

घटक : १

औद्योगिक समाजशास्त्राचे स्वरूप

०. उद्दिष्टे – या घटकाच्या अध्ययनानंतर तुम्ही...
१. औद्योगिक समाजशास्त्राचा अर्थ व अभ्यासविषयक समजून घ्याल.
२. औद्योगिक समाजशास्त्राच्या अध्ययनाचे महत्त्व स्पष्ट कराल.
३. औद्योगिकीकरणाचा समाजावर होणारा परिणाम विशद कराल.
४. औद्योगिकीकरण आणि वर्ग संघटन यातील संबंध लावू शकाल.

१. प्रस्तावना –

प्रस्तुत घटकात औद्योगिक समाजशास्त्र या विशेष शाखेचा अभ्यास केला जातो. औद्योगिक क्रांतीनंतर समाजाच्या रचनेत, संबंधांत आणि मूल्यव्यवस्थेत मोठे बदल झाले. या बदलांचा अभ्यास औद्योगिक समाजशास्त्राच्या माध्यमातून केला जातो.

२. विषय विवेचन

अ. औद्योगिक समाजशास्त्राचा अर्थ व अभ्यासविषय

औद्योगिक समाजशास्त्र म्हणजे उद्योग, कामगार, व्यवस्थापन, कामाचे स्वरूप, कामगार-संबंध आणि औद्योगिक संस्थांतील सामाजिक संबंधांचा अभ्यास करणारी समाजशास्त्राची शाखा होय.

अभ्यासविषय:

- उद्योगातील सामाजिक संबंध
- कामगार आणि व्यवस्थापन यांचे परस्परसंबंध
- कामगार संघटना
- औद्योगिक संघर्ष आणि सहकार्य
- कामाचे स्वरूप व कामगारांचे जीवन

१. प्रस्तावना:

औद्योगिक समाजशास्त्र हे एक आधुनिक सामाजिक शास्त्र आहे. आधुनिक असल्यामुळे त्याची व्याप्ती सतत वाढत आहे. याचे मुख्य कारण म्हणजे उद्योगधंदे आणि उत्पादन व्यवस्था या गोष्टी समाजातील मानवी संबंधांवर दिवसेंदिवस अधिक प्रभाव टाकत आहेत. आज तांत्रिक प्रगतीमुळे जगातील व्यवहार अधिक वेगाने आणि सुलभपणे होऊ लागले आहेत. त्यामुळे उद्योगात काम करणाऱ्या व्यक्तीचे ज्ञान, विज्ञान आणि यंत्रांवरील अवलंबित्व खूप वाढले आहे. लहान साध्या उपकरणांपासून ते अतिशय मोठ्या आणि प्रगत यंत्रांपर्यंत अनेक प्रकारची यंत्रे तयार झाली आहेत. आज अशी एकही क्षेत्र उरलेली नाही की जिथे यंत्रांचा प्रभाव दिसत नाही. तसेच अशी कोणतीही सेवा नाही जी उत्पादन व्यवस्थेशी संबंधित नाही.

समाजशास्त्रात आपण 'सामाजिक' या संकल्पनेचा विचार करताना आपल्या दैनंदिन जीवनातील कृतींकडे पाहतो. सकाळी उठल्यापासून रात्री झोपेपर्यंत आपण करत असलेल्या क्रियांचा विचार केल्यास असे लक्षात येते की, श्वास घेणे, हसणे, रडणे, खाणे, पाणी पिणे यांसारख्या साध्या क्रियांसाठीही आपण इतरांवर अवलंबून असतो. फार थोड्या क्रिया अशा आहेत ज्या पूर्णपणे वैयक्तिक असतात, जसे की मनात विचार करणे किंवा झोपणे. यावरून 'माणूस हा सामाजिक प्राणी आहे' हे विधान खरे असल्याचे दिसते.

उदाहरणार्थ, आपण सकाळी उठतो तेव्हा घड्याळाचा गजर आपल्याला उठवतो. हे घड्याळही एका उद्योग प्रक्रियेतून तयार झालेले असते. त्यासाठी कच्चा माल, यंत्रसामग्री, व्यवस्थापन आणि भांडवल यांचा उपयोग झाला असतो. त्यामुळे साध्या गोष्टीसुद्धा सामाजिक आणि औद्योगिक प्रक्रियेशी जोडलेल्या असतात. जसे समाजशास्त्रात सामाजिक संबंधाचा अभ्यास केला जातो. तसेच औद्योगिक समाजशास्त्रात उत्पादन प्रक्रियेशी संबंधित मानवी संबंधाचा अभ्यास केला जातो. हवा, पाणी, निसर्ग किंवा नैसर्गिक आपत्ती यांचा अभ्यास येथे थेट होत नाही, परंतु ते उत्पादनाशी संबंधित असतील तर त्यांचा विचार केला जातो.

मानवी संबंधांचे जाळे जसजसे वाढते, तसतसे समाजशास्त्राचे क्षेत्रही व्यापक होत जाते. औद्योगिक क्रांतीनंतर उत्पादन क्षेत्रात मोठे बदल झाले आणि लोकांनी त्या बदलाप्रमाणे नवनवीन भूमिका स्वीकारल्या. यंत्रांच्या वापरामुळे अनेक लोक एकत्र येऊन काम करू लागले. यामुळे समाजात दोन प्रमुख गट निर्माण झाले जसे की, मालक आणि कामगार. समाजशास्त्र हे व्यक्ती-व्यक्ती, व्यक्ती-गट आणि गट-गट यांच्यातील संबंधांचा अभ्यास करते. औद्योगिक व्यवस्थेच्या विस्तारामुळे मालक आणि कामगार, कामगारांमधील परस्पर संबंध, तसेच कामगार संघटना आणि मालक यांच्यातील संबंध अधिक गुंतागुंतीचे झाले. या सर्व संबंधांचा अभ्यास करण्यासाठी स्वतंत्र शाखेची गरज निर्माण झाली आणि त्यातून औद्योगिक समाजशास्त्र विकसित झाले.

उत्पादन प्रक्रियेत दोन प्रकारच्या वस्तू तयार होतात. पहिल्या प्रकारात 'उपभोक्ता वस्तू' येतात, जसे की लोणी, जॅम, ब्रेड, कापड, बूट, कागद इत्यादी. या वस्तू ग्राहक थेट वापरू शकतो. अशा वस्तू तयार करणारे उद्योग लहान, मध्यम किंवा मोठे असू शकतात. उदाहरणार्थ, बेकरी लहान असू शकते किंवा मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन करणारीही असू शकते. या उद्योगांमध्ये काम करणाऱ्या व्यक्तींना त्यांच्या कामाचा एक

वेगळाच आनंद मिळतो, कारण त्यांनी तयार केलेल्या वस्तूंचा वापर लोक करतात. त्यामुळे त्यांना त्या उत्पादनाशी भावनिक जवळीक वाटते.

दुसऱ्या प्रकारात 'उत्पादक वस्तू' येतात, जसे की यंत्रे, वाहने, फ्रिज, शिवणयंत्र, वैद्यकीय उपकरणे इत्यादी. या वस्तू सामान्य व्यक्ती थेट वापरू शकत नाही. त्यासाठी विशेष प्रशिक्षण किंवा इतर साधनांची आवश्यकता असते. उदाहरणार्थ, स्टेटस्कोप वापरण्यासाठी वैद्यकीय ज्ञान आवश्यक असते, तर फ्रिज वापरण्यासाठी वीज आवश्यक असते. त्यामुळे या प्रकारच्या उत्पादनात माणूस यंत्रांवर, तंत्रज्ञानावर आणि तज्ज्ञ व्यक्तींवर अधिक अवलंबून असतो. उत्पादन प्रक्रिया जितकी जटिल होते, तितके मानवी संबंधही अधिक जटिल वा गुंतागुंतीचे होतात.

औद्योगिक क्रांतीनंतर मानवी जीवनात मोठे बदल झाले. पूर्वीचे साधे, स्वावलंबी आणि संथ जीवन बदलून अधिक वेगवान आणि गुंतागुंतीचे झाले. मानवी संबंध अधिक व्यापक आणि क्लिष्ट झाले.

सामान्यतः औद्योगिक समाजात चार प्रकारचे उद्योग आढळतात:

- १) **नैसर्गिक उद्योग:** निसर्गावर आधारित उद्योगांचा समावेश यात होतो. जसे की, शेती, जंगलातील संसाधने गोळा करणे, मासेमारी, शिकार इत्यादी क्रियांद्वारे माणूस आपली गरज भागवतो.
- २) **उत्पादन उद्योग:** कच्च्या मालापासून नवीन वस्तू तयार केल्या जातात. उदाहरणार्थ, कापसापासून कापड, गव्हापासून ब्रेड तयार करणे.
- ३) **रचनात्मक उद्योग:** मानवाला जीवन जगत असताना भौतिक सुविधांची नितांत आवश्यकता असते. त्या भौतिक सुविधांसाठी रचनात्मक उद्योग निर्माण केले जातात आणि त्यांच्या माध्यमातून रस्ते, पूल, धरणे, वीज निर्मिती यांसारख्या सुविधा निर्माण करून जीवन अधिक सोयीस्कर केले जाते.
- ४) **यंत्रनिर्मिती उद्योग:** लहान उपकरणांपासून ते मोठ्या यंत्रांपर्यंत विविध यंत्रांची निर्मिती केली जाते. यामध्ये रेडिओ, टीव्ही, संगणक, तसेच रेल्वे आणि विमानांसाठी लागणारी यंत्रसामग्री यांचा समावेश होतो.

या सर्व उद्योगांमुळे मानवी जीवनात मोठा बदल झाला आहे. औद्योगिकीकरणामुळे जग अधिक जवळ आले, व्यापार वाढला आणि समाज अधिक गुंतागुंतीचा झाला. या सर्व बदलांचा आणि संबंधांचा सखोल अभ्यास करण्यासाठी औद्योगिक समाजशास्त्र ही शाखा अत्यंत आवश्यक ठरते.

२. विषय विवेचन-

अ. १ औद्योगिक समाजशास्त्राचा अर्थ:

औद्योगिक समाजशास्त्राचा अर्थ समजून घेण्यासाठी त्याच्या विविध व्याख्यांचा अभ्यास करणे अत्यंत आवश्यक आहे. कोणत्याही शास्त्राची व्याप्ती, स्वरूप आणि उद्दिष्टे समजून घेण्यासाठी त्या शास्त्राच्या

व्याख्या व अर्थ मार्गदर्शक ठरतात. औद्योगिक समाजशास्त्र हे उद्योग, उत्पादन प्रक्रिया आणि त्यासंबंधित मानवी संबंधांचा अभ्यास करणारे शास्त्र असल्यामुळे त्याचा अर्थ अधिक स्पष्ट करण्यासाठी विविध समाजशास्त्रज्ञांनी दिलेल्या व्याख्यांचा सखोल विचार करणे गरजेचे ठरते. या व्याख्यांमधून औद्योगिक जीवनपद्धती, कामगार-मालक संबंध, संघटनात्मक रचना आणि सामाजिक परिवर्तन यांचा अभ्यास कसा केला जातो हे समजते.

उद्योगधंदा आणि समाजशास्त्रीय दृष्टिकोन यांचा परस्परसंबंध समजून घेतल्यानंतरच औद्योगिक समाजशास्त्राची अचूक व्याख्या करता येते. उद्योग ही केवळ आर्थिक क्रिया नसून ती सामाजिक संबंधांची गुंतागुंतीची प्रक्रिया आहे. त्यामुळे औद्योगिक समाजशास्त्राच्या अभ्यासविषयाचे सखोल आकलन होण्यासाठी विविध मान्यवर समाजशास्त्रज्ञांनी मांडलेल्या व्याख्या लक्षात घेणे आवश्यक आहे. या व्याख्यांमुळे या शास्त्राची व्याप्ती, स्वरूप आणि अभ्यासाची दिशा स्पष्ट होते आणि विद्यार्थ्यांना या विषयाचा सुसंगत व व्यापक दृष्टीकोन प्राप्त होतो.

अ.२ औद्योगिक समाजशास्त्राच्या व्याख्या:

- १) **स्नायडर** : स्नायडर यांचे मते, “उद्योगधंदा हा सामाजिक संबंधांच्या जाळ्याचा केंद्रबिंदू असून त्यातून समाजातील विविध घटकांमध्ये परस्परसंबंध निर्माण होतात. औद्योगिक संस्था समाजाच्या संस्कृती, जीवनपद्धती आणि व्यक्तिमत्त्वावर व्यापक प्रभाव टाकतात.”
- २) **एफ. जे. राईट** : एफ. जे. राईट यांचे मते, “कच्च्या मालाचे यांत्रिक प्रक्रियेद्वारे रूपांतर करून विक्रीयोग्य वस्तू निर्माण करण्याच्या प्रक्रियेत निर्माण होणाऱ्या मानवी व तांत्रिक संबंधांचा अभ्यास म्हणजे औद्योगिक समाजशास्त्र होय.”
- ३) **ए. एच. हॅन्सन** : ए. एच. हॅन्सन यांचे मते, “भांडवल, उत्पादन आणि मानवी जीवन यांच्यातील संबंधांचा अभ्यास करणारे शास्त्र म्हणजे औद्योगिक समाजशास्त्र असून ते समाजाच्या आर्थिक व सामाजिक संरचनेशी संबंधित आहे.”
- ४) **चार्ल्स बी. स्पाउडलिंग** : चार्ल्स बी. स्पाउडलिंग यांचे मते, “कामाच्या ठिकाणी असलेल्या सामाजिक संघटनांमधील आंतरक्रिया, भूमिका आणि वर्तन नमुन्यांचा अभ्यास म्हणजे औद्योगिक समाजशास्त्र होय.”
- ५) **प्रा. गिसबर्ट** : प्रा. गिसबर्ट यांच्या मते, “उद्योगधंद्यांच्या समस्या आणि त्यांच्या वास्तव परिस्थितीचा समाजशास्त्रीय दृष्टिकोनातून केलेला अभ्यास म्हणजे औद्योगिक समाजशास्त्र होय.”
- ६) **विल्बर्ट ई. मूर** : विल्बर्ट ई. मूर यांच्या मते, “औद्योगिक जीवनपद्धती, सामाजिक संघटना आणि उद्योगाचे समाजातील स्थान यांचा पद्धतशीर व विश्लेषणात्मक अभ्यास म्हणजे औद्योगिक समाजशास्त्र होय.”

साररूपाने असे म्हणता येते की, औद्योगिक समाजशास्त्राचा अर्थ समजावून घेण्यासाठी विविध समाजशास्त्रज्ञांनी दिलेल्या व्याख्यांचा अभ्यास केल्यास या शास्त्राचे व्यापक आणि सखोल स्वरूप स्पष्टपणे समोर येते. स्नायडर यांनी उद्योगधंद्याला सामाजिक संबंधांच्या जाळ्याचा केंद्रबिंदू मानले असून, त्याद्वारे समाजातील विविध घटकांमध्ये परस्परसंबंध निर्माण होतात, असे सांगितले आहे. राईट यांनी उत्पादन प्रक्रियेत कच्च्या मालाचे रूपांतर करताना निर्माण होणाऱ्या मानवी व तांत्रिक संबंधांवर भर दिला आहे. काँग चाँग, हॅन्सन आणि स्टेले यांनी औद्योगिकीकरणामुळे समाजात होणारे परिवर्तन, भांडवल, उत्पादन आणि मानवी जीवन यांच्यातील संबंध स्पष्ट केले आहेत.

मिलर व फॉर्म, स्पाउडलिंग आणि विन्सेंट व मेयर्स यांनी औद्योगिक प्रक्रियेत कामगार, व्यवस्थापक आणि संघटनांमधील संबंध, आंतरक्रिया आणि भूमिका यांचा अभ्यास महत्त्वाचा मानला आहे. रोस्टोव्ह यांनी औद्योगिकीकरणाच्या व्यापक प्रक्रियेकडे लक्ष वेधले आहे, तर अँडलर आणि गिसबर्ट यांनी औद्योगिक समाजशास्त्राला आर्थिक उत्पादनाशी संबंधित समाजशास्त्राचा भाग मानले आहे. विल्बर्ट मूर यांनी औद्योगिक जीवनपद्धती आणि सामाजिक संघटनांचा पद्धतशीर अभ्यास यावर भर दिला आहे.

या सर्व व्याख्यांच्या आधारे असे स्पष्ट होते की औद्योगिक समाजशास्त्र हे उद्योग, उत्पादन प्रक्रिया, मानवी संबंध आणि सामाजिक परिवर्तन यांचा एकत्रित व सखोल अभ्यास करणारे व्यापक सामाजिक शास्त्र आहे.

अ. ३. औद्योगिक समाजशास्त्राचा अभ्यासाविषय:

औद्योगिक समाजशास्त्र ही समाजशास्त्राची एक महत्त्वाची आणि आधुनिक शाखा आहे, जी उद्योगधंदे, उत्पादन प्रक्रिया आणि त्यासंबंधित मानवी संबंधांचा अभ्यास करते. औद्योगिकीकरणामुळे समाजात मोठे बदल घडले असून, आर्थिक क्रिया, सामाजिक संस्था आणि मानवी जीवन यांच्यातील संबंध अधिक गुंतागुंतीचे झाले आहेत. त्यामुळे उद्योगधंद्यांचा अभ्यास केवळ आर्थिक किंवा तांत्रिक दृष्टिकोनातून न करता समाजशास्त्रीय दृष्टिकोनातून करणे आवश्यक ठरते. औद्योगिक समाजशास्त्राचा अभ्यासाविषय या सर्व घटकांचा परस्परसंबंध समजून घेण्यावर आधारित आहे, ज्यामुळे आधुनिक समाजाची रचना आणि कार्यपद्धती अधिक स्पष्ट होते.

१) आर्थिक क्रिया आणि सामाजिक संबंध यांचा परस्पर परिणाम

आर्थिक क्रिया आणि सामाजिक संबंध यांचा परस्पर संबंध औद्योगिक समाजशास्त्रातील अत्यंत महत्त्वाचा अभ्यासाविषय आहे. मानवाने आपल्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी प्राचीन काळापासून विविध आर्थिक क्रिया केल्या आहेत. या आर्थिक क्रियांमुळे केवळ उत्पादनच होत नाही, तर त्या समाजातील संबंध, संस्था आणि मूल्ये यांवरही परिणाम करतात. उदाहरणार्थ, शेतीप्रधान समाजात कुटुंब ही प्रमुख संस्था असते, तर औद्योगिक समाजात कामाच्या ठिकाणी निर्माण होणारे संबंध अधिक महत्त्वाचे ठरतात.

औद्योगिकीकरणामुळे उत्पादन प्रक्रियेत यांत्रिकीकरण झाले, कामाचे विभाजन वाढले आणि लोक मोठ्या प्रमाणावर शहरांकडे स्थलांतर करू लागले. यामुळे संयुक्त कुटुंब पद्धती च्या जागी विभक्त (लहान) कुटुंब पद्धती वाढली. तसेच कामगार आणि मालक यांच्यातील संबंध, संघटनात्मक संबंध आणि वर्गसंघर्ष यांसारख्या नवीन सामाजिक संबंधांची निर्मिती झाली.

तथापि, सामाजिक संस्थाही आर्थिक क्रियांवर प्रभाव टाकतात. शिक्षण संस्था कामासाठी आवश्यक कौशल्ये विकसित करतात, शासन संस्था उद्योगधंद्यांवर नियंत्रण ठेवतात, तर कुटुंब संस्था कामगारांच्या मूल्यांची जडण-घडण करते. त्यामुळे आर्थिक आणि सामाजिक घटक एकमेकांवर अवलंबून असतात.

औद्योगिक समाजशास्त्र या परस्परसंबंधांचा सखोल अभ्यास करते. या अभ्यासातून समाजातील बदलांची दिशा, आर्थिक विकासाचा सामाजिक परिणाम आणि मानवी संबंधांची रचना समजून घेता येते.

२) उद्योगधंद्यांचा समाजावर होणारा परिणाम

उद्योगधंद्यांचा समाजावर मोठ्या प्रमाणावर परिणाम होत असतो. औद्योगिकीकरणामुळे उत्पादन वाढते, रोजगाराच्या संधी निर्माण होतात आणि जीवनमान सुधारते. यामुळे समाजातील आर्थिक विकासाचा चालना मिळते. परंतु त्याचबरोबर सामाजिक बदलही घडतात.

औद्योगिकीकरणामुळे ग्रामीण भागातील लोक शहरांकडे स्थलांतर करतात, ज्यामुळे शहरीकरण वाढते. शहरांमध्ये विविध संस्कृती, भाषा आणि जीवनशैली जगणारे लोक एकत्र येतात, त्यामुळे सामाजिक विविधता वाढते. यामुळे पारंपरिक मूल्यांमध्ये बदल होतो आणि नवीन सामाजिक मूल्ये विकसित होतात.

स्त्रियांच्या भूमिकेतही बदल होतो. पूर्वी घरापुरत्या मर्यादित असलेल्या स्त्रिया या उद्योगधंद्यांमध्ये काम करू लागतात, त्यामुळे त्यांचे आर्थिक स्वावलंबन वाढते. तसेच शिक्षण, आरोग्य आणि संप्रेषण यामध्येही प्रगती होते.

तथापि, उद्योगधंद्यांचे काही नकारात्मक परिणामही दिसतात. पर्यावरण प्रदूषण, बेरोजगारी, सामाजिक असमानता, झोपडपट्ट्या आणि कामगारांचे शोषण यांसारख्या समस्या निर्माण होतात.

औद्योगिक समाजशास्त्र या सर्व सकारात्मक आणि नकारात्मक परिणामांचा अभ्यास करते. यामुळे समाजातील बदलांची समज वाढते आणि विकास अधिक संतुलित करण्यासाठी मार्गदर्शन मिळते.

३) उद्योगधंद्याचा सर्वकष अभ्यास

औद्योगिक समाजशास्त्रात उद्योगधंद्याचा सर्वकष अभ्यास केला जातो. याचा अर्थ उद्योगधंद्याकडे केवळ आर्थिक किंवा तांत्रिक दृष्टीने न पाहता, त्याचा सामाजिक, सांस्कृतिक आणि मानवी पैलूंनीही अभ्यास केला जातो. उद्योगधंद्यातील उत्पादन प्रक्रिया, व्यवस्थापन पद्धती, कामगारांचे जीवन, संघटनात्मक रचना आणि मानवी संबंध या सर्व घटकांचा एकत्रित विचार केला जातो. उदाहरणार्थ, उत्पादन वाढवण्यासाठी केवळ यंत्रे आणि तंत्रज्ञान महत्त्वाचे नसून कामगारांचे समाधान, प्रेरणा आणि सहभागही महत्त्वाचा असतो.

समाजशास्त्रज्ञ उद्योगधंद्याला एक सामाजिक संघटना मानतात. या संघटनेमध्ये विविध स्तरांवरील व्यक्ती काम करतात आणि त्यांच्यातील संबंध उत्पादनावर परिणाम करतात. त्यामुळे उद्योगधंद्याचा अभ्यास करताना मानवी वर्तन, भावना आणि परस्परसंबंध यांचा विचार करणे आवश्यक आहे. तंत्रज्ञ, अर्थशास्त्रज्ञ किंवा व्यवस्थापक उद्योगधंद्याचा अभ्यास त्यांच्या मर्यादित क्षेत्रात करतात, परंतु समाजशास्त्रज्ञ व्यापक दृष्टिकोनातून सर्व घटकांचा विचार करतात. या सर्वकष अभ्यासामुळे उद्योगधंद्याचे खरे स्वरूप समजते आणि उत्पादनक्षमता वाढवण्यासाठी तसेच कामगारांच्या कल्याणासाठी योग्य धोरणे तयार करता येतात.

४) औद्योगिक संबंधांचा अभ्यास

औद्योगिक समाजशास्त्राचा एक महत्त्वाचा अभ्यासविषय म्हणजे औद्योगिक संबंधांचा अभ्यास. उद्योगधंद्यात काम करणाऱ्या विविध घटकांमधील संबंधांना औद्योगिक संबंध म्हणतात. यात कामगार, व्यवस्थापक, मालक आणि संघटना यांच्यातील संबंधांचा समावेश होतो.

हे संबंध दोन प्रकारचे असतात जसे की, औपचारिक आणि अनौपचारिक. औपचारिक संबंध नियमांवर आधारित असतात, तर अनौपचारिक संबंध मैत्री, सहकार्य आणि विश्वासावर आधारित असतात. दोन्ही प्रकारचे संबंध उत्पादनावर परिणाम करतात. चांगले औद्योगिक संबंध असल्यास उत्पादन वाढते, कामगारांचे समाधान वाढते आणि उद्योगधंद्यात शांतता टिकून राहते. उलट, वाईट संबंध असल्यास संघर्ष, संप आणि उत्पादनात अडथळे निर्माण होतात. औद्योगिक समाजशास्त्र या संबंधांचा अभ्यास करून त्यातील समस्या समजून घेते आणि त्यांचे निराकरण सुचवते. यामुळे उद्योगधंद्यातील वातावरण सुधारते.

५) कामगारांचे जीवन आणि कार्यस्थितीचा अभ्यास

औद्योगिक समाजशास्त्रात कामगारांच्या जीवनशैलीचा आणि त्यांच्या कार्यस्थितीचा अभ्यास अत्यंत महत्त्वाचा मानला जातो. उद्योगधंद्यातील कामगार हे उत्पादन प्रक्रियेचे केंद्र असतात. त्यामुळे त्यांच्या आरोग्य, सुरक्षितता, कामाचे तास, वेतन, कामाचा ताण आणि कामाचे वातावरण या सर्व बाबींचा अभ्यास करणे आवश्यक ठरते.

कामगारांच्या कार्यस्थितीवर उत्पादनक्षमता मोठ्या प्रमाणावर अवलंबून असते. जर कामगारांना योग्य सुविधा, सुरक्षित वातावरण आणि योग्य वेतन मिळाले, तर त्यांची कार्यक्षमता वाढते. उलट, वाईट परिस्थितीमुळे कामगार असंतुष्ट होतात आणि त्याचा परिणाम उत्पादनावर होतो.

याशिवाय कामगारांच्या सामाजिक जीवनाचाही अभ्यास केला जातो. त्यांच्या कुटुंबाची स्थिती, राहणीमान, शिक्षण, आरोग्य आणि सामाजिक सुरक्षा यांचा त्यांच्या कामावर परिणाम होतो.

औद्योगिक समाजशास्त्र या सर्व बाबींचा अभ्यास करून कामगारांच्या जीवनमानात सुधारणा करण्यासाठी उपाय सुचवते. यामुळे उद्योगधंद्याचा विकास आणि कामगारांचे कल्याण दोन्ही साध्य होऊ शकते.

६) कामगार संघटना आणि सामूहिक कृती

कामगार संघटना (Trade Unions) या औद्योगिक समाजशास्त्राच्या अभ्यासातील एक महत्त्वाचा घटक आहेत. कामगार आपल्या हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी आणि समस्यांचे निराकरण करण्यासाठी संघटनांची स्थापना करतात. कामगार संघटना वेतनवाढ, कामाचे तास, सुरक्षितता, सामाजिक सुरक्षा आणि इतर हक्कांसाठी संघर्ष करतात. या प्रक्रियेत संप, आंदोलन आणि सामूहिक वाटाघाटी (सामूहिक करार) यांचा वापर केला जातो.

औद्योगिक समाजशास्त्र या संघटनांची रचना, कार्यपद्धती आणि त्यांच्या प्रभावाचा अभ्यास करते. चांगल्या संघटनांमुळे कामगारांचे हित जपले जाते आणि उद्योगधंद्यात समतोल निर्माण होतो.

तथापि, काही वेळा संघटनांमुळे संघर्ष वाढू शकतो, ज्यामुळे उत्पादनात अडथळे येतात. त्यामुळे संघटना आणि व्यवस्थापन यांच्यात समन्वय असणे आवश्यक आहे. या अभ्यासामुळे औद्योगिक शांतता राखण्यासाठी आणि कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी योग्य धोरणे तयार करता येतात.

७) व्यवस्थापन पद्धती आणि नेतृत्वाचा अभ्यास

उद्योगधंद्याच्या यशामध्ये व्यवस्थापन आणि नेतृत्वाची भूमिका अत्यंत महत्त्वाची असते. औद्योगिक समाजशास्त्रात विविध व्यवस्थापन पद्धती, नेतृत्व शैली आणि त्यांचा कामगारांवर होणारा परिणाम यांचा अभ्यास केला जातो. चांगले नेतृत्व कामगारांना प्रेरणा देते, त्यांच्यात विश्वास निर्माण करते आणि उत्पादनक्षमता वाढवते. व्यवस्थापक जर समजूतदार, सहकार्यशील आणि संवादक्षम असतील, तर उद्योगधंद्यात सकारात्मक वातावरण निर्माण होते.

विविध नेतृत्व शैलीं जसे की, लोकशाही नेतृत्व, अधिनायकवादी नेतृत्व आणि सहभागात्मक नेतृत्व यांचा कामगारांवर वेगवेगळा परिणाम होतो. औद्योगिक समाजशास्त्र या शैलींचा अभ्यास करून योग्य नेतृत्व पद्धती सुचवते. व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्यातील संवादही अत्यंत महत्वाचा असतो. चांगला संवाद असल्यास गैरसमज कमी होतात आणि कार्यक्षमता वाढते. या अभ्यासामुळे उद्योगधंद्यात प्रभावी नेतृत्व निर्माण होण्यास मदत होते.

८) औद्योगिकीकरण आणि सामाजिक परिवर्तन

औद्योगिकीकरणामुळे समाजात मोठ्या प्रमाणावर सामाजिक परिवर्तन घडून आले आहे. या परिवर्तनाचा अभ्यास करणे हा औद्योगिक समाजशास्त्राचा महत्वाचा भाग आहे.

औद्योगिकीकरणामुळे शहरीकरण वाढले, नवीन वर्गरचना निर्माण झाली आणि पारंपरिक सामाजिक संस्था बदलल्या. कुटुंब, धर्म, शिक्षण आणि सामाजिक मूल्यांमध्ये बदल झाले. स्त्रियांची भूमिका अधिक सक्रिय झाली, शिक्षणाचा प्रसार वाढला आणि आधुनिक जीवनशैली विकसित झाली.

तथापि, या परिवर्तनामुळे काही समस्या देखील निर्माण झाल्या-जसे की सामाजिक असमानता, बेरोजगारी, ताणतणाव आणि पर्यावरणीय समस्या. औद्योगिक समाजशास्त्र या बदलांचा अभ्यास करून समाजातील परिवर्तनाची दिशा समजावते आणि त्याचे परिणाम स्पष्ट करते.

९) औद्योगिक संघर्ष आणि त्यांचे निराकरण

औद्योगिक क्षेत्रात कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यात संघर्ष होणे सामान्य आहे. वेतन, कामाचे तास, कामाच्या अटी आणि हक्क यांसारख्या मुद्द्यांवरून संघर्ष निर्माण होतात.

औद्योगिक समाजशास्त्र या संघर्षांचे कारण, स्वरूप आणि परिणाम यांचा अभ्यास करते. तसेच संघर्ष कमी करण्यासाठी आणि त्यांचे निराकरण करण्यासाठी उपाय सुचवते. संवाद, वाटाघाटी, मध्यस्थी आणि न्यायनिवाडा यांसारख्या पद्धतींचा वापर करून संघर्ष सोडवले जातात.

चांगले औद्योगिक संबंध टिकवण्यासाठी संघर्षांचे व्यवस्थापन करणे आवश्यक आहे. संघर्ष टाळल्यास उत्पादनात सातत्य राहते आणि उद्योगधंद्याचा विकास होतो. या अभ्यासामुळे औद्योगिक शांतता राखण्यासाठी महत्वाचे मार्गदर्शन मिळते.

१०) तंत्रज्ञान आणि मानवी संबंधांचा अभ्यास

आधुनिक उद्योगधंद्यांमध्ये तंत्रज्ञानाचा मोठ्या प्रमाणावर वापर केला जातो. यामुळे उत्पादन प्रक्रिया अधिक वेगवान आणि कार्यक्षम झाली आहे. तथापि, तंत्रज्ञानामुळे मानवी संबंधांमध्ये बदल झाले आहेत. यंत्रांवर अवलंबित्व वाढल्यामुळे कामगारांमध्ये परस्पर संवाद कमी होऊ

शकतो. तसेच काही कामे यंत्रांमुळे नष्ट होतात, ज्यामुळे बेरोजगारी वाढू शकते. दुसरीकडे, तंत्रज्ञानामुळे नवीन कौशल्यांची गरज निर्माण होते आणि कामगारांना नवीन संधी मिळतात. औद्योगिक समाजशास्त्र या बदलांचा अभ्यास करून तंत्रज्ञान आणि मानवी संबंध यांच्यात समतोल राखण्याचा प्रयत्न करते. या अभ्यासामुळे उद्योगधंद्यात तंत्रज्ञानाचा योग्य वापर करून मानवी संबंध टिकवून ठेवण्याचे मार्ग समजतात.

सारांश, औद्योगिक समाजशास्त्राचा अभ्यासविषय हा उद्योगधंद्याशी निगडित मानवी संबंध, सामाजिक रचना आणि परिवर्तन यांचा सखोल अभ्यास करणारा आहे. उद्योगधंद्यामुळे समाजात निर्माण होणारे बदल, कामगार-व्यवस्थापन संबंध, तंत्रज्ञानाचा प्रभाव आणि सामाजिक संस्थांचे योगदान यांचा एकत्रित विचार या शाखेत केला जातो. औद्योगिक समाजशास्त्र केवळ समस्यांचे विश्लेषण करत नाही, तर त्यांचे समाधान सुचवण्याचाही प्रयत्न करते. त्यामुळे आधुनिक औद्योगिक समाज समजून घेण्यासाठी आणि त्यातील संतुलन राखण्यासाठी या विषयाचे महत्त्व अत्यंत मोठे आहे.

२.४. औद्योगिक समाजशास्त्राची व्याप्ती:

औद्योगिक समाजशास्त्र हे समाजशास्त्राचे एक महत्त्वपूर्ण व गतिशील उपशाखा असून ते उद्योगधंद्या आणि समाज यांच्यातील परस्परसंबंधांचा सखोल अभ्यास करते. आधुनिक काळात औद्योगिकीकरण हा सामाजिक परिवर्तनाचा प्रमुख आधार बनला आहे. उद्योगधंद्याच्या वाढीमुळे केवळ आर्थिक रचना बदलत नाही, तर सामाजिक संबंध, मूल्यव्यवस्था, जीवनपद्धती आणि मानवी वर्तन यामध्येही मूलभूत बदल घडून येतात. त्यामुळे उद्योगधंद्याचा अभ्यास केवळ आर्थिक दृष्टिकोनातून न करता सामाजिक दृष्टिकोनातून करणे अत्यावश्यक ठरते.

औद्योगिक समाजशास्त्राची व्याप्ती अत्यंत व्यापक आहे. या शाखेत उद्योगधंद्याला एक **सामाजिक संघटना** म्हणून पाहिले जाते. उद्योगधंद्यातील विविध स्तरांवरील कर्मचारी, त्यांचे परस्परसंबंध, भूमिका, अधिकार आणि जबाबदाऱ्या यांचा अभ्यास केला जातो. यामध्ये श्रमविभाजन, विशिष्टीकरण, व्यवस्थापन पद्धती, संघटनात्मक रचना आणि कामगारांचे वर्तन यांचा समावेश होतो. त्यामुळे औद्योगिक समाजशास्त्र हे केवळ उत्पादन प्रक्रियेपुरते मर्यादित नसून मानवी घटकांच्या अभ्यासाला विशेष महत्त्व देते.

याशिवाय, औद्योगिक समाजशास्त्रात उद्योगधंद्या आणि समाज यांच्यातील संबंधांचा अभ्यास केला जातो. उद्योगधंद्याचा समाजावर आणि समाजाचा उद्योगधंद्यावर होणारा प्रभाव समजून घेणे हे या शाखेचे मुख्य उद्दिष्ट आहे. उदाहरणार्थ, औद्योगिकीकरणामुळे नागरीकरण वाढते, कुटुंबव्यवस्था बदलते, सामाजिक स्तरीकरण निर्माण होते आणि नवीन सामाजिक समस्या उद्भवतात. तसेच, कामगारांचे सामाजिक जीवन, त्यांच्या समस्या, जीवनमान, कामावरील समाधान आणि असंतोष यांचा अभ्यासही या क्षेत्रात केला जातो. औद्योगिक समाजशास्त्राच्या व्याप्तीत **सूक्ष्म (Micro)** आणि **स्थूल (Macro)** या दोन्ही स्तरांवरील अभ्यासाचा समावेश होतो. सूक्ष्म स्तरावर कामगार गट, संघटना, विभाग यांचा अभ्यास केला जातो, तर

स्थूल स्तरावर संपूर्ण औद्योगिक व्यवस्था, आर्थिक रचना आणि सामाजिक परिवर्तन यांचा विचार केला जातो. या दोन्ही स्तरांचा समन्वय साधून उद्योगधंद्याचे सर्वांगीण आकलन करण्याचा प्रयत्न केला जातो. तसेच, औद्योगिक समाजशास्त्रात सामाजिक नियंत्रण, औद्योगिक संबंध, कामगार संघटना, व्यवस्थापन आणि शासन यांच्यातील संबंधांचा अभ्यास केला जातो. उद्योगधंद्यावर सामाजिक नियंत्रण कितपत असावे, कामगारांचे हक्क कसे संरक्षित करावेत, आणि उत्पादनक्षमता व सामाजिक न्याय यामध्ये संतुलन कसे राखावे यासारख्या प्रश्नांची उत्तरे शोधण्याचा प्रयत्न केला जातो.

सारांश, औद्योगिक समाजशास्त्राची व्याप्ती अत्यंत विस्तृत असून ती उद्योगधंद्याच्या अंतर्गत रचनेपासून ते समाजाशी असलेल्या व्यापक संबंधांपर्यंत पसरलेली आहे. हे शास्त्र औद्योगिक जीवनातील बदल, समस्या आणि संधी यांचा अभ्यास करून समाजाच्या सर्वांगीण विकासासाठी मार्गदर्शन करते. त्यामुळे आधुनिक औद्योगिक समाज समजून घेण्यासाठी औद्योगिक समाजशास्त्राचे महत्त्व अनन्यसाधारण आहे.

पुढील मुद्द्यांच्या आधारे औद्योगिक समाजशास्त्राची व्याप्तीची चर्चा अधिक विस्ताराने करता येईल.

अ) उद्योगधंदा – एक सामाजिक संघटना म्हणून

१. उद्योगधंद्यात विविध भूमिका व पदे असलेले कर्मचारी
२. सामाजिक संघटनेची आवश्यकता
३. उद्योगधंद्याची सामाजिक रचना (Structure)
४. उद्योगधंदा – सतत चालणारी क्रिया

ब) उद्योगधंदा व समाज यांचे संबंध

१. औद्योगिक कर्मचाऱ्यांचे सामाजिक जीवन
२. उद्योगधंदा व सामाजिक स्थिती
३. उद्योगधंदा व समुदाय
४. उद्योगधंदा व सामाजिक नियंत्रण
५. सूक्ष्म व स्थूल अभ्यास

अ) उद्योगधंदा – एक सामाजिक संघटना म्हणून-

(१) उद्योगधंद्यात विविध भूमिका व पदे असलेले कर्मचारी

आधुनिक उद्योगधंदा हा एक अत्यंत गुंतागुंतीचा सामाजिक घटक असून त्याच्या कार्यप्रणालीत विविध प्रकारच्या कर्मचाऱ्यांचा सहभाग असतो. प्राचीन काळात एकाच व्यक्तीने उत्पादनाच्या सर्व प्रक्रिया पार पाडल्या जात असत; परंतु आधुनिक औद्योगिक व्यवस्थेत श्रमविभाजन आणि विशिष्टीकरण विशेषीकरण

यांना मोठे महत्त्व प्राप्त झाले आहे. त्यामुळे उत्पादन प्रक्रियेतील प्रत्येक टप्प्यासाठी वेगवेगळ्या तज्ज्ञांची नियुक्ती केली जाते.

उद्योगधंद्यात कार्यकारी अधिकारी, व्यवस्थापक, तंत्रज्ञ, अभियंते, पर्यवेक्षक, कुशल व अकुशल कामगार, कारकून इत्यादी विविध स्तरांवरील कर्मचारी कार्यरत असतात. या सर्वांच्या भूमिका, जबाबदाऱ्या आणि अधिकार भिन्न असतात. उदाहरणार्थ, व्यवस्थापक धोरणात्मक निर्णय घेतात, तर कामगार प्रत्यक्ष उत्पादन प्रक्रियेत सहभागी होतात. मध्यम स्तरावरील कर्मचारी या दोघांमध्ये समन्वय साधण्याचे काम करतात. या विविध भूमिकांमुळे उद्योगधंद्यात **विविध स्थाने वा पदे** निर्माण होते. प्रत्येक व्यक्तीचे स्थान तिच्या कौशल्य, पात्रता आणि अनुभवावर आधारित असते. या भेदीकरणामुळे उद्योगधंद्याचे कार्य अधिक कार्यक्षमतेने पार पडते, कारण प्रत्येक व्यक्ती आपल्या विशिष्ट क्षेत्रात तज्ज्ञ असते. याशिवाय, या विविध भूमिकांमुळे व्यक्तींमध्ये परस्परावलंबन निर्माण होते. एक कामगार दुसऱ्यावर अवलंबून असतो, कारण उत्पादन प्रक्रिया ही एक साखळी असते. त्यामुळे एकत्रित सहकार्याशिवाय उत्पादन शक्य होत नाही.

औद्योगिक समाजशास्त्र या सर्व भूमिकांचा, त्यांच्या परस्परसंबंधांचा आणि त्यांच्या सामाजिक परिणामांचा अभ्यास करते. कर्मचाऱ्यांमधील संबंध, त्यांचे वर्तन, कामावरील समाधान, संघर्ष आणि सहकार्य यांचा अभ्यास करून उद्योगधंद्याच्या कार्यक्षमतेत सुधारणा करण्याचे मार्ग शोधले जातात.

(२) सामाजिक संघटनेची आवश्यकता

आधुनिक उद्योगधंद्यात हजारो कर्मचारी विविध कार्यांमध्ये गुंतलेले असतात. या सर्वांच्या कार्यात सुसूत्रता आणि समन्वय राखण्यासाठी **सामाजिक संघटना** या अत्यंत आवश्यक ठरतात. संघटनेशिवाय उद्योगधंद्याचे कार्य सुरळीतपणे चालू शकत नाही. सामाजिक संघटना म्हणजे व्यक्तींच्या कार्य, अधिकार, जबाबदाऱ्या आणि परस्परसंबंध यांचे निश्चित नियोजन होय. संघटनेमुळे प्रत्येक कर्मचाऱ्याला त्याचे कार्य स्पष्टपणे समजते आणि त्यानुसार तो आपली भूमिका पार पाडतो. यामुळे गोंधळ, संघर्ष आणि कार्यातील अकार्यक्षमता कमी होते.

संघटनेचा मुख्य उद्देश म्हणजे:

कार्याचे विभाजन करणे, अधिकारांचे वितरण करणे, नियंत्रण आणि शिस्त राखणे, सहकार्य वाढविणे, संघटनेमुळे कर्मचाऱ्यांमध्ये सुसंवाद आणि एकात्मता निर्माण होते. प्रत्येक व्यक्तीला तिच्या कार्याची जाणीव होते आणि ती संघटनेच्या उद्दिष्टांच्या पूर्ततेसाठी कार्य करते. याशिवाय, संघटना औपचारिक आणि अनौपचारिक अशा दोन प्रकारांची असते. औपचारिक संघटना नियम आणि अधिकारांवर आधारित असते, तर अनौपचारिक संघटना व्यक्तींच्या भावनांवर आणि सामाजिक संबंधांवर आधारित असते. दोन्ही प्रकार उद्योगधंद्याच्या कार्यक्षमतेसाठी महत्त्वाचे असतात.

औद्योगिक समाजशास्त्र या संघटनात्मक रचनेचा आणि त्यातील मानवी संबंधांचा अभ्यास करते. संघटनेतील समस्यांचे निराकरण, कर्मचाऱ्यांचे समाधान, आणि उत्पादनक्षमता वाढविण्यासाठी आवश्यक उपाययोजना शोधणे हे या अभ्यासाचे मुख्य उद्दिष्ट आहे.

(३) उद्योगधंद्याची सामाजिक रचना

प्रत्येक उद्योगधंद्याला एक ठराविक सामाजिक रचना असते. या रचनेमध्ये व्यक्तींचे स्थान, अधिकार, कर्तव्ये आणि परस्परसंबंध निश्चित केलेले असतात. ही रचना उद्योगधंद्याच्या कार्यक्षमतेसाठी आणि स्थैर्यासाठी अत्यंत महत्त्वाची असते. सामाजिक रचनेमुळे उद्योगधंद्यातील प्रत्येक व्यक्तीला तिच्या कार्याची आणि स्थानाची स्पष्ट कल्पना मिळते. यामुळे कार्यात शिस्त आणि नियोजन येते. उदाहरणार्थ, एका कामगाराला कोणाकडून आदेश घ्यायचे आणि कोणाला अहवाल द्यायचा हे स्पष्ट असते.

या रचनेमुळे:

कार्याचे नियोजन होते, अधिकारांचे स्पष्ट विभाजन होते, जबाबदाऱ्या निश्चित होतात, परस्परसंबंध स्पष्ट होतात.

यामुळे उद्योगधंद्यातील कार्य अधिक परिणामकारकपणे पार पडते.

सामाजिक रचनेमध्ये औपचारिक नियम आणि अनौपचारिक संबंध यांचा समावेश असतो. औपचारिक रचना ही नियमांवर आधारित असते, तर अनौपचारिक रचना ही मानवी संबंधांवर आधारित असते. दोन्ही प्रकार एकत्रितपणे उद्योगधंद्याच्या कार्यक्षमतेवर प्रभाव टाकतात. औद्योगिक समाजशास्त्र या रचनेचा अभ्यास करून उद्योगधंद्याच्या कार्यक्षमतेत सुधारणा करण्याचे मार्ग शोधते. तसेच, रचनेतील दोष, संघर्ष आणि समस्या ओळखून त्यांचे निराकरण करण्याचा प्रयत्न करते.

(४) उद्योगधंदा – सतत चालणारी क्रिया

उद्योगधंदा हा स्थिर नसून सतत चालणारी आणि बदलणारी प्रक्रिया आहे. उत्पादन, व्यवस्थापन, तंत्रज्ञान आणि मानवी संबंध या सर्व घटकांमध्ये सतत बदल होत असतात. उद्योगधंद्यातील कार्य हे केवळ औपचारिक रचनेवर आधारित नसते, तर प्रत्यक्ष व्यवहारात अनेक अनौपचारिक संबंध आणि प्रक्रिया कार्यरत असतात. उदाहरणार्थ, कामगारांमधील मैत्री, गटबाजी, सहकार्य किंवा संघर्ष हे घटक औपचारिक रचनेत दिसत नाहीत, पण ते उद्योगधंद्याच्या कार्यावर मोठा प्रभाव टाकतात.

उद्योगधंद्यातील बदलांची कारणे:

- तांत्रिक प्रगती
- बाजारातील बदल
- सामाजिक बदल
- कामगारांच्या अपेक्षा

या सर्व घटकांमुळे उद्योगधंदा सतत विकसित होत राहतो.

औद्योगिक समाजशास्त्र या गतिशील प्रक्रियेचा अभ्यास करते. उद्योगधंद्यातील बदलांचा कामगारांवर, उत्पादनावर आणि समाजावर होणारा परिणाम समजून घेणे हे याचे उद्दिष्ट असते.

(५) औद्योगिक कर्मचाऱ्यांचे सामाजिक जीवन

औद्योगिक समाजशास्त्राच्या अभ्यासात कर्मचाऱ्यांचे सामाजिक जीवन हा अत्यंत महत्वाचा घटक मानला जातो. कर्मचारी हा केवळ उत्पादन प्रक्रियेतील एक घटक नसून तो एक सामाजिक व्यक्ती आहे. तो कुटुंबातील सदस्य, नागरिक, मित्र, समाजघटक अशा अनेक भूमिका पार पाडत असतो. त्यामुळे त्याच्या सामाजिक जीवनाचा त्याच्या कामावर, कार्यक्षमतेवर आणि वर्तनावर थेट परिणाम होतो. औद्योगिक कर्मचाऱ्यांचे जीवन दोन स्तरांवर विभागलेले असते. एक म्हणजे कार्यस्थळावरील जीवन आणि दुसरे म्हणजे कार्यस्थळाबाहेरील सामाजिक जीवन. कार्यस्थळावर तो कामगार, अधिकारी किंवा तंत्रज्ञ म्हणून भूमिका पार पाडतो; तर घरात तो कुटुंबातील सदस्य म्हणून जबाबदाऱ्या पार पाडतो. या दोन्ही जीवनांमध्ये संतुलन राखणे आवश्यक असते. जर कर्मचाऱ्याचे कुटुंबिक जीवन स्थिर, आनंदी आणि समाधानकारक असेल, तर तो कामावर अधिक लक्ष केंद्रीत करू शकतो. उलट, घरगुती समस्या, आर्थिक अडचणी, आरोग्याच्या समस्या किंवा सामाजिक ताणतणाव यांचा त्याच्या कामावर नकारात्मक परिणाम होतो. यामुळे अनुपस्थिती वाढते, उत्पादनक्षमता कमी होते आणि कामगार असंतोष निर्माण होतो. औद्योगिक समाजशास्त्र या संबंधांचा अभ्यास करून कर्मचाऱ्यांच्या जीवनामात सुधारणा करण्याचे उपाय सुचवते. उदाहरणार्थ, कामगारांसाठी निवास, आरोग्य सुविधा, शिक्षण, मनोरंजन यांसारख्या सुविधा उपलब्ध करून देणे आवश्यक मानले जाते.

(६) उद्योगधंदा व सामाजिक स्थिती

उद्योगधंदा आणि सामाजिक स्थिती यांच्यात घनिष्ठ संबंध असतो. कोणत्याही समाजातील वर्तमान सामाजिक स्थिती ही ऐतिहासिक प्रक्रियेचा परिणाम असते. औद्योगिकीकरणामुळे समाजाच्या संरचनेत, मूल्यांमध्ये आणि जीवनपद्धतीत मूलभूत बदल घडतात. औद्योगिक विकासांमुळे समाजात नवीन वर्ग निर्माण होतात, जसे की औद्योगिक कामगार वर्ग, व्यवस्थापक वर्ग आणि तंत्रज्ञ वर्ग. या वर्गांमुळे सामाजिक स्तरीकरण निर्माण होते. यामुळे समाजात आर्थिक आणि सामाजिक विषमता वाढू शकते. याशिवाय, औद्योगिकीकरणामुळे ग्रामीण भागातून शहरांकडे स्थलांतर वाढते. यामुळे नागरीकरण होते आणि शहरांची वाढ होते. यामुळे जीवनशैली, कुटुंब रचना आणि सामाजिक संबंधांमध्ये बदल होतात.

तंत्रज्ञानाच्या प्रगतीमुळे उत्पादन पद्धती बदलतात आणि त्यामुळे कामाच्या स्वरूपातही बदल होतो. यामुळे कामगारांच्या कौशल्यांची गरज बदलते आणि शिक्षणाला अधिक महत्त्व प्राप्त होते.

औद्योगिक समाजशास्त्र या सर्व बदलांचा अभ्यास करून समाजातील परिवर्तनाची दिशा समजून घेते. तसेच, या बदलांचा व्यक्ती आणि समाजावर होणारा परिणाम विश्लेषित करते.

(७) उद्योगधंदा व समुदाय

उद्योगधंदा आणि समुदाय यांचे संबंध अत्यंत जवळचे आणि परस्परावलंबी असतात. उद्योगधंदा समुदायाच्या आर्थिक, सामाजिक आणि सांस्कृतिक जीवनावर प्रभाव टाकतो, तसेच समुदायही उद्योगधंद्याच्या विकासावर प्रभाव टाकतो. लहान समुदायांमध्ये उद्योगधंदा हा प्रमुख उपजीविकेचा स्रोत असतो. अशा ठिकाणी संपूर्ण समुदाय उद्योगावर अवलंबून असतो. उदाहरणार्थ, साखर कारखान्याच्या परिसरातील गावांचे जीवन त्या उद्योगावर अवलंबून असते. मोठ्या आणि विविध उद्योग असलेल्या समुदायांमध्ये आर्थिक स्थैर्य अधिक असते. कारण ते एका उद्योगावर अवलंबून नसतात. अशा समुदायांमध्ये नागरीकरण आणि सामाजिक विविधता अधिक दिसून येते. उद्योगधंद्यामुळे रोजगाराच्या संधी निर्माण होतात, शिक्षण आणि आरोग्य सुविधा वाढतात आणि जीवनमान सुधारते. परंतु, औद्योगिकीकरणामुळे प्रदूषण, झोपडपट्ट्या, गुन्हेगारी यांसारख्या समस्या देखील निर्माण होऊ शकतात.

औद्योगिक समाजशास्त्र या संबंधांचा अभ्यास करून उद्योगधंदा आणि समुदाय यांच्यात संतुलन राखण्याचे उपाय शोधते.

(८) उद्योगधंदा व सामाजिक नियंत्रण

उद्योगधंद्यावर सामाजिक नियंत्रण हा एक महत्वाचा विषय आहे. समाजातील आर्थिक आणि राजकीय घटक उद्योगधंद्यावर नियंत्रण ठेवतात. हे नियंत्रण विविध प्रकारे असू शकते, जसे की कायदे, नियम, धोरणे आणि सामाजिक मूल्ये. समाजवादी व्यवस्थेत उद्योगधंद्यावर शासनाचे अधिक नियंत्रण असते. तर भांडवलशाही व्यवस्थेत उद्योगधंद्यांना अधिक स्वातंत्र्य दिले जाते. या दोन्ही व्यवस्थांमध्ये फायदे आणि तोटे असतात.

सामाजिक नियंत्रणाचे उद्दिष्ट म्हणजे:

कामगारांचे संरक्षण, शोषण टाळणे, सामाजिक न्याय राखणे, आर्थिक स्थैर्य निर्माण करणे

उद्योगधंद्यावर नियंत्रण नसल्यास कामगारांचे शोषण होऊ शकते, तर अत्यधिक नियंत्रण असल्यास उद्योगधंद्याची कार्यक्षमता कमी होऊ शकते. औद्योगिक समाजशास्त्र या नियंत्रणाच्या स्वरूपाचा, त्याच्या परिणामांचा आणि त्यातील संतुलनाचा अभ्यास करते.

(९) सूक्ष्म व स्थूल अभ्यास

औद्योगिक समाजशास्त्रात सूक्ष्म आणि स्थूल या दोन्ही स्तरांवर अभ्यास केला जातो. सूक्ष्म अभ्यासात उद्योगधंद्यातील लहान घटकांचा अभ्यास केला जातो, जसे की कामगार गट, विभाग, संघटना इत्यादी.

सूक्ष्म अभ्यासामुळे:

व्यक्तींचे वर्तन समजते, गटांमधील संबंध स्पष्ट होतात, समस्या ओळखता येतात

स्थूल अभ्यासात संपूर्ण उद्योगव्यवस्था, आर्थिक रचना, सामाजिक परिवर्तन यांचा अभ्यास केला जातो. सूक्ष्म आणि स्थूल अभ्यास परस्परपूरक असतात. सूक्ष्म स्तरावरील निष्कर्षांवरून व्यापक संरचनेचे आकलन होते. औद्योगिक समाजशास्त्र या दोन्ही स्तरांचा समन्वय साधून उद्योगधंद्याच्या सर्वांगीण अभ्यासाला प्राधान्य देते.

समारोप:

सारांशतः, औद्योगिक समाजशास्त्राची व्याप्ती अत्यंत व्यापक, बहुआयामी आणि गतिशील आहे. या शास्त्रात उद्योगधंद्याचा अभ्यास केवळ आर्थिक क्रिया म्हणून न करता तो एक सामाजिक संघटना म्हणून केला जातो. उद्योगधंद्यातील रचना, कार्यपद्धती, श्रमविभाजन, व्यवस्थापन आणि कर्मचाऱ्यांमधील परस्परसंबंध यांचा सखोल अभ्यास या शाखेत केला जातो. त्यामुळे उद्योगधंद्यातील मानवी घटकांचे महत्त्व अधोरेखित होते.

औद्योगिक समाजशास्त्राची एक महत्त्वाची बाजू म्हणजे उद्योगधंद्या आणि समाज यांच्यातील परस्परावलंबी संबंधांचा अभ्यास. उद्योगधंद्याचा समाजावर होणारा परिणाम-जसे की नागरीकरण, सामाजिक स्त्रीकरण, जीवनशैलीतील बदल-आणि समाजाचा उद्योगधंद्यावर होणारा प्रभाव यांचा सुसंगत विचार या शाखेत केला जातो. तसेच, कर्मचाऱ्यांचे सामाजिक जीवन, त्यांच्या समस्या, समाधान आणि औद्योगिक संबंध यांचे विश्लेषण करून उत्पादनक्षमता आणि सामाजिक कल्याण यामध्ये संतुलन साधण्याचा प्रयत्न केला जातो.

याशिवाय, सूक्ष्म आणि स्थूल स्तरावरील अभ्यासामुळे उद्योगधंद्याच्या लहान घटकांपासून ते व्यापक सामाजिक संरचनेपर्यंतचे सर्वांगीण आकलन होते. सामाजिक नियंत्रण, कामगार संघटना, शासन आणि उद्योगधंद्या यांच्यातील संबंध यांचा अभ्यास करून आधुनिक औद्योगिक समाजातील विविध समस्या समजून घेण्यास मदत होते.

शेवटी, औद्योगिक समाजशास्त्र हे बदलत्या औद्योगिक आणि सामाजिक परिस्थितीचे विश्लेषण करणारे एक महत्त्वपूर्ण शास्त्र आहे. हे शास्त्र उद्योगधंद्याच्या विकासासोबतच सामाजिक न्याय, मानवी कल्याण आणि समतोल विकास साधण्यासाठी मार्गदर्शन करते. त्यामुळे आधुनिक समाजाच्या यथार्थ आकलनासाठी औद्योगिक समाजशास्त्राची भूमिका अत्यंत महत्त्वपूर्ण ठरते.

स्वयं-अध्ययनासाठी प्रश्न - १

१. औद्योगिक समाजशास्त्र ही समाजशास्त्राची शाखा आहे. (योग्य / अयोग्य)
२. औद्योगिक समाजशास्त्रात कामगारांचा अभ्यास होत नाही. (योग्य / अयोग्य)
३. “IndustrialSociology” म्हणजे.
४. कामगार व व्यवस्थापन यांचे संबंध मध्ये अभ्यासले जातात.

५. जोड्या जुळवा:

- (अ) कामगार संघटना - (१) Trade Union
- (ब) औद्योगिक संबंध - (२) Industrial Relations

ब. औद्योगिक समाजशास्त्राचा उदय व विकास

औद्योगिक समाजशास्त्राचा उदय मुख्यतः औद्योगिक क्रांतीनंतर झाला. १८व्या व १९व्या शतकात उद्योगधंद्यांच्या वाढीमुळे सामाजिक रचना, कामगार जीवन आणि आर्थिक संबंधांमध्ये मोठे बदल झाले.

उदयाची कारणे:

- औद्योगिक क्रांती
- शहरीकरण व स्थलांतर
- कामगार वर्गाची निर्मिती
- कामगारांच्या समस्या व शोषण

विकास:

- प्रारंभी आर्थिक दृष्टिकोनातून अभ्यास
- नंतर सामाजिक व मानसशास्त्रीय दृष्टिकोनाचा समावेश
- कामगार संबंध, मानवी संबंध (Human Relations) यांवर भर
- आधुनिक काळात जागतिकीकरण, तंत्रज्ञान आणि कामगार कल्याण यांचा अभ्यास

औद्योगिक समाजशास्त्र ही समाजशास्त्राची तुलनेने अलीकडे विकसित झालेली एक महत्त्वपूर्ण शाखा आहे. काळानुसार या शाखेची व्याप्ती सातत्याने वाढत चाललेली दिसून येते, कारण तिच्या अभ्यासाच्या विषयांमध्ये सतत नवीन घटकांचा समावेश होत आहे. उद्योगधंद्याचा समाजशास्त्रीय दृष्टिकोनातून अभ्यास करण्याची प्रक्रिया मुख्यतः विसाव्या शतकात सुरू झाली. जरी मानवी समाजात आर्थिक क्रिया प्राचीन काळापासून अस्तित्वात असली, तरी कालांतराने तिचे स्वरूप तसेच तिच्याकडे पाहण्याचा दृष्टिकोन बदलत गेला.

इतिहासातील विविध कालखंडांमध्ये प्रचलित असलेल्या राजकीय, सामाजिक आणि तात्त्विक विचारसरणींनी आर्थिक क्रियेच्या आकलनाला दिशा दिली. त्यामुळे उद्योगधंद्याकडे पाहण्याची दृष्टीही त्या त्या काळातील प्रमुख विचारप्रवाहानुसार बदलत गेली. औद्योगिक क्रांतीपूर्वी आणि औद्योगिक क्रांतीच्या

काळात घडलेल्या अनेक महत्त्वपूर्ण घटनांनी जसे की संघ उत्पादनपद्धतीचा व्हास, नवीन प्रदेशांचा शोध, फ्रेंच राज्यक्रांती, विज्ञान व तंत्रज्ञानातील प्रगती, उत्पादनवाढ आणि बाजारपेठांचा विस्तार यामुळे मानवी आर्थिक जीवनात आमूलाग्र बदल घडवून आणले.

या बदलांमुळे उद्योगधंद्याकडे पाहण्याचा दृष्टिकोन केवळ आर्थिक मर्यादित न राहता सामाजिक दृष्टीनेही विकसित झाला. उद्योगधंद्या हा केवळ आर्थिक क्रिया नसून तो एक सामाजिक संघटना आहे, ही जाणीव हळूहळू दृढ होत गेली आणि याच प्रक्रियेतून औद्योगिक समाजशास्त्राच्या उदयाची पार्श्वभूमी तयार झाली. म्हणून या विकासाचा अभ्यास करण्यासाठी उद्योगधंद्याकडे पाहण्याच्या दृष्टिकोनातील बदलांचा कालानुक्रमे विचार करणे आवश्यक ठरते.

तो कालानुक्रम पुढील प्रमाणे आहे.

(१) १७२३ - १७९० : व्यक्तिवादी व उपयुक्ततावादी विचार.

(२) १९०० - १९२० : शास्त्रीय व्यवस्थापन.

(३) १९२० - १९४० : कामगार-मानसशास्त्रीय अभ्यास.

(४) १९४० - १९६० : मानवी संबंधांचा अभ्यास.

(५) १९६० नंतर : कामगार सामाजिक राजकीय व्यक्ती.

