एम. ए. अर्थशास्त्र

सत्र - III (CBCS)

भारतातील कामगार संघटना व औद्योगिक संबंध

विषय कोड - 99461

© UNIVERSITY OF MUMBAI

प्रा. सुहास पेडणेकर
कुलगुरू,
मुंबई विद्यापीठ, मुंबई.

प्रा. रवींद्र द. कुलकर्णी,
प्र-कुलगुरू,
मुंबई विद्यापीठ, मुंबई.

प्रा. प्रकाश महानवर
संचालक,
दूर व मुक्त अध्ययन संस्था,
मुंबई विद्यापीठ, मुंबई.

प्रकल्प समन्वयक : **प्रा. राजश्री पंडित**
सहाय्यक प्राध्यापक आणि सहाय्यक संचालक,
प्रभारी वाणिज्य विभाग प्रमुख,
दूर व मुक्त अध्ययन संस्था, मुंबई विद्यापीठ, मुंबई-४०००९८.

अभ्यास समन्वयक व संपादक : **डॉ. गोपाल एकनाथ घुमटकर**
सहाय्यक प्राध्यापक (अर्थशास्त्र),
दूर व मुक्त अध्ययन संस्था, मुंबई विद्यापीठ, मुंबई-४०००९८.

लेखक : **डॉ. काशिनाथ आर. चव्हाण**
उपप्राचार्य व सहाय्यक प्राध्यापक
कला, वाणिज्य आणि विज्ञान महाविद्यालय, लांजा,
जिल्हा - रत्नागिरी, महाराष्ट्र - ४१६७०१.

: **हरिभाऊ समा खरात**
सहाय्यक प्राध्यापक,
चांगू काना ठाकूर कला, वाणिज्य आणि विज्ञान महाविद्यालय (स्वायत्त),
न्यु पनवेल, जि. रायगड - ४१०२०६.

: **अतुल कृष्णा घाडगे**
शेठ एन. के. टी. टी. टी कॉलेज ऑफ कॉमर्स आणि
शेठ जे. टी. टी. कला महाविद्यालय, ठाणे (पश्चिम) ४००६०१.

जुलै २०२२, प्रथम मुद्रण,

प्रकाशक
संचालक
दूर व मुक्त अध्ययन संस्था, मुंबई विद्यापीठ, मुंबई - ४०००९८.

अक्षरजुळणी
मुंबई विद्यापीठ मुद्रणालय,
सांताक्रुझ, मुंबई

अनुक्रमणिका

क्रमांक	अध्याय	पृष्ठ क्रमांक
मॉड्युल १ : कामगार संघटनांचे अर्थशास्त्र		
घटक १	कामगार संघटनांचे अर्थशास्त्र - १	१
घटक २	कामगार संघटनांचे अर्थशास्त्र - २	१३
मॉड्युल २ : औद्योगिक संबंध		
घटक ३	औद्योगिक संबंध - १	२५
घटक ४	औद्योगिक संबंध - २	३३
मॉड्युल ३ : भारतातील औद्योगिक संबंध		
घटक ५	भारतातील औद्योगिक संबंध - १	५०
घटक ६	भारतातील औद्योगिक संबंध - २	६४
मॉड्युल ४ : भारतातील औद्योगिक संबंधांमधील राज्यांची भूमिका		
घटक ७	भारतातील औद्योगिक संबंधांमध्ये राज्याची भूमिका - १	७४
घटक ८	भारतातील औद्योगिक संबंधांमध्ये राज्याची भूमिका - २	८७

*****

Trade Unions and Industrial Relations in India

Number of Credits: 6
Pattern of Evaluation: Standard

Preamble: This course attempts to provide a basic conceptual understanding of the economics of trade unions and industrial relations in India. The syllabus also includes the empirical relevance of theories with suitable examples from a practical industrial relations viewpoint. Such an attempt will be strengthened to enable familiarity with relevant data along with their limitations.

Module 1: Economics of Trade Unions: (9 Hours)
Meaning, Concept, Evolution and Role of Trade Unions.Approaches to the Origin of Trade Unions. Bargaining Theory of Wages, Impact of unions on productivity and wages, Employment Security and Efficiency, Unorganised sector

Module 2: Industrial Relations: (12 Hours)
Definition and scope of industrial relations, Approaches to Industrial Relations: Macro Approaches- System Approach and Class Conflict Approach, Micro Appraches-Taylorism,Fordism and Post-Fordism, Neo-Fordism, Pluralism, Human Relations School and OrganisationalBehaviour Approach.

Module 3: Industrial Relations in India: (15 Hours)
Trade Unions and Workers: Industrial Sociology of workers in India, History, growth and structure of trade unions, Independent and white collar unions in India. Trade Unions and Contract Workers. Employer's Organisations: Role of managerial class in industrial relations. Industrial conflict: Forms of conflict, strikes, lockouts, absenteeism, employee turnover, causes and consequences of and trends in industrial disputes.

Module 4: Role of the State in Industrial Relations in India: (12 Hours)
Labour Policy in India: Pre and Post-Reform scenario, Impact of Globalisation- Tripartism, Labour Legislation affecting industrial relations: Statutory and Non-Statutory measures to settle industrial disputes. Workers Participation in Management. Voluntary Retirement Schemes, Social Security Measures, Unemployment Insurance. Occupational Safety and Health Management Systems.India and the ILO.

References:

Essential Readings

1. Amin, Ash (Ed.), Post-Fordism-A Reader, Blackwell, Oxford, 1994 (Module 2)
2. Government of India, Ministry of Human Resource Development, Report of Second National Commission on Labour, 2002 (Module 3, 4)
3. Hicks J.R., The Theory of Wages, Clarendon Press, Oxford, 1932 (Module1)
4. Monappa, Arun, Industrial Relations, Tata McGraw Hill, New Delhi, 2005. (Module 4)
5. Pencavel, John, Labour Markets under Trade Unionism: Employment, Wages and Hours, Basil Blackwell, Cambridge, Massachusetts, 1991 (Module 1)
6. Ramaswamy, E.A. and Uma Ramaswamy, Industry and Labour, Oxford University Press, Bombay 1981 (Module 3)
7. Rees, Albert, The Economics of Trade Unions, University of Chicago Press, Chicago, 1973 (3rd Edition) (Module 1)
8. Roy. J. Adams (eds.), Comparative Industrial Relations, Harper Collins Academic, London, 1991. (Module 2, 4)

मॉडयुल १ : कामगार संघटनांचे अर्थशास्त्र

१

कामगार संघटनांचे अर्थशास्त्र - १

घटक संरचना

१.० उद्दिष्टे

१.१ प्रस्तावना

१.२ कामगार संघटनेचा अर्थ

१.३ कामगार संघटनेची संकल्पना

१.४ कामगार संघटनांची उत्क्रांती

१.५ कामगार संघटनांची भूमिका

१.६ कामगार संघटनांच्या उगमाचे दृष्टीकोन

१.७ सारांश

१.८ प्रश्न

१.० उद्दिष्टे (OBJECTIVES)

- कामगार संघटनांचा अर्थ आणि संकल्पना जाणून घेणे.
- कामगार संघटनांच्या उत्क्रांतीचा अभ्यास करणे.
- कामगार संघटनांच्या भूमिकेचा अभ्यास करणे.
- कामगार संघटनांच्या उत्पत्तीच्या दृष्टिकोनाचा अभ्यास करणे.

१.१ प्रस्तावना (INTRODUCTION)

कामगारांना कायद्याच्या चौकटीत राहून विविध सुविधा पुरविणे, हे उद्योजकांचे कर्तव्य असते. अनेक उद्योजक समस्यांना त्यांच्या हक्काच्या सोई सुविधा पुरवून कामाचे ठिकाण आनंददायी बनविण्याचा प्रयत्न करतात. परंतु काही उद्योग आणि उद्योगसंस्था अधिक नफा कमविण्याच्या उद्देशाने याकडे सोयीस्करपणे दुर्लक्ष करतात. अशावेळी श्रमिक एकत्र येऊन संघटना स्थापन करतात. अशा प्रकारच्या संघटना स्थापन करण्याचा हक्क त्यांना कायद्यान्वये प्राप्त झाला आहे.

श्रमिक किंवा कर्मचारी आपल्या कामाच्या ठिकाणचे वातावरण व एकंदर स्थिती योग्य असावी, अनुकूल सुविधा प्राप्त व्हाव्यात, योग्य वेतन मिळावे या व अशा इतर अनेक उद्दिष्टांची पूर्तता करण्यासाठी एकत्रित येऊन संघटना स्थापन करतात. उद्योजकांच्या बरोबर करार व अटी मान्य करण्यासाठी वाटाघाटीद्वारे प्रश्न सोडवले जातात. कामगारांना असुरक्षित अशा किंवा अयोग्य अशा वातावरणापासून संरक्षण देण्याचे कार्य या संघटना पार

पाडतात. एखाद्या उद्योगांमध्ये काम करणाऱ्या सर्व कर्मचाऱ्यांचे प्रतिनिधित्व संघटना करते. उद्योजक आणि कर्मचाऱ्यांमध्ये होणारे सर्व संवाद आणि वाटाघाटी सामान्यपणे संघटनांच्या माध्यमातून होतात. कर्मचाऱ्यांत शिस्त राखणे याचे दायित्व आणि जबाबदारी संघटनांना घ्यावी लागते. यामध्ये उद्योजक आणि कर्मचारी यांच्यात सुसंबद्ध आहे का ? ते पाहणे आणि तो राखला जाईल याकडे लक्ष देणे हा प्रमुख उद्देश असतो. कर्मचाऱ्यांकडून बेशिस्तीचे वर्तन होऊन कामगार - उद्योजकांचे संबंध बिघडल्यास तसेच शांतता व सुव्यवस्थेला बाधा आल्यास अशा वेळी संघटना संबंधित कर्मचाऱ्यावर शिस्तभंगाची कारवाई करू शकतात.

व्यापार व श्रम संघटनांचे कायदे विविध देशात भिन्नभिन्न स्वरूपात नियमित केले गेले आहेत. प्रत्येक देशातील कायद्याच्या आधारे संघटनेची स्थापना करीत असताना त्या देशातील संस्था स्थापनेची प्रक्रिया व पद्धती यांचा अवलंब करून तेथील कायद्याच्या आधारे संघटनेची नोंद करावी लागते. देशातील कायद्याच्या आधारे स्थापन केल्या जाणाऱ्या संबंधित देशातील कामगार संघटनांना कायद्याने दिलेले लाभ प्राप्त होतात. हे कायद्याच्या अनुषंगाने मिळालेले लाभ व हक्क याबरोबरच संघटनांना कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत काही कर्तव्येदेखील पार पाडावी लागतात. सामूहिक सौदा शक्ती हे कामगार संघटनांचे मुख्य ध्येय असते. भारतात व्यापारामध्ये अथवा व्यवसायामध्ये कार्यरत असलेल्या व्यक्तींना कामगार संघटना स्थापन करता येते.

सद्यस्थितीत विविध संघटित क्षेत्रांमध्ये कनिष्ठ वर्गातील श्रमिकांनी आपली सौदा शक्ती वाढविण्यासाठी संघटनांची स्थापना केली आहे. सार्वजनिक क्षेत्रांमध्ये ही प्रवृत्ती अधिक दिसून येते. १९७७ मध्ये नागपूर येथे पहिली व्यापार संघटना सुरू झाली तर पहिला कारखानदारी कायदा १८८१ मध्ये पारित करण्यात आला. १९१९ मध्ये मद्रास येथे सुरू झालेली श्रमिक संघटना ही भारतातील पहिली संघटना होय.

१.२ कामगार संघटनांचा अर्थ व व्याख्या (MEANING AND DEFINITION OF TRADE UNIONS)

१.२.१ अर्थ (Meaning):

कामगार संघटना या मुख्यत्वे कर्मचाऱ्यांच्या संस्था आहेत. कर्मचाऱ्यांची उद्योजकांकडून पिळवणूक होऊ नये याकरिता त्यांना संरक्षण देणे व त्यांच्या राहणीमानात सुधारणा घडवून आणणे अशा उद्देशाने संघटनांची स्थापना केली जाते. सामूहिक सौदा शक्तीच्या आधारे अशा संघटनाना विशिष्ट व्यापार किंवा उद्योगांमध्ये कामगारांना वेतनासंबंधीचे लाभ, कामाची परिस्थिती, सामाजिक व राजकीय स्थितीत सुधारणा इत्यादी लाभ प्राप्त करून देण्याचा प्रयत्न करतात.

१.२.२ व्याख्या (Definitions):

संघटनांच्या काही महत्त्वाच्या व्याख्या पुढीलप्रमाणे आहेत.

१. सेल योडर यांच्या मते, "कामगार संघटना ही कर्मचाऱ्यांची निरंतर, दीर्घकालीन संस्था असून सभासदांच्या कामकाजासंबंधी हिताचे रक्षण करण्याच्या विशिष्ट हेतूने स्थापन करून त्या चालवल्या जातात."

२. ब्रिटिश ट्रेड युनियन कायदा १९५३ नुसार, "ट्रेड युनियन ही कामगारांची संघटना असून कामगार आणि मालक यांच्यामधील संबंधांचे नियमन करण्याच्या उद्देशाने कोणताही व्यापार अथवा व्यवसाय चालवताना त्यावर प्रतिबंधात्मक इलाज आणि सभासदांना देखील लाभ प्राप्त करून देणे याकरिता स्थापन करण्यात आल्या आहेत."

३. सिडनी व ब्रिअट्रीस वेब यांच्या मते, "मजूरी मिळविणाऱ्या व्यक्तींनी आपली काम करण्याची परिस्थिती टिकवून ठेवण्याच्या किंवा त्यामध्ये सुधारणा करण्याच्या उद्देशाने स्थापन केलेली एक नियमित स्वरुपाची संघटना म्हणजे कामगार संघटना होय."

(Sydney and Beatrice webb - Trade union is a continuous association of wages errors for the purpose maintaining and improving the condition of their working lives.)

४. व्ही. व्ही. गिरी यांच्या मते, "सामूहिक कृतीद्वारे आपले हितसंबंध प्रस्थापित करण्यासाठी व ते अबाधित ठेवण्यासाठी कामगारांनी स्थापन केलेली संघटना म्हणजे कामगार संघटना होय."

(V. V. Giri. - Trade union are voluntary organisations of workers formed to promote and protect their interests by collective actions)

५. ए. सी. जोन्स. यांच्या मते, "कामगार संघटना ही मालकांची, सहभागीदारांची किंवा स्वतंत्रपणे काम करणाऱ्या कामगारांची संघटना नसून ती मुख्यत्वे वेतन मिळविणाऱ्या कामगारांची संघटना आहे."

(A. C. Jones. - A trade union is essentially and organisation of employees, not of the employers nor the independence workers.)

६. एस. डी. पुणेकर. यांच्या मते, "कामगार संघटना ही उद्योगातील व्यक्तींची एक नियमित संघटना असते. मग ती उद्योजक असोत अथवा स्वतंत्रपणे काम करणारे कामगार असोत ते ज्या व्यापार, उद्योगांचे प्रतिनिधित्व करतात त्यामधील सदस्यांच्या हितसंबंधांची पूर्तता करण्याच्या उद्देशाने अशा संघटनेची स्थापना केली जाते."

७. लेस्टर यांच्या मते, "कामगार संघटना ही कर्मचाऱ्यांची संघटना आहे. अशा या संघटनेचा संघटनेतील सदस्यांच्या रोजगाराची स्थिती कायम ठेवणे अथवा त्यांच्या स्थितीमध्ये सुधारणा करणे हा हेतू असतो."

(According to Lester, A trade union is an association of employees designed primary to maintain or improve the condition of employment of its members.)

वरील व्याख्याच्या आधारे कामगार संघटनांच्याबाबत पुढील वैशिष्टये आढळून येतात.

१. कामगार संघटना या ऐच्छिक स्वरूपाच्या संघटना असून अशा संघटनांची स्थापना सामुहिक कृतीच्या आधारे त्यांच्या हितांची जोपासना करण्यासाठी कर्मचाऱ्यांकडून केली जाते.

२. यामध्ये कर्मचारी आणि उद्योजक यांचे संयोजन असते.

३. हे संयोजन कायमचे किंवा तात्पुरते असू शकते.

४. कामगार संघटनांची शिखर संस्था असू शकते ज्यामध्ये दोन किंवा अधिक संघटनांचा समावेश असेल.

५. कामगार संघटनांच्या अंतर्गत कर्मचाऱ्यांमध्ये व मालकांमध्ये, कर्मचारी व कर्मचारी यांच्यामध्ये तसेच उद्योजक व उद्योजक यांच्यामध्ये संबंधाचे नियमन केले जाते.

१.३ कामगार संघटना संकल्पना (CONCEPT OF TRADE UNIONS)

कामगार संघटना या कर्मचाऱ्यांच्या संघटना आहेत, ज्या कर्मचाऱ्यांच्या हितांचे संरक्षण करण्यासाठी स्थापन झाल्या आहेत. या संघटना राजकीय प्रतिष्ठा किंवा स्थान असलेल्या बहुउद्देशीय संस्था आहेत. औद्योगिक लोकशाहीच्या त्या प्राथमिक पातळीवरील संस्था असून कर्मचाऱ्यावर भांडवलदारांकडून होणाऱ्या अन्यायाविरुद्ध आवाज उठवणाऱ्या संस्था आहेत. सामूहिक सौदा शक्तीच्या आधारे कर्मचाऱ्यांच्या हिताचे रक्षण या संघटना करतात. खरे तर संघटन याचा अर्थ "ते काय करते" असा आहे. तर संघटनावाद याचा अर्थ "ते काय आहे" म्हणजे वस्तुस्थिती काय आहे हे निर्देशित होते. समूह मानसशास्त्रामुळे कामगार संघटना उदयास येतात असे सर्वसाधारण विवेचन आढळते. कामगारांना भेडसवणाऱ्या समस्यांशी संबंधित समजुतीतून समूहाच्या आधारे कामगारांमध्ये सुधारणा घडवून आणण्याचा एक सामान्य कार्यक्रम असे संबोधन कामगार संघटनांबद्दल केले जाते. कामगार संघटना या अशा कार्यक्रमांच्या आयोजनाचे केंद्र आहेत. कामगारांना त्यांच्या शक्ती एकवटण्यासाठी त्यांना संधी प्राप्त करून देण्याचे कार्य या संघटना करतात. समाज संघटनेत बदल घडवून आणण्यासाठी कामगार वर्गाच्या कार्यात्मक संघटनेचे ते केंद्रबिंदू आहेत. कामगारांच्या ऐच्छिक प्रयत्नातून कामगार संघटना विकसित होतात. त्यांचा हेतू स्पर्धेला आळा घालणे, सौदेबाजीची स्थिती बळकट करणे आणि आपल्या कामाची स्थिती सुधारणे हा असतो.

कामगार संघटना व्यवस्थापकीय हुकुमशाहीवर मात करण्यासाठी, वैयक्तिक पातळीवर कामगारांचे सक्षमीकरण करण्यासाठी तसेच कामाच्या स्थितीचे नियमन आणि सुधारणा करण्याची संधी उपलब्ध करून देणारी संस्था म्हणून देखील ओळखली जाऊ शकते. संघटना कामगारांच्या हक्कासाठी संघर्ष करतात. व्यवस्थापकाकडून कामगारांचे शोषण

होऊ नये याकरिता कामगार संघटना महत्त्वाची भूमिका बजावतात. वर्षानुवर्षे चालत आलेले मालक आणि नोकर असे व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्यामधील संबंध मालक आणि कर्मचारी असे बदलले आहेत. “कामगारांना कामावर घ्या आणि त्यांचे शोषण करा” (Hire and fire) अशा प्रकारचे व्यवस्थापनाचे धोरण कामगार संघटनांच्या हस्तक्षेपामुळे सुधारले गेले.

संघटनेच्या स्थापनेशिवाय कर्मचाऱ्यांना त्यांचे हक्क वैयक्तिक पातळीवरच मिळू शकतील. कारण त्यांची सौदाशक्ती कमकुवत असते आणि ते खालच्या पातळीवरच राहतील. परंतु संघटनेच्या माध्यमातून ते एकत्रितपणे आपल्या खऱ्या मागण्यांसाठी दबाव आणू शकतात आणि समाजात त्यांचे स्थान सुधारू शकतात.

१.४ कामगार संघटनांची उत्क्रांती (ENVOLUTION OF TRADE UNIONS)

अठराव्या शतकात इंग्लंडमध्ये झालेल्या औद्योगिक क्रांतीमुळे आर्थिक क्षेत्रात खूप बदल घडून आले. या बदलामुळे जुनी समाजव्यवस्था व अर्थव्यवस्था संपुष्टात आली. त्यातून ज्या समस्या निर्माण झाल्या, त्यात कामगार वर्गाची समस्या ही महत्त्वाची समस्या होती. औद्योगिक क्रांतीमुळे गृह उद्योग बंद पडले व त्याची जागा यंत्र उत्पादन पद्धतीने घेतली. यामुळे मालक व कामगार यांचे संबंध सलोख्याचे राहिले नाहीत. कारखानदारी पद्धतीत प्रचंड प्रमाणात उत्पादन झाल्याने त्यांच्यामध्ये प्रत्यक्ष संबंध राहिले नाहीत. मालक वर्गाला मोठया प्रमाणात फायदा होऊ लागला. मात्र त्याचवेळी मालक वर्गाने कामगारांच्या हालअपेष्टांची दखल घेतली नाही, ते कामगारांची पिळवणूक करू लागले. त्यामुळे मालक व कामगार यांच्यामधील संबंध दुरावत गेले. कामगारांच्या परिस्थितीकडे मालकांनी सहानुभूतीने पाहिले नाही, त्यामुळे या परिस्थितीत बदल घडवून आणण्यासाठी कामगार वर्गाला स्वतः प्रयत्न करावे लागले. सर्व कामगार आपल्या न्याय्य हक्कांच्या मागण्यासाठी एकत्र आले. आपल्या हक्कांचे रक्षण करण्यासाठी त्यांनी संघटना स्थापन करण्यास सुरुवात केली.

औद्योगिकदृष्टया प्रगत असलेल्या सर्वच देशात संघटना ही प्रभावी शक्ती म्हणून उदयास आली. विकसनशील देशात सुद्धा जसजशी प्रगती होत गेली तसतशी कामगार संघटनांमध्ये वाढ होत गेली. पूर्वी सरकार आणि भांडवलदार यांचा कामगार संघटनेकडे पाहण्याचा दृष्टिकोन अनुकूल नव्हता. कामगार संघटना आपल्या सदस्यांना आर्थिक मागण्यांसाठी भांडणे / संप करायला लावत आणि त्यामुळे उद्योगधंद्यात विस्कळीतपणा येतो, असे भांडवलदारांना वाटत असे. सरकारची भूमिका सुद्धा तटस्थ होती. परंतु कालांतराने कामगार संघटनांकडे पाहण्याचा दृष्टिकोन बदलत गेला. कामगार संघटना आपल्या न्याय्य मागण्यांसाठी व हक्कांसाठी झगडत असतात. तसेच देशाच्या औद्योगिक प्रगतीच्या आधारे देशाच्या आर्थिक विकासाला हातभार लावतात, हे सिद्ध झाले आहे. कामगार संघटनांच्या उत्क्रांतीचे टप्पे अभ्यासणे या दृष्टीने महत्त्वाचे ठरते.

ब्रिटिशांनी १६०० च्या दशकात भारतीय उपखंडात वसाहत सुरू केली आणि ब्रिटनमधील औद्योगिक क्रांतीप्रमाणेच भारतात कारखाने आणि गिरण्या उभारण्यास सुरुवात केली.

ब्रिटीशांना भारतात औद्योगिकीकरण सुरू करणे योग्य वाटण्याचे मुख्य कारण म्हणजे भारतात उद्योग उभारण्यासाठी नैसर्गिक संसाधने आणि जमीन यासह स्वस्त आणि गरीब कामगारांची मुबलकता होती. १८५१ मध्ये मुंबईत सूतगिरणीची स्थापना झाली आणि बंगालमध्ये १८५५ मध्ये पहिली ज्यूट मिल सुरू झाली. ब्रिटनप्रमाणेच भारतातही कामगारांची परिस्थिती वाईट होती. कामाचे तास, मजुरी आणि हद्दपार करण्याच्या धोरणांसारख्या शोषणात्मक आणि दयनीय कामाच्या अटींमुळे मजूरांचे स्थिती अधिकच दयनीय झाली. यामुळे सर्व कामगारांनी एकत्र येऊन या सर्वाचा तीव्रपणे निषेध केला. १८७७ मध्ये अचानक मजुरी कमी केल्यामुळे नागपूर येथील एम्प्रेस मिलच्या मजुरांनी संप पुकारला. अशाप्रकारचा संघटनावाद हा त्या काळात एक नवीन घटना असल्याने नवीन कामगार संघटनांना कायदेशीर आणि नियमन करण्यासाठी कोणताही कायदा अस्तित्वात नव्हता. कामगार वर्गामध्ये वाढता असंतोष आणि अशांतता तसेच मालक वर्गाशी होणारी सतत भांडणे, अशा परिस्थितीची चौकशी आणि निराकरण करण्यासाठी काही पावले उचलली गेली.

१. कारखाना आयोग (फॅक्टरीज कमिशन)१८७५:

कारखाना आयोग, हा पहिला आयोग १८७५ मध्ये स्थापन केला गेला. या आयोगाने कारखान्यांच्या परिस्थितीची योग्य चौकशी केली आणि हा आयोग याबाबतीत काही कायदेशीर मर्यादा आवश्यक असल्याच्या निष्कर्षापर्यंत पोहोचला. पुढे कारखाना कायदा १८८१ पारित करण्यात आला.

२. कारखाना आयोग, १८८५:

कारखानदार आणि कामगारांच्या प्रश्नासंदर्भात हा दुसरा आयोग १८८५ मध्ये स्थापन करण्यात आला आणि त्या चौकशीच्या आधारे १८९१ मध्ये दुसरा कारखाना कायदा मंजूर करण्यात आला.

३. रॉयल कमिशन ऑन लेबर, १८९२:

या आयोगाने कारखान्यांमध्ये कामाच्या तासांवर मर्यादा लादल्या. कारखाना आयोग आणि कारखाना कायद्यांमुळे भारतातील कामगार वर्गाच्या कामाच्या परिस्थितीत कोणतीही सुधारणा झाली नाही. १८८५ मध्ये भारतातील सर्व कामगारांनी त्यांच्या उद्योजकांसोबत कामाच्या बाबतीत किमान मूलभूत परिस्थिती प्रदान करण्यासंबधी मसुद्यावर (मेमोरँडमवर) स्वाक्षरी केली. मात्र, त्यानंतरदेखील परिस्थितीत फारशी सुधारणा झाली नाही. भारतीय राष्ट्रीय काँग्रेसची स्थापना आणि महात्मा गांधींनी सुरू केलेल्या अहिंसा चळवळीच्या पार्श्वभूमीवर मजुरांचा प्रारंभिक दृष्टिकोन मानवतावादी होता.

४. पहिल्या महायुद्धानंतरचा काळ:

जेव्हा पहिले महायुद्ध सुरू झाले तेव्हा युद्धाच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी सर्व संसाधने अचानक त्याकडे वळवली गेली. या परिस्थितीत मालक पूर्णपणे मजुरांवर अवलंबून होते. तेव्हा मजुरांच्या लक्षात आले की त्यांना त्यांच्या मालकांची जितकी गरज आहे तितकीच मालकांना त्यांची गरज आहे. यामुळे त्यांना एकप्रकारे सौदाशक्ती (बार्गेनिंग) प्राप्त झाली.

भारतात कामगार संघटना या काळात सूरू झाल्या. परंतू समाजवादी सुधारकांच्या नेतृत्वामुळे ही प्रक्रिया मंदावली. तरीदेखील अनेक कामगार संघटना तयार होऊ लागल्या होत्या. १९१८ मध्ये मद्रास लेबर युनियन या पहिल्या मोठया कामगार संघटनेची स्थापना श्री. बी. पी. वाडिया यांच्या अध्यक्षतेखाली झाली. यानंतर १९२० मध्ये ऑल इंडिया ट्रेड युनियन काँग्रेसची स्थापना झाली. कामगार संघटनांच्या स्थापनेनंतर, कामगारांनी त्यांच्या कामाचे तास कमी करणे, किमान मूलभूत वेतन, यासारख्या मागण्यांसाठी संप आणि आंदोलने आयोजित करण्यास सुरुवात केली.

५. बकिंगहॅम मिल प्रकरण :

कामगार संघटनांची निर्मिती, कामगारांचा संप आणि आंदोलनांचे मालक वर्गाने स्वागत केले नाही. नव्याने स्थापन झालेल्या कामगार संघटनांना व त्यांच्या कृती कार्यक्रमांना आळा घालण्यासाठी आणि निर्मितीस प्रतिबंध करण्यासाठी उद्योजकांनी कायदेशीर मार्ग शोधला. श्री बी. पी. वाडिया यांच्या विरुद्ध दाखल करण्यात आलेला सर्वात महत्त्वाचा खटला होता. वाडिया हे मद्रास मजदूर संघाचे अध्यक्ष होते. त्यांनी कामगारांसोबत संपासाठी व्युहरचना तयार करून कामगारांचा संप घडवून आणला व याद्वारे व्यापारावर अंकुश ठेवला गेला. उद्योजकांनी कामगार संघटनांनी केलेला निषेध आणि कृती कार्यक्रम रद्द करण्यासाठी आदेश काढण्याची विनंती केली. या संदर्भात उद्योजकांनी पुढील मुद्दे मांडले.

१. संप बेकायदेशीर आहे. कारण तो भारतीय करार कायद्याच्या कलम २७ नुसार व्यापारावर प्रतिबंध आणणारा आहे.

२. भारतीय दंड संहिता, १८६० च्या कलम १२०A अंतर्गत सदर संपात गुन्हेगारी कट रचलेला दिसून येतो.

३. संपाने नागरी कायद्यांतर्गत नागरी षडयंत्र देखील तयार केले आहे.

या संदर्भात मद्रास उच्च न्यायालयाने तीन कारणास्तव संपावर स्थगिती देण्याचे आदेश दिले.

१. उद्योजकांच्या बाजूने कारवाईचे वैध कारण होते.

२. कामगारांकडून कायद्याचे उल्लंघन झाले.

३. कामगार संघटनेच्या कृतींमुळे उद्योजकांचे नुकसान झाले.

यावरून असे दिसते की, या काळात कामगार संघटनांना कायदेशीर शक्ती किंवा पाठिंबा देणारे कोणतेही कायदे नव्हते. मद्रास उच्च न्यायालयाच्या आदेशाने भारतामध्ये कामगार संघटनावादाला (ट्रेड युनियनवादाला) कायदेशीर मान्यता देणारा कोणताही कायदा नसल्याची सत्यता पुढे आली. कामगार समर्थक कायदे बनवण्याच्या वाढत्या गरजेमुळे इंडियन ट्रेड युनियन कायदा १९२६ मध्ये पास झाला. त्यामधील "इंडिया" हा शब्द नंतर वगळण्यात आला आणि ‘ट्रेड युनियन कायदा, १९२६’ नावाचा कायदा अस्तित्वात आला. या कायद्याच्या प्रस्तावनेत "ट्रेड युनियन्सच्या नोंदणीसाठी आणि काही विशिष्ट बाबतीत नोंदणीकृत ट्रेड युनियन्सशी संबंधित कायद्याची स्पष्टता देण्यात आली.” पहिल्या

महायुद्धानंतर कामगारांचा राहणीमानाचा खर्च वाढला आणि वसाहतवादी राजवटीविरुद्ध आंदोलने वाढत गेली. ट्रेड युनियन कायदा पास झाल्यानंतर "मिलिटरी ट्रेड युनियनिझम" चा उदय झाला. परिणामी या विरोधात ट्रेड युनियन्सने अनेक संप आणि निषेध नोंदवले. पुढे भारत आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेचा संस्थापक सदस्य म्हणून सामील झाला.

६. १९४७ नंतरचा कालावधी:

१९२६ च्या कायद्यातील एक महत्त्वाची कमतरता म्हणजे ट्रेड युनियन्सच्या ऐच्छिक नोंदणीची तरतूद त्यात असली तरी त्यात उद्योजकांद्वारे ट्रेड युनियन्सना अनिवार्य मान्यता देण्याची तरतूद नव्हती. त्यामुळे उद्योजकांनी ट्रेड युनियन्सना मान्यता दिली नाही. यामुळे कामगार संघटनांचा विकास पुन्हा ठप्प झाला. उदाहरणार्थ, जेव्हा जेव्हा ट्रेड युनियनचे सदस्य किंवा त्यांचे वकील उद्योजकांशी वाटाघाटी करण्यासाठी गेले, तेव्हा उद्योजक फक्त मान्यता नसल्याचे कारण देऊन त्यांच्याशी वाटाघाटी करण्यास तयार होत नव्हते. तरीही या संस्था नोंदणीकृत होत्या. १९४७ मध्ये या कायद्यात सुधारणा करण्यात आली. ज्याद्वारे कामगार संघटनांना मान्यता मिळण्याची तरतूद करण्यात आली. मात्र, हा सुधारित कायदा अद्याप लागू झालेला नाही.

७. १९५० ते १९७० पर्यंत भारतातील ट्रेड युनियनवाद:

भारतीय स्वातंत्र्य भारतातील कामगार संघटनांसाठी मोठया प्रमाणात फायदेशीर ठरले. कारण भारतीय नेतृत्वाने अभिव्यक्ती स्वातंत्र्यासह सर्वांसाठी समानता, न्याय आणि स्वातंत्र्य ही तत्त्वे स्वीकारली. भारतीय राज्यघटनेनेही संघटनेच्या स्वातंत्र्याला मूलभूत अधिकार म्हणून मान्यता दिली आहे. पंचवार्षिक योजनांचा मार्ग देखील भारताने स्वीकारला. पहिल्या दोन पंचवार्षिक योजनांचा भर प्रामुख्याने उद्योग आणि शेतीवर होता. ज्यामुळे सार्वजनिक क्षेत्रातील मोठया उद्योगांची स्थापना झाली. उद्योगांच्या उभारणीबरोबर कामगारांची गरज वाढली आणि कामगार संघटना सक्रिय झाल्या. मात्र, कामगार संघटनेतील संघटनाअंतर्गत तणाव, राजकीय हस्तक्षेप आणि योग्य नेतृत्वाच्या अभावामुळे संघटनेत संघर्ष निर्माण झाला. राज्याने पितृसत्ताक दृष्टीकोन स्वीकारल्यामुळे कामगार संघटनांवर हुकुमशाही लादल्याचे चित्र निर्माण झाले. त्यामुळे १९५० नंतरच्या काळात संप आणि आंदोलने कमी झाली.

८. १९७० ते १९९० पर्यंत भारतातील ट्रेड युनियनवाद:

१९६० च्या मध्यापासून, भारताची आर्थिक परिस्थिती बिघडण्यास सुरुवात झाली होती. मुख्यत: १९५० च्या दशकात भारताने पाहिलेल्या दुष्काळ आणि युद्धांमुळे महागाईचा दर आणि अन्नधान्याच्या किमती वाढल्या. अर्थव्यवस्थेतील संरचनात्मक बदलांमुळे उद्योगांवरही परिणाम झाला. या काळात कामगार संघटनांनी अधिक निदर्शने, संप आणि टाळेबंदी केली. १९७५ ते १९७७ पर्यंत पंतप्रधान इंदिरा गांधी यांच्या कारकिर्दीत लागू करण्यात आलेल्या राष्ट्रव्यापी आणीबाणीने संघटना स्थापन करण्याचा अधिकार आणि संप करण्याचा अधिकार यासह सर्व मूलभूत अधिकार निलंबित केले गेले. आणीबाणीनंतर सरकारने औद्योगिक संबंध विधेयक अंमलात आणण्याचा प्रयत्न केला होता ज्याचा उद्देश अत्यावश्यक सेवा आणि उद्योगामध्ये संप आणि टाळेबंदीवर बंदी घालण्यात आली. तथापि,

या विधेयकाला विविध संघटनांकडून, विशेषतः कामगार संघटनांकडून तीव्र विरोध झाला. परिणामी सदर विधेयक मंजूर झाले नाही. कामगार संघटनांनी यावेळी आपला दबदबा निर्माण केला होता. त्यांनी त्यांच्या सौदेबाजीच्या सामर्थ्याचा वापर केला होता. तसेच या काळात कामगार संघटना अधिक संघटीत झाल्या. तसेच संघटनांना वाटाघाटी आणि संपाद्वारे त्यांच्या गरजा पूर्ण करण्यास बळ मिळाले.

९. भारतातील ट्रेड युनियनवाद १९९० ते १९९९:

१९९१ मध्ये सरकारने "नवीन आर्थिक धोरण" (NEP) आणून अर्थव्यवस्था खुली करण्याचा निर्णय घेतला. उदारीकरण, खाजगीकरण आणि जागतिकीकरणाच्या दबावामुळे भारतातील ट्रेड युनियनमध्ये फाटाफूट झाली. कारण सरकारचा कामगार-अनुकूल दृष्टिकोन बदलून तो अधिक गुंतवणूकदार-अनुकूल बनला. जागतिकीकरणामुळे कामगारांमध्ये मोठया प्रमाणात कपात झाली. या काळात कामगार संघटना कामगारांच्या नोकऱ्या वाचवण्यासाठी आटोकाट प्रयत्न करत होत्या. १९९१ मध्ये उदारीकरणाच्या आगमनानंतर औद्योगिक संबंधांचे धोरण बदलू लागले. हे धोरण मालकांकडे झुकले होते. उद्योजकांनी कामगार कमी करण्याचा पर्याय निवडला, स्वेच्छानिवृत्ती योजनांची धोरणे आणली. कामाच्या ठिकाणी लवचिकताही वाढली. संरक्षणवादाचे जुने धोरण भारतीय उद्योगांना स्पर्धात्मक राहण्यासाठी अडचणीचे ठरले. कारण लवचिकतेच्या अभावामुळे उत्पादकांना गंभीर धोका निर्माण झाला. तसेच त्यांना आंतरराष्ट्रीय बाजारपेठेत स्पर्धा करावी लागली. अशा प्रकारे जागतिकीकरणाने भारतातील औद्योगिक संबंध धोरणात मोठे बदल घडवून आणले. जागतिकीकरणानंतर ट्रेड युनियनवादाची मुख्य वैशिष्टये पुढीलप्रमाणे दिसून आली. ती म्हणजे सदस्यसंख्येचा लहान आकार, पुरेशा वित्ताचा अभाव, कल्याणकारी योजनांची पूर्तता न होणे, राजकीय पक्षांचे नियंत्रण आणि कामगार संघटनांच्या कार्यात इतर बाह्य हस्तक्षेप इत्यादी होय.

१०. २१ व्या शतकातील ट्रेड युनियनवाद:

नवीन आर्थिक धोरणामुळे कामगार संघटनांना अनेक समस्यांचा सामना करावा लागला. परंतु कामगार संघटनांची संख्या, उत्तम संघटना आणि कार्यप्रणाली ही मजबूत होती. लेबर ब्युरोच्या आकडेवारीनुसार, भारतात सुमारे ११,५५६ नोंदणीकृत कामगार संघटना आहेत ज्यात प्रत्येक संघटनेत किमान १२८३ सदस्य आहेत. २००१ मध्ये कामगार संघटना कायद्यात सुधारणा करण्यात आली. कायद्यातील प्रमुख तरतुदी आणि दुरुस्त्या खालीलप्रमाणे आहेत.

i) कलम ४ मध्ये केलेली सुधारणा:

२००१ च्या दुरुस्तीनंतर जोडलेल्या कलम ४ मधील तरतुदीनुसार, संघटना नोंदणीसाठी अर्ज करताना सबंधित व्यक्ती कामगार संघटनेचा सदस्य असणे आवश्यक मानले गेले. तसेच किमान संख्या निर्धारित करण्यात आली. जोपर्यंत संघटनेच्या एकूण कामगारांपैकी किमान दहा टक्के किंवा शंभर टक्के यापैकी जे कमी असेल, परंतु ते कामगार सबंधित आस्थापनेमध्ये किंवा उद्योगाशी जोडले गेलेले असतील. अन्यथा कामगारांच्या कोणत्याही ट्रेड युनियनची नोंदणी केली जाणार नाही.

ii) नोंदणीसाठी अर्ज करण्याची तारीख:

ट्रेड युनियनची नोंदणी करण्यासाठी अर्ज केल्याच्या तारखेला संघटनेचे किमान ७ सदस्य असावेत. ते सदस्य सदर आस्थापनेमध्ये किंवा उद्योगामध्ये कार्यरत असावेत.

iii) कलम ९A समाविष्ट करणे:

कामगार कायद्यामध्ये कलम ९A समाविष्ट करून त्यात सदस्यत्वाची किमान संख्या ठरविण्यात आली. नवीन कलम ९A नुसार ठरविण्यात आलेल्या किमान संख्येपेक्षा कामगारांची नोंदणी कमी नसावी.

१.५ कामगार संघटनांची भूमिका (ROLE OF TRADE UNIONS)

कामगार संघटनांची नवीन भूमिका कामगारांचे हित जोपासन्याबरोबरच संघटनेचेही हित जपते. तथापि संघटनांनी अनेकविध विकासात्मक कामे हाती घेण्याची गरज आहे. तसेच त्यांना सकारात्मक कार्यसंस्कृती विकसित करावी लागेल, परस्परविरोधी समस्यांचे निराकरण करण्यासाठी जबरदस्तीच्या उपायांऐवजी सामूहिक सौदेबाजीने प्रश्न सोडवावे लागतील. संघटनांनी बळजबरीने सौदेबाजी करण्याऐवजी सल्लागार, मार्गदर्शक आणि प्रेरक अशी भूमिका पार पाडावी. संघटनांनी उदारीकरण आणि जागतिकीकरणाद्वारे प्रदान केलेल्या नवीन संधींचा शोध घेण्यासाठी सहभागी व्यवस्थापन आणि भागीदार म्हणून कार्य करणे आवश्यक आहे.

आज संघटना वेगळ्या वाटेवर आहेत. त्या नवीन मार्ग जलदगतीने स्वीकारू इच्छितात. त्यांना बेरोजगार, कंत्राटी कामगारांच्या संदर्भात त्यांच्या सामाजिक जबाबदाऱ्या निर्धारित कराव्या लागतात. येत्या काळात जागतिक समाजव्यवस्थेसाठी, योग्य नवीन ट्रेड युनियनवादासाठी नवीन नेतृत्व विकसित करण्याचे मार्ग शोधणे गरजेचे आहे.

कामगार संघटनांनी कामगारांना संस्थेची उद्दिष्टे, ध्येय आणि योजना समजावून सांगून माहिती देण्यासाठी पुढाकार घेतला पाहिजे. कामगारांना करिअरच्या संधी, आर्थिक गुंतवणूक, विविध उपक्रम, मुलांचे शिक्षण इत्यादींबाबत समुपदेशन आणि व्यावसायिक मार्गदर्शन केले पाहिजे. कामगार संघटनांनी कामगारांना गैरहजर राहणे, व्यसनाधीनता, कर्जबाजारीपणा इत्यादी सामाजिक समस्यांबाबत समुपदेशन करावे. कामगार संघटनांच्या भूमिकेचा निषेध न करता संघटना ही विकास संस्था म्हणून ओळखले गेले पाहिजे. कामगार संघटनांच्या नेतृत्वानी कर्मचाऱ्यांच्या विकासासाठी मानव संसाधन व्यवस्थापन तत्त्वज्ञान तयार करावे.

१.६ कामगार संघटनांच्या उगमाचे दृष्टीकोन (APPROACHES TO THE ORIGIN OF TRADE UNIONS)

कामगार संघटनांचे विविध दृष्टिकोन खालील पाच प्रकारांमध्ये वर्गीकृत केले जाऊ शकतात.

१. क्रांतिकारी सिद्धांत:

कार्ल मार्क्सने कामगार संघटनांचा क्रांतिकारी दृष्टिकोन विकसित केला आहे. हा सिद्धांत "वर्गसंघर्ष आणि द्वंद्वात्मक भौतिकवादाचा सिद्धांत" म्हणूनही ओळखला जातो. मार्क्सच्या मते, कामगार वर्गाच्या शक्तींना सुव्यवस्थित करण्यासाठी, योग्य स्थान निर्माण करून देण्यासाठी कामगार संघटना ही एक महत्त्वाचे केंद्र ठरते. मार्क्सच्या मते, कामगार संघटना या भांडवलशाहीचा पाडाव करण्याचे साधन आहेत. अशा प्रकारे कामगार आणि भांडवलदार व्यापारी यांच्यातील वर्गसंघर्षाचे संघटना या प्रमुख साधन ठरतात. मार्क्सच्या मते, कामगार वर्गाने त्याच्या क्रांतिकारी कार्यक्रमापासून स्वतःला विचलित करू नये, कारण कामगार संघर्षच भांडवलशाही नष्ट करू शकतो. मार्क्सच्या मते, कामगारांचे स्वातंत्र्य हे भांडवलशाहीच्या उच्चाटनामध्ये दडले आहे.

२. उत्क्रांती सिद्धांत:

उत्क्रांती सिद्धांत हा "औद्योगिक लोकशाहीचा सिद्धांत" म्हणून ओळखला जातो. तो बीट्रिस वेब्स यांनी मांडला. वेब्सच्या मते, ट्रेड युनियनवाद हा औद्योगिक क्षेत्रातील लोकशाहीच्या तत्त्वाचा विस्तार आहे. ट्रेड युनियनवाद हे भांडवलशाहीला उलथून टाकण्याचे साधन नाही, तर कामगार आणि भांडवलाची सौदेबाजी करण्याची शक्ती समान करण्याचे साधन आहे. ट्रेड युनियनवाद एक असे माध्यम आहे की, ज्याद्वारे कामगार एकीकडे व्यवस्थापकीय हुकूमशाहीवर मात करतात आणि दुसरीकडे त्यांना कोणत्या परिस्थितीत काम करावे लागेल हे ठरवण्यासाठी आवाज उठवतात.

३. औद्योगिक न्यायशास्त्राचा सिद्धांत:

“औद्योगिक न्यायशास्त्राचा सिद्धांत” एस. एच. स्लिचर यांनी मांडला. त्यांच्या मते, कामगार त्यांच्या हितसंबंधांचे रक्षण करण्यासाठी मालकांशी सौदेबाजी करण्यात वैयक्तिकरित्या अपयशी ठरतात. त्यांच्या मते, कामगार संघटना कामगारांना कामात त्यांचे संरक्षण करण्याचे साधन म्हणून काम करतात. ट्रेड युनियनवादाच्या अशा दृष्टिकोनाला, स्लिचरने "औद्योगिक न्यायशास्त्राची प्रणाली" असे संबोधले आहे.

४. विद्रोह सिद्धांत:

"विद्रोह सिद्धांत" चे प्रवर्तक फ्रँक टॅनेनबॉम यांच्या मते, ट्रेड युनियनवाद हा यांत्रिकीकरणाच्या वाढीचा उत्स्फूर्त परिणाम आहे. यंत्रांच्या वापरामुळे कामगारांचे शोषण होते, असे त्यांचे मत आहे. अशाप्रकारे, यंत्र हे कारण आहे आणि कामगार चळवळ, म्हणजेच ट्रेड युनियनवाद हा परिणाम आहे. दुस-या शब्दात सांगायचे तर, कामगार संघटना उद्योगसंस्थांमधील कामगारांच्या हिताचे रक्षण करण्यासाठी औद्योगिक समाजाच्या यांत्रिकीकरण आणि स्वयंचलितीकरणाविरूद्धचा बंडखोर दृष्टिकोन आहे.

५. गांधीवादी दृष्टीकोन:

ट्रेड युनियनवादाचा गांधीवादी दृष्टिकोन "वर्ग संघर्ष आणि संघर्षाऐवजी वर्गीय सहकार्यावर" आधारित आहे. कामगारांमध्ये सुधारणा आणि आत्मभान याद्वारे भांडवलदाराकडून

कामगारांचा योग्य वाटा घेण्याच्या कल्पनेने कामगार संघटनांचा उदय झाला. अशा प्रकारे, ट्रेड युनियनवादाचा गांधीवादी दृष्टीकोन केवळ भौतिक पैलूंशी संबंधित नाही, तर नैतिक आणि बौद्धिक पैलूंशी देखील संबंधित आहे.

गांधींजीनी यावर भर दिला की, ट्रेड युनियनचे राजकीय हे अंतिम उद्दिष्ट नाही. तर संघटनांचे प्रत्यक्ष उद्दिष्ट हे अंतर्गत सुधारणा आणि अंतर्गत शक्तीची उत्क्रांती हे आहे. गांधीवादी दृष्टिकोनानुसार, ट्रेड युनियनवाद सामान्यत: भांडवलविरोधी नाही.

१.७ सारांश (SUMMARY)

भारतात संघटनावाद मोठया प्रमाणात विकसित झाला आहे. सुरवातीच्या कालखंडात संघटनांना संप करणे, नोंदणी प्रक्रिया आणि मान्यता बंधनकारक करणे यासंबंधी कायदेशीर पाठबळ मिळत नव्हते. अलीकडच्या काळात कायदेशीर पाठबळ तसेच सविस्तर कायदे आणि विशेष न्यायालये उपलब्ध असल्यामुळे, भारतातील कामगार संघटनांना कामगार चळवळीत उल्लेखनीय दर्जा प्राप्त झाला आहे. तथापि, अद्यापही काही अडचणींना सामोरे जावे लागत आहे, जसे की आर्थिक संसाधनांची कमतरता आणि सरकारी समर्थन. यामुळेच भारतात ट्रेड युनियनवादाच्या विकासाला अजूनही वाव आहे.

१.८ प्रश्न (QUESTIONS)

१. कामगार संघटनांवर टिप लिहा.

२. कामगार संघटनांची उत्क्रांती विशद करा.

३. कामगार संघटनांची व्याख्या देवून भूमिका विशद करा.

४. कामगार संघटनांची उत्क्रांती स्पष्ट करा.

५. कामगार संघटनांचे उगमाचे विविध दृष्टिकोन स्पष्ट करा.

*****

२

कामगार संघटनांचे अर्थशास्त्र - २

घटक संरचना

२.० उद्दिष्टये

२.१ प्रस्तावना

२.२ वेतनाचा सौदा सिद्धांत

२.३ संघटनांचा उत्पादकतेवरील परिणाम

२.४ संघटनांचा वेतनावरील परिणाम

२.५ रोजगार सुरक्षा आणि कार्यक्षमता

२.६ असंघटित क्षेत्र

२.७ सारांश

२.८ प्रश्न

२.० उद्दिष्टये (OBJECTIVE)

- श्रमिक संघटनेच्या अर्थशास्त्राचे आकलन आणि मजुरीचा सौदा सिद्धांत समजून घेणे.
- श्रमिक संघटनांचा उत्पादकता आणि मजुरी यावरील प्रभाव समजून घेणे.
- रोजगार सुरक्षा आणि कार्यक्षमता यामधीलसंबंधांचे आकलन होईल.

