शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

दूरशिक्षण केंद्र

सहकार : विचार आणि प्रशासन

(Co-operative Thoughts and Administration)

(शैक्षणिक वर्ष २०१९-२० पासून)

एम. ए. भाग-२ : सत्र-४

अर्थशास्त्र :

EO-32 (Optional Paper)

© **कुलसचिव,** शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर (महाराष्ट्र)
प्रथमावृत्ती : २०२०
सर्व हक्क स्वाधीन. शिवाजी विद्यापीठाच्या परवानगीशिवाय कोणत्याही प्रकाराने नक्कल करता येणार नाही.

प्रती : ८००

■

प्रकाशक :
डॉ. व्ही. डी. नांदवडेकर
कुलसचिव,
शिवाजी विद्यापीठ,
कोल्हापूर - ४१६ ००४.

■

मुद्रक :
श्री. बी. पी. पाटील
अधीक्षक,
शिवाजी विद्यापीठ मुद्रणालय,
कोल्हापूर-४१६ ००४.

■

ISBN- 978-93-89327-92-2

★ दूरशिक्षण केंद्र आणि शिवाजी विद्यापीठ याबद्दलची माहिती पुढील पत्त्यावर मिळू शकेल.
शिवाजी विद्यापीठ, विद्यानगर, कोल्हापूर-४१६ ००४ (भारत)

दूरशिक्षण केंद्र, शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

■ सल्लागार समिती ■

प्रा. (डॉ.) डी. टी. शिर्के
कुलगुरू,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

प्रा. (डॉ.) पी. एस. पाटील
प्र-कुलगुरू,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

प्रा. (डॉ.) एम. एम. साळुंखे
माजी कुलगुरू,
यशवंतराव चव्हाण महाराष्ट्र मुक्त विद्यापीठ, नाशिक

प्रा. (डॉ.) के. एस. रंगाप्पा
माजी कुलगुरू,
म्हैसूर विद्यापीठ, म्हैसूर

प्रा. पी. प्रकाश
अतिरिक्त सचिव-II
विद्यापीठ अनुदान आयोग, नवी दिल्ली

प्रा. (डॉ.) सीमा येवले
गीत-गोविंद, फ्लॅट नं. २,
११३९ साईक्स एक्स्टेंशन,
कोल्हापूर-४१६००१

प्रा. (डॉ.) आर. के. कामत
I/c अधिष्ठाता, विज्ञान व तंत्रज्ञान विद्याशाखा,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

प्रा. (डॉ.) एस. एस. महाजन
I/c अधिष्ठाता, वाणिज्य व व्यवस्थापन विद्याशाखा,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

प्राचार्य (डॉ.) पी. आर. शेवाळे
I/c अधिष्ठाता, मानवविज्ञान विद्याशाखा,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

प्राचार्या (डॉ.) श्रीमती एम. व्ही. गुळवणी
I/c अधिष्ठाता, आंतर-विद्याशाखीय अभ्यास विद्याशाखा
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

डॉ. व्ही. डी. नांदवडेकर
कुलसचिव,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

श्री. जी. आर. पळसे
I/c संचालक, परीक्षा व मूल्यमापन मंडळ,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

श्री. व्ही. टी. पाटील
वित्त व लेखा अधिकारी,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

प्रा. (डॉ.) डी. एन. काशिद (सदस्य सचिव)
I/c संचालक, दूरशिक्षण केंद्र,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

दूरशिक्षण केंद्र, शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

अभ्यासमंडळ : अर्थशास्त्र

अध्यक्ष - **डॉ. अनिलकुमार कृष्णराव वावरे**
छत्रपती शिवाजी कॉलेज, सातारा

- **प्रा. डॉ. डी. सी. तळुले**
  अर्थशास्त्र अधिविभाग,
  शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर
- **डॉ. श्रीमती विद्या कट्टी**
  अर्थशास्त्र अधिविभाग,
  शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर
- **डॉ. संतोषकुमार बबनराव यादव**
  देवचंद कॉलेज, अर्जुननगर, जि. कोल्हापूर
  जि. कोल्हापूर
- **डॉ. बाळासोा पांडुरंग पाटील**
  यशवंतराव चव्हाण कॉलेज, इस्लामपूर, जि. सांगली
- **डॉ. नेताजी व्ही. पोवार**
  कमला कॉलेज, कोल्हापूर
- **प्राचार्य डॉ. निवास जाधव**
  राजा शिव छत्रपती आर्टस ॲण्ड कॉमर्स कॉलेज,
  महागांव, जि. कोल्हापूर
- **डॉ. एस. एम. भोसले**
  छत्रपती शिवाजी कॉलेज, सातारा
- **डॉ. विजय भिमाप्पा देसाई**
  राजर्षी शाहू आर्टस ॲण्ड कॉमर्स कॉलेज, रुकडी
  जि. कोल्हापूर
- **डॉ. विजयकुमार आप्पासाहेब पाटील**
  आर्टस ॲण्ड सायन्स कॉलेज, आटपाटी,
  जि. सांगली
- **प्रा. डॉ. सिद्धाप्पा टिप्पान्ना बागलकोटे**
  डिपार्टमेंट ऑफ स्टडीज इन इकॉनॉमिक्स,
  कर्नाटक विद्यापीठ, धारवाड (कर्नाटक राज्य)
- **डॉ. वाय. एस. गायकवाड**
  विलिंग्डन कॉलेज, सांगली.
- **प्रा. डॉ. जे. एफ. पाटील**
  अक्षय, बी-६, तारा टेसेसेस, एस.एस.सी. बोर्ड रोड,
  सम्राट नगर, कोल्हापूर
- **डॉ. राहुल शंकरराव म्होपरे**
  देवचंद कॉलेज, अर्जुननगर, ता. कागल, जि. कोल्हापूर
- **श्री. सुर्यकांत बाबूराव पाटील-बुद्धिहाळकर**
  सागर, २१०३/७+८, ई वॉर्ड, रुक्मीनीनगर, कोल्हापूर

प्रस्तावना

शैक्षणिक वर्ष २००७ पासून शिवाजी विद्यापीठ कोल्हापूर, यांच्या वतीने दूरशिक्षण केंद्रामार्फत बहिःस्थ विद्यार्थ्यांना दूरशिक्षण कार्यक्रम राबविण्यात येत आहे. त्या अनुषंगाने एम. ए. भाग-२ अर्थशास्त्र या वर्गाच्या विद्यार्थ्यांसाठी सन २०१४-१५ पासून सत्र पद्धती सुरू होत आहे. त्या अनुषंगाने 'सहकार : विचार आणि प्रशासन' या विषयाचे स्वयंःअध्ययनासाठी हे पुस्तक सत्र ४ साठी लिहिले आहे. सदर पुस्तकाच्या लेखनासाठी शिवाजी विद्यापीठाच्या कार्यक्षेत्रातील पदव्युत्तर विभागात अध्ययन करणाऱ्या अनुभवी व तज्ञ लेखकांकडून या विषयाच्या अभ्यासक्रमानुसार असलेल्या विविध घटकांचे लेखन करून घेण्यात आले आहे. या पुस्तकातील विविध घटक लिहिताना साधी व सोपी भाषा, संकल्पनात्मक स्पष्टता, विषयाच्या आकलनासाठी तक्ते, कोष्टके, गणितीय सूत्रे, आकृत्या इत्यादींचा वापर केलेला आहे. वाचक व विद्यार्थ्यांना समजेल अशी विषयाची सोपी व सुटसुटीत मांडणी करण्यात आलेली आहे. प्रत्येक घटकाच्या शेवटी स्वयंःअध्ययन प्रश्न व त्यांची उत्तरे दिलेली आहेत. तसेच घटकाच्या शेवटी सरावासाठी स्वाध्याय, पारिभाषिक शब्द, क्षेत्रीय अभ्यासासाठी विषय व अधिक वाचनासाठी संदर्भ ग्रंथांची सूची दिलेली आहे.

'सहकार : विचार आणि प्रशासन' या विषयातील सहकारी विचार, सहकारी प्रशासन, नेतृत्व आणि मानवी संसाधन विकास, शासनाची भूमिका आणि सहकार अंकेक्षण या घटकांचे सविस्तरपणे विश्लेषण केलेले आहे.

'सहकार : विचार आणि प्रशासन' या पुस्तकामध्ये विविध घटकांच्या विवेचनात अचूकता आणण्याचा प्रयत्न केलेला आहे. परंतु त्यामध्ये कांही उणिवा असल्यास वाचक व विद्यार्थ्यांनी त्या आमच्या निदर्शनास आणून द्याव्यात. त्याचा उपयोग पुढील आवृत्ती अधिकाधिक सुधारित करण्यासाठी निश्चितपणे होईल. हे पुस्तक पदवी, पदव्युत्तर व विविध स्पर्धा परीक्षांच्या विद्यार्थ्यांना उपयुक्त ठरेल असा आम्हाला विश्वास आहे. सदर पुस्तक पूर्ण करण्यासाठी घटक लेखकांनी जे परिश्रम घेतले. त्याबद्दल घटक लेखकांना मनःपूर्वक धन्यवाद. पुस्तक प्रकाशनासाठी शिवाजी विद्यापीठाचे प्रशासकीय अधिकारी, कर्मचारी, दूरशिक्षण विभागातील सर्व अधिकारी व कर्मचारी यांनी जे परिश्रम घेतले त्याबद्दल त्यांचे मनःपूर्वक आभार.

■ संपादक ■

डॉ. राहुल शं. म्होपरे
देवचंद कॉलेज, अर्जुननगर

डॉ. अनिल सत्रे
मोहनराव पतंगराव पाटील
महाविद्यालय, बोरगाव

दूरशिक्षण केंद्र
शिवाजी विद्यापीठ,
कोल्हापूर

सहकार : विचार आणि प्रशासन
एम. ए. भाग–२ : ऐच्छिक पेपर–EO-32

अभ्यास घटकांचे लेखक

लेखक	घटक क्रमांक
डॉ. निलेश गुरव छत्रपती शिवाजी कॉलेज, सातारा	१
डॉ. सुजित कसबे आमदार शशिकांत शिंदे महाविद्यालय, मेढा	२
डॉ. काशिनाथ रामचंद्र तनंगे कला, वाणिज्य आणि विज्ञान महाविद्यालय, गडहिंग्लज	३, ४

■ संपादक ■

डॉ. राहुल शं. म्होपरे
देवचंद कॉलेज, अर्जुननगर

डॉ. अनिल सत्रे
मोहनराव पतंगराव पाटील
महाविद्यालय, बोरगाव

अनुक्रमणिका

घटक क्रमांक	घटकाचे शीर्षक	पान क्रमांक
१.	सहकारी विचार	१
२.	सहकारी प्रशासन	३२
३.	नेतृत्व आणि मानव संसाधन विकास	४९
४.	शासनाची भूमिका आणि सहकार अंकेक्षण	९४

■ विद्यार्थ्यांना सूचना

प्रत्येक घटकाची सुरुवात उद्दिष्टांनी होईल. उद्दिष्टे दिशादर्शक आणि पुढील बाबी स्पष्ट करणारी असतील.

१. घटकामध्ये काय दिलेले आहे.

२. तुमच्याकडून काय अपेक्षित आहे.

३. विशिष्ट घटकावरील कार्य पूर्ण केल्यानंतर तुम्हाला काय माहीत होण्याची अपेक्षा आहे.

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

प्रिय विद्यार्थी,

हे स्वयंअध्ययन साहित्य या पेपरसाठी एक पूरक अभ्याससाहित्य म्हणून आहे. असे सूचित करण्यात येते की, विद्यार्थ्यांनी २०१८-१९ पासून तयार केलेला नवीन अभ्यासक्रम पाहून त्याप्रमाणे या पेपरच्या सखोल अभ्यासासाठी संदर्भपुस्तके व इतर साहित्याचा अभ्यास करावा.

घटक –१

सहकारी विचार

अनुक्रमणिका :

१.० उद्दिष्ट्ये

१.१ प्रस्तावना

१.२ विषय विवेचन

  १.२.१ रॉबर्ट ओवेन, रॉश्डेल पायोनियर्स, चार्लसी फेरियर, पॉल लॅम्बर्ट

  १.२.२ शुल्झे डेलिस, रफायझन, फ्रेडरिक निकोल्सन

  १.२.३ डी. आर. गाडगीळ, वैकुंठभाई मेहता.

  १.२.४ आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटना-संघटन आणि कार्ये, सहकाराची तत्वे.

१.३ सारांश

१.४ स्वयं अध्ययनासाठी प्रश्न

१.५ स्वयं अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे

१.६ सरावासाठी स्वाध्याय

१.७ संदर्भ ग्रंथ

१.० उद्दिष्ट्ये :

या घटकाच्या अभ्यासातून पुढील बाबींची माहिती मिळेल.

- रॉबॅर्ट ओवेन, रॉश्डेल पायोनियर्स, चार्ल्स फेरियर आणि पॉल लॅम्बर्ट यांनी मांडलेले सहकाराचे विचार लक्षात येतील.
- शुल्झे डेलिस, रफायझन आणि फ्रेडरिक निकोल्सन यांनी सहकाराविषयी मांडलेले विचार अभ्यासता येतील.
- डी. आर. गाडगीळ आणि वैकुंठभाई मेहता यांनी भारतातील सहकारी चळवळीबाबत मांडलेल्या विचारांचा अभ्यास करता येईल.
- आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटना आणि सहकाराची तत्वे यांचा अभ्यास करणे.

१.१ प्रस्तावना :

प्राचीन काळापासून सहकार संकल्पना वापरली जाते. मानवाने वसाहती करून राहण्यास सुरूवात केल्यापासून सहकार अस्तित्वात आला आहे. सहकार ही मानवाची उपजत प्रेरणा आहे. जगातील भांडवलशाही, समाजवादी आणि मिश्र अर्थव्यवस्थेमध्ये सहकार आढळतो. प्रत्येक प्रकारच्या अर्थव्यवस्थेतील सहकारी संस्थांना आपली उद्दिष्ट्ये साध्य करण्यासाठी सहकारी व्यवस्थापन महत्त्वाचे ठरते. सन १८४४ ला रॉश्डेल इक्विटेबल पायोनियर्स सोसायटी स्थापन झाल्यानंतर खऱ्या अर्थाने जगामध्ये सहकाराचा उगम झाला आणि त्यानंतर जगातील अनेक देशामध्ये सहकारी संस्था स्थापन होऊ लागल्या. त्या काळी सहकारी संस्था, त्यांच्या कार्यपद्धती व तत्वे याविषयी समाजात विचार मांडण्याचे काम सहकार तत्ववेत्यांनी केले. त्यामध्ये रॉबर्ट ओवेन, रॉश्डेल पायोनिअर्स, चार्लस् फोरियर, पॉल लॅम्बर्ट, शुल्झे डेलिस, रफायझन फ्रेडरिक निकोल्सन, डी. आर. गाडगीळ आणि वैकुंठभाई मेहता हे सहकार तत्ववेते होते. त्यांनी सहकाराचा प्रचार आणि प्रसार केला. ह्या सर्व सहकार तत्ववेत्यांचे सहकार विषयक मांडलेले विचार आणि सहकाराच्या विकासाला केलेल्या कार्याचा आपणास अभ्यास करावयाचा आहे. त्याचबरोबर सहकाराची आंतरराष्ट्रीय पातळीवर काम करणारी आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटना, तिची स्थापना, व्यवस्थापन, कार्ये आणि सहकारी तत्वांच्या विकासासाठी केलेले काम आपणाला सदर प्रकरणामध्ये अभ्यासायचे आहे.

१.२ विषय विवेचन :

१.२.१ रॉबर्ट ओवेन :

सहकाराचे जनक म्हणून रॉबर्ट ओवेन यांना ओळखले जाते. रॉबर्ट ओवेन यांचा जन्म १४ मे १७७१ मध्ये न्यू टाऊन या शहरामध्ये झाला. त्यांना नवव्या वर्षी शिक्षण सोडून नोकरी करावी लागली. नोकरी करीत असताना त्यांनी काही रक्कम शिल्लक ठेवली. १७९० मध्ये रॉबर्ट ओवेनने आपल्या मोठ्या भावाकडून शंभर पाँड रक्कम उसनी (कर्जाऊ) घेतली आणि मँचेस्टरला गेले. मँचेस्टरला गेल्यानंतर त्यांनी जॉनच्या मदतीने दोरा विणण्याचा छोटा कारखाना सुरू केला. परंतु तो जास्त दिवस टिकला नाही. मँचेस्टर शहरामधील एका मोठ्या कारखान्यात व्यवस्थापक म्हणून काम करायला सुरूवात केली. तेव्हा त्यांचे वय २१ वर्ष होते. ते चांगल्या प्रकारचे काम करतात असे कारखान्याच्या मालकाच्या लक्षात आले. रॉबर्ट ओवेनने आपल्या कामातून तो कारखाना ब्रिटनमधील सर्वश्रेष्ठ कारखाना केला. सन १७९५ मध्ये मँचेस्टरमधील एका आणखी मोठ्या काल्टन इविस्ट कंपनीच्या कापड मिलचे व्यवस्थापक आणि भागधारक बनले होते. त्यांचे नाव सर्वाधिक यशस्वी उद्योजकामध्ये घेतले जात होते. त्यादिवसामध्ये रॉबर्ट ओवेनला आपल्या कारखान्याच्या कामानिमित्त न्यू लेनॉर्कला जावे लागले. न्यू लेनॉर्क भौगेलिक परिस्थितीमुळे कापड उद्योगाला जास्त उपयुक्त ठिकाण होते. तेथे रॉबर्ट ओवेनला माहिती मिळाली की, न्यू लेनॉर्कचे प्रसिद्ध कापडाचे व्यापारी डेविड डेल आपले कारखाने विकणार आहेत. ते कारखाने रॉबर्ट ओवेनने खरेदी केले. रेविड डेलने आपली मुलगी कॅरोलिना डेल बरोबर रॉबर्ट ओवेनचे लग्न करून दिले.

रॉबर्ट ओवेनने कामगारांसाठी अनेक सुधारणा केल्या. त्यांनी कामगार राहत असलेले घर आणि वस्तीमध्ये सुधारणा केली. त्या वस्तीवर जाऊन कामगारांना आपल्या अनिष्ट सवयी सोडण्यासाठी प्रयत्न केले. बालश्रमिकांचे कामाचे तास कमी केले. त्यांना शिक्षण आणि मनोरंजनाची सोय केली. महिला कामगारांना वेगळी विश्रामगृहे आणि प्रसुती केंद्रे निर्माण केली. कामगारांचे कामाचे तास कमी केले. कामगारांच्या वेतनामध्ये वाढ केली. बालकामगारांवर बंदी घातली. या प्रयत्नामुळे कामगारांच्या आयुष्यात सुधारणा झाल्या. आतापर्यंत कामगार औद्योगिकीकरणाच्या विरुद्ध बोलत होते. आता त्यांचा विचारात बदल झाला. या सर्वाचा परिणाम म्हणून उत्पादन वाढ झाली. त्याचा फायदा रॉबर्ट ओवेनला मिळाला. रॉबर्ट ओवेनचे म्हणणे होते की, मनुष्याच्या व्यक्तीमत्त्वावर आसपासच्या वातावरणाचा परिणाम होतो. वातावरण चांगले असेल तर मनुष्याच्या व्यक्तीमत्त्वाचा सुधार होतो.

कामगारांच्या समस्या बघून रॉबर्ट ओवेन यांनी एक उपभोक्ता केंद्र सुरू केले. तेथे गुणवत्तापूर्ण वस्तू कमी किंमतीत मिळाल्या. त्याने कामगारांच्या चरित्रिक विकासावर काम केले. कामगार आपल्या उत्पन्नातील जास्तीत जास्त भाग दारू आणि नशा आणणाऱ्या वस्तूवर खर्च करतात म्हणून त्यांच्या विक्रीवर निर्बंध घातले. ओवेनने उपभोक्ता केंद्रातून घाऊक खरेदी करण्यासाठी कामगारांना प्रोत्साहन दिले. त्यातून त्यांची बचत होईल. बचत करण्यासाठी प्रोत्साहन दिले. बाल कामगारांसाठी कामाचे तास ठरवून दिले. शिक्षणासाठी शाळा काढल्या. ओवेनच्या उपभोक्ता केंद्राला यश चांगले मिळाले. त्यातूनच सहकारी चळवळ सुरू झाली.

त्याकाळी कामगारांना कमीत कमी बारा तास काम करावे लागत असे. त्यात ओवेनने एक तास घट केली. त्याला इतर कारखानदारांनी विरोध केला. दहा वर्षापेक्षा लहान मुलांना कामाला बंदी घातली. कामगारांना त्यांच्या कल्याणासाठी विविध सुविधा दिल्या. त्यामध्ये कारखान्याच्या ठिकाणी त्यांची राहण्याची सोय केली. दवाखाना, विश्रांतीगृह आणि मनोरंजनगृह निर्माण केले. कामगाराकडून काम करताना चूक झाल्यास त्यांच्याकडून नुकसान भरपाई घेतली जात असे ती ओवेनने बंद केली. ओवेनने सर्वाधिक महत्त्वपूर्ण काम लहान मुलांच्या शिक्षणासाठी केले. त्यामुळे ते सहकाराचे जन्मदाते आणि शिशु शिक्षण कार्यक्रमाचे प्रवर्तक बनले. पाच वर्षाच्या मुलांना शिक्षण अनिवार्य करून त्यांनी एका क्रांतीची सुरूवात केली. त्यांनी एक नवीन कंपनी स्थापन करताना अशा व्यवस्था केल्या की, नफ्याच्या २२% हिस्सा लोककल्याणकारी कार्यक्रमावर खर्च करायचा. ओवेनला तत्कालीन फैक्टरी सिस्टमविषयी घृणा होती. त्यांचे मत होते की, या उत्पादन व्यवस्थेने सामाजिक गैरजबाबदारी, विध्वंसक स्पर्धा आणि बिगर हृदयाच्या व्यक्तीवादाला जन्म दिला होता. त्यांच्या मते, सामाजिक तणावाचे कारण मानवी श्रम आणि मशिनीची अनियंत्रित स्पर्धा आहे.

रॉबर्ट ओवेन न्यू लेनॉर्क सोडून न्यू हॉरमानीला गेले. सन १८२५ मध्ये न्यू लेनॉर्क प्रयोगाच्या पुढचे प्रयोग करण्यासाठी न्यू हॉरमानी मध्ये त्यांनी तीस हजार पाऊंडच्या किंमतीची जमीन खरेदी केली. तेथे त्यांनी एक वस्ती स्थापन केली. काही महिन्यांत न्यू हॉरमानीची माहिती सगळ्या जगात झाली. येथे

मिळालेल्या यशानंतर त्यांनी ओरिबिस्टन क्वीड वुड, फनममद व रैलटाइन या ठिकाणी अशा वस्ती स्थापन केल्या. सर्व वस्ती सहजीवन सिद्धांताच्या आधारे स्थापन केल्या होत्या. ह्या वस्ती स्थापन करण्याचा उद्देश शोषण आणि वर्गमुक्त समाज स्थापन करण्याचा होता. एका वस्तीत ३०० ते २००० पर्यंत सदस्य असत. त्यात एक हजार एकर ते दीड हजार एकर पर्यंत शेतीयोग्य जमीन असावी. वस्तीमध्ये सदस्यांना राहण्याची सोय सोडून स्वयंपाकघर, भोजनालय, सभाभवन, शाळा, ग्रंथालय, पिठाची गिरणी आणि कारखाना सामूहिक असेल आणि त्याला लागणारी इमारत समचतुर्भुज आकाराची विशाल इमारत असेल. ओवेनच्या मते अशा प्रकारची व्यवस्था लोकांच्या जीवनामधील पैसा व संपत्तीचे महत्त्व कमी करेल. सन १८२५ ते १८२९ पर्यंत ओवेनने १६ वस्ती स्थापन केल्या होत्या. त्यातील न्यू हॉरमनी सर्वात पहिली आणि प्रसिद्ध होती. या वस्तीमधील जीवन सामूहिक आणि सहयोगावर आधारीत होते. पूर्ण वस्ती एक मोठ्या परिवारासारखी होती. त्यातील सदस्य एकमेकांची सुख-दुःख समजत होते.त्यांची महत्त्वकांक्षा एकसारखी होती. सदस्यांच्या स्वप्नावर आणि संकल्पावर सामूहिकतेचा प्रभाव पडला होता.

सन १८२८ ला रॉबर्ट ओवेन परत इंग्लंडला आले. तोपर्यंत तेथील परिस्थितीत मोठ्या प्रमाणात बदल झाला होता. सहकारी तत्त्वांवर नवनवीन प्रयोग सुरू झाले होते. कामगारांचे संघटन बनत होते. रॉबर्ट ओवेनने अशाप्रकारे कामगारांसाठी समाजासाठी प्रयोग केले आणि त्यातून सहकार्याची भावना वाढीस लागली.

● रॉश्डेल प्रणेते / रॉश्डेल पायोनिअर्स :

सन १८४३ मध्ये रॉबर्ट ओवेनच्या विचारसरणीच्या २८ विणकारांनी एकत्र येवून मिटींग घेतली. त्या मिटींगमध्ये चार्लस् हॉव्हर्थ या विणकरांने एक कल्पना सुचविली. कामगारांचे वेतन वाढविता येत नाही. परंतु कामगारांना लागणारा माल एकत्रित घेतल्यास कमी किंमतीला मिळेल आणि कामगारांच्या राहणीमानामध्ये सुधारणा करता येईल. या कल्पनेला मूर्त स्वरूप देण्यासाठी २८ विणकरांनी प्रत्येकी एक पौंड जमा केले. दि १५ ऑगस्ट १८४४ साली रॉश्डेल इक्विटेबल पायोनियर्स सोसायटीची स्थापना फ्रेंडली सोसायटी कायद्याखाली केली. हीच जगामधील पहिली सहकारी संस्था होय. ही संस्था आपल्या सभासदांना रवा, लोणी, साबण, मेणबत्त्या, चहा, साखर इत्यादी अनेक दैनंदिन गरजेच्या वस्तू रोखीने पुरवित असत. पहिल्या वर्षीच सभासद संख्या २८ वरुन ७४ वर गेली आणि त्यानंतरच्या काळात ती वाढतच गेली. सन १८८८ मध्ये ११२३ सभासद होते आणि ३.४ पौंड भांडवल होते. या संस्थेने सभासदांना आणि लोकांना सहकाराचे शिक्षण देण्यासाठी सहकारी शाळाही सुरू केली. ग्रंथालय निर्माण केले. त्या ग्रंथालयात १७०० पुस्तके होती. इंग्लंड देशातील एक आघाडीची संस्था म्हणून ती नावारूपाला आली. सन १८८४ पर्यंत या संस्थेने सभासदांना लाभांशाच्या रूपाने २१०४ दशलक्ष पौंड इतका निधी वाटला. या संस्थेने आपली संस्था चालविण्यासाठी जी तत्वे वापरली त्या तत्त्वांना रॉश्डेल पायोनिअर्स सहकाराची तत्वे म्हणतात. ती खालीलप्रमाणे विशद केली आहेत.

१) खुले सभासदत्व :

खुले सभासदत्व म्हणजे कोणत्याही व्यक्तीला सहकारी संस्थेचे सभासद होता येते. सहकारी संस्थेत सभासद होत असताना त्याच्या मार्गामध्ये त्या व्यक्तीची जात, धर्म, लिंग, वर्ग सांपत्तिक स्थिती, राजकीय आणि सामाजिक प्रतिष्ठा आड येत नाही.

२) लोकशाही व्यवस्थापन :

लोकशाहीमध्ये ज्या प्रमाणे अंतिम सत्ता लोकांकडे असते त्याप्रमाणे सहकारी संस्थांमध्ये अंतिम सत्ता निर्णय सभासदांकडे असतो. सहकारी संस्थेच्या महत्त्वाच्या निर्णयाला सभासदांची मान्यता घेण्याची तरतूद सहकारी कायद्यामध्ये त्यामुळेच करण्यात आली आहे. वार्षिक सर्वसाधारण सभेमध्ये सर्व घेतलेल्या निर्णयांना सभासदांची मान्यता घेतली जाते. ज्याप्रमाणे लोकशाहीमध्ये लोकांमधून आपला प्रतिनिधी निवडला जातो त्याप्रमाणे सहकारी संस्थेमध्ये सभासदांमधून संचालक मंडळ निवडले जाते. संचालक मंडळामधून अध्यक्ष, उपाध्यक्ष आणि कार्यकारी समित्या निर्माण केल्या जातात आणि त्यांच्या मार्फत सहकारी संस्थांचा कारभार केला जातो.

३) व्यवहाराच्या प्रमाणात वाढाव्याचे वाटप :

सहकारी संस्था नफा मिळविण्याच्या उद्देशाने स्थापन झालेल्या नसतात. परंतु सर्वांच्या काटकसर करण्याच्या कामाच्या पद्धतीमुळे सहकारी संस्थेला नफा होतो. तो नफा सभासदांनी संस्थेबरोबर व्यवहार कसे केलेत त्याप्रमाणात वाटला जातो. भांडवल पुरवठा करणाऱ्या सभासदांना नाममात्र लाभांश दिला जातो. कामगारांना बोनस दिला जातो. पतपुरवठा संस्था असेल तर कर्जदारांना रिबीट दिले जाते. ग्राहक सहकारी संस्थेमध्ये वस्तूच्या खरेदीवर ठराविक सुट दिली जाते.

४) भागभांडवलावर मर्यादित व्याज :

सहकारी संस्था नफा मिळविण्याच्या उद्देशाने स्थापन झालेल्या नसतात. परंतु सर्वांच्या काटकसर करण्याच्या पद्धतीमुळे सहकारी संस्थेला नफा होतो. त्यातील काही नफा वेगवेगळ्या उद्देशाने राखीव निधी म्हणून बाजूला काढला जातो. काही हिस्सा सभासदांना भांडवलपुरवठा केलेला असतो. त्या भांडवलावर लाभांश म्हणून वाटला जातो.

५) रोखीने व्यवहार :

रॉश्डेल सहकारी तत्वामध्ये रोखीने व्यवहार हे एक महत्त्वाचे तत्त्व आहे. सहकारी संस्थांनी आपले व्यवहार करताना उधारीने व्यवहार करू नये ते रोख करावेत. त्यामुळे सहकारी संस्था अडचणीमध्ये येत नाहीत.

६) नाममात्र किंमतीला वस्तूची विक्री :

सहकारी संस्थांनी आपल्याकडील वस्तूची विक्री करताना नाममात्र किंमतीला करावी असे रॉश्डेलचे

तत्व होते. सहकारी संस्थेने वस्तूची खरेदी केलेली किंमत आणि त्यासाठी आलेला खर्च यांचा विचार करून संस्था वस्तूची विक्री किंमत ठरविते. ती किंमत ठरविताना नफा मिळविणे हा उद्देश नसतो.

७) स्वच्छ व निर्मळ वस्तूचा पुरवठा :

सहकारी संस्थांनी सभासदांना वस्तूचा पुरवठा करत असताना स्वच्छ व निर्भेळ करावा असे तत्व होते. वस्तूचा दर्जानुसार त्यामध्ये कमी दर्जाच्या वस्तू मिक्स करू नयेत. चांगल्या प्रकारच्या दर्जेदार वस्तू ग्राहकांना पुरवाव्यात.

८) सहकार शिक्षण :

रॉश्डेल तत्ववेत्यांनी सहकार शिक्षणावर जास्त भर दिला. लोकांना सहकार म्हणजे काय? त्यांची कार्ये, पद्धती आणि त्यांचा समाजावर होणारा फायदा यांचे शिक्षण देणे गरजेचे आहे. असे त्यांना वाटत होते. म्हणून त्यांनी सहकारी संस्थेला झालेल्या नफ्यामधील ठराविक हिस्सा सहकार शिक्षणासाठी खर्च करण्याचे ठरविले.

रॉश्डेल पायोनियर्स प्रणेत्यांनी अभूतपूर्ण यश हे ह्या तत्त्वांच्या साह्याने मिळविले. या संस्थेने तयार केलेल्या तत्त्वाच्या आधारे इंग्लंडमधील सहकारी चळवळ वाढीला लागली. त्यामुळे ही संस्था पूर्ण सहकारी चळवळीची मार्गदर्शक तत्त्ववेता ठरली आहे.

● **चार्ल्स फोरियर** (Charles Fourier) **:**

रॉबर्ट ओवेन ज्या दिवसात सहजीवन, सहकार्य या विचाराने इंग्लंड आणि अमेरिकेमध्ये प्रयोग करीत होते. त्यावेळी फ्रान्समध्ये चार्ल्स फोरियर सहकार आणि समाजवादी विचाराचे आपल्या लेखनातून प्रसार करीत होते. तत्कालीन आर्थिक-सामाजिक व्यवस्थेमधील समस्या आणि असमानता सांगत होते. समानता आधारीत एक समाजाची स्थापना करण्यासाठी प्रयत्न करीत होते.

चार्ल्स फोरियरचा जन्म ७ एप्रिल १७७२ ला फ्रान्सच्या बेसकॉन मध्ये झाला. त्याठिकाणी त्याचे शिक्षण झाले. त्यानंतर ते लेयोग याठिकाणी स्थलांतरीत झाले. त्यांचा परिवार सुरूवातीला श्रीमंत होता आणि कापड व्यवसाय करत होता. त्यामुळे त्यांचे शिक्षण जास्त झाले नाही. त्यांचे जीवन संघर्षमय होते. त्यांनी सेल्समन, दैनिक वर्तमानपत्र वाटणे, पुस्तके, घरगुती साहित्य विक्री करणे अशा प्रकारचे कार्य केले. त्यासाठी हॉलंड, जर्मनी, बेल्जियम या देशात जाऊन आले. ते विविध देशातील फक्त व्यापारासाठी गेले नव्हते. त्याबरोबर साामजिक गोष्टीचा अभ्यास केला. फोरियर यांचा स्वभाव अभ्यासू होता. वेगवेगळ्या देशामध्ये जाऊन त्यांनी तेथील आर्थिक, सामाजिक परिस्थिती, अर्थव्यवस्था, समाज, श्रीमंत आणि गरीब यामधील दरी, त्यांची कारणे यांचा अभ्यास केला. फोरियरला आपल्या व्यवसायापासून कधी आनंद मिळाला नाही. कारण त्याना कायम वाटत असे आपण धूर्त व्यापाऱ्याचे काम करीत आहोत. त्यांना वेगवेगळी काम करताना एक गोष्ट लक्षात आली की, भांडवलशाही आणि धार्मिक गोष्टीची टिकात्मक मुल्यमापन करणारा मध्यमवर्गीय समाज गरजेनुसार भांडवलदाराच्या पुढे झुकतो आहे. त्याचा परिणाम सर्व समाजावर होतो.

समाजामधील विसंगती लक्षात आल्यानंतर फोरियर यांनी टिकात्मक मूल्यमापन करायला सुरूवात केली. त्यांनी सामाजिक असंतुलन आणि त्यावर परिणाम करणाऱ्या घटकांविरुद्ध लिखान करायला सुरूवात केली. त्यांनी आपल्या लेखांमध्ये उच्चवर्गीय वर्चस्वकारी संस्काराच्या विरुद्ध मोठ्या प्रमाणात मूल्यमापन केले. तसेच मध्यमवर्गीयांच्या बदलणाऱ्या आणि चाटूगिरी प्रवृत्तीवरही मोठ्या प्रमाणात लिखान केले. त्यांच्या लिखानामध्ये तत्कालीन सामाजिक, आर्थिक विषमता यावर भर होता. यात्रेच्या दरम्यान भेटणाऱ्या लोकांच्या, वर्तमानपत्रे आणि आपआपसातील चर्चेतून आपले विचार मांडले. आपल्या अनुभवाच्या आधारे त्यांनी अनेक पुस्तके लिहिली. त्यांचे पहिले पुस्तक सन १८०८ मध्ये प्रकाशित झाले.

ओवेननंतर फेरीयरचे मानणे होते की, समर्पण आणि सहकार सामाजिक विकासाचे प्रमुख घटक आहेत. यामध्येच समाजाचे सुख आणि समृद्धी आहे. यांच्या माध्यमातून न्यूनतम आर्थिक विषमता असणारा समाज निर्माण करता येईल. सर्व समाजाचे जास्तीत जास्त कल्याण होईल. त्यांचे मत होते की, ज्या समाजाने सहकाराचा स्वीकार केला आहे. त्या समाजाच्या उत्पादकतेमध्ये मोठ्या प्रमाणात सुधारणा झाली आहे. त्याचबरोबर नागरीकांची आत्मनिर्भरता मोठ्या प्रमाणात वाढली आहे. त्यांच्या मते कामगारांना त्यांच्या मेहनत आणि योगदानाच्या बदल्यात आवश्यक मिळायला पाहिजे. त्यांच्या परिश्रमामुळे सहकार यशस्वी होईल. सहकारावर आधारीत उद्योग स्थापन करून त्यांचा विस्तार करण्यासाठी फेरियर यांनी कल्याण आश्रमाची स्थापना करण्यावर भर दिला. हे आश्रम ओवेनच्या वस्ती / आश्रमाच्या समान होते. जेथे समाजातील सर्व वर्गातील लोक एकमेकांबरोबर राहतील. फेरियरचे मत होते की, कामगारांना त्यांच्या मेहनतीच्या / कामाच्या गुणोत्तरात मोबदला मिळाला पाहिजे. त्यांच्या वतीने उभारलेल्या वस्त्या किंवा आश्रम चार मजली इमारतीमध्ये होते. त्यास ग्रॅंड हॉटेल किंवा फलान्स्टेर असे म्हटले जात असे. त्यालाच सामूहिक गृहनिर्माण असेही म्हणत असे. फेरियरचे मत की, प्राचीन यूनानमध्ये लोक सामूहिक गृहनिर्माणात राहत होते. जिथे आयुष्य पूर्णपणे एकमेकांवर अवलंबून होते. इमारतीच्या वरच्या मजल्यावर समाजातील आर्थिक दृष्ट्या श्रीमंत व्यक्तीची राहण्याची व्यवस्था होती. गरीब लोक तळ मजल्यावर राहत होते. कामाची गरज प्रत्येक व्यक्तीला होती. लोकांची पात्रता, अनुभव व आवडीनुसार कामाचे वाटप केले जात असे. व्यक्तीच्या कामाच्या आधारे मोबदला निश्चित केला जात असे. अधिकाधिक चांगल्या कामासाठी प्रोत्साहन निधीची तरतूद केली होती. परंतु अधिक कामासाठी अतिरिक्त मोबदल्याची तरतूद नव्हती.

सहकारी तत्वाच्या आधारे स्थापन केलेल्या वस्ती, आश्रमाचे चमत्कारीक परिणाम पुढीलप्रमाणे होऊ शकतात. १) तीन पटीने अधिक उत्पादन होईल. २) उद्योगाकडेच आकर्षण वाढेल आणि ३) मानवाच्या जीवनामध्ये आनंदाचा समावेश होईल. अशा प्रकारे काही वर्षात संपूर्ण जग सहजीवनाच्या आधारे वसाहतीत स्थानिक होईल. हे मानवी प्रेम, बंधुता आणि परस्पर सौंहार्द या सकारात्मक मूल्यांमुळे चालत जाईल. औद्योगिक स्पर्धा आणि अत्यंत व्यक्तीमत्त्वामुळे सध्याच्या समाजात निर्माण झालेली नामुष्की, दडपशाही, फसवणूक आणि खून इत्यादीचा प्रतिकार होईल.

फेरियरने काही घोषणा केल्या. त्यातील ला कंपोसिट (La Composite) ही महत्त्वपूर्ण आहे. ला

कंपोसिट म्हणजे एकत्र राहणे, एकत्र खाणे आणि चांगल्या गोष्टीमध्ये भाग घेणे. मनुष्य एक सामाजिक प्राणी आहे. त्यांचे हित सर्वांबरोबर राहणे, एकमेकांबरोबर काम करणे आणि एकमेकांच्या सुख दु:खात सहभागी होणे यात आहे. हा सामाजिकतेचा मूळ उद्देश आहे. फ्रान्समध्ये फेरियर यांच्या विचारांना मोठ्या प्रमाणात स्वीकृती मिळाली. आगामी काळात सहकाराची कल्पना पुढे नेण्यासाठी त्यांचे विचार सहाय्यक ठरले.

● **पॉल लॅम्बर्ट** (Paul Lambert) :

अठराव्या शतकाच्या उत्तरार्धामध्ये इंग्लंडमधील औद्योगिक क्रांती परिपक्व झाली आणि इंग्लंड देशात भांडवलशाहीचा उदय झाला. त्याचा परिणाम अर्थव्यवस्थेवर झाला. अर्थव्यवस्थेत अमूलाग्र बदल झाले. अर्थव्यवस्थेतील लघु उद्योग, लहान उद्योग आणि शेतीचे महत्त्व कमी होऊन त्याची जागा मोठ्या उद्योगांनी घेतली. आधुनिक यंत्रसामुग्री आणि श्रमविभागणी यांच्या साह्याने मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन करणे असे चित्र निर्माण झाले. आणि वर्ग कलह सुरू झाला. सामान्य कामगारांची पिळवणूक होऊ लागली. कामगारांवरचा अन्याय, अत्याचार वाढला आणि या अन्याय, अत्याचाराविरुद्ध लढणारा एक गट तयार झाला. यामध्ये पॉल लॅम्बर्ट यांचे योगादन महत्त्वपूर्ण होते.

पॉल लॅम्बर्ट यांनी सहकाराचे विचार, पद्धती आणि महत्त्व सामान्य जनतेपर्यंत पोहचविण्याचा प्रयत्न केला. सहकारामुळे स्वत:वर होणाऱ्या अन्यायाविरुद्ध लढू शकतो. सहकार ही एक लोकशाही पद्धती आहे. स्वत:च्या उपयोगासाठी व्यक्तीच्या समूहाने निर्माण केलेली आणि दिग्दर्शित केलेली, लोकशाही नियमानुसार चालविलेली अशी सभासद व एकूण समाज यांच्या सेवेसाठी स्थापन केलेली व्यवहार संस्था म्हणजे सहकारी संस्था होय. पॉल लॅम्बर्ट यांचे नांव सहकारी चळवळीचे एक प्रसिद्ध तज्ञ म्हणून घेतले जाते. त्यांनी 'ॲनटस् ऑफ पब्लिक ॲण्ड को-ऑपरेटिव्ह इकॉनॉमी' या मासिकाचे संपादक म्हणून काम केले. त्यांनी "The Social Philosophy of Co-operation" हा ग्रंथ लिहिला. या ग्रंथात लिहिलेली सहकाराची व्याख्या सर्वसामान्य म्हणून ओळखली जाते. सभासदांचे व समाजाचे कल्याण या दृष्टीने त्यांचे महत्त्वाचे कार्य होते. त्यांनी सहकारी संस्थांच्या संदर्भात केलेले कार्य पुढीलप्रमाणे आहे.

१) सहकारी संस्था या स्वत: उपयोग करून घेणाऱ्या व्यक्तीची संघटना व्हावी यासाठी विविध प्रकारच्या उत्पादन सहकारी संस्था स्थापन करण्याच्या दृष्टीने प्रयत्न केले.

२) सहकारी संस्था या एक व्यावसायिक संस्था आहेत. त्यामुळे इतर व्यवसायाप्रमाणेच याचे स्वरूप असावे असे प्रयत्न केले.

३) सहकारी प्राधान्य आहे हे विचार सामान्य माणसामध्ये रूजविण्याचा प्रयत्न केला होता.

४) जास्तीत जास्त लोकांनी सहकारी संस्थांचे सभासद झाले पाहिजे आणि सहकारी चळवळीची उद्दिष्ट्ये साध्य करण्याच्या दृष्टीने प्रयत्न केले पाहिजेत. यासाठी त्यांनी मोठ्या प्रमाणात प्रयत्न केले.

५) त्या काळातही व्यक्ती स्वातंत्र्यावर दृढ विश्वास व श्रद्धा असणारा व सामान्य नागरिकांच्या

कल्याणाचा विचार करणारा बुद्धीवाद्यांचा वर्ग निर्माण होण्यामध्ये पॉल लॅम्बर्ट यांची भूमिका अत्यंत महत्त्वाची आहे.

१.२.२ शुल्झे डेलिश (Schultze Delitsche) :

जर्मनीमधील सहकारी चळवळीला चालना मिळण्यास तेथील परिस्थिती कारणीभूत होती. जर्मनीमधील सहकारी चळवळीच्या विकासामध्ये रफायझन प्रमाणेच शुल्झे यांचे योगदान महत्त्वपूर्ण होते. जर्मनीमधील गरीब कारागीर व शेतकऱ्यांची सावकाराकडून मोठ्या प्रमाणात पिळवणूक होत होती. जर्मनीमध्ये दुष्काळ, गरीबी, कर्जबाजारीपणा आणि शोषण सर्वत्र येत होते. परिणामी शेतकरी व कामगार आर्थिकदृष्ट्या अडचणीमध्ये आले होते. अशा स्थितीमध्ये प्रत्येक शेतकरी व कामगार कर्जामध्ये बुडाला होता. या परिस्थितीमधून शेतकरी व कष्टकरी वर्गाला बाहेर काढण्यासाठी एफ. डब्ल्यू. रफायझन आणि फ्रान्स शुल्झे या दोन व्यक्तींनी काही प्रयोग करण्यास सुरूवात केली होती.

फ्रान्स शुल्झे हा एक न्यायाधिश व डेलीन्स् शहराचे महापौर होते. ते दुष्काळ आयोगाचे चेअरमन होते. त्यांनी दुष्काळ आयोगाचे चेअरमन या नात्याने दुष्काळ पिडीत लोकांच्या परिस्थितीचा अभ्यास केला. मित्रांच्या मदतीने त्यांनी गरीब लोकांना मोफत पाव वाटण्यासाठी बेकरी सुरू केली होती. सन १८४९ मध्ये स्वयंसहाय्यता व गटसहाय्यता हे तत्त्व स्विकारून चर्मकारांसाठी पहिली मित्र संस्था स्थापन केली. ह्या संस्थेच्या स्थापनेचा उद्देश सदस्यांकरीता लागणारी सामग्री मोठ्या प्रमाणात खरेदी करून वाटप करणे हा होता. त्यांनी सन १८५० मध्ये पहिली पतसंस्था स्थापन केली. पतसंस्थेमध्ये निधी जमा करून तो सदस्याला कर्जाऊ दिला जात असे. या पतसंस्थेच्या कामामधून अनुभव घेवून त्यांनी सहकाराविषयी काही तत्त्वे मांडली. ही तत्त्वे सन १९५६ मध्ये पुस्तक रूपाने प्रसिद्ध केली. पतसंस्थांच्या संख्येत उत्तरोत्तर वाढ होत गेली. सन १९५९ मध्ये 'द जनरल युनियन ऑफ जर्मन इंडिस्ट्रियल सोसायटी'ची स्थापना केली. आयुष्याच्या शेवटापर्यंत शुल्झे संस्थेचे डायरेक्टर म्हणून काम केले. सन १८६७ मध्ये पहिला सहकारी कायदा त्यांनी तयार केला आणि सन १८८९ मध्ये तो संपूर्ण जर्मनीला लागू करण्यात आला.

शुल्झे यांनी स्थापन केलेल्या संस्थेचा मुख्य उद्देश व्यापारी, कारागीर आणि मध्यमवर्गीय यांच्या कर्ज विषयक गरजा पूर्ण करणे हा होता. त्यांच्या संस्थेचे कोणालाही सभासद होता येत होते. सभासद होण्यासाठी प्रत्येक सभासद होऊ इच्छिणाऱ्या व्यक्तीला प्रवेश फी आणि संस्थेच्या भागभांडवलातील एक भागाची खरेदी करणे सक्तीचे होते. विविध संस्थेमधील भाग भांडवलाच्या मूल्यामध्ये फरक होता. संस्थेच्या सर्वसाधारण सभेमध्ये व्यवस्थापन मंडळाची निवड केली जात असे. व्यवस्थापन मंडळात तीन सदस्य असतात. त्यांचा कालावधी तीन वर्षाचा असतो. कर्जदार सभासदांना प्रत्यक्ष कर्ज किंवा हुंड्या वटवून कर्ज दिले जाते. सर्वसाधारणपणे कर्जाचा कालावधी तीन महिन्याचा असतो. उत्पादक कार्यासाठीच कर्ज दिले जाते. सहकारी संस्थेला होणारा नफा लाभांश आणि राखीव निधीमध्ये विभागला जातो. सभासदांना लाभांशाचे वाटप नफ्याच्या १ ते २० टक्के पर्यंत केले जाते. संस्थेला काही तोटा झाल्यास तो भरून काढण्यासाठी राखीव निधीचा वापर केला जातो. व्यवस्थापन मंडळाने घेतलेले निर्णय अंमलात आणण्यासाठी नोकरवर्ग नेमला

जातो. थोडक्यात शुल्झ संस्थेमध्ये सभासदांच्या भौतिक प्रगतीवर भर दिला जातो.

● **रफायझन** (Raiffeisen) :

वेयरबुशचा महापौर या नात्याने एफ. डब्ल्यु. रफायझन याचां दारिद्र्यात खितपत पडलेला लहान शेतकरी वर्ग आणि लोणी सावकर वर्ग ह्यांच्याशी जवळचा संबंध आला होता. त्यांच्या कम्युनमध्ये दुष्काळ सदृश्य परिस्थिती निर्माण झालेली होती. सरकारकडून त्यांना थोड्या प्रमाणात धान्य कर्जाच्या स्वरूपात दिले होते.लोकांना गावामध्येच मोठ्या प्रमाणात धान्य उत्पादन करण्यासाठी प्रोत्साहन दिले. ब्रेडची किंमत कमी करण्यासाठी रोजगार पद्धती सुरू केली. गरजू व गरीब लोकांना धान्य पतसंस्थेची स्थापना केली. फ्लॅमरसफिल्ड कम्युन मध्ये सन १८४९ मध्ये रफायझनने 'दुर्बल' शेतकऱ्यांसाठी मदत संघटनेची स्थापना करून गरजू दुर्बल शेतकऱ्यांना त्यामध्ये सहभागी करून घेतले. हेडिस ड्रॉप कम्यूनचा महापौर असतांना 'डेडीसटॉप परोपरकारी संस्था' स्थापन केली. सदस्यांनी थोड्याफार प्रमाणात पैशाची गुंतवणूक केली. हा पैसा गरजू छोटे शेतकरी व कारागिरांना कर्ज म्हणून देण्यात आला. आठ वर्षानंतर परिक्षणाअंती असे दिसून आले की, कर्जाऊ म्हणून घेतलेली पूर्ण रक्कम लाभधारकांनी परत केली होती. पुढे या संस्थेचे नाव बदलून हेडीस ड्रॉप पतसंघटना असे ठेवण्यात आले. सभासदाची सामूहिक सुरक्षितता, नैतिकता व कठोर परिश्रमाच्या बळावर त्यांनी इतर संस्थांच्या माध्यमातून निधीमध्ये वाढ केली आणि येथेच एक सगळ्यांसाठी सगळे एकासाठी ही संकल्पना रूजली व त्यामधून विनावेतन सेवा आणि अमर्याद जबाबदारी ही तत्वे आली.

रफायझनच्या प्रयत्नांमधून थोड्याच काळात नवीन पतसंघटना निर्माण झाल्या. सन १८७७ मध्ये रफायझन संघटना स्थापन करण्यात आली होती. त्या संघटनेचे पूर्वीचे नांव 'द ग्रॅन्ड युनियन ऑफ रुरल को-ऑपरेटिव्ह सोसायटी' असे होते. रफायझन ह्यांनी स्थापन केलेल्या संघटनांनी ग्रामीण भागातील दारिद्र्यात खितपत पडलेले व कर्जाच्या ओझ्याखाली दबलेल्या लोकांसाठी कार्य केले.

या संस्थेमध्ये सभासदांची आर्थिक परिस्थिती सुधारावी यासाठी भांडवल पुरवठा करणे या उद्देशाने कार्य सुरू केले होते. रफायझन संस्थांचे कार्यक्षेत्र एका खेड्यापुरते किंवा दोन-तीन खेड्यांचे होते. कार्यक्षेत्र लहान ठेवण्याचा उद्देश लहान शेतकऱ्यांच्या गरजा पूर्ण व्हाव्यात हा होता. संस्थेची भांडवल उभारणी करण्यासाठी भागभांडवलाची विक्री, ठेवी गोळा करणे आणि कर्ज घेणे या मार्गाचा अवलंब केला जात होता. सभासदांना कर्ज पुरवठा केला जात होता. कर्जाचा कालावधी १ ते ३ वर्षापर्यंत असे. संस्थेला झालेला नफा सभासदांच्या मालकीचा असे त्यांचा वापर सर्वांना केला जात असे. जास्त नफा झाल्यास तो राखीव निधीमध्ये वर्ग केला जाईल. संस्थेचे कार्य व्यवस्थीत चालण्यासाठी सभासदांची वर्षातून एक सभा बोलविली जाते. या सभेतून संचालकांची निवड केली जात असे. सहा संचालक तीन वर्षाच्या मुदतीने नियुक्त केले जातात. संस्थे संदर्भातील सर्व निर्णय या सभेमध्ये घेतले जात होते. संचालक मंडळातील सदस्यांना कार्याचा मोबदला दिला जात नसे. अशाप्रकारे रफायझन संस्था दुर्बल शेतकऱ्यांसाठी काम करीत असत.

● **फ्रेडरिक निकोलसन** (Fredrick Nicholson) :

भारतात सहकारी संस्था स्थापन करण्यासाठी पहिले प्रयत्न मद्रास सरकारने सन १८९२ मध्ये सर फ्रेडरिक

निकोलसन यांची समिती नियुक्ती केली. त्यांना जमीन व कृषी बँक सुरू करण्याची शक्यता पडताळून पाहण्यास सांगितले. त्यांनी जर्मनीमधील शुल्झे आणि रफायझन या सहकारी पतपुरवठा संस्थांचा अभ्यास केला. ते जर्मनीमध्ये जाऊन तेथील अभ्यास केला. सन १८९९ मध्ये त्यांनी आपला अहवाल सादर केला. या अहवालाचा शेवट रफायझन यांनी केला. ग्रामीण भागामध्ये ग्रामीण पतपुरवठा संस्था स्थापन करण्याची शिफारस केली. या अहवालात शेतकऱ्याला स्वावलंबन व काटकसरीचे धडे देईल आणि त्यांच्या जीवनात नियमितपणा निर्माण करून त्याला मार्गदर्शन करेल अशा संस्थेची आवश्यकता असल्याचे प्रतिपादन करण्यात आले. फक्त स्वस्त दराने कर्ज उपलब्ध करून देणे हा उद्देश नसून ते कोणत्या पद्धतीने द्यावयाचे हे देखील महत्त्वाचे आहे. यासाठी परस्पर मदतीच्या तत्त्वावर आधारलेल्या पतपुरवठा संस्था स्थापन कराव्यात. परंतु हे काम सहकार किंवा व्यापारी बँकांनी करू नयेत असे म्हटले हाते.

सन १९०१ मध्ये भारत सरकारने सर एडवर्ड लॉ यांचे अध्यक्षतेखाली अभ्यास गटाची स्थापना केली.या अभ्यास गटाने अभ्यास करताना फ्रेडरिक निकोलसन समितीच्या अहवालाचा आधार घेतला आणि त्यांनी केलेल्या शिफारशींना दुजोरा दिला होता.

सर एडवर्ड लॉ अभ्यासगट आणि फ्रेडरिक निकोलसन समितीच्या शिफारशीनुसार, सन १९०४ मध्ये सहकारी पतपुरवठा संस्था कायदा भारत सरकारने संमत केला. सहकारी चळवळीला या कायद्यामुळे वैधानिक स्वरूप प्राप्त झाले. त्यामुळे सहकाराची मुहूर्तमेढ लावली गेली. सन १९०४ च्या सहकारी पतरपुरवठा संस्था कायद्याची वैशिष्ट्ये खालीलप्रमाणे आहेत.

१) सन १९०४ च्या सहकारी पतपुरवठा संस्था कायद्यात बिगर शेती पतपेढ्या व बँका स्थापन करण्याची तरतूद केली नव्हती.

२) या कायद्यानुसार सहकारी संस्थेच्या स्थापनेसाठी वेगवेगळ्या कुटुंबातील १० व्यक्तींची गरज असते.

३) प्रत्येक प्रांतासाठी एक निबंधकाची नेमणूक करण्याची शिफारस केली होती.

४) भांडवल उभारणी करण्यासाठी भाग विक्री आणि कर्ज घेणे यांची शिफारस होती.

५) एक व्यक्ती एक मत या तत्त्वाचा पुरस्कार केला होता.

६) सहकारी संस्था आपल्या सभासदांना कर्जवाटप करतात.

७) ग्रामीण संस्थेत किमान ४/५ सभासद शेतकरी व नागरी पतसंस्थेत ४/५ सभासद शहरातील असावेत अशी अट घातली होती.

८) ग्रामीण संस्थांना मर्यादित तत्वावर आणि शहरी भागातील संस्थांची देयता मर्यादित व अमर्यादित अशी त्यांच्या इच्छेवर अवलंबून होती.

९) नफ्याचे वाटप न करता राखीव निधीमध्ये वर्ग करण्याची तरतूद आहे.

१०) सहकारी संस्थांना स्टॅम्प ड्युटी आणि प्राप्ती करातून सूट देण्यात आली आहे.

सन १९०४ च्या सहकारी पतपुरवठा संस्था कायदा तयार करताना फ्रेडरिक निकोलसन यांच्या शिफारशीचा आधार घेतला होता.

१.२.३ डॉ. डी. आर. गाडगीळ :

भारत आणि महाराष्ट्राच्या आर्थिक उभारणीमध्ये प्रा. डॉ. डी. आर. गाडगीळ यांचे योगदान महत्त्वपूर्ण आहे. त्यांनी आर्थिक, सामाजिक, राजकीय, सांस्कृतिक, शैक्षणिक आणि सहकार अशा विविध क्षेत्रात मांडले त्यांचे विचार आजही लागू पडतात. भारताच्या अर्थव्यवस्थेला दिशा देणारे, सामान्यांना समजेल अशा साध्या, सोप्या भाषेत आर्थिक, सहकार, शिक्षण आणि संशोधन अशा विविध विषयांवर विचार व्यक्त करणारे एक विचारवंत म्हणजे धनंजयराव गाडगीळ होय.

- **जीवन परिचय :**

प्रा. डी. आर. गाडगीळ यांचा जन्म १० एप्रिल १९०१ रोजी नाशिक या ठिकाणी झाला. नागपूर या ठिकाणी त्यांचे शालेय शिक्षण पूर्ण झाले. सन १९१६ ला त्यांनी सिनिअर केंब्रिज परीक्षा उत्तीर्ण केली. सन १९१८ ला उच्च शिक्षणासाठी केंब्रिज विद्यापीठात इंग्लंडला गेले. सन १९२१ ला अर्थशास्त्र आणि इतिहास विषयात बी.ए. पदवी मिळविली. सन १९२३ ला केंब्रिज विद्यापीठाची एम. ए. अर्थशास्त्र ही पदवी प्राप्त केली. त्याचप्रमाणे हिंदुस्थानचा औद्योगिक इतिहास १८५०-१९१४ हा प्रबंध केंब्रिज विद्यापीठास सादर केला व एम. लीब. ही उच्च पदवी प्राप्त केली. सन १९२४ साली धनंजयराव गाडगीळांचा प्रबंध 'Industrial Evolution of India in Recent Times' या नावाने ऑक्स्फर्ड युनिव्हर्सिटी प्रेसने प्रकाशित केला. सन १९२४ ला भारतात आल्यानंतर मुंबई प्रांताच्या वित्त विभागात ॲक्टिंग ॲडिशिनल असिस्टंट सेक्रेटरी म्हणून त्यांनी काम केले. त्यानंतर त्यांनी सन १९२५ ते १९३० या कालावधीमध्ये सुरत येथील एम.टी.बी. कॉलेजचे प्राचार्यपद सांभाळले. या दरम्यानच धनंजयराव गाडगीळ यांचा सातारा येथील श्री. रावबहादूर काने यांच्या मुलीशी (प्रमिलाताई) विवाह झाला. त्यांचे मन प्राचार्यपदी रमेना. त्यांना स्वतंत्रपणे वेगळे काहीतरी करायचे होते. त्यांनी आपल्या सासऱ्याच्या मदतीने सन १९३० मध्ये गोखले राज्यशास्त्र आणि अर्थशास्त्र संशोधन संस्था पुणे या ठिकाणी स्थापन केली. या संस्थेचे स्थापनेपासून ते निवृत्त होईपर्यंत म्हणजे १९३० ते १९६६ पर्यंत गाडगीळ या संस्थेचे अध्यक्ष होते.

धनंजयराव गाडगीळांनी गोखले संस्थेच्या स्थापनेनंतर वाई तालुक्यातील शेतकऱ्यांची सर्वांगीण पाहणी केली. त्यानंतर त्यांनी अनेक संशोधन प्रकल्प पूर्ण केले. धनंजयराव गाडगीळांनी महाराष्ट्रातील शेती, पाटबंधारे, जलसिंचन, जमीन सुधारणा, शहरीकरण, औद्योगिकीकरण, लोकसंख्या, सहकारी चळवळ अशा अनेक विषयांवर गोखले संस्थे मार्फत मूलभूत व उपयुक्त संशोधन केले. संयुक्त महाराष्ट्र निर्मितीसाठी चाललेल्या चळवळीत ते सक्रिय सहभागी झाले होते. मुंबईसह संयुक्त महाराष्ट्र निर्माण होणे महाराष्ट्राच्या

बरोबर देशाच्या दृष्टीने कसे हिताचे आहे. ती सर्वांगीण माहिती आकडेवारी व युक्तीवाद या पद्धतीने वेगवेगळ्या आयोगांपुढे प्रभावीपणे मांडण्यात शंकरराव देव, एस. एम. जोशी, एस. ए. डांगे, भाऊसाहेब हिरे या नेत्यांच्या बरोबर ते होते. धनंजयराव गाडगीळ १९३० ते १९४० मध्ये 'बॉम्बे लेबर इन्कायरी कमिटीचे सदस्य होते. पी.सी. महालनोबीस, सी.एन. वकील, व्ही. के. आर. व्ही. राव हे भारतीय अर्थशास्त्रातील दिग्गज गाडगीळांचे समकालीन होते. धनंजयराव गाडगीळांनी अध्ययन, अध्यापन संशोधन आणि स्थानिक ते आंतरराष्ट्रीय स्तरावरील समित्यांचे सभासद म्हणून मोलाची कामगिरी केली.

धनंजयराव गाडगीळ यांनी हिंदी अर्थशास्त्र, फलप्रामव्यवाद, शेती विकास, सत्तेचे विकेंद्रीकरण, लोकाभिमुख आर्थिक विकास, आर्थिक नियोजन, औद्योगिक विकास आणि सहकार याविषयी त्यांनी आपले विचार मांडले आहेत. त्यातील आपणास सहकार विषयक विचारांचा अभ्यास करावयाचा आहे.

१) सहकारी लोकराज्य :

धनंजयराव गाडगीळांचे ठाम मत होते की, आर्थिक आणि सामाजिक न्यायासाठी सहकार हाच एकमेव मार्ग आहे. त्यांनी वेगवेगळ्या देशांतील सहकार चळवळीचा अभ्यास केला. प्रत्येक देशामधील सहकाराचा उगम, सहकाराची तत्त्वे, संस्था कालमान परिस्थितीनुसार भिन्न असतात. सन १९५९-६० या वर्षी धनंजयराव गाडगीळ यांनी पंजाब विद्यापीठात स्व. प्रा. ब्रिज नारायण स्मृती व्याख्यानमालेमध्ये 'Towards Co-operatives Commonwealth' या विषयावर तीन व्याख्याने दिली होती. ती पंजाब विद्यापीठाच्या प्रकाशन विभागाने १९६१ मध्ये पुस्तकरूपाने प्रकाशित केली होती. या व्याख्यानातून त्यांनी सहकारी लोकराज्य संकल्पना मांडली होती. पहिल्या व्याख्यानामध्ये त्यांनी इंग्लंड, जर्मनी आणि फ्रान्स यांनी परदेशातील सहकारी चळवळीच्या यशाचे श्रेय हे त्यांनी प्रामाणिकपणे अवलंबलेल्या सहकार तत्त्वांना देतात. त्या प्रमुख तत्त्वांमध्ये लोकशाही नियंत्रण, खुले सभासदत्व, भांडवलावर मर्यादित व्याज, व्यवहाराच्या प्रमाणात वाढाव्याचे वाटप, सभासद शिक्षण, बिनभेसळ व्यापार आणि राजकीय आणि धार्मिक तटस्थता इत्यादीचा समावेश होतो. धनंजयराव गाडगीळ यांनी फ्रान्समधील कामगार सहकारी संस्था, जर्मनीमधील ग्रामीण भागातील रफायझन पतसंस्था व शहरी भागातील शुल्झे पतसंस्था व विक्रीसंस्था, डेन्मार्कमधील दुग्ध व कुक्कुटपालन सहकारी संस्था आणि इस्राईल मधील शेती सहकारी संस्था यांची चर्चा केली. त्यांच्यामते सहकार म्हणजे समाजवाद नव्हे. ज्या देशांनी विकासाची एक किमान पातळी गाठली आहे अशा देशामध्ये स्वयंप्रेरित सहकारी चळवळ यशस्वी होऊ शकते.

दुसऱ्या व्याख्यानामध्ये त्यांनी असे सांगितले की, भारतात सहकारी चळवळीच्या विकासाच्या सुरूवातीच्या अवस्थेमध्ये शासनाचे सहाय्य आवश्यक आहे. शासनाचा सहभाग सुरूवातीला अधिक असावा आणि संस्थेच्या प्रगतीबरोबर तो कमी होत जावा असे गरजेचे होते. कारण इतर देशांमधील विकास पातळी, सामाजिक परिस्थिती आणि राजकीय परिस्थिती आणि भारतातील स्थितीत फरक आहे.

धनंजयराव गाडगीळांनी तिसऱ्या व्याख्यानामध्ये त्यांनी सहकारी लोकराज्य संकल्पना मांडली. यामधून एक आदर्श समाजव्यवस्था निर्माण करता येईल असा विश्वास त्यांना होता. सहकारी लोकराज्याची तीन

आधारभूत तत्त्वे पुढीलप्रमाणे आहेत. १)लहान आर्थिक घटकांची अंगभूत कार्यक्षमता विकसित करणे. २) लहान सहकारी संस्थांनी परस्पर सहकार्यातून मोठ्या प्रमाणात लाभ मिळवून देणे. ३) दुर्बलातील दुबलांच्या उद्धारासाठी सहकाराचा मार्ग महत्त्वाचा आहे.

धनंजयराव गाडगीळांनी सहकारी लोकराज्यामध्ये पुढील तत्त्वांचे महत्त्व सांगितले आहे. १) गट, समूह व सामाजिक मर्यादांची व जबाबदारीची मान्यता, २) आर्थिकेतर प्रेरणांचे महत्त्व, ३) स्वेच्छा, आत्मनियंत्रण, ४) मालकी आणि नियंत्रणे यांची समाजोपयोगी विभागणी, ५) मक्तेदारी प्रवृत्तीवर नियंत्रण, ६) समता तत्त्व, ७) शिक्षण व सांस्कृतिक मूल्यांची जपणूक, ८) लेख परिक्षण, ९) न्याय व नैतिकता.

२) सहकार चळवळीची गरज / आवश्यकता :

भारतात सहकारी चळवळीची गरज स्पष्ट करताना धनंजयराव गाडगीळ यांनी खालील मुद्दे स्पष्ट केले आहेत.

१) शेती विकास : भारत देशात लहान आणि अल्पभूधारक शेतकऱ्यांची संख्या जास्त आहे. ते शेतकरी आर्थिकदृष्ट्या मागासलेले आहेत. त्यांच्या आणि शेतीच्या विकासाला सहकारी शेती मदत करेल. त्यातून भारतातील शेतीचा चांगल्या पद्धतीने विकास होईल.

२) जास्त उत्पादनाचे फायदे : भारतातील लहान शेतकऱ्यांना व्यक्तीगत आधुनिक भांडवली उत्पादन तंत्र परवडणारे नाही. म्हणून सहकारी संस्थांच्या माध्यमातून आधुनिक भांडवली उत्पादनतंत्र खरेदी करू शकतील आणि त्यांचे फायदे मोठ्या प्रमाणातील उत्पादनाचे लाभ मिळू शकतील.

३) सावकार आणि व्यापाऱ्यांच्या तावडीतून सुटका करण्यासाठी : ग्रामीण भागातील सावकार आणि खाजगी व्यापारी शेतकऱ्यांच्या अडचणीचा व शेतमालाच्या किंमतीतील व उत्पादनातील चढ-उताराचा गैरफायदा उठवितात. यामधून शेतकऱ्यांची सुटका करण्यासाठी सहकारी तत्वावर कर्जपुरवठा आणि विपणन संस्था उभ्या कराव्या. त्यातून गरीब शेतकऱ्यांची सुटका होईल असा विश्वास धनंजयराव गाडगीळ यांना होता.

४) आर्थिक समता : सहकारी संस्थांच्या माध्यमातून ग्रामीण भागातील आर्थिकदृष्ट्या दुर्बल असणाऱ्या लोकांच्या आर्थिक परिस्थितीत सुधारणा करून आर्थिक समता प्रस्थापित करता येईल असा विश्वास गाडगीळांचा होता.

५) शेतमालाला योग्य किंमत : भारतातील शेतकरी लहान असल्यामुळे त्यांची सौदाशक्ती कमी आहे.त्यांनी जर सहकारी तत्त्वावर कृषी विपणन संस्था स्थापन केल्या तर शेतकऱ्याची सौदाशक्ती वाढून शेतमालाला चांगली किंमत मिळेल. त्याचप्रमाणे शेतकऱ्याचे होणारे शोषण बंद होईल असा विश्वास गाडगीळांना होता.

६) संघटन भावना : भारतातील लहान शेतकऱ्यांना सहकाराच्या माध्यमातून एकत्र आणले तर शेतकऱ्यांमध्ये संघटन भावना आणि सहकार्य भावना वाढीस लागेल असा त्यांना विश्वास होता.

७) मध्यस्थांचे उच्चाटन : भारतातील शेतीतील शेतमाल उत्पादक शेतकरी व शेतमाल उपभोक्ता ग्राहक यांच्यामध्ये व्यापाऱ्याची साखळी मोठी होती. त्यामध्ये मोठे व्यापारी, लहान व्यापारी, फिरते व्यापारी आणि सावकर व व्यापार अशा प्रकारचे मध्यस्थ होते. हे मध्यस्थ शेतकऱ्यांकडून कमी किंमतीत शेतमाल खरेदी करतात आणि ग्राहकांना जास्त किंमतीला विकून जास्त नफा मिळवितात हे टाळण्यासाठी सहकारी विपणन संस्था चांगले काम करतील असा विश्वास त्यांना होता.

८) मक्तेदारी निर्मूलन : भारतातील खाजगी व्यापारी, जमीनदार आणि सावकार यांची मक्तेदारी प्रवृत्ती रोखण्यासाठी त्यांना पर्यायी यंत्रणा उभी करण्यासाठी सहकारी पतसंस्था, सहकारी खरेदी-विक्री संस्था चांगले काम करतील याचा त्यांना विश्वास होता.

९) ग्रामीण विकास : भारत हा खेड्यांचा देश आहे. भारताच्या ग्रामीण विकासाला सहकार हा एक उत्तम पर्याय आहे. असे धनंजयराव गाडगीळांचे मत होते. सहकाराच्या माध्यमातून देशातील ग्रामीण भागात शेती, औद्योगिक, व्यापार, वाहतूक आणि शिक्षण यांचा विकास करता येईल.

१०) औद्योगिक विकास : कृषी व्यवसायामध्ये पतपुरवठा आणि सहकारी विपणन संस्थांच्या माध्यमातून यंत्रणा उभी करून कृषी उत्पादन व औद्योगिक उत्पादन हे सहकारी यंत्रणेद्वारा संलग्न करता येते. तसेच ग्राहक सहकारी संस्थांचे देशभर जाळे निर्माण करावे. यामाध्यमातून कृषी आणि औद्योगिक क्षेत्राशी प्रत्यक्ष संबंध ठेवावेत त्यातून कृषी आणि औद्योगिक विकासाला चालना देता येईल.

११) आर्थिक लोकशाही : भारतातील ग्रामीण भागामध्ये सावकार, व्यापारी आणि जमिनदार यांची हुकूमशाही चालत होती. यांची हुकूमशाही मोडण्यासाठी पर्यायी यंत्रणा सहकारी संस्थांच्या माध्यमातून निर्माण करता येते आणि प्रत्येक घटकांना सहभागी करून घेवून आर्थिक लोकशाही स्थापन करता येईल. असा धनंजयराव गाडगीळांना विश्वास होता.

१२) नीतिमूल्यांची जपणूक : इंग्रजांनी भारतात भांडवलशाही पद्धतीचा अवलंब केला होता. त्या भांडवलशाही पद्धतीतून जमीनदार मोठे भांडवलदार, व्यापारी आणि सावकार निर्माण झाले. त्यांच्याकडून नीतिमूल्यांचा ऱ्हास झाला. सहकारी चळवळ विशिष्ट सहकारी तत्त्वांच्या आधारे चालते. त्यामुळे नीतिमूल्यांची जपणूक होईल असा विश्वास त्यांना होता.

१३) संघराज्य पद्धती : भारतासारख्या खंडप्राय आणि विविधतेने नटलेल्या देशाला संघराज्य पद्धती योग्य आणि फायदेशीर आहे. ही संघराज्य पद्धती भक्कम करण्यासाठी घटक राज्यांना स्वायत्तता देणे गरजेचे आहे. आणि ही घटक राज्ये भाषिक दृष्ट्या भक्कम असावी, त्यांचा फायदा होईल. सहकारी चळवळीच्या माध्यमातून एकात्मतेची भावना वाढीस चालना मिळेल असा त्यांना विश्वास होता.

३) क्रियाशील सहकार पंडीत :

धनंजयराव गाडगीळ हे अतिशय बुद्धिमान विचारवंत होते. त्याचबरोबर ते क्रियाशील सहकार पंडीत होते. गाडगीळांनी फक्त सहकारविषयक विचार मांडले नाहीत. त्याबरोबर विविध सहकारी संस्था उभ्या

करण्यात पुढाकार घेतला. पुणे जिल्हा मध्यवर्ती सहकारी बँक, पुणे जिल्हा सहकारी खरेदी-विक्री संघ या संस्था उभ्या केल्या. All India Federation of State Co-operative Bank' या संस्थेचे अध्यक्ष म्हणून काम पाहिले.

अहमदनगर जिल्ह्यातील लोणीचा सहकारी साखर कारखाना उभारणीत महत्त्वाची भूमिका बजावली. ऊस उत्पादक शेतकऱ्यांशी चर्चा केली. हा साखर कारखाना लहान शेतकऱ्यांच्या मालकीचा आहे की भावना वाढीस लावली. मोठ्या शेतकऱ्यांनी २५ एकरापेक्षा जास्त ऊस लागवडी करावयाची नाही अशी त्यांना अट घातली. साखर कारखान्याला शेतकरी, राज्य सरकार, राज्य सहकारी बँक आणि औद्योगिक वित्त महामंडळ यांच्याकडून भांडवल पुरवठा केला. सन १९५० मध्ये महाराष्ट्रातील पहिला सहकारी साखर कारखाना सुरू केला. या कारखान्याच्या स्थापनेनंतर भारतात आणि महाराष्ट्रात अनेक सहकारी साखर कारखाने निर्माण झाले. हे साखर कारखाने पुढे जाऊन ग्रामीण विकासाची केंद्रे बनली. या सहकारी साखर कारखान्याच्या धर्तीवर सहकारी प्रक्रिया संस्था, सहकारी विपणन संस्था, सहकारी दुग्धसंस्था, सूतगिरण्या, सहकारी उपसा जलसिंजन संस्था इत्यादी सहकारी संस्थांचा विकास झाला. महाराष्ट्र राज्यामध्ये सहकार प्रगतीचे श्रेय धनंजयराव गाडगीळ यांना जाते.

४) सहकारी संस्थांची त्रिस्तरीय रचना :

धनंजयराव गाडगीळ यांनी सहकारी संस्थांची त्रिस्तरीय रचना असावी असे मत मांडले होते. गाव किंवा खेडे पातळीवर प्राथमिक सहकारी पतपुरवठा सहकारी संस्था, जिल्हा पातळी जिल्हा मध्यवर्ती सहकारी बँका आणि राज्य पातळीवर राज्य सहकारी बँका असावी अशी शिफारस केली. खालच्या पातळीवरील संस्थांना योग्य मार्गदर्शन न मिळाल्याने वरच्या संस्थांवर अवलंबून राहण्याची सवय लागली आणि खालच्या पातळीवरच्या संस्था दुर्बल राहिल्या. आणि कर्जवितरणाच्या केंद्रे बनल्या. या खालच्या संस्थांसाठी रिझर्व्ह बँकेने स्वतंत्र धोरण आखावे असे गाडगीळांचे मत होते. १७ जानेवारी १९४८ मधील एका अध्यक्षीय भाषणात त्यांनी 'सध्याची पतपुरवठ्याची पद्धती योग्य नाही. तिची पुनर्रचना करणे गरजेचे आहे' असे मत मांडले.

५) सहकार शिक्षण :

सहकारी चळवळ यशस्वी करण्यासाठी चळवळीमध्ये लोकांचा सहभाग महत्त्वाचा आहे. गाडगीळांच्या मते, सहकार सभासदांना व कर्मचाऱ्यांना शिक्षण व प्रशिक्षण देण्याची गरज आहे. त्यांच्या विचाराची परिणती म्हणजे राष्ट्रीय पातळीवर वैकुंठलाल मेहता सहकारी व्यवस्थापन संस्थेची स्थापना केली. सहकारी शिक्षणामधून सहकार तत्वे, कार्यपद्धती, धोरणात्मक बांधणी, भविष्य कालीन योजना आणि समस्या याबाबतीत ज्ञान देणे गरजेचे आहे असे मत मांडले.

६) पीक कर्ज योजना :

आपल्या देशातील पीक कर्ज योजनेचे जनक धनंजयराव गाडगीळ होते. सन १९४५ मध्ये भारत

सरकारने डॉ. धनंजयराव गाडगीळ यांच्या अध्यक्षतेखाली 'शेती कर्ज उपसमिती' नेमली होती. शेती, मासेमारी, वन्य व्यवसाय यासारखे ग्रामीण आणि दुर्बल व्यवसाय या संदर्भातील समस्या व त्या संदर्भातील धोरणे ठरविण्याच्या दृष्टीकोनामधून समिती नेमली होती. गाडगीळांनी ग्रामीण समस्या कोणत्या आणि त्या समस्या सरकारने कशा सोडवाव्यात याबाबतीत मार्गदर्शन केले. त्यामध्ये त्यांनी पीक कर्ज योजना मांडली. पीक हेच कर्जपुरवठ्याचे तारण आणि पिकांच्या उत्पादनातून कर्ज वसुली करणे. अशा प्रकारची पीक कर्ज योजना शासनासमोर मांडली. सन १९५० मध्ये मुंबई प्रांतात पीक कर्ज योजना प्रायोगिक सुरू झाला. सन १९५१ मध्ये रिझर्व्ह बँकेने नेमलेल्या 'गोरवाला समितीने' पिक कर्ज पद्धतीची शिफारस करून देशभर ही पद्धती अंमलात आणली. भारताला पीक कर्ज योजना दिली. वरीलप्रकारे धनंजयराव गाडगीळ यांनी सहकारविषयक आपले विचार मांडले आहेत.

● **वैकुंठभाई मेहता :**

भारत देशाच्या सहकार चळवळीचे ज्येष्ठ नेते, बहुआयामी व्यक्तीमत्व आणि विचारवंत म्हणजे वैकुंठभाई मेहता. त्यांचा जन्म दि. २६ ऑक्टोबर १८९१ रोजी गुजरातमधील भावनगर याठिकाणी एका सधन कुटुंबात झाला. त्यांना दोन भाऊ आणि दोन बहिणी होत्या. त्यांचे आजोबा भावनगरचे दिवाण होते. त्यांचे वडील सन १९०० मध्ये भावनगर सोडून मुंबईला आले. त्यांना सहकाराचे बाळकडू त्यांच्या वडीलांकडून मिळाले.

वैकुंठभाईचे प्राथमिक आणि माध्यमिक शिक्षण 'भारदा हायस्कूल' मध्ये पूर्ण झाले. ते सन १९०७ ला मॅट्रिकची परीक्षा पास झाले. त्यांचे महाविद्यालयीन शिक्षण 'एलफिन्स्टन कॉलेज' मध्ये पूर्ण केले. कॉलेजमध्ये असताना त्यांना क्रिकेट, वादवीवाद स्पर्धा, कॉलेजच्या स्मरणीकांमध्ये लेख लिहिणे इ. गोष्टी आवडत असत. वैकुंठभाई मेहताना गणित आणि इंग्रजी या विषयाची आवड होती. इंग्रजीमध्ये प्रथम क्रमांक आल्यामुळे त्यांना त्यावेळी कॉलेजचे प्रतिष्ठीत 'एलिस' पारितोषिक मिळाले होते. कॉलेज पूर्ण झाल्यानंतर ते आपल्या वडिलांचा व्यवसाय करू शकले असते परंतु त्यांनी तसे न करता देशाच्या प्रगतीसाठी सहकार चळवळीला योगदान दिले. त्यांच्यावर गोपाळ कृष्ण गोखले यांचा प्रभाव पडला होता. त्यामुळे त्यांनी देशाची सेवा करण्यासाठी स्वत:ला सहकार चळवळीत वाहून घेतले.

वैकुंठभाई मेहता यांच्या मते, 'सहकार हा निसर्गाचा निर्णय आहे, संघर्ष नव्हे; मानवजातीच्या उद्धाराचा मार्ग सहकार आहे.' देशाच्या सहकारी आंदोलनाला विकसित करून आणि शेती, ग्रामीण अर्थव्यवस्थेला विकसित करण्याच्या दृष्टीने १९१४ च्या ऑक्टोबर मध्ये भारत सरकारने मॅक्लेगन यांच्या अध्यक्षतेखाली 'कमिटी ऑन को-ऑपरेटिव्ह' ची स्थापना केली होती. या समितीने देशाच्या वेगवेगळ्या भागात भ्रमण करून पाहणी केली. ही पाहणी करताना वैकुंठभाई त्यांच्या वडिलांबरोबर असत. त्यावेळी वैकुंठभाईंनी आपल्या वडिलांच्या सचिवाचे काम केले हाते. त्यामधून त्यांना ग्रामीण भागातील लोकांच्या समस्यांचा प्रत्यय आला. वैकुंठभाई आणि मॅक्लेगन समिती यांच्या विचारांमध्ये सहकाराच्या बाबतीत समानता होती. सन १९१२ मध्ये वैकुंठभाई एकविसाव्या वर्षी 'महाराष्ट्र राज्य सहकारी बँकेचे संचालक होते. सन १९४६

पर्यंत पस्तीस वर्षे ते संचालक आणि अध्यक्ष होते. उच्च दर्जाची कार्यक्षमता, मनमोकळेपणा अष्टपैलूपणा आचार-विचारातील कल्पकता, अचूकपणा आणि अविश्रांत श्रम करण्याची क्षमता हे त्यांचे गुणविशेष होते. वैकुंठभाई मेहतांचा सहकारी शिक्षणावर दृढ विश्वास होता. सन १९१८ मध्ये त्यांनी 'बॉम्बे सेंट्रल को-ऑपरेटिव्ह इन्स्टिट्युशनची स्थापना केली. सहकारी संस्थांच्या नफ्यातून सहकारी तत्त्वांना धरून ही इन्स्टिटयूट चालत असे. सहकारी संस्था योग्य पद्धतीने चालण्यासाठी आणि त्यांची प्रगती होण्यासाठी सहकारी संस्थेच्या अधिकारी आणि कर्मचारी यांना प्रशिक्षण देणे गरजेचे आहे असे त्यांचे ठाम मत होते. या कामासाठी सुरू केलेल्या खास संस्थांमधून सहकारी कार्यकर्त्यांना प्रशिक्षण देण्यात यावे असे त्यांना वाटत होते. जिल्हा व राज्यपातळीवरील सहकारी संस्थांच्या अधिकारी, कर्मचारी यांना प्रशिक्षणाची व्यवस्था सुचवून त्यांनी सहकारी प्रशिक्षणाचा एक समग्र आकृतिबंधच देशापुढे ठेवला होता. वैकुंठभाई मेहता महाराष्ट्र राज्य सहकारी बँकेचे अध्यक्षपद त्यांना मिळाले. ते बँकेचे अध्यक्ष असताना त्यांनी बँकेचा विकास आणि व्यावसायिक संबंध विकसित केले होते. बँकेच्या उभारणीमध्ये व तिच्या कार्यपद्धती आखण्यामध्ये वैकुंठभाईचा सिंहाचा वाटा होता. वैकुंठभाईंनी भारताच्या सहकारी मतप्रणाली व धोरणांवर परिणामकाकर प्रभाव पाडला होता. या कालावधीत सहकारी चळवळ विकासाच्या मार्गावर होती. त्यावेळी वैकुंठभाईनी खेडोपाडी बँकेच्या शाखा काढण्यासाठी सरकारपुढे प्रस्ताव ठेवला. सरकारने तो मान्य केला. त्यानुसार बँकेच्या शाखा नगर जिल्ह्यात स्थापन केल्या. बँकेच्या विकासामध्ये त्यांची भूमिका महत्त्वपूर्ण होती. त्यांनी समाजातील गरीब शेतकरी आणि सुशिक्षित बेकार यांच्या समस्या दूर करण्यासाठी प्रयत्न केले. त्यावेळी वैकुंठभाईंनी 'मुंबई कर्ज निवारण कायदा' तयार करण्यास मदत केली. त्यामुळे ग्रामीण अर्थव्यवस्थेतील समस्या सोडविण्यासाठी मदत झाली. सहकाराचा उद्देश फक्त भौतिक दोष दूर करण्यापूरता मर्यादित नव्हता आणि दीर्घकालावधीपासून आर्थिक दुर्बल असणाऱ्या लोकांना मदत करण्याचे सहकाराचे काम आहे असे वैकुंठभाई मेहता मानत होते. त्यांनी बँकेचे अध्यक्ष असताना कामगारांवर विश्वास दाखवला आणि बँकेच्या सर्व शाखांचा विकास करून घेतला.

शेतकऱ्यांच्या हितासाठी सर्वश्री सरैय्या, प्रा. कर्वे, प्रा. गाडगीळ आणि वैकुंठभाई यांनी मुंबई प्रांताचा पीक कर्ज पद्धती कार्यक्रम कार्यक्षमपणे राबविला. नियोजनबद्ध शेती, बाजारपेठ आणि कोल्हापूर किंवा मडोचप्रमाणे जिल्हा खरेदी-विक्री संघांना ही त्यांनी पाठिंबा दिला. महाराष्ट्राच्या सहकार चळवळीमध्ये महाराष्ट्र राज्य सहकारी बँकेचे महत्त्वपूर्ण योगदान होते. राज्य सहकारी बँकेच्या योगदानामुळे अनेक भागात कृषी उत्पादनात वाढ होऊन शेतकऱ्यांच्या राहणीमानात सुधारणा झाली. वैकुंठभाई मेहता यांच्या सचोटी व प्रामाणिकपणामुळे गुजरात आणि महाराष्ट्रातील अडाणी शेतकरी आपली चाकोरी सोडून सहकारी क्षेत्रात सामील झाले. त्यांनी अशिक्षित शेतकऱ्यांमध्ये नवीन आत्मविश्वास निर्माण केला आणि सहकारी संघटना टप्प्याटप्प्याने मजबूत केली. सहकारी बँकेद्वारे वैकुंठभाईंनी शेतकऱ्यांची चाळीस वर्षे सेवा केली. कॉटन जिनिंग, कापूस प्रक्रिया, साखर आणि तेल उद्योगात सहकारी संस्था स्थापन करून त्यांना बळकटी आणली. वैकुंठभाईंच्या या कार्यामुळे भांडवलदारांमध्ये ही त्यांचे वजन इतके वाढले की, त्यांना भांडवलाची कधीच टंचाई पडली नाही. त्यांनी हे भांडवल सहकारी संस्थांच्या माध्यमातून ग्रामीण विकासाकडे वळविले. त्यांनी

विविध संस्थांच्या माध्यमातून सहकारी चळवळीचा विकास केला. सहकारी पतपुरवठा व्यवस्था कशी असावी आणि शेतीला पतपुरवठा कसा असावा यांचा सर्वांगीण विचार वैकुंठभाईंनी केला. सन १९३० च्या जागतिक मंदीचा शेती व्यवसाय आणि सहकारी चळवळीवर विपरीत परिणाम झाला. वैकुंठभाई मेहता यांनी या काळात पडद्याआड राहून अतिशय मोलाची कामगिरी केली. मंदीचा सामाजिक जीवनावर काय परिणाम होईल हे ब्रिटीश सरकारला पटवून दिले. त्याचा परिणाम शेती व पुरक उद्योगांना उत्तेजन मिळाले.

वैकुंठभाईंनी महाराष्ट्राच्या विकासाला कलाटणी देणारे काम केले ते म्हणजे भारतातील पहिला सहकारी साखर कारखाना प्रवरा सहकारी साखर कारखाना काढण्यासाठी केलेले प्रयत्न होय. त्यावेळी वैकुंठभाई राज्य सहकारी बँकेचे अध्यक्ष होते. कारखान्यासाठी लागणारे कर्ज त्यांनी बँकेमार्फत सरकारकडून मिळवून दिले होते. कारखान्याला येणाऱ्या अडचणी वेळोवेळी वैकुंठभाई सोडवत व त्यांना मदत करीत असत.

वैकुंठभाई मेहतांनी सहकारी आणि सामाजिक कार्ये करण्यासाठी राजकारणात प्रवेश केला. सन १९४६ च्या विधानसभेच्या निवडणूकीत ते काँग्रेस पक्षाचे आमदार म्हणून निवडून आले. त्यांना सरकारमध्ये अर्थ व सहकार खात्याचे मंत्री करण्यात आले. वैकुंठभाई मेहता मुंबई राज्याचे पहिले अर्थमंत्री होते. राजकारण सर्वांच्या कल्याणाचे साधन म्हणून आणि लोकांच्या राहणीमानाचा दर्जा सुधारण्याचे साधन म्हणून त्याचा वापर त्यांनी केला. वैकुंठभाईना प्रतिष्ठा व पैशाचा कधीही मोह नव्हता. गरीब लोकांचे दु:ख कमी करणे, नाहीरे लोकांच्या तक्रारी दूर करणे, सामाजिक आणि आर्थिक विषमता कमी करणे हे आपले कार्य आहे असे वैकुंठभाई मानत होते. सहकारमंत्री असल्याने वैकुंठभाईंचा सहकारी आंदोलनाशी नेहमीच जवळचा सबंध आला. सहकारी आंदोलनाच्या बहुमुखी विकासामध्ये त्यांनी अतिमूल्यवान योगदान दिले. सहकाराविरोधी एखादा आदेश किंवा दबाव आणण्याच्या सरकारी प्रवृत्तीविरुद्ध ते खंबीरपणे सहकाराची बाजू मांडत असत. पण ज्यांच्या सहकाराविषयक विधायक सूचना आहेत त्या ते ताबडतोब स्विकारत असत. वैकुंठभाईंनी सहकाराबद्दलचे गैरसमज दूर करण्यासाठी आपले आयुष्य झिजवले होते. वास्तविक त्यांना सहकारी संघाचे आपले सहकार विषयाला वाहिलेले तिमाही पत्र पवित्र व्यासपीठ वाटत असे. वैकुंठभाईंनी ''कार्लाइल'' या आपल्या लहानशा वृत्तपत्रातून लोकांमध्ये जागृती घडवून आणली. त्यांनी सहकारी संघाचे संवर्धन करण्यासाठी भरपूर परिश्रम घेतले. सहकार विषयावर विपुल लिखान केले होते. त्यांची लेखनशैली साधी व शुद्ध होती.

१.२.४ आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटना (International Co-Operative Alliance – ICA) :

सन १८८६ पासून आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटना स्थापन करण्यासाठी प्रयत्न सुरू केले होते. त्यासाठी फ्रान्समधील सहकार तज्ज्ञ येडोर डी. बॉयव्हक यांनी एक योजना मांडली होती. त्यावेळी ती योजना नाकारली. परंतु तेव्हापासून आंतरराष्ट्रीय पातळीवर सहकाराची संघटना असावी अशी चर्चा सुरू झाली. त्यावर विचार-विनिमय सुरू झाला. सन १८९५ मध्ये लंडन येथे भरलेल्या काँग्रेसच्या अधिवेशनामध्ये आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटना स्थापन करण्याचा निर्णय घेण्यात आला आणि त्यातून आंतरराष्ट्रीय सहकारी

संघटना स्थापन झाली. आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटना जगामधील वेगवेगळ्या सहकारी संस्थांचा अभ्यास करते. जगातील सहकारी संस्थांना येणाऱ्या अडचणी सोडविण्यासाठी प्रयत्न करते. जगामध्ये सहकारी चळवळीचा विकास करण्यासाठी प्रयत्न करते. आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटना विविध सहकारी संस्थांनी उपभोक्त्यांना लागणाऱ्या वस्तू उत्पादन करण्यासाठी प्रोत्साहन देते. आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेच्या माध्यमातून विविध देशातील सहकारी संस्थांमध्ये दुवा साधला जातो.

- **आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेचे उद्देश :**

आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेच्या कलम ३ मध्ये संघटना स्थापन करण्याचे उद्देश दिलेले आहेत ते खालीलप्रमाणे आहेत.

१) सहकारी तत्वांनुसार चालणाऱ्या सर्व प्रकारच्या सहकारी संस्थांचे जागतिक पातळीवर प्रतिनिधीत्व करणे.

२) सहकारी तत्त्वांचा आणि कार्यपद्धतीचा जगभर प्रसार करणे.

३) जगातील सर्व देशात सहकारी चळवळीचा प्रसार करणे.

४) जगामधील सर्व प्रकारच्या सहकारी संस्थांचे आणि चळवळीचे हितसंवर्धन साधने.

५) आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेच्या सर्व सभासद संस्थांमध्ये चांगले संबंध प्रस्थापित करणे.

६) सर्व पातळीवरील सहकारी संस्थांमध्ये मित्रत्वाचे आणि सहकार्याचे संबंध प्रस्थापित करणे.

७) सहकारी प्रयत्नाद्वारे चिरकाळ शांतता व सुरक्षितता प्रस्थापित करण्याचा प्रयत्न करणे.

८) सहकारी चळवळीच्या माध्यमातून एक प्रगतीशील अर्थव्यवस्था निर्माण करणे.

९) राजकीय व धार्मिक संस्थांबाबत तटस्थ राहणे.

१०) सहकारी संस्थांच्या समस्या, अडथळे व गैरसमज दूर करणे.

- **सभासदत्व :**

आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेचे सभासदत्व पूर्वी सर्व प्रकारच्या सहकारी संस्थांना आणि व्यक्तींना सरसकट दिले जात होते. सन १९०२ मध्ये केलेल्या घटनादुरुस्तीप्रमाणे कोणत्याही व्यक्तीला सभासदत्व दिले जाणार नाही. त्यानुसार फक्त सहकारी संस्थांनाच सभासद करून घेतले जाणार आहे. कलम ९ नुसार सहकारी तत्त्वानुसार चलणाऱ्या संस्थांना सभासदत्व देण्यात येते. आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेचे सभासदत्वाचे चार प्रकार आहेत. त्यामध्ये १) प्रादेशिक संघ, २) प्राथमिक सहकारी संस्था, ३) राष्ट्रीय सहकारी महासंघ आणि ४) सहकाराला उत्तेजन देणाऱ्या संघटना असे प्रकार आहेत.

- **व्यवस्थापन व रचना :**

आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेचा कारभार पाहण्यासाठी त्यांच्यावरह नियंत्रण ठेवण्यासाठी आणि वेळोवेळी

निर्णय घेण्यासाठी पुढील घटकांची रचना तयार करण्यात आली आहे.

१) कॉंग्रेस :

आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेच्या व्यवस्थापनातील सर्वोच्च मंडळ म्हणून कॉंग्रेस काम करते. या कॉंग्रेसमध्ये संलग्न सहकारी संस्थेचे सभासद सदस्य म्हणून असतात. कॉंग्रेसची तीन वर्षातून एकदा बैठक / सभा होते. या बैठकीमध्ये आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेच्या कार्याचा आढावा घेतला जातो. मध्यवर्ती समिती व इतर घटकांनी पाठविलेल्या ठरावावर चर्चा करून निर्णय घेतला जातो. त्याचप्रमाणे मध्यवर्ती समितीने घेतलेले निर्णय कायम ठेवणे व फेटाळण्याचे कार्य केले जाते. कॉंग्रेसने घेतलेले निर्णय मध्यवर्ती समितीला आदेश असतात.

२) मध्यवर्ती समिती :

आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेच्या मध्यवर्ती समितीचे सभासद हे राष्ट्रीय पातळीवरील सहकारी संघाचे सभासद आहेत. राष्ट्रीय सहकारी संघाने घेतलेल्या प्रत्येकी २०० पौंड किंमतीच्या भागाबद्दल एक सदस्य मध्यवर्ती समितीवर नेमता येतो. परंतु एका देशातील एक राष्ट्रीय संघ जास्तीत जास्त १० सदस्य मध्यवर्ती समितीवर पाठवू शकतो. कॉंग्रेसने घेतलेले निर्णय अंमलात आणण्याचे काम मध्यवर्ती समिती करते. काही निर्णय स्वत: मध्यवर्ती समितीला घेता येतात. कार्यकारी समितीने घेतलेल्या निर्णयाविरुद्ध तक्रारी ऐकूण घेणे, त्यावर निर्णय देणे, एखादी सहकारी संस्था सहकारी तत्वे धरून कार्य करत नसेल तर तिचे सभासदत्व रद्द करणे, अशा प्रकारची कार्ये मध्यवर्ती समिती करते. मध्यवर्ती समितीची बैठक वर्षातून एकदा घेतली जाते. त्या बैठकीत एक अध्यक्ष व दोन उपाध्यक्षांची निवड केली जाते. निवडलेल्या पदाधिकाऱ्यांची निवड तीन वर्षाकरीता असते.

३) कार्यकारी समिती :

आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेच्या कार्यावर नियंत्रण ठेवण्याचे काम कार्यकारी समिती करते. मध्यवर्ती समितीची बैठक नसेल तर एखाद्या प्रश्नावर निर्णय घेण्याचा अधिकार कार्यकारी समितीला असतो. कांग्रेसच्या सभेतील तारीख आणि विषय ठरविण्याचे कार्य कार्यकारी समिती करते. कार्यकारी समिती आर्थिक व्यवहार व सभासदत्वाच्या कार्याकडे लक्ष देते. तसेच प्रशासकीय कारभाराच्या अंमलबजावणीचे काम करते. मध्यवर्ती समितीशी सतत संपर्क ठेवून कारभारावर नियंत्रण ठेवते. सचिवाशी संपर्कात राहून कार्यावर नियंत्रण ठेवते.

४) संचालक :

आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेचे दैनंदिन कामकाज सचिवालयामार्फत चालत असते. आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेच्या सचिवालयाचा प्रमुख संचालक असतो. आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेचे सचिवालय लंडन याठिकाणी आहे. दिल्ली, मोशी आणि अबीदजन याठिकाणी प्रादेशिक कार्यालये आहेत.

५) सचिव :

सचिव हा आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेच्या सचिवलयातील प्रशासकीय प्रमुख असतो. सचिवालयामध्ये शिक्षण, लोकसंपर्क, संशोधन, सभासद, शेती आकडेवारी, मासेमारी, महिला आणि युवक सहकारी कार्यकर्ते इत्यादी विभागाशी प्रत्येकी एक सचिव असतो.

● **कार्ये :**

१) आंतरराष्ट्रीय सल्लागार मंडळ :

आंतरराष्ट्रीय पातळीवर काम करणाऱ्या आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना युनेस्को, युनिसेफ, आंतरराष्ट्रीय आरोग्य संघटना यासारख्या संघटना त्या त्या क्षेत्रात सल्ला देण्याचे काम करतात. त्याप्रमाणे आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेला पण आंतरराष्ट्रीय पातळीवर सल्लागार स्थान मिळाले आहे. आंतरराष्ट्रीय पातळीवर काम करणाऱ्या विविध संस्था व संघटनाच्या तांत्रिक सभा, चर्चाक्षेत्र व अभ्यासगटाच्या कार्यामध्ये आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटना भाग घेते. आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटना आणि इतर आंतरराष्ट्रीय पातळीवरील संघटनांनी शेती सहकार विकास समिती प्रस्थापित केली होती. शेती सहकार विकास समिती विविध देशातील सहकारी संस्थांना युनो आणि इतर संस्थांकडून मदत मिळवून देण्याचे काम करते. आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटना सहकार क्षेत्रातील आपला अनुभव, ज्ञान व तज्ज्ञ व्यक्ती विकसित देशामधून विकसनशील देशांना उपलब्ध करून दिला जातो. आंतरराष्ट्रीय पातळीवर काम करणाऱ्या विविध संस्था बरोबर आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटना विविध कार्य आणि कार्यक्रम आयोजित करते. उदा. अभ्यासगट निर्माण करणे, चर्चासत्र आयोजित करणे आणि त्यांच्याबरोबर तांत्रिक ज्ञान, माहिती, कार्यक्रम यांची अदलाबदल केली जाते.

२) सहकारी संस्थांतील संबंध :

विविध प्रकारच्या कार्य करणाऱ्या सहकारी संस्था, पतपुरवठा सहकारी संस्था, खरेदी-विक्री संस्था, शेतीमाल प्रक्रिया संस्था, ग्राहक सहकारी संस्था, स्वतंत्रपणे कार्य न करता परस्परांशी संबंध ठेवून सहकार्याने कार्य करू लागल्या तर त्याला सहकारी संस्थांतील संबंध यालाच सहकारांतर्गत सहकाराचे संबंध म्हणतात. तसेच एकाच प्रकारच्या काम करणाऱ्या सहकारी संस्था वेगवेगळ्या पातळीवर काम करतात. उदा. प्राथमिक जिल्हा, राज्य आणि राष्ट्रीय पातळीवर काम करतात. अशा संस्थांमध्ये एकमेकांना सहकार्य असावे. त्याला सहकारांतर्गत सहकारी संबंध म्हणतात. सहकारी संस्थांचा विकास होण्यासाठी सहकारी संस्थांतून सहकार्य असणे गरजेचे होते. विविध प्रकारच्या सहकारी संस्थांमधील संबंधामुळे उत्पादन, उपभोक्ता आणि समाजातील लोकांचा फायदा होतो. विविध सहकारी संस्थांतील संबंधामुळे उत्पादन, माल, वितरणाची प्रक्रिया सुलभपणे होते. उपभोक्ते आणि उत्पादक यांचा सहकारी संस्थांमुळे प्रत्यक्ष संबंध प्रस्थापित होतो. त्यामुळे मध्यस्थांचे उच्चाटन होते आणि अनावश्यक कमिशन, जाहीरात यावर होणारा खर्च टाळला जातो.

सहकारांतर्गत सहकार यातील एक प्रकार म्हणजे सहभागीदायित्व संस्था होय. या सहभागीदायित्व संस्था प्रकारात एक सहकारी संस्था दुसऱ्या सहकारी संस्थेच्या नफ्यात आणि व्यवस्थापनात भाग घेतात.

उत्पादक आणि उपभोक्ते एकत्रित येऊन सहभागीदारी संस्था स्थापन करतात. तसन १९२३ ते १९३६ या कालावधीत रशिया आणि इंग्लंड या दोन देशात गव्हाच्या व्यापारासाठी रूसो, ब्रिटिश, ग्रेन एक्स्पोर्ट कंपनी स्थापन केली. तसेच डेन्मार्क आणि इंग्लंड यांच्यात मांसाहारी व्यापारासाठी सहभागीदायित्व होते. दुसऱ्या प्रकारात उपभोक्ते आणि उत्पादकांच्या संस्था परस्परांमध्ये करार करून वस्तू व सेवांची देवाणघेवाण करतात. तिसऱ्या प्रकारात सहकारी संस्था संघटनात्मक संबंध प्रस्थापित करतात. चौथ्या प्रकारात काही सहकारी संस्था अस्थायी समिती नेमतात.

स्वीडन देशामधील सहकारी संस्थांमध्ये असणारे सहकार्य जगामध्ये आदर्श आहे. त्याचप्रमाणे इंग्लंडमधील सहकारी संस्थांमध्ये चांगले सहकार्य आहे. इंग्लंड आणि डेन्मार्क या दोन देशातील सहकारी संस्थांमध्ये राष्ट्रीय पातळीवर या देशातील सहकार्य चांगले आहे. आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेने विविध देशातील सहकारी संस्थांतून आंतरराष्ट्रीय पातळीवर व्यापारात वाढ व्हावी म्हणून सन १९२४ मध्ये पेन्ट या ठिकाणी सहकारी घाऊक संस्था स्थापन केली. सन १९५६ ते १९६६ या कालावधीत आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेने दक्षिण पूर्व आशिया देशातील सहकारी संस्थांचा आंतरराष्ट्रीय व्यापार वाढावा म्हणून प्रयत्न केले. त्यासाठी चर्चासत्र, प्रदर्शन, परिषदा आयोजित केली. सहकारी संस्थांतील आंतरराष्ट्रीय व्यापारात वाढ व्हावी म्हणून आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटना सहकारी व्यापार मार्गदर्शिका प्रसिद्ध करते.

३) तांत्रिक मदत :

सहकारी संस्थांच्या विकासाला तांत्रिक मदत गरजेची होती. आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटना सहकारी संस्थांना आर्थिक मदत व तांत्रिक मदत करते. सन १९६० मध्ये झालेल्या आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेच्या काँग्रेसच्या सभेत दीर्घ मुदतीचा तांत्रिक मदतीचा कार्यक्रम तयार केला होता. या कार्यक्रमाप्रमाणे लॅटिन अमेरिका आणि अफ्रिका या भागातील विकसित प्रदेशांच्या शोधाचे काम चालू ठेवून ते पूर्ण करणे. त्या भागातील सहकारी संस्थांच्या प्रश्नांची सोडवणूक करणे. त्या भागात शिक्षणाचा प्रसार करणे. चर्चासत्र व कार्यशाळा आयोजित करणे. पुस्तकांसाठी पतपुरवठा करणे, शैक्षणिक साधने उपलब्ध करून देणे, प्रशिक्षण देणे आणि संशोधनात्मक कार्याला मदत करणे, सन १९६३ मध्ये काँग्रेसच्या अधिवेशनामध्ये प्रगतीशील सहकारी संस्थांनी शेती प्रक्रिया संस्था आणि ग्राहकोपयोगी उद्योगधंदे स्थापन करण्यासाठी इतर देशातील सहकारी संस्थांना तांत्रिक मदत करावी. त्याचप्रमाणे आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटना त्यांना मदत करेल.

४) अलिकडच्या वर्गातील कार्य :

सन १९७० मध्ये घाऊक समित्या आणि किरकोळ विक्री समित्यांचे एकत्रीकरण करून ग्राहक वाटप व्यापार संस्था स्थापन केली तिला इंटरकॉप म्हणतात. सन १९७४ मध्ये इंटरकॉप मध्ये युरोकोप संस्था विलिन केली. इंटरकॉपचे मुख्यालय कोपेनहेग या ठिकाणी नेले. आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेच्या अहवालानुसार, मे १९७६ मध्ये मॉस्को येथील तरूणांनी सहकारी शिक्षण व प्रशिक्षण देण्यासाठी एक परिषद आयोजित केली होती. त्या परिषदेला २१ देशातील ६३ प्रतिनिधी हजर होते. सन १९१८ मध्ये नॉर्वे, स्वीडन आणि डेन्मार्क

या देशामधील घाऊक सहकारी संस्थांनी NAF (Nordisk Andels Forbund) संस्थेची स्थापना केली. या संस्थेमार्फत विविध देशाना मोठ्या प्रमाणात निर्यात केली. सन १९२२ मध्ये आंतरराष्ट्रीय सहकारी बँकेची स्थापना केली. सन १९७३ मध्ये ग्राहक धोरण संघटना स्थापन केली.

५) विकसनशील देश :

सन १९७६ मध्ये पॅरिस या ठिकाणी झालेल्या अधिवेशनात विकसनशील देशाच्या विकासाच्या कार्यक्रमाची मार्गदर्शक तत्वे ठरविली. आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेच्या प्रादेशिक कार्यालयातून विकसनशील देशांत कार्य केले जाते. विकसनशील देशातील औद्योगिक विकासासाठी आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटना सहकारी संस्थांना मोठ्या प्रमाणात प्रोत्साहन व अर्थुरवठा केला. त्याचबरोबर संशोधन केले. स्वीडनमधील समूहांनी ३००० स्वीडिश क्रोन्स एवढी बांगलादेशातील हस्त व्यवसाय करणाऱ्या सहकारी संस्थेला देणगी दिली. महाराष्ट्रामधील भोर डेअरीला मलई काढलेल्या दुधाची ५० मेट्रिक टन दूध पावडर जर्मन प्रजासत्ताकाकडून भेट दिली. सन १९७४ मध्ये आंतरराष्ट्रीय सहकारी व्यापार संघटना स्थापन केली आणि आयात-निर्यात व्यापाराला चालना दिली. आंतरराष्ट्रीय व्यापार संघटनेच्या प्रादेशिक कार्यालयाकडून आंतरराष्ट्रीय व्यापारात वाढ व्हावी म्हणून सहकारी संस्थांना सल्ला व मार्गदर्शन करतात. सन १९७३ मध्ये स्वीडनमधील सहकारी संस्थांच्या साह्याने ग्रामीण भागातील पतपुरवठ्यासाठी मार्गदर्शन करणारी संस्था स्थापन केली. सन १९६९ मध्ये ICA आणि स्वीडिश सहकारी केंद्राच्या मदतीने लॅटिन अमेरिकेतील हस्तव्यवसाय प्रशिक्षण तांत्रिक संस्था चालविली जाते. विकसनशील देशातील औद्योगिक सहकारी संस्था विषयी संशोधन प्रकल्प राबवून संशोधन केले जाते. त्याचबरोबर वेळोवेळी चर्चासत्रे, अभ्यासगट, कार्यशाळा या माध्यमातून ही कार्य करते.

आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेच्या विभागीय कार्यालयामार्फत सहकारी चळवळीच्या विकासासाठी मोठ्या प्रमाणात प्रयत्न केले आहेत. विविध घटकांवर चर्चा घडवून आणण्यासाठी नियमित चर्चासत्रे आयोजित केली जातात. विविध देशामधील सहकाराची तत्त्वे व व्यवहारात सुसुत्रता आणण्याचे काम आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेने केलेले आहे.

● **सहकाराची तत्त्वे** (Principles of Co-operation) :

इंग्लंड मधील रॉश्डेल इक्विटेबल पायोनियर्स सोसायटी या संस्थेने जी सहकाराची कार्यपद्धती स्विकारली होती त्याला रॉश्डेल सहकाराची तत्वे असे म्हणतात. हिच रॉश्डेल सहकाराची तत्वे जगभर सहकार तत्वे म्हणून ओळखली जात होती. रॉश्डेल सहकारी तत्त्वे स्पष्ट, काटेकोर, सोप्या भाषेमध्ये मांडलेली होती. ही तत्त्वे सर्व प्रकारच्या सहकारी संस्था स्विकारत असे. म्हणून रॉश्डेल सहकारी तत्त्वांना जगभर मान्यता मिळाली. रॉश्डेल सहकारी तत्त्वांमध्ये लोकशाही नियंत्रण, खुले सभासदत्व, भांडवलावर मर्यादित व्याज, व्यवहारानुसार वाढाव्यातील हिस्सा, रोख व्यवहार, धार्मिक व राजकीय तटस्थता आणि शिक्षणाचा प्रसार या तत्त्वांचा समावेश होतो.

सन १९३० मध्ये शंभर वर्षापूर्वी मांडलेली रॉश्डेल सहकाराची तत्वे सद्य परिस्थितीला लागू पडतील का नाही अशी चर्चा सुरू झाली. त्यातून आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेने सन १९३४ मध्ये सहकारी तत्वांचा अभ्यास करण्यासाठी एक समिती नेमली. या समितीने आपला अहवाल सन १९३७ मध्ये सादर केला. त्या अहवालात सहकारी तत्त्वांची आवश्यक तत्त्वे व दुय्यम तत्त्वे अशी विभागणी केली अ) आवश्यक तत्त्वे : १) खुले सभासदत्व, २) लोकशाही नियंत्रण, ३) भांडवलावर मर्यादित व्याज, ४) वाढाव्याचे वाटप व्यवहाराच्या प्रमाणात यांचा समावेश केला. ब) दुय्यम तत्त्वे : १) धार्मिक व राजकीय तटस्थता, २) रोखीने व्यवहार, ३) शिक्षणाचा प्रसार अशी तत्त्वे मांडली होती.

दुसऱ्या महायुद्धानंतर जगातील परिस्थितीमध्ये मोठ्या प्रमाणात बदत झाले. अनेक देश स्वतंत्र झाले. त्यांनी कल्याणकारी राज्य निर्मितीची संकल्पना स्विकारली. त्यातून सहकारी तत्त्वांची पुनर्मांडणी करण्याची गरज भासली. सन १९६४ मध्ये आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेने डी. जी. कर्वे यांच्या अध्यक्षतेखाली एक तज्ज्ञ समिती सहकारी तत्त्वांची पुनर्मांडणी करण्यासाठी स्थापन केली. या समितीने आपला अहवाल सन १९६६ मध्ये सादर केला. त्या अहवालामध्ये १) ऐच्छिक व खुले सभासदत्व, २) लोकशाही कारभार व नियंत्रण, ३) भांडवलावर मर्यादित व्याज, ४) व्यवहाराच्या प्रमाणात वाढाव्याची वाटणी, ५) सहकार शिक्षण, ६) सहकारांतर्गत सहकार ही तत्त्वे पुरस्कृत केली होती. या पुरस्कृत तत्त्वांबरोबर काही सामान्य तत्वे मांडली होती.

जागतिकीकरण, खाजगीकरण आणि उदारीकरणाचा जगातील अनेक देशांनी स्विकार केल्यानंतर सहकारी तत्त्वांची पुनर्मांडणी करण्याची गरज भासू लागली. त्यामधून आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेने सेन्न अके बुक यांच्या नेतृत्त्वाखाली सहकाराची मुल्ये निश्चित करण्यासाठी समिती नेमली. या समितीच्या शिफारशीनुसार, सन १९९२ मध्ये पार पडलेल्या आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेच्या अधिवेशनात सहकारी तत्त्वांची मांडणी करण्यासाठी डॉ. इयान मॅकफरसन यांच्या अध्यक्षतेखाली एक अभ्यासगट नेमला. या अभ्यासगटाच्या शिफारशीनुसार, दि. १६ ते २३ सप्टेंबर १९९५ ला झालेल्या आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेच्या शताब्दी अधिवेशनात या तत्त्वांना मान्यता देण्यात आली. ती तत्वे मँचेस्टर सहकाराची तत्त्वे म्हणून ओळखली जातात. ती खालीलप्रमाणे आहेत.

१) खुले व ऐच्छिक सभासदत्व :

सहकारी संस्थेचे सभासद कोणत्याही व्यक्तीला होता येते. सहकारी संस्थेचे सभासद होताना व्यक्तीची जात, धर्म, पंथ, लिंग, वर्ग, राजकीय परिस्थिती, आर्थिक परिस्थिती आणि सामाजिक प्रतिष्ठा आड येत नाही. त्याचबरोबर कोणत्याही सभासद असणाऱ्या व्यक्तीला सहकारी संस्थेचे सभासदत्व सोडता येते. त्याला कोणी आडवू शकत नाही. सहकारी संस्थेचे सभासद होण्यासाठी कोणावर दबाव टाकला जात नाही. परंतु 'खुले व ऐच्छिक सभासदत्व' या सहकाराच्या तत्त्वाला काही मर्यादा आहेत. त्यामध्ये संस्था आणि सभासदाच्या हितास बाधा आणणारी व्यक्ती, सभासदत्व फक्त समान प्रकारच्या व्यावसायिकांना/व्यक्तींना, प्रादेशिक सभासदत्व प्राकृतिक सभासदाची मर्यादा आणि सक्तीचे सभासदत्व ह्या मर्यादा येतात.

२) लोकशाही नियंत्रण :

लोकशाहीची सर्व वैशिष्ट्ये सहकारी संस्थांच्या कारभारामध्ये दिसतात. लोकशाहीमध्ये अंतिम सत्ता लोकांकडे असते. त्याप्रमाणे सहकारी संस्थेची अंतिम सत्ता सभासदांकडे असते. सहकारी संस्थेच्या सर्व निर्णयांना सभासदांची अंतिम मान्यता वार्षिक सर्वसाधारण सभेमध्ये घेणे बंधनकारक असते. संचालक मंडळाने घेतलेला एखाद्या निर्णय वार्षिक सर्वसाधारण सभेमध्ये नाकारला तर तो रद्द करावा लागतो. लोकशाहीमध्ये लोक आपले प्रतिनिधी मतदानामधून निवडून देतात. ज्या पक्षाला किंवा गटाला बहुमत मिळते त्यातून वेगवेगळे पदाधिकारी निवडले जातात. त्याचप्रमाणे सहकारी संस्थेचे सभासद आपले प्रतिनिधी म्हणून संचालक निवडून देतात. ज्या गटाला बहुतम मिळते त्या गटाची सत्ता स्थापन होते. त्या गटातील एकाची अध्यक्ष/चेअरमन, दुसऱ्याची उपाध्यक्ष/व्हा. चेअरमन म्हणून नेमणूक केली जाते. ते संचालक मंडळ पुढील पाच वर्ष ती सहकारी संस्था चालविते. लोकशाहीमध्ये ज्याप्रमाणे एका व्यक्तीला एक मत देण्याचा अधिकार असतो तसाच अधिकार सहकारी संस्थेच्या निवडणूकीमध्ये सभासदांना असतो. एक व्यक्ती एक मत, सभासदांनी सहकारी संस्थेला किती भांडवल पुरविले आहे याचा विचार केला जात नाही. उदा. एखाद्या व्यक्तीने / सभासदाने दहा भाग खरेदी केले असतील आणि दुसऱ्या सभासदाने एक भाग खरेदी केला असेल तर दोघांनापण एक मत देण्याचाच अधिकार असतो. अशाप्रकारे लोकशाही प्रमाणे सहकारी संस्थांचा कारभार चालतो.

३) सभासदांची आर्थिक भागीदारी :

सहकारी संस्थेचे सभासद न्याय समतेच्या तत्त्वानुसार भांडवल उभारण्यामध्ये सहभाग घेतात. सहकारी संस्थांनी भांडवलावर मर्यादित दराने व्याज द्यावे हे तत्त्व मान्य झालेले आहे. जास्त व्याज देणे म्हणजे भांडवलदारांचा फायदा करून देणे आणि आर्थिक विषमता वाढविणे असे होईल. जर जास्त व्याज देण्याचे ठरविले तर जास्त नफा मिळवावा लागेल. सहकारी संस्थांनी भांडवलावर मर्यादित दराने व्याज द्यावे. संस्थेने भांडवलावर किती दराने व्याज/लाभांश द्यावा याची शिफारस/मान्यता वार्षिक सर्वसाधारण सभेमध्ये घेतली जाते. भांडवलावर किती टक्के व्याज द्यावे याबाबतीत कायद्याने मर्यादा घातलेल्या आहेत. उदा. महाराष्ट्र सहकारी संस्था कायदा १९६० नुसार ९% लाभांश किंवा व्याज भांडवलावर देता येते. लाभांश देऊन राहिलेला नफा संस्थेच्या विविध राखीव निधीमध्ये वर्ग केला जातो.

४) स्वायत्तता आणि स्वातंत्र्य :

प्रा. डी. जी. कर्वे यांच्या मते, स्वावलंबन आणि परस्परांना सहाय्य हे सहकाराचे सार, गाभा, पाया आहे. त्याशिवाय निर्भेळ सहकार अस्तित्वात येणे शक्य नाही. सहकारी संस्था प्रामुख्याने समाजामधील आर्थिकदृष्ट्या दुर्बल व्यक्तीनी एकत्र येऊन आपल्या उन्नतीसाठी स्थापन केलेली असते. सहकारी संस्थेच्या सभासदांची प्राप्त/प्रचलित व्यवस्थेत प्रगती होऊ शकत नाही. अशा व्यक्ती एकत्र आलेल्या असतात. त्या सहकारी संस्थेच्या माध्यमातून आपली उन्नती करण्यासाठी एकत्र आलेल्या असतात. त्यामुळे प्रत्येक सभासदांनी एकमेकांना साहाय्य करणे हा सहकारी संस्थेचा गाभा ठरतो. यातूनच एकासाठी सर्व आणि

सर्वांसाठी एक हे सहकाराचे मूळ तत्त्व अस्तित्वात येते. एकमेकांच्या परस्पर साहाय्यातून सहकारी संस्था स्वावलंबी बनू शकते. सहकारी संस्था स्वायत्त आणि स्वातंत्र्य असेल तर आपली धोरणे व्यवस्थीत राबवू शकते. ती स्वायत्त आणि स्वातंत्र्य नसेल तर तिला आपली धोरणे निट राबविता येत नाहीत. ती ज्या घटकांवर अवलंबून आहे त्याच्या सांगण्यानुसार धोरण राबवावे लागते म्हणून सहकारी संस्थांना स्वावलंबन, स्वायत्तता आणि स्वातंत्र्य ही तत्त्वे महत्त्वाची आहेत.

५) शिक्षण, प्रशिक्षण आणि माहिती :

सहकारी संस्था आणि सहकारी चळवळ भक्कम होण्यासाठी सहकारी संस्थेशी संबंधीत सभासद, कर्मचारी, पदाधिकारी आणि लोकांना सहकारी शिक्षण देण्याची गरज आहे. सहकार म्हणजे काय? सहकाराची तत्त्वे, कार्यपद्धती लोकांना महिती असणे गरजेचे आहे. सहकारी संस्थांचा लोकांवर आणि समाजावर कसा परिणाम होतो हे माहिती होण्यासाठी सहकार शिक्षण दिले पाहिजे. रॉश्डेल सहकारी संस्थेच्या प्रवर्तकांनी सहकारी तत्त्वांवर सहकारी शिक्षण महत्त्वाचे तत्त्व मानले होते. त्याचबरोबर सहकारी संस्थेला झालेल्या नफ्यातील अडीच टक्के रक्कम सहकार शिक्षणावर खर्च करण्याची तरतूद केली होती. जमीनीमधील रफायझन आणि शुल्झे डेलिश सहकारी संस्थांनी सहकारी शिक्षणाला महत्त्वाचे स्थान दिले होते.

विविध सहकारी संस्थांमध्ये काम करणाऱ्या कर्मचारी आणि पदाधिकाऱ्यांना प्रशिक्षण देणे गरजेचे आहे. प्रशिक्षित व्यक्ती कोणतेही काम चांगल्या पद्धतीने करू शकतात. त्यामुळे उत्पादकता वाढते. संस्थेचा विकास होतो म्हणून प्रशिक्षण गरजेचे असते. मॅडिसनच्या मते, ''सहकार शिक्षण व प्रशिक्षण नसलेल्या लोकांच्या हातामध्ये सहकारी संस्थेचा कारभार देणे हास्यास्पद ठरेल.'' मिधा समितीने ही सहकार शिक्षण आणि प्रशिक्षणाचा पुरस्कार केला होता. आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेने सहकारी संस्थेशी निगडीत असणाऱ्या घटकांना सहकारी शिक्षण आणि प्रशिक्षणाची गरज वर्तवली होती.

सहकारी संस्थेमधील सर्व व्यवहाराची माहिती संस्थेशी संबंधीत असणाऱ्या लोकांना देणे गरजेचे आहे. सहकारी संस्थेतील व्यवहार आर्थिक परिस्थिती, नफा, तोटा, भागभांडवल, कर्ज, थकबाकी, विक्रीमूल्य, उत्पादनखर्च, एन.पी.ए. व आर्थिक इतर गोष्टी संस्थेशी संबंधित लोकांना माहिती असणे गरजेचे असते. अशा प्रकारची माहिती असेल तर लोकांचा संस्थेवरील विश्वास वाढतो. त्यांचा फायदा सहकारी संस्थेला होतो.

६) सहकारांतर्गत सहकार :

आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेच्या सन १९६६ मधील डी.जी. कर्वे सहकार तत्त्वे समितीने सर्व प्रथम सहकारांतर्गत सहकार तत्त्वांचा समावेश केला. सहकारी संस्थांनी एकमेकांना सहकार्य करावे. प्राथमिक, तालुका, जिल्हा, राज्य आणि राष्ट्रीय पातळीवरील सहकारी संस्थांनी एकमेकांना सहकार्य करावे. त्याचबरोबर राष्ट्रीय पातळीवरील संस्थेने दुसऱ्या राष्ट्रीय पातळीवरील सहकारी संस्थेला सहकार्य करावे. सहकारी पतपुरवठा

संस्थेने सहकारी खरेदी-विक्री संस्थेला सहकार्य करावे. डिग्बेच्या मते, आधुनिक जगामध्ये सहकाराचे अस्तित्व टिकविण्यासाठी विविध सहकारी संस्थांमध्ये परस्परांत सहकार्य असणे आवश्यक आहे.

७) समाजाशी नाते :

सहकारी संस्थेने संस्थेच्या आणि सभासदांच्या व्यावहारिक प्रगतीबरोबर समाजाशी असणारे आपले नाते लक्षात घेऊन सामाजिक जबाबदारी पार पाडली. अविकसित आणि विकसनशील देशामध्ये सहकार हा परिवर्तन आणि सामाजिक बदलाचे साधन मानले जाते. सहकारी संस्था आर्थिकदृष्ट्या दुर्बल लोकांचा विकास करू शकतात. त्यांना स्वावलंबी बनवू शकतात. समाजातील आर्थिक शोषणाला पायबंद घालू शकतात. आर्थिक विषमता कमी करतात. समाजवादी समाजरचना बळकट करतात. सहकारी संस्था समाजाचे काहीतरी देणे लागते या भावनेतून समाजाच्या विकासासाठी मोठ्या प्रमाणात आर्थिक व सामाजिक कार्ये करतात.

य सात तत्वांचा समावेश सहकाराच्या मँचेस्टर तत्त्वामध्ये केला जातो.

१.३ सारांश :

मानवी जीवन अस्तित्वात आल्यापासून एकमेकांना सहकार्य करण्याची मानवामध्ये उपजत प्रवृत्ती आहे. प्राणी आणि पक्षामध्ये एकत्र राहणे, एकमेकांना सहकार्य करण्याची प्रवृत्ती आहे. परंतु सन १८४४ मध्ये इंग्लंडमधील रॉश्डेल शहरामध्ये २८ विणकरांनी एकत्रित येऊन ग्राहक भांडार स्थापन केले आणि खऱ्या अर्थाने जगात सहकारी संस्था स्थापन झाली. त्याकाळी वेगवेगळ्या व्यक्तींनी सहकारी विचार मांडण्याचे काम केले. सहकाराचे जनक म्हणून रॉबर्ट ओवेन यांना ओळखले जाते. रॉबर्ट ओवेन यांनी कामगारांच्या जीवनात चांगले बदल व्हावेत म्हणून अनेक प्रयत्न केले. सहकारी संस्था स्थापन केल्या. सहकारी संस्था स्थापन होण्यास पोषक वातावरण तयार केले. विविध प्रसार माध्यमातून सहकाराचे विचार मांडले. सन १८४४ मध्ये २८ विणकरांनी एकत्र येऊन रॉश्डेल इक्विटेबल पायोनियर्स सोसायटी स्थापन केली. त्यांना रॉश्डेल प्रणेते किंवा पायोनिअर्स म्हणून ओळखले जाते. त्यांनी आपली संस्था चालविण्यासाठी जी कार्यपद्धती वापरली होती तिला रॉश्लेडची सहकाराची तत्त्वे म्हणून ओळखली जातात. जगातील सहकारी संस्थांनी त्या तत्त्वांचा स्विकार केला होता. इंग्लंड आणि अमेरिकेमध्ये रॉबर्ट ओवेन सहजीवन सहकार्य याचे विचार मांडत होते. ते दोघे फ्रान्समध्ये चार्ल्स फोरियर सहकार आणि समाजवादी विचाराचे आपल्या लेखनातून प्रसार करीत होते. पॉल लॅम्बर्ट यांनी सहकाराचे विचार, सहकाराची कार्यपद्धती आणि महत्त्व सामान्य जनतेपर्यंत पोहचविण्याचा प्रयत्न केला. ते सहकारी चळवळीतील एक तज्ञ म्हणून ओळखले जातात. त्यांनी अनेक लेख, ग्रंथ सहकारावर लिहिले आहेत.

जर्मनी देशामध्ये ग्रामीण आणि शहरी भागामध्ये सहकारी पत पुरवठा संस्थांचा मोठ्या प्रमाणात विकास झाला आहे. शुल्झे यांनी शहरी भागातील कामगारांसाठी आणि रफायझन यांनी ग्रामीण भागातील शेतकरी यांना सहकारी पतपुरवठा संस्था स्थापन केल्या. ह्या दोन प्रकारच्या सहकारी संस्था चालविण्यासाठी जी

कार्यपद्धती वापरील होती ती शुल्झे डेलिश आणि रफायझन यांचे सहकार विचार म्हणून प्रसिद्ध आहेत. भारतामध्ये सहकारी संस्था स्थापन करण्यासाठी प्रयत्न करण्यात येत होते. त्यावेळी फ्रेडरिक निकोल्सन यांच्या अध्यक्षतेखाली एक समिती नियुक्त केली. त्या समितीच्या शिफारशीनुसार, सन १८०४ मध्ये सहकारी पतपुरवठा संस्था कायदा झाला. त्या समितीने ज्या शिफारशी केल्या होत्या त्या शिफारशीला फ्रेडरिक निकोल्सन यांचे सहकार विषयक विचार म्हणून ओळखले जाते. भारताच्या आणि महाराष्ट्राच्या आर्थिक उभारणीमध्ये डी. आर. गाडगीळ यांचे योगदान महत्त्वपूर्ण होते. त्यांनी आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, शैक्षणिक आणि सहकार अशा विविध क्षेत्रात मांडलेले विचार आजही लागू पडतात. डी. आर. गाडगीळ यांनी सहकारविषयक आपले विचार मांडले. त्याचबरोबर विविध सहकारी संस्था स्थापन करण्यासाठी प्रयत्न देखील केले. वैकुंठभाई मेहता यांनी सहकार विषयक विचार मांडले. त्यांनी वेगवेगळ्या सहकारी संस्थांच्या व्यवस्थापनावर काम केले. त्यांनी सहकारी संस्थामधील कर्मचाऱ्यांना प्रशिक्षण देण्यासाठी प्रशिक्षण संस्था स्थापन केली. आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटना जगातील सर्वप्रकारच्या सहकारी संस्थांच्या समस्या सोडविण्यासाठी कार्य करते. जगामध्ये सहकारी चळवळ प्रसारीत व्हावी म्हणून मोठ्या प्रमाणात काम करते. आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेने विविध देशातील सहकारी संस्था व्यवस्थित चालाव्यात म्हणून सहकारी तत्त्वांची वेळोवेळी मांडणी करण्याचे काम केले आहे.

१.४ स्वयं अध्ययन प्रश्न :

अ) योग्य पर्याय निवडा.

१) सहकार चळवळीचा उगम .... या देशात झाला.

अ) भारत ब) जर्मनी क) इंग्लंड ड) जपान

२) सहकाराचे जनक .... हे आहेत.

अ) रॉबर्ट ओवेन ब) डी.आर. गाडगीळ क) रफायझन ड) यापैकी नाही.

३) आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेची स्थापना .... साली झाली.

अ) १८९० ब) १८९५ क) १९०० ड) १९०५

४) .... साली मँचेस्टर सहकाराची तत्त्वे लागू करण्यात आली.

अ) १९९२ ब) १९९३ क) १९९४ ड) १९९५

५) सहकारी संस्थांची त्रिस्तरीय रचना असावी असे मत .... यांनी मांडले.

अ) डी.आर. गाडगीळ ब) वैकुंठभाई मेहता

क) बी.आर. आंबेडकर ड) वरीलपैकी नाही

ब) एका वाक्यात उत्तरे लिहा.

१) रॉश्डेल इक्विटेबल पायोनियर्स सोसायटीची स्थापना कोणत्या वर्षी झाली?

२) न्यू हॉरमानी वस्तीचा प्रयोग कोणी केला?

३) चार्ल्स फोरियर यांनी सहकार विषयक विचाराचा प्रसार कोणत्या देशात केला?

४) रफायझन संस्था कोणत्या भागात कार्यरत होत्या?

५) सहकारी लोक राज्याची संकल्पना कोणी मांडली?

क) टीपा लिहा.

१) सहकारी चळवळीची गरज

२) शुल्झे डेलिस

३) रफायझन

४) चार्ल्स फेरियर

५) रॉश्डेल पायोनियर्स

१.५ स्वयं अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे.

अ) १) इंग्लंड २) रॉबर्ट ओवेन ३) १८९५ ४) १९९५ ५) डी.आर. गाडगीळ

ब) १) १८४४ २) रॉबर्ट ओवेन ३) फ्रान्स ४) ग्रामीण ५) डी.आर. गाडगीळ

१.६ सरावासाठी स्वाध्याय.

अ) दिर्घोत्तरी प्रश्न.

१) सहकारी चळवळीमधील रॉबर्ट ओवेन यांचे योगदान स्पष्ट करा.

२) डी.आर. गाडगीळ यांचे सहकारविषयक विचार स्पष्ट करा.

३) आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघटनेचे संघटन आणि कार्ये स्पष्ट करा.

४) मँचेस्टर सहकाराची तत्त्वे स्पष्ट करा.

५) वैकुंठभाई मेहता यांचे सहकारविषयक विचार स्पष्ट करा.

१.७ संदर्भ ग्रंथ :

१) Bedi R. D. - Theory History and Practice of Co-operation.

२) Hajela T. N. - Princiles, Problems and Practice of Co-operation.

१) Saxena R. K. - Evaluation of Co-operative Thoughts.

४) ब्रह्मे सुलभा - ध. रा. गाडगीळ लेखसंग्रह, खंड - २

५) कुंभार विजय - सहकार विचार आणि प्रशासन (संपादक)

६) पाटील जे. एफ. - आर्थिक विचारांचा इतिहास (सापादक)

७) शहा रूपा, दामणी बी. एच. - सहकार.

८) प्रबोधन प्रकाशन ज्योती - प्रा. डॉ. धनंजयराव गाडगीळ जन्मशताब्दी विशेषांक, ऑगस्ट २०००.

❖❖❖

घटक –२

सहकारी प्रशासन

अनुक्रमणिका :

२.० उद्दिष्ट्ये

२.१ प्रस्तावना

२.२ विषय विवेचन

२.२.१ सहकारी व्यवस्थापन

२.२.२ हेन्री फेऑल यांची व्यवस्थापनाची सर्वसाधारण तत्त्वे.

२.२.३ व्यवस्थापन रचना – सर्वसाधारण सोयीची प्रक्रिया व प्रकार, संचालक मंडळाची कर्तव्ये–सचिव/व्यवस्थापकीय संचालकांची भूमिका.

२.२.४ संस्था प्रशासन संकल्पना.

२.३ सारांश

२.४ स्वयं अध्ययनासाठी प्रश्न

२.५ स्वयं अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे

२.६ सरावासाठी स्वाध्याय

२.७ संदर्भ ग्रंथ

२.० उद्दिष्ट्ये :

या घटकाच्या अभ्यासातून पुढील बाबींची माहिती मिळेल.

- सहकारी व्यवस्थापन संकल्पना व उद्दिष्ट्ये समजून घेणे.
- सर्वसाधारण संस्थेची प्रक्रिया व प्रकार जाणून घेणे.
- संचालक मंडळाची कर्तव्ये समजून घेणे.
- सचिवाची भूमिका समजून घेणे.
- संस्था प्रशासन संकल्पना समजून घेणे.

२.१ प्रस्तावना :

सहकारी संस्थेचे सभासद हे संस्थेचे मालक असतात. त्यांना दैनंदिन कामकाज पाहणे शक्य नसते. म्हणून सभासद आपल्या मधूनच काही सभासदांची संस्थेचे कामकाज पाहण्यासाठी निवड करतात त्यांना संचालक म्हणतात. संस्थेचे संचालक एकत्र येऊन संस्थेचे कामकाज पार पाडत असतात. संस्थेच्या व्यवस्थापनामध्ये प्रामुख्याने चार घटक असतात. त्यामध्ये -

१) सर्वसाधारण संस्था, २) पंचकमीटी संस्था, ३) अध्यक्ष, ४) सचिव

या चार घटकावर सहकारी कायदा व कानून व संस्थेचे पोटनियम यांना अनुसरून काही महत्त्वाच्या ठराविक जबाबदाऱ्या व कामे सोपविली जातात. यामध्ये कामकाजाची आखणी नियोजनबद्ध केली जाते. कामाच्या स्वरूपावरून कामाचे अधिकार वाटप केले जाते. तसे कार्यालयीन कामकाज व्यवस्थापन, धोरण इत्यादी वाटणीवरील चार घटकांवर केलेली असते. या चार घटकांनी आपल्यावर सोपविलेली कामे व जबाबदाऱ्या काळजीपूर्वक व्यवस्थित पार पाडावयाच्या असतात. संस्थेच्या व्यवस्थापनात सह्या ही अत्यंत महत्त्वाच्या असतात.

२.२ विषय विवेचन :

२.२.१ सहकारी व्यवस्थापन :

सहकारी संस्थांच्या कारभारावर सभासदांचे लोकशाही पद्धतीचे नियंत्रण हे सहकाराचे तत्त्व असले तरी सभासद संख्या लक्षात घेता निर्णय प्रक्रिया सर्व सभासदांना प्रत्यक्ष सहभागी होणे अशक्य होते. त्यासाठी कायद्यानुसार सभासद संस्थेचा कारभार पाहण्यासाठी आपल्यातुनच संचालक मंडळाची निवड करतात. यातील उद्देश एकच असतो की, ज्या उद्देशासाठी संस्था स्थापन करण्यात आली आहे त्याची पूर्तता व्यवस्थीत व्हावी.

पीटर ड्रकर यांच्या मते 'व्यवस्थापन हे बहुउद्देशीय कार्य आहे की ज्याद्वारे व्यवसाय, व्यवस्थापन, कर्मचारी आणि कार्ये इ. चे व्यवस्थापन केले जाते.

याच व्याख्येला अनुसरून सहकारी क्षेत्रातही व्यवस्थापनाची प्रक्रिया चालते. ज्यामध्ये सभासद, संचालक मंडळ, त्यातील पदाधिकारी, अधिकारी व कर्मचाऱ्यामार्फत संस्थेच्या व्यवस्थापनाची कामे पाहिली जातात. या व्यवस्थापनाची काही ठळक वैशिष्ट्ये पुढीलप्रमाणे सांगता येतील.

- **वैशिष्ट्ये :**

१) संचालक मंडळाद्वारे व्यवस्थापन :

सहकारी संस्थेचे सभासद जरी खऱ्या अर्थाने मालक असले तरी सभासदांची मोठी संख्या असल्याने त्यांना सहकारी संस्थेच्या व्यवस्थापनात प्रत्यक्ष सहभागी होणे शक्य नसते. त्यामुळे त्यांच्याकडून कारभार पाहण्यासाठी

संचालक मंडळाची नियुक्ती केली जाते व संस्थेच्या उद्दिष्टानुसार संचालक मंडळ संस्थेचे व्यवस्थापन करते.

२) सामाजिक बांधिलकी :

सहकारी संस्था ही मुळात समाजातील दुर्बल घटकांच्या उन्नतीसाठी स्थापन झालेली असते. त्यामुळे सहकारी संस्था काम करीत असतानाही एक प्रकारे सामाजिक बांधीलकी जपत असते. आपल्या संस्थेच्या कामाचा समाजाला कसा अधिकाधिक फायदा होईल याचा विचार करून संस्थेकडून विविध निर्णय घेतले जातात.

३) सभांना महत्त्व :

सहकारी संस्थांच्या कामकाज आणि व्यवस्थापनात वार्षिक सर्वसाधारण सभेला अनन्यसाधारण असे महत्त्व असते. या सभेत संस्थेच्या वार्षिक कामकाजाचा आढावा घेवून भावी वाटचालीची ध्येय धोरणेही ठरविली जातात. संचालक मंडळाच्या कामकाजाचेही मुल्यमापन करून सभासदांकडून त्यांना योग्य त्या सुचनाही दिल्या जातात.

४) पारदर्शकपणा :

सहकारी संस्थेच्या कामकाजामध्ये पारदर्शकता आढळून येते. कारण सहकारी संस्था उभी करणे व वाढविणे हे अत्यंत कठिण काम असते. त्यामुळे संस्थेच्या व्यवहारात कुठेही गैरव्यवहार होऊ नये याची दक्षता घेतली जाते. संस्थेच्या वार्षिक व्यवहाराची माहिती अहवालरूपाने सभासदांपर्यंत पोहचविली जाते.

५) प्रशिक्षण :

सहकारी संस्थेच्या सेवकाकडून संस्थेचे कामकाज अधिक कार्यक्षमपणे व्हावे यासाठी संबंधीत विषयाचे संबंधीत कर्मचारी व अधिकाऱ्याला वेळोवेळी सखोल असे प्रशिक्षण दिले जाते. त्यामुळे संस्थेचा कर्मचारीवर्ग अधिक कुशल बनतो व त्याची कार्यक्षमता वाढून त्याचा सहकारी संस्थेच्या विकासाला अधिक फायदा होताना दिसून येतो.

६) सहकारी शिक्षण :

सहकारातील सभासद, अधिकारी, पदाधिकारी यांना जबाबदारीची जाणीव निर्माण व्हावी म्हणून त्यांना वेळावेळी सहकारी शिक्षण दिले जाते. ज्यामुळे त्यांच्यामधील सहकाराबाबतचे आज्ञान दूर होते व आपण एकत्र आल्यास आपले नुकसान होणार नाही. उलट आपला फायदाच होणार आहे अशी जाणीव त्यांच्यामध्ये निर्माण होते.

७) लोकशाही व्यवस्थापन :

सहकारी क्षेत्रातील व्यवस्थापन हे एकप्रकारे लोकशाही व्यवस्थापन असते. ज्यामध्ये संस्थेचा कारभार अप्रत्यक्षपणे सभासदच चालवत असतात. कारण जरी प्रत्यक्ष संचालक मंडळ संस्थेचा कारभार पाहत

असले तरी त्यांच्या कामावर अप्रत्यक्ष नियंत्रण हे सभासदांचे असते. त्यांच्या सुचनेनुसार व मार्गदर्शनानुसारच संचालक मंडळाला निर्णय घ्यावा लागतो.

८) सामुहिक कार्य :

सहकारी संस्थेच्या यशस्वी व्यवस्थापनासाठी केवळ संचालक मंडळ सक्रिय असून चालत नाही तर त्याच बरोबर सभासद, अधिकारी, कर्मचारी, पदाधिकारी यांनी एकत्र येऊन जर सामुहीक प्रयत्न केले तर संस्था अधिक यशस्वी होते. म्हणून सामुहिक कार्ये हे ही सहकारी व्यवस्थापनाचे एक महत्त्वपूर्ण वैशिष्ट्य मानले जाते.

९) एक प्रक्रिया :

सहकारी व्यवस्थापन ही एक प्रक्रिया आहे. ज्यामध्ये नियोजन, समन्वय, नियंत्रण, कर्मचारी विकास, अभिप्रेरणा यासारख्या अनेक घटकांचा समावेश होतो. ज्यामध्ये सभासद, संचालक मंडळ व कामगार एकत्र येऊन आपली सर्व कार्ये सुरळीत पार पाडतात.

१०) अदृश्य स्वरूप :

सहकारी संस्थेचे व्यवस्थापन कामकाज करते हे आपण दृश्य स्वरूपात पाहू शकत नाही. परंतु व्यवस्थापन काय करणे हे मात्र आपण त्याच्या परिणामावरून समजू शकतो. व्यवस्थापनाच्या चांगल्या कामाची पावती हेच व्यवस्थापनाचा चांगला परिणाम असतो.

अशा प्रकारे सहकारी व्यवस्थापनाची काही ठळक वैशिष्ट्ये आढळून येतात.

२.२.२ हेन्री फेऑल यांची व्यवस्थापनाची सर्वसाधारण तत्त्वे (Henry Feyol's General Principles of Management) :

हेन्री फेऑल हे फ्रान्समधील व्यवस्थापन तज्ञ हाते. १८६० मध्ये ते एका कोळसा व अनुनिर्मिती करणाऱ्या कंपनीमध्ये इंजिनिअर म्हणून नोकरीला लागले. त्याच कंपनीत १८८८ मध्ये ते व्यवस्थापकीय संचालक झाले. व्यवस्थापनातील प्रदीर्घ अनुभव, अभ्यास व चिंतनाद्वारे त्यांनी 'व्यवस्थापनाचा सर्वसाधारण सिद्धांत' (General Theory of Management) हा सिद्धांत मांडला. या सिद्धांताला जगभर मान्यता मिळाली. या सिद्धांतामध्ये त्यांनी व्यवस्थापनाची एकूण १४ तत्त्वे समाविष्ट केलेली आहेत ती पुढीलप्रमाणे–

१) शिस्त :

ज्या व्यवसायामध्ये शिस्त आढळते, त्यामध्ये प्रगती आढळून येते. व्यवसायातील अधिकारी व कर्मचारी वर्ग यामध्ये चांगली शिस्त असावी लागते. शिस्तीबाबत कर्मचाऱ्यांनी मार्गदर्शन केले पाहिजे. व्यवस्थापन तज्ञ जॉर्ज हेरी यांच्या मते व्यवसाय संघटनेतील सर्व कर्मचाऱ्यांना शिस्त असणे गरजेचे आहे. व्यवसाय संघटनेची उद्दिष्ट्ये पुर्ण करण्यासाठी शिस्त उपयोगाची असते. त्यामुळे अधिकारी व कर्मचारी यामध्ये चांगले संबंध राहतात. औद्योगिक शांतता राहते.

२) श्रमविभागणी :

व्यवसायातील कर्मचाऱ्यांना त्यांची आवड व पात्रता यानुसार कामाची विभागणी करून दिल्यास ते अधिक कार्यक्षमतेने काम करतात. श्रमविभागणी हा कर्मचाऱ्यांना प्रोत्साहन देणारा घटक आहे. त्यामुळे कर्मचाऱ्यांची मानसिकता सकारात्मक बनते. ते अधिक उत्साहाने काम करू लागतात. त्यांच्यातील कौशल्य विकसित होतात. ॲडम स्मिथ यांनी टाचणी तयार करण्याचे काम अठरा विभागामध्ये विभागणी केल्याचे उदाहरण दिले आहे. एकूण कामाची विभागणी उपलब्ध कर्मचाऱ्यांमध्ये करून देता येते.

३) समानता :

व्यवसाय संघटनेतील कर्मचारी जरी भिन्न पदावर काम करत असले तरी त्या सर्वांना समान वागणूक देणे गरजेचे आहे. त्यामुळे कर्मचाऱ्यांमध्ये समाधानाचे व शांततेचे वातावरण राहते. अन्यथा काही कर्मचारी नाराज होतात. सर्व पातळीवरील अधिकाऱ्यांमध्ये समानता असावी लागते. वरिष्ठ पातळीवरील अधिकाऱ्यांना कमी समजू नये. सर्व कर्मचारी हे संघटनेचे घटक आहेत. सर्वांना समान वागणूक देताना त्यांच्या मताचा आदर करणे. त्यांना प्रेरणा देणे, मार्गदर्शन करणे, बढती देणे, सुविधा उपलब्ध करून देणे इत्यादीकडे लक्ष पुरवावे लागते. त्यामुळे कर्मचाऱ्यांमध्ये एकसंघ भावना तयार होते.

४) कर्मचारी स्थैर्य :

व्यवसाय संघटनेमध्ये कर्मचाऱ्यांना कामामध्ये कायमस्वरूपी सामावून घेणे म्हणजे त्यांना सुरक्षितता देणे होय. कर्मचाऱ्यांना कामामध्ये हमी दल्यास ते जबाबदारीने काम करतात. त्यांची व्यवसायाबद्दलची निष्ठा व आपुलकी वाढते. व्यवसायाविषयी त्यांचा सकारात्मक दृष्टीकोण तयार होतो. कर्मचारी अदलाबदल, गैरहजेरी, काम टाळणे इ. प्रवृत्तीना प्रतिबंध घातला जातो. चांगले कर्मचारी हे व्यवसायाची मालमत्ता असते. अधिकारी व कर्मचारी यांच्यामध्ये चांगले संबंध निर्माण होतात. संघटनेला कायमस्वरूपी चांगल्या कर्मचाऱ्याची आवश्यकता असते.

५) अभिप्रेरणा :

कर्मचाऱ्यांना कामासाठी प्रोत्साहन देणे, म्हणजे अभिप्रेरणा होय. कार्य करताना कर्मचाऱ्यांना आवश्यक ते स्वातंत्र्य दिले पाहिजे. अधिकाऱ्यांनी कर्मचाऱ्यांना सुचना व आदेश देताना त्यामध्ये प्रेरणा असाव्यात. व्यवस्थापन तज्ञ अब्राहम मास्लो यांनी अभिप्रेरणा सिद्धांत मांडला आहे. त्यांच्या मते कर्मचाऱ्यांना कामामध्ये प्रेरणा दिल्यास त्यांच्यामध्ये विकसित बदल होतो. त्यांची कार्यक्षमता वाढते. कामातील उत्साह वाढतो म्हणून त्यांना सातत्याने प्रेरणा दिल्या पाहिजेत. हेन्री फेऑल यांच्या मते, कर्मचाऱ्यांना विचार, स्वातंत्र्य व कामाच्या अंम्मलबजावणीचे स्वातंत्र्य म्हणजे एकप्रकारे त्यांना अभिप्रेरणा देणे होय.

६) कर्मचाऱ्यांना मोबदला :

कर्मचाऱ्यांना वाजवी वेतन देणे ही व्यवसायाची जबाबदारी समजली जाते. व्यवसायाची कार्यक्षमता व नफा

वाढणे हे सर्वस्वी कर्मचाऱ्यांवर अवलंबून असते. म्हणून कर्मचाऱ्यांना आवश्यक वेतन दिले पाहिजे. कर्मचाऱ्यांना आर्थिक व आर्थिकेत्तर लाभ दिले पाहिजेत. हेन्री फेऑल यांच्या मते व्यवस्थापनेला नफ्यामध्ये सहभागी करून घेणे याबाबत ते सहमत नाहीत. परंतू महागाईच्या निर्देशांकानुसार त्यांच्या मोबदल्यात वाढ झाली पाहिजे. किमान राहणीमानाशी निगडीत कर्मचाऱ्यांना वेतन दिले पाहिजे.

७) अधिकार आणि जबाबदारी :

वरिष्ठांकडून कनिष्ठांना आदेश दिले जातात. कर्मचाऱ्यांनी वरिष्ठांच्या आदेशाचे पालन केले पाहिजे. अधिकाऱ्यांना कर्मचाऱ्यांकडून काम करून घेताना अधिकाराचा वापर करावा लागतो. अधिकाराबरोबर त्यांना जबाबदारी समजली पाहिजे. अधिकार आणि जबाबदारी या एकाच नाण्याच्या दोन बाजू आहेत. म्हणून वरिष्ठांना अधिकार प्रधान करताना त्याप्रमाणात जबाबदारी सोपवली पाहिजे. अधिकार आणि जबाबदारी यामध्ये समतोल निर्माण केल्यास कोणत्याही प्रकारचा प्रश्न उद्‌भवत नाही. त्यामुळे वरिष्ठांना कनिष्ठांकडून काम करून घेताना सोईचे जाते.

८) आदेशातील एकवाक्यता :

संघटनेतील सहाय्यक आणि कर्मचारी यांना एकाच वरिष्ठामार्फत आदेश मिळाले पाहिजेत. वरिष्ठांनी सहाय्यकांना आदेश दिले आणि सहाय्यकांनी कर्मचाऱ्यांना वेगळ्या पद्धतीने आदेश दिल्यास आदेशाचे पालन केले जात नाही. अशावेळी वरिष्ठांच्या आदेशाचे पालन करावे यामध्ये संभ्रम निर्माण होतो. म्हणून आदेशामध्ये एकवाक्यता असावी. त्यामुळे कामामध्ये शिस्त व कर्मचारी जबाबदारीचे पालन करतात. कर्मचारी अचुकतेने व वेळेवर काम करू शकतात.

९) निर्देशातील एकवाक्यता :

आदेशातील एकवाक्यतेप्रमाणे मार्गदर्शनामध्येही एकवाक्यता अपेक्षित असते. संघटनेतील समान प्रकारचे काम करणाऱ्या सर्व कर्मचाऱ्यांना एकाच वरिष्ठाकडून मार्गदर्शन मिळणे आवश्यक आहे. संघटनेतील कामाची विभागणी विविध विभागात केली जाते. प्रत्येक विभागासाठी एक विभागप्रमुख कार्य करतात. विभागातील सर्व कर्मचाऱ्यांना विभाग प्रमुखाकडून मार्गदर्शन होणे गरजेचे आहे. निर्देशामध्ये एकवाक्यता असेल तर वरिष्ठांच्या आदेशाचे सुचनांचे सर्वच कर्मचाऱ्यांना पालन करणे सोईचे जाते. त्यामुळे अधिकारी व कर्मचारी यातील संबंध सुधारतात. तसेच कर्मचाऱ्यांमध्ये समन्वय व सहकार्य निर्माण होते.

१०) केंद्रीकरण :

संघटनेतील कमी व्यक्ती किंवा वरिष्ठांकडे अधिक अधिकार असणे म्हणजे अधिकाराचे केंद्रीकरण होय. जर एखाद्या व्यक्तीकडे प्रमाणापेक्षा अधिक अधिकार असल्यास त्यांच्याकडून त्यांचा गैरवापर होऊ शकतो. अधिकारांचे केंद्रीकरण केल्यास त्या व्यक्तीच्या जबाबदारीमध्ये वाढ होते. संघटनेमध्ये वरिष्ठांना सहाय्यकाकडून काम करून घेताना त्यांना अधिकार दिले पाहिजेत. वरिष्ठ अधिकारी व सहाय्यक याबाबत समन्वय असल्यास सहाय्यक वरिष्ठांच्या आदेशाचे पालन करतात.

११) अधिकार श्रेणी :

संघटनेमध्ये वरिष्ठ, मध्यम व कनिष्ठ पातळीवर काम करणाऱ्या अधिकाऱ्यांची संख्या अधिक असल्यास कोणत्या अधिकाऱ्याचे कोणत्या सहाय्यकाने आदेश पालन करावयाचे व कोणत्या अधिकाऱ्याची किंवा सहाय्यकाशी कोणत्या कर्मचाऱ्याला जबाबदार धरावयाचे हे अधिकार श्रेणी साखळीद्वारे निश्चित करावे लागते. त्यामुळे वरिष्ठांना निर्णय घेणे व कर्मचाऱ्यांना कामाची अम्मलबजावणी करणे सोईचे होईल. परंतु अधिकार श्रेणी साखळी हे मर्यादित असावी.

१२) स्थानबद्धता :

साधनसामग्रीच्या योग्य जागेवर उपलब्ध असणाऱ्या व योग्य कर्मचाऱ्यांची योग्य ठिकाणी निवड करण्याच्या पद्धतीला स्थानबद्धता असे म्हणतात. संघटनेमध्ये कच्चा माल यंत्रसामग्री कर्मचारी आणि भांडवल इत्यादी सामग्री वापरली जाते. प्रत्येक कर्मचाऱ्याला त्याच्या योग्य पदावर कार्य करण्यासाठी आवश्यक ती सामग्री वेळेवर उपलब्ध होणे गरजेचे आहे. त्यामुळे कामामध्ये समन्वय निर्माण केला जातो. कर्मचाऱ्याला काम करताना कोणतीही अडचण येत नाही व कामामध्ये व्यत्यय येत नाही.

१३) एकी हेच बळ :

संघटनेची ताकद तेथील कर्मचाऱ्यांच्या एकसंघपणावर अवलंबून असते. सर्व कर्मचाऱ्यांचे सहकार्य व एकी असल्यास संघटनेला मोठी कार्ये किंवा उद्दीष्टांची पुर्तता करणे ही बाब कठिण नाही. संघटनेतील एकी वाढत चालल्यास संघटनेला मोठी आव्हाने पार पाडणे शक्य होते. एक विचाराचा समुह व्यवसायाची कार्यक्षमता वाढणे, नफा वाढविणे, व्यवसायाचा विकास करणे या बाबत सक्रिय सहभाग घेतात. एकीमुळे संघटनेच्या विकासाबरोबर कर्मचाऱ्यांचाही विकास होत असतो. संघटनेतील एकीमुळे औद्योगिक शांतता निर्माण करणे शक्य होते. कर्मचाऱ्यामध्ये शिस्त व सहकार्याची भावना निर्माण होते.

१४) व्यक्तीगत हिताऐवजी सामान्य हितास प्राधान्य :

संघटनेमध्ये विविध व्यक्ती काम करीत असतात. परंतु त्यापैकी काही व्यक्तीच्या हिताचा विचार न करता सर्व व्यक्तींच्या हिताचा विचार करावा लागतो. संघटनेची उद्दिष्ट्ये सामुहिक प्रयत्नातून साकार होत असतात. म्हणून व्यक्तीपेक्षा संघटना नेहमी मोठी व श्रेष्ठ असते. त्यामुळे एखाद्या व्यक्तीच्या दबावाखाली संघटनेला काम करता येत नाही. म्हणून सर्व व्यक्तीच्या हिताचा विचार करावा लागतो.

२.२.३ व्यवस्थापन रचना :

सहकारी संस्थेचे सभासद हे संस्थेचे मालक असतात त्यांना दैनंदिन कामकाज पाहणे शक्य नसते. म्हणून सभासद आपल्यामधूनच काही सभासदांची संस्थेची कामकाज पाहण्यासाठी निवड करतात. त्यांना संचालक म्हणतात. संस्थेचे संचालक एकत्र येऊन संस्थेचे कामकाज पार पाडत असतात.

● **सभा :**

सभेचा अर्थ असा की, एकापेक्षा अधिक लोक एक येऊन सामुदायीकपणे आपल्या मतांचे प्रदर्शन करतात. त्यास सभा म्हणतात.

● **सभेचा प्रकार :**

अ) सर्वसाधारण सभा :

सहकारी संस्थेच्या सर्व सभासदांची जी सभा घेतली जाते त्या सभेस सर्वसाधारण सभा असे म्हटले जाते. अशी सभा सहकारी संस्था अधिनियम १९६० च्या नियम ६० प्रमाणे व संस्थेच्या उपविधीप्रमाणे आवश्यक आहे. सर्वसाधारण सभेचे पुढील प्रकार पडतात.

१) पहिली सर्वसाधारण सभा / नियामक सभा,

२) वार्षिक सर्वसाधारण सभा,

३) विशेष सर्वसाधारण सभा,

४) अंतिम सर्वसाधारण सभा :

१) पहिली सर्वसाधारण सभा / नियामक सभा :

महाराष्ट्र सहकारी संस्था अधिनियम १९६० व त्या खालील नियम क्रमांक ५९ व पोटनियम इत्यादी सहकारी संस्थेची नोंदणी झाल्याच्या तारखेपासून तिन महिन्याच्या आत मुख्य प्रवर्तकाने ही सभा बोलावली पाहिजे. या सभेमध्ये खालील प्रकारे कामकाज केले जाते.

१) नोंदणी बाबतच्या झालेल्या कामकाजास मंजूरी देणे,

२) नोंदीच्या तारखेपर्यंत झालेल्या प्रारंभिक खर्चास मंजूरी देणे.

३) बँकेत असलेल्या नियोजित संस्थेच्या नावाचे खाते नोंदणी झालेल्या संस्थेच्या नावाने करणे.

४) नवीन सभासद होण्यासाठी आलेल्या अर्जाचा विचार करून संस्थेचे सभासद करून घेणे.

५) नवीन व्यवस्थापन समितीची निवड करणे.

६) नोंदणी झालेल्या संस्थेच्या पोटनियमांची नोंद घेणे.

७) पुढील भविष्यकालीन कामकाजाचा आराखडा निश्चित करणे.

८) संस्थेची बाहेरील कर्ज मर्यादा वाढविणे.

२) वार्षिक सर्वसाधारण सभा :

ही सभा महाराष्ट्र सहकारी संस्था अधिनियम १९६० त्यातील कलम ७५ नुसार वर्षातून एकदा बोलावली

जाते. सहकारी वर्ष संपल्यानंतर ४५ दिवस सहकारी संस्थेला आपले वार्षिक हिशोब पूर्ण करण्यासाठी दिलेले असतात. या ४५ दिवसानंतर तीन महिन्यांच्या आत संस्थेने आपली वार्षिक सभा बोलवली पाहिजे.

सभा बोलविणे शक्य नसेल तर संचालक मंडळाच्या ठरावाने योग्य ते कारण देवून रजिस्टारकडे अर्ज करून मुदतवाढ मागीतली पाहिजे. मुदतवाढीनंतर किंवा जाणून बुजून ही सभा घेतली नाही तर रजिस्टार आपला प्रतिनिधी नेमूण या संस्थेचे कामकाज पुर्ण करतात व सभेतील झालेले कामकाज कायदेशीर समजले जाते. ही सभा बोलविण्यास कसूर करणारी व्यक्ती पदाधिकारी असल्यास या व्यक्तीला तिन वर्षापर्यंत सहकारी संस्थेच्या निवडणूकीत उभे राहण्यासाठी अपात्र ठरविण्याचा अधिकार रजिस्टार यांना आहे.

या सभेची नोटीस ७ दिवस अगोदर संस्थेच्या सर्व सभासदांना दिली गेली पाहिजे. या नोटीसमध्ये सभेचा दिनांक, सभेचे ठिकाण व सभेची वेळ याबाबतचा उल्लेख असावा लागतो. त्याचप्रमाणे कोणत्या विषयावर चर्चा करण्यात येणार आहे. या विषयाची सुची सोबत जोडावी लागते.

● सभेची प्रक्रिया :

१) सभेचे सचिव सभा बोलवितात व ते निबंधकांनाही सभेची माहिती देतात. निबंधक त्यांचे प्रतिनिधी सभेत पाठवू शकतात.

२) सभेचे अध्यक्ष हे संस्थेचे अध्यक्ष किंवा उपाध्यक्ष असतात.

३) गणसंख्या पूर्ण झाल्यानंतरच सभा बोलवली जाते. गणसंख्या पूर्ण झाली नाहीतर सभा एका तासासाठी तहकुब केली जाते व नंतर सभा बोलवली जाते.

४) सचिव संस्थेची सुचना वाचतात व विषय पत्रिका मांडतात. सर्व विषय चर्चेस घेतले जातात. गरज असेल तर एखाद्या विषयावर मतदान घेतले जाते.

५) मतदान हात उंचावून केले जाते किंवा मतपत्रिकेद्वारे केले जाते.

६) सभेचे अध्यक्ष मतपत्रिका उपलब्ध करतात. मतमोजणी करतात व निकालही जाहीर करतात.

७) विषय पत्रिकेवरील सर्व विषयावर चर्चा झाली नाहीतर सदर बैठक पुढे ढकलली जाते. मात्र ती ३० दिवसाच्या आत घेतली पाहिजे.

३) विशेष सर्वसाधारण सभा :

एखाद्या विशेष कारणासाठी संस्थेचे विशेष काम पार पाडण्यासाठी संस्थेच्या सभासदांची जेव्हा सभा बोलावली जाते तिला विशेष सर्वसाधारण सभा असे म्हणतात. ही सभा सहकारी कायद्यातील कलम ७६ प्रमाणे बोलवली जाते. संस्थेकडे ही सभा बोलविण्यासाठी लेखी मागणी प्राप्त झाल्याच्या तारखेपासून एक महिन्याच्या आत बोलवली पाहिजे. खालील परिस्थितीमध्ये ही सभा घ्यावी लागते.

१) संस्थेच्या एकूण सभासदांपैकी १/५ किंवा १००% सभासद यांनी लेखी निवेदन संस्थेकडे देवून सभा घेण्याविषयी मागणी केल्यास.

२) अध्यक्ष अगर संचालक मंडळाने बहुमताने विशेष सभा बोलविण्याबाबत निर्णय घेतल्यास.

३) कलम ७६ नुसार निबंधकाने सुचना / आदेश दिल्यास.

४) संस्थेच्या संयुक्त संस्थेने लेखी सुचित केल्यास.

वरील परिस्थिती निर्माण झाल्यास विशेष सर्वसाधारण सभा संस्थेस बोलवावी लागते ही सभा वेळेत न बोलविल्यास शिक्षेची जी तरतूद वार्षिक सर्वसाधारण सभेला लागू आहे. तिच तरतूद याही सभेला आहे. या सभेत खालील विषयाचे कामकाज पार पाडले जाते.

अ) तातडीने करावयाची पोटनियम दुरुस्ती.

ब) संस्थेचे दुसऱ्या संस्थेबरोबर एकत्रित किंवा संस्थेची करावयाची विभागणी/रुपांतर.

क) एखाद्या सभादांची संस्थेमधून करावयाची हकालपट्टी.

४) अंतिम सर्वसाधारण सभा :

ही सभा सहकारी संस्थेची अधिनियम १९६० व त्यातील कलम १०१ नुसार संस्थेचे कामकाज गुंडाळल्यानंतर सभा बोलवितात. या सभेची समाप्ती करण्याचे कामकाज कसे पार पाडले गेले याबाबत सविस्तर अहवाल या सभेपुढे व्यवसायीकाकडून केला जातो. त्याचप्रमाणे संस्थेच्या सर्व देणी देवून शिल्लक राहिलेल्या रक्कमेची विल्हेवाट कशी करावयाची याबाबत आपल्या शिफारशी व्यावसायिक सभासदांना सादर करतो.

या सभेत कोणतीही बाब न मंजूर करण्याचा अधिकार सभासदांना राहत नाही. कारण व्यवसायीकांची नेमणूक झाल्यानंतर संस्थेचे कायदेशीर अस्तित्व व व्यक्तीभूत संस्था म्हणून कलम ३६ प्रमाणे असणारे अस्तित्व संपुष्टात येते.

ब) इतर सभा :

१) संचालक मंडळ सभा / व्यवस्थापक समिती सभा :

संस्थेचे कामकाज पाहण्यासाठी सर्व सभासद आपल्या वार्षिक व सर्वसाधारण सभेत उपविधीनुसार संचालकांची व व्यवस्थापन समिती सदस्याची निवड करतात. सोपविलेले कामकाज योग्य रितीने पार पाडण्यासाठी संचालक मंडळ अथवा व्यवस्थापन समितीची किमान महिन्यातून एकवेळ उपविधीनुसार सभा घेण्यात येतात. सदर सभेस निम्याहून अधिक संचालक असणे म्हणजे गणपुर्ती झाली आहे असे समजण्यात येते.

२) उपसमिती सभा :

सहकारी संस्थांचा वाढता व्याप पाहता सर्व संचालक मंडळ अथवा व्यवस्थापक समिती यांचे सभेत धोरणात्मक कामकाज संदर्भात निर्णय करणे आवश्यक व योग्य आहे. जरूर ती चर्चा योग्य पद्धतीने होण्यासाठी विशिष्ट प्रकारची माहिती असणाऱ्या सदस्याची गरज आहे. म्हणून संचालक मंडळ आवश्यकतेनुसार व उपविधी तरतुदी प्रमाणे वेगवेगळ्या उपसमितीच्या नियुक्ती करणे. उपसमितीच्या सभा वरंवार घेण्यात येतात. या समितीच्या शिफारशी कार्यकारी मंडळापुढे सादर करून कायम केल्या जातात.

क) संस्थेची कार्यपद्धती :

१) संस्थेची नोटीस परिपत्रकाद्वारे सभेत भाग घेण्याचा अधिकार असलेल्या सर्व सभादांना देण्यात आली पाहिजे.

२) संस्थेची मुदत सहकारी संस्थेच्या साधारण सभा व इतर सभा बोलविण्यासाठी किती कालावधीत सुचना दिली पाहिजे हे प्रत्यक्ष संस्थेच्या पोटनियमानुसार नमूद केले जाते.

अ) पहिली वार्षिक सर्वसाधारण सभा - सभेपुर्वी १४ दिवस अगोदर सुचना.

ब) विशेष सर्वसाधारण सभा - सभेपूर्वी ७ दिवस अगोदर

क) संचालक मंडळ - ५ ते ७ दिवस अगोदर.

ड) उपसमिती - ३ ते ५ दिवस अगोदर.

३) सुचना देण्याची पद्धती -

अ) कार्यालाच्या सुचना फलकावर नोटीस लावणे.

ब) गावात दवंडीच्या रूपाने सुचना देणे.

क) प्रत्यक्ष सभासदांच्या स्वाक्षऱ्या घेवून.

ड) पोस्टाने पाठविणे.

४) सुचनेतील मजकूर - संस्थेची तारीख, वेळ, विषय व जागा या चार बाबींचा उल्लेख सुचनेमध्ये असला पाहिजे.

ड) संस्थेचे इतिवृत्त :

१) प्रत्येक सभेच्या कच्च्या नोंदी घेण्यात याव्यात.

२) उपस्थित पदाधिकारी व संचालकांच्या नोंदी घ्याव्या.

३) संस्थेच्या कच्च्या नोंदी पक्क्या करताना मुळ विषयात बदल करू नये.

४) कच्च्या नोंदीवर पदाधिकारी व संचालकांच्या स्वाक्षऱ्या घेण्यात याव्यात.

५) इतिवृत्तावर मागील सभेचे अध्यक्ष व सचिव यांच्या स्वाक्षऱ्या असाव्यात.

६) पुढील सभेत मागील सभेचे इतिवृत्त वाचून स्विकृत करावे.

७) इतिवृत्त सभेचे सचिव यांनी लिहावे.

● **संचालक मंडळाची कर्तव्ये :**

सहकारी संस्थेच्या सभासदाकडून सर्वसाधारण सभेत संस्थेच्या दैनंदिन कारभारासाठी संचालक मंडळ निवडले जाते. हे संचालक मंडळ म्हणजेच सभासदाने निवडून दिलेल्या संचालकांचा गट असतो. संचालक मंडळाला मिळालेल्या अधिकाराची कक्षा सहकारी कायद्याने ठरविलेली असते. मात्र या अधिकाराबरोबरच संचालक मंडळाला काही कर्तव्येही पार पाडावी लागतात ती पुढीलप्रमाणे –

१) कर्मचारी सहकारी संस्थेचे दैनंदिन कामकाज पाहत असताना संचालक म्हणून निस्वार्थीपणे व संस्थेच्या स्थैर्यासाठी मन:पुर्वक प्रयत्न करणे.

२) संस्थेच्या आर्थिक विकासासाठी व स्थैर्यासाठी प्रयत्न करणे.

३) सहकारी संस्थेकडून दिल्या जाणाऱ्या सोयी सवलतीचा फायदा घेण्यासाठी स्वत:च्या स्वार्थासाठी दूरूपयोग न करणे.

४) सहकारी संस्थेच्या वार्षिक सर्वसाधारण सभेमध्ये सर्व सभासदांसमोर आर्थिक परिस्थितीचे खरे चित्र सादर करणे.

५) व्यवस्थापन विषयक सर्व निर्णय विचारपुर्वक घेणे व त्या निर्णयाची योग्य पद्धतीने अम्मलबजावणी करणे.

६) संस्थेच्या भांडवलाचा योग्य विनियोग करणे.

७) संस्थेच्या संदर्भात आवश्यक ती माहिती निबंधकाला वेळोवेळी देणे.

८) संस्थेचे कामकाज नियमानुसार व सहकारी कायद्यातील तरतुदीनुसार चालविणे.

९) संस्थेचा निधी व भांडवल सुरक्षित ठेवणे तसेच संस्थेची मालमत्ता जपणे.

१०) संस्थेच्या सभासदांना मागणीप्रमाणे माहिती देणे.

११) संस्थेचा कारभार व व्यवस्थापन कार्यक्षमतेने करणे.

१२) व्यवस्थापन समितीतील सर्व सदस्यांच्या विचाराने महत्त्वपूर्ण निर्णय घेणे.

१३) संस्थेची मालमत्ता वाढविण्यासाठी प्रयत्न करणे.

१४) आपल्या निर्णयामुळे संस्थेचा तोटा होणार नाही याची काळजी घेणे.

१५) संस्थेच्या दिर्घकालीन विकासासाठी धोरण आखणे.

● **सचिवाची भूमिका :**

सहकारी पतसंस्थेचे दैनंदिन कार्य कार्यक्षमपणे आणि प्रभावीपणे चालविण्यासाठी सचिवाची आवश्यकता असते. संस्थेचा सचिव हा व्यवस्थापन समितीच्या नियंत्रणाखाली आणि मार्गदर्शनानुसार कार्य करतो. संस्थेची व्यवस्थापन समिती आणि सभासद तसेच कर्मचारी यांना जोडणारा महत्त्वाचा दुवा म्हणून सचिवाला आपली भूमिका पार पाडावी लागते. सचिव हा संस्थेच्या दैनंदिन कामकाजातील एक कार्यकारी अधिकारी म्हणून त्याला चिटणीस असेही म्हणतात. तो पुढीलप्रमाणे विविध भूमिका पार पाडतो.

अ) सभेबाबतची भूमिका :

१) व्यवस्थापन समिती व सभासदांच्या सभेच्या तारखा ठरविणे, सभेची कार्यक्रमपत्रिका योग्य मुदतीत सभासदांना पाठविणे.

२) सभेची सुचना व कार्यक्रम पत्रिका योग्य मुदतीत सभासदांना पाठविणे.

३) सभेसंबंधी आवश्यक कागदपत्रे तयार करणे व सभेची तयारी करणे.

४) सभेची व्यवस्था पाहणे, सभा सुरू असताना आवश्यक त्या कागदपत्रांचा पुरवठा करणे.

५) सभेच्या नोंदी घेणे व सभा संपल्यानंतर सभेची इतिवृत्त लिहिणे.

६) व्यवस्थापन समितीला आवश्यक माहिती देणे त्यांच्यावतीने प्रतिनिधीत्व करणे.

७) संस्थेतर्फे न्यायालयीन कामकाज पाहणे.

ब) सभासदांबाबतची भूमिका :

१) सभासदांच्या भागासाठी अर्ज व पैसे स्विकारणे व पावती देणे.

२) भागासाठी आलेले अर्ज व्यवस्थापन समितीपुढे ठेवणे व त्यावरील निर्णय सभासदांना कळविणे.

३) सभासदांकडून आलेले विविध अर्ज स्विकारणे.

४) सभासदांना सभेच्या सुचना व कार्यक्रम पत्रिका पाठविणे.

५) सभासदांच्या पत्रांना वेळेवर उत्तर देणे.

६) संस्थेच्या नोंदी ठेवणे व इतिवृत्त लिहणे.

७) सभासदांचे भाग वाटप, भाग हस्तांतर नोंदी ठेवणे.

८) सभासदांना सहकार प्रशिक्षण देणे.

९) सभासदांना लाभांश पत्रे देणे.

क) कचेरिविषयक भूमिका :

१) कचेरी कामाचे नियोजन व कर्मचाऱ्यांमध्ये त्याचे वाटप करणे.

२) कर्मचाऱ्यांच्या कामामध्ये समन्वय साधणे.

३) कर्मचाऱ्यांना मार्गदर्शन करणे व त्यांना सल्ला देणे.

४) कार्यालयीन पत्रव्यवहार सांभाळणे.

५) संस्थेच्या हिशोबाची पुस्तके ठेवणे.

६) वार्षिक हिशोब पत्रक तयार करणे.

७) व्यवस्थापन समितीने घेतलेल्या निर्णयाची अम्मलबजावणी करणे.

ड) नोंदीबाबत भूमिका :

१) नोंदणी अधिकाऱ्याकडून झालेला पत्रव्यवहार व्यवस्थापन समितीपुढे निर्णयासाठी ठेवणे.

२) नोंदणी अधिकाऱ्याला आवश्यक असणारी माहिती वेळेवर देणे.

३) संस्थेचे वार्षिक हिशोब पत्रके वेळेत नोंदणी अधिकाऱ्याकडे पाठविणे.

४) तपासणीसाकडून आलेल्या अहवालातील आक्षेपांना खुलासा देणाऱ्या पत्राची प्रत पाठविणे.

२.२.४ संस्था प्रशासन संकल्पना :

कोणतीही संस्था चालविताना नियोजन, संघटन, संप्रेषण, समन्वय मुल्यमापन आदी अनेक कार्याचा समावेश होत असतो. यापैकी कोणत्या कार्याची जबाबदारी व्यवस्थापनात येते व कोणती कामे प्रशासनात येतात याबाबत विद्वानांत मतभेद आहेत. साधारणपणे व्यवस्थापन व प्रशासन त्याच्या अंतर्गत आहे. याउलट प्रशासन ही व्यापक संकल्पना असून व्यवस्थापन त्याच्या अंतर्गत येते.

अलिकडे संस्था प्रशासन ही एक अत्यंत महत्त्वाची बाब मानली जाते. कारण उद्योगसंस्थेचा आकार हा अत्यंत वेगाने वाढत आहे. त्यामुळे संस्थेच्या प्रशासनाची प्रक्रियाही अधिक गुंतागुंतीची बनत चालली आहे.

● **व्याख्या :**

'संस्था प्रशासन म्हणजे जी संस्थेमध्ये संरचना ठरविते,कार्य पाहते आणि संस्थेच्या नियंत्रणाचे काम करते.

संस्था प्रशासनाची जगामध्ये अनेक प्रतिमाने मांडली गेली आहेत. ज्यामध्ये अमेरिकन प्रतिमान, जपान प्रतिमान यासारख्या प्रतिमानाचा समावेश होतो. या सर्व प्रतिमानांचा सारांश एकच आहे. तो म्हणजे संस्थेने प्रशासन अशा प्रकारे राबविले पाहिजे की ज्यामुळे संस्थेची जनमानसात प्रतिमा उंचावली पाहिजे. संस्थे विषयी लोकांच्या मनात विश्वास निर्माण झाला पाहिजे.

● **संस्था प्रशासनाची तत्त्वे :**

१) भागधारकास समान वागणूक :

कोणत्याही संस्थेमध्ये भागधारक किंवा सभासद हे संस्थेचे प्रत्यक्ष मालक असतात. त्यामुळे प्रशासनाकडून त्यांना योग्य वागणूक दिली पाहिजे. त्यांचा योग्य तो सन्मान केला पाहिजे आणि त्याचबरोबर प्रशासनाबाबत त्यांना काही अधिकारही दिले पाहिजेत. ज्या अधिकाराचा वापर करून ते संस्थेवर काही प्रमाणात नियंत्रण ठेवू शकले पाहिजेत.

२) संचालक मंडळाची जबाबदारी :

व्यवसाय संस्था प्रत्यक्ष चालविण्याचे काम हे संचालक मंडळच करीत असते. त्यामुळे संस्थेच्या यश आणि अपयशास संचालक मंडळ हेच जबाबदार असते. त्यामुळे कोणताही निर्णय घेताना संचालक मंडळाने त्या निर्णयाच्या चांगल्या व वाईट परिणामाचा पुर्ण विचार करून निर्णय घेतला पाहिजे.

३) नैतिकता :

व्यवसाय संस्थेने आपले कर्मचारी, अधिकारी, पदाधिकारी यामध्ये योग्य नैतिक बिजे रोवली पाहिजेत. कारण या सर्वांच्या नैतिकतेवरच संस्थेची नैतिक प्रतिमा तयार होत असते व त्यावरच सर्वसामान्य लोक ग्राहक यांचा विश्वास संपादन करणे शक्य असते. त्यामुळे संस्थेला जर दिर्घकाळ आपले अस्तित्व टिकवायचे असेल तर प्रामाणिकपणे आणि नैतिकतेने निर्णय घेतल्यास त्यांना अधिक लाभ होतो.

४) पारदर्शकता :

व्यवसाय संस्थेच्या व्यवस्थापनामध्ये व प्रशासनामध्ये पारदर्शकता असली पाहिजे. व्यवस्थापनाने घेतलेले निर्णय हे सभासदांपर्यंत व्यवस्थित पोहोचले पाहिजेत. किंबहुना सभादांना विश्वासात घेऊनच संस्थेने निर्णय घेतले पाहिजेत.

अशाप्रकारे संस्था प्रशासन ही आधुनिक काळात विकसित झालेली संकल्पना असून तिचा योग्य प्रकारे वापर केला तर कोणत्याही संस्थेची प्रगती होण्यास अधिक मदत होईल.

२.३ सारांश :

समान उद्दिष्ट्ये साध्य करण्यासाठी एकत्र येऊन स्थापन केलेल्या संस्थेस सहकारी संस्था असे म्हणतात. तिचा कारभार लोकशाही पद्धतीने चालतो. तिच्या स्थापनेचा उद्देशही प्रामाणिक असतो. मात्र कोणतीही संस्था यशस्वी होण्यामध्ये तिच्या प्रशासनाची भूमिका ही अत्यंत महत्त्वाची असते. दुर्दैवाने आधुनिक काळात भारतातील सहकारी चळवळीत अयोग्य प्रकारे प्रशासन चालविले गेल्याने अनेक सहकारी संस्था दिवाळखोरीत निघाल्याची उदाहरणे आहेत. सहकारी संस्थेच्या हिताऐवजी व्यक्तीगत हिताला अधिक प्राधान्य देताना दिसतात. आपले मित्र, नातेवाईक यांचा कसा अधिक फायदा होईल याचा विचार करतात.

सहकारी संस्थेचे कायद्याचे नियम मोडून अनेक निर्णय घेतात. त्याचा संस्थेवर विपरीत परिणाम होतो हे टाळण्यासाठी सहकारी संस्थेचे प्रशासन हे अधिक कार्यक्षमपणे राबविण्याची गरज आहे. तरच सहकारी संस्थेला उज्ज्वल भविष्य आहे.

२.४ स्वयं अध्ययन प्रश्न :

अ) योग्य पर्याय निवडा.

१) सहकारी संस्थेचे व्यवस्थापन .... द्वारे केले जाते.

अ) सभासद ब) संचालक क) कर्मचारी ड) यापैकी नाही.

२) सर्वसाधारण सभा सहकारी संस्था अधिनियम १९६० च्या नियम .... प्रमाणे आवश्यक आहे.

अ) ५० ब) ४० क) ६० ड) ६१

३) पहिली सर्वसाधारण सभा नोंदणी झाल्यापासून .... महिन्याच्या आत घ्यावी लागते.

अ) दोन ब) चार क) पाच ड) तीन

४) वार्षिक सर्वसाधारण सभेचे अध्यक्ष .... असतात.

अ) संस्थेचे अध्यक्ष ब) सचिव क) सभासद ड) संचालक

५) .... सर्वसाधारण सभेत कोणतीही बाब मंजूर करण्याचा अधिकार सभासदांना राहत नाही.

अ) पहिल्या ब) वार्षिक क) अंतिम ड) यापैकी नाही.

६) पहिल्या सर्वसाधारण सभेची नोटीस .... दिवस अगोदर द्यावी लागते.

अ) १० ब) १२ क) १४ ड) १५

७) संस्थेचे इतिवृत्त लिहण्याचे काम .... करतात.

अ) अध्यक्ष ब) संचालक क) सभासद ड) सचिव

८) सहकारी संस्थेचे उद्दिष्टे .... ठरवितात.

अ) सचिव ब) अध्यक्ष क) संचालक ड) निबंधक

२.५ स्वयं अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे.

१) - ब २) - क ३) - ड ४) - अ

५) - क ६) - क ७) - ड ८) - क

२.६ सरावासाठी स्वाध्याय.

अ) दिर्घोत्तरी प्रश्न.

१) सहकारी व्यवस्थापन म्हणजे काय सांगून त्याची वैशिष्ट्ये सांगा.

२) हेन्री फेऑल यांची व्यवस्थापनाची सर्वसाधारण तत्त्वे स्पष्ट करा.

३) सर्वसाधारण संस्थेची प्रक्रिया व प्रकार सांगा.

४) संचालक मंडळाची कर्तव्ये सांगा.

५) सचिवाची भूमिका स्पष्ट करा.

२.७ संदर्भ ग्रंथ :

१) कुलकर्णी, भोसले, चौगुले - सहकाराचा विकास, अजब प्रकाशन, कोल्हापूर, प्रथम आवृत्ती २००५

२) कामत गो. स. - सहकार : तत्त्व, व्यवहार आणि व्यवस्थापन.

३) शहा रुपा, दामजी बी. एच् - सहकार, फडके प्रकाशन, कोल्हापूर, प्रथम आवृत्ती - २००८

४) शिंदे आर. के. - भारतातील सहकारी चळवळ, राविल पब्लीकेशन, सातारा १९८०.

५) Makkiran S. - Co-operative Management Principles and Techniques, Jain Book AGency (2006)

६) Memoria Saksna - Co-operation in India.

७) Sinha S. K. and R. Sanaya - Management of Co-operative Enterprises - Principels of Procties, National Council for Co-operative Training (1981).

८) Tyagi R. B. - Recent Trends in the Co-operative movement in India.

❖❖❖

घटक –३

नेतृत्त्व आणि मानव संसाधन विकास

अनुक्रमणिका :

३.० उद्दिष्ट्ये

३.१ प्रस्तावना

३.२ विषय विवेचन

- ३.२.१ नेतृत्वाची भूमिका - नेतृत्वामधील गुण–नेतृत्व विकास कार्यक्रम.
- ३.२.२ सहकार नेतृत्वाचे योगदान : वसंतदादा पाटील, पद्मश्री विखे पाटील, तात्यासाहेब कोरे.
- ३.२.३ मानव संसाधन विकास आणि शिक्षण आणि भारतातील प्रशिक्षण सुविधा - मानव संसाधन विकास - आवश्यकता आणि समस्या.
- ३.२.४ सहकार व्यवस्थापनातील अलिकडील प्रवाह.

३.३ सारांश

३.४ स्वयं अध्ययनासाठी प्रश्न

३.५ स्वयं अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे

३.६ सरावासाठी स्वाध्याय

३.७ संदर्भ पुस्तके

३.० उद्दिष्ट्ये :

- नेतृत्वाची भूमिका, नेतृत्वामधील गुण समजावून घेणे.
- नेतृत्व विकास कार्यक्रमांचा आढावा घेणे.
- वसंतदादा पाटील, पद्मश्री विखे पाटील आणि तात्यासाहेब कोरे यांचा सहकारातील योगदानाचा अभ्यास करणे.
- मानव संसाधन विकास आणि शिक्षण आणि भारतातील प्रशिक्षण सुविधा यांचा आढावा घेणे.
- मानव संसाधन विकास आवश्यकता आणि समस्या अभ्यासणे.
- सहकार व्यवस्थापनातील अलिकडील प्रवाह समजावून घेणे.

३.१ प्रस्तावना :

देशातील सहकार चळवळीच्या यशस्वीते मागे प्रामुख्याने नेतृत्वाची भूमिका महत्त्वपूर्ण आहे. चांगल्या नेतृत्वातूनच चांगल्या संघटना निर्माण होतात. भारतात सहकारी चळवळीचा धोरणात्मक विकास आणि वाटचाल ही प्रभावी नेतृत्वामुळेच होऊ शकली. सहकार चळवळीस सरकारची मदत मिळाली. तथापी नेतृत्वामुळे त्या मदतीचा चांगल्या प्रकारे उपयोग करून घेता आला. देशातील सहकारी चळवळीस सुयोग्य नेतृत्व लाभल्यामुळे ग्रामीण अर्थव्यवस्थेच्या विकासाला चालना मिळाली.

भारतातील सहकार चळवळीच्या इतिहासात महाराष्ट्राच्या सहकारी चळवळीस अनन्य साधारण महत्त्व आहे. देशातील इतर राज्यांच्या तुलनेत महाराष्ट्राचा सहकारी चळवळीचा इतिहास अधिक व्यापक आणि समृद्ध आहे. महाराष्ट्र हे सहकार क्षेत्रातील पुढारलेले राज्य असून राज्यभरात सहकारी संस्थेचे मोठे जाळे पसलेले आहे. महाराष्ट्रातील सहकारी चळवळीचे उद्‌गाते म्हणून विठ्ठलराव विखे पाटील, वसंतदादा पाटील, तात्यासाहेब कोरे यांचे कार्य ऐतिहासिक आहे. नेतृत्वाबरोबरच सहकाराच्या विकासासाठी मानवी संसाधनांचा विकास अत्यंत महत्त्वाचा आहे. देशाच्या आर्थिक विकासाला गतीमान करण्यासाठी भूमी, भांडवल, यंत्रसामग्री. संयोजक आणि मानवी संसाधने या प्रमुख घटकांची आवश्यकता असते. या घटकांच्या प्रभावी संयुक्तीकरणावर आणि महत्तम योगदानावर विकासाची प्रक्रिया गतिमान होते. मानवी संसाधनांचा विकास हा मानवी ज्ञानस्तरावर अवलंबून असतो. हे ज्ञान प्राप्त करण्यासाठी शिक्षण व कौशल्ये मिळविणे महत्त्वाचे ठरते. म्हणून शिक्षण ही मनुष्यबळ विकासासाठी अत्यावश्यक बाब आहे. मानवी संसाधनांच्या विकासासाठी शिक्षणाबरोबरच प्रशिक्षणाची आवश्यकता महत्त्वाची आहे. शासनाने मानवी संसाधनांच्या विकासासाठी स्वयंरोजगार, महिला विकास, कौशल्य विकास आणि आर्थिक मदत यासारख्या विविध कार्यक्रमांची अंमलबजावणी केली आहे.

३.२ विषय विवेचन :

सदर घटकामध्ये आपण नेतृत्वाची भूमिका, नेतृत्वामधील गुण, नेतृत्व विकास कार्यक्रम, सहकार नेतृत्वाचे योगदान, मानव संसाधन विकास आणि शिक्षण, प्रशिक्षण, सहकार व्यवस्थापनातील अलिकडील प्रवाह या विविध घटकांचा आपण अभ्यास करणार आहोत.

३.२.१ नेतृत्वाची संकल्पना :

कोणत्याही क्षेत्रात नेतृत्वाची भूमिका फार महत्त्वाची आहे. कुठल्याही संस्थेचे यश नेतृत्वाच्या गुणवत्तेवर अवलंबून असते. चांगल्या नेतृत्वातून चांगल्या संघटना निर्माण होतात आणि संघटन चांगले असते तिथे काम चांगल्या रितीने चालते. नेतृत्व हा असा एक मानवी गुण आहे की तो मनुष्याची दृष्टी मोठ्या उंचीवर पोहोचवू शकतो. मनुष्याची कामगिरी तो मोठ्याप्रमाणात उंचावतो आणि नेहमीच्या मर्यादेपलिकडे माणसाचे व्यक्तीमत्त्व घडवू शकतो. नेतृत्व हा फार मोठा गुण आहे. तो कशाचेही परिवर्तन करू शकतो आणि कशाचीही निर्मिती करू शकतो. नेतृत्व हा व्यवस्थापनाचा एक महत्त्वाचा भाग आहे.

● **नेतृत्वाचा अर्थ आणि व्याख्या :**

संघटन, निर्देशन आणि नियंत्रण नेतृत्वाशिवाय होऊच शकत नाही. योग्य व्यवस्थापकीय नेतृत्त्व कर्मचाऱ्यांना उत्कृष्ट कामगिरी करून संस्थेची उद्दिष्ट्ये साध्य करण्यास प्रेरित करते. सहाय्यकांच्या मनात काम करण्याची प्रवृत्ती फक्त योग्य व्यवस्थापकीय नेतृत्वच भरू शकते. म्हणजेच प्रभावी नेतृत्व असणारी व्यक्तीच त्याच्या अनुयायांवर प्रभाव पाडू शकते.

सर्वसाधारणपणे मार्गदर्शन, निर्देशन, सल्ला, अभिप्रेरणा, प्रोत्साहन इत्यादी घटकांचा समावेश नेतृत्वामध्ये होतो. एकत्रित काम करण्यासाठी एका व्यक्तीने दुसऱ्या व्यक्तीवर प्रभाव पाडण्याच्या प्रक्रियेस नेतृत्व असे म्हणतात.

१) अल्फार्ड आणि बेटी : ''अनुयायांकडून जबरदस्ती न करता इच्छितकृती उत्साहाने करवून घेण्याची योग्यता म्हणते नेतृत्व होय.''

२) कोथ डेव्हीस : ''निश्चित उद्दिष्ट्ये गाठण्यासाठी इतरांना प्रवृत्त करून प्रोत्साहित करण्याची योग्यता म्हणजे नेतृत्व होय.''

३) चेस्टर बर्नार्ड : ''नेतृत्व म्हणजे व्यक्तीच्या वर्तणुकीचा असा गुण की ज्यामुळे तो इतर व्यक्तींना त्यांच्या संघटीत प्रयत्नामध्ये मार्गदर्शन करतो.''

४) समाजशास्त्र ज्ञानकोष :

''नेतृत्व हे एक असे नाव आहे की, ज्यामध्ये व्यक्ती व संघटना यांचा समान सहभाग आणि वागण्याची पद्धत ही त्यांच्या निदर्शनानुसार व मतानुसार ठरविली जाते.''

''नेतृत्व ही एक व्यक्तीची अशी एक पात्रता आहे की, जी आपल्या स्वतंत्र अशा प्रभावातून किंवा स्वत:च्या संघटनेनुसार योग्य प्रसंगी ध्येय संपादन करण्याचा प्रयत्न करते.''

● **नेतृत्वाची वैशिष्ट्ये :**

नेतृत्त्वाची वैशिष्ट्ये खालीलप्रमाणे सांगता येतील.

१) नेतृत्व आणि सहकारी यांच्यात कार्यात्मक संबंध असतात.

२) नेतृत्त्व सामुहिक उद्दिष्टांच्या पूर्तीसाठी मार्गदर्शन करीत असते.

३) बदलत्या परिस्थितीनुसार नेतृत्वशैलीत बदल होत जातात.

४) नेतृत्व सभासदांना प्रभावित करणारी सातत्यपूर्ण आणि गतीमान प्रक्रिया असते.

५) नेतृत्व संस्था, संघटनेच्या विकासाबरोबर सहकार्याचाही विकास घडवून आणते.

६) समुहाच्या केंद्रस्थानी नेतृत्व असते. ज्ञान किंवा अनुभव अधिकार विभूतीमत्त्व वेगळे व्यक्तीमत्त्व

यामुळे समुहाच्या आणि संस्थांच्या विकासासाठी उपयुक्त ठरते.

७) नेतृत्वाच्या वर्तणुकीचा प्रभाव सदस्यावर पडत असतो. नेतृत्व धाडसी, कर्तव्यदक्ष आणि कार्यक्षम असेल तर संस्थांचा विकास व विस्तार जलदगतीने घडून येण्यास मदत होते.

८) नेतृत्व आणि सभासद यांच्यामध्ये स्नेहभाव व परस्पर सहकार्य असले पाहिजे.

- **नेतृत्वामधील आवश्यक गुण :**

प्राप्त परिस्थितीत ध्येयपूर्तीच्या दृष्टीने वर्तणुकीवर प्रभाव पाडण्याची प्रक्रिया म्हणजे नेतृत्व होय. ज्यावेळेस अनेक लोक एकत्र येतात व समान उद्दिष्ट्ये साध्य करण्यासाठी प्रयत्न करतात त्यावेळी त्यांच्या प्रयत्नांना दिशा देणे आवश्यक असते. त्यासाठी कोणीतरी पुढाकार घ्यावा लागतो. थोडक्यात नेतृत्व म्हणजे समुहाचे प्रयत्न एकत्र करणारी, समुहाला मार्गदर्शन करणारी, समुहाला आदेश देऊन काम करून घेणारी, त्याच बरोबर समुहावर नियंत्रण ठेवणारी शक्ती होय. व्यवसाय हा समुह आहे, संघटना आहे. संस्था किंवा व्यवसायामध्ये अनेक कर्मचारी संस्थेची उद्दिष्ट्ये साध्य करण्यासाठी एकत्र आलेले असतात. त्यांचे प्रयत्न संघटीत करण्यासाठी त्यांच्यावर नियंत्रण ठेवण्याकरीता नेतृत्वाची आवश्यकता असते.

नेतृत्वाच्या कृतीला, ध्येयवादाला आणि कार्यक्रमांना जास्तीत जास्त लोकांचा पाठिंबा असावा लागतो. त्यादृष्टीने नेतृत्वाजवळ पुढील गुण असणे आवश्यक आहे.

१) ज्ञान :

नेतृत्वाला इतरांची वागणूक समजावून घेणे आवश्यक आहे. त्याला लोकांच्या भावना, कृती आणि प्रतिक्रिया त्यांचे वैशिष्ट्ये निर्णय जाणून घेणे आवश्यक आहे. तसेच नेतृत्वाला सहकारी संस्थांच्या वैशिष्ट्यपूर्ण गरजांची जाण असली पाहिजे. उदा. सहकारी साखर कारखान्याच्या नेतृत्वाला साखरेच्या उत्पादनाची व साखर कारखान्यातील यंत्रांची तांत्रिक माहिती असणे आवश्यक आहे. नेता ज्या समाजात काम करतो तेथील सामाजिक आर्थिक परस्थितीचे योग्य मुल्यमापन करण्याची पात्रता त्याच्या अंगी असणे आवश्यक आहे. सहकारी नेतृत्वाला सहकारी संस्थेचे स्वरूप, तत्त्वे, नियम, तत्त्वज्ञान व उद्दिष्ट, व्यवस्थापन इत्यादी बाबतची माहिती असणे आवश्यक आहे. सहकारी संस्थांची स्थिरता व बळकटपणा हा नेतृत्वाजवळ असणारे ज्ञान आणि समजूतदारपणा यावर अवलंबून आहे.

२) साहस किंवा धैर्य :

नेतृत्वामध्ये शारीरिक व मानसिक सामर्थ्य असणे जरूरीचे आहे. काहीतरी करण्यासाठी त्यांच्यामध्ये नैतिक सामर्थ्य असले पाहिजे की ज्यावर तो विश्वास ठेवू शकतो किंवा असे म्हटले जाते की, सामर्थ्याशिवाय सद्गुण नसतात. उदा. विश्वास, अशा यासारखे गुण नेतृत्वाचे धाडस हे त्याच्यावर अवलंबून असते. त्याला परिस्थितीचे पूर्णपणे मुल्यमापन करता आले पाहिजे आणि योग्य निर्णय घेऊन त्याची साहसी अंमलबजावणी करता आली पाहिजे.

३) संघटन कौशल्य :

संघटन कौशल्य म्हणजे अनेकांना एकत्रीत आणणे व त्यांचे प्रयत्न उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी एकत्र करणे होय. नेतृत्वासाठी समुह आवश्यक असतो. असा गट किंवा समुह विशिष्ट उद्देशाने एकत्र आणण्याची क्षमता नेतृत्वाजवळ असावी लागते.

४) सहकार्य व तडजोड :

सदस्य, संचालक, कर्मचारी यांना सहकार्य करणे त्यांचे प्रश्न सोडविणे त्याबरोबरच उद्दिष्ट्ये साध्य करण्यासाठी त्यांची मदत मिळविणे म्हणजे सहकार्य होय. सहकार्य केवळ घ्यावयाचे असते असे नाही तर सहकार्य निर्माण करावयाचे असते. नेतृत्वाला समुहाच्या सहकार्याशिवाय उद्दिष्ट्ये साध्य करता येत नाहीत. त्याच बरोबर वेळप्रसंगी एखाद्या मुद्यावर तडजोड किंवा माघार घेण्याची क्षमताही नेतृत्वाजवळ असावी लागते. चुकीचा निर्णय असेल तर वेळीच माघार घेणे आवश्यक असते.

५) प्रामाणिकपणा आणि सचोटी :

नेतृत्व हे भौतीकदृष्ट्या योग्य असले पाहिजे. नेतृत्वावरती लोकांनी विश्‍वास व्यक्त केला पाहिजे. तरच नेतृत्व महत्त्वकांक्षी व आदर्श बनते. यासाठी नेतृत्वाकडे प्रामाणिकपणा असणे आवश्यक आहे.

६) वस्तूनिष्ठता :

नेतृत्वाला अडचणीकडे पाहण्याचा दृष्टीकोण हा वस्तूनिष्ठ असला पाहिजे आणि तो कोणत्याही दबावाखाली किंवा दडपणाखाली असू नये. त्याचा निर्णय हा त्याच्या कारण मिमांसेवर अवलंबून असावा. नेतृत्वाने अडचणीकडे अतिशय काळजीपूर्वक पाहणे महत्त्वाचे आहे.

७) बौद्धीक व मानसिक क्षमता :

नेतृत्वाला अनेक निर्णय घ्यावे लागतात. निर्णय घेण्यासाठी सारासार विचार करावा लागतो. सारासार विचार करण्यासाठी सांगोपांग किंवा सुसंगत विचार करण्यासाठी नेत्याजवळ बौद्धीक व मानसिक क्षमता असावी लागते. बऱ्याच वेळेस अनेक वाद निर्माण होतात. मतभेद निर्माण होतात, अशा वेळेस समतोलपणे विचार करून निर्णय घ्यावे लागतात. त्यासाठी नेतृत्वाची मानसिक क्षमता स्थिर असावी लागते.

८) पुढाकार वृत्ती :

विविध प्रकारची कार्ये करण्यासाठी, निर्णय घेण्यासाठी नेतृत्व नेहमी पुढे व अग्रेसर असावे. उदा. कामगारांचे वेतनवाढ, आधुनिकीकरण, यामध्ये नेतृत्वाने पुढाकार घेणे आवश्यक आहे. व्यवसायात होणाऱ्या बदलांचा अंदाज घेऊन त्यानुसार बदल करण्याची क्षमता नेतृत्वात असावी लागते.

९) प्रोत्साहनात्मक दिशा देण्याची क्षमता :

नेतृत्वाला सामाजिक कामाची आवड, सामाजिक न्याय व मानवाधिकाराची जाणीव आणि स्त्री-पुरुष यांच्या

कामात सहभाग होत असेल तरच आपल्या अधिकाराचा वापर करू शकतो. तसेच नेतृत्वामध्ये प्रोत्साहनात्मक दिशा देण्याची क्षमता असावी.

१०) सहनशीलता :

चांगले नेतृत्व निर्माण होण्यासाठी हा गुण अतिशय महत्त्वाचा आहे. तसेच अधिक कष्टाची आवश्यकता असते. कधीकधी अपेक्षेपेक्षा कमी परिणाम पहावयास मिळाल्यामुळे सहनशीलतेमुळे तो अपयश सहज पचवू शकतो.

११) आत्मविश्वास :

नेतृत्वाला स्वत:च्या निर्णयाबद्दल आत्मविश्वास असला पाहिजे. एखाद्या उद्योगाचे यश त्याच्या आत्मविश्वासावरती अवलंबून असते. नेतृत्वाचा आत्मविश्वास इतरांनाही प्रेम देत असतो.

१२) त्याग :

नेतृत्वाने आपली आवड ही वाया न घालवता त्याने आपल्या आवडीचा वापर समाजाच्या भल्यासाठी केला पाहिजे. म्हणजेच समाजाच्या हितासाठी आवडीचा त्याग केला पाहिजे. कोणत्याही मोठ्या संघटनेची प्रगती त्याची उभारणी ही त्या व्यक्तीच्या स्वार्थीपणाच्या त्यागावर अवलंबून असते.

१३) संभाषण कौशल्य :

नेतृत्वाने योग्य रितीने बोलणे, लिहिणे आवश्यक आहे. त्यांच्यामध्ये इतरांना सहजरित्या तयार करण्याची पात्रता असणे आवश्यक आहे. तसेच त्याने आपल्या सहकार्याना सतत उत्तेजन देणे आवश्यक आहे.

१४) योग्य प्राधान्यक्रम देण्याची क्षमता :

नेतृत्वाच्या दृष्टीने त्याला विभाजन करता येणे जरूरीचे आहे. योग्य व अयोग्य काय आहे समजून घेणे आवश्यक आहे. जेव्हा एखादा निर्णय घ्यावयाचा असेल तेव्हा कोणता निर्णय योग्य व कोणता अयोग्य हे जाणून त्यांना प्राधान्यक्रम देण्याची क्षमता नेतृत्वामध्ये असणे आवश्यक आहे.

१५) दूरदृष्टी :

नेतृत्व करण्यासाठी परिणामकारक व गतिमान व्यक्तीमत्व असावे लागते. नेतृत्वामध्ये जितकी दूरदृष्टी अधिक तितकी संस्था, व्यवसायाचा विकास व विस्तार अधिक प्रमाणात होण्यास मदत होते.

१६) उच्च विचारसरणी :

आपल्या निर्णयाचा परिणाम कसा प्रभावी ठरेल हे त्यांने आपल्या इतर सदस्यांना पटवून सांगणे, त्यांच्या विचारामध्ये पराकोटीची प्रगल्भता आवश्यक असते.

१७) योग्य प्राधान्यक्रम देण्याची क्षमता :

नेतृत्वाच्या दृष्टीने त्याला विभाजन करता येणे जरूरीचे आहे. योग्य व अयोग्य काय आहे हे समजून घेणे

आवश्यक आहे. जेव्हा एखादा निर्णय घ्यावयाचा असेल तेव्हा कोणता निर्णय योग्य व कोणता अयोग्य हे जाणून त्यांना प्राधान्यक्रम देण्याची क्षमता नेतृत्वामध्ये असणे आवश्यक आहे.

१८) हेतुपुरस्कृत :

नेतृत्वामध्ये एखादे काम उत्साहाने पूर्ण करण्याची भावना असली पाहिजे. ज्यावेळेला ते काम त्या व्यक्तीला पूर्ण झाले पाहिजे असे वाटत असेल तेव्हाच ते पूर्ण होऊ शकते. म्हणजेच जाणीवपूर्वक काम करण्याचे ठरविल्यास तीने निश्चित केलेले ध्येय सहकार्यातून गाठू शकते.

१९) समायोजनशीलता :

नेतृत्वाच्या मनाची लवचिकता अशा पद्धतने असणे जरूरीचे आहे की, जो आपल्या आजूबाजूच्या परिस्थितीनुसार स्वत:मध्ये बदल घडवून आणू शकतो. तसेच त्याच्या मनात चौतन्य असणे आवश्यक आहे. बदलत्या परिस्थितीनुसार समायोजन करण्याची क्षमता नेतृत्वामध्ये असणे गरजेचे असते.

● **नेतृत्व विकास कार्यक्रम :**

आर्थिक व राजकीय लोकशाहीमध्ये सहकारी चळवळीने महत्त्वाचे कार्य केले आहे. आर्थिक साधनांचे विकेंद्रीकरण हे सहकाराच्या माध्यमातून होऊन गरीब वर्ग हा धाडसी बनला आहे. तसेच पुढे आला आहे. गरीब लोकांची सांस्कृतीक व आर्थिक परिस्थिती बेताची असल्यामुळे तेथील राजकारणामध्ये सक्रीय सहभाग घेण्यास असमर्थ असतात. ग्रामीण नेतृत्वाला प्रोत्साहन देणे त्याच्या सामाजिकतेला महत्त्व देणे आणि कोणत्याही आर्थिक बाबींचा त्यांच्यावर प्रभाव न पडता त्यांना प्रवृत्त करणे हे सहकारामध्ये अपेक्षित असते. लोकशाही प्रशिक्षण देण्याचे केंद्र म्हणून सहकाराकडे पाहिले जाते. कारण यामध्ये समता, बंधुता, स्वातंत्र्य ही तीन लोकशाहीची तत्वे त्यामध्ये समाविष्ट असतात. नेतृत्वाच्या विकासाच्या दृष्टीने स्वतंत्र वेगळे कार्यक्रम राबविण्यात आलेले नाहीत. परंतु अशा काही योजना सरकारने आखलेल्या आहेत. की ज्या मुळातच सहकारी चळवळीच्या प्रगतीशी आणि नेतृत्वाच्या विकासाशी जोडल्या गेल्या आहेत. सहकारी नेतृत्वाच्या विकासाला जबाबदार ठरलेल्या बाबींचा उहापोह करण्याचा प्रामुख्याने प्रयत्न करण्यात आलेला आहे.

१) संयुक्त कुटुंबद्धती :

भारतामध्ये फार वर्षापासून संयुक्त कुटुंब पद्धती अस्तित्वात आहे. या पद्धतीमध्ये कुटुंब प्रमुख कुटुंब चालविणे, त्याचा विकास घडवून आणणे यासाठी सातत्याने प्रयत्नशील असतो. म्हणजेच कुटुंबाची संपूर्ण जबाबदारी कुटुंब प्रमुखावरती असते. एका अर्थाने कुटुंब प्रमुखाला कुटुंबाचे नेतृत्व करण्याची संधी प्राप्त होते. कुटुंब प्रमुखाचे प्रश्न, येणाऱ्या आर्थिक अडचणी सोडविण्यासाठी कुटुंब प्रमुखाला आपले कौशल्य पणाला लावावे लागते. यातूनच नेतृत्वाचा विकास होत असतो.

२) पंचायत राज्य पद्धती :

सहकारी संस्थाची निर्मिती ही पंचायत राज्यपद्धती आणि सामुदायिक विकास योजनेपूर्वी झालेली आहे.

त्यांनी विकासामध्ये वेगवेगळे स्थान निर्माण केले आहे. पंचायत राज पद्धतीची कल्पना भारतीय लोकशाहीमुळे बळकट झाली आहे. तसेच तिच्या विकासाला चालना मिळाली आहे. यातूनच नेतृत्वाचा विकास होण्यास मदत झाली आहे. पंचायत राज पद्धतीमध्ये ग्रामपंचायतीपासून पंचायत समिती, जिल्हा परिषद, नगरपरिषद, नगरपालिका, महानगरपालिका इत्यादी स्थानिक स्वराज्य संस्थामधून निवडून येणाऱ्या लोकांतून नेतृत्व विकसीत होण्यास मदत झाली आहे.

३) सहकारी संस्थेचा प्रवर्तक :

सहकारी संस्थेची स्थापना करीत असताना प्रवर्तक मंडळ तयार केले जाते. यामध्ये मुख्य प्रवर्तक व इतर प्रवर्तकाचा समावेश असतो. संस्थेच्या उभारणीसाठी सर्वजण प्रयत्नशील असतात. भागभांडवल गोळा करणे, सभासद गोळा करणे, विशिष्ट नमुन्यात अर्ज भरणे, आवश्यक कागदपत्रांची पूर्तता करणे इत्यादी कामे प्रवर्तक मंडळाला करावी लागतात. सहकारी संस्थेची स्थापना करीत असताना प्रवर्तक मंडळाची भूमिका महत्त्वाची असते. विविध प्रकारच्या सहकारी संस्था स्थापन करीत असताना कराव्या लागणाऱ्या प्रयत्नातून नेतृत्वाचा विकास घडून येतो.

४) विद्यार्थी सहकारी भांडारे :

शाळा, महाविद्यालयात शिक्षण घेणाऱ्या विद्यार्थींना सहकार चळवळीबद्दल माहिती मिळावी, सहकारी तत्वे माहित व्हावीत म्हणून शाळा महाविद्यालयात विद्यार्थी सहकारी भांडाराची स्थापना करण्यास शासनाने सहकार्य केले आहे. या भांडारामध्ये विद्यार्थ्यांना आवश्यक असणारे साहित्य ना नफा ना तोटा या तत्त्वावर विक्रीस ठेवण्यात येते. शाळेतील शिक्षकाकडे, महाविद्यालातील एका प्राध्यापकाकडे भांडाराची जबाबदारी देण्यात येते आणि विद्यार्थ्यांच्या मदतीने विद्यार्थी सहकारी भांडाराचे व्यवस्थापन पार पाडले जाते. यातूनच विद्यार्थी, शिक्षक व प्राध्यापकामधून नेतृत्व निर्माण होण्यास मदत होते.

५) महिला सहकारी संस्थांची स्थापना :

अलिकडे स्त्रीयांचा सहकारी चळवळीतील सहभाग दिवसेंदिवस वाढत चालला आहे. स्त्रियांच्या सहकारी संस्थामध्ये ग्राहक सहकारी संस्था, महिला सहकारी बँका व पतपुरवठा संस्था, दुग्ध सहकारी संस्था यांचा समावेश होतो. या संस्थेच्या स्थापनेतून महिला नेतृत्व पुढे येऊन महिला विकसीत होण्यास मदत झालेली आहे. अनेक महिलांनी स्वयंसेवी संस्थांच्या माध्यमातून अतिशय चांगले कार्य केले आहे. महिला आज सर्वच क्षेत्रावर आघाडीवर आहेत. सहकारी संस्थांच्या संदर्भात महिलांची भूमिका अतिशय महत्त्वाची आहे. १९८९-९० नंतर महिला सहकारी संस्थामध्ये मोठ्या प्रमाणात वाढ झाली आहे.

६) महिलांसाठी सहकारी संस्थांमध्ये आरक्षण :

सहकारी कायदा कलम ७३-क नुसार प्रत्येक सहकारी संस्थेच्या समितीवर महिला सदस्यांचे प्रतिनिधीत्व करण्यासाठी महिला प्रवर्गातील सदस्यासाठी दोन जागा राखीव ठेवण्यात आलेल्या आहेत. या आरक्षणातून महिला नेतृत्व विकसित होण्यास मदत होते.

७) सहकारी शिक्षण आणि प्रशिक्षण सुविधा :

सहकाराचा पाया मजबूत करण्यासाठी सहकार चळवळीत कार्य करणाऱ्या सभासदांना, कर्मचाऱ्यांना, कार्यकर्त्यांना व अधिकाऱ्यांना प्रशिक्षणाची आवश्यकता आहे. सहकारी संस्थेचे प्रशासन प्रभावी पद्धतीने करण्यासाठी, सहकारी संस्थेला चांगले नेतृत्व देण्यासाठी शिक्षण प्रशिक्षणाची गरज आहे. सहकाराची मुळ संकल्पना, उद्देश, महत्त्व, तत्त्वे आणि सहकार चळवळ हे कुणासाठी आहे हे जोपर्यंत संबंधित घटकांना माहित होत नाहीत तो पर्यंत या घटकांची भूमिका प्रभावी ठरत नाही. या अनुशंगाने देशात राष्ट्रीय, राज्य आणि जिल्हा स्तरावर अशा अनेक संस्था शिक्षण व प्रशिक्षणाचे कार्य करीत आहेत. राष्ट्रीय सहकारी प्रशिक्षण परिषद ही संस्था प्रशिक्षण कार्यक्रमावर नियंत्रण ठेवण्यासाठी स्थापन करण्यात आलेली आहे. सहकारी शिक्षण व प्रशिक्षण सुविधा उपलब्ध करून दिल्याने नेतृत्वाचा विकास घडून येण्यास मदत झाली आहे.

८) एकात्मिक सहकार विकास कार्यक्रम :

या योजनेनुसार राज्यातील एखादा जिल्हा अगर जिल्हाच्या कांही भागांची निवड करून त्या क्षेत्रात एकात्मिक सहकार विकासासाठी त्या क्षेत्रातील प्राथमिक कृषी सहकारी पतसंस्था अगर बिगर पतपुरवठा संस्था मधून निवडून आलेले व्यवस्थापक समिती सदस्य, पदाधिकारी, व्यवस्थापक यांना प्रशिक्षण दिले जाते. यासाठी राष्ट्रीय सहकारी विकास निगम कडून आर्थिक मदत दिली जाते. तसेच सभासद शिक्षण, प्रसिद्धी व प्रचार यासाठी राज्य शासनाला राष्ट्रीय सहकारी विकास निगमकडून अर्थसहाय्य मिळते. मनुष्यबळ विकास व प्रशिक्षणासाठी राज्यशासन १००% अनुदान देते आणि ५०% रक्कम राष्ट्रीय सहकारी विकास निगमकडून शासनाला मिळते. या सर्वांचा परिणाम नेतृत्वाचा विकास घडून येण्यास मदत होते.

९) स्वयं सहाय्यता बचत गट योजना :

स्वयं सहाय्यता बचत गट स्वयंप्रेरणेने एकमेकांच्या मदतीसाठी तयार होतात. गटांतील लोक स्वतःच्या कमाईतील कांही रक्कम बाजूला ठेवून गटासाठी स्वयंस्फूर्तीने देतात. हे गट अनौपचारिक संघटन असतात. या गटांना उत्तेजन देण्याचे काम सहकारी संस्था करू शकतात. एकाच परिसरात राहणारे लोक अगर एकाच व्यवसायातील घटक म्हणून वावरणारे स्त्री अगर पुरुष स्वयंसहाय्यता गट निर्माण करू शकतात. म्हणजेच वाड्यावस्ती, खेड्यातील कांही भागातील लोक एकत्रीत येऊन अशा पद्धतीचे बचत गट निर्माण करण्यास पुढाकार घेतात. यातूनच ग्रामीण नेतृत्व विकसीत होण्यास मदत होते.

३.२.२ सहकार नेतृत्वाचे योगदान :

देशातील सहकार चळवळीस सुयोग्य नेतृत्व लाभल्यामुळे यातील अर्थव्यवस्थेच्या विकासाला विविध सहकारी संस्था स्थापन करून चालना मिळावी म्हणून सहकार चळवळीच्या नेतृत्वाचा विचार करणे गरजेचे आहे. सहकारी संस्थेचे व्यवस्थापन आणि प्रगतीचा संबंध सहकार चळवळीच्या नेतृत्वाशी येतो. आपल्या सहकाऱ्यांच्या अंगी असलेल्या गुणांना वाव देऊन त्यांचे व्यक्तीमत्त्व घडविणे हा नेतृत्वाचा भाग आहे. सहकारात प्रत्यक्ष काम करून देणाऱ्यांमध्ये महाराष्ट्रातील पद्मश्री विखे पाटील, धनंजयराव गाडगीळ, यशवंतराव चव्हाण, मोहिते-पाटील,

वसंतदादा पाटील, तात्यासाहेब कोरे इत्यादींचा समावेश होतो.

● डॉ. विठ्ठलराव विखे पाटील यांचे सहकारातील योगदान :

देशाच्या जडणघडणीत ज्या युगपुरुषांचे योगदान लाभले आहे त्यात सहकार महर्षी पद्मश्री डॉ. विखे पाटील यांचे स्थान वरचे आहे. सहकारी चळवळीच्या माध्यमातून सर्वसामान्य शेतकरी व कष्टकरी समाजाला पत व प्रतिष्ठा प्राप्त करून ग्रामीण अर्थकारण गतीमान करणारे कृषी उद्योगाचे जनक म्हणूनच कै. पद्मश्री डॉ. विठ्ठलराव विखे पाटील सुपरिचित आहेत.

डॉ. विठ्ठलराव विखे पाटील यांचे सहकारातील योगदान खालील मुद्याच्या आधारे सविस्तर स्पष्ट करता येईल.

१) ग्रामीण भागच्या विकासाठी सहकाराचा विस्तार :

भारत हा कृषीप्रधान देश असल्यामुळे या देशातील शेतकरी आणि शेतमजूर देशाच्या अर्थकारणाचा कणा समजला जातो. इंग्रजांनी या देशात दिडशे पेक्षा जास्त वर्ष राज्य केले. या काळात ग्रामीण समाज पूर्णपणे भरडून निघाला होता. इंग्रजांच्या बरोबरीने देशातील सावकार आणि भांडवलदारही समाजाचे शोषण करीत होते. अहमदनगर हा जिल्हा सुरूवातीपासूनच दुष्काळी असल्यामुळे या भागातील शेती नुकसानीतच होती. जे खाजगी साखर कारखाने होते त्यांच्याकडून शेतकऱ्यांची पिळवणूक होत होती. त्याचप्रमाणे शेतकऱ्यांनी तयार केलेल्या गुळालाही बाजारात मंदीमुळे किंमत नव्हती. अशा परिस्थितीत अज्ञान, दारिद्र्य आणि रोगराईच्या चक्रात या भागातील समाज पूर्णपणे भरडला जात होता. विठ्ठलराव विखे पाटील हे स्वत: शेतकरी असल्याने शेतकऱ्यांचे दु:ख, वेदना त्यांनी जवळून अनुभवल्या होत्या. ग्रामीण समाजाच्या विविध समस्यांचा त्यांनी बारकाईने अभ्यास केला. शेतकरी आणि शेतमजूर यांना आर्थिक स्थैर्य प्राप्त करून द्यायचे असेल तर ग्रामीण भागात सहकाराचा विकास व विस्तार झाला पाहिजे.यासाठी प्रयत्नशील राहिले.

२) सहकारी पतपेढीची स्थापना :

जानेवारी १९२३ मध्ये विठ्ठलराव विखे पाटील यांनी लोणी बुद्रुक येथे सहकारी पतपेढीची स्थापना केली. या संस्थेच्या स्थापनेतूनच विठ्ठलराव विखे पाटील यांच्या सहकारी जीवनाची सुरूवात झाली. १९२५ च्या दरम्यान शेतकऱ्यांचे जीवन ज्या पतपेढ्यांवर अवलंबून होते त्या पतपेढ्या पूर्णपणे दिवाळखोरीत निघतात की काय अशी विचित्र परिस्थिती निर्माण झाली होती. अशावेळी विठ्ठलराव विखे पाटलांनी शेतकऱ्यांना वेळेवर कर्जपुरवठा करून देण्यासाठी बुद्रुक सेवा सोसायटीचे पुनरुज्जीवन केले. विखे पाटलांनी सहकार चळवळीचा मंत्र शेतकऱ्यांसमोर मांडला आणि बुडणाऱ्या या पतपेढ्यांना उर्जितावस्था निर्माण झाली.

३) आशियातील पहिल्या सहकारी कारखान्याची स्थापना :

प्रसिद्ध अर्थशास्त्रज्ञ धनंजयराव गाडगीळ यांच्या अध्यक्षतेखाली बेलापूर रोड (श्रीरामपूर) येथे १९४५ मध्ये पार पडलेल्या 'द डेक्कन कॅनॉल्स बागायतदार परिषदेत' विखे पाटील यांनी सर्व शेतकऱ्यांना एकत्र येऊन सहकारी

पद्धतीने साखर कारखाना काढण्याचा ठराव मांडला. या परिषदेचे अध्यक्ष डॉ. धनंजयराव गाडगीळ यांनी व उपस्थित शेतकऱ्यांनी या कारखान्याचे मुख्य प्रवर्तक म्हणून विखे पाटील यांच्यावर जबाबदारी टाकली. त्यांनी ही जबाबदारी पार पाडण्यासाठी १९४५ ते १९५० या कालखंडात अतोनात कष्ट घेवून गावोगावी व दारोदारी भटकंती करून भागभांडवल जमविले. तसेच कारखान्याला शासनाकडून मंजूरी मिळविली. यातूनच ३१ डिसेंबर १९५० ला अहमदनगर जिल्ह्यातला प्रवरानगर (लोणी) येथे आशियातला सहकारी तत्त्वावरचा पहिला सहकारी साखर कारखाना पद्मश्री डॉ. विखे पाटील यांच्या नेतृत्वाखाली उभा राहिला. शेतकऱ्यांपर्यंत सहकाराचं तत्त्व नेऊन विठ्ठलराव विखे पाटील यांनी ग्रामीण महाराष्ट्राला सहकाराचा परिचय करून दिला.

४) महाराष्ट्रात सहकारी साखर कारखाना विस्तारासाठी प्रोत्साहन :

प्रवरानगरचा सहकारी साखर कारखाना व विखे पाटील हे भारतातील सहकारी चळवळीतील कार्यकर्त्यांचे प्रेरणास्थान बनले. अशाप्रकारे आणखी साखर कारखाने उभे करण्यासाठी विखे पाटील यांनी अनेक शेतकरी नेत्यांना प्रोत्साहन दिले. उदा. सांगलीचे वसंतदादा पाटील, वारणानगरचे तात्यासाहेब कोरे, पोहेगावचे गणपतराव औताडे, राहुरीचे बाबुराव तनपुरे, अकलूजचे शंकरराव मोहिते, पंचगंगेचे रत्नाप्पा कुंभार, परभणीचे शिवाजीराव देशमुख इत्यादी भारताचे पहिले पंतप्रधान पं. जवाहरलाल नेहरू यांनी स्वत: प्रवरानगरला येऊन विखे पाटील यांच्या कार्याची प्रशंसा केली.

५) सहकारातून शिक्षण :

विठ्ठलराव विखे पाटील स्वत: फारसे शिकलेले नसले तरी आर्थिक सुबत्तेबरोबरच शेतकऱ्यांची दैन्य, लाचारी आणि अज्ञान दूर केल्याशिवाय पर्याय नाही. सहकारातून शिक्षण व शिक्षणातून सुसंस्कृत माणूस घडला पाहिजे. याची खुणगाठ त्यांच्या मनात सुरूवातीपासून होती. अशिक्षित माणसाच्या हातात अधिक पैसा गेला तर त्याला त्याचा योग्य वापर करता येत नाही. हे त्यांनी जवळून पाहिले होते. तसेच कारखान्याची उभारणी करताना ते विविध बैठकांना जात त्यांना शासकीय पत्रव्यवहार करताना अनेक ठिकाणी इंग्रजी भाषेचे ज्ञान आवश्यक असल्याचे त्यांच्या लक्षात आले. ही अडचण पुढच्या पिढीला जाणवू नये म्हणून शेतकऱ्यांच्या मुलांना इंग्रजी शिक्षण मिळणे आवश्यक असल्याने ग्रामीण भागात इंग्रजी शिक्षणाच्या सोयीसाठी जुलै १९६४ मध्ये प्रवरा पब्लिक स्कूलची स्थापना केली. मुलींच्या शिक्षणासाठी जून १९६९ मध्ये वसतिगृहात्मक प्रवरा कन्या विद्या मंदिराची स्थापना केली. महिलांना अक्षर ओळख होण्यासाठी वनिता विकास मंडळासारखी योजना राबविली. शिक्षणाचा ग्रामीण भागात विस्तार करण्यासाठी मराठा विद्या प्रसारक मंडळ, रयत शिक्षण संस्था यांना मनापासून मदत केली. शिक्षणाचे कार्य अधिक व्यापक करण्यासाठी १९६४ मध्ये प्रवरा ग्रामीण शिक्षण संस्थेची स्थापना केली. सन १९६२ मध्ये पूणे विद्यापीठाचे कार्यक्षेत्र पूण्यापूर्तेच मर्यादित रहावे असा विचार पुढे आला होता. त्यावेळी अहमदनगर येथे श्री ज्ञानेश्वर विद्यापीठ व्हावे यासाठी भाऊसाहेब फिरोदीया यांच्या समवेत विठ्ठलरावांनी पुढाकार घेतला. पुढे काळाच्या ओघात उत्तर महाराष्ट्र विद्यापीठ सुरू करून शासनाने पुणे विद्यापीठाच्या कार्यक्षेत्राचे विभाजन केले.

६) सहकाराच्या माध्यमातून ग्रामीण विकास :

शेती, सहकार, शिक्षण व उद्योग या क्षेत्रात नवनवीन परंपरा निर्माण करणाऱ्या पद्मश्री विखे पाटलांनी सहकारी साखर कारखान्याच्या माध्यमातून ग्रामीण भागाच्या विकासासाठी अनेक नवनवीन योजना राबविल्या. या योजनाद्वारे कारखाना क्षेत्रातील लोकांच्या आर्थिक व सामाजिक जीवनात लक्षणीय सुधारणा झाली. उपसा सिंचन योजना, पाझर तलाव, नदीवरील बंधारे, याशिवाय अनेक छोट्या-छोट्या सिंचनाचा लाभ शेतकऱ्यांना त्यांनी मिळवून दिला.

७) प्रवरा सहकारी बँकेची स्थापना :

ग्रामीण भागातील दारिद्र्य, दुःख दूर होण्यासाठी व शेतकऱ्यांना मुबलक कर्जपुरवठा करण्यासाठी विठ्ठलराव विखे पाटील यांनी १९७५ मध्ये प्रवरा सहकारी बँकेची स्थापना केली. या बँकेमुळे सर्व सामान्यांना पैसे ठेवण्याची आणि कर्ज घेण्याची सुविधा उपलब्ध करून दिली.

८) अल्पबचत योजना :

विखे पाटील यांनी शेतकऱ्यांना बचतीचे महत्त्व पटवून दिले. शासनाची अल्पबचत योजना यशस्वी रित्या राबविल्याबद्दल १९६५ मध्ये भारताचे तत्कालीन अर्थमंत्री टी. टी. कृष्णम्माचारी यांनी खास मानपत्र देवून गौरविले.

९) कुटुंब नियोजनाची योजना :

विठ्ठलराव विखे पाटील यांनी कुटुंब नियोजनाची योजना ही १९५९ पासून परिसरात राबविली. या योजनेचे फलित म्हणजे १९७६ साली ऑक्टोबर महिन्यात प्रवरा हॉस्पिटल मध्ये चार दिवस भरविलेल्या कुटुंब नियोजन शिबिरात ६२३१ शस्त्रक्रिया यशस्वीरित्या पूर्ण करण्यात आल्या व त्यातून शस्त्रक्रियांचा जागतिक विक्रम प्रस्थापित झाला.

१०) प्रवरा मेडिकल ट्रस्ट :

आर्थिक सुबत्ता आणि ज्ञानार्जनाबरोबरही शेतकरी समाजाचे आरोग्य संवर्धन करण्यासाठी सुलभ, दर्जेदार आणि अल्पदरात वैद्यकीय सेवा उपलब्ध व्हावी. यासाठी १९७६ साली प्रवरा मेडिकल ट्रस्टची स्थापना लोणी येथे केली. त्यांच्या पश्चात त्यांनी स्थापन केलेल्या विविध संस्थांच्या माध्यमातून अनेक शिक्षण संस्था उदा. वैद्यकीय, दंत, परिचारिका, अभियांत्रिकी, तंत्रनिकेतन, औद्योगिक प्रशिक्षण संस्था, कला आकादमी तसेच गावोगावी अनेक माध्यमिक विद्यालये इ. संस्था उभारल्या.

११) सामाजिक व शैक्षणिक परिवर्तनाचा प्रवर्तक :

विखे-पाटील यांनी अनेक सामाजिक व शैक्षणिक व्यवस्थेचा विकास आणि विस्तारासाठी मोठ्या प्रमाणात कार्य केले. प्रवरा शिक्षणोत्तेजक सहकारी पतपेढीचे संस्थापक व अध्यक्ष (१९५३), अहमदनगर जिल्हा मराठा

विद्याप्रसारक समाजाचे अध्यक्ष (१९५३-१९५६), कोपरगांव व कोरेगांव सहकारी साखर कारखान्याचे सन्माननीय संचालक (१९५४), प्रवरा ग्रामीण शिक्षण संस्थेचे आद्य प्रवर्तक (१९६४), साखर कामगार हॉस्पिटलचे (श्रीरामपूर) अध्यक्ष (१९६८), अहमदनगर जिल्हा सहकारी बँकेचे संचालक (१९५८) व अध्यक्ष (१९६८), गोदावरी विकास मंडळाचे सदस्य (१९७१), रयत शिक्षण संस्थेचे संचालक व उपाध्यक्ष (१९७८) इत्यादी पदावर सक्रीय राहून समाजातील दुर्बल घटकांचा विकास घडवून आणणारा प्रवर्तक म्हणून कार्य केले.

१२) विठ्ठलराव विखे पाटील कार्याचा सन्मान :

विखे पाटील यांनी सहकार, कृषी, औद्योगिक व शैक्षणिक क्षेत्रात केलेल्या कामगिरीबद्दल भारत सरकारने १९६१ मध्ये पद्मश्री हा किताब दिला. तर पुणे विद्यापीठाचे 'डी लिट' (१९७८) व राहूरी येथील महात्मा फुले कृषी विद्यापीठाचे 'डॉक्टर ऑफ सायन्स' (१९७९) या पदव्या प्रदान करून त्यांच्या कार्याचा सन्मान केला.

सारांश : विठ्ठलराव विखे पाटील हे स्वत: फारसे शिकलेले नसले तरीही ग्रामीण भागातील शेतकरी, शेतमजूर, कारागिर यांची दैन्यीय परिस्थिती स्वत: पाहिली होती. ही परिस्थिती दूर केल्याशिवाय पर्याय नाही हे त्यांना माहित होते. त्यासाठीच त्यांनी सहकाराच्या माध्यमातून शेती, औद्योगिक, शैक्षणिक व वैद्यकीय क्षेत्राचा विकास घडविण्याचा प्रयत्न केला. शेतकऱ्यांच्या मुलां-मुलींसाठी शाळा व वसतीगृहाची निर्मिती केली. अनेक शैक्षणिक संस्थांचा विकास आणि विस्तारासाठी मदत केली. ग्रामीण भागाचा विकास करण्यासाठी शेती, सहकार, शिक्षण व आरोग्य क्षेत्रात नवनवीन बदल केले. ग्रामीण भागातील दारिद्र्य दूर करण्यासाठी बँका आणि पतपेढीची स्थापना केली. शेतकऱ्यांना अल्पबचतीचे महत्त्व पटवून दिले. कुटुंब नियोजन योजना प्रभावीपणे राबविली. शेतकऱ्यांच्या आरोग्य संवर्धनासाठी अल्पदरात वैद्यकीय सुविधा उपलब्ध करून दिल्या. शेतकऱ्यांच्या मदतीने व शासनाच्या सहकार्याने आशिया खंडातील पहिला सहकारी साखर कारखाना स्थापन केला. महाराष्ट्रातील सहकारी साखर कारखाने विस्तारण्यासाठी मार्गदर्शन केले. शेतकरी, शेतमजूर यांना आर्थिक स्थैर्य पाप्त करून देण्यासाठी ग्रामीण भागात सहकाराचा विकास व विस्तार घडवून आणला. महाराष्ट्रातील अशा अल्पशिक्षित असलेल्या एका पागोटाधारी भूमिपुत्राचे कार्य पाहण्यासाठी भारताचे पहिले पंतप्रधान पंडीत जवाहरलाल नेहरू यांनी प्रवरानगरला भेट दिली व पद्मश्री विठ्ठलराव विखे पाटील यांचे कार्य पाहून भारावून गेले. ''अशी लाख मोलाची निवडक माणसे माझ्या देशात जन्माला आली. तर मिळालेल्या स्वातंत्र्याचे रामराज्यात रुपांतरीत होण्यास फार वेळ लागणार नाही.'' या उद्‌गारातूनच विठ्ठलराव विखे पाटील यांनी सहकाराच्या माध्यमातून केलेले ग्रामीण भागाचा विकास व विस्तार यांची प्रचिती येते.

● वसंतदादा पाटील यांचे सहकारातील योगदान :

भारतातील सहकारी चळवळीच्या इतिहासात महाराष्ट्रातील सहकारी चळवळीस उच्च स्थान प्राप्त झालेले आहे. देशातील इतर राज्यांच्या तुलनेत महाराष्ट्राच्या सहकारी चळवळीचा इतिहास अधिक व्यापक व समृद्ध आहे. महाराष्ट्र हे सहकार क्षेत्रातील पुढारलेले राज्य असून राज्यभरात सहकारी संस्थांचे मोठे जाळे पसरलेले आहे. महाराष्ट्रातील सहकारी चळवळीचे उद्‌गाते म्हणून भाऊसाहेब हिरे, विठ्ठलराव विखे पाटील, वैकुंठभाई मेहता,

धनंजयराव गाडगीळ, यशवंतराव मोहिते, पंजाबराव देशमुख, वसंतदादा पाटील यांचे कार्य ऐतिहासिक आहे. महाराष्ट्राच्या सामाजिक व आर्थिक जडणघडणीमध्ये सहकारी चळवळीस एक वेगळे वळण देणारे महाराष्ट्राच्या सहकारी चळवळीचे प्रणेते म्हणून वसंतदादा पाटील यांच्याकडे पाहिले जाते. महाराष्ट्राच्या स्वातंत्र्यानंतर सहकाराचा विचार अंमलात आणून माळरानावर सहकार फुलविणारा कर्तबगार नेता, स्वातंत्र्य सेनानी, सहकार महर्षी, माजी मुख्यमंत्री म्हणून पद्‌मभूषण वसंतदादा पाटील यांचे नाव घेतले जाते.

महाराष्ट्रातील कृषी, औद्योगिक क्रांती व सहकारी चळवळीचा विकास यामध्ये वसंतदादांचे महत्त्वाचे योगदान आहे. महाराष्ट्राचे पहिले मुख्यमंत्री यशवंतराव चव्हाण यांच्या पुढाकाराने वसंतराव दादांनी महाराष्ट्रात सहकार चळवळीचा विकास केला. महाराष्ट्रात सहकारी बँका, सहकारी दुग्धविकास संस्था, सहकारी संस्थांचा विकास करून सहकारी चळवळ वाढविली. सहकार हा प्रामुख्याने आर्थिकदृष्ट्या दुर्बल घटकांच्या विकासाकरीता जन्मास आला असून वसंतदादांनी तो सर्वसामान्य माणसापर्यंत पोहचविला आहे. शेतमाल प्रक्रिया उद्योग, शेती साधने व अवजारे उद्योग, कागद कारखाने, तेल गिरण्या, कापड गिरण्या, भात कांडप गिरण्या, सिमेंट पाईप उद्योग इत्यादी विविध उद्योग सहकारी पातळीवर सुरू करून त्यांनी शेती व ग्रामीण विकासाचा प्रयत्न केला. अभियांत्रिकी महाविद्यालये, वैद्यकीय महाविद्यालये, कला, वाणिज्य आणि विज्ञान महाविद्यालये विना अनुदान तत्वावर सुरू करून शैक्षणिक विकास घडवून आणला. त्यांच्या या शैक्षणिक कार्यामुळे अनेक होतकरून विद्यार्थ्यांना विशेषत: विद्यार्थिनीना शिक्षण घेणे शक्य झाले. या शिवाय शैक्षणिक धोरणामुळे अनेकांना रोजगार संधी उपलब्ध झाल्याचे दिसून येते. एका अर्थाने ते महाराष्ट्रातील शैक्षणिक क्रांतीचे नेते होते. सहकारी चळवळीच्या विकासातील महत्त्व अनन्य साधारण असे आहे.

- **वसंतदादांचे विविध संस्था पातळीवरील कार्य :**

महाराष्ट्राच्या विकासातील सहकारी चळवळ व इतर संस्था पातळीवरील वसंतदादांचे कार्य संक्षिप्त संस्थांच्या नावाने स्पष्ट केलेले आहे.

१) वसंतदादा पाटील शेतकरी सहकारी साखर कारखाना, सांगली.

२) वसंतदादा पाटील शुगर इन्स्टिट्यूट वाकडेवाडी, जि. पुणे.

३) पद्मभूषण वसंतदादा पाटील कॉलेज, कवठेमहांकाळ, जि. सांगली.

४) पद्मभूषण वसंतदाद पाटील कॉलेज, तासगांव, जि. सांगली.

५) डॉ. वसंतदादा पाटील माध्यमिक विद्यानिकेतन, पुणे.

६) पद्मभूषण डॉ. वसंतदादा पाटील कॉलेज ऑफ ऑर्किटेक्चर, पुणे.

७) वसंतदादा पाटील इंजिनिअरींग कॉलेज, मुंबई.

८) वसंतदादा पाटील इंजिनिअरींग कॉलेज, बुधगांव, जि. सांगली.

९) वसंतदादा पाटील विद्यालय व ज्युनिअर कॉलेज, रहिमतपूर, जि. सातारा.

१०) वसंतदादा पाटील नागरी सहकारी बँक लि., सांगली.

वरीलप्रमाणे वसंतदादांच्या नावाच्या विविध संस्था असून त्यांनी विविध पदे व पदव्या मिळविल्या आहेत. त्यांच्या या विविध संस्था त्यांचे सहकारातील कार्य स्पष्ट करतात.

- **डॉ. वसंतदादा पाटील यांचे सहकारातील योगदान :**

डॉ. वसंतदादा पाटील यांचे सहकारातील योगदान पुढील मुद्यांच्या आधारे स्पष्ट करता येते.

१) सहकारी संस्थांचे जाळे :

सर्व भारतामध्ये महाराष्ट्रातील सहकारी चळवळ महत्त्वाची व आदर्श मानली जाते. सहकार चळवळीने महाराष्ट्राची आर्थिकदृष्ट्या प्रगती झाली आहे. महाराष्ट्रात जिल्ह्या-जिल्ह्यातील गावागावातून सहकारी संस्थांचे जाळे निर्माण करण्यात दादांचा सिंहाचा वाटा आहे. म्हणूनच वसंतदादाना आदराने सहकारमहर्षी म्हणून ओळखले जाते. त्यांनी आपल्या आयुष्यातील मोठा भाग सहकाराच्या विकासासाठी खर्च केला आहे. महाराष्ट्राच्या निर्मितीच्या अगोदरही ब्रिटीश काळात १९०५ सालापासून सहकारी संस्था गावोगावी होत्याच. पण केवळ को-ऑपरेटिव्ह सहकारी सोसायट्या होत्या. शेतकऱ्यांना जमिनीच्या तारणावर कर्जे देत होत्या. पण कर्ज वसुली करताना सक्तीने घरावर जप्ती आणून कर्ज वसुली करणाऱ्या होत्या. शेती विकास बँक या लँड मॉर्गेज बँक म्हणून जमिनीच्या तारणावर मोठ्या जामिनदारांना हजारोंच्या आकड्यात कर्ज देणाऱ्या होत्या. संयुक्त राष्ट्राच्या निर्मितीनंतर यात बदल झाला. यशवंतराव चव्हाण, यशवंतराव नाईक व वसंतदादांनी विकास खर्चासाठी आर्थिक मदत कर्ज रूपाने अनुदान म्हणून तारणाचा फारसा विचार न करता शेतकऱ्यांना कर्जाच्या सोयीसुविधा उपलब्ध करून दिल्या. कर्ज वसुल सबूरीने केली. त्यासाठी कर्जवसुलीतील जाचक अटी कमी केल्या. बऱ्याच वेळी लोकमतांचा दबाव आणून कर्जाचा बराचसा भाग माफही केला. या कार्यात इतर सहकार महर्षींच्या बरोबर वसंतदादा पाटील यांचे योगदानही तितकेच महत्त्वाचे होते.

२) सहकारी साखर कारखान्याची स्थापना :

पद्मश्री विखे पाटील यांना महाराष्ट्रातील सहकारी कारखाने सुरू करण्याचे आदि पुरुष मानले जाते व धनंजय गाडगीळ यांनी त्यास अर्थशास्त्रीय पाया उपलब्ध करून दिला. या घातलेल्या मजबूत पायावर भव्य इमारत बांधण्याचे श्रेय प्रामुख्याने वसंतराव दादांना दिले जाते. आज महाराष्ट्रातील सहकारी साखर कारखान्यांची अगोदर आखणी व उभारणी करून त्यास पुरेसा ऊस उपलब्ध करण्यासाठी कृष्णा नदीचे पाणी ठिकठिकाणी इंजिने व विजेच्या मोटारी, पंप बसवून उचलण्यास सुरूवात केली. २, ३ तालुक्यामधील बहुतांशी भूमी सुजलाम सुफलाम करून टाकली. महाराष्ट्रभर सहकारी साखर कारखान्याचे जाळे पसरण्यास दादांनी प्रोत्साहन दिले व सक्रिय सहकार्य केले. यामुळे ऊस शेती, साखर व्यवसाय व पूरक धंदे वगैरे लाखो शेतकरी व शेती धंद्यावर अवलंबून असणारी गरीब कुटुंबे सुखी झाली.

३) सहकारी औद्योगिक वसाहतीचे मुख्य प्रवर्तक :

महाराष्ट्र राज्यातील विविध विभागामध्ये सहकारी तत्वानुसार औद्योगिक वसाहती स्थापन झाल्या आणि महाराष्ट्रातील ग्रामीण औद्योगिकरण आणि शहरी औद्योगिकरणाला सुरूवात झाली. वसंतदादा यांनी राज्यपातळीवर सहकारी औद्योगिक आणि शहरी औद्योगिकरणाला सुरूवात केली. वसंतदादा पाटील यांनी राज्य पातळीवर सहकारी औद्योगिक वसाहती संघाची स्थापना केली.

४) सहकारी खत कारखान्यांचा प्रयोग :

सहकार तत्वानुसार कृषी क्षेत्रातील लागणाऱ्या आदानासाठी महाराष्ट्र फर्टिलायझर्स अ‍ॅण्ड केमिकल्स या सहकारी खत कारखान्यांचा प्रयोग केला त्यामध्येही त्यांना यश आले.

५) कृषी औद्योगिक समाजाची निर्मिती :

कृषी औद्योगिक समाज उभा करण्यासाठी सहकारी तत्वानुसार कृषी उत्पादनावर प्रक्रिया करणाऱ्या कृषी उद्योगावर त्यांनी भर दिला आणि सहकारी तत्वानुसार सहकारी प्रक्रिया उद्योग सुरू केले. त्या प्रयोगातून सहकारी साखर कारखाने, सहकारी सूत गिरण्या अशा विविध प्रकारच्या सहकारी संस्थांच्या माध्यमातून कृषी औद्योगिक समाज रचनेचा पाया घातला आणि विकासाला मदत केली.

६) जलक्रांती–पाणी अडवा, पाणी जिरवा :

वसंतदादा पाटील यांनी शेतीला हुकमी आणि बारमाही पाणी पुरवठ्याचा सिद्धांत मांडला. पावसाचे जमिनीवर पडणारे पाणी अडवून शेतीमध्ये वळविण्याची कल्पना त्यांनी मांडली, ''पाणी आडवा आणि पाणी जिरवा'' हा मंत्र त्यांनी दिला. कोरडवाहू महाराष्ट्र बागायती करण्यासाठीचा हा मंत्र महाराष्ट्राला सिंचनाची दिशा देणारा ठरला. सिंचनासाठी भरीव तरतूद करणारे महाराष्ट्र हे देशातील प्रगत राज्य ठरले. देशात सर्वाधिक धरणे महाराष्ट्रात आहेत. महाराष्ट्राचे केवळ सिंचनाचे वार्षिक अंदाजपत्रक ८ हजार ७०१ कोटी रुपयाचे आहे. राज्यात ४१ लाख हेक्टर क्षेत्र ओलिताखाली आले आहे.

७) सहकारी चळवळ व जलसिंचन योजना :

वसंतराव दादांनी शेतीच्या सिंचन क्षेत्रात वाढ करणेसाठी अनेक लहान मोठ्या जलसिंचन योजना अस्तित्वात आणल्या आहेत. सन १९४८–१९४९ मध्ये पद्माळे या आपल्या जन्मभूमीत सहकारी उपसा जलसिंचन योजना सुरू केली. वसंतदादा पाटील हे पाटबंधारे मंत्री व मुख्यमंत्री असताना त्यांनी अनेक योजना सुरू केल्या. त्या योजना म्हणजे सांगली जिल्ह्यातील चांदोली धरण, कोल्हापूर जिल्ह्यातील काळम्मावाडी धरण, सातारा जिल्ह्यातील कोयना धरण, अहमदनगर जिल्ह्यातील मांजरा धरण इत्यादी धरणांची घोषणा व भूमीपूजन त्यांच्या काळात झाले. तसेच कसबे–डिग्रज सहकारी पाणी पुरवठा योजना, ताकारी–म्हैसाळ उपसा जलसिंचन योजना इत्यादी योजना सुरू करून शेती क्षेत्राचा विकास केला. शेती वर्गाचे उत्पन्न वाढविण्यासाठी शेतमाल प्रक्रिया उद्योगांची उभारणी ही सहकारी क्षेत्रात केली पाहिजे असे त्यांचे मत होते.

८) शैक्षणिक क्षेत्राचा विस्तार :

महाराष्ट्राचे नेतृत्व करताना दादांनी अनेक समाजहितकारक व दूरगामी परिणाम साधणारे निर्णय घेतले. विशेषत: शैक्षणिक क्षेत्रात त्यांनी खूपच मोलाचे कार्य केले. १९८३ पर्यंत महाराष्ट्रात अभियांत्रिकी व वैद्यकीय महाविद्यालयांची संख्या खूपच कमी होती. त्यामुळे विद्यार्थ्यांना या शिक्षणासाठी शेजारच्या कर्नाटक राज्यात किंवा इतर राज्यात जावे लागत होते. ही अडचण लक्षात घेऊन दादांनी १९८३ मध्ये वैद्यकीय व अभियांत्रिकी महाविद्यालये खाजगी क्षेत्रात स्थापन करण्याचा निर्णय घेतला. या निर्णयाने शैक्षणिक क्षेत्रात क्रांती घडून आली. याच काळात सांगलीमध्ये माधवनगर याठिकाणी आय.टी.आय. कॉलेज, बुधगाव येथे अभियांत्रिकी महाविद्यालये व मिरज येथे वैद्यकीय महाविद्यालय सुरू झाले. शालेय विद्यार्थ्यांना मोफत एस.टी. पास, मोफत डबे वाहतुक अशा सोयी निर्माण केल्या. त्यामुळे ग्रामीण भागातील विद्यार्थ्यांना उच्च शिक्षणाच्या संधी निर्माण झाल्याने ग्रामीण भागात शैक्षणिक व औद्योगिक विकासाला चालना मिळाली.

९) अखंड एकात्म महाराष्ट्रासाठी योगदान :

१ मे १९६० ला द्विभाषिक मुंबई प्रांतातून स्वतंत्र महाराष्ट्राची मुंबई विदर्भासह निर्मिती झाली. अखंड महाराष्ट्राच्या सर्वांगीण समरस विकासाचे स्वप्न दादांनी पाहिले. परंतु महाराष्ट्राचा विकास एकांगी, पश्चिम महाराष्ट्राकरता केंद्रीत होत असल्याने विदर्भात परकेपणाची भावना निर्माण होत होती. महाराष्ट्राच्या समतोल विकासासाठी प्रादेशिकहिताच्या पलिकडे जाऊन वसंत दादांनी पुढाकार घेतला. विदर्भ, मराठवाडा, पश्चिम महाराष्ट्र, कोकण अशा सर्व विभागाचा अनुशेष नेमका किती आहे ते शोधण्यासाठी अर्थतज्ज्ञ वि. म. दांडेकर यांच्या अध्यक्षतेखाली सत्यशोधन समितीची स्थापना दादांनी केली. समितीने विभाग निहाय विकासाचा अनुशेष निश्चित केला. महाराष्ट्राला पुन्हा एकदा विकासाच्या सुत्रात बांधणारा हा महाराष्ट्राचा विणकर असे वसंतदादाना म्हणावे लागेल. दादांच्या या निर्णयामुळे प्रादेशिक वादावर मात होत गेली. त्यामुळे आज महाराष्ट्र अखंडपणे प्रगतीच्या दिशेने घोडदौड करीत आहे.

१०) डेक्कन शुगर इन्स्टिट्युट :

दादांच्या अथक प्रयत्नातून डेक्कन शुगर इन्स्टिट्युट ही ऊस उत्पादन आणि साखर यावर संशोधन करणारी संस्था उभी राहिली पुढे या संस्थेचे वंसतदादा शुगर इन्स्टिट्युट असे नामांतर करण्यात आले. पूर्वी साखर कारखान्यांना संशोधनासाठी कानपूर येथील नॅशनल शुगर इन्स्टियुटवर अवलंबून रहावे लागत होते. पण दादांनी पुढाकार घेऊन नॅशनल को-ऑपरेटीव्ह हेव्ही इंजिनिअरिंग लिमिटेड संस्था ही स्थापन करून महाराष्ट्रातील साखर कारखाने व पर्यायाने ऊस उत्पादक शेतकऱ्यांना फायदा करून दिला.

११) सहकारातून ग्रामीण विकास :

सहकारामध्ये प्रयोग करताना वसंतदादांनी ग्रामीण विकास डोळ्यासमोर ठेवला. ग्रामीण भागाच्या विकासाशिवाय देशाचा विकास होणे शक्य नाही हे त्यांना माहित होते. त्यामुळे ग्रामीण भाागत सहकारी साखर कारखाने, सहकारी सुत गिरण्या, सहकारी खरेदी विक्री संस्था, विविध कार्यकारी सहकारी संस्था, सहकारी

पतपुरवठा संस्था, सहकारी दुध संस्था आणि त्यांचे संघ, मजूरांच्या सहकारी संस्था, गृहनिर्माण संस्था स्थापन केल्या. परिणामी ग्रामीण भागाचा विकास होण्यास मदत झाली.

१२) सहकारातून मानव हित :

सहकाराबाबत वसंतदादा पाटील म्हणत की, माणसा-माणसा मधील प्रेमाचा साक्षात्कार म्हणजेच सहकाराचा विकास होय. समाजातील विविध जाती धर्माच्या माणसांना बरोबर घेवून विधायक स्वरूपाची कामे करणे, माणसांना माणसे जोडणे, संस्था उभ्या करणे, जोडलेल्या माणसांना कामाला लावणे, माणसांना कामातून उभे करणे आणि उभी केलेली कामे आपल्या सहकाऱ्यांवर सोपविणे. सहकाऱ्यावर विश्वासाने काम सोपविले तर सहकारी संस्था टिकते हा त्यांचा विश्वास सहकारी चळवळीच्या विकासाला प्रेरणा देणारा ठरला. यातूनच त्यांनी कार्यकर्त्यांची आणि सहकारी संस्थांची फळी उभी केली आणि सहकारी चळवळीचा महाराष्ट्रात विकास केला.

१३) सहकारा विषयी प्रेम :

वसंतदादा पाटील म्हणत ''समाजातील सर्व घटक हे परस्परांना पूरक असतात. सहकाराच्या विकासासाठी समाजातील सर्व घटकांनी समन्वयाने वागावे, विनाकारण संघर्षाची भूमिका घेऊ नये तरच सहकार क्षेत्र टिकेल. अन्यथा सहकाराची वाट सहकारी क्षेत्रातील कार्यकर्ते संघर्षाची सुरूवात करून लावतील. सहकार आणि राजकारण यात एकाची निवड करावयाची वेळ आली तर मी सहकाराची निवड करीन असे उत्तर त्यांनी दिले होते. याचा अर्थ वसंतदादा पाटील यांना सहकार क्षेत्र किती प्रिय होते हे स्पष्ट होते.

१४) पद्मभूषण वसंतदादा पाटील यांनी भूषविलेली पदे :

१) महाराष्ट्राचे ६ वे मुख्यमंत्री (१९७७-७८), १९७७ ते १९८५ चार वेळा मुख्यमंत्री झाले.

२) महाराष्ट्र राज्य सहकारी साखर संघाचे अध्यक्ष (१९६५)

३) राष्ट्रीय सहकारी साखर कारखाना महासंघाचे संचालक व अध्यक्ष (१९७०-७२).

४) साखर निर्यात मंडळाचे अध्यक्ष (१९७०-७१)

५) राज्य सहकारी बँक, राष्ट्रीय मिल मजदूर संघ, श्री स्वामी विवेकानंद शिक्षण संस्था, कोल्हापूर इत्यादी संस्थांचे ते अनेक वर्षे अध्यक्ष होते.

६) महाराष्ट्र प्रांतिक काँग्रेसचे अध्यक्ष (१९६७)

७) १९६९ साली काँग्रेसचे विभाजन झाले. त्यावर्षी डिसेंबर मध्ये मुंबई काँग्रेसचे अधिवेशन झाले. या अधिवेशनाचे स्वागताध्यक्ष (१९६९)

८) १९७१ मध्ये अमेरिकेतील लुझियाना येथे भरलेल्या चौदाव्या आंतरराष्ट्रीय ऊस तज्ज्ञांच्या परिषदेस भारतीय शिष्ट मंडळाचे नेते म्हणून उपस्थिती (१९७१)

९) राजस्थान राज्याचे राज्यपाल.

सारांश : महाराष्ट्राच्या सामाजिक व आर्थिक जडण घडणीमध्ये सहकार-चळवळीस एक वेगळे वळण देणारे महाराष्ट्रच्या सहकारी चळवळीचे प्रणेते म्हणून वसंतदादा पाटील यांच्याकडे पाहिले जाते. ''पाणी आडवा-पाणी जिरवा'' हा मुलमंत्र देणारे वसंतदादा प्रत्यक्षात शेतकरी होते. शेतमाल प्रक्रिया उद्योगांच्या माध्यमातून महाराष्ट्राचा विकास करताना त्यांनी सहकार चळवळीचा आधार घेतला. महाराष्ट्रचा सहकाराच्या माध्यमातून सर्वांगीण विकास साध्य करण्याचा प्रयत्न केला.

● **सहकार महर्षी तात्यासाहेब कोरे यांचे सहकारातील योगदान :**

वारणा उद्योग समुहाची स्थापना करणारे सहकार महर्षी तात्यासाहेब कोरे यांचा जन्म पन्हाळा तालुक्यातील कोडोली येथे १७ ऑक्टोबर १९१७ रोजी झाला. सन १९३९ मध्ये कोल्हापूरमध्ये झालेल्या प्रजापरिषदेचे अध्यक्ष म्हणून त्यांनी आपल्या सार्वजनिक जीवनाला सुरूवात केली. त्यानंतर स्वातंत्र्य चळवळीतही ते सक्रीय होते. भूमिगत क्रांतीकारकांना त्यांनी आश्रय दिला. त्यांनी सहकारी तत्वावर वारणेकाठी साखर कारखाना उभारला आणि त्या परिसराच्या विकासाद्वारे त्यांचे नंदनवण करायचे हे त्यांनी आपले जीवितध्येय प्रत्यक्षात उतरविले. वारणा बाजारपासून ते वारणा औद्योगिक वसाहतीपर्यंत वारणा कागदापासून वारणा श्रीखंडापर्यंत असेच वारणा बालवाद्यवृंदापासून ते इंजिनिअरींग महाविद्यालयापर्यंत हे जे विकसीत कामांचे डोंगर उभे झाले ते केवळ तात्यासाहेब कोरे यांच्या कतृत्वातूनच उजाड माळरानावर हरितक्रांती साकारून त्यातून ज्ञान, कला, क्रीडा, व्यवसाय, उद्योग इत्यादीतून त्यांनी वारणेकाठी संपन्न भरभराटीचे विश्व उभे केले.

● **सहकार महर्षी तात्यासाहेब कोरे यांचे सहकारातील योगदान :**

सहकार हे विकासाचे साधन मानून तात्यासाहेब कोरे यांनी वारणा विभागातील शेतकरी, शेतमजूर, दुर्बल घटक, महिला यांचा सहकारी संस्थांच्या माध्यमातून सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक स्वरूपाचा बदल घडवून आणण्याचा प्रयत्न केला. परिणामी ग्रामीण लोकांचे जीवनमान उंचविण्यास यामुळे मदत झाली. सहकार महर्षी तात्यासाहेब कोरे यांचे सहकारातील योगदान पुढील घटकांच्या आधारे अधिक स्पष्ट होण्यास मदत होईल.

१) श्री वारणा सहकारी साखर कारखान्याची स्थापना :

वारणा भागाच्या विकासचे श्रेय वारणा सहकारी साखर कारखान्याला व त्याचे मुख्य प्रवर्तक तात्यासाहेब कोरे यांना जाते. ऊसापासून पूर्वी गुळाचे उत्पादन केले जात होते. सन १९५१ मध्ये गुळाच्या भावात एकदम घट झाली. गुळाचा उत्पादन खर्च भरून काढणेही अशक्य झाले. अनेक शेतकऱ्यांनी आपले ऊस साखर कारखान्यांना घालण्याचा प्रयत्न केला. पण या कारखान्यांनी ऊस अतिरिक्त होत असल्यामुळे त्यांचा ऊस स्वीकारला नाही. या परिस्थितीतून मार्ग काढण्यासाठी तात्यासाहेब कोरे व त्यांच्या सहकाऱ्यांनी सहकारी तत्वावर साखर कारखाना काढण्याचा निश्चय केला. साखर कारखाना उभारणीचा पहिला प्रयत्न १९५१ साली कांही तांत्रिक कारणांनी यशस्वी झाला नाही. सन १९५२ साली केंद्र सरकारने साखरेवरील नियंत्रण उठविले. साखरेला भरमसाठ मागणी आल्याने साखर उद्योग स्थापनेसाठी सरकारकडून प्रोत्साहन देण्यात आले. यातूनच २० ऑगस्ट १९५४ रोजी मुंबई शासनाकडून वारणा साखर कारखान्यासाठी मंजूरी मिळाली. तात्यासाहेब कोरे यांना व्यवसायक

मंडळाचे अध्यक्ष बनविण्यात आले. तात्यासाहेब कोरे यांनी साखर कारखाना उभारणीसाठी १४ मार्च १९५६ पर्यंत १० लाख रुपयाचे भांडवल गावोगावी जाऊन शेतकऱ्यांकडून जमविले. कारखान्यासाठी आवश्यक भांडवलाची उभारणी दि बॉम्बे स्टेट बँकेकडून कर्ज स्वरूपात घेऊन उभारली. यामुळे कारखान्याच्या उभारणीचा पाया मजबूत होण्यास मदत झाली. वारणा साखर कारखान्याची प्रत्यक्ष साखर निर्मितीची सुरूवात १६ एप्रिल १९५९ रोजी अग्निप्रदिपन सावित्रीआक्का कोरे यांच्या हस्ते तर १ नोव्हेंबर १९५९ रोजी महाराष्ट्र राज्याचे मुख्यमंत्री यशवंतराव चव्हाण यांच्या हस्ते कारखान्याचा गळीत हंगाम सुरू झाला. सहकार महर्षी तात्यासाहेब कोरे यांनी वारणा सहकारी साखर कारखान्याच्या माध्यमातून वारणा परिसरातील ऊस उत्पादक शेतकरी यांची आर्थिक परिस्थिती सुधारली. शेतकऱ्यांच्या मालाला योग्य भाव आणि बाजारपेठ मिळवून दिली. त्यासाठी विविध योजनाही राबविल्या. वारणा परिसरातील शेतकऱ्यांचा सर्वांगीण विकास सुधारण्यासाठी समाज कल्याणकारी योजनांची अम्मलबजावणी केली. फक्त उत्पादन व बाजारपेठ यापेक्षा सर्वार्थाने समाजाचा विकास करण्यासाठी सहकाराचा उपयोग केला.

२) पाणी पुरवठा योजना आणि ग्रामीण भागाचा विकास :

पूर्वी वारणा खोरे पडीक आणि डोंगराळ भाग म्हणून परिचित होते. या भागात सामान्य माणूस जाण्याचे धाडस करीत नसे. अशा परिसरात सामाजिक, आर्थिक बदल घडवून आणण्याचे कार्य सहकार महर्षी तात्यासाहेब कोरे यांनी केले. वारणा परिसरात साखर कारखाना व कारखाना परिसरातील पाणी पुरवठा व्यवस्थीत व्हावा यासाठी पंचगंगा नदी ते वारणा कारखाना या दरम्यान १५ लाख रुपये खर्च करून सुमारे २० किलोमिटर अंतराची पाईपलाईन केली. शेतीसाठी प्रामुख्याने विहिरी, नदीवरील कालवे, तलाव यासारख्यामाध्यमातून पाणी पुरवठा होतो हे लक्षात घेऊन पाणी पुरवठाच्या योजना हाती घेतल्या. यामध्ये विहिरीचे नुतणीकरण, तुषार सिंचन योजना, नदीचा बंधारा योजना, कोडोली बंधारा, शिगाव बंधारा, चावरे बंधारा, उपसा जलसिंचन योजना, सहकारी पाणी पुरवठा संस्था, इत्यादीच्या माध्यमातून कार्यक्षेत्रातील संपूर्ण शेतजमिन ओलीताखाली आणून ग्रामीण भागाचा आर्थिक विकास घडवून आणला.

३) कागद कारखान्याची उभारणी :

साधारणपणे ऊसापासून साखर ह्या एकाच गोष्टीचे उत्पादन केले जात होते. त्यामुळे ऊस उत्पादकांना ऊस दर कमी मिळत होता. ऊसापासून साखरे व्यतिरिक्त आणखी कांही पूरक उपपदार्थांचे उत्पादन करणे शक्य आहे हे लक्षात घेऊन तात्यासाहेब कोरे यांनी कागद कारखाना उभारणीसाठी सहकारातील रत्नाप्पा कुंभार, वसंतदादा पाटील, जयंतराव भोसले, आबासाहेब कुलकर्णी, राज्य सरकारचे प्रतिनिधी आणि भारत सरकारचे प्रतिनिधी यांच्यासह दि. ११ नोव्हेंबर १९६४ ते २५ डिसेंबर १९६४ या कालावधीत ४५ दिवसाचा जागतिक दौरा केला. कागद कारखाना सुरू करण्यासाठी शासकीय पातळीवर प्रयत्न केले. त्याचा परिणाम स्वरूप सन १९८०-८१ मध्ये बगॅस पासून कागदाची निर्मिती करण्यात येऊ लागली. त्यामुळे ऊस उत्पादकांना ऊसाचा दर वाढवून देणे शक्य होऊ लागले. तसेच गरजूंना रोजगाराची संधी उपलब्ध झाली.

४) कामगाराच्या हितासाठी प्रयत्न :

कोणत्याही उद्योगाची यशस्वीता ही त्याच्या व्यवस्थापन व कामगार यावर अवलंबून असते. हे दोन घटक एकमेकांशी निगडीत असतात. कारखान्यातील व्यवस्थापन व कामगार यांचे संबंध एकमेकांस पूरक व सलोख्याचे राहण्यासाठी तात्यासाहेब कोरे यांनी कामगारांच्यासाठी बोनस, प्रोव्हिडंट योजना, निवृत्ती वेतन योजना सुरू केली. कामगारांच्या कल्याणासाठी कामगारांसाठी वसाहत निर्मिती, वैद्यकीय सुविधा, शिक्षण सुविधा, विविध सहकारी मंडळ, कामगार कल्याण केंद्राची, कामगार कल्याण निधी सारख्या सुविधा देऊ केल्या. परिणामी सहकारी संस्थांचा विकास व विस्तार होण्यास मदत झाली.

५) ग्रामीण भागाच्या विकासासाठी विविध उपक्रम :

कै. तात्यासाहेब कोरे यांनी सहकाराच्या माध्यमातून वारणा परिसरात ग्रामीण भागाच्या विकासासाठी विविध उपक्रम हाती घेतले. यामध्ये आरोग्य शिबीरांचे आयोजन, २० कलमी आर्थिक कार्यक्रम, जीवनावश्यक वस्तूची उपलब्धता, शास्त्रशुद्ध शेती, विकास कार्यक्रम, दूध उत्पादनवाढीसाठी प्रयत्न, स्वयंरोजगारासाठी प्रयत्न, सामुदायिक कर्मचारी कुटुंब संस्थेची स्थापना, व्यायामशाळा, ग्रंथालयास मदत इत्यादी घटकांना विभाग निधीतून अनुदान दिले. त्यामुळे ग्रामीण भागात सामाजिक, आर्थिक व सांस्कृतिक विकासाच्या दृष्टीने हातभार लावण्याचा प्रयत्न केला गेला. यातूनच वारणा परीसर व कार्यक्षेत्राचा विकास घडून आला.

६) सहकारातून महिलांचा विकास :

महिलांना अर्थाजन करता यावे, त्यांच्यात सामंजस्य निर्माण व्हावे, त्यांच्या विचारात देवाण घेवाण होण्याच्या दृष्टीने एकत्रित येण्यासाठी सहकारी महिला उद्योग समुह उभारण्याचा प्रयत्न तात्यासाहेब कोरे यांच्या नेतृत्वातून व वारणा साखर कारखान्याच्या माध्यमातून झाला. महिलांसाठी वारणानगरमध्ये श्री. वारणा भगिनी मंडळाची स्थापना करण्यात आली. श्री वारणा महिला सहकारी पतसंस्था ग्रामीण भागातील महिलांना बँकिंग व्यवसायाची माहिती व्हावी, त्यांना बचतीची सवय लागावी म्हणून स्थापन करण्यात आली. मुंबई येथे घरबसल्या अर्थोत्पादनाचे साधन उपलब्ध व्हावे यासाठी महिला गृहउद्योग लिज्जत पापड केंद्र स्थापन झाले होते. या पापड केंद्राची शाखा वारणानगर येथे दि. २५ सप्टेंबर १९७४ रोजी उघडण्यात आली. महाराष्ट्रातील ग्रामीण भागातील हे पहिलेच केंद्र ठरले. यातून ग्रामीण भागातील महिलासाठी पापड उद्योग सुरू करण्यात आला. एकूण महिलांच्या आर्थिक विकास व यातून सहकाराचा विकास घडवून आणण्यासाठी आवश्यक प्रयत्न तात्यासाहेब कोरे यांनी केलेले दिसून येते.

७) सहकाराच्या माध्यमातून दुधसंघाचा विकास :

वारणा साखर कारखाना सुरू झाला तरी कारखान्यासोबत वारणा खोऱ्याचा चेहरा बदलायला वारणा दूध संघ मोठ्या प्रमाणात कारणीभूत ठरला. कारण अल्पभूधारक शेतकरी, शेतमजूर यांना ऊस उत्पादन घेणे शक्य नव्हते. साखर कारखान्यातून समाजातील ठराविक विकास झाला असता पण तो सर्वसमावेशक ठरला नसता. वारणा खोऱ्यातून अल्पभूधारक शेतकरी, शेतमजूर, ग्रामीण भागातील स्त्रियांचे जीवनमान उंचविण्यासाठी

तात्यासाहेब कोरे यांनी १९६८ साली वारणा सहकारी दूध डेअरीची स्थापना केली. वारणा सहकारी साखर कारखाना १९५५ साली स्थापन झाला. या कारखान्याने आपल्या उत्पन्नातील १० ते १५ टक्के हिस्सा शेतकऱ्यांना जलसिंचन सुविधा देण्यासाठी केला. परिणाम स्वरूप वारणा खोऱ्यातील ८५ ते ९० टक्के शेतमजूर आणि अल्पभूधारक यांच्या आर्थिक स्थितीमध्ये सुधारणा घडून येण्यास मदत झाली. वारणा दुध डेअरी स्थापनेमुळे शेतकऱ्यांना उत्पन्नवाढीचा पूरक मार्ग मिळाला. वारणा परिसर व कोल्हापूर जिल्ह्यातील अनेक शेतकऱ्यांच्या उत्पन्नात वाढ घडून आली. तात्यासाहेब कोरे यांनी सुरूवात केलेल्या दुध डेअरीचे रुपांतर वारणा दुध संघामध्ये झाले आहे. या दुध संघाची वार्षिक उलाढाल १०० कोटी रुपयांपेक्षा अधिक झाली आहे. १० लाखापेक्षा अधिक लिटर दुधावर दररोज प्रक्रिया केली जात आहे. भारतातील सर्वाधिक श्रीखंड विक्रीचा विक्रम वारणा श्रीखंडने केला आहे. या वारणा दुध संघातून दुध व दुग्धजन्य पदार्थांची निर्मिती केली जात आहे. दररोज ६५ मेट्रीक टन दुध पावडर निर्मिती करून आखाती देशामध्ये पाठविली जाते. आज वारणा दुग्धजन्य पदार्थाला युरोप, अमेरिका सारख्या विकसित देशातून मोठ्या प्रमाणात मागणी निर्माण होते आहे. या सर्वाचे श्रेय वारणा दुध उत्पादक संघाचे मुख्य प्रवर्तक सहकार महर्षी तात्यासाहेब कोरे यांना जाते.

८) वारणा सहकारी बँक :

शेतकरी व सामान्यांचे हाल थांबविण्यासाठी ग्रामीण माणूस डोळ्यासमोर ठेवून कै. तात्यासाहेब कोरे यांनी २८ फेब्रुवारी १९६६ रोजी वारणा बँकेचे रोपटे लावले. बँक स्थापन होण्यापूर्वी शेतकरी असो किंवा सामन्य लोक, बँकेपेक्षा सावकारांच्या दारात जायचे सावकाराकडून होणारी पिळवणूक, जमीन हडप करण्याचे प्रकार यामुळे शेतकरी कंगाल व्हायचा. शेतकरी व सामान्याचे हाल थांबविण्यासाठी त्या काळात बँकेची गरज होती. ही गरज ओळखून ग्रामीण माणूस डोळ्यासमोर ठेवून कै. तात्यासाहेब कोरे यांनी ही बँक सुरू केली. सद्यस्थितीत अतिउच्च तंत्रज्ञान, दर्जात्मक परिपूर्ण व सर्वकष तांत्रिक बँकेने ३५ शाखा सुरू केल्या आहेत. आर्थिक दृष्ट्या दुर्बल लोकांना बळ मिळाले आहे. आज बँकेकडे १४३२ कोटी रुपयांपेक्षा अधिक निधी आहे. बँकेने ३५ शाखांच्या माध्यमातून विविध कर्ज योजना, ठेव योजनांच्या माध्यमातून आपला लौकिक कायम ठेवला आहे.

९) वारणा बझार :

भारतात जेव्हा मॉल ही संकल्पना उदयाला पण आली नव्हती तेव्हा म्हणजे १९७८ साली ग्रामीण भागात वारणा बझारची स्थापना कै. तात्यासाहेब कोरे यांनी केली. अनेक गृहोपयोगी, दर्जेदार विविध वस्तू वाजवी दरात उपलब्ध करून दिल्या. आज वारणा बाजारच्या ५५ पेक्षा अधिक शाखा आहेत. या शाखातून १३३ कोटी रुपयापेक्षा अधिक वार्षिक उलाढाल होताना दिसून येते. या बाजाराने जवळ जवळ ६०० लोकांना प्रत्यक्ष रोजगार दिला आहे. वारणा बाजारामध्ये २०१११ पेक्षा अधिक सभासद असून यामध्ये महिलांचे प्रमाण ८० टक्क्यांपेक्षा अधिक आहे. वारणा बझारातून गुणवत्तापूर्ण वस्तू हमीभावात उपलब्ध करून दिल्या जातात.

१०) श्री वारणा विभाग शिक्षण मंडळ :

ग्रामीण जनतेच्या शिक्षणाची सोय व्हावी. कामगारांच्या मुला बाळांच्या शिक्षणाचा प्रश्न सोडविण्यासाठी

१९६४ मध्ये कै. तात्यासाहेब कोरे यांनी श्री वारणा विभाग शिक्षण मंडळाची स्थापना केली. १९६४ मध्ये वारणा खोऱ्यातील विद्यार्थ्यांना उच्च शिक्षण घेण्यासाठी अडचणी येत होत्या. अनेक विद्यार्थी शिक्षणापासून वंचित राहत होते. विद्यार्थ्यांना गुणवत्तापूर्व शिक्षण देण्यासाठी विद्यार्थ्यांच्यामध्ये वैज्ञानिक दृष्टीकोन विकसीत करून समृद्ध पिढी घडविण्यासाठी श्री वारणा विभाग शिक्षण मंडळाची स्थापना केली. आज वारणा खोऱ्यातील हजारो विद्यार्थी या शिक्षण मंडळातून उच्च शिक्षण घेत आहेत.

११) श्री वारणा महाविद्यालय :

२० जून १९६४ साली कै. तात्यासाहेब कोरे यांनी प्राचार्य भा. रां. भणगे यांच्या हस्ते शारदापूजन करून वारणा महाविद्यालय सुरू केले. कला, वाणिज्य आणि विज्ञान या तिन्हीही शाखाच्या अभ्यासक्रमाची सुरूवात केली. या महाविद्यालयाची ७७ एकर परिसरात प्रशस्त इमारत बांधली गेली. प्राध्यापकासाठी निवास स्थाने बांधली गेली. विज्ञान शाखेसाठी आवश्यक अशा भव्य प्रयोगशाळा, आधुनिकातील आधुनिक उपकरणांची उपलब्धता, विस्तृत क्रिडांगणे, जीवशास्त्र व वनस्पतीशास्त्रातील नव्या संशोधनात्मक वस्तुंचे संग्रहालय, कांही दुर्मिळ प्राण्यांचे पालन पोषण, उच्च ग्रंथांची उपलब्ध असलेले ग्रंथालय, सांस्कृतिक भवन यासारख्या विविध सुविधांची उपलब्धता विद्यार्थ्यांना देण्यात आल्याने महाविद्यालयाच्या स्थापनेच्या वेळी विद्यार्थ्यांची संख्या १२८ होती ती आज ३५०० विद्यार्थ्यांपेक्षा अधिक झालेली दिसून येते. आज या महाविद्यालयातील अनेक विद्यार्थी डॉक्टर, इंजिनिअर, प्रशासकीय अधिकारी, प्राध्यापक, वकील, व्यावसायिक, उद्योजक बनून समाजाच्या आर्थिक सामाजिक विकासामध्ये योगदान देताना दिसून येतात.

● कुक्कुटपालन सहकारी संस्था व ग्रामीण विकास :

साखर कारखाना कार्यक्षेत्रातील शेतकऱ्यांना जोडव्यवसाय उपलब्ध करून देण्याच्या हेतूने सहकारी तत्वावर कुक्कुटपालन संस्था कै. तात्यासाहेब कोरे यांनी उभारल्या. त्या संस्था म्हणजे १) वारणा कोंबडी सहकारी संस्था, २) सह्याद्री कुक्कुटपालन सहकारी संस्था, ३) विश्वनाथ कुक्कुटपालन संस्था या होत. वारणा विभागात या संस्थांनी कुक्कुटपालन व्यवसायास चालना दिली आहे. या मध्यवर्ती कुक्कुटपालन संस्थांच्या माध्यमातून प्रशिक्षण व अन्य सर्व प्रकारची सहकार्य व मार्गदर्शन देऊन ग्रामीण भागात कुक्कुटपालन व्यवसायाची आवड निर्माण करण्यात आली. त्यामुळे वारणा परिसरात लहान मोठे पोल्ट्री फार्मस् निर्माण होऊन यशस्वीपणे चालू आहेत.

सारांश : सहकार हे विकासाचे साधन मानून कै. तात्यासाहेब कोरे यांनी वारणा भागातील सर्वसामान्य लोकांच्या जीवनात अमुलाग्र बदल घडवून आणला. वारणा भागाचा विकास करण्यासाठी श्री वारणा सहकारी कारखाना उभारला. वारणा बाजारापासून ते वारणा औद्योगिक वसाहतीपर्यंत वारणा कागदापासून ते वारणा श्रीखंडापर्यंत तसेच वारणा बालवृंदापासून ते इंजिनिअरींग महाविद्यालयापर्यंत अनेक विकासाची कार्ये करून उजाड माळाला नंदनवन बनविण्याचे कार्य कै. तात्यासाहेब कोरे यांनी केले. कै. तात्यासाहेब कोरे यांच्या दूरदृष्टीमुळे वारणा परिसरात सहकार रुजला, वाढला आणि विस्तारला. यामुळे कै. तात्यासाहेब कोरे यांना सहकार महर्षि म्हणून संबोधले गेले.

३.२.३ मानव संसाधन विकास :

प्रत्येक देशाची लोकसंख्या ही त्याचे मानवी संसाधन असते. देशाच्या मानवी संसाधनाचा अभ्यास हा त्या देशाच्या आर्थिक उन्नतीच्या दृष्टीने महत्त्वाचा असतो. मानव संसाधन हे फक्त देशातील वस्तू व सेवा उत्पादनाचे साधन नसून ते स्वत:च एक साध्य आहे. कोणत्याही देशाच्या आर्थिक विकासाला विस्तारीत करण्यासाठी भूमी, भांडवल, यंत्रसामग्री, संयोजक आणि मानवी संसाधने या प्रमुख घटकांची आवश्यकता असते. या सर्व घटकांच्या प्रभावी संयुक्तीकरणावर आणि महत्तम योगदानावर विकासाची प्रक्रिया गतीमान होत असते. या सर्व घटकांमध्ये मानवी घटकांचे स्थान सर्वात महत्त्वाचे आहे. कारण सर्व घटकांचा महत्तम वापर करून घेणारा मानवच असतो.

मानव विकास म्हणजे काय आणि नेतृत्वाची भूमिका समजून घेताना सर्वप्रथम आपल्याला संसाधन म्हणजे काय? हे समजावून घ्यावे लागेल. कोणत्याही देशाच्या भौगोलिक किंवा राजकीय सीमांमध्ये अनेक प्रकारचे घटक उपलब्ध असतात. हे घटक म्हणजे भूमी, जल, वायू, वृक्ष, प्राणी, खनिज संपत्ती, मानव इत्यादी या सर्व घटकांमध्ये मानव हा सर्वात क्रियाशील घटक होय. मानव त्याला निसर्गाकडून मिळालेल्या कांही वरदानामुळे इतर प्राण्यापेक्षा वेगळा ठरतो. जसे स्मरणशक्ती व बुद्धी, इतर प्राणी निसर्गामध्ये होणाऱ्या बदलास अनसरून स्वत:मध्ये बदल घडवून आणतात. परंतु मानवच पर्यावरणाचा स्वत:चे जीवन सुखकर करून घेण्यासाठी त्यामध्ये इच्छित दिशेने बदल घडवून आणू शकतो.

संसाधनांचे प्रामुख्याने दोन प्रकार पडतात. १) नैसर्गिक संसाधने २) मानवी संसाधने. नैसर्गिक संसाधने निसर्गत:च उपलब्ध असतात. या नैसर्गिक साधनांचा वापर मानव विज्ञान आणि तंत्रज्ञान यांच्या सहाय्याने अधिक उपयुक्तपणे करून घेत असतो. त्याच वेळेस मानवी साधनसंपत्ती म्हणजेच संख्यात्मक व गुणात्मक लोकसंख्या होय. संख्यात्मक लोकसंख्या म्हणजे एखाद्या देशाची असणारी एकूण लोकसंख्या. उदा. सन २०११ च्या जनगणनेनुसार भारताची लोकसंख्या ही १२१ कोटी आहे. तर गुणात्मक लोकसंख्या म्हणजे एकूण लोकसंख्येपैकी किती लोक शिक्षित, उत्तम दर्जा असणारी, कौशल्य प्राप्त असणारी व उत्तम जीवनाचा दर्जा उपभोगणारी आहेत हे होय. म्हणजेच नुसती आकाराने मोठी लोकसंख्या ही फायद्यापेक्षा जास्त आव्हानात्मक ठरते.

● मानव संसाधन विकास अर्थ :

मानव संसाधन विकास ही एक प्रक्रिया आहे. या प्रक्रियेमार्फत नुसत्या आकाराने वाढलेल्या लोकसंख्येचे रुपांतरण कुशल, क्रियाशील, सक्षम व उत्पादक अशा मानवी संसाधनामध्ये करता येते. म्हणजेच संख्यात्मक लोकसख्येचे गुणात्मक लोकसंख्येमध्ये परिवर्तन करणे होय. एकंदर मानवी जीवनाच्या परिस्थितीमध्ये सुधारणा घडवून आणण्यासाठी ही प्रक्रिया महत्त्वाची मानली जाते. मानव व संसाधन विकास या प्रक्रियेची व्याख्या करण्याचा प्रयत्न अनेक तज्ज्ञ आणि संस्थानी केला आहे. त्यापैकी कांही महत्त्वाच्या व्याख्या पुढीलप्रमाणे –

१) संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम (UNDP) ठराव ४४/२१३/१९८९ ''लोकांच्या निवड क्षमतेचा विस्तार आणि जीवनाचा स्तर उंचावण्याची प्रक्रिया हा मानव संसाधन विकास गाभा आहे. विकासाच्या कोणत्याही

अवस्थेतील लोकांसाठी पुढील तीन गोष्टी महत्त्वाच्या असतात. दीर्घ आणि आरोग्यदायी जीवन, ज्ञानार्जन आणि चांगल्या दर्जाच्या जीवनमानासाठी आवश्यक असलेल्या संसाधनापर्यंत पोहोच; पण मानव संसाधन विकास म्हणजे एवढेच नव्हे तर सामाजिक, राजकीय आणि आर्थिक स्वातंत्र्य, उत्पादक व सर्जनशील होण्यासाठी संधीची उपलब्धता आणि मानवी हक्काचा शाश्वत उपभोग याचाही मानव संसाधन विकासामध्ये समावेश होतो.

२) 'व्यवसाय किंवा उपक्रमांच्या सर्व पातळीवरील संसाधनात सकारात्मक बदल करणे, त्यांच्या कार्यपद्धतीत व कौशल्यात वाढ करणे, त्यांचे मनोबल उंचवणे, त्यांच्या कार्यक्षमतेत वाढ करणे, वर्तणुकीत व दृष्टीकोनात परिवर्तन घडविणे, त्यांना मुल्याधिष्टीत विचार करण्यास प्रवृत्त करणे इत्यादी बाबींचा समावेश ज्यामध्ये केला जातो तिला मानव संसाधन विकास असे म्हणतात.

३) 'मानव विकास' ही एक संकल्पना आहे. ज्यामध्ये व्यक्तीच्या क्षमतांचा पूर्ण विकास करण्यासाठी एकात्मिक आणि सुनियोजीत व्यूहरचनेची धोरणांची, नियोजन व कार्यक्रमांची आवश्यकता अंतर्भुत असते. जेणेकरून व्यक्ती वैयक्तिक किंवा सामुहीकरित्या जीवनाचा दर्जा सक्षम बनवतील.

४) मानव संसाधन विकास म्हणजे व्यक्तीला तिच्या अंगीभूत क्षमतांचा पर्याप्त वापर करता यावा यासाठी पुरविलेल्या विविध क्रियांचा समुच्चय होय.

वरील व्याख्या पाहता असे म्हणता येईल की, मानव संसाधन विकास म्हणजे व्यक्तीला तिच्या अंगभूत क्षमतांचा पर्याप्त वापर करता यावा. प्रत्येक व्यक्तीमध्ये अंगभूत क्षमता समान असतात (या क्षमता वर्ण, जात, धर्म, लिंग इ. आधारावर वेगवेगळ्या नसतात. म्हणजेच कोणत्याही जाती, धर्मातील व्यक्तींची क्षमता इतराप्रमाणेच असते) या क्षमतांचा पूर्ण विकास होण्यासाठी आवश्यक बाबी जसे गुणवत्ता पूर्ण शिक्षण, पोषक, आहार व सदृढ आरोग्य याची आवश्यकता असते. जर बाबींची उपलब्धता असेल तर ती व्यक्ती स्वत:चा व पर्यायाने समाजाचा विकास घडवून आणू शकते.

- **मानव संसाधन विकासाची उद्दिष्ट्ये :**

मानव संसाधन विकासाची उद्दिष्ट्ये पुढीलप्रमाणे सांगता येतील.

१) मानवीय संसाधनाचा जास्तीत जास्त (महत्तम) उपयोग करणे :

मानवी घटक जेवढे प्रामाणिक आणि निष्टावान असतील तेवढी शेती, उद्योग, आणि सेवा क्षेत्राची प्रगती होते. कुशल व कार्यक्षम मानवी घटकच विविध क्षेत्रांचा जलद गतीने विकास घडवून आणतात.

२) मानव संसाधनाच्या योग्यतेमध्ये वाढ करणे :

मानवी संसाधनाच्या योग्यतेमध्ये वाढ करणे हे मानव संसाधन विकासाची उद्दिष्ट आहे. त्याच बरोबर मानवी कौशल्यामध्ये आणि कार्यक्षमतेत वाढ करणे, मानवी व्यक्तीमत्त्व विकासीत करणे व त्यांच्या दृष्टीकोनात अनुकूल बदल घडवून आणणे हा मानवी संसाधनात्मक महत्त्वाचा उद्देश मानला जातो.

३) कृषी व्यवसायाला गती देणे :

आधुनिक शेती, करण्यासाठी मानवी संसाधनांना प्रशिक्षण देणे व त्यामाध्यमातून कृषी व्यवसायाला गती देणे हा महत्त्वाचा उद्देश आहे.

४) सक्षम कामगार व कर्मचारी वर्ग निर्माण करणे :

औद्योगिक क्षेत्रातील कामगार तसेच सेवा क्षेत्रातील कर्मचाऱ्यांचा समावेश असलेला एक वर्ग निर्माण करून उपक्रमात वेळोवेळी रिक्त होणाऱ्या जागा तातडीने भरणे आवश्यक असते. जागा रिक्त होणे व त्या सक्षम कर्मचाऱ्यांद्वारे भरल्या जाणे यात जास्त अवधी जात असेल तर उत्पादक कार्यात खोळंबा आणि अडथळे निर्माण होतील ते होवू नये हे मानवी संसाधन विकासाचे उद्दिष्ट असते.

५) कार्यक्षम कर्मचाऱ्यांचा पुरवठा वाढविणे :

कार्यक्षम कर्मचारी ही स्वत: संपत्ती असते. त्यामुळे ते ज्या उद्योगात कार्यरत राहील त्याची संपत्ती राहील. ती संपत्ती आपल्या उपक्रमाकडे आकर्षित करण्यासाठी बहुतांशी उपक्रम प्रयत्नशील असतात. म्हणून कार्यक्षम कर्मचाऱ्यांचा पुरवठा करणे हे मानवी संसाधन विकासाचे उद्दिष्ट असते.

● मानव संसाधन विकासातील अंतर्भूत घटक :

मानव संसाधन विकासामध्ये पुढील घटकांची भूमिका महत्त्वपूर्ण ठरते.

१) समानता :

सर्वांना समान संधी उपलब्ध करून देणे हा घटक मानव संसाधन विकासामध्ये महत्त्वपूर्ण ठरतो. सर्वांना समान संधी उपलब्ध करून देणेसाठी आवश्यक त्या उत्पादनाच्या साधनांची पुर्नरचना करणे, उत्पन्नाचे समान वाटप करणे, सर्वांना समान राजकीय, आर्थिक व सामाजिक संधी उपलब्ध करून देणे इत्यादी बाबींचा समावेश होतो.

२) शिक्षण :

मानवी संसाधन विकासातील सर्वात महत्त्वाचा घटक म्हणजे शिक्षण होय. शिक्षणामुळेच व्यक्तीमध्ये विचार करण्याची क्षमता वृद्धींगत होते. नवीन ज्ञान प्राप्त होते. तसेच नवीन कौशल्ये आत्मसात करता येतात आणि कार्यक्षमतेचा विकास करता येतो. शिक्षणाच्या माध्यमातून समाजाला अनुकूल व्यक्तीमत्त्वे विकसीत करता येतात. त्यामुळे शिक्षण हा मानव संसाधन विकासातील महत्त्वाचा घटक आहे.

३) आरोग्य :

व्यक्तीची कार्यक्षमता व उत्पादकता ही तिच्या निकोप आरोग्यावर अवलंबून असते. आजारी व्यक्ती पूर्ण कार्यक्षमतेने कार्य करू शकत नाहीत. त्यामुळे तिची उत्पादकता व कार्यक्षमता कमी राहते. व्यक्तीचे आरोग्य सदृढ असेल, व्यक्तीस पोषक आहार मिळत असेल, स्वच्छ पिण्याचे पाणी उपलब्ध होत असेल, वैद्यकीय सोयीची

उपलब्धता वेळेवर होत असेल अशा व्यक्तींची कार्यक्षमता अधिक राहते.

४) प्रशिक्षण :

प्रशिक्षणाची आवश्यकता ही नवीन कौशल्ये प्राप्तीसाठी प्राप्त कौशल्यामध्ये अभिवृद्धी घडवून आणण्यासाठी, तसेच कौशल्यांचा उपयोग करून उत्पादकता वाढविण्यासाठी प्रतिपादन केली जाते. असे प्रशिक्षण प्रामुख्याने दोन प्रकारे दिले जाते. एक म्हणजे औपचारिक प्रशिक्षण व दुसरे हणजे अनौपचारिक प्रशिक्षण होय. दोन्ही प्रकारच्या प्रशिक्षणाचा हेतू मात्र उत्पादकता वाढविणे हाच असतो.

५) ज्ञान/माहिती उपलब्धता :

ज्यावेळी व्यक्तीला रोजगाराच्या संधी कोणत्या? त्यांना मिळणारा आर्थिक मोबदला किती? त्यासाठी आवश्यक पात्रता काय? अशी पात्रता किंवा कौशल्ये कोठून प्राप्त करता येतील? अशा प्रकारची माहिती मुबलक प्रमाणात व मुक्तपणे उपलब्ध होत.

६) स्थलांतरण :

'स्थलांतर' हा घटक देखील मानवी संसाधन विकासामध्ये महत्त्वाची भूमिका बजावतो. साधारणपणे व्यक्ती जेव्हा कोणत्याही कारणास्तव वास्तव करीत असलेले ठिकाण सोडून अन्य ठिकाणी दिर्घकाळ वास्तव्यास जाते तेव्हा त्यास स्थलांतरण असे म्हटले जाते. स्थलांतरणासाठी बरेच घटक कारणीभूत ठरतात. जसे, बेरोजगारी, उच्च व उत्तम शिक्षणासाठी, अधिक उत्पन्न कमाविण्यासाठी, नोकरीसाठी इ. म्हणजेच व्यक्ती स्थलांतर करून अधिक शिक्षण मिळवितो, कौशल्ये प्राप्त करतो, उत्तम जीवनाचा दर्जा प्राप्त करतो. या सर्व गोष्टी प्रत्यक्ष व अप्रत्यक्षपणे मानवी संसाधन विकास होते.

● मानव संसाधन विकासाचे महत्त्व :

मानवी संसाधनाचा विकासाचा हेतु म्हणजे उपलब्ध मनुष्य बळाचा विकास घडवून आणणे होय. मनुष्यबळ म्हणजे सर्व संघटीत आणि असंघटीत कामगार, नियोक्ता, परीवेक्षक, व्यवस्थापक आणि कर्मचारी होय. मानवी संसाधन हा शब्द श्रमाच्या खूप जवळचा आहे. यामध्ये कामात गुंतलेले सर्वजण आणि कामाच्या शोधात असलेले सर्वजण अशा सर्वांचा समावेश होतो. मानवी संसाधन विकासाचा हेतू मानवी संसाधनाचा विवेकपूर्ण वापर करणे हा असतो. कोणत्याही देशाचा आर्थिक विकास हा त्या देशातील मानवी संसाधनाच्या विकासावर अवलंबून असतो. मानवी संसाधनाच्या गुणवत्तेवरच इतर साधनांची कार्यक्षमता अवलंबून असते. मानवी संसाधन विकासाचे महत्त्व खालील मुद्यांच्या आधारे अधिक स्पष्ट करता येईल.

१) सक्षम मानवी संसाधनाची निर्मिती :

मानवी संसाधन विकासातून व्यक्तीचे कौशल्य आणि ज्ञान विकसित केले जातो. त्यासाठी रोजगाराच्या कौशल्य आणि क्षमता विकसित करण्यासाठी विविध प्रशिक्षिण आणि विकास कार्यक्रमाचे आयोजन करून सक्षम मानवी संसाधनाची निर्मिती केली जाते.

२) नैसर्गिक संसाधनाचा पर्याप्त उपयोग :

उपलब्ध नैसर्गिक संसाधनाचा पर्याप्त आणि युक्ततम उपयोग उद्योगांच्या आणि व्यवसायांच्या विकासासाठी आवश्यक असतो. कारण नैसर्गिक संसाधनाचा अपव्यय उद्योग, संस्थेच्या विकासाच्या दृष्टीकोनातून हानीकारक असतो. नैसर्गिक संसाधनाचा महत्तम वापर होण्यासाठी नैसर्गिक संसाधनांचा उपयोग करणारा कुशल घटक असला पाहिजे. म्हणजेच मानवी संसाधने कुशल योग्य शिक्षित असेल तर उपलब्ध नैसर्गिक संसाधनाच्या सहाय्याने जास्तीत जास्त उत्पादन घेतले जाते.

३) उत्पादनात वाढ :

साधन संपत्तीच्या सुयोग्य वापरावर उत्पादनातील वाढ अवलंबून असते. शिक्षण, आरोग्य व तंत्र यांच्या सहाय्याने कमी खर्चात उत्कृष्ट दर्जाच्या वस्तू निर्माण करणे शक्य होते. उत्पादनातील अपव्यय टाळता येईल. सातत्यपूर्ण काम केल्याने कौशल्यातही वाढ होते आणि याचे फायदे उत्पादनातील वाढीने मिळतात.

४) भांडवल निर्मिती :

प्रत्येक उद्योग आणि व्यवसायाच्या उभारणीसाठी आणि ते योग्य प्रमाणे चालविण्यासाठी भांडवलाची म्हणजेच वित्तीय साधनांची गरज असते. नागरिकांनी केलेली बचत व त्यांनी केलेल्या गुंतवणुकीमधून भांडवलाची निर्मिती होते. अशा रितीने उद्योग आणि व्यवसायाकरीता भांडवलाची उपलब्धता, शेवटी नागरिकांच्या प्रयत्नावर म्हणजे पर्यायाने मानवी संसाधनाच्या विकासावर अवलंबून असतात.

५) उत्पादकता वाढ :

मानवी संसाधनाच्या विकासाने उत्पादकतेत लक्षणीय प्रमाणत वाढ होते. जर कामगार शिक्षित, प्रशिक्षित व आरोग्य संपन्न असतील तर उत्पादकतेत वाढ होते. नवतंत्रज्ञानाचा स्विकार सर्व स्तरावर होण्यास सुशिक्षित व प्रशिक्षित कामगार उपयुक्त वाटतो.

६) तंत्रज्ञान विकास :

मानव संसाधन विकास कार्यक्रमामुळे व्यक्तीच्या माहितीमध्ये, ज्ञानामध्ये कौशल्यामध्ये भर पडत असते. याची परिणीती तंत्रज्ञान विकास होण्यामध्ये होते. उच्चज्ञान असलेली व्यक्ती एखादे कार्य कमी वेळेमध्ये कमी खर्चामध्ये कसे करता येईल या दृष्टीने प्रयत्न करीत असतात. त्यातून संशोधन व तंत्रज्ञान विकास घडून येतो.

७) नैसर्गिक संसाधनांची उपलब्धता :

कोणतेही उपक्रम किंवा व्यवसायामध्ये मोठ्याप्रमाणात नैसर्गिक साधनसंपत्तीची आवश्यकता असते. नैसर्गिक संसाधने ही निसर्गात प्राप्त होतात हे खरे असले तरी व्यवसाय किंवा उद्योगांना आवश्यक त्या स्वरूपामध्ये उपलब्ध करणे हे मानवी संसाधनाचे कार्य आहे. कारण नैसर्गिक संसाधनाचा वापर करताना त्याला एक विशिष्ट आकार प्राप्त होण्याची आवश्यकता असते. म्हणून विकसित मानव संसाधनाला विशेष महत्त्व आहे.

८) बचत दरात वाढ :

प्रगतीसाठी भांडवल संचय, भांडवल गुंतवणूक आवश्यक असते. पण त्यासाठी बचतीची आवश्यकता असते. ही बचत वाढत्या उत्पन्नाबरोबर वाढते. जेवढ्या प्रमाणात साक्षरतेचा दर अधिक असेल तेवढ्या प्रमाणात बचत करण्याची प्रवृत्ती वाढते. म्हणजेच केलेली बचत चैनीच्या किंवा दिखावू उपभोगाची गुंतवणूक करण्याची प्रवृत्ती वाढते. उपभोगावरील खर्च नियंत्रित करण्यासाठी कुटुंबातील संख्या मर्यादित ठेवण्याचा प्रयत्न केला जातो. त्याचा अनुकूल परिणाम बचतीवर होतो.

९) ज्ञानाची उच्चपातळी :

कोणत्याही उद्योगांची किंवा व्यवसायाची प्रगती ज्ञानावर आधारीत असते. तसेच कोणताही बदल ज्ञानाच्या पातळीवर अवलंबून असतो. आधुनिक काळ हा माहिती आणि तंत्रज्ञान क्षेत्रातील क्रांतीचा आणि ज्ञानाचा विस्फोटाचा काळ आहे. परंतु असे असूनही उद्योग व्यवसायातील अनेक कर्मचारी अनेक बाबतीत अज्ञानी असतात. यामुळे अनेक गंभीर स्वरूपाचे दुष्परिणाम उद्‌भवू शकतात. ज्या उद्योग व्यवसायामध्ये मानव संसाधन विकास कार्यक्रम राबविले जातात. तेथील सर्व कामगारांची ज्ञानाची पातळी उच्च असते. ज्याचा फायदा त्या उद्योगास होत असतो.

१०) नैसर्गिक व वित्तीय संसाधनाचा परिामकारक उपयोग :

व्यवसायाचे स्वरूप व परिणाम कोणतेही असोत. परंतु नैसर्गिक व वित्तीय संसाधनाचा उपयोग होणे हे व्यवसायातील प्रत्येक नागरिकांनी केलेल्या प्रयत्नावरच अवलंबून असते. श्रमिक वर्गानी व्यवस्थित कार्य केल्यास, नैसर्गिक व वित्तीय संसाधनाचा अपव्यय टळतोच, पण या संसाधनाचा अत्यंत चांगला उपयोग संभावतो म्हणून मानवी संसाधनावरच नैसर्गिक व वित्तीय संसाधनाचा परिणामकारक उपयोग अवलंबून असतो.

११) सुयोग्य सेवा :

एखाद्या उद्योग व्यवसायाचे यश हे त्या उद्योग व्यवसायाकडून मिळणाऱ्या सेवा कशा आहेत यावर अवलंबून असते. योग्यता प्राप्त सेवा असणाऱ्या उद्योगांचा विकास जलदगतीने होताना दिसून येतो. अशी योग्यता प्राप्त सेवा मानव संसाधनाच्या विकासातून निर्माण करता येते.

१२) आयुर्मानात वाढ :

मानवी संसाधन विकासाचा दर्शक म्हणून अपेक्षित आयुर्मान पाहिले जाते. जर अपेक्षित आयुर्मान कमी असेल तर त्याचा अर्थ व्यक्ती आपले उत्पादक योगदान पुरेशा प्रमाणात देत नाही. ते राष्ट्राचे नुकसान वाढीव आयुर्मानाबरोबर घटते. आरोग्य शिक्षण यांचा एकत्रित परिणाम म्हणून आयुर्मानात वाढ होते.

१३) वित्तीय साधनांचा पर्याप्त वापर :

उपलब्ध वित्तीय साधनांचा उपयोग मानवी भांडवलाच्या गुणवत्तेवर अवलंबून असतो. वित्तीय साधनांची कोणत्या प्रकारात गुंतवणूक केली असता महत्तम उत्पादन, रोजगारात वाढ, उत्पन्न वाढ घडून येईल हे मानव

संसाधनास योग्य प्रशिक्षित, ज्ञान, कौशल्य मिळाले तरच समजण्यास मदत होते. मानव संसाधनाच्या विकासाअभावी वित्तीय साधनांचा अपव्यय होण्याची शक्यता जास्त असते.

१४) उच्च मनोधैर्य व उच्च दृष्टीकोन :

व्यवसायाच्या अणि त्यामध्ये काम करणाऱ्या मानवी श्रमिकात समन्वय निर्माण करणे व तो नेहमी करता टिकवून ठेवणे हा मानवी संसाधन विकास प्रक्रियेचा एक महत्त्वाचा पैलू होय. सर्व कामगार व कर्मचाऱ्यांच्या मानसिकतेमध्ये अनुकूल बदल घडवून आणल्यामुळे त्यांच्या मानवी उपक्रमाबद्दल निष्टा निर्माण होते आणि ते आपले काम प्रामाणिकपणे करू लागतात व पर्यायाने त्यांचे मनोधैर्य उंचावते. मानवीय श्रमिकांची उच्च कार्यक्षमता ही मानवी संसाधन विकास प्रकियेची स्वाभाविक निष्पत्ती असते. अशाप्रकारे मानवी संसाधन विकास प्रक्रियेला देशाच्या अर्थव्यवस्थेत विशेष महत्त्व असल्याचे स्पष्ट होते.

१५) दरडोई उत्पन्न वाढ :

मानवी संसाधन विकासाचा परिणाम दरडोई उत्पन्नावर होतो. शिक्षणाचा स्तर आणि आरोग्य यातील सुधारणांमुळे उत्पादकता आणि उत्पादन वाढते तर दुसऱ्या बाजूला जनन दर कमी होण्यास मदत होते. याचा एकत्रित परिणाम म्हणजे दरडोई उत्पन्नात वाढ घडून येते. उत्पादन कार्यात स्त्रियांचा वाढता सहभाग यामुळे देखील दरडोई उत्पन्नवाढीस चालना मिळते. लोकांच्या दृष्टीकोनातील बदल हा ही एक महत्त्वाचा बदल उत्पन्नवाढीस उपयुक्त ठरतो.

१६) भूमिकेला न्याय देण्याची क्षमता :

देशाच्या अर्थव्यवस्थेमध्ये मानवी संसाधनाची एक विशिष्ट भूमिका असते. ही भूमिका समर्थपणे पार पाडणे ही संबंधित मानवी श्रमिकांची जबाबदारी असते. विशिष्ट कार्य करण्यासाठी मानवी श्रमीकांमध्ये नेमक्या कोणत्या कौशल्याची आवश्यकता आहे याचा शोध घेऊन संबंधित मानवी घटकांमध्ये ही कौशल्ये निर्माण करण्यासाठी पद्धतशीर प्रयत्न करावे लागतात. ज्या अर्थव्यवस्थेत मानवी संसाधन विकासाचा कार्यक्रम सातत्याने दिर्घकाळापर्यंत राबविला जातो. तेथे मानवी घटकात कौशल्ये अपेक्षित असतात. असे कौशल्यवान मानवी श्रमिक दिलेल्या भूमिका व्यवस्थीतपणे पार पाडतात. शिवाय भविष्यकाळात त्याला वेगळी किंवा वरच्या पातळीवरील भूमिका देण्यात आल्यास हे कामगार किंवा कर्मचारी त्या भूमिकेला न्याय देण्यासाठी सक्षम असतात.

१७) आधुनिक समाज :

मानवी संसाधन विकासामध्ये मानवी घटकांच्या शारीरिक क्षमतेमध्ये व कौशल्यामध्ये वाढ करण्यापासून तो त्याच्या प्रवृत्तीमध्ये व वागणुकीमध्ये बदल घडवून आणण्यापर्यंत योजलेले सर्व प्रयत्न समाविष्ट असतात. या प्रयत्नामुळे पारंपारिक अंधश्रद्धा, नकारात्मक निराशवादी समाजाचे आधुनिक शास्त्रीय दृष्टीकोन सकारात्मक बदल होण्यास मदत होते.

१८) देशाचा आर्थिक विकास :

कोणत्याही देशाचा आर्थिक विकास तेथील मानवी संसाधनाची उपलब्धता व त्याची गुणवत्ता यावर

अवलंबून असतो. एखाद्या देशातील मानवी संसाधने कौशल्यपूर्ण, कार्यक्षम, शिक्षित नसतील तर त्या देशाचा किंवा व्यवसायाचा विकास जलद होणार नाही. कारण उपलब्ध भांडवली संसाधने, नैसर्गिक संसाधनाचा पुरेपूर वापर न होता ती तशीच पडून राहतील. याउलट ज्या देशातील मानव संसाधनाचा योग्य विकास झालेला आहे. अशा देशातील मानव संसाधने देशाचा जलद गतीने विकास घडवून आणू शकतात हे जपान या छोट्याशा देशाच्या विकासावरून दिसून येते.

- **मानव संसाधन विकाससमोरील समस्या :**

मानव संसाधन विकास ही देशाच्या व समाजाच्या विकासासाठी अत्यंत महत्त्वाची व आवश्यक अट बनलेली आहे. परंतु मानव संसाधन विकास साध्य करीत असताना अनेक अडचणी, समस्यांना सामोरे जावे लागते. विशेषत: भारतासारख्या विकसनशील राष्ट्राबरोबर अनेक विविध अडचणी अस्तित्वात आहेत. या अडचणी, समस्या किंवा त्यासंदर्भातील कांही मुद्दे पुढीलप्रमाणे स्पष्ट करता येतील.

१) शिक्षणासंदर्भातील समस्या :

भारतासारख्या विकसनशील राष्ट्रात आजही निरक्षरतेचे प्रमाण एकूण लोकसख्येच्या २६ टक्के आहे. भारतात प्राथमिक, उच्च माध्यमिक व उच्च शिक्षणांचा विकास व विस्तार मोठ्या प्रमाणात घडवून आणला गेला. पण या शैक्षणिक विकल्पामुळे संख्यात्मक विकास घडून आला. गुणात्मक विकास खुंटलेला दिसून येतो. शिवाय उच्च शिक्षणामध्ये व्यवसायीक व तांत्रिक शिक्षणाकडे झालेले शासनाचे दुर्लक्ष, संशोधन कार्यामधील उदासीनता यासारखे प्रश्न शिक्षण क्षेत्रामध्ये अस्तित्वात आहेत. यावरून शिक्षण विकास ही एक मोठी समस्या मानव विकासामध्ये आहे हे दिसून येते.

२) आरोग्य क्षेत्रातील समस्या :

मानव संसाधन विकासातील दुसरी सर्वात मोठी समस्या म्हणजे आरोग्य विषयक सोयींची कमतरता होय. भारतातील एकूण लोकसंख्येपैकी जवळपास ४० टक्के लोकसंख्या कुपोषीत आहे. तसेच भारतातील २०० पेक्षा अधिक जिल्ह्यामध्ये कुपोषीत बालके आढळून येतात. भारतीय आहारामध्ये प्रोटीनची मात्रा फक्त ४९ ग्रॅम प्रतिदिन इतकी कमी आहे. तसेच माता मृत्यूदर व अर्भक मृत्यूदराचे प्रमाण अधिक आहे. यावरून भारतामध्ये आरोग्य सोयींची उपलब्धता किती प्रमाणात आहे हे दिसून येते.

३) प्रशिक्षणाबाबतचे दुर्लक्ष :

अपुऱ्या शिक्षण सुविधा, शिक्षणाची गुणवत्ता तसेच उच्च शिक्षणातील प्रशिक्षणाबाबतची उदासिनता या मानव संसाधन विकासातील समस्या आहेत. शासकीय क्षेत्रामध्ये कर्मचाऱ्यांच्या प्रशिक्षणाबाबत खुप मोठ्या प्रमाणात उदासीनता असलेली दिसून येते. त्यामुळे त्यांच्या कौशल्य विकास, कार्यक्षमता विकास झालेला दिसून येत नाही. शासकीय कर्मचाऱ्यांमध्ये कामाबाबत अनास्था टाळाटाळ, दिरंगाई करताना दिसून येतात.

४) गुंतवणूकीचे अपुरे प्रमाण :

मानव संसाधन विकासासाठी, शैक्षणिक, आरोग्य, कौशल्य विकास यामध्ये मोठ्या प्रमाणात गुंतवणूकीची

आवश्यकता असते. परंतु यामध्ये होणारी गुंतवणूक पुरेशा प्रमाणात नाही. अल्पविकसीत राष्ट्रामध्ये भांडवल कमी प्रमाणात असल्यामुळे असे देश शिक्षण, आरोग्य यासारख्या सुविधावर अधिक प्रमाणात खर्च करू शकत नाहीत. त्यामुळे वाढत्या लोकसंख्येला आरोग्य विषयक व शिक्षण-प्रशिक्षण विषयक सुविधांची कमतरता निर्माण होते.

५) सामाजिक विषमता :

सामाजिक विषमता हा मानव संसाधन विकासातील मोठा अडसर आहे. जाती व्यवस्था, भेदभाव, स्त्री-पुरुष असमानता, स्त्रीया विषयीचा दृष्टीकोन यासारख्या बाबी मानवी संसाधन विकासाला अडसर आहेत. स्त्रियांचा कुटुंबातील व समाजातील दर्जा यामुळे शिक्षण आरोग्य व रोजगाराच्या संधी स्त्रियांना मिळत नाहीत. त्यामुळे मानव समाजात अर्धी लोकसंख्या असलेला स्त्रीवर्ग विकसीत होण्यापासून वंचित राहतो.

६) आर्थिक विषमता :

सामाजिक विषमतेबरोबरच आर्थिक विषमता हा देखील मानव संसाधन विकासातील अडथळा आहे. भारतामध्ये आजही अनेक लोक दारिद्र्यामध्ये आहेत. दारिद्र्य रेषेखालील लोकसंख्येचे प्रमाण अधिक आहे. असे दारिद्र्यात असणारे लोक कमी उत्पन्न असल्यामुळे शिक्षण आरोग्यावर खूप कमी प्रमाणात खर्च करतात. त्यामुळे त्यांची कार्यक्षमता कमी राहते. परिणामी त्यांचे उत्पन्न कमी राहते आणि आर्थिक विषमता वाढत जाते.

७) आंतरराष्ट्रीय पातळीवरील समस्या :

कांही राष्ट्रामध्ये आरोग्य व शिक्षण प्रशिक्षण विषयक कार्यक्रम आंतरराष्ट्रीय वित्तीय संस्थांच्या सहाय्याने राबविले जातात. ज्यावर आंतरराष्ट्रीय पातळीवर एखादे आर्थिक संकट उद्‌भवते त्यावेळी अशा वित्तीय संस्थाकडून येणारी मदत कमी होते किंवा बंद पडते. त्यामुळे त्या देशातील मानवी संसाधन विषयक कार्यक्रम बंद पडू शकतात.

८) इतर समस्या :

आज असे अनेक आजार आहेत जे सार्वदेशीक आहेत. त्याआजारावर प्रभावी उपाय सापडलेला नाही. उदा. एडस् यावर नियंत्रण मिळविण्याची समस्या आहे. त्याच बरोबर बदलत्या हवामानामुळे शाश्वत उपजीवीकेची साधने निर्माण करण्याची समस्या, तंत्रज्ञान व त्यांच्या उपयोगाची समस्या, माहितीच्या अभावाची समस्या या सारख्या समस्या मानवी संसाधन विकासामध्ये आहेत.

● मानव संसाधन विकास आणि शिक्षण :

मनुष्यबळाचा संसाधन म्हणून विकास करण्यासाठी मनुष्यबळाचा ज्ञानाचा स्तर वाढविणे गरजेचे आहे. हे ज्ञान प्राप्त करण्यासाठी शिक्षण व कौशल्य मिळविणे महत्त्वाचे ठरते. म्हणून शिक्षण ही मनुष्यबळ विकासासाठी अत्यावश्यक बाब आहे. शिक्षणामुळे लोकसंख्येच्या अंगी विविध प्रकारची कामे करण्यासाठीची कौशल्ये निर्माण होतात. जसे बौद्धिक विकास, आधुनिक तंत्रज्ञान आत्मसात करणे, त्यामुळे कार्यक्षमता आणि उत्पादकता वाढते. शिक्षण व कौशल्य लाभलेली लोकसंख्या आर्थिक उलाढालीमध्ये सहभागी होऊ लागते व देशाच्या आर्थिक विकासाला हातभार लावते. शिक्षण ही मोठ्याप्रमाणात बहु आयामी प्रक्रिया असल्यामुळे व्यक्तीच्या विकासाबरोबर

राष्ट्राचा विकास साध्य करता येतो. विकसीत देशामध्ये मोठमोठ्याप्रमाणात सामाजिक प्रबोधन व परिवर्तन झालेले दिसून येते. शिक्षणामुळे आधुनिकीकरणाला चालना मिळते. शिक्षणामुळेच सामाजिक समानता जाती विरहीत व्यवस्था, लिंगभेद इत्यादी परंपरागत समस्यांची सोडवणूक करता येते. मानव संसाधनाच्या विकासातील शिक्षणाची गरज.

मानव संसाधनाच्या विकासातील शिक्षणाची गरज खालील मुद्यांच्या आधारे आधिक स्पष्ट करता येईल.

१) मानव विकास निर्देशांक (HDI) मधील तीन निर्देशांकापैकी एक निर्देशांक हा साक्षरतेशी संबंधित आहे. शिक्षण हे व्यक्तींच्या सर्वांगिण भौतिक व अध्यात्मिक विकासासाठी मूलभूत असून शिक्षणामुळे व्यक्तींची व पर्यायाने समाजाची जडणघडण होते.

२) शिक्षणामुळे राष्ट्रीय एकात्मता, वैज्ञानिक, दृष्टीकोनात वाढ, धार्मिक सहिष्णूता, लोकशाही मुल्ये रूजवली जातात.

३) शिक्षणामुळे कौटुंबिक मुल्ये, नोकरशाही, राष्ट्राचे आदर्श या मुल्यांशी लोकांना जोडता येते म्हणून शिक्षणाला 'राष्ट्रीय प्राधान्य' (National Agenda) असे म्हणतात.

४) शिक्षणातून व्यक्तींची क्षमता, गुणवत्ता व कौशल्य इ. सुधारतात त्यामुळे व्यक्ती रोजगारक्षम बनते.

५) शिक्षणाच्या माध्यमातून सामाजिक गतिशिलता निर्माण होते. व्यक्ती शिक्षणाच्या आधारावर स्वत:चे समाजातील स्थान सुधारू शकते. याला 'उर्ध्वगतिशिलता' म्हणतात.

६) शिक्षण हे मानवी भांडवल निर्मितीचे साधन आहे ते स्वत: सामाजिक भांडवल आहे. सामाजिक परिवर्तनासाठी त्यांची गुंतवणूक आवश्यक आहे.

७) शिक्षणातून मानवी मुल्याचा विकास घडून येतो.

८) शिक्षणामुळे अंधश्रद्धा, सामाजिक विषमता, महिला आत्याचार इ. सामाजिक वाईट गोष्टीविरुद्ध लढा देता येतो.

९) शिक्षणाच्या माध्यमातून उद्योजकता, व्यावसायिकता यांचा विकास घडवून आणता येतो.

१०) शिक्षण ही बहुआयामी (Multidimensional) प्रक्रिया आहे. यातून राष्ट्र व व्यक्ती आणि पर्यायाने समाज यांचा विकास घडून येतो.

११) शिक्षणामुळे सातत्यपूर्ण व शाश्वत मानव संसाधन विकास घडवून आणता येतो.

- **मानव संसाधन आणि शिक्षण सहसंबंध :**

मानव संसाधन विकास आणि शिक्षण यामध्ये साधारणपणे पुढील सहसंबंध दिसून येतो.

१) लोकशाही मुल्यांचे संवर्धन :

स्वातंत्र्य, समता आणि बंधुता या लोकशाही मुलांचे संवर्धन व जोपासणा शिक्षणामुळेच होऊ शकते.

ज्यातून व्यक्तीचा व समाजाचा विकास होण्यास मदत होते. शिक्षणामुळे व्यक्तीला लोकशाही मुल्यांचे महत्त्व समजते. स्वातंत्र्यामुळे व्यक्ती त्यास पाहिजे त्या पद्धतीचे शिक्षण घेऊन स्वत:चा विकास साध्य करू शकतो.

२) भौतिक संसाधनाचा विकास :

निसर्गत: उपलब्ध असलेली भौतिक संसाधने कशा पद्धतीने वापरावयाची याचे ज्ञान शिक्षणामुळे येते. शिक्षणा अभावी भौतिक संसाधनाचा अपव्यय मोठ्या प्रमाणात होऊ शकतो. नैसर्गिक संसाधनाचा महत्तम वापर शिक्षणामुळे प्राप्त झालेल्या माहिती व ज्ञानाच्या माध्यमातून अधिक योग्य प्रकारे करता येतो. तसेच त्या साधनाच्या विकासासाठी प्राप्त ज्ञानाचा वापर करता येतो.

३) संधीची उपलब्धता :

शिक्षणामुळे व्यक्तीला संधीची उपलब्धता मोठ्या प्रमाणात होते. व्यक्तीकडे माहिती, ज्ञान, कौशल्य असेल तर तो रोजगाराच्या अधिक संधी उपलब्ध करू शकतो. उद्योगामध्ये त्यास संधी उपलब्ध झाली नाही. तरी तो स्वत:जवळ असलेल्या ज्ञानाच्या सहाय्याने स्वयंरोजगार निर्मितीच्या माध्यमातून उद्योग व्यवसाय करू शकतो.

४) श्रमाचे महत्त्व :

शिक्षणामुळे व्यक्तीस श्रमाचे महत्त्व समजते. व्यक्ती कोणत्याही श्रमास कनिष्ठ किंवा वरिष्ठ स्वरूपाचे न लेखता कोणतेही काम करण्यास तयार होतो. अंगी असलेल्या कौशल्याचा वापर करून कोणतेही काम न करताच करण्याची क्षमता व्यक्तीमध्ये शिक्षणामुळे निर्माण होते.

५) वैज्ञानिक दृष्टीकोनाचा विकास :

शिक्षणामुळे रुढी, परंपरा, चालिरीती, अंधश्रद्धा यांचे प्राबल्य कमी होते आणि वैज्ञानिक दृष्टीकोनाचा विकास होतो. कोणत्याही घटनामागचे तत्व शोधण्याची वृत्ती विकसीत होते. ज्यामुळे व्यक्तीचा विकास होण्यास मदत होते.

६) निधर्मी मुल्यांचा विकास :

जाती व्यवस्था व्यक्तीच्या विकासामध्ये खूप मोठी अडसर आहे. समाजातील अशा रूढी शिक्षणामुळेच कमी होऊन निधर्मी मुल्यांचा विकास होण्यास मदत होते.

७) जागतिक दृष्टीकोनाचा विकास :

शिक्षणामुळे संकुचित वृत्ती कमी होऊन व्यक्तीचा दृष्टीकोन व्यापक स्वरूपाचा बनतो. केवळ आपल्या देशातील नव्हेत तर पृथ्वीवरील सर्व नागरिक समान आहेत. अशा प्रकारचा दृष्टीकोन विकसीत शिक्षणामुळेच होतो. ज्यामुळे आंतरराष्ट्रीय सहकार्य निर्माण होते आणि आंतरराष्ट्रीय संबंध सलोख्याचे राहतात.

८) अध्यात्मिक मुल्यांचा विकास :

अध्यात्म मानवी मनाच्या विकासासाठी महत्त्वपूर्ण असतो. अध्यात्मिक मुल्य शिक्षणामुळेच विकसीत

होतात. ज्यामुळे व्यक्तीच्या विकासाला चालना मिळते.

९) संशोधनाला चालना :

शिक्षण व संशोधन यांचा जवळचा संबंध आहे. शिक्षणामुळे वैज्ञानिक दृष्टीकोनाचा विकास होतो. ज्यामुळे व्यक्तीच्या विकासास चालना मिळते.

१०) समता दृष्टीकोनाचा विकास :

व्यक्तीमध्ये समानता दृष्टीकोनाचा विकास होणाऱ्या दृष्टीने शिक्षणाचे कार्य महत्त्वपूर्ण आहे. सर्वधर्म समान आहेत. सर्व व्यक्ती समान आहेत या दृष्टीकोनाचा विकास होण्यास शिक्षणामुळे मदत होते.

११) सामाजिक बदल :

सामाजिक बदलाची प्रक्रिया शिक्षणामुळेच सुरू होते. समाजातील अनिष्ठ रुढी, परंपरा, अंधश्रद्धा, जातीय व्यवस्था, स्त्रीयांविषयीचा प्रतिकूल दृष्टीकोन नाहीसा करावयाचा असेल तर शिक्षण आवश्यक आहे.

१२) आर्थिक बदल :

समाजामध्ये आर्थिक बदल घडवून आणण्यासाठी शिक्षणाची आवश्यकता असते. शिक्षणामुळे व्यक्तीकडे माहिती, ज्ञान व कौशल्य येते. ज्यामुळे त्यांच्याकडे रोजगाराच्या संधी उपलब्ध होतात. परिणामी आर्थिक बदल घडून येण्यास मदत होते.

१३) गतिमानतेत वाढ :

व्यक्तीच्या गतीमानतेमध्ये वाढ घडवून आणण्यासाठी शिक्षणाचे योगदान महत्त्वाचे आहे. शिक्षणामुळे व्यक्ती जगातील कोणत्याही देशामध्ये जाण्यास, व्यवसाय करण्यास, नोकरी करण्यास तयार होतो. ज्यामुळे त्यांच्या अंगभूत कौशल्याचा अधिक विकास होण्यास मदत होते.

१४) प्रगतशील दृष्टीकोनाचा विकास :

व्यक्तीचा दृष्टीकोन मागास न राहता प्रगत करण्यासाठी शिक्षण महत्त्वाचे आहे. शिक्षणामुळे व्यक्तीवर रूढी परंपरेचा पगडा न राहता आधुनिक प्रगतीशील वैज्ञानिक दृष्टीकोन विकसीत होण्यास मदत होते.

१५) अज्ञानात घट :

शिक्षणामुळे व्यक्तीकडे माहितीचा प्रवाह सुरू होतो. त्याच्या ज्ञानामध्ये वाढ होते. निरक्षरतेमध्ये घट झाल्याने व्यक्तीला विविध संधीची माहिती मिळू लागते. ज्यामुळे तो स्वत:चा विकास करू शकतो.

१६) आरोग्य विषयी सहजगता :

निरक्षर लोकांचे आरोग्य खालावलेले असते. त्यांना आहार विषयक माहिती खूपच कमी असते. त्यामुळे ते आपल्या आरोग्यावर विशेष लक्ष देऊ शकत नाहीत. परंतु शिक्षणामुळे आरोग्याचे स्वच्छतेचे महत्त्व समजते.

१७) पर्यावरण विषयक आपुलकी :

पर्यावरण हा मानवी जीवनाचा अविभाज्य अंग आहे. त्यामुळेच मानवाची निर्मिती झाली. पर्यावरणाचा आज मानवाने आपल्या विकासासाठी मोठ्या प्रमाणात ऱ्हास घडवून आणला आहे. पर्यावरण विषयक शिक्षणाच्या माध्यमातून पर्यावरण प्रदूषणाचे तोटे मानवापर्यंत पोहोचवून त्यांच्यामध्ये पर्यावरण विषयी आपूलकी निर्माण केली तरच पर्यावरणाचा ऱ्हास कमी होऊन संतुलन साधले जाईल.

१८) सामाजिक बांधिलकी :

शिक्षणामुळे सामाजिक बांधिलकीची जाणीव निर्मित होते. आपण समाजाचा एक घटक आहोत आणि आपण समाजाचे काहीतरी देणे लागतो याची जाणीव शिक्षणामुळेच होते. आपण समाजाच्या विकासासाठी प्रयत्न करू लागतो. त्यामुळे सामाजिक बांधिलकी निर्माण होण्यासाठी शिक्षण महत्त्वपूर्ण आहे.

१९) व्यक्तिमत्व विकास :

व्यक्तिमत्त्व विकासाच्या दृष्टीने शिक्षण महत्त्वपूर्ण कार्य करते. व्यक्तिमत्त्व विकासामुळे व्यक्ती विविध रोजगार विषयक संधीची निर्मिती करू शकतो.

२०) स्वावलंबी बनविणे :

स्वावलंबी बनविण्याच्या दृष्टीने शिक्षण महत्त्वपूर्ण आहे. शिक्षणामुळे व्यक्तींच्या अंगी कौशल्य निर्माण होते. त्याला विविध बाबी विषयी ज्ञान व माहिती मिळते. ज्याचा उपयोग तो स्वावलंबी बनण्यासाठी करतो.

२१) कार्यक्षमता व उत्पादकता वाढ :

व्यक्तीची कार्यक्षमता शिक्षणामुळे वाढते. कौशल्यात वाढ झाल्यामुळे, ज्ञानामध्ये वाढ झाल्यामुळे तंत्रज्ञानाचा विकास होण्यास मदत होते. एखादे काम कमी वेळेमध्ये कमी खर्चामध्ये करण्याची क्षमता शिक्षणामुळेच निर्माण होते आणि त्यातून कमी वेळेत, कमी खर्चात अधिक उत्पादन निर्माण होते.

या स्वरूपाचा संबंध शिक्षण व मानव संसाधन विकास यामध्ये आहे. वरील स्वरूपाच्या सहसंबंधातूनच मानव संसाधनाचा विकास होण्यास मदत होते. त्यामुळे मानवाच्या विकासामध्ये शिक्षणाचे महत्त्व अनन्य साधारण आहे.

● भारतातील प्रशिक्षण सुविधा :

भारतात शासनाने अनेक प्रशिक्षण सुविधा उपलब्ध करून देण्यासाठी अनेक स्वयंरोजगार, महिला विकास, कौशल्य विकास, आर्थिक मदत यासारख्या विविध कार्यक्रमांची अंमलबजावणी केली आहे.

१) ग्रामीण महिला व ग्रामविकास कार्यक्रम :

हा कार्यक्रम ग्रामीण विभाग व रोजगार मंत्रालयामार्फत राबविला जातो. हा कार्यक्रम एकात्मिक ग्रामीण विकासाचा घटक आहे. या कार्यक्रमाअंतर्गत कौशल्य विकसीत करणे व ग्रामीण भागातील गरीब महिलांचा

सामाजिक, आर्थिक दर्जा उंचाविण्यासाठी त्यांना कार्यतत्पर करणे या हेतूने या योजनेची सुरूवात १९८२-८३ साली करण्यात आली.

२) स्वयंरोजगारासाठी ग्रामीण युवकांना प्रशिक्षण :

या योजनेची सुरूवात १९७९ मध्ये ग्रामीण विभाग व रोजगार मंत्रालयाद्वारे करण्यात आली. तंत्र विकास व स्वयं उद्योजकतेसाठी लागणारे कौशल्य विकसीत करणे हा या उपक्रमातील प्रमुख उद्देश होता. ग्रामीण भागातील दारिद्र्य रेषेखालील कुटुंबातील १५ ते ३५ वयोगटातील युवकांना प्रशिक्षण या कार्यक्रमांतर्गत देण्यात येते.

३) महिलांच्या शिक्षणाचे केंद्रीभूत अभ्यासक्रम व व्यावसायिक प्रशिक्षणाचे कार्यक्रम योजना :

ही योजना केंद्रीय सामाजिक मंडळाने सुरू केली आहे. या योजनेअंतर्गत १५ वर्षावरील गरजू महिलांना प्रशिक्षण देण्यासाठी स्वयंसेवी संघटनाना अनुदान दिले जाते.

४) ग्रामीण रोजगार निर्माण कार्यक्रम :

या कार्यक्रमाचा मुख्य हेतू ग्रामीण भागामध्ये नवीन उद्योग स्थापन करण्यासाठी वित्तीय मदत पुरविणे व त्यातून रोजगाराची निर्मिती करणे हा आहे. हा कार्यक्रम केंद्र पुरस्कृत असून तो खादी व ग्रामोद्योग आयोगामार्फत राबविण्यात येतो.

५) प्रधानमंत्री रोजगार निर्मिती कार्यक्रम :

राज्य स्तरावरील खादी व ग्रामोद्योग संचालनालय यांच्या मार्फत हा कार्यक्रम राबविला जातो. या कार्यक्रमाच्या अंमलबजावणीसाठी विविध स्वयंसेवी संस्था, राष्ट्रीय लघु उद्योग महामंडळ, राजीव गांधी उद्यमी मित्र योजना, स्थानिक स्वराज्य संस्था यांचे सहकार्य घेतले जाते. औपचारिक व अनौपचारिक प्रशिक्षण हा या कार्यक्रमाचा महत्त्वाचा भाग आहे.

६) पंतप्रधान रोजगार योजना :

या योजनेची सुरूवात ऑक्टोबर १९९३ साली करण्यात आली. या योजनेचा हेतू १८ ते ३० वर्षे वयोगटातील बेरोजगार युवकांना रोजगार व स्वयंरोजगार पुरवणे हा होता. या योजनेमध्ये स्वयं उद्योजकांसाठी १५ ते ३० दिवसाचे प्रशिक्षण दिले जाते.

७) भारतीय युवा शक्ती ट्रस्ट :

एप्रिल १९९० मध्ये भारतीय युवाशक्ती ट्रस्टची स्थापना करण्यात आली. या योजनेचा उद्देश १८ ते ३५ वर्षे वयोगटातील बेरोजगार व अर्धरोजगार युवकांना स्वत:चा उद्योग व्यवसाय स्थापन करण्यास मदत करणे हा आहे. या ट्रस्टद्वारे कर्ज उपलब्ध करून देणे, कार्यक्रमांचे आयोजन, व्यावसायीक मार्गदर्शन केले जाते.

८) राष्ट्रीय नुतणीकरण निधी अंतर्गत प्रशिक्षण :

१९९२ सली भारत सरकारने राष्ट्रीय नुतणीकरण निधीची सुरूवात केली. या निधी अंतर्गत औद्योगिक

पुर्नरचना, आधुनिकीकरण, तंत्रज्ञानातील बदल यामुळे कामगारांना पुन्हा नव्याने घ्यावा लागणाऱ्या प्रशिक्षणासाठी व त्यांच्या पुर्नस्थापनेसाठी मदत केली जाते.

९) कारागीर प्रशिक्षण योजना :

१९५० मध्ये या योजनेची सुरूवात केंद्र सरकारने केली. व्यावसायीक प्रशिक्षण क्षेत्रातील ही योजना महत्त्वपूर्ण आहे. या योजनेअंतर्गत आयआयटी धारकांच्या प्रशिक्षणाची सोय उपलब्ध करून दिली जाते.

१०) ॲप्रेंटीसशीप प्रशिक्षण योजना :

या योजनेअंतर्गत प्रात्यक्षिक प्रशिक्षणाच्या संधी पूरविल्या जातात. 'केंद्रीय ॲप्रेंटीसशील परिषद' ही संस्था ॲप्रेंटीस कायद्यान्वये सर्वोच्च संस्था म्हणून कार्य करते. हा कायदा १ मार्च १९६२ पासून अमलात आणला आहे. ॲप्रेंटीस अधिनियम १९६१ नुसार ॲप्रेंटीस प्रशिक्षणाची अंमलबजावणी करणे हे प्रत्येक उद्योग व अस्थापना यांच्यावर वैधानिक बंधन आहे. या योजनाचा उद्देश नवीन अभियांत्रिकी पदवीधर, पदविधारक व १० + २ व्यवसायीक अभ्यासक्रम उत्तीर्ण झालेल्या विद्यार्थ्यांचे तंत्रज्ञानात्मक कौशल्य वाढवून त्यांना उद्योगांच्या गरजेनुसार प्रशिक्षण देणे व नोकरीमध्ये दाखल करणे हे आहे.

११) लोकसेवा केंद्र योजना :

महाराष्ट्र शासनाने ही योजना जुलै २००२ पासून सुरू केली आहे. या योजनेमध्ये प्रवेशासाठी कोणतीही शैक्षणिक अट नाही. तसेच वयाचे बंधन नाही. या योजनेअंतर्गत शाळा सुटलेल्यासाठी व निरक्षरांसाठी प्रशिक्षण वर्ग चालविले जातात. तसेच बेरोजगारांना माफक दरात विविध सेवा पुरविल्या जातात.

१२) मागेल त्याला व्यवसाय प्रशिक्षण :

अनुसूचित जाती, विमुक्त जमाती, भटक्या जामाती आणि विशेष मागास प्रवर्ग या वर्गातील बेरोजगारीचे प्रमाण कमी करण्यासाठी महाराष्ट्र शासनाने जुलै २००३ मध्ये 'मागेल त्याला व्यवसाय प्रशिक्षण' ही योजना सुरू केली आहे. या योजनेमध्ये प्रशिक्षण शुल्क घेतले जात नाही, तर प्रत्येक उमेदवारास रु. १०० प्रतिमहा विद्या वेतन दिले जाते.

१३) महिलांच्या व्यवसायीक प्रशिक्षणाचा कार्यक्रम :

आयआयटी मधील ३० टक्के जागा महिलांसाठी राखीव ठेवण्यात येतात. तसेच महिला प्रशिक्षणासाठी नोयडा येथे महिला व्यवसायीक प्रशिक्षण संस्था आणि १० प्रादेशिक व्यवसायीक संस्था स्थापन करण्यात आल्या आहेत.

१४) मोड्युलर रोजगारक्षम कौशल्य योजना (MES) :

ही योजना २००७ मध्ये सुरू करण्यात आली. या योजनेमध्ये रोजगार मिळवून देण्यासाठी असंघटीत क्षेत्रातील लोकांची मदत केली जाते. शिक्षण अर्ध्यावर बंद पडलेले पदवीधर, आयआयटी, कार्यरत कामगार यांना रोजगारक्षम कौशल्ये विकसीत करण्यासाठी त्यांना व्यवसायीक प्रशिक्षण देणे हा या योजनेचा उद्देश आहे.

१५) जनशिक्षण संस्थान (JSS) :

मानव संसाधन विकास मंत्रालयांतर्गत प्रौढशिक्षण कार्यक्रम राबविण्यासाठी 'जन शिक्षण संस्थान' ची स्थापना करण्यात आली. याचा मुख्य हेतू व्यवसायीक कौशल्यामध्ये सुधारणा करणे, कारागीर व त्यांचे कुटुंबाचे सदस्य यांचा जीवनमानाचा दर्जा सुधारणे हा आहे.

१६) महाराष्ट्र ज्ञान आयोगाचा 'वेव्ह' कार्यक्रम (MKCL) **:**

महाराष्ट्र ज्ञान आयोगातर्फे राबविण्यात येणारा 'वेव्ह' हा कार्यक्रम तरुणांच्या रोजगार क्षमतेमध्ये वाढ घडवून आणण्यासाठीचा व्यावसायीक प्रशिक्षण कार्यक्रम आहे. 'वेव्ह' कोर्सेसद्वारे प्रोग्रामिंग, पर्सनल फायनान्स, मॅनेजमेंट, फायनान्सीयल अकौंटींग, ग्राफिक्स आदी बाबी विषयीचे प्रशिक्षण दिले जाते.

१७) प्रगत व्यावसायिक प्रशिक्षण योजना :

या योजनेंतर्गत तंत्रज्ञ व कुशल कामगार यांना प्रगत कौशल्याचे प्रशिक्षण दिले जाते. ही योजना ऑक्टोबर १९७७ साली सुरू करण्यात आली. महाराष्ट्र राज्यामध्ये सध्या आठ प्रगत व्यावसायीक प्रशिक्षण केंद्र आहेत.

१८) किमान कौशल्यावर आधारीत व्यवसायीक अभ्यासक्रम (MCVC) :

राष्ट्रीय शैक्षणिक धोरणानुसार महाराष्ट्र राज्यात कनिष्ठ महाविद्यालयामधून १९८८-८९ पासून एम.सी.व्ही.सी. चे ३० अभ्यासक्रम सुरू केले आहे. १९९२-९३ पासून नवीन १० अभ्यासक्रम नव्याने सुरू करण्यात आले आहेत.

१९) तंत्रज्ञान विद्यापीठाची स्थापना :

व्यवसायीक प्रशिक्षणासाठी विविध तंत्रज्ञान विद्यापीठांची स्थापना करण्यात आली आहे. महाराष्ट्र राज्यातील कोकण विभागामध्ये लोणारे, ता. माणगांव, जि. रायगड येथे डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर तंत्रज्ञान विद्यापीठाची स्थापना केली आहे.

२०) एस.एस.सी. योजना :

नववी व दहावी स्तरावर पर्यायी व्यवसायीक शिक्षण उपलब्ध करून देण्यासंदर्भात भारत सरकारने व्यवसायीक शिक्षण संस्था स्थापन केल्या आहेत व त्या स्थापनेसाठी प्रोत्साहन दिले आहे.

२१) एच.एस.सी. योजना :

कोठारी आयोगाच्या शिफारशीनुसार तसेच राष्ट्रीय शैक्षणिक धोरण १९८६ नुसार भारत सरकारने १९८८-८९ मध्ये + २ स्तरावर म्हणजेच ११ वी व १२ वी स्तरावर व्यावसायिक शाखांची सुरूवात केली. पारंपारिक उच्च शिक्षणातील बोजा कमी करून उच्च माध्यमिक स्तरावर विद्यार्थ्यांना व्यवसायाची शिक्षणाची पर्यायी व्यवस्था उपलब्ध करून दिली गेली.

२२) द्विकेंद्री योजना :

महाराष्ट्र शासनाने या योजनेची सुरूवात केली + २ स्तरावर रोजगाराची किंवा स्वयंरोजगाराची संधी

उपलब्ध करून देणे तसेच उच्च शिक्षणाच्या पाठ पुराव्याची संधी निर्माण करणे हा या योजनेचा मुख्य उद्देश आहे. या योजनेचे अनेक फायदे आहेत. जसे पदवीपूर्व कार्यक्रमांमार्फत व्यवसायिक शिक्षणास गती पुरविणे, अभियांत्रिकी आणि वैद्यकीय शिक्षण यासारख्या पदवी घेण्याची इच्छा असणाऱ्या विद्यार्थ्यांना ही योजना प्लॅटफॉर्म उपलब्ध करून देते.

२३) असंघटीत क्षेत्रातील व्यवसायासाठी राष्ट्रीय आयोग :

या आयोगाची स्थापना २००४ साली करण्यात आली. या आयोगाच्या स्थापनेमागचा उद्देश ग्रामीण भागामध्ये शाश्वत विकासाच्या संधी मुबलक प्रमाणात निर्माण करणे व व्यवसायाच्या उत्पादनामध्ये सुधारणा घडवून आणण्यासाठी औपचारिक क्षेत्रामध्ये एक सल्लागार संस्था म्हणून कार्य करणे हा होता.

यासारखे विविध कार्यक्रम शासन बेरोजगार, सुशिक्षित कौशल्यप्राप्त व्यक्तींच्या प्रशिक्षणासाठी राबविते. या कार्यक्रमाच्या माध्यमातून शासन त्या व्यक्तीना प्रशिक्षित सुविधा उपलब्ध करून देते. ज्यामुळे व्यक्तींच्या कौशल्यात, ज्ञानामध्ये भर पडून त्यांना स्वत:चा विकास साध्य करता येईल.

● **सरकारी व्यवस्थापनातील अलिकडील काळातील बदल :**

सन १९५१ नंतर मात्र स्वातंत्र्योत्तर कालखंडात नियोजनबद्ध रितीने सरकार चळवळ विकसित करण्याचा प्रयत्न करण्यात आला. सहकार चळवळ बलशाली व्हावी म्हणून विविध समित्या व अभ्यासगटांनी सरकारच्या विकासात दिलेले योगदान महत्त्वाचे मानले जाते. १९९१ नंतरच्या बदलत्या आर्थिक वातावरणात टिकूण राहण्यासाठी सहकारी संस्थांच्या व्यवस्थापनात मुलभूत स्वरूपाचे बदल घडवून आणण्याची आवश्यकता आहे. जागतिकीकरण व आर्थिक उदारीकरणाच्या पार्श्वभूमीवर भारतातील सहकारी संस्थांच्या व्यवस्थापनात व्यावसायिक दृष्टीकोन रुजविण्याची गरज निर्माण झाली. परिणामी नियोजन काळातील भारतातील सहकारी चळवळीचा विकास अजमावताना सहकारी संस्थांची कार्यप्रणाली व तिच्यात घडून आलेल्या विविध बदलांचा अभ्यास महत्त्वाचा ठरतो.

● **सहकार संस्थांच्या व्यवस्थापनाची गरज :**

२० व्या शतकात दुर्बलांच्या उन्नतीसाठी पतपुरवठा व इतर क्षेत्रात सहकाराचा अवलंब जगातील अनेक देशांनी केला आहे. सहकारी क्षेत्राचा विस्तार दिवसे दिवस वाढत असून भारतासारख्या विकसनशील देशाच्या आर्थिक नियोजनात व विकासात या क्षेत्राचे महत्त्व वाढत आहे. सहकार क्षेत्राच्या विस्ताराबरोबर व्यवस्थापनात कांही उणिवा निर्माण होत आहे. त्यासाठी सहकारी संस्थांच्या व्यवस्थापनात व्यावसायिक दृष्टीकोन निर्माण होणे अत्यंत आवश्यक आहे. उत्पादन प्रक्रिया, विपणन व वितरण प्रणालीच्या विकासाबराबेर सहकार व्यवस्थापनात आधुनिकता निर्माण करण्याची आज गरज आहे. आधुनिक काळात २१ व्या शतकातील विविध आव्हानांना सामोरे जाण्यासाठी सहकारी संस्थांचे व्यवस्थापन अधिक कार्यक्षम, सुदृढ व व्यावसायिकतेने युक्त असे बनविणे काळाची गरज आहे. विकसीत व विकसनशील देशाच्या शाश्वत विकासासाठी सहकारी व्यवस्थापनाचे आधुनिकीकरण घडवून आणणे आवश्यक आहे.

● **उदारीकरण, खाजगीकरण आणि जागतिकरण व सहकारी संस्था :**

नवीन आर्थिक धोरणाच्या स्पर्धात्मक बाजार व्यवस्थेत सहकारी संस्था पुढील क्षेत्रात कमकुवत ठरतात. त्यांची विपननव्यवस्था दुर्बल आहे. त्यांचे वित्तीय सामर्थ्य अल्प आहे. सहकारी संस्थांमध्ये अनावश्यक नोकर भरती झाली आहे. तंत्रवैज्ञानिक सुधारणाकडे दुर्लक्ष झाले आहे. उत्पादनाचा दर्जा कमी आहे व त्यांना किंमत धोरणाचे स्वातंत्र्य नाही. सहकारी संस्थांकडून ग्राहक संतुष्ट ठेवण्याचे खास प्रयत्न होत नाहीत. या सर्व परिस्थितीचा विचार करता, स्पर्धात्मक बाजारात टिकाव धरण्यासाठी आर्थिक घटक होण्यासाठी व दुर्बलघटकांना न्याय व संरक्षण देण्यासाठी सहकारी संस्थांना पुढील दिशेने प्रयत्नांची शिकस्त करावी लागेल.

अ) सहकारी संस्थांचे नेतृत्व अधिक चिकित्सक पद्धतीने पारखूण घेणे.

ब) सहकारी संस्थेच्या व्यवस्थापनात अधिक कार्यक्षमता आणण्यासाठी स्पर्धात्मक वेतनावर प्रगतीच्या आर्थिक संधी देऊन प्रोत्साहन मौद्रीक प्रेरणा देऊन, सन्मानाची वागणूक देऊन कर्मचाऱ्यांची भरती करावी. त्यांच्या प्रशिक्षणाची सोय करावी. त्यासाठी नवीन भरती आवश्यक नाही. नवी भरती करताना मात्र व्यवस्थापकीय शिक्षण असणाऱ्यानां प्राधान्य देणे योग्य ठरेल. अशा प्रशिक्षणासाठी अनुभवी सहकारी कार्यकर्त्यांचा प्रशिक्षक म्हणून वापर करावा.

क) सरकारी हस्तक्षेप टाळण्यासाठी सरकारी निधीकडे पाठ फिरवावी लागेल. त्यासाठी एक तर निधीची वाढती गरज भागविण्यासाठी सभासदाकडे हात पसरणे अधिक योग्य. तसे केल्यास वित्त वापर अधिक काटकसरीचा होऊ शकेल. स्वत:चे निधी वाढविण्यासाठी भांडवलाच्या प्रमाणात मतदान व व्यवस्थापनात प्रतिनिधीत्व देण्यासाठी आवश्यकतर कायद्याची फेररचना करावी लागेल. त्यादृष्टीने १९९५ मध्ये नव्याने मांडण्यात आलेल्या मॅकफर्सन समितीच्या शिफारशी लक्षात घेण्यासारख्या आहेतच.

ड) सदस्यांची उदासिनता व दूरीकरण टाळण्यासाठी निवडणूक कायद्याची सुधारणा सदस्यांच्या हक्क शिक्षणाची नियमित व्यवस्था, ग्राहकांची काळजी व तंत्रवैज्ञानिक सुधारणा आवश्यक आहेत. सर्वात महत्त्वाचे म्हणजे सहकारी संस्थांना निधीवाढ व किंमत धोरणाच्या बाबतीत संपूर्ण स्वातंत्र्य देणे आवश्यक आहे.

या पद्धतीने सुधारणा करण्याचा प्रामाणिक प्रयत्न झाल्या खरेज को-ऑपरेटिव्ह कॉमन वेल्थचे स्वप्न साकारू शकणार नाही. शेतमजूर, लहान शेतकरी (उत्पादक व ग्राहक) मध्यमवर्गीय, इतर दुर्बल घटक यांच्या आर्थिक हितसंबंधांचे संरक्षण व संवर्धन करणारी भांडवलशाहीच्या अन्यायाचे निराकरण करू शकणारी सहकारी चळवळ स्पर्धात्मक आर्थिक धोरणाच्या प्रवाही ओघात कुठल्याकुठे वाहून जाईल हे टाळण्यासाठी सहकारी धोरणात काळानुरुप बदल अपेक्षित असतात.

३.३ सारांश :

कोणत्याही क्षेत्रात नेतृत्वाची भूमिका खूप महत्त्वाची आहे. कोणत्याही संस्थेचे यश नेतृत्वाच्या गुणवत्तेवर अवलंबून असते. चांगल्या नेतृत्वातून चांगल्या संघटनेची निर्मिती होते. देशातील सहकारी चळवळीस योग्य नेतृत्व लाभल्यामुळे ग्रामीण अर्थव्यवस्थेच्या विकासाला चालना मिळाली आहे. महाराष्ट्र हे सहकार क्षेत्रातील

पुढारलेले राज्य असून राज्यभरात सहकारी संस्थांचे मोठे जाळे पसरलेले आहे. महाराष्ट्रातील सहकारी चळवळीचे उद्गाते म्हणून विठ्ठलराव विखे पाटील, वसंतदादा पाटील, तात्यासाहेब कोरे यांचे कार्य ऐतिहासिक आहे.

विठ्ठलराव विखे पाटील यांनी सहकाराच्या माध्यमातून शेती, औद्योगिक, शैक्षणिक व वैद्यकीय क्षेत्राचा विकास घडविण्याचा प्रयत्न केला. शेतकऱ्यांच्या मुला-मुलींसाठी शाळा व वसतिगृहाची निर्मिती केली. महाराष्ट्रातील कृषी, औद्योगिक व सहकारी चळवळीच्या माध्यमातून वसंतदादानी महाराष्ट्राचा सर्वांगीण विकास साधण्याचा प्रयत्न केला. तात्यासाहेब कोरे यांनी वारणा बाजारपासून ते वारणा औद्योगिक वसाहती पर्यंत, वारणा कागदापासून वारणा श्रीखंडापर्यंत तसेच वारणा बालवृद्धांपासून ते इंजिनिअरींग महाविद्यालयापर्यंत वारणा काठी संपन्न आणि भरभराटीचे विश्व उभे केले. देशाच्या मानवी संसाधनाचा अभ्यास हा त्या देशाच्या आर्थिक उन्नतीच्या दृष्टीने महत्त्वाचा असतो. शिक्षण व मानवी संसाधन विकास यामध्ये धनात्मक संबंध आहे. मानवाच्या विकासामध्ये शिक्षण आणि प्रशिक्षण यांचे अनन्य साधारण असे महत्त्व आहे.

सन १९९१ नंतरच्या बदलत्या आर्थिक वातावरणात टिकून राहण्यासाठी सहकारी संस्थांच्या व्यवस्थापनात मुलभूत स्वरूपाचे बदल घडवून आणण्याची आवश्यकता आहे. जागतिकीकरण आणि आर्थिक उदारीकरणाच्या पार्श्वभूमीवर भारतातील सहकारी संस्थांच्या व्यवस्थापनात व्यावसायिक दृष्टीकोन रूजविण्याची गरज निर्माण झाली आहे.

३.४ स्वयं अध्यनासाठी प्रश्न.

अ) रिकाम्या जागी योग्य पर्याय निवडा.

१) देशातील सहकार चळवळीची यशस्वीतेमागे प्रामुख्याने .... ची भूमिका महत्त्वपूर्ण आहे.
अ) नेतृत्व ब) सचिव क) सभासद ड) यापैकी नाही.

२) नेतृत्व आणि सहकार यांच्यात .... संबंध असतात.
अ) ऋणात्मक ब) कार्यात्मक क) नकारात्मक ड) यापैकी नाही.

३) आशियातील पहिल्या सहकारी साखर कारखान्याची स्थापना .... यांनी केली.
अ) विखे पाटील ब) वसंतदादा पाटील क) तात्यासाहेब कोरे ड) यापैकी नाही

४) .... मध्ये प्रवरा सहकारी बँकेची स्थापना केली.
अ) १९७५ ब) १९७२ क) १९७८ ड) १९८०

५) 'पाणी अडवा पाणी जिरवा' हा मंत्र .... यांनी दिला.
अ) वसंतदादा पाटील ब) तात्यासाहेब कोरे क) विखे-पाटील ड) रत्नाप्पा कुंभार

६) वारणा सहकारी साखर कारखान्याचा गळीत हंगाम .... रोजी सुरू झाला.
अ) १ नोव्हेबर १९५९ ब) १ ऑक्टोबर १९५२ क) १ नोव्हेंबर १९४९ ड) १ डिसेंबर १९६०

७) वारणा सहकारी दुध डेअरीची स्थापना .... साली झाली.

अ) १९६४ ब) १९५४ क) १९६८ ड) १९७०

८) वारणा बाजारची स्थापना .... साली झाली.

अ) १९७८ ब) १९७ क) १९७० ड) १९६८

९) ग्रामीण महिला व ग्राम विकास या योजनेची सुरूवात .... साली झाली.

अ) १९८२-८३ ब) १९८५-८६ क) १९९०-९१ ड) १९८६-८७

१०) स्वयंरोजगारासाठी ग्रामीण युवकांना प्रशिक्षण .... साली करण्यात आले.

अ) १९७९ ब) १९८२ क) १९९० ड) १९९६

ब) एका वाक्यात उत्तरे लिहा.

१) नेतृत्वाचा अर्थ विशद करा.

२) पहिल्या सहकारी साखर कारखान्याची स्थापना करणाऱ्या सहकार महर्षीचे नाव सांगा.

३) सहकारी औद्योगिक वसाहतीचे मुख्य प्रवर्तक म्हणून कोणाला ओळखले जाते.

४) वारणा औद्योगिक समुहाचे शिल्पकार म्हणून कोणाला ओळखले जाते.

५) मानव संसाधन विकासाचा अर्थ विशद करा.

क) टीपा लिहा.

१) नेतृत्वाची संकल्पना.

२) नेतृत्वाचे गुण.

३) नेतृत्व विकास कार्यक्रम.

४) डॉ. विठ्ठलराव विखे-पाटील.

५) वसंतदादा पाटील आणि सहकार.

६) तात्यासाहेब कोरे वारणा उद्योग समुह.

७) मानव संसाधन विकासाचे घटक.

८) मानव संसाधन विकास व शिक्षण.

९) मानव संसाधन विकास, प्रशिक्षण सुविधा.

१०) सहकार व्यवस्थापनातील अलिकडील प्रवाह.

३.५ स्वयं अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे.

१) नेतृत्व २) कार्यात्मक ३) विखे-पाटील ४) १९७५ ५) वसंतदादा पाटील

६) १ नोव्हेंबर १९५९ ७) १९६८ ८) १९८२-८३ १०) १९७९

३.६ सरावासाठी स्वाध्याय.

अ) दिर्घोत्तरी प्रश्न.

१) नेतृत्व म्हणजे काय ? नेतृत्वातील गुण विषद करा.

२) नेतृत्वाची संकल्पना विशद करून नेतृत्व विकासाचे कार्यक्रम विशद करा.

३) पद्मश्री डॉ. विठ्ठलराव विखे पाटील यांचे सहकारातील योगदान.

४) वसंतदादा पाटील यांचे सहकारातील योगदान विशद करा.

५) सहकार महर्षी तात्यासाहेब कोरे यांचे सहकारातील योगदान संदर्भात विवेचन करा.

६) मानवी संसाधन म्हणजे काय हे सांगून मानव संसाधन विकासातील अंतर्भूत होणारे घटक विशद करा.

७) मानव संसाधन विकासातील समस्या विशद करा.

८) मानव संसाधन विकास व शिक्षण यातील अंतरसंबंध विशद करा.

९) मानव संसाधन विकासातील प्रशिक्षण कार्यक्रम विशद करा.

१०) सहकारी व्यवस्थापनातील अलिकडील काळातील बदल स्पष्ट करा.

३.७ संदर्भ पुस्तके :

१) Hajela T. N. : Principle, Problems and Practice of Co-operation.

२) Makkiran Dr. S. : Co-operative Management - Princile and Techniques, Jain Book Agency, 2006

३) Dr. Mathur B. S. : Co-operation in India (1996).

४) Patnik Umesh C., Anant K. Roy : Co-operative and co-operative Management.

५) Sinha S. K. and R. Sanaya : Management of Co-operative Enterprise – Principles of Practices, National Council for co-operative Training (1981)

६) कायंदे पाटील गंगाधर : ''सहकार'' चैतन्य पब्लिकेशन, नाशिक - २०१३.

७) कोरे तात्यासाहेब : ''मी एक कार्यकर्ता''

८) नातू मा. वि. आणि येरवडेकर प्र. द. : ''सहकारी संस्थांचे व्यवस्थापन'' महाराष्ट्र राज्य सहकारी संघ पुणे – २०११

९) शिवार्य स्मरणीका २०१८ : शिवाजी विद्यापीठ अर्थशास्त्र परिषद.

१०) वारणा उद्योग समुह वार्षिक अहवाल.

❖❖❖

घटक – ४

शासनाची भूमिका आणि सहकार अंकेक्षण

अनुक्रमणिका :

४.० उद्दिष्ट्ये

४.१ प्रस्तावना

४.२ विषय विवेचन

  ४.२.१ सहकारी चळवळीतील शासनाची भूमिका, सहकार चळवळीतील सहकारची मदत, सहकारावरील शासकीय नियंत्रण.

  ४.२.२ सहकार अंकेक्षण

  ४.२.३ सहकार पर्यवेक्षण

  ४.२.४ अंकेक्षक

४.३ सारांश

४.४ पारीभाषिक शब्द

४.५ सरावासाठी प्रश्न/स्वयंअध्ययनासाठी प्रश्न

४.६ संदर्भ पुस्तके

४.० उद्दिष्ट्ये :

या घटकाचा अभ्यास केल्यानंतर आपल्याला –

- सहकार चळवळीतील शासनाची भूमिका, सहकार चळवळीतील सरकारची मदत इ. बाबी समजून येईल.
- सहकार अंकेक्षणाचा आढावा घेता येईल.
- सहकार पर्यवेक्षण समजून घेता येईल.
- अंकेक्षण याची माहिती होईल.

४.१ प्रस्तावना :

सहकार चळवळ स्थापन करण्यामध्ये शासनाची भूमिका ही अतिशय महत्त्वाची राहिली आहे. भारताने समाजवादी अर्थव्यवस्थेचा पुरस्कार करताना नियोजनाच्या माध्यमातून सहकार क्षेत्राकडे विशेष लक्ष पूरविले. सहकार आणि रिझर्व्ह बँकेने सावकाराच्या ऋणग्रस्ततेतून शेतकऱ्यांना मुक्त करण्यासाठी विविध प्रकारच्या सहकारी संस्थाची स्थापना करण्यावर भर दिला. विकसनशील देशात दारिद्र्य, बेरोजगारी, सामाजिक व आर्थिक विषमता, वाढती लोकसंख्या यासारख्या अनेक समस्या आहेत. या समस्यांमधून बाहेर काढण्यासाठी 'सहकार' महत्त्वाचा व प्रभावी उपाय आहे. सरकार सहकारी चळवळीला उत्तेजन देण्यासाठी आर्थिक सहकार्य, कायदेशीर तरतुदी, विविध सवलती, पोषक धोरण, तज्ज्ञ समित्यांची नेमणूक, शिक्षण प्रशिक्षणाच्या सोई उपलब्ध करून देण्याचे काम शासन करते. त्यामुळे सहकार प्रत्येक गावात व गावातील प्रत्येक घरात पोहोचला आहे. जर शासनाने सहकारातील आपले सहभाग काढून घेतल्यास सहकार आपले अस्तीत्व गमावून बसेल. त्यामुळे सहकारावरील शासकीय नियंत्रण आवश्यक आहे. सरकारी चळवळीचा विकास बऱ्याच प्रमाणात सहकार कायद्यावर अवलंबून असतो. १९०४ नंतर भारतात सहकार चळवळीचा विकास आणि विस्तार मोठ्या प्रमाणात करण्यासाठी विविध कायदे केलेले दिसून येतात.

सहकारी संस्थाचे आर्थिक व्यवहार सहकाराच्या उद्दिष्ट पूर्तीसाठी चोख व योग्य रितीने होतात की नाही हे तपासून पाहणे आवश्यक आहे. म्हणून सहकार अंकेक्षण महत्त्वपूर्ण ठरते. सहकारी अंकेक्षणात सहकारी संस्थेच्या हिशोबाचे पद्धतशीरपणे परीक्षण व छाननी करून संस्थेच्या आर्थिक व्यवहाराचे स्पष्ट व बिनचुक चित्र हिशोबात उमटले किंवा नाही हे पाहिले जाते. भारतातील जनता अजूनही अशिक्षित आणि अज्ञानी असल्याने व त्यांना सहकारी तत्त्वांची आणि पद्धतीची कल्पना नसल्याने सहकारी चळवळीच्या निकोप विकासासाठी त्यावर कडक नियंत्रण आणि पर्यवेक्षण किंवा देखरेख ठेवण्याची आवश्यकता निर्माण झाली आहे. भारतातील सहकारी चळवळ मजबूत पायावर उभारावयाची असेल तर उत्कृष्ट आणि कार्यक्षम अशा पर्यवेक्षणाची अत्यंत आवश्यकता आहे.

४.२ विषय विवेचन :

४.२.१ सहकारी चळवळीतील शासनाची भूमिका (Role of State in Co-operative Movement) :

सहकार चळवळ स्थापन करण्यामध्ये शासनाची भूमिका ही अतिशय महत्त्वाची राहिली आहे. सहकार हा भांडवलाशाही आणि समाजवाद यांना जोडणारा दुवा म्हणून सहकार संस्थेची भूमिका अतिशय महत्त्वपूर्ण आहे. सरकारने अशा संस्थांना स्वातंत्र्यपूर्व काळात पंचवार्षिक योजनेच्या माध्यमातून मदत केली आहे. अशा संस्था स्थापनेचे आणि संस्थांच्या भाग भांडवलात सहभाग देण्याचे धोरण राबविले. त्यामुळे सहकारी संस्थांच्या प्रगतीमध्ये सरकारची भूमिका अतिशय महत्त्वपूर्ण राहिलेली आहे. महाराष्ट्र सहकारी संस्था अधिनियम १९६० मधील कलम ५० ते ६३ मध्ये राज्याकडून संस्थांना मदत या संबंधीचे विवेचन केले आहे. या विवेचनाच्या आधारे राज्याची सरकारी संस्थांच्या संदर्भातील भूमिका स्पष्ट होते.

● शासन स्वातंत्र्यपूर्वकाळ व स्वातंत्र्योत्तर काळातील विविध समित्याची नियुक्ती आणि सहकाराचा विकास :

स्वातंत्र्यपूर्व काळ व स्वातंत्र्योत्तर काळात शासनाची सहकार चळवळीतील भूमिका अतिशय महत्त्वपूर्ण आहे. सरकारने सहकाराच्या विकासासाठी स्वातंत्र्यपूर्व काळ व स्वातंत्र्योत्र काळात विविध समित्यांची नियुक्ती केली. त्यांच्या शिफारशीनुसार सहकारी चळवळींचा शासनाने विकास घडवून आणला म्हणून स्वातंत्र्यपूर्व काळ व स्वातंत्र्योत्तर काळातील विविध समित्यांची नियुक्ती आणि सहकाराचा विकास घटक अभ्यासणे आवश्यक आहे.

अ) स्वातंत्र्यपूर्व काळात सरकारने स्थापन केलेल्या समित्या आणि कायदे :

स्वातंत्र्यपूर्व काळात सरकारने स्थापन केलेल्या समित्या आणि कायदे याबाबत योजना.

क्र.	वर्ष	प्रमुख	शिफारशी
१.	१८८२	विल्यम वेडरबर्न	सहकाराच्या विकासासाठी अवलंब करण्याच्या शिफारशी.
२.	१९८२	फेडरिक ब्रिटीश	मद्रास राज्यात सहकार तत्वावर बँक सुरू करता येईल का? युरोप खंडातील सहकार चळवळीचा अभ्यास करणे.
३.	१९९८	ड्युपरनेक्स अधिकारी	उत्तर प्रदेशात Peoples Bank सुरू करण्याची शिफारस.
४.	१९००	एडवर्ड समिती	विविध क्षेत्रात सहकाराचा अवलंब करण्याबाबत.
५.	१९०१	दुष्काळ आयोग	विविध क्षेत्रात सहकाराचा अवलंब करण्याकरीता.
६.	१९०४	सरकार	१९०४ चा सहकार कायदा संमत (पतसंस्था संदर्भात).
७.	१९१२	ब्रिटीश सरकार	सहकाराचा दुसरा कायदा मंजूर (सर्वच प्रकारच्या संस्था).
८.	१९१४	एडवर्ड मॅक्लेगन समिती	सहकार कायद्याचा विविध क्षेत्रावरील प्रभाव आणि शिफारशी.
९.	१९१९	चेम्सपोर्ड/जेम्सपोर्ड	सहकार विषय प्रांताकडे सोपविण्याची शिफारस.
१०.	१९२५	मुंबई सरकार	सहकाराचा व मुंबई राज्याचा प्रथम कायदा मंजूर.
११.	१९३५	सरकार	रिझर्व्ह बँक ऑफ इंडियाची स्थापना आणि या बँकेने कृषी पतपुरवठा विभागाची निर्मिती.
१२.	१९४५	आर.जी. सरैय्या समिती	सहकारी संस्थांचे नियोजन.

१३.	१९४७	नानावटी समिती	कूळ कर्जे योजना.
१४.	१९४६	डॉ.गाडगीळ	खावटी कर्ज योजना.

सरकारची स्वातंत्र्यपूर्व काळात सहकारी संस्थांच्या संदर्भातील भूमिका अतिशय महत्त्वाची ठरली. सरकार नियुक्त समितीचा विचार केला तरी एकूण १४ प्रमुख घटना समित्या स्वातंत्र्यपूर्व काळात सरकारशी निगडीत होत्या. ग्रामीण अर्थव्यवस्थेच्या पुनरुज्जीवनांमध्ये सहकारी संस्थांची भूमिका अतिशय महत्त्वपूर्ण आहे. ते सरकारने स्वत: अनुभवले आणि त्यानंतर सरकारची ही भूमिका व्यवहार्य आणि महत्त्वाची ठरली आहे.

ब) स्वातंत्र्योत्तर काळातील समित्या/अभ्यासगट :

स्वातंत्र्योत्तर काळात सरकारने सहकाराच्या संदर्भात भूमिका अतिशय महत्त्वपूर्ण होती. भारताने समाजवादी अर्थव्यवस्थेचा पुरस्कार करताना. नियोजनाच्या माध्यमातून सहकार क्षेत्राकडे विशेष लक्ष पुरविले. सरकार आणि रिझर्व्ह बँकेने सावकारांच्या ऋणग्रस्ततेतून शेतकऱ्यांना मुक्त करण्यासाठी विविध प्रकारच्या सहकारी संस्थांची स्थापना करण्यावर भर दिला. स्वातंत्र्योत्तर काळातील नियुक्त समितीची माहिती पुढीलप्रमाणे–

स्वातंत्र्योत्तर काळातील सरकारची भूमिका व समित्यांचा तपशील दर्शविणारी सारणी :

क्र.	वर्ष	प्रमुख	प्रमुख	शिफारशी
०१.	१९५४	रिझर्व्ह बँक	ए. डी. गोरवाला	ग्रामीण पतपुरवठा सर्वेक्षण
०२.	१९५४	रिझर्व्ह बँक	--	राष्ट्रीय कृषी पतपुरवठा निधीची स्थापना
०३.	१९५५	सरकार	--	राष्ट्रीय सहकारी विकास आणि भांडार विभागाची स्थापना
०४.	१९५५	सरकार	--	इम्पिरिअल बँकेचे नाव बदलून स्टेट बँक ऑफ इंडिया आणि ५ वर्षात ग्रामीण भागात ४०० नवीन शाखा निर्मितीचे उद्दिष्ट
०५.	१९५८	सरकार	--	ग्रामीण विकासाची जबाबदारी
०६.	१९५९	सरकार	वैकुंठलाल मेहता	सहकारी वित्तपुरवठा आणि ग्रामीण विकास
०७.	१९६२	सरकार	वैकुंठलाल मेहता	सहकारी संस्थांचे प्रशासन
०८.	१९७४	सरकार	शिवरामन	प्रादेशिक बँका

विकसनशील अर्थव्यवस्थेमध्ये दारिद्र, बेरोजगारी, सामाजिक विषमता, आर्थिक विषमता, वाढती लोकसंख्या यासारख्या अनेक समस्या आहेत. विकसनशील देशांना या समस्यांमधून बाहेर काढण्यासाठी 'सहकार' हा महत्त्वाचा व प्रभावी उपाय आहे. 'विना सहकार नही उद्धार' ही म्हण या देशाबाबत तंतोतंत लागू पडते. म्हणूनच विकसनशील देशामध्ये सरकार सहकारी चळवळीच्या विकासासाठी कार्यरत आहे. सरकार या चळवळीला सर्वोतोपरी मदत करते. सहकार या चळवळीच्या विकासात सरकार कशी महत्त्वाची भूमिका बजावते ते पुढीलप्रमाणे स्पष्ट करता येईल.

१) आर्थिक सहकार्य :

सुरूवातीच्या काळापासूनच सहकारी संस्थांना आर्थिक समस्यांना तोंड द्यावे लागत आहे. सहकारी संस्थांचे भांडवल अपूरे असल्यामुळे त्यांना अनेक समस्यांना तोंड द्यावे लागते. सरकार सहकारी संस्थांना आर्थिक समस्येतून सुटका करण्यासाठी अनेक प्रकारे मदत करते. विविध बँका आणि वित्तीय संस्थांच्या माध्यमातून प्रत्यक्ष व अप्रत्यक्ष पतपुरवठा करते. खास सहकारी संस्थासाठी अनेक वित्तीय योजना राबविते. सवलतीच्या दराने कर्ज पुरवठा करते, अनुदान देते. सरकारने केलेल्या आर्थिक सहकार्यामुळे सहकारी चळवळीला चालना मिळते.

२) कायदेशीर तरतुदी :

सहकार चळवळ यशस्वी होण्याकरीता विविध कायदेशीर तरतुदी महत्त्वाच्या आहेत. सहकार चळवळीला कायदेशीर स्वरूप देण्याचे कार्य सरकार करते. सहकारी कायद्याद्वारे सहकार चळवळीच्या विकासाचा योग्य पाया तयार करते. सहकारी संस्थांच्या स्थापनेपासून भांडवल, व्यवस्थापन, ठेवी व कर्जपूरवठा इथंपर्यंत कायदेशीर चौकट निर्माण करते. सरकारने कायदेशीर चौकट निर्माण करून सहकार चळवळीला एक मजबूत पाया निर्माण केला आहे.

३) विविध सवलती :

सहकार चळवळ यशस्वी होण्यासाठी सरकारकडून विविध सवलती उपलब्ध करून देणे आवश्यक आहे. त्यामधून सहकार चळवळीला उत्तेजन मिळते. सरकार विविध करातून सुट, मुद्रांक शुल्क, नोंदणी शुल्क यामध्ये सुट तर भाग भांडवलावरील जप्तीला माफी इत्यादी प्रकारच्या सवलती देते. प्रारंभीच्या काळामध्ये सहकारी संस्था स्थापन होण्याकरीता त्यांचा विकास होण्याकरीता या सवलती आवश्यक व महत्त्वपूर्ण ठरतात.

४) पोषक धोरणांचा स्विकार :

भारत हा मिश्र अर्थव्यवस्था असलेला देश आहे. भारताने खाजगी व सार्वजनिक क्षेत्राचे सहअस्तित्व मान्य केले असले तरी सहकारी क्षेत्राच्या विकासाला प्राधान्य व प्रोत्साहन दिले आहे. स्वातंत्र्योत्तर काळात सहकार चळवळीचा विकास लक्षात घेऊन पोषक धोरणांचा स्विकार केलेला आढळतो. नियोजन काळामध्ये 'लोकशाही नियोजनाचे प्रभावी साधन' म्हणून सहकारी चळवळीला उत्तेजन दिलेले आहे. सहकार चळवळ विकसीत होण्याच्या दृष्टीने पोषक धोरणांचा स्विकार सरकारकडून करणे महत्त्वपूर्ण ठरते.

५) सहकार समित्यांची नेमणूक :

सहकार चळवळीचा विकास घडून येत असताना त्यामध्ये अनेक दोष व उणिवा निर्माण झाल्या. या उणिवा व दोष दूर करून सहकार चळवळीला योग्य दिशा प्राप्त करून देण्यासाठी सरकारने वेळोवेळी समित्यांची व अभ्यास गटाची नियुक्ती केलेली आहे. सरकारने नियुक्त केलेल्या या समित्यांनी सहकार चळवळीचा सखोल अभ्यास करून समस्या निवारण्यासाठी शिफारशी केलेल्या आहेत. सरकारने या शिफारशी लागू करून सहकार चळवळी आणखी भक्कम करण्याचा प्रयत्न केला आहे. भारतात सहकार चळवळ विकसीत होण्यासाठी अखिल भारतीय ग्रामीण पतपुरवठा समिती, खुस्त्रो समिती, वैद्यनाथ समिती, मेहता समिती, ग्राहक सहकारी समिती, सहकारी खरेदी-विक्री विषयक समिती, मिर्धा समिती, यासारख्या समित्यांची नियुक्ती सरकारने केलेली आहे.

६) शिक्षण व प्रशिक्षणाच्या सोई :

सहकारी संस्थांचा विकास होण्यासाठी संस्थांचे कामकाज सुशिक्षित कर्मचारी अधिकारी व व्यवस्थापक यांना शिक्षण व प्रशिक्षणाची आवश्यकता असते. सहकारी व प्रशिक्षित कर्मचारीच यशस्वीपणे सांभाळू शकतात. त्यामुळे कर्मचाऱ्यांची कार्यक्षमता सुधारते. सहकारी संस्थांमार्फत शिक्षण व प्रशिक्षणाच्या सोयी सुविधा उपलब्ध करून दिल्या जातात. सरकार त्यासाठी अर्थसहाय्य देते. त्यामागील उद्देश एकच असतो तो म्हणजे सहकारी संस्थामध्ये सुशिक्षित व प्रशिक्षित कर्मचाऱ्यांची संख्या वाढावी.

७) विविध निधींची स्थापना :

भांडवलाची कमतरता हा सहकारी चळवळीचा महत्त्वाचा दोष आहे. अपुऱ्या भांडवलामुळे सहकारी संस्थांना पुरेशा प्रमाणात पतपुरवठा करता येत नाही. सहकारी संस्थांच्या भांडवलात सुधारणा होऊन त्यांना पुरेशा प्रमाणात पतपुरवठा करता यावा यासाठी सरकार विविध निधींची स्थापना करते. भारत सरकारने राष्ट्रीय कृषी पतपुरवठा स्थिरीकरण निधी, राष्ट्रीय कृषी पतपुरवठा सहाय्य व हमी निधी, राष्ट्रीय गोदाम विकास इ. निधींची स्थापना केली आहे. सरकार मार्फत अशा निधींची स्थापना केल्यामुळे सहकारी संस्थांना वित्तीय गरजा भागविता येणे शक्य झाले आहे.

८) व्यवस्थापकीय सुधारणा :

सहकारी संस्थांचे व्यवस्थापन सुधारण्यासाठी सरकार नेहमी प्रयत्न करते. केंद्र व राज्य सरकारने सहकारी संस्थांच्या समस्या जाणून घेवून त्यांचा विकास साधण्याकरीता स्वतंत्र सहकारी खात्याची निर्मिती केलेली आहे. सहकारी संस्थांसमोर निर्माण झालेल्या व्यवस्थापकीय व इतर समस्या निवारण करण्याचे कार्य सहकार खाते करते. सहकारी संस्थांची स्थापना, दैनंदिन कामकाजातील समस्या, लेखापरिक्षण इत्यादी बाबत सहकारी संस्थांना मार्गदर्शन करण्याचे कार्य पुरेशा प्रमाणात कर्मचाऱ्यांची नेमणूक करता येत नव्हती. अशावेळी सरकार व्यवस्थापकीय अनुदान देते किंवा कर्मचाऱ्यांची सेवा उपलब्ध करून देते.

