमत्तेसंदर्भातील बाबींचा विचार केला. प्रकरणाच्या सुरुवातीला व्यावसायिक नितीमत्ता, तिची वैशिष्ट्ये व महत्त्व आपण जाणून घेतले. उत्तरार्धात भारतीय मूल्ये, त्यांचे महत्त्व, कार्यनिती, नितीमत्तेचे स्त्रोत, नितीमत्ता व्यवस्थापन कार्यक्रमातील घटक व नितीमत्ता समितीची भूमिका अभ्यासली. व्यावसायिक नितीमत्ता काळाची गरज बनली आहे. तीचे वाढते महत्त्व लक्षात घेता प्रत्येक संस्थेने आपल्या कर्मचाऱ्यांची वर्तणुक व कार्ये आचारसंहितेनुसार होत आहेत याची खात्री करणे तितकेच गरजेचे आहे.

१.१४ स्वयंअध्ययन

१) उपक्रम नितीमत्ता म्हणजे काय ? उपक्रम नितीमत्तेत कोणत्या मूल्यांचा समावेश होतो ?
२) आचारसंहिता विकसित करण्याची मार्गदर्शक तत्वे कोणती आहेत ?
३) नितीमत्ता व्यवस्थापन कार्यक्रम यावर चर्चा करा.
४) नितीमत्ता समितीच्या जबाबदाऱ्या कोणत्या आहेत ?
५) नितीमत्ता समितीची भूमिका स्पष्ट करा.

वस्तुनिष्ठ प्रश्न -

A) खालील दिलेल्या पर्यायापैकी योग्य पर्याय निवडून रिकाम्या जागी लिहा व वाक्य पुन्हा लिहा.

१) ———— म्हणजे तत्वज्ञानाची अशी शाखा जिचा संबंध काय चूक किंवा बरोबर याच्याशी येतो. (इथोज, नितीमत्ता, मूल्ये)
२) कालपरत्वे विकसित झालेल्या रूढी, परंपरा आणि सवयी यांना ——— म्हणतात. (इथोज, नितीमत्ता, मूल्ये)

३) ———— म्हणजे मूल्ये, दृष्टिकोन आणि धारणांचा संच आहे जो समाजातील घटक शिकतात व एकमेकांना सांगतात. (संस्कृती, नितीमत्ता, इथोज)

४) ईथिक्स (Ethics) हा शब्द इथोज (Ethos) या ———— शब्दांपासून तयार झाला आहे. (ग्रीक, लॅटीन, फ्रेंच)

५) ———— व्यक्तीला त्याच्या कार्यामध्ये चांगली कामगिरी करण्यास अभिप्रेरीत करतात. (नितीमत्ता, मूल्ये, नियम)

६) भारतीय नितीमत्ता आणि व्यवस्थापनाची मुळे भारतीय ———— मध्ये रूजलेली आहेत. (समाज, मूल्ये, संस्कृती)

B) खालील वाक्ये चूक की बरोबर ते लिहा.

१) व्यावसायिक नितीमत्ता ही व्यावसायिक कायद्यांपेक्षा वेगळी आहे.

२) ईथिक्स (Ethics) हा शब्द ग्रीक शब्द इथोज (Ethos) पासून तयार झाला आहे.

३) मूल्ये म्हणजे वर्तणुकीची तत्वे किंवा प्रमाणके होय.

४) नितीमत्ता आणि मूल्ये यांच्यामध्ये फरक आहे.

५) नितीमत्ता व्यवस्थापन कार्यक्रमामध्ये धोरणे आणि कार्यपद्धतीचा समावेश होतो जे कंपनीच्या नितीमत्ता संहीतेचे स्पष्टीकरण देतात.

६) देशाच्या कायदाप्रणालीने लादलेल्या कार्यपद्धती आणि आचारसंहिता म्हणजे कायदे होय.

C) खालील जोड्या जुळवा.

"अ" गट		"ब" गट	
१)	मूल्ये	अ)	परिश्रमावर आधारित
२)	कार्यनिती	ब)	एकसमान
३)	नितीमत्ता व्यवस्थापन कार्यक्रम	क)	नैतिक धोरणांवर देखरेख
४)	नितीमत्ता समिती	ड)	व्यक्तीपरत्वे बदलतात
५)	नितीमत्ता	इ)	न्याय्य व्यवहाराची खात्री देणारी अनौपचारिक रचना

१.१५ संदर्भ (REFERENCES)

१) Ted Malloch and Whitney MacMillan, Common-Sense Business Principles for Profitable Leadership, Simran & Schuster.

२) Robert W. Kolb, Encyclopedia of Business Ethics and Society, Sage Publications.

३) Gerhold K. Becker, Ethics in Business and Society, Springer.

४) Dimtris N. Chorafas, Business Efficiency and Ethics, Springer.

५) John R. Boatright, Ethics and the Conduct of Business, Pearson.

❖❖❖❖

प्रकरण - २

व्यवसाय नितीमत्तेचे विविध दृष्टिकोन

(Various Approaches to Business Ethics)

पाठाची संरचना

२.०. उद्दिष्ट्ये (Objectives)
२.१. प्रास्ताविक (Introduction)
२.२. नितीमत्ता सिद्धांतांचे महत्त्वाचे प्रकार (Main kinds of Ethical Theories)
२.३. फ्रीडमनचा आर्थिक सिद्धांत (Friedman's Economic Theory)
२.४. डिऑन्टोलॉजिकल सिद्धांत (Deontological Theory)
२.५. उपयुक्ततावाद / युटीलिटॅरीनियम सिद्धांत (Utilitarianism Theory)
२.६. व्यवस्थापन आणि विश्वस्ततेमध्ये गांधीवादी दृष्टीकोन (Gandhian Approach in Management and Trusteeship)
२.७. आधुनिक व्यवसायातील विश्वस्तता तत्त्वाचे महत्त्व व उपयुक्तता (Importance and Relevance of Trusteeship Principle in Modern Business)
२.८. गांधीचा सत्य आणि अहिंसा सिद्धांत (Gandhiji's Doctrine of Satya And Ahimsa)
२.९. १९९१ नंतर भारतीय उद्योगांमध्ये नविन मूल्याचा उदय (Emergence of New Values of Indian Industries Post 1991)
२.१०.सारांश (Summary)
२.११.स्वयं अध्ययन (Self Study)
२.१२.संदर्भ (References)

२.०. उद्दिष्ट्ये (Objectives) :

१) नितीमत्ता सिद्धांतांची विद्यार्थ्यांना ओळख करून देणे.

२) नितीमत्ता सिद्धांतांचे महत्त्व प्रकार अभ्यासणे.

३) विद्यार्थ्यांना विविध तत्त्वज्ञांचे नितीमत्ता सिद्धांत समजावून देणे.

४) गांधीजींच्या व्यवस्थापनाबद्दलच्या विचारांची विद्यार्थ्यांना माहिती देणे.

२.१. प्रास्ताविक (Introduction) :

नैतिक /नितीमत्ता सिद्धांत योग्य किंवा चुकीच्या निर्णयाचा न्याय करण्यासाठी एक चौकट प्रदान करतात. हे सिद्धांत निर्णय घेण्यासाठी एक योग्य आधार बनतात. नितीमत्तेचे

विविध सिद्धांत संबंधित व्यक्तीचे नितीमत्ते संदर्भातील विचार स्पष्ट करतात. प्रत्येक सिद्धांत हा भिन्न मुद्द्यांवर जोर देतो. प्रत्येक सिद्धांतामध्ये निर्णय घेण्याची वेगळी शैली मांडली गेली आहे. याचे कारण म्हणजे प्रत्येक व्यक्ती एकाच विचाराने किंवा पद्धतीने निर्णय घेत नाही. नितीमत्तेचे सिद्धांत समजून घेण्यासाठी प्रत्येकास यशस्वी होण्यासाठी सर्वसाधारण कोणती ध्येय ठरवावी लागतात हे समजुन घेणे आवश्यक आहे. नैतिक वर्तनाबद्दल विचार करण्याचे वेगवेगळे मार्ग आहेत. काही घटनांमध्ये मात्र नैतिकता स्पष्ट आहे. तिथे कोणताच पर्याय नाही. उदा. चोरी करणे अनैतिक आहे. याबद्दल कोणताही वादविवाद नाही. विविध प्रसंगांमध्ये दोन किंवा अधिक मुल्ये एकमेकांशी संघर्ष करतात आणि त्यातून निवड करणे अवघड बनते. आणि मग अशा निवडीसाठी नितीमत्तेचे विविध दृष्टीकोन / सिद्धांत मार्गदर्शन करतात.

२.२. नितीमत्ता सिद्धांतांचे महत्त्वाचे प्रकार (Main kinds of Ethical Theories) :

व्यवसायातील नितीमत्तेबद्दल विविध नैतिक दृष्टीकोन / सिद्धांत आहेत. नैतिक सिद्धांत वेगवेगळ्या संदर्भात उद्भवतात. म्हणून ते भिन्न समस्या सोडवतात. तसेच न काही नैतिक तत्त्वाचे प्रतिनिधित्व करतात.

नितीमत्ता सिद्धांतांचे काही महत्त्वाचे प्रकार खालीलप्रमाणे दिले आहेत.

१. डिऑन्टोलॉजिकल सिद्धांत (Deontological Theory) :-

कर्तव्य ही मूलभूत नैतिक श्रेणी आहे आणि कर्तव्य हे त्या परिणामांपेक्षा स्वतंत्र आहे. या आधारे डिऑन्टोलॉजिकल दृष्टीकोन तयार झाला आहे. या सिद्धांतामध्ये कर्तव्य किंवा कर्त्याच्या हेतूवर आधारीत कृती नैतिक किंवा अनैतिक म्हणून मानली जाते. हा दृष्टीकोन अधिक धार्मिक स्वरुपाचा आहे. पवित्र आचरणांनी आचारसंहिता ठरविली जाते. बायबल, पवित्र कुराण, भगवद्गीता आणि गुरु ग्रंथ साहीब या सारख्या पवित्र ग्रंथांना देवाचे शब्द मानले जाते. कोणताही प्रश्न न निर्माण करता ते संपूर्णपणे स्विकारले गेले आहेत.

अठराव्या शतकातील जर्मन तत्त्ववेत्ता कान्ट यांनी समान विचारसरणीत नैतिकतेला सर्व तर्कशुद्ध मनांवर बंधनकारक म्हणून सूचित केले. आपली विचारसरणी सार्वभौम बनण्यासाठी व तिचे प्रत्येकाने अनुसरण करण्यासाठी ती योग्य असली पाहिजे तर नैतिकता ही बिनशर्त मानली जाईल. उदाहरणार्थ - "वचन न मोडणे"

२. हेतूदर्शक / हेतूशास्त्रीय सिद्धांत (Teleological Theories) :-

ग्रीक शब्द 'telos' याचा अर्थ हेतू या शब्दापासून 'Teleology' हा शब्द तयार झाला आहे. या दृष्टीकोनास परिणामी दृष्टीकोन असे देखील म्हणतात. म्हणजेच एखाद्या कृतीच्या परिणामाच्या आधारावर नैतिक आचरण निश्चित होते. एखादी क्रिया योग्य की अयोग्य हे क्रियेच्या परिणामावर निश्चित होते. एखादी कृती समाजासाठी हानी पोहचविणारी नाही तर ती चांगली आहे म्हणजेच नैतिक कृती आहे. उदाहरणार्थ, या दृष्टीकोनातून एखाद्याचे आयुष्य वाचविण्यासाठी खोटे बोलणे नैतिकदृष्ट्या स्वीकार्य असेल. एकोणिसाव्या शतकातील तत्त्ववेत्ता जॉन स्टुअर्ट

मिल आणि जेरेमी बेथम यांनी या सिद्धांताचे समर्थन केले. त्यांनी सांगितले की एखाद्या कार्याची नैतिकता त्याच्या अंतिम उपयुक्ततेच्या आधारे ठरविली पाहिजे.

३. न्याय सिद्धांत (Justice Theory) :-

हा सिद्धांत या निर्णयावर आधारित आहे कि नैतिक निर्णय लोकांमध्ये भेदभाव करत नाही. परंतु स्थापित मार्गदर्शक नियम आणि मानकांनुसार सर्व लोकांशी योग्य न्याय्य आणि नि:पक्षपातीपणे वागणे होय. जात, लिंग धर्म, राष्ट्रीयत्व किंवा अशा कोणत्याही निकषाच्या आधारे कोणाशीही भेदभाव करणे अनैतिक मानले जाईल. संस्थात्मक दृष्टीकोनातून सर्व धोरणे आणि नियम प्रामाणिकपणे प्रशासित केले जावेत.

४. उपयोगितावादी दृष्टीकोन (Utilitarian Approach) :-

हा दृष्टीकोन एखाद्या कृतीचा अंतिम फायदा / लाभ काय आहे याचा विचार करतो. म्हणजेच अधिकाधिक लोकांचे अधिकाधिक चांगले हे तत्त्वज्ञान असे सूचित करते की एखाद्या कृतीचा बहुतेक लोकांना फायदा झाल्यास ती कृती नैतिकदृष्ट्या योग्य आहे. उपयोगितावाद नैतिकतेचा सिद्धांत आहे. जो आनंद किंवा आनंद वाढविणाऱ्या कृतींचे समर्थन करतो तसेच दु:ख किंवा हानी पोहोचविणाऱ्या क्रियांना विरोध दर्शवितो.

उपयोगितावाद एक सर्वसाधारण संज्ञा आहे ज्यात असे मानले जाते की कोणत्याही कृतीचे मुल्यांकन तीचा समाजासाठी होणारा फायदा आणि खर्च विचारात घेवून केले पाहिजे. हा सिद्धांत सर्वात कमी निव्वळ खर्चात सर्वात जास्त निव्वळ नफ्यावर भर देतो म्हणजेच जास्तीत जास्त उपयुक्तता हे या सिद्धांताचे वैशिष्ट्य आहे.

५. सदाचार / सद्‌गुण सिद्धांत (Virtue Theory) :-

या सिद्धांतामध्ये सद्‌गुण असलेल्या व्यक्तीचे चरित्र इष्ट चरित्र समजले जाते. एखाद्याचे कर्तव्य आणि त्याचे चांगले किंवा वाईट परिणाम याऐवजी त्याच्या त्याचे चरित्र आणि सद्‌गुण यावर या सिद्धांतामध्ये भर दिला आहे. व्यक्तीच्या नैतिक आचरणासाठी सद्‌गुण उपयोगी पडतात. व्यवसाय संस्थेत लोक जेव्हा सद्‌गुणांचे अनुपालन करतात. तेव्हा उद्दिष्टचे प्राप्त होण्याची शक्यता वाढते. अशी संख्या मूलभूत वैशिष्ट्यांवर भर देवून उन्नती साधते.

समकालीन सद्‌गुण सिद्धांत ही प्राचीन ग्रीसमध्ये प्रथम प्रस्तावित केलेल्या सिद्धांताची अद्ययावत आवृत्ती आहे. सद्‌गुणांची यादी करणे तसे अवघड आहे. कारण योग्य किंवा अयोग्य याची मानके समुदायानुसार बदलतात. परंतु सद्‌गुण लोकामध्ये रुजवले जावू शकतात. हे सद्‌गुण लोकांना चांगले आयुष्य जगण्यासाठी व परस्परांशी चांगले वर्तन करण्यासाठी उपयोगी पडतील.

६. आधुनिक सद्‌गुण सिद्धांत (Modern Virtue Theory) :-

आपण कसे वागावे किंवा कसे जगावे याबद्दल हा सिद्धांत आहे. जी.ई.एम. एस्कॉम्ब ने व्हर्च्यू थिअरीचे पुनरुत्थान केले. तिचे म्हणणे आहे की आपण नैतिक कर्तव्य म्हणून जे समजले

आहे ते देवाप्रती कर्तव्य आहे. तिच्या मते ही कल्पना आधुनिक जगाच्या तत्त्वज्ञांनी कालबाह्य मानली आहे. तिचा असा विश्वास होता की कर्तव्याचा स्त्रोत म्हणून एखाद्या दैवी कायद्याच्या अस्तित्वाबद्दल विश्वास न ठेवणे किंवा कर्तव्य यासारख्या कायदेशीर विचारांवर आधारीत नैतिकतेचा पाया शोधणे ही चूक आहे. एखाद्याने एखादे कृत्य केले पाहिजे कारण ते न्याय्य आहे. तथापि एखाद्याने एखादे कृत्य करु नये कारण ते चूक किंवा बरोबर आहे. कारण एखादे कृत्य चूक आहे यापेक्षा अन्यायकारक आहे पहाणे जास्त महत्त्वाचे आहे.

७. अहंकार सिद्धांत (Theory of Egoism) :-

Egoism हा शब्द लॅटीन शब्द 'ego' म्हणजे 'I' या शब्दापासून तयार झाला आहे. स्वतःच्या स्वार्थासाठी स्वतःचे कार्य करणे हि एक प्रेरणा आणि लक्ष्य असते. या सिद्धांतानुसार एखाद्या व्यक्तीच्या कृतीने इतरांना नुकसान न होता व्यक्तिगत फायदा वाढत असेल तर ती कृती नैतिकदृष्ट्या योग्य आहे. हा सिद्धांत व्यक्तीच्या स्वतःच्या हितासाठी हानी, फायदे आणि हक्क विचारात घेतो.

८. सापेक्षवाद सिद्धांत (Theory of Relativism) :-

हा असा सिद्धांत आहे कि जो एखाद्याच्या संस्कृतीच्या निकषांशी संबंधित आहे. म्हणजे एखादी कृती योग्य आहे की चूक हे त्या समाजात ती कृती चालू आहे. त्या समाजातील नैतिक नियमांवर अवलंबून आहे. कदाचित ती क्रिया एका समाजात योग्य परंतु दुसऱ्या समाजात नैतिकदृष्ट्या चुकीची असू शकते. संस्कृतीतील घटक हे एकमेकांवर अवलंबुन असतात. नितीशास्त्रात कोणतेही खरे सत्य नाही. नैतिकदृष्ट्या काय योग्य किंवा काय अयोग्य हे व्यक्तीपरत्वे तसेच समाजपरत्वे बदलू शकते. सत्य हे समाज आणि संस्कृती यांच्या चौकटीनुसार बदलते.

२.३. फ्रीडमनचा आर्थिक सिद्धांत (Friedman's Economic Theory) :

मिल्टन फ्रीडमन हे अमेरीकेतील अर्थशास्त्रज्ञ होते. १९७६ चा नोबेल मेमोरियल पुरस्कार - अर्थशास्त्रातील त्यांना त्यांच्या उपभोग विश्लेषण आर्थिक इतिहास आणि सिद्धांत आणि स्थिरीकरण धोरणांची जटीलता या बद्दलच्या संशोधनासाठी देण्यात आला. फ्रीडमन यांनी मुक्त व्यापार, लहान सरकार आणि वाढत्या अर्थव्यवस्थेत पैशाचा कमी गतीने आणि पैशाच्या प्रमाण सिद्धांतावर त्यांनी भर दिला म्हणून ते चलनवाद म्हणून ओळखले जाऊ लागले. जो समाज स्वातंत्र्यापेक्षा समानतेला महत्त्व देतो. त्यास काहीही मिळू शकत नाही असे फ्रीडमनचे म्हणणे होते. परंतु समानते अगोदर स्वातंत्र्य विचारात घेणाऱ्या समाजाला मात्र सर्व काही मिळू शकते.

फ्रीडमनने युक्तीवाद केला की एखाद्या कंपनीची सामाजिक जबाबदारी केवळ भागधारकांपूरतीच मर्यादीत आहे. हा विचार फ्रीडमनने १९७०च्या न्युयॉर्क टाइम्सच्या "ए फ्रेडमन डॉक्टरीनः द सोशल रिसपॉन्सिबीलीटी ऑफ बिझनेस इज टु इंक्रीज इट्स प्रॉफीट" या निबंधात मांडला. त्यानुसार कंपनीचे ध्येय जास्तीत जास्त नफा कमविणे व भागधारकांनी कंपनीत गुंतवणूक करून धोका पत्करला म्हणून त्या नफ्यातील वाटा भागधारकांना देणे हे

फ्रीडमनचे मत होते. फ्रीडमनचे असे मत आहे की कंपनीची समाजाप्रती कोणतीही जबाबदारी नाही. केवळ नफा वाढविणे व त्यातील वाटा भागधारकांना देणे हीच कंपनीची जबाबदारी आहे.

कंपनीची सामाजिक जबाबदारी केवळ उत्पादनाचे घटक वापरुन जास्तीत जास्त नफा कमविणे आणि त्यातील वाटा बक्षिस /परतावा म्हणून भागधारकांना देणे या फ्रीडमनच्या विचारांवर अनेकांनी समिक्षा केली. फ्रीडमनचे भागधारकांबद्दल असलेले विचार कंपनीच्या सामाजिक उत्तरदायित्वाच्या विपक्ष आहेत असे सांगितले गेले तर कंपनीने गरजेच्या वेळी समाजास सहकार्य केले, दान दिले. वस्तू पुरवठा केला तर निश्चितच त्याचा फायदा भागधारकांना होईल असे काहींचे मत होते.

फ्रीडमनने भांडवलशाही आणि आर्थिक स्वातंत्र्यावर गदा आणणाऱ्या कृती याबद्दल मतभेद व्यक्त केले. त्याने सांगितले की कंपनीने अशा कार्यावर लक्ष केंद्रीत करावे. ज्या कार्यामुळे कंपनीचा नफा वाढेल तसेच ज्यामुळे कंपनीचा नफा वाढणार नाही अशा धर्मदायी कृतींना टाळण्याचे फ्रीडमनचे मत आहे. फसवणूक व लबाडी न करता कायद्याच्या चौकटीत राहून अधिक नफा कमविण्यावर फ्रीडेमनचा भर होता.

तथापि अधिक नफा कमविण्यासाठी कोणताही अनैतिक मार्ग न स्विकारता नैतिक कार्ये करूनच नफा वाढवण्याचे प्रयत्न झाले पाहिजेत असे फ्रीडमनचे मत आहे. यापुढे फ्रीडमनने असेही म्हटले आहे की केवळ नैतिक कार्ये करणारी कंपनी म्हणजे चांगली कंपनी असे नाही तर ती आर्थिकदृष्ट्या देखील चागंली कंपनी असणे आवश्यक आहे. याकरीता सामाजिक जबाबदारी महत्त्वाची नसून संचालकांनी भागधारकांच्या अपेक्षांची पूर्तता करणे ही केवळ एकच जबाबदारी आहे. भागधारकांच्या गुंतवणुकीवर त्यांना अधिक मोबदला दिला गेला पाहिजे.

संस्था/ कंपनी अस्तित्व टिकवून ठेवण्यासाठी निश्चितच भागधारकांच्या सहकार्याची व आर्थिक पाठींब्याची गरज आहे आणि त्याकरीता त्यांना त्यांच्या गुंतवणुकीवर अधिकाधिक मोबदला देणे आवश्यक आहे. कंपनीची संपत्ती सामाजिक जबाबदारी पूर्ण करण्याच्या कार्यामुळे कमी होईल त्यामुळे कंपनीने धर्मदायी कार्ये करून नये. भागधारकांची गुंतवणुक अशा कार्यावर खर्च करू नये. ज्यामुळे भागधारकांची संपत्ती वाढणार नाही या मताचा फ्रीडमन आहे. संचालकांनी नेहमी भागधारकांच्या हिताचा विचार करावा. भागधारकांचा गुंतवणुकीवर योग्य मोबदला मिळवण्याचा हक्क आहे. तो हक्क अबाधित राहिला पाहिजे.

मात्र फ्रीडमनचे असेही मत आहे की नफा वाढविण्याचे संपूर्ण स्वातंत्र्य संचालकांना नाही कारण त्यांना नैतिकता आणि कायदा यांच्या चौकटीत राहूनच नफा वाढविण्याचे प्रयत्न झाले पाहिजेत. नैतिकतेच्या चौकटीत काम करताना अशी सामाजिक कार्ये करावीत ज्यामुळे कंपनीच्या सर्व संबंधित घटकांना त्याचा फायदा होईल.

२.४. डिऑन्टोलॉजिकल सिद्धांत (Deontological Theory) :

ग्रीक शब्द 'Deon' ज्याचा अर्थ कर्तव्य या शब्दापासून 'dentology' हा शब्द तयार झाला आहे. या सिद्धांतानुसार जेंव्हा एखाद्या कृतीतून व्यक्तीचे कर्तव्य किंवा जबाबदारी पूर्ण होते तेंव्हा ते कार्य नैतिक कार्य मानले जाते. स्पष्ट नियमांच्या संचानुसार कृती नैतिक किंवा अनैतिक ठरली जाते. ज्या कृती या नियमानुसार त्या नैतिक तर ज्या नाहीत त्या अनैतिक होय. कृतीची नैतिकता तिच्या परिणामावर अवलंबुन नाही तर ती कृती महत्त्वाची आहे.

डिऑन्टोलॉजिकल सिद्धांताचे महत्त्वाचे चार प्रकार आहेत.

१. कर्तव्य सिद्धांत (Duty Theory) :

१७ व्या शतकात जर्मन तत्त्वज्ञ सॅमुअल पुफेन्ड्रोफ याने हा सिद्धांत विकसित केला. त्याच्या मतानुसार कर्तव्ये ही

देवाप्रती कर्तव्ये,

स्वतःप्रती कर्तव्ये

आणि इतरांप्रती कर्तव्ये असतात.

२. अधिकार सिद्धांत (Rights Theory) :

ब्रिटीश तत्त्वज्ञ जॉन लॉक (John Locke) याने अधिकार नैतिकता सिद्धांत विकसित केला. त्याने तीन अधिकार सांगितले आहेत.

जीवनाचा अधिकार

स्वातंत्र्य / मुक्ततेचा अधिकार

मालमत्ता हक्क

३. रॉसचा कर्तव्य सिद्धांत (Ross Duty Theory) :

ब्रिटीश तत्त्वज्ञ विलियम डेव्हीड रॉस याने डिऑन्टोलॉजिकल सिद्धांत विकसित केला. त्यास रॉसचा कर्तव्य सिद्धांत असे म्हणतात. केला. त्याने चार कर्तव्ये सांगितली आहेत. ती म्हणजे

निष्ठा

न्याय

नुकसानभरपाई

कृतज्ञता

४. कान्टचा डिऑन्टोलॉजिकल सिद्धांत (Kant's Deontological Theory) :

जर्मन तत्त्वज्ञ ईम्युनल कान्ट याने कर्तव्य सिद्धांत विकसित केला. कान्टचा विश्वास होता कि नैतिक कृती सार्वत्रिक मूल्य कायद्यांचे पालन करतात. नैतिकदृष्ट्या योग्य असेल तर व्यक्तीने ते कर्तव्य बजावले पाहिजे. या सिद्धांतामुळे मार्गदर्शक तत्त्वे पाळण्याची पद्धत समजली तसेच विशिष्ट व्यक्तीच्या कार्याचे नैतिक मूल्य तपासण्याचे निकष समजले. कान्टच्या मतानुसार परिणामांची पर्वा न करता काही कर्तव्ये ही पार पाडावीच लागतात. काही कार्ये ही योग्य आहेत.

केवळ त्यांचे फायदे स्वतःला किंवा इतरांना होतात म्हणून नाही तर ती कार्ये मूलभूत स्वरूपातच योग्य असतात. या सिद्धांताने एक गोल्डन नियम सांगितला आहे कि असे दुसऱ्यांनी तुमच्याशी वागू नये असे तुम्हाला वाटते तसे तुम्ही दुसऱ्याशी वागू नका. उदा. लाच घेणे किंवा देणे हिचे मूलभूत स्वरूपच अयोग्य / चुकीचे आहे त्यामुळे लाच घेवू नका तसेच देवूही नका असे या गोल्डन नियमानुसार म्हणता येईल.

कान्टच्या या सिद्धांताचे फायदे व मर्यादा खालीलप्रमाणे सांगता येतील.

फायदे :-

१. हा सिद्धांत अशा कृतींमध्ये महत्त्वाचा ठरतो ज्यामध्ये कृतीचे परिणाम असंबद्ध असतात. परिणामांपेक्षा व्यक्ती संबंधांची काळजी घेणे अधिक महत्त्वाचे आहे. उदा. सदोष वस्तू वॉरंटी कालावधीत दुरुस्त किंवा बदलून देणे हे उत्पादकाचे कर्तव्य आहे जरी त्याचा फायद्यापेक्षा खर्च अधिक असेल.

२. या सिद्धांताचा दुसरा फायदा म्हणजे यात कार्याचं विश्लेषण करताना अभिप्रेरणा घटकांचा विचार केला जातो. उदा. दोन व्यक्तींनी सभान रक्कम धर्मदायी संस्थेला दान केली. यामध्ये फायदा समान आहे परंतु दान देण्यास प्रवृत्त करणारे घटक वेगळे आहेत. ज्या व्यक्तीने गरीबांच्या हितासाठी दान केले त्याची कृती निश्चितच दुसऱ्या व्यक्तीने इतरांवर प्रभाव पाडण्यासाठी दान केलेल्या कृतीपेक्षा अधिक चांगली आहे.

३. या सिद्धांताचा सर्वात महत्त्वाचा घटक म्हणजे सिद्धातांची सातत्यता. हा सिद्धांत या नियमांवर आधारीत आहे.

तोटे :-

१. हा सिद्धांत आपल्या नैतिक जबाबदाऱ्या आणि नैतिक तंटे सोडविण्याचे विशिष्ट निकष मांडण्यात अपयशी ठरतो.
२. रॉस ने जे नियम दिले आहेत. त्यामध्ये नियमांचा प्राधान्यक्रम दिलेला नाही शिवाय त्यावर काही वाद झाल्यास त्यासाठी विशिष्ट मार्गदर्शक तत्त्वे नाहीत. उदा. खरे बोलणे किंवा वचन पाळणे यामुळे एखादा व्यक्ती दुखावला जाऊ शकतो.
३. कान्टने घटनांच्या परिणामांची दखल घेतली नाही तर एखाद्या कार्याचे परिणाम चांगल्यापेक्षा वाईटच होत असतील तर सातत्याने नैतिक वर्तणुक असूनही त्याचा उपयोग होणार नाही.

२.५. उपयुक्ततावाद/युटीलिटॅरीनियम सिद्धांत (Utilitarianism Theory) :

उपयुक्ततावाद हा सिद्धांत प्रथम जेर्मी बेन्थम आणि जॉन स्टॉर्ट मिल यांनी विकसित केला. हा सिद्धांत असे नमूद करतो की, एखाद्या कार्याचा फायदा संबंधित सर्व घटकांना झाला पाहिजे. संबंधित सर्व घटकांसाठी ते कार्य चांगले असले पाहिजे. कार्याचे परिणाम हे त्यातून मिळणारा आनंद किंवा दुःख या निकषावर मोजले जातात. हा सिद्धांत सामाजिक सुधारणेशी

संबंधित आहे. जेर्मी बेन्थम आणि जॉन मिल हे कायदा आणि सामाजिक सुधारणा याकरीता अनुकूल होते. या सिद्धांताचा त्यांनी त्याच्या काळातील सामाजिक आणि राजकीय स्थितीचे विश्लेषण करण्यासाठी वापर केला.

जेर्मी बेन्थम याचे असे विचार होते की ज्यातून समाजातील घटकांना आनंद मिळतो ते कार्य समाजासाठी चांगले कार्य आहे. अशा कार्यातून आनंद वाटतो तर दुःख कमी होते. योग्य कृती म्हणजे ज्या कृतीतून समाजाचे हित साधले जाईल. थोडक्यात समाजास आनंद देणारी कृती म्हणजे चांगली कृती होय. हा आनंद आणि दुःख त्याची मर्यादा, कालावधी निश्चितता, शुद्धता, फळ, समानता या आधारांवर निश्चित करता येईल.

जॉन स्टॉर्ट मिल याला मात्र जेर्मी बेन्थम याची आनंद संकल्पना व त्याबद्दलचे विचार अतिशय सोपे वाटतात. त्याला असे वाटते की आनंद ही केवळ संवेदना नसून बौद्धीक व कल्पनांचा आनंद त्याहीपेक्षा मोठा आहे. परंतु दोघांच्याही मते आनंद ही अशी गोष्ट आहे जी आंतरीकदृष्ट्या चांगली व फायदेशीर आहे.

उपयुक्ततावाद या सिद्धांतावर अनेक टिका करण्यात आल्या. त्यातील काही खालीलप्रमाणे :-

१. आनंदाव्यतिरिक्त इतर अनेक गोष्टी चांगल्या आहेत. उदा. आदर, विश्वास, सहकार्य तरी त्यातून आनंद मिळाला नाही तरी.

२. नेहमी आनंद व दुःख किती मिळाले याचे नगात्मक मोजमाप करता येणार नाही. कारण आनंद व दुःख यांचे गणित मांडता येत नाही.

३. आनंदातून व्यक्तीचे हित साधले जाईलच असे नाही.

४. या सिद्धांतात केवळ सैद्धांतिक महत्त्व देता येईल कारण एखाद्याच्या आनंदाची तुलना दुसऱ्याच्या आनंदाशी करता येत नाही.

५. हा सिद्धांत केवळ कार्याची उपयुक्तता विचारात घेतो. परंतु कार्याचे स्वरूप विचारात घेतले जात नाही.

६. विशिष्ट कार्यातून मिळालेला एकूण आनंद विचारात घेतला जातो. परंतु त्यातून वेगवेगळ्या व्यक्तींना किती आनंद प्राप्त झाला आहे याचा विचार केला जात नाही. म्हणजे समानता तत्त्व विचारात घेतले जात नाही.

जॉन स्टॉर्ट मिलने या सिद्धांतामधे सुधारणा केली. त्याने असा विचार मांडला कि आनंद किती यापेक्षा कसा आनंद हा देखील महत्त्वाचा घटक आहे. एखादी कृती योग्य आहे जेंव्हा त्यामधून प्रत्येकाला दुःखापेक्षा जास्त आनंदच होईल.

उपयुक्ततावादाच्या तत्त्वांमध्ये खालील घटकांचा समावेश होतो.

१. परिणामकारकता - कृतीचा घट्टपणा तिच्या परिणामांवर अवलंबून आहे.

२. आनंदोत्सव - सुख हेच अंतिम उद्दीष्ट.

३. महत्तम - योग्य कृती जी अधिकाधिक निव्वळ आनंद देते.

४. सार्वत्रिकता - कृतीचा प्रत्येकावर होणारा परिणाम सारखा आहे.

स्वयंअध्ययन :-

१. नितीमत्ता सिद्धांतांचे महत्त्वाचे प्रकार थोडक्यात स्पष्ट करा.
२. फ्रीडमनचा आर्थिक सिद्धांत एक व्यावसायिक सिद्धांत म्हणून स्पष्ट करा.
३. ईम्युनल कान्टच्या डिऑन्टोलॉजिकल सिद्धांताचे वर्णन करा.
४. जेर्मी बेन्थम आणि जॉन स्टॉर्ट मिलचा उपयुक्ततावाद सिद्धांत स्पष्ट करा.

२.६. व्यवस्थापन आणि विश्वस्ततेमध्ये गांधीवादी दृष्टीकोन (Gandhian Approach in Management and Trusteeship) :

विश्वस्तव्यवस्था (Trusteeship) हे गांधीजीनी दिलेले सामाजिक आर्थिक तत्त्वज्ञान आहे. महात्मा गांधीना Great Soul म्हणून संदर्भित केले जाते. राजकीय क्षेत्र तसेच नितिमत्ता आणि सामाजिक जबाबदारी याबद्दलचे त्यांचे तत्त्वज्ञान यामुळे ते एक थोर व्यक्तिमत्त्व म्हणून सर्वांच्या लक्षात राहतील. त्यांचे तत्त्वज्ञान केवळ राजकीय क्षेत्रापुरते मर्यादीत नसून ते जगभरातील व्यवसाय संस्थांना उपयुक्त आहे. श्रीमंत लोकांनी विश्वस्ताची भूमिका पार पाडून ट्रस्टच्या माध्यमातून गरीब व सर्वसाधारण लोकांचे कल्याण साधायचे ही गांधीजींची विचारसरणी होती. श्रीमंत लोकांना त्यांच्या संपत्तीचा वाटा गरीबांसाठी वापरण्यास त्यांचे मन वळविले पाहिजे.

विश्वस्त म्हणजे जो ज्याला एखाद्याची मालमत्ता इतरांच्या फायद्यासाठी सोपविली जाते. मालमत्तेचे जतन व त्याच्या वापराच्या प्रशासनाची जबाबदारी विश्वस्तावर असते. दुसऱ्याच्या मालमत्तेचे व्यवस्थापन करायचे असते. गांधीजींनी आपल्या व्याख्यानातून व लिखाणातून विश्वस्तव्यवस्थेबद्दल आपले विचार मांडले आहेत. लोकांनी नफा कमविणे व संपत्ती जमा करणे हे योग्य आहे. त्याचा उपयोग त्या व्यक्तीला व तिच्या कुटुंबाला झाला पाहिजे. परंतु उर्वरीत संपत्ती मात्र समाजाच्या हितासाठी वापरली गेली पाहिजे.

व्यवसायसंस्थेने नैतिक व्यवहार करून नफा व संपत्ती कमविणे योग्यच आहे. अर्थात व्यवसाय संस्थेचे ते महत्त्वाचे उद्दीष्ट आहे. फसवणूक, लाच, भ्रष्टाचार व अफरातफर टाळून नैतिक मार्गाने संपत्ती मिळविणे निश्चितच गैर नाही. गांधीजींचे हे तत्त्वज्ञान निश्चितच आदर्शवादी आहे. याचा वापर अवघड असला तरी त्यासाठी प्रयत्न झालाच पाहिजे. विद्यमान भांडवलशाही व्यवस्थेला समतावादी रूपात बदलण्यासाठी गांधीजींचे तत्त्वज्ञान महत्त्वाचे ठरते.

त्याकाळी उपासमारी आणि कुपोषण या गंभीर समस्या असताना श्रीमंत लोकांचा चंगळवाद व अनावश्यक आणि अमाप खर्च याविरूद्ध गांधीजी होते. श्रीमंत लोकांनी आपल्या मुलभूत गरजांवर खर्च करावा व अनावश्यक खर्च टाळावा असे त्यांनी सांगितले. वारसा हक्काने मिळालेली व स्वतः न कमविलेली संपत्ती यावर अवलंबून न रहाता स्वतः कमवा व कमीत कमी गरजांवर भर द्या असे गांधीजींचे म्हणणे होते. त्यांचे हे विचार सर्वत्र पोहोचले परंतु कमी लोकांना ते मान्य झाले.

आपल्या आवश्यक गरजा पूर्ण झाल्यानंतर उरलेली संपत्ती समाजाची आहे आणि ती विश्वस्ताकडे सोपविली पाहिजे म्हणजे तिचा वापर समाजासाठी होईल. विश्वस्तव्यवस्थेचे तत्त्व निश्चितपणे कॉर्पोरेट क्षेत्राला लागू पडते. नफ्याचा वाटा भागधारकांना दिल्यानंतर उरलेला नफा अधिक संपत्ती मिळविण्यासाठी वापरून त्यामुळे सर्व संबंधित घटकांचे हित साधता येईल.

याकरीता कंपनीने अंतर्गत तसेच बहीर्गत सर्व घटकांबरोबर नैतिक व्यवहार केला पाहिजे कायदेशीर मार्गाने भागधारकांसाठी संपत्ती मिळविली पाहिजे. आपले आर्थिक व्यवहार पारदर्शक ठेवून ते सर्व संबंधित घटकांना संज्ञापीत केले पाहिजेत. देशातील व्यवसाय कायद्याचे पालन केले पाहिजे. तसेच कर्मचाऱ्यांबरोबर कंपनीच्या सर्व संबंधित घटकांचे हक्क अबाधित राहतील याची दक्षता घेतली पाहिजे.

सामाजिक उद्धार आणि कल्याणासाठी योग्य ते प्रयत्न केले पाहिजेत. पर्यावरणांचे जतन व संरक्षण ही देखील व्यवसाय संस्थेची जबाबदारी आहे. शैक्षणिक दर्जा सुधारण्यासाठी उपाययोजना सुचविल्या पाहिजेत.

२.७. आधुनिक व्यवसायातील विश्वस्तता तत्त्वाचे महत्त्व व उपयुक्तता (Importance and Relevance of Trusteeship Principle in Modern Business) :

आजदेखील गांधीजींचे विश्वस्तता तत्त्व व्यवसायात महत्त्वाचे आणि उपयुक्त आहे. या तत्त्वाचा फायदा प्रत्येक प्रकारच्या व्यवसाय संस्थेत निश्चितच होईल हा फायदा तात्पुरता नसेल तर दिर्घकाळ होत राहील. या तत्त्वामध्ये गांधीजींनी सांगितले आहे की कंपनीने आपला नफा भागधारकांना व इतर संबंधित घटकांना वाटल्यानंतर उर्वरीत नफा अशा पद्धतीने वापरावा की त्यामुळे भागधारक तसेच कर्मचारी, समाज इ. घटकांच्या संपत्तीमधे वाढ होईल.

खालील मुद्द्यांच्या आधारे आधुनिक व्यवसायातील विश्वस्तता तत्त्वाचे महत्त्व व उपयुक्तता स्पष्ट करता येईल.

१. सामाजिक गरजांचा विचार (Consider Social Needs) :-

या तत्त्वानुसार व्यवसायिक केवळ अशा वस्तू व सेवांचे उत्पादन करेल ज्या समाजाच्या सर्व घटकांसाठी उपयोगी असतील म्हणजेच केवळ काही व्यक्तीच्याच उपयोगी वस्तू व सेवांचे उत्पादन होणार नाही.

२. सहकार सामाजिक जबाबदारी (Corporate Social Responsibility) :-

या तत्त्वामध्ये समाजाचा विचार केला आहे हे तत्त्व अवलंबिल्यास व्यवसायास सामाजिक जबाबदाऱ्या पूर्ण करणे शक्य होते. व्यवसायिकाचा समाजाप्रतीचा दृष्टीकोन सकारात्मक होते. सामाजिक कल्याण व हितसंबंध यावर भर दिला जातो.

३. समाज पाठींबा (Social Support) :-

जो व्यवसाय विश्वस्तता तत्त्वानुसार कामकाज करतो अशा व्यवसायास निश्चितच समाजाचा पाठींबा मिळतो. या व्यवसायाकडून सामाजिक उद्दीष्ट्ये साध्य केली जातात. समाज अशा व्यवसायावर विश्वास ठेवतो व त्या व्यवसायाच्या वस्तू व सेवांचा सहज स्विकार करतो.

४. स्पर्धात्मक फायदा (Competitive Advantage) :-

विश्वस्तता तत्त्वाचे पालन करणारा व्यवसाय भागधारकांबरोबर समाजातील सर्व घटकांच्या हितासाठी काम करतो. संशोधन विकास व प्रशिक्षण यामुळे साधनसंपत्तीचा महत्तम व योग्य वापर होतो आणि अपव्यय टाळला जातो. त्याचप्रमाणे कार्यखर्च देखील कमी झाल्याने दर्जेदार वस्तू व सेवांची विक्री कमी किंमतीत करता येते. त्यामुळे कंपनीला सहज विक्री वाढविता येते. तसेच स्पर्धेवर मात करता येते.

५. सहकार नियमन (Corporate Governance) :-

या तत्त्वानुसार कंपनी केवळ भागधारकांच्याच नव्हे तर समाजातील प्रत्येक घटकांच्या हितासाठी काम करते. याकरीता निश्चितच कंपनीला नैतिक आणि कायदेशीर कृती कराव्या लागतात.

६. कर्मचारी कल्याण (Employee Welfare) :-

साधनसंपत्तीचा महत्तम वापर केल्याने कार्य खर्च कमी होतो आणि कमी किंमती लादणे शक्य होते. यामुळे विक्री वाढल्याने त्या प्रमाणात नफा देखील वाढतो. वाढलेल्या नफ्यातील वाटा कर्मचाऱ्यांच्या कल्याणासाठी वापरला जातो. कंपनी कर्मचाऱ्यांना वाढीव बोनस तसेच अधिक व चांगल्या सुविधा देवू शकते. उदा. वाहतुक सुविधा, करमणुक सुविधा, कँटीन सुविधा, शिक्षण सुविधा इ.

७. व्यवसाय विस्तार (Expansion of Business) :-

विश्वस्तता तत्त्व अवलंबिल्याने व्यवसायास कार्याचा विस्तार करणे शक्य होते. संशोधन विकास व प्रशिक्षण यामुळे नवनवीन वस्तू बाजारपेठेत आणता येतात व त्या नवनविन बाजारपेठेत ठेवता येतात. व्यवसाय स्थानिक पातळीपासून जागतिक पातळीपर्यंत पोहोचतो.

८. व्यवसाय अस्तित्व (Survival of Business) :-

व्यवसाय कायदेशीर व नैतिक मार्गाने कार्य करतो. त्यामुळे ग्राहकांबरोबरच समाजाचा देखील व्यवसायाप्रती विश्वास संपादीत होतो. स्पर्धा वाढत असली तरी अशा व्यवसायाच्या वस्तू व सेवांचा सहज स्विकार केला जातो. त्यामुळे व्यवसायाचे अस्तित्व टिकून रहाते.

९. संबंधित घटकांबरोबर चांगले संबंध (Good Relations with Shareholders) :-

कंपनी भागधारकांबरोबरच सर्व संबंधित घटकांच्या हितासाठी कार्य करत असल्याने कंपनीचे सर्व घटकांबरोबर चांगले संबंध प्रस्थापित होतात व टिकून राहतात. कंपनीप्रती भागधारक, ग्राहक, कर्मचारी इ. सर्व घटकांची निष्ठा संपादीत होते याचा फायदा कंपनीला दिर्घकाळ होतो.

१०. नावलौकीक वाढतो (Enhances Goodwill) :-

विश्वस्तता तत्त्वाचे पालन करणारी कंपनी सर्व घटकांच्या हितासाठी काम करते. भागधारकांची संपत्ती वाढविणे व संबंधित सर्व घटकांचे हित साधणे यावर कंपनीचा भर असतो त्यामुळे सर्व संबंधित घटकांच्या तसेच समाज घटकांच्या मतात कंपनीची चांगली प्रतिमा निर्माण होते. घरगुती तसेच आंतरराष्ट्रीय बाजारपेठेत कंपनीचा नावलौकीक वाढतो.

२.८. गांधीजींचा सत्य आणि अहिंसा सिद्धांत (Gandhiji's Doctrine of Satya And Ahimsa) :

गांधीजी म्हणतात, "अहिंसा हे साधन आहे, सत्य शेवट आहे. अहिंसा हे आपले परम कर्तव्य आहे. अहिंसा आणि सत्य यांना व्यावहारिकदृष्ट्या वेगळे करणे अशक्य आहे." एम. के. गांधीनी गौतम बुद्धाच्या अहिंसा नीतिमत्तेचे पुनरूज्जीवन केले. हे तत्त्व सामाजिक, आर्थिक आणि राजकीय समस्या सोडविण्यास उपयुक्त ठरेल असे त्यांचे विचार होते. अहिंसा सिद्धांतावर आधारीत जीवनाबद्दलचा एक नविन दृष्टीकोन सर्वांसमोर ठेवला. आज मानवतेला सामोरे जाताना येणाऱ्या समस्यांवर हा सिद्धांत एक तोडगा बनला आहे. बौद्ध आणि जैन धर्माने फार पूर्वी भारतात अहिंसेचा उपदेश केला होता. मुक्ती प्राप्तीसाठी हिंदू धर्मातही अहिंसेची शिकवण देण्यात आली.

गांधीजींवर टॉलस्टॉयचा प्रभाव होता. टॉलस्टॉय यांनी म्हंटले आहे कि खऱ्या आत्म्याची भावना केवळ आत्मत्याग करण्याच्या कृतीतून होऊ शकते आणि नैतिक चांगुलपणा परमार्थासारखाच आहे. गांधीजी म्हणतात व्यक्ती असो अथवा राष्ट्र त्याचा प्रत्येक मोठ्या समस्येवरील उपाय म्हणजे सत्य व अहिंसा होय.

गांधीजी नमूद करतात कि Satya (Truth) हा शब्द 'Sat' म्हणजे अस्तित्व असणे या शब्दापासून बनला आहे. सत्याशिवाय सगळीकडे दुसरे काही नाही. जेथे सत्य तेथे ज्ञान, शुद्ध ज्ञान आणि तेथेच आनंद असतो. गांधीजींनी सत्याच्या दोन मोठ्या पातळ्या नमूद केल्या त्या म्हणजे :-

परिपूर्ण सत्य

सापेक्ष सत्य

गांधीजी म्हणतात, "जीवनाचे मूलभूत तत्त्व सत्य हे आहे. या तत्त्वावर आपले जीवन आधारीत आहे." ते म्हणतात, "मी बऱ्याचदा माझ्या धर्माचे वर्णन सत्याचा धर्म म्हणून करतो.

विशिष्ट परिस्थितीत कदाचित असत्य सत्यावर विजय मिळवेल किंवा असत्य सत्यतेच्या परिणामांपेक्षा कमी वाईट असू शकते. अशावेळी खोटे बोलणे चांगले ठरू शकते." परंतु गांधीजीनी सांगितले की, "खोटे कधी बोलू नये. ते म्हणतात, 'देव जीवन आहे, देव सत्य आणि प्रेम आहे, देव निर्भय आहे, देव प्रकाश आणि जीवनाचा स्त्रोत आहे आणि तो सर्वांपेक्षा श्रेष्ठ आहे. तो जगातील सर्वात रोमांच व्यक्तिमत्त्व आहे. सत्य आणि अहिंसा हे ईश्वराचे सार आहे. देव ही एक अपरिभाषित गोष्ट आहे जी आपल्या सर्वांना वाटते. परंतु आपल्याला माहित नाही. ती एक अनिश्चित रहस्यमय शक्ती आहे जीने सर्व जग व्यापले आहे. या शक्तीला कोणी पाहिले नाही पण ती सर्वांना जाणवते."

अहिंसा म्हणजे हत्या न करणे, इजा न करणे आाणि न मारणे हा केवळ एक गुण नाही तर इतरांचे भले करण्याचा सकारात्मक गुण आहे. अहिंसा ही दयाळू आणि त्यागाची वृत्ती आहे. गांधीजी म्हणतात शब्दाद्वारे, विचारांद्वारे आणि रागातून ईजा करणे टाळले जावू शकते. अहिंसा म्हणजे केवळ ईजा न करणे असे नाही तर ती कदाचित शब्द किंवा विचार यातून व्यक्तीला दु:ख देणे हि देखील आहे. अहिंसेचा नकारात्मक विचार न करता सकारात्मक विचार म्हणजे कुणालाही हानी न पोहचविणे व दुसऱ्यावर प्रेम करणे असा करता येईल.

अहिंसेसाठी सत्य आणि निर्भयतेची गरज असते. गांधीजी म्हणतात, "आपण केवळ देवाला घाबरले पाहिजे. तर आपल्याला कोणालाही घाबरायची गरज नाही. सत्याचे व्रत स्विकारण्यासाठी निर्भयता आवश्यक आहे. म्हणून अहिंसा आणि सत्य यांना एकमेकांपासून विभक्त करता येत नाही."

राग हा अहिंसेचा शत्रू आहे तर अभिमान रागाला गिळून टाकतो. अहिंसा म्हणजे राग आणि अभिमानाचा विजय होय. त्यामुळे सत्याचा आग्रह धरणारा नेहमी वाईटाचा चांगल्याने, रागाचा प्रेमाने, असत्याचा सत्याने पराभव करतो. स्पर्धकाला केवळ आपण प्रेमाने जिंकू शकतो, द्वेषाने नाही त्यामुळे शत्रूवर प्रेम करा. अहिंसेसाठी धैर्य लागते. धाडसी आणि शूर व्यक्तीचे अहिंसा हे एक हत्यार आहे.

अहिंसा म्हणजे भ्याडपणा नव्हे. भेकड बनण्यापेक्षा हिंसक चांगले. परंतु अहिंसेमध्ये भ्याडपणा आणि दुर्बलतेला जागा नाही. भ्याडव्यक्ती कधीही अहिंसक बनू शकत नाही. खऱ्या अहिंसेसाठी शुद्ध निर्भिडपणा गरजेचा आहे. महिलेला खरी नम्रता आवश्यक आहे. अहिंसा म्हणजे सूड घेण्याच्या भावनेवर नियंत्रण करणे. अहिंसा क्षमेची अंतिम मर्यादा आहे. क्षमा करणे हे शूर व्यक्तीचे लक्षण आहे. म्हणजेच अहिंसा सत्यता निस्वार्थपणा, निरूपद्रवीपणा, रागमुक्तता, गर्वमुक्तता, द्वेषमुक्तता, निर्भयता, धाडस, विनम्रपणा, क्षमा, सर्वांवर प्रेम आणि देवाला आत्मसमर्पण दर्शविते.

राजकीय, सामाजिक आणि आर्थिक समस्यांवर अहिंसा हा एक उत्तम तोडगा आहे. त्यामुळे गांधीजींनी सामाजिक व सांस्कृतिक सुधारणेसाठी अहिंसेच्या माध्यमातून फार मोठे योगदान दिले आहे.

२.९. १९९१ नंतर भारतीय उद्योगांमध्ये नविन मूल्याचा उदय (Emergence of New Values of Indian Industries Post 1991) :

१९९१ नंतर भारतीय औद्योगिक क्षेत्रात अनेक बदल झाले. हे बदल खालील धोरणांमुळे झाले.

- औद्योगिक धोरण, १९९१
- नविन लघु उद्योग धोरण, १९९१
- कॉम्प्रेहेन्सीव्ह धोरण पॅकेज, २०००
- मायक्रो, स्मॉल आणि मध्यम उद्योग विकास (M S M E D), २००६
- मेक इन इंडिया
- स्टार्ट अप इंडिया मॉडेल
- डिजीटल इंडिया मॉडेल ई.

भारतीय सरकारच्या या धोरणांमुळे भारतीय औद्योगिक क्षेत्रात अनेक आवाहने निर्माण झाली. त्याचबरोबर नवनवीन मूल्ये देखील उदयाला आली. त्यापैकी काही खालीलप्रमाणे :-

१. पद्धतशीर मानवसंसाधन धोरणे (Systematic H. R. Policies) :-

१९९१ नंतर कंपनीमधे कर्मचाऱ्यांसंदर्भात पद्धतशीर धोरणे आखण्यात व राबविण्यात आली. उदा. भरती धोरण, निवड धोरण, प्रशिक्षण धोरण, नियुक्ती धोरण, बढती धोरण ई. धोरणे होत.

२. ग्राहक केंद्रीत व्यवसाय (Customer Focus Business) :-

ग्राहक हा बहिर्गत घटकांपैकी सर्वात महत्त्वाचा घटक मानला गेला. त्याला समाधान देण्यासाठी ग्राहक केंद्रीत व्यवसायावर भर दिला गेला. स्पर्धा वाढल्याने ग्राहकांच्या अपेक्षाची पूर्तता कशी करण्यात येईल. यावर लक्ष केंद्रीत करण्यात आले. त्याचबरोबर कंपनीचे अंतर्गत ग्राहक म्हणून कर्मचाऱ्यांच्या अपेक्षापूर्तीसाठी प्रयत्न सुरू झाले.

३. व्यावसायिकता (Professionalism) :-

उद्योगांतील सर्व कार्ये पद्धतशीर व शास्त्रीय पद्धतीने करण्यावर भर देण्यात आला. व्यवस्थापकांनी देखील निर्णय कसे योग्य व पद्धतशीर होतील याकडे लक्ष देण्यास सुरूवात केली. याकरिता आवश्यक माहितीचे संकलन व विश्लेषण करून निर्णय घेण्यात आले.

४. कार्यात्मक विभागामध्ये नितीमत्ता (Ethics in Functional Areas) :-

कंपनीच्या विविध विभागाअंतर्गत होणारी कार्ये ही नैतिक कार्ये होतील याकरीता प्रयत्न सुरू झाले. उदा.

- उत्पादन विभाग – दर्जेदार वस्तू कमी खर्चात.

- विपणन विभाग - योग्य वस्तू योग्य किंमतीत योग्य ग्राहकास.
- वित्त विभाग - योग्य स्त्रोतातून निधी व निधीचा योग्य वापर.
- मानवसंसाधन विभाग - योग्य मानव संसाधन धोरणे

५. त्रुटीविना दृष्टीकोन (Defect – Free Approach) :-

कंपनीच्या प्रत्येक कार्यात परिपूर्णता आणण्याचे प्रयत्न सुरु केला. कोणत्याही कार्यात दोष राहणार नाही याची दक्षता घेण्यात आली. चाणाक्ष पद्धतीने काम करून निर्दोष काम कसे होईल याकडे लक्ष देण्यास सुरुवात झाली.

६. बक्षिसे आणि मान्यता (Rewards and Recognition) :-

कर्मचाऱ्यांच्या कामात सातत्याने सुधारणा व्हावी ते काम करण्यास अभिप्रेरीत व्हावेत याकरीता त्यांना योग्य ते बक्षिस व मान्यता कशी देण्यात येईल याकरीता प्रयत्न सुरु झाले. उदा. उच्चपदावर बढती, कामगिरीनुसार बोनस, चांगल्या कामाचे प्रशस्तीपत्रक व बक्षिस ई.

७. सहकार नियमन (Corporate Governance) :-

कंपनीच्या मार्गदर्शन व नियंत्रणासाठी नियम कार्यपद्धती व प्रक्रिया यास सहकार नियमन असे म्हणतात. यामुळे कंपनीच्या सर्व संबंधित घटकांचे हित साधले जाते. हे संबंधित घटक म्हणजे भागधारक, गुंतवणुकदार, ग्राहक, सरकार, पुरवठादार, मध्यस्थ, कर्मचारी ई. होय.

८. कर्मचारी क्षमता (Competency of Worforce) :-

कर्मचाऱ्यांच्या क्षमता आणि कौशल्ये यांमधे वाढ व सुधारणा व्हावी यासाठी कंपन्यांनी मोठ्या प्रमाणावर खर्च करायला सुरुवात केली. आवश्यक ते प्रशिक्षण कार्यक्रम राबविण्यास सुरुवात झाली. त्याद्वारे कर्मचाऱ्यांच्या ज्ञानात, कौशल्यात व वर्तणुक (दृष्टीकोन) यात अद्ययावतपणा येईल.

९. प्रणाली दृष्टीकोन (Systems Approach) :-

व्यवसायाचे व्यवस्थापन परिणामकारक व योग्य व्हावे या उद्देशाने प्रणाली दृष्टीकोनावर भर दिला. व्यवस्थापनाच्या वरीष्ठ पातळीपासून ते कनिष्ठ पातळीपर्यंत या दृष्टीकोनास महत्त्व देण्यात आले.

१०. बरोबरीने गट काम करणे (Synergy in Team Work) :-

कंपनीतील अनेक कार्ये गटागटाने पूर्ण करावी लागतात. याकरीता परस्परांना समजून घेवून व समाज समजून सहकार्याने कार्य पूर्ण करण्याची गरज असते. त्यामध्ये सुसंवाद व सहकार्याची भावना असली पाहिजे. बरोबरीने काम केल्यास निश्चितच कंपनीची उद्दीष्ट्ये साध्य होण्यास मदत होईल.

२.१०. सारांश (Symmary) :

या प्रकरणामध्ये आपण नितीमत्ता सिद्धांतांचे महत्त्वाचे प्रकार अभ्यासले. प्रकरणाच्या सुरूवातीला विविध तत्त्वज्ञानी नितीमत्तेचे दिलेले त्यांचे विचार सिद्धांतांच्या माध्यमातून आपण जाणून घेतले. यामध्ये फ्रीडमनचा आर्थिक सिद्धांत, डिऑन्टोलॉजिकल सिद्धांत व उपयुक्ततावाद सिद्धांत यांचा समावेश होता. त्यानंतर व्यवस्थापन आणि विश्वस्ततेमध्ये गांधीवादी दृष्टीकोन अभ्यासला आधुनिक व्यवसायात त्याचे काय महत्त्व आहे हे समजून घेतले. त्याचबरोबर गांधीजींचा सत्य आणि अहिंसा सिद्धांत देखील अभ्यासला. प्रकरणाच्या शेवटी १९९१ नंतर भारतीय औद्योगिक क्षेत्रात कोणती नविन मूल्ये उदयाला आली याचा अभ्यास केला.

२.११. स्वयं अध्ययन (Self Study) :

१. गांधीजींचा विश्वस्ततेचा दृष्टीकोन यावर चर्चा करा.

२. आधुनिक व्यवसायातील विश्वस्तता तत्त्वाची उपयुक्तता आणि महत्त्व विशद करा.

३. गांधीजींच्या सत्य आणि अहिंसा सिद्धांताचे वर्णन करा.

४. १९९१ नंतर भारतीय औद्योगिक क्षेत्रात कोणती नविन मूल्ये उदयाला आली आहेत ?

वस्तुनिष्ठ प्रश्न (Objective Questions) :

अ. खाली दिलेल्या पर्यायांपैकी योग्य पर्याय निवडून वाक्य पुन्हा लिहा.

१. ------------ सिद्धांत असे सांगतो की एवाद्या कार्याचे अंतिम परिणाम ठरवितात कि ते कार्य चांगले आहे का वाईट.
(डिऑन्टोलॉजिकल, टेलिओलॉजिकल, उपयुक्ततावाद)

२. ------------ सिद्धांतानुसार आपल्याला यशस्वी आणि चांगले जीवन जगण्यास शक्य करणे ही नितीमत्तेची भूमिका आहे.
(सद्‌गुण, आधुनिक सद्‌गुण, न्याय)

३. कर्तव्य सिद्धांत हा ------------ सिद्धांताचा भाग आहे.
(डिऑन्टोलॉजिकल, टेलिओलॉजिकल, उपयुक्ततावाद)

४. डिऑन्टोलॉजि हा शब्द ------------ या भाषेच्या डिऑन म्हणजेच कर्तव्य या शब्दापासून तयार झाला आहे.
(फ्रेंच, लॅटीन, ग्रीक)

५. ------------ म्हणजे ईजा आणि हत्या न करणे होय.
(सत्य, विश्वास, अहिंसा)

६. गांधीजी म्हणतात अहिंसा आणि ------------ बरोबरीने जावू शकत नाहीत.
(सत्य, धर्म, भ्याडपणा)

ब. खालील वाक्ये चूक कि बरोबर ते लिहा.

१. सापेक्षवाद सिद्धांतानुसार परिपूर्ण सत्य नाही.

२. मिल्टन फ्रीडमनला १९७६चा अर्थशास्त्रातील नोबेल मेमोरीयल पुरस्कार दिला गेला.

३. डिऑन्टोलॉजि हा शब्द लॅटीन शब्द 'Deon' (डिऑन) पासून तयार झाला आहे.

४. इम्युनल कान्ट या जर्मन तत्त्वज्ञाने डिऑन्टोलॉजिकल सिद्धांत विकसित केला.

५. गांधीजी म्हणतात, "अहिंसा ही क्षमेची अंतिम मर्यादा आहे."