२.१ प्रस्तावना (INTRODUCTION)

विविध संघटनांचे अभ्यासक, अर्थशास्त्रज्ञ यांच्या मते, कामगार संघटना या एक प्रकारे कार्टेल संघाप्रमाणे काम करतात. ज्यांचे कार्य हे विविध उद्योगसंस्था आणि उद्योगांना मजुरांचा पुरवठा मर्यादित करून स्पर्धात्मक पातळीपेक्षा जास्त वेतन वाढवणे हे असते. बहुतांशी संघटना आपल्या सदस्यांचे वेतन वाढ आणि कामाची परिस्थिती सुधारण्याच्या कामी यशस्वी ठरल्या आहेत. तथापि, या प्रक्रियेत, संघटनाकृत कंपन्यांमध्ये उपलब्ध नोकऱ्यांची संख्या कमी झाल्याचे आढळून येते. मागणीच्या मूलभूत नियमानुसार पाहिल्यास वेतन वाढीमुळे एका अर्थाने आर्थिक कल्याणाचे नुकसान होते असे म्हणता येईल. उदा, जर संघटनेने मजुरांची किंमत यशस्वीरित्या वाढवली तर, मालक ते कमी खरेदी करतील. अशाप्रकारे संघटना या श्रम बाजारातील स्पर्धाविरोधी एक प्रमुख प्रतिस्पर्धी शक्ती ठरतात. संघटनांना मिळणाऱ्या अश्या प्रकारच्या लाभाचा भार हा ग्राहक, संघटना विरहीत कामगार, रोजगार, करदाते आणि कंपन्यांचे मालक यांना सोसावा लागतो.

हार्वर्डचे अर्थशास्त्रज्ञ रिचर्ड फ्रीडमन आणि जेम्स मॅडॉफ यांच्या मते, "सर्वच संघटनांची नसली तरी बहुतांशी, संघटनांची यामध्ये मक्तेदारी आहे आणि याचाच वापर करून या संघटना स्पर्धात्मक पातळीपेक्षा वेतन वाढ करू शकतात." संघटनांच्या सदस्यांचा म्हणजे

श्रमिकांच्या वेतनामध्ये वाढ करण्याकरता अथवा उच्च वेतनवाढ निश्चित करण्याकरिता आपल्या अधिकाराचा वापर संघटना करतात. हे अधिकार संघटनांना सरकारकडून मिळालेल्या कायदेशीर उच्चाधिकारावर तसेच प्रतिकार करण्याच्या अधिकारावर अवलंबून असते. कायद्याच्या आधारे संघटनांना हे अधिकार प्राप्त होतात. तसेच इतर कायद्यांची अंमलबजावणी न केल्यामुळे देखील संघटनांना हे शक्य होते. अशा उच्च अधिकारांचा हेतू हा इतरांना कमी वेतनावर काम करण्यापासून प्रतिबंधित करणे हा आहे. संघटनांचे जगभरात अनेक कायदेशीर विशेषाधिकार आहेत. संघटना या कर आकारणी आणि MRTP (मक्तेदारी आणि प्रतिबंधात्मक व्यापार प्रथा कायदा) कायद्यापासून मुक्त आहेत. उद्योग संस्थांना संघटनांशी सौदेबाजी करणे भाग पडते. श्रमिकांच्या समूहांचे प्रतिनिधित्व करणारी संघटना अशी मान्यता सरकारने मंजूर केल्यानंतर विशिष्ट कर्मचाऱ्यांना सामुहिक प्रतिनिधित्व हवे आहे की नाही हे न पाहता संघटना प्रतिनिधित्व करतात. इ. स. २००२ मध्ये कामगार संघटनांनी अमेरिकेमध्ये मजुरी आणि पगारदार कर्मचाऱ्यांचे संघटनांचे सदस्य नसतानादेखील प्रतिनिधित्व केले. अनेक वेळा संघटना कामगारांकडून गोळा केलेला निधी राजकीय मोहिमा आणि मतदार नोंदणी यासारख्या राजकीय हेतूसाठी वापरतात. हे सामूहिक सौदेबाजी अथवा कर्मचाऱ्यांच्या तक्रारीशी संबंधित नसते. कामगार विभागांमध्ये झालेल्या दुखापतीसाठी, न्यायालयाच्या आदेशापासून आणि राज्याच्या कायद्या अंतर्गत संघटना तुलनेने सुरक्षित असतात. स्पर्धात्मक वातावरणात संघटनांची प्रगती होऊ शकत नाही. औद्योगिक संघटना अथवा कार्टेल ग्रुप यासारख्या संस्थांप्रमाणे या संघटना देखील ते सरकारी कवच आणि संरक्षणावर अवलंबून आहेत. १९३० ची महामंदी आणि दोन महायुद्धादरम्यान कामगार संघटना कार्टेल या स्वरूपात वाढल्या. भारतात कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करणारे कामगार कायदे आणि कामगार संघटनांची निर्मिती आणि मान्यता यासंबंधीचे कायदे तसेच औद्योगिक संबंधाबाबतचे कायदे देशातील ट्रेड युनियनवादाचे रक्षण करतात आणि एका अर्थाने कामगार संघटनावादाला मदत करतात. उदाहरणार्थ १९२६ चा ट्रेड युनियन कायदा कामगारांना संघटना स्थापन करण्याचा अधिकार प्राप्त करून देतो. औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७ नुसार कामगार संघटनांना मध्यस्थांची भुमिका म्हणजेच करार एजंट म्हणून स्थान दिले आहे आणि नियुक्ती करताना उद्योजकांना संघटनेसोबत बसून सामूहिक वेतन करार अंमलात आणण्याचे कायदेशीर बंधन आहे. अमेरिकेमध्ये खाजगी क्षेत्रातील बहुतेक संघटना हस्तकला उद्योगांमध्ये आहेत आणि ज्या उद्योगांमध्ये पेढयांची संख्या अल्प आहे असे उद्योग विशिष्ट प्रदेशात केंद्रित आहेत. अशाप्रकारे काही उद्योजक व प्रादेशिक केंद्रित उद्योजक या रचनेमुळे संघटनांचे आयोजन सुलभ होते. याउलट उद्योजकांची मोठी संख्या आणि उद्योजकांचे क्षेत्रीय वितरण यामुळे व्यापार, सेवा आणि शेती क्षेत्रातील संघटनीकरणाला खीळ बसली. २००२ मध्ये सरकारी क्षेत्रात संघीकरणाचा दर ३७.५ टक्के होता. तर खाजगी क्षेत्रात केवळ ८.५ टक्के होता. यावरून हे स्पष्ट होते की, जेव्हा मोठया प्रमाणात नियमन केले जाते व मक्तेदारीचे स्वरूप असते अशा वेळी कामगार संघटना सर्वोत्तम काम करतात. खाजगी क्षेत्रामध्ये देखील कामगार संघटनांचा दर २८ टक्के आढळून आला. यामध्ये वाहतूक म्हणजेच हवाई मार्ग, रेल्वे मार्ग, शहरातील परिवहन इत्यादींचा समावेश होतो. तसेच सार्वजनिक उपयोगितेचा विचार केल्यास सार्वजनिक क्षेत्रातील दोन मोठया नियंत्रित उद्योगांमध्ये हे प्रमाण २१.८ टक्के होते. भारतात परिवहन, साठवणूक आणि दळणवळण या उद्योगांमध्ये संघटनांचे सदस्यत्व सर्वाधिक म्हणजे ४० टक्के होते. त्यानंतर १९९७ मध्ये व्यापार,

हॉटेल्स आणि रेस्टॉरंट मध्ये ३६ टक्के सभासदत्व होते. कृषी क्षेत्रामध्ये वनीकरण, मासेमारी असे एकंदर प्राथमिक क्षेत्राचा विचार केल्यास १९९७ मध्ये फक्त २१ टक्के संघटनांचे सभासद होते.

संघटनांचे आर्थिक परिणाम:

अमेरिकेचा विचार केल्यास २००२ मध्ये तिथे पूर्णवेळ काम करणाऱ्या व संघटनेचे सदस्यत्व नसलेल्या कामगारांची आठवडयांची कमाई ५८७ डॉलर इतकी होती. तर संघटनेचे सदस्य असलेल्यांची कमाई ७४० डॉलर इतकी होती. याचा अर्थ असा की, संघटना विरहित कामगारांची कमाई २१ टक्के कमी होती. अर्थशास्त्रज्ञांचे अभ्यासदेखील हेच दर्शवतात. एच. ग्रेग लुईस यांनी १९८५ मध्ये २०० सदस्यांच्या अभ्यासातून असा निष्कर्ष काढला की, संघटनांच्या अस्तित्वामुळे सदस्य असलेल्या कामगारांचे वेतन संघटना नसलेल्या परंतु समान कुशलता असलेल्या कामगारांपेक्षा १४ ते १५ टक्के जास्त होते. हार्वर्ड विद्यापीठातील रिचर्ड फ्रीडमन आणि जेम्स मॅडॉफ तसेच पेनसिल्वेनिया विद्यापीठाचे पीटर लीमन आणि मायकल यांनी असा दावा केला की, १९८० च्या दशकात संघटनांमुळे कामगारांचा लाभ २० ते ३० टक्के अधिक झाला असल्याचे दिसून येते. अलीकडच्या काळात नॅशनल ब्युरो ऑफ इकॉनोमिक एनालिसिस या अभ्यासामध्ये अर्थशास्त्रज्ञांना १८ टक्के इतकी वेतनातील भिन्नता आढळून आली.

वेतनाचे लाभ हे उद्योगनिहाय व व्यापार चक्राच्या अवस्थेनुसार बदलत राहतात. कापड उद्योगातील कामगार, पांढरपेशा सरकारी कर्मचारी वर्ग आणि शिक्षक यांचे प्रतिनिधित्व करणाऱ्या संघटनांचा वेतनावर फारसा परिणाम झालेला दिसून येत नाही. परंतु संघटना असलेल्या खाण कामगार, बांधकाम क्षेत्र, हवाई क्षेत्रातील कर्मचारी, मर्चंट नेव्हीतील कर्मचारी, टपाल कामगार, रेल्वेतील कामगार, ऑटो आणि स्टील कामगार यांचे वेतन कुशल अशा परंतु संघटना नसलेल्या कर्मचाऱ्यांच्या वेतनापेक्षा २५ टक्के किंवा त्याहून अधिक आढळून आले. १९९० च्या उत्तरार्धात वेतन प्रचंड प्रमाणात वाढले. यावेळी ऐतिहासिक स्वरूपाचा अवलंब केल्याने कामगार संघटनांमध्ये फारसा वेतनवाढीचा फरक दिसून आला नाही. कारण संघटनांचे वेतन सुमारे तीन वर्षासाठी निश्चित केलेले असतात आणि त्याचे काटेकोरपणे पालन केले जाते. यामुळे वृद्धीच्या काळात उद्योजकांना अधिक सकारात्मक प्रतिसाद मिळतो. अशावेळी असंघटित क्षेत्रातील वेतनापेक्षा कमी लाभ मिळतात. २००० च्या दशकाच्या सुरुवातीला रोजगारात घसरण निर्माण झाली व उलट परिस्थिती निर्माण झाली. कारण असंघटित क्षेत्रातील वेतनवाढ घसरली आणि संघटित क्षेत्रातील वेतनवाढ अधिक झाली. कारण असंघटित क्षेत्रातील नियुक्त्या कमी होतात.

संघटित कामगारांना वेतनासंदर्भात मिळणारे लाभ हे दोन कारणांमुळे प्राप्त होतात. पहिले म्हणजे मक्तेदारी स्वरूपातील संघटना स्पर्धात्मक स्तरातील वेतनापेक्षा आपले वेतन वाढवतात. दुसरे म्हणजे असंघटित कामगारांची मजुरी कमी होते. याचे कारण म्हणजे संघटनांच्या दबावामुळे वेतनामध्ये जी वाढ होते त्यामुळे कामगारांना नोकऱ्यांमधून विस्थापित व्हावे लागते आणि ते अपरिहार्यपणे संघटित क्षेत्रात जातात आणि तेथील वेतन कमी होते. अशाप्रकारे संघटित क्षेत्रातील कामगारांना सुद्धा कमी पगाराच्या नोकऱ्याकडे जावे लागते किंवा बेरोजगार व्हावे लागते. अतिरेकी वेतनवाढ जर नफ्यावर प्रभाव पाडू

लागली तर अशी स्थिती निर्माण होते. तसेच खाजगी क्षेत्रातील संघटनांना मक्तेदारी आणि वर्चस्व प्राप्त झाल्याने सरकारी पांढरपेशा संघटनांची घसरण झाली. बाजारपेठेतील शांत, स्थिर शक्ती त्यांना सतत कमजोर करत असतात. अर्थशास्त्रज्ञ विल्यम कार्टर आणि लिनमन यांना असे आढळून आले की, गेल्या वीस वर्षात संघटनेमुळे ६४ टक्के इतका वेतनाचा लाभ मिळाला. पण त्यामुळे रोजगाराच्या वाटा मात्र कमी झाला. म्हणजेच संघटना वेतन वाढवण्यात यशस्वी होत असल्या तरी त्याचा रोजगारावर दूरगामी परिणाम होत असल्याचे दिसून आले.

१९७३ ते १९८७ दरम्यान रेल्वेमार्ग कामगारांचे वेतन लाभ समान कुशलता असलेल्या बिगर रेल्वे कामगारापेक्षा सरासरीने ३२ टक्केवरून ५० टक्के इतके वाढले. परंतु त्याचवेळी रेल्वेमार्गावरील रोजगार ५२०००० वरून २४९००० पर्यंत घसरला. १९८७ पासून रेल्वे मार्ग रोजगारामध्ये १३ टक्के इतकी घट झाली. २००२ पर्यंत रेल्वे मार्गातील रोजगार २१६००० इतका घसरला तर याच कालावधीत एकूण बिगर शेती रोजगारात २६ टक्के इतकी वाढ झाली. सतत वाढणाऱ्या वेतन लाभामुळे बांधकाम उत्पादन आणि दळणवळण क्षेत्रात संघटना अंतर्गत रोजगारात घट झाल्याचे आढळून येते. कामगार संघटनाना कमजोर करणाऱ्या काही बाबी असतात. या बाबी म्हणजे बाजार व्यवस्था स्थिर व संयमाने चालावी, यासाठी प्रवृत्त करणाऱ्या शक्ती असतात. यामुळे अर्थव्यवस्थेत बाजार व्यवस्था शांततेत वाटचाल करीत असते आणि पर्यायाने कामगार संघटनांचे प्राबल्य कमी होते.

अमेरिकेमध्ये हीच स्थिती आढळून येते. अलीकडच्या दशकात येथील सर्व खाजगी उद्योगांमध्ये कामगार संघटनांचे प्रतिनिधित्व कमी झाले आहे. याचे प्रमुख कारण म्हणजे कामगारांना संघटना आवडत नाही. अमेरिकेतील अभ्यासाअंती असे आढळून आले की, ते संघटनांच्या निवडणुकीत मतदानासाठी सुद्धा धजत नाहीत. प्रत्येक तीन कर्मचारी पैकी फक्त एक कर्मचारी मतदानासाठी पुढे येतो. संघटित कामगारांपेक्षा गैर असंघटित कर्मचारी आपल्या नोकरीची सुरक्षितता, नोकरीतील कामगिरीमुळे निर्माण होणारी स्वतःची ओळख आणि त्यांच्या नोकऱ्यावर परिणाम करणाऱ्या निर्णयांमध्ये सहभाग घेऊन ते अधिक समाधानी आहेत. अमेरिकेतील छोटया- छोटया कंपन्यांमध्ये होत असलेली उत्क्रांती, दक्षिण आणि उत्तरेकडील भाग, उच्च तंत्रज्ञान उत्पादने तसेच अत्युच्च व्यावसायिक आणि तांत्रिक कौशल्य आधारित व्यक्ती या विविध बाबतीत संघटनांची सदस्य संख्या कमी होत आहे.

अमेरिकेमध्ये खाजगी क्षेत्रातील संघटनांची सदस्यसंख्या १९७० मध्ये १७ दशलक्ष इतकी उच्च पातळीला पोहोचली होती आणि २००२ मध्ये ती सुमारे अर्धी म्हणजेच ८.८ दशलक्ष इतकी घटली.

२.२ वेतनाचा सौदा सिद्धांत (BARGANING THEORY OF WAGES)

जॉन डेव्हिडसन यांनी १८९३ साली वेतनाचा सौदा सिद्धांत विकसित केला. या सिद्धांतानुसार वेतन हे उद्योजक आणि कामगार यांच्या सापेक्ष सौदा शक्तीच्या आधारे निर्धारित केले जाते. जर श्रमिकांची सौदाशक्ती उद्योजकांपेक्षा अधिक असल्यास वेतन

तसेच कामाच्या स्थितीबाबत सौदा अधिक फायदेशीर ठरेल. याउलट परिस्थितीत नेमके उलटे घडते. हा सिद्धांत थोऊर्नटन, डेव्हिडसन, मॉरिस डॉब, सिडनी वेब आणि बिट्रीस वेब यांनी मांडला होता. या सिद्धांताला १९३३ नंतर अधिक चालना मिळाली. अर्थव्यवस्थेत एकूण मागणी प्रभावित करण्याकरिता तसेच आर्थिक संकटावर मात करण्यासाठी याची उपयुक्तता मान्य करून प्रसिद्ध अर्थतज्ञ लॉर्ड जे. एम. केन्स यांनी या सिद्धांताचे समर्थन केले. राष्ट्रीय उत्पन्नाचे हस्तांतरण श्रीमंताकडून कामगारांकडे झाल्यास एकूण मागणीमध्ये वाढ होऊन आर्थिक संकटावर मात करता येते. यादृष्टीने या सिद्धांताचे त्यांनी समर्थन केले. अडम स्मिथ यांच्या लेखणीतून देखील सौदाशक्ती सिद्धांताच्या बाबतीत विचार स्पष्ट झाले आहेत. अडम स्मिथ याने स्पष्ट केले आहे की, वेतन दराबाबतीतील विभागांमध्ये उद्योजकांना फायदा आहे. कारण अधिक सहज रित्या ते एकीकरण घडवून आणू शकतात.

गृहिते (Assumptions):

वेतन सौदा सिद्धांत पुढील गृहितावर आधारलेला आहे.

१) मजुरी, कामाचे तास आणि कामाची परिस्थिती, कामगार आणि मालक यांच्या सापेक्ष सौदाबाजीच्या सामर्थ्याने निर्धारित केली जाते.

२) संघटनांचे अस्तित्व नसल्यास आणि त्यांच्याकडून ठोस कृती कार्यक्रम आखला न गेल्यास कामगारांना आवश्यक सुविधा व कामाच्या ठिकाणची स्थिती योग्य असणार नाही. कनिष्ठ स्थिती व सुविधा पुरविण्याकडे कल असेल.

३) संघटित व्यापार क्षेत्रात विविध घटकांच्या कार्यवाही मध्ये सुरक्षितता आढळून येत नाही.

४) ही एक लवचिक अशी बदल करण्यायोग्य परिस्थिती असते आणि यामध्ये संघटित प्रयत्नांच्या आधारे वेतन, कामाचे तास आणि कामगार करार इ. महत्त्वाच्या बाबतीत तसेच प्रशासनामध्ये सकारात्मक सुधारणा आणि सुरक्षितता आणली जाऊ शकते.

या सिद्धांताचे समर्थन डेविडसन आणि डॉब तसेच सिडनी आणि बिट्रीस वेब यांनी केले आहे. इतर समर्थकांच्या मते, मजुरीचे दर हे उच्च व कमी या दोघांच्या मर्यादेमध्ये निश्चित केले जातात. उद्योजक नेहमी कमी पगार देऊ पाहतात आणि एका मर्यादेपलीकडे ते वेतन देऊ इच्छित नाहीत. वेतन निश्चिती करताना उद्योजक श्रमिकांची उत्पादकता, भांडवल सामग्रीमधील गुंतवणूक, कर्जाऊ रक्कमेचा खर्च, उद्योगसंस्थामधील स्पर्धा आणि उत्पादनामध्ये श्रमाच्या जागी यंत्र किंवा जमिनीच्या आदलाबदलाची शक्यता इत्यादी घटक लक्षात घेतात. तर श्रमिकांकडून श्रमिकांचे राहणीमान, स्वप्रतिष्ठा, इतर संबंधित घटकांचे मत, इतर उद्योगातील कामाची स्थिती कामगार संघटनांचे धोरण इत्यादी बाबी लक्षात घेतल्या जातात. प्रत्यक्षात या दोन मर्यादेमधून वेतन निश्चित होते आणि ते या दोन पक्षातील तुलनात्मक सौदाशक्तीवर अवलंबून असते. हा सिद्धांत हे स्पष्ट करतो की, संघटनांच्या दबावामुळे वेतनात वाढ होते आणि कामगारांना राष्ट्रीय उत्पन्नात जास्त वाटा मिळतो. पण हा मिळालेला वाटा वेतनेतर उत्पन्न मिळवणाऱ्या कामगारांच्या मोबदल्यात म्हणजेच त्यांच्या उत्पन्नात घट करून मिळतो, हे नाकारता येत नाही. श्रमिकांना दिली जाणारी वेतनाची महत्तम मर्यादा ही त्यांच्या सीमांत उत्पादकतेनुसार ठरेल. तर न्यूनत्तम मर्यादा ही

श्रमिकांना त्यांचे वर्तमान काळातील राहणीमान राखण्याकरिता पुरेसे असेल. हा सिद्धांत सूचित करतो की, दोहोंचे एकत्रीकरण न केल्यास श्रमिकांची सौदाशक्ती कमकुवत होईल. वेतनाचा सौदा सिद्धांत हेदेखील सुचित करतो की, जर श्रमिकांच्या सौदाशक्तीत सक्षमता आणल्यास मक्तेदारांना श्रम बाजार व वस्तू बाजारात मिळणाऱ्या अतिरिक्त नफ्याचे भागीदार बनवू शकतात. त्याचप्रमाणे समजुतीच्या अनुकूल वातावरणात किंवा अनुकूल परिस्थितीत सीमांत उत्पादकतेपेक्षा अधिक उत्पादन मक्तेदाराच्या नफ्यातून काढून घेतले जाते.

वेतन सौदा सिद्धांत हा अपूर्ण स्पर्धेच्या स्थितीमध्ये लागू होतो. या सिद्धांतामध्ये विभिन्न वेतन दराचे विश्लेषण देखील स्पष्ट केले आहे, परंतु हा सिद्धांत टीकेपासून दूर नाही. या सिद्धांतावर टीका केली जाते की, हा सिद्धांत पूर्ण सिद्धांत नाही. याची अपूर्णता दीर्घकालीन मांडणीतील अपयशामुळे स्पष्ट होते. सामूहिक सौदेबाजीमुळे कामगारांना न्याय किंवा आर्थिक फायदा होणार नाही, असे मानले जाते. यामुळे कामगारांच्या रोजगार संधींना आणखी हानी पोहोचेल आणि कामगारांच्या बेजबाबदार वर्तनाला प्रोत्साहन मिळेल. सौदाशक्ती वर आधारित वेतन निश्चितीमुळे संप आणि टाळेबंदी या स्वरूपात सामाजिक खर्च येत असतो. सामूहिक सौदा शक्तीमुळे वेतनामध्ये भिन्नता निर्माण होते ज्यामध्ये समानतेची गरज निर्माण होते. उलटपक्षी विविध उपाय व दुरुस्तीच्या आधारे समानता आणल्यास भिन्नता आवश्यक वाटू लागते.

२.३ संघटनांचा उत्पादकतेवरील परिणाम (IMPACT OF UNIONS ON PRODUCTIVITY)

संघटनांचा उत्पादकतेवरील परिणाम हे श्रमिक संघटनांचे मूल्यांकन, कामगिरी आणि श्रमिक कायदे या दृष्टीने समजावून घेणे महत्त्वाचे ठरते. उत्पादकता म्हणजे दिलेल्या आदानाच्या पातळीला घेण्यात येणारे उत्पादन होय. एखादी उद्योगसंस्था इतर उद्योगसंस्थेपेक्षा अधिक उत्पादनक्षम असेल जेव्हा तेवढयाच उत्पादन घटकांचा किंवा साधनांचा उपयोग करून अधिक उत्पादन घेईल. म्हणजेच इतर उद्योगसंस्थे इतक्याच आदानाच्या संयोगाचा वापर करून अशी उद्योगसंस्था अधिक उत्पादन घेईल किंवा समान पातळीवर कमी आदानांचा वापर करून तेवढेच उत्पादन घेईल. संघटनांच्यामुळे उत्पादकतेतील वाढ झाली, असा अर्थ अशावेळी काढता येईल. जेव्हा सीमांत उत्पादन स्थितीमध्ये वास्तविक स्थित्यंतर घडून येईल. फक्त उच्च वेतनवाढीचा प्रतिसाद म्हणून श्रम बाजार वक्रावरील वरच्या बाजू वरील हालचाल म्हणजेच उच्च भांडवल श्रम गुणोत्तर यावरून ते ठरविता येणार नाही. जर कामाच्या ठिकाणी सामूहिक सौदेबाजी च्या आधारे ही उत्पादकता वाढविण्यासाठी पद्धतशीरपणे प्रयत्न केले गेले असतील आणि अशा मर्यादेपर्यंत ते पूर्ण भरपाई करणार असतील तर संघटनांचे आयोजन सुलभ होईल. अशा प्रकारची जी धोरणे असतात त्या धोरणांचा जोरदार युक्तिवाद केला जाऊ शकतो. उत्पादकता वाढीच्या बाबतीत असा युक्तिवाद केला गेला की, उत्पादकतेतील सामूहिक दबावाला व्यवस्थापनाकडून योग्य संस्थात्मक प्रतिसाद मिळाल्यास उत्पादकता प्रभावित होते आणि त्यामध्ये वाढ होते. या मतप्रवाहाच्या आधारे संघटना आपली उलाढाल कमी करतात आणि कामाच्या ठिकाणी अधिक कार्यक्षम प्रशासकीय संरचना निर्माण करतात. सार्वजनिक वस्तू पुरक उत्पादन आणि दीर्घकालीन करार संबंध अशा या रचनेची वैशिष्ट्ये आढळतात.

संघटना उत्पादकतेत महत्त्वपूर्ण वाढ घडवून आणतात, हे अभ्यासाच्या आधारे योग्य रीतीने मांडले गेले नाही. त्यानंतरच्या विविध अभ्यासात असे आढळून आले की, संघटनांचा उत्पादकतेवर सकारात्मक परिणाम होण्याऐवजी नकारात्मक परिणाम होतो. संघटनांच्या उत्पादकतेत मोठी वाढ घडून येते, हे नफा आणि रोजगार या बाबतीत दिल्या जाणाऱ्या पुराव्याशी विसंगत आहे. संघटनिकरण व त्याचे वाढते परिणाम तसेच उत्पादकता, विक्री आणि रोजगाराच्या वाढीवर संघटनांचा नकारात्मक प्रभाव आढळून येतो, याकडे लक्ष केंद्रित केले गेले. ज्या उद्योगांमध्ये संघटनाकृत वेतनाचे लाभ सर्वात अधिक आहेत अशा उद्योगांमध्ये उत्पादकतेवर होणारे परिणाम सर्वात मोठे असतात. या प्रकारची रचना अशा प्रकारे निर्माण होते जसे उत्पादनफलनाबाबत टीकाकारांनी भाकीत केल्याप्रमाणे संघटनांच्या घनतेचा सहसंबंध तपासल्यास हे लक्षात येते की, हा प्रभाव उत्पादनापेक्षा वेतनावर होतो, हे निष्कर्ष नागरीकरणाच्या विश्लेषणाशी सुसंगत आहेत. या विश्लेषणामध्ये 'धक्का प्रभाव' लक्षात घेऊन व्यवस्थापनाने असा प्रतिसाद द्यावा की, कामगारांचा खर्च वाढल्यास त्याला प्रतिसाद म्हणून व्यवस्थापक आणि सक्षमतेने संघटित होते, मंदीवर मात केली जाते आणि उत्पादकता वाढ ही चिकित्सकपणे मोजली जाते. संघटनांचा उत्पादकतेवर सकारात्मक परिणाम हा विशिष्टपणे अशा ठिकाणी अधिक असतो जिथे स्पर्धात्मक दबाव अस्तित्वात असतो आणि अशा प्रकारचे सकारात्मक परिणाम मुख्यत्वे खाजगी नफादायी क्षेत्रापुरते मर्यादित असतात. सार्वजनिक शाळांचे बांधकाम, सार्वजनिक ग्रंथालये, सरकारी अस्थापना, शाळा कायद्याची अंमलबजावणी तसेच रुग्णालये इत्यादींच्या उत्पादकतेवर संघटनेचे सकारात्मक परिणाम आढळून येत नाहीत. उत्पादकतेच्या या विश्लेषणामध्ये जे अभ्यास झाले त्यामध्ये एक औत्सुक्यपूर्ण असे गोंधळात टाकणारे अभ्यास दिसून येतात. कारण पुराव्याच्या आधारे हे स्पष्ट करण्यात आले आहे की, तुलनेने स्पर्धात्मक, खर्च कपातीचे आर्थिक वातावरण ही संघटनांचा उत्पादकतेवर सकारात्मक प्रभाव पाडण्याची एक आवश्यक अट आहे आणि यामध्ये व्यवस्थापनाचा प्रतिसाद खंबीर असायला हवा. जेवढा संघटनांचा दबाव अधिक तेवढा अधिक दबाव नफ्यावर पडत असतो. अर्थात अशा स्पर्धात्मक वातावरणात व्यवस्थापकीय ढिलाई तुलनेने कमी असावी लागते आणि संघटनांना संघटित होण्यासाठी आणि वेतनवाढीसाठी वाव देऊ नये अथवा कमीत कमी वाव असावा. त्यामुळे संपूर्ण अर्थव्यवस्थेतील उत्पादकतेवर संघटनांच्या आधारे मोठया प्रमाणावर परिणाम होण्याची शक्यता मर्यादित दिसून येते.

इतर देशांमधील याबाबतचे पुरावे खूपच मर्यादित आहेत. ब्रिटनमधील अभ्यास संख्येने कमी आहेत. परंतु तेथे संघटनांची घनता आणि उत्पादकता पातळी यांच्यामध्ये नकारात्मक संबंध आढळून आले. कॅनडामध्ये १९२६ ते १९७८ या कालावधीत उत्पादन आणि वेळेची शृंखला या माहितीवर आधारित पुरावे पाहण्यात आले. येथे सुरुवातीला उत्पादकतेवर संघटनांचे सकारात्मक धक्का परिणाम आढळून आले. संघटनांच्या प्रभावामुळे जरी उत्पादकता कमी आढळून आली असली तरी पाच ते आठ वर्षांच्या कालावधीत संघटनांच्या प्रभावाचे सकारात्मक परिणाम दिसून येतात. जर्मनीसारख्या देशात पुरावे शोधणे जिकिरीचे होते. कारण राष्ट्रीय पातळीवर किंवा केंद्रीकृत संघटनांचा विस्तार अतिशय व्यापक स्वरूपाचा असून संघटनांच्या आणि गैर संघटनांच्या अंतर्गत मोठया प्रमाणात कार्य परिषदा होतात ज्या अनिवार्य आहेत. जपानच्या बाबतीत बर्णेलो (१९९२) यांच्या अभ्यासात असे आढळून आले की, छोटया पुरवठादारांसाठी कार्य

करणाऱ्या संघटना वगळता जपानमध्ये उत्पादकतेवर आणि नफ्यावर नकारात्मक परिणाम दिसून येतात. हे आंतरराष्ट्रीय पुरावे मर्यादित असले तरी उपलब्ध असलेल्या पुराव्यानुसार अमेरिकेतील पुराव्यांना समर्थन देणारे आहेत.

२.४ संघटनांचा वेतनावरील प्रभाव (IMPACT OF UNIONS ON WAGES)

सरकारी धोरण आणि श्रमिक कायद्याची आखणी या संदर्भात कामगार संघटनांचा उद्योगसंस्थांच्या कामगिरीवर होणारा परिणाम आणि अर्थव्यवस्थेतील स्पर्धात्मकता अभ्यासणे महत्त्वाचे ठरते. यामुळे संघटनांचे सौदाशक्तीचे हक्क आणि आयोजन यांचे नियमन करणाऱ्या कायद्यांना सक्षम बनवणे अथवा कमकुवत करण्याच्या कामी वैचारिक सुज्ञता प्राप्त करून दिली जाते. प्रो. बॅरि टि हर्ष यांनी कामगार संघटनांचा उत्पादकता, नफा, गुंतवणूक आणि रोजगार वृद्धी यावर होणाऱ्या परिणामांचा अभ्यास केला. प्रो. बॅरि यांचा अभ्यास अमेरिका, कॅनडा, जपान आणि ब्रिटेन या देशांवर आधारित आहे. त्यांनी असा निष्कर्ष काढला की, कामगार संघटनांचा उत्पादकता आणि उत्पादकता वृद्धीवर अल्प परिणाम दिसून येतो. संघटनांमुळे वेतनात वाढ होऊन खर्चामध्ये जी वाढ होते ती भरून काढली जात नाही. या अभ्यासामध्ये जे पुरावे सादर करण्यात आले आहे ते स्पष्टपणे असे निर्देशित करतात की, संघटकीकरणामुळे नफा कमी होतो. उद्योगाच्या अथवा उद्योगसंस्थेच्या पातळीवर संघटनांचा नफाक्षमतेवरील परिणाम अशा प्रकारे असतो की, संघटनाकृत उद्योगसंस्थांचा नफा व असंघटीत उद्योगसंस्थांच्या नफ्यापेक्षा दहा टक्के ते वीस टक्क्यांनी कमी आहे. ब्रिटनमधील अभ्यासाच्या आधारे देखील हे स्पष्ट झाले की, बंद पडलेल्या दुकानांच्या संघटनांचा नाक्यावरील परिणाम अतिशय नकारात्मक आढळून आला. अलीकडील संशोधनामध्ये देखील हे स्पष्ट झाले आहे की, संघटनांच्या मक्तेदारीमुळे भौतिक भांडवलातील गुंतवणूक, संशोधन आणि विकास तसेच इतर नाविन्यपूर्ण अशा क्रियाकलापांमध्ये घट झाली.

प्रो. हर्ष यांनी केलेल्या या ५०० सार्वजनिक व्यापारकृत अमेरिकन उत्पादन क्षेत्रातील उद्योगसंस्थांच्या अभ्यासानुसार संघटन असलेल्या उद्योगसंस्थांमधील भांडवल गुंतवणूक संघटनां नसलेल्या उद्योगसंस्थांच्या तुलनेत सहा टक्के कमी होती. हर्ष यांना असेही आढळून आले की, संघटनाकृत उद्योगसंस्थांमधील संशोधन व विकास यावरील खर्च १५ टक्के इतका कमी होता. कॅनडामधील समग्र सांखिकीय माहितीच्या आधारे केलेल्या अभ्यासात देखील आढळून आले की, संघटना भौतिक भांडवलातील गुंतवणूक लक्षणीय फरकाने कमी करतात.

संघटनाकृत उद्योगसंस्थांमध्ये वेतन दर उच्च असतात. दिलेल्या उच्च वेतनाला आणि अल्प नफा आणि गुंतवणुकीच्या पातळीला संघटनाकृत उद्योगसंस्थांमध्ये रोजगार वृद्धी दर कमी असतो. संघटनांचा (संघटनीकरणाचा) रोजगारावरील परिणामांच्या कॅनडा, अमेरिका आणि ब्रिटन मधील अभ्यासाअंती असे आढळून आले की, रोजगार वृध्दीवर संघटनीकरणाचा नकारात्मक परिणाम होतो. प्रो. रिचर्ड लॉग यांनी १९९३ मध्ये केलेल्या अभ्यासामध्ये आंतरराष्ट्रीय पुराव्याला पुष्टि दिली. या अभ्यासाअंतर्गत १९८० ते १९८५ या कालावधीत ५१० उत्पादक कंपन्यांच्या कामगिरीचे परीक्षण करण्यात आले. या

अभ्यासामध्ये असे आढळून आले की, या कालावधीत संघटना नसलेल्या उद्योगसंस्थांच्या वाढीचा दर २७ टक्के होता, तर संघटनाकृत उद्योगसंस्थांचा वाढीचा दर शुन्य होता.

२.५ रोजगार सुरक्षा आणि कार्यक्षमता (EMPLOYMENT SECURITY AND EFFICIENCY)

रोजगार सुरक्षा आणि कार्यक्षमता या एकमेकांशी संबंधित आहेत. रोजगार सुरक्षा आणि कार्यक्षमता यामध्ये सकारात्मक संबंध आढळतो की नकारात्मक, हा खरा प्रश्न आहे. या दोहोमधील सकारात्मक संबंध याचा अर्थ असा होतो की, जर रोजगार सुरक्षेची पातळी उच्च असेल, तर कामगारांची कार्यक्षमता देखील उच्च असेल; तर या दोहोंमधील नकारात्मक संबंध म्हणजे जेव्हा रोजगार सुरक्षा वाढते, तेव्हा कर्मचाऱ्यांची कार्यक्षमता कमी होते. भारताच्या बाबतीत एक मुद्दा या संदर्भात नमूद करण्याजोगा आहे. तो म्हणजे एखादी व्यक्ती म्हणू शकते की, इथे सार्वजनिक क्षेत्रातील कर्मचाऱ्यांना उच्च पातळीवर रोजगार सुरक्षा मिळते. परंतु त्यांची कार्यक्षमता पातळी तुलनेने खालच्या पातळीवरील रोजगार सुरक्षा उपभोगणाऱ्या संघटित खाजगी क्षेत्रातील कर्मचाऱ्यांच्या तुलनेत कमी असते. असंघटित क्षेत्रात काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत रोजगार सुरक्षा ही उद्योजकांच्या मर्जीवर अथवा समाधानावर अवलंबून असते. परंतु त्यांची कार्यक्षमतेची पातळी सार्वजनिक क्षेत्रातील अथवा समकक्ष अशा खाजगी संघटित क्षेत्रातील कार्यक्षमतेपेक्षा खूपच अधिक असू शकते तथापि इथे विचार करण्यायोग्य मुद्दा असा आहे की, केवळ रोजगार सुरक्षा हीच कर्मचाऱ्यांच्या कार्यक्षमतेवर प्रभाव टाकू शकते की इतर अनेक घटक आहेत जे कर्मचाऱ्यांच्या कार्यक्षमतेवर परिणाम करतात ?

कर्मचारी कार्यक्षमतेची व्याख्या प्रति व्यक्ती प्रति तासाला मिळणाऱ्या भौतिक उत्पादनाच्या स्वरूपातील रक्कम अशी केली जाते. तथापि उत्पादन हे एकटया कर्मचाऱ्याचे कार्य नाही. उत्पादकतेवर परिणाम करणारे इतर अनेक घटक आहेत ते म्हणजे कामाची परिस्थिती, भांडवली संपदा, कच्च्या मालाची गुणवत्ता, व्यवस्थापकीय प्रणाली इत्यादी. भारतीय कर्मचाऱ्यांची कार्यक्षमता, युरोप, अमेरिका आणि जपानमधील समकक्ष कर्मचाऱ्यांपेक्षा कमी मानली जाते. तथापि कापड उद्योग यांसारख्या संघटित उद्योगांमधील वाढत्या भांडवलामुळे भारतीय कामगारांच्या कार्यक्षमतेत सुधारणा होण्यास हातभार लागला आहे. कापूस उद्योगाच्या अगदी विरुद्ध अशा कोळसा खाण उद्योगाने विसाव्या शतकाच्या मध्याला कर्मचाऱ्यांच्या कार्यक्षमतेत घट अनुभवली आहे. अशा घसरणीचे मूळ हे भारतीय कर्मचाऱ्यांच्या उपजत अशा काही लक्षणांमुळे नेमकेपणाने शोधता येत नाही. परंतु भारतीय उद्योगांमध्ये हे कामगार कोणत्या परिस्थितीत काम करतात, हे पाहणे देखिल या संदर्भात महत्त्वाचे ठरते. कर्मचाऱ्यांची क्षमता ही आहार, निवास, हवामान ,कामाचे तास, प्रशिक्षण, पुनर्प्रशिक्षण, कामाची परिस्थिती इत्यादी घटकांवर अवलंबून असते. काम करण्याची इच्छा ही उद्योजकांच्या वर्तनावर, उर्ध्व आणि क्षितिज गतिशीलतेच्या शक्यतेवर तसेच कर्मचाऱ्यांची वाटचाल आणि पुढाकार यांवर अवलंबून असते.

भारतातील औद्योगिक कामगारांच्या कमकुवत कार्यक्षमतेसाठी कारणीभूत असणारे घटक खालीलप्रमाणे सांगता येतील:

१) अधिक कार्यक्षमता आणि उत्पादकता यासाठी हवामानाची स्थिती अनुकूल नाही.

२) भारतीय कामगार पूर्णपणे शहरीकरण असलेले नाहीत त्यामुळे अंतर्गत स्थलांतराला बळी पडतात.

३) निम्न वेतन आणि निम्न दर्जाचे राहणीमान उदाहरणार्थ भारतात केवळ सात टक्के कामगार संघटित क्षेत्रात काम करतात ज्यांना रोजगार सुरक्षा आणि इतर फायदे मिळतात.

४) भांडवल आणि कच्चा मालाची गुणवत्ता निकृष्ट असल्यामुळे कार्यक्षमता देखील निकृष्ट आहे.

५) शिक्षण आणि प्रशिक्षणाची पातळी कमी असल्यामुळे भारतातील मानवी संसाधनांची गुणवत्तादे खील खराब असून कामगारांना पुरेसा मोबदला दिला जात नाही.

भारतात वरीलप्रमाणे कमी कार्यक्षमतेला कारणीभूत ठरणारी कारणे दूर केल्यास भारतातील कामगारांची कार्यक्षमता सुधारली जाऊ शकते.

२.६ असंघटित क्षेत्र (UNORGANISED SECTOR)

भारतीय श्रम बाजार संघटित आणि असंघटित अशा दोन विभागांमध्ये किंवा क्षेत्रांमध्ये विभागलेला आहे. हे दोन विभाग संघटित आणि असंघटित क्षेत्र म्हणून ओळखले जातात. श्रम बाजाराचे संघटित क्षेत्र खूपच लहान आहे. टक्केवारीच्या दृष्टीने पाहिल्यास देशातील एकूण रोजगारापैकी ते सुमारे ७% इतके आहे. उत्पादन विज वाहतूक आणि वित्तीय सेवा यांचे मोठया प्रमाणावर उत्पादन संघटित क्षेत्रात आहेत. असंघटित क्षेत्रामध्ये कृषी क्षेत्र हे सर्वात मोठे क्षेत्र असून या क्षेत्रामध्ये ६५ % इतकी लोकसंख्या प्रत्यक्षपणे अवलंबून आहे. शेती व्यतिरिक्त असंघटित क्षेत्रात समाविष्ट असणाऱ्या इतर उद्योगांमध्ये खाणकाम, उत्पादन, बांधकाम, व्यापार, वाहतूक, सामुदायिक, सामाजिक आणि वैयक्तिक सेवा यांचा समावेश होतो.

असंघटित कामगार क्षेत्र ९७ टक्के कामगारांना रोजगार पुरवते. असंघटित कामगारांच्या व्याख्येनुसार असंघटित कामगार हे असे कामगार आहेत जे स्वतःला संघटित करू शकत नाहीत आणि रोजगाराचे अनौपचारिक स्वरूप अज्ञात आणि निरक्षर, लहान आणि विखुरलेल्या आस्थापना आणि उद्योजकांची उच्च शक्ती यावर मात करणे इत्यादी सामान्य उद्दिष्टांची पूर्तता करू शकत नाहीत. या क्षेत्रामध्ये बांधकाम मजूर, अनौपचारिक मजूर, लघु उद्योगात काम करणारे कामगार, हातमाग आणि यंत्रमाग कामगार, शिगारेट उद्योगातील कामगार, दुकाने आणि व्यवसायिक आस्थापनातील कामगार, सफाई कामगार, मदतनीस कामगार, आदिवासी कामगार आणि इतर असुरक्षित प्रकारचे कामगार यांचा समावेश होतो. कंत्राटी कामगार हा देखील असंघटीत कामगार क्षेत्राचा एक भाग आहे.

असंघटित कामगार क्षेत्राच्या काही विशिष्ट समस्या पुढीलप्रमाणे सांगता येतील:

१) असंघटित क्षेत्रातील सर्व कामगारांना किमान संरक्षण आणि कल्याणाची हमी देणाऱ्या कायद्यांचा अभाव.

२) कामगारांना नियमित आणि अधिकृत ओळखपत्र दिले जात नाही. ओळखपत्र असलेल्या कामगारांना कायदेशीर ओळख आणि मान्यता मिळत असते.

३) असंघटीत क्षेत्रातील कामगारांच्या रोजगाराला कोणतेही कायदेशीर संरक्षण नाही त्यामुळे त्यांचे वेगवेगळ्या प्रकारे शोषण केले जाते. मनमानी पद्धतीने बडतर्फ करणे, किमान वेतन नाकारणे, वेतन देण्यास विलंब, वेतनाचे निश्चित दिवस नसणे कामाच्या ठिकाणी जखमी झालेल्या कामगारांना भरपाई न मिळणे, कल्याणकारी सुविधांची अनुपस्थिती इत्यादी.

४) असंघटित कामगार सामाजिक सुरक्षा कायद्यात समाविष्ट नाहीत त्यांना भविष्य निर्वाह निधी, निवृत्ती वेतन, वैद्यकीय सेवा, बाल संगोपन आणि मातृत्व लाभ या सुविधांचा उपयोग घेण्यापासून वगळण्यात आले आहे. कामगारांना संरक्षण देण्यासाठी राष्ट्रीय कामगार आयोगाने २००२ मध्ये संघटित क्षेत्रातील सर्व कामगारांना किमान संरक्षण आणि कल्याणाची हमी देणाऱ्या एकछत्री कायद्याची शिफारस केली आहे.

२.७ सारांश (SUMMARY)

कामगार संघटनांचा मुख्य हेतू हा कामगारांना उच्च वेतन मिळावे, कामाच्या परिस्थितीत सुधारणा व्हावी, हा त्यांचा प्रमुख हेतू असतो. श्रम बाजारातील कामगार संघटना या स्पर्धात्मक विरोधी शक्ती ठरतात. संघटनांना जो लाभ प्राप्त होतो त्याची किंमत मात्र असंघटित कर्मचाऱ्यांना, बेकारांना, करदात्यांना, कंपन्यांच्या मालकांना त्याची किंमत मोजावी लागते. विविध देशांमधील कामगार संघटनांच्या शक्तीचा अभ्यास स्पष्ट करतो की, संघटना असलेल्या या उद्योगांमध्ये वेतन वाढ मोठया प्रमाणात होत असल्याचे दिसून येते. तुलनेने त्यांना अधिक लाभ देखील मिळतात, परंतु या सर्वांचा परिणाम रोजगार वाढीवर होतो.

प्रो. डेव्हिडसन यांनी १८९३ मध्ये मांडलेल्या वेतन सौदा सिद्धांतानुसार कामगारांचे वेतन हे दोन्ही पक्षांच्या सौदा शक्तीवर अवलंबून असते. उद्योजक एका विशिष्ट मर्यादेपर्यंत वेतन देऊ पाहतात आणि वेतन निश्चिती करताना उत्पादकता, गुंतवणूक, भांडवल संपदा, कर्जाऊ रकमेचा खर्च इत्यादी बाबी लक्षात घेतात. राहणीमान आणि स्वप्रतिष्ठा, कामाच्या ठिकाणची स्थिती, इतर उद्योगांमधील वेतन या बाबी संघटनेकडून लक्षात घेतल्या जातात. या अपेक्षांच्या आधारे उच्च आणि कमी वेतन पातळी या दोहोंचा मध्य काढून वेतन निर्धारित होत असते, असे या सिद्धांताचे स्पष्टीकरण काही गृहीताच्या आधारे करण्यात आले आहे.

संघटनांचे उत्पादकतेवर परिणाम हे साधारणपणे नकारात्मक आहेत. बहुतांशी उदाहरणांमध्ये उत्पादकतेवर प्रतिकूल परिणाम झाल्याचे आढळून येते. संघटनांचा उत्पादकतेवर सकारात्मक परिणाम हा विशिष्टपणे अशा ठिकाणी अधिक असतो जिथे स्पर्धात्मक दबाव अस्तित्वात असतो आणि अशा प्रकारचे सकारात्मक परिणाम मुख्यत्वे खाजगी नफादायी क्षेत्रापुरते मर्यादित असतात.

कामगार संघटनांचा वेतनावरील परिणामाच्या संदर्भात प्रो. बॅरि यांनी असा निष्कर्ष काढला की, कामगार संघटनांचा उत्पादकता आणि उत्पादकता वृद्धीवर अल्प परिणाम दिसून येतो.

केवळ रोजगार सुरक्षा हीच कर्मचाऱ्यांच्या कार्यक्षमतेवर प्रभाव टाकू शकते असे नसून इतर अनेक घटकही कर्मचाऱ्यांच्या कार्यक्षमतेवर परिणाम करत असतात. त्याचे स्वरूप सकारात्मक व नकारात्मक असते.

असंघटित क्षेत्रातील कामगारांना अनेक समस्यांना सामोरे जावे लागते. शासकीय पातळीवरून त्यावर विविध उपाय शोधले जात आहेत. त्याचा सार हा प्रामुख्याने कामगारांना किमान संरक्षण आणि कल्याणाची हमी देणे हा दिसून येतो.

२.८ प्रश्न (QUESTIONS)

१. कामगार संघटनांचे अर्थशास्त्र यावर टीप लिहा.

२. वेतनाचा सौदा सिद्धांत स्पष्ट करा.

३. कामगार संघटनांचा उत्पादकता आणि वेतनावरील परिणामांची चर्चा करा.

४. रोजगार सुरक्षा आणि कार्यक्षमता यावर टीप लिहा.

*****

मॉडयुल २ : औद्योगिक संबंध

३

औद्योगिक संबंध - १

घटक संरचना

३.० उद्दिष्टे

३.१ प्रस्तावना

३.२ औद्योगिक संबंधांची व्याख्या

३.३ औद्योगिक संबंधांची व्याप्ती

३.४ औद्योगिक संबंधांचा दृष्टीकोन

    ३.४.१ प्रणाली दृष्टीकोन

    ३.४.२ वर्ग संघर्ष दृष्टीकोन

३.५ सारांश

३.६ प्रश्न

३.० उद्दिष्टे (OBJECTIVES)

- औद्योगिक संबंधांची व्याख्या आणि व्याप्ती अभ्यासणे.
- औद्योगिक संबंधांच्या विविध दृष्टिकोनांचा अभ्यास करणे.

३.१ प्रस्तावना (INTRODUCTION)

व्यापार एकीकरणवाद हा कारखाना व्यवस्थेमुळे आणि भांडवलशाही व्यवस्थेमुळे उदयास आलेला घटक आहे. १८५० च्या दरम्यान रस्ते आणि रेल्वे मार्गांचा विकास तसेच पहिल्या कापूस आणि ताग कारखान्याची स्थापना झाली, तेव्हा खऱ्या अर्थाने भारतात आधुनिक औद्योगिकीकरणाची सुरुवात झाली असे म्हणावे लागेल. तथापि, भारतातील कामगार संघटना १९व्या शतकाच्या शेवटच्या टप्प्यात उदयास आली. १८७५ हे वर्ष भारतातील व्यापार संघटनांच्या चळवळीच्या इतिहासातील एक महत्वाचे वर्ष म्हणून गणले जाते, कारण कारखान्यातील कामगार पहिल्यांदाच त्यांच्या मागण्या पूर्ण करण्यासाठी एकत्र आले होते आणि चळवळीच्या माध्यमातून न्याय मागत होते.