९) नियोजनाची कार्यवाही :

स्वातंत्र्योत्तर काळात सहकारी संस्थांचे महत्त्व ओळखून सरकारने पंचवार्षिक योजनांच्या माध्यमातून सहकाराला प्रोत्साहन दिले. सहकारी संस्थांना वित्तपूरवठा व अनुदान रूपी मदत उपलब्ध करून दिली. नियोजनाच्या काळात अनेक संस्थांच्या स्थापनेसाठी प्रयत्न केले. बहुउद्देशीय सहकारी संस्था, सहकारी गृहनिर्माण संस्था, सहकारी पतपुरवठा संस्था इत्यादी संस्थांच्या स्थापनेस गतीप्राप्त झाली. सहकारी नियोजन समितीच्यामते भारतातील नियोजन लोकशाही पद्धतीने राबवायचे असेल तर त्यासाठी सहकार हा सर्वश्रेष्ठ मार्ग आहे. त्यामुळे नियोजन काळात सरकारने या चळवळीला विविध मार्गांनी मदत केली.

१०) इतर सहाय्य :

सहकार हे दुर्बल घटकांच्या विकासाचे महत्त्वाचे साधन आहे. दुर्बल घटकांच्या सामाजिक परिस्थितीत बदल घडवून आणणे याला सहकार चळवळीत विशेष महत्त्व आहे. म्हणून सहकार या चळवळीच्या विकासासाठी सर्वतोपरी सहाय्य करते. सहकार चळवळीच्या विकासासाठी योग्य नियोजन आखणी, नियोजन कार्यवाही, नवीन कायदे करणे यासारखे उपक्रम सरकार राबविते. त्यामुळे सहकारी चळवळीच्या विकासाला चालना मिळते.

● **सहकार चळवळीतील सरकारची मदत** (Aid of State in Co-operative Movement) :

विकसनशील देशामध्ये दारिद्र्य, बेरोजगारी, सामाजिक विषमता, आर्थिक विषमता, वाढती लोकसंख्या यासारख्या अनेक समस्या आहेत. विकसनशील देशांना या समस्येतून बाहेर काढण्यासाठी सहकार हा एक महत्त्वाचा प्रभावी उपाय आहे. विकसनशील देशामध्ये सरकार सहकारी चळवळीच्या विकासासाठी कार्यरत आहे. सरकार या चळवळीला सर्वतोपरी मदत करते. सरकार चळवळीच्या विकासात सरकार कशी मदत करते याचे विवेचन पुढीलप्रमाणे –

१) सहकार कायद्याची निर्मिती :

सहकारी संस्थेच्या स्थापनेपासून संस्था विसर्जना पर्यंत विविध बाबींना कायदेशीर स्वरूप प्राप्त करून देण्याचे काम सरकारने केले आहे. यामध्ये १९०४ चा पहिला कायदा, १९१२ ला दुसरा कायदा, १९१८ च्या समितीच्या शिफारशीनुसार सहकार हा विषय प्रांताकडे सोपविण्यात आला. प्रांताला प्राप्त झालेल्या अधिकारानुसार १९२५ मुंबई प्रांताचा सहकार विषयक स्वतंत्र कायदा मंजूर करण्यात आला. महाराष्ट्र राज्याची स्थापना झाल्यानंतर १९६० मध्ये महाराष्ट्र राज्य सहकारी अधिनियम मंजूर करण्यात आला. या कायद्यामुळे सरकारच्या कायद्याशिवाय सावकारी निर्मुलनाच्या कायद्याप्रमाणे जे कायदे सहकारी संस्थांना पूरक ठरतील अशा प्रकारे कायदे संमत करून सहकार चळवळीच्या विकासास मदत केल्याचे दिसते.

२) आर्थिक मदत :

आर्थिक मदती संदर्भात सहकार कायद्यामध्ये अनुच्छेद ५० ते ६३ मध्ये उल्लेख केलेला दिसून येतो.

राज्य सरकार सहकारी संस्थांना कर्ज देते, व्यवस्थापनासाठी अनुदान व आर्थिक सहाय्य उपलब्ध करून देते. सहकारी संस्थांच्या भाग भांडवलात प्रत्यक्ष-अप्रत्यक्ष भागीदारी करते, त्याचबरोबर सहकारी संस्थांना कर्ज मिळवून देणे किंवा कर्ज फेडीची हमी स्वीकारते. या आर्थिक मदतीमुळेच सहकार चळवळीचा विकास घडून आला आहे.

३) भाग भांडवलातील मदत :

सहकारी संस्थांना जेव्हा पुरेशा प्रमाणात भागभांडवल उभारता येत नाही अशावेळी सरकार सहकारी संस्थांच्या भाग भांडवल उभारणीत मदत करते. सरकार सहकारी संस्थांच्या भाग भांडवलाची खरेदी करते. तसेच सहकारी संस्थांच्या कर्ज रोख्यांना हमी देते. यामुळे सहकारी संस्थांना पुरेशा प्रमाणात भाग भांडवल उभारण्यास मदत झाल्याने आर्थिक व्यवहारांचा विस्तार करण्यास मदत होते.

४) विविध सवलती :

सहकार चळवळ यशस्वी होण्यासाठी सरकारकडून विविध सवलती उपलब्ध करून देणे आवश्यक आहे. त्यामधूनच सहकार चळवळीला उत्तेजन मिळते. सरकार विविध करातून सुट, मुद्रांक शुल्क, नोंदणी शुल्क यामध्ये सुट तर भाग भांडवलावरील जप्तीला माफी इत्यादी प्रकारच्या सवलती देते. प्रारंभीच्या काळामध्ये सहकारी संस्था स्थापन होण्याकरीता त्यांचा विकास होण्याकरीता या सवलती आवश्यक व महत्त्वपूर्ण ठरतात.

५) सरकारी मदत आणि अनुदान :

सरकारी मदत ही प्राथमिक सहकारी संस्थांना नोकर वर्गावरील खर्च भागविण्यासाठी व्यवस्थापकीय मदत म्हणून ठराविक काळासाठी दिली जाते. सामान्यत: संस्था आपल्या स्वत:च्या पायावर उभी राहिपर्यंत अशी मदत दिली जाते. सहकारी मध्यवर्ती संस्था आणि शिखर पातळीवर कार्य करणाऱ्या संस्थांना, त्यांना आपल्या कार्यात वाढ करण्याच्या दृष्टीने प्रशासकीय सेवक वर्ग आणि देखरेख कार्यासाठी सेवक वर्ग नेमण्यासाठी मदत दिली जाते. अशा प्रकारे व्यवस्थापकीय सेवक वर्गावरील खर्चासाठी दिली जाणारी मदत मध्यवर्ती सहकारी बँका, शिखर बँका आणि भू-विकास बँकांना दिली जाते.

६) जोखीम निधीत वाटा :

सहकारी संस्था आणि सहकारी बँकांनी अल्पभूधारक, शेतमजूर, कारागीर अशा दुर्बल घटकांना कर्जपुरवठा व इतर मदत करावी ही अपेक्षा असते. कारण इतर संस्था व बँका त्यांना कर्ज पुरवठा करण्यास तयार नसतात. अशा परिस्थितीत सहकारी सोसायट्यांना कामात प्रोत्साहन देण्यासाठी सरकारतर्फे त्यांच्या बुडीत निधी बाबत मदत देण्यात येते. त्याला जोखीम निधी असे म्हणतात.

७) कर विषयक सवलती :

शासनाकडून आकारल्या जाणाऱ्या विविध करामध्ये सरकारी संस्थांना सवलती दिल्या जातात. मुद्रांक

शुल्क, नोंदणी फी, यामध्ये सहकारी संस्थांना सवलत दिली जाते. मुद्रा कायदा आणि इंडियन रजिस्ट्रेशन ॲक्ट अन्वये केंद्र शासनाकडून उत्पन्न कर, सुपर टॅक्स, यामध्ये सहकारी संस्थांना सवलत दिली जाते. त्याचप्रमाणे केंद्राकडून आणि राज्याकडून सहकारी संस्थांच्या उत्पादनावर आकारल्या जाणाऱ्या उत्पादन करामध्ये सवलत मिळते. सहकारी संस्थांना भाग दाखला तयार करतात आणि सहकारी संस्थांच्या कर्जरोखे विक्री व्यवहारात लावावा लागणारा सरकारी स्टॅम्प लावावा लागत नाही. या बरोबरच न्यायालयीन शुल्कासही सवलत दिली जाते. शिवाय सहकारी संस्थांचे भाग जप्त करता येत नाहीत. या सवलतीमुळे कमी खर्चात संस्था चालविणे शक्य होते.

८) प्रशासन विषयक मदत :

भारतातील वेगवेगळ्या राज्यांनी संमत केलेल्या सहकार विषयक कायद्यांची परिणामकारक अंमलबजावणी करण्यासाठी प्रभावी प्रशासन यंत्रणा निर्माण केलेली आहे. ही प्रशासन यंत्रणा सहकारी खाते म्हणून प्रत्यक्ष राज्यामध्ये सहकारी संस्थांचे नियंत्रण व विकासात्मक दिग्दर्शन करीत असते. म्हणूनच सहकारी चळवळीच्या विकासामध्ये प्रशासन विषयक मदतीला महत्त्वपूर्ण स्थान आहे.

९) शिक्षण व प्रशिक्षणाच्या सोयी :

सहकारी संस्थांचा विकास होण्यासाठी कर्मचारी, अधिकारी आणि व्यवस्थापक यांना शिक्षण व प्रशिक्षणाची आवश्यकता असते. सहकारी संस्थांचे कामकाज सुशिक्षित व प्रशिक्षित कर्मचारीच यशस्वीपणे सांभाळू शकतात. त्यामुळे कर्मचाऱ्यांची कार्यक्षमता सुधारते. सहकारी संस्थेमार्फत शिक्षण व प्रशिक्षणाच्या सोयी उपलब्ध करून दिल्या जातात. सरकार त्यासाठी अर्थसहाय्यही देते. त्यामागील उद्देश एकच असतो तो म्हणजे सहकारी संस्थांमध्ये सुशिक्षित व प्रशिक्षित कर्मचाऱ्यांची संख्या वाढावी.

१०) नियोजनाची कार्यवाही :

स्वातंत्र्योत्तर काळात सहकारी संस्थांचे महत्त्व ओळखून सरकारने पंचवार्षिक योजनेच्या माध्यमातून सहकाराला प्रोत्साहन दिले. सहकारी संस्थांना वित्तपुरवठा व अनुदानरूपी मदत उपलब्ध करून दिली. नियोजनाच्या काळात अनेक संस्थांच्या स्थापनेसाठी प्रयत्न केले. बहुउद्देशीय सहकारी संस्था, सहकारी गृहनिर्माण संस्था, सहकारी पतपुरवठा संस्था इत्यादी संस्थांच्या स्थापनेस गती प्राप्त झाली. सहकारी नियोजन समितीच्या मते, ''भारतातील नियोजन लोकशाही पद्धतीने राबवायचे असेल तर त्यासाठी सहकार हा सर्वश्रेष्ठ मार्ग आहे. त्यामुळे नियोजन काळात सरकारने या चळवळीला विविध मार्गानी मदत केली.

११) गुणात्मक विकासासाठी सहाय्य :

सहकारी क्षेत्राच्या विकासासाठी इतर अनेक मार्गांनी शासन सहाय्य करते. सहकारी क्षेत्राचा गुणात्मक विकास व्हावा म्हणून सहकारी क्षेत्रातील दोष, उणिवा, समस्या शोधण्यासाठी वारंवार तज्ज्ञ व्यक्तीच्या समित्या, अभ्यास गट, आयोगाची नेमणूक करून त्यांच्याकडील अहवाल मागवून घेवून आवश्यक ते बदल करते हे उपक्रम शासनाकडून निरंतरपणे सुरू असतात. तसेच सहकारी क्षेत्राचा कारभार सुधारावा म्हणून

संस्थेतील कर्मचारी, अधिकारी, प्रतिनिधींना प्रशिक्षण देण्यासाठी आवश्यक ती यंत्रणा, रचना नियुक्त करते. आधुनिक कार्यपद्धती नवीन कायदा, व्यवस्थापन विषयक सर्व प्रशिक्षण देण्यासाठी प्रशिक्षण वर्ग शासन सुरू करते आणि सहकार क्षेत्रातील विकासासाठी प्रयत्न करते.

१२) इतर सहाय्य :

सहकार हे दुर्बल घटकांच्या विकासाचे महत्त्वाचे साधन आहे. दुर्बल घटकांच्या सामाजिक स्थितीत बदल घडवून आणणे याला सहकार चळवळीत विशेष महत्त्व आहे. म्हणून या चळवळीच्या विकासासाठी योग्य नियोजन आखणी, नियोजन कार्यवाही, नवीन कायदे करणे यासारखे उपक्रम सरकार राबविते. त्यामुळे सहकारी चळवळीच्या विकासाला चालना मिळते.

● सहकारावरील शासकीय (सरकारचे) नियंत्रण :

कोणत्याही घटकांचा विकास एका बाजूने होत नसतो. त्याला कांही बाबींचा सकारात्मक प्रतिसादाचा लाभ तर कांही बाबींचा नकारात्मक दृष्टीकोनाचा दूरगामी परिणाम सहन करावा लागतो. सहकाराच्या विकासाबाबत ही असेच दिसून येते. शासकीय यंत्रणेच्या मते सहकाराचा भारतात जो विकास झाला त्यामागे शासनाची भूमिका महत्त्वपूर्ण ठरली. जसे शासनाने सहकाराच्या विकासासाठी केलेले कायदे, वित्तीय सहाय्य, व्यवस्थापनातील सहभाग इ. मुळे सहकार प्रत्येक गावात व गावातील प्रत्येक घरात पोहाचला. जर शासनाने सहकारातील आपला सहभाग काढून घेतल्यास सहकार आपले अस्तीत्व गमावून बसेल. त्यामुळे सहकारावरील शासकीय नियंत्रण आवश्यक आहे असा एक मत प्रवाह आहे.

तर कांही बिगर सहकारी अभ्यासकांच्या मते, भारतातील सहकार चळवळ अपयशी होण्यास शासकीय नियंत्रण जबाबदार असल्याचे मानले आहे. सहकाराने केलेले किचकट कायदे, जाचक अटी लावल्याने सहकार चळवळीची स्वायत्तता थोडक्यात आणून सहकार चळवळीचा मुख्य हेतूच ढिसूळ केला आहे. शासकीय अतिरिक्त हस्तक्षेपामुळे सहकाराचा वापर सहकारासाठी होताना दिसून येतो आहे. त्यामुळे सहकार टिकविण्यासाठी विकास आणि विस्तार करण्यासाठी सहकाराला नियंत्रण मुक्त केले पाहिजे असे मत बिगर शासकीय सहकार तज्ज्ञांनी मांडले आहे.

१) सहकारी नियंत्रणाच्या बाजूने केले जाणारे युक्तीवाद :

शासकीय पातळीवरून सहकारी क्षेत्रावर सरकारचे का नियंत्रण असावे याबाबतीत कांही समर्थनात युक्तीवाद केला जातो तो पुढीलप्रमाणे –

१. भारतात सहकारी चळवळीचा विकास शासनाने केलेल्या कायद्यामुळे (१९०४, १९१२, १९१९, १९६० इत्यादी) झाला. त्यामुळे सहकाराचा उगम, विकास आणि विस्तार करण्याचे कार्य शासनाने केले आहे.

२. शासन सहकारातील त्रुटी दूर करून सहकार क्षेत्रासाठी मित्र, मार्गदर्शक व तत्त्ववेत्ता म्हणून काम पाहत आले आहे.

३. ज्याप्रमाणे इंग्लंड, जर्मनी, डेन्मार्क यासारख्या देशात सहकाराचा विकास लोकांच्या सक्रीय सहभागाने घडून आला त्याप्रमाणे भारतात सहकाराचा विकास लोक चळवळीने किंवा लोकांच्या उत्स्फूर्त प्रतिसादाने घडून आला नाही. त्यासाठी सरकारला कायदे करावे लागले. सहकाराच्या उभारणीसाठी लागणारे भांडवल, व्यवस्थापन, अनुदान, सवलती, शासनाने देऊ केल्या. यातून सहकारावरील लोकांचा विश्वास वाढत गेला. त्यातून सहकारी चळवळ तळागाळात पोहचू शकली.

४. सहकारी चळवळीमुळे सहकारी नेतृत्व निर्माण होण्यास चालना मिळाली. त्यातून सहकार चळवळ विस्तारत गेली.

५. सहकारी क्षेत्रातील गैरव्यवहार रोखण्यासाठी कायदा व सुव्यवस्था गरजेची असते. त्यासाठी सरकारचे सहकारी व्यवस्थेवरील नियंत्रण आवश्यक मानले जाते.

६. ज्याप्रमाणे एखाद्या देशात लोकशाही पद्धतीने दिर्घकाळ राज्यकारभार चालू असतो, त्या देशातील समाजाला व संस्कृतीला लोकशाही वळण प्राप्त होते. त्याचप्रमाणे सहकारातही लोकशाही व्यवस्था रुजविण्यासाठी शासनाच्या हस्तक्षेपाची गरज आवश्यक वाटते.

७. सहकारी सस्थांच्या स्थापना, विकास आणि विस्तारासाठी आवश्यक असणारे भांडवल शासकीय मदती शिवाय अशक्य आहे. त्यामुळे सहकारावरील शासनाचे नियंत्रण आवश्यक आहे.

८. सहकारी संस्थेचे नियमित अंकेक्षण होण्यासाठी सरकारी नियंत्रण सहकारावर असणे आवश्यक आहे.

९. सर्व प्रकारच्या कर सवलती आणि सर्व प्रकारच्या नोंदणी शुल्क व इतर वजावटी प्राप्त होण्याच्या दृष्टीने सहकारावरील सरकारचे नियंत्रण योग्य वाटते.

१०. अनेक सहकारी संस्थांना त्याच्या खेळत्या भांडवलाची गरज भागविण्यासाठी भक्कम आर्थिक पाठींबा देशाच्या मध्यवर्ती बँकेकडून दिला जातो. तसेच कित्येक संस्थांना तारणे आणि अनुदाने पूरविली जातात. यामुळे त्यांच्या सुरक्षिततेसाठी म्हणून सरकारचा हस्तक्षेप व नियंत्रण योग्य वाटते.

ब) सरकारी नियंत्रणावर केले जाणारे आक्षेप / युक्तीवाद :

सरकारी मदतीमुळे, सहकार्यामुळे व कायद्याच्या चौकटीतून सहकाराचा झालेला विकास योग्य वाटत असला तरी मागरिट डिरवी, डॉ. इलेनॉट हॉग, एस. के. डे., डॉ. मॉरीज आणि पंडीत जवाहरलाल नेहरू इत्यादी सारख्या विविध सहकार तज्ज्ञांना सरकारी नियंत्रणे आणि बंधने जाचक व अनावश्यक वाटतात. त्याबाबत खालीलप्रमाणे युक्तीवाद केले जातात.

१) जाचक अटी व नियम :

सहकारी संस्थांची नोंदणी करणे, त्यांचे वर्गीकरण उपविधीतील सुधारणा, संस्थांचे एकीकरण, हस्तांतरण, विभागणी आणि पुर्नरचना इत्यादी बाबतीत निबंधक कार्यालयातून आवश्यक आणि अनावश्यक अशा विविध

जाचक अटी लावलेल्या आहेत. या अटी पूर्ण करण्यात सहकारी संस्थांची निम्मी शक्ती खर्च होताना दिसते. त्याचा परिणाम सहकार वाढीवर व विकासावर होताना दिसून येतो.

२) परावलंबित्व :

सरकारी हस्तक्षेपामुळे सहकाराचा मुळ गाभा धोक्यात येतो. कारण सहकार ही लोकचळवळ असून ती लोकांकरीता काम करणारी असते. सरकारच्या नियंत्रणामुळे ती परावलंबी होऊन पंगू होण्याची शक्यता असते.

३) परस्पर सहकार्याची भावना नष्ट होते :

अतिसरकारी हस्तक्षेपामुळे सहकारातील एकमेका सहाय्य करू अवघे धरू सुपंथ ''हे ब्रीद घेऊन चालविली जाणारी सहकारी व्यवस्था मेटाकुटीला येते. परस्पर सहकारी भावना नष्ट होते व कांही विशिष्ट घटकांचे प्राबल्य सहकारी संस्थेत निर्माण होते.

४) वेळ काढूपणा :

सहकारी निबंधक कार्यालयामध्ये सहकारी संस्थांची नोंदणी बंधनकारक असल्याने सहकारी संस्थांच्या निर्मितीला विलंब लागतो. भरपूर प्रयत्न करून देखील प्रामाणिक व सामान्य संस्थांना नोंदणी वेळेत प्राप्त होत नाही. निबंधक कार्यालयातील अधिकारी व कर्मचारी मनमानी व वेळ काढूपणा सहकाराच्या प्रगतीला मारक ठरत आहे.

५) राजकीय हस्तक्षेप :

सहकारी संस्थांवर सरकारी नियंत्रणामुळे राजकीय हस्तक्षेप प्रचंड प्रमाणात वाढतो. त्याचा दूरगामी परिणाम सहकारी संस्थांच्या प्रगतीत होतो. सरकारी नियंत्रणामुळे ज्या पक्षाचे सरकार सत्तेत असते. त्या सरकारचा सहकार मंत्री आपल्या परीने सहकारी चळवळीवर वचक ठेवून आपल्या पक्षाचा अजेंडा घुसडण्याचा प्रयत्न करीत असतो. त्यामुळे सहकार चळवळीचे स्वरूप नष्ट होऊन राजकीय स्वरूप प्राप्त होते. त्याचा परिणाम सहकारी संस्था म्हणजे राजकीय अड्डे बनलेले दिसून येतात.

६) नेतृत्व विकास अडथळा :

सहकारी हस्तक्षेपाबरोबरच राजकीय दृष्ट्या मुरब्बी लोक सहकारातील नेतृत्व आपल्याकडे कसे राहील यासाठी जाणिवपूर्वक प्रयत्न करतात. त्यामुळे सहकाराला अपेक्षित असणारे सरकार नेतृत्व तयार होण्यास अडसर निर्माण होतो. उदा. भारतातील विशेषत: महाराष्ट्रातील कित्येक सहकारी संस्थांचे नेते हे कोणत्या ना कोणत्या राजकीय पक्षाचे मातब्बर पुढारी आहेत.

७) सहकाराचे सरकारीकरण :

वाढत्या सरकारी हस्तक्षेपामुळे आणि वेगवेगळ्या कायदे व घटना दुरुस्त्यामुळे सहकारी चळवळीचा सरकारी करणांत समावेश झाला आहे असे टिकाकारांना वाटते.

८) सहकारावरील वाढते नियंत्रणे घातक :

नवीन बदललेल्या जागतिक, आर्थिक पार्श्वभूमीवर सहकाराला सरकारी साखळदंडात गुंतून ठेवणे श्रेयस्कर नाही. हे माहित असून सुद्धा त्यावरील नियंत्रणे शिथील केली जात नाहीत. त्यामुळे वेगाने विस्तारणाऱ्या खाजगी क्षेत्राच्या स्पर्धेत सहकार टिकू शकेल की नाही अशी शंका निर्माण होण्यास वाव असलेला दिसून येतो.

९) कार्यक्षेत्राचा संकोच :

सरकारच्या सहकारी क्षेत्रावरील अतिरेकी हस्तक्षेपामुळे सहकारी क्षेत्राचे कार्यक्षेत्र संकोचित बनले आहे. सहकारी संस्थांची निर्मिती, उभारणी आणि बांधणी सहकारी नियम, अटी व विविध सुचना यानुसारच करावी लागते. त्यामुळे कित्येक क्षेत्रात संधी असून सुद्धा सहकार पोहचलेला नाही. उदा. आरोग्य विषयक सुविधा, शरीर सौष्ठव सुविधा, सामाजिक वनीकरण, पर्यावरण संवर्धन इत्यादी क्षेत्रात सहकाराने अजून खाते देखील उघडले नाही.

१०) सहकारी पतसंस्था व बँका अडचणीत :

सहकारी संस्थांनी विशेषत: सहकारी पतसंस्था आणि सहकारी बँकांनी आपल्याकडील निधीची गुंतवणूक कोणत्या अग्रक्रमाने करावी याबाबतचे निर्देश रिझर्व्ह बँकेकडून सहकार खात्याला दिले जातात आणि तेथून ते सहकार पतसंस्था व बँका मार्फत पोहचतात. त्याचे उल्लंघन करणाऱ्यावर कारवाईचा बडगा उगारला जातो. त्यामुळे सहकारी पतसंस्था आणि बँकांच्या अडचणीत वाढ होते.

अशाप्रकारे सरकारी नियंत्रण आणि सहकाराचा विकास यावर सकारात्मक व नकारात्मक युक्तीवाद होत असला तरीही या दोन्हींचा समन्वय साधून सहकाराचा विकासाला प्रेरणा देता येते. सहकारी संस्थावरील निर्बंधामध्ये शिथीलता आणून स्पर्धेच्या युगात टिकण्यासाठी व विस्तारासाठी सरकारने ज्या संस्था कार्यक्षम व नफ्यात आहेत त्यांना नियंत्रित स्वातंत्र्य द्यावे जेणेकरून त्या संस्था स्वत:चा विकास अधिक जोमाने करू शकतील. ज्या संस्था आर्थिक दृष्ट्या दुर्बल किंवा तोट्यात आहेत त्यांना आर्थिक सवलती व शासकीय हस्तक्षेपाच्या आधारे त्यांच्यामध्ये आर्थिक क्षमता वाढवावी. एकूणच सहकारी संस्थांनी सहकारी नियंत्रणे स्विकारून व्यापक कार्य करणे अभिप्रेत आहे. सहकार ही एक उत्तम व्यवस्था असून तिचा सर्वांगिण विकास म्हणजे समाजाचा विकास होय.

● **सहकारी कायदे** (Co-operative Legislations) :

विविध तज्ज्ञांच्यामते सहकार चळवळीचा विकास बऱ्याच प्रमाणात सहकार कायद्यावर अवलंबून असतो. कायद्यामुळे सहकार चळवळीस एक वैधानिक चौकट प्राप्त होते. तसेच व्यक्तीप्रमाणे सहकारी संस्थेस हक्क व अधिकार प्राप्त होतात की, ज्यामुळे ही संस्था आपल्या सभासदांच्या कल्याणाकरीता विधायक कार्य करू शकते. या कार्यात कायदेशीरपणा असावा लागतो. त्यासाठी सहकार कायदा महत्त्वाचा ठरतो. भारतात सर्वप्रथम सहकार चळवळीची सुरूवात १९०४ च्या सहकारी संस्थांच्या कायद्यानुसार झाली. हा कायदा सहकार चळवळीच्या निकोप वाढीसाठी करण्यात आला होता. तथापी उद्दिष्ट मर्यादित होते. १९०४ नंतर भारतात सहकार चळवळीचा

विकास आणि विस्तार मोठ्या प्रमाणात करण्यासाठी विविध कायदे करण्यात आले. त्यांचा आढावा पुढीलप्रमाणे–

अ) स्वातंत्र्यपूर्व काळातील सहकार कायदे :

१) डेक्कन शेतकरी मदत कायदा (१८७९) :

सरकारने सन १८७५ मध्ये ''डेक्कन बंड आयोगाची'' स्थापना केली. भारतातील सरकारी जमिनीवर शेती करणाऱ्यापैकी बहुतांश शेतकरी कर्जबाजारी असल्याचे आयोगाच्या लक्षात आले. अनेक गावातील सावकारांकडून संपूर्ण जमीन महसूल सरकारला भरला जात नाही हे आयोगाच्या लक्षात आले. आयोगाने या सर्व बाबी सरकारच्या निदर्शनास आणून दिल्या व शेतकऱ्यांसाठी खास आर्थिक मदत करणारी योजना राबविण्यात यावी अशी सूचना आयोगाने केली.

डेक्कन शेतकरी बंड आयोगाच्या शिफारशीचा परिणाम म्हणून सरकारने सन १९७९ मध्ये 'डेक्कन शेतकरी मदत कायदा' केला. शेतकऱ्यांना आर्थिक सहाय्य करणे व त्यांचा कर्जबाजारीपणा कमी करणे हा मुलभूत उद्देश या कायद्यामागे होता.

२) शेती सुधारणा कर्ज कायदा (१८८३) :

सरकारने सन १९८३ मध्ये शेती सुधारणा कर्ज कायदा करून शेतकऱ्यांना वर्षिक ६ टक्के व्याजदराने दिर्घ दिर्घकालीन कर्ज पुरवठा करण्याची तरतूद केली. शेतीमध्ये कायमस्वरूपी सुधारणा करण्यासाठी कर्ज पुरवठा करण्यात येणार होता. शेतकरी जमिन गहाण ठेवून कर्जे देण्याची तरतुद यामध्ये होती.

३) शेतकरी कर्ज कायदा (१८८४) :

शेतकऱ्यांना अल्पकालीन कर्जपुरवठा करण्याची तरतूद 'शेतकरी कर्ज कायद्यामध्ये होती.' शेतकऱ्यांना खते, बि-बियाणे, हत्यारे, शेती उपयुक्त जनावरे इत्यादी खरेदी करण्यासाठी कर्ज पुरविण्याची तरतूद करण्यात येणार होती.

४) सन १९०४ चा सहकारी कायदा :

एडवर्ड लॉर्ड समितीच्या शिफारशीच्या आधारावर भारत सरकारने २५ मार्च १९०४ या दिवशी पहिला स्वतंत्र ''सहकारी पतपुरवठा संस्था कायदा'' संमत केला. गरीब शेतकरी, कारागिर, अल्प उत्पन्न धारक इत्यादीमध्ये काटकसरीची सवय लावणे, एकमेकांना सहकार्य करण्याची भावना, त्यांच्यात निर्माण करणे व त्यांना स्वावलंबी बनविणे इत्यादी तरतुदी १९०४ च्या सहकारी संस्था कायद्यामध्ये होत्या. या कायद्यामुळे भारतातील अनेक राज्यात सहकारी चळवळ विकसीत झाली.

५) सन १९१२ चा सहकारी कायदा :

१९०४ च्या कायद्याप्रमाणे केवळ सहकारी पतपुरवठा संस्था कायदेशीर होती. इतर प्रकारच्या सहकारी संस्थांना कायदेशीर संरक्षण नव्हते. विपणन व ग्राहक संस्थांच्या स्थापनेबाबत काहीच तरतुद नव्हती. त्यामुळे

१९०४ च्या कायद्यात दुरुस्तीकरून १९१२ मध्ये नवीन सहकारी कायदा करण्यात आला. या नवीन कायद्यामुळे भारतातील सहकारी चळवळीस उत्तेजन मिळाले. सन १९१२ च्या कायद्यानुसार पत पुरवठा सहकारी संस्था आणि बिगर पतपुरवठा सहकारी संस्था यातील फरक संपुष्टात आला. आपल्या सभासदांचे आर्थिक हित साधण्याचे उद्दिष्ट असणाऱ्या व सहकारी तत्वाचे धोरण मान्य असणाऱ्या कोणत्याही सहकारी संघटनेची नोंदणी करण्याची सोय झाली. सन १९१२ च्या सहकारी कायद्यामुळे भारतातील सहकारी चळवळीस नवीन दिशा मिळाली.

६) सन १९१९ चा सहकारी कायदा :

पहिल्या महायुद्धानंतर भारत सरकारने सरकारी संस्था विषयक नवीन कायदा (Reforms Act 1919) केला. या नव्या कायद्यान्वये 'सहकार' हा विषय राज्य शासनाच्या अधिकारात वर्ग करण्यात आला. याचा अर्थ सहकारी चळवळीस चालना देण्याची जबाबदारी राज्य शासनावर सोपविण्यात आली. यामुळे देशात सहकारी चळवळीला जोमाने चालना मिळाली व निरनिराळ्या राज्य सरकारांनी आपआपल्या प्रांतापूर्ते कायदे पास करून घेतले.

७) मुंबई सहकारी संस्था कायदा (१९२५) :

१९२५ मध्ये 'मुंबई सहकारी संस्था कायदा मुंबई सरकारने संमत केला. प्रांतासाठी स्वतंत्र सहकारी कायदा पास करणारा मुंबई हा पहिला प्रांत ठरला. त्यानंतर मद्रास, बिहार, ओरिसा, बंगाल इत्यादी प्रांतांनी कायदे संमत केले. त्यामुळे सहकारी चळवळीच्या विकासाला प्रेरणा मिळाली.

● स्वातंत्र्योत्तर काळातील सहकार कायदे :

१५ ऑगस्ट १९४७ रोजी भारताला स्वातंत्र्य मिळाले आणि देशाच्या सामाजिक, आर्थिक आणि संस्कृतिक विकासाची नवीन दालने खुली झाली. आर्थिक, सामाजिक आणि नैतिक प्रगतीचा एक लोकशाही मार्ग म्हणून सहकार चळवळीला मानाचे स्थान प्राप्त झाले. त्यासाठीच निरनिराळ्या क्षेत्रातील सहकारी संस्थांना उत्तेजन देण्याचे धोरण सरकारने स्विकारले. स्वातंत्र्योत्तर काळात सरकारने सहकारी चळवळीच्या बळकटी करणासाठी प्राधान्य दिले. समित्यांनी सुचविलेल्या बदलांना अनुसरून स्वातंत्र्योत्तर काळातील सहकार कायद्याची निर्मिती करण्यात आली. स्वातंत्र्योत्तर कालावधीतील सहकार कायद्याचा आढावा पुढीलप्रमाणे–

८) महाराष्ट्र सहकारी संस्था कायदा १९६० :

सन १९५७ मध्ये केंद्रसरकारने कोटी राज यांच्या अध्यक्षतेखाली एक समिती नेमली. एक आदर्श सहकारी कायदा व त्या कायद्यातील नियम तयार करून घेतले. भारतातील सर्व राज्य सरकारनी आपल्या राज्यातील सहकारी कायदा या कायद्याला धरून असावा अशी अपेक्षा होती. आपल्या महाराष्ट्र राज्यासाठी स्वतंत्र सहकार कायद्याकरीता एक स्वतंत्र समिती जी. एम. लाड यांच्या अध्यक्षतेखाली नेमण्यात आली व सन १९६० मध्ये महाराष्ट्र सहकारी कायदा १९६० हा मंजूर करण्यात आला. हा कायदा करताना राज्य समिती व लाड समिती यांच्या शिफारशी विचारात घेतल्या आहेत. कायद्याची अम्मल बजावणी २६ जानेवारी १९६२ पासून करण्यात आली. या कायद्यात १६७ कलमे आणि ११० नियम समाविष्ट आहेत.

● **महाराष्ट्र सहकारी कायदा (१९६०) वैशिष्ट्ये :**

महाराष्ट्र सहकारी संस्था कायदा १९६० ची वैशिष्ट्ये खालीलप्रमाणे -

१) सहकारी संस्थांचे प्रकार :

कायद्यातील कलम २ नुसार शेती खरेदी-विक्री संस्था, ग्राहक संस्था, सहकारी बँका, सहकारी पत पुरवठा संस्था, पीक संरक्षण संस्था, शेतकरी सहकारी संस्था गृहनिर्माण संस्था, उपसा सिंचन संस्था, प्रक्रिया संस्था, उत्पादकांची संस्था, सांघिक संस्था असे सहकारी संस्थांचे प्रकार पाडण्यात आले.

२) सहकारी संस्थांची नोंदणी :

महाराष्ट्रात सहकारी संस्थांची नोंदणी सहकारी संस्था कायदा १९६० नुसार करावी लागते. संपूर्ण राज्यासाठी एक रजिस्ट्रार असतो आणि तोच कायद्याची अंमलबजावणी करतो.

३) सहकारी संस्थेचे पोटनियम :

सहकारी संस्थेच्या अंतर्गत व्यवस्थापनासाठी केलेल्या नियमांना पोटनियम असे म्हणतात. महाराष्ट्र सहकारी संस्था नियम, १९६१ च्या नियम ८ मध्ये सहकारी संस्थेचा पत्ता, कार्यक्षेत्र, उद्दिष्टे, निधी, सभासदत्व, व्यवस्थापक समिती, नोकरी नियुक्त्या, कर्ज धोरण, सर्वसाधारण सभा, निधींची गुंतवणूक, नफा वाटणी इत्यादीचा तपशील आहे.

४) सभासदत्व :

महाराष्ट्र सहकारी संस्था कायदा १९६० मधील तिसऱ्या भागात सहकारी संस्थेचे सभासद, हक्क, जबाबदाऱ्या, अधिकार, मत देण्याचा अधिकार, सभासदांची हकालपट्टी याबाबत तरतुदी केल्या आहेत.

५) सहकारी संस्थेचे अधिकार आणि कर्तव्य :

कायद्याच्या चौथ्या विभागातील तरतुदी प्रमाणे सहकारी संस्था कायदेशीर व्यक्ती ठरते व तिला तरतुदीप्रमाणे प्राप्त होणाऱ्या करविषयक सवलती, वसुलीबाबत विशेष अधिकार, हक्क व जबाबदाऱ्या सांगितल्या आहेत.

६) सरकारी मदत :

विभाग पाचमध्ये राज्य सरकारची सहकारी संस्थेतील अप्रत्यक्ष भागिदारी व सहकारी संस्थांना अर्थसहाय्य यांची तरतूद आहे. सहकारी चळवळीच्या विकासासाठी सरकार सहकारी संस्थांना भागभांडवल, कर्जाच्या स्वरूपात, कर्ज रोखे स्वरूपात, कर्जाच्या हमीच्या स्वरूपात, अनुदानाच्या स्वरूपात अर्थसहाय्य देण्याची तरतुद करण्यात आली आहे.

७) संस्थेला होणारा नफा आणि निधी :

संस्थेने नफा वाटण्यापूर्वी नफ्याचा कांही भाग राखीव निधीत जमा करणे, नफ्याचा कांही भाग राज्य

शिक्षण निधीला सक्तीने देणे, राखीव निधीची गुंतवणूक व लाभांश वाटपावर मर्यादा तरतुदी विभाग सहामध्ये आहेत.

८) निधींची गुंतवणूक :

सहकारी संस्था आपल्याकडील निधींची गुंतवणूक पुढीलपैकी एक किंवा अधिक प्रकारात करावी अशी तरतुद या कायद्यामध्ये करण्यात आली आहे. यामध्ये मध्यवर्ती किंवा राज्य सहकारी बँकेत ठेव ठेवणे, भारतीय ट्रस्ट कायद्यानुसार प्रतिभूतीत गुंतवणूक करणे, मर्यादित जबाबदारी असणाऱ्या संस्थेचे भाग किंवा कर्जरोखे खरेदी रजिस्ट्रारच्या सुचनेनुसार किंवा राज्य सरकारच्या आदेशानुसार परवानगी असलेल्या अन्य प्रकाराने गुंतवणूक करणे.

९) संस्थेचे व्यवस्थापन :

लोकशाही तत्वानुसार चालणाऱ्या सहकारी संस्थांचे व्यवस्थापन सभासदांनी निवडून दिलेल्या समितीकडून केले जाते. कायद्यातील कलम ७३ नुसार दिलेले अधिकार आणि जबाबदाऱ्यानुसार ही समिती व्यवस्थापन करते. तत्पुर्वी ही समिती नियुक्त करण्यासाठी जी निवडणूक घ्यावी लागते ती संस्थेच्या उपविधीनुसार घ्यावी लागते. व्यवस्थापन समितीची सदस्य संख्या, कालावधी याबाबी देखील उपविधीनुसार निश्चित होतात.

१०) संस्थेची हिशोब तपासणी :

सहकारी संस्थांची वार्षिक हिशोब तपासणी करण्याची जबाबदारी नोंदणी अधिकाऱ्यांची असल्याचे स्पष्ट करीत असून त्याबाबत चौकशी, तपासणी यासाठी नोंदणी अधिकाऱ्याला व संस्थेच्या सभासदांना असणारे अधिकार विभाग ८ मध्ये स्पष्ट केले आहेत.

११) सहकार क्षेत्रातील विवाद व त्यांची सोडवणूक :

सहकारी संस्थेचा सदस्य, त्याचा वारसदार, सेवकवर्गातील व्यक्ती, जामीनदार इत्यादीकडून येणे असलेल्या रक्कमेबद्दल किंवा इतर कांही कारणाने वाद निर्माण झाला तर वाद किंवा विवाद सोडविण्यासाठी कायद्यात वेगळी तरतुद करण्यात आली असून विवाद सोडविणारी यंत्रणा निर्माण करण्यात आली आहे.

१२) प्रशासकांची नेमणूक :

व्यवस्थापन समितीचा कार्यकाल संपल्यानंतर नवीन समिती अस्तित्वात नसते किंवा नवीन समितीला पदभार स्विकारण्यास न्यायालयीन अटकाव असतो यावेळी संस्थेचे व्यवस्थापन पाहण्यासाठी महाराष्ट्र सहकार कायदा १९६० मधील कलम ७७(अ) नुसार प्रशासकांच्या नेमणूकीची तरतूद केली आहे.

१३) सहकारी संस्थांचे लेखा परीक्षण :

प्रत्येक संस्थेचे लेखापरीक्षण प्रत्येक वर्षी होणे गरजेचे असते. लेखा परिक्षणात कोणत्या बाबी तपासणे? लेखापरीक्षकाची कर्तव्ये व जबाबदाऱ्या कोणत्या? गैरव्यवहारासंबंधी कोणती कारवाई सुचवावी? याविषयी महाराष्ट्र सहकार कायदा १९६० मध्ये कलम ८१(१) अन्वये तरतुद केलेली आहे.

१४) सर्वसाधारण सभा :

सहकारी संस्थेच्या प्रत्येक सभासदास किमान एक भाग (शेअर्स) खरेदी करावा लागतो. त्यामुळे तो संस्थेच्या व्यवस्थापनातील एक घटक असतो. अशा सभासदांनी तयार झालेल्या सर्वसाधारण सभेला संस्था संबंधीचा अंतिम अधिकार सहकार कायद्यातील कलम ७२ नुसार प्राप्त होतो. संस्थेच्या उपविधीत केलेल्या तरतुदीनुसार ही सभा बोलविण्याचा अधिकार संस्थेचा व्यवस्थापक/सचिव यांना असतो. या सभेचे अध्यक्षपद संस्थेचा अध्यक्ष किंवा त्यांच्या गैर हजेरीत उपाध्यक्ष यांना दिले जातात.

१५) भू-विकास बँका :

भू-विकास बँकांनी कर्ज कोणत्या कारणासाठी द्यावेत, कर्जमागणी अर्ज कसा भरावा, प्राथमिक भू-विकास बँकांची पुनर्रचना, कर्ज वसुलीसाठीचे बँकांचे अधिकार विभाग इत्यादींचे विवेचन सहकार कायद्याच्या विभाग आकारामध्ये केला आहे.

१६) सहकारी क्षेत्रातील संस्थांना मिळणाऱ्या सवलती :

महाराष्ट्र सहकार कायदा १९६० मधील तरतुदीनुसार या कायद्याद्वारे नोंदविलेल्या संस्था व त्यांच्या सभासदांना इंडियन रजिस्ट्रेशन ॲक्ट मधून व विविध करापासून सहकार कायद्यातील कलम ४२ नुसार सवलती दिल्या जातात.

महाराष्ट्र सहकारी अधिनियमात १९६९, १९७४, १९७५, १९७६, १९७९, १९८२ व १९८३ मध्ये दुरुस्ती करण्यात आल्या.

- **कलम ९७ वी घटना दुरुस्ती :**

जागतिक स्पर्धेच्या युगात सहकारी चळवळीला नवचैतन्य देण्याच्या दृष्टीने गेली अनेक वर्षे निर्णयास्तव प्रलंबित राहिलेल्या ९७ व्या घटना दुरुस्तीचे विधेयक १२ जानेवारी २०१२ रोजी मंजूर झाले. आणि महाराष्ट्रात या विधेयकाची अंमलबजावणी १५ फेब्रुवारी २०१३ पासून झाली. केंद्र सरकारने ९७ व्या घटना दुरुस्तीनंतर सहकार चळवलीला खाजगी क्षेत्राप्रमाणे स्वायत्तता दिली गेली.

- **उद्देश :**

कलम ९७ वी घटना दुरुस्ती हा तळागाळातील सभासदांच्या हितासाठी सहकाराच्या माध्यमातून लोक-कल्याणकारी राज्याची कल्पना मुर्त स्वरूपात आणण्यासाठी देशातील सर्व सहकारी संस्था या स्वायत्तता लोकशाही नियंत्रण व व्यावसायिक व्यवस्थापन या प्रमुख उद्देशाने निर्देशक तत्त्वांचा समावेश घटनेत करण्यात आला.

- **कलम ९७ वी घटना दुरुस्तीमधील कांही महत्त्वपूर्ण बाबी :**

कलम ९७ वी घटना दुरुस्तीमधील कांही महत्त्वपूर्ण बाबी पुढीलप्रमाणे -

१. घटनेच्या विभाग चारमध्ये ४३-ब या क्रमांकाचे नवे आर्टिकल टाकून या घटना दुरुस्तीचे उद्दीष्ट स्पष्ट नमूद केले आहे. स्वयंपूर्ण स्थापना, स्वायत्त कारभार, लोकतांत्रिक नियंत्रण आणि व्यावसायिक व्यवस्थापन या चार तत्त्वावर आधारीत सहकारी संस्थांच्या निर्मितीस चालना देण्याची पराकाष्टा करणे हे ह्या घटना दुरुस्तीचे उद्दिष्ट राहिल.

२. या घटना दुरुस्तीमुळे सहकार क्षेत्राची जबाबदारी राज्य सरकारची राहिल. हे केंद्र सरकारने स्पष्ट केले आहे. त्यामुळे सहकार चळवळीला या घटना दुरुस्तीमुळे बळकटी येण्यास मदत होईल.

३. या घटना दुरुस्तीमुळे केंद्र सरकार सहकारापासून अलिप्त राहणार आहे. कारण आर्टिकल २४३ नुसार सहकारी संस्थांची स्थापना, नियम व संस्था बंद करणे या बाबतच्या तरतुदी राज्य सरकार कायद्याद्वारे करेल. या तरतुदी स्वयंपूर्ण स्थापना, लोकशाही सदस्य, नियंत्रण, सभासदांचा आर्थिक सहभाग, स्वायत्त कारभार या तत्त्वावर अधारीत असतील.

४. या घटना दुरुस्तीमध्ये १९ ठिकाणी विविध तरतुदी करण्याची जबाबदारी राज्यसरकारवर सोपविली आहे.

५. कोणत्याही सहकारी संस्थेच्या संचालक मंडळाची संख्या अधिकाधिक २१ राहिल. त्यास अधिन राहून कमी संख्येचे संचालक मंडळ ठरविण्याचा अधिकार राज्य सरकारला राहील. संचालक मंडळाच्या सदस्यांवर होणारा खर्च कमी व्हावा हा त्या पाठीमागील उद्देश आहे.

६. राज्य सरकारला व्यावसायिक व्यवस्थापन म्हणजे काय ते अंमलात आणण्याकरीता व्यावहारिक मार्ग कोणता हे कायद्याद्वारे अथवा त्या अंतर्गत आदेशाद्वारे ठरवावेच लागेल. पूर्वीच्या कायद्यात असे कांही अंतर्भूत नव्हते. सहकारी संस्थामध्ये व्यवसायिक व्यवस्थापन आणल्याशिवाय त्या सफल होणार नाहीत व सहकार चळवळ मजबूत होणार नाही.

७. सदस्यांचा आर्थिक सहभाग म्हणजे सासोयटीच्या कामकाजात ज्यांचा आर्थिक सहभाग आहे तोच संस्थेचा सभासद राहील. म्हणजेच त्यालाच संचालक मंडळ निवडणूकीत मतदानाचा अधिकार राहील हे यात अभिप्रेत आहे. सक्रीय सभासदत्व संकल्पना हा निर्णय राज्य शासनाच्या कायद्याद्वारे करावा लागेल. कारण ही घटनात्मक अपेक्षा आहे हे करणे सहकार चळवळ टिकविण्यासाठी अत्यंत आवश्यक आहे.

● सहकार कायद्यामध्ये सुधारणांची गरज (Need for Reforms) :

भारतातील सहकारी चळवळीची सुरुवात १९०४ च्या कायद्याने झाली. सन २०१२ मधील ९७ व्या घटना दुरुस्तीपर्यंत सहकार कायद्यात गरजेनुसार बदल करण्यात आले. काहीवेळा हे बदल जाणीवपूर्वक केले गेले. सहकार कायद्यामध्ये सुधारणांची काय गरज होती हे खालील मुद्यांच्या आधारे अधिक स्पष्ट करता येईल.

१) बदलते संदर्भ :

भारतातील सन १९०४ मधील पहिल्या कायद्यानंतर १९१२, १९१९, १९२५, १९६० असे बदलत्या

कालावधीनुसार सहकार कायद्यात बदल करण्यात आले. कारण १९०४ ते २०१९ या ११५ वर्षाच्या भारतातील सहकाराच्या विकासात अनेक आर्थिक, सामाजिक, राजकीय बदल घडून आले. या बदलत्या वातावरणात सहकार क्षेत्रातही बदल करणे अपेक्षित होते. त्यामुळे सहकार कायद्यात बदल होत आले.

२) लवचिकतेची गरज :

स्वातंत्र्य पूर्व काळात ब्रिटीशांनी लोक चळवळीवर वचक ठेवण्यासाठी जाणीवपूर्वक सहकार कायद्यामध्ये कांही जाचक अटी व नियम घातले होते. त्यामुळे हे कायदे वापराच्या दृष्टीने ताठर होते. त्यामुळे सहकाराच्या विकासावर मर्यादा पडत होत्या. म्हणून ९७ व्या घटना दुरुस्तीद्वारे कांही जाचक अटींना तिलांजली देऊन नवीन बदलांचे स्वागत करण्यात आले आहे. म्हणून देखील कायद्यातील बदलांची गरज होती.

३) जागतिकीकरण :

१९९५ मध्ये जागतिक व्यापार संघटना अस्तित्वात आली. तेव्हापासून संपूर्ण जगासाठी भारत व भारतासाठी जगाची बाजारपेठ खुली झाली. या पार्श्वभूमीवर सहकारी क्षेत्राला जागतिकीकरणाच्या स्पर्धेत टिकाव धरता यावा म्हणून सहकार कायद्यात बदल केले गेले. जागतिकीकरणाच्या पार्श्वभूमीवर १९९५ मध्ये आंतरराष्ट्रीय सहकारी संघाच्या मँचेस्टर येथील अधिवेशनात सहकारी तत्त्वे आणि कायद्यातील बदलांची गरज स्पष्ट करून ते जागतिक स्तरावर स्विकारण्यात आले. भारत ही त्याला अपवाद नव्हता म्हणून सहकार कायद्यात बदलाची आवश्यकता होती.

४) स्पर्धात्मकता :

उदारीकरण, खाजगीकरण आणि जागतिकीकरणाच्या पार्श्वभूमीवर देशातील सर्वच क्षेत्रात स्पर्धात्मक वाढली. अशा परिस्थितीत कृषी, विपणन, दुग्ध, गृह आणि श्रम सहकारी संस्थांनी जुने कायदे व जुने दृष्टीकोन उराशी बाळगून वाटचाल करणे म्हणजे स्वत:च्या पायावर दगड मारून घेतल्यासारखे होईल. म्हणून सहकाराची स्पर्धात्मकता वाढविण्यासाठी सहकार कायद्यातील बदल गरजेचा वाटतो.

५) दोषांचे निवारण :

सहकारात वाढलेला भ्रष्टाचार, प्रशासनातील अकार्यक्षमता, वाढती थकबाकी, विपणन व्यवस्थेतील मध्यस्थाचे वर्चस्व, आर्थिक कमकुवतपणा इत्यादी प्रमुख दोषांनी सहकार चळवळ गाजलेली आहे. त्यातून तिचे परिमर्जन करण्यासाठी सहकार कायद्यातील बदल आवश्यक वाटतो.

६) शिथीलकीकरण :

१९०४ च्या सहकारी कायद्यापासून आजपर्यंत म्हणजेच सहकार शताब्दीनंतरही सरकारने सहकाराचे अधिकार स्वत:जवळ ठेवले आहे. यामध्ये शिथीलता आणण्यासाठी व सहकारी जाचक बंधने व अटी यातून सहकाराला मुक्त करण्यासाठी सहकारी कायद्यामध्ये सुधारण्याची गरज आहे.

७) कालसापेक्षता :

आर्थिक, राजकीय आणि सामाजिक बदलाबरोबर सहकार क्षेत्राला बदलावे लागेल. अन्यथा अनेक आव्हांनांना तोंड द्यावे लागेल. या आव्हानामध्ये सहकाराचे अस्तित्वसुद्धा संपुष्टात येऊ शकते. त्यामुळे सहकाराला काल सापेक्ष हा गुण स्विकारावाच लागेल. काळाच्या बदलानुसार सहकार क्षेत्रातही बदल घडवून आणण्याची गरज असल्याने सहकार कायद्यामध्ये सुधारणा करणे गरजेचे आहे.

४.२.२ सहकारी संस्थाचे अंकेक्षण (Co-operative Audit) :

अंकेक्षण हा सहकार चळवळीच्या विकासासाठी महत्त्वाचा घटक आहे. अंकेक्षणामुळे हिशोबावर नियंत्रण राहू शकते. सहकारी संस्था ही आर्थिक व्यवहार करणारी एक सार्वजनिक संस्था आहे. या संस्थेला हिशोब ठेवावे लागतात. त्यासाठी अंकेक्षण महत्त्वपूर्ण ठरते. सहकारी चळवळी इतकेच सहकार अंकेक्षण जुने आहे. सहकारी चळवळीच्या अगदी सुरूवातीच्या काळात अंकेक्षणाचे महत्त्व पटले होते. जर्मनी मधील सहकार कायदा (१८८९) मध्ये अंकेक्षणाविषयी सक्ती करण्यात आली होती. निकोप आणि चांगल्या सहकार चळवळ निर्माण होण्यासाठी त्या चळवळीत चांगल्या अंकेक्षणाची तरतूद असावी लागते. भारतीय सहकार चळवळीत सभासद निरक्षर आणि अशिक्षित असल्याने सभासदांचे कल्याण आणि हित जपण्यासाठी सहकारी चळवळीचे कार्यक्षमपणे अंकेक्षण होणे गरजेचे आहे.

- **अंकेक्षणाच्या विविध व्याख्या :**

सहकारी संस्थांचे आर्थिक व्यवहार सहकाराच्या उद्दिष्टपूर्तीसाठी चोख व योग्य रितीने होतात की नाही हे तपासून पाहणे आवश्यक आहे. म्हणूनच सहकारी संस्थांची अंकेक्षण महत्त्वपूर्ण ठरते. सहकारी अंकेक्षणाबाबत विविध तज्ज्ञांनी व समितीनी व्याख्या केल्या आहेत त्या पुढीलप्रमाणे –

१) प्रा. कृष्ण स्वामी :

''सहकारी हिशोब तपासणी म्हणजे फक्त हिशोब पुस्तकाची तपासणी करणे नसून, हिशोबाची अचूकता जाणण्याच्या दृष्टीतून संस्थेच्या कामकाजाची चौकशी करणे आणि सहकार तत्त्वानुसार संस्थेच्या सभासदांच्या गरजा पूर्ण करून सभासदांचे आर्थिक कल्याण कितपत साधले जाते याची चौकशी करणे होय.''

२) मिर्धा समिती :

सहकारी संस्था आपले व्यवहार सहकारी तत्त्वास अनुसरून कितपत करतात आणि सहकारी संस्थांच्या व्यवहाराचा लाभ सभासदातील आर्थिकदृष्ट्या दुर्बल असणाऱ्या घटकांना कितपत मिळतो याची तपासणी करण्याचा अंतर्भावही सहकारी अंकेक्षणात केला जावा. तसेच, सहकारी संस्थांच्या सभासद वर्गात सहकारी संस्थाकडे उपलब्ध असलेल्या निधीच्या प्रमाणात सहकारी शिक्षणाचा प्रसार करण्याकडे ही लक्ष देण्याचे कार्य केले जावे.

३) मॅग्लेगन समिती :

''सहकारी संस्थेचे अंकेक्षण म्हणजे ताळेबंदाबरोबरच संस्थेचे व्यवहार तपासणे होय.''

४) संघटनेने तयार केलेल्या वार्षिक हिशोबपत्रकाची संस्थेकडील जमेची बाजू, पावत्या, व्यवहारासाठी लिहिलेले दस्तऐवज आणि हिशोब पुस्तकातील नोंदीची योग्य पद्धतीने यथार्थ तपासणी करणे म्हणजे अंकेक्षण होय.

५) सहकार अंकेक्षण म्हणजे सहकारी संस्थातील हिशोब व हिशोब पुस्तके यांची योग्य पद्धतीने तपासणी करण्याची पद्धती होय.

६) सहकारी अंकेक्षण म्हणजे केवळ हिशोबातील दोष निदर्शन नसून सहकारी संस्थांच्या उद्दिष्टपूर्तीसाठी व निकोप वाढीसाठी करण्यात येणारे सर्वकष दिग्दर्शन होय.

- **सहकारी अंकेक्षणाची वैशिष्ट्ये (Salient Features of Co-operative Audits) :**

सहकारी अंकेक्षणाची वैशिष्ट्ये पुढीलप्रमाणे -

१) सहकारी संस्थेच्या हिशोबाचे पद्धतशीर परीक्षण व छाननी करून संस्थेच्या आर्थिक व्यवहाराचे स्पष्ट व बिनचूक चित्र हिशोबात उमटले आहे किंवा नाही हे पाहिले जाते.

२) संस्थेचे व्यवहार सहकार तत्वे,कायदे, नियम व पोट नियम यांना अनुसरून झालले आहेत का? याचे परीक्षण केले जाते.

४) ताळेबंद आणि नफा-तोटा पत्रक योग्य प्रकारे केले असून ते संस्थेची वास्तविक स्थिती दर्शवित आहे काय? याबाबत खात्री केली जाते.

५) संस्थेकडील मालमत्तेची खरी किंमत मोजणे, मालमत्तेतून योग्य त्या प्रमाणात घसारा वजा केला आहे काय हे पाहिले जाते.

६) हिशोब लिहिणाऱ्या कर्मचारी वर्गावर नियंत्रण ठेवले जाते.

७) सहकारी संस्थांच्या व्यवहारांच्या अंतरंगाचे परीक्षण करून व ते व्यवहार सभासदांच्या समुदायीक गरजा भागवून त्यांचे सामाजिक व आर्थिक कल्याण साधण्यास उपयुक्त ठरतात किंवा नाहीत हे अजमावणे व त्याविषयी सुयोग्य मार्गदर्शन केले जाते.

८) हिशोबातील उणिवा शोधणे व त्याबाबत मार्गदर्शन केले जाते.

९) सहकारी संस्थांच्या अंकेक्षणामध्ये संस्थेच्या हिशोबांचे परीक्षण केले जाते.

१०) अंकेक्षामध्ये हिशोबाचे परीक्षण त्यासंबंधी असणाऱ्या पावत्या व कागदपत्राच्या सहाय्याने केले जाते.

११) संस्थेचे हिशोब, संस्थेची सांपत्तीक परिस्थिती योग्य प्रकारे दर्शवितात याची खात्री दिली जाते.

● **सहकारी अंकेक्षणाचे प्रकार :**

सहकारी अंकेक्षणाचे पुढील प्रकार दिसून येतात.

१) वार्षिक अंकेक्षण :

आर्थिक वर्ष संपल्यानंतर संस्थेच्या कामकाजाचे अंकेक्षण ज्या अंकेक्षणामध्ये केले जाते. त्यास वार्षिक अंकेक्षण असे म्हटले जाते. सामान्यपणे या अंकेक्षणामध्ये संस्थेची एक वार्षिक तपासणी केली जाते. या अंकेक्षणाला अंतिम अंकेक्षण असेही म्हणतात. सहकारी संस्थांच्या बाबतीत १ जुलै ते ३० जून असे आर्थिक वर्ष असते. आर्थिक वर्ष संपल्यानंतर ४५ दिवसाच्या आत जमाखर्च पत्रक, नफा-तोटा पत्रक, ताळेबंद इत्यादी हिशोब पत्रके तयार करावी लागतात. लेखापरिक्षक संस्थेच्या वर्षभराच्या अर्थिक व्यवहारांचे व हिशोबाचे परीक्षण करतो.

२) सतत, निंतर, अखंड अंकेक्षण :

ज्या संस्थेत अधिक संख्येने आर्थिक व्यवहार दररोज सुरू असतात तसेच भ्रष्टाचार, अपहारास बरीच संधी असते. त्याठिकाणी या अंकेक्षणाचा वापर होत असतो. वार्षिक अंकेक्षणा व्यतिरिक्त देखील हे निरंतर अंकेक्षण होत असते. मोठे व्यवहार, मोठी उलाढाल, भ्रष्टाचारास, फसवणूकीस आमंत्रण देणे इ. जरी असा गैरप्रकार झाला तरी तो त्वरीत तपासला जावा व त्यास प्रतिबंध करता यावा हा या अंकेक्षणामागील उद्देश असतो.

सहकार खात्याच्या अधिकाऱ्यांची लेखा परीक्षक म्हणून नेमणूक केली जाते. दैनंदिन व्यवहाराच्या किर्दी, पावती पुस्तके त्यांच्याकडे सोपविली जातात आणि दैनंदिन व्यवहाराची तपासणी दररोज सुरू ठेवली जाते.

३) मुदतपूर्व हिशोब तपासणी/मध्यावधी अंकेक्षण :

मध्यावधी अंकेक्षणामध्ये अंकेक्षण हे आर्थिक वर्षाच्या किंवा दोन ताळेबंद पत्रांच्या मधल्या काळामध्ये केले जाते. म्हणून या प्रकाराला मध्यावधी लेखापरीक्षण म्हणून संबोधले जाते. हिशोबातील चुका, वार्षिक अंकेक्षणापूर्वी समजाव्यात, केलेली कार्ये लक्षात यावीत या करीता हे अंकेक्षण केले जाते. वार्षिक अंकेक्षणातील तोटे दूर करून वार्षिक अंकेक्षणाचे जास्तीत जास्त लाभ मिळावेत असाही उद्देश या अंकेक्षणाचा असतो हे अंकेक्षण सामान्यपणे सहा महिन्यांनी होते.

सहकारी संस्था स्वत: नेमलेल्या अंतर्गत लेखा परीक्षणाकडून हे अंकेक्षण करतात. यासाठी कायद्याचा आग्रह नसतो. असे असले तरी संस्था योग्य पात्रतेच्या व्यक्तीची नियुक्ती करतात.

४) अंशतः अंकेक्षण :

हिशोब पुस्तकाच्या ठरावीक भागांची किंवा विशिष्ट काळातील व्यवहारांची तपासणी करण्यासाठी लेखापरीक्षकांची नेमणूक केली जाते, त्याला अंशत: अंकेक्षण असे म्हणतात. सहकारी संस्थांची विविध विभागात कामकाज चालते. अशावेळी विशेष अशा भागांची किंवा किर्दीची तपासणी केली जाते. एका विभागात किंवा खात्यामध्ये चुका होण्याचा संभव असतो. तेव्हा फक्त त्याचीच तपासणी वरचेवर केली जाते. त्यासंदर्भात कांही

त्रुटी, उणिवा असतील तर त्याचा परिणाम संस्थेच्या सर्व खात्यावर, विभागावर होऊ नये असा याचा उद्देश असतो.

५) ताळेबंदाचे अंकेक्षण :

या ताळेबंदामध्ये ताळेबंदातील विविध मालमत्ता, देणी, रक्कमा इत्यादी बाबींचा समावेश होतो. या अंकेक्षणामध्ये अंतर्गत अंकेक्षणाची व्यवस्था करून हे अंकेक्षण अगदी आदर्शवत आणि काटेकोरपणे केले आहे असे समजले जाते. ज्यावरून आकडे घेतले त्या दस्तऐवजाची तपासणी न करता फक्त ताळेबंदांची रचना आकडेवारी यामधील उणीवा, त्रुटी तपासल्या जातात. खरे खोटेपणा किंवा अपहार या ऐवजी ताळेबंदाचे स्वरूप रचना आदर्शवत ठेवण्याचा प्रयत्न केला जातो. जर गुणवत्तापूर्वक हिशोब नियंत्रण असेल तरच हा अंकेक्षणाचा प्रकार कायदेशीर असतो.

६) चाचणी अंकेक्षण :

चाचणी अंकेक्षणामध्ये प्रत्येक व्यवहाराची अथवा नोंदीची तपासणी न करता कांही प्रातिनिधीक व्यवहारांची अथवा नोंदीची तपासणी केली जाते व त्यावरून इतर व्यवहार अथवा नोंदी यांची सत्यासत्यता ठरविली जाते. या अंकेक्षणामुळे कनिष्ट तपासणी अधिकारी आपले काम जागरूकतेने करतात. या अंकेक्षणामुळे कनिष्ट तपासणी अधिकाऱ्यांना महत्त्वपूर्ण सूचना मिळतात.

७) अंतर्गत अंकेक्षण :

संस्थेच्या हितासाठी संस्थेने अंकेक्षाची स्वत:च केलेली व्यवस्था म्हणजे अंतर्गत अंकेक्षण होय. सहकारी संस्था एका अधिकाऱ्यांची नेमणूक 'लेखापरीक्षक' म्हणून करीत असतात. या अंकेक्षकाकडून रोजच्या रोज खर्चापूर्वी मान्यता केलेली जाते. हिशोब तपासले जातात. सर्व साधारणपणे अंदाजपत्रकाप्रमाणे खर्च व्हावा, हिशोबावर नियंत्रण रहावे म्हणून अंतर्गत अंकेक्षण केले असले तरी त्या संस्थेचे वार्षिक अंकेक्षण करणे सुलभ होते. संस्थेची हिशोब पुस्तके, जमाखर्च योग्य वेळी लिहिला जातो. तसेच चुका, अफरातफर, अनियमितता इत्यादींना पायबंद करतो.

८) फेर अंकेक्षण :

एकदा केलेले अंकेक्षण रद्द करून त्याच संस्थेचे त्याच कालावधीतील हिशोबाचे, व्यवहारांचे पुन्हा अंकेक्षण केले जाते. तेव्हा त्याला फेर अंकेक्षण म्हणतात. तपासणी अधिकाऱ्याची अकार्यक्षमता, निष्काळजीपणामुळे अंकेक्षण चुकीचे झाल्यास या फेर अंकेक्षणाची तरतुद महाराष्ट्र सहकार कायदा १९६० कलम (१८६) द्वारे केली आहे. अर्थात संस्थेने मागणी केल्यास किंवा निबंधकांना गरज वाटलेस हे अंकेक्षण केले जाते.

९) अतिरिक्त हिशोब तपासणी :

१९१४ मध्ये सहकारी चळवळीचा आढावा घेण्याकरीता सर ई. डी. मॅक्लेगन यांच्या अध्यक्षतेखाली एक समिती नियुक्त केली. त्या समितीच्या अहवालात सहकारी संस्था या लोकशाही तंत्रावर आधारलेल्या असल्याने

त्यांनीच आपला एक संघ काढून त्याद्वारे आपल्या संस्थेचे अंकेक्षण करून घ्यावी अशी सूचना केली. या संस्थेकडून केलेली तपासणी बरोबर आहे किंवा नाही हे पाहण्यासाठी हे अंकेक्षण शासनाकडून करून घ्यावे. पण प्रत्येकवेळी अंकेक्षणाच्या कालावधीत वाढ करावी असे सुचविले. यामुळे संघामार्फत केलेल्या अंकेक्षणाची गुणवत्ता तपासण्याची ही व्यवस्था या अतिरिक्त अंकेक्षणात केली आहे. सद्या राज्याच्या अकौंटंट जनरलकडून केलेल्या अंकेक्षणास देखील अतिरिक्त अंकेक्षण म्हणून ओळखले जाते.

१०) वित्तीय अंकेक्षण :

सहकारी संस्थेचे व्यवहार कितपत योग्य प्रकारे आणि विश्वासपूर्वक केले जातात हे पाहण्याच्या हेतूने केलेल्या हिशोब तपासणीस वित्तीय अंकेक्षण असे म्हणतात.

११) रोख खात्याचे अंकेक्षण :

एखाद्या सहकारी संस्थेच्या विशिष्ट कालावधीत झालेल्या रोख व्यवहारांची किंवा रोख विभागांच्या खात्यांची तपासणी करण्याच्या उद्देशाने जे अंकेक्षण केले जाते त्यास रोख खात्याचे अंकेक्षण असे म्हणतात. या अंकेक्षणामुळे संबंधीत कर्मचारी अफरातफर किंवा लबाडी करू शकत नाहीत.

१२) परिव्यय अंकेक्षण :

उत्पादन खर्चावर योग्य प्रकारे नियंत्रण ठेवण्याच्या दृष्टीने परिव्यय अंकेक्षण केले जाते. उत्पादन खर्चातील नोंदी, जमाखर्चाबरोबर लिहिले आहेत किंवा नाही हे तपासण्यासाठी जे अंकेक्षण केले जाते त्यास परिव्यय अंकेक्षण असे म्हणात.

१३) विविध दृष्टीकोनातून अंकेक्षण :

वरीलप्रमाणे विविध अंकेक्षणाबरोबरच व्यवस्थापकीय अंकेक्षण, सामाजिक अंकेक्षण, औचित्य अंकेक्षण, कार्यक्षमता अंकेक्षण, करपात्र अंकेक्षण असे विविध दृष्टीकोनातून अंकेक्षणाचा आढावा घेतला जातो.

आर्थिक व्यवहार करणाऱ्या प्रत्येक सार्वजनिक आणि खाजगी संस्थेला अंकेक्षण करावे लागते. अंकेक्षणामुळे हिशोबावर नियंत्रण राहू शकते. वार्षिक अंकेक्षण, निरंतर अंकेक्षण, मध्यावधी अंकेक्षण असे विविध प्रकार पडतात.

४.२.३ सहकारी संस्थांचे पर्यवेक्षण (Supervision of Co-operatives) :

पर्यवेक्षक ही संज्ञा संघटनेच्या कार्याची किंवा व्यवहारांची देखरेख करणे, निरीक्षण करणे आणि हिशोब तपसाणी करणे या अर्थाने वापरली जाते. सहकारी क्षेत्राच्या संदर्भात विचार करता. सहकारी संस्थांच्या कार्याची किंवा व्यवहाराची देखरेख करणे, निरीक्षण करणे, त्यांच्या व्यवहारांची हिशोब तपासणी करणे, मार्गदर्शन करणे या अर्थाने वापरली जाते. पर्यवेक्षणामागे सहकारी संस्थांनी अधिक कार्यक्षमपणे कार्य करावे आणि सभासदांचे आर्थिक कल्याण साधावे हा महत्त्वाचा उद्देश असतो.

● व्याख्या :

सहकार समिती, ''सहकारी संस्था यांच्याकडून अपेक्षित असलेली कार्ये करीत आहेत. याबद्दलची खात्री करणे म्हणजे पर्यवेक्षण होय.''

● पर्यवेक्षण संज्ञेची व्याप्ती :

पर्यवेक्षण या संज्ञेची व्याप्ती मोठी असून त्यामध्ये सहकारी संस्थेच्या मालमत्तेची जपणूक करणे, नुकसान टाळणे, मालमत्तेचा आणि पैशाचा गैरवापर टाळणे, व्यवहारासंबंधीचे हिशोब नियमित लिहिणे, सहकारी संस्थांचे सहकारी तत्त्वानुसार संघटन करणे, सहकारी संस्थांच्या कार्यातील दोष किंवा उणिवा जाणून घेऊन यासंबंधी मार्गदर्शन करणे इत्यादी गोष्टींचा अंतर्भाव होतो.

● पर्यवेक्षणाची आवश्यकता :

पर्यवेक्षणाची आवश्यकता पुढील मुद्यांच्या आधारे स्पष्ट करता येईल.

१) भारतातील जनता अजूनही अशिक्षित आणि अज्ञानी असल्याने व त्यांना सहकारी तत्त्वाची आणि पद्धतीची कल्पना नसल्याने सहकारी चळवळीच्या निकोप विकासासाठी त्यावर कडक नियंत्रण आणि पर्यवेक्षण किंवा दखरेख ठेवण्याची आवश्यकता निर्माण झाली आहे.

२) भारतातील सहकारी चळवळ मजबूत पायावर उभारावयाची असेल तर उत्कृष्ट आणि कार्यक्षम अशा पर्यवेक्षणाची अत्यंत आवश्यकता आहे.

३) सहकारी संस्थांचा कारभार योग्य प्रकारे, सहकार तत्त्वानुसार आणि कार्यक्षमपणे चालण्यास एक प्रकारे मदत होत असल्याने सहकार संस्थासाठी पर्यवेक्षणाची व्यवस्था करणे अत्यंत आवश्यक आहे.

● पर्यवेक्षणाची रचना :

भारतातील पर्यवेक्षणाची रचना तीन भागात स्पष्ट केली आहे.

अ) अनधिकृत कार्यालयातर्फे पर्यवेक्षण :

यामध्ये स्थानिक पर्यवेक्षण अधिकारी, स्थानिक पर्यवेक्षण मंडळ आणि राज्य किंवा जिल्हा पर्यवेक्षण मंडळ इत्यादींचा समावेश होतो. यामध्ये राज्यातील संस्थांचे पर्यवेक्षण अनधिकृत अधिकाऱ्यांतर्फे पार पाडले जाते.

ब) सहकारी खात्याद्वारे पर्यवेक्षण :

यामध्ये घटक राज्ये आणि केंद्रशासीत प्रदेशातील सहकारी संस्थांच्या पर्यवेक्षणाचे कार्य सहकारी खात्यामार्फत केले जाते. सहकारी खाते त्यासाठी आवश्यक त्याप्रमाणात नोकर वर्गाची नेमणूक केली जाते.

क) अधिकृत आणि अनधिकृत पर्यवेक्षण :

यामध्ये राज्यातील सहकारी संस्थांच्या पर्यवेक्षणासाठीची यंत्रणा अधिकृत आणि अनधिकृत अशी दोन्ही स्वरुपाची असल्याची आढळते. राज्यपातळीवर राज्य पर्यवेक्षण मंडळ, जिल्हा पातळीवर जिल्हा पर्यवेक्षण मंडळ

आणि तालुका पातळीवर पर्यवेक्षण संघ अशी तिहेरी यंत्रणा पाहावास मिळते. पर्यवेक्षणाच्या कार्यासाठी सरकार स्वतंत्र अधिकाऱ्याच्या नेमणूका करते. मात्र त्यांना जिल्हा पर्यवेक्षणाच्या नियंत्रणाखाली कार्य करावे लागते.

● **सहकारी संस्था पर्यवेक्षण समस्या :**

सहकारी संस्थाच्या पर्यवेक्षणात पुढील समस्या आढळतात.

१) भारतातील पर्यवेक्षण कार्यात भिन्नता दिसून येते.

२) पर्यवेक्षणासाठी येणारा खर्च शिखर संस्थांना सोसावा लागतो.

३) जेवढे दिवस काम चालते तेवढे दिवस संस्थेच्या कार्यावर प्रतिकूल परिणाम होण्याची शक्यता असते.

४) सहकारी संस्थाच्या पर्यवेक्षणाच्या कामात नियमितपणा आढळत नाही, त्यामुळे अकार्यक्षम संस्थांचे प्रमाण वाढत आहे.

५) अनुभवी व अप्रशिक्षित पर्यवेक्षक कर्मचारी वर्गामुळे पर्यवेक्षण कार्यात अडथळा निर्माण होते.

● **उपाय योजना :**

सहकारी संस्थेच्या पर्यवेक्षणात आढळणाऱ्या समस्यांवर पुढील उपाय योजना करता येईल.

१) पर्यवेक्षणाच्या कामात सारखेपणा असावा.

२) पर्यवेक्षणात नियमितता असावी.

३) सहकारी संस्थांच्या पर्यवेक्षण कार्यासाठी येणारा पूर्ण खर्च राज्य शासनाने करावा.

४) सहकारी संस्थेचे पर्यवेक्षण करताना ज्या उणिवा, दोष किंवा त्रुटी आढळल्या आणि त्याबाबत मार्गदर्शनपर सुचना पर्यवेक्षकांना केल्या त्याबाबत अनुकरण ठेवण्याची पद्धत असावी.

५) सहकारी संस्थांच्या पर्यवेक्षणाचे काम अधिक चोखपणे पार पाडण्यासाठी स्वतंत्र यंत्रणा निर्माण करावी.

● **बेसल** (Basel) :

जागतीक पातळीवरील बँकींग व्यवसायाला बळकट पायावर उभा करण्यासाठी, बँकिंग व्यवसायातील सातत्याने उद्‌भवणारी अरिष्ट टाळण्यासाठी व बँकिंग क्षेत्राला अंतर्गत व बाह्य धक्यापासून सावरण्यासाठी बँकिंग पर्यवेक्षणातील बेसल समितीची निर्मिती करण्यात आली. सन १९८८ नंतर सर्व देशात भांडवल पर्याप्ततेसाठी बेसल १ ची रचना स्वीकारली गेली.

● **बेसलची गाभा तत्त्वे :**

बेसल समितीने महत्त्वाच्या २५ देशातील पर्यवेक्षण अधिसत्तेची चर्चा करूनही तत्त्वे निश्चित केली आहेत. ही महत्त्वाची तत्त्वे पुढीलप्रमाणे –

१. बँकिंग पर्यवेक्षणासाठी योग्य कायदेशीर चौकट असावी.

२. संस्थेला कार्य करण्याविषयी परवाना असावा.

३. अनुज्ञापक प्राधिकरणाने योग्य कसोटीची तपासणी करावी.

४. बँक पर्यवेक्षकाला योजनेचे पुर्नपरीक्षण नाकारण्याचा हक्क असतो.

५. बँकिंग पर्यवेक्षाला योजनेचे पुर्नपरीक्षण नाकारण्याचा हक्क असतो.

६. बँकिंग पर्यवेक्षकाने दूरदर्शी व समुचित किमान भांडवल पर्याप्त आवश्यकता सर्व बँकात असावी अशी दक्षता घ्यावी.

७. बँकांनी दिलेली कर्जे व गुंतवणूकीसाठी बँकांच्या धोरणाचे मुल्यमापन, व्यवहार व कार्यपद्धतीशी संबंधीत असावी.

८. मालमत्तेचा दर्जा, कर्जतुट तरतुदींची पर्याप्तता व कर्जतुट राखीव यांच्या मुल्यमापनासाठी बँक पर्यवेक्षकाने बँक धोरण, व्यवहार व कार्यपद्धती विषयी समाधानकारक प्रयत्न करावेत.

९. बँक पर्यवेक्षकाने व्यवस्थापन माहिती पद्धतीचे ज्ञान करून घ्यावे.

१०. कर्जाशी संबंधीत गैरवर्तन निर्माण होऊ नये यासाठी बँक पर्यवेक्षकाने दक्षता घेतली पाहिजे.

११. बँक पर्यवेक्षकाने बँकेचे देशातील धोक्याचे नियंत्रण त्यांच्या आंतरराष्ट्रीय कर्जाचे धोका स्थलांतर, गुंतवणूक कार्यक्रम, धोक्या विरुद्ध योग्य राखीव इत्यादी विषयी खात्री करून घ्यावी.

१२. बँक पर्यवेक्षकाने पद्धती विषयी योग्य उपाय योजना कराव्यात.

१३. बँक पर्यवेक्षकाने बहुव्यापी धोका व्यवस्थापन प्रक्रिया अवलंबिली आहे याची खात्री करून घ्यावी.

१४. बँक पर्यवेक्षकाने अंतर्गत नियंत्रण ठेवले पाहिजे.

१५. बँक पर्यवेक्षकाने पुरेसे धोरण, व्यवहार व कार्यप्रणाली आहे हे निश्चित करावे.

१६. बँकिंग पर्यवेक्षण पद्धतीत अंतर्गत व बहीर्गत पर्यवेक्षण या दोन्ही स्वरूपाचा अंतर्भाव होतो.

१७. बँक पर्यवेक्षकांचा बँक व्यवस्थापनाशी नेहमी संबंध असला पाहिजे.

१८. बँक पर्यवेक्षकाने धोरणात्मक अहवालाचे संचयन, पूर्वपरिक्षण व विश्लेषण या साधनानी बँकांचा संख्या शास्त्रीय पायावर विचार केला पाहिजे.

१९. बँक पर्यवेक्षकाने स्वतंत्रपणे पर्यवेक्षण माहितीची विधिग्राह्यता तपासली पाहिजे.

२०. एकत्रित आधारावर बँकिंग गटाची पर्यवेक्षण करण्याची पर्यवेक्षकाची क्षमता असावी.

२१. बँकिंग पर्यवेक्षकाने प्रत्येक बँकेने पुरेस नोंदणी ही सातत्याने लेखांकन धोरणानुसार ठेवली आहे का हे पहावे.

२२. बँका नियमानुसार कार्य करीत नसतील अशा लोकांच्या अवस्थेत बँक परवाना रद्द करण्याची क्षमता हवी.

२३. बँक पर्यवेक्षकाने त्यांच्या आंतरराष्ट्रीय कार्यरत बँकिंग संघटनेसाठी जागतिक एकत्रित पर्यवेक्षकाना व्यवहारात आणावे.

२४. एकत्रित पर्यवेक्षणाचा महत्त्वाचा घटक म्हणजे समाविष्ट विविध इतर पर्यवेक्षक, प्रामुख्याने यजमान देश पर्यवेक्षक प्राधिकरणे.

२५. विदेशी बँकासाठी बँक पर्यवेक्षकाने स्थानिक कृत्याची आवश्यकता ठेवावी.

अशा प्रकारची बेसलची २५ गाभा तत्त्वे आहेत.

● **बेसलचे निकष** (Basel Norms) :

सन १९८० मध्ये स्वित्झरलंड मधील बेसल या शहरामध्ये इंटरनॅशनल सेटलमेंट ब्युरोचे मुख्यालय आहे. या ब्युरोने जागतिक स्तरावर बँका आणि वित्तीय संस्थांना आंतरराष्ट्रीय स्वरूप देण्यासाठी 'बेसल प्रमाण' (Basel Stand) सुरू केले होते. म्हणून बेसल या शहराच्या नावापासून बेसल निकष म्हणून ओळखले जाऊ लागले. बेसलचे तीन निकष आहेत.

१. बेसल निकष १ (१९८०) बँका आणि वित्तीय व्यवस्था यांच्या जोखमीवर लक्ष केंद्रीत करणे व देशात भांडवल पर्याप्तसाठी रचना लागू करणे.

२. बेसल निकष २ (२००४) मुख्य उद्देश आंतरराष्ट्रीय वित्तीय धोक्यांपासून बँकांना व्यवस्थापन सुधारण्यासाठी बळकटी देणे.

३. बेसल निकष ३ (२०१०) मुख्य उद्देश बँकांची कार्यप्रणाली जास्तीत जास्त भांडवल प्रधान करणे.

● **बेसल निकष १ :**

बँकींग व्यवसायावरील बँकींग समितीने बँकांचे भांडवल मोजण्याची पद्धती तयार केली आहे. याला बेसल भांडवल ॲकार्ड असे म्हणतात. या ॲकार्डने पतपुरवठ्यातील धोक्यावर आपले लक्ष केंद्रीत केले. त्याने बँकांच्या भांडवल व धोक्याची भाराची संरचना यांची व्याख्या दिली. बँकांनी या ॲकॉर्डने धोका भारीत मत्तेच्या ८ टक्के किमान भांडवलाची तरतूद करावी असे सांगितले. धोका भारीत मत्ता ही वेगवेगळ्या प्रकाराची असते. ज्या कर्जाला तारण असते ती कमी धोका असणारी मत्ता, तर तारण नसणारी कर्जे अधिक धोका / जोखीम असणारी असतात. भारत सरकारने बेसल १ ची मार्गदर्शक तत्त्वे १९९९ मध्ये स्विकारली.

● **बेसल निकष २ :**

बेसल बँकींग समितीने २००४ मध्ये बॅसल २ ची मार्गदर्शक तत्वे प्रकाशित केली. ही तत्वे तीन तत्त्वावर आधारीत आहेत. बँकांनी धोके भारीत मत्तासाठी किमान ८ टक्के भांडवल पर्याप्तता गुणोत्तर राखावे. बँकांनी धोके व्यवस्थापन तंत्राचा विकास करावा व त्याचा वापर करावा. बँकांनी त्यांचे धोके मध्यवर्ती बँकेला स्पष्ट करणे बंधनकारक आहे.

भारतात बॅसल २ निकष संपुर्णत: लागू करावयाचे आहेत. बॅसल २ निकष बँकांनी धोक्यांना यशस्वीरित्या तोंड देण्यासाठी पुरेसे भांडवल राखावे याबाबतचे आंतरराष्ट्रीय व्यावसायिक प्रमाण आहे. बॅसल ॲकार्डमध्ये अनेक बँकींग कायदे व नियंत्रणे समाविष्ट आहेत. बॅसल २ ही बॅसल १ ची १९८० मध्ये तयार केलेली आवृत्ती आहे. बॅसल २ मध्ये देखील बँकांनी धोकाभारीत मत्ता व त्यांची व्यवस्थापन पद्धती जाहीर करणे आवश्यक आहे.

बॅसल २ चे खालील तीन आवश्यक मुद्दे आहेत.

१) जास्त धोके असणाऱ्या व्यवसायात भांडवल गुंतवणूकीवर बँक व्यवस्थापकांनी बंधने घालावित.

२) कर्जातील धोके व कामकाजातील धोके वेगळे करून त्यांच्या संख्येत गणना करणे.

३) वास्तव अथवा वित्तीय धोक्यांचे प्रयत्न पूर्वक नियंत्रणाद्वारे मुल्यमापन करून लवादाची व्याप्ती किंवा कमी शक्यता करणे.

बॅसल दोन निकषामध्ये बँकासाठी धोके भारीत गुंतवणूकीबाबत अनेक उपाय योजना सुचविल्या आहेत. उदा. अतारण बाजार, धोके भारीत मत्ता बँकांच्या अनियंत्रित भागाकडे वर्ग करणे, गुंतवणूकीतील धोके सरळ गुंतवणूकदारावर रोख्याद्वारे टाकणे, ज्या रोखांची खुल्या बाजारात खरेदी विक्री होते.

● **बेसल निकष ३ :**

सन २०१० मध्ये बॅसल –३ ची मार्गदर्शक तत्वे जाहीर करण्यात आली. ही तत्वे सन २००८ च्या जागतिक आर्थिक मंदीच्या पार्श्वभूमीवर जाहीर करण्यात आली. आर्थिक मंदीच्या पार्श्वभूमीवर बँकींग क्षेत्र बळकट करण्याची गरज निर्माण झाली होती. विकसीत देशातील बँका या भांडवलाबाबत कमकुवत होत्या. तसेच त्या आर्थिक मदतीवर अल्पकालीन निधीवर मोठ्या प्रमाणात अवलंबून होत्या. बॅसल तत्वामध्ये सांगितलेले भांडवल भविष्यकालीन धोक्यांना तोंड देण्यासाठी पुरेसे नव्हते. बॅसल ३ तत्त्वाचा उद्देश बँकांची कार्यप्रणाली जास्तीत जास्त भांडवल प्रधान करणे हा उद्देश आहे.

बॅसल ३ मार्गदर्शक तत्वे बँकींग पद्धती चार घटकावर आधारीत निर्माण करण्याचे स्पष्ट करतात. ते चार घटक पुढीलप्रमाणे –

१) भांडवल, २) आर्थिक मदत, ३) निधी पुरवठा, ४) रोखता.

बॅसल ३ आर्थिक संकटाच्या काळात आंतरराष्ट्रीय बँकांनी पुरेसे भांडवल राखावे यासाठीची प्रमाणके व

कार्य पद्धती समाविष्ट असणाऱ्या मार्गदर्शक तत्त्वांचा संच होय. बॅसल ३ तत्त्वे बँक नियंत्रणासाठी आवश्यक जादा तत्त्वे असणारा बॅसल २ तत्त्वाचा संच व बॅसल १ तत्त्वाचे केलेले शुद्धीकरण होय. बॅसल ३ तत्त्वे बँकांनी धोक्यांना तोंड देण्यासाठी मोठ्या प्रमाणात आपल्याकडे भांडवल ठेवण्यावर / राखण्यावर भर देतात. त्यामध्ये भांडवल संवर्धन राखीव निधी एकूण मतांच्या २.५ टक्के इतका असावा असे स्पष्ट करतात.

अशा रितीने बॅसल नॉर्म्स हे बँक विषयक कायदे व नियमासंबंधी बॅसल समितीच्या शिफारशीचा संच आहे.

४.२.४ अंकेक्षक (Auditor) :

सहकारी संस्थांचे अंकेक्षण ही व्यापक संकल्पना आहे. यामध्ये नेहमी प्रमाणे हिशोब तपासणी करून चालत नसते. कारण सहकारी संस्थंचे उद्दिष्ट केवळ भौतिक लाभापूर्ते मर्यादित नसते तर सामाजिक व नैतिक मुल्ये यातील प्रगती देखील महत्त्वाची असते. म्हणून सहकारी संस्थांचे अंकेक्षण करताना केवळ पैशातील गोळा बेरीज बरोबर आहे किंवा नाही एवढे पाहून चालणार नसते तर त्याच बरोबर सहकारी संस्थांचा कारभार सहकारी तत्त्वाप्रमाणेच आहे किंवा नाही याकडे ही लक्ष द्यावे लागते. 'रफायझन' हा सहकारी संस्थांचा पहिला अंकेक्षक होता.

अंकेक्षक हा एका अर्थाने सहकारी संस्थेचा मार्गदर्शक, मित्र आणि शिक्षक असतो. सहकारी कार्यकर्ते, संचालक व इतर कर्मचारी यांच्या दृष्टीने अंकेक्षकाकडे पाहिल्यास सहकाराची उद्दिष्टे साध्य होण्यास मदत होते. संस्थेच्या सभासदांच्या आर्थिक हिताची जपणूक करणे ही अंकेक्षकाची प्रमुख जबाबदारी असते. सहकारी संस्था कायदा १९६० कलम ८१(२) मध्ये अंकेक्षकाच्या कर्तव्याबाबत स्पष्टीकरण देण्यात आलेले आहे. अंकेक्षक ही अशी व्यक्ती आहे की, जी सहकारी संस्थांच्या वित्तीय नोंदीच्या अचूकतेचे पुनरावलोकन आणि सत्यापन करण्यास आणि कायद्याचे पालन केले असल्याचे सुनिश्चित करीत असते. तसेच सहकारी संस्थामधील लेखापरीक्षणातील विसंगती, धोके याबाबत सल्लामसलत करून संस्थांच्या कार्याला गतीमान करीत असते.

- **अंकेक्षकाची कर्तव्ये** (Duties of Auditor) :

सहकारी संस्था कायदा १९६० कलम ८१(२) मध्ये अंकेक्षकाच्या कर्तव्याबाबत स्पष्टीकरण देण्यात आले आहे.

१) कागदपत्रांची काटेकोर तपासणी :

अंकेक्षकाला तेरीजपत्रक, नफा-तोटा पत्रक व ताळेबंद तसेच रोकड वही, बँक पासबुक, पावत्या अशा सर्व कागदपत्रांची काटेकोरपणे तपासणी करावी लागते. तसेच सहकारी संस्थांबाबत अस्तित्वात असणारे कायदे, तरतुदी व संस्थांचे पोटनियम याला सुसंगत अशाच पद्धतीने संस्थेची कागदपत्रे व व्यवहार राहतील याची दक्षता घ्यावी लागते.

२) हिशोब विशिष्ट नमुन्यात :

अंकेक्षकाला सहकारी संस्थांचे हिशोब व अहवाल एका विशिष्ट नमुन्यात व्हावेत यासाठी नमुना निश्चित करावे लागतात. तसेच त्यानुसार नोंदी होतात किंवा नाही याची तपासणी करावी लागते.

३) सहकारी संस्थांचा हितरक्षक :

अंकेक्षक हा सहकारी संस्थांचा व सभासदांचा हितरक्षक म्हणून कार्य करीत असतो. जेव्हा अंकेक्षक आपले कार्य पार पाडत असताना संस्थेची सर्व हिशोब पुस्तके, दस्तऐवज खर्च व जमा पावत्या आणि नोंदवह्या इत्यादी मूळ स्वरूपात पाहत असतो.

४) गैर व नियमबाह्य व्यवहार निर्देशीत करणे :

अंकेक्षक सहकारी संस्थांचे अंकेक्षण करीत असताना संस्थेच्या सांपत्तीक स्थितीवर बारीक लक्ष ठेवून गैर व नियमबाह्य व्यवहार, फसवणूक आणि निष्काळजीपणा संस्थेच्या निर्देशीत करीत असतो.

५) अहवाल लेखन :

अंकेक्षक हा सर्वसाधारण अहवाल आणि दोष दुरुस्ती अहवाल असे दोन भागात अहवाल देत असतो. सर्वसाधारण अहवालामध्ये एक वर्षाच्या कालावधीमधील संस्थेच्या आर्थिक स्थितीत झालेले बदल दर्शविले जातात. विशेषत: सभासद संख्या भांडवल, ठेवी, राखीव निधी, नफा इत्यादीमध्ये वर्षभराच्या कालावधीत किती बदल झाला हे या अहवालात नमूद असते. तसेच ताळेबंदांची स्थिती, संस्थेच्या सभा, कायदा व पोटनियमांचे उल्लंघन याबाबतचे उल्लेख आणि अखेरीस आर्थिक व्यवहाराबाबतच्या कांही सुचना सर्वसाधारण अहवलात नमूद असतात.

दोष दुरुस्ती अहवालामध्ये अंकेक्षक हिशोबात आढळून आलेले दोष स्पष्टपणे नमूद करून त्यावर योग्य उपाय सुचविण्याचे कार्य करतो. दोषदुरुस्ती व्यवहाराची एक प्रत अंकेक्षक सहकारी निबंधकाकडे सादर करीत असतो.

६) लेखी स्वरूपात खुलासा :

अंकेक्षण करीत असताना कोणत्याही प्रकारची शंका आल्यास अंकेक्षक मूळ कागदपत्राची पाहणी करतो. त्याचप्रमाणे व्यवहार करणारे कर्मचारी, अधिकारी, संचालक यांच्याकडून लेखी स्वरूपात खुलासा मागवितो.

७) कर्ज व्यवहारांची तपासणी :

अंकेक्षण करीत असताना संस्थेची कर्जव्यवहाराची तपासणी करीत असतो. संस्थेने दिलेली कर्जे, अनुत्पादित मालमत्ता, थकीत कर्ज, कर्ज देण्या घेण्याचे व्यवहार, कर्ज विषयक कागदपत्रे, कर्ज वसूलीसाठीचे प्रयत्न, थकबाकीचे प्रमाण यासारख्या कर्ज विषयक व्यवहारांची तपासणी अंकेक्षक करीत असतो.

८) गोपनीयता जपणे :

अंकेक्षक हा संस्थेच्या व्यवहाराची तपासणी करीत असताना संस्थेच्या हितासाठी आवश्यक गोपनीयता जपत असतो. संस्था आणि संस्था बाहेरच्या लोकांसमोर संस्थेच्या व्यवहाराबाबत वाच्यता करण्याचे टाळतो.

९) संस्थेचा मार्गदर्शक व मित्र म्हणून कार्य करणे :

अंकेक्षक हा संस्थेचा मार्गदर्शक आणि मित्र म्हणून काम करीत असतो. संस्थेच्या सर्व व्यवहारांची तपासणी करताना संस्थेतील कर्मचाऱ्यांशी कांही बाबत तोंडी स्पष्टीकरण घेतल्यानंतर त्यामध्ये कांही चुका राहत असतील व संस्थेच्या विकासासाठी भविष्यात अडचणीच्या ठरणार असतील याबाबत संचालक, पदाधिकारी, कर्मचारी यांना याबाबत मार्गदर्शन करतो.

१०) वस्तूस्थिती निदर्शक :

अंकेक्षक संस्थेच्या सर्वसाधारण सभेला उपस्थित राहतो. उपस्थित सदस्यांनी विचारलेल्या प्रश्नांची समर्पक उत्तर देतो. संस्थेची वस्तूस्थिती सदस्यांना समोर मांडणे हे अंकेक्षकाचे कर्तव्याच असते.

११) शिक्षेची तरतूद :

संस्थेचे अंकेक्षण करीत असताना अंकेक्षकांने अंकेक्षण पारदर्शीकरणे अपेक्षित असते. जर अंकेक्षण करताना अंकेक्षकाने निष्काळजीपणा केला व त्यातून संस्था व सभासदांचे नुकसान झाल्यास सहकार कायद्यानुसार अंकेक्षकावर कायदेशीर कारवाई होऊ शकते. त्यासाठी कायद्यामध्ये शिक्षेचीही तरतूद आहे.

१२) जबाबदारी अधिकारी :

कंपनी कायदा १९५६ च्या कलम ४७७, ४७८, ५३९, ५४३, ५४५, ६२१ अणि ६३३ प्रमाणे अंकेक्षकाला कंपनीचा अधिकारी म्हणून जबाबदार धरले जाऊ शकते. कारण त्या नियमाप्रमाणे त्याला अनेक प्रकारचे अधिकार मिळतात व त्याबाबत त्याला जबाबदार धरले जाते.

१३) भागधारकांचा प्रतिनिधी :

अंकेक्षकाची नेमणूक भागधारक करतात. भागधारकांना संस्थेचा दैनंदिन व्यवहार पाहणे शक्य नसते. म्हणून त्यांच्या वतीने अंकेक्षक संस्थेच्या व्यवहाराचे अंकेक्षण करीत असतो. संचालक मंडळ आपली भूमिका व जबाबदारी योग्य रितीने पार पाडते किंवा नाही हे भाग धारकांच्या वतीने पाहण्यासाठी भागधारक अंकेक्षकाची नेमणूक करतात. यावरून अंकेक्षक हा भागधारकांचा प्रतिनिधी असतो.

१४) कंपनीचा कर्मचारी :

१८५६ च्या कंपनी कायद्यानुसार कलम २२४ (८) प्रमाणे हिशोबतपासणीच्या कामाबद्दल ऑडीटरला मोबदला घेण्याचा अधिकार आहे. अंकेक्षकाने कंपनीकडून त्याच्या कामाचा मोबदला घेतला म्हणजे तो कंपनीचा कर्मचारी आहे असे म्हटले जाते.

१५) भाग धारकांचा विश्वस्त प्रतिनिधी :

अंकेक्षकाचे काम करीत असताना अंकेक्षकाला संचालकांनी केलेला कारभार कायदेशीर आहे किंवा नाही याची तपासणी करावी लागते. संचालकाचे कार्य बेकायदेशीर व भागधारकांच्या हिताविरोधी नाही हे पाहण्याचे कार्य अंकेक्षकाला करावे लागते. संचालकांच्या कार्यात बेकायदेशीरपणा दिसून आल्यास अहवालाच्या माध्यमातून भागधारकापर्यंत कळविण्याची जबाबदारी अंकेक्षकाची असते. म्हणूनच अंकेक्षकाला भागधारकांचा विश्वस्त प्रतिनिधी म्हणून ओळखले जाते.

सहकारी संस्थांच्या अंकेक्षणामध्ये अंकेक्षकाची भूमिका महत्त्वपूर्ण असते. अंकेक्षक हा सहकारी संस्थांचा मित्र, मार्गदर्शक आणि शिक्षकही असतो. कागदपत्रांची काटेकोर तपासणी करणे, हिशोब विशिष्ट नमुन्यात सादर करणे, सभासदाचे हित जपणे, अहवाल लेखन करणे, संस्थेचा मार्गदर्शक म्हणून कार्य करणे अशा अनेक कर्तव्यामुळे अंकेक्षक सहकारी अंकेक्षकामध्ये जबाबदार घटक म्हणून ओळखला जातो.

- **अंकेक्षकाचे अधिकार (Rights of Auditors) :**

कंपनी कायदा १९५६ च्या कलम २२७(१) मध्ये अंकेक्षकाचे अधिकार स्पष्ट केले आहेत ते पुढीलप्रमाणे-

१) खाते पुस्तके तपासण्याचा अधिकार :

संस्थेच्या प्रत्येक अंकेक्षकास संस्थेच्या मुख्य कार्यालय किंवा इतर शाखाच्या कार्यालयातील ठेवलेली खाते पुस्तके तपासण्याचा अधिकार असतो. संस्थेमध्ये असणारे खाते वह्या, कागदपत्रे, व्यवहार, ताळेबंद, रोकडवही, बँक पासबुक, पावत्या अशी सर्व कागदपत्रे तपासण्याचा कायदेशीर अधिकार अंकेक्षकाला देण्यात आले आहेत. अंकेक्षक संचालकाला कोणतीही पूर्व सुचना न देता संस्थेला भेट देऊ शकतो.

२) माहिती आणि स्पष्टीकरण मिळविण्याचा अधिकार :

अंकेक्षक म्हणून त्याची जबाबदारी पार पाडण्यासाठी आवश्यक असणारी माहिती कर्मचारी, अधिकारी, संचालक यांच्याकडून लेखी स्वरूपात मागण्याचा अधिकार अंकेक्षकाला देण्यात आले आहेत. एखादी माहिती संचालक किंवा कर्मचारी देण्यास टाळाटाळ करीत असल्यास अहवालामध्ये वस्तुस्थितीचा उल्लेख करण्याचा अधिकार अंकेक्षकाला आहे.

३) चुकीचे विधान दुरुस्त करण्याचा अधिकार :

सहकारी संस्थांचे ऑडीट करीत असताना संस्थांना कर्ज देणे, घेणेबाबत केलेले व्यवहार, कर्जाचा विनियोग, वसुली, कर्ज विषयक कागदपत्रे, कर्ज देण्या-घेण्याची क्षमता, हप्ता बाबतची नियमितता, थकबाकी वसुलीसाठी प्रयत्न या सर्व बाबींवर अंकेक्षकाचे बारीक लक्ष असते. त्यामध्ये चुकीचे विधान निर्माण झाल्यास त्यामध्ये दुरुस्ती करण्याचा अधिकार अंकेक्षकाला असतो.

४) शाखांना भेट देण्याचा अधिकार :

कलम २२८ नुसार अंकेक्षक संस्थांच्या कोणत्याही शाखेला भेट देऊन त्या शाखेचा अंकेक्षक करू शकतो.

सर्व हिशोब पुस्तकांची पावत्याची तपासणी करण्याचा अधिकार अंकेक्षकाला असतो. कार्यालयीन कर्मचाऱ्याकडून लेखी किंवा तोंडी स्पष्टीकरण मागवून घेतो आणि त्यात चूका असल्यास संस्थेतील सभासदांच्या निदर्शनास आणून देतो.

५) सर्वसाधारण सभेस उपस्थित राहून सूचना प्राप्त करण्याचा अधिकार :

संस्थेच्या सर्वसाधारण वार्षिक सभेला उपस्थित राहून संस्थेच्या एकूण व्यवहारबाबत सभासदांच्या कांही शंका असतील किंवा सभासदांनी उपस्थित केलेल्या प्रश्नांना अंकेक्षक वस्तुस्थिती दर्शक व समर्पक उत्तरे देण्याचा अधिकार निरीक्षकास असतो.

६) नुकसान भरपाई मिळण्याचा हक्क :

कलम ६३ नुसार अंकेक्षकास संस्थेच्या कोणत्याही दिवाणी व फौजदारी कारवाई विरुद्ध स्वत:चा बचाव करून एखाद्या संस्थेने केलेल्या जबाबदाऱ्या विरुद्ध मालमत्तेतून नुकसान भरपाई मिळविण्याचा हक्क आहे. अंकेक्षक प्रामाणिक असेल तर दिलेला निकाल त्याच्या बाजूने लागू शकतो.

७) अंकेक्षण अहवालावर स्वाक्षरी करण्याचा अधिकार :

कलम २२९ नुसार संस्थेतील अंकेक्षक म्हणून नियुक्त केलेली व्यक्तीच अंकेक्षक अहवालावर स्वाक्षरी करीत असते. कोणत्याही संस्थेच्या अंकेक्षकाला नियमाप्रमाणे अनेक प्रकारचे अधिकार मिळालेले असतात. अंकेक्षकाच्या सही शिवाय अंकेक्षणाला अंतीम स्वरूप प्राप्त होत नाही.

८) कायदेशीर व तांत्रिक सल्ला घेण्याचा अधिकार :

अंकेक्षण अहवाल तयार करीत असताना कांही तांत्रिक प्रश्न उपस्थित झाल्यास त्या संदर्भात कायदेशीर व तांत्रिक सल्ला घेण्याचा अधिकार अंकेक्षकास असतो. त्यासाठी आवश्यक असणारा मोबदला घेण्याचा अधिकार अंकेक्षकास असतो.

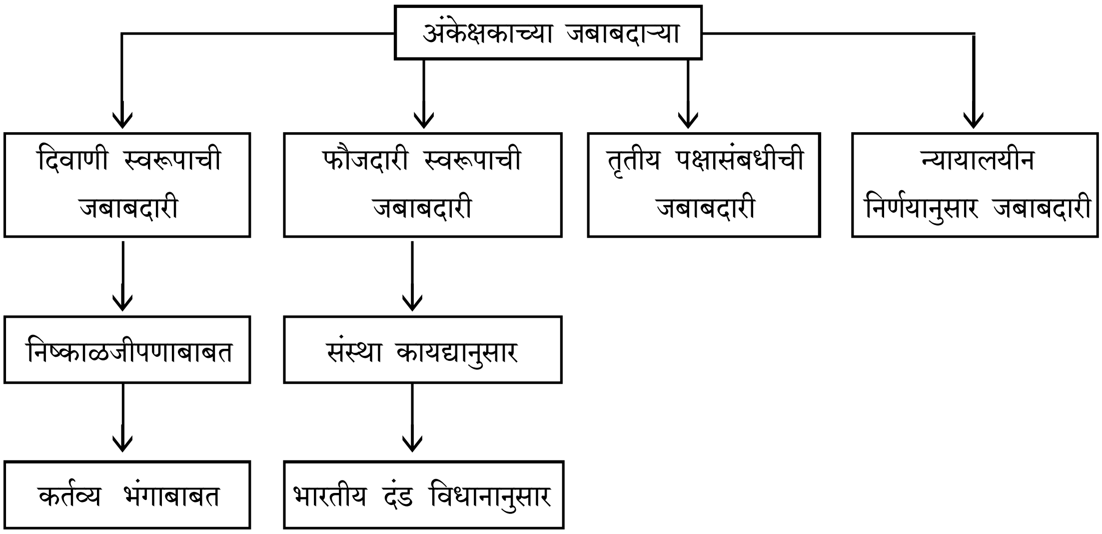
९) मोबदला मिळविण्याचा हक्क :

कंपनी कायदा कलम २२४(८) नुसार अंकेक्षकाला आपल्या कामाचा मोबदला मिळविण्याचा अधिकार देण्यात आला आहे. अंकेक्षकाचे काम पूर्ण झाल्यानंतर अंकेक्षक आपल्या मोबदल्याची मागणी संस्थेकडे करीत असतो. त्याचा मोबदला संस्थेने दिला पाहिजे हे कायदेशीर बंधन आहे.

● अंकेक्षकाच्या जबाबदाऱ्या (Responsibilities of Auditor) :

संस्थांच्या व्यवस्थापनामध्ये अंकेक्षक हा जबाबदारीचे पद भूषवित असतो. त्याला कायदेशीर व महत्त्वाच्या जबाबदाऱ्या पार पाडाव्या लागतात. त्यामुळे अंकेक्षकाने आपली कार्य योग्य काळजी घेऊन व कौशल्याचा वापर करून केली पाहिजेतच. अंकेक्षकाच्या निष्काळजीपणामुळे व कर्तव्यामुळे संस्थेचे काही नुकसान झाल्यास त्याबद्दल अंकेक्षकाला दोषी ठरविले जाऊ शकते व संस्थेचे नुकसान होऊन देण्यास तो जबाबदार धरला जाऊ

शकतो. संस्थेच्या अंकेक्षकाच्या जबाबदाऱ्या खालीलप्रमाणे स्पष्ट करता येतील.



१) दिवाणी स्वरूपाची जबाबदारी :

अंकेक्षकाला दिवाणी स्वरूपाची जबाबदारी त्यांनी दाखविलेल्या निष्काळजीपणाबद्दल व कर्तव्य भंगाबद्दल निर्माण होत असते.

अ) निष्काळजीपणाबद्दल जबाबदारी :

विशिष्ट कार्य करण्यासाठी अंकेक्षकाची नेमणूक केलेली असते. अंकेक्षकाला हिशोबाची तपासणी करावी लागते व नफा तोटा पत्रक व ताळेबंद यांची तपासणी करून आपला अहवाल भाग धारकांना सादर करावा लागतो. अंकेक्षकाने भागधारकांच्या हिताचे रक्षण केले पाहिजे. लेखापुस्तकात कांही चुका, गैरप्रकार, अफरातफर असल्यास त्याची माहिती त्यांनी भागधारकांना देणे आवश्यक असते. तसेच अंतिम लेखापत्रके संस्थेचे योग्य आर्थिक स्थिती दर्शवितात असा अहवाल त्याने द्यावयाचा असतो. हे कार्य त्याने दक्षतेने करणे अपेक्षित असते. जर त्याने आपल्या कर्तव्यामध्ये चुका केल्यास तर त्याच्यावर निष्काळजीपणाचा आरोप ठेवता येतो व असा आरोप सिद्ध झाल्यास व त्यामुळे संस्थेचे नुकसान झाल्यास ते नुकसान भरून द्यावे लागते.

ब) कर्तव्यभंगाबद्दल जबाबदारी :

आपल्या कर्तव्याचे पालन न करणे किंवा विश्वासघात करणे याला कर्तव्यभंग असे म्हणतात. अंकेक्षकाने कर्तव्य न केल्यामुळे विश्वासघात केल्यामुळे जबाबदार धरता येते. अंकेक्षकाने कर्तव्यभंग किंवा विश्वासघात केल्यास त्याच्यावर आरोप ठेवून खटला भरता येतो.

२) फौजदारी स्वरूपाची जबाबदारी :

ज्यावेळी जाणून बुजून कायद्याच्या तरतुदीचे पालन करीत नाही, खोटे विधान करतो, लबाडी करतो तेव्हा फौजदारी स्वरूपाचा गुन्हा मानला जातो. अशा कृत्यामुळे संस्थेला नुकसान सोसावे लागल्यास संस्था अंकेक्षकावर फौजदारी स्वरूपाचा गुन्हा दाखल करते. जर आरोप सिद्ध झाल्यास अंकेक्षकाला आर्थिक दंड व तुरुंगवासाची शिक्षा होऊ शकते. जर अंकेक्षकाने ताळेबंदामध्ये किंवा इतर हिशोब पुस्तकामध्ये खोटी विधाने जाणून बुजून व त्याच्या परिणामाची कल्पना असताना केली असतील तर फौजदारी गुन्हा समजला जातो.

अ) संस्था कायद्यानुसार फौजदारी स्वरूपाची जबाबदार :

संस्था कायद्यातील तरतुदीचे योग्य पालन केले गेले नाही तर अंकेक्षकावर फौजदारी जबाबदारी येऊ शकते. यातील कांही प्रमुख तरतुदी खालीलप्रमाणे सांगता येतील.

१) जर अंकेक्षक आपल्या अहवालामध्ये किंवा इतर पत्रकांमध्ये जाणून बुजून खोटी विधाने करीत असेल तर त्याला २ वर्ष तुरुंगवास व दंड होऊ शकतो.

२) अंकेक्षक शपथ घेऊन जाणून बुजून खोटी साक्ष देत असेल किंवा खोटे प्रतिज्ञापत्र देत असेल तर त्या अंकेक्षकाला सात वर्षापर्यंत तुरुंगवास व दंडही होऊ शकतो.

३) अंकेक्षकाने सही केलेला अंकेक्षण अहवाल जर २०१३ च्या कंपनी कायद्याच्या कलम १४३ व १४५ नुसार व नियमाप्रमाणे नसेल तर त्यास १००० रुपये दंडाची शिक्षा होऊ शकते.

४) अंकेक्षकाने धोका देण्याच्या उद्देशाने संस्थेची हिशोबपत्रे, कागदपत्रे, रोखे नष्ट केले किंवा त्यामध्ये खोट्या नोंदी करून बदल केले तर तो जबाबदार धरला जातो.

५) संस्थेच्या माहिती पत्रकात खोटी व असत्य विधाने केली असतील तर त्याला २ वर्षे तुरुंगवास व ५००० रु. दंडाची शिक्षा होऊ शकते.

६) एखाद्या संस्थेच्या गैरप्रकाराबद्दल चौकशी करण्यासाठी केंद्र सरकारने नेमलेल्या निरीक्षकाला योग्य मदत न केल्यास त्याच्यावर फौजदारी गुन्हा लावता येतो. अशा गुन्ह्यात त्याला सहा महिने तुरुंगवास व २००० रु. पर्यंत दंड होवू शकतो.

७) संस्थेच्या विसर्जनाच्या वेळी अंकेक्षकाजवळ असलेली हिशोबाची पुस्तके त्याने संस्थेला परत केली पाहिजेत. जर तो कागदपत्रे, हिशोब पुस्तके नष्ट करीत असेल त्याला कैद करून न्यायालयासमोर आणता येते.

ब) भारतीय दंड विधान कायद्यानुसार अंकेक्षकांची फौजदारी जबाबदारी :

अंकेक्षकाने जाणून बुजून धोका देण्याच्या उद्देशाने कार्य केले तर भारतीय दंड विधान कायद्यानुसार त्याच्यावर फौजदारी स्वरूपाची जबाबदारी येते. ही जबाबदारी खालील परिस्थितीमध्ये निर्माण होते.

१) अंकेक्षकाने न्यायालयात खोटी साक्ष देणे.

२) खोटे व बनावट प्रमाणपत्र देणे.

३) पावती परीक्षण करीत असताना लाच स्विकारणे.

४) संस्थेच्या मालमत्तेला नुकसान होईल असे कार्य जाणून बुजून करणे.

५) कंपनीच्या हिशोब पुस्तकांमध्ये जाणून बुजून खोट्या नोंदी करणे.

६) बनावट कागदपत्रे तयार करण्यास अप्रत्यक्ष किंवा प्रत्यक्ष मदत करणे.

७) जाणून बुजून चुकीची माहिती व मार्गदर्शन करणे.

३) तृतीय पक्षासंबंधीची जबाबदारी :

अंकेक्षकाने केलेल्या हिशोब तपासणीचा कंपनी व्यतिरिक्त इतरांनाही फायदा होत असतो. यामध्ये सावकार, बँका, कर वसुली करणारे अधिकारी इत्यादीचा समावेश असतो. तृतीय पक्षासंबंधी अंकेक्षकाची कोणतीही जबाबदारी नसते. परंतु जर काही परिस्थितीमध्ये तृतीय पक्षाने नुकसान झाले तर अशा परिस्थितीत अंकेक्षक जबाबदार राहतो.

४) न्यायालयीन निर्णयानुसार जबाबदारी :

संस्थेला जर अंकेक्षकाने आपले कार्य जबाबदारीने केले नाही किंवा त्याने आपल्या कामात निष्काळजीपणा केला आहे असे वाटले तर संस्थेच्या अंकेक्षकांच्या विरुद्ध न्यायालयात खटला दाखल करू शकते व न्यायालय जो निर्णय देईल त्याप्रमाणे अंकेक्षक हा जबाबदार मानला जातो.

४.३ सारांश :

सहकार चळवळीतील शासनाची भूमिका अनन्यसाधारण अशी आहे. शासनाने स्वातंत्र्यपूर्व काळ व स्वातंत्र्योत्तरकाळात विविध समित्यांची नियुक्ती करून सहकाराचा विकास घडवून आणला. सहकार चळवळीचा विकास घडवून आणण्यासाठी सरकारने सहकारी संस्थांना आर्थिक मदत, सहकार कायद्याची निर्मिती, करामध्ये सवलती, प्रशासकीय मदत, योग्य नियोजन इत्यादी सारखे प्रत्यक्ष, अप्रत्यक्ष मदत करून सहकार चळवळीचा विकास घडवून आणला. सहकार चळवळीची योग्य दिशेने वाटचाल करताना सहकार क्षेत्रासाठी सरकार मित्र, मार्गदर्शक व तत्त्ववेत्ता म्हणून काम पाहते. भारतातील सहकार चळवळीचा योग्य रितीने वाटचाल होण्यासाठी शासनाने १९०४ नंतर विविध सहकारी कायदे केले. त्यामुळे सहकार चळवळीला देशाच्या सामाजिक, आर्थिक आणि सांस्कृतिक विकासाची नवी दालने खुली झाली.

अंकेक्षण हा सहकार चळवळीच्या विकासासाठी महत्त्वाचा घटक आहे. अंकेक्षणामुळे हिशोबावर नियंत्रण राहू शकते. सहकारी संस्था आर्थिक व्यवहार करणारी सार्वजनिक संस्था असल्याने या संस्थेचे सर्वेक्षण महत्त्वपूर्ण

ठरते. अंकेक्षणाचे वार्षिक अंकेक्षण, निरंतर अंकेक्षण, मध्यवर्ती अंकेक्षण असे विविध प्रकार दिसून येतात. भारतातील सहकार चळवळ मजबूत पायावर उभारण्यासाठी, सहकारी संस्थांचा कारभार योग्य पद्धतीने व कार्यक्षमतेने चालण्यासाठी सहकार पर्यवेक्षकाची भूमिका अत्यंत महत्त्वपूर्ण ठरते.

सहकारी संस्थेच्या अंकेक्षणामध्ये अंकेक्षकाची भूमिका महत्त्वपूर्ण असते. अंकेक्षक हा सहकारी संस्थांचा मित्र, मार्गदर्शक आणि शिक्षकही असतो. कागदपत्रांची काटेकोर तपासणी करणे, हिशोब विशिष्ट नमुन्यात सादर करणे, सभासदांचे हित जपणे, अहवाल लेखन करणे, संस्थेचा मार्गदर्शक म्हणून कार्य करणे अशा अनेक कर्तव्यामुळे अंकेक्षक सहकारी अंकेक्षणामध्ये जबाबदार घटक म्हणून ओळखला जातो.

सहकारी कार्यकर्ते, संचालक व इतर कर्मचारी यांच्या दृष्टीने अंकेक्षकाकडे पाहिल्यास सरकारची उद्दिष्ट्ये साध्य होण्यास मदत होते. संस्थेच्या सभासदांच्या आर्थिक हिताची जपणूक करणे ही अंकेक्षकाची प्रमुख जबादारी असते.

४.४ पारिभाषिक शब्द :

१) **सहकार अंकेक्षण :** सहकार अंकेक्षण म्हणजे सहकारी संस्थेतील हिशोब व हिशोब पुस्तके यांची योग्य पद्धतीने तपासणी करण्याची पद्धती होय.

२) **सहकार पर्यवेक्षक :** सहकारी संस्था यांच्याकडून अपेक्षित असलेली कार्ये करीत आहेत. याबद्दलची खात्री करणे म्हणजे पर्यवेक्षण होय.

३) **अंकेक्षक :** सहकारी संस्थांच्या वित्तीय नोंदीच्या अचूकतेचे पुनरावलोकन आणि सत्यापन करण्यास आणि कायद्याचे पालन केले असल्याचे सुनिश्चित करणारी व्यक्ती म्हणजे अंकेक्षक होय.

४.५ स्वयं अध्ययनासाठी प्रश्न :

अ) खाली दिलेल्या पर्यायापैकी योग्य पर्याय निवडून वाक्य पूर्ण करा.

१) महाराष्ट्र सहकारी संस्था अधिनियम १९६० मधील कलम .... मध्ये राज्याकडून संस्थांना मदत या संबंधीचे विवेचन केले आहे.

अ) १ ते १० ब) २२ ते २५ क) ५० ते ६३ ड) ९० ते ९३

२) भारतातील पहिला सहकारी संस्था कायदा .... साली संमत झाला.

अ) १९१२ ब) १९१८ क) १९६० ड) १९०४

३) सन १९५४ मध्ये .... च्या अध्यक्षतेखाली ग्रामीण पतपुरवठा सर्वेक्षण समितीची शिफारस करण्यात आली.

अ) ए. डी. गोरवाला ब) वैकुंठलाल मेहता क) शिवरामन ड) डॉ. गाडगीळ

४) ………… च्या समितीच्या शिफारशीनुसार सहकार हा विकास प्रांताकडे सोपविण्यात आला.

अ) १९०४ ब) ९१२ क) १९१८ ड) १९६०

५) महाराष्ट्र सहकारी संस्था कायदा …………… साली करण्यात आला.

अ) १९४७ ब) १९६० क) १९६५ ड) १९७१

६) महाराष्ट्र सहकार कायदा १९६० मधील कलम ………….. नुसार प्रशासकांच्या नेमणूकीची तरतुद केली आहे.

अ) ७७ अ ब) ७० क क) १० ड ड) ८०१ ट

७) ९७ व्या घटना दुरुस्तीचे विधेयक …………. रोजी मंजूर झाले.

अ) १२ जानेवार २०१२ ब) १४ ऑगस्ट २०१४
क) १७ सप्टेंबर २०१५ ड) १९ सप्टेंबर २०१६

८) जर्मनी मधील ग्रामीण सहकार चळवळीचे ………… हे पहिले अंकेक्षक होते.

अ) एफ. डब्ल्यू. रफायझन ब) ए. डी. गोरवाला

क) व्हॅन सिटार्ट नीले ड) मॅक्लेशन

९) सहकारी संस्थांच्या बाबतीत ………. असे आर्थिक वर्ष असते.

अ) १ एप्रिल ते ३१ मार्च ब) १ जुलै ते ३० जून

क) १ ऑगस्ट ते ३१ जुलै ड) फेब्रुवारी ते ३१ जानेवारी

१०) सहकारी संस्था यांच्याकडून अपेक्षित असलेली कार्ये करीत आहेत याबद्दलची खात्री करणे म्हणजे …………. होय.

अ) कायदा ब) पर्यवेक्षण क) सेक्रेटरी ड) यापैकी नाही.

११) जागतिक पातळीवरील बँकींग व्यवसायाला बळकट पायावर उभा करण्यासाठी ………… समितीची निर्मिती करण्यात आली.

अ) बेसल ब) गोरवाला क) गाडगीळ ड) वसंपुरा

१२) सहकारी संस्था कायदा १९६० च्या कलम ………. मध्ये अंकेक्षणाच्या कर्तव्याबाबत स्पष्टीकरण देण्यात आले आहे.

अ) कलम ८७(१) ब) कलम ८१(२) क) कलम २२(ड) ड) कलम १०(१)

१३) कंपनी कायदा १९५६ च्या कलम ………….. मध्ये अंकेक्षकाचे अधिकार स्पष्ट केले आहेत.

अ) कलम ११० ब) कलम ११८(३) (क) कलम २२७ (१) ड) कलम १२७(५)

उत्तरे : १) ५० ते ६३ २) सन १९०४ ३) ए.डी. गोरवाला

४) १९१८ ५) १९६० ६) ७७अ

७) १२ जानेवारी २०१२ ८) एफ. डब्ल्यू रफायसन ९) १ जुलै ते ३० जून

१०) पर्यवेक्षण ११) बेसल १२) कलम ८१(२)

१३) कलम २२७(१)

ब) दिर्घोत्तरी प्रश्न :

१) सहकारी चळवळीतील शासनाची भूमिका विषद करा.

२) सहकारी चळवळीला शासनाकडून दिले जाणारे मदतीचे विश्लेषण करा.

३) सहकार चळवळीच्या विकासासाठी करण्यात आलेल्या सहकारी कायद्याची चर्चा करा.

४) सहकारी कायद्यामध्ये सुधारणा करण्याची गरज आहे का? चर्चा करा.

५) सहकार संस्थांचे अंकेक्षण म्हणजे काय सहकार अंकेक्षणाचे प्रकार विशद करा.

६) अंकेक्षकाच्या कर्तव्याची चर्चा करा.

क) लघुत्तरी प्रश्न.

१) सरकारी मदत व सहकारी चळवळ

२) ९७ वी घटना दुरुस्ती

३) सहकार अंकेक्षणाची वैशिष्ट्ये

४) सहकारी संस्थांचे पर्यवेक्षण

५) बेसल

६) अंकेक्षकाचे अधिकार

७) अंकेक्षकाच्या जबाबदाऱ्या

८) सहकारावरील शासकीय नियंत्रण

४.६ संदर्भ / अधिक वाचनासाठी पुस्तके :

१) Bedi R.D. (2001) - Theory, Historyand Practice of co-operation - R' Lall Bok Depot, Meerat, 17th Edition, 2001.

२) Hajala T. N. (2002) - Co-operation, Principles, Problems and Practice, Konark Publishers, Pvt. Ltd., 6th Edition, 2002.

३) H. R. Mukhi (2005) "Co-operation in India and Abroad," R. B. Publications, New Delhi.

४) Glover, John G. (1958) "Fundamentals of Professional Management Simmons, Boardman Publishing corporation, New Delhi, P.148

५) अहिरराव कुलकर्णी, कळे, टकले (२००७) 'सहकार' निराली प्रकाशन, पुणे.

६) दत्त गौरव, महाजन अश्विनी (२०१३) ''भारतीय अर्थव्यवस्था'' एस. चंद ॲण्ड कंपनी प्रा. लि., नवी दिल्ली.

७) घाणेकर व्ही. व्ही. (२००४) ''सहकार चळवळीचे १०० वर्षाचे अवलोकन व नवी आव्हाने, १९०४ ते २००४, इन्स्टिट्युट ऑफ रुरल डेव्हलपमेंट ॲण्ड एज्युकेशन, पुणे.

८) जोगदंड आनंद बी आणि डॉ. पाटील एस. बी. (२०१४) महाराष्ट्र सहकारी संस्था अधिनियम १९६०, महाराष्ट्र राज्य सहकारी संघ, पुणे.

९) कायंदे पाटील गंगाधर (२००७) ''सहकार'', चैतन्य पब्लिकेशन, नाशिक.

१०) कुलकर्णी, चौगुले, भोसले (२००५) ''सहकाराचा विकास'' अजब पब्लिकेशन, कोल्हापूर.

११) www.in97th Amendment.

❖❖❖