६. स्पर्धा या आवाहनाला सामोरे जाण्यासाठी १९९१ नंतर भारतीय औद्योगिक क्षेत्रात नविन मूल्यांचा उदय झाला.

क. खालील जोड्या जुळवा.

'अ' गट	'ब' गट
१. सॅम्युअल पुफेन्ड्रॉफ	अ - डिऑन्टोलॉजिकल सिद्धांत
२. अम्युनल कान्ट	ब - आर्थिक सिद्धांत
३. गांधीजी	क - कर्तव्य सिद्धांत
४. मिल्टन फ्रीडमन	ड - उपयुक्ततावाद सिद्धांत
५. जेर्मी बेन्थम आणि जॉन स्टॉर्ट मिल	ई - सत्य आणि अहिंसा

२.१२. संदर्भ (References) :

1. J. Carl Ficarrotta, 'Kantian Thinking about Military' 2013.
2. Mary C. Gentile, 'Giving Voice to Values, Yale University Press.
3. Robert Almeder, 'Human Happiness and Morality, Prometheus Books.
4. Todd Pheifer, 'Business Ethics : The Search for an Elusive Idea' Create Space Independent Publishing Platform, 2016.
5. John Endris, 'Good Business : An Ethics Workshop for Business Leaders, Flat World Knowledge 2014.

❖❖❖❖

घटक-३

भारतीय नैतिक पद्धती आणि प्रमंडळ नियमन

(Indian Ethical Practices and Corporate Governance)

पाठाची संरचना :

३.०. उद्दिष्ट्ये (Objectives)
३.१. प्रास्ताविक (Introduction)
३.२. विपणनातील नितीमत्ता (Ethics in Marketing)
३.३. जाहिरातीतील नितीमत्ता (Ethics in Advertising)
३.४. मानव संसाधन व्यवस्थापनातील नितीमत्ता (Ethics in Human Resource Management)
३.५. वित्त आणि लेखांकन यातील नितीमत्ता (Ethics in Finance and Accounting)
३.६. उत्पादनातील नितीमत्ता (Ethics in Production)
३.७. माहिती तंत्रज्ञानातील नितीमत्ता (Ethics in Information Technology)
३.८. लेखाधिकार आणि पेटंट यातील नितीमत्ता (Ethics in Copyrights and Patents)
३.९. प्रमंडळ नियमन संकल्पना / वैशिष्ट्ये (Concept of Corporate Governance / Features)
३.१०. प्रमंडळ नियमनाचे महत्त्व (Importance of Corporate Governance)
३.११. प्रमंडळ नियमनाची उत्क्रांती (Evaluation of Corporate Governance)
३.१२. प्रमंडळ नियमनाची तत्त्वे (Principles of Corporate Governance)
३.१३. सारांश (Summary)
३.१४. स्वयं अध्ययन (Self Study)
३.१५. संदर्भ (References)

३.०. उद्दिष्ट्ये (OBJECTIVES) :

१) विद्यार्थ्यांना भारतीय नैतिक पद्धतींची ओळख करून देणे.
२) कंपनीच्या विविध कार्यात्मक विभागातील नैतिकतेचा अभ्यास करणे.
३) विद्यार्थ्यांना सहकार नियमन ही संकल्पना समजावून देणे.
४) सहकार नियमनाचे महत्त्व व तत्त्वे स्पष्ट करणे.

३.१. प्रास्ताविक (INTRODUCTION) :

भारतामध्ये १९९२ पर्यंत व्यवसायातील आचारसंहीता विषय २ ते ३ व्यवसाय शाळा वगळता इतरत्र विचारात घेतला गेला नव्हता. त्यानंतर मात्र भारतीय व्यावसायिक क्षेत्रातील अनेक घोटाळे नितीमत्ता हा विषय ऐरणीवर आणण्यास कारणीभूत ठरले. उदा. हर्षद मेहता घोटाळा, सत्यम घोटाळा इत्यादी, नवीन कंपनी कायदा २०१३ ने सहकार नियमन आणि संस्थांमध्ये नैतिक पद्धतीवर भर दिला. व्यावसायिक नितीमत्तेमध्ये तत्त्वे आणि मानके समाविष्ट असतात जी व्यवसाय क्षेत्रातील योग्य वर्तणुकीसंदर्भात मार्गदर्शन करतात.

आज कंपन्यांमध्ये विविध कार्यात्मक विभागांमध्ये नैतिक पद्धतीने कामकाज केले जाते. उदा. विपणन विभाग, वित्त विभाग, उत्पादन विभाग, मानव संसाधन विभाग ई.

३.२. विपणनातील नितीमत्ता (ETHICS IN MARKETING) :

विपणन ही एक अशी प्रक्रीया आहे जीची सुरुवात ग्राहकांच्या गरजा शोधण्याने होते तर शेवट त्या गरजांची पूर्तता नफा कमवून करण्याने होतो. विपणन व्यवस्थापकास याकरीता विपणन संशोधन करावे लागते तसेच योग्य विपणन मिश्र तयार करावे लागते. म्हणजेच योग्य वस्तू उत्पादीत करणे, तिची योग्य किंमत लावणे, तिच्या वितरणासाठी योग्य वितरण साखळी निवडणे व विक्री वाढीसाठी योग्य प्रयत्न करणे होय. आधुनिक विपणन ग्राहकाभिमुख असल्याने त्याच्या समाधानाकरीता विपणन कार्ये योग्य पद्धतीने पार पाडावी लागतात. तसेच समाज आणि पर्यावरण याचाही प्रामुख्याने विचार करावा लागतो.

विपणनात नैतिक पद्धती राबविणे म्हणजे विपणन निर्णय घेताना व कृती करताना योग्यतेची/नैतिकतेची तत्त्वे/मानके वापरणे स्पर्धात्मक फायदा उठविणे हा विपणनाचा हेतू आहे. हा हेतू साध्य होईल तेव्हा लक्षित ग्राहकांच्या अपेक्षांची पूर्तता कंपनी स्पर्धकापेक्षा चांगल्या पद्धतीने करेल. केवळ वस्तु पुरवून यश प्राप्त करता येणार नाही तर त्यासाठी नितीमूल्यांची कास धरून व्यावसायिक कार्ये करावी लागतील हे आजच्या संस्थांना समजले आहे. नैतिक कार्ये करणाऱ्या संस्थांप्रती ग्राहकांचा दृष्टीकोन अधिक सकारात्मक होतो हे संस्थांना उमगले आहे. विपणनातील नितीमत्ता म्हणजे वस्तू, किंमत, वितरण आणि विक्री वृद्धी या संदर्भात नैतिक निर्णय घेणे. या संदर्भात खालीलप्रमाणे नैतिक निर्णय घेता येतील.

- **वस्तू :**

योग्य ग्राहकाला योग्य वस्तू त्याच्या अपेक्षा आणि गरजांची पूर्तता करण्यासाठी पुरविली पाहिजे. वस्तू संदर्भातील निर्णय योग्य घेतले गेले पाहिजेत ते निर्णय खालीलप्रमाणे.

१. दर्जा सुधारण्यासाठी व खर्च कमी करण्यासाठी संशोधन व विकासावर भर देणे.
२. त्रुटीविना वस्तू ग्राहकाला पुरविण्यासाठी दर्जा नियंत्रणाचे प्रयत्न करणे.
३. वस्तू दर्जा सुधारणेसाठी कर्मचाऱ्यांना आवश्यक ते प्रशिक्षण देणे.
४. ग्राहकांच्या अपेक्षेनुसार वस्तू उत्पादन व विपणन व्हावे याकरीता विपणन संशोधन करणे.
५. वस्तूतील समाविष्ट घटक मानवी आरोग्यास दुष्परिणाम करणारे नसावेत.

- **किंमत :**

उत्पादकाला ज्या किंमतीने वस्तू विकण्याची ईच्छा आहे आणि ग्राहकाला ज्या किंमतीने वस्तू खरेदी करण्याची ईच्छा आहे अशी योग्य किंमत आकारली पाहिजे. किंमत आकारताना योग्य निर्णय घेतले गेले पाहिजेत ते खालीलप्रमाणे.

१. किंमतीवर परिणाम करणाऱ्या अंतर्गत तसेच बहिर्गत घटकांना विचारात घेवून किंमत निश्चित करावी. उदा. संस्था उद्दीष्ट्ये, मागणी, स्पर्धा ई.
२. विविध किंमत निश्चितीकरण धोरणे आहेत. त्यातील योग्य ते किंमत निश्चितीकरण धोरण निवडावे. उदा. शिरकाव, किंमत धोरण, मलई किंमत धोरण, प्रमाणित किंमत धोरण ई.
३. योग्य ती किंमत निश्चितीकरण पद्धत अवलंबावी. उदा. खर्चभिमुख किंमत निश्चितीकरण पद्धत किंवा बाजारपेठभिमुख किंमत निश्चितीकरण पद्धत.
४. प्रलोभन दाखवून भ्रामक किंमत आकारू नये.

- **विक्री वृद्धी :**

विक्री वृद्धी मिश्राच्या विविध घटकांचा वापर करून विक्री वाढविण्याचा प्रयत्न केला पाहिजे.

१. विक्री वृद्धी तंत्रे - ग्राहकाभिमुख विक्रेत्यांभिमुख तसेच व्यापाऱ्यांभिमुख विक्री वृद्धी तंत्रांचा वापर केला पाहिजे. उदा. सूट, कामगिरी बोनस, डिलरला सवलती ई.
२. विक्री करण्याचे कसब - योग्य विक्रेत्याची निवड करून त्याला आवश्यक ते प्रशिक्षण दिले पाहिजे. त्याने विक्री वाढवावी याकरीता त्यास आर्थिक व बिगर आर्थिक घटक पुरवून अभिप्रेरीत केले पाहिजे.
३. प्रसिद्धी - प्रसिद्धीच्या माध्यमातून वस्तू / सेवांची सत्य माहिती पोहचवली पाहिजे.
४. जाहिरात - नैतिक जाहिराती देवून वस्तू / सेवाबद्दलचे शिक्षण व मार्गदर्शन केले पाहिजे.
५. प्रायोजकत्व - सामाजिक विकास कार्यक्रमांचे प्रायोजकत्व स्विकारले पाहिजे.
६. व्यापारी जत्रा व प्रदर्शने - यांना भेट देणाऱ्या व्यक्तींना वस्तू/सेवांची सत्य व विस्तृत माहिती दिली पाहिजे.
७. जनता संपर्क - कंपनीशी संबंधित सर्व घटकांबरोबर चांगले संबंध प्रस्थापित करण्यासाठी त्याच्याशी वारंवार संपर्क साधला पाहिजे.
८. संवेष्टण - संवेष्टण हे योग्य, दर्जेदार साहित्य वापरून केलेले, आकर्षक व वस्तूबद्दल योग्य त्या सूचना देणारे असावे.

- **वितरण :**

योग्य वस्तू, योग्य ग्राहकांपर्यंत योग्य स्थितीत, कमी खर्चात आणि योग्य वेळी पोहचली पाहिजे. याकरीता

१. योग्य वितरण साखळीची निवड करावी.
२. ग्राहकांच्या सोयीनुसार वितरण करावे.
३. वितरण खर्च कमी येईल याची दक्षता घ्यावी.

३.३. जाहिरातीतील नितीमत्ता (ETHICS IN ADVERTISING) :

जाहिरातीतील नितीमत्ता म्हणजे निश्चित तत्त्वांचा मंच जो विक्रेता आणि ग्राहक यांच्यामध्ये होणाऱ्या संज्ञापन मार्गाचे नियमन करतो. या नितीमत्तेचा प्रत्यक्ष संबंध जाहिरातीचा हेतू आणि जाहिरातीचे स्वरूप यांच्याशी येतो. नैतिक जाहिरात म्हणजे अशी जाहिरात जी खोटे सांगत नाही, चुकीचे दावे करत नाही आणि जी सभ्यतेच्या मर्यादेत आहे. अशी चांगली जाहिरात म्हणजे प्रामाणिक जाहिरात होय. जाहिरातीने तीन नैतिक तत्त्वांचा अवलंब केला पाहिजे जी म्हणजे सत्यता, सामाजिक जबाबदारी आणि मानवी मोठेपणाचे समर्थन जाहिरातदाराने स्वतःच्या जाहिरातीचे स्वयंनियमन करण्याची जबाबदारी घेतली पाहिजे. याकरीता खालील प्रयत्न करावेत.

१. जाहिरातीतून होणारे मन वळविण्याचे व माहिती देण्याचे सर्व प्रयत्न मानवी प्रतिष्ठेचा विचार करून करावेत.
२. जाहिरातीमुळे लोकांना वस्तू निवड करण्याचा व्यवहार्य निर्णय घेता आला पाहिजे.
३. जाहिरातीची तंत्रे भ्रष्ट, शोषण करणारी व फसविणारी नसावीत.
४. असत्य जाहिरात कधीही देवू नये.
५. प्रत्येक व्यक्तीच्या प्रतिष्ठेचा आदर करून प्रामाणिक जाहिरात द्यावी.
६. लहान मुले, तरूण व वयोवृद्ध माणसांकरीता असणाऱ्या जाहिराती तयार करताना व त्यांचे सादरीकरण करताना विशेष काळजी घ्यावी.
७. समाज आणि पर्यावरण यांचा विचार करून जाहिरात निर्मिती व सादरीकरण करावे.
८. हिंसा व सामाजिक वादास प्रवृत्त करणाऱ्या जाहिराती टाळाव्यात तसेच कोणत्याही व्यक्तीच्या जातीच्या व धर्माच्या भावना दुखावल्या जाणार नाहीत याची काळजी घ्यावी.

जाहिरात हे व्यवसायाचे दृश्य व अतिशय पारदर्शक कार्य आहे यामुळे जाहिरातीतील नैतिक मानके अवलंबिताना काही चूक झाल्यास ते कंपनीला अधिक धोकादायक ठरू शकते.

असत्य / अनैतिक जाहिरातीची स्वरूपे :

१. असत्य प्रशंसा (Testimonial Misuse) :

जाहिरातीमध्ये प्रसिद्ध व्यक्तीच्या द्वारे वस्तूची खोटी प्रशंसा केली आहे. कदाचित या व्यक्ती स्वतः त्या वस्तू वापरत देखील नसतील.

२. अतिशयोक्ती (Exaggeration) :

काही जाहिरातींमध्ये वस्तूबद्दलचे फार मोठे दावे केलेले असतात. हे दावे केवळ अशक्य असतात. सौंदर्यप्रसाधने, दंतमंजन, वॉशिंग पावडर, साबण ई. वस्तूंच्या जाहिरातीत अशा प्रकारचे दावे केलेले आढळतात.

३. नावाची नक्कल / चुकीचे नाव (Misrepresentation) :

स्पर्धक वस्तूंच्या नावामध्ये थोडा /न लक्षात येणारा बदल करून तशाच नावाने जाहिरात दिली जाते. उदा. Lux ला Lex, Bata ला Bala, Crompton ला Crowpton ई.

४. दबाव तंत्र (Pressure Tactics) :

ग्राहकांनी वस्तू /सेवा त्वरीत खरेदी करावी किंवा तिची ऑर्डर द्यावी याकरीता दबाव तंत्रांचा वापर जाहिरातीमधून केला जातो. उदा. अंतिम तारखेच्या आत कमी किंमतीत वस्तू ई.

५. मुफ्त भेट, कॉन्टेस्ट, सूट (Free Gifts, Contests, Discount) :

भेट, सूट, ऑफर ई. बद्दल सांगून ग्राहकावर भूरळ पाडली जाते आणि त्याला फसविले जाते. उदा. २ नग खरेदी केल्यास १ नग मुफ्त मिळेल ई.

६. पूर्ण खोटे (Total Lies) :

जाहिरातीमधून वस्तूची पूर्ण खोटी माहिती दिली जाते आणि ग्राहकाला फसविण्याची युक्ती केली जाते. उदा. १० दिवसात दुप्पट वजन कमी ई.

७. असभ्य / अश्लिल दृश्य (Rude / Indecent Scene) :

काही जाहिरातींमध्ये अश्लिल मजकूर/दृश्य देवून ग्राहकांवर भूल पाडली जाते. उदा. रोटोमॅक पेज च्या जाहिरातीत सबकुछ दिखता है हे वाक्य.

८. सरोगेट / प्रातिनिधीक जाहिरात (Surrogate / Representative Advertisement) :

तंबाखूजन्य पदार्थ व मद्यपेय यांच्या जाहिरातींस परवानगी दिली जात नाही. अशा वस्तूंच्या जाहिरातीसाठी सरोगेट जाहिरात दिली जाते. उदा. बिअरची जाहिरात पिण्याचा सोडा म्हणून देणे.

९. लहान मुलांसाठीच्या जाहिराती (Advertising to Children) :

लहान मुलांच्या आरोग्यास हितकारक नसलेल्या वस्तूंची जाहिरात दिली जाते. उदा. चॉकलेट, सॉफ्ट ड्रींक ई. च्या जाहिराती. लहान मुले या वस्तू योग्य कि अयोग्य हा विचार करू शकत नाहीत आणि अशा वस्तूंची मागणी आपल्या पालकांकडे करतात.

१०. चुकीची आकडेवारी (False Statistics) :

काही जाहिरातींमध्ये वस्तू विक्रीबद्दल चुकीची आकडेवारी दाखविली जाते. किंवा चुकीचे क्रमांक सांगितले जातात. उदा. पुस्तकाच्या १ लाख प्रती विकल्या गेल्या आहेत ई.

३.४. मानव संसाधन व्यवस्थापनातील नितीमत्ता (ETHICS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT) :

संस्थेतील मानव संसाधन नियोजन आणि विकास याच्याशी संदर्भात मानव संसाधन व्यवस्थापन आहे. हे व्यवस्थापन एक शास्त्रीय आणि सातत्यपूर्ण प्रक्रिया आहे ज्यामध्ये मानव संसाधन नियोजन, भरती, निवड, नियुक्ती, प्रशिक्षण, कार्यसिद्धी, मुल्यांकन, बदली, बढती, कर्मचारी कल्याण व विकास ई. कार्यांचा समावेश होतो. व्यवस्थापनाची ही एक अशी शाखा आहे जिथे नितीमत्ता अतिशय महत्त्वाची आहे. कारण हे एकमेव असे व्यवस्थापन आहे जे जैविक

घटकाचे व्यवस्थापन करते. यामध्ये मानवाला दिला जाणारा. कार्य मोबदला, विकास औद्योगिक संबंध, आरोग्य आणि सुरक्षितता या महत्त्वाच्या बाबी आहेत.

मानव संसाधन व्यवस्थापनातील नितीमत्ता समानता आणि समान न्याय यासाठी कंपनीची कर्मचाऱ्यासंदर्भातील सकारात्मक नैतिक जबाबदारी आहे मानव संसाधन व्यवस्थापनामध्ये खालील नैतिक बाबींचा समावेश होतो.

१. कर्मचारी निवड (Selection of Employees) :

कर्मचाऱ्यांची निवड शास्त्रीय निवड पद्धतीतून झाली पाहिजे म्हणजे योग्य कामावर योग्य व्यक्तीची निवड होईल. या निवडीसाठी आवश्यक त्या निवड, चाचण्या व मुलाखती घेण्यात याव्यात. अनैतिक मार्गाने अपात्र व अक्षम उमेदवाराची निवड केली जावू शकते. चुकीची प्रमाणपत्रे, नकली उमेदवार, निवडीसाठी लाच देणे, ई. अनैतिक प्रकार निवडीच्या वेळी होवू शकतात असे प्रकार निश्चितच टाळले पाहिजेत.

२. कर्मचारी प्रशिक्षण (Training of Employees) :

प्रशिक्षण गरज विचारात घेवून कर्मचाऱ्यांना प्रशिक्षण देण्याची गरज आहे. प्रशिक्षणामुळे कर्मचाऱ्यांना अद्ययावत ज्ञान प्राप्त करता येते. त्यांच्या कौशल्याचा विकास होतो आणि त्यांची सकारात्मक वर्तणुक होते. त्यामुळे चुकीच्या प्रशिक्षकाची निवड त्याची निवड करताना पक्षपातीपणा, अपूरे प्रशिक्षण, केवळ औपचारीकता म्हणून प्रशिक्षण किंवा गैरसोयीचे प्रशिक्षण अशा अनेक अनैतिक बाबी टाळल्या गेल्या पाहिजेत.

३. कर्मचारी नियुक्ती (Placement of Employees) :

व्यक्तीची योग्यता कौशल्ये आवड ई. चा विचार करून योग्य कामावर योग्य व्यक्तीची नेमणूक केली पाहिजे. उदा. संज्ञापन कौशल्ये प्राप्त असणाऱ्या उमेदवारांस जनता संपर्काचे काम देता येईल.

४. कर्मचारी बढती (Promotion of Employees) :

साधारण व्यक्तीची वरीष्ठता, गुणवत्ता आणि कार्य अनुभव विचारात घेवून त्यास बढती दिली जाते. त्याला कनिष्ठ पातळीवरील कामावरून वरीष्ठ पातळीवरील उर्ध्वगामी दिशेने हलविले जाते. बढतीस लायक/पात्र असलेल्या उमेदवारासच बढती दिली पाहिजे. त्याची शैक्षणिक अर्हता, कामाप्रती सकारात्मक दृष्टीकोण, वचनबद्धता, कार्यसमर्पण, गुणवत्ता, अनुभव, गुणवत्ता ई. आवश्यक त्या सर्व बाबींचा विचार करून बढतीचा निर्णय घेतला गेला पाहिजे. या निर्णयामध्ये कोणताही भेदभाव व पक्षपातीपणा नसावा. अन्यथा सक्षम, लायक व पात्र कर्मचारी काम सोडून जातील किंवा निरुत्साही होतील.

५. कर्मचाऱ्यांची बदली (Transfer of Employees) :

कर्मचाऱ्यांची बदली एका विभागातून दुसऱ्या विभागात किंवा एका शाखेतून दुसऱ्या शाखेत केली जावू शकते. कदाचित बढती देण्यासाठी देखील त्याची बदली केली जाते. ही बदली करताना केवळ कर्मचाऱ्याला शिक्षा किंवा त्रास देण्याच्या उद्देशाने केली जावू नये. बदलीमुळे संस्थेबरोबरच कर्मचाऱ्यांचीही सोय व हित विचारात घेतले पाहिजे.

६. कर्मचारी मोबदला (Compensation of Employees) :

कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या कामगीरीचा मोबदला आकर्षक, योग्य, नियमानुसार कामगीरीनुसार वेळेवर व नियमित दिला पाहिजे. सरकारने कमीत कमी वेतन निश्चित करून दिले आहे त्यापेक्षा कमी रकमेचे वेतन दिल्यास कर्मचारी टिकणार नाहीत.

७. कार्य संपुष्टात आणणे (Termination) :

अकार्यक्षम किंवा तात्पुरत्या स्वरूपात निवड झालेल्या कर्मचाऱ्यांचे कार्य संपुष्टात आणले जाते. हा निर्णय घेताना कंपनीने संस्थेच्या हिताचा विचार करावा. परंतु त्यामध्ये अनैतिकता किंवा भेदभाव नसावा.

८. कामाच्या ठिकाणीची स्थिती (Working Condition) :

कामाच्या ठिकाणीतील स्थिती व वातावरण अनुकूल असले पाहिजे. कर्मचाऱ्यांनी उत्साहाने व लक्ष केंद्रीत करून काम करावे. याकरीता खेळती हवा, प्रकाश योजना, स्वच्छता ई. बाबींचा विचार व सोय केली पाहिजे म्हणजे कर्मचाऱ्यांची काम करताना गैरसोय होणार नाही.

९. कल्याण सुविधा (Welfare Facilities) :

कर्मचाऱ्यांना अभिप्रेरीत करण्यासाठी तसेच त्यांची गैरसोय टाळण्यासाठी कर्मचाऱ्यांच्या हितासाठी आवश्यक त्या सर्व सुविधा कंपनीने पुरविल्या पाहिजेत. या सुविधांमध्ये उपहार गृह सुविधा, शिक्षण सुविधा, वाहतूक सुविधा, वैद्यकीय सुविधा, करमणुक सुविधा, ई. चा समावेश असतो.

१०. लैंगिक अत्याचार (Sexual Harassment) :

कामाच्या ठिकाणी शक्यतो महिला, कर्मचाऱ्यांवर लैंगिक अत्याचार होतो. हा अत्याचार रोखण्यासाठी Sexual Harassment of women at workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 मध्ये करण्यात आला. कंपनीने कामाच्या ठिकाणी महिला कर्मचारी सुरक्षित राहतील याकरीता तरतुद केली पाहिजे. तसेच असे अत्याचार करणाऱ्या संबंधित कर्मचाऱ्यावर कायदेशीर व कठोर कारवाई झाली पाहिजे.

११. कर्मचारी कपात (Downsizing of Employees) :

अनुत्पादक विभाग/शाखा किंवा पदे नियोजन पद्धतीने बंद करणे व कर्मचारी संख्या कमी करणे म्हणजे कर्मचारी कपात होय. याकरीता सक्तीची निवृत्ती योजना (CRS) आणि स्वेच्छा निवृत्ती योजना (VRS) राबविली जाते. जास्तीचे कर्मचारी कामावरून काढून टाकताना कंपनीने नैतिक निर्णय घेतले पाहिजेत. संबंधित कर्मचाऱ्यांच्या भविष्याचा विचार करून त्याकरीता आवश्यक ती तरतूद करण्याचा प्रयत्न कंपनीने केला पाहिजे.

३.५ वित्त आणि लेखांकन यातील नितीमत्ता (ETHICS IN FINANCE AND ACCOUNTING) :

सत्यता, प्रामाणिकपणा, सचोटी, ईतरांप्रती सन्मान व न्याय हे नितीमत्तेचे सर्वसाधारण घटक आहेत. हे घटक जसे मानवी आयुष्याशी संबंधीत आहेत तसेच वित्त व वित्त वापर

याच्याशीही संबंधीत आहेत. लेखांकन ही व्यवसायाचे असे क्षेत्र आहे ज्यामध्ये अचूकता आणि स्पष्टता दोन्ही महत्त्वाचे आहेत. लेखांकनामध्ये छोटी चूक ही देखील महागात पडू शकते. नितीमत्ता ही मानवी कृती वर्तनासंदर्भात आहे जी लेखांकनात हेतू पुरस्कर चुकीचे लेखांकन करण्यास परवानगी देत नाही. याचा अर्थ केवळ कायद्याचे अवलंबन करणे असा नाही तर आर्थिक माहितीमध्ये स्पष्टता आणि प्रामाणिकता आणणे हा आहे. वित्त क्षेत्रात नितीमत्ता म्हणजे नियम व कायद्यांची पूर्तता करणे. त्याचप्रमाणे आर्थिक अहवाल आणि कागदपत्रे सरकारी संस्थांना पूर्ण, अचूक, वेळेवर, समजण्याजोगे आणि योग्य जमा करणे. कंपनीची मालमत्तेचा जबाबदारीने वापर करणे आणि त्यावर नियंत्रण ठेवणे.

लेखांकनातील नितीमत्ता म्हणजे व्यावसायिक संस्थांमध्ये जे लोक लेखांकन क्षेत्रामध्ये काम करणार आहेत त्यांनी त्यांच्या कार्यात नैतिक प्रमाणकानुसार काम करण्याचे मान्य करणे लेखांककाने ही नैतिक प्रमाणके लक्षात ठेवून कार्य करणे. त्याने सर्व संबंधित सभासदांना कायद्याचे उल्लंघन होवू नये म्हणून स्वयंशिस्त राखण्यास सांगणे हे त्याचे कर्तव्य आहे वित्त आणि लेखांकन क्षेत्रात अनैतिक पद्धती असू शकतात त्याची स्वरूपे खालीलप्रमाणे –

१) अफरातफर (Fraud) :

कंपनीला खर्चात पाडून वैयक्तिक फायद्यासाठी कर्मचाऱ्याने केलेली ही अप्रमाणिक कृती आहे.

२) दिशाभूल करणारी वित्तीय पत्रके (Misleading Financial Statements) :

गुंतवणूक करण्यापूर्वी गुंतवणूकदार कंपनीची आर्थिक स्थिती आणि कामगीरी जाणून घ्यायची असते. कंपनीचा ताळेबंद आणि उत्पन्न पत्रके गुंतवणूकदारांना पहायची असतात. अधिक गुंतवणूक व्हावी या उद्देशाने कंपन्या जाणूनबुजून चुकीची दिशाभूल करणारी वित्तीय पत्रके तयार करतात.

३) अंतर्गत व्यापार (Inside Trading) :

प्रतिभूती बाजारपेठ व जनतेला न कळवता भागांचा व इतर प्रतिभूतीची विक्री वैयक्तिक केली जाते. या अनैतिक कृतींमुळे प्रतिभूती बाजारपेठांवर दुष्परिणाम होतो.

४) खेळत्या भांडवलाचे चुकीचे व्यवस्थापन (Unfair Management of Working Capital) :

प्रमुख कार्यकारी अधिकारी आणि संचालक यांना अधिक वेतन तसेच अनुउत्पादक खर्च वाढवून खेळत्या भांडवलाचे चुकीचे व्यवस्थापन केले जाते.

५) कर्मचाऱ्यांना फसविणे (Cheating Employee) :

वैद्यकीय खर्च, प्रवासासाठी सुट्टी, मुलांच्या शिक्षणाचे शुल्क ई. संदर्भात मदत पुरविताना कर्मचाऱ्यांची फसवणूक केली जाते. तसेच त्यांचे वेतन देण्यास उशीर लावला जातो.

६) व्हेंडरला फसविणे (Cheating Vendors) :

काहीही कारणे सांगून व्हेंडॉरच्या बिलाचे पैसे देणे टाळले जाते. त्यांच्या बिलाचे पैसे द्यायला लागू नयेत म्हणून दुसऱ्या व्हेडॉरकडून खरेदी केली जाते.

७) स्थिर भांडवलाचे चुकीचे व्यवस्थापन (Poor Management of Fixed Capital) :

स्थिर मालमत्तांचा चुकीचा व अयोग्य वापर केला जातो. काहीवेळा त्यांच्या खरेदीसंदर्भात चुकीचे निर्णय घेतले जातात.

अशा पद्धतीने लेखांकनाचे नियम व पालन गुंतवणूकदारांना आमंत्रित करण्यासाठी आणि वैयक्तिक फायद्यासाठी वित्त व लेखांकन क्षेत्रात अनैतिक व्यवहार केले जातात. या क्षेत्रातील अनैतिक प्रकार थांबविण्यासाठी खालील प्रयत्न करता येतील.

१) कंपनीच्या प्रत्येक घटकाची ही जबाबदारी आहे कि अशा प्रकारचे अनैतिक प्रकार रोखणे व थांबविणे. अशा प्रकारच्या कृत्यापासून स्वतःला परावृत्त करणे आणि अशा व्यवहारांचे समर्थन न करणे.

२) उच्च व्यवस्थापनाची ही जबाबदारी आहे की कर्मचाऱ्यांची वर्तणूक नैतिक व्हावी याकरिता त्यांना प्रशिक्षण देणे. ज्याद्वारे कर्मचारी नैतिक आणि कायदेशीर जबाबदाऱ्या बद्दल जागरुक होतील.

३) विश्वासार्हता ही अतिशय महत्त्वाची बाब आहे. प्रत्येक सभासदाने माहितीचे स्पष्ट आणि योग्य संज्ञापन करावे ज्यामुळे ती माहिती वापरण्यास अहवाल, विश्लेषण व उपाय योजना समजण्यास मदत होईल. संज्ञापन पद्धती अशी असावी की कर्मचाऱ्यांनी जर काही अनैतिक प्रकार घटले तर ते न घाबरता व्यवस्थापनास सांगतील.

४) अनैतिक प्रकार घडत असतील तर ते लक्षात आणून देणाऱ्यास कंपनीने योग्य वागणूक द्यावी त्याची प्रंशसा करावी.

३.६ उत्पादनातील नितीमत्ता (ETHICS IN PRODUCTION) :

उत्पादनातील नितीमत्ता हा व्यावसायिक नितीमत्तेचा उपसंच आहे जो खात्री देतो कि उत्पादन कृती आणि कार्ये ग्राहक आणि समाजाला हानी पोहचवत नाही. इतर नितीमत्तेप्रमाणेच या नितीमत्तेमध्ये विशिष्ट आचारसंहिता आणि प्रमाणके ठरवलेली आहेत.

व्यवसायातील कार्ये ही एकमेकांवर अधिक अवलंबून आहेत. उदा. उत्पादन कार्य हे विपणन व विक्री कार्य यांच्या शिवाय यशस्वी होणार नाही. स्पर्धात्मक युगात टिकण्यासाठी संस्था उत्पादन प्रक्रीयेतील खर्च कमी करण्याचा प्रयत्न करते. हा खर्च कमी करताना उत्पादन दर्जेमध्ये मात्र तडजोड केली जाते. उत्पादन खर्च कमी ठेवण्यासाठी हलक्या प्रतीच्या प्रक्रिया आणि तंत्रज्ञानाचा वापर केला जातो. अशा कार्यांवर उत्पादनातील नितीमत्ता नियमन व नियंत्रण करते. तथापी काही कृती अतिशय हानीकारक व अपायकारक असतात ज्यावर सातत्याने लक्ष ठेवण्याची गरज आहे. अशा अनैतिक कृती खालीलप्रमाणे –

१) सदोष वस्तू व सेवा (Defective Products and Services) :

मद्य, तंबाखू, सिगारेट, अतिशय जलद गतीची वाहने, धोकादायक रसायने इ. चे उत्पादन केले जाते अशा वस्तूच्या जाहिरातीही अनैतिक मार्गांनी दिल्या जातात व मागणी निर्माण केली जाते.

२) खराब तंत्रज्ञान (Poor Technology) :

काही कंपन्या स्वस्त व खराब तंत्रज्ञानाचा वापर करुन उत्पादन करतात. यामुळे उत्पादन खर्च जरी कमी होत असला तरी वस्तू दर्जा मात्र खालावतो. अशा दर्जाहीन वस्तूंमुळे आरोग्य आणि पर्यावरण यांवर दुष्परिणाम होतो.

३) प्राण्यांवर प्रयोग (Testing on Animals) :

सौंदर्य प्रसाधने व औषधे यासारख्या वस्तूंचे जेव्हा प्रथमच व नव्याने उत्पादन केले जाते तेव्हा त्या वस्तूंचा प्रयोग सुरुवातीला प्राण्यांवर केला जातो. याचा प्राण्यांवर दुष्परिणाम होण्याची शक्यता टाळता येत नाही.

४) पर्यावरणाची हानी (Environmental Harm) :

पर्यावरणातील अपायकारक घटक वापरुन उत्पादन केले जाते. त्याचप्रमाणे पर्यावरणातील घटकांचा अनावश्यक अती व गैरवापर केला जातो. यामधून पर्यावरणाचा ऱ्हास होतो. जागतिक तापमानावाढ, प्रदुषणे, दुषित पाणी इ. समस्या यामुळे निर्माण होतात.

५) अयोग्य दर्जा नियंत्रण (Poor Quality Control) :

वस्तू दर्जेवर सातत्याने नियंत्रण ठेवणे गरजेचे आहे यामुळे वस्तूदर्जा खालावणार नाही व त्यामध्ये सुधारणा होईल याची खात्री निर्माण होते. परंतू काही कंपन्या मात्र वस्तू दर्जा नियंत्रणाचे पूरेसे व योग्य प्रयत्न करत नाहीत. कमी प्रतिचा माल बाजारात अनैतिक पद्धतींनी टिकला जातो.

६) कमी प्रतीचा आणि नकली माल (Substandard And Duplicate Products) :

काही कंपन्या कमी प्रतीच्या मालाचे उत्पादन करतात. कारण यामुळे उत्पादन खर्च कमी होतो. तर काही कंपन्या प्रसिद्ध बोधचिन्ह असलेल्या मूळ वस्तूंची नक्कल करतात व नकली माल बाजारात विकण्यास ठेवतात. अशा वस्तूंना मागणी सहज प्राप्त होते कारण त्या कमी किंमतीच्या असतात.

७) बालमजूर कामावर ठेवणे (Employment of Child Labour) :

काही कंपन्या १४ वर्षाखालील मुलांना कामावर ठेवतात. जरी फॅक्टरी कायदा १९४८ ने बालमजूरीवर बंदी आणली आहे. याशिवाय अशा बालमजूरांना वेतन देखील कमी दिले जाते व त्यांच्याकडून जास्त वेळ काम करुन घेतले जाते.

यश आणि अस्तित्व टिकवून ठेवायचे असेल तर अशा प्रकारच्या अनैतिक कृती थांबवून नैतिक मार्गाने उत्पादन करणे आवश्यक आहे.

३.७ माहिती तंत्रज्ञानातील नितीमत्ता (ETHICS IN INFORMATION TECHNOLOGY) :

माहिती तंत्रज्ञान या पद्धतीमध्ये संगणक आणि दूर संज्ञापन याचा वापर माहिती साठविण्यासाठी, तिचा पूर्नवापर करण्यासाठी व माहिती पूरविण्यासाठी केला जातो. भारतीय माहिती तंत्रज्ञान उद्योगामध्ये दोन महत्त्वाचे घटक आहेत ते म्हणजे माहिती तंत्रज्ञान सेवा (J.T. Serivces) आणि बाह्यस्त्रोतार्थ (BPO) या क्षेत्राचा भारतीय ढोबळ उत्पन्नातील वाटा १९९८ मध्ये १२% होता तो २०१७ मध्ये ७.७% झाला.

माहिती तंत्रज्ञानाचे महत्त्व व्यवसाय क्षेत्रांमध्ये दिवसेंदिवस वाढत चालले आहे. या तंत्रज्ञानामुळे व्यवसायामध्ये नव निर्मितीस चालना मिळते आणि या नवनिर्मितीमुळे चाणाक्ष अनुप्रयोग करता येतात (Smarter Apps.) याशिवाय मोठ्या प्रमाणावर माहिती साठविता येते तिच्यावर जलद गतीने प्रक्रिया करता येते आणि तीचे विस्तृत वाटप करता येते. नवनिर्मितीमुळेच व्यवसाय संस्था अधिक कार्यक्षमतेने चालविता येते, दर्जा सुधारता येतो आणि उत्पादकता वाढविता येते. नवशोध हा व्यवसाय यशाचा मार्ग आहे. माहिती तंत्रज्ञानाच्या आधाराशिवाय सध्या व्यवसाय अस्तित्व अवघड होत चालले आहे.

कंपनी अंतर्गत व बहिर्गत संज्ञापन माहिती तंत्रज्ञानामुळे अचूक जलद व वेळेवर होत आहे. याच तंत्रज्ञानामुळे प्रचंड माहिती साठविणे शक्य झाले आहे तिच्यावर प्रक्रिया करुन योग्य व तत्पर निर्णय घेता येतात. कमी खर्चात व योग्य सामग्री व्यवस्थापन हा माहिती तंत्रज्ञानाचा फार मोठा फायदा आहे. ग्राहकाशी चांगले संबंध प्रस्थापित करणे ते टिकविणे व अधिक वृद्धींगत करणे याकरिता माहिती तंत्रज्ञानाची भूमिका महत्त्वाची ठरली आहे. थोडक्यात माहिती तंत्रज्ञानाशिवाय व्यवसाय ही कल्पना अशक्य बनली आहे.

माहिती तंत्रज्ञानातील नितीमत्ता म्हणजे इलेक्ट्रॉनिक तंत्रज्ञानाचा वापर आणि विकास करताना येणाऱ्या समस्या/बाबी यांचा अभ्यास होय. तंत्रज्ञानाचा वापर व विकास करणाऱ्या व्यावसायिक लोकांची नैतिक जबाबदारी आणि नैतिक कार्य यांचा यामध्ये समावेश होतो. सॉफ्टवेअरचे अपयश, सॉफ्टवेअरची नक्कल व गैरवापर, कॉम्प्युटर हॅकींग, कॉम्प्युटर सॉफ्टवेअरचे लेखाधिकार, गोपनियता अधिकाराच्या सुरक्षिततेसाठी धोरण हे प्रश्न माहिती तंत्रज्ञानातील नितीमत्तेमध्ये समाविष्ट होतात.

माहिती तंत्रज्ञानाचा वाढता वापर व विकास यामुळे यातील नितीमत्ता अधिक महत्त्वाची बनत चालली आहे. माहितीची गोपनियता, सॉफ्टवेअरचे हक्क अबाधित व सुरक्षित ठेवण्याची गरज वाढली आहे. नितीमत्तेशिवाय माहिती तंत्रज्ञानात आगामी काळात समस्या वाढल्याची शक्यता नाकारता येणार नाही. नितीमत्तेमुळेच माहिती तंत्रज्ञान क्षेत्रात स्पष्टता आणि विश्वासार्हतेचे वातावरण निर्माण झाले आहे. माहिती तंत्रज्ञानाचा वापर व विकास करणाऱ्या व्यावसायिक लोकांची नैतिक जबाबदारी वाढली आहे. त्यामुळे या क्षेत्रातील घटक अधिकृत कारणांसाठीच वापरले जाण्याची खात्री निर्माण झाली आहे. खाजगी माहितीचा गैरवापर, नक्कल व त्यातील फेरफार यांची शक्यता कमी झाली आहे.

माहिती तंत्रज्ञानातील नैतिक समस्या/बाबी :-

काही महत्त्वाच्या माहिती तंत्रज्ञानातील नैतिक समस्या खालीलप्रमाणे :-

१) वैयक्तिक गोपनीयता (Personal Privacy) :

ही अतिशय महत्त्वाची बाब आहे. माहिती तंत्रज्ञानामुळे युजरला स्वतःचे हार्डवेअर, ऑपरेटींग सिस्टीम आणि सॉफ्टवेअर टुल्स सर्व्हर ॲकसेस करण्यास मदत होते. नेटवर्कचे वितरण मोठ्या प्रमाणावर झाल्याने मोठ्या प्रमाणात माहिती ट्रान्स्फर होते त्यामुळे माहिती उघड होण्याचे व वैयक्तिक गोपनीयतेचे उल्लंघन होण्याच्या गुप्त संधी निर्माण होतात. अचानक अयोग्य व्यक्तीला माहिती उघड होणे व माहिती अचुकता सुरक्षित ठेवण्याच्या तरतुदी माहिती होणे या नैतिक समस्या आहेत.

२) चाचेगिरी (पायरसी) (Piracy) :

पायरसी ही अशी कृती आहे ज्यामध्ये सॉफ्टवेअरची बेकायदेशीर नक्कल केली जाते. सॉफ्टवेअर सुरक्षिततेसाठी लेखाधिकार कायदा आहे. ज्यामुळे सॉफ्टवेअरची अनधिकृत नक्कल करता येत नाही. सॉफ्टवेअर उद्योग या पायरसीचा सामना करण्यासाठी तयार आहे कारण यामुळे नफा प्रमाणावर परिणाम होतो.

३) हॅकींग (Hacking) :

हॅकींग हा कॉम्प्यूटर सिस्टीम शोषित करण्याचा प्रयत्न आहे. हॅकर्स हि सिस्टीम खराब करण्याचा किंवा सिस्टीम कशी चालते हे जाणण्याचा प्रयत्न करतात. कदाचित हे हॅकर्स विशिष्ट कॉम्प्यूटर सिस्टीम कशी असुरक्षित आहे याबद्दल लोकांना सावध करण्याचा प्रयत्न करतात.

४) वाङ्मयचौर्य (Plagiarism) :

दुसऱ्या लेखकाची भाषा विचार, कल्पना किंवा मते जी प्रकाशित झाली आहेत त्यांची नक्कल करून ते स्वतःचे मूळ काम म्हणून दर्शविणे यास वाङ्मयचौर्य असे म्हणतात. यासाठी मूळ लेखकाची परवानगी घेतली जात नाही. तसेच त्याचा संदर्भही दिला जात नाही हे वाङ्मयचौर्य जाणूनबुजून बेपर्वाईने किंवा अनावश्यक असते.

५) व्हायरस (Viruses) :

हा एक द्वेषयुक्त कोड आहे तो एका कॉम्प्यूटर मधून दुसऱ्या कॉम्प्यूटर पर्यंत जातो. एखाद्या प्रोग्रॅम किंवा डॉक्युमेंट तो अेटॅक करतो. यामुळे पूर्ण कॉम्प्यूटर सिस्टीम कोलमडते व त्याचे काम पूर्ण बंद पडते. या अनैतिक कृतीला रोखण्यासाठी अनेक अँण्टी व्हायरस सॉफ्टवेअर्स आलेले आहेत.

६) नॅनोटेक्नॉलॉजी (Nanotechnology) :

नॅनोटेक्नॉलॉजीमुळे माहिती आणि संज्ञापन तंत्रज्ञानात फार मोठे बदल झाले आहेत यामुळे अनेक प्रकारे मानवाला मदत झाली आहे. या टेक्नॉलॉजीमुळे नवीन नैतिक दुविधा निर्माण झाली आहे. दुसऱ्या बाजूने विचार केला तर पर्यावरणातील जिवित/जैविक पद्धतीवर नॅनो मटेरीयलच्या धोकादायक परिणाम होतो.

७) नेटीक्वेट्स (Netiquette) :

इंटरनेट द्वारे परस्परांशी संवाद साधण्या संदर्भातील हे ठिकाण (नियम) आहेत. इंटरनेट युजर साठी ही मार्गदर्शक तत्त्वे आहेत जी युजरने विचारात घेणे अपेक्षित आहेत. उदा. नैतिक ई-मेल थोडक्या शब्दात ई-मेल, मुद्देसुद संदेश, संबंधित ई-मेल ई.

३.८ लेखाधिकार आणि पेटंट यातील नितीमत्ता (ETHICS IN COPYRIGHT AND PATENT) :

- **लेखाधिकार :**

लेखक, कलाकार आणि इतर व्यक्ती यांना कामाचे अनन्यसाधारण अधिकार देऊन नवनिर्मिती करण्यास प्रोत्साहन देण्यासाठी लेखाधिकार कायदा अस्तित्वात आला. लेखाधिकार हा बौधिक मालमत्ता हक्काचा एक भाग आहे. लेखक, नाट्य, संगीत, कलाकाम , ध्वनीमुद्रण करणाऱ्या निर्मात्यास कायद्याने अधिकार दिले आहेत. त्या अधिकाराला लेखाधिकार असे म्हणतात. १९५७ मध्ये लेखाधिकार कायदा अस्तित्वात आला आणि २०१२ मध्ये सुधारित लेखाधिकार कायदा आला. या कायद्यान्वये लेखन, कलाकाम, नाट्यकाम, संगीतकाम, ध्वनीमुद्रण, सिनेमाटोग्राफ फिल्म यांच्या निर्मात्यास विशेष एकाधिकार देण्यात आले आहेत. निर्माता हा त्या लेखाधिकाराचा प्रथम मालक समजला जातो. निर्मात्यास दिलेल्या अधिकारांमध्ये कामाच्या प्रती बनविणे, मूळ कामावर आधारित व्युत्पन्न काम तयार करणे. जनतेसाठी कामाचे वाटप करणे, जनतेमध्ये काम दर्शविणे ई. चा समावेश होतो. परंतु कायद्यानुसार या अधिकारांचा निर्मात्याने योग्य वापर करावा.

- **लेखाधिकार संबंधित अनैतिक कृती / लेखाधिकाराचे उल्लंघन (Unethical Practices regarding Copyright / Infringement of Copyright) :**

लेखाधिकार कायद्याने निर्मात्यास विशेष अधिकार दिले जातात. या निर्मात्याची परवानगी न घेता किंवा त्या कामाचा परवाना न घेता विशिष्ट काम दुसरा व्यक्ती करतो तेव्हा लेखाधिकाराचे उल्लंघन होते. परवानगी शिवाय त्या कामाची निर्मिती मूळ कामात बदल, मूळ कामाची नक्कल, विक्री, गैरवापर ई. केल्यास लेखाधिकार उल्लंघन होते. हे उल्लंघन खालीलप्रमाणे दोन प्रकारचे असते.

१. प्राथमिक उल्लंघन - यामध्ये मूळ कामाची नक्कल केली जाते.
२. दुय्यम उल्लंघन - पायरेटेड पुस्तकांची विक्री ई. कार्ये.

निर्मात्यास लेखाधिकार मर्यादीत कालावधीसाठी दिला जातो. हा कालावधी संपुष्टात आल्यानंतर जर कामाची पुर्ननिर्मिती झाली किंवा त्याप्रकारचे कार्य केले तर त्याने लेखाधिकार उल्लंघन होणार नाही.

लेखाधिकार उल्लंघनावरील उपाय खालीलप्रमाणे :-

लेखाधिकार प्रमाणपत्राद्वारे निर्मात्यास विशिष्ट कामाची मालकी (मालमत्ता) प्राप्त होते हि मालकी सॉफ्टवेअर, पुस्तके, लेख, छायाचित्रे आणि इतर सर्जनशील कार्याकरीता असते. लेखाधिकार हा या मालकीचा कायदेशीर पुरावा आहे. या अधिकाराचे उल्लंघन केल्यास त्यावर उपाय आहेत.

लेखाधिकार उल्लंघनाचे नागरी उपाय १९५७ च्या कॉपीराइट कायद्याच्या कलम ५५ अंतर्गत दिलेले आहेत. यामध्ये खालील उपाय आहेत.

१. लेखाधिकाराचे उल्लंघन करणाऱ्यावर मनाई हुकूम बजावणे.
२. लेखाधिकाराचे उल्लंघन केल्यामुळे मूळ निर्मात्यास झालेल्या नुकसानीची भरपाई करून देणे.
३. उल्लंघन करणाऱ्याकडून नुकसानीचा हिशोब मागणे व कायदेशीर कारवाईच्या खर्चाची भरपाई वसूल करणे.

फौजदारी उपायांमध्ये खालील उपाय दिलेले आहेत.
१. उल्लंघन करणाऱ्याने जाणीवपूर्वक लेखाधिकाराचे उल्लंघन केल्यास किमान ६ महिने व कमाल ३ वर्षे तरुंगवास व किमान ५०,००० रू. व कमाल २ लाख रू. इतका दंड आहे.
२. लेखाधिकार नोंदवहीमध्ये खोटी नोंद केल्यास किंवा खोटी नोंद सादर केल्यास एक वर्षापर्यंत कैदेची शिक्षा आहे.
३. ध्वनीमुद्रण किंवा दृश्य चित्रण प्रसिद्ध करण्यास ३ वर्षापर्यंत कैद शिक्षा आहे.

- **पेटंट :**

बौद्धीके मालमत्ता हक्कांपैकी महत्त्वाचा हक्क म्हणजे पेटंट होय. शोध लावण्यासाठी पेटंटचा अधिकार मिळतो. हा हक्क वस्तू निर्मिती, उत्पादने व प्रक्रियांसाठी दिला जातो. शोध हा मूळ व नवशोध असावा. तसेच या शोधाचा व्यापारी तत्त्वावर उपयोग झाला पाहिजे. एका शोधासाठी एकच पेटंट दिले जाते. पेटंट चा अधिकार ठराविक काळासाठी दिला जातो. दुसरी व्यक्ती पेटंट धारकाच्या परवानगीशिवाय त्या शोधाचा वापर करु शकत नाही.

पेटंट दोन बाबींसाठी दिले जाते ते म्हणजे,

१. वस्तू पेटंट - यामध्ये नवीन वस्तू, पदार्थ, यंत्र, साधने, हत्यार, उपकरण अशांसाठी एकाधिकार दिला जातो.

२. प्रक्रीया पेटंट - वस्तू तयार करण्याची प्रक्रीया किंवा पद्धती यांना पेटंट दिले जाते.

पेटंट मिळविण्यासाठी खऱ्या आणि पहिल्या शोधकर्त्यास /त्याच्या मुखत्यारास / मृत शोधकाच्या कायदेशीर वारसास अर्ज करावा लागतो. भारतामधे पेटंटचा कालावधी अर्ज केल्याच्या तारखेपासून २० वर्षे इतका असतो. शोधकर्त्यास पेटंट मिळाल्याने खालील अधिकार मिळतात.

१. शोधाची विक्री करणे.
२. शोधाची आयात करणे.
३. शोधाचा वापर करणे.
४. शोधाची विक्री करण्याची संमती देणे.
५. शोधाचे भारतात उत्पादन करणे.

- **पेटंटचे उल्लंघन (Infringement of Patent) :**

पेटंटधारकाच्या संमतीविना दुसऱ्या कोणी त्या शोधाचा उपयोग, विक्री, वितरण, उत्पादन केल्यास पेटंट धारक कोर्टात दावा दाखल करू शकतो. त्याकरीता

१. कोर्टाकडून वदवून घेवून त्यास मनाई करू शकतो.
२. नुकसानभरपाई मिळवू शकतो.
३. उल्लंघन करणाऱ्याने मिळविलेल्या नफ्यात हिस्सा मागू शकतो.

उल्लंघन केल्याच्या तारखेपासून तीन वर्षाच्या आत शोधकर्त्यास कोर्टात दावा दाखल करावा लागतो. भारतातील पेटंट धारक आपल्या शोधाला इतर देशांत संरक्षण मिळविण्यासाठी अर्ज करू शकतो. त्या देशांबरोबर भारताचा यासंबंधी करार झाला असला पाहिजे.

स्वयंअध्ययन -

१. विपणनातील जैविक पद्धती स्पष्ट करा.
२. जाहिरातीतील अनैतिक स्वरूपे यावर चर्चा करा.
३. मानव संसाधन व्यवस्थापनातील नैतिक पद्धती कोणत्या आहेत?
४. वित्त आणि लेखांकन यातील नैतिक पद्धती थोडक्यात लिहा.
५. उत्पादनातील नैतिक पद्धतींचे वर्णन करा.
६. माहिती तंत्रज्ञानातील नैतिक पद्धतीवर चर्चा करा.
७. लेखाधिकार आणि पेटंट यातील नितीमत्ता यावर टिप लिहा.

३.९ प्रमंडळ नियमन संकल्पना / वैशिष्ट्ये (CONCEPT OF CORPORATE GOVERNANCE / FEATURES) :

प्रमंडळ नियमन हे नियम कार्यपद्धती आणि कायदे यांचे एकत्रीकरण आहे ज्याद्वारे व्यवसाय कार्ये होतात ती नियमित केली जातात किंवा त्यावर नियंत्रण ठेवले जाते. या संकल्पनेत कंपनीच्या अंतर्गत आणि बहीर्गत घटक समाविष्ट असतात जे कंपनी संबंधित घटकांच्या हितावर परिणाम करतात. प्रमंडळ नियमनाची रचना तयार करण्याची जबाबदारी संचालक मंडळाची आहे ज्यातून व्यवसाय कार्ये उद्दीष्ट प्राप्तीसाठी होतील.

कंपन्या घरगुती तसेच आंतरराष्ट्रीय भांडवल बाजारातून भांडवल गोळा करतात. गुंतवणुकदार कंपनीची व्यवस्थापन क्षमता व पत विचारात घेवून गुंतवणुक करतात. गुंतवलेली रक्कम सुरक्षित राहील, त्याचा योग्य कारणांसाठी उपयोग होईल व भांडवलखर्चापेक्षा गुंतवणुकीवर योग्य मोबदला मिळेल या अपेक्षेने गुंतवणुकदार गुंतवणुक करतात. याकरीता कंपनीने नेहमी संबंधित घटकांच्या हितासाठी चांगल्या प्रमंडळ नियमनाचा स्विकार करावा.

चांगले प्रमंडळ नियमन म्हणजे जे व्यवस्थित निश्चित केलेले स्पष्ट केलेले आहे जे सर्वांच्या फायद्यासाठी आहे आणि खात्री देते कि कंपनी नैतिक प्रमाणके स्विकारेल आणि कायद्यानुसार सर्वोत्कृष्ट कार्ये करेल. गुंतवणुकदार कंपनीकडे एका विश्वस्त म्हणून पहातात आणि आपला निधी सुपूर्द करतात.

प्रमंडळ नियमनामध्ये विशिष्ट प्रक्रीया अधोरेखित केलेल्या असतात ज्या म्हणजे कार्य धोरणे, कामगिरी, मोजमाप, स्पष्टता व प्रकटीकरण कृती, अधिकारी मोबदला निर्णय, लाभांश धोरण, हितसंबंध संदर्भात तंट्यांचा समेट, संबंधित घटक आणि कंपनी यांमधील स्पष्ट व अस्पष्ट करार ई.

अशा प्रकारे प्रमंडळ नियमन आर्थिक व सामाजिक उद्दीष्ट्ये यांतील संतुलन आणि वैयक्तिक व समान (एकसारखी) उद्दीष्ट्ये यांतील संतुलन या संदर्भात आहे.

प्रमंडळ नियमनाची गुणधर्मे / वैशिष्ट्ये (Features of Corporate Governance) :

प्रमंडळ नियमनाची सात गुणधर्मे खालीलप्रमाणे

१) शिस्त (Discipline) :

प्रमंडळ शिस्त म्हणजे वरीष्ठ व्यवस्थापनाची सर्वमान्य व सर्वस्विकृत वर्तणुकीची वचनबद्धता होय. यामध्ये प्रामुख्याने वरीष्ठ व्यवस्थापनाची चांगल्या नियमन तत्त्वाबद्दलची जागरूकता आणि वचनबद्धता यांचा समावेश होतो. संस्थेने ठरविलेल्या व प्रस्थापित केलेल्या कार्यापद्धती, प्रक्रीया आणि अधिकार रचना याप्रमाणे संस्थेच्या प्रत्येक घटकाने वचनबद्धतेने वागणे म्हणजे शिस्त होय.

२) पारदर्शकता (Transparency) :

पारदर्शकतेमुळे कंपनीच्या बहीर्गत घटकांना कंपनीची कार्ये, आर्थिक स्थिती आणि बिगर आर्थिक घटकांचे अर्थपूर्ण विश्लेषण करणे सहज होते. चांगल्या व्यवस्थापनाचा हा एक प्रयत्न आहे कि आवश्यक ती माहिती स्पष्ट, अचूक आणि वेळेवर उपलब्ध करणे यामध्ये केवळ अंकेक्षित माहितीच नाही तर सर्वसाधारण अहवालाचाही समावेश असला पाहिजे. यामुळे कंपनीच्या आत काय चालले आहे याचे खरे चित्र गुंतवणुकदारांना पाहता येईल.

३) स्वातंत्र्य (Independence) :

संभाव्य हितसंबंधी वाद टाळण्यासाठी उदा. वरिष्ठ अधिकाऱ्याचे वर्चस्व किंवा सर्वाधिक भाग धारकाचे वर्चस्व ई. यंत्रणा उभारली जाते त्यास स्वातंत्र्य म्हणता येईल. या यंत्रणेचे प्रमाण संचालक मंडळ रचना पासून ते संचालक समितीची स्थापना आणि अंकेक्षकापर्यंत वेगळे असते. यातून घेतले गेलेले निर्णय उद्दीष्टाभिमुख असावेत त्यांचा अनुचित प्रभाव नसावा.

४) उत्तरदायित्व (Accountability) :

कंपनीतील व्यक्ती किंवा गट जे विशिष्ट बाबतीत निर्णय घेतात आणि कृती करतात त्यांचे त्यांच्या निर्णय व कृतीबद्दलचे उत्तरदायित्व आहे. उत्तरदायित्वास परवानगी देण्यासाठी परिणामकारक यंत्रणा अस्तित्वात असावी. यामुळे गुंतवणुकदार संचालक व त्यांच्या समितीने घेतलेल्या निर्णय व कृतीबद्दल चौकशी करू शकतील.

५) जबाबदारी (Responsibility) :

व्यवस्थापनाच्या संदर्भाने, जबाबदारी ही वर्तणुकीबाबतीत आहे जी चुकांची दुरूस्ती व अयोग्य व्यवस्थापनासाठी दंड याला परवानगी देते. कंपनीला योग्य मार्गावर ठेवण्यासाठी जबाबदार व्यवस्थापन आवश्यक ते प्रयत्न करते. तसेच जबाबदार संचालक मंडळ कंपनीच्या संबंधित सर्व घटकांप्रती जबाबदारी पूर्ण करते.

६) प्रामाणिकपणा (Fairness) :

ज्यांना कंपनी आणि तिच्या भविष्याबद्दल आत्मियता व आपुलकी आहे अशा सर्वांबद्दल संतुलित विचार करण्याची पद्धती कंपनीमध्ये असली पाहिजे. प्रत्येक व्यक्ती आणि गटांच्या हक्काची कदर केली पाहिजे व हक्क अबाधित ठेवले पाहिजेत. कंपनीने घेतलेल्या सर्व निर्णयांचा व केलेल्या कार्यांचा फायदा सर्वांना झाला पाहिजे त्याचा गैरफायदा एखाद्या विशिष्ट घटकाने घेवू नये.

७) सामाजिक जबाबदारी (Social Responsibility) :

नैतिक तत्त्वांना आणि मानकांना प्राधान्य देवून सामाजिक बाबींबद्दल जागरूक असणारी व सामाजिक जबाबदारी पूर्ण करणारी कंपनी ही योग्य व्यवस्थापन करणारी कंपनी आहे. भेदभाव न करता आणि शोषण न करता मानवी हक्क अबाधित ठेवणाऱ्या कंपनीला समाजाचे तसेच पर्यावरणाचेही भान असते. कंपनीला त्याचे अप्रत्यक्ष आर्थिक फायदे होतात जसे की उत्पादकता वाढते व कंपनीची प्रतिष्ठा वाढते.

३.१० प्रमंडळ नियमनाचे महत्त्व (IMPORTANCE OF CORPORATE GOVERNANCE) :

मजबुत आणि परिणामकारक प्रमंडळ नियमन कंपनीमधे सचोटीचे वातावरण निर्माण करण्यास, सकारात्मक कामगिरीस प्रोत्साहन देण्यास आणि चिरस्थायी व्यवसायासाठी मदत करते. खरेतर प्रमंडळ नियमनामुळे कंपनीतील प्रत्येक व्यक्तींचे उत्तरदायित्व वाढते. चांगले प्रमंडळ नियमन कंपनीचे चांगले व्यवस्थापन जे संबंधित घटकांच्या हितासाठी आहे याचे दर्शक आहे. निश्चितच कंपनीला याचा स्पर्धात्मक फायदा होतो.

खालील मुद्द्यांच्या आधारे प्रमंडळ नियमनाचे महत्त्व स्पष्ट करता येईल.

१. मालकी रचनेत बदल (Changing Ownership Structure) :

सध्याच्या काळात कंपनीच्या मालकी रचनेमध्ये फार मोठे बदल झालेले आहेत. परस्पर निधी, सार्वजनिक वित्त संस्था ई. चा कंपनी गुंतवणुकीत मोठा वाटा आहे. त्यामुळे कंपनी व्यवस्थापनावर त्यांचे नियंत्रण आहे. ते कंपनीला प्रमंडळ नियमन वापरण्याची सक्ती करतात. त्यामुळे कंपनी व्यवस्थापन अधिक कार्यक्षम, परिणामकारक, पारदर्शक व जबाबदार होते. तसेच संबंधित घटकांच्या हितांचे संरक्षण व पर्यावरण संरक्षण होते.

२. सामाजिक जबाबदारीस प्राधान्य (Priority to Social Responsibilities) :

सध्या सामाजिक जबाबदारीस अधिक प्राधान्य व महत्त्व दिले जात आहे. ग्राहक, कर्मचारी, भागधारक, पुरवठादार, स्थानिक समाज ई. घटकांच्या हितांचे संरक्षण करण्यास प्राधान्य दिले जाते. तर प्रमंडळ नियमन वापरले तर हे शक्य आहे.

३. भागधारकांचे दुर्लक्ष (Indifference on the Part of Shareholders) :

सर्वसाधारणपणे भागधारक कंपनीच्या व्यवस्थापनेमध्ये सक्रीय नसतात. केवळ वार्षिक सर्वसाधारण सभांना ते हजर राहतात. शिवाय भागधारकांच्या संघटना हि हव्या तितक्या बळकट नाहीत. अशा कारणामुळे कदाचित संचालक त्यांच्या अधिकारांचा गैरवापर करू शकतात हे रोखण्यासाठी व भागधारकांच्या हितांचे संरक्षण करण्यासाठी प्रमंडळ नियमन महत्त्वाचे ठरते.

४. जागतिक बाजारपेठेत यश (Success in Global Market) :

अनेक मोठ्या कंपन्या जागतिक बाजारपेठेत विक्री करतात. परदेशी गुंतवणुकदार व परदेशी ग्राहकांना त्यांना आकर्षित करावे लागते. परदेशी नियम व कायदे यांचे पालन करावे लागते. या सगळ्यासाठी प्रमंडळ नियमनाची आवश्यकता आहे. चांगले प्रमंडळ नियमन हे जागतिक बाजारपेठेत प्रवेश करण्यासाठी, टिकुन राहण्यासाठी व यश संपादन करण्यासाठी महत्त्वाचे आहे.

५. विश्वासाई व्यवस्थापन (Creditable Management) :

व्यवस्थापन कार्ये सचोटीने होण्यासाठी प्रमंडळ नियमन महत्त्वाचे आहे. या नियमनामुळे संस्थेमध्ये शिस्त लागते आणि काम प्रामाणिकपणे व सचोटीने होते. तसेच यामुळे भागधारकांच्या हितांचे संरक्षण होते. अफरातफर, भ्रष्टाचार यासारख्या अनैतिक कृती टाळल्या जातात.

६. वित्तीय स्थैर्य / टिकाव (Financial Sustainability) :-

चांगले प्रमंडळ नियमन वित्तिय नुकसान व धोके कमी करण्यास मदत करते. वित्त सुरक्षितता, वित्त वापर, ई. संदर्भातील भिती कमी होते. गुंतवणुक सुरक्षितता व सदुपयोग या बाबी भागधारकांसाठी महत्त्वाच्या आहेत. प्रमंडळ नियमनामुळे कंपनीत वित्तीय स्थैर्य निर्माण होते तसेच भागधारकांबरोबरच संबंधीत घटकांचा विश्वास टिकून राहतो.

७. नावलौकीक (Goodwill) :-

चांगल्या प्रमंडळ नियमनाचे संस्थेस अनेक फायदे होतात. परिणामकारक उत्पादन व वितरण धोरणे आखली जातात. सामाजिक जबाबदाऱ्या पूर्ण केल्या जातात, व्यवसाय विस्तार होतो, जागतिक बाजारपेठेत यश प्राप्त होते. संबंधित घटकांबरोबर चांगले संबंध प्रस्थापित होतात ई. यामुळे कंपनीची प्रतिष्ठा व नावलौकीक वाढतो.

३.११ प्रमंडळ नियमनाची उत्क्रांती (EVOLUTION OF CORPORATE GOVERNANCE) :

प्रमंडळ नियमन हा विस्तृत व्याप्ती असलेला विषय आहे याचा इतिहास फार जुना व मोठा आहे. यामध्ये व्यवस्थापकीय उत्तरदायित्व, संचालक मंडळ रचना आणि भागधारकांचे हक्क या बाबींचा समावेश होतो. ईस्ट इंडीया कंपनी, हडसनस बे कंपनी आणि लेव्हन्ट कंपनी यांपासून १६व्या आणि १७व्या शतकात प्रमंडळ नियमन हि बाब सुरु झाली. युनायटेड स्टेट्स मध्ये १९७० मधे ही संकल्पना वापरण्यात आली. जागतिक युद्ध २ नंतर युनायटेड स्टेट्स मधे प्रचंड आर्थिक विकास झाला. त्याचा प्रमंडळ नियमन इतिहासावर मोठा प्रभाव पडला.

भारतामध्ये प्रमंडळ नियमन संकल्पना १९९६ च्या उत्तरार्धात उदयास आली याचे कारण म्हणजे आर्थिक उदारीकरण आणि व्यवसाय व उद्योग नियंत्रणमुक्त झाला. त्यामुळे भागधारक आणि ग्राहक याच्याप्रती कंपनीचे उत्तरदायित्व अधिक असण्याची गरज भासू लागली. कॅडबरी कमिटीचा Code of Best Practices हा अहवाल प्रमंडळ नियमनाच्या आर्थिक घटकांबद्दल होता तो जगमान्य झाला.

मालकी आणि व्यवस्थापन वेगवेगळे झाल्याने प्रमंडळ नियमनाची गरज वाढली. चिरस्थायी यशासाठी कंपनीला आर्थिक व सामाजिक घटकांवर लक्ष केंद्रीत करावे लागेल. २०व्या शतकात उदारीकरण, खाजगीकरण आणि जागतिकीकरण यामुळे भारतीय अर्थव्यवस्था अधिक तकतकीत झाली.

भारतातील प्रमंडळ नियमनातील सुधारणेचा पहिला टप्पा म्हणजे अंकेक्षण समिती स्थापना आणि संचालक मंडळाला अधिक स्वातंत्र्य देवून व्यवस्थापनपर लक्ष केंद्रीत करणे व देखरेख ठेवणे. त्याचबराबेर सेबी आणि मिनिस्ट्री ऑफ कॉर्पोरेट अफेअर्स (MCA) यांच्या महत्त्वपूर्ण भूमिकेमुळे प्रमंडळ नियमन सुधारणांना नवमार्ग व वाव मिळाला.

१. कॉन्फीडरेशन ऑफ इंडीयन इंडस्ट्री (CII) :

ही पहिली भारतीय संस्था आहे. पहिले प्रमंडळ नियमनासाठी पुढाकार घेतला. या संस्थेने प्रमंडळ नियमनासंदर्भात शिफारसी सुचविल्या त्या संचालक मंडळ सभा सातत्य, संचालक मंडळ रचना, संचालकांची संख्या, त्यांचे मानधन आणि भूमिका, त्यांच्या पात्रता व जबाबदाऱ्या, नामनिर्देशन संचालक, एकत्रित लेखांकन, अंकेक्षण समिती ई. संदर्भात होत्या.

२. कुमार मंगलम बिर्ला समितीची स्थापना सेबीने १९९९ मध्ये केली. याचा उद्देश होता चांगल्या प्रमंडळ नियमनाची मानके निश्चित करणे. या समितीने अनिवार्य शिफारसी व ऐच्छिक शिफारसी सुचविल्या. अनिवार्य शिफारसी या संचालक मंडळाची स्थायी संचालक सभा, अंकेक्षण समिती, मानधन समिती, भागधारक तक्रार समिती, वार्षिक अहवाल ई. संदर्भात होत्या. तर ऐच्छिक शिफारसी या अध्यक्षाची भूमिका, प्रमंडळ पुनर्रचना, टपाली मतदान ई. संदर्भात होत्या.

३. नरेश चंद्र समितीची स्थापना २००२ मधे डिपार्टमेंट ऑफ कंपनी अफेअर्स ने केली. प्रमंडळ नियमन बाबींचे परिक्षण करून शिफारसी सुचविण्यासाठी ती समिती स्थापन करण्यात आली. या शिफारसी वैधानिक अंकेक्षक आणि कंपनी यांतील संबंध, अंकेक्षक नेमणूक कार्यपद्धती, अंकेक्षक शुल्क निश्चिती, अंकेक्षक कार्याची स्वतंत्रता, वित्तीय पत्रकांचे प्रमाणपत्र, स्वतंत्र संचालकाची भूमिका ई. संदर्भात होत्या.

४. सेंट्रल कोऑर्डीनेशन अँड मॉनिटरींग समिती (Central Co-ordination an Monitoring Committee) :

जनतेच्या पैशाचा गैरवापर करणाऱ्या अनैतिक प्रवर्तकांवर देखरेख ठेवण्यासाठी व गायब कंपन्यांवर लक्ष ठेवण्यासाठी या समितीची स्थापना करण्यात आली. मुंबई, दिल्ली, चेन्नई, कोलकता, अहमदाबाद, बेंगलोर आणि हैद्राबाद या 'सात शहरामध्ये टास्क' फोर्सची स्थापना करण्यात आली. गुंतवणुकदारांच्या पैशांचा गैरवापर करून गायब झालेल्या कंपन्या शोधून काढणे हे या टास्क फोर्सचे महत्त्वाचे ध्येय होते.

५. नॅशनल फाऊंडेशन ऑफ कॉर्पोरेट गव्हर्नन्स (National Foundation of Corporate Governance) :

या स्थापन केलेल्या संस्थेची कार्ये, चांगल्या प्रमंडळ नियमनाचे महत्त्व याबद्दल जागरूकता निर्माण करणे, प्रमंडळ नियमन विभागात संशोधन क्षमतेला प्रोत्साहन देणे, प्रमंडळ

नियमन संदर्भातील कायद्यांच्या अंमलबजावणीसाठी विविध स्तरावरील नियमन अधिकाऱ्यांबरोबर काम करणे, कार्यशाळा परिषदा व सभांच्या माध्यमातून शिक्षणतज्ञ, व्यावसायिक आणि कॉर्पोरेट लिडर्स यांच्यात चांगली चर्चा घडवून आणणे, ई.

६. एन. आर. नारायण मूर्ती समिती अहवाल :

एन. आर. नारायण मूर्ती यांच्या अध्यक्षतेखाली सेबीने या समितीची स्थापना केली. या समितीने अनिवार्य शिफारसी केल्या. त्यामध्ये आर्थिक प्रकटीकरणाची गुणवत्ता, अंकेक्षण समिती जबाबदारीस बळकटी देणे, खुल्या विक्रीतून आलेल्या निधी वापर अंकेक्षण समितीस दर्शविणे ई. तसेच ऐच्छिक शिफारसींमध्ये अपात्र मंडळ वित्तीय पत्रके पद्धती संचालक सभासद प्रशिक्षण आणि त्याच्या कामगीरीचे मुल्यांकन यांचा समावेश होतो.

७. डॉ. जमशेद जे. ईरानी समिती :

कंपनी कायदा १९५६ मधे बद्‌दल सुचविण्यासाठी डॉ. जमशेद जे. ईरानी यांच्या अध्यक्षतेखाली सरकारने शिफारसींमधे संचालक संख्या मर्यादा, संचालक नियुक्ती व राजीनामा पद्धती, संचालक वयोमर्यादा, स्वतंत्र संचालक, संचालक मोबदला, संचालक समिती, संचालक अपात्रता, संचालक सभा, संचालक देयता व कर्तव्ये, पतनिर्धारण ई. चा समावेश होता.

८. नॅशनल व्हॉलन्टरी गाईडलाईन्स (National Voluntary Guidelines) :

सर्व प्रकारच्या व्यवसाय संस्थांसाठी दि मिनिस्टरी ऑफ कॉर्पोरेट अफेअर्सने व्यवसायाच्या सामाजिक, आर्थिक आणि पर्यावरणप्रती जबाबदाऱ्यांसाठी मार्गदर्शकतत्त्वे प्रकाशित केली. नितीमत्ता, पारदर्शकता, उत्तरदायित्व, सुरक्षित वस्तू व सेवा, कर्मचारी हित, मानवी हक्काचे संरक्षण, संबंधित घटकांचे संरक्षण, पर्यावरण संरक्षण याप्रती व्यावसायिक जबाबदारी यासंदर्भात हि मार्गदर्शक तत्त्वे आहेत.

९. कंपनी सुधारीत कायदा २०१३ :

या सुधारीत कायद्याची उद्‌दीष्टचे प्रमंडळ नियमन मानके सुधारणे नियमांचे सुलभीकरण आणि कमी भाग असलेल्या भागधारकांचे हित ही आहेत. या कायद्यांवर भारतीय कंपन्यांच्या प्रमंडळ नियमनावर चांगला प्रभाव पडला. हा कायदा म्हणजे प्रमंडळ नियमनात झालेला महत्त्वाचा विकास आहे.

३.१२ प्रमंडळ नियमनाची तत्त्वे (PRINCIPLES OF CORPORATE GOVERNANCE) :

कंपनीच्या आचार संहितेनुसार प्रमंडळ नियमन केले जाते. व्यवसाय संस्थेने जगातील सर्वोत्कृष्ट प्रमंडळ नियमन तत्त्वे वापरावीत जी कंपनीच्या अंतर्गत व बहिर्गत संबंधीत घटकांच्या हक्कांचे संरक्षण होण्याची खात्री देतील. कॅडबरी कमिटी आणि ओ.ई.सी.डी. अहवालानुसार प्रमंडळ नियमनाची खालील तत्त्वे आहेत.

१. भागधारकांचे हक्क व समान वागणुक (Rights and Equitable Treatment of Shareholders) :

संस्थेने भागधारकांच्या हक्कांचे संरक्षण करावे व त्यांना त्या हक्कांचा वापर करण्यास मदत करावी. ज्याकरीता आवश्यक ती माहिती खुली व परिणामकारक उपलब्ध करावी. भागधारकांना सर्वसाधारण सभांना हजर राहण्यास प्रोत्साहन द्यावे.

२. संबंधित घटकांचे हित (Interest of Shareholders) :

कंपनीला जाणीव असावी कि, भागधारकांव्यतिरिक्त इतर संबंधीत घटकांप्रती कायदेशीर, करारानुसार व सामाजिक जबाबदारी आहे हे घटक म्हणजे कर्मचारी, गुंतवणुकदार, धनको, पुरवठादार, स्थानिक संस्था, ग्राहक ई. होत.

३. संचालकांची भूमिका व जबाबदाऱ्या (Rule and Responsibilities of Board) :

व्यवस्थापन कामगीरीचे पुनरावलोकन करण्यासाठी पुरेशी कौशल्ये संचालकांकडे असणे गरजेचे आहे. याकरीता पुरेसे स्वातंत्र्य आणि वचनबद्धता देखील आवश्यक आहे.

४. सचोटीची आणि नैतिक वर्तणुक (Integrity and Ethical Behaviour) :

प्रमंडळ अधिकाऱ्यांची व संचालक मंडळ सभासदांची निवड करताना सचोटी हा मूलभूत आवश्यक घटक आहे. संस्थेने संचालक आणि अधिकारी यांनी नैतिक व जबाबदार निर्णय घेण्यासाठी आचारसंहिता निश्चित करावी.

५. प्रकटीकरण आणि पारदर्शकता (Disclosure and Transparency) :

संबंधीत घटकांप्रती उत्तरदायित्व म्हणून कंपनीने संचालक मंडळ व व्यवस्थापन यांची भूमिका व जबाबदाऱ्या जनतेला स्पष्ट कराव्यात. कंपनीचे आर्थिक अहवाल व त्यांची सत्यता पडताळण्यासाठी स्वतंत्र कार्यपद्धती असावी. सर्व गुंतवणुकदारांना आर्थिक माहिती वेळेवर, स्पष्ट, सत्य व अचूक पुरवावी.

६. आचारसंहिता (Code of Ethics) :

कंपनीतील निर्णय जबाबदारीने व नैतिक व्हावेत यासाठी संचालक व व्यवस्थापक यांच्याकरीता आचारसंहिता ठरवली पाहिजे. संचालक व व्यवस्थापक यांच्या अनैतिक वर्तणुकीची समस्या सोडविण्यासाठी अनेक कंपन्या आचारसंहिता ठरवितात व नैतिक कार्यक्रम राबवितात. यातून अफरातफर, धोके, लाच, बेकायदेशीर व्यवहार ई. अनैतिक कृती टाळल्या जातात, नितीमूल्ये आणि नैतिक व्यवहारांची आवश्यकता भागधारकांच्या हितांचे संरक्षण करण्यासाठी आहे.

३.१३ सारांश (SUMMARY) :

व्यावसायिक नितीमत्ता हि व्यवसायाच्या प्रत्येक कार्यात्मक विभागात आवश्यक आहे. योग्य वस्तू योग्य किंमतीत ग्राहकापर्यंत पोहचविण्यासाठी व ग्राहक समाज व पर्यावरण यांच्या हितासाठी नितीमत्ता प्रत्येक कार्यात जपणे गरजेची आहे. थोडक्यात कंपनीतील प्रत्येक कार्य नैतिक असावे. त्याचप्रमाणे सर्व संबंधित घटकांच्या तथ्यांचे संरक्षण करण्यासाठी कंपनीने

आचारसंहिता निश्चित करावी. प्रमंडळ नियमनाद्वारे संबंधित घटकांचा विचार करून अस्तित्व टिकवून ठेवणे हि काळाची गरज बनली आहे.

३.१४ स्वयं अध्ययन (SELF STUDY) :

१) प्रमंडळ नियमनाची व्याख्या लिहा. प्रमंडळ नियमनाची गुणधर्म स्पष्ट करा.
२) प्रमंडळ नियमनाचे महत्त्व स्पष्ट करा.
३) भारतातील प्रमंडळ नियमनाची उत्क्रांती यावर चर्चा करा.
४) प्रमंडळ नियमनाच्या तत्त्वांचे वर्णन करा.

वस्तुनिष्ठ प्रश्न :

अ. खाली दिलेल्या पर्यायांपैकी योग्य पर्याय निवडून वाक्य पुन्हा लिहा.

१. चांगली जाहिरात म्हणजे —————– जाहिरात.
(प्रामाणिक, सोयीस्कर, सरोगेट)

२. ईलेक्ट्रॉनिक तंत्रज्ञान वापर व विकासातून निर्माण होणाऱ्या नैतिक बाबींचा अभ्यास म्हणजे —————– नितीमत्ता होय.
(एच.आर.एम., विपणन, आय.टी.)

३. —————– म्हणजे कर्मचाऱ्यांचे कामा संदर्भातील सामर्थ्य आणि उणिवा यांचे वर्णन होय.
(बदली, कार्यसिद्धी मुल्यांकन, बढती)

४. —————– संस्थेला विक्री माहितीवर लक्ष ठेवण्यास मदत करते.
(एम.आय.एस., सी.आर.एस., सी.एस.आर.)

५. इंटरनेटवरून इतरांशी परस्परसंवाद साधण्यासाठीचे निकष व नियम यांचा संच म्हणजे —————– होय.
(नेटीकेट्स, नॅनोटेक, वाङ्मयचौर्य)

६. संगीत आणि कलाकाम निर्मात्यास कायद्याने दिलेला अधिकारांचा संच म्हणजे —————– होय.
(व्यापारीचिन्ह, जी.आय.एस., लेखाधिकार)

ब. खालील वाक्ये चूक कि बरोबर ते लिहा.

१. कर्मचाऱ्याची बदली म्हणजे कर्मचाऱ्याची कंपनीतील उर्ध्वगामी हालचाल आहे.
२. संवेष्टनास विपणन मिश्राचा घटक समजले जाऊ शकते.
३. असभ्य जाहिरात हि नैतिक जाहिरात आहे.
४. वाङ्मयचौर्य म्हणजे इतरांच्या प्रकाशित कामाची नक्कल करणे.
५. पेटंट म्हणजे शोधकर्त्यास भारतीय पेटंट कार्यालयाने विशिष्ट कालावधीसाठी दिलेले एकाधिकार होय.
६. पतनिर्धारणामुळे गुंतवणुकदारांच्या हितांचे संरक्षण होते.

क. खालील जोड्या जुळवा.

‘अ’ गट	‘ब’ गट
१. वस्तू नैतिकता	१. संशोधन व विकास कार्ये
२. किंमत नैतिकता	२. वस्तूचे योग्य साखळीद्वारे वितरण
३. विक्री वृद्धी नैतिकता	३. इको फ्रेंडली साहित्य
४. संवेष्टन नैतिकता	४. वस्तूचे योग्य मूल्य
५. वितरण नैतिकता	५. योग्य जाहिरात

३.१५ संदर्भ (REFERENCES) :

1. B. P. Mathur, “Ethics for Governance Reinventing Public Services” Routledge India 2015.
2. Ramesh K. Arora, “Ethics, Integrity and Values in Public Service” New Age International Publishers.
3. Dinesh Babu, ‘Professional Ethics and Human Values, Laxmi Publications, 2016.’
4. Gerhold K. Becker, ‘Ethics in Business and Strictly’, Springer 2011.
5. Das Gupta, ‘Business Ethics – Texts and Cases from the Indian ‘Perspective’, Springer.
6. P. K. Mohapatra, ‘An applied Perspective on Indian Ethics’, Springer.

❖❖❖❖

घटक-४

भारतातील प्रमंडळ नियमनाची नियामक रचना

(REGULATORY FRAMEWORK OF CORPORATE GOVERNANCE IN INDIA)

पाठाची संरचना :

४.० उद्दिष्टे
४.१ प्रास्ताविक
४.२ भारतातील प्रमंडळ नियमनाची नियामक रचना
४.३ सेबीची मार्गदर्शक तत्वे आणि कलम ४९
४.४ लेखापरीक्षण समिती
४.५ स्वतंत्र संचालकांची भूमिका
४.६ भागधारक (संबंधित घटकांची) सुरक्षितता
४.७ प्रमंडळ संचालक मंडळाची बदलती भूमिका
४.८ भारतातील प्रमंडळ नियमनाचे अपयश - परिणाम
४.९ चांगल्या प्रमंडळ नियमनाचे घटक
४.१० सारांश
४.११ स्वयंअध्ययन
४.१२ संदर्भ

४.० उद्दिष्टे (OBJECTIVES)

१. विद्यार्थ्यांना भारतातील प्रमंडळ नियमनाची नियामक रचना समजावून देणे.
२. सेबीच्या मार्गदर्शक तत्त्वांचा अभ्यास करणे.
३. विद्यार्थ्यांना लेखापरीक्षण समितीची ओळख करुन देणे.
४. स्वतंत्र संचालकांनी भूमिका स्पष्ट करणे.
५. भारतातील प्रमंडळ नियमनाच्या अपयशाचे परिणाम तपासणे.

४.१ प्रास्ताविक (INTRODUCTION)

भारतीय वैधानिक चौकट ही आंतरराष्ट्रीय प्रमंडळ नियमनाच्या सर्वोत्कृष्ट पद्धतींशी जुळणारी व एकरूप आहे. प्रमंडळ नियमन स्पनेसंदर्भात आंतरराष्ट्रीय स्तरावर बराचकाळ वादंग सुरु होता. कॅडबरी समितीच्या अहवालात प्रमंडळ नियमनाची विस्तृत व्याख्या केली आहे. याशिवाय OECD ने ही प्रमंडळ नियमनाची विस्तृत व्याखा दिली आहे. १९९१ पूर्वी भारतीय भांडवल बाजारात मर्यादित प्रवेश होता. उदारीकरणानंतर या बाजारात प्रवेश संधी वाढत गेल्या. परंतु गुंतवणूकदारांच्या पैशाचा गैरवापर करुन प्रतिष्ठा टिकविण्यासाठी काही कंपन्यांनी कमी भांडवल खर्च दाखवून सर्वाधिक नफा दाखविण्यास सुरुवात केली. याचे ज्वलंत उदाहरण म्हणजे सत्यम धोरण होय. या आणि अशा प्रकारच्या घोटाळ्यांमुळे भारतातील प्रंमडळ कारभाराविषयी चिंता मोठ्या प्रमाणात वाढली गेली.

४.२ भारतातील प्रमंडळ नियमनाची नियामक रचना (REGULATORY FRAMEWORK OF CORPORATE GOVERNANCE IN INDIA)

जागतिक बँक आणि सर्व गुंतवणूकदार यांच्या लक्षात आले की केवळ चांगले प्रमंडळ व्यवस्थापन पुरेसे नाही. तर गुंतवणूकदारांना, कंपनी घेते असलेले निर्णय भागधारकांच्या हिताचे आहेत याची खात्री होण्यासाठी चांगल्या प्रमंडळ नियमनाची गरज आहे. नियमन अतिशय प्रामाणिकपणे व परिश्रमाने होत आहे याची खात्री प्रमंडळ नियमनाची नियामक रचना देते या रचनेमध्ये विविध संस्था व कायद्यांचा समावेश आहे. ते खालीलप्रमाणे -

१) लिस्टींग ॲग्रीमेंट (कलम ४९) - सेबी (Listing Agreement (Clause 49) - SEBI :

१९९९ मध्ये सेबीने कुमार मंगलम बिर्ला यांच्या अध्यक्षतेखाली समितीची स्थापना केली. भाग बाजारात नोंदणीकृत कंपन्यांच्या प्रमंडळ नियमनाचा दर्जा सुधारण्यासाठी कंपनीच्या लिस्टींग ॲग्रीमेंन्ट्स संदर्भात शिफारशी सुचवण्यासाठी या समितीची स्थापना झाली. समितीने संचालक मंडळाची भूमिका व रचना, स्पष्टता / प्रकटीकरण कायदे आणि भागांचे हस्तांतरण यावर अधिक लक्ष दिले. १ ऑक्टोबर, २०१४ पासून सेबीने लिस्टींग ॲग्रीमेंट कलम ४९ मध्ये सुधारणा केली ती सर्व नोंदणीकृत कंपन्यांना लागू झाली. नोंदणीकृत कंपन्यांच्या नियमना संदर्भात लिस्टींग ॲग्रीमेंट कलम ४९ च्या अंतिम असुद्यात सक्तीच्या तरतुदी या खालील बाबी संदर्भात होत्या.

- संचालक मंडळ रचना
- स्वतंत्र संचालक - नामनिर्देशन व मोबदला
- लेखा परिक्षण समिती - सभा, भूमिका, अधिकार व माहिती पुनरावलोकण
- दुय्यम कंपन्या - दुय्यम कंपन्यांची संख्या, त्यांच्या वित्तीय पत्रकांचे सुत्रधार कंपनीकडून पुनरावलोकन, त्यांच्यातील व्यवहार.
- सी.ई.ओ. / सी. एफ. ओ. प्रमाणपत्र - मार्गदर्शक तत्त्वे.

२) लेखा मानके / अकाऊंटींग स्टँडर्ड्स - आय.सी.ए.आय. (Accounting Standards - ICAI) :

लेखा मानक ही आर्थिक अहवालासाठी अधिकृत मानके आहेत. जनरली ॲकसेपटेड अकाऊंटींग प्रिन्सीपलसची (GAAP) प्राथमिक स्त्रोत आहेत. आर्थिक व्यवहार कसे समजून घ्यावेत, त्यांचे मोजमाप कसे करावे, सादरीकरण आणि प्रकटीकरण कसे करावे हे लेखा मानके नमूद करतात. आय.सी.ए.आय. (The Institute of Chartered Accountants of India) हे एक स्वायत्त मंडळ आहे जे लेखा मानके देते जी वित्तीय / आर्थिक माहितीच्या प्रकटीकरणा संदर्भात मार्गदर्शक तत्त्वे पुरवितात. कंपनी कायदा २०१३ च्या कलम १३३ नुसार प्रत्येक कंपनीला लेखा मानकांची पूर्तता करावी लागते. वित्तीय पत्रकातील घटक लेखा मानकांनुसार नमूद केलेले असावेत.

३) भारतीय रिझर्व्ह बँकेचे, प्रमंडळ नियमन :

व्यावसायिक बँका, वित्त संस्था आणि बिगर बँक वित्त संस्था समाविष्ट असलेल्या आर्थिक क्षेत्रावर एकत्रित देखरेख ठेवण्याच्या उद्देशाने बोर्ड ऑफ फायनान्सीअल सुपरव्हिजन (BFS) च्या मार्गदर्शनाखाली भारतीय रिझर्व्ह बँक प्रमंडळ नियमन करते. बँकातील वैधानिक लेखापरिक्षण व अंतर्गत लेखापरिक्षण यांचा दर्जा सुधारणे हा देखील हेतू आहे. भारतीय रिझर्व्ह बँकेच्या प्रमंडळ नियमनाचे पारदर्शकता, प्रकटीकरण तत्पर सुधारात्मक कृती आणि ऑफ-साईट सर्व्हेलन्स या घटकांचा समावेश आहे.

४) विमा नियमन (Insurance Regulation) :

विमा व्यवसायाचे नियमन करणारे कायदे हे विमा कायदा १९३८, जीवन विमा कॉर्पोरेशन कायदा १९५६, सामान्य विमा व्यवसाय (राष्ट्रीयकरण) कायदा १९८२, सागरी विमा कायदा १९६३ आणि मोटार वाहन कायदा हे आहेत. या नियमनामध्ये विमा, कंपनी, मध्यस्थ आणि इतर संबंधित घटक यांनी संबंधित घटकांना अनुचित कृतीपासून संरक्षण देण्यासाठीची जबाबदारी नमुद केली आहे. इन्सुरन्स रेग्युलेटरी अँड डेव्हलोपमेंट ऑथॉरिटी (Insurance Regulatory and Development Authority) ने जीवन विमा पॉलिसी क्लेम (Claim) कार्यपद्धती संदर्भात मार्गदर्शक तत्वे जाहीर केली आहेत. यामध्ये मुलभूत कागदपत्रांची गरज, तपासासाठी वेळ, उशीर झाल्यास दिले जाणारे व्याज, इ. चा समावेश आहे. तसेच आरोग्य विमा संदर्भातील प्रमाणकासंदर्भातही २०१३ मध्ये मार्गदर्शक तत्वे जारी करण्यात आली आहेत.

५) कंपनी कायदा, २०१३ (Company Act, 2013) :

सुधारीत कंपनी कायदा, २०१३ च्या कलम १२९ अन्वये कंपनीच्या वित्तीय पत्रकातून कंपनीच्या घडामोडीची सत्य आणि योग्य माहिती प्रकट झाली पाहिजे. कंपनी कायदा यामध्ये २०१३ मध्ये आमुलाग्र बदल झाले. सेबीच्या कलम ४९ प्रमाणे प्रमंडळ नियमन केवळ लिस्टींग (Listing) नव्हे तर नॉन लिस्टींग (Non Listing) कंपन्यांसाठी देखील महत्त्वाचे आहे. कंपनी कायदा २०१३ ने प्रमंडळ नियमनाला अधिक महत्त्व दिले. प्रमंडळ नियमना संदर्भातील नियम व कायदे स्पष्ट केले आहेत. या कायद्यातील काही महत्त्वाच्या तरतुदी खालीलप्रमाणे -

- **प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी (Corporate Social Responsibility) :**

मिनिस्टरी ऑफ कॉर्पोरेट अफेअर्स (Ministry of Corporate Affairs) ने नुकतेच कलम १३५ आणि शेड्यूल VII कंपनी कायद्यात प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी संदर्भात तरतुद केली आहे. जी १ एप्रिल २०१४ पासून अंमलात आहे. कोणतीही कंपनी जीची कोणत्याही आर्थिक वर्षामध्ये नेट वर्थ (निव्वळ किंमत) ५०० करोड रू. किंवा अधिक / उलाढाल १००० करोड किंवा अधिक / निव्वळ नफा ५ करोड रु. किंवा अधिक असेल तर तीने प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी समिती स्थापन करावी ज्यामध्ये तीन किंवा अधिक संचालक असतील आणि त्यापैकी कमीत कमी एक स्वतंत्र संचालक असेल.

- **गंभीर फसवणूक अन्वेषण गुन्हा (सिरीअस फ्रॉड इनव्हेस्टीगेशन ऑफेन्स SIFO):**

कंपनी कायदा २०१३, कलम २११(१) अन्वये कंपनीशी संबंधित फसवणूकीची चौकशी करण्यासाठी गंभीर फसवणूक अन्वेषण कार्यालय स्थापन करेल. कायद्याच्या अंतर्गत या कार्यालयास अधिकार दिले आहेत की, रजिस्टार, इन्सपेक्टर, राज्य किंवा केंद्र सरकारचा विभाग यांच्याकडून अहवाल प्राप्त झाल्यानंतर कंपनी घडामोडीची चौकशी करेल.

- **संचालक मंडळ रचना (Composition of Board) :**

कंपनी कायदा २०१३ अन्वये संचालक मंडळ रचनेत खालील बदल करण्यात आले.

१) कमीत कमी १ निवासी संचालक
२) नामनिर्देशित संचालक म्हणजे स्वतंत्र संचालक नाही.
३) स्वतंत्र संचालक व कमीत कमी १ महिला संचालकाची नेमणूक
४) संचालकाच्या कर्तव्यासाठी आचार संहिता

- **समिती (Committees) :**

कंपनी कायदा २०१३ अन्वये खालील समित्या स्थापन करणे सक्तीचे आहे.

१) लेखा परिक्षण समिती
२) नामनिर्देशन आणि मोबदला समिती
३) भागधारक संबंध समिती
४) प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी समिती

- **क्लास ॲक्शन दावे (Class Action Suits) :**

नमूद केलेल्या सभासद संस्थेनुसार कोणताही सभासद / गुंतवणूकदार / त्यापैकी कोणीही यांचे असे मत होते की कंपनीच्या कार्याचे व्यवस्थापन व नियंत्रण अशा प्रकारे होत आहे. ज्यामुळे कंपनी / सभासद / गुंतवणूकदार यांच्या हितास बाधा पोहचत आहे. त्यावेळी सभासद / गुंतवणूकदार न्यायाधिकरणाकडे अर्ज करु शकतात आणि त्यामुळे होणाऱ्या नुकसानीची भरपाई मागू शकतात.

४.३ सेबीची मार्गदर्शक तत्वे आणि कलम ४९ (SEBI GUIDELINES AND CLAUSE 49)

२६ ऑगस्ट, २००३ रोजी सेबीने सुधारीत कलम ४९ जाहीर केले जे लिस्टींग ॲग्रीमेंट संदर्भात आहे. भारतीय भागबाजारात नोंदणीकृत कंपन्यांनी त्यावर सही करणे आवश्यक होते. या कलमान्वये स्वतंत्र संचालकाची भूमिका अधिक सामर्थ्यवान झाली. नवीन कलम ४९ चे विभागीकरण महत्त्वाच्या ११ उपकलमांमध्ये झाले ज्यामध्ये प्रमंडळ नियमनाच्या पूर्ततेची तरतूद आहे. कंपनीच्या वार्षिक अहवालामध्ये प्रमंडळ नियमन अहवालास जागा देण्यात आली. वार्षिक अहवालामध्ये प्रकटीकरण महत्त्वाचे ठरले.

३१ डिसेंबर, २००५ पासून लिस्टींग ॲग्रीमेंट कलम ४९ अमलात आले. लिस्टेड कंपन्यांतील प्रमंडळ नियमनात सुधारणा करणे हा या कलमाचा हेतू होता. या कलमान्वये सर्व कंपन्यांना तिमाही पूर्तता अहवाल विहीत नमुन्यामध्ये भाग बाजारात जमा करणे आवश्यक आहे. याशिवाय नमूद केलेल्या अटीच्या पुर्ततेचे प्रमाणपत्र लेखापरिक्षकाकडून मिळविणेही आवश्यक आहे.

कंपनी सुधारीत कायदा, २०१३ बरोबर सरेखित करण्यासाठी सेबीने पुन्हा कलम ४९ मध्ये सुधारणा केल्या आणि १ ऑक्टोबर, २०१४ पासून सुधारीत कलम अमलात आले. या कलमातील तरतुदी खालीलप्रमाणे -

१) कलम ४९ (१) तत्वे :

- भागधारकांना सर्वसाधारण सभेसंदर्भात सर्व हक्क आहेत जसे कि, सभेची माहिती मिळविणे, सभेस हजर राहणे, सभेत मतदान करणे, सभेमध्ये प्रश्न विचारणे इ.
- भागधारकांव्यतिरिक्त इतर संबंधित घटकांच्या हितांच्या संरक्षणासाठी यंत्रणा उभारणे.
- वित्तीय पत्रके, वित्तिय माहिती व सभेचे ईतिवृत्त याबद्दल प्रकटीकरण व पारदर्शकता राखणे.
- सत्य माहिती व अहवाल यांच्या प्रकटीकरण व पारदर्शकतेवर लक्ष ठेवण्याची संचालकांची जबाबदारी

२) कलम ४९ (२) संचालक मंडळ :

- संचालक मंडळामध्ये ५०% कार्यकारी संचालक व ५०% अकार्यकारी संचालक
- अकार्यकारी संचालक हा स्वतंत्र संचालक
- अकार्यकारी संचालकांच्या मोबदल्यास सर्वसाधारण सभेत भागधारकांची मान्यता
- संचालकासाठी व वरीष्ठ व्यवस्थापकांसाठी आचारसंहिता ठरविण्याची संचालक मंडळाची जबाबदारी

३) कलम ४९(३) लेखापरिक्षण समिती :

- लेखापरिक्षण समितीमध्ये कमीत कमी ३ सभासद
- एका वर्षात कमीत कमी ४ सभा

- कंपनीच्या कोणत्याही कार्याची चौकशी करण्याचे अधिकार
- वित्तीय पत्रके व लेखापरिक्षक अहवालाचे पुनरावलोकन करणे

४) कलम ४९ (४) नामनिर्देशन व मोबदला समिती :

- या समितीमध्ये कमीतकमी ३ सभासद
- समितीचा अध्यक्ष स्वतंत्र संचालक
- स्वतंत्र संचालकाच्या कामगीरीचे परिक्षण करणे

५) कलम ४९(५) दुय्यम कंपनी :

- सुत्रधारी कंपनीचा कमीतकमी एक स्वतंत्र संचालक असूचित दुय्यम कंपनीच्या संचालक मंडळा मध्ये
- सुत्रधारी कंपनीच्या लेखापरिक्षण समितीने असूचित दुय्यम कंपनीच्या वित्तीय पत्रकाचे पूनरावलोकन करणे

६) कलम ४९(६) धोका व्यवस्थापन :

- धोका तपासणी व धोका कमी करण्याचे प्रयत्न संचालक मंडळाला माहित करुन देणे.
- संचालक मंडळाने धोका व्यवस्थापन समितीची स्थापना करणे.
- धोका व्यवस्थापन समितीचे अधिकार व भूमिका निश्चित करणे.
- धोका व्यवस्थापन समितीतील जास्तीत जास्त सभासद हे संचालक मंडळातील सभासद असावेत.

७) कलम ४९ (७) संबंधित घटक व्यवहार :

- संबधित घटकांच्या व्यवहाराबद्दल धोरण आखणे.
- जो संबंधित घटकांबरोबर व्यवहार हा कंपनीच्या एकत्रित उलाढालीच्या रकमेच्या १०% पेक्षा जास्त रकमेचा असेल असे व्यवहार महत्त्वाचे समजून त्यांना लेखापरिक्षण समितीची पूर्वपरवानगी घेणे.

८) कलम ४९ (८) प्रकटीकरण :

- संबंधित घटक व्यवहाराचे प्रकटीकरण
- वित्तीय पत्रके तयार करताना वापरलेल्या लेखा मानकांचे प्रकटीकरण
- वार्षिक अहवालामध्ये संचालक मोबदल्याचे प्रकटीकरण
- व्यवस्थापन चर्चा आणि विश्लेषण अहवालाचा वार्षिक अहवालामध्ये समावेश.
- भागधारकांना संचालक नियुक्ती, पुर्ननियुक्ती, सभासद संख्या, तज्ञता, इ. माहितीचे प्रकटीकरण.
- खूली विक्री, विशेषाधिकार विक्री व प्राधान्याने विक्री यातून मिळालेल्या पैशांच्या माहितीचे प्रकटीकरण

९) कलम ४९(९) प्रमुख कार्यकारी अधिकारी प्रमाणपत्र :

- प्रमुख कार्यकारी अधिकारी / व्यवस्थापकीय संचालक / प्रमुख वित्त अधिकार यांनी वित्तीय पत्रकांचे पुनवरावलोकन केल्याचे प्रमाणपत्र
- लेखांकन धोरणातील बदल आणि वित्तीय अहवाल अंतर्गत नियंत्रणातील बदल लेखापरिक्षक व लेखापरिक्षण समितीस कळविणे.

१०) कलम ४९ (१०) प्रमंडळ नियमन अहवाल :

- प्रमंडळ नियमनासाठी वार्षिक अहवालात विशेष विभाग.
- प्रमंडळ नियमन पूर्ततेचा वार्षिक अहवालात समावेश
- सक्तीच्या आवश्यकतेची पूर्तता न झाल्यास त्याबद्दल ठळकपणे नमूद करणे.
- तिमाही पूर्तता अहवाल मुख्य कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या सहीनिशी भागबाजारात जमा करणे.

११) कलम ४९ (११) पूर्तता :

- प्रमंडळ नियमनाची पूर्तता
- संचालक अहवालास प्रमंडळ नियमन पूर्तता प्रमाणपत्र जोडून वर्षअखेरीस भागधारकांना जमा करणे.
- वार्षिक अहवालाबरोबरच प्रमंडळ नियमता पूर्तता प्रमाणपत्र भागबाजारास जमा करणे.

४.४ लेखापरिक्षण समिती (AUDIT COMMITTEE)

कंपनी कायदा २०१३ च्या कलम १७७ अन्वये प्रत्येक लिस्टेड सार्वजनिक कंपनीने लेखापरिक्षण समिती स्थापन करावी. या सार्वजनिक कंपन्यांमध्ये १० करोड रू. किंवा त्यापेक्षा अधिक पेड अप (paid up) भांडवल असलेली कंपनी, १०० करोड रु. किंवा त्यापेक्षा अधिक उलाढाल असलेली कंपनी व ५० करोड रु. किंवा त्यापेक्षा अधिक ठेव असलेली कंपनी यांचा समावेश होतो.

लेखापरिक्षण समितीत कमीतकमी तीन संचालक त्यापैकी जास्तीत जास्त स्वतंत्र संचालक असावेत. वित्तीय पत्रकांचे वाचन व आकलन क्षमता असलेला व्यक्ती अध्यक्ष असतो. कलम १३४(३) अन्वये संचालक अहवालात लेखापरिक्षण समितीची रचना जाहिर केली पाहिजे. याशिवाय जर संचालक मंडळाने लेखापरिक्षण समितीची एखादी शिफारस मान्य केली नाही तर त्याच्या कारणासहित ती शिफारस नमूद केली पाहिजे.

एका वर्षाने कमीत कमी ४ सभा लेखापरिक्षण समितीच्या झाल्या पाहिजेत. तसेच दोन सभांमध्ये ४ महिन्यांपेक्षा जास्त कालावधीचे अंतर नसावे. कमीत कमी २ स्वतंत्र संचालक सभेस हजर असावेत. सभेची गणसंख्या कमीत कमी २ संचालक किंवा लेखापरिक्षण समितीचा एकूण सभासद संख्येच्या १/३ सभासद यापैकी जी अधिक संख्या तेवढी असावी.

लेखापरिक्षण समितीस खालील अधिकार आहेत.

१) अंतर्गत नियंत्रण पद्धती, लेखापरिक्षण व्याप्ती आणि वित्तीय पत्रकांचे पुनरावलोकन याबद्दल लेखापरिक्षकास टिपण्णी विचारणे.
२) वैधानिक लेखापरिक्षक आणि अंतर्गत लेखापरिक्षक तसेच कंपनी व्यवस्था बरोबर संबंधित बाबी बद्दल चर्चा करणे.
३) बहीर्गत स्त्रोतांकडून व्यावसायिक सल्ला घेणे.
४) कंपनीच्या नोंदीमधील सर्व माहिती पहाणे.

लेखापरिक्षण समितीची कार्ये / भूमिका (Functions / Role of Audit Committee) :

संचालक मंडळाच्या लेखी अटींनुसार लेखापरिक्षण समितीस खालील कार्ये करावी लागतात.

१) कंपनीच्या लेखापरिक्षकाच्या नियुक्ती, मोबदला आणि निवड अटी बद्दल सल्ला देणे.
२) लेखापरिक्षणाची कामगिरी तपासणे व त्यावर लक्ष ठेवणे.
३) लेखापरिक्षण प्रक्रीयेची परिणामकारकता तपासणे.
४) वित्तीय पत्रके आणि लेखापरिक्षक अहवालाचे परिक्षण करणे.
५) विविध घटकांबरोबरील व्यवहारांस मान्यता देणे.
६) प्रमंडळ अंतर्गत कर्ज आणि गुंतवणूक यांची चौकशी करणे.
७) गरज भासल्यास कंपनीच्या मालमत्तांचे मूल्यांकन करणे.
८) अंतर्गत आर्थिक नियंत्रण आणि धोका व्यवस्थापन पद्धतींचे मूल्यमापन करणे.
९) जनतेकडून गोळा केलेल्या निधीचा वापरावर लक्ष ठेवणे.
१०) बहिर्गत लेखा परिक्षकाबरोबर लेखापरिक्षण सुरु होण्यापूर्वी व लेखापरिक्षण संपल्यानंतर चर्चा करणे.

४.५ स्वतंत्र संचालकांची भूमिका (ROLE OF INDEPENDENT DIRECTORS)

स्वतंत्र संचालक कंपनीचा मार्गदर्शक म्हणून भूमिका बजावतात. कंपनी कायदा २०१३ च्या कलम १४९ मध्ये स्वतंत्र संचालकाच्या नेमणूकीची तरतूद केली आहे. स्वतंत्र संचालक म्हणजे जो व्यवस्थापकीय संचालक पूर्ण वेळ संचालक किंवा नामनिर्देशित संचालक सोडून आहे. संचालक मंडळाच्या मते तो तज्ञ, अनुभवी आणि सचोटीचा / प्रामाणिक व्यक्ती आहे. जो कंपनीचा प्रवर्तक नव्हता व आता नाही तसेच तो दुय्यम किंवा सुत्रधार कंपनीचाही प्रवर्तक नाही. याशिवाय ज्याचे कंपनीबरोबर आर्थिक संबंध नव्हते / नाहीत. तसेच त्याच्या कोणत्याही नातेवाईकाचेही कंपनीबरोबर आर्थिक संबंध नाहीत / नव्हते.

स्वतंत्र संचालकांस वित्त / कायदा / व्यवस्थापन / विक्री / विपणन / प्रशासन / संशोधन / प्रमंडळ नियमन / तांत्रिक कार्ये यातील कोणत्याही एका किंवा अधिक क्षेत्राचे ज्ञान / कौशल्य / अनुभव असावा.

प्रत्येक लिस्टेड कंपनीमध्ये एकूण संचालक संस्थेच्या १/३ संचालक हे स्वतंत्र संचालक असावेत. कंपनी नियम २०१४ च्या नियम ४ प्रमाणे खालील बाबतीत कमीत कमी २ संचालक हे स्वतंत्र संचालक असावेत.

१. सार्वजनिक कंपनी जीचे पेड अप (paid up) भाग भांडवल १०० करोड रु. किंवा त्यापेक्षा अधिक आहे.
२. सार्वजनिक कंपनी जीची उलाढाल १०० करोड रु. किंवा त्यापेक्षा अधिक आहे.
३. सार्वजनिक कंपनी जीची न फेडलेले कर्ज / कर्जरोखे / ठेवी यांची एकूण २०० करोड रु. यापेक्षा अधिक आहे.

स्वतंत्र संचालकांच्या कार्यालयीन कालावधी एकामागून एक येणाऱ्या एकूण ५ वर्षाचा असतो. कंपनी विशेष ठराव मान्य करुन त्याची पुर्ननियुक्ती करु शकते.

कंपनीच्या सर्व स्वतंत्र संचालकांची वर्षातून एकदा भेटणे आवश्यक आहे. त्यांची सभा अस्वतंत्र संचालक व व्यवस्थापकीय सभासद यांच्या अनुपस्थितीत व्हावी. सभेमध्ये स्वतंत्र संचालकांनी कंपनी अध्यक्ष व अस्वतंत्र संचालक यांच्या कामगीरीचे मूल्यमापन करावे.

स्वतंत्र संचालक कंपनीच्या समितीच्या अध्यक्ष किंवा सभासद बनू शकतो. उदा. लेखापरिक्षण समिती, नामनिर्देशन व मोबदला समिती, स्टेकहोल्डर समिती इ.

स्वतंत्र संचालकांची भूमिका :

स्वतंत्र संचालक कंपनीचा प्रशिक्षक, मार्गदर्शक व विश्वासपूर्वक सल्लागार म्हणून काम करतो. प्रमंडळाच्या उत्तरदायित्वात सुधारणा करण्यासाठी आणि नियमन मानके सुधारण्यासाठी वॉचडॉग (लक्ष ठेवणारा) म्हणून स्वतंत्र संचालकांची जबाबदारी आहे. कंपनीमध्ये स्वतंत्र संचलकांची आवश्यकता आहे कारण ते खालील महत्त्वाच्या भूमिका बजावतात.

१. कंपनी मालकांचा दबाव सुलभ / कमी करण्यास मदत करणे.
२. वारसाधिकार नियोजनात उपयोगी भूमिका बजावणे.
३. कंपनी धोरणे, कामगिरी, धोका व्यवस्थापन, साधनसंपत्ती, महत्त्वाच्या नेमणूका आणि वर्तणुक संहीता यासारख्या महत्त्वाच्या बाबींवर स्वतंत्र निवाडा / न्याय / निर्णय व्हावा यासाठी चर्चा करणे.
४. वस्तुनिष्ठ विचार करुन संचालक मंडळ व कंपनी व्यवस्थापन यांच्या कामगीरीचे मूल्यमापन करणे.
५. संचालक सभांमध्ये निश्चित केलेल्या ध्येय आणि उद्दिष्ट्चे पूर्तीसाठी व्यवस्थापन कामगिरी होते की नाही याची छाननी करणे व त्यावर लक्ष ठेवणे.
६. सर्व संबंधित घटकांच्या हितांचे संरक्षण करणे प्रामुख्याने कमी भाग असलेले भागधारक.

७. आर्थिक नियंत्रण आणि धोका व्यवस्थापन पद्धती कार्यरत आहे आणि आर्थिक माहितीच्या सचोटीची तपासणी होत आहे याची खात्री करणे.

८. व्यवस्थापन आणि भागधारकांचे हित अशा वादाच्या प्रसंगात कंपनीच्या हिताचे पर्याय शोधण्यावर भर देणे.

९. कार्यकारी संचालक मुख्य व्यवस्थापकीय पदांवर काम करणाऱ्या व्यक्ती आणि वरिष्ठ व्यवस्थापक यांच्या मोबदल्याची योग्य पातळी निश्चित करणे.

स्वतंत्र संचालकांची कर्तव्ये (Duties) :

१. संचालक मंडळाच्या सर्व सभांना हजर राहण्याचा प्रयत्न करणे.

२. कंपनी आणि कंपनीचे बहीर्गत पर्यावरण याबद्दलची अद्ययावत व पूर्ण माहिती मिळविणे.

३. परिचय प्रशिक्षण घेवून ज्ञान मिळविणे, कौशल्ये सुधारणे आणि कंपनीचा पूर्ण परिचय करुन घेणे.

४. संबंधित घटकांबरोबरच्या व्यवहारांना मान्यता देण्यापूर्वी ते व्यवहार कंपनीच्या हिताचे असून त्यासंदर्भात पूरेशी चर्चा झाली आहे याची खात्री करुन घेणे.

५. व्यावसायिक रहस्ये, तंत्रज्ञान, जाहिरात आणि विक्री वृद्धी नियोजन याबद्दलची गोपणीय माहिती संचालक मंडळ किंवा कायद्याच्या मान्यतेशिवाय प्रकट न करणे.

६. अनैतिक वर्तणूक, संशयित फसवणूक इ. अनैतिक कृती ज्या कंपनीच्या आचारसंहितेचे उल्लघंन करतात त्याबद्दल संबंधितांना कळविणे.

स्वयंअध्ययन :

१) भारतीय प्रमंडळ नियमनाची नियामक रचना स्पष्ट करा.

२) सेबीची लिस्टिंग ॲग्रीमेंट कलम ४९ संदर्भातील मार्गदर्शक तत्त्वे यावर चर्चा करा.

३) लेखापरिक्षण समिती यावर टिप लिहा.

४) स्वतंत्र संचालकांची भूमिका स्पष्ट करा.

४.६ भागधारक / संबंधित घटकांची सुरक्षितता (PROTECTION OF STAKEHOLDERS)

कंपनीशी संबंधित घटकांमध्ये भागधारक, गुंतवणूकदार, कर्मचारी, धनको, ग्राहक, समाज इ. घटकांचा समावेश होतो. या घटकांच्या हक्कांचे संरक्षण करणे हे भारतीय प्रमंडळ नियमनाचे ध्येय आहे. कंपनीचे भागधारकांप्रती उत्तरदायित्व आहे. त्याचप्रमाणे ज्या घटकांबरोबर कंपनी व्यवहार करते. त्या घटकांप्रती देखील उत्तरदायित्व आहे. याकरिता कंपनीने नियमन

पद्धती अशी करावी कि ज्यामुळे संबंधित घटक व कंपनी या दोघांच्याही हिताचे संरक्षण होईल यामध्ये प्राधान्य हे संबंधित घटकांना दिले पाहिजे. संबंधित घटकांच्या उद्दिष्टांची पूर्तता आणि कंपनी उद्दिष्ट पूर्तता यामध्ये संतूलन साधले पाहिजे. यामधून कंपनी सर्वांच्या हितासाठी कार्य करणे याची खात्री देता येईल.

खालील घटकांच्या हिताचे संरक्षण करण्यासाठी चांगल्या सहकार नियमताची गरज आहे.

१) भागधारकांचे संरक्षण (Protection of Shareholders) :

कंपनीतील भागधारकांच्या हितांचे संरक्षण करणे ही प्रत्यक्ष जबाबदारी संचालक मंडळाची आहे. त्याकरिता संचालक मंडळाने स्वयंप्रेरीत व वस्तूनीष्ठ असले पाहिजे. भागधारकांच्या खालील हक्कांचे संरक्षण केले पाहिजे.

- सभेची सत्य माहिती भागधारकांना दिली पाहिजे.
- भागधारकांच्या सभेमध्ये मतदानाचा हक्क दिला पाहिजे.
- प्रमंडळ बदल भागधारकांना सांगितले पाहिजेत.
- अल्पसंख्यांक भागधारकांना पूरेसे संरक्षण दिले पाहिजे.
- भांडवल रचना व मांडणी यांची माहिती भागधारकांना दिली पाहिजे.
- सर्व भागधारकांना समान वागणूक दिली पाहिजे.

२) संबंधित घटकांचे / स्टेकहोल्डर संरक्षण (Stakeholders Protection) :

कंपनी आणि संबंधित घटक यांमधील संबंध चांगले प्रस्थापित होण्यासाठी त्यांच्या हक्कांचे संरक्षण केले पाहिजे. त्यांच्या खालील हक्कांचे संरक्षण केले पाहिजे.

- संबंधित घटकांच्या संरक्षणासाठी यंत्रणा उभारली पाहिजे.
- त्यांना सहकार्यासाठी प्रोत्साहन दिले पाहिजे.
- सहकार नियमना संदर्भातील पूरेशी माहिती वेळेवर दिली पाहिजे.

३) कर्मचाऱ्यांचे संरक्षण (Protection of Employees) :

कर्मचारी कंपनीचा महत्त्वाचा घटक आहे. कंपनीतील त्यांची वर्तणुक प्रमंडळ नियमनाचे पद्धतीस सामर्थ्य देण्यासाठी महत्त्वाची आहे. एक भागधारक म्हणून त्याचे सबलीकरण करणे आवश्यक आहे. त्यांच्या संरक्षणासाठी खालील प्रयत्न करता येतील.

- विविध कायदे कर्मचाऱ्यांना संरक्षणासाठी आहेत. त्या कायद्यांचे पालन केले पाहिजे.
- कंपनीच्या व्यवस्थापन व निर्णय प्रक्रीयेत कर्मचाऱ्यांना सहभागी करुन घेतले पाहिजे.
- व्यवस्थापनाचे निर्णय अधिक पारदर्शक होण्यासाठी कर्मचाऱ्यांशी निर्णयापूर्वी सल्लामसलत केली पाहिजे.
- सूपरव्हायझरी बोर्ड (Supervisory Board) सभासदास नामनिर्देशित करण्याचा हक्क कर्मचाऱ्यांना दिला पाहिजे.

४) ग्राहकांचे संरक्षण (Consumers Protection) :

भारतीय सरकारने ग्राहकांच्या संरक्षणासाठी ग्राहक संरक्षण कायदा १९८६ अस्तित्वात आणला. ग्राहकांच्या हक्कांचे संरक्षण व त्याच्या हक्कांचे सामर्थ्य वाढविण्यासाठी हा कायदा

आहे. याकरिता अधिकृत संस्थांची स्थापना करणे, कठोर उत्तरदायित्व लादणे, तसेच दिशाभूल करणारे जाहिरातदार, इलेक्ट्रॉनिक सेवा पुरविणारे आणि वस्तू उत्पादक इ. ना अनैतिक व्यवहारांबद्दल दंड आकारणे हि या कायद्याची उद्दिष्ट्ये आहेत. याकरिता खालील प्रयत्न करणे आवश्यक आहे.

- ग्राहक संरक्षणासंदर्भातील सर्व कायद्यांचे पालन प्रमंडळाने करावे.
- ग्राहकांच्या हिताचे संरक्षण करण्यासाठी कंपनीने स्वतः काही अंतर्गत प्रयत्न ही करावेत. उदा. वस्तू दर्जा नियंत्रण
- ग्राहक संरक्षण ही प्रामुख्याने सरकारची जबाबदारी असल्याने सरकारने अधिकृत संस्थांच्या माध्यमातून अनैतिक व्यवहार करणाऱ्या कंपन्यांवर कठोर कारवाई करावी.

५) व्हिसल ब्लोअर्सचे संरक्षण (Protection of Whistle Blowers) :

भारतामध्ये व्हिसल ब्लोअर्सच्या संरक्षणासाठी व्हिसल ब्लोअर्स संरक्षण कायदा, २०१४ अस्तित्वात आला. त्यांच्या अस्तित्वाचे संरक्षण त्यांना फसवणुकीपासून रोखणे हा या कायद्याचा हेतू आहे. कलम ४९ लिस्टींग ॲग्रीमेंट अंतर्गत अनैतिक वर्तणुक किंवा कंपनीच्या आचारसंहीतेचे उल्लंघन किंवा एखादी संशयास्पद अफरातफर याबद्दल कळविण्यासाठी जागरुकता यंत्रणा स्थापन करणे यासाठी सक्तीची तरतूद करण्यात आली आहे.

४.७ प्रमंडळ संचालक मंडळाची बदलती भूमिका (CHANGING ROLE OF CORPORATE BOARDS)

१) प्रमंडळ नियमनातील संचालक मंडळाची भूमिका (Role of Board in Corporate Governance) :

कंपनीचा हेतू निश्चित करणे तसेच मूल्ये ठरविणे ज्या मूल्यांनुसार कंपनीची दैनंदीन कार्ये पार पडतील ही महत्त्वाची जबाबदारी संचालक मंडळाची आहे. संचालक मंडळ हा भागधारक आणि दैनंदिन कार्यांचे व्यवस्थापन यांना जोडणारा औपचारिक दुवा आहे. प्रमंडळ नियमनासाठी संचालक मंडळाच्या खालील जबाबदाऱ्या आहेत.

- मुख्य कार्यकारी अधिकारी निवड करणे.
- वारसाधिकार नियोजनात सहभाग घेणे.
- व्यवस्थापनाच्या वार्षिक कार्यात्मक धोरणास मंजूरी देणे.
- व्युहरचनात्मक धोरणांची अंमलबजावणी करण्यासाठी कंपनीच्या क्षमतांचा विचार करणे.
- अधिकार प्रदानाचे पुनरावलोकन करणे.
- कंपनीच्या महत्त्वाच्या कार्यांचे पुनरावलोकन करणे व मंजूरी देणे.
- लांभाश वाटप संदर्भात कंपनी धोरणांचे पुनरावलोकन करणे व मंजूरी करणे.

२) अकार्यकारी संचालकांची भूमिका (Role of Non Executive Directors) :

अकार्यकारी संचालकांची भूमिका विशेषतः देखरेखीची असते. कंपनीच्या दैनंदीन व्यवस्थापनात त्यांचा सक्रीय सहभाग नसतो. कार्यकारी मंडळाची धोरणे व निर्णय यासंदर्भात

वस्तूनिष्ठ, स्वतंत्र व भरीव मत ते मांडत असतात. त्यांची भूमिका खालील कार्याच्या आधारे स्पष्ट करता येईल.

- व्यूहरचनेचा प्रस्ताव तयार करण्यास मदत करणे.
- व्यवस्थापन कामगीरीची छाननी करणे.
- आर्थिक माहितीतील आणि नियंत्रणातील सचोटीची खात्री करणे.
- कार्यकारी संचालकांच्या योग्य मोबदल्याची पातळी ठरविणे.
- वर्षातून किमान एकदा तरी आपल्या जबाबदारी पूर्तते संदर्भात भेटणे.
- स्वतंत्र व्यावसायिक सल्ला घेणे.

३) स्वतंत्र संचलकांची भूमिका (Role of Independent Directors) :

स्वतंत्र संचालक कंपनीचे मार्गदर्शक म्हणून भूमिका बजावतात. धोका व्यवस्थापन, कंपनीचे उत्तरदायित्व सुधारणा व नियमन मानके सुधारणा ही त्यांची महत्त्वाची जबाबदारी आहे. याकरिता काळजीपूर्वक लक्ष ठेवण्याचे काम ते करतात. कंपनीने स्थापन केलेल्या विविध समित्यामध्ये ते सक्रीय भूमिका बजावतात. ज्या समित्या प्रमंडळ नियमनाची खात्री देण्यासाठी असतात. संचालक मंडळाच्या चर्चेला एक वस्तूनिष्ठ वळण देण्याचे काम स्वतंत्र संचालक करतात. त्यामुळे कोणत्याही निर्णयावर विशिष्ट व्यक्ती किंवा गटाचे वर्चस्व रहात नाही.

सर्वसाधारणपणे स्वतंत्र संचालकांची भूमिका खालील बाबतीत महत्त्वाची आहे.

- कंपनी अध्यक्षांच्या कामगीरीचे परिक्षण करणे.
- कंपनीची ध्येय व उद्दिष्ट्ये यानुसात व्यवस्थापनाची कामगीरी होते की नाही हे पाहण्यासाठी व्यवस्थापन कामगीरीची तपासणी करणे.
- अल्पसंख्याक भागधारक व इतर संबंधित घटकांच्या हितांचे संरक्षण करणे.
- संबंधित घटकांच्या हितांचे पालक म्हणून कार्य करणे.
- संचालक मंडळाच्या निर्णय प्रक्रियेत सहभाग घेवून स्वतंत्र व महत्त्वाचे मत प्रकट करणे.

४.८ भारतातील प्रमंडळ नियमनाचे अपयश - परिणाम (FAILURE OF CORPORATE GOVERNANCE IN INDIA - CONSEQUENCES)

१९९० च्या सुमारास भारतीय बाजारपेठांचे उदारीकरण झाले. भारतीय कंपन्यांच्या कार्याची तपासणी व नियंत्रण याकरिता कंपनी कायदा १९५६ अस्तित्वात आला. प्रतिभूती व्यवहारांचे नियमनाकरिता १९९२ मध्ये सेबीची स्थापना झाली. तत्पूर्वी हर्षद मेहता घोटाळा झाला होता. २००८ मध्ये भारतीय वित्त क्षेत्र प्रामुख्याने सॉफ्टवेअर क्षेत्र यावर सत्यम काम्प्यूटरर्स मुळे मोठे संकट ओढावले. भारतीय प्रमंडळ नियमनाचे हे सर्वात मोठे अपयश आहे. याचबरोबर अपयशाची दुसरी उदाहरणे म्हणजे एनरॉन, लेहमन ब्रदर्स, वॉल-मार्ट, वर्ल्ड कॉम. इ. या अपयशांवर कायदेशीर दबाव व कृती म्हणून सुधारित कंपनी कायदा, २०१३ ज्याने भारतीय प्रमंडळे संस्कृतीचे नियमन केले तो अस्तित्वात आला.

प्रमंडळ नियमनाच्या अपयशाची कारणे.

१. कंपन्यांनी खोटी खाती तयार करुन शेअर्सच्या किंमती वाढविल्या.
२. कंपन्यांनी मालमत्ता व कर्ज लपविली.
३. लेखापरिक्षक व व्यवस्थापन यांच्यात पारदर्शकतेच्या अभाव होता.
४. काही व्यवसाय हे कौटुंबिक व्यवसाय असल्याने त्यामध्ये व्यावसायिकतेचा अभाव होता.
५. व्यवसाय प्रकल्पांचा अनधिकृत विस्तार करण्यात आला.
६. आर्थिक विवरण पत्रांच्या अहवालात त्रुटी व उणिवा होत्या.
७. वरिष्ठ अधिकाऱ्यांच्या फसवणुकीत व अनैतिक व्यवहारांमध्ये सहभाग होता.
८. उच्च व्यवस्थापनाने कंपनीच्या पैशांचा मोठा गैरवापर केला कारण अंतर्गत नियंत्रण अयोग्य होते.
९. वरिष्ठ व्यवस्थापनाने प्रतिभूती पर्यायांचा अनावश्यक व अधिक जास्त वापर केला.
१०. व्यवस्थापनाने आणि संचालक मंडळाने आचार संहितेचे पालन केले नाही.
११. नियामक संस्थांनी आर्थिक बाबींवर योग्य देखरेख ठेवली नाही.

प्रमंडळ नियमनाच्या अपयशाचे परिणाम :

कार्यकारी आणि व्यवस्थापन पातळीवर प्रमंडळ नियमन अपरिणामकारक झाल्यास कंपनी निर्णयांवर दुष्परिणाम होतो व व्यवसायाला आर्थिक जबाबदाऱ्या पूर्ण करणे अशक्य होते. जेव्हा एखाद्या कंपनीच्या यशाबद्दल बोलले जाते तेव्हा त्यातील महत्त्वाचा व मूलभूत घटक असतो. प्रमंडळ नियमन परंतू प्रमंडळ नियमन प्रणाली विविध कारणांमुळे अपयशी ठरली तर त्याचे आर्थिक, सामाजिक व राजकीय परिणाम अतिशय गंभीर होवू शकतात. हे परिणाम खालीलप्रमाणे स्पष्ट करता येतील.

१) भागांच्या किंमतीत घट (Fall in stock prices) :

प्रमंडळ नियमन अपयशी झाल्यास भाग बाजारात भागांच्या किंमतीत फार मोठी घट होते. उदा. सत्यम कॉम्प्यूटर्सच्या भागांची किंमत २००८ मध्ये प्रत्येक भाग ५४४ रु. इतकी होती. घोटाळ्यानुसार तीच किंमत २००९ मध्ये ११.५० रु. इतपर्यंत घसरली.

२) उधार निधीचा अधिक खर्च (High Cost of Borrowing Funds) :

ज्या कंपनीचे नियमन अपयशी ठरते त्या कंपनीस उधार निधी पूढील अस्तित्वासाठी मिळविणे अतिशय अवघड व जास्त खर्चिक बनते. भागधारक पून्हा त्या कंपनीत गुंतवणूक करायला व सहकार्य करायला तयार होत नाहीत. इतर बहिर्गत स्त्रोतांमधून निधी उभारणे खर्चिक होते.

३) नावलौकिक गमावणे (Loss of Goodwill) :

ज्या प्रमंडळामध्ये नियमन अपयशी होते त्या प्रमंडळावरील सर्वांचा विश्वास उडतो. संबंधित घटकांच्या मनामध्ये अशा कंपनीची प्रतिमा दुषित होते. याचा कंपनीच्या नावलौकिक व प्रतिष्ठेवर दुष्परिणाम होतो.

४) धनकोंचे नुकसान (Loss to the Creditors) :

प्रमंडळ नियमन अपयशी झाल्याने कंपनीच्या अस्तित्वाचा प्रश्न निर्माण होतो. यामुळे स्थिर ठेवीदार, कर्जरोखे, वित्त संस्था, पुरवठादार इ. चे फार मोठे नुकसान होते.

५) महामंडळे कोसळणे (Collapse of the Corporation) :

लेखापरिक्षक व विश्लेणक यांनी धोक्याचा ईशारा देवूनही त्यांची दिशाभूल करुन प्रमंडळ नियमनाचे उल्लंघन करणारी महामंडळे कोसळतात. एनरॉन हे त्याचेच उत्तम उदाहरण आहे. जेव्हा एखाद्या कंपनीच्या कारभाराचे नियमन करणारी यंत्रणा कुचकामी ठरते तेव्हा कंपनीला त्याचे दुष्परिणाम दूरगामी भोगावे लागतात. याची अनेक उदाहरणे देता येतील. जसे कि, सत्यम, कॅडबरी, वॉल-मार्ट, एनरॉन, लेहमन ब्रदर्स आणि झेरॉक्स अशा अनेक मोठ्या संस्थांवर तीव्र परिणाम झाला. एका रात्रीत प्रमंडळ नियमन अपयशी होत नाही. परंतू चेतावणी देवूनही वरिष्ठ व्यवस्थापन त्याकडे वैयक्तिक व गट हितासाठी जाणूनबुजून दुर्लक्ष करते आणि संबंधित महामडंळ कोसळते.

ऑक्टोबर, २००१ मध्ये सुरु झालेला एनरॉन घोटाळा अखेरीस टेक्सासच्या ह्युस्टन येथील एनरॉन कॉर्पोरेशन या अमेरीकन ऊर्जा कंपनीच्या दिवाळखोरीला कारणीभूत ठरला.

६) उच्च अधिकाऱ्यांवर फिर्याद (Prosecution of Top Executives) :

प्रमंडळ नियमन अपयशी झाल्याने धोका देणाऱ्या, फसवणूक करणाऱ्या, सत्य माहिती लपविणाऱ्या व पारदर्शकता न राखणाऱ्या उच्च अधिकाऱ्यांवर फिर्यादी दाखल करण्यात आल्या. उदा. एनरॉनच्या अधिकाऱ्यांना कट रचणे, अंतर्गत व्यापार आणि प्रतिभूती संदर्भात फसवणूक यासाठी कित्येक शुल्क आकारले गेले.

७) करार समाप्ती / रद्द करणे (Termination of Contracts) :

ज्या कंपनीचे नियमन अपयशी ठरते अशा कंपनीबरोबर केलेले करार दुसऱ्या कंपन्या रद्द करतात अशा कंपनीबरोबर व्यवहार करायला दुसरी कंपनी किंवा इतर घटक तयार होत नाहीत. संबंधित घटकाचा अशा कंपनीवरचा विश्वास उडतो.

४.९ चांगल्या प्रमंडळ नियमनाचे घटक (ELEMENTS OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE)

चांगले प्रमंडळ नियमन म्हणजे असे नियमन जे कंपनीच्या अपयशाऐवजी यशाच्या संभाव्यनेत वाढ करेल आणि यशाची खात्री देईल. कंपनीची सध्याची आणि भविष्यकालीन गरज विचारात घेऊन संबंधीत घटकांच्या हितावर लक्ष केंद्रित करणारे नियमन म्हणजे चांगले नियमन होय. अशा चांगल्या प्रमंडळ नियमनाचे घटक खालीलप्रमाणे

१) संचालक स्वातंत्र्य आणि कामगिरी (Director Independence and Performance) :

कंपनी निरीक्षणामध्ये संचालक मंडळ महत्त्वाची भूमिका बजावते. दीर्घकालीन व्युहरचना आखणे हे देखील संचालक मंडळाचे काम आहे. स्वतंत्र संचालक भागधारकांच्या फायद्यासाठी कंपनी व्यवस्थापन कसे होईल याकडे लक्ष देतात. विविध समित्यांचे पर्यवेक्षण करण्यात ते सक्षम असतात. ज्या संचालक मंडळामध्ये जास्तीत जास्त स्वतंत्र संचालक असतात ते मंडळ परिणामकारक ठरते. अकार्यकारी स्वतंत्र संचालक कंपनीच्या हितासाठी स्वतंत्र मत प्रकट करतात.

२) पारदर्शकता (Transparency) :

पारदर्शकता म्हणजे सोप्या शब्दात न लपविणे. कंपनीमध्ये पारदर्शकता आर्थिक व्यवहारांमध्ये असणे अधिक महत्त्वाचे आहे. प्रमंडळ नियमनातून पारदर्शकता शक्य झाली पाहिजे म्हणजे संबंधित घटकांना कंपनी निर्णय व कृतींचे अर्थपूर्ण विश्लेषण करता येईल. कंपनीची आर्थिक स्थिती, आर्थिक माहिती व कंपनी कोणत्या दिशेने जात आहे हे भागधारक, इतर गुंतवणूकदार व बाकी सर्व संबंधित घटकांना जाणून घेण्याचा अधिकार आहे. व्यवस्थापनाने आवश्यक ती सर्व माहिती संबंधित घटकांना दिली पाहिजे. हि माहिती सत्य असावी व नियमित पूरवली जावी. यामुळे कंपनीचे खरे चित्र सर्व घटकांना समजेल.

३) उत्तरदायित्व (Accountability) :

वरिष्ठ व्यवस्थापन जे काही निर्णय घेईल किंवा कृती करेल त्या सर्वांची जबाबदारी व उत्तरदायित्व वरिष्ठ व्यवस्थापनाचे आहे. संचालक मंडळाचे उत्तरदायित्व म्हणजे कंपनीच्या सर्व कार्याची जबाबदारी आणि कंपनीच्या स्थितीचे योग्य, संतुलीत व समजण्याजोगे प्रकटीकरण होय. यामुळे भागधारक व इतर संबंधित घटक संचालक मंडळ व समितींच्या कार्याबद्दल चौकशी व तपासणी करु शकतात.

४) कायद्याचे नियम (Rules of Law) :

प्रमंडळ नियमनात योग्य कायदे रचनेची आवश्यकता आहे. कायद्याचे नियम योग्य व सर्वांच्या हिताचे असावेत. यामधून कंपनीच्या सर्व संबंधित घटकांचे पूर्ण संरक्षण झाले पाहिजे. गुणवत्ता, योग्यता आणि तत्परता यांचा विचार करुन कायद्याची रचना आणि अंमलबजावणी झाली पाहिजे.

५) नैतिक सचोटी / प्रामाणिकपणा (Moral Integrity) :

कंपनीमध्ये नैतिक व सांस्कृतिक मूल्ये रूजविणे आणि त्याप्रमाणे कर्मचाऱ्यांना त्यांची कर्तव्ये पार पाडण्यास प्रोत्साहन देणे म्हणजे ते समाजासाठी एक आदर्श ठरतील. कंपनीतील सर्व स्तरावरील लोक काम प्रामाणिकपणे, शिस्तीने व मेहनतीने करतील.

६) धोका व्यवस्थापन (Risk Management) :

सुधारित कंपनी कायदा २०१३, अन्वये धोका व्यवस्थापनाची पूर्तता करणे आवश्यक आहे. याकरिता धोका व्यवस्थापन धोरण आखले गेले पाहिजे. या धोरणाची अंमलबजावणी बाबत संचालक मंडळाच्या अहवालात नमूद केले पाहिजे. स्वतंत्र संचालकांची खात्री झाली पाहिजे कि धोका व्यवस्थापन प्रणाली ही पूरेशी व योग्य आहे.

७) समानता (Equity) :

समानता म्हणजे सर्वांना समान वागणूक देणे. कंपनीच्या सर्व संबंधीत घटकांना योग्य व समान वागणूक दिली पाहिजे. प्रमंडळ नियमनातून सर्व संबंधित घटकांच्या हितांच्या संरक्षणाची खात्री निर्माण झाली पाहिजे.

८) सहभाग (Participation) :

कर्मचारी व भागधारक यांचा सहभाग हा चांगल्या प्रमंडळ नियमनाचा महत्त्वाचा घटक आहे. हा सहभाग प्रत्यक्ष किंवा प्रातिनिधीक असेल परंतू त्यातून संबंधीत घटकाला मत प्रकट करण्याचे स्वातंत्र्य मिळाले पाहिजे तरच तो सहभाग अर्थपूर्ण ठरेल.

९) आचारसंहिता (Code of Ethics) :

कंपनीतील प्रत्येक घटकाला आचारसंहिता लागू होते. याचा अर्थ प्रत्येक घटकाने नितीमूल्यांचे आचरण करुन नैतिक कार्य करावीत. विशेषतः संचालक मंडळ व व्यवस्थापनाने सर्व संबंधित घटकांच्या हितांचे संरक्षण करण्यासाठी नितीमूल्ये विचारात घेवून निर्णय घ्यावेत व कार्ये करावीत. तसेच अनैतिक व्यवहार होणार नाहीत. यासाठी आवश्यक ती खबरदारी घ्यावी. याकरिता सर्व आर्थिक व्यवहारांमध्ये पारदर्शकता अपेक्षित आहे व त्यांचे प्रकटीकरण होणे गरजेचे आहे.

४.१० सारांश (SUMMARY)

प्रमंडळ नियमन आजच्या काळाची गरज बनली आहे. हे प्रमंडळ नियमन योग्य व प्रामाणिकपणे व्हावे यासाठी नियमनाची नियामक रचना तयार करण्यात आली आहे. या रचनेमध्ये विविध संस्था व कायद्यांचा अंतर्भाव होतो. सेबीची मार्गदर्शक तत्वे लिस्टीग ॲग्रीमेंट कलम ४९ द्वारे वापरली गेली ज्याने स्वतंत्र संचालकांची भूमिका अधिक सामर्थ्यवान बनली. सार्वजनिक कंपनीमध्ये लेखापरिक्षण समितीची गरज व महत्त्व वाढले. भागधारक व इतर संबंधित घटकांच्या हितांच्या संरक्षणासाठी संचालक मंडळाची भूमिका बदलत गेली. प्रमंडळ नियमन अपयशी ठरु नये याकरिता चांगल्या प्रमंडळ नियमनाचे आवश्यक घटक अधिक विचारात घेणे गरजेचे बनले.

४.११ स्वयंअध्ययन (SELF STUDY)

१) प्रमंडळ नियमनानुसार भागधारक व इतर संबंधित घटकांची सुरक्षितता यावर टिप लिहा.

२) संचालक मंडळाच्या बदलत्या भूमिकेवर चर्चा करा.

३) भारतातील प्रमंडळ नियमनाच्या अपयशाची कारणे व परिणाम स्पष्ट करा.

४) चांगल्या प्रमंडळ नियमनाचे घटक कोणते आहेत ?

वस्तुनिष्ठ प्रश्न -

अ) रिकाम्या जागी खाली दिलेल्या पर्यायापैकी योग्य पर्याय लिहुन वाक्य पुन्हा लिहा.

१) ———— भागांच्या किंमती स्थिर ठेवण्यासाठी व वाढविण्यासाठी मदत करते.
(अनैतिक व्यवसाय, प्रमंडळ, नियमन, द्वेष वाढ)

२) प्रमंडळ नियमनाच्या महत्त्वाचा उद्देश, सर्व संबंधित घटकांच्या हितांचा विचार करुन ———- ची किंमत / मूल्य वाढविणे हा आहे. (पुरवठादार, मध्यस्थ, भागधारक)

३) डिसेंबर, १९९२ मध्ये ———— समितीने 'सर्वोत्कृष्ट कृतीची आचारसंहिता' (Codes of Best Practices) हा अहवाल जमा केला जो जगमान्य झाला.
(कॅडबरी, नरेशचंद्र, एन.आर. नारायण मूर्ती)

४) चांगल्या प्रमंडळ नियमनामुळे आर्थिक अहवालांमध्ये प्रामाणिकपणा आणि ———- आणणे शक्य होते. (अनौपचारिकता, पारदर्शकता, अप्रासंगिकता)

५) लेखापरिक्षण समितीमध्ये कमीतकमी ३ संचालक असावेत त्यापैकी जास्तीत जास्त —— संचालक असावेत. (कार्यकारी, अकार्यकारी, स्वतंत्र)

६) भारतातील प्रमंडळ नियमन अपयशाचे ————- हे एक कारण आहे.
(पारदर्शकता, कालबाह्य लेखा मानके, प्रामाणिकपणा)

ब) खालील वाक्ये चूक की बरोबर ते लिहा.

१) नावलौकिक गमावणे हा प्रमंडळ नियमनाच्या अपयशाचा परिणाम आहे.
२) कार्यकारी संचालकांच्या कंपनीच्या दैनंदीन व्यवस्थापनात सक्रीय सहभाग नसतो.
३) भारतीय प्रमंडळ नियमनाचे ध्येय सर्व संबंधित घटकांच्या हितांचे संरक्षण करणे हे आहे.
४) लेखापरिक्षण समितीने वर्षातून कमीत कमी दोनदा भेटणे गरजेचे आहे.
५) कंपनी कायदा, २०१३ च्या कलम १२९ अन्वये कंपनीच्या वित्तीय पत्रकांतून कंपनीच्या घडामोडींची सत्य व प्रामाणिक माहिती दिली गेली पाहिजे.
६) देशाच्या कायदाप्रणालीने लादलेल्या कार्यपद्धती आणि आचारसंहिता म्हणजे कायदे होय.

क) योग्य जोड्या जुळवा.

"अ" गट		"ब" गट	
१)	नरेश चंद्र समिती अहवाल	१)	१९९९
२)	डॉ. जमशेद जे. ईरानी समिती	२)	२००३
३)	कुमार मंगलम बिर्ला समिती	३)	१९९९२
४)	कॅडबरी समिती अहवाल	४)	२००४
५)	नॅशनल फाऊंडेशन ऑफ कॉर्पोरेट गर्व्हनन्स	५)	२००२

४.१२ संदर्भ (REFERENCE)

१) H. Kent Baker & Ronald Anderson, 'Corporate Governance - A Synthesis of Theory, Research and Practice', Wiley Publishers.
२) Polgrave Macmilan, 'Corporate Governance and Sustainability - The Role of the Board of Directors', Springe.
३) Thomas Clarke, 'Corporate Governance : Critical Perspectives on Business and Management' Routledge.
४) Larry E. Ribstein, 'The Rise of The Uncorporation', Oxford University Press.
५) Okechukwu Pawrence Emeogloali, 'Corporate Governance and Strategic Decision Making', Intech.

❖❖❖❖

५

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ओळख - १

(INTRODUCTION TO CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY - I)

घटक रचना :

५.१ उद्दिष्टे

५.२ प्रस्तावना

५.३ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी - संकल्पना

५.३.१ अर्थ व व्याख्या

५.३.२ वैशिष्ट्ये

५.४ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी व्याप्ती

५.५ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीचे सद्यस्थितीत समाजास असलेले महत्व

५.६ प्रमंडळ लोककल्याण

५.७ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी प्रतिकृती (Model)

५.८ प्रमडंळ सामाजिक जबाबदारी वाढीचे घटक

५.९ भारतातील प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीकरिता नामांकित पारितोषिके

५.१० सारांश

५.११ वस्तूनिष्ठ प्रश्न

५.१२ संदर्भ पुस्तके

५.१ उद्दिष्टे (OBJECTIVES)

ह्या अभ्यास घटकातून विद्यार्थ्यांना खालील संज्ञा व मुद्यांचा अभ्यास करावयाचा आहे.

१. प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ह्या संज्ञेचा अर्थ व स्वरूप समजावून घेणे.

२. प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीचे महत्व व व्याप्ती माहित करुन घेणे.

३. प्रमंडळ लोककल्याण व प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी अंमलबजावणी प्रतिकृती अभ्यासणे.

४. प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीचे विविध मार्ग जाणून घेणे.

५. भारताती प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीकरिता विविध नामांकित पारितोषिके माहिती घेणे.

५.२ प्रस्तावना (INTRODUCTION)

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी किंवा व्यवसायाची सामाजिक जबाबदारी ही संकल्पना सर्वांना परिचित अशीच आहे. व्यवसाय ही एक स्वतंत्र व्यक्तीमत्व असलेली संस्था असून ती आर्थिक व सामाजिक स्वरूपाची आहे. याचा अर्थ, आर्थिक उद्दिष्टांची परिपूर्ती करतानाच व्यवसायास सामाजिक बांधिलकीची जाण ठेवणे आवश्यक असते.

व्यवसाय ही संस्था समाजाचा एक अविभाज्य भाग असून समाजाच्या मालकीच्या विविध साधन संपत्तीचा उपयोग करुन आर्थिक उद्दिष्ट्ये साध्य करतो. प्रामुख्याने राष्ट्रातील जी सामाजिक, आर्थिक व राजकीय परिस्थिती असेल, त्यावर ती उद्दिष्ट्ये अवलंबून असतात. भारतासारख्या देशामध्ये मिश्र अर्थव्यवस्थेत खाजगी व सरकारी क्षेत्र हातात हात घालून उद्योगधंदे करीत असतात. अशा अर्थव्यवस्थेत फायदा मिळविण्याबरोबरच सामाजिक जबाबदारी उद्योगांनी घेणे अभिप्रेत असते.

ज्या व्यवसायात नफा मिळणार नाही अशा ठिकाणी कोणताही सुज्ञ माणूस गुंतवणूक करणार नाही. तथापी, आर्विक यांनी म्हटल्या प्रमाणे, ज्या प्रमाणे जगण्याचे प्रमुख उद्दिष्ट खाणे किंवा पोट भरणे हे नसते, त्याचप्रमाणे फायदा / नफा मिळविणे हेच व्यवसायाचे एकमेव उद्दिष्ट होवू शकत नाही. पीटर ड्रकर ह्यांनी ह्या बाबतीत योग्य शब्दात विवरण केले आहे, तो म्हणतो, उद्योगधंद्यापुढील प्रमुख उद्देश जास्तीत जास्त नफा मिळविणे हा नसून तोटा न होण्यासाठी व आर्थिक उद्दिष्टांमधील धोके टाळण्यासाठी जो फायदा आवश्यक आहे तो साध्य करणे हा आहे. म्हणून आजच्या जागतिकीकरणाच्या परिस्थितीत नफ्याबाबतची पारंपारिक संकल्पना बदलून केवळ भागधारक अथवा उद्योगसंस्था ह्याच्याच फायद्याचा विचार हा एकूण उद्दिष्टांमधील केवळ एक लहानसा भाग ठरतो.

व्यवसायाच्या प्रगतीमध्ये समाजाच्या विविध घटकांचा सहभाग असतो असे कामगार, ग्राहक, देणेकरी, सरकार व समाज ह्या घटकांचे योगदान व्यवसायात असते. त्यामुळे त्यांच्या अपेक्षांचा पाठपुरावा व सामाजिक बांधीलकीची पूर्तता प्रमंडळाच्या सामाजिक जबाबदारीतून पूर्ण होणे आवश्यक आहे.

थोडक्यात, प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीचे उद्दिष्ट हे व्यवसायाच्या कृतीमधून ग्राहक, कर्मचारी, समाज, भागधारक ह्या घटकांच्या प्रगती करिता व पर्यावरणाच्या संरक्षणाकरिता प्रयत्न करणे व योगदान देणे होय.

५.३ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी - संकल्पना

५.३.१ अर्थ व व्याख्या (Meaning & Definition) :

व्यवसायाची सामाजिक जबाबदारी ही उद्योगधंद्याच्या निर्णयांमधून समाजावर व पर्यावरणावर सकारात्मक परिणाम करणारी असते. प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ही चिरंतन विकासावर आधारित असून त्यामध्ये आरोग्य व समाजाच्या कल्याणकारी योजनांचा समावेश

होतो. तसेच व्यवसायाचे जे आधारस्तंभ (stakeholders) असतात त्यांच्या अपेक्षांची पूर्ती विचारात घेणे आवश्यक असते.

बोवेन ह्या (Bowen) व्यवस्थापन शास्त्रज्ञाच्या मते, सामाजिक उद्दिष्ट्ये व मूल्ये ह्यांच्या दृष्टीने योग्य असे निर्णय, धोरणे व कृती करण्याची जबाबदारी म्हणजे प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी होय.

कुब्टझ व ओडोनेल ह्यांनी प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीची व्याख्या खालीलप्रमाणे केली आहे. त्यांच्या मते, "स्वहितासाठी प्रयत्न करताना इतरांच्या हक्कांना व वैध हितांना धक्का लागणार नाही हे पाहण्याची व्यवसायाची जबाबदारी म्हणजे सामाजिक जबाबदारी."

"प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी हा एक व्यवसायाचा सकारात्मक दृष्टिकोन असून त्याद्वारे व्यवसायाच्या विविध घटकांना आर्थिक, सामाजिक व पर्यावरण पूरक फायदे देवून चिरंतन विकासाकरिता योगदान देणे होय."

लॉर्ड हॉल्मे व रिचर्ड वॅटस (Lord Holme & Rechard Watts) ह्यांच्या मते प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी म्हणजे, "व्यवसायाची सातत्यपूर्ण नैतीकतेने वागण्याची बांधिलकी असून त्याद्वारे आर्थिक विकास व कर्मचारी आणि स्थानिक समाजाची जीवनमान गुणवत्ता उंचावण्यासाठी योगदान देणे होय."

थोडक्यात, सामाजिक जबाबदारी ही व्यवसायाने समाजाच्या व पर्यावरणाच्या कल्याणाकरिता स्वतः पुढाकार घेवून आपल्या योगदानातून पूर्ण करण्याची क्रिया आहे. सामाजिक भान व योगदान हे व्यवसायासाठी आधी ऐच्छिक होते. परंतू आता आपल्या नफ्यातून विशिष्ट हिस्सा सामाजिक जबाबदारी पूर्ण करण्यासाठी देणे हे कायद्याद्वारे बंधनकारक केले आहे.

५.३.२ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीची वैशिष्ट्ये (Features of CSR) :

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीची वैशिष्ट्ये खालीलप्रमाणे स्पष्ट करता येतील.

१) व्यवसायाच्या विविध आधारस्तंभांशी संबंधित (Related with different stake holders) :

व्यवसायाचे भागधारक हे जसे मुख्य आधारस्तंभ म्हणून भूमिका बजावितात, तसेच कर्मचारी, ग्राहक, पुरवठादार आणि स्थानिक लोक ह्यांवर सुद्धा व्यवसाय अवलंबून असतात. त्यामुळे ह्या आधारस्तंभाच्या विविध अपेक्षा किंवा मागण्या पूर्ण करणे व्यवसायास क्रमप्राप्त ठरते.

२) पर्यावरण संरक्षण व संवर्धन (Environmental Protection & Management) :

पर्यावरण संरक्षण व संवर्धन ही व्यवसायाची नैतिक जबाबदारी आहे. विविध नैसर्गिक साधनसंपत्तीचा उपयोग करुन वस्तू व सेवांची निर्मिती व्यवसाय करतो. पर्यायाने खनिजे, पाणी, जंगले इ. साधनसंपत्तीचा ऱ्हास होवून पर्यावरणाचे संतूलन ढासळते. त्यामुळे नैसर्गिक साधन

सामग्रीचा पर्याप्त वापर करणे त्यांचे संरक्षण व संवर्धन करणे, त्याची नासाडी व हानी थांबविणे ही व्यवसायाची सामाजिक जबाबदारी ठरते.

३) आर्थिक व सामाजिक जबाबदारी भिन्नता (Alignment of Social & Economic responsibilities) :

व्यवसायाने आर्थिक व सामाजिक जबाबदाऱ्यांमध्ये भिन्नता केली पाहिजे असे व्यवस्थापन तज्ज्ञांचे मत आहे. त्यामुळे नफा मिळविणे हे तर व्यवसायाचे मुख्य उद्दिष्ट असतेच. परंतू ह्या वैशिष्ट्यांद्वारे प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी संकल्पनेचा उपयोग व्यवसायास आर्थिक दृष्ट्या कसा होईल ह्याकडे लक्ष वेधले जाते.

४) लोककल्याणापेक्षा अधिक व्यापक (More Broad than Philonthropy) :

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीचे स्वरूप हे लोककल्याणापेक्षा अधिक व्यापक असून फक्त समाजातल्या दुर्बल घटकांकडे मदतीचा हात पुढे करणे नसून प्रमंडळाच्या कृती कशा समाजावर परिणाम करणाऱ्या ठरतील, ह्यांचा समावेश होतो. व्यवसायाच्या मुख्य कार्यांमध्ये उत्पादन, विपणन, मनुष्यबळ व्यवस्थापन, वित्तीय व्यवस्थापन इ. चा समावेश होतो. प्रमंडळाने ह्या सर्व कार्यांचे एकत्रिकीकरण प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीत करावयाचे असते.

५) प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी कायद्याने बंधनकारक (Mandatory by Act) :

कंपनी कायदा २०१३ कलम १३५ नुसार, काही कंपन्यांना मागील तीन वर्षात मिळविलेला एकूण सरासरी नफ्याच्या २% भाग पुढील आर्थिक वर्षात सामाजिक जबाबदारी प्रकल्पांवर खर्च करणे बंधनकारक आहे. ज्या कंपन्या कलम १३५ अंतर्गत समाविष्ट होत नाहीत त्यांना वरील अट बंधनकारक नाही.

ज्या कंपन्यांचे निव्वळ मालमत्ता मुल्य ५०० कोटी किंवा त्यापेक्षा जास्त किंवा वार्षिक उलाढाल रू. १००० कोटी किंवा त्यापेक्षा जास्त किंवा निव्वळ नफा रू. ५ कोटी किंवा त्यापेक्षा जास्त एका आर्थिक वर्षात असतो त्यांना "प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी समिती" गठित करावी लागते व त्या समितीस कमीत कमी नफ्याच्या २% रक्कम प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी कार्यावर खर्च करावी लागते.

६) सामाजिक बदलांसाठी प्रेरित (Social Change Oriented) :

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीच्या कार्यांमधून सामाजिक बदल घडवून आणणे शक्य होते. जसे

- कौशल्य विकास प्रशिक्षण कार्यक्रम
- पर्यावरण संरक्षण व संवर्धन
- दारिद्र्य व निकृष्ठ आहार निर्मुलन
- आरोग्य सेवा प्रकल्प
- राष्ट्रीय वारसा संरक्षण
- दुर्बल घटकांसाठी शिक्षण सुविधा
- खेळ व क्रीडा संवर्धन इ.

७) दीर्घकालीन दृष्टीकोन (Long Term Approach) :

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीचे प्रकल्प दीर्घकालीन परिणाम लक्षात घेवून केले पाहिजेत. कामगार, ग्राहक, भागधारक व इ. आधारस्तंभ कंपनीच्या दीर्घकालीन अस्तित्वासाठी उपयुक्त ठरतात; त्यामुळे सामाजिक बांधिलकी ही दीर्घकालीन परिणाम विचारात घेवून स्विकारावी.

८) विश्वस्त संकल्पना (Concept of Trusteeship) :

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ही संकल्पना महात्मा गांधीच्या 'विश्वस्त संकल्पनेशी' संबंधित आहे. ह्या विश्वस्त संकल्पनेनुसार आपणाजवळ असलेल्या मालमत्तेचे आपण विश्वस्त आहोत व अधिक मालमत्ता असणाऱ्या श्रीमंतांनी त्याचा वापर दुर्बल घटकांसाठी करावा. त्यानुसार व्यवसायाकडे असलेल्या नफ्याचा उपयोग समाजाच्या उद्धाराकरिता करणे ह्या विश्वस्त संकल्पनेद्वारे अभिप्रेत आहे. म्हणूनच एकूण समाजाच्या उद्दिष्ट्यांच्या व मूल्यांच्या दृष्टीने योग्य अशी सामाजिक धोरणे आखणे, निर्णय घेणे व त्यांची कार्यवाही करणे हे प्रत्येक उद्योगाचे कर्तव्यच ठरते.

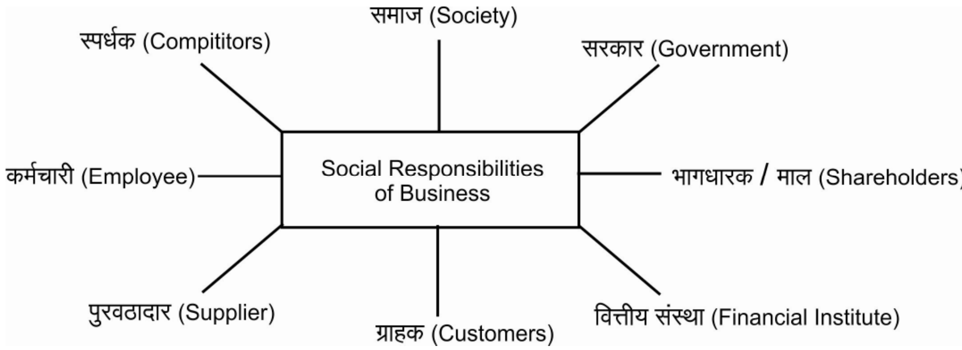
५.४ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी व्याप्ती (SCOPE OF CSR)

व्यवसायाची सामाजिक जबाबदारी व्याप्ती मर्यादित अर्थाने घेतल्यास फक्त कंपनी कायद्याच्या १३५ कलमा अंतर्गत येणाऱ्या कंपन्यांनाच बंधनकारक आहे. जर व्यापक अर्थाने आपण सामाजिक जबाबदारीची व्याप्ती पाहिली तर व्यवसायाच्या विविध आधारस्तंभांच्या बाबतीतल्या जबाबदाऱ्या त्यात समाविष्ठ होतात.

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीची व्याप्ती खालीलप्रमाणे स्पष्ट करता येईल.

सर्वसाधारणपणे व्यवसायाच्या सामाजिक जबाबदारीवर परिणाम करणारे पाच घटक आढळून येतात. ते म्हणजे मालक, कर्मचारी, ग्राहक, समाज आणि सरकार ह्या घटकांनाच व्यवसायाचे आधारस्तंभ (stake holders) असे म्हणतात. व्यवसायास ह्या घटकांबाबतीत खालील जबाबदाऱ्या पार पाडाव्या लागतात.

अ) भागधारक अथवा मालकांबाबतची जबाबदारी
ब) कर्मचाऱ्यांबाबतची जबाबदारी
क) समाजाच्या संदर्भात असलेली जबाबदारी
ड) ग्राहकांच्या बाबतीतील जबाबदारी
इ) सरकारच्या बाबतीतील जबाबदारी



अ) भागधारक / मालकांबाबतची जबाबदारी (Responsibilities towards shareholders) :

भागधारक हे व्यवसायाचे मालक असून मुख्य आधारस्तंभ असतात. त्यांनी त्यांची बचत व्यवसायामध्ये अधिक दराने परतावा मिळविण्यासाठी गुंतविलेली असते त्यामुळे भागधारकांबाबतच्या व्यवसायाच्या जबाबदाऱ्या खालीलप्रमाणे स्पष्ट करता येतील.

१) गुंतवणूकीवर योग्य दराने परतावा (Reasonable return on Investment)

भागधारकांना त्यांनी गुंतविलेल्या भांडवलावर योग्य दराने परतावा अपेक्षित असतो. भागधारकांना व्यवस्थापनाकडून नियमित योग्य दराने लाभांश अपेक्षित असतो.

२) भांडवलाचा योग्य वापर (Proper use of shareholder's funds) :

भागधारकांना व्यवसायाने भांडवलाचा उपयोग पर्याप्त रीतीने करणे अपेक्षित असते. कमी उत्पन्न मिळण्याचा किंवा तोट्यात जाण्याचा प्रकल्पांमध्ये गुंतवणूक करणे आवडत नाही.

३) भागधारकांच्या नियमित सभा (Regular meeting of shareholders) :

व्यवसायाबद्दलची माहिती मिळविणे व त्याबाबत धोरण ठरविण्याचा अधिकार हा भागधारकांचा असतो. त्याकरिता भागधारकांच्या नियमित सभा व्यवसायाने घेतल्या पाहिजेत. भागधारकांना योग्य ती माहिती व कंपनीची आर्थिक स्थिती ह्या सभांमध्ये समजावून सांगणे महत्त्वाचे असते.

४) जलद सेवा (Prompt Service) :

व्यवसायाने भागधारकांना विविध सेवा जलद व तात्काळ पद्धतीने पुरविल्या पाहिजे. जसे भागहस्तांतरण, लाभांश चलन बदलणे इ. त्यामुळे भागधारकांमध्ये एक प्रकारचा विश्वास निर्माण करता येतो.

५) प्रथम प्राधान्य (First Preference in Capital Rasing) :

व्यवसायास नवीन भांडवल उभारणी करावयाची असल्यास, सद्यस्थितीतील भागधारकांना गुंतवणूक करण्यास प्रथम प्राधान्य द्यावे. हक्काचे समभाग (Right Issue) विद्यमान भागधारकांना विकता येतात.

६) योग्य माहितीची उपलब्धता (Avaibility of Information) :

व्यवसायातील घडामोडींची माहिती भागधारकांना दिली गेली पाहिजे. व्यवसायाचे अंतिम लेखे (Final Account) व्यवस्थित रितीने तयार करुन त्याचे अंकेक्षण (Audit) करुन घ्यावे. भागधारकांना नफा तोटा पत्रक व ताळेबंदाच्या प्रती अंकेक्षणानंतर उपलब्ध कराव्यात.

७) व्यवसाय विस्तार व वाढ (Growth & Expanssion of Business) :

व्यवसायाने विस्ताव व विकेंद्रीकरण प्रकल्प हाती घेणे भागधारकांना अपेक्षित असते. त्यामुळे त्याच्या समभागांचे मूल्य वाढून कंपनीच्या नावलौकिकात वाढ होते.

८) व्यवसाय प्रतिमा (Business Image) :

आजच्या स्पर्धेच्या युगात व्यवसाय नावलौकिक व प्रतिमा ह्या फार महत्त्वाच्या मानल्या जातात. त्यामुळे चांगल्या प्रतिमेचा फायदा जादा परतावा मिळण्यासाठी भागधारकांना अपेक्षित असते.

ब) कर्मचाऱ्यांबाबतची जबाबदारी (Responsibilities towards Employees)

उद्योग व्यवसायाचे यश व अस्तित्व हे बहुतांशरित्या कर्मचाऱ्यांच्या कार्यक्षमतेवर अवलंबून असते. व्यवसायाचे उद्दिष्ट साध्य करण्यामध्ये कर्मचाऱ्यांचा मोलाचा वाटा असतो. उत्पादनाचे प्रमाण व उत्पादनाचा दर्जा हा कर्मचाऱ्यांना प्रोत्साहन कसे दिले आहे यांवर अवलंबून असतो. त्यामुळे उद्योगाने कर्मचाऱ्यांना प्रेरणा देण्यासाठी त्यांच्या संदर्भातील विविध सामाजिक जबाबदाऱ्या पूर्ण केल्या पाहिजेत.

१) योग्य वेतन व भत्ते (Reasonable Salary & Allowances) :

कर्मचाऱ्यांना त्यांचे जीवनमान स्वाभिमानाने जगण्यासाठी योग्य ते वेतन व भत्ते (आर्थिक लाभ) देणे आवश्यक असते. आर्थिक लाभांमध्ये बोनस, आरोग्य भत्ता, करमणूक भत्ता, प्रवास भत्ता इ. चा समावेश होतो. बाजारपेठेतील वाढत्या किंमती व महागाई यांचा सामना करण्यासाठी कर्मचाऱ्यांच्या पगारात सुधारणा व वार्षिक वाढी देणे अपरिहार्य असते.

२) कामाची हमी (Job Security) :

व्यवसायाने त्यांच्या कर्मचाऱ्यांना कामाची हमी / सुरक्षितता दिली पाहिजे. दीर्घ कालावधी करिता कर्मचाऱ्यांना तात्पुरत्या स्वरूपाचे काम देवू नये. जर कामगारांना त्यांच्या नोकरीत कायम केले नाही तर त्यांच्याकडून व्यवसायास अपेक्षित सहकार्य मिळत नाही.

३) कामाच्या ठिकाणची परिस्थिती (Good wating conditions) :

कर्मचाऱ्यांना कामाची ठिकाणची परिस्थिती ही चांगल्या प्रकारे उपलब्ध करुन दिली पाहिजे. खेळती हवा, प्रशस्त कामाचे ठिकाण, स्वच्छता, पिण्याचे पाणी, कँटीन सुविधा, सुरक्षेची साधने इ. उपलब्धता कार्यक्षमतेस पोषक वातावरण निर्माण करते. विविध प्रकारचे प्रदूषण, जसे ध्वनी प्रदूषण कर्मचाऱ्यांवर विपरित परिणाम करते.

४) आरोग्य व सुरक्षा उपाय (Health & Safety Measures) :

कर्मचाऱ्यांच्या आरोग्याचे व जिविताचे संरक्षण प्राधान्याने व्यवसायाने करणे अभिप्रेत असते. त्याकरिता आरोग्य तपासणी, डॉक्टरांची कायम स्वरूपी उपलब्धता, सुरक्षा साधने (शिरस्त्राण, हातमोजे, रबरी बूट इ.) ची व्यवस्था मोठ्या प्रमाणावर करणे अनिवार्य ठरते.

५) योग्य रोजगार धोरण (Proper employment policies) :

कर्मचाऱ्यांची नियुक्ती, बढती, बदली, निवृत्ती इ. संदर्भात व्यवस्थापनाने योग्य त्या धोरणांची निश्चिती करणे आवश्यक असते. कर्मचाऱ्यांना बढती देताना त्यांच्या अनुभवाचा व गुणवत्तेचा विचार घेणे गरजेचे असते.

६) कर्मचारी कल्याण (Employee Welfare) :

उद्योगधंद्यानी कर्मचाऱ्यांच्या कल्याणाकरिता विविध प्रकारची सेवा देणे आवश्यक ठरते. उदा. कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी, पेन्शन, करमणुकीची साधने, खेळाचे साहित्य व पटांगण, सांस्कृतिक कार्यक्रम, कँटीन सुविधा, विश्राम गृहे इ. ची उपलब्धता कर्मचाऱ्यांना प्रोत्साहन देते.

७) कामगार संघटना मान्यता (Recognition to workers union) :

उद्योग व्यवसायात औद्योगिक शांतता राखणे हे व्यवस्थापनाचे कार्य असते. त्याकरिता बहुतांश कर्मचाऱ्यांचे प्रतिनिधीत्व करणाऱ्या कामगार संघटनेस मान्यता देणे ही व्यवसायाची सामाजिक जबाबदारी ठरते.

८) कामगारांना व्यवस्थापनात सहभाग (Worker's Participation in Management) :

व्यवसायाने कामगारांनी व्यवस्थापनात सहभाग घ्यावा म्हणून प्रोत्साहित केले पाहिजे. विविध प्रकारच्या मार्गांनी कर्मचाऱ्यांना व्यवस्थापनात सहभागी करुन घेता येते. जसे कामगारांच्या प्रतिनिधींना संचालक मंडळावर नियुक्ती गुणवत्ता वर्तुळांमध्ये प्रतिनिधीत्व, सुचना व तक्रार पेटी, इ.

९) तक्रार निवारण पद्धती (Grievance Procedure) :

कर्मचाऱ्यांच्या तक्रारी हाताळण्यासाठी योग्य अशी तक्रार निवारण पद्धती व्यवसायाने राबविली पाहिजे. कोणत्याही प्रकारच्या कर्मचाऱ्याच्या तक्रारीचे निवारण तात्काळ होण्यासाठी तक्रार निवारण पद्धती सक्षम असावी.

१०) कारकीर्द विकास (Career Development) :

कर्मचाऱ्यांच्या विकासाकरिता व्यवसायाने त्यांना विविध बढतीच्या संधी उपलब्ध करुन द्याव्यात. जसे अधिकार प्रदान, महत्त्वाच्या कामावर नियुक्ती इ.

क) समाजाच्या संदर्भात असलेली जबाबदारी (Responsibility towards Society) :

उद्योग व्यवसाय हा एक समाजाचा घटक असून तो समाजचे काही देणे लागतो. व्यवसाय ज्या परिसरात कार्यरत असतो तेथील समाजाच्या खालील अपेक्षा उद्योगाकडून असतात.

१) साधन संपत्तीचा पर्याप्त उपयोग (Optimum use of Resources) :

नैसर्गिक साधन संपत्ती ही दुर्मिळ असून तिचा योग्य तो पर्याप्त उपयोग व्यवसायाने केला पाहिजे. म्हणजेच कोणत्याही साधनसंपत्तीचा अपव्यय किंवा बेजबाबदारपणे उपयोग होणार नाही हे पाहणे व्यवसायाची जबाबदारी असते.

२) पर्यावरणाचे संरक्षण (Protection of Environment) :

पर्यावरणाचे संरक्षण व संवर्धन ही सर्वांचीच नैतिक जबाबदारी असून व्यवसायाची सामाजिक जबाबदारी आहे. हवा, पाणी, ध्वनी इ. चे प्रदुषण न होता त्यावर योग्य त्या उपाययोजना करणे महत्त्वाचे असते. उद्योगधंद्याच्या उत्पादन प्रक्रियेतून बाहेर पडणाऱ्या प्रदुषित वायू किंवा पाण्यामुळे समाजास हानी पोहचणार नाही ह्याची दक्षता व्यवसायाने घेणे आवश्यक आहे.

३) समाज कल्याणकारी कार्यक्रम (Social Welfare Activities) :

समाजाला व्यवसायाकडून विविध कल्याणकारी कार्यक्रमाकरिता आर्थिक मदत किंवा देणग्या अपेक्षित असतात. उदा. दारिद्र्य निर्मूलन, शैक्षणिक संस्थाना मदत, खेळ व क्रीडा कार्यक्रमांचे प्रायोजकरण इ. व्यवसाय लोकांच्या कल्याणाच्या दृष्टीने आरोग्य तपासणी शिबिर, व्यसनमुक्ती कार्यक्रम, स्वच्छता अभियान इ. कार्यक्रम राबवू शकते.

४) समाजातील दुर्बल घटकांना मदत (Help to weaker section of society)

व्यवसायाने समाजातील आर्थिक दृष्ट्या दुर्बल व दिव्यांग लोकांकरिता मदतीचा हात पुढे केला पाहिजे. आर्थिक दृष्ट्या कमकुवत लोकांना रोजगाराची संधी, दिव्यांगांना विशेष मदत, विद्यार्थ्यांना वह्या पुस्तकांचे वाटप अशा स्वरूपात समाजातील आर्थिक दृष्ट्या गरीब लोकांना व दिव्यांगांना मदत केली जाते.

५) मागासलेल्या भौगोलिक क्षेत्रात मदत (Help to Backward areas) :

उद्योगाने आर्थिक दृष्ट्या मागासलेल्या भौगोलिक क्षेत्रात आपल्या शाखा काढून तेथे रोजगाराच्या संधी उपलब्ध करुन द्याव्यात. त्यामुळे तेथील लोकांना रोजगार मिळून त्यांच्या क्रयशक्तीमध्ये वाढ होवू शकेल. त्याचबरोबर तेथील भौगोलिक क्षेत्राचा विकास सुद्धा होईल.

६) नैसर्गिक आपत्ती काळात मदत (Help in Natural Calamities) :

रोगराई, भूकंप, चक्रीवादळ, पूर, आग लागणे इ. प्रकारच्या नैसर्गिक आपत्ती काळात उद्योग धंदे समाजासाठी विविध प्रकारची मदत करु शकतात. सध्या संपूर्ण जगामध्ये कोविड-१९ च्या महामारी ने धुमाकुळ घातलेला आहे. त्यामुळे देशांतर्गत आरोग्य सेवा अपुऱ्या व तुटपुंज्या पडत आहे. अशा ह्या बिकट परिस्थितीत रिलायन्स, टाटा, बिर्ला इ. उद्योगसमूह हॉस्पीटल उभारणी, ऑक्सीजन मीटर, व्हेंटिलेटरर्स, अँटीजेन टेस्ट इ. साठी आर्थिक मदत करीत आहेत.

७) रोजगार निर्मिती (Employment Generation) :

व्यवसायांनी रोजगार निर्मितीसाठी सर्वतोपरी प्रयत्न करुन स्थानिक लोकांना उपजिविकेच्या संधी निर्माण कराव्यात. त्यामुळे तेथील लोकांचा बेरोजगारीचा प्रश्न सुटण्यास मदत होईल.

ड) ग्राहकांच्या बाबतीतील जबाबदारी (Responsibility towards Consumers) :

ग्राहकांचे समाधान हेच प्रत्येक व्यवसायाचे अंतीम उद्दिष्ट असते. जो पर्यंत ग्राहकांच्या गरजा व अपेक्षा पूर्ण केल्या जात नाही तोपर्यंत कोणताही उद्योगधंदा नफा मिळवू शकणार नाही. त्यामुळे सद्यस्थितीत, 'Consumer is ghe God' असे म्हटल्यास वावगे ठरणार नाही. खालील प्रकारे व्यवसाय ग्राहकांच्या अपेक्षा पूर्ण करुन त्यांना सेवा देवू शकतात.

१) योग्य किंमत (Reasonable Price) :

ग्राहकांना त्यांनी दिलेल्या मूल्याच्या मोबदल्यात वस्तूची सेवा व उपभोग हवा असतो. त्यांना प्रत्येक वस्तू व सेवेची वाजवी किंमत हवी असते. त्यामुळे ग्राहकांना परवडेल अशी वाजवी किंमत उद्योगाने त्यांच्या वस्तू व सेवांकरिता ग्राहकांकडून घ्यावी.

२) योग्य दर्जा (Good Quality) :

व्यवसायाने घेतलेल्या किंमतीच्या मोबदल्यात वस्तू व सेवांचा उच्च दर्जा राखला पाहिजे. त्याकरिता ग्राहकांच्या तक्रारींची व अपेक्षांची दखल घेवून वस्तूंचा दर्जा वाढविण्यासाठी नवीन तंत्रज्ञान व पद्धतींचा उपयोग केला पाहिजे.

३) विक्रयोत्तर सेवा (After Sale Services) :

ग्राहकांना वस्तू खरेदी नंतर कार्यक्षम विक्रयोत्तर सेवांची अपेक्षा असते. मुख्यतः ज्या वस्तूंची मांडणी किंवा जोडणी कठीण असते त्या करिता तज्ज्ञ मदतनीस आवश्यक असतात. म्हणून उद्योगांनी सर्व प्रकारच्या विक्रयोत्तर सेवा देण्यासाठी कार्यक्षम यंत्रणा उभारणे आवश्यक असते.

४) प्रामाणिक जाहिरात (Honest Advertisement) :

स्पर्धेच्या युगात वस्तू व सेवांची जाहिरात हा विपणनाचा अविभाज्य भाग आहे. परंतू व्यवसायाने ग्राहकांची दिशाभूल होईल अशा जाहिराती टाकणे योग्य असते. वस्तू व सेवांचे गुणधर्म व उपयोग अवास्तव पद्धतीने जाहिरातीद्वारे मांडणे हे समाज विघातक कृत्य आहे. त्यामुळे व्यवसायांनी प्रामाणिकपणे वस्तू व सेवांची जाहिरात करावी.

५) तक्रारींचे निवारण (Redressal of Complaints) :

ग्राहकांनी केलेल्या तक्रारींचे निराकरण करणे हा यशस्वी उद्योगाचा पाया असतो. ग्राहकांनी केलेल्या अमूल्य सूचनांचा आदरपूर्वक स्विकार करणे हे आदर्श उद्योगाचे लक्षण आहे. ग्राहक तक्रारी सोडविण्यासाठी स्वतंत्र यंत्रणेची उभारणी करुन आपल्या कर्मचाऱ्यांना आवश्यक ते प्रशिक्षण द्यावे.

६) मक्तेदारी प्रथांना आळा (Avoid Monopolistic Practices) :

वस्तूंचा काळा बाजार, कृतीम टंचाई, जादा किंमत आकारणे वस्तूंचा साठा करुन ठेवणे, मक्तेदारीयुक्त परिस्थिती निर्माण करणे इ. प्रथा मक्तेदारी प्रथा असून त्याद्वारे ग्राहकांची पिळवणूक होत असते. त्यामुळे उद्योगांनी अनिष्ट मक्तेदारी प्रथांचा वापर टाळावा.

७) ग्राहक संरक्षण (Consumer Safety) :

उद्योगाने वस्तू व सेवांची निर्मिती करताना ग्राहकांच्या आरोग्याचा विचार करुन पर्यावरण पूरक उत्पादन करावे. ज्या वस्तू सुरक्षित नाहीत त्या बाजारपेठेत आणू नये. ग्राहकांना वस्तू सुरक्षित रित्या हाताळण्यासाठी योग्य त्या सुचना व माहिती वस्तूंसोबत व्यवसायाने द्यावी.

८) संशोधन व विकास (Research & Development) :

व्यवसायाने वस्तूंमध्ये सातत्याने नवीन बदल करण्याकरिता संशोधन व विकास कार्यक्रम राबविला पाहिजे. त्यामुळे अद्यावत तंत्रज्ञान विकसित होईल व ग्राहकांना त्याचा लाभ मिळू शकेल.

इ) सरकारच्या बाबतीतील जबाबदारी (Responsibilities towards Government)

उद्योगसंस्था व सरकार ह्यामध्ये परस्परसंबंध असतात. सरकार ही एक कायदेशीर नियंत्रण करणारी संस्था असून उद्योगाने कायद्याचा मान राखून व्यवसाय करणे व सर्व करांचा भरणा वेळेवर करणे अपेक्षित असते. त्याचप्रमाणे सरकारनेही कायदे करताना सातत्य राखणे व कायदे करण्यापूर्वी त्यात बदल करण्यापूर्वी उद्योगसंस्थांशी विचार विनिमय करणे तितकेच महत्त्वाचे आहे. सरकार सुद्धा व्यवसायाकडून खालील प्रमाणे विविध सामाजिक जबाबदाऱ्या पूर्ण करण्याची अपेक्षा ठेवते.

१) करांचा भरणा (Payment of Taxes) :

उद्योग व्यवसायाने सर्व प्रकारच्या करांचा भरणा नियमितपणे व वेळेवर करण्याची अपेक्षा सरकारकडून केली जाते. जर व्यवसायाकडून कर वेळवेर भरले गेले नाहीत तर सरकारकडून समाजोपयोगी प्रकल्पांवर खर्च करणे अडचणीचे होते. त्यामुळे व्यवसायांनी विविध प्रकारचे कर भरणे म्हणजे एक सामाजिक जबाबदारी समजली पाहिजे.

२) कायद्याचे पालन (Obey of Rules & Regulations) :

सरकारकडून उद्योगधंद्यांचे कामकाज समाजोपयोगी होण्यासाठी विविध धोरणे आखली जातात. त्या धोरणांची अंमलबजावणी करण्यासाठी राज्य व केंद्र सरकार कायदे व नियम तयार करतात. त्या नियम व कायद्यांचे पालन काटेकोरपणे व्यवसायाकडून होणे अपेक्षित असते.

३) मागास क्षेत्रांचा विकास (Development of Backward Areas) :

उद्योग व्यवसायांनी मागास क्षेत्रांचा विकास करण्यासाठी सरकारच्या धोरणांना पाठिंबा दिला पाहिजे. त्यानुसार आर्थिकदृष्ट्या मागास भागामध्ये व्यवसाय सुरु करुन समतोल विकास करण्याच्या उद्दिष्टांना सहाय्य करता येते.

४) नैसर्गिक आपत्तींचे निराकरण (Help in Natural Calamities) :

नैसर्गिक आपत्तीच्या काळात जसे महामारी, रोगराई, भूकंप, महापूर इ. उद्योगांनी सरकारला आर्थिक मदत करावी. नैसर्गिक आपत्तीमध्ये सरकार मोठ्या प्रमाणावर अनियोजित खर्च करु शकत नाही. त्या दृष्टीने सरकारला अशा परिस्थितीत मदत करण्याचे धोरण उद्योगांनी सामाजिक जबाबदारी म्हणून स्विकारावे.

५) भ्रष्टाचारास आळा (Refrain from corrupt practices)

उद्योगांनी आपल्याला अग्रहक्क मिळावा अथवा अवाजवी अनुकूल वागणूक मिळावी म्हणून आर्थिक मार्गाने सरकारी यंत्रणांना आकर्षित करु नये. त्यामुळे सरकारी यंत्रणांना आर्थिक किंवा वस्तू स्वरूपात लाच घेण्याची सवय लागते व त्याचा परिणाम इतर संस्थांवर होतो.

६) परकीय चलन मिळविणे (Foreign Exchange Earning) :

उद्योग व्यवसायांनी आपल्या वस्तूंची निर्यात वाढवून देण्यासाठी परकीय चलन मिळविणे आवश्यक असते. परकीय चलन हे आवश्यक आयात करणे तसेच कर्जाचे व्याज देणे इ. कारणांसाठी सरकारला आवश्यक असते.

७) राजकीय स्थिरता (Political Stability) :

उद्योग क्षेत्राने देशामध्ये राजकीय स्थिरता असण्यासाठी प्रयत्न केले पाहिजे. कोणतेही स्थिर सरकार हे शांतता व विकास करण्यासाठी उपयुक्त ठरते. त्यामुळे सरकार अस्थिर करण्याच्या कोणत्याही हालचालींना उद्योगांनी सहकार्य करु नये.

फ) देणेकऱ्यांबाबत जबाबदारी (Responsibility towards Suppliers) :

१. व्यवसायाने देणेकऱ्यांची बिले वेळेवर देण्याचे धोरण ठेवावे.
२. व्यवसायाने देणेकऱ्यांच्या हितासाठी प्रयत्न करावे.
३. व्यवसायाने देणेकऱ्यांशी चांगले संबंध ठेवावेत.
४. व्यवसायाने देणेकऱ्यांना अवाजवी फायदे मिळण्यास आग्रह करु नये.
५. मोठ्या उद्योगांनी देणेकऱ्यांवर विविध माध्यमाद्वारे दडपण आणू नये.

आपली प्रगती तपासा :

१. 'प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी' ह्या संज्ञेची व्याख्या देवून त्याची वैशिष्ट्ये स्पष्ट करा.
२. प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीची व्याप्ती स्पष्ट करा.
३. समाज व कर्मचाऱ्यांच्या संदर्भात प्रमंडळाच्या सामाजिक जबाबदाऱ्यांची चर्चा करा.
४. भागधारक व सरकार संदर्भातील उद्योग व्यवसायाच्या सामाजिक जबाबदाऱ्या कोणत्या ?
५. ग्राहक व देणेकरी ह्यांच्या बाबतीत असलेल्या प्रमंडळ सामाजिक जबाबदाऱ्या कोणत्या ?

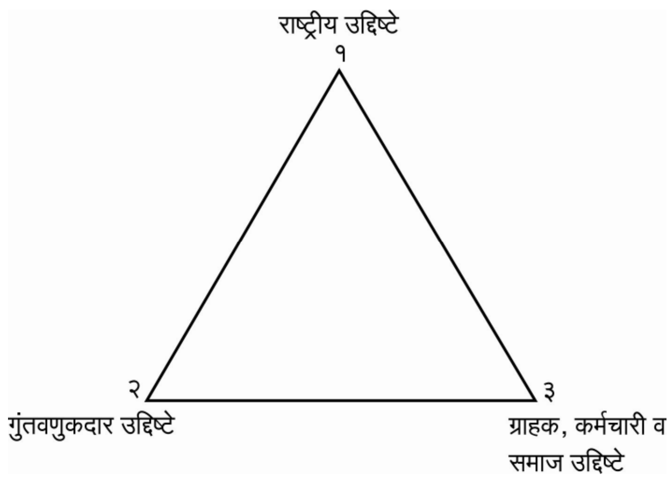
५.५ सद्य परिस्थितीत प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीचे महत्व (IMPORTANCE OF CSR)

उद्योगांनी केवळ नफा मिळविणे हाच एकमेव हेतू नसून ज्या समाजामध्ये उद्योगसंस्था निगडीत आहे. त्या समाजाचे आपण काही देणे लागतो ही भावना उद्योगसंस्था मध्ये निर्माण झाली पाहिजे. सर्वसाधारणतः असे म्हणता येईल की, उद्योगसंस्थांचे प्राथमिक कर्तव्य म्हणजे राष्ट्रीय साधन सामुग्रीचा वापर परिणामकारकपणे करणे व त्यांचे जतन करणे होय. तसेच विविध आधारस्तंभांच्या अपेक्षांची पूर्ती करणे ही व्यवसायाची सामाजिक जबाबदारी समजली जाते. आजच्या जागतिकीकरण व स्पर्धेच्या युगात प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीचे महत्व व उपयुक्तता अधिक प्रमाणात वाढते. त्यामुळे कायद्यानुसार सामाजिक जबाबदारी बंधनकारक आहे किंवा नाही हे न पाहता सामाजिक जबाबदारी स्विकारणे अपरिहार्य ठरते.

सद्यपरिस्थितीतील प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीचे महत्व न प्रसंगानुरुपता (Relevance) खालील मुद्यांच्या आधारे स्पष्ट करता येईल.

१) उद्दिष्टांचा त्रिकोण (Triangle of Objectives) :

व्यवसाय संस्थेस साधारणतः तीन घटकांच्या उद्दिष्टांचे मिश्रण साध्य करावयाचे असते. ते तीन घटक खालीलप्रमाणे :



राष्ट्रीय उद्दिष्टे हे व्यवसायाचे पहिले उद्दिष्ट असून त्याद्वारे नैसर्गिक साधनसामुग्रीचा वापर पर्याप्तपणे करणे व त्यांचे संवर्धन करणे हे असते. त्या दृष्टीने व्यवसायाने साधनसामुग्रीचा अपव्यय न करता ती काळजीपूर्वक वापरणे हे एक सामाजिक कर्तव्य म्हणून मानले जाते. म्हणून आजच्या सद्यस्थितीत दुर्मिळ होत जाणाऱ्या साधनसंपत्तीचे जतन व संवर्धन हे सामाजिक जबाबदारी म्हणून महत्त्वाचे आहे.

दुसरे उद्दिष्ट म्हणजे, व्यवसायाच्या गुंतवणूकदारांना त्यांच्या भांडवलावर योग्य तो फायदा देणे. ह्या करिता आवश्यक तो नफा मिळवून भागधारकांच्या अपेक्षा पूर्ण करता येतात.

तसेच ग्राहकांना योग्य प्रतीचा माल योग्य किंमतीत पुरवून त्यांच्या अपेक्षा पूर्ण करणे; कर्मचाऱ्यांना सामुहिक प्रयत्न करण्यासाठी प्रवृत्त करणे व एकूण समाजातील व्यक्तींचे हित पाहणे हे उद्दिष्ट व्यवसायास सामाजिक जबाबदारी द्वारे पूर्ण करता येते.

थोडक्यात, एकाच वेळेस सर्व उद्दिष्टांच्या समतोल व्यवसायाच्या सामाजिक जबाबदारीद्वारे घालणे शक्य होते.

२) नैतीक मूल्ये पाळणे (Use of Ethical values) :

उद्योगसंस्थेला स्पर्धेला तोंड द्यावे लागत असल्याने निरोगी स्पर्धा राखण्यासाठी काही नैतिक मूल्ये पाळण्याची आणखी एक जबाबदारी उद्योगसंस्थेवर असते. प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीद्वारा नैतीक मूल्ये पाळणे व्यवसायास शक्य होते.

३) प्रमंडळ प्रतीमा (Corporate Image) :

प्रत्येक उद्योगसंस्था ही समाजातच जन्माला येते व समाजातच वाढत असते. आपण समाजापासून अलिप्त आहोत, वेळे व स्वतंत्र आहोत असे व्यवसायास मानता येणार नाही. त्यामुळे प्रत्येक व्यवसायाचे यश, जीवन-मरण व विकास हे तिच्या समाजातील प्रतिमेवरच अवलंबून असते. त्यादृष्टीने प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीची पूर्तता व्यवसायाची सकारात्मक प्रतिमा निर्माण करण्यास महत्त्वाची भूमिका बजावते.

४) मानव संसाधन आकर्षित करणे (To attract good HR) :

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीमुळे कुशल, कार्यक्षम व हुशार कर्मचाऱ्यांना आपल्या उद्योगाकडे आकर्षित करण्याची संधी मिळते. सामाजिक जबाबदारीची पूर्तता व्यवसायाकडून केली जात असल्यास त्या उद्योगाची प्रतिमा सुधारते व चांगले मनुष्यबळ आकर्षित करता येते.

५) गुंतवणूकदारांना आकर्षित करणे (Attracts Investors)

उद्योगसंस्था सामाजिक भान ठेवून जर सर्व घटकांना योग्य तो परतावा व वागणूक देत असेल तर त्या व्यवसायामध्ये गुंतवणूकदार भांडवल गुंतविण्यास उत्सुक असतात. व्यवसायाची आर्थिक क्षमता सुद्धा प्रमंडळाच्या सामाजिक जबाबदारीच्या पूर्ततेमधून मोजली जाते. त्यामुळे गुंतवणूकदार अशा उद्योगांकडे आकर्षित होतात.

६) समाजाचा पाठिंबा (Support by Society) :

उद्योगसंस्थेने जर समाजाची प्रगती करण्यातून आपला वाटा उचलला नाही तर तिचे हितसंबंध धोक्यात येतील व समाजात असलेली प्रतिमा डागळली जाईल. समाजाच्या पाठिंबा उद्योगसंस्थेच्या सर्व कार्यांना आवश्यक असतो. उद्योगसंस्थेने समाजाच्या बदलाचा अपेक्षा दुर्लक्षित केल्या तर समाजाचा दबाव वाढत जावून सरकारचा हस्तक्षेप होवून कायद्याच्या बडग्याने सामाजिक जबाबदाऱ्या पूर्ण कराव्या लागतील.

७) उद्योगाचा विकास व अस्तित्व (Business Survival & Development) :

संघटित समाजाचा उद्योगसंस्था हा अविभाज्य भाग आहे. समाजाच्या सर्व घटकांचा (जसे भागधारक, कर्मचारी, ग्राहक, समाज व सरकार) उद्योगधंद्यांच्या जडणघडणीत मोलाचा

वाटा असतो. त्यामुळे ह्या घटकांच्या अपेक्षांची पूर्तता जर सामाजिक जबाबदारीचा माध्यमातून झाली तर उद्योगाचा विकास होणे शक्य होते व अस्तित्व अबाधित राहते.

८) ग्राहकांचा पाठिंबा (Customers Support) :

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीची पूर्तता करताना ग्राहकांना योग्य दर्जाचा माल, वाजवी किंमतीत व योग्य वेळेवर उपलब्ध झाल्यास उद्योगाचा एक आश्वासित ग्राहक वर्ग तयार होतो आणि हा ग्राहक उद्योगाच्या अस्तित्वास व विकसित हातभार लागतो.

५.६ प्रमंडळ लोककल्याण (CORPORATE PHILANTROPHY)

लोककल्याण म्हणजे लोकांकरिता चांगल्या गोष्टी करणे. ह्यालाच दुसऱ्या शब्दात परोपकार असे सुद्धा म्हणतात. मनुष्य जातीच्या कल्याणाकरिता किंवा परोपकाराकरिता केलेली कोणतेही कार्य किंवा देणगी म्हणजे लोककल्याण होय. गरीब किंवा गरजू लोकांची मदत किंवा सहायता करण्यासाठी दिलेले दान किंवा धर्मदाय म्हणजे लोकोपकार किंवा लोककल्याण होय.

लोककल्याणाकरिता मोठ्या उद्योग संस्थाकडून दिल्या जाणाऱ्या देणग्या किंवा केलेली मदत म्हणजे 'प्रमंडळ लोककल्याण' होय.

मानवी सुधारणा करण्यासाठी व्यक्तीने किंवा संघटनेने हाती घेतलेले कार्य लोककल्याण म्हणून संबोधले जाते.

"प्रमंडळ लोककल्याण / परोपकार म्हणजे एखाद्या संघटनेने किंवा व्यवसाय संस्थेने एखाद्या धर्मदास संस्थेत किंवा सामाजिक कार्य करणाऱ्या संस्थेत वस्तू किंवा आर्थिक स्वरूपात केलेली मदत होय."

(Corporate Philonthgrophy involves the act of donation to chairity or a foundation whose mission is to fight a cause and delivery social impact. The donations can consist of monetary help as well as in kind contribution).

'फिलॉनथ्रॉपी' ही संज्ञा ग्रीस मधून आलेली असून तिचा अर्थ मानव जातीचा वाटणाऱ्या प्रेमाबद्दल केलेली मदत होय. आज कोणत्याही व्यक्तीने किंवा संघटनेने केलेली मदत मानव जातीच्या कल्याणासाठी असते व तिचा समावेश 'प्रमंडळ लोककल्याण' मध्ये होतो. त्याचा मुख्य उद्देश लोकजीवनाचा दर्जा वाढविणे हा असतो. (मिचिगन फाउंडेशन)

वरील व्याख्यांवरुन लोककल्याण बद्दल खालील तीन वैशिष्ट्ये दिसून येतात.

- मानव जाती बद्दल प्रेम, आस्था व आपुलकी
- सर्वसामान्यांच्या कल्याणाकरिता उपयोग
- लोकजीवनाचा दर्जा वाढविणे हा उद्देश

प्रमंडळ लोककल्याणाचे विविध मार्ग आहेत.

व्यवसाय संघटनाकडून आर्थिक देणग्या किंवा वस्तूंच्या स्वरूपात भेटी दिल्या जातात. अशा प्रकारच्या मदतीस स्वेच्छा अनुदान किंवा अनुरूप भेटी (Matching gifts or Volunteer grants) असे म्हणतात. ह्या व्यक्ती रिक्त कोणत्याही प्रकारची देणगी सेवा स्वरूपात दिली तर त्यास 'बिगर आर्थिक देणगी' (Non-monetary Donations) असे म्हणतात.

बऱ्याच वेळेस धर्मदाय व लोककल्याण ह्या संज्ञा सारख्याच अर्थाने वापरल्या जातात. अमेरिकेमध्ये धर्मदाय ह्याचा अर्थ गरीब व गरजू लोकांना होणाऱ्या भासात मदत करणे; तर लोककल्याण (Philonthropy) म्हणजे होणाऱ्या भासाचे मूळ शोधून त्याचा समूळ नायनाट करणे होय. प्रमंडळ लोककल्याणाचा हेतू हा मुख्यतः मुख्य प्रश्न सोडविणे हाच असतो.

प्रमंडळ लोककल्याणाचे मार्ग (Channels or types of Corporate Philonthropy) :

प्रमंडळ लोककल्याणाचे विविध मार्ग आहेत. त्यामध्ये मुख्यतः खालील दोन मार्गाचा समावेश होतो.

१) स्वेच्छा अनुदान किंवा अनुरुप भेट (Volunteer grants or Matching Gifts)
२) बिगर आर्थिक सेवा देणगी (Non-monetary service donations)

स्वेच्छा अनुदान किंवा अनुरूप भेट (Volunteer grants or Matching Service Donations) ह्याद्वारे मुख्यतः संघटनेतील कर्मचारी स्वेच्छा अनुदान बिगर नफा संघटनांना देतात. ज्या समाजात त्यांचे कर्मचारी कार्यरत असतात त्यांच्या द्वारे स्वेच्छा अनुदानाचे नियंत्रण केले जाते. साधारणतः अशा प्रकारात कंपनी किंवा व्यवसाय संघटना आर्थिक देणगी अशा ठिकाणी देतात की जेथे त्याचे कर्मचारी लक्ष ठेवू शकतील. तसेच आर्थिक देणगीच्या ऐवजी अनुरूप भेट (Matching Gifts)प्रमंडळ लोककल्याण साधले जाते.

प्रमंडळ लोककल्याणाचे कार्यक्रम (Corporate Philonthropic Programmes):

- अनुरूप भेटी
- आर्थिक देणगी
- संघ स्वेच्छा अनुदान
- पगारातून कपात
- वार्षिक देणगी
- सामाजिक देणग्या
- अंतर्गत देणग्या उभारणी इ.

प्रमंडळ लोककल्याणाचे फायदे (Advantages of Corporate Philonthorpy):

प्रमंडळ लोककल्याण हा एक सामाजिक जबाबदारीचा घटक आहे. प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ही व्यवसायाच्या विविध आधारस्तंभ घटकांच्या अपेक्षा पूर्ण करण्याच्या दृष्टीने राबविले जाणारी संकल्पना आहे. त्यामुळे प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीचे आपण मुद्दा क्रमांक ५.५ मध्ये पाहिलेले महत्त्व आपण ह्या ठिकाणी प्रमंडळ लोककल्याणाचे फायदे म्हणून घेवू शकतो.

आपली प्रगती तपासा :

१. प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीची प्रसंगानुरुपता व महत्व विशद करा.
२. प्रमंडळ लोककल्याण ह्या संज्ञेवर सविस्तर टीप लिहा.
३. प्रमंडळ लोकल्याण ही संज्ञा स्पष्ट करुन त्याचे विविध प्रकार सांगा.
४. भागधारक व सरकार संदर्भातील उद्योग व्यवसायाच्या सामाजिक जबाबदाऱ्या कोणत्या ?
५. ग्राहक व देणेकरी ह्यांच्या बाबतीत असलेल्या प्रमंडळ सामाजिक जबाबदाऱ्या कोणत्या ?

५.७ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीच्या प्रतिकृती (MODELS OF CSR)

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ही संज्ञा पुरातन काळापासून प्रचलित असून जागतिक स्तरावर तिची अंमलबजावणी विविध प्रकारे होत आहे. प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीची अंमलबजावणी करण्याच्या प्रतिकृतीबद्दल अभ्यासक, व्यवसाय व समाज ह्यांच्यात भिन्नता आढळून येते. आपण खालील काही महत्त्वाच्या प्रतिकृतींचा आढावा घेवू.

१) लाट परिणाम प्रतिकृती (Ripple Effects Model) :

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीच्या अंमलबजावणीकरिता ही प्रतिकृती १९९५ मध्ये सी. मार्सडेन व जे. अँडरिऑफ ह्यांनी सुचविली. ह्या प्रतिकृतीद्वारे मुख्यतः तीन मुख्य घटकांचा विचार व्यवसाय संघटनेने स्विकारायचा आहे. त्यात १) आर्थिक २) सामाजिक व ३) पर्यावरण आरोग्य ह्या तीन उद्दिष्टांचा समावेश होतो. परंतू ह्या तीनही घटकांची सविस्तर अशी विभागणी केलेली दिसून येत नाही. पर्यावरण संतुलन व आरोग्याचा विचार उद्योग संघटनेच्या अंतर्गत धोरणाद्वारे करीत असल्याचे दिसते. जसे सांडपाण्याचा निचरा व प्रक्रिया धोरण, घन कचरा धोरण, उर्जा धोरण इ. उद्योगसंस्था बहिस्थ धोरणाचा अवलंब करुन सुद्धा पर्यावरणाचे उद्दिष्ट साध्य करु शकतात. त्यात मुख्यतः उत्पादन जीवन साखळी, धूर व त्याज्य पदार्थ उत्सर्जन, झाडांची लागवड आणि चिरंतन विकास यांचा समावेश होतो. परंतू ह्या प्रतिकृतीद्वारे पर्यावरण

संरक्षणाचे उद्दिष्ट साध्य करताना नेमके काय करावयाचे व कसे करावयाचे ह्याबद्दल सविस्तर मार्गदर्शक सूचना उपलब्ध नाहीत. पर्यावरण संतुलनासाठी प्रामुख्याने हरित तंत्रज्ञानाचा वापर सुचित करण्यात येतो. त्यामुळे तंत्रज्ञानाचा वापराचा परिणाम पर्यावरण अवनीति मध्ये न होता पर्यावरण पूरक (Environmental friendly) असतो. थोडक्यात ह्या प्रतिकृतीचा प्रामुख्याने भर आर्थिक व सामाजिक उद्दिष्टाच्या परिपूर्ती बरोबरच पर्यावरण रक्षण व संवर्धन हरित तंत्रज्ञानाचा वापर व चिरंतन विकासावर दिसून येतो.

२) चिरंतन विकास प्रतिकृती (Sustainable Development Model) :

उद्योगधंद्यांना सामाजिक जबाबदारी कार्यक्रमाची अंमलबजावणी करण्याच्या प्रतिकृती (Model) मध्ये 'चिरंतन विकास प्रतिकृती' ची सी. अरस व जे. क्रॉउथर यांनी २००९ मध्ये ओळख करुन दिली. चिरंतन विकास ह्या संकल्पनेचा अंगिकार ह्या प्रतिकृती मध्ये करण्यात आला आहे. चिरंतन विकास ही संकल्पना पर्यावरण पूरक असून आर्थिक उद्दिष्टांच्या पूर्तते बरोबरच, सामाजिक पर्यावरण व सांस्कृतिक मूल्यांची जपणूक त्यातून सूचित केली आहे. निसर्गाच्या विविध साधन संपत्तीचा उपयोग करताना पर्यावरणाची हानी होणार नाही याची दक्षता ह्या प्रतिकृतिद्वारे घेतली जाते. चिरंतन विकास प्रतिकृती द्वारे सामाजिक जबाबदारी अंमलबजावणी करण्याच्या पद्धतीची वैशिष्ट्ये खालील प्रमाणे सांगता येतील.

१) व्यवसायाची आर्थिक उद्दिष्टांची पूर्तता ही त्याच्या अस्तित्वाकरिता व विकासाकरिता मूलभूत असतात.
२) पर्यावरणाचा समतोल राखण्याकरिता पर्यावरण संरक्षण व संवर्धन हे पुढील पिढ्यांच्या दृष्टीने महत्त्वाचे मानले आहे.
३) समाजातल्या सर्व घटकांना सामाजिक न्याय देवून दारिद्र्य निर्मूलन व मानवी हक्कांचे संरक्षण हे ह्या प्रतिकृतीचे मूलभूत वैशिष्ट्य आहे.
४) सांस्कृतिक व अध्यात्मिक मूल्यांचा विकास व जतन, उद्योगांच्या सामाजिक मूल्यांचा अवलंब व व्यक्तींना त्या प्रकारची वागणूक ही ह्या प्रतिकृतीद्वारे साध्य करावयाची वैशिष्ट्ये म्हणता येतील.

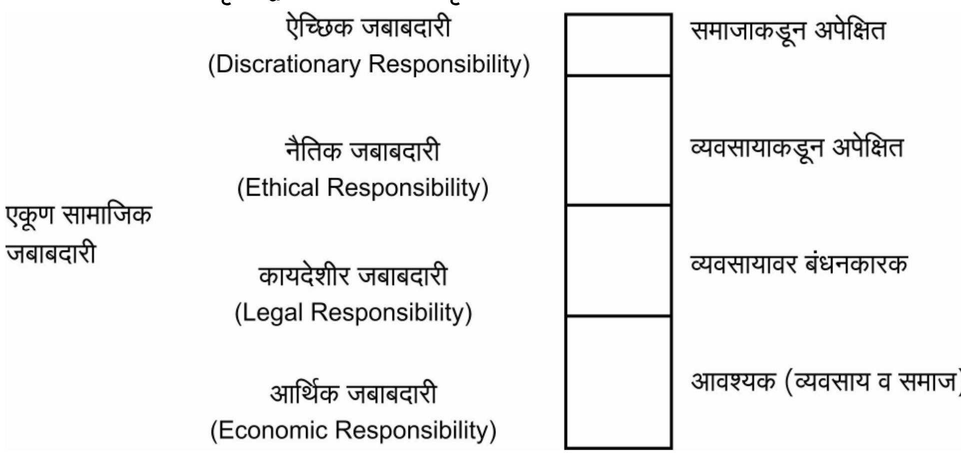
थोडक्यात, चिरंतन विकासाचे स्वप्न साकार करण्यासाठी ह्या प्रतिकृतीचा उपयोग केला जातो. उद्योगधंद्याच्या वाटचाली मध्ये आर्थिक व सामाजिक उद्दिष्टांची सांगड घालून मानव जातीच्या कल्याणाचा मार्ग निर्माण करण्याचे उद्दिष्ट ह्या प्रतिकृतीमध्ये आहे. बऱ्याच वेळेस आथिक व सामाजिक उद्दिष्टे ही परस्पर विरोधी जरी भासत असली तरी त्यांचा मेळ घालण्याचे कार्य व्यवस्थापकास करावे लागते.

ह्या चिरंतन विकासाच्या प्रतिकृतीद्वारे प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीचा एक व्यापक दृष्टीकोन स्विकारला गेला आहे. परंतू ह्या साठी नेमके काय करायचे किंवा कोणत्या गोष्टींचा त्यात अंतर्भाव होईल ह्याचे सविस्तर विश्लेषण त्याद्वारे मिळत नाही. चिरंतन विकासात मुख्यतः पर्यावरणाचा ऱ्हास होवू नये व पुढील पिढ्यांना सर्व नैसर्गिक साधनसामुग्री मिळावी त्यासाठी त्याचे संवर्धन करण्याचे विविध स्पष्ट असे मार्ग ह्या प्रतिकृतीत आढळत नाही; ही त्या प्रतिकृतीची मर्यादाच म्हणावी लागेल.

३) कॅरोलचे चार घटक प्रतिकृती (Four - factors model of Carrol) :

कॅरोल ह्यांनी मांडलेल्या चार घटक प्रतिकृतीद्वारे सविस्तररित्या व्यवसायाचे समाजाबद्दल असलेले दायित्व स्पष्ट केले जाते. आर्थिक, कायदेशीर, नैतिक व ऐच्छिक असे चार घटक किंवा स्तंभ ह्या प्रतिकृतीत सामावले आहे. ह्या प्रतिकृतीद्वारे प्रत्यक्षात प्रमंडळात सामाजिक जबाबदारीकडे पाहण्याचा एक दृष्टीकोन मिळतो. ह्या प्रतिकृतीतील प्रत्येक घटकाचे केलेले सविस्तर वर्णन हे त्याचे वैशिष्ट मानले जाते.

खालील आकृतीद्वारे कॅरोलची प्रतिकृती स्पष्ट होते.

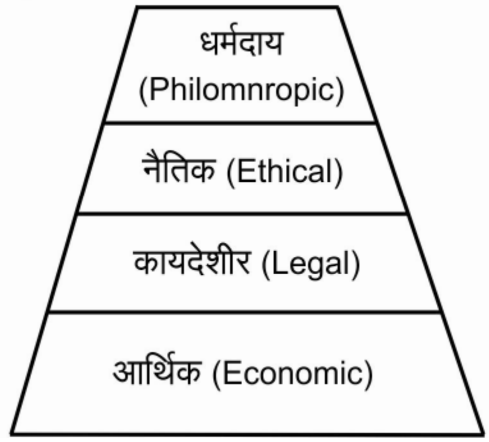


आर्थिक जबाबदारीमध्ये व्यवसायाने समाजाच्या गरजेच्या वस्तूंचे उत्पादन करुन नफा मिळविण्याचा उद्देश मांडला आहे. जे व्यवसाय ह्यामध्ये कमी पडतात ते अकार्यक्षम म्हणून गणले जातात व त्यांना विविध सामाजिक जबाबदाऱ्या पूर्ण करता येत नाहीत. त्या प्रतिकृतीतील दुसरा महत्त्वाचा घटक - कायदेशीर जबाबदारी म्हणजे व्यवसायाने त्यांचा आथर्कि जबाबदाऱ्या कायदा व नियम ह्यांच्या अंतर्गतच पूर्ण केल्या पाहिजेत. नैतिक जबाबदाऱ्या ह्या अलिखित स्वरूपाच्या वागणूकी संदर्भातील मूल्ये व पद्धती असतात. ऐच्छिक जबाबदाऱ्या ह्या व्यवसायाच्या धर्मदाय स्वरूपाच्या विविध योजनांचा व्यवसायाने केलेला स्विकार असतो. वरील आकृती मधून सामाजिक जबाबदारीचा प्रत्येक घटकाचे प्रमाण स्पष्ट होते.

४) ३ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी प्रतिकृती (3 CSR MODEL) :

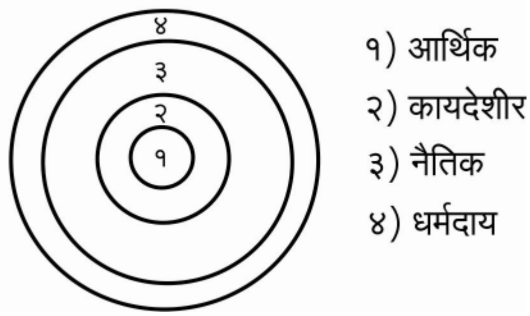
२००६ मध्ये मोहन आणि रिचर्ड ह्या विचारवंतांनी सामाजिक जबाबदारी व त्याच्या डावपेचांची अंमलबजावणी ह्यांमधील तफावत दूर करुन व्यवस्थापकांना एक मार्गदर्शक प्रणाली सामाजिक उद्दिष्टे याचा मेळ एकाच वेळेस घालून वाढत्या नैतिक मूल्यांचा अपेक्षा कशा पूर्ण करता येतील हे स्पष्ट केले. खालील आकृतीद्वारे 3 CSR MODEL ही संकल्पना स्पष्ट होईल.

अ) मनोरा (Pyramid)



ब) एकमेकांना छेदणारी वर्तुळे (Intersecting Circles)

क) केंद्रीय वर्तुळे (Concentric Circles)



वरील 3 CSR MODEL मधून तुलनात्मक अभ्यास केल्यस एकच संज्ञेचा वापर करुन प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीचे तीन वेगळे दृष्टीकोन दिसून येतात. तसेच ह्या प्रतीकृतीद्वारे प्रमंडळ सामाजिक, जबाबदारीच्या संकल्पनेची असोषित संदिग्धता दूर होते. ह्या आकृतीच्या पृथ:करणातून प्रत्येक घटकाचा असणारा संबंध व बांधिलकीसुद्धा स्पष्ट होते. मनोरा प्रतिकृतीतून सर्वात महत्त्वाचे आर्थिक उद्दिष्ट, त्या खालोखाल कायदेशीर, नैतिक व सर्वात कमी प्रमाणात धर्मदाय घटकाचा उल्लेख दिसतो. एकमेकांना छेदणारी वर्तूळे प्रतिकृती हे विविध घटकांचे परावलंबित्व दर्शवितात. तर केंद्रीय वर्तूळांमधून केंद्रित प्रमाण हे विविध घटकांबाबतीत स्पष्ट होते.

५) पर्यावरण एकात्मिकता व समाज आरोग्य प्रतिकृती (Environmental Integriety & Community Health Model)

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीच्या प्रतिकृतींमध्ये पर्यावरण एकात्मिकता व समाज आरोग्य ही प्रतिकृती रेडमन ह्या विचारवंताने मांडली. अमेरिकेतल्या बहुतांश कंपन्यांनी ह्या प्रतिकृतीचा स्विकार केलेला आहे. प्रमंडळाच्या विविध उद्दिष्टांमधून पर्यावरण एकात्मिकता व मानवी आरोग्य ह्या दोन घटकांकडे लक्ष देण्यासाठी व्यवसाय मदत करतो. प्रमंडळ पर्यावरणाच्या विविध योजना संरक्षणाकरिता व संवर्धन विकसित केल्या जातात. तसेच निरोगी माणसे ही अधिक कार्यक्षमतेने व चांगले काम करु शकतात. ह्या मार्गदर्शन तत्वाचा अवलंब सामाजिक आरोग्य सुधारणेसाठी केला जातो. त्यामुळे प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी अवलंबित्वाचा लाभ हा व्यवसायास सुद्धा मिळतो.

६) प्रमंडळ नागरिकत्व प्रतिकृती (Corporate Citizenship Model) :

ह्या प्रतिकृतीनुसार प्रमंडळ ही समाजाचा नागरीक आहे व त्यास खालील चार अटींची पूर्तता करावी लागते.

१) नियमितपणे समाधानाकारक पूर्तथा
२) चिरंतन आर्थिक कार्यवाही
३) नैतिक कृती
४) चांगली वर्तणूक

वरील सर्व अटी पूर्ण करण्यासाठी व्यवसायास विविध सामाजिक जबाबदाऱ्या पार पाडाव्या लागतात.

७) भागधारक व आधारस्तंभ प्रतिकृती (Stock holders & Stake holders model) :

भागधारक व आधारस्तंभ प्रतिकृती आकृतीद्वारे खालीलप्रमाणे दर्शविता येईल.

प्रेरके (motives)	स्वतः (Self)	१ उत्पादकता (Proctivism)	२ प्रगतशीलता (Progressivism)	रस घेणे (Interest)
	नैतिक (Moral)	३ धर्मदाय (Philonthropy)	४ नैतिक आदर्शता (Ethical Idealism)	कर्तव्य (Duty)

उत्पादकता हे कोणत्याही उद्योगसंस्थेचे प्राथमिक उद्दिष्ट मानले जाते व त्यातून अधिकाधिक नफा मिळविला जातो. प्रगतीशीलता हा दुसरा घटक असून त्याद्वारे प्रमंडळास स्वतःच्या वर्तणुकीतून रस घेवून काम करावे लागते व समाजाच्या कल्याणासाठी वापर करावा लागतो. धर्मदाय योजनांद्वारे विविध आधारस्तंभाना हाताळावे लागते. व्यवसायाच्या विविध सामाजिक जबाबदारी प्रकल्पांद्वारे नैतिक दायित्व पूर्ण करावे लागते. नैतिक आदर्शता ह्या चौथ्या घटकाची संलग्नता ही व्यवसायाने मिळविलेल्या नफ्याच्या विभागणीशी असून मानवी कल्याणासाठी त्याचा योग्य तो हिस्सा वापरला गेला पाहिजे.

८) धर्मदाय योजना प्रतिकृती (Philanthropic model) :

ह्या प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी प्रतिकृतीचा भर व्यवसायाच्या धर्मदाय योजनांवर असतो. व्यवसायाचे मूळ उद्दिष्ट आर्थिक प्रगती असून नफा मिळविणे व्यवसायाच्या विस्तार व विकेंद्रीकरणासाठी आवश्यक ठरते. व्यवसायाने मिळविलेल्या नफ्याचा योग्य तो हिस्सा धर्मदाय योजनांवर खर्च होणे अपेक्षित आहे. जसे आरोग्य, शिक्षण, दारिद्र्य, निर्मूलन, बेरोजगार प्रशिक्षण, इ. साठी देणग्या मिळविलेल्या नफ्यातून देणे आवश्यक ठरते. भारतामध्ये कंपनी कायदा, २०१३ कलम १३५ नुसार मिळविलेल्या नफ्याच्या कमीत कमी २% (मागील तीन वर्षाचा सरासरी) भाग सामाजिक जबाबदारी प्रकल्पांवर खर्च करणे बंधनकारक आहे.

९) नैतिक प्रतिकृती (Ethical Model) :

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी मध्ये नैतिक मूल्यांचा अवलंब हा नैतिक प्रतिकृतीचा आत्मा आहे. ह्याद्वारे समाजाच्या विविध जबाबदाऱ्या व्यवसाय ऐच्छिक रित्या स्विकारतो. समाज हा व्यवसायाकडून विविध प्रकारच्या अपेक्षा करीत असतो. त्या अपेक्षांची पूर्तता नैतिकदृष्ट्या व्यवसायाने करणे अभिप्रेत असते. व्यवसाय हा समाजाच्या मालकीच्या विविध साधनसंपत्तीचा विशस्त असून त्याचा फायदा सर्व घटकांपर्यंत पोहचविण्याचे कार्य व्यवसायात करावे लागते.

१०) प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीची नवीन प्रतिकृती (New model of CSR) :

प्रंमडळ सामाजिक जबाबदारीची उत्क्रांती ही कालमानानुसार होत गेली आहे. फार पूर्वी, व्यवसाय कोणतीही सामाजिक जबाबदारी ही ऐच्छिकरित्या स्विकारण्यास तयार नव्हती. परंतू विविध आधारस्तंभाच्या वाढत्या दबावामुळे व्यवसायास नैतिकदृष्ट्या सामाजिक जबाबदारी ही कामगार, ग्राहक, सरकार व समाजाच्या बाबतीत स्विकारणे भाग पडले. त्यानुसार आता सामाजिक जबाबदारीच्या विविध प्रतिकृती आपण मागे पाहिल्या प्रमाणे प्रचलित असून त्यात नाविन्यता येत आहे. प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीच्या नवीन प्रतिकृतीची मांडणी खालील आकृतीद्वारे केली जाते.

<table>
<tr><td rowspan="2">आर्थिक क्षमता
(Financial Capacity)</td><td>बळकट
(Strong)</td><td>सामाजिक जबाबदारी
(+)</td><td>सामाजिक जबाबदारी
(-)</td></tr>
<tr><td>कमजोर
(Poor)</td><td>सामाजिक जबाबदारी
(-)</td><td>सामाजिक जबाबदारी
(+)</td></tr>
</table>

वरील आकृतीद्वारे नवीन सामाजिक प्रतिकृतीतून आर्थिक क्षमता व नैतिकता ह्यांचा संबंध अधोरेखित करुन त्यावर आधारित सामाजिक जबाबदारीची पूर्तता कमी अधिक प्रमाणात दर्शविण्यात आली आहे. व्यवसायाची आर्थिक क्षमता व नैतिकता पातळी जर दोन्ही बळकट असतील तरच सामाजिक जबाबदारी ही पार पाडली जाते, अन्यथा व्यवसाय सामाजिक जबाबदारी स्विकारण्यास असमर्थ ठरतो.

५.८ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी वाढीचे घटक (DRIVERS OF CSR)

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ह्या संकल्पनेचे महत्व कालमानानुसार वाढतच आले आहे. त्यासाठी जबाबदार असलेल्या घटकांचे विवेचन आपणांस खालील प्रमाणे करता येईल.

१) सरकारने केलेले कायदे (Government Legislation) :

कंपनी कायदा २०१३ अन्वये प्रत्येक कंपनीला सामाजिक जबाबदारी पूर्तता करणे बंधनकारक आहे. कलम क्रमांक १३५ कंपनी कायदा २०१३ प्रमाणे ज्या व्यवसायाची उलाढाल १००० कोटी रू किंवा मालमत्ता मूल्य ५०० कोटी व निव्वळ नफा ५ कोटी पेक्षा अधिक (मागील तीन वर्षाचा सरासरी नफा) असेल तर सरासरी नफ्याच्या २% रक्कम सामाजिक जबाबदारी योजनांवर खर्च करणे बंधनकारक आहे.

२) ग्राहकांच्या व्यवसायाकडून अपेक्षा (Customer's Exceptations of Firms) :

ग्राहक हा एक व्यवसायाचा महत्त्वाचा आधारस्तंभ असून त्यांच्या व्यवसायाकडून असणाऱ्या अपेक्षा सामाजिक जबाबदारी पार पाडण्यास भाग पडतात. जसे वस्तुंचा नियमित पुरवठा, वाजवी किंमती, पर्यावरणपुरक उत्पादन पद्धती, साधनसंपत्तीचा पर्याप्त उपयोग इ. ग्राहकांना व्यवसायाकडून जर अपेक्षापूर्ति होवू शकली नाही तर इतर पर्यायांचा शोध त्यांच्याकडून घेतला जातो. त्यामुळे ग्राहक अपेक्षा पूर्ण करण्याकडे लक्ष देतात.

३) ग्राहक दबाव गट (Consumer Lobby Groups) :

मागील घटकांसोबतच, प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी वाढण्यास इंटरनेट व सामाजिक माध्यमे जबाबदार आहेत. सामाजिक माध्यमांद्वारे दबाव गट तयार करणे व त्या माध्यमातून त्यांची उद्दिष्टे साध्य करणे सहज शक्य होते. ज्या मध्यम किंवा मोठ्या कंपनी, पर्यावरणावर विपरित परिणाम करीत असतात त्यांना समाजमाध्यमांद्वारे धारेवर धरले जाते.

४) जागतिकीकरण (Globalisation) :

जागतिकीकरण हा एक प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीवर परिणाम करणारा घटक आहे. जागतिकीकरणामुळे आंतरराष्ट्रीय कंपन्या अधिक पैसा व सत्तेचा वापर करुन विशेषतः विकसनशील देशांवर सामाजिक जबाबदारीच्या योजनांद्वारे प्रभाव टाकतात. तसेच दोन देशांमधील संस्कृतीतील तफावत ह्यामुळे सुद्धा प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी एक क्लिष्ट प्रक्रिया होते. बहुराष्ट्रीय कंपन्याकडील मालमत्ता, सत्ता व पैसा सामाजिक जबाबदारीच्या योजना वाढीस कारणीभूत ठरते.

५) पर्यावरणाचा समतोल (Environmental Degradation) :

व्यवसाय उद्योगधंद्यांकडून मोठ्या प्रमाणावर होणारा इंधनाचा वापर, होणारे प्रदूषण, घन व वायूरूपी कचरा, हवामान बदल, वाढते तापमान, नैसर्गिक साधनसंपत्तीची घट इ. प्रश्नांमुळे कंपनीच्या सामाजिक जबाबदारीचा प्रश्न ऐरणीवर आला आहे. व्यवसायास स्थानिक लोकांकडून सहकार्य मिळविण्याकरिता त्यांचे प्रश्न सोडविणे व पर्यावरण समतोल साधणे आवश्यक ठरते.

६) प्रमंडळ प्रतिमा (Corporate Image) :

आजच्या स्थितीत उद्योगधंदे आपल्या आधारस्तंभाच्या बाबतीत खूप जागरूक असतात. ग्राहक, कामगार, गुंतवणूकदार, वित्तीयसंस्था, समाजमाध्यमे, सरकार इ. घटक व्यवसायाकडून सामाजिक जबाबदारीचे पालन करण्यास व्यवसायास भाग पाडतात. त्यामुळे बहुतेक उद्योगसंस्था प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीकडे विशेष लक्ष देतात व सामाजिक योजनांवर चांगली रक्कम खर्च करतात. पर्यायाने त्याचा फायदा समाजातील सर्व घटकांसोबत व्यवसायास सुद्धा होतो.

७) माहितीचा पुरवठा (Flow of Information) :

इंटरनेट व इतर इलेक्ट्रॉनिक्स माध्यमांचा उपयोग करुन विविध माहितीची उपलब्धता होते. त्यामुळे ज्या व्यवसायाकडून नफ्याची विभागणी पारदर्शक रीतीने होत नाही. त्यांना दीर्घकालावधीन समस्यांना सामोरे जावे लागते. उद्योग व्यवसाय विविध बिगर सरकारी संस्थांना (NGO) सामाजिक कार्याकरिता देणग्या देवून आपली जबाबदारी पूर्ण करतात.

८) प्रमंडळ संस्कृती (Corporate Culture) :

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ही प्रमंडळ संस्कृती व उच्च व्यवस्थापनाची मूल्ये ह्यांवर सुद्धा आधारित आहे. जसे रतन टाटा, अजिम प्रेमजी, नारायण मूर्ती, रिलायन्स इ. आस्थापनांमधून सामाजिक जबाबदारी बाबत समाजाभिमुख संस्कृती जोपासली जाते. ह्या व्यक्तींकडून उदारपणे समाजाचे प्रश्न सोडविण्यासाठी देणग्या दिल्या जातात.

९) आंतरराष्ट्रीय मानके (International Standarisation) :

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीची मूल्ये, मार्गदर्शक तत्वे व प्रमाणे ही आंतरराष्ट्रीय स्तरावर मोठ्या प्रमाणावर परिणाम करणारे घटक ठरतात. आंतरराष्ट्रीय कंपन्या स्वतःची व राष्ट्राची प्रतिमा सांभाळण्याकरिता सामाजिक जबाबदारीच्या योजना राबवतात.

१०) सांस्कृतिक प्रथा (Cultural traditions) :

प्रत्येक देशातील सांस्कृतिक रूढी, परंपरा व प्रथा सामाजिक जबाबदारीच्या वाढीस कारणीभूत ठरतात. गणेशोत्सव, नवरात्र-उत्सव, ख्रिसमस इ. सांस्कृतिक वारसा जपण्याकरिता व्यवसाय देणग्या देतात.

आपली प्रगती तपासा :

१) प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीची अंमलबजावणी करण्याकरिता विविध प्रतिकृतीची (Models) चर्चा करा.
२) प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीची वाढ होण्यास कारणीभूत असलेले घटक विशद करा.

____

____

____

____

____

५.९ भारतातील प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीकरिता नामांकित पारतोषिके (PRESTIGIOUS AWARDS FOR CSR IN INDIA)

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीकरिता भारतात विविध प्रकारची पारितोषिके चांगली कामगिरी करणाऱ्या उद्योगसंस्थाना दिली जातात. सामाजिक जबाबदारीच्या केलेल्या कामगिरीमुळे सर्वच घटकांना लाभ होत असल्यामुळे उद्योगांना प्रेरणा म्हणून विविध सरकारी व बिनसरकारी पातळीवर राष्ट्रीय व आंतरराष्ट्रीय पुरस्कार / पारितोषिके दिली जातात. ह्या पुरस्कारांकरिता सामाजिक जबाबदारी क्षेत्रात नाविण्यपूर्ण किंवा अतिशय उच्चस्वरूपाची कामगिरी करणाऱ्या व्यवसायांची निवड केली जाते.

१) प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी राष्ट्रीय पुरस्कार (National CSR Awards) :

सामाजिक जबाबदारीकरिता हा पुरस्कार भारत सरकार, कंपनी कार्यवाही मंत्रालय ह्यांचेकडून दिला जातो. ह्या पारितोषिकाची उद्दिष्टे खालीलप्रमाणे आहेत.

- सामाजिक जबाबदारीच्या कार्यात उत्कृष्टपणा आणण्याकरिता विविध प्रकारच्या उद्योगांमध्ये स्पर्धा निर्माण करणे.
- उद्योगांना सामाजिक जबाबदारीची संपूर्ण पात्र रक्कम खर्च करण्यास प्रोत्साहन देणे.
- सामाजिक जबाबदारी कार्याचा परिणाम, नाविण्यता, तंत्रज्ञानाचा उपयोग, पर्यावरणाचे प्रश्न, चिरंतन विकास इ. तपासून घेणे.
- उद्योगांच्या विविध सामाजिक जबाबदारी योजनांचा फायदा समाजातील शेवटच्या घटकांपर्यंत व देशातील दुर्गम क्षेत्रात पोहचविणे.

राष्ट्रीय सामाजिक जबाबदारी पुरस्काराकरिता खालील गटांमधून अर्ज भागविले जातात.

- मंत्रालय / भारत सरकार विभाग
- राज्य सरकारे व केंद्रशासित प्रदेश
- व्यावसायिक संस्था
- राष्ट्रीय स्तरावरील उद्योग व व्यापार संघटना जसे FICCI, CII, ASSOCHAM, SIDBI, भारतीय वाणिज्य मंडळे इ.

नामांकन सादर करणारी संस्था वेगवेगळ्या गटांमधून १० प्रकारच्या पुरस्कारांकरिता अर्ज करु शकते. उद्योग किंवा व्यवसाय सुद्धा स्वतंत्ररित्या योग्य त्या गटासाठी पुरस्काराकरिता अर्ज करु शकतात. एकूण २० प्रकारची पारितोषिके ह्या पुरस्कारात दिली जातात.

पुरस्कार प्रकार (गट) (Catagories of Awards):

अ) पुरस्कार सामाजिक जबाबदारी उत्कृष्टता पुरस्कार (Corporate Awards for Excellence in CSR) :

ह्या पुरस्काराची पात्रता सामाजिक जबाबदारीवर खर्च केलेल्या रकमेवर खालील प्रकारे चार पुरस्कार आधारित आहे.

अ) १०० कोटी किंवा त्यापेक्षा जास्त रक्कम CSR वर खर्च करणाऱ्या कंपन्या
ब) १० कोटी पेक्षा अधिक परंतु १०० कोटी पेक्षा कमी खर्च करणाऱ्या कंपन्या
क) १ कोटी पेक्षा अधिक परंतु १० कोटी पेक्षा कमी खर्च करणाऱ्या कंपन्या
ड) १ कोटी पेक्षा कमी खर्च करणारे उद्योग

यापैकी एक पुरस्कार मध्यम व लघुउद्योगांसाठी राखीव असतो.

ब) दुर्गम / आव्हानात्मक भूभागात सामाजिक कामगिरी पुरस्कार (CSR Awards for CSR in Difficult terrains) :

भौगोलिक दृष्ट्या कठीण अथवा दुर्गम भागात किंवा आव्हानात्मक क्षेत्रात सामाजिक कार्य करणाऱ्या आस्थापनांकरिता हा पुरस्कार दिला जातो. त्यामध्ये प्रामुख्याने पाच भौगोलिक क्षेत्र सामावले जातात. ह्यामध्ये एक पुरस्कार मध्यम व लघु उद्योगांसाठी राखीव असतो.

अ) उत्तर भारत
ब) ईशान्य भारत
क) पूर्व भारत
ड) पश्चिम भारत
इ) दक्षिण भारत

क) राष्ट्रीय अग्रक्रम क्षेत्रात योगदान सामाजिक जबाबदारी पुरस्कार (CSR Awards for contribution National Priority Areas) :

राष्ट्रीय दृष्ट्या अग्रक्रम देण्यात आलेल्या क्षेत्रात उत्कृष्ट कामगिरी व योगदान देणाऱ्या आस्थापनांकरिता हा पुरस्कार दिला जातो. ह्यामध्ये ११ पुरस्कार विविध क्षेत्रात प्रोत्साहन देण्याकरिता दिले जातात. ह्यामध्ये एक पुरस्कार लघु व मध्यम उद्योगाकरिता राखीव असतो.

२) भारतीय उद्योग व वाणिज्य मंडळ संघ पुरस्कार (Fedration of Indian chambers of commerce & industry CSR awards) :

फिक्की ह्या संस्थेद्वारे प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी पुरस्कार हा भारतातील पहिला पुरस्कार १९९९ पासून सुरु झाला. ह्या पुरस्काराचा मुख्य उद्देश प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी क्षेत्रात उद्योगाकडून करण्यात येणाऱ्या प्रयत्नांची नोंद घेवून प्रोत्साहन देणे हा होय. मागील वर्षांमध्ये HPCL, ITC, MAHINDRA & MAHINDRA, SAIL, TELCO, TATA TEA, INFOSYS, TATA CHEMICALS, IISCO, GUJRAT AMBUJA CEMENT, CAIRN INDIA उद्योगांना ह्या पुरस्काराने सन्मानित केले आहे.

FICCI - AWARDS चे खालील प्रकारांमध्ये वितरण केले जाते.

अ) फिक्की सीएसआर महिला सबलीकरण पुरस्कार (FICCI CSR Award for women empowerment)
ब) फिक्की सीएसआर शिक्षण व कौशल्य विकास पुरस्कार (FICCI CSR Award for education & skill development)
क) फिक्की सीएसआर आरोग्य, पाणी व र्निजंतुकीकरण पुरस्कार (FICCI CSR Award Health, Water & Sanitization)
ड) फिक्की सीएसआर पर्यावरण संतुलन पुरस्कार (FICCI CSR Award for Environment Sustainability)
इ) फिक्की सीएसआर इतर पुरस्कार (for domain’s other than the above four categories)
फ) फिक्की सीएसआर नाविण्यता पुरस्कार (FICCI CSR Award for exemplary innovation)
ग) फिक्की सीएसआर लघु व मध्यम उद्योग पुरस्कार (FICCI CSR Award for small & medium enterprise having turnover up to 200 cr. p.a.)

३) गोल्डन पिकॉक अॅवार्ड (Golden Peacocks Award) :

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी क्षेत्रातला हा एक मानाचा पुरस्कार असून तो इंस्टीट्युट ऑफ डायरेक्टर्स मार्फत १९९१ मध्ये सुरु झाला. मागील २१ वर्षापासून हा पुरस्कार प्रमंडळ

नेतृत्व व उत्कृष्ठता करिता राष्ट्रीय व आंतरराष्ट्रीय पातळीवर मान्यता पावला आहे. ह्या पुरस्काराकरिता दरवर्षी १००० पेक्षा जास्त अर्ज २५ हून अधिक देशांमधील कंपन्यांकडून येतात. ज्या कंपन्यांना 'गोल्डन पिकॉक ॲवार्ड' मिळतो त्यांना एक वर्षभर त्यांचा लोगो त्यांच्या जाहिरात सामग्रीवर वापरता येतो.

गोल्डन पिकॉक ॲवार्ड जगातील स्तरावर खालील कारणांमुळे विशेष महत्व प्राप्त झाले आहे.

- गोल्डन पिकॉक पुरस्कार विजेत्याची निवड अतिशय काळजीपूर्वक व पारदर्शक पद्धतीने तज्ज्ञ लोकांकडून केली जाते.
- ह्या ॲवार्डमुळे जागतिक स्तरावर त्या कंपनीची मान्यता वाढते व त्यांच्या उत्पादनास एक मुद्रा विश्वासार्हता मिळते.
- पुरस्कार विजेत्या आस्थापनेस एक वर्षाकरिता त्यांचा लोगो जाहिरात सामुग्रीवर वापरावयास मिळतो.
- पुरस्काराच्या मानांकन अर्जाकरिता संपूर्ण कर्मचाऱ्यांची एक टीम तयार होवून त्या कंपनीच्या अंतर्गत व्यवस्था प्रणालीत सुधारणा होते.
- जरी अर्ज करणाऱ्या कंपनीस पुरस्कार मिळाला नाही तरी जागतिक स्तरावर एक दर्जा व सन्मान मिळतो.

'गोल्डन पिकॉक ॲवार्ड' खालील क्षेत्रात सामाजिक कामगिरी करण्याकरिता दिले जातात.

१. गोल्डन पिकॉक पर्यावरण व्यवस्थापन पुरस्कार - राष्ट्रीय
२. गोल्डन पिकॉक आरोग्य व सुरक्षितता पुरस्कार - राष्ट्रीय
३. गोल्डन पिकॉक नाविण्यता पुरस्कार - राष्ट्रीय
४. गोल्डन पिकॉक उर्जा कार्यक्षमता पुरस्कार - राष्ट्रीय
५. गोल्डन पिकॉक प्रमंडळ नियमन उत्कृष्ठता पुरस्कार - राष्ट्रीय
६. गोल्डन पिकॉक प्रमंडळ नियमन उत्कृष्ठता पुरस्कार - जागतिक
७. गोल्डन पिकॉक चिरंतन विकास पुरस्कार - जागतिक
८. गोल्डन पिकॉक चिरंतन विकास पुरस्कार - जागतिक
९. गोल्डन पिकॉक प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी पुरस्कार - राष्ट्रीय
१०. गोल्डन पिकॉक प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी पुरस्कार पुरस्कार - जागतिक
११. गोल्डन पिकॉक मानवी संसाधन पुरस्कार - राष्ट्रीय
१२. गोल्डन पिकॉक जोखीम व्यवस्थापन पुरस्कार - राष्ट्रीय
१३. गोल्डन पिकॉक नाविण्यता व्यवस्थापन पुरस्कार - राष्ट्रीय
१४. गोल्डन पिकॉक राष्ट्रीय गुणवत्ता पुरस्कार - राष्ट्रीय
१५. गोल्डन पिकॉक व्यवसाय उत्कृष्ठता पुरस्कार - राष्ट्रीय
१६. गोल्डन पिकॉक राष्ट्रीय प्रशिक्षण पुरस्कार - राष्ट्रीय
१७. गोल्डन पिकॉक नाविण्यता उत्पादन व सेवा पुरस्कार - राष्ट्रीय

४) ASSOCHAM सामाजिक जबाबदारी पुरस्कार (ASSOCHAM Awards for CSR) :

The Associated chambers of commerce and Industry of india (ASSOCHAM) ही एक भारतातील व्यापारी संघटनांची शिखर संस्था आहे. ह्या संस्थेकडून सामाजिक जबाबदारी क्षेत्रात काम करणाऱ्या उद्योगांना 'सामाजिक जबाबदारी उत्कृष्ठता पुरस्कार' दिला जातो. त्याचबरोबर ASSOCHAM कडून खालील सामाजिक जबाबदारी क्षेत्रात उत्तम कामगिरी करण्याकरिता पुरस्कार दिले जातात.

- उत्तम सामाजिक जबाबदारी पुढाकार पुरस्कार
- उत्तम उत्पादन नाविण्यता व्यवसाय पुरस्कार
- उत्तम दर्जा जतन व्यवसाय पुरस्कार
- उत्तम गुणवत्ता व्यवस्थापन व्यवसाय पुरस्कार

५) सीएसआर इंम्पॅक्ट अॅवार्ड (CSR Impact Awards) :

सीएसआर इंम्पॅक्ट पुरस्कार हा NGOBOX ह्या संस्थेकडून पुरस्कृत केलेला आहे. तसेच दालमिया भारत फाउंडेशन ह्या संस्थेचा सुद्धा सहभाग सामाजिक जबाबदारी क्षेत्रात प्रोत्साहन देण्याकरिता ह्या पुरस्कारात आहे. विविध उद्योगांच्या सामाजिक जबाबदारी प्रकल्पांचा होणारा परिणाम व बहु-आधारस्तंभ दृष्टीकोन उत्कृष्ट रित्या देणाऱ्या उद्योगांकरिता ह्या पुरस्काराचे नामांकन केले जाते.

ह्या पुरस्काराची उद्दिष्टे खालीलप्रमाणे आहेत.

- उत्तम प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी प्रकल्प शोधणे
- सीएसआर प्रकल्पांची यशस्विता अधोरेखित करणे
- सीएसआर प्रकल्पांची परिणामकारकता वाढविण्यासाठी प्रोत्साहन देणे
- उच्च दर्जाच्या सीएसआर प्रकल्प परिणाम देणाऱ्यांचा सन्मान करणे.
- सीएसआर - चांगल्या प्रथांचे हस्तांतरण / विनिमय करणे

खालील सामाजिक क्षेत्रात हे पुरस्कार दिले जातात.

- आरोग्य दक्षता (Health care)
- शिक्षण (Education)
- कौशल्य विकास (Skill Development)
- जीवन चरितार्थ (Livelyhoods)
- पर्यावरण (Environment)
- वॉश (Water, Sanitization & Hygiene)
- महिला सबलीकरण (Women Empowerment)
- ग्रामीण विकास (Rural Development)
- विशेष प्रकार (Special Categories)

- कर्मचारी स्वयंसेवक पुढाकार (Employee Volunteering Initiatives)
- प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी प्रकल्प (CSR Projects of the year)

विशेष पुरस्कार

- सीएसआर फाउंडेशन ऑफ द ईयर
- सीएसआर बेस्ट इंम्पॅक्ट ऑफ द ईयर
- सीएसआर इंप्लीमेंटिंग एजन्सी ऑफ द ईयर

६) ईईफ सीएसआर अॅवार्डस (Global CSR Awards by EEF) :

उर्जा व पर्यावरण फाउंडेशन (Energy & Environment Foundations) मार्फत जागतिक स्तरावर हे पुरस्कार दिले जातात. ज्या उद्योगांकडून व्यवसायाचे भवितव्य नैतिक मूल्यांच्या, पारदर्शक पद्धतीने चिरंतन विकासाकडे आणले जाते त्यांच्या सन्मानार्थ हा पुरस्कार जागतिक पातळीवर दिला जातो. व्यावसायिक चळवळीस प्रोत्साहन देणारा हा आंतरराष्ट्रीय पुरस्कार मानला जातो.

ह्या पुरस्काराचे केंद्रित घटक खालीलप्रमाणे आहेत.

- सीएसआर व्यवस्थापन
- व्यवसायात सामाजिक जबाबदारीचे एकत्रिकरण
- स्थानिक लोकांच्या व क्षेत्रांच्या निकडीनुसार सीएसआर
- आरोग्य विमा कार्यक्रम
- खेळ व क्रीडा कार्यक्रम
- रोजगार निर्मिती करिता सीएसआर
- चिरंतन उदर निर्वाह, शिक्षण व आरोग्य कार्यक्रम
- आपली व्यवस्थापन व आणिबाणी काळातील सेवा

पात्रता (Eligibility) :

ह्या पुरस्काराकरिता सर्व क्षेत्रातील सार्वजनिक, खाजगी, मोठे व मध्यम आणि लघु उद्योगधंदे नामांकन अर्ज भरु शकतात. तसेच उद्योग हे उत्पादन किंवा सेवा निर्मितीशी निगडीत असू शकतात. जे उद्योग चांगल्या प्रथांचा अवलंब करुन इतर उद्योगांकरिता आदर्श ठरतात त्यांना प्रोत्साहन देण्याचा उद्देश ह्या पुरस्कारामागे आहे. त्यामुळे व्यवस्थापन, संबंधित संघ, कर्मचारी व सर्व आधारस्तंभांना नैतिक प्रोत्साहन मिळते.

आपली प्रगती तपासा :

१) भारतातील प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी करिता असलेल्या नामांकित पारितोषिके ह्यांवर टीप लिहा.

५.१० सारांश (SUMMARY)

कोणताही व्यवसाय हा त्याच्या सभोवतालच्या सामाजिक घटकांपासून अलिप्त राहू शकत नाही; कारण व्यवसाय हा आर्थिक व सामाजिक रित्या समाजाचा अविभाज्य घटक आहे. समाजामध्ये गुंतवणूकदार, ग्राहक, कामगार व सरकार ह्यांचा समावेश होतो. समाजाच्या ह्या विविध घटकांच्या व्यवसायाकडून वेगवेगळ्या अपेक्षा असतात. त्यामुळे ह्या व्यवसायाच्या आधारस्तंभ घटकांच्या बदलाची, उन्नतीची व विकासाची दखल व्यवसायाने घेतली पाहिजे. त्याचबरोबर पर्यावरण बदलाची व संरक्षणाची सुद्धा जबाबदारी घेतली पाहिजे. त्यासाठी व्यवसायाने विविध कार्यक्रम राबविणे आवश्यक ठरते. थोडक्यात ह्या आधारस्तंभ घटकांच्या संदर्भातील जबाबदाऱ्या ह्या व्यवसायाच्या सामाजिक जबाबदाऱ्या म्हणून ओळखल्या जातात. प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीचे उद्दिष्ट हे व्यवसायाच्या कृतीमधून विविध आधारस्तंभांच्या प्रगतीकरिता व पर्यावरणाच्या संरक्षणाकरिता प्रयत्न करणे व योगदान देणे होय. ह्या सर्व आदारस्तंभांच्या अपेक्षा व गरजांचा अभ्यास ह्या प्रकरणात आपण केला आहे. तसेच प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीची विविध प्रतिकृती, त्याचे महत्व, प्रमंडळ लोककल्याण या घटकांचा सुद्धा आढावा घेतलेला आहे. भारतातील प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीकरिता असलेल्या नामांकित पारितोषिकांची माहिती देखील ह्या प्रकरणात सविस्तर रित्या घेतलेली आहे.

५.११ वस्तूनिष्ठ प्रश्न

अ) खालील दिलेल्या पर्यायांमधून योग्य पर्यायाची निवड करुन विधान पूर्ण करा.

१) ———— कायद्यानुसार सामाजिक जबाबदारीचे दायित्व हे प्रमंडळांवर बंधनकारक आहे. (कंपनी कायदा २०१३, ग्राहक संरक्षण कायदा १९८६, एम.आर.टी.पी. कायदा १९६९)

२) कंपनी कायदा २०१३ च्या ——— कलमानुसार सामाजिक जबाबदारी दायित्व बंधनकारक आहे. (१३५, ४९, ४५)

३) प्रमंडळाच्या आधारस्तंभाबाबत असलेली जबाबदारी म्हणजे ———— होय. (सीएसआर, सीआरएम, कार्पोरेट गर्व्हनस्)

४) प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी राष्ट्रीय पुरस्कार हा ———— संस्थेमार्फत दिला जातो. (कंपनी कार्यवाही मंत्रालय, फिक्की, उर्जा व पर्यावरण फाउंडेशन)

५) गोल्डन पिकॉक अॅवार्डसची सुरुवात ———— वर्षापासून करण्यात आली.
(१९९१, १९९२, १९९७)

ब) खालील विधाने चूक की बरोबर ते सांगा.

१) प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीद्वारे सामाजिक बदल घडवून आणले जातात.
२) प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीचा उद्देश कर्मचाऱ्यांचा वैयक्तिक विकास हा आहे.
३) प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ही विविध उद्योगसंस्थाद्वारा स्विकारली जाते.
४) कामगारांचा निर्णय प्रक्रियेत सहभाग हा त्यांना प्रोत्साहित करण्यास उपयुक्त ठरतो.
५) उर्जा व पर्यावरण फाउंडेशन तर्फे दिला जाणारा पुरस्कार राष्ट्रीय स्तरावरील आहे.

क) जोड्या लावा.

"अ" गट		"ब" गट	
१)	कर्मचाऱ्यांबाबत सामाजिक जबाबदारी	अ)	देणग्या
२)	ग्राहकांबाबत सामाजिक जबाबदारी	ब)	करांचे वेळेवर भरणे
३)	सरकारबाबत सामाजिक जबाबदारी	क)	योग्य दर्जाच्या वस्तू व सेवा
४)	भागधारकांबाबत सामाजिक जबाबदारी	ड)	गुंतवणूकीवर योग्य मोबदला
५)	समाजाबाबत सामाजिक जबाबदारी	इ)	कँटीन व आरामगृहांची व्यवस्था

"अ" गट		"ब" गट	
१)	पिकॉक गोल्डन अॅवार्ड	अ)	१९९९
२)	सीएसआर इंम्पॅक्ट अॅवार्ड	ब)	NGOBOX
३)	फिक्की पुरस्कार	क)	१९९१
४)	नॅशनल सीएसआर अॅवार्ड	ड)	उर्जा व पर्यावरण फाउंडेशन
५)	ईईएफ अॅवार्डस	इ)	कंपनी कार्यवाही मंत्रालय

५.१२ संदर्भ पुस्तके (REFERENCES)

१) Strategic management - L.M. Prasad - Sultan Chand & Sons, New Delhi
२) Business Ethics & Corporate Social Responsibility, Michael Vaz, Avrova Vaz - Manan Prakashan, Mumbai
३) Strategic Management - N. K. Shree Vardhan, Rinky Rajwan's, Jeet D. Joshi - Himalaya Publishing House, Mumbai
४) Corporate Social Responsibility - David Crowther, Gulen Areas, Bookboon.
५) व्यवसाय व्यवस्थापन - प्रा. सु. ग. दातार, प्रा. वि. अ. जोशी, नरेंद्र प्रकाशन, पुणे.

❖❖❖❖

६

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ओळख - २

(INTRODUCTION TO CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY - II)

घटक रचना :

६.१ उद्दिष्टे

६.२ प्रस्तावना

६.३ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी व भारतीय उद्योग

६.४ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीबाबत कायद्यांर्गत तरतूदी

६.५ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी खर्च आढावा (Score Card)

६.६ भारतातील प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी भवितव्य

६.७ बिगर-सरकारी संघटना व आंतरराष्ट्रीय संस्थांची सीएसआरबाबत भूमिका

६.८ प्रमडंळ सामाजिक जबाबदारीचे व्यवसायात एकात्मिकीकरण

६.९ सारांश

६.१० वस्तूनिष्ठ प्रश्न

६.११ संदर्भ पुस्तके

६.१ उद्दिष्टे (OBJECTIVES)

विद्यार्थ्यांना ह्या अभ्यास घटकातून खालील घटकांचा अभ्यास करावयाचा आहे.

१. प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी व भारतीय उद्योग यांचा सहसंबंध अभ्यासणे.

२. प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीबाबत कंपनी कायद्यातील तरतूदी माहिती करुन घेणे.

३. भारतातील प्रंमडळ सामाजिक जबाबदारीचे भवितव्य अभ्यासणे.

४. बिगर सरकारी संघटना व आंतरराष्ट्रीय संस्थांची सीएसआरबाबत भूमिका तपासणे.

५. सीएसआर चे व्यवसायात एकात्मिकीकरण धोरण माहित करुन घेणे.

६.२ प्रस्तावना (INTRODUCTION)

मागील प्रकरणात आपण प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ह्या संज्ञेचा अर्थ व वैशिष्ट्ये ह्यांचा अभ्यास केला. तसेच सामाजिक जबाबदारी चे महत्व विविध प्रतिकृती व ह्याकरिता

भारतातील नामांकित पारितोषिकेचा आढावा घेतला. आजच्या बदलत्या जागतिकीकरणाच्या कालावधीत प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ही ऐच्छिक राहिलेली नसून कंपनी कायद्यानुसार बंधनकारक झालेली आहे. भारतात मागील काही वर्षांपासून सीएसआर रक्कम वाढलेली आहे. आज अपल्याला सीएसआर ही एक चळवळ झालेली दिसून येते. बिगर सरकारी यंत्रणा व आंतरराष्ट्रीय संस्था देखील यामध्ये महत्त्वाची भूमिका बजावीत आहे. थोडक्यात, ह्या प्रकरणात आपणांस भारतातील सीएसआर ची परिस्थिती व भवितव्य यांचा सखोल अभ्यास प्रस्तावित आहे.

६.३ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी व भारतीय उद्योग (CSR & INDIAN CORPORATIONS)

भारतीय उद्योग सामाजिक जबाबदारी ही कायद्याने बंधनकारक होण्याच्या आधीपासून ऐच्छिकरित्या स्विकारत आलेले आहे. कंपनी कायदा (सुधारीत) २०१३ कलम १३५ नुसार कंपन्यांना मागील तीन वर्षात मिळविलेल्या नफ्याच्या (एकूण सरासरी) २% रक्कम सीएसआर वर खर्च करावा लागतो. ज्या कंपन्यांची वार्षिक उलाढाल रू. १००० कोटी पेक्षा अधिक किंवा त्यांचे निव्वळ मालमत्ता मूल्य ५०० कोटी पेक्षा जास्त आहे किंवा एखाद्या कंपनीचा निव्वळ वार्षिक नफा ५ कोटींपेक्षा जास्त आहे अशा कंपन्यांना सरासरी नफ्याच्या २% रक्कम सीएसआर वर खर्च करावी लागते. भारतातील काही प्रमुख कंपन्यांची यासंदर्भातील कामगिरीचा आढावा खालील प्रमाणे घेता येईल.

१) टाटा समूह (Tata Group) :

टाटा समूहातील विविध कंपन्या जसे टाटा मोटर्स, टाटा स्टील, टाटा कन्सलटन्सी, टाटा टी, इ. सामाजिक जबाबदारी क्षेत्रात महत्त्वाची कामगिरी बजावितात. टाटा समूह हा चिरंतन विकासाकरिता समाजाच्या कल्याणार्थ व पर्यावरणाच्या संरक्षणाकरिता खालील क्षेत्रात विविध योजना राबवितो.

- आरोग्य Health
- विद्याधजम Education
- कौशल्य Employbility of Skilling
- वसुंधरा Environment
- अमृतधारा Drinking water
- आधार Affirmative Action
- सेवा Volunteering
- आंतरराष्ट्रीय पुढाकार International Initiatives

सामाजिक जबाबदारीच्या पूर्ततेकरिता टाटा समूहाकडून धर्मदाय विश्‍वस्त संस्था (Social Trust) स्थापन केलेल्या असून त्यामार्फत विज्ञान व तंत्रज्ञान, आरोग्य संशोधन, सामाजिक अभ्यास इ. क्षेत्रात सामाजिक जबाबदारी योजना राबवित आहे. (याशिवाय ट्रस्ट कडून बिगर सरकारी संस्थांना देणग्या व मदत शिक्षण, आरोग्य निर्माण व जीवन चरितार्थाकरिता दिल्या जातात.

२) इनफेसिस् फाउंडेशन (Infosys Foundation) :

इनफोसिस ह्या कंपनीने सीएसआर कार्य फार सुरुवातीपासूनच सुरु केले असून १९९६ मध्ये इनफोसिस फाउंडेशन ची स्थापना केली. इनफोसिस फाउंडेशन कडून प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीच्या विविध प्रकल्पांना सहाय्य केले जाते. त्यात ग्रामीण भागातील गरीब लोक वंचीत लोक, मानसिक दृष्ट्या विकलांग लोक किंवा समाजातील आर्थिकदृष्ट्या कमकुवत लोकांना मदत केली जाते. शिक्षण, दारिद्र्य निर्मूलन, भूक व कुपोषणाचे प्रश्न, पर्यावरण संरक्षण, आपत्ती व्यवस्थापन व ग्रामीण विकास हे मुख्य प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीच्या क्षेत्रात इनफोसिस फाउंडेशन कार्य करते. २०१८-१९ च्या वार्षिक अंतीम लेख्यानुसार (१७,०७८ कोटी नफ्याच्या २%) ३४२ कोटी रू. चा खर्च सीएसआर प्रकल्पावर केला आहे. श्रीमती सुधा मुर्ती यांनी या फाउंडेशनच्या माध्यमातून भरीव कामगिरी केलेली दिसून येते. प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी प्रकल्पात अनाथ मुले, ग्रामीण भागातील गरीब लोक, मतीमंद व इ. वंचित घटकांना मदत केली जाते.

३) आदित्य बिर्ला गृप (Aditya Birla Group) :

आदित्य बिर्ला गृप कडून समाजाच्या आर्थिक व सामाजिक विकासाकरिता सामाजिक जबाबदारी क्षेत्रात भरीव मदत केली जाते. यामध्ये प्रामुख्याने मागास व आर्थिक कमकुवत घटकांसाठी जीवनशैलीत वाढ करुन मानवी विकास निर्देशांक (HDI) वाढविण्यावर भर दिला जातो. आदित्य बिर्ला गृप तर्फे "आदित्य बिर्ला समाज पुढाकार व ग्रामीण विकास केंद्र स्थापन केले असून सौ. राजश्री बिर्ला ह्या त्या केंद्राच्या चेअरमन आहेत. आदित्य बिर्ला केंद्र ७००० खेड्यांच्या माध्यमातून ९ लाख लोकांपर्यंत पोहचले आहे. बिर्ला गृप मधील विविध कंपन्या उदा. ग्रासिम, अल्ट्राटेक, हिंदाल्को इ. कंपन्यांच्या शेजारील खेडे निवडून त्यांचा संपूर्ण विकास करण्याचे कार्य सीएसआर प्रकल्पांद्वारे केले जाते. त्यांचाद्वारे ५००० मेडिकल कॅम्प व २० हॉस्पीटलच्या माध्यमातून लाखो लोकांना आरोग्य सेवा देण्याचे कार्य केले जाते. ७० लाख लहान मुलांना पोलिओंचे डोस देण्याचे काम, ५६ शाळामार्फत ४६,५०० विद्यार्थ्यांना शिक्षण देण्याचे काम, ४,५०,००० मुलांना सौर उर्जा दिवे, ६३,००० मुलांना दुपारचे जेवण व ९५,००० लोकांना कौशल्य विकास प्रशिक्षण देण्याचे कार्य बिर्ला गृपच्या सीएसआर मार्फत झाले आहे."

४) रिलायन्स् इंडस्ट्रीज (Reliance Industries) :

समाजाचे जीवनमान उंचावण्याच्या उद्देशाने रिलायन्स् इंडस्ट्रीजच्या माध्यमाने सीएसआर प्रकल्प अतिशय उत्कृष्ट रितीने कार्य करतात. खालील सात घटकांवर प्रामुख्याने लक्ष दिले जाते.

- ग्रामीण पुर्नरचना (Rural Development)
- आरोग्य (Health)
- शिक्षण (Education)
- विकासाकरिता क्रीडा व खेळ (Sports for Development)
- आपत्ती कालावधीत मदत (Disaster Responses)
- संस्कृती व वारसा (Culture & Heritage)
- नागरी सुधारणा (Urban Renewal)

रिलायन्स् फाउंडेशन मार्फत बहुतांश सीएसआर कार्य केले जाते. २०१० मध्ये ह्या फाउंडेशनची स्थापना झाली असून श्रीमती नीता एम. अंबानी यांच्या नेतृत्वाखाली मागील १० वर्षात एक नेतृत्व करणारे फाउंडेशन म्हणून ख्याती मिळविली आहे. २०१७-१८ह्या वर्षात रिलायन्स इंडस्ट्रीज ने ७७१ कोटी रू. वील सात लक्ष्य क्षेत्रावर सीएसआर प्रकल्पातून खर्च केले. रिलायन्स इंडस्ट्रीज चे सामाजिक विकास तत्वज्ञान मुख्यत: प्रमाण (Scale), परिणाम (Impact) व चिरंतन (Sustainability) ह्या तीन घटकांवर आधारित आहे. मार्च २०१८ पर्यंत रिलायन्स विकास कार्य २० लाख पेक्षा अधिक लोकांपर्यंत पोहचले आहे.

५) महिंद्रा ॲन्ड महिंद्रा (Mahindra & Mahindra) :

महिंद्रा ॲन्ड महिंद्रा कंपनीने खालील विविध सीएसआर प्रकल्प महिंद्रा गृप तर्फे राबविले आहेत.

- के.सी. महिंद्रा एज्युकेशन ट्रस्ट
- महिंद्रा प्राईड स्कूल्स
- नन्ही कवि प्रकल्प
- आपातकालीन मदत
- मुंबईतील तीन म्युनिसिपल बगीचा नुतनीकरण
- कार्बनडाय ऑक्साईड नियंत्रण कार्यक्रम
- कला व संस्कृतीस प्रोत्साहन

टेक महिंद्राच्या सामाजिक कार्याची अंमलबजावणी टेक महिंद्रा फाउंडेशन (TMF) मार्फत केली जाते. ह्या फाउंडेशनची स्थापना २००७ मध्ये झाली.

६) जे.एस.डब्ल्यू गृप (JSW Group) :

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ही विस्तृत संज्ञा असून त्याचा उपयोग चिरंतन विकास आर्थिक समृद्धी आणि सामाजिक व पर्यावरणाचे फायदे सर्व आधारस्तंभापर्यंत पोहचविण्याचे धोरण जे.एस.डब्ल्यू. गृपने अंगिकारले आहे. जे.एस.डब्ल्यू. गृप हा ओ.पी. जिंदाल गृप चा एक भाग असून त्यांच्या भारतभर मूलभूत क्षेत्रात व्यवसाय चालविले जातात. सामाजिक जबाबदारीच्या क्षेत्रात कार्य करण्यासाठी जे.एस.डब्ल्यू. फाउंडेशनची स्थापना १९७९ मध्ये केलेली असून त्यांच्या मार्फत खालील क्षेत्रात कार्य केले जाते.

- स्वच्छता अभियान (Cleanliness Campaign)
- आरोग्य (Health)
- शिक्षण (Education)
- क्रीडा व खेळ (Sports)
- कला व संस्कृती (Arts & Culture)
- रोजगार क्षमता निर्मिती (Employability & Vocational Education)
- तंत्रज्ञान प्रशिक्षण (Technical Training)
- शिक्षक प्रशिक्षण (Teachers Training)

जे.एस.डब्ल्यु. फाउंडेशन ने भारतातील ११ राज्यातील १५ जिल्ह्यांमध्ये आपल्या कामाचा ठसा उमटविला असून कंपनी परिसरातील खेड्यातील १० लाख लोकांपर्यंत पोहचले आहेत.

७) बजाज गृप (Bajaj Group) :

बजाज गृप हा महाराष्ट्रातील एक नावाजलेला उद्योग समूह असून कमलनयन जनमालाल बजाज फाउंडेशन मार्फत सामाजिक जबाबदारीचे दायित्व पार पाडले जाते. ह्या फाउंडेशन मार्फत समाजाची आर्थिक व सामाजिक एकात्मिक प्रगती करण्याच्या योजना राबविल्या जातात. ह्या उद्दिष्टपूर्ततेकरिता फाउंडेशनने १०० पेक्षा अधिक वर्धा जिल्ह्यातील खेड्यांमधून जुलै २००९ पासून कार्य केले आहे. त्यांची मुख्य क्षेत्र खालीलप्रमाणे सांगता येतील.

- जलस्त्रोतांचा एकात्मिक विकास (Integrated water resource development)
- शेतीविकास (Agriculture Development)
- पाळीव प्राणी विकास (Live stock development)
- महिला सबलीकरण व प्रशिक्षण (Women Empowerment & Training)
- क्षमता बांधणी (Capacity Building)

बजाज फिनसर्व्ह ह्या गृपच्या माध्यमातून चालण्याऱ्या कंपनीतून सामाजिक कार्याचे विविध प्रकल्प राबविले जातात. त्यात प्रामुख्याने

- दारिद्र्य, भूक व कुपोषण निवारण
- शिक्षण, रोजगार निर्मिती व कौशल्य विकास
- महिला सबलीकरण
- पर्यावरण सुरक्षा व समतोल
- कला, संस्कृती व वारसा जतन
- युद्धातील सैनिकांच्या विधवा पत्नी व त्यांच्या मुलांकरिता मदत
- ग्रामीण विकास प्रकल्प
- पंतप्रधान सहाय्यता निधीस मदत इ.

८) भारत पेट्रोलियम कार्पोरेशन लिमिटेड (BPCL) :

भारत पेट्रोलियमकडून एकात्मिकरित्या खालील पाच मूलभूत क्षेत्रात सामाजिक जबाबदारीचे प्रकल्प हाती घेतले जातात.

- जल संधारण (Water Conservation)
- शिक्षण (Education)
- कौशल्य विकास (Skill Development)
- समाज विकास (Community Development)
- आरोग्यशास्त्र (Hygine)

शिक्षण क्षेत्रात संगणक आधारित शिक्षण कार्यक्रमांर्गत उरण - पनवेल (रायगड) व लखनौ मधील १२७०० मुलांपर्यंत लाभ पोहचविला. तसेच महाराष्ट्रातील नंदुरबार व मध्यप्रदेशातील सागर ह्या दोन जिल्ह्यातील २२०० खेड्यातील शाळांमधून १ लाख विद्यार्थ्यांना शिक्षण विषयक सोयी उपलब्ध केल्यात.

जलसंधारणाच्या क्षेत्रात २३ दुष्काळग्रस्त खेडी पाणी नसलेल्या ठिकाणी पाणी (Water scarce to water positive) निर्माण केले व असेच २१ खेड्यांमध्ये काम अजून चालू आहे.

९) ऑईल अॅन्ड नॅचरल गॅस कार्पोरेशन (ONGC) :

ह्या महामंडळामार्फत उद्योजकता विकास व उदरनिर्वाह साधन निर्मितीच्या योजना राबविल्या गेल्या. पर्यावरण संरक्षण, निसर्गाचे संवर्धन, वारसा ठिकाणांचे जतन असे प्रकल्प सामाजिक जबाबदारी अंतर्गत राबविले गेले. निती आयोगाच्या निर्देशानुसार ओएनजीसी ने २० जिल्ह्यांची निवड करुन त्यांची आर्थिक व सामाजिक स्थिती विकसित करण्याचे प्रकल्प हाती घेतले. २०१८-१९ मध्ये ४००० पेक्षा अधिक प्रकल्प देशाच्या कानोकोपऱ्यात राबविले. आरोग्याच्या क्षेत्रात ३०० खाटांचे सुसज्ज रुग्णालय आसाम मधील सिवासागर येथे उभारण्याकरिता ३१३ कोटी रूपयांचा निधी खर्च करुन त्याचा फायदा जवळपास १ लाख रुग्णांना होत आहे.

१०) राष्ट्रीय केमिकल्स अॅण्ड फर्टिलायझर लिमिटेड (RCF) :

राष्ट्रीय केमिकल्स अॅण्ड फर्टिलायझर लि. ह्या कंपनी तर्फे ट्रॉम्बे परिसरात २५ विनाअनुदानित शाळांमधून मधल्या सुट्टीत गरजू मुलांना दुपारचे जेवण दिले जाते. याशिवाय ग्रामीण विकास, आरोग्य सोयी आणि शिक्षण क्षेत्रात विविध सामाजिक जबाबदारी प्रकल्प राबविले जातात. आर.सी.एफ. ने २०१८-१९ या वर्षात रू. ३८८ कोटी सामाजिक जबाबदारीवर खर्च केले.

शेतकरी प्रशिक्षण केंद्राच्या माध्यमातून उत्पादन वाढीसाठी शेतकी तंत्रज्ञानाचे प्रशिक्षण दिले जाते. संशोधक व शेतकरी ह्यांच्यातील दरी कमी करण्याचे कार्य "शेतकरी प्रशिक्षण केंद्र" (FTC) १९८८ मध्ये नागपूर येथे व १९९८ मध्ये थळ येथे स्थापन केले. ह्या प्रशिक्षण केंद्राचा लाभ जवळपास ३०,००० शेतकऱ्यांनी घेतला. ह्या प्रशिक्षण केंद्रात अद्यावत दृकश्राव्य माध्यम, वर्गखोल्या, वसतीगृह इ. ची. सुविधा उपलब्ध आहेत.

६.४ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीच्या कायद्यांतर्गत तरतूदी (LEGAL PROVISION ON CSR)

कंपनी कायदा, २०१३ कलम १३५ नुसार प्रत्येक सरकारी किंवा खाजगी कंपनीस सामाजिक जबाबदारी (सीएसआर) योजना राबविणे खालीलपैकी कोणत्याही एक किंवा अधिक अटींची पूर्ती केल्यास बंधनकारक आहेत.

१) ज्या कंपन्यांचे निव्वळ मालमत्ता मूल्य ५०० कोटी रू. किंवा त्यापेक्षा जास्त किंवा वार्षिक उलाढाल रू. १००० कोटी रू किंवा त्यापेक्षा जास्त किंवा निव्वळ नफा रू. ५ कोटी किंवा अधिक असेल त्यांना मागील तीन वर्षाच्या सरासरी नफ्याच्या २% भाग हा सामाजिक जबाबदारी प्रकल्पांवर खर्च करावा लागतो.

२) संचालक मंडळाला कलम १३४ (उपकलम ३) नुसार 'प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी समिती' (CSR Committee) गठित करावी लागते.

३) प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी समितीस खालील कामे करावी लागतात.

अ) प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी बाबत धोरण ठरविणे व संचालक मंडळास कळविणे. तसेच कंपनी कायदा शेड्यूल VII मध्ये दिल्या प्रमाणे कोणत्या योजना सामाजिक जबाबदारी करिता स्विकारायच्या आहेत त्याबद्दल माहिती देणे.

ब) प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी योजनांवर खर्च करावयाच्या क्लॉज अ नुसार रक्कम सुचविणे.

क) वेळोवेळी कंपनीने स्विकारलेल्या प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी धोरणाचे नियमन करणे.

४) अ) प्रत्येक कंपनीच्या संचालक मंडळाने सामाजिक जबाबदारी समितीने सुचविल्याप्रमाणे सामाजिक धोरणास मान्यता देवून त्या धोरणांचा मसुदा कंपनीच्या अहवालात व वेबसाईटवर प्रकाशित करणे.

ब) कंपनीच्या सामाजिक जबाबदारी धोरणात नमूद केल्या प्रमाणेच योजना स्विकारल्याची खात्री करणे.

५) संचालक मंडळाने कंपनी कायदा २०१३ नुसार सुचविल्याप्रमाणे मागील तीन वर्षाच्या सरासरी नफ्याच्या २% रक्कम सामाजिक जबाबदारी योजनांवर खर्च होत असल्याची खातरजमा करणे.

कंपनी कायदा २०१३ मधील शेड्यूल VII :

खालील योजनांचा समावेश कंपनी कायदा २०१३ मधील शेड्यूल VII मध्ये करण्यात आला आहे.

१. दारिद्र्य व भूक निर्मुलन

२. शिक्षणाचा प्रसार

३. महिला सबलीकरण व लिंग समानता

४. अर्भक मृत्यूदर नियंत्रण व गर्भवती आरोग्य

५. पर्यावरण संरक्षण व संवधन

६. मलेरिया व इतर विषाणू आजारांबाबत दक्षता

७. रोजगार निर्मिती कौशल्य

८. सामाजिक उपयोगिता प्रकल्प

९. ग्रामीण विकास प्रकल्प

१०. झोपडपट्टी वस्ती विकास

११. इतर कुठल्याही समान कल्याण योजना

कोणताही व्यवसाय वरील सर्वच सामाजिक जबाबदारी योजना राबवू शकत नाही, तर त्यापैकी काही दोन किंवा तीन योजनांवर लक्ष केंद्रित केले जावे.

६.५ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी खर्च आढावा (A CSR SCORE CARD)

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ही संकल्पना आता नवीन राहिलेली नसून मागील दहा वर्षात चांगली कामगिरी झाल्याचे दिसून येते. सामाजिक जबाबदारी खर्च आढावा (Score Board) हे एक सामाजिक जबाबदारी व उद्दिष्ट यांचे आलेखाद्वारे केलेले सादरीकरण असते.

आता कंपनी कायदा, २०१३ नुसार कलम १३५ अन्वये २% रक्कम नफ्याच्या सामाजिक जबाबदारी प्रकल्पातून खर्च करावे लागतात. खालील महत्त्वाच्या आकडेवारीवरुन सामाजिक जबाबदारी खर्च आढावा दिसून येतो.

१. बी.एस.ई. मधील २०० कंपन्यांनी २०१५ मध्ये ५,४०२ कोटी रू. खर्च केले.

२. निफ्टीमधील ५० कंपन्यांपैकी ३२ कंपन्यांनी २% रक्कमेपेक्षा अधिक रक्कम सामाजिक जबाबदारीवर खर्च केले. यामध्ये ओ.एन.जी.सी., इनफोसिस, टी.सी.एस., आय.टी.सी., रिलायन्स, एल.टी.पी.सी. ह्या प्रमुख कंपन्यांचा समावेश होतो.

३. बोस्टन सल्लागार कंपनीच्या अहवालानुसार जवळपास १६,००० भारतीय कंपन्या दरवर्षी सुमारे १६,५०० कोटी रू. सीएसआर वर येणाऱ्या वर्षामध्ये खर्च करतील.

४. भारतातील सर्वात प्रमुख ५० नोंदणीकृत कंपन्या ज्यांचा निप्टीवर प्रभाव असतो. त्यांनी २०१४-१५ मध्ये ४,६०० कोटी रू. सीएसआर वर खर्च केले. ही रक्कम २०१३-१४ मध्ये खर्च केलेल्या ४,२८१ कोटी रू. पेक्षा अधिक आहे.

५. भारतीय कंपनी कायदा २०१३ अन्वये एक वेगळी संकल्पना 'सचिव अंकेक्षण' (Secratarial Audit) व कायद्याने बंधनकारक असलेले सीएसआर ही जगात सर्वप्रथम मांडली गेली.

६. कंपनी कायद्यातील तरतूदीनुसार जर एखाद्या वर्षात सीएसआर वर खर्च झालेली रक्कम कमी असेल तर ती पुढील वर्षात घ्यावयाची आवश्यकता नाही.

७. जर एखाद्या कंपनीने कायद्यानुसार सीएसआर वर रक्कम खर्च केली अथवा नाही केली तरी त्यावर कोणतीही दंडात्मक कारवाई सुचविलेली नाही.

८. निफ्टी मधील ५० कंपन्यांपैकी ९ व्यवसायांनी सीएसआर प्रकल्पांवर रक्कम मंजूर केली. परंतु त्याची पुढील वर्षापर्यंत कार्यवाही टाळली गेली. त्याबद्दल त्यांनी त्यांची कारणे देखील स्पष्ट केलीत. त्यापैकी चार व्यवसायांनी सीएसआर खर्च मंजूर केल्याचे सांगितले पण त्याची अंमलबजावणी पुढील काही वर्षांमध्ये होवू शकेल.

९. भारतीय कंपन्यांनी आर्थिक वर्ष २०१५ मध्ये जवळपास ६१ कोटी रू. पंतप्रधान राष्ट्रीय सहायता निधीस दिलेत तर ७ कंपन्यांनी ४७ कोटी रू. 'स्वच्छ भारत कोश' मध्ये खर्च केलेत.

वरील आकडेवारीवरुन व विवरणावरुन २% सीएसआर कायद्याने बंधनकारक सामाजिक जबाबदारीबाबत खालील निष्कर्ष निघतात.

१. भारतातील प्रमुख नोंदणीकृत कंपन्या सामाजिक जबाबदारीवर कंपनी कायदा २०१३ च्या तरतूदीनुसार खर्च करीत असल्याचे दिसत नाही.

२. कंपन्यांनी पहिले वर्ष हे सामाजिक जबाबदारीच्या दीर्घकालीन धोरणे व डावपेच ठरविणे, संशोधन करणे, प्रमुख क्षेत्र व बिगर सरकारी संस्था (NGO) निवडणे यावर खर्च केले.

३. सीएसआर बाबत बरेचसे स्पष्टीकरण सप्टेंबर / ऑक्टोबर २०१४ मध्ये आल्यामुळे कंपन्यांनी बराचसा वेळ धोरण निश्चितीकरिताच घेतला.

४. कंपनीच्या सीएसआर प्रकल्पांचा खर्च हा बहुतांश शिक्षण क्षेत्रावर झाल्याचे दिसते. त्या व्यतिरिक्त अग्रक्रमाच्या क्षेत्रांमध्ये आरोग्य, पर्यावरण, र्निजंतुकीकरण, पिण्याचे पाणी, शेती सहाय्य इ. वर झालेला दिसतो.

५. सार्वजनिक क्षेत्रातील बहुतांश कंपन्यांनी शाळांमध्ये टॉयलेट व स्वच्छता गृहे बांधण्याला प्राधान्य दिले. राज्य सरकारकृत व्यवसायांनी मात्र खाजगी क्षेत्रांपेक्षा कमी रक्कम खर्च केल्याचे दिसून येते.

६. लिंग समानता आर्थिक व सामाजिक असमानता दूर करण्याचे प्रकल्प लोकप्रिय ठरलेत व त्यावर मोठ्या प्रमाणावर सामाजिक जबाबदारी प्रकल्पावर रक्कम खर्च झाली.

७. मोठ्या कंपन्यांकडे आता सीएसआर बाबत मोठा इतिहास व अनुभव असून त्यांनी सीएसआर निधी खर्च करण्यासाठी चांगले मार्ग कार्यक्षमतेने सामाजिक जबाबदारी प्रकल्प राबविण्याकरिता विकसित केलेत.

८. सीएसआर व खर्च करणाऱ्या कंपन्यांनी त्यांच्या व्यवसायाशी संबंधित प्रकल्प व ज्या भौगोलिक क्षेत्रात त्या कार्यरत आहेत त्या ठिकाणी सीएसआर प्रकल्प उभारलेत.

९. सामाजिक जबाबदारी द्वारे प्रकल्प राबविण्याच्या कामात धोरण निश्चितीस लागलेला विलंब हे कारण व्यवसायांकडून सांगितले जाते.

१०. बऱ्याचशा कंपन्यांकडून २% सीएसआर निधीची तरतूद ही सामाजिक जबाबदारी पार पाडण्याकरिता प्रोत्साहन देणारी म्हणून प्रतिक्रिया दिली जाते, तर काही व्यवसाय २% ही रक्कम एक नवीन कर म्हणून त्याकडे बघतात.

आपली प्रगती तपासा :

१. भारतातील प्रमुख कंपन्यांची सीएसआर कामगिरी थोडक्यात विशद करा.
२. भारतात सीएसआर बाबत असलेल्या कायदेशीर तरतूदींचा आढावा घ्या.
३. भारतातील सामाजिक जबाबदारीवर झालेल्या खर्चाबाबत आढावा घ्या.

६.६ भारतातील प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी भवितव्य (FUTURE OF CSR IN INDIA)

आज भारतातील प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ही देणग्या व धर्मदाय या शब्दांच्या अर्थापलिकडे गेली आहे. कंपनीच्या विविध धोरणापैकी एक महत्त्वाचे प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी धोरण आहे. प्रत्येक कंपनीकडे एक सीएसआर समुह (Team) असून तो संघ सीएसआर धोरणे, उद्दिष्ट्ये व डावपेच ठरवित असतो. व्यवसायाच्या अंदाजपत्रकात सुद्धा त्यानुसार सामाजिक जबाबदारी प्रकल्पांकरिता तरतूद करण्यात येते.

आपण प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी खर्च आढाव्यात पाहिल्याप्रमाणे निफ्टीमधील ३२ कंपन्या त्यांचे सीएसआर उद्दिष्ट सरासरी नफ्याच्या २% एवढे पूर्ण करु शकल्या नाहीत. कारण

- कंपनी कायद्यानुसार जरी सीएसआर बंधनकारक असले तरी ती अट न पाळण्याऱ्या व्यवसायांना कोणत्याही दंडात्मक कार्यवाहीला सामोरे जावे लागत नाही.
- तसेच एखाद्या वर्षात निश्चित केलेली आवश्यक सीएसआर रक्कम खर्च झाले नाही, तरी ती तूट पुढीलवर्षी भरुन काढण्याची कायदेशीर तरतूद नाही.

त्यामुळे बऱ्याच कंपन्या, बंधनकारक असलेली सीएसआर ची रक्कम पुढील वर्षांकरिता पुढे ढकलत असल्याचे दिसून येते. त्याचबरोबर अल्पकालीन सामाजिक जबाबदारी प्रकल्पांऐवजी दीर्घ मुदतीचे प्रकल्प हाती घेतले जातात.

भारतीय प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीबाबत खालील मुद्दे लक्षात येतात.

१) मंद गतीने प्रगती (Slow Progression CSR) :

भारतातील कंपन्यांच्या माध्यमातून सीएसआर प्रकल्पांची पूर्तता व अंमलबजावणी अतिशय मंद गतीने होताना दिसते. सीएसआर प्रकल्पांवर खर्च होणाऱ्या रक्कमा त्या त्या वर्षात खर्च होताना दिसत नाही. निधी अभावी अशा प्रकल्पांची परिपूर्ती मंद गतीने होते.

२) नकारात्मक दृष्टीकोन (Negative Approach) :

भारतातील काही कंपन्यांच्या सामाजिक जबाबदारीकडे पाहण्याचा नकारात्मक दृष्टीकोन दिसून येतो. कंपनीच्या आधारस्तंभाबाबत समाजाचे आपण काही देणे लागतो हा दृष्टीकोन ठेवण्याऐवजी, कायद्याने सीएसआर ची केलेली सक्ती म्हणजे सरकारने वाढवलेला एक जादा कर म्हणून नकारात्मकरित्या पाहिले जाते.

३) कंपन्यांची टाळाटाळ (Avoidance by Companies) :

कंपनी कायदा २०१३ नुसार २% रक्कम सीएसआर वर खर्च करण्याची तरतूद बंधनकारक असली तरी तिचे उल्लंघन झाल्यास कोणत्याही दंडात्मक कारवाईची कायद्यात सूचना नाही. त्यामुळे सीएसआर वर खर्च करण्याची कंपन्यांची टाळाटाळ दिसून येते.

४) सामाजिक बांधिलकीचा अभाव (Lacks of Social Binding) :

भारतातील काही उद्योग सामाजिक बांधिलकी न स्विकारता कायद्यातल त्रूटी शोधतात. अर्थातच टाटा गृप, बिर्ला गृप ह्या सारख्या कंपन्या त्यास अपवाद असून त्यांच्या द्वारे समाजाकरिता अतिशय उदार व प्रामाणिकपणे सीएसआर प्रकल्प स्विकारले जातात.

५) दोन मत प्रवाह (Two Approaches) :

सामाजिक जबाबदारीच्या बाबतीत सकारात्मक / आशावादी (Optimist) व निराशावादी (Pessimists) असे दोन मतप्रवाह दिसून येतात.

सीएसआर निराशावादी भविष्यात कंपन्या फक्त तांत्रिकता म्हणून सामाजिक जबाबदारीकडे बघतील अशा युक्तीवाद करतात. तर आशावादी सीएसआर हे एक सामाजिक जबाबदारीची बांधिलकी म्हणून युक्तीवाद करतात.

थोडक्यात, भारतात सीएसआर जरी कायद्याने बंधनकारक असले तरी त्याबाबत उल्लंघन केल्यास दंडात्मक कारवाईची तरतूद होणे अत्यावश्यक आहे. अन्यथा फक्त काही सामाजिक बांधिलकी स्विकारलेल्या / कंपन्या त्याची अंमलबजावणी करतील; व भविष्यात कंपनीच्या आधारस्तंभाकडूनच कंपन्यांच्या अस्तित्वास धोका निर्माण होवू शकतो. व्यावसायिक दृष्टीकोनाची वृद्धी होवून सीएसआर समाजाचा विकासचा व पर्यायाने व्यवसायाच्या प्रगतीचा मार्ग असल्याची जाणीव उद्योगांना होणे आवश्यक आहे.

६.७ बिगर सरकारी संघटना व आंतरराष्ट्रीय संस्थांची सीएसआर बाबत भूमिका (ROLE OF NGOS & INTERNATIONAL AGENCIES IN CSR)

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ही आता प्रत्येक कंपनीचा अविभाज्य भाग झाला आहे. त्यामुळे कंपनीला समाजाच्या उत्थानासाठी व पर्यावरणाच्या संरक्षणासाठी आपला सहभाग देता येतो. बिगर सरकारी संघटना (NGO) ह्या खूप महत्त्वाची भूमिका ह्या संदर्भात पार पाडतात. त्यांच्याकडून विविध स्वरूपाच्या सामाजिक सुधारणा योजना राबविल्या जातात व त्यांचे फायदे कंपनीस मिळतात. कंपन्यांकडून मोठ्या प्रमाणावर बिगर सरकारी संस्थांना वित्तपुरवठा केला जातो. एनजीओ ह्या सामाजिक जबाबदारी प्रकल्पांमध्ये भागीदार म्हणून कार्य करतात. कंपन्यांकडून मिळालेल्या सीएसआर निधीचा उपयोग योग्य त्या मार्गाने परिणामकारक रित्या केला जातो. भारतामध्ये कंपनी कायदा, २०१३ मधील सीएसआरच्या तरतूदींमुळे एक नवी दिशा सीएसआरला मिळाली आहे.

१) एन.जी.ओ. ह्या सी.एस.आर. प्रकल्पांमधील भागीदार म्हणून भूमिका (Role of NGO as a CSR implementation Partner) :

कंपनी कायदा, २०१३ मधील सी.एस.आर. च्या वाढत्या बांधिलकीमुळे, एन.जी.ओ. कंपनीच्या सी.एस.आर. निधी योग्य त्या कामावर परिणामकारकरित्या खर्च करतात व त्याची कार्यक्षमता सुद्धा अजमावता येते. त्यामुळे एन.जी.ओ. हे सी.एस.आर. अंमलबजावणीकरिता एक भागीदार म्हणून भूमिका बजावतात व त्यामुळे कंपनीची ख्याती व बाजारपेठेतील पत वाढण्यास

सुद्धा मदत होते. उद्योग क्षेत्रातील नामांकित कंपन्यांना सी.एस.आर. फक्त एक कायदेशीर सामाजिक बांधिलकी नसून त्याचा उपयोग त्यांच्या उत्पादनांची लोकप्रियता वाढविण्यासाठी व एक ब्रँड म्हणून विकसित करण्यात होतो. बऱ्याच क्षेत्रात, जसे माहित सबलीकरण, पाणी, पर्यावरण, र्निजंतुकीकरण, आरोग्य रक्षण, मुलांचे हक्क इ. कंपनी व एन.जी.ओ. हे परस्पर सहकार्याने सी.एस.आर. चे काम करीत आहेत.

ज्या वेळेस कंपनी काही निधी विशिष्ट सी.एस.आर. कार्याकरिता देतात. तेव्हा पूर्वरचित उद्दिष्ट्ये साध्य करण्यासाठी चांगल्या एन.जी.ओ. टीम ची निवड करणे आवश्यक असते. कंपन्यांकडे बऱ्याच वेळेस सी.एस.आर. चे काम प्रभावी पद्धतीने करण्यासाठी कार्यपद्धती व मानवी सहाय्य उपलब्ध नसते. अशा वेळेस एन.जी.ओ. हे उत्कृष्ट भागीदार म्हणून सामाजिक जबाबदारी प्रकल्पांच्या अंमलबजावणी करिता भूमिका बजावितात. एन.जी.ओ. कर्मचाऱ्यांना व त्यांच्याकडील अधिकाऱ्यांना आवश्यक ते प्रशिक्षण उपलब्ध करुन देतात. एन.जी.ओ. विविध प्रकारच्या सी.एस.आर. योजना तज्ज्ञ लोकांच्या मार्गदर्शनाखाली अंमलात आणतात व कंपन्या त्यांना आवश्यक तो वित्त पुरवठा करुन योजक यशस्वी होतात.

२) **"सेव्ह द चिल्ड्रेन" (Save the Children) :**

एन.जी.ओ.नी सेव्ह द चिल्ड्रेन ह्या बॅनर खाली बालमजूरी रोखण्याचे धोरण सर्व जगभर राबविण्याची भूमिका घेतली आहे. एन.जी.ओ. अशा बालमजूरी करणाऱ्या मुलांना शिक्षण, आरोग्य, कौशल्य विकास इ. कार्यक्रमाद्वारे सी.एस.आर. च्या मदतीने पुढे आणण्याचे व सबलीकरणाचे कार्य करतात.

३) **आपत्ती व्यवस्थापनात मदत (Disaster Relief) :**

आपत्ती व्यवस्थापनात एन.जी.ओ. महत्त्वाची भूमिका बजावितात. आसाममधील २०१२ मध्ये आलेल्या महापुरात गर्भवती व नवमाता स्त्रियांना आरोग्य, अन्नपुरवठा व प्रशिक्षणाचे कार्य एन.जी.ओ. कडून केले आहे.

४) **संदेश वाहक (Communication) :**

सरकारकडून लोकांकडे व लोकांकडून सरकारकडे संदेश वाहकाची भूमिका एन.जी.ओ. कडून पार पाडली जाते. लोकांना अडचणीच्या काळात होणारा त्रास किंवा त्यांचे विचार सरकारकडे पोहचविण्याचे कार्य एन.जी.ओ. कडून केले जाते. तर सरकार एखाद्या आपत्तीचे नियोजन व अंमलबजावणी कशी करता आहे त्याची माहिती लोकांपर्यंत पोहचविण्याची भूमिका एन.जी.ओ. पार पाडतात.

५) **तांत्रिक सहाय्य व प्रशिक्षण (Technical Assistance & Training)**

एन.जी.ओ. व प्रशिक्षण संस्था एकत्रितरित्या तांत्रिक सहाय्य व प्रशिक्षण समाजातील लोकांना पुरवितात त्याचा फायदा सरकारी योजना राबविताना सुद्धा होतो.

६) **महिला सबलीकरण (Women Empowerment) :**

एन.जी.ओ. कडून महिला सबलीकरणाचे कार्यसुद्धा हाती घेतले जाते. काही एन.जी.ओ. ह्या महिलांच्या हक्कांसाठी व त्यांना न्याय मिळवून देण्यासाठी कार्यरत असतात. एन.जी.ओ. ह्या सरकार व महिलांचे गट ह्यांच्यातील दुव्याचे सुद्धा कार्य करतात. उदा. भारत

सरकारने TREAD (Trade Related Entrepreneurship Assistance & Development) ह्या योजने अंतर्गत महिलांचे आर्थिक सबलीकरण करण्यासाठी व्यवसाय संबंधित प्रशिक्षण, माहिती व सल्ला देण्याचे कार्य NGO करतात. त्यानंतर प्रशिक्षित महिलांना व्यवसाय सुरु करण्याकरिता आर्थिक मदत उद्योजकता विकास म्हणून केली जाते.

७) ग्रामीण विकास (Rural Development) :

एन.जी.ओ. ह्या स्वतंत्र रित्या किंवा सरकारी एजन्सीज्च्या सहकार्याने ग्रामीण विकासाचे कार्य हाती घेतात. त्यात दारिद्र्य निर्मूलन, रोजगार निर्मिती, बेरोजगारांना प्रशिक्षण, शिक्षणाची व्यवस्था, आरोग्य सेवा इ. वर एन.जी.ओ. कडून काम केले जाते. ह्या सर्व विकास योजनांचा उद्देश ग्रामीण भागातील लोकांचे राहणीमान उंचावणे व त्याचे जीवन सुकर करणे हा असतो.

एन.जी.ओं.च्या व्यतिरिक्त, आंतरराष्ट्रीय संस्था देखील सी.एस.आर. योजनांमध्ये सहभागी होतात. बऱ्याचशा आंतर सरकारी संघटना (Inter Governmental Organisations) सी.एस.आर.च्या कार्यात महत्त्वाची भूमिका बजावितात. उदा. UN Industrial Development Organisation (UNIDO), UN Development Programmes (UNDP), Un Commission of Human Rights (UNCHR) व World Bank ह्यांचा उल्लेख करता येईल.

आंतरराष्ट्रीय संस्थांची भूमिका (Role of International Agencies) :

१) सी.एस.आर. योजनांमध्ये सहभाग (Involved in CSR activities) :

आंतरराष्ट्रीय संस्था ह्या मोठ्या प्रमाणात सी.एस.आर. च्या योजनांमध्ये सहभागी होत आहेत. सी.एस.आर. मधील शिक्षण, प्रशिक्षण, पर्यावरण, आरोग्य इ. क्षेत्रात ह्या संस्था कार्यरत आहेत.

२) ISO 26000 :

आंतरराष्ट्रीय स्तरावरील आंतरराष्ट्रीय प्रमाणीकरण संघटना (International Standarization Organisation) संस्थेने सामाजिक जबाबदारीच्या बाबतीत प्रमाणे विकसित करुन त्यास “ISO 26000” असे नाव दिले. ह्या प्रमाणानुसार कंपनीने सामाजिक जबाबदारी पार पाडताना कसे नैतिक व पारदर्शक राहणे गरजेचे आहे त्याबद्दल मदत होते.

३) चिरंतन विकास व सी.एस.आर. (CSR & Sustainable Development) :

भूतकाळात एखाद्या उद्योगाचे यश त्या व्यवसायाने मिळविलेल्या आर्थिक उद्दिष्ट्यांच्या आधारेच ठरविले जात होते. पण आता जागतिकीकरणामुळे पर्यावरणाचे प्रश्न सोडविले व त्यातून चिरंतन विकास साधणे ही एक उद्योगाची सामाजिक जबाबदारी समजली जाते. त्यामुळे आर्थिक उद्दिष्टांच्या पलिकडे जावून समाजाची बांधिलकी म्हणून पर्यावरण रक्षण व संवर्धन ही चिरंतन विकासाची बाजू उद्योगांना सी.एस.आर. च्या माध्यमातून सांभाळावी लागते.

४) पारितोषिके व मानांकन (Awards & Recognition)

बऱ्याच राष्ट्रीय व आंतरराष्ट्रीय संस्था सी.एस.आर. क्षेत्रात चांगली कामगिरी करणाऱ्या कंपन्यांना पारितोषिके किंवा सन्मान देतात. (अधिक माहिती करिता ५.९ मुद्याचा आधार घ्यावा)

५) पर्यावरण कार्यक्रम (Environmental Programmes) :

आंतरराष्ट्रीय संस्थांकडून विविध पर्यावरण कार्यक्रम हाती घेतले जातात. UNEP (United Nations Environment Programme) ह्या संस्थेमार्फत विकसनशील देशांकरिता पर्यावरण विषयक धोरण व प्रथा ठरविण्यासाठी मदत केली जाते.

६) पर्यावरण अंकेक्षण (Environmental Audit) :

आंतरराष्ट्रीय संस्थांद्वारे पर्यावरण अंकेक्षण करण्यास प्रोत्साहन दिले जाते. पर्यावरण अंकेक्षण म्हणजे पद्धतशीरपणे, विशिष्ट कालावधीनंतर, पर्यावरणाच्या आवश्यकताबद्दल आढावा घेऊन उपलब्ध सुविधा, धोरणे व असलेल्या सुविधांचा मागोवा घेणे होय. उदा. International Chambers of Commerce (ICC) व US Enviornment Protection Agency (UEPA) अशा संस्था पर्यावरण अंकेक्षणाचया क्षेत्रात कार्यरत आहेत.

६.८ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीचे व्यवसायात एकत्रीकरण (INTEGRATING CSR INTO BUSINESS)

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीबाबत व्यवसायाने पुढाकार घेणे हा एक आजच्या जगात व्यवसायापुढील एक आव्हान आहे. व्यवसायाच्या आधारस्तंभाना (Stake - holders) नफा आणि विकासाबरोबरच अजून काहीतरी अधिक व्यवसायाकडून अपेक्षित अशते. व्यवसायाकडून सी.एस.आर. चे व्यवसायात एकात्मिकीकरण करण्यासाठी विविध पुढाकार घेतले जातात. खालीलप्रमाणे त्यांचे स्पष्टीकरण करता येईल. ह्या संकल्पनेचे महत्व कालमानानुसार वाढतच आले आहे. त्यासाठी जबाबदार असलेल्या घटकांचे विवेचन आपणांस खालील प्रमाणे करता येईल.

१) सी.एस.आर. आणि मानव संसाधन (CSR & HR) :

सी.एस.आर. आज पारंपारिक धर्मदाय ह्या संकल्पनेतून बाहेर पडून नवीन योजनांद्वारा विकसित होत आहे. उद्योगांच्या सी.एस.आर. योजनांचा परिणाम विविध घटकांवर होत असतो. त्यातील कर्मचारी किंवा मानव संसाधन हा महत्त्वाचा घटक आहे. सी.एस.आर. च्या चांगल्या योजनांमुळे बुद्धिमान कर्मचाऱ्यांना आकर्षित करणे व त्यांना आपल्याच संस्थेत कार्यरत ठेवणे शक्य होते. एका जागतिक कर्मचारी अभ्यासातून, टॉवर्स पेरिन, ह्यांनी सी.एस.आर. ला कर्मचारी व मानव संसाधनाचा महत्त्वाचा तिसरा घटक मानले आहे. विकसित देशांमधून, कर्मचारी उद्योगाचा सी.एस.आर. धोरणांबाबत माहिती घेतात व त्याबाबतीत उद्योगाच्या असलेल्या ख्यातीचा विचार केला जातो.

२) स्थानिक क्षेत्राचा विचार (Think Locally) :

सी.एस.आर. योजनांचा विचार करताना उद्योग ज्या भौगोलिक क्षेत्रात कार्यरत असेल तेथील योजनांना प्राधान्य देणे अभिप्रेत असते. जसे आर.सी.एफ. ह्या सार्वजनिक क्षेत्रातील उद्योगाने कारखान्याच्या क्षेत्रातील शेतकऱ्यांसाठी प्रशिक्षण संस्था उभारुन त्यांना सर्व प्रकारच्या सोयी विनामूल्य उपलब्ध करुन देण्यात आल्या किंवा जे.एस.डब्ल्यू. सारख्या उद्योगाने स्थानिकांकरिता कौशल्य विकासाचा कार्यक्रम राबविला.

३) उत्पादनांद्वारे सी.एस.आर. (Work it into your Product) :

उद्योगसंस्थांनी सी.एस.आर. चा निधी देणग्या व धर्मदाय देण्यापेक्षा आपले उत्पादन सामाजिक दृष्ट्या कसे अधिक जबाबदार होईल ह्याकडे लक्ष देता येईल. जसे पुर्नचक्रीत साधनांचा उपयोग अंतीम उत्पादनात करता येईल का? किंवा पुर्नचक्रीत उर्जा निर्माण करता येईल का? ह्याद्वारे ग्राहकांना एक चांगला ब्रँड विकसित करुन देता येईल.

४) कर्मचारी व ग्राहकांच्या प्रतिक्रिया (Listen to your Staff & Customers) :

ज्या लोकांनी आपल्या उद्योगात काहीतरी गुंतविले आहे त्यांचाच आधार व्यवसायास सर्वात मोठा आहे. त्यांच्या प्रतिक्रिया जाणून घेवून जर सी.एस.आर. योजना राबविल्या तर त्याद्वारेच व्यवसायाची उद्दिष्ट्ये साध्य करता येतील.

५) सी.एस.आर. व विपणन प्रथा (CSR & Marketing Practices) :

जे उद्योग नैतिकता पाळून विपणन प्रथा राबवितात त्यांच्याबद्दल ग्राहकांच्या मनात उच्च दर्जाचे आदराचे स्थान निर्माण होते. उद्योगांकडून चांगल्या दर्जाचे उत्पादन योग्य किंमतीत ग्राहकांना मागणीनुसार उपलब्ध होणे महत्त्वाचे असते. अनैतिक व मक्तेदारीच्या व्यापारी प्रथांना आळा घालून सी.एस.आर. व व्यवसाय यांचे एकात्मिकीकरण होवू शकते.

६) महिला सबलीकरण (Women Empowerment) :

साधारणतः विकसनशील देशांमधून लिंग भेद किंवा लैंगिक असमानता (Gender Inequality) दिसून येते. जगातील मोठे उद्योग ही लैंगिक असमानता दूर करण्यासाठी पुढाकार घेत आहे. महिलांचे आर्थिक सबलीकरण विविध प्रशिक्षण व आर्थिक सहाय्यातून करुन महिलांना आत्मनिर्भर करण्यावर भर दिला जात आहे.

७) आर्थिक अंतर्भाव (Financial Inclusion) :

उद्योग व वित्तीय संस्था आर्थिक अंतर्भावाकरिता कार्यरत आहेत. आर्थिक अंतर्भाव म्हणजे गरीब व वंचित समाज घटकास आर्थिक मूळ प्रवाहात आणणे होय. आर्थिक अंतर्भावाकरिता विविध सी.एस.आर. योजनांचा उपयोग करुन व्यवसायास सी.एस.आर. एकात्मिकीकरण करता येईल.

आपली प्रगती तपासा :

१) भारतातील प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीचे भवितव्य ह्यांवर टीप लिहा.

२) बिगर सरकारी संघटना (NGO) व आंतरराष्ट्रीय संस्थांची सी.एस.आर. बाबतची भूमिका स्पष्ट करा.

३) प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीचे व्यवसायात एकात्मिकीकरणात चर्चा करा.

६.९ सारांश (SUMMARY)

ह्या प्रकरणामध्ये आपण उद्योग आणि सामाजिक जबाबदारी यांचा भारताच्या अनुषंगाने सहसंबंध अभ्यासला. टाटा गृप, आदित्य बिर्ला, रिलायन्स्, जे.एस.डब्ल्यू, आर.सी.एफ., इनफोसीस फाउंडेशन इ. भारतीय उद्योगांची सामाजिक जबाबदारी कामगिरीचे अवलोकन केले. कंपनी कायदा २०१३ च्या सुधारीत तरतूदीनुसार उद्योगांना सी.एस.आर. योजनांवर त्यांच्या मागील तीन वर्षाच्या सरासरी नफ्याच्या २% रक्कम खर्च करणे बंधनकारक करण्यात आले आहे. त्यानुसार भारतीय उद्योगांनी त्यास कसा प्रतिसाद दिला याचा खर्च आढावा (Score Card) पाहिला. भारतीय उद्योगांना आजही सी.एस.आर. योजनांवरील खर्च हा एक प्रकारचा कर वाटतो. त्यामुळे काही समाजोपयोगी दृष्टीकोन ठेवणाऱ्या कंपन्यांचा अपवाद वगळता अजूनही उद्योगांच्या मानसिकतेमध्ये बदल होण्याची आवश्यकता आहे. एन.जी.ओ. व आंतरराष्ट्रीय संस्था ह्या उद्योगांना सामाजिक जबाबदारी प्रकल्प राबविण्यास चांगल्या प्रकारची मदत करीत असल्याने ते एक प्रकारचे सी.एस.आर. भागीदार म्हणून भूमिका पार पाडतात. उद्योगांकडे सी.एस.आर. योजना राबविण्यास पुरेसे मनुष्यबळ व कार्यप्रणाली नसल्याने एन.जी.ओ. त्यास अंमलबजावणी करण्यास मदत करतात. सी.एस.आर. व व्यवसाय ह्यांचे नाते दृढ स्वरूपाचे होत असल्याने त्यांचे विविध कारणास्तव व्यवसायात एकात्मिकीकरण होताना दिसते. भागीदार म्हणून किंवा आपल्या उत्पादनाच्या ब्रँड बद्दल सकारात्मक वातावरण तयार करण्यात सी.एस.आर. उपयुक्त ठरतात. ग्राहक, कर्मचारी, भागधारक, सरकार व सामान्य समाज ह्या सर्व आधारस्तंभ घटकांना बांधून ठेवण्याकरिता सी.एस.आर. प्रकल्प मोलाची मदत करतात.

६.१० वस्तूनिष्ठ प्रश्न (OBJECTIVES QUESTIONS)

अ) खालील दिलेल्या पर्यायांमधून योग्य पर्यायाची निवड करुन विधान पूर्ण करा.

१) इनफोसिस कंपनीने सी.एस.आर.चे कार्य इनफोसिस फाउंडेशन मार्फत ———-- ह्या वर्षी सुरु केले. (१९९६, १९९०, १९९२)

२) रिलायन्स फाउंडेशन ची स्थापना ———— मध्ये झाली. (२०१०, २०१२, २००९)

३) संचालक मंडळाला कलम ———— (उपक्रम ३) नुसार सी.एस.आर. समिती गठित करावी लागते. (१३४, १३५, १३६)

४) 'सेव्ह द चिल्ड्रेन' ह्या बॅनरखाली ———— ने बालमजूरी रोखण्याचे धोरण स्विकारले. (एन.जी.ओ., रिलायन्स्, बजाज)

५) सी.एस.आर. व्यवसायाच्या एकात्मिकीकरणात सी.एस.आर. योजना ———— क्षेत्रात कार्य करतात. (स्थानिक, राष्ट्रीय, जागतिक)
(१९९१, १९९२, १९९७)

ब) खालील विधाने चूक की बरोबर ते लिहा.

१) सी.एस.आर. योजना ह्या एन.जी.ओ. च्या सहकार्याने राबविल्या जातात.

२) सी.एस.आर. योजनांमुळे सामाजिक बदल घडून येतात.

३) महिला सबलीकरण हा सी.एस.आर. योजनांचा भाग नाही.

४) भारतातील उद्योग सी.एस.आर. तरतूदी कार्यक्षमपणे राबवितांना दिसत नाही.

५) सी.एस.आर. योजनांवर खर्च करणे भारतीय उद्योगांना बंधनकारक नाही.

क) जोड्या लावा.

"अ" गट		"ब" गट	
१)	आय.एस.ओ. २६,०००	अ)	UNEP
२)	पर्यावरण कार्यक्रम	ब)	UEPA
३)	पर्यावरण अंकेक्षण	क)	सी.एस.आर. भागीदार
४)	एन.जी.ओ.	ड)	आंतरराष्ट्रीय संस्था
५)	सी.एस.आर. समिती	इ)	ग्राहक संरक्षण कायदा, १९७६
		फ)	कंपनी कायदा, २०१३ (कलम १३४)

६.११ संदर्भ पुस्तके (REFERENCES)

१) Strategic management - N.K. Shree ardhan, Rinky Rajwani, Jeet D. Joshi - Himalaya Publishing House, Mumbai.

२) Corporate Social Responsibility - David Crowther, Gulen Areas, Book boon.

३) Strategic management - L.M. Prasad - Sultan Chand & Sons, New Delhi

४) www.greenbiz.com

५) https://online libirary.wiely.com

६) https://www.tatamotors.com

७) https://www.researchgate.net

❖❖❖❖

७

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी क्षेत्र व धोरण - १
(AREAS OF CSR AND CSR POLICY - I)

घटक रचना :

७.१ उद्दिष्टे
७.२ प्रस्तावना
७.३ आधारस्तंभाबाबत सामाजिक जबाबदारी
७.४ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी व पर्यावरण
७.५ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी धोरण आखणी
७.६ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी धोरणावर परिणाम करणारे घटक
७.७ मानव संसाधन व्यक्तींची सामाजिक जबाबदारी संदर्भात भूमिका
७.८ सारांश
७.९ वस्तूनिष्ठ प्रश्न
७.१० संदर्भ पुस्तके

७.१ उद्दिष्टे (OBJECTIVES)

विद्यार्थ्यांना ह्या प्रकरणातून खालील घटकांचा अभ्यास करावयाचा आहे.

१. प्रमंडळाच्या विविध आधारस्तंभाबाबत सामाजिक जबाबदारी अभ्यासणे.
२. प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी व पर्यावरण ह्यांचा संबंध जाणून घेणे.
३. प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी धोरण आखणीतील पायऱ्या समजून घेणे.
४. प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी धोरणांवर परिणाम करणारे घटक अभ्यासणे.
५. मानव संसाधन व्यक्तीची सामाजिक जबाबदारी संदर्भात भूमिका तपासणे.

७.२ प्रस्तावना (INTRODUCTION)

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी चे उद्दिष्ट हे व्यवसायाच्या कृतीमधून विविध आधारस्तंभाच्या प्रगतीकरिता व पर्यावरणाच्या संरक्षणाकरिता प्रयत्न करणे व योगदान देणे हे असते. व्यवसायाच्या प्रगतीमध्ये समाजाच्या विविध घटकांचा सहभाग असतो. जसे भागधारक, कामगार, ग्राहक, पुरवठादार, धनको व वित्तीयसंस्था व स्थानिक समाज ह्या घटकांचे व्यवसायात योगदान असते. त्यामुळे त्यांच्या अपेक्षांचा पाठपुरावा व सामाजिक बांधिलकीची

पूर्तता प्रमंडळाच्या सामाजिक जबाबदारी कार्यक्रमातून होणे अगत्याचे ठरते. थोडक्यात, सीएसआर च्या कार्यक्षेत्राची व्याप्ती ही व्यापक असून व्यवसायाने समाजाच्या व पर्यावरणाच्या कल्याणाकरिता स्वतः पुढाकार घेऊन व्यवसायाचे सर्वकश असे सीएसआर धोरण आखणे व त्याची परिणामकारकपणे अंमलबजावणी करणे आवश्यक ठरते. सीएसआर धोरण तयार करताना विविध घटकांचा त्यावर परिणाम होत असतो. जसे व्यवस्थापन तत्वज्ञान व फायदेशीर पर्यावरण हे दोन घटक प्रामुख्याने विचारात घ्यावे लागतात. आपल्या व्यवसायात कार्यरत असलेले मानव संसाधन व्यक्तींची भूमिका सीएसआर अंमलबजावणी कार्यात महत्त्वाची ठरते. त्यांनी घेतलेला पुढाकार व त्यांचे असलेले सहकार्य प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी योजनांच्या यशस्वितेकरिता आवश्यक ठरते.

७.३ आधारस्तंभाबाबत सामाजिक जबाबदारी (CSR TOWARDS STAKEHOLDERS)

- भागधारक
- कामगार
- ग्राहक
- पुरवठादार
- धनको व वित्तीय संस्था
- स्थानिक समाज

ह्या मुद्याच्या स्पष्टीकरणाकरिता ‘प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी व्याप्ती’ घटक क्रमांक ५.४ चा आधार घ्यावा.

७.४ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी व पर्यावरण (CSR & ENVIRONMENTAL CONCERNS)

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी हा एक व्यवसायाचा सकारात्मक दृष्टीकोन असून त्याद्वारे व्यवसायाच्या विविध घटकांना आर्थिक, सामाजिक व पर्यावरणपूरक फायदे देवून चिरंतन विकासाकरिता योगदान देणे होय. नैसर्गिक साधनसंपत्ती ह्या अमूल्य असून त्यांचा पर्याप्त वापर व्यवसायाने करणे आवश्यक आहे. तसेच उत्पादन प्रक्रिये दरम्यान कोणत्याही प्रकारच्या प्रदूषणामुळे पर्यावरणास हानी पोहोचणार नाही याची दक्षता घेणे आवश्यक आहे. सीएसआर च्या योजनांमधून व्यवसायाकडू होणाऱ्या पर्यावरणाच्या आपत्तीस आळा घातला जातो. कच्च्या मालाचा कार्यक्षम उपयोग, पाण्याचा जपून वापर, त्याज्य पदार्थांचे व्यवस्थापन, उर्जा बचत इ. माध्यमातून सीएसआर द्वारे पर्यावरणाची दखल घेतली जाते.

नैसर्गिक पर्यावरण हा एक व्यवसायाचा नवीन आधारस्तंभ म्हणून उदयास येत आहे. व्यवसायाची सामाजिक जबाबदारी ही एक व्यवसायाची डावपेच पद्धती असून त्याद्वारे सर्व आधारस्तंभांशी चांगले संबंध ठेवले जातात; व त्याद्वारे उद्दिष्टे साध्य केली जातात. जसे भागधारक, कामगार, धनको, ग्राहक व स्थानिक समाज व्यवसायाचे आधारस्तंभ आहेत तसेच नैसर्गिक पर्यावरण हा एक ‘मूळ आधारस्तंभ’ (Silent - Stakeholdes) असून त्याला

वेगळ्या प्रकारची वागणूक देणे आवश्यक असते कारण तो कोणत्याही प्रकारे आपल्या हक्कांसाठी मतदान करु शकत नाही किंवा प्रतिक्रिया देत नाही. नैसर्गिक पर्यावरणास प्राथमिक आधारस्तंभ (Primary Stakeholdes)असे सुद्धा म्हटले जाते. ह्या दृष्टीकोनानुसार व्यवसायाने तीन पायऱ्यांमधून त्याचा विचार करणे आवश्यक ठरते.

१) नैसर्गिक पर्यावरणाच्या प्रत्यक्षपणे अभ्यास करणे व जाणून घेणे.
२) निसर्गाकडून मिळणाऱ्या विविध सेवा समजून घेवून निसर्गासोबत काम करावयाच्या चांगल्या कृती अंमलात आणणे.
३) निसर्ग पर्यावरणात कसे बदल होवून आपल्या स्पर्धक, ग्राहक व पुरवठादारांवर परिणाम होतील ते जाणून घेणे.

सीएसआर योजनांच्या अंमलबजावणीतून नैसर्गिक पर्यावरणाचे होणारे नकारात्मक परिणाम कमी करता येतील. त्यासाठी साधनसंपत्तीचा वापर नीटपणे करणे पाण्याच्या कमीतकमी वापर जपून करणे, त्याज्य पदार्थांचा कमी खर्चात विल्लेवाट लावणे, उर्जा बचत इ. चा अंगीकार करुन सीएसआर व पर्यावणाचा सहसंबंध वृद्धिगंत करता येईल.

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ही संकल्पना शाश्वत विकासाशी निगडीत असून त्याद्वारे नैसर्गिक पर्यावरणाची जबाबदारी ही उद्योगावर येत असते. शाश्वत विकास ही सामाजिक जबाबदारी स्विकारण्याच्या तत्वावर आधारलेली असून भविष्यातील पिढ्यांसाठी नैसर्गिक पर्यावरण संरक्षण व भावी पिढ्यांचे राहणीमान हे त्याच्याशी निगडीत आहे. व्यवसायाने नैसर्गिक साधनांचा पर्याप्त वापर करुन पर्यावरण संरक्षण खालील प्रमाणे केले पाहिजे.

१) प्रदूषण नियंत्रण (Pollution Control) :

उद्योगांमुळे विविध प्रकारचे प्रदूषण होत असते. जसे हवा प्रदुषण, पाणी प्रदुषण, ध्वनी प्रदुषण, मृदा प्रदुषण इ. मध्ये मोठ्या प्रमाणावर वाढ होताना दिसते. ह्या सर्व प्रदुषणांचा विपरित परिणाम हा नैसर्गिक पर्यावरणावर होवून लोकांना विविध प्रकारचे आजार, जागतिक तापमानात वाढ, समूद्रची वाढती पातळी, वाढते कार्बनडायक्साईड चे प्रमाण इ. वर होतांना दिसतात. सामाजिक जाण ठेवणारे काही उद्योग हे प्रदूषण कमी करण्याचे उपाय करीत असतात. नैसर्गिक पर्यावरण व सामाजिक जबाबदारीच्या बांधिलकीतून व्यवसायांनी सर्व प्रकारचे प्रदुषण नियंत्रण करण्याची खबरदारी घ्यावयास पाहिजे.

२) नैसर्गिक साधनांचे जतन (Conservation of Natural Resources) :

उद्योगांच्या उत्पादन प्रक्रियेत वापरल्या जाणाऱ्या नैसर्गिक साधनसंपत्तीचे जतन व संवर्धन करण्याचे धोरण स्विकारले जाते. त्यामध्ये पुर्नचक्रित कच्च्या मालाचा वापर, उर्जा बचत, अपारंपारिक उर्जा स्त्रोतांचा उपयोग, कच्च्या मालाची नासधूस नियंत्रण इ. उपाय सामाजिक दायित्व स्विकारलेल्या उद्योगांकडून अवलंबले जातात.

३) पर्यावरण पुरक उत्पादने (Eco-Friendly Products) :

उद्योगांनी आपली उत्पादने पर्यावरण पुरक होतील अशी विकसित केली पाहिजेत. आज बाजारपेठेत विविध उर्जा बचतीच्या उपकरणांची उपलब्धता आहे. एअर कंडिशनर, फ्रीज,

वाहने, गिझर इ. उपकरणे कमी उर्जेचा वापर करीत असल्याने त्यातून उर्जा बचत तर होतेच पण कार्बनडायक्साईडचे उत्सर्जन सुद्धा कमी होते.

४) घन व इतर त्याज्य पदार्थांची विल्हेवाट (Disposing of Waste) :

उद्योगांच्या उत्पादन प्रक्रियेत बाहेर पडणारे द्रव, घन व वायू रूपातील त्याज्य पदार्थाची विल्हेवाट ही काळजीपूर्वक प्रक्रिया करुन केली जाते. त्यामुळे त्यांचा पर्यावरणाच्या दर्जावर होणारा परिणाम टाळता येतो किंवा कमी करता येतो. उद्योगांद्वारे उत्सर्जित होणाऱ्या पदार्थांवर प्रक्रिया करण्यासाठी उपाययोजना जरी खर्चिक असली तरी सामाजिक जबाबदारीच्या दायित्वातून केली जाते.

५) पर्यावरण अंकेक्षण (Environmental Audit) :

उद्योगांनी पर्यावरण अंकेक्षण करणे आजच्या परिस्थितीत आवश्यक आहे. पर्यावरण अंकेक्षण हे त्रयस्थ संस्थेने किंवा व्यक्तीने करुन किती प्रमाणात व्यवसायाने स्थानिक व राष्ट्रीय पर्यावरण नियंत्रण कायद्यांचे पालन केले आहे, हे पडताळले जाते. पर्यावरण अंकेक्षणाचा मुख्य हेतू हा पर्यावरणाची कार्यक्षमता पडताळणे व त्यासाठी उद्योगाने घेतलेल्या प्रयत्नांची चौकशी करणे हा असतो. त्या अंकेक्षणाद्वारे उद्योगांनी नैशर्गिक पर्यावरण संदर्भात पूर्ण केलेले दायित्व सर्व आधारस्तंभांना कळून येते.

६) पर्यावरण विषयक माहितीचे सादरीकरण (Reporting of Environment Information) :

व्यवसायांनी पर्यावरणाच्या जागरूकतेबाबत व केलेल्या उपयोजनांबद्दल माहिती देणे आवश्यक आहे. पर्यावरण विषयक माहितीच्या सादरीकरणात व्यवसायाने अंगिकारलेल्या पर्यावरण कार्यक्षमता कार्यक्रमाची माहिती सार्वजनिककरण अभिप्रेत असते. पर्यावरण माहिती देणे हे जरी आज उद्योगांवर बंधनकारक नसले तरी एक सामाजिक जबाबदारीचा भाग म्हणून उद्योगाच्या सर्व आधारस्तंभांना ते कळविणे आवश्यक ठरते.

७) पर्यावरण प्रशिक्षण (Environmental Training) :

पर्यावरण शिक्षण व प्रशिक्षण हे उद्योगांकडून केले जाणे हा एक पर्यावरणाचे संरक्षण करण्याचा एक चांगला उपाय आहे. त्याद्वारे प्रदुषण नियंत्रण, उर्जा बचत, उर्जा संवर्धन, कच्च्या मालाचा पर्याप्त उपयोग इ. उद्दिष्टे सर्वांच्या प्रयत्नांमधून साध्य करता येतात. त्यामध्ये खालील कार्यक्रमांचा समावेश होतो.

अ) पर्यावरण विषयक प्रश्नांबद्दल समाजामध्ये जागृती करणे.
ब) पर्यावरण विषयक प्रश्न सोडविण्यासाठी उपाय व प्रशिक्षण देणे.
क) पर्यावरण विषयक प्रश्नांकडे पाहण्याचा नवीन दृष्टिकोन विकसित करणे.
ड) पर्यावरण विषयक प्रश्न सोडविण्याकरिता कौशल्य विकसित करणे.

८) पर्यावरण कार्यक्षमता वाढविणे (Improvement in Performance) :

उद्योग आपल्या उत्पादनांच्या प्रक्रियेत पर्यावरण कार्यक्षमता वाढविण्याकरिता उद्दिष्ट्ये निश्चित करतात. कर्मचाऱ्यांद्वारे घेतलेल्या पुढाकारामधून पर्यावरण पूरक सहभागित्व स्विकारले

जाते. उद्योगाकडून पर्यावरणाच्या संवर्धनाकरिता चांगल्या पद्धती, प्रथा व कार्यक्रम आयोजित केले जातात. पर्यावरण क्षमता वाढविण्याकरिता पर्यावरण पूरक उत्पादने, उत्पादन पद्धती, वेष्ठणे, लेबलिंग, विपणन इ. माध्यमातून योजना राबविल्या जातात.

९) अपारंपारिक उर्जा स्त्रोतांचा उपयोग (Use of Non-Conventional Energy Resources) :

अपारंपारिक उर्जा निर्मितीच्या स्त्रोतांमधून कमी कार्बनडायक्साईडचे उत्सर्जन होवून स्वच्छ व सुरक्षित उर्जा मिळविता येते. जसे सौर उर्जा, पवन उर्जा, अणुउर्जा, भरती-ओहोटी उर्जा इ. इंधनाची बचत होण्यासाठी अपारंपारिक उर्जा स्त्रोत उपयुक्त ठरतात. आज बऱ्याचशा उद्योगांमधून सौर उर्जा स्त्रोतांचा उपयोग केला जात आहे.

१०) पर्यावरण तत्वे व व्यवसाय संबंध (Environment Principles & Relations) :

उद्योगांकडून पर्यावरण तत्वांचा अंगिकार करुन व्यवसाय संबंध वृद्धिंगत केले जातात. पुरवठादार, धनको, ग्राहक ह्या आधारस्तंभांच्या संदर्भात व्यवसाय पर्यावरण तत्वे पाळून चांगले संबंध निर्माण करतात. त्या बाबतीत ग्राहकांना वेळोवेळी माहिती देवून त्यांच्याकडून प्रतिक्रिया ही मागविल्या जातात. सामाजिक जबाबदारीचे भान ठेवून ह्या पर्यावरण तत्वांचा स्विकार केला जातो.

७.५ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी धोरण आखणी (DESIGNING CSR POLICY)

सामाजिक जबाबदारीचे उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी सीएसआर धोरण योग्य रीतीने आखले जाणे व त्याच्या पायऱ्यांच्या अंमलबजावणीसाठी योग्य रीतीने होणे आवश्यक असते. सीएसआर धोरण योग्य पद्धतीने ठरविणे व त्याची कार्यवाही पद्धतशीरपणे केली जाणे हेच त्याच्या यशस्वीतेचे गमक असते. खालील पायऱ्यांच्या माध्यमातून सीएसआर धोरणाची आखणी व अंमलबजावणी प्रभावी रीतीने करता येते.

१) सीएसआर समितीची स्थापना (Constitution of CSR Committee) :

कंपनी कायदा २०१३ कलम १३५ नुसार, ज्या कंपनीचे निव्वळ मालमत्ता मूल्य ५०० कोटी रू. पेक्षा अधिक किंवा वार्षिक उलाढाल १००० कोटी रू. पेक्षा अधिक किंवा निव्वळ नफा कोणत्याही आर्थिक वर्षात ५ कोटी रू. पेक्षा अधिक असेल तर त्यांना सीएसआर समिती स्थापन करावी लागते. त्या समिती मध्ये तीन किंवा अधिक संचालकांचा समावेश असतो. त्यापैकी कमीतकमी एक संचालक हा अपक्ष (Independent) असावयास हवा.

सी.एस.आर. समिती खालील महत्त्वाची कामे करते -

अ) सी.एस.आर धोरण तयार करणे व संचालक मंडळास सुचविणे सीएसआर धोरणात कंपनीने कोणत्या सामाजिक जबाबदारी योजना स्विकारण्यात ह्याबद्दल सुचविले जाते.

ब) प्रत्येक सामाजिक जबाबदारी योजनेवर खर्च करावयाची रक्कम निश्चित करुन संचालक मंडळास सुचविली जाते.

क) कंपनीच्या सीएसआर धोरणाची वेळोवेळी पाहणी व मूल्यांकन सीएसआर समितीकडून केले जाते.

२) सामाजिक जबाबदारीचे क्षेत्र ठरविणे (Identify Focus Areas) :

कंपनी कायदा २०१३, शेड्युल VII नुसार खालील अकरा गटांमध्ये विविध ३८ योजनांचा समावेश असून त्यापैकी कंपन्यांनी योजनांचा समावेश त्यांच्या सीएसआर धोरणात करावयाचा असतो, त्यापैकी काही योजना खालीलप्रमाणे -

१. दारिद्र्य व भूक निर्मूलन
२. शिक्षणाचा प्रसार
३. लैंगिक समानता व महिला सबलीकरण योजनांना प्रोत्साहन
४. नवजात अर्भकांचा मृत्यूस आळा व नवमाता आरोग्य दक्षता
५. मलेरिया, एड्स व इतर रोग विषाणूंचे नियंत्रण
६. पर्यावरण समतोल व संवर्धन
७. रोजगार वाढ व कौशल्य विकास
८. सामाजिक व्यवसाय प्रकल्प
९. ग्रामीण विकास प्रकल्प
१०. झोपडपट्टी व वस्त्या विकास
११. इतर कोणतेही सामाजिक हिताचे प्रकल्प

वरील योजनांपैकी कंपनी सर्वच योजना स्विकारत नाहीत तर त्यापैकी दोन किंवा तीन योजना मुख्यत्वेकरुन लक्ष्य म्हणून स्विकारतात.

३) योजना खर्च निश्चिती (Determine Costs) :

कंपनीने स्विकारलेल्या सामाजिक जबाबदारी योजना राबविण्यासाठी किती अंदाजित खर्च होईल हे ठरवावे लागते. कंपनीच्या अंदाजपत्रकानुसार सीएसआर योजनांचा खर्च ठरविलेला असतो. त्यानुसार अपेक्षित खर्चाचा आढावा घेवून योजनांची निश्चिती कमी अधिक प्रमाणात केली जाते.

४) संघटना किंवा सामाजिक संस्थेशी ऐक्य (Alliance with NGO / Foundations) :

जेव्हा कंपनीस सीएसआर योजनांची अंमलबजावणी करावयाची असते तेव्हा कंपनी फाउंडेशन किंवा धर्मदाय संस्था (Trust) स्थापन करते. काही कंपन्या NGO शी करार करुन त्यांच्यामार्फत सीएसआर योजनांची कार्यवाही केली जाते. सीएसआर योजना यशस्वीपणे राबविण्यासाठी स्वतंत्र धर्मदाय संस्थेची स्थापना किंवा एखाद्या NGO शी ऐक्य करार उपयुक्त ठरतात.

५) कर्मचारी सहभाग (Envolvement of Employees) :

कंपनीच्या कर्मचाऱ्यांचा काही प्रमाणात सहभाग हा सीएसआर योजनांमध्ये आवश्यक ठरतो. जेव्हा कंपनीचे प्रशिक्षित कर्मचाऱ्यांकडून सीएसआर योजनांना मार्गदर्शन होते किंवा सहभाग मिळतो तेव्हा सीएसआर योजनांचे मिळणारे यश निश्चित असते.

६) सीएसआर धोरण ठरविणे (Draft CSR Policy) :

सामाजिक जबाबदारी धोरणामध्ये कंपनीने स्विकारलेल्या योजनांचा समावेश होतो. तसेच सीएसआर योजना राबविण्या संदर्भात मार्गदर्शक सुचना सुद्धा दिल्या जातात. सीएसआर धोरणात खालील घटकांचा समावेश होतो.

१) सीएसआर प्रकल्पाचा प्रकार निश्चित करणे
२) सीएसआर प्रकल्पावर खर्च करण्याची रक्कम ठरविणे
३) सामाजिक जबाबदारी प्रकल्प सुरुवात व पूर्ण करण्याचा दिनांक
४) सीएसआर प्रकल्पातील मुख्य व्यक्ती व जबाबदारी
५) सीएसआर प्रकल्पातून अपेक्षित परिवर्तन किंवा यश

७) सीएसआर धोरण मंजूरी (Approval of the Policy) :

सामाजिक प्रमंडळ समितीने सुचविलेल्या सीएसआर धोरणातील मुद्दे विचारात घेवून कंपनीचे संचालक मंडळ त्या धोरणास मान्यता देते. सीएसआर धोरणातील एकुण मुद्दे कंपनीच्या वेबसाईट वर सर्वांच्या माहितीकरिता प्रकाशित केले जातात.

८) कंपनीच्या आधारस्तंभांना माहिती (Communicate to Stakeholders) :

कंपनीच्या सीएसआर धोरणानुसार सामाजिक जबाबदारी योजना मंजूर झाल्यानंतर त्याची माहिती सर्व संबंधित घटकांना दिले जाते. भागधारक, कामगार, ग्राहक व समाज ह्यांना सामाजिक माध्यमाद्वारे किंवा वर्तमान पत्रातून कळविले जाते. त्यामुळे कंपनीच्या नावलौकिकात भर पडून प्रतिमा सुधारते.

९) सीएसआर धोरणाची अंमलबजावणी (Implementations of the Policy) :

कंपनीच्या सर्व आधारस्तंभांना विविध माध्यमांद्वारे सीएसआर धोरणाची माहिती दिल्यानंतर त्या धोरणाची अंमलबजावणी केली जाते. भारतामध्ये बहुतांश कंपन्या सीएसआर योजनांची अंमलबजावणी करण्यासाठी स्वतंत्र फाउंडेशन किंवा धर्मदाय संस्थेची स्थापना करतात. कंपनीतील काही कर्मचारी सुद्धा ह्या फाउंडेशनच्या कामकाजात मदत करतात. धर्मदाय संस्था ह्या विविध योजना राबविण्यासाठी तज्ज्ञ लोकांची मदत व सल्ला घेतात.

१०) सीएसआर धोरणाचा आढावा (Review of the Policy) :

कंपनीने सीएसआर धोरणानुसार सुरु केलेल्या योजनांचा आढावा घेणे आवश्यक ठरते. धोरण आढावा हा विशिष्ट कालावधीनंतर घेतला जातो. जर ठरविलेल्या योजनेनुसार सीएसआर धोरणांची कार्यवाही होत नसेल किंवा त्यात काही अडचणी असतील तर त्यामध्ये सुधारणा करणे आवश्यक ठरते.

आपली प्रगती तपासा :

१. कंपनीची विविध आधारस्तंभांबाबत असलेल्या सामाजिक जबाबदारीबाबत चर्चा करा.
२. प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी व पर्यावरण ह्यांतील संबंधांवर टीप लिहा.
३. प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी धोरण आखणी प्रक्रियेतील पायऱ्या स्पष्ट करा.

७.६ प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी धोरणावर परिणाम करणारे घटक (FACTORS INFLUENCING CSR POLICY)

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी धोरण तयार करणे व त्याची अंमलबजावणी करणे ह्यावर विविध घटक परिणाम करीत असतात. मुख्यतः व्यवस्थापन तत्वज्ञान, कर्मचारी सहभाग इ. घटक हे कंपनीच्या अंतर्गत घटकात मोडतात, तर कंपनी कायदा, जागतिक स्पर्धेचे पर्यावरण, ग्राहक मागणी इ. घटक बहिर्गत घटकांमध्ये समाविष्ट होतात.

सीएसआर धोरण प्रभावित करणाऱ्या घटकांची चर्चा खालीलप्रमाणे करता येईल.

१) कंपनी कायदा, २०१३ (Company Act, 2013) :

सीएसआर धोरण आखणी व अंमलबजावणीवर परिणाम करणारा महत्त्वाचा घटक म्हणजे कंपनी कायदा, २०१३ हा होय. ह्या कायद्यातील कलम १३५ नुसार मागील तीन वर्षांच्या सरासरी नफ्याच्या २% रक्कम ही सीएसआर योजनांवर खर्च करणे बंधनकारक आहे. अर्थातच हा कलम वार्षिक उलाढाल १००० कोटी रू. च्या वर किंवा ५०० कोटी रू. निव्वळ मालमत्ता मूल्य किंवा ५ कोटी रू. निव्वळ नफा, अशा तीन पैकी कोणतीही एक अट पूर्ण होण्याऱ्या कंपनीस बंधनकारक आहे.

२) व्यवस्थापन तत्वज्ञान (Management Philosophy) :

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी धोरणावर परिणाम करणारा हा एक मुख्य घटक आहे. सामाजिक बांधिलकी व व्यावसायिक दृष्टिकोन (Professional) स्विकारणाऱ्या कंपनी सीएसआर योजनांकडे सकारात्मक रित्या बघून त्यांच्या आखणी व अंमलबजावणीस प्राधान्य देतात. अशा व्यवसायांकडून सीएसआर योजना बंधनकारक असो व अथवा नसो. त्यांनी मिळविलेल्या नफ्यातून योग्य तो हिस्सा समाजाच्या हिताच्या जसे दारिद्र्य निर्मूलन, शिक्षण प्रसार, रोजगार निर्मिती, सामाजिक विकास इ. योजनांवर खर्च करतात.

३) जागतिक स्पर्धा पर्यावरण (Global Competitive Environment) :

आजच्या जागतिक स्पर्धेच्या कालावधीत कंपन्या त्यांच्या नावलौकिक व प्रतिमेविषयी जागरूक असतात. चांगल्या नावलौकिक व प्रतिमेचा फायदा जागतिक स्तरावरील स्पर्धेत टिकून राहण्यासाठी होत असतो. चांगल्या सीएसआर योजना कंपनीच्या आधारस्तंभांच्या मनावर सुद्धा परिणाम करतात. त्या दृष्टीने सीएसआर योजना ह्या एक अस्त्र म्हणून वापरल्या जातात.

४) कर्मचारी सहभाग (Employees Involvement) :

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी धोरणाची यशस्वीरित्या अंमलबजावणी होण्याच्या दृष्टीने कर्मचारी सहभाग व त्यांचे सहकार्य महत्त्वाचे ठरते. कंपनीच्या सीएसआर योजनांची अंमलबजावणी कंपनीच्या मार्फत किंवा स्वतंत्र फाउंडेशनच्या माध्यमाने केली जाते. काही वेळेस एन.जी.ओ.शी ऐक्य करार सुद्धा केले जातात. कोणत्याही पद्धतीने सी.एस.आर. योजना राबविण्यास कर्मचारी सहभाग व सहकार्य सी.एस.आर. धोरण यशस्वी करण्यात महत्त्वाची भूमिका बजावितात. कर्मचारी वर्गाचे कौशल्य व अनुभव ह्या योजनांच्या कार्यवाहीकरिता उपयुक्त ठरतात.

५) आधारस्तंभांकडून प्रेरणा (Support from Stakeholders) :

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी योजनांवर विविध आधारस्तंभांच्या प्रेरणा सुद्धा परिणाम करतात. भागधारक, ग्राहक, कर्मचारी व समाज ह्या घटकांकडून सहकार्य व सकारात्मक प्रेरणा मिळाल्यास सीएसआर धोरणाची अंमलबजावणी प्रभावी रितीने होते.

६) भागधारकांचे सहकार्य (Shareholders Support) :

भागधारकांचे सहकार्य हा घटक सीएसआर योजनांच्या कार्यवाहीत महत्त्वाचा असतो. सीएसआर योजना धोरण व त्याच्या अंमलबजावणीस भागधारकाची संमत्ती आवश्यक असते. जर भागधारकांकडून सीएसआर खर्चास मान्यता मिळावी नाही तर धोरण अंमलबजावणीत अडथळे निर्माण होतात.

७) भागीदार करात (Alliance Agreement) :

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी योजनांची अंमलबजावणी काही वेळेस भयस्थ अशा धर्मदाय संस्थांमार्फत (NGO) करारान्वये केली जाते. त्यामुळे सीएसआर धोरणांची यशस्विता त्या भागीदार संस्थेच्या कर्मचारी व अधिकारी कार्यक्षमतेवर आधारित असते. धर्मदाय संस्था जर प्रामाणिकपणे कोणत्याही प्रकारचा भ्रष्टाचार न करता योजना राबवित असतील तर त्याचा अधिक फायदा समाजास होतो.

८) ग्राहक व गुंतवणूकदार (Customers & Investors) :

ग्राहक व गुंतवणूकदार हे व्यवसायाचे महत्त्वाचे घटक असून त्यांचा पाठिंबा सीएसआर धोरणास असल्यास अनुकुल परिणाम दिसून येतात. ग्राहक देत असलेल्या किंमतीतून किंवा गुंतवणूकदारांच्या परताव्यामधील काही हिस्सा सामाजिक हितासाठी खर्च झाल्यास दोन्ही घटक सकारात्मक प्रतिसाद सीएसआर धोरणास देतात.

९) स्थानिक समाज (Local Community) :

कंपनी आपल्या सीएसआर योजनांची अंमलबजावणी बहुतांश वेळा कार्यरत असलेल्या स्थानिक क्षेत्रात करीत असते. स्थानिक समाजाकडून पर्यावरण संवर्धन व सामाजिक विकास योजना अपेक्षित असतात. त्यामुळे कंपनीस जर स्थानिक रहिवाशांच्या पाठिंबा सीएसआर योजनांना मिळाल्यास त्याची कार्यवाही प्रभावीपणे होते.

१०) संज्ञापन तंत्रज्ञान (Communication Technology) :

संज्ञापन तंत्रज्ञानातील बदल व विकास जसे इंटरनेट, ई-मेल, मोबाईल फोन आणि इतर तांत्रिक उपकरणांद्वारे सीएसआर योजनांची कार्यवाही व पाठपुरावा कार्यक्षमपणे होणे शक्य होते. कंपनीच्या वेबसाईटद्वारे सीएसआर योजनांची माहिती देवून त्यात पारदर्शकता आणता येते.

थोडक्यात, विविध अंतर्गत व बहिर्गत घटकांचा परिणाम सीएसआर धोरणांवर होताना दिसून येतो.

७.७ मानव संसाधन व्यक्तींची सामाजिक जबाबदारी संदर्भात भूमिका (ROLE OF HR PROFESSIONALS IN CSR)

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी योजना ह्या कंपनी स्तरावर राबवित असताना किंवा धर्मदाय संस्थांच्या माध्यमातून कार्यान्वित करताना कंपनीतील मानव संसाधन (HR) विभागातील कर्मचारी (Professionals) खूप महत्त्वाची भूमिका बजावितात. सी.एस.आर. योजनांची यशस्विता व कार्यक्षमता कर्मचाऱ्यांच्या सहभागित्वार व पाठिंब्यावर अवलंबून असते. सी.एस.आर. धोरण आखणी व अंमलबजावणी ह्या दोन्ही स्तरावर कर्मचारी सहभाग आवश्यक असतो. सी.एस.आर. योजना आखणी, संज्ञापन, साधनसंपत्ती जमवाजमव, अंमलबजावणी, पाठपुरावा, सांख्यिकीय माहिती इ. कार्य मानव संसाधन कर्मचारी करीत असतात.

सी.एस.आर. योजनांमधील कर्मछाऱ्यांचा सहभाग हा त्या कंपनीची प्रतिमा सकारात्मक करण्यामध्ये प्रभावी ठरतो. कर्मचारी सी.एस.आर. कार्यक्रमाची माहिती विविध आधारस्तंभांना व समाज माध्यमांना देण्याचे काम करतात. त्यामुळे कंपनीचा सी.एस.आर. योजनांमध्ये पारदर्शकता येते व आधारस्तंभांचा पाठिंबा मिळतो. मानव संसाधन कर्मचाऱ्यांची सी.एस.आर. धोरणातील भूमिका खालीलप्रमाणे स्पष्ट करता येईल.

१) सी.एस.आर. धोरण आखणी (Formulation of CSR Policy) :

मानव संसाधन कर्मचारी हे सी.एस.आर. धोरण आखणीच्या कार्यात सहभागी असावयास हवे त्यांनी सी.एस.आर. धोरण परिणामकारक करण्यासाठी मदत करणे आवश्यक असते. सी.एस.आर. धोरणात खालील घटकांचा समावेश असतो.

अ) सी.एस.आर. प्रकल्पाचा प्रकार
ब) सी.एस.आर. प्रकल्पावर खर्च करावयाची रक्कम
क) सी.एस.आर. योजना सुरु करण्याची व पूर्ण करण्याची दिनांक
ड) सी.एस.आर. योजनेतील काम करणाऱ्या महत्त्वाच्या व्यक्ती / कर्मचारी
इ) सी.एस.आर. योजनेतून अपेक्षित कामगिरी किंवा फलश्रृती

२) सी.एस.आर. धोरण संज्ञापन (Communication on CSR) :

सी.एस.आर. धोरणाचा उद्देश सामाजिक जबाबदारी योजना प्रभावीपणे राबवून त्याचा फायदा विविध आधारस्तंभांना मिळवून देणे हा असतो. त्याचबरोबर व्यवसायाचा नावलौकिक व प्रतिमा (Image) वृद्धिंगत करणे हे उद्दिष्ट साध्य करवयाचे असते. सी.एस.आर. योजनांबाबत कंपनीने केलेली कार्यवाही सर्व संबंधित घटकांपर्यंत पोहचणे आवश्यक असते. अशा सी.एस.आर. योजनांची माहिती पोहचविण्याचे काम मानव संसाधन कर्मचाऱ्यांकडून यशस्वी

रितीने केले जाते. त्यासाठी विविध प्रकारची समाज माध्यमे, वर्तमान पत्रे व इतर दृकश्राव्य (Audio - visual) साधनांचा उपयोग करतात.

३) सी.एस.आर. धोरण अंमलबजावणी (Implementation of CSR Policy) :

मानव संसाधन कर्मचाऱ्यांनी फक्त सी.एस.आर. आखणी व संज्ञापन कार्यक्रमातच सहभागी न होता सी.एस.आर. धोरण अंमलबजावणी कार्यात सुद्धा महत्त्वाची भूमिका बजावली पाहिजे. सी.एस.आर. धोरणाची संचालक मंडळाकडून मान्यता मिळाल्यानंतर तिची प्रभावीपणे अंमलबजावणी केली जाणे आवश्यक ठरते. भारतात बऱ्याचशा कंपनी सी.एस.आर. अंमलबजावणीकरिता स्वतंत्र फाउंडेशन / धर्मदाय संस्थेची स्थापना करतात. आपल्या कंपनीतील काही कर्मचाऱ्यांनी फाउंडेशन / विश्वस्त संस्थेच्या कामात पुढाकार घेवून सी.एस.आर. धोरणाची अंमलबजावणी कार्यक्षमपे करावी.

४) कर्मचारी प्रशिक्षण (Training of Employees) :

मानव संसाधन व्यवस्थापक (HR Manager) सी.एस.आर. प्रशिक्षणाच्या बाबतीत मोठी भूमिका बजावू शकतात. सी.एस.आर. धोरणाबाबत संपूर्ण माहिती जर संबंधित कर्मचाऱ्यांना प्रशिक्षणामार्फत दिली गेली तर त्याची अंमलबजावणी चांगली केली जाईल. तसेच प्रशिक्षणाद्वारे कर्मचाऱ्यांच्या मानसिकते मध्ये सकारात्मक बदल घडवून आणता येतात. सी.एस.आर. कर्मचाऱ्यांचा दृष्टीकोन जर समाजाभिमुख असेल तर सी.एस.आर. योजनांचा लाभ अंतीम घटकांपर्यंत पोहचवून सामाजिक बदल घडू शकतील.

५) मान्यता व पारितोषिके (Recognising & Rewards)

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीच्या योजना यशस्वीपणे कार्यान्वित करण्यासाठी संबंधित कर्मचाऱ्यांचे अभिप्रेरण महत्त्वाचे ठरते. त्यासाठी सी.एस.आर. योजनांचे यश हे कर्मचारी सहभाग व त्यांच्या कामगिरीवर अवलंबून असल्याने त्यांना चांगल्या कामगिरीचा मोबदला म्हणून मान्यता / पदोन्नती / पारितोषिक अशा पद्धतीने अभिप्रेरित केले जाते. कर्मचाऱ्यांचा अहवाल व निरिक्षकांचा अभिप्राय ह्यांवर आधारित पारितोषिक देण्याचा निर्णय मानव संसाधन व्यवस्थापक घेवू शकतात.

६) सी.एस.आर. भागीदारास पाठिंबा (Support to CSR Partners) :

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारीच्या योजना एन.जी.ओ. किंवा विश्वस्त संस्थांमार्फत राबविल्या जातात. अशा वेळेस मानव संसाधन विभाग सी.एस.आर. धोरणाची अंमलबजावणी करण्यास भागीदार एन.जी.ओ.स किंवा विश्वस्त संस्थेस मदत करुन पाठिंबा देवू शकतात. सी.एस.आर. कर्मचारी निवड, प्रशिक्षण, कार्यमूल्यमापन इ. कार्य मानव संसाधन व्यवस्थापक सी.एस.आर. योजना कर्मचाऱ्यांकरिता करुन भागीदारास पाठिंबा देतात.

७) संघटना संस्कृती (Organisation Culture) :

मानव संसाधन व्यवस्थापक विविध कार्य जसे संज्ञापन, कर्मचारी निवड, प्रशिक्षण, धोरणे, सांस्कृतिक व वर्तन विषयक बदल इ. ह्याद्वारे संघटना संस्कृती निर्माण करीत असतात. कर्मचाऱ्यांच्या दृष्टीकोनावर सुद्धा त्याचा परिणाम होत असतो. त्यादृष्टीने मानव संसाधन विभागाची भूमिका महत्त्वाची ठरते.

८) कर्मचारी वागणूक (Employee's Behaviour) :

एखादी कंपनी त्यांच्या कर्मचाऱ्यांना कशाप्रकारे वागणूक देते ह्यांवर कर्मचारी सहभाग आधारित असतो. सी.एस.आर. योजनांमध्ये कर्मचारी ऐच्छिकरित्या सहभागी होण्याकरिता त्यांना चांगली वागणूक देणे व चांगल्या धोरणांची अंमलबजावणी करणे आवश्यक असते. मानव संसाधन विभाग त्या दृष्टीने कर्मचारी वागणूक धोरण राबविण्याचे महत्त्वाचे कार्य करतो.

७.८ सारांश (SUMMARY)

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी क्षेत्र व धोरण ह्या प्रकरणामध्ये कंपनीच्या विविध आधारस्तंभांबाबत पार पाडावयाची भूमिका किंवा कार्यांचा अभ्यास केला. त्यात भागधारक, कर्मचारी, ग्राहक, धनको व सामान्य समाज ह्या घटकांचा समावेश होतो. पर्यावरण हे एक सी.एस.आर. चे अविभाज्य अंग आहे. त्या अनुषंगाने सी.एस.आर. च्या योजनांद्वारे पर्यावरण संरक्षण व संवर्धन करुन पर्यावरण प्रदूषणावर नियंत्रण आणणे, नैसर्गिक साधनसंपत्तीचा काटकसरीने वापर करणे, पर्यावरण पूरक उत्पादने तयार करणे, त्याज्य पदार्थांची विल्हेवाट, पर्यावरण अंकेक्षण, पर्यावरण प्रशिक्षण इ. उपायांचा अवलंब केला जातो. सी.एस.आर. योजना कार्यक्षमपणे कार्यान्वित व्हाव्या म्हणून कंपनी स्तरावर प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी धोरण तयार केले जाते. त्यासाठी विविध पायऱ्यांचा अभ्यास ह्या प्रकल्पामध्ये केला आहे. सी.एस.आर. धोरण तयार करताना विविध अंतर्गत व बहिर्गत घटक त्यावर परिणाम करीत असतात. त्यामध्ये व्यवस्थापन, तत्वज्ञान, कंपनी कायद, २०१३ जागतिक स्पर्धा पर्यावरण, कर्मचारी सहभाग, भागीदार करार, कर्मचारी सहकार्य इ. घटकांचा समावेश होतो. सी.एस.आर. धोरण राबवितांना मानव संसाधन विभागाची महत्त्वाची भूमिका असते. जसे धोरण आखणी, धोरण अंमलबजावणी, कर्मचारी प्रशिक्षण, मान्यता व पारितोषिके, संघटना संस्कृती अशी विविध कार्ये मानव संसाधन व्यवस्थापकास सी.एस.आर. च्या बाबतीत पार पाडावी लागतात. थोडक्यात, सी.एस.आर. धोरण आखणी व कार्यवाही ही कार्यक्षमपणे होण्यास मानव संसाधन विभाग महत्त्वाची भूमिका पार पाडतो.

आपली प्रगती तपासा :

१. प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी धोरणावर परिणाम करणाऱ्या घटकांची चर्चा करा.
२. मानव संसाधन कर्मचाऱ्यांची सी.एस.आर. मधील भूमिका विशद करा.

७.९ वस्तूनिष्ठ प्रश्न (OBJECTIVES)

अ) खालील दिलेल्या पर्यायांमधून योग्य पर्यायाची निवड करुन विधान पूर्ण करा.

१) कंपनी कायदा २०१३, शेड्युल VII मध्ये ३८ योजना —————– गटांमध्ये समाविष्ट केल्या आहेत. (११, १२, १३)

२) सी.एस.आर. ————— कडून संचालक मंडळाकडे मंजूरी करिता पाठविले जाते.
(सी.एस.आर. समिती, फाउंडेशन, विश्वस्त संस्था)
३) मानव संसाधन कर्मचारी ————— कार्यात मदत करतात.
(धोरण आखणी, धोरण अंमलबजावणी, आखणी व अंमलबजावणी)
४) सी.एस.आर. हे सामाजिक कार्य व ————— यांचे समतोल आपल्या व्यवसाय निर्णय व कृतीतून साध्य करते.
५) सी.एस.आर. धोरणांवर ————— प्रकारचे घटक परिणाम करतात.
(अंतर्गत, बर्हित, अंतर्गत व बहिर्गत)

ब) खालील विधाने चूक की बरोबर ते लिहा.

१) पर्यावरण अंकेक्षण हे प्रत्येक कंपनीस बंधनकारक आहे.
२) सी.एस.आर. धोरण तयार करताना भागीदार एन.जी.ओ. ची संमती आवश्यक असते.
३) व्यवस्थापन तत्वज्ञान हे सी.एस.आर. धोरणावर परिणाम करणारा अंतर्गत घटक आहे.
४) मानव संसाधन कर्मचारी सी.एस.आर. धोरणात महत्त्वाची भूमिका बजावितात.
५) मानव संसाधन व्यवस्थापक हा सी.एस.आर. पारितोषिके देताना स्वतःच निर्णय घेवू शकतो.

क) जोड्या लावा.

“अ” गट		**“ब” गट**	
१)	सरकार प्रती सी.एस.आर.	अ)	कंपनी कायदा, २०१३
२)	धनको प्रती सी.एस.आर.	ब)	पुर्नचक्रित साधन संपत्ति
३)	वने (Forest)	क)	लोक, प्लॅनेट, नफा
४)	ट्रीपल बॉटम लाईन	ड)	कर्जाची व व्याजाची रक्कम वेळेवर भरणे
५)	सी.एस.आर. योजना	इ)	वेळेवर करांचा भरणा करणे

७.१० संदर्भ पुस्तके (REFERENCES)

१) Strategic management - N.K. Shree ardhan, Rinky Rajwani, Jeet D. Joshi - Himalaya Publishing House, Mumbai.
२) Corporate Social Responsibility - David Crowther, Gulen Areas, Book boon.
३) Strategic management - L.M. Prasad - Sultan Chand & Sons, New Delhi
४) www.greenbiz.com
५) https://online libirary.wiely.com
६) https://www.tatamotors.com
७) https://www.researchgate.net

❖❖❖❖

८

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी क्षेत्र व धोरण - २
(AREAS OF CSR AND CSR POLICY - II)

घटक रचना :

८.१ उद्दिष्टे

८.२ प्रस्तावना

८.३ सी.एस.आर.ची जागतिक मान्यता

८.४ सी.एस.आर. कोड

 ८.४.१ यु.एन. ग्लोबल कॉम्पॅक्ट

 ८.४.२ यु.एन.डी.पी.

८.५ ग्लोबल रिर्पोटिंग इनिशिएटिव्ह

८.६ सी.एस.आर. वरील प्रमुख सांकेतांक

८.७ सी.एस.आर. व शाश्वत विकास

८.८ ट्रिपल बॉटम लाईन तर्फे सी.एस.आर.

८.९ सारांश

८.१० वस्तूनिष्ठ प्रश्न

८.११ संदर्भ पुस्तके

८.१ उद्दिष्टे (OBJECTIVES)

१. सी.एस.आर. संदर्भातील जागतिक मान्यता संस्थांचा अभ्यास करणे.
२. सी.एस.आर. कोड संदर्भात माहिती घेणे.
३. ग्लोबल रिर्पोटिंग इनिशिएटिव्ह बाबतीत चर्चा करणे.
४. सी.एस.आर. व शाश्वत विकास संदर्भात अभ्यास करणे.
५. व्यवसायातील ट्रिपल बॉटम लाईन तर्फे सी.एस.आर. जाणून घेणे.

८.२ प्रस्तावना (INTRODUCTION)

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ही कंपनी कायदा, २०१३ नुसार भारतात बंधनकारक करण्यात आली आहे. त्यासाठी प्रत्येक कंपनीकडून स्वतंत्र विश्वतसंस्थेची अथवा फाउंडेशनची

स्थापना केली जाते किंवा एखाद्या एन.जी.ओ. / धर्मदाय संस्थेशी भागीदारी करार केला जातो. सी.एस.आर. संकल्पनेत आज जागतिक स्तरावर मान्यता मिळाली असून ISO 14,1000, SA 8,000, AA 1,000 अशी प्रमाणपत्रे विविध सी.एस.आर. योजनांकरिता दिली जातात. तसेच युएन ग्लोबल कॉम्पॅक्ट, यु.एन.डी.पी. ह्या जागतिक संघटनांकडून सी.एस.आर. योजनांना पाठिंबा दिला जातो. सी.एस.आर करिता विविध कोड तयार केले असून ते कंपन्यांच्या सी.एस.आर. योजनांकरिता मार्गदर्शक ठरतात. जागतिक स्तरावर सी.एस.आर. योजना व शाश्वत विकास ह्यांचा सहसंबंध विकसित करण्यावर भर दिला जात आहे. सी.एस.आर. आर्थिक विकास, सामाजिक विकास व पर्यावरण संरक्षण ह्या तीन क्षेत्रांवर लक्ष केंद्रित करीत असते. ह्याच तीन घटकांच्या आधारावर व्यवसायातून 'ट्रिपल बॉटम लाईन' तर्फे सी.एस.आर. ही संकल्पना विकसित करण्यात आली आहे. त्यामध्ये पीपल्स, प्लॅनेट व प्रॉफिट (People, Planet, Profit) ह्या तीन मूलभुत घटकांचा समावेश होतो. थोडक्यात, सी.एस.आर. योजना ह्या व्यवस्थितपणे राबविल्या जाव्यात व यशस्वी व्हाव्यात हे उद्दिष्ट जागतिक स्तरावर विशिष्ट मानके तयार करुन साध्य केले जात आहे.

८.३ सी.एस.आर. ची जागतिक मान्यता (GLOBAL RECOGNITION OF CSR)

आज जग ही एक बाजारपेठ झाली असून इंटरनेटच्या माध्यमातून जागतिक स्तरावर देवाण घेवाण, नवीन संज्ञापन व तंत्रज्ञान विकास होत आहे. सी.एस.आर. योजनांना जागतिक स्तरावर विविध मानकांच्या सहाय्याने मान्यता मिळत आहे. त्यामध्ये ISO 14,1000, SA 8,000, AA 1,000 ह्या मानकांचा समावेश होतो. सी.एस.आर. च्या योजनांचा फायदा समाजापर्यंत पोहचविण्याऱ्या कंपन्यांना जागतिक मान्यता मिळते. आपण काही संस्थांच्या जागतिक स्तरावरील मानकांचा अभ्यास खालीलप्रमाणे करणार आहोत.

आय.एस.ओ. १४,००० -

आय.एस.ओ. १४,००० ही एक पर्यावरण व्यवस्थापन प्रमापे शृंखला असून ती आंतरराष्ट्रीय मानक संस्थेकडून १९९६ साली स्विकारली गेली आणि जागतिक स्तरावर तिची अंमलबजावणी सुरु झाली. आय.एस.ओ. १४,००० मानक हे पर्यावरण व्यवस्थापन पद्धतशीरपणे करण्यासाठी मार्गदर्शक सूचना देते व त्यानुसार त्या क्षेत्रात काम करणाऱ्या कंपन्या पर्यावरण संरक्षण व संवर्धन करतात. आय.एस.ओ. १४,००० हा एक नियम व मानकांचा संच असून त्यातील मार्गदर्शक तत्वानुसार औद्योगिक त्याज्य पदार्थ व्यवस्थापन करुन पर्यावरण संरक्षण करु शकते. आय.एस.ओ. १४,००० हे आंतरराष्ट्रीय मानक असून त्याद्वारे पर्यावरण व्यवस्थापन पद्धती (Environment Management System) च्या मार्गदर्शक सूचना दिल्या आहेत.

थोडक्यात, ISO 14,1000 ही एक पर्यावरण विषयक जबाबदाऱ्या पार पाडण्याकरिता तयार केलेली मानक शृंखला आहे. त्यामध्ये खालील मानकांचा समावेश होतो.

- आय.एस.ओ. १४,००४ : २००४ - पर्यावरण व्यवस्थापन पद्धतीच्या सामान्य मार्गदर्शक सुचना, तत्वे, पद्धती व तंत्रांचा समावेश होतो.

- आय.एस.ओ. १४,००६ : २०११ पर्यावरण व्यवस्थापन पद्धतीद्वारे पर्यावरण पूरक आराखडा तयार करण्याच्या मार्गदर्शक सूचनांचा समावेश होतो.
- आय.एस.ओ. १४,००१ : २०१५ याद्वारे पर्यावरण विषयक जबाबदाऱ्या पार पाडण्याच्या उद्दिष्टांवर लक्ष दिले जाते

ह्याच शृंखलेच्या इतर मानकांद्वारे वेगळ्या दृष्टिकोनांवर जसे अंकेक्षण, संज्ञापन, पर्यावरण आव्हाने, जीवन प्रवाह पृथःकरण इ. मार्गदर्शक तत्वे तयार केली आहेत.

आय.एस.ओ. १४,००० मानक शृंखला ही पर्यावरण व्यवस्थापना बाबतीत असून ती कंपन्यांना खालील प्रमाणे मार्गदर्शन करते.

अ) कंपनीच्या प्रक्रिया किंवा कृती कशाप्रकारे कमीत कमी नकारात्मक परिणाम पर्यावरणावर करतील व हवा, पाणी किंवा जमीन ह्यावर विपरीत परिणाम होणार नाही.

ब) व्यवसायांवर लागू असलेले पर्यावरण विषयक कायदे, नियम व इतर पूरक सूचना पाळणे.

क) उत्पादन प्रक्रिया व कार्यपद्धतीमध्ये सातत्याने सुधारणा करुन पर्यावरणावरील हानीकारक परिणाम कमी करणे.

आय.एस.ओ. - १००० ही शृंखला गुणवत्तेसंदर्भात असून आय.एस.ओ. १४००० ही शृंखला त्याच्याशी मिळती जुळती आहे. आय.एस.ओ. ९००० ही प्रक्रिया कोणत्याही त्रयस्थ संघटनेकडून करुन प्रमाणपत्र मिळविता येते. जेव्हा आय.एस.ओ. ९००० व १४००० एकाच वेळेस केले जाते तेव्हा आय.एस.ओ. १९०११ चे अंकेक्षण मानक अंगिकारले जातात.

आय.एस.ओ. - १४००० शृंखला उद्दिष्टे (Objectives of ISO 14000 Series) :

१. पर्यावरण व्यवस्थापन पद्धतीद्वारे संघटनेमध्ये पर्यावरण मानके पाळली जाणे व पर्यावरण संरक्षणाची मार्गदर्शक तत्वे पाळणे.

२. पर्यावरण व्यवस्थापनाकरिता विविध तंत्रे व उपाय सुचविणे

३. पर्यावरण व्यवस्थापन धोरण तयार करण्यासाठी आवश्यक उपाययोजना सुचविणे.

४. आय.एस.ओ. - १४००० हे ऐच्छिक दृष्टीकोनावर आधारित असून त्याद्वारे पर्यावरण नियम पाळणे अपेक्षित आहे.

५. आय.एस.ओ. - १४००० ह्या मानक शृंखलेमध्ये पर्यावरण व्यवस्थापने संदर्भात विविध मानकांचा समावेश होतो जसे,

ISO 14004 : 2016 - पर्यावरण व्यवस्थापन सुधारित मार्गदर्शक सुचना

ISO 14020 : 2000 - पर्यावरण लेबल्स् आणि प्रगटीकरण सूचना

ISO 14031 : 2013 - पर्यावरण मूल्यमापन मार्गदर्शक सूचना

ISO 14063 : 2006 - पर्यावरण व्यवस्थापन संज्ञापन मार्गदर्शक सुचना

आय.एस.ओ. नुसार पर्यावरण व्यवस्थापन पद्धती म्हणजे मुख्य व्यवस्थापनाचा एक भाग असून त्यामध्ये संघटना रचना, नियोजन, जबाबदारी, पद्धती, प्रक्रिया व साधनांच्या विकासाची अंमलबजावणी व पर्यावरण धोरण राबविण्याचा समावेश होतो.

आय.एस.ओ. - १४००० मानांकनाचे फायदे (Benefits of ISO 14000 Certification) :

आय.एस.ओ. - १४००० मानांकन प्रमाणपत्र मिळविण्याचे खालील फायदे होतात.

१) पर्यावरण नियमावलीचा आदर (Respect to Environmental Regulation) :

आय.एस.ओ. १४००० मानांकन प्रमाणपत्र मिळविल्यामुळे एक प्रकारे पर्यावरण नियमांचा आदर केल्याचे दिसून येते. केंद्र सरकार व राज्यसरकारकडून विविध पर्यावरण नियमावली जाहिर केली जाते. त्यामुळे नियमावली चा भंग न होता पर्यावरणाचे सर्व नियम पाळले गेल्याचे चित्र निर्माण होते.

२) विपणन क्षमतेत वाढ (Greater Marketability) :

कंपनीच्या विविध उत्पादन व सेवांना बाजारपेठेत आय.एस.ओ. १४००० च्या प्रमाणपत्रामुळे चांगली मागणी येवून विपणन क्षमतेत वाढ होते. बऱ्याचशा कंपन्या असे पुरवठादार निवडतात की ज्यांच्याकडे पर्यावरणपूरक उत्पादन पद्धतींचा उपयोग केला जातो. तसेच आय.एस.ओ. १४००० प्रमाणपत्र असलेल्या कंपन्यांच्या उत्पादनांना जागतिक बाजारपेठ मिळते.

३) साधन संपत्तीचा चांगला वापर (Better use of Resources) :

पर्यावरण पूरक उत्पादन पद्धती व पर्यावरण मानके असलेले तंत्रज्ञान त्यामुळे साधनसंपत्तीचा चांगला वापर शक्य होतो व एकुण उत्पादन खर्च कमी होतो.

४) उच्च दर्जाचे उत्पादन व सेवा (Higher Quality of Goods & Services) :

आय.एस.ओ. - १४००० मानक प्रमाणपत्र असलेल्या कंपनीच्या उत्पादन पद्धती व तंत्रज्ञान अद्यावत स्वरूपाचे, पर्यावरणपूरक व आधुनिक असल्यामुळे उत्पादन व सेवांचा दर्जा वाढतो. कंपनीच्या उत्पादन व सेवा ह्या वेगवेगळ्या दर्जा मानके पूर्ण करुन चांगली बाजारपेठ व उच्च किंमत मिळवितात.

५) सुरक्षितता पातळीत वाढ (Increased Level of Safety) :

उच्च दर्जाचे अद्यावत व आधुनिक तंत्रज्ञान आणि पर्यावरणपूरक उत्पादन पद्धतींमुळे सुरक्षितता पातळीत वाढ होते. अपघातांचे कमी प्रमाण व उच्च दर्जामुळे कंपनीला जनमानसात चांगले स्थान मिळते.

६) पोषक पर्यावरण (Healthy Environment) :

आय.एस.ओ. - १४००० प्रमाणपत्र मिळविणाऱ्या कंपन्यामध्ये चांगले अद्यावत तंत्रज्ञान वापरत असल्यामुळे तेथील कार्बनडायक्साईड उत्सर्जनात घट, उत्पादनांचे पुर्नचक्रीकरण, त्याज्य पदार्थांची विल्हेवाट इ. मुळे प्रदुषण कमी होवून पोषक पर्यावरण निर्माण होते.

७) कर्मचारी मनोधैर्य (Employee Morale) :

आय.एस.ओ. १४००० मानक मिळविण्याच्या एक चांगला परिणाम कर्मचारी मनोधैर्य वाढण्यामध्ये सुद्धा होते. उत्तम तंत्रज्ञान व अद्यावत उत्पादन पद्धतींमुळे पोषक पर्यावरण, कमी

प्रदुषण व कमी अपघात होवून कर्मचाऱ्यांचे मनोबल उंचावते. कच्च्या मालाच्या खर्चात घट होवून नुकसान (Wastages) कमी होते व एकुण उत्पादन खर्च कमी येतो.

८) नावलौकिकात वाढ (Increase in Goodwill) :

कंपनीच्या कार्य पद्धतीत सुधारणा, जागतिक स्तरावर मान्यता, उच्च दर्जाचे उत्पादन व सेवा कुशल व कार्यक्षम कर्मचारी, अधिक नफा व ग्राहक पाठिंबा इ. फायदे आय.एस.ओ. १४००० च्या मानांकन प्रमाणपत्रामुळे मिळून कंपनीचा नावलौकिक वाढतो.

९) स्पर्धा क्षमतेत वाढ (Competitive Advantage) :

जागतिक स्तरावरील स्पर्धेत आय.एस.ओ. प्रमाणपत्राचे विशेष स्थान आहे. बऱ्याच वेळेस फक्त आय.एस.ओ. प्रमाणपत्र असलेल्या कंपनीचे उत्पादन स्विकारले जाते. त्यामुळे असे प्रमाणपत्र असल्याने स्पर्धाक्षमतेत वाढ होते.

१०) पर्यावरण अंकेक्षणास मदत (Helps in Environment Audit) :

आय.एस.ओ. १४००० शृंखला मानके ही पर्यावरण व्यवस्थापन प्रमाणे पूर्ण केल्याची खात्री देतात. त्यामुळे पर्यावरण अंकेक्षणास मदत होते. तसेच विविध सरकारी पातळीवरील आवश्यक बंधने ह्या प्रमाणपत्रामुळे पूर्ण होतात. बऱ्याच वेळेस कंपनीच्या विरुद्ध कोर्टात काही फिर्यादी असल्यास त्याठिकाणी आय.एस.ओ. प्रमाणपत्राचा उपयोग आपली बाजू अधिक बळकटपणे मांडता येते.

आय.एस.ओ. - १४०००	शृंखला मानके : (List of ISO 14000 Series Standards)
आय.एस.ओ. - १४००१	पर्यावरण व्यवस्थापन पद्धती (EMS) त्यातील आवश्यकता व मार्गदर्शक सूचना
आय.एस.ओ. - १४००४	पर्यावरण व्यवस्थापन पद्धती (EMS) तत्वे, पद्धती व तंत्रांबाबत सामान्य मार्गदर्शन
आय.एस.ओ. - १४००६	पर्यावरण व्यवस्थापन पद्धती (EMS) पर्यावरण पूरक आराखडा तयार करण्यासाठी मार्गदर्शन
आय.एस.ओ. - १४०१५	पर्यावरण मूल्यांकन नोंदणी आणि संघटन
आय.एस.ओ. - १४०२०	(शृंखला 14020 to 14025) पर्यावरण लेबल्स व प्रगटन
आय.एस.ओ. - १४०३०	उत्पादनानंतर पर्यावरण मूल्यांकन चर्चा
आय.एस.ओ. - १४०३१	पर्यावरण कार्यप्रगती मूल्यांकन - मार्गदर्शन
आय.एस.ओ. - १४०४०	(शृंखला 14040 to 14049) जीवन प्रवाह मूल्यमापन उत्पादन पूर्व नियोजन व पर्यावरण ध्येय निश्चिती चर्चा
आय.एस.ओ. - १४०४६	जल मूल्यमापन - उत्पादन, प्रक्रिया व संघटन हवा व जमीन प्रदुषणाच्या पाण्याच्या दर्जावर होणारा परिणाम मूल्यमापन
आय.एस.ओ. - १४०५०	संकल्पना व व्याख्या
आय.एस.ओ. - १४०६२	उत्पादन आराखडा व विकासत पर्यावरण बाजूंची एकात्मिकता
आय.एस.ओ. - १४०६३	पर्यावरण संज्ञापन मार्गदर्शक सुचना व उदाहरण
आय.एस.ओ. - १४०६४	हरीत गृह वायू मोजमाप व नियंत्रण

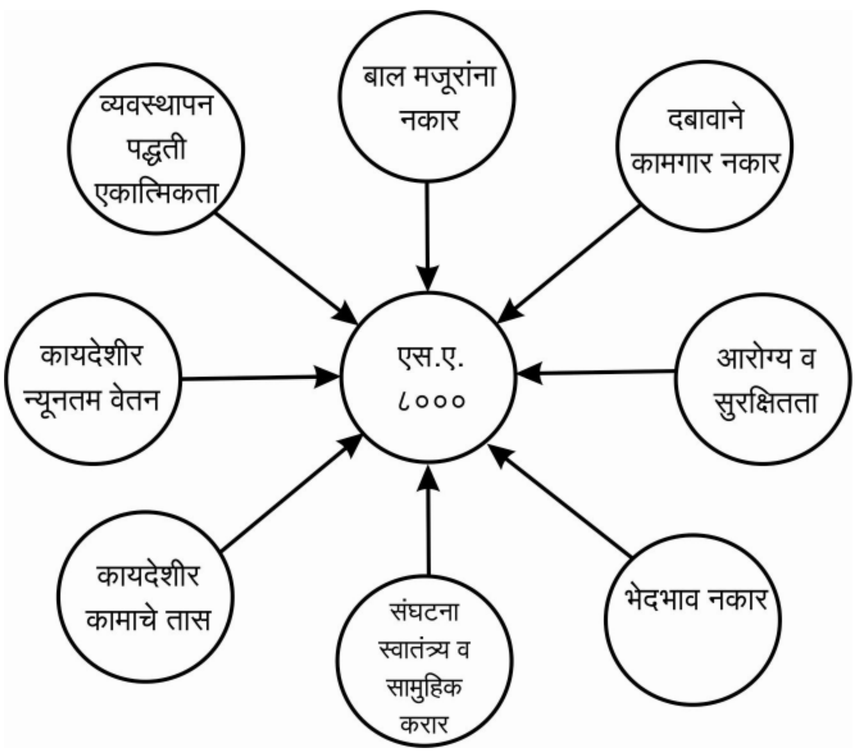
आय.एस.ओ. - १९०११ शृंखला 14000 व 9000 ह्या दोन्ही मानकांच्या एकत्रीत मूल्यांकनासाठी अंकेक्षण मार्गदर्शन सूचना

एस.ए. - ८००० : (S.A. 8000)

एस.ए. - ८००० हा एक जागतिक स्तरावरील प्रमुख सामाजिक प्रमाणपत्र कार्यक्रम आहे. याद्वारे कोणत्याही प्रकारच्या उद्योगातील कोणत्याही देशातील त्यांच्या कामगारांना चांगली वागणूक देण्यासंदर्भात एक आदर्श चौकट पुरविली जाते. ही चौकट १९९७ मध्ये ‘आंतरराष्ट्रीय सामाजिक दायित्व’ (Social Accountability International) ह्या संस्थेने तयार केली.

औद्योगिक क्षेत्रातील कार्यस्थळां संदर्भातील मानक प्रमाण पत्राचे हे जगातील पहिले सामाजिक मानक आहे. युनायटेड नेशन्स चे मानवी हक्क, आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेची परंपरा, यु.एन. व राष्ट्रीय कायदे, औद्योगिक कारखान्याचे आकारमान व प्रमंडळ चिन्ह ह्यामधून सामाजिक कार्यप्रगती मोजण्याचे एक प्रमाप तयार केले आहे. ही एक प्रमाणीकृत मानक संहिता असून ती जगामधील कोणत्याही उद्योगास व कोणत्याही आकाराच्या उद्योगास वापरता येते. एस. ८००० हे एक महत्त्वाचे तंत्र मानले जाते व त्याद्वारे उद्योगांचे सामाजिक दायित्व मोजता येते किंवा दोन उद्योगांमध्ये तुलना करता येते.

एस.ए. - ८००० : (Area of S.A. 8000)



एस.ए. - ८००० मानक मार्गदर्शक सूचना (Specific Guidelines Provided by S.A. 8000)

१) बाल कामगार (Child Labour) :

१५ वर्षांखालील कोणत्याही कामगारास कामाच्या ठिकाणी काम करु न देण्याचे धोरण ह्या मार्गदर्शक तत्वात सुचविले आहे. जर बाल कामगार कामाच्या ठिकाणी आढळले तर त्या

संदर्भातील उपाय जसे पुरेसे आर्थिक पाठबळ व इतर पाठिंबा व त्यांच्या शाळेत जाण्याची सुविधा करणे आवश्यक आहे.

२) दबावाने कामगार (Force Labour) :

कोणत्याही प्रकारचा दबाव (Force) किंवा जोर जबरदस्ती करुन किंवा धमक्या देवून, आर्थिक कुंचबना करुन कामगार ठेवू नयेत. कामगारांना वैयक्तिक स्वातंत्र्य हे कामावर राहण्याचे व काम सोडून जाण्याचे मिळाले पाहिजे.

३) आरोग्य व सुरक्षितता (Health & Safety) :

कामाच्या ठिकाणची परिस्थिती ही सुरक्षितता व आरोग्यदायी ठेवली पाहिजे. कामगारांच्या सुरक्षिततेकरिता आवश्यक ती उपकरणे व उपाय केलेले असावेत. अपघात झाल्यास तातडीने वैद्यकीय मदत मिळण्याची सुविधा उपलब्ध करावी. तसेच कामगारांना स्वच्छ व आरोग्यदायी स्वच्छता गृहे, पिण्याचे पाणी, आराम गृहे इ. मूलभूत गोष्टीची उपलब्धता असणे आवश्यक आहे.

४) संघटना स्वातंत्र्य व सामुहिक करार हक्क (Freedom of Association & Right to Collective Bargaining) :

कामगारांना संघटित होवून युनियन स्थापनेचे स्वातंत्र्य मिळावयास हवे किंवा ते एखाद्या कामगार संघटनेचे सदस्यत्व स्विकारण्याची मान्यता असावी. कामगारांच्या संघटना कार्यात व्यवस्थापनाने कोणतीही ढवळाढवळ किंवा हस्तक्षेप करु नये. कामगार त्यांचे प्रतिनिधी निवडू शकतात व त्यांच्या वतीने ते व्यवस्थापनाशी तडजोड करु शकतात. तसेच कामगार संघटनांना सामुहिक करार (Collective Bargaining) करण्याचा हक्क असून त्यामध्ये व्यवस्थापनाने हस्तक्षेप करु नये. कामगार संघटनांचे प्रतिनिधी म्हणून कार्य करणाऱ्या व्यक्तींना भेदभावाची वागणूक देवू नये किंवा त्यांच्या बाबतीत कोणताही आकस ठेवून वागणूक नसावी.

५) भेदभाव नसणे (Discrimination) :

कामगारांमध्ये जात, लिंग, वय, राजकीय बांधिलकी, सामाजिक मान्यता, धर्म, कामगार संघटना सदस्यत्व इ. कोणत्याही कारणास्तव भेदभाव करु नये. त्यांना देण्यात येणारे मानधन, सुविधा, प्रशिक्षण, बढती, बदली, निवृत्ती, कामावरुन बडतर्फ करणे इ. बाबतीत समानता असणे आवश्यक आहे. कामाच्या ठिकाणी कोणत्याही भेदभावाच्या कारणामुळे धमकी देणे, विशेष वागणूक देणे, मानसिक छळ किंवा शिक्षा अशा प्रकारे भेदभाव कामगारांबाबतीत करु नये.

६) व्यवस्थापन पद्धती एकात्मिकता (Management Systems) :

एस. ए. ८००० हे मालक मिळविण्यासाठी व त्याची कार्यवाही करण्यासाठी व्यवस्थापन पद्धती व परिचलनात बदल व सुधारणा आवश्यक ठरतात. विविध प्रकारच्या नियमावल्या, तत्वे व शिस्तीचे प्रघात कार्यस्थळी निर्माण करणे आवश्यक असते.

७) कामाचे तास (Working Hours) :

औद्योगिक कायद्यानुसार कामगारांचे कामाचे तास, आडवड्यातील एक दिवस सुट्टी, जादा काम मोबदला, ऐच्छिक जादा काम इ. नियम केलेले असावेत. साधारणतः सातत्याने सहा

दिवसांच्या आठवड्यात ४८ कामाचे तास व त्यापेक्षा अधिक असल्यास ऐच्छिक जादा काम ठेवण्यात यावे. एका आठवड्यात १२ तासांपेक्षा अधिक जादा काम जर सामुहिक करारात ठरविण्यात आले असेल तर देण्यात यावे.

८) मेहनताना / वेतन (Remuneration) :

सर्व कामगारांना न्यूनतम वेतन की जे जीवनावश्यक गरजा भागविण्यासाठी पुरेसे असेल ते देण्यात यावे. कोणत्याही प्रकारची वेतन कपात ही शिस्तीचा भंग केल्याच्या नावाखाली करण्यात येवू नये. कामगाराला मिळालेले वेतन, त्यातून केलेल्या वजावटी व निव्वळ रक्कम ह्या बाबतीतील सर्व माहिती पारदर्शकरित्या कामगारांना देण्यात यावी. तसेच तात्पुरते कामगार, करारान्वये कामगार, दिवसागणिक मजूरीचे कामगार इ. प्रकार कामगारांची पिळवणूक करणारे ठरतात. त्यामुळे कायम स्वरूपी कामगारांना योग्य वेतन व आवश्यक सुविधा देण्यात याव्यात.

एस.ए. - ८००० फायदे (Benefits of SA 8000)

एस.ए. ८००० हे सामाजिक दायित्वाचे ऐच्छिक मानक असून त्यावरुन उद्योगसंस्थेची मानवी कामाचे पर्यावरण पुरविण्याची बांधिलकी दिसून येते. त्यामुळे खालील प्रकारचे विविध फायदे उद्योग संस्थेस होतात.

१) कमी जोखीम (Reduced Risks) :

एस.ए. ८००० च्या सामाजिक दायित्व मानकामुळे कामाच्या ठिकाणी अपघात होवू नये म्हणून आवश्यक त्या उपाययोजना केलेल्या असतात. त्यामुळे साहजिकच उद्योगांची कामगारांबाबतची जोखीम कमी होते.

२) उद्योगाच्या नावलौकिकात वाढ (Enhanced Reputation) :

सामाजिक दायित्वाच्या मानकातून उद्योगाच्या कार्यस्थळाबाबत विविध प्रमाणे तपासली जातात. जसे समान वागणूक, पुरेसे वेतन, मर्यादित कामाचे तास, व्यवस्थापन पद्धती इ. मुळे कामगारांचे मनोधैर्य उंचावते. औद्योगिक कलह व अपघातांचे प्रमाण कमी होते त्यामुळे कारखान्याचा व उत्पादनाचा ब्रँडचा लौकिक वाढत असतो.

३) ग्राहक अपेक्षांप्रमाणे उत्पादन दर्जा (Quality to Customers Requirements) :

ग्राहक हे वस्तू व सेवा खरेदी करत असताना उच्च दर्जाची अपेक्षा करीत असतात. जी किंमत वस्तू व सेवांच्या खरेदीसाठी दिली जाते. त्या मोबदल्यात ग्राहकांना उच्च दर्जा हवा असतो. उद्योगाच्या कार्यस्थळी सामाजिक दायित्वाच्या मानकाद्वारे सुधारणा केलेल्या असल्याने संतुष्ट कामगारांकडून उच्च दर्जाचे उत्पादन होते व ग्राहकांच्या अपेक्षा पूर्ण होतात.

४) कामगार समाधान (Labours Satisfaction) :

कामगारांचे समाधान हे उद्योगातील उत्पादनाला पोषक असते. एस.ए. ८००० हे मानक कार्या ठिकाणी कामगारांना द्यावयाच्या वागणुकी संदर्भात आर्थिक लाभ किंवा कार्य अटींच्या बाबतीत असल्याने त्यांना चांगली वागणूक, पुरेसे वेतन व उत्तम सुविधा प्राप्त होतात. त्याचा परिणाम म्हणून त्यांच्या समाधानात वाढ होते.

५) सुरक्षित कार्य पर्यावरण (Safer Work Environment) :

एस.ए. ८००० ह्या मानकानुसार कार्यस्थळातील सुरक्षिततेचा विशेष विचार केला आहे. आपण मागे पाहिल्याप्रमाणे आठ विविध क्षेत्रातील नियमावलीमुळे उद्योगातले कार्य पर्यावरण हे सुरक्षित होण्यास मदत होते. कामगारांना विविध सुविधा उपलब्ध झाल्यामुळे त्यांच्या हातून होणाऱ्या चुकांमध्ये घट होवून अपघाताचे प्रमाण सुद्धा कमी होते. त्यामुळे सुरक्षित कार्यपर्यावरण देण्याचा एस.ए. ८००० च्या मानकाचा उद्देश सफल होतो.

एस.ए. - १००० : (AA 1000)

ए.ए. १००० ही मानक शृंखला दायित्व संघटनेने म्हणजे Accountability Organisation ने सुचविली आहे. ही शृंखला तत्वांवर आधारित असून त्याद्वारे उद्योग संघटनेला अधिक जबाबदार (Responsible) दायित्व (Accountable) आणि शाश्वत (Sustainable) होण्यात मदत मिळते. ए.ए. (Accountability) ही एक संस्था असून तिची स्थापना लंडन (UK) मध्ये १९९५ ला झाली. तिचा उद्देश व्यक्ती किंवा संस्थांना जागतिक स्तरावरील आव्हांनाचा सामना करता यावा म्हणून नवीन तंत्रे व विचारप्रणाली तयार करणे हा आहे.

ए.ए. १००० ही मानके हरीत अर्थव्यवस्था व कमी कार्बनडायक्साईडचे उत्सर्जन च्या एकात्मिक विचार प्रवृत्त करणारी असून ती एकात्मिक अहवाल व खात्री मिळण्यासाठी पाठिंबा देतात.

ए.ए. - १००० मानक शृंखला (The AA 1000 Series of Standards)

- The AA 1000 Accountablility Principles Standards (AA1000APS)

ह्या मानकानुसार उद्योग संस्थेस शाश्वतेचे आव्हान पेलण्याकरिता व अग्रक्रमाने विचार करण्याकरिता एक चौकट पुरविते.

- The AA 1000 Assurance Standard (AA1000AS)

ह्या मानकाच्या माध्यमातून एखाद्या उद्योगसंस्थेने दायित्वाचे तत्व किती प्रमाणात जोपासले आहे ह्याबद्दल मूल्यमापन करता येते.

- The AA 1000 Stakeholders Engagement Standard (AA1000SES)

हे मानक उद्योगसंस्थेच्या आधारस्तंभांची संस्थेशी असलेली जवळीक त्यांचे हेतू व निष्कर्ष तपासण्याची चौकट उपलब्ध करते.

"Accountability Organisation" कार्ये (Activities of AA) :

१) ए.ए. १००० प्रशिक्षण, प्रमाणपत्र आणि परवाना (AA 1000 Training, Certification & Licensing Accountability) :

संघटनेच्या माध्यमातून व्यक्तींना व संस्थांना दायित्वाची तत्वे अंमलात आणण्यासाठी किंवा आधारस्तंभांना संस्थेशी बांधिलकी निर्माण करण्याची पद्धती, कौशल्ये व प्रशिक्षण देण्याचे

कार्य करते. तसेच AA 1000 हे मानक प्रमाणपत्र देणारी प्रमाणित संस्था Certified Sustainability Assurance Practitioner उपलब्ध करुन देते.

२) उपक्रमाचे नियमन (Governance) :

AA 1000 शृंखला मानकाद्वारे नियमन आराखडा तयार करुन त्याद्वारे आधारस्तंभांचे प्रतिनिधित्व (सार्वजनिक व खाजगी क्षेत्रातून) मिळवून देते.

३) सल्लागार सेवा (Advisory Services) :

Accountability Advisory Services (AAS) उपलब्ध करुन देण्याचे कार्य ह्या संस्थेद्वारे व्यवसाय, संस्था, सरकारी कार्यालये, भागीदारी संस्था, आंतरराष्ट्रीय संस्था इ. ना उपलब्ध होते. त्या सल्लागार सेवांचा उपयोग सामाजिक जबाबदारीचे दायित्व, शाश्वत विकास आणि नियमन करण्यासाठी होतो.

सल्लागार सेवांमध्ये खालील गोष्टींचा समावेश होतो.

अ) शाश्वततेचे डावपेच व नियमन (Sustainability Strategy & Governance)
ब) शाश्वततेचे अहवाल (Sustainability Reporting)
क) आधारस्तंभ बांधिलकी (Stakeholders Engagement)
ड) प्रमंडळ जबाबदारी (Corporate Responsibility)
इ) परिणाम मूल्यमापन (Impact Assesment)
फ) कार्यप्रगती व्यवस्थापन पद्धती (Performance Management System)
ग) गुंतवणूकदार संबंध व व्यवस्थापन (Investor Relations & Management)

४) संशोधन (Research) :

ए.ए. १००० ह्या संस्थेकडून संशोधनाचे कार्य करण्याकरिता The Accountability Institute (AAI) ची स्थापना केली आहे. ह्या संस्थेकडून व्यवसायांना किंवा एन.जी.ओ. व सरकारी एजन्सीज ना तज्ज्ञ व्यक्ती पुरविल्या जातात. त्यांच्या मार्गदर्शनाद्वारे व नाविण्यपूर्ण तंत्राच्या सहाय्याने शाश्वत विकास साध्य केला जातो.

८.४ सी. एस. आर. कोड

८.४.१ यु.एन. ग्लोबल कॉम्पॅक्ट (UN GLOBAL COMPACT)

यु एन ग्लोबल कॉम्पॅक्ट ही एक ऐच्छिक स्वरूपाची धोरण शैली असून त्याद्वारे व्यवसाय संस्था त्यांनी ठरविलेली तत्वे अंमलात आणण्यासाठी पुढाकार घेतात. जागतिक स्तरावर ह्या धोरणानुसार दहा तत्वे स्विकारली गेली आहेत की जी व्यवसायाची सामाजिक जबाबदारी दायित्व निश्चित करतात.

व्यवहार व इतर आधारस्तंभांच्या पाठिंब्यावर यु एन ग्लोबल कॉम्पॅक्ट नियमन चौकट (Governance Frame Work) यु एन. सेक्रेटरी जनरल कोफीअमन यांनी १२ ऑगस्ट २००५ मध्ये स्विकारली. ज्या कंपनी यु एन ग्लोबल कॉम्पॅक्ट स्विकारतात. त्यांना खालील गोष्टींची पूर्तता करावी लागते.

- सामाजिक जबाबदारीची १० तत्वे स्विकारुन ती कंपनीच्या धोरणे संस्कृती व रोजच्या कार्यात समाविष्ट करणे
- कंपनीने स्विकारलेली १० तत्वे कशा रीतीने पाळलीत त्याबद्दल दरवर्षी अहवाल तयार करुन पाठविणे.
- ग्लोबल कॉम्पॅक्ट ची विविध माध्यमांद्वारे जसे वर्तमानपत्रे, भाषणे व इंटरनेट इ. जाहिरात व प्रसार करणे.

I) यु एन ग्लोबल कॉम्पॅक्टची १० तत्वे (The Ten Principles of UN Global Compact) :

कंपनीची शाश्वतता ही स्विकारलेल्या मूल्य पद्धती व तत्वनिष्ठित दृष्टीकोनातून व्यवसाय करण्यापासून सुरु होते. कंपनीची कार्यप्रणाली ही कमीत कमी मूलभूत जबाबदाऱ्या मानवी हक्क, कामगार, पर्यावरण व भ्रष्टाचार आळा दृष्टीने पार पाडणारी असावी. यु एन ग्लोबल कॉम्पॅक्ट ची खालील दहा तत्वे डावपेच धोरणे व संस्कृती मध्ये रुजवून सामाजिक जबाबदारी पूर्ण करावी.

यु एन कॉम्पॅक्टची सामाजिक जबाबदारीबद्दल दहा तत्वे खालील आधारातून घेतली आहेत.

- मानवी हक्कांबद्दल जागतिक प्रकटीकरण
- आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना प्रगटीकरण (मूलभूत तत्वे व कामाचे अधिकार)
- पर्यावरणाबद्दलचे रिओ प्रगटीकरण
- भ्रष्टाचार विरोधी युनायटेड नेशनचे संकेत

अ) मानवी हक्क (Human Rights) :

तत्व १ आंतरराष्ट्रीय स्तरावर ठरविलेल्या मानवी हक्कांचे व्यवसायाचे रक्षण करणे व पाठिंबा देणे

२ मानवी हक्कांची पायमल्ली होणार नाही याबद्दल खात्री देणे

ब) कामगार (Labour) :

तत्व ३ व्यवसायाने कामगार संघटना स्वातंत्र्य देवून सामुहिक कराराचा अधिकार मान्य करणे.

४ कोणत्याही प्रकारच्या दबावाने किंवा जोर जबरदस्ती ने कामगार व्यवसायात न घेणे.

५ बालकामगारांना परिणामकारकपणे कामावर न घेणे.

६ रोजगार व व्यवसायामध्ये कोणत्याही प्रकारचा भेदभाव न करणे.

क) पर्यावरण (Environment) :

तत्व ७ पर्यावरणाच्या आव्हानांना व्यवसायाने सामोरे जाण्यास पूर्व सज्जता दृष्टीकोन स्विकारणे

८ पर्यावरण जबाबदारी पार पाडण्यासाठी पुढाकार घेणे

९ पर्यावरण पूरक तंत्रज्ञान विकसित करण्यास प्रोत्साहन देणे

ड) भ्रष्टाचार विरोध (Anti - Corruption) :

तत्व १० व्यवसायाने सर्व प्रकारच्या भ्रष्टाचार विरोधी भूमिका घेवून धमक्या किंवा लाचलुचपतीस आळा घालणे.

उद्योगसंस्था किंवा कंपनी यु एन ग्लोबल कॉम्पॅक्ट करारात ऐच्छिक रित्या सहभागी होवू शकतात. करारात सहभागी झाल्यानंतर त्याची माहिती किंवा संज्ञापन दहा तत्वांच्या अंमलबजावणीकरिता आधारस्तंभांना करावे लागते. तसेच समाजाचे जे अग्रक्रम असतील त्यांना पाठिंबा देणे आवश्यक ठरते.

II) कम्युनिकेशन ऑन प्रोग्रेस (COP) :

यु एन ग्लोबल कॉम्पॅक्ट कम्युनिकेशन ऑन प्रोग्रेसच्या माध्यमातून पारदर्शकता व दायित्व आणते. सी.ओ.पी. हा एक प्रकारचा यु एन ग्लोबल कॉम्पॅक्टची दहा तत्वे पाळण्याबद्दलच्या कंपनीच्या आधारस्तंभांना दिलेला अहवाल असतो. त्यामधून कंपनीने पूर्ण केलेली सामाजिक जबाबदारी आधारस्तंभांना कळते. दरवर्षी हा सी.ओ.पी. अहवाल देणे आवश्यक असून तो ग्लोबल कॉम्पॅक्ट प्रक्रियेचा आत्मा आहे.

सी.ओ.पी. चा उद्देश (Object of COP) :

सी.ओ.पी. हा वार्षिक अहवाल असून कंपनीची सामाजिक जबाबदारीबद्दल बांधिलकी वाढवून ग्लोबल कॉम्पॅक्ट सभासदांमध्ये पुढाकार वृत्ती जोपासण्यासाठीचा एक प्रयत्न आहे.

सी.ओ.पी. घटक (Element of COP) :

सी.ओ.पी. अहवाल देण्याचा कोणताही अधिकृत नमुना नसून त्या अहवालामध्ये खालील घटकांचा समावेश असावा.

१) यु एन ग्लोबल कॉम्पॅक्ट ला पाठिंबा असल्याचे अधिकाऱ्याचे पत्र
२) ग्लोबल कॉम्पॅक्ट तत्वे अंमलात आणण्याबद्दलचे सविस्तर विवरण
३) वर्तमानातील किंवा अपेक्षित कार्य फलश्रूती

सी.ओ.पी. चे फायदे (Benefits of COP) :

सी.ओ.पी. च्या माध्यमातून कंपनीच्या आधारस्तंभांना (भागधारक, समाज, गुंतवणूकदार, कर्मचारी, ग्राहक, सरकार इ.) कंपनीने पूर्ण केलेल्या सामाजिक जबाबदारीची माहिती दिली जाते. ग्लोबल कॉम्पॅक्ट मध्ये कंपनीने घेतलेल्या पुढाकाराबद्दल माहिती सर्व आधारस्तंभांना मिळते.

खालील प्रकारचे फायदे सी.ओ.पी. मुळे कंपनीला मिळतात.

अंतर्गत फायदे (Internal Benefits) :

१) कंपनीला आपल्या डावपेच व शाश्वततेमध्ये राहण्याची प्रेरणा मिळते.
२) प्रमंडळ नियमन व नेतृत्व बांधिलकी वाढविण्यास मदत.
३) व्यवसायाच्या जोखीम व संधी शोधण्यास पाठबळ मिळते.

४) सामाजिक जबाबदारी, पर्यावरण व नियमना संदर्भात वरिष्ठ व्यवस्थापक व कर्मचाऱ्यांना स्पष्टीकरण व प्रोत्साहन मिळते.
५) अंतर्गत मूल्यमापन प्रक्रियेद्वारे कार्य प्रगती अहवाल करण्याकडे लक्ष दिले जाते.

बहिर्गत फायदे (External Benefits) :

१) कंपनीची प्रतिमा वाढण्यासाठी उपयोग होवून ग्राहक, गुंतवणूकदार व इतरांच्या मनात मुद्रा प्रतिमा (Brand Image) वाढीस लागते.
२) कंपनीच्या कर्मचाऱ्यांचे मनोधैर्य वाढते व कर्मचारी एकाच कंपनीत काम करण्याचे पसंत करतात.
३) कंपनीचे सामाजिक जबाबदारी दायित्वास आंतरराष्ट्रीय स्तरावर मान्यता मिळून नावलौकिक वाढतो.
४) सी.ओ.पी. च्या माध्यमातून विविध आधारस्तंभांना पारदर्शक रीतीने माहिती पुरविली जाते.
५) एन.जी.ओ., कामगार संघटना, इतर व्यवसाय संस्था व सरकार व सामाजिक जबाबदारी पूर्ण केल्या बाबतची माहिती देण्याची संधी मिळते.

८.४.२ संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम (United Nations Development Programme) :

संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम (यु.एन.डी.पी.) हा संयुक्त राष्ट्रसंघातर्फे राबविण्यात येणारा प्रमुख विकास कार्यक्रम आहे. ह्या कार्यक्रमाद्वारे जगातील १७७ देशांमध्ये नागरिकांना राहणीमान सुधारण्याची संधी उपलब्ध करुन दिली जाते. ह्या कार्यक्रमाची सुरुवात १९६५ साली झाली असून त्याचे मुख्य कार्यालय न्युयॉर्क शहरात आहे. ह्या कार्यक्रमाद्वारे विकसनशील देशांना तज्ज्ञ सल्ला, प्रशिक्षण व अनुदान मार्फत पाठिंबा दिला जातो. तसेच कमी विकसित शब्दांना सुद्धा मदत केली जाते.

यु.एन.डी.पी. कार्यक्रम संपूर्णपणे सदस्य देशांनी दिलेल्या ऐच्छिक देणग्यांमधून चालवला जातो. दारिद्र्य निर्मूलन, एच.आय.व्ही / एड्स इत्यादी रोगांचे उच्चाटन, लोकशाहीचा प्रसार तसेच मानवी हक्कांसाठी लढा इ. अनेक लोकोपयोगी परियोजना यु.एन.डी.पी. मार्फत चालविल्या जातात. यु.एन.डी.पी. ही पर्यावरण योजना चांगल्या क्षमतेने राबविण्यासाठी मदत करते. तसेच त्या राष्ट्रांच्या विकास आराखडा, डावपेच धोरणे, इ. च्या आखणी करिता मदत करुन आर्थिक स्थितीत कशी सुधारणा होईल ह्याकडे लक्ष देणे. तसेच एखाद्या राष्ट्राचा शाश्वत विकास (Sustainable development) होण्यासाठी एकात्मिक दृष्टीकोनास प्रोत्साहन दिले जाते.

संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम कार्ये (Functions of UNDP) :

यु.एन.डी.पी. कार्यालये व त्यांचे कर्मचारी १७७ देशांमधून तेथील सरकारांबरोबर कार्यरत जागतिक व राष्ट्रीय आव्हांनाना सामोरे जाण्यासाठी उत्तरे शोधन आहेत. यु.एन.डी.पी. मार्फत जागतिक व राष्ट्रीय स्तरावरील विकास कार्यक्रमांमध्ये समन्वय घडवून आणण्याचे कार्य करते. ह्या कार्यक्रमातंर्गत खालील पाच प्रमुख विकास आव्हानांवर लक्ष केंद्रित केले जाते.

१) दारिद्र्य निर्मूलन (Poverty Eradication) :

दारिद्र्य निर्मूलन व आर्थिक विषमता कमी करण्याचे एक महत्त्वाचे कार्य यु.एन.डी.पी. करते. दारिद्र्याशी सामना करण्यासाठी विविध डावपेच विकसित करण्यासाठी मदत करते. तसेच विकसनशील राष्ट्रांना आर्थिक संधी, साधनसंपत्तीची उपलब्धता, दारिद्र्य निर्मूलन कार्यक्रमांना मदत, गरीबांच्या विविध गरजांना प्राधान्य इ. उद्दिष्टांसाठी कार्यरत असते. यु.एन.डी.पी. कडून पायलट प्रोजेक्टचे प्रायोजकत्व, विकासात महत्त्वाची भूमिका व सरकार, एन.जी.ओ. व बहिस्थ देणगीदार यांच्यामध्ये समन्वय घडवून आणण्याचे कार्य करते.

२) लोकशाही नियमन (Democratic Governance) :

यु.एन.डी.पी. राष्ट्रीय लोकशाही परिचलनला पाठिंबा देवून त्यासाठी धोरण आखण्यासाठी सल्ला व तांत्रिक सहाय्य पुरविते. तसेच विविध संस्थांची व व्यक्तींची क्षमता वाढविण्यासाठी प्रयत्न लोकशाही मूल्ये रूजविण्यासाठी लोकांना शिक्षण व यशस्वी अनुभवांचे कथन करण्याचे कार्य केले जाते. एखाद्या देशातील लोकशाही नियमनाकरिता राष्ट्र स्तरावर चर्चा व विचारविनिमय आयोजित करुन सद्यस्थितीतील लोकशाही संस्थांना पाठिंबा दिला जातो.

३) संकटांचा अंदाज व निराकरण (Crisit Prevention & Recovery) :

यु.एन.डी.पी. कडून सैन्यांमधील वादविवाद व नैसर्गिक आपत्तीच्या जोखिमा कमी करण्यासाठी प्रयत्नशील असते. जर असे प्रसंग उद्भवलेच तर त्यांच्या त्वरीत निराकरणासाठी प्रोत्साहन देत असते. स्थानिक सरकार व्यवस्थेबरोबर यु.एन.डी.पी.चे कर्मचारी क्षमता विकास नियोजन व धोरणे व प्रमापे (Standards) करविण्यासाठी समन्वयाचे कार्य करतात.

४) पर्यावरण व उर्जा (Environment & Energy) :

पर्यावरणाचे संरक्षण व उर्जा क्षेत्रात यु.एन.डी.पी. विविध प्रकारे विकसनशील राष्ट्रांना मदत करते. स्वच्छ व सुरक्षित पिण्याचे पाणी, आरोग्य रक्षण व उर्जा सेवा विकसित करण्यास प्राधान्य देवून विकसनशील राष्ट्रांना त्यांच्या क्षमता उंचाविण्यासाठी मानवी विकास व दारिद्र्य निर्मूलनाकरिता पाठिंबा देते.

जागतिक स्तरावरील पर्यावरणाचे प्रश्न सोडविण्यासाठी नाविन्यपूर्ण धोरणे सल्ला देणे, पर्यावरण रक्षण भागीदार जोडून देणे इ. कार्यातून गरीब लोकांना शाश्वत राहणीमानासाठी मदत करते.

५) एच.आय.व्ही. / एड्स (HIV / AIDS) :

यु.एन.डी.पी. एच.आय.व्ही./ एड्स प्रसार रोखण्याकरिता व त्याचे परिणाम कमी करण्यासाठी विविध देशांना मदत देण्याचे कार्य करते. एड्स च्या नियंत्रणासाठी लोकांमध्ये जागरूकता व आवश्यक उपाय योजना केल्या जातात.

आपली प्रगती तपासा :

१. टीपा लिहा.
   अ) आय.एस.ओ. १४०००
   ब) एस.ए. ८०००
   क) ए.ए. १०००
२. यु.एन. ग्लोबल कॉम्पॅक्ट ची तत्वे स्पष्ट करा.
३. संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रमाची कार्ये सांगा.

८.५ ग्लोबल रिर्पोटिंग इनिशिएटिव्ह (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)

ग्लोबल रिर्पोटिंग इनिशिएटिव्ह ही एक जागतिक पातळीवरील अहवाल सादर करण्याचा पुढाकार असून ती इनडिपेंडन्ट स्टँडर्ड ऑर्गनायझेशन ह्या संस्थेने आणली आहे. ह्या अहवाल प्रणालीचा सरकार, व्यवसाय व इतर संस्थांना वातावरण बदल, मानवी हक्क व भ्रष्ट्राचार ह्या गोष्टींचा परिणाम समजण्यात व संज्ञापन करण्यात उपयोग होतो. ग्लोबल रिर्पोटिंग ईनिशिएटिव्हची सुरुवात १९९७ मध्ये यु.एस. मधील बोस्टन ह्या ठिकाणी झाली. ही एक एन.जी.ओ. (Non-Governmental Organization) असून तिचे मुख्य कार्यालय ॲमस्टरडॅम व नेदरलँड येथे आहे. ह्या संस्थेचा हेतू शाश्वतता अहवाल (Systainability Reporting) हा आहे. ह्या संस्थेचे UNEPC United National Environment Programme, युनायटेड नेशन्स ग्लोबल कॉम्पॅक्ट, आय.एस.ओ. व ओ.ई.सी.डी. (The Organisation for Economic Co-operation & Development) ह्या संस्थांशी संलग्नता आहे. ह्या संस्थेद्वारे सदस्य राष्ट्रांना सामाजिक, आर्थिक व पर्यावरण विषयक कायदे मिळतात.

ग्लोबल रिर्पोटिंग इनिशिएटिव्ह ऑन ससटेनेबिलिटी रिर्पोटिंग स्टँडर्ड हे जगातील पहिले सर्वमान्य अहवाल प्रमाप आहे. शाश्वतता अहवाल सादर करण्यामुळे दायित्वाची भावना निर्माण होते व जोखिमांचे व्यवस्थापन शक्य होवून नवीन संधीचा लाभ घेता येतो. सध्या जगातील ९३% सर्वात मोठ्या उद्योगसंस्था, जवळपास २५०० शाश्वतता अहवाल सादर करतात. ह्या अहवाल सादर करणाऱ्या संस्था लहान किंवा मोठ्या, सार्वजनिक किंवा खाजगी पर्यावरणाचे संरक्षण करतात व समाज जीवन सुकर बनवितात. त्याच बरोबर उद्योगाचे नियमन करुन आर्थिक लाभ आधारस्तंभ संबंध, नावलौकिकात वाढ व विश्वास वाढविण्याचे कार्य करतात.

आज जी.आर.आय. जगातील सर्वात मोठ्या कंपन्या सोबत कार्यरत असून त्यातून सकारात्मक बदल जसे सामाजिक हित, चांगला रोजगार, कमी प्रमाणात पर्यावरण हानी, स्वच्छ पिण्याचे पाणी, कमी बालमजूर व लिंगभेद इ. परिणाम दिसून येत आहे.

जी.आर.आय. ४ चे प्रमुख खालील चार क्षेत्र लक्ष्य म्हणून आहेत.

१) शाश्वत विकासाकरिता प्रमापे तयार करणे व मार्गदर्शन देणे.
२) शाश्वत विकासाकरिता भागीदारी व प्रणाली चौकट तयार करणे.
३) कार्यक्षम व परिणामकारक शाश्वत अहवालासाठी नेतृत्व करणे.
४) शाश्वत अहवाल माहितीचा उपयोग कार्य प्रगती करण्यासाठी करणे.

मार्गदर्शन सुचना (Guidelines) :

जी.आर. च्या मार्गदर्शन सुचना दोन भागात दिलेल्या आहेत.

१) अहवाल तत्वे व प्रमापे (Reporting Principles & Standard Disclosure)
२) अंमलबजावणी पुस्तिका (Implementation Manual)

मार्गदर्शक सुचनांमधील वर्गवारी

अ) आर्थिक (Economic)

- आर्थिक कार्यप्रगती
- बाजारपेठ हिस्सा
- अप्रत्यक्ष आर्थिक परिणाम

ब) पर्यावरण विषयक (Environmental)

- कच्चा माल
- उर्जा
- पाणी
- जैवविविधता
- उत्सर्जन
- त्याज्य पदार्थ
- उत्पादने व सेवा
- वाहतुक
- पर्यावरण तक्रार निवारण पद्धती

क) सामाजिक (Social)

१) कामगार प्रथा व उत्कृष्ट कार्य

- रोजगार
- कामगार व्यवस्थापन संबंध
- आरोग्य व सुरक्षितता

- प्रशिक्षण व शिक्षण
- कामगार तक्रार निवारण पद्धती

२) **मानवी अधिकार (Human Rights)**

- बालमजूर
- बळजबरी व जबरदस्तीपूर्वक कामगार
- भेदभाव
- मूल्यमापन
- मानवी हक्क तक्रार निवारण पद्धती

३) **समाज (Society)**

- स्थानिक समाज
- भ्रष्टाचार विरोध
- स्पर्धा - विरोधी वागणूक / वर्तन
- तक्रार निवारण पद्धती

४) **उत्पादन जबाबदारी (Production Responsibility)**

- ग्राहक आरोग्य व सुरक्षितता
- उत्पादन व सेवा खूणचिठ्ठी (Labelling)
- विपणन संज्ञापन
- ग्राहक एकांत पूर्तता

८.६ सी.एस.आर. वरील प्रमुख सांकेतांक (MAJOR CODE ON CSR)

सी.एस.आर. सांकेतांक हे विविध स्तरांमधून दिले जाताना साधारणतः खालील प्रकारचे सांकेतांक प्रचलीत आहेत.

- कंपनी सांकेतांक
- व्यवसाय संघटना सांकेतांक
- आंतर सरकार सांकेतांक
- बहु-आधारस्तंभ सांकेतांक

ह्या विविध प्रकारांची माहिती थोडक्यात खालीलप्रमाणे मांडता येईल.

- **कंपनी सांकेतांक (Company Codes) :**

कंपनी सांकेतांक हे मुख्यतः व्यक्तीगत प्रत्येक कंपनीने पुढाकार घेऊन स्वतःच तयार केलेले असतात. ज्या ठिकाणी निर्यात करावयाची उत्पादने घेतली जातात किंवा उत्पादनाची

मुद्रा (Brand) विकसित तयार करावयाची असते, अशा वेळेस कंपनी सांकेतांक तयार केला जातो. बहुराष्ट्रीय कंपन्या किंवा मोठ्या उद्योगसंस्था साधारणतः कापड उद्योग, पादत्राणे इ. संबंधित व्यवसाय सी.एस.आर. सांकेतांक बनवितात. आंतरराष्ट्रीय स्तरावरील दबावामुळे किंवा निर्यात वृद्धीच्या दृष्टीने हे सांकेतांक जसे रीबॉक, नाईक इ. कंपन्यांचे दिसून येतात.

- **व्यवसाय संघटना सांकेतांक (Business Association Codes) :**

व्यवसाय संघटना, उद्योग समूह किंवा कर्मचारी संघटनांमार्फत व्यवसाय संघटना सांकेतांक तयार केले जातात. कंपनी सांकेतांकाच्या तुलनेत व्यवसाय संघटना सांकेतांक सदस्य उद्योगांशी एकमत तयार करुन बनविले जातात. ज्या वेळेस व्यवसाय संघटना सामाजिक जबाबदारीबाबत जागरुक असतात तेव्हा व्यवसाय संघटना सांकेतकांच्या उपयोग एक तंत्र म्हणून केला जात नाही. उद्योग समूहांकडून विविध क्षेत्रासंदर्भात सांकेतांक बनविण्यासाठी पुढाकार घेतला जातो. जागतिक स्तरावर खेळणी, चहा, खेळाचे साहित्य, किरकोळ किंवा रसायन उद्योग इ. नी व्यवसाय संघटना सांकेतांक तयार केले आहेत. उदा. ॲथलेटिक फूटवेअर असोसिएशन, रिसपॉनसिबल केअर (रसायन उद्योग) इ.

- **आंतर सरकार सांकेतांक (Inter Governmental Codes) :**

विविध राष्ट्राशी सरकारांनी सहमतीने आंतरराष्ट्रीय कायद्यांच्या चौकटीत तयार केलेले सांकेतांक म्हणजे आंतर सरकार सांकेताक होय. १९७० च्या दशकात ह्या प्रकारच्या सांकेतांक बनविण्यास ओ.ई.सी.डी. च्या बहुराष्ट्रीय कंपन्यांना मार्गदर्शक सुचनांनुसार सुरुवात झाली. आंतरराष्ट्रीय स्तरावर स्विकारलेल्या तत्वांनुसार अशा प्रकारचे सांकेतांक तयार केले गेले.

- **बहु-आधारस्तंभ सांकेतांक (Multi - Stakeholders Codes) :**

बहु-आधारस्तंभ सांकेतांक हे कंपनी, कामगार संघटना, एन.जी.ओ., सरकारी विभाग इ. च्या एकत्रित पुढाकाराने तयार केले जातात. ह्यातील बरेचसे बहु आधारस्तंभ सांकेतांक एन.जी.ओ. नी तयार केले असून ते वर्गणी पद्धतीने वापरले जातात.

एन.जी.ओ. चा सांकेतांक तयार करण्यातील सहभाग कामगार व मालक ह्यांच्यात तडजोड घडवून आणतात. अलिकडच्या काळात, मोठ्या प्रमाणात उद्योगांनी कामगार संघटनांना मान्यता दिल्यामुळे एन.जी.ओ. हे महत्त्वाचे सहभागीदार आहेत.

उदा. FLA (Fair Labour Association) Code, The ETI (Ethical Trading Initiative), S.A. (Social Accountability) 8000 Standard etc.

सी.एस.आर. वरील काही सांकेतांक खालीलप्रमाणे आहेत.

१) **क्लीन क्लॉथस् कॅम्पेन (Clean Clothe Campaign (CCC)) :**

क्लीन क्लॉथस् कॅम्पेन ही जागतिक स्तरावरील एक साखळी संघटना असून कामाची स्थिती व कामगारांना सबलीकरण करण्याचे कार्य करते. १९८९ पासून सीसीसी ही कामगारांच्या मूलभूत हक्क मिळविण्याकरिता कार्यरत आहे. ह्या संस्थेकडून ग्राहक, सरकार व कंपन्याना एकत्रित करुन प्रशिक्षित केले जाते व कामगारांना आपल्या हक्कांसाठी लढा देण्यास पाठिंबा देते. सीसीसी कामगार संघटना व एन.जी.ओ. ना एकत्र करुन महिलांचे अधिकार, ग्राहक हित आणि दारिद्र्य निर्मूलनकरिता कार्य करते.

सीसीसी सांकेतांक हा International Contedration of Free Trade Union (ICFTU) ह्यांच्या मार्गदर्शक तत्वांनुसार तयार केला आहे. ह्या सांकेतकाची स्थापना नेदरलँड मध्ये झाली असून त्यांच्या साखळीत जवळपास ३०० कामगार संघटना व एन.जी.ओ., ग्राहक संघटना, संशोधन संस्था व महिला संघटना आहेत. त्यांचे बऱ्याच प्रादेशिक स्तरावर एकत्रीकरण (Coaltions) असून त्या क्षेत्रातील कंपन्यांवर परिणामकारक धोरणाद्वारे लक्ष दिले जाते. सद्यस्थितीत त्यांचे खालील एकत्रीकरण कार्यरत आहेत.

- युरोपियन एकत्रिकरण (The European Coaltion)
- दक्षिण आशिया एकत्रीकरण (The South Asian Coaltion)
- आग्नेय आशिया एकत्रीकरण (The South East Coaltion)
- पूर्व आशिया एकत्रीकरण (The East Asian Coaltion)

ह्या एकत्रीकरणाशिवाय त्यांचे खालील गट व संघटना कार्यरत आहेत.

- उत्तर अमेरिका (North America)
- मध्य अमेरिका (Central America)
- ऑस्ट्रेलिया (Australia)
- इतर देश व क्षेत्र (Other Countries & Regions)

२) फेअर वेअर फाउंडेशन (Fair Wear Foundation) (FWF) :

फेअर वेअर फाउंडेशन ही एक बहु आधारस्तंभ संघटना असून ती तयार कपडे उद्योग क्षेत्रातील ब्रँडस् व कामगारांकरिता त्यांच्या कामाची परिस्थितीत सुधारणा करण्यासाठी कार्य करते. ही संस्था १९९९ मध्ये स्थापन झाली असून तिचे मुख्यालय नेदरलँड येथे आहे. ही ना नफा ना तोडा तत्वावर (Non - Profit Organisation) चालणारी संघटना असून तिचा उद्देश तयार कपडे उत्पादित करणाऱ्या कारखान्यांची परिस्थिती सुधारणे हा आहे. FWF ह्या संस्थेत ८० पेक्षा जास्त सदस्य कंपनी असून दहा युरोपियन देशांमधील १३० तयार कपड्यांच्या ब्रँडचे प्रतिनिधित्व करते.

एफ.डब्ल्यु.एफ. खालील तंत्राचा उपयोग बदल घडवून आणण्यासाठी करते.

१) ब्रँड तपासणी (Brand Performance Check)
२) अंकेक्षण (Audit)
३) कार्यस्थळ शैक्षणिक कार्यक्रम (Works Place Education Programme)
४) तक्रात मदत दुरध्वनी (Complaints Helpline)

३) सोशल अकौंट्याबिलिटी इंटरनॅशनल (Social Accountablity International (SAI)) :

कामाच्या ठिकाणी मानव हक्क संरक्षण व संवर्धन करण्याच्या उद्देशाने एस.ए.आय. ची स्थापना १९९७ मध्ये झाली. एन.जी.ओ. कामगार संघटना व कंपनीच्या पाठिंब्याद्वारे एस.ए.आय. ने “Social Accountability 8000 (SA8000)” प्रमाणे तयार केली आहेत.

ह्या एस.ए.आय. व्यवस्थापक व कामगार सबलीकरण घडवून आणते. स्टँडर्ड द्वारे तसेच Social Fiser Print ® Tensquared and other training & capacity Building प्रोग्राम राबविले जातात.

SA8000 स्टँडर्डस हे आय.एस.ओ. च्या दर्जा नियंत्रणाच्या आधारे तयार केलेले आहेत. त्यामध्ये कामगार प्रमापे संच, व्यवस्थापन प्रणाली प्रमापे, प्रमाणपत्र प्रक्रिया इ. चा समावेश होतो. SA8000 कोड हा जागतिक स्तरावरील सांकेतांक असून त्याची अंमलबजावणी कोणत्याही देशात कोणत्याही क्षेत्रात करता येते. सदस्य कंपन्यांमध्ये उत्कृष्ठ कामाच्या ठिकाणची परिस्थिती ठेवणे हाच मुख्य हेतू SA8000 स्टँडर्डचा आहे.

४) फेअर लेबर असोसिएशन (Fair Labour Association) (FLA) :

फेअर लेबर असोसिएशन (FLA) ही एक बिगर नफा संस्था असून तिची स्थापना १९९९ करण्यात आली. अमेरिकन राष्ट्राध्यक्ष बिलक्लिंटन यांनी तयार केलेल्या एका कृती गटाच्या अभ्यासातून बालमजूर व फिरते विक्रेत्यांच्या प्रश्नांच्या सोडवणुकीसाठी करण्यात आली.

एफ.एल.ए. ही संस्था संपूर्ण जगातील कारखान्यांशी निगडीत असून अमेरिका, युरोप, आफ्रिका, दक्षिण आशिया व पूर्व आशिया सारख्या देशांमधून कार्यरत आहे. संस्थेमार्फत तक्रार निवारण कक्ष सुद्धा चालविण्यात येतो. ह्या कक्षाद्वारे त्रयस्थ व्यक्तीच्या मध्यस्थीने गंभीर स्वरूपाच्या कामगार तक्रारी सोडविल्या जातात.

५) ईथिकल ट्रेडिंग इनिशिएटिव्ह (Ethical Trading Initiative) (ETI) :

इथिकल ट्रेडिंग इनिशिएटिव्ह ही संस्था कामगार संघटना, एन.जी.ओ. व कंपनीच्या एकत्रीकरणातून तयार झालेली आहे. ई.टी.आय. ह्या संस्थेची स्थापना १९९८ मध्ये इंग्लंड मध्ये झाली.

ई.टी.आय. चा उद्देश (Objective of ETI) :

- चांगल्या प्रथा व्यवसायामध्ये आणणे व संवर्धन करणे.
- कामगार आचार संहितेची अंमलबजावणी करणे.
- आचारसंहिता अंमलबजावणी पाहणी व प्रमाणीकरण करणे.
- जागतिक स्तरावर कामगार हितासाठी कामगार सांकेतांक अंमलबजावणी करणे.

ई.टी.आय. ची तंत्रे (Instruments of ETI) :

१. ई.टी.आय. ने तयार केलेले सांकेतांक व प्रमाणीकरण तत्वे
२. प्रायोगिक व संशोधन प्रकल्प
३. कंपनीची कार्यप्रगती तपासणे
४. व्यवसाय क्षमतेमध्ये वाढ करणे
५. संयुक्त पुढाकार - प्रमंडळ दायित्व व कामगार हक्क

ई.टी.आय. चे सांकेतांक हे आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेच्या रूढींवर आधारित आहे. संघटना स्वातंत्र्य, कामाच्या ठिकाणची परिस्थिती, मजूरी पातळी व बालमजूर हे त्यातील

महत्त्वाचे घटक आहेत. ई.टी.आय. चीन, आफ्रिका, भारत इ. राष्ट्रांमध्ये प्रायोगिक प्रकल्प राबवित आहे.

६) वर्कर्स राईटस् कॉनझॉरटिअम (Workers Rights Consortion) (WRC) :

वर्कर्स राईटस् कॉनझॉरटिअम ही एक कामगार अधिकार निरिक्षण करणारी स्वायत्त संस्था आहे. ह्या संस्थेमार्फत संपूर्ण जगातील कारखान्यामधील कामाची परिस्थिती (Working Condition) तपासली जाते. ह्या संस्थेचा हेतू कामाच्या ठिकाणची परिस्थिती सुधारणे हा आहे. डब्ल्यू.आर.सी. कडून स्वायत्त रित्या कामगारांची परिस्थिती व तेथील वातावरण तपासून कारखान्यातून तयार होणाऱ्या मुख्य बँड वर अहवाल तयार केला जातो. तसेच त्या कारखान्यातील कामगार कलह सोडवून कामगारांच्या हक्काचे रक्षण केले जाते. डब्ल्यू.आर.सी. १२ देशांमधून तपासणीचे कार्य करीत असून तेथील १०० पेक्षा अधिक संस्थांबरोबर काम करते. दक्षिण आशिया, पूर्व आशिया, लॅटिन अमेरिका, आफ्रिका इ. देशांमधून डब्ल्यू.आर.सी. आपल्या कार्यातून कामगारांचे हक्क जोपासत आहे.

डब्ल्यू.आर.सी. चे कार्य तंत्र (Strategies of WRC) :

- ज्या कारखान्यातून कामगारांबाबतीत तक्रारी येतील तेथील तपासणी.
- ज्या ठिकाणी कामगारांबाबतीत किंवा कामगार संघटना बाबतीत चांगले वातावरण नसेल तेथे स्वतःहून तपासणी करणे.
- कंपनीतील माहिती प्रसिद्ध करण्यासंदर्भात तजवीज करणे.

ही संस्था २००० मध्ये स्थापन झाली असून आंतरराष्ट्रीय कामगार तज्ज्ञ, विद्याथी व प्रमुख विद्यापीठ ह्यांनी पुढाकार घेवून ही संस्था कार्यरत आहे. डब्ल्यू.आर.सी. मध्ये १५३ विद्यापीठे व महाविद्यालये संलग्नीत आहे.

७) आय.एस.ओ. १४०००
८) एस.ए. ८०००
९) ए.ए. १०००
१०) यु.एन. ग्लोबल कॉम्पॅक्ट

(७ ते १० सांकेतांकेतकांचे विश्लेषण ह्याच प्रकरणात आधी केलेले आहे.)

८.७ सी.एस.आर. व शाश्वत विकास (CSR & SUSTAINABLE DEVELOPMENT)

पर्यावरणाची निर्वाहक्षमता लक्षात घेवून मानवाच्या जीवनमानाची गुणवत्ता वाढविण्यासाठी उपयुक्त तंत्रज्ञानाचा योग्य वापर करुन अनावश्यक अपव्ययकारक विकास प्रक्रियांना आळा घातला जातो व त्यामुळे साधनसंपत्तीचा वापर करुन शाश्वत विकास (Sustainable Development) साध्य करता येतो. "सध्याची गरज भागवितांना भविष्यातील गरजांची जाणीव ठेवून केलेला साधनसंपत्तीचा वापर म्हणजेच साधनसंपत्तीचा चिरंतन वापर." "World Commission on Environment & Development"

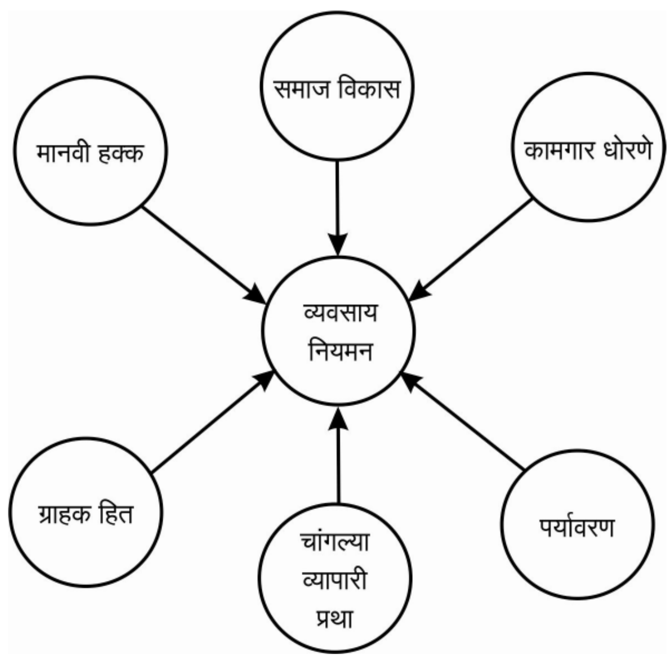
च्या मते, चिरंतन विकास म्हणजे असा किास की जो वर्तमानातील गरजा व आवश्यकता पूर्ण करताना भविष्यातील पिढ्यांच्या गरजांशी तडजोड न करता केला जातो.

शाश्वत विकास हा मुख्यतः तीन क्षेत्रातील विकासांवर लक्ष केंद्रित करतो.

१) आर्थिक विकास (Economic Development)
२) सामाजिक विकास (Social Development)
३) पर्यावरण संरक्षण (Environment Development)

पर्यावरणाच्या घटकांना हानी पोहचविता विकास साधणे ही काळाची गरज आहे. आर्थिक व सामाजिक विकास करताना आज मोठ्या प्रमाणावर पृथ्वीवरील साधनसंपत्तीचा वापर करतो. बऱ्याच प्रकारच्या साधनसंपत्तीच्या बाबतीत तिच्या वापराचे प्रमाण हे तिच्या निर्मितीच्या प्रमाणापेक्षा अधिक आहे. त्यामुळे साधनसंपत्ती संपून जाण्याचा धोका निर्माण झाला आहे. चिरंतन विकास ही संकल्पना व्यापक असून पर्यावरण रक्षणाबरोबरच एक सशक्त व निरोगी समाजाची निर्मिती सुद्धा अपेक्षित आहे. याचा अर्थ समाजातल्या सर्व घटकांना त्यांच्या गरजपूर्तीसाठी साधनसंपत्तीची उपलब्धता, वैयक्तिक व समाज सुधारणा, सर्वांना समान संधी, सामाजिक समता व एकतेचे पर्यावरण तयार करणे हा एक पैलू शाश्वत विकासाचा दिसून येतो.

शाश्वत विकास व प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ह्यांचा जवळचा संबंध आहे. व्यवसाय विविध वस्तू व सेवांच्या उत्पादनाकरिता विविध नैसर्गिक साधनसंपत्तीचा वापर करीत असतो. त्या साधनसंपत्तीच्या अतिरिक्त वापरामुळे पर्यावरणास हानी पोहचत असते. तसेच शाश्वत विकास विविध आधारस्तंभांच्या किंवा समाजाच्या संबंधाशी सुद्धा निगडीत आहे. खालील एका आकृतीवरुन सी.एस.आर. तत्वे स्पष्ट होतात.



वरील सात तत्वांपैकी पर्यावरण हा एक घटक आहे; परंतू शाश्वतता किंवा चिरंतन विकास इतर सहा घटकांशी सुद्धा सी.एस.आर. माध्यमाने निगडीत आहे. कामगार धोरणे, मानवी हक्कांचे संरक्षण, ग्राहक हित, चांगल्या व्यापारी प्रथांचा उपयोग व समाज विकास ह्या

घटकांच्या अनुसरुन सी.एस.आर. धोरणे असावयास हवी. सी.एस.आर. ह्या चळवळीद्वारे औद्योगिक अर्थव्यवस्थेचे रूपांतर चिरंतन अर्थव्यवस्थेमध्ये होणे अपेक्षित आहे. तंत्रज्ञानाच्या विकासामुळे आज नैसर्गिक आपत्ती, साधनसंपत्ती व जैवसृष्टीची हानी आणि त्यामुळे निर्माण झालेला समाज जीवनास धोका नियंत्रित करण्याची गरज सी.एस.आर. व चिरंतन विकासाच्या धोरणाद्वारे अंमलबजावणी होणे अगत्याचे ठरते.

८.८ ट्रिपल बॉटम लाईन तर्फे सी.एस.आर. (CSR THROUGH TRIPLE BOTTOM LINE)

ट्रिपल बॉटम लाईन (TBL) ही एक अकौंटिंग चौकट असून त्याचे तीन महत्त्वाचे घटक आहेत. सामाजिक, पर्यावरण व आर्थिक हे तीन घटक व्यवसाय संस्थांकडून त्यांचे मूल्यमापन करण्यासाठी वापरले जातात. टिबीएल ह्या संकल्पनेचा विकास जॉन एलिंगटन यांनी १९९४ मध्ये केला.

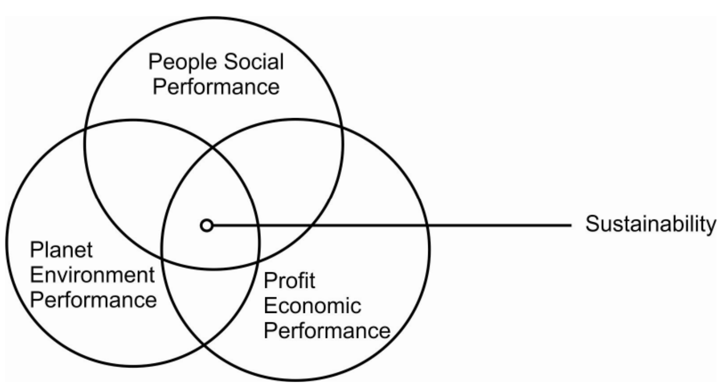
पारंपारिक व्यवसायामध्ये नफा किंवा तोटा ह्याच अकौंटिंगच्या पातळ्या होत्या व त्यानुसार व्यवसायाची आय व खर्च पत्रक तयार केले जात असे. मागील पन्नास वर्षांच्या पाठपुराव्या व संघर्षामुळे सामाजिक कार्यकर्ते व पर्यावरणवादी ट्रिपल बॉटम लाईन ची संकल्पना सार्वजनिक हिताच्या बाजूने वळू शकले.

ट्रिपल बॉटम लाईन अकौंटिंग मुळे पारंपारिक आय व व्यय यांच्यातून नफा व तोटा ह्या संकल्पनेतून आर्थिक उद्दिष्टांबरोबरच सामाजिक व पर्यावरण हित महत्त्वाचे मानले गेले.

ट्रिपल बॉटम लाईन (Tripple Bottom Line) :

सी.एस.आर. च्या माध्यमातून ट्रिपल बॉटम लाईन चे उद्दिष्ट साध्य करता येते. टीबीएल चे तीन मूलभूत घटक आहेत.

१) लोक (People)
२) पृथ्वी ग्रह (Planet)
३) नफा (Profit)



१) लोक (People) :

'लोक' ह्या घटकाशी संबंधित कर्मचारी, समाज व स्थानिक जेथे व्यवसाय कार्यरत असतो, अशांसाठी व्यवसायाच्या चांगल्या व फायदेशीर व्यवसाय प्रथांचा अवलंब करणे होय.

थोडक्यात, व्यवसायाने सामाजिक दृष्ट्या विविध उद्दिष्टे ठेवून साध्य केली पाहिजेत. समाज कल्याण व हित ही दोन महत्त्वाची अंगे ह्या घटकात येतात.

२) पृथ्वी ग्रह (Planet) :

ह्या घटकाचा संबंध चांगल्या पर्यावरण प्रथांशी आहे. पर्यावरण संरक्षण व संवर्धन हे व्यवसायाने त्यांच्या कार्यकृतीद्वारे केले पाहिजे. पर्यावरण पूरक पुढाकार व्यवसायाच्या प्रत्येक वर्तन कृतीतून दिसावयास हवा.

३) नफा (Profit)

'नफा' हा आर्थिक कार्य प्रगतीचे द्योतक असून व्यवसायात गुतंवलेल्या भांडवलवरचा परतावा त्यातून मिळत असतो. 'नफा' हा व्यसायास मिळालेले आर्थिक मूल्य असते की जे व्यवसायाच्या अस्तित्व व प्रगतीसाठी आवश्यक आहे.

टीबीएल चे मूल्यांकन (Evaluation of TBL) :

विद्यार्थी व सल्लागार तज्ज्ञांनी टीबीएल च्या तीन घटकांचे मूल्यांकन कसे करावे ह्याबाबत सविस्तर विवरण तयार केले.

१) लोक (People) :

- संघटनेच्या गरजा (Organisational Needs)
- व्यक्तीगत गरजा (Individual Needs)
- सामाजिक प्रश्न (Community Issues)

२) नफा (Profit)

- मोठ्या प्रमाणावर विक्री (Healthy Sales)
- ग्राहक सेवा (Customer Services)
- ग्राहक निर्मिती (Develop new customers)

३) पृथ्वी ग्रह (Planet) :

- नैतिक मूल्ये (Ethics)
- उर्जा व आरोग्य संवर्धक (Energy & Health Conservation)
- साधनसंपत्ती पुर्नवापर, पुर्नचक्रीकरण व कमीत कमी वापर (Reduce, Reuse & Recycle)

टी.बी.एल. प्रतिकृतीचे वापरकर्ते (Users of TBL Model) :

टि.बी.एल. प्रतिकृतीचा उपयोग व्यवसाय संस्था, बिगर नफा संस्था व सरकारी संस्था इ. कडून केला जातो. कशा पद्धतीने त्याचे मूल्यांकन करता येते हे खालीलप्रमाणे सांगता येईल.

अ) व्यवसाय संस्था (Business Firms)

व्यवसाय संस्थांना टी.बी.एल. मॉडेल अवलंबणे हे जागतिक रेट्यामुळे बंधनकारक होत आहे. चिरंतन विकास ह्या मूल्यासाठी व्यवसाय संस्थांना तिन्ही घटकांचे भान ठेवावे लागते. खालील महत्त्वाचे आधार मूल्यांकनासाठी वापरण्यात येतात.

अ) आर्थिक (Economic) :

- व्यवसायाने केलेला कर भरणा

ब) सामाजिक (Social)

- कर्मचाऱ्यांना प्रशिक्षण दिलेले सरासरी तास
- कर्मचारी कल्याणापासून त्यांच्या कारकीर्द जपणूकीपर्यंत
- धर्मदाय संस्थांना दिलेले योगदान

क) पर्यावरण सुरक्षा (Environmental Safety) :

- हरीत वायू उत्सर्जन
- पाणी वापर
- त्याज्य पदार्थ विल्हेवाट
- कच्च्या मालाचा पुर्नचक्रीत वापर

ब) बिगर-नफा संस्था (Non-Profit Organisations)

बिगर नफा संस्थांनी टी.बी.एल. प्रतिकृती स्विकारली आहे किंवा काहींनी खाजगी व्यवसायांशी भागिदारी करुन चिरंतन विकासाचे प्रश्न हाताळले आहेत. बऱ्याच व्यवसाय संस्था स्वतःचे फाउंडेशनस स्थापन करुन पर्यावरण रक्षण व समाजकल्याण प्रश्न हाताळित आहेत. बिगर नफा संस्था खालील दृष्टीकोनाने टी.बी.एल. प्रतिकृती उपयोगात आणतात.

१) अन्न व शेती (Food & Agriculture) :

आर्थिक दृष्टीकोनातून लोकांमध्ये जैविक व जैवविविधता बद्दल जागरुकता निर्माण करुन चिरंतन अन्न व शेती प्रतिकृतीस प्रोत्साहन देणे.

२) पर्यावरण विश्वस्त (Ecology Stewardship)

पर्यावरण दृष्टीकोनातून बिगर आर्थिक संस्था परिसंस्थांचे जतन व संवर्धन करणाऱ्या संस्थांना प्रकल्प निधी पुरवितात.

३) कला व शिक्षण (Education & Arts) :

सामाजिक दृष्टीकोनातून शैक्षणिक व कला प्रांतातील विविध संस्थांना प्रकल्प निधी (Project Fund) पुरवितात.

४) सरकार (Government) :

युनायटेड स्टेट्स ऑफ अमेरिका मध्ये स्थानिक राज्य व क्षेत्रीय पातळीवरील सरकारे टी.बी.एल. प्रतिकृतीचा उपयोग चिरंतन मूल्यांकणासाठी करीत आहेत. सरकार हे धोरण

ठरविणारे असल्याने टी.बी.एल. मॉडेलच्या उपयोग करुन समाजाला अधिक शाश्वत विकासाकडे नेऊ शकते. युरोपियन युनियन सुद्धा एकात्मिक मूल्यांकनासाठी सकारात्मक व नकारात्मक परिणाम धोरणांमुळे काय झाले हे तपासून पाहतात.

८.९ सारांश (SUMMARY)

प्रमंडळ सामाजिक जबाबदारी ह्या चळवळीचा जागतिक स्तरावरुन मोठ्या प्रमाणात स्विकार होत असण्याचे आपण ह्या प्रकरणातून पाहिले. आय.एस.ओ. १४,०००, एस.ए. ८,०००, ए.ए. १००० ह्या जागतिक सांकेतकांचा उहापोह सविस्तर रित्या अभ्यासला. तसेच ग्लोबल रिर्पोटिंग इनिशिएटिव्ह द्वारे जागतिक मान्य अहवाल सामाजिक जबाबदारीवर तयार करण्याचे तंत्र व त्याच्या मार्गदर्शन सुचनांची चर्चा केली. सी.एस.आर. व चिरंतन विकास ह्या एकाच नाण्याच्या दोन बाजू असून टी.बी.एल. प्रतिकृतीच्या माध्यमातून आर्थिक, सामाजिक व पर्यावरण उद्दिष्टे व्यवसायाने कशा रीतीने साध्य करुन त्यांचे मूल्यांकन केले पाहिजे ह्या बद्दल सविस्तर, विवेचन ह्या प्रकरणात केले आहे. व्यवसायाने पारंपारिक दृष्टीने फक्त नफा ह्या उद्दिष्टांकडे न पाहता सामाजिक व पर्यावरण ह्या बाजूंचा सुद्धा विचार करुन व्यवसायाद्वारे चिरंतन विकास साध्य करणे शक्य असल्याचे दिसून येते. पर्यावरणाची सुरक्षितता व त्याचे संवर्धन हे व्यवसायाच्या धोरणातूनच होणे महत्त्वाचे असून त्यासाठी बिगर आर्थिक संस्थांची मदत घेतली जाते. तसेच सरकार सुद्धा टी.बी.एल. प्रतिकृती च्या आधाराने समाजाभिमुख धोरण आखून व्यवसायांना शाश्वत विकासाचे भान करुन देवू शकते. थोडक्यात, सी.एस.आर. व चिरंतन विकास हे सुत्र उपयोगात आणून पर्यावरणाची हानी न होता, भविष्यातील पिढ्यांच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी आपण साधनसंपत्ती काटकसरीने वापरुन चिरंतन विकास साध्य करु शकतो.

आपली प्रगती तपासा :

१. ग्लोबल रिर्पोटिंग ईनिशिएटिव्ह (GRI) ह्यावर चर्चा करा.
२. सी.एस.आर. च्या काही सांकेतांकाबद्दल स्पष्टीकरण करा.
३. सी.एस.आर. व शाश्वत विकास ह्यांवर टीप लिहा.
४. ट्रिपल बॉटम लाईन तर्फे सी.एस.आर. ही संकल्पना स्पष्ट करा.

८.१० वस्तूनिष्ठ प्रश्न (OBJECTIVES)

अ) खालील दिलेल्या पर्यायांमधून योग्य पर्यायाची निवड करुन विधाने पूर्ण करा.

१) फेअर लेबर असोसिएशन ही संस्था —————- उद्योगाशी निगडीत आहे.
(तयार कपडे, एफ.एम.सी.जी., ऑटोमोबाईल)

२) वर्कर्स राईटस् कॉनझॉररिअमचा मुख्य उद्देश ———— उद्योगातील पुरवठादारांच्या कारखान्यातील कामगार स्थिती सुधारणे हा आहे.
(खेळाचे गणवेश, अभियांत्रिकी, रसायन)

३) ———— संकल्पना वर्तमानातील गरजांची पूर्तता करुन भविष्यातील पिढ्यांच्या गरजांवर भर देणे. (चिरंतन विकास, शिक्षण, आरोग्य)

४) ट्रिपल बॉटम लाईन चा उद्देश तीन मुख्य आर्थिक, सामाजिक व ———— घटकांमध्ये समतोल साधणे हा आहे. (पर्यावरण, आरोग्य, शिक्षण)

५) एथिकल ट्रेडिंग इनिशिएटिव्ह (ETI) ची स्थापना १९९८ मध्ये ———— देशात झाली. (इंग्लंड, अमेरिका, फ्रान्स)

ब) खालील विधाने चूक की बरोबर ते लिहा.

१) पर्यावरण शाश्वतता अहवाल सादर करणे भारतात बंधनकारक आहे.
२) संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रमाची स्थापना २००९ मध्ये झाली.
३) आय.एस.ओ. १४,००० मानक शृंखलेचा उद्देश संघटनांना परिणामकारक व कार्यक्षम पर्यावरण व्यवस्थापन कार्यक्रम देणे हा आहे.
४) एस.ए. ८,००० हा एक जागतिक स्तरावरील प्रमुख सामाजिक प्रमाणपत्र कार्यक्रम आहे.
५) फेअर वेअर फाउंडेशनची स्थापना २००१ मध्ये झाली.
६) यु.एन. ग्लोबल कॉम्पॅक्ट मुळे कंपन्यांना त्यांचा अनुभव व चांगल्या प्रथांची देवाणघेवाण करता येते.

क) जोड्या लावा.

"अ" गट		"ब" गट	
१)	एस.ए. ८०००	अ)	१९९५
२)	संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम	ब)	२००५
३)	यु.एन. ग्लोबल कॉम्पॅक्ट	क)	१९९८
४)	इ.टी.आय	ड)	१९६५
५)	ए.ए. १,०००	इ)	१९९७

८.११ संदर्भ पुस्तके (REFERENCES)

१) Strategic management - N.K. Shree ardhan, Rinky Rajwani, Jeet D. Joshi - Himalaya Publishing House, Mumbai.
२) Corporate Social Responsibility - David Crowther, Gulen Areas, Book boon.
३) Strategic management - L.M. Prasad - Sultan Chand & Sons, New Delhi
४) www.greenbiz.com
५) https://online libirary.wiely.com
६) https://www.tatamotors.com
७) https://www.researchgate.net

❖❖❖❖