३.२ औद्योगिक संबंधांची व्याख्या (DEFINITION OF INDUSTRIAL RELATIONS)

डेल योडर यांच्या मते, "औद्योगिक संबंध हे रोजगार संबंधातून निर्माण होणाऱ्या व्यवस्थापक आणि कर्मचारी यांच्यातील संबंधांचे वर्णन करतात आणि या संबंधांचा हेतू हा महत्तम नफा प्राप्त करणे असतो."

आंतरराष्ट्रीय श्रम अभ्यास संस्थेने याची व्याख्या "उत्पादनातील सामाजिक संबंध" अशी केली आहे. मीड आणि मेटकाफ यांनीदेखील औद्योगिक संबंधांची अतिशय आदर्शवादी व्याख्या दिली आहे. मीड आणि मेटकाफ यांच्या मते, "औद्योगिक संबंध हे नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्या एकमेकांबद्दलच्या वृत्ती आणि दृष्टीकोनांचे एकत्रित परिणाम दर्शवितात, ज्यात किमान मानवी प्रयत्न आणि संघर्षांसह एखाद्या संस्थेच्या क्रियाकलापांचे नियोजन, पर्यवेक्षण, दिशा आणि समन्वय तसेच सहकार्याची उत्साही भावना आणि संस्थेच्या सर्व सदस्यांच्या खऱ्या कल्याणासाठी योग्य विचार केला जातो."

प्राध्यापक क्लेग यांच्या मते, औद्योगिक संबंध म्हणजे "नियम बनवण्याच्या आणि बदलण्याच्या पद्धती असून आणि या नियमांची योग्य आणि नियोजित अंमलबजावणी होय." औद्योगिक संबंधांचा सार हा नियोक्ता आणि कामगार यांच्या रोजच्या व्यवहारातून निरीक्षित केला जातो. नियोक्त्याचे प्रतिनिधित्व व्यवस्थापनाद्वारे केले जाते आणि कर्मचाऱ्यांचे प्रतिनिधित्व त्यांच्या कामगार संघटनांद्वारे केले जाते, म्हणून याला "व्यवस्थापन-संघ संबंध" असे देखील संबोधतात. राज्य हा औद्योगिक संबंधांमधील सर्वात महत्त्वाचा घटक आहे कारण प्रत्येक राज्य हे औद्योगिक संबंधांच्या चौकटीमध्ये कार्य करत असताना नियमावली तयार करून त्या नियमांची अंमलबजावणी करण्याच्या दृष्टिकोनातून पाऊल उचलते.

३.३ औद्योगिक संबंधांची व्याप्ती (SCOPE OF INDUSTRIAL RELATIONS)

औद्योगिक संबंध मुख्यतः व्यवस्थापक आणि कामगारातील संबंध / मालक व कामगार संबंध यांच्याशी संबंधित आहे. अर्थव्यवस्थेच्या विकासाच्या दृष्टिकोनातून औद्योगिक संबंध हा घटक खूप महत्वाचा आहे. औद्योगिक संबंधाच्या व्याप्तीमध्ये खालील बाबींचा समावेश होतो:

१. कामगार संबंध म्हणजे, कामगार संघटना व त्यांच्या व्यवस्थापनातील संबंध होय.

२. कामगार-मालक संबंध म्हणजे, व्यवस्थापक आणि मालक व कामगारांचा संबंध होय.

३. समूह संबंध म्हणजे, कामगारांच्या विविध गटांमधील संबंध होय.

४. सार्वजनिक संबंध म्हणजे, उद्योगसंस्था आणि समाज यांच्यातील संबंध होय.

३.४ औद्योगिक संबंधांचा दृष्टीकोन (APPROACHES TO INDUSTRIAL RELATIONS)

औद्योगिक संबंध हा बहु-विषय आणि आंतर-विषय घटक आहे. त्याचे मूळ सामाजिक शास्त्रांमध्ये असल्यामुळे त्याला राजकीय, सामाजिक, आर्थिक आणि मानसिक आयाम आहेत. इतिहास, सामाजिक मानववंशशास्त्र, कायदा आणि व्यवस्थापन यासारख्या इतर सामाजिक शास्त्रांशी देखील ते संबंधित आहे. आंतरविद्याशाखीय ज्ञानशाखा म्हणून औद्योगिक संबंध सर्व सामाजिक शास्त्रांमध्ये अभ्यासले जातात आणि यातूनच त्याचा एक स्वतंत्र उपयोजित ज्ञानशाखा म्हणून उदय होतो. "आर्थिक किंवा भौतिक लाभाच्या मोबदल्याच्या अपेक्षेने केलेल्या शारीरिक-मानसिक अशा प्रयत्नांना श्रम म्हणावे", हेच वाक्य श्रम अर्थशास्त्राला चित्रित करते. त्याचप्रमाणे, समाजशास्त्र हा विषय औद्योगिक समाजशास्त्राच्या माध्यमातून कामगारांची सामाजिक पार्श्वभूमी आणि सामायिक मूल्ये, आणि नियमांचा मानवी वर्तनावर होणारा परिणाम स्पष्ट करते. औद्योगिक मानसशास्त्र हा विषय भरती, नियुक्ती, प्रशिक्षण, थकवा, मनोबल इत्यादी बाबी हाताळण्यासाठी मोजमाप साधने आणि संकल्पना विशद करतो. कामगार कायदे, त्यांचे विवेचन तसेच त्या कायद्यातील सुधारणा या सर्व बाबी औद्योगिक न्यायशास्त्र सुधारण्यास मदत करतात. परिमाणात्मक पद्धती आणि सांख्यिकी तंत्रे देश, राज्य किंवा शहरातील औद्योगिक संबंधांची नेमकी स्थिती समजून घेण्यास मदत करतात.

विषयाच्या बहु-अनुशासनात्मक स्वरूपामुळे, अनेक सामाजिक शास्त्रज्ञांनी औद्योगिक संबंधांचे स्पष्टीकरण केले आहे, जे आता औद्योगिक संबंधांचे सिद्धांत किंवा दृष्टिकोन म्हणून ओळखले जाते. औद्योगिक संबंधांचे काही महत्त्वाचे सिद्धांत आणि दृष्टिकोन खाली स्पष्ट केले आहेत.

३.४.१ औद्योगिक संबंधांचा प्रणाली दृष्टीकोन (System Approaches):

जॉन डनलॉप यांनी औद्योगिक संबंधांबाबतच्या प्रणाली दृष्टिकोन मांडला आहे. हा दृष्टिकोन औद्योगिक संबंध प्रक्रियेतील सहभागी, नैसर्गिक शक्ती आणि उत्पादनावर लक्ष केंद्रित करतो. हा सिद्धांत औद्योगिक संबंधांचे विविध पैलू तसेच परस्परसंबंधांच्या कारणांचा अभ्यास करतो. प्रणालीचा दृष्टीकोन आकृती ३.१ मध्ये स्पष्ट केला आहे. प्रणाली दृष्टिकोनाचे मूलभूत घटक खालीलप्रमाणे आहेत:

१. प्रणालीमधील सहभाग:

या प्रणालीमध्ये तीन सहभागी आहेत आणि ते पुढीलप्रमाणे आहेत: कामगार आणि त्यांच्या संस्था, व्यवस्थापन आणि त्यांचे प्रतिनिधी आणि विशेष सरकारी संस्था जसे की कामगार न्यायालये. हे सहभागी सामाजिक आणि आर्थिक चौकटीत एकमेकांचा विचार करतात. त्यांच्या परस्परसंवादामध्ये तीन महत्त्वपूर्ण स्तरांचा समावेश आहे ज्यांना डनलॉपने 'औद्योगिक संबंध प्रणालीची उप-प्रणाली' असे म्हटले आहे.

२. वैचारिक आधार:

उप-प्रणालींमधील संबंध त्यांच्या वैचारिक तत्वांद्वारे नियंत्रित केले जातात. डनलॉपच्या मते, ही विचारधारा सामान्यत: कलाकारांद्वारे धारण केलेल्या कल्पना आणि विश्वासांचा एक संच आहे जी एक अस्तित्व म्हणून एकत्रितपणे प्रणाली तयार करण्यास किंवा एकत्रित करण्यास मदत करते.

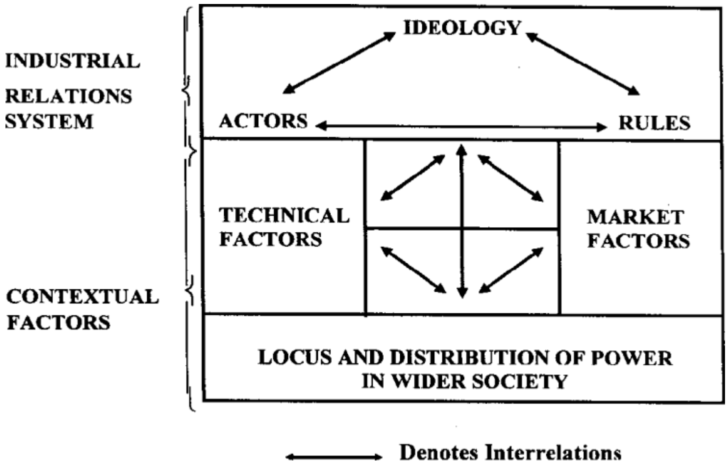
३. पर्यावरण किंवा त्या संबंधीचे घटक:

पर्यावरण किंवा त्या संबंधीचे घटक हा एक असा भाग आहे, ज्यामध्ये सहभागी एकमेकांशी संवाद साधतात. डनलॉपने तीन प्रकारचे पर्यावरण सांगितले आहेत जे औद्योगिक संबंधांशी संबंधित आहेत. ते पुढीलप्रमाणे आहेत: कार्यशाळेची तांत्रिक वैशिष्ट्ये, बाजार किंवा आर्थिक मर्यादा आणि समाजात विद्यमान शक्तीचे स्थान आणि संतुलन. हे तीन प्रकारचे पर्यावरण किंवा घटक उपप्रणाली म्हणून ओळखले जातात. या उपप्रणालींना तांत्रिक उपप्रणाली, आर्थिक उपप्रणाली आणि राजकीय उपप्रणाली असे म्हटले जाऊ शकते.

अ) तांत्रिक उपप्रणाली: औद्योगिक संबंध हे तंत्रज्ञानाच्या निवडीवर आणि उपलब्धतेवर अवलंबून असतात, अशा प्रकारे, श्रम आणि भांडवल केंद्रित तंत्रज्ञानाअंतर्गत औद्योगिक संबंध हे पूर्णपणे भिन्न असतात. तंत्रज्ञानातील बदल हा कामगारांच्या कौशल्यांबद्दल मालकाच्या अपेक्षा सतत वाढवतात. आधुनिक तंत्रांचा स्वीकार केल्याने हाताने उत्पादन प्रक्रिया कमी होते आणि कामगार त्यांच्या कामावर यंत्रांद्वारे अधिक नियंत्रण मिळवून महत्तम उत्पादन मिळवण्यात यशस्वी होतात.

ब) आर्थिक उपप्रणाली: बाजार किंवा आर्थिक मर्यादा देखील औद्योगिक संबंधांवर परिणाम करतात, कारण श्रमाची गरज आणि वस्तूंची मागणी यांचा जवळचा संबंध आहे. स्पर्धा वाढत असताना, उद्योगसंस्थांचे बाजार समभाग अनिश्चित होतात आणि त्यामुळे औद्योगिक संबंधांवर परिणाम होतो.

क) राजकीय उपप्रणाली: सामान्यपणे अर्थव्यवस्थेतील तीन शक्तिशाली आणि सामर्थ्यवान घटक कामगार संघटना, नियोक्ते आणि सरकार यांच्यामुळे कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्या संबंधांवर परिणाम होतात. उत्पादन प्रक्रियेच्या सुरुवातीच्या काळात, कामगार आणि नियोक्ते हे त्यांचे हितसंबंध सकारात्मकरित्या पुढे नेण्यासाठी पुरेपूर प्रयत्न करतात. त्यामुळे औद्योगिक संबंधांचा नमुना तयार करण्यात सरकारची नियामक भूमिका महत्त्वाचा भाग आहे. जेव्हा पक्ष कमी परिपक्व असतात, शक्ती जागरूक असतात आणि म्हणूनच आक्रमक असतात तेव्हा संघर्ष तीव्रपणे उद्भवतो. थोडक्यात, जेव्हा पक्ष अधिक परिपक्व, जबाबदार आणि सामर्थ्यवान बनतात आणि स्वतःला एकमेकांबरोबर सामावून घेण्यास शिकतात, तेव्हा संघर्ष हा घटक दुर्लक्षित होऊन विकासाच्या दृष्टिकोनातून मार्गक्रमन केले जाते.



आकृती ३.१: डनलॉपचा औद्योगिक संबंधांचा दृष्टीकोन

या उप-प्रणालींमधील खेळाडू प्रतिक्रिया देतात आणि एकमेकांशी संवाद साधतात. त्यांचे हे क्रियाकलाप इतरांवर प्रभाव पडतात आणि तेसुद्धा इतरांच्यामुळे प्रभावित होताना पाहावयास मिळते. त्यांचे परस्परसंवाद विविध प्रकारच्या घटकांच्या प्रभावाखाली आणि विशिष्ट वातावरणात घडतात. उदाहरणार्थ, महागाईसारख्या आर्थिक घटकांचा औद्योगिक संबंधांवर मोठा प्रभाव पडतो. प्रत्येक चलनवाढीची परिस्थिती औद्योगिक अशांततेच्या अनैच्छिक घटनांना कारणीभूत ठरते आणि प्रत्येक मंदीच्या परिस्थितीमुळे सामान्यतः औद्योगिक क्रिया कमी होतात. या संभाव्य विस्कळीत समस्या त्याच्या स्वयंचलित समायोजनासाठी नियम तयार करून हाताळल्या जातात. उदाहरणार्थ, अमेरिकेमध्ये, महागाईची भरपाई सामूहिक सौदेबाजीच्या अधीन आहे. भारतात, महागाई भत्ता ग्राहक किंमत निर्देशांकाशी जोडून त्याच्यावर नियंत्रण केले जाते. भांडवल-केंद्रित उद्योगाच्या तुलनेत कामगार-केंद्रित उद्योगात पुढील औद्योगिक संबंध वेगळे असतात. खेळाडूंची शक्ती केंद्रांशी जवळीक देखील प्रक्रियेवर परिणाम करते. आर्थिक, सामाजिक आणि तांत्रिक घटक या तिन्ही स्तरांवर कार्य करणाऱ्या घटकांमुळे त्यांच्या संबंधांवर परिणाम होतो तेव्हा ते नियम किंवा कायदे तयार केले जातात.

डनलॉपच्या प्रणाली दृष्टिकोनाच्या मर्यादा:

डनलॉपने प्रेरणा, धारणा आणि दृष्टीकोन आणि नियम बनविणाऱ्या संस्थांवर लक्ष केंद्रित करण्याची प्रवृत्ती आणि संघर्षाचे निराकरण यासारख्या अर्थव्यवस्थेतील बदलांकडे लक्ष दिले नाही. तथापि, डनलॉपचा सिद्धांत औद्योगिक संबंध प्रक्रियेची जटिलता लक्षात घेतो आणि कोणत्याही देशात किंवा कोणत्याही परिस्थितीत वापरण्यासाठी व अनुकूल करण्यासाठी लवचिक आहे. औद्योगिक संबंधांमध्ये नियम हा एकमेव घटक नसून त्यात इतर घटकांचा देखील समावेश असतो आणि ते प्रणालीचे विस्तृत मार्गदर्शक तत्त्वे प्रदान करतात आणि मूलभूत वैशिष्ट्ये स्पष्ट करण्यात मदतदेखील करतात. ते प्रणालीच्या आकलनामध्ये धारणा आणि वर्तणूक घटकांचे एकत्रीकरण रोखत नाहीत. त्यामुळे हा सिद्धांत भारतीय औद्योगिक संबंध प्रणालीच्या विश्लेषणासाठी अतिशय उपयुक्त चौकट प्रदान करतो. शेवटी, डनलॉपचा सिद्धांत हा नैसर्गिकरित्या मानकीय नाही, परंतु औद्योगिक संबंधांमध्ये गुंतलेल्या विविध प्रक्रियांची कारणे आणि परिणाम स्पष्ट करण्यासाठी पुरेसा आहे.

३.४.२ औद्योगिक संबंधांसाठी वर्ग संघर्षाचा दृष्टीकोन (Class Conflict Approaches):

कार्ल मार्क्स (१८१८-१८८३) च्या मते, कामगार आणि भांडवलदार यांच्यातील औद्योगिक संबंध हे परस्परविरोधी असतात. संबंधांमधील विरोधाभास हा वर्गांच्या विरोधाभासी उद्दिष्टांचा परिणाम असतो. मार्क्सचा असा विश्वास होता की, भांडवलदारांचे उद्दिष्ट जास्तीत जास्त नफा मिळवणे आणि कामगारांचे ध्येय जास्तीत जास्त वेतन वाढवणे असतो. दोन उद्दिष्टांचा ताळमेळ बसू शकत नाही, कारण औद्योगिक संबंध हा एक शून्य बेरीज खेळ आहे, ज्यामध्ये एकाला गमवावे लागते आणि दुसऱ्याला फायदा होतो. अशा प्रकारे, भांडवलदार उत्पादन साधनांचे मालक म्हणून श्रमाच्या आधारावर नफा मिळविण्याचा प्रयत्न करत असतात. भांडवलदारांच्या वर्गाचा नाश करूनच या विरोधाभासी आणि अपवित्र संबंधाचा अंत केला जाऊ शकतो आणि वर्गहीन समाजाची स्थापना केली जाऊ शकते असे कार्ल मार्क्स यांचे मत होते. वर्गविहीन समाजाची स्थापना वर्गसंघर्षातूनच होऊ शकते. कामगार (मजूरवर्ग) आणि भांडवलदार (भांडवलदारवर्ग) यांच्यातील वर्गसंघर्षाचे मुख्य साधन म्हणजे कामगार संघटना होय. आत्म-नाशाची बीजे भांडवलशाहीमध्ये रुजलेली असतात आणि ती तीन महत्त्वाच्या आत्म-विनाशकारी प्रवृत्तींमध्ये प्रकट होतात. याचे कल खालीलप्रमाणे आहेत:

अ) काही मोठ्या भांडवलदारांच्या हातात संपत्ती आणि उत्पन्नाचे केंद्रीकरण:

कामगार वर्ग हे केवळ त्यांची श्रमशक्ती विकू शकतात आणि उदरनिर्वाहाचे वेतन मिळवू शकतात. भांडवलदार वर्ग उत्पादनाच्या साधनांचे मालक असतात आणि अतिरिक्त मूल्य काढून कामगारांचे नेहमीच शोषण करत असतात.

ब) भांडवलदारांमधील स्पर्धेचा परिणाम स्पर्धात्मक तंत्रज्ञान आणि भांडवलाची वाढती सेंद्रिय रचना यामध्ये होतो:

मजुरांना केवळ उदरनिर्वाहाचे वेतन दिले जात असल्याने, वेतनात आणखी कपात होण्याची शक्यता नसते आणि त्यामुळे भांडवलदार वर्गाला आपापसात स्पर्धा करावी लागते. यामुळे श्रमशक्ती कमी होते. श्रमशक्ती हेच अतिरिक्त मूल्य किंवा नफ्याचे एकमेव स्त्रोत असल्याने, श्रमशक्ती कमी झाल्यामुळे एकीकडे अधिशेष मूल्य घसरते आणि दुसरीकडे औद्योगिक राखीव सैन्यात वाढ होते. वाढत्या बेरोजगारीमुळे आणि वाढत्या भांडवलदारांच्या वाढत्या वर्गामुळे वाढत्या उत्पादनामुळे भांडवलदारांचा वर्ग आणखी कमकुवत होतो, अशा प्रकारे भांडवलदार वर्गाच्या विनाशाची बीजे पेरली जातात.

क) सहकारी भांडवलदारांचे स्पर्धात्मक विलोपन:

स्पर्धा सहकारी भांडवलदारांना संपवते आणि ज्यांना काढून टाकले जाते, ते औद्योगिक राखीव सैन्याच्या श्रेणीत सामील होतात आणि कामगार त्यांच्या दुर्दशेचे कारण ओळखून, समाजवादाचा मार्ग तयार करण्यासाठी भांडवलशाही व्यवस्थेला उलथून टाकण्यासाठी एकत्र येतात.

मार्क्सचा असा विश्वास होता की, औद्योगिक भांडवलशाहीने व्यापार एकत्रीकरणवादाला जन्म दिला, कारण जगाच्या आर्थिक इतिहासात प्रथमच, कामगार नावाचा चेहरा नसलेला एक वर्ग कारखान्यांमध्ये एकत्र काम करत होता, कामाची परिस्थिती अमानवीय होती, वेतन अनेकदा निर्वाह दरापेक्षा कमी दिले जात होते आणि कामगार एक वर्ग म्हणून कामाच्या प्रक्रियेपासून, कामाच्या उत्पादनापासून आणि समाजापासून पूर्णपणे अलिप्त होते. त्यामुळे कामगार हा भांडवलदार वर्गाविरुद्ध संघटित होऊ लागला किंवा व्यापक संघटना बनवू लागला. मार्क्सचा असा विश्वास होता की, कामगार संघटनांनी त्यांचे कार्य मजुरी आणि कामाची परिस्थिती सुधारण्यापुरते मर्यादित करू नये. त्यांनी आपल्या संघटित शक्तीचा वापर कामगारांना मुक्त करण्यासाठी आणि भांडवलशाही व्यवस्था नष्ट करण्यासाठी केला पाहिजे. स्वत:मध्ये एक वर्ग बनण्यापासून स्वत:साठी वर्ग बनण्यासाठी, कामगारांना त्यांचे आर्थिक संबंध बदलणे आवश्यक आहे आणि हे केवळ राजकीय संघर्षातूनच शक्य आहे. त्यांनी जगातील कामगारांना एकत्र येऊन भांडवलशाही व्यवस्थेला क्रांतीच्या माध्यमातून उलथून टाकण्याचे आवाहन केले. त्यांचा असा विश्वास होता की, समाजवाद प्रस्थापित करण्याच्या या लढ्यात कामगार वर्ग यशस्वी होईल ज्यामध्ये उत्पादनाची साधने राज्याच्या मालकीची असतील आणि राज्याचे प्रतिनिधित्व केवळ कामगार वर्ग नावाच्या एका वर्गाद्वारे केले जाईल, कारण कामगार वर्गाशिवाय दुसरा कोणताही वर्ग नाही.

भांडवलदार आणि कामगार संघटनांचे प्रतिनिधित्व करणारे कामगार यांच्यातील संघर्ष भांडवलशाही व्यवस्थेत अंतर्भूत आहेत. मार्क्सच्या मते, औद्योगिक भांडवलशाही किंवा कारखाना व्यवस्थेच्या काळात उदयास आलेल्या कामगार-वर्गाच्या संघर्षाचा व्यापार एकत्रीकरणवाद हा केवळ एक प्रकार आहे. कामगार संघटनांना समाजाच्या क्रांतिकारी परिवर्तनाच्या मार्गावर समाजवादाकडे नेण्याची गरज आहे, असे त्यांचे मत होते.

३.५ सारांश (SUMMARY)

१. औद्योगिक संबंधांमध्ये खालील बाबींचा समावेश होतो:

अ. कामगार संबंध म्हणजे, कामगार संघटना व त्यांच्या व्यवस्थापनातील संबंध होय.

ब. कामगार-मालक संबंध म्हणजे, व्यवस्थापक आणि मालक व कामगारांचा संबंध होय.

क. समूह संबंध म्हणजे, कामगारांच्या विविध गटांमधील संबंध होय.

ड. सार्वजनिक संबंध म्हणजे, उद्योगसंस्था आणि समाज यांच्यातील संबंध होय.

२. औद्योगिक संबंधांसाठी प्रणालीचा दृष्टीकोन जॉन डनलॉप यांनी मांडला आहे. हे औद्योगिक संबंध प्रक्रियेतील सहभागी, पर्यावरणीय शक्ती आणि उत्पादनावर लक्ष केंद्रित करते आणि औद्योगिक संबंधांच्या विविध पैलूंमधील या परस्पर संबंधांच्या कारणांचा अभ्यास करते.

३. कार्ल मार्क्स (१८१८-१८८३) च्या मते, कामगार आणि भांडवलदार यांच्यातील औद्योगिक संबंध हे परस्परविरोधी असतात. संबंधांमधील विरोधाभास हा वर्गांच्या विरोधाभासी उद्दिष्टांचा परिणाम असतो. मार्क्सचा असा विश्वास होता की,

भांडवलदारांचे उद्दिष्ट जास्तीत जास्त नफा मिळवणे आणि कामगारांचे ध्येय जास्तीत जास्त वेतन वाढवणे असतो. दोन उद्दिष्टांचा ताळमेळ बसू शकत नाही, कारण औद्योगिक संबंध हा एक बेरीज रकमेचा खेळ आहे, ज्यामध्ये एकाला गमवावे लागते आणि दुसऱ्याला फायदा होतो.

४. व्यापार एकीकरणवाद हा कारखाना व्यवस्थेमुळे आणि भांडवलशाही व्यवस्थेमुळे उदयास आलेला घटक आहे. १८५० च्या दरम्यान रस्ते आणि रेल्वे मार्गांचा विकास तसेच पहिल्या कापूस आणि ताग कारखान्याची स्थापना झाली, तेव्हा खऱ्या अर्थाने भारतात आधुनिक औद्योगिकीकरणाची सुरुवात झाली असे म्हणावे लागेल. तथापि, भारतातील कामगार संघटना १९व्या शतकाच्या शेवटच्या टप्प्यात उदयास आली. १८७५ हे वर्ष भारतातील व्यापार संघटनांच्या चळवळीच्या इतिहासातील एक महत्वाचे वर्ष म्हणून गणले जाते, कारण कारखान्यातील कामगार पहिल्यांदाच त्यांच्या मागण्या पूर्ण करण्यासाठी एकत्र आले होते आणि चळवळीच्या माध्यमातून न्याय मागत होते.

५. भारतीय श्रम बाजार संघटित आणि असंघटित क्षेत्रात विभागलेला आहे. श्रमिक बाजाराचे संघटित क्षेत्र खूपच लहान आहे आणि टक्केवारीच्या दृष्टीने देशातील एकूण रोजगाराच्या सुमारे ७% आहे. उत्पादन, वीज, वाहतूक आणि वित्तीय सेवा मोठ्या प्रमाणावर संघटित क्षेत्रात आहेत. असंघटित क्षेत्रात, शेती व्यतिरिक्त, असंघटित क्षेत्रातील इतर उद्योग खाणकाम, उत्पादन, बांधकाम, व्यापार, वाहतूक आणि समुदाय, सामाजिक आणि वैयक्तिक सेवा आहेत.

६. औद्योगिक समस्यांचे समाजशास्त्रीय मूळ समाजशास्त्रीय घटक जसे की, मूल्य प्रणाली, रीतिरिवाज, निकष, चिन्हे, वृत्ती आणि श्रम आणि व्यवस्थापन या दोघांची धारणा आणि औद्योगिक संबंधांवर विविध मार्गांनी परिणाम करणारे घटक शोधले जाऊ शकतात. हे घटक कामगारांची वर्तणूक ठरवतात. औद्योगिकीकरणाचे सामाजिक परिणाम जसे की, संघटना, सामाजिक गतिशीलता, स्थलांतरामुळे अनेक सामाजिक दुष्कृत्ये निर्माण होतात जसे, कौटुंबिक विघटन, तणाव आणि ताण, अपराध, वैयक्तिक आणि सामाजिक अव्यवस्था कामगारांच्या कार्यक्षमतेवर आणि उत्पादकतेवर परिणाम करतात, ज्यामुळे उद्योगाच्या औद्योगिक संबंध प्रणालीवर परिणाम होतो.

३.६ प्रश्न (QUESTIONS)

१. औद्योगिक संबंधांच्या प्रणालीच्या दृष्टिकोनाची चर्चा करा.

२. औद्योगिक संबंधांच्या वर्ग संघर्षाच्या दृष्टिकोनाचे विश्लेषण करा.

३. भारतातील संघटित आणि असंघटित कामगारांच्या समस्यांची तुलना आणि त्याचा विरोधाभास विशद करा.

४. श्रम बाजाराच्या समाजशास्त्रीय दृष्टिकोनाचे विश्लेषण करा.

*****

४

औद्योगिक संबंध - २

घटक संरचना

४.० उद्दिष्टे

४.१ टेलरवाद

४.२ फोर्डिझम

४.३ पोस्ट-फॉर्डिझम

४.४ नव-फॉर्डिझम

४.५ बहुलवाद

४.६ मानवी संबंध स्कूल आणि संस्थात्मक वर्तन दृष्टीकोन

४.७ सारांश

४.८ प्रश्न

४.० उद्दिष्टे (OBJECTIVES)

- टेलरवादाच्या संकल्पनेचा अभ्यास करणे.
- फोर्डिझम, पोस्ट-फॉर्डिझम आणि नव-फॉर्डिझमच्या संकल्पनांचा अभ्यास करणे.
- मानवी संबंधांचे स्कूल आणि संस्थात्मक वर्तन दृष्टिकोनाचा अभ्यास करणे.

४.१ टेलरवाद (TAYLORISM)

वैज्ञानिक व्यवस्थापन किंवा टेलरवाद हा व्यवस्थापनाचा एक सिद्धांत आहे, जो कार्यप्रवाहांचे विश्लेषण आणि संश्लेषण करतो. या सिद्धांताचे मुख्य उद्दिष्ट आर्थिक कार्यक्षमता, विशेषतः कामगार उत्पादकता सुधारणे हे आहे. हा प्रक्रियांच्या अभियांत्रिकी आणि व्यवस्थापनासाठी विज्ञान लागू करण्याचा हा सर्वात पहिला प्रयत्न होता. १८८० आणि १८९० च्या दशकात फ्रेडरिक विन्स्लो टेलरने उत्पादन उद्योगांमध्ये या प्रक्रियांचा विकास सुरू केला. १९१० च्या दशकात त्याच्या परिणामाची सर्वोत्तम कामगिरी अनुभवली गेली. १९२० च्या दशकापर्यंत, ते प्रभावशाली होते, परंतु त्यानंतर विरोधी किंवा पूरक कल्पनांसह स्पर्धा आणि समन्वयाचे युग सुरू झाले. १९३० च्या दशकात एक वेगळा सिद्धांत किंवा विचारांचे स्कूल म्हणून वैज्ञानिक व्यवस्थापन कालबाह्य झाले असले तरी, त्यातील बहुतेक केंद्रविषय आजही औद्योगिक अभियांत्रिकी आणि व्यवस्थापनाचे महत्त्वपूर्ण भाग आहेत. यामध्ये विश्लेषण, संश्लेषण, तर्कशास्त्र, तर्कसंगतता, अनुभववाद, कार्य नैतिकता, कार्यक्षमता आणि कचरा निर्मूलन, सर्वोत्तम पद्धतींचे मानकीकरण, केवळ स्वतःच्या फायद्यासाठी किंवा विशिष्ट कौशल्य असलेल्या विशिष्ट कामगारांच्या सामाजिक स्थितीचे रक्षण करण्यासाठी परंपरेबद्दल तिरस्कार, हस्तकला उत्पादनाचे मोठ्या प्रमाणात

उत्पादनात रूपांतर, आणि कामगार आणि कामगारांमधील ज्ञान हस्तांतरण साधने, प्रक्रिया आणि दस्तऐवजीकरण यांचा समावेश होतो.

वैज्ञानिक व्यवस्थापनाच्या मूळ कल्पना टेलरने १८८० आणि १८९० च्या दशकात विकसित केल्या होत्या आणि प्रथम त्याची मोनोग्राफ ए पीस रेट सिस्टम (१८९५), शॉप मॅनेजमेंट (१९०३) आणि वैज्ञानिक व्यवस्थापनाची तत्त्वे (१९११) मध्ये प्रकाशित झाली होती. मिडवेल स्टीलमध्ये, चक्रयंत्र चालक आणि समादेशक म्हणून काम करत असताना, टेलरने कामगारांमधील उत्पादकतेतील नैसर्गिक फरक लक्षात घेतला, जे प्रतिभा, बुद्धिमत्ता किंवा प्रेरणा यातील फरकांसह विविध कारणांमुळे प्रेरित झाले होते. या अनुप्रयुक्तिवर विज्ञान लागू करण्याचा प्रयत्न करणाऱ्या पहिल्या लोकांपैकी ते एक होते, म्हणजे हे फरक का? आणि कसे अस्तित्वात आहेत? आणि सर्वोत्तम पद्धतींचे विश्लेषण आणि संश्लेषण कसे केले जाऊ शकते? हे समजून घेऊन, नंतर प्रक्रियेच्या चरणांच्या मानकीकरणाद्वारे इतर कामगारांना प्रसारित केले. त्यांचा असा विश्वास होता की, परंपरा आणि अंगठ्याच्या नियमांवर आधारित निर्णय घेण्याऐवजी हे निर्णय अभ्यासपूर्वक घेतले पाहिजेत म्हणजे भविष्यात अचूकता प्राप्त करणे सोपे जाईल, यामध्ये वेळ आणि गती अभ्यास, कोणताही "एक सर्वोत्तम मार्ग" शोधण्याचा किंवा संश्लेषित करण्याचा कल समाविष्ट असतो. या सर्वांचे एकच उद्दिष्ट होते आणि ते म्हणजे कमीतकमी प्रयत्नांमध्ये उत्पादकता महत्तम करणे हे होय.

व्यवस्थापन साहित्यात, "वैज्ञानिक व्यवस्थापन" या शब्दाचा सर्वात जास्त वापर टेलर आणि त्याच्या विद्यार्थ्यांच्या कार्याच्या संदर्भात आहे ("शास्त्रीय", ज्याचा अर्थ "यापुढे चालू नाही, परंतु तरीही त्याच्या मूलभूत मूल्यांचा आदर असतो") नवीन बदलांच्या विरूद्ध, कार्यक्षमता शोधण्याच्या पद्धतींच्या सुधारित आवृत्त्या खूप महत्वाच्या आहेत कारण यामुळेच भविष्यातील विकासाच्या दिशा ठरतात. राजकीय आणि समाजशास्त्रीय दृष्टीने, टेलरिझमची विचारसरणी ही कामगार विभागणीच्या तार्किक टोकाकडे ढकलली जाते, परिणामी कामगारांचे कौशल्य कमी होते आणि कामगार आणि कामाच्या ठिकाणी अमानवीकरण होते. फोर्डिझम सोबत टेलरिझमचा उल्लेख अनेकदा केला जातो, कारण ते दोघेही कारखान्यांमधील मोठ्या प्रमाणात उत्पादन पद्धतींचा अभ्यास करणारे शास्त्रज्ञ होते. अलीकडच्या काळात, कामाच्या मिळकतीचे देय महत्तमिकरण हे उद्योगात सर्वव्यापी महत्वाचे आहे कारण, याशिवाय महत्तम उत्पादनदेखील शक्य होणार नाही.

वैज्ञानिक व्यवस्थापन हे व्यवस्थापन आणि प्रक्रिया सुधारणेला वैज्ञानिक समस्या म्हणून पद्धतशीरपणे हाताळण्याचा हा पहिला प्रयत्न होता. इतर संकल्पनांच्या बरोबरीने आजही उपयुक्त ठरणारी संकल्पना "बॉटम-अप" ही या ठिकाणी स्वीकारली जाणारी कदाचित पहिलीच संकल्पना होती.

या प्राथमिकतेचे दोन परिणाम म्हणजे

(१) वैज्ञानिक व्यवस्थापन प्रसिद्ध झाले आणि

(२) ही केवळ दीर्घ-विकसनशील विचारसरणीची पहिली आवृत्ती होती आणि त्यानंतर अनेक आवृत्त्या आल्या.

तथापि, वेगवेगळे सामान्य घटक यांना एकत्र आणतात. सांख्यिकीय पद्धतींच्या प्रगतीमुळे, गुणवत्ता आश्वासन आणि गुणवत्ता नियंत्रण १९२० आणि १९३० च्या दशकात सुरू होऊ शकले. १९४० आणि १९५० च्या दरम्यान, वैज्ञानिक व्यवस्थापन करण्यासाठी ज्ञानाचा मुख्य भाग प्रक्रियात्मक व्यवस्थापन, प्रक्रियात्मक संशोधन आणि व्यवस्थापन संवहनशास्त्रामध्ये विकसित झाला. १९८० च्या दशकात एकूण गुणवत्ता व्यवस्थापन मोठ्या प्रमाणावर लोकप्रिय झाले आणि १९९० च्या दशकात "पुन्हा अभियांत्रिकी" हे एका साध्या शब्दापासून गूढतेपर्यंत गेले. (एक प्रकारची उत्क्रांती जी दुर्दैवाने, बँडवॅगन म्हणजे काय हे समजून न घेता बँडवॅगनवर उडी मारण्यासाठी वाईट व्यवस्थापकांना आकर्षित करते). आजच्या सहा सिग्मा आणि निकृष्ट वस्तुनिर्माणाला नवीन प्रकारचे वैज्ञानिक व्यवस्थापन म्हणून पाहिले जाऊ शकते, त्याच्या उत्क्रांतीचे मुळ इतके मोठे आहे की, त्याची तुलना भ्रामक वाटू शकते. विशेषतः, टोयोटा उत्पादन प्रणालीच्या प्रवर्तकांपैकी एक शिगेओ शिंगोचा असा विश्वास होता की, ही प्रणाली आणि सर्वसाधारण जपानी व्यवस्थापन संस्कृती यांच्याकडे एक प्रकारचे "वैज्ञानिक व्यवस्थापन" म्हणून पाहिले पाहिजे.

पीटर ड्रकरने फ्रेडरिक टेलरला ज्ञान व्यवस्थापनाचा निर्माता म्हणून संबोधले, कारण वैज्ञानिक व्यवस्थापनाचे उद्दिष्ट कामाच्या प्रक्रियेत सुधारणा कशी करावी याबद्दलचे ज्ञान निर्माण करणे हे होते. वैज्ञानिक व्यवस्थापनाचा विशिष्ट उपयोग उत्पादन निर्मितीचा असला तरी, टेलरने स्वत: सर्व प्रकारच्या कामांसाठी वैज्ञानिक व्यवस्थापनाचा स्वीकार आणि अंमल केले, यामध्ये विद्यापीठे आणि सरकारचे व्यवस्थापन समाविष्ट आहेत. उदाहरणार्थ, टेलरचा असा विश्वास होता की, वैज्ञानिक व्यवस्थापन "आपल्या विक्रेत्याच्या मAमहत्तम नफ्यासाठी" वाढवले जाऊ शकते. टेलरच्या मृत्यूच्या काही काळानंतर, त्याचा अनुयायी हार्लो एस. या व्यक्तीने सामुदायिक प्रेक्षकांना "विक्री अभियांत्रिकी" साठी टेलोरिझम वापरण्याच्या शक्यतेवर व्याख्यान देण्यास सुरुवात केली. सामुदायिक विपणनाच्या इतिहासातील हा एक डोळे दिपवणारा घटनाक्रम होता.

सामान्यपणे, आजचे सैन्य हे वैज्ञानिक व्यवस्थापनाची सर्व प्रमुख उद्दिष्टे आणि युक्त्या स्वीकारतात आणि वापरतात. मुख्य घटक मुद्द्यांपैकी, वाढीव उत्पादनासाठी वेतन प्रोत्साहन वगळता सर्व आधुनिक लष्करी संघटना वैज्ञानिक व्यवस्थापनाचे शस्त्र वापरतात. वेतन प्रोत्साहन हे नाममात्र कौशल्य बोनसच्या रूपात दिसून येते. खेळांमध्ये वैज्ञानिक व्यवस्थापनाचा महत्त्वाचा प्रभाव आहे, जेथे थांबे घड्याळे आणि गती अभ्यास दिवसावर राज्य करतात. (टेलरने स्वतः खेळांचा, विशेषत: टेनिस आणि गोल्फचा आनंद लुटला. त्याने आणि एका जोडीदाराने दुहेरी टेनिसमध्ये राष्ट्रीय विजेतेपद जिंकले. त्याने अत्याधुनिक टेनिस रॅकेट आणि अत्याधुनिक गोल्फ क्लब शोधून काढले, जरी इतर खेळाडूंना त्याच्या अपारंपरिक रचनांबद्दल त्याला डिवचले आणि चिडवले तरी त्याने त्यावर प्रतिसाद देणे महत्वाचे समजले नाही.)

वैज्ञानिक व्यवस्थापन आणि यांत्रिकीकरण, स्वयंचलन आणि अपतटशी त्याचा संबंध:

वैज्ञानिक व्यवस्थापन अशा युगात विकसित झाले जेव्हा यांत्रिकीकरण आणि स्वयंचलन त्यांच्या विकासाच्या सुरुवातीच्या टप्प्यात होते. या वस्तुस्थितीतुन दोन महत्त्वाच्या निष्कर्ष निघतात:

(१) वैज्ञानिक व्यवस्थापनाच्या कल्पना आणि पद्धती या अमेरिकन उत्पादन प्रणालीमध्ये हस्तकलेच्या कामापासून यांत्रिकीकरणापर्यंत आणि स्वयंचलनापर्यंत (मनुष्य केवळ संभाव्य मध्यस्थ म्हणून) परिवर्तनाचा विस्तार करण्यासाठी नेमके काय समाविष्ट करणे आवश्यक होते?; पण,

(२) टेलरला स्वतः हे माहित नव्हते आणि त्याच्या उद्दिष्टांमध्ये उत्पादन प्रक्रियेतून मानवी भांडवलाला मोठ्या प्रमाणावर टाळणे हे समाविष्ट नव्हते. त्याच्या हयातीत, ही कल्पना विज्ञान कल्पनेसारखी वाटली असती, कारण अशा जगाचा तांत्रिक पूल अद्याप प्रशंसनीय दिसत नव्हता, परंतु बहुतेक लोकांनी असे घडू शकते, याचा विचारही केला नव्हता.

शिल्प उत्पादन (कुशल कामगारांच्या मदतीने) आणि संपूर्ण स्वयंचलन यांच्यामध्ये, काळजीपूर्वक रेखांकन केलेल्या अल्गोरिदमिक कार्यप्रवाहामध्ये, अर्धकुशल आणि अकुशल कामगारांच्या मदतीने विकसित यांत्रिकीकरण आणि आंशिक स्वयंचलन मिश्रित अभियांत्रिक प्रणाली यांचे हे नैसर्गिक मध्यम मार्ग आहेत. अशी प्रणाली तयार करण्यासाठी आणि त्याचा विकास साध्य करण्यासाठी ज्ञानाची देवाणघेवाण होणे आवश्यक आहे, जे सुरुवातीला सोपे वाटू शकते, परंतु हे यशस्वी होण्यासाठी भरीव अभियांत्रिकीची आवश्यकता भासू शकते. जरी टेलरची वैज्ञानिक व्यवस्थापनाची मूळ प्रेरणा केवळ निकृष्ट कामाच्या पद्धती या अधिक चांगल्या पद्धतींमध्ये बदलणे ही होती, परंतु त्याच प्रक्रिया अभियांत्रिकी ज्याचा त्याने पुरस्कार केला ती उपकरणे आणि प्रक्रियांमध्ये कौशल्य निर्माण करण्याकडे त्याचा जास्त कल होता, ज्यामुळे कामगारांमधील कौशल्याची गरज कमी होते. हे अभियांत्रिकी केवळ वैज्ञानिक व्यवस्थापनाचेच नाही तर त्यानंतरच्या बहुतेक औद्योगिक अभियांत्रिकीचे सार होते तसेच हे अपतटचे सार देखील आहे. या सर्व प्रकरणांमध्ये सामान्य विषयसूत्र असे आहे की, व्यावसायिक त्यांच्या मोठ्या प्रमाणात कुशल कामगारांच्या गरजेतून आणि त्यांना टिकवून ठेवण्यासाठी महत्तम वेतन अदा करून यातून मार्ग काढतात.

बाजार अर्थव्यवस्थेतील कामगार संबंधांवर वैज्ञानिक व्यवस्थापनाचे परिणाम:

कामगारांबद्दल टेलरचा दृष्टिकोन अतिशय गुंतागुंतीचा होता. जो कोणी कामगारांच्या मोठ्या संघाचे व्यवस्थापन करतो, तो अनुभवावरून सांगू शकतो की, टेलरचा दृष्टिकोन आणि विचारसरणी हे दोन्ही योग्य होते. काही कामगार प्रतिभा किंवा बुद्धिमत्तेवर अवलंबून राहू शकत नाहीत. आजही उद्योगसंस्थाना असे वाटते की, प्रतिभा ही दुर्मिळ संसाधन आहे. परंतु ज्यांच्याकडे प्रतिभा किंवा बुद्धिमत्ता आहे अशा कामगारांसाठी तो त्याच्या प्रणालीमध्ये जागा निर्माण करण्यात अयशस्वी ठरला, असे म्हणावे लागेल. त्यापैकी काही सुरुवातीच्या टप्प्यात (अभ्यास आणि मसलती) योग्यरित्या वापरल्या जातील, परंतु नंतरच्या काही वर्षांमध्ये चलाख कामगारांचे काय जे ड्रोनच्या श्रेणीतून बाहेर पडतील? जीविकेच्या प्रगतीसाठी किंवा सामाजिक आर्थिक प्रगतीसाठी त्यांना कोणत्या संधी असतील? ड्रोन-इश कामगारांच्या भवितव्याचा योग्य विचार करण्यातही टेलर अयशस्वी ठरला. कदाचित त्यांच्याकडे उच्च-स्तरीय नोकऱ्यांसाठी क्षमता कमी असेल, परंतु त्यांना त्यांच्या विद्यमान भूमिकांमध्ये समाधानी ठेवण्याबद्दल काय?

टेलरवादाने त्यांच्या गरजा पूर्ण करण्याच्या दिशेने काही पावले उचलली (उदाहरणार्थ, टेलरने वारंवार विश्रांती आणि चांगल्या पगाराला कायम पाठिंबा दिला), परंतु तरीही टेलरने कमी हुशार कामगारांबद्दल शिष्ट दृष्टिकोन बाळगला, ज्यांची तो कधीकधी मसुदा प्राण्यांशी तुलना करतो आणि कदाचित टेलर त्याच्या समोरच्या विशाल कार्यात (जगाला समजून घेण्यास आणि वैज्ञानिक व्यवस्थापनाच्या सुरुवातीच्या टप्प्यांची अंमलबजावणी करण्यात) इतका मग्न झाला होता की, पुढील पायऱ्यांबद्दल (सुरुवातीच्या टप्प्यांनंतर प्रणालीचा टिकाऊपणा) धोरणे आखण्यात तो अयशस्वी ठरला.

१९३० च्या दशकात मानवी संबंध व्यवस्थापन विद्यालय विकसित झाले. हॅरी ब्रेव्हरमन सारख्या काही विद्वानांनी असा आग्रह धरला की, मानवी संबंधांनी टेलरवादाची जागा घेतली नसून दोन्हीही दृष्टिकोन एकमेकांना पूरक आहेत. टेलरवाद हे उद्योगसंस्थांच्या कामाच्या प्रक्रियेची वास्तविक दर्शिवते आणि मानवी संबंध कामगारांना नवीन प्रक्रियेशी जुळवून घेण्यास मदत करतात. आजच्या कार्यक्षमता दर्शवण्याच्या पद्धती, जसे की निकृष्ट वस्तुनिर्मिती, कामगारांबद्दलचा आदर आणि सिद्धांताचा अंगभूत भाग म्हणून त्यांच्या गरजा पूर्ण करणे समाविष्ट आहे. (व्यावसायिक जगामध्ये कामाच्या दिवसात काम करणाऱ्या कामगारांना या पद्धतींच्या सदोष अंमलबजावणीचा सामना करावा लागतो ज्यामुळे नोकऱ्या अप्रिय होतात; परंतु या अंमलबजावणीमध्ये सामान्यतः अंमलबजावणीच्या सिद्धांताशी जुळवून घेण्यात व्यवस्थापकीय सक्षमता नसते.) स्पष्टपणे सांगायचे झाल्यास, टेलरच्या विचारप्रणालीपासूनच्या काळापासून एक समक्रमण निर्माण झाले आहे, जरी त्याची अंमलबजावणी झाली आहे तरी आणि हे असमान मोजमाप आहे, कारण सक्षम हातात दुबळे व्यवस्थापन केल्याने व्यवस्थापक आणि कामगार दोघांसाठी चांगले परिणाम झाले आहेत, परंतु अक्षम हातांनी उद्योगांचे नुकसान केले आहे.

वैज्ञानिक व्यवस्थापनाची अंमलबजावणी सहसा अनेक अंतर्निहित आव्हानांमुळे अयशस्वी ठरते, ती आव्हाने खालीलप्रमाणे सांगता येतील:

१. प्रत्येक व्यक्ती एकमेकांपासून भिन्न स्वरूपाची असते: एका व्यक्तीसाठी काम करण्याचा सर्वात कार्यक्षम मार्ग हा दुसऱ्या व्यक्तीसाठी अकार्यक्षम असू शकतो.

२. कामगार आणि व्यवस्थापन यांचे आर्थिक हितसंबंध क्वचितच एकसारखे असतात त्यामुळे मोजमाप प्रक्रिया आणि टेलरच्या पद्धतींनुसार आवश्यक असणारे पुन: प्रशिक्षण दोन्हीचा कामगारांकडून वारंवार विरोध होतो आणि काहीवेळा कर्मचाऱ्यांकडून तोडफोडदेखील केली जाते.

टेलरने स्वतः ही आव्हाने ओळखली होती आणि त्या आव्हानांना तोंड देण्यासाठी काही चांगल्या कल्पना स्वीकारल्या होत्या. तरीसुद्धा, त्याच्या स्वतःच्या प्रणालीची अंमलबजावणी (उदा., वॉटरटाउन आर्सेनल, लिंक-बेल्ट कॉर्पोरेशन, मिडव्हेल आणि बेथलेहेम) खरोखर फारशी यशस्वी नव्हती. नंतर टेलरचे अनुसरण करणाऱ्या अनेक व्यवस्थापकांनी अंमलबजावणीची काही आणखी वाईट कामे केली. सामान्यतः, ते कमी विश्लेषणात्मक प्रतिभाशाली व्यवस्थापक होते, ज्यांनी उत्पादनाच्या प्रति नग खर्चात कपात करण्यासाठी नवीनतम खूळ म्हणून वैज्ञानिक व्यवस्थापनावर लक्ष केंद्रित केले होते. आजही वाईट व्यवस्थापकांप्रमाणे ते मोठ्या शब्दांचा अर्थ काय आहे हे समजून न घेता ते

वापरतात. टेलरला माहित होते की, जोपर्यंत कामगारांचा नफा वाढत नाही तोपर्यंत वैज्ञानिक व्यवस्थापन योग्य प्रकारे कार्य करू शकत नाही. टेलरने मालक/व्यवस्थापकाचा नफा आणि कामगारांचा नफा या दुहेरी वाढ निर्माण करण्यासाठी एक पद्धत विकसित केली होती, कारण, या पद्धतीमध्ये योग्यरित्या कार्य करण्यासाठी या दोन्ही परिणामांचे अवलंबत्व होते. परंतु अनेक मालक आणि व्यवस्थापकांनी या पद्धतींवर आशा प्रकारे कब्जा केला की, नफा केवळ किंवा बहुतेक स्वतःसाठी राखून ठेवला जाऊ शकतो आणि प्रणाली केवळ अधिकाराच्या जोरावर अनिश्चित काळ टिकू शकते. कामगार हे शेवटी मानव असतात: त्यांच्या वैयक्तिक गरजा पूर्ण करणे अत्यंत आवश्यक असते, आणि ते त्यांच्या नोकऱ्यात इतके गुंतलेले असतात की, त्यांना आराम करायला वेळ नसतो आणि ही नोकरी इतकी अवघड असते की त्यांना नवनिर्मितीची संधी देखील नसते, तेव्हा त्यांना खूप वास्तविक अडचणी येतात.

४.२ फोर्डिझम (FORDISM)

फोर्डिझम म्हणजे १९४० ते १९६० च्या दशकात उच्च विकसित अर्थव्यवस्थांच्या मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन आणि उपभोगाची प्रणाली होय. फोर्डिझम म्हणजे शाश्वत आर्थिक वृद्धीसाठी मोठ्या प्रमाणात उत्पादनाबरोबर मोठ्या प्रमाणात उपभोग करणे होय. १९७० ते १९९० हा काळ मंद वाढीचा आणि वाढत्या उत्पन्न असमानतेचा काळ होता. या कालावधीत, उत्पादन आणि उपभोगाच्या संघटनेच्या प्रणालीमध्ये दुसरे परिवर्तन झाले आहे. या नवीन प्रणालीला "लवचिक उत्पादन प्रणाली" (एफ एस पी) किंवा "जपानी व्यवस्थापन प्रणाली" असे संबोधले जाते. उत्पादनाच्या बाजूने विचार केला तर, एफ एस पी चे वैशिष्ट्य माहितीच्या खर्चात आणि वरकड खर्चामधील नाट्यमय घट, एकूण गुणवत्ता व्यवस्थापन (टी क्यू एम), वेळेवर वस्तुसूची नियंत्रण, आणि नेतृत्वहीन कार्य गट आणि उपभोगाच्या बाजूने विचार केल्यास, ग्राहकोपयोगी वस्तूंच्या बाजाराच्या जागतिकीकरणाद्वारे, गतिशील उत्पादन जीवन चक्र, आणि त्याहून अधिक उत्पादन/बाजाराचे विभाजन आणि भिन्नता इत्यादी घटकांचा यात समावेश होतो.

हेन्री फोर्ड हे एकेकाळी शेतीपासून औद्योगिक, मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन, मोठ्या प्रमाणावर उपभोगाच्या अर्थव्यवस्थेतील परिवर्तनाचे लोकप्रिय प्रतीक होते. यातील पहिले परिवर्तन हस्तकला उत्पादनापासून मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन हे होते. यामुळे प्रमाण आणि व्याप्तीच्या अर्थव्यवस्थेवर आधारित बाजारपेठ तयार करण्यात मदत झाली आणि कार्यात्मक विशेषीकरण आणि श्रम विभागणी यांच्या आधारे बनलेल्या विशाल संस्थांचा जन्म झाला. स्थिर खर्चाचा प्रसार करून, विशेषत: यंत्रसंच आणि उपकरणे आणि उत्पादन विभाजनाची संघटना, उत्पादनासाठी मोठ्या प्रमाणावरील गुंतवणूक, ज्यामुळे प्रति नग खर्च कमी होतो, याद्वारे मोठ्या प्रमाणावर अर्थव्यवस्था तयार केली जाऊ शकते. श्रम विभागणीचे शोषण करून व्याप्तीच्या अर्थव्यवस्थेची निर्मिती केली गेली अनुक्रमे विशेष कार्यात्मक घटक, विशेषत: वरकड खर्च जसे की, वृत्तांतलेखन, पुस्तपालन, कर्मचारी, खरेदी किंवा गुणवत्ता हमी, विविध मार्गांनी एकत्र करून एका वस्तूचे उत्पादन करण्यापेक्षा विविध वस्तूंचे उत्पादन करणे हे एका विशेष बाजारापेक्षा कमी खर्चिक होते आणि आर्थिकदृष्ट्या परवडणारे होते. बाजारातील अपयश कमी करण्यासाठी आणि आधुनिक

औद्योगिक व्यवस्था आणि पद्धतींमध्ये सुधारणा करण्याच्या हेतूने विविध सार्वजनिक धोरणे, संस्था आणि शासन यंत्रणा देखील तयार केली.

प्रक्रिया अभियांत्रिकी क्षेत्रात मोठ्या प्रमाणात उत्पादन/उपभोगासाठी फोर्डचे मुख्य योगदान होते. त्याच्या प्रणालीचे विशिष्ट वैशिष्ट्य म्हणजे प्रामाणित घटक, प्रमाणित उत्पादन प्रक्रिया आणि एक साधे, सोपे उत्पादन आणि दुरुस्ती करणे होय. मानकीकरणासाठी भागांची जवळजवळ परिपूर्ण अदलाबदली आवश्यक आहे. अदलाबदली साध्य करण्यासाठी, फोर्डने यंत्र साहित्य आणि स्थिरावलोकन प्रणालीच्या प्रगतीचा फायदा घेतला. या नवकल्पनांमुळे अस्थिर किंवा सतत एकत्रीकरण फळी शक्य झाली, ज्यामध्ये प्रत्येक एकत्रीकरण करणाऱ्याने पुनरावृत्ती कार्य केले. कामाच्या प्रवाहात सुधार करण्यासाठी इलेक्ट्रिक मोटरच्या ताकदीची जाणीव करून देणारे फोर्ड हे पहिले अर्थतज्ञ होते. पूर्वी मध्यवर्ती उर्जा स्त्रोताविषयी मांडलेले यंत्र आता एकत्रीकरणच्या मार्गावर आणले जाऊ शकतात, ज्यामुळे कामाचा वेग आणि उत्पादन खूप जास्त प्रमाणात वाढू शकते. गतिमान एकत्रीकरण क्षेत्र प्रथम १९१४ मध्ये मिचीगन येथील हायलँड उद्यानात फोर्डच्या नमुनाकृति-टी यंत्रसंचामध्ये कार्यान्वित करण्यात आले, श्रम उत्पादकता दहापटीने वाढवली आणि १९१० मध्ये $७८० वरून १९१४ मध्ये $३६० किंमती कमी करण्यास परवानगी दिली. त्यामुळे, 'फोर्डिझम' या शब्दाचा अर्थ "मानकीकरण करणे" असा होतो. एखादे उत्पादन आणि त्याचे उत्पादन सामान्य माणसाला विकत घेणे परवडेल इतक्या कमी किमतीत त्याचा व्यवहार होणे या ठिकाणी अपेक्षित असते.

मोठ्या प्रमाणात उत्पादन करत असताना, केवळ घटकांची अदलाबदली करणे योग्य नसते तर त्याचे एकत्रीकरण देखील महत्वाचे असते. परंतु मोठ्या प्रमाणावर उत्पादनाच्या वातावरणात एकत्रीकरणाची फळी अकार्यक्षम असते, असे त्यांचे मत होते. या सर्व प्रक्रियेमध्ये उच्च पातळीच्या एकाग्रतेची आवश्यकता आहे आणि ही बाब अत्यंत कंटाळवाणी असू शकते, असे त्यांचे मत होते. परिणामी, १९१३ मध्ये फोर्ड यांनी श्रम क्षेत्रात खूप जास्त प्रमाणात उलाढाल अनुभवली, यामध्ये ३८० टक्क्यांपर्यंत बदल अनुभवले गेले. (आजही, मोठ्या प्रमाणात उत्पादन एकत्रीकरण फळीमध्ये असमानता बघायला मिळते, या असमानतेला कमी करण्यासाठी चांगल्या गुणवत्तेचे कामगार अत्यंत आवश्यक आहेत, जे यशस्वी एकत्रीकरणाचे कारण बनू शकतात). खऱ्या अर्थाने, फोर्डने कामगार उलाढालीला पाठिंबा दुप्पट पगार $५ प्रतिदिन करून केला; इतर उत्पादकांनी त्याच्या उत्पादन पद्धतींसाठी फोर्डच्या वेतन धोरणांचे अनुकरण केले; आणि शेवटी फोर्डच्या विचारांनी सर्व नियोक्त्यांना उत्पादन प्रक्रियेसाठी अकुशल कामगारांच्या इतकेच वेतन देण्यास भाग पाडले. दुसऱ्या शब्दांत: ग्राम्ससीने मोठ्या प्रमाणावर उत्पादनाची "नीरस, निकृष्ट आणि आयुष्य कमी करणारी कार्य प्रक्रिया" असे वर्णन केलेल्या गोष्टींना कमी करण्यासाठी चांगल्या प्रकारचे वेतन हा महत्वाचा दुवा मानला.

साधनांची पर्वा न करता, अकुशल कामगारांनी अखेरीस त्यांची उत्पादकता वाढवून कामाच्या तासांमध्ये चाळीस टक्के कपात आणि वेतनात पंचवीस पट वाढीमुळे भरीव नफा मिळविण्यात यश प्राप्त केले. इंग्रजी भाषिक जगात, संघटनांनी त्यांच्या सदस्यांसाठी स्पर्धात्मक वेतना पेक्षा जास्त वेतन मिळविण्यासाठी कृत्रिम टंचाई निर्माण केली, ही टंचाई त्यांनी कधी स्वतःहून निर्माण केली, कधी इतर संघटनांच्या सहकार्याने केली गेली, तर

कधी विशिष्ट उद्योगसंस्थांच्या संगनमताने हा घटक पुढे नेला. उत्तर युरोपातील सामाजिक बाजारातील अर्थव्यवस्थांमध्ये कामगारांनी आणखी चांगले काम केले आहे. नियोक्त्यांच्या राष्ट्रीय संघटना आणि राष्ट्रीय कामगार संघटना यांनी संपाशिवाय समन्वित वेतन योजना लागू केल्या, तसेच ब्लू-कॉलर संघटनांच्या नेतृत्वाखाली उच्च वेतन आणि उत्पन्न समानता या दोन्ही गोष्टी साध्य केल्या.

त्याचप्रमाणे, अकुशल कर्मचाऱ्यांची सर्वोच्च स्पर्धात्मक वेतन मिळविण्याची आणि ठरविण्याची क्षमता त्यांच्या राजकीय शक्तीवर अवलंबून असते. १९५० च्या दशकापर्यंत, मोठ्या प्रमाणावर उत्पादनाच्या वाढीमुळे या कामगारांचे प्रत्येक विकसित देशात सर्वात मोठे एकल गट बनले होते. त्यांच्या नियोक्त्यांनी आधीच संघटित केलेले व त्यांच्या स्वतःच्या हितसंबंधांसाठी ते सहजपणे एकत्र केले गेले. प्रत्येक विकसित देशात, कामगार संघटना संघटित आणि सर्वात शक्तिशाली राजकीय शक्ती म्हणून उदयास आल्या. त्यांनी केवळ कामगारांना कायद्याच्याच नाही, तर सार्वजनिक धोरणाच्या चौकटीत ही बसवले. ते पूर्ण रोजगार, सामाजिक सुरक्षा आणि उत्पन्न समानता याबरोबरच केनेशियन कल्याणकारी अर्थशास्त्राचे मुख्य समर्थकदेखील होते. परिणामी, काही अर्थतज्ज्ञांनी या कल्याणकारी स्थितीला “फोर्डिस्ट राज्य” असेही देखील संबोधले.

अकुशल औद्योगिक कामगारांना नफा मिळूनही, फोर्डच्या उत्पादन प्रणालीवर टीका झाली. फ्रेडरिक टेलर ज्यांनी फोर्डिझम हा शब्द विकसित केला त्यांनी एकत्रीकरण फळीच्या कामगारांच्या कुशलतेवर टीका केली तसेच फोर्डच्या एकत्रीकरणाच्या धोरणाची तुलना प्रशिक्षित गोरिल्लांशी केली. इटालियन मार्क्सवादी, अँटोनियो ग्राम्सी यांनी अमेरिकनिझम ई-फोर्डिझममध्ये निरीक्षण केले (१९२९-३२ मध्ये लिहिले गेले परंतु १९४९ मध्ये प्रकाशित झाले), की "टेलर हा अर्थतज्ज्ञ अमेरिकन समाजाचा खरा उद्देश व्यक्त करतो, तो मानसिक आणि शारीरिकदृष्ट्या जुन्या कामगारांच्या जागी व्यावसायिक कामगारांची शिफारस करतो जे स्वयंचलित आणि यांत्रिक वृत्तीसह सक्रिय सहभाग, बुद्धिमत्ता, कल्पनारम्य आणि नवप्रवर्तनावर लक्ष केंद्रित करतात. हे औद्योगिक धोरणापासून स्वीकारलेले सर्वात महत्वाचे आणि जुने धोरण आहे. एक नवीन मानसिक आणि भौतिक संबंध तयार करून, त्याच्या पूर्ववर्ती आणि श्रेष्ठ या दोन्ही घटकांपेक्षा भिन्न प्रावस्था मागे टाकल्या जातील याची त्यांना खात्री होती. परिणामी, जुन्या कामगार वर्गाचा एक भाग कदाचित नष्ट केला जाईल, असे त्यांचे मत होते."

४.३ पोस्ट-फोर्डिझम (POST-FORDISM)

पोस्ट-फॉर्डिझम (लवचिकतावाद) हे २० व्या शतकाच्या उत्तरार्धापासून बहुतेक औद्योगिक देशांमध्ये आर्थिक उत्पादन, उपभोग आणि संबंधित सामाजिक-आर्थिक घटनांच्या प्रबळ प्रणालीला दिलेले नाव आहे. त्याचा हेन्री फोर्डच्या स्वंयचलित्र कारखान्यांमध्ये तयार केलेल्या फोर्डिझम प्रणालीशी विरोधाभास होता, ज्यामध्ये कामगार हे उत्पादन महत्तमीकरणाच्या हेतूने काम करतात, त्यांची विशेष कार्ये देखील या ठिकाणी तेवढीच महत्वाची आहेत.

पोस्ट-फोर्डिझमची वैशिष्टे खालीलप्रमाणे आहेत:

१. लहान-तुकडी उत्पादन.

२. व्याप्तीची अर्थव्यवस्था.

३. विशेष उत्पादने आणि नोकर्‍या.

४. नवीन माहिती तंत्रज्ञान.

५. सामाजिक वर्गावरील पूर्वीच्या भराच्या तुलनेत ग्राहकांच्या प्रकारांवर भर.

६. सेवेचा उदय आणि सफेद कॉलर कामगार.

७. कार्यक्षेत्राचे स्त्रीकरण.

पोस्ट-फॉर्डिझमचे सिद्धांत:

आधुनिक सामाजिक प्रक्रियेच्या संपूर्ण व्यवस्थेचे वर्णन करण्यासाठी पोस्ट-फॉर्डिझमचा व्यापक दृष्टिकोनातून संदर्भ लागू केला जाऊ शकतो. कारण, पोस्ट-फॉर्डिझम हा आजच्या जगाचे वर्णन करतो, विविध अर्थशास्त्रज्ञांची त्याचे स्वरूप आणि परिणाम यावर वेगवेगळी मते आहेत. सिद्धांत विकसित होत असताना, तो सामान्यतः तीन विचारांच्या गटामध्ये विभागला जातो: लवचिक विशेषीकरण, नव -शूम्पेटेरियन आणि नियामक स्कूल.

लवचिक विशेषीकरण:

पोस्ट-फॉर्डिझमसाठी लवचिक विशेषीकरण दृष्टिकोन (ज्याला नव-स्मिथियन दृष्टीकोन म्हणूनही ओळखले जाते) समर्थकांचा असा विश्वास आहे की, आंतरराष्ट्रीय अर्थव्यवस्थेतील मूलभूत बदलांनी, विशेषत: १९७० च्या दशकाच्या सुरुवातीस, उद्योगसंस्थांना मोठ्या प्रमाणावर उत्पादनातून लवचिक विशेषीकरण म्हणून ओळखल्या जाणार्‍या नवीन प्रवाहाकडे जाण्यास भाग पाडले. १९७३ चे तेलाचे धक्के, जागतिकीकरणामुळे परकीय बाजारपेठेतील (विशेषत: आग्नेय आशिया) वाढलेली स्पर्धा, द्वितीय विश्वयुद्धानंतरची भरभराट आणि वाढत्या खाजगीकरणामुळे मोठ्या प्रमाणात एकजिनसी उत्पादनाची जुनी व्यवस्था, अप्रतिस्पर्धी श्रम तसेच स्वस्त वस्तू विभाजन या सर्व घटकांचा यात समावेश होतो.

फक्त काही निवडक वस्तूंचे उत्पादन करण्याऐवजी, उद्योगसंस्थांना ग्राहकांच्या विविध गटांना लक्ष्य करून, त्यांची चव आणि फॅशनच्या कलांचा अंदाज घेऊन विविध उत्पादने तयार करणे अधिक फायदेशीर वाटले. एकाच वस्तूच्या मोठ्या प्रमाणात उत्पादनासाठी जास्त प्रमाणात पैसे गुंतवण्याऐवजी, उद्योगसंस्थांना आता कामगार आणि यंत्रांची योग्य प्रणाली तयार करणे गरजेचे आहे कारण हे घटक लवचिक आहेत आणि बाजारातील बदलांना तात्काळ प्रतिसाद देऊ शकतात. सामान्यपणे लवचिक उत्पादनाशी संबंधित तंत्रज्ञान हे संख्यात्मक नियंत्रक होते, जे १९५० मध्ये अमेरिकेमध्ये विकसित केले गेले होते परंतु, जपानमध्ये विकसित झालेल्या सी एन सी (CNC) ने नंतर त्याची जागा घेतली. लवचिक विशेषीकरणाच्या तंत्रज्ञानासाठी संगणकाचा विकास खूप महत्त्वाचा होता. संगणक

केवळ उत्पादित केलेल्या मालाची वैशिष्ट्ये बदलू शकत नाही, तर चालू मागणीनुसार पुरवठा क्रमबद्ध करण्यासाठी आणि वस्तूंचे उत्पादन करण्यासाठी माहितीचे विश्लेषण देखील करू शकतो. या सर्व बाबी संगणकासारख्या तंत्रज्ञानाने समायोजित करणे सोपे आणि सहज झाले, ज्यामुळे अल्प काळात विशिष्ट उत्पादन करणे आर्थिकदृष्ट्या व्यवहार्य होऊ लागले. श्रमात लवचिकता आणि कौशल्य या दोन्ही बाजू महत्त्वाच्या आहेत. मनुष्यबळ हा घटक कौशल्य-लवचिक आणि वेळ-लवचिक परिघांमध्ये विभागला गेला आहे. कामगारांचे कौशल्य आणि ज्ञान तसेच उत्पादनासाठी वापरल्या जाणाऱ्या यंत्रांमध्ये लवचिकता आणि विविधता या वस्तूंच्या उत्पादनासाठी पूरक असतात. आधुनिक तंत्रज्ञानाचा ठरलेल्या वेळेत उत्पादन करण्यासाठी उपयोग करून घेणे, हा लवचिकतेच्या दृष्टिकोनाचा भाग आहे.

त्याचप्रमाणे, काही काळानंतर विशिष्ट क्षेत्र स्तरावर उत्पादन रचना बदलू लागली. कच्च्या मालापासून ते अंतिम उत्पादनापर्यंत एकत्रीकरण फळीचे व्यवस्थापन एकाच उद्योगसंस्थेने करण्याऐवजी, वैयक्तिक उद्योगसंस्था त्यांच्या कौशल्याच्या क्षेत्रात विशेष बनल्यामुळे उत्पादन प्रक्रिया खंडित झाली. विशेषीकरणाच्या या सिद्धांताचा पुरावा म्हणून, समर्थक असा दावा करतात की, सिलिकॉन व्हॅली, जटलँड, स्मालँड आणि इटलीच्या अनेक भागांमध्ये मार्शलियन "औद्योगिक जिल्हे" किंवा एकात्मिक उद्योगसंस्थांचे समूह विकसित झाले आहेत.

२. नव-शूपेटेरिनिझम:

पोस्ट-फोर्डिझमचा नव-शूम्पेटेरियन दृष्टीकोन कोंड्राटिव्ह लाटांच्या सिद्धांतावर आधारित आहे. (ज्याला दीर्घ लाटा असे देखील म्हणतात). या सिद्धांतानुसार, "तांत्रिक-आर्थिक प्रतिमान" प्रत्येक दीर्घ लहरीचे वैशिष्ट्य आहे. फोर्डिझम हे चौथ्या कोंड्राटिव्ह लाटांचे तांत्रिक-आर्थिक प्रतिमान आहे आणि पोस्ट-फोर्डिझम हे पाचव्या कोंड्राटिव्ह लाटांचे तांत्रिक-आर्थिक प्रतिमान आहे, या दोन्हीही प्रतिमानांवर माहिती आणि दळणवळण तंत्रज्ञानाचे (ICT) वर्चस्व आहे. नव-शूम्पेटेरियन विचारवंतांमध्ये, कार्लोटा पेरेझ आणि ख्रिस्तोफर फ्रीमन, तसेच मायकेल स्टॉर्पर आणि रिचर्ड वॉकर यांचा समावेश होतो.

नियमन स्कूल किंवा नियमन दृष्टीकोन हे (याला नव-मार्क्सवादी किंवा फ्रेंच नियामक स्कूल देखील म्हटले जाते), भांडवलशाहीमध्ये संकट, बदल आणि अस्थिरता तसेच संस्था, नियम आणि निकषांना स्थिर करण्याची क्षमता या दोन्ही घटकांच्या बाबतीत कसा कल आहे आणि यांच्या बाबतीत किती विरोधाभास आहे याचे निरीक्षण करण्यासाठी हा सिद्धांत तयार केला होता. हा सिद्धांत दोन मुख्य संकल्पनांवर आधारित आहे. "संचयनाचे नियम" म्हणजे उत्पादन आणि उपभोगाच्या प्रणाली ज्यामध्ये फोर्डिझम आणि पोस्ट-फोर्डिझम यांचा समावेश होतो. "नियमांच्या पद्धती" म्हणजे समाजाचे लिखित आणि अलिखित कायदे होय, जे संचयन करण्याच्या पद्धतीवर नियंत्रण ठेवतात आणि त्याचे स्वरूप निर्धारित करतात.

नियमन सिद्धांतानुसार, संचयनाची प्रत्येक व्यवस्था संकटाच्या टप्प्यावर पोहोचेल आणि याचे नियमन पद्धती यापुढे समर्थन करणार नाही आणि समाजाला नवीन नियम शोधण्यास भाग पाडले जाईल आणि त्यामुळे नवीन नियमन पद्धती तयार होईल. यामुळे संचयाची नवीन व्यवस्था सुरू होईल, जी अखेरीस एक विशिष्ट टप्प्यावर पोहोचेल. नियमन

सिद्धांताच्या समर्थकांमध्ये, मिशेल ॲग्लिएटा, रॉबर्ट बॉयर, बॉब जेसॉप आणि ॲलेन लिपिएत्झ यांचा समावेश होतो.

फोर्डिझम ते पोस्ट-फोर्डिझममधील बदल:

पोस्ट-फोर्डिझमने उपभोग आणि उत्पादनाकडे पाहण्याचा नवीन दृष्टिकोण बदलला आहे. महत्त्वाच्या बाजारपेठांच्या समाधानाने मोठ्या प्रमाणावर उपभोग आणि उच्च जीवनमानाचा पाठपुरावा पोस्ट-फोर्डिझम मार्फत झाला आहे. या बदलामुळे उत्पादनाच्या दृष्टिकोनातून, बाजारपेठेकडे पाहण्याचा दृष्टिकोन बदलला असे म्हणणे वावगे ठरणार नाही. त्याच्याकडे मोठ्या प्रमाणावर उत्पादनाच्या माध्यमातून सेवा देणारा एक समूह बाजार म्हणून पाहण्याऐवजी ग्राहकांकडे विविध उद्दिष्टांचा पाठपुरावा करणारे भिन्न गट म्हणून पाहिले जाऊ लागले, ज्यांना विशिष्ट वस्तूंच्या अल्प उत्पादनासह अधिक चांगली सेवा दिली जाऊ शकते आणि त्याच वेळी चैनीच्या, प्रथेच्या, किंवा स्थितीत्मक वस्तूंमध्ये खूप मोठया प्रमाणावर बदल होऊ लागले. उत्पादन हे विषम, मानक, अधिक वैविध्यपूर्ण आणि भिन्न बनले कारण, उद्योगसंस्था आणि मितव्यय लाभाच्या जागी, उद्योगसंस्था आणि व्याप्तीच्या अर्थव्यवस्था आल्या.

फोर्डिझम ते पोस्ट-फॉर्डिझम या बदलाबरोबर उत्पादनातील बदल, अर्थव्यवस्थेतील बदल, राजकारण आणि प्रमुख विचारधारांमध्ये खूप मोठ्या प्रमाणावर बदल निरीक्षित केला गेला आहे. आर्थिक क्षेत्रात, पोस्ट फोर्डिझमने राष्ट्र-राज्याद्वारे नियमन आणि उत्पादनात घट आणली आणि जागतिक बाजारपेठ आणि महामंडळाचा उदय झाला. समूह विपणनाची जागा लवचिक विशेषीकरणाने घेतली आणि संघटनांनी आदेशापेक्षा संवादावर अधिक भर द्यायला सुरुवात केली. अंतर्गत विपणन, फ्रेंचायझिंग आणि उपकंत्राटींगमध्ये वाढ आणि अर्धवेळ, तात्पुरते, स्वयंरोजगार आणि घरातील कामगारांच्या वाढीसह मनुष्यबळ पूर्णपणे बदलले. राजकीयदृष्ट्या, गट-आधारित राजकीय पक्ष कमी झाले आणि प्रदेश, लिंग किंवा वंशावर आधारित सामाजिक बदल होऊ लागले. त्याच दरम्यान मानवी भांडवल कमी होऊ लागले आणि त्याच्या जागी स्वयंचलित यंत्रसंच उपयोगात आणले जाऊ लागले. सांस्कृतिक आणि वैचारिक बदलांमध्ये व्यक्तिवादी विचार आणि उद्योजकतेची संस्कृती इत्यादींचा समावेश होतो. उत्पादनातील बदलानंतर अधिक ज्ञान आधारित कामगारांची गरज भासत असल्याचे चित्र निर्माण होऊन शिक्षण हे कमी प्रमाणित आणि अधिक विशिष्ट बनले. उदयास आलेल्या प्रमुख विचारधारांमध्ये, मूल्य विखंडन आणि बहुवचनवाद, तसेच, आधुनिकोत्तर मतसंग्रहवाद आणि सांस्कृतिक लोकवादी दृष्टिकोन यांचा समावेश होतो. इटली आणि जपान ही पोस्ट-फोर्डिझमची महत्वाची उदाहरणे आहेत.

टीका:

पोस्ट-फोर्डिझम, फोर्डिस्ट क्रांतीचे स्वरूप हे पूर्णपणे चुकीचे आहे आणि फोर्डिझम विचासारणी कधीही संकटात नव्हती, या विचारसरणीचा विकास होत होता आणि पुढेही विकसित होत राहील. इतर विचारवंतांचा असा विश्वास आहे की, पोस्ट-फोर्डिझम अस्तित्त्वात आहे, परंतु फोर्डिझमसह अस्तित्वात आहे. स्वयंचलित उद्योगांनी मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन आणि लवचिक विशेषकरणाने या दोन्हींचा वापर करून फोर्डिस्ट आणि पोस्टफोर्डिस्ट धोरणे एकत्र आणली आहेत. फोर्डने मोठ्या प्रमाणावर उत्पादनामध्ये

लवचिकता आणली, जेणेकरून फोर्डवाद सतत विकसित होत राहील. पोस्ट फोर्डिझमचे समर्थन करणाऱ्यांनी हे लक्षात घेणे गरजेचे आहे की, प्रामुख्याने लवचिक विशेषकरणावर लक्ष केंद्रित करणारा घटक इतर क्षेत्रांमध्ये फोर्डिस्ट नंतरच्या बदलांकडे दुर्लक्ष करतो आणि पोस्ट-फोर्डिझमचे परीक्षण करताना फक्त लवचिक विशेषकरणाकडे लक्ष देणे योग्य नसून त्याच्या पलिकडेदेखील अनेक घटक आहेत ज्यांच्यावर प्रकाश टाकणे महत्त्वाचे आहे. दुसरी टीका अशी आहे की, पोस्टफोर्डिझम हे तिसऱ्या इटली आणि जपानच्या उदाहरणांवर खूप जास्त अवलंबून आहे. काही विचावंतांचा असा विश्वास आहे की, जपान हा देश फोर्डिस्ट किंवा पोस्ट-फोर्डिस्ट विचारांचा समर्थक नसून अनुलंब विघटन आणि मोठ्या प्रमाणात उत्पादन हे घटक त्यांच्या हातात आहे. इतरांचा असा युक्तिवाद आहे की, इटलीमधील नवीन लहान उद्योगसंस्था स्वायत्तपणे विकसित झाल्या नसून त्या उद्योगसंस्था या मोठ्या उद्योगसंस्थांच्या साहाय्याने उभारल्या गेल्या आहेत तसेच लहान उद्योगसंस्थांना फक्त कमी मूल्यांच्या वस्तूंचे उत्पादन करण्याची संधी उपलब्ध करून दिली गेली. इतर टीकाकारांचा असा युक्तिवाद आहे की, लवचिक विशेषकरण हे मोठ्या प्रमाणावर होत नाही तसेच मोठ्या प्रमाणात उत्पादनासोबत लहान उद्योगसंस्था नेहमीच अस्तित्वात असतात, कारण लहान उद्योगसंस्था या मोठ्या उदोगसंस्थांना पूरक वस्तू प्रदान करण्याचे काम करतात. "पोस्ट-फॉर्डिझम" हा शब्द साहित्यात "ज्ञान अर्थव्यवस्था", "संज्ञानात्मक भांडवलशाही", "संज्ञानात्मक-सांस्कृतिक अर्थव्यवस्था" इत्यादी पर्यायी शब्दांच्या स्वरूपात कायम वापरला गेला आहे.

४.४ नव-फोर्डिझम (NEO-FORDISM)

कामाच्या निरस वातावरणाचा वाढता नकारात्मक परिणाम, आणि निवडक्षमतेचा अभाव त्याचप्रमाणे लवचिकतेचा अभाव या सर्व घटकांमुळे 'विशेषीकरण' ते 'लवचिकीकरण' असे संक्रमण झाले, ज्याला "नव-फॉर्डिझम" चौकट असेही म्हणतात. नव-फॉर्डिझम विचारवंतानुसार, "लवचिक' कामगाराला आयुष्यभर नोकरी नसते, परंतु श्रमाच्या बाजार मागणीनुसार ते उपलब्ध होतात आणि प्रत्येक वेळी नवीन ठिकाणी कामाचे प्रशिक्षण घेतात". शिवाय, पोस्ट-फोर्डिस्ट कामगारांच्या लवचिकतेचा स्तर हा कामाचे तास, पगार आणि लाभ, आरोग्य आणि सुरक्षितता इत्यादी मानकांशी संबंधित आहे.

शिवाय, ‘पोस्ट-फोर्डिझम’ किंवा ‘नव-फॉर्डिझम’ म्हणून ओळखले जाणारे सामाजिक आणि आर्थिक सिध्दांत १९७० आणि १९८० च्या दशकात तांत्रिक क्रांतीदरम्यान उदयास आले.

१९७० च्या दशकात संगणक-सहाय्यित डिझाइन (CAD), संगणक-सहाय्यित वस्तुनिर्मिती (CAM), संगणक-एकात्मिक उत्पादन (CIM), आणि संगणक संख्यात्मक नियंत्रण (CNC) यांच्या विकासामुळे झालेल्या महत्त्वपूर्ण तांत्रिक बदलांचा फोर्डिझमच्या उत्पादन प्रक्रियेवर नकारात्मक परिणाम झाला आहे.

या सर्वांमुळे फोर्डिझमला पर्यायी व्यासपीठ निर्माण झाले आहे आणि एकूण गुणवत्ता व्यवस्थापन (TQM), दर्जाहीन निर्मिती, जस्ट-इन-टाइम (JIT) अशा प्रणालींचा उदय झाला. महत्त्वाचे म्हणजे, “फॉरडिस्ट नंतर पोस्ट फोर्डिझम विचारसरणी विकसित होते,

ज्यामध्ये योग्य आणि उच्च कुशल लवचिक कामगारांचा वापर करून बदलत्या आणि भिन्न बाजारपेठेसाठी गुणवत्तापूर्वक आणि स्पर्धात्मक उत्पादनावर भर दिला जातो आणि या सर्व बाबी फोर्डिस्ट नंतरच्या नियमन पद्धतींनी पुरस्कृत आहेत. श्रम बाजारावरील राज्यांचा हस्तक्षेप कमी करणे, राज्याकडून नियोक्ते किंवा खाजगी व्यक्तींना कल्याणकारी कामाच्या जबाबदारीतून मुक्त करणे आणि रोजगार संबंधांबाबत अधिक लवचिक आणि विविध दृष्टिकोन स्वीकारणे यांचा यात समावेश होतो.

दुसऱ्या शब्दांत, विसाव्या शतकाच्या उत्तरार्धात आणि एकविसाव्या शतकाच्या सुरूवातीस जागतिक बाजारपेठेतील वातावरण अत्यंत अनिश्चित आणि स्पर्धात्मक बनले, वाढत्या व्यवसायांना तांत्रिक प्रगती आणि विविध क्षेत्रातील माहिती तंत्रज्ञानाच्या अधिक संस्थात्मक प्रक्रिया एकत्रीकरणाद्वारे स्पर्धात्मक फायद्यांचे अतिरिक्त स्रोत सापडले.

त्यामुळे, नवीन जागतिक व्यावसायिक हे वास्तव गरजा पूर्ण करण्यासाठी आणि उद्योगसंस्थांना सक्षम करण्यासाठी फोर्डिझमनंतरच्या युगाच्या रूपाने पर्यायी मूल्ये आणि तत्त्वांसह उदयास आले आहे.

४.५ बहुलवाद (PLURALISM)

बहुलवाद हा विविध प्रबळ संघटना, भिन्न उप-समूह-व्यवस्थापन आणि कामगार संघटनांनी बनलेला असतो. बहुलवाद हा दृष्टीकोन सामान्य असून यामध्ये नफ्याच्या वितरणावर व्यवस्थापक आणि कामगार यांच्यातील हितसंबंधांचा आणि मतभेदांचा अभ्यास केला जातो. परिणामी, व्यवस्थापकांची अंमलबजावणीची आणि नियंत्रणाची भूमिका कमी होऊन समन्वयाची भूमिका जास्त होते. साधारणपणे, कामगार संघटनांना कर्मचाऱ्यांचे नियामक प्रतिनिधी असे मानले जाते. संघर्ष हा घटक सामूहिक सौदेबाजीने हाताळला जातो तसेच त्याला वाईट वर्तणूक म्हणून पाहिले जात नाही आणि जर संघर्षाला योग्यरित्या व्यवस्थापित केले तर ते उत्क्रांती आणि सकारात्मक बदलाकडे वळवले जाऊ शकते. वास्तववादी व्यवस्थापकांनी संघर्षाचा स्वीकार केला पाहिजे, कारण संघर्षामुळे विकासाच्या दृष्टिकोनातून निर्णय घेतले जाऊ शकतात. सामंजस्यापेक्षा संघर्षाची प्रवृत्ती जास्त महत्वाची असते, असे बहुलवादयांचे मत आहे. विवादांचे निराकरण करण्यासाठी योग्य त्या प्रक्रिया हाताळून त्याचे निराकरण केले पाहिजे. बहुलवाद दृष्टिकोनाचे परिणाम खालीप्रमाणे आहेत:

१. उद्योगसंस्थांचे चांगले औद्योगिक संबंध असावेत तसेच उद्योगसंस्थांमध्ये तज्ञ कर्मचारी असावेत जे व्यवस्थापकांना सल्ला देतील तसेच हे तज्ञ कर्मचारी सामान्य कर्मचाऱ्यांना आणि संघटनांना सल्लामसलत आणि वाटाघाटी संदर्भात सेवा प्रदान करतील.

२. विवादांचे निराकरण करण्यासाठी स्वतंत्र बाह्य मध्यस्थांचा वापर केला जाणे हा घटकसुद्धा यामध्ये अंतर्भूत आहे.

३. संघाच्या मान्यतेला प्रोत्साहन दिले पाहिजे आणि संघ प्रतिनिधींना त्यांची प्रतिनिधी कर्तव्ये पार पाडण्यासाठी वाव दिला गेला पाहिजे.

केर हे बहुलवादाचे पुरस्कर्ते आहेत. ते म्हणतात की, औद्योगिक संघर्षांमध्ये सामाजिक वातावरण हा एक महत्त्वाचा घटक आहे. असंघटित गटांच्या तुलनेत संघटित कामगार संपावर जाण्याची शक्यता जास्त असते. जेव्हा औद्योगिक नोकऱ्या अधिक समाधानी असतात आणि कर्मचारी व्यापकरित्या समाजाशी एकरूप होतात, तेव्हा संपाचे प्रमाण कमी होईल, असे त्यांचे मत होते. रॉस आणि हार्टमॅन यांनी देशांमधील वेगवेगळ्या संपांची तुलना करून मोठ्या औद्योगिक संघर्षांचे निराकरण करण्यासाठी योग्य संस्थात्मक चौकट विकसित केली आणि यामुळे संपाच्या घटना कमी होण्यास मदत झाली. रॉस आणि हार्टमॅनच्या मते, संघटनांच्या संख्येत वाढ होत असताना देखील जगभरातील संपाच्या प्रमाणात घट होत आहे.

भांडवल-श्रम संबंधित बहुलवादी सिद्धांत साठ आणि सत्तरच्या दशकात अस्तित्वात आले, त्याच वेळी इंग्लंडमध्ये औद्योगिक संघर्षांचे पुनरुत्थान देखील अनुभवयास मिळाले. फ्लॅंडर्स आणि फॉक्स हे दोन्ही अर्थतज्ज्ञ ब्रिटीश बहुलवादाचे प्रवर्तक होते. फ्लॅंडर्सच्या मते, औद्योगिक व्यवस्थेमध्ये संघर्ष हा अंतर्भूतच असतो आणि सामूहिक सौदेबाजी ही औद्योगिक विवाद सोडवण्याची शास्त्रीय पद्धत आहे. फॉक्स हे भांडवल आणि श्रम यांच्यातील संबंधांच्या दोन पैलूंमध्ये फरक करण्याचा प्रयत्न करतात. बाजारातील घटक हे मजूर नियुक्त करण्याच्या अटी व शर्तींशी संबंधित असतात. हे संबंध आर्थिक स्वरूपाचे असतात आणि दोन किंवा दोनपेक्षा जास्त पक्षांमधील अंमलात आणलेल्या करारांवर आधारित असतात. दुसऱ्या बाजूला, व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्यातील संबंध, त्यांच्या परस्परसंवादाचे स्वरूप, संघटना आणि व्यवस्थापन यांच्यातील वाटाघाटी, संघटनेतील शक्तीचे वितरण आणि संयुक्त निर्णय घेण्यात संघटनांचा महत्वाचा सहभाग असतो.

४.६ मानवी संबंध स्कूल आणि संस्थात्मक वर्तन दृष्टीकोन (HUMAN RELATIONS SCHOOL AND ORGANISATIONAL BEHAVIOUR APPROACH)

मानवी संबंध दृष्टिकोनाच्या भांडवल-श्रम संबंधांची पाळेमुळे ही पहिल्या महायुद्धाच्या काळात शिकागो येथील वेस्टर्न इलेक्ट्रिक उद्योगसंस्थेच्या हॉथॉर्नच्या अभ्यासामध्ये शोधली जाऊ शकतात. दोन दीर्घ युद्धांदरम्यान आणि नंतर लोकशाही नेतृत्वाच्या उदयाचा मानवी संबंधांच्या दृष्टिकोनाच्या लोकप्रियतेवर सर्वात मोठा प्रभाव पडला. या विचारवंतांचे असे मत होते की, अधिक समाधानी कर्मचारी गट हा मानवी संबंधांच्या दृष्टिकोनातून साध्य केला जाऊ शकतो आणि यामुळे उत्पादकता सुधारू शकते. आधुनिक काळातील मानवी संबंधांचा दृष्टिकोन हा भांडवल-श्रम संबंधांच्या जवळजवळ सर्व क्षेत्रांचा समावेश करतो आणि त्यात सुरक्षा, उत्पादन नियंत्रण, खर्च नियंत्रण, उद्योगसंस्था संघटना, उद्योगसंस्था धोरणे, नोकरीचे मूल्यांकन, प्रोत्साहन देयक, कर्मचारी प्रेरणा आणि वृत्ती, गट गतिशीलता, संप्रेषण, समुपदेशन आणि लोकशाही नेतृत्व इत्यादींचा समावेश होतो. व्यवस्थापन किंवा उद्योगसमूहामध्ये मूर्त स्वरूप असलेले श्रम आणि भांडवल यांच्यातील संबंध मानवी संबंधांपैकी एक आहे. भारतासारख्या विकसनशील देशापुढे औद्योगिक शांतता प्रस्थापित करणे आणि त्याची देखभाल करणे हे महत्त्वाचे काम आहे.

डेल योडर आणि इतर अर्थतज्ज्ञांच्या मते, मानवी संबंध दृष्टीकोन हे त्रि-मार्गी संप्रेषण आणि निर्णय प्रक्रियेत कर्मचाऱ्यांच्या सहभागाचे महत्त्वाचे साधन आहे. अशा प्रकारे, या ठिकाणी तांत्रिक आणि आर्थिक घटकांपेक्षा कर्मचार्‍यांच्या मानवी पैलूकडे जास्त लक्ष दिले जाते. कीथ डेव्हिसच्या मते, मानवी संबंध म्हणजे "कामाच्या परिस्थितीत लोकांचे एकत्रीकरण जे त्यांना उत्पादकपणे, सहकार्याने आणि आर्थिक, मानसिक आणि सामाजिक समाधानासह एकत्र काम करण्यास प्रेरित करते." मानवी संबंधांचा थोडक्यात अर्थ लोकांना उत्पादन मिळवून देणे, परस्पर स्वारस्यातून सहकार्य करणे आणि त्यांच्या नातेसंबंधातून समाधान मिळवणे होय. मानवी संबंध स्कूलची स्थापना एल्टन मेयो यांनी केली आणि नंतर रॉथलिसबर्गर, व्हाईटहेड आणि व्हायटे यांनी त्या स्कुलचा प्रचार केला. हा दृष्टीकोन कर्मचार्‍यांचे मनोबल, कार्यक्षमता आणि नोकरीतील समाधान सुधारण्यासाठी काही धोरणे आणि तंत्रांवर लक्ष केंद्रित करतो. हा दृष्टीकोन हा वेगवेगळ्या वातावरणांच्या परिस्थितीवर नियंत्रण ठेवण्यास प्रोत्साहित करते. मानवी संसाधनांच्या अयोग्य व्यवस्थापनामुळे औद्योगिक संबंधांच्या समस्या उद्भवतात. वैयक्तिक आणि गट पातळीवर मानवी वर्तनाची गतिशीलता व्यवस्थापित करून या समस्या सोडवल्या जाऊ शकतात. नेतृत्व आणि प्रेरणा यांच्याशी संबंधित मानव संसाधन व्यवस्थापन धोरण हा घटक कामाच्या ठिकाणी कामगारांच्या उत्पादकतेवर प्रभाव पडतो. उदाहरणार्थ, निरंकुश शैली वापरणारा व्यवस्थापक एक जवळची देखरेख प्रणाली आकृतिबंध करतो आणि त्याला वाटते की, अधिकाराचे प्रदर्शन लोकांना काम करण्यास प्रवृत्त करेल. परंतु या शैलीमुळे लोकांमध्ये असंतोष आणि द्वेष निर्माण होतो. तथापि, नेतृत्वाच्या लोकशाही शैली अंतर्गत, कर्मचार्‍यांच्या गरजा आणि इच्छा योग्यरित्या पूर्ण झाल्यास इच्छित संघटनात्मक वर्तन विकसित केले जाऊ शकते. लोकशाही शैलीने काम करणारा व्यवस्थापक लोकांना सकारात्मक प्रेरणा देतो. कोणतीही नेतृत्वशैली स्वतःमध्ये कधीही पूर्ण नसते, असे त्यांचे मत आहे. वेगवेगळ्या परिस्थितींमध्ये प्रसंगाला अनुरूप वेगवेगळ्या शैलींची आवश्यकता असते. सर्वसाधारणपणे चांगले मानवी संबंध आणि विशेषतः औद्योगिक संबंध राखण्यासाठी मानवी गरजांच्या अभ्यासाला खूप महत्त्व आहे. यामध्ये चार मूलभूत गरजांचा समावेश होतो. त्या गरजा म्हणजे भौतिक, सुरक्षितता, सामाजिक आणि स्वहितपर गरजा होय. भौतिक गरजांमध्ये अन्न, पाणी, वस्त्र निवारा, लिंग इत्यादींचा समावेश होतो. या गरजा मानवजातीच्या संरक्षणासाठी आणि कार्यक्षमतेसाठी महत्त्वाच्या आहेत. सुरक्षितता आणि सुरक्षिततेच्या गरजांमध्ये भौतिक सुरक्षा, आर्थिक आणि नोकरीची सुरक्षा यांचा समावेश होतो. सामाजिक गरजांमध्ये साहचर्य, आपुलकी आणि आत्मीयता यांचा समावेश होतो. स्वहितपर गरजा या उच्च स्तराच्या गरजा असतात आणि एखाद्याच्या आत्मसन्मानाच्या इच्छेशी संबंधित असतात. या गरजा परस्परावलंबी असतात म्हणजे एकापेक्षा जास्त गरजा किंवा वेगवेगळ्या स्तरावरील गरजा एकत्र करून व्यक्ती त्या गरजा पूर्ण करू शकतात. त्यामुळे संस्थेमध्ये चांगले मानवी संबंध राखण्यासाठी आवश्यक असलेल्या त्यांच्या इष्टतम गरजा समाधानासाठी वातावरण उपलब्ध करून देण्यासाठी व्यवस्थापनाने एक योग्य प्रेरक धोरण आखणे आवश्यक आहे. मानवी संबंध व्यवस्थापन तंत्र सुसंवादी औद्योगिक संबंध राखण्यासाठी खूप उपयुक्त आहेत. कामगारांनी नोकरीत जास्त समाधान मिळवणे, कामात सहभागी होणे आणि संस्थेच्या उद्दिष्टांशी त्यांची उद्दिष्टे एकत्रित होणे गरजेचे असते.

भांडवल-श्रम संबंधांचा मानसशास्त्रीय दृष्टीकोन:

औद्योगिक संबंधांच्या मानसशास्त्रीय दृष्टिकोनानुसार, औद्योगिक संबंधांच्या समस्यांचे मूळ हे या प्रक्रियेमध्ये सहभाग घेणाऱ्या वेगवेगळ्या विचारसरणीवर आधारित आहे. मेसन हॅरीने यांनी व्यक्तीच्या वर्तणुकीवर आकलनाचा कसा प्रभाव पडतो याचा अभ्यास केला. त्यांनी संघटना पुढारी आणि कार्यकारी या दोन वेगवेगळ्या गटांच्या वर्तनाचा अभ्यास केला. दोन्ही गटांना मध्यमवयीन व्यक्तीचे छायाचित्र मूलयीत करण्यास सांगितले. संघटना पुढाऱ्यांनी छायाचित्रातील व्यक्तीला व्यवस्थापक म्हणून मूलयीत केले तर कार्यकारी अधिकाऱ्यांनी त्या व्यक्तीला संघटना पुढारी म्हणून मूलयीत केले. मेसन हॅरी यांनी त्यांच्या अभ्यासातून खालील निष्कर्ष काढले: १. एखाद्या व्यक्तीबद्दलची सामान्य धारणा पूर्णपणे भिन्न असते, जेव्हा त्याला एक सामान्य व्यक्तीच्या पलीकडे जाऊन एक व्यवस्थापनाचा प्रतिनिधी म्हणून पाहिले जाते. २. व्यवस्थापन आणि कामगार एकमेकांचा त्यांच्या कामाबद्दल गौरव करत नाहीत. ३. व्यवस्थापन आणि कामगार एकमेकांना कमी विश्वासू म्हणून पाहतात. ४. व्यवस्थापन आणि कामगार एकमेकांची भावनिक बाजू आणि परस्पर संबंधांबद्दल कमी विचार करतात.

४.७ सारांश (SUMMARY)

१. वैज्ञानिक व्यवस्थापन किंवा टेलरवाद हा व्यवस्थापनाचा एक सिद्धांत आहे, जो कार्यप्रवाहांचे विश्लेषण आणि संश्लेषण करतो. या सिद्धांताचे मुख्य उद्दिष्ट आर्थिक कार्यक्षमता, विशेषतः कामगार उत्पादकता सुधारणे हे आहे. हा प्रक्रियांच्या अभियांत्रिकी आणि व्यवस्थापनासाठी विज्ञान लागू करण्याचा हा सर्वात पहिला प्रयत्न होता. १८८० आणि १८९० च्या दशकात फ्रेडरिक विन्स्लो टेलरने उत्पादन उद्योगांमध्ये या प्रक्रियांचा विकास सुरू केला.

२. फोर्डिझम म्हणजे शाश्वत आर्थिक वृद्धीसाठी मोठ्या प्रमाणात उत्पादनाबरोबर मोठ्या प्रमाणात उपभोग करणे होय. १९७० ते १९९० हा काळ मंद वाढीचा आणि वाढत्या उत्पन्न असमानतेचा काळ होता.

३. हेन्री फोर्ड हे एकेकाळी शेतीपासून औद्योगिक, मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन, मोठ्या प्रमाणावर उपभोगाच्या अर्थव्यवस्थेतील परिवर्तनाचे लोकप्रिय प्रतीक होते. यातील पहिले परिवर्तन हस्तकला उत्पादनापासून मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन हे होते.

४. पोस्ट-फॉर्डिझमसाठी लवचिक विशेषीकरण दृष्टिकोन (ज्याला नव-स्मिथियन दृष्टीकोन म्हणूनही ओळखले जाते) समर्थकांचा असा विश्वास आहे की, आंतरराष्ट्रीय अर्थव्यवस्थेतील मूलभूत बदलांनी, विशेषत: १९७० च्या दशकाच्या सुरुवातीस, उद्योगसंस्थांना मोठ्या प्रमाणावर उत्पादनातून लवचिक विशेषीकरण म्हणून ओळखल्या जाणाऱ्या नवीन प्रवाहाकडे जाण्यास भाग पाडले.

५. पोस्ट-फोर्डिझमचा नव-शूम्पेटेरियन दृष्टीकोन कोंड्राटिव्ह लाटांच्या सिद्धांतावर आधारित आहे. (ज्याला दीर्घ लाटा असे देखील म्हणतात). या सिद्धांतानुसार, "तांत्रिक-आर्थिक प्रतिमान" प्रत्येक दीर्घ लहरीचे वैशिष्ट्य आहे. फोर्डिझम हे चौथ्या

कोंड्राटिव्ह लाटांचे तांत्रिक-आर्थिक प्रतिमान आहे आणि पोस्ट-फोर्डिझम हे पाचव्या कोंड्राटिव्ह लाटांचे तांत्रिक-आर्थिक प्रतिमान आहे, या दोन्हीही प्रतिमानांवर माहिती आणि दळणवळण तंत्रज्ञानाचे (ICT) वर्चस्व आहे.

६. नियमन सिद्धांतानुसार, संचयनाची प्रत्येक व्यवस्था संकटाच्या टप्प्यावर पोहोचेल आणि याचे नियमन पद्धती यापुढे समर्थन करणार नाही आणि समाजाला नवीन नियम शोधण्यास भाग पाडले जाईल आणि त्यामुळे नवीन नियमन पद्धती तयार होईल. यामुळे संचयाची नवीन व्यवस्था सुरू होईल, जी अखेरीस एक विशिष्ठ टप्प्यावर पोहोचेल. नियमन सिद्धांताच्या समर्थकांमध्ये, मिशेल ॲग्लिएटा, रॉबर्ट बॉयर, बॉब जेसॉप आणि ॲलेन लिपिएत्झ यांचा समावेश होतो.

७. बहुलवाद दृष्टिकोनाचे परिणाम खालीप्रमाणे आहेत:

   १. उद्योगसंस्थांचे चांगले औद्योगिक संबंध असावेत तसेच उद्योगसंस्थांमध्ये तज्ञ कर्मचारी असावेत जे व्यवस्थापकांना सल्ला देतील तसेच हे तज्ञ कर्मचारी सामान्य कर्मचाऱ्यांना आणि संघटनांना सल्लामसलत आणि वाटाघाटी संदर्भात सेवा प्रदान करतील.

   २. विवादांचे निराकरण करण्यासाठी स्वतंत्र बाह्य मध्यस्थांचा वापर केला जाणे हा घटकसुद्धा यामध्ये अंतर्भूत आहे.

   ३. संघाच्या मान्यतेला प्रोत्साहन दिले पाहिजे आणि संघ प्रतिनिधींना त्यांची प्रतिनिधी कर्तव्ये पार पाडण्यासाठी वाव दिला गेला पाहिजे.

८. आधुनिक काळातील मानवी संबंधांचा दृष्टिकोन हा भांडवल-श्रम संबंधांच्या जवळजवळ सर्व क्षेत्रांचा समावेश करतो आणि त्यात सुरक्षा, उत्पादन नियंत्रण, खर्च नियंत्रण, उद्योगसंस्था संघटना, उद्योगसंस्था धोरणे, नोकरीचे मूल्यांकन, प्रोत्साहन देयक, कर्मचारी प्रेरणा आणि वृत्ती, गट गतिशीलता, संप्रेषण, समुपदेशन आणि लोकशाही नेतृत्व इत्यादींचा समावेश होतो.

४.८ प्रश्न (QUESTIONS)

१. वैज्ञानिक व्यवस्थापन किंवा टेलरवाद या संकल्पनेची सविस्तर चर्चा करा.

२. फोर्डिझम, पोस्ट फोर्डिझम आणि उत्पादनाची लवचिक प्रणाली या संकल्पनांचे वर्णन करा.

३. भांडवल-श्रम संबंधांचा संदर्भ घेऊन फोर्डिझम, पोस्ट फोर्डिझम आणि बहुलवादाच्या सिद्धांतांची तुलना करा.

*****

मॉडयुल ३ : भारतातील औद्योगिक संबंध

५

भारतातील औद्योगिक संबंध - I

प्रकरण रचना

५.० उद्दिष्टे

५.१ कामगार संघटना आणि कामगार: भारतातील कामगारांचे औद्योगिक समाजशास्त्र

५.२ कामगार संघटनांचा इतिहास

५.३ कामगार संघटनांची वाढ

५.४ कामगार संघटनांची रचना

५.५ कामगार संघटना आणि कंत्राटी कामगार

५.६ नियोक्त्याच्या संस्था: औद्योगिक संबंधांमध्ये व्यवस्थापकीय वर्गाची भूमिका

५.७ सारांश

५.८ प्रश्न

५.० उद्दिष्टे (OBJECTIVES)

- कामगार संघटनांचा इतिहास अभ्यासणे.
- कामगार संघटनांच्या वृद्धीचा अभ्यास करणे.
- कामगार संघटनांच्या संरचनेचा अभ्यास करणे.
- भारतातील स्वतंत्र आणि व्हाईट कॉलर (पांढरपेशा संघटना) युनियनचा अभ्यास करणे.

५.१ कामगार संघटना आणि कामगार: भारतातील कामगारांचे औद्योगिक समाजशास्त्र (TRADE UNIONS AND WORKERS: INDUSTRIAL SOCIOLOGY OF WORKERS IN INDIA)

उद्योग हे एक सूक्ष्म सामाजिक जग आहे आणि कार्यशाळा, विविध व्यक्तिमत्त्वे, शैक्षणिक पार्श्वभूमी, कौटुंबिक पार्श्वभूमी, भावना, आवडी-निवडी आणि दृष्टिकोन आणि वागणूक यासारख्या अनेक वैयक्तिक घटकांसह विविध व्यक्ती आणि गटांनी बनलेला समुदाय आहे. हे घटक औद्योगिक समाजाच्या सदस्यांमध्ये संघर्ष आणि स्पर्धेच्या समस्या निर्माण करतात. औद्योगिक समस्यांचे समाजशास्त्रीय मूळ समाजशास्त्रीय घटक जसे की मूल्य प्रणाली, रीतिरिवाज, निकष, चिन्हे, वृत्ती आणि श्रम आणि व्यवस्थापन या दोघांची धारणा आणि औद्योगिक संबंधांवर विविध मार्गांनी परिणाम करणारे घटक शोधले जाऊ शकतात.

हेच घटक कामगारांचे वर्तन निर्धारित करतात. औद्योगिकीकरणाचे सामाजिक परिणाम जसे की संघटना, सामाजिक गतिशीलता, स्थलांतर यामुळे अनेक सामाजिक दुष्कृत्ये निर्माण होतात. जसे कौटुंबिक विघटन, ताण-तणाव, अपराध, वैयक्तिक आणि सामाजिक अव्यवस्था इ. कामगारांच्या कार्यक्षमतेवर आणि उत्पादकतेवर परिणाम करतात ज्यामुळे उद्योगाच्या औद्योगिक संबंध प्रणालीवर परिणाम होतो. औद्योगिकीकरणाला गती मिळाली तर नवीन औद्योगिक आणि सामाजिक नमुन्यांचा एक संच उदयास येतो आणि त्याच्या पार्श्वभूमीवर, नवीन संबंध, संस्था, वर्तणूक पद्धती आणि मानवी संसाधने हाताळण्याचे तंत्र विकसित होते. याचा प्रभाव औद्योगिक संबंध एकापेक्षा जास्त प्रकारे निर्धारित करण्यावर होतो.

सामाजिक बदल श्रम आणि व्यवस्थापन यामुळे औद्योगिक संबंधांवर प्रभाव टाकतात. उदाहरणार्थ, आधुनिक व्यवस्थापन व्यावसायिक बनले आहे आणि मानवी वर्तन हाताळताना वर्तन तंत्राच्या वापरावर अधिक अवलंबून आहे. निर्णय घेण्याबाबत विकेंद्रीकरण झाले आहे; अधिकार, शक्ती आणि नियंत्रण याविषयीच्या कल्पनांमध्ये मोठे बदल झाले आहेत. औद्योगिक कामगारांची व्यक्तिरेखा बदलली आहे. तो आता स्थलांतरित नसून स्थायिक शहरी कामगार आहे. कामगार वर्गाच्या औद्योगिक संवर्धनाच्या प्रक्रियेने सामाजिक गतिशीलता स्थापित केली आहे आणि एक मिश्रित औद्योगिक कार्यशक्ती उदयास आली आहे.

या बदलांच्या प्रकाशात राज्य आणि राजकीय पक्षांच्या भूमिकेची पुनर्व्याख्या करण्यात आली आहे. या गुंतागुंतीच्या बदलांचा औद्योगिक संबंधांवर खोलवर परिणाम झाला आहे. ज्यामुळे ते वैचारिकतेपेक्षा अधिक व्यावहारिक बनले आहेत. haves and havenots या संकल्पना वाऱ्यासोबत गेल्या आहेत आणि आता औद्योगिक संबंध सत्तेच्या समतोलाने ठरवले जातात. संघर्ष आणि सहयोग हे विचारधारेवर आधारित नसून मुद्द्यावर आधारित झाले आहेत.

५.२ कामगार संघटनांचा इतिहास (HISTORY OF TRADE UNIONS)

भारतातील कामगार संघटनांच्या ऐतिहासिक विकासाचा विविध कालखंडात अभ्यास केला जाऊ शकतो. प्रत्येक कालखंडाचे एक प्रभावी वैशिष्ट्य असते आणि म्हणूनच ते त्याद्वारे ओळखले जाते. हे कालावधी खालीलप्रमाणे आहेत :

१. सामाजिक कल्याण कालावधी (१८७५ -१९१८).

२. सुरवातीचा भारतीय कामगार संघटनांचा कालावधी (१९१८ - १९२४).

३. द पीरियड ऑफ मिलिटंट ट्रेड युनियनिझम (१९२४-१९३५).

४. विस्तृत कामगार संघटनांच्या उपक्रमांचा कालावधी (१९३५ -१९३९).

५. कामगार संघटना चळवळीच्या ध्रुवीकरणाचा कालावधी (१९३९-१९४६).

६. स्वातंत्र्योत्तर काळ (१९४७ नंतर).

१. सामाजिक कल्याण कालावधी (१८७५ -१९१८):

१९७५ मध्ये श्री. एस.एस. बंगाली यांनी कारखान्यांतील अमानुष कामाच्या स्थितीपासून संरक्षण करण्यासाठी मुंबईत आंदोलन सुरू केले. पहिला कारखाना आयोग १९७५ मध्ये मुंबईत नियुक्त करण्यात आला आणि पहिला कारखाना कायदा १८८१ मध्ये संमत करण्यात आला. श्री. एन.एम. लोखंडे, एक कारखाना कामगार, जे संघाचे नेते बनले, त्यांनी आंदोलने केली आणि १८८४ मध्ये नियुक्त केलेल्या दुसऱ्या कारखाना आयोगाला निवेदन दिले. श्री. लोखंडे यांनी एप्रिल १८९० मध्ये मुंबईत १०,००० कामगारांची एक सामूहिक सभा आयोजित केली होती. ज्यात कामाचे तास कमी करणे, साप्ताहिक विश्रांतीचे दिवस, मध्यान्ह सुट्टी आणि दुखापतींची भरपाई या मागण्या होत्या. याला प्रतिसाद म्हणून बॉम्बे मिल ओनर्स असोसिएशनने गिरणी कामगारांना साप्ताहिक सुट्टी दिली. त्यानंतर श्री लोखंडे यांनी बॉम्बे मिल-हँड्स असोसिएशनची स्थापना केली. ज्याचे ते निर्वाचित अध्यक्ष होते. कामगार वर्गाचे पहिले वृत्तपत्रही सुरू झाले.

१८९० नंतर मोठ्या प्रमाणात कामगार संघटना अस्तित्वात आल्या. १८९७ मध्ये रेल्वे सर्व्हंट्स ऑफ इंडियाची एकत्रित सोसायटी, १९०७ मध्ये प्रिंटर्स युनियन, १९१० मध्ये कामगार हितवर्धा सभा आणि १९१० मध्ये सोशल सर्व्हिस लीगची स्थापना करण्यात आली. या सर्व संघटनांना ट्रेड युनियन मानले जाऊ शकत नाही. त्या प्रत्यक्षात कामगार कल्याणकारी संघटना होत्या. कामगार वर्गाला आधुनिक कारखाना व्यवस्थेचे दुष्कृत्य कळले नव्हते. संपाच्या अधिकाराचा प्रभावीपणे वापर करण्यासाठी कोणतीही ठोस, स्थिर आणि सुसंघटित संघटना नव्हती आणि परिणामी या काळात एकही संप झाला नाही. या काळात भारतातील कामगार चळवळ पूर्णपणे असंघटित आणि सामाजिक स्वरूपाची होती. त्यांच्याकडे निश्चित उद्दिष्टे आणि संविधानांचा अभाव होता. श्री लोखंडे हे स्वत: कामगार संघर्षाचे प्रणेते नसून कामगार कायद्याचे आणि कामगार कल्याणाचे परोपकारी प्रवर्तक होते. त्यामुळे डॉ.पुणेकरांनी हा काळ भारतीय कामगार संघटना चळवळीचा समाज कल्याण कालखंड म्हणून वर्णन केला आहे.

२. सुरवातीचा भारतीय कामगार संघटनांचा कालावधी (१९१८ - १९२४):

पहिल्या महायुद्धाच्या समाप्तीपासून कामगार चळवळीची खऱ्या अर्थाने सुरुवात झाली. आर्थिक आणि राजकीय परिस्थितीने नवीन कामगार चळवळ जागृत होण्यास हातभार लावला. श्री बी.पी. वाडिया यांनी १९१८ मध्ये मद्रास लेबर युनियन म्हणून ओळखली जाणारी पहिली औद्योगिक संघटना स्थापन केली. १९१९ ते १९२३ या काळात अनेक संघटना अस्तित्वात आल्या. अहमदाबादमध्ये स्पिनर्स आणि विणकर संघटना सारख्या हस्त व्यवसाय संघटनाची स्थापना करण्यात आली जी अहमदाबादच्या टेक्सटाईल लेबर असोसिएशन म्हणून ओळखल्या जाणाऱ्या औद्योगिक युनियनमध्ये सामील झाली. अखिल भारतीय श्रमिक संघ काँग्रेसची (All India Trade Union Congress - AITUC) स्थापना १९२० मध्ये झाली. AITUC ने कामगार चळवळीला दर्जा दिला. वादविवाद आणि चर्चेसाठी व्यासपीठ उपलब्ध करून दिले. या काळात मद्रास आणि इतर राज्यांमध्ये मोठ्या प्रमाणात संप करण्यात आले. १९२० मध्ये देशभरात सुमारे २०० संप जाहीर

करण्यात आले. १९२२ मध्ये सुमारे २७८ संप झाले. ज्यात चार लाखांहून अधिक कामगार सहभागी झाले होते.

या काळात राजकीय आणि आर्थिक परिस्थिती कामगार संघटना वादाच्या वाढीस अनुकूल होती. आर्थिक भरभराट, महागाई आणि सततच्या वेतनामुळे असंतोष निर्माण झाला आणि पीडित कामगारांमध्ये वर्गीय चेतना वाढली आणि त्यांना सामूहिक कृतीसाठी प्रेरित केले. पुढे, १९१९ मध्ये आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेची स्थापना आणि रशियन क्रांतीमुळे भारतातील कामगार चळवळीला मोठी मदत झाली. तथापि, या काळात स्थापन झालेल्या संघटना स्थिर आणि कायमस्वरूपी नव्हत्या. तात्काळ उद्दिष्टे साध्य झाल्यावर बहुतेक संघटना विसर्जित झाल्या. तरीही या काळात काही चांगल्या आणि स्थिर कामगार संघटना निर्माण झाल्या. भारतीय कामगार जागृत झाले आणि पुढील विकासाचा पाया रचला गेला. डॉ.पुणेकरांनी या कालखंडाचे प्रारंभिक भारतीय व्यापार कालावधी असे वर्णन केले आहे.

३. द पीरियड ऑफ मिलिटंट ट्रेड युनियनिझम (१९२४-१९३५):

या काळात देशातील कामगार चळवळीत लढाऊ प्रवृत्ती आणि क्रांतिकारी कामगार संघटनावादाची चिन्हे दिसली. या काळात, साम्यवाद्यांनी कामगार चळवळ नियंत्रित केली आणि भारतातील काही सर्वात हिंसक संप केले. १९२९ मध्ये ऑल इंडिया ट्रेड युनियन काँग्रेसचे विभाजन झाले. श्री एन. एम. जोशी, श्री व्ही. व्ही. गिरी आणि इतरांच्या नेतृत्वाखाली मध्यम वर्गाने नॅशनल ट्रेड युनियन फेडरेशन म्हणून ओळखली जाणारी एक वेगळी संघटना स्थापन केली. जी कम्युनिस्ट नसलेल्या कामगार संघटनांच्या कार्यात समन्वय ठेवते. १९२८ - २९ मध्ये मुंबई, कानपूर, सोलापूर आणि जमशेदपूर येथे मोठया प्रमाणात संपाचे आयोजन करण्यात आले होते. रॉयल कमिशन ऑन लेबर १९२९ मध्ये नेमण्यात आले. या आयोगाने मार्च १९३१ मध्ये आपला अहवाल सादर केला. १९३१ मध्ये, ट्रेड युनियन काँग्रेसच्या कलकत्ता अधिवेशनात आणखी एक फूट पडली आणि श्री. एस.व्ही. देशपांडे आणि बी. टी. रणदिवे यांच्या नेतृत्वाखाली अत्यंत डाव्या पक्षांनी ऑल इंडिया रेड ट्रेड युनियन काँग्रेसची स्थापना केली. १९३४ मध्ये, वेतन कपात आणि छाटणीपासून संरक्षण करण्यासाठी अखिल भारतीय वस्त्रोद्योग कामगारांची परिषद आयोजित करण्यात आली आणि देशव्यापी सामान्य संप आयोजित करण्यात आला. भारत सरकारने कम्युनिस्ट पक्षाला बेकायदेशीर संघटना म्हणून घोषित केले. भारतीय ट्रेड युनियन कायदा १९२९ मध्ये मंजूर करण्यात आला. ज्यामध्ये कामगार संघटनांच्या स्वेच्छेने नोंदणीची तरतूद करण्यात आली. या काळात कामगार संघटनांच्या नेत्यांच्या विचारसरणीतील फरक उघडपणे समोर आला आणि राजकीय विचारसरणीच्या धर्तीवर कामगार संघटना स्थापन झाल्या. अशा प्रकारे या काळात भारतीय कामगार संघटनेची चळवळ वैचारिक ठरली.

४. विस्तृत कामगार संघटनांच्या उपक्रमांचा कालावधी (१९३५ -१९३९):

१९३५ मध्ये भारताची नवीन राज्यघटना स्वीकारण्यात आली ज्याअंतर्गत कामगार प्रतिनिधी स्वत:ला कामगार मतदारसंघातून निवडून देऊ शकत होते. त्यामुळे कामगार संघटनांचे प्रयत्न अधिक तीव्र झाले. १९३५ मध्ये रेड ट्रेड युनियन काँग्रेसचे AITUC मध्ये विलीनीकरण करण्यात आले. १९३८ मध्ये नॅशनल ट्रेड युनियन फेडरेशनने स्वतःला

AITUC शी संलग्न केले. या दोन प्रमुख घटनांमुळे कामगार संघटनांचे ऐक्य आणि कामगार संघटनांच्या उपक्रमांचे पुनरुज्जीवन झाले. कामगार संघटनांची संख्या १९३५ मध्ये १०१ वरून १९३९ मध्ये १६९ पर्यंत वाढली. पुनरुज्जीवनाची कारणे फार फारशी नव्हती. प्रांतातील लोकप्रिय मंत्रालयांनी निवडणूक जाहीरनामा अंमलात आणण्याचे आश्वासन दिले. ज्यामध्ये कामगारांना अधिक अधिकार देण्याबद्दल बोलले गेले. नोंदणीकृत कामगार संघटना मतदारसंघांद्वारे विधीमंडळांमध्ये कामगार जागांसाठी तरतूद करण्यात आली. कामगार संघटनांची अपरिहार्यता कर्मचाऱ्यांनी ओळखली आणि कामगार संघटनांबद्दलचा त्यांचा दृष्टिकोन बदलला. तथापि, या कालावधीत, १९३९ मध्ये संपाची संख्या ३९९ वर गेली. १९३९ चा दिग्बोई ऑइल फिल्ड संप सर्वात लक्षणीय होता. कारण व्हाईसरॉयला तोडगा काढण्यासाठी हस्तक्षेप करावा लागला होता.

५. कामगार संघटना चळवळीच्या वैचारिक मतांचा कालावधी (१९३९-१९४६):

दुस-या महायुद्धाच्या सुरुवातीस भारतात ट्रेड युनियनवाद मजबूत झाला. युद्धामुळे आर्थिक घडामोडींना वेग आला आणि कामगार संघटनांनी या काळात बरीच प्रगती केली. १९४० मध्ये नॅशनल ट्रेड युनियन फेडरेशनने स्वतः विसर्जित केले. AITUC मध्ये विलीन झाले. तथापि, नवीन मतभेदांमुळे, AITUC पुन्हा कमकुवत झाले. सीमेन्स असोसिएशन, कलकत्ताचे अध्यक्ष डॉ. आफताब अली यांनी AITUC मधून संबंध काढून टाकले आणि श्री.एम. एन रॉय यांनी १९४१ मध्ये इंडियन फेडरेशन ऑफ लेबरची स्थापना केली. हिंदुस्थान मजदूर सेवक संघ गांधीवादी तत्त्वांवर देशभर कामगार संघटित करण्याचे काम करत होता. संघ मात्र एक सल्लागार संस्था म्हणून काम करत होता, कामगार संघटनांचा महासंघ म्हणून नाही. १९४१ मध्ये AITUC चे विभाजन आणि कमकुवत होणे, हे त्याच्या घटकांमधील वैचारिक मतभेदांमुळे होते. AITUC ब्रिटीश भारताच्या युद्ध प्रयत्नात तटस्थ असताना श्री. एम.एन. रॉय यांच्या नेतृत्वाखालील त्याच्या घटक पक्षाने ब्रिटीश युद्धाच्या प्रयत्नांना सर्वतोपरी पाठिंबा दिला.

६. स्वातंत्र्योत्तर काळ (१९४७ नंतर):

हा काळ राजकीय बहुलवादाचा काळ म्हणूनही ओळखला जातो. युद्धानंतर, राजकीय वातावरण अनिश्चित होते. ज्यामुळे कामगार संघटना चळवळीत गोंधळ निर्माण झाला. राजकीय विचारधारा आणि कार्यक्रमाच्या आधारे ध्रुवीकरणाची प्रक्रिया याच काळात सुरू झाली. कम्युनिस्ट आणि काँग्रेसमध्ये तीव्र मतभेद होते. कॉंग्रेसच्या लोकांना गांधीवादी धर्तीवर कामगार संघटना चळवळ विकसित करण्याची गरज वाटली. जेणेकरून ती त्यांच्या सरकारच्या उद्दिष्टांना आणि कार्यक्रमांना अनुकूल होईल. युद्धानंतर भारतीय उद्योगात मंदी आणि तर्कशुद्धीकरण आले. परिणामी, असंख्य उद्योग आणि सेवांमध्ये व्यापक कामगार अशांतता पसरली होती. परिणामी, भारतीय कामगार संघटना चळवळ एक जोरदार शक्ती बनली आणि समाजवाद हे चळवळीचे मार्गदर्शक तत्त्वज्ञान बनले. भारत सरकारने राष्ट्रीय आणि आंतरराष्ट्रीय परिषदांमध्ये प्रतिनिधित्व करण्यासाठी INTUC, AITUC, UTUC आणि HMS यांना मान्यता दिली होती. भाजपशी संलग्न BMS ची स्थापना १९५५ मध्ये झाली आणि संयुक्त समाजवादी पक्षाचा उदय झाला.हिंद मजदूर पंचायतीची स्थापना १९६५ मध्ये झाली. जेव्हा कम्युनिस्टांनी स्वतःला CPI आणि CPM मध्ये विभागले.

तेव्हा AITUC, CPI च्या अंतर्गत आली आणि CPM ने १९७० मध्ये सेंटर ऑफ इंडियन ट्रेड युनियन्स (CITU) म्हणून ओळखल्या जाणाऱ्या नवीन अखिल भारतीय कामगार संघटनेची स्थापना केली. UTUC मधील विभाजनामुळे UTUC (लेनिन-सरानी) या नावाने ओळखल्या जाणाऱ्या नवीन संघटनेची निर्मिती झाली.

भारतीय व्यापारसंघांच्या काँग्रसची राष्ट्रीय आघाडी (NFITUC), राष्ट्रीय श्रम संघटन (NLO) आणि व्यापार संघांच्या समन्वयाचे केंद्र (TUCC) जे २० व्या शतकाच्या शेवटच्या तिमाहीत अस्तित्वात आले. अशा प्रकारे भारत सरकारद्वारे मान्यताप्राप्त दहा केंद्रीय कामगार संघटना आहेत. ऑल इंडिया बँक एम्प्लॉईज असोसिएशन, नॅशनल फेडरेशन ऑफ पोस्ट अँड टेलिग्राफ वर्कर्स इत्यादी इतर अखिल भारतीय महासंघ देखील अस्तित्वात आले आहेत. तथापि, मोठया संख्येने लहान युनियन स्वतंत्र युनिट म्हणून काम करण्यास प्राधान्य देतात आणि म्हणून केंद्रीय नेतृत्वापासून स्वतंत्र आहेत. पुढे, कामगार संघटनांचे केंद्रीय नेतृत्व कामगार वर्गाच्या नव्हे, तर राजकारण्यांच्या हातात आहे. वरील गोष्टी असूनही, देशातील कामगारांच्या सामाजिक-आर्थिक परिस्थितीत लक्षणीय सुधारणा झाली आहे.

१९९१ चे नवीन औद्योगिक धोरण हे पूर्वीच्या धोरणांपासून एक मोठे प्रस्थान होते. त्यानुसार, २० व्या शतकाच्या उत्तरार्धात भारताला जगातील सर्वात मोठी मुक्त बाजार अर्थव्यवस्था बनवण्याचे उद्दिष्ट होते आणि हे उद्दिष्ट उदारीकरण, खाजगीकरण आणि जागतिकीकरणाद्वारे साध्य करायचे होते. उदारीकरण आणि खाजगीकरण या दोन्हींमुळे खाजगी तसेच सार्वजनिक क्षेत्रातील अनेक कंपन्यांचे तर्कसंगतीकरण, सार्वजनिक क्षेत्रातील कंपन्यांचे खाजगीकरण आणि अव्यवहार्य युनिट्स बंद करण्यात आली. सरकारने कामगार कायद्यात सुधारणा करून ते अधिक उद्योगस्नेही करण्याचा प्रयत्न केला. औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७ आणि भारतीय ट्रेड युनियन कायदा १९२६ मध्ये कामगारांच्या हितासाठी हानिकारक अशा प्रकारे सुधारणा करण्याचा प्रयत्न करण्यात आला. नवीन धोरणाला प्रतिसाद म्हणून, केंद्रीय कामगार संघटनांनी, विशेषत: कम्युनिस्ट संघटनांनी मोर्चे, बंद आणि संपाच्या रूपात व्यापक आंदोलने सुरू केली आणि देशातील कामगारविरोधी कायदे थांबवण्यात त्यांना यश आले.

५.३ कामगार संघटनांची वाढ (GROTH OF TRADE UNIONS)

कामगार संघटना या आधुनिक औद्योगिक समाजाची एक घटना आहे. हा कामगारांचा एक समूह आहे, जो एका विशिष्ट व्यापारात चांगली मजुरी, कामाचे कमी तास आणि कामगारांची सुधारित परिस्थिती मिळवण्याच्या उद्देशाने गुंतलेला असतो. आधुनिक भांडवलशाही समाजात कामगार हा एक नियुक्त केलेला कर्मचारी आहे, ज्याला त्याच्या वेतनाव्यतिरिक्त कारखाना किंवा कार्यालयाशी फारसा संबंध नाही.

सुरुवातीच्या कामगार संघटना या कामगारांच्या छोटया संघटना होत्या ज्या कर्मचाऱ्यांच्या विरुद्ध त्यांची कमजोरी कमी करण्यासाठी काही माध्यम शोधत होत्या. मात्र, त्यांना सरकारच्या विरोधाला सामोरे जावे लागले. इंग्लंडमध्ये आणि खंडात कामगारांना स्वसंरक्षणासाठी एकत्र येण्याचा अधिकार वापरण्यापासून रोखले गेले.

अशा प्रकारे, १७२९ मध्ये आयरिश संसदेने एक कायदा संमत केला. ज्यामध्ये कोणत्याही व्यापाराच्या संयोजनावर बंदी होती. १७९९ चा ब्रिटीश कायदा कामगार संघटनांना दंड करणारा एक अतिशय कठोर उपाय होता. वेबर यांनी लिहिलेल्या 'ऑपरेटिव्हज् कॉम्बिनेशन्स' हे त्यांच्या नियोक्ते आणि मालकांविरुद्धच्या विद्रोहाचे स्वरूप मानले जात होते; व्यापाराच्या विस्तारासाठी आवश्यक असलेल्या शिस्तीचे विध्वंसक आणि मालकाच्या स्वत:च्या भांडवलाने त्याला जे आवडते, ते करण्याच्या अधिकारात हस्तक्षेप करणे" तथापि, हळूहळू अनेकांच्या मनात हे सत्य उमटू लागले की, भांडवलदारांविरुद्ध स्वतःचा बचाव करण्यास सक्षम होण्यासाठी कामगारांना एकत्र येण्याचा अधिकार आहे आणि त्यांचा सरकारवर दबाव आहे.

अशा प्रकारे, आधुनिक काळात कामगार संघटनांना केवळ सहन केले जात नाही, तर देशाच्या आर्थिक रचनेत आवश्यक म्हणून ओळखले जाते. त्यांचा आकार आणि संख्या खूप वाढली आहे आणि आता ते वेतन, कामाचे तास आणि परिस्थिती निश्चित करण्यात महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात.

५.४ कामगार संघटनांची रचना (STRUCTURE OF TRADE UNIONS)

कालांतराने विविध संरचनात्मक संघटना उदयास आल्या आहेत जसे हस्त व्यवसाय संघटना, औद्योगिक संघटना, सामान्य संघटना, धंदेनिहाय संघटना आणि राष्ट्रीय संघ इत्यादी. या प्रत्येक प्रकारच्या युनियनची मुख्य वैशिष्टये खालीलप्रमाणे रेखांकित केली आहेत.

१. हस्त व्यवसाय संघटना (Craft Unions):

हस्त व्यवसाय संघटना या एखाद्या विशिष्ट हस्तकला किंवा व्यापारात किंवा एकल किंवा संबंधित व्यापार / हस्तव्यवसायामध्ये गुंतलेल्या कामगारांची संघटना आहे. ज्यांच्याकडे समान कौशल्ये, हस्तकला प्रशिक्षण आणि विशेषीकरण आहे अशा कामगारांना अशा संस्था जोडतात. क्राफ्ट युनियन नॉन-मॅन्युअल कर्मचारी आणि व्यावसायिक कामगारांमध्ये आढळतात.

उदाहरणे आहेत: स्टील प्लांटमधील क्रेन ड्रायव्हर्स असोसिएशन, एअर इंडियाच्या पायलट असोसिएशन, स्टेनोग्राफर्स असोसिएशन इ. अशा युनियन्सच्या स्थापनेमागील तर्क असा आहे की, त्याच क्राफ्टशी संबंधित कुशल कामगारांना समान समस्यांचा सामना करावा लागतो.

हस्त व्यवसाय संघटना एखाद्या उद्योगाच्या विशिष्ट प्लांट/संचामध्ये किंवा विशिष्ट क्षेत्रात असलेल्या विशिष्ट उद्योगाच्या वेगवेगळ्या प्लांटमध्ये किंवा विशिष्ट क्षेत्रात असलेल्या विविध उद्योगांमध्ये त्या हस्तकलामध्ये गुंतलेल्या सर्व कामगारांचा समावेश करू शकते. पुन्हा, हस्त व्यवसाय संघटना त्या हस्त व्यवसायामध्ये गुंतलेल्या सर्व कामगारांचा समावेश करू शकतात. मग ते ज्या उद्योगात कार्यरत आहेत त्याकडे दुर्लक्ष करून अशा प्रकारे,

लघुलेखक वेगवेगळ्या उद्योगांमध्ये काम करत असले, तरी ते केवळ लघुलेखकांचे संघ बनवू शकतात.

हस्त व्यवसाय संघटनांचा एक फायदा असा आहे की, ते कामगार संघटनांच्या एकतेसाठी भक्कम आधार देतात. कुशल हस्त व्यवसाय संघटनांमध्ये अकुशल कामगारांपेक्षा संघटित होण्याची क्षमता जास्त असते. कारण त्यांच्याकडे मजबूत वैयक्तिक सौदेबाजीची शक्ती आणि यशस्वी व्यवसायासारखी संस्था चालवण्याची संस्थात्मक कौशल्ये असतात.

हस्तकलेच्या सदस्यांमधील समान स्वारस्य, मैत्री आणि परस्पर आदराचे नैसर्गिक बंध गहन एकता सुनिश्चित करतात. हस्त व्यवसाय संघटना सर्वात कठीण आहेत, अगदी कठीण काळातही टिकून आहेत. ऐतिहासिकदृष्टया या संघटनांनीच कामगार संघटना चळवळीला स्थिरता दिली.

हस्त व्यवसाय संघटनामध्ये मात्र काही कमतरता आहेत. मुख्य कमतरता अशी आहे की, जेव्हा एका प्लांटमध्ये क्राफ्ट प्रकारच्या अनेक लहान संघटना आयोजित केल्या जातात आणि प्रत्येकजण नियोक्त्याबरोबर स्वतःच्या करारावर स्वाक्षरी करतो, जे वेगवेगळ्या वेळी कालबाह्य होऊ शकतात, इतकेच नाही तर संपूर्ण संघटनांसाठी संयुक्त कारवाई करणे कठीण होते. प्लांटमध्ये, परंतु बहु-युनियन परिस्थितीचा फायदा घेऊन नियोक्ता एक युनियन विरुद्ध दुसऱ्या संघाची भूमिका बजावू शकतो.

हस्त व्यवसाय संघटनाच्या कमकुवतपणाचा आणखी एक स्त्रोत वेगाने प्रगत तंत्रज्ञानामुळे हस्तकला भिन्नता हळूहळू नष्ट होत आहे, ज्यामुळे पारंपारिक हस्तकलेचे विस्थापन होते.

हस्त व्यवसाय संघटनांच्या कमकुवतपणाचा आणखी एक मुद्दा असा आहे की, या संघटनांच्या सदस्यांची (कुशल कामगार) स्वकेंद्रित राहण्याची प्रवृत्ती आहे आणि म्हणून, ते अकुशल कामगारांच्या द्वारे आवश्यक असलेले कोणतेही समर्थन आणि मार्गदर्शन प्रदान करत नाहीत. हस्त व्यवसाय संघटनाच्या सदस्यांची अशी प्रवृत्ती कामगार एकता कमी करते हे वेगळे सांगण्याची गरज नाही.

२. औद्योगिक संघटना (Industrial Unions):

औद्योगिक संघटना ही कामगारांची एक संघटना आहे, जी कोणत्याही एका उद्योगातील कामगारांच्या सर्व श्रेणींना हस्तकला, कौशल्य, श्रेणी, स्थिती किंवा लिंग यातील फरक विचारात न घेता जोडते. औद्योगिक संघटनेची सभासदसंख्या सामान्यतः मोठी असते. औद्योगिक संघटना प्लांट स्तरावर (उदा. TISCO मधील टाटा वर्कर्स युनियन), प्रादेशिक स्तरावर (बिहार शुगर वर्कर्स फेडरेशन) आणि राष्ट्रीय स्तरावर (भारतीय कोलरी मजदूर सभा) स्थापन केल्या जाऊ शकतात.

औद्योगिक संघटनांचा एक फायदा असा आहे की, विशिष्ट उद्योगातील संघटना सर्व श्रेणीतील कामगारांचे हित नियोक्ता (चे) सह एकाच करारात समाविष्ट करू शकते. औद्योगिक संघटनांच्या ताकदीचा आणखी एक मुद्दा असा आहे की, कामगारांच्या विविध श्रेणी- कुशल, अर्ध-कुशल आणि अकुशल-एकसंध सेंद्रिय गटांमध्ये संघटित करण्याचा

प्रयत्न करून ते कामगारांमध्ये एकतेची भावना निर्माण करतात आणि त्यामुळे व्यापारात महत्त्वपूर्ण योगदान कामगार संघटना देतात.

औद्योगिक संघटनांची एक मोठी कमजोरी ही आहे की, अकुशल कामगारांनी भरलेल्या या संघटना स्पष्टपणे, विशिष्ट गरजा पूर्ण करण्यात आणि ज्यांची संख्या कमी आहे, अशा कुशल कामगारांच्या हिताचे रक्षण करण्यात अक्षम आहेत.

३. सामान्य संघटना (General Unions):

सामान्य संघटना म्हणजे, ज्याचे सदस्यत्व अनेक उद्योग, रोजगार आणि हस्तकलांमध्ये कार्यरत कामगार यांच्याकडे असते. जमशेदपूर मजदूर संघ हे या प्रकारच्या संघटनेचे उदाहरण आहे. या संघटनांच्या सदस्यत्वामध्ये पोलाद उद्योग आणि जमशेदपूरमधील केबल, ट्यूब, लोकोमोटिव्ह, टिनप्लेट इत्यादी अभियांत्रिकी उद्योगांशी संबंधित कामगारांचा समावेश होतो.

सामान्य संघटना एकता दृष्टिकोनातून आदर्श आहेत. तथापि, विविध उद्योगांचे प्रतिनिधीत्व करणाऱ्या कामगारांमध्ये अशा प्रकारच्या संघटना तयार करण्यासाठी खूप उच्च स्तरावरील चेतना आवश्यक आहे.

४. व्यावसायिक संघटना (Occupational Unions):

कॉबले यांनी (१९९१ मध्ये), अमेरिकेच्या संदर्भात त्यांच्या 'युनियन्स ऑफ वेट्रेसेस' या पुस्तकात युनियनिझम वरील तिच्या पुस्तकात व्यावसायिक युनियनिझम ही संज्ञा दिली आहे. नंतर, १९९३ मध्ये, वेल यांनी यू. एस. ए मधील कमी वेतनाच्या सेवांमध्ये युनियनवादाच्या उदयोन्मुख संघटनात्मक संरचना या विषयावरील त्यांच्या पेपरमध्ये हा शब्द वापरला.

व्यावसायिक संघटना ह्या मूलत: कुशल कामगार वजा हस्त व्यवसाय संघटना असतात.

त्या, एका व्यावसायिक संघटनांचे वर्णन करतात, ज्यामध्ये कमी वेतन कामगारांना भौगोलिकदृष्टया ने संघटित केले जाते. उदाहरणार्थ, यू. एस. ए मध्ये, जस्टिस फॉर जॅनिटर्स, सर्व्हिस एम्प्लॉईज आंतरराष्ट्रीय संघटनांचा एक कार्यक्रम, भौगोलिक क्षेत्रातील सर्व रखवालदारांना (सेवा उद्योग उभारणीत काम करणाऱ्या) एकाच स्थानिक संघटनामध्ये आयोजित करतो. त्यानंतर त्या क्षेत्रातील सर्व कर्मचाऱ्यांना चौकीदारांसाठी रोजगाराच्या आर्थिक अटींचा एकसमान संच ठेवण्यासाठी राजी करण्याचा प्रयत्न केला जातो.

हॉटेल कामगारांसाठी हॉटेल अँड रेस्टॉरंट एम्प्लॉईज युनियन, नर्सिंग होममधील हेल्थ केअर एम्प्लॉईज युनियनच्या “डिस्ट्रिक्ट ११९९” साठी समान धोरण वापरले जाते. संघवादाचा हा प्रकार विशेषतः तेथे योग्य असू शकतो जेथे वंश आणि वांशिकता यांसारख्या एकतेची कारणे आहेत जी हस्तकलेच्या बंधनांची जागा घेण्यास सक्षम आहेत. (व्हीलर: 2000, पृ. 109).

कामगार संघटना ह्या फेडरेशन्स स्पर्धात्मक व्यावसायिक वातावरणात त्यांच्या बहुतेक समस्या स्वतःहून सोडवत नाहीत, हे कामगार संघटनाच्या लक्षात आल्याने त्यांनी

औद्योगिक, राष्ट्रीय आणि आंतरराष्ट्रीय स्तरावर मोठया संघटना आणि कामगार संघटनांची/फेडरेशनची स्थापना केली. ऑल इंडिया पोर्ट अँड डॉक वर्कर्स फेडरेशन हा राष्ट्रीय स्तरावर कार्यरत असलेला औद्योगिक महासंघ आहे.

यू.पी चिनी मजदूर फेडरेशन हे प्रादेशिक स्तरावर कार्यरत औद्योगिक महासंघाचे उदाहरण आहे. ब्रिटिश ट्रेड युनियन कॉंग्रेस आणि AFL-CIO (अमेरिकन फेडरेशन ऑफ लेबर अँड कॉंग्रेस ऑफ इंडस्ट्रियल ऑर्गनायझेशन), AITUC, INTUC, HMS, UTUC आणि CITU ही कामगार संघटनांच्या राष्ट्रीय स्तरावरील केंद्रांची उदाहरणे आहेत.

वर्ल्ड फेडरेशन ऑफ ट्रेड युनियन्स (WFTU) आणि इंटरनॅशनल कॉन्फेडरेशन ऑफ फ्री ट्रेड युनियन्स (ICFTU) ही आंतरराष्ट्रीय स्तरावरील फेडरेशनची उदाहरणे आहेत.

अशा प्रकारे, स्वतःला संघटित करणाऱ्या वैयक्तिक संघटनांकडे वास्तविक शक्ती असते आणि ते जास्तीत जास्त स्वायत्ततेचा आनंद घेतात. संघ धोरणे बनवतात आणि त्यांच्या अंतर्गत असलेल्या संघटनाना मार्गदर्शन करतात, परंतु स्थानिक संच धोरणांची अंमलबजावणी करतात. स्थानिक युनिट्स, त्यांच्या प्रत्यक्ष आणि दैनंदिन संपर्कामुळे खऱ्या श्रेणीतील कामगारांशी, फेडरेशनच्या तुलनेत अधिक शक्ती उपभोगतात. त्यांच्या प्रभावशाली असण्याचे आणखी एक कारण म्हणजे हीच युनिट्स महासंघांना निधी पुरवण्याचे मुख्य स्त्रोत आहेत.

५.५ कामगार संघटना आणि कंत्राटी कामगार (TRADE UNIONS AND CONTRACT LABOUR)

कामगार कराराच्या बाबतीत, कंत्राटदार फक्त मुख्य मालकाला कामाच्या विविध श्रेणींमध्ये रोजगारासाठी मजूर पुरवतो. कामगारांना त्याने ठरविल्यानुसार मजुरी देण्यास कंत्राटदार जबाबदार असतो. कंत्राटी कामगार अकुशल आणि कुशल कामगार म्हणून काम करतात. अकुशल कामगारांमध्ये सफाई कामगार, मदतनीस इत्यादीचा समावेश होतो आणि कुशल कामगारांमध्ये इलेक्ट्रिशियन, सुतार, लोहार इत्यादी समावेश होतो. कंत्राटी कामगार हे सामान्यतः अभियांत्रिकी, कापड, चटई विणकाम, इमारत बांधकाम, सिंचन प्रकल्प, रस्ते बांधणी इत्यादी उद्योगांमध्ये आढळतात. यापैकी खाण आणि बांधकाम उद्योग हे कंत्राटी कामगारांचे प्रमुख मालक आहेत. कंत्राटी कामगार हे श्रमाचे सर्वात शोषित प्रकार होते. कंत्राटदार तसेच मुख्य मालक दोघांनीही कंत्राटी मजुरांची तसदी घेतली नाही. त्यामुळे कंत्राटी कामगारांचे शोषण रोखण्यासाठी भारत सरकारने कंत्राटी कामगार कायदा केला. कंत्राटी कामगार (नियमन आणि निर्मूलन) कायदा, १९७० मध्ये कंत्राटी कामगारांच्या कल्याणासाठी कामाची परिस्थिती, आरोग्य आणि सुरक्षितता, वेतन आणि इतर सुविधांचे नियमन करण्याची तरतूद आहे. कंत्राटदाराने कंत्राटी कामगारांच्या वापरासाठी उपहारगृह (कॅन्टीन), विश्रांती कक्ष, शौचालय, प्रसाधनगृह, पिण्याचे पाणी, हात धुण्याची सुविधा आणि प्रथमोपचार पेटी देणे आवश्यक आहे. जर कंत्राटदार सुविधा पुरवण्यात किंवा वेतन देण्यास अपयशी ठरला, तर मुख्य मालक कंत्राटी कामगारांना सुविधा देण्यासाठी किंवा वेतन देण्यास जबाबदार असेल आणि मुख्य मालक कंत्राटदाराकडून असा खर्च वसूल करू शकतो.

या कायद्याचा उद्देश कंत्राटी कामगारांच्या कामावर बंदी घालणे हा आहे आणि जेथे प्रतिबंध करणे शक्य नाही तेथे कंत्राटी कामगारांच्या कामाच्या परिस्थितीमध्ये सुधारणा करण्याचा प्रयत्न केला आहे. वीस किंवा त्याहून अधिक कामगारांना कंत्राटी कामगार म्हणून काम करणाऱ्या प्रत्येक आस्थापनाला आणि वीस किंवा त्याहून अधिक कामगारांना काम करणाऱ्या प्रत्येक कंत्राटदाराला हा कायदा लागू आहे. हा कायदा केंद्र आणि राज्य सरकारांना वीस पेक्षा कमी कामगार काम करणाऱ्या कोणत्याही आस्थापना किंवा कंत्राटदाराला कायद्याच्या तरतुदी लागू करण्याचा अधिकार देतो. केंद्र सरकारने कोळसा, लोहखनिज, चुनखडी, डोलोमाईट, मॅगनीज, क्रोमाईट, मॅग्नेसाइट, जिप्सम, अभ्रक आणि अग्निशामक मातीच्या खाणी, बांधकाम उद्योग आणि रेल्वेमध्ये कामाच्या श्रेणींमध्ये कंत्राटी कामगारांना कामावर बंदी घातली आहे. केंद्रीय अन्न महामंडळाची गोदामे आणि पोर्ट ट्रस्टमध्ये कंत्राटी कामगारांना बंदी आहे.

५.६ मालक संस्था: औद्योगिक संबंधांमध्ये व्यवस्थापकीय वर्गाची भूमिका (EMPLOYER'S ORGANISATIONS ROLE MANAGERIAL CLASS IN INDUSTRIAL RELATIONS)

भारतीय कामगार संघटना चळवळीला १९२० च्या दशकातच गती मिळाली. तोपर्यंत कामगारांकडून मालकांना कोणताही गंभीर धोका नव्हता आणि म्हणून मालकांच्या संघटनाही नव्हत्या. १९१९ मध्ये जगभरातील कामगारांच्या हिताची प्रगती आणि संरक्षण करण्यासाठी आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना स्थापन करण्यात आल्या. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या (ILO) प्रभावाखाली कामगार कायदे फक्त १९२० मध्ये आणि जगभरातील आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या सदस्य देशांनी औद्योगिक संबंध आणि कामगार कल्याण संदर्भात आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने केलेली अधिवेशने आणि शिफारशींवर कायदे केले. अशा प्रकारे मालक संघटना स्थापन करण्याची तीव्र गरज १९२०च्या दशकातच जाणवली.

५.६.१ स्वातंत्र्यापूर्वी आणि स्वातंत्र्यानंतर मालक संघटना (Employer's Associations before and after Independence):

१९३० च्या दशकात इंग्रज उद्योगपतींनी त्यांच्या हितसंबंधांचे रक्षण करण्यासाठी १९३३ मध्ये पहिल्या दोन मालकांच्या संघटना स्थापन केल्या होत्या. या ऑल इंडिया ऑर्गनायझेशन ऑफ इंडस्ट्रियल एम्प्लॉयर्सची स्थापना करण्यात आली. त्याचे मुख्यालय दिल्ली हे करण्यात आले. त्यानंर एम्प्लॉयर्स फेडरेशन ऑफ इंडियाची स्थापना करण्यात आली आणि त्याचे मुख्यालय मुंबईत होते. यानंतर १९४१ मध्ये बॉम्बेमध्ये ऑल इंडिया मॅन्युफॅक्चरर्स ऑर्गनायझेशन नावाच्या स्वदेशी संघटनेची स्थापना झाली, जी मध्यम उद्योगाचे प्रतिनिधित्व करते.

AIOIE आणि EFI यांनी एकत्र विलीन येऊन १९५६ मध्ये भारतीय मालकांची परिषद स्थापन केली जेणेकरून ते भारत सरकारला विविध मुद्द्यांवर त्यांची भूमिका प्रभावीपणे मांडू शकतील. इंडियन ज्यूट मिल्स असोसिएशन आणि एम्प्लॉयर्स फेडरेशन ऑफ इंडिया सारख्या संघटना भारतीय ट्रेड युनियन कायदा, १९२६ अंतर्गत नोंदणीकृत होत्या. असोसिएटेड चेंबर्स ऑफ कॉमर्स अँड इंडस्ट्रीची (ASSOCHAM) १९२० मध्ये स्थापन करण्यात आली आणि भारतीय वाणिज्य आणि उद्योग महासंघ (FICCI)) १९२७ मध्ये

स्थापन करण्यात आला. त्यानंतर भारतीय कंपनी कायदा, १९५६ अंतर्गत नोंदणीकृत झाली. FICCI भारतीय व्यावसायिक हितसंबंधांचे प्रतिनिधित्व करते, तर ASSOCHAM इंग्रजी व्यावसायिक हितांचे प्रतिनिधित्व करते. FICCI आणि ASSOCHAM या दोन्ही संस्थांचे मुख्यालय दिल्लीत आहे.

मालकांच्या संघटना आहेत, ज्या सोसायटी नोंदणी कायदा, १९६० अंतर्गत देखील नोंदणीकृत आहेत. सार्वजनिक क्षेत्रातील उपक्रमांच्या मुख्य कार्यकारी अधिकाऱ्यांनी स्टँडिंग कॉन्फरन्स ऑफ पब्लिक एंटरप्रायझेस (SCOPE) नावाची संघटना स्थापन केली आणि भारतीय मालकांच्या परिषदेचे सदस्य बनले. CIE हे ब्रुसेल्स येथे असलेल्या इंटरनॅशनल ऑर्गनायझेशन ऑफ एम्प्लॉयर्सचे सदस्य आहे. लघुउद्योगांची स्वतःची एक संघटना आहे. हे फेडरेशन ऑफ असोसिएशन ऑफ स्मॉल इंडस्ट्रीज इन इंडिया (FASII) म्हणून ओळखले जाते. FASII ची स्थापना १९५९ मध्ये झाली आणि ती दिल्ली येथे स्थापित आहे. भारतातील मालक संघटना तीन वेगवेगळ्या स्तरांवर आणि तीन वेगवेगळ्या क्षमतेमध्ये कार्यरत आहेत. स्थानिक, प्रादेशिक आणि राष्ट्रीय असे तीन स्तर आहेत. कापूस आणि ज्यूट टेक्सटाईल उद्योग, अभियांत्रिकी, सिमेंट आणि पेपर उद्योग आणि साखर उद्योगांमध्ये देखील उद्योग स्तरावरील मालक संघटना आहेत.

५.६.२ मालक (नियोक्ता) संघटनांची उद्दिष्टे (Objectives of Employer's Associations):

श्री नवल टाटा यांनी सांगितल्यानुसार मालक (नियोक्ता) संघटनांची सर्वसाधारण उद्दिष्टे खालीलप्रमाणे आहेत:

१. मालकांच्या (नियोक्त्यांच्या) दृष्टिकोनाचे प्रतिनिधित्व सरकारला एकत्रितपणे करणे.

२. औद्योगिक सुसंवाद प्रस्थापित करणे आणि स्थिर आणि निरोगी औद्योगिक संबंध विकसित करणे.

३. विविध स्तरांवर सामूहिक सौदेबाजीला चालना देणे आणि औद्योगिक लोकशाही प्रस्थापित करणे.

४. राज्य आणि राष्ट्रीय स्तरावरील कामगार परिषदा आणि आयोग आणि आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनांसारख्या राष्ट्रीय आणि आंतरराष्ट्रीय मंचांवर मालकांचे (नियोक्त्यांचे) प्रतिनिधित्व करणे.

५.६.३ मालक (नियोक्ता) संघटनांचे मूल्यांकन (Assessment of Employer's Associations):

औद्योगिक संबंधांच्या क्षेत्रात मालक (नियोक्त्यांच्या) संघटनेचे योगदान मर्यादित असल्याचे दिसून येते. केंद्रीय स्तरावरील मालक (नियोक्ता) महासंघ सामूहिक सौदेबाजीत सहभागी होत नाहीत. चेंबर्स ऑफ कॉमर्स देखील या प्रक्रियेत सहभागी होत नाहीत. केवळ उद्योग स्तरावरील संघटनाच सामूहिक सौदेबाजीत सक्रियपणे सहभागी होतात.

मालक (नियोक्ता) संघटना त्यांच्या स्वतःच्या आर्थिक हितसंबंधांना चालना देण्यासाठी नियोक्त्यांद्वारे तयार केल्या जातात, त्यांना ना-नफा संस्था देखील म्हणतात. कारण त्यांच्या उत्पन्नाचा कोणताही भाग त्यांच्या सदस्यांना वितरित केला जाऊ शकत नाही. नॅशनल लेबर कमिशनला वाटते की, नियोक्त्यांच्या संघटनांनी त्यांच्या आर्थिक हितसंबंधांसाठी काही सामाजिक उद्दिष्टे देखील पूर्ण केली पाहिजेत. NLC नुसार, मालकांच्या (नियोक्त्यांच्या) संघटनांच्या सामाजिक जबाबदाऱ्या खालीलप्रमाणे आहेत:

१. मालक संघटनांची धोरणे आणि कार्यक्रम समाजाच्या आणि देशाच्या सामाजिक उद्दिष्टांशी सुसंगत असले पाहिजेत.

२. विकसनशील अर्थव्यवस्थेच्या गरजा, नियोजित वाढीच्या गरजा, औद्योगिक शांतता राखणे, राष्ट्रीय एकात्मतेला चालना देणे, उत्पादकता सुधारण्यासाठी कामगार संघटनांचे सहकार्य मिळवणे आणि आंतरराष्ट्रीय बाजारपेठेत गुणवत्ता आणि किमतीचे उच्च दर्जा राखणे या सर्व गोष्टींमध्ये सर्वोच्च स्थान असावे.

भारतातील नियोक्ता संघटना पूर्णपणे एकत्रित आणि एकीकृत नाहीत. त्यामुळे त्यांनी सरकारला आणि स्वतःला एकसंध दृष्टिकोन मांडण्यासाठी स्वतःला एकत्र केले पाहिजे.

५.७ सारांश (SUMMARY)

१. औद्योगिक संबंधांमध्ये खालील बाबींचा समावेश होतो :

अ) कामगार संबंध म्हणजे संघ आणि व्यवस्थापन यांच्यातील संबंध होत.

ब) नियोक्ता-कर्मचारी संबंध म्हणजे व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्यातील संबंध होत.

क) समूह संबंध म्हणजे कामगारांच्या विविध गटांमधील संबंध होत.

ड) समुदाय किंवा जनसंपर्क म्हणजे उद्योग आणि समाज यांच्यातील संबंध होत.

२. औद्योगिक संबंधांसाठी पद्धती दृष्टीकोन जॉन डनलॉप यांनी मांडला होता. हे औद्योगिक संबंध प्रक्रियेतील सहभागी, पर्यावरणीय शक्ती आणि उत्पादनावर लक्ष केंद्रित करते आणि औद्योगिक संबंधांच्या विविध पैलूंमधील या परस्पर संबंधांच्या कारणांचा अभ्यास करते.

३. कार्ल मार्क्स (१८१८-१८८३) च्या मते, कामगार आणि भांडवलदार यांच्यातील औद्योगिक संबंध स्वभावाने परस्परविरोधी आहेत. संबंधांमधील विरोधाभास हा वर्गांच्या विरोधाभासी उद्दिष्टांचा परिणाम आहे. मार्क्सचा असा विश्वास होता की, भांडवलदारांचे उद्दिष्ट जास्तीत जास्त नफा मिळवणे आणि कामगारांचे ध्येय जास्तीत जास्त वेतन वाढवणे आहे. दोन उद्दिष्टांचा ताळमेळ बसू शकत नाही कारण औद्योगिक संबंध हा एक शून्य रकमेचा खेळ आहे ज्यामध्ये एकाचा तोटा होतो आणि दुसऱ्याला फायदा होतो.

४. कामगार संघटनामागील तत्वे, ही उद्योग व्यवस्था आणि समाजाच्या भांडवलशाही व्यवस्थेचा परिणाम आहे. भारतातील आधुनिक औद्योगिकीकरणाची सुरुवात १८५० पासून झाली. जेव्हा रस्ते आणि रेल्वे मार्गांच्या विकासासह पहिल्या कापूस आणि ज्यूट मिल्सची स्थापना झाली. १८७५ हे वर्ष भारतातील कामगार संघटना चळवळीच्या इतिहासात एक महत्त्वाची खूण आहे. कारण कारखान्यातील कामगार पहिल्यांदाच चांगल्या कामाची परिस्थिती सुरक्षित करण्यासाठी एकत्र आले होते.

५. भारतीय श्रम बाजार संघटित आणि असंघटित क्षेत्रात विभागलेला आहे. श्रमिक बाजाराचे संघटित क्षेत्र खूपच लहान आहे आणि टक्केवारीच्या दृष्टीने देशातील एकूण रोजगाराच्या सुमारे ७% आहे. उत्पादन, वीज, वाहतूक आणि वित्तीय सेवा मोठ्या प्रमाणावर संघटित क्षेत्रात आहेत. असंघटित क्षेत्रात, शेती व्यतिरिक्त, असंघटित क्षेत्रातील इतर उद्योग खाणकाम, उत्पादन, बांधकाम, व्यापार, वाहतूक आणि समुदाय, सामाजिक आणि वैयक्तिक सेवा आहेत.

६. औद्योगिक समस्यांचे समाजशास्त्रीय मूळ समाजशास्त्रीय घटक, जसे की मूल्य प्रणाली, रीतिरिवाज, निकष, चिन्हे, वृत्ती आणि श्रम आणि व्यवस्थापन या दोघांची धारणा आणि औद्योगिक संबंधांवर विविध मार्गांनी परिणाम करणारे घटक शोधले जाऊ शकतात. हे घटक कामगारांचे वर्तन ठरवतात. औद्योगिकीकरणाचे सामाजिक परिणाम जसे की संघटना, सामाजिक गतिशीलता, स्थलांतरामुळे अनेक सामाजिक दुष्कृत्ये निर्माण होतात, जसे कौटुंबिक विघटन, तणाव आणि ताण, अपराध, वैयक्तिक आणि सामाजिक अव्यवस्था कामगारांच्या कार्यक्षमतेवर आणि उत्पादकतेवर परिणाम करतात. ज्यामुळे उद्योगाच्या औद्योगिक संबंध प्रणालीवर परिणाम होतो.

५.८ प्रश्न (QUESTIONS)

१. औद्योगिक संबंधांकडे प्रणाली दृष्टिकोनाचे चिकित्सक परीक्षण करा.

२. औद्योगिक संबंधांच्या वर्ग संघर्ष दृष्टिकोनाचे विश्लेषण करा.

३. भारतातील कामगार संघटना चळवळीचा इतिहास शोधा.

४. भारतातील संघटित आणि असंघटित कामगारांच्या समस्यांची तुलना आणि विरोधाभास स्पष्ट करा.

५. श्रमिक बाजार विश्लेषणासाठी समाजशास्त्रीय दृष्टिकोनाचे चिकित्सक परीक्षण करा.

*****

६

भारतातील औद्योगिक संबंध – II

प्रकरण रचना

६.० उद्दिष्टये
६.१ औद्योगिक संघर्षाचा परिचय आणि अर्थ
६.२ संघर्षाचे प्रकार
६.३ संप
६.४ टाळेबंदी
६.५ अनुपस्थिती
६.६ कर्मचारी परिवर्तन
६.७ औद्योगिक विवादांची कारणे
६.८ औद्योगिक विवादांचे परिणाम
६.९ औद्योगिक विवादांमधील कल / प्रवृत्ती
६.१० प्रश्न

६.० उद्दिष्टये (OBJECTIVES)

- औद्योगिक संघर्षाचा अर्थ आणि प्रकार अभ्यासणे.
- संप, टाळेबंदी व अनुपस्थिती ह्या संकल्पना अभ्यासणे.
- औद्योगिक विवादांची करणे, परिणाम व प्रवृत्ती अभ्यासणे.

६.१ औद्योगिक संघर्षाचा परिचय आणि अर्थ (MEANING OF INDUSTRIAL CONDLICT)

औद्योगिक संघर्ष ही एक संकल्पना आहे, जी रोजगार संबंधांमधील असमाधानाच्या सर्व अभिव्यक्ती, विशेषत: रोजगार कराराशी संबंधित आणि प्रयत्न कराराशी संबंधित आहे. विविध प्रकारचे औद्योगिक संघर्ष दोन मोठ्या वर्गांमध्ये विभागले जाऊ शकतात- अनौपचारिक आणि औपचारिक.

६.२ संघर्षाचे प्रकार (FORMS OF CONFLICT)

औपचारिक औद्योगिक संघर्ष आणि अनौपचारिक औद्योगिक संघर्ष असे संघर्षाचे दोन प्रकार आहेत.

१. औपचारिक औद्योगिक संघर्ष (Formal Industrial Conflict):

औपचारिक औद्योगिक संघर्ष, हे कामगार संघटना किंवा इतर कामगार प्रतिनिधींद्वारे व्यक्त केलेल्या संघर्षाच्या संघटित अभिव्यक्तीसाठी राखीव आहे. त्याचा कथित उद्देश हा धोरणात्मक किंवा साधनात्मक आहे. बहुतेकदा, त्या कामगारांचा समावेश असू शकतो ज्यांना, विवादात धोक्यात असलेल्या समस्यांबद्दल स्वतःहून वैयक्तिक सहभाग नसतो. त्याचे वैशिष्ट्यपूर्ण स्वरूप म्हणजे संघटित संप म्हणजे, कामगार मागे घेणे जसे की कराराचा तात्पुरता भंग करणे, कामगारांच्या सामूहिक शक्तीचा वापर करून मंजुरी टाळण्यासाठी आणि वेतन किंवा कामाच्या अटीमध्ये समायोजन साध्य करणे. संपाला इतर प्रकारच्या औपचारिक मंजुरींद्वारे मजबुत केले जाऊ शकते. कामगार संघटना नेतृत्वाच्या आदेशानुसार आणि कायद्यानुसार आणि प्रक्रियात्मक सामूहिक सौदाशक्ती करारानुसार संप पुकारला गेला असेल तर तो अधिकृत मानला जातो. अनौपचारिक किंवा 'वाइल्ड कॅट' हा शब्द दुकानातील कारभारी किंवा मान्यता नसलेल्या संघटनेद्वारे किंवा इतर काही मार्गांनी ज्याने प्रस्थापित सामूहिक-सौदाशक्ती कायदे आणि प्रक्रियांचे उल्लंघन केले आहे. अशा अनोळखी नेत्यांद्वारे पुकारलेल्या संपांना लागू केले जाते. साहजिकच, वाइल्ड कॅट स्ट्राइक आणि अनौपचारिक संघर्षाच्या काही अधिक सामूहिक स्वरूपांमध्ये व्यवहारात स्पष्ट फरक नाही.

२. अनौपचारिक औद्योगिक संघर्ष (Informal Industrial Conflict):

अनौपचारिक औद्योगिक संघर्ष हे तर ते कोणत्याही पद्धतशीर संघटनेवर आधारित नाही, प्रत्यक्ष तक्रारीच्या भावनेतून उद्भवतात आणि असे मानले जाते की, ते पूर्णपणे अभिव्यक्त स्वरूपाचे आहेत. गैरहजर राहणे, वारंवार नोकरी बदलणे, निष्काळजीपणा आणि अगदी कामाच्या ठिकाणी होणारे अपघात यासह पूर्णपणे वैयक्तिकृत आणि अगदी बेशुद्ध निषेधाचे स्वरूप, असमंजसपणाचे दिसणारे औद्योगिक तोडफोडीचे अनेक प्रकार या अर्थाने औद्योगिक संघर्ष निर्माण करतील. औद्योगिक समाजशास्त्रज्ञांनी उत्स्फूर्त वॉक-आउट आणि संप यांना अनौपचारिक औद्योगिक संघर्षाची उदाहरणे आहेत. तसेच उत्पादन, प्रतिबंधात्मक पद्धती, गुप्तता किंवा वरिष्ठांच्या इतर संरक्षणात्मक वागणुकीचे नियमन करणाऱ्या कार्यसमूह नियमांमध्ये व्यक्त केलेल्या व्यवस्थापनास सतत विरोध म्हणून मानले आहे. अशा प्रकारे अनौपचारिक औद्योगिक संघर्षाची कल्पना वर्तनाच्या मुळांकडे लक्ष वेधून घेते, जी व्यवस्थापनाच्या दृष्टिकोनातून अनाकलनीय वाटू शकते.

६.३ संप (STRIKES)

६.३.१ व्याख्या आणि अर्थ (Definition and meaning of Strikes):

पिटरसनच्या म्हणण्यानुसार, "संप म्हणजे कर्मचाऱ्यांच्या गटाने त्यांची तक्रार व्यक्त करण्यासाठी किंवा कामाच्या परिस्थितीतील बदलांसंबंधीची मागणी लागू करण्यासाठी तात्पुरते काम बंद करणे होय."

औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७ च्या अनुच्छेद २ (q) मध्ये, संपाची व्याख्या "कोणत्याही उद्योगात काम करणाऱ्या व्यक्तींच्या संस्थेने एकत्रितपणे काम करणे किंवा अनेक व्यक्तींच्या सामाईक समजूतीनुसार एकत्रितपणे नकार देणे" अशी केली आहे.

६.३.२ संपाचे प्रकार (Types of Strikes):

संपाचे ढोबळपणे दोन प्रकारांत वर्गीकरण केले जाते, ते म्हणजे:

१) प्राथमिक संप आणि

२) दुय्यम संप

प्राथमिक संप सामान्यत ज्या मालकांशी विवाद अस्तित्वात आहे, त्या मालकांच्या विरोधात असतात. ते बैठा संप, स्टे-इन, सिट-डाउन, पेन-डाउन किंवा टूल-डाउन स्ट्राइक, मंद गती काम संप, नियमाप्रमाणे काम करून संप, टोकन किंवा निषेध स्ट्राइक, आकस्मिक किंवा कॅट कॉल संप, बहिष्कार संप करतात.

दुय्यम संप हे असे संप आहेत, ज्यात दबाव प्राथमिक मालकांविरुद्ध नाही, तर त्याच्याशी चांगले व्यापार संबंध असलेल्या तिसऱ्या व्यक्तीवर दबाव आणला जातो, ज्याचा संबंध तोडला जातो आणि प्राथमिक मालकांचे नुकसान होते. अशा प्रकारचे संप यू. एस. ए मध्ये लोकप्रिय आहेत, परंतु भारतात नाही.

६.४ टाळेबंदी (LOCKOUT)

'टाळेबंदी' या शब्दाचा अर्थ मालकांनी (सेवायोजकांनी) उपक्रम तात्पुरते बंद करणे किंवा त्यांच्या कर्मचाऱ्यांना एकतर त्यांनी केलेल्या मागण्या मान्य करण्यास भाग पाडणे किंवा केलेल्या मागण्या मागे घेण्याच्या उद्देशाने काम देण्यास नकार देणे. औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७ अंतर्गत, "टाळेबंदी" म्हणजे व्यवसाय किंवा नोकरीचे ठिकाण बंद करणे किंवा कामाचे निलंबन किंवा मालकांनी (सेवायोजकांनी) त्यांच्याद्वारे नियुक्त केलेल्या कितीही व्यक्तींना कामावर ठेवण्यास नकार देणे. अशा प्रकारे टाळेबंदीचे खालीलप्रमाणे वर्णन केले जाऊ शकते :

१. टाळेबंदी म्हणजे औद्योगिक वाद, हिंसाचार आणि मालमत्तेचे नुकसान झाल्याच्या धास्तीमुळे औद्योगिक उपक्रम बंद करणे.

२. मालक (सेवायोजक) कामगारांना काम देण्यास नकार देत नाही, तोपर्यंत किंवा त्याच्यावर केलेल्या मागण्या मागे घेईपर्यंत नोकरीचे ठिकाण बंद केल्यामुळे आणि कामाचे निलंबन केल्यामुळे हे निलंबन झालेले आहे.

३. टाळेबंदी ही संकल्पना संपाच्या विरोधी संकल्पना असते. ज्याप्रमाणे कर्मचारी संपावर जाऊन मालकाला त्यांच्या मागण्या मान्य करण्यास भाग पाडतात, त्याचप्रमाणे मालक त्यांना त्यांच्या आवारातून टाळे ठोकतो आणि कामगारांनी त्यांच्या मागण्या मागे घेतल्याशिवाय किंवा त्यांच्या मागण्या मान्य केल्याशिवाय त्यांना कामावर परत येऊ देत नाही.

४. टाळेबंदीचा वापर कामगारांना बळजबरी करण्यासाठी किंवा अटींवर येण्यासाठी सक्ती करण्यासाठी केला जातो. टाळेबंदीमध्ये मालकांमध्ये एक वैरभावना कामगारांबद्दल निर्माण होते. कामाचे तात्पुरते निलंबन टाळेबंदीसारखे होणार नाही आणि कामगार बंद होण्याच्या कालावधीसाठी वेतनाचा दावा करू शकत नाहीत.

खालील गोष्टी टाळेबंदीला कारणीभूत मानल्या जाऊ शकत नाहीत:

१. वैयक्तिक कर्मचाऱ्याला कामावरून बंद करणे म्हणजे टाळेबंदी नाही.

२. कामगार कपातीद्वारे रोजगार संपुष्टात आणणे म्हणजे टाळेबंदी नाही.

३. एकाच वेळी एकापेक्षा जास्त व्यक्तींच्या सेवा बंद करणे म्हणजे टाळेबंदी नाही.

४. कामगारांनी कामावर हजर राहण्यापासून परावृत्त केल्याच्या आधारावर मालकांनी (सेवायोजकांनी) टाळेबंदीची घोषणा करणे म्हणजे टाळेबंदी नाही.

संपाप्रमाणेच, टाळेबंदांमुळे उत्पादनाचे नुकसान होते आणि कामगारांना वेतन देण्यास स्थगिती मिळते.

६.५ अनुपस्थिती / गैरहजेरी (ABSENTEEISM)

"नोकरी किंवा वचनबद्धतेसाठी कोणतेही वैध कारण नसताना सतत अनुपस्थित राहणे याला गैरहजेरी म्हणतात."

६.५.१ अनुपस्थितीचे दोन प्रकार आहेत:

१. निर्दोष / निष्पाप गैरहजेरी / अनुपस्थिती:

कर्मचाऱ्यांकडे या अनुपस्थितीची रजा घेण्याची प्रामाणिक कारणे असतात.

उदाहरणार्थ, कामगार स्वतः किंवा त्यांचे कुटुंबीय आजारी पडणे,पालकांच्या गैरहजेरीत त्यांच्या मुलांना तात्पुरते सांभाळणारी व्यक्ती अचानक गैरहजर राहणे.

२. दोषी /अपराधी गैरहजेरी / अनुपस्थिती:

कामावरून अनियोजित अनुपस्थितीचे कारण खरे नसल्यास, त्यास दोषी अनुपस्थिती म्हणतात.

उदाहरणार्थ, कर्मचारी आजारी असल्याबद्दल खोटे बोलत आहेत किंवा फक्त घरी राहू इच्छितात.

६५२ अनुपस्थिती गणना:

उद्योगासाठी गैरहजर राहण्याच्या टक्केवारीची गणना करण्यासाठी अनुपस्थितीचे सूत्र पुढीलप्रमाणे आहेत:

गैरहजेरी दर = (सरासरी कर्मचारी दर X चुकलेल्या कामाचे दिवस) / (सरासरी कर्मचारी दर X एकूण कामाच्या दिवस) * १००

कर्मचाऱ्याच्या अनुपस्थितीची टक्केवारी मोजण्यासाठी गैरहजेरी सूत्र खालीलप्रमाणे:

गैरहजेरी दर = (निर्विवाद अनुपस्थितीचा दर)/एकूण कालावधी) x १०० = गैरहजेरीचा टक्केवारी

६.५.३ अनुपस्थितीची कारणे:

१. लहान मुलांची देखभाल करणे किंवा वृद्धांची काळजी घेणे:

जर कर्मचाऱ्यांच्या घरी लहान मुले किंवा आई-वडील असतील, ज्यांची काळजी घेणे आवश्यक आहे. नेहमीच्या व्यवस्थेने काम केले नाही किंवा आश्रित व्यक्ती जखमी किंवा आजारी असल्यास त्यांना घरीच राहावे लागेल.

२. थकवा किंवा दबाव:

जास्त कामाचा ताण, कर्मचाऱ्यांवर दबाव आणणारी सादरीकरणे / बैठका आणि कमी मूल्यमापन कर्मचाऱ्यांना परावृत्त करू शकते. ते कामावर येऊ इच्छित नाही.

३. धमकावणे आणि छळ करणे:

कामाच्या ठिकाणी धमकावणे आणि छळ यांसारख्या भीतीदायक परिस्थितींमुळे कर्मचारी कामावर हजर राहू इच्छित नाही.

४. नैराश्य:

जेव्हा कर्मचारी त्यांच्या दुःख आणि नैराश्यासाठी स्व-औषध म्हणून अल्कोहोल किंवा व्यसनधिनतेकडे वळतात, तेव्हा ते अनावश्यक गोष्टीनां जन्म देऊ शकतात.

५. आजारपण:

डॉक्टरांच्या भेटी, आजारपण आणि जखमा एखाद्या व्यक्तीला कामावर न येण्यास भाग पाडू शकतात. अनुपस्थितीची ही सर्वात जास्त नोंदवलेली कारणे आहेत. परंतु काहीवेळा ती वास्तविक कारणे नसतात.

६. कर्मचाऱ्यांना कामाच्या बाहेर आणि दोन्ही ठिकाणी अपघात होऊ शकतात:

पाठदुखी आणि मानदुखी यांसारख्या सततच्या दुखापती, ही अनुपस्थितीची सर्वात सामान्य कारणे आहेत. ते सहसा अशा परिस्थितीत आजारी परिस्थितीला सामोरे जातात.

७. संबंध तोडणे :

कामावर हजर राहण्याची प्रेरणा नसलेले आणि त्यांच्या कंपनी, नोकऱ्या किंवा सहकाऱ्यांशी एकनिष्ठ नसलेले कर्मचारी काम सोडून जाण्याची शक्यता असते.

८. आंशिक शिफ्ट:

कामाच्या ठिकाणी मनोबल आणि उत्पादकता या दोन्ही गोष्टींवर नकारात्मक प्रभाव पडतो, जसे की दीर्घ विश्रांती, लवकर येणे आणि उशिरा सुट्टी होणे , ज्याला अनुपस्थिती देखील मानले जाते.

९. दुसरीकडे नोकरी शोधणे:

जेव्हा कर्मचारी नोकरी शोधत असतात, मुख्य ठिकाणांना भेट देत असतात, नोकरीच्या मुलाखतींना उपस्थित असतात किंवा रेझ्युमेवर काम करत असतात तेव्हा त्यांची गैरहजेरी होऊ शकते.

१०. वाहतुकीतील अडथळे:

उशीरा वाहतुकीमुळे किंवा कर्मचारी लांब राहिल्यामुळे कामावर उशीर होणे.

११. खराब कार्य नैतिकता:

तुमच्या कंपनीशी किंवा तुमच्या कामाशी वचनबद्ध न होणे, डेडलाईनपेक्षा उशिरा प्रकल्प पूर्ण करणे, कामावर उशिरा येणे, इ. हे सर्व प्रकारची खराब कामाची नैतिकता आहे.

६.६ कर्मचारी / श्रम परिवर्तन (EMPLOYEE TURN OVER)

कर्मचाऱ्यांचे / श्रम परिवर्तन म्हणजे एखाद्या संस्थेत आणि बाहेरील कर्मचाऱ्यांचे स्थलांतर आणि म्हणूनच त्याला कामगारांची उद्योगांतर्गत गतिशीलता असेही संबोधले जाते. कर्मचाऱ्यांच्या परिवर्तनची व्याख्या "श्रम परिवर्तन हे विशिष्ट काळात एखाद्या उद्योग संस्थेतील श्रमिकांमध्ये घडून येणारा बदल असतो" अशी व्याख्या केली जाते . कर्मचाऱ्यांचे / श्रम परिवर्तन हे मोजमाप करते की, दिलेल्या कालावधीत विद्यमान कर्मचारी किती प्रमाणात काम सोडतात आणि नवीन कर्मचारी संस्थेच्या सेवांमध्ये किती प्रमाणात प्रवेश करतात. कर्मचारी / श्रम परिवर्तन याची व्याख्या कामगार अशांततेचे मोजमाप म्हणून देखील केली जाते. कारण संप ही कामगार अशांततेची स्पष्ट अभिव्यक्ती आहेत. कर्मचाऱ्यांचे/श्रम परिवर्तन कर्मचाऱ्यांचे मनोबल आणि त्यांची कार्यक्षमता मोजते. परिवर्तनाचा दर जितका जास्त, तितके मनोबल आणि कर्मचाऱ्यांची क्षमता कमी असते. संस्थेच्या यशासाठी मनोबल आणि कार्यक्षमता हे दोन पैलू केंद्रस्थानी आहेत आणि म्हणूनच त्याकडे गांभीर्याने लक्ष देणे आवश्यक आहे.

सांख्यिकीयदृष्टया, कर्मचारी परिवर्तन हे त्या कालावधीसाठी पूर्णवेळ कर्मचाऱ्यांच्या सरासरी संख्येशी वार्षिक किंवा मासिक वियुक्ती दराचे गुणोत्तर म्हणून व्यक्त केले जाते. असे गृहीत धरले जाते की, एखाद्या उद्योगसंस्थेमध्ये एकूण उपलब्ध नोकऱ्यांची संख्या स्थिर आहे. श्रम परिवर्तन मोजण्याचे खालील मार्ग आहे .

१. एकूण बदली सूत्रानुसार, कर्मचारी परिवर्तन व्यक्त केले जाते:

$$T = \frac{R}{W} \times 100$$

जेथे R एकूण बदली दर आहे आणि W हे सरासरी कार्यशक्ती आहे.

२. एकूण टाळता येण्याजोग्या वियुक्ती दरानुसार , कर्मचाऱ्यांचे परिवर्तन खालीलप्रमाणे:

$$T = \frac{S-U}{W} \times 100$$

जेथे S म्हणजे वियुक्ती होणे, U म्हणजे अपरिहार्य वेगळे होणे (निवृत्ती, मृत्यू इ.) आणि W म्हणजे सरासरी कार्यशक्ती.

३. एकूण नियुक्ती दरानुसार, कर्मचारी परिवर्तन खालील सूत्राद्वारे व्यक्त केली जाते:

$$T = A + S \div \frac{(P1+P2)}{2} \times \frac{365}{M}$$

जेथे A म्हणजे वियुक्ती , S वियुक्ती , P1 आणि P2 म्हणजे अनुक्रमे महिन्याच्या सुरूवातीस आणि शेवटी एकूण कर्मचाऱ्यांच्या संख्येसाठी आणि M म्हणजे महिन्यातील दिवसांची संख्या.

४. सामान्यतः, ज्या कालावधीसाठी मोजमाप अपेक्षित आहे, त्या कालावधीत रोजगाराच्या समाप्तीच्या संख्येच्या टक्केवारीनुसार कर्मचाऱ्यांच्या परिवर्तनाची गणना केली जाते. अशा प्रकारे, कर्मचारी परिवर्तन आहे.

$$T = \frac{S}{F} \times 100$$

जेथे T हा परिवर्तनाचे प्रतिनिधित्व करतो, S म्हणजे कालावधी दरम्यान एकूण वियुक्ती आणि F कालावधी दरम्यान सरासरी कामगार शक्ती.

कर्मचारी / श्रम परिवर्तनाची कारणे :

सेवानिवृत्ती, राजीनामा, ले-ऑफ आणि बडतर्फी ही कर्मचारी परिवर्तनाची सामान्य कारणे आहेत. यापैकी निवृत्ती हे अपरिहार्य कारण आहे. तथापि, संस्थेमध्ये कर्मचारी कायम ठेवण्याची धोरणे लागू करून राजीनामा आणि बडतर्फी दोन्ही कमी करता येतात. अपरिहार्य परिवर्तनाची परिस्थिती ज्याला नैसर्गिक उलाढाल देखील म्हणतात, मृत्यू, सेवानिवृत्ती, नोकरीवरून काढणे आणि घर्षण बेरोजगारी यासारख्या कारणांमुळे उद्भवते. मंदी, हंगामी तफावत आणि स्पर्धेमुळे कामात कपात झाल्यामुळे कर्मचाऱ्यांना कामावरून कमी केले जाऊ शकते.

राजीनामे आणि बडतर्फी ही परिवर्तनाची प्रमुख कारणे असल्याचे आढळून आले आहे. कामाच्या परिस्थितीबद्दल असंतोष, कमी वेतन, कमकुवत आरोग्य, आजारपण, कौटुंबिक परिस्थिती इत्यादींमुळे राजीनामा दिला जाऊ शकतो. संपात सहभाग, गैरवर्तन, अनास्था, अकार्यक्षमतेच्या प्रकरणांमध्ये शिस्तभंगाची कारवाई इत्यादी कारणांमुळे बडतर्फी होऊ शकते. कापडातील बदली व्यवस्था उद्योग हे कर्मचारी परिवर्तनाचे महत्त्वाचे कारण

असल्याचे आढळून आले. उच्च पगार असलेल्या व्यवस्थापकीय कर्मचाऱ्यांमध्ये कर्मचारी परिवर्तन देखील जास्त आहे. कारण तुम्ही जितके जास्त एका संस्थेतून दुसऱ्या संस्थेत बदल कराल, तितके तुम्ही संस्था वाढीच्या शिडीवर पोहचाल . नवीन कर्मचारी, अनाकर्षक नोकऱ्या, कमी कुशल कामगार आणि तरुण लोकांमध्ये कर्मचाऱ्यांचे परिवर्तन जास्त आहे.

कर्मचारी / श्रम परिवर्तनाचे परिणाम :

कर्मचाऱ्यांच्या परिवर्तनामुळे कर्मचाऱ्यांची कार्यक्षमता कमी होते आणि ते निष्ठेचा लाभ घेण्याच्या स्थितीत नसतात. उच्च परिवर्तनामुळे कर्मचाऱ्यांच्या एकतेवर विपरित परिणाम होतो. परिवर्तनामुळे मालकांचाही तोटा होतो. शिकण्याच्या कालावधीत कर्मचाऱ्यांची उत्पादकता कमी असते याचा अर्थ शिक्षणाचा खर्च मालक उचलतात. एकदा का कर्मचारी त्याच्या कामात पुरेसा निपुण झाला आणि तो किंवा तिने नोकरी सोडली की, यामुळे मालकांचे स्पष्टपणे नुकसान होते.

तथापि, जर कर्मचाऱ्यांचे परिवर्तन संपूर्ण उद्योगात तितकेच जास्त असेल, तर कुशल कर्मचाऱ्यांचा तोटा उद्योगातील इतर उद्योगसंस्थामधून येणारा कुशल कर्मचारी मिळवून प्राप्त केला जाऊ शकतो. तथापि, नवीन कर्मचाऱ्यांचे संपादन नेहमीच जास्त किंमतीत असते. तथापि, उच्च कर्मचारी परिवर्तन, देशातील संसाधनांचा पर्याप्त वापर प्रतिबंधित करते.

कर्मचाऱ्यांचे परिवर्तन कमी करण्यासाठी उपाययोजना :

संपूर्ण उद्योगातील कर्मचाऱ्यांचे परिवर्तन कमी करण्यासाठी, संपूर्ण उद्योगांमध्ये आणि उद्योगांमधील भागांमध्ये परिवर्तनाच्या मर्यादेचे मूल्यांकन करण्यासाठी समस्येचा वैज्ञानिक अभ्यास करणे आवश्यक आहे. योग्य व्यक्तीला योग्य वेळी योग्य ठिकाणी ठेवण्यासाठी उदयोगसंस्थांची भरती किंवा नियुक्ती धोरण वैज्ञानिक असले पाहिजे. कमी कालावधीत उद्योगसंस्था सोडण्याची चुकीची शक्यता आहे. कर्मचाऱ्यांच्या उलाढालीची समस्या कमी करण्यासाठी कंपन्यांची भरती, नियुक्ती आणि प्रशिक्षण धोरणे योग्य असणे आवश्यक आहे. निवड आणि नियुक्ती करण्यापूर्वी नोकरीची वैशिष्ट्ये आणि मानवी वैशिष्ट्ये जुळली पाहिजेत. शेवटी, प्रबुद्ध कर्मचारी पर्यवेक्षण, चांगली कामाची परिस्थिती, वेतनाचा दर्जा, नोकरीच्या प्रगतीची चांगली प्रणाली, चांगले वेगळे फायदे आणि सहानुभूतीपूर्ण व्यवस्थापन कर्मचारी परिवर्तनाची समस्या निश्चितपणे कमी करू शकते.

६.७ औद्योगिक विवादांची कारणे (CAUSES OF INDUSTRIAL DISPUTES)

औद्योगिक विवादांची कारणे खालीलप्रमाणे आहेत:

१. आर्थिक कारणे:

अ) औद्योगिक कामगारांसाठी अखिल भारतीय ग्राहक किंमत निर्देशांकात वाढ झाल्यामुळे वेतनात वाढ करण्याची मागणी राहते . मजुरी वाढवण्याची मागणी कारखान्यातील सर्व श्रेणीतील कामगारांसाठी केली जाऊ शकते.

ब) उच्च आनुतोषिक आणि इतर सेवानिवृत्ती लाभांची मागणी.

क) जास्त बोनसची मागणी.

ड) घरभाडे भत्ता, वैद्यकीय भत्ता, रात्रपाळी भत्ता, वाहतूक भत्ता यासारख्या काही भत्त्यांची मागणी.

इ) सशुल्क सुट्टीची मागणी

फ) कामाचे तास कमी करणे

ग) उत्तम कामाची परिस्थिती इत्यादी.

२. राजकीय कारणे:

भारतातील कामगार संघटना ह्या विविध राजकीय पक्षांचे नियंत्रणा खाली आहेत. अनेक प्रकरणांमध्ये, त्यांचे नेतृत्व अशा राजकीय व्यक्तींच्या हातात असते, ज्यांना कामगारांच्या हितापेक्षा त्यांचे राजकीय हित साधण्यात अधिक रस असतो.

३. वैयक्तिक कारणे:

काहीवेळा, कर्मचाऱ्यांच्या समस्यांमुळे औद्योगिक विवाद उद्भवतात. जसे की कामगार कपात, कामावरून काही काळासाठी कमी करणे / काढून टाकणे, बदली, पदोन्नती इ.

४. अनुशासन संहिता:

कामगारांच्या अनुशासन संहितेमुळे आणि हिंसाचारामुळे औद्योगिक विवाद देखील होतात. अनुशासनसंहिता आणि हिंसाचार रोखण्यासाठी व्यवस्थापनांकडून ताळेबंदीचा अवलंब केला जातो.

६.८ औद्योगिक विवादांचे परिणाम (CONSEQUENCES OF INDUSTRIAL DISPITES)

औद्योगिक विवादांचे परिणाम अनेकदा दूरगामी असतात. कारण ते देशाच्या आर्थिक, सामाजिक आणि राजकीय जीवनात अडथळा आणतात. औद्योगिक विवादांमुळे व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्यात तेढ निर्माण होते. वस्तुतः ही वाईट औद्योगिक संबंधांची लक्षणे आहेत. एखादी संस्था वाईट औद्योगिक संबंधांच्या लक्षणांच्या पकडीत असल्यास. तणावपूर्ण औद्योगिक संबंधांच्या पकडीत असलेल्या एखाद्या संस्थेला केवळ विविध औद्योगिक अभियांत्रिकी तंत्रांद्वारे कोणतेही नावीन्य आणणे किंवा कोणत्याही उत्पादकता सुधारणेवर परिणाम करणे अशक्य वाटते. एखाद्या संस्थेतील खराब औद्योगिक संबंध केवळ त्यांच्यासाठी हानिकारक नसतात, तर संपूर्ण समाजाच्या हिताच्या विरोधात असतात. औद्योगिक संघर्षांचे प्रतिकूल परिणाम खालीलप्रमाणे वर्गीकृत केले जावू शकतात:

१. औद्योगिक शांततेचा भंग

२. बदलांचा प्रतिकार

३. कर्मचाऱ्यांमध्ये निराशा

४. सामाजिक तणावाची तीव्रता

५. अर्थव्यवस्थेवर विपरीत परिणाम

सर्वसाधारणपणे, औद्योगिक विवाद हानीकारक, अवांछनीय आणि धोकादायक देखील असतात. ते उद्योगात अशांतता निर्माण करतात आणि मालक आणि कर्मचाऱ्यांमध्ये तणाव निर्माण करतात.

६.९ औद्योगिक विवादांमधील कल / प्रवृत्ती (TRENDS IN INDUSTRIAL DISPUTES)

औद्योगिक विवादांच्या तीव्रतेमधील कल २००१-२०११

तक्ता क्र. ६.१:

अनु.	वर्ष	विवाद	कामगारांचा सहभाग	मॅन-डे लॉस (०००)
१	२००१	६७४	९८७७७८	२३७६७
२	२००२	५७९	१०७९४३४	२६५८६
३	२००३	५५२	१८१५९४५	३०२५६
४	२००४	४४७	२०७२२२१	२३८६६
५	२००५	४५६	२९१३६०१	२९६६५
६	२००६	४३०	१८१०३४८	२०३२४
७	२००७	३८९	७२४५७४	२७१६७
८	२००८	४२१	१५७९२९८	१७४३४
९	२००९	३९२	१६२५५०५	१३३६५
१०	२०१०	४२५	१०५९६६४	१७९१२
११	२०११	९१	४८१५६	३२१

वरील तक्त्यामध्ये २००१ पासून २०११ या कालावधीतील औद्योगिक विवादांची प्रवृत्ती दिली आहे.

६.११ प्रश्न

१) औद्योगिक संघर्षाची व्याख्या देवून प्रकार विशद करा.

२) पूढील बाबींवर टिपा लिहा.

i) संप

ii) टाळेबंदी

iii) अनुपस्थिती

iv) कर्मचारी परिवर्तन

३) औद्योगिक विवादांची करणे, परिणाम व प्रवृत्ती / कल स्पष्ट करा.

*****

मॉडयुल ४ : भारतातील औद्योगिक संबंधांमधील राज्यांची भूमिका

७

भारतातील औद्योगिक संबंधांमधील राज्यांची भूमिका - १

घटक संरचना

७.० उद्दिष्टे

७.१ प्रस्तावना

७.२ भारतातील श्रम धोरण: सुधारणापूर्व आणि नंतरची परिस्थिती

७.३ जागतिकीकरणाचा प्रभाव

७.४ त्रिपक्षीय

७.५ औद्योगिक संबंधांवर परिणाम करणारे कामगार कायदे: औद्योगिक विवादांचे निराकरण करण्यासाठी वैधानिक आणि गैर-वैधानिक उपाय

७.६ सारांश

७.७ प्रश्न

७.० उद्दिष्टे (OBJECTIVES)

- भारतातील कामगार धोरणांमध्ये पूर्व आणि नंतरच्या सुधारणांचा अभ्यास करणे.
- जागतिकीकरण, त्रिपक्षीय आणि औद्योगिक संबंधांवर परिणाम करणाऱ्या कामगार कायद्याच्या प्रभावाचा अभ्यास करणे.

७.१ प्रस्तावना (INTRODUCTION)

राज्य आणि औद्योगिक संबंधांची भूमिका ही तुलनात्मक दृष्टिकोन (युरोपियन युनियन, फ्रान्स, स्पेन, जर्मनी, इटली, जपान, चीन, अमेरिका, ब्राझील, दक्षिण आफ्रिका आणि भारत) वापरून जागतिक औद्योगिक संबंधांच्या सामान्य चौकटीचा पुनर्विकास करते. आव्हाने आणि भविष्यातील संभाव्यता लक्षात घेऊन राज्यासाठी नवीन कार्यक्रम संरचित करणे हे अतिशय महत्वाचे आहे. औद्योगिक संबंधांचे नवे युग जे अलीकडच्या दशकात हळू-हळू बदलत आहे आणि हे नवे युग अशा टप्प्यावर पोहोचले आहे की, त्याचे पद्धतशीरपणे परीक्षण आणि विश्लेषण केले जाऊ शकते, कारण आर्थिक संकटानंतर "रेंगाळणारे पुनर्नवीकरण" हा घटक प्रकर्षाने पुढे आला आहे. २००८ च्या अत्यावश्यक आर्थिक संरचनेमध्ये राज्यांच्या हस्तक्षेपांना पुनरुज्जीवित केले आहे. जागतिकीकरणाच्या संकल्पनेनुसार, अर्थव्यवस्थेचे आंतरराष्ट्रीयीकरण आणि वाढत्या स्पर्धात्मक दबावामुळे औद्योगिक संबंध नवीन दिशेने विकसित होत आहेत.

औद्योगिक संबंध हे अभ्यासाचे ते व्यासपीठ आहे ज्या ठिकाणी प्रशासन आणि संस्थेचे कर्मचारी यांच्यातील संबंधांचे परीक्षण केले जाते आणि त्याशिवाय विविध औद्योगिक विवादांचे निराकरण करण्यासाठीची संधी या ठिकाणी उपलब्ध होते. ही कल्पना एकोणिसाव्या शतकाच्या उत्तरार्धात औद्योगिक क्रांतीमुळे विकसित झाली. एखाद्या उद्योगाकडे आर्थिक क्रियाकलाप म्हणून पाहिले जाऊ शकते, कारण यामध्ये उत्पादन, निर्मिती किंवा वस्तूंची प्रक्रिया किंवा सेवा किंवा प्रशासन यांचा समावेश होतो आणि हे सर्व कामगारांच्या गटांद्वारे साध्य केले जाते. संबंध म्हणजे कामाच्या ठिकाणी कामगार आणि नियोक्ता यांच्यातील संबंध आणि संप्रेषण (दळणवळण) होय.

७.२ भारतातील श्रम धोरण: सुधारणापूर्व आणि नंतरची परिस्थिती (LABOUR POLICY IN INDIA: PRE AND POST-REFORM SCENARIO)

भूमी, भांडवल आणि संयोजकाबरोबर श्रम हा उत्पादनाचा एक महत्वाचा घटक आहे आणि श्रम बाजार ही अशी बाजारपेठ आहे जिथे कामगार नोकऱ्यांसाठी स्पर्धा करतात आणि उद्योगसंस्था कामगारांसाठी स्पर्धा करतात. नव सनातनवादी विचारवंत असे गृहीत धरतात की, भांडवल आणि श्रम हे एकमेकांसाठी पर्यायी घटक म्हणून काम करू शकतात म्हणजेच ते लवचिक आहेत असे म्हणणे योग्य राहील. तथापि, हे समजून घेतले पाहिजे की, उत्पादनासाठी वापरला जाणारा श्रम हा घटक भांडवलापेक्षा बराच वेगळा असतो. श्रमशक्ती ही आर्थिकदृष्ट्या गरिबांकडे असते आणि हे लोक उत्पादनक्षम रोजगाराद्वारे त्यांच्या मूलभूत किमान गरजा पूर्ण करण्यासाठी आपली श्रमशक्ती विकतात. पण जेव्हा या श्रमशक्तीच्या जागी भांडवल हा घटक पर्याय म्हणून समोर येतो, तेव्हा त्याचा परिणाम बेरोजगारी किंवा रोजगाराच्या स्थितीवर होतो. म्हणूनच असे म्हणता येईल की, जरी अर्थव्यवस्था उच्च वृद्धीच्या मार्गावर असली तरीही (म्हणजे भांडवलाच्या अधिक उपयोजनामुळे), जर त्या राष्ट्राच्या श्रमशक्तीला कोणतेही 'अर्थपूर्ण' प्रदान केले गेले नाही, तर उच्च आर्थिक विकासाचा कोणताही हेतू साध्य होणार नाही. श्रमशक्तीचा कामगारांच्या जीवनावर थेट परिणाम होतो हे लक्षात घेता, श्रमिक बाजारातील सुधारणांचा मुद्दा एकंदरीत एक अतिशय संवेदनशील मुद्दा आहे, ज्याचा एक प्रकारे संपूर्ण अर्थव्यवस्थेवर परिणाम होतो.

श्रम बाजार सुधारणा करण्यासाठी बाजारातील वेगवेगळ्या श्रम संस्था एकत्र येऊन त्यासाठी प्रयत्न करतात, ज्यामध्ये विविध कायदे, नियम आणि अटी यांचा समावेश होतो आणि याचा प्रत्यक्ष आणि अप्रत्यक्ष परिणाम श्रम मागणी, श्रम पुरवठा, मजुरी इत्यादींवर होतो. मुळात कामगार हक्कांचे संरक्षण, सामाजिक सुरक्षिततेसाठी आणि मालकांच्या हातून कामगारांचे शोषण रोखण्यासाठी हे कायदे आणि नियम अभिप्रेत असतात. अलीकडील वर्षांत, श्रम बाजार सुधारणांच्या मुद्द्याने भारतातील धोरणात्मक चर्चेचा केंद्रबिंदू घेतला आहे आणि दोन्ही पक्षांकडून या सुधारणांच्या बाबतीत तर्कवितर्क लढवले जात आहेत.

(१) **शिकाऊ उमेदवार अधिनियम, १९६१ मधील सुधारणा:** हा कायदा उद्योग आणि तरुणांना अधिक सकारात्मक प्रतिसाद देण्यासाठी डिसेंबर २०१४ मध्ये सुधारित करण्यात आला. वस्तुनिर्माण क्षेत्रातील सूक्ष्म, लघु, मध्यम उद्योगात (MSME) काम करणाऱ्या शिकाऊ उमेदवारांना प्रोत्साहन देण्यासाठी शिकाऊ प्रोत्साहन योजना सुरू

करण्यात आली. सूक्ष्म, लघु, मध्यम उद्योगामधील क्षेत्रातील मोठ्या रोजगार क्षमता लक्षात घेता, या सुधारणेमुळे कामगारांची उत्पादकता वाढू शकते आणि मोठ्या प्रमाणावर रोजगार निर्मिती होऊन कार्यक्षमतेत वाढ होऊ शकते.

(२) श्रम सुविधा पोर्टल: ही एक एकीकृत कामगार पोर्टल योजना आहे, जी तक्रारींचे वेळेवर निराकरण करण्यासाठी आणि औद्योगिक विकासासाठी अनुकूल वातावरण निर्माण करण्यासाठी सुरू करण्यात आली आहे. या पोर्टलच्या मुख्य वैशिष्ट्यांमध्ये खालील घटक समाविष्ट होतात:

(i) ऑनलाइन नोंदणी सुलभ करण्यासाठी विशेष कामगार ओळख क्रमांक (LIN);

(ii) उद्योगांद्वारे १६ स्वतंत्र परताव्याऐवजी स्वयं-प्रमाणित आणि सरलीकृत एकल ऑनलाइन परतावा भरण्यास मदत करण्यासाठी स्व-प्रमाणन;

(iii) भ्रष्टाचार कमी करण्यासाठी पारदर्शक कामगार तपासणी योजना. जोखीम-आधारित निकषांनुसार तपासणी संगणकीकृत प्रणालीद्वारे केली जाईल आणि तपासणी अहवाल कामगार निरीक्षकांद्वारे ७२ तासांच्या आत अपलोड केले जातात.

(३) कर्मचारी राज्य विमा महामंडळ (ESIC) अंतर्गत पंचदीप प्रकल्प: नियोक्ते आणि विमाधारक व्यक्तींना सेवांमध्ये कार्यक्षमता सुनिश्चित करण्यासाठी अंतर्गत आणि बाह्य प्रक्रियांचे डिजिटायझेशन करणे हे या प्रकल्पाचे उद्दिष्ट आहे.

(४) युनिव्हर्सल खाते क्रमांक (UAN) आणि कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी (EPF) अंतर्गत माहितीचे डिजिटायझेशन: EPF सदस्यांच्या माहितीचे डिजिटायझेशन आणि सदस्य खात्यांची सुवाह्यता सुलभ करण्यासाठी प्रत्येक सदस्याला युनिव्हर्सल खाते क्रमांक (UAN) चे वितरण केले जाते. आर्थिक समावेशनाला प्रोत्साहन देण्यासाठी UAN ला बँक खाते, आधार कार्ड आणि इतर KYC तपशीलांसह जोडले जाते. ईपीएफ खात्यांमध्ये थेट प्रवेश केल्याने सदस्यांना मागील खात्यांमध्ये प्रवेश आणि एकत्रीकरण करता येते, तसेच हे खाते नियंत्रित करणे अतिशय सुलभ होते.

(५) राष्ट्रीय स्वास्थ्य बीमा योजना (RSBY): असंघटित कामगार सामाजिक सुरक्षा अधिनियम २००८ अंतर्गत ही असंघटित कामगारांसाठीची एक योजना आहे. ही एक स्मार्ट कार्ड-आधारित रोकडरहित आरोग्य विमा योजना आहे, ज्यामध्ये प्रसूती फायद्यांचा समावेश आहे, ज्यामध्ये ३०,००० रुपयांचे संरक्षण उपलब्ध आहे. असंघटित क्षेत्रातील दारिद्र्यरेषेखालील (बीपीएल) कुटुंबांना कुटुंब फ्लोटर आधारावर प्रति कुटुंब दरवर्षी टप्प्याटप्प्याने सर्व असंघटित कामगारांसाठी राष्ट्रीय स्वास्थ्य बीमा योजनेसचा विस्तार करण्याचा प्रस्ताव आहे.

(६) औद्योगिक प्रशिक्षण संस्था (ITI), शिकाऊ योजना आणि सर्व NCVT प्रशिक्षण अभ्यासक्रमांचे मूल्यमापन/प्रमाणीकरण यांच्या कामकाजात सुसूत्रता आणण्यासाठी राष्ट्रीय व्यावसायिक प्रशिक्षण-व्यवस्थापन माहिती प्रणाली (NCVT-MIS) पोर्टल विकसित केले गेले आहे.

(७) कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी (EPF) अंतर्गत: ४२.३ दशलक्ष EPF सदस्यांच्या संपूर्ण माहितीचे डिजिटायझेशन आणि प्रत्येक सदस्याला युनिव्हर्सल खाते क्रमांक (UAN) चे वाटप, जे सदस्य खात्यांची सुवाह्यता सुलभ करते. आर्थिक समावेशनाला प्रोत्साहन देण्यासाठी UAN ला बँक खाते, आधार कार्ड आणि इतर KYC तपशीलांसह जोडले जाते. ईपीएफ खात्यांमध्ये थेट प्रवेश केल्याने सदस्यांना मागील खात्यांमध्ये प्रवेश आणि एकत्रीकरण करता येते. ऑनलाइन निवृत्तीवेतनधारक त्यांचे खाते आणि वितरण तपशील ऑनलाइन पाहू शकतात. कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी आणि विविध तरतुदी (EPF&MP) कायद्यांतर्गत वैधानिक वेतन मर्यादा रु. १५,००० दरमहा पर्यंत वाढवण्यात आली आणि किमान निवृत्तीवेतन रु. १,००० एवढे करण्यात आले. हे बदल सप्टेंबर २०१४ पासून कर्मचारी निर्वाह निधी योजना-१९९५ अंतर्गत निवृत्तीवेतनधारकांसाठी करण्यात आले आहेत.

(८) असंघटित कामगारांसाठी: राष्ट्रीय स्वास्थ्य विमा योजना (RSBY) ही असंघटित कामगार सामाजिक सुरक्षा कायदा २००८ अंतर्गत एक योजना आहे. ही एक स्मार्ट कार्ड-आधारित रोकडरहित आरोग्य विमा योजना आहे, ज्यामध्ये मातृत्व लाभाचा समावेश आहे, या योजनेच्या मार्फत असंघटित क्षेत्रातील दारिद्र्य रेषेखालील (बीपीएल) कुटुंबांना रु. ३०,००० प्रति वर्ष एवढा कव्हर दिला जातो, टप्प्याटप्प्याने सर्व असंघटित कामगारांसाठी राष्ट्रीय स्वास्थ्य विमा योजनेचा विस्तार करण्याचा प्रस्ताव आहे

(९) राष्ट्रीय जीविका सेवा पोर्टल: सरकारला आपल्या नागरिकांसाठी मोफत रोजगार सेवा चालू ठेवणे बंधनकारक असते. जुलै २०१५ मध्ये राष्ट्रीय जीविका सेवा (एनसीएस) पोर्टल सुरु केल्याने रोजगारात लक्षणीय वाढ होईल अशी अपेक्षा आहे. एनसीएस एक डिजिटल पोर्टल म्हणून कार्यान्वित आहे जे नोकरी शोधणारे आणि नियोक्ते यांना गतिशील, कार्यक्षम आणि नोकरीच्या जुळणीसाठी देशव्यापी ऑनलाइन व्यासपीठ प्रदान करते.

(१०) अधिलाभांश देय (सुधारणा) अधिनियम २०१५: डिसेंबर २०१५ मध्ये पारित झालेल्या कायद्याने अधिलाभांश देय अधिनियम १९६५ च्या अधिलाभांश देयाची पात्रता रु. १०,००० वरून रु. २१,००० प्रति महिना केली. या निर्णयाने कर्मचाऱ्यांचे केवळ अधिलाभांश देयच वाढविले नाही तर त्यांना अधिक पात्र देखील बनविले.

(११) राष्ट्रीय बालकामगार प्रकल्प (NCLP) योजना: २०१५ मध्ये, भारत सरकारने राष्ट्रीय बालकामगार प्रकल्प (NCLP) योजना सुरू केली ज्या अंतर्गत ९-१४ वर्षे वयोगटातील कामातून सुटका/काढलेल्या मुलांची NCLPमध्ये विशेष प्रशिक्षणात नोंदणी केली जाते. या ठिकाणी ते औपचारिक शिक्षण व्यवस्थेत मुख्य प्रवाहात येण्यापूर्वी सेतू शिक्षण, व्यावसायिक प्रशिक्षण, मध्यान भोजन, विद्यावेतन, आरोग्य सेवा इ. ५-८ वर्षे वयोगटातील मुले सर्व शिक्षा अभियान (SSA) च्या जवळच्या समन्वयाने औपचारिक शिक्षण प्रणालीशी थेट जोडली जातात. सरकारने बालकामगार (प्रतिबंध आणि नियमन) अधिनियम, १९८६ मध्ये एक दुरुस्ती देखील

प्रस्तावित केली आहे, ज्याचा उद्देश १४ वर्षांखालील मुलांच्या रोजगारावर पूर्ण बंदी घालणे आणि मुलांच्या मोफत आणि सक्तीच्या शिक्षणाच्या अधिनियमा अंतर्गत त्यांनी शिक्षण घेतले पाहिजे असे अपेक्षित आहे. या दुरुस्तीमध्ये नियोक्त्यांना कठोर शिक्षेच्या तरतुदींचाही समावेश आहे.

७.३ जागतिकीकरणाचा परिणाम (IMPACT OF GLOBALISATION)

भारतीय उद्योगांना जागतिक स्तरावर स्पर्धात्मक बनवणे हे उदारीकरणाचे एक उद्दिष्ट आहे. यासाठी, भारत सरकारने तीन प्रकारच्या सुधारणांचा प्रस्ताव मंडला आहे: पहिला, औद्योगिक नियंत्रणांचे जटिल जाळे, औद्योगिक परवाना प्रणाली नष्ट करणे; दुसरा, विदेशी व्यापार आणि चलन व्यवहारांचे उदारीकरण आणि तिसरा, थेट विदेशी गुंतवणूक (एफडीआय) प्रवाह सुलभ करण्यासाठी अनेक उपायांची योजना करणे. हे उपाय १९९१ मध्ये सुरू करण्यात आले होते आणि उदारीकरण प्रक्रिया अजूनही सुरू आहे. बाजार प्रवेश आणि परवानाविषयक अडथळे दूर केल्याने भारतीय उद्योगसंस्था आंतरराष्ट्रीय स्पर्धेला सामोरे जाईल, त्यांची कार्यक्षमता आणि उत्पादकता सुधारण्यास मदत होईल, नवीन प्रक्रिया आणि उत्पादने तयार केली जातील. भारतीय उद्योगसंस्थांना जागतिक बाजारपेठेसमोर आणण्याच्या उद्देशाने व्यापार सुधारणा त्यांना चांगल्या दर्जाच्या वस्तूंचे उत्पादन करण्यास भाग पाडतील. आयात निर्बंध आणि चलन व्यवहारामुळे ते अधिक चांगल्या दर्जाचे साहित्य, घटक आणि तंत्रज्ञान आयात करू शकतील. एफडीआय प्रवाहामुळे तंत्रज्ञान आणि उत्पादकता वाढेल आणि भारतीय उद्योगसंस्थांची उत्पादकता सुधारेल.

जागतिकीकरण औद्योगिक संबंध प्रणालींना प्रत्यक्ष आणि अप्रत्यक्षपणे प्रभावित करते आणि त्याच्या आजूबाजूच्या आर्थिक घटकांवरदेखील याचा प्रभाव पडतो. उदाहरणार्थ, बाजारपेठेचे आंतरराष्ट्रीयीकरण, भांडवल आणि कामगारांची मुक्त हालचाल, वाढती स्पर्धा आणि बाजारपेठांचे महत्त्व जागतिक औद्योगिक संबंध प्रणालींवर परिणाम करते. हे देशांमधील आर्थिक परस्परावलंबनाला गती देत असतात, यामुळे जागतिक औद्योगिक संबंधांचे एकत्रीकरण होऊ शकते. जास्तीत जास्त संस्थांनी त्यांचा व्यवसाय जागतिक स्तरावर नेण्यास सुरुवात केल्याने, कामाची मानके आणि वेतन समतोलीत होऊ लागते आणि वेगवेगळ्या देशातील कार्यसंस्कृतीतील फरकांमुळे उद्योगसंस्थांना त्यांच्या भरती धोरणांमध्ये बदल करावे लागतात. विकसित देश कामगारांची मागणी आणि पुरवठ्यातील तफावत भरून काढण्यासाठी विकसनशील देशांकडून अधिक कामगार आयात करण्याचा विचार करतात. कामगारांच्या कमतरतेमुळे त्यांची आर्थिक वाढ, आंतरराष्ट्रीय स्पर्धात्मकता आणि उत्पादकता कामगिरी हे घटक धोक्यात येऊ शकतात.

सकारात्मक परिणाम:

परवाना देणे, उद्योगांवरील सरकारी निर्बंध हटवणे आणि परदेशी गुंतवणुकीचे उदारीकरण यामुळे सरकारकडून मंजूरी मिळविण्यासाठी औपचारिक प्रक्रियेमध्ये खर्च होणारा वेळ आणि पैसा कमी झाला आहे. यामुळे उद्योगसंस्थांचे लक्ष वास्तव उत्पादनाच्या व्यवसायाकडे वळले आहे आणि त्यामुळे प्रकल्पांचा खर्च अल्प झाला आहे. निर्यात वाढली

असून व्यापाराचे प्रमाणही वाढले आहे. परकीय गुंतवणुकीच्या क्षेत्रातील धोरणांमुळे परकीय भांडवलाचा प्रवाह विशेषत: इलेक्ट्रिकल उपकरणे, सेवा आणि दूरसंचार यांसारख्या क्षेत्रांमध्ये आकर्षित झाला आहे. भारतीय उद्योग आणि वित्तीय संस्थांनी परदेशात गुंतवणूक केली आहे. अनेक भारतीय उद्योगसंस्थांनी परदेशी उद्योगसंस्थांसोबत संयुक्त उपक्रम योजले आहेत, त्यामुळे ते आंतरराष्ट्रीय स्तरावर अजूनच स्पर्धात्मक होत आहेत. SEZ (विशेष आर्थिक क्षेत्र) स्थापन करून भारत आपली निर्यात अभिमुखता वाढवत आहे आणि विलीनीकरण तसेच अधिग्रहणाद्वारे ते त्यांचे आंतरराष्ट्रीय अस्तित्व तयार करत आहेत. वाढती स्पर्धा आणि परदेशी ज्ञानाचा ओघ यामुळे औद्योगिक कामगार अधिक कार्यक्षम आणि कुशल झाले आहेत. औद्योगिक उत्पादकता वाढली आहे, जी वाढीव औद्योगिक वेतनामध्ये दिसून येते तसेच औद्योगिक अडचणींच्या घटना कमी झाल्या आहेत. या स्पर्धात्मक परिस्थितीमध्ये, भारतीय उद्योगांनी उत्पादित केलेल्या वस्तु, स्पर्धात्मक किंमतीत विकल्या गेल्यामुळे भारतीय ग्राहकांना उच्च दर्जाचे समाधान मिळते. प्राधान्य कर्ज, सूक्ष्म वित्त आणि इतर प्रकारचे कर्ज उपलब्ध करून दिल्याने लघु उद्योग क्षेत्र अधिक मजबूत होत आहे. काही लघुउद्योगांचे रूपांतर मध्यम स्तरावरील उद्योगांमध्ये झाले आहे.

नकारात्मक परिणाम:

अर्थव्यवस्था ही परदेशी गुंतवणुकीसाठी खुली असताना काही क्षेत्रे आधीच चांगली प्रस्थापित होती, ज्यामुळे बहुराष्ट्रीय उद्योगसंस्थांवर प्रभुत्व मिळवून त्यांच्या संसाधनांचे शोषण होत होते आणि त्यांचे स्वतःचे संशोधन आणि विकासाचे प्रयत्न रोखले जाऊन अडथळे निर्माण होत होते. तथापि, परदेशी तंत्रज्ञानाचा वापर भारतीय परिस्थितीशी जुळवून घेणारा असेलच याची शाश्वती नाही. कधीकधी बहुराष्ट्रीय उद्योगसंस्था त्यांच्या उपउद्योगसंस्थांमध्ये जाणीवपूर्वक कमी अत्याधुनिक तंत्रज्ञान वापरतात. बाजारपेठेत अत्याधिक स्पर्धा असल्यामुळे देशांतर्गत उद्योगसंस्थांवर उत्पादकता वाढवण्यासाठी, उत्पादनाची गुणवत्ता सुधारण्यासाठी खूप दबाव येतो. वाढते शहरी औद्योगिक वेतन हे ग्रामीण वेतनापेक्षा खूप जास्त आहे आणि यामुळेच उत्पन्नात असमानता येते. अनियंत्रित उपभोक्तावादाची वाढ आणि ग्राहक म्हणून भरपूर प्रमाणात समस्या उद्भवतात. व्यवसाय केवळ खाजगी नफ्याने प्रेरित असतात. जागतिकीकरणामुळे वस्तुतः उत्पादनातील भांडवलाची तीव्रता वाढली आहे आणि याचा रोजगारावर विपरीत परिणाम झाला आहे, कारण कामगारांची जागा यंत्रासमग्रीने घेतली आहे. जागतिकीकरणामुळे देशांतर्गत उद्योगसंस्थांना किंमतीतील चढउतार, नफ्याची अस्थिरता आणि मागणी आणि पुरवठ्याची अनिश्चितता यांसारख्या जोखमींना तोंड द्यावे लागत आहे.

७.४ त्रिपक्षीयता (TRIPARTISM)

१९५७ ते १९६५ या कालावधीत सरकारला कामगार धोरण एकत्रित करण्याची गरज भासली. कामगार क्षेत्रात त्रिपक्षीयता हा घटक दृढ झाला. दुसऱ्या आणि तिसऱ्या पंचवार्षिक योजनांमध्ये कामगार कायदे लागू करण्यात आले आणि तीन संहिता स्वीकारण्यात आल्या. या तीन संहिता व्यवस्थापन आणि संघटनांच्या शिस्तीच्या संहितेशी संबंधित होत्या.

दुसऱ्या पंचवार्षिक योजनेत (१९५६-६१) कामगारांच्या व्यवस्थापनासह वाढलेल्या संबंधावर भर देण्यात आला. त्यात म्हटले आहे की, प्रतिनिधी संघटनांना वेतन, भत्ते आणि सेवांच्या इतर अटी व शर्तींच्या संदर्भात व्यवस्थापन, विवादांचे प्रकरण हाताळण्याचा एकमात्र अधिकार असावा. संघटनेचे पदाधिकारी म्हणून बाहेरील लोकांच्या संख्येवर निर्बंध घालण्यात आले आणि पदाधिकाऱ्यांना बाहेरील लोकांपासून प्रभावित होण्यापासून संरक्षण देण्याचे आवाहन केले गेले. स्वैच्छिक लवादाच्या कामगारांच्या मागणीला प्रतिसाद म्हणून, दुसऱ्या योजनेत विवादांचे निराकरण करण्यासाठी ऐच्छिक लवादाचा वापर करण्याची मागणी करण्यात आली. केंद्र सरकारने औद्योगिक विवाद कायद्यात सुधारणा करून कलम १०अ समाविष्ट केले, ज्यात विवादांचा ऐच्छिक लवादाकडे संदर्भ देण्याची तरतूद केली आणि लवाद कायदा, १९४० ला ऐच्छिक लवादापासून वेगळे केले. कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा १०,००० किंवा त्याहून अधिक कामगार असलेल्या उद्योग आणि व्यावसायिक आस्थापनांना समाविष्ट करण्यासाठी विस्तारित करण्यात आला. कर्मचारी राज्य विमा कायद्याअंतर्गत कामगारांच्या कुटुंबांना फायदा देण्याचा प्रस्ताव होता. उद्योगाच्या व्यवस्थापनात कामगारांचा सहभाग सुनिश्चित करण्यासाठी संयुक्त व्यवस्थापन परिषद सुरू करण्यात आली.

तिसऱ्या पंचवार्षिक योजनेत (१९६१-६६) कामगार धोरणाच्या बाबतीत पुढील घटकांचा समावेश होता:

१. १९५८ मध्ये तीन संहितांचे पुनरुज्जीवन आणि सुधारणा करणे.

२. निर्णय बदलण्यासाठी ऐच्छिक लवादावर भर देणे.

३. व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागावर भर देणे.

४. कामगारांच्या शैक्षणिक कार्यक्रमांची सक्रिय अंमलबजावणी करणे.

५. पूर्वीच्या १५० वरून २० काम करणाऱ्या आस्थापनांपर्यंत कायद्याचे व्याप्तिक्षेत्र वाढवून ३ दशलक्ष कामगारांच्या कुटुंबांपर्यंत ESI योजनेची व्याप्ती वाढवणे.

या धोरणात्मक पैलूंनी कामगारांना समानतेची आणि योग्य दर्जाची भावना दिली आणि “संपत्तीच्या निर्मितीमध्ये समान भागीदार” या घोषणेला वास्तववादी आवाज दिला. १९६६ मध्ये राष्ट्रीय सुरक्षा परिषद स्थापन करण्यात आली. अधिलाभांशाचा भरणा नियमित करण्यासाठी अधिलाभांश आयोगाची स्थापना करण्यात आली.

१९१९ मध्ये भारत हा आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेचा सदस्य झाल्यामुळे श्रम क्षेत्रात त्रिपक्षवाद रूढ झाला. भारतातील औद्योगिक संबंध धोरणे व तत्त्वे राष्ट्रीय आणि औद्योगिक स्तरावर त्रिपक्षवाद सल्लामसलतींद्वारे विकसित करण्यात आला आहे. श्रम धोरणातील निर्णय, संबंधित दोन मुख्य पक्षांच्या सहभागाशिवाय लादता येत नाहीत, हे लक्षात आल्याने त्रिपक्षवाद संस्थात्मक झाला. सरकार, कामगार संघटना आणि औद्योगिक संघटना हे त्रिपक्षीयय स्तंभ आहेत. सध्या राष्ट्रीय स्तरावर ४४ त्रिपक्षीयय समित्या आहेत. अनेक त्रिपक्षीयय बैठका वेळोवेळी घेतल्या जातात, या बैठकांमध्ये राष्ट्रीय वस्त्रोद्योग महामंडळातील अडचणी, राष्ट्रीय नूतनीकरण निधी आणि कामगार तर्कसंगतीकरण या

घटकांवर निर्णय घेतले जातात. राज्यस्तरावर ठराविक मुद्द्यांवर वेळोवेळी त्रिपक्षीयय बैठका घेतल्या जातात.

७.५ औद्योगिक संबंधांवर परिणाम करणारे कामगार कायदे: औद्योगिक विवादांचे निराकरण करण्यासाठी वैधानिक आणि गैर-वैधानिक उपाय (LABOUR LEGISLATION AFFECTING INDUSTRIAL RELATIONS: STATUTORY AND NON-STATUTORY MEASURES TO SETTLE INDUSTRIAL DISPUTES)

भारतातील औद्योगिक संबंधांवर प्रभाव टाकणारे महत्त्वाचे कायदे म्हणजे व्यापार संघटना कायदा १९२६, औद्योगिक विवाद कायदा १९४७, औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) कायदा १९४६, कारखाना कायदा १९४८ आणि कामगार भरपाई कायदा १९२३ होय.

१. व्यापार संघटना कायदा १९२६:

व्यापार संघटना कायदा १९२६ मध्ये मंजूर झाला आणि ०१ जून, १९२७ पासून लागू झाला. या कायद्यात १९७० मध्ये सुधारणा करण्यात आली जेणेकरून तो जम्मू आणि काश्मीरमध्ये लागू होईल आणि ही दुरुस्ती ०१ सप्टेंबर १९७१ पासून लागू झाली. भारतातील सर्व व्यापारी संघटना या कायद्याच्या अंतर्गत येतात. हा कायदा मुळात संघटना पुढाऱ्यांच्या संरक्षणासाठी लागू करण्यात आला होता. कामगार संघटनांच्या नोंदणीसाठी कायद्यात १९२९ मध्ये सुधारणा करण्यात आली. या कायद्याच्या अंतर्गत निर्माण, नोंदणीच्या अटी, नोंदणीचे फायदे आणि युनियन नेत्यांना दिवाणी आणि फौजदारी दोन्ही कायद्यांपासून मिळणाऱ्या प्रतिकारशक्ती निर्मिती, प्रक्रिया, नोंदणी या घटकांची तरतूद आहे. भारतीय व्यापार संघटना कायद्याच्या व्याख्येनुसार, "कोणतेही संयोजन, मग ते तात्पुरते किंवा कायमस्वरूपी, प्रामुख्याने कामगार आणि कामगार यांच्यातील संबंधांचे नियमन करण्याच्या उद्देशाने, कामगार आणि नियोक्ते यांच्यातील किंवा नियोक्ता आणि नियोक्ता यांच्यातील किंवा कामगारांवर प्रतिबंधात्मक अटी लादण्यासाठी तयार केले गेले ज्यामध्ये दोन किंवा अधिक कामगार संघटनांच्या कोणत्याही महासंघाचा समावेश होतो." ही वेतन प्राप्त करणाऱ्यांची एक संघटना आहे, जी व्यापार संघटना या कायद्याने बांधील असलेल्या त्यांच्या व्यावसायिक हितसंबंधांच्या रक्षणासाठी सामूहिक कृती करण्याच्या उद्देशाने स्थापन करण्यात आली आहे. संघटन म्हणजे कोणत्याही प्रकारच्या लोकांचे एकत्रीकरण आणि हे एकत्रित झालेले लोक कामगारच असतील असे नाही तर ते वेगवेगळ्या क्षेत्रातील लोक असू शकतात. कामगार संघटना ही कामगारांची एक संघटना आहे. व्यापार वादविवादाची व्याख्या ही पुढीलप्रमाणे करता येईल- "नियोक्ता आणि कामगार यांच्यातील किंवा कामगार आणि कामगारांमधील किंवा नियोक्ता आणि नियोक्ता यांच्यातील कोणताही विवाद जो रोजगार किंवा बेरोजगारी किंवा रोजगाराच्या अटी किंवा कामगारांच्या अटींशी संबंधित असतो" [कलम २(g)].

२. औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७:

औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ हा भारतातील औद्योगिक निर्णयाशी संबंधित मूलभूत कायदा आहे. हा कायदा औद्योगिक विवाद आणि त्यांचे निराकरण करण्यासाठी मूलभूत कायदेशीर चौकट प्रदान करतो. औद्योगिक कर्मचाऱ्यांची परिस्थिती सुधारणे आणि औद्योगिक क्षेत्रात शांतता आणि सुसंवाद निर्माण करणे हे त्याचे उद्दिष्ट आहे. या कायद्याच्या अंतर्गत व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्यातील संघर्ष कमी करणे आणि सामाजिक न्याय सुनिश्चित करणे हे देखील समाविष्ट केले आहे. काही उद्योगांमधील विवादांचे निराकरण आणि विवाद रोखण्यासाठी सर्वसमावेशक तरतुदी करण्यात आल्या आहेत. ०१ एप्रिल, १९४७ रोजी अंमलात आलेल्या कायद्याने काही प्रकरणांमध्ये औद्योगिक विवादांचे अनिवार्य सामंजस्य आणि निर्णयाचे तत्त्व लागू केले आणि पुढील दोन नवीन संस्थांची स्थापना केली: कामगार समिती आणि अधिकरण.

हा कायदा औद्योगिक विवादांना "नियोक्ता आणि नियोक्ता यांच्यातील किंवा नियोक्ता आणि कामगारांमधील किंवा कामगार आणि कामगार यांच्यातील कोणताही विवाद किंवा फरक जो रोजगार किंवा गैर-रोजगार किंवा रोजगाराच्या अटींशी किंवा कोणत्याही व्यक्तीच्या श्रमाच्या अटींशी संबंधित आहे [कलम २ (के)]. जेव्हा कोणताही नियोक्ता एखाद्या वैयक्तिक कामगाराच्या सेवा काढून टाकतो, बडतर्फ करतो, छाटतो किंवा अन्यथा समाप्त करतो, त्या कामगार आणि त्याच्या नियोक्त्यामधील कोणताही विवाद किंवा फरक त्याच्याशी संबंधित किंवा उद्भवलेला असतो, अशा प्रकारची मुक्तता, बडतर्फी, छाटणी किंवा समाप्ती हा औद्योगिक विवाद असल्याचे मानले जाते. असे असूनही, इतर कोणताही कामगार किंवा कामगारांची कोणतीही संघटना या वादाचा पक्ष नसतो. [कलम २ (के), २ अ].

या कायद्यानुसार उद्योग म्हणजे "नियोक्ता आणि कामगार यांच्यातील सहकार्याने चालणारा कोणताही पद्धतशीर क्रियाकलाप होय (मग अशा कामगारांना अशा नियोक्त्याने थेट किंवा कंत्राटदारासह कोणत्याही एजन्सीद्वारे किंवा द्वारे नियुक्त केले असले तरीही). मानवी गरजा किंवा इच्छा (गरजा किंवा इच्छा ज्या केवळ आध्यात्मिक किंवा धार्मिक स्वरूपाच्या नसतात) पूर्ण करण्याच्या दृष्टीकोनातून वस्तू किंवा सेवांचा- (अ) अशा प्रकारचा क्रियाकलाप करण्यासाठी कोणतेही भांडवल गुंतवले गेले आहे किंवा नाही (ब) असा उपक्रम कोणताही फायदा किंवा नफा मिळवण्याच्या उद्देशाने चालवला जातो आणि त्यात (i) गोदी कामगार कायदा, १९४८ अंतर्गत स्थापन केलेल्या गोदी कामगार मंडळाच्या कोणताही क्रियाकलाप आणि (ii) विक्री किंवा व्यवसायाच्या जाहिरातीशी संबंधित कोणताही क्रियाकलाप किंवा दोन्ही आस्थापनेद्वारे चालवले जातात परंतु एकात्मिक कृषी परिक्रमा, इस्पितळ किंवा दवाखाने, शैक्षणिक, वैज्ञानिक, संशोधन किंवा प्रशिक्षण संस्था वगळता इतर कोणत्याही कृषी परिक्रमांचा समावेश नाही, खादी किंवा ग्रामोद्योग, कोणतीही घरगुती सेवा इत्यादी देखील यात समावेश नाही.

या कायद्यांतर्गत विवादांचे प्रतिबंध किंवा निराकरण करण्यासाठी प्राधिकरणांमध्ये (१) तक्रार निवारण प्राधिकरण, (२) कार्य समिती (३) सामंजस्य अधिकारी, (४) सलोखा मंडळ, (५) चौकशी न्यायालय, (६) कामगार न्यायालय, (७) न्यायाधिकरण, (८) राष्ट्रीय न्यायाधिकरण आणि (९) लवाद. कामगार न्यायालय, न्यायाधिकरण आणि राष्ट्रीय

न्यायाधिकरण हे औद्योगिक विवादांच्या निर्णयाचे अधिकारी आहेत तर सामंजस्य अधिकारी आणि सलोखा मंडळ हे सामंजस्य अधिकारी आहेत. ऐच्छिक लवादाची प्रकरणे लवादाकडे पाठवली जातात. तक्रार निवारण प्राधिकरण हे प्रामुख्याने वैयक्तिक विवाद हाताळण्यासाठी असते. कामगार समिती ही औद्योगिक विवाद रोखण्यासाठीची एक यंत्रणा आहे.

३. कामगार भरपाई कायदा, १९२३:

सामाजिक विम्याच्या दिशेने पहिले पाऊल भारत सरकारने १९२३ मध्ये कामगार भरपाई कायदा पारित करून उचलले. या कायद्यांतर्गत रोजगाराच्या दरम्यान उद्भवलेल्या अपघातांसाठी कामगारांना भरपाई देण्याची तरतूद आहे आणि ही भरपाई मालकाला देणे अनिवार्य आहे, मृत्यू किंवा तीन दिवसांपेक्षा जास्त कालावधीसाठी पूर्ण किंवा आंशिक अपंगत्व येते तेव्हा ही भरपाई देण्याचे प्रावधान या कायद्यात आहे. हा कायदा नियोक्त्याच्या व्यापार किंवा व्यवसायाच्या उद्देशाने नियुक्त केलेल्या कामगारांच्या सर्व श्रेणींना लागू होतो. त्या कामगाराचा दुखापतीमुळे मृत्यू होण्याऐवजी त्याच्या चुकीमुळे उदा., पेये, ड्रग्ज, एखाद्या आदेशाची जाणूनबुजून अवज्ञा इत्यादीमुळे झाला असल्यास कोणतीही भरपाई देय नसते. रोजगाराच्या दरम्यान रोग झालेल्या कामगारांना भरपाई देय असते. मृत्यू, कायमचे संपूर्ण अपंगत्व, आंशिक अपंगत्व आणि तात्पुरते अपंगत्व यासाठी भरपाई देय असते. हा कायदा राज्य सरकारांकडून कामगारांच्या भरपाईसाठी आयुक्तांमार्फत प्रशासित केला जातो. ज्या भागात कर्मचारी राज्य विमा कायदा लागू आहे तेथे हा कायदा लागू होत नाही. दरमहा रु. ४०००/- किंवा त्यापेक्षा कमी पगार घेणारे कर्मचारी भरपाईसाठी पात्र असतात. नुकसानभरपाईची किमान रक्कम मृत्यूसाठी रु.८०,००० आणि कायमस्वरूपी अपंगत्वासाठी रु.६०,०००/- आहे. अंत्यसंस्काराच्या खर्चासाठी रु. २५००/- दिले जातात.

४. औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, १९४६:

ज्या उद्योगसंस्थेत १०० किंवा त्यापेक्षा जास्त कामगार काम करत असतात त्या प्रत्येक औद्योगिक आस्थापनांना हा कायदा लागू होतो, परंतु केंद्र आणि राज्य सरकारे १०० पेक्षा कमी कामगार काम करणाऱ्या कोणत्याही औद्योगिक आस्थापनांना या कायद्याच्या तरतुदी लागू करू शकतात. तथापि, अधिकृत राजपत्रात अधिसूचनेद्वारे दोन महिन्यांपूर्वी सूचना देणे आवश्यक आहे. हा कायदा (i) मुंबई औद्योगिक संबंध कायदा, १९४६ अंतर्गत स्थायी आदेश (प्रकरण VII) संबंधित विभागांद्वारे समाविष्ट असलेल्या उद्योगांना लागू होत नाही, आणि (ii) केंद्र सरकारच्या नियंत्रणाखालील औद्योगिक प्रतिष्ठान वगळता, मध्य प्रदेश औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, १९६१ लागू होतो.

केंद्र सरकार किंवा रेल्वे प्रशासनाच्या नियंत्रणाखाली असलेल्या औद्योगिक आस्थापनांच्या बाबतीत किंवा प्रमुख बंदर, खाण किंवा तेल क्षेत्र या क्षेत्रांसाठी केंद्र सरकार योग्य आहे आणि इतर सर्व क्षेत्रांसाठी राज्य सरकार योग्य सरकार आहे [कलम २(ब)]. अधिनियमांतर्गत समाविष्ट असलेल्या प्रत्येक औद्योगिक आस्थापनाच्या नियोक्त्याने त्याच्या औद्योगिक आस्थापनामध्ये दत्तक घेण्यासाठी प्रस्तावित केलेल्या मसुद्याच्या स्थायी आदेशाच्या पाच प्रती प्रमाणित अधिकाऱ्याला सादर करणे आवश्यक आहे. मसुद्यात अनुसूचीमध्ये नमूद केलेल्या प्रत्येक बाबींसाठी तरतूद केली पाहिजे आणि जेथे नमुनाकृति स्थायी हुकूम विहित

केले गेले आहेत ते नमुनाकृतिच्या अनुरूप असले पाहिजेत. अधिनियमाच्या अनुसूचीमध्ये पुढील गोष्टींचा समावेश होतो.

१. कामगारांचे वर्गीकरण (कायमस्वरूपी, तात्पुरते, शिकाऊ, परिवीक्षाधीन किंवा बदली). कामगारांचा कालावधी आणि कामाचे तास, सुट्ट्या, वेतन-दिवस आणि वेतन दर सूचित करण्याची पद्धत इत्यादी.

२. पाळी काम, उपस्थिती आणि उशीरा येणे. अटी, अर्ज करण्याची प्रक्रिया किंवा आणि रजा आणि सुट्ट्या मंजूर करू शकणारे प्राधिकरण. ठराविक प्रवेशद्वारे परिसरात प्रवेश करण्याची आवश्यकता आणि शोधण्याची जबाबदारी.

३. औद्योगिक आस्थापनांचे विभाग बंद करणे आणि पुन्हा उघडणे आणि काम तात्पुरते थांबणे आणि त्यातून उद्भवणारे नियोक्ता आणि कामगारांचे अधिकार आणि दायित्वे.

४. नोकरी संपुष्टात आणणे आणि त्याची सूचना नियोक्ता आणि कामगारांनी देणे.

५. गैरवर्तनासाठी निलंबन किंवा बडतर्फी करणे.

६. नियोक्ता किंवा त्याचे मध्यस्थी किंवा नोकर यांच्याकडून अन्यायकारक वागणूक किंवा चुकीची आकारणी आणि विहित केलेल्या इतर कोणत्याही बाबींच्या विरोधात कामगारांसाठी निवारणाचे साधन यांचा यात समावेश होतो. प्रमाणित करणाऱ्या अधिकाऱ्याने मसुद्याच्या स्थायी आदेशाची प्रत कामगारांच्या व्यापार संघटनेला पाठवणे आवश्यक आहे, जेथे कामगार संघटना नसेल तेथे विहित पद्धतीने आक्षेप नोंदवण्यासाठी विहित नमुन्यातील सुचनेसह ते सादर करणे आवश्यक आहे. आवश्यक सुधारणा केल्यानंतर, प्रमाणित करणारा अधिकारी मसुदा स्थायी आदेश प्रमाणित करतो आणि त्याच्या प्रती नियोक्ता आणि कामगार संघटना किंवा कामगारांच्या प्रतिनिधींना प्रमाणपत्राच्या सात दिवसांच्या आत पाठवतो. [कलम ५].

५. कारखाना कायदा, १९४८:

कारखाना कायदा, १९४८ हा भारतातील कामगारांच्या सेवा आणि कामाच्या परिस्थितीचे नियमन करतो. या कायद्यांतर्गत, ज्या कारखान्यात वीज वापरली जाते अशा सर्व औद्योगिक आस्थापनांमध्ये दहा किंवा त्याहून अधिक कामगार आणि इतर सर्व प्रकारच्या औद्योगिक आस्थापनांमध्ये वीस किंवा त्याहून अधिक कामगारांचा समावेश करण्याची तरतूद करण्यात आली आहे. हा कायदा कामगारांचे आरोग्य, सुरक्षा आणि कल्याणाशी संबंधित मूलभूत किमान सुविधांशी संबंधित आहे. कामगार हा असा घटक असतो, जो आस्थापनेत काम करतो आणि उत्पादन प्रक्रियेत थेट किंवा अप्रत्यक्ष मार्गांनी सबंधित असतो. रोजगाराच्या संकल्पनेमध्ये नियोक्ता, कर्मचारी आणि रोजगाराचा करार यांचा समावेश होतो. नियोक्ता हा एक असा घटक असतो, जो दुसऱ्या व्यक्तीच्या सेवांना कामावर ठेवतो किंवा गुंतवून ठेवतो तर कर्मचारी हा एक असा घटक आहे जो दुसऱ्यासाठी काम करतो आणि रोजगार हा नियोक्त्याच्या नियंत्रण आणि पर्यवेक्षणाच्या अधीन असलेला नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील सेवेचा करार असतो.

कारखाना अधिनियम १९४८ हा कारखान्यांची मान्यता, परवाना आणि नोंदणीसाठीची प्रक्रिया विहित करतो. कारखाना कायदा, १९४८ हा सर्वसाधारणपणे सर्व कारखान्यांना नियमानुसार लागू होतो. कारखाना कायद्याचा ५वा अध्याय हा कामगार कल्याणाशी संबंधित आहे. कायद्यातील कलम ११ ते २० कामगारांच्या आरोग्याशी संबंधित आहेत. कलम २१ ते ४१ कामगारांच्या सुरक्षेशी संबंधित आहेत आणि कलम ४२ ते ५० कामगारांच्या कल्याणाशी संबंधित आहेत. आरोग्य, सुरक्षा आणि कल्याणाशी संबंधित तरतुदी खालीलप्रमाणे आहेत:

१. कलम ११ ते २० कामगारांच्या आरोग्याशी संबंधित आहे.

२. कलम २१ ते ४१ कामगारांच्या सुरक्षेशी संबंधित आहे.

३. कलम ४२ ते ५० कामगारांच्या कल्याणाशी संबंधित आहे.

७.६ सारांश (SUMMARY)

१. भारतातील नियोक्ता संघटना तीन वेगवेगळ्या स्तरांवर आणि तीन वेगवेगळ्या क्षमतेने कार्यरत आहेत. स्थानिक, प्रादेशिक आणि राष्ट्रीय असे तीन स्तर आहेत. कापूस आणि ताग वस्त्रनिर्माण उद्योगात तसेच अभियांत्रिकी, सिमेंट, आणि पेपर आणि साखर उद्योगांमध्ये उद्योग स्तरावरील २१९ नियोक्ता संघटना आहेत.

२. औद्योगिक विवाद कायदा १९४७ चे कलम २(q), संपाची व्याख्या "कोणत्याही उद्योगसंस्थेत काम करणाऱ्या व्यक्तींच्या गटाने एकत्रितपणे काम काम बंद करणे किंवा अनेक व्यक्तींच्या सामाईक इच्छेनुसार कामास एकत्रितपणे नकार देणे होय."

३. औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७ अंतर्गत, "लॉकआउट" म्हणजे व्यवसाय किंवा रोजगाराचे ठिकाण बंद करणे किंवा कामाचे निलंबन किंवा नियोक्त्याने त्याच्याद्वारे नियुक्त केलेल्या कितीही व्यक्तींना कामावर ठेवण्यास नकार देणे.

४. औद्योगिक विवाद कायदा १९४७ च्या कलम २५के अंतर्गत औद्योगिक आस्थापना बंद करण्याचा इरादा असलेल्या नियोक्त्याने, बंद करण्याच्या पूर्व परवानगीसाठी ज्या तारखेपासून बंद करणे प्रस्तावित असेल त्या तारखेच्या किमान ९० दिवस आधी योग्य सरकारकडे अर्ज करणे अनिवार्य आहे. उद्योगसंस्था बंद करण्याची कारणे अर्जामध्ये स्पष्टपणे नमूद करणे आवश्यक आहे. अर्जाची प्रत संबंधित कामगारांच्या प्रतिनिधींनाही त्याच वेळी दिली जाणे आवश्यक आहे. इमारती, पूल, रस्ते, कालवे, बंधारे किंवा इतर बांधकामासाठी उभारलेल्या उपक्रमांच्या बाबतीत बंद करण्याची परवानगी आवश्यक नसते.

५. कर्मचाऱ्यांना दिलेल्या वेतनाव्यतिरिक्त, नियोक्ता वार्षिक आधारावर कामगारांना नफ्याचा एक भाग देखील देतो. अधिलाभांश भरणा कायदा १९६५ अंतर्गत वैधानिक आवश्यकतेनुसार वार्षिक आधारावर दिला जातो, तर नियोक्ते आणि कर्मचारी यांच्यातील नफा वाटणी ही सक्रिय आणि प्रबुद्ध व्यवस्थापनाची बाब आहे. नफ्याची वाटणी नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील करारावर आधारित असते.

६. व्यवस्थापनातील कामगारांचा सहभाग खालील तीन स्तरांवर असावा: अ. दुकान स्तरावर ब. विभागीय स्तरावर क. धोरण तयार करणे आणि अंमलबजावणी. या संदर्भात या तीन स्तरांवरील निर्णय घेणाऱ्या अधिकाऱ्यांवर उच्च-स्तरीय कामगारांचा सहभाग हा परिणाम करतो. तसेच, कामगारांद्वारे सहभागाचा परिणाम हा सकारात्मक होऊन जबाबदाऱ्या स्वेच्छेने स्वीकारण्यात येतात.

७. भारतातील औद्योगिक संबंधांवर परिणाम करणारे महत्त्वाचे कायदे म्हणजे व्यापार संघटना कायदा १९२६, औद्योगिक विवाद कायदा १९४७, औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) कायदा १९४६, कारखाना कायदा १९४८ आणि कामगार भरपाई कायदा १९२३ होय.

७.७ प्रश्न (QUESTIONS)

१. कामगार व्यवस्थापन संबंधांमध्ये, नियोक्ता संघटनांच्या भूमिकेवर सविस्तर टिप लिहा.

२. भारतीय उद्योगातील नफा वाटणीवर टीप लिहा.

३. संप, टाळेबंद आणि बंद यावर तपशीलवार टीप लिहा.

४. भारतातील औद्योगिक संबंधांमधील त्रिपक्षीयतेच्या भूमिकेचे वर्णन करा.

५. औद्योगिक संबंधांवर परिणाम करणाऱ्या कामगार कायद्याचे वर्णन करा.

*****

८

भारतातील औद्योगिक संबंधांमधील राज्यांची भूमिका- २

घटक संरचना

८.० उद्दिष्टे

८.१ प्रस्तावना

८.२ व्यवस्थापनात कामगारांचा सहभाग

८.३ स्वेच्छानिवृत्ती योजना

८.४ सामाजिक सुरक्षा उपाय

८.५ बेरोजगारी विमा

८.६ व्यावसायिक सुरक्षा आणि आरोग्य व्यवस्थापन प्रणाली

८.७ भारत आणि ILO

८.८ सारांश

८.९ प्रश्न

८.० उद्दिष्टे (OBJECTIVES)

- व्यवस्थापन आणि स्वेच्छानिवृत्ती योजनांमधील कामगारांच्या सहभागाचा अभ्यास करणे.
- कामगार आणि ILO शी संबंधित सामाजिक घटनांचे विश्लेषण करणे.

८.१ प्रस्तावना (INTRODUCTION)

औद्योगिक संबंधांच्या प्रणालीमध्ये, राज्य (सरकार) नियामक आणि परीक्षक मध्यस्थी म्हणून कार्य करते. तसेच, केवळ केंद्र सरकारच नाही तर राज्य आणि प्रादेशिक स्तरावरील सरकारे औद्योगिक संबंधांच्या व्यवस्थेवर परिणाम करतात, तसेच राज्यांचे अधिकारी आणि न्यायपालिका यांसारख्या इतर कार्यकारी घटकांचादेखील व्यवस्थेवर निश्चित प्रभाव पडतो.

अलिकडच्या काळात, राज्यांनी विविध देशांमधील औद्योगिक संबंधांचे नियमन करण्यात महत्त्वाची भूमिका बजावली आहे. परंतु या प्रक्रियेत त्याचा सहभाग किती प्रमाणात आहे हे देशातील सामाजिक आणि आर्थिक विकासाच्या पातळीवर निश्चित केले जाते. राज्याच्या हस्तक्षेपाची पद्धत देशातील प्रचलित राजकीय व्यवस्थेवर आणि आर्थिक विकासावरही प्रभाव टाकते. उदा. भारतासारख्या विकसनशील देशात, दावे निकाली काढण्यासाठी काम थांबवल्याने विकसित अर्थव्यवस्थेपेक्षा अधिक गंभीर परिणाम होतात त्याचप्रमाणे, मुक्त-बाजार अर्थव्यवस्थेत पक्षांना संप आणि ताळेबंदीद्वारे त्यांच्या अडचणी सोडवण्याचे स्वातंत्र्य असते, परंतु इतर बाजारांमध्ये या अडचणी सोडवण्याच्या पद्धती वेगळ्या असू

शकतात. औद्योगिक संबंध मजबूत करण्यासाठी राज्यांचा हस्तक्षेप अत्यंत आवश्यक आहे. कामगार संबंधांचे नियमन करण्यासाठी राज्याने गृहीत धरलेले अधिकार देशा-देशांनुसार भिन्न असतात. काही देशांमध्ये, व्यवस्थापन आणि कामगारांद्वारे पाळण्यासाठीचे कठोर नियम घालण्याचे कार्यक्रम हाती घेतले आहेत, तर इतर नियमांमध्ये राजकीय आणि सामाजिक संबंधांचे विस्तृत क्षेत्र समाविष्ट करण्यात आले आहेत आणि या नियमांच्या अंमलबजावणीवर तितकेच जास्त सूक्ष्म निरीक्षण होणे गरजेचे आहे. उदाहरणार्थ: युकेमध्ये, औद्योगिक संबंध प्रणाली ही पक्षांमधील विनामूल्य सामूहिक सौदेबाजीच्या प्राथमिकतेद्वारे चिन्हांकित केली गेली आहे. अधिकारक्षेत्राशी संबंधित विवाद हे प्रामुख्याने ब्रिटीश व्यापार संघटना काँग्रेसच्या अंतर्गत बाबींवर अवलंबून आहेत.

८.२ व्यवस्थापनात कामगारांचा सहभाग (WORKERS PARTICIPATION IN MANAGEMENT)

अर्थ:

जमैका सरकारने स्थापन केलेल्या विशेष सल्लागार समितीने व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाची व्याख्या "कामाच्या ठिकाणी व्यक्तीच्या मानवी हक्कांचा विस्तार" अशी केली आहे. त्यात पुढे असे म्हटले आहे की, व्यवस्थापनाच्या कार्यपद्धती, नियम आणि शैलींमुळे कामगारांना एक माणूस म्हणून ओळख, वागणूक आणि लक्ष दिले पाहिजे आणि त्याच्याकडे केवळ उत्पादनाचे स्त्रोत म्हणून पाहिले नाही गेले पाहिजे.

व्यवस्थापनातील कामगारांचा सहभाग हा कामगारांना व्यवस्थापकीय कार्यांमध्ये भाग घेण्यास प्रवृत्त करून व्यवस्थापकीय आणि क्रीयाशील कार्यांमधील अंतर कमी करण्याचा प्रयत्न करतो. व्यवस्थापनातील कामगारांचा सहभाग हा खालील तीन स्तरांवर असला पाहिजे:

१. दुकान स्तरावर.

२. विभागीय स्तरावर.

३. शिखर स्तरावर.

कामगारांचे सहभाग धोरण तयार करणे आणि अंमलबजावणी करणे या संदर्भात या तीन स्तरांवर निर्णय घेणाऱ्या प्राधिकरणाचा प्रभाव हा एक महत्वाचा भाग आहे. तसेच, सक्रिय सहभागामुळे कामगार हे स्वेच्छेने जबाबदाऱ्या स्वीकारण्यास तयार होतात.

संरचना:

व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाच्या योजनेमध्ये वेगवेगळ्या समित्या, परिषद आणि कामगार संचालकांची नियुक्ती समाविष्ट असते. समित्या आणि परिषद या संयुक्त संस्था असतात, ज्यात व्यवस्थापन प्रतिनिधित्व एकतर पूर्णपणे अनुपस्थित असते किंवा कामगारांच्या तुलनेत ते कमी असते. कामगारांचे निवडून आलेले प्रतिनिधी हे समित्या

आणि परिषदांचे सदस्य असतात. कामगार संचालकांची व्यवस्था अशी आहे ज्यामध्ये कामगार संघटना या त्यांचे प्रतिनिधी संचालक मंडळावर पाठवतात.

उद्दिष्टे:

व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाच्या योजनेची उद्दिष्टे पुढीलप्रमाणे आहेत.

१. उपक्रम, कर्मचारी आणि समुदायाच्या अधिक फायद्यासाठी वाढीव उत्पादकतेला प्रोत्साहन देणे.

२. कामगार आणि उद्योगसंस्थेच्या कामकाजातील त्यांची भूमिका आणि उत्पादन प्रक्रियेतील चांगली समज निर्माण करणे.

३. कामगारांच्या आत्म-अभिव्यक्तीची गरज पूर्ण करणे, कारण त्यामुळे औद्योगिक शांतता, चांगले संबंध आणि सहकार्य वाढू शकते.

व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाच्या योजनेचे मूळ उद्दिष्ट पक्षांच्या मनोवृत्तीत बदल घडवून आणणे हा आहे जेणेकरून परस्पर संशयाची जागा परस्पर विश्वासाने घेतली जाईल, विरोधाभास समजून घेऊन स्थिर औद्योगिक शांतता प्रस्थापित होईल, अशा प्रकारे औद्योगिक संबंध सुधारणे हे सर्वात महत्त्वाचे उद्दिष्ट आहे.

भारतातील व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाची उत्क्रांती:

भारतातील व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाची योजना भारत सरकारने प्रायोजित केली होती. व्यवस्थापनात सहभागी होण्याची मागणी कामगार संघटनांकडून कधीच केली गेली नाही. औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७ च्या कलम ३ ने केंद्र आणि राज्य सरकारांना १०० किंवा त्याहून अधिक कामगारांना काम करणाऱ्या औद्योगिक आस्थापनांच्या नियोक्त्यांना कार्य समित्या स्थापन करण्याचे आदेश देण्याचा अधिकार दिला. १९४७ मध्ये, औद्योगिक परिषदेमध्ये स्वीकारलेल्या औद्योगिक युद्धविराम ठरावानुसार, कामगारांच्या कार्यक्षमतेला चालना देण्यासाठी आणि उत्पादन सुधारण्यासाठी औद्योगिक आस्थापनांमध्ये तुकडी उत्पादन समित्यांची स्थापना करण्याची शिफारस करण्यात आली होती. १९४८ च्या औद्योगिक धोरणाच्या ठरावानुसार, भारत सरकारने द्विपक्षीय उत्पादन समित्यांची स्थापना करण्याची गरज मान्य केली. १९५८ मध्ये, संयुक्त व्यवस्थापन परिषदांसाठी योजना सुरू करण्यात आली. १९७७ मध्ये, सार्वजनिक क्षेत्रातील व्यावसायिक आणि सेवा संस्थांमध्ये WPM ची स्थापना करण्यात आली. १९७६ मध्ये, भारतीय राज्यघटनेत राज्य धोरणाच्या निर्देशात्मक तत्त्वांतर्गत कलम ४३ अ समाविष्ट करण्यात आले. DPSP च्या कलम ४३ अ मध्ये असे म्हटले आहे की, "राज्याने कोणत्याही उद्योगात गुंतलेल्या उपक्रम, आस्थापना किंवा इतर संस्थांच्या व्यवस्थापनामध्ये कामगारांचा सहभाग सुरक्षित करण्यासाठी योग्य कायदे किंवा इतर कोणत्याही मार्गाने पावले उचलली पाहिजेत." १९८३ मध्ये, सार्वजनिक क्षेत्रातील उपक्रमांसाठी व्यवस्थापनातील कर्मचाऱ्यांच्या सहभागाची नवीन योजना सुरू करण्यात आली. १९९० मध्ये, WPM संदर्भात एक सर्वसमावेशक विधेयक संसदेत सादर करण्यात आले. हे विधेयक अजून मंजूर व्हायचे आहे.