(६) २१ व्या शतकातील औद्योगिक समाजशास्त्राचा विकास

१) १७२३ ते १७९० : व्यक्तिवादी व उपयुक्ततावादी विचार

या कालखंडात औद्योगिक जीवनाकडे पाहण्याचा दृष्टिकोन प्रामुख्याने व्यक्तिवादी (आणि उपयुक्ततावादी होता. या विचारसरणीचा प्रभाव प्राचीन अर्थशास्त्रज्ञ आणि निसर्गवादी तत्त्वज्ञांच्या लेखनातून दिसून येतो. विशेषतः **अँडम स्मिथ** हे या कालखंडाचे प्रमुख प्रतिनिधी मानले जातात. या विचारसरणीनुसार प्रत्येक व्यक्ती स्वतःच्या हितसंबंधांचे सर्वोत्तम ज्ञान ठेवते आणि त्या हितासाठी ती स्वतंत्रपणे कार्य करते. समाज हा अशा स्वहितसाधक व्यक्तींचा समूह असल्याने, प्रत्येकाला आर्थिक क्रियेत स्वातंत्र्य दिल्यास एकूण समाजकल्याण साध्य होईल, अशी धारणा होती. त्यामुळे **मुक्त बाजारपेठ** म्हणजेच शासनाचा कमी हस्तक्षेप हा या काळाचे प्रमुख आर्थिक तत्त्व होते. या विचारांचा परिणाम उद्योगधंद्यांवरही झाला. उद्योगधंद्या हा केवळ नफा मिळविण्याचे साधन आहे, अशी धारणा बळकट झाली. कामगार आणि मालक यांच्यातील संबंध हे पूर्णतः आर्थिक व्यवहारावर आधारित मानले गेले. कामगारांना उत्पादनासाठी आवश्यक घटक म्हणून पाहिले जात होते. त्यामुळे त्यांच्या सामाजिक किंवा मानवी गरजांकडे विशेष लक्ष दिले जात नव्हते. या कालखंडात औद्योगिकीकरणाची सुरुवात होत होती. त्यामुळे उत्पादन वाढ, बाजारपेठांचा विस्तार आणि भांडवल संचय यावर भर देण्यात आला. व्यक्तीस्वातंत्र्यामुळे नवउद्योगांना चालना मिळाली आणि आर्थिक विकास वेगाने होऊ लागला. तथापि, या विचारसरणीचे काही दुष्परिणामही दिसून आले. कामगारांचे शोषण,

दीर्घ कामाचे तास, कमी वेतन आणि असुरक्षित कामाचे वातावरण यांसारख्या समस्या निर्माण झाल्या. सामाजिक न्याय आणि समता यांचा अभाव जाणवू लागला.

एकूणच, या कालखंडात उद्योगधंद्याकडे पाहण्याचा दृष्टिकोन पूर्णतः आर्थिक आणि व्यक्तिकेंद्रित होता. समाजशास्त्रीय घटकांचा विचार अजून विकसित झाला नव्हता. तरीही, या विचारसरणीने औद्योगिक विकासाला गती दिली आणि पुढील समाजशास्त्रीय विचारांच्या उदयासाठी पायाभरणी केली.

(२) १९०० ते १९२० : शास्त्रीय व्यवस्थापन

या कालखंडात उद्योगधंद्याच्या क्षेत्रात 'शास्त्रीय व्यवस्थापन' या संकल्पनेचा उदय झाला. याचे प्रमुख प्रवर्तक फ्रेडेरिक टेलर होते. त्यांनी उत्पादन प्रक्रियेला अधिक कार्यक्षम आणि वैज्ञानिक बनविण्याचा प्रयत्न केला. टेलर यांच्या मते, प्रत्येक कामाचे वैज्ञानिक विश्लेषण करून त्यासाठी सर्वोत्तम पद्धत शोधता येते. त्यांनी 'Time and Motion Study' च्या माध्यमातून कामाच्या प्रत्येक घटकाचे विश्लेषण केले. यामुळे उत्पादनक्षमता वाढविणे शक्य झाले.

या कालखंडात कामाचे विभाजन, जबाबदाऱ्यांचे स्पष्ट नियोजन, कार्यपद्धतीचे मानकीकरण आणि नियंत्रण यांना महत्त्व देण्यात आले. कामगारांना अधिक उत्पादनासाठी आर्थिक प्रोत्साहन देण्यावर भर होता. परंतु या दृष्टिकोनात कामगारांना केवळ यंत्राचा एक भाग मानले गेले. त्यांच्या भावना, सामाजिक संबंध आणि मानसिक गरजांकडे दुर्लक्ष करण्यात आले. कामगारांच्या प्रेरणा केवळ आर्थिक आहेत, असे गृहीत धरले गेले. यामुळे काही समस्या निर्माण झाल्या. कामगारांमध्ये असंतोष, कंटाळा आणि परकेपणाची भावना वाढली. उत्पादन वाढले असले तरी मानवी समाधान कमी झाले.

तरीही, शास्त्रीय व्यवस्थापनाने उद्योगधंद्याला शिस्तबद्धता, कार्यक्षमता आणि नियोजनाची दिशा दिली. यामुळे आधुनिक व्यवस्थापनशास्त्राचा पाया तयार झाला.

पुढे, या दृष्टिकोनातील मर्यादा लक्षात घेऊन समाजशास्त्रीय आणि मानसशास्त्रीय दृष्टिकोन विकसित झाले. त्यामुळे शास्त्रीय व्यवस्थापन हा औद्योगिक समाजशास्त्राच्या विकासातील एक महत्त्वाचा टप्पा मानला जातो.

(३) १९२० ते १९४० : कामगार मानसशास्त्रीय अभ्यास

या कालखंडात उद्योगधंद्याचा अभ्यास मानसशास्त्रीय दृष्टिकोनातून करण्यास सुरुवात झाली. कामगारांच्या वर्तनामागील मानसिक घटकांचा अभ्यास करण्यावर भर देण्यात आला.

हुगो मुन्स्तेरबर्ग यांनी औद्योगिक मानसशास्त्राचा पाया घातला. त्यांनी कामगारांच्या क्षमतांचे मापन, योग्य कामासाठी योग्य व्यक्तीची निवड आणि कार्यक्षमता वाढविण्यासाठी मानसिक घटकांचा अभ्यास केला. या कालखंडात कामगारांचे समाधान, थकवा, प्रेरणा, मानसिक ताण आणि कामातील रस यांचा अभ्यास करण्यात आला. मानसशास्त्रीय चाचण्यांचा वापर करून कामगारांची कार्यक्षमता वाढविण्याचा प्रयत्न केला

गेला. तथापि, या चाचण्यांमुळे कामगारांमध्ये अविश्वास निर्माण झाला. त्यांना वाटू लागले की या चाचण्यांचा वापर त्यांच्या विरोधात केला जात आहे. त्यामुळे या पद्धतीला मर्यादा आल्या.

या कालखंडात हे स्पष्ट झाले की कामगारांची कार्यक्षमता केवळ आर्थिक घटकांवर अवलंबून नसून मानसिक आणि सामाजिक घटकांवरही अवलंबून असते.

जरी मानसशास्त्रीय दृष्टिकोन सर्व समस्या सोडवू शकला नाही, तरी त्याने औद्योगिक समाजशास्त्राच्या विकासासाठी महत्त्वपूर्ण दिशा दिली.

(४) १९४० ते १९६० : मानवी संबंधांचा अभ्यास

१९४० ते १९६० हा कालखंड औद्योगिक समाजशास्त्राच्या विकासाच्या दृष्टीने अत्यंत महत्त्वाचा मानला जातो. या काळात उद्योगधंद्याकडे पाहण्याचा दृष्टिकोन केवळ आर्थिक किंवा तांत्रिक न राहता मानवी संबंधांवर (Human Relations) केंद्रित झाला. या बदलामागे एल्टोन मायो आणि फ्रिट्झ रोथल्सबर्ग यांच्या संशोधनाचा विशेष प्रभाव होता. या कालखंडातील सर्वात महत्त्वपूर्ण घटना म्हणजे 'हाउथोर्न प्रयोग' या प्रयोगांमधून हे स्पष्ट झाले की कामगारांची कार्यक्षमता केवळ वेतन, कामाचे तास किंवा भौतिक परिस्थितीवर अवलंबून नसून त्यांच्या सामाजिक आणि मानसिक गरजांवरही मोठ्या प्रमाणात अवलंबून असते. कामगारांना मान्यता मिळणे, समूहातील स्वीकार, सुरक्षिततेची भावना आणि आपलेपणाची जाणीव या घटकांचा त्यांच्या कार्यक्षमतेवर सकारात्मक परिणाम होतो.

या अभ्यासातून उद्योगधंद्यातील अनौपचारिक समूहांचे महत्त्व अधोरेखित झाले. कामगार एकत्र काम करताना त्यांचे आपोआप गट तयार होतात आणि या गटांचे स्वतःचे नियम, मूल्ये आणि अपेक्षा ठरतात. हे गट कामगारांच्या वर्तनावर प्रभाव टाकतात आणि उत्पादनाच्या गतीवरही परिणाम करतात. त्यामुळे व्यवस्थापनाने या अनौपचारिक समूहांचा विचार करणे आवश्यक असल्याचे स्पष्ट झाले. या काळात व्यवस्थापनशास्त्रात एक महत्त्वपूर्ण बदल झाला. पूर्वी कामगारांना केवळ उत्पादनाचे साधन मानले जात होते; परंतु आता त्यांना मानवी भावना, गरजा आणि अपेक्षा असलेली व्यक्ती म्हणून पाहिले जाऊ लागले. यामुळे कामगारांच्या समाधानाला, त्यांच्या सहभागाला आणि संवादाला महत्त्व दिले जाऊ लागले. याशिवाय, कामगारांचे नीतिधैर्य, प्रेरणा आणि समाधान यांचा अभ्यास वाढला. व्यवस्थापनाने कामगारांशी संवाद साधणे, त्यांचे प्रश्न समजून घेणे आणि त्यांना योग्य वातावरण उपलब्ध करून देणे यावर भर दिला. या कालखंडात औद्योगिक समाजशास्त्राने हे सिद्ध केले की उत्पादनक्षमता वाढविण्यासाठी केवळ आर्थिक प्रोत्साहन पुरेसे नसते. सामाजिक आणि मानसिक घटकांचा विचार करणेही तितकेच आवश्यक आहे.

एकूणच, १९४० ते १९६० या काळात औद्योगिक समाजशास्त्राने मानवी संबंधांच्या महत्त्वावर प्रकाश टाकला आणि उद्योगधंद्याच्या अभ्यासाला एक नवीन सामाजिक दिशा दिली. हा कालखंड औद्योगिक समाजशास्त्राच्या पायाभरणीचा आणि विस्ताराचा अत्यंत निर्णायक टप्पा मानला जातो.

(५) १९६० नंतर: कामगार – सामाजिक व राजकीय व्यक्ती

१९६० नंतरच्या कालखंडात औद्योगिक समाजशास्त्रात एक महत्त्वपूर्ण बदल घडून आला. या काळात कामगारांना केवळ उत्पादन प्रक्रियेतील घटक म्हणून न पाहता त्यांना सामाजिक आणि राजकीय व्यक्ती म्हणून मान्यता मिळू लागली. या बदलामागे अनेक कारणे होती. औद्योगिकीकरणाचा विस्तार, कामगार संघटनांचा उदय, शिक्षणाचा प्रसार आणि लोकशाही मूल्यांचा विकास यामुळे कामगारांमध्ये जागरूकता वाढली. त्यांनी आपल्या हक्कांसाठी आवाज उठवायला सुरुवात केली.

या कालखंडात कामगारांचा व्यवस्थापनाच्या निर्णयप्रक्रियेत सहभाग हा महत्त्वाचा मुद्दा बनला. कामगारांना असे वाटू लागले की उद्योगधंद्यातील निर्णय त्यांच्या जीवनावर परिणाम करतात, त्यामुळे त्या निर्णयांमध्ये त्यांचा सहभाग असावा. यामुळे संयुक्त सल्ला मंडळे, सामूहिक करार, सहकार्यात्मक व्यवस्थापन यांसारख्या संकल्पना विकसित झाल्या. याशिवाय, कामगारांच्या गरजांचा स्वरूपही बदलले. पूर्वी कामगारांना मुख्यतः आर्थिक मोबदल्याची अपेक्षा होती; परंतु आता त्यांना सामाजिक प्रतिष्ठा, सुरक्षितता, आत्मसंतोष, विकासाच्या संधी आणि जबाबदारी यांचीही गरज भासू लागली. त्यामुळे औद्योगिक व्यवस्थापनाला या आर्थिकेतर घटकांचा विचार करणे आवश्यक झाले.

या काळात औद्योगिक संबंध अधिक गुंतागुंतीचे झाले. कामगार आणि मालक यांच्यातील संबंध हे केवळ आर्थिक व्यवहार न राहता सामाजिक आणि राजकीय स्वरूपाचे झाले. संप, आंदोलन, संघटनात्मक संघर्ष यांसारख्या घटना वाढू लागल्या. औद्योगिक समाजशास्त्राने या बदलांचा अभ्यास करून हे स्पष्ट केले की कामगारांच्या दडपल्या गेलेल्या आकांक्षा आणि अपेक्षा या औद्योगिक संघर्षाचे मुख्य कारण असतात. त्यामुळे व्यवस्थापनाने कामगारांच्या भावना, गरजा आणि सहभाग यांना महत्त्व देणे आवश्यक आहे.

याशिवाय, उद्योगधंदा आणि समुदाय यांच्यातील संबंधही अधिक महत्त्वाचे झाले. उद्योगधंद्याचा सामाजिक जबाबदारीचा विचार पुढे आला. एकूणच, १९६० नंतरच्या कालखंडात औद्योगिक समाजशास्त्र अधिक व्यापक झाले. कामगारांना सामाजिक आणि राजकीय दृष्टिकोनातून समजून घेण्यावर भर दिला गेला. त्यामुळे औद्योगिक समाजशास्त्राने आधुनिक औद्योगिक समाजाच्या गुंतागुंतीचे विश्लेषण करण्यासाठी एक व्यापक चौकट प्रदान केली.

(६) २१ व्या शतकातील औद्योगिक समाजशास्त्राचा विकास

१. जागतिकीकरण आणि उद्योगधंद्यांचा विस्तार
२. माहिती व तंत्रज्ञान क्रांती
३. सेवा क्षेत्राचा वाढता प्रभाव
४. गिग इकॉनॉमी व अस्थायी रोजगार
५. कामगारांच्या बदलत्या भूमिका व कौशल्ये

६. कामगारांच्या सामाजिक सुरक्षिततेचे प्रश्न
७. लिंगभाव समानता व विविधता
८. कॉर्पोरेट सामाजिक जबाबदारी
९. कामगार-व्यवस्थापन संबंधातील नवीन प्रवाह
१०. पर्यावरण व शाश्वत विकास

२१ वे शतक हे औद्योगिक समाजशास्त्राच्या विकासाच्या दृष्टीने अत्यंत महत्त्वपूर्ण मानले जाते. या काळात उद्योगधंद्याचे स्वरूप, कामगारांचे जीवन आणि समाजातील आर्थिक-सामाजिक संबंध यामध्ये मोठ्या प्रमाणात बदल झाले आहेत. त्यामुळे औद्योगिक समाजशास्त्राची व्याप्ती अधिक व्यापक आणि गुंतागुंतीची बनली आहे. जागतिकीकरणामुळे उद्योगधंद्यांची मर्यादा एका देशापुरती राहिली नाही. बहुराष्ट्रीय कंपन्यांचा विस्तार झाला आणि उत्पादन प्रक्रिया जागतिक स्तरावर विखुरली गेली. यामुळे विविध संस्कृती, भाषा आणि सामाजिक पार्श्वभूमी असलेले कामगार एकत्र काम करू लागले. औद्योगिक समाजशास्त्र या बदलांचा अभ्यास करून जागतिक श्रमबाजाराचे स्वरूप समजून घेते.

माहिती व तंत्रज्ञान क्रांतीमुळे उद्योगधंद्याचे स्वरूप पूर्णपणे बदलले आहे. डिजिटल तंत्रज्ञान, ऑटोमेशन, कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) आणि रोबोटिक्स यामुळे उत्पादन प्रक्रियेत मानवी श्रमाची भूमिका बदलत आहे. यामुळे नवीन कौशल्यांची गरज निर्माण झाली आहे, तर पारंपरिक कामांमध्ये घट होत आहे. सेवा क्षेत्राचा वाढता प्रभाव हा देखील एक महत्त्वाचा बदल आहे. आजच्या अर्थव्यवस्थेत उत्पादन क्षेत्रापेक्षा सेवा क्षेत्र अधिक महत्त्वाचे बनले आहे. यामुळे कामाच्या स्वरूपात, वेळेत आणि कार्यसंस्कृतीत बदल झाले आहेत. गिग इकॉनॉमी आणि अस्थायी रोजगार ही २१ व्या शतकातील एक नवीन प्रवृत्ती आहे. फ्रीलान्सिंग, कराराधारित काम आणि ऑनलाईन प्लॅटफॉर्मवर आधारित रोजगार वाढले आहेत. यामुळे कामगारांना स्वातंत्र्य मिळाले असले तरी त्यांची सामाजिक सुरक्षितता कमी झाली आहे. कामगारांच्या भूमिका आणि कौशल्यांमध्येही बदल झाले आहेत. आजच्या कामगारांना तांत्रिक कौशल्यांबरोबरच संवादकौशल्य, समस्या सोडविण्याची क्षमता आणि नवोपक्रमशीलता आवश्यक आहे. त्यामुळे शिक्षण आणि प्रशिक्षण यांना अधिक महत्त्व प्राप्त झाले आहे.

याशिवाय, लिंग समानता, विविधता आणि समावेशकता या मूल्यांना उद्योगधंद्यात महत्त्व दिले जात आहे. महिलांचा आणि इतर वंचित घटकांचा सहभाग वाढत आहे.

कॉर्पोरेट सामाजिक जबाबदारी आणि पर्यावरणीय शाश्वतता या संकल्पनाही महत्त्वाच्या ठरत आहेत. उद्योगधंद्यांनी केवळ नफा मिळविण्याऐवजी समाज आणि पर्यावरणाची जबाबदारी स्वीकारणे आवश्यक मानले जाते. एकूणच, २१ व्या शतकात औद्योगिक समाजशास्त्र अधिक व्यापक, तंत्रज्ञानाधारित आणि मानवी मूल्यांशी निगडित झाले आहे. हे शास्त्र बदलत्या औद्योगिक जगाचे सखोल आकलन करून समाजाच्या समतोल आणि शाश्वत विकासासाठी मार्गदर्शन करते.

समारोपः

सारांशतः, औद्योगिक समाजशास्त्राचा उदय व विकास हा मानवी समाजातील आर्थिक, सामाजिक आणि तांत्रिक परिवर्तनांच्या अखंड प्रक्रियेशी निगडित आहे. प्रारंभी उद्योगधंद्याकडे केवळ आर्थिक क्रिया आणि नफा मिळविण्याचे साधन म्हणून पाहिले जात होते. व्यक्तिवादी व उपयुक्ततावादी विचारसरणीच्या प्रभावामुळे कामगारांना उत्पादन प्रक्रियेतील एक घटक म्हणूनच महत्त्व दिले गेले. पुढे शास्त्रीय व्यवस्थापनाच्या टप्प्यात कार्यक्षमता, नियोजन आणि उत्पादनवाढ यांवर भर देण्यात आला; मात्र या दृष्टिकोनात मानवी भावना व सामाजिक घटकांकडे दुर्लक्ष झाले.

यानंतर कामगारांच्या मानसशास्त्रीय घटकांचा अभ्यास सुरू झाला आणि त्यांच्या प्रेरणा, समाधान व वर्तनाचा औद्योगिक कार्यक्षमतेवर होणारा परिणाम स्पष्ट झाला. याच प्रक्रियेतून मानवी संबंधांच्या अभ्यासाचा उदय झाला. एल्टोन मायोआणि त्यांच्या सहकाऱ्यांच्या संशोधनामुळे अनौपचारिक समूह, सामाजिक संबंध, नीतिधैर्य आणि मानवी गरजांचे महत्त्व अधोरेखित झाले, ज्यामुळे औद्योगिक समाजशास्त्राला भक्कम पाया मिळाला.

१९६० नंतर कामगारांना सामाजिक व राजकीय व्यक्ती म्हणून मान्यता मिळाली. कामगारांच्या सहभागाला, हक्कांना आणि निर्णयप्रक्रियेत त्यांच्या भूमिकेला महत्त्व देण्यात आले. कामगार संघटना, सामूहिक करार आणि सहकारी व्यवस्थापन यांमुळे औद्योगिक संबंध अधिक लोकशाहीवादी झाले.

२१ व्या शतकात औद्योगिक समाजशास्त्राचा विकास अधिक व्यापक आणि तंत्रज्ञानाधारित झाला आहे. जागतिकीकरण, माहिती व तंत्रज्ञान क्रांती, गिग इकॉनॉमी आणि ऑटोमेशन यांसारख्या घटकांमुळे उद्योगधंद्याचे स्वरूप आणि कामगारांच्या भूमिका आमुलाग्र बदलल्या आहेत. कामगारांच्या सामाजिक सुरक्षिततेचे प्रश्न, नवीन कौशल्यांची गरज, तसेच लिंग समानता, विविधता आणि कॉर्पोरेट सामाजिक जबाबदारी यांसारख्या मूल्यांना विशेष महत्त्व प्राप्त झाले आहे.

एकूणच, औद्योगिक समाजशास्त्राचा प्रवास आर्थिक दृष्टिकोनापासून मानवी, सामाजिक आणि तंत्रज्ञानाधारित दृष्टिकोनाकडे झालेला दिसून येतो. आजच्या बदलत्या औद्योगिक जगाचे सखोल विश्लेषण करून सामाजिक न्याय, मानवी कल्याण आणि शाश्वत विकास साधण्यासाठी मार्गदर्शन करणारे हे एक अत्यंत महत्त्वपूर्ण शास्त्र ठरते.

स्वयं-अध्ययनासाठी प्रश्न - २

१. औद्योगिक समाजशास्त्राचा उदय औद्योगिक क्रांतीनंतर झाला. (योग्य / अयोग्य)
२. औद्योगिकीकरणामुळे कामगार वर्ग निर्माण झाला नाही. (योग्य / अयोग्य)
३. औद्योगिक समाजशास्त्राच्या उदयाचे एक कारण_ आहे.
४. रिकामी जागा भरा: औद्योगिक क्रांती_ शतकात झाली.

५. जोड्या जुळवा:

- (अ) औद्योगिक क्रांती - (१) बदल
- (ब) कामगार वर्ग - (२) निर्माण

क. औद्योगिक समाजशास्त्राचे महत्त्व

औद्योगिक समाजशास्त्र आधुनिक समाजासाठी अत्यंत महत्त्वपूर्ण आहे.

महत्त्व:

- कामगार-नियोक्ता संबंध सुधारणा
- औद्योगिक संघर्ष कमी करणे
- उत्पादनक्षमता वाढविणे
- सामाजिक स्थैर्य राखणे
- कामगार कल्याण व विकास

औद्योगिक समाजशास्त्र हे आधुनिक समाजशास्त्रातील एक अत्यंत महत्त्वपूर्ण आणि उपयुक्त क्षेत्र आहे. उद्योगधंद्याच्या समाजशास्त्रीय अभ्यासाची सुरुवात अलीकडच्या काळात झाली असली तरी त्याचे महत्त्व दिवसेंदिवस वाढत चाललेले आहे. उद्योगधंद्या हा केवळ आर्थिक क्रिया नसून तो एक जटिल सामाजिक संघटना आहे, ही जाणीव जसजशी विकसित झाली तसतसा उद्योगधंद्यातील सामाजिक संबंधांचा अभ्यास अधिक महत्त्वाचा ठरू लागला. अर्थशास्त्रज्ञ, समाजशास्त्रज्ञ आणि इतर सामाजिक विज्ञानातील अभ्यासकांनी उद्योगधंद्यातील मानवी घटक, सामाजिक रचना आणि परस्परसंबंध यांचा अभ्यास करण्यास सुरुवात केली आणि त्यातून औद्योगिक समाजशास्त्राचे महत्त्व अधोरेखित झाले.

१. सामाजिक विज्ञानातील समाजशास्त्राचे विशेष स्थान

सामाजिक विज्ञानांचे दोन मुख्य प्रकार मानले जातात-

- (१) विशिष्ट सामाजिक विज्ञान
- (२) सर्वसामान्य सामाजिक विज्ञान

राज्यशास्त्र, अर्थशास्त्र, मानसशास्त्र यांसारखी शास्त्रे विशिष्ट क्षेत्रांतील मानवी वर्तनाचा अभ्यास करतात. उदाहरणार्थ, राज्यशास्त्र राजकीय वर्तनाचा अभ्यास करते, तर अर्थशास्त्र आर्थिक वर्तनाचा अभ्यास

करते. परंतु समाजशास्त्र हे एक व्यापक शास्त्र आहे. ते केवळ एका क्षेत्रापुरते मर्यादित न राहता सर्व सामाजिक क्षेत्रांतील मानवी वर्तनाचा अभ्यास करते.

यामुळे औद्योगिक समाजशास्त्राला विशेष महत्त्व प्राप्त होते. कारण उद्योगधंद्यातील सामाजिक संबंध, मानवी वर्तन, संघटनात्मक प्रक्रिया आणि सामाजिक बदल यांचा सर्वसमावेशक अभ्यास केवळ समाजशास्त्राच्या माध्यमातूनच शक्य होतो.

२. उद्योगधंद्यातील सामाजिक घटकांचा अभ्यास

औद्योगिक समाजशास्त्राचे एक महत्त्वपूर्ण कार्य म्हणजे उद्योगधंद्यातील सामाजिक घटकांचा अभ्यास करणे. पूर्वी अर्थशास्त्र किंवा अभियांत्रिकी क्षेत्राने उद्योगधंद्याकडे मुख्यतः उत्पादन आणि नफ्याच्या दृष्टीने पाहिले; परंतु समाजशास्त्राने उद्योगधंद्यातील मानवी घटकांवर लक्ष केंद्रित केले.

(अ) अनौपचारिक समूहांचे महत्त्व

औद्योगिक संघटनेत अनौपचारिक समूह हे स्वाभाविकपणे निर्माण होणारे सामाजिक घटक आहेत. हे समूह कोणत्याही औपचारिक नियमांवर आधारित नसून कामगारांच्या परस्पर संबंध, समान हितसंबंध, भावना आणि अनुभवांमधून तयार होतात. औद्योगिक समाजशास्त्राने या समूहांचे महत्त्व अधोरेखित केले आहे, कारण हे समूह कामगारांच्या वर्तनावर आणि कार्यक्षमतेवर प्रभाव टाकतात.

अनौपचारिक समूहांमुळे कामगारांमध्ये आपलेपणाची भावना, सहकार्य आणि एकात्मतेची भावना निर्माण होते. या समूहांद्वारे माहितीची देवाणघेवाण जलद होते आणि कामगारांमध्ये सामाजिक समर्थन मिळते. परंतु काही वेळा हे समूह उत्पादन प्रक्रियेत अडथळा निर्माण करू शकतात, विशेषतः जेव्हा ते व्यवस्थापनाच्या धोरणांना विरोध करतात.

या समूहांचे प्रभावी नियंत्रण व्यवस्थापनासाठी आव्हानात्मक असते, कारण ते औपचारिक नियंत्रणाच्या बाहेर कार्य करतात. त्यामुळे व्यवस्थापनाने या समूहांना समजून घेऊन त्यांचा सकारात्मक वापर करणे आवश्यक ठरते.

(ब) सामाजिक रचना व अधिकारतंत्र

उद्योगधंद्यातील सामाजिक रचना आणि अधिकारतंत्र हे औद्योगिक संघटनेचे मूलभूत घटक आहेत. सामाजिक रचना म्हणजे उद्योगधंद्यातील विविध पदे, भूमिका, अधिकार आणि जबाबदाऱ्या यांची एक निश्चित मांडणी होय. अधिकारतंत्राद्वारे प्रत्येक कर्मचार्याची भूमिका आणि त्याच्या कार्याची मर्यादा निश्चित केली जाते. या रचनेमुळे उद्योगधंद्यात शिस्त, सुसूत्रता आणि कार्यक्षमता राखली जाते. प्रत्येक व्यक्तीला कोणाकडून आदेश घ्यायचे आणि कोणाला अहवाल द्यायचा हे स्पष्ट असते. यामुळे गोंधळ आणि संघर्ष कमी होतो.

परंतु अत्यंत कठोर अधिकारतंत्रामुळे कर्मचाऱ्यांमध्ये असंतोष निर्माण होऊ शकतो. त्यामुळे आधुनिक उद्योगधंद्यात अधिकारतंत्रासोबत सहभागात्मक व्यवस्थापनावर भर दिला जात आहे.

औद्योगिक समाजशास्त्र या रचनेचा अभ्यास करून तिच्या कार्यक्षमतेचा आणि मर्यादांचा शोध घेते.

(क) कामगार-मालक संबंध

कामगार आणि मालक यांच्यातील संबंध हे औद्योगिक समाजशास्त्राचे केंद्रस्थानी विषय आहे. हे संबंध सहकार्य, संघर्ष आणि सामंजस्य यांवर आधारित असतात. औद्योगिक उत्पादन सुरळीत चालण्यासाठी या संबंधांमध्ये संतुलन आवश्यक असते. कामगारांना योग्य वेतन, सुरक्षितता आणि मानवी वागणूक अपेक्षित असते, तर मालकांना उत्पादनक्षमता आणि नफा महत्वाचा असतो. या दोन्ही हितसंबंधांमध्ये विसंगती निर्माण झाल्यास औद्योगिक संघर्ष, संप, आंदोलन यांसारख्या समस्या उद्भवतात. औद्योगिक समाजशास्त्र या संबंधांचा अभ्यास करून संघर्षाची कारणे शोधते आणि त्यावर उपाय सुचवते. सामूहिक करार (सामुहिक करार), कामगार संघटना आणि सहभागात्मक व्यवस्थापन यांसारख्या उपाययोजनांमुळे हे संबंध सुधारता येतात.

एकूणच, कामगार-मालक संबंधांचा सुसंवाद औद्योगिक शांतता आणि विकासासाठी अत्यावश्यक आहे.

३. वैज्ञानिक पद्धतीचा वापर

औद्योगिक समाजशास्त्राचे एक प्रमुख वैशिष्ट्य म्हणजे उद्योगधंद्याचा अभ्यास वैज्ञानिक पद्धतीने करणे होय. समाजशास्त्राला विज्ञान म्हणून मान्यता मिळण्यामागे त्याची वस्तुनिष्ठता, तर्कशुद्धता आणि अनुभवाधारित अभ्यासपद्धती कारणीभूत आहेत. उद्योगधंद्यातील मानवी संबंध, वर्तन, संघर्ष, संघटना आणि उत्पादन प्रक्रियेत उद्भवणाऱ्या समस्यांचा सखोल अभ्यास करण्यासाठी वैज्ञानिक पद्धतीचा उपयोग अत्यंत आवश्यक ठरतो.

वैज्ञानिक पद्धतीमध्ये निरीक्षण, माहिती संकलन, विश्लेषण आणि निष्कर्ष या टप्प्यांचा समावेश होतो. औद्योगिक समाजशास्त्रात या पद्धतीचा वापर करून उद्योगधंद्यातील वास्तव परिस्थितीचे वस्तुनिष्ठ आकलन केले जाते. उदाहरणार्थ, कामगारांच्या वर्तनाचा अभ्यास करताना त्यांच्या कामाच्या परिस्थितीचे निरीक्षण, मुलाखती, प्रश्नावली आणि आकडेवारी यांचा वापर केला जातो.

उद्योगधंद्याच्या अभ्यासासाठी विविध संशोधन तंत्रांचा वापर केला जातो, जसे की:

- प्रश्नावली- मोठ्या प्रमाणावर माहिती संकलित करण्यासाठी
- मुलाखत- सखोल व वैयक्तिक माहिती मिळविण्यासाठी
- निरीक्षण- प्रत्यक्ष वर्तन समजण्यासाठी
- समूहचर्चा- सामूहिक मत जाणून घेण्यासाठी

- **प्रयोगपद्धत - विशिष्ट घटकांचा परिणाम तपासण्यासाठी**

या तंत्रांच्या साहाय्याने मिळालेली माहिती आकडेशास्त्रीय पद्धतीने विश्लेषित केली जाते. त्यामुळे निष्कर्ष अधिक अचूक आणि विश्वासाह ठरतात.

वैज्ञानिक पद्धतीचा एक महत्वाचा पैलू म्हणजे **वस्तुनिष्ठता**. संशोधकाने स्वतःच्या वैयक्तिक मतांपासून दूर राहून निष्पक्षपणे अभ्यास करणे आवश्यक असते. यामुळे मिळणारे निष्कर्ष अधिक वैज्ञानिक आणि सार्वत्रिक स्वरूपाचे असतात.

औद्योगिक क्षेत्रात अनेकदा जटिल मानवी समस्या आढळतात, जसे की कामगार असंतोष, औद्योगिक संघर्ष, उत्पादनातील घट इत्यादी. या समस्यांचे मूळ समजून घेण्यासाठी केवळ अनुमान किंवा अनुभव पुरेसे नसतात, तर वैज्ञानिक पद्धतीने अभ्यास करणे आवश्यक असते. उदाहरणार्थ, कामगारांच्या अनुपस्थितीचे कारण शोधण्यासाठी त्यांच्या सामाजिक, आर्थिक आणि मानसिक परिस्थितीचा माहिती गोळा करून त्याचे विश्लेषण केले जाते. याशिवाय, काही परिस्थितींमध्ये **प्रयोगात्मक पद्धती** देखील वापरली जाते. नियंत्रित परिस्थितीत केलेले प्रयोग (उदा. कामाच्या वेळेत बदल करून उत्पादनावर होणारा परिणाम तपासणे) उद्योगधंद्याच्या कार्यक्षमतेसाठी उपयुक्त ठरतात.

एकूणच, औद्योगिक समाजशास्त्रातील वैज्ञानिक पद्धतीचा वापर हा उद्योगधंद्याच्या सखोल, अचूक आणि विश्वसनीय अभ्यासासाठी अत्यंत आवश्यक आहे. या पद्धतीमुळे औद्योगिक समस्यांचे मूळ समजून घेता येते, त्यावर प्रभावी उपाययोजना सुचवता येतात आणि उद्योगधंद्याच्या कार्यक्षमतेत तसेच सामाजिक संतुलनात सुधारणा करता येते.

४. मानवी संबंधांचा अभ्यास

औद्योगिक समाजशास्त्रात मानवी संबंधांचा (Human Relations) अभ्यास अत्यंत केंद्रस्थानी मानला जातो. उद्योगधंद्या हा केवळ यंत्रे, तंत्रज्ञान आणि उत्पादन प्रक्रियेवर आधारित नसून तो मुळात मानवी परस्परसंबंधांवर उभा असलेला सामाजिक घटक आहे. त्यामुळे उद्योगधंद्याच्या कार्यक्षमतेत आणि स्थैर्यात मानवी संबंधांची भूमिका अत्यंत महत्वाची ठरते.

पूर्वी उद्योगधंद्यात कामगारांना केवळ उत्पादनाचे साधन मानले जात होते. परंतु नंतरच्या संशोधनातून हे स्पष्ट झाले की कामगार हा भावना, अपेक्षा, गरजा आणि सामाजिक संबंध असलेला एक व्यक्ती आहे. **एल्टोन मायो** यांच्या संशोधनामुळे या दृष्टिकोनाला बळकटी मिळाली. त्यांच्या अभ्यासातून हे सिद्ध झाले की कामगारांची कार्यक्षमता केवळ आर्थिक घटकांवर अवलंबून नसून सामाजिक आणि मानसिक घटकांवरही अवलंबून असते.

मानवी संबंधांच्या अभ्यासात कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यातील संवाद, सहकार्य, विश्वास आणि समन्वय यांचा विचार केला जातो. उद्योगधंद्यातील कार्य हे सामूहिक स्वरूपाचे असल्यामुळे प्रत्येक व्यक्ती दुसऱ्यावर अवलंबून असते. त्यामुळे परस्पर संबंध सुसंवादी असणे आवश्यक असते. जर हे संबंध तणावपूर्ण

असतील तर त्याचा परिणाम उत्पादनावर, कार्यक्षमतेवर आणि औद्योगिक शांततेवर होतो. या अभ्यासात **अनौपचारिक समूहांचे** विशेष महत्त्व आहे. कामगारांमध्ये नैसर्गिकरित्या तयार होणारे हे समूह त्यांच्या वर्तनावर आणि निर्णयांवर प्रभाव टाकतात. समूहातील मान्यता, आपलेपणाची भावना आणि सामाजिक समर्थन यामुळे कामगारांचे नीतिधैर्य वाढते. परंतु काही वेळा हे समूह व्यवस्थापनाच्या धोरणांना विरोधही करू शकतात. मानवी संबंधांच्या अभ्यासात कामगारांच्या **भावनिक गरजा, सामाजिक प्रतिष्ठा, सुरक्षिततेची भावना आणि आत्मसंतोष** यांचाही विचार केला जातो. या घटकांकडे दुर्लक्ष केल्यास कामगारांमध्ये असंतोष निर्माण होतो, ज्यामुळे संप, आंदोलन किंवा उत्पादनातील घट यांसारख्या समस्या निर्माण होऊ शकतात.

औद्योगिक समाजशास्त्र मानवी संबंधांचा अभ्यास करून या समस्यांची कारणमीमांसा करते आणि त्यावर उपाय सुचवते. उदाहरणार्थ, कामगारांशी संवाद वाढविणे, त्यांना निर्णयप्रक्रियेत सहभागी करणे, योग्य कार्यपरिस्थिती उपलब्ध करून देणे आणि त्यांच्या गरजांचा आदर करणे या उपाययोजना प्रभावी ठरतात. याशिवाय, मानवी संबंधांचा अभ्यास व्यवस्थापनासाठीही उपयुक्त ठरतो. चांगले मानवी संबंध निर्माण झाल्यास कामगारांची कार्यक्षमता वाढते, संस्थेप्रती निष्ठा निर्माण होते आणि औद्योगिक शांतता राखली जाते.

एकूणच, मानवी संबंधांचा अभ्यास हा औद्योगिक समाजशास्त्राचा एक अत्यंत महत्त्वाचा घटक आहे. उद्योगधंद्याच्या यशस्वितेसाठी आणि सामाजिक संतुलनासाठी मानवी संबंध सुदृढ असणे आवश्यक आहे. त्यामुळे औद्योगिक व्यवस्थापनात मानवी घटकांना प्राधान्य देणे ही काळाची गरज आहे.

५. औद्योगिक समस्यांचे निराकरण

औद्योगिक समाजशास्त्राचे एक अत्यंत महत्त्वपूर्ण वैशिष्ट्य म्हणजे ते केवळ सैद्धांतिक नसून **उपयोजित** स्वरूपाचे शास्त्र आहे. उद्योगधंद्यात उद्भवणाऱ्या विविध समस्यांचे वैज्ञानिक पद्धतीने विश्लेषण करून त्यावर उपाय सुचविणे हे या शाखेचे मुख्य उद्दिष्ट आहे. आधुनिक औद्योगिक व्यवस्थेत कामगार, व्यवस्थापक, तंत्रज्ञान, उत्पादन प्रक्रिया आणि बाजारपेठ या सर्व घटकांमध्ये सतत परस्परसंवाद होत असतो. या परस्परसंवादातून अनेक प्रकारच्या समस्या निर्माण होतात.

औद्योगिक समस्यांमध्ये कामगार असंतोष, औद्योगिक संघर्ष, संप, लॉकआउट, उत्पादनातील घट, अनुपस्थिती, कामगारांची उलाढाल, कार्यातील उदासीनता, तणाव आणि व्यवस्थापनातील तणाव यांचा समावेश होतो. या समस्यांचे मूळ केवळ आर्थिक घटकांमध्ये नसून सामाजिक, मानसिक आणि सांस्कृतिक घटकांमध्येही आढळते. उदाहरणार्थ, कमी वेतन ही समस्या असली तरी कामगारांमधील असंतोषाचे कारण मानवी वागणूक, अन्यायाची भावना किंवा संवादाचा अभाव देखील असू शकतो.

औद्योगिक समाजशास्त्र या समस्यांचे मूळ शोधण्यासाठी विविध वैज्ञानिक पद्धतींचा वापर करते. निरीक्षण, मुलाखत, प्रश्नावली, समूहचर्चा, केस स्टडी आणि आकडेवारी विश्लेषण यांच्या साहाय्याने समस्यांची कारणमीमांसा केली जाते. यामुळे समस्यांचे खरे स्वरूप स्पष्ट होते आणि योग्य उपाययोजना आखणे शक्य होते.

समस्या निराकरणासाठी औद्योगिक समाजशास्त्र काही महत्वाच्या उपाययोजना सुचवते:

- कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यात प्रभावी संवाद प्रस्थापित करणे
- कामगारांना निर्णयप्रक्रियेत सहभागी करणे
- योग्य वेतन, सुरक्षितता आणि कल्याणकारी सुविधा उपलब्ध करणे
- कामगारांच्या सामाजिक आणि मानसिक गरजांचा विचार करणे
- औद्योगिक संबंध सुधारण्यासाठी सामूहिक करार वापरणे

याशिवाय, औद्योगिक समाजशास्त्र कामगारांच्या सामाजिक जीवनाचा आणि त्यांच्या कुटुंबीय, आर्थिक व सांस्कृतिक परिस्थितीचा अभ्यास करून समस्यांचे व्यापक विश्लेषण करते. त्यामुळे केवळ तात्पुरते उपाय न करता दीर्घकालीन आणि शाश्वत उपाय सुचवणे शक्य होते.

एकूणच, औद्योगिक समाजशास्त्र उद्योगधंद्यातील समस्यांचे मूळ समजून घेऊन त्यावर वैज्ञानिक आणि मानवी दृष्टिकोनातून उपाय सुचवते. त्यामुळे औद्योगिक शांतता, उत्पादनक्षमता आणि सामाजिक समतोल राखण्यासाठी या शाखेचे महत्त्व अनन्यसाधारण आहे.

६. इतर सामाजिक विज्ञानांशी संबंध

औद्योगिक समाजशास्त्र हे एक स्वतंत्र शास्त्र असले तरी त्याचा इतर सामाजिक विज्ञानांशी अत्यंत निकटचा आणि परस्परपूरक संबंध आहे. उद्योगधंद्या हा बहुआयामी घटक असल्यामुळे त्याचा अभ्यास करताना आर्थिक, सामाजिक, मानसिक आणि राजकीय घटकांचा समन्वय करणे आवश्यक ठरते. त्यामुळे औद्योगिक समाजशास्त्र विविध सामाजिक विज्ञानांशी संबंधित आहे.

प्रथम, **अर्थशास्त्राशी** औद्योगिक समाजशास्त्राचा घनिष्ठ संबंध आहे. उत्पादन, वितरण, विनिमय, बाजारपेठ, कामगारांचे वेतन, रोजगार आणि आर्थिक धोरणे या सर्व घटकांचा उद्योगधंद्यावर प्रभाव पडतो. परंतु अर्थशास्त्र मुख्यतः आर्थिक व्यवहारांचा अभ्यास करते, तर औद्योगिक समाजशास्त्र त्या व्यवहारांमागील सामाजिक संबंध आणि मानवी वर्तनाचा अभ्यास करते.

दुसरे म्हणजे, **मानसशास्त्राशी** औद्योगिक समाजशास्त्राचा निकटचा संबंध आहे. कामगारांचे मानसिक आरोग्य, प्रेरणा, समाधान, तणाव आणि वर्तन यांचा अभ्यास मानसशास्त्र करते. औद्योगिक समाजशास्त्र या मानसिक घटकांचा सामाजिक संदर्भात अभ्यास करते. उदाहरणार्थ, कामगारांच्या असंतोषामागील मानसिक कारणे आणि त्यांचे सामाजिक परिणाम यांचा एकत्रित विचार केला जातो.

तिसरे म्हणजे, **राज्यशास्त्राशी** देखील औद्योगिक समाजशास्त्र संबंधित आहे. शासनाची धोरणे, कामगार कायदे, औद्योगिक नियम आणि नियोजन यांचा उद्योगधंद्यावर प्रभाव पडतो. कामगार संघटना, आंदोलन आणि औद्योगिक संघर्ष यांमध्ये राजकीय घटकांचा सहभाग असतो.

याशिवाय, औद्योगिक समाजशास्त्राचा मानवशास्त्र, इतिहास आणि कायदा यांच्याशीही संबंध आहे. सांस्कृतिक मूल्ये, परंपरा, ऐतिहासिक पार्श्वभूमी आणि कायदेव्यवस्था हे सर्व घटक उद्योगधंद्याच्या कार्यप्रणालीवर प्रभाव टाकतात.

औद्योगिक समाजशास्त्राची वैशिष्ट्यपूर्ण बाब म्हणजे ते या सर्व शास्त्रांमधील ज्ञानाचा समन्वय करून उद्योगधंद्याचा व्यापक अभ्यास करते. त्यामुळे ते एक समग्र दृष्टिकोन प्रदान करते.

एकूणच, औद्योगिक समाजशास्त्र हे इतर सामाजिक विज्ञानांशी जोडलेले असून त्यांच्या मदतीने उद्योगधंद्याच्या जटिल स्वरूपाचे सखोल आकलन करते. या समन्वयामुळे औद्योगिक समस्यांचे अधिक प्रभावी विश्लेषण आणि निराकरण शक्य होते.

७. सामाजिक परिवर्तनाचा अभ्यास

औद्योगिक समाजशास्त्रात सामाजिक परिवर्तनाचा अभ्यास अत्यंत महत्त्वाचा मानला जातो. औद्योगिकीकरणामुळे समाजाच्या संरचनेत, मूल्यव्यवस्थेत आणि जीवनपद्धतीत आमूलाग्र बदल घडून येतात. ग्रामीण समाजातून नागरी समाजाकडे होणारे स्थलांतर, कुटुंबसंस्थेतील बदल, व्यवसायांच्या स्वरूपातील परिवर्तन आणि सामाजिक स्तरीकरणाची नवीन रूपे हे सर्व औद्योगिक प्रक्रियेचे परिणाम आहेत.

औद्योगिक समाजशास्त्र या बदलांचा केवळ वर्णनात्मक नव्हे तर विश्लेषणात्मक अभ्यास करते. उदाहरणार्थ, उद्योगधंद्यांच्या वाढीमुळे संयुक्त कुटुंबपद्धतीचा न्हास होऊन विभक्त (लहान) कुटुंबांची वाढ झाली आहे. तसेच, शिक्षण आणि कौशल्यांवर आधारित नवीन सामाजिक दर्जा निर्माण झाला आहे. याशिवाय, औद्योगिकीकरणामुळे स्त्रियांच्या भूमिकांमध्येही बदल झाला असून त्यांचा कामगार क्षेत्रातील सहभाग वाढला आहे. सामाजिक गतिशीलता वाढली आहे आणि पारंपरिक मूल्यांमध्ये परिवर्तन झाले आहे.

औद्योगिक समाजशास्त्र या सर्व बदलांचा अभ्यास करून त्यामागील कारणे, परिणाम आणि सामाजिक संतुलनावर होणारा प्रभाव समजून घेते. त्यामुळे सामाजिक परिवर्तनाचे वैज्ञानिक विश्लेषण करण्यासाठी या शाखेचे महत्त्व अत्यंत मोठे आहे.

८. कामगारांच्या जीवनमानाचा अभ्यास

औद्योगिक समाजशास्त्रात कामगारांच्या जीवनमानाचा अभ्यास अत्यंत महत्त्वाचा घटक आहे. कामगार हा केवळ उत्पादन प्रक्रियेतील घटक नसून तो एक सामाजिक व्यक्ती आहे. त्याचे आर्थिक, सामाजिक, कौटुंबिक आणि सांस्कृतिक जीवन उद्योगधंद्याच्या कार्यक्षमतेवर प्रभाव टाकते.

कामगारांच्या जीवनमानात त्यांच्या उत्पन्नाची पातळी, निवास व्यवस्था, आरोग्य सुविधा, शिक्षण, कामाचे तास आणि सामाजिक सुरक्षा यांचा समावेश होतो. जर कामगारांचे जीवनमान उच्च असेल, तर त्यांची कार्यक्षमता, समाधान आणि निष्ठा वाढते. उलट, जीवनमान कमी असल्यास असंतोष, तणाव आणि औद्योगिक संघर्ष वाढतात.

औद्योगिक समाजशास्त्र या सर्व घटकांचा सखोल अभ्यास करून कामगारांच्या समस्यांचे मूळ शोधते. उदाहरणार्थ, कामगारांच्या अनुपस्थितीचे किंवा उत्पादनातील घट याची कारणे त्यांच्या वैयक्तिक किंवा कौटुंबिक समस्यांमध्ये आढळू शकते.

याशिवाय, कामगारांच्या जीवनमानाचा अभ्यास करून त्यांच्या कल्याणासाठी योग्य धोरणे आणि योजना तयार करता येतात. त्यामुळे औद्योगिक समाजशास्त्र कामगारांच्या जीवनमानाच्या उन्नतीसाठी महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावते.

९. औद्योगिक धोरण व नियोजन

औद्योगिक समाजशास्त्राच्या अभ्यासात औद्योगिक धोरण आणि नियोजन यांना अत्यंत महत्त्वाचे स्थान आहे. कोणत्याही देशाच्या आर्थिक विकासासाठी उद्योगधंद्यांची दिशा, रचना आणि कार्यपद्धती ठरविण्यासाठी प्रभावी औद्योगिक धोरण आवश्यक असते. परंतु हे धोरण केवळ आर्थिक निकषांवर आधारित नसून त्यामध्ये सामाजिक घटकांचाही विचार केला गेला पाहिजे. याच ठिकाणी औद्योगिक समाजशास्त्राची भूमिका महत्त्वपूर्ण ठरते.

औद्योगिक समाजशास्त्र उद्योगधंद्याशी संबंधित मानवी संबंध, सामाजिक रचना, कामगारांचे जीवनमान, औद्योगिक संघर्ष आणि सामाजिक परिवर्तन यांचा अभ्यास करून धोरणनिर्मितीसाठी आवश्यक माहिती उपलब्ध करून देते. उदाहरणार्थ, कामगारांच्या असंतोषाचे कारण केवळ वेतन नसून त्यांच्या सामाजिक स्थिती, कामाचे वातावरण, व्यवस्थापनाशी असलेले संबंध आणि सुरक्षिततेच्या भावना यांमध्येही दडलेले असते. त्यामुळे औद्योगिक धोरण तयार करताना या सर्व घटकांचा विचार करणे आवश्यक ठरते.

नियोजनाच्या दृष्टीने औद्योगिक समाजशास्त्र महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावते. औद्योगिक विकासाचे दीर्घकालीन नियोजन करताना केवळ उत्पादनवाढ किंवा नफ्यावर भर न देता सामाजिक परिणामांचा विचार करणे आवश्यक असते. उदाहरणार्थ, औद्योगिकीकरणामुळे ग्रामीण भागातून शहरांकडे स्थलांतर वाढते, ज्यामुळे नागरी समस्यांचा उदय होतो. या समस्यांचे नियोजनपूर्वक निराकरण करण्यासाठी समाजशास्त्रीय अभ्यास उपयुक्त ठरतो.

भारतासारख्या देशात लोकशाही समाजवादाच्या तत्त्वावर आधारित संमिश्र अर्थव्यवस्था स्वीकारण्यात आली आहे. या पार्श्वभूमीवर सार्वजनिक आणि खाजगी उद्योगांचा संतुलित विकास साधणे आवश्यक आहे. औद्योगिक समाजशास्त्र या प्रक्रियेत मार्गदर्शक ठरते, कारण ते सामाजिक न्याय, समानता आणि कामगार कल्याण यांचा विचार करते.

याशिवाय, औद्योगिक धोरणामध्ये कामगार कायदे, सामाजिक सुरक्षा योजना, वेतन धोरण, रोजगारनिर्मिती आणि कौशल्य विकास यांचा समावेश असतो. या सर्व बाबींचा प्रभाव कामगारांच्या जीवनावर आणि औद्योगिक संबंधांवर पडतो. त्यामुळे या धोरणांची प्रभावी अंमलबजावणी करण्यासाठी समाजशास्त्रीय विश्लेषण आवश्यक ठरते.

एकूणच, औद्योगिक समाजशास्त्र औद्योगिक धोरण आणि नियोजन प्रक्रियेला मानवी आणि सामाजिक दृष्टिकोन प्रदान करते. त्यामुळे औद्योगिक विकास केवळ आर्थिकदृष्ट्या नव्हे तर सामाजिकदृष्ट्याही संतुलित आणि शाश्वत होण्यास मदत होते.

१०. आधुनिक औद्योगिक समाजातील भूमिका

आधुनिक औद्योगिक समाजात औद्योगिक समाजशास्त्राची भूमिका अत्यंत व्यापक आणि महत्त्वपूर्ण आहे. आजचा उद्योगधंदा हा केवळ उत्पादनाचा केंद्रबिंदू नसून तो सामाजिक, आर्थिक आणि सांस्कृतिक परिवर्तनाचा प्रमुख घटक बनलेला आहे. त्यामुळे या बदलत्या औद्योगिक संरचनेचा सखोल अभ्यास करण्यासाठी औद्योगिक समाजशास्त्र आवश्यक ठरते.

आधुनिक औद्योगिक समाजात तंत्रज्ञान, जागतिकीकरण, डिजिटल क्रांती आणि सेवा क्षेत्राचा विस्तार यामुळे कामाच्या स्वरूपात मोठे बदल झाले आहेत. कामगारांचे कौशल्य, कामाची पद्धत आणि कार्यसंस्कृती सतत बदलत आहे. औद्योगिक समाजशास्त्र या बदलांचा अभ्यास करून त्यांचे सामाजिक परिणाम समजून घेते.

कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यातील संबंध अधिक गुंतागुंतीचे झाले आहेत. औद्योगिक समाजशास्त्र या संबंधांचा अभ्यास करून औद्योगिक शांतता राखण्यासाठी उपाय सुचवते. सामूहिक करार, कामगारांचा सहभाग, संवाद आणि सहकार्य यांना प्रोत्साहन देणे ही या शाखेची महत्त्वाची भूमिका आहे.

याशिवाय, आधुनिक औद्योगिक समाजात कामगारांच्या हक्कांना, सामाजिक सुरक्षिततेला आणि जीवनमानाला अधिक महत्त्व दिले जात आहे. औद्योगिक समाजशास्त्र या बाबींचा अभ्यास करून कामगार कल्याणासाठी धोरणे तयार करण्यास मदत करते.

औद्योगिकीकरणामुळे समाजात मोठ्या प्रमाणावर परिवर्तन झाले आहे. ग्रामीण भागातून शहरांकडे स्थलांतर, कुटुंबसंस्थेतील बदल, सामाजिक स्तरीकरण आणि सांस्कृतिक बदल यांचा अभ्यास औद्योगिक समाजशास्त्र करते.

तसेच, आधुनिक काळात कॉर्पोरेट सामाजिक जबाबदारी, पर्यावरण संरक्षण आणि शाश्वत विकास या संकल्पनांना महत्त्व प्राप्त झाले आहे. औद्योगिक समाजशास्त्र या संकल्पनांचा अभ्यास करून उद्योगधंद्यांना समाजाभिमुख बनविण्यास मदत करते.

एकूणच, आधुनिक औद्योगिक समाजात औद्योगिक समाजशास्त्र ही एक मार्गदर्शक शाखा म्हणून कार्य करते. ती उद्योगधंद्याच्या सामाजिक, आर्थिक आणि मानवी पैलूंचा समन्वय साधून संतुलित आणि शाश्वत विकासासाठी आवश्यक दिशा प्रदान करते. त्यामुळे आधुनिक समाजाच्या सखोल आकलनासाठी औद्योगिक समाजशास्त्राचे महत्त्व अत्यंत मोठे आहे.

११. व्यापक समाजशास्त्रीय दृष्टीकोन

औद्योगिक समाजशास्त्राचे एक महत्त्वपूर्ण वैशिष्ट्य म्हणजे ते उद्योगधंद्याकडे **समग्र समाजशास्त्रीय दृष्टीकोनातून** पाहते. उद्योगधंद्या हा केवळ आर्थिक संस्था नसून तो समाजाच्या एकूण संरचनेचा एक भाग आहे. त्यामुळे उद्योगधंद्याचा अभ्यास करताना त्याचा संबंध कुटुंब, शिक्षण, धर्म, राजकारण, संस्कृती आणि अर्थव्यवस्था यांसारख्या इतर सामाजिक संस्थांशी जोडून पाहणे आवश्यक ठरते.

व्यापक समाजशास्त्रीय दृष्टीकोनाचा मुख्य हेतू म्हणजे उद्योगधंद्यातील मानवी वर्तन आणि सामाजिक संबंध यांचे संपूर्ण आणि सखोल आकलन करणे. उदाहरणार्थ, कामगारांचे वर्तन केवळ त्यांच्या कामाच्या ठिकाणी घडत नाही, तर त्यांच्या कुटुंबीय परिस्थिती, शिक्षण, सांस्कृतिक मूल्ये आणि सामाजिक दर्जा यांचा त्यावर प्रभाव असतो. त्यामुळे औद्योगिक समस्यांचा अभ्यास करताना या सर्व घटकांचा विचार करणे आवश्यक असते.

या दृष्टीकोनातून औद्योगिक समाजशास्त्र सामाजिक रचना, मूल्यव्यवस्था, भूमिका, दर्जा आणि सामाजिक प्रक्रिया यांचा अभ्यास करते. उद्योगधंद्या ही सामाजिक संरचनेतील एक उपव्यवस्था असल्याने तिच्या बदलांचा परिणाम इतर सामाजिक व्यवस्थांवरही होतो. उदाहरणार्थ, औद्योगिकीकरणामुळे कुटुंबसंस्थेत बदल होतात, शिक्षणाची गरज वाढते आणि सामाजिक स्तरीकरणाचे नवीन प्रकार निर्माण होतात.

याशिवाय, व्यापक समाजशास्त्रीय दृष्टीकोनामुळे उद्योगधंद्याचा अभ्यास केवळ वर्तमानापुरता मर्यादित राहत नाही, तर त्याच्या ऐतिहासिक आणि सांस्कृतिक पार्श्वभूमीचाही विचार केला जातो. यामुळे औद्योगिक विकासाची दिशा आणि त्याचे परिणाम अधिक स्पष्टपणे समजतात.

या दृष्टीकोनाचा एक महत्त्वाचा फायदा म्हणजे तो विविध सामाजिक विज्ञानांमधील ज्ञानाचा समन्वय करतो. अर्थशास्त्र, मानसशास्त्र, राज्यशास्त्र आणि मानवशास्त्र यांमधील संकल्पना आणि सिद्धांतांचा उपयोग करून उद्योगधंद्याचे अधिक सखोल विश्लेषण करता येते.

एकूणच, व्यापक समाजशास्त्रीय दृष्टीकोन औद्योगिक समाजशास्त्राला एक समग्र आणि बहुआयामी स्वरूप प्रदान करतो. यामुळे उद्योगधंद्याच्या सामाजिक परिणामांचे आकलन अधिक सुसंगतपणे करता येते आणि समाजाच्या सर्वांगीण विकासासाठी योग्य दिशा निश्चित करता येते.

१२. संशोधन व ज्ञाननिर्मिती

औद्योगिक समाजशास्त्राच्या अभ्यासात संशोधन आणि ज्ञाननिर्मिती यांना अत्यंत महत्त्वाचे स्थान आहे. उद्योगधंद्या हा सतत बदलणारा आणि गतिशील घटक असल्यामुळे त्याच्या अभ्यासासाठी नवीन संशोधन आणि अद्ययावत ज्ञानाची आवश्यकता असते. औद्योगिक समाजशास्त्र या गरजांची पूर्तता करते.

संशोधनाच्या माध्यमातून उद्योगधंद्यातील विविध घटकांचा सखोल अभ्यास केला जातो. कामगारांचे वर्तन, औद्योगिक संबंध, उत्पादन प्रक्रिया, व्यवस्थापन पद्धती, सामाजिक बदल आणि कामगारांच्या समस्या

यांचा अभ्यास करून नवीन माहिती आणि निष्कर्ष प्राप्त केले जातात. या प्रक्रियेमुळे औद्योगिक समाजशास्त्रात सतत नवीन ज्ञानाची भर पडते.

औद्योगिक समाजशास्त्रात विविध संशोधन पद्धतींचा वापर केला जातो, जसे की:

- सर्वेक्षण
- मुलाखत
- निरीक्षण
- केस स्टडी
- प्रयोग पद्धत

या पद्धतींच्या साहाय्याने मिळालेली माहिती आकडेवारीच्या माध्यमातून विश्लेषित केली जाते. यामुळे निष्कर्ष अधिक अचूक आणि वैज्ञानिक ठरतात.

ज्ञाननिर्मितीच्या दृष्टीने औद्योगिक समाजशास्त्राचे महत्त्व विशेष आहे. संशोधनातून मिळालेल्या निष्कर्षांच्या आधारे नवीन सिद्धांत (Theories) विकसित केले जातात. उदाहरणार्थ, मानवी संबंध सिद्धांत, संघर्ष सिद्धांत आणि संघटनात्मक वर्तन यांसारख्या संकल्पना औद्योगिक समाजशास्त्राच्या संशोधनातून विकसित झाल्या आहेत.

याशिवाय, संशोधनाच्या आधारे औद्योगिक धोरणे, कामगार कायदे आणि व्यवस्थापन पद्धती सुधारण्यास मदत होते. शासन, उद्योगधंदे आणि संशोधक यांना या ज्ञानाचा उपयोग करून प्रभावी निर्णय घेता येतात.

औद्योगिक समाजशास्त्रातील संशोधन हे केवळ शैक्षणिक उद्दिष्टांपुरते मर्यादित नसून ते व्यावहारिक समस्यांच्या निराकरणासाठीही उपयुक्त ठरते. उदाहरणार्थ, कामगार असंतोषाचे कारण शोधून त्यावर उपाय सुचविणे किंवा उत्पादनक्षमता वाढविण्यासाठी नवीन पद्धती विकसित करणे हे संशोधनाच्या माध्यमातून शक्य होते.

एकूणच, संशोधन आणि ज्ञाननिर्मिती हे औद्योगिक समाजशास्त्राचे मूलभूत आधार आहेत. या प्रक्रियेमुळे उद्योगधंद्याचा सखोल आणि वैज्ञानिक अभ्यास करता येतो, तसेच समाजाच्या बदलत्या गरजांनुसार नवीन उपाययोजना विकसित करता येतात.

समारोप

सारांशतः, औद्योगिक समाजशास्त्राचा अभ्यास आधुनिक औद्योगिक समाज समजून घेण्यासाठी अत्यंत आवश्यक आणि उपयुक्त ठरतो. उद्योगधंद्या हा केवळ आर्थिक क्रिया नसून तो एक जटिल सामाजिक व्यवस्था आहे, ज्यामध्ये विविध मानवी संबंध, भूमिका, मूल्ये आणि सामाजिक प्रक्रिया कार्यरत असतात. त्यामुळे उद्योगधंद्याचा अभ्यास समाजशास्त्रीय दृष्टिकोनातून केल्यास त्याचे खरे स्वरूप स्पष्ट होते.

औद्योगिक समाजशास्त्र उद्योगधंद्यातील मानवी संबंध, कामगार-मालक संबंध, सामाजिक रचना, अनौपचारिक समूह आणि कामगारांच्या जीवनमानाचा सखोल अभ्यास करते. यामुळे औद्योगिक समस्यांचे मूळ समजून घेता येते आणि त्यावर प्रभावी उपाय सुचविता येतात. तसेच, वैज्ञानिक पद्धतीच्या साहाय्याने वस्तुनिष्ठ आणि अचूक निष्कर्ष काढण्याची क्षमता या शाखेत आहे.

याशिवाय, औद्योगिक समाजशास्त्राचा इतर सामाजिक विज्ञानांशी असलेला निकट संबंध उद्योगधंद्याच्या बहुआयामी स्वरूपाचे आकलन करण्यास मदत करतो. सामाजिक परिवर्तन, औद्योगिक धोरण, नियोजन आणि आधुनिक औद्योगिक समाजातील बदल यांचा अभ्यास करून ही शाखा समाजाच्या सर्वांगीण विकासासाठी दिशा देते.

एकूणच, औद्योगिक समाजशास्त्र हे केवळ सैद्धांतिक न राहता उपयोजित स्वरूपाचे शास्त्र आहे, जे उद्योगधंद्याच्या कार्यक्षमतेसोबतच सामाजिक न्याय, मानवी कल्याण आणि औद्योगिक शांतता राखण्यास महत्त्वपूर्ण योगदान देते. त्यामुळे आधुनिक समाजाच्या अभ्यासात या शाखेचे स्थान अनन्यसाधारण आहे.

स्वयं-अध्ययनासाठी प्रश्न - ३

१. औद्योगिक समाजशास्त्र संघर्ष वाढवते. (योग्य / अयोग्य)
२. औद्योगिक समाजशास्त्र उत्पादनक्षमता वाढवते. (योग्य / अयोग्य)
३. औद्योगिक समाजशास्त्राचे एक महत्त्व आहे.
४. रिकामी जागा भरा: सामाजिक_ राखणे आवश्यक आहे.
५. जोड्या जुळवा:
 - (अ) उत्पादनक्षमता - (१) वाढ
 - (ब) संघर्ष - (२) कमी

ड. औद्योगिकीकरणाचा समाजावर परिणाम

औद्योगिकीकरणामुळे समाजात व्यापक बदल झाले.

परिणाम:

- शहरीकरण
- कुटुंब संरचनेत बदल
- सामाजिक गतिशीलता
- वर्गभेद वाढ
- नवीन जीवनशैली

औद्योगिकीकरण ही आधुनिक समाजाच्या विकासातील एक महत्त्वपूर्ण आणि परिवर्तनकारी प्रक्रिया आहे. उद्योगधंद्यांच्या वाढीमुळे उत्पादन पद्धती, आर्थिक रचना आणि मानवी जीवनशैलीत आमूलाग्र बदल घडून आले आहेत. अठराव्या शतकातील औद्योगिक क्रांतीपासून सुरू झालेली ही प्रक्रिया आज जागतिक स्तरावर विस्तारली असून समाजाच्या प्रत्येक क्षेत्रावर तिचा प्रभाव दिसून येतो. त्यामुळे औद्योगिकीकरणाचा समाजावर होणाऱ्या परिणामांचा अभ्यास करणे अत्यंत आवश्यक ठरते.

औद्योगिकीकरणामुळे केवळ आर्थिक प्रगतीच होत नाही, तर सामाजिक, सांस्कृतिक आणि राजकीय क्षेत्रांतही व्यापक बदल घडतात. ग्रामीण भागातून शहरांकडे स्थलांतर वाढते, नागरीकरणाला चालना मिळते आणि नवीन सामाजिक वर्गांची निर्मिती होते. कामगार वर्गाचा उदय, स्त्रियांच्या स्थितीत झालेला बदल, शिक्षणाचा प्रसार आणि सामाजिक गतिशीलतेत वाढ हे या प्रक्रियेचे काही महत्त्वाचे परिणाम आहेत.

याशिवाय, औद्योगिकीकरणामुळे पारंपरिक मूल्यव्यवस्था आणि जीवनपद्धतीतही बदल होतो. व्यक्तिवाद, आधुनिकता आणि भौतिकवाद यांना अधिक महत्त्व प्राप्त होते. तथापि, या प्रक्रियेमुळे काही समस्या देखील निर्माण होतात, जसे की सामाजिक असमानता, औद्योगिक संघर्ष, सांस्कृतिक बदल आणि पर्यावरणीय समस्या. औद्योगिक समाजशास्त्र या सर्व परिणामांचा सखोल अभ्यास करून त्यांच्या कारणांचा आणि परिणामांचा विश्लेषण करते. त्यामुळे औद्योगिकीकरणाचा समाजावर होणारा प्रभाव समजून घेण्यासाठी समाजशास्त्रीय दृष्टिकोन अत्यंत महत्त्वाचा ठरतो.

एकूणच, औद्योगिकीकरण ही एक बहुआयामी प्रक्रिया असून तिचा समाजाच्या सर्व अंगांवर खोलवर प्रभाव पडतो. त्यामुळे या परिणामांचा संतुलित आणि सखोल अभ्यास करणे ही काळाची गरज आहे.

१. नागरीकरणाची वाढ

औद्योगिकीकरणामुळे ग्रामीण भागातून शहरांकडे स्थलांतर मोठ्या प्रमाणात वाढले. उद्योगधंदे प्रामुख्याने शहरांमध्ये स्थापन झाल्यामुळे रोजगाराच्या शोधात लोक शहरांकडे आकर्षित झाले. यामुळे शहरांची लोकसंख्या झपाट्याने वाढली आणि नागरीकरणाला चालना मिळाली. शहरांमध्ये नवीन वस्त्या, झोपडपट्ट्या आणि निवासी भाग विकसित झाले. नागरीकरणामुळे शिक्षण, आरोग्य, दळणवळण आणि रोजगाराच्या संधी वाढल्या; परंतु त्याचबरोबर प्रदूषण, गर्दी, निवासाची कमतरता, वाहतूक समस्या आणि गुन्हेगारी यांसारख्या समस्या निर्माण झाल्या.

औद्योगिक समाजशास्त्र या प्रक्रियेचा अभ्यास करून नागरी जीवनातील बदल, सामाजिक संबंधांचे स्वरूप आणि शहरांतील सामाजिक समस्या समजून घेते. त्यामुळे नागरीकरण हा औद्योगिकीकरणाचा एक महत्त्वपूर्ण आणि द्विपक्षीय परिणाम मानला जातो.

२. कुटुंबसंस्थेतील बदल

औद्योगिकीकरणामुळे पारंपरिक संयुक्त कुटुंबपद्धतीचा ऱ्हास होऊन विभक्त (लहान) कुटुंबांची वाढ झाली. ग्रामीण भागातील कुटुंबे रोजगारासाठी शहरांकडे स्थलांतरित झाली, ज्यामुळे कुटुंबांचे विभक्तीकरण

झाले. शहरातील जीवनशैली, कामाचे तास आणि आर्थिक गरजा यामुळे कुटुंबातील सदस्यांमध्ये परस्परावलंबन कमी झाले. स्त्रियांनीही कामगार क्षेत्रात प्रवेश केल्यामुळे कुटुंबातील भूमिकांमध्ये बदल झाला. या बदलांमुळे स्वातंत्र्य आणि व्यक्तिवाद वाढला; परंतु त्याचबरोबर वृद्धांची उपेक्षा, कुटुंबीय संबंधांमध्ये तणाव आणि बालसंवर्धनाच्या समस्या निर्माण झाल्या.

औद्योगिक समाजशास्त्र या बदलांचा अभ्यास करून कुटुंबसंस्थेच्या बदलत्या स्वरूपाचे विश्लेषण करते.

३. सामाजिक स्तरीकरणातील बदल

औद्योगिकीकरणामुळे समाजातील वर्गरचनेत बदल झाले. पारंपरिक जातिव्यवस्थेऐवजी आर्थिक आधारावर नवीन वर्ग निर्माण झाले. जसे की कामगार वर्ग, मध्यमवर्ग आणि भांडवलदार वर्ग. व्यक्तीचा सामाजिक दर्जा आता जन्मावर न ठरता शिक्षण, कौशल्य आणि उत्पन्नावर आधारित झाला. यामुळे सामाजिक गतिशीलता वाढली. तथापि, आर्थिक विषमता वाढल्यामुळे सामाजिक असमानता आणि वर्गसंघर्ष देखील वाढले. श्रीमंत आणि गरीब यांच्यातील दरी अधिक स्पष्ट झाली.

औद्योगिक समाजशास्त्र या बदलांचा अभ्यास करून सामाजिक न्याय आणि समतेच्या दृष्टीने उपाय शोधते.

४. कामगार वर्गाचा उदय

औद्योगिकीकरणाच्या प्रक्रियेमुळे समाजात एक नवीन सामाजिक वर्ग उदयास आला, तो म्हणजे कामगार वर्ग. औद्योगिक क्रांतीपूर्वी बहुतेक लोक शेती किंवा लघुउद्योगांवर अवलंबून होते; परंतु मोठ्या कारखान्यांच्या स्थापनेमुळे लोकांना मजुरीवर आधारित काम करण्याची संधी उपलब्ध झाली. त्यामुळे मोठ्या प्रमाणावर लोकांनी पारंपरिक व्यवसाय सोडून कारखान्यांमध्ये काम करण्यास सुरुवात केली. या प्रक्रियेतून 'वेतनावर काम करणारा' कामगार वर्ग निर्माण झाला. हा वर्ग उत्पादन प्रक्रियेचा मुख्य आधार बनला. परंतु सुरुवातीच्या काळात या वर्गाला अनेक समस्यांना सामोरे जावे लागले, जसे की कमी वेतन, असुरक्षित कामाचे वातावरण, दीर्घ कामाचे तास आणि कामगार हक्कांचा अभाव. या अन्यायकारक परिस्थितीमुळे कामगारांमध्ये असंतोष निर्माण झाला आणि त्यांनी संघटित होण्यास सुरुवात केली. यामुळे कामगार संघटनांचा उदय झाला. या संघटनांनी कामगारांच्या हक्कांसाठी लढा दिला आणि वेतनवाढ, कामाचे निश्चित तास, सुरक्षितता आणि सामाजिक सुरक्षा यांसारख्या सुविधा मिळवून दिल्या.

औद्योगिक समाजशास्त्र या कामगार वर्गाच्या उदयाचा, त्यांच्या जीवनस्थितीचा आणि त्यांच्या संघर्षाचा अभ्यास करते. आजच्या काळात कामगार वर्ग हा औद्योगिक समाजाचा एक महत्त्वपूर्ण घटक बनला आहे आणि त्यांच्या सहभागाशिवाय औद्योगिक विकास शक्य नाही.

५. स्त्रियांच्या स्थितीत बदल

औद्योगिकीकरणामुळे स्त्रियांच्या सामाजिक आणि आर्थिक स्थितीत लक्षणीय बदल झाले. पारंपरिक समाजात स्त्रियांचे क्षेत्र मुख्यतः घरगुती कामांपुरत्या मर्यादित होत्या; परंतु औद्योगिकीकरणामुळे त्यांना कारखान्यांमध्ये, कार्यालयांमध्ये आणि सेवा क्षेत्रात रोजगाराच्या संधी उपलब्ध झाल्या. या बदलामुळे स्त्रियांना आर्थिक स्वावलंबन मिळाले आणि त्यांच्या सामाजिक दर्जात वाढ झाली. शिक्षणाच्या संधी वाढल्यामुळे स्त्रिया अधिक सक्षम बनल्या आणि त्यांनी विविध क्षेत्रांत आपली भूमिका सिद्ध केली. यामुळे समाजातील लिंगभेद कमी होण्यास मदत झाली. तथापि, या प्रक्रियेत काही समस्या देखील निर्माण झाल्या. स्त्रियांना दुहेरी जबाबदारी (घर आणि काम) पार पाडावी लागते. तसेच, वेतनातील असमानता, कार्यस्थळी भेदभाव आणि लैंगिक छळ यांसारख्या समस्या आजही अस्तित्वात आहेत.

औद्योगिक समाजशास्त्र स्त्रियांच्या या बदलत्या भूमिकांचा अभ्यास करून त्यांच्या समस्यांचे विश्लेषण करते आणि लिंगसमानतेसाठी उपाय सुचवते. एकूणच, औद्योगिकीकरणामुळे स्त्रियांना नवीन संधी मिळाल्या असून त्यांच्या सक्षमीकरणाला चालना मिळाली आहे.

६. शिक्षणाचा प्रसार

औद्योगिकीकरणामुळे शिक्षणाला विशेष महत्त्व प्राप्त झाले. आधुनिक उद्योगधंद्यांना कुशल आणि प्रशिक्षित कामगारांची आवश्यकता असल्याने शिक्षण आणि तांत्रिक प्रशिक्षणाचा प्रसार वाढला. पारंपरिक शिक्षणापेक्षा व्यावसायिक आणि तांत्रिक शिक्षणाला अधिक महत्त्व दिले जाऊ लागले. औद्योगिक समाजात व्यक्तीच्या प्रगतीसाठी शिक्षण हे एक महत्त्वाचे साधन बनले. शिक्षणामुळे व्यक्तींना नवीन कौशल्ये प्राप्त झाली आणि त्यांना अधिक चांगल्या रोजगाराच्या संधी मिळाल्या. यामुळे सामाजिक गतिशीलता वाढली आणि व्यक्तीचा सामाजिक दर्जा सुधारला. याशिवाय, शिक्षणामुळे समाजात वैज्ञानिक दृष्टिकोन, तार्किक विचार आणि आधुनिक मूल्ये विकसित झाली. लोक अधिक जागरूक झाले आणि सामाजिक समस्यांबाबत संवेदनशीलता वाढली. औद्योगिक समाजशास्त्र शिक्षण आणि औद्योगिकीकरण यांच्यातील संबंधांचा अभ्यास करते. ते शिक्षणामुळे होणाऱ्या सामाजिक बदलांचा आणि औद्योगिक विकासावर होणाऱ्या परिणामांचा सखोल विचार करते.

एकूणच, औद्योगिकीकरणामुळे शिक्षणाचा प्रसार झाला असून त्याने समाजाच्या सर्वांगीण विकासात महत्त्वपूर्ण योगदान दिले आहे.

७. सामाजिक गतिशीलतेत वाढ

औद्योगिकीकरणामुळे समाजातील सामाजिक गतिशीलतेत लक्षणीय वाढ झाली आहे. पारंपरिक समाजात व्यक्तीचा सामाजिक दर्जा प्रामुख्याने जन्म, जात किंवा कुटुंबाच्या पार्श्वभूमीवर ठरवला जात होता; परंतु औद्योगिक समाजात व्यक्तीच्या शिक्षण, कौशल्य, कर्तृत्व आणि उत्पन्नावर आधारित सामाजिक स्थान निश्चित होऊ लागले.

औद्योगिकीकरणामुळे ग्रामीण भागातून शहरांकडे स्थलांतर वाढले आणि विविध रोजगाराच्या संधी उपलब्ध झाल्या. यामुळे व्यक्तींना आपल्या परिस्थितीत बदल घडवून आणण्याची संधी मिळाली. शिक्षण आणि तांत्रिक कौशल्यांच्या आधारे व्यक्ती उच्च पदांवर पोहोचू लागली, ज्यामुळे सामाजिक स्तरांमध्ये वर-खाली गतिशीलता शक्य झाली. याशिवाय, औद्योगिक समाजात स्पर्धात्मक वातावरण निर्माण झाल्यामुळे व्यक्तींना स्वतःच्या प्रगतीसाठी अधिक प्रयत्न करण्याची प्रेरणा मिळाली. यामुळे सामाजिक गतिशीलतेला चालना मिळाली. तथापि, सर्वांना समान संधी उपलब्ध नसल्यामुळे सामाजिक असमानता कायम राहते. काही गटांना शिक्षण, संसाधने किंवा संधींचा अभाव असल्याने ते मागे राहतात.

औद्योगिक समाजशास्त्र या प्रक्रियेचा अभ्यास करून सामाजिक गतिशीलतेतील अडथळे, संधी आणि परिणाम यांचे विश्लेषण करते. त्यामुळे समाजात समान संधी निर्माण करण्यासाठी धोरणे आखण्यास मदत होते.

८. औद्योगिक संघर्ष आणि संघटना

औद्योगिकीकरणामुळे कामगार आणि मालक यांच्यातील संबंध अधिक जटिल झाले आणि त्यातून औद्योगिक संघर्ष निर्माण होऊ लागले. वेतन, कामाच्या अटी, कामाचे तास, सुरक्षितता आणि हक्क यांसारख्या मुद्द्यांवरून कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यात मतभेद निर्माण होतात. या संघर्षातून कामगारांनी संघटित होण्याची गरज ओळखली आणि कामगार संघटनांचा उदय झाला. या संघटनांनी कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी महत्त्वाची भूमिका बजावली. सामूहिक करार, संप आणि आंदोलन यांसारख्या माध्यमांद्वारे कामगारांनी आपल्या मागण्या मांडल्या.

कामगार संघटनांमुळे कामगारांना योग्य वेतन, सुरक्षित कामाचे वातावरण आणि सामाजिक सुरक्षा मिळवून देण्यात यश आले. यामुळे औद्योगिक संबंध अधिक संतुलित झाले. तथापि, काही वेळा संघर्ष तीव्र झाल्यास उत्पादनात अडथळे निर्माण होतात आणि आर्थिक नुकसान होते. त्यामुळे औद्योगिक शांतता राखण्यासाठी कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यात संवाद आणि सहकार्य आवश्यक असते.

औद्योगिक समाजशास्त्र या संघर्षाचे कारण, स्वरूप आणि परिणामांचा अभ्यास करून त्यावर उपाय सुचवते.

९. सांस्कृतिक बदल

औद्योगिकीकरणामुळे समाजातील सांस्कृतिक रचना आणि मूल्यव्यवस्थेत मोठे बदल घडून आले आहेत. पारंपरिक समाजात रूढ असलेल्या मूल्यांऐवजी आधुनिकता, व्यक्तिवाद आणि भौतिकवाद यांना अधिक महत्त्व प्राप्त झाले आहे. औद्योगिक जीवनशैलीमुळे लोकांच्या विचारसरणीत, वर्तनात आणि जीवनपद्धतीत बदल झाला आहे. वेशभूषा, आहार, मनोरंजन, सामाजिक संबंध आणि जीवनशैली अधिक आधुनिक आणि गतिमान झाली आहे. शहरांमध्ये विविध संस्कृतींचे लोक एकत्र राहत असल्यामुळे सांस्कृतिक विविधता वाढली आहे. यामुळे नवीन सांस्कृतिक मूल्ये आणि परंपरा विकसित होऊ लागल्या

आहेत. तथापि, या प्रक्रियेमुळे पारंपरिक संस्कृती, रूढी आणि मूल्यांचा न्हास होत असल्याची चिंता देखील व्यक्त केली जाते. कुटुंबीय संबंध सैल होणे, व्यक्तिवाद वाढणे आणि सामाजिक बंध कमी होणे हे काही नकारात्मक परिणाम आहेत.

औद्योगिक समाजशास्त्र या सांस्कृतिक बदलांचा अभ्यास करून त्यांच्या सकारात्मक आणि नकारात्मक परिणामांचे विश्लेषण करते. त्यामुळे समाजातील सांस्कृतिक संतुलन राखण्यासाठी उपाय शोधणे शक्य होते.

समारोप:

सारांशतः, औद्योगिकीकरण हा आधुनिक समाजाच्या घडणीत निर्णायक ठरलेला एक महत्त्वपूर्ण घटक आहे. यामुळे समाजाच्या आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक आणि राजकीय क्षेत्रांत व्यापक आणि बहुआयामी बदल घडून आले आहेत. नागरीकरणाची वाढ, कुटुंबसंस्थेतील बदल, कामगार वर्गाचा उदय, स्त्रियांच्या स्थितीतील सुधारणा, शिक्षणाचा प्रसार आणि सामाजिक गतिशीलतेत वाढ हे औद्योगिकीकरणाचे सकारात्मक परिणाम मानले जातात. या प्रक्रियेमुळे समाज अधिक गतिमान, प्रगत आणि आधुनिक बनला आहे.

तथापि, औद्योगिकीकरणाचे काही नकारात्मक परिणामही दिसून येतात. सामाजिक असमानता, औद्योगिक संघर्ष, सांस्कृतिक बदल, पर्यावरणीय समस्या आणि नागरी जीवनातील ताणतणाव यांसारख्या समस्या निर्माण झाल्या आहेत. आर्थिक विकासाच्या प्रक्रियेत काही घटक मागे राहिल्यामुळे विषमता वाढली आहे, तर पर्यावरणावरही गंभीर परिणाम झाले आहेत.

औद्योगिक समाजशास्त्र या सर्व परिणामांचा संतुलित अभ्यास करून त्यांच्या कारणमीमांसा आणि परिणामांचे विश्लेषण करते. हे शास्त्र केवळ समस्यांची ओळख करून देत नाही, तर त्यावर उपाय सुचवून समाजाच्या समतोल आणि शाश्वत विकासासाठी दिशा प्रदान करते.

आजच्या काळात औद्योगिकीकरणाचा वेग वाढत असताना सामाजिक न्याय, मानवी कल्याण आणि पर्यावरणीय संतुलन राखणे अत्यंत आवश्यक झाले आहे. त्यामुळे औद्योगिकीकरणाचे फायदे टिकवून ठेवत त्याचे दुष्परिणाम कमी करण्यासाठी नियोजनबद्ध आणि समाजाभिमुख दृष्टिकोन स्वीकारणे गरजेचे आहे. औद्योगिकीकरण हा समाजपरिवर्तनाचा शक्तिशाली घटक असून त्याचे परिणाम समजून घेणे आणि त्याचे योग्य व्यवस्थापन करणे ही आधुनिक समाजाची प्रमुख गरज आहे.

स्वयं-अध्ययनासाठी प्रश्न - ४

१. औद्योगिकीकरणामुळे शहरीकरण वाढते. (योग्य / अयोग्य)
२. कुटुंब रचना बदलत नाही. (योग्य / अयोग्य)
३. औद्योगिकीकरणामुळे वाढते.
४. रिकामी जागा भरा: ग्रामीण ते स्थलांतर होते.
५. जोड्या जुळवा:

- (अ) शहरीकरण - (१) शहर वाढ
- (ब) स्थलांतर - (२) हालचाल

इ. औद्योगिकीकरण आणि वर्ग संघटन

औद्योगिकीकरणामुळे समाजात वर्गरचना स्पष्ट झाली.

मुख्य मुद्दे:

- कामगार व भांडवलदार वर्ग
- वर्गजाणीव वाढ
- कामगार संघटना
- वर्गसंघर्ष
- सामाजिक चळवळी

औद्योगिकीकरण ही आधुनिक समाजाच्या विकासातील एक मूलभूत आणि परिवर्तनशील प्रक्रिया आहे. अठराव्या शतकातील औद्योगिक क्रांतीपासून सुरू झालेली ही प्रक्रिया आज जागतिक स्तरावर विस्तारली असून समाजाच्या आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक आणि तांत्रिक क्षेत्रांमध्ये आमूलाग्र बदल घडवून आणत आहे. उत्पादनाच्या पारंपरिक पद्धतींपासून यांत्रिक आणि तांत्रिक पद्धतींकडे झालेल्या संक्रमणामुळे मानवी जीवनशैलीत आणि सामाजिक संबंधांमध्ये मोठ्या प्रमाणात परिवर्तन झाले आहे. या सर्व बदलांचा एक महत्त्वपूर्ण पैलू म्हणजे **गतिशीलता** होय.

गतिशीलता म्हणजे व्यक्ती, गट किंवा समाजातील स्थान, दर्जा, भूमिका किंवा परिस्थितीतील बदल होय. औद्योगिक समाजात ही गतिशीलता विविध स्वरूपात दिसून येते, जसे की सामाजिक, आर्थिक, भौगोलिक, व्यावसायिक, शैक्षणिक आणि सांस्कृतिक गतिशीलता. पारंपरिक समाजात व्यक्तीचे स्थान प्रामुख्याने जन्म, जात किंवा कुटुंबाच्या आधारावर निश्चित होत असे, त्यामुळे गतिशीलतेची संधी मर्यादित होती. परंतु औद्योगिकीकरणामुळे शिक्षण, कौशल्य, कर्तृत्व आणि आर्थिक संधी यांना महत्त्व प्राप्त झाले, ज्यामुळे व्यक्तींना आपल्या स्थितीत बदल घडवून आणण्याची संधी मिळाली.

औद्योगिकीकरणामुळे उद्योगधंद्यांचा विस्तार झाला, नवीन रोजगाराच्या संधी निर्माण झाल्या आणि लोकांचे स्थलांतर वाढले. ग्रामीण भागातून शहरांकडे होणारे स्थलांतर हे भौगोलिक गतिशीलतेचे प्रमुख उदाहरण आहे. त्याचबरोबर, व्यक्ती पारंपरिक व्यवसाय सोडून नवीन व्यवसाय स्वीकारू लागली, ज्यामुळे व्यावसायिक गतिशीलता वाढली. शिक्षणाच्या प्रसारामुळे शैक्षणिक गतिशीलता वाढली, तर आर्थिक संधींमुळे आर्थिक गतिशीलतेलाही चालना मिळाली.

याशिवाय, औद्योगिकीकरणामुळे स्त्रियांच्या सामाजिक आणि आर्थिक भूमिकांमध्ये बदल झाला, ज्यामुळे त्यांच्या गतिशीलतेत वाढ झाली. वर्गरचनेत बदल होऊन समाज अधिक मुक्त आणि लवचिक बनला.

सांस्कृतिक संपर्क वाढल्यामुळे सांस्कृतिक गतिशीलता निर्माण झाली, तर तंत्रज्ञानाच्या प्रगतीमुळे तांत्रिक गतिशीलतेलाही गती मिळाली. तथापि, या गतिशीलतेसोबत काही आव्हानेही निर्माण झाली आहेत. सामाजिक असमानता, संधीची विषमता, बेरोजगारी, स्थलांतराच्या समस्या आणि सांस्कृतिक संघर्ष यांसारख्या मुद्द्यांचा विचार करणे आवश्यक ठरते. त्यामुळे औद्योगिकीकरण आणि गतिशीलता यांचा अभ्यास करताना त्याचे सकारात्मक आणि नकारात्मक दोन्ही परिणाम लक्षात घेणे आवश्यक आहे.

एकूणच, औद्योगिकीकरण आणि गतिशीलता यांचा परस्परसंबंध अत्यंत घनिष्ठ असून औद्योगिक समाजाच्या रचना आणि विकासाचे आकलन करण्यासाठी या दोन्ही संकल्पनांचा सखोल अभ्यास आवश्यक ठरतो.

१. सामाजिक गतिशीलतेत वाढ

औद्योगिकीकरणामुळे समाजातील सामाजिक गतिशीलतेत मोठ्या प्रमाणात वाढ झाली आहे. पारंपरिक समाजात व्यक्तीचा सामाजिक दर्जा हा अर्पित दर्जावर अवलंबून होता. म्हणजेच जन्म, जात किंवा कुटुंबाच्या आधारावर निश्चित होत असे. परंतु औद्योगिक समाजात शिक्षण, कौशल्य आणि कर्तृत्व या घटकांना अधिक महत्त्व प्राप्त झाले आहे. औद्योगिकीकरणामुळे व्यक्तींना आपल्या प्रयत्नांद्वारे उच्च सामाजिक स्तर गाठण्याची संधी मिळते. यामुळे **उर्ध्वगामी गतिशीलता** वाढते. तसेच काही परिस्थितींमध्ये व्यक्तीचा सामाजिक दर्जा कमी होऊ शकतो, ज्याला **अधोगामी गतिशीलता** म्हणतात.

यामुळे समाजस मुक्त स्वरूपाचा बनतो आणि व्यक्तींना समान संधी उपलब्ध होतात. तथापि, सर्वांना समान संधी मिळत नाहीत, त्यामुळे सामाजिक असमानता पूर्णपणे नष्ट होत नाही.

२. भौगोलिक स्थलांतर

औद्योगिकीकरणामुळे भौगोलिक स्थलांतराची प्रक्रिया मोठ्या प्रमाणात वाढली आहे. उद्योगधंदे प्रामुख्याने शहरी भागात केंद्रित असल्यामुळे ग्रामीण भागातील लोक रोजगार, शिक्षण आणि चांगल्या जीवनमानाच्या शोधात शहरांकडे स्थलांतर करतात. ही प्रक्रिया औद्योगिक समाजाची एक महत्त्वाची वैशिष्ट्ये मानली जाते.

भौगोलिक स्थलांतरामुळे व्यक्तींना नवीन संधी उपलब्ध होतात. शहरांमध्ये रोजगाराच्या विविध संधी, शिक्षण, आरोग्य सुविधा आणि आधुनिक जीवनशैली उपलब्ध असल्यामुळे लोक शहरांकडे आकर्षित होतात. यामुळे त्यांच्या आर्थिक आणि सामाजिक स्थितीत सुधारणा होण्याची शक्यता वाढते. तथापि, या प्रक्रियेमुळे काही समस्या देखील निर्माण होतात. शहरांमध्ये लोकसंख्या वाढल्यामुळे निवासाची कमतरता, झोपडपट्ट्यांचा विस्तार, वाहतूक समस्या, प्रदूषण आणि बेरोजगारी वाढते. स्थलांतरितांना सांस्कृतिक समायोजनाच्या अडचणींचाही सामना करावा लागतो. भौगोलिक स्थलांतरामुळे समाजात सांस्कृतिक विविधता वाढते. विविध प्रदेशांतील लोक एकत्र राहिल्यामुळे नवीन सामाजिक संबंध आणि सांस्कृतिक आदानप्रदान घडते.

औद्योगिक समाजशास्त्र या प्रक्रियेचा अभ्यास करून स्थलांतराची कारणे, परिणाम आणि त्यातून निर्माण होणाऱ्या सामाजिक समस्यांचे विश्लेषण करते. त्यामुळे नियोजनबद्ध शहरी विकास आणि संतुलित प्रादेशिक विकासासाठी मार्गदर्शन मिळते.

३. व्यावसायिक गतिशीलता

औद्योगिकीकरणामुळे व्यावसायिक गतिशीलतेत मोठी वाढ झाली आहे. पारंपरिक समाजात व्यक्तीचा व्यवसाय प्रामुख्याने कुटुंब, जात किंवा परंपरेवर आधारित होता. आधुनिक परंतु औद्योगिक समाजात शिक्षण, कौशल्य आणि कर्तृत्व यावर व्यवसाय ठरवला जातो. औद्योगिकीकरणामुळे नवीन उद्योग, तंत्रज्ञान आणि सेवा क्षेत्र विकसित झाले, ज्यामुळे विविध प्रकारच्या रोजगाराच्या संधी निर्माण झाल्या. यामुळे व्यक्तींना पारंपरिक व्यवसाय सोडून नवीन व्यवसाय स्वीकारण्याची संधी मिळाली. उदाहरणार्थ, ग्रामीण भागातील व्यक्ती शहरात जाऊन कारखान्यात, कार्यालयात किंवा तांत्रिक क्षेत्रात काम करू शकते. व्यावसायिक गतिशीलतेमुळे व्यक्तींच्या आर्थिक स्थितीत सुधारणा होते आणि त्यांच्या जीवनमानात वाढ होते. तसेच, समाजात कौशल्याधारित स्पर्धा वाढते आणि कार्यक्षमता सुधारते. तथापि, या प्रक्रियेमुळे काही आव्हानेही निर्माण होतात. सर्व व्यक्तींना समान शिक्षण आणि कौशल्य मिळत नसल्यामुळे काही लोक मागे राहतात. तसेच, नोकरीची अस्थिरता आणि तांत्रिक बदलांमुळे रोजगाराची अनिश्चितता वाढते.

औद्योगिक समाजशास्त्र व्यावसायिक गतिशीलतेचा अभ्यास करून रोजगाराच्या संधी, कौशल्य विकास आणि सामाजिक समतेसाठी आवश्यक उपाय सुचवते. त्यामुळे समाज अधिक गतिशील, स्पर्धात्मक आणि प्रगत बनतो.

४. शैक्षणिक गतिशीलता

औद्योगिकीकरणामुळे शैक्षणिक गतिशीलतेत लक्षणीय वाढ झाली आहे. औद्योगिक समाजात उत्पादन प्रक्रियेचे स्वरूप अधिक तांत्रिक आणि कौशल्याधारित झाल्यामुळे शिक्षणाला केंद्रस्थानी स्थान प्राप्त झाले आहे. परिणामी, व्यक्तींच्या प्रगतीसाठी आणि सामाजिक उन्नतीसाठी शिक्षण हा प्रमुख घटक ठरू लागला आहे. पारंपरिक समाजात शिक्षणाची उपलब्धता मर्यादित होती आणि ते विशिष्ट वर्गापुरतेच मर्यादित होते. परंतु औद्योगिकीकरणामुळे शिक्षणाचा प्रसार वाढला, शाळा, महाविद्यालये आणि तांत्रिक संस्थांची संख्या वाढली. यामुळे विविध सामाजिक स्तरांतील व्यक्तींना शिक्षणाच्या संधी उपलब्ध झाल्या. शैक्षणिक गतिशीलतेमुळे व्यक्तींना त्यांच्या कौशल्यांचा विकास करण्याची आणि अधिक चांगल्या रोजगाराच्या संधी मिळविण्याची संधी प्राप्त होते. त्यामुळे सामाजिक आणि आर्थिक गतिशीलतेलाही चालना मिळते. शिक्षणामुळे व्यक्तींच्या विचारसरणीत बदल होतो, वैज्ञानिक दृष्टिकोन विकसित होतो आणि सामाजिक जागरूकता वाढते.

तथापि, शैक्षणिक गतिशीलतेत काही मर्यादा देखील दिसून येतात. ग्रामीण-शहरी विषमता, आर्थिक अडचणी, गुणवत्तेतील फरक आणि डिजिटल दरी किंवा असमानता यामुळे सर्वांना समान शैक्षणिक संधी उपलब्ध होत नाहीत.

औद्योगिक समाजशास्त्र या प्रक्रियेचा अभ्यास करून शिक्षणातील असमानता, संधी आणि परिणामांचे विश्लेषण करते. त्यामुळे सर्वसमावेशक आणि न्याय्य शैक्षणिक व्यवस्था निर्माण करण्यासाठी मार्गदर्शन मिळते.

५. आर्थिक गतिशीलता

औद्योगिकीकरणामुळे आर्थिक गतिशीलतेत मोठ्या प्रमाणात वाढ झाली आहे. आर्थिक गतिशीलता म्हणजे व्यक्तीच्या उत्पन्न, संपत्ती आणि आर्थिक स्थितीत होणारा बदल होय. औद्योगिक समाजात रोजगाराच्या विविध संधी उपलब्ध झाल्यामुळे व्यक्तींना आपल्या आर्थिक स्थितीत सुधारणा करण्याची संधी मिळते. उद्योगधंद्यांच्या विकासांमुळे रोजगारनिर्मिती वाढते, ज्यामुळे लोकांना नियमित उत्पन्न मिळते. तांत्रिक कौशल्य, शिक्षण आणि अनुभव यांच्या आधारे व्यक्ती उच्च उत्पन्नाच्या संधी मिळवू शकते. यामुळे गरिबीतून मध्यमवर्गात किंवा मध्यमवर्गातून उच्च वर्गात जाण्याची संधी मिळते.

याशिवाय, औद्योगिकीकरणामुळे उद्योजकता वाढते. नवीन उद्योग, स्टार्टअप्स आणि सेवा क्षेत्रामुळे व्यक्तींना स्वतःचा व्यवसाय सुरू करण्याची संधी मिळते. यामुळे आर्थिक प्रगतीस चालना मिळते. तथापि, आर्थिक गतिशीलतेत असमानता देखील दिसून येते. काही व्यक्तींना अधिक संधी मिळतात, तर काही गट मागे राहतात. यामुळे श्रीमंत आणि गरीब यांच्यातील दरी वाढू शकते. तसेच, रोजगाराची अस्थिरता, महागाई आणि आर्थिक मंदी यांसारख्या घटकांचा आर्थिक गतिशीलतेवर नकारात्मक परिणाम होऊ शकतो.

औद्योगिक समाजशास्त्र आर्थिक गतिशीलतेचा अभ्यास करून आर्थिक असमानतेची कारणे आणि त्यावर उपाय शोधते. त्यामुळे संतुलित आणि समावेशक आर्थिक विकास साधण्यासाठी मार्गदर्शन मिळते.

६. स्त्रियांची गतिशीलता

औद्योगिकीकरणामुळे स्त्रियांच्या गतिशीलतेत लक्षणीय वाढ झाली आहे. पारंपरिक समाजात स्त्रिया प्रामुख्याने घरगुती भूमिकांपुरत्या मर्यादित होत्या; परंतु औद्योगिकीकरणामुळे त्यांना शिक्षण, रोजगार आणि सार्वजनिक जीवनात सहभागाची संधी मिळाली. यामुळे स्त्रिया सामाजिक, आर्थिक आणि व्यावसायिक स्तरावर अधिक सक्रिय झाल्या. उद्योगधंद्यांच्या विस्तारामुळे कारखाने, कार्यालये, सेवा क्षेत्र आणि तंत्रज्ञान क्षेत्रात स्त्रियांसाठी रोजगाराच्या संधी निर्माण झाल्या. यामुळे त्यांना आर्थिक स्वावलंबन प्राप्त झाले आणि त्यांच्या सामाजिक दर्जात वाढ झाली. आर्थिक स्वातंत्र्यामुळे स्त्रियांना निर्णयप्रक्रियेत अधिक सहभाग मिळू लागला, तसेच त्यांच्या आत्मविश्वासात आणि स्वाभिमानातही वाढ झाली.

शैक्षणिक संधी वाढल्यामुळे स्त्रिया उच्च शिक्षण घेऊन विविध व्यावसायिक क्षेत्रांत प्रवेश करू लागल्या. यामुळे त्यांच्या गतिशीलतेला आणखी चालना मिळाली. तसेच, शहरीकरणामुळे स्त्रियांच्या सामाजिक संपर्कात वाढ झाली आणि पारंपरिक बंधने काही प्रमाणात सैल झाली. तथापि, स्त्रियांच्या गतिशीलतेसमोर काही अडथळे अजूनही आहेत. दुहेरी जबाबदारी (घर आणि नोकरी), वेतनातील

असमानता, कार्यस्थळी भेदभाव आणि सुरक्षिततेच्या समस्या यामुळे त्यांच्या प्रगतीवर मर्यादा येतात. ग्रामीण आणि शहरी भागांतील संधीच्या असमानतेमुळेही सर्व स्त्रियांना समान लाभ मिळत नाही.

औद्योगिक समाजशास्त्र स्त्रियांच्या गतिशीलतेचा अभ्यास करून त्यांच्या सक्षमीकरणासाठी आवश्यक धोरणे आणि उपाययोजना सुचवते. त्यामुळे लिंगसमानता आणि सामाजिक न्याय साध्य करण्यासाठी हा अभ्यास अत्यंत महत्वाचा ठरतो.

७. वर्गरचनेत बदल

औद्योगिकीकरणामुळे समाजातील वर्गरचनेत महत्त्वपूर्ण बदल घडून आले आहेत. पारंपरिक समाजात सामाजिक रचना मुख्यतः जातिव्यवस्थेवर आधारित होती, ज्यामध्ये व्यक्तीचा दर्जा जन्मानुसार निश्चित होत असे. परंतु औद्योगिक समाजात आर्थिक घटकांना अधिक महत्त्व प्राप्त झाल्यामुळे वर्गव्यवस्था विकसित झाली. औद्योगिकीकरणामुळे समाजात नवीन वर्ग निर्माण झाले, जसे की भांडवलदार वर्ग, कामगार वर्ग आणि मध्यमवर्ग. या वर्गांमध्ये व्यक्तीचा दर्जा तिच्या उत्पन्न, शिक्षण, व्यवसाय आणि संपत्तीवर आधारित ठरतो. त्यामुळे सामाजिक स्थान अधिक गतिशील झाले आहे.

वर्गरचनेतील या बदलांमुळे व्यक्तींना आपल्या प्रयत्नांद्वारे सामाजिक उन्नती साधण्याची संधी मिळाली. शिक्षण, कौशल्य आणि कर्तृत्व यांच्या आधारे व्यक्ती उच्च वर्गात प्रवेश करू शकते. यामुळे समाजस मुक्त वर्गाचे स्वरूप प्राप्त झाले. अधिक मुक्त बनला आहे. तथापि, या प्रक्रियेमुळे आर्थिक असमानता वाढण्याची शक्यता देखील निर्माण झाली आहे. श्रीमंत आणि गरीब यांच्यातील दरी अधिक स्पष्ट झाली आहे, ज्यामुळे वर्गसंघर्ष निर्माण होऊ शकतो. औद्योगिक समाजशास्त्र या वर्गरचनेतील बदलांचा अभ्यास करून त्यांचे सामाजिक परिणाम समजून घेते. तसेच, सामाजिक समता आणि संतुलन राखण्यासाठी आवश्यक उपाय सुचवते.

एकूणच, औद्योगिकीकरणामुळे वर्गरचना अधिक गतिशील आणि लवचिक झाली असली तरी त्यातील असमानतेचे आव्हान कायम आहे.

८. सांस्कृतिक गतिशीलता

औद्योगिकीकरणामुळे सांस्कृतिक गतिशीलतेत लक्षणीय वाढ झाली आहे. पारंपरिक समाजात संस्कृती तुलनेने स्थिर आणि रूढी-परंपरांवर आधारित होती; परंतु औद्योगिक समाजात विविध संस्कृतींचा परस्पर संपर्क वाढल्यामुळे सांस्कृतिक बदल वेगाने घडू लागले आहेत. शहरांमध्ये विविध प्रदेश, भाषा, धर्म आणि जीवनशैली असलेले लोक एकत्र येतात, ज्यामुळे सांस्कृतिक आदानप्रदान घडते.

औद्योगिकीकरणामुळे आधुनिकता, व्यक्तिवाद आणि भौतिकवाद यांना अधिक महत्त्व प्राप्त झाले आहे. लोकांच्या वेशभूषा, आहार, निवासपद्धती, मनोरंजन आणि सामाजिक संबंधांमध्ये बदल झाला आहे. माध्यमे, तंत्रज्ञान आणि जागतिकीकरणामुळे विविध संस्कृतींचा प्रभाव अधिक वेगाने पसरतो. सांस्कृतिक गतिशीलतेमुळे समाज अधिक मुक्त, सहिष्णु आणि विविधतेला स्वीकारणारा बनतो. नवीन विचारसरणी,

मूल्ये आणि जीवनशैली स्वीकारण्याची प्रवृत्ती वाढते. तथापि, या प्रक्रियेमुळे पारंपरिक संस्कृती, स्थानिक रूढी आणि मूल्यांचा न्हास होण्याची शक्यता निर्माण होते. याशिवाय, सांस्कृतिक संघर्ष देखील उद्भवू शकतो, विशेषतः जेव्हा पारंपरिक आणि आधुनिक मूल्यांमध्ये तणाव निर्माण होतो.

औद्योगिक समाजशास्त्र या सांस्कृतिक बदलांचा अभ्यास करून त्यांच्या सकारात्मक आणि नकारात्मक परिणामांचे विश्लेषण करते. त्यामुळे सांस्कृतिक संतुलन राखण्यासाठी आणि विविधतेचा सुसंवाद साधण्यासाठी मार्गदर्शन मिळते.

९. तांत्रिक गतिशीलता

औद्योगिकीकरणाचा एक महत्त्वपूर्ण परिणाम म्हणजे तांत्रिक गतिशीलता होय. तंत्रज्ञानाच्या सातत्याने होणाऱ्या प्रगतीमुळे उत्पादन पद्धती, कामाची रचना आणि जीवनशैलीत सतत बदल होत असतात. औद्योगिक समाजात नवीन तंत्रज्ञानाचा अवलंब हा विकासाचा मुख्य आधार बनला आहे. यंत्रसामग्री, संगणक, ऑटोमेशन, कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) आणि डिजिटल तंत्रज्ञान यामुळे उत्पादन प्रक्रिया अधिक वेगवान, कार्यक्षम आणि अचूक झाली आहे. यामुळे उद्योगधंद्यांमध्ये कार्यपद्धती बदलल्या आणि कामगारांना नवीन कौशल्ये आत्मसात करावी लागली. तांत्रिक गतिशीलतेमुळे रोजगाराच्या स्वरूपातही बदल झाला आहे. काही पारंपरिक नोकऱ्या कमी झाल्या, तर नवीन तांत्रिक आणि ज्ञानाधारित नोकऱ्या निर्माण झाल्या. यामुळे कामगारांना सतत प्रशिक्षण आणि कौशल्यविकासाची गरज निर्माण झाली आहे. तथापि, तांत्रिक बदलांमुळे काही समस्या देखील निर्माण होतात. ऑटोमेशनमुळे बेरोजगारी वाढण्याची शक्यता असते, तसेच डिजिटल दरी किंवा असमानता निर्माण होऊन काही लोक तांत्रिक प्रगतीपासून वंचित राहतात.

औद्योगिक समाजशास्त्र तांत्रिक गतिशीलतेचा अभ्यास करून त्याचे सामाजिक परिणाम, कामगारांवरील प्रभाव आणि समाजातील बदलांचे विश्लेषण करते. त्यामुळे तंत्रज्ञानाचा संतुलित आणि मानवकेंद्रित वापर करण्यासाठी मार्गदर्शन मिळते.

१०. सामाजिक परिवर्तनाला चालना

औद्योगिकीकरण ही सामाजिक परिवर्तनाला गती देणारी एक प्रभावी प्रक्रिया मानली जाते. उद्योगधंद्यांच्या वाढीमुळे समाजाच्या रचना, मूल्यव्यवस्था, संबंध आणि जीवनपद्धतीत व्यापक बदल घडून येतात. त्यामुळे औद्योगिकीकरण हे सामाजिक परिवर्तनाचे प्रमुख साधन ठरते.

औद्योगिकीकरणामुळे उत्पादन पद्धतीत बदल होऊन आर्थिक रचनेत परिवर्तन होते. शेतीप्रधान समाज हळूहळू औद्योगिक आणि नागरी समाजात रूपांतरित होतो. यामुळे ग्रामीण भागातून शहरांकडे स्थलांतर वाढते आणि नागरीकरणाला चालना मिळते. या प्रक्रियेमुळे कुटुंबसंस्था, शिक्षण, सामाजिक संबंध आणि जीवनशैली यामध्येही बदल होतात. याशिवाय, औद्योगिकीकरणामुळे पारंपरिक मूल्ये आणि रूढी-परंपरांमध्ये परिवर्तन होऊन आधुनिकता, व्यक्तिवाद आणि वैज्ञानिक दृष्टिकोन विकसित होतो. समाज अधिक गतिशील, खुला आणि परिवर्तनशील बनतो. स्त्रियांची भूमिका, कामगारांचे स्थान आणि सामाजिक दर्जा यामध्येही

बदल घडून येतो. सामाजिक परिवर्तनाच्या प्रक्रियेत सामाजिक गतिशीलतेलाही चालना मिळते. व्यक्तींना शिक्षण, कौशल्य आणि कर्तृत्वाच्या आधारावर प्रगती करण्याची संधी मिळते. त्यामुळे समाजात समान संधी आणि स्पर्धात्मक वातावरण निर्माण होते. तथापि, या परिवर्तनामुळे काही आव्हानेही निर्माण होतात. सामाजिक असमानता, सांस्कृतिक संघर्ष, औद्योगिक समस्या आणि पर्यावरणीय संकटे यांसारख्या समस्या उद्भवतात. त्यामुळे परिवर्तनाची प्रक्रिया संतुलित आणि नियोजनबद्ध असणे आवश्यक ठरते.

औद्योगिक समाजशास्त्र या सामाजिक परिवर्तनाचा अभ्यास करून त्याचे कारण, स्वरूप आणि परिणाम समजून घेते. तसेच, सकारात्मक बदलांना प्रोत्साहन देऊन नकारात्मक परिणाम कमी करण्यासाठी उपाय सुचवते. औद्योगिकीकरण समाजाला गतिमान आणि प्रगत बनवित असले तरी त्याचे परिणाम समजून घेऊन संतुलित विकास साधणे ही काळाची गरज आहे.

समारोप

सारांशतः, औद्योगिकीकरण आणि गतिशीलता यांचा परस्परसंबंध अत्यंत घनिष्ठ आणि परस्परपूरक आहे. औद्योगिकीकरणामुळे समाजाच्या रचना, मूल्यव्यवस्था आणि जीवनपद्धतीत व्यापक बदल घडून येतात, आणि या बदलांमुळे विविध प्रकारच्या गतिशीलतेला चालना मिळते. सामाजिक, आर्थिक, भौगोलिक, व्यावसायिक, शैक्षणिक, सांस्कृतिक आणि तांत्रिक स्तरांवर होणारे बदल समाजाला अधिक गतिमान, लवचिक आणि प्रगत बनवतात.

औद्योगिक समाजात व्यक्तीचे स्थान जन्मावर आधारित न राहता शिक्षण, कौशल्य आणि कर्तृत्वावर आधारित होत असल्यामुळे सामाजिक गतिशीलतेत वाढ होते. रोजगाराच्या नवीन संधींमुळे आर्थिक आणि व्यावसायिक गतिशीलता वाढते, तर ग्रामीण भागातून शहरांकडे स्थलांतरामुळे भौगोलिक गतिशीलता निर्माण होते. याशिवाय, स्त्रियांच्या सहभागामुळे लिंगाधारित गतिशीलतेत वाढ झाली आहे, आणि वर्गरचनेतील बदलांमुळे समाज अधिक मुक्त बनला आहे.

सांस्कृतिक आणि तांत्रिक गतिशीलतेमुळे समाजातील विचारसरणी, जीवनशैली आणि मूल्यव्यवस्थेतही बदल घडतात. तंत्रज्ञानाच्या प्रगतीमुळे उत्पादन प्रक्रिया अधिक कार्यक्षम बनली असून व्यक्तींना नवीन कौशल्ये आत्मसात करावी लागतात. या सर्व प्रक्रियांमुळे समाजात सतत परिवर्तन घडत राहते आणि विकासाला गती मिळते.

तथापि, या गतिशीलतेसोबत काही गंभीर आव्हानेही निर्माण होतात. सर्वांना समान संधी उपलब्ध नसल्यामुळे सामाजिक आणि आर्थिक असमानता वाढू शकते. स्थलांतरामुळे नागरी समस्या, बेरोजगारी आणि झोपडपट्ट्यांचा विस्तार होतो. तांत्रिक बदलांमुळे काही लोक रोजगारापासून वंचित राहतात, तर सांस्कृतिक गतिशीलतेमुळे पारंपरिक मूल्यांचा ऱ्हास आणि सांस्कृतिक संघर्ष निर्माण होऊ शकतो. औद्योगिक समाजशास्त्र या सर्व प्रक्रियांचा सखोल अभ्यास करून त्यांचे कारण, स्वरूप आणि परिणाम स्पष्ट करते. तसेच, सकारात्मक बदलांना प्रोत्साहन देऊन नकारात्मक परिणाम कमी करण्यासाठी उपाय सुचवते.

थोडक्यात, औद्योगिकीकरणामुळे निर्माण होणारी गतिशीलता ही समाजाच्या प्रगतीसाठी अत्यंत आवश्यक असली तरी तिचे परिणाम संतुलित ठेवणे गरजेचे आहे. सामाजिक न्याय, समान संधी आणि शाश्वत विकास या मूल्यांच्या आधारे औद्योगिकीकरण आणि गतिशीलता यांचा समन्वय साधल्यास समाजाचा सर्वांगीण आणि समतोल विकास साध्य होऊ शकतो.

स्वयं-अध्ययनासाठी प्रश्न - ५

१. वर्गसंघटन औद्योगिकीकरणामुळे वाढते. (योग्य / अयोग्य)
२. कामगार संघटना वर्गसंघटनाचा भाग आहेत. (योग्य / अयोग्य)
३. Class Mobilization म्हणजे
४. रिकामी जागा भरा: कामगार वर्गात वाढते.
५. जोड्या जुळवा:
 - (अ) कामगार वर्ग - (१) Labour
 - (ब) भांडवलदार वर्ग - (२) Capitalist

३. सारांश:

औद्योगिक समाजशास्त्र ही समाजशास्त्राची महत्त्वाची शाखा असून तिचा उदय औद्योगिक क्रांतीनंतर झाला. या शाखेत उद्योग, कामगार आणि सामाजिक संबंधांचा अभ्यास केला जातो. औद्योगिकीकरणामुळे समाजात मोठे बदल झाले असून वर्गसंघटन आणि सामाजिक परिवर्तन समजून घेण्यासाठी या शाखेचा अभ्यास आवश्यक आहे.

४. पारिभाषिक शब्द:

- औद्योगिक समाजशास्त्र: उद्योगातील सामाजिक संबंधांचा अभ्यास
- औद्योगिकीकरण: उद्योगांच्या विकासाची प्रक्रिया
- वर्गसंघटन: वर्गाचे संघटन
- शहरीकरण: शहरांची वाढ
- स्थलांतर: एका ठिकाणाहून दुसऱ्या ठिकाणी जाणे

५. स्वयं-अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे:

प्रश्न १:

१. योग्य
२. अयोग्य
३. औद्योगिक समाजशास्त्र
४. औद्योगिक समाजशास्त्र
५. (अ-१), (ब-२)

प्रश्न २:

१. योग्य
२. अयोग्य
३. औद्योगिक क्रांती
४. १८वे
५. ५. (अ-१), (ब-२)

प्रश्न ३:

१. अयोग्य
२. योग्य
३. उत्पादनक्षमता वाढ
४. स्थैर्य
५. (अ-१), (ब-२)

प्रश्न ४:

१. योग्य
२. अयोग्य
३. शहरीकरण
४. शहरी
५. (अ-१), (ब-२)

प्रश्न ५:

१. योग्य
२. योग्य
३. वर्गाचे संघटन
४. वर्गजाणीव
५. (अ-१), (ब-२)

६. स्वाध्याय:

दीर्घ प्रश्न:

१. औद्योगिक समाजशास्त्राचा अर्थ, विषयवस्तू व उदय स्पष्ट करा.
२. औद्योगिक समाजशास्त्राचा विकास आणि महत्त्व स्पष्ट करा.
३. औद्योगिकीकरणाचा समाजावर होणारा परिणाम विशद करा.
४. औद्योगिकीकरण आणि वर्गसंघटन यांचा संबंध स्पष्ट करा.

लघु प्रश्न:

१. औद्योगिक समाजशास्त्र म्हणजे काय?
२. औद्योगिक क्रांती म्हणजे काय?
३. वर्गसंघटन म्हणजे काय?



घटक : २

उत्पादन व्यवस्थेची उत्क्रांती

०. उद्दिष्टे – या घटकाच्या अध्ययनानंतर तुम्ही

१. उत्पादन व्यवस्थेच्या प्रारंभीच्या प्रणाली समजून घ्याल.
२. गृहउद्योग (Domestic System) व कारखाना प्रणालीचा विकास स्पष्ट कराल.
३. कारखाना प्रणालीच्या उदयाची कारणे आणि वैशिष्ट्ये यातील संबंध लावू शकाल.

१. प्रस्तावना –

मागील घटकात औद्योगिक समाजशास्त्राचे स्वरूप आणि औद्योगिकीकरणाचा समाजावर होणारा परिणाम समजावून घेतला. प्रस्तुत घटकात उत्पादन व्यवस्थेच्या ऐतिहासिक उत्क्रांतीचा अभ्यास केला जातो. मॅनोरियल व गिल्ड प्रणालीपासून आधुनिक कारखाना प्रणालीपर्यंत उत्पादन व्यवस्थेत झालेल्या बदलांचा समाजावर मोठा प्रभाव पडला आहे.

उत्पादन व्यवस्था ही कोणत्याही समाजाच्या आर्थिक, सामाजिक आणि सांस्कृतिक रचनेचा मूलभूत आधार मानली जाते. समाजाच्या विकास प्रक्रियेत उत्पादनाच्या पद्धतींमध्ये सातत्याने बदल होत गेले असून, त्या बदलांमुळे समाजरचना, कामाचे स्वरूप, वर्गसंघटना आणि आर्थिक संबंध यामध्ये महत्त्वपूर्ण परिवर्तन झाले आहे. त्यामुळे उत्पादन व्यवस्थेची उत्क्रांती समजून घेणे हे औद्योगिक समाजशास्त्राच्या अभ्यासात अत्यंत आवश्यक ठरते.

प्राचीन व मध्ययुगीन काळात उत्पादन प्रामुख्याने स्थानिक गरजांवर आधारित आणि मर्यादित प्रमाणात होत असे. त्या काळात **सरंजामदारी प्रणाली** आणि **श्रेणी व्यवस्था** या दोन महत्त्वाच्या उत्पादन पद्धती होत्या. सरंजामदारी प्रणालीमध्ये जमीन ही उत्पादनाचे प्रमुख साधन होती आणि शेतकरी व सरंजामदार यांच्यातील संबंधांवर संपूर्ण आर्थिक रचना आधारित होती. दुसरीकडे, श्रेणी व्यवस्थेमध्ये कारागीर व व्यापारी यांच्या संघटनांद्वारे उत्पादनाचे नियमन केले जात असे. या दोन्ही पद्धतींमध्ये उत्पादनाचे स्वरूप स्वयंपूर्ण (self-sufficient) आणि स्थानिक मर्यादित होते.

यानंतर उत्पादन व्यवस्थेत महत्त्वपूर्ण बदल घडवून आणणारी पद्धत म्हणजे **घरगुती उत्पादन प्रणाली** होय. या पद्धतीमध्ये उत्पादन घराघरांतून केले जात असे आणि व्यापारी कच्चा माल पुरवून तयार वस्तू बाजारात विकत असत. यामुळे उत्पादन प्रक्रियेत व्यापाऱ्यांचा हस्तक्षेप वाढला आणि उत्पादनाचे व्यापारीकरण सुरू झाले. ही पद्धत औद्योगिक क्रांतीपूर्व काळातील एक महत्त्वाचा टप्पा मानली जाते.

अठराव्या शतकात झालेल्या औद्योगिक क्रांतीमुळे उत्पादन व्यवस्थेत क्रांतिकारी बदल घडले. यंत्रसामग्रीचा वापर, नवीन तंत्रज्ञानाचा विकास, भांडवलशाहीचा उदय आणि वाढती बाजारपेठ यांमुळे उत्पादन मोठ्या प्रमाणावर आणि वेगाने होऊ लागले. याच प्रक्रियेतून कारखाना पद्धती उदयास आली. या पद्धतीमध्ये उत्पादन साधने आणि कामगार एकाच ठिकाणी केंद्रीत झाले, कामाचे विभाजन वाढले आणि वेळेच्या शिस्तीवर आधारित औद्योगिक कामकाज विकसित झाले.

कारखाना पद्धतीमुळे केवळ उत्पादनाच्या तंत्रात बदल झाला नाही, तर कामगार वर्गाची निर्मिती, शहरीकरण, औद्योगिक संबंध आणि सामाजिक वर्गसंघर्ष यांसारख्या नवीन सामाजिक प्रक्रियांना देखील चालना मिळाली. त्यामुळे उत्पादन व्यवस्थेची उत्क्रांती ही केवळ आर्थिक परिवर्तनाची सुरवात नसून ती सामाजिक बदलांची देखील प्रक्रिया आहे.

यामुळे सरंजामदारी प्रणालीपासून कारखाना पद्धतीपर्यंत झालेल्या या प्रवासाचा अभ्यास केल्यास समाजाच्या एकूण परिवर्तनाची दिशा स्पष्ट होते. त्यामुळे या प्रकरणात उत्पादन व्यवस्थेच्या विविध टप्प्यांचा सखोल अभ्यास करून आधुनिक औद्योगिक समाजाच्या निर्मितीची प्रक्रिया समजून घेणे हे मुख्य उद्दिष्ट आहे.

२. विषय विवेचन

अ) उत्पादनाच्या प्रारंभिक पद्धती (Early Systems of Production)

१) सरंजामदारी प्रणाली / सरंजामदारी पद्धती

(i) Manorial System (मॅनोरियल पद्धती)

- मध्ययुगीन काळातील जमीन आधारित उत्पादन प्रणाली
- जमीनदार (Lord) व शेतकरी (Serf) यांच्यातील संबंध
- स्वयंपूर्ण (self-sufficient) अर्थव्यवस्था

(ii) GuildSystem (गिल्ड पद्धती)

- कारागीरांच्या संघटनांवर आधारित प्रणाली
- उत्पादनाची गुणवत्ता व नियम नियंत्रण
- प्रशिक्षण (Apprenticeship) पद्धती

सरंजामदारी प्रणाली किंवा सरंजामदारी पद्धती ही मध्ययुगीन युरोपमधील एक महत्वाची शेतीआधारित सामाजिक-आर्थिक व्यवस्था होती. या पद्धतीत जमीन हे उत्पादनाचे प्रमुख साधन मानले जात होते आणि

तिचे नियंत्रण सरंजामदार (यांच्या हातात होते. समाजाची रचना जमीन आणि श्रम यांच्या आधारे उभी राहिली होती, ज्यामध्ये सरंजामदार आणि भूदास यांच्यातील संबंध केंद्रस्थानी होते.

या व्यवस्थेची निर्मिती राजकीय अस्थिरता, संरक्षणाची गरज आणि स्थानिक स्वयंपूर्णतेच्या आवश्यकतेतून झाली. प्रत्येक मॅनर हा स्वतंत्र आर्थिक घटक म्हणून कार्य करत असे, जिथे शेती, कारागिरी आणि जीवनावश्यक वस्तूंचे उत्पादन स्थानिक पातळीवरच केले जात असे. त्यामुळे ही व्यवस्था स्वयंपूर्ण स्वरूपाची होती.

सरंजामदारी प्रणालीमध्ये सामाजिक स्तर स्पष्टपणे दिसून येतो. सरंजामदार हा सर्वोच्च स्तरावर असून भूदास त्याच्या अधीन काम करत असत. या पद्धतीत उत्पादन, सत्ता आणि सामाजिक संबंध हे परस्परांशी घट्ट जोडलेले होते.

एकूणच, सरंजामदारी प्रणाली ही पारंपरिक कृषीसमाजाचे प्रतिनिधित्व करणारी आणि पुढील औद्योगिक समाजाच्या निर्मितीसाठी आधारभूत ठरलेली एक महत्त्वपूर्ण ऐतिहासिक व्यवस्था आहे.

१) मध्ययुगीन युरोपमध्ये प्रचलित प्रणाली

सरंजामदारी प्रणाली ही मध्ययुगीन युरोपमधील एक प्रमुख सामाजिक-आर्थिक व्यवस्था होती, जी साधारणपणे इ.स. ९व्या ते १५व्या शतकादरम्यान विकसित झाली. या काळात युरोपमध्ये राजकीय अस्थिरता, युद्धे आणि आक्रमणे मोठ्या प्रमाणावर होत होती. त्यामुळे लोकांना सुरक्षिततेची आणि स्थैर्याची गरज होती. या पार्श्वभूमीवर स्थानिक पातळीवर स्वयंपूर्ण आर्थिक व्यवस्था विकसित झाली, जी “सरंजामदारी प्रणाली” म्हणून ओळखली जाते.

या पद्धतीत “मॅनर” हा एक मूलभूत घटक होता. मॅनर म्हणजे एक मोठा जमीन तुकडा किंवा इस्टेट, ज्यामध्ये शेतीची जमीन, गाव, जंगल, चराऊ कुरण आणि जलस्रोत यांचा समावेश असे. प्रत्येक मॅनर हा जवळजवळ स्वतंत्र आर्थिक एकक म्हणून कार्य करत असे. या मॅनरमध्ये राहणारे सर्व लोक जसे की, शेतकरी, कारागीर, कामगार हे त्या मॅनरच्या अर्थव्यवस्थेवर अवलंबून असत.

मध्ययुगीन काळात व्यापार आणि उद्योगधंदे फारसे विकसित नव्हते, त्यामुळे लोकांचे जीवन पूर्णपणे शेतीवर आधारित होते. उत्पादनाचे मुख्य साधन जमीन असल्यामुळे तिचे महत्त्व अत्यंत मोठे होते. लोक आपापल्या मॅनरमध्येच उत्पादन करीत आणि त्याच ठिकाणी त्याचा वापरही करत. त्यामुळे बाह्य व्यापारावर अवलंबित्व खूपच कमी होते.

या प्रणालीत सामाजिक संबंधही स्थानिक पातळीवरच ठरलेले होते. प्रत्येक व्यक्तीची भूमिका निश्चित होती आणि समाजात स्थिरता दिसून येत होती. सरंजामदारी प्रणाली ही केवळ आर्थिक व्यवस्था नव्हती, तर ती सामाजिक आणि राजकीय व्यवस्थेचा एक भाग होती. सरंजामदार, शेतकरी आणि इतर घटक यांच्यातील संबंधांवर संपूर्ण व्यवस्था आधारलेली होती. सरंजामदारी प्रणालीमुळे ग्रामीण जीवनाला एक प्रकारची स्थिरता आणि सुरक्षितता मिळाली. प्रत्येक मॅनरमध्ये आवश्यक सर्व गोष्टी उपलब्ध असल्यामुळे

लोकांना बाहेर जाण्याची गरज कमी भासत असे. त्यामुळे ही व्यवस्था स्वयंपूर्णतेचे उत्कृष्ट उदाहरण मानली जाते.

तथापि, या प्रणालीमध्ये प्रगतीची मर्यादा होती. तंत्रज्ञानाचा अभाव, मर्यादित व्यापार आणि सामाजिक गतिशीलतेचा अभाव यामुळे आर्थिक विकास मंद गतीने होत होता. त्यामुळे पुढे औद्योगिक क्रांती आणि नवीन तंत्रज्ञानाच्या आगमनामुळे ही व्यवस्था हळूहळू कमी होत गेली.

२) जमीन सरंजामदारांच्या मालकीची

सरंजामदारी प्रणालीमध्ये जमीन ही सर्वात महत्वाचे उत्पादन साधन होती आणि ती प्रामुख्याने सरंजामदार यांच्या मालकीची असायची. सरंजामदार हा त्या मॅनरचा प्रमुख आणि सर्वाधिकार असलेला व्यक्ती होता. त्याच्याकडे आर्थिक, सामाजिक आणि काही प्रमाणात राजकीय अधिकार देखील असत. जमीन ही केवळ उत्पादनाचे साधन नसून सत्ता आणि प्रतिष्ठेचे प्रतीक मानली जात होती.

सरंजामदार आपल्या जमिनीचा एक भाग स्वतःच्या थेट नियंत्रणाखाली ठेवत असे, ज्याला “डेमेस्न” (Demesne) असे म्हणतात. या जमिनीवर उत्पादन करण्यासाठी शेतकऱ्यांना काम करावे लागे. उर्वरित जमीन शेतकऱ्यांना वापरण्यासाठी दिली जात असे, परंतु तिचे मालकी हक्क शेतकऱ्यांकडे नसत. ते केवळ त्या जमिनीवर काम करण्याचा अधिकार वापरत असत. जमिनीच्या मालकीमुळे सरंजामदाराला मोठे आर्थिक फायदे मिळत असत. शेतकरी उत्पादनाचा काही भाग कर किंवा भाडे म्हणून सरंजामदाराला देत असत. याशिवाय, सरंजामदाराला विविध प्रकारचे कर आणि सेवा मिळत असत. त्यामुळे सरंजामदाराची आर्थिक स्थिती मजबूत राहात असे.

या पद्धतीत जमीन मालकीची केंद्रीकरण स्पष्टपणे दिसून येते. काही मोजक्या सरंजामदारांकडे मोठ्या प्रमाणावर जमीन असायची, तर बहुसंख्य लोकांकडे स्वतःची जमीन नव्हती. त्यामुळे सामाजिक विषमता (inequality) वाढली होती. जमिनीच्या मालकीमुळे सरंजामदारांना शेतकऱ्यांवर नियंत्रण ठेवता येत असे. ते शेतकऱ्यांच्या कामकाजावर लक्ष ठेवत आणि त्यांच्याकडून ठराविक प्रमाणात उत्पादन घेण्याची व्यवस्था करत. त्यामुळे शेतकऱ्यांची आर्थिक स्वायत्तता कमी होती.

या व्यवस्थेमुळे उत्पादनाची प्रक्रिया नियंत्रणात राहिली, परंतु शेतकऱ्यांच्या प्रगतीसाठी मर्यादा निर्माण झाल्या. जमीन ही संपत्ती आणि सत्तेचा मुख्य आधार असल्यामुळे तिचे वितरण असमान होते.

३. जमीनदार आणि भूदास: कनिष्ठ –श्रेष्ठ संबंध

सरंजामदारी पद्धतीचा केंद्रबिंदू म्हणजे सरंजामदार आणि भूदास यांच्यातील संबंध होय. हे संबंध स्पष्टपणे श्रेष्ठ-कनिष्ठ स्वरूपाचे होते. सरंजामदार हा सर्वाधिकार असलेला प्रमुख असून भूदास त्याच्या अधीन काम करणारा घटक होता.

भूदास हे पूर्णपणे स्वतंत्र नव्हते. ते जमिनीशी बांधलेले असत, म्हणजेच ते ज्या मॅनरमध्ये राहत, तेथून त्यांना बाहेर जाण्याचे स्वातंत्र्य नव्हते. त्यांना मालक बदलण्याचा अधिकार नव्हता. त्यामुळे त्यांची स्थिती अर्ध-गुलाम अशी मानली जाते. भूदासांचे मुख्य काम म्हणजे शेती करणे. ते जमीन कसत आणि त्याबदल्यात त्यांना राहण्याची जागा, अन्न आणि संरक्षण मिळत असे. परंतु त्यांना त्यांच्या उत्पादनाचा मोठा भाग सरंजामदाराला द्यावा लागत असे. याशिवाय, सरंजामदाराच्या वैयक्तिक जमिनीवर मोफत काम करणे देखील त्यांना बंधनकारक होते.

४) शेतकरी/भूदास (Serfs) आणि त्यांची भूमिका

सरंजामदारी प्रणालीमध्ये शेतकरी किंवा भूदास हा सर्वात महत्त्वाचा कामगार वर्ग होता. हे शेतकरी जमीन कसण्याचे काम करत आणि संपूर्ण उत्पादन प्रक्रियेत त्यांची भूमिका अत्यंत महत्त्वाची होती. तथापि, त्यांची सामाजिक आणि आर्थिक स्थिती मर्यादित होती.

भूदास हे पूर्णपणे स्वतंत्र नव्हते; ते जमिनीशी बांधलेले असत. याचा अर्थ असा की ते ज्या मॅनरमध्ये जन्मले, तेथेच त्यांना राहावे लागत असे आणि ते त्या जमिनीपासून दूर जाऊ शकत नव्हते. त्यामुळे त्यांची स्थिती अर्ध-गुलाम अशी होती. शेतकरी जमीन कसत आणि त्याबदल्यात त्यांना राहण्याची जागा, अन्न आणि संरक्षण मिळत असे. परंतु त्यांना त्यांच्या उत्पादनाचा मोठा भाग सरंजामदाराला द्यावा लागत असे. याशिवाय, त्यांना सरंजामदाराच्या जमिनीवर मोफत काम (बळजबरीने) करावे लागे, ज्याला “वेठबिगार” असे म्हणतात.

भूदासांना काही मूलभूत हक्क असले तरी त्यांची स्वातंत्र्य मर्यादित होती. ते जमीन विकू शकत नव्हते किंवा दुसऱ्या ठिकाणी जाऊन काम करू शकत नव्हते. त्यामुळे त्यांच्या जीवनात स्थिरता होती, पण प्रगतीची संधी कमी होती. शेतकरी वर्गावर अनेक प्रकारचे कर आणि बंधने होती. त्यांना केवळ उत्पादन करणेच नव्हे, तर विविध सामाजिक आणि धार्मिक कर्तव्येही पार पाडावी लागत असत. त्यामुळे त्यांचे जीवन कठीण आणि नियंत्रित होते.

तथापि, सर्फ हे सरंजामदारी प्रणालीचे कणा होते. त्यांच्या श्रमामुळेच संपूर्ण उत्पादन प्रक्रिया चालत होती. त्यांच्या कामाशिवाय ही व्यवस्था टिकू शकली नसती.

५) स्वयंपूर्ण उत्पादन व्यवस्था

सरंजामदारी प्रणालीची एक महत्त्वाची वैशिष्ट्य म्हणजे तिची स्वयंपूर्ण उत्पादन व्यवस्था. प्रत्येक मॅनर हा एक स्वतंत्र आर्थिक घटक होता, जो स्वतःच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी आवश्यक उत्पादन स्वतःच करत असे. या पद्धतीत अन्नधान्य, कपडे, साधने, घरगुती वस्तू इत्यादी सर्व गोष्टी स्थानिक पातळीवर तयार केल्या जात. शेतकरी शेती करत, तर कारागीर विविध वस्तू तयार करत. त्यामुळे बाह्य बाजारपेठेवर अवलंबित्व अत्यंत कमी होते.

स्वयंपूर्णतेमुळे मॅनरमध्ये आर्थिक स्थिरता निर्माण झाली. लोकांना त्यांच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी बाहेर जाण्याची आवश्यकता नव्हती. त्यामुळे स्थानिक अर्थव्यवस्था मजबूत राहात असे. या पद्धतीत उत्पादनाचे उद्दिष्ट नफा कमावणे नसून गरजा पूर्ण करणे होते. त्यामुळे उत्पादनाचे प्रमाण मर्यादित आणि नियोजित असे.

तथापि, स्वयंपूर्णतेमुळे आर्थिक प्रगतीला मर्यादा आल्या. नवीन तंत्रज्ञानाचा वापर कमी होता आणि उत्पादनाची वाढ मर्यादित होती.

६) मर्यादित व स्थानिक आर्थिक व्यवहार

सरंजामदारी प्रणालीमध्ये आर्थिक व्यवहार अत्यंत मर्यादित आणि स्थानिक स्वरूपाचे होते. व्यापार आणि बाजारपेठेचा विकास कमी असल्यामुळे बहुतेक व्यवहार मॅनरच्या आतच होत असत. या पद्धतीत पैशांचा वापर कमी होता आणि वस्तुविनिमय अधिक प्रचलित होता. लोक वस्तूंच्या बदल्यात वस्तू देत असत. स्थानिक बाजारपेठा अस्तित्वात असल्या तरी त्यांचा विस्तार मर्यादित होता. दूरच्या व्यापाराचे प्रमाण कमी होते. या मर्यादित व्यवहारामुळे अर्थव्यवस्था स्थिर होती, पण गतिशीलता कमी होती. आर्थिक विकासाची गती मंद होती. तथापि, या पद्धतीने स्थानिक समाजाला स्थैर्य दिले आणि उत्पादन व वितरण यामध्ये संतुलन राखले.

तथापि, या पद्धतीत केंद्रीकरणाऐवजी विकेंद्रीकरण दिसून येते. अनेक वेळा सरंजामदार स्वतःच शक्तिशाली बनून राजाच्या विरोधात उभे राहत. त्यामुळे राजसत्तेला आव्हाने निर्माण होत.

एकूणच, “राजाची कुळे” ही संकल्पना सरंजामदारी पद्धतीतील सत्ताव्यवस्थेचे मूळ दर्शवते. यात जमीन, सत्ता आणि कर्तव्ये यांचा परस्परसंबंध स्पष्टपणे दिसून येतो.

भूदासांच्या जीवनावर सरंजामदाराचे संपूर्ण नियंत्रण असे. त्यांच्या वैयक्तिक जीवनातही हस्तक्षेप केला जाई. लग्न, स्थलांतर किंवा इतर निर्णयांसाठी त्यांना सरंजामदाराची परवानगी घ्यावी लागत असे. त्यांच्या कामाचे तास निश्चित नसत आणि मोबदला देखील ठरलेला नसे. भूदास आणि गुलाम यांमध्ये एक महत्त्वाचा फरक असा होता की भूदासांची खरेदी-विक्री होत नव्हती, पण तरीही त्यांचे स्वातंत्र्य अत्यंत मर्यादित होते. या संबंधांमुळे समाजात स्पष्ट वर्गभेद निर्माण झाला. सरंजामदार उच्च स्थानावर होते, तर भूदास खालच्या स्तरावर होते.

एकूणच, लॉर्ड आणि भूदास यांचे संबंध हे शोषण, अवलंबित्व आणि नियंत्रण यावर आधारित होते. हेच संबंध सरंजामदारी पद्धतीचे मूलभूत वैशिष्ट्य मानले जाते.

७. सरंजामदारी पद्धतीत

सरंजामदारी पद्धतीत मॅनरमधील वसाहतीची रचना विशिष्ट आणि नियोजित स्वरूपाची होती. या रचनेत सामाजिक स्तरानुसार जागांचे विभाजन केलेले दिसते. मॅनरच्या मध्यभागी सरंजामदाराचा किल्ला किंवा मोठे घर असे. हे केवळ निवासस्थान नसून सत्तेचे प्रतीक होते. त्याच्या आसपास चर्च आणि गिरणी यांसारख्या

महत्वाच्या संस्था असत. शेतकरी आणि कारागिरांची घरे या मध्यवर्ती भागाच्या आसपास असत. त्यांची घरे साधी आणि लहान असत, ज्यातून त्यांच्या सामाजिक स्थितीचे प्रतिबिंब दिसते. या वसाहतीभोवती शेतीची जमीन पसरलेली असे. लागवडीची जमीन, कुरणे आणि जंगल यांचा समावेश असत. ही रचना केवळ भौतिक नव्हती, तर सामाजिक नियंत्रणाचे साधन होती. सरंजामदार मध्यभागी असल्यामुळे त्याचे सर्वांवर नियंत्रण राहात असे.

८. जमिनीची लागवड

सरंजामदारी पद्धतीत शेती ही मुख्य उत्पादन क्रिया होती. त्या काळात शेतीची पद्धत साधी आणि पारंपरिक होती. जमिनीची विभागणी करून काही भाग लागवडीसाठी वापरला जाई आणि काही भाग बिनलागवडीचा ठेवला जाई. यामुळे जमिनीची सुपीकता टिकवण्याचा प्रयत्न केला जात असे. खुल्या शेतीची पद्धत प्रचलित होती. शेतांना कुंपण नसत आणि पिकांच्या नंतर असणाऱ्या जमीन जनावरांना चरायला सोडलेली असे. तंत्रज्ञानाचा अभाव असल्यामुळे उत्पादन मर्यादित होते. खतांचा वापर कमी होता.

९. सरंजामदारी सरंजामदारांना न्यायदानविषयक हक्क

सरंजामदारी पद्धतीत न्यायदानाची जबाबदारी सरंजामदाराकडे असायची. मॅनरमधील सर्व वाद-विवाद सोडवण्याचा अंतिम अधिकार त्याच्याकडे होता. कोणताही तंटा, जमीनविषयक वाद किंवा सामाजिक प्रश्न सरंजामदाराच्या न्यायालयात सोडवला जात असे. त्याचा निर्णय अंतिम मानला जात असे. यामुळे सरंजामदाराचे वर्चस्व अधिक मजबूत झाले. न्यायव्यवस्था केंद्रीत असल्यामुळे लोक त्याच्यावर अवलंबून राहात असत. तथापि, या पद्धतीत न्यायनिवाडा निष्पक्ष असेलच असे नाही. सरंजामदाराच्या हिताला प्राधान्य दिले जाई.

समारोप:

सरंजामदारी प्रणाली ही मध्ययुगीन युरोपमधील एक महत्वाची सामाजिक-आर्थिक व्यवस्था होती, ज्यामध्ये जमीन, श्रम आणि सत्ता यांचे परस्पर संबंध स्पष्टपणे दिसून येतात. या पद्धतीत जमीन ही उत्पादनाचे प्रमुख साधन असून ती सरंजामदारांच्या नियंत्रणाखाली होती, तर शेतकरी वर्ग त्यांच्या अधीन राहून उत्पादन करत होता. त्यामुळे ही व्यवस्था वर्गाधारित आणि असमानतेवर आधारित होती.

या प्रणालीचे एक प्रमुख वैशिष्ट्य म्हणजे तिची **स्वयंपूर्णता** होय. प्रत्येक मॅनर हा स्वतंत्र आर्थिक घटक म्हणून कार्य करत होता, ज्यामुळे स्थानिक पातळीवर उत्पादन आणि उपभोग यामध्ये संतुलन राखले जात होते. यामुळे समाजाला स्थैर्य आणि सुरक्षितता मिळाली, विशेषतः त्या काळातील राजकीय अस्थिरतेच्या पार्श्वभूमीवर.

तथापि, या व्यवस्थेमध्ये काही मर्यादा देखील होत्या. शेतकऱ्यांचे स्वातंत्र्य मर्यादित होते आणि त्यांना विविध प्रकारच्या बंधनांखाली काम करावे लागत होते. उत्पादनाचे स्वरूप पारंपरिक आणि मर्यादित

असल्यामुळे आर्थिक प्रगतीची गती मंद होती. तसेच, व्यापार आणि तंत्रज्ञानाचा अभाव यामुळे समाजात नवकल्पनांना वाव कमी मिळत होता.

सरंजामदारी प्रणाली ही केवळ आर्थिक रचना नव्हती, तर ती सामाजिक आणि राजकीय संबंधांचे प्रतिबिंब होती. या पद्धतीतून समाजातील सत्ताकेंद्रितता, वर्गभेद आणि परस्परावलंबित्व यांचे स्वरूप स्पष्ट होते. पुढे औद्योगिक क्रांती आणि भांडवलशाहीच्या उदयानंतर या व्यवस्थेचा न्हास झाला आणि आधुनिक उत्पादन व्यवस्थेची सुरुवात झाली.

त्यामुळे सरंजामदारी प्रणालीचा अभ्यास केल्यास पारंपरिक समाजरचनेचे स्वरूप आणि आधुनिक औद्योगिक समाजाकडे झालेला संक्रमण (transition) समजून घेण्यास मदत होते.

अ. २) संघ पद्धती / श्रेणी पद्धती

मध्ययुगीन युरोपमध्ये उत्पादन व व्यापार व्यवस्थेच्या विकासात श्रेणी हा अत्यंत महत्वाचा टप्पा मानला जातो. सुरुवातीला सरंजामशाही पद्धती प्रभावी होती आणि मॅनर ही स्वयंपूर्ण आर्थिक एकके होती. परंतु कालांतराने लोकसंख्या वाढू लागली, व्यापार आणि उद्योगासाठी अनुकूल ठिकाणी वसाहती निर्माण होऊ लागल्या आणि खेड्यांचे रूपांतर गावांमध्ये होऊ लागले. या प्रक्रियेमुळे सरंजामशाहीचे महत्त्व हळूहळू कमी झाली आणि व्यापारी व कारागीर वर्ग आर्थिकदृष्ट्या सक्षम बनू लागला.

या नव्याने उदयास येणाऱ्या शहरी समाजात व्यापारी आणि कारागिरांनी आपले हितसंबंध जपण्यासाठी संघटना स्थापन केल्या. या संघटनांना “संघ” असे म्हणतात. १२व्या आणि १३व्या शतकात या संघांची स्थापना मोठ्या प्रमाणावर झाली. या संघांचे मुख्यतः दोन प्रकार होते (१) व्यापारी संघ आणि (२) कारागीर संघ.

व्यापारी संघांची स्थापना व्यापाऱ्यांच्या आर्थिक आणि व्यावसायिक हितसंबंधांचे संरक्षण करण्यासाठी करण्यात आली. त्या काळातील वाहतुकीची साधने अपुरी, रस्ते धोकादायक आणि चोर-लुटारूंचा धोका मोठा असल्यामुळे व्यापाऱ्यांना एकत्र येऊन व्यापार करणे आवश्यक होते. व्यापारी संघांमुळे बाजारपेठेवर नियंत्रण ठेवणे, व्यापारातील स्थैर्य राखणे आणि सदस्यांचे संरक्षण करणे शक्य झाले.

दुसरीकडे, कारागीर संघ हे विशिष्ट व्यवसायाशी संबंधित असत, जसे की विणकर, शिंपी, लोहार, सुतार इत्यादी. प्रत्येक व्यवसायासाठी स्वतंत्र संघ असायचा. कारागीर संघांचे प्रमुख कार्य म्हणजे उत्पादनाची गुणवत्ता टिकवणे, किंमती ठरवणे आणि सदस्यांचे हितसंबंध जपणे. संघात प्रवेश करण्यासाठी विशिष्ट प्रशिक्षण पद्धती होती- शिकाऊ, कुशल कामगार आणि तज्ञ/मास्टर.

संघपद्धतीत उत्पादनाच्या दर्जावर विशेष भर दिला जात असे. वस्तूची गुणवत्ता कायम राखण्यासाठी नियम बनवले जात आणि त्यांची कठोर अंमलबजावणी केली जाई. तसेच वस्तूच्या किंमती निश्चित करून अनावश्यक स्पर्धेला आळा घातला जात असे. नियमांचे उल्लंघन करणाऱ्या सदस्यांवर दंडात्मक कारवाई केली जाई, अगदी सदस्यत्वही रद्द केले जाई.

कारागीर संघांचे एक महत्वाचे कार्य म्हणजे कारागिरांचे व्यापाऱ्यांपासून संरक्षण करणे. व्यापारी कमी किंमतीत वस्तू खरेदी करण्याचा प्रयत्न करत असल्यामुळे कारागिरांचे शोषण होण्याची शक्यता होती. अशा परिस्थितीत संघांनी कारागिरांना सामूहिक बळ दिले आणि त्यांना योग्य मोबदला मिळवून दिला.

एकूणच, श्रेणी व्यवस्था ही उत्पादन, व्यापार आणि सामाजिक संबंध यांचे नियमन करणारी संघटनात्मक पद्धत होती. तिने आर्थिक स्थैर्य, गुणवत्ता नियंत्रण आणि कौशल्य विकास यांना चालना दिली. तथापि, कडक नियमांमुळे नवकल्पनांना अडथळा येत होता. तरीही, आधुनिक औद्योगिक संघटनांच्या विकासासाठी ही पद्धती एक महत्वाची पायरी ठरली.

संघांचे प्रकार

मध्ययुगीन युरोपमध्ये विकसित झालेल्या श्रेणी व्यवस्था मध्ये संघांचे दोन प्रमुख प्रकार आढळतात—
(अ) व्यापारी संघ आणि (ब) कारागीर संघ.

हे दोन्ही संघ त्या काळातील शहरी अर्थव्यवस्थेचे आधारस्तंभ होते. त्यांनी उत्पादन, वितरण, गुणवत्ता नियंत्रण आणि सामाजिक संरक्षण या सर्व क्षेत्रांत महत्वपूर्ण भूमिका बजावली.

(अ) व्यापारी संघ

व्यापारी संघ हे मध्ययुगीन शहरांमध्ये उदयास आलेले संघटनात्मक स्वरूप होते. व्यापाराच्या वाढीसोबत व्यापाऱ्यांना अनेक अडचणींचा सामना करावा लागत होता—जसे की असुरक्षित रस्ते, चोर-लुटारूंचा धोका, दळणवळणाची कमतरता आणि बाजारपेठेतील अनिश्चितता. या समस्यांवर मात करण्यासाठी व्यापाऱ्यांनी एकत्र येऊन व्यापारी संघांची स्थापना केली.

१) स्थापना व उद्दिष्टे

व्यापारी संघांची स्थापना मुख्यतः सदस्यांच्या आर्थिक हितसंबंधांचे संरक्षण करण्यासाठी झाली. व्यापार सुरक्षित करणे, बाजारपेठेवर नियंत्रण ठेवणे आणि बाहेरील व्यापाऱ्यांपासून स्पर्धा मर्यादित करणे ही त्यांची प्रमुख उद्दिष्टे होती.

२) व्यापारावर नियंत्रण

व्यापारी संघ शहरातील व्यापारावर नियंत्रण ठेवत. कोणत्या वस्तूंची खरेदी-विक्री करायची, कोणत्या किंमतीला विक्री करायची, कोणत्या ठिकाणी बाजार भरवायचा यासंबंधी नियम संघ ठरवत असे. त्यामुळे बाजारपेठेत स्थैर्य निर्माण होत असे.

३) सदस्यांचे संरक्षण

व्यापाऱ्यांना प्रवास करताना अनेक धोके असत. संघाच्या माध्यमातून ते सामूहिकपणे प्रवास करत, ज्यामुळे त्यांची सुरक्षा वाढत असे. तसेच, एखाद्या सदस्याचे नुकसान झाल्यास संघ त्याला मदत करत असे.

४) आर्थिक व राजकीय प्रभाव

व्यापारी संघांचा शहराच्या प्रशासनावरही प्रभाव होता. काही वेळा हे संघ स्थानिक सत्ताधऱ्यांशी करार करून व्यापाराचे विशेष अधिकार मिळवत असत. त्यामुळे त्यांचा सामाजिक आणि राजकीय प्रभाव वाढला.

५) मर्यादा

व्यापारी संघांनी बाहेरील व्यापाऱ्यांवर निर्बंध घालून स्पर्धा कमी केली. त्यामुळे ग्राहकांना कमी किमतीचा लाभ मिळत नव्हता. तसेच, व्यापारातील नवकल्पनांना काही प्रमाणात अडथळा निर्माण झाला.

ब) कारागीर-संघटनेची रचना

कारागीर संघटनेची रचना अत्यंत वैशिष्ट्यपूर्ण आणि सुसूत्र स्वरूपाची होती. या रचनेमुळे संघाची कार्यपद्धती स्पष्ट होते तसेच सदस्यांमधील औपचारिक सामाजिक संबंधांचे स्वरूपही समजते. या संघटनेत आधुनिक उद्योगधंद्यांप्रमाणे मालक, व्यवस्थापक आणि कामगार यांच्यातील संबंध वेगळ्या पद्धतीचे नव्हते, तर ते अधिक जवळचे, मानवतावादी आणि परस्परवलंबी स्वरूपाचे होते. या रचनेत प्रामुख्याने **मालक, शिकाऊ कामगार आणि कुशल कामगार** यांचा समावेश होत असे.

(१) मालक

कारागीर संघटनेतील मालक हा संघाचा प्रमुख आणि व्यवस्थापक मानला जात असे. मात्र, आधुनिक उद्योगधंद्यातील मालक किंवा व्यवस्थापकांपेक्षा त्याची भूमिका वेगळी होती. कारण उत्पादनाची सर्व साधने केवळ त्याच्याच मालकीची असत असे नाही; अनेक कारागिरांकडे स्वतःची उत्पादन साधने असत. त्यामुळे उत्पादन प्रक्रियेत मालकाचे एकाधिकारशाही नियंत्रण नव्हते.

मालक स्वतःही इतर कामगारांप्रमाणे कामात सहभागी होत असे. तो फक्त व्यवस्थापन करणारा अधिकारी नव्हता, तर एक कुशल आणि अनुभवी कारागीर होता. त्याच्या हातून तयार होणाऱ्या वस्तू अत्यंत उत्कृष्ट दर्जाच्या असत. त्याच्या कौशल्यामुळेच त्याला “मालक” हा दर्जा प्राप्त होत असे.

तो केवळ भांडवल गुंतवणूक केल्यामुळे किंवा नियुक्तीमुळे मालक बनत नसे, तर त्याच्या कौशल्य, अनुभव आणि गुणवत्तेमुळे तो त्या पदावर पोहोचत असे. त्यामुळे त्याचे इतर कामगारांशी संबंध आदरयुक्त, स्नेहपूर्ण आणि सहकार्यात्मक स्वरूपाचे असत.

(२) शिकाऊ कामगार

शिकाऊ कामगार हा कारागीर संघटनेतील प्राथमिक टप्प्यातील सदस्य होता. तो मालकाच्या मार्गदर्शनाखाली विशिष्ट कालावधीसाठी (साधारणतः ३ ते ७ वर्षे) काम करून व्यवसायातील कौशल्य शिकत असे. मालकाची जबाबदारी केवळ व्यवसायाचे प्रशिक्षण देण्यापुरती मर्यादित नव्हती, तर तो शिकाऊ कामगाराच्या सर्वांगीण विकासाची काळजी घेत असे. त्याच्या राहण्याची, जेवणाची आणि कधी कधी शिक्षणाचीही व्यवस्था मालकाकडून केली जात असे. प्रशिक्षण देताना मालक त्याच्यावर पित्याप्रमाणे प्रेम

आणि आपुलकी दाखवत असे. शिकाऊ कामगारालाही काही नैतिक बंधने पाळावी लागत. आज्ञाधारकता, प्रामाणिकपणा, निष्ठा, संयम आणि सद्वर्तन हे गुण त्याच्याकडून अपेक्षित असत. काही प्रसंगी मालकाच्या परवानगीशिवाय विवाह करण्यासही त्याला मनाई असे.

यावरून हे स्पष्ट होते की मालक आणि शिकाऊ कामगार यांच्यातील संबंध केवळ औपचारिक नसून भावनिक आणि वैयक्तिक स्वरूपाचे होते.

(३) कुशल कामगार

शिकाऊ कालावधी पूर्ण झाल्यानंतर कामगाराला “कुशल कामगार” हा दर्जा प्राप्त होत असे. या टप्प्यावर तो कुशल कामगार म्हणून स्वतंत्रपणे काम करण्यास सक्षम होत असे. काही वेळा तो ज्या मालकाकडून प्रशिक्षण घेत असे, त्याच्याकडे काही काळ काम करणे आवश्यक असे.

कुशल कामगारचे अंतिम उद्दिष्ट म्हणजे स्वतःचा व्यवसाय सुरू करून “मालक” बनणे हे असे. मात्र हे ध्येय सर्वांनाच साध्य होत असे नाही. त्यामुळे तो कामगार वर्ग आणि मालक वर्ग यांच्यातील दुवा म्हणून कार्य करत असे.

● संघटनात्मक रचना आणि प्रशासन

कारागीर संघात वर्षातून एकदा सर्व सदस्यांची बैठक घेतली जात असे. या बैठकीत संघाचे नियम, धोरणे आणि पदाधिकाऱ्यांची निवड केली जात असे. संघाचा प्रमुख “अधीक्षक” (Warden) असायचा आणि त्याला सहाय्य करण्यासाठी एक मंडळ असत.

अधीक्षकाची निवड सदस्यांकडून केली जात असे आणि त्याचा कार्यकाळ साधारणतः एक वर्षाचा असे. त्याच्याकडे न्यायदानाचे अधिकारही असत. संघाच्या नियमांचे उल्लंघन करणाऱ्यांना शिक्षा देण्याचा अधिकार त्याला होता.

संघातील वादविवाद हे कौटुंबिक पातळीवर जसे सोडवले जातात, त्याच प्रकारे समन्वयाने सोडवले जात.

● कुशल कामगारची स्थिती आणि मर्यादा

कुशल कामगारला मालक बनणे सहज शक्य नव्हते. अनेक वेळा मालक त्याच्या प्रगतीत अडथळे निर्माण करत, जसे की उमेदवारी वाढवणे, अधिक कराची मागणी करणे किंवा कठोर कसोट्या लावणे. यामुळे अनेक कुशल कामगार कायमचे मजूर म्हणूनच काम करत राहिले. १७व्या शतकात त्यांनी आपल्या हक्कांसाठी स्वतंत्र संघटना निर्माण केल्या, ज्यामुळे पुढे आधुनिक कामगार संघटनांची सुरुवात झाली.

कारागीर संघटनेची रचना ही कौशल्य, शिस्त, परस्परसंबंध आणि सामाजिक मूल्यांवर आधारित होती. या व्यवस्थेमुळे उत्पादनाची गुणवत्ता टिकून राहिली, कौशल्याचा विकास झाला आणि कामगारांमध्ये सामाजिक ऐक्य निर्माण झाले.

तुलनात्मक विश्लेषण

घटक	व्यापारी संघ	कारागीर संघ
स्वरूप	व्यापारकेंद्रित	उत्पादनकेंद्रित
उद्दिष्ट	व्यापाराचे संरक्षण	गुणवत्ता व कौशल्य विकास
नियंत्रण	बाजारपेठ व व्यापार	उत्पादन व प्रशिक्षण
सदस्य	व्यापारी	कारागीर
प्रभाव	आर्थिक व राजकीय	सामाजिक व तांत्रिक

व्यापारी आणि कारागीर संघ हे मध्ययुगीन शहरी अर्थव्यवस्थेचे दोन महत्वाचे स्तंभ होते. व्यापारी संघांनी व्यापाराचे जाळे मजबूत केले, तर कारागीर संघांनी उत्पादनाची गुणवत्ता आणि कौशल्य टिकवून ठेवले. दोन्ही संघांनी सदस्यांचे संरक्षण करून आर्थिक स्थैर्य निर्माण केले. तथापि, त्यांच्या कडक नियमांमुळे स्पर्धा आणि नवकल्पनांवर मर्यादा आल्या. तरीही, आधुनिक उद्योगसंघटनांच्या विकासासाठी हे संघ एक महत्वाचे ऐतिहासिक पाऊल ठरले.

अ. ३) संघपद्धतीतील सामाजिक संबंध

संघपद्धतीतील कामाच्या ठिकाणी निर्माण होणारे कामगारांचे सामाजिक संबंध हे आधुनिक उद्योगधंद्यातील सामाजिक संबंधांपेक्षा मूलभूतपणे भिन्न स्वरूपाचे होते. हे संबंध प्रामुख्याने उत्पादनातील श्रमविभाजन आणि वापरल्या जाणाऱ्या तंत्रविद्येच्या प्रकारावर अवलंबून असत. त्यामुळे संघपद्धतीतील श्रमविभाजनाची रचना समजून घेणे अत्यंत आवश्यक ठरते.

संघपद्धतीतील उत्पादन प्रक्रियेमध्ये श्रमविभाजन हे आधुनिक औद्योगिक पद्धतीप्रमाणे सूक्ष्म आणि टप्प्याटप्प्याने विभागलेले नव्हते. उलट, एकूण उत्पादनाच्या पातळीवरच कामाचे विभाजन होत असे. उत्पादनाचे प्रमाण वाढल्यास अधिक कामगारांची भरती केली जाई; परंतु उत्पादनाच्या प्रत्येक टप्प्यावर वेगवेगळ्या व्यक्तींना विशिष्ट कामे देण्याची पद्धत प्रचलित नव्हती. त्यामुळे आधुनिक उद्योगधंद्यांमध्ये आढळणारे सूक्ष्म श्रमविभाजन येथे फारसे दिसून येत नाही.

तसेच, उत्पादन प्रक्रियेत तांत्रिक साधनांचा वापर अत्यंत मर्यादित किंवा जवळजवळ अनुपस्थित होता. बहुतांश उत्पादन हे पूर्णपणे हस्तकौशल्यावर आधारित होते. प्रत्येक कारागीर स्वतःच्या कौशल्याच्या आधारे

संपूर्ण वस्तू तयार करत असे. त्यामुळे कामात यांत्रिकीपणा, एकसाचीपणा किंवा तोचतोचपणा जाणवत नसे. उलट, कामामध्ये सर्जनशीलता, कौशल्य आणि वैयक्तिक अभिव्यक्ती यांना महत्त्व होते.

संघपद्धतीतील सामाजिक संबंध हे संघाच्या नियम आणि मूल्यांवर आधारित होते. प्रत्येक सदस्याचा सामाजिक दर्जा त्याच्या व्यावसायिक कौशल्यावर, संघाच्या नियमांविषयी असलेल्या निष्ठेवर आणि संघातील अधिकृत स्थानावर ठरत असे. त्यामुळे संघामध्ये शिस्त, परस्पर आदर आणि जबाबदारीची भावना निर्माण होत असे.

बहुतांश वेळा संघातील कामगारांचे संबंध हे घरगुती आणि प्राथमिक स्वरूपाचे असत. सर्व सदस्य एकमेकांना जवळून ओळखत असल्यामुळे त्यांच्या नात्यांमध्ये जिवाळा, आपुलकी आणि सहकार्याची भावना दिसून येत असे. कामाचे ठिकाण हे केवळ उत्पादनाचे केंद्र नसून सामाजिक संवादाचेही माध्यम होते.

याच्या उलट, आधुनिक उद्योगधंद्यांमध्ये कामगार विविध भागांतून येत असल्यामुळे त्यांच्यात वैयक्तिक ओळख कमी असते आणि संबंध अधिक औपचारिक व दुय्यम स्वरूपाचे असतात.

तथापि, संघपद्धतीतील संबंध वैयक्तिक आणि आत्मीय असले तरी प्रत्येक कामगाराचे हक्क आणि कर्तव्ये संघाच्या संरचनेत स्पष्टपणे निश्चित केलेली असत. त्यामुळे या संबंधांमध्ये एकीकडे आपुलकी आणि दुसरीकडे संघटनात्मक शिस्त यांचा समतोल दिसून येतो.

खालील मुद्द्यांच्या आधारे संघपद्धतीतील संबंधाचे स्वरूप अधिक स्पष्ट होईल.

१) श्रमविभाजनाचे स्वरूप

संघपद्धतीतील श्रमविभाजन हे आधुनिक औद्योगिक पद्धतीपेक्षा भिन्न आणि साधे स्वरूपाचे होते. येथे कामाचे विभाजन उत्पादनाच्या प्रत्येक टप्प्यावर न होता एकूण उत्पादनाच्या पातळीवर होत असे. म्हणजेच, एखादी वस्तू तयार करण्याच्या संपूर्ण प्रक्रियेची जबाबदारी एकाच कारागिरावर असे. त्यामुळे उत्पादन प्रक्रिया तुकड्यांत विभागली जात नव्हती.

उत्पादनाचे प्रमाण वाढल्यास अधिक कामगार कामावर घेतले जात, परंतु कामाचे सूक्ष्म विभाजन केले जात नसे. आधुनिक उद्योगांमध्ये जसे प्रत्येक कामगार विशिष्ट भागावर काम करतो, तसे येथे नव्हते. प्रत्येक कारागीर संपूर्ण उत्पादन प्रक्रियेत सहभागी होत असे.

या पद्धतीमुळे कामगारांना विविध कौशल्यांचा अनुभव मिळत असे आणि त्यांचे सर्वांगीण कौशल्य विकसित होत असे. तथापि, उत्पादनाची गती मर्यादित राहात असे.

२) तंत्रविद्येचा अभाव

संघपद्धतीतील उत्पादनामध्ये तंत्रज्ञानाचा वापर अत्यंत मर्यादित होता. यंत्रसामग्रीचा वापर जवळजवळ नव्हताच, त्यामुळे सर्व उत्पादन प्रक्रिया मानवी श्रम आणि हस्तकौशल्यावर आधारित होती. प्रत्येक वस्तू कारागीर स्वतःच्या कौशल्याने तयार करत असे. साधी उपकरणे वापरली जात असली तरी आधुनिक

यंत्रांप्रमाणे कार्यक्षम तांत्रिक साधने उपलब्ध नव्हती. त्यामुळे उत्पादन प्रक्रिया वेळखाऊ आणि श्रमप्रधान होती. तंत्रज्ञानाच्या अभावामुळे उत्पादनात सर्जनशीलता आणि वैयक्तिकता दिसून येत असे. प्रत्येक वस्तू वेगळी आणि कलात्मक असू शकत होती. परंतु याच कारणामुळे मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन शक्य नव्हते.

३) कामाचे स्वरूप

संघपद्धतीतील कामाचे स्वरूप हे कौशल्याधारित आणि सर्जनशील होते. कामात एकसाचीपणा किंवा यांत्रिकीपणा नव्हता. प्रत्येक कारागीर स्वतःच्या हाताने संपूर्ण वस्तू तयार करत असल्यामुळे त्याला कामात वैयक्तिक समाधान मिळत असे. कामात विशिष्टीकरण कमी असल्यामुळे कामगारांना विविध प्रकारचे काम करता येत असे. त्यामुळे काम अधिक रोचक आणि विविधतापूर्ण होते. याउलट आधुनिक उद्योगांमध्ये कामाचे स्वरूप एकसारखे आणि पुनरावृत्ती करणारे असते. परंतु संघपद्धतीत कामगारांना अधिक स्वातंत्र्य आणि सर्जनशीलता अनुभवायला मिळत होती.

४) सामाजिक संबंधांची पायाभूत तत्त्वे

संघपद्धतीतील सामाजिक संबंध हे संघाच्या नियम, मूल्ये आणि परंपरांवर आधारित होते. प्रत्येक सदस्याचा दर्जा त्याच्या कौशल्य, निष्ठा आणि संघातील स्थानावर ठरत असे. संघात शिस्त, प्रामाणिकपणा आणि परस्पर आदर यांना महत्त्व दिले जात असे. नियमांचे पालन करणे आवश्यक होते आणि त्यांचे उल्लंघन केल्यास शिक्षा दिली जात असे. या तत्त्वांमुळे संघामध्ये एक सुसंवादी वातावरण निर्माण होत असे. सर्व सदस्यांमध्ये सहकार्य आणि जबाबदारीची भावना दिसून येत असे.

५) संबंधांचे स्वरूप

संघपद्धतीतील कामगारांचे संबंध हे प्राथमिक आणि घरगुती स्वरूपाचे होते. सर्व सदस्य एकमेकांना चांगले ओळखत असल्यामुळे त्यांच्यात जिव्हाळा आणि आपुलकी निर्माण होत असे.

कामाचे ठिकाण हे केवळ उत्पादनाचे केंद्र नसून सामाजिक संवादाचेही माध्यम होते. कामगारांमध्ये परस्पर सहकार्य आणि विश्वास दिसून येत असे.

हे संबंध औपचारिक नसून वैयक्तिक स्वरूपाचे होते, त्यामुळे सामाजिक बंध मजबूत होत होते.

६) आधुनिक उद्योगधंद्याशी तुलना

आधुनिक उद्योगधंद्यात कामगार विविध भागांतून येत असल्यामुळे त्यांच्यातील संबंध औपचारिक आणि दुय्यम स्वरूपाचे असतात. कामाचे विभाजन सूक्ष्म असून प्रत्येक कामगार विशिष्ट कामावरच लक्ष केंद्रित करतो. याउलट संघपद्धतीत संबंध वैयक्तिक आणि आत्मीय स्वरूपाचे होते. कामगार एकमेकांशी जवळून संबंधित होते आणि त्यांच्यात सामाजिक ऐक्य दिसून येत असे. आधुनिक उद्योगात उत्पादन वेगवान असले तरी मानवी संबंध कमी घट्ट असतात, तर संघपद्धतीत मानवी संबंध अधिक मजबूत होते.

७) हक्क व कर्तव्ये

संघपद्धतीत प्रत्येक सदस्याचे हक्क आणि कर्तव्ये स्पष्टपणे निश्चित केलेली असत. संघाचे नियम सर्वांसाठी समान होते आणि त्यांचे पालन करणे आवश्यक होते. कामगारांना संरक्षण, प्रशिक्षण आणि सामाजिक सुरक्षा मिळत असे, परंतु त्यांना संघाच्या नियमांचे पालन करणे बंधनकारक होते. हक्क आणि कर्तव्ये यामध्ये संतुलन राखले जात असे, ज्यामुळे संघात शिस्त आणि स्थैर्य निर्माण होत असे.

अ. ४) संघपद्धतीचा अस्त

संघपद्धतीचा अस्त नेमका केव्हा झाला हे निश्चितपणे सांगणे कठीण आहे. कारण अनेक शतकांपर्यंत इतर उत्पादनपद्धतींबरोबरच संघपद्धतीही अस्तित्वात होती. तथापि, १६व्या शतकाच्या प्रारंभीच तिच्या न्हासाची लक्षणे दिसू लागली. आधुनिक उद्योगधंद्याची पायाभरणी जसजशी मजबूत होत गेली, तसतसे संघपद्धतीचे महत्त्व कमी होत गेले आणि ती हळूहळू नामशेष होऊ लागली. संघपद्धतीच्या अधोगतीस अनेक कारणे जबाबदार होती, ज्यांचा सविस्तर विचार पुढीलप्रमाणे करता येतो.

(१) व्यापारी व कारागीर यांच्यातील स्पर्धा

व्यापारी संघ आणि कारागीर संघ यांचे हितसंबंध भिन्न असल्यामुळे त्यांच्या दरम्यान संघर्ष निर्माण झाला. कारागीर संघाचा उदय हा व्यापाऱ्यांच्या प्रभावाला प्रतिसाद म्हणून झाला असला तरी, कालांतराने व्यापारी संघ अधिक शक्तिशाली बनले. त्यांनी आपल्या आर्थिक व स्थानिक बळाचा वापर करून विविध मार्गांनी कारागीर संघांना कमकुवत केले. परिणामी, कारागीर संघांचा प्रभाव कमी होत गेला.

(२) नवीन गावांत संघटनांचा अभाव

पूर्वी कारागीर संघ ज्या गावांत अस्तित्वात होते, तेथेच त्यांचे कार्य मर्यादित राहिले. कालांतराने नवीन गावे विकसित झाली, परंतु त्या ठिकाणी कारागीर संघ स्थापन झाले नाहीत. त्यामुळे त्या गावांतील कारागीर संघटित न राहता स्वतंत्रपणे काम करू लागले, ज्यामुळे संघपद्धतीची एकसंधता कमी झाली.

(३) बदलते औद्योगिक संघटन

नवीन यंत्रसामग्री आणि तंत्रज्ञानाच्या शोधामुळे कारखाना उत्पादनपद्धती उदयास आली. या पद्धतीत मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन करणे शक्य झाले. याच्या तुलनेत संघपद्धतीतील हस्तकौशल्यावर आधारित उत्पादन मर्यादित ठरले. त्यामुळे स्पर्धेत संघपद्धती टिकू शकली नाही.

(४) सरकारी हस्तक्षेप

१५व्या शतकापर्यंत संघांच्या अंतर्गत व्यवहारात शासनाचा हस्तक्षेप नव्हता. संघ पूर्णपणे स्वायत्त होते. परंतु १६व्या शतकानंतर सरकारने संघांवर नियंत्रण आणण्यास सुरुवात केली. या हस्तक्षेपामुळे संघांचे स्वातंत्र्य कमी झाले आणि त्यांच्या कार्यक्षमतेवर परिणाम झाला.

(५) संघातील अंतर्गत स्पर्धा

कुशल कामगार (कामगार) यांची आकांक्षा 'मालक' बनण्याची होती. परंतु हे स्थान मिळविणे कठीण होत गेल्यामुळे कुशल कामगार आणि मालक यांच्यात संघर्ष वाढू लागला. या संघर्षामुळे संघातील ऐक्य कमी झाले आणि वाद मिटवण्यासाठी बाह्य हस्तक्षेप आवश्यक ठरला. यामुळे संघाची स्वायत्तता धोक्यात आली.

(६) संघपद्धतीचे स्थैर्य नष्ट झाले

संघातील मालकांनी मोठ्या प्रमाणावर संपत्ती मिळवून स्वतंत्र उद्योग सुरू केले. त्यांनी उत्पादन साधने, तंत्रज्ञान आणि मालाच्या दर्जावर नियंत्रण ठेवले. कमी किंमत आणि अधिक उत्पादन या तत्वांवर त्यांनी भर दिला. त्यामुळे संघपद्धतीची पारंपरिक रचना कमकुवत झाली.

(७) निर्यात व्यापाऱ्यांचे वर्चस्व

परकीय व्यापार वाढल्यामुळे निर्यात करणाऱ्या व्यापाऱ्यांचे महत्त्व वाढले. त्यांना आंतरराष्ट्रीय बाजारपेठेची माहिती असल्यामुळे उत्पादनावर त्यांचे नियंत्रण वाढले. संघांना त्यांच्या सूचनांनुसार उत्पादन करावे लागले, ज्यामुळे संघांची स्वायत्तता कमी झाली.

(८) ऐतिहासिक घटनांचा प्रभाव

मध्ययुगाच्या अखेरीस घडलेल्या अनेक महत्त्वपूर्ण घटनांनी संघपद्धतीवर परिणाम केला. अमेरिकेचा शोध, नवीन जलमार्ग, धर्मयुद्धांची समाप्ती, नवीन तांत्रिक शोध आणि व्यक्तिस्वातंत्र्याचा उदय यांमुळे पारंपरिक सामाजिक-आर्थिक रचना बदलली. विशेषतः फ्रेंच राज्यक्रांतीमुळे संघपद्धतीच्या विघटनाला अधिक गती मिळाली.

वरील सर्व कारणांचा विचार करता असे स्पष्ट होते की संघपद्धतीचा न्हास हा संथ पण निश्चितपणे झाला. नवीन तांत्रिक प्रगती आणि बदलत्या आर्थिक परिस्थितीशी जुळवून घेण्यात संघपद्धती अपयशी ठरली. त्यामुळे तिचे विघटन अटळ झाले. जसे विल्बर्ट ई. मूर यांनी नमूद केले आहे, "संघपद्धतीचा अस्त हा संथ आणि दुःखविरहित होता," आणि आजच्या काळात ती पूर्णतः नामशेष झाली आहे.

स्वयं-अध्ययनासाठी प्रश्न - १

१. मॅनोरियल प्रणाली ही जमीन आधारित होती. (योग्य / अयोग्य)
२. गिल्ड प्रणालीत उत्पादनावर नियंत्रण नव्हते. (योग्य / अयोग्य)
३. "Guild" म्हणजे
४. मॅनोरियल प्रणालीमध्ये आणि शेतकरी संबंध असतात.
५. जोड्या जुळवा:
 - (अ) मॅनोरियल - (१) जमीन

- (ब) गिल्ड - (२) कारागीर

ब) घरगुती उत्पादन पद्धती (Domestic System of Production)

- घरातच उत्पादन केले जाणे
- कुटुंब आधारित काम
- व्यापाऱ्यांकडून कच्चा माल पुरवठा
- कमी प्रमाणात उत्पादन

घरगुती उत्पादन पद्धती ही उत्पादन व्यवस्थेच्या उत्क्रांतीतील एक महत्वाची संक्रमणकालीन पायरी मानली जाते. संघपद्धतीच्या न्हासानंतर आणि कारखाना उत्पादन पद्धतीच्या उदयापूर्वी ही पद्धती प्रचलित होती. १४व्या ते १८व्या शतकादरम्यान व्यापाराच्या वाढीसोबत नवीन बाजारपेठा निर्माण झाल्या आणि वस्तूंची मागणी वाढली. या वाढत्या मागणीची पूर्तता करण्यासाठी व्यापारी भांडवलदारांनी ग्रामीण भागातील कारागिरांचा वापर करून उत्पादन करण्याची पद्धत विकसित केली.

या पद्धतीत कारागिरांचे घर हेच उत्पादनाचे केंद्र होते. व्यापारी कच्चा माल पुरवत आणि तयार वस्तू कारागिरांकडून गोळा करून बाजारात विक्री करत. त्यामुळे या पद्धतीला “घरगुती उत्पादन पद्धती” असेही म्हटले गेले. उत्पादन प्रक्रियेत कारागीर आणि त्यांचे कुटुंबीय सहभागी होत असत, त्यामुळे ही पद्धती कौटुंबिक स्वरूपाची होती. घरगुती उत्पादन पद्धतीत कामगार तत्त्वतः स्वतंत्र असले तरी ते व्यापाऱ्यांवर आर्थिकदृष्ट्या अवलंबून होते. उत्पादन हस्तकौशल्यावर आधारित असल्यामुळे उत्पादनाचे प्रमाण मर्यादित होते.

एकूणच, घरगुती उत्पादन पद्धती ही पारंपरिक व आधुनिक उत्पादन पद्धती यांच्यामधील दुवा म्हणून कार्यरत होती आणि औद्योगिक क्रांतीच्या पार्श्वभूमीवर आधुनिक कारखाना पद्धतीच्या उदयाला कारणीभूत ठरली.

१) घरगुती उत्पादन पद्धतीचा उदय

घरगुती उत्पादन पद्धतीचा उदय हा मध्ययुगीन आर्थिक व सामाजिक बदलांचा परिणाम मानला जातो. संघपद्धतीच्या न्हासानंतर उत्पादन व्यवस्थेत निर्माण झालेली पोकळी भरून काढण्यासाठी ही पद्धती विकसित झाली. १४व्या शतकात युरोपमध्ये व्यापाराचा विस्तार होऊ लागला आणि नवीन बाजारपेठा निर्माण झाल्या. या वाढत्या मागणीमुळे वस्तूंचे उत्पादन अधिक प्रमाणात करणे आवश्यक झाले.

याच काळात व्यापारी भांडवलदारांचा उदय झाला. या व्यापाऱ्यांनी उत्पादन प्रक्रियेत थेट सहभाग घेण्याऐवजी कारागिरांचा उपयोग करून उत्पादन करवून घेण्याची पद्धत स्वीकारली. व्यापारी कारागिरांना कच्चा माल, साधने आणि काही वेळा आर्थिक मदत पुरवत असत. त्यानंतर कारागीर तयार केलेला माल व्यापाऱ्यांकडे परत देत आणि त्याबदल्यात मोबदला मिळवत असत.

या पद्धतीला “घरगुती उत्पादन पद्धती” असेही म्हटले जाते, कारण व्यापारी कच्चा माल ‘बाहेर देऊन’ उत्पादन करून घेत असत. या प्रक्रियेमुळे उत्पादनाचे नियंत्रण व्यापाऱ्यांच्या हाती आले, तर प्रत्यक्ष उत्पादनाची जबाबदारी कारागिरांकडे राहिली.

घरगुती उत्पादन पद्धती ही संघपद्धतीपेक्षा अधिक लवचिक होती. कारागिरांना काही प्रमाणात स्वातंत्र्य मिळाले, परंतु ते व्यापाऱ्यांवर आर्थिकदृष्ट्या अवलंबून राहिले. या पद्धतीमुळे ग्रामीण भागातही उत्पादन वाढले आणि औद्योगिक विकासासाठी आवश्यक पायाभूत स्थिती निर्माण झाली.

२) उत्पादनाचे केंद्र – घर

घरगुती उत्पादन पद्धतीचे सर्वात महत्वाचे वैशिष्ट्य म्हणजे उत्पादनाचे केंद्र हे कारागिरांचे स्वतःचे घर होते. या पद्धतीत उत्पादनासाठी वेगळे कारखाने किंवा कार्यशाळा नव्हत्या. कारागीर आपल्या घरातच उत्पादन कार्य पार पाडत आणि त्यात त्यांच्या कुटुंबातील सदस्यांचा सक्रिय सहभाग असे. घरातील प्रत्येक सदस्याला विशिष्ट काम सोपवलेले असे. उदाहरणार्थ, विणकराच्या घरात स्त्रिया धागा काढणे किंवा विणकाम करीत, मुले लोकर पिंजण्याचे काम करीत, तर पुरुष मुख्य उत्पादन प्रक्रिया हाताळत. त्यामुळे उत्पादन ही एक कौटुंबिक क्रिया बनली होती. उत्पादनासाठी आवश्यक असलेली सर्व प्रक्रिया जसे की कच्चा माल तयार करणे, त्यावर प्रक्रिया करणे, अंतिम वस्तू तयार करणे आणि ही सर्व कामे घरातच पूर्ण केली जात. त्यामुळे उत्पादनासाठी कामगारांना एकत्र येण्याची आवश्यकता नव्हती. या पद्धतीमुळे कारागिरांना काही प्रमाणात स्वातंत्र्य मिळाले, कारण ते स्वतःच्या वेळेनुसार काम करू शकत होते. तथापि, कामाचे ठिकाण घरच असल्यामुळे राहणीमान आणि काम यामध्ये स्पष्ट भेद नव्हता. अनेक वेळा एकाच जागेत राहणे, स्वयंपाक आणि उत्पादन ही सर्व कामे केली जात.

एकूणच, घरगुती उत्पादन पद्धतीत घर हे केवळ निवासस्थान नसून उत्पादनाचे केंद्र बनले होते, ज्यामुळे उत्पादन प्रक्रिया कौटुंबिक आणि विकेंद्रित स्वरूपाची झाली.

३) स्वतंत्र कारागीर

घरगुती उत्पादन पद्धतीत कामगार हे स्वतंत्र कारागीर म्हणून कार्यरत होते. संघपद्धतीच्या उतरत्या काळात अनेक कारागिरांनी स्वतःचा स्वतंत्र व्यवसाय सुरू केला होता. या पद्धतीत कारागीर स्वतःच्या घरात उत्पादन करत असल्यामुळे त्यांना काही प्रमाणात स्वातंत्र्य लाभलेले होते. उत्पादनासाठी लागणारी साधने अनेकदा त्यांच्या स्वतःच्या मालकीची असत, त्यामुळे ते उत्पादन प्रक्रियेत थेट सहभागी होत असत.

तथापि, हे स्वातंत्र्य पूर्णतः वास्तविक नव्हते. कारागिरांना कच्चा माल, साधने आणि कामाची संधी ही व्यापारी संयोजकांकडून मिळत असल्यामुळे ते आर्थिकदृष्ट्या त्यांच्यावर अवलंबून होते. व्यापारी संयोजक उत्पादनाचे प्रमाण, प्रकार आणि वेळ निश्चित करत असत. त्यामुळे कारागीर तत्त्वतः स्वतंत्र असले तरी उत्पादनाच्या नियंत्रणाबाबत ते अप्रत्यक्षपणे व्यापाऱ्यांच्या अधीन होते. या पद्धतीत कारागिरांना स्वतःच्या वेळेनुसार काम करण्याची मुभा होती, तसेच कुटुंबातील सदस्यांच्या मदतीने उत्पादन करता येत होते. त्यामुळे

उत्पादन प्रक्रिया लवचिक आणि विकेंद्रित स्वरूपाची होती. परंतु व्यापाऱ्यांवर वाढत्या अवलंबित्वामुळे कारागिरांची आर्थिक स्वायत्तता मर्यादित झाली.

एकूणच, घरगुती उत्पादन पद्धतीतील कारागीर हे स्वतंत्र स्वरूपाचे दिसत असले तरी ते व्यापारी भांडवलदारांच्या प्रभावाखाली कार्य करत होते.

४) तंत्रज्ञानाचा अभाव

घरगुती उत्पादन पद्धतीचे एक प्रमुख वैशिष्ट्य म्हणजे तंत्रज्ञानाचा अभाव होय. या पद्धतीत उत्पादन प्रक्रिया मुख्यतः हस्तकौशल्यावर आधारित होती आणि यंत्रसामग्रीचा वापर अत्यंत मर्यादित किंवा जवळजवळ नव्हताच. उत्पादनासाठी वापरली जाणारी साधने साधी, लहान आणि वैयक्तिक स्वरूपाची होती, जी कारागीर आपल्या घरात सहज ठेवू शकत होते.

यंत्रशक्तीचा अभाव असल्यामुळे उत्पादन प्रक्रिया संथ आणि श्रमप्रधान होती. प्रत्येक वस्तू तयार करण्यासाठी मोठ्या प्रमाणावर मानवी श्रम लागायचे. त्यामुळे उत्पादनाचे प्रमाण मर्यादित राहत असे आणि मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन करणे शक्य होत नव्हते.

तथापि, या पद्धतीत कारागिरांच्या कौशल्याला विशेष महत्त्व होते. प्रत्येक वस्तू कारागीर स्वतःच्या कौशल्याने तयार करत असल्यामुळे उत्पादनात सर्जनशीलता आणि वैयक्तिक वैशिष्ट्य दिसून येत असे. त्यामुळे तयार होणाऱ्या वस्तू गुणवत्तापूर्ण आणि कलात्मक असत.

परंतु तंत्रज्ञानाच्या अभावामुळे उत्पादन प्रक्रियेत सुधारणा किंवा नवकल्पनांना मर्यादा होत्या. वाढत्या बाजारपेठेच्या मागणीची पूर्तता करणे कठीण झाले. परिणामी, औद्योगिक क्रांतीदरम्यान यंत्रसामग्रीच्या वापरामुळे कारखाना उत्पादन पद्धती उदयास आली आणि घरगुती उत्पादन पद्धती हळूहळू मागे पडली.

५) कामाच्या ठिकाणची परिस्थिती

घरगुती उत्पादन पद्धतीत कामाचे ठिकाण हे कारागिरांचे स्वतःचे घरच असल्यामुळे कामाच्या परिस्थितीचे स्वरूप वेगळे आणि काही प्रमाणात प्रतिकूल होते. उत्पादनासाठी स्वतंत्र कार्यशाळा किंवा कारखाने नसल्यामुळे घरातीलच मर्यादित जागेत सर्व उत्पादन प्रक्रिया पार पाडल्या जात. बहुतेक वेळा झोपडीवजा किंवा लहान घरांमध्येच काम चालत असे, ज्यामुळे स्वच्छता, हवा आणि प्रकाश यांचा अभाव जाणवत असे.

घरातील एकाच खोलीत राहणे, स्वयंपाक करणे आणि उत्पादन कार्य करणे अशी परिस्थिती असायची. त्यामुळे काम आणि वैयक्तिक जीवन यामध्ये स्पष्ट भेद नव्हता. या मिश्रित वातावरणामुळे आरोग्यावरही प्रतिकूल परिणाम होण्याची शक्यता होती.

याशिवाय, उत्पादन प्रक्रियेत कुटुंबातील सर्व सदस्य सहभागी होत असल्यामुळे स्त्रिया आणि लहान मुलेही कामात गुंतलेली असत. अनेक वेळा त्यांच्या क्षमतेपेक्षा जास्त काम त्यांच्याकडून करून घेतले जात असे. त्यामुळे कामगारांच्या शारीरिक व मानसिक आरोग्यावर ताण पडत असे.

कामाचे वेळापत्रक निश्चित नसल्यामुळे कारागिरांना जास्त वेळ काम करावे लागे. व्यापाऱ्यांच्या मागणीनुसार उत्पादन पूर्ण करण्यासाठी त्यांच्यावर दबाव असत.

एकूणच, घरगुती उत्पादन पद्धतीतील कामाच्या ठिकाणची परिस्थिती असंघटित, अस्वच्छ आणि श्रमप्रधान होती, ज्यामुळे कामगारांच्या जीवनमानावर मर्यादा येत होत्या.

६) संबंधांचे स्वरूप

घरगुती उत्पादन पद्धतीत संबंधांचे स्वरूप प्रामुख्याने संयोजक (व्यापारी) आणि कारागीर यांच्यातील आर्थिक व्यवहारांवर आधारित होते. हे संबंध संघपद्धतीप्रमाणे नियमबद्ध किंवा संस्थात्मक स्वरूपाचे नव्हते, तर करारात्मक स्वरूपाचे होते.

व्यापारी संयोजक कारागिरांना कच्चा माल पुरवत आणि त्यांच्याकडून तयार वस्तू घेत असत. त्याबदल्यात कारागिरांना ठराविक मोबदला दिला जात असे. त्यामुळे या संबंधांचा आधार मुख्यतः आर्थिक देवाणघेवाणीवर होता. कारागीर तत्त्वतः स्वतंत्र असले तरी ते व्यापाऱ्यांवर अवलंबून होते. उत्पादनाचे प्रमाण, वेळ आणि प्रकार हे व्यापाऱ्यांच्या मागणीनुसार ठरवले जात असत. त्यामुळे कारागिरांचे स्वातंत्र्य मर्यादित होते. संघपद्धतीत जसे सामाजिक व नैतिक बंधनांवर आधारित संबंध होते, तसे येथे नव्हते. येथे संबंध अधिक औपचारिक आणि व्यवहाराधारित होते. तथापि, कारागीर आणि व्यापारी यांच्यात काही प्रमाणात परस्परावलंबित्व होते. व्यापाऱ्यांना उत्पादनासाठी कारागिरांची गरज होती, तर कारागिरांना उपजीविकेसाठी व्यापाऱ्यांवर अवलंबून राहावे लागत होते.

एकूणच, घरगुती उत्पादन पद्धतीतील संबंध हे वैयक्तिक नसून आर्थिक आणि करारात्मक स्वरूपाचे होते, ज्यामध्ये भांडवलशाही संबंधांची सुरुवात दिसून येते.

७) घरगुती उत्पादन पद्धतीचे दोष

घरगुती उत्पादन पद्धती ही संक्रमणकालीन व्यवस्था असली तरी तिच्यात अनेक मूलभूत दोष आढळून येतात. या पद्धतीत उत्पादन विकेंद्रित स्वरूपाचे असल्यामुळे संयोजकांना (व्यापाऱ्यांना) उत्पादनावर थेट नियंत्रण ठेवणे कठीण जात असे. कारागीर आपल्या घरात काम करत असल्याने कच्च्या मालाचा योग्य वापर होईल याची खात्री नसत. त्यामुळे संसाधनांचा अपव्यय होण्याची शक्यता अधिक होती. याशिवाय, उत्पादनाची वेळ आणि प्रमाण यावरही नियंत्रण ठेवणे अवघड होते. व्यापाऱ्यांना ज्या वेळी तयार माल हवा असेल, त्या वेळी तो उपलब्ध होईलच याची हमी नव्हती. त्यामुळे बाजारपेठेतील मागणी पूर्ण करण्यात अडचणी निर्माण होत. या पद्धतीत श्रमविभाजन आणि तांत्रिक सुधारणा यांना फारसा वाव नव्हता. उत्पादन पूर्णपणे हस्तकौशल्यावर आधारित असल्यामुळे उत्पादनाची गती मंद होती आणि मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन

करणे शक्य नव्हते. परिणामी, वाढत्या बाजारपेठेच्या मागणीची पूर्तता करण्यात ही पद्धती अपुरी पडली. कामाच्या ठिकाणच्या परिस्थितीमुळे कामगारांच्या आरोग्यावरही विपरीत परिणाम होत असे. स्त्रिया आणि लहान मुलांकडूनही काम करून घेतले जात असल्यामुळे शोषणाची शक्यता वाढली.

एकूणच, नियंत्रणाचा अभाव, तांत्रिक मर्यादा आणि उत्पादनातील अनिश्चितता यांमुळे घरगुती उत्पादन पद्धती दीर्घकाळ टिकू शकली नाही.

८) कारखाना उत्पादन पद्धतीचा परिणाम

घरगुती उत्पादन पद्धतीतील मर्यादा आणि वाढत्या बाजारपेठेच्या गरजा यांमुळे कारखाना उत्पादन पद्धतीचा उदय झाला. या नव्या पद्धतीने उत्पादन प्रक्रियेत आमूलाग्र बदल घडवून आणले. कारखाना पद्धतीत उत्पादन एकाच ठिकाणी केंद्रीत झाले. कामगारांना कारखान्यात एकत्र आणल्यामुळे उत्पादनावर नियंत्रण ठेवणे सुलभ झाले. यंत्रसामग्रीचा वापर वाढल्यामुळे उत्पादनाची गती आणि प्रमाण दोन्ही वाढले. त्यामुळे मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन शक्य झाले. या पद्धतीत श्रमविभाजन अधिक स्पष्ट झाले. प्रत्येक कामगाराला विशिष्ट काम दिले गेले, ज्यामुळे कार्यक्षमता वाढली. उत्पादनाची गुणवत्ता आणि एकसारखेपणा टिकवणे सोपे झाले. तथापि, या बदलामुळे कामगारांच्या जीवनातही बदल झाले. घरगुती उत्पादनातील स्वातंत्र्य कमी झाले आणि कामगार कारखान्यांवर अवलंबून झाले. कामाचे तास निश्चित झाले, पण शिस्त आणि नियंत्रण वाढले. कारखाना पद्धतीमुळे औद्योगिकीकरण, शहरीकरण आणि भांडवलशाही यांना चालना मिळाली.

एकूणच, कारखाना उत्पादन पद्धतीने उत्पादन अधिक कार्यक्षम आणि वेगवान केले, परंतु त्याचवेळी पारंपरिक उत्पादन पद्धतींचा व्हास घडवून आणला.

समारोप

घरगुती उत्पादन पद्धती ही उत्पादन व्यवस्थेच्या इतिहासातील एक महत्वाची संक्रमणकालीन व्यवस्था मानली जाते. ही पद्धती पारंपरिक संघपद्धती आणि आधुनिक कारखाना उत्पादन पद्धती यांच्यामधील एक दुवा म्हणून कार्यरत होती. संघपद्धतीच्या व्हासानंतर निर्माण झालेली उत्पादनाची गरज आणि वाढत्या बाजारपेठेची मागणी यांची पूर्तता करण्यासाठी घरगुती उत्पादन पद्धती उदयास आली. त्यामुळे उत्पादनाची प्रक्रिया विकेंद्रित स्वरूपात ग्रामीण आणि शहरी भागांमध्ये विस्तारली.

या पद्धतीचे वैशिष्ट्य म्हणजे कारागिरांचे घर हेच उत्पादनाचे केंद्र होते आणि उत्पादनात कुटुंबातील सर्व सदस्यांचा सहभाग असे. व्यापारी संयोजक कच्चा माल पुरवत आणि तयार माल बाजारात विक्रीसाठी गोळा करत असत. त्यामुळे उत्पादन प्रक्रियेत भांडवलदार आणि कारागीर यांच्यातील संबंधांची सुरुवात झाली. या अर्थाने घरगुती उत्पादन पद्धतीने भांडवलशाहीच्या प्रारंभिक स्वरूपाला चालना दिली.

संघपद्धतीच्या तुलनेत घरगुती उत्पादन पद्धती अधिक लवचिक आणि विस्तारक्षम होती. या पद्धतीमुळे उत्पादन ग्रामीण भागात पोहोचले आणि कारागिरांना काही प्रमाणात स्वातंत्र्य मिळाले. तसेच, उत्पादनाची

व्याप्ती वाढल्यामुळे व्यापारालाही चालना मिळाली. म्हणूनच ही पद्धती औद्योगिक विकासाच्या प्रक्रियेत एक महत्त्वाची पायरी ठरली.

तथापि, या पद्धतीत काही मूलभूत मर्यादा होत्या. उत्पादनावर नियंत्रणाचा अभाव, तांत्रिक साधनांची कमतरता, श्रमविभाजनाचा अभाव आणि उत्पादनातील अनिश्चितता यांमुळे ही पद्धती वाढत्या औद्योगिक गरजांना पूर्ण करू शकली नाही. बाजारपेठेतील वाढती मागणी, वेळेवर उत्पादनाची आवश्यकता आणि दर्जेदार वस्तूंची गरज या सर्व बाबींमध्ये घरगुती उत्पादन पद्धती अपुरी ठरली.

याच पार्श्वभूमीवर तांत्रिक नवकल्पना आणि यंत्रसामग्रीच्या विकासांमुळे कारखाना उत्पादन पद्धतीचा उदय झाला. या नव्या पद्धतीत उत्पादन केंद्रीत झाले, श्रमविभाजन वाढले आणि उत्पादनाची गती व प्रमाण दोन्ही वाढले. त्यामुळे घरगुती उत्पादन पद्धती हळूहळू मागे पडली आणि तिचा न्हास झाला.

एकूणच, घरगुती उत्पादन पद्धती ही औद्योगिक समाजाच्या निर्मितीतील एक महत्त्वाची कडी होती. तिने पारंपरिक आणि आधुनिक उत्पादन व्यवस्थांमधील संक्रमण सुलभ केले. जरी ती तांत्रिक आणि आर्थिक बदलांशी जुळवून घेण्यात अपयशी ठरली, तरी तिच्या योगदानामुळे औद्योगिकीकरणाची प्रक्रिया वेगाने पुढे सरकली.

स्वयं-अध्ययनासाठी प्रश्न - २

१. गृहउद्योग प्रणाली घरात चालत होती. (योग्य / अयोग्य)
२. या प्रणालीत कुटुंबाचा सहभाग नसतो. (योग्य / अयोग्य)
३. घरगुती उत्पादन पद्धती म्हणजे
४. रिकामी जागा भरा: उत्पादन मध्ये केले जात होते.
५. जोड्या जुळवा:
 - (अ) कुटुंब - (१) उत्पादन
 - (ब) व्यापारी - (२) कच्चा माल

क) कारखाना उत्पादन पद्धती- कारणे (Rise of the Factory System- Cause)

- औद्योगिक क्रांती
- तंत्रज्ञानाचा विकास
- मोठ्या प्रमाणावर उत्पादनाची गरज
- भांडवलाची उपलब्धता
- कामगारांची उपलब्धता

१८व्या शतकाच्या उत्तरार्धात आधुनिक उद्योगधंद्याची पायाभरणी कारखाना उत्पादनपद्धतीमुळे झाली. या पद्धतीच्या उदयामागील नेमकी कारणे कोणती याबाबत आर्थिक इतिहासकारांमध्ये पूर्ण एकमत आढळत नाही. कोणत्या घटकांनी या पद्धतीची सुरुवात घडवून आणली आणि ते घटक कोणत्या क्रमाने प्रभावी ठरले यावर आजही चर्चा सुरू आहे. तरीदेखील, आधुनिक औद्योगिक व्यवस्थेचा विकास समजून घेण्यासाठी कारखाना उत्पादनपद्धतीच्या उदयाची कारणे अभ्यासणे आवश्यक ठरते. सर्वसाधारणपणे मान्य असलेली काही प्रमुख कारणे पुढीलप्रमाणे स्पष्ट करता येतात.

१) निश्चित बाजारपेठेचा उदय:

हे एक महत्त्वाचे कारण होते. आर्थिक व्यवहारांमध्ये पैशाचे महत्त्व वाढल्यामुळे समाजातील काही घटकांची क्रयशक्ती वाढली. परिणामी औद्योगिक उत्पादनांची मागणी सातत्याने वाढू लागली. वाढत्या मागणीची पूर्तता करण्यासाठी अधिक सक्षम व कार्यक्षम उत्पादनपद्धतीची आवश्यकता निर्माण झाली. घरगुती उत्पादनपद्धती या गरजांना पूर्ण करू शकत नव्हती, त्यामुळे कारखाना पद्धतीचा उदय अपरिहार्य ठरला.

२) कामगारांवर नियंत्रण ठेवण्याची गरज:

घरगुती उत्पादनपद्धतीत कारागीर स्वतःच्या घरात काम करत असल्यामुळे त्यांच्या कामावर नियंत्रण ठेवणे कठीण होते. कच्च्या मालाचा अपव्यय, उत्पादनाच्या दर्जाबाबत बेफिकिरी आणि वेळेचे पालन न करणे या समस्या वाढू लागल्या. वाढत्या मागणीच्या पार्श्वभूमीवर या त्रुटी गंभीर ठरत होत्या. त्यामुळे सर्व कामगारांना एकाच ठिकाणी एकत्र आणून उत्पादन करण्याची पद्धत सुरू झाली, जी पुढे कारखाना उत्पादनपद्धतीत रूपांतरित झाली.

३) उत्पादनतंत्रातील बदल आणि यांत्रिकीकरण:

नव्या यंत्रांचा शोध लागल्यामुळे उत्पादन प्रक्रियेत मोठे परिवर्तन झाले. ही यंत्रे मोठ्या आकाराची आणि खर्चिक असल्यामुळे ती वैयक्तिक पातळीवर वापरणे शक्य नव्हते. त्यामुळे उत्पादनासाठी एक केंद्रीत ठिकाण आवश्यक झाले आणि कारखाना पद्धती विकसित झाली.

४) उत्पादनात झालेली वाढ:

यांत्रिकीकरणामुळे उत्पादनाचे प्रमाण मोठ्या प्रमाणात वाढले. त्याचबरोबर श्रमविभाजनही वाढले. या बदलांमुळे घरगुती पद्धतीने उत्पादन करणे अशक्य झाले आणि कारखान्यांमध्ये एकत्रित उत्पादन आवश्यक ठरले.

५) जुन्या उत्पादनपद्धतींचा न्हास:

संघपद्धती आणि घरगुती उत्पादनपद्धती या अनेक कारणांमुळे कमकुवत झाल्या होत्या. त्या बदलत्या आर्थिक आणि तांत्रिक परिस्थितीशी सुसंगत राहू शकल्या नाहीत. त्यामुळे नवीन पद्धतीला वाव मिळाला.

६) सरंजामशाहीचा अस्त:

सरंजामशाही संपुष्टात आल्यामुळे शेतकऱ्यांवरील बंधने दूर झाली आणि ते शहरांकडे स्थलांतर करू लागले. त्यामुळे कारखान्यांसाठी आवश्यक मजूर सहज उपलब्ध झाले. घरगुती उत्पादनपद्धतीतील विस्कळीत कारागीर आणि मुक्त झालेले शेतकरी कारखान्यांमध्ये वेतनावर काम करू लागले.

७) शासनाने संरक्षण:

सुरुवातीला कारखाना पद्धतीला विरोध होता, परंतु शासनाने या पद्धतीला पाठिंबा दिला. बेरोजगारी, युद्धकालीन गरजा आणि महसूल वाढ यांसारख्या समस्यांवर उपाय म्हणून शासनाने कारखाना उत्पादनपद्धतीला प्रोत्साहन दिले.

८) अनुकूल लोकमत:

संघपद्धती ही परंपरागत आणि जुन्या तत्वांवर आधारित होती. त्याच्या तुलनेत कारखाना पद्धती आधुनिक, तांत्रिक आणि वैज्ञानिक दृष्टिकोनावर आधारित होती. त्यामुळे विवेकी लोकांनी या नव्या पद्धतीला पाठिंबा दिला, ज्यामुळे तिचा प्रसार वेगाने झाला.

एकूणच, या सर्व घटकांच्या एकत्रित परिणामामुळे कारखाना उत्पादनपद्धतीचा उदय झाला. इंग्लंडमध्ये या पद्धतीची सुरुवात झाली आणि मध्यमवर्गीय तसेच कारागिरांनी भांडवल गुंतवून तिची पायाभरणी केली. पुढे या प्रक्रियेतून औद्योगिक भांडवलशाहीचा उदय झाला आणि आधुनिक औद्योगिक समाजाची निर्मिती झाली.

क. १. १. भारतातील आधुनिक उद्योगधंद्यांचा उदय

पाश्चिमात्य देशांमध्ये संघउत्पादनपद्धती आणि घरगुती उत्पादनपद्धतीतून आधुनिक उद्योगधंद्यांचा विकास झाला. परंतु भारतात हा विकास तसा झाला नाही. भारतात, इतर पौरात्य देशांप्रमाणे, पारंपरिक आर्थिक आणि सामाजिक संस्था कमकुवत झाल्यानंतरच आधुनिक उद्योगधंद्यांची सुरुवात झाली.

१८व्या शतकाच्या सुरुवातीला आधुनिक उद्योगधंद्याची पायाभरणी झाली असली तरी त्याचा खरा विकास इ.स. १८५० नंतर झाला. मळेव्यवसाय (plantation) आणि कारखाना उत्पादनपद्धती यांमुळे आधुनिक उद्योगधंद्याची सुरुवात झाली.

१९व्या शतकाच्या मध्यापर्यंत इंग्रजांनी भारतात कारखान्यांबाबत विशेष लक्ष दिले नव्हते. याची कारणे म्हणजे दळणवळणाची साधने अपुरी होती आणि जमिनी घेण्यावर सरकारची बंधने होती. पण १९व्या शतकाच्या उत्तरार्धात या अडचणी दूर झाल्या आणि १८७५ नंतर कारखान्यांची सुरुवात झाली. १८७७ पर्यंत ५१ कापड व ताग गिरण्या सुरू झाल्या. वाहतुकीच्या विकासामुळे उद्योगधंद्यांना वेग मिळाला.

पहिल्या महायुद्धापर्यंत उद्योगधंद्यांच्या विकासाची प्रमुख कारणे पुढीलप्रमाणे आहेत:

(१) बदललेली आर्थिक परिस्थिती

भारतातील आधुनिक उद्योगधंद्यांच्या उदयामध्ये बदललेल्या आर्थिक परिस्थितीचा महत्त्वाचा वाटा आहे. पूर्वी भारतातील अर्थव्यवस्था प्रामुख्याने खेड्यांवर आधारित होती. खेड्यातील कारागीर आपापल्या पारंपरिक कौशल्यांवर आधारित हस्तव्यवसाय करत असत, तर शहरांमध्येही हस्तउद्योग अस्तित्वात होते. या दोन्ही प्रकारच्या उद्योगांवर स्थानिक गरजा आणि पारंपरिक बाजारपेठेचा प्रभाव होता.

परंतु इंग्रजांच्या आगमनानंतर आणि परदेशी वस्तूंच्या स्पर्धेमुळे या हस्तव्यवसायांचा ऱ्हास होऊ लागला. स्वस्त आणि यांत्रिक पद्धतीने तयार होणाऱ्या वस्तूंमुळे भारतीय कारागिरांच्या उत्पादनांना मागणी कमी झाली. त्यामुळे अनेक कारागीर बेरोजगार झाले आणि पारंपरिक उद्योग हळूहळू नष्ट होऊ लागले.

या प्रक्रियेमुळे भारताची आर्थिक रचना बदलली. पूर्वीची स्वयंपूर्ण आणि स्थानिक अर्थव्यवस्था हळूहळू व्यापक बाजारपेठेवर आधारित झाली. सर्व व्यवहार एकाच विनिमय पद्धतीत (मुद्रा-आधारित व्यवहारात) येऊ लागले. यामुळे अर्थव्यवस्था अधिक संघटित आणि व्यापक झाली.

तसेच, आर्थिक प्रश्न फक्त खेडे किंवा शहरापुरते मर्यादित राहिले नाहीत. ते राष्ट्रीय स्तरावर पोहोचले. उदाहरणार्थ, कच्चा माल, रोजगार, उत्पादन आणि बाजारपेठ यांसंबंधीचे प्रश्न संपूर्ण देशाशी निगडित झाले.

या बदललेल्या आर्थिक परिस्थितीमुळे आधुनिक उद्योगधंद्यांच्या विकासासाठी पोषक वातावरण निर्माण झाले. पारंपरिक उद्योगांच्या जागी नवीन यंत्राधारित उद्योग उभे राहू लागले. त्यामुळे औद्योगिकीकरणाची प्रक्रिया वेगाने पुढे सरकली. अशा प्रकारे, आर्थिक परिस्थितीतील बदल हा भारतातील आधुनिक उद्योगधंद्यांच्या उदयाचा एक महत्त्वाचा आधार ठरला.

(२) व्यापारी केंद्रे अस्तित्वात आली

भारतातील आधुनिक उद्योगधंद्यांच्या विकासामध्ये व्यापारी केंद्रांच्या उदयाची महत्त्वपूर्ण भूमिका आहे. ब्रिटिश राजवटीच्या काळात भारतात अनेक नवीन शहरे विकसित झाली आणि जुनी शहरेही व्यापारी व औद्योगिक केंद्रे म्हणून पुढे आली. या शहरांच्या वाढीमुळे उद्योगधंद्यांना आवश्यक असलेली बाजारपेठ, वाहतूक सुविधा आणि कामगार सहज उपलब्ध झाले.

शहरांमध्ये दळणवळणाच्या साधनांचा विकास झाला-रेल्वे, बंदरे आणि रस्ते यांमुळे कच्चा माल आणि तयार वस्तूंची वाहतूक सोपी झाली. त्यामुळे उद्योगधंद्यांच्या विस्ताराला चालना मिळाली. व्यापारी केंद्रे ही उत्पादन, वितरण आणि विक्री यांची महत्त्वाची ठिकाणे बनली.

उदाहरणार्थ, मुंबई आणि अहमदाबाद ही शहरे कापड उद्योगासाठी प्रसिद्ध झाली. येथे कापड गिरण्या मोठ्या प्रमाणावर सुरू झाल्या आणि या उद्योगामुळे हजारो लोकांना रोजगार मिळाला. हुगळी नदीच्या परिसरात ताग (ज्यूट) गिरण्या उभ्या राहिल्या, कारण येथे पाण्याची सोय आणि वाहतुकीची सुविधा उपलब्ध होती. कानपूर शहरात लोकर आणि कातडी उद्योगांचा विकास झाला, ज्यामुळे ते औद्योगिक केंद्र म्हणून ओळखले जाऊ लागले.

या व्यापारी केंद्रांमुळे ग्रामीण भागातील लोक शहरांकडे स्थलांतरित झाले. त्यामुळे शहरांमध्ये कामगारांची संख्या वाढली आणि उद्योगांना आवश्यक मनुष्यबळ मिळाले. तसेच, शहरांमध्ये भांडवल, तंत्रज्ञान आणि व्यवस्थापन कौशल्ये उपलब्ध झाल्यामुळे उद्योगधंद्यांची वाढ अधिक वेगाने झाली.

अशा प्रकारे, व्यापारी केंद्रांच्या उदयामुळे उद्योगधंद्यांना पोषक वातावरण मिळाले. शहरांची वाढ आणि औद्योगिक विकास हे एकमेकांशी घट्ट जोडले गेले. त्यामुळे भारतातील आधुनिक उद्योगधंद्यांच्या विस्तारात व्यापारी केंद्रांचा मोठा वाटा असल्याचे स्पष्ट होते.

(३) इंग्रजी भाषेचा प्रसार

भारतातील आधुनिक उद्योगधंद्यांच्या विकासामध्ये इंग्लिश भाषेच्या प्रसाराचा अत्यंत महत्त्वाचा वाटा आहे. ब्रिटिश राजवटीदरम्यान १८३५ मध्ये इंग्रजी शिक्षणाची अधिकृत सुरुवात झाली. या निर्णयामुळे भारतीय शिक्षणव्यवस्थेत मोठा बदल घडून आला. पारंपरिक धार्मिक आणि पाठांतरावर आधारित शिक्षणाऐवजी वैज्ञानिक, तर्कशुद्ध आणि वस्तुनिष्ठ विचारसरणीला प्राधान्य मिळू लागले.

अ) वैज्ञानिक व तर्कशुद्ध विचारसरणीचा विकास :

इंग्रजी शिक्षणामुळे विद्यार्थ्यांना पाश्चिमात्य विज्ञान, तंत्रज्ञान आणि आधुनिक ज्ञानप्रणालीची ओळख झाली. यामुळे विचार करण्याची पद्धत अधिक तर्कशुद्ध आणि वैज्ञानिक बनली. पूर्वीच्या पारंपरिक शिक्षणात उद्योगधंद्यांसाठी आवश्यक तांत्रिक ज्ञानाचा अभाव होता, परंतु इंग्रजी शिक्षणामुळे हे ज्ञान उपलब्ध झाले. परिणामी, आधुनिक उद्योगांमध्ये वापरल्या जाणाऱ्या यंत्रसामग्री, उत्पादन तंत्र आणि व्यवस्थापन कौशल्ये आत्मसात करणे सोपे झाले. यामुळे भारतात औद्योगिकीकरणासाठी आवश्यक बौद्धिक पाया तयार झाला.

ब) राष्ट्रीय भावना आणि स्वदेशी चळवळी :

इंग्रजी शिक्षणामुळे भारतीय समाजात राष्ट्रीयतेची भावना बळकट झाली. विविध प्रांतांतील लोकांना एकमेकांच्या विचारांची देवाणघेवाण करता आली आणि देशाच्या एकात्मतेची जाणीव निर्माण झाली. याच पार्श्वभूमीवर २०व्या शतकाच्या सुरुवातीला स्वदेशी चळवळी उदयास आल्या. या चळवळींनी परदेशी वस्तूंचा बहिष्कार आणि देशी वस्तूंचा वापर यावर भर दिला. परिणामी, भारतीय उद्योगधंद्यांना प्रोत्साहन मिळाले आणि देशी उत्पादनांना बाजारपेठ उपलब्ध झाली. या राष्ट्रीय भावनेने उद्योगधंद्यांच्या विकासाला थेट चालना दिली.

क) मध्यमवर्गाचा उदय :

इंग्रजी शिक्षणामुळे भारतात एक नवीन मध्यमवर्ग निर्माण झाला. या वर्गात व्यापारी, उद्योगपती, बँकर्स, डॉक्टर, वकील आणि इतर व्यावसायिकांचा समावेश होता. हा वर्ग शिक्षित, जागरूक आणि प्रगत विचारांचा होता. त्यांनी उद्योगधंद्यांमध्ये गुंतवणूक केली, नवीन उद्योग सुरू केले आणि आर्थिक व्यवहारांचे व्यवस्थापन

केले. मध्यमवर्गाने उद्योगीकरणाच्या प्रक्रियेला गती दिली आणि देशाच्या आर्थिक विकासात महत्त्वाची भूमिका बजावली.

एकूणच, इंग्लिश भाषेच्या प्रसारामुळे भारतात बौद्धिक, सामाजिक आणि आर्थिक परिवर्तन घडून आले. वैज्ञानिक दृष्टिकोन, राष्ट्रीय भावना आणि मध्यमवर्गाचा उदय या सर्व घटकांनी एकत्रितपणे आधुनिक उद्योगधंद्यांच्या विकासाला पोषक वातावरण निर्माण केले. त्यामुळे इंग्रजी शिक्षण हा भारतातील औद्योगिकीकरणाचा एक महत्त्वाचा आधारस्तंभ मानला जातो.

(४) ईस्ट इंडिया कंपनीची मक्तेदारी संपली

भारतातील आधुनिक उद्योगधंद्यांच्या विकासामध्ये ईस्ट इंडिया कंपनीची मक्तेदारी संपणे हा एक महत्त्वाचा टप्पा होता. १८३३ साली ब्रिटिश सरकारने ईस्ट इंडिया कंपनीची व्यापारावरील मक्तेदारी रद्द केली. यामुळे भारतातील व्यापार आणि उद्योग क्षेत्रात मोठे बदल घडून आले.

पूर्वी ईस्ट इंडिया कंपनीकडे भारतातील व्यापाराचा पूर्ण अधिकार होता. त्यामुळे इतर इंग्रजी व्यापाऱ्यांना स्वतंत्रपणे व्यापार किंवा उद्योग सुरू करण्याची संधी मिळत नव्हती. पण मक्तेदारी संपल्यानंतर परिस्थिती पूर्णपणे बदलली. इंग्लंडमधील अनेक खासगी व्यापाऱ्यांना भारतात येऊन व्यापार करण्याची आणि उद्योग सुरू करण्याची मुभा मिळाली.

या नवीन संधीचा फायदा घेत इंग्रजी व्यापाऱ्यांनी भारतात मोठ्या प्रमाणावर गुंतवणूक केली. त्यांनी मळे उभारले, विशेषतः चहा, कॉफी आणि निळ यांसारख्या पिकांच्या उत्पादनाला चालना दिली. तसेच, हुगळी परिसरात ताग गिरण्या आणि इतर औद्योगिक उपक्रम सुरू करण्यात आले.

याशिवाय, रेल्वेच्या विकासातही इंग्रजी भांडवलाचा मोठा वाटा होता. रेल्वेमुळे कच्चा माल आणि तयार वस्तूंची वाहतूक सुलभ झाली, ज्यामुळे उद्योगधंद्यांचा विस्तार अधिक वेगाने होऊ लागला. बाजारपेठांचा विस्तार झाला आणि उत्पादन वाढले.

मक्तेदारी संपल्यानंतर भारतातील अर्थव्यवस्था अधिक खुली आणि स्पर्धात्मक बनली. नवीन उद्योगधंद्यांना प्रोत्साहन मिळाले आणि औद्योगिकीकरणाची प्रक्रिया गतीमान झाली.

अशा प्रकारे, १८३३ मध्ये ईस्ट इंडिया कंपनीची मक्तेदारी संपल्यामुळे भारतात व्यापार आणि उद्योगासाठी नवीन दारे उघडली. इंग्रजी व्यापाऱ्यांच्या गुंतवणुकीमुळे आधुनिक उद्योगधंद्यांचा पाया मजबूत झाला आणि भारताच्या औद्योगिक विकासाला महत्त्वाची चालना मिळाली.

(५) देशातील व परदेशातील राजकीय घटना

भारतातील आधुनिक उद्योगधंद्यांच्या विकासावर देशातील तसेच परदेशातील राजकीय घटनांचा मोठा प्रभाव पडला. १९व्या आणि २०व्या शतकात जगभरात घडणाऱ्या विविध राजकीय घडामोडींमुळे भारतातील उद्योगधंद्यांना अनुकूल तसेच आव्हानात्मक परिस्थिती निर्माण झाली.

प्रथम, अमेरिकेतील यादवी युद्धाचा भारतातील कापड उद्योगावर सकारात्मक परिणाम झाला. त्या काळात अमेरिकेतून इंग्लंडला कापूस पुरवठा थांबला. त्यामुळे इंग्लंडला भारताकडून कापूस घ्यावा लागला. परिणामी, भारतातील कापूस उत्पादन आणि कापड उद्योगाला मोठी चालना मिळाली.

दुसरे म्हणजे, पहिल्या महायुद्धाच्या काळात (१९१४-१९१८) भारतातील लोखंड व पोलाद उद्योगांना मोठी संधी मिळाली. युद्धामुळे युरोपातील उत्पादन कमी झाले आणि भारतात तयार होणाऱ्या वस्तूंना अधिक मागणी निर्माण झाली. त्यामुळे देशातील उद्योगधंद्यांचा विस्तार झाला आणि नवीन उद्योग उभे राहू लागले.

तिसरे म्हणजे, भारतातील स्वदेशी चळवळीने औद्योगिक विकासात महत्त्वाची भूमिका बजावली. या चळवळीमुळे भारतीयांना आपल्या औद्योगिक मागासलेपणाची जाणीव झाली. परदेशी वस्तूंवर बहिष्कार टाकून देशी वस्तूंचा वापर करण्यावर भर दिला गेला. यामुळे भारतीय उद्योगांना प्रोत्साहन मिळाले आणि स्थानिक उत्पादन वाढले.

या सर्व घटनांमुळे भारतातील उद्योगधंद्यांना नवीन दिशा मिळाली. परदेशातील बदलत्या परिस्थितीचा फायदा घेत भारतीय उद्योगांनी प्रगती केली, तर देशातील राष्ट्रीय चळवळींनी उद्योगधंद्यांना सामाजिक आणि आर्थिक आधार दिला.

अशा प्रकारे, देशातील आणि परदेशातील राजकीय घटनांनी भारतातील आधुनिक उद्योगधंद्यांच्या विकासाला महत्त्वपूर्ण चालना दिली.

समारोप

वरील सर्व कारणांच्या एकत्रित परिणामामुळे भारतात आधुनिक उद्योगधंद्यांचा उदय झाला. बदललेली आर्थिक परिस्थिती, व्यापारी केंद्रांचा विकास, इंग्रजी शिक्षणाचा प्रसार, ईस्ट इंडिया कंपनीची मत्तेदारी संपणे आणि देशातील व परदेशातील राजकीय घटनांनी औद्योगिकीकरणाची पायाभरणी केली. तरीदेखील, पहिल्या महायुद्धापर्यंत भारतातील औद्योगिक विकास मर्यादित स्वरूपाचा होता. कच्चा माल, कामगार आणि बाजारपेठ उपलब्ध असूनही फक्त सुमारे २% लोकसंख्या कारखान्यात गुंतलेली होती, यावरून त्या काळातील औद्योगिक मागासलेपणा स्पष्ट होतो.

१९१९-२० मधील भरभराटीचा काळ उद्योगांसाठी काहीसा अनुकूल ठरला, परंतु १९२१ मधील आणीबाणी, १९२९-३३ मधील जागतिक महामंदी यांमुळे उद्योगांना मोठे चढउतार सहन करावे लागले. १९३४-३७ या काळात परिस्थितीत काही सुधारणा झाल्या, तर १९३५ च्या राज्यघटनेमुळे प्रशासनात बदल झाले. १९३७-३९ मधील प्रांतीय मंत्रिमंडळांनी काही प्रमाणात उद्योगांना चालना दिली.

पहिल्या महायुद्धानंतर काही बंधने कमी झाली, परंतु खऱ्या अर्थाने उद्योगांना गती दुसऱ्या महायुद्धानंतर मिळाली. आयात कमी झाल्यामुळे देशी उद्योगांना मोठी संधी मिळाली. जुने उद्योग विस्तारले आणि नवीन उद्योगांची सुरुवात झाली. १९४० मध्ये शास्त्रीय व औद्योगिक संशोधन मंडळाची स्थापना झाली, ज्यामुळे संशोधन आणि तांत्रिक विकासाला चालना मिळाली. १९४४ मध्ये नियोजन व विकास खाते स्थापन करून

औद्योगिक विकासासाठी योजना आखण्यात आल्या. मात्र, या योजना पूर्णत्वास जाण्यापूर्वीच भारताची फाळणी झाली आणि विकास प्रक्रियेला काहीसा धक्का बसला.

स्वातंत्र्यानंतर भारताने औद्योगिकीकरणाला प्राधान्य देत नियोजनबद्ध विकासाचा मार्ग स्वीकारला. १९५० मध्ये नियोजन आयोगाची स्थापना करून पंचवार्षिक योजनांची सुरुवात झाली. पहिल्या आणि दुसऱ्या पंचवार्षिक योजनांमध्ये औद्योगिक विकासावर विशेष भर देण्यात आला. विशेषतः दुसऱ्या पंचवार्षिक योजनेत जड उद्योग जसे की लोखंड, पोलाद, यंत्रसामग्री, अभियांत्रिकी उद्योग यांना प्राधान्य देण्यात आले. सार्वजनिक क्षेत्रातील उद्योगांची स्थापना करण्यात आली, जसे की भिलाई, दुर्गापूर आणि रौर्केला येथील पोलाद कारखाने.

१९५६ च्या औद्योगिक धोरण ठरावाने उद्योगांचे वर्गीकरण करून सार्वजनिक क्षेत्राला महत्वाची भूमिका दिली. मोठे आणि मूलभूत उद्योग सरकारच्या ताब्यात ठेवण्यात आले, तर खासगी क्षेत्रालाही काही क्षेत्रांत संधी देण्यात आली.

१९७०-८० च्या दशकात परवाना राज प्रणालीमुळे उद्योगांवर अनेक निर्बंध होते. उद्योग सुरू करण्यासाठी सरकारी परवानगी आवश्यक होती, त्यामुळे विकासाचा वेग काहीसा मर्यादित राहिला. तरीही या काळात लघुउद्योगांना संरक्षण आणि प्रोत्साहन देण्यात आले.

१९९१ हे वर्ष भारताच्या औद्योगिक इतिहासात महत्त्वपूर्ण ठरले. या वर्षी नव्या आर्थिक धोरणाची अंमलबजावणी करण्यात आली.

आज भारतातील उद्योगधंदे जागतिक स्तरावर स्पर्धा करू शकतील इतके सक्षम झाले आहेत. उत्पादन, सेवा, तंत्रज्ञान आणि नवोपक्रम या सर्व क्षेत्रांत भारताने प्रगती केली आहे.

एकूणच, ब्रिटिश काळात घातलेला औद्योगिक पाया स्वातंत्र्यानंतर विविध धोरणात्मक उपाययोजनांमुळे मजबूत झाला. १९९१ नंतरच्या आर्थिक सुधारणांनी आणि २१व्या शतकातील नव्या उपक्रमांनी भारताला औद्योगिकदृष्ट्या प्रगत राष्ट्र बनवण्याच्या दिशेने पुढे नेले आहे. त्यामुळे भारतातील औद्योगिक विकास ही एक सतत चालणारी, परिवर्तनशील आणि प्रगतिशील प्रक्रिया असल्याचे स्पष्ट होते.

क. १.२ स्वातंत्र्योत्तर व २१ व्या शतकातील भारतातील औद्योगिक विकास

स्वातंत्र्यानंतर भारताने औद्योगिक विकासाला राष्ट्रनिर्मितीचा महत्वाचा आधार मानून नियोजनबद्ध पद्धतीने पावले उचलली. ब्रिटिश काळात उद्योगधंद्यांचा पाया घातला गेला असला तरी त्यांचा सर्वांगीण आणि संतुलित विकास स्वातंत्र्यानंतरच सुरू झाला. भारत सरकारने औद्योगिकीकरणाला चालना देण्यासाठी स्पष्ट धोरणे आखली आणि त्यांची अंमलबजावणी केली.

इ. स. १९४८ मध्ये भारताचे पहिले औद्योगिक धोरण जाहीर करण्यात आले. या धोरणामध्ये खासगी उद्योगधंदे, कामगारांचे स्थान, तसेच परकीय भांडवल याबाबत स्पष्ट दिशा दिली गेली. 'संमिश्र अर्थव्यवस्था'

हे या धोरणाचे मुख्य सूत्र ठरविण्यात आले. म्हणजेच, सार्वजनिक आणि खासगी क्षेत्र यांचा समन्वय साधून औद्योगिक विकास घडवून आणणे हा उद्देश होता.

यानंतर इ. स. १९५० मध्ये नियोजन मंडळाची स्थापना करण्यात आली आणि पंचवार्षिक योजनांद्वारे औद्योगिक विकासाला गती देण्यात आली. पहिल्या पंचवार्षिक योजनेत कृषी विकासाला प्राधान्य देण्यात आले असले तरी दुसऱ्या पंचवार्षिक योजनेपासून जड उद्योगांवर विशेष भर देण्यात आला. लोखंड, पोलाद, यंत्रसामग्री, अभियांत्रिकी उद्योग यांसारख्या मूलभूत उद्योगांची उभारणी करण्यात आली. भिलाई, दुर्गापूर आणि रौर्केला येथील पोलाद कारखाने ही त्याची उदाहरणे आहेत.

इ. स. १९५६ च्या औद्योगिक धोरणाने उद्योगधंद्यांचे 'अ', 'ब' आणि 'क' अशा तीन गटांत वर्गीकरण केले. 'अ' गटातील उद्योग पूर्णपणे सरकारच्या नियंत्रणाखाली ठेवण्यात आले, जसे की अणुशक्ती, वीज, लोखंड-पोलाद इत्यादी. 'ब' गटातील उद्योगांमध्ये सरकार हळूहळू सहभाग वाढवणार होते, तर 'क' गटातील उद्योग खासगी क्षेत्रासाठी खुले ठेवण्यात आले. या धोरणामुळे सार्वजनिक क्षेत्राला मोठे महत्त्व प्राप्त झाले.

१९६० ते १९८० या काळात भारताने औद्योगिक क्षेत्रात काही प्रमाणात प्रगती केली, परंतु 'परवाना राज' या व्यवस्थेमुळे उद्योगांवर अनेक निर्बंध आले. उद्योग सुरू करण्यासाठी सरकारी परवानगी आवश्यक असल्याने उद्योजकतेला मर्यादा आल्या. तरीही या काळात लघुउद्योग आणि संरक्षणात्मक धोरणांमुळे काही प्रमाणात औद्योगिक स्थैर्य राखले गेले.

१९९१ मध्ये भारताच्या औद्योगिक विकासात एक महत्त्वाचा टप्पा आला. या वर्षी नवीन आर्थिक धोरण स्वीकारण्यात आले. उदारीकरणामुळे उद्योगांवरील अनेक निर्बंध कमी झाले, खाजगीकरणामुळे खासगी क्षेत्राला अधिक संधी मिळाली आणि जागतिकीकरणामुळे भारताची अर्थव्यवस्था जागतिक बाजारपेठेशी जोडली गेली. परदेशी गुंतवणूक वाढली आणि स्पर्धात्मक वातावरण निर्माण झाले.

२१ व्या शतकात भारताने औद्योगिक विकासाला अधिक वेग देण्यासाठी अनेक महत्त्वपूर्ण धोरणात्मक उपक्रम राबविले.

- **मेक इन इंडिया (२०१४) :** देशांतर्गत उत्पादन वाढवणे, उत्पादन क्षेत्रात गुंतवणूक आकर्षित करणे आणि रोजगारनिर्मिती करणे हा या उपक्रमाचा मुख्य उद्देश आहे.
- **StartupIndia (२०१६) :** नवउद्योजकांना प्रोत्साहन देण्यासाठी विविध सवलती, निधी आणि मार्गदर्शन उपलब्ध करून देण्यात आले.
- **डिजिटल इंडिया (२०१५) :** डिजिटल पायाभूत सुविधा विकसित करून उद्योग आणि सेवाक्षेत्राला गती देण्यात आली.

- AtmanirbharBharat (२०२०) : स्वदेशी उत्पादनावर भर देऊन आयात कमी करणे आणि देशाला आत्मनिर्भर बनवणे हा उद्देश आहे.

- ProductionLinkedIncentive (PLI) Scheme : उत्पादन वाढवण्याच्या उद्योगांना आर्थिक प्रोत्साहन देऊन उत्पादनक्षमता वाढविण्याचा प्रयत्न करण्यात आला.

याशिवाय, औद्योगिक कॉरिडॉर (उदा. दिल्ली-मुंबई इंडस्ट्रियल कॉरिडॉर), स्मार्ट सिटी प्रकल्प, पायाभूत सुविधांचा विकास, हरित ऊर्जा क्षेत्रातील गुंतवणूक आणि 'व्यवसाय सुलभता या सुधारणा करण्यात आल्या. यांमुळे उद्योगधंद्यांना अनुकूल वातावरण निर्माण झाले.

आज भारतातील उद्योगधंदे माहिती तंत्रज्ञान, ऑटोमोबाईल, औषधनिर्मिती, दूरसंचार आणि सेवा क्षेत्रात जागतिक स्तरावर स्पर्धा करत आहेत. नवोपक्रम, संशोधन आणि तंत्रज्ञानाचा वापर वाढत आहे.

एकूणच, स्वातंत्र्यानंतर भारताने नियोजनबद्ध औद्योगिक विकासाचा मार्ग स्वीकारला आणि १९९१ नंतरच्या सुधारणांमुळे उद्योगांना नवी दिशा मिळाली. २१ व्या शतकातील धोरणात्मक उपक्रमांमुळे भारत औद्योगिकदृष्ट्या अधिक सक्षम आणि आत्मनिर्भर बनत आहे. त्यामुळे भारतातील औद्योगिक विकास ही एक सातत्याने प्रगत होत जाणारी प्रक्रिया आहे, असे स्पष्टपणे दिसून येते.

एकूणच पाहता, भारतातील औद्योगिक विकास ही एक दीर्घकालीन आणि टप्प्याटप्प्याने घडलेली प्रक्रिया आहे. पारंपरिक हस्तव्यवसायांपासून आधुनिक यंत्राधारित उद्योगांपर्यंतचा प्रवास अनेक सामाजिक, आर्थिक आणि राजकीय घटकांच्या प्रभावाखाली झाला. ब्रिटिश काळात उद्योगधंद्यांची पायाभरणी झाली, परंतु त्या काळातील धोरणे प्रामुख्याने इंग्लंडच्या हितासाठी होती, त्यामुळे भारतातील औद्योगिक विकास मर्यादित राहिला.

स्वातंत्र्यानंतर भारताने नियोजनबद्ध औद्योगिकीकरणाचा मार्ग स्वीकारला. पंचवार्षिक योजना, संमिश्र अर्थव्यवस्था, सार्वजनिक क्षेत्राचा विकास आणि औद्योगिक धोरणे यांमुळे उद्योगधंद्यांना दिशा मिळाली. जड उद्योगांची उभारणी, पायाभूत सुविधांचा विकास आणि तांत्रिक प्रगती यांमुळे देशाच्या आर्थिक विकासाला गती मिळाली.

१९९१ नंतरच्या उदारीकरण, खाजगीकरण आणि जागतिकीकरण या धोरणांनी औद्योगिक क्षेत्रात मोठा बदल घडवून आणला. स्पर्धात्मक वातावरण निर्माण झाले, परदेशी गुंतवणूक वाढली आणि उद्योगधंद्यांना नवे संधीक्षेत्र उपलब्ध झाले. २१ व्या शतकात "मेक इन इंडिया", "स्टार्टअप इंडिया", "डिजिटल इंडिया" आणि "आत्म निर्भर भारत" यांसारख्या उपक्रमांनी उद्योगांना अधिक बळ दिले.

आज भारत औद्योगिकदृष्ट्या प्रगतीच्या मार्गावर असून विविध क्षेत्रांमध्ये जागतिक स्तरावर आपली ओळख निर्माण करत आहे. तरीही रोजगारनिर्मिती, तांत्रिक आत्मनिर्भरता आणि सर्वसमावेशक विकास ही आव्हाने अद्याप कायम आहेत.

म्हणूनच, संतुलित, शाश्वत आणि समावेशक औद्योगिक विकास साधण्यासाठी योग्य धोरणे आणि प्रभावी अंमलबजावणी आवश्यक आहे. अशा प्रयत्नांमुळे भारत एक सक्षम आणि आत्मनिर्भर औद्योगिक राष्ट्र म्हणून पुढे येईल.

स्वयं-अध्ययनासाठी प्रश्न - ३

१. कारखाना प्रणाली औद्योगिक क्रांतीमुळे विकसित झाली. (योग्य / अयोग्य)
२. तंत्रज्ञानाचा विकास कारखाना प्रणालीस कारणीभूत नाही. (योग्य / अयोग्य)
३. रिकामी जागा भरा: Factory System म्हणजे.....
४. रिकामी जागा भरा: मोठ्या प्रमाणावर आवश्यक होते.
५. जोड्या जुळवा:
 - (अ) तंत्रज्ञान - (१) विकास
 - (ब) भांडवल - (२) उपलब्धता

ड. कारखाना उत्पादन पद्धतीची वैशिष्ट्ये (Characteristics of the factory system)

- यांत्रिकीकरण
- श्रमविभाजन
- मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन
- कामाचे नियोजन व नियंत्रण
- कामगारांचे केंद्रीकरण

संघ-उत्पादनपद्धती आणि घरगुती उत्पादनपद्धती यांच्या तुलनेत कारखाना-उत्पादनपद्धतीचे स्वरूप पूर्णतः भिन्न आहे. उत्पादनाचे प्रमाण, उत्पादनाची पद्धत, तांत्रिक साधनांचा वापर आणि कामगारांमधील संबंध या सर्व बाबतीत कारखाना पद्धती वेगळी व अधिक प्रगत वाटते. आधुनिक उद्योगधंद्याचा खरा उदय कारखाना उत्पादनपद्धतीमुळेच झाला असल्यामुळे तिची वैशिष्ट्ये समजून घेणे अत्यंत आवश्यक ठरते.

(१) यंत्रोत्पादन पद्धती

कारखाना उत्पादनपद्धतीचे सर्वात मूलभूत वैशिष्ट्य म्हणजे यंत्राधारित उत्पादन होय. पूर्वीच्या संघपद्धती आणि घरगुती उत्पादनपद्धती या मुख्यतः मानवी श्रमावर आधारित होत्या. परंतु औद्योगिक क्रांतीनंतर

यंत्रसामग्रीचा शोध लागल्यामुळे उत्पादन प्रक्रियेत आमूलाग्र बदल झाला. यंत्रांच्या साहाय्याने उत्पादन अधिक वेगाने, अचूकतेने आणि मोठ्या प्रमाणावर होऊ लागले.

यंत्रोत्पादनामुळे उत्पादनाची कार्यक्षमता लक्षणीयरीत्या वाढली. एका कामगाराने पूर्वी जेवढे उत्पादन केले असते, त्यापेक्षा अनेक पटीने अधिक उत्पादन यंत्रांच्या साहाय्याने करता येऊ लागले. त्यामुळे वेळ आणि श्रम दोन्हीची बचत झाली.

तथापि, यंत्रसामग्रीच्या वापरामुळे मानवी श्रमाचे महत्त्व काही प्रमाणात कमी झाले. कामगार यंत्रांचे ऑपरेटर बनले आणि त्यांच्या कामाचे स्वरूप बदलले. कौशल्याचा प्रकारही बदलला-हस्तकौशल्याऐवजी यंत्र चालवण्याचे कौशल्य आवश्यक झाले.

यंत्रोत्पादनामुळे उत्पादनात एकसारखेपणा आला, ज्यामुळे वस्तूंचा दर्जा टिकवणे सोपे झाले. परंतु त्याच वेळी कामात यांत्रिकीपणा आणि एकसुरीपणा वाढला.

(२) उत्पादनाचे स्थळ - कारखाना

कारखाना उत्पादनपद्धतीत उत्पादनाचे केंद्र हे कारखाना असते. घरगुती उत्पादनपद्धतीत उत्पादन कारागिरांच्या घरात होत असताना, कारखाना पद्धतीत मोठ्या यंत्रांच्या वापरामुळे उत्पादन एका ठिकाणी केंद्रीत झाले. ही यंत्रे मोठी, खर्चिक आणि जटिल असल्यामुळे ती घरात ठेवणे शक्य नव्हते. त्यामुळे उत्पादनासाठी स्वतंत्र जागा आवश्यक ठरली. यामुळे कामगारांना त्यांच्या घराबाहेर येऊन एकाच ठिकाणी काम करावे लागले. या बदलामुळे कामगारांच्या जीवनात मोठा बदल झाला. काम आणि घर यामध्ये स्पष्ट विभाजन निर्माण झाले. कामाचे निश्चित वेळापत्रक ठरले आणि शिस्तीचे महत्त्व वाढले.

कारखान्यात अनेक कामगार एकत्र काम करत असल्यामुळे उत्पादनावर नियंत्रण ठेवणे सुलभ झाले. यामुळे उत्पादन अधिक नियोजनबद्ध आणि संघटित पद्धतीने होऊ लागले.

(३) उत्पादन प्रक्रियेचे केंद्रीकरण

कारखाना उत्पादनपद्धतीचे एक अत्यंत महत्वाचे वैशिष्ट्य म्हणजे उत्पादन प्रक्रियेचे केंद्रीकरण होय. या पद्धतीत उत्पादनासाठी आवश्यक असलेले सर्व घटक जसे की कच्चा माल, यंत्रसामग्री, कामगार आणि व्यवस्थापन-हे एका ठिकाणी एकत्र आणले जातात. त्यामुळे उत्पादनाची संपूर्ण प्रक्रिया कारखान्यातच पार पाडली जाते.

पूर्वीच्या घरगुती उत्पादनपद्धतीत उत्पादन विविध ठिकाणी, म्हणजेच कारागिरांच्या घरात विखुरलेल्या स्वरूपात होत असे. त्यामुळे उत्पादनावर नियंत्रण ठेवणे कठीण होते. परंतु कारखाना पद्धतीत सर्व कामगार एकाच ठिकाणी कार्यरत असल्यामुळे उत्पादन प्रक्रियेवर प्रभावी नियंत्रण ठेवणे शक्य झाले.

केंद्रीकरणामुळे उत्पादन अधिक नियोजनबद्ध आणि संघटित स्वरूपात पार पडते. कच्च्या मालाची उपलब्धता, कामगारांचे नियोजन, यंत्रांचा योग्य वापर आणि उत्पादनाच्या टप्प्यांचे समन्वय यामुळे

उत्पादनाची गती वाढते आणि वेळेची बचत होते. तसेच, उत्पादनाच्या गुणवत्तेवर देखील अधिक चांगले नियंत्रण ठेवता येते.

याशिवाय, केंद्रीकरणामुळे श्रमविभाजन सुलभ होते. उत्पादनाच्या विविध टप्प्यांमध्ये कामाचे विभाजन करून प्रत्येक कामगाराला विशिष्ट काम दिले जाते, ज्यामुळे कार्यक्षमता वाढते. तथापि, या केंद्रीकरणामुळे कामगारांचे स्वातंत्र्य कमी झाले. कामगारांना कारखान्याच्या नियमांनुसार आणि वेळापत्रकानुसार काम करावे लागते.

एकूणच, उत्पादन प्रक्रियेचे केंद्रीकरण हे कारखाना उत्पादनपद्धतीचे एक मूलभूत वैशिष्ट्य असून, यामुळे उत्पादन अधिक कार्यक्षम, नियंत्रित आणि मोठ्या प्रमाणावर होऊ शकते.

(४) श्रमविभाजन

कारखाना उत्पादनपद्धतीचे एक अत्यंत महत्वाचे आणि मूलभूत वैशिष्ट्य म्हणजे श्रमविभाजन होय. या पद्धतीत उत्पादन प्रक्रियेचे विविध टप्प्यांमध्ये विभाजन केले जाते आणि प्रत्येक टप्पा वेगवेगळ्या कामगारांकडून पार पाडला जातो. म्हणजेच, एकाच व्यक्तीकडून संपूर्ण उत्पादन करण्याऐवजी प्रत्येक कामगाराला विशिष्ट काम सोपवले जाते.

श्रमविभाजनामुळे उत्पादन प्रक्रिया अधिक सुसूत्र आणि कार्यक्षम बनते. प्रत्येक कामगार एका विशिष्ट कामात प्राविण्य मिळवतो, त्यामुळे त्याची कार्यक्षमता वाढते आणि उत्पादनाची गतीही वाढते. यामुळे कमी वेळेत अधिक उत्पादन करणे शक्य होते. तसेच उत्पादनाचा खर्च कमी होऊन नफ्यात वाढ होते. याशिवाय, श्रमविभाजनामुळे कामाचे नियोजन आणि नियंत्रण सुलभ होते. उत्पादनाच्या प्रत्येक टप्प्यावर लक्ष ठेवणे सोपे जाते आणि गुणवत्तेचे नियंत्रण राखता येते.

तथापि, श्रमविभाजनाचे काही दुष्परिणामही आहेत. कामगार सतत एकाच प्रकारचे काम करत असल्यामुळे कामात एकसुरीपणा आणि यांत्रिकीपणा निर्माण होतो. त्यामुळे कामगारांचा उत्साह कमी होऊ शकतो. तसेच, कामगारांचे कौशल्य मर्यादित स्वरूपाचे बनते, कारण तो केवळ एका विशिष्ट कामातच पारंगत होतो. श्रमविभाजनामुळे कामगारांमध्ये सामाजिक अंतर वाढण्याची शक्यता असते. कारण प्रत्येक कामगार स्वतंत्रपणे आपल्या कामात गुंतलेला असतो.

एकूणच, श्रमविभाजनामुळे उत्पादनाची कार्यक्षमता आणि गती वाढली असली, तरी त्याचा कामगारांच्या मानसिक आणि सामाजिक जीवनावर काही प्रमाणात नकारात्मक परिणामही झाला आहे.

(५) भांडवलाची गुंतवणूक

कारखाना उत्पादनपद्धतीचे एक अत्यंत महत्वाचे वैशिष्ट्य म्हणजे मोठ्या प्रमाणावर भांडवलाची आवश्यकता होय. या पद्धतीत उत्पादन सुरू करण्यासाठी आणि चालवण्यासाठी यंत्रसामग्री, कारखान्याची

इमारत, कच्चा माल, वीज-ऊर्जा, वाहतूक व्यवस्था आणि इतर पूरक साधनांवर मोठ्या प्रमाणात गुंतवणूक करावी लागते. त्यामुळे कारखाना उत्पादनपद्धती ही भांडवलप्रधान स्वरूपाची असते.

पूर्वीच्या संघपद्धती आणि घरगुती उत्पादनपद्धतीत उत्पादन साधने लहान आणि वैयक्तिक स्वरूपाची असल्यामुळे मोठ्या भांडवलाची आवश्यकता नव्हती. परंतु कारखाना पद्धतीत वापरली जाणारी यंत्रे मोठी, जटिल आणि खर्चिक असल्यामुळे ती केवळ संपन्न भांडवलदारांनाच उभारणे शक्य होते. यामुळे उत्पादन साधनांवर भांडवलदारांचे नियंत्रण वाढले. भांडवलाच्या गुंतवणुकीमुळे उत्पादनाचे प्रमाण मोठ्या प्रमाणावर वाढवणे शक्य झाले. यंत्रांच्या साहाय्याने जलद, सातत्यपूर्ण आणि एकसारखे उत्पादन करता येऊ लागले. यामुळे बाजारपेठेतील वाढती मागणी पूर्ण करणे सुलभ झाले आणि उद्योगधंद्यांचा विस्तार झाला. तथापि, या पद्धतीमुळे आर्थिक विषमता वाढण्याची शक्यता निर्माण झाली. कारण उत्पादन साधनांवर मालकी भांडवलदारांकडे केंद्रीत झाली, तर कामगारांना केवळ वेतनावर अवलंबून राहावे लागले. यामुळे भांडवलदार आणि कामगार यांच्यात आर्थिक दरी निर्माण झाली.

एकूणच, भांडवलाची गुंतवणूक ही कारखाना उत्पादनपद्धतीच्या विकासाची मूलभूत गरज असून, तिच्यामुळे औद्योगिक उत्पादनात मोठी वाढ झाली; परंतु त्याचबरोबर भांडवलशाही आणि सामाजिक विषमता यांचाही उदय झाला.

(६) भांडवलाची गुंतवणूक

कारखाना उत्पादनपद्धतीचे एक अत्यंत महत्वाचे वैशिष्ट्य म्हणजे मोठ्या प्रमाणावर भांडवलाची आवश्यकता होय. या पद्धतीत उत्पादन सुरू करण्यासाठी आणि चालवण्यासाठी यंत्रसामग्री, कारखान्याची इमारत, कच्चा माल, वीज-ऊर्जा, वाहतूक व्यवस्था आणि इतर पूरक साधनांवर मोठ्या प्रमाणात गुंतवणूक करावी लागते. त्यामुळे कारखाना उत्पादनपद्धती ही भांडवलप्रधान स्वरूपाची असते.

पूर्वीच्या संघपद्धती आणि घरगुती उत्पादनपद्धतीत उत्पादन साधने लहान आणि वैयक्तिक स्वरूपाची असल्यामुळे मोठ्या भांडवलाची आवश्यकता नव्हती. परंतु कारखाना पद्धतीत वापरली जाणारी यंत्रे मोठी, जटिल आणि खर्चिक असल्यामुळे ती केवळ संपन्न भांडवलदारांनाच उभारणे शक्य होते. यामुळे उत्पादन साधनांवर भांडवलदारांचे नियंत्रण वाढले. भांडवलाच्या गुंतवणुकीमुळे उत्पादनाचे प्रमाण मोठ्या प्रमाणावर वाढवणे शक्य झाले. यंत्रांच्या साहाय्याने जलद, सातत्यपूर्ण आणि एकसारखे उत्पादन करता येऊ लागले. यामुळे बाजारपेठेतील वाढती मागणी पूर्ण करणे सुलभ झाले आणि उद्योगधंद्यांचा विस्तार झाला. तथापि, या पद्धतीमुळे आर्थिक विषमता वाढण्याची शक्यता निर्माण झाली. कारण उत्पादन साधनांवर मालकी भांडवलदारांकडे केंद्रीत झाली, तर कामगारांना केवळ वेतनावर अवलंबून राहावे लागले. यामुळे भांडवलदार आणि कामगार यांच्यात आर्थिक दरी निर्माण झाली.

एकूणच, भांडवलाची गुंतवणूक ही कारखाना उत्पादनपद्धतीच्या विकासाची मूलभूत गरज असून, तिच्यामुळे औद्योगिक उत्पादनात मोठी वाढ झाली; परंतु त्याचबरोबर भांडवलशाही आणि सामाजिक विषमता यांचाही उदय झाला.

(७) मालक व कामगार संबंध

कारखाना उत्पादनपद्धतीत मालक (संयोजक) आणि कामगार यांच्यातील संबंध हे पूर्वीच्या उत्पादनपद्धतीपेक्षा पूर्णतः वेगळे आणि अधिक औपचारिक स्वरूपाचे झाले. संघपद्धती किंवा घरगुती उत्पादनपद्धतीत मालक आणि कामगार यांच्यात वैयक्तिक, जिव्हाळ्याचे आणि काही प्रमाणात कौटुंबिक स्वरूपाचे संबंध आढळत असत. परंतु कारखाना पद्धतीत उत्पादनाचे केंद्रीकरण, यंत्रसामग्रीचा वापर आणि मोठ्या प्रमाणावर कामगारांची उपस्थिती यामुळे हे संबंध अधिक करारात्मक आणि व्यक्तिनिरपेक्ष बनले.

कारखाना पद्धतीत कामगार हे उत्पादन साधनांपासून वेगळे झाले आणि त्यांनी आपली श्रमशक्ती विकून वेतन मिळविणे हीच त्यांची भूमिका ठरली. मालकाचा मुख्य उद्देश नफा मिळविणे हा असल्यामुळे कामगारांची भरती, कामाचे तास, वेतन आणि कामाचे स्वरूप हे सर्व बाजारपेठेच्या गरजांनुसार ठरवले जाऊ लागले. त्यामुळे कामगार आणि मालक यांच्यातील संबंध हे आर्थिक हितसंबंधांवर आधारित झाले.

याशिवाय, कारखान्यातील शिस्त आणि नियमांचे पालन करणे कामगारांसाठी बंधनकारक होते. वेळेचे काटेकोर पालन, ठराविक उत्पादनक्षमतेची अपेक्षा आणि नियंत्रणाखाली काम करणे यामुळे कामगारांचे स्वातंत्र्य कमी झाले. या संबंधांमध्ये सामाजिक अंतरही वाढले. मालक आणि कामगार यांच्यातील संवाद मर्यादित आणि औपचारिक झाला. त्यामुळे परस्परांतील जिव्हाळा कमी होऊन तणाव आणि संघर्ष निर्माण होण्याची शक्यता वाढली.

एकूणच, कारखाना उत्पादनपद्धतीत मालक आणि कामगार यांचे संबंध हे व्यावसायिक, करारात्मक आणि नियंत्रणाधारित झाले असून, यामुळे औद्योगिक समाजातील वर्गभेद आणि औद्योगिक संघर्षाची पायाभरणी झाली.

(८) विशिष्टीकरण व सामाजिक परिणाम

कारखाना उत्पादनपद्धतीमुळे विशिष्टीकरण या प्रक्रियेला मोठी चालना मिळाली. श्रमविभाजनाच्या विस्तारामुळे उत्पादन प्रक्रियेतील प्रत्येक काम लहान-लहान टप्प्यांमध्ये विभागले गेले आणि प्रत्येक टप्पा विशिष्ट कामगाराकडून पार पाडला जाऊ लागला. यामुळे कामगार एखाद्या विशिष्ट कामात पारंगत झाले. परिणामी उत्पादनाची गती, अचूकता आणि कार्यक्षमता वाढली.

विशिष्टीकरणामुळे उद्योगधंद्यांमध्ये विविध प्रकारचे कामगार तयार झाले जसे की कुशल, अर्धकुशल, अकुशल कामगार, तंत्रज्ञ, कारकून, पर्यवेक्षक इत्यादी. त्यामुळे कामगारांचे वर्गीकरण झाले आणि उद्योगधंद्यात एक स्पष्ट श्रेणीबद्ध रचना निर्माण झाली. प्रत्येक कामगाराची भूमिका निश्चित झाल्यामुळे त्याचा सामाजिक दर्जाही त्या भूमिकेनुसार ठरू लागला.

तथापि, या प्रक्रियेचे काही सामाजिक परिणामही दिसून येतात. कामगार सतत एकाच प्रकारचे काम करत असल्यामुळे त्यांच्या कामात एकसुरीपणा आणि यांत्रिकीपणा वाढला. त्यामुळे कामातील सर्जनशीलता कमी झाली आणि कामगारांचा कामावरील रस घटण्याची शक्यता निर्माण झाली.

याशिवाय, कामगारांमधील परस्पर संबंध अधिक औपचारिक आणि मर्यादित झाले. प्रत्येक कामगार आपापल्या विशिष्ट कार्यात गुंतलेला असल्यामुळे सामाजिक संवाद कमी झाला. त्यामुळे कामगारांमध्ये एकात्मतेचा अभाव दिसून येऊ लागला. विशिष्टीकरणामुळे उत्पादनाची कार्यक्षमता वाढली असली तरी सामाजिकदृष्ट्या वर्गभेद, औपचारिक संबंध आणि कामगारांच्या मानसिक तणावात वाढ झाली.

एकूणच, विशिष्टीकरण ही कारखाना उत्पादनपद्धतीची महत्त्वाची देणगी असून, तिच्यामुळे औद्योगिक विकासाला गती मिळाली, परंतु त्याचवेळी सामाजिक आणि मानवी संबंधांमध्ये बदल घडून आले.

समारोप

कारखाना उत्पादनपद्धती ही आधुनिक औद्योगिक समाजाच्या निर्मितीतील एक मूलभूत आणि निर्णायक टप्पा मानली जाते. या पद्धतीमुळे उत्पादन प्रक्रियेत आमूलाग्र बदल घडून आले. यंत्रसामग्रीचा वापर, उत्पादनाचे केंद्रीकरण, श्रमविभाजन आणि विशिष्टीकरण या घटकांनी उत्पादन अधिक वेगवान, कार्यक्षम आणि मोठ्या प्रमाणावर करण्यास मदत केली. त्यामुळे वाढत्या बाजारपेठेच्या मागणीची पूर्तता करणे शक्य झाले.

या पद्धतीमुळे उत्पादन साधनांवर भांडवलदारांचे नियंत्रण वाढले आणि कामगार वर्ग वेतनावर अवलंबून राहू लागला. परिणामी, भांडवलदार आणि कामगार असे दोन प्रमुख सामाजिक वर्ग निर्माण झाले. मालक आणि कामगार यांच्यातील संबंध अधिक औपचारिक, करारात्मक आणि व्यक्तिनिरपेक्ष बनले. यामुळे औद्योगिक संबंधांची नवी रचना तयार झाली.

कारखाना उत्पादनपद्धतीने केवळ आर्थिकच नव्हे तर सामाजिक जीवनातही मोठे परिवर्तन घडवून आणले. शहरीकरण, औद्योगिकीकरण आणि भांडवलशाहीचा विकास यांना चालना मिळाली. कामगारांचे वर्गीकरण, नवीन सामाजिक संबंध आणि औद्योगिक संघटनांची निर्मिती यांसारखे बदल दिसून आले. तथापि, या पद्धतीमुळे काही समस्या देखील निर्माण झाल्या. कामगारांमध्ये एकसुरीपणा, तणाव, सामाजिक अंतर आणि वर्गसंघर्ष वाढण्याची शक्यता निर्माण झाली.

एकूणच, कारखाना उत्पादनपद्धतीने आधुनिक उद्योगधंद्याचा पाया घातला आणि उत्पादन प्रक्रियेला नवीन दिशा दिली. तिच्या सकारात्मक व नकारात्मक परिणामांचा विचार करता, ही पद्धती औद्योगिक समाजाच्या विकासासाठी अत्यंत महत्त्वाची ठरली आहे.

स्वयं-अध्ययनासाठी प्रश्न - ४

१. कारखाना प्रणालीत यांत्रिकीकरण असते. (योग्य / अयोग्य)
२. श्रमविभाजन नसते. (योग्य / अयोग्य)
३. रिकामी जागा भरा: Division of Labour म्हणजे
४. रिकामी जागा भरा: उत्पादनप्रमाणात होते.
५. जोड्या जुळवा:

- (अ) यांत्रिकीकरण - (१) मशीन
- (ब) श्रमविभाजन - (२) कामाचे विभाजन

३. सारांश:

उत्पादन व्यवस्थेचा विकास मॅनोरियल आणि गिल्ड प्रणालीपासून सुरू होऊन गृहउद्योग आणि नंतर कारखाना प्रणालीपर्यंत झाला आहे. औद्योगिक क्रांतीमुळे कारखाना प्रणालीचा उदय झाला आणि उत्पादन पद्धतीत मोठे बदल झाले. यामुळे समाज, अर्थव्यवस्था आणि कामगार जीवनात परिवर्तन झाले.

४. पारिभाषिक शब्द:

- **मॅनोरियल प्रणाली:** जमीन आधारित उत्पादन पद्धती
- **गिल्ड प्रणाली:** कारागीर संघटनांवर आधारित प्रणाली
- **गृहउद्योग:** घरात चालणारी उत्पादन पद्धती
- **कारखाना प्रणाली:** यंत्राधारित उत्पादन प्रणाली
- **श्रमविभाजन:** कामाचे विभाजन

५. स्वयं-अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे:

प्रश्न १:

१. योग्य
२. अयोग्य
३. कारागीर संघटना
४. जमीनदार
५. (अ-१), (ब-२)

प्रश्न २:

१. योग्य
२. अयोग्य
३. गृहउद्योग प्रणाली
४. घरात
५. (अ-१), (ब-२)

प्रश्न ३:

१. योग्य

२. अयोग्य
३. कारखाना उत्पादन प्रणाली
४. उत्पादन
५. अ-१), (ब-२)

प्रश्न ४:

१. योग्य
२. अयोग्य
३. कामाचे विभाजन
४. मोठ्या
५. (अ-१), (ब-२)
- ६.

६. स्वाध्याय:

दीर्घ प्रश्न:

१. प्रारंभीच्या उत्पादन प्रणाली स्पष्ट करा.
२. गृहउद्योग प्रणालीचे स्वरूप व वैशिष्ट्ये स्पष्ट करा.
३. कारखाना प्रणालीच्या उदयाची कारणे स्पष्ट करा.
४. कारखाना प्रणालीची वैशिष्ट्ये सविस्तर स्पष्ट करा.

लघु प्रश्न:

१. मॅनोरियल प्रणाली म्हणजे काय?
२. गिल्ड प्रणाली म्हणजे काय?
३. गृहउद्योग म्हणजे काय?
४. श्रमविभाजन म्हणजे काय?



घटक : ३

औद्योगिक संघटन व व्यवस्थापन

(Industrial Organization and Management)

०. उद्दिष्टे – या घटकाच्या अध्ययनानंतर तुम्ही

१. औद्योगिक संघटनेची संकल्पना व प्रकार समजून घ्याल.
२. हेनरी फेयॉलयांच्या संघटन सिद्धांताचे स्पष्टीकरण कराल.
३. औद्योगिक नोकरशाहीची वैशिष्ट्ये व कार्यकारी अधिकाऱ्यांची भूमिका, कार्ये व ताण यातील संबंध लावू शकाल.

१. प्रस्तावना –

मागील घटकात उत्पादन व्यवस्थेच्या उत्क्रांतीचा अभ्यास केला. त्या पार्श्वभूमीवर प्रस्तुत घटकात औद्योगिक संघटना आणि व्यवस्थापन या संकल्पनांचा अभ्यास केला जातो. उद्योगांची वाढ, व्यवस्थापन तत्त्वे, नोकरशाहीची रचना आणि कार्यकारी अधिकाऱ्यांची भूमिका यामुळे औद्योगिक क्षेत्र अधिक संघटित आणि कार्यक्षम बनले आहे.

२. विषय विवेचन

अ. औद्योगिक संघटनेची संकल्पना व प्रकार

संकल्पना: औद्योगिक संघटना म्हणजे उत्पादन, कामगार, व्यवस्थापन आणि संसाधनांचे नियोजनबद्ध संयोजन होय.

प्रकार :

१. औपचारिक संघटना
२. अनौपचारिक संघटना
३. सार्वजनिक व खाजगी संघटना
४. मोठे व लघुउद्योग

१) संघटना

औद्योगिक क्रांतीमुळे यंत्रयुगाची सुरुवात झाली आणि त्यानंतर आर्थिक क्षेत्रात वैशिष्ट्यपूर्ण तसेच व्यापक स्वरूपाचे बदल घडून आले. हे बदल अत्यंत मूलभूत स्वरूपाचे होते. यंत्राधारित उत्पादनपद्धतीचा स्वीकार केल्यामुळे उद्योगधंद्याचे स्वरूप आणि व्याप्ती लक्षणीयरीत्या वाढली. घरगुती उत्पादन पद्धती आणि यंत्राधारित उत्पादन पद्धती यांची तुलना केल्यास या आमूलाग्र बदलाचे स्वरूप स्पष्टपणे लक्षात येते. उत्पादनाचा उद्देश, उत्पादन करण्याची पद्धत आणि उत्पादनाचे प्रमाण या तिन्ही बाबींमध्ये झालेला बदल सहज जाणवतो. औद्योगिक क्रांतीमुळे हे परिवर्तन घडून आले आणि आधुनिक उद्योगधंद्याची प्रगती सुरू झाली.

आधुनिक उद्योगधंदा हा सर्वच बाबतीत अत्यंत गुंतागुंतीचा बनलेला आहे. मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन, विशाल यंत्रसामग्री आणि मोठ्या संख्येने कार्यरत कर्मचारी यांमुळे उद्योगधंद्याचे स्वरूप व्यापक झाले आहे. परिणामी, आधुनिक उद्योगधंद्यात इतर उत्पादन घटकांबरोबरच ‘संघटन’ हा घटक अत्यावश्यक बनला आहे. आधुनिक काळात तर उत्पादनाच्या इतर घटकांच्या तुलनेत उद्योगधंद्याच्या व्यवस्थापनाचे महत्त्व अनेक पटींनी वाढले आहे. या संदर्भात पीटर डुकर असे नमूद करतात की, “आज आपण भांडवल आणि श्रमिक यांबद्दल कमी बोलतो, तर व्यवस्थापन आणि श्रमिक यांच्याविषयी अधिक चर्चा करतो. भांडवलाचे हक्क आणि जबाबदाऱ्या या संकल्पना मागे पडल्या असून व्यवस्थापनाच्या जबाबदाऱ्या आणि विशेषाधिकार यांवर अधिक भर दिला जातो. “यावरून असे स्पष्ट होते की आधुनिक उद्योगधंद्यात व्यवस्थापनाला अत्यंत महत्त्व प्राप्त झाले आहे.

उत्पादनाचे सर्व घटक उपलब्ध असले तरी योग्य संयोजनाशिवाय उत्पादन प्रक्रिया सुरू होऊ शकत नाही, ही वस्तुस्थिती आहे. उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे आणि धोरणे प्रत्यक्षात आणण्याची जबाबदारी कार्यकारी अधिकाऱ्यांवर असते. ही जबाबदारी पार पाडण्यासाठी कार्यकारी ‘संघटन’ या साधनाचा वापर करतात. उद्योगधंद्यातील कार्यकारी अधिकाऱ्यांचे यश हे मोठ्या प्रमाणात त्यांच्या प्रभावी संघटनक्षमतेवर अवलंबून असते. म्हणूनच प्रशासनाचा एक महत्त्वपूर्ण भाग म्हणून औद्योगिक संघटनेचे ज्ञान आवश्यक मानले जाते.

‘संघटन’ या शब्दाला इंग्रजीमध्ये Organization असे संबोधले जाते. हा शब्द ‘Organism’ या शब्दापासून तयार झाला आहे. Organism म्हणजे विविध घटकांनी बनलेली आणि परस्परांशी जोडलेली एक सुसंगत रचना होय. या सर्व घटकांमध्ये परस्परसंबंध असतो आणि ते एकमेकांवर अवलंबून असतात.

संघटनेचा अर्थ अधिक स्पष्ट करण्यासाठी मानवी शरीराचे उदाहरण घेता येते. शरीरातील विविध अवयव स्वतंत्रपणे कार्य करतात, परंतु प्रत्येक अवयव इतर अवयवांशी संबंधित असतो आणि त्यांच्यावर काही प्रमाणात अवलंबून असतो. त्यामुळे कोणत्याही एका अवयवाचे कार्य पूर्णपणे स्वतंत्र मानता येत नाही. त्याचप्रमाणे, उद्योगधंद्यातील उत्पादन प्रक्रिया विविध विभागांमध्ये विभागलेली असते आणि प्रत्येक विभागाचे अनेक उपविभाग असतात. प्रत्येक विभागात अधिकारी, तंत्रज्ञ आणि कर्मचारी कार्यरत असतात. प्रत्येक विभाग स्वतंत्र असला तरी तो इतर विभागांशी जोडलेला आणि पूरक असतो.

हे सर्व विभाग आणि उपविभाग उद्योगधंद्याच्या एकूण उद्दिष्टांशी सुसंगत राहून कार्य करतात. त्यामुळे मूर् आणि रॅले यांनी त्यांच्या **ऑनवर्ड इंडस्ट्री** या ग्रंथात असे म्हटले आहे की, “सामान्य हित साध्य करण्यासाठी एकत्र आलेल्या व्यक्तींचा समूह म्हणजे संघटन होय.”

विशिष्ट उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी व्यक्तीला इतरांच्या सहकार्याची आवश्यकता असते. त्यामुळे संघटनेची संकल्पना उदयास आली आहे. कोणतेही कार्य यशस्वीरीत्या पूर्ण करण्यासाठी एकट्या व्यक्तीची क्षमता अपुरी ठरते.

चेस्टर बर्नार्ड यांच्या मते, “मानवी व्यक्तीवर शारीरिक, मानसिक आणि सामाजिक मर्यादा असतात. त्यामुळे स्वतःची उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी त्याला इतरांच्या सहकार्याची आवश्यकता असते. योग्य संघटनात्मक रचना असलेले सहकार्य अधिक परिणामकारक आणि मितव्ययी ठरते.”

एकूणच, उद्योगधंद्यासारख्या व्यापक आर्थिक क्रियेत सर्व कर्मचाऱ्यांच्या सहकार्याची आवश्यकता असते. त्यामुळे उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी प्रभावी सहकार्य मिळावे यासाठी संघटनेची रचना केली जाते.

२. संघटन व्याख्या

‘संघटन’ हा शब्द आपण दैनंदिन जीवनात वेगवेगळ्या अर्थाने वापरतो. काही लोकांच्या मते, एखाद्या कामात सहभागी असलेल्या सर्व लोकांचे एकत्रित वर्तन म्हणजे संघटन होय. तर काही जणांच्या मते, समाजातील किंवा संस्कृतीतील लोकांमधील संबंधांची पद्धत म्हणजे संघटन होय. काही वेळा मोठ्या संस्था, जसे की उद्योगसंस्था किंवा शासन विभाग, यांनाही ‘संघटन’ असे म्हटले जाते.

परंतु उद्योगधंद्याच्या दृष्टीने पाहिले तर व्यवस्थापक संघटनेचा अर्थ थोडा वेगळ्या प्रकारे सांगतात. त्यांच्या मते, उद्योगधंद्यातील विविध पदे, जबाबदाऱ्या आणि कामांची जाणीवपूर्वक केलेली नियोजित मांडणी म्हणजे संघटन होय. म्हणजेच, कोण कोणते काम करणार, कोण कोणाला जबाबदार असणार आणि कामांची विभागणी कशी होणार हे ठरवणे म्हणजे संघटन.

संघटनेचा अर्थ अधिक स्पष्ट करण्यासाठी काही विद्वानांनी दिलेल्या व्याख्या पाहूया:

- १) **मूर् यांच्या मते** - ‘संघटन म्हणजे एखादे ठराविक उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी एकत्र आलेल्या लोकांमधील संबंधांची रचना होय.’
- २) **लिंडाल उर्विक यांच्या मते** - ‘एखादे काम पूर्ण करण्यासाठी आवश्यक असलेल्या कामांची यादी तयार करून ती कामे योग्य व्यक्तींना सोपवणे म्हणजे संघटन.’
- ३) **स्नायडर यांच्या मते** - ‘संघटनेच्या उद्दिष्टानुसार एकमेकांशी संबंधित निर्णय घेणाऱ्या लोकांचा समूह म्हणजे संघटन.’

४) आर. सी. डेव्हीस यांच्या मते - 'नेत्याच्या मार्गदर्शनाखाली समान उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी सहकार्याने काम करणाऱ्या लोकांचा समूह म्हणजे संघटन.'

५) स्पिंगेल व लान्सबर्ग यांच्या मते - 'एखाद्या कार्यातील विविध घटकांमधील योग्य आणि नियोजित संबंध म्हणजे संघटन.'

या सर्व व्याख्यांचा सार एकच आहे. वेगवेगळ्या शब्दांत सांगितले असले तरी सर्वांचा मुख्य अर्थ असा आहे की-

एखाद्या उद्दिष्टासाठी एकत्र काम करणाऱ्या लोकांमध्ये योग्य संबंध, कामाची विभागणी आणि समन्वय निर्माण करणे म्हणजे संघटन.

आजच्या आधुनिक उद्योगधंद्यात कामाचे स्वरूप खूप मोठे आणि गुंतागुंतीचे झाले आहे. त्यामुळे योग्य संघटना नसल्यास कोणतेही काम व्यवस्थित पार पडू शकत नाही. उद्योगधंद्यात यश मिळवण्यासाठी मजबूत आणि सुयोग्य संघटना असणे अत्यंत आवश्यक आहे.

३. संघटन प्रकार

उद्योगधंद्यात संघटनेचे मुख्यतः दोन प्रकार असतात:

१) औपचारिक संघटन

२) अनौपचारिक संघटन

प्रत्येक उद्योगधंद्यात हे दोन्ही प्रकार एकत्रितपणे कार्यरत असतात. उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी जाणीवपूर्वक आणि नियोजनपूर्वक तयार केलेली रचना म्हणजे औपचारिक संघटन होय. या प्रकारात कामाची स्पष्ट विभागणी केलेली असते. कोण कोणते काम करणार, कोण कोणाला जबाबदार असेल, कोणाकडे किती अधिकार असतील याचे ठरलेले नियम असतात. कामगार, अधिकारी, तंत्रज्ञ आणि इतर कर्मचारी यांच्यात योग्य समन्वय साधण्यासाठी ही संघटना तयार केली जाते.

औपचारिक संघटनेत प्रत्येक व्यक्तीचे स्थान निश्चित असते. उदाहरणार्थ, अध्यक्ष, संचालक, व्यवस्थापक, पर्यवेक्षक, फोरमन आणि कामगार अशा पदांची साखळी तयार केलेली असते. या साखळीमुळे आदेश देणे, काम करणे आणि नियंत्रण ठेवणे सोपे होते. या व्यवस्थेला "अधिकारीतंत्र" असे म्हणतात. यात नियम, शिस्त आणि जबाबदाऱ्या यांना विशेष महत्त्व दिले जाते. त्यामुळे काम अधिक शिस्तबद्ध आणि कार्यक्षम पद्धतीने पार पडते.

याउलट, अनौपचारिक संघटन हे कोणत्याही नियोजनाशिवाय आपोआप तयार होते. कामाच्या ठिकाणी एकत्र काम करताना लोकांमध्ये मैत्री, विश्वास आणि आपुलकी निर्माण होते. त्यातून छोटे-छोटे गट तयार होतात, यालाच अनौपचारिक संघटन म्हणतात. हे गट कोणत्याही नियमांवर आधारित नसतात, पण ते लोकांच्या भावनांवर आणि परस्पर संबंधांवर आधारित असतात.

अनौपचारिक संघटनेचा उद्योगधंद्यावर मोठा प्रभाव असतो. या गटांमुळे कामगारांमध्ये सहकार्य वाढते, एकमेकांना मदत करण्याची भावना निर्माण होते आणि कामात उत्साह टिकून राहतो. अनेक वेळा कामगारांना प्रेरणा देण्याचे काम अनौपचारिक गट करतात. त्यामुळे काम अधिक प्रभावीपणे पूर्ण होते.

तथापि, काही वेळा अनौपचारिक गट व्यवस्थापनाच्या नियमांना विरोध करू शकतात किंवा चुकीच्या अफवा पसरवू शकतात. त्यामुळे व्यवस्थापनाने या गटांचा योग्य उपयोग करून त्यांना सकारात्मक दिशेने वळवणे आवश्यक असते.

आजच्या आधुनिक उद्योगधंद्यात औपचारिक आणि अनौपचारिक दोन्ही संघटना अत्यंत महत्वाच्या आहेत. औपचारिक संघटना कामाची रचना आणि नियंत्रण देते, तर अनौपचारिक संघटना मानवी संबंध मजबूत करून कार्यक्षमतेत वाढ करते.

एकूणच, उद्योगधंद्याच्या यशासाठी या दोन्ही प्रकारच्या संघटनांचा समतोल आवश्यक आहे. औपचारिक संघटना काम सुरळीत चालवते, तर अनौपचारिक संघटना कामात उत्साह आणि सहकार्य निर्माण करते. त्यामुळे या दोन्हींचा योग्य समन्वय साधणे हे व्यवस्थापनासाठी अत्यंत आवश्यक ठरते.

अ) औपचारिक संघटन

औद्योगिक संघटनेत औपचारिक संघटना ही अत्यंत महत्वाची मानली जाते. ही संघटना जाणीवपूर्वक आणि नियोजनपूर्वक तयार केलेली असते. उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी कामांची योग्य विभागणी, जबाबदाऱ्यांचे वाटप आणि नियमांची आखणी केली जाते. त्यामुळे औपचारिक संघटनेत काही ठळक वैशिष्ट्ये दिसून येतात.

१) व्यक्तिनिरपेक्षता

औपचारिक संघटनेचे एक महत्वाचे वैशिष्ट्य म्हणजे व्यक्तिनिरपेक्षता. याचा अर्थ असा की या संघटनेत व्यक्तीपेक्षा तिच्या पदाला अधिक महत्त्व दिले जाते. कोणती व्यक्ती त्या पदावर आहे यापेक्षा त्या पदाची भूमिका आणि जबाबदाऱ्या महत्वाच्या असतात. उदाहरणार्थ, एखादा व्यवस्थापक बदलला तरी त्या पदाशी संबंधित अधिकार, जबाबदाऱ्या आणि संबंध तसेच राहतात. त्यामुळे कामात सातत्य टिकून राहते आणि व्यक्ती बदलल्यामुळे कामावर फारसा परिणाम होत नाही.

या प्रकारात व्यक्तींमधील संबंध हे वैयक्तिक नसून अधिकृत स्वरूपाचे असतात. म्हणजेच कामाच्या ठिकाणी व्यक्तीचे वर्तन तिच्या पदानुसार ठरते, वैयक्तिक भावना किंवा संबंध यांना येथे कमी महत्त्व असते.

२) नियमबद्ध संबंध

औपचारिक संघटनेत सर्व संबंध ठराविक नियमांवर आधारित असतात. प्रत्येक कर्मचार्याचे अधिकार, कर्तव्ये आणि जबाबदाऱ्या स्पष्टपणे निश्चित केलेल्या असतात. कोणाला काय काम करायचे, कोणाला कोणाचा आदेश पाळायचा आणि कोणाला कोणाला अहवाल द्यायचा याची स्पष्ट व्यवस्था असते.

यामुळे काम करताना गोंधळ होत नाही आणि प्रत्येक व्यक्तीला आपली भूमिका नीट समजते. नियमबद्धतेमुळे शिस्त राखली जाते आणि काम अधिक व्यवस्थित पद्धतीने पार पडते. तसेच, कोणतीही समस्या निर्माण झाल्यास नियमांच्या आधारे त्याचे निराकरण करता येते.

३) लवचिकता

औपचारिक संघटना जरी नियमांवर आधारित असली तरी ती पूर्णपणे कठोर नसते. गरजेनुसार या संघटनेत बदल करता येतात. उद्योगधंद्यात परिस्थिती सतत बदलत असते. त्यामध्ये नवीन तंत्रज्ञान, बाजारातील बदल, उत्पादनातील बदल इत्यादी. अशा वेळी संघटनेची रचना बदलून ती परिस्थितीनुसार जुळवून घेतली जाते.

यामुळे संघटना अधिक प्रभावीपणे कार्य करू शकते. उदाहरणार्थ, नवीन विभाग सुरू करणे, कामांची पुनर्वाटणी करणे किंवा नवीन पदे निर्माण करणे हे बदल संघटनेत सहज करता येतात.

थोडक्यात, औपचारिक संघटनेत सर्व कामे नियोजनबद्ध आणि नियमांनुसार केली जातात. व्यक्तीपेक्षा पदाला महत्त्व दिले जाते, संबंध नियमांवर आधारित असतात आणि गरजेनुसार बदल करण्याची क्षमता असते. त्यामुळे औपचारिक संघटना उद्योगधंद्याच्या कार्यक्षमतेसाठी आणि शिस्तबद्ध कामकाजासाठी अत्यंत आवश्यक ठरते.

ब) अनौपचारिक संघटन

अनौपचारिक संघटन म्हणजे अशी संघटना जी कोणत्याही ठराविक नियोजनाशिवाय आपोआप तयार होते. उद्योगधंद्यात लोक एकत्र काम करत असताना त्यांच्यात नैसर्गिकरित्या संबंध निर्माण होतात. एकत्र बसणे, बोलणे, अनुभव शेअर करणे, मदत करणे या गोष्टींमधून मैत्री, आपुलकी आणि भावनिक जवळीक वाढते. अशा संबंधांमधून छोटे-छोटे गट तयार होतात, यालाच अनौपचारिक संघटन म्हणतात.

या संघटनेची खास गोष्ट म्हणजे ती कोणत्याही नियमांवर किंवा अधिकृत आदेशांवर आधारित नसते. ती पूर्णपणे व्यक्तींच्या भावना, आपसी विश्वास आणि संबंधांवर आधारित असते. जरी ती अनधिकृत असली तरी तिचा प्रभाव खूप मोठा असतो.

अनौपचारिक संघटनेमुळे उद्योगधंद्यात अनेक सकारात्मक परिणाम दिसून येतात. सर्वप्रथम, कामगारांमध्ये सहकार्याची भावना वाढते. जेव्हा लोक एकमेकांशी मैत्रीपूर्ण संबंध ठेवतात, तेव्हा ते एकमेकांना मदत करतात आणि काम अधिक सोप्या पद्धतीने पूर्ण होते. दुसरे म्हणजे, कामाच्या ठिकाणी आपुलकी आणि सलोखा निर्माण होतो. यामुळे वातावरण आनंददायी बनते आणि तणाव कमी होतो.

तिसरे म्हणजे, अनौपचारिक संबंधांमुळे कामगारांची प्रेरणा वाढते. मित्रांच्या सहवासामुळे काम करण्याची इच्छा वाढते आणि कामात उत्साह टिकून राहतो. अनेक वेळा कामगार अधिक मेहनत करतात कारण त्यांना त्यांच्या गटातील इतर सदस्यांचा पाठिंबा मिळत असतो. काही वेळा अनौपचारिक गट इतके मजबूत बनतात की ते स्वतंत्र गटासारखे कार्य करतात. ते एकत्र निर्णय घेतात, एकमेकांना समर्थन देतात

आणि काही वेळा व्यवस्थापनाच्या निर्णयांवरही प्रभाव टाकतात. त्यामुळे या गटांचा उद्योगधंद्यावर मोठा प्रभाव पडतो. तथापि, अनौपचारिक संघटनेचे काही नकारात्मक परिणामही असू शकतात. उदाहरणार्थ, चुकीच्या अफवा पसरवणे, व्यवस्थापनाच्या नियमांना विरोध करणे किंवा गटबाजी निर्माण होणे. त्यामुळे व्यवस्थापनाने या गटांकडे दुर्लक्ष न करता त्यांना योग्य दिशेने मार्गदर्शन करणे आवश्यक असते. विद्वानांच्या मते, औपचारिक संघटनेचे यश हे अनौपचारिक संघटनेवरही अवलंबून असते. औपचारिक संघटना कामाचे नियम आणि रचना ठरवते, तर अनौपचारिक संघटना मानवी संबंध मजबूत करून काम अधिक प्रभावी बनवते.

एकूणच, अनौपचारिक संघटन हे उद्योगधंद्यातील एक महत्वाचे आणि प्रभावी अंग आहे. ते कामात सहकार्य, उत्साह आणि समन्वय निर्माण करून औद्योगिक कार्यक्षमता वाढवते. त्यामुळे औद्योगिक व्यवस्थापनासाठी अनौपचारिक संघटनेचे महत्त्व समजून घेणे अत्यंत आवश्यक आहे.

सारांशतः, औद्योगिक संघटना ही उद्योगधंद्याच्या कार्यक्षमतेचा मुख्य आधार आहे. उद्योगधंद्यातील विविध कामे, पदे, जबाबदाऱ्या आणि मानवी संबंध यांना एकत्र बांधून उद्दिष्टपूर्तीकडे नेणारी रचना म्हणजे औद्योगिक संघटना होय. योग्य नियोजन, समन्वय आणि नियंत्रण यांच्या साहाय्याने ही संघटना उद्योगधंद्याचे काम सुरळीतपणे चालवते.

औद्योगिक संघटनेचे दोन प्रमुख प्रकार म्हणजे औपचारिक आणि अनौपचारिक संघटना. औपचारिक संघटना ही नियोजनबद्ध, नियमांवर आधारित आणि पदानुसार कार्य करणारी असते, तर अनौपचारिक संघटना ही नैसर्गिकरित्या तयार होणारी, मानवी संबंधांवर आधारित असते. या दोन्ही संघटनांचा उद्योगधंद्यात समान महत्त्वाचा वाटा असतो. औपचारिक संघटना कामाची रचना, शिस्त आणि नियंत्रण प्रदान करते, तर अनौपचारिक संघटना सहकार्य, आपुलकी आणि प्रेरणा निर्माण करते. त्यामुळे उद्योगधंद्याच्या यशासाठी या दोन्ही प्रकारांचा संतुलित वापर आवश्यक आहे.

एकूणच, औद्योगिक संघटनेची संकल्पना आणि तिचे प्रकार समजून घेतल्यास उद्योगधंद्यातील कार्य अधिक प्रभावी, समन्वयित आणि यशस्वीपणे पार पाडता येते.

स्वयं-अध्ययनासाठी प्रश्न - १

१. औद्योगिक संघटना म्हणजे संसाधनांचे संयोजन होय. (योग्य / अयोग्य)
२. अनौपचारिक संघटना अस्तित्वात नसतात. (योग्य / अयोग्य)
३. Organization म्हणजे.....
४. रिकामी जागा भरा: औद्योगिक संघटना _ आणि व्यवस्थापन यांचे संयोजन आहे.
५. जोड्या जुळवा:

- (अ) औपचारिक - (१) नियमबद्ध

- (ब) अनौपचारिक - (२) वैयक्तिक संबंध

ब) हेनरी फेयॉल यांचे औद्योगिक संघटन सिद्धांत

हेनरी फेयॉल हे फ्रेंच व्यवस्थापन तज्ञ होते. त्यांनी औद्योगिक संस्थेतील व्यवस्थापन, संघटन, नियोजन, नियंत्रण आणि प्रशासन यांना विशेष महत्त्व दिले. नियंत्रण आणि प्रशासन यांना विशेष महत्त्व दिले. त्यांच्या विचारांना वैज्ञानिक व्यवस्थापनाच्या प्रशासकीय दृष्टिकोनाचा (Administrative Management Approach) आधार मानला जातो.

फेयॉल यांच्या मते, कोणत्याही उद्योगाचे यश केवळ यंत्रसामुग्री-भांडवलावर नसते. तर योग्य व्यवस्थापन व संघटन यावरही मोठ्या प्रमाणात अवलंबून असते. फेयॉल यांनी व्यवस्थापनाची प्रमुख पाच कार्ये पुढीलप्रमाणे सांगितलेली आहे-

- १) नियोजन - उद्दिष्टे निश्चितीनंतर त्यापुर्ततेकरीता योग्य (Planning) नियोजन करणे.
- २) संघटन - (Organization) उपलब्ध मनुष्यबळ, साधने व संसाधनांची योग्य रचना करणे.
- ३) आदेश देणे (Commanding) - कर्मचाऱ्यांना योग्य सुचना व मार्गदर्शन करणे.
- ४) समन्वय (Co-ordinating)- संस्थेतील विविध विभागांमध्ये सहकार्य व समन्वय निर्माण करणे.
- ५) नियंत्रण - उद्योगाभिमूक कामात सातत्य आहे की नाही नसेल तर त्यावर नियंत्रण करून काम सुस्थिती करून घेतले जाते.

हेनरी फेयॉल यांनी व्यवस्थापनाची १४ तत्त्वे मांडली, जी आजही महत्त्वाची मानली जातात.

मुख्य तत्त्वे:

- कार्यविभाजन
- अधिकार व जबाबदारी
- शिस्त
- आदेशाची एकता
- समन्वय

हेनरी फेयॉल हे व्यवस्थापनशास्त्राच्या विकासातील एक महत्त्वाचे विचारवंत मानले जातात. त्यांनी व्यवस्थापनाला एक शास्त्रीय आणि नियोजनबद्ध प्रक्रिया म्हणून मांडले. त्यांच्या मते, व्यवस्थापन ही केवळ उद्योगधंद्यापुरती मर्यादित नसून ती एक सार्वत्रिक प्रक्रिया आहे, जी उद्योग, शासन, शैक्षणिक संस्था अशा सर्व प्रकारच्या संघटनांमध्ये लागू होते.

औद्योगिक क्रांतीनंतर उद्योगधंद्यांचे स्वरूप अधिक मोठे आणि गुंतागुंतीचे झाले. त्यामुळे संघटना प्रभावीपणे चालवण्यासाठी स्पष्ट तत्वांची आवश्यकता निर्माण झाली. या पार्श्वभूमीवर हेनरी फेयॉल यांनी व्यवस्थापनाचा सखोल अभ्यास करून आपले सिद्धांत इ.स. १९१६ मध्ये मांडले. त्यांनी हे विचार त्यांच्या प्रसिद्ध फ्रेंच ग्रंथात 'Administration Industrielle et Générale' मध्ये मांडले. नंतर या ग्रंथाचे इंग्रजी भाषांतर "General and Industrial Management" या नावाने प्रसिद्ध झाले आणि त्यांच्या विचारांना जागतिक मान्यता मिळाली.

या ग्रंथात त्यांनी व्यवस्थापनाची कार्ये, संघटनेची रचना आणि १४ मूलभूत तत्वे स्पष्ट केली. या तत्वांमध्ये कामाचे विभाजन, अधिकार व जबाबदारी, शिस्त, आदेशाचे ऐक्य, संघभावना यांसारख्या महत्वाच्या घटकांवर भर दिला आहे. ही तत्वे संघटनेत शिस्त, समन्वय, कार्यक्षमता आणि योग्य नियंत्रण राखण्यासाठी उपयुक्त ठरतात.

एकूणच, हेनरी फेयॉल यांचे संघटना सिद्धांत आधुनिक व्यवस्थापनाच्या पायाभूत संकल्पना स्पष्ट करतात आणि आजही ते अत्यंत उपयुक्त व मार्गदर्शक मानले जातात.

ती १४ मूलभूत तत्वे पुढील प्रमाणे स्पष्ट केली आहेत.

१ कामाचे विभाजन

कामाचे विभाजन म्हणजे मोठ्या कामाचे छोटे-छोटे भाग करून ते योग्य व्यक्तींमध्ये वाटून देणे होय. हेनरी फेयॉल यांच्या मते, या तत्त्वामुळे कार्यक्षमता मोठ्या प्रमाणात वाढते. प्रत्येक व्यक्तीला विशिष्ट काम दिल्यास ती त्या कामात अधिक कौशल्य प्राप्त करते आणि त्यात प्रावीण्य मिळवते.

जेव्हा एखादी व्यक्ती सतत एकाच प्रकारचे काम करते, तेव्हा तिचा अनुभव वाढतो आणि ती ते काम अधिक वेगाने व अचूकपणे करू लागते. यामुळे उत्पादनाची गुणवत्ता सुधारते आणि वेळेची बचत होते. तसेच, कामाचे विभाजन केल्यामुळे प्रत्येक काम स्पष्ट होते, जबाबदाऱ्या निश्चित होतात आणि गोंधळ कमी होतो. उद्योगधंद्यात कामाचे विभाजन केल्याने उत्पादन प्रक्रिया अधिक सुटसुटीत आणि व्यवस्थित बनते. यामुळे कामगारांमध्ये समन्वय वाढतो आणि उत्पादनाची गतीही वाढते.

एकूणच, कामाचे विभाजन हे संघटनेच्या कार्यक्षमतेसाठी अत्यंत महत्वाचे तत्त्व आहे. यामुळे कमी वेळेत अधिक आणि चांगल्या दर्जाचे उत्पादन करता येते, तसेच संघटनेची एकूण कार्यक्षमता वाढते.

२ अधिकार व जबाबदारी

अधिकार आणि जबाबदारी हे व्यवस्थापनातील अत्यंत महत्वाचे घटक आहेत. हेनरी फेयॉल यांच्या मते, या दोन्हीचा योग्य समतोल राखणे आवश्यक आहे. अधिकार म्हणजे निर्णय घेण्याची आणि आदेश देण्याची शक्ती, तर जबाबदारी म्हणजे दिलेले काम योग्य प्रकारे पूर्ण करण्याची कर्तव्यभावना होय.

ज्या व्यक्तीकडे एखाद्या कामाची जबाबदारी दिली जाते, त्याच्याकडे ते काम पार पाडण्यासाठी आवश्यक अधिकारही असावेत. जर अधिकार नसेल, तर व्यक्ती योग्य निर्णय घेऊ शकत नाही आणि काम प्रभावीपणे पूर्ण होत नाही. उलट, अधिकार जास्त आणि जबाबदारी कमी असेल तर गैरवापर होण्याची शक्यता वाढते. म्हणूनच अधिकार आणि जबाबदारी यांचा समतोल राखणे अत्यंत आवश्यक आहे. या तत्त्वामुळे काम स्पष्ट होते, निर्णयप्रक्रिया सुलभ होते आणि जबाबदारी निश्चित होते. उद्योगधंद्यात हे तत्त्व लागू केल्यास काम अधिक शिस्तबद्ध आणि परिणामकारक होते. कर्मचारी आपले काम अधिक जबाबदारीने पार पाडतात आणि व्यवस्थापनावर विश्वास वाढतो.

एकूणच, अधिकार व जबाबदारी यांचा संतुलित वापर संघटनेच्या कार्यक्षमतेसाठी आणि यशासाठी अत्यंत महत्त्वाचा ठरतो.

३ शिस्त

शिस्त म्हणजे संघटनेतील नियमांचे पालन, वेळेचे महत्त्व आणि कर्तव्यनिष्ठ वर्तन होय. हेनरी फेयॉल यांच्या मते, कोणत्याही संघटनेच्या यशासाठी शिस्त अत्यंत आवश्यक आहे. शिस्त असल्यास कर्मचारी नियमांचे पालन करतात, वेळेवर काम पूर्ण करतात आणि दिलेल्या जबाबदाऱ्या प्रामाणिकपणे पार पाडतात. संघटनेत शिस्त राखण्यासाठी स्पष्ट नियम, योग्य नेतृत्व आणि न्याय्य वागणूक आवश्यक असते. जर व्यवस्थापन योग्य मार्गदर्शन करत असेल आणि कर्मचाऱ्यांशी समानतेने वागत असेल, तर कर्मचारीही नियमांचे पालन करतात. शिस्तीमुळे कामकाजात सुव्यवस्था राहते, गोंधळ कमी होतो आणि कार्यक्षमता वाढते. शिस्त नसल्यास कामात ढिलाई, विलंब आणि गैरसमज निर्माण होतात. यामुळे उत्पादनावर व संघटनेच्या प्रगतीवर नकारात्मक परिणाम होऊ शकतो. त्यामुळे प्रत्येक कर्मचाऱ्याने नियमांचे पालन करणे आणि जबाबदारीने वागणे आवश्यक आहे.

एकूणच, शिस्त ही संघटनेच्या सुरळीत कार्यासाठी आणि यशासाठी अत्यंत महत्त्वाची आहे. शिस्तीमुळे संघटना अधिक प्रभावी, सुव्यवस्थित आणि प्रगतीशील बनते.

४ आदेशाचे ऐक्य

आदेशाचे ऐक्य म्हणजे प्रत्येक कर्मचाऱ्याने फक्त एका वरिष्ठाकडूनच आदेश घ्यावा, हे तत्त्व होय. हेनरी फेयॉल यांच्या मते, एखाद्या कर्मचाऱ्याला एकाच वेळी अनेक वरिष्ठांकडून आदेश मिळाल्यास गोंधळ निर्माण होतो आणि कामात अडथळे येतात. जर एका व्यक्तीला दोन किंवा अधिक वरिष्ठांकडून वेगवेगळे आदेश मिळाले, तर तो कोणाचा आदेश पाळायचा याबाबत संभ्रमात पडतो. त्यामुळे कामात विलंब होऊ शकतो, चुका होऊ शकतात आणि जबाबदारी निश्चित करणे कठीण होते. या समस्येपासून बचाव करण्यासाठी प्रत्येक कर्मचाऱ्याला एकाच वरिष्ठाशी जोडलेले असणे आवश्यक आहे. या तत्त्वामुळे संघटनेत स्पष्टता आणि शिस्त राखली जाते. आदेश देणे, काम करणे आणि नियंत्रण ठेवणे ही प्रक्रिया अधिक सुलभ होते. तसेच, जबाबदारी निश्चित करणे सोपे होते आणि कामाची कार्यक्षमता वाढते. उद्योगधंद्यात आदेशाचे ऐक्य राखल्यास संवाद व्यवस्थित राहतो आणि कामात समन्वय साधला जातो.

एकूणच, आदेशाचे ऐक्य हे संघटनेत सुव्यवस्था, स्पष्टता आणि कार्यक्षमता टिकवून ठेवण्यासाठी अत्यंत महत्वाचे तत्त्व आहे.

५) दिशेचे ऐक्य

दिशेचे ऐक्य म्हणजे एकाच उद्दिष्टासाठी काम करणाऱ्या सर्वांनी एकाच योजनेनुसार आणि एका नेतृत्वाखाली कार्य करणे होय. हेनरी फेयॉल यांच्या मते, संघटनेतील विविध विभाग किंवा गट जर एकाच ध्येयासाठी काम करत असतील, तर त्यांच्या कामाची दिशा एकसारखी असणे आवश्यक आहे. या तत्त्वानुसार, समान उद्दिष्ट असलेल्या सर्व क्रियांना एकच योजना आणि एकच प्रमुख (Manager) असावा. त्यामुळे कामात एकसंधता राहते आणि सर्वांचे प्रयत्न एकाच दिशेने केंद्रित होतात. जर वेगवेगळ्या योजना किंवा दिशांमध्ये काम झाले, तर संसाधनांचा अपव्यय होतो आणि उद्दिष्ट साध्य करण्यात अडचणी येतात. दिशेचे ऐक्य राखल्यास संघटनेतील समन्वय वाढतो, कामात स्पष्टता येते आणि कार्यक्षमता सुधारते. सर्व कर्मचारी एकाच ध्येयाकडे लक्ष केंद्रित करतात, त्यामुळे वेळ आणि श्रम वाचतात. उद्योगधंद्यात हे तत्त्व अत्यंत महत्वाचे आहे, कारण मोठ्या प्रमाणावर विविध कामे एकत्रितपणे पार पडतात. योग्य दिशा मिळाल्यास काम अधिक सुटसुटीत आणि यशस्वी होते.

एकूणच, दिशेचे ऐक्य हे संघटनेत समन्वय, एकसंधता आणि प्रभावी कार्यासाठी अत्यंत आवश्यक तत्त्व आहे.

६ व्यक्तिगत हितापेक्षा संस्थेचे हित

व्यक्तिगत हितापेक्षा संस्थेचे हित हे अधिक महत्वाचे असावे, हे या तत्त्वाचे मुख्य तत्त्व आहे. हेनरी फेयॉल यांच्या मते, संघटनेत काम करणाऱ्या प्रत्येक व्यक्तीने स्वतःच्या फायद्यापेक्षा संस्थेच्या उद्दिष्टांना प्राधान्य द्यावे. जर कर्मचारी फक्त आपल्या वैयक्तिक हिताचा विचार करत असतील, तर संघटनेच्या एकूण उद्दिष्टांवर परिणाम होऊ शकतो. त्यामुळे सर्वांनी एकत्रितपणे संस्थेच्या प्रगतीसाठी काम करणे आवश्यक आहे. संस्थेचे यश हे प्रत्येक व्यक्तीच्या यशाशी संबंधित असते, म्हणून वैयक्तिक हित आणि संस्थेचे हित यामध्ये संतुलन राखणे गरजेचे आहे. हे तत्त्व लागू करण्यासाठी व्यवस्थापनाने स्पष्ट धोरणे, न्याय्य वागणूक आणि योग्य मार्गदर्शन देणे आवश्यक असते. तसेच, कर्मचाऱ्यांमध्ये संघभावना आणि निष्ठा निर्माण करणे महत्वाचे आहे. या तत्त्वामुळे संघटनेत एकता निर्माण होते, मतभेद कमी होतात आणि सर्वांचे लक्ष एकाच उद्दिष्टाकडे केंद्रित राहते.

एकूणच, व्यक्तिगत हितापेक्षा संस्थेचे हित महत्वाचे मानल्यास संघटनेची प्रगती अधिक वेगाने होते आणि कार्य अधिक प्रभावीपणे पार पडते.

७. वेतन

वेतन म्हणजे कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या कामाच्या बदल्यात दिले जाणारे मोबदला होय. हेनरी फेयॉल यांच्या मते, योग्य आणि समाधानकारक वेतन देणे हे संघटनेच्या कार्यक्षमतेसाठी अत्यंत महत्वाचे आहे.

कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या कामाच्या प्रमाणानुसार आणि गुणवत्तेनुसार योग्य वेतन दिल्यास त्यांची काम करण्याची प्रेरणा वाढते. जेव्हा कर्मचारी समाधानी असतात, तेव्हा ते अधिक उत्साहाने, प्रामाणिकपणे आणि कार्यक्षमतेने काम करतात. यामुळे उत्पादनाची गुणवत्ता सुधारते आणि संघटनेची प्रगती होते. वेतन हे न्याय्य आणि संतुलित असावे. म्हणजेच, कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या श्रमाच्या योग्य मोबदला मिळावा आणि त्यांच्यावर अन्याय होऊ नये. वेतनामध्ये केवळ पगारच नव्हे, तर बोनस, प्रोत्साहनपर सुविधा आणि इतर लाभांचा समावेश असतो. जर वेतन कमी किंवा अन्यायकारक असेल, तर कर्मचारी असमाधानी होतात, कामात ढिलाई येते आणि संघटनेत असंतोष निर्माण होतो. त्यामुळे व्यवस्थापनाने वेतन धोरण योग्य प्रकारे आखणे आवश्यक आहे.

एकूणच, योग्य वेतन दिल्यास कर्मचारी समाधानी राहतात, त्यांची कार्यक्षमता वाढते आणि संघटनेच्या यशात महत्त्वपूर्ण योगदान मिळते.

८ केंद्रीकरण

केंद्रीकरण म्हणजे निर्णय घेण्याचे अधिकार संघटनेच्या वरच्या स्तरावर कितपत केंद्रित ठेवायचे हे ठरवणे होय. हेनरी फेयॉल यांच्या मते, सर्व निर्णय पूर्णपणे वरच्या स्तरावर ठेवणे किंवा पूर्णपणे खाली देणे योग्य नसते; तर परिस्थितीनुसार योग्य संतुलन राखणे आवश्यक असते. जर सर्व अधिकार वरिष्ठांकडेच असतील, तर कनिष्ठांना निर्णय घेण्याची संधी मिळत नाही आणि कामात विलंब होऊ शकतो. दुसरीकडे, जर सर्व अधिकार खालील स्तरावर दिले, तर नियंत्रण कमी होण्याची शक्यता असते. त्यामुळे केंद्रीकरण आणि विकेंद्रीकरण यामध्ये योग्य समतोल ठेवणे महत्त्वाचे आहे. संघटनेचा आकार, कामाचे स्वरूप, कर्मचाऱ्यांची क्षमता आणि परिस्थिती यानुसार केंद्रीकरणाचे प्रमाण ठरवले जाते. मोठ्या आणि गुंतागुंतीच्या उद्योगधंद्यात काही महत्त्वाचे निर्णय वरिष्ठांकडेच ठेवले जातात, तर दैनंदिन कामाचे निर्णय कनिष्ठांना दिले जातात. या तत्त्वामुळे संघटनेत नियंत्रण, समन्वय आणि कार्यक्षमता राखली जाते.

एकूणच, योग्य प्रमाणात केंद्रीकरण केल्यास निर्णय प्रक्रिया प्रभावी बनते आणि संघटना अधिक सुव्यवस्थितपणे कार्य करते.

९. श्रेणी साखळी

श्रेणी साखळी म्हणजे संघटनेत वरिष्ठ ते कनिष्ठ असा स्पष्ट आदेशाचा क्रम (Chain of command) असणे होय. हेनरी फेयॉल यांच्या मते, या साखळीमुळे कोण कोणाला आदेश देणार, कोण कोणाला अहवाल देणार आणि जबाबदारी कुठे आहे हे स्पष्ट होते. या तत्त्वानुसार, प्रत्येक स्तरावर ठराविक अधिकारी असतात आणि आदेश वरून खाली येतात, तर माहिती व अहवाल खालीवर जातात. त्यामुळे संवाद व्यवस्थित राहतो आणि नियंत्रण सुलभ होते. कोणतीही अडचण किंवा समस्या असल्यास ती योग्य स्तरावर पोहोचवणे सोपे जाते. श्रेणी साखळीमुळे कामात शिस्त आणि स्पष्टता राहते. प्रत्येक व्यक्तीला आपले स्थान, भूमिका आणि वरिष्ठ कोण आहे हे माहीत असल्यामुळे गोंधळ कमी होतो. मोठ्या उद्योगधंद्यात ही साखळी

विशेषतः महत्वाची असते, कारण अनेक स्तरांवर काम चालू असते. तथापि, काही वेळा काम लवकर करण्यासाठी या साखळीला तात्पुरता अपवाद दिला जाऊ शकतो, म्हणजेच थेट संपर्क साधला जाऊ शकतो.

एकूणच, श्रेणी साखळी हे तत्त्व संघटनेत शिस्त, समन्वय आणि प्रभावी संवाद राखण्यासाठी अत्यंत आवश्यक आहे.

१०. सुव्यवस्था

सुव्यवस्था म्हणजे संघटनेतील प्रत्येक वस्तू आणि प्रत्येक व्यक्ती योग्य ठिकाणी आणि योग्य कामात असणे होय. हेनरी फेयॉल यांच्या मते, “योग्य ठिकाणी योग्य वस्तू आणि योग्य व्यक्ती” हे या तत्त्वाचे मुख्य सार आहे. संघटनेत जर साधने, यंत्रसामग्री, कागदपत्रे आणि इतर संसाधने योग्य पद्धतीने ठेवली गेली, तर काम अधिक वेगाने आणि अचूकपणे करता येते. तसेच, प्रत्येक व्यक्तीला तिच्या कौशल्य आणि पात्रतेनुसार योग्य काम दिल्यास कार्यक्षमता वाढते. सुव्यवस्था नसल्यास वेळ वाया जातो, गोंधळ निर्माण होतो आणि कामात अडथळे येतात. उदाहरणार्थ, आवश्यक वस्तू योग्य ठिकाणी नसल्यास ती शोधण्यासाठी वेळ खर्च होतो. यामुळे उत्पादनात विलंब होतो. उद्योगधंद्यात सुव्यवस्था राखल्यास कामकाज सुरळीत चालते, अपव्यय कमी होतो आणि कार्यक्षमता वाढते. तसेच, कामाचे वातावरण स्वच्छ आणि नीटनेटके राहते.

एकूणच, सुव्यवस्था हे संघटनेच्या कार्यक्षमतेसाठी अत्यंत महत्वाचे तत्त्व आहे. योग्य नियोजन आणि व्यवस्थापनाद्वारे सुव्यवस्था राखल्यास संघटना अधिक प्रभावी आणि यशस्वी बनते.

११. समता .

समता म्हणजे संघटनेतील सर्व कर्मचाऱ्यांशी न्याय्य, निष्पक्ष आणि समान वागणूक ठेवणे होय. हेनरी फेयॉल यांच्या मते, व्यवस्थापनाने कर्मचाऱ्यांशी आदराने आणि न्यायाने वागले पाहिजे, कारण यामुळे संघटनेत विश्वास आणि समाधान निर्माण होते. जर व्यवस्थापन सर्व कर्मचाऱ्यांना समान संधी देत असेल, त्यांच्यावर अन्याय करत नसेल आणि योग्य त्या प्रमाणात त्यांचे मूल्यमापन करत असेल, तर कर्मचारी अधिक निष्ठेने आणि उत्साहाने काम करतात. समतेमुळे कामाच्या ठिकाणी सकारात्मक वातावरण निर्माण होते आणि कर्मचारी व्यवस्थापनावर विश्वास ठेवतात. समता म्हणजे सर्वांना सारखे वागवणे नव्हे, तर त्यांच्या काम, क्षमता आणि परिस्थितीनुसार योग्य वागणूक देणे होय. उदाहरणार्थ, मेहनती आणि प्रामाणिक कर्मचाऱ्यांना योग्य ओळख आणि प्रोत्साहन देणे आवश्यक आहे. समता नसल्यास कर्मचाऱ्यांमध्ये असंतोष, मतभेद आणि तणाव निर्माण होऊ शकतो. याचा परिणाम संघटनेच्या कार्यक्षमतेवर होतो.

एकूणच, समता हे संघटनेत विश्वास, सहकार्य आणि समाधान टिकवून ठेवण्यासाठी अत्यंत महत्वाचे तत्त्व आहे. त्यामुळे संघटनेची कार्यक्षमता आणि प्रगती वाढते.

१२. स्थैर्य

स्थैर्य म्हणजे कर्मचाऱ्यांना नोकरीत सुरक्षितता आणि सातत्य मिळणे होय. हेनरी फेयॉल यांच्या मते, कर्मचाऱ्यांना जर त्यांच्या नोकरीबाबत स्थैर्य मिळाले, तर ते अधिक निष्ठेने, आत्मविश्वासाने आणि उत्साहाने काम करतात. जेव्हा कर्मचारी दीर्घकाळ एका पदावर कार्यरत राहतात, तेव्हा त्यांना त्या कामाचा अनुभव मिळतो आणि ते अधिक कुशल बनतात. यामुळे कामाची गुणवत्ता सुधारते आणि संघटनेची कार्यक्षमता वाढते. उलट, जर सतत कर्मचारी बदलत असतील, तर नवीन लोकांना काम समजून घेण्यासाठी वेळ लागतो, ज्यामुळे उत्पादनावर परिणाम होतो. नोकरीत स्थैर्य असल्यास कर्मचाऱ्यांमध्ये सुरक्षिततेची भावना निर्माण होते. ते संघटनेशी अधिक जोडलेले राहतात आणि त्यांची निष्ठा वाढते. तसेच, प्रशिक्षणाचा खर्च कमी होतो आणि कामात सातत्य राहते. तथापि, स्थैर्य राखताना अकार्यक्षम कर्मचाऱ्यांना प्रोत्साहन मिळणार नाही याची काळजी घेणे आवश्यक आहे. योग्य मूल्यांकन करून सक्षम कर्मचाऱ्यांना टिकवून ठेवणे महत्वाचे आहे.

एकूणच, स्थैर्य हे संघटनेच्या दीर्घकालीन प्रगतीसाठी आणि कार्यक्षमतेसाठी अत्यंत आवश्यक तत्त्व आहे.

१३. पुढाकार

पुढाकार म्हणजे कर्मचाऱ्यांना स्वतःहून नवीन कल्पना मांडण्याची आणि काम सुधारण्यासाठी उपाय सुचवण्याची संधी देणे होय. हेनरी फेयॉल यांच्या मते, संघटनेत कर्मचाऱ्यांना पुढाकार घेण्यास प्रोत्साहन दिल्यास नवोपक्रम वाढतो आणि कार्यक्षमता सुधारते. जेव्हा कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या कल्पना मांडण्याची मोकळीक मिळते, तेव्हा ते अधिक उत्साहाने काम करतात. त्यांच्या अनुभवातून आणि ज्ञानातून नवीन उपाय, सुधारणा आणि सर्जनशील कल्पना पुढे येतात. यामुळे उत्पादनाची गुणवत्ता वाढते आणि समस्यांचे निराकरण अधिक प्रभावीपणे करता येते. पुढाकार घेतल्यामुळे कर्मचाऱ्यांमध्ये आत्मविश्वास वाढतो आणि ते संघटनेशी अधिक जोडलेले राहतात. तसेच, त्यांची जबाबदारीची भावना वाढते. तथापि, पुढाकाराला योग्य दिशा देणे आवश्यक आहे. व्यवस्थापनाने कर्मचाऱ्यांच्या कल्पनांचा आदर करावा आणि योग्य तेथे त्यांची अंमलबजावणी करावी.

एकूणच, पुढाकार हे संघटनेत सर्जनशीलता, नवोपक्रम आणि प्रगती वाढवण्यासाठी अत्यंत महत्वाचे तत्त्व आहे. त्यामुळे संघटना अधिक स्पर्धात्मक आणि यशस्वी बनते.

१४. संघ भावना

संघभावना म्हणजे संघटनेतील सदस्यांमध्ये एकता, सहकार्य आणि टीम भावना निर्माण करणे होय. हेनरी फेयॉल यांच्या मते, कोणत्याही संघटनेच्या यशासाठी संघभावना अत्यंत आवश्यक आहे. जेव्हा कर्मचारी एकमेकांशी सहकार्याने काम करतात, तेव्हा काम अधिक प्रभावीपणे आणि वेगाने पूर्ण होते. संघभावनेमुळे कर्मचाऱ्यांमध्ये विश्वास, आपुलकी आणि समन्वय वाढतो. सर्वजण एकाच उद्दिष्टासाठी एकत्र

काम करतात, त्यामुळे मतभेद कमी होतात आणि कामात अडथळे येत नाहीत. टीमवर्कमुळे प्रत्येक व्यक्तीचे कौशल्य योग्य प्रकारे वापरले जाते आणि एकत्रित प्रयत्नांमुळे चांगले परिणाम मिळतात. संघभावना वाढवण्यासाठी व्यवस्थापनाने कर्मचाऱ्यांमध्ये संवाद वाढवणे, सहकार्याची भावना निर्माण करणे आणि सकारात्मक वातावरण तयार करणे आवश्यक आहे. तसेच, गटभावना वाढवण्याच्या उपक्रमांना प्रोत्साहन देणेही महत्वाचे आहे. संघभावना नसल्यास गटबाजी, मतभेद आणि तणाव निर्माण होऊ शकतो, ज्यामुळे कार्यक्षमतेवर परिणाम होतो.

एकूणच, संघभावना हे संघटनेत एकता, समन्वय आणि कार्यक्षमता वाढवण्यासाठी अत्यंत महत्वाचे तत्त्व आहे. त्यामुळे संघटना अधिक मजबूत आणि यशस्वी बनते.

समारोप

हेनरी फेयॉल यांची व्यवस्थापन तत्त्वे आजच्या आधुनिक औद्योगिक व्यवस्थापनातही तितकीच महत्वाची आणि उपयुक्त आहेत. त्यांनी व्यवस्थापनाला केवळ अनुभवाधारित न ठेवता शास्त्रीय आणि तत्त्वनिष्ठ आधार दिला. त्यांच्या विचारांमुळे संघटनेतील कामकाज अधिक सुव्यवस्थित, नियोजनबद्ध आणि कार्यक्षम झाले.

हेनरी फेयॉल यांनी मांडलेल्या १४ तत्त्वांमध्ये संघटनेतील शिस्त, अधिकार-जबाबदारीचा समतोल, समन्वय, स्पष्ट आदेशव्यवस्था आणि मानवी संबंध यांना विशेष महत्त्व दिले आहे. त्यांनी हे अधोरेखित केले की, कोणतीही संघटना केवळ नियमांवर चालत नाही, तर ती मानवी संबंधांवरही अवलंबून असते. त्यामुळे त्यांनी संघभावना, समता, पुढाकार यांसारख्या मानवी मूल्यांवरही भर दिला.

आजच्या बदलत्या आणि स्पर्धात्मक युगात तंत्रज्ञान, जागतिकीकरण आणि नवोपक्रम यांचा प्रभाव वाढला असला तरी हेनरी फेयॉल यांची तत्त्वे अजूनही व्यवस्थापनासाठी मूलभूत मार्गदर्शक ठरतात. त्यांच्या तत्त्वांमुळे संघटनेत स्पष्टता, जबाबदारी आणि समन्वय निर्माण होतो, ज्यामुळे निर्णयप्रक्रिया अधिक प्रभावी बनते.

तसेच, हेनरी फेयॉल यांच्या विचारांमुळे व्यवस्थापनात मानवी घटकाचे महत्त्व अधोरेखित झाले. त्यांनी संघटनेतील व्यक्तींच्या भावना, प्रेरणा आणि सहकार्य यांचा विचार करून व्यवस्थापन अधिक मानवी आणि संतुलित बनवले.

एकूणच, हेनरी फेयॉल यांचे संघटना सिद्धांत हे आधुनिक औद्योगिक व्यवस्थापनाचे भक्कम आधारस्तंभ आहेत. ते केवळ सैद्धांतिक नसून व्यवहार्यही आहेत. त्यामुळे प्रभावी, समन्वयित आणि यशस्वी संघटना उभारण्यासाठी हे सिद्धांत आजही तितकेच आवश्यक आणि मार्गदर्शक ठरतात.

स्वयं-अध्ययनासाठी प्रश्न - २

१. हेनरी फेयॉल यांनी १४ तत्त्वे मांडली. (योग्य / अयोग्य)

२. कार्यविभाजन हे फेयॉल यांचे तत्त्व नाही. (योग्य / अयोग्य)

३. Unity of Command म्हणजे

४. रिकामी जागा भरा: फेयॉल हे तज्ज्ञ होते.

५. जोड्या जुळवा:

- (अ) शिस्त - (१) नियम
- (ब) समन्वय - (२) एकत्रीकरण

क) औद्योगिक अधिकारीतंत्र अगर नोकरशाहीची वैशिष्ट्ये

औद्योगिक नोकरशाही म्हणजे नियमबद्ध, पदानुक्रमित (hierarchical) आणि औपचारिक व्यवस्थापन प्रणाली होय.

वैशिष्ट्ये:

- पदानुक्रम
- नियम व कायदे
- कामाचे विभाजन
- औपचारिकता
- कार्यक्षमता

१. उद्योगधंद्यातील अधिकारीतंत्र अगर नोकरशाही:

‘अधिकारीतंत्र’ किंवा ‘नोकरशाही’ हा शब्द आपण रोजच्या जीवनात वेगळ्या अर्थाने वापरतो. सामान्यतः सरकारी कार्यालयातील अधिकारी आणि कर्मचारी यांना ‘नोकरशाही’ असे म्हटले जाते. त्यांच्या काम करण्याच्या पद्धतीमुळे लोकांच्या मनात एक ठराविक प्रतिमा तयार झालेली आहे. उदा. नियमांवर जास्त भर देणे, फाईलवर फाईल फिरवणे, कामात विलंब करणे, आणि अनावश्यक कागदोपत्री प्रक्रिया वाढवणे. त्यामुळेच “सरकारी काम सहा महिने थांब” असा वाक्प्रचार प्रसिद्ध आहे.

परंतु, उद्योगधंद्यांच्या संदर्भात ‘अधिकारीतंत्र’ याचा अर्थ थोडा वेगळा आणि अधिक सकारात्मक असतो. येथे अधिकारीतंत्र म्हणजे काम व्यवस्थित, नियमानुसार आणि शिस्तीत चालावे यासाठी तयार केलेली एक संघटित पद्धत होय. काही समाजशास्त्रज्ञांच्या मते, एखाद्या संस्थेत फक्त नियम आणि पदसोपान

पुरेसे नसते, तर अनौपचारिक संबंध देखील महत्वाचे असतात. उदा. सहकाऱ्यांमध्ये मैत्री, परस्पर सहकार्य आणि समजूतदारपणा असेल तर काम अधिक प्रभावीपणे होते. काही विद्वानांनी नोकरशाहीवर टीका केली आहे. त्यांच्या मते, नोकरशाहीमध्ये नियमांचे अति पालन, निर्णय घेण्यात विलंब, नवीन प्रयोगांना विरोध आणि लवचिकतेचा अभाव असे दोष दिसून येतात. Harold Laski यांनीही असे नमूद केले आहे की नोकरशाहीमध्ये नियमांवर जास्त भर दिल्यामुळे कार्यक्षमता कमी होऊ शकते. महत्वाचे म्हणजे, सर्वसामान्य लोक ज्या अर्थाने 'नोकरशाही' समजतात तो अर्थ समाजशास्त्रीय दृष्टिकोनातून वेगळा आहे. समाजशास्त्रात अधिकारीतंत्र म्हणजे एक अशी संघटनात्मक रचना आहे जी कामकाज अधिक नियोजित, शिस्तबद्ध आणि कार्यक्षम बनवते.

म्हणून, अधिकारीतंत्र समजून घेण्यासाठी समाजशास्त्रज्ञांनी दिलेल्या व्याख्या आणि त्यांचे दृष्टिकोन समजून घेणे आवश्यक आहे.

२. अधिकारीतंत्राची व्याख्या

१) **Robert K. Merton यांचे मत :** 'मर्टन यांच्या मते, अधिकारीतंत्र म्हणजे नियमबद्ध आणि नियोजन करून तयार केलेली सामाजिक रचना होय. यात प्रत्येक काम ठरलेल्या पद्धतीने केले जाते आणि प्रत्येक काम संस्थेच्या उद्दिष्टाशी जोडलेले असते.'

२) **Miller Form यांचे मत :** 'त्यांच्या मते, अधिकारीतंत्र म्हणजे मनोऱ्यासारखी (पिरॅमिडसारखी) रचना असलेली संघटना होय. यात काम आणि अधिकार यांचे स्पष्ट विभाजन केलेले असते. म्हणजे प्रत्येकाला आपले काम आणि अधिकार ठरलेले असतात.'

३) **मॅक्स वेबर यांचे मत :** 'वेबर यांच्या मते, अधिकारीतंत्र हे फक्त सरकारपुरते मर्यादित नसून आधुनिक समाजातील सर्व क्षेत्रांत आढळणारी एक महत्वाची प्रशासन पद्धती आहे. ते शिस्तबद्ध आणि तर्कशुद्ध व्यवस्थेचे उत्तम उदाहरण आहे.'

३. अधिकारीतंत्राचे स्वरूप

वरील व्याख्यांवरून असे समजते की, अधिकारीतंत्र म्हणजे कोणत्याही संस्थेचे काम नीट, शिस्तीत आणि कार्यक्षम पद्धतीने चालावे यासाठी तयार केलेली औपचारिक व्यवस्था होय.

- मोठ्या आणि गुंतागुंतीच्या संस्थांमध्ये अधिकारीतंत्र आवश्यक असते.
- प्राचीन काळात इजिप्त आणि चीन येथे मोठ्या राज्यकारभारासाठी अधिकारीतंत्राचा वापर झाला.
- नंतर आधुनिक काळात उद्योग, शिक्षण, चर्च, कामगार संघटना इत्यादी सर्व क्षेत्रांत याचा वापर वाढला.

- काही हुकूमशाही देशांत अधिकारीतंत्राचा वापर नियंत्रणासाठी केला गेला, तर लोकशाही देशांत ते सुयोग्य प्रशासनासाठी वापरले जाते.

मॅक्स वेबर यांच्या मते, अधिकारीतंत्र हे माणसाचा एक मोठा सामाजिक शोध आहे.

४. औद्योगिक अधिकारीतंत्र अगर नोकरशाहीची वैशिष्ट्ये

१) श्रेणी-रचना

अधिकारीतंत्रातील श्रेणी-रचना म्हणजे संघटनेतील पदांची वरपासून खालपर्यंत असलेली सुसूत्र मांडणी होय. या रचनेत प्रत्येक पदाला ठराविक स्थान, अधिकार आणि जबाबदाऱ्या दिलेल्या असतात. वरच्या स्तरावर वरिष्ठ अधिकारी असतात, तर खालच्या स्तरावर कनिष्ठ कर्मचारी असतात. त्यामुळे संपूर्ण संघटना एका साखळीप्रमाणे (chain) कार्य करते. या व्यवस्थेत प्रत्येक व्यक्तीला आपला अधिकाराचा स्तर आणि कामाची मर्यादा स्पष्टपणे माहिती असते. कोण कोणाला आदेश देणार आणि कोण कोणाचे पालन करणार हे ठरलेले असल्यामुळे कामात गोंधळ निर्माण होत नाही. वरिष्ठ अधिकारी निर्णय घेतात, मार्गदर्शन करतात आणि कनिष्ठ कर्मचारी त्या निर्णयांची अंमलबजावणी करतात. श्रेणी-रचनेमुळे संघटनेत नियंत्रण आणि शिस्त राखणे सोपे होते. प्रत्येक स्तरावर जबाबदारी निश्चित असल्यामुळे कामाची तपासणी प्रभावीपणे करता येते. तसेच, एखादी अडचण आली तर ती वरच्या स्तरावर मांडून योग्य तो निर्णय घेता येतो. याशिवाय, श्रेणी-रचनेमुळे संघटनेत समन्वय आणि कार्यक्षमता वाढते. प्रत्येक विभाग आणि पद एकमेकांशी जोडलेले असल्यामुळे सर्वजण एकाच उद्दिष्टासाठी काम करतात. मोठ्या उद्योगधंद्यांमध्ये किंवा गुंतागुंतीच्या प्रकल्पांमध्ये ही रचना विशेषतः उपयुक्त ठरते.

मात्र, कधी कधी या रचनेमुळे निर्णय घेण्यात विलंब होऊ शकतो, कारण प्रत्येक निर्णय अनेक स्तरांतून जावा लागतो. तरीही, एकूणच श्रेणी-रचना ही अधिकारीतंत्राचे एक महत्वाचे वैशिष्ट्य आहे, जी संघटनेला शिस्तबद्ध, नियोजित आणि कार्यक्षम बनवते.

२) कार्यविभाजन

अधिकारीतंत्रातील कार्यविभाजन म्हणजे संघटनेतील कामाचे लहान-लहान भागांत विभाजन करून ते वेगवेगळ्या व्यक्तींना देणे होय. प्रत्येक व्यक्तीला एक विशिष्ट काम दिलेले असते आणि ती व्यक्ती त्याच कामात सातत्याने गुंतलेली असते. यामुळे त्या व्यक्तीला त्या कामाचे चांगले ज्ञान व कौशल्य प्राप्त होते. कार्यविभाजनामुळे विशेषीकरण निर्माण होते. एखादा कर्मचारी एका विशिष्ट कामात सतत काम करत असल्यामुळे त्याची कार्यक्षमता वाढते आणि काम अधिक जलद व अचूकपणे पूर्ण होते. त्यामुळे उत्पादनाची गुणवत्ता सुधारते आणि वेळ व श्रम यांची बचत होते. या पद्धतीमुळे प्रत्येक व्यक्तीची जबाबदारी स्पष्ट होते. कोणते काम कोण करणार हे ठरलेले असल्यामुळे गोंधळ किंवा कामातील पुनरावृत्ती टाळली जाते. तसेच,

कामाचे नियोजन सुलभ होते आणि व्यवस्थापनाला नियंत्रण ठेवणे सोपे जाते. परंतु, कार्यविभाजनासोबत **समन्वय** देखील तितकाच महत्वाचा असतो. कारण विविध भागांत विभागलेले काम एकत्र करूनच अंतिम उद्दिष्ट साध्य होते. जर समन्वय नीट साधला नाही, तर कार्यविभाजनाचा उद्देश पूर्ण होऊ शकत नाही. मोठ्या उद्योगधंद्यांमध्ये आणि गुंतागुंतीच्या प्रकल्पांमध्ये कार्यविभाजन अत्यंत उपयुक्त ठरते. यामुळे काम अधिक **व्यवस्थित, नियोजनबद्ध आणि कार्यक्षम** पद्धतीने पार पडते.

म्हणूनच, कार्यविभाजन हे अधिकारीतंत्राचे एक महत्वाचे वैशिष्ट्य असून ते संघटनेच्या यशासाठी अत्यंत आवश्यक मानले जाते.

३) विशिष्टीकरण

अधिकारीतंत्रातील विशिष्टीकरण म्हणजे **प्रत्येक कामासाठी त्या क्षेत्रातील तज्ज्ञ व्यक्तीची नेमणूक करणे** होय. म्हणजेच, कामाच्या स्वरूपानुसार योग्य शिक्षण, कौशल्य आणि अनुभव असलेल्या व्यक्तींना त्या-त्या पदावर ठेवले जाते. यामुळे प्रत्येक काम तज्ज्ञांच्या हातून केले जाते. विशिष्टीकरणामुळे काम **अधिक अचूक, दर्जेदार आणि परिणामकारक** होते. एखादी व्यक्ती एका विशिष्ट क्षेत्रात सतत काम करत असल्यामुळे त्या कामातील तिचे ज्ञान आणि कौशल्य वाढते. त्यामुळे चुका कमी होतात आणि काम जलदगतीने पूर्ण होते. उदाहरणार्थ, उद्योगधंद्यात तांत्रिक कामासाठी अभियंते, लेखाशाखेसाठी लेखापाल आणि व्यवस्थापनासाठी प्रशिक्षित अधिकारी नेमले जातात. या पद्धतीमुळे संघटनेची **कार्यक्षमता** मोठ्या प्रमाणात वाढते. प्रत्येक व्यक्ती आपल्या क्षेत्रात निपुण असल्यामुळे संपूर्ण काम अधिक सुरळीतपणे चालते. तसेच, योग्य व्यक्ती योग्य काम करत असल्यामुळे उत्पादनाची गुणवत्ता टिकून राहते. विशिष्टीकरणामुळे **जबाबदाऱ्या स्पष्ट होतात**. प्रत्येक व्यक्तीला आपले काम ठरलेले असल्यामुळे उत्तरदायित्व निश्चित होते. यामुळे व्यवस्थापनाला नियंत्रण ठेवणे सोपे जाते. परंतु, विशिष्टीकरणासोबत समन्वय आवश्यक असतो. कारण विविध तज्ज्ञ वेगवेगळ्या भागांवर काम करत असतात. हे सर्व भाग एकत्रितपणेच अंतिम उद्दिष्ट साध्य करतात. त्यामुळे सर्व तज्ज्ञांमध्ये समन्वय राखणे महत्वाचे असते.

एकूणच, विशिष्टीकरण हे अधिकारीतंत्राचे महत्वाचे वैशिष्ट्य आहे. यामुळे संघटनेचे काम **अधिक शिस्तबद्ध, गुणवत्तापूर्ण आणि कार्यक्षम** बनते. त्यामुळे मोठ्या उद्योगधंद्यांमध्ये विशिष्टीकरणाला विशेष महत्त्व दिले जाते.

४) तज्ज्ञांची नियुक्ती

अधिकारीतंत्रातील तज्ज्ञांची नियुक्ती म्हणजे **व्यक्तीची निवड तिच्या शिक्षण, कौशल्य, अनुभव आणि पात्रतेच्या आधारे करणे** होय. या पद्धतीत कोणत्याही प्रकारच्या ओळखी, पक्षपात किंवा वैयक्तिक संबंधांना महत्त्व न देता योग्य आणि पात्र व्यक्तीचीच निवड केली जाते. त्यामुळे “योग्य व्यक्ती योग्य पदावर” ही संकल्पना प्रत्यक्षात येते. या प्रकारच्या नियुक्तीमुळे संघटनेत **गुणवत्तेला आणि कार्यक्षमतेला प्राधान्य** मिळते. जेव्हा एखाद्या पदावर त्या क्षेत्रातील तज्ज्ञ व्यक्ती नेमली जाते, तेव्हा ती व्यक्ती आपले काम अधिक चांगल्या

प्रकारे पार पाडते. यामुळे कामातील चुका कमी होतात, निर्णय अधिक योग्य घेतले जातात आणि एकूण कामगिरी सुधारते. तज्ज्ञांची नियुक्ती केल्यामुळे संघटनेत **व्यावसायिकता** निर्माण होते. प्रत्येक कर्मचारी आपल्या क्षेत्रात कुशल असल्यामुळे काम अधिक नियोजनबद्ध आणि परिणामकारक होते. तसेच, यामुळे कर्मचाऱ्यांमध्ये स्पर्धा आणि प्रगतीची भावना निर्माण होते, कारण सर्वांना आपल्या गुणवत्तेच्या आधारे संधी मिळते.

याशिवाय, या पद्धतीमुळे संघटनेत **न्याय आणि पारदर्शकता** टिकून राहते. सर्वांना समान संधी मिळाल्यामुळे कर्मचार्यांमध्ये विश्वास आणि समाधान निर्माण होते. मात्र, योग्य व्यक्तीची निवड करण्यासाठी योग्य निवड प्रक्रिया (जसे परीक्षा, मुलाखत, प्रशिक्षण) असणे आवश्यक असते.

एकूणच, तज्ज्ञांची नियुक्ती हे अधिकारीतंत्राचे एक महत्वाचे वैशिष्ट्य आहे. यामुळे संघटनेचे काम **अधिक कार्यक्षम, दर्जेदार आणि विश्वासाह** बनते, आणि संस्थेच्या यशात मोठा वाटा उचलते.

५) लिखित नियमांचे प्राबल्य

अधिकारीतंत्रात लिखित नियमांना अत्यंत महत्त्व दिले जाते. याचा अर्थ असा की, संघटनेतील सर्व कामे **पूर्वनिश्चित लिखित नियम, प्रक्रिया आणि आदेशांनुसार** केली जातात. प्रत्येक पदाचे अधिकार, कर्तव्ये आणि जबाबदाऱ्या स्पष्टपणे लिहिलेल्या असतात. त्यामुळे काम कसे करायचे याबाबत कोणताही संभ्रम राहत नाही. लिखित नियमांमुळे कामात **एकसारखेपणा** आणि **शिस्त** निर्माण होते. सर्व कर्मचारी एकाच पद्धतीने काम करत असल्यामुळे संघटनेत सुसूत्रता राहते. तसेच, नियमांनुसार काम केल्यामुळे कोणत्याही व्यक्तीच्या वैयक्तिक आवडी-निवडी, भावना किंवा पूर्वग्रह यांना स्थान राहत नाही. त्यामुळे निर्णय अधिक **न्याय्य आणि निष्पक्ष** होतात. याशिवाय, लिखित नियमांमुळे कर्मचाऱ्यांना **संरक्षण** मिळते. वरिष्ठ अधिकाऱ्यांकडून अन्याय होण्याची शक्यता कमी होते, कारण सर्वांना नियमांचे पालन करावे लागते. कोणताही निर्णय घेताना किंवा आदेश देताना त्या मागे लिखित आधार असल्यामुळे जबाबदारी निश्चित होते. लिखित नियमांमुळे कामाचे **नोंदवही** व्यवस्थित ठेवता येते. त्यामुळे भविष्यातील निर्णय घेणे, तपासणी करणे आणि नियोजन करणे सोपे होते. मोठ्या आणि गुंतागुंतीच्या उद्योगधंद्यांमध्ये ही बाब विशेष महत्त्वाची ठरते. तथापि, लिखित नियमांचे अति पालन केल्यास **निर्णय घेण्यात विलंब** होऊ शकतो आणि लवचिकता कमी होऊ शकते. तरीसुद्धा, संघटनेचे काम सुरळीत आणि प्रभावीपणे चालण्यासाठी लिखित नियम आवश्यक असतात.

एकूणच, लिखित नियमांचे प्राबल्य हे अधिकारीतंत्राचे महत्त्वाचे वैशिष्ट्य आहे, जे संघटनेत **शिस्त, पारदर्शकता आणि कार्यक्षमता** निर्माण करते.

६) व्यक्तिनिरपेक्षता

अधिकारीतंत्रातील व्यक्तिनिरपेक्षता म्हणजे निर्णय घेताना व्यक्तीच्या भावना, ओळख, नातेसंबंध किंवा वैयक्तिक आवडी-निवडी यांना महत्त्व न देता फक्त नियम आणि पदाच्या आधारे निर्णय घेणे होय. या तत्त्वानुसार सर्व कर्मचारी आणि नागरिकांना समान वागणूक दिली जाते.

या पद्धतीत प्रत्येक व्यक्तीला समान नियम लागू होतात. कोणालाही विशेष सवलत दिली जात नाही आणि कोणावर अन्यायही होत नाही. त्यामुळे निर्णय अधिक न्याय्य आणि निष्पक्ष ठरतात. उदाहरणार्थ, एखाद्या कामासाठी ठरलेले निकष असतील तर त्या निकषांनुसारच निर्णय घेतला जातो, व्यक्ती कोण आहे यावर नाही.

व्यक्तिनिरपेक्षतेमुळे संघटनेत शिस्त आणि पारदर्शकता टिकून राहते. कर्मचारी आपल्या कामावर लक्ष केंद्रित करतात, कारण त्यांना माहिती असते की त्यांच्या कामाचे मूल्यांकन नियमांनुसार होणार आहे. यामुळे संघटनेत विश्वास आणि स्थैर्य निर्माण होते. याशिवाय, या तत्त्वामुळे भ्रष्टाचार आणि पक्षपात कमी होण्यास मदत होते. निर्णय प्रक्रियेत वैयक्तिक हस्तक्षेप कमी असल्यामुळे काम अधिक व्यवस्थित आणि नियमबद्ध पद्धतीने पार पडते. मात्र, व्यक्तिनिरपेक्षतेचा अतिरेक झाल्यास कधी कधी मानवी भावना आणि संवेदनशीलता कमी होऊ शकते. काही प्रसंगी विशेष परिस्थिती लक्षात घेऊन लवचिकता आवश्यक असते, पण कठोर नियमांमुळे ती शक्य होत नाही.

तरीसुद्धा, एकूणच व्यक्तिनिरपेक्षता हे अधिकारीतंत्राचे महत्त्वाचे वैशिष्ट्य आहे. यामुळे संघटनेचे काम न्याय्य, पारदर्शक आणि विश्वासाहर् बनते, आणि सर्वांना समान वागणूक मिळते.

७) संदेशवाहन पद्धती

अधिकारीतंत्रातील संदेशवाहन पद्धती म्हणजे संघटनेत माहिती, आदेश, सूचना आणि कल्पना यांची देवाणघेवाण करण्यासाठी तयार केलेली सुसंगत व्यवस्था होय. कोणत्याही मोठ्या संस्थेत विविध विभाग आणि अनेक स्तर असतात. त्यामुळे सर्वांना योग्य वेळी योग्य माहिती मिळणे अत्यंत आवश्यक असते. या पद्धतीत संदेश वरून खाली आणि खालून वर तसेच समान स्तरांमध्ये दिले जातात. वरिष्ठ अधिकारी धोरणे, आदेश आणि सूचना देतात, तर कनिष्ठ कर्मचारी अहवाल, सूचना आणि अडचणी वरच्या स्तरावर कळवतात. यामुळे संवादाची दुहेरी प्रक्रियानिर्माण होते.

संदेशवाहन पद्धतीमुळे संघटनेत समन्वय साधणे सोपे होते. विविध विभाग वेगवेगळी कामे करत असले तरी एकमेकांशी संपर्कात राहतात. त्यामुळे सर्वजण एकाच उद्दिष्टासाठी एकत्रितपणे कार्य करतात. कामातील गोंधळ, गैरसमज आणि चुका कमी होतात. ही पद्धती विविध माध्यमांतून चालते, जसे की तोंडी आदेश, लिखित सूचना, बैठक, अहवाल, सूचना फलक, ई-मेल इत्यादी. आधुनिक काळात डिजिटल माध्यमांमुळे संदेशवाहन अधिक जलद आणि प्रभावी झाले आहे. संदेशवाहन योग्य पद्धतीने नसेल तर कामात अडथळे

येऊ शकतात. माहिती वेळेवर न मिळाल्यास निर्णय उशिरा घेतले जातात आणि समन्वय बिघडतो. त्यामुळे अधिकारीतंत्रात प्रभावी संदेशवाहन ही अत्यंत महत्वाची गरज आहे.

एकूणच, संदेशवाहन पद्धती हे अधिकारीतंत्राचे एक महत्वाचे वैशिष्ट्य आहे. यामुळे संघटनेचे काम सुसूत्र, समन्वित आणि कार्यक्षम बनते, आणि सर्व स्तरांमध्ये एकसंधता टिकून राहते.

८) समन्वय

अधिकारीतंत्रातील समन्वय म्हणजे संघटनेतील विविध विभाग, पदे आणि कामे यांच्यामध्ये एकसूत्रीपणा आणि सुसंगती राखणे होय. मोठ्या संस्थांमध्ये कामाचे विभाजन केलेले असल्यामुळे प्रत्येक विभाग वेगवेगळे कार्य करतो. परंतु या सर्व कार्यांचा अंतिम उद्देश एकच असतो. त्यामुळे सर्व विभागांनी एकमेकांशी जुळवून काम करणे आवश्यक असते, यालाच समन्वय म्हणतात.

समन्वयामुळे संघटनेतील सर्व कर्मचारी एकाच उद्दिष्टासाठी एकत्रितपणे कार्य करतात. कोण कोणते काम करणार, कधी करणार आणि कसे करणार यामध्ये स्पष्टता निर्माण होते. त्यामुळे कामात गोंधळ, पुनरावृत्ती किंवा विरोधाभास टाळता येतो. अधिकारीतंत्रात समन्वय साधण्यासाठी विविध साधनांचा वापर केला जातो, जसे की बैठका, अहवाल, संदेशवाहन व्यवस्था, नियोजन आणि नियंत्रण प्रक्रिया इत्यादी. यामुळे प्रत्येक विभागाला इतर विभागांच्या कामाची माहिती मिळते आणि त्यानुसार आपले काम समायोजित करता येते. समन्वयामुळे संघटनेची कार्यक्षमता वाढते. कारण सर्व कामे योग्य क्रमाने आणि योग्य पद्धतीने पार पडतात. तसेच, संसाधनांचा योग्य वापर होतो आणि वेळेची बचत होते.

जर समन्वय योग्य पद्धतीने साधला गेला नाही, तर कामात अडथळे निर्माण होऊ शकतात. विभागांमध्ये मतभेद होऊ शकतात आणि उद्दिष्ट साध्य करण्यात अडचणी येऊ शकतात. त्यामुळे समन्वय हा अधिकारीतंत्राचा अत्यंत महत्वाचा घटक मानला जातो.

एकूणच, समन्वयामुळे संघटनेचे काम सुसंगत, नियोजनबद्ध आणि प्रभावी बनते. त्यामुळे कोणत्याही मोठ्या उद्योगधंद्यात किंवा संस्थेत याचे विशेष महत्त्व आहे.

९) पद व पदाधिकारी यांचे विभाजन

अधिकारीतंत्रातील एक महत्वाचे वैशिष्ट्य म्हणजे पद आणि पदाधिकारी यांचे स्पष्ट विभाजन होय. याचा अर्थ असा की, संघटनेत व्यक्तीपेक्षा तिचे पद अधिक महत्वाचे मानले जाते. एखाद्या व्यक्तीला मिळणारे अधिकार, जबाबदाऱ्या, मान आणि प्रतिष्ठा हे तिच्या वैयक्तिक गुणांमुळे नसून त्या पदामुळे मिळतात. या तत्त्वानुसार, व्यक्ती ही केवळ त्या पदाची तात्पुरती धारक असते. व्यक्ती बदलली तरी पद कायम राहते आणि त्याच्याशी संबंधित कामकाजही सुरूच राहते. त्यामुळे संघटनेचे कार्य व्यक्तीवर अवलंबून राहत नाही, तर संघटनात्मक रचनेवर अवलंबून राहते. पद आणि पदाधिकारी यांचे विभाजन केल्यामुळे संघटनेत स्थैर्य टिकून राहते. एखादा अधिकारी बदलला तरी त्याच्या जागी दुसरी व्यक्ती येऊन तेच काम पुढे चालू ठेवते. त्यामुळे कामकाजात खंड पडत नाही. याशिवाय, या तत्त्वामुळे व्यक्तीला आपल्या पदाचा वैयक्तिक

फायद्यासाठी गैरवापर करता येत नाही. कारण त्या पदाशी संबंधित साधने, अधिकार आणि सुविधा या संस्थेच्या मालकीच्या असतात, व्यक्तीच्या नव्हेत. उदाहरणार्थ, एखादा अधिकारी कार्यालयातील साधनांचा वापर आपल्या कामापुरताच करू शकतो, पण त्यावर त्याचा वैयक्तिक हक्क नसतो. या पद्धतीमुळे संघटनेत निष्पक्षता आणि शिस्त राखली जाते. व्यक्तीच्या वैयक्तिक स्वभावाचा किंवा प्रभावाचा कामावर जास्त परिणाम होत नाही.

एकूणच, पद व पदाधिकारी यांचे विभाजन हे अधिकारीतंत्राचे अत्यंत महत्त्वाचे वैशिष्ट्य आहे. यामुळे संघटनेचे काम सातत्यपूर्ण, स्थिर आणि नियमबद्ध पद्धतीने चालते.

१०) कार्यक्षमता व शिस्त

अधिकारीतंत्राचे एक महत्त्वाचे वैशिष्ट्य म्हणजे कार्यक्षमता आणि शिस्तहोय. अधिकारीतंत्रात सर्व कामे ठराविक नियम, पद्धती आणि नियोजनानुसार केली जातात. त्यामुळे कामात सुसूत्रता येते आणि प्रत्येक टप्प्यावर नियंत्रण ठेवणे सोपे होते. अधिकारीतंत्रामुळे काम नियोजनबद्धपद्धतीने पार पडते. कोणते काम कधी, कसे आणि कोणाकडून करायचे हे आधीच निश्चित केलेले असते. यामुळे वेळेची बचत होते आणि कामातील अनावश्यक गोंधळ टाळला जातो. प्रत्येक व्यक्ती आपल्या जबाबदाऱ्या ओळखून कार्य करत असल्यामुळे काम अधिक प्रभावीपणे पूर्ण होते. शिस्त ही अधिकारीतंत्राची दुसरी महत्त्वाची बाजू आहे. संघटनेतील सर्व कर्मचारी नियमांचे पालन करतात आणि वरिष्ठांच्या आदेशांचे पालन करतात. यामुळे कामात सातत्य आणि एकसारखेपणा राहतो. शिस्तीमुळे संघटनेत सुव्यवस्था टिकून राहते आणि कामकाज सुरळीत चालते.

अधिकारीतंत्रामुळे कामाची गुणवत्ता सुधारते. कारण प्रत्येक टप्प्यावर तपासणी आणि नियंत्रण) केले जाते. चुका लवकर लक्षात येतात आणि त्यावर योग्य उपाययोजना करता येते. त्यामुळे उत्पादन किंवा सेवा अधिक दर्जेदार बनते. विशेषतः मोठ्या आणि गुंतागुंतीच्या उद्योगधंद्यांमध्ये कार्यक्षमता आणि शिस्त अत्यंत आवश्यक असतात. अनेक विभाग, अनेक कर्मचारी आणि मोठ्या प्रमाणावर काम असताना अधिकारीतंत्रामुळे सर्व कामे एकसंध आणि प्रभावीपणे पार पडतात.

तथापि, कधी कधी अत्यधिक नियम आणि शिस्त यामुळे लवचिकता कमी होऊ शकते. तरीसुद्धा, एकूणच अधिकारीतंत्रामुळे संघटनेचे काम सुयोग्य, शिस्तबद्ध आणि कार्यक्षम बनते, आणि संस्थेच्या यशासाठी ते अत्यंत उपयुक्त ठरते.

समारोप

अधिकारीतंत्राची वैशिष्ट्ये लक्षात घेतल्यास असे दिसून येते की, ही एक नियोजनबद्ध, शिस्तबद्ध आणि तर्कशुद्ध प्रशासन पद्धती आहे. श्रेणी-रचना, कार्यविभाजन, विशिष्टीकरण, तज्ज्ञांची नियुक्ती, लिखित नियम, व्यक्तिनिरपेक्षता, संदेशवाहन पद्धती, समन्वय, पद व पदाधिकारी यांचे विभाजन आणि कार्यक्षमता व शिस्त ही सर्व वैशिष्ट्ये एकमेकांशी परस्पर संबंधित आहेत.

या सर्व वैशिष्ट्यांमुळे संघटनेचे काम सुसूत्र आणि प्रभावीपणे पार पडते. प्रत्येक व्यक्तीचे काम निश्चित असल्यामुळे जबाबदारी स्पष्ट होते आणि कामात गोंधळ कमी होतो. लिखित नियम आणि व्यक्तिनिरपेक्षता यामुळे निर्णय प्रक्रिया न्याय्य आणि पारदर्शक बनते. तसेच, तज्ज्ञांची नियुक्ती आणि विशिष्टीकरणामुळे कामाची गुणवत्ता सुधारते.

संदेशवाहन पद्धती आणि समन्वय यामुळे विविध विभागांमध्ये एकसूत्रीपणा राखला जातो, ज्यामुळे संघटनेची उद्दिष्टे साध्य करणे सोपे होते. पद व पदाधिकारी यांचे विभाजन संघटनेला स्थैर्य देते, तर कार्यक्षमता आणि शिस्त संपूर्ण व्यवस्थेला मजबूत बनवतात.

विशेषतः मोठ्या आणि गुंतागुंतीच्या उद्योगधंद्यांमध्ये अधिकारीतंत्र अत्यंत आवश्यक ठरते. कारण अशा ठिकाणी अनेक स्तर, विभाग आणि कर्मचारी असतात, ज्यांचे योग्य व्यवस्थापन करणे गरजेचे असते. अधिकारीतंत्रामुळे हे व्यवस्थापन सुलभ होते.

तथापि, कधी कधी कठोर नियमांमुळे लवचिकता कमी होणे किंवा निर्णय प्रक्रियेत विलंब होणे असे काही मर्यादा दिसून येतात. तरीही, एकूणच अधिकारीतंत्र ही एक विश्वसनीय आणि कार्यक्षम प्रशासन प्रणाली आहे.

म्हणूनच, अधिकारीतंत्राची वैशिष्ट्ये समजून घेतल्यास त्याचे महत्त्व स्पष्ट होते आणि आधुनिक संघटनांमध्ये त्याची उपयुक्तता सहज लक्षात येते.

स्वयं-अध्ययनासाठी प्रश्न - ३

१. नोकरशाहीत नियम नसतात. (योग्य / अयोग्य)
२. पदानुक्रम हा नोकरशाहीचा भाग आहे. (योग्य / अयोग्य)
३. नोकरशाही म्हणजे
४. रिकामी जागा भरा: नोकरशाहीत असते.
५. जोड्या जुळवा:

- (अ) पदानुक्रम - (१) स्तर
- (ब) नियम - (२) कायदे

ड) कार्यकारी अधिकारी यांची भूमिका, कार्ये, आकांक्षा व ताण (Role, Functions, Aspirations and Strains of the Executive)

कार्यकारी अधिकारी (Executive) उद्योगाच्या यशात महत्त्वाची भूमिका बजावतात.

भूमिका व कार्ये:

- नियोजन

- संघटन
- नेतृत्व
- नियंत्रण

आकांक्षा:

- पदोन्नती
- प्रतिष्ठा
- आर्थिक लाभ

ताण:

- कामाचा ताण
- निर्णय घेण्याचा दबाव
- जबाबदारीचे ओझे

(१) उद्योगधंद्यातील कार्यकारी अधिकारी

आधुनिक उद्योगधंदे खूप मोठे आणि गुंतागुंतीचे झाले आहेत. उत्पादनासाठी यंत्रसामग्री आणि मनुष्यबळ यांचा मोठ्या प्रमाणावर वापर होतो, त्यामुळे उत्पादनही खूप वाढले आहे. यामुळे उद्योगधंद्याचे प्रशासन अधिक क्लिष्ट आणि जोखमीचे झाले आहे. आजच्या स्पर्धात्मक काळात उद्योगधंद्याचे यश हे चांगल्या आणि कुशल व्यवस्थापनावर अवलंबून असते, हे लक्षात ठेवणे महत्वाचे आहे. त्यामुळे उद्योगधंद्याचे नियोजन, नियंत्रण आणि व्यवस्थापन करणाऱ्या कार्यकारीचे महत्त्व खूप वाढले आहे. उद्योगधंद्याच्या यशाचा पाया म्हणजे उत्तम व्यवस्थापन. हे उत्तम व्यवस्थापन उभे करण्याचे काम कार्यकारी करतो, त्यामुळे त्याचे स्थान खूप महत्वाचे ठरते. कुशल आणि कार्यक्षम कार्यकारीच ही जबाबदारी योग्य प्रकारे पार पाडू शकतो. जर कार्यकारीने आपले काम नीट केले नाही, तर उत्पादनात अपेक्षित यश मिळत नाही. तसेच मनुष्यबळ आणि नैसर्गिक साधनांचा योग्य वापरही होत नाही. त्यामुळे उद्योगधंद्याची प्रगती मर्यादित राहते आणि त्याला अपेक्षित यश मिळत नाही.

उद्योगधंद्याकदा एकदा यशस्वी झाला की कार्यकारीचे काम संपते, असे समजणे चुकीचे आहे. उलट, उद्योगधंद्याची गती कायम ठेवणे आणि त्यात घट येऊ न देणे ही मोठी जबाबदारी कार्यकारीची असते. त्यासाठी त्याला भविष्यातील धोके आणि बदलत्या परिस्थितीचा अचूक अंदाज घ्यावा लागतो. प्रा. एडविन एम्. रॉबिन्सन म्हणतात, “कोणताही व्यवसाय स्वतःहून चालत नाही; गती मिळालेल्या व्यवसायालाही सतत

प्रेरणेची गरज असते.” म्हणजेच, कार्यकारीचे मुख्य काम म्हणजे उद्योगधंद्याला सतत चालना देणे आणि त्यात नवीन ऊर्जा निर्माण करणे. व्यवसायात सतत जिवंतपणा टिकवून ठेवणे हे त्याचे प्रमुख कार्य आहे. याच संदर्भात ऑलिव्हर शेल्डन यांनी सांगितले आहे की, उद्योगधंद्याची ठरलेली उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी संघटनेचा योग्य वापर करणे आणि ठरवलेल्या धोरणांची अंमलबजावणी करणे हे व्यवस्थापनाचे मुख्य कार्य आहे.

सारांशतः, उद्योगधंद्याचे यश पूर्णपणे कार्यकारीच्या कुशल कामगिरीवर अवलंबून असते. त्यामुळे कार्यकारीची भूमिका आणि त्याची कार्ये समजून घेणे अत्यंत आवश्यक आहे.

(२) कार्यकारीच्या भूमिकेचा अर्थ

उद्योगधंद्यातील कार्यकारीला अनेक महत्वाचे निर्णय घ्यावे लागतात. उद्योगधंद्या सुरू करण्यापासून ते त्याच्या विकास आणि प्रगतीपर्यंत सर्व टप्प्यांमध्ये कार्यकारीला विचार करून नियोजन करावे लागते. योजना तयार करणे, उद्योगधंद्यासाठी योग्य संघटना उभारणे, आवश्यक ते आदेश देणे, सर्व विभागांमध्ये समन्वय राखणे आणि कर्मचाऱ्यांना काम करण्यासाठी प्रेरित करणे ही सर्व कामे कार्यकारीच जबाबदारीने पार पाडतो. त्यामुळे उद्योगधंद्याचे यश हे कार्यकारी आपली भूमिका किती चांगल्या प्रकारे पार पाडतो यावर अवलंबून असते.

उद्योगधंद्यातील अंतर्गत आणि बाह्य कामकाजासंबंधी रोजचे निर्णय घेण्याचा अंतिम अधिकार कार्यकारीकडे असतो, यालाच कार्यकारीची भूमिका असे म्हणतात. उद्योगधंद्याच्या संघटनेत उच्चस्तरीय, मध्यमस्तरीय आणि निम्नस्तरीय असे तीन स्तर असतात. मात्र, या सर्व स्तरांवरील कर्मचाऱ्यांना अंतिम निर्णय घेण्याचा अधिकार नसतो. कार्यकारीने ठरवलेल्या नियमांनुसार मध्यमस्तरीय अधिकारी निम्नस्तरीय कर्मचाऱ्यांकडून काम करून घेतात. मध्यम आणि निम्न स्तरावरील कर्मचाऱ्यांचे मुख्य काम म्हणजे उच्चस्तरीय कार्यकारीने दिलेल्या आदेशांचे पालन करणे. पण उच्चस्तरीय कार्यकारीला मात्र उद्योगधंद्याच्या कोणत्याही बाबतीत अंतिम निर्णय घ्यावा लागतो. हाच कार्यकारीच्या भूमिकेचा खरा अर्थ आहे.

ओलिवर शेल्डॉन यांच्या मते, “उद्योगधंद्याच्या उद्दिष्टांसाठी संघटनेचा योग्य वापर करून आणि प्रशासनाने ठरवलेल्या मर्यादित राहून धोरणांची अंमलबजावणी करणे हे व्यवस्थापनाचे काम आहे.”

याचा अर्थ असा की, उद्योगधंद्याशी संबंधित महत्वाचे निर्णय कार्यकारी इतरांवर सोपवत नाही, तर तो स्वतःच योग्य निर्णय घेतो. निम्नस्तरीय कर्मचारी एखादी समस्या असल्यास ती मध्यमस्तरीय अधिकाऱ्याकडे पाठवतात आणि मध्यमस्तरीय अधिकारी ती पुढे उच्चस्तरीय अधिकाऱ्याकडे पाठवतात. मात्र, अंतिम निर्णय घेण्याची जबाबदारी उच्चस्तरीय कार्यकारीचीच असते.

सारांशतः, उद्योगधंद्याच्या कोणत्याही बाबतीत, विशेषतः दैनंदिन कामकाजाशी संबंधित अंतिम निर्णय घेण्याचा अधिकार आणि जबाबदारी म्हणजेच कार्यकारीची भूमिका होय.

(३) भूमिकेवर प्रभाव पाडणारे घटक

उद्योगधंद्याच्या व्यवस्थापनात कार्यकारीला अनेक महत्वाचे निर्णय घ्यावे लागतात. कारण उद्योगधंद्याचे व्यवस्थापन करणे हेच त्याचे मुख्य काम असते. उद्योगधंद्यात तो नेता, मार्गदर्शक आणि संचालक म्हणून काम करतो. त्याच्या निर्णयांवरच उद्योगधंद्याची संपूर्ण कार्यप्रणाली चालत असते. श्री. जे. डब्ल्यू. शुल्झे यांच्या मते, “पूर्वी ठरवलेल्या उद्दिष्टांची पूर्तता करण्यासाठी संघटनेचे नेतृत्व, मार्गदर्शन आणि संचालन करणारी शक्ती म्हणजे व्यवस्थापन होय.” त्यामुळे कार्यकारीची भूमिका अत्यंत महत्वाची आहे, यात शंका नाही.

परंतु कार्यकारी सर्व निर्णय पूर्णपणे स्वेच्छेने किंवा मर्यादेशिवाय घेऊ शकत नाही, हे लक्षात घेणे आवश्यक आहे. उद्योगधंद्यातील काही अंतर्गत घटक त्याच्या निर्णयक्षमतेवर प्रभाव टाकतात. त्यामुळे त्याला उद्योगधंद्याशी संबंधित दैनंदिन निर्णय एक ठराविक मर्यादित आणि नियमांच्या चौकटीत राहून घ्यावे लागतात. म्हणूनच कार्यकारीची भूमिका अमर्यादित किंवा पूर्णपणे स्वतंत्र आहे असे म्हणणे योग्य ठरत नाही. उद्योगधंद्याविषयी कोणताही निर्णय घेताना कार्यकारीला काही महत्वाच्या आणि आवश्यक घटकांचा विचार करावा लागतो. हे घटक त्याच्या निर्णयांना वास्तववादी, उपयुक्त आणि उद्योगधंद्यासाठी फायदेशीर बनवतात. त्यामुळे या घटकांनी घातलेल्या मर्यादा ओलांडणे योग्य नसते. उलट, त्या मर्यादांच्या चौकटीत राहून घेतलेले निर्णय अधिक प्रभावी आणि यशस्वी ठरतात.

म्हणूनच कार्यकारीची भूमिका समजून घेताना त्याच्यावर प्रभाव टाकणाऱ्या घटकांचा विचार करणे आवश्यक आहे. उद्योगधंद्यातील हे महत्वाचे घटक पुढीलप्रमाणे आहेत-

- (१) उद्योगधंद्याचा मुख्य उद्देश म्हणजे नफा
- (२) तांत्रिक प्रक्रिया
- (३) अधिकारी-तंत्र

सारांशतः, कार्यकारी महत्वाचा असला तरी त्याचे निर्णय हे काही ठराविक मर्यादा आणि घटकांच्या प्रभावाखालीच घेतले जातात, हे लक्षात घेणे आवश्यक आहे.

३.१. उद्योगधंद्याचा हेतू - नफा

कार्यकारीच्या भूमिकेवर प्रभाव टाकणारा सर्वात महत्वाचा घटक म्हणजे उद्योगधंद्याचा हेतू होय. एकदा उद्योगधंद्याचा हेतू ठरला की कार्यकारीच्या कामाला स्पष्ट दिशा आणि उद्दिष्ट मिळते. “उद्योगधंद्याने काय साध्य करायचे?” हा प्रश्न कार्यकारीची भूमिका ठरवताना खूप महत्वाचा ठरतो. साधारणपणे उद्योगधंद्याचा मुख्य हेतू नफा मिळवणे हा असतो. उद्योगधंद्याची सर्व कामे आणि हालचाल ‘नफा’ या केंद्राभोवतीच चालत असते. अधिकाधिक नफा मिळवणे हे प्रत्येक उद्योगधंद्याचे मुख्य सूत्र असते. त्यामुळे उद्योगधंद्याचा आर्थिक ताळेबंद नफ्याकडे झुकता ठेवण्याचा सतत प्रयत्न केला जातो. जे उद्योगधंदे नफा कमावतात त्यांना

भविष्यासंदर्भात जास्त चिंता वाटत नाही. त्यामुळे उद्योगधंद्याचे नेतृत्व, मार्गदर्शन आणि संचालन करणाऱ्या सक्षम कार्यकारीचे प्रयत्न मुख्यतः नफा मिळवण्यावर केंद्रित असतात.

कार्यकारीची भूमिका ठरवताना नफ्याला खूप महत्त्व दिले जाते. इतर कोणत्याही प्रकल्पापेक्षा उद्योगधंद्यात नफा मिळवणे अधिक महत्त्वाचे असते. जरी सर्वसाधारणपणे कोणत्याही संस्थेचा किंवा संघटनेचा उद्देश काही प्रमाणात आर्थिक स्थैर्य राखणे हा असला, तरी प्रत्येक ठिकाणी नफा हेच अंतिम ध्येय नसते. कोणताही प्रकल्प दीर्घकाळ तोट्यात चालू शकत नाही, हे खरे असले तरी नफा मिळवण्याची प्रेरणा ही सर्वत्र सारखीच नसते. मात्र उद्योगधंद्याच्या बाबतीत नफा हा मुख्य उद्देश असतो. नफा हाच उद्योगधंद्याचा केंद्रबिंदू आणि ध्रुवतारा मानला जातो.

हे अधिक स्पष्ट करण्यासाठी शाळा आणि महाविद्यालयांचे उदाहरण घेता येईल. शाळा व महाविद्यालये आपला खर्च आणि उत्पन्न यांचा समतोल राखण्याचा प्रयत्न करतात, पण त्यांचा मुख्य उद्देश नफा कमावणे नसतो. त्यांचा उद्देश शिक्षण देणे आणि ज्ञानाचा प्रसार करणे हा असतो. त्यामुळे त्यांचे यश हे त्यांनी दिलेल्या शिक्षणाच्या गुणवत्तेवर मोजले जाते. पण उद्योगधंद्याचे यश मात्र त्याला मिळणाऱ्या नफा किंवा तोट्यावर ठरते. उद्योगधंद्यात सतत तोटा होत राहिला, तर तो उद्योगधंद्या टिकणे कठीण होते. म्हणूनच नफ्याला उद्योगधंद्यात अत्यंत महत्त्व दिले जाते.

आजच्या आधुनिक उद्योगधंद्यात व्यावसायिक कार्यकारीचा एक स्वतंत्र वर्ग निर्माण झाला आहे. पूर्वी एकच व्यक्ती भांडवल उभारणे, उद्योग सुरू करणे आणि त्याचे व्यवस्थापन करणे ही सर्व कामे करत असे. पण आज भांडवलाचा मालक आणि व्यवस्थापन करणारा कार्यकारी हे वेगळे झाले आहेत. उत्पादन प्रक्रियेची वाढती गुंतागुंत, बदलती बाजारपेठ आणि व्यवसायाचे वाढते सामाजिक महत्त्व यामुळे कुशल आणि प्रशिक्षित कार्यकारींची गरज निर्माण झाली आहे. या संदर्भात Peter Drucker यांनी असे म्हटले आहे की, व्यवस्थापकांचा उदय ही सामाजिक इतिहासातील एक महत्त्वाची घटना आहे.

जरी व्यावसायिक कार्यकारी हे उद्योगधंद्याचे मालक नसले तरी त्यांना नफा महत्त्वाचा वाटत नाही असे म्हणणे चुकीचे ठरेल. उलट, कार्यकारी नफा मिळवण्याला खूप महत्त्व देतो. कारण त्याची नियुक्तीच उद्योगधंद्याला नफा मिळवून देण्यासाठी केलेली असते. कार्यकारी सत्तेची, अधिकारांची आणि पैशाची महत्त्वाकांक्षा बाळगतो, पण त्याचे यश उद्योगधंद्याच्या यशाशी जोडलेले असते. उद्योगधंद्या यशस्वी झाला तरच कार्यकारीची प्रतिष्ठा वाढते. त्याच्या कामगिरीचे मूल्यमापन शेवटी नफ्यावरच केले जाते.

सारांशतः, उद्योगधंद्याचा 'नफा' हा हेतू कार्यकारीच्या भूमिकेवर मोठा प्रभाव टाकतो. उद्योगधंद्याशी संबंधित कोणताही निर्णय घेताना नफा हाच मुख्य विचार असतो. त्यामुळे कार्यकारीची भूमिका ही नफा या उद्दिष्टाभोवतीच फिरत असते.

३.२. तांत्रिक प्रक्रिया

कार्यकारीच्या भूमिकेवर प्रभाव टाकणारा दुसरा महत्वाचा घटक म्हणजे तांत्रिक प्रक्रिया होय. आजचे उद्योगधंदे आकाराने मोठे आणि व्यवस्थापनाच्या दृष्टीने अधिक गुंतागुंतीचे झाले आहेत. उत्पादनासाठी यंत्रसामग्री, स्वयंचलित प्रणाली, कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) आणि डिजिटल तंत्रज्ञानाचा मोठ्या प्रमाणात वापर होत आहे. त्यामुळे उत्पादन प्रक्रिया अधिक तांत्रिक आणि जटिल बनली आहे. अशा परिस्थितीत या सर्व तांत्रिक प्रक्रियेचे योग्य व्यवस्थापन करण्याची जबाबदारी कार्यकारीवर येते.

उद्योगधंद्यातील कोणताही निर्णय घेताना कार्यकारीला तांत्रिक प्रक्रियेचे पूर्ण ज्ञान आणि भान असणे आवश्यक आहे. प्रत्येक उद्योगधंद्यातील तांत्रिक प्रक्रिया वेगवेगळी असते आणि त्या प्रक्रियेच्या गरजाही भिन्न असतात. त्यामुळे कार्यकारीने त्या प्रक्रियेचे स्वरूप, गरजा आणि मर्यादा लक्षात घेऊनच निर्णय घेतले पाहिजेत. तांत्रिक प्रक्रियांमुळे उद्योगधंद्यात समन्वय राखणे, ऊर्जेचा योग्य वापर करणे आणि उत्पादनाची गती टिकवून ठेवणे यासारख्या समस्या निर्माण होतात, आणि या सर्व समस्या कार्यकारीला सोडवाव्या लागतात. त्यामुळे तांत्रिक प्रक्रियेची गुंतागुंत ही कार्यकारीची भूमिका ठरवण्यात महत्वाची ठरते.

तांत्रिक प्रक्रिया ही कायम स्थिर नसते, तर ती सतत बदलत असते. नवीन शोध, संशोधन आणि नवकल्पनांमुळे तंत्रज्ञानात सतत सुधारणा होत असतात. उदाहरणार्थ, स्वयंचलित प्रणाली, कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) यांसारख्या आधुनिक तंत्रज्ञानांमुळे उद्योगधंद्यात मोठे बदल झाले आहेत. या बदलांचा मुख्य उद्देश म्हणजे कमी खर्चात अधिक उत्पादन करणे आणि कार्यक्षमता वाढवणे हा आहे.

म्हणूनच कार्यकारीने तांत्रिक प्रक्रियेत होणाऱ्या बदलांवर सतत लक्ष ठेवणे आवश्यक असते. त्याने नवीन तंत्रज्ञान स्वीकारणे, त्याचा योग्य वापर करणे आणि स्पर्धकांपेक्षा पुढे राहणे हे महत्वाचे ठरते. आजच्या जागतिक स्पर्धेच्या युगात ज्या उद्योगधंद्यांनी नवीन तंत्रज्ञान लवकर स्वीकारले, तेच अधिक यशस्वी ठरतात. त्यामुळे कार्यकारीची क्षमता ही बदलत्या तांत्रिक प्रक्रियेशी तो किती लवकर जुळवून घेतो यावर अवलंबून असते.

व्यवस्थापनाच्या महत्वाबद्दल *पेटर ड्रुकर* (Peter Drucker) यांनी सांगितले आहे की, व्यवस्थापन ही आधुनिक समाजातील एक अत्यंत महत्वाची आणि अग्रस्थानी असलेली संस्था आहे. या विचारावरून स्पष्ट होते की, तांत्रिक बदलांच्या पार्श्वभूमीवर कार्यकारीची भूमिका अधिक जबाबदारीची आणि महत्वाची बनली आहे.

सारांशतः, तांत्रिक प्रक्रिया कार्यकारीच्या भूमिकेवर थेट प्रभाव टाकते. उद्योगधंद्याच्या यशासाठी कार्यकारीने तांत्रिक बदल समजून घेणे, त्यांचा स्वीकार करणे आणि त्यानुसार निर्णय घेणे अत्यंत आवश्यक आहे. त्यामुळे कार्यकारीची भूमिका ही आधुनिक तांत्रिक प्रक्रियेशी घट्ट जोडलेली आहे.

३.३. अधिकारी-तंत्र

कार्यकारीच्या भूमिकेवर प्रभाव टाकणारा तिसरा महत्वाचा घटक म्हणजे अधिकारी-तंत्र होय. आजचे उद्योगधंदे खूप मोठे, गुंतागुंतीचे आणि विविध स्तरांवर पसरलेले झाले आहेत. उत्पादनासाठी वापरली जाणारी साधने, तंत्रज्ञान आणि मोठ्या प्रमाणावर असलेले कर्मचारी यामुळे उद्योगधंद्याचे व्यवस्थापन अधिकच कठीण आणि जोखमीचे झाले आहे. त्यामुळे संपूर्ण उद्योगधंद्या एका व्यक्तीने चालवणे शक्य नसते. यासाठी व्यवस्थित आणि नियोजित संघटना उभी करावी लागते. या संघटनेत अधिकारी-तंत्राची भूमिका अत्यंत महत्वाची ठरते.

आधुनिक उद्योगधंद्यात अधिकारी-तंत्र अपरिहार्य बनले आहे. आज कोणत्याही मोठ्या संस्थेत किंवा कंपनीत कामाचे नियोजन, नियंत्रण आणि समन्वय साधण्यासाठी अधिकारी-तंत्राचा वापर केला जातो. उदाहरणार्थ, टाटा समूह, इम्फोस किंवा रिलायन्स उद्योग यांसारख्या मोठ्या कंपन्यांमध्ये स्पष्ट पदरचना, नियम आणि अधिकारांची विभागणी दिसून येते. त्यामुळे काम अधिक शिस्तबद्ध आणि प्रभावीपणे पार पडते. अधिकारी-तंत्रात सर्व पदांची एक ठराविक श्रेणी असते. या श्रेणीच्या सर्वोच्च स्थानी कार्यकारी असतो. त्यामुळे तो संपूर्ण संघटनेचा नेता आणि मार्गदर्शक असतो. उद्योगधंद्यातील व्यक्तींमध्ये योग्य संबंध निर्माण करणे, प्रत्येक व्यक्तीचे काम निश्चित करणे, पद आणि अधिकार स्पष्ट करणे, नियंत्रणाची मर्यादा ठरवणे आणि आदेशाची साखळी स्पष्ट करणे ही सर्व कामे अधिकारी-तंत्राद्वारे केली जातात. त्यामुळे कार्यकारीला आपली भूमिका पार पाडताना या प्रणालीचा विचार करावा लागतो.

कार्यकारीने अधिकारी-तंत्राकडे दुर्लक्ष केले, तर व्यवस्थापनात गोंधळ निर्माण होऊ शकतो. म्हणूनच कार्यकारीला अधिकारी-तंत्राच्या चौकटीत राहूनच काम करावे लागते. या चौकटीमुळे कार्यकारीच्या स्वातंत्र्यावर काही प्रमाणात मर्यादा येतात. म्हणजेच तो पूर्णपणे स्वतंत्रपणे निर्णय घेऊ शकत नाही, तर नियम, प्रक्रिया आणि संघटनेच्या रचनेचा विचार करूनच निर्णय घ्यावे लागतात.

आजच्या डिजिटल युगातही अधिकारी-तंत्राचे महत्त्व कमी झालेले नाही, तर ते अधिक आधुनिक स्वरूपात विकसित झाले आहे. उदाहरणार्थ *उद्योगातील संसाधनांचे एकत्रित नियोजन* आणि *डिजिटल शासन* यांसारख्या प्रणालींमुळे अधिकारी-तंत्र अधिक पारदर्शक आणि कार्यक्षम झाले आहे.

सारांशतः, अधिकारी-तंत्र हा कार्यकारीच्या भूमिकेवर प्रभाव टाकणारा अत्यंत महत्वाचा घटक आहे. तो कार्यकारीच्या कामाला दिशा देतो आणि त्याचवेळी त्याच्या निर्णयक्षमतेवर काही मर्यादा देखील घालतो. अधिकारी-तंत्र कार्यकारीच्या भूमिकेवर खालीलप्रमाणे मर्यादा निर्माण करीत असतो.

(अ) संघटनेतील विभागांची मर्यादा

उद्योगधंद्यातील संपूर्ण काम अनेक विभागांमध्ये विभागलेले असते. प्रत्येक विभागासाठी तज्ज्ञ नेमलेले असतात, जे त्यांच्या क्षेत्रातील ज्ञान वापरून निर्णय घेतात. या तज्ज्ञांच्या सल्ल्यामुळे काम अधिक अचूक आणि कार्यक्षम होण्याची अपेक्षा असते. पण तज्ज्ञांचे मत सैद्धांतिकदृष्ट्या बरोबर असले तरी प्रत्यक्ष कामात

ते नेहमीच तितके प्रभावी ठरेल असे नाही. त्यामुळे कधी कधी कामगार किंवा इतर कर्मचारी त्या निर्णयांना विरोध करू शकतात. अशा वेळी सर्व विभागांमध्ये समन्वय साधण्याची जबाबदारी कार्यकारीवर येते, आणि हे काम नेहमी सोपे नसते. आजच्या काळात मोठ्या कंपन्यांमध्ये जसे टाटा कन्सल्टन्सी किंवा विप्रो मध्येही विविध विभागांमध्ये समन्वय राखणे ही मोठी व्यवस्थापकीय जबाबदारी मानली जाते.

(ब) शिक्षा व प्रोत्साहन पद्धती

अधिकारी-तंत्रामुळे कर्मचार्यांना प्रोत्साहन देण्याची आणि शिक्षा देण्याची एक ठरलेली पद्धत असते. प्रत्येक कर्मचार्याचे काम आणि जबाबदारी स्पष्टपणे निश्चित केलेली असल्यामुळे काम टाळण्याची शक्यता कमी होते. मात्र, कर्मचार्यांना प्रेरित करण्यासाठी कार्यकारीला ठराविक नियमांमध्ये राहूनच काम करावे लागते. तसेच, एखाद्या कर्मचार्याने चूक केली तर त्याला कोणती शिक्षा द्यायची हेही नियमांनुसार आधीच ठरलेले असते. त्यामुळे कार्यकारीला स्वतःच्या इच्छेनुसार निर्णय घेण्याचे स्वातंत्र्य मर्यादित होते. आधुनिक व्यवस्थापनात मनुष्यबळ व्यवस्थापन आणि कामगिरी मूल्यांकन यांसारख्या पद्धती वापरल्या जातात, पण त्या देखील ठराविक नियमांच्या चौकटीतच असतात.

(क) संघटनेची मर्यादा

संघटनेची मर्यादा ही कार्यकारीच्या भूमिकेवर परिणाम करणारी आणखी एक महत्त्वाची बाब आहे. उद्योगधंद्यात कोणताही निर्णय कार्यकारीला घ्यावाच लागतो, पण त्या निर्णयाची अंमलबजावणी करताना त्याला संघटनेच्या ठरलेल्या रचनेनुसारच काम करावे लागते. उदाहरणार्थ, एखाद्या तांत्रिक बिघाडाची माहिती प्रथम कामगाराकडून पर्यवेक्षकाकडे, त्यानंतर विभागप्रमुखाकडे आणि शेवटी कार्यकारीकडे पोहोचते. त्याचप्रमाणे कार्यकारीचे आदेशही या साखळीने खाली पोहोचवले जातात. त्यामुळे जरी निर्णय महत्त्वाचा असला तरी त्याची अंमलबजावणी तात्काळ होईलच असे नाही. हीच संघटनेची मर्यादा आहे.

याशिवाय, अधिकारी-तंत्रात कार्यकारीच्या खाली अनेक स्तरांवरील अधिकारी असतात. प्रत्येक स्तरावरचे अधिकारी फक्त आदेश पुढे पोहोचवण्याचे काम करतात. त्यामुळे विभागप्रमुख स्वतःहून निर्णय घेण्यास टाळाटाळ करतात. याचा परिणाम असा होतो की कार्यकारीचे निर्णय हळूहळू आणि कधी कधी कमी प्रभावीपणे राबवले जातात. त्यामुळे कार्यकारी कितीही कुशल असला तरी संघटनेच्या या मर्यादांमुळे त्याच्या कार्यक्षमतेवर परिणाम होतो.

सारांशतः, उद्योगधंद्याचा हेतू (नफा), तांत्रिक प्रक्रिया आणि अधिकारी-तंत्र हे कार्यकारीच्या भूमिकेला आकार देणारे तीन महत्त्वाचे घटक आहेत. कार्यकारीला निर्णय घेताना आणि त्यांची अंमलबजावणी करताना या तिन्ही घटकांचा विचार करणे आवश्यक असते. त्याने स्वतःच्या इच्छा किंवा मतांपेक्षा उद्योगधंद्याच्या उद्दिष्टांना प्राधान्य देऊन वास्तववादी आणि व्यावहारिक दृष्टिकोन ठेवला पाहिजे.

कार्यकारीच्या निर्णयांचे मूल्यमापनही या घटकांच्या आधारावरच केले जाते. कारण कार्यकारीची सर्व कामे आणि निर्णय हे या घटकांच्या प्रभावाखालीच घडत असतात. या घटकांमध्ये बदल झाल्यास

कार्यकारीची भूमिकाही बदलते. विशेषतः आजच्या काळात AI आणि स्वयंचलीत प्रणालीयांसारख्या तांत्रिक बदलांचा वेग खूप जास्त आहे. त्यामुळे कुशल कार्यकारी सतत या बदलांशी जुळवून घेण्याचा प्रयत्न करत असतो, आणि याच क्षमतेवर त्याचे यश अवलंबून असते.

(४) कार्यकारीची कार्ये

उद्योगधंद्यातील कार्यकारी हा सर्वोच्च पदावरील अधिकारी असतो. त्याला उद्योगधंद्याचा 'आत्मा' असेही म्हटले जाते. कारण उद्योगधंद्याचे अस्तित्व, विकास आणि प्रगती हे पूर्णपणे कार्यकारीवर अवलंबून असतात. पॅटर ड्रीकर यांच्या मते, "उद्योगधंद्यातील गतिशील आणि जीवनदायी तत्त्व म्हणजे कार्यकारी होय." त्यामुळे संपूर्ण उद्योगधंद्याला दिशा देणारा कार्यकारी हा खरा नेता आणि मार्गदर्शक असतो. उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे साध्य करण्याची सर्व जबाबदारी त्याच्यावर असते. म्हणूनच कार्यकारीला उद्योगधंद्याचा 'कप्तान' किंवा 'सूत्रधार' असेही म्हटले जाते. एखाद्या व्यक्तीचे महत्त्व त्याच्या कामावरून ओळखले जाते, त्याचप्रमाणे कार्यकारीचे महत्त्व त्याच्या कार्यावरून स्पष्ट होते.

आजच्या स्पर्धात्मक आणि तांत्रिक युगात कार्यकारीशिवाय उद्योगधंद्याचा विचारच करता येत नाही. उद्योगधंद्यात उत्पादनासाठी आवश्यक सर्व साधने असली तरी कार्यकारीशिवाय उद्योगधंद्या सुरू करणे कठीण असते. कार्यकारी हा उद्योगधंद्याचा 'संयोजक' असतो. त्यामुळे उद्योगधंद्याच्या संचालनासाठी कार्यकारीची गरज सर्वांनी मान्य केलेली आहे. मात्र कार्यकारीची नेमकी कार्ये कोणती याबाबत विविध तज्ज्ञांनी वेगवेगळी मते मांडली आहेत.

उदाहरणार्थ, **चेस्टर आय बर्नार्ड (Chester I. Barnard)** यांनी पुढील कार्ये सांगितली आहेत-

- (१) उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे निश्चित करणे,
- (२) योग्य कर्मचाऱ्यांची निवड करणे,
- (३) कर्मचाऱ्यांकडून काम करून घेणे,
- (४) संवाद व्यवस्था उभारणे.

तसेच **हरोल्ड कुन्टझ** आणि **सिरिल ओ'डॉनेल** यांनी-

- (१) योजना तयार करणे,
- (२) संघटन उभारणे,
- (३) कर्मचाऱ्यांची नियुक्ती करणे,
- (४) आदेश देणे,
- (५) नियंत्रण ठेवणे ही कार्ये सांगितली आहेत.

मेरी कुशिंग नाइल्स यांच्या मते-

- (१) संघटन उभारणे,

- (२) समन्वय साधणे,
- (३) प्रशासन करणे,
- (४) अधिकार देणे ही कार्ये महत्त्वाची आहेत.

तसेच हेन्री फेयॉल (Henri हेनरी फेयॉल) यांनी-

- (१) पूर्वानुमान व नियोजन करणे,
- (२) संघटन उभारणे,
- (३) आदेश देणे,
- (४) समन्वय साधणे,
- (५) नियंत्रण ठेवणे ही कार्ये स्पष्ट केली आहेत.

याशिवाय आर. सी. डेव्हिस (R. C. Davis) यांनीही योजना, संघटन आणि नियंत्रण यांना महत्त्व दिले आहे.

या सर्व विचारांचा विचार केला तर कार्यकारीची कार्ये अनेक प्रकारची आणि विस्तृत आहेत. Chesterl. Barnard यांच्या *Functions of the Executive* या ग्रंथातील कार्ये विशेषतः सर्वमान्य मानली जातात. वेगवेगळ्या तज्ज्ञांनी सांगितलेली कार्ये पाहिली तर ती एकमेकांशी संबंधित असून अनेक वेळा एकाच प्रकारात बसतात.

प्रत्यक्षात कार्यकारीचे काम खूप व्यापक आणि बहुआयामी असते. उद्योगधंद्यातील लहानमोठ्या सर्व बाबींवर त्याला लक्ष ठेवावे लागते. अनेक समस्या त्याला सोडवाव्या लागतात-काही आधीच ओळखता येणाऱ्या असतात, तर काही अचानक निर्माण होतात. बदलते तंत्रज्ञान जसे कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) आणि स्वयंचलित प्रणाली यांमुळेही कार्यकारीची जबाबदारी वाढली आहे. त्यामुळे कर्मचाऱ्यांना योग्य मार्गदर्शन करणे हेही त्याचे महत्त्वाचे कार्य आहे.

या सर्व कार्यांचे सोप्या पद्धतीने वर्गीकरण सेन्डर यांनी तीन भागांत केले आहे-

- (१) उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे निश्चित करणे,
- (२) बाह्य घटकांशी (जसे बाजारपेठ, सरकार, ग्राहक) संबंध ठेवणे,
- (३) उद्योगधंद्यातील अंतर्गत कामकाजाचे संचालन करणे.

सारांशतः, कार्यकारीची कार्ये खूप व्यापक, जटिल आणि सतत बदलणारी आहेत. उद्योगधंद्याच्या यशासाठी कार्यकारीने योग्य नियोजन, समन्वय आणि नियंत्रण ठेवणे अत्यंत आवश्यक असते.

४.१. संघटनेची उद्दिष्टे निश्चित करणे

प्रत्येक मानवी कृती ही एखाद्या ठराविक ध्येयाने प्रेरित असते. व्यक्ती असो किंवा संघटना, दोघेही काही विशिष्ट उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी काम करतात. आजच्या आधुनिक आणि वैज्ञानिक युगात ज्या

मोठ्या आणि विकसित संघटना उभ्या राहिल्या आहेत, त्या देखील ठराविक ध्येय आणि उद्दिष्टांवर आधारित असतात. उद्योगधंद्याही याला अपवाद नाही.

जर उद्योगधंद्याला स्पष्ट उद्दिष्टे नसतील, तर “हा उद्योगधंदा कशासाठी आहे?” हा मूलभूत प्रश्न निर्माण होतो. अशा परिस्थितीत उद्योगधंद्याला योग्य दिशा मिळत नाही आणि त्याची प्रगती थांबू शकते. त्यामुळे कार्यकारीचे सर्वात महत्वाचे काम म्हणजे उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे निश्चित करणे. उद्दिष्टे ठरविल्यानंतरच कार्यकारी पुढील नियोजन आणि निर्णय घेऊ शकतो.

उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे निश्चित करताना कार्यकारीला दोन महत्वाचे प्रश्न विचारावे लागतात. पहिला प्रश्न म्हणजे-उद्योगधंद्याचा मुख्य हेतू काय आहे? म्हणजेच उद्योगधंदा का चालवला जात आहे? हा प्रश्न नफा, सेवा, गुणवत्ता किंवा सामाजिक जबाबदारी यांसारख्या उद्दिष्टांशी संबंधित असतो. उदाहरणार्थ, आज अनेक कंपन्या नफ्यासोबतच शाश्वत विकास आणि सामाजिक जबाबदारी यांनाही महत्त्व देतात. इंफोसेस आणि टाटा समूह यांसारख्या कंपन्या आर्थिक नफ्यासोबत सामाजिक उद्दिष्टांनाही प्राधान्य देतात.

दुसरा प्रश्न म्हणजे-ही उद्दिष्टे कशी साध्य करायची? म्हणजेच कोणत्या मार्गाने, कोणत्या साधनांच्या मदतीने आणि कोणत्या धोरणांद्वारे ही उद्दिष्टे पूर्ण करायची. यामध्ये तंत्रज्ञानाचा वापर, मनुष्यबळाचे नियोजन, आर्थिक संसाधनांचे व्यवस्थापन आणि योग्य धोरणांची आखणी यांचा समावेश होतो. आजच्या काळात कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) आणि माहितीचे विश्लेषण यांसारख्या तंत्रज्ञानाचा उपयोग करून उद्दिष्टे अधिक प्रभावीपणे साध्य केली जात आहेत.

या दोन्ही प्रश्नांची उत्तरे निश्चित केल्यानंतरच कार्यकारी आपले दैनंदिन कामकाज सुरू करतो. कारण उद्दिष्टे स्पष्ट नसतील, तर योग्य योजना आखणे शक्य होत नाही. त्यामुळे उद्योगधंद्याचे ध्येय आणि धोरण निश्चित करणे हे कार्यकारीचे अत्यंत महत्वाचे आणि मूलभूत कार्य आहे.

सारांशतः, उद्योगधंद्याच्या यशासाठी स्पष्ट उद्दिष्टे असणे आवश्यक आहे, आणि ही उद्दिष्टे ठरवण्याचे महत्त्वपूर्ण कार्य कार्यकारी पार पाडतो.

४.१.१. उद्योगधंदा कशासाठी? – उद्योगधंद्याचे हेतू

सामान्यतः उद्योगधंद्याचा मुख्य हेतू नफा मिळवणे हा असतो. उद्योगधंद्यातील उत्पादन प्रक्रिया, विक्री, विपणन आणि इतर सर्व क्रिया या नफा मिळवण्याच्या उद्देशानेच आखल्या जातात. मात्र, किती नफा मिळवायचा याचा निर्णय कार्यकारीला घ्यावा लागतो. काही उद्योगधंदे जास्तीत जास्त नफा मिळवण्यावर भर देतात, तर काही उद्योगधंदे मर्यादित पण स्थिर नफ्यावर समाधान मानतात. त्यामुळे उद्योगधंद्याचे धोरण वेगवेगळे असू शकते. कार्यकारीने सर्वप्रथम हे ठरवावे लागते की उद्योगधंद्याचा नफा किती असावा आणि तो कशा पद्धतीने मिळवायचा. यानंतरच तो उद्योगधंद्याच्या एकूण कामकाजासंबंधी महत्वाचे निर्णय घेतो. उदाहरणार्थ, उत्पादन कुठे करायचे, कोणत्या प्रकारच्या वस्तू तयार करायच्या, उत्पादन किती प्रमाणात

करायचे आणि कोणत्या वेळेत करायचे-हे सर्व निर्णय कार्यकारी घेतो. त्यामुळे उद्योगधंद्याचा संपूर्ण आराखडा तयार करण्याची जबाबदारी कार्यकारीवर असते.

उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी नियोजन करणे अत्यंत आवश्यक असते. योग्य नियोजन केल्याशिवाय उद्योगधंद्याला यश मिळणे कठीण आहे. नियोजनामुळे उद्योगधंद्याच्या सर्व क्रिया ठराविक पद्धतीने आणि शिस्तीत पार पडतात. आधुनिक उद्योगधंद्यात हे नियोजन अधिक वैज्ञानिक पद्धतीने केले जाते. उदाहरणार्थ, माहितीचे विश्लेषण, कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) आणि मागणीचे अंदाजपत्रक यांसारख्या साधनांचा वापर करून उत्पादनाचे प्रमाण आणि बाजारातील मागणी याचा अचूक अंदाज घेतला जातो. *हॅरोल्ड कूंट्झ* आणि *सिरिल ओ'डॉनेल* यांच्या मते, “नियोजन म्हणजे निर्णय घेणे होय, कारण अनेक पर्यायांमधून योग्य पर्याय निवडणे हेच नियोजनाचे मुख्य कार्य असते.” यावरून स्पष्ट होते की कार्यकारीला योग्य निर्णय घेण्यासाठी विविध पर्यायांचा विचार करावा लागतो.

एकदा कार्यकारीने उत्पादनासंबंधी योग्य नियोजन केले की उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे कशी साध्य करायची हे स्पष्ट होते. त्यामुळे अनावश्यक खर्च कमी करता येतो आणि उपलब्ध साधनांचा जास्तीत जास्त उपयोग करता येतो.

सारांशतः, उद्योगधंद्याचा हेतू नफा मिळवणे हा असला तरी तो कसा आणि किती मिळवायचा हे ठरवणे, तसेच त्यासाठी योग्य नियोजन करणे हे कार्यकारीचे अत्यंत महत्त्वाचे कार्य आहे.

४.१.२. उद्योगधंद्याच्या उद्दिष्टसिद्धीसाठी योजना

उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे निश्चित झाल्यानंतर ती प्रत्यक्षात कशी साध्य करायची, यासाठी योग्य योजना तयार करणे हे कार्यकारीचे अत्यंत महत्त्वाचे काम असते. उद्दिष्टे ठरवणे ही पहिली पायरी असली, तरी ती पूर्ण करण्यासाठी कोणते मार्ग वापरायचे, कामाची दिशा काय असावी आणि उत्पादन प्रक्रियेतील कामांचे विभाजन कर्मचाऱ्यांमध्ये कसे करायचे हे सर्व कार्यकारीलाच ठरवावे लागते. त्यामुळे योजना (planning) ही उद्योगधंद्याच्या यशाची कळी मानली जाते.

उद्योगधंद्याच्या उद्दिष्टसिद्धीसाठी योजना आखताना कार्यकारीला काही महत्त्वाच्या घटकांचा विचार करावा लागतो. योजना अशी असावी की ती व्यवहार्य (practical), फायदेशीर (profitable) आणि उपयुक्त (useful) ठरेल. यासाठी कार्यकारीला विशेषतः तीन महत्त्वाच्या बाबींवर लक्ष केंद्रित करावे लागते.

(१) बाजारपेठेची स्थिती

उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी कोणता मार्ग निवडायचा हे ठरवताना बाजारपेठेची स्थिती अत्यंत महत्त्वाची असते. उत्पादन करायचे की नाही, कोणत्या प्रकारचा माल तयार करायचा आणि किती प्रमाणात करायचा हे सर्व निर्णय बाजारपेठेच्या परिस्थितीवर अवलंबून असतात. त्यामुळे कार्यकारीला बाजारपेठेचा सखोल अभ्यास करणे आवश्यक असते. त्याने तयार करायचा माल बाजारात कितपत चालेल,

ग्राहकांना तो किती काळ पसंत पडेल आणि त्याची मागणी किती टिकेल याचा अंदाज घेणे खूप गरजेचे असते.

याचबरोबर उत्पादनाचा दर्जा आणि प्रमाण हेही बाजारातील मागणी आणि ग्राहकांच्या आवडी-निवडीप्रमाणे ठरवावे लागते. आजच्या काळात ग्राहकांच्या आवडी झपाट्याने बदलत असल्यामुळे कार्यकारीने सतत बाजारपेठेतील बदलांचा अभ्यास केला पाहिजे. उदाहरणार्थ, Market Research, माहितीचे विश्लेषण आणि Consumer Behavior यांचा वापर करून कंपनी ग्राहकांच्या पसंतीचा अंदाज घेतात.

विशिष्ट उत्पादन सुरू करण्यापूर्वी कार्यकारीला सध्याचे स्पर्धक आणि भविष्यात निर्माण होणारे संभाव्य स्पर्धक यांचाही विचार करावा लागतो. स्पर्धा जितकी जास्त असेल तितका विक्री खर्च वाढतो. त्यामुळे उद्योगधंद्याचे बाजारातील स्थान हे स्पर्धेच्या प्रमाणावर अवलंबून असते. उदाहरणार्थ, अमेझोन आणि फ्लिपकार्ट यांच्यातील स्पर्धेमुळे बाजारपेठेतील धोरणे सतत बदलत असतात.

तसेच, आज तयार केलेल्या मालाला भविष्यात किती मागणी असेल याचा अंदाज घेणेही आवश्यक असते. कारण यावरच भांडवल गुंतवणुकीचे निर्णय घेतले जातात. किती भांडवल उभे करायचे, ते कोणत्या उत्पादनासाठी वापरायचे, स्थिर भांडवल आणि कार्यभांडवल यांचे प्रमाण काय असावे-हे सर्व निर्णय बाजारपेठेच्या स्थितीवर आधारित असतात. त्यामुळे कार्यकारीने बाजारपेठेचा नीट अभ्यास करूनच निर्णय घेतले, तर तो अधिक सुरक्षित आणि फायदेशीर ठरतो.

बाजारपेठ ही अत्यंत बदलणारी असते. ग्राहकांच्या आवडी-निवडी, फॅशन, आर्थिक परिस्थिती, तसेच जागतिक घटना (उदा. युद्ध, महामारी) यांमुळे मागणीत सतत बदल होत असतात. उदाहरणार्थ, कोविड-१९ महामारी दरम्यान अनेक उद्योगधंद्यांच्या मागणीत मोठे बदल झाले. त्यामुळे कार्यकारीने नेहमीच बाजारपेठेकडे बारकाईने लक्ष ठेवणे आवश्यक आहे. मागणीप्रमाणे पुरवठा हे तत्त्व लक्षात ठेवून कार्यकारीने निर्णय घेतले पाहिजेत. त्याचे निर्णय जितके अचूक असतील तितके उद्योगधंद्याचे यश निश्चित होते. त्यामुळे बाजारपेठेची स्थिती समजून घेणे हे कार्यकारीसाठी अत्यंत महत्वाचे आहे.

(२) उद्योगधंद्याची अंतर्गत स्थिती

उद्योगधंद्याची ध्येय-धोरणे प्रत्यक्षात आणताना कार्यकारीने उद्योगधंद्याची अंतर्गत स्थिती लक्षात घेणे अत्यंत आवश्यक असते. उत्पादनासंबंधी कोणताही निर्णय घेताना उद्योगधंद्याच्या आतल्या साधनसंपत्ती, क्षमता आणि मर्यादा यांचा विचार प्रथम केला पाहिजे. कारण बाह्य बाजारपेठ अनुकूल असली तरी अंतर्गत स्थिती योग्य नसेल, तर उद्योगधंद्याला यश मिळवणे कठीण होते. म्हणूनच उत्पादनासंबंधी निर्णय घेताना अंतर्गत स्थितीला अग्रक्रम दिला जातो.

(अ) कर्मचाऱ्यांची उपलब्धता :

उद्योगधंद्याच्या यशासाठी योग्य आणि कुशल कर्मचाऱ्यांची उपलब्धता हा अत्यंत महत्वाचा घटक आहे. विशिष्ट प्रकारचे उत्पादन करायचे असेल, तर त्या क्षेत्रातील ज्ञान असलेले कामगार, तंत्रज्ञ आणि तज्ज्ञ उपलब्ध असणे आवश्यक असते. त्यामुळे कार्यकारीने उत्पादन सुरू करण्यापूर्वीच आवश्यक मनुष्यबळ उपलब्ध आहे का याचा अंदाज घेतला पाहिजे. कुशल कामगार, अभियंते, पर्यवेक्षक, मध्यमस्तरीय व निम्नस्तरीय व्यवस्थापक यांची उपलब्धता ही नेहमीच कार्यकारीसाठी महत्वाची बाब असते. आजच्या काळात मनुष्यबळ व्यवस्थापन आणि SkillDevelopment यांच्या मदतीने कंपन्या योग्य मनुष्यबळ तयार करतात.

(ब) यांत्रिकी उत्पादन साधनांचे स्वरूप :

उद्योगधंद्यात वापरल्या जाणाऱ्या यंत्रसामग्रीत सतत बदल होत असतात. आज कार्यक्षम असलेली यंत्रणा उद्या कालबाह्य ठरू शकते. त्यामुळे अधिक उत्पादन आणि कमी खर्च साध्य करण्यासाठी नवीन तंत्रज्ञान स्वीकारणे आवश्यक असते. उदाहरणार्थ, स्वयंचलित प्रणाली आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) यांमुळे उत्पादन प्रक्रिया अधिक वेगवान आणि कार्यक्षम झाली आहे. परंतु तंत्रज्ञान बदलताना कार्यकारीने काही व्यावहारिक गोष्टींचाही विचार करावा लागतो. जसे की यंत्र बिघडल्यास त्याची दुरुस्ती सहज होईल का? सुटे भाग उपलब्ध आहेत का? नवीन यंत्र बसविणे शक्य आहे का? उदाहरणार्थ, काही मोठ्या उद्योगांमध्ये विशिष्ट यंत्रांची दुरुस्ती करण्यासाठी परदेशी तज्ञांची मदत घ्यावी लागते. त्यामुळे तांत्रिक निर्णय घेताना खर्च, वेळ आणि उपलब्धता यांचा विचार करणे आवश्यक आहे.

(क) उद्योगधंद्याच्या प्रशासनाचे संघटन :

उद्योगधंद्याच्या अंतर्गत स्थितीचा विचार करताना प्रशासनाची रचना कशी असावी हे ठरवणेही महत्वाचे असते. कार्यकारीला कोणत्या प्रकारचे अधिकारी-तंत्र उद्योगधंद्यासाठी योग्य ठरेल याचा निर्णय घ्यावा लागतो. हे ठरवताना निवडलेली रचना उद्योगधंद्याच्या उद्दिष्टांशी सुसंगत आहे का, उत्पादन प्रक्रियेत योग्य समन्वय साधते का आणि कार्यक्षमता टिकवून ठेवते का याचा विचार करावा लागतो. आज अनेक कंपन्या उद्योगातील संसाधनांचे एकत्रित नियोजन आणि डिजिटल प्रशासन यांचा वापर करून प्रशासन अधिक प्रभावी बनवत आहेत.

सारांशतः, उद्योगधंद्याची अंतर्गत स्थिती ही कार्यकारीच्या निर्णयांवर मोठा प्रभाव टाकते. योग्य मनुष्यबळ, आधुनिक तंत्रज्ञान आणि प्रभावी प्रशासन व्यवस्था यांचा समन्वय साधल्यास उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे अधिक यशस्वीपणे साध्य करता येतात.

(३) उद्योगधंद्याच्या आजूबाजूची विलक्षण गतिमान परिस्थिती

उद्योगधंद्याचे ध्येय आणि धोरण ठरवताना कार्यकारीला उद्योगधंद्याभोवती घडणाऱ्या सतत बदलणाऱ्या परिस्थितीचा विचार करावा लागतो. उद्योगधंद्याशी संबंधित विविध घटकांमध्ये वेळोवेळी बदल होत

असतात, आणि त्या बदलांची योग्य नोंद घेऊन त्यानुसार उद्योगधंद्यातही आवश्यक बदल करणे गरजेचे असते. त्यामुळे बदलती परिस्थिती ही कार्यकारीसमोर एक मोठे आव्हान म्हणून उभी राहते. या बदलत्या परिस्थितीचा प्रभाव मुख्यतः काही महत्वाच्या घटकांमधून दिसून येतो.

(अ) तंत्रविद्यात्मक बदल :

तंत्रज्ञानातील बदल सतत आणि वेगाने होत असतात. उद्योगधंद्यात अधिक कार्यक्षमता मिळवण्यासाठी आणि खर्च कमी करण्यासाठी नवीन तंत्रज्ञानाचा वापर करणे आवश्यक ठरते. त्यामुळे कार्यकारीने नवीन तंत्रज्ञान स्वीकारण्याची तयारी ठेवली पाहिजे. उदाहरणार्थ, कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI), स्वयंचलित प्रणाली आणि चौथी औद्योगिक क्रांती यांसारख्या तंत्रज्ञानामुळे उद्योगधंद्यात मोठे बदल झाले आहेत.

जर नवीन तंत्रज्ञान अधिक कार्यक्षम ठरत असेल, तर जुनी तंत्रपद्धती बदलणे अत्यंत आवश्यक होते. कारण आजच्या स्पर्धात्मक जगात जो उद्योगधंद्यात तंत्रज्ञानाच्या बाबतीत मागे राहतो, तो लवकरच स्पर्धेत मागे पडतो. त्यामुळे कार्यकारीने तांत्रिक बदलांकडे दुर्लक्ष केले, तर उद्योगधंद्याला मोठे नुकसान सहन करावे लागू शकते. म्हणूनच उद्योगधंद्याचे धोरण ठरवताना तांत्रिक बदलांचा विचार करणे आवश्यक आहे.

(ब) व्यवस्थापन यंत्रणेतील बदल :

उद्योगधंद्याचे व्यवस्थापन हे कार्यकारीचे मुख्य कार्य असते. उत्पादनाचे कार्यक्षम नियोजन, विविध विभागांमध्ये समन्वय, शिस्त आणि नियंत्रण राखणे ही सर्व कामे चांगल्या व्यवस्थापनामुळेच शक्य होतात. यासाठी अधिकारी-तंत्र ही पद्धत वापरली जाते. परंतु व्यवस्थापनाच्या पद्धतीतही वेळोवेळी बदल होत असतात.

आजच्या काळात पारंपरिक व्यवस्थापन पद्धतींबरोबरच आधुनिक पद्धतींचाही वापर वाढला आहे. उदाहरणार्थ, गतिशील व्यवस्थापन, डिजिटल प्रशासन आणि उद्योगातील संसाधनांचे एकत्रित नियोजन यांसारख्या पद्धतींमुळे व्यवस्थापन अधिक सुलभ, पारदर्शक आणि जलद झाले आहे. हे खरे आहे की व्यवस्थापनातील बदल तांत्रिक बदलांइतके वेगाने होत नाहीत, पण जे बदल होतात ते उद्योगधंद्याच्या कार्यक्षमतेत वाढ करण्यासाठीच असतात. त्यामुळे कार्यकारीने व्यवस्थापनातील या बदलांकडेही लक्ष देणे आवश्यक असते.

सारांशतः, उद्योगधंद्याभावतीची बदलती परिस्थिती-विशेषतः तांत्रिक आणि व्यवस्थापनातील बदल-ही कार्यकारीच्या भूमिकेवर मोठा प्रभाव टाकते. कार्यकारीने या बदलांना योग्य वेळी स्वीकारले आणि त्यानुसार धोरणे आखली, तर उद्योगधंद्याला स्पर्धेत टिकून राहणे आणि प्रगती करणे शक्य होते.

(क) बाह्य जगतात होणारे बदल व बाह्यशक्तींशी संबंध

उद्योगधंद्यावर केवळ अंतर्गत घटकांचा परिणाम होत नाही, तर बाह्य जगतात होणाऱ्या बदलांचाही मोठा प्रभाव पडतो. समाज, अर्थव्यवस्था आणि राजकारण हे सर्व क्षेत्र सतत बदलत असतात. त्यामुळे

उद्योगधंद्याच्या धोरणांवर या बदलांचा थेट परिणाम होतो. सामाजिक व राजकीय परिस्थिती स्थिर नसते; ती नेहमी गतिमान असते. शासनाचे कायदे, धोरणे, आंतरराष्ट्रीय घटना, कामगार चळवळी इत्यादींमुळे उद्योगधंद्याच्या कामकाजात मोठे बदल घडू शकतात.

उदाहरणार्थ, कोविड-१९ महामारीमुळे अनेक उद्योगधंद्यांच्या कार्यपद्धतीत मोठे बदल झाले. तसेच भारतात मेक इन इंडिया आणि डिजिटल इंडिया यांसारख्या धोरणांमुळे उद्योगधंद्यांना नवीन संधी उपलब्ध झाल्या. त्यामुळे कार्यकारीने या बदलांकडे सतत लक्ष ठेवून त्यानुसार निर्णय घेतले पाहिजेत. उद्योगधंद्या टिकवण्यासाठी आणि प्रगतीसाठी बदलत्या परिस्थितीशी जुळवून घेणे आवश्यक असते.

(४) बाह्यशक्तींशी उद्योगधंद्याचा संबंध प्रस्थापित करणे

आधुनिक उद्योगधंद्या हा स्वतंत्रपणे चालणारा नसतो; त्याला विविध बाह्य घटकांशी संबंध ठेवावे लागतात. त्यामुळे बाह्यशक्तींशी संबंध प्रस्थापित करणे हे कार्यकारीचे अत्यंत महत्त्वाचे कार्य आहे. उद्योगधंद्याची प्रगती, स्पर्धा आणि भविष्यातील धोके समजून घेण्यासाठी बाह्य वातावरणाशी संपर्क ठेवणे गरजेचे असते. एका अर्थाने हे उद्योगधंद्याचे “परराष्ट्रीय धोरण” असे म्हणता येईल.

- (१) **इतर उद्योगधंद्यांशी संबंध** : उद्योगधंद्याने इतर कंपन्यांशी कसे संबंध ठेवायचे हे ठरवणे आवश्यक असते. स्पर्धा करायची, सहकार्य करायचे की भागीदारी करायची हे कार्यकारी ठरवतो. उदाहरणार्थ, रिलायन्स उद्योगां आणि प्फेसबुक यांच्यातील भागीदारीमुळे व्यवसायाला नवी दिशा मिळाली. त्यामुळे योग्य धोरण आखणे महत्त्वाचे ठरते.
- (२) **शासनाशी संबंध** : आधुनिक उद्योगधंद्यावर शासनाचे थेट किंवा अप्रत्यक्ष नियंत्रण असते. शासनाचे कायदे, करप्रणाली, धोरणे आणि नियम यांचा उद्योगधंद्यावर मोठा प्रभाव पडतो. त्यामुळे कार्यकारीने शासनाच्या धोरणांचा अभ्यास करून त्यानुसार निर्णय घेतले पाहिजेत. उदाहरणार्थ, वस्तू आणि सेवा कर लागू झाल्यानंतर अनेक उद्योगधंद्यांना आपली कार्यपद्धती बदलावी लागली. त्यामुळे शासनाशी योग्य संबंध ठेवणे आवश्यक असते.
- (३) **कामगार संघटनांशी संबंध** : कामगार संघटना आधुनिक उद्योगधंद्यात महत्त्वाची भूमिका बजावतात. त्या कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करतात आणि त्यांच्या मागण्या मांडतात. त्यामुळे कार्यकारीने कामगार संघटनांशी समन्वय राखणे आवश्यक असते. चांगले औद्योगिक संबंध निर्माण करण्यासाठी संवाद आणि सहकार्य महत्त्वाचे असते. कामगार संघटना यांची भूमिका आजही उद्योगधंद्यात प्रभावी आहे.
- (४) **जनतेशी संबंध** : उद्योगधंद्याची प्रतिमा आणि लोकांचा विश्वास टिकवणे हेही महत्त्वाचे असते. कार्यकारीला जनतेशी चांगले संबंध ठेवण्यासाठी प्रयत्न करावे लागतात. उत्पादनाचा दर्जा, सेवा आणि सामाजिक जबाबदारी याबाबत माहिती लोकांपर्यंत पोहोचवावी लागते. आजच्या काळात डिजिटल मार्केटींग, सामाजिक माध्यमे आणि जन संपर्क यांच्या माध्यमातून कंपन्या लोकांशी थेट संपर्क साधतात.

उदाहरणार्थ, बेस्ट ने भाडेवाढ किंवा संपाच्या वेळी जनतेला कारणे स्पष्ट करून आपली भूमिका मांडली होती. यावरून लोकांशी संवाद ठेवणे किती महत्वाचे आहे हे दिसून येते.

उद्योगधंद्यावर बाह्य जगातील बदलांचा मोठा प्रभाव पडतो. त्यामुळे कार्यकारीने सामाजिक, आर्थिक आणि राजकीय परिस्थितीचा सतत अभ्यास केला पाहिजे. तसेच विविध बाह्यशक्तींशी योग्य संबंध ठेवून उद्योगधंद्याचे हित साधणे आवश्यक असते. उद्योगधंद्याची प्रगती ही केवळ अंतर्गत व्यवस्थापनावर नव्हे, तर बाह्य संबंध आणि बदलत्या परिस्थितीशी जुळवून घेण्यावरही अवलंबून असते.

(५) उद्योगधंद्याचे प्रशासन करणे

उद्योगधंद्याचे प्रशासन करणे हे कार्यकारीचे सर्वात महत्वाचे कार्य मानले जाते. कार्यकारी हा प्रामुख्याने प्रशासक (असतो आणि प्रभावी प्रशासन करण्याची क्षमता ही त्याची मोठी ताकद असते. उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी उभारलेली संपूर्ण संघटना कार्यक्षमपणे चालविण्याची जबाबदारी कार्यकारीवर असते. उद्योगधंद्याच्या महत्वाच्या बाबींचा अचूक अंदाज घेऊन संपूर्ण कामकाजाचा आराखडा तयार करणे हे त्याचे मुख्य काम असते. त्यामुळे कार्यकारी फक्त काम करणारा नसून तो नियोजन करणारा आणि दिशा ठरवणारा नेता असतो.

हे कार्य वरवर पाहता सोपे वाटले तरी प्रत्यक्षात ते खूप गुंतागुंतीचे आणि जबाबदारीचे असते. उद्योगधंद्यातील विविध समस्या सोडवताना कार्यकारीला अनेक घटकांचा विचार करावा लागतो-तंत्रज्ञान, मनुष्यबळ, खर्च, वेळ, स्पर्धा इत्यादी. त्यामुळे प्रशासनाचे काम हे जोखमीचे आणि आव्हानात्मक असते.

आधुनिक उद्योगधंदे मोठ्या प्रमाणावर चालत असल्यामुळे त्यात अनेक कर्मचारी आणि विविध विभाग असतात. अशा परिस्थितीत एकाच व्यक्तीला सर्वांवर थेट नियंत्रण ठेवणे शक्य नसते. त्यामुळे कार्यकारीला प्रभावी प्रशासन यंत्रणा उभी करावी लागते. उत्पादन प्रक्रियेचेही अनेक विभागांमध्ये विभाजन केलेले असते, त्यामुळे सर्व विभागांमध्ये योग्य समन्वय (coordination) राखणे अत्यंत आवश्यक असते.

या संदर्भात हॅरॉल्ड कूटझ आणि सिरिल ओ'डॉनेल यांनी सांगितले आहे की, “समन्वय हा प्रशासनाचा गाभा आहे.” म्हणजेच सर्व कर्मचाऱ्यांचे प्रयत्न एकाच दिशेने वळवणे हे प्रशासनाचे मुख्य उद्दिष्ट असते. यासाठी कार्यकारीला प्रत्येक कर्मचाऱ्याचे काम, अधिकार आणि जबाबदाऱ्या स्पष्ट कराव्या लागतात. तसेच प्रभावी संवाद व्यवस्था निर्माण करणे आणि नियंत्रणक्षेत्र निश्चित करणे हीही महत्वाची कामे आहेत.

आजच्या आधुनिक युगात प्रशासन अधिक प्रभावी करण्यासाठी उद्योगातील संसाधनांचे एकत्रित नियोजन, डिजिटल प्रशासन आणि प्रकल्प व्यवस्थापन यांसारख्या पद्धतींचा वापर केला जातो. त्यामुळे काम अधिक सुसूत्र आणि पारदर्शक होते.

कार्यकारीच्या प्रशासन कार्याचे मुख्यतः तीन भाग करता येतात-

- (१) उद्योगधंद्यात योग्य संघटना उभी करणे,
- (२) योग्य व कुशल कर्मचारी निवडणे,

(३) आवश्यक सेवा उपलब्ध करून देणे.

या तिन्ही कार्यांचा योग्य प्रकारे विचार केल्यास कार्यकारीचे प्रशासन कार्य किती व्यापक, जबाबदारीचे आणि कठीण आहे हे स्पष्ट होते.

सारांशतः, उद्योगधंद्याचे प्रभावी प्रशासन हेच उद्योगधंद्याच्या यशाचे प्रमुख कारण असते, आणि हे कार्य कुशल कार्यकारीद्वारेच साध्य होते.

(१) उद्योगधंद्यात 'संघटन' प्रस्थापित करणे

उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे निश्चित झाल्यानंतर ती साध्य करण्यासाठी कार्यकारीला उत्पादन प्रक्रिया सुरू करावी लागते. या प्रक्रियेत विविध साधने, तंत्रज्ञान आणि कर्मचारी यांच्यात समन्वय साधण्यासाठी एक संक्षम व सुबद्ध संघटना उभी करणे आवश्यक असते. हीच संघटना म्हणजे अधिकारी-तंत्र होय.

संघटनेच्या माध्यमातून प्रत्येक कर्मचार्याला उद्दिष्टांची माहिती दिली जाते, कामांची योग्य विभागणी केली जाते, जबाबदाऱ्या आणि अधिकार स्पष्ट केले जातात, तसेच कोण कोणाला जबाबदार आहे हे निश्चित केले जाते. त्यामुळे उद्योगधंद्यात शिस्त आणि कार्यक्षमता निर्माण होते. म्हणूनच योग्य संघटना उभारणे हे कार्यकारीचे अत्यंत महत्वाचे कार्य आहे.

प्रत्येक उद्योगधंद्यासाठी एकाच प्रकारची संघटना योग्य ठरेल असे नाही. उद्योगधंद्याच्या स्वरूपानुसार संघटना बदलावी लागते. आजच्या काळात उद्योगातील संसाधनांचे एकत्रित नियोजन आणि डिजिटल प्रशासन यांसारख्या साधनांमुळे संघटना अधिक लवचिक आणि कार्यक्षम बनवता येते. तसेच बदलत्या परिस्थितीनुसार संघटनेत बदल करणेही आवश्यक असते. स्पर्धा, शासनाचे नियम, कामगार संघटना यांसारख्या बाह्य घटकांनुसार संघटनेची रचना बदलावी लागते.

२. योग्य व लायक कर्मचारी नियुक्त करणे

उद्योगधंद्यातील विविध पदांसाठी योग्य आणि पात्र व्यक्तींची निवड करणे हे कार्यकारीचे अत्यंत महत्वाचे कार्य आहे. योग्य कर्मचारी नसतील तर उद्योगधंद्याचे प्रशासन प्रभावी होऊ शकत नाही. प्रत्येक पदासाठी आवश्यक कौशल्य, ज्ञान, क्षमता आणि योग्य वृत्ती असलेले कर्मचारी निवडणे आवश्यक असते.

योग्य कर्मचारी ठरवताना दोन मुख्य गोष्टी महत्वाच्या असतात-

(१) कामाचे तांत्रिक ज्ञान

(२) काम व उद्योगधंद्याबद्दल योग्य अभिवृत्ती

ज्या कर्मचार्यांना आपल्या कामाचे पूर्ण ज्ञान असते ते अधिक कार्यक्षम असतात. तसेच उद्योगधंद्याशी निष्ठा आणि एकरूपता असलेले कर्मचारी अधिक जबाबदारीने काम करतात. आजच्या काळात मनुष्यबळ व्यवस्थापन आणि Skill Development यांच्या माध्यमातून योग्य कर्मचारी तयार केले जातात.

कर्मचाऱ्यांमध्ये सकारात्मक वृत्ती निर्माण करण्यासाठी कार्यकारीने त्यांच्या अनौपचारिक संबंधांकडेही लक्ष दिले पाहिजे. संवाद, विश्वास आणि सहकार्य यामुळे कर्मचारी अधिक प्रेरित होतात आणि उद्योगधंद्याच्या उद्दिष्टांशी जोडले जातात.

(३) आवश्यक सेवा उपलब्ध करणे

योग्य कर्मचारी नियुक्त करणे जितके महत्वाचे आहे, तितकेच त्यांना प्रभावीपणे काम करण्यास प्रवृत्त करणेही महत्वाचे आहे. केवळ कर्मचारी नेमले म्हणून ते आपोआप चांगले काम करतील असे नाही. त्यामुळे कार्यकारीला कर्मचाऱ्यांना प्रेरित करावे लागते.

कर्मचाऱ्यांची क्षमता ओळखून त्यांचा योग्य वापर करणे हे कार्यकारीचे कौशल्य असते. यासाठी तो दोन प्रमुख पद्धती वापरतो-

(१) प्रोत्साहन पद्धती

(२) अनुनय पद्धती

आजच्या आधुनिक उद्योगधंद्यात कामगिरी मूल्यांकन आणि नेतृत्व यांसारख्या पद्धतींचा वापर करून कर्मचाऱ्यांना प्रेरित केले जाते.

योग्य प्रेरणा मिळाल्यास कर्मचारी अधिक उत्साहाने आणि जबाबदारीने काम करतात, ज्यामुळे उद्योगधंद्याची कार्यक्षमता वाढते.

उद्योगधंद्याचे प्रभावी प्रशासन करण्यासाठी कार्यकारीला तीन महत्वाची कामे करावी लागतात-संघटना उभी करणे, योग्य कर्मचारी निवडणे आणि त्यांना प्रेरित करून आवश्यक सेवा मिळवणे. ही तिन्ही कार्ये एकमेकांशी संबंधित असून त्यावरच उद्योगधंद्याचे यश अवलंबून असते.

(I) प्रेरणापद्धती

कार्यकारी कर्मचाऱ्यांकडून अधिक चांगले आणि कार्यक्षम काम करून घेण्यासाठी त्यांना विविध प्रकारच्या प्रेरणा देतो. प्रेरणा मिळाल्यास कर्मचारी अधिक उत्साहाने, जबाबदारीने आणि कष्टपूर्वक काम करतात. त्यामुळे उद्योगधंद्याची कार्यक्षमता वाढते. कर्मचाऱ्यांना दिल्या जाणाऱ्या प्रेरणा वेगवेगळ्या प्रकारच्या असतात.

(अ) आर्थिक प्रेरणा : कर्मचाऱ्यांसाठी आर्थिक प्रेरणा अत्यंत महत्वाची असते. कारण बहुतेक कर्मचारी नोकरी करताना आर्थिक स्थैर्य आणि उत्पन्न वाढवण्याचा विचार करतात. त्यामुळे अधिक पैसा मिळविण्याची संधी मिळाल्यास ते अधिक मेहनत घेतात. बोनस, पगारवाढ, प्रोत्साहनपर बक्षिसे, कामगिरीवर आधारित वेतन यांसारख्या उपायांमुळे कर्मचारी अधिक

कार्यक्षमतेने काम करतात. आजच्या काळात कामगिरी मूल्यांकन आणि प्रोत्साहनपर वेतन यांच्या माध्यमातून आर्थिक प्रेरणा अधिक वैज्ञानिक पद्धतीने दिली जाते.

(ब) **कामाच्या स्थितीत सुधारणा** : कामगारांसाठी चांगले कामाचे वातावरण ही महत्वाची प्रेरणा असते. योग्य वेतन, सुरक्षितता, नोकरीची स्थिरता, आरामदायी कामाची जागा, विश्रांतीची सुविधा आणि प्रगतीच्या संधी यामुळे कर्मचारी अधिक समाधानाने काम करतात. आज अनेक उद्योगधंदे आणि कामगार कल्याण यावर भर देत आहेत. त्यामुळे कर्मचाऱ्यांची कार्यक्षमता आणि निष्ठा वाढते.

(क) **दर्जा प्रेरणा** : कर्मचाऱ्यांना समाजात किंवा संघटनेत प्रतिष्ठा आणि दर्जा मिळाल्यास ते अधिक उत्साहाने काम करतात. पदोन्नती अधिक अधिकार, स्वतंत्रपणे निर्णय घेण्याची संधी, चांगल्या सुविधा आणि मान-सन्मान यामुळे कर्मचाऱ्यांमध्ये आत्मविश्वास वाढतो. त्यामुळे ते अधिक जबाबदारीने आणि गुणवत्तापूर्ण काम करतात.

प्रेरणा केवळ आर्थिकच असते असे नाही. १९४५ मध्ये एल्टन मेयो आणि रोथलिस्बर्गर यांनी केलेल्या संशोधनातून हे स्पष्ट झाले की, आर्थिक घटकांबरोबरच सामाजिक आणि मानसिक घटकांचाही कर्मचाऱ्यांच्या कार्यक्षमतेवर मोठा प्रभाव पडतो. तसेच जोसेफ ई. चॅम्पन आणि डोनाल्ड सी. किंग यांनीही हेच निष्कर्ष मांडले की, कर्मचाऱ्यांसाठी केवळ पैसा नव्हे तर सन्मान, समाधान आणि चांगले संबंधही महत्वाचे असतात.

आजच्या आधुनिक व्यवस्थापनात कर्मचारी सहभाग आणि संघटनात्मक वर्तन यांसारख्या संकल्पनांवर भर दिला जातो.

सारांशतः, आर्थिक आणि गैर-आर्थिक अशा दोन्ही प्रकारच्या प्रेरणा देऊन कार्यकारी कर्मचाऱ्यांकडून अधिक चांगले आणि प्रभावी काम करून घेतो.

(II) अनुनय-पद्धती

या पद्धतीत कार्यकारी कर्मचाऱ्यांच्या मनावर प्रभाव टाकून त्यांना अधिक चांगले काम करण्यास प्रेरित करतो. कर्मचाऱ्यांनी उद्योगधंद्याशी निष्ठावान राहावे, अधिक कष्ट घ्यावेत आणि उद्योगधंद्याच्या ध्येयधोरणाशी एकरूप व्हावे यासाठी कार्यकारी सतत प्रयत्न करत असतो. कर्मचाऱ्यांच्या काम करण्याच्या वृत्तीमध्ये सकारात्मक बदल घडवून आणणे हा या पद्धतीचा मुख्य उद्देश असतो. त्यामुळे कर्मचारी अधिक उत्साहाने, जबाबदारीने आणि मनापासून काम करतात.

या अनुनय-पद्धतीच्या काही महत्वाच्या प्रकार पुढीलप्रमाणे आहेत-

(अ) **निग्रहण पद्धती** : जर कर्मचाऱ्यांनी अपेक्षित काम केले नाही, तर काही वेळा कठोर उपाययोजना करावी लागते. यामध्ये बढती रोखणे, अधिकार कमी करणे किंवा अत्यंत निकृष्ट कामगिरी

असल्यास नोकरीतून कमी करणे यांसारख्या उपायांचा समावेश होतो. ही पद्धत विशेषतः त्या ठिकाणी वापरली जाते जिथे कर्मचारी संघटना (Trade Union) कमी प्रभावी असतात. मात्र आजच्या काळात ही पद्धत मर्यादित प्रमाणात आणि काळजीपूर्वक वापरली जाते.

(ब) **मतप्रचार** : आधुनिक उद्योगधंद्यात कर्मचार्यांना प्रेरित करण्यासाठी संवाद आणि माहिती देण्याच्या पद्धतींचा अधिक वापर केला जातो. उद्योगधंद्याच्या प्रगतीत कर्मचार्यांचे योगदान किती महत्त्वाचे आहे आणि त्यातून त्यांनाही कसा फायदा होतो हे समजावून सांगितले जाते. आज या प्रक्रियेसाठी अंतर्गत संवाद , डिजिटल संवाद आणि कार्पोरेट संवाद यांचा वापर केला जातो. यामुळे कर्मचारी अधिक जागरूक आणि प्रेरित होतात.

(क) **कर्मचार्यांच्या अभिवृत्तीत बदल** : कर्मचार्यांनी अधिक जबाबदारीने आणि निष्ठेने काम करावे यासाठी त्यांच्या विचारसरणीत सकारात्मक बदल घडवून आणणे आवश्यक असते. यासाठी प्रशिक्षण (training), शिक्षण आणि मूल्यसंस्कार यांचा उपयोग केला जातो. आजच्या काळात कर्मचारी सहभाग आणि संघटनात्मक संस्कृती यांवर विशेष भर दिला जातो. यामुळे कर्मचारी उद्योगधंद्याशी भावनिकदृष्ट्या जोडले जातात आणि अधिक समर्पणाने काम करतात.

सारांशतः, कार्यकारी आर्थिक आणि गैर-आर्थिक प्रेरणा तसेच अनुनय-पद्धतीचा योग्य वापर करून कर्मचार्यांकडून अधिक कार्यक्षमतेने काम करून घेतो. कर्मचार्यांना सुरक्षितता, प्रगतीची संधी, स्वतंत्रपणे काम करण्याची मुभा, चांगले कामाचे वातावरण आणि सहानुभूतीपूर्ण वागणूक दिल्यास ते अधिक निष्ठेने काम करतात. या सर्व उपायांचा मुख्य उद्देश म्हणजे कर्मचार्यांची कार्यक्षमता वाढवून उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे अधिक यशस्वीपणे साध्य करणे हा होय.

एकूण पाहता, उद्योगधंद्यातील कार्यकारी हा संपूर्ण व्यवस्थापनाचा केंद्रबिंदू असून उद्योगधंद्याच्या यश-अपयशात त्याची भूमिका निर्णायक ठरते. उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे निश्चित करणे, योग्य योजना आखणे, संघटना उभी करणे, योग्य मनुष्यबळ निवडणे, समन्वय साधणे आणि प्रभावी प्रशासन करणे ही सर्व महत्त्वाची कार्ये कार्यकारी पार पाडतो.

आजच्या बदलत्या आणि स्पर्धात्मक युगात कार्यकारीला केवळ व्यवस्थापक म्हणून नव्हे तर दूरदृष्टी असलेला नेता म्हणून काम करावे लागते. कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI), स्वयंचलित प्रणाली आणि डिजिटल व्यवस्थापन यांसारख्या नव्या तंत्रज्ञानामुळे उद्योगधंद्याचे स्वरूप झपाट्याने बदलत आहे. त्यामुळे कार्यकारीने सतत अद्ययावत राहून नवीन तंत्रज्ञान, बदलती बाजारपेठ आणि बाह्य परिस्थिती यांचा विचार करून निर्णय घेतले पाहिजेत.

तसेच, उद्योगधंद्याचा हेतू (नफा), तांत्रिक प्रक्रिया आणि अधिकारी-तंत्र या घटकांबरोबरच बाह्यशक्ती-जसे शासन, कामगार संघटना, स्पर्धक आणि जनता-यांच्याशी समन्वय राखणेही कार्यकारीसाठी अत्यंत

आवश्यक झाले आहे. कर्मचाऱ्यांना प्रेरित करणे, त्यांच्यात निष्ठा आणि जबाबदारीची भावना निर्माण करणे आणि संघटनेत एकात्मता टिकवणे ही देखील त्याची महत्त्वाची जबाबदारी आहे.

सारांशतः, कार्यकारीची भूमिका बहुआयामी, गतिमान आणि जबाबदारीपूर्ण आहे. उद्योगधंद्याच्या सर्व घटकांचा समतोल साधून, बदलत्या परिस्थितीशी जुळवून घेत आणि प्रभावी निर्णयक्षमतेच्या आधारे कार्यकारी उद्योगधंद्याला यशाच्या दिशेने नेत असतो. म्हणूनच कार्यकारी हा उद्योगधंद्याचा 'कर्णधार' असून त्याच्यावरच उद्योगधंद्याच्या प्रगतीचा आणि स्थैर्याचा पाया अवलंबून असतो.

५. कार्यकारीच्या आकांक्षा

प्रत्येक समाजव्यवस्थेत विविध पदांवर काम करणाऱ्या व्यक्तींनी आपली जबाबदारी योग्य प्रकारे पार पाडणे आवश्यक असते. समाजातील स्थिरता, सुव्यवस्था आणि प्रगती ही त्या त्या पदांवर काम करणाऱ्या व्यक्तींच्या कार्यक्षमतेवर अवलंबून असते. त्यामुळे प्रत्येक पदासाठी योग्य आणि पात्र व्यक्तींची निवड करणे अत्यंत महत्त्वाचे ठरते.

परंतु कोणत्या व्यक्तीला कोणते पद द्यावे हा एक महत्त्वाचा प्रश्न असतो. व्यक्तीच्या जन्मजात गुणांवर आधारित निवड करावी की त्याने मिळवलेल्या गुणवत्तेवर आधारित निवड करावी, यावर समाजात विचार केला जातो. म्हणूनच समाजशास्त्रात (१) मिळालेले दर्जे (Ascribed Status) आणि (२) संपादित केलेले दर्जे असे दोन प्रकार सांगितले आहेत. आधुनिक उद्योगधंद्यात संपादित दर्ज्याला अधिक महत्त्व दिले जाते.

कार्यकारीच्या पदाचा विचार केला तर हे पद अत्यंत उच्च आणि जबाबदारीचे असल्यामुळे ते सहज मिळत नाही. कार्यकारी होण्यासाठी व्यक्तीला अनेक कसोट्यांवर उतरावे लागते. लिंग, वय, जात, धर्म किंवा वंश यांमुळे काही प्रमाणात सामाजिक स्थान मिळू शकते, पण कार्यकारी पद मिळवण्यासाठी कर्तृत्व, बुद्धिमत्ता, कौशल्य आणि नेतृत्वगुण आवश्यक असतात. आजच्या काळात नेतृत्व, भावनात्मक बुद्धिमत्ता आणि निर्णय क्षमता यांना विशेष महत्त्व दिले जाते.

काही वेळा आर्थिक परिस्थिती आणि सामाजिक पार्श्वभूमी यांचाही प्रभाव पडतो. सी.राईट मिल यांच्या मते, समाजातील उच्चवर्गीय लोकांना उच्च पदे मिळविणे तुलनेने सोपे जाते. तरीही आजच्या काळात गुणवत्ता आणि कौशल्य यांना अधिक महत्त्व दिले जाते. उदाहरणार्थ, गुगल आणि इंफोसेस यांसारख्या कंपन्या गुणवत्तेवर आधारित निवड करतात.

कार्यकारीचे पद मिळवणे सोपे नसते. त्यासाठी खूप परिश्रम, सातत्य आणि योग्य कौशल्यांची आवश्यकता असते. तरीसुद्धा अनेक व्यक्ती हे पद मिळविण्याची आकांक्षा बाळगतात. कारण या पदामुळे प्रतिष्ठा, अधिकार, आर्थिक प्रगती आणि समाजात मान मिळतो.

त्या आकांक्षा खालीलप्रमाणे आहेत.

- (अ) **लढू पगार/उच्च वेतन** : संघटनेतील सर्वात उच्च स्थान कार्यकारीचे असल्यामुळे त्याची जबाबदारीही खूप मोठी असते. त्यामुळे त्याला मिळणारा पगारही तुलनेने जास्त असतो. मोठ्या उद्योगधंद्यांमध्ये कार्यकारीचे वेतन हे त्यांच्या कौशल्य, जबाबदारी आणि कामगिरीवर आधारित असते. आजच्या काळात जागतिक कंपन्यांमध्ये CEO किंवा उच्च कार्यकारीचे पगार खूप मोठे असतात, जे त्यांच्या सामाजिक प्रतिष्ठेचेही प्रतीक मानले जाते. उदाहरणार्थ, ॲपल किंवा गुगल यांसारख्या कंपन्यांतील उच्च अधिकार्यांचे वेतन अत्यंत जास्त असते. त्यामुळे मोठा पगार ही कार्यकारीच्या पदाची एक महत्त्वाची आकांक्षा असते.
- (ब) **कर्तृत्वाचा आनंद** : कार्यकारीला आपल्या कामातून मिळणारा समाधानाचा आनंद हा खूप महत्त्वाचा असतो. त्याच्या निर्णयांमुळे उद्योगधंद्याची वाढ होते, नफा वाढतो आणि नवीन संधी निर्माण होतात. त्यामुळे त्याला स्वतःच्या कर्तृत्वाचा अभिमान वाटतो. त्याच्या नेतृत्वामुळे उद्योगधंद्याची प्रगती होत असल्याचे पाहून त्याला मानसिक समाधान मिळते. तसेच सहकाऱ्यांकडून मिळणारा आदर आणि मान यामुळेही त्याच्या कर्तृत्वाचा आनंद अधिक वाढतो. आजच्या काळात नेतृत्वगुण आणि संघटनात्मक यश यांचा संबंध कार्यकारीच्या कर्तृत्वाशी जोडला जातो.
- (क) **दर्जा**: उच्च पगार आणि कर्तृत्वाबरोबरच कार्यकारीला समाजात प्रतिष्ठा आणि उच्च दर्जा मिळतो. उद्योगधंद्यातील त्याचे स्थान, अधिकार, स्वतंत्रता आणि समाजात मिळणारा सन्मान यामुळे त्याचा सामाजिक दर्जा उंचावतो. त्याला उच्च जीवनमान, प्रभावी सामाजिक स्थान आणि कधी कधी शासनसंस्थांवरही प्रभाव टाकण्याची संधी मिळते. त्यामुळे कार्यकारीचा दर्जा हा इतर अनेक व्यवसायांपेक्षा वेगळा आणि अधिक महत्त्वाचा मानला जातो. आजच्या काळात मोठ्या कंपन्यांचे CEO हे समाजातील प्रभावशाली व्यक्ती म्हणून ओळखले जातात.
- (ड) **सत्ता**: कार्यकारीला संघटनेतील अनेक कर्मचाऱ्यांवर नियंत्रण ठेवावे लागते. कामाचे नियोजन करणे, निर्णय घेणे, अडचणी सोडवणे आणि कामकाज पुढे नेणे ही सर्व कार्ये तो करतो. त्यामुळे त्याला एक प्रकारची सत्ता आणि अधिकार प्राप्त होतात. अधिकारी-तंत्राच्या रचनेत सत्ता ही वरून खाली प्रवाहित होत असते, त्यामुळे कार्यकारीच्या पदावर मोठा अधिकार असतो. या सत्तेमुळेच तो संघटनेला दिशा देऊ शकतो. Fortune मध्येही नमूद केल्याप्रमाणे, कार्यकारीला त्याच्या कामामुळे एक प्रकारची सत्ता प्राप्त होते आणि त्यामुळे तो अधिक उत्साहाने काम करतो.
- (इ) **स्वतंत्रता** : कार्यकारीच्या भूमिकेचे आणखी एक महत्त्वाचे आकर्षण म्हणजे त्याला मिळणारी स्वतंत्रता होय. इतर कर्मचाऱ्यांप्रमाणे त्याच्यावर ठराविक वेळेचे बंधन नसते. जरी तो अधिक वेळ काम करत असला तरी त्याच्या कामावर कठोर वेळेचे नियंत्रण नसते. तो स्वतः निर्णय घेतो, कामाचे नियोजन करतो आणि इतरांना काम करण्यास प्रवृत्त करतो. त्याला आदेश देण्याचा

अधिकार असतो आणि त्याच्या अधीन असलेल्या कर्मचाऱ्यांचे कार्य, स्थान आणि जबाबदाऱ्या तो ठरवतो. त्यामुळे कार्यकारीच्या भूमिकेत मोठ्या प्रमाणात स्वायत्तता असते. आजच्या काळात नेतृत्वगुण स्वायत्तता ही संकल्पना याचाशी संबंधित आहे.

सारांशतः, लढू पगार, कर्तृत्वाचा आनंद, दर्जा, सत्ता आणि स्वतंत्रता ही कार्यकारीच्या प्रमुख आकांक्षा आहेत. सर्व कार्यकारी या सर्व आकांक्षांनी प्रेरित असतात असे नाही; काहींना सत्ता महत्त्वाची वाटते, काहींना प्रतिष्ठा किंवा आर्थिक लाभ महत्त्वाचा वाटतो. तरीही या आकांक्षांमुळेच कार्यकारी अधिक उत्साहाने, निष्ठेने आणि समर्पणाने काम करत असतो.

(५) कार्यकारीच्या ताण-तणाव

कार्यकारीचे स्थान उद्योगधंद्यात अत्यंत उच्च, प्रतिष्ठेचे आणि मानाचे असते. समाजातही त्याला मोठा सन्मान मिळतो. त्यामुळे या पदासाठी अनेक पात्र व्यक्तींमध्ये स्पर्धा असते. परंतु याचा अर्थ असा नाही की कार्यकारीचे जीवन सोपे असते. प्रत्यक्षात कार्यकारीची भूमिका ही अनेक ताणतणावांनी भरलेली असते. ही भूमिका सुखाची नसून जबाबदारीची आणि आव्हानात्मक असते. कार्यकारीवर विविध प्रकारचे ताण (strains) पडतात. त्यातील काही महत्त्वाचे ताण पुढीलप्रमाणे आहेत.

(अ) भूमिका आणि व्यक्तिमत्त्व यांतील अंतर : व्यक्ती कार्यकारी होण्यापूर्वी एखाद्या विशिष्ट क्षेत्रात तज्ज्ञ म्हणून काम करत असते. त्यामुळे तिला आदेश पाळण्याची सवय असते. पण कार्यकारी झाल्यानंतर तिला संपूर्ण उद्योगधंद्याची जबाबदारी घ्यावी लागते. योग्य वेळी निर्णय घेणे, ते अंमलात आणणे आणि सर्व कर्मचाऱ्यांवर नियंत्रण ठेवणे ही मोठी जबाबदारी असते. त्यामुळे तिच्या पूर्वीच्या अनुभव आणि नवीन भूमिकेमध्ये तफावत निर्माण होते. यामुळे मानसिक ताण निर्माण होतो. आजच्या काळात याला भूमिका संघर्ष असे म्हणतात.

(ब) अनौपचारिक संबंधांवर मर्यादा : कार्यकारी होण्यापूर्वी व्यक्ती आपल्या सहकाऱ्यांशी मैत्रीपूर्ण संबंध ठेवत असते. पण उच्च पदावर गेल्यानंतर तिला औपचारिक वागावे लागते. त्यामुळे जुने अनौपचारिक संबंध कमी होतात. यामुळे एकाकीपणाची भावना निर्माण होते. फॉर्च्यून मध्येही असे नमूद केले आहे की अनेक कार्यकारी अधिकारी एकटेपणाची तक्रार करतात. तसेच काही जुन्या सहकाऱ्यांमध्ये असूया किंवा मत्सरही निर्माण होऊ शकतो.

(क) अधिकारी-तंत्रामुळे निर्माण होणारे ताण : अधिकारी-तंत्रात कार्यकारी सर्वोच्च स्थानी असतो आणि संपूर्ण जबाबदारी त्याच्यावर असते. उद्योगधंद्याच्या प्रत्येक महत्त्वाच्या बाबतीत त्याला निर्णय घ्यावा लागतो. हे निर्णय त्वरित आणि अचूक असणे आवश्यक असते. परंतु अनेक वेळा पूर्ण माहिती उपलब्ध नसतानाही निर्णय घ्यावे लागतात. त्यामुळे निर्णय घेणे हे जणू एक जोखमीचे काम बनते. आजच्या काळात अनिश्चित परिस्थितीत निर्णयप्रक्रिया ही संकल्पना याच परिस्थितीशी संबंधित आहे.

(ड) सत्ताभ्रष्ट होण्याची भीती : कार्यकारीच्या प्रत्येक निर्णयासाठी त्यालाच जबाबदार धरले जाते. जर एखादा निर्णय चुकीचा ठरला, तर त्याचा परिणाम संपूर्ण उद्योगधंद्यावर होतो. त्यामुळे त्याच्या पदावर संकट येऊ शकते. त्याला आपले स्थान, प्रतिष्ठा आणि अधिकार गमावण्याची भीती सतत वाटत असते. त्यामुळे कार्यकारीवर सतत मानसिक ताण असतो. यश मिळाल्यास गौरव मिळतो, पण अपयश आल्यास त्याची जबाबदारीही त्यालाच घ्यावी लागते.

ताणांचा परिणाम आणि त्यावरील उपाय

कार्यकारीवर येणाऱ्या विविध ताणांमुळे तो नेहमी व्यस्त, चिंताग्रस्त आणि मानसिकदृष्ट्या दबावाखाली राहतो. सतत निर्णय घेणे, जबाबदाऱ्या पार पाडणे आणि स्पर्धात्मक वातावरणात टिकून राहणे यामुळे त्याच्यावर मोठा मानसिक ताण निर्माण होतो. या ताणाचा त्याच्या शारीरिक आणि मानसिक आरोग्यावर परिणाम होऊ शकतो. उदाहरणार्थ, तणाव हृदयविकार, निद्रानाश, मानसिक थकवा यांसारख्या समस्या उद्भवू शकतात. आजच्या आधुनिक व्यवस्थापनशास्त्रात याला कामाचा ताण असे म्हटले जाते. या ताणांवर मात करण्यासाठी कार्यकारी विविध उपायांचा अवलंब करतो-

- (१) अपयशाची जबाबदारी इतरांवर टाकणे : कधी कधी कार्यकारी स्वतःच्या निर्णयातील अपयशाची जबाबदारी इतर कर्मचाऱ्यांवर टाकण्याचा प्रयत्न करतो. यामागे स्वतःची प्रतिमा टिकवून ठेवण्याचा उद्देश असतो. जरी हा उपाय सर्व वेळ योग्य नसला, तरी काही प्रसंगी तो वापरला जातो.
- (२) बाह्य परिस्थितीवर नियंत्रण ठेवणे : कार्यकारी आपल्या आजूबाजूच्या परिस्थितीवर प्रभाव टाकण्याचा प्रयत्न करतो. यामध्ये लोकमत तयार करणे, राजकीय संबंध मजबूत ठेवणे, स्पर्धकांवर लक्ष ठेवणे आणि बाजारपेठेतील बदल समजून घेणे यांचा समावेश होतो. आजच्या काळात जन संपर्क आणि धोरणात्मक व्यवस्थापन यांच्या मदतीने हे अधिक प्रभावीपणे केले जाते.
- (३) अनैतिक मार्गांचा अवलंब (काही प्रसंगी) : काही वेळा कार्यकारी यश मिळवण्यासाठी अनैतिक मार्गांचाही अवलंब करतो. उदाहरणार्थ, चुकीची किंवा दिशाभूल करणारी जाहिरात करणे, निकृष्ट दर्जाचा माल तयार करणे किंवा ग्राहकांना चुकीची माहिती देणे. मात्र हे मार्ग समाजासाठी घातक ठरू शकतात आणि उद्योगधंद्याच्या प्रतिमेलाही नुकसान पोहोचवतात. त्यामुळे आजच्या काळात व्यावसायिक नैतिकता आणि कार्पोरेट शासन यांना विशेष महत्त्व दिले जाते.

सारांशतः, कार्यकारीवर येणारे ताण अपरिहार्य असले तरी त्यांचा योग्य प्रकारे सामना करणे आवश्यक आहे. नैतिकता, योग्य निर्णयक्षमता आणि संतुलित दृष्टिकोन ठेवून कार्यकारी हे ताण कमी करू शकतो आणि उद्योगधंद्याचे यश टिकवून ठेवू शकतो.

या प्रकरणात औद्योगिक संघटन व व्यवस्थापनाच्या विविध महत्त्वपूर्ण पैलूंवर सविस्तर चर्चा करण्यात आली. औद्योगिक संघटनेची संकल्पना व प्रकार समजून घेताना हे स्पष्ट झाले की, कोणत्याही उद्योगधंद्याच्या यशासाठी योग्य संघटनरचना अत्यावश्यक असते. संघटनेच्या स्वरूपानुसार कार्याचे विभाजन, जबाबदाऱ्या आणि अधिकार यांची मांडणी ठरते आणि त्यामुळे कार्यक्षमता वाढते.

तसेच हेनरी फेयॉल यांनी मांडलेले संघटना सिद्धांत आजही आधुनिक व्यवस्थापनासाठी मार्गदर्शक ठरतात. नियोजन, संघटन, आदेश, समन्वय आणि नियंत्रण ही तत्त्वे व्यवस्थापनाची मूलभूत आधाररचना तयार करतात. या तत्त्वांमुळे व्यवस्थापन अधिक शिस्तबद्ध, वैज्ञानिक आणि परिणामकारक बनते.

औद्योगिक नोकरशाहीची वैशिष्ट्ये पाहताना हे लक्षात येते की, नियमबद्धता, पदानुक्रम कार्यविभाजन आणि औपचारिकता यांमुळे मोठ्या उद्योगधंद्यांचे संचालन सुलभ होते. तथापि, नोकरशाहीमुळे काही मर्यादाही निर्माण होतात, जसे निर्णय प्रक्रियेतील विलंब किंवा लवचिकतेचा अभाव. त्यामुळे नोकरशाहीचा योग्य आणि संतुलित वापर आवश्यक आहे.

याशिवाय कार्यकारीची भूमिका, कार्ये, आकांक्षा आणि ताण यांचा अभ्यास करताना हे स्पष्ट झाले की, कार्यकारी हा उद्योगधंद्याचा केंद्रबिंदू असतो. उद्योगधंद्याची उद्दिष्टे निश्चित करणे, नियोजन करणे, समन्वय साधणे आणि प्रशासन प्रभावीपणे चालवणे ही त्याची प्रमुख कार्ये आहेत. त्याचबरोबर त्याच्या आकांक्षांमध्ये उच्च वेतन, प्रतिष्ठा, सत्ता आणि स्वतंत्रता यांचा समावेश असतो, तर कामाचा ताण, निर्णयांची जबाबदारी, स्पर्धा आणि असुरक्षितता हे त्याच्या भूमिकेतील ताण म्हणून दिसून येतात.

आजच्या तंत्रज्ञानप्रधान आणि जागतिक स्पर्धेच्या युगात कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI), स्वयंचलित प्रणाली आणि डिजिटल व्यवस्थापन प्रणालींमुळे औद्योगिक व्यवस्थापनाचे स्वरूप झपाट्याने बदलत आहे. त्यामुळे उद्योगधंद्यांना अधिक लवचिक, नवोन्मेषी आणि गतिमान बनण्याची गरज आहे.

सारांशतः, औद्योगिक संघटन आणि व्यवस्थापन ही उद्योगधंद्याच्या यशाची मूलभूत तत्त्वे आहेत. योग्य संघटनरचना, प्रभावी व्यवस्थापन, सक्षम कार्यकारी आणि बदलत्या परिस्थितीशी जुळवून घेण्याची क्षमता यांमुळेच उद्योगधंद्या दीर्घकाळ टिकून राहू शकतो आणि प्रगती करू शकतो. त्यामुळे या प्रकरणातील सर्व घटक परस्परपूरक असून त्यांचा एकत्रित विचार केल्यास औद्योगिक विकास अधिक सक्षम आणि शाश्वत होऊ शकतो.

स्वयं-अध्ययनासाठी प्रश्न - ४

१. कार्यकारी अधिकारी नियोजन करतात. (योग्य / अयोग्य)
२. कार्यकारी अधिकाऱ्यांना ताण नसतो. (योग्य / अयोग्य)
३. कार्यकारी म्हणजे
४. रिकामी जागा भरा: कार्यकारी अधिकाऱ्यांचे एक कार्य आहे.
५. जोड्या जुळवा:

- (अ) नियोजन - (१) नियोजन
- (ब) नियंत्रण - (२) नियंत्रण

३. सारांश:

औद्योगिक संघटना व व्यवस्थापन हे औद्योगिक क्षेत्रातील महत्वाचे घटक आहेत. हेनरी फेयॉल यांच्या तत्वांमुळे व्यवस्थापन अधिक प्रभावी झाले. नोकरशाहीमुळे कार्यक्षमता वाढली, परंतु त्यासोबत काही मर्यादाही आहेत. कार्यकारी अधिकार्यांची भूमिका उद्योगाच्या यशासाठी अत्यंत महत्वाची आहे.

४. पारिभाषिक शब्द:

- **औद्योगिक संघटना:** उद्योगातील संरचना व संबंध
- **व्यवस्थापन:** नियोजन व नियंत्रण प्रक्रिया
- **नोकरशाