

औद्योगिकीकरणाचे स्वरूप, उदारीकरण, जागतिकीकरण
आणि कार्य व अर्थव्यवस्थेची पुनर्रचना

**Nature of Indstrilzition, Lebrliztion Globliztion and
Restrchter of Work and Economic system**

घटक रचना

- १.० उद्दिष्टे
- १.१ प्रस्तावना
- १.२ औद्योगिकीकरणाचे स्वरूप
- १.३ औद्योगिकीकरणाचा अर्थ
- १.४ औद्योगिकीकरणाचा प्रवास
- १.५ औद्योगिकीकरणाची वैशिष्ट्ये
- १.६ औद्योगिकीकरण आणि शहरीकरण
- १.७ औद्योगिकीकरणाची किंमत
- १.८ तिसरे जग आणि पहिले जग - भौगोलिक राजकारण
- १.९ ग्रामीण भागात औद्योगिकीकरण
- १.१० उदारीकरण
- १.११ भारतातील उदारीकरण
- १.१२ जागतिकीकरण आणि कार्य आणि अर्थव्यवस्थेची पुनर्रचना
- १.१३ सारांश
- १.१४ प्रश्न
- १.१५ संदर्भ

१.० उद्दिष्टे

१. औद्योगिकीकरणाचे स्वरूप समजून घेणे.
२. कार्य आणि अर्थव्यवस्थेवर उदारीकरण, जागतिकीकरणाचा प्रभाव पाहणे.
३. जागतिकीकरणाद्वारे कार्य आणि अर्थव्यवस्थेच्या पुनर्रचनेचे परिणाम समजून घेणे.

१.१ प्रस्तावना

या प्रकरणात, औद्योगिकीकरणाचे स्वरूप, उदारीकरण, जागतिकीकरण आणि कार्य आणि अर्थव्यवस्थेची पुनर्रचना या तीन मुख्य विषयांवर चर्चा केली आहे. औद्योगिकीकरण, जागतिकीकरणाने आपल्या जीवनाला कोणत्या ना कोणत्या स्वरूपात स्पर्श केला आहे. आपण वापरत असलेली टूथपेस्ट, ली कूपर जीन्स, डेनिम जीन्स सारख्या कपड्यांचे ब्रँड, फॉर एव्हर २१ सारखे ब्रँड जे व्यक्तींनी परिधान केले आहे, यासारखी साधी उदाहरणे घेऊ या सर्व यंत्राने बनवलेल्या वस्तू आहेत आणि मूळ भारतातील नाहीत. विदेशी खाद्यपदार्थांनाही आता भारतात एक बाजारपेठ आहे. जसे की ड्रॅगन फळ, भाजीपाला इ. मोठ्या शहरांमध्ये आणि मॉल्समधील स्थानिक दुकानांमध्ये आता मोठ्या संख्येने बिगर भारतीय भाज्या उपलब्ध आहेत. येथे असा मुद्दा उपस्थित होतो कि आहे की आज आपल्याला बऱ्याच गोष्टींमध्ये प्रवेश आहे जे पूर्वी एक स्वप्न होते. वर सूचीबद्ध केलेल्या उत्पादनांसारखे काहीतरी मिळविण्यासाठी लोकांना वर्षानुवर्षे प्रतीक्षा करावी लागत होती किंवा कोणीतरी परदेशातून परत येत असताना ते मिळवावे लागते. औद्योगिकीकरण, उदारीकरण आणि जागतिकीकरणाचा परिणाम आपल्या सर्वांवर होत असल्याने या विषयांचा अभ्यास करणे आवश्यक आहे. कामगार अधिकारी, औद्योगिक संबंध अधिकारी, कार्मिक व्यवस्थापक इ. या विषयांद्वारे विशेषीकरणासह तुम्ही विद्यार्थी म्हणून तयार करू शकता अशा करिअरच्या संधीही आहेत.

१.२ औद्योगिकीकरणाचे स्वरूप

औद्योगिकीकरण देशांच्या विकासासाठी फायद्याचे आहे, तथापि, ते पर्यावरणावर यंत्रांच्या साह्याने प्रक्रिया करून वस्तू निर्माण केल्या जातात. औद्योगिकीकरणाच्या काही शोषण प्रक्रिया मुळे वायू प्रदूषण, जलप्रदूषण, नैसर्गिक साधनसंपत्तीची घट यासारख्या पर्यावरणीय समस्या निर्माण झाल्या आहेत. नैसर्गिक साधनसंपत्तीच्या शोषणात अनेक मोठ्या कंपन्या गुंतलेल्या आहेत आणि व्यवस्थेतील कमतरतेमुळे ते अनेकदा पकडले जात नाहीत. या कंपन्या काही वेळा सरकारमधील त्यांच्या शक्ती आणि संबंध सहजपणे फेरफार करण्यास सक्षम असतात. नियमांची काटेकोर अंमलबजावणी न होणे हे देखील आजही नैसर्गिक साधनसंपत्तीचे सतत शोषण होण्याचे असेच एक कारण आहे. नैसर्गिक साधनसंपत्तीचे शोषण केवळ देशांपुरते मर्यादित असू शकत नाही, ते सीमा ओलांडून जाते आणि विकसित देश आक्रमणे, युद्धाद्वारे अविकसित, विकसनशील देशांच्या नैसर्गिक संसाधनांचे शोषण करतात.

१.३ औद्योगिकीकरणाचा अर्थ

औद्योगिकीकरणाचा अर्थ म्हणजे 'ही अशी प्रक्रिया आहे ज्यामध्ये उत्पादन, प्रगत तांत्रिक उपक्रम आणि इतर उत्पादक आर्थिक क्रियाकलाप यांचा क्षेत्र, समाज, देश इत्यादींमध्ये मोठ्या प्रमाणावर परिचय करून दिला जातो'.

१.४ औद्योगिकीकरणाचा प्रवास

जरी औद्योगिक क्रांती हा शब्द प्रथम फ्रेंच लेखकांनी वापरला असला तरी, इंग्रजी आर्थिक इतिहासकार अरनॉल्ड टॉयन्बी (१८५२-८३) यांनी त्याला लोकप्रिय केले आणि १७६० ते १८४० या काळातील ब्रिटनच्या आर्थिक प्रगतीशी त्याचा संबंध जोडला. इतिहासकारांनी पारंपारिकपणे औद्योगिक क्रांतीला दोन टप्प्यांत विभागले. त्यांच्या मते पहिली, औद्योगिक क्रांती, १८व्या शतकाच्या मध्यापासून १८३० पर्यंत चालली आणि ती प्रामुख्याने ब्रिटनपुरती मर्यादित होती. दुसरी, औद्योगिक क्रांती एकोणिसाव्या शतकाच्या मध्यापासून ते विसाव्या शतकाच्या पूर्वार्धापर्यंत ब्रिटन, खंडातील युरोप, उत्तर अमेरिका आणि जपानमध्ये झाली. दुसरी औद्योगिक क्रांती विसाव्या शतकाच्या उत्तरार्धात जगाच्या इतर प्रदेशांमध्ये विस्तारली असे म्हटले जाते.

कालांतराने वैयक्तिक, कौटुंबिक, लघु गट मालकीपासून मर्यादित उत्पादन (कुटीर उद्योग म्हणून ओळखले जाते) पासून मोठ्या प्रमाणावर उत्पादनात परिवर्तन झाले ज्यामध्ये मोठ्या कार्य शक्तीचा वापर केला गेला आणि तंत्रज्ञान, संस्था आणि एकत्रीकरणातील नवकल्पनांचा वापर केला गेला. यामुळे उत्पादकता वाढली आणि ग्राहकांसाठी किंमत कमी झाली. १९०० च्या दशकात मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन घटक निर्माण झाले. खाणकाम देखील १९३० च्या दशकात मोठ्या प्रमाणावर सुरू झाले आणि वाहतूक व्यवसाय १९५० मध्ये तेजीत आले, १९६० च्या दशकात किरकोळ विक्री - ही सर्व औद्योगिकीकरणाची (१९७०) उदाहरणे आहेत. औद्योगिकीकरणाबरोबरच वाहनांचे उत्पादनही सुरू झाले. पूर्वी वाहने " कार्यशाळे " मध्ये जास्त खर्चात आणि कमी उत्पादकता आणि कमी घटकासह हाताने तयार केली जात होती. नंतर हेन्री फोर्डच्या असेंब्ली लाइनच्या विकासांमुळे ऑटोमोटिव्ह उत्पादन सामान्य अमेरिकन लोकांच्या आवाक्यात आले. तथापि, कालांतराने औद्योगिकीकरणामुळे उत्पादन नियंत्रण कामगार (किंवा कारागीर) कडून भांडवलशाही व्यवस्थेकडे हस्तांतरित झाले, ज्यामुळे विविध देशांमध्ये कामगार अशांतता देखील उद्भवली.

१.५ औद्योगिकीकरणाची वैशिष्ट्ये

औद्योगिक क्रांती तांत्रिक, आर्थिक आणि सांस्कृतिक घटकांद्वारे वैशिष्ट्यीकृत होती. झालेल्या तांत्रिक प्रगतीपैकी खालील गोष्टी होत्या:

(१) नवीन मूलभूत सामग्रीचा वापर होता, प्रामुख्याने लोखंड आणि पोलाद; आणि (२) कोळसा, वाफेचे इंजिन, वीज, पेट्रोलियम आणि अंतर्गत-दहन इंजिन या दोन्ही इंधन आणि हेतू शक्तीसह नवीन ऊर्जा स्रोतांचा वापर झाला. (३) नवीन यंत्रांचा शोध लागला, जसे की स्पिनिंग जेनी आणि यंत्रमाग, ज्यामुळे मानवी ऊर्जेपेक्षा कमी खर्चात उत्पादन वाढण्यास

मदत झाली, (४) कारखाना व्यवस्था म्हणून ओळखली जाणारी एक नवीन संस्थात्मक प्रणाली निर्माण झाली. श्रमाचे वाढलेले विभाजन आणि कार्याचे विशेषीकरण देखील कालांतराने विकसित झाले (५) वाफेचे लोकोमोटिव्ह, स्टीमशिप, ऑटोमोबाईल, एरोप्लेन, टेलीग्राफ आणि रेडिओ यांसारख्या वाहतूक आणि दळणवळणात लक्षणीय प्रगती झाली आहे (६) या तंत्रज्ञानाची वाढती उपयुक्तता प्रगतीमुळे नैसर्गिक साधनसंपत्तीचा वापर तसेच मोठ्या प्रमाणावर उत्पादनात अधिक वाढ झाली.

१.६ औद्योगिकीकरण आणि शहरीकरण

औद्योगिकीकरणामुळे शहरीकरणातही वाढ झाली आहे आणि त्यामुळे शहरांमध्ये लोकसंख्येची झपाट्याने वाढ झाली आहे. दुसऱ्या शब्दांत सांगायचे तर, यामुळे सामाजिक-सांस्कृतिक बदल आणि लोकसंख्येच्या संरचनेत बदल होण्यास मदत झाली आहे. उदाहरणार्थ – राहणीमानाचा खर्च, जागेची अडचण यामुळे शहरांतील लोक काही वेळा विभक्त कुटुंब पसंत करतात आणि अगदी खेड्यांपेक्षा कमी संख्येतील मुलांना पसंत करतात. दुसरीकडे, ग्रामीण रहिवाशांची कुटुंबे मोठी आहेत, कारण ते शहरी रहिवाशांपेक्षा कमी शिक्षित आहेत आणि अंशतः असा विश्वास आहे की मुले त्यांना वृद्ध जीवनात समृद्धी आणि स्थिरता प्रदान करतील. उद्योगांमध्ये काम करण्यासाठी, पुरुष देखील वेगवेगळ्या गावातून स्थलांतरित होतात आणि झोपडपट्ट्यांमध्ये, रस्त्यांवर राहतात जोपर्यंत त्यांना नोकरी मिळत नाही किंवा अनौपचारिक क्षेत्रात काम करत नाही किंवा उपजीविका मिळवण्यासाठी स्वतःचे स्थानिक व्यवसाय सुरू करतात. शहरीकरणाच्या प्रक्रियेत वाढ, शिक्षणाचा उच्च दर्जा आणि उच्च उत्पन्न यांसारख्या औद्योगिकीकरण प्रक्रियेचे फायदे देखील आहेत. प्रजनन दरांवर औद्योगिकीकरणाचा परिणाम शहरीकरण, शिक्षण आणि उत्पन्न यांसारख्या अनेक घटकांचा देखील होतो. तिसऱ्या जगातील वाढत्या लोकसंख्येचा सामना करण्यासाठी औद्योगिकीकरण हा सर्वात प्रभावी दृष्टीकोन असल्याचे शिक्षणतज्ज्ञ आणि राजकारण्यांनीही नमूद केले आहे. .

१.७ औद्योगिकीकरणाची किंमत

औद्योगिकीकरणामुळे देशांना काही मार्गांनी फायदा झाला आहे, तथापि, काही वेळा ते पर्यावरणाच्या खर्चावर आहे. औद्योगिकीकरणामुळे वायू प्रदूषण, जलप्रदूषण, नैसर्गिक साधनसंपत्तीची घट यांसारख्या पर्यावरणीय समस्या निर्माण झाल्या आहेत. नैसर्गिक साधनसंपत्तीच्या शोषणात अनेक मोठ्या कंपन्या गुंतलेल्या आहेत आणि व्यवस्थेतील कमतरतेमुळे ते अनेकदा पकडले जात नाहीत. या कंपन्या काही वेळा सरकारमधील त्यांच्या शक्ती आणि संबंध सहजपणे फेरफार करण्यास सक्षम असतात. नियमांची काटेकोर अंमलबजावणी न होणे हे देखील आजही नैसर्गिक साधनसंपत्तीचे सतत शोषण होण्याचे असेच एक कारण आहे. नैसर्गिक साधनसंपत्तीचे शोषण केवळ देशांपुरते मर्यादित असू शकत नाही, ते सीमा ओलांडून जाते आणि विकसित देश आक्रमणे, युद्धाद्वारे अविकसित, विकसनशील देशांच्या नैसर्गिक संसाधनांचे शोषण करतात (i). औद्योगिकीकरणामध्ये पदानुक्रम आहे, आपण त्याचा तपशील पाहू या.

१.८ तिसरे जग आणि पहिले जग - भौगोलिक राजकारण

औद्योगिकीकरणाचे स्वरूप, उदारीकरण,
जागतिकीकरण आणि कार्य व
अर्थव्यवस्थेची पुनर्रचना

पाश्चिमात्य देशांमध्ये जसे औद्योगिकीकरण विकसित झाले, तसे विकसित देश दुसऱ्या महायुद्धापूर्वी औद्योगिकीकरण झाले. उदाहरणार्थ - इंग्लंड, युनायटेड स्टेट्स, युएसएसआर, जर्मनी, जपान इत्यादी देश. दुसरीकडे, तिसऱ्या जगातील देशांनी देखील त्यांच्या स्थानिक भांडवलासह इतरांप्रमाणे औद्योगिक होण्याचा प्रयत्न केला परंतु ते पुरेसे नव्हते. त्यांच्या बचावासाठी जागतिक बँक, आंतरराष्ट्रीय नाणेनिधी आणि जागतिक व्यापार संघटना आणि इतर परदेशी गुंतवणूकदारांसारखे विदेशी भांडवल आले. त्यामुळे तिसऱ्या जगातील देश विकसित देशांवर अवलंबून राहिले. एक प्रकारे, अशी रचना हेतुपुरस्सर तयार केली गेली होती जेणेकरून सर्वजण भांडवलशाहीमध्ये प्रवेश करतात. उशिरा आलेल्या देशांना औद्योगिकीकरणात पुढे जाण्याची शक्यता फारच कमी होती, तरीही विकसित देशांनी त्यांना साध्य करण्यासाठी एक दिशा दिली होती.

सर्वात गतिमान राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था, विशेषतः युनायटेड स्टेट्स आणि युनायटेड किंगडम, उत्पादित वस्तूंचे निव्वळ आयातदार आणि तांत्रिक ज्ञान आणि सेवांचे निव्वळ निर्यातदार बनले आहेत. एकोणिसाव्या शतकातील युनायटेड किंगडममध्ये, उदाहरणार्थ, वाफेची शक्ती वापरून केंद्रीकृत सुविधांमध्ये उत्पादित. तरीही, साधने आणि उपकरणे यांसारख्या कारागीर व्यापार गुंतवणुकीची प्रचंड मागणी होती. व्यवसायाच्या सोप्या भागांचे यांत्रिकीकरण, जसे की कताई, इंधनयुक्त घरगुती हस्तकला ज्याचे यांत्रिकीकरण करणे अधिक कठीण होते, जसे की विणकाम इ. युरोप, पूर्व आशिया आणि इतरत्र कारखाने अधिक स्थिर कामगार स्रोत सुनिश्चित करण्यासाठी जुन्या कौटुंबिक अंतर्जालावर अवलंबून होते. उत्पादन घटक काम करण्यास सक्षम असलेल्या संपूर्ण कुटुंबांना रोजगार देत असत.

१.९ ग्रामीण भागात औद्योगिकीकरण

एकोणिसाव्या शतकाच्या उत्तरार्धात युरोपमध्ये मजुरीच्या खर्चात कपात करण्यासाठी उद्योगांनी उत्पादन मजूर ग्रामीण भागात स्थलांतरित केले तेव्हा औद्योगिकीकरणामुळे शहरांमध्ये स्थलांतराचा वेग कमी झाला. ग्रामीण उद्योगांनी लहान जमीन मालकांच्या कुटुंबांना अतिरिक्त उत्पन्न दिले जे केवळ शेती किंवा हस्तकला यांवर ग्रामीण भागात टिकून राहू शकले नसते. काही प्रकरणांमध्ये, औद्योगिकीकरण हे विजेवर चालणारे हातमाग, ग्राइंडर आणि इतर घरगुती उपकरणे वापरून घरगुती रोजगाराच्या विस्ताराशी सुसंगत होते.

तुमची प्रगती तपासा

- १.. औद्योगिकीकरणाची तीन वैशिष्ट्ये सांगा.
२. औद्योगिकीकरणाच्या पर्यावरणीय परिणामांची चर्चा करा.

१.१० उदारीकरण

उदारीकरणाचा शब्दकोश अर्थ एखाद्या गोष्टीशी संबंधित निर्बंध काढून टाकणे किंवा सैल करणे असा आहे, सामान्यतः ते आर्थिक किंवा राजकीय व्यवस्थेशी संबंधित आहे. उदारीकरण अनेकदा अर्थशास्त्राशी संबंधित आहे. याचा अर्थ व्यवसायावरील निर्बंध कमी करणे. ही एक प्रकारची व्यवस्था आहे ज्यामध्ये बाजार मुक्त केले जातात किंवा नियम राज्याकडून शिथिल केले जातात. दुसऱ्या शब्दांत, यामुळे कंपन्यांवर घातलेले नियम सैल होत आहेत.

विसाव्या शतकाच्या उत्तरार्धात, विविध देशांमध्ये उदारीकरण आणि नियंत्रणमुक्तीचा कल होता. 1947 मध्ये जनरल अ‍ॅग्रीमेंट ऑन टॅरिफ अँड ट्रेड (GATT), 1986 मध्ये सिंगल युरोपियन कायदा आणि 1992 मध्ये नॉर्थ अमेरिकन फ्री ट्रेड अ‍ॅग्रीमेंट (NAFTA) यासह मुक्त व्यापार करारांच्या मालिकेवर स्वाक्षरी करून व्यापार उदारीकरण विकसित झाले. 1970 च्या दशकात, बहुतेक ऑर्गनायझेशन फॉर इकॉनॉमिक कोऑपरेशन अँड डेव्हलपमेंट (OECD) राष्ट्रांनी मुक्त व्यापाराचा अवलंब केला आणि अनेक विकसनशील देशांनी 1980 च्या दशकापासून (मध्य आणि पूर्व युरोपमधील पोस्ट कम्युनिस्ट राजवटी आणि त्यानंतर, पीपल्स रिपब्लिक ऑफ चायना यासह) त्याचे अनुसरण केले.

परकीय गुंतवणुकीच्या नियमांचे उच्चाटन होण्याच्या दिशेने बदल झाला: युनायटेड नेशन्स कॉन्फरन्स ऑन ट्रेड अँड डेव्हलपमेंट (UNCTAD) च्या आकडेवारीनुसार, 1991 ते 1996 दरम्यान जगातील 95 टक्के थेट विदेशी गुंतवणूक (FDI) नियम उदारीकरणाच्या दिशेने होते. वित्तीय बाजार राज्याच्या हस्तक्षेपातूनही मुक्त झाले आहेत.

1970 च्या दशकाच्या मध्यात, परकीय चलन बाजार हे उदारीकरण करणारे पहिले होते, त्यानंतर 1980 च्या दशकात (प्रगत औद्योगिक राष्ट्रांसाठी) आणि 1990 च्या दशकात (नव्या औद्योगिक देशांसाठी) देशांतर्गत शेअर बाजारांचे नियंत्रणमुक्त करण्यात आले. आंतरराष्ट्रीय वाणिज्य (जे 1948 ते 1997 दरम्यान सरासरी वार्षिक 6% दराने वाढले), एफडीआय आणि परकीय चलन आणि पोर्टफोलिओ भांडवल, परकीय चलन बाजाराची सरासरी दैनंदिन उलाढाल ट्रिलियन्सपर्यंत पोहोचण्यासाठी उदारीकरण आणि नियंत्रणमुक्ती महत्त्वपूर्ण होती. डॉलर्सचे. अशाप्रकारे, उदारीकरण आणि नियंत्रणमुक्ती या दोन्ही गोष्टींचा आंतरराष्ट्रीय अर्थव्यवस्थेच्या जागतिकीकरणात योगदान असल्याचे मानले जाते.

उदारीकरण आणि नोटाबंदीच्या फायद्यांवर बरीच चर्चा आहे. आर्थिक प्रगतीच्या शोधात असलेल्या विकसनशील राष्ट्रांसाठी नवउदार अर्थशास्त्रज्ञांद्वारे बाजाराभिमुख धोरण तयार करण्यासाठी दोन्ही आवश्यक बाबी आहेत. तथापि, समीक्षकांनी अशी टीका देखील केली आहे की युनायटेड स्टेट्ससारख्या श्रीमंत देशांतील कंपन्यांद्वारे गरीब देशांतील कर्मचाऱ्यांचे शोषण करण्यासाठी नियमांचा वापर केला जात आहे. कार्यकर्ते आणि शिक्षणतज्ञांनी असेही निदर्शनास आणून दिले आहे की, बाजार मुक्त किंवा न्याय्य नाहीत. उदाहरणार्थ- युनायटेड स्टेट्स आणि युरोपियन युनियनमधील कापूस उत्पादकांना दिलेली सबसिडी, आफ्रिकन कापूस उत्पादक शेतकऱ्यांचे जीवन धोक्यात आणून किंमती

कृत्रिमरित्या खाली आणते. काही समीक्षकांच्या मते हा मुद्दा बाजाराच्या स्वातंत्र्याचा नाही, त्याऐवजी मुख्य समस्या ही आहे की श्रीमंत राष्ट्रे मुळात स्वतःची फसवणूक करत आहेत ज्या खेळामध्ये ते उर्वरित जगाला विकत आहेत.

औद्योगिकीकरणाचे स्वरूप, उदारीकरण, जागतिकीकरण आणि कार्य व अर्थव्यवस्थेची पुनर्रचना

१.११ भारतातील उदारीकरण

भारताच्या संदर्भात, उदारीकरणाची सुरुवात 1991 पासून नवीन आर्थिक धोरणाद्वारे झाली. लांबलचक प्रक्रिया, परवाना राज संपले. इतर देशांतून भांडवली वस्तूंचा मुक्त प्रवाह सुरू झाला. भारतीय बाजारपेठेत विविध कंपन्यांच्या माध्यमातून उदारीकरणाने क्रांती आणली. बिझनेस प्रोसेसिंग सर्व्हिसेस प्रमाणे काम करण्यासाठी नवीन क्षेत्रे उदयास आली ज्यातून अनेक तरुणांना रोजगार मिळाला. माहिती प्रक्रिया आणि माहिती तंत्रज्ञान यावर काम करणाऱ्या कंपन्याही आल्या. उदारीकरणामुळे खाजगीकरणही झाले. यावेळी मोठ्या प्रमाणात सार्वजनिक क्षेत्रातील युनिट्सचे खाजगीकरण करण्यात आले. काही उदाहरणे सांगण्यासाठी वीज, वाहतूक आणि शिक्षण यांसारख्या अनेक क्षेत्रात खाजगीकरणाने प्रवेश केला.

तुमची प्रगती तपासा

१. भारतातील उदारीकरणावर चर्चा करा.
२. खाजगीकरण आणि उदारीकरणाबद्दल तुमचे मत काय आहे?

१.१२ जागतिकीकरण आणि कार्य आणि अर्थव्यवस्थेची पुनर्रचना

जागतिकीकरण म्हणजे विविध देशांमधील वस्तू, सेवा, देवाणघेवाण यांची मुक्त संचार. देवाणघेवाण केवळ वस्तूंपुरतीच मर्यादित असू शकत नाही परंतु तेथे अन्न, कपडे इ. सारख्या सांस्कृतिक देवाणघेवाण देखील आहेत. पुनर्रचना ही कंपनीने केलेली एक कृती आहे जिथे कंपनी तिच्या संस्थेतील आर्थिक आणि कार्यकारी पैलूंमध्ये बदल करते. अनेक वेळा व्यवसायाला आर्थिक दबाव येत असताना असे केले जाते. या प्रकरणामध्ये जागतिकीकरण आणि कार्य आणि अर्थव्यवस्थेची पुनर्रचना याबद्दल चर्चा केल्यामुळे आपण याकडे अधिक तपशीलवार पाहू या.

आर्थिक पुनर्रचना म्हणजे सोप्या शब्दात अर्थव्यवस्थेत फेरबदल किंवा बदल. जागतिकीकरणाच्या दृष्टीने हे उत्पादनातून सेवा आधारित उद्योगांकडे वळले आहे. जागतिकीकरणाचे वेगळेपण म्हणजे ते देशांना एकमेकांशी जोडते. जगाच्या एका कोपऱ्यातील काही घटना दुसऱ्यावर सहज परिणाम करू शकतात. जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेत जसा कच्चा माल एका देशातून खरेदी केला जातो, त्याचप्रमाणे उत्पादनाची प्रक्रिया दुसऱ्या देशात होते आणि विपणन दुसऱ्या देशात होते आणि बाजारपेठ काही इतर देशांमध्ये होते. तर, एका देशातील पुनर्रचना दुसऱ्या देशावर सहज परिणाम करते.

अर्थव्यवस्थेच्या पुनर्रचनेसह कंत्राटी नोकऱ्यांच्या संकल्पनेत वाढ झाली आहे. खाजगी आणि सार्वजनिक क्षेत्रातील उपलब्धता या दोन्ही ठिकाणी कायमस्वरूपी नोकऱ्या मिळवणे

तरुणांसाठी कठीण काम झाले आहे. हे वाढत्या खाजगीकरणामुळे आहे जे सार्वजनिक क्षेत्रापेक्षा कल्याणापेक्षा अनेक वेळा नफ्यावर काम करते.

अर्थव्यवस्थेतील पुनर्रचनेचे काही परिणाम पाहू.

• सेवा उद्योगाची वाढ

सुरुवातीला, मोठ्या संख्येने कामगार शेतजमिनीतून उद्योगांकडे मोठ्या प्रमाणावर भांडवल आणि उत्पादनसाहित्य घेऊन जाणे हे औद्योगिकीकरणाचे वैशिष्ट्य होते. कामगार उत्पादनासाठी वचनबद्ध होते. तथापि, कालांतराने सेवा क्षेत्रात उत्पादनांना मागणी आणि रोजगाराच्या संधी निर्माण झाल्या. सेवा क्षेत्र देखील उत्पादनापेक्षा वेगाने वाढले. परिणामी, विसाव्या शतकाच्या उत्तरार्धात युरोप, पूर्व आशिया आणि उत्तर अमेरिकेतील मुख्य औद्योगिक संस्थांमध्ये नोकरीची वाढ सेवा, व्यवसाय आणि वित्त यावर केंद्रित होती. जर्मनी आणि फ्रान्स सारख्या उत्पादित वस्तूंचे निव्वळ निर्यातदार असलेल्या औद्योगिक राष्ट्रांमध्येही, 1970 पासून उत्पादन व्यवस्थेतील कामगारांची पूर्ण संख्या कमी होत आहे.

उत्पादन क्षेत्राकडून सेवा उद्योगाकडे वळल्याने राष्ट्रीय आणि आंतरराष्ट्रीय स्तरावर देशांवर परिणाम झाला आहे. मुंबईतील कापूस गिरण्या किंवा इतर उत्पादन युनिट बंद झाल्यावर कामगारांना अनौपचारिक क्षेत्रातील इतर कामांकडे जावे लागले. उदाहरणार्थ - शहरांमध्ये रिअल इस्टेट वाढल्याने अनेक पुरुष इमारतींमध्ये चौकीदार म्हणून काम करू लागले. अनेक पुरुष आपल्या कुटुंबाचे पोट भरण्यासाठी रिश्का चालक म्हणून काम करू लागले. सेवा उद्योगाच्या वाढीची समस्या अशी आहे की ज्यांच्याकडे उत्पादनाचे कौशल्य आहे परंतु सेवा आधारित उद्योग नाहीत ते बाजूला पडतात. बदलत्या बाजारपेठेशी सामना करणे त्यांना कठीण जाते. तरुण किंवा जे स्वतःला सेवा उद्योग आधारित कौशल्य संचांसह सुसज्ज करण्यास सक्षम आहेत ते टिकून राहतील आणि उर्वरित नोकऱ्या गमावतील. यामुळे एक गट वाढू शकतो आणि दुसरा खाली पडू शकतो.

• गुंतवणूक आणि पुनर्रचना

1980 आणि 1990 च्या दशकातील नवउदार वळणाचा परिणाम युनायटेड स्टेट्स भांडवलदारांच्या नेतृत्वाखालील अर्थव्यवस्थेत झाला आणि विकसनशील अर्थशास्त्रात संरचनात्मक सुधारणा घडवून आणल्या. यामुळे विविध देशांमध्ये थेट परकीय गुंतवणूक, विलीनीकरण, अधिग्रहण वाढले. नवीन बाजारपेठा, नवीन सीमा, नवीन व्यापाराच्या संधी होत्या. 1990 च्या दशकात 'मोठ्या कंपन्यांनी' विकसनशील देशांमध्ये थेट विदेशी गुंतवणुकीतून सुमारे \$33 अब्ज गुंतवले (ट्युसी अँड वुड्स, 2000, पृ. 60). इंटरनॅशनल मॉनेटरी फंड (IMF) आणि जागतिक बँक (WB) सारख्या यूएस-प्रभावित वित्तीय संस्थांद्वारे वाढीव गुंतवणूक आणि कर्जांमुळे आर्थिक संरचनात्मक सुधारणा घडवून आणल्या गेल्या आणि जागतिक भांडवलशाहीसाठी जगाला एकसंध क्षेत्र बनवले, आणि पुढे विकसित केले. बाजार उदारीकरणाचा पाया. तरीही, काही सरकारने गरिबीच्या मूळ कारणाकडे लक्ष दिले नाही आणि त्याचे निराकरण करण्याचा प्रयत्न केला, त्याऐवजी त्यांचे आर्थिक विकासाचे नियोजन चुकीचे ठरल्यानेच गरीबी निर्माण झाली" (सॉरिन, 1996, पृ. 670). जागतिक स्तरावर पुनर्रचना देखील गुंतवणुकीच्या प्रकारामुळे होते उदाहरणार्थ - आफ्रिकेत

युरोपमधील इतर देशांपेक्षा कमी गुंतवणूक मिळते. दुसऱ्या शब्दांत, स्थानिक अर्थव्यवस्थेची पुनर्रचना देखील जागतिक भांडवलदार गटांच्या निर्णयांद्वारे प्रभावित होते. उदाहरणार्थ – सध्या हवामान बदल ही एक मोठी चर्चा आहे ज्यामध्ये कंपन्यांनी जगभरात काम करणे अपेक्षित आहे, परिणामी, ज्या कंपन्या राहणीमान सुधारण्यावर काम करत आहेत किंवा हरित ऊर्जेला इतरांपेक्षा अधिक चालना मिळेल.

श्रीलंकेचे अलीकडचे उदाहरण घेऊ, विदेशी कर्जे वाढली आहेत, साथीच्या आजाराने पर्यटन कोलमडले आहे, इंधन संकट आणि इतर समस्या आहेत. इंधन दरवाढीमुळे जीवनावश्यक वस्तूही उपलब्ध होत नाहीत. विद्यार्थ्यांच्या शाळांच्या परीक्षाही पेपरअभावी रद्द झाल्यासारखी परिस्थिती आहे.

• जागतिकीकरण विरुद्ध औद्योगिकीकरण – घरून काम करा

अलीकडील, दूरसंचार आणि संगणक लिंकमधील प्रगतीमुळे वित्त आणि संशोधन क्षेत्रातील व्यावसायिकांना घरून काम करण्यास किंवा दुर्गम प्रदेशात राहण्यास सक्षम केले आहे. सेटिंगवर अवलंबून, औद्योगिकीकरण भौगोलिक गतिशीलता, उत्पादन केंद्रीकरण, कौटुंबिक अधिकारापासून वैयक्तिक स्वातंत्र्य आणि शहरीकरण यांसारख्या समकालीन ट्रेन्डच्या व्यवस्थेचा विरोध करू शकते.

• तंत्रज्ञान आणि पुनर्रचना

नवीन तंत्रज्ञानाने अनेक परंपरागत व्यवसायांची पुनर्रचना केली आहे जसे की ऑनलाइन बुकिंग आणि खाद्यपदार्थ, कपडे, वस्तूंची घरपोच डिलिव्हरी, नाशवंत आणि नाशवंत दोन्ही वस्तूंची. या तंत्रज्ञानाच्या पुनर्रचनेमुळे लोकांच्या मोठ्या वर्गासाठी बेरोजगारी निर्माण झाली आहे ज्यांना कौशल्य संच किंवा तंत्रज्ञान कसे माहित नाही.

तंत्रज्ञानाच्या जलद वापरामुळे आपल्यासारख्या जास्त लोकसंख्येच्या देशात बेरोजगारी वाढू शकते. त्या वाढीशी संबंधित तंत्रज्ञान आणि नोकऱ्यांचा विकास आणि अवलंब होत आहे. कॉम्प्युटर, आर्टिफिशियल इंटेलिजन्स, रोबोट्समुळे जगभरातील अर्थव्यवस्थेत, कामात बदल घडून येतील. दुसरीकडे, आपल्याकडे स्थलांतरित मजूर नोकरीच्या शोधात शहरांमध्ये येत आहेत. त्यामुळे प्रगतीच्या प्रक्रियेत हा विरोधाभासही लक्षात घ्यावा लागेल.

तुमची प्रगती तपासा

१. तंत्रज्ञान आणि पुनर्रचना आणि त्याचे परिणाम स्पष्ट करा.
२. औद्योगिकीकरण विरुद्ध जागतिकीकरण कामाच्या स्वरूपावर चर्चा करा.

१.१३ सारांश

या प्रकरणात आम्ही औद्योगिकीकरणाची भूमिका आणि शहरीकरणाच्या वाढीसारखे त्याचे परिणाम पाहिले. औद्योगिकीकरणामुळे मोठ्या प्रमाणावर रोजगाराच्या संधी निर्माण झाल्या आणि त्यामुळे लोक खेड्यांपासून शहरांकडे गेले आणि उद्योगांमध्ये काम करू लागले.

ब्रिटन, युरोप, जपान यांसारख्या काही ठिकाणी जागतिक जागतिकीकरणापूर्वी औद्योगिकीकरण झाले, तर विकसनशील देशांमध्ये ते नंतर झाले आणि त्याचा प्रत्यक्ष किंवा अप्रत्यक्षपणे विकसनशील देशांवर परिणाम झाला. गुंतवणुकीच्या बाबतीत विकसित देशांनी घेतलेल्या भूमिकेचा आणि आधुनिकीकरणासारख्या विचारसरणीचा विकसनशील देशांमध्ये प्रसार करण्याबाबतही हा अध्याय पाहतो. प्रकरणाचा दुसरा विषय उदारीकरणाचा आहे. विकसित देशांच्या नेतृत्वाखाली विविध देशांमध्ये उदारीकरण वाढले. भारताच्या संदर्भात, 1991 (नवीन आर्थिक धोरण) पासून उदारीकरणाची सुरुवात झाली, यासह सार्वजनिक क्षेत्राद्वारे व्यवस्थापित केलेल्या अनेक कंपन्या खाजगी कंपन्यांसाठी खुल्या करण्यात आल्या. यामुळे अनेक बदलही झाले. यादरम्यान, विविध देशांमध्ये सेवा उद्योगांचीही वाढ झाली. अर्थात, उत्पादनातून सेवा आधारित उद्योगांकडे आणि अगदी माहिती तंत्रज्ञानाच्या प्रभावातूनही. यामुळे या प्रकरणाचा तिसरा विषय म्हणजे जागतिकीकरण आणि कार्य व अर्थव्यवस्थेची पुनर्रचना आहे.

१.१४ प्रश्न

१. औद्योगिकीकरणाच्या स्वरूपाची चर्चा करा.
२. उदारीकरण स्पष्ट करा.
३. जागतिकीकरण आणि कार्य आणि अर्थव्यवस्थेची पुनर्रचना स्पष्ट करा.
४. विदेशी गुंतवणुकीमुळे अर्थव्यवस्थेची पुनर्रचना कशी होते यावर चर्चा करा.

१.१५ संदर्भ

¹ <https://www.dictionary.com/browse/industrialization>

¹ Britannica, T. Editors of Encyclopedia (2022, March 13). Industrial Revolution. Encyclopedia Britannica.

<https://www.britannica.com/event/Industrial-Revolution>

¹Nicholas A. Cummings, Economic and Policy Issues,

Editor(s): Michel Hersen, William Sledge, Encyclopedia of Psychotherapy,

Academic Press, 2002, Pages 681-701,

<https://doi.org/10.1016/B0-12-343010-0/00082-9>.

(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B0123430100000829>)

¹Dragos Simandan, Industrialization, Editor(s): Audrey Kobayashi,

International Encyclopedia of Human Geography (Second Edition), Elsevier, 2020,

Pages 255-260, ISBN 9780081022962,

<https://doi.org/10.1016/B978-0-08-102295-5.10086-1>.

(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780081022955100861>)

¹Richard Biernacki, in International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition), 2015

औद्योगिकीकरणाचे स्वरूप, उदारीकरण,
जागतिकीकरण आणि कार्य व
अर्थव्यवस्थेची पुनर्रचना

¹Smith, N. (2013, August 1). *liberalization*. *Encyclopedia Britannica*.
<https://www.britannica.com/topic/liberalization>

¹ <https://www.investopedia.com/terms/r/restructuring.asp>

¹<https://www.e-ir.info/2016/01/31/globalization-created-mechanism-for-the-restructuring-of-developing-states/>

Figura, A., & Wascher, W. (2008). The causes and consequences of economic restructuring: Evidence from the early 21st century.



munotes.in

भारतातील अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगार, स्थलांतर आणि काम

घटक रचना

- २.० उद्दिष्टे
- २.१ परिचय
- २.२ अनौपचारिक क्षेत्राचा अर्थ
- २.३ अनौपचारिक क्षेत्राचा इतिहास
- २.४ श्रमाचा अर्थ
- २.५ अनौपचारिक क्षेत्र आणि कामगारांचे जीवनमान
- २.६ अनौपचारिक क्षेत्राच्या समस्या
- २.७ भारत सरकार आणि आंतरराष्ट्रीय संस्था या दोघांनी घेतलेल्या उपाययोजना
- २.८ स्थलांतराचा परिचय
- २.९ स्थलांतराची कारणे- पुश (ढकलणे) आणि पुल (ओढणे) घटक
- २.१० महिला आणि स्थलांतर
- २.११ स्थलांतर आणि कार्य
- २.१२ महामारी आणि स्थलांतरित
- २.१३ स्थलांतरितांना कामावर येणाऱ्या समस्या
- २.१४ स्थलांतरितांसाठी कायदेशीर हक्क
- २.१५ सारांश
- २.१६ प्रश्न
- २.१७ संदर्भ

२.० उद्दिष्टे

- "अनौपचारिक क्षेत्रा" चा अर्थ समजून घेणे.
- अनौपचारिक क्षेत्र आणि भारतीय मजुरांचे जीवन यांच्यातील परस्परसंबंध तपासणे.
- स्थलांतर आणि श्रमा संबंधी ज्ञान मिळविणे.
- स्थलांतर आणि अनौपचारिक क्षेत्राशी संबंधित, राष्ट्रीय आणि आंतरराष्ट्रीय अशा विविध सरकारी धोरणांची तपासणी करणे.

२.१ परिचय

आपण या प्रकरणात भारताच्या अनौपचारिक क्षेत्रातील स्थलांतर, श्रम आणि कामगार महत्त्वाच्या विषयांचा अभ्यास करूया. अनौपचारिक क्षेत्र फार पूर्वीपासून बाजूला केले गेले आहे, आणि त्यावर अवलंबून असलेले लोक दयनीय कमाईसाठी घाणेरड्या, धोकादायक परिस्थितीत काम करत आहेत. हे या विषयांबद्दल शिकण्याच्या महत्त्वावर जोर देते. अलीकडील अर्थसंकल्पीय वाटप, गटशक्ती कार्यक्रम आणि इतर उपक्रमांमुळे आपली सभ्यता पायाभूत सुविधांमध्ये सुधारणा करत आहे. परिणामी, हे उद्योग भविष्यात मोठ्या संख्येने व्यक्तींना रोजगार देतील. परिणामी, या क्षेत्रात समस्या ओळखून सोडविण्याच्या अधिक शक्यता असतील. या दोन्ही थीम बऱ्याच समकालीन आणि वर्तमानात आहेत आणि त्यामध्ये स्पेशलायझेशन देणाऱ्या अनेक संस्था आहेत. उदाहरणार्थ, गोवंडीतील इंटरनॅशनल इन्स्टिट्यूट ऑफ पॉप्युलेशन स्टडीज, टाटा इन्स्टिट्यूट ऑफ सोशल सायन्सेसचा एक स्वतंत्र विभाग आहे जो या क्षेत्रांमध्ये काम करतो आणि सेंटर फॉर अर्बन स्टडीज (CDS) ही सर्व ठिकाणे आहेत जिथे तुम्ही संपर्क साधू शकता आणि करिअर स्थापन करू शकता. यूपीएससी आणि एमपीएससीसारख्या स्पर्धात्मक परीक्षांची तयारी करणाऱ्या विद्यार्थ्यांनाही हा अध्याय फायदेशीर ठरेल. अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांची परिस्थिती पाहण्यापूर्वी, अनौपचारिक क्षेत्र म्हणजे काय ते पाहू या.

२.२ अनौपचारिक क्षेत्राचा अर्थ

अनौपचारिक क्षेत्राचे वर्णन अशा कंपन्यांचा समूह म्हणून केले जाते जे भाग घेणाऱ्या व्यक्तींना रोजगार आणि उत्पन्न मिळवून देण्याच्या प्राथमिक उद्देशाने वस्तूंचे उत्पादन करतात किंवा सेवा देतात. हे उद्योग सहसा लहान असतात आणि कमी पैशात चालवता येतात. जरी येथे श्रमिक दुवे आहेत, ते प्रामुख्याने अनौपचारिक रोजगार, कौटुंबिक किंवा वैयक्तिक आणि सामाजिक परस्परसंवादांवर आधारित आहेत, स्पष्ट हमी असलेल्या कायदेशीर करारांऐवजी. अनौपचारिक क्षेत्राची व्याख्या कोणत्याही प्रकारच्या राष्ट्रीय कायद्याच्या अधीन नसलेले व्यवसाय म्हणून देखील केली जाऊ शकते. कर्मचारी किंवा नोकरीच्या तपशीलांची वारंवार नोंदणी करणे आवश्यक नसते.

२.३ अनौपचारिक क्षेत्राचा इतिहास

मजुरीचे औपचारिकीकरण १९व्या शतकाच्या शेवटी आणि २०व्या शतकाच्या सुरुवातीस वेतन आणि कामाच्या संदर्भात सुरु झाले. याशिवाय, कंपनी आणि कामगार या दोघांच्या हिताचे रक्षण करण्यासाठी सरकारने महत्त्वाची भूमिका बजावली. विविध राष्ट्रांमध्ये, कामगार कायदे लागू केले गेले आणि कामाच्या परिस्थिती, कामाचा कालावधी आणि इतर मुद्द्यांवर चर्चा झाली.

अनौपचारिक क्षेत्राला औद्योगिक क्रांतीचा मोठा इतिहास आहे. तेव्हा, अनौपचारिक क्षेत्र हे नवोदितांसाठी एक प्रकारचे होल्डिंग क्षेत्र म्हणून काम करत होते. हे थोडं उभ्या सैन्यासारखं आहे. कामगार राखीव सैन्य आहे. हे बहुतेक पुरुष आणि स्त्रिया होते जे ग्रामीण भागातून शहरांमध्ये शेतात काम करण्यासाठी गेले होते. कल्पना अशी होती की एकदा त्यांना नोकरी मिळाली की ते नवीन कौशल्ये शिकतील आणि परिणामी त्यांचा पगार वाढेल. ते ट्रेड युनियनमध्ये देखील सामील होतील आणि सामूहिक सौदेबाजीच्या परिणामी त्यांच्या मजुरीचा खर्च वाढेल. त्यांना असा विश्वास होता की त्यांना लवकरच पूर्णवेळ कर्मचार्यांमध्ये भत्ते आणि औपचारिकतेसह पदोन्नती दिली जाईल. असे झाले नाही आणि परिणामी, लोकांनी रोजगार उपलब्ध करून देण्यासाठी मोठ्या कंपन्यांवर अवलंबून न राहता स्वतःचे व्यवसाय तयार करण्यास आणि इतरांशी सहयोग करण्यास सुरुवात केली. एका अर्थाने, या प्रतीक्षा कालावधीत अनौपचारिक क्षेत्र वाढले. एकाच ठिकाणी मागणी नसताना मजूर शहरे आणि देशांतून स्थलांतर करू लागले. दुसरीकडे, लॅटिन अमेरिका, आशिया आणि आफ्रिकेत, लोकसंख्येच्या फक्त थोड्या टक्के लोकांना औपचारिक रोजगार उपलब्ध आहे. त्यामुळे या क्षेत्रातही अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेची भरभराट झाली.

२.४ श्रमाचा अर्थ

जरी श्रम हा शब्द काम किंवा शारीरिक बळाचा संदर्भ देत असला तरी, तो येथे माणसाचा संदर्भ देण्यासाठी वापरला जातो - मजूर अशी व्यक्ती आहे जी वस्तूंचे उत्पादन करण्यासाठी किंवा त्याच्या किंवा तिला पुरवण्यासाठी विशिष्ट प्रमाणात शारीरिक, मानसिक आणि सामाजिक प्रयत्न करते. सेवा तो किंवा ती क्षमतांची एक विशिष्ट पातळी देखील आणते आणि बऱ्याच बाबतीत, कच्च्या संसाधनांचे पूर्ण मालामध्ये रूपांतर करते.

२.५ अनौपचारिक क्षेत्र आणि कामगारांचे जीवनमान

	2011-20(iv)			2017-18		
Worker	Unorganized	Organized	Total	Unorganized	Organized	Total
Informal	82.6	9.8	9.8	85.5	5.2	90.7
Formal	0.4	7.2	7.6	1.3	7.9	9.3
Total	83.0	17.0	100.0	86.8	13.2	100.0

वरील तक्ता नॅशनल सॅम्पल सर्व्हे मधील आहे, आणि हे उघड करते की अनौपचारिक क्षेत्रामध्ये २०११ - २०२० मध्ये एकूण लोकसंख्येच्या ८२% पेक्षा जास्त लोकसंख्या संघटित (औपचारिक) क्षेत्रापेक्षा जास्त लोकांना रोजगार देते. औपचारिक क्षेत्रातील नोकऱ्या आणि कर्मचार्यांसाठी विविध धोरणे आणि अर्थसंकल्पीय वाटप असताना, बहुसंख्य कामगार हे अनौपचारिक क्षेत्रातील आहेत, आणि कामगारांना मदत करण्यासाठी नवीन धोरणे आणि जलद अंमलबजावणी प्रक्रियेची गरज आहे, हे देखील ते दर्शवत असते.

काही संशोधनानुसार, अंदाजे ९२.४ टक्के अनौपचारिक मजूर स्वाक्षरी केलेल्या कराराशिवाय, पगारी रजा किंवा इतर आर्थिक लाभांशिवाय काम करतात. शिवाय, अनौपचारिक अर्थव्यवस्था औपचारिक अर्थव्यवस्थेच्या वाढीस हातभार लावते, या वस्तुस्थितीवरून दिसून येते की ९.८% अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगार संघटित क्षेत्रात काम करतात, आउटसोर्सिंगची व्याप्ती सूचित करते.

मुलांच्या समस्या आणि अनौपचारिक अर्थव्यवस्था

मुलांना विविध कारणांसाठी अनौपचारिक क्षेत्रात कामावर घेतले जाते, ज्यामध्ये ते संघटित करण्यात अक्षम आहेत आणि वेतनात वाढ करण्याची किंवा चांगल्या राहणीमानाची आणि कामाच्या परिस्थितीची मागणी करण्यास असमर्थ आहेत. या संघटनांना दडपणे सोपे होते. आजही मुलांचे हात मऊ असल्यामुळे त्यांना गालिचे विणणे, फटाके बनवणे इत्यादी व्यवसायांसाठी कामावर घेतले जाते. अशा प्रयत्नांचा मुलांवर शारीरिक आणि मानसिक परिणाम होऊ शकतो. मूल मोठे झाल्यावर या घटनांच्या आठवणींचा त्यांच्या व्यक्तिमत्त्वावर परिणाम होतो.

महिला आणि अनधिकृत क्षेत्र

कामगार म्हणून, स्त्रिया दुप्पट किंवा तिप्पट पूर्वग्रह सहन करतात. अशा विविध परिस्थिती आहेत. ज्यामध्ये महिलांना कामावर लैंगिक छळ आणि अगदी हिंसाचार यासारख्या समस्यांचा अनुभव येतो. महिलांनी केवळ घराबाहेर श्रमच केले पाहिजेत, विशेषतः भाजीपाला आणि हार विकणार्या, परंतु त्यांनी एका दिवसात बरेच अंतर चालले पाहिजे आणि नंतर घरी परतल्यावर अन्न शिजवले पाहिजे. या स्त्रिया उपेक्षित जातीतून आल्यास त्यांना जातीय भेदभावाचा सामना करावा लागू शकतो.

२.६ अनौपचारिक क्षेत्राच्या समस्या

नेहमीच्या नोकरीपेक्षा कामाचे स्वरूप प्रासंगिक असते. लोकांना अनेकदा कामावर ठेवले जाते आणि जेव्हा मजुरीची गरज नसते तेव्हा त्यांना काढून टाकले जाते. त्यामुळे कामाचे तासही जास्त लागतात. एखाद्या व्यक्तीला कामावर घेण्यापूर्वी कोणताही करार केला जात नाही, कामाच्या अटी देखील स्पष्ट नसतात, ते आवश्यकतेनुसार बदलत राहतात, परिणामी नियोक्ता संकट, आणीबाणी किंवा भत्ते किंवा फायदे या काळात कोणतेही सामाजिक लाभ देत नाही. वैयक्तिक प्रश्न असल्यास तो/ती त्याचा रोजगार गमावू शकतो. जर कामाचे स्वरूप स्वयंरोजगाराचे असेल तर काम हा घरगुती व्यवसाय बनतो आणि

स्त्रिया व्यवसायासाठी मोठ्या प्रमाणात वेळ आणि श्रम देतात, तथापि, त्यांना केवळ त्यांच्या सेवांसाठी मोबदला मिळत नाही किंवा कोणताही हिस्सा काढून घेत नाही.

तुमची प्रगती तपासा

1. अनौपचारिक क्षेत्राच्या अर्थाची चर्चा करा.
2. अनौपचारिक क्षेत्राशी संबंधित दोन समस्यांची माहिती द्या.

२.७ भारत सरकार आणि आंतरराष्ट्रीय संस्था या दोघांनी घेतलेल्या उपाययोजना

● डिसेंट वर्क अजेंडा

१५ सप्टेंबर २०१५ रोजी संयुक्त राष्ट्र संघाने सभ्य काम या संकल्पनेवर चर्चा केली. हे चार मूलभूत श्रेणींमध्ये विभागले जाऊ शकते: रोजगार निर्मिती, सामाजिक संरक्षण, कामावरील वैयक्तिक हक्क आणि सामाजिक संवाद. शाश्वत विकास उद्दिष्टांसाठी २०३० अजेंडाच्या संदर्भातही या मुद्द्यांचा शोध घेण्यात आला. उदाहरणार्थ, २०३० शाश्वत विकास अजेंडाचे ध्येय ८ चांगले काम करण्यास प्रोत्साहन देणारे वातावरण तयार करण्याचे आवाहन करते. अगदी जी २०, जी ७, युरोपियन युनियन आणि आफ्रिकन युनियननेही चांगल्या घरांच्या महत्वावर सहमती दर्शवली आहे, विशेषतः संकट पुनर्प्राप्ती आणि दीर्घकालीन वाढीसाठी आहे.

● असंघटित कामगार सामाजिक सुरक्षा कायदा, २००८

या क्षेत्रात काम करणाऱ्या लोकांच्या कल्याणासाठी भारत सरकारने २००८ मध्ये असंघटित कामगार सामाजिक सुरक्षा कायदा सुरू केला. या कायद्याद्वारे, अनौपचारिक क्षेत्रातील अनेक व्यवसायांना कायदेशीर बनविण्याचा प्रयत्न नोंदणी, सामाजिक सुरक्षा उपाय, अगदी राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा मंडळामध्ये एक संघ स्थापन करणे यासारख्या प्रक्रियेद्वारे केला गेला आहे ज्यामध्ये सरकारी, गैर-सरकारी संस्था अशा विविध क्षेत्रांचे प्रतिनिधी असतील. सदस्य नागरी क्षेत्र, कामगार कल्याण आणि अगदी असंघटित क्षेत्रातील सदस्य. याद्वारे भविष्य निर्वाह निधी गृहनिर्माण, रोजगार दुखापत लाभ, मुलांसाठी शैक्षणिक योजना, कौशल्य सुधारणा, वृद्धाश्रम, आरोग्य आणि मातृत्व लाभ, जीवन आणि अपंगत्व कवच आणि असंघटित क्षेत्राच्या वाढीसाठी अद्यतनित केलेले इतर कोणतेही फायदे यासारख्या अनेक कल्याणकारी कार्यक्रमांचा समावेश केला जाईल.

२.८ स्थलांतराचा परिचय

स्थायिक शेतीच्या आधी, लोक अनादी काळापासून अन्नाच्या शोधात फिरत आले आहेत. यात्रेकरू म्हणून देवांना आदरांजली वाहण्यासाठी लोकांनी प्रवासही केला आहे. नोहाच्या जहाजासारख्या पौराणिक कथा देखील आहेत, ज्यामध्ये मानव प्राणी, पक्षी आणि इतर प्राण्यांसोबत प्रवास करतात. पक्षीही अन्नाच्या शोधात स्थलांतर करतात.

हालचालींमुळे आपली शारीरिक रचनाही विकसित झाली आहे. त्यामुळे स्थलांतर ही निसर्गातील नवीन घटना नाही.

भारतातील अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगार, स्थलांतर आणि काम

स्थलांतर म्हणजे लोकांची एका ठिकाणाहून दुसऱ्या ठिकाणी जाणे. हंगामी, तात्पुरते आणि अंतर्गत स्थलांतर (ग्रामीण ते ग्रामीण किंवा ग्रामीण ते शहरी) ही सर्व स्थलांतराची उदाहरणे आहेत. बाह्य स्थलांतर म्हणजे देशाबाहेर होणारे स्थलांतर. निसर्गत, हे सक्ती (युद्ध, नैसर्गिक आपत्ती) किंवा ऐच्छिक (नोकरी, चांगली परिस्थिती, शैक्षणिक कारणे) असू शकते.

२.९ स्थलांतराची कारणे- पुश (ढकलणे) आणि पुल (ओढणे) घटक

स्थलांतरामध्ये, पुश आणि पुल घटक देखील आहेत. युद्ध, हिंसाचार, कमी वेतन, दुष्काळ, पावसाचा अभाव आणि पीक अपयश, प्रदूषण, नैसर्गिक आपत्ती, पायाभूत सुविधांचा अभाव आणि घरात मर्यादित संधी ही सर्व पुश घटकांची उदाहरणे आहेत.

उच्च वेतन, नोकरीच्या संधी, अन्नाची उपलब्धता, चांगले वातावरण, सुरक्षितता, स्थिरता, उत्तम राहणीमान, जीवनाचा दर्जा, सेवेची उपलब्धता, चांगल्या पायाभूत सुविधा, घरांची परिस्थिती, प्रदूषणमुक्त वातावरण, इत्यादी पुल घटकांची उदाहरणे आहेत.

२.१० महिला आणि स्थलांतर

महिलांचे बहुतांश स्थलांतर हे लग्नाच्या माध्यमातून होते. भारतात आणि भारताबाहेरही हीच परिस्थिती आहे. अशी प्रकरणे घडली आहेत जेव्हा स्त्रिया दुसऱ्या देशातील भारतीयांशी विवाह करतात आणि विवाह तुटतो, ज्यामुळे त्यांना दोन्ही हुंडा गमावावा लागतो आणि इतर अनेक समस्यांना तोंड द्यावे लागते. अलिकडे अनिवासी भारतीय महिलांचा छळ होण्याचे प्रमाण वाढले आहे.

देशात, विशेषतः शहरांमध्ये, पुरुष सदस्य शहरात काम करतो आणि त्याची कमाई खेड्यात आपल्या कुटुंबाला पाठवतो. जोपर्यंत तो स्त्रीला शहरात आणत नाही, तोपर्यंत ती गावात राहून तिच्या सासरची आणि मुलांची काळजी घेते. जोपर्यंत स्थिर घर किंवा इतर व्यवस्था उपलब्ध होत नाही तोपर्यंत नवरा प्रसंगी घरी येतो. योग्य सेटलमेंट नसणे आणि घरांचे जास्त भाडे यासह अनेक कारणामुळे काही पुरुष स्त्रीला शहरात आणत नाहीत. इतर कारणामध्ये वृद्ध पालकांना गावात आधार नसणे समाविष्ट आहे.

२.११ स्थलांतर आणि कार्य

स्थलांतरित कामगार त्यांच्या गंतव्य देशांच्या वाढ आणि विकासामध्ये योगदान देतात, तर त्यांच्या मूळ देशांना त्यांच्या स्थलांतराच्या अनुभवादरम्यान मिळालेल्या कमाई आणि कौशल्यांचा लक्षणीय फायदा होतो. हे देशांतर्गत होणाऱ्या अंतर्गत स्थलांतराच्या बाबतीतही खरे आहे. २०११ च्या जनगणनेनुसार, मुंबईची जवळपास ५४% लोकसंख्या कुशल, अकुशल किंवा अर्ध-कुशल आणि संघटित आणि असंघटित अशा दोन्ही क्षेत्रात काम करणाऱ्या स्थलांतरितांची आहे.

आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेच्या मते, स्थलांतरित कामगार अधिक असुरक्षित आहेत; त्यांना मजूर म्हणून काम करण्यास भाग पाडले जाते आणि स्थलांतरित मुलांना बालकामगार म्हणून काम करण्यास भाग पाडले जाते. आधी सांगितल्याप्रमाणे, स्थलांतरित अनौपचारिक क्षेत्रात काम करतात. ते खाणकाम आणि उत्खनन, उत्पादन, वीज-संबंधित उद्योग, गॅस, पाणीपुरवठा आणि देशातील इतर उपयुक्तता सेवांसह विविध क्षेत्रात काम करतात.

तुमची प्रगती तपासा

1. तुमच्या मते, आपण स्थलांतरितांची परिस्थिती कशी सुधारू शकतो.
2. कामाच्या दृष्टीने स्थलांतरितांच्या दोन समस्यांची माहिती द्या.

२.१२ महामारी आणि स्थलांतरित

देशभरातील लाखो स्थलांतरितांसाठी महामारी हा कठीण काळ होता. लॉकडाऊनमुळे अनेकांच्या नोकऱ्या गेल्या. शहरात राहण्याचा खर्च जास्त असल्याने अनेकांना भाडे भरणे परवडत नाही. लाखो लोक आपल्या कुटुंबासह आपल्या घरी परतायला लागले. लहान मुलांसाठी, गरोदर महिलांनीही मैल पायी चालत अनेकांना या प्रक्रियेत आपले प्राण गमवावे लागले किंवा त्यांना दुखापत झाली. काही लोकांचे अपघातही होतात. स्थलांतरितांच्या परिस्थितीमुळे स्थलांतरितांच्या परिस्थितीत सुधारणा होण्यास वाव आहे.

साथीच्या काळात स्थलांतरित लोकसंख्या सर्वाधिक प्रभावित झाली. त्यांच्याकडे खायला पुरेसे अन्न नाही, योग्य निवारा किंवा आरोग्य सुविधा नाहीत. त्यांना कामावर गेल्यास संसर्ग होण्याची किंवा संसर्ग पसरण्याची भीती देखील होती आणि जे लोक पूर्वी नाक्यावर उभे असताना त्यांना कामावर ठेवायचे ते देखील त्यांना कामावर ठेवण्यास कचरत होते, परिणामी प्रत्येक दिवस त्यांच्यासाठी त्रासदायक होता. भीतीने, चिंतेने आणि जोखीम पत्करून ते घरी परतले पण घरातील लोकही त्यांना गावात समाविष्ट करायला घाबरत होते. गावागावांतूनही छळवणुकीच्या नकारात्मक प्रतिक्रिया आल्याच्या घटना घडल्या आहेत.

२.१३ स्थलांतरितांना कामावर येणाऱ्या समस्या

● योग्य कागदपत्रांचा अभाव

स्थलांतरितांकडे त्यांच्या गावातील आधार कार्ड आणि रेशनकार्ड यांसारखी कागदपत्रे आहेत आणि परिणामी, पत्ते वेगवेगळे असल्यामुळे त्यांना शहरांमध्ये लाभ मिळवण्यासाठी संघर्ष करावा लागतो. ते मोफत शिक्षणासाठी किंवा राज्य रहिवाशांना देऊ शकतील अशा कोणत्याही सरकारी लाभांसाठी पात्र नाहीत. कागदपत्रांच्या कमतरतेमुळे पालकांनाही मुलांना शाळेत दाखल करण्यात अडचणी येत आहेत. असे स्थलांतरित आहेत जे नोकरीच्या उपलब्धतेच्या आधारावर स्थलांतर करतात आणि त्यांच्याकडे कायमस्वरूपी

पत्ता नसल्यामुळे त्यांना अनेक समस्यांना तोंड द्यावे लागते. शहरात स्थलांतरित झालेल्या ज्येष्ठ नागरिकांची परिस्थिती आणखीनच बिकट होती.

- **अगतिकता**

अगतिकता हे असे स्थलांतरित आहेत जे नोकऱ्यांच्या उपलब्धतेवर अवलंबून राहतात आणि कायमचा पत्ता नसल्यामुळे त्यांना अनेक समस्यांना तोंड द्यावे लागते. याकडे फेरीवाल्यांच्या प्रकरणांवरून नजर टाकूया. जेव्हा जेव्हा पोलिस व्हॅन येतात तेव्हा फेरीवाल्यांना त्यांचा भाजीपाला, माल रस्त्यापासून दूर लपवावा लागतो अन्यथा पोलिस त्यांची मालमत्ता काढून घेतात. तेच प्रकरण रेल्वेत फेरीवाल्यांचे आहे.

वैद्यकीय विद्यार्थ्यांचे अलीकडील युक्रेन संकट स्थलांतरितांची परिस्थिती प्रकट करते. हे विद्यार्थी शिक्षण घेण्यासाठी युक्रेनमध्ये गेले. काही विद्यार्थी त्यांची वैद्यकीय पदवी मिळवण्याच्या टप्प्यात होते. तथापि, जमिनीवरील संकटामुळे त्यांना देशाबाहेर जावे लागले.

युक्रेन संकटाने शिक्षण व विद्यार्थ्यांमधील अंतर देखील उघड केले आहे जेथे युक्रेनमधील कमी वैद्यकीय शुल्क, प्रक्रियेमुळे विद्यार्थ्यांना देशाबाहेर जाण्यास भाग पाडले जाते. शिक्षणापासून रोजगारापर्यंत आपल्या समाजात आवश्यक असलेली संरचनात्मक सुधारणा देखील ते दर्शवते.

२.१४ स्थलांतरितांसाठी कायदेशीर हक्क

- **आंतरराज्य स्थलांतरित कायदा, रोजगार नियमन आणि सेवा शर्ती १९७९**

आंतरराज्य स्थलांतरित कायदा, आंतरराज्य स्थलांतरित कामगारांना वेगवेगळ्या प्रकारे संरक्षण देतो. या कायदानुसार स्थलांतरितांना कामावर ठेवणाऱ्या कामगार कंत्राटदारांनी: (i) परवानाधारक असावा, (ii) त्यांनी स्थलांतरित कामगारांची सरकारी अधिकाऱ्यांकडे नोंदणी करावी आणि (iii) कामगारांना त्यांची ओळख नोंदवणारे पासबुक उपलब्ध करून देण्याची व्यवस्था करावी. कायदे पगार आणि सुरक्षितता देखील निर्दिष्ट करते आणि कंत्राटदाराने घरे, मोफत वैद्यकीय सेवा आणि संरक्षणात्मक कपडे प्रदान केले पाहिजेत हे देखील सूचित करते.

- **कलम १५**

संविधानातील कलम १५, सर्व नागरिकांना त्यांची जात, वर्ग, लिंग किंवा जन्मस्थान काहीही असले तरी समान अधिकारांची हमी देते. तरीही, स्थलांतरितांना मातीच्या भूमिपुत्राच्या माध्यमातून हिंसाचार, भेदभावाचा सामना करावा लागतो. बऱ्याच वेळा स्थलांतरित अशा नोकऱ्या भरतात ज्या स्थानिकांना अद्याप घ्यायच्या नाहीत, ते स्पर्धा निर्माण करताना दिसतात.

● कलम १९ (१)(ई)

भारतीय राज्यघटनेचे कलम १९ (१)(ई) प्रत्येक भारतीय नागरिकाला देशात राहण्याचा आणि भारताच्या भूभागाच्या कोणत्याही भागात स्थायिक होण्याच्या अधिकाराची हमी देते, सामान्य जनतेच्या हितासाठी किंवा कोणत्याही व्यक्तीच्या संरक्षणासाठी वाजवी निर्बंधांच्या अधीन राहून अनुसूचित जमाती. तथापि, कामासाठी स्थलांतरित होणाऱ्या लोकांना मुख्य आव्हानांना सामोरे जावे लागते: i) सामाजिक सुरक्षा आणि आरोग्य लाभांची कमतरता आणि किमान सुरक्षा मानकांची खराब अंमलबजावणी, कायदा, ii) सार्वजनिक वितरण प्रणाली (PDS) द्वारे पुरविल्या जाणाऱ्या राज्याद्वारे प्रदान केलेल्या लाभांच्या पोर्टेबिलिटीचा अभाव (PDS) आणि iii) शहरी भागात परवडणारी घरे आणि मूलभूत सुविधांचा अभाव.

तुमची प्रगती तपासा

1. आंतरराज्य स्थलांतरित कायदा, 1979 काही ओळींमध्ये स्पष्ट करा.
2. अनौपचारिक क्षेत्रात काम करणाऱ्या मुलांची परिस्थिती स्पष्ट करा.

२.१५ सारांश

आपण या प्रकरणाची सुरुवात अनौपचारिक क्षेत्राचा अर्थ शोधून केली आहे जी संबंधितांना रोजगार प्रदान करण्याच्या प्राथमिक उद्दिष्टासह उत्पादने किंवा सेवांच्या निर्मितीमध्ये गुंतलेल्या व्यवसायांचा संग्रह आहे. व्यवसायांचा आकार लहान आहे. अनौपचारिक क्षेत्राचा इतिहास १९ व्या, २० व्या शतकापर्यंतचा आहे, कामगार उद्योगांमध्ये नोकऱ्या मिळण्याची वाट पाहणाऱ्या सैन्यासारखे होते. आपण पुढे वेतन देय समस्या, सामूहिक गट नसणे, नोकरी गमावणे, धोका इत्यादी समस्यांकडे पाहिले. अनौपचारिक क्षेत्र महिला आणि मुलांना देखील कामावर ठेवते. या प्रकरणाच्या दुसऱ्या भागात स्थलांतराबद्दल चर्चा केली आहे. स्थलांतराची कारणे पुश आणि पुल घटकांसह स्पष्ट केली आहेत. स्थलांतरितांना योग्य कागदपत्रांचा अभाव, आवाज उठवता न येणे अशा अनेक समस्यांना तोंड द्यावे लागते. अनौपचारिक क्षेत्र आणि स्थलांतरित या दोहोंच्या कायदेशीर उपायांची चर्चा देखील या प्रकरणात करण्यात आली आहे.

२.१६ प्रश्न

1. अनौपचारिक क्षेत्राचा अर्थ आणि त्यांच्या संरक्षणासाठी राष्ट्रीय आणि आंतरराष्ट्रीय दोन्ही दृष्टीने सरकारने केलेल्या उपाययोजनांची चर्चा करा.
2. अनौपचारिक क्षेत्राचा इतिहास समजावून सांगा आणि या क्षेत्रात काम करणाऱ्या मजुरांना येणाऱ्या समस्यांची माहिती द्या.
3. कामाच्या संदर्भात शहरातील परप्रांतीयांच्या समस्यांवर चर्चा करा.
4. असंघटित कामगार सुरक्षा कायदा २००८ ची चर्चा करा
5. स्थलांतरित म्हणून कामाच्या आणि जीवनाच्या गुणवत्तेच्या बाबतीत स्थलांतरित महिला आणि मुलांची परिस्थिती चर्चा करा.

¹ International Labour Organization (ILO) Resolutions Concerning Statistics of Employment in the Informal Sector Adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians, January 1993, para. 5.

¹ <http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Breman-Inf-Sector-Global-Trend.pdf> (Notes made from Presentation made by Jan Breman)

¹ Computed from NSS 68th unit level data on employment unemployment, 2011-12 source - Measuring Informal Economy in India _ Indian Experience By S V Ramana Murthy, Deputy Director General, National accounts Division, Ministry of Statistics and Programme Implementation, National Statistical Office.

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5NKicnqSkScJ:https://www.imf.org/-/media/Files/Conferences/2019/7th-statistics-forum/session-ii-murthy.ashx+&cd=4&hl=en&ct=clnk&gl=in>

¹ <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

¹ <https://justiceformigrants.org/what-we-are-working-on/immigration/root-causes-of-migration/>

¹ <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/lang--en/index.htm>

¹ <https://theprint.in/india/a-second-exodus-though-smaller-shows-why-mumbais-migrant-workers-are-still-vulnerable/642271/>

¹ https://www.ilo.org/empent/Eventsandmeetings/WCMS_203642/lang--en/index.htm#:~:text=Migrant%20workers%20are%20more%20vulnerable,less%20than%20the%20legal%20minimum.

¹ <https://www.mohfw.gov.in/pdf/RevisedPsychosocialissuesofmigrantsCOVID19.pdf>

¹ [https://prsindia.org/theprsblog/migration-in-india-and-the-impact-of-the-lockdown-on-migrants#:~:text=Overall%2C%208%25%20of%20people%20moved,2%25%20of%20female%20migrants\).&text=According%20to%20the%20Economic%20Survey,29%25%20of%20the%20workforce\).](https://prsindia.org/theprsblog/migration-in-india-and-the-impact-of-the-lockdown-on-migrants#:~:text=Overall%2C%208%25%20of%20people%20moved,2%25%20of%20female%20migrants).&text=According%20to%20the%20Economic%20Survey,29%25%20of%20the%20workforce).)

¹ Report of Working Group on Migration, Ministry of Housing and Urban Poverty Alleviation, January 2017, <http://mohua.gov.in/upload/uploadfiles/files/1566.pdf>.



१९९० पासूनची औद्योगिक धोरणे, लघु आणि मध्यम उद्योग

घटक रचना

- ३.१ उद्दिष्टे
- ३.२ प्रस्तावना
- ३.३ जागतिकीकरणाचे महत्त्व
- ३.४ जागतिकीकरण
- ३.५ जगातील समकालीन जागतिकीकरण
- ३.६ नवीन आर्थिक धोरण
- ३.७ नवीन आर्थिक धोरणाचा सकारात्मक आणि नकारात्मक प्रभाव
- ३.८ भारतातील जागतिकीकरण
- ३.९ नवीन औद्योगिक धोरण १९९१ ची वैशिष्ट्ये
- ३.१० भारतातील लघु आणि मध्यम उद्योग
- ३.११ एमएसएमईची वैशिष्ट्ये
- ३.१२ भारतीय अर्थव्यवस्थेत एमएसएमईची भूमिका
- ३.१३ भारतीय अर्थव्यवस्थेसाठी एमएसएमईचे महत्त्व
- ३.१४ सारांश
- ३.१५ प्रश्न
- ३.१६ संदर्भ

३.१ उद्देश (Objectives)

- १) विद्यार्थ्यांना जागतिकीकरणाच्या धोरणांच्या उदारीकरणातून ओळख करून देणे.
- २) बहुराष्ट्रीय कंपन्यांनी इच्छा व्यापाराच्या विस्तारात महत्त्वाची भूमिका बजावली यावर लक्ष देणे.

३.२ प्रस्तावना (Introduction)

जागतिकीकरणाच्या अर्थाचा अभ्यास करण्यापूर्वी आजच्या आधुनिक जगाचा एक भाग असलेल्या जागतिकीकरणाचा अभ्यास करण्याचे हे कारण जाणून घेणे आवश्यक आहे. पूर्व-औद्योगिक अवस्थेत प्रत्येक राष्ट्राला स्वतःच्या प्रगती आणि विकासात रस होता. अशा परिस्थितीत आंतरराष्ट्रीय संबंध अत्यंत मर्यादित होते. तथापि, औद्योगिकीकरण, आधुनिकीकरण, शहरीकरण, विकसित वाहतूक साधने, दळणवळण विज्ञान आणि तंत्रज्ञानाच्या विकासासह, जगातील देशांमधील व्यापार खंडित होऊ लागला. त्याचे परिणाम देशांमधील आंतरराष्ट्रीय किंवा बाह्य संबंध वेगाने विकसित झाले. जागतिकीकरण हा शब्द म्हणून विशेषतः १९९१ पासून भारत सरकारने स्वीकारलेल्या धोरणाचा संदर्भ देतो. यामध्ये परकीय चलनाची गंभीर परिस्थिती, वेगाने वाढणारी महागाई आणि बाह्य मदतीची सक्तीची गरज यामुळे सरकारला भारतीय अर्थव्यवस्था खुली करण्यासाठी नवीन अटी व शर्ती स्वीकारण्यास प्रवृत्त केले. याचा परिणाम आयातीवरील निर्बंध आणि शुल्क काढून टाकण्यात आला, ज्यामध्ये भारताच्या अर्थव्यवस्थेचे उदारीकरण, परदेशी वस्तूंच्या आयातीचे इंटर्न २०३ आणि भारतीय अर्थव्यवस्थेच्या व्यावहारिकदृष्ट्या सर्व महत्वाच्या क्षेत्रांमध्ये परकीय भांडवलाच्या जवळजवळ अनिर्बंध मुक्त प्रवाहाला परवानगी देण्यात आली. यासंबंधी आज जगातील देशांदरम्यान घनिष्ठ संवादाची गरज आहे. म्हणून भिन्न राष्ट्रे एकमेकांशी सह-संबंधित आहेत आणि संवाद, माध्यम, सामाजिक संबंध, आर्थिक यासारख्या विविध पैलूंद्वारे एकमेकांशी संलग्न आहेत किंवा याला जागतिकीकरण म्हटले जाते ज्यामध्ये जगाचा समावेश आहे.

अलीकडच्या काळापर्यंत समाजवादाप्रमाणे जागतिकीकरणही सध्या खूप वापरात आहे, याचा परिणाम समाजवादी अर्थशास्त्राच्या पतनामुळे त्याची प्रतिष्ठा खूप वाढली आहे. आज अर्थशास्त्र एकमेकांशी जोडलेले म्हणून पाहिले जाते तसेच आर्थिक जीवन आता इतके स्पर्धात्मक आणि परस्परवलंबी बनले आहे की ते जागतिक बाजारपेठेत रूपांतरित झाले आहेत, त्यामुळे अर्थव्यवस्थांचे अंशतः किंवा पूर्णपणे जागतिकीकरण झाले आहे किंवा जागतिकीकरणाकडे वाटचाल करत आहेत. स्वातंत्र्यानंतर भारताने नियोजित आर्थिक विकासाचे धोरण स्वीकारले होते. तसेच ते साध्य करण्यासाठी सौम्य संरक्षण आणि आयात प्रतिस्थापनाचे धोरण अवलंबणे करणे कठीण होते.

आपली अर्थव्यवस्था हळूहळू जागतिकीकरणाकडे वळली ज्याला माजी पंतप्रधान राजीव गांधी यांच्या धोरणामुळे चालना मिळाली होती. माजी पंतप्रधान पि.व्ही. नृसिंहराव यांनी जुलै १९९१ मध्ये नवीन आर्थिक धोरण जाहीर केले. पूर्वेकडील १० किंवा १५ वर्षांमध्ये संघटित क्षेत्रातून असंघटित क्षेत्राकडे रोजगाराचे हळूहळू स्थलांतर होत आहे. याचा परिणाम संघटित क्षेत्रात आकस्मिक आणि कंत्राटी कामगारांचे प्रमाण वाढत आहे. १९८० च्या दशकात औद्योगिक निर्बंधांचा हा एक मोठा परिणाम आहे. नवीन आर्थिक धोरणाने या प्रवृत्तीला तज्ज्ञांचे महत्त्व वाढवून गती दिली. तसेच देशाच्या विविध भागांमध्ये अधिकाधिक अपेक्षित प्रक्रिया प्रभाग उदयास आले. जागतिकीकरण म्हणजे पहिल्या जगाच्या आणि तिसऱ्या जगाच्या वेगवेगळ्या देशांना सामाजिक, आर्थिक आणि राजकीय कनेक्शनच्या जवळच्या जाळ्यात विकत घेण्याच्या जागतिक घटनेचा संदर्भ आहे जे देशांमधील सीमा ओलांडतात. जागतिकीकरण म्हणजे जागतिक समाजाचे परस्परवलंबन

वाढणे. गिडेनस (Giddiness) यांच्या मते जागतिकीकरणाची व्याख्या जगभरातील सामाजिक संबंधांच्या तीव्रतेवर करते, जे दूरच्या परिसरांना अशा प्रकारे आवडते की स्थानिक घडामोडी अनेक मैल दूर घडणाऱ्या घटनांद्वारे आकार घेतात आणि त्याउलट. मॅकग्यू जागतिकीकरणाविषयी बोलतो की केवळ जागतिक आंतर-कनेक्टेडची तीव्रता आहे आणि जोडणीच्या बहुविधतेवर भर देतो - वस्तू भांडवल सामाजिक प्रेरणादायी संबंध तांत्रिक विकास कल्पना सर्व खरोखर प्रादेशिक सीमा ओलांडून वाहतात.

३.३ जागतिकीकरणाचे महत्त्व (Importance of Globalisation)

आपण आपली ज्या सामाजिक संदर्भात दैनंदिन कामे करतो त्यापासून दूर असलेल्या घटनांमुळे आपले जीवन प्रभावित होते. मग जगासाठी इच्छा प्रणाली किंवा एकल सामाजिक २०४ नियमाचा उदय होतो. आज जागतिकीकरण झपाट्याने विकसित होत असले, तरी ती पूर्णपणे नवीन संकल्पना नाही. तथापि, आज जागतिकीकरणाचे परिणाम जगभर जाणवू लागले आहेत हे अत्यंत महत्त्वाचे झाले आहे. मुख्य आर्थिक रेफरी जे अलीकडे पर्यंत जवळजवळ अशक्य मानले जात होते, ते सादर केले गेले जे संरचनात्मक समायोजन किंवा उदारीकरण किंवा जागतिकीकरण यावर लोकप्रिय आहेत. भारतीय अर्थव्यवस्थेचे हे जागतिकीकरण ही सध्याच्या काळाची गरज आहे.

पूर्व जर्मनी, चीन, पोलंड आणि यू.एस.एस.आर. यांसारख्या पूर्वीच्या बंद असलेल्या अर्थव्यवस्थांच्या असमाधानकारक आर्थिक विक्रमाची गरज पाहता, हाँगकाँग, सिंगापूर, तैवान आणि दक्षिण कोरिया यांसारख्या खुल्या अर्थव्यवस्थांनी चांगली प्रगती केली आहे ज्यामुळे उदारीकरणाच्या माध्यमातून विकासाच्या प्रक्रियेला न्याय दिला जातो. जागतिकीकरण भारतीय अर्थव्यवस्थेने एकूण मागणी एकूण पुरवठा, बचत आणि गुंतवणूक महसूल आणि खर्च, स्पष्टीकरण आणि आयात इत्यादींमधील सूक्ष्म समतोल साधण्यासाठी अपारंपारिक मार्गांवर वाटचाल करण्यासाठी स्वतःला तयार केले पाहिजे. भारतीय अर्थव्यवस्थेला तिच्या मूलभूत समस्यांचे निराकरण करण्यासाठी पूर्णपणे हस्तांतरित करणे आवश्यक आहे. गरिबी, बेरोजगारी आणि विषमता, अर्थव्यवस्थेचे उदारीकरण किंवा जागतिकीकरण या सर्व आजारांवर उपाय आहे.

तुमची प्रगती तपासा

१. जागतीकारणाचा अर्थ स्पष्ट करा.
२. जागतिकीकरणाचे महत्त्व विषयी चर्चा करा.

३.४ जागतिकीकरण (Globalisation)

एक समाजशास्त्रीय समज म्हणून ह्यूवेल्टच्या मते, जागतिकीकरणाला सातत्यपूर्ण आणि कठोर विधर्मी दर्जा देण्याच्या परिणामात समाजशास्त्रज्ञ आघाडीवर आहेत. समकालीन काळात, विशेषतः समाजशास्त्रीय संकल्पनेच्या विकासासाठी पिट्सबर्ग विद्यापीठातील रोलँड रॉबर्टसन यांचे सर्वात मोठे ऋण आहे. कुतूहलाने जागतिकीकरण, किंवा त्याच्यासारख्या संकल्पनेने सामाजिक विज्ञानाच्या विकासात सुरुवातीच्या काळात प्रवेश केला. सेंट सायमनच्या लक्षात आले की औद्योगिकीकरण हे युरोपमधील विषम

संस्कृतीमधील प्रथांच्या समानतेचा समावेश आहे. समाजातील विविधतेचा समावेश करण्यासाठी राज्य आणि सामूहिक चेतना उत्तरोत्तर अधिक कमकुवत आणि अमूर्त होत जाणे आवश्यक आहे. या सर्वांचा अर्थ असा होतो की औद्योगिकीकरण सामूहिक वचनबद्धतेची नासधूस करतो आणि समाजांमधील सीमा नष्ट करण्याचा मार्ग केवळ डर्कहेमने ओळखल्या गेलेल्या भिन्नतेवर उघडतो, वेबरने तर्कसंगतीला जागतिकीकरण सॉल्व्हेंट म्हणून ओळखले.

जागतिकीकरणाचा परिणाम पश्चिम युरोपपुरता मर्यादित होता. सर्व क्लिनिकल दहशतवाद्यांपैकी, कार्ल मार्क्स हे आधुनिकीकरणावर अवलंबून असलेल्या जागतिकीकरणासाठी स्पष्टपणे वचनबद्ध होते. जागतिकीकरणामुळे २००५ साली भांडवलदार वर्गाच्या सामर्थ्यात प्रचंड वाढ झाली कारण त्याने त्यासाठी नवीन बाजारपेठ उघडली. मॉडेम उद्योगासाठी 'जागतिक बाजारपेठ' स्थापन केल्याने केवळ उत्पादन बीटा बो ते उपभोगासाठी एक वैश्विक वर्ण नेट मिळाला. समकालीन समाजशास्त्रीय सिद्धांतामध्ये, हे जागतिकीकरणाच्या सैद्धांतिक वादांपैकी एक वाद जेव्हा ते सुरु झाले त्यासंदर्भात आहे.

दोन विस्तृत नमुने सुचवले आहेत

१) नवीन युगाचा उदय २) आधुनिकतेच्या शक्तिशाली पदक श्रेणीद्वारे

नवीन युगाचा उदय - मार्टिन अल्ब्रोला आपण जागतिकीकरणाचा त्याच्या स्वतःच्या अटींवर आणि त्याच्या वेळेनुसार विचार करावा असे वाटते. तो 'जागतिक युगाविषयी' बोलतो, ज्याच्या रागाने आधुनिक युगाची जागा घेतली'. स्वतःच्या अक्षीय तत्त्वांसह आणि विशिष्ट सांस्कृतिक कल्पनिकतेसह मॉडेम युग एका नवीन जागतिक युगाद्वारे बदलले गेले आणि बदलले गेले. प्रीमोडेम ते मॉडेम ते ग्लोबल हे 'इओपक्टलाल शिफ्ट' अक्षीय तत्त्वांमध्ये आहे जे आपल्या जीवनाच्या केंद्रस्थानी व्यावसायिक, गतिशीलता आणि कनेक्टिव्हिटी ठेवतात.

आधुनिकतेच्या मध्यस्थ श्रेणीद्वारे, तीन शक्यता निर्माण केल्या जाऊ शकतात:-

अ) आधुनिकतेच्या ऐतिहासिक स्पर्धेत जागतिकीकरण पाहिले जाते. रॉबर्टसन या नवीनचा जोरदार समर्थक आहे. भांडवलशाही, औद्योगिक आणि शहरीकरणाच्या प्रमुख मोडेम संस्थांच्या ऐतिहासिक स्वरूपाच्या आतच, जागतिकीकरणानुसार वैशिष्ट्यपूर्ण सामाजिक संबंधांचे एक विकसित राष्ट्र राज्य प्रणाली मंगल जाळे अशा प्रकारे तेथील संस्थांच्या सान्निध्यात समजलेली आधुनिकता हा जागतिकीकरणाचा अत्यावश्यक उन्मादपूर्ण संपर्क आहे. या कालावधीपूर्वी सामाजिक-संस्थात्मक परिस्थिती आणि सांस्कृतिक कल्पनेचे स्रोत कनेक्टिव्हिटी सक्षम करणे सोपे नव्हते. आधुनिकतेने थेट जागतिकीकरणाकडे नेले आहे असे रॉबर्टसन गिडिनेस व्ह्यूचे सदस्यत्व घेत नाही. उलट, रॉबर्टसन आग्रहाने सांगतात की समकालीन प्रकाराचे जागतिकीकरण आर्थिक क्षेत्रात आधुनिकतेच्या खूप आधीपासून ते भांडवलशाहीच्या उदयापूर्वीच सुरु झाले होते. आधुनिकतेच्या काही पैलूंनी जागतिकीकरणात मोठ्या प्रमाणात वाढ केली आहे, म्हणजेच आधुनिकीकरणामुळे जागतिकीकरण प्रक्रियेला गती मिळते हे तो नाकारत नाही.

ब) जागतिकीकरणाकडे आधुनिकतेचा परिणाम म्हणून पाहिले जाते. गिडर्स यांनी त्यांच्या पुस्तकात आधुनिकतेचे परिणाम आणि टाइम-स्पेस डिस्टन्सिएशन डिसम्बॉडींग आणि रिफ्लेक्सिव्हिटी या संकल्पनांचा वापर करून आधुनिकतेचे परिणाम आणि त्याच्या अंतर्निहित जागतिक गुणधर्मांचे सर्वात अत्याधुनिक विश्लेषण दिले आहे, ते स्पष्ट करतात की स्थानिक संबंध आणि परस्परसंवाद यांच्यातील गुंतागुंतीचे नाते कसे विकसित होते. अंतर आधुनिकतेच्या अंगभूत महागड्या वैशिष्ट्यांच्या परिणामावर तो जागतिकीकरण पाहतो. त्यांनी अशा संस्थात्मक वर्णांची यादी तयार केली आहे त्यांचे एक संघटनात्मक क्लस्टर 1) वस्तू उत्पादनाची भांडवलशाही व्यवस्था (खाजगी भांडवल आणि कामगारांचे मालक) (2) औद्योगिकीकरण (तंत्रज्ञानासाठी सामूहिक खाजगी भांडवल आणि २००६ श्रम आवश्यक आहेत, (3) राष्ट्र राज्याची प्रशासकीय क्षमता (एक चांगली पाळत ठेवणारी व्यवस्था) (4) लष्करी व्यवस्था (औद्योगिक समाजाच्या नियंत्रणाच्या केंद्रीकरणासाठी) ते स्पष्ट करतात की जागतिकीकरणाची त्यांची चर्चा आधुनिकतेवर केंद्रित आहे कारण ते जागतिकीकरण हे आधुनिकतेचे परिणाम म्हणून पाहतात.

क) आधुनिकतेचा अर्थ सार्वत्रिकीकरण प्रवृत्ती आहे ज्यामुळे जागतिक जाळे शक्य होते. नातेसंबंध आणि मुळात सामाजिक संबंधांचे ऐहिक अवकाशीय अंतर वाढवतात. जागतिकीकरण हा आधुनिकतेच्या वर्चस्वाचा परिणाम आहे. वॉलरस्टीन जागतिकीकरणाकडे पाश्चात्य सांस्कृतिक वर्चस्व राखण्याच्या धोरणात्मक भूमिकेत आणि त्याचे सार्वत्रिकीकरण आणि वर्चस्ववादी प्रवृत्ती पाहतात. त्यांनी मांडलेली जागतिकीकरणाची संकल्पना ही एक स्पष्ट वैचारिक संशयाची वस्तू आहे, आधुनिकीकरणासारखी एक पूर्ववर्ती आणि संबंधित संकल्पना बनली आहे, ती भांडवलशाही विकासाच्या पॅटर्नशी अंतर्भूत आहे कारण ती राजकीय आणि सांस्कृतिक क्षेत्रांतून रुजली आहे, याचा अर्थ असा नाही. प्रत्येक सांस्कृतिक/समाज हा पाश्चिमात्य आणि भांडवलदार बनला आहे, परंतु त्यांनी भांडवलदारांच्या संदर्भात त्यांचे स्थान स्थापित केले पाहिजे. वॉलरस्टीन आधुनिक युरोपियन इच्छा प्रणालीच्या उदय आणि उत्क्रांतीवर लक्ष केंद्रित करतात, ज्याचा तो पंधराव्या आणि सोळाव्या देशांच्या उत्तरार्धातील मध्ययुगीन उत्पत्तीपासून आजपर्यंतचा शोध घेतो. भांडवलशाही दीर्घकालीन चक्रीय तालांच्या संबंधात कार्य करते, त्यातील मध्यवर्ती एक संपूर्ण अर्थव्यवस्थेचा विस्तार आणि आकुंचन यांचा नियमित नमुना आहे, ज्याला ट्रामने एका वर्षात भांडवलशाही जागतिक अर्थव्यवस्थेला मुख्यत्वे युरोपमध्ये स्थित प्रणालीपासून एक पर्यंत विकसित केले आहे. जे संपूर्ण जग व्यापते.

तुमची प्रगती तपासून पहा

१. जागतिकीकरणच्या संदर्भात चर्चा करा.

३.५ जगामध्ये समकालीन जागतिकीकरण (Contemporary Globalisation in the world)

जागतिकीकरणाच्या सिद्धांताचे कार्य म्हणजे सर्व मणक्यांमध्ये आणि आज जगात सर्वत्र स्पष्ट असलेल्या या जटिल संपर्काचे स्रोत आणि स्थिती समजून घेणे हे रॉबर्टसन

स्पष्ट करतात की जगाच्या कोणत्याही एका भागात घडलेल्या घटनांचे परिणाम वाढत्या प्रमाणात होतील "किंवा त्या विरुद्ध संदर्भित केले जातील. इतर दूरच्या भागांमध्ये, हे सापेक्षीकरण नेहमीच सकारात्मक असू शकत नाही. आपल्याला हे समजून घेणे आवश्यक आहे की जागतिकीकरण त्याच्या स्वतःच्या बिनधास्त तर्काच्या मार्गावर आहे. जागतिक कनेक्टिव्हिटीचा अर्थ असा आहे की आपण आता अंतर उदासीनतेने अनुभवतो. समीपतेची ही विशिष्ट भावना परिवर्तनामध्ये दिसून येते. ऐहिक अस्तित्वातील अवकाशीय अनुभवाचा आहे. रॉबर्टसन कनेक्टिव्हिटीची छटा अ) समीपता ब) एकात्मतेमध्ये कशी बदलते ते पाहतो अ) कनेक्टिव्हिटी आणि समीपता हे अंतर पार करण्यासाठी शारीरिक किंवा प्रातिनिधिक (माहिती तंत्रज्ञान) वेळेत नाट्यमय घट करून अंतर कमी करते.

गिडन्सचा सामाजिक संबंधांना 'स्ट्रेचिंग' करण्याच्या कल्पनेद्वारे अवकाशीय समीपतेचा देखील संदर्भ देते. आकुंचन पावलेल्या जखमेमुळे किंवा मॅकलुहान (२००७) मधील जागतिक समीपतेचे परिणाम 'जागतिक गाव' मध्ये समवेश केले जातील. युनायटेड नेशन्स 'ग्लोबल नेबरहुड' ही संज्ञा वापरते. घटनाशास्त्रीयदृष्ट्या, समीपतेचे वर्णन जगाच्या सामान्य जागरूक स्वरूपावर केले जाते, अधिक जवळचे आणि अधिक समजण्यासारखे' रूपकात्मकदृष्ट्या ते वाढत्या तात्कालिकतेला सूचित करते आणि परिणामी वास्तविक दूरचे संबंध कमी करते. इतिहासात प्रथमच कनेक्टिव्हिटी आणि ऐकता अशा प्रकारे जीवनाच्या सर्व क्षेत्रांमध्ये, स्थानिक दृष्टीकोनातून यापुढे स्वतंत्रपणे पाहिल्या जाणार नाहीत, जागतिकीकरणाने जगाला जोडले आहे. स्थानिक एका 'एकल जगा'च्या क्षितिजापर्यंत उंचावले आहे. संदर्भ फ्रेम्सची वाढती परिचय आणि एकाच वेळी दोन्ही आहे.

रॉबर्टसन क्लॉफ करतात की जागतिक एकता ही जागतिक संस्कृतीप्रमाणे अशक्तपणा दर्शवत नाही. हे संपूर्णता आणि सर्वसमावेशक असे सूचित करत नाही, जे संपूर्ण आणि सर्वसमावेशक आहे. रथी, ही एक गुंतागुंतीची सामाजिक आणि अभूतपूर्व स्थिती आहे ज्यामध्ये मानवी जीवनाचे विविध पैलू एकमेकांशी जोडले जातात. यामुळे सांस्कृतिक फरक अधिक तंतोतंत स्पष्ट होत जातील कारण ते 'संपूर्णपणे' च्या संबंधात ओळखले जाते. इच्छा प्रणाली संघर्षाद्वारे विभागली जाऊ शकते जी राष्ट्रांमधील मागील विवादांपेक्षा अधिक गुंतागुंतीची आहे. जागतिकीकरणाला औद्योगिक आणि बहुआयामी इंटरनेटचे विश्लेषण करणे आवश्यक आहे आणि एकाचवेळी आणि पूर्णपणे संबंधित प्रक्रियांचे विश्लेषण करणे आवश्यक आहे अर्थव्यवस्था, राजकारण, संस्कृती तंत्रज्ञान आणि विश्वास. रॉबर्टसन यावर भर देतात की जागतिकीकरण हे विरोधाभास, प्रतिकार आणि प्रतिकार शक्तींचा समावेश असलेले, स्थानिक आणि जागतिक विरोधी तत्त्वे आणि प्रवृत्तींचा संवाद म्हणून समजून घेणे आवश्यक आहे. विशिष्ट आणि सार्वत्रिक, एकीकरण आणि भिन्नता.

३.६ नवीन आर्थिक धोरण (New Economic Policy)

संरचनात्मक तडजोड कर्जामुळे भारत सरकारच्या धोरणांमध्ये विविध बदल घडून आले. १९९१ पूर्वी भारत सरकारने भारतीय अर्थव्यवस्थेत परदेशी उद्योगांचा किमान प्रवेश करण्याचा प्रयत्न केला. परदेशी कंपन्यांना त्यांच्या उत्पादनांसाठी मुक्त बाजारपेठ दिली गेली नाही परंतु काही वेळा, मर्यादा राखल्या गेल्या आणि परदेशी सहकार्याबाबत नियम लागू केले गेले. संरचनात्मक तडजोड कर्जामुळे सरकारला नियंत्रणाच्या या मर्यादा काढून

टाकाव्या लागल्या. त्यामुळे बदलांचे स्वागत झाले, त्यामुळे नवीन आर्थिक धोरण तयार झाले. या धोरणामुळेच जागतिकीकरणाची प्रक्रिया अत्यंत वेगाने भारतात दाखल झाली. त्यामुळे नवीन आर्थिक धोरण हे जागतिकीकरणाशी संबंधित एक महत्त्वपूर्ण पैलू मानले जाते. जुलै १९९१ च्या अर्थसंकल्पात नवीन आर्थिक धोरणांच्या संरचनात्मक समायोजनाच्या पहिल्या टप्प्यांचा समावेश करण्यात आला. १९९१ मध्ये सादर करण्यात आलेल्या सुधारणा किंवा बदलांमध्ये खालील महत्त्वाचे घटक आहेत. १) भारतीय सरकारचा मुख्य हेतू त्याच्या पेमेंटच्या शिल्लक संकटाचे निराकरण करण्याचा होता. २) याने आयात-निर्यात आणि विदेशी व्यापारावरील धोरणे उदार केली. याचा अर्थ भारतीय व्यापारी तसेच परदेशी उद्योग आता एकमेकांशी व्यापारी संबंध ठेवण्यास मोकळे झाले होते. ३) या धोरणामुळे बाजाराचे अंतर्गत नियमन कमी झाले. ४) निर्यातीला प्रोत्साहन देण्यासाठी भारत सरकारने रुपयाचे अवमूल्यन केले. यामुळे व्यावसायिक कर वाढला आणि आयकर कमी झाला. जेव्हा भारत सरकारने अनेक बदल घडवून आणले तेव्हा ते सकारात्मक मानले गेले कारण त्यांनी 'जागतिकीकरणाचा वेग वाढवला. तथापि, सरकारला काही इतर बदल देखील सादर करावे लागले, ज्याचे नकारात्मक परिणाम झाले उदा. भारत सरकारला कृषी निविष्ठा आणि सार्वजनिक वितरण व्यवस्थेतील किमतींवरील सबसिडी कमी करावी लागली.

तुमची प्रगती तपासा

- १) जातीकारानाच्या प्रक्रियेविषय सविस्तर लिहा
- २) नवीन आर्थिक धोरणाविषयी चर्चा करा

३.७ नवीन आर्थिक धोरणाचे सकारात्मक आणि नकारात्मक परिणाम:- (Positive and Negative Impact of New Economic Policy)

नवीन आर्थिक धोरणामुळे भारतीय समाजात काही महत्त्वपूर्ण परिणाम दिसून आले. त्यांचे परिणाम सकारात्मक आणि नकारात्मक दोन्ही होते.

सकारात्मक परिणाम

- १) सरकारने कल्याणकारी आणि दारिद्र्य निर्मूलन कार्यक्रमांवर रक्कम खर्च केली. याचा अर्थ असा होतो की अनुदान कमी करून सरकारने कमावलेला अतिरिक्त वित्त सकारात्मक क्रियाकलापांसाठी वापरला गेला.
- २) नवीन आर्थिक धोरणाला किंवा उदारीकरणाच्या धोरणाला दिलेले औचित्य हा एक महत्त्वाचा परिणाम होता. भारत सरकारला थेट गुंतवणुकीच्या रूपात विदेशी भांडवलाची आवक अपेक्षित होती. यामुळे अर्थव्यवस्थेसाठी वेगवान वाढ होईल, बेरोजगारी कमी होईल आणि वैयक्तिक उत्पन्न वाढेल, असे आश्वासन देण्यात आले.

१) नवीन आर्थिक धोरणांमुळे गरीबी वाढली. मजुरीची उदासीनता होती.

२) नवीन आर्थिक धोरणाच्या गंभीर परिणामांपैकी एक म्हणजे बालमजुरीचे प्रमाण वाढणे. त्यामुळे राष्ट्राच्या भविष्यावर परिणाम होतो कारण मुले ही उद्याचे नागरिक असतात. राष्ट्रासाठी एक योग्य कार्यक्रम सुनिश्चित करण्यासाठी. तरुण पिढीला किमान शिक्षणाचा दर्जा चांगला असायला हवा. बालमजुरीच्या समस्येमुळे. 209 मुले शिक्षणापासून वंचित आहेत आणि प्रत्यक्षात त्यांचा शोध घेतला गेला आहे आणि त्यांच्या शिक्षणाच्या अधिकारापासून वंचित आहेत.

३) कृषी निविष्टा तसेच सार्वजनिक वितरण व्यवस्थेतील सरकारी अनुदान काढून घेतल्याने गरीब वर्गाला खूप त्रास सहन करावा लागला. दैनंदिन मजुरीवर अवलंबून असणा-या बिनधास्त मजुरांचे कंबरडे मोडले.

४) सरकारच्या धोरणामुळे एकात्मिक ग्रामीण विकासालाही धक्का बसला. यामुळे प्रतिबंध विभाग आणि विशेषतः जे सुस्त हंगामात हमी योजनेवर अवलंबून होते त्यांचे प्रचंड नुकसान झाले.

५) उदारीकरणाचे धोरण वाढत्या तर्कसंगततेशी देखील जोडले जाऊ शकते आणि केंद्र सरकारच्या अनुकूलतेसाठी प्रदेशांनी एकमेकांशी कंपनी सुरू केली. या प्रदेशातील स्पर्धेचे मूळ उद्दिष्ट विदेशी भांडवल प्राप्त करणे हे होते. याचा परिणाम जातीय चळवळी आणि इतर गंभीर संघर्षामध्ये झाला.

६) नवीन आर्थिक धोरणाने मोठ्या प्रमाणात जातीय विभाजने परत आणली. खाजगी क्षेत्र अधिकाधिक महत्वाचे होऊ लागले. त्यामुळे हा रोजगार निर्माण झाला. मात्र खाजगी क्षेत्राने नूतनीकरणाचे धोरण राबवले नाही. त्यामुळे अनुसूचित जाती-जमातींवर विपरीत परिणाम झाला. दुसरीकडे अर्थव्यवस्थेचे खाजगीकरण झाले तेव्हा ब्राह्मण किंवा उच्चवर्गीयांना खूप फायदा झाला. त्यानंतर केंद्रावर आधारित आर्थिक विभागणी झाली.

७) नवीन आर्थिक धोरणाच्या प्रभावाखाली आणि उदारीकरणाच्या धोरणामुळे बहुराष्ट्रीय कंपन्या (MNC) चा भारतीय बाजारपेठेत खूप वेगाने प्रवेश झाला. परकीय भांडवली गुंतवणुकीत वाढ झाल्यामुळे त्यांचा प्रवेश सरकारने महत्त्वपूर्ण मानला असला तरी, यामुळे विविध प्रकारचे नकारात्मक परिणाम निर्माण झाले. बहुराष्ट्रीय कंपन्यांचे स्वतःचे स्वार्थ होते. त्यांना अस्सल नवीन उपक्रमांऐवजी स्थानिक खरेदी आणि विलीनीकरणात जास्त रस होता. भारतीय देशांतर्गत बाजारपेठेत प्रवेश करणे ही त्यांची मुख्य चिंता होती उदा. कोका कोलाने थम्स अप घेतला, होंडा बजाजमध्ये विलीन झाला. अशा प्रकारे बहुराष्ट्रीय कंपन्या (MNC) च्या प्रवृत्तीमुळे त्यांच्या स्वतःच्या खऱ्या चिंतांबद्दल गंभीर शंका निर्माण झाल्या. बहुराष्ट्रीय कंपन्या (MNC) च्या वर खालील आरोप होते. १) ते स्थानिक कंपन्यांवर वर्चस्व आणि नियंत्रण राबवत होते. २) बहुराष्ट्रीय कंपन्या (MNC) ने कालबाह्य तंत्रज्ञान आयात करण्याची प्रवृत्ती दर्शविली. ३) पश्चिमेकडे सागरी मेंदूची साखळी होती, विशेषतः सॉफ्टवेअर उद्योगामध्ये. ४) सरकारने नवीन आर्थिक धोरणांतर्गत तज्ञांवरील नियंत्रणे उदार केली आहेत. त्यामुळे काही प्रचंड भांडवलदार भारतीय शेतकरी स्वतःचा

स्वार्थ साधू लागले. त्यांनी २१० उच्च गुणात्मक उत्पादने उच्च नफ्यासाठी परदेशी बाजारपेठेत निर्यात केली उदा. उच्च दर्जाचे बासमती तांदूळ आणि अल्फोन्सो आंबे निर्यात केले जातात, खरेतर बहुसंख्य भारतीय लोकांना तांदूळ आणि आंब्याची ही गुणवत्ता पाहण्यास मिळत नाही. त्यामुळे शेतकरी स्वतःच्या नफ्यात रस दाखवतात. १५.८ चा प्रभाव दिसून येतो.

३.८ भारतातील जागतिकीकरण (Globalisation in India)

जागतिकीकरणाच्या संकल्पनेचा परिणाम जगातील जवळपास सर्वच देशांवर झाला आहे. भारतीयांवर जागतिकीकरणाच्या प्रभावामुळे जीवनाच्या विविध क्षेत्रात विविध बदल झाले आहेत. काही बदल शक्य झाले आहेत तर काहींचे नकारात्मक परिणाम झाले आहेत. भारतातील जागतिकीकरण, विशेषतः आर्थिक किंवा बाजारपेठेतील पैलू खूप महत्त्वपूर्ण आहे कारण त्याचे सकारात्मक आणि नकारात्मक दोन्ही महत्त्वपूर्ण सामाजिक परिणाम आहेत. जागतिकीकरणाचा भारतावर झालेला एक महत्त्वाचा प्रभाव म्हणजे नवीन आर्थिक धोरण. नवीन आर्थिक धोरण अत्यंत महत्त्वपूर्ण आहे कारण त्यामुळे भारतीय समाजात जागतिकीकरण मोठ्या प्रमाणावर आले आहे.

याचा अर्थ नवीन आर्थिक धोरणाच्या अंमलबजावणीपूर्वी जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेची संकल्पना त्याच्या संरचनेत मर्यादित होती. १९४७ मध्ये ब्रिटिशांनी भारत सोडल्यानंतर भारतीय समाजाची परिस्थिती अजिबात अनुकूल नव्हती. अर्थव्यवस्थेतील वाढीचा निम्न स्तर आणि लोकसंख्येमध्ये उच्च पातळीची वंचितता ही तत्काळ स्वातंत्र्यानंतरची परिस्थिती आहे. स्थिर आर्थिक वाढीसाठी निम्न पातळी सुधारणे आवश्यक होते. या समस्येचे परिणाम किंवा उपाय म्हणजे नियोजित, तुलनेने बंद अर्थव्यवस्थेची निर्मिती आणि उच्च प्रमाणात सरकारी नियंत्रण आणि व्यापक सबसिडीचे धोरण. भारत सरकारने धोरण विकसित केले आणि पंचवार्षिक योजना आजही सुरू आहेत. व्याज पंचवार्षिक योजना मोठ्या भांडवली गुंतवणुकीद्वारे औद्योगिकीकरण आणि आधुनिकीकरणावर केंद्रित आहेत. उच्च आर्थिक वाढ कमी करणे हे त्याचे कारण होते. हळूहळू नंतरच्या पंचवार्षिक योजनेत कल्याण आणि दारिद्र्य निर्मूलनावर अधिक लक्ष केंद्रित करण्यात आले. भारतीय अर्थव्यवस्थेचे सार्वजनिक क्षेत्र आणि खाजगी क्षेत्र अशा दोन प्रमुख क्षेत्रांमध्ये विभागणी करण्यात आली होती.

खाजगी क्षेत्र महत्त्वाचे होते परंतु दीर्घ गर्भावस्थेचा कालावधी, उच्च भांडवली गुंतवणूक तसेच उच्च जोखमीमुळे अर्थव्यवस्थेच्या काही विशिष्ट क्षेत्रांमध्ये प्रवेश केला नाही. त्यांना हे उद्योग देशांतर्गत हवे होते, परंतु ते स्वतःहून किंवा परदेशी उद्योगांच्या नियंत्रणाखाली नसावेत. त्यामुळे खाजगी क्षेत्रांनी नाकारलेल्या त्या भागात उद्योग उभारणे हा सार्वजनिक क्षेत्राचा मुख्य हेतू होता. भारत सरकारने या गुंतवणुकीसाठी जागतिक बँकेकडून पैसे उभारण्याचा प्रयत्न केला तेव्हा त्याचा संदर्भ खालील कारणांवर देण्यात आला. अ) भारत मुळात सार्वजनिक चालित शाळा होती म्हणजेच सार्वजनिक क्षेत्र अत्यंत सक्रिय स्वरूपाचे होते. ब) जागतिक बँकेच्या दृष्टिकोनातून, उद्योगांच्या तुलनेत भारतात कृषी ही प्रमुख बाबी आहेत आणि त्यामुळे औद्योगिक वस्तूंचे उत्पादन घरीच करण्याऐवजी सुधारले पाहिजे. क) कोणताही औद्योगिक उपक्रम उभारण्यासाठी बहुराष्ट्रीय कंपन्यांकडून (MNC) मदत

ध्यावी. जागतिक बँकेने कर्ज नाकारल्यामुळे, भारताने युएसएसआरशी संपर्क साधला आणि कर्जावर प्रक्रिया केली, युएसएसआरने कर्ज मंजूर करूनही प्रयत्न केले तरीही भारतीय समाजातील समस्या काही प्रमाणात थांबल्या नाहीत जुन्या समस्या काही प्रमाणात सुटल्या आणि त्याच वेळी अनेक महत्त्वपूर्ण आणि गंभीर समस्या कोरफड उदा. नोकरशाहीच्या चौकटीत भ्रष्टाचार, लाचखोरी झपाट्याने वाढली.

पंचवार्षिक योजनेचा परिणाम काही अंशतः राणी क्रांतीसारख्या धोरणांमध्ये झाला होता ज्याने पंजाब सारख्या प्रदेशांना अनुकूलता दिली आणि त्यामुळे देशातील लिंग क्षेत्रांमध्ये फरक निर्माण झाला. भारत सरकार देखील उत्पन्नाच्या पुनर्वितरणावर परिणाम करू शकले नाही. ज्यामुळे देशांतर्गत उत्पादनाची मागणी वाढली असती. अशा प्रकारे भारत आता नवीन प्रकारच्या समस्यांना तोंड देत होता. १९९१ मध्ये आखाती देश झाला. या युद्धादरम्यान भारताला जागतिक बाजारातून कर्ज घेणे अशक्य वाटले. या परिस्थितीत अनिवासी भारतीय किंवा अनिवासी भारतीयांना त्यांनी भारतात गुंतवलेल्या पैशाची काळजी वाटते आणि म्हणून त्यांनी त्यांच्या ठेवी त्वरीत काढून घेतल्या. परिस्थितीमुळे भारताला परकीय चलनाची कमतरता भासू लागली. परकीय चलनाच्या कमतरतेमुळे पेमेंट संतुलनाचे संकट उद्भवले. भारताला आता तिची स्वतंत्र अर्थव्यवस्था उभारणे अशक्य वाटले आणि म्हणून जागतिक बँकेकडून स्ट्रॅटेजिक ऍडजस्टमेंट लोन स्वीकारणे भाग पडले. नवीन आर्थिक धोरणामुळे हे कर्ज लोकप्रिय झाले.

तुमची प्रगती तपासा

- १) नवीन आर्थिक धोरणाचे सकारात्मक आणि नकारात्मक परिणाम सविस्तर लिहा .
- २) भारतातील जागतीकरण विषय चर्चा करा .

३.९ नवीन औद्योगिक धोरण १९९१ ची वैशिष्ट्ये (Features of the New Industrial policy 1991)

१९९१ चे नवीन औद्योगिक धोरण हे १९९० च्या दशकाच्या सुरुवातीच्या काळात प्रत्यक्षात आणलेल्या आर्थिक सुधारणांच्या केंद्रस्थानी आहे. नंतरचे सर्व सुधारणा बदल नवीन औद्योगिक धोरणातून घेतले गेले. या धोरणाने देशातील आर्थिक नियमनात व्यापक बदल घडवून आणले आहेत. या नावाप्रमाणेच, हे सुधारणा उपाय औद्योगिक क्षेत्राशी संबंधित विविध क्षेत्रांमध्ये केले गेले.

या धोरणाचा भाग म्हणून सार्वजनिक क्षेत्राच्या भूमिकेत सुधारणा करण्यात आली आहे. NIP १९९१ सार्वजनिक क्षेत्रासाठी एक केंद्रित सुधारणा जाहीरनामा स्थापित केला, ज्यामध्ये निर्गुतवणूक कार्यक्रमाचा समावेश होता. पूर्वी सार्वजनिक क्षेत्रासाठी आरक्षित असलेल्या मोठ्या उद्योगांचे खाजगी क्षेत्राने स्वागत केले आहे.

या धोरणांतर्गत विदेशी गुंतवणुकीचेही स्वागत करण्यात आले आहे. तथापि, नवीन औद्योगिक धोरणातील सर्वात लक्षणीय सुधारणा घटक म्हणजे भारतातील औद्योगिक परवाना प्रणाली काढून टाकणे. औद्योगिक परवाना हे नोकरशाहीचे प्रतीक होते.

१९९१ चे औद्योगिक धोरण, ज्याला अनेकदा नवीन औद्योगिक धोरण म्हणून ओळखले जाते, हे मोठ्या प्रमाणात बदलांमुळे १९५६ च्या सुरुवातीच्या धोरणापासून महत्त्वपूर्ण प्रस्थान आहे.

नवीन धोरणामध्ये सुधारणा धोरण निर्देश, तसेच एलपीजी धोरण निर्देश (उदारीकरण, खाजगीकरण आणि जागतिकीकरण) यांचा समावेश आहे. तीन उद्योगांचा अपवाद वगळता, खाजगी क्षेत्राच्या सहभागाची व्याप्ती (सुधारित) वाढवली. त्याच वेळी, धोरणाने आंतरराष्ट्रीय गुंतवणूक आणि तंत्रज्ञानाला प्रोत्साहन दिले आहे. १९९१ पासून, उदारीकरणाच्या उपाययोजनांच्या टप्प्याटप्प्याने अंमलबजावणी करून देशाचे परकीय गुंतवणूक धोरण हळूहळू विकसित होत आहे.

नवीन औद्योगिक धोरणांतर्गत औद्योगिक परवाना काढून टाकणे ही कदाचित सर्वात स्वागताई सुधारणा आहे. १९९१ च्या धोरणानुसार औद्योगिक परवाना पंधरापेक्षा कमी श्रेणींमध्ये मर्यादित होता. याचा अर्थ असा की व्यवसाय सुरु करण्यासाठी, एखाद्याने परवान्यासाठी अर्ज केला पाहिजे आणि केवळ काही विशिष्ट उद्योगांच्या बाबतीतच प्रतीक्षा करावी. देशातील लायसन्स राज किंवा लाल फितीचा काळ संपुष्टात आला आहे. १९९१ च्या औद्योगिक धोरणाने देशाच्या नंतरचे उदारीकरण, खाजगीकरण आणि जागतिकीकरणाच्या प्रयत्नांची पायाभरणी केली. धोरणामुळे औद्योगिक नियमनाच्या खालील बाबींमध्ये बदल झाले आहेत:

१. औद्योगिक परवाना
२. औद्योगिक क्षेत्राचे नियंत्रणमुक्त करणे
३. सार्वजनिक क्षेत्रातील धोरण (PSEs चे आरक्षण आणि सुधारणा)
- ४ . MRTP कायदा रद्द करणे
५. परकीय गुंतवणूक धोरण आणि परकीय तंत्रज्ञान धोरण.

औद्योगिक परवाना धोरण किंवा लाल फितीवादाचा अंतः औद्योगिक परवाना काढून टाकणे, ज्याला परवाना राज किंवा लाल टेपवाद म्हणून ओळखले जाते, ही १९९१ च्या नवीन औद्योगिक धोरणाची सर्वात आवश्यक बाब होती. उद्योग सुरु करण्यासाठी, खाजगी क्षेत्रातील कंपन्यांना परवाने मिळणे आवश्यक आहे. औद्योगिक परवाना नियमांतर्गत. यामुळे नवीन उद्योगांच्या स्थापनेत बराच विलंब झाला आहे. १९९१ च्या औद्योगिक धोरणाने औद्योगिक परवाना प्रणाली जवळजवळ काढून टाकली. यामुळे औद्योगिक परवाना आवश्यक असलेल्या उद्योगांची संख्या पंधरापर्यंत खाली आली आहे. आता केवळ १३ उद्योगांना काम सुरु करण्यासाठी परवाना आवश्यक आहे.

औद्योगिक क्षेत्राचे विभाजन- पूर्वी, सार्वजनिक क्षेत्र विशेषतः भांडवली वस्तू आणि महत्त्वाच्या उद्योगांमध्ये आरक्षण देत होते. औद्योगिक निश्चलनीकरणामुळे बहुतेक औद्योगिक क्षेत्र खाजगी क्षेत्रासाठी खुले करण्यात आले. पूर्वी, बहुसंख्य औद्योगिक क्षेत्र सरकारसाठी ठेवण्यात आले होते. नवीन औद्योगिक धोरणांतर्गत केवळ तीन उद्योग, अणुऊर्जा, खाणकाम

आणि रेल्वे हे सार्वजनिक क्षेत्रासाठी राखीव राहतील. इतर सर्व उद्योग खाजगी क्षेत्रासाठी उपलब्ध करून देण्यात आले आहेत.

सार्वजनिक क्षेत्रातील बदल: सार्वजनिक क्षेत्रातील सुधारणा क्षेत्राची कार्यक्षमता आणि स्पर्धात्मकता सुधारण्याचे उद्दिष्ट होते. प्रशासनाने धोरणात्मक आणि प्राधान्य क्षेत्र निवडले आहे ज्यात सरकारने लक्ष केंद्रित केले पाहिजे. ज्या सार्वजनिक उपक्रमांचे पैसे तोट्यात होते ते खाजगी क्षेत्राला विकले गेले. देशाच्या सार्वजनिक क्षेत्रातील सुधारणांसाठी सरकारने निर्गुतवणूक धोरण स्थापन केले आहे. PSU बोर्डांना त्याच वेळी कार्यक्षम कार्यासाठी स्वायत्तता प्रदान करण्यात आली आहे. परकीय गुंतवणूक धोरण: आर्थिक सुधारणा पॅकेजचा आणखी एक महत्त्वाचा पैलू म्हणजे ते परदेशी गुंतवणूक आणि तंत्रज्ञानाला प्रोत्साहन देते. या कृतीमुळे देशातील व्यावसायिक वातावरणात सुधारणा होत असून औद्योगिक स्पर्धाही वाढली आहे. परकीय थेट गुंतवणूक (FDI) आणि विदेशी थेट गुंतवणूक (FDI) या दोन्हींना परवानगी होती. परदेशी भांडवल आकर्षित करण्यासाठी देशात कर्ज भांडवलही सुरू करण्यात आले आहे.

१९९१ च्या नवीन औद्योगिक धोरणाचा एक भाग म्हणून मत्केदारी आणि प्रतिबंधित व्यापार व्यवहार कायदा रद्द करण्यात आला. स्पर्धात्मक वर्तनांचे नियमन करून अर्थव्यवस्थेत वॉचडॉग म्हणून काम करण्यासाठी स्पर्धा आयोगाची स्थापना २०१० मध्ये करण्यात आली.

१९९१ चे औद्योगिक धोरण हे स्वातंत्र्यानंतर भारतातील सर्वात लक्षणीय आर्थिक सुधारणा होते. या कार्यक्रमांमुळे भारतात लक्षणीय बदल झाले, ज्यात एक मजबूत आणि स्पर्धात्मक खाजगी क्षेत्र तसेच मोठ्या प्रमाणात परदेशी उद्योगांची स्थापना समाविष्ट आहे.

३.१० भारतातील लघु आणि मध्यम उद्योग (Small and Medium Enterprises in India)

भारतातील एमएसएमई MSME चा देशाच्या GDP मध्ये सुमारे ८%, उत्पादन उत्पादनात ४५ % आणि निर्यातीत ४०% पेक्षा जास्त वाटा आहे. त्यांना 'देशाचा कणा' असे संबोधले जाऊ शकते.

२००६ च्या सूक्ष्म, लघु आणि मध्यम उद्योग विकास (MSMED) कायदानुसार, भारत सरकारने MSME, किंवा सूक्ष्म, लघु आणि मध्यम उद्योग सुरू केले आहेत. हे व्यवसाय वस्तू आणि वस्तूंचे उत्पादन, उत्पादन, प्रक्रिया किंवा स्टोरेजमध्ये माहिर आहेत.

सूक्ष्म, लघु आणि मध्यम उद्योग विकास (MSMEs) भारतीय बाजारपेठेचा एक महत्त्वाचा भाग आहेत आणि त्यांनी देशाच्या सामाजिक-आर्थिक वाढीसाठी महत्त्वपूर्ण योगदान दिले आहे. त्यातून केवळ रोजगाराच्या संधी निर्माण होत नाहीत, तर देशाच्या मागासलेल्या आणि ग्रामीण भागाच्या विकासातही हातभार लागतो. सरकारच्या वार्षिक अहवालानुसार (२०१८-१९), भारतात अंदाजे ६,०८,४९,२४५ 6,08,41,245 सूक्ष्म, लघु आणि मध्यम उद्योग विकास (MSME) आहेत.

सुधारित वर्गीकरण 1 जुलै 2020 पासून लागू			
संमिश्र निकष: वनस्पती आणि यंत्रसामग्री/उपकरणे आणि वार्षिक उलाढाल यामध्ये गुंतवणूक			
वर्गीकरण	सूक्ष्म	लहान	मध्यम
मॅन्युफॅक्चरिंग एंटरप्राइजेस आणि एंटरप्रायझेस रेंडरिंग सेवा	वनस्पती आणि यंत्रसामग्री किंवा उपकरणांमध्ये गुंतवणूक: रु. १ कोटी पेक्षा जास्त नाही आणि वार्षिक उलाढाल; रु. पेक्षा जास्त नाही ५ कोटी	वनस्पती आणि यंत्रसामग्री किंवा उपकरणांमध्ये गुंतवणूक: रु. १० कोटी पेक्षा जास्त नाही आणि वार्षिक उलाढाल; रु. पेक्षा जास्त नाही ५० कोटी	वनस्पती आणि यंत्रसामग्री किंवा उपकरणांमध्ये गुंतवणूक: ५० कोटीपेक्षा जास्त नाही आणि वार्षिक उलाढाल; रु. पेक्षा जास्त नाही २५० कोटी

Source : Ministry of Micro, Small and Medium Enterprises <https://msme.gov.in/>

प्रस्तावित पुनर्वर्गीकरण किंवा नवीन वर्गीकरण अंतर्गत प्लांट आणि यंत्रसामग्रीमधील गुंतवणूक तपासण्यासाठी नियतकालिक तपासणीची आवश्यकता नाही. याव्यतिरिक्त, एमएसएमईचे कार्य पारदर्शक, भेदभावरहित आणि वस्तुनिष्ठ असेल.

नवीन एमएसएमईचे ठळक मुद्दे

भारत सरकारच्या 'आत्मा निर्भर भारत अभियान' किंवा २०२० च्या आत्मनिर्भर भारत योजनेने सूक्ष्म, लघु आणि मध्यम उद्योग विकास (MSME) ला एक नवीन व्याख्या दिली आहे.

नवीन एमएसएमईची काही हायलाइटिंग वैशिष्ट्ये खालीलप्रमाणे आहेत -

१. एमएसएमईना संपार्श्विक मुक्त कर्जाची तरतूद
२. एमएसएमईना रु.च्या कर्जाची व्यवस्था. ३ लाख कोटी
३. MSME साठी १२ महिन्यांचा मोरेटोरियम कालावधी मिळविण्यासाठी ऑफर
४. मॅन्युफॅक्चरिंग आणि सर्व्हिस एमएसएमईचा समान घटक म्हणून विचार करणे
५. MSM हा ४८ महिन्यांचा मंजूर परतफेड कालावधी आहे
६. एमएसएमईना १००% क्रेडिट गॅरंटी दिली जाते
७. एमएसएमईच्या पुनर्वर्गीकरणामुळे अंदाजे ४५ लाख युनिट्सचा फायदा होईल.

३.११ सूक्ष्म, लघु आणि मध्यम उद्योग विकासाची वैशिष्ट्ये (Features of MSMEs)

एमएसएमईच्या काही महत्त्वाच्या बाबी खालीलप्रमाणे आहेत:

- एमएसएमई कामगार आणि कारागीर यांचे जीवन सुधारण्याचा प्रयत्न करतात. ते त्यांना रोजगार, कर्ज आणि इतर सेवा देऊन मदत करतात.
- एमएसएमई बँकांना क्रेडिट मर्यादा किंवा निधी सहाय्य प्रदान करतात.
- ते विशेष प्रशिक्षण संस्था स्थापन करून उद्योजकतेच्या वाढीस तसेच कौशल्यांच्या उन्नतीसाठी प्रोत्साहन देतात.
- ते विकासात्मक तंत्रज्ञान सुधारण्यासाठी, पायाभूत सुविधांचा विस्तार करण्याच्या आणि संपूर्ण उद्योगाचे आधुनिकीकरण करण्याच्या बाजूने आहेत.
- एमएसएमई देशांतर्गत आणि आंतरराष्ट्रीय बाजारपेठांमध्ये प्रवेश मिळविण्यासाठी वाजवी समर्थन प्रदान करण्यासाठी ओळखले जातात.
- ते दर्जेदार प्रमाणन सेवा आणि समकालीन चाचणी सुविधा देखील प्रदान करतात.
- MSMEs आता समकालीन घडामोडींच्या अनुषंगाने उत्पादन डिझाइन, डिझाइन इनोव्हेशन, हस्तक्षेप आणि पॅकेजिंगला समर्थन देत आहेत.

३.१२ भारतीय अर्थव्यवस्थेत एमएसएमईची भूमिका (Role of MSMEs in Indian Economy)

एमएसएमई क्षेत्र स्थापनेपासून हे भारतीय अर्थव्यवस्थेचे एक अत्यंत सक्रिय क्षेत्र असल्याचे दिसून आले आहे. एमएसएमई देशांतर्गत आणि आंतरराष्ट्रीय बाजारासाठी विविध प्रकारच्या वस्तू तयार करतात आणि तयार करतात. त्यांनी खादी, ग्राम आणि कॉयर उद्योगांच्या स्थापनेत आणि वाढीसाठी मदत केली आहे. त्यांनी ग्रामीण भागाच्या विकासात मदत करण्यासाठी संबंधित मंत्रालये, राज्य सरकारे आणि भागधारकांशी समन्वय साधला आहे आणि काम केले आहे.

ग्रामीण भागात रोजगाराच्या संधी उपलब्ध करून देण्यासाठी एमएसएमई महत्त्वपूर्ण ठरले आहेत. मोठ्या कंपन्यांच्या तुलनेत, त्यांनी स्वस्त भांडवली खर्चात या भागांच्या औद्योगिकीकरणात मदत केली आहे.

एमएसएमई MSME क्षेत्राने प्रमुख उद्योगांना पूरक म्हणून काम करून देशाच्या सामाजिक-आर्थिक वाढीमध्ये महत्त्वपूर्ण योगदान दिले आहे.

किमान गुंतवणूक, ऑपरेशनल लवचिकता, स्थान गतिशीलता, कमी आयात दर आणि देशांतर्गत उत्पादनात मोठे योगदान यासह विविध मार्गांनी देशाच्या वाढीमध्ये एमएसएमई योगदान देतात आणि महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात.

योग्य स्थानिक तंत्रज्ञान विकसित करण्याची क्षमता आणि क्षमता, देशांतर्गत आणि आंतरराष्ट्रीय बाजारपेठांमध्ये तीव्र स्पर्धा प्रदान करणे, तंत्रज्ञान-जाणकार उद्योग, संरक्षण सामग्रीच्या विकासास हातभार लावणे आणि ज्ञान, प्रशिक्षण आणि कौशल्य उन्नतीच्या तरतूदीद्वारे नवीन उद्योजक विशेष प्रशिक्षण केंद्रांद्वारे निर्माण करणे.

३.१३ भारतीय अर्थव्यवस्थेसाठी एमएसएमईचे महत्त्व (Importance of MSMEs for the Indian Economy)

एमएसएमई (MSMEs) हे आर्थिक वाढीचे स्रोत आणि जगभरात न्याय्य विकासाचे समर्थन करण्याचे साधन म्हणून ओळखले जातात. आर्थिक वाढीचा सर्वाधिक दर मिळवण्यासाठी ते प्रसिद्ध आहेत. MSMEs ने भारताला नवीन उंचीवर नेले आहे. कारण त्यांच्या कमी-गुंतवणुकीची आवश्यकता, ऑपरेशन्समध्ये लवचिकता आणि योग्य स्थानिक तंत्रज्ञानाची निर्मिती करण्याची क्षमता आहे.

एमएसएमई १२० दशलक्षाहून अधिक लोकांना रोजगार देतात, ज्यामुळे ते शेतीनंतरचा दुसरा सर्वात मोठा रोजगार स्रोत बनतात.

देशभरातील सुमारे ४५ लाख युनिट्ससह ते उत्पादनातून GDP च्या अंदाजे ६.११ टक्के आणि सेवा क्रियाकलापांमधून GDP च्या २४.६३ टक्के पुरवते.

भारत ५ ट्रिलियन डॉलरची अर्थव्यवस्था बनण्याचा प्रयत्न करत असताना, MSME मंत्रालयाने २०२५ पर्यंत GDP मधील योगदान ५०% पर्यंत वाढवण्याचे उद्दिष्ट ठेवले आहे.

एकूण भारतीय निर्यातीपैकी ४५ टक्क्यांहून अधिक वाटा असलेले MSME, रोजगाराच्या संधी उपलब्ध करून, विशेषतः ग्रामीण भागातील समाजाच्या गरीब भागांतील व्यक्तींसाठी सर्वसमावेशक वाढीस प्रोत्साहन देतात.

टियर-२ आणि टियर-३ शहरांमधील एमएसएमई व्यक्तींना बँकिंग सेवा आणि वस्तू वापरण्याची संधी निर्माण करण्यात योगदान देतात, ज्यामुळे अर्थव्यवस्थेत एमएसएमईच्या योगदानाचा अंतिम लेखाजोखा मिळू शकतो.

नाविन्यपूर्ण उत्पादने विकसित करण्यात महत्वाकांक्षी उद्योजकांना सहाय्य करून एमएसएमई (MSMEs) नाविन्यपूर्णतेला प्रोत्साहन देतात, त्यामुळे कंपनीतील स्पर्धा वाढते आणि वाढीला चालना मिळते.

भारतातील एमएसएमई (MSME) क्षेत्र हे राष्ट्रीय अर्थव्यवस्थेचे मूक समर्थक आहे, जे जागतिक आर्थिक धक्के आणि प्रतिकूलतेच्या विरोधात बफर म्हणून काम करते. परिणामी, आम्ही असा दावा करू शकतो की एमएसएमई (MSMEs) द्वारे चाललेल्या शांत क्रांतीमुळे भारत एक मजबूत जागतिक अर्थव्यवस्था बनण्याच्या मार्गावर आहे.

३.१४ सारांश (Summary)

आंतरराष्ट्रीय अर्थव्यवस्थेने आंतरराष्ट्रीय आर्थिक एकात्मतेचा कार्यक्रम अनुभवला, तो म्हणजे उत्पादन, व्यापार, गुंतवणूक आणि वित्त यांचे आंतरराष्ट्रीयीकरण, ज्याला

१९५० पासून जागतिकीकरण म्हणतात. तथापि जागतिकीकरणाची ही प्रक्रिया जागतिक घटना नाही कारण शेवटी जागतिक बँकेने एका अहवालात प्रशंसा केली आहे (मे १९९६ मध्ये प्रकाशित). आर्थिक वाढीच्या मर्यादांप्रमाणेच जागतिकीकरण आणि अर्थव्यवस्था आणि राज्य नियंत्रण कमी करण्याच्या मर्यादा देखील आहेत ज्यामध्ये आंतरराष्ट्रीय दायित्वांच्या बांधिलकीशिवाय कोणतेही राष्ट्र सुरक्षित वाटू शकत नाही याची जाणीव वाढत आहे. तथापि, ही जाणीव प्रत्यक्षात येण्याआधी अजून बराच पल्ला गाठायचा आहे. एमएसएमईची वाढ ही उद्योगांना जागतिक अर्थव्यवस्थेत टिकून राहण्यासाठी आधार देणारी ठरली आहे.

३.१५ प्रश्न (Questions)

१. १९९० पासून भारताची औद्योगिक धोरणे स्पष्ट करा.
२. भारतीय अर्थव्यवस्थेतील लघु आणि मध्यम उद्योगांची भूमिका स्पष्ट करा.

३.१६ संदर्भ (References)

<https://www.lendingkart.com/msme-loan/what-is-msme>

<https://msme.gov.in/>

Desai V 2000, Dynamics of Entrepreneurial Development and Management, 2000 Himalaya Publishing House, Mumbai.

Ramaswamy E.A. and Ramaswamy U 1981, Industrial and Labour, Oxford University Press, Delhi.

Wilbert M. 1968, Impact of Industrial Prentice Hall of India Pvt. Ltd., New Delhi. Schnrider E.V. 1983, Industrial Sociology Mcgraw Hill, New Delhi.



श्रमिक बाजार

(भारत, चीन, इंडोनेशिया, मलेशिया, थायलंड, व्हिएतनाम)

घटक रचना

- ४.० उद्दिष्टे
- ४.१ प्रस्तावना
- ४.२ भारतातील श्रमिक बाजार समजून घेणे
- ४.३ भारतातील श्रमिक बाजाराचे भविष्य
- ४.४ आशियातील श्रमिक बाजार
- ४.५ चीनमधील श्रमिक बाजार
- ४.६ इंडोनेशियातील श्रमिक बाजार
- ४.७ मलेशियामधील श्रमिक बाजार
- ४.८ थायलंडमधील श्रमिक बाजार
- ४.९ व्हिएतनाममधील श्रमिक बाजार
- ४.१० सारांश
- ४.११ प्रश्न
- ४.१२ संदर्भ

४.० उद्दिष्टे

१. श्रम आणि त्याच्याशी संबंधित बाजाराचा अर्थ समजून घेणे.
२. भारत, चीन, इंडोनेशिया, मलेशिया, थायलंड, व्हिएतनाम यांसारख्या देशांतील श्रमिक बाजाराबद्दल जाणून घेणे.

४.१ प्रस्तावना

या प्रकरणात आपण भारत, चीन, इंडोनेशिया, मलेशिया, थायलंड आणि व्हिएतनाममधील कामगार बाजारपेठेबद्दल जाणून घेऊ. तुम्ही उद्योग, कर्मचारी व्यवस्थापन किंवा अगदी स्पर्धा परीक्षांची तयारी करत तुमचे करिअर घडवण्याचा विचार करत असाल

तर हा धडा तुम्हाला उपयुक्त ठरेल. शेवटी श्रम बाजार समजून घेणे म्हणजे लोकसंख्या, संस्कृती आणि बाजारपेठा यांना जाणून घेणे. आपण चीन, इंडोनेशिया, मलेशिया, थायलंड, व्हिएतनाम यांसारख्या इतर देशांच्या श्रम बाजाराचा शोध घेणार आहोत, या देशांच्या अभ्यासामुळे तुम्हाला भारताच्या चौकटीच्या पलीकडे म्हणजेच आंतरराष्ट्रीय स्तरावरचा दृष्टीकोन मिळण्यास मदत होईल.

श्रमिक बाजार (भारत, चीन, इंडोनेशिया, मलेशिया, थायलंड, व्हिएतनाम)

भारत आणि जगाच्या विविध भागांमध्ये अर्धवाहकांची कमतरता ही धोरणे, श्रम आणि निर्यात आणि आयात यांची जटिलता प्रकट करते आणि ती हे देखील दर्शवते की एका देशातील समस्या दुसऱ्या देशावर कसा परिणाम करू शकतात. मजुरांच्या बाबतीतही असेच आहे, एखाद्या देशाची धोरणे आपल्या देशावरही परिणाम करू शकतात. म्हणूनच, या प्रकरणात आपण केवळ भारतातील श्रमिक बाजाराचा अभ्यास करण्यावरच नव्हे तर मोठ्या बाजारपेठेसह विकसित होत असलेल्या इतर देशांना आणि चीन इत्यादीसारख्या प्रगत तंत्रज्ञानाचा अभ्यास करण्यावर देखील लक्ष केंद्रित केले आहे.

जागतिकीकरण आणि उदारीकरणामुळे वस्तू आणि सेवांची देवाणघेवाण सुलभ झाली आहे. वरील सूचीबद्ध देशांशी आपले संबंध संस्कृती किंवा व्यापार याबाबतीत आहेत. आपण ती इलेक्ट्रॉनिक्स, साबण, दुर्गंधीनाशक, मेक-अप उत्पादने वापरतो जी युनायटेड स्टेट्स, व्हिएतनाम, चीन, थायलंड आणि इंडोनेशिया इत्यादी देशांमध्ये बनवली जातात. तरीही यापैकी अनेक देशांमध्ये भारतातून मोठ्या संख्येने पर्यटक येतात. मलेशियासारख्या देशांमध्ये वसाहतीच्या चळवळी दरम्यान भारत सोडून तिकडे गेलेल्या मजुरांची संख्या अजूनही मोठी आहे. भारतातील अनेक व्हाईट कॉलर आणि ब्लू कॉलर कामगार असे आहेत जे इतर देशांमध्येही स्थायिक झाले आहेत.

४.२ भारतातील श्रमिक बाजार समजून घेणे

श्रमिक बाजार हे कामगार आणि नियोक्ते यांचे एकत्र येण्याचे ठिकाण आहे. नियोक्ते सर्वोत्कृष्ट कर्मचाऱ्यांना नियुक्त करण्यासाठी लढतात, तर कर्मचारी सर्वात आनंददायक नोकऱ्या किंवा उच्च वेतनाच्या नोकऱ्यांसाठी स्पर्धा करतात. अर्थव्यवस्थेतील श्रमिक बाजार हा कामगारांची मागणी आणि पुरवठा यावर चालतो. कामगारांची मागणी ही संघटनेची श्रमाची गरज असते, तर पुरवठा हा कामगाराचा बाजारातील श्रमाचा पुरवठा असतो. दर निर्धारण क्षमतेमधील बदलांचा बाजारातील कामगार पुरवठा आणि मागणीवरही परिणाम होतो. भारतीय श्रमिक बाजारात विशेषतः कुशल कामगारांचे मोठ्या प्रमाणावर स्थलांतर होते.

१. स्थूल स्तरावर कामगार बाजार

देशांतर्गत आणि परदेशी बाजारातील गतिशीलता, तसेच स्थानांतर केलेल्या, लोकसंख्येचे वय आणि शिक्षण पातळी यासारखे घटक, समग्र आर्थिक स्तरावर पुरवठा आणि मागणीवर परिणाम करतात. बेरोजगारी, उत्पादकता, सहभाग दर, एकूण उत्पन्न हे सर्व सकल देशांतर्गत उत्पादनाचे (GDP) महत्त्वाचे निर्देशक आहेत.

2. सूक्ष्म स्तरावर श्रमिक बाजार

काही वैयक्तिक उपक्रम कर्मचाऱ्यांशी सूक्ष्म आर्थिक स्तरावर संवाद साधतात, उदा भरती करणे, सेवा समाप्त करणे आणि पगार आणि कामाचे तास वाढवणे किंवा कमी करणे. पुरवठा आणि मागणी यांच्यातील दुव्याचा कामगारांच्या कामाच्या तासांच्या संख्येवर आणि त्यांना मिळणाऱ्या कमाई, पगार आणि फायदे यावर परिणाम होतो.

3. भारतातील श्रमिक बाजार

1980 च्या दशकात सुरु झालेल्या आणि 1990 च्या दशकात वेगवान झालेल्या भारतातील बाजाराभिमुख संरचनात्मक बदलांना मुख्यत्वे देशाच्या अर्थव्यवस्थेला विकासाच्या मार्गावर नेण्याचे श्रेय दिले जाते. तथापि, समस्या अशी आहे की आपल्याकडे मोठ्या प्रमाणात कर्मचारी असूनही रोजगाराच्या समस्या आहेत.

4. महिला आणि कामगार

2019-20 मध्ये, 15 वर्षे आणि त्याहून अधिक वयाच्या पुरुष आणि महिलांसाठी अंदाजे श्रमशक्ती सहभाग दर (LFPR) अनुक्रमे 76.8% आणि 30.0 टक्के होता. ही टक्केवारी श्रमिक बाजारात प्रवेश करणाऱ्या महिलांच्या प्रमाणातील तफावत दर्शवते. विवाह, अपत्य जन्म, कलंक, कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळ, नोकरी मिळवण्यासाठी पुरेशा कौशल्याचा अभाव, नोकरी मिळवण्यासाठी शिक्षणाचा अभाव, शारीरिक श्रमासारख्या कामाचे स्वरूप इत्यादी अनेक कारणांमुळे स्त्रिया काम सोडतात.

5. मजुरांसाठी योजना

महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार हमी योजना हा एक महत्त्वाचा कार्यक्रम आहे ज्याद्वारे मजुरांना शंभर दिवसांचे काम मिळते. महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार हमी योजना (MGNREGS) हा मागणीवर आधारित मजुरीचा एक असा रोजगार कार्यक्रम आहे जो देशाच्या ग्रामीण भागातील कुटुंबांच्या रोजीरोटीची सुरक्षा वाढविण्यासाठी रोजगार प्रदान करतो. ज्या कुटुंबातील प्रौढ सदस्य अकुशल शरीर मेहनतीचे काम करण्यासाठी स्वेच्छेने काम करतात अशा प्रत्येक कुटुंबाला प्रत्येक आर्थिक वर्षात किमान शंभर दिवस हमीभावाचा रोजगार उपलब्ध करून दिला जातो. महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार हमी योजना अंतर्गत मजुरीत वाढ करून रु.182 वरून रु.202 दिवसाला दिले जातात. 13.62 कोटी कुटुंबांना दररोज याचा फायदा होणार आहे.

6. बेरोजगार कामगार आणि सामाजिक कलंक

भारतातील बेरोजगारांची कमी नोंदवलेली संख्या कदाचित त्याच्याशी निगडित सामाजिक लज्जास्पदतेमुळे असू शकते. लोकांची सर्वात मोठी अडचण म्हणजे चांगल्या नोकऱ्या शोधणे. भारतातील अधिकृत बेरोजगारीची आकडेवारी कमी नोंदवली जात असल्याचे मानले जाते. भट्टाचार्य यांनी केलेला अभ्यास भारतातील बेरोजगारीचा दर इतका कमी का आहे हे स्पष्ट करतो. त्यांचे असे मत आहे कारण बेरोजगार लोक काम शोधत नसल्यासारखे वागतात. हे तांत्रिकदृष्ट्या त्यांना बेरोजगारीच्या दराच्या मूल्यांकनातून काढून

टाकते, जी बेरोजगार असलेल्या कर्मचाऱ्यांची टक्केवारी आहे (म्हणजे लोक काम करत आहेत किंवा नोकरी शोधत आहेत). हे या समस्येची जटिलता दर्शवते. अशा सामाजिक कलंकामुळे बेरोजगार लोकांसाठी किंवा नोकरदार लोकांसाठी तयार केलेल्या सामाजिक धोरणांमध्ये 'गणना त्रुटी' निर्माण होईल. आमच्याकडे अजूनही मजूर म्हणून मुले आहेत, त्याबद्दल आपण आता तपशीलवार विचार करूया.

श्रमिक बाजार (भारत, चीन, इंडोनेशिया, मलेशिया, थायलंड, व्हिएतनाम)

7. भारतातील बालकामगार बाजार

इंटरनॅशनल लेबर ऑर्गनायझेशनच्या मते, भारतात बालमजुरी निर्मूलनाच्या दिशेने लक्षणीय प्रगती झाली आहे. 2001 ते 2011 दरम्यान भारतात काम करणाऱ्या मुलांची संख्या 2.6 दशलक्षने कमी झाली असली तरीही, देशात अजूनही 5 ते 14 वयोगटातील 10.1 दशलक्ष मुले कार्यरत आहेत. (जनगणना, 2011). याशिवाय, भारतात जवळपास ४२.७ दशलक्ष मुले अशी आहेत की जी शाळेत जात नाहीत.

उत्तर प्रदेश, बिहार, राजस्थान, महाराष्ट्र आणि मध्य प्रदेश ही अशी पाच राज्ये आहेत ज्यात मोठ्या संख्येने काम करणारी मुले आहेत, जी भारतातील काम करणाऱ्या सर्व मुलांपैकी 55 टक्के आहेत. ग्रामीण आणि शहरी दोन्ही भागात बालकामगारांना विविध समस्यांना तोंड द्यावे लागते. ग्रामीण भागात, बहुसंख्य मुले शेतमजूर आणि शेती करणारे म्हणून काम करतात, परंतु शहरी भागात ते मोठ्या प्रमाणावर गृह आणि अनौपचारिक क्षेत्रात गुंतलेले आहेत.

8. भारतातील श्रमिक बाजाराचे भविष्य

देशाची व्यापकता आणि विविधता पाहता, भारतीय श्रमिक बाजाराचे विश्लेषण करताना काही अनोखे मुद्दे समोर येतात. भारताने "बेरोजगार वाढ" ऐवजी, प्रामुख्याने महानगर भागात आणि पुरुषांमध्ये केंद्रित रोजगार वाढ पाहिली आहे. यासोबतच महिला कामगारांच्या सहभागात घट झाली आहे, जी एक चिंतेची बाब आहे. कामगार क्षेत्रात महिलांचा सहभाग वाढण्याचा अंदाज आहे कारण त्या अधिक शिक्षण घेतात, परंतु अनेक अडथळे त्यांना पगाराचे काम शोधण्यापासून प्रतिबंधित करतात. अधिकृत क्षेत्रात वाढलेल्या अनौपचारिकतेमुळे, अनौपचारिकता हे बेरोजगारीचे एक विशिष्ट वैशिष्ट्य राहिले आहे. अनौपचारिक क्षेत्राची वाढ देखील देशातील आर्थिक धोरणांच्या स्वरूपामुळे होत आहे. त्याच बरोबर, इतर राष्ट्रांमध्ये, विशेषतः त्या क्षेत्रातील संरचनात्मक बदलांमुळे, उत्पादनात कर्मचाऱ्यांचा, विशेषतः महिलांचा मोठ्या प्रमाणावर समावेश झाला आहे. मात्र, भारतात हे प्रमाण मोठ्या प्रमाणात वाढले पाहिजे. रोजगाराच्या भवितव्याचा विचार केला तर, सध्याची स्थिती नजीकच्या भविष्यातही कायम राहण्याची शक्यता आहे. ज्यामध्ये अनेक कर्मचारी शहरांमध्ये नोकऱ्यांच्या शोधात आपल्या शेतजमिनी सोडत राहतील.

कर्मचाऱ्यांना गुंतवून ठेवण्याची औद्योगिक क्षेत्राची क्षमता, भांडवल आणि उत्पादनाच्या कौशल्याच्या तीव्रतेमुळे मर्यादित झाली आहे. अधिक पगाराच्या नोकऱ्या आहेत हे सत्य असले तरीही खरे काम हे आहे की ज्याद्वारे लोकांना सामाजिक सुरक्षा आणि इतर फायदे मिळतील. नोकऱ्यांच्या वाढीसाठी केवळ ऑटोमेशनच्या धोक्यावर लक्ष केंद्रित करण्याऐवजी, धोरणकर्त्यांनी तांत्रिक प्रगतीच्या वितरणात्मक प्रभावांचा विचार केला

पाहिजे, विशेषतः कौशल्य पूर्वाग्रहाच्या बाबतीत. जे आवश्यक आहे. उदाहरणार्थ- औपचारिक क्षेत्रातील कर्मचारी एका महिन्याला जितका पगार मिळवतात तितका अनौपचारिक क्षेत्रातील कर्मचारी दोन वर्ष किंवा त्याहून अधिक कामात कमावतात. तंत्रज्ञानाचा प्रवेश सुलभ करणे, ज्यामुळे उत्पादकता आणि कामाची परिस्थिती वाढेल, हे धोरण कर्त्यांचे ध्येय असले पाहिजे.

9. आशियातील श्रमिक बाजार

भारत, चीन, मलेशिया, व्हिएतनाम, इंडोनेशिया या सर्व देशांना एकत्र जोडणारा अनोखा धागा दक्षिण पूर्व आशिया किंवा आशियातील आहे. म्हणून आपण आता आशियातील कामगार शक्ती पाहूया .

जगाच्या 60 टक्के लोकसंख्येसह, आशिया हा सर्वात जास्त लोकसंख्या असलेला खंड आहे आणि तो वेगाने वृद्ध होत आहे. आशियातील आर्थिक चैतन्य टिकवून ठेवण्यासाठी आणि त्याचे भविष्यातील यश सुनिश्चित करण्यासाठी श्रमिक बाजारपेठेतील महिलांचा सहभाग वाढवणे, तसेच महिला लोकसंख्येची आर्थिक स्वायत्तता आणि महत्वाकांक्षा वाढवणे हे महत्वाचे आहे. मॅकिन्से ग्लोबल इन्स्टिट्यूटच्या 2018 च्या "द पॉवर ऑफ पॅरिटी अँडव्हान्सिंग वुमेन्स इक्वॅलिटी इन एशिया पॅसिफिक" या शीर्षकानुसार, जर अधिक संख्येने महिला कर्मचारी वर्गात सामील झाल्या तर लैंगिक समानता 2025 पर्यंत आणि वार्षिक GDP 12% किंवा \$4.5 ट्रिलियनने सुधारू शकते.

अनेक विद्वानांनी असेही निदर्शनास आणून दिले आहे की कर्मचाऱ्यांमध्ये महिलांची संख्या वाढवणे आणि महिलांना महत्वाच्या पदांवर नेमण्यामुळे मदत, प्रोत्साहन, आर्थिक समानता, अर्थव्यवस्थेत विविधता आणि कॉर्पोरेट नफा आणि कार्यक्षमता वाढू शकते. हे देखील लक्षात घेतले पाहिजे की 1990 पासून आशियातील महिला सहभागाचे प्रमाण सरासरी 6 टक्क्यांनी वाढले आहे आणि ते आता अत्याधुनिक पाश्चात्य देशांमध्ये आढळलेल्या पातळीपेक्षा फार मागे राहिलेले नाही.

तुमची प्रगती तपासा

1. भारतातील 'श्रमिक बाजार' ही संकल्पना स्पष्ट करा.
2. भारतातील 'महिला आणि श्रम' यावर चर्चा करा.

४.५ चीनमधील श्रमिक बाजार

चीनची कार्यशक्ती हे एक असे महत्वाचे कारण आहे ज्यामुळे तो देश गेल्या काही दशकांत प्रगती करू शकला. जगातील सर्वाधिक लोकसंख्या असलेला देश असल्याने तेथे कामगारांची उपलब्धता प्रचंड आहे. जगभरातील उत्पादनांचा पुरवठा करणारे प्रमुख उत्पादन केंद्र म्हणून चीन कालांतराने जगासमोर आला आहे

चीनमध्ये 1990 आणि 1996 दरम्यान, ग्रामीण आणि शहरी दोन्ही क्षेत्रांमध्ये नोकरीच्या परिस्थितीत लक्षणीय सुधारणा झाली. (1996-2002) मध्ये ग्रामीण नोकऱ्यांमध्ये अधिक सुधारणा झाली, परंतु शहरी रोजगाराची परिस्थिती लक्षणीयरीत्या

खालावली. मूलभूत समस्या उत्पादन युनिट्सची (ग्रामीण भागातील कौटुंबिक शेतात आणि शहरांमध्ये सरकारी मालकीच्या कंपन्या) वाढती अक्षमता होती ज्याने अतिरिक्त श्रम सहन केले जे मागील धोरणांमुळे त्यांना साठा करण्यास भाग पाडले होते ती होती. 1990 च्या दशकाच्या उत्तरार्धात सरकारी मालकीच्या कंपन्यांनी सुरु केलेल्या उत्पादन युनिट्सद्वारे अतिरिक्त कामगार कमी करण्याची प्रक्रिया सुरु करणे , सुधारणा आणि ग्रामीण-शहरी स्थलांतरावरील नियंत्रण सुलभ करणे, या बाबीचे शहरी आणि ग्रामीण समुदायांवर मूलभूतपणे भिन्न परिणाम झाले. शहरांमध्ये, औपचारिक रोजगार कमी झाला, बेरोजगारी ही एक गंभीर समस्या बनली आणि अनियमित रोजगार झपाट्याने वाढला (ग्रामीण स्थलांतरित आणि नियमित कामगार या दोघांपैकी,नियमित असणाऱ्यांना सरकारी मालकीच्या उद्योगांमधूनही काढून टाकण्यात आले). ग्रामीण भागात, शहररचना आणि ग्रामीण फर्म्समधील रोजगार (ज्यामध्ये जास्त श्रमिक जमा झाले नाहीत) वाढले, तर स्थलांतरामुळे कौटुंबिक शेतात अतिरिक्त श्रम कमी झाले.

श्रमिक बाजार (भारत, चीन, इंडोनेशिया, मलेशिया, थायलंड, व्हिएतनाम)

चीनची परिस्थिती महामारीपूर्वी आणि नंतरच्या दोन्ही काळापासून पाहिली पाहिजे. मानवी श्रम वापरणे मुळात महाग मानले जात होते. आणि महामारीच्या काळात त्यांना कामावर ठेवणे विषाणूच्या भीतीमुळे कठीण होते. त्यामुळे यंत्रमानवाचा वापर हा उपाय म्हणून पाहिला जात होता.

काही उद्योगपती ऑटोमेशनचे आर्थिक फायदे पाहतात जसे: एक रोबोट 24-तासांच्या शिफ्टमध्ये तीन कर्मचारी बदलू शकतो आणि सुमारे \$43,000 ते \$72,000 चे उत्पादन करू शकतो. अलिकडच्या वर्षात चीनमधील पगारात दरवर्षी २०% वाढ होत असताना, कॅलिफोर्नियातील इर्विन येथील एडवर्ड्स ग्लोबल सर्टिफिकेटेड सीईओ, चीन व्यवसाय सल्लागार बिल एडवर्ड्स यांना रोबोट्सकडे जाणे अपरिहार्य वाटते. रोबोट 24*7 साठी काम करू शकतात आणि कोणतीही आजारपणासाठीची प्रसूती रजा इ मागू शकत नाहीत, याकडे उद्योगपती लक्ष देतात. यंत्रमानव केवळ माणसांचीच जागा घेत नाहीत तर कुत्र्यासारखे इतर प्राणी देखील ती जगा आता घेत आहेत. ते असेही म्हणतात की, "चीनमध्ये मजुरी आता कमी नाही" हे वाक्य असे दर्शवते की भविष्यात नोकऱ्या गमावण्याचे प्रमाण येत्या काही वर्षात अधिक होणार आहे आणि त्यामुळे मजुरांना शेवटी त्रास होणार आहे.

सरकारच्या विचारसरणीचा लोकांवर विशेषतः कामगारांवर थेट परिणाम होतो. चीन हा मिश्र भांडवलशाहीचे अनुकरण करणारा आणि समाजवादी, साम्यवादी देश असल्याने कामगार संरक्षण कायदे कामगारांपेक्षा भांडवलदारांना अधिक अनुकूल आहेत. त्यात कामगार कल्याणापेक्षा औद्योगिक कल्याणावर अधिक भर दिला जातो. याचा मोठ्या प्रमाणावर कामगार परिस्थितीवर परिणाम होतो. भारतासारख्या लोकशाही देशात नागरिकांना मूलभूत अधिकार समान आहेत, कायदे आहेत - दोष शोधण्यासाठी विरोधी पक्ष अस्तित्वात आहे आणि यामुळे लोक, कामगार आणि संपूर्ण अर्थव्यवस्थेचा फायदा होतो, तथापि, चीनच्या बाबतीत असे नाही. . यामुळे मजुरांना आवाज उठवणे कठीण होते, जरी चीन - विशेषतः इलेक्ट्रॉनिक्स आणि कापड उद्योगात अत्यंत स्वस्त मजूर उपलब्ध असणारा देश आहे.

महामारीच्या काळात अचानक कोविड व्हायरसमुळे, चीनच्या उत्पादनांवर अवलंबून असलेल्या इतर देशांना चिनवरचे अवलंबित्व कमी करायचे होते आणि त्यामुळे रोजगारही कमी झाला. व्यवसायात झालेल्या नुकसानीमुळे अनेकांना वेळोवेळी कामावरून काढून टाकण्यात आले. दुसऱ्या शब्दांत, कोविड आणि देशाची प्रतिमा अप्रत्यक्षपणे मजुरांच्या जीवनावर परिणाम करणारे घटक ठरले. आणखी एक घटक, ज्याने मजुरांच्या रचनेला देखील हानी पोहोचवली ती म्हणजे 'एक मूल धोरण', ज्यामुळे महिला, मुलींबद्दल भेदभाव स्पष्ट होत गेला.

४.६ इंडोनेशियातील श्रमिक बाजार

इंडोनेशियामध्ये, रोजगाराची गुणवत्ता ही एक मोठी चिंतेची बाब आहे आणि तेथे सध्याच्या कामगार मानकांचे पालन करणे अत्यंत कमी आहे. तरुणांची बेरोजगारी, कौशल्याचा तुटवडा आणि कौशल्याची विसंगती या सर्व समस्या तेथे आहेत. श्रम उत्पादकतेतील नफा हे मध्यम आहे आणि उच्च मूल्यवर्धित क्रियाकलापांमध्ये विकासाला चालना देण्यासाठी, आणि श्रम उत्पादकता वाढविण्यासाठी इंडोनेशियात वैविध्यपूर्ण धोरण आवश्यक आहे.

इंडोनेशियाला या बाबीची हमी देणे आवश्यक आहे की 'नवीन कामगार-शक्तीचे प्रवेशकर्ते आर्थिक विकासात योगदान देण्यासाठी तयार आहेत'. श्रम-बाजार संस्थांनी आर्थिक विकास आणि रोजगार निर्मितीसाठी सक्षम वातावरण निर्माण केले पाहिजे. सामाजिक सुरक्षा प्रणालींनी कामगार उत्पादकता वाढवणे आवश्यक आहे, तसेच गरिबी आणि असमानता यांसारख्या समस्यांचे निराकरण करण्यात मदत करणे देखील आवश्यक आहे इंडोनेशिया हा असा एक देश आहे ज्यामध्ये अनेक बेटे आहेत आणि निसर्गाशी जवळचा संबंध आहे पण तेथे अधूनमधून ज्वालामुखीचा उद्रेकही होत असतात, त्सुनामीसारख्या नैसर्गिक आपत्तींचा लोकांवर आणि अर्थव्यवस्थेवर परिणाम होतो.

४.७ मलेशियामधील श्रमिक बाजार

मलेशिया ही एक संघराज्यीय संवैधानिक राजेशाही आहे ज्याचे राज्य प्रमुख आहेत - एक सम्राट - ज्यांना यांग डी-पर्टुआन अगोंग ("सर्वोच्च शासक") ही पदवी आहे आणि हे सम्राट नऊ वंशपरंपरागत राज्य शासकांमधून पाच वर्षांच्या कालावधीसाठी ते निवडले जातात. मलेशियाच्या वेगवान आर्थिक वाढीमुळे औद्योगिक, बांधकाम आणि सेवा क्षेत्रात अधिक मजुरांची मागणी वाढली आहे. मजुरांच्या टंचाईमुळे पगार वाढवण्याकडे कल असूनही, ग्रामीण भागातून अनेक कर्मचारी आणले जात असूनही, कंपन्यांना विदेशी कामगार, विशेषतः इंडोनेशिया, फिलीपिन्स, बांग्लादेश आणि थायलंडमधून कामावर घेणे अत्यावश्यक वाटले आहे. मोठ्या संख्येने परदेशी कर्मचाऱ्यांची उपस्थिती हे मलेशियातील सामाजिक आणि राजकीय संघर्षाचे कारण बनले आहे. शिवाय, औद्योगिकीकरण-प्रेरित ग्रामीण-ते-शहरी स्थलांतरामुळे ग्रामीण क्षेत्रात लक्षणीय मजुरांची कमतरता निर्माण झाली आहे.

४.८ थायलंडमधील श्रमिक बाजार

श्रमिक बाजार (भारत, चीन, इंडोनेशिया, मलेशिया, थायलंड, व्हिएतनाम)

2019 मध्ये थायलंडची कार्यरत वयाची लोकसंख्या 57 दशलक्ष होती जेव्हा 67 टक्के लोकसंख्या श्रमिक बाजारात सहभागी झाली होती. अंदाजे 38 दशलक्ष लोकांच्या श्रमशक्तीसह, ते पूर्व आशिया आणि पॅसिफिक क्षेत्रातील सहाव्या क्रमांकाचे आणि दक्षिणपूर्व आशियाई राष्ट्रांच्या संघटनेत (ASEAN) चौथ्या क्रमांकाचे सर्वात मोठे राष्ट्र आहे. थायलंडच्या श्रमिक बाजाराला अनेक समस्यांचा सामना करावा लागतो, ज्यामध्ये श्रमशक्तीचा कमी झालेला सहभाग, शेतीपासून दूर जाणे आणि अनौपचारिकतेचे उच्च दर यांचा समावेश आहे. 2012 आणि 2019 दरम्यान कामगार संख्या 1.2 दशलक्षाहून अधिक प्रमाणात कमी झाली. थायलंडमध्ये कृषी क्षेत्रात अजूनही 33% पेक्षा जास्त कर्मचारी आहेत, फिलीपिन्समधील 23%, मलेशियामध्ये 10% आणि कोरिया प्रजासत्ताकमध्ये 5% आहेत. 2019 मध्ये, एकूण रोजगारापैकी 54% अनौपचारिक कामाचा थायलंडमध्ये वाटा होता. पर्यटन उद्योगातूनही या देशात मोठा रोजगार मिळतो.

४.९ व्हिएतनाममधील श्रमिक बाजार

व्हिएतनाम मध्ये मोठ्या संख्येने महिला कर्मचारी असल्यामुळे इतर देशांच्या तुलनेत वेगळा आहे. व्हिएतनाममधील युद्धामुळे अनेक लोकांचे प्राण गेले. त्यामुळे ही पोकळी भरून काढण्यासाठी महिला कामगारांनी नोकऱ्या करण्यास सुरुवात केली. अनुकूल धोरणांमुळे व्हिएतनाममधील महिलांचा श्रम सहभाग वाढण्यास मदत झाली. व्हिएतनामची कामगिरी या बाबतीत विशेष उल्लेखनीय आहे. तिचा मजबूत महिला श्रमशक्ती सहभाग दर अनेक सर्वोत्तम कामगिरी करणाऱ्या प्रगत पाश्चात्य अर्थव्यवस्थांपेक्षा जास्त आहे. या देशाने दोन दशकांहून अधिक काळ महिला श्रमशक्तीचा सहभाग ७०% पेक्षा जास्त ठेवणे साध्य केले आहे, ही कामगिरी औद्योगिक देशांच्या तुलनेतही अतुलनीय आहे. व्हिएतनाममध्ये महिलांच्या रोजगारात झालेली पहिली वाढ कालांतराने कायम राहिली कारण आर्थिक सुधारणांसारख्या धोरणात्मक उपक्रमांमुळे आणि लैंगिक समानतेवर भर देणारे शिक्षण वाढवण्याकडे मोठा कल ठेवला, हे आहे. साथीच्या रोगानंतर जेव्हा अनेक देश चीनकडून उत्पादने खरेदी करण्यास टाळाटाळ करत होते तेव्हा- व्हिएतनाम, इंडोनेशिया, तैवान सारख्या देशांनी ही पोकळी भरून काढली. बेरोजगारीसारख्या विविध घटकांवरून या देशाचा विकास आणि समृद्धी दिसून येते. आश्चर्याची गोष्ट म्हणजे, व्हिएतनाममध्ये बेरोजगारीची आकडेवारी एकूण लोकसंख्येच्या केवळ 2-3 टक्के इतकी आहे. भारतात हे प्रमाण ८ ते ११ टक्के आहे.

तुमची प्रगती तपासा

1. यंत्रमानव नोकऱ्या काढून घेतील असे तुम्हाला वाटते का?
2. तुमच्या मते आपण कामगारांच्या परिस्थितीत सुधारणा कशी करू शकतो?

४.१० सारांश

या प्रकरणामध्ये आपण भारतीय संदर्भात श्रमिक बाजारपेठेचा विचार केला, ज्यामध्ये 15-35 वयोगटातील कामगारांची संख्या जास्त आहे. याप्रकरणाने इंडोनेशिया, चीन, व्हिएतनाम, मलेशिया इ. विविध देशांतील श्रमिक बाजारपेठेशी ओळख करून दिली. प्रमाणेच या विषयाला आम्ही फक्त स्पर्श केला आहे, तथापि करिअर घडवण्याची इच्छा असल्यास प्रत्येक देशांवर सखोल अभ्यास केला जाऊ शकतो. या सर्व देशांमधील समान घटक म्हणजे ते आशियामध्ये स्थित आहेत.

४.११ प्रश्न

1. व्हिएतनाम श्रमिक बाजारावर चर्चा करा.
2. चीनमधील कामगार बाजारावर चर्चा करा.
3. मलेशिया आणि थायलंडच्या संदर्भात श्रमिक बाजारावर चर्चा करा.
4. बेरोजगार व्यक्तींच्या माहिती संकलनाच्या बाबतीतील समस्या स्पष्ट करा.
5. मनरेगा योजनेची चर्चा करा.

४.१२ संदर्भ

1. ¹ <https://economictimes.indiatimes.com/definition/labour-market>
2. ¹ <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-market.asp>
3. ¹ Anant, T.C.A., Hasan, R., Mohapatra, P., Nagaraj, R., Sasikumar, S.K. (2006). Labor Markets in India: Issues and Perspectives. In: Felipe, J., Hasan, R. (eds) Labor Markets in Asia. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/9780230627383_5
4. ¹ 2As per the Periodic Labour Force Survey (PLFS) conducted by National Statistical Office (NSO)
5. ¹ <https://static.pib.gov.in/WriteReadData/specificdocs/documents/2022/feb/doc202222418201.pdf>
6. ¹ <https://www.hindustantimes.com/india-news/the-invisible-churn-in-india-s-labour-markets-101635721976389.html> By Abhishek Jha, Hindustan Times, New Delhi
7. ¹ India Labour Market Update ILO Country Office for India | July 2017
8. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_568701.pdf
9. ¹ <https://www.iza.org/publications/dp/11376/the-puzzles-and-contradictions-of-the-indian-labour-market-what-will-the-future-of-work-look-like>

10. February 2018 IZA DP No. 11376: The Puzzles and Contradictions of the Indian Labour Market: What Will the Future of Work Look Like? Sher Verick श्रमिक बाजार (भारत, चीन, इंडोनेशिया, मलेशिया, थायलंड, विएतनाम)
11. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=IN>
12. ¹ Majid, N. (2015). *The great employment transformation in China* (No. 994892543402676). International Labour Organization.
13. ¹ Ghose, A. K. (2005). *Employment in China: recent trends and future challenges*. Geneva: Employment Analysis Unit, Employment Strategy Department, International Labour Office.
14. http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---mp_elm/documents/publication/wcms_114032.pdf
15. ¹<https://www.scmp.com/news/people-culture/trending-china/article/3167294/robot-dogs-take-streets-china-could-they-ever>
16. Robots replacing dogs
17. ¹ <https://www.cnn.com/2020/03/02/the-rush-to-deploy-robots-in-china-amid-the-coronavirus-outbreak.html>
18. ¹ Allen, E. R. (2016). Analysis of trends and challenges in the Indonesian labor market.
19. <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/182935/ino-paper-16-2016.pdf>
20. <https://www.bbc.com/news/technology-41268996> (Dubai Police Robot)
21. ¹ <https://www.britannica.com/place/Malaysia/Labour-and-taxation>
22. ¹ <https://www.worldbank.org/en/country/thailand/publication/aging-and-the-labor-market-in-thailand>
23. ¹ FINANCE & DEVELOPMENT, SEPTEMBER 2018, VOL. 55, NO. 3 PDF VERSION
24. *Asian Women at Work*
25. *As women advance in Asia's labor force, Vietnam is a standout*
26. Angana Banerji, Albe Gjonbalaj, Sandile Hlatshwayo, and Anh Van Le
27. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2018/09/female-labor-force-participation-in-vietnam-banerji.htm>



औद्योगिक संघर्ष, सामूहिक सौदेबाजी आणि कामगार सुधारणा

घटक रचना

- ५.० उद्दिष्टे
- ५.१ प्रस्तावना
- ५.२ औद्योगिक संघर्ष
- ५.३ औद्योगिक परिस्थितीची उत्पत्ती
- ५.४ औद्योगिक संघर्ष / विवाद
- ५.५ विवादात व्याख्या आणि आवश्यक गोष्टी
- ५.६ औद्योगिक विवादांचे वर्गीकरण
- ५.७ औद्योगिक विवादांचा प्रभाव:
- ५.८ संघर्षाची कारणे:
- ५.९ संघर्षाचे स्वरूप आणि त्याचे प्रकटीकरण
- ५.१० संघर्षाचे निराकरण
- ५.११ सामूहिक सौदेबाजीची ठळक वैशिष्ट्ये
- ५.१२ सामूहिक सौदेबाजीचे स्तर
- ५.१३ भारतात सामूहिक सौदेबाजी
- ५.१४ राज्याची बदलती भूमिका
- ५.१५ सारांश
- ५.१६ प्रश्न
- ५.१७ संदर्भ

५.० उद्दिष्टे

- 1) विद्यार्थ्यांना औद्योगिक संबंधांचा अर्थ आणि महत्त्व ओळख करून देणे.
- 2) औद्योगिक संघर्षाच्या स्वरूपाची कारणे आणि दृष्टीकोनांमध्ये अंतर्दृष्टी विद्यार्थ्यांना प्रदान करणे.
- 3) विद्यार्थ्यांना महत्त्वाच्या संघर्ष निराकरण यंत्रणेची ओळख करून देणे.
- 4) राज्याच्या बदलत्या भूमिकेची विद्यार्थ्यांना ओळख करून देणे.

५.१ प्रस्तावना

आधुनिक औद्योगिक युगात औद्योगिक संबंध या संकल्पनेकडे व्यापक लक्ष दिले गेले आहे. किंबहुना तो कारखाना व्यवस्थेचा एक भाग बनला आहे. अगदी सोप्या भाषेत, आपण असे म्हणू शकतो की औद्योगिक संबंध उद्योगातील कर्मचारी-नियोक्ता संबंधांशी संबंधित आहेत. उद्योग हा शब्द कोणत्याही उत्पादनक्षम कामाला आणि यात कृषी, मत्स्यपालन, वाहतूक, बँकिंग, बांधकाम, वाणिज्य आणि व्यापार यासारख्या क्रियाकलापांचा समावेश आहे. आर्थिकदृष्ट्या, उद्योग असे क्षेत्र आहे जेथे उत्पादनाचे चार घटक म्हणजे जमीन; कामगार, भांडवल आणि व्यवसाय उत्पादनाच्या उद्देशाने कार्यरत आहेत. कामगारांचे त्यांच्या व्यवस्थापनाशी असलेले संबंध आणि परस्परसंवाद हे त्यांच्या आणि त्यांच्या संस्थेशी संबंधित विविध समस्यांबद्दलच्या त्यांच्या वृत्ती आणि दृष्टिकोनाचा परिणाम आहे.

सुरुवातीला कामगार औद्योगिक संबंधांवर राज्याचा हस्तक्षेप होता जेव्हा भारतातील ब्रिटिश सरकार मजुरांच्या व्यावसायिक हिताचे रक्षण करण्यासाठी विवश होते तेव्हापासून, मजुरांचे नियमन करण्याच्या पूर्वीच्या प्रयत्नांमध्ये आसाम कामगार कायदा, कामगारांच्या कराराचा भंग कायदा, 1859 आणि नियोक्ता आणि कामगार (विवाद) 1860 चा कायदा यांसारख्या कायदांचा समावेश होता. या कायदांचा उद्देश श्रमापासून सामाजिक व्यवस्थेचे संरक्षण करण्याऐवजी सामाजिक व्यवस्थेपासून कामगारांचे संरक्षण करणे हा आहे. कामाच्या स्थितीत बिघाड झाला कारण जास्त औद्योगिक घटकांचा विकास; अवाजवी कमी वेतन आणि परिणामी कामगार वर्गाचा असंतोष; कामगारांची वाढती अनुशासनहीनता; श्रम आणि व्यवस्थापन यांच्यातील तणावपूर्ण संबंध; ILO ची निर्मिती; AITUC चा उदय (1920) आणि मजुरीच्या तुलनेत जास्तीची मागणी; कामाची आणि राहणीमानाची परिस्थिती सुधारली यामुळे गंभीर औद्योगिक समस्या आणि मोठ्या परिमाणांच्या कामगार समस्या निर्माण झाल्यात. बॉम्बे आणि बंगालमध्ये परिस्थिती अनियंत्रित झाली होती. त्यामुळे या प्रकरणाची चौकशी करण्यासाठी समित्या नेमण्यात आल्या होत्या.

५.२ औद्योगिक संघर्ष

औद्योगिकीकरणाने काही नवीन सामाजिक आर्थिक समस्या आपल्यासोबत आणल्या आहेत. समाजात नवीन विभाग निर्माण झाले आहेत. जेव्हा त्यांच्यात मतभेद असतात जसे

नियोक्ता आणि कर्मचारी, नियोक्ता आणि कामगार यांच्यात किंवा कामगार आणि कामगार यांच्यात तेव्हा औद्योगिक संघर्ष उद्भवतो .. हे सहसा रोजगार किंवा गैर-रोजगार, रोजगाराच्या अटी किंवा कामगारांच्या अटीशी जोडलेले असते. औद्योगिक संघर्ष हा वैयक्तिक कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यात नाही. जर वैयक्तिक विवाद इतर कामगार किंवा आस्थापनातील बहुसंख्य कामगारांनी उचलला तर तो औद्योगिक विवाद बनतो.

तुमची प्रगती तपासा

1. औद्योगिक संबंधांचे महत्त्व थोडक्यात सांगा .

५.३ औद्योगिक परिस्थितीची उत्पत्ती

आधुनिक औद्योगिकतेला अमिश्रित वरदान मिळालेले नाही त्यामुळे व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्यात दरी निर्माण झाली आहे कारण उत्पादनाच्या साधनांवर कामगारांची मालकी नाही. तर काही उद्योजकांच्या हाती मालकी एकवटलेले असताना, बहुसंख्य अधिक वेतन मिळवणाऱ्यांच्या तुटपुंज्या पदावर फेकले गेले असताना, कामगारांना आता हे लक्षात आले आहे की त्यांनी एकत्रितपणे आणि वस्तुस्थितीची जाणीव ठेवल्यास त्यांच्या बहुतांश मागण्या पूर्ण होऊ शकतात. जेणेकरून ते या मागण्यांचा प्रतिकार करू शकतील.त्यांच्या खऱ्या मागण्या पूर्ण करण्यास हा नकार किंवा नकार अनेकदा कारणीभूत ठरला आहे कारण कामगारांच्या कामावर असंतोष, त्यांना त्रास देणे आणि त्यांच्या वरील हिंसक कारवाया ज्यांनी अनेक उत्पादन केले आणि कामगार आणि मालक दोघांनाही हानी पोहोचवली. व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्या हिताचा संघर्ष हा संस्थेच्या भांडवलशाही स्वरूपाचा आहे. प्रत्येक महत्वाकांक्षेचे स्वप्न बघणे ज्या पूर्ण केल्या जाऊ शकत नाहीत. परिणामी त्यांच्यात वैमनस्य निर्माण झाले आहे. व्यवस्थापनाचा नफा वाढवणे म्हणजे उत्पादनाचे प्रकार, नवीन यंत्रसामग्रीची स्थापना, उत्पादनाच्या नवीन पद्धतींचा अवलंब करणे ज्यामध्ये कष्टाने मिळवलेले कौशल्य गमावणे, बदली , कामगार कपात आणि कामगारांची सक्तीची सेवानिवृत्ती यांचा समावेश होतो, कामगारांची अपेक्षा असते आणि रोजगाराच्या त्यांच्या उत्पन्नाच्या सुरक्षिततेमध्ये स्थिरता, कौशल्यांचे संरक्षण आणि त्यांच्या स्थितीत सुधारणा आवश्यक आहे.

नफा वाढवण्यासाठी व्यवसायात अधिकारशाही प्रशासनाची देखील आवश्यकता असू शकते जसे कामगारांचे नियमित पर्यवेक्षण, कठोर शिस्त राखणे आणि नियमांचे पूर्ण पालन करणे . त्याउलट, कामगार व्यवस्थापनाकडे त्यांचा हिस्सा मागू शकतात, त्यांचा एकत्रित आवाज आणि स्व-अभिव्यक्तीसाठी वाव आणि त्यांच्या व्यक्तिमत्त्वाच्या प्रतिष्ठेचा आदर व्यासाच्या राखू शकतात .

५.४ औद्योगिक संघर्ष / विवाद

औद्योगिक संघर्ष ही एक सामान्य संकल्पना आहे. पण त्याचे विविध पैलू जसे औद्योगिक विवादानिर्मिती विविध अटी, जसे की औद्योगिक विवाद, कामगार विवाद" किंवा "व्यापार मतभेद ओळखण्यासाठी वेगवेगळ्या देशांमध्ये विवाद" नियोक्ता आणि कामगार

यासाठी वापरले जातात. या प्रकरणात या संकल्पना सामाजिक सुबोधता जे "औद्योगिक विवाद" दर्शवण्यासाठी वापरल्या जातात .

औद्योगिक संघर्ष, सामूहिक सौदेबाजी
आणि कामगार सुधारणा

५.५ विवादात व्याख्या आणि आवश्यक गोष्टी

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947, कलम 2(के) नुसार "औद्योगिक विवाद म्हणजे कोणताही वाद किंवा फरक नियोक्ते आणि नियोक्ते किंवा नियोक्ता आणि कामगार यांच्यात किंवा कामगार आणि कामगार यांच्यात, ज्याचा संबंध आहे. रोजगार किंवा बेरोजगार किंवा रोजगाराच्या अटी किंवा कोणत्याही व्यक्तीच्या श्रमाची परिस्थिती सह विवाद औद्योगिक विवाद बनण्यासाठी, त्याच्या समर्थनासाठी खालील बाबी आवश्यक आहेत.

i) वाद किंवा मतभेद असणे आवश्यक आहे जसे अ) नियोक्ते आणि नियोक्ते दरम्यान (जसे की मजुरी -संघर्ष जेथे श्रम चौरस आहे); ब) नियोक्ते आणि कामगार यांच्यात (जसे की सीमांकन विवाद); आणि क) कामगार आणि कामगार संबंध

ii) ते रोजगार-नसलेल्या रोजगाराशी संबंधित आहे अटी म्हणजे रोजगार किंवा कोणत्याही कामगाराच्या अटींसह व्यक्ती (परंतु पर्यवेक्षकांवरील व्यवस्थापकांसह नाही) किंवा ते आवश्यक आहे कोणत्याही औद्योगिक बाबीशी संबंधित आहे .

iii) कामगार प्रति 1,000 रुपये महिना पेक्षा अधिक वेतन घेत नाही.

iv) नियोक्ता आणि कामगार यांच्यातील संबंध असणे आवश्यक आहे तसेच त्यांच्यात कराराचा परिणाम अस्तित्वात असावा आणि प्रत्यक्षात काम करणारे कामगार असावेत .

औद्योगिक विवाद या शब्दाचा अर्थ आणि त्याचे विश्लेषण न्यायालयांद्वारे विविध प्रकारे व विविध परिस्थितीत लावला गेला आहे . काही न्यायालयीन तत्त्वांद्वारे काही विवादाचे स्वरूप खालीलप्रमाणे ठरविण्यात आले आहे.

1) विवादामुळे कामगारांचा मोठा गट प्रभावित झाला पाहिजे जो समुदाय हित आणि तेथील कामगारांचे हक्क प्रभावित करणारा असला पाहिजे ,. दुसऱ्या शब्दात कलाम २२१ नुसार कर्मचारी सामूहिक कारणासाठी एकत्र आले पाहिजे .

२) हा वाद अटळपणे औद्योगिक संघटनेने कामगारांच्या पाठिंब्यासह दर्शविला पाहिजे.

3) कामगारांची ठोस मागणी असणे आवश्यक आहे जी तक्रार व्यक्तीकडून सामान्य कामगारांपर्यंत सारखी असेल.

४) वादाचे पक्ष प्रत्यक्ष आणि ठोस असले पाहिजेत म्हणजे या विवादांमध्ये स्वारस्य, म्हणजे कामगारांची कारणे आणि विवाद मिटविणारे पाहिजे. शिवाय संघटनेने प्रामाणिकपणे प्रातिनिधिक वर्णाचा दावा केला पाहिजे.

5) जर वाद सुरुवातीला एखाद्या व्यक्तीचा वाद होता आणि सरकारने त्याचा संदर्भ दिल्याच्या तारखेपर्यंत अधिकृत निर्णया पर्यंत असेच चालू होते तर त्याचे औद्योगिक विवादात रूपांतर करता येणार नाही जरी कामगारांचे त्याला समर्थन असले तरी.

1947 च्या औद्योगिक विवाद कायद्यातील कलम अ नुसार, व्यक्तीला स्वतः व कामगारांना अधिकार देण्यात आला आहे जर त्यांना कामावरून काढून टाकले, त्यांची बडतर्फी, कामगार कपात केली तर कोणत्याही कामगारांच्या किंवा संघटनेच्या शिवाय औद्योगिक विवादात आवाज उठवू शकतात.

पॅटरसन नुसार "औद्योगिक संप/विवाद हे विद्यमान औद्योगिक परिस्थिती ला संघटित निषेध निर्माण करण्यासाठी होतात. ती तशीच औद्योगिक अशांततेची लक्षणे आहेत त्याचप्रमाणे हे संघटन निरुपयोगी प्रणालीचे लक्षणे आहेत.

अशा प्रकारे औद्योगिक अशांतता एक संघटित स्वरूप घेऊन काम करणारे लोक त्यांच्या तक्रारींची सर्वमान्य कारणे बनवतात जे मालकांच्या विरोधात संप, निदर्शने, धरणे, मोर्चे गेट, सभा, घेराव इ.चा वापर करतात.

तुमची प्रगती तपासा

१. औद्योगिक विवाद का होतात?

५.६ औद्योगिक विवादांचे वर्गीकरण

रोजगाराच्या अटींशी संबंधित विवादांच्या दोन मुख्य प्रकारांमध्ये फरक करण्याची एक सर्वसामान्य पद्धत आहे.

- वाटाघाटीमध्ये कलहाचा मजबूत पकड मधून उद्भवणारे सामूहिक करार, ज्याला हितसंबंधांचे विवाद म्हणतात,
- दैनंदिन कामगारांचे गाऱ्हाणे किंवा तक्रारी यातून उद्भवणारे विवाद- तक्रार विवाद म्हणून प्रसिद्ध आहे . याव्यतिरिक्त, विविध देशांमध्ये संस्थात्मक अधिकारांचे विशेष तरतुदी इतर दोन प्रकारांना लागू होतात.
- अनुमानांच्या कृतीतून उद्भवणारे जे संघटनांचा अधिकार किंवा सामान्यतः त्याला अनुचित श्रम पद्धती म्हणून ओळखले जाते.
- कलह जे कामगार संघटनांचा अधिकार जो विशिष्ट वर्ग किंवा श्रेणी चे प्रतिनिधित्व करून सामूहिक सौदेबाजी घडवून आणतो त्याला अधिकृत विवाद म्हटले जाते.

करार विवाद:

या विवादांना हितसंबंधांचा संघर्ष किंवा आर्थिक विवाद असेही म्हणतात.

सामान्यतः काही विभागांशी संबंधित असतात. त्याला सामूहिक मांडणी विवाद म्हणतात. सर्वसाधारणपणे, ते रोजगाराच्या नवीन अटी आणि शर्ती निश्चित करण्यासाठी कामगारांच्या सामान्य संघटनेशी संबंधित आहेत. बहुतेक प्रकरणांमध्ये, विवाद हे कामगार संघटनेकडून सुधारणांसाठी मागणी किंवा प्रस्ताव वेतन, अधिक लाभ , नोकरी सुरक्षा, किंवा इतर मुद्दे , किंवा रोजगारांच्या अटी संदर्भात उद्भवतात.

सामान्यतः मागणी किंवा प्रस्ताव हे कराराच्या निष्कर्षपर्यंत पोहोचण्या साठी असतात . जेव्हा वाद निर्माण होतो तेव्हा दोन्ही पक्ष ठळक मुद्यांच्या बाबतीत करारापर्यंत पोहोचण्यात व वाटाघाटीमध्ये अयशस्वी ठरतात.

सामान्यतः कोणतेही ठोस परस्पर मानक नसल्यामुळे हितसंबंधांच्या विवादांवर तोडगा काढण्यासाठी सौदेबाजीची शक्ती , तडजोड आणि काही वेळा आर्थिक उपाय अश्या संसाधनांचा वापर केला जाऊ शकतो. त्यांच्यातील काही मुद्दे "तडजोड करण्यास सक्षम" असल्यामुळे ते काही मुद्दे सोडून सामंजस्याने सौदेबाजी करून दोन्ही पक्षांमध्ये सलोखा घडवून आणतात.

सामान्यतः तक्रारी ह्या अश्या प्रश्नांवर उद्भवतात ज्या शिस्त आणि मजुरीचे पगार आणि इतर अधिक फायदे, कामावरून काढणे , कामाचे तास, अधिक वे काम, हुद्दे, बदली, पदावनती, बदली, ज्येष्ठतेचे अधिकार, पर्यवेक्षकांचे अधिकार, संघटनेचा अधिकारी, नोकरी चे वर्गीकरण, कामाच्या नियमांशी संबंध, सुरक्षेशी आणि आरोग्य संबंधित दायित्वांची पूर्तता, व सामूहिक करार यांच्याशी संबंधित असतात. काही देशांमध्ये तक्रारी ह्या सामूहिक करारांचा अर्थ लावण्यावरून उद्भवतात. विशेषतः सामूहिक करारांचा वापराच्या व्याख्येवरून तक्रारी उद्भवतात. तक्रारी, विवाद किंवा अशा तक्रारी, योग्य प्रक्रियेनुसार दोन्ही पक्षांद्वारे हाताळल्या गेल्या नाहीत तर अनेकदा कामकाजात मतभेद होतात, आणि औद्योगिक संबंध आणि औद्योगिक संपाचे वातावरण निर्माण होते.

तक्रार , विवाद सोडविण्यासाठी एक निश्चित मानक आहे. सामूहिक कराराची संबंधित तरतूद, रोजगार करार, कार्य नियम किंवा कायदा, किंवा ग्राहक वापर या संदर्भात विशेष तरतुदी आहेत. अनेक देशांमध्ये, कामगार न्यायालये किंवा न्यायाधिकरण त्यांच्या निकालासाठी ऐच्छिक लवाद प्राधिकरणाचा वापर केला जातो.

अयोग्य श्रम उत्पादक संदर्भात कलह :

औद्योगिक संबंधांच्या भाषेतील सर्वात सामान्य अयोग्य पद्धती म्हणजे व्यवसायाचे व्यवस्थापन किंवा कामगार संघटनेच्या कार्यात सहभागी होणे हे आहे. बहुतेक प्रकरणांमध्ये, या भेदभावपूर्ण वागणुकीला आक्षेप हा संघाचे अधिकारी किंवा कामगार प्रतिनिधी किंवा व्यवसायात कार्यरत असलेले आणि कामगार संघटना ज्यांनी संपात सक्रिय सहभाग घेतला आहे यांच्याकडून घेतला जातो. इतर अनुचित श्रम पद्धती सामान्यतः पुढील बाबींशी संबंधित आहे. यात कर्मचार्यांसाठी हस्तक्षेप प्रतिबंध ,जेव्हा ते त्यांचा अधिकार संघटित होण्यासाठी वापरतात, जेव्हा ते कामगार संघटनेत सामील होण्याचा किंवा त्यांना मदत करण्याचा अधिकार वापरतात, संघटनेला समर्थन देऊन सौदेबाजीला एकत्रितपणे करण्यास नकार देतात, मान्यताप्राप्त संघटनेसोबत संबंध प्रस्तापित करणे, संपादरम्यान कर्मचारी नवीन भरती जो बेकायदेशीर संप नसतो. करार किंवा समझोता किंवा निर्णय अमलात आणण्यात अपयश या बाबींचा संबंध येतो.

या अनुचित श्रम पद्धती विविध देशां मध्ये देखील ओळखल्या जातात. ज्या कामगार संघटनेचा बळी घेतात. अनेक देशांमध्ये एक अशा प्रकारांना विशेष प्रतिबंध करण्यासाठी कायद्यांतर्गत प्रक्रिया उपलब्ध आहे. अशी प्रक्रिया समेट टाळते किंवा प्रतिबंधित करते.

अशा प्रक्रियेच्या अनुपस्थितीत विवाद कायद्यांतर्गत मांडलेली सामान्य प्रक्रिया द्वारे कलहाचे निराकरण केलेले जाते.

औपचारिक विवाद

या प्रकारचा वाद तेव्हा उद्भवतो जेव्हा व्यवसायाचे व्यवस्थापन किंवा नियोक्ताची संस्था कामगार संघटनांना मान्यता देण्यास व सामूहिक सौदेबाजीस नकार देते. औपचारिक विवादातील समस्या कारणांनुसार भिन्न असतात ज्यामुळे व्यवस्थापनाने मान्यता नाकारली असते. याला कारण हे असू शकते कि व्यवस्थापनाला कामगार संघटनावाद किंवा त्यांच्यात काही स्वारस्य नाही. यात प्रमुख समस्या ही दृष्टीकोनाची असून जी कामगार संघटनांना फसवणुकीची वागणूक देतात. तथापि व्यवस्थापनाच नकार हा पुरेसे प्रतिनिधी नसल्यामुळे कामगार संघटनेला मान्यता ना देणे या धर्तीवर आसू शकतो. असे नियम कायद्याने दिलेले असण्याची गरज नाही ; ते देशात प्रचलित, प्रथा व पारंपारिक किंवा व्युत्पन्न असू शकतात. अनेक देशांमध्ये ऐच्छिक संहितेमध्ये कामगार संघटनेला मान्यता देण्याचे , नियोक्त्याने स्वीकारलेली शिस्त किंवा औद्योगिक संबंध , आणि कामगार संघटना बाबत मार्गदर्शन करण्यात आहे.

तुमची प्रगती तपासा

1. विविध प्रकारचे औद्योगिक विवाद स्पष्ट करा.

५.७ औद्योगिक विवादांचा प्रभाव:

औद्योगिक विवादांचे परिणाम खूप दूरगामी आहेत, कारण ते जागतिक अर्थव्यवस्थेच्या आर्थिक, सामाजिक आणि राजकीय जीवनाला प्रभावित करतात , त्यांच्या महत्त्वाच्या बाबतीत ते "युद्ध" पेशा कमी नाहीत. म्हणून आधुनिक युद्धे, प्राणहानी आणि व्यथा हे केवळ आघाडीवर लढणाऱ्या सैनिकांपुरते मर्यादित नसतात, तसेच संपासारख्या परिस्थितीत त्याचा दुष्परिणाम कर्मचाऱ्यांपूर्ती मर्यादित राहत नाहीत. जरी ते सुरुवातीला कर्मचाऱ्यांपासून सुरू होते तरी ते स्थानिक पातळीवर, युद्धासमान संपूर्ण मानवतेला वेठीस धरण्याची शक्यता असते. त्यामुळे औद्योगिक विवाद अधूनमधून संपूर्ण समाजाला प्रभावित करणारे राष्ट्रीय प्रमाण बनू शकतात. कामगार, मालक, ग्राहक, समुदाय आणि राष्ट्राला याचा एकापेक्षा जास्त मार्गाने त्रास होऊ शकतो.

औद्योगिक विवादांमुळे मनुष्याच्या कामाच्या दिवसांचा मोठ्या प्रमाणात अपव्यय होतो आणि उत्पादन कामात अव्यवस्था निर्माण होते. सार्वजनिक उपयोगिता सेवेमध्ये संपामुळे जसे की पाणीपुरवठा, वीज आणि गॅस पुरवठा युनिट, पोस्ट आणि टेलिफोन किंवा टेलिफोन सेवा रेल्वे किंवा रेल्वे किंवा सार्वजनिक यंत्रणा

संवर्धन किंवा स्वच्छता संरक्षण आस्थापना रुग्णालये आणि दवाखाने इ. देखील प्रभावित होतात . विस्कळीत लोकांच्या निर्णयामुळे अर्थव्यवस्था मागे टाकली जाते व त्याचा त्रास हा ग्राहक आणि उपभोगांना सहन करावा लागतो. जर कामगार संपावर असलेल्या कारखान्याने उत्पादित केलेला समुदायासाठीचे इतर उत्पादन सद्यस्तीत वापरले, तर त्याचा त्रास इतरांना देखील होतो. जेव्हा काम थांबते तेव्हा पुरवठा कमी होतो.

ग्राहकोपयोगी वस्तूंमुळे किमती गगनाला भिडतात आणि खुल्या बाजारात त्यांच्या अनुपलब्धतेवर परिणाम होतो

औद्योगिक संघर्ष, सामूहिक सौदेबाजी
आणि कामगार सुधारणा

कामगारा देखील एकाहून अधिक मार्गाने प्रभावित होतात. ते संप कालावधीसाठी वेतन गमावाट. कामगारांवर कारवाई होते . अनेकदा त्यांना धमकावून, पीडित किंवा अपहरण करून पोलिसांद्वारे दडपल्याप्रमाणे मारहाण केली जाते. यामुळे गोळीबार आणि अटक आणि नुकसान व नैतिकतेवर परिणाम होतात.परिणामी कमकुवत कामगार संघटना स्वतःच अपंग होतात आणि कायमचा किंवा काही काळासाठी संपून जातात .

नियोक्ते देखील मोठ्या नुकसानातून जातात. केवळ उत्पादन थांबल्यामुळे नाही तर विक्रीतील उत्पादन घट आणि बाजारपेठेतील तोटा आणि संप तोडण्यासाठी , संपकच्यानं अटकाव आणण्यासाठी,तसेच पोलिस दल आणि रक्षक यासाठी प्रचंड पैसे खर्च करावे लागतात. त्यामुळे मानसिक शांती, आदर आणि दर्जा नष्ट होतो जो पैस्यात गणला जाऊ शकत नाही.

सार्वजनिक/समाज देखील औद्योगिक अशांततेमुळे कायदा आणि सुव्यवस्थेच्या समस्या निर्माण करतात.

त्यामुळे राज्याने दक्षता वाढवणे आवश्यक आहे जरी विवाद मिटले असले तरी. संप आणि कटुता कायम राहून सामाजिक संबंध धोक्यात आणतात. असे लक्ष्यत आले आहे कि संप आणि टाळेबंदी हा सार्वजनिक सुरक्षासाठी मोठा धोका आहे. ते संपत्ती अधिकाराचे उल्लंघन करतात. युद्ध किंवा कोणत्याही प्रकारच्या बंद प्रमाणे हेतू नसताना सुद्धा समाजात द्वेष पसरवितात.

औद्योगिक वादांचा परिणाम राष्ट्रीय अर्थव्यवस्थेवरही होतो. प्रा. पिंगौने निरीक्षण केले आहे, “जेव्हा श्रम आणि उपकरणे संपूर्ण किंवा कोणतेही संप किंवा टाळेबंदी मुळे उद्योगाचा काही भाग निष्क्रिय होतो, तेव्हा राष्ट्रीय लाभांशांत आर्थिक नुकसान भोगावा लागते. हे दोन प्रकारे होते. एकीकडे प्रत्यक्षात बंदामध्ये सहभागी असलेल्या लोकांना गरीब करणे, त्यामुळे इतर उद्योगांनी तयार केलेल्या मालाची मागणी कमी होते.

दुसरीकडे, ज्या उद्योगबंद झाले आहे त्यामध्ये मोठ्या प्रमाणावर वापरलेली वस्तू किंवा सेवा सुसज्ज करण्यासाठी इतर उद्योगांचे आचरण केले जाते . त्यामुळे कच्च्या मालाचा व त्यांच्या कामासाठी साहित्य किंवा उपकरणे यांचा पुरवठा कमी होतो. यामुळे उत्पादनात नुकसान होते. शेवटी, राष्ट्रीय विकास कार्यक्रम आर्थिक अभावामुळे आवश्यक ती क्षमता विकसित करू शकत नाही. जरी अनेक कारणे आहेत ज्यामुळे औद्योगिक संघर्ष होतो. तरी विशिष्ट घटनांमध्ये हे निश्चित करणे नेहमीच सोपे नसते कि यात कोणत्या कर्णाचा समावेश आहे . शिवाय एकापेक्षा जास्त कारणे असतील तर एका महत्वाच्या कारणाचे मूल्यांकन करणे कठीण जाते.

असे असूनही तज्ज्ञांच्या मते जेथे भांडवलशाहीचे वर्चस्व आहे तेथील औद्योगिक संबंधांमध्ये कामगार आणि व्यवस्थापनात सहसा संघर्षाची काही कारणे दडलेली असतात. उदा. मुखर्जी निरीक्षण करतात, “भांडवलशाही व्यवसायाचा विकास म्हणजे

लहान उद्योजक वर्गा कडून उत्पादनाच्या साधनांचे नियंत्रण यांनी जगभरातील व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्यातील संघर्षाच्या समस्या सर्वासोमोर आणल्यात.

प्रोफेसर लेटर यांच्या मते. “जेव्हा लोक त्यांच्या सेवा विकतात आणि त्या खरेदीदाराच्या जागेवर त्यांचे कामकाजाचे वेळ खर्च करतात तेव्हा विविध प्रमाणात असंतोष, आणि औद्योगिक अशांतता निर्माण होण्यासारखी असते. नियोक्त्यांना विशेषतः उच्च वेतन, निरोगी कामाची स्थिती प्रगती करण्याची संधी,

औद्योगिक घडामोडी आणि समाधानकारक काम मजुरी चे संरक्षण, सरकारी आणि मनमानी वागणुकीच्या विरोधात. स्वारस्य असते. पण जेव्हा अशा गोष्टी कामगाराना नाकारल्या जातात, त्यांना त्यांच्या हक्कांसाठी जबरदस्तीने बांधले जाते

नियोक्त्यांना त्यांच्या तक्रारी समजून घेण्यासाठी काम करणे थांबवावे लागते आणि त्यांचे निवारण- करण्यासाठी औद्योगिक संबंध सुसंवादी असू शकतात.अशी अनेक कारणे असू शकतात ज्यांचे मूळ ऐतिहासिकदृष्ट्या राजकीय आणि सामाजिक-आर्थिक घटक, आणि कामगारांच्या वृत्तीमध्ये आणि त्यांचे नियोक्ते यांची विचारसरणी यात आसू शकतात .

या कारणांवर पुढील मुद्यांखाली चर्चा केली जाऊ शकते:

अ) औद्योगिक घटक.

ब) कामगाराकडे व्यवस्थापनाची वृत्ती,

क) सरकारी यंत्रणा, आणि

ड) इतर कारणे.

अ) औद्योगिक घटक:

या श्रेणी अंतर्गत, विवादाची काही कारणे असू शकतात:

i) रोजगार, काम, मजुरी यांच्याशी संबंधित औद्योगिक बाब, कामाचे तास, विशेषाधिकार, मालकांचे हक्क आणि दायित्वे आणि नियोक्ता, रोजगाराच्या अटी आणि शर्ती, ज्यात विविध बाबींचा समावेश आहे त्याच्या अनुषंगाने, संबंधित:-

अ) कोणत्याही व्यक्तीला नोकरीवरून काढून टाकणे किंवा नोकरी न देणे .

ब) नोंदणीकृत करार, समझोता किंवा पुरस्कार; आणि

क) कर्मचाऱ्यांच्या कार्यांचे सीमांकन.

ii) औद्योगिक विवाद ज्यामध्ये कोणताही विवाद हा वास्तविक घटकांप्रमाणेच परिभाषित केले गेले आहे: म्हणजे मध्ये एक गोष्ट ज्याची दोन्ही पक्षांना प्रत्यक्ष आणि पुरेशी माहिती आहे; किंवा जे कर्मचाऱ्यांच्या स्थिती शी निगडित असलेल्या कर्मचाऱ्याची तक्रार निराकरण किंवा जे असे की दोन्ही पक्ष आपापसात वाद मिटविण्यात सक्षम आहे किंवा वाद मिटविण्यासाठी लवाद प्राधिकरणाचा आधार घेतात .

अ) झपाट्याने वाढणारी लोकसंख्या ज्यांना रोजगार मिळविण्याची संधी नाही . त्यामुळे कर्मचाऱ्यांचे जीवनमानात कोणतीही सुधारणा झालेली नाही. जे उच्च वेतनाच्या मागण्या मांडतात पण त्या मान्य होत नाही आणि अनेकदा औद्योगिक कलह व संपला कारणीभूत ठरतात .

ब) वाढती बेरोजगारी. चौथ्या पंचवार्षिक योजनेच्या शेवटी 20 कोटींचा बेरोजगार कामगार अनुशेष होता . तर पाचव्या योजनेच्या अखेरीस 30 दशलक्ष आणि सहाव्या योजनेत 56 दशलक्ष. निष्क्रिय मनुष्यबळ हे नेहमीच तीव्र औद्योगिक संबंध अस्वस्थतेचे एक महत्वपूर्ण कारण राहिले आहे.

iv) जीवनावश्यक वस्तूंच्या वाढत्या किमती, त्यांचा तुटवडा आणि अनुपलब्धता या सर्व व्यापारामुळे पैशाचे मूल्य ठरते व ज्यामुळे कामगारांचे खरे वेतन कमी होते. कामगाराना व्यक्ती नुसार वेतन" आणि D.A. यामुळे कामगारांमध्ये असंतोष निर्माण होऊन आणि त्यांना जास्त वेतनाची मागणी करण्यास भाग पडते.

v) औद्योगिक कामगारांची वृत्ती आणि स्वभाव यात त्यांच्या शिक्षणामुळे, त्यांनी शहरी संस्कृतीचा स्वीकार केल्यामुळे बदल झाला आणि त्यांच्या हितासाठी पुरोगामी कायदे बनवले गेले आहेत.

vi) कामगार संघटनांचे हित जपण्यात अनेकदा अपयश आले आहे. कामगारांच्या या टप्प्याची कारणे अशी:

अ) आंतर-संघीय वैमन्यस्याता आणि कामगार संघटनांची बहुसंख्या कामगार वर्गाची एकता नष्ट करतात .

ब) काही कामगार संघटनांना व त्यांचे सदस्यांना "वाटाघाटीचे सदस्यत्व " म्हणून मान्यता न देणे.

क) अनिवार्य निवाड्यामुळे कामगार संघटना उदासीन झाल्या आहेत. औद्योगिक कर्मचाऱ्यांचे वेतन आणि कामाच्या परिस्थिती जे आता न्यायालये, न्यायाधिकरण आणि वेतन मंडळे ठरवू शकतात:

ड) ट्रेड युनियन सामान्यतः कोणत्याही पैलूबद्दल जसे त्यांच्या वेतनाशिवाय औद्योगिक कामगारांच्या स्थितीबाबत काळजी करत नाहीत.

ई) ट्रेड युनियन नेते जे स्वतः औद्योगिक कामगार नाहीत. ते इतरांना डोळ्यात खुपतात.

फ) ट्रेड युनियन सामान्यतः जात, भाषेच्या आधारावर कार्य करतात किंवा सांप्रदायिक विचार, औद्योगिक कामगारांचे जे 'एकता' ऐवजी 'विभाजन' करतात.

ग) कामगार संघटना अस्थिर आणि क्षणभंगुर असतात.

ब) कामगाराबाबत व्यवस्थापनाचा दृष्टिकोन

i) व्यवस्थापन सामान्यतः कोणत्याही वादावर कर्मचार्यांसह किंवा त्यांच्या प्रतिनिधीसह बोलण्यास इच्छुक नसते. किंवा कोणताही विवाद लवादाकडे सोपविण्यात इच्छुक नसतात जरी कामगारांना वाटत असले तरी त्यामुळे कामगारांमध्ये असंतोष पसरतो .

ii) व्यवस्थापनाची इच्छा अश्या कामगार संघटनेला मान्यता देण्यात असते ज्या कारखान्यांना विस्तारित करण्यात मदत करतात आणि कोणत्याही कामगार संघटनेचे प्रातिनिधिक स्वरूपात औद्योगिक कलहाचे अतिशय सुयोग्यपणे निस्तरण करतात.

iii) प्रतिनिधी कामगार संघटना असतानाही नियोक्त्यांद्वारे अनेक ठिकाणी त्यांना त्यांच्याशी वाटाघाटी करण्यासाठी पुरेसा अधिकार दिले जात नाहीत तसेच विशिष्ट समझोत्यामध्ये ते इच्छुक असले तरी त्यांना योग्य ती संधी दिली जात नाही.

iv) वादाच्या तडजोडीची साठी वाटाघाटी चालू असताना, नियोक्त्यांचे प्रतिनिधी अनावश्यकपणे आणि अन्यायकारकपणे व्यवस्थापनाही तीव्रतेची बाजू तयार करतात. ज्यामुळे अनेकदा संप काम हळू करणे व टाळेबंदी केली जाते.

v) व्यवस्थापनाचा नेहमी असा आग्रह असतो कि भरती, पदोन्नती, हस्तांतरण गुणवत्ता पुरस्कार इ. मध्ये त्यांना कोणत्याही बाबतीत कर्मचार्यांचा सल्ला नको असतो करा त्यामुळे कामगार चिडतात व कोट्याही प्रकारे सहकार्य कार्यास तयार नसतात आणि बऱ्याचदा यश संप पुकारला जातो.

vi) व्यवस्थापनाने कामगारांना देऊ केलेल्या सेवा आणि सुविधा यामुळे कर्मचारी आणि नियोक्ता यांच्यात सलोख्याचे संबंध तयार होतात. परंतु मोठ्या संख्येने व्यवस्थापन त्यांच्या कामगारांसाठी हे सुविधा आणि सेवा प्रदान करण्याबाबत कोणतीही पावले उचलत नाही.

क) सरकारी यंत्रणा:

i) जरी कामगार मालक यांच्यात सुसंवाद आणि सलोख्याचे संबंध प्रस्तापित करण्यासाठी अनेक कायदे असले तरी ते असमाधानकारक व कुचकामी ठरले आहेत. कारण –

अ) सध्याच्या आव्हानात्मक औद्योगिक परिस्थिती व संस्कृती मध्ये असंबद्धता वाढल्याने त्यांच्यात ऐक्याबद्दल समाधानकारकता निर्माण होत नाही. ;

ब) विकासच्या अनिवार्यता समजून घेण्यास आणि उत्तर देण्यास त्यांची असमर्थता असते.

क) अनेक कामगारांद्वारे सुधारक पण अपुरी अंमलबजावणी असते.

ii) सरकारी यंत्रणेने खूप कमी प्रमाणात विवादांचे निराकरण करण्यात मध्ये मदत केली आहे.

कारण;

अ) नियोक्ता आणि कर्मचारी दोघांनाही यावर फारच कमी विश्वास आहे

ते,

ब) दोघेही दाव्याचे समर्थन करणारे आहे

क) सरकारी यंत्रणा अपुरा आहे, कारण ज्या संख्येने विवाद खूप आहे आणि त्यांच्याशी निवड करणारा कर्मचारी वर्ग कमी संख्येने आहे. विशेषतः कामगार संबंधित विवाद यासाठी कामगार कायदे याची योग्यरित्या अंमलबजावणी कमी पडते .

ड) सलोख्याच्या कार्यवाहीशी संबंधित समस्या किंवा विवाद हाताळण्यासाठी संबंधित कार्यालये याना फारच कमी प्रशिक्षण या संदर्भात दिले जाते.

५.८ संघर्षाची कारणे:

व्यवस्थापन आणि कर्मचारी यांच्यातील संघर्ष अतिशय किरकोळ बाबी जेथे औद्योगिक संबंध खराब होऊ शकतो. **संघर्षाची** कारणे खालीलप्रमाणे वर्गीकृत केले जाऊ शकतात:

अ) **आर्थिक कारणे:** वेतन, बोनस, ओव्हरटाइम वेतन इ.

ब) **राजकीय कारणे:** राजकीय अस्थिरता, विविध पक्ष आणि त्यांचे संघटनांशी संलग्नता.

क) **सामाजिक कारणे:** समाजातील कमी मनोबल, अनुज्ञेयता, सामाजिक मूल्ये आणि नियमांची दिवाळखोरी.

ड) **मानसिक कारणे:** वैयक्तिक आणि संस्थात्मक संघर्ष

उद्दिष्टे, प्रेरक समस्या, व्यक्तिमत्व आणि वृत्ती.

इ) **तांत्रिक कारणे:** अनुपयुक्त तंत्रज्ञान म्हणजेच अडचण

तंत्रज्ञान अनुकूलन, बेरोजगारी ची भीती , बदलण्यासाठी प्रतिकार

फ) **बाजाराची परिस्थिती:** वाढत्या किमती आणि तुटवडा.

ग) **कायदेशीर कारणे:** कायदेशीर यंत्रणांची अपुरीता, अन्याय.

तुमची प्रगती तपासा

१. औद्योगिक संघर्ष म्हणजे काय?

५.९ संघर्षाचे स्वरूप आणि त्याचे प्रकटीकरण

संघर्ष विविध स्तरांवर होऊ शकतो म्हणजे एखाद्या व्यक्तीमध्ये, गटाच्या सदस्यांमध्ये आणि गटांमधील. संघटना सामंजस्यपूर्ण औद्योगिक संबंध राखण्याचा प्रयत्न करतात. परंतु काही प्रमाणात औद्योगिक रचनेत संघर्ष अंतर्भूत आहे. तीन मुख्य गट उद्योगात - मालक, व्यवस्थापक आणि कामगार यांच्यात भिन्न अभिमुखता आणि त्यांच्या स्वास्त्याच्या धारणा विकसित होतात. यामुळे विवाद आणि शेवटी संघर्ष उद्भवतो. ते शेवटी व्यवस्थापक किंवा नियोक्ते किंवा कामगारांचा संप आणि ताळेबंद असे स्वरूप तयार करतात.

संघर्षाना नेहमी अस्वास्थ्यकर आणि अकार्यक्षम म्हणून पाहिला जातो. ते संप आणि टाळेबंदीमुळे उत्पादनाचे नुकसान होते आणि मालकांना नफा, कामगारांना वेतनाचे नुकसान, ग्राहकांना वस्तू आणि सेवा यांचा अनियमित पुरवठा आणि एकूण नुकसान सकल राष्ट्रीय उत्पादन आणि राष्ट्रीय स्तरावरील उत्पन्न यास होत असते.

दुसरीकडे, तथापि वस्तुनिष्ठपणे पाहिल्यास, संघर्ष हिताचेही ठरू शकतो. ते स्थिरता राखण्यास मदत करू शकते. गटांना त्यांच्या अडचणी, तक्रारी प्रसारित करण्यासाठी आणि त्यांचे निराकरण करण्यासाठी भाग पाडणे. अशा प्रकारे ते अस्वास्थ्यकर उलथापालथ आणि वार्डपणा टाळू शकते. गटांमध्ये आणि गटांमधील भावना संघर्षामुळेही मुद्दे बाहेर येतात जेणेकरून लोकांचे मत त्यांचे निराकरण करण्यात मदत करते.

५.१० संघर्षाचे निराकरण

औद्योगिक समाजात संघर्ष ही वस्तुस्थिती आहे आणि राहिल आणि संस्थेच्या व्यवहारांसाठी योग्य रित्या हाताळले जाणे आवश्यक आहे. 1) सरकार प्रायोजित मार्गदर्शक तत्त्वे म्हणून वर्गीकृत. 2) वैधानिक उपाय आणि 3) गैर-वैधानिक उपाय या उपायांच्या व्यापक प्रयत्नांद्वारे हे कलह सोडविले जाऊ शकतात.

1) सरकार प्रायोजित मार्गदर्शक तत्त्वे:

केंद्र आणि राज्य सरकार या दोन्ही स्तरावर कामगार विभाग औद्योगिक सुसंवाद राखण्यात महत्त्वाची भूमिका बजावतात. केंद्र आणि राज्य सरकारने कामगार कायदे बनवले आणि प्रशासित केले. केंद्र सरकारचे कामगार आणि रोजगार मंत्रालय हे सर्व कामगार प्रकरणांमध्ये राष्ट्र आणि प्रशासनासाठी धोरणासाठी मुख्य संस्था आहे. राज्य सरकारांसह स्थानिक स्वराज्य संस्था आणि वैधानिक कॉर्पोरेशन्स / बोर्ड, ही धोरणे आणि त्रिपक्षीय समित्यांचे निर्णय ची अंमलबजावणी पाहते. या चार संस्था कामगारांच्या कायदे अंमलबजावणीसाठी देखील जबाबदार आहेत.

२) वैधानिक उपाय विविध प्रकारांशी संबंधित आहेत. औद्योगिक विवादां कायदा 1947 अंतर्गत सरकारने स्थापन केलेली यंत्रणा या कायद्याने खालील गोष्टींच्या तरतुदी केल्या आहेत.

अ) कार्य समित्या

ब) सामंजस्य अधिकारी आणि सामंजस्य मंडळ

क) चौकशी न्यायालये आणि

ड) कामगार न्यायालये औद्योगिक आणि राष्ट्रीय न्यायाधिकरण

पहिल्या दोन तरतुदींमध्ये सामंजस्य यंत्रणा तयार करण्यात आली. कोर्ट ऑफ इन्क्वायरी ही शोध घेणारी यंत्रणा आहे. कामगार न्यायालये आणि न्यायाधिकरण हे न्यायनिवाडा करणारे अधिकारी आहेत.

3) गैर-वैधानिक उपायांमध्ये

अ) शिस्तीची संहिता

ब) त्रिपक्षीय यंत्रणा

क) व्यवस्थापनात कामगारांचा सहभाग

ड) सामूहिक सौदेबाजी योजना

शिस्तीच्या संहितेत स्व प्रस्थापित कर्तव्य आहेत जे नियोक्ता आणि कामगारांच्या केंद्रीय संघटनेने तयार केले आहे. स्वेच्छेने हे नियोक्ते, कामगार आणि कामगार संघटना यांना मार्गदर्शक तत्वे प्रदान करते.

त्रिपक्षीय व्यवस्थेमध्ये अनेक संस्था असतात जसेकी भारतीय कामगार परिषद, स्थायी कामगार समिती इ. जे विशिष्ट विषय हाताळण्यासाठी तयार होतात यात राज्य आणि केंद्रातील सरकारी प्रतिनिधी आणि कामगार आणि नियोक्ता यांच्या प्रतिनिधींची समान संख्या यांचा समावेश होतो.

व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाची संकल्पना (WPM) अशी यंत्रणा मानली जाते जिथे कामगारांचे म्हणणे संस्थेची निर्णय घेण्याची प्रक्रिया ग्राह्य धरले जातात . WPM अनेक श्रेणी मध्ये मोडते. – माहितीपूर्ण, सल्लागार, सहयोगी, प्रशासकीय आणि निर्णायक सहभाग. ब्लेक मेयो, लेविन आणि इतरांनी केलेले प्रयोग, याद्वारे हे लक्षात येते कि एखाद्या संस्थेची परिणामकारकता आणि मनोबल हे कामगारांना व्यवस्थापनात सहभागी होण्याची संधी सकारात्मकदृष्टिकोन निर्माण करते.

सामूहिक सौदेबाजीची संकल्पना प्रथम ब्रिटनमधील सिडनी आणि बीट रिओ वेब द्वारे आणि संयुक्त राज्य मधील गॉम्पर्सद्वारे ओळखली गेली. हे "कामाच्या परिस्थितीबद्दल वाटाघाटी" म्हणून ओळखले जाते आणि नियोक्ता, कर्मचार्यांचा समूह यांच्यातील रोजगाराच्या अटी किंवा एकीकडे एक किंवा अधिक नियोक्त्यांच्या संस्था आणि दुसरीकडे एक किंवा अधिक प्रतिनिधी कामगार संघटना करारावर सकारात्मक पणे काम करतात

५.११ सामूहिक सौदेबाजीची ठळक वैशिष्ट्ये

- 1) ही एक गट प्रक्रिया आहे, जिथे एका गटामध्ये नियोक्ते आणि इतर प्रतिनिधी कर्मचारी प्रतिनिधित्व केले जाते. जे रोजगाराच्या अटींवर वाटाघाटी करण्यास एकत्र बसतात .
- 2) ही एक प्रक्रिया आहे ज्यामध्ये अनेक पायऱ्या असतात. सुरुवातीचा मुद्दा म्हणजे मागण्यांच्या यादीचे सादरीकरण आणि शेवटचा टप्पा म्हणजे करार किंवा असा करार जे कामगार व व्यवस्थापन व व्यवसायातील काही काळातील संबंध नियंत्रित करणारा मूलभूत कायदा म्हणून काम करते.

3) वाटाघाटी प्रक्रियेचा एक महत्त्वाचा पैलू आहे . यात सामूहिक सौदेबाजीला भरपूर वाव आहे. तसेच चर्चा, तडजोड किंवा परस्पर संघर्षाऐवजी सामूहिक सौदेबाजीची चर्चा यात होते .

४) ही द्विपक्षीय प्रक्रिया आहे. नियोक्ते आणि कर्मचारी हेच सौदेबाजी प्रक्रियेत सामील असलेले एकमेव पक्ष आहेत यात तृतीय पक्षाचा हस्तक्षेप नाही. यात नोकरीच्या अटी थेट संबंधितांद्वारे नियमन केले जाते.

फ्लॅन्डरोच्या मते, 'सामूहिक सौदेबाजी मुळात एक राजकीय संस्था आहे ज्यामध्ये कामगार संघटनेने , कामगार, नियोक्ते आणि कॉर्पोरेशन किंवा संस्था यांनी नियम बनवले आहेत. दुसरे म्हणजे, प्रशासन आणि कायदा या दोन बाबी एकमेकांशी जोडलेल्या आहेत.

म्हणून, दोन्हीकडून मोठ्या प्रमाणात संयुक्त नियमन केले जाते. जे पक्ष आणि संघटना स्तरावर हे परंपरा आणि चालीरीतींद्वारे अस्तित्वात आहे. . शेवटी, सामूहिक सौदेबाजी फक्त एक आर्थिक प्रक्रिया नाही. पण एक सामाजिक-आर्थिक देखील आहे . यात मूल्ये, आकांक्षा आणि अपेक्षा देखील महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात.

1. सामूहिक सौदेबाजी म्हणजे काय?

५.१२ सामूहिक सौदेबाजीचे स्तर

सामूहिक सौदेबाजी साधारणपणे संरचनात्मक असते आणि विभाग, कारखाने आणि राष्ट्रीय स्तर असे तीन स्तरावर आयोजित केली जाते. विभाग स्तर हा मूलभूत किंवा सूक्ष्म स्तर व एकक आहे जेथे प्लांटच्या व्यवस्थापनामध्ये आणि कामगारांमध्ये वाटाघाटी केल्या जातात. विभाग स्तर रचनेचे प्रणेतें टाटा आयर्न अँड स्टील कंपनी लिमिटेड, आहेत. 1956 आणि 1959 मध्ये बेलूर झालेल्या करारासाठी टाटा कामगार संघटना आणि भारतीय अॅल्युमिनियम कंपनी आणि तिच्या युनियनमध्ये करार 1956 कारणीभूत आहे .

उद्योग स्तरावर एकाच उद्योगातील अनेक युनिट्स एकत्रितपणे एक संघटना तयार करण्यासाठी जी सामान्य स्तरावरील संघटनेशी वाटाघाटी करतात. या करारांची व्याप्ती विभाग स्तरावरील समझोत्याच्या तुलनेत अधिक व्यापक असते. उदा. राष्ट्रीय मिल मजदूर सभा आणि मुंबईतील गिरणी मालकांसोबत झालेले वाटाघाटी करार झाला होता.

राष्ट्रीय स्तरावर, असे करार खूप व्यापक संदर्भ आणि व्याप्तीच्या अटी असणारे आहेत. पण भारतात फारसे प्रचलित नाहीत. 1956 मध्ये मळे कामगारांसाठी बोनसचे करार इंडियन टी प्लांटर्स असोसिएशनच्या प्रतिनिधींमध्ये आणि इंडियन टी असोसिएशन आणि HMS चे प्रतिनिधी मध्ये करण्यात आले होते.

भारतात सामूहिक सौदेबाजीचा अवलंब अनेकांनी वेतन निश्चितीची पद्धत म्हणून उद्योगात केला आहे . सामूहिक सौदेबाजीचा विस्तार होत आहे आणि त्यात आता अशा समस्यांचा जसे वेतन, बोनस, ओव्हरटाईम, सशुल्क सुट्टी, सशुल्क आजारी रजा, सुरक्षा

पोशाख, उत्पादन मानदंड, कामाचे तास, कामगिरीचे मूल्यांकन, व्यवस्थापन नियुक्ती आणि आधुनिकीकरणामध्ये कामगारांचा सहभाग होतो.

औद्योगिक संघर्ष, सामूहिक सौदेबाजी आणि कामगार सुधारणा

५.१३ भारतात सामूहिक सौदेबाजी

स्वातंत्र्यापासून संघटित क्षेत्रेमध्ये सामूहिक सौदेबाजी मोठ्या प्रमाणावर स्वीकारली गेली आहे. 1976 मध्ये आणीबाणीची घोषणा केली आणि सामूहिक सौदेबाजी मागे पडली पण आणीबाणी संपल्यानंतर 1977 मध्ये एक नवीन अध्याय सुरु झाला . तो काळ होता जेव्हा कामगार शक्ती शिखरावर होती आणि म्हणून सामूहिक सौदेबाजीने कर्मचार्यांना सोडून आक्रमकतेचे स्वरूप घेतले. त्यामुळे व्यवस्थापनाला कामगार चळवळ हाताळण्यास थोडा वेळ लागला पण शेवटी अशी रणनीती आली जेव्हा कामगारांवर मागण्या मान्य करण्याचे ठरविले.

1980 च्या उत्तरार्धात, कामगार संघटनांची ताकद कां=मी झाली आणि नियोक्ते वरचढ ठरू लागले होते. जर 1970 च्या दशकाच्या उत्तरार्धात आणि 1980 च्या सुरुवातीच्या काळ हा औद्योगिक जगतांत प्रचंड संप आणि टाळेबंदी याने 1980 च्या अखेरीस पर्यंत ग्रस्त होता. 1980 च्या दशकाच्या सुरुवातीस बॉम्बे टेक्सटाईल संप, पश्चिम बंगालमधील बाटा आणि विम्को आणि बॉम्बेमधील हिंदुस्थान लिट्हर येथे नियोक्त्यांद्वारे. केलेले टाळेबंदी कर्मचार्यांच्या संपा बरोबरीचे होते. 1990 च्या सुरुवातीस औद्योगिक संबंधांसाठी त्यांच्या धोरणासह. व्यवस्थापन तयार झालेत. त्यांनी सामूहिक सौदेबाजी त्यांच्या धोरणाच्या मुख्य योजनेमध्ये समाविष्ट केले. रामास्वामी यांच्या म्हणण्यानुसार याचा परिणाम म्हणून उत्पादकतेमध्ये वाढ झाली होती.

सामूहिक सौदेबाजीची प्रक्रिया द्विपक्षीय आहे. म्हणजे वाटाघाटी नियोक्ते आणि कामगारांच्या दरम्यान असते यात तृतीय पक्षाचा हस्तक्षेप नसते. याचा उद्दिष्ट सामूहिक सौदेबाजी द्वारे करार पूर्ण करणे आहे. जर ही प्रक्रिया अयशस्वी झाल्यास आणि दोन्ही पक्ष परस्पर करारावर पोहोचत नाहीत, तर तृतीय पक्षाची हस्तक्षेप आवश्यक होतो. त्यानंतर राज्य हस्तक्षेपाची मदत घेऊन मतभेद सोडवले जातात. औद्योगिक कलह कायदा 1947 नुसार जे दोन प्रकारची यंत्रे प्रदान करतात. एक सौहार्दपूर्ण संबंध सुधारण्यासाठी आणि विवाद टाळण्यासाठी आणि एक इतरांसाठी विवादांचे निराकरण करण्यासाठी जी यंत्रणा अनेक कायदे, समित्या, योजना, पुरस्कारांची अंमलबजावणी, शिस्तीची संहिता, तक्रार प्रक्रिया इ. विवाद मिटवण्याच्या यंत्रणेचा समावेश होतो. अशी यंत्रणा जी समेट, लवाद आणि निर्णय यंत्रणा सर्व त्रिपक्षीय प्रक्रिया द्वारे कलह निवारण करते.

विवाद सोडवण्यासाठी त्रिपक्षीय प्रक्रिया:

सामंजस्य: उद्योगांमध्ये विवाद मिटवण्याची ही एक प्रेरक प्रक्रिया आहे . भारतात दोन्ही ऐच्छिक आणि अनिवार्य सलोखा असलेली यंत्रणा जी राज्य द्वारे कलह मिटवण्याच्या कलेत प्रशिक्षण दिले जाते अशा व्यावसायिकांचा समावेश करते. कलह हे कोणत्याही प्रकारे स्वीकर कारण्यासारखे नाही आणि कोणतीही यंत्रणा त्याचा अवलंब करत नाही. सामंजस्यकर्त्यांचे उद्दिष्ट केवळ कलहाचा गतिरोध तोडणे असून त्यासंदर्भात दृष्टिकोन

निर्माण करणे आणि संदेश व सूचना देणे आहे. अनिवार्य सलोखा, दुसरीकडे विवाद सामंजस्यासाठी सादर करण्याचे दायित्व लादतो. सलोख्याच्या कार्यवाही दरम्यान जो काही समझोता होतो तो कलहात दोन्ही पक्षकारांना बंधनकारक आहे. सामंजस्य मंडळाचे सदस्य जे विवादित पक्षांचे प्रतिनिधित्व करतात ते खटल्यावर परिणाम करणाऱ्या सर्व प्रकरणांची चौकशी करतात. जर करार झाला, तर बोर्ड निवेदनासह सरकारला अहवाल पाठवते जो विवादांसाठी पक्षांनी स्वाक्षरी केलेला समझोता म्हणून मानला जातो. जर वाटाघाटी अयशस्वी झाल्यास, त्यानंतर कार्यवाही आणि घेतलेल्या पावलांचा संपूर्ण अहवाल आणि त्याच्या शिफारशी सरकारला पाठवाव्या लागतात.

मध्यस्थी यंत्रणा: जेव्हा इतर सर्व यंत्रणा वादाच्या शांततापूर्ण तोडग्या आणण्यात अपयशी ठरते तेव्हा, सरकार कदाचित अनिवार्य लवादासाठी विवाद वैधानिकाकडे जसे कामगार न्यायालय न्यायाधिकरणासारख्या संस्था यांच्याकडे पाठविण्याचा निर्णय घेऊ शकतात. वादग्रस्त पक्षकारांना लवादाच्या निवाड्यांचे पालन करणे भाग असते.

५.१४ राज्याची बदलती भूमिका

राज्य हे आधुनिक समाजातील सामर्थ्याचे मोठे भांडार आहे. राज्याची शक्ती विशेषतः भारतासारखा विकसनशील देश मध्ये प्रभावी आहे. जिथे देश आर्थिक जबाबदारी घेतो आणि स्पर्धात्मक गरजा दरम्यान दुर्मिळ संसाधनांच्या वाटपाचा विकास आणि नियंत्रण करते. बहुतेक समाजांमध्ये राज्य उद्योगातील कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यात औद्योगिक संबंधांचे नियमन करते. खरं तर, जगातील कोणतेही औद्योगिक संबंध राज्याच्या नियमन आणि नियंत्रणापासून पूर्णपणे मुक्त नाही. तथापि, नियम आणि हस्तक्षेप. प्रक्रियेमध्ये फरक आहे. काही समाजांमध्ये, राज्याची भूमिका हि दक्षता बाळगणारी असते ज्यात मर्यादा ह्या वाढविलेल्या असतात. भारतासारख्या काही समाजांमध्ये, राज्य दैनंदिन औद्योगिक संबंधांमध्ये मध्यस्थ, पंच, लवाद किंवा निवड करण्याची भूमिका बजावीते. भारतात कामगार आणि व्यवस्थापन हे केवळ बाह्य हस्तक्षेपाशिवाय सैद्धांतिकदृष्ट्या मुक्त आहे. तृतीय पक्ष मध्यस्थी तात्काळ उपलब्ध आहे आणि ज्या क्षणी संघटना संपाची सूचना देते किंवा व्यवस्थापन ताळेबंदीची सूचना देते तेव्हा दोन्ही पक्षांनी मदत घेतली नसली तरी राज्य विवादात प्रवेश करते. त्यामुळे भारतातील औद्योगिक संबंध मूलतः त्रिविध स्वरूपाचे आहेत. कधी औद्योगिक व्यवस्थेत राज्याला महत्त्वाचे स्थान आहे आणि राज्य आपल्या अंतिम अधिकारांचा वापर करतो, दोन्ही कामगार आणि व्यवस्थापनासाठी ते खूप महत्त्वाचे आहे. भारतात, राज्य अश्या समस्यांशी किंवा कलहानशी संबंधित आहे ज्याचा तात्काळ संबंध रोजगाराशी थेट आहे.

ज्याच्या भूमिकेत देशातील औद्योगिक, राजकीय आणि सामाजिक परिस्थिती नुसार बदल झाला आहे. 1875 ते 1928 पर्यंत राज्याची भूमिका संरक्षणात्मक अंमलबजावणीची होती. कारखाने, खाणी आणि माळ्यां मध्ये कायदे, रोजगार आणि कामाच्या परिस्थितीचे नियमन करण्याची होती. 1929 ते 1947 या काळात ही भूमिका औद्योगिक अशांततेमुळे आणि नैराश्य आणि आर्थिक मंदी आणि तीव्र अस्वस्थ राष्ट्रीय चळवळ प्रभावी हस्तक्षेपात बदलले. स्वातंत्र्यानंतर राज्याची भूमिका अधिक सक्रिय झाली आणि व्यवस्थापन, कामगार कल्याण आणि संबंधित बाबींमध्ये सकारात्मक कामगार संबंध स्थापन करण्याच्या उद्देशाने

हे केले गेले. संविधानाने मार्गदर्शक तत्वे प्रदान केल्याप्रमाणे एक समतावादी समाज लोकांच्या जीवनमान उंचावले आणि औद्योगिक उत्पनात देखील वाढ झाली.

औद्योगिक संघर्ष, सामूहिक सौदेबाजी
आणि कामगार सुधारणा

राज्याचे धोरण नियोक्ता आणि कामगार यांच्यातील संबंधांबाबत वेगवान आणि चालना देणारे बनले. त्रिपक्षीय भारतीय कामगार परिषदासारख्या उच्च स्तरीय समित्या स्थापन झाल्यात जसे स्थायी कामगार समित्या व संयुक्त व्यवस्थापन परिषद स्थापन करण्यात आली. राज्याच्या औद्योगिक संबंधांबाबत कामगार प्रतिनिधी देखील सकारात्मक झालेत.

तथापि, 1990 च्या दशकाने पुन्हा एकदा औद्योगिक संबंधांशी संबंधित राज्याच्या भूमिकेत मोठे बदल घडवून आणले. तत्पूर्वी, राज्याचे मुख्यत्वे संरक्षणात्मक भूमिका आणि केंद्रीकरणावर आधारित होते. 1991 पासून नवीन आर्थिक धोरणाच्या स्वीकृतीसह आणि परिणामी उदारीकरण, खाजगीकरण आणि जागतिकीकरण प्रक्रिया, राज्य सतत जागतिक बँक व इंटरनॅशनल मॉनेटरी निधी संस्था सारख्या आंतरराष्ट्रीय दबावाखाली होते .त्यामुळे केंद्रीकृत नियोजनाकडे पाठ फिरवली गेली. निर्गमन धोरण संदर्भात कामगार कपात आणि ऐच्छिक सेवानिवृत्ती योजनांमुळे लोकांमध्ये असुरक्षिततेची भावना निर्माण झाली आहे. श्रम अर्थसंकल्पीय तूट पूर्ण करण्यासाठी काही स्टॉकची निर्गुतवणूक मुळे सार्वजनिक क्षेत्राची अनिश्चितता निर्माण झाली आहे. तत्पूर्वी, सार्वजनिक क्षेत्राला प्रोत्साहन देण्यात आले होते. आणि आजारी औद्योगिक घटकांना पुनरुज्जीवित करण्यासाठी मदत करण्यात येत असे. आता, अशा युनिट्सची विक्री किंवा विलीनीकरण करण्याची परवानगी आहे. राज्याने यापूर्वी उत्पादनावर नियंत्रण ठेवले होते. केंद्रीकृत कंपन्यां द्वारे विविधीकरण योजना चे नियोजन केले होते.

खाजगी क्षेत्रातील नियोक्ते यांनी बाहेरून उक्ते देऊन काम करून घेण्याची पद्धत शोधून काढले त्यामुळे सरकारची ही नियंत्रणे कमी झाले. आता तर रेल्वे, दूरसंचार यांसारख्या सार्वजनिक सेवा अशा परिधीय श्रमांचे सर्वात मोठे नियोक्ते बनले आहेत. हिंदुस्थान सिबा गीगी सारख्या कंपन्यांनी स्वेच्छेचा कामगार नियुक्ती पद्धतीचा वापर करून प्रत्येक कामगार निवृत्त झाल्यावर सेवानिवृत्ती योजना बंद केली. कामगार संख्या कमी करण्याचा आणि पुनर्चना करण्याचा हेतू इतका नव्हता तर कामगार शक्ती. उच्च किमतीच्या प्रक्रियेला अनुकूलता मिळवून देण्यासाठी त्या भागातील स्वस्त मजूर उपलब्ध करणे हा होता. अगदी सार्वजनिक क्षेत्रातील कंपनी जसे नॅशनल टेक्सटाईल कॉर्पोरेशनने 2.17 लाख कामगारांपैकी 30% कामगारांना स्वेच्छानिवृत्ती. देण्याचे काम केले. ऐच्छिक सेवानिवृत्ती योजना किफायतशीर बनल्या आहेत आणि कधी कधी अगदी नाविन्यपूर्ण, पद्धतीने कामगार संघटनांवर दबाव आणतात इतकेच नव्हे तर ते स्वीकारण्यासाठी भाग पडतात. या सर्वांचा परिणाम कामगार संघटनांचे कामकाज आणि ताकदीवर झाला आहे . अशा प्रकारे, नवीन आर्थिक धोरण परिचय करून राज्य बाजारातील शक्तींसह अर्थव्यवस्था आणि वातावरणात बदलण्याचा प्रयत्न करत आहे .

५.१५ सारांश

अलीकडील औद्योगिक संबंध एक शिस्त म्हणून त्याची उत्पत्तीची सैद्धांतिक मुळे इतिहासात आहेत. व्यवस्थापन, कर्मचारी आणि राज्य यांच्यातील संबंधांच्या विविध पैलूंवर

लक्ष केंद्रित हे अनेक प्रकारे परिभाषित केले आहे. औद्योगिक संबंधांमध्ये विविध गोष्टींचा समावेश असलेली विस्तृत व्याप्ती आहे. कामगार आणि प्रतिष्ठा आणि व्यवस्थापनाचे हितच्या हक्कांचे रक्षण करण्यासाठी हे एक प्रभावी शस्त्र आहे. सुसंवाद राखण्यासाठी सर्वतोपरी प्रयत्न केले जात असले तरी औद्योगिक संबंध, काही प्रमाणात संघर्ष अंतर्भूत आहे. कारण त्यात दोन वर्गांच्या परस्परसंवादाचा समावेश आहे. याशिवाय, संघर्षाची अनेक कारणे आहेत, औद्योगिक संबंधांच्या अभ्यासासाठी उद्योगात संघर्ष का आहेत हे स्पष्ट करण्यासाठी विविध दृष्टिकोन आहेत. या औद्योगिक संघर्ष संस्थात्मक माध्यमांच्या मदतीने जसे की सामूहिक सौदेबाजी, सलोखा, लवाद आणि निर्णय सोडवला जातो.

बहुतेक समाजांमध्ये राज्य महत्वाची भूमिका बजावते. श्रम आणि व्यवस्थापन यांच्यातील संबंधांचे नियमन करणे. राज्य व्यापक समाजाच्या हितासाठी हस्तक्षेप आवश्यक आहे. कारण अशा नियमांची व्याप्ती भिन्न आहे. राज्याची भूमिका बदलत्या औद्योगिक, राजकीय आणि सामाजिक देशातील परिस्थिती नुसार बदलानुसार बदल झाले.

५.१६ प्रश्न

- 1) औद्योगिक संघर्षाच्या कारणांची चर्चा करा आणि त्यांचे निराकरण करण्याचे संस्थात्मक मार्ग स्पष्ट करा.
- 2) औद्योगिक संबंधांमध्ये राज्याची भूमिका तपासा आणि भारतात ते कसे बदलत आहे ते स्पष्ट करा.

५.१७ संदर्भ

- Agarwala Dharma Vira, 1982: Industrial Relations and collective bargaining. Deep and Deep.
- Michael V.P, 1979: Industrial Relations in India and Workers Involvement in Management, Himalaya.
- Pylee M.V and George A Simon, 1996: Industrial Relations and Personnel Management, Vikas.
- Monappa Arun, 1990: Industrial Relations, Tata Mc Graw Hill
- Ramaswamy E.A, 2000: Managing the man resources a contemporary text. Oup.
- Ramaswamy E. A 1984: Power and Justice OUP.
- **Additional Readings:**
- ILO: Progress Report, 1999: Network on Organized Labour in the 21st century.



उदारीकरणानंतरच्या काळातील कामगार चळवळीची परिस्थिती

घटक रचना

- ६.० उद्दिष्टे
- ६.१ प्रस्तावना
- ६.२ कामगार चळवळीचा अर्थ
- ६.३ जगभरातील कामगार चळवळीची ऐतिहासिक पार्श्वभूमी
- ६.४ कायदेशीर प्रतिकृती
- ६.५ पाश्चिमात्य आधुनिक घडामोडी
- ६.६ भारतातील कामगारांची रूपरेखा
- ६.७ भारतातील कामगार चळवळीची रूपरेखा
- ६.८ भारतातील सार्वजनिक क्षेत्राची भूमिका
- ६.९ खाजगीकरण
- ६.१० खाजगी कंपन्या आणि कामगार चळवळ
- ६.११ व्यष्टी अध्ययन
- ६.१२ पूर्व-उदारीकरण अर्थव्यवस्थेत कामगार चळवळीसमोरील आव्हाने
- ६.१३ सारांश
- ६.१४ प्रश्न
- ५.१५ संदर्भ

६.० उद्दिष्टे

- कामगार चळवळीचा अर्थ आणि भारतातील कामगारांच्या जीवनातील त्यांची भूमिका समजून घेणे.
- कामगार चळवळीच्या इतिहासाबद्दल आणि उदारीकरणानंतरच्या काळात सार्वजनिक आणि खाजगी क्षेत्राबद्दल जाणून घेणे.
- उदारीकरणानंतरच्या काळात कामगार संघटनांसमोरील आव्हानांबद्दल जाणून घेणे.

६.१ प्रस्तावना

उदारीकरणानंतरच्या काळात भारतातील कामगार संघटनेचे स्वरूप समजून घेण्यासाठी, उदारीकरणापूर्वीची परिस्थिती काय होती याचा तपशीलवार विचार करणे आवश्यक आहे. उदारीकरणापूर्वीचा काळ हा भारतातील कामगार संघटन चळवळ आणि त्याच्याशी निगडित कामगारांच्या जीवनातील महत्त्वाचा टप्पा होता.

६.२ कामगार संघटनेचा अर्थ

केंब्रिज डिक्शनरीनुसार, 'कामगार संघटना ही एक संघटना आहे जी एखाद्या उद्योगात असलेल्या लोकांचे प्रतिनिधित्व करते'. हा एक गट आहे जो कामगारांच्या हक्कांच्या संरक्षणासाठी आणि नियोक्त्यांशी त्यांचे वेतन आणि कामाच्या परिस्थितीबद्दल चर्चा करण्यासाठी उभा राहतो. दुसऱ्या शब्दांत, कामगारांना मदत करणे हा हेतू आहे.

भारतीय कामगार संघटना कायदा - 1926 नुसार

'कामगार संघटना' म्हणजे कोणतेही संयोजन, तात्पुरते किंवा कायमस्वरूपी, प्रामुख्याने कामगार आणि नियोक्ते यांच्यातील संबंधांचे नियमन करण्याच्या उद्देशाने किंवा कामगार आणि कामगार यांच्यातील किंवा नियोक्ता आणि नियोक्ते यांच्यातील संबंधांचे नियमन करण्यासाठी किंवा त्यांच्या वर्तनावर प्रतिबंधात्मक अटी लादण्यासाठी तयार केलेले. कोणताही व्यापार किंवा व्यवसाय, आणि दोन किंवा अधिक कामगार संघटनेच्या कोणत्याही संघटनेचा समावेश होतो.

परंतु हा कायदा या बाबींना प्रभावित करत नाही -

- (i) भागीदारांमधील त्यांच्या स्वतःच्या व्यवसायाबाबत कोणताही करार;
- (ii) एखादे नियोक्ता आणि त्याच्याकडून अशा रोजगारासाठी नियुक्त केलेले कोणतेही करार; किंवा
- (iii) व्यवसायाच्या सदिच्छा किंवा कोणत्याही व्यवसाय, व्यापार किंवा हस्तकला यामधील सूचनांच्या विक्रीच्या विचारात कोणताही करार.

मजुरांच्या तक्रारींची दखल घेणे आणि व्यवस्थापनासमोर सामूहिक आवाज मांडणे हे कामगार संघटनांचे मुख्य ध्येय आहे. त्यामुळे कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यातील संवादाचे महत्त्वाचे माध्यम म्हणून कामगार संघटना काम करते. संबंधांचे नियमन, तक्रारींचे निराकरण, कामगारांच्या वतीने नवीन मागण्या मांडणे, सामूहिक सौदेबाजी आणि वाटाघाटी ही या कामगार संघटना करत असलेली इतर प्रमुख कार्ये आहेत. या कामगार संघटना ज्या इतर महत्त्वाच्या भूमिका पार पाडतात त्यामध्ये संबंधांचे नियमन, तक्रारींचे निराकरण, कामगारांच्या वतीने नवीन मागण्यांवर दबाव आणणे, सामूहिक सौदेबाजी आणि वाटाघाटी यांचा समावेश होतो.

कामगार संघटनवादाची सुरुवात 19व्या शतकात एक संघटित चळवळ म्हणून झाली, जी जगाच्या विविध भागांमध्ये विशेषतः युनायटेड किंगडम, युरोप खंड आणि अमेरिकेमध्ये उदयास आली. हे लक्षात घेणे आवश्यक आहे की अनेक देशांमध्ये, कामगार संघटनवाद आणि कामगार चळवळ अदलाबदल करण्यायोग्य संज्ञा म्हणून वापरली गेली. 18 व्या शतकाच्या आसपास, ब्रिटनमध्ये लहान कामगार संघटना उदयास येऊ लागल्या, परंतु 19 व्या शतकातील बहुतेक काळ त्या अधूनमधून आणि अल्पायुषी होत्या. हे नियोजित आणि सरकारी गट या दोघांच्या विरोधामुळे होते ज्यांनी या नवीन स्वरूपाच्या राजकीय आणि आर्थिक सहभागाचा तिरस्कार केला. कामगार संघटनेच्या सदस्यांसाठी हा कठीण काळ होता कारण ब्रिटन आणि अमेरिका या दोन्ही देशांमध्ये संघटना आणि संघटनवादिंवर अनेकदा वेगवेगळ्या ट्रेड-ऑफ-ट्रेड आणि षड्यंत्र कायदांतर्गत खटला भरण्यात आला होता. दोन्ही देशांतील संघटना आयोजकांना समान समस्यांचा सामना करावा लागत असताना, त्यांचे दृष्टिकोन अगदी वेगळ्या पद्धतीने विकसित झाले: ब्रिटिश चळवळीने राजकीय सक्रियतेला अनुकूलता दर्शविली, ज्यामुळे 1906 मध्ये मजूर पक्षाची स्थापना झाली, तर अमेरिकन संघटनांनी त्यांच्या कामगारांच्या वाढीसाठी सामूहिक सौदेबाजीचा वापर केला.

६.४ कायदेशीर प्रतिकृती

1871 च्या कामगार संघटना कायद्याने ब्रिटीश संघटनवाद कायदेशीरपणे स्थापित झाले. यावर अमेरिकेमधील न्यायालयीन निर्णयांच्या मालिकेचा सुद्धा समान प्रभाव होता, जरी त्याची अंमलबजावणी खूप हळू झाली. अनेक न्यायालयीन आदेश, आरोपप्रत्यारोप आणि इतर बाबी देखील संघटनेच्या विरोधात होत्या. नॅशनल लेबर युनियन (NLU) ची स्थापना 1866 मध्ये अमेरिकन कामगार संघटनांचे फेडरेशन आयोजित करण्याचा प्रारंभिक प्रयत्न म्हणून करण्यात आली. 1870 पर्यंत NLU चे अनेक सदस्य कामगार संघटनेत टिकून राहिले, ज्यांनी चांभार, विणकर, कोळसा खाण कामगार आणि रेल्वे कर्मचारी यासह विविध व्यवसायांचे प्रतिनिधित्व केले.

1886 मध्ये, अनेक कुशल कामगार संघटनांनी अमेरिकन फेडरेशन ऑफ लेबर (एएफएल) ची स्थापना केली, त्याचा परिणाम म्हणून अमेरिकेमध्ये मोठ्या प्रमाणावर कामगार चळवळ सुरू झाल्या. नॅशनल ट्रेड किंवा क्राफ्ट युनियन्सने स्थानिक कामगार संघटना स्थापन केल्या आणि त्यांच्या सदस्यांसाठी पगार, कामाचे तास आणि कामाच्या परिस्थितीवर वाटाघाटी केल्या जातात.

1 तुमची प्रगती तपासा

1. भारतीय कामगार संघटना कायदा - 1926 मध्ये चर्चा केल्याप्रमाणे कामगार संघटनेचा अर्थ लिहा.
2. पहिल्या फळीतील जगातील देशांवर तिसऱ्या फळीतील जगातील देशांच्या कामगारांचा कसा परिणाम होतो यावर चर्चा करा.

६.५ पाश्चिमात्य आधुनिक घडामोडी

20 व्या शतकात, हस्तव्यवसायिक कामगार संघटनेने औद्योगिक संघटनांमधील स्थान गमावले. हा बदल ऐतिहासिक आणि वादग्रस्त दोन्ही होता. कारण कुशल कामगारांचे प्रतिनिधित्व करण्यासाठी या सर्वात जुनी संघटना म्हणून विकसित झाल्या होत्या. त्यामुळे अर्धकुशल कामगारांचा समावेश करण्यास ते तयार नव्हते. कोणत्याही क्षणी कामगार चळवळीची ताकद सामान्य आर्थिक परिस्थितीशी जोडलेली आहे. पूर्ण रोजगार आणि वाढत्या वेतनाच्या काळात, युनियनवाद सामान्यतः त्याचे काही आकर्षण गमावते, विशेषतः तरुण कामगारांमध्ये, तर मंदीच्या काळात ते अधिक आकर्षक बनते. 20 व्या शतकाच्या अखेरीस कामगारांच्या जागतिकीकरणाने कामगार चळवळीसमोर नवीन आव्हाने आणली होती, ज्यामुळे उद्योगांमध्ये सामूहिक सौदेबाजी प्रभावीपणे कमकुवत झाली होती ज्यांच्या जागी कामगारांची जागा स्वस्त कामगार शक्तीने जगाच्या वेगळ्या भागात घेतली जाऊ शकते. काम करण्याचा अधिकार कायद्यामुळे कामगार संघटनांच्या भूमिकेवर अधिक परिणाम झाला. विकसनशील आणि अविकसित देशांनी देखील विकसित देशांच्या कामगार चळवळीवर कसा परिणाम केला हे देखील यावरून दिसून येते.

६.६ भारतातील कामगारांची पार्श्वभूमी

जगातील दुसऱ्या क्रमांकाची लोकसंख्या असल्याने भारत सर्वात तरुण राष्ट्रपैकी एक तसेच सक्रियपणे काम करू शकणारी अधिक लोकसंख्या असलेला देश आहे. भारताच्या जनगणनेनुसार - 2011.

- एकूण कामगारांची संख्या – 1,80,499,996 (एक कोटी ऐंशी दशलक्ष चारशे नव्याण्णव हजार नऊशे छप्पन)
- मुख्य कामगार आहेत – 72,093,419 (बहात्तर दशलक्ष त्र्याण्णव हजार चारशे एकोणीस)
- अल्पभूधारक कामगार – 38,278,808 (अडतीस दशलक्ष दोनशे अठरा हजार आठशे आठ)

या आकडेवारीनुसार आपल्या देशातील प्रमुख कामगारांपैकी जवळपास निम्म्या प्रमाणात सीमांत कामगारांचे योगदान आहे. याचा अर्थ असा की कामगारांच्या विकासासाठी धोरणे आणि उपाययोजना वाढवणे आणि कामगार संघटनांना प्रोत्साहन देण्याची अजूनही गरज आहे. येथे, प्रमुख कामगार अशा कामगारांना संबोधले जाते ज्यांनी एका वर्षात सहा महिन्यांपेक्षा जास्त म्हणजे (१८३ दिवस) किंवा त्याहून अधिक काळ काम केले आहे. दुसरीकडे, सीमांत कामगार असे आहेत जे एका वर्षात सहा महिन्यांपेक्षा कमी म्हणजे (१८३ दिवसांपेक्षा कमी) काम करत आहे.

६.७ भारतातील कामगार संघटनेची पार्श्वभूमी

उगम

भारतात 1850 च्या दशकात कामगारांवरील अत्याचारात वाढ होऊ लागली. त्या काळात कापड आणि ज्यूट मिलची स्थापना, तसेच रेल्वेचे बांधकामही होत होते. जरी

कामगार चळवळीचा उगम 1860 च्या दशकाच्या आधी असला तरी, भारतातील पहिले कामगार आंदोलन 1875 मध्ये मुंबईत झाले. या आंदोलनाच्या आयोजनाची जबाबदारी एस.एस. बंगाली यांच्याकडे होती. हे प्रामुख्याने कामगारांच्या सद्यस्थितीशी, विशेषतः स्त्रिया आणि मुलांच्या सद्यस्थितीशी संबंधित होते. या सगळ्याचा परिणाम म्हणून 1875 मध्ये पहिला कारखाना आयोग नेमण्यात आला. 1881 मध्ये पहिला कारखाना कायदा मंजूर झाला. एम.एन. लोखंडे यांनी 1890 मध्ये बॉम्बे मिल हँड्स असोसिएशनची स्थापना केली. ही भारतातील पहिली संघटित कामगार संघटना होती. यानंतर भारतभर अनेक कामगार संघटना उदयास आल्या आहेत.

भारतात कामगार संघटना राष्ट्रीय आणि राज्य या दोन्ही स्तरांवर कामगार-संबंधित समस्यांच्या विस्तृत श्रेणीवर कार्यक्रम आणि उपक्रमांच्या विकासामध्ये कार्य करत आहेत. औपचारिक आणि अनौपचारिक अशा दोन्ही अर्थव्यवस्थेत कामगारांच्या हक्कांचा प्रचार आणि संरक्षण केले जाते. भारतातील प्रमुख कामगार संघटना म्हणून बारा मुख्य संघटना ओळखल्या जातात आणि त्या अनेक राज्यांमध्ये कार्यरत आहेत:

भारतीय मजदूर संघ (BMS); इंडियन नॅशनल ट्रेड युनियन काँग्रेस (INTUC); ऑल इंडिया ट्रेड युनियन काँग्रेस (AITUC); हिंद मजदूर सभा (HMS); सेंटर ऑफ इंडिया ट्रेड युनियन्स (CITU); ऑल इंडिया युनायटेड ट्रेड युनियन सेंटर (AIUTUC) - पूर्वी UTUC (LS); ट्रेड युनियन को-ऑर्डिनेशन सेंटर (TUCC); स्वयंरोजगार महिला संघटना (SEWA); ऑल इंडिया सेंट्रल कौन्सिल ऑफ ट्रेड युनियन्स (AICCTU); लेबर प्रोग्रेसिव्ह फेडरेशन (LPF); युनायटेड ट्रेड युनियन काँग्रेस (UTUC); आणि नॅशनल फ्रंट ऑफ इंडियन ट्रेड युनियन्स - धनबाद (NFITU-DHN). HMS, INTUC आणि SEWA हे इंटरनॅशनल ट्रेड युनियन कॉन्फेडरेशन (ITUC) चे सदस्य आहेत. AITUC हे वर्ल्ड फेडरेशन ऑफ ट्रेड युनियन्स (WFTU) चे सदस्य आहे. बँका, रेल्वे यांच्याही युनियन आहेत ज्या सक्रिय आणि जुन्या आहेत. आता आपण सार्वजनिक आणि खाजगी क्षेत्रात ट्रेड युनियन कसे कार्य करते ते पाहू.

६.८ भारतातील सार्वजनिक क्षेत्राची भूमिका

सार्वजनिक उपक्रम सर्वेक्षण (2019-2020) भारत सरकार, वित्त मंत्रालय, सार्वजनिक उपक्रम विभाग यांनी प्रकाशित केले आहे की एकूण 365 सार्वजनिक क्षेत्रातील एकके आहेत. अहवालात असेही दिसून आले आहे की कृषी आधारित उद्योगांच्या क्षेत्रात सार्वजनिक क्षेत्रातील घटकांचे नेतृत्व करणाऱ्या फक्त दोन कंपन्या आहेत जसे की नॅशनल सीड कॉर्पोरेशन लिमिटेड, एचपीसीएल बायोफ्यूल्स लिमिटेड. तथापि, या आकडेवारीमध्येही काही समस्या आहेत.

सद्यस्थितीत, काही कंपनींना सार्वजनिक क्षेत्र म्हणून संबोधले जाऊ शकते परंतु त्यांचे बरेचसे काम खाजगी क्षेत्राकडून भाडेतत्वावर (आउटसोर्स) केले जाते. त्यामुळे कायमस्वरूपी काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांची टक्केवारी मर्यादित आहे. प्रामुख्याने ते कंत्राट, निविदा देऊन कार्य करून घेतात आणि अंतिम उत्पादन मुख्य कंपनीद्वारे केले जाते. तर, इथे कागदावर ते सार्वजनिक क्षेत्र आहेत. परंतु प्रत्यक्षात ते सार्वजनिक क्षेत्र जे आपले

बहुतेक काम खाजगी क्षेत्राकडून भाडेतत्वावर (आउटसोर्स) करते जे कंत्राटी कामगारांना कामावर घेतात आणि काम पूर्ण करतात.

उदा. अलीकडेच एअर इंडिया पुन्हा टाटा कंपनीकडे हलवण्यात आली आहे. ते त्यावरील कामकाज पाहत आहेत. रतन टाटा यांनी फ्लाइंग मेसेजच्या उद्घाटनासंदर्भात दिलेला संदेश तुम्ही ऐकला असेल. TATA ही कंपनी चालवणारी खाजगी कंपनी असली तरीही एअर इंडियाकडे सार्वजनिक क्षेत्रातील कंपनी म्हणून पाहिले जाईल. तर, येथे युक्तिवाद असा आहे की खाजगीकरण जितके जास्त असेल तितके कंत्राट जास्त, नोकरीच्या सुरक्षिततेचा अभाव, कमी कायमस्वरूपी नोकऱ्या, उपेक्षित गटांसाठी आरक्षणाचा अभाव आणि सर्वात महत्त्वाचे म्हणजे कामगार संघटनांचे अस्तित्व नाही. आता आपण खाजगीकरणाशी संबंधित समस्या आणि त्याचा कामगार संघटनेवर होणारा परिणाम अधिक तपशीलवार पाहू.

६.९ खाजगीकरण

1991 मध्ये भारतात उदारीकरण, खाजगीकरण आणि जागतिकीकरण (LPG) उदयास आल्याने भारतीय अर्थव्यवस्थेत मोठे बदल झाले. जवळपास प्रत्येक क्षेत्रात मोठ्या प्रमाणावर खाजगीकरणाला प्रोत्साहन देण्यात आले आहे. 2020 या कालावधीतील संख्येकीय आकडेवारीवरून हे लक्ष्यात येते कि, भारतात जवळपास 122 हजाराहून अधिक कंपन्या नोंदणीकृत आहेत, ज्यात एकूण अधिकृत भांडवल सुमारे 2.2 ट्रिलियन भारतीय रुपये आहे. त्यापैकी जवळपास 120 हजार कंपन्यांची नोंदणी केवळ खासगी कंपनी म्हणून झाली आहे. वैशिष्ट्यपूर्ण बाब म्हणजे व्यवसाय आणि सेवा क्षेत्रात सर्वाधिक ३८,००० कंपन्या नोंदणीकृत आहेत. यावरून आपण किती वेगाने खाजगीकरणकडे वाटचाल करत आहोत हे दिसून येते. इथे काही प्रमाणात हे खूप सकारात्मक आणि उत्साहवर्धक वाटतं; अलीकडे उत्तीर्ण झालेल्या पदवीधरांसाठी अधिक नोकऱ्या आणि नवीन संघीकडे एक सूचक म्हणूनही याकडे पाहिले जाऊ शकते. तथापि, याशी संबंधित समस्या देखील आहेत. सार्वजनिक क्षेत्र सामान्यतः कल्याणकारी पैलूंवर लक्ष केंद्रित करते. दुसरीकडे खाजगी क्षेत्र व्यवसाय आणि नफा तसेच विस्तारावर अधिक लक्ष केंद्रित करते. हे देखील अत्यंत स्पर्धात्मक आहे, बाजार चालवलेले आहे आणि कामाच्या परिस्थिती सार्वजनिक क्षेत्राच्या तुलनेत भिन्न आहेत. खाजगी क्षेत्रात, कामगिरी खराब असेल तर एखाद्याला सहज नोकऱ्या गमवाव्या लागतात. दररोज, एखाद्याला आपली भूमिका आणि उपयुक्तता, कंपनीमधील योगदान सिद्ध करावे लागेल अन्यथा व्यक्ती आपली/तिची नोकरी गमावू शकते. नोकरी गमावल्याने केवळ त्या व्यक्तीवरच परिणाम होत नाही तर त्या व्यक्तीवर अवलंबून असलेल्या कुटुंबातील सदस्यांवरही परिणाम होतो.

६.१० खाजगी कंपन्या आणि कामगार संघटना

खाजगी कंपन्यांमध्ये कर्मचार्यांच्या नोकरीची सुरक्षा हा वादाचा प्रश्न आहे. सार्वजनिक क्षेत्रातील नोकऱ्यांप्रमाणे सेवानिवृत्तीपर्यंत एखादी व्यक्ती त्याच्या/तिच्या नोकरीची खात्री बाळगू शकते, खाजगी क्षेत्रात कोणतीही सुरक्षा नसते. भले ते व्हाईट कॉलर किंवा ब्लू कॉलरचे काम असेल. सामान्यतः खाजगी कंपन्यांमध्ये एखाद्या व्यक्तीला कामावर ठेवताना

त्या व्यक्तीला करारावर स्वाक्षरी करावी लागते ज्यामध्ये ती व्यक्ती कोणत्याही ट्रेड युनियन आंदोलन, घेराव, मोर्चा, राजकीय पक्ष यांचा भाग असणार नाही किंवा सोशल मीडियावर कंपनीबद्दल काहीही चर्चा करणार नाही इत्यादी, असे नमूद केले असते. दुसऱ्या शब्दांत, कामाशी संबंधित अभिव्यक्ती स्वातंत्र्यावर अंकुश लावला जातो. जर त्याने/तिने त्याचे उल्लंघन केले किंवा अटी व शर्ती मान्य केल्या नाहीत, तर नोकरीची ऑफर नाकारली जाते. हे सामान्यतः व्हाईट कॉलर कामगारांच्या बाबतीत होते. अलीकडे, खाजगी कंपन्यांमध्ये कामगार संघटनांऐवजी त्यांच्याकडे मानव संसाधन व्यवस्थापन आहे. पारंपारिकपणे, जेव्हा एखाद्याला कोणतीही समस्या असेल तेव्हा कामगार कामगार संघटनांच्या नेत्यांकडे जातात. जे व्यवस्थापनाशी समस्या सोडवण्याचा प्रयत्न करतात. तथापि, सध्या उदारीकरणानंतरच्या काळात, मानव संसाधन व्यवस्थापन हे अंतर पूर्ण करण्याचा प्रयत्न करते. कर्मचाऱ्यांच्या समस्या सोडवण्याची नवी भूमिका त्यांनी घेतली आहे. तथापि, यात गंमत अशी आहे की मानव संसाधन व्यवस्थापन सदस्य त्याच नियोक्त्यांद्वारे नियुक्त केले जातात. तरीही, आपण अपेक्षा करतो की त्यांनी निष्पक्ष राहून कर्मचाऱ्यांना मदत करावी. हे कामगार संघटनांच्या सदस्यांपेक्षा वेगळे होतात जे काही वेळा समान नोकऱ्या करणारे कामगार आहे आणि अगदी स्वतंत्र संस्था देखील आहे आणि मोठ्या कामगार संघटनांच्या गटांशी देखील त्यांचे संबंध आहे.

ब्लू कॉलर कामगारांच्या बाबतीत, जे आधीच खालच्या रँकमध्ये आहेत, ते खूपच कमी कमावतात. ते कंत्राटदारांच्या माध्यमातून कामावर घेतले जातात. जर त्यांनी त्यांच्या वेतनाव्यतिरिक्त कोणतेही फायदे मागितले तर ते त्यांच्या नोकऱ्या गमावतील. त्यामुळे, मुळात, खाजगीकरणाने ब्लू कॉलर कामगारांना धोरणात्मकदृष्ट्या आणखी दुर्लक्षित केले जाते. विशेषतः अशिक्षित आणि रोजंदारीवर जगणारी लोकसंख्या, हे गट अतिशय असुरक्षित आहेत.

कंत्राटी कर्मचारी म्हणून वैद्यकीय लाभ, कर्मचारी लाभ योजनांचे लाभ, मुलांच्या शाळेच्या फीची प्रतिपूर्ती, घरभाडे भत्ता, वैद्यकीय लाभ असे अनेक फायदे नाकारले जातात. काही कंपन्यांमध्ये कायमस्वरूपी आणि कंत्राटी कर्मचाऱ्यांसाठी वेगवेगळ्या आजारी रजा आहेत हे उदाहरणासह पाहू.

६.११ वेष्टी अध्ययन (केस स्टडी)

कंत्राटी नोकऱ्यांशी संबंधित समस्या समजून घेण्यासाठी कंत्राटी शिक्षकांचा केस स्टडी दिला आहे. कॉलेजमध्ये कंत्राटी शिक्षक म्हणून काम करणाऱ्या रिम्मीचे उदाहरण घेऊ. तिचे वडील ब्लू कॉलर कामगार म्हणून काम करायचे. पंधरा वर्षे काम करत असलेली त्यांची कंपनी तोट्यात गेल्याने अचानक बंद पडली. कसे तरी, रिम्मीच्या वडिलांनी तिचे शिक्षण पूर्ण केले. तिने घड्याळाच्या तासाच्या आधारावर कॉलेजमध्ये सहाय्यक प्राध्यापक म्हणून काम करण्यास सुरुवात केली. क्लॉक अवर बेसिस (CHB) किंवा व्हिजिटिंग फॅकल्टी हा एक प्रकारचा करार आहे जिथे शिक्षकांना घड्याळी तासाच्या आधारावर पैसे दिले जातात.

उदाहरणार्थ- मानक दर 300/150. रु. पासून बदलतो. ती एका दिवसात तीन कॉलेजमध्ये शिकवते, प्रवासाची वेळ समाविष्ट नाही. CHB ऑफर देखील वर्षातून फक्त

तीन महिन्यांसाठी उपलब्ध आहे, उर्वरित वेळ ती बेरोजगार आहे. तिला वाटते की उच्च शिक्षण घेतल्याने तिला कायमस्वरूपी नोकरी मिळण्यास मदत होईल. तर, ती पीएचडी (डॉक्टरेट पदवी) करण्यात पाच वर्षे घालवते. नवीन रिक्त पदे नसल्यामुळे पुन्हा कंत्राटी पद्धत लागू केली जाते आणि तिला रु. 15,000 प्रति महिना दिला जातो. तात्पुरती कर्मचारी असल्याने तिचे वरिष्ठ तिचा गैरफायदा घेतात, त्यांना खूश ठेवण्यासाठी आणि चांगले संबंध राखण्यासाठी तिला अतिरिक्त प्रयत्न करावे लागतात, जसे त्यांच्या वरिष्ठांची व्याख्याने घेणे, त्यांच्या पेपरचे मूल्यमापन करणे, विद्यार्थ्यांच्या क्रियाकला तपासण्यासाठी अतिरिक्त तास वापराने यासारखी अतिरिक्त कामे करावी लागतात. तिच्या कामाच्या तासांच्या पलीकडे तिला परीक्षांची देखील कामे करावी लागतात, सेमिनारमध्ये उपस्थित राहणे, कॉलेजमध्ये सहा तास थांबावे लागते. सहा तासांचे नियम कायमस्वरूपी कर्मचार्यांसाठी आहेत तरीही महाविद्यालये/विभाग प्रमुखांनी त्यांचे संपर्क शिक्षकांनी पालन करावे अशी अपेक्षा आहे. यातील काही नियम दरमहा एक लाख किंवा दोन लाख पगार मिळवणाऱ्या कायमस्वरूपाच्या कर्मचाऱ्यांसाठी आहेत. मात्र, तिला तेच दार महा रु. 15,000. कंत्राटी शिक्षकांचे ही दरवर्षी काम खंडित करण्यात येत असून त्यांना सुट्टीचा पगारही मिळत नाही. त्यांची पुन्हा मुलाखत घेतली जाते आणि कामाच्या कामगिरीवर, उमेदवाराला नियुक्त केले जाते किंवा नोकरी गमावली जाते यासारख्या अनेक घटकांवर अवलंबून असते. दुसरीकडे, वीस वर्षापूर्वी नोकरी मिळालेल्या आणि कायमस्वरूपी असलेल्या याच महाविद्यालयातील शिपायाला रु. 30,000 मासिक पगार दिला जातो. विद्यार्थ्यांसमोर ती एक प्रोफेसर आहे जी मुलांच्या विचारप्रक्रियेत बदल घडवून आणते, त्यांना प्रेरणा देते, त्यांना त्यांचे भविष्य घडवण्यासाठी मदत करते. तथापि, प्रामाणिकपणे, तिला तिची बिले भरण्यासाठी आणि तिच्या पालकांची काळजी घेण्यासाठी संघर्ष करावा लागतो.

हे फक्त रिमीचेव उदाहरण नाही तर तिच्यासारख्या हजारो लोक भारतासारख्या देशात आहेत जिथे मुले कमावतील आणि त्यांना आर्थिक मदत करतील अशी पालकांची अपेक्षा असते. शिक्षणाकडे एक माध्यम म्हणून पाहिले जाते ज्याद्वारे कुटुंब सुरक्षित केले जाईल परंतु तरीही असे मुले संघर्ष करत आहेत.

येथे अनेक घटक आहेत, ज्यांचा तपशीलवार विचार करणे आवश्यक आहे जसे की, शिक्षणाचे व्यावसायीकरण (कॉर्पोरेटायझेशन), सार्वजनिक क्षेत्रातील नोकऱ्या सहज उपलब्ध असताना भेदभाव, लोकसंख्येत वाढ पण उपलब्ध नोकऱ्यांमध्ये कमी आणि उच्च शिक्षणातील वाढती दरी यामुळे कंत्राटी नोकऱ्या संबंधित समस्या असूनही तडजोड करून स्विकारल्या जातात.

ध्यापन क्षेत्रातील कामगार संघटनेची भूमिकाही इथे पाहावी लागेल. साधारणपणे दोन ते तीन अखिल भारतीय शिक्षक संघटना किंवा अगदी राज्य संघटना आणि शहर संघटना असतात. तथापि, कामगार संघटनेचे सदस्य होण्यासाठी आवश्यक असलेली एक अट ही आहे की या संघटनांचे वार्षिक सदस्यत्व शुल्क भरावे लागेल. जे सुमारे 5000 ते रु. 10000 रुपये असते. दुसरे म्हणजे, बहुसंख्य सदस्य हे कायमस्वरूपी शिक्षक आहेत ज्यांच्याकडे आधीच कायमस्वरूपी नोकरी आहे कारण फक्त त्या गटांनाच ते परवडणारे आहे. त्यामुळे, कंत्राटी शिक्षकांचा आवाज आणि अजेंडा म्हणून सामान्यतः मुख्य लक्ष दिले

जात नाही. त्यामुळे परिस्थिती सुधारण्यासाठी सध्या काहीही केले जात नाही. येत्या काही वर्षांत ही दरी आणखी वाढणार आहे. रिमी प्रकरण हे संरचनात्मक भेदभावाचे आहे ज्याचे आपण साक्षीदार आहोत. खाजगीकरण/कंत्राटी नोकऱ्या शिक्षकांना असुरक्षित बनवतात जे समाजाचे भविष्य असलेल्या तरुणांना घडवतात. आता आपण कामगार संघटनेच्या सदस्यांसमोरील विविध आव्हाने पाहू.

आपली प्रगती तपासा

1. औपचारिक आणि अनौपचारिक अशा दोन्ही संघटनांमध्ये कामगार संघटनांची गरज आहे असे तुम्हाला वाटते का?
2. खाजगीकरण आणि कामगार संघटना यांच्यातील परस्परसंवादावर चर्चा करा.

६.१२ उदारीकरणपूर्व अर्थव्यवस्थेत कामगार संघटनांचे आव्हाने-

अ) ज्ञानावर आधारित अर्थव्यवस्था

उदारीकरणानंतरची एक महत्त्वाची घटना म्हणजे अर्थव्यवस्था उत्पादनापेक्षा ज्ञानावर आधारित उद्योगांकडे वळली आहे. आपण आता डिजिटलायझेशनकडे वाटचाल करत आहोत. जिथे कामगारांची गरज कमी असते त्यामुळे पुढील काळात नोकऱ्या कमी होतील. कृत्रिम बुद्धिमत्तेचा वापर आणि प्रत्येक गोष्टीचे यांत्रिकीकरण हे नवीन धोके उदयास येत आहेत. काही वेळा या बदलांची पूर्तता करण्यासाठी कर्मचार्यांना नवीन कौशल्यासह अद्यावत केले जात नाही. त्यामुळे कामगार संघटनांनी उदयोन्मुख बदल आणि धोके लक्षात घेऊन कामगारांना प्रशिक्षण देण्यासाठी पुढाकार घेण्याची गरज आहे. प्रशिक्षणासाठी नियतकालिक शिबिरे घेणे आवश्यक आहे, त्याच वेळी ते बदलासाठी खुले असले पाहिजेत आणि नवीन कल्पना, नवीन औद्योगिक पद्धती स्वीकारल्या पाहिजेत. तरच कामगार संघटना आणि कामगार या दोघांनाही बाजारपेठेत स्थान मिळेल आणि दोघांचीही भरभराट होऊ शकेल.

ब) अनौपचारिक रोजगार

अनौपचारिक रोजगार आणि कंत्राटी कामगारांची वाढ, एकत्रितपणे संघटित होण्याच्या आणि सौदा करण्याच्या अधिकाराला प्रोत्साहन देणे, स्थलांतरित कामगारांचे संरक्षण (आंतरराज्यीय आणि आंतरराष्ट्रीय दोन्ही स्थलांतरित), लैंगिक समानता, सामाजिक सुरक्षिततेचा अभाव आणि कामगारांची सुरक्षा आणि सुरक्षा ही सर्व भारतीय संघटनांपुढील प्रमुख आव्हाने आहेत.

क) परदेशी कंपन्या

देश अधिक गुंतवणूकदारांना अनुकूल बनवण्यासाठी आणि अधिकाधिक परदेशी कंपन्यांना देशात आमंत्रित करण्यासाठी कामगार कायदे बनवले गेले आहेत जे गुंतवणूकदारांसाठी अधिक अनुकूल आहेत. परिणामी, भांडवलदार कामगारांवर अधिक अधिकार मिळवतात. हे पुढे पिढ्यानपिढ्या होत आलेले उपेक्षितकरण पुढे चालू ठेवते, ज्याला कार्ल मार्क्स गरीबीकरण परिणाम म्हणतो, श्रीमंत अधिक श्रीमंत होतो आणि गरीब

अधिक गरीब होतो. देशात जितक्या जास्त विदेशी कंपनी उदयास येतील, तितक्या प्रमाणात कामगार संघटनेचे अस्तित्व आणि शक्ती या दोन्ही गोष्टी सरकारकडून गुंतवणूकदारांच्या हितासाठी कमी केल्या जातील.

ड) कामगार हक्क कमी करणे

अध्यायाच्या आधीच्या भागांमध्ये आपण शिकलो की कामगार संघटनांच्या निर्मितीमध्ये पुरेसा विकास किंवा प्रोत्साहन नव्हते. तथापि, असे कामगार कायदे आहेत ज्यांची सध्याच्या काळात पुनर्रचना केली जात आहे. अनेक विद्यमान 44 कामगार कायदे एकत्र करून नवीन चार कामगार कायदे संहिता बनवले जात आहेत – किमान वेतनाचा अधिकार, सामाजिक सुरक्षा, सुरक्षिततेचा अधिकार, आणि औद्योगिक संबंध.

आपली प्रगती तपासा

१. उदारीकरणपूर्व काळात कामगार संघटनेशी संबंधित दोन आव्हानांची यादी करा.
२. कामगारांच्या उत्थानासाठी आपण कामगार संघटनेला अधिक प्रभावी बनवू शकू अशा काही उपायांची यादी करा.

६.१३ सारांश

अशा प्रकारे, या प्रकरणात आपण कामगार संघटनेचा अर्थ समजून घेण्यापासून सुरुवात केली. कामगार संघटना हा एक असा गट आहे जो कामगारांच्या हितासाठी काम करतो. आपण पश्चिमेकडून उदयास आलेल्या कामगार संघटनेचा इतिहास पाहिला कारण तेथे औद्योगिक क्रांती झाली. आपण हे देखील शिकलो की पश्चिमेकडील संघाने विकसनशील देशांच्या कामगारांच्या आव्हानांचा कसा सामना केला. भारताच्या दृष्टीने कामगार संघटनेची वाढही स्वातंत्र्यपूर्व काळातील आहे. अजूनही कामगार संघटना भारताच्या विविध भागांमध्ये सक्रिय आहे, तथापि सार्वजनिक क्षेत्रातील संघटनांच्या कमतरतेमुळे ते प्रभावी किंवा शक्तिशाली नाही. उदारीकरणानंतरच्या टप्प्यात कामगार संघटना चळवळीची ताकद कमी झाली आहे. सध्या देशात काही कामगार संघटना आहेत ज्या अत्यंत सक्रिय आणि प्रभावशाली आहेत. अनेक कारणामुळे हे घडले आहे. त्यातील एक प्रमुख घटक म्हणजे खाजगीकरण. आपण हे देखील शिकलो की देशात अजूनही मोठ्या प्रमाणात कामगार आहेत ज्यांच्याकडे एका वर्षात सहा महिन्यांपेक्षा कमी नोकऱ्या आहेत, त्यामुळे या गटांच्या अधिकारांचे संरक्षण करणे आवश्यक आहे. अनौपचारिक क्षेत्र, कंत्राटी कामगार यांसारख्या व्यवस्थेतील बदल देखील आपण पाहिले आणि परिणामी ते आणखी दुर्लक्षित झाले. कंत्राटी नोकऱ्यांद्वारे उपेक्षित असलेल्या शिक्षकांच्या केस स्टडीबद्दल आपण शिकलो. शेवटी मजूर कायदा संहितेच्या अद्ययावत तपशिलांसह धडा संपला ज्यामध्ये अनेक कायदे प्रामुख्याने चार कोडमध्ये समाविष्ट आहेत.

६.१४ प्रश्न

१. कामगार संघटनेचा अर्थ आणि त्याच्या इतिहासाची चर्चा करा.
२. खाजगीकरणाचा प्रभाव स्पष्ट करून त्याच्याशी संबंधित केस स्टडी स्पष्ट करा.

3. सार्वजनिक क्षेत्राच्या संदर्भात भारतातील कामगार संघटना आणि त्याच्याशी संबंधित समस्यांची थोडक्यात चर्चा करा.
4. उदारीकरणानंतरच्या काळात कामगार संघटनांसमोरील आव्हाने स्पष्ट करा.

६.१५ संदर्भ

¹ <https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol66-issue4/Version-6/G066464753.pdf>

¹ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/trade-union>

¹ <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/32075/64876/E26IND06.htm>

¹ <https://economictimes.indiatimes.com/definition/trade-union>

¹ https://data.gov.in/catalog/number-registered-trade-unions?filters%5Bfield_catalog_reference%5D=89584&format=json&offset=0&limit=6&sort%5Bcreated%5D=desc

¹ [https://www.clearias.com/trade-unions-history-labour-unions-in-india/#:~:text=In%20India%2C%20now%20there%20are,crore%20\(60%20million\)%20labourers.](https://www.clearias.com/trade-unions-history-labour-unions-in-india/#:~:text=In%20India%2C%20now%20there%20are,crore%20(60%20million)%20labourers.)

¹ <https://www.ilo.org/newdelhi/areasofwork/workers-and-employers-organizations/lang--en/index.htm>

¹ Public Enterprises Survey, 2069-20, Annual Report on the performance of Central Public Sector Enterprises this can be accessed at https://dpe.gov.in/sites/default/files/PE_Survey_Vol_II_English_2069_20_0.pdf

¹ <https://www.statista.com/statistics/6248272/india-number-of-registered-private-companies-by-sector/#:~:text=In%20financial%20year%202020%2C%20there,were%20registered%20as%20private%20companies.>

¹ Jit, R., Bharti, A., & Rajeev, P. V. (2068). Impact of Liberalization and Globalization on Trade Unions in India. *Global Journal of Enterprise information system*, 60(2), 53-58.

Anand, V., & Jha, S. R. K. Trade Union Movement in India and the aftermath of Liberalised Economic Policy of 6996.

¹ <https://www.ilo.org/newdelhi/areasofwork/workers-and-employers-organizations/lang--en/index.htm>

¹ https://labour.gov.in/sites/default/files/Labour_Code_Eng.pdf



भारत, रशिया, अमेरिका, चीन, युरोप यांचा तुलनात्मक दृष्टिकोनातून अभ्यास

घटक रचना

७.० उद्दिष्टे

७.१ प्रस्तावना

७.२ श्रम बाजाराचा अर्थ

७.३ भारत कामगार बाजार

७.४ रशियन कामगार बाजार

७.५ युनायटेड स्टेट्स ऑफ अमेरिका कामगार बाजार

७.६ चीनमधील कामगार बाजार

७.७ युरोपियन कामगार बाजार.

७.८ विविध देशांतील श्रम बाजाराची तुलना

७.९ सारांश

७.१० प्रश्न

७.११ संदर्भ

७.० उद्दिष्टे

- "श्रम बाजारा" चा अर्थ समजून घेणे.
- चीन, रशिया, भारत, युनायटेड स्टेट्स आणि युरोपमधील श्रमिक बाजारांची अधिक चांगली माहिती घेणे.
- विविध देशांच्या श्रम बाजारांची तुलना आणि मूल्यांकन करणे.

७.१ प्रस्तावना

आपण या प्रकरणात भारत, रशिया, युनायटेड स्टेट्स ऑफ अमेरिका, चीन आणि युरोपमधील कामगार बाजार समजून घेण्याचा प्रयत्न करू. विविध देश आणि त्यांची धोरणे समजून घेतल्यास या विषयांचा अभ्यास केल्यास खूप फायदा होईल. हे प्रकरण तुम्हाला

भौगोलिक राजकारण आणि विविध देशांना भेडसावणाऱ्या अडचणी समजून घेण्यात मदत करतील. भारत, युनायटेड स्टेट्स ऑफ अमेरिका, चीन, युरोप आणि रशिया यांसारख्या देशांमधील तुलना जाणून घेण्यापूर्वी, आपण प्रथम श्रमिक बाजाराचा थोडा अभ्यास केला पाहिजे. तर, श्रमिक बाजाराचा जवळून अभ्यास करणे आवश्यक आहे.

भारत, रशिया, अमेरिका, चीन, युरोप यांचा तुलनात्मक दृष्टिकोनातून अभ्यास

७.२ श्रम बाजाराचा अर्थ

कामगार पुरवठा म्हणजे कामाच्या शोधात असलेल्या व्यक्तींची संख्या आणि कामगार मागणी म्हणजे उपलब्ध नोकऱ्यांची संख्या, तसेच मजुरी दर यांच्यातील परस्परसंवादाला श्रम बाजार म्हणून संबोधले जाते. अल्प-मुदतीच्या पुरवठ्याची गरज नाही आणि ती दीर्घकालीन देखील असू शकते. हे सर्व स्थाने, व्यवसाय आणि उद्योगांमध्ये सत्य आहे, ज्यामुळे श्रमिक बाजाराचे विश्लेषण अत्यंत आव्हानात्मक होते. शिवाय, सरकार, नगरपालिका सरकार आणि कामगार संघटना यांसारख्या अनेक संस्थांचा श्रम वितरणावर प्रभाव असतो.

कामगार बाजार देखील कर्मचार्यांच्या क्षमतेनुसार आणि एका नोकरीतून दुसऱ्या नोकरीत बदलण्याच्या इच्छेनुसार, व्यावसायिक आणि भौगोलिक दोन्ही दृष्ट्या निर्धारित केला जातो. लोक कसे निवडतात किंवा नोकऱ्यांसाठी कसे निवडले जातात यावर कायद्याचा प्रभाव असू शकतो; उदाहरणार्थ, वकील आणि चिकित्सकांना त्या अधिकारक्षेत्राद्वारे प्रमाणित केल्याशिवाय प्रांतात सराव करण्याची परवानगी नाही. एकूण लोकसंख्येवर श्रमिक बाजाराचाही प्रभाव पडतो. उदाहरणार्थ, श्रमांचा संपूर्ण पुरवठा प्रौढ लोकसंख्येच्या आकारानुसार (वय 15 आणि त्याहून अधिक) निर्धारित केला जातो. हे देखील लक्षात घेण्यासारखे आहे की बऱ्याच देशांतील लोकसंख्येच्या एक लहान टक्के लोक कार्यरत आहेत. कारण बाजारात प्रवेश करण्यापूर्वी अनेक बाबींचा विचार करावा लागतो. उदाहरणार्थ, दृष्टिकोन, वय, लिंग, आर्थिक परिस्थिती, स्थान, सामाजिक संस्था (धर्म, राजकारण इ.) या सर्वांचा बाजारातील सहभागावर प्रभाव पडतो. अनेक तरुण व्यक्ती शाळा किंवा प्रशिक्षण संस्थांमध्ये उपस्थित असू शकतात, त्यांच्यापैकी ६०% भविष्यात कधीतरी सहभागी होण्याची शक्यता आहे.

कामगार ज्या वस्तू आणि सेवांची निर्मिती करतात त्यांच्या मागणीवरही अप्रत्यक्षपणे श्रमिकांच्या मागणीचा प्रभाव पडतो. कामगारांच्या मागणीची भौगोलिक आणि व्यावसायिक वैशिष्ट्ये लक्षणीय आहेत, परंतु मागणीचे औद्योगिक वितरण आणि व्यवसायांचे संघटन देखील आहेत.

श्रम बाजारातील लवचिकता आणि लवचिकता आर्थिक धक्के आत्मसात करण्यासाठी आणि त्यांना प्रतिसाद देण्यासाठी आणि नवीन संधींचा लाभ घेण्यासाठी महत्त्वपूर्ण आहेत. आर्थिक मंदीचे अल्पकालीन परिणाम कमी करण्यासाठी लवचिकता आवश्यक आहे. परिणामी, उच्च उत्पादन, रोजगार आणि मजुरी वाढीसाठी, तसेच राहणीमानात दीर्घकालीन सुधारणांसाठी उच्च श्रम उत्पादकता आवश्यक आहे. शेवटी, कामगार उत्पादकता आणि मोबदला वाढवण्यासाठी तसेच भविष्यातील आव्हानांना तोंड देण्याची तयारी

दर्शवण्यासाठी कौशल्ये महत्त्वाची आहेत. इतर देशांतील श्रमिक बाजारपेठेवर बारकाईने अभ्यास करूया.

७.३ भारतातील श्रम बाजार

भारत सध्या जगातील सर्वात तरुणांच्या देशांपैकी एक आहे, ज्यात ६२ टक्क्यांहून अधिक लोकसंख्या कार्यरत वयोगटातील (१५ -५९ वर्षे) आणि ५४ टक्क्यांहून अधिक लोकसंख्या २५ वर्षाखालील आहे. भारतात, रोजगार वाढ जवळजवळ केवळ अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत केंद्रित आहे, जिथे देशातील ९०% पेक्षा जास्त कर्मचारी त्यांचे जीवनमान सुधारण्याचा प्रयत्न करत आहेत.

जी २० च्या सर्वेक्षणांनुसार, अनेक तरुण कधीच शाळेत गेलेले नाहीत आणि दुसरे तिसरे विद्यार्थी जेमतेम प्राथमिक शाळेत गेले आहेत. प्रत्येक पाच नवीन कर्मचाऱ्यांपैकी चार कर्मचाऱ्यांना कधीच प्रशिक्षण मिळालेले नाही. तांत्रिक शिक्षण संस्थांमध्ये प्रवेश घेतलेल्या विद्यार्थ्यांची संख्या वाढली असूनही (२००० मध्ये २.१ दशलक्ष ते २००५ मध्ये ३.८ दशलक्ष), गळतीचे प्रमाण जास्त आहे. त्याच बरोबर, संपूर्ण औपचारिक अर्थव्यवस्थेत लक्षणीय कौशल्याची कमतरता दिसून आली आहे. माहिती तंत्रज्ञान क्षेत्रात सध्या दीड दशलक्ष मनुष्यबळाची कमतरता आहे.

या आव्हानांना तोंड देण्यासाठी भारताने २००९ मध्ये महत्त्वाकांक्षी राष्ट्रीय कौशल्य विकास धोरण जाहीर केले.केंद्रीय श्रम आणि रोजगार मंत्र्यांच्या मते, सर्व लोकांना त्यांची कौशल्ये, ज्ञान विकसित करून आणि जागतिक स्तरावर मान्यताप्राप्त पात्रता प्रदान करून, त्यांना सन्माननीय पदे मिळवून देणे आणि सर्वसमावेशक राष्ट्रीय प्रगतीला पाठिंबा देणे हे त्यांचे प्राथमिक उद्दिष्ट आहे. ११ व्या पंचवार्षिक योजनेतर्गत व्यावसायिक प्रशिक्षण क्षमता १५ दशलक्ष विद्यार्थ्यांपर्यंत वाढवण्याची देखील योजना आहे (२००७ -१२) (जी २० पृ.१७)

७.४ रशियातील श्रम बाजार

जागतिक बँकेच्या मते, २०२० मध्ये रशियाची लोकसंख्या सुमारे १४.४१ अब्ज असेल. एवढी मोठी लोकसंख्या पाहता, रशियन कामगार बाजाराचा अभ्यास विविध कोनातून केला पाहिजे. उदाहरणार्थ, २६ डिसेंबर १९९१ रोजी सोव्हिएत युनियनच्या पतनाचा प्रभाव, महामारी आणि युक्रेन युद्धानंतरचे परिणाम.

महामारीपूर्व रशिया

महामारीचा उद्रेक होण्यापूर्वी, रशियाने नोकरीच्या प्रमाण निर्देशकांवर चांगली कामगिरी केली होती. रोजगार दर ओईसीडी सरासरीपेक्षा जास्त असताना, बेरोजगारी कमी होती. ऑर्गनायझेशन फॉर इकॉनॉमिक को-ऑपरेशन अँड डेव्हलपमेंट (ओईसीडी). लवचिक श्रम बाजार निर्बंध, मर्यादित बेरोजगारी विमा आणि चालू आर्थिक पुनर्प्राप्ती या सर्वांमुळे बेरोजगारी कमी होण्यास मदत झाली.

रशिया देखील कामगार वापर वाढविण्यास सक्षम आहे. असे असूनही, रशियाने रोजगार गुणवत्ता निर्देशकांवर खराब गुण मिळवले. अर्थव्यवस्थेच्या कमी भांडवली पायामुळे कमी श्रम उत्पादकतेमुळे, ओईसीडी मध्ये कमाईची गुणवत्ता सर्वात वाईट होती. ३०% पेक्षा जास्त कामगार नोकरीच्या अत्याधिक मागण्या आणि मर्यादित रोजगार संसाधनांना सामोरे जात आहेत. हे कमी बेरोजगारी जोखीम आणि अधिक बेरोजगारीच्या नकारात्मक परिणामांमुळे आहे. नोकरीच्या अस्थिरतेची पातळी देखील ओईसीडी च्या सरासरीशी तुलना करता येण्यासारखी होती.

रशियाचे श्रमिक बाजार उर्वरित ओईसीडी पेक्षा मागे आहे. संकटामुळे, गरिबीत वाढ झाली आहे, १३% कार्यरत वयाच्या प्रौढ लोकांची कमाई सरासरी उत्पन्नाच्या निम्म्याहून कमी आहे. जेव्हा वंचित गट जसे की मुले असलेल्या महिला, किशोर, वृद्ध कर्मचारी, मूळ नसलेले आणि आंशिक अपंगत्व असलेल्यांची ओईसीडी देशांशी तुलना केली जाते, तेव्हा रोजगारातील फरक लक्षणीय असतो.

युरेशियन प्रदेशात रशियाची सर्वात मोठी कामगार बाजारपेठ असल्यामुळे, पूर्वीच्या सोव्हिएत देशांच्या आर्थिक कामगिरीवर आणि कल्याणावर त्याचा महत्त्वपूर्ण परिणाम झाला आहे. १९९० च्या दशकात काय घडले हे सुरुवातीला समजून घेतल्याशिवाय, २००० ते २०१७ पर्यंत रशियाच्या श्रम बाजारातील गतिशीलता समजून घेणे कठीण आहे. सोव्हिएत युनियनच्या पतनानंतर रशियन फेडरेशनची स्थापना झाली आणि नियोजित ते बाजार अर्थव्यवस्थेत कठीण संक्रमण सुरू झाले. तीन मोठे आर्थिक धक्के (१९९२, १९९४ आणि १९९८ मध्ये) बसल्यानंतर, देशाला दीर्घ आणि गंभीर आर्थिक मंदीचा सामना करावा लागला, त्यापैकी शेवटचा ऑगस्ट १९९८ मध्ये आशियाई आर्थिक संकटामुळे झाला. देशाचा जीडीपी १९९१ मध्ये, यूएसएसआरच्या अस्तित्वाच्या अंतिम वर्षाच्या तुलनेत ६०% पेक्षा जास्त झाला होता.

तथापि, मोठ्या प्रमाणावर अपेक्षित श्रम बाजार कोसळला नाही: रोजगार "माफक" १५% ने कमी झाला, परंतु बेरोजगारी कमी राहिली, विशेषतः मंदीची ऐतिहासिक तीव्रता लक्षात घेता. १९९९ मध्ये बेरोजगारीचा दर १४ टक्क्यांच्या सर्वकालीन उच्चांकावर पोहोचला, परंतु तो त्वरीत घसरायला लागला. समायोजनाचे ओझे मोठ्या प्रमाणात वास्तविक वेतनात घट झाल्याने होते, ज्याने दशकाच्या अखेरीस त्यांचे मूल्य दोन तृतीयांश गमावले होते. सतत वाढणारी महागाई आणि विलंबित वेतन देयके (मजुरीची थकबाकी) याचा परिणाम म्हणून नियोक्त्यांच्या श्रम खर्चाचे अवमूल्यन झाले. प्रशासकीय सुट्टे, अल्पकालीन कामकाजाची व्यवस्था आणि अनौपचारिक रोजगाराची वाढ या सर्वांमुळे बेरोजगारी कमी आणि रोजगार उच्च ठेवण्यात मदत होते.

रशियाच्या श्रम बाजारावर युद्धाचा परिणाम

युक्रेनबरोबरच्या युद्धामुळे सुमारे २०,००० रशियन सैनिकांचा मृत्यू झाला आहे; याचा लोकसंख्येवर नकारात्मक परिणाम होईल कारण रशियाने कामाच्या वयातील तरुण पुरुष आणि महिला गमावल्या आहेत. संपूर्ण युद्धात मोठ्या संख्येने सैनिक जखमीही झाले. शिवाय, रशियाची लोकसंख्या कमी होत आहे, ज्याचा परिणाम भविष्यात सुलभ कामगार शक्तीवर होईल. युद्धाच्या परिणामी रशियावर अनेक निर्बंध लादले गेले, ज्यात तेल आणि

वायूच्या आयातीवर बंदी, व्हिसा निर्बंध, निर्यातीवर बंदी आणि रशियामधील अन्न साखळीसह अनेक कंपन्या बंद करणे समाविष्ट आहे.

७.५ युनायटेड स्टेट्स ऑफ अमेरिकेतील श्रम बाजार

युनायटेड स्टेट्स ऑफ अमेरिका हा जगातील सर्वात विकसित आणि शक्तिशाली देशांपैकी एक म्हणून ओळखला जातो. हे इतर देशांच्या अर्थव्यवस्था, निर्णय, प्रसार माध्यमे, संस्कृती इत्यादींवर प्रभाव टाकण्याच्या क्षमतेमुळे आहे. MFAANG मेटा (पूर्वी Facebook म्हणून ओळखले जाणारे), Amazon, Apple, Netflix आणि Alphabet (पूर्वी Google म्हणून ओळखले जाणारे) या सर्वांचे मुख्यालय युनायटेड स्टेट्समध्ये आहे. जगभरातील व्यक्ती अमेरिकेत स्थलांतरित होण्याची आकांक्षा बाळगतात किंवा प्रयत्न करतात ही वस्तुस्थिती अमेरिकेचे वेगळेपण दर्शवते. शास्त्रज्ञ, डॉक्टर, अभियंते, शास्त्रज्ञ आणि डॉक्टर हे समाजातील सर्वात पात्र व्यक्ती आहेत; भारत आणि इतर देशांतील व्यक्ती या देशांमध्ये नोकरी करतात किंवा नोकरी शोधतात. दरवर्षी युनायटेड स्टेट्समध्ये नागरिकत्व आणि नोकरीसाठी अर्ज करणाऱ्या कुशल (व्हाइट कॉलर) व्यवसाय-आधारित व्यक्तींची संख्या हे दर्शवते. युनायटेड स्टेट्स ऑफ अमेरिका ही संधीची भूमी म्हणून ओळखली जाते.

७.६ चीनमधील श्रम बाजार

चीनमध्ये अल्पसंख्याक-शैलीची राजकीय व्यवस्था आहे, याचा अर्थ एक लहान गट सरकारवर नियंत्रण ठेवतो. काही शिक्षणतज्ञांच्या मते, पुढील तीस वर्षात चीन 200 दशलक्ष कामगार गमावेल आणि 300 दशलक्ष वृद्ध नागरिक मिळवेल. असेही म्हटले जाते की चिनी कामगार अमेरिकन लोकांपेक्षा तासाला सहा पट कमी संपत्ती निर्माण करतात. चिनी कर्मचार्यांपैकी दोन तृतीयांश पेक्षा जास्त लोकांकडे हायस्कूल डिप्लोमा नाही आणि कर्मचार्यांमध्ये प्रवेश करणाऱ्या एक तृतीयांश चिनी तरुणांकडे हायस्कूल डिप्लोमा नाही. उपासमार, खराब आरोग्य सेवा आणि प्रदूषण देखील आहे.

जी २० (इंटर-गव्हर्नमेंटल फोरम ऑफ २० नेशन्स) च्या आकडेवारीनुसार, चीनमधील केवळ ४% कर्मचारी उच्च पात्र मानले जातात. केवळ ३६% कर्मचार्यांकडे हायस्कूल डिप्लोमा किंवा त्यापेक्षा कमी आहे. उर्वरित ६०% लोकांकडे कमी किंवा कोणतीही कौशल्ये नाहीत आणि त्यांना "प्राथमिक कामगार" म्हणून वर्गीकृत केले गेले आहे. ज्यात ग्रामीण भागातून शहरी भागात सुमारे २०० दशलक्ष स्थलांतरितांचा समावेश आहे. चीनमधील पाचपैकी चार जर्मन उद्योगांसाठी, पात्र कर्मचार्यांची कमतरता हा विस्तार आणि स्पर्धात्मकतेतील सर्वात महत्त्वाचा अडथळा आहे. अंदाजानुसार, सर्व माध्यमिक व्यावसायिक शालेय पदवीधरांपैकी एक तृतीयांश आणि विद्यापीठातील सुमारे एक तृतीयांश पदवीधर पदवीच्या पहिल्या वर्षात स्वीकारार्ह नोकरी शोधण्यात अक्षम आहेत.

२००६ मध्ये घोषित करण्यात आलेल्या "उच्च कुशल कामगारांच्या लागवडीवरील अधिक बळकटीकरणाच्या प्रयत्नांबाबत सरकारचे मत" नुसार, अभ्यासक्रम आणि मूल्यमापन बळकट करताना प्रदात्यांच्या विस्तृत श्रेणीला प्रशिक्षण देण्यासाठी प्रोत्साहित करणे या समस्येचा सामना करण्यास मदत करेल. अधिक कुशल लोकांना कामावर

ठेवण्यासाठी कंपन्यांना प्रोत्साहन, उच्च-कुशल कामगारांसाठी विशिष्ट मोबदला योजना, स्थलांतरित कामगार आणि व्यवसाय स्टार्ट-अपसाठी वाढीव प्रशिक्षण आणि स्थलांतरित कामगार आणि व्यवसाय स्टार्ट-अप्समधील वाढीव गुंतवणूक या सर्व गोष्टी लागू केल्या पाहिजेत.

भारत, रशिया, अमेरिका, चीन, युरोप
यांचा तुलनात्मक दृष्टिकोनातून अभ्यास

चीनकडे स्वतःचे चिनी बनावटीचे सॉफ्टवेअर आहे, जसे की फेसबुक समतुल्य आणि चॅट अ‍ॅप्स. कामगारांचे प्रश्न लगेच स्पष्ट होत नाहीत कारण प्रसारमाध्यमे आणि प्रसारित केलेली माहिती या दोन्हीवर लक्ष ठेवले जाते. आपण इतर राष्ट्रांकडून जे ऐकू शकतो त्यापेक्षा वैयक्तिक कथा मोठ्या प्रमाणात प्रवेशयोग्य नाहीत, कारण अनेक सोशल मीडिया आउटलेट्स देशात प्रतिबंधित किंवा प्रतिबंधित आहेत.

चीन सरकारने उत्पादन क्षेत्राला प्राधान्य दिले आहे, तर भारताने सेवा क्षेत्राला प्राधान्य दिले आहे. सरकारच्या धोरणांनी आउटपुट लक्ष्य निश्चित केले. चीन आपल्या नागरिकांना काम करण्यास भाग पाडू शकतो - प्रत्यक्ष किंवा अप्रत्यक्षपणे कठोर उपायांद्वारे - परिणामी उत्पादकता वाढेल. तथापि, सध्याच्या समस्या, जसे की जानेवारी 2022 पर्यंत US \$ 9.06 ट्रिलियनचे कर्ज, भविष्यात अर्थव्यवस्थेवर परिणाम करेल. चीनने श्रीलंका सारख्या देशांना कर्जाची परतफेड देखील केली आहे, एकूण \$ 2.6 अब्ज, आणि पाकिस्तानच्या चीन-पाकिस्तान आर्थिक कॉरिडॉरमध्ये मोठ्या प्रमाणात गुंतवणूक केली आहे.

चीनचा इतर देशांशी संबंध असा आहे की तो उत्पादनांचा पुरवठा करतो आणि त्याची वितरण व्यवस्था चांगली आहे आणि जर चीनची अर्थव्यवस्था बिघडली तर त्याचा परिणाम संयुक्त राष्ट्रांवर, तसेच जगभरातील इतर सर्व देशांवर होईल.

तुमची प्रगती तपासा

1. चीनमध्ये कोणता औद्योगिक पाया मोठ्या प्रमाणात आहेत.
2. लोकांना अमेरिकेत विशेषतः पात्र व्यक्तींना काम करायचे आहे, यामागची कारण समजावून सांगणे.

७.७ युरोपियन श्रम बाजार

युरोपचे सामान्यीकरण करणे कठीण आहे कारण खंडात अनेक देश आहेत. युरोपियन युनियन हा ४४ देशांचा मिळून बनलेला आहे. मुद्दा असा आहे की त्यापैकी काही आर्थिकरित्या सक्षम आणि सुदृढ आहेत, तर काही अजूनही काही प्रमाणात दुर्लक्षित आहेत. युरोपला रशियाकडून मोठ्या प्रमाणावर तेल आणि वायू मिळतो; निर्बंध आणि तेल प्रवेशाच्या अभावाचा महागाई आणि रोजगार बाजारावर नकारात्मक परिणाम होईल.

युरोपियन युनियनच्या श्रमिक बाजारांची व्याख्या बेरोजगारीच्या समस्येसह अनेक समस्यांद्वारे केली जाते. काही प्रगती असूनही, समाजातील काही गट, जसे की महिला, तरुण आणि वृद्ध कामगार, कामगार दलात कमी-प्रतिनिधी राहतात. नवीन आव्हाने आहेत,

जसे की कौशल्यांमधील अंतर कमी करणे आणि अर्थव्यवस्थेच्या डिजिटायझेशनचे फायदे मिळवणे.

कोव्हीड -१९ साथीच्या आजारादरम्यान, युरोपियन युनियनचा बेरोजगारीचा दर ६.३ टक्क्यांच्या सर्वकालीन नीचांकी पातळीवर होता. त्यानंतर महामारीचा परिणाम म्हणून ते आणखी वाढले, सप्टेंबर २०२० मध्ये ते ७.७ टक्क्यांवर पोहोचले. तेव्हापासून बेरोजगारी थोडी कमी झाली असली तरी, हे सूचित करते की युरोपियन युनियनचे श्रमिक बाजार सुधारत आहे. काही व्यवसायांची रचना देखील बदलली आहे, ज्याचा युरोपसाठी महत्त्वपूर्ण परिणाम झाला आहे. तरुण आणि वृद्ध कामगारांमध्ये उत्पन्न आणि वयाची तफावत देखील आहे.

मॅकिन्सेच्या म्हणण्यानुसार, महामारीच्या परिणामी पुढील दशकात ४.३ दशलक्ष ग्राहक सेवा आणि अन्न सेवा कर्मचारी त्यांच्या नोकऱ्या गमावू शकतात. ही माहिती फ्रान्स, जर्मनी आणि स्पेनसह आठ प्रमुख देशांच्या तपासणीवर आधारित आहे. वाहतूक आणि शेवटच्या मैलाच्या वितरणामध्ये ७६०,००० नोकऱ्यांची भर घातल्याने नोकरीच्या नुकसानाची अंशतः भरपाई झाली आहे. मॅकिन्सेच्या म्हणण्यानुसार, व्यवसाय प्रवास पूर्व-साथीच्या स्तरावर परत येऊ शकणार नाही आणि साथीच्या रोगानंतरच्या कालावधीत २०% कमी होईल. व्यावसायिक विमान वाहतूक, विमानतळ सेवा आणि हॉटेल आणि खाद्य सेवा या सर्वाना लक्षणीय नोकऱ्यांचे नुकसान होऊ शकते. दूरस्थ नोकऱ्यांमध्ये वाढ झाल्यामुळे साथीच्या रोगाचा परिणाम म्हणून अनेक नोकऱ्या गेल्या.

७.८ विविध देशांतील श्रम बाजाराची तुलना

अ) तुलना करणे कठीण का आहे?

वेगवेगळ्या देशांच्या बाजारपेठांची तुलना करणे कठीण आहे कारण प्रत्येक देशाची स्वतःची संस्कृती, चालीरीती, परंपरा, राजकीय विचार इत्यादि. प्रत्येक देश परिवर्तनाच्या वेगवेगळ्या टप्प्यांमधून गेला आहे, जसे की चीन, ज्याला साथीच्या रोगाचा फटका बसला होता आणि तो अजूनही त्याच्याशी सामना करत आहे, त्या ठिकाणी रूपे आणि लॉकडाउन आहेत. दुसरीकडे रशियाने युक्रेन संघर्षानंतर अमेरिकेसह अनेक देशांकडून निर्बंध लादले आहेत. लोकसंख्या शक्ती हा आणखी एक घटक आहे ज्याचा प्रत्येक देशाच्या श्रमशक्तीवर प्रभाव पडतो.

ब) हवामान बदल

हवामान बदल आणि पुरेशा संसाधनांचा अभाव हे सर्व देशांना प्रभावित करणारे दोन सर्वात सामान्य घटक आहेत. त्यांच्या उच्च राहणीमानामुळे आणि प्रगत तंत्रज्ञान आणि वाहनांमुळे, विकसित देश मोठ्या प्रमाणावर संसाधने वापरतात. गरीब देश जिवंत राहण्यासाठी संसाधने वापरतात, उपजीविका करतात, अन्न वापरतात आणि इतर शब्दांत जगण्यासाठी. तर गरीब देश स्वतःला जिवंत ठेवण्यासाठी, जगण्यासाठी, अन्नाचा वापर इत्यादींसाठी दुसऱ्या शब्दांत जगण्यासाठी संसाधनांचा वापर करतात.

क) कामगार दलात प्रवेशाचे वय

भारत, रशिया, अमेरिका, चीन, युरोप
यांचा तुलनात्मक दृष्टिकोनातून अभ्यास

युनायटेड स्टेट्स ऑफ अमेरिका आणि युरोप सारख्या देशांमध्ये, एखाद्या प्रौढ व्यक्तीने किंवा १८/१६ वर्षांपेक्षा जास्त वयाच्या व्यक्तीने आपले घर सोडणे आणि काम शोधणे, स्वतःचे शिक्षण, उपजीविका इत्यादींना आधार देणे अपेक्षित आहे. यामुळे तरुण वयात लोक श्रमशक्तीमध्ये प्रवेश करतात. भारतीय संदर्भात, तथापि, पालक त्यांच्या मुलांचे पदवीधर किंवा पदव्युत्तर पदवीधर होईपर्यंत त्यांच्या शिक्षणाचे समर्थन करतात. परिणामी, प्रौढांचे निर्णय आणि जबाबदाऱ्या काहीवेळा पालकांच्या संमतीवर अवलंबून असतात किंवा त्यांच्या अधीन असतात. शिवाय, बाजारात प्रवेश करण्याच्या वयात फरक आहे.

ड) महिला कामगार दलाचा सहभाग

महिला श्रमशक्तीचा सहभाग पुरुष श्रमशक्तीच्या सहभागापेक्षा कमी आहे. भारतीय संदर्भात हे समजून घेण्यासाठी, जात, सीमांतीकरण, स्थान आणि नोकरीच्या बाजारातील प्रदर्शन यासारख्या अनेक घटकांचा विचार केला पाहिजे. उदाहरणार्थ, शहराबाहेर चांगली संधी असली तरी पालक आपल्या मुलींना तिथे पाठवण्यास कचरतात. तथापि, पुरुष किंवा मुलांसाठी असे होणार नाही. एक अदृश्य सामाजिक दबाव देखील आहे ज्याचा व्यक्तींना दररोज सामना करावा लागतो, जसे की इमारतीत राहणारे शेजारी, काकू आणि काका यांच्याकडून आणि लग्नाबद्दल चौकशी करणे. तुम्ही विवाहित असाल, तर लोक तुमच्या मुलांबद्दल चौकशी करतील, जसे की "काही चांगली बातमी?" दुसऱ्या शब्दांत सांगायचे तर, एखाद्याचा व्यवसाय रोखून धरताना मुले जन्माला घालण्याचा सामाजिक दबाव असतो. तथापि, आम्ही सर्व कुटुंबांसाठी ही स्थिती सामान्यीकृत करू शकत नाही, विशेषतः वंचित समुदायांमध्ये जेथे स्त्रियांना कुटुंबाच्या उत्पन्नासाठी काम करणे आवश्यक आहे किंवा जेथे पुरुषांनी स्त्रीला सोडले आहे आणि ती घरासाठी जबाबदार आहे. येथे सांगायचा मुद्दा असा आहे की महिला श्रमिक बाजारपेठेवर विविध घटकांचा प्रभाव पडतो जो सहज दिसून येत नाही. युनायटेड स्टेट्स सारख्या देशात असताना, वांशिक भेदभाव आणि सामाजिक समर्थनाचा अभाव यासारख्या समस्या आहेत.

७.९ सारांश

आपण या प्रकरणात श्रमिक बाजाराची व्याख्या अभ्यासली, जी पुरवठा (कामाच्या शोधात असलेल्या लोकांची संख्या) आणि मागणी (उपलब्ध नोकऱ्यांची संख्या), तसेच वेतन दर यांच्या परस्परसंवादाशी संबंधित आहे. जगातील सर्वात तरुण लोकसंख्या असलेल्या भारतासारख्या अनेक देशांतील कामगार परिस्थितीबद्दलही आपण चर्चा केली. आपण चीनबद्दल देखील शिकलो, ज्याचा उत्पादन बेस किंवा पाया मोठा आहे आणि युनायटेड स्टेट्स ऑफ अमेरिका, जे जगभरातील सर्वोत्तम-पात्र कामगारांना आकर्षित करते. आपण रशियाबद्दल देखील शिकलो, जो उच्च चलनवाढीचा अनुभव घेत आहे आणि युकेन संघर्षाच्या परिणामी निर्बंधांना सामोरे जात आहे, ज्याचा बहुधा स्थानिक नोकऱ्यांवर परिणाम होईल. आपण या अध्यायात इतर देशांच्या अर्थव्यवस्थांची तुलना करण्याचा प्रयत्न केला, जे तांत्रिकदृष्ट्या आव्हानात्मक आहे कारण प्रत्येक देशाची स्वतःची नैसर्गिक संसाधने, लोकसंख्या ताकद, राजकीय विश्वास आणि इतिहास आहे. तरीही, प्रत्येक देशात

काही समान थीम अस्तित्वात आहेत, जसे की हरित ऊर्जेचा शोध आणि ग्लोबल वॉर्मिंगचा परिणाम म्हणून कमी संसाधने वापरण्याचा प्रयत्न.

तुमची प्रगती तपासा

1. तुमच्या मते, आम्ही भारतीय श्रम बाजारपेठ कशी सुधारू शकतो?
2. ग्लोबल वॉर्मिंगचा अर्थव्यवस्थेवर कसा परिणाम होतो यावर चर्चा करा आणि त्यावर तुमचे विचार लिहा.

७.१० प्रश्न

१. श्रम बाजाराच्या व्याख्येची चर्चा करा.
२. रशियामधील श्रमिक बाजार स्पष्ट करा.
३. भारतातील कामगार बाजारपेठ स्पष्ट करा.
४. युनायटेड स्टेट्स आणि युरोपमधील कामगार बाजारांची चर्चा करा.
५. चीनच्या संदर्भात श्रमिक बाजारपेठेची चर्चा करा.

७.११ संदर्भ

¹ Phillips, P. (2013). Labour Market. In *The Canadian Encyclopedia*. Retrieved from <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/labour-market>

¹ <https://www.oecd.org/countries/russia/jobs-strategy-RUSSIA-EN.pdf>

¹ https://www.mygov.in/newindia/wp-content/uploads/2017/09/newindia301634_1504694260.pdf

¹ <https://www.oecd.org/countries/russia/jobs-strategy-RUSSIA-EN.pdf>

¹ Gimpelson, V. The labor market in Russia, 2000–2017. IZA World of Labor 2019: 466 doi: 10.15185/izawol.466

<https://wol.iza.org/articles/the-labor-market-in-russia/long>

¹ <https://now.tufts.edu/articles/why-united-states-only-superpower>

¹ <https://now.tufts.edu/articles/why-united-states-only-superpower>

¹ <https://www.thehindu.com/news/international/sri-lanka-turns-to-china-for-further-25billion-assistance/article65245714.ece>

¹ <https://www.businesseurope.eu/policies/social/labour-markets-and-social-policy>

¹ <https://www.bruegel.org/2021/09/remote-work-eu-labour-markets-and-wage-inequality/>



नवीन श्रम संस्था, लिंगभाव विविधता , मानव संसाधन व्यवस्थापन

घटक रचना

८.० उद्दिष्टे

८.१ प्रस्तावना

८.२ नवीन श्रम संस्था

८.३ कामाच्या ठिकाणी लिंगभाव विविधता

८.४ मानव संसाधन व्यवस्थापन

८.४.१ मानव संसाधन व्यवस्थापनाची कार्ये

८.४.२ मानव संसाधन व्यवस्थापनाची उद्दिष्टे

८.४.३ मानव संसाधन व्यवस्थापनाचे स्वरूप

८.४.४ मानवी संबंध चळवळीचा किंवा दृष्टिकोनाचा संक्षिप्त इतिहास

८.४.५ वैज्ञानिक व्यवस्थापनाची उत्क्रांती

८.४.६ मानव संसाधन व्यवस्थापनाचे महत्त्व

८.५ सारांश

८.६ प्रश्न

८.७ संदर्भ

८.० उद्दिष्टे

- नवीन श्रम संस्थेचे बदलते स्वरूप समजून घेणे.
- संस्थेत लिंगभाव विभाजनाची भूमिका समजून घेणे.
- विकासामध्ये मानव संसाधन व्यवस्थापनाची भूमिकेचे महत्त्व जाणून घेणे.
- मानवी संबंधांचे संस्था विकासातील गरजेचे मूल्यमापन जाणून घेणे.

८.१ प्रस्तावना

आपल्या सर्वांना माहित आहे की, समाज कधीही स्थिर नसतो. पूर्णपणे शेतीपासून औद्योगिक पर्यंत साध्या ते जटिल समाजातील उत्क्रांतीमुळे सर्व प्रकारच्या जीवनात बरेच बदल झाले आहेत. उद्योग, संस्थांमध्येही प्रचंड बदल झाले आहेत. औद्योगिक क्रांतीनंतर उद्योगांच्या कार्यपद्धतीतही प्रचंड बदल झाले आहेत. ज्या कामांसाठी मोठ्या प्रमाणावर मनुष्यबळ लागत होते, ती कामे आता बोटार मोजण्याइतपत पूर्ण केली जात आहेत. तंत्रज्ञान आज जगावर राज्य करत आहे यात शंका नाही. आपण "माहिती युग" मध्ये आहोत, जिथे माणूस मशीनद्वारे नियंत्रित केला जातो. या घटक मध्ये आपण औद्योगिक समाजात कसे बदल होत आहेत आणि नवीन कार्य संस्था कशा प्रकारे कार्य करते आणि सतत परिवर्तन होत आहे ते पाहू. कर्मचाऱ्यांच्या तसेच संस्थांच्या फायद्यासाठी कर्मचाऱ्यांच्या क्षमता विकसित करण्यात मानव संसाधन व्यवस्थापन कशी महत्वाची भूमिका बजावते हे देखील जाणून घेता येईल.

८.२ नवीन श्रम संस्था

आज बऱ्याच उद्योग आणि संस्था श्रेणीक्रम, शारीरिक उपस्थितीची सक्ती, वेतन भिन्नता इ. च्या जुन्या पद्धती लागू करत आहेत. तथापि, आज अनेक व्यक्तींशी संबंधांचे नेटवर्क असलेल्या व्यक्ती आणि स्वयंरोजगार उद्योजकांचे युग आहे. औद्योगिक क्रांतीमुळे, समाज शेती कडून कारखान्यांकडे वळला. आजच्या डिजिटलायझेशनच्या युगात समाजाने माहिती तंत्रज्ञानाकडे वळताना पाहिले आहे. काही कंपन्यांच्या लक्षात आले आहे की त्यांच्या सभोवतालचे जग बदलत आहे आणि विकसित होण्याचा प्रयत्न करीत आहे परंतु काही जण जणू काही बदलले नाही असे कामगिरी करत आहेत. तथापि, ज्या कंपन्या जुन्या पद्धतीने काम करत आहेत त्यांनी त्यांचे सर्वाधिक उत्पादन श्रम असे मनुष्यबळ गमावले आहेत आणि त्यामुळे नवीन पद्धतीचा अवलंब केलेल्या कंपन्यांकडून त्यांना पराभवाचा सामना करावा लागत आहे. हे सर्वायव्हल ऑफ फिटनेसच्या डार्विनच्या सिद्धांताशी संबंधित आहे.

कामाच्या परिस्थितीमध्ये इतके बदलले आहे की कामाच्या ठिकाणी प्रत्यक्ष उपस्थितीची आवश्यकता नाही, काम करण्याच्या पद्धती कामाचे नियोजन हे आज-कालसंदेश ईमेल, टेलीग्राम, व्हॉट्सअप ग्रुप इत्यादी अनेक माध्यमांचा द्वारे कळविले जाऊ शकतात. ऑनलाइन मोड, विविध सॉफ्टवेअर्स, अप्लिकेशन्सचा वापर करून ऑनलाइन मोडद्वारे परदेशात राहणा ग्राहकांशी बैठका घेता येतात, एका ठराविक वेळी हजारो विद्यार्थ्यांसाठी परीक्षा घेतल्या जाऊ शकतात, यापुढे फायलींचा भार ठेवण्याची गरज नाही परंतु कागदपत्रांबद्दलची माहिती उपकरणांमध्ये जतन केली जाऊ शकते. त्यामुळे पूर्वी कपाटांनी व्यापलेल्या जागेची गरज कमी झाली आहे. कार्यालयात प्रत्यक्ष उपस्थित राहण्याची जागा घरून काम करण्याची पद्धतींमध्ये बदलून गेली आहे. तथापि, घरून काम करताना, बहुतेक वेळा, कामाच्या तासांची मर्यादा नसते. हे कोविड 19 च्या महामारीच्या परिस्थितीत घरातून कामाच्या परिस्थितीतून स्पष्ट होते. जिथे जगभरातील कर्मचारी तंत्रज्ञानाशी जुळवून घेत होते आणि कामाच्या ठिकाणी त्यांच्या शारीरिक उपस्थितीशिवाय त्यांची कार्ये करत राहिले. तथापि, साथीच्या रोगानंतर, कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या कामाच्या ठिकाणी

शारीरिकरित्या उपस्थित राहण्याची सक्ती केली जात आहे आणि आता त्यांना घरून काम करण्याची परवानगी द्यायची की कामाच्या ठिकाणी शारीरिकरित्या उपस्थित राहण्याची सक्ती करायची, हा चर्चेचा विषय आहे. बहुतेक अग्रगण्य संस्थांनी काम करण्याच्या संकरित पद्धतीशी जुळवून घेतले आहे जिथे ज्या कार्ये ज्यांना शारीरिक उपस्थिती आवश्यक नसते ते ऑनलाइन पूर्ण केले जातात .

नवीन कार्य संस्था, लिंगभाव विविधता ,
मानव संसाधन व्यवस्थापन

काम करण्याची क्षमता असूनही, कामाच्या ठिकाणी मागील पिढ्यांनी स्थापित केलेल्या नियमांना बांधील राहून कर्मचारी काम करत आहेत. बहुतेक वेळेस, कामाच्या ठिकाणी सामान्य म्हणजे एखाद्या विशिष्ट ठिकाणी आणि त्यामध्ये जाण्यासाठी काही तासांचा काळ असतो. पदनिहाय कामाच्या जबाबदारी पार पाडत असतांना त्यांच्यामध्ये उत्कृष्टरित्या काम करण्यासाठी कंपनी कर्मचार्यांना वेतन देता भत्ते देतात. त्यामुळे त्यांना आर्थिक स्थिरता प्रदान होई तथापि, कोरोना महामारी चा कालखंड आजचा संपत चाललेला आहे. कर्मचार्यांसंबंधी मालकांमध्ये ही उदासीन असे वातावरण निर्माण करत आहेत. ज्यामुळे कर्मचारी हे असमाधानकारक आणि मालक हे अप्रभावी ठरत आहे.

हे लक्षात घेणे आवश्यक आहे की 21 व्या शतकात संस्थांना लवचिक, डिजीटल, कठोर परिश्रमाचे युग, स्मार्ट वर्कची जोड देण्याची मागणी करत आहे, ज्यामध्ये बाजारपेठेत टिकून राहण्यासाठी कौशल्ये आणि ज्ञानाच्या माहिती सतत अद्यावत ठेवण्याची आवश्यकता आहे.

८.३ कामाच्या ठिकाणची लिंगभाव विविधता

लैंगिक विविधता "लिंगभाव विविधता" हा शब्द पुरुष आणि स्त्रियांच्या संतुलनाचा संदर्भ देतो. संगणन, उत्पादन, औषध आणि विज्ञान हे काही सुप्रसिद्ध उद्योग आहेत जिथे पुरुष कर्मचार्यांना महिला कर्मचार्यांपेक्षा अधिक महत्त्व दिले जाते. पण हे लक्षात घेणे महत्त्वाचे आहे की महिलांनी कामाच्या ठिकाणी नेहमीच महत्त्वाची भूमिका बजावली आहे, जरी त्या थेट कामावर नसतात. श्रम संस्थांमध्ये महिला कर्मचार्यांचे कमी प्रतिनिधित्व दिले जाते, ज्यामुळे वैविध्य, सर्जनशीलता आणि अगदी कमाईचा अभाव दिसून येतो. या संस्था लिंगभाव विविधतेला महत्त्व देतात त्या संस्थांचा आर्थिक उलाढाली या इतर संस्थांच्या पेक्षा जास्त असतात.

लिंगभाव विविधता असलेल्या कंपन्यांमध्ये कर्मचारी काम सोडून जाण्याचा प्रमाण कमी असते ज्यामुळे सर्व खर्च लक्षणीयरीत्या कमी होतो. शिवाय, महिला अधिक नाविन्यपूर्ण आणि चांगले माहितीपूर्ण निर्णय घेतात. कामाच्या ठिकाणी, लिंगभाव विविधता म्हणजे पुरुष आणि महिलांना समान वेतनावर कामावर घेतले जाते, समान रीतीने भरपाई दिली जाते आणि प्रगतीसाठी समान संधी दिली जाते.

जागतिक कर्मचार्यांपैकी सुमारे 40% महिला आहेत, तरीही त्यांच्याकडे 5% वरिष्ठ व्यवस्थापन पदे ही स्त्रियांकडे असतात. तरीही, एकाच व्यवसायामध्ये काम करणाऱ्या स्त्री आणि पुरुष यांचे वार्षिक वेतन हे सारखे नसते. सर्वच महिलांना आजही देखील एखाद्या विशिष्ट क्षेत्र मध्ये काम करताना दिसतात, कामाचा मोबदला यामध्ये तफावत इत्यादी बाबींचा सामना करावा लागतो.

आज बहुसंख्य उद्योग लिंगभाव विविधता हे संकल्पना त्यांच्या व्यवसायांमध्ये राबवण्याचा प्रयत्न करीत आहेत. प्रतिष्ठा अत्यावश्यक असली तरी, महिला प्रतिनिधित्व कंपनीला तळाशी अनेक महत्त्वपूर्ण फायदे प्रदान करते. अधिक लिंग वैविध्यपूर्ण कंपनी त्यांची कार्यक्षमता वाढवतात आणि अधिक पैसे कमावत आहेत.

कामाच्या ठिकाणी महिलांचे योग्य प्रतिनिधित्व संपूर्ण कंपनीवर चांगले परिणाम करू शकते. आज, केवळ स्त्री-पुरुषच नाही तर तृतीय लिंगाशी संबंधित असलेल्यांनाही सामावून घेणे आणि त्यांना स्वतःला सिद्ध करण्याची संधी देणे संस्थांसाठी प्रतिष्ठित झाले आहे, ज्यामुळे संपूर्ण संस्थेचा फायदा होतो.

तुमची प्रगती तपासा

1. लिंग विविधतेच्या विशेष संदर्भात नवीन श्रम संस्थेची संकल्पना सांगा.

८.४ मानव संसाधन व्यवस्थापन (HRM)

मानव संसाधन संबंधी काही महान नेत्यांची विधाने पुढील प्रमाणे आहेत.

"तुम्ही तुमच्या कर्मचाऱ्यांशी आदर आणि सन्मानाने वागले पाहिजे कारण जगातील सर्वात स्वयंचलित कारखान्यात, तुम्हाला मानवी मनाची शक्ती आवश्यक आहे. त्यातूनच नावीन्य येते. जर तुम्हाला उच्च गुणवत्तेची मने तुमच्यासाठी कार्य करावे अशी इच्छा असेल तर आपण त्यांच्या आदर आणि सन्मानाचे रक्षण केले पाहिजे.. " -श्री. एन. आर. नारायण मूर्ती, चेअरमन एमेरिटस, इन्फोसिस लिमिटेड.

"एक राष्ट्र म्हणून आमची प्रगती शिक्षणातील आमच्या प्रगतीपेक्षा वेगवान असू शकत नाही. मानवी मन हे आपले मूलभूत साधन आहे." - जॉन एफ. केनेडी (अमेरिकेचे ३५ वे राष्ट्राध्यक्ष).

वरील विधानावरून हे स्पष्ट होते की, केवळ व्यक्ती किंवा संस्थेच्या फायद्यासाठीच नव्हे तर संपूर्ण राष्ट्राच्या आणि जागतिक अर्थव्यवस्थेच्या फायद्यासाठी मानव संसाधन विकसित करणे अपरिहार्य आहे. म्हणून आज मानव संसाधन संबंध, अर्थ आणि व्याख्या यांच्यावर अभ्यास वाढत चालला आहे. मानवी संबंध सर्व सामाजिक शास्त्रांमध्ये आढळतात. मानवी जीवन मानवी संबंधांवर अवलंबून असते. दुसऱ्या शब्दांत, मानवी संबंधांशिवाय जगात काहीही शक्य नाही. समाजाच्या सुरुवातीपासून मानवी नातेसंबंध जन्माला येतात. संबंध साधे आणि गुंतागुंतीचे असतात. मानवी दैनंदिन जीवनातील क्रियांमुळे मानवी संबंध बदलतात. उदाहरणार्थ, साध्या कृषी समाजात आणि जटिल औद्योगिक समाजात मानवी संबंध वेगळे असतात. त्याचप्रमाणे ग्रामीण समाज आणि शहरी समाजात मानवी संबंध वेगळे असतात. आज विविध क्षेत्रातील आणि संस्थांमधील मानवी संबंध जाणून घेण्यात रस आहे. कौटुंबिक संबंध हे शाळा-कॉलेजमधील नातेसंबंधांपेक्षा वेगळे असतात. मानवी संबंध अनौपचारिक आणि औपचारिक असतात. मानवी संबंध परिस्थिती आणि मानवी कृतींवर अवलंबून असतात जिथे लोक विविध संस्थांमध्ये गुंतलेले असतात. सर्व संस्थांमध्ये मानवी संबंध महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात.

मानव संसाधन व्यवस्थापन हा कंपनी किंवा संस्थेत लोकांचे व्यवस्थापन करण्याचा एक रणनीतिक दृष्टीकोन आहे ज्यायोगे ते कंपनीला स्पर्धेमध्ये टिकून ठेवण्यास मदत करतात. कंपनीच्या धोरणात्मक उद्दिष्टांच्या सहाय्यभूत करूनकर्मचाऱ्यांची कार्यक्षमता वाढवणे हे त्याचे ध्येय आहे. मानव संसाधन व्यवस्थापन(HRM) ही कंपन्यांमध्ये नियुक्ती, प्रशिक्षण, नुकसान भरपाई आणि धोरणे ठरवण्याची प्रक्रिया आहे, तसेच त्यांच्यासाठी धोरणे निश्चित करणे तसेचकर्मचारी काम सोडून जाणार नाही यासाठी युक्त्या विकसित करणे. HRM ची मागील दोन दशकांमध्ये लक्षणीयरीत्या विकास झाली आहे, ज्यामुळे आजच्या कॉर्पोरेशन, कंपन्या आणि व्यावसायिक संस्थांमध्ये ती अधिक महत्त्वाची भूमिका बजावू शकते. HRM मध्ये वेतन अदा करणे, कर्मचाऱ्यांना प्रोत्साहन देणे, व्यवसाय सहलीचे आयोजन करणे आणि दुसऱ्या शब्दात, संस्थेच्या यशासाठी महत्त्वाच्या धोरणात्मक स्थितीपेक्षा प्रशासकीय कर्तव्य यावर अधिक भर असतो

माणूस हा सामाजिक प्राणी आहे. तो एकटा राहू शकत नाही. एखादी संस्था छोटी असो वा मोठी, औपचारिक असो वा अनौपचारिक, कुटुंब असो, बँक असो, उद्योग असो, लोकांची बनलेली असते. लोक हे मानव संसाधन आहेत आणि ते वास्तविक सामर्थ्य आहेत. मानव संसाधन उत्पादनाचा सर्वात महत्त्वाचा घटक आहे. मानव संसाधन शिवाय कोणतीही संस्था कार्य करत नाही. मनुष्य शिवाय कोणतेही तंत्रज्ञान स्वतः चालत नाही. मानवी संसाधनांचा अभ्यास हा मानवी संबंधांच्या अभ्यासाशिवाय दुसरे काहीही नाही. मानवी संसाधनांमध्ये ज्ञान, कौशल्य, सर्जनशील क्षमता, प्रतिभा आणि अनुभव यांचा समावेश होतो. शिक्षण, प्रशिक्षण आणि अनुभवाच्या मदतीने पुढील मानवी संबंध सुधारित आणि स्थापित केले जातात. मनुष्य शैक्षणिक पात्रता, अनुभव आणि क्षमतांमध्ये भिन्न असतात. ते आवडीनिवडी, प्रतिभा आणि कौशल्यांमध्ये भिन्न आहेत. प्राणी साम्राज्यात माणूस हा एक अद्भुत प्राणी आहे. तो हुशार आहे, बुद्धिमत्ता आणि सौंदर्याचा साठा आहे. माणूस हा जगातील महान कलाकार आहे. म्हणून ग्रीक नाटककार सोफोक्लीसचे शब्द बरोबर आहेत "चमत्कार आश्चर्य म्हणजे मनुष्य.. त्याच्याकडे विचार करण्याची, विकसित करण्याची, निर्माण करण्याची, शोधण्याची, अनुभवण्याची, प्रेम करण्याची, आदर करण्याची, नष्ट करण्याची अमर्याद क्षमता आहे". दुसऱ्या शब्दांत, मानवी संबंध जीवनाच्या प्रत्येक क्षेत्रात महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात. अशा प्रकारे, मानवी संबंध म्हणजे, सभ्यतेच्या विकासासाठी स्त्री-पुरुषांचा संयुक्त प्रयत्न. मानवी संबंध हे विलक्षण आणि मनोरंजक आहेत. ते मानवी इतिहासाइतकेच जुने आहेत. मानवी इतिहासाच्या सुरुवातीपासूनच पुरुषांनी मानवी आणि सामाजिक संबंधांच्या मदतीने समाज स्थापन केला.

हे संबंध जैविक, सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक आणि राजकीय आहेत. एकत्र राहणे आणि एकत्र काम करणे हा मानवी नातेसंबंधांचा पाया आहे. मानवी संबंध कुटुंबात, शाळांमध्ये आढळतात. शेजारी, मित्र, समवयस्क गट, राष्ट्रे आणि राष्ट्रांमधील मानवी संबंध महत्त्वाचे आहेत, मग ते सहकारी, परस्परविरोधी आणि आत्मसात करणारे असोत. माणूस हा सामाजिक माणूस आहे आणि आर्थिक माणूसही आहे. त्याला आपले समाधान करण्यासाठी पैशाची गरज आहे.. तो एक जटिल व्यक्ती आहे. तो मानवतावादी आहे. हा मानवी घटक त्याच्या संस्था, सहकारी, पर्यवेक्षक यांच्याशी असलेल्या संबंधांना आर्थिक रित्या जोडलेला असतो . व्यापारी संस्था, कारखाना, उद्योग हे केवळ मानवी संबंधांवर अवलंबून असतात. कोणतीही संस्था रोबोट्स आणि मशीनवर चालत नाही. त्यामुळे मानवी

संबंधांचा समाजशास्त्रीय अभ्यास प्राथमिक आहे आणि इतर पैलू दुय्यम आहेत. कोणत्याही कंपनीची प्रगती मानवी संबंधांच्या समृद्धतेवर अवलंबून असते. यासाठी मानवी संबंधांशिवाय कोणत्याही संस्थेचा अभ्यास करू कोणीही शकत नाही. मानवी संसाधन व्यवस्थापनाचे मुख्य उद्दिष्ट वैयक्तिक आणि संस्थात्मक उद्दिष्टे एकत्रित करणे आहे. जेव्हा मानव संसाधन कार्यक्रम यशस्वी होतात, तेव्हा तेथे अपघात, अनुपस्थिती, कर्मचाऱ्यांची काम सोडून जाण्याची स्थिती कमी होते आणि त्याच वेळी मनोबल गुणवत्ता आणि उत्पादकता वाढवतात. कमीत कमी, अशा कार्यक्रमांमुळे गैरवर्तन जसे की तोडफोड, मंदगती काम, बेशिस्ती, संप, अंमली पदार्थांचा वापर आणि नोकरीवर मद्यपान इत्यादींना प्रतिबंध केला जातो असे दिसून आले आहे की सर्व निर्णय संघटनात्मक उत्पादकता आणि नफा यांच्या हितासाठी घेतले जात नाहीत. . काहीवेळा कर्मचाऱ्यांना पसंती दिली जाते आणि नियुक्त केलेले व्यावसायिक व्यवस्थापक सामाजिक जबाबदारीमध्ये अधिक स्वारस्य दाखवतात.

तुमची प्रगती तपासा

1. मानव संसाधन व्यवस्थापनाच अर्थ लिहा.

८.४.१ मानव संसाधन व्यवस्थापनाची कार्ये (Functions of HRM)

मानव संसाधन व्यवस्थापनात अधिग्रहण समाविष्ट आहे ज्यामध्ये भरती, निवड, नियुक्ती प्रक्रियांचा समावेश असतो ज्या संस्थेची उद्दिष्टे पूर्ण करण्यासाठी मनुष्यबळ निवडण्यासाठी आणि वापरण्यासाठी आवश्यक असतात. HRM चे आणखी एक महत्त्वाचे कार्य म्हणजे वेळोवेळी योग्य प्रशिक्षण देऊन मानव संसाधनची कौशल्ये सुधारणे, त्यांना त्यांच्या करिअरच्या वाढीसाठी पाठिंबा देणे जेणेकरून ते जागतिक बाजारपेठेत सक्षम राहतील आणि त्याद्वारे संस्थात्मक उद्दिष्टे पूर्ण होतील. HRM मेहनती कर्मचाऱ्यांची क्षमता ओळखते आणि त्यांना प्रोत्साहन, पदोन्नती आणि भत्ते देऊन त्यांना बळकट करण्याचे काम करते. प्रेरक वातावरण निर्माण करून, कर्मचाऱ्यांच्या आरामदायी कार्य जीवना बरोबरच त्यांच्या क्षमतेचा पुरेपूर वापर करण्यास देखील मदत करते. विविध सुविधा पुरवणे, विशेषतः आरोग्याशी संबंधित सुविधा, कामाच्या ठिकाणी सुरक्षितता, तणावमुक्त आणि स्पर्धात्मक वातावरण हे संस्थेचे मानव संसाधन विकसित करण्यासाठी आवश्यक असलेले काही घटक आहेत. मानवांसोबत काम करताना निश्चितपणे काही विवाद आणि तक्रारींचा समावेश होतो. जागतिक वातावरणात स्पर्धा वाढल्याने, वाढता ताणतणाव यामुळे कर्मचारी आणि मालक यांच्यात अनेक वाद आहेत. विविध तंत्रांद्वारे या तक्रारी आणि विवादांचे व्यवस्थापन करण्यात मानव संसाधन व्यवस्थापन महत्त्वाची भूमिका बजावते जेणेकरून संस्थेचे एकूण कार्य अबाधित राहते.

८.४.२ मानव संसाधन व्यवस्थापनाची उद्दिष्टे (Objects of HRM)

मानवी संबंध ही एक समाजशास्त्रीय घटना आहे. ज्यामुळे कर्मचारी आणि मालक यांचे मनोबल आणि नोकरीतील समाधान सुधारण्यास मदत करते. हे संस्थेशी संबंधित असलेल्या सर्व सदस्यांमधील संबंध स्थिर ठेवण्यास मदत करते. मानवी संबंधांची उद्दिष्टे हे त्रिमार्गी संप्रेषण प्रस्तापित करणे आणि निर्णय प्रक्रियेत कर्मचाऱ्यांच्या सहभाग वाढविण्यास

प्रेरणा देणे.या माध्यमातून रोजगार आणि कामाची परिस्थिती कमी वैयक्तिक राहण्यास मदत होते. कोसनच्या मते, मानवी संबंधांचा मुख्य उद्देश मालक आणि कर्मचारी यांच्यातील तणाव, गैरसमज कमी करणे आहे. हे कार्यक्षमतेत वाढ करण्यास आणि कामाच्या वातावरणातील अशांतता कमी करण्यास मदत करते. कोसनयांनी कंपनीच्या सुधारणेसाठी आणि समृद्धीसाठी संस्थेमध्ये सहभागी असलेल्या कर्मचाऱ्यांमधील मानवी वर्तनाची समज असली पाहिजे असे सुचवले आहे. मानवी वर्तन संदर्भात कोशन खालील मुद्दे सुचवतात.

- 1) व्यवस्थापकाला त्याची स्वतःची वृत्ती आणि वागणूक दैनंदिन व्यवहारात कशी भूमिका बजावते याची चांगली जाणीव होण्यासाठी मदत करा.
- 2) माणसांना इतर लोकांप्रती तीव्र संवेदनशीलता विकसित करण्यास मदत करा.
- 3) ज्या संस्थेचा तो एक भाग आहे किंवा बनणार आहे त्या संस्थेच्या गरजा आणि उद्दिष्टांशी त्याच्या स्वतःच्या आवडी आणि क्षमतांचा ताळमेळ घालण्याच्या समस्यांबद्दल त्याला सुधारित समज विकसित करण्यास मदत करा.
- 4) त्याला समस्यांचा अंदाज आणि प्रतिबंध करण्यास सक्षम करा.
- 5) त्याला मानसिक दबाव वाढवणारे, काही अतिरिक्त मानसिक सामान बाजूला टाकण्यास मदत करा.

प्रोफेसर मॉरिस राफेल कोहेन मानसिक सामानाबद्दल म्हणतात की "तत्वज्ञानाच्या खडकाळ आणि धोकादायक त्यांवर मला कोणताही शाही मार्ग सापडला नाही; माझ्या विद्यार्थ्यांना असा रस्ता दाखवण्यासाठी एक शिक्षक म्हणून माझ्या कार्याचा एक भाग असावा अशी मी कल्पना केली नव्हती" मी त्यांना फक्त हे पटवून देतो की त्यांनी स्वतःसाठी विकास करत असताना कुठे चढावे किंवा चिखलात बुडले पाहिजे. मी त्यांना फक्त नकारात्मक कल्पना आणि अडथळे दूर करून त्यांचा मार्ग सुकर करण्यास मदत करीन. बांधकामापूर्वी सर्व कचरा काढून टाकण्यास मी त्यांना पटवून देईन. मानवी संबंधांचा आहेत हा विविध घातक तंत्राच्या माध्यमातून लोकांच्या मनावर प्रभुत्व घासणे किंवा व्यक्तिमत्व विकासात द्वारे लोकांना प्रभुत्व करणे हा नसून तर संस्थेतील इतर लोकांसोबत अधिक प्रभावीपणे काम करण्यात त्यांना मदत करणे. मानवी संबंधांची उद्दिष्टे दोन प्रकारे निर्धारित केली जातात. एक म्हणजे संस्थेच्या भल्यासाठी आणि दुसरे म्हणजे कर्मचाऱ्यांच्या भल्यासाठी. संस्थात्मक उद्दिष्टे त्यांच्या वाढीमध्ये आणि विकासामध्ये स्वारस्य आहे. नोकरीतील समाधान, ओळख आणि पदोन्नती हे कर्मचारी यांचे ध्येय आहे.

तुमची प्रगती तपासा

1. मानव संसाधन व्यवस्थापनाचे उद्दिष्टे आणि कार्य सांगा.

८.४.३ मानव संसाधन व्यवस्थापनाचे स्वरूप (Nature of HRM)

धोरणात्मक योजना तयार करणे, आयोजन करणे, नेतृत्व करणे आणि दिग्दर्शन करणे यासारखी कार्ये सर्व मानवी संसाधन व्यवस्थापन करत असतात.

- मानव संसाधन संपादन, वाढ, प्रशासन आणि व्यवस्थापन हे सर्व या प्रक्रियेचा भाग आहेत.
- हे वैयक्तिक, संस्थात्मक आणि सामाजिक उद्दिष्टे साध्य करण्यात मदत करते.
- HRM हे एक व्यापक शिस्तबद्ध क्षेत्र आहे. यामध्ये व्यवस्थापन मानसशास्त्र, संप्रेषण, अर्थशास्त्र आणि समाजशास्त्र यासारख्या सर्व विषयांचा समावेश आहे.
- यात सांघिक कार्य आणि सांघिक भावना यांचा समावेश होतो.

मानवी संसाधन व्यवस्थापनाची व्याप्ती बॅनरखाली येणाऱ्या सर्व कार्यांचा संदर्भ खालीलप्रमाणे उपक्रमाच्या माध्यमातून स्पष्ट करता येईल.

अ) मानवी संसाधनांसाठी नियोजन: - मानवी संसाधन नियोजन ही प्रक्रिया आहे ज्याद्वारे एखाद्या कंपनीमध्ये कामगारांची संख्या अतिरिक्त आहे की कमी आहे की कामगारांची तूट आहे याबाबत विचार निश्चित करून ती सोडवायची कसे यावर काम करते

ब) कार्य विश्लेषण आराखडा: - कार्य विश्लेषण आराखडा हा मानवी संसाधन व्यवस्थापनाचा आणखी एक महत्त्वाचा पैलू आहे. कार्य विश्लेषण आराखड्याच्या माध्यमातून संस्थेमध्ये उपलब्ध असणारे स्थान व पद याचा सविस्तर पणे माहितीचे अवलोकन केले जाते व त्या आधारे कंपनी मध्ये असणाऱ्या रिक्त जागांच्या बाबत भरतीची जाहिरात तयार केली जाते.

क) भरती आणि नियुक्ती: - कंपनी कार्य संशोधनातून गोळा केलेल्या माहितीच्या आधारे जाहिराती तयार करते आणि वर्तमानपत्रांमध्ये प्रकाशित करते. जाहिरात प्रकाशित झाल्यानंतर, मोठ्या संख्येने अर्ज प्राप्त होतात, मुलाखती घेतल्या जातात आणि योग्य कर्मचाऱ्यांची निवड केली जाते, म्हणून भरती आणि निवड हे मानवी संसाधन व्यवस्थापनाचे महत्त्वपूर्ण पैलू आहेत.

ड) कार्य ओळख: कर्मचारी निवडल्यानंतर, कार्य ओळख कार्यक्रम आयोजित केला जातो. कर्मचाऱ्यांना कंपनीच्या इतिहासाची माहिती दिली जाते. त्यांना कंपनीची संस्कृती, मूल्ये आणि कार्य नीतिमत्तेबद्दल माहिती दिली जाते, तसेच इतर कर्मचाऱ्यांची ओळख करून दिली जाते.

इ) प्रशिक्षण आणि विकास: प्रत्येक कर्मचारी प्रशिक्षण कार्यक्रमात भाग घेतो ज्यामुळे त्याला नोकरीवर अधिक चांगली कामगिरी करता येते. मोठ्या प्रमाणात अनुभव असलेल्या विद्यमान कर्मचाऱ्यांना देखील प्रशिक्षण कार्यक्रमाद्वारे अद्ययावत माहितीचे ज्ञान दिले जाते. रिफ्रेशर प्रशिक्षण यालाच म्हणतात. कॉर्पोरेशन प्रशिक्षण आणि विकासासाठी महत्त्वपूर्ण रक्कम गुंतवते.

फ) कामगिरीचे मूल्यमापन: – कामगिरीचे मूल्यमापन कार्य मूल्यमापन म्हणून प्रसिद्ध आहे. व्यक्तीने सुमारे एक वर्ष काम केल्यानंतर, एचआर विभाग कामगिरीचे मूल्यांकन करते, ज्याच्या आधारावर भविष्यातील सर्व पदोन्नती, प्रोत्साहने आणि पगारवाढ ठरवली जाते.

ग) भरपाई आणि मोबदला नियोजन: - भरपाई आणि इतर भत्ते नियंत्रित करणारे विविध नियम आहेत. वेतन आणि नुकसान भरपाई नियोजनासाठी मानव संसाधन विभाग जबाबदार आहे.

ह) प्रेरणा, कल्याण, आरोग्य आणि सुरक्षा: कंपनीचे कर्मचारी वर्ग टिकवून ठेवण्यासाठी प्रेरणा महत्त्वाची . मानव संसाधन विभागाचे काम विविध प्रेरक तंत्रांचा शोध घेणे आहे. त्याशिवाय, कर्मचाऱ्यांच्या फायद्यासाठी विशिष्ट आरोग्य आणि सुरक्षितता कायदे पाळले जातात.

ज) कामगारांमधील संबंध: – युनियन सदस्यांसोबत सहकार्य पूर्ण संबंध राखणे ही HRM ची आणखी एक महत्त्वाची बाब आहे. यामुळे महामंडळाला संप, टाळेबंदी टाळण्यात आणि सुरक्षित कामकाज सुनिश्चित करण्यात मदत होते. जागतिक बाजारपेठेत टिकून राहण्यासाठी प्रतिस्पर्ध्यांशी सुदृढ आणि राजनैतिक संबंध राखणे देखील महत्त्वाचे आहे.

तुमची प्रगती तपासा

1. मानव संसाधन व्यवस्थापनाची व्याप्ती लिहा.

८.४.४ मानवी संबंध चळवळीचा किंवा दृष्टिकोनाचा संक्षिप्त इतिहास

मानवी संबंध चळवळ 1940 च्या दशकात लोकप्रिय झाली आणि सुरुवातीच्या काळात जेव्हा कामगारांच्या गरजांकडे जास्त लक्ष दिले जाऊ लागले तेव्हा एकूण उत्पादकतेमध्ये मानवाचे महत्त्व लक्षात आले. हा दृष्टिकोन टेलोरियन "वैज्ञानिक व्यवस्थापन दृष्टिकोन" पासून एक महत्त्वपूर्ण विचारांनी चालू झाला. फ्रेडरिक डब्ल्यू. टेलर (१८५६-१९१५) या औद्योगिक अभियंत्याने "वैज्ञानिक व्यवस्थापन" ची कल्पना मांडली. मालक आणि कामगार यांच्यातील वैमनस्य दूर करणे हा त्याचा मुख्य उद्देश होता. "वैज्ञानिक व्यवस्थापन" दृष्टिकोनाचे व्यवस्थापनाला "कार्य व्यवस्थापन तंत्र, संस्था आणि पद्धती आणि असेंबली लाइन उत्पादन" दिले आहे. टेलर प्रथम एक शिकाऊ होता, आणि नंतर कामगार आला तसेच तो, कंपनीतील टोळीचा बॉस, आणि संध्याकाळच्या अभियांत्रिकी महाविद्यालयात सामील झाला, अभियांत्रिकीची पदवी मिळवली आणि मुख्य अभियंता झाला. येत्या काही वर्षांत, टेलरच्या कल्पनांना मान्यता मिळाली आणि 'ह्युमन इंजिनीअरिंग' नावाची वेगळी विद्याशाखा विकसित झाली. मानवी अभियांत्रिकी म्हणजे कामावरील लोकांचा आणि कामाच्या पद्धतींचा अभ्यास; यात उपकरणांचे डिझाइन, कामाच्या पद्धती, कामाचे तास आणि कामाच्या पर्यावरणीय परिस्थितीचा अभ्यास समाविष्ट आहे. त्याचा उद्देश उत्पादकता आणि कार्य समाधान सुधारणे हा आहे" वैज्ञानिक व्यवस्थापनाचे संस्थापक एफ डब्ल्यू टेलर यांचे मत होते की पुरुष, साधने किंवा कार्ये पाहिल्यास उत्पादनक्षमता वाढवणे शक्य होते. कालांतराने त्यांना हे देखील लक्षात आले की गती अभ्यास, नोकऱ्यांच्या जलद कामगिरीच्या बाजूने कामगारांच्या शारीरिक हालचाली कमी केल्या जाऊ शकतात. यामुळे कामगारांवर कमी शारीरिक भार देखील होऊ शकतो. F.W. Taylor आणि त्याच्या

सहयोगींनी वैज्ञानिक अभ्यासाद्वारे स्थापित केलेले चांगले परिभाषित कायदे, नियम आणि तत्त्वे विकसित केली. टेलरच्या या सिद्धांताला टेलोरिझम असे म्हणतात. कामगारांच्या चळवळीवर नियंत्रण ठेवल्यास बराच वेळ आणि श्रम वाचवता येते आणि त्यामुळे कामगारांचा थकवा कमी होतो. त्यामुळे त्याच वेळेत अधिक उत्पादनही होऊ शकते यावर त्यांचा ठाम विश्वास होता. त्यांनी उत्पादनाची विविध नियंत्रणे, वेळ अभ्यास पद्धती, उत्पादनाची गती नियंत्रणे, वेळ अभ्यास पद्धती, विभागणी आणि जबाबदारी याबाबत व्याख्या सुचविली. उत्पादकता वाढवण्यासाठी क्षमता, नियोजन, तक्ते, संस्थात्मक योजना. कामाच्या ठिकाणी प्रकाश आणि खेळती हवा या बाबींमध्ये सुधारणा करण्याची सूचनाही त्यांनी केली. कामाची परिस्थिती सुधारल्यास कामगार अधिक चांगले काम करू शकतात. त्यांनी असेही सुचवले की कामगारांना अधिक पैसे प्रोत्साहन देऊन त्यांची कामाची आवड वाढवता येईल आणि त्यांच्या ध्येयावर लक्ष केंद्रित करता येईल. वैज्ञानिक व्यवस्थापनाचा दृष्टिकोन खूप यशस्वी झाला आणि नंतरच्या काळात व्यवस्थापनाने हा दृष्टिकोन स्वीकारला आणि त्यांचे उत्पादन वाढले. पण संपूर्ण दृष्टीकोन 'तंत्रज्ञानाभिमुख' होता, मनुष्यभिमुख नव्हता. उत्पादन वाढवण्यासाठी व्यवस्थापनाच्या इच्छेनुसार फेरफार करता येऊ शकणाऱ्या मशीनचे भाग किंवा उपकरणे म्हणून कामगारांकडे पाहिले जात असे. कामगारांना त्यांच्या स्वतःच्या इच्छा, भावना, महत्वाकांक्षा आणि भावनांसह माणूस म्हणून वागवले गेले नाही. त्यानंतर पुढे कामाची विभागणी करून प्रत्येक व्यक्तीस एकच छोटेसे काम देण्यात आले, कामावर मानवा पेक्षा मशीन आणि यंत्र यांचा वर जास्त भर देण्यात आला यामुळे शेवटी अशी परिस्थिती निर्माण झाली काही वेळा अलिप्तता, निराशा, संघर्षाची लक्षणे दिसून आली. हा दृष्टीकोन केवळ संस्थेच्या आर्थिक पैलूंकडे पाहत होता मानवी पैलूंकडे नाही आणि कामाच्या वातावरणात कामगारांचे असणारे कार्य परिस्थितीतील सहसंबंधकडे देखील लक्ष दिले नाही.

1920 पर्यंत, कामगारांची प्रतिमा मोठ्या प्रमाणात बदलली होती ज्यामध्ये असे मानले जाते की सर्व कामगार जटिल, अद्वितीय आणि लक्षणीय वैयक्तिक कौशल्ये, क्षमता असलेले आहेत. हे कामगार प्रशिक्षित केले जाऊ शकतात. सर्व संस्थांमध्ये मनुष्य हा महत्वाचा आहे आणि मानवी स्पर्शाने इतर सर्व यंत्रे आणि साहित्य यांना जीवन प्राप्त होते त्यामुळे मानवी संबंध महत्वाचे आहेत. मानवी संबंध सिद्धांत, जो एल्टन मेयो, कार्ल रॉजर्स, कर्ट लेविन, डॅनियल बेल आणि सी. राइट मिल्स, चेस्टर आय बर्नार्ड यांच्या संशोधनातून विकसित झाला होता, हा सिद्धांत कामाच्या आसपासच्या सामाजिक वातावरणावर लक्ष केंद्रित केले.

हार्वर्ड विद्यापीठातील संशोधन विद्वानांच्या गटाला वेस्टर्न इलेक्ट्रिकच्या शिकागो हॉर्थॉर्न प्लांटमध्ये अभ्यास करण्यासाठी आमंत्रित केले तेव्हा मानवी संबंध कार्यक्रम सुरू झाला. या संशोधनांनी उत्पादकता आणि शारीरिक कार्य परिस्थिती यांच्यातील संबंधाचा पाया घातला. एल्टन मेयो यांनी व्यवस्थापन आणि कामगार या दोघांच्या गरजा समजून घेण्याच्या महत्त्वावर भर दिला. त्यांना "मानव संबंध शाखा" याचे संस्थापक मानले जाते. "कर्मचारी समुपदेशन" हे हॉर्थॉर्न प्रयोगांनंतर विकसित झालेल्या सर्वात महत्वाचे तंत्रापैकी एक आहे. दळणवळणाच्या समस्या, गैर-आर्थिक प्रोत्साहन, सहभाग, कार्यरत गटांची एकसंधता इत्यादींना व्यवस्थापना सोबत अधिक महत्त्व मिळू लागले.

1930 च्या दशकात महामंदीच्या सुरुवातीच्या काळात मानवी संबंधांमधील स्वारस्य कमी झाले होते. द्वितीय विश्वयुद्धातील औद्योगिक विस्तार आणि युद्धानंतरच्या समृद्ध कालावधीने उत्पादकता आणि कामगारांचे समाधान यांच्यातील संबंधांची सखोल समजून घेण्यास उत्तेजन दिले आणि प्रोत्साहित केले. डग्लस मॅकग्रेगर यांनी त्यांचा X आणि Y चा सिद्धांत मांडला आणि कार्यप्रणालीतील मानवी वर्तणुकीशी संबंधित प्रतिक्रियांचे स्पष्टीकरण दिले.

प्रा. अब्राहम मास्लो यांनी 'मानवी गरजांच्या श्रेणीबद्धते'च्या गरजेवर भर दिला. आजपर्यंत मानवी संबंधांच्या इतिहासात हे सिद्धांत महत्त्वाचे मानले जातात. 20 व्या शतकाच्या अखेरीस, समाजशास्त्रीय आणि मानसशास्त्रीय संशोधनामुळे, सर्व संस्थांनी मानवी संबंधांना महत्त्व दिले. मालक, कंपनी संचालक, व्यवस्थापक, कामगार आणि कामगार संघटनांसाठी मानवी संबंधांनी महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावली. सर्व संस्थांमध्ये यंत्रांऐवजी मानवी अस्तित्व हा अतिशय महत्त्वाचा पैलू बनला आहे.

तुमची प्रगती तपासा

1. मानवी संबंध चळवळीचा संक्षिप्त इतिहास लिहा.

८.४.५ वैज्ञानिक व्यवस्थापनाची उत्क्रांती

वैज्ञानिक व्यवस्थापन हे औद्योगिक आणि कर्मचारी व्यवस्थापनांमध्ये 20 शतकातील सर्वात मोठे योगदान आहे. चाणक्य हे मौर्य साम्राज्यातील महान व्यवस्थापक होते. कन्फ्यूशियस हा चिनी विद्वान राजकीय, सामाजिक आणि सांस्कृतिक बाबतीत महान व्यवस्थापक होता. औद्योगिक क्रांतीनंतर युरोपमध्ये विज्ञानाचे व्यवस्थापन वैज्ञानिकदृष्ट्या विकसित होऊ लागले. त्यासाठी संपूर्ण योगदान डॉ. एफ.डब्ल्यू. टेलर या अमेरिकन विद्वानाने 'प्रिन्सिपल्स ऑफ सायंटिफिक मॅनेजमेंट' हे पुस्तक लिहिले. त्यामुळे त्यांना वैज्ञानिक व्यवस्थापनाचे जनक मानले जाते.

वैज्ञानिक व्यवस्थापन म्हणजे उद्योग, व्यावसायिक संस्था आणि संस्थांचे वैज्ञानिक व्यवस्थापन दुसरे काहीही नाही. फ्रेडरिक विन्सलो यांच्या मार्गदर्शनात व्यवस्थापन वैज्ञानिक एफ.डब्ल्यू. टेलर यांनी युनायटेड स्टेट ऑफ अमेरिका येथून आपल्या कारकिर्दीला सुरुवात केली. एका छोट्या कारखान्यात शिकाऊ म्हणून अगोदर काम केले. त्यामुळे 3 वर्षांनंतर त्यांना कार्यकर्ता म्हणून बढती मिळाली आणि आणखी 2 वर्षांनी त्याला गॅंग बॉस म्हणून बढती मिळाली. 4 वर्षांनंतर त्यांना पुन्हा मुख्य अभियंता म्हणून बढती मिळाली. त्यांनी संध्याकाळच्या महाविद्यालयात प्रवेश घेतला आणि अभियांत्रिकीमध्ये पदव्युत्तर पदवी प्राप्त केली. त्यांनी बेथलेहेम स्टील कंपनीत मुख्य अभियंता म्हणून काम केले. 1901 मध्ये त्यांनी राजीनामा दिला. त्यानंतर त्यांनी आपले उर्वरित आयुष्य व्यवस्थापनाची तंत्रे आणि संकल्पना विकसित करण्यात गेले त्यांच्या कारकिर्दीत त्यांना समजले की कामगार त्यांच्या क्षमतेचा शक्य तितक्या चांगल्या प्रकारे वापर करत नाहीत. कामगार क्षमतेचा कमी वापर होत आहे. त्यांना असे वाटले की कार्यक्षम मानकांचा अभाव, जबाबदारीचे विभाजन आणि कामगारांची नियुक्ती नियोजनाचा अभाव अभाव आहे. त्यांनी सुचवले की वैज्ञानिक व्यवस्थापनाने कामगार आणि व्यवस्थापन

यांच्यातील समस्या सोडवता येतात आणि उत्पादकता वाढण्यास मदत होते. टेलरने कार्यक्षम आणि वैज्ञानिक व्यवस्थापनाच्या विकासासाठी खालील कल्पना सुचवल्या आहेत.

1) वैज्ञानिक व्यवस्थापना वर आधारित पुस्तके: एफ.डब्ल्यू.टेलर त्यांनी विविध लेख आणि पुस्तके प्रकाशित केली. त्यांच्या लेखनामुळे युरोपियन, अमेरिकन कंपन्या आणि सार्वजनिक संस्थांना कामगारांची कार्यक्षमता आणि क्षमता सुधारण्यासाठी वैज्ञानिक व्यवस्थापनाचा वापर करण्यास मदत झाली. त्यांनी लिहिले की, कोणत्याही देशाची अर्थव्यवस्था कामातील अकार्यक्षमतेमुळे त्रस्त असते, त्याचा उत्पादनावर परिणाम होतो.

2) वैज्ञानिक व्यवस्थापनाचे तत्वज्ञान: टेलरने सांगितले की व्यवस्थापन हे खरे शास्त्र आहे आणि व्यवस्थापनाची तत्त्वे सर्व मानवी क्रियाना लागू आहेत.

3) वैज्ञानिक व्यवस्थापनाची तत्त्वे : ती खालीलप्रमाणे आहेत. a) कामाचा अंदाज b) प्रायोगिक अभ्यास c) चांगल्या कामाची परिस्थिती d) कार्य योजना e) मानकीकरण f) कार्यात्मक संस्था g) वैज्ञानिक निवड आणि प्रशिक्षण h) प्रोत्साहन, वेतन इत्यादींचे तत्व i) प्रभावी लेखापरीक्षण प्रणाली j) मानसिक क्रांती तत्त्वे

4) मानसिक क्रांती: टेलरने कामगारांच्या मानसिक स्थितीचा बराच अभ्यास केला. व्यवस्थापक आणि कामगार यांच्यातील विचार आणि संबंध सकारात्मक रीतीने बदलले पाहिजेत, असा सल्ला त्यांनी दिला. कोणत्याही संस्थेच्या यशासाठी व्यवस्थापक आणि कर्मचारी यांच्यातील परस्पर सहकार्य आणि विश्वास त्यांनी सुचवला.

5) वैज्ञानिक व्यवस्थापनाची उद्दिष्टे: टेलरने वैज्ञानिक व्यवस्थापनाची मुख्य उद्दिष्टे उत्पादकता वाढवणे आणि गरिबी दूर करणे हे सुचवले. कामगारांना त्यांच्या क्षमतेनुसार काम दिले पाहिजे. कार्यक्षम कामगारांना जास्त वेतन दिले पाहिजे. कामाच्या ठिकाणी चांगल्या पद्धतीची कार्य परिस्थिती असणे आवश्यक आहे.

6) व्यवस्थापकाच्या जबाबदाऱ्या: व्यवस्थापकांनी वैज्ञानिक तंत्रांचा अवलंब केला पाहिजे; पारंपारिक तंत्र बदलण्याची गरज आहे. व्यवस्थापकांनी कामगारांना पूर्ण सहकार्य केले पाहिजे. सर्व स्तरावरील कामगारांमध्ये काम आणि जबाबदाऱ्यांची स्पष्ट विभागणी असणे आवश्यक आहे.

7) कार्यात्मक संस्था प्रणाली : टेलरने व्यवस्थापनाच्या यशासाठी कार्यात्मक संस्था प्रणाली सादर केली. त्यासाठी विशेषीकरण आणि श्रम विभागणीची तत्त्वे स्वीकारली पाहिजेत.

8) उत्तम दर्जाच्या सामग्री वापर: उत्पादनासाठी दर्जेदार साहित्य वापरणे आवश्यक आहे. सर्वोत्तम सामग्री सर्वोत्तम उत्पादने उद्योगात आणते.

9) भिन्न वेतन प्रणाली: कामगारांना त्यांच्या कामानुसार वेतन दिले पाहिजे. जे कामगार आपले काम वेळेत पूर्ण करतात त्यांना जास्त मजुरी आणि कामाकडे दुर्लक्ष असणारे, आळशी आणि अकार्यक्षमांना कामगारांना कमी वेतन दिले पाहिजे. शेवटी, एफडब्ल्यू

टेलरने औद्योगिक आणि वैयक्तिक व्यवस्थापन आणि मानवी संबंधांच्या विकास, सुधारणा आणि वाढीसाठी वैज्ञानिक व्यवस्थापन सादर केले.

नवीन कार्य संस्था, लिंगभाव विविधता ,
मानव संसाधन व्यवस्थापन

तुमची प्रगती तपासा

1. एफ.डब्ल्यू. टेलरने वैज्ञानिक व्यवस्थापनाच्या कोणत्या कल्पना सुचवल्या आहेत?

८.४.६ मानव संसाधन व्यवस्थापनाचे महत्त्व

मानव संसाधन व्यवस्थापनाचे उद्दिष्ट नोकऱ्या निर्माण करणे आणि कर्मचाऱ्यांशी (कर्मचारी) कार्यासंबंधी सर्व लेखाजोखा करणे हे आहे. एखादा संस्थेत योग्य पदांची निर्मिती करण्यासाठी मानवी संसाधन व्यवस्थापन आवश्यक आहे . योग्य पदासाठी योग्य व्यक्तीची नेमणूक करणे, कामावरती रुजू असलेल्या कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या कामांचे कर्तव्य आणि जबाबदारी विभाजन करणे तसेच एखाद्या पदासाठी आवश्यक असणारे शारीरिक आणि शैक्षणिक पात्रता यांची सूची करणे. ज्या उमेदवारांना रिक्त पदासाठी कंपनीमध्ये बोलावलेले आहे त्यांची निवड प्रक्रिया साठी योग्य पद्धतीच्या चाचण्यांची निर्मिती करणे हे देखील मानवी संसाधनाचे महत्त्व आहे आमंत्रित. त्यानंतर, अधिसूचनेत नमूद केलेली कर्तव्ये आणि जबाबदाऱ्या पार पाडण्यासाठी पात्र उमेदवारांना आवश्यक प्रशिक्षण दिले जावे. त्यानंतर, कर्मचारी व्यवस्थापनाच्या अपेक्षेनुसार कामगिरी करत आहेत की नाही हे पाहण्यासाठी कर्मचाऱ्यांच्या कार्याचे मूल्यमापन केले पाहिजे.

कर्मचाऱ्यांना आनंदी आणि व्यस्त ठेवण्यासाठी आरोग्यदायी आणि कल्याणकारी कार्यक्रम महत्त्वाचे आहेत, ज्याचा थेट परिणाम त्यांच्या उत्पादकतेवर होतो. कर्मचारी आणि व्यवस्थापन यांच्यातील योग्य आणि निरोगी संबंध राखल्याने संघर्ष कमी होतो, ज्याचा संस्थेच्या एकूण यशावर परिणाम होतो. सर्वात महत्त्वाची गोष्ट म्हणजे कामाच्या ठिकाणचे नियमांचे पालन करणे आणि नियम न मोडणे, कामगार नियमांचे उल्लंघन केल्याने कंपनीचे पैसे खर्च जास्त होतात आणि तिची प्रतिष्ठा खराब होते. परिणामी, संस्थेच्या अखंड आणि दीर्घकालीन यशासाठी मानवी संसाधन व्यवस्थापन चमकदार कवच म्हणून काम करते.

तुमची प्रगती तपासा

1. एफ.डब्ल्यू. टेलर यांनी वैज्ञानिक व्यवस्थापनाचे जनक म्हणून केलेले योगदान सांगा?

८.५ सारांश

जगभरातील संस्थांना विविध कार्यक्रमांमुळे होणाऱ्या प्रचंड बदलांचा सामना करावा लागत आहे. साथीचे रोग, युद्धे, महागाई, सतत स्पर्धा यामुळे संघटनांनी जुन्या व्यक्तींकडून स्विकारणे अपरिहार्य केले आहे, वाढत्या स्पर्धेच्या मागणीला तोंड देण्यासाठी निरर्थक पद्धती आणि नवीनतम तंत्रज्ञानाचा अवलंब केला. यामुळे जागतिक मागणीची पूर्तता करणाऱ्या आणि स्थानिकांपुरती मर्यादीत नसलेल्या नवीन कार्य संस्कृतीचा विकास झाला आहे. नवीन कार्य प्रणालीत पुरुष आणि महिलांचा समावेश आहे, आज, संपूर्ण राष्ट्राचे मानव संसाधन विकसित करण्यासाठी, तिसऱ्या लिंगांना कर्मचाऱ्यांमध्ये समाविष्ट करण्याचा प्रयत्न केला जातो. मानव संसाधन व्यवस्थापन, म्हणूनच एखाद्या संस्थेचा अपरिहार्य आणि

अविभाज्य भाग बनतो जो आपल्या कर्मचाऱ्यांशी संबंधित आहे जे संघटनांना जगण्यास मदत करते आणि जागतिक अर्थव्यवस्थेत यशस्वी करते.

८.६ प्रश्न

1. लिंग विविधतेच्या विशेष संदर्भात नवीन कार्य संघटनेची संकल्पना स्पष्ट करा
2. मानव संसाधन व्यवस्थापन काय आहे ? त्याचे स्वरूप आणि व्याप्ती स्पष्ट करा आणि त्याचे महत्त्व अधोरेखित करा.

८.७ संदर्भ

- Mamoria. C. Gankar - Personnel Management
- GhanekarA.- Human Resource Management: Managing Personnel the HRD way
- VSP Rao - The Human Resource Management
- P. Subba Rao- Essentials of Human Resource Management and Industrial Relations.
- Stephen R. Robbins- Organizational Behaviour. 3), Gary Dessler Human Resource Management



संघटनात्मक आणि श्रम संस्कृती: आयटी उद्योग, भर्ती,
निवड आणि प्रशिक्षण आणि व्यवस्थापक, कार्य वचनबद्धता,
उत्पादकता आणि बदल

घटक रचना

- ९.० उद्दिष्टे
- ९.१. संघटनात्मक संस्कृती आणि वातावरणाची संकल्पना
- ९.२. संघटनात्मक संस्कृतीचा अर्थ आणि वैशिष्ट्ये
- ९.३. संघटनात्मक संस्कृतीचे स्तर ओळखा.
- ९.४. संघटनात्मक संस्कृतीचे कार्य
- ९.५. श्रम संस्कृती विकास बदल जागरूकता
- ९.६. आयटी उद्योगाचे कार्य
- ९.७ संस्कृतीचा कामावरील परिणाम
- ९.८ संघटनात्मक संस्कृतीचे महत्त्व
- ९.९ संघटनात्मक संस्कृतीचा प्रभाव
- ९.१० आयटी उद्योग
- ९.११ आयटी उद्योगातील श्रम संस्कृती
- ९.१२ आयटी उद्योगातील भरती, निवड आणि प्रशिक्षण
- ९.१३ सारांश
- ९.१४ प्रश्न
- ९.१५ संदर्भ

१.० उद्दिष्टे

१. संस्थात्मक संस्कृती आणि वातावरणाच्या संकल्पना विद्यार्थ्यांना समजावणे.
२. संघटनात्मक संस्कृतीचा अर्थ आणि वैशिष्ट्यांचा अभ्यास करणे.
३. संघटनात्मक संस्कृतीचे स्तर ओळख करून देणे.
४. संघटनात्मक संस्कृतीच्या कार्याचा अभ्यास करणे.
५. कार्य संस्कृती कशी विकसित होते याबद्दल जागरूकता निर्माण करणे.
६. आयटी उद्योगाचे कार्य समजून घेणे.

१.१ प्रस्तावना (Introduction)

कर्मचाऱ्यांचा एक भाग होण्यासाठी संस्थेचे महत्त्व आणि कार्य समजून घेणे आवश्यक आहे. जागतिक स्तरावरील मागण्यांशी जुळवून घेण्याच्या संघटनांच्या बदलत्या स्वरूपामुळे या संस्थांच्या कार्यपद्धतीतही बदल घडून आले आहे. त्यामुळे पूर्णपणे नवीन संस्कृतीला जन्म दिला आहे. माहिती तंत्रज्ञानाच्या आगमनाने, संघटनात्मक संस्कृती आणखी बदलली आहे जेथे "तांत्रिक अभिजात वर्ग" द्वारे नियंत्रित ज्ञान समाजाचा उदय झाला आहे.

१.२ संघटनात्मक संस्कृतीचा अर्थ आणि व्याख्या (Meaning and Definitions of Organizational Culture)

संस्कृती ही संकल्पना व्यापक आहे. ब्रिटीश मानववंशशास्त्रज्ञ एडवर्ड बी टायलर यांच्या मते, संस्कृती ही "एक जटिल संपूर्ण आहे, ज्यामध्ये कला, धर्म, विज्ञान, व्यवस्था, कायदा, नैतिकता आणि समाजाचा एक सदस्य म्हणून मनुष्याने प्राप्त केलेल्या इतर कोणत्याही क्षमतांचा समावेश होतो." मेलिनोवस्की बी (B. Malinowski) आणखी एक मानववंशशास्त्रज्ञ म्हणतात की "संस्कृती ही माणसाची निर्मिती आहे." संस्कृती हा शब्द 'कल्चर' वरून आला आहे ज्याचा अर्थ 'काहीतरी करणे' आहे. दुसऱ्या शब्दांत, मनुष्याच्या जीवनात अनेक क्रियाकलाप असतात. सर्व क्रियाकलाप संघटनात्मक कौशल्यावर अवलंबून असतात. मानवी संस्थात्मक कौशल्य संस्कृतीतून विकसित होते. म्हणून पिटिरिम सोरोकिन यांनी संस्कृतीला एक सुपर ऑर्गेनिक घटना म्हटले. संघटनात्मक संस्कृती हा शब्द दैनंदिन जीवनातील अनेक व्यक्तींच्या व्यापक अनुभवातून घेतलेला आहे. संस्कृती ही समाजातून समाजात, राष्ट्रातून राष्ट्रात वेगळी असते. त्याचप्रमाणे संघटनात्मक संस्कृती देखील दृढ ते फर्म, समाज ते समाज भिन्न असतात. लोकांची जीवनशैली, आर्थिक आणि राजकीय, सामाजिक संघटनात्मक क्रियाकलाप संस्कृतीमुळे प्रभावित होतात.

संघटनात्मक संस्कृतीच्या काही महत्त्वाच्या व्याख्या खालीलप्रमाणे आहेत.

एडगर शेन यांनी संघटनात्मक संस्कृतीची व्याख्या "एखाद्या गटाने शोधून काढलेल्या, शोधलेल्या किंवा विकसित केलेल्या मूलभूत गृहितकांचा एक नमुना म्हणून केला आहे,

कारण ती त्याच्या बाह्य दत्तक आणि अंतर्गत एकीकरणाच्या समस्यांना तोंड देण्यास शिकते ज्याने मौल्यवान मानले जाण्यासाठी पुरेसे कार्य केले आहे आणि म्हणूनच, नवीन सदस्यांना या समस्या समजून घेण्याचा, विचार करण्याचा आणि अनुभवण्याचा योग्य मार्ग म्हणून शिकवले जाईल."

संस्थात्मक आणि कार्य संस्कृती: आयटी उद्योग, भर्ती, निवड आणि प्रशिक्षण आणि व्यवस्थापक, कार्य वचनबद्धता, उत्पादकता आणि बदल

टर्नस्टॉलने संघटनात्मक संस्कृतीची व्याख्या "विश्वास, नैतिकता, मूल्य प्रणाली, वर्तणूक मानदंड आणि व्यवसाय करण्याचे मार्ग जे प्रत्येक कॉर्पोरेशनसाठी अनन्य आहेत" असे केले आहे.

जोआन मार्टिनच्या मते संघटनात्मक संस्कृती अशी आहे की "व्यक्ती संस्थांच्या संपर्कात येतात, ते पोशाख नियम, दुकाने यांच्या संपर्कात येतात, लोक काय चालले आहे ते सांगतात, संस्थेचे औपचारिक नियम आणि कार्यपद्धती, वर्तनाचे औपचारिक नियम, विधी, कार्ये, वेतन प्रणाली, शब्दजाल आणि विनोद फक्त आतल्या लोकांना समजतात आणि असेच. हे घटक संघटनात्मक संस्कृतीचे काही प्रकटीकरण आहेत." डेनिसनच्या मते, संघटनात्मक संस्कृती म्हणजे "संस्थेची मूळ ओळख बनवणारी मूल्ये, विश्वास आणि वर्तन पद्धतींचा संच."

बेकरच्या मते "संघटनात्मक संस्कृती म्हणजे सदस्यांद्वारे आयोजित केलेल्या सामायिक अर्थाची प्रणाली जी संस्थेला इतर संस्थांपासून वेगळे करते."

वरील व्याख्येवरून आपण असे समजू शकतो की संघटनात्मक संस्कृती म्हणजे अनुभव, मूल्ये, सामान्य समजुती, संस्थेतील लोकांचे बाह्य आणि अंतर्गत वर्तन हे अद्वितीय आहे आणि संस्थांसाठी एक मानक सेट करते. हे संस्थेचे हृदय आणि मन आहे आणि संस्थेमध्ये सर्वत्र सर्वत्र व्याप्त आहे.

तुमची प्रगती तपासा(Check your progress :-)

Q.1 .संघटनात्मक संस्कृतीची व्याख्या करा.

१.३ संघटनात्मक संस्कृतीची वैशिष्ट्ये (Features of Organizational Culture)

संघटनात्मक संस्कृतीची खालील महत्त्वाची वैशिष्ट्ये आहेत.

१) **सार्वत्रिक(Universal):** संस्थात्मक संस्कृती सर्वत्र सर्वत्र आढळते जिथे लोक राहतात आणि काम करतात. संस्थात्मक संस्कृती म्हणजे कार्याभिमुख संस्कृती ही एक अशी व्यवस्था आहे जिथे लोक पद्धतशीरपणे विविध उत्पादक घटकांमध्ये गुंतलेले आहेत. हे सर्व मानवी क्रियाकलापांमध्ये प्रतिबिंबित होते. संघटनात्मक संस्कृती विविध कार्यशैली, कृषी, औद्योगिक आणि दैनंदिन जीवनातील पुरुषांच्या सर्व क्रियाकलापांना व्यक्त करते.

२) **हे शिकलेले आणि सामायिक केलेले वर्तन (Universal: Organizational Culture is learned one):** संघटनात्मक संस्कृती शिकली जाते. ही भेट नाही,याचा एक परिणाम आहे जिथे आजारी लोक राहतात, काम करतात आणि जीवनाचा आनंद

घेतात. संस्थात्मक संस्कृती व्यक्तींमध्ये सामायिक केली जाते. ते शिक्षण, कला, साहित्य, शोध आणि आविष्कारांच्या स्वरूपात सामायिक केले जाते. रीतिरिवाज, परंपरा, कायदे ज्याचे अनुकरण केले जाते आणि त्याचे सामायिक केले जाते.

३) पिढ्यानपिढ्या प्रसारित (Passed on from generation to generation) : संस्थात्मक संस्कृती पिढ्यानपिढ्या प्रसारित केली जाते. हे गतिमान आहे. त्याचे सतत कनिष्ठ ते श्रेष्ठ आणि उत्तम ते सर्वोत्तम स्तरावर्ती बदलत आहे.

तथापि, मानवी संसाधने आणि क्षमतांमध्ये अनेक बदलांमुळे संघटनात्मक संस्कृतीत उभ्या आणि क्षैतिज बदल स्वरूपात आहेत. तथापि, पारंपारिक कौटुंबिक व्यवसाय आता बदलत आहेत, पूर्वीच्या पिढ्यानपिढ्या ते कौटुंबिक कामात गुंतलेले होते. औद्योगिक क्रांती, विज्ञान आणि तंत्रज्ञान आणि आर्थिक विकास हे कौटुंबिक कामे बंद करण्यास जबाबदार आहेत. न्हावी कुटुंबातील मुलगा न्हाव्यासारखे कार्य करत राहिला नाही; सुताराचा मुलगा सुतार म्हणून राहिला नाही. वैयक्तिक प्रतिभा आणि कौशल्य खूप महत्वाचे झाले आहे. त्यामुळे संघटनात्मक संस्कृती वैविध्यपूर्ण आहे.

४) नवकल्पना आणि जोखीम घेणे (Innovation and risk-taking): काही संस्थांना जोखीम घेण्यात अधिक रस असतो त्या नवीन नवकल्पनांसाठी कर्मचाऱ्यांना प्रोत्साहित करतात. अधिक तपशिलाकडे लक्ष द्या: काही संस्थांमध्ये कर्मचारी स्पष्टता आणि परिपूर्णता इत्यादीकडे अधिक लक्ष देतात. सूक्ष्म आणि मॅक्रो पातळीचे निरीक्षण महत्वाचे आहे. काही बॉस स्वच्छता, शिस्त आणि वक्तशीरपणाबद्दल खूप विशिष्ट असतात. त्यामुळे ते सर्व तपशीलांचे बारकाईने निरीक्षण करतात.

५) संघ अभिमुखता (Team Orientation) : संघटनात्मक कार्य हे संघाचे कार्य आहे. त्यामुळे संघ अभिमुखता अधिक महत्वाची आहे, कि जी कायम यशासाठी मदत करते. स्थिरता: आधुनिक जगात अनेक संस्था यथास्थिती राखण्यासाठी वाढ आणि विकासाला प्राधान्य देतात. त्यामुळे अशा संघटनांची स्वतःची रणनीती असते. अनेक संस्थांमध्ये स्थिर तत्वज्ञान, विचारधारा आणि मूल्ये, अपेक्षा इत्यादी असतात, त्या त्यांना काटेकोरपणे चिकटून राहतात.

६) व्यवस्थापन समर्थन (Management support) : प्रत्येक कामगाराला अनेक व्यवस्थापन समर्थन देतात. त्यांची स्पष्ट उद्दिष्टे आणि आकांक्षा यांची प्रत्येक कार्यकर्त्याकडून अपेक्षा आहेत. त्यामुळे नियोक्त्याचे समर्थन खूप महत्वाचे आहे.

७) लोकाभिमुखता (People orientation): काही संस्थांमध्ये, लोक अधिक केंद्रित असतात याविषयाचा निर्णय घेताना लोकांवर परिणामांचा परिणाम अधिक महत्त्व दिला जातो.

८) जोखीम सहिष्णुता (Risk tolerance): ज्या प्रमाणात कर्मचारी आक्रमक, नाविन्यपूर्ण आणि जोखीम शोधण्यास प्रवृत्त होतात.

९) **एकात्मता (Integration)** : संस्थेतील घटकांना समन्वित पद्धतीने कार्य करण्यास प्रोत्साहन दिले जाते.

संस्थात्मक आणि कार्य संस्कृती: आयटी उद्योग, भर्ती, निवड आणि प्रशिक्षण आणि व्यवस्थापक, कार्य वचनबद्धता, उत्पादकता आणि बदल

१०) **बक्षीस प्रणाली (Reward System)**: कामगिरी किंवा वयावर आधारित पुरस्कार वाटप किती प्रमाणात आहे.

११) **संघर्ष सहिष्णुता (Conflict tolerance)**: कधीकधी कर्मचारी गंभीर असतात आणि संस्थेच्या मर्यादांबद्दल उघडपणे चर्चा करतात.

१२) **संप्रेषण नमुना (Communication pattern)**: काही वेळा व्यवस्थापन अतिशय औपचारिक असते परंतु काही संस्थांमध्ये त्यांच्याशी संपर्क साधता येतो आणि सहज संवाद साधता येतो.

तुमची प्रगती तपासा:- (Check Your progress)

प्र.१. संघटनात्मक संस्कृतीची वैशिष्ट्ये स्पष्ट करा.

१.४ संघटनात्मक संस्कृतीचे स्तर (Levels of Organizational Culture)

एडगर शेन यांनी संघटनात्मक संस्कृतीचे खालील तीन स्तर सुचवले आहेत. 1) संस्कृतीचे निरीक्षण करण्यायोग्य कलाकृती 2) सामायिक मूल्ये 3) सामान्य गृहीतके

संघटना संस्कृतीबद्दल अधिक समजून घेण्यासाठी वेगवेगळ्या विचारवंतांनी सुचवलेल्या संस्कृतीच्या विविध स्तरांचा अभ्यास करणे आवश्यक आहे.

१) खालील संघटनात्मक संस्कृतीचे निरीक्षण करण्यायोग्य तथ्ये आहेत:

अ) निरीक्षण करण्यायोग्य आदर्श (Observable role models): कोणत्याही संघटनेतील संस्कृती सर्व सदस्यांचे वर्तन दर्शवते. परंतु उच्च व्यवस्थापनाचे नेतृत्व गुण इतर कर्मचाऱ्यांवर प्रभाव टाकतात. हे नेते आदर्श बनतात आणि संस्थेच्या संस्कृतीचे प्रतिरूप बनतात. ते कंपनीचे प्रतिनिधित्व करतात त्यासोबत संस्कृतीच्या मूल्यांना बळकटी देतात. यासंबंधीच्या मॉडेल केलेले वर्तन हे एक शक्तिशाली शिकण्याचे साधन आहे आणि अशा सांस्कृतिक पैलू संपूर्ण संस्थेमध्ये पसरतात.

ब) समारंभ आणि संस्कार (Ceremonies and rites): समारंभ आणि संस्कार संस्कृती आणि महत्त्वाच्या प्रसंगी विविध पुनरावृत्ती झालेल्या क्रियाकलापांचे प्रतिबिंबित करतात. कार्य आणि यश ओळखले जाते. महाविद्यालये आणि विद्यापीठे पदव्या आणि डिप्लोमा वितरित करतात.-त्याच प्रकारे, कंपनी परस्पर संवाद आणि एकजुटीला प्रोत्साहन देण्यासाठी पिकनिक, सेवानिवृत्ती डिनर पार्टी आणि मनोरंजन कार्यक्रम आयोजित करतात याचासंबंध एक सामान्य सांस्कृतिक बंधन आणतात. संस्थेची एकता आणि अखंडता प्रदर्शित करण्यासाठी पुरस्कार आणि बक्षीस समारंभ आयोजित केले

जातात. असे समारंभ कामगारांना प्रामाणिकपणे आणि कार्यक्षमतेने काम करण्यास प्रोत्साहित करतात. त्याचप्रमाणे सण आणि पारंपारिक उपक्रमांमुळे आवश्यकतेनुसार वस्तू तयार करण्याची संधी मिळते.

उदाहरणार्थ, गणेश चतुर्थी, राखी पौर्णिमा, होळी, देसरा, दीपावली राख्या, रंग, मिठाई, कापडाच्या वस्तू, तयार कपडे इ. तयार करण्यासाठी उद्योगांना आकर्षित करतात. दुसऱ्या शब्दांत सांगायचे तर, समारंभ व्यवसाय संस्थांमध्ये मोठा बदल घडवून आणतात आणि ते संघटनात्मक संस्कृती सुधारतात आणि ताजेतवाने करतात.

क) सांस्कृतिक चिन्हे (Cultural Symbols): चिन्हे न बोललेले संदेश आहेत. ते चित्र आणि चिन्हांच्या बाबतीत आहेत. कंपनीचे चेंबर्स, पॅसेज, मीटिंग रूम, फंक्शन हॉल, सेमिनार हॉलची व्यवस्था करतात आणि ड्रेस कोड, नेम प्लेट्सचा अवलंब करतात. वेगवेगळ्या प्राधिकरणांसाठी यथास्थिती कायम आहे. तर डायरेक्टर चेंबर वेगळे आहे, मॅनेजर ऑफिस, जनरल ऑफिस, विविध विभाग आणि कार्यालये सांभाळली जातात. सर्व कामगारांना गणवेश, जॅकेटवर बटणे घालावी लागतील. रोटरी क्लब, आणि लायन्स क्लब, L&T, Gcdrej, आर्मी, नेव्ही, एअर फोर्स, संसद, कोर्ट इ. ही उत्तम उदाहरणे आहेत. अगदी कंपनीच्या बसेस आणि ट्रक्सना संस्थेच्या नावाने लेबल आणि नियुक्त केले जाते.

२) सामायिक मूल्ये (Shared Values): मूल्यांशिवाय संस्कृती निरर्थक आहे. मूल्ये आणि नैतिकता सामायिक केली जातात. विचार, आदर्श, विचारप्रणाली सर्वांशी शेअर केली जाते. मूल्यांमध्ये श्रद्धा असतात. दोन प्रकारची मूल्ये आहेत. एक साधन मूल्य आहे जेथे वर्तन योग्य आहे याचा परिणाम विचारात न घेता दुसरा टर्मिनल आहे. या प्रकरणात अमूर्त उद्दिष्टांपेक्षा मूर्त उद्दिष्टे अधिक महत्त्वाची असतात. मूल्ये ही भावनिकरित्या आकारलेली प्राधान्ये आहेत. कौटुंबिक वातावरण, संगोपन आणि धार्मिक प्रभावांद्वारे समाजीकरण करताना हे शिकले जाते. योग्य कृती शोधण्यासाठी मूल्ये उपयुक्त आहेत. महात्मा गांधींनी यंत्रसामग्रीद्वारे उत्पादित केलेल्या कापडांच्या विरोधात खादीचा प्रचार करताना, आर्थिक प्रगतीपेक्षा मानवी जीवनमूल्ये व्यक्त केली. पण पहिले पंतप्रधान जवाहरलाल नेहरू यांनी गांधींच्या विचारांना विरोध केला की, 'तुम्ही आधुनिक साधने पकडू शकत नाही आणि तुमचे मन पारंपारिक आहे.

ते चालणार नाही'. सुप्रसिद्ध भारतीय गणितज्ञ रामानुजन यांनाही इंग्लंडला जाण्यात अडचण आली होती, कारण समुद्र ओलांडणे पाप आहे. दुसऱ्या शब्दात, बदलत्या जगाबरोबर बदलले पाहिजे. भारतात यंत्रांची पूजा केली जाते कारण ती साधने उपयुक्त आहेत. या सर्व उपयुक्त गोष्टींची पूजा केली जाते या दृढ विश्वासाशी संबंधित आहेत. सर्व व्यवस्थापने सुचवतात की त्यांच्या संस्थांनी मूल्यांचा संच विकसित केला पाहिजे. संस्थेतील सर्व व्यक्तींचा त्यांच्या कामाच्या खानदानावर आणि त्यांना मिळणाऱ्या लाभांवर दृढ विश्वास आणि यावरती विश्वास असला पाहिजे.

3) सामान्य गृहीतके (Common Assumptions): गृहीतके ही संस्कृतीची खोलवर रुजलेली मूलभूत पातळी आहे. लोक मूलतः चांगले आहेत. हे गृहीतक कंपनीच्या

विश्वासावर भर देण्यावरून दिसून येते. दुसरी धारणा अशी आहे की योग्य संधी मिळाल्यास लोक शिकण्यास, वाढण्यास आणि साध्य करण्यास तयार असतात. तिसरे गृहीतक या विश्वासावर आधारित आहे की लोक आव्हाने आणि आनंददायक कामामुळे प्रेरित होतात. हे गृहीतक सदस्यांच्या सहभागाने सामान्य ध्येय निश्चित करण्याच्या प्रक्रियेतून आणि ध्येय साध्य करण्याच्या प्रक्रियेतून दिसून येते.

संस्थात्मक आणि कार्य संस्कृती: आयटी उद्योग, भर्ती, निवड आणि प्रशिक्षण आणि व्यवस्थापक, कार्य वचनबद्धता, उत्पादकता आणि बदल

या सामान्य गृहितकांचा शोध एका विशिष्ट समाजाने धारण केलेल्या मोठ्या सामाजिक आणि सांस्कृतिक मूल्यांवर केला जाऊ शकतो. उदाहरणार्थ, अमेरिकेत व्यक्तिसापेक्ष कामगिरीवर भर दिला जातो. जपानमध्ये सामूहिक कामगिरीवर भर दिला जातो.

तुमची प्रगती तपासा (Check your progress :-)

प्र.१. संघटनात्मक संस्कृतीचे स्तर स्पष्ट करा.

९.५ संघटनात्मक संस्कृतीची कार्ये (Functions of Organizational Culture).

संघटनात्मक संस्कृतीचे कार्ये खालीलप्रमाणे आहेत.

- १) संस्कृती एक पद्धतशीर संघटना स्थापन करण्यास मदत करते. संघटना ही एक यंत्रणा असते. ही एक गतिमान आणि स्थिर संस्था आहे. त्यामुळे स्थिरता आणि गतिशीलता राखण्यासाठी ते पद्धतशीरपणे कार्य करते.
- २) हे सर्व कामगारांना समान फायद्यासाठी काम करण्यासाठी एकत्र करते. संघटनात्मक संस्कृती संस्थेची एकता आणि अखंडता टिकवून ठेवण्यास मदत करते. उपसंस्कृती आणि प्रतिसंस्कृती गटांमध्ये बरेच फरक आहेत. तथापि, संस्कृतीचे महत्त्वाचे कार्य म्हणजे सर्व कामगारांना एका नावाखाली एकत्र करणे.
- ३) ते सर्व मूर्त वस्तू आणि अमूर्त वस्तू जसे की साधने, मशीन, साहित्य स्वीकारते. वृक्षारोपण, कामाचे ठिकाण, त्याच्या सभोवतालचे वातावरण कामगारांना संस्थेच्या हितासाठी काम करण्यास मदत करते. त्याचप्रमाणे कामगारांचे विचार, आदर्श, विचारधारा अधिक उत्पादनासाठी उपयुक्त ठरतात.
- ४) संघटनात्मक संस्कृती नेहमीच संस्थेची जगात ओळख टिकवून ठेवण्यासाठी कार्य करते.
- ५) संघटनात्मक संस्कृतीचे मूल्ये आणि विश्वासांबद्दल संज्ञानात्मक धारणांचे सामायिक नमुने प्रदान करते. हे संघटनात्मक सदस्यांना त्यांच्या अपेक्षेप्रमाणे विचार करण्यास आणि वागण्यास सक्षम करते.
- ६) ते संघटनात्मक सदस्यांना भावनांचे सामायिक नमुने देखील प्रदान करते ज्यामुळे त्यांना काय मूल्य आणि भावना अपेक्षित आहे हे त्यांना कळते.

- ७) संघटनात्मक संस्कृती एक सीमा प्रदान करते जी एक संस्था आणि दुसरी यांच्यात फरक निर्माण करते. अशा सीमा परिभाषित केल्याने संस्थेचे सदस्य आणि सदस्य नसलेले ओळखण्यास मदत होते.
- ८) संघटनात्मक संस्कृती एखाद्याच्या वैयक्तिक स्वार्थापेक्षा मोठ्या गोष्टींशी बांधिलकी निर्माण करण्यास सुलभ करते.'
- ९) संघटनात्मक सदस्यांना सोबत घेऊन त्यांना योग्य मानके प्रदान करून सामाजिक स्थिरता वाढवते ज्यासाठी सदस्यांनी उभे राहावे.
- १०) हे एक नियंत्रण यंत्रणा म्हणून काम करते जे संस्थात्मक सदस्यांच्या वृत्ती आणि वर्तनाला मार्गदर्शन करते आणि आकार देते. हे त्यांना विहित आणि अपेक्षित वर्तन पद्धतीच्या अनुरूपतेला चिकटून राहण्यास मदत करते.
- ११) शेवटी संघटनात्मक संस्कृती जबाबदारी, कर्तव्याची भावना, ओळख, जीवनाची स्थिरता, नोकरीची शाश्वतता, पालन, आज्ञाधारकता, संस्थेबद्दल प्रामाणिकपणा प्रदान करते.
- १३) संघटनात्मक संस्कृती शिकलेली, अनुकरण केलेली, सामायिक केलेली आणि वर्तणूकाभिमुख आहे. त्यामुळे सर्व सदस्य एकाच दिशेने आणि कंपनीच्या आवश्यकतेनुसार एकत्र काम करतात.

तुमची प्रगती तपासा:- (Check your progress)

प्र. १. संघटनात्मक संस्कृतीची कार्ये स्पष्ट करा.

९.६ संघटनात्मक संस्कृती निर्माण (Organizational Culture Created)

संघटनात्मक संस्कृतीचा विकास हा एंटरप्राइझमधील दैनंदिन काम आणि व्यवहार याचा उद्योगातील उत्पादकता यांचा परिणाम आहे. ही एक नवीन संकल्पना आहे यात शंका नाही, परंतु ती मानवी इतिहासाइतकीच जुनी आहे. जेव्हा मनुष्य या पृथ्वीतलावर राहू लागला तेव्हा त्याने आपल्या उपजीविकेसाठी काही ना काही गोष्टी करायला सुरुवात केली. संघटनात्मक संस्कृती एक-दोन दिवसांत विकसित होत नाही. हे दीर्घ कालावधीत हळूहळू विकसित होते. आजची संघटनात्मक संस्कृती भूतकाळाचा इतिहास प्रतिबिंबित करते आणि संपूर्णपणे भविष्यावर प्रभाव टाकते. एखाद्या संस्थेची संस्कृती तिच्या संस्थापक सदस्यांच्या तत्त्वज्ञान, मूल्ये आणि वृत्तीने आकार घेते. त्यातील काही उदाहरणे खालीलप्रमाणे आहेत.

१) रिलायन्स इंडस्ट्रीजची संस्कृती धीरूभाई अंबानी यांच्यामुळे मोठ्या प्रमाणात आकाराला आली आणि प्रभावित झाली, जे वेळ आणि कार्यक्षमतेबद्दल अत्यंत जागरूक होते,

संस्थात्मक आणि कार्य संस्कृती: आयटी उद्योग, भर्ती, निवड आणि प्रशिक्षण आणि व्यवस्थापक, कार्य वचनबद्धता, उत्पादकता आणि बदल

२) मायक्रोसॉफ्टची संस्कृती मुख्यत्वे सह-संस्थापक आणि सीईओ बिल गेट्स यांचे प्रतिबिंब आहे जे आक्रमक, स्पर्धात्मक आणि अत्यंत शिस्तप्रिय आहेत.

३) त्याचप्रमाणे टाटा, बिरला, गोदरेज यांनी जगातील विविध देशांतील विविध लोकांशी व्यवहार करताना शिस्तीने आणि परिश्रमाने आपली कार्यसंस्कृती प्रस्थापित केली आहे. औद्योगिक क्रांतीनंतर लगेचच, सर्व व्यवसाय आणि औद्योगिक संस्थांमध्ये संस्कृती पारंपारिक होती. 'संपूर्ण संस्थेवर मालकाचे नियंत्रण होते. मालक व्यवस्थापक होता, तो उद्योजक, संचालक इ. पारंपारिक समाजात मालक-व्यवस्थापकांना कमीत कमी कामगारांसह कमीत कमी खर्चात जास्तीत जास्त काम घेण्यात जास्त रस होता. जेव्हा सर्व संघटनात्मक कार्ये उदारमतवादी बनली, तेव्हा कंपनी आणि व्यावसायिक संस्थांमधील सर्व पैलू बदलले गेले. सरकारने विविध औद्योगिक आणि कंपनी कायदेही पारित केले. जगातील सर्व सरकारांनी कामगारांच्या कल्याणात रस घेतला आहे. कामगार संघटनांची नोंदणी झाली. हळूहळू मालक-व्यवस्थापकाची जागा मालक, कामगार आणि संघटनांनी सामायिक केलेल्या व्यवस्थापनाने घेतली, ज्याला योग्य सरकारने कायदेशीर मान्यता दिली. आज जगभरातील संघटनात्मक संस्कृती लोकशाही, समाजवादी, धर्मनिरपेक्ष आणि मानवी प्रतिष्ठेवर आणि सर्वांच्या कल्याणावर आधारित आहे. वेगवेगळ्या देशांमध्ये, वेगवेगळ्या प्रकारच्या कार्य सिद्धांतांचा जन्म झाला. उदाहरणार्थ, मॅकग्रेगर X आणि Y सिद्धांत देतो. प्रोफेसर मास्लो यांनी गरजेवर आधारित सिद्धांत 'सुचवला' आणि काही मानसशास्त्रज्ञ आणि तत्त्वज्ञांनी प्रेरणेचे महत्त्व लिहिले. पण सर्व सिद्धांत पाश्चिमात्य आणि अमेरिकन लेखकांनी मांडले. अमेरिकेने ए प्रकार म्हणून ओळखला जाणारा स्वतःचा सिद्धांत विकसित केला, नंतर झेड प्रकार म्हणून सुधारित केला जेथे वैयक्तिक कामगार महत्त्वाचा आहे. जपानने हा प्रकार विकसित केला, जेथे सर्व कामगार एकत्रितपणे महत्त्वाचे आहेत. भारत अजूनही कोणताही सिद्धांत विकसित करू शकलेला नाही. तथापि, भारतीय लोकशाही व्यवस्थेमध्ये विविध संघटना त्यांच्या स्वतःच्या कार्य संस्कृतीसह विकसित केल्या गेल्या आहेत. चीनने आपल्या पिन, पेन्सिल सारख्या छोट्या वस्तूंच्या पुरवठ्याने जागतिक बाजारपेठ काबीज केली आणि जागतिक बाजारपेठेतून नाव, प्रसिद्धी आणि संपत्ती मिळवण्यात सक्षम झाले. संघटनात्मक संस्कृती दररोज विकसित आणि वाढत आहे. त्याची वाढ आणि विस्तार अंतहीन आहे आणि कधीही लुप्त होत नाही. एकदा संघटनात्मक संस्कृती विकसित झाली, की तिचे पालनपोषण आणि अस्तित्व सर्व सदस्यांवर अवलंबून असते. त्यामुळे संघटनात्मक संस्कृती जिवंत ठेवण्यासाठी खालील विचारांचे पालन केले जाते.

१) निवड निकष(Selection criteria) : एखाद्या व्यक्तीची संघटनात्मक संस्कृती टिकवून ठेवण्याच्या सर्वोत्तम पद्धतींपैकी एक म्हणजे संस्था ज्या लोकांना निवडेल त्यांच्याबद्दल अत्यंत निवडक असणे.

२) उच्च व्यवस्थापन (Top Management): उच्च व्यवस्थापनच्या कृती त्याची संस्थात्मक संस्कृती प्रसारित करण्यात आणि टिकवून ठेवण्यात महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात. कर्मचारी उच्च व्यवस्थापनाकडून खालील गुण शिकतात. अ) किती जोखीम घेतली जाते? ब) किती स्वातंत्र्याचा वापर केला जातो? क) ग्राहक आणि ग्राहकांशी कसे व्यवहार करावे

३) समाजीकरण (Socialisation) : नवीन उमेदवाराला पुढील आत्मसात करण्यासाठी संस्थेमध्ये योग्यरित्या अंतर्भूत केले पाहिजे.

तुमची प्रगती तपासा:- (Check your progress)

प्र. १. संघटनात्मक संस्कृती कशी तयार होते?

९.७ संघटनात्मक संस्कृतीचा कामावरील परिणाम (effects on Organizational Culture work)

संघटनात्मक संस्कृती संघटनेतील प्रत्येक वैयक्तिक कार्यकर्त्यांच्या कामावर परिणाम करते. व्यक्ती संघटनेमध्ये वैयक्तिक फरक बाळगतात. नियुक्तीनंतर, सर्व कामगार संघटनेची संस्कृती स्वीकारतात आणि शिकतात आणि संघटनेच्या आवश्यकतेनुसार जगतात आणि कार्य करतात. खालील परिस्थिती संघटनात्मक संस्कृतीवर परिणाम करतात.

१) आर्थिक स्थिती (Economic condition) : संघटनेच्या आर्थिक स्थितीचा कामगारांवर प्रभाव पडतो. अधिक समृद्ध संस्था अधिक समृद्धीसाठी शिक्षण, संशोधन आणि नवनिर्मितीवर अधिक खर्च करते. एक गरीब संस्था सुसंस्कृत सांस्कृतिक वैशिष्ट्ये आणू शकत नाही. दुसऱ्या शब्दांत सांगायचे तर, सर्वोत्तम संघटनात्मक संस्कृती विकसित करण्यासाठी उदारमतवादी आर्थिक परिस्थिती आवश्यक आहे. परदेशी बँक आणि मुंबईतील भारतीय बँक, आयटी पार्क आणि महानगरपालिका कार्यालयांशी तुलना करता येते. त्यामुळे आर्थिक परिस्थिती, खर्च करण्याची क्षमता आणि उदार मनाने काही एकरात सुंदर बाग आणि कारंजे असलेली पॉश कार्यालये सांभाळणे.

२) नेतृत्व शैली (Leadership style): नेतृत्व महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावते आणि एक वेगळी आशावादी कार्य संस्कृती बनवते आणि प्रत्येक व्यक्तीचे कार्य ध्येय आणि आकांक्षा आणि संघटनेच्या स्थितीनुसार करते. नेत्याने दिलेले लक्ष्य पूर्ण करण्यासाठी विविध विभागांमध्ये वेगवेगळे कर्मचारी प्रत्यक्ष किंवा अप्रत्यक्षपणे काम करतात. पायनियर आणि संस्थापक सर्व कामगारांवर प्रभाव टाकतात.

३) संघटनात्मक धोरणे (Organizational policies): संघटनात्मक धोरणे कार्यसंस्कृतीमुळे प्रभावित होतात. योजना आणि धोरणे कार्य प्रणालीची मांडणी करतात त्याचा कामगारांना त्याचे विवेकपूर्वक पालन करावे लागते.

४) व्यवस्थापकीय समज (Managerial Understanding) : संघटनात्मक संस्कृती व्यवस्थापनाला कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यातील समस्या सोडविण्यास मदत करते. व्यवस्थापन, कामगार युनियन एका बाजूला आणि दुसऱ्या बाजूला सरकार कामाची व्यवस्था करतात, त्यानुसार कायदेशीर विभाग कामगार आणि संस्थेच्या भल्यासाठी सतत काम करत असतात. कीथ डेव्हिस यांनी कामावर परिणाम करणारी काही मूल्ये खालीलप्रमाणे दर्शवितात, 1) स्वातंत्र्य 2) समानता 3) सुरक्षा 4) संधी.

१) स्वातंत्र्य (Freedom): स्वातंत्र्य हे मूलभूत सांस्कृतिक मूल्य आहे जे सर्व संस्थांमधील कामावर परिणाम करते. सर्व संस्थांमध्ये कामगारांना काही स्वातंत्र्य असणे अपेक्षित आहे आणि अधिकारी कामगारांना त्यांचे नावीन्य निर्मितीची शक्ती जाणून घेण्याचे स्वातंत्र्य देतात. पण स्वातंत्र्य ही वेगवेगळ्या लोकांसाठी वेगळी गोष्ट आहे. उदाहरणार्थ, एखाद्या कर्मचाऱ्याच्या स्वातंत्र्यासाठी सर्वसाधारण सभामध्ये आवाज उठवणे असू शकते, तर दुसऱ्यासाठी याचा अर्थ निर्बंधाशिवाय काम करण्याचा अधिकार असू शकतो.

२) समानता (Equality): सर्व लोक जन्मतः समान असतात आणि त्यांना जीवनाच्या प्रत्येक पैलूत समान अधिकार असतात. तथापि, हे मूल्य भिन्न मानसिक, भावनिक आणि सामाजिक फरकांना योग्य मान्यता देते म्हणून भिन्न बक्षिसे. हि समानता राखली जाऊ शकत नाही कारण कामगिरीच्या आधारावर बक्षिसे दिली जातात.

३) सुरक्षा (Security) : लोक पूर्ण रोजगाराला प्राधान्य देतात जो सुरक्षिततेचा खरा मुद्दा आहे. काही प्रकारचे तणाव नेहमीच असतात. सर्वात महत्त्वाची सुरक्षा म्हणजे आर्थिक सुरक्षा होय.

४) संधी (Opportunity): लोक संस्थेमध्ये चांगल्या अनेक संधींची अपेक्षा करतात. आधुनिक शिक्षण व्यवस्था, आतून पदोन्नतीची धोरणे आणि तत्सम घटक कर्मचाऱ्यांच्या संधीवर परिणाम करतात.

तुमची प्रगती तपासा:- (Check your progress)

संघटनात्मक संस्कृतीचा कामावर कसा परिणाम होतो?

९.८ संघटनात्मक संस्कृतीचे महत्त्व, ध्येय आणि तत्त्वज्ञान (Importance, Mission and Philosophy of Organizational Culture)

संघटनेत सर्व कार्यकर्त्यांचा सन्मान झाला पाहिजे. दुसऱ्या शब्दांत, संघटनात्मक संस्कृतीचे वाढते आणि बदलणारे महत्त्व उत्स्फूर्तपणे उद्भवते. सर्व आस्थापनांमध्ये भिन्न लोक काम करतात जे भिन्न धर्म, जात, राज्य आणि भाषा आहेत. दुसऱ्या शब्दांत, स्थापना म्हणजे विविध संस्कृतींच्या एकत्रीकरणाचे ठिकाण होय. येथे सर्व संस्कृती एकत्रितपणे एक संस्कृती बनल्या आहेत, ज्याला आशावादीपणे 'संघटनात्मक संस्कृती' म्हणतात. व्यवस्थापक, मालक, कर्मचारी, कामगार आणि सहयोगी भागीदार यांच्यातील सहकार्य, परस्पर विश्वास, संघर्ष आणि विरोधी शक्तींच्या संदर्भात संघटनात्मक संस्कृतीचे महत्त्व

समजून व्यक्त केले जाते. मानवी संबंध सुधारण्यासाठी सर्व संघटनांमधील नेते सतत महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात. मानवी संबंध म्हणजे सांस्कृतिक संबंध नसून दुसरे तिसरे काही नाही. तर, सोरोकिनचे म्हणणे बरोबर आहे की 'संस्कृती ही माणसाची सर्वोच्च कला आणि सुपरऑर्गेनिक शरीर आहे'. शिस्त, शिक्षण, सहकार्य, परस्पर विश्वास, प्रामाणिक प्रयत्न आणि कठोर परिश्रम यावर सर्व संस्था आढळतात. म्हणून प्रत्येकाकडे सांस्कृतिक सुसंगतता असते आणि ते मूल्ये आणि श्रद्धा यांचे दृढपणे पालन करतात. त्यांच्यासाठी सशक्त भूमिका निभावणे सोपे होते. कर्मचारी अनेकदा नेत्यांच्या वर्तनाचे अनुकरण करतात आणि मार्गदर्शनासाठी त्यांच्याकडे पाहतात. मजबूत रोल मॉडेल बनून तो मार्गदर्शन, शिकवणे आणि प्रशिक्षण देऊन, तसेच नेते संघटनात्मक संस्कृतीला समर्थन देणारी मूल्ये मजबूत करतात. संघटनात्मक संस्कृतीचे महत्त्व वर्षानुवर्षे आणि दशकानुवर्षे कनिष्ठ ते श्रेष्ठ आणि श्रेष्ठ ते सर्वात श्रेष्ठ अशी भूमिका नोंदवणे. सांस्कृतिक सामर्थ्य विशेषतः संकट परिस्थिती हाताळून मोजले जाते.

क्रिस्लर मोटर कंपनीला १९७० मध्ये आर्थिक संकटाचा सामना करावा लागला हे याचे उत्तम उदाहरण आहे. अमेरिकन सरकार सरकारी निधीसह खाजगी व्यावसायिक संस्थांना संरक्षण देण्याच्या विरोधात होते परंतु कंपनी आपल्या कर्मचाऱ्यांच्या सांस्कृतिक बांधिलकीच्या मजबूत मुद्द्याने निधी मिळवण्यात यशस्वी ठरली. संघटनात्मक संस्कृतीचे महत्त्व वाढविण्यासाठी व्यवस्थापक देखील महत्त्वपूर्ण व्यक्ती आहेत. ते बक्षिसे आणि शिक्षेसह कामगारांसोबत वेगवेगळ्या परिस्थिती हाताळतात आणि मजबूत संघटनात्मक संस्कृती राखतात. काही सर्वोच्च संस्था केवळ त्यांच्या उत्पादकतेमुळेच नव्हे तर त्यांच्या सांस्कृतिक व्यवस्थेसाठीही प्रसिद्ध आहेत. संस्थात्मक संस्कृती विविध प्रकारे विकसित आणि मजबूत केल्या जातात. काही यंत्रणा खालीलप्रमाणे आहेत.

- १) नेते कोणत्या गोष्टीकडे लक्ष देतात, मोजतात आणि नियंत्रित करतात
- २) गंभीर घटना आणि संघटनात्मक संकटावर नेत्यांच्या प्रतिक्रिया.
- ३) जाणीवपूर्वक रोल मॉडेलिंग, शिकवणे आणि प्रशिक्षण देणे.
- ४) बक्षिसे आणि स्थिती वाटपासाठी निकष.
- ५) भरती, निवड, पदोन्नती इत्यादीसाठी निकष.
- ६) संस्थेची रचना आणि रचना.
- ७) संघटनात्मक प्रणाली आणि कार्यपद्धती.
- ८) भौतिक जागा, दर्शनी भाग आणि इमारतीचे डिझाइन.
- ९) महत्त्वाच्या घटना आणि लोकांबद्दल कथा, दंतकथा, पुराणकथा आणि बोधकथा.
- १०) संघटनात्मक तत्त्वज्ञान, पंथ, सनद इत्यादींची औपचारिक विधाने.

संघटनेमध्ये संस्कृतीची भूमिका आहे:

- १) संघटनेची उद्दिष्टे आणि निर्दिष्ट करा.
- २) संघटनेमध्ये अस्तित्वात असलेले संबंध निर्दिष्ट करणे
- ३) निष्ठा, गोपनीयता, गतिशीलता, कठोर परिश्रम आणि यासारखे मूल्यवान गुण निर्दिष्ट करणे.

संघटनेना सामाजिक संस्कार असतात. समाजाशिवाय संघटना शक्य नाही. संस्था या सामाजिक प्रणाली आहेत ज्यात सामायिक समज, निकष आणि मूल्ये आहेत तसेच त्यांची भाषा समान आहे. संस्थेचा इतिहास, तिची भूतकाळातील मूल्ये आणि श्रद्धा यांचाही संस्थेच्या वर्तमान संस्कृतीवर प्रभाव पडतो. प्रत्येक भिन्न संस्कृती संस्था करत असलेल्या भूमिका व्यक्त करू शकते.

तुमची प्रगती तपासा:- (Check your progress)

प्र. १. संघटनात्मक संस्कृतीचे महत्त्व समजावून सांगा.

१.१ संघटनात्मक संस्कृतीचा प्रभाव (Impact of Organizational Culture)

संस्कृती राष्ट्रीय चारित्र्याचे प्रतिनिधित्व करते. हे पुरुषांनी बांधलेल्या संस्थांवर प्रतिबिंबित करते. संघटनात्मक संस्कृती कुटुंबे, धर्म, शिक्षण आणि राष्ट्रीय वारसा, इतिहास, अर्थव्यवस्था आणि राजकारण यांच्यामुळे प्रभावित होते. एखाद्या व्यक्तीला त्याच्या सांस्कृतिक स्वभावापासून वेगळे करणे कठीण आहे. तो एका विशिष्ट संस्कृतीसह जन्माला आला आहे. ते विविध सांस्कृतिक पैलूंचा अवलंब करतो. त्यामुळे तो जिथे जातो आणि काम करतो तिथे तो आपली संस्कृती घेऊन जातो. सांस्कृतिक संगोपनामुळे व्यक्ती भिन्न असतात. त्यांच्यापैकी काही इतरांच्या म्हणण्यानुसार करतात, तर काही स्वतःहून काम सुरू करतात. तरीही त्यांच्यापैकी काही जण संस्थेच्या हितासाठी धोका पत्करण्याचे धाडस दाखवतात.

त्यांच्यापैकी काही स्वार्थी आहेत तर काही संस्थेप्रती निस्वार्थी भक्त आहेत. संघटनात्मक संस्कृती प्रतिबिंबित करणारी मूल्ये जागतिक दृष्टिकोनास समर्थन देतात कारण विस्तारित व्यवसाय आणि औद्योगिक क्षितिजे जागतिक सांस्कृतिक पार्श्वभूमी आणि अभिव्यक्तींमध्ये विविधता समाविष्ट करतात.

एस.एच.रहिनेस्मिथ (S.H.Rhinesmith) यांनी संघटनेमध्ये जागतिक संस्कृती निर्माण करण्यासाठी खालील सहा मार्गदर्शक तत्त्वे सुचवली आहेत.

- १) स्पष्ट आणि सोपे मिशन स्टेटमेंट तयार करा. हे सर्व कामगारांना एका संघटनेत एकत्र करते.
- २) माहितीच्या प्रभावी प्रवाहाची प्रणाली तयार करा.

- ३) व्यवस्थापकांमध्ये "मॅट्रिक्स माइंड्स" तयार करा. आंतरराष्ट्रीय अनुभव असलेले व्यवस्थापक जेव्हा ते घरी परततात तेव्हा ते अनुभव सामायिक करतात.'
- ४) जागतिक करिअर मार्ग विकसित करा.
- ५) संशोधन आणि विकासासाठी सांस्कृतिक फरकांचा एक प्रमुख मालमत्ता म्हणून वापर करा.
- ६) जगभरातील शिक्षण आणि संघ विकास कार्यक्रम राबवा. संघटनात्मक संस्कृतीचा प्रभाव संपूर्ण संघटनेला मजबूत आणि बळकट करतो याचा सामान्य फायद्यासाठी आणि राष्ट्रीय समृद्धीसाठी कामगारांची एकता आणि अखंडता विकसित करतो.

तुमची प्रगती तपासा:- (Check your progress)

प्र. १. संघटनात्मक संस्कृतीचा प्रभाव स्पष्ट करा.

१.१० आयटी उद्योग (IT Industry)

माहिती आणि तंत्रज्ञान हा देशाच्या आर्थिक प्रगतीचा पाया बनला आहे. हा सर्वात महत्त्वाचे म्हणजे, आर्थिक बाजारपेठांमध्ये टिकून राहण्यासाठी, प्रत्येक उद्योगाला केवळ जागतिक स्तरावरच नव्हे तर स्थानिक पातळीवरही वाढत्या माहिती तंत्रज्ञानाच्या गरजांशी जुळवून घेणे अपरिहार्य आहे. पातळी सॉफ्टवेअर, हार्डवेअर किंवा सेमीकंडक्टर उपकरणे विकसित करणाऱ्या कंपन्या तसेच इंटरनेट किंवा संबंधित सेवा पुरवणाऱ्या कंपन्या या सर्व माहिती तंत्रज्ञान (IT) क्षेत्राचा भाग आहेत. जागतिकीकरण आणि उत्तरेकडील प्रगत देशांमधील उत्तर-औद्योगिक अर्थव्यवस्थेकडे वळणे हे जागतिक IT उद्योगाचा उदय आणि समकालीन माहिती आणि दळणवळण तंत्रज्ञान (ICTs) च्या प्रसाराशी जवळून जोडलेले आहेत. नवीन ICT ने केवळ जागतिक मॅन्युफॅक्चरिंग नेटवर्कचा उदयच केला नाही तर त्यांनी उत्पादन हाती घेण्याच्या पद्धतीतही बदल केले आहेत. 'बदलत्या अर्थव्यवस्थेत' श्रम आणि संघटनेच्या वैशिष्ट्यांव्यतिरिक्त, अनेक सिद्धांतकारांचा असा विश्वास आहे की उत्तर-उद्योगवाद आणि जागतिकीकरणाने संपूर्णपणे नवीन प्रकारचा समाज निर्माण केला आहे - ज्याचा संदर्भ कॅस्टेल्सने 'माहितीपूर्ण' किंवा 'नेटवर्क सोसायटी' म्हणून दिला आहे - जे खरोखरच पूर्वीच्या औद्योगिक समाजापेक्षा जन्मजात भिन्न आहे. माहिती समाजाची स्थापना एका अद्वितीय संस्थात्मक संरचनेवर केली जाते, ज्यामध्ये माहिती निर्मिती, प्रक्रिया आणि प्रसारण हे उत्पादकता आणि शक्तीचे प्रमुख स्रोत आहेत.

१.११ आयटी उद्योगातील श्रम संस्कृती (Work Culture in IT Industry)

व्यावसायिक विकासक, प्रोग्राम डेव्हलपर्स, कॉल सेंटर ऑपरेटर आणि भारतातील IT आणि ITES उद्योगांमध्ये कार्यरत असलेले नवीन 'ज्ञान' कार्यबल मानले जाऊ शकते, जे व्यापक आधारावर जागतिक माहिती अर्थव्यवस्थेला सेवा देते. माहितीच्या अर्थव्यवस्थेने जगभरातील श्रमिक बाजारपेठ बदलून टाकली आहे, विशिष्ट माहिती वस्तू आणि सेवांची मागणी वाढली आहे, म्हणूनच विशिष्ट कौशल्ये आणि विशेष कामगारांसाठी सॉफ्टवेअर

आणि IT-सक्षम सेवा या दोन प्रकारच्या सेवा आहेत, ज्या आधीच लोकप्रिय आहेत. तीव्र स्पर्धेमुळे, अनेक IT आणि ITES उपक्रम विकसनशील जगातील कमी किंमतीच्या प्रदेशात आउटसोर्स केले जात आहेत, ज्यामुळे भारतासारख्या राष्ट्रांमधील श्रमिक बाजारपेठ बदलत आहे (Basant and Rani 2004). या नवीन कर्मचाऱ्यांच्या संरचनात्मक आणि कार्यात्मक गुणधर्मांचे आकलन करण्यासाठी, 'आयटी'च्या छत्राखाली येणाऱ्या विविध प्रकारच्या नोकऱ्या, कामाच्या क्रियाकलाप आणि रोजगाराच्या परिस्थितींमध्ये फरक करणे महत्वाचे आहे, ज्यात 'उच्च-श्रेणी' संगणक विज्ञान संशोधन आहे. डेटा एंट्री आणि बँकएंड प्रक्रिया यासारख्या अत्यंत 'लो-एंड' सेवा उपलब्ध केल्या जातात.

आयटी कर्मचाऱ्यांचे प्रमुख गुण मुख्यत्वे आंतरराष्ट्रीय 'माहितीपूर्ण' अर्थव्यवस्थेतील त्यांच्या भूमिकेतून उद्भवतात, ज्यासाठी मोबाइल आणि लवचिक, कुशल आणि सक्षम कामगारांची आवश्यकता असते, त्याचबरोबर 'आभासी' कामगारांची एक नवीन श्रेणी वाढवते जे विविध 'भौगोलिक स्थानांवरून दूरस्थपणे काम करतात.' आउटसोर्सिंग उद्योगाचा मुख्य कल ऑफशोरिंगकडे आहे: नोकऱ्या जिथे आहेत तिथे कामगार हलवण्याऐवजी, नोकऱ्या वाढत्या प्रमाणात कामगार जिथे आहेत तिथे हलवत आहेत, कामगार इतर ठिकाणी सह-कामगार आणि क्लायंटसह दूरस्थपणे काम करत आहेत, ज्यापैकी बहुसंख्य ते कधीही करणार नाहीत. यासाठी व्यक्तिशः भेटने महत्वाचे आहेत.

९.१२ आयटी उद्योगातील भरती, निवड आणि प्रशिक्षण

(Recruitment, Selection and Training in IT Industry)

प्रत्येक क्षेत्राप्रमाणेच, सॉफ्टवेअर आउटसोर्सिंग क्षेत्रासाठीही मानवी संसाधने आवश्यक मानली जातात. हि प्रक्रिया सॉफ्टवेअर व्यवसाय त्यांची संसाधने भरती, प्रशिक्षण आणि टिकवून ठेवण्यासाठी बराच वेळ आणि मेहनत देतात - विशेषतः २००४ ते आत्तापर्यंतच्या पीक वर्षांमध्ये. आयटी कंपन्या, विशेषतः मोठ्या भारतीय सेवा कंपन्यांनी, तांत्रिक, संप्रेषणात्मक आणि सामाजिक बुद्धिमत्तेच्या योग्य संयोजनासह कर्मचारी शोधण्यासाठी आणि नियुक्त करण्यासाठी अत्याधुनिक प्रक्रिया विकसित केल्या आहेत. थेट भरती व्यतिरिक्त, रोजगार सल्लागारांचा एक व्यापक "अनुषंगिक व्यवसाय" किंवा "हेडहंटर्स" म्हणून ओळखला जाणारा, आयटी उद्योगाच्या कर्मचाऱ्यांच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी विकसित झाला आहे.

त्यांच्या गरजांवर आधारित, IT कंपन्या फ्रेशर्स आणि अनुभवी दोघांनाही प्राधान्य देतात. ते कॅम्पस प्लेसमेंट, प्रिंट आणि ऑनलाइन जॉब जाहिराती, वॉक-इन मुलाखती, भरती सल्लागार आणि कर्मचाऱ्यांच्या शिफारशींसह विविध पद्धतींद्वारे भरती करतात. मागील दोन वर्षांमध्ये बहुतांश संस्थांच्या कर्मचाऱ्यांच्या संख्येत झटपट वाढ झाल्यामुळे, मोठ्या प्रमाणात (मोठ्या कंपन्यांमध्ये ५५-७५%) नवीन नियुक्ती एंट्री लेव्हल आहेत, उर्वरित २५%-४५% अनुभवी कर्मचारी इतरांकडून नियुक्त करण्यात आले आहेत. कंपन्या सुमारे ३५-४०% एंट्री-लेव्हल उमेदवार कॅम्पस प्लेसमेंटमधून येतात, बाकीचे इतर स्रोत जसे की तात्पुरते कर्मचारी येतात. मोठ्या कंपन्या किंवा नवीन स्टार्टअप अनेक नवीन पदवीधरांना कामावर ठेवू शकतात, काही MNCs आणि उत्पादने कंपन्या केवळ अनुभवी

कर्मचाऱ्यांना प्राधान्य देतात. जरी आयटी कंपनी वारंवार असा युक्तिवाद करतात की उद्योगाने निम्न मध्यमवर्गीय, अर्ध-शहरी तसेच अगदी ग्रामीण भागातील लोकांसह जीवनाच्या अनेक क्षेत्रातील लोकांसाठी नोकऱ्या निर्माण केल्या आहेत, संशोधनातून असे दिसून आले आहे की आयटी कर्मचारी मोठ्या प्रमाणात सामाजिक-दृष्टीने आर्थिक प्रोफाइल समान आहेत.. तथापि, हे मान्य केले पाहिजे की 'जागतिक' ऑफशोर किंवा आउटसोर्सिंग फर्मच्या गरजा गैर-शहरी आणि कमी श्रीमंत पार्श्वभूमीतील कामगारांना वगळण्याकडे झुकतात, ज्यांना 'आंतरराष्ट्रीय' वातावरणात काम करण्यासाठी आवश्यक सामाजिक आणि सांस्कृतिक भांडवल नाही. उद्योग अधिकाऱ्यांनी वारंवार विनंती केली आहे की प्रशिक्षणामध्ये योग्य 'सॉफ्ट स्किल्स' शिकवल्या जाव्यात, जे असे सूचित करतात की अशी फिल्टरिंग यंत्रणा आहे.

तुमची प्रगती तपासा:- (Check your progress)

प्र.१. आयटी उद्योगातील भरती, निवड आणि प्रशिक्षण संबंधी चर्चा करा.

९.१३ सारांश (Summary)

संस्कृती ही संकल्पना व्यापक आहे. संघटनात्मक संस्कृती हा शब्द मोठ्या संख्येने लोकांच्या व्यापक अनुभवांवरून घेतलेला आहे. संस्कृती आणि हवामान आपल्या दैनंदिन जीवनावर आणि कामाच्या परिस्थितीवर परिणाम करतात. योग्य सांस्कृतिक वातावरणात लोक आनंदी आणि अधिक उत्पादनक्षम होतील. संघटनात्मक संस्कृती आणि हवामानाचा संपूर्ण कामकाजाच्या परिस्थितीवर प्रभाव पडतो आणि अधिक उत्पादकता आणि आनंदी कामकाजाच्या वातावरणासाठी व्यवस्थापनाला विविध धोरणे आणि कार्यक्रम तयार करण्यात मदत होते. संघटनात्मक संस्कृती आणि हवामानाची वैशिष्ट्ये आणि कार्ये आम्हाला संघटनात्मक वातावरण विस्तृतपणे समजून घेण्यास मदत करतात. संस्कृती ही अंतर्गत कार्ये आहे तसेच वातावरण एंटरप्राइझच्या सुरळीत कार्यासाठी बाह्य वातावरण तयार करत आहे. सरकारी संघटना असो की खाजगी संघटना, संस्कृती आणि वातावरण दोन्ही दैनंदिन जीवनातील कामगारांचे कामाचे वातावरण आणि समाधान ठरवतात. अशा व्यवस्थापनामध्ये वैयक्तिक कौशल्य, प्रतिभेचे कौतुक केले जाते जेथे संस्कृती आणि हवामान शक्य तितक्या चांगल्या प्रकारे मिसळले जाते. सामाजिक गरजांच्या बदलत्या स्वरूपासह, संघटनात्मक संस्कृतीतही बरेच बदल झाले आहेत. संपूर्ण संघटनेच्या अस्तित्वासाठी योग्य भरती प्रक्रिया आणि सतत प्रशिक्षण, विशेषतः आयटी क्षेत्रातील अपरिहार्य आहे.

९.१४ प्रश्न (Questions)

1. विविध प्रकारची संघटनात्मक संस्कृती स्पष्ट करा.
2. भारतीय प्रकारची संघटनात्मक संस्कृती लोकशाही आहे का? ते बदलत आहे का? चर्चा करा.
3. आयटी क्षेत्राच्या विशेष संदर्भासह संघटनात्मक संस्कृतीची संकल्पना स्पष्ट करा.

१.१५ संदर्भ (References)

संस्थात्मक आणि कार्य संस्कृती: आयटी उद्योग, भर्ती, निवड आणि प्रशिक्षण आणि व्यवस्थापक, कार्य वचनबद्धता, उत्पादकता आणि बदल

- 1) Human Resource Development P.C.Tripathi
- 2) Organizational Behavior Jit S.Chandan
- 3) Organizational Behavior - R.Y.Suri and ~anjiv~erma.
- 4) P. Subba Rao- Essentials of Human Resource Management and Industrial Relations.
- 5) Mamoria and Gankar - Personnel Management.
- 6) Stephen Robbins - Organizational Behavior



munotes.in

रोजगार संबंध आणि नाविन्यपूर्ण धोरणे, ई-कॉमर्स आणि कामगार

घटक रचना

- १०.० उद्दिष्टे
- १०.१ प्रस्तावना
- १०.२ रोजगार संबंधांचा अर्थ
- १०.५ रोजगार संबंध व आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना
- १०.४ रोजगार संबंधांची उदाहरणे
- १०.५ कर्मचाऱ्यांमध्ये प्रतिभा विकासाचे नाविन्यपूर्ण धोरणे
- १०.६ ईकॉमर्स आणि श्रम
- १०.७ ईकॉमर्स उद्योगातील मजुरांच्या समस्या
- १०.८ सारांश
- १०.९ प्रश्न
- १०.१० संदर्भ

१०.० उद्दिष्टे (Objectives)

१. संघटनेतील रोजगार संबंध आणि त्याची भूमिका जाणून घेणे.
२. कर्मचाऱ्यांच्या सहभागासाठी संघटनेमध्ये वापरल्या जाणाऱ्या नाविन्यपूर्ण धोरणांबद्दल जाणून घेणे.
३. ईकॉमर्सचा अर्थ आणि श्रमाच्या अटी समजून घेणे.

१०.१ प्रस्तावना (Introduction)

एखादी व्यक्ती कंपनीत मुख्यत्वे तीन कारणांसाठी सामील होते, प्रथमतः उच्च देयकामुळे दुसरे म्हणजे संस्थेतील कार्यसंस्कृती आणि तिसरे म्हणजे संस्थेतील कामाच्या स्वरूपामुळे. एक किंवा सर्व घटक व्यक्तीला संस्थेत राहण्यास किंवा सोडण्यास प्रवृत्त करतात. असे म्हटले जाते की, कर्मचारी संस्था सोडत नाही परंतु तो/ती त्याच्या व्यवस्थापकाला सोडतो. त्यामुळे सहकाऱ्यांचे वर्तन, टीम लीडर यांनाही खूप महत्त्व असते. संस्थेच्या सुरळीत कामकाजासाठी आवाज उठवण्यासाठी, मत मांडण्यासाठी जागा असणे खूप महत्त्वाचे ठरते. साथीच्या आजारामुळे अनेक संस्था दूरस्थ कामासाठी स्वतःला दत्तक घेत आहेत. महामारीनंतरच्या काळातही असे बरेच कर्मचारी आहेत ज्यांना रिमोटमध्ये काम

करणे सुरु ठेवायचे आहे. संस्थांना त्यांच्या कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या कार्यालयात परत आणण्याची ही काही नवीन आव्हाने आहेत. त्यामुळे, वेगवेगळ्या रणनीती वापरल्या जात आहेत जसे - कर्मचाऱ्यांना आठवड्यातून एकदा कार्यालयात येण्यास सांगणे, वरिष्ठ व्यवस्थापकांनी दररोज कार्यालयात असणे अपेक्षित आहे कारण ते मुख्य निर्णय घेण्यात गुंतलेले असतात.

रोजगार संबंध, आणि नाविन्यपूर्ण धोरणे,
ई-कॉमर्स आणि कामगार

या पार्श्वभूमीवर आता आपण या प्रकरणाचा तपशील पाहू या. येथे आपण कंपन्यांशी संबंधित तीन मुख्य विषयांवर चर्चा करू, जसे की रोजगार संबंध, कंपन्यांद्वारे वापरल्या जाणाऱ्या नाविन्यपूर्ण धोरणे आणि ईकॉमर्स आणि कामगार. हे सर्व विषय तुम्हाला वेगवेगळ्या उद्योगांमध्ये होत असलेले नवीन बदल समजून घेण्यास मदत करतील. या व्यतिरिक्त, विद्यार्थी या नात्याने तुम्ही लवकर किंवा नंतर नोकरीच्या बाजारपेठेतही प्रवेश करणार आहात, हा धडा तुम्हाला संस्था कशा चालवतात, त्यांच्या नाविन्यपूर्ण पद्धती काय आहेत, धोरणे काय आहेत याचे चित्र मिळवण्यास मदत करेल. आम्ही नवीन काळातील अब्ज डॉलर्सच्या उद्योगांचाही विचार करू. ई कॉमर्स च्या. विशेषतः महामारीपूर्वी आणि नंतरच्या काळात कामाच्या स्वरूपात होत असलेल्या बदलांची जाणीव करून देणे हा या प्रकरणाचा उद्देश आहे.

१०.२ रोजगार संबंधांचा अर्थ (Meaning of Employment Relations)

केंब्रिजच्या शब्दकोशानुसार, रोजगार संबंध म्हणजे नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यात होणारे वर्तन आणि संप्रेषण, विशेषतः कर्मचाऱ्यांचे हक्क आणि त्यांच्या नोकरीच्या समाधानाच्या संदर्भातील संबंध होय.

कांही विद्वान असेही निदर्शनास आणतात की रोजगार संबंध दोन पक्षांमधील करारावर आधारित आहेत आणि त्यापैकी प्रत्येक काही प्रकारे बंधनकारक आहे. हे काम, वेतन या संबंधात देखील पाहिले जाऊ शकते. हे नियम सामान्यतः लेखन स्वरूपात असतात. तथापि, अशीही उदाहरणे आहेत ज्यात मौखिक करार देखील केला जातो. हे करार सर्व तपशील स्पष्ट करतात आणि न्यायालयात वैध पुरावा म्हणून मानले जाऊ शकतात.

तुमची प्रगती तपासा (Check Your Progress)

1. रोजगार संबंध म्हणजे काय?

१०.३ रोजगार संबंध व आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना (Employment Relations and International Originations)

आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटने (ILO) नुसार नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील संबंध कायदेशीर आहे. ज्यामध्ये एखादी व्यक्ती विशिष्ट काम करते किंवा सेवा देते आणि त्या बदल्यात त्याला/तिला पेमेंट मिळते.

रोजगार संबंधांद्वारे कर्मचारी आणि नियोक्ता यांच्यात परस्पर अधिकार आणि कर्तव्ये स्थापित केली जातात. या संबंधातूनच कर्मचाऱ्यांना कामगार कायदा आणि सामाजिक

सुरक्षा क्षेत्रातील रोजगाराशी संबंधित अधिकार आणि फायदे मिळतात. रोजगार संबंधांची उपस्थिती हा एक महत्त्वाचा निकष आहे, जो कामगार आणि सामाजिक सुरक्षा कायद्याचे कायदे कामगारांना लागू केले जाऊ शकतात की नाही हे ठरवते. अशाप्रकारे, नियोक्ताचे त्यांच्या कर्मचाऱ्यांसाठीचे अधिकार आणि कर्तव्ये यांचे स्वरूप आणि व्याप्ती यांचे मूल्यांकन करण्यासाठी रोजगार संबंध हा माहितीचा एक प्राथमिक स्रोत आहे.

खाली सूचीबद्ध केल्याप्रमाणे एका किंवा दुसऱ्या कारणामुळे जास्त संरक्षण न मिळालेल्या अवलंबित कामगारांच्या संख्येत वाढ झाल्यामुळे रोजगार संबंध अधिक महत्त्वाचे झाले आहेत -

- काही वेळा कायद्याचे प्रमाण खूप संकुचित असते किंवा त्याचा अर्थ फारच संकुचित केला जातो ज्यामुळे उद्देश पूर्ण होत नाही.
- कायदा काही वेळा पूर्णपणे स्पष्ट नसतो आणि अनेक अर्थ लावण्यासाठी वाव असतो.
- रोजगार संबंध कधीकधी लपविलेल्या स्थितीत असतो.
- नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील नातेसंबंध काही वेळा संदिग्ध असतात परिणामी, त्यांच्यामध्ये निरोगी संबंध अस्तित्वात आहेत की नाही असा प्रश्न आपण करू शकतो.
- हे लक्षात घेणे आवश्यक आहे की रोजगार संबंध अस्तित्वात आहे, तरीही नियोक्ता कोण आहे आणि या प्रणालीमध्ये कामगाराला कोणते अधिकार आहेत हे अद्याप स्पष्ट नाही.
- अनुरूपतेचा अभाव आणि सक्तीने अंमलबजावणीची समस्या देखील अस्तित्वात आहे.

वरील चर्चा केलेल्या मुद्द्यांमध्ये सुधारणा करण्यासाठी आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेने वेळोवेळी परिषदा घेतल्या आहेत. सन 2003, 2006 मध्ये आंतरराष्ट्रीय कामगार परिषदेसारखी परिषद झाली. त्यांनी काही शिफारशी देखील केल्या आहेत (क्रमांक 198) जसे -

- राष्ट्रीय धोरण तयार करण्याची गरज आहे जे लागू केले जाऊ शकते आणि वेळोवेळी सुधारित केले जाऊ शकते. दुसऱ्या शब्दांत, हे कामगारांच्या विश्वासाचे, हमीभावाचे, प्रभावी संरक्षणाचे वातावरण निर्माण करण्यास मदत करते.
- काही विशिष्ट निकषांचा संच देखील असणे आवश्यक आहे ज्यावर धोरण तयार केले जावे. ते वस्तुस्थिती, कामाचे कार्यप्रदर्शन, कामगाराचा मोबदला इत्यादींवर अवलंबून असले पाहिजे. निश्चित निकषांच्या सूचीद्वारे - अशा संबंधाचे अस्तित्त्व, कामाचे कार्यप्रदर्शन आणि कामगाराचा मोबदला, ज्यावर सहमती झाली असेल. पक्षांमधील; आणि श्रमिक बाजारपेठेतील घडामोडींवर देखरेख ठेवण्यासाठी आणि कामाच्या संघटनेसाठी एक स्थापित योग्य यंत्रणा असणे आवश्यक आहे - किंवा विद्यमान एक वापरणे - जेणेकरून रोजगार संबंधांसंबंधी उपायांचा अवलंब आणि अंमलबजावणी करण्याबाबत सल्ला तयार करणे शक्य होईल.

येत्या काही वर्षात रोजगाराची बाजारपेठ अब्ज डॉलर्सची उद्योग बनणार असल्याचा अंदाज आहे. त्यामुळे मजुरांच्या कल्याणासाठी रोजगार संबंध हे एक महत्त्वाचे पाऊल आहे. आता आपण रोजगार संबंधांची काही उदाहरणे पाहू.

तुमची प्रगती तपासा (Check Your Progress)

रोजगार संबंध, आणि नाविन्यपूर्ण धोरणे,
ई-कॉमर्स आणि कामगार

1. रोजगार संबंधी आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेला धोरण तयार करण्याची गरज का आहे?

१०.४ रोजगार संबंधांची उदाहरणे (Examples of employment relations)

१. नवीन कार्यसंघ सदस्यांना संघटनात्मक संस्कृतीची जाणीव करून दिली जाईल याची खात्री करणे. याव्यतिरिक्त, त्याला/तिला एक चांगला संघ खेळाडू बनवण्यासाठी आवश्यक असलेल्या सर्व गोष्टींची देखील खात्री केली जाते.
२. सतत भरतीसाठी आणि त्यांना प्रशिक्षण देण्यासाठी आणि मार्गदर्शन, प्रशिक्षण यांसारखे कौशल्य संच वाढवण्यासाठी आणि व्यक्त करण्यासाठी त्यांना मदत करण्यासाठी पुरेसा पाठिंबा दिला जातो.
३. कामगिरीचे विश्लेषण करणे देखील विशेषतः वार्षिक आधारावर खूप महत्वाचे आहे. कर्मचारी संबंधांची टीम सहकाऱ्याच्या कामगिरीवर नजर ठेवते आणि शक्य ती सर्व मदत देते. काही वेळा काही विशिष्ट सॉफ्टवेअरही यासाठी वापरले जाऊ शकतात.
४. कर्मचाऱ्यांचे गैरवर्तन असल्यास त्यास सामोरे जाणे आवश्यक आहे. जसे की आरोग्य सुरक्षेचे उल्लंघन, नियमन आणि कोणत्याही कनिष्ठ सहकाऱ्याचा छळ, वरिष्ठ सहकाऱ्याकडून महिला इ.
५. संघर्ष सोडवण्यासाठी व्यासपीठ असावे. जेव्हा एखादा कर्मचारी व्यवस्थापकाशी संपर्क साधू शकत नाही, तेव्हा त्याला/तिला व्यक्त करण्यासाठी जागा असणे आवश्यक आहे, ती तिसरी व्यक्ती असू शकते ज्याचे तटस्थ मत असेल आणि समस्या सोडविण्यात मदत करेल येथे रोजगार संबंध कार्यसंघ मदत करू शकेल.
६. नोकरीच्या समाधानात सुधारणा थेट उत्पादकतेशी निगडित आहे. संस्थांना कर्मचाऱ्यांना अधिक आनंदी बनवण्याचे मार्ग शोधून काढावे लागतात जसे की कार्यक्रम, मानसिक आरोग्य अभ्यासक्रम, प्रोत्साहन देणे इ.
७. कर्मचाऱ्यांना खेळ, नृत्य, योगासने किंवा कोणत्याही शारीरिक व्यायामासारख्या अभ्यासेतर क्रियाकलापांसाठी प्रोत्साहित करणे जे कर्मचाऱ्यांचे मानसिक आणि शारीरिक आरोग्य सुधारण्यास मदत करेल. परिणामी, आरोग्याच्या कारणास्तव अनुपस्थितीचे प्रमाण कमी होईल आणि कर्मचाऱ्यांची उत्पादकता, सर्जनशीलता, समस्या सोडवण्याची क्षमता वाढेल.
८. कर्मचाऱ्यांची सुरक्षा वाढवण्यासाठी उपाययोजना करणे हे कर्मचारी संबंध व्यावसायिकांचे कर्तव्य आहे. अनिश्चित वेळेला सामोरे जाण्यासाठी योग्य प्रशिक्षण दिले पाहिजे.

तुमची प्रगती तपासा (Check Your Progress)

1. रोजगार संबंधाचे कोणते ही एक उदाहरण सांगा ?

१०.५ कर्मचाऱ्यांमध्ये प्रतिभा विकासाची नाविन्यपूर्ण धोरणे (Innovative Strategies develop in among employees)

अ) पारदर्शकता (Transparency)

पारदर्शकता प्रस्थापित करणे फार महत्वाचे आहे. व्यक्तींना मूल्यांकनाच्या तारखेपर्यंत वाट पाहण्याऐवजी पहिल्याच दिवशी क्लिअर करणे सोपे होते आणि त्यामुळे कर्मचाऱ्यांची उत्पादकता वाढण्यास मदत होते. फायनान्स, एचआर सारख्या विभागाचे व्यवस्थापक वेतनवाढीच्या तपशीलांची यादी बनवतात ज्यावर कर्मचाऱ्याला वाढ मिळेल, ती नंतर कामावर घेतलेल्या कर्मचाऱ्यांसह सामायिक केली जाते. उदाहरणार्थ - जर कर्मचाऱ्यांची कामगिरी उत्कृष्ट असेल तर वेतनश्रेणी ३० टक्के वाढेल, जर त्याची सरासरी असेल तर १० टक्के इतके आहे. हा दृष्टिकोन काही प्रमाणात विश्वास आणि आदर निर्माण करेल त्यासोबत दोन्ही व्यक्तींमध्ये कामगिरी करण्यासाठी एक स्पष्ट योजना तयार होईल.

साथीच्या आजारानंतर रिमोट वर्क अधिक लोकप्रिय होत असताना जेव्हा लोक घरी काम करतात तेव्हा टीम लीडरला किती तास आणि व्यक्तीने काम केले आहे हे बघता येत नाही. दोन-तीन दिवस काम पूर्ण करण्यासाठी कर्मचारी संपूर्ण रात्र घालवू शकला असता आणि नीट झोपला नाही. कार्यालयात घालवलेल्या तासांची संख्या तिथे मानवी उपस्थिती असल्याने स्पष्टपणे दृश्यमान होईल. परंतु दुर्गम वातावरणात अशा गोष्टी दिसत नाहीत म्हणून, येथे पारदर्शकता आणि विश्वास कर्मचारी आणि टीम लीडर आणि मॅनेजर या दोघांकडून मदत होते.

ब) रिमोट दरम्यान क्रियाकलाप (Activity during Remote)

कोविड 19 च्या दरम्यान, साथीच्या रोगामुळे कर्मचाऱ्यांची व्यस्तता घरून काम केल्यामुळे उपलब्ध नव्हती आणि त्यामुळे वेगवेगळ्या पद्धती विकसित कराव्या लागल्या. एका कंपनीत दर वीकेंडला ते अर्धे काम नॉन वर्कशी संबंधित कामावर खर्च करायचे जे एका विभागातील दोन कर्मचाऱ्यांना करायचे होते. काही कंपन्यांमध्ये संस्थेच्या शीर्षस्थ नेत्यांशी अक्षरशः कॉफी चॅट आहे.

क) व्यवसाईक सामाजिक जबाबदारी (Corporate Social Responsibility)

संस्था कधीकधी कंपनीतील सर्जनशील व्यक्तींचा उपयोग त्यांच्या कौशल्याने समाज सुधारण्यासाठी करतात. कर्मचारी बालगृह, वृद्धाश्रमाला भेट देतात आणि मग ते भिंती रंगवतात, काही गातात आणि नृत्य करतात आणि अशाच काही मनोरंजक क्रियाकलाप करतात. काही कर्मचारी देखील संस्थेत राहतात कारण ते अशा प्रकारचे CSR कार्य करण्यास सक्षम असतात. संस्था गरीब मुलांचे शिक्षणही प्रायोजित करतात.

पूर, दुष्काळ, अनिश्चित काळात कर्मचारी कुटुंब खेड्यापाड्यात अडकले असताना अशा वेळी संघटना कुटुंबांना मानसिक, आर्थिक इत्यादी दोन्ही प्रकारे सावरण्यासाठी मदत करतात. साथीच्या आजाराच्या काळातही अनेक संस्थांनी कर्मचारी आणि त्यांच्या कुटुंबातील सदस्यांसाठी शिबिरे घेतली.

ड) समुपदेशन सत्र (Counseling session)

रोजगार संबंध, आणि नाविन्यपूर्ण धोरणे,
ई-कॉमर्स आणि कामगार

संस्थांनी त्यांच्या कर्मचाऱ्यांना समुपदेशन देण्यासाठी पूर्णवेळ समुपदेशक नेमण्यास सुरुवात केली आहे. कर्मचाऱ्यांना चांगली कामगिरी करण्यास प्रवृत्त ठेवण्यासाठी आणि दगावू नये यासाठी मानसिक आरोग्याशी संबंधित विषयांवर वारंवार कार्यशाळा आयोजित केल्या जातात. महामारीच्या काळात जेव्हा कर्मचारी बाहेर जाऊ शकत नव्हते आणि ते फक्त घरीच राहिले त्यामुळे ते दररोज काम करत होते, तेव्हा अनेक नवीन आव्हाने उभी राहिली होती म्हणून अशा अनिश्चित काळात संस्थांनी मानसिक आरोग्य कार्यशाळांची संख्या वाढवली.

इ) त्रैमासिक एकदा बैठक –(Quarterly meeting once)

घरातून काम (work on home) केल्याने कंपनीचा खर्च कमी झाला आहे. कंपन्यांना कार्यालयीन मालमत्ता, वीज, स्टेशनरी आणि इतर कर्मचारी खर्च जसे की क्लीनर, शिपाई, कॅन्टीन इत्यादींसाठी खर्च करावा लागत नाही. त्यामुळे वरील खर्चातून बचत होणारी रक्कम वाचली जाते आणि काही कंपन्यांची नियतकालिक एकदा बैठक होते. कर्मचाऱ्यांची राहण्याची व्यवस्था, भोजन, प्रवास खर्च कंपनीकडून केली जाते. यामुळे दोन्ही बंध निर्माण होतात आणि कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या सहकारी सहकाऱ्यांना भेटून आनंद होतो आणि कर्मचाऱ्यांकडून होणारा खर्चही शून्य असतो परिणामी ही एक विजयाची परिस्थिती आहे.

फ) कर्मचारी शेअरहोल्डर बनवणे (Making employee Shareholder)

अनेक संस्था कर्मचाऱ्यांना कंपनीचे मालक बनवतात. ते त्यांच्या स्वतःच्या कर्मचाऱ्यांसाठी सवलतीच्या दरात शेअर्स जारी करतात. परिणामी, जेव्हा जेव्हा संस्थेमध्ये नफा होतो तेव्हा कर्मचाऱ्यांनाही त्याचा फायदा होतो. IPO लाँच केल्यासारख्या काही घटनांमध्ये कंपनी शेअर मार्केटमध्ये सूचीबद्ध झाल्यानंतर त्यांच्या स्वतःच्या कंपनीचे शेअर्स असलेले काही कर्मचारी करोडपती किंवा लखपती बनतात. ज्या कंपनीत एखादी व्यक्ती काम करते त्या कंपनीच्या शेअरची मालकी देखील कर्मचाऱ्यांना विशेष अधिकार देते जसे की त्यांना मतदानाचा अधिकार मिळणे, शेअरधारकांच्या बैठकीत त्यांचे मत मांडणे इ.

ग) सेवा शुल्क (Service Charge)

रेस्टॉरंट, हॉटेल्स सारख्या सेवा उद्योगात बिलामध्ये सेवा शुल्क समाविष्ट आहे. हे विधेयकाच्या शेवटी लिहिलेले आहे. ते मुख्य विधेयकात जोडले गेले आहे. हे सेवा शुल्क सर्व कर्मचाऱ्यांद्वारे वितरित केले जाते. पैसे देणे ऐच्छिक असले तरी अनेकदा ग्राहकांना याची माहिती नसते त्यामुळे ते पैसे देतात. विशेषतः जेव्हा एखादी व्यक्ती परदेशात नोकरी करत असेल तेव्हा त्या व्यक्तीला सेवा शुल्क म्हणून डॉलरच्या रूपात पैसे मिळतील. त्यामुळे, काही वेळा मुख्य पगार कमी होतो परंतु सेवा शुल्क आणि मासिक उत्पन्न वाढीद्वारे व्यक्ती अधिक कमावतात.

ह) शिक्षणाच्या माध्यमातून सुधारणा (Upgrading through education)

काही कंपन्यांनी बी शाळांशी करार केला आहे आणि त्यांच्या कर्मचाऱ्यांना प्रमाणपत्र अभ्यासक्रम, पूर्ण पदवी, मास्टर्स आणि बऱ्याच वेळा हे विनामूल्य किंवा सवलतीच्या दरात ऑफर करण्यात मदत केली आहे. वर्ग आठवड्याच्या शेवटी किंवा संध्याकाळी आयोजित

केले जातात. त्यामुळे कर्मचाऱ्यांना संस्थेत टिकून राहण्यास मदत होते आणि व्यक्तींनी आत्मसात केलेल्या नवीन कौशल्यांचा संच संस्थेच्या उभारणीतही मदत करतो.

य) महाविद्यालयीन वातावरण टिकवून ठेवणाऱ्या कंपन्या (Companies retaining college vibe)

काही कंपन्या अशा आहेत, ज्यांनी महाविद्यालयीन वातावरण टिकवून ठेवले आहे जसे की तीन महिन्यांतून एकदा पार्टी करणे जिथे कंपनी अन्न, पेय आणि अगदी वाहतूक देखील पुरवते. शॉर्ट स्किट स्पर्धा, स्पोर्ट्स डे, म्युझिक डान्स, शॉर्ट फिल्म स्पर्धा, कॉमेडी शो, टॅलेंट स्कॅन यांसारखे कार्यक्रम वारंवार होत असतात, जिथे कॉलेज युवा महोत्सवासारखे कार्यक्रम आयोजित केले जातात. केळी खाणे, कॉलेजचे वार्षिक सेलिब्रेशन, कंपनीचे वार्षिक सेलिब्रेशन यासारखे मजेदार उपक्रम आयोजित केले जातात. त्यामुळे अनेक फ्रेशर्स अशा संस्थेत सामील होतात, जेणेकरून त्यांना महाविद्यालयासारखे वातावरण कायम राहावे आणि त्यांना कॉर्पोरेट नोकरीत जावेसे वाटू नये. काही कर्मचारी केवळ संस्थेच्या संस्कृतीमुळे कमी पगार मिळूनही कंपनीत काम करत राहतात.

ज) सर्वसमावेशकतेचा सराव करणे (Practicing Inclusiveness)

कंपन्यांनी विविधतेच्या दृष्टीने सर्वसमावेशकतेचा सराव सुरू केला आहे ज्यामध्ये LGBT समुदाय, ट्रान्सजेंडर व्यक्तींना समान दर्जा, पगार आणि फायदे दिले जातात. पुरुष किंवा मादीच्या बायनरी मॉडेलपेक्षा शैचालय असण्याच्या दृष्टीकोनात बदल आहे. हे फायदे फक्त पांढऱ्या कॉलरवर काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांपुरते मर्यादित नसून संस्थेत ब्लू कॉलर काम करणाऱ्या व्यक्तींसाठी देखील आहेत.

ख) संवाद कौशल्य सुधारणे (Improving communication skills)

कंपन्यांमध्ये टोस्ट मास्टर्ससारखे कार्यक्रम असतात, ज्याद्वारे कर्मचारी त्यांचे संवाद कौशल्य सुधारण्यास शिकतात. विशेषतः ज्या संस्थांमध्ये क्लायंटचा सामना करणे अधिक असते, अशा संस्था कर्मचाऱ्यांच्या सॉफ्ट स्किल्समध्ये सुधारणा करण्यासाठी त्यांच्या विशेष कार्यशाळा आयोजित केल्या जातात. काही कंपन्यांकडे पोर्टल्स देखील आहेत ज्यामध्ये सर्व कार्यक्रम दृश्यमान आहेत. कोणती कंपनी आयोजित करत आहे आणि व्यक्ती त्यांच्या आवडीनुसार त्या कार्यक्रमांमध्ये सामील होऊ शकतात.

तुमची प्रगती तपासा (Check Your Progress)

1. कर्मचारी आणि नियोक्ता यांच्यातील संबंध कायदेशीर आहे असे तुम्हाला वाटते का? जर होय तर स्पष्ट करा का?
2. तुमच्या मते संस्थेमध्ये समुपदेशन सुविधा आवश्यक आहे का, स्पष्ट करा?

अ) ईकॉमर्सचा अर्थ (Meaning of Ecommerce)

ई-कॉमर्स हा एक व्यवसाय आहे जो इंटरनेट किंवा इतर कोणत्याही इलेक्ट्रॉनिक नेटवर्कद्वारे चालविला जातो. 1948-49 मध्ये बर्लिन नाकेबंदी आणि एअरलिफ्टसह दस्तऐवजांच्या देवाणघेवाणीसाठी मानक म्हणून त्याचा उगम झाला. नंतर अनेक उद्योगांनी यावर संशोधन केले आणि पहिले मानक 1975 मध्ये प्रकाशित झाले. इलेक्ट्रॉनिक डेटा इंटरचेंज हे एक व्यासपीठ आहे जे कोणत्याही विशिष्ट मशीनपासून स्वतंत्र आहे आणि साधे इलेक्ट्रॉनिक व्यवहार हाताळण्यास सक्षम आहे. आता याद्वारे अनेक आभासी कंपन्या आणि व्यवसाय तयार झाले आहेत. भारतातील ईकॉमर्स उद्योग 2030 पर्यंत 40 अब्ज डॉलर्सपर्यंत पोहोचण्याची अपेक्षा आहे. याचे कारण देशातील इंटरनेटची प्रचंड वाढती मागणी आहे. सध्या भारतात ई-कॉमर्स मार्केट 4 बिलियनपेक्षा जास्त आहे. हे ईकॉमर्सशी संबंधित वाढणारी बाजारपेठ दर्शवते. फिनटेक सारखा ईकॉमर्स उद्योग दररोज भरभराट होत आहे. उदाहरणार्थ - फोन पे, पेटीएम, गुगल पे, भीम इ. ते अनेक सेवा प्रदान करतात ज्या पूर्वीच्या काळात जास्त वेळ घेणारी होती.

ब) ईकॉमर्स व्यवसायाचे तीन प्रकार आहेत –(There are three types of ecommerce businesses)

1. व्यवसाय ते व्यवसाय (उदाहरणार्थ- Shopify, Indian Mart इ.) आणि B2B म्हणून देखील ओळखले जाते
2. व्यवसाय ते ग्राहक (Amazon) आणि (B2C व्यवसाय) म्हणून ओळखले जाते
3. तिसरे म्हणजे, ग्राहक ते ग्राहक (Oxl, E bay.com)

ओला, उबेर, स्विगी, झोमॅटो, फ्लिपकार्ट, स्नॅपडील, न्याका, झेप्टो, फ्राझू सारख्या ईकॉमर्स दिग्गजांचा समावेश असलेल्या अनेक कंपन्या आज लाखो ग्राहक आहेत.

ईकॉमर्सशी संबंधित व्यवसायाला आगामी काळात अधिक मागणी असेल कारण तो ग्राहकांच्या वर्तणुकीत बदल घडवून आणण्याचा प्रयत्न करतो. सर्व काही दाराच्या पायरीवर उपलब्ध आहे आणि जर एखाद्याला उत्पादन आवडत नसेल तर रद्द करण्याची प्रक्रिया अगदी सोपी आहे. झेप्टो किंवा इन्स्टा मार्ट सारख्या प्लॅटफॉर्मवरून १० ते २० मिनिटांत स्मार्ट फोनमध्ये स्मार्ट फोनच्या बटणावर स्वाइप करून किंवा एका क्लिकवर भाजीपाला ते कपड्यांपर्यंत आणि उत्पादनेही मिळू शकतात. हे ग्राहकांसाठी सुविधा निर्माण करण्यावर आणि हुक तयार करण्यावर कार्य करते, सवयीनुसार बदल जेणेकरून ग्राहक उत्पादन खरेदी करत राहतील. डिलिव्हरी चेंज ऑफर्ससह सबस्क्रिप्शन मॉडेल्स देखील आहेत- जेणेकरून ग्राहकाला वाटेल की सर्व काही MRP वर उपलब्ध आहे एखाद्याने बाहेर जाऊन उत्पादन का खरेदी करावे.

क) किराणा दुकाने वि ईकॉमर्स व्यवसाय (Kirana shops vs Ecommerce business)

ईकॉमर्स व्यवसायाचे फायदे आणि तोटे दोन्ही आहेत. ग्राहकाच्या दृष्टिकोनातून ॲप, उत्पादने इत्यादीचे अनेक पर्याय उपलब्ध आहेत. पुरवठा साखळी अधिक संघटित, जलद आणि कार्यक्षम बनली आहे. यामुळे वेअर हाऊसपासून ग्राहकापर्यंतच्या उत्पादनातील वेळेचे अंतरही कमी झाले आहे. ईकॉमर्स व्यवसायामुळे लहान व्यवसाय आणि किराणा दुकानांची परिस्थिती बिकट झाली आहे. याचा परिणाम म्हणून ग्राहक कमी झाल्याने किराणा दुकानांचे नुकसान होत आहे. किराणाच्या दुकानांचे एक छोटेसे दुकान आहे आणि ते जवळपासच्या परिसरात सेवा देतात. जेव्हा मोठ्या प्रमाणात लोक प्लॅटफॉर्मवरून उत्पादने खरेदी करतात तेव्हा त्यांचा व्यवसाय गमावला जातो.

१०.७ ईकॉमर्स उद्योगात काम करणाऱ्या मजुरांच्या समस्या (Problems of Laborers working in Ecommerce industry)

ई कॉमर्सने विशेषतः डिलिव्हरी एजंट (भागीदार) साठी अनेक नवीन नोकऱ्या निर्माण केल्या आहेत यात शंका नाही, की वाहन असलेले कोणीही ईकॉमर्स कंपनीमध्ये काम करू शकतात. विशेषतः Zomato, Swiggy आणि Amazon सारख्या कंपन्या, Flipkart पुरुष आणि महिला दोन्ही कर्मचाऱ्यांना कामावर ठेवतात. तथापि, त्यांच्याशी संबंधित समस्या देखील आहेत. एखाद्या कंपनीची मत्केदारी झाली तर कर्मचाऱ्यांना पगाराची सौदेबाजी करायला जागा उरणार नाही. स्पर्धेमुळे व्यक्तींना वेगवेगळ्या कंपन्यांमध्ये काम करण्यास मदत होते, जरी एका कंपनीने कमी पैसे दिले तरीही ते दुसऱ्या कंपनीत जाऊ शकतात. Gig इकॉनॉमीमध्ये मजुरांना कंत्राटी मजूर म्हणून कामावर ठेवले जाते, परिणामी त्यांना कायमस्वरूपी कर्मचाऱ्याला मिळणाऱ्या सुविधांपासून वंचित ठेवले जाते जसे की गृहनिर्माण लाभ, वैद्यकीय, कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी इ. कंत्राटी कामगार असल्याने त्यांची कामगिरी कमी असल्यास त्यांना केव्हाही काढून टाकले जाऊ शकते. उदाहरणार्थ - जर पिइझा डिलिव्हरी कर्मचाऱ्याने वेळेवर उत्पादन वितरीत केले नाही, तर तो त्याचे प्रोत्साहन, वाढ गमावेल. फक्त वेळेवर येण्यासाठी मजूर काही वेळा वेगात गाडी चालवणे इत्यादी धोक्यात घालतो. या मजुरांच्या आरोग्याशी संबंधित इतर समस्या देखील आहेत, ज्याकडे आपण दुर्लक्ष करू शकत नाही. सार्वजनिक शौचालय नसल्यास कर्मचाऱ्यांना घरपोच डिलिव्हरी करावी लागते, तेव्हा वेगवेगळ्या ठिकाणी प्रवास करावा लागतो म्हणून त्यांना शौचालय मिळेपर्यंत प्रतीक्षा करावी लागते. डिलिव्हरी एजंट म्हणून काम करणाऱ्या महिलांना अशा समस्या अधिक गंभीर असतात.

बऱ्याच वेळा ईकॉमर्स कंपनी स्टार्टअप असतात आणि जेव्हा सीईओने घेतलेला चुकीचा निर्णय किंवा दुसऱ्या खेळाडूद्वारे प्रदान केलेल्या समान सेवेसारखी स्पर्धा वाढणे यासारख्या अनेक कारणांमुळे स्टार्टअप वाढू शकत नाहीत किंवा टिकू शकत नाहीत, तेव्हा कंपनी तोट्यात जाऊ शकते. खालच्या स्तरावरील मजुरांना या सर्व गोष्टी माहित नसतील आणि एक चांगल्या दिवसी ते आपली नोकरी गमावतील. याचा परिणाम केवळ कामगारांवरच होणार नाही तर सर्व अवलंबितांवर होईल. उदाहरणार्थ - कुटुंबातील कमावती व्यक्ती, वडील नोकरी गमावल्यास, घरातील सर्वात लहान मुलगा कधीकधी अभ्यास सोडतो

किंवा पुढील अभ्यास थांबवतो आणि घर चालवण्यासाठी काम करू लागतो. स्टार्टअप बिझनेस मॉडेल्स आक्रमक असल्याने आणि धोरणे फारशी योग्य नसल्यामुळे, प्रतिष्ठेपेक्षा नफा हे मुख्य उद्दिष्ट असते त्यामुळे कामगारांच्या स्थितीला प्राधान्य नसते. बऱ्याचदा अप्राप्य लक्ष्य दिले जातात ज्यामुळे व्यक्ती कालांतराने भाजतात, निराश होतात इ. कंत्राटी कामगार असल्याने मजूर संपावर गेल्यास त्यांना नोकऱ्या गमवाव्या लागतात. प्रचंड लोकसंख्येमुळे मागणीपेक्षा मजुरांचा पुरवठा अधिक आहे. ईकॉमर्स कंपन्यांकडून आकारण्यात येणाऱ्या कमिशनमध्ये वाढ झाल्याचा थेट परिणाम त्यावर अवलंबून असलेल्या मजुरांवर होतो. कंपनी अनेक वेळा नफा कमावतात पण कामगार मात्र दुर्लक्षित राहतात.

रोजगार संबंध, आणि नाविन्यपूर्ण धोरणे,
ई-कॉमर्स आणि कामगार

तथापि आम्ही ईकॉमर्स उद्योगांमध्ये उपलब्ध असलेल्या नवीन संधींकडे दुर्लक्ष करू शकत नाही. ओला, उबेर सारख्या ईकॉमर्स व्यवसायाने विद्यार्थ्यांसाठीही नोकरीच्या अनेक संधी निर्माण केल्या आहेत. स्कूटी वापरून ते सकाळी सेवा देऊ शकतात आणि दुपारी कॉलेजला जाऊ शकतात आणि रात्री पुन्हा काम करू शकतात. आता आपण केस स्टडी पाहू.

तुमची प्रगती तपासा (Check Your Progress)

1. ईकॉमर्स व्यवसायाच्या वाढीसह किराणा दुकानांना भेडसावणाऱ्या काही समस्यांची चर्चा करा.
2. ईकॉमर्स उद्योगातील मजुरांना भेडसावणाऱ्या समस्यांवर चर्चा करा.
3. तीन प्रकारच्या ईकॉमर्स व्यवसायांची यादी करा.

कॅब एग्रीगेटरचे व्यष्टी अभ्यास (Case Study of cab aggregator)

आज काल जेव्हा लोकांना बाहेर जायचे असते, तेव्हा त्यांची इमारत किंवा घर उतरण्यापूर्वीच लोक ऑनलाइन कॅब, ऑटो बुक करतात. अशा अनेक घरगुती कॅब एग्रीगेटर कंपन्या आहेत ज्यांचा वापर मोठ्या प्रमाणात लोक दररोज करतात, तथापि त्यांच्याबरोबर अनेक विवाद आणि समस्या देखील आहेत.

काही कॅब प्लॅटफॉर्मवर अनेक देशांनी बंदी घातली आहे. कॅब एग्रीगेटर्सबाबत न्यायालयात खटले प्रलंबित आहेत आणि काही घटनांमध्ये ते मोबाईल वापरकर्त्यांच्या बॅटरीवर अवलंबून भाड्याच्या किमतीत फेरफार करत असल्याचेही आढळून आले आहे. उदाहरणार्थ - जेव्हा बॅटरी कमी असते तेव्हा ग्राहक मृत बॅटरीच्या भीतीने स्क्रीनवर उपलब्ध असलेली कोणतीही किंमत बुक करतात. या कंपनी तंत्रज्ञान, मोबाईल ऍप्लिकेशन द्वारे देखील कार्य करतात आणि म्हणून ते स्वतःला वाहतूक पुरवठादार ऐवजी तंत्रज्ञानावर आधारित कंपनी म्हणून संबोधतात, परिणामी त्यांना कोणत्याही देशाच्या सरकारला देण्यास बांधील असलेल्या अतिरिक्त करांमधून सूट मिळते. शिवाय, ज्या मॉडेलवर या कंपनी चालवतात ते वाहन चालकाचे असते, ज्याचा वापर केला जातो, तो कंपनीच्या मॉडेलपेक्षा अनेक वेळा ड्रायव्हरचा असतो, परिणामी कोणतीही दुरुस्ती, देखभाल खर्च ड्रायव्हरकडूनच घेतला जातो. या सर्व बाबी विचारात घेतल्यास ते ग्राहकांना स्वस्त दरात ऑफर करण्यास सक्षम आहेत आणि ग्राहक संपादन करण्याचा प्रयत्न करतात.

१०.८ सारांश (Summary)

या प्रकरणामध्ये, तीन मुख्य विषयांवर चर्चा केली आहे, पहिला रोजगार संबंध, दुसरा म्हणजे नाविन्यपूर्ण धोरणे आणि तिसरा ईकॉमर्सचा समावेश केला आहे. या विषयी केंब्रिजच्या शब्दकोशानुसार, रोजगार संबंध म्हणजे नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यात होणारे वर्तन आणि संप्रेषण, विशेषतः कर्मचार्यांचे हक्क आणि त्यांच्या नोकरीच्या समाधानाच्या संदर्भात नोंद केली आहे. यासंबंधी ILO याकडे कायदेशीर करार नमूद केला आहे. या करारानुसार रोजगार संबंध राखले आहेत. यासंबंधी उदाहरणे देखील पाहिले. दुसरा विभाग विशेषतः ऑनलाइन मीटिंग, समुपदेशन, मजेदार क्रियाकलाप इत्यादी समवेश होतो. यासंबंधी महामारीच्या काळात नाविन्यपूर्ण पद्धतींवर लक्ष केंद्रित करतो. तिसरा विभाग ऑफर, सुविधा, प्रवेशयोग्यता आणि किराणा कथांवर होणाऱ्या प्रभावामुळे काळानुरूप वाढलेल्या अब्ज डॉलरच्या उद्योगाशी संबंधित आहे. याचाशी मजूर जीवनाचा संबंध जोडण्यात आला आहे.

१०.९ प्रश्न (Questions)

1. रोजगार संबंधांवर ILO च्या दृष्टिकोनावर चर्चा करा
2. ईकॉमर्सचा अर्थ आणि कॅब एग्रीगेटरच्या केस स्टडीची चर्चा करा.
3. रोजगार संबंधांचा अर्थ स्पष्ट करा आणि त्याची काही उदाहरणे द्या.
4. कर्मचारी सहभागासाठी काही नाविन्यपूर्ण पद्धती स्पष्ट करा.

१०.१० संदर्भ (References)

- ¹<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/employment-relations>
- ¹ Glynis D Morris, Sonia McKay, Andrea Oates, (2009) Chapter 10 - Employment Law,
Editor(s): Glynis D Morris, Sonia McKay, Andrea Oates, Finance Director's Handbook (Fifth Edition), CIMA Publishing, Pages 419-464,
- ¹ <https://www.betterup.com/blog/employee-relations>
- ¹ Britannica, T. Editors of Encyclopaedia (2020, May 2). *e-commerce summary*. *Encyclopedia Britannica*.
<https://www.britannica.com/summary/e-commerce>
- ¹ <https://timesofindia.indiatimes.com/business/india-business/value-e-commerce-in-india-to-touch-40-billion-by-2030-report/articleshow/85391496.cms>
- ¹ <https://www.internetconsultancy.pro/blog/what-is-ecommerce/>
- ¹ <https://www.oyster.com/articles/where-is-uber-banned-around-the-world/>
- ¹ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/employment-relations>



व्यवस्थापनात कामगारांचा सहभाग

घटक रचना

११.० उद्दिष्टे

११.१ प्रस्तावना

११.२ कामगार संकल्पनेचा अर्थ

११.३ व्यवस्थापन संकल्पनेचा अर्थ

११.४ सहभाग संकल्पनेचा अर्थ

११.५ व्यवस्थापन प्रक्रियेत कामगारांच्या सहभागाचा इतिहास

११.६ कामगारांचे व्यवस्थापनातील सहभागाचे उद्दिष्टे

११.७ कामगार व्यवस्थापनातील सहभागाचे प्रकार

११.८ कामगार व्यवस्थापनातील सहभागाची क्षेत्रे

११.९ व्यवस्थापनासह कामगारांच्या सहभागातील दृष्टीकोन

११.१० शासनाचे हस्तक्षेप

११.११ कामगार व्यवस्थापनातील सहभागाचे अडथळे

११.१२ मुंबईतील कामगार

११.१३ केस स्टडी

११.१४ सारांश

११.१५ प्रश्न

११.१६ संदर्भ

११.० उद्दिष्टे

1. कामगार, सहभाग आणि व्यवस्थापन याचा अर्थ जाणून घेणे.
2. ही व्यवस्थापकीय संकल्पना समृद्ध करण्यासाठी सरकारी उपाययोजना समजून घेणे.

3. कामगारांचा व्यवस्थापकीय सहभाग यातील विविध पैलूंचा आकलन करणे इतिहास, प्रकार, अडथळे, व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाचे उद्दिष्ट.

११.१ परिचय

प्रत्येक समाजातील व्यक्ती कामगार असतात. कामगारांना अर्थव्यवस्था आणि समाजव्यवस्थेसाठी पायाभूत सुविधा निर्माण करण्यात महत्त्वाची भूमिका बजवाव्या लागतात. कामगारांमध्ये स्त्री आणि पुरुष दोघांचाही समावे असतो. पुरेशी धोरणे आणि नियमन करण्यापूर्वी, मुले देखील विकसित देशांच्या कारखान्यांमध्ये काम करत असत. भारतात, तथापि, आपल्याकडे बालकामगार नियमन आणि प्रतिबंध कायदा, 1986, जो चौदा वर्षांखालील मुलांना कोणतेही काम करण्यास प्रतिबंधित करतो. विशेषतः जी कामे जीवघेणी किंवा धोकादायक स्वरूपाची असतात. कार्ल मार्क्स सारख्या अभिजात समाजशास्त्रज्ञाने कामगारांच्या उन्नतीसाठी साहित्याचे खंड लिहिले आहेत. मार्क्सने भांडवलशाही रचनेतील कामगारांच्या अलगावादी बदल विचार मांडताना ऐतिहासिक भौतिकवाद, वर्गसंघर्ष इत्यादी संकल्पनांचे स्पष्टीकरण देतात. पाश्चात्य देशांमध्ये झालेल्या औद्योगिक क्रांतीच्या पार्श्वभूमीवर त्यांनी केलेला अभ्यास स्पष्ट केला आहे, त्यांचा सिद्धांत जगातील कोणत्याही समाजाच्या संदर्भात पाहता येतो. आजही, जगभरातील राजकीय पक्ष कामगारांच्या परिस्थितीच्या विकासावर त्यांची विचारधारा आधारित करत आहेत.

उत्पादन प्रक्रियेतील सर्वात महत्त्वाच्या पैलूंपैकी एक म्हणजे कामगारांना यंत्र (मशीन) असल्यासारखे राबवले जात होते. त्यांना सामाजिक-आर्थिक स्थिती आणि संप्रेषण स्वातंत्र्य यासारखे मूलभूत अधिकार नाकारले होते (डेव्ह, 1958). जर आवाज उठवण्याचा प्रयत्न केल्यास नोकरी सोडण्याचे आदेश दिले जात होते.

कामगार हे राष्ट्राचा कणा असतात. भारतात तरुण वयोगटांतील कामगारांची लोकसंख्या सर्वात अधिक संपदा आहे. देशाच्या या स्थितीचे सर्वात जास्त महत्त्व आहे. कारण भारतामध्ये काम करणारी तरुण वयोगटातील आहे . 2011 च्या जनगणने नुसार 67.27 टक्के लोकसंख्या 15-64 वयोगटातील आहे आणि जवळपास 26.16 टक्के लोकसंख्या 0-14 वयोगटातील आहे. दुसरीकडे, 6.57 टक्के लोकसंख्या 65 वर्षांपेक्षा जास्त वयाची आहे. यावरून असे दिसून येते की आपल्याकडील श्रमशक्तीचे प्रमाण कितीतरी पटीने जास्त आहे, भारत हा जगातील दुसऱ्या क्रमांकाचा लोकसंख्या असलेला देश आहे. म्हणून, या गटांना अधिक सकारात्मकपणे वापरण्यासाठी, सक्रिय करण्यासाठी पुरेशी धोरणे, कार्यक्रम आणि उपाय असणे आवश्यक आहे. अधिक तपशिलात जाण्याआधी, प्रथम आपण कामगार संकल्पनेचा अर्थ पाहू.

११.२ कामगार संकल्पनेचा अर्थ

भारतीय कारखाना अधिनियम, 1948 च्या कलम 2(1) नुसार, कामगार म्हणजे एक व्यक्ती [मुख्य नियोक्त्याच्या माहितीशिवाय किंवा कोणत्याही एजन्सीद्वारे (कंत्राटदारासह) नियोजित, प्रत्यक्षपणे किंवा द्वारे (कंत्राटदारासह), मोबदला असो किंवा नसो], कोणत्याही उत्पादन प्रक्रियेत, किंवा यंत्रसामग्रीचा कोणताही भाग किंवा परिसर स्वच्छ करताना मॅन्युफॅक्चरिंग प्रक्रिया, किंवा उत्पादन प्रक्रियेशी किंवा उत्पादन प्रक्रियेच्या विषयाशी

संबंधित किंवा संबंधित इतर कोणत्याही प्रकारचे काम [परंतु सरकारच्या सशस्त्र दलातील व्यवस्थापनात कामगारांचा सहभाग कोणत्याही सदस्याचा समावेश नाही]

कामगार ही अतिशय प्रतिष्ठित व्यक्ती असते . कामगारांचे मूड, भावना आणि उद्दिष्टे पूर्ण करण्यासाठी एक साधन म्हणून श्रमाचा वापर करतो. कामगारांच्या आयुष्याचा महत्त्वपूर्ण भाग कारखान्यात किंवा कामावर घालवतो. एखाद्या व्यक्तीच्या जागृत अवस्थेतील तासांपैकी एक तृतीयांश वेळ तो श्रमावर खर्च होतो. परिणामी, त्याच्याकडून सरकारी किंवा औद्योगिक बाबींमध्ये अडकण्याची अपेक्षा करणे वाजवी आहे. म्हणूनच, कामगारांच्या निवडीत गुंतण्याची कल्पना उदयास आली आहे .

११.३ व्यवस्थापन संकल्पनेचा अर्थ

व्यवस्थापन हा अशा व्यक्तींचा समूह असतो कि जे स्वतः कंपनीचे मालक असतात किंवा कंपनीचे उत्कृष्टपणे व्यवस्थापन करू शकतात. अन्यथा, कारखान्यात पार पाडण्यासाठी त्यांना काही प्रकारचे अधिकार किंवा भूमिका असू शकते. संघटनेतील महत्त्वाचे निर्णय ते घेतात. हे असे गट असतात जे कंपनीचे नेतृत्व करतात आणि त्यांचे नेतृत्व कौशल्य संस्थेतील सर्वात कनिष्ठ कर्मचाऱ्यांवर प्रभाव टाकतात. व्यवस्थापनाच्या या दृष्टिकोनामुळे व वागणुकीमुळे कर्मचारी एकतर संस्था सोडतात किंवा संस्थेत काम करणे सुरू ठेवतात.

११.४ सहभागाचा अर्थ

सहभागाची कोणतीही स्पष्ट व्याख्या नाही. सहभाग हा शब्द सामान्यतः कनिष्ठ आणि वरिष्ठ यांच्यातील संभाषण म्हणून पाहिला जातो. ज्यामध्ये एक गट सहमत असू शकतो किंवा सहमत नसू शकतो, परंतु संधी देणे हा सहभागाचा एक प्रकार म्हणून पाहिले जाऊ शकते. हे मोकळेपणा, प्रोत्साहन, आदर आणि विश्वास निर्माण करण्याचे प्रतीक आहे. कामगारांचा सहभाग अतिशय महत्त्वाचा आहे कारण ते असे गट आहेत ज्यांना व्यवस्थापनाच्या कोणत्याही निर्णयाचा सर्वाधिक परिणाम होणार असतो.

११.५ व्यवस्थापनातील कामगार सहभागाचा इतिहास

व्यवस्थापनातील कामगार सहभागाचा इतिहास तसा खूप जुना आहे. इंग्रजांच्या काळातच व्यवस्थापनातील कामगारांचा सहभाग उदय दिसून आला. त्यामुळे काही संस्था आजही नोकर आणि बॉस अशी वागणूक देतात. ब्रिटीशांच्या पक्षपातीपणाचा प्रणालीच्या कामकाजावर परिणाम झाला आहे. दुसऱ्या शब्दांत सांगायचे तर, आजही कंपन्या त्यांच्या कर्मचाऱ्यांशी पारंपारिक मानसिकतेने वागतात जे ब्रिटीशांच्या प्रशिक्षणातून आणि जातिव्यवस्थेच्या निरंतरतेतून उदयास आली होती.

दुसऱ्या महायुद्धात, उत्पादनाच्या उच्च आणि अचानक मागणीमुळे कर्मचारी आणि व्यवस्थापन यांच्यात चर्चेला थोडी संधी मिळाली. अशा चर्चेला प्रोत्साहन देण्यासाठी योग्य संस्था तयार केल्या जात होत्या. राष्ट्रपिता महात्मा गांधी यांनी पहिल्या महायुद्धानंतर विश्वस्तपदाची(trusteeship) संकल्पना मांडली. अहमदाबादच्या कापड गिरण्यांमध्ये ही संकल्पना राबवण्याचा प्रयत्न केला जात होता.

1950 च्या दशकात, हे लक्षात आले की कामगारांचे शिक्षण विकसित करणे आवश्यक आहे. जेणेकरून कामगारांना त्यांचे कायदेशीर अधिकार आणि फायदे देखील माहित होतील. म्हणून 1950 मध्ये कामगार शिक्षण योजना तयार करण्यात आली. भारतीय कामगार परिषदेने ती पुढे स्वीकारली आणि कामगारांच्या शिक्षणासाठी नॅशनल इन्स्टिट्यूट ऑफ लेबर आणि इन्स्टिट्यूट ऑफ ट्रेनिंग यांच्या मदतीने केंद्रीय मंडळ तयार केले (विरामणी आणि व्हॉल, 1989). तर, पहिले प्रशिक्षण सत्र मे 1958 मध्ये आयोजित करण्यात आले होते, जेथे पाचशे दोन अधिकारी आणि एकशे चाळीस सरकार नामनिर्देशित सदर कार्यशाळेस उपस्थित होते. नंतर संयुक्त व्यवस्थापन परिषदांची स्थापना करण्यात आली. त्यानंतर कार्यकारी समिती देखील स्थापन करण्यात आला ज्यांचा मुख्य उद्देश कामाच्या ठिकाणी मुबलक प्रकाश, पुरेशी हवा, योग्य स्वच्छता, स्वच्छ पिण्याच्या पाण्याची उपलब्धता, चांगली जेवणाची सुविधा, स्वच्छ स्वच्छतागृहे, आरोग्य सेवा सुविधा, सुरक्षित कार्य परिस्थिती, शैक्षणिक आणि मनोरंजनात्मक सुविधायासारख्या प्रमुख मुद्द्यांवर चर्चा केली.

११.६ व्यवस्थापनात कामगारांच्या सहभागाची उद्दिष्टे

कामगारांच्या सहभागाची उद्दिष्टे एका ठिकाणाहून दुस-या ठिकाणी आणि एका क्षेत्रापासून दुस-या क्षेत्रात भिन्न असतात. तरीही, काही सामान्य उद्दिष्टे ज्यांचे निरीक्षण केले जाऊ शकते ते पुढीलप्रमाणे आहेत -

1. कर्मचारी यांना त्यांच्या कामाच्या ठिकाणी गुंतवून ठेवण्यासाठी, कर्मचारी यांच्यामध्ये उत्पादनक्षमता आणि मनोधैर्य वाढवणे कामाच्या ठिकाणी सुरक्षित आणि आनंदाचे वातावरण तयार करून त्यांच्यामध्ये अध्ययन क्षमता वृद्धिंगत करणे
2. कर्मचारी आणि मालक कंपनीच्या हितासाठी, कर्मचाऱ्यांसाठी, ग्राहकांसाठी आणि राष्ट्रासाठी औद्योगिक शांतता, कार्यक्षमता वाढवण्यासाठी आणि उत्पादकता प्राप्त करण्यासाठी एकत्र काम करण्यासाठी

तुमची प्रगती तपासा

1. व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाची दोन उद्दिष्टे सूची कर .
२. ब्रिटीश काळात व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागावर स्पष्टीकरण द्या.

११.७ कामगार व्यवस्थापनातील सहभागाचे प्रकार

व्यवस्थापनात कामगारांच्या सहभागाविषयी अनेक तज्ञ व्यक्ती बोलतात त्यापैकी - कामगारांचा सहभागाबाबत, कीथ डेव्हिसच्या मते, एखाद्या व्यक्तीचा समूह परिस्थितीमध्ये मानसिक आणि भावनिक सहभाग असतो ज्यामुळे त्याला समूहाच्या उद्दिष्टांमध्ये योगदान देण्यास प्रोत्साहन मिळते व ती उद्दिष्ट साध्य करण्याची जबाबदारी तो व्यक्ती पार पाडतो आणि त्याबद्दल उघडपणे चर्चा होते.

सिडनी वेब आणि बीट्रिस वेब यांनी इंडस्ट्रियल डेमोक्रेसी या पुस्तक लिहितात की, औद्योगिक लोकशाही हा कामगारांचा हक्क आहे ज्याद्वारे ते त्यांच्याशी संबंधित निर्णय किंवा समस्यांमध्ये सहभागी होऊ शकतात. आता आपण सहभागाचे विविध प्रकार पाहू या.

व्यवस्थापनात कामगारांचा सहभाग

1) **माहितीपूर्ण सहभाग:** सुरुवातीस, सहभाग हा साधारणपणे माहितीपूर्ण आणि सहयोगी असतो, ज्यामध्ये सदस्यांना माहिती प्राप्त करण्याचा आणि व्यापक आर्थिक चिंतेच्या मुद्द्यांवर मते व्यक्त करण्याचा अधिकार असतो.

(2) **सल्लागार सहभाग:** दुसरी पायरी म्हणजे सल्लागार सहभागाची, ज्यामध्ये सदस्य त्यांच्या कल्याणावर परिणाम करणाऱ्या विविध मुद्द्यांवर व्यवस्थापनाशी संवाद साधतात. यामध्ये दोन्ही बाजूंच्या मतांची मोठ्या प्रमाणामध्ये देवाणघेवाण आवश्यक असते. तथापि, कर्मचाऱ्यांच्या मते आणि प्रस्तावांचा अवलंब करायचा की नाही यावर अंतिम निर्णय व्यवस्थापनाचा असतो.

(3) **प्रशासकीय सहभाग:** प्रशासकीय सहभाग हा तिसरा प्रकार आहे ज्यामध्ये व्यवस्थापनाच्या जबाबदाऱ्यांमधील अधिकार आणि जबाबदारीचा मोठा वाटा अदलाबदल केला जातो.

(4) **निर्णय सहभाग:** ही सर्वात मोठी सहभागिता आहे, ज्यामध्ये कर्मचाऱ्यांना निर्णय प्रक्रियेत सहभागी होण्याची संधी दिली जाते. शीर्षक सूचित केल्याप्रमाणे, या स्तरावर एकूण निर्णय घेण्याचे अधिकार आणि अंमलबजावणीचे जास्तीत जास्त प्रतिनिधित्व आहेत.

येथे हे लक्षात घेणे महत्त्वाचे आहे की व्यवस्थापनातील सहभाग हा सहसा कामगारांच्या सुरक्षितता, कल्याण इत्यादींशी संबंधित मुद्द्यांवर केवळ व्यापक संवाद म्हणून समजला जातो आणि याहून अधिक काही नाही आणि सर्व निर्णयांची अंतिम जबाबदारी ही व्यवस्थापनाची असते.

वेतन आणि बोनस , सामूहिक सौदेबाजीचे यासारख्या इतर सर्व मुद्द्यांचा समावेश कामगार सहभाग कार्यक्रमांच्या जागतिक विहंगावलोकन मध्ये समाविष्ट केलेला नाही. वैयक्तिक तक्रारी देखील त्याद्वारे समाविष्ट नाहीत.

११.८ कामगार व्यवस्थापनातील सहभागाची क्षेत्र

व्यवस्थापनात कामगारांचा सहभाग समाविष्ट असलेल्या क्षेत्राच्या बाबतीत दिसून येतो जसे की लोक, उत्पादकता, खरेदी, आर्थिक, बाजार इत्यादी. मोठ्या संस्थेमध्ये, सहभाग हा लहान अनौपचारिक क्षेत्रातील संस्थेपेक्षा अधिक सामान्य आहे. सार्वजनिक क्षेत्रातील युनिट्समधील सहभागाचे वैशिष्ट्य देखील खाजगी क्षेत्रापेक्षा वेगळे असेल. सार्वजनिक क्षेत्रातील युनिट्सवर सरकार आणि राज्याचे प्रमुख नियंत्रण असते.

११.९ व्यवस्थापनासह कामगारांच्या सहभागातील दृष्टीकोन -

कामगारांच्या व्यवस्थापनातील सहभागाबाबत दृष्टीकोन औपचारिक आणि अनौपचारिक असू शकतात. औपचारिक सहभागाच्या दृष्टीने, सरकार , कंपनीच्या कायदे आणि

नियमांनुसार बैठका औपचारिकपणे आयोजित केल्या जातात. अनौपचारिक दृष्टिकोनाच्या संदर्भात, चर्चा ही एक संवाद आहे जिथे परस्परसंवाद अनेकदा रेकॉर्ड केला जात नाही आणि तो कधीही होऊ शकतो; हे सामान्यतः पूर्व-निर्धारित नसते. अनौपचारिक चर्चेत, व्यवस्थापक फक्त कामगारांचा सल्ला घेऊ शकतात. (डॅचलर आणि विल्पर्ट, 1978).

तुमची प्रगती तपासा

1. कीथ डेव्हिसच्या मते कामगारांचा सहभाग स्पष्ट करा
2. कामगारांच्या सहभागाचे चार प्रकार सूचीबद्ध करा.

११.१० सरकारी हस्तक्षेप

1976 पासून भारत सरकारने देखील व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाला मान्यता दिली आहे. अनुच्छेद 43A म्हणते की "उद्योगांच्या व्यवस्थापनात कामगारांचा सहभाग - कोणत्याही उद्योगात गुंतलेल्या आस्थापना किंवा इतर संस्था. व्यवस्थापनात कामगारांच्या सहभागासाठी योग्य कायदांद्वारे किंवा इतर कोणत्याही मार्गाने राज्य पावले उचलेल,

कामगारांच्या हक्कांचे नियमन करण्यासाठी सरकारने मोठी पावले उचलली आणि कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यातील सुसंवाद विकसित करण्यासाठी पुरेसा कार्यक्रम आणि योजनाही तयार केल्या. मात्र, काही वेळा ते कागदावरच होते. केवळ सरकारी निकषांची पूर्तता करण्याची उदाहरणे आहेत; कंपन्यांनी कामगारांचे मत विचारले, ते नुसते विचारले, पण ते प्रत्यक्षात आणले जात नाही. अंमलबजावणीमुळे कंपनीच्या मालकांच्या खर्चात वाढ होऊ शकते.

सरकारने वेळोवेळी अनेक धोरणांना प्रोत्साहन दिले आहे. जरी गोष्टी वेळेसह बदलल्या तरी सुरुवातीच्या टप्प्यात व्यवस्थापनात कामगारांच्या सहभागापेक्षा सामूहिक सौदेबाजी जास्त दिसत होती, एक पद्धत म्हणजे कामगार / कर्मचाऱ्यांची आणि त्यांना ज्या कंपनी / कारखान्यात ते काम करीत आहेत त्यामध्ये भागधारक बनविणे. साधारणपणे, कंपनीच्या संस्थापकांकडे कंपनीच्या शेअरचा मोठा हिस्सा असतो. तथापि, कर्मचाऱ्यांना संस्थेशी अधिक जोडलेले वाटणे, ज्या कंपनीत एखादी व्यक्ती काम करते त्या कंपनीशी आपलेपणाची भावना विकसित करणे हे येथे उद्दिष्ट आहे; काही कंपन्या स्वतःच्या कर्मचाऱ्यांना स्वतःचा हिस्सा देतात. दुसऱ्या शब्दांत, त्यांना मालकीची भावना देईल आणि त्यांची उत्पादकता देखील वाढेल. याव्यतिरिक्त, त्यांना मतदानाचा अधिकार आणि व्यवस्थापनाद्वारे घेतलेल्या प्रमुख निर्णयांमध्ये सामील होण्याचा अधिकार. बऱ्याच कंपन्या औपचारिक क्षेत्रात या पद्धतीचे पालन करतात, काही कंपन्या त्यांचे शेअर्स त्यांच्या स्वतःच्या कर्मचाऱ्यांना देतात. तथापि, काही कंपन्या सार्वजनिक ऑफरपेक्षा कमी किमतीत शेअर्स ऑफर करतात.

औद्योगिक धोरण ठराव, 1956 मध्येव्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाची चर्चा केली आहे; ज्यानुसार, सहभाग हा समाजवादी समाज निर्माण करण्याच्या त्याच्या एकूण प्रयत्नांचा एक भाग आहे, जिथे शक्तीची वाटणी आवश्यक आहे. दुसरीकडे, दुसऱ्या

पंचवार्षिक योजनेत व्यवस्थापनातील कामगारांचा सहभाग आणि उद्योगांच्या विकासावर चर्चा करण्यात आली आहे. काही मुद्दे ज्यांची ठळकपणे चर्चा केली जाते ते असे आहेत - समाज आणि कर्मचाऱ्यांच्या सामान्य भल्यासाठी उत्पादकता वाढवण्यासाठी उपाय जे कर्मचाऱ्यांच्या आणि समुदायाच्या बहुविध भूमिकांचे वर्णन करतात. औद्योगिक शांतता कायम ठेवण्यासाठी कामगारांच्या गरजा देखील विचारात घेतल्या जातात.

व्यवस्थापनात कामगारांचा सहभाग

११.११ व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागातील अडथळे

प्रत्येक संस्थेमध्ये वाढ होण्यासाठी आणि ते स्थान टिकवून ठेवण्यासाठी, तिच्यात चांगले बंधन आणि साम्यवादी विश्वास आहे. तरीही, काही समस्या आहेत ज्यांवर त्यांना काम करावे लागेल -

1. देशातील मोठ्या कामगार संघटनेच्या चळवळीचा एक भाग असलेल्या एकाधिक कामगार संघटनांशी व्यवहार करणे कधीकधी व्यवस्थापनाद्वारे समस्या म्हणून पाहिले जाते.
2. कामगार आणि व्यवस्थापन या दोघांसमोर त्यांचे हक्क आणि एकमेकांशी स्थिर आणि निरोगी संबंध विकसित करण्यासाठी आवश्यक असलेल्या उपाययोजनांबाबत पुरेसे शिक्षण नसणे हा एक अडथळा आहे.
3. कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यातील वर्तणुकीच्या पद्धतीमध्ये सकारात्मक बदल घडवून आणण्यासाठी आवश्यक पावले उचलणे, व्यवस्थापनाच्या भागावर नियंत्रणाची गरज भासू देणे आणि त्याच वेळी कामगारांना त्यांचे विचार व्यक्त करण्यासाठी व्यासपीठ प्रदान करणे., जिथे दोन्ही गट एकमेकांकडून शिकतात हे असे ठिकाण आहे
4. संघटनेबद्दल सर्व तपशील उघड करणे, प्रगती करणे, कर्मचाऱ्यांचे नुकसान आणि योग्य संप्रेषण करणे ही समस्या असू शकते.
5. संवादाच्या बाबतीत नेतृत्व मजबूत असलेल्या कामगार संघटनेचा उदय.
6. कंपनीच्या उत्पादनाकडे कोणतेही फेरफार न करता कोणत्याही मतभेद सहजतेने हाताळले जातील अशी स्थापना करणे.
7. दोन्ही बाजूंच्या सहभागाचा एक महत्त्वाचा उद्देश म्हणजे कामगारांच्या हे एक दुर्मिळ उदाहरण आहे जिथे एखाद्याने ऐकले की कामगारांनी मालकांचे शोषण केले; मुख्य म्हणजे, हे दुसऱ्या मार्गाने आहे. म्हणूनच, ध्येय एक निरोगी, सुरक्षित संस्था असावी जिथे कोणाचेही शोषण केले जात नाही.
8. संस्थेच्या महत्त्वाच्या उद्दिष्टांपैकी एक म्हणजे संस्थेबद्दल आसक्तीची भावना निर्माण करण्यास सक्षम असणे आवश्यक आहे. हे अशा भागीदारीसारखे आहे जिथे दोघेही स्वतःच्या जीवनात तितकेच विकसित होत आहेत, तसेच संस्था देखील विकसित होत आहे.

पुरेशा प्रशिक्षणाचा अभाव आणि त्यांच्या स्वतःच्या हक्कांशी संबंधित कर्मचाऱ्यांचे प्रदर्शन यासारख्या इतरही अनेक समस्या आहेत. कामगार आणि व्यवस्थापनाच्या भागाप्रती अभिव्यक्तीमध्ये योग्य संवाद आणि स्पष्टतेचा अभाव. त्याच वेळी, व्यवस्थापनाच्या बाजूने सहानुभूतीपूर्वक ऐकण्याच्या कौशल्याचा अभाव देखील समस्याप्रधान आहे.

अशी अनेक क्षेत्रे आहेत जिथे कामगारांचा प्रामुख्याने सल्ला घ्यावा लागतो. साधारणपणे हे संबंधित असतात - कारखान्याच्या परिसरात कामगारांची सुरक्षा आणि कल्याण. कामाशी संबंधित असलेल्या विविध मुद्द्यांवर जसे - उत्पादनाचे प्रमाण, गुणवत्ता आणि मानक, मशीनची स्थिती, आर्थिक तपशील जसे वेतन, भत्ते, बोनस, प्रोत्साहने, ध्येय - संस्थेचे लक्ष्य, एक टाइमलाइन. उत्पादन, किंमत, तांत्रिक सुधारणा, प्रगती जर असेल तर. संस्थेला वैविध्य, विलीनीकरण, वस्तूंची निर्यात किंवा निर्गुतवणूक, काढून टाकणे किंवा विस्तार करणे आवश्यक असल्यास.

११.१२ मुंबईतील कामगार

६० व्या आणि ७० व्या च्या दशकाच्या उत्तरार्धात मुंबई, ठाण्यात अनेक मोठे उत्पादन युनिट होते. ठाण्यात वागळे इस्टेट सारख्या भागात भारतातील सर्वात जास्त कारखाने होते. गरिबी आणि जातिव्यवस्थेमुळे आपल्या गावी स्थलांतरीत झालेले अनेक कामगार कामाच्या शोधात मुंबईत आले. आता शहरात स्थायिक झालेले अनेक स्थलांतरित मुंबईतील झोपडपट्ट्यांमध्ये राहून जीवन जगतात, ज्यांना पुरेशा सुविधा मिळत नाहीत. या कामगारांकडे फक्त एक सायकल होती ज्याद्वारे ते त्यांच्या कामावर जातील. तथापि, कालांतराने, अनेक कंपन्या एकतर बंद झाल्या किंवा इतर राज्यांमध्ये जेथे कर कमी आहे आणि सरकारकडून अनुदान जास्त दिले जाते तेथे कंपन्या स्थलांतरित झाल्या. बंद पडलेल्या कंपन्या आता एकतर वापराविना पडून आहेत. राष्ट्रीय केमिकल, एशियन पेंट्स सारख्या फार कमी मोठ्या प्रमाणात युनिट्स अजूनही कार्यरत आहेत. काही घटनांमध्ये, कंपन्यांच्या मालकांनी शहरातील उदयोन्मुख रिअल इस्टेट बूममध्ये संधी पाहिली आणि त्यांच्या कंपन्या मॉल्स किंवा बिल्डर्सना विकल्या, जे प्रचंड कॉम्प्लेक्स तयार करण्यास तयार होते. या दोन्ही गोष्टी अधिक फायदेशीर होत्या कारण त्यांनी मोठ्या प्रमाणात पैसे कमावले होते किंवा सतत उत्पन्न देखील होते. कामगार संघटनांद्वारे किंवा कारखाना चालवण्यापेक्षा कामगारांशी वाटाघाटी करणे सोपे आहे असे काहींना वाटले. तथापि, परिणामी, अनेक कामगार बेरोजगार झाले आणि त्यांनी नवीन बांधलेल्या संकुलातील सुरक्षा रक्षक, ड्रायव्हर आणि अगदी ऑटो ड्रायव्हर सारख्या विचित्र नोकऱ्या स्वीकारल्या. घरातील पुरुष सदस्याचा रोजगार संपुष्टात आल्याने, ज्या महिला गृहिणी होत्या, त्या उत्पन्नाला पूरक म्हणून त्यांनीही घराबाहेर काम करण्यास सुरुवात केली. त्यांनी घरकाम आणि तत्सम इतर अनौपचारिक काम केली.

जेव्हा कंपनी बंद होते तेव्हा मुलांनाही त्रास होतो, त्यांचे शिक्षण बंद होते, विशेषतः ज्येष्ठांचे आणि त्याला/तिला अगदी सुरुवातीच्या टप्प्यात नोकरीच्या बाजारात प्रवेश करावा लागतो. त्या उत्पन्नामुळे कुटुंबाच्या उत्पन्नात मोठी मदत होते. काही घटनांमध्ये, जेव्हा माणूस अनेक वर्षांपासून काम करत असतो आणि अचानक बेरोजगार होतो, तेव्हा तो

त्याच्यासाठी आणि त्याच्या कुटुंबासाठी मोठा भावनिक आघात होतो. मानसिक समस्या तयार होतात जसे की तणाव, नैराश्य आणि अगदी आत्महत्येचे वर्तन जे सामाजिक स्थितीच्या अभवामुळे होऊ शकते कारण लोक त्याला बेरोजगार म्हणतील. भारतात योगायोगाने जेव्हा उत्पादन युनिट्स बंद पडू लागली तेव्हा आयटी क्रांतीची सुरुवात झाली होती. सामान्यतः शिक्षणाला महत्त्व देणारा मध्यमवर्गीय, वडिलांची नोकरी गमावल्याच्या कथा आहेत, काही संगणक अभ्यासक्रम शिकलेल्या किंवा मूलभूत इंग्रजी बोलण्याचे कौशल्य असलेल्या मुला/मुलीला बीपीओ, केपीओ इत्यादी नव्याने उदयास आलेल्या एमएनसीमध्ये नोकऱ्या मिळाल्या

व्यवस्थापनात कामगारांचा सहभाग

अगदी साठ ते ऐंशीच्या दशकातील बॉलीवूड चित्रपटांचा साक्षीदार होऊ शकतो जिथे मुख्य नायक कारखान्यात कामगार असायचा आणि कामगारांच्या हक्कासाठी लढायचा. देशभक्ती, कौटुंबिक, लोकसंख्या, किशोरवयीन यांसारख्या वेगवेगळ्या थीमचे चित्रपट सध्या अस्तित्वात असलेल्या सध्याच्या काळाशी तुम्ही त्याची तुलना करू शकता. बॉलीवूडमध्ये सामान्यतः काय घडत आहे, ट्रेडिंग हा विषय उचलला जातो. कालांतराने होणारा बदल पाहता येतो.

तुमची प्रगती तपासा

1. व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाबद्दल तुमचे मत काय आहे? सकारात्मक असल्यास, का आणि नकारात्मक असल्यास, त्याची कारणे स्थापित करा.
2. आपण एखाद्या संस्थेतील कामगार आणि व्यवस्थापनाची श्रेणीबद्ध अंतर कशी सुधारू शकतो? काही उपाययोजना सुचवा,

१.१३ केस स्टडीज

सार्वजनिक क्षेत्रातील केस स्टडी

HTL – हिंदुस्तान टेलिप्रिंटर्स स्कूल ही सार्वजनिक क्षेत्रातील कंपनी आहे जी 1960 मध्ये स्थापन झाली आणि ती सध्या चेन्नई येथे आहे. याठिकाणी कामगारांना दिले जाणारे अनेक फायदे आहेत जसे की कामगारांना क्वार्टर, कामगार शिक्षण योजना, सण आगाऊ, उच्च शिक्षणासाठी प्रोत्साहन, दोन मुलांसाठी.

स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडियाचा केस स्टडी

-हक (2020) यांनी केलेल्या अभ्यासात असे दिसून आले आहे की पुरुषांपेक्षा महिलांची संख्या जास्त आहे आणि या महिला 21-30 वयोगटातील आहेत. अभ्यासात असे दिसून आले आहे की निर्णय प्रक्रियेत सहभागी कामगार कमी आहेत. संस्थेच्या निर्णय प्रक्रियेत त्यांचा समावेश करण्यात यावा, याकडे कर्मचार्यांनी लक्ष वेधले, पाहिजे जे कंपनीकडून होत नाही अभ्यासात असेही दिसून आले आहे की संघटनात्मक संप्रेषणात गुंतलेल्या कामगारांना त्यांच्या नोकरीच्या स्थायीतेची संबंधित चिंता कमी प्रमाणात होती.

अशा प्रकारे, सहभाग प्रक्रियेमागील संपूर्ण उद्दिष्ट समान असण्याची आणि दोन गटांमधील विभागणी खंडित करण्याची मूल्य प्रणाली तयार करणे आहे. भट्टाचार्य यांनी

लिहिल्याप्रमाणे, ही मुळात औद्योगिक लोकशाही आहे जिथे निरोगी आणि अधिक मूल्याचे वातावरण तयार केले जाते.

११.१४ सारांश

समाजशास्त्रातील शास्त्रीय विचारवंतांपैकी एक, कार्ल मार्क्स यांनी औद्योगिक सेटअपमध्ये काम करणाऱ्या कामगारांबद्दल लिहिले. त्याचा सिद्धांत ऐतिहासिक भौतिकवाद, मालमत्ता नियंत्रणाद्वारे भांडवलशाहीच्या उदयाविषयी चर्चा करतो आणि उत्पादन प्रक्रियेदरम्यान कामगार साक्षीदार असलेल्या परकेपणाच्या संकल्पनेबद्दल देखील बोलतो. तो असेही जोडतो की वर्गसंघर्ष कामगारांना ते जिथे आहेत तिथून उंच करेल. कार्ल मार्क्सच्या लिखाणातूनच आपल्या समाजात कामगारांचे महत्त्व दिसून येते. कामगार हाच राष्ट्राचा कणा बनतो. भारतात सध्या कार्यरत लोकसंख्येचे प्रमाण जास्त आहे, जे 15-64 वयोगटातील 67.27 टक्के आहे. कामगाराचा अर्थ भारतीय कारखाना कायदा, 1948 च्या कलम 2(1) मध्ये दिलेला आहे, जेथे कामगार हा एक व्यक्ती म्हणून पाहिला जातो जो सामान्यतः उत्पादन युनिटशी संबंधित असतो. आम्ही व्यवस्थापनाबद्दल शिकलो, जे सामान्यतः उच्च अधिकार असलेले काही गट आहे. पुढे, सहभागाच्या अर्थावर चर्चा केली गेली आहे, जी अधीनस्थ आणि व्यवस्थापन यांच्यातील चर्चा आहे. हे अनौपचारिक किंवा औपचारिक स्वरूपाचे असू शकते.

सहभाग प्रक्रियेमागील संपूर्ण ध्येय समान मूल्य प्रणाली तयार करणे आणि दोन गटांमधील विभाजन खंडित करणे हे आहे. भट्टाचार्य यांनी लिहिल्याप्रमाणे ही मुळात औद्योगिक लोकशाही आहे जिथे वातावरण निरोगी आणि अधिक मूल्यवान वातावरण निर्माण करण्याचे उद्दिष्ट आहे.

११.१५ प्रश्न

1. कामगाराच्या अर्थाची चर्चा करा आणि व्यवस्थापनासह कामगारांच्या सहभागाचा इतिहास स्पष्ट करा
2. व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाशी संबंधित सरकारी भूमिका आणि कृती थोडक्यात स्पष्ट करा
3. व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाशी संबंधित अडथळे थोडक्यात सांगा.
4. मुंबई महानगरातील सहभाग, व्यवस्थापन आणि कामगारांचे जीवन स्पष्ट करा.

११.१६ संदर्भ

1. Mannan, M. A. (1987). Workers' Participation in Managerial Decision-making: A Study in a Developing Country. Daya Books.
2. <https://www.statista.com/statistics/271315/age-distribution-in-india/#:~:text=Age%20distribution%20in%20India%202010%2D202>

0&text=This%20statistic%20depicts%20the%20age,over%2065%20years%20of%20age.

व्यवस्थापनात कामगारांचा सहभाग

3. [https://indiankanoon.org/doc/1980271/#:~:text=\(l\)%20%E2%80%9Cworker%E2%80%9D%20means,manufacturing%20process%2C%20or%20in%20any](https://indiankanoon.org/doc/1980271/#:~:text=(l)%20%E2%80%9Cworker%E2%80%9D%20means,manufacturing%20process%2C%20or%20in%20any)
4. Viramani, B. R. (1982). Workers' Participation in Management. *Cochin University Law Review*, 6, 222-243.
5. Virmani, B.R.; Voll, Klaus. 1989. Workers' Education (Vision Books). Available at: http://www.medcindia.org/Draft_Labour_Policy_2010.pdf <https://www.yourarticlelibrary.com/management/4-levels-of-workers-participation-in-management/26094>
6. <https://www.india.gov.in/my-government/constitution-india/amendments/constitution-india-forty-second-amendment-act-1976#:~:text=%2243A.,engaged%20in%20any%20industry.%22>
7. Venkataramana, P. (2007). Workers Participation In Management. India: APH Publishing Corporation.
8. Bhattacharya, J.B. 1986. Participative management and industrial democracy – concepts and practices (Calcutta)
9. https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_187873/lang--en/index.htm



प्रगत उत्पादन तंत्रज्ञान (Advanced Manufacturing Technology)

घटक रचना

१२.० उद्दिष्टे

१२.१ प्रस्तावना

१२.२ प्रगत उत्पादन तंत्रज्ञान (AMT)

१२.३ प्रगत उत्पादन तंत्रज्ञान आणि कामगारांचा प्रतिसाद – भारत

१२.४ प्रगत उत्पादन तंत्रज्ञान आणि कामगारांचा प्रतिसाद – चीन, थायवान, दक्षिण कोरिया आणि जपान

१२.५ सारांश

१२.६ प्रश्न

१२.७ संदर्भ आणि पुढील वाचन

१२.० उद्दिष्टे

- प्रगत उत्पादन तंत्रज्ञानाचा कामगारांवर होणारा प्रभाव समजून घेणे.
- कामगारांनी प्रगत उत्पादन तंत्रज्ञाना बद्दल दिलेली प्रतिक्रिया समजून घेणे.
- प्रगत उत्पादन तंत्रज्ञानाच्या संदर्भात भारत, चीन, थायवान, दक्षिण कोरिया आणि जपानची विशेष माहिती समजून घेणे.

१२.१ प्रस्तावना

प्रगत उत्पादन तंत्रज्ञान (AMT) अंगीकारण्यासाठी मानवी संबंधित समस्यांमध्ये अत्यंत सावधगिरी बाळगणे आवश्यक आहे. कारण सूक्ष्म, लघु आणि मध्यम उद्योगांची (MSMEs) शाश्वत वाढ करण्यासाठी प्रगत उत्पादन तंत्रज्ञान महत्त्वाची गरज आहे. ज्यामुळे कोणत्याही देशाच्या सामाजिक-आर्थिक विकासात मोठा हातभार लागतो. AMT स्वीकारण्यासाठी अर्थव्यवस्थेला अनेक आव्हाने पेलावी लागतात. औद्योगिक प्रक्रियांमध्ये

योग्य AMTs लागू करताना, कर्मचारी सामान्यतः संबंधित तांत्रिक बदल स्वीकारत नाहीत, परिणामी विरोध, अराजकता तसेच नकारात्मक उत्पादकता निर्माण होते. वाढत्या जागतिकीकरण, व्यावसायीकरण, औद्योगिकीकरण आणि इतर गोष्टींबरोबरच कमी खर्चात उत्पादन वाढवण्यासाठी, AMTचा अवलंब करण्यावर जगभरात जोरदार भर दिला जात आहे. परंतु अनेक आशियाई देशांमध्ये, AMTचा अवलंब करण्यात त्यांच्या सरकार आणि लोकांसाठी नवीन समस्या निर्माण होतात. AMTशी जुळवून घेण्यात कर्मचाऱ्यांना नेहमीच सोयीस्कर नसते, कारण पारंपारिकतेने या अर्थव्यवस्था, उत्पादनाच्या अ-यांत्रिकीकरण पद्धतींवर अवलंबून असतात. इतकेच नव्हे तर, अधिकाधिक यांत्रिकीकरणावर भर देणे हे श्रम व्यापक असलेल्या अर्थव्यवस्थांद्वारे प्रतिकूल मानले जाते. आणि यासारख्या समस्या भारतासारख्या देशांमध्ये आणि इतरत्र आढळून आल्या आहेत, जिथे कामगारांनी या AMT ला प्रतिकार आणि संशयाने प्रतिक्रिया दिली आहे.

भारत, चीन, दक्षिण कोरिया, तैवान आणि जपान यांसारख्या देशांतील कामगारांनी AMT चे रूपांतर करण्यावर कशी प्रतिक्रिया दिली आणि या AMT चा कामगारांच्या जीवनावर कसा परिणाम झाला हे समजून घेण्याचा प्रयत्न केला आहे.

१२.२ प्रगत उत्पादन तंत्रज्ञान [Advanced Manufacturing Technology -:AMT]:

प्रगत उत्पादन तंत्रज्ञान म्हणजे अधिक कार्यक्षमतेने, कमी वेळेत आणि कमी खर्चात उत्पादन करण्यासाठी व्यापक तंत्रज्ञानाचा वापर होय. तंत्रज्ञान नाविन्यपूर्ण आणि प्रगत असते, ज्यामुळे कमी खर्चात अधिक नफा मिळवणे शक्य होते. AMTsच्या या विलक्षण पैलूने जगभरातील उद्योगपतींना तसेच भांडवलदारांना आकर्षित केले आहे. AMT मुळे कोणताही उद्योग अधिक स्पर्धात्मक, नाविन्यपूर्ण आणि फायदेशीर बनतो, त्यामुळे सगळेच उद्योग हे तंत्र वापरण्यास उत्सुक आहेत.

प्रगत उत्पादन तंत्रज्ञानाचा संदर्भ उत्पादक संस्थांद्वारे वापरल्या जाणाऱ्या संगणक आधारित तंत्रज्ञानाशी आहे. २१व्या शतकातल्या प्रत्येक ग्राहकांना वस्तू आणि सेवा जलद, योग्य, स्वस्त आणि सुलभ पाहिजे असतात. ग्राहकांच्या झपाट्याने बदलणाऱ्या गरजांना, जलद आणि प्रभावीपणे प्रतिसाद देण्यासाठी आणि जागतिक क्षेत्रात उच्च पातळीवरील स्पर्धात्मकता राखण्यासाठी, उत्पादक AMT चा अवलंब करत आहेत. खर्च कमी करण्यासाठी आणि त्यांच्या संस्थेमध्ये स्पर्धात्मक फायदा मिळवण्याच्या प्रयत्नात उत्पादक AMTच्या अंमलबजावणीमध्ये लक्षणीय गुंतवणूक करत आहेत. SMEs मध्ये देखील गुणवत्ता आणि लवचिकता सुधारण्यात AMT प्रमुख भूमिका बजावते. AMT चा अवलंब करून मिळालेल्या किफायतशीर फायद्यांपासून प्रेरित होऊन, जागतिक बाजारपेठेत स्पर्धात्मक परिमिती मिळविण्यासाठी हे उत्पादन उद्योगांमध्ये सादर केले गेले आहे (सिंग एट अल., २०१४).

प्रगत उत्पादन तंत्रज्ञानाचे विविध प्रकार आहेत, ज्यामध्ये ऑटोमेशन, विविध संगणक तंत्रज्ञान, आयटी (IT), रोबोटिक, कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI), जलद प्रोटोटाइपिंग, ग्रीन-शाश्वत तंत्रज्ञान आणि मोठ्या प्रमाणात उत्पादन प्रक्रिया यासारख्या अनेक उत्पादन प्रक्रियांचा समावेश आहे. पारंपारिक उत्पादनाला मूलभूत कारखाना किंवा कार्यक्षेत्र मानले जाऊ शकते - कच्च्या घटक/साहित्यांचे यांत्रिकी आणि मानवी बनावटी तंत्राद्वारे तयार उत्पादनात रूपांतर करण्याची प्रक्रिया ज्याचे अंतिम लक्ष्य त्या उत्पादनाला मूल्य जोडणे हे आहे. प्रगत उत्पादन देखील विशिष्ट अत्याधुनिक उद्योग जसे की वैद्यकीय, एरोस्पेस, फार्मास्युटिकल आणि इतर क्षेत्रांशी जोडलेले असते आणि ते स्केलिंग, श्रम कौशल्य, संशोधन आणि विकास आणि गतिमान/लवचिक उत्पादनावर आधारित असते.

दुस-या शब्दात, प्रगत उत्पादन तंत्रज्ञान ग्राहकाभिमुख (कस्टमायझेशन) करू देते आणि म्हणूनच ग्राहकाभिमुखता अत्यंत विश्वासाई बनत असताना कमी किमतीची देखील आहे आणि नवीन कल्पना आणि प्रक्रियांचा वापर करणे शक्य करण्यासाठी अधिकाधिक डिजिटल पायाभूत सुविधांची आवश्यकता आहे. AMT मुळे, धातू, प्लॅस्टिक, काच, सिरॅमिक्स इत्यादींचे अत्यंत अचूक मिश्रण करणे शक्य झाले आहे जे विशिष्ट अनुप्रयोगांसाठी उपयोगी पडतात. रोबोटिक्सच्या सहाय्याने जड वस्तू लीलया उचलणे, अचूक हालचाल आणि मुळात स्वयंचलित प्रणालीद्वारे अनेक उत्पादन युनिट्समध्ये कामाची सुसंगतता सुधारली आहे.

लहान उपकरणांची मागणी जसजशी वाढते तसतशी नॅनोटेक्नॉलॉजीचे महत्त्व वाढत जाते. कारण डिझाइनर शक्य तितक्या लहान प्रोफाइलमध्ये अधिक कार्यक्षमता जोडण्याचे लक्ष्य ठेवत आहेत. हे रासायनिक आणि जैविक अनुप्रयोगांमध्ये देखील वापरले जाते, जेथे नॅनोस्केल कण भौतिक गुणधर्म वाढवू शकतात, प्रकाश स्पेक्ट्रोस्कोपी नियंत्रित करू शकतात आणि रासायनिक प्रतिक्रिया प्रभावित करू शकतात. नॅनोटेक्नॉलॉजी प्रगत उत्पादन प्रणालीला, त्यांचे एकूण पदचिन्ह कमी करण्यास आणि संपूर्ण उत्पादनाची कार्यक्षमता वाढविण्यास मदत करते.

या सर्व आणि आणखी काही विशेषीकरणांसह, AMT फार्मास्युटिकल्स, रोबोटिक्स, इलेक्ट्रिक वाहने इत्यादी उद्योगांमध्ये अत्यंत मौल्यवान असल्याचे सिद्ध झाले आहे.

तुमची प्रगती तपासा

१. प्रगत उत्पादन तंत्रज्ञान (AMT) म्हणजे काय?

१२.३ प्रगत उत्पादन तंत्रज्ञान आणि कामगारांचा प्रतिसाद – भारत:

प्रगत उत्पादन तंत्रज्ञानाच्या अवलंबाबद्दल भारतीय कामगारांच्या संमिश्र प्रतिक्रिया आहेत. काही अभ्यासातून असे दिसून आले आहे की AMTचा अवलंब केल्याने, माहितीच्या प्रमाणात लक्षणीय वाढ, अनौपचारिक संप्रेषणात वाढ, औपचारिक संप्रेषणाच्या काही

प्रकारांमध्ये घट, इंटरयुनिट आणि इंटरयुनिट (जास्त करून इंटरयुनिट) दोन्ही संप्रेषणांमध्ये वाढ, माणसाचा माणसाशी आणि मशीन बरोबर परस्परसंवाद, (उदा., VDT चा वापर), अधिक पर्यवेक्षी संप्रेषण, संघांवर अधिक एकत्र काम करणे आणि नोकरीच्या समस्यांवर अधिक अभिप्राय.

बहूसंख्य संप्रेषण वाढ कुशल कामगारांसाठी आहे जे आपला अधिक वेळ, AMTचा प्रगत प्रकार, औद्योगिक रोबोट्स, यांच्याबरोबर घालवतात. शेवटी, संप्रेषण आणि परस्परसंवादातील बरेच बदल कामगारांच्या नोकरीच्या समाधानाशी सकारात्मकपणे संबंधित आहेत. तथापि, नोकरीवर प्रभाव आणि नोकरीवरील नियंत्रण या घटकांचा परिणाम मिश्रित असतो. नोकरीच्या समस्यांबद्दल अनौपचारिकपणे संवाद साधण्यासाठी अधिक मार्ग किंवा संधींचा घटक नोकरीच्या प्रभाव आणि नियंत्रणाशी सकारात्मकपणे संबंधित असतो. तथापि, लवकर अंमलबजावणी दरम्यान अधिक पर्यवेक्षणाची उपस्थिती आणि नोकरीच्या कामगिरीचे कडक निरीक्षण हे नोकरीच्या प्रभाव आणि नियंत्रणाशी नकारात्मकरित्या संबंधित असतात.

आज, भारत सर्वांसाठी एक धोरणात्मक बाजारपेठ बनला आहे. उद्योगांसाठी एक उत्पादन केंद्र आणि तंत्रज्ञानाच्या नेत्यांसाठी नवनिर्मितीचा केंद्रबिंदू. आर्टिफिशियल इंटेलिजन्स (AI), इंटरनेट ऑफ थिंग्ज (IoT), रोबोटिक्स, मशीन लर्निंग (ML), इत्यादी सारख्या प्रगत आणि उदयोन्मुख तंत्रज्ञान, आरोग्यसेवा, उत्पादन, वाहतूक आणि रिटेल यांसारख्या उद्योग विभागांमध्ये हळूहळू परिवर्तन घडवून आणत आहेत. यामुळे भारतीय उत्पादन कंपन्यांसाठी उत्पादने डिझाइन करण्यासाठी आणि जागतिक क्षमता असलेल्या विघटनकारी उपायांसाठी नवीन मार्ग खुले झाले आहेत.

डिजिटायझेशन आणि उदयोन्मुख तंत्रज्ञानाचा अवलंब करण्यासाठी, अनेक उद्योग क्षेत्रांमध्ये प्रचंड बदल झाला आहे. उदाहरणार्थ, काही भारतीय तंत्रज्ञान उत्पादकांनी रोबोटिक्सचा फायदा घेऊन स्वतःचे असे एक वेगळे स्थान निर्माण केले आहे. नाविन्यपूर्ण उपायांद्वारे त्यांनी केवळ वेअरहाऊसिंगमध्ये परिवर्तन केले नाही, तर इतर उद्योग विभाग, जसे की शिपिंग आणि लॉजिस्टिक्स, ऑटोमोबाईल आणि उत्पादन युनिट्स इ. बदलण्यासाठी सज्ज आहेत. त्याचप्रमाणे, ग्राहक उत्पादनांमध्ये AI आणि नैसर्गिक भाषा प्रक्रियेचे एकीकरण इलेक्ट्रॉनिक्स उद्योगाला घरगुती आणि एंटरप्राइझ वापरास संबोधित करणारे नाविन्यपूर्ण उपाय शोधण्यासाठी भरपूर संधी देतात.

संशोधनाच्या निष्कर्षावरून असे दिसून येते की AMTची प्रभावी अंमलबजावणी ही रोजगार सुरक्षा, AMT वापरण्याचे स्पष्ट व्यावसायिक तर्क आणि त्यासाठी सर्व स्तरांवर प्रभावी संवाद आणि चर्चा, तांत्रिक आणि भौतिक बाबींच्या तुलनेत मानव संसाधन समस्यांच्या नियोजनाला दिलेले प्राधान्य यासारख्या घटकांवर अवलंबून आहे, तसेच समस्या, संस्कृती बदलावर परिणाम करण्यासाठी आणि विकास प्रक्रियेस समर्थन आणि मार्गदर्शन करण्यासाठी व्यवस्थापनाच्या प्रयत्नांवर पण अवलंबून आहे. AMT गुंतवणुकीला

समर्थन देण्यासाठी कामगार सशक्तीकरण हे महत्त्वपूर्ण सहाय्यक घटक अवश्यक मानले आहे.

कर्मचाऱ्यांच्या मनोबलावर आणि अप्रत्यक्षपणे उत्पादकतेवर परिणाम करणारे घटक म्हणजे सुरक्षा, कामाची परिस्थिती, स्वच्छतापूर्ण कामाचे वातावरण, कमी थकवा, मानव-अनुकूल प्रणाली, आरोग्य धोके, उत्तम प्रकाश आणि वायुवीजन आणि स्वच्छ हवा, पाणी आणि कॅन्टीन सुविधा हे आहेत.

अनेक उद्योग नवीन उत्पादन तंत्रज्ञानाच्या वापरासाठी कामगार आणि त्यांच्या प्रशिक्षणामध्ये योग्यरित्या गुंतवणूक करण्यात अयशस्वी ठरतात, ज्यामुळे कामगार दुरावतात. AMTचे अपयश हे अनेकदा उद्योगांनी AMTला समर्थन देणारे बदल न केल्यामुळे असते; उदाहरणार्थ कामगारांचे कौशल्य विकसित न करणे, ग्राहकांना हवी तशी किंवा उच्च दर्जाची उत्पादने तयार करण्यासाठी मशीनच पूर्ण उपयोग न करून घेणे, आणि मशीन बनवू शकतील अशा नवीन उत्पादनांसाठी, बाजारपेठेचा शोध न घेणे. उत्पादन प्रणालीवर लक्षणीय परिणाम करणारे अडथळे म्हणजे, कुशल/तज्ञ कर्मचाऱ्यांची कमतरता, व्यवस्थापन आणि कर्मचाऱ्यांचे प्रशिक्षण, संबंधित पायाभूत सुविधांचा अभाव, कर्मचाऱ्यांकडून बदलत्या परिस्थितीला विरोध आणि कर्मचाऱ्यांच्या वेतनश्रेणीतील असमानता असते.

भारतातील सूक्ष्म, लघु आणि मध्यम उद्योगांची (MSME) क्षेत्रातील कर्मचारी, नवीन तंत्रज्ञानाचा अवलंब करण्यास तयार नसतात आणि इतरांना देखील विरोध करण्यास प्रवृत्त करतात, ही सत्यस्थिती आहे. AMTच्या अवलंबा बाबत, बहुतेक कर्मचारी अनभिज्ञ असतात, करणा हा निर्णय बहुतेकदा व्यवस्थापन कर्मचाऱ्यांशी सल्लामसलत न करता किंवा त्यांना विश्वासात न घेता करतात. कामगारांना या नवीन तंत्रज्ञानात आपण अचूक बसत नाही असे वाटते आणि ते प्रशिक्षण किंवा प्रेरणा घेत नाहीत. आणि यामुळे आपण कामावरून कमी केले जाऊ असे त्यांना वाटते ज्यातून तंत्रज्ञानाला विरोध सुरु होतो. प्रशिक्षण दिले तरी आपण शिकू शकणार नाही असे वृद्ध किंवा जुन्या कामगारांना वाटते आणि मग ते युनियनला विरोध करण्यास प्रोत्साहन देतात.

प्रगत राष्ट्रांच्या वाढीमध्ये सूक्ष्म, लघु आणि मध्यम उद्योगांची (MSME)चे महत्त्व निर्विवाद असले तरी, या क्षेत्राला तंत्रज्ञानाचा अवलंब होत नसल्याचा फटका बसला आहे.

तुमची प्रगती तपासा:

१. AMT मुळे भारतीय कामगारांना कोणत्या अडचणींचा सामना करावा लागतो?

१२.४ प्रगत उत्पादन तंत्रज्ञान आणि कामगारांचा प्रतिसाद – चीन, थायवान, दक्षिण कोरिया आणि जपान:

विकासाच्या जपानी मॉडेलने केवळ जपानच्या अर्थव्यवस्थेचाच नव्हे तर त्या संपूर्ण विश्वचाही कायापालट केला. १९६०च्या दशकात, हाँगकाँग, सिंगापूर, थायवान आणि दक्षिण कोरिया यांना 'द फोर टायगर्स' म्हणून ओळखले जातात. त्यांच्या जपानी समकक्षांसोबत तुलनात्मक सामर्थ्य आणि स्थानिक समस्यांसह समान विकासाच्या मार्गाने पुढे जाऊ लागले. त्यांचा शेजारी जपानप्रमाणेच, या आशियाई टायगर्सने, फर्स्ट वर्ल्ड उत्पादनांची कमी विक्री करू शकतील अशाच, कमी पगाराच्या मजुरांचा वापर करून, स्वस्त निर्यात उत्पादने तयार करण्याचे धोरण स्वीकारले. १९५०च्या दशकात अमेरिका आणि युरोपमध्ये बनवलेल्या कापडांची विक्री कमी करून जपानने आपली बाजारपेठ काबीज केली होती. जपानी लोकांप्रमाणेच हाँगकाँग, सिंगापूर, थायवान आणि दक्षिण कोरिया या देशांनी कापड उद्योगाची सुरुवात केली. यासाठी भांडवल गुंतवणुकीची आवश्यकता कमी होती, मात्र मोठ्या संख्येने अविरत काम करणारे अकुशल कामगार, जे केवळ तयार कपडे बनवू शकतील, यांची गरज होती.

१९७० पर्यंत हे देश जपानचे दशकापूर्वीच्या धोरणाचे अनुसरण करताच राहिले, ज्यायोगे, आता त्यांच्या कडे पुढचे काम सुरु करण्यासाठी, पुरेसे भांडवल जमा झाले होते.

भांडवल-केंद्रित विकासाचा टप्पा. १९८०च्या दशकापर्यंत, गॅंग ऑफ फोरने संगणक आणि जैव तंत्रज्ञानाच्या निर्मितीसह जपानच्या उच्च-तंत्रज्ञान उद्योगांवर अतिक्रमण करण्यास सुरुवात केली. १९७६ पर्यंत, या आशियाई वाघांनी तिसऱ्या जगाच्या उत्पादित निर्यातीपैकी, ६०% उत्पादन केले, जिथे या वाघांची लोकसंख्या तिसऱ्या जगाच्या केवळ ३% होती. १९६३ ते १९७६ पर्यंत, त्यांचा एकत्रित विकास दर ६ टक्क्यांपेक्षा जास्त होता, जो भारत आणि इतर दक्षिण आशियाई राष्ट्रांमध्ये २ टक्क्यांपेक्षा कमी होता.

या वाढीच्या विकासाच्या यशाची गुरुकिल्ली, म्हणजे या कमी वेतनाच्या धोरणामुळे उद्भवणारी, संभाव्य कामगार अशांतता दाबण्याची क्षमता; येथे, हुकूमशाही राज्याने महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावली. प्रदेशातील सर्व देशांमध्ये एक हुकूमशाही किंवा मृदू-हुकूमशाही राज्याचे स्वरूप होते-किमान औद्योगिकीकरणाच्या सुरुवातीच्या दशकांमध्ये-जे हे दडपशाही कार्य करू शकत होते. १९६१ पासून, जपानप्रमाणे दक्षिण कोरियामध्ये लोकशाही राज्यघटना होती-परंतु त्यात लष्करी वर्चस्व असलेली, एक-पक्षीय व्यवस्था होती. अशा प्रकारे, वाढत्या वेतनापासून आणि परिस्थिती सुधारण्यापासून कामगारांच्या दबावाला रोखण्याची प्रत्येक सरकारची क्षमता जागतिक बाजारपेठेत आपली धार टिकवून ठेवण्यासाठी आणि त्याच्या विकास धोरणासाठी महत्त्वपूर्ण ठरली होती.

२०११ सालापर्यंत, चीन अधिकृतपणे जगातील सर्वात मोठा उत्पादक देश बनला. फॅक्टरी उत्पादनात प्रथम क्रमांकाचा देश म्हणून अमेरिकेची १९० वर्षांची मक्तेदारी संपली.

मात्र काही अहवाल असे आले आहेत, ज्यात खेळण्यांचे उतपादन करणारे काही ब्रँड उदाहरणार्थ, डिस्ने, मॅटेल, हॅम्ब्रो, क्रेयोला (हॉलमार्कचा भाग) आणि इतर कंपन्या, कामगारांचे शोषण करत होते, असा आरोप केला गेला आहे. अनिवार्य ओव्हरटाईम, कायदेशीर किमान वेतना पेक्षा कमी वेतन, ओव्हरटाईमची मजुरी न देणे, कामगारांसाठी कोणताही विमा नसणे, कठोर आणि अत्युच्च दबाव असलेली कामाची परिस्थिती, हलाखीचे राहणीमान आणि व्यवस्थापनाकडून अपमानास्पद वागणूक या प्रकारचे शोषण होते.

दक्षिण कोरिया आपली AI क्षमता विकसित करत आहे आणि AI तंत्रज्ञानाच्या बाजारपेठेत जागतिक स्पर्धक म्हणून स्थान मिळवण्याची पराकाष्ठा करत आहे. प्रमुख कोरियन ICT कंपन्या आक्रमकपणे AI तंत्रज्ञानाचा पाठपुरावा करत आहेत. तर सिंगापूरमध्ये उच्च-कुशल आणि अनुकूल कार्यबल आहे, जे २०१७ च्या जागतिक प्रतिभा स्पर्धात्मकता निर्देशांकात दुसऱ्या क्रमांकावर होते. प्रगत उत्पादनातील 'स्विकल्स फ्युचर सिरीज' सारख्या राष्ट्रीय उपक्रमांद्वारे, सिंगापूर सरकार प्रगत उत्पादनांसाठी, उद्योग आणि उच्च शिक्षण संस्थांच्या सोबतीने, कामगारांना आवश्यक कौशल्यांमध्ये तरबेज करण्याचा प्रयत्न करत आहेत.

आग्नेय आशियातील उदयोन्मुख अर्थव्यवस्था, उत्पादकांसाठी, दीर्घकाळापासून स्वस्त मजुरांची ठिकाणे आहेत, तर सिंगापूरने उच्च-मूल्याच्या R&D-केंद्रित उद्योगांसाठी आणि वित्त आणि लॉजिस्टिक्स सारख्या व्यापार-समर्थन सेवांसाठी केंद्र म्हणून काम केले आहे.

विविध अभ्यासांमध्ये, थायलंडमध्ये मात्र प्रगत तंत्रज्ञानामुळे कामगारांवर किंवा त्यांच्या नोकरीवर फारसा प्रभाव पडल्याचा दिसत नाही. त्याऐवजी, कुशल आणि अकुशल पदांमधील कामगारांच्या पुनर्वाटपावर त्याचा परिणाम होतो. तंत्रज्ञान आणि त्या त्या क्षेत्रांत मात्र परिणाम बदलतात. भांडवल-केंद्रित उद्योगांमधील कामगार, जसे ऑटोमोटिव्ह, प्लास्टिक, रसायने इलेक्ट्रॉनिक्स आणि यंत्रसामग्री मध्ये काम करणारे, प्रगत तंत्रज्ञानामुळे तुलनेने सर्वाधिक प्रभावित होत आहेत. कमी झालेले वेतन/उत्पन्न केवळ तंत्रज्ञान आणि क्षेत्रांच्या काही प्रॉक्सीमध्ये आढळते.

प्रगत उत्पादन तंत्रज्ञानाचा श्रम बाजारावर होणारा परिणाम, तसेच कामगारांच्या प्रतिक्रिया, जे अधिकतर विकसित देशांवरच आधारित असतात, या ठोस नाहीत. तांत्रिक प्रगतीमुळे रोजगाराची स्थिती बदलू शकते – नोकरीत असण्यापासून ते बेरोजगारापर्यंत (किंवा उलट), एका कामात/नोकरीतून दुसऱ्या नोकरीत – किंवा यथास्थिती राखणे. कार्ये/नोकरी बदलताना, कामगार दोन्ही दिशेने कौशल्ये बदलू शकतात, म्हणजे कुशल ते अकुशल किंवा त्याउलट जेव्हा संपूर्ण उत्पादन क्षेत्राचा संबंध असतो, तेव्हा तंत्रज्ञानातील प्रगतीमुळे थायलंडमधील कामगारांना नोकरीतून कमी केल्याचा कोणताही पुरावा नाही. याचा अर्थ असा होतो की जेव्हा पुरवठा साखळीमध्ये अधिक प्रगत तंत्रज्ञान आणले जाते

तेव्हा सांख्यिकीयदृष्ट्या कोणताही कामगार बेरोजगार होत नाही. तथापि, जेव्हा प्रत्येक क्षेत्राचा स्वतंत्रपणे तपास केला जातो तेव्हा, ICT वापरातील प्रगतीमुळे अन्न आणि पेय क्षेत्रातील कामगारांची रोजगारातून बेरोजगारीकडे जाण्याची शक्यता वाढते. थायलंडमधील प्रगत तंत्रज्ञानाचा प्रभाव मर्यादित असला तरी, कुशल आणि अकुशल पदामधील कामगारांच्या पुनर्वाटपावर त्याचा परिणाम होतो.

उत्पादनामध्ये, ऑटोमेशनमुळे कामगार स्थलांतराची मागणी कमी होते. थायलंड आर्थिक मॉडेल प्रगत उत्पादन सुविधा उभारण्यासाठी उच्च-तंत्रज्ञान कंपन्यांना आकर्षित करण्याचा प्रयत्न करत आहे. हे कुशल कामगार, उद्योजक आणि विद्यमान कंपन्यांना क्षेत्रीय बदलांचा लाभ घेण्यास सक्षम असलेल्या मोठ्या संधी निर्माण करेल, परंतु स्थलांतरितांसाठी लक्षणीय कमी वेतन रोजगार निर्माण होण्याची शक्यता नाही.

तुमची प्रगती तपासा:

१. AMTच्या संदर्भात दक्षिण आशियाई देशांत कोणत्या विविध शक्यता आहेत?

१२.५ सारांश:

नवीन तंत्रज्ञानाच्या लहरींनी उद्योगांमध्ये क्रांती घडवून आणल्याचा मोठा इतिहास आहे. स्पष्टपणे, जग चौथ्या औद्योगिक क्रांतीचा अनुभव घेत आहे ज्यामुळे पूर्वीच्या तीन औद्योगिक क्रांतींमध्ये शोध लावलेल्या नवकल्पना एकमेकांशी जोडल्या जाऊ शकतात. या चौथ्या क्रांतीने तंत्रज्ञानातील मोठी प्रगती पाहिली आहे, ज्यामुळे अनेक उद्योगांची रचना आणि गतिशीलता बदलण्याची शक्यता आहे. इंडस्ट्री 4.0 ही डिजिटल आणि ऑनलाइन परिवर्तनाची पुढची लाट आहे कारण उद्योग बदलले जातात, उदाहरणार्थ, पुढील ऑटोमेशन, आर्टिफिशियल इंटेलिजन्स, रोबोटिक्स, क्लाउड कॉम्प्युटिंग, 3D प्रिंटिंग, बिग डेटा अॅनालिटिक्स आणि इंटरनेट ऑफ थिंग्ज. प्रगत तंत्रज्ञानाचा कल माहितीचे संचयन, प्रक्रिया, वितरण, प्रसारण आणि पुनरुत्पादनाशी संबंधित व्यावसायिक क्रियाकलापांची विस्तृत श्रेणी सक्षम आणि सुलभ करते. तथापि, विकसित आणि विकसनशील दोन्ही देशांमधील आर्थिक विकासावर प्रगत तंत्रज्ञानाच्या प्रभावांबद्दल चिंता आहेत, विशेषतः श्रमिक बाजाराच्या परिणामांवर.

१२.६ प्रश्न:

१. AMT च्या आगमनाने काय झाले?
२. AMTची महत्त्वपूर्ण वैशिष्ट्ये काय आहेत?
३. AMT ने भारतीय कामगारांसाठी काय केले आहे?

४. थायवान आणि चीनमधील AMT आणि कामगार यांच्यातील परस्परसंवादाचे वर्णन करा.

१२.७ संदर्भ आणि पुढील वाचन:

- Gilboy, G. J. (2004). The Myth behind China's Miracle. *Foreign Affairs*, 83(4), 33-48.
- R. A. De Pietro and G. M. Schremser, (1987) "The introduction of advanced manufacturing technology (AMT) and its impact on skilled workers' perceptions of communication, interaction, and other job outcomes at a large manufacturing plant," in *IEEE Transactions on Engineering Management*, vol. EM-34, no. 1, pp. 4-11.
- Singh, B., Singh Amar and Yadav R, C. (2014). Reluctant Workforce May Derail the Adoption of Advance Manufacturing Technology in Micro, Small and Medium Enterprises of India. *Global Journal of Enterprise Information System*, 6(2), 12-25.
- Kennedy Gunawardana, 2006, Introduction of Advanced Manufacturing Technology: a literature review, Sabaragamuwa University Journal, vol6, no.1, pp 116-134.
- <https://www.thegreatcoursesdaily.com/asian-tigers-economics-asian-nations/>
- <https://www.thomasnet.com/articles/services/what-is-advanced-manufacturing/>
- <https://www.fortuneindia.com/opinion/high-tech-growth-is-driving-the-manufacturing-sector-in-india/103520>
- <https://www.edb.gov.sg/en/our-industries/advanced-manufacturing.html>
- https://www.eria.org/uploads/media/discussion-papers/Technological-Advancement%2C-Import-Penetration%2C-and-Labour-Markets_Evidence-from-Thai-Manufacturing.pdf



उप-करार (सबकॉन्ट्रॅकिंग) आणि जागतिक अर्थव्यवस्थेतील आउटसोर्सिंग (बीपीओ आणि केपीओ)

Sub-Contracting and Outsourcing in Global Economic System (BPO and KPO)

घटक रचना

१३.० उद्दिष्टे

१३.१ प्रस्तावना

१३.२ आउटसोर्सिंगचे प्रकार

१३.३ बीपीओ आणि जागतिक अर्थव्यवस्थेची पार्श्वभूमी

१३.४ आउटसोर्सिंगचे फायदे आणि तोटे

१३.५ बीपीओ भारतीय संदर्भात

१३.६ सारांश

१३.७ प्रश्न

१३.८ संदर्भ

१३.० उद्दिष्टे

- बीपीओ आणि केपीओ समजून घेणे
- आउटसोर्सिंग आणि सबकॉन्ट्रॅकिंग प्रक्रिया समजून घेणे
- जागतिक अर्थव्यवस्थेत या प्रक्रियांचे महत्त्व समजून घेणे

१३.१ प्रस्तावना

आउटसोर्सिंगची व्याख्या कंपनीच्या अंतर्गत उत्पादनातून बाह्य घटकाकडे (जसे की उपकंत्राटदार) नॉन-कोर ऑपरेशन्स किंवा नोकऱ्यांचे हस्तांतरण म्हणून केली जाते जी त्या ऑपरेशनमध्ये माहिर आहेत, म्हणजे तृतीय-पक्ष सेवा प्रदात्याद्वारे संपूर्ण व्यवसाय कार्याची अंमलबजावणी. बिझनेस प्रोसेस आउटसोर्सिंग (बीपीओ), ज्यामध्ये मालकी, प्रशासन आणि प्रक्रियेचे कामकाज त्रयस्थ पक्षाकडे सोपवणे समाविष्ट आहे, आजकाल आउटसोर्सिंग प्रक्रिया झपाट्याने विस्तारीत होत आहे.

बिझनेस प्रोसेस आउटसोर्सिंग (बीपीओ) ही एक व्यवसाय प्रक्रिया आहे ज्यामध्ये एखादी कंपनी महत्त्वपूर्ण व्यवसाय कार्य करण्यासाठी बाहेरील सेवा प्रदात्याशी करार करते. सामान्यतः, एखादी संस्था प्रथम एक प्रक्रिया ओळखेल जी तिच्या ऑपरेशन्ससाठी आवश्यक आहे परंतु बाजारपेठेतील तिच्या मूळ मूल्य प्रस्तावाचा भाग नाही; या चरणासाठी संस्थेच्या प्रक्रियांची तसेच सशक्त व्यवसाय प्रक्रिया व्यवस्थापनाची संपूर्ण माहिती असणे आवश्यक आहे. वेतन आणि लेखा ही व्यवसाय प्रक्रियांची उदाहरणे आहेत ज्यांना बीपीओचा फायदा होऊ शकतो.

कारण या मुख्य प्रक्रिया सहसा एका कंपनीपासून दुसऱ्या कंपनीत फरक करत नाहीत, व्यावसायिक नेतृत्व सहसा ठरवतात की त्यांच्या कर्मचाऱ्यांना ते करू देणे निरर्थक आहे. कंपन्यांचा असा विश्वास आहे की या प्रक्रियेचे आउटसोर्सिंग त्यांच्यामध्ये तज्ञ असलेल्या कंपनीला चांगले परिणाम देईल. बीपीओची उत्पत्ती उत्पादन उद्योगात शोधली जाऊ शकते. फंक्शनल एरियामधील विशिष्ट प्रक्रिया कंपन्यांद्वारे वारंवार आउटसोर्स केल्या जातात. खालील काही सामान्यतः आउटसोर्स प्रक्रिया आहेत:

- लेखा
- प्रशासन
- ग्राहक सेवा आणि कॉल सेंटर्स
- एच आर
- आयटी सेवा आणि व्यवस्थापन
- उत्पादन
- विपणन
- संशोधन
- विक्री
- शिपिंग आणि लॉजिस्टिक्स

अलिकडच्या काळात जागतिक अर्थव्यवस्थेच्या जागतिकीकरणासोबत बीपीओ ट्रेंड आला आहे, परिणामी युनायटेड स्टेट्स आणि युरोप पूर्वेकडील विकसनशील देशांकडे पाहण्याचा दृष्टिकोन बदलला आहे. उदाहरणार्थ, भारत आणि फिलीपिन्समध्ये त्यांची कार्यालये आउटसोर्स करणाऱ्या कंपन्यांचा वाढता कल, आशियाई देशांच्या कार्य नैतिकता आणि व्यावसायिकतेबद्दल पाश्चात्यांचा सकारात्मक प्रभाव असल्याचे सूचित करते.

अर्थात, आयटी उद्योगातील आउटसोर्सिंगची पहिली लाट आणि अनुक्रमे भारत आणि चीनमध्ये उत्पादन कंपन्यांनी, पूर्वेकडे पाश्चात्य धारणा बदलण्यास हातभार लावला. बीपीओ ट्रेंड, ज्याने आशियाई देशांशी संबंधित अनेक स्टिरियोटाइप नष्ट केल्या आहेत, पाश्चात्य लोक ज्या पद्धतीने पूर्वेकडे पाहतात त्यावर आणखी जोर दिला आहे.

बीपीओ ट्रेडचा आणखी एक पैलू असा आहे की ऑफिस-संबंधित नोकऱ्या करण्यासाठी आशियाई देशांची वाढती संख्या मूल्य साखळीत पुढे जात आहे. यामुळे उच्च दर्जाचे काम करण्यावर अधिक जोर आला आहे आणि तंत्रज्ञान आणि केपीओ कंपन्यांच्या वतीने दाखल केलेल्या पेटंटची संख्या पाहता, पूर्व आता पूर्वीसारखे मागे राहिलेले नाही आणि त्याऐवजी, ते पश्चिमेची अगदी जोरावर स्पर्धा करते.

उप-करण (सबकॉन्ट्रॅक्टिंग) आणि जागतिक अर्थव्यवस्थेत आउटसोर्सिंग (बीपीओ आणि केपीओ)

१३.२ आउटसोर्सिंगचे प्रकार

अ) व्यावसायिक आउटसोर्सिंग - व्यावसायिक आउटसोर्सिंगमध्ये कोणतीही विशेष, व्यावसायिक सेवा समाविष्ट असते. कायदेशीर, लेखा, खरेदी आणि प्रशासकीय कार्ये तसेच तुमच्या कार्यसंघासाठी खूप गुंतागुंतीची इतर कोणतीही कार्ये ही या प्रकारच्या आउटसोर्सिंगची उदाहरणे आहेत.

ब) बिझनेस प्रोसेस आउटसोर्सिंग (बीपीओ) - आउटसोर्सिंगच्या सर्वात सामान्य प्रकारांपैकी एक म्हणजे बिझनेस प्रोसेस आउटसोर्सिंग (बीपीओ). बीपीओ तुम्हाला प्रशासन, पत्रव्यवहार आणि शेड्यूलिंग यांसारख्या नियमित व्यावसायिक कामांमध्ये मदत करू शकते. बीपीओ द्वारे ग्राहक सेवा आणि लीड जनरेशन देखील प्रदान केले जाऊ शकते.

क) आयटी आउटसोर्सिंग - आज सर्वात सामान्य सेवांपैकी एक म्हणजे आयटी आउटसोर्सिंग. सॉफ्टवेअर डेव्हलपमेंटपासून ते देखभाल आणि समर्थनापर्यंतच्या सर्व किंवा कंपनीच्या काही आयटी गरजा हाताळण्यासाठी तृतीय पक्षाची नियुक्ती करणे आवश्यक आहे. आज, जवळजवळ प्रत्येक व्यवसायाला आयटीची आवश्यकता असते किंवा काही स्तरावर तंत्रज्ञानासह कार्य करते, ज्यामुळे तो वारंवार आउटसोर्सिंग केलेला विभाग बनतो. बऱ्याच व्यवसायांना असे आढळले आहे की तृतीय-पक्ष आयटी व्यवस्थापन संघाची नियुक्ती करणे हे घरातील एक तयार करण्यापेक्षा कमी खर्चिक आहे.

ड) मॅन्युफॅक्चरिंग आउटसोर्सिंग - लहान व्यवसायांसाठी इन-हाउस मॅन्युफॅक्चरिंग प्रतिबंधात्मक महाग असू शकते, विशेषतः मागणी वाढते तेव्हा. खरंच, मोठ्या कॉर्पोरेशनशी स्पर्धा करण्याचा आउटसोर्सिंग हाच एकमेव मार्ग आहे.

इ) ऑपरेशनल आउटसोर्सिंग - कारण त्यात उपकरणे दुरुस्तीसारख्या सेवांचा समावेश आहे, उत्पादन उद्योगात ऑपरेशनल आउटसोर्सिंग सामान्य आहे. सेवा-आधारित व्यवसाय, दुसरीकडे, लॅडस्केपिंग आणि वितरण यांसारख्या कार्यांसाठी ऑपरेशनल आउटसोर्सिंगचा फायदा घेऊ शकतात.

फ) प्रोजेक्ट आउटसोर्सिंग - व्यवसायांना त्यांच्या प्रकल्पांपैकी एक व्यवस्थापित करण्यात किंवा विशिष्ट प्रकल्पाचा एक भाग पूर्ण करण्यात अडचणी येऊ शकतात. परिणामी, बरेच लोक प्रोजेक्ट मॅनेजमेंट फर्मला प्रोजेक्ट आउटसोर्सिंग करतील.

ग) नॉलेज प्रोसेस आउटसोर्सिंग (केपीओ) - हे मुख्य, माहिती-संबंधित व्यावसायिक क्रियांचे आउटसोर्सिंग आहे. केपीओ मध्ये विशिष्ट क्षेत्रात प्रगत पदवी आणि कौशल्य असलेल्या व्यक्तींना कामाचे कंत्राट देणे समाविष्ट आहे. भिन्न कंपनी किंवा त्याच संस्थेच्या

उपकंपनीतील कामगार माहितीशी संबंधित काम करू शकतात. पैसे किंवा इतर संसाधने वाचवण्यासाठी उपकंपनी त्याच देशात किंवा ऑफशोर ठिकाणी असू शकते.

तुमची प्रगती तपासा:

१. आउटसोर्सिंगचे विविध प्रकार कोणते आहेत?

१३.३ बीपीओ आणि जागतिक अर्थव्यवस्था – पार्श्वभूमी

आंतरराष्ट्रीय बाजारपेठांमध्ये प्रवेश करण्यासाठी आणि बाजारपेठेची जागा तयार करण्यासाठी जागतिक बाजारपेठेतील एकीकरणाच्या परिणामी व्यवसायांना अधिक जलद आणि स्पर्धात्मक बनावे लागले आहे. व्यवसायाच्या जगात, 'खर्च-कार्यक्षमता' हा गूढ शब्द आहे आणि आउटसोर्सिंगचे सर्वात आकर्षक कारण म्हणजे ऑपरेटिंग खर्च कमी करणे किंवा नियंत्रित करणे. जेव्हा अॅडम स्मिथ (१७७६) यांनी श्रम विभागाच्या फायद्यांची चर्चा केली तेव्हा त्यांनी आउटसोर्सिंगसाठी बीज पेरले. तो त्याच्या "वेल्थ ऑफ नेशन्स" मध्ये विशिष्ट कार्य करत असलेल्या व्यक्तीचे उदाहरण देतो जे शेवटी उत्पादकता आणि एकूण उत्पादन वाढवते. परिणामी, आउटसोर्सिंग किंवा कॉन्ट्रॅक्ट आउट करण्याची स्मिथची संकल्पना फर्म आणि देशांमधील एकूण घटक उत्पादकता मोजण्यासाठी वापरली जाऊ शकते.

आउटसोर्सिंग अनेक दशकांपासून अस्तित्वात आहे आणि आजच्या जागतिक अर्थव्यवस्थेचा एक महत्त्वाचा भाग आहे. भारतातून आयात केलेल्या कच्च्या मालासह, देशाच्या इतिहासाच्या सुरुवातीच्या वर्षांमध्ये अमेरिकेच्या कव्हरवॅगन कव्हर्स आणि क्लिपर शिप सेलचे उत्पादन स्कॉटलंडला आउटसोर्स केले गेले. १८३० मध्ये, इंग्लंडचा कापड उद्योग इतका कार्यक्षम झाला की भारतीय उत्पादक स्पर्धा करू शकले नाहीत आणि हे काम इंग्लंडला आउटसोर्स केले गेले आहे.

१९७० च्या दशकात, युनायटेड स्टेट्स अमेरिकेमधील संगणक कंपन्यांनी त्यांच्या वेतन प्रक्रियेचे बाह्य सेवा प्रदात्यांकडे आउटसोर्स करणे सामान्य होते. हा ट्रेंड १९८० च्या दशकात चालू राहिला, जेव्हा अकाउंटिंग, पेट्रोल, बिलिंग आणि वर्ड प्रोसेसिंग हे सर्व आउटसोर्स केले गेले.

तुमची प्रगती तपासा

१. आउटसोर्सिंगची ऐतिहासिक पार्श्वभूमी स्पष्ट करा.

१३.४ आउटसोर्सिंगचे फायदे आणि तोटे

ऑफशोरिंग, ज्याला आउटसोर्सिंग देखील म्हणतात, त्याचे फायदे आणि तोटे दोन्ही आहेत. बहुतेक वेळा, आउटसोर्सिंगचे फायदे तोट्यांपेक्षा जास्त असतात.

फायदे -

अ.) तत्परता आणि कौशल्य: कार्ये वारंवार त्यांच्या क्षेत्रातील तज्ञ असलेल्या विक्रेत्यांकडे आउटसोर्स केली जातात. आउटसोर्स केलेल्या विक्रेत्यांकडे विशेष उपकरणे आणि तांत्रिक

कौशल्य देखील असते, जे सहसा आउटसोर्सिंग कंपनीपेक्षा श्रेष्ठ असते. कार्ये अधिक कार्यक्षमतेने आणि उच्च गुणवत्तेच्या परिणामांसह पूर्ण केली जाऊ शकतात.

उप-करण (सबकॉन्ट्रॅक्टिंग) आणि
जागतिक अर्थव्यवस्थेत आउटसोर्सिंग
(बीपीओ आणि केपीओ)

ब.) सहाय्यक प्रक्रियांऐवजी मुख्य प्रक्रियेवर लक्ष केंद्रित करणे: आउटसोर्सिंग सपोर्टिंग प्रक्रिया संस्थेला तिच्या मुख्य व्यवसाय प्रक्रियेवर लक्ष केंद्रित करण्यासाठी वेळ मुक्त करते.

क.) जोखीम-सामायिकरण: मोहिमेचा परिणाम ठरवण्यासाठी जोखीम-विश्लेषण हा सर्वात महत्त्वाचा घटक आहे. तुमच्या व्यवसाय प्रक्रियेच्या काही पैलूंचे आउटसोर्सिंग तुम्हाला तृतीय-पक्ष विक्रेत्याला काही जबाबदारीचा सोपविण्याची परवानगी देते. कारण आउटसोर्स केलेला विक्रेता एक विशेषज्ञ आहे, ते तुमच्या जोखीम-शमन उपायांची अधिक चांगल्या प्रकारे योजना करू शकतात.

ड.) कमी ऑपरेशनल आणि भरती खर्च: कारण आउटसोर्सिंगमुळे कर्मचाऱ्यांना घरातील कामावर ठेवण्याची गरज नाहीशी होते, भरती आणि ऑपरेशनल खर्च लक्षणीयरीत्या कमी केला जाऊ शकतो. ऑफशोर आउटसोर्सिंगचा सर्वात लक्षणीय फायदा म्हणजे कमी खर्च होय.

तोटे -

अ.) गोपनीय डेटा उघड होण्याचा धोका: जेव्हा एखादी संस्था एचआर, पेट्रोल आणि भर्ती सेवा आउटसोर्स करते, तेव्हा कंपनीची गोपनीय माहिती तृतीय-पक्षाला उघड करण्याचा धोका असतो.

ब.) डिलिव्हरेबल्स सिंक्रोनाइझ करणे: तुम्ही योग्य आउटसोर्सिंग भागीदार न निवडल्यास काही सामान्य समस्या क्षेत्रांमध्ये विस्तारित वितरण वेळ, खराब गुणवत्ता आउटपुट आणि अयोग्य जबाबदारीचे वर्गीकरण समाविष्ट आहे. आउटसोर्स केलेल्या भागीदाराशी तुलना केल्यास, संस्थेमध्ये हे घटक नियंत्रित करणे कधीकधी सोपे असते.

क.) छुपे खर्च: जरी आउटसोर्सिंग बहुतेक वेळा किफायतशीर असले तरी, आंतरराष्ट्रीय सीमा ओलांडून करारावर स्वाक्षरी करताना करारावर स्वाक्षरी करताना छुपा खर्च गंभीर धोका निर्माण करू शकतो.

ड.) ग्राहकांच्या फोकसचा अभाव: आउटसोर्स केलेला विक्रेता एका वेळी अनेक संस्थांच्या तज्ञांच्या गरजा पूर्ण करत असेल. अशा परिस्थितीत विक्रेत्यांचे तुमच्या संस्थेच्या कामांवर पूर्ण लक्ष नसू शकते.

तुमची प्रगती तपासा:

१. आउटसोर्सिंगचे फायदे काय आहेत?

१३.५ बीपीओ – भारतीय संदर्भात

भारतात आउटसोर्सिंगचा जलद वाढीचा आहे. १९९० च्या दशकाच्या सुरुवातीला भारतात जागतिकीकरण सुरू झाल्यापासून, सातत्याने भारतीय सरकारांनी उदारीकरण

आणि खाजगीकरणावर केंद्रित आर्थिक सुधारणा कार्यक्रमांचा पाठपुरावा केला. उदयोन्मुख बाजार अर्थव्यवस्थेची बीजे 1980 मध्ये पेरली गेली असली तरी १९९१ मध्ये आर्थिक उदारीकरणाने भारतीय अर्थव्यवस्थेसाठी एका नवीन युगाची सुरुवात केली. १९९१ पर्यंत, भारताच्या धोरणकर्त्यांनी अशा आर्थिक धोरणांचा पाठपुरावा केला ज्या खुल्या व्यापारासाठी हानिकारक होत्या परंतु राज्य-नियंत्रित अकार्यक्षम उद्योग आणि सार्वजनिक उपयोगितांसाठी फायदेशीर होत्या. नंतर, पेमेंट्सच्या शिल्लक संकटाचा परिणाम म्हणून, धोरणकर्त्यांनी अर्थव्यवस्थेचे उदारीकरण करण्याची प्रक्रिया सुरु केली. १९९९ पर्यंत, भारतीय दूरसंचार क्षेत्र थेट सरकारी नियंत्रणाखाली होते आणि सरकारी मालकीच्या युनिटने बाजारात मक्तेदारी मिळवली.

सरकारने १९९४ मध्ये एक धोरण जाहीर केले ज्याने दूरसंचार क्षेत्र उदार केले आणि खाजगी सहभागाला प्रोत्साहन दिले. आयपी टेलिफोनीची ओळख करून, १९९९ च्या नवीन दूरसंचार धोरणाने आणखी बदल केले, ज्यामुळे आंतरराष्ट्रीय कॉलिंग सुविधांवरील राज्याची मक्तेदारी प्रभावीपणे संपुष्टात आली. जरी भारताचा आयटी उद्योग १९८० च्या दशकाच्या सुरुवातीपासून अस्तित्वात असला तरी, १९९० च्या दशकाच्या सुरुवातीपर्यंत आणि १९९० च्या मध्यापर्यंत आउटसोर्सिंग लोकप्रिय झाले नाही, ज्यामध्ये वैद्यकीय प्रतिलेखन ही पहिली आउटसोर्स सेवा होती. डेटा प्रोसेसिंग, बिलिंग आणि ग्राहक समर्थन यासारख्या व्यवसाय प्रक्रियांचे आउटसोर्सिंग १९९० च्या दशकाच्या शेवटी सुरु झाले, जेव्हा बहुराष्ट्रीय कंपन्यांनी त्यांच्या मूळ कंपन्यांच्या प्रक्रियेच्या ऑफ-शोरिंग आवश्यकता पूर्ण करणाऱ्या पूर्ण मालकीच्या उपकंपन्या स्थापन केल्या.

अमेरिकन एक्सप्रेस, जीई कॅपिटल आणि ब्रिटिश एअरवेज हे भारतीय बाजारपेठेत प्रवेश करणाऱ्यांमध्ये पहिले होते. भारतातील बीपीओ उद्योग हे तुलनेने तरुण आणि दोलायमान क्षेत्र आहे जे ६ वर्षांहून अधिक काळ कार्यरत आहे. भारत, जी एके काळी बंदिस्त आणि अति-नियमित अर्थव्यवस्था होती, ती आता चालू आर्थिक विकासाची प्रक्रिया टिकवून ठेवण्याच्या आणि सखोल करण्याच्या मार्गावर आहे.

माहिती तंत्रज्ञान (आयटी) सेवांमध्ये जागतिक अग्रणी म्हणून भारताचे स्थान मजबूत होत आहे. आयटी-सक्षम सेवांच्या बाबतीत, भारत जागतिक स्तरावर सर्व ऑफ-शोर सेवांपैकी दोन तृतीयांश सेवा प्रदान करतो. भारतीय कंपन्यांनी दळणवळण आणि व्यवस्थापन सेवांसाठी जागतिक बाजारपेठांमध्येही झपाट्याने प्रवेश केला आहे. अलिकडच्या वर्षात, भारताने संरचनात्मक परिवर्तन घडवून आणले आहे, ज्यामध्ये सेवांनी उत्पादन रचनेत प्रमुख स्थान धारण केले आहे आणि वाढीचा प्रमुख चालक म्हणून काम केले आहे. आर्थिक मालमत्ता, माहिती तंत्रज्ञान आणि दळणवळण तंत्रज्ञानातील प्रगती यातून मिळणारे उत्पन्न हे देशाचे प्राथमिक परकीय चलन कमावणारे म्हणून व्यापारी वस्तूंच्या निर्यातीसह त्वरीत पकड घेत आहेत.

तुमची प्रगती तपासा:

१. बीपीओ बाजारपेठेतील भारताच्या प्रवासाविषयी तपशीलवार माहिती द्या.

१३.६ सारांश

आउटसोर्सिंग म्हणजे विशिष्ट व्यवसाय प्रक्रियांची विशिष्ट बाह्य सेवा प्रदात्याला नेमणूक करणे. सामान्यतः, एखादी संस्था व्यवसाय प्रक्रियेचे सर्व पैलू आंतरिकपणे हाताळू शकत नाही. शिवाय, काही प्रक्रिया तात्पुरत्या असतात आणि कार्ये पूर्ण करण्यासाठी इन-हाउस व्यावसायिकांना नियुक्त करण्याची संस्थेची कोणतीही योजना नाही. कारण या मुख्य प्रक्रिया सहसा एका कंपनीपासून दुसऱ्या कंपनीत फरक करत नाहीत, व्यावसायिक नेतृत्व सहसा ठरवतात की त्यांच्या कर्मचार्यांना ते करू देणे निरर्थक आहे. कंपन्यांचा असा विश्वास आहे की या प्रक्रियेचे आउटसोर्सिंग त्यांच्यामध्ये तज्ञ असलेल्या कंपनीला चांगले परिणाम देईल. बीपीओची उत्पत्ती उत्पादन उद्योगात शोधली जाऊ शकते. फंक्शनल एरियामधील विशिष्ट प्रक्रिया कंपन्यांद्वारे वारंवार आउटसोर्स केल्या जातात.

१३.७ प्रश्न

- आउटसोर्सिंग म्हणजे काय?
- आउटसोर्सिंगच्या तोट्यांसह फायद्यांची तुलना करा.
- आउटसोर्सिंगच्या पार्श्वभूमीचे थोडक्यात वर्णन द्या.
- आउटसोर्सिंगचे तीन सर्वात लोकप्रिय प्रकार सूचीबद्ध करा आणि विस्तृत करा.
- भारत आणि बीपीओ मार्केट बद्दल तपशीलवार माहिती द्या.

१३.८ संदर्भ

- Anandkumar, V., & Biswas, S. (2008). *Business Process Outsourcing: Oh! BPO - Structure and Chaos, Fun and Agony*. SAGE Publications.
- Aron, R., Clemons, E.K & Reddi, S (2005) 'Just Right Outsourcing: Understanding and Managing Risks'.
- *Journal of Management Information Systems*; Vol. 22 Issue 2, p37-55
- Dias, R. (2015). *Outstanding Outsourcing: Business Process Outsourcing Trends And Strategies Of The Professional Services Sector In Western Europe*: Randev Dias (MBA).
- Kurien, J. (2010). Business process outsourcing (BPO) in India: Success and Challenges. *Bilingual Journal of Humanities & Social Sciences*, 1(1), 1-5.

- Mehta, A., Armenakis, A., Mehta, N. and Irani, F. (2006). Challenges and Opportunities of Business Process Outsourcing in India, *Journal of Labor Research*, 27(3), 291-304.
- Mehrotra, N. (2005). *Business Process Outsourcing - The Indian Experience*: ICFAI University Press.
- Shanthi, N. M., E, S. N. M. K., & Kumar, E. N. (2007). *Knowledge Process Outsourcing: Perspectives and Practices*: ICFAI University Press.
- Sandeep, V. (2005). Outsourcing: From BPO to KPO. National Seminar on Strategic Outsourcing, APJ Institute of Management, Jalandhar.
- <https://www.managementstudyguide.com/bpo-and-global-economy.htm>
- <https://www.flatworldsolutions.com/articles/advantages-disadvantages-outsourcing.php>



जागतिकीकरण आणि कामगार प्रतिष्ठा, सभ्य काम

(Globalization and worker Prstis, Talent Work)

घटक रचना:

१४.० उद्दिष्टे

१४.१ ओळख

१४.२ आपल्याला आंतरराष्ट्रीय कामगार मानकांची गरज का आहे?

१४.३ आंतरराष्ट्रीय कामगार प्रतिष्ठांचे (मानकांचे) प्रकार

१४.४ आंतरराष्ट्रीय कामगार संस्थेची (आयएलओ) स्थापना

१४.५ जागतिकीकरण आणि सभ्य काम

१४.६ जागतिकीकरण आणि भारतीय कामगार

१४.७ सारांश

१४.८ प्रश्न

१४.९ संदर्भ आणि भविष्यात अभ्यासासाठी संदर्भ

१४.० उद्दिष्टे :

- जागतिकीकरणाचे कामगारांवर होणारे परिणाम समजून घेणे.
- जागतिक कामगार प्रतिष्ठांना समजून घेणे.

१४.१ ओळख :

जागतिकीकरणाने कामगारांच्या सामाजिक परिणामांच्या संदर्भात अनेक परस्परसंबंधित चिंतांना जन्म दिला आहे. यामध्ये त्याचा रोजगारावरील परिणाम, उत्पन्नाचे वितरण आणि कामगार प्रतिष्ठांची भूमिकांचा समावेश होतो. जागतिक अर्थव्यवस्थेचे समर्थक मुक्त व्यापार, भांडवली गतिशीलता आणि अशाच प्रकारच्या गोष्टींवर आग्रह धरतात तर कामगार संरक्षणासाठी जागतिक मानकांचे समर्थक कामगार तसेच पर्यावरणाचे रक्षण करण्यासाठी काही मूलभूत प्रतिष्ठांचा आग्रह धरतात. अशा रीतीनेपूर्वीचे अधिक सामर्थ्यवान आणि नंतरचे धोरण- निर्धारण यावर प्रभाव पाडण्याची शक्ती नसणे अशीया दोघांमधील लढाई ही सुरुच असते.

जागतिकीकरण विरोधी शक्ती वारंवार दावा करतात की जागतिकीकरणामुळे निर्माण झालेल्या स्पर्धेमुळे कंपन्या खर्च कमी करण्याच्या प्रयत्नात कामगार मानकांकडे दुर्लक्ष करतात (किंवा त्यांचे पालन करण्यात अयशस्वी होतात). आंतरराष्ट्रीय बाजारपेठेतील आव्हानांचा सामना करत असलेले निर्यातदार तसेच कमी पगाराच्या प्रदेशातील स्वस्त अनुकरण करणाऱ्या बहुराष्ट्रीय कंपन्यांना प्रत्येकी कमी वेतन देऊन, बालकामगारांना कामावर घेऊन आणि त्यांच्या कामगारांवर अस्वच्छ कामाची परिस्थिती लादून खर्च कमी करू शकतात. या दृष्टीकोनातून, जागतिकीकरणामुळे कामगार मानके लादण्याचे राष्ट्रीय प्रयत्न क्षीण होण्याची शक्यता आहे. जरी देश कामगार मानके सादर करणारे किंवा वाढवणारे कायदे पारित करण्यात यशस्वी झाले असले तरी, जागतिक दबाव कंपन्यांना त्यांचे पालन करण्यापासून रोखू शकतात. पालन न केल्याबद्दल दंड कमी असल्यामुळे असे होण्याची शक्यता असते.

जागतिकीकरणाच्या जगात कामगारांना न्याय मिळणे याबाबत कामाच्या परिस्थितीबाबत आंतरराष्ट्रीय मानके असावीत का? आंतरराष्ट्रीय कामगार मानकांमध्ये कोणते स्वरूप आणि सामग्री असावी? आंतरराष्ट्रीय कामगार मानके कोणाच्या आदेशानुसार असावीत? आणि, आंतरराष्ट्रीय मानकांचे पालन आणि गैर-अनुपालन यांचे कसे निरीक्षण केले जावे आणि त्यावर उपाय किंवा दंड कसा लावला जावा? असे अनेक प्रश्न निर्माण होतात. आंतरराष्ट्रीय कामगार मानकांसाठी कोणतीही सामान्य प्रतिकृती नाही. सध्या, विविध कलाकारांद्वारे राबविण्यात येणारे असंख्य उपक्रम, या समस्यांचे निराकरण करण्याचा प्रयत्न करतात. कामगार, नियोक्ते किंवा सरकार एकत्र वाटाघाटी करतात किंवा जिथे ते शक्य नाही तिथे एकतर्फी कृती केल्यामुळे कामगार संरक्षणासाठी सध्याच्या दृष्टिकोनांवर परिणाम होतात. शिवाय, राजकीय आणि आर्थिकदृष्ट्या शक्तिशाली कलाकार इतरांच्या हक्कांची पर्वा न करता त्यांच्या प्रतिकृतीइतरांवर लादण्यास सक्षम असतात.

१४.२ आपल्याला आंतरराष्ट्रीय कामगार मानकांची गरज का आहे?

आंतरराष्ट्रीय समुदायामध्ये जवळजवळ सार्वत्रिक एकमत आहे की लोक त्यांच्या माणुसकीच्या आधारे विशिष्ट श्रम मानकांनुसार काम करण्यास पात्र आहेत. त्यामुळे, बहुतेक देश यास सहमत आहेत की, आपल्या समाजात न्याय्य कामगार मानकांची आवश्यकता आहे. जगभरातील मूलभूत मानवी हक्कांचे समर्थन करण्यासाठी आंतरराष्ट्रीय कामगार मानकांकडे एक साधन म्हणून पाहिले जाते. मानवी हक्कांच्या सार्वत्रिक घोषणेच्या अनुच्छेद २३ मध्ये श्रम मानकांच्या समावेशाचा मानवतावादी युक्तिवाद हा कालातीत आणि स्वयं-स्पष्टीकरणात्मक आहे.

१९७० च्या दशकाच्या सुरुवातीस, जागतिकीकरण आणि व्यापाराच्या विस्तारामुळे चर्चेचे लक्ष हे आंतरराष्ट्रीय कामगार मानकांसाठी आर्थिक औचित्यांकडे वळले. विकसित देश चिंतित झाले की गरीब कामगार मानके आणि अंमलबजावणीचा अभाव, यामुळे जागतिक व्यापारात एक अयोग्य तुलनात्मक फायदा निर्माण होतो. इतरांनी असा युक्तिवाद केला की खराब कामगार मानकांवर आधारित व्यापाराला परवानगी देणे "सामाजिक डंपिंग/मुल्यावपाती विक्री" ला प्रोत्साहन देते जो "कामावरील मूलभूत अधिकारांचे उल्लंघन करून कामगार स्वस्त करून आंतरराष्ट्रीय स्पर्धात्मकता मिळविण्याचा प्रयत्न आहे...."

यामुळे "तळाशी शर्यत" होऊ शकते, जी जागतिक बाजारपेठेत स्पर्धात्मक राहण्याच्या गरजेमुळे कामगार मानकांचे खालचे सामंजस्य आहे. अशाप्रकारे, जागतिकीकृत अर्थव्यवस्थेत असा युक्तिवाद केला जातो की एका देशातील खराब कामगार मानकांचे इतर देशांतील कामगारांवर नकारात्मक परिणाम होतात. याव्यतिरिक्त, काही शिक्षणतज्ञांचे म्हणणे आहे की गेल्या शतकातील बरेच जागतिक पुरावे सूचित करतात की उच्च श्रम मानकांचा आर्थिक समृद्धीशी सकारात्मक संबंध आहे.

तुमची प्रगती तपासा:

१. जगभरात कामगार मानकांची गरज का आहे?

१४.३ आंतरराष्ट्रीय कामगार मानकांचे प्रकार :

कामगार मानकांची संकल्पनामूलभूत आणि सर्वसमावेशक अशादोन स्तरांवर केली जाऊ शकते. मूलभूत मानकांमध्ये एक 'स्तर' निर्माण करणे याचा समाविष्ट आहे ज्यामध्ये वैयक्तिकरित्यायुनिट्स/परिमाणे ओलांडण्यास ते मुक्त असतात, परंतु ते एकदा वर गेले की खाली येऊ शकत नाहीत. वैकल्पिकरित्या, सर्वसमावेशक मानकांमध्ये सतत नियमन आणि सुधारणा करण्याची प्रक्रियासमाविष्ट असते. मूलभूत मानके कार्यक्षम आणि आंतरराष्ट्रीय कामगार मानकांप्रमाणे स्वीकार्य असण्याची अधिक शक्यता असते कारण ती 'स्तरावरील' जागा सोडतात ज्यामध्ये राष्ट्रीय सरकार कायदा करू शकते.

अनेक देशांमध्ये कामगार कायदे आहेत ज्यात इतर समस्यांसह, किमान वेतन, कामाचे कमाल तास, व्यावसायिक आरोग्य आणि सुरक्षा मानके आणि कर्मचारी प्रतिनिधित्व व्यवस्था यांचा समावेश असू शकतो. आंतरराष्ट्रीय कामगार मानकांचा कोणताही संच कामाच्या सर्व पैलूंचा समावेश करू शकतो की नाही हे स्पष्ट नाही. त्याऐवजी, असे होऊ शकते की केवळ काही मानके आंतरराष्ट्रीय स्तरावर नियंत्रित होण्यासाठी कर्ज देतात. आंतरराष्ट्रीय कामगार संस्था (आयएलओ) च्या मुख्य श्रम मानकांनी अलिकडच्या वर्षांत लक्षणीय लक्ष वेधले आहे. सर्व देशांमध्ये मान्यताप्राप्त नसतानाही, मुख्य मानके सर्वआयएलओ सदस्यांसाठी बंधनकारक मानली जातात. आयएलओ प्रमुख श्रम/कामगार मानकांमध्ये पुढील गोष्टींचा समावेश आहे:

(अ) संस्थांचे स्वातंत्र्य

(ब) सर्व प्रकारचे जबरदस्तीचे किंवा सक्तीचे श्रम काढून टाकणे;

(क) बालमजुरीचे प्रभावी निर्मूलन; आणि

(ड) रोजगार आणि व्यवसायाच्या संदर्भात भेदभाव दूर करणे;

(ई) सामूहिकसौदेबाजीचा अधिकार.

या मानकांना मूलभूत मानवी हक्क म्हणून मान्यता देणारी चळवळ वाढत असली तरी, हे लक्षात घेणे महत्त्वाचे आहे की आयएलओची मुख्य मानके काही प्रमाणात विवादास्पद आहेत. विशेषतः, संस्थांचे स्वातंत्र्य, सामूहिक सौदेबाजीचा अधिकार आणि बालमजुरीवरील बंदी ही सर्व मानके समस्याप्रधान आहेत. संस्थांचे स्वातंत्र्य आणि

सामूहिकसौदेबाजीचा अधिकार विवादास्पद आहे, कारण अनेक देश त्यांना सार्वत्रिक अधिकार म्हणून नाही तर विशिष्ट मर्यादेतच ओळखतात. बालमजुरीवरील बंदी हे मानकदेखील समस्याप्रधान असू शकते, कारण हे मानक विकसनशील देशांमध्ये मुलांना कामगार दलात ढकलले जाते या संदर्भाकडे दुर्लक्ष करते. असे पुरावे आहेत की बालमजुरी बंद केल्याने, त्याची मूळ कारणे लक्षात न घेता, कारखान्याच्या स्तरावरून मुलांना वेश्याव्यवसाय आणि गुन्हेगारीच्या जीवनात फेकले जाऊ शकते.

समस्या असूनही, आयएलओची मुख्य कामगार मानके भविष्यातील प्रतिकृतीसाठी एक प्रभावी निर्गमन बिंदू आहेत. आयएलओ मानकांमध्ये काटेकोरपणे आंतर-सरकारी फ्रेमवर्क ओलांडण्याची सर्वात मोठी क्षमता आहे. हे असे आहे कारण ते अंमलबजावणीची प्रक्रिया निर्दिष्ट न करता मानकांचे शब्दलेखन करतात. पुढे, आयएलओ मुख्य मानके सहजपणे व्यापार करारांमध्ये सामाजिक कलम म्हणून हस्तांतरित केली जाऊ शकतात आणि, इतर जागतिक कृतींद्वारे वित्तपुरवठा संस्था, गैर-सरकारी संस्था (एनजीओ), आणि बहुराष्ट्रीय कॉर्पोरेशन (एमएनसी) मध्ये देखील वापरली जाऊ शकतात.

तुमची प्रगती तपासा:

१. श्रम मानकांना आंतरराष्ट्रीय स्तरावर कसे बघितले जाते?

१४.४ आंतरराष्ट्रीय कामगार संस्थेची (आयएलओ) स्थापना:

पहिल्या महायुद्धाच्या पार्श्वभूमीवर १९१९ मध्ये आंतरराष्ट्रीय कामगार संस्थेची (आयएलओ) स्थापना झाली. १९१९ मध्ये, सामाजिक न्यायाची प्राप्ती ही जागतिक शांतता राखण्यासाठी आवश्यक पूर्वअट म्हणून पाहिली गेली. या उद्दिष्टासाठी काम करण्याची जबाबदारी आयएलओ वर सोपवण्यात आली होती आणि आंतरराष्ट्रीय कामगार मानके स्वीकारण्याचे काम त्यांना मुख्य कृतीचे साधन म्हणून देण्यात आले होते. सामाजिक न्याय आणि आंतरराष्ट्रीय स्तरावर मान्यताप्राप्त मानवी आणि कामगार हक्कांना चालना देण्यासाठी संयुक्त राष्ट्रांची एक विशेष एजन्सी असा दृष्टीकोन आयएलओच्या संविधानाच्या प्रस्तावनेमध्ये मांडण्यात आला होता. आयएलओच्या प्रशासकीय संस्था या तिच्या त्रिपक्षीय रचना आहेत.

आंतरराष्ट्रीय कामगार परिषद आणि नियामक मंडळ, सरकार, नियोक्ता आणि कामगार प्रतिनिधी यांच्यातील चर्चा आणि वाटाघाटींच्या आधारे निर्णय घेतात. प्रसारित केल्या जाणाऱ्या सामाजिक आणि आर्थिक आव्हानांबद्दल आणि जगभरातील कोट्यवधी लोकांच्या कामाच्या जीवनावर परिणाम करणारे निर्णय सर्वसहमतीने घेतले जाण्यासाठी आयएलओ वेगवेगळ्या दृष्टिकोनांसाठी अनन्य प्रकारच्या संधी प्रदान करते. स्पष्टपणे, सांगायचे तर जागतिकीकरणाने काही अर्थव्यवस्थांसाठी विस्तृत संधी, मोठी समृद्धी आणि विकास आणला आहे. वाढत्या जागतिक बाजारपेठेचा लाभ घेण्यास सक्षम असलेल्या अर्थव्यवस्था आणि व्यक्तींना याचा बराच फायदा झाला आहे. परिणामी अनेकजण जागतिकीकरणाला प्रगतीचे साधन म्हणून पाहत असतात.

आपण कामाच्या जागी काही अप्रिय तथ्यांबद्दल देखील जागरूक असले पाहिजे. आयएलओ च्या अंदाजानुसार जगात एक अब्जाहून अधिक महिला आणि पुरुष बेरोजगार

आहेत, अल्परोजगार आहेत किंवा ज्याला आपण कष्टकरी गरीब म्हणतो अशा वर्गात आहेत. जवळपास १२० दशलक्ष स्थलांतरित कामगार आणि त्यांची कुटुंबे इतरत्र नोकरीच्या शोधात आपली घरे सोडून गेली आहेत. माहिती अर्थव्यवस्था जागतिक स्तरावर निर्माण झालेल्या प्रत्येक १० नवीन नोकऱ्यांपैकी सहा ग्रहण करतात, बहुतेक असुरक्षित, कमी उत्पन्न, स्वयंरोजगार सेवा क्षेत्रातील व्यवसायांमध्ये. सर्वत्र, व्यावसायिक अपघात आणि आजारांची किंमत खूप असते. अनेक देशांमध्ये ट्रेड युनियन अधिकारांचे उघड उल्लंघन होणे हे एक दुःखद वास्तव आहे, तसेच ५-१४ वर्षे वयोगटातील १२० दशलक्षाहून अधिक मुले विकसनशील अर्थव्यवस्थांमध्ये पूर्णवेळ काम करत आहेत.

तुमची प्रगती तपासा:

१. आंतरराष्ट्रीय कामगार संस्थेचे वर्णन करा.

१४.५ जागतिकीकरण आणि सभ्य काम :

जागतिकीकरणामुळे निर्माण होणारी आव्हाने आणि संधींच्या पार्श्वभूमीवर आयएलओने आजचे आपले प्राथमिक उद्दिष्ट समाविष्ट करण्यासाठी सभ्य कामाची संकल्पना विकसित केली आहे जे काम म्हणजे स्वातंत्र्याच्या परिस्थितीत महिला आणि पुरुषांना सभ्य आणि उत्पादक काम मिळविण्याच्या संधींनासमानता, सुरक्षा आणि मानवी प्रतिष्ठा वप्रोत्साहन देणे हे आहे. अशाप्रकारे 'सभ्य काम' म्हणजे स्वातंत्र्याच्या परिस्थितीत रोजगाराची उपलब्धता, कामावरील मूलभूत अधिकारांची मान्यता ज्यात भेदभाव किंवा छळवणूक नसण्याची हमी असते, मूलभूत आर्थिक, सामाजिक आणि कौटुंबिक गरजा आणि जबाबदाऱ्या पूर्ण करण्यास सक्षम करणारे उत्पन्न, कामगार आणि कुटुंबातील सदस्यांसाठीपुरेशा पातळीवरसामाजिक संरक्षण आणि स्व-निवडलेल्या प्रतिनिधित्व संस्थेद्वारे प्रत्यक्ष किंवा अप्रत्यक्षपणे कामावर होणाऱ्या अन्यायाबद्दल आवाज उठविणे आणि सहभागाच्या उपक्रमाचा समावेश आहे.

सभ्य काम लोकांच्या त्यांच्या कामाच्या/नोकरीच्या जीवनातील आकांक्षा पूर्ण करते. त्यामध्ये उत्पादनक्षम आणि योग्य उत्पन्न, कामाच्या ठिकाणी सुरक्षितता आणि कुटुंबांसाठी सामाजिक संरक्षण, वैयक्तिक विकास आणि सामाजिक एकात्मतेसाठी चांगल्या संभावना, लोकांना त्यांच्या चिंता व्यक्त करण्याचे स्वातंत्र्य, संघटित करणे आणि त्यांच्यावर परिणाम करणाऱ्या निर्णयांमध्ये सहभागी होण्याच्या संधी देणे यांचा समावेश होतो. तसेच सर्व महिला आणि पुरुषांसाठी जीवन आणि संधी व उपचारांची समानता ते प्रदान करते.

निष्पक्ष जागतिकीकरण आणि दारिद्र्य निर्मूलनासाठी उत्पादक रोजगार आणि सभ्य काम हे महत्त्वाचे घटक आहेत. आयएलओने कामाच्या समुदायासाठी रोजगार निर्मिती, कामावरील हक्क, सामाजिक संरक्षण आणि सामाजिक संवाद, लैंगिक समानता हे एक क्रॉसकटिंग उद्दिष्ट म्हणून पाहत एक अजेंडा विकसित केला आहे. शाश्वत, सर्वसमावेशक आर्थिक वाढ साध्य करण्यासाठी आणिगरिबीदूर करण्यासाठी, सामाजिक संरक्षणासह दर्जेदार नोकऱ्या आणि कामाच्या अधिकारांचा आदर करण्याबरोबरच २००८ च्या जागतिक आर्थिक संकटाच्या पार्श्वभूमीवर आंतरराष्ट्रीय धोरण-निर्मात्यांची निकड वाढली आहे.

सप्टेंबर २०१५मध्ये संयुक्त राष्ट्रांच्या आमसभेदरम्यान, सभ्य काम आणि सभ्य कार्य अजेंडाचे चार स्तंभ बनविण्यात आले. रोजगार निर्मिती, सामाजिक संरक्षण, कामावरील अधिकार आणि सामाजिक संवाद हे घटक शाश्वत विकासासाठी नवीन २०३०च्या अजेंडाचे अविभाज्य घटक बनले. २०३०च्या अजेंडाची ८ ध्येये ही शाश्वत, सर्वसमावेशक आर्थिक वाढ, पूर्ण आणि उत्पादक रोजगार आणि सभ्य कामांना प्रोत्साहन देतात, आणि आयएलओ आणि त्याच्या घटकांसाठी हे प्रतिबद्धतेचे प्रमुख क्षेत्र असेल. शिवाय, संयुक्त राष्ट्रांच्या नवीन विकास दृष्टिकोनामध्ये ईतर १६ उद्दिष्टांपैकी अनेक लक्ष्यांमध्ये सभ्य कामाचे प्रमुख पैलू व्यापकपणे अंतर्भूत करण्यात आले आहेत.

तुमची प्रगती तपासा:

१. 'सभ्य काम' ही संकल्पना स्पष्ट करा.

१४.६ जागतिकीकरण आणि भारतीय कामगार :

श्रम/कामगारबाजार नियंत्रणमुक्ती हे संरचनात्मक समायोजन कार्यक्रमाचे एक महत्वाचे वैशिष्ट्य आहे, विशेषतः १९९१ नंतर हा कार्यक्रम सुरू करण्यात आला. राज्य उपक्रमांची नियंत्रणमुक्ती आणि खाजगीकरण हे आंतरराष्ट्रीय वित्तीय संस्थांद्वारे सादर केलेल्या संरचनात्मक समायोजन कार्यक्रमांचे प्रमुख घटक आहेत, ज्यांनी विकसनशील देशांना मदत योजना आणि आर्थिक उदारीकरणाच्या गतीसाठी काही अटी संलग्न केल्या आहेत.

मुक्त बाजारपेठ, व्यापाराचा मुक्त प्रवाह आणि कमी शुल्क यामुळे परदेशी वस्तूंच्या आयाती-नियातीला प्रोत्साहन मिळाले आणि भारतीय मजुरांच्या रोजगाराच्या संधी कमी झाल्या. उदाहरणार्थ, चीन-कोरिया येथून रेशीम धाग्याच्या आयातीमुळे बिहारच्या हजारो सिल्क गिरणी कामगारांना व कष्टकऱ्यांना त्यांची नोकरी पूर्णपणे गमवावी लागली आहे. कारण विणकर आणि ग्राहक या चीन-कोरियाच्या धाग्याला प्राधान्य देतात कारण ते काही प्रमाणात स्वस्त आणि चमकदार असतात. उदारमतवादी आर्थिक धोरणे स्वीकारलेल्या देशांमध्ये महिलांनी मोठ्या प्रमाणात श्रमशक्तीमध्ये प्रवेश केला आहे. अकुशल ते अर्ध-कुशल मजुरांची आवश्यकता असलेल्या पोशाख, पादत्राणे/बूट आणि खेळणी बनवणे, डाटा प्रक्रिया, सेमी-कंडक्टर एकत्रित उद्योग (असेंबलिंग इंडस्ट्रीज) यासारख्या हलक्या उद्योगांमध्ये गुंतवणूकदारांनी महिलांना प्राधान्य दिले आहे. तरीसुद्धा, यामुळे कोणत्याही प्रकारे महिलांसाठी अधिक चांगली स्थिती सुनिश्चित झालेली नाही.

सैद्धांतिकदृष्ट्या, जागतिकीकरण, विकसनशील देशांतील आर्थिक वाढीला चालना देऊन, गरिबी कमी करण्यास प्रवृत्त करते, काही विद्वानांनी असा युक्तिवाद केला आहे की व्यापार वाढीसाठी चांगला आहे, ही वाढ गरीबांसाठी चांगली आहे आणि म्हणून व्यापार गरीबांसाठी चांगला आहे. चीन, भारत आणि व्हिएतनाम सारख्या वेगाने वाढणाऱ्या देशांमध्ये गरिबीच्या घटनांमध्ये लक्षणीय घट झाल्यामुळे विकसनशील देशांचा अनुभव या प्रस्तावाला समर्थन देतो. दुसरीकडे, उप-सहारा आफ्रिकेतील मंद गतीने वाढणाऱ्या देशांमध्ये जागतिकीकरणानंतर गरिबीच्या घटनांमध्ये वाढ झाली आहे.

भारतीय अर्थव्यवस्था दीर्घकाळापासून विकास आणि विविधीकरणाच्या प्रक्रियेतून जात आहे. स्वातंत्र्यानंतर या प्रक्रियेला वेग आला याकाळात देशाच्या जीडीपी आणि दरडोई उत्पन्नात मोठी वाढ झाली. भारतातील धोरणकर्त्यांनी १९९१ मध्ये आर्थिक उदारीकरण आणि जागतिकीकरणाची प्रक्रिया सुरू केली. या धोरणांमध्ये अर्थव्यवस्थेचे उदारीकरण, निर्यात आणि आयातीला प्रोत्साहन, परदेशी गुंतवणूक (एफडीआय) याला चालना देणे आणि अर्थव्यवस्थेच्या वाढीला गती देण्यासाठी गुंतवणूक आणि नवकल्पनांसाठी प्रोत्साहन वाढवणे यांचा समावेश होता.

१९९०-९१ ते २००४-०५ या काळात एकूण रोजगारात लक्षणीय वाढ नोंदवली गेली असली तरी, रोजगाराची गुणवत्ता खालावली आहे. विशेषतः अनौपचारिक कामगारांसाठी रोजगाराच्या गुणवत्तेसाठी कोणतीही अचूक मानके नाहीत. आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना (आयएलओ) कामगारांच्या कामाच्या परिस्थितीसाठी मानके ठरवण्यात महत्त्वाची भूमिका बजावत आहेत. अशा प्रकारे, भारतातील वाढलेल्या रोजगाराचे स्वरूप आणि गुणवत्तेबाबत काही गंभीर प्रश्न उपस्थित झाले आहेत.

तुमची प्रगती तपासा:

१. जागतिकीकरणाच्या संदर्भात भारतीय कामगारांची परिस्थिती काय आहे?

१४.७ सारांश :

सार्वजनिक क्षेत्रातील वेतन आणि रोजगार धोरणे, किमान वेतन निश्चिती आणि रोजगार सुरक्षा नियम यांसारख्या उपायांद्वारे श्रमिक बाजारपेठेतील अत्याधिक सरकारी हस्तक्षेप या समायोजनात गंभीर अडथळे आणणारे असतात. आणि म्हणूनच ते काढून टाकावेत किंवा शिथिल करावेत. अधिकाधिक परदेशी गुंतवणूक (एफडीआय) आकर्षित करण्यासाठी जगभरातील राज्यांना कामगार मानके सुलभ करणे, कर नियमांमध्ये बदल करणे आणि सुरक्षा आणि देखरेखीचे मानक शिथिल करणे भाग पडले आहे. यामुळे कामगार मानके उत्तरोत्तर कमी होत गेली आहेत.

टीएनसी आणि एमएनसी सारख्या मोठ्या कॉर्पोरेट कंपन्यांनी त्यांच्या उत्पादनासाठी उप-कंत्राट विक्रेता प्रणाली विकसित केली आहे. कंपन्या त्यांचे काम मजुरांना कंत्राटदारांमार्फत देतात, जे कंपनीला त्यांचे आऊटपुट देतात. याचा परिणाम मजुरांची नोकरी असुरक्षित होते आणि कामगार कल्याण बिघडते कारण त्यांच्या कल्याणासाठी कोणतीही तपासणी यंत्रणा अस्तित्वात नसते. अर्थव्यवस्थेच्या उदारीकरणामुळे काही क्षेत्रांमध्ये नवीन रोजगार निर्माण न होता रोजगाराचे नुकसान झाले आहे.

जागतिकीकरणाचा व्यापार उदारीकरणाद्वारे, निर्यात आणि आयातीला प्रोत्साहन देऊन आणि गुंतवणुकीसाठी आणि नवोन्मेषासाठी वाढत्या प्रोत्साहनाद्वारे रोजगाराच्या स्थितीवर परिणाम करतो. यामुळे एफडीआयला प्रोत्साहन मिळते जे देशांतर्गत गुंतवणुकीला पूरक ठरते तसेच अर्थव्यवस्थेच्या उच्च वाढीला कारणीभूत ठरते. जागतिकीकरण, जे बहुतेक वेळा देशांतर्गत उदारीकरणासह एकत्रित केले जाते, याचा परिणाम देखील ट्रेड युनियनची शक्ती कमी करण्यात आणि अनौपचारिक करारीकरण आणि लॉक आउटला

प्रोत्साहन देण्यावर होतो. यात काहीच आश्चर्य नाही की, जागतिकीकरणाच्या समर्थकांचे नेहमीच ठाम मत आहे की, जागतिकीकरणामुळे श्रम-केंद्रित निर्यातीत लक्षणीय वाढ होईल ज्यामुळे विकसनशील देशांमध्ये रोजगार आणि उत्पन्न निर्मितीला चालना मिळेल.

१४.८ प्रश्न :

- आंतरराष्ट्रीय कामगार मानकांबद्दल सार्वत्रिक कायकल्पना आहेत?
- 'सभ्य काम' या शब्दाचा अर्थ काय आहे?
- आंतरराष्ट्रीय कामगार संस्था 'आयएलओ' बद्दल स्पष्टीकरण द्या.
- जागतिकीकरणात भारतीय कामगारांची कामगिरी कशी आहे?

१४.९ संदर्भ आणि भविष्यात अभ्यासासाठी संदर्भ

- Ajit Singh & Ann Zammit, 2003. "Globalisation, labour standards and economic development," Working Papers wp257, Centre for Business Research, University of Cambridge.
- Banks, K. (2006). The impact of globalization on labour standards. In J. Craig & S. Lynk (Eds.), *Globalization and the Future of Labour Law* (pp. 77-107). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bhalla, G. S. (2008). Globalization and Employment Trends in India. *The Indian Journal of Labour Economics*, 51(1), 1-25.
- Cutcher-Gershenfeld, J. (1991). The Impact on Economic Performance of a Transformation in Workplace.
- Relations. *Industrial and Labor Relations Review*, 44: 241 – 60.
- Harrison, A., Scorse, J., Collins, S., & Elliott, K. A. (2003). Globalization's Impact on Compliance with Labor Standards [with Comments and Discussion]. *Brookings Trade Forum*, 45–96.
- Verma, Anil, and Gail Elman. "Labour Standards for a Fair Globalization for Workers of the World." *The Good Society* 16, no. 2 (2007): 57–64.
- Singh, A. (1995b) Institutional Requirements for Full Employment in Advanced Economies. *International Labour Review*, 134/4-5:471-96.
- <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>
- <https://www.sociologydiscussion.com/globalisation/impact-of-globalisation-on-the-condition-of-labour-in-india/1005>



Turnitin Originality Report

Processed on: 02-Aug-2022 13:28 IST

ID: 1878025496

Word Count: 91319

Submitted: 1

Industry Labour and Society By Amit Siddharth
Suvarna Jadhav

Similarity Index	Similarity by Source
2%	Internet Sources: 1% Publications: 1% Student Papers: 1%

< 1% match (student papers from 06-Jun-2021)

[Submitted to RMIT University on 2021-06-06](#)

< 1% match (student papers from 18-Jul-2022)

[Submitted to RMIT University on 2022-07-18](#)

< 1% match (student papers from 10-Sep-2021)

[Submitted to RMIT University on 2021-09-10](#)

< 1% match (student papers from 26-Mar-2022)

[Submitted to RMIT University on 2022-03-26](#)

< 1% match (Internet from 19-Jan-2021)

https://link.springer.com/chapter/10.1057/9780230627383_5

< 1% match (Internet from 19-Aug-2020)

https://link.springer.com/article/10.1007/s10490-007-9073-0?code=258ab51d-dd5f-4feb-82d5-e40313282ce9&error=cookies_not_supported

< 1% match (Internet from 18-Jul-2020)

http://docshare.tips/sociology-of-work-v_58491cf6b6d87fc4a18b47cc.html

< 1% match (Internet from 13-Mar-2015)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_187873.pdf

< 1% match (Internet from 28-Sep-2021)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-kathmandu/documents/publication/wcms_809272.pdf

< 1% match (Internet from 18-Jun-2021)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_761035.pdf

< 1% match (student papers from 13-Sep-2021)

[Submitted to Royal Holloway and Bedford New College on 2021-09-13](#)

< 1% match (student papers from 10-Dec-2018)

[Submitted to Royal Holloway and Bedford New College on 2018-12-10](#)

< 1% match (student papers from 22-Feb-2017)

[Submitted to Cathedral and John Connon School on 2017-02-22](#)

< 1% match (Internet from 07-Oct-2020)

<https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2018/09/female-labor-force-participation-in-vietnam-banerji.htm>

< 1% match (Internet from 29-Apr-2020)

http://galgotiacollege.edu/home/publications_of_mechanical_engineering

< 1% match (student papers from 02-Apr-2021)

[Submitted to Middlesex University on 2021-04-02](#)

< 1% match (student papers from 06-Sep-2020)

[Submitted to University of Birmingham on 2020-09-06](#)

< 1% match (Internet from 19-May-2021)

https://www.india-seminar.com/2021/738/738_kavya_and_babu.htm

< 1% match (student papers from 02-Mar-2022)

[Submitted to Australian Catholic University on 2022-03-02](#)

< 1% match (student papers from 28-Dec-2021)

[Submitted to University of KwaZulu-Natal on 2021-12-28](#)

< 1% match (student papers from 11-Jun-2022)

[Submitted to University of Melbourne on 2022-06-11](#)

< 1% match (Internet from 30-Dec-2021)

<http://docplayer.net/17011443-Outsourcing-a-review-of-trends-winners-losers-and-future-directions.html>

< 1% match (Internet from 09-Nov-2020)

http://ulspace.ul.ac.za/bitstream/handle/10386/2580/ramakadi_lp_2017.pdf?isAllo=&sequence=1