भारतात लागू केलेल्या WPM च्या मुख्य योजना खालीलप्रमाणे आहेत:

१. कार्य समिती, १९४७.

२. संयुक्त व्यवस्थापन परिषद, १९५८.

३. मंडळ स्तरीय सहभाग, १९७०.

४. जुना २० कलमी कार्यक्रम, १९७५ अंतर्गत दुकान परिषद आणि संयुक्त परिषदा.

५. सार्वजनिक क्षेत्रातील व्यावसायिक आणि सेवा संस्थांमध्ये तुकडी परिषद आणि संयुक्त परिषद, १९७७.

६. सार्वजनिक क्षेत्रातील उपक्रमांसाठी व्यवस्थापनातील कर्मचाऱ्यांच्या सहभागाच्या संस्था, १९८३.

७. सरकारी सेवांमध्ये संयुक्त परिषद, १९५६, आणि

८. काही खाजगी क्षेत्रातील उपक्रमांमधील संस्था.

८.३ स्वेच्छानिवृत्ती योजना (VOLUNTARY RETIREMENT SCHEMES)

या योजनेंतर्गत, कर्मचाऱ्याला सेवानिवृत्तीच्या तारखेपूर्वी उद्योगसंस्थेकडून स्वेच्छेने सेवानिवृत्त होण्याचा प्रस्ताव दिला जातो. कर्मचाऱ्यांचे संख्याबळ कमी करण्यासाठी स्वेच्छानिवृत्ती योजनांचा अवलंब केला जातो. कामगार, उद्योगसंस्थांचे अधिकारी, सहकारी संस्थांचे अधिकारी इत्यादी स्वेच्छानिवृत्ती घेऊ शकतात. सार्वजनिक आणि खाजगी या दोन्ही क्षेत्रांतील उद्योगसंस्था स्वेच्छानिवृत्ती योजना देऊ करू शकतात. ही योजना "गोल्डन हँडशेक" म्हणूनही ओळखली जाते. स्वेच्छानिवृत्तीद्वारे, कर्मचाऱ्यांची संख्या कमी केले जाते, जेणेकरून उद्योगसंस्थाचा एकूण खर्च कमी होऊ शकेल. स्वेच्छानिवृत्ती अंतर्गत अनेक नियम आणि कायदे आहेत. सर्वात मूलभूत नियमांपैकी एक म्हणजे सेवानिवृत्त होणाऱ्या कर्मचाऱ्याने त्याच उद्योगाशी संबंधित असलेल्या दुसऱ्या उद्योगसंस्थेमध्ये अर्ज करू शकत नाही.

उद्दिष्टे:

आर्थिक समस्येमुळे कर्मचाऱ्यांना पगार देऊ न शकणाऱ्या उद्योगसंस्थेतील कर्मचाऱ्यांची संख्या कमी करणे हा या योजनेचा मुख्य उद्देश आहे. स्वेच्छानिवृत्तीचा प्रस्ताव देऊन उद्योगसंस्था खर्च कमी करू शकते. या योजनेंतर्गत, कर्मचाऱ्यांना देखील अनेक फायदे देऊ केले जातात, जसे की कर्मचाऱ्यांना पुनर्वसन सुविधा, निधी व्यवस्थापित करण्यासाठी सल्ला इ. ज्यामुळे आपोआप त्यांच्या उत्पन्नामध्ये सुधारणा होईल.

वैशिष्ट्ये:

१. या योजनेंतर्गत, कर्मचाऱ्यांना सेवेतून स्वेच्छानिवृत्तीचा प्रस्ताव दिला जातो. ही सेवानिवृत्ती निवृत्तीच्या तारखेपूर्वी येते.

२. स्वेच्छानिवृत्ती ही एक सक्तीची निवृत्ती नसून नोकरी सोडणे किंवा नोकरीवर राहणे हे पूर्णपणे कर्मचाऱ्यांच्या हातात असते.

३. स्वेच्छानिवृत्ती योजना फक्त अशा कर्मचाऱ्यांना लागू केली जाते ज्यांनी १० वर्षे सेवा पूर्ण केली आहे किंवा ४० वर्षांपेक्षा जास्त वय पूर्ण केले आहे.

४. ही योजना सार्वजनिक आणि खाजगी क्षेत्रातील दोन्ही उद्योगसंस्थांद्वारे देऊ केली जाते.

५. ही योजना “गोल्डन हँडशेक” म्हणूनही ओळखली जाते.

६. कर्मचाऱ्यांच्या स्वेच्छानिवृत्तीद्वारे, उद्योगसंस्थांचा खर्च कमी करण्यासाठी कर्मचाऱ्यांची संख्या कमी केली जाते.

७. स्वेच्छानिवृत्ती घेणाऱ्या व्यक्तीला त्याच उद्योगाशी संबंधित असलेल्या दुसऱ्या उद्योगसंस्थेमध्ये अर्ज करण्याची परवानगी नसते.

८. स्वेच्छानिवृत्ती घेणाऱ्या व्यक्तीला उद्योगसंस्थेकडून पुनर्वसन सुविधा, समुपदेशन इत्यादी विविध फायदे दिले जातात.

९. सेवानिवृत्त कर्मचाऱ्यांनाही भरपाई दिली जाते जी विशिष्ट रकमेपर्यंत करमुक्त असते.

१०. कर्मचाऱ्यांना सेवानिवृत्तीच्या वेळी भविष्य निर्वाह निधी आणि उपदान देय दिले जातात.

भरपाई:

i) स्वेच्छानिवृत्ती योजनेअंतर्गत भरपाईची गणना कर्मचाऱ्याच्या शेवटच्या काढलेल्या पगारावर केली जाते.

ii) उद्योगसंस्थेने देऊ केलेले देय कर्मचाऱ्याच्या सेवेच्या प्रत्येक पूर्ण वर्षाच्या ३ महिन्यांच्या पगाराच्या बरोबरीचे असते किंवा सेवानिवृत्तीच्या वेळी कर्मचाऱ्याचा पगार मूळ तारखेपूर्वी शिल्लक राहिलेल्या महिन्याच्या सेवेने गुणला जातो.

iii) सार्वजनिक क्षेत्रातील बँकांच्या बाबतीत नुकसान भरपाई प्रत्येक वर्षाच्या सेवेसाठी ४५ दिवसांच्या पगाराच्या किंवा उर्वरित कालावधीतील पगार यापैकी जे कमी असेल त्यानुसार मोजले जाते.

फायदे:

i) कर्मचाऱ्याला प्रत्येक पूर्ण केलेल्या सेवेसाठी ४५ दिवसांचा पगार किंवा सेवानिवृत्तीच्या वेळी मासिक वेतन या दोहोंपैकी जे कमी असेल, ते सेवेच्या सामान्य तारखेपूर्वी उर्वरित महिन्याने गुणले जाते.

ii) कर्मचाऱ्याला भविष्य निर्वाह निधी आणि कृतज्ञता देय देखील मिळते.

iii) स्वेच्छानिवृत्तीच्या वेळी मिळणारी भरपाई विहित रकमेपर्यंत करमुक्त असते.

iv) स्वेच्छानिवृत्तीची निवड करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांना उद्योगसंस्था लाभ पॅकेज देखील देऊ करतात.

पात्रता:

i) अर्जदाराचे वय किमान ४० वर्षे असावे.

ii) अर्जदार किमान १० वर्षे उद्योगसंस्थेत काम करत असावा.

iii) उद्योगसंस्थेचे संचालक किंवा सहकारी संस्था यांचा अपवाद वगळता केवळ उद्योगसंस्थेचे कर्मचारी या योजनेचा लाभ घेऊ शकतात.

८.४ सामाजिक सुरक्षा उपाय (SOCIAL SECURITY MEASURES)

प्रत्येक विकसनशील देशासाठी सामाजिक सुरक्षा उपायांना दुप्पट महत्त्व आहे. प्रथम, सामाजिक सुरक्षा हे कल्याणकारी राज्याच्या उद्दिष्टाच्या दिशेने एक महत्त्वाचे पाऊल आहे, ज्यामध्ये लोकांचे राहणीमान आणि कामाची परिस्थिती सुधारली जाते आणि भविष्यातील अनिश्चिततेपासून संरक्षित केले जाते. दुसरे म्हणजे, औद्योगिकीकरण प्रक्रिया मजबूत करण्यासाठी सामाजिक सुरक्षा महत्त्वाची आहे. हे कामगारांना अधिक कार्यक्षम बनण्यास सक्षम करते आणि औद्योगिक विवादांमुळे होणारा अपव्यय कमी करते. आजारपण आणि अपंगत्वामुळे व्यक्ती दगावणे देखील कमी झाले आहे. सामाजिक सुरक्षेचा अभाव उत्पादनात अडथळा आणतो आणि स्थिर आणि कार्यक्षम कामगार शक्ती तयार होण्यास प्रतिबंध करतो. त्यामुळे सामाजिक सुरक्षा ही एक महत्वाची गुंतवणूक आहे जी दीर्घकाळात चांगला लाभांश देते.

भारतात केंद्र सरकारने औद्योगिक कामगारांना संरक्षण देण्यासाठी खालील सामाजिक सुरक्षा उपाययोजना केल्या आहेत:

१. कामगार भरपाई कायदा, १९२३

२. कर्मचारी राज्य विमा कायदा, १९४८

३. कोळसा खाणी अधिलाभांश योजना आणि भविष्य निर्वाह निधी कायदा, १९४८

४. गोदी कामगार (नियमन आणि रोजगार) कायदा, १९४८

५. वृक्षारोपण कामगार कायदा, १९५१

६. कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा, १९५२

७. आसाम चहा लागवड कायदा, १९५५

८. मातृत्व लाभ कायदा, १९६१

९. नाविक भविष्य निर्वाह निधी कायदा, १९६६

१०. कर्मचारी कुटुंब निवृत्ती वेतन योजना, १९७१

११. उत्तरजीवित्व निवृत्तिवेतन योजना

१२. सार्वजनिक क्षेत्रातील वृद्धापकाळ निवृत्ती वेतन योजना

१३. आनुतोषिक देयक कायदा, १९७२

१४. कर्मचाऱ्यांची ठेव संलग्नित विमा योजना, १९७६

१. कामगार भरपाई कायदा, १९२३:

सामाजिक विम्याच्या दिशेने पहिले पाऊल भारत सरकारने १९२३ मध्ये कामगार भरपाई कायदा पारित करून उचलले. हा कायदा रोजगाराच्या दरम्यान उद्भवलेल्या अपघातांसाठी कामगारांना भरपाई देण्याचे बंधन नियोक्त्यांवर लादतो, तीन दिवसांपेक्षा जास्त कालावधीसाठी पूर्ण किंवा आंशिक अपंगत्व किंवा मृत्यू येतो तेव्हा हा कायदा लागू होतो. हा कायदा नियोक्त्याच्या व्यापार किंवा व्यवसायाच्या उद्देशाने नियुक्त केलेल्या कामगारांच्या सर्व श्रेणींना लागू होतो. जर काम करताना दुखापतीमुळे मृत्यू न होता कामगाराच्या चुकीमुळे उदा., पेये, ड्रग्ज, इत्यादीमुळे मृत्यू झाला असल्यास कोणतीही भरपाई देय नसते. कर्तव्य करताना आजार झालेल्या कामगारांच्या बाबतीत भरपाई देय असते. मृत्यू, कायमचे संपूर्ण अपंगत्व, आंशिक अपंगत्व आणि तात्पुरते अपंगत्व यासाठी भरपाई देय असते. हा कायदा राज्य सरकारांकडून कामगारांच्या भरपाईसाठी आयुक्तांमार्फत प्रशासित केला जातो. ज्या भागात कर्मचारी राज्य विमा कायदा कार्यरत आहे तेथे हा कायदा लागू होत नाही. दरमहा रु. ४०००/- किंवा त्यापेक्षा कमी पगार घेणारे कर्मचारी भरपाईसाठी पात्र असतात. नुकसानभरपाईची किमान रक्कम मृत्यूसाठी रु.८०,०००/- आणि कायमस्वरूपी अपंगत्वासाठी रु.६०,०००/- असते. अंत्यसंस्काराच्या खर्चासाठी रु. २५००/- दिले जातात.

२. कर्मचारी राज्य विमा कायदा, १९४८:

कर्मचारी राज्य विमा कायदा, १९४८ हे भारतातील सामाजिक विम्याच्या दिशेने टाकलेले आणखी एक पाऊल आहे. हा कायदा कर्मचाऱ्यांना आजारपण, प्रसूती आणि रोजगार दुखापत झाल्यास काही फायदे प्रदान करतो. हा कायदा १० पेक्षा जास्त व्यक्तींना विजेसहित किंवा २० पेक्षा जास्त व्यक्तींना रोजगार देणारे कारखाने किंवा १० पेक्षा जास्त व्यक्तींना रोजगार देणाऱ्या सर्व कारखान्यांना लागू होतो. हा कायदा हंगामी कारखान्यांना

लागू होत नाही आणि ज्या कामगारांची मजुरी रु. ४०००/- पेक्षा जास्त नाही अशा कामगारांचा या योजनेत समावेश होतो. हा कायदा कर्मचारी/राज्य विमा महामंडळाद्वारे प्रशासित केला जातो. विमा योजनेला कर्मचारी राज्य विमा निधीद्वारे वित्तपुरवठा केला जातो जो नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्या योगदानाद्वारे आणि केंद्र आणि राज्य सरकार, स्थानिक अधिकारी किंवा इतर कोणत्याही व्यक्ती किंवा संस्था यांच्याकडून अनुदान, देणग्या आणि भेटवस्तूंद्वारे उभारला जातो. नियोक्ते कर्मचाऱ्यांना देय वेतनाच्या चार टक्के योगदान देतात आणि कर्मचारी त्यांच्या वेतनाच्या १.५ टक्के दराने योगदान देतात. वैद्यकीय सेवेवरील खर्चात राज्य सरकारे किमान १२.५ टक्के योगदान देतात.

३. कोळसा खाणी अधिलाभांश योजना आणि भविष्य निर्वाह निधी कायदा, १९४८:

जम्मू-काश्मीर वगळता देशातील सर्व कोळसा खाणींना हा कायदा लागू आहे. कोळसा खाणी असलेल्या राज्यांमध्ये चार कोळसा खाणी बोनस योजना कार्यरत आहेत. या योजना कामगारांना अधिक नियमित उपस्थितीत राहण्यासाठी प्रोत्साहन देतात आणि त्याद्वारे कोळसा खाण उद्योगात एक स्थिर कामगार शक्ती निर्माण करते. गैरहजेरी कमी करण्यासाठी, जे कामगार एका तिमाहीत ठराविक दिवसांची हजेरी लावतात आणि बेकायदेशीर संपात भाग घेत नाहीत त्यांना त्रैमासिक अधिलाभांश देण्याची तरतूद केली जाते.

ही योजना कोळसा खाणींमधील सर्व कर्मचाऱ्यांना लागू होते ज्यांची मासिक मूळ कमाई रु.७३० पेक्षा जास्त नाही. रस्ते आणि इमारतींच्या बांधकामावर कंत्राटदाराद्वारे किंवा त्याद्वारे नियुक्त केलेल्या कामगारांना अधिलाभांश देय नसते. योजनांना (आसाम योजनांव्यतिरिक्त) किमान उपस्थितीशी संबंधित काही अटी पूर्ण केल्या गेल्या असतील तर तिमाहीत मूळ कमाईच्या १०% दराने त्रैमासिक अधिलाभांश देणे आवश्यक असते. अधिलाभांश तिमाहीच्या दोन महिन्यांत देय असते. योजनेच्या प्रशासनाची जबाबदारी मुख्य कामगार आयुक्तांवर असते.

४. गोदी कामगार (नियमन आणि रोजगार) कायदा, १९४८:

भारतीय गोदी कामगारा नियमन, १९४८ मध्ये गोदी कामगारांची सुरक्षा, आरोग्य आणि कल्याण यांचा समाविष्ट केला आहे. हा कायदा मुंबई, कलकत्ता, मद्रास, विशाखापट्टणम, कोचीन, मुरमुगाव आणि कांडला या प्रमुख बंदरांमध्ये लागू आहे. कामगारांची साधारणपणे मासिक आणि राखीव कामगारांमध्ये विभागणी केली जाते. मासिक कामगार हे नियमित कामगार असतात आणि त्यांना रोजगाराची सुरक्षितता असते. कामगारांच्या इतर श्रेणीची नोंदणी राखीव कामगारांमध्ये केली जाते आणि त्यांना गोदी कामगार मंडळाद्वारे नियुक्त केले जाते. गोदी कामगारांना वर्षभरात किमान आठ सुट्या पगारासह दिल्या जातात. सर्व राखीव कामगारांना रोजगाराच्या समान संधी सुनिश्चित करण्यासाठी त्यांना चक्रावर्तनद्वारे नियुक्त केले जाते. कामगारांना भविष्य निर्वाह निधी आणि उपदानाचा लाभ मिळतो. त्यांच्यासाठी स्वतंत्र गृहनिर्माण योजना आखण्यात आल्या आहेत. त्यांना वैद्यकीय सुविधा आणि मुलांच्या शिक्षणाच्या बाबतीत काही सवलतीही दिल्या जातात. त्यांच्यासाठी उपाहार गृह आणि रास्त भाव दुकानेही उपलब्ध केली जातात.

५. वृक्षारोपण कामगार कायदा, १९५१:

वृक्षारोपणातील कामगारांना वृक्षारोपण कामगार कायदा, १९५१ अंतर्गत वैद्यकीय आरोग्य, मातृत्व आणि इतर लाभ मिळण्याचा अधिकार आहे. या कायद्यात वृक्षारोपण कामगार आणि त्यांच्या कुटुंबीयांवर उपचार करण्यासाठी उद्यान, रुग्णालय, समूह रुग्णालये आणि दवाखाने उभारण्याची तरतूद आहे. वृक्षारोपण कर्मचाऱ्यांनी आजारपणाचे प्रमाणपत्र दिल्यास १४ दिवसांची आजारी रजा दिली जाते. रजेच्या कालावधीत, कामगारांना त्यांच्या दैनंदिन सरासरी कमाईच्या ६६% दराने रु. १६३ वेतन दिले जाते. या कायद्यांतर्गत वृक्षारोपण कामगारांना वैद्यकीय, आरोग्य आणि मातृत्व यांसारखे फायदे दिले जातात.

६. कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा, १९५२:

कारखाने आणि इतर आस्थापनांमधील कर्मचाऱ्यांसाठी अनिवार्य भविष्य निर्वाह निधीची स्थापना करण्याची तरतूद या कायद्यात आहे. कर्मचाऱ्यांना विभक्त झाल्यानंतर किंवा निवृत्तीनंतर किंवा लवकर मृत्यू झाल्यास त्यांच्या अवलंबितांना सामाजिक सुरक्षा प्रदान करणे हा या कायद्याचा उद्देश आहे. नियोक्ता आणि कर्मचाऱ्यांकडून अधिनियमानुसार देय योगदानाचा दर वेतनाच्या ८.३३% आहे. केंद्र सरकारने ५० किंवा त्याहून अधिक व्यक्तींना रोजगार देणाऱ्या आस्थापनांच्या बाबतीत हा दर सुधारित करून १०% केला आहे. या योजनेअंतर्गत, नियोक्त्यांनी प्रत्येक कर्मचार्‍यासाठी एक योगदान पत्र राखणे आवश्यक आहे आणि ही पत्रे EPF आयुक्तांच्या तपासणीच्या अधीन असतात. प्रत्येक कर्मचाऱ्याला निधीमध्ये जमा केलेल्या रकमेवर व्याज मिळते. एखाद्या सदस्याचा मृत्यू झाल्यास, त्याच्या खात्यावर जमा असलेली रक्कम त्याच्या नामनिर्देशित व्यक्तींना दिली जाते. ही योजना सदस्यांना आजारपण, अवैधता इत्यादी सारख्या परिस्थितीत अंशतः पैसे काढण्याची परवानगी देऊन आर्थिक सहाय्य प्रदान करते आणि त्यांना त्यांच्या सामाजिक जबाबदाऱ्या जसे की, बहीण/भाऊ/मुलगी/मुलाचे लग्न किंवा मुलांचे उच्च शिक्षण किंवा घराचे बांधकाम करण्यास सक्षम करण्यासाठी निधी प्रदान करते.

७. आसाम चहा लागवड कायदा, १९५५:

या कायद्यात आसाममधील चहाच्या मळ्यातील सर्व श्रेणींच्या कर्मचाऱ्यांचा समावेश आहे. कर्मचाऱ्यांचे योगदान हे नियोक्त्यांद्वारे देण्यात येणाऱ्या योगदानासह वेतनाच्या ८% आहे. १९६३ मध्ये भविष्य निर्वाह निधी सदस्यांसाठी गट विमा योजना सुरू करण्यात आली होती. या योजनेअंतर्गत १८-४० वयोगटातील सर्व भविष्य निर्वाह निधी सदस्यांसाठी एक घोंगडी धोरण आखण्यात आले होते. या योजनेअंतर्गत पुरुष सदस्यांना रु. ५००, महिला रु. २५० आणि कर्मचारी यांना प्रत्येकी रु. १००० प्रदान केले जातात. विश्वस्त मंडळाकडून सदस्यांच्या भविष्य निर्वाह निधीतून विम्याचा हप्ता कापला जातो. राष्ट्रीय करारानुसार, १९५६ पासून आसाममध्ये वृक्षारोपणात काम करणार्‍या प्रत्येक कामगाराला रु.१३५ अधिलाभांश म्हणून देय आहेत. एक निवृत्तीवेतन योजना १९६७ मध्ये सुरू करण्यात आली होती. या योजनेत भविष्य निर्वाह निधी व्यतिरिक्त वृक्षारोपण कामगारांना पेन्शन लाभ देण्याची तरतूद आहे. भविष्य निर्वाह निधीच्या न वितरित झालेल्या व्याजाच्या रकमेतून निवृत्तीवेतन दिले जाते.

८. मातृत्व लाभ कायदा, १९६१:

केंद्र आणि राज्य सरकारच्या विविध मातृत्व लाभ कायद्यांमध्ये, मातृत्व लाभ तरतुदींमधील मतभेद दूर करण्यासाठी केंद्र सरकारने १९६१ चा मातृत्व लाभ कायदा नावाचा एक नवीन कायदा संमत केला. हा कायदा त्या आस्थापनांना लागू होतो जेथे कर्मचारी राज्य विमा कायदा लागू नाही. १९९५ च्या कायद्यातील दुरुस्तीनुसार, गर्भधारणा झाल्यास महिला कर्मचाऱ्यांना वेतनासह सहा आठवड्यांची रजा, क्षयरोग शस्त्रक्रिया करणाऱ्या महिला कर्मचाऱ्यांना वेतनासह दोन आठवड्यांची रजा आणि आजारपणात जास्तीत जास्त एक महिन्याच्या वेतनासह रजा देण्यात येते. मातृत्व लाभ (सुधारणा) कायदा, १९९५ हा ०१ फेब्रुवारी १९९६ रोजी लागू झाला.

९. नाविक भविष्य निर्वाह निधी कायदा, १९६६:

जहाजावर अल्प कालावधीसाठी काम करणाऱ्या नाविकांच्या समस्या विशेष स्वरूपाच्या असतात आणि म्हणूनच १९६६ मध्ये नाविक भविष्य निर्वाह निधी कायदा पारित करण्यात आला. व्यापारी वाहतूक १९५८ कायद्यांतर्गत प्रत्येक नाविकाने जहाजाच्या क्रूचा सदस्य म्हणून काम केलेले असावे, परंतु काही श्रेणीतील अधिकारी व इतर कर्मचारी वगळून या योजनेत सर्वांचा समावेश होतो. या कायद्यांतर्गत समाविष्ट असलेल्या प्रत्येक नियोक्त्याने जुलै १९६४ ते जुलै १९६८ या कालावधीमध्ये दिलेल्या वेतनाच्या ६% आणि त्यानंतर त्याच्याद्वारे नियुक्त केलेल्या प्रत्येक नाविकाला ८% निधीमध्ये योगदान देणे आवश्यक आहे. या ठिकाणी नाविकाने पुरेसे योगदान दिले पाहिजे असे अपेक्षित असते.

भविष्य निर्वाह निधी हा मृत्यू किंवा अवैधतेच्या आकस्मिकतेसाठी पुरेसा मानला जात नसल्यामुळे, राष्ट्रीय कामगार आयोग, १९६९ ने भविष्य निर्वाह निधीचा काही भाग सेवानिवृत्ती-सह-कौटुंबिक निवृत्तीवेतनात रूपांतरित करण्याची शिफारस केली. त्यानुसार, भारत सरकारने १९७१ मध्ये कौटुंबिक निवृत्तीवेतन योजना सुरू केली, ज्यामध्ये कोळसा खाणी भविष्य निर्वाह निधी कायदा १९४८, कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा १९५२ आणि आसाम चहा लागवड कायदा १९५५ द्वारे समाविष्ट असलेल्या सर्व कामगारांचा समावेश होता.

१०. कर्मचारी कुटुंब निवृत्ती वेतन योजना, १९७१:

कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी अधिनियम, १९५२ मध्ये, १९७१ ची कर्मचारी कुटुंब निवृत्तीवेतन योजना सुरू करण्याची तरतूद करण्यात आली. ही योजना सेवेत अकाली मरण पावलेल्या कामगारांच्या कुटुंबाला दीर्घकालीन संरक्षण प्रदान करते. ही योजना कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी योजनेच्या सर्व सदस्यांना अनिवार्यपणे लागू होते. कौटुंबिक निवृत्तीवेतन, जीवन विमा लाभ आणि सेवानिवृत्तीचे पैसे काढण्याचे फायदे या योजनेअंतर्गत उपलब्ध आहेत. १९९५ मध्ये या योजनेत आणखी सुधारणा करण्यात आली आणि "कर्मचारी निवृत्तीवेतन योजना १९९५" असे नामकरण करण्यात आले. नवीन योजनेचा उद्देश सदस्य आणि त्याच्या कुटुंबाला वृद्धापकाळात आर्थिक सहाय्य प्रदान करणे आणि उदरनिर्वाहासाठी आर्थिक आधार प्रदान करणे हा आहे. नियोक्त्याचे ८.३३% योगदान निवृत्तीवेतन खात्यात जमा केले जाते. कर्मचाऱ्यांच्या वेतनात केंद्र सरकारचे योगदान १.१६

टक्के असते. कौटुंबिक निवृत्तीवेतन योजना, १९७१ चे सदस्य असलेल्या सर्व लोकांसाठी आणि १६ नोव्हेंबर १९९५ पासून जे कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधीचे सदस्य झाले त्यांच्यासाठी ही योजना अनिवार्य आहे.

११. वृद्धापकाळ निवृत्ती वेतन योजना:

यूपी, केरळ, आंध्र प्रदेश, बिहार, तामिळनाडू, पंजाब, पश्चिम बंगाल आणि राजस्थान या राज्यांनी वृद्धापकाळ निवृत्तीवेतन योजना सुरू केल्या आहेत. ज्यांच्याकडे उत्पन्नाचा कोणताही स्रोत नाही अशा गरजूंना मदत करणे हा या योजनेचा उद्देश आहे. या योजनेला वैधानिक आधार असून या योजनेद्वारे ६० वर्षे किंवा त्याहून अधिक वयाच्या निराधारांना ज्यांना कोणतेही उत्पन्न किंवा उत्पन्नाचा स्रोत नाही त्यांना निवृत्तीवेतन प्रदान केले जाते. वृद्धापकाळाच्या निवृत्तीवेतनाची रक्कम मात्र खूपच कमी आणि नगण्य आहे.

१२. सार्वजनिक क्षेत्रातील वृद्धापकाळ निवृत्ती वेतन योजना:

राज्ये आणि केंद्र सरकारचे औद्योगिक कर्मचारी त्यांच्या सेवा शर्तींचा एक भाग म्हणून विना-साहाय्य पेन्शनसाठी पात्र आहेत. केंद्र सरकारच्या कौटुंबिक निवृत्ती वेतन योजना १९६४ अंतर्गत, सामान्य स्थितीत सेवानिवृत्त झालेल्या कर्मचाऱ्याला निवृत्तीवेतन मिळते जे मृत्यूपर्यंत मिळत राहते आणि आनुतोषिकाच्या रूपात एकरकमी देखील मिळते. त्याचा मृत्यू झाल्यास, त्याचे आश्रित कुटुंब निवृत्ती वेतन आणि आनुतोषिकाचे हक्कदार बनतात.

१३. आनुतोषिक देयक कायदा, १९७२:

हा कायदा संपूर्ण देशात लागू आहे. हा कायदा प्रत्येक कारखाना, खाण, तेलक्षेत्र, वृक्षारोपण, बंदर आणि रेल्वे उद्योगसंस्था, दुकान किंवा आस्थापना आणि ज्या उद्योगसंस्थेत दहा किंवा अधिक व्यक्ती कार्यरत आहेत त्यांना लागू होतो. कोणत्याही कुशल, अर्ध-कुशल किंवा अकुशल, नियमपुस्तिका, पर्यवेक्षी, तांत्रिक किंवा कारकुनी काम करण्यासाठी नियुक्त केलेल्या सर्व कर्मचाऱ्यांचा या कायद्यात समावेश होतो. केंद्र किंवा राज्य सरकारच्या अंतर्गत पदावर असलेल्या आणि इतर कोणत्याही कायद्याद्वारे किंवा आनुतोषिकाच्या देयकासाठी प्रदान केलेल्या कोणत्याही नियमांद्वारे शासित असलेल्या व्यक्तीला हा कायदा लागू होत नाही. ३५००/- मजुरी मर्यादा काढून टाकण्यासाठी अधिनियमात १९९४ मध्ये सुधारणा करण्यात आली आहे.

या कायद्यांतर्गत समाविष्ट असलेल्या कर्मचाऱ्याला त्याच्या सेवानिवृत्ती, राजीनामा, मृत्यू किंवा अपंगत्व यामुळे नोकरी संपुष्टात आली तर त्या व्यक्तीला आनुतोषिक प्राप्त होते.

१४. कर्मचाऱ्यांची ठेव संलग्नित विमा योजना, १९७६:

कोळसा खाण भविष्य निर्वाह निधी आणि कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधीच्या सदस्यांना विमा संरक्षण देण्यासाठी ठेव-संलग्नित विमा योजना म्हणून ओळखली जाणारी नवीन सामाजिक सुरक्षा योजना लागू करण्यासाठी कामगार भविष्य निर्वाह निधी कायदा (सुधारणा) अध्यादेश १९७६ सदस्यांद्वारे कोणत्याही प्रीमियमशिवाय लागू करण्यात आला. या अध्यादेशात अशी तरतूद आहे की, कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी अधिनियम १९५२

अंतर्गत समाविष्ट असलेल्या भविष्य निर्वाह निधीचे सदस्यत्व घेतलेल्या कर्मचाऱ्याचा मृत्यू झाल्यास मागील बारा महिन्यांत मृत व्यक्तीच्या भविष्य निर्वाह निधीसह, त्याच्या भविष्य निर्वाह निधीचे पैसे प्राप्त करण्याचा अधिकार असलेल्या व्यक्तीला देखील 'सरासरी शिल्लक' च्या समतुल्य अतिरिक्त देय प्राप्त करण्याचा हक्क असेल. देय लाभाची रक्कम रु. १५,००० आणि रु. ५,००० पेक्षा जास्त रकमेच्या २५% इतकी असेल ज्याची कमाल मर्यादा रु. २५,००० असेल. पात्र होण्यासाठी आवश्यक किमान सरासरी शिल्लक रु. ५००/- असेल जी मागील १२ महिन्यांत त्याच्या सदस्यत्वाच्या कालावधीत प्राप्त झाली असेल. नियोक्ता आणि केंद्र सरकार यांनी कर्मचाऱ्यांच्या दरमहा वेतन बिलाच्या अनुक्रमे ०.५ आणि ०.२५% दराने योगदान देणे आवश्यक आहे. भविष्य निर्वाह निधी सदस्यांच्या फायद्यासाठी सरकारने पेन्शन योजनाही सुरू केली आहे.

निष्कर्ष:

बेरोजगार विम्याची योजना आणि सर्वसमावेशक एकात्मिक सामाजिक सुरक्षा योजना भारत सरकारच्या विचाराधीन आहेत. सामाजिक सुरक्षेचे सर्व विद्यमान उपाय सरकारचे प्रयत्न म्हणून मानले जाऊ शकतात. तसेच, सामाजिक सुरक्षेच्या विद्यमान योजनांमध्ये केवळ संघटित कामगारांचा समावेश आहे, जे भारतातील कर्मचाऱ्यांचा फक्त एक छोटासा भाग आहे. जे अनैच्छिकपणे बेरोजगार आहेत, त्यांच्यासाठी बेरोजगार विम्याची योजना भारतातील कामगारांना सामाजिक सुरक्षा प्रदान करण्यासाठी लागू करणे आवश्यक आहे. देशातील सर्व श्रेणीतील लोकसंख्येचा समावेश करण्यासाठी एकात्मिक सामाजिक सुरक्षेची व्यापक योजना आवश्यक आहे.

८.५ बेरोजगारी विमा

भारतामध्ये बेरोजगारी ही नेहमीच मोठी समस्या राहिली आहे, ज्यामुळे वाढत्या गुन्हेगारीचे प्रमाण आणि आत्महत्या दर यासारख्या मोठ्या समस्या निर्माण होतात. सेंटर फॉर मॉनिटरिंग इंडियन इकॉनॉमी (CMIE) च्या अहवालानुसार, मार्च २०१८ पर्यंत भारतातील ३१ दशलक्ष लोक बेरोजगार होते. भारतातील बेरोजगारीची स्थिती अद्यापही सुधारली नाही. अशा परिस्थितीत, अनेक तज्ञांनी बेरोजगार विम्याच्या अस्तित्वावर आणि व्यवहार्यतेवर प्रश्नचिन्ह उपस्थित केले आहेत.

बेरोजगार विम्याच्या अंतर्गत, विमाधारकांना त्यांच्या कोणत्याही दोषाशिवाय त्यांची नोकरी गमावल्यास त्यांना फायदे मिळतात. हा विमा प्रामुख्याने सरकारद्वारे प्रदान केला जातो. हा विमा उद्योगसंस्थांद्वारे दिला जात नाही, आणि याचे फायदे मर्यादित कालावधीसाठी मिळू शकतात. पात्रतेचे इतर निकषदेखील आहेत जे त्यांना बेरोजगारीसाठी विमा दावा सिद्ध करण्यासाठी मदत करू शकतात. स्वयंरोजगार किंवा स्वैच्छिक बेरोजगारी सारख्या परिस्थितींमध्ये, ती व्यक्ती कोणत्याही दाव्यासाठी पात्र नसते.

बहुसंख्य भारतीय लोकांना या विम्याची माहिती नाही, परंतु भारत सरकार बेरोजगार लोकांना या विम्याच्या माध्यमातून अनेक फायदे प्रदान करते. देशातील कामगारांचे कल्याण सुनिश्चित करण्यासाठी भारतात कामगार कायदे तयार केले आहेत. कामगार कायद्यांतर्गत कर्मचाऱ्यांना अनेक फायदे प्रदान केले जातात आणि कर्मचारी राज्य विमा

कायदा, १९४८ अंतर्गत विमा लाभ प्रदान केले जातात. या फायद्यांची जागरूकता फारच कमी आहे, आणि म्हणूनच भारतातील बहुसंख्य बेरोजगार नागरिक याचा लाभ घेऊ शकत नाहीत. भारत सरकारच्या वतीने बेरोजगारांना विमा प्रदान करणाऱ्या योजनेचे नाव "राजीव गांधी श्रमिक कल्याण योजना" (RGSKY) असे आहे.

राजीव गांधी श्रमिक कल्याण योजना (RGSKY):

RGSKY ही योजना १ एप्रिल २००५ रोजी केंद्र सरकारने सुरू केली. कर्मचारी राज्य विमा (ESI) कायद्यांतर्गत सर्व कर्मचाऱ्यांना या फायद्यांचा हक्क आहे. कर्मचारी अनैच्छिकपणे बेरोजगार झाल्यास त्यांना फायदे दिले जातात. अनैच्छिक बेरोजगारीचे कारण कामाच्या ठिकाणी दुखापत आणि व्यवसाय बंद झाल्यामुळे निर्माण होणारी बेरोजगारी असू शकते. योजनेचे फायदे आणि इतर अटी व शर्ती वेळोवेळी सुधारित केल्या जातात. देशातील वाढती बेरोजगारी लक्षात घेऊन भारतीय तरुणांच्या हितासाठी बनवलेले हे एक धोरण आहे.

RGSKY ची वैशिष्ट्ये:

- ज्या व्यक्तींना ESI कायद्यांतर्गत तीन वर्षांचा अनुभव आहे, ते RGSKY अंतर्गत लाभ मिळविण्यासाठी पात्र आहेत.
- भत्ते हे कमाल १ वर्षाच्या कालावधीसाठी प्रदान केले जातात.
- विमा दावा बेरोजगार झाल्यानंतर ६ महिन्यांच्या आत केला जातो.
- अनैच्छिक बेरोजगारीच्या २४ महिन्यांत विमाधारक आणि त्याच्या/तिच्या कुटुंबाला वैद्यकीय लाभांची तरतूद आहे.
- लाभार्थी कामावर रुजू होताच भत्त्याची तरतूद बंद होते.

बेरोजगारीच्या वाढत्या दरामुळे बेरोजगार विमा हा खाजगी विमा उद्योगसंस्थांच्या माध्यमातून विकला जात नाही. सरकारने याबाबत पुढाकार घेणे गरजेचे आहे. २००५ साली हे धोरण आणण्यात आले असले तरी ते अजून सर्वसामान्य लोकांपर्यंत पोहोचले नाही, या ठिकाणी जनजागृतीची सर्वाधिक गरज आहे.

८.६ व्यावसायिक सुरक्षा आणि आरोग्य व्यवस्थापन प्रणाली

व्यावसायिक धोके हा रोजगाराशी संबंधित धोका आहे. व्यावसायिक अपघात आणि आजारांमुळे दरवर्षी १.८ लाखांहून अधिक कामगारांचा मृत्यू होतो आणि ११० दशलक्ष कामगार रोजगार संबंधित जखमांमुळे प्रभावित होतात. उपचारापेक्षा प्रतिबंध नेहमीच चांगला असतो. व्यावसायिक आरोग्य हे सर्व संभाव्य अपघात आणि आजार टाळण्यासाठी आणि आजार होण्याआधी घेतलेला एक प्रतिबंधात्मक उपाय होय. आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेने त्यांच्या शिफारशींद्वारे जगभरातील सरकारांना व्यावसायिक आरोग्य सेवांवर कायदा करण्यासाठी प्रवृत्त केले आहे. १९८१ मध्ये, आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेने व्यावसायिक सुरक्षा आणि आरोग्य आणि कामकाजाच्या वातावरणावर एक अधिवेशन घेतले

होते आणि या अधिवेशनात औद्योगिक घटकांच्या स्तरावर विकसित करण्यासाठीचे राष्ट्रीय धोरण आणि कृती परिभाषित करण्याची शिफारस स्वीकारली होती.

व्यावसायिक सुरक्षेची उद्दिष्टे खालीलप्रमाणे आहेत:

१. काम आणि कामाच्या वातावरणामुळे उद्भवणाऱ्या आरोग्याच्या संबंधित धोक्यांपासून कामगारांचे संरक्षण सुनिश्चित करणे.

२. कामगारांचे शारीरिक आणि मानसिक कल्याण सुनिश्चित करणे.

व्यावसायिक आरोग्य सेवांची कार्ये खालीलप्रमाणे आहेत:

१. व्यावसायिक धोके आणि रोग ओळखणे आणि प्रतिबंधात्मक तसेच नियंत्रण उपाय सुचवणे.

२. कामगारांची वेळोवेळी कामाची पाळी बदलणे जेणेकरून कोणत्याही एका कामगाराचे स्वतःचे नुकसान किंवा त्याच्यावर अन्याय होणार नाही.

३. सर्व कामगारांना आरोग्यासंबंधीत शिक्षण देणे.

भारतीय अर्थव्यवस्थेच्या सापेक्ष मागासलेपणामुळे भारतात व्यावसायिक आरोग्य आणि सुरक्षिततेकडे मोठ्या प्रमाणात दुर्लक्ष केले जाते. अर्थव्यवस्थेच्या असंघटित क्षेत्रांबाबत हे अगदी खरे आहे, जेथे कामगारांना कामाच्या ठिकाणी कोणत्याही प्रकारचे संरक्षण न देता किंवा कामगारांना अपघात किंवा रोग झाल्यास त्यांना कोणत्याही प्रकारची भरपाई न देता सर्व प्रकारच्या धोक्यांचा सामना करावा लागतो. राष्ट्रीय कामगार आयोग, २००२ ने असंघटित क्षेत्रात काम करणाऱ्या कामगारांसाठी सर्वसमावेशक कायद्याची शिफारस केली आहे. हा कायदा लागू झाल्यानंतर भारतीय उद्योगांमध्ये व्यावसायिक आरोग्य आणि सुरक्षितता मोठ्या प्रमाणात सुधारली जाईल अशी अपेक्षा आहे.

व्यावसायिक रोग:

व्यावसायिक रोगांच्या बाबतीत लोकांना अतिशय कमी माहिती आहे. व्यावसायिक रोगांमुळे केवळ काही निवडक कामगारांनाच त्रास होतो, त्यामुळे व्यावसायिक रोगांवर कोणतेही प्रभावी उपचार उपलब्ध नाहीत. तथापि, उद्योगसंस्थांमध्ये प्रभावी संरक्षणात्मक आणि प्रतिबंधात्मक उपाययोजना केल्यास व्यावसायिक रोग टाळता येऊ शकतात. व्यावसायिक रोग म्हणजे असे रोग जे रोजगारामुळे किंवा रोजगारादरम्यान उद्भवतात.

काही व्यावसायिक रोग खालीलप्रमाणे आहेत- एस्बेस्टोसिस, सिलिकॉसिस, बॅगासोइस, बायसिओसिस, कॅसन डिसीज, कोल मायनर्स न्यूमोकोनिओसिस, टेलिग्राफिस्ट्स क्रॅम्प, लीड पॉयझनिंग, फॉस्फरस पॉयझनिंग, अँथ्रॅक्स, मर्क्युरी पॉइझनिंग, मॅंगनीज पॉइझनिंग इत्यादी.

८.७ भारत आणि आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना (INDIA AND ILO)

११ एप्रिल १९१९ रोजी लीग ऑफ नेशन्सचा भाग म्हणून ILO ची स्थापना झाली. भारत हा ILO चा संस्थापक सदस्य आहे. सध्या ILO चे १७५ सदस्य आहेत. ही एक त्रिपक्षीय संस्था आहे, ज्यामध्ये सदस्य म्हणून देशांचे सरकार, नियोक्ते आणि कामगार यांचे प्रतिनिधी असतात. ILO चे सदस्यत्व हे सदस्य देशांमध्ये त्रिपक्षीय प्रणालीची स्थापना आणि वाढ सुनिश्चित करते.

ILO ची ध्येये आणि उद्दिष्टे:

आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेची ध्येये आणि उद्दिष्टे खालीलप्रमाणे आहेत:

१. जगभरातील मोठ्या कष्टकरी लोकांवरील अन्याय, त्रास आणि एकटेपणा दूर करणे.

२. त्यांचे राहणीमान आणि कामकाजाची परिस्थिती सुधारणे आणि अशा प्रकारे सामाजिक न्यायावर आधारित सार्वत्रिक आणि चिरस्थायी शांतता प्रस्थापित करणे.

३. कामाच्या तासांचे नियमन तसेच दिवस आणि आठवड्यासाठी जास्तीत-जास्त कामाचा भार कमी करणे.

४. बेरोजगारी रोखण्यासाठी सूचना आणि शिफारशी देणे.

५. रोजगारातून उद्भवणारे आजार, रोग आणि दुखापतींपासून कामगारांच्या संरक्षणासाठी योग्य पाऊले उचलणे.

६. लहान मुले आणि महिलांच्या संरक्षणासाठी पाऊले उचलणे आणि विशेष लक्ष देणे.

७. समान मूल्याच्या कामासाठी समान मोबदला या तत्त्वाची मान्यता आणि अंमलबजावणीसाठी पाऊले उचलणे.

८. संघटनेच्या स्वातंत्र्याच्या तत्त्वाची मान्यता आणि अंमलबजावणीसाठी पाऊले उचलणे.

९. व्यावसायिक आणि तांत्रिक शिक्षणासाठीची तरतूद करणे.

१०. ज्या कामगारांनी त्यांच्या स्वतःच्या देशा व्यतिरिक्त इतर देशांमध्ये काम केले आहे, त्यांच्या हिताच्या संरक्षणासाठी पाऊले उचलणे.

ILO ची रचना:

ILO मध्ये आंतरराष्ट्रीय कामगार परिषद, नियामक मंडळ आणि आंतरराष्ट्रीय कामगार कार्यालय यांचा समावेश होतो. परिषद ही ILO ची सर्वोच्च विचाराधीन संस्था आहे, जी दरवर्षी ILO चे मुख्यालय असलेल्या जिनिव्हा येथे भरते. परिषदेतील राष्ट्रीय प्रतिनिधित्वामध्ये दोन सरकारी प्रतिनिधी, मालक आणि कामगार संघटनांकडून प्रत्येकी एक प्रतिनिधी असतो. परिषदेद्वारे निवडलेल्या नियामक मंडळात २८ सरकारी सदस्य, १४ कामगार प्रतिनिधी आणि १४ नियोक्ता प्रतिनिधींचा समावेश होतो तसेच ही एक कार्यकारी

परिषद असते जी सक्रियपणे कार्य करत असते. दहा सरकार त्यांच्या औद्योगिक महत्त्वामुळे नियामक मंडळावर कायमस्वरूपी आरक्षित असतात, त्यामध्ये ब्राझील, चीन, जर्मनी, फ्रान्स, भारत, इटली, जपान, यूएसए, रशिया आणि यूके यांचा समावेश होतो. उर्वरित १८ सरकारी जागा परिषदेद्वारे निवडल्या जातात. आंतरराष्ट्रीय कामगार कार्यालय हे औद्योगिक जीवन आणि कामगारांच्या परिस्थितीशी संबंधित विषयांवरील माहितीचे संकलन आणि वितरण, परिषद आणि समित्यांसमोर येणाऱ्या विषयांची तपासणी आणि त्यावरील कागदपत्रे तयार करणे, विशेष तपासणी करणे इत्यादीसाठी जबाबदार असते. आंतरराष्ट्रीय कामगार कार्यालय हे आंतरराष्ट्रीय श्रम पुनरावलोकन, पाक्षिक उद्योग आणि कामगार आणि इतर नियतकालिके प्रकाशित करते.

ILO ची कार्ये:

आंतरराष्ट्रीय कामगार अधिवेशने आणि शिफारशींच्या माध्यमातून आंतरराष्ट्रीय मानके तयार करणे हे ILO चे एक महत्त्वाचे कार्य आहे. सदस्य देशांनी त्यांच्या सक्षम राष्ट्रीय अधिकाऱ्यांना मान्यता देण्याच्या दृष्टीकोनातून अधिवेशने आयोजित करणे आवश्यक आहे. जर एखाद्या देशाने अधिवेशनास मान्यता दिली तर ते त्याचे कायदे हे त्याच्या अटींनुसार आणण्यास आणि हे नियम कसे लागू केले जात आहेत याचा वेळोवेळी अहवाल देण्यास सहमती दर्शवते. शिफारशींना मान्यता देण्याची गरज नसते. २३४ सदस्य राज्ये ही केलेल्या शिफारशींना विचारात घेण्यास बांधील असतात जेणेकरुन त्यांच्या तरतुदी वैधानिक कृतीद्वारे अंमलात येतील. संमत झालेल्या शिफारशींना कायदेशीर मान्यता प्राप्त होते आणि शिफारशींचे पालन करणे सर्व सरकारांसाठी ऐच्छिक असते. ILO च्या घटनेत असे नमूद केले आहे की, अधिवेशन स्वीकारल्यानंतर ते प्रत्येक देशाच्या सर्वोच्च कायदे मंडळासमोर एक वर्ष किंवा १८ महिन्यांच्या आत अपवादात्मक प्रकरणांमध्ये मंजुरीसाठी ठेवले पाहिजे आणि जर ते मंजूर झाले नाही तर प्रत्येक सरकारला कारणे द्यावी लागतील. अधिवेशने आणि शिफारशी एकत्रितपणे आंतरराष्ट्रीय कामगार संहिता व नियमावली तयार करतात. अधिवेशने आणि शिफारशी या कामगार कायदे आणि इतर उपायांसाठी किमान आंतरराष्ट्रीय मानके मांडतात.

खाली काही विस्तृत विषय दिले आहेत, ज्यांच्या अंतर्गत अधिवेशने आणि शिफारशी वर्गीकृत केल्या जातात:

१. मूलभूत मानवी हक्क.

२. रोजगार.

३. कामाच्या अटी आणि सामाजिक धोरण.

४. सामाजिक सुरक्षा.

५. औद्योगिक संबंध.

६. महिलांचा रोजगार.

७. मुले आणि तरुण व्यक्तींना रोजगार.

८. कामगारांच्या विशेष श्रेणी (उदा. खलाशी, मच्छीमार, आदिवासी कामगार, स्थलांतरित कामगार इ.).

९. कामगार प्रशासन.

१०. त्रिपक्षीय सल्लामसलत.

ILO ने त्याच्या स्थापनेपासून १८० हून अधिक अधिवेशने आणि १९० हून अधिक शिफारशी स्वीकारल्या आहेत. भारताने आतापर्यंत ILO च्या ३९ अधिवेशनांना मान्यता दिली आहे.

१. कामगारांचे आंतरराष्ट्रीय विभाजन आणि विकसनशील देशांसाठी त्याचे परिणाम.

२. ILO ची भूमिका आणि कार्ये.

३. संरचनात्मक समायोजन धोरणे आणि त्यांचा श्रमांवर होणारा परिणाम.

८.८ सारांश (SUMMARY)

११ एप्रिल १९१९ रोजी लीग ऑफ नेशन्सचा भाग म्हणून ILO ची स्थापना झाली. भारत हा ILO चा संस्थापक सदस्य आहे. सध्या ILO चे १७५ सदस्य आहेत. ही एक त्रिपक्षीय संस्था आहे, ज्यामध्ये सदस्य म्हणून देशांचे सरकार, नियोक्ते आणि कामगार यांचे प्रतिनिधी असतात. ILO चे सदस्यत्व हे सदस्य देशांमध्ये त्रिपक्षीय प्रणालीची स्थापना आणि वाढ सुनिश्चित करते.

८.९ प्रश्न (QUESTIONS)

१. भारतातील व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाचे तपशीलवार वर्णन करा.

२. स्वेच्छानिवृत्ती योजनेची सविस्तर चर्चा करा.

३. भारतातील औद्योगिक कामगारांना संरक्षण देण्यासाठी विविध सामाजिक सुरक्षा उपाय काय आहेत?

४. भारतातील बेरोजगार विम्याची तपशीलवार चर्चा करा.

५. आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेची ध्येये, उद्दिष्टे आणि कार्ये स्पष्ट करा.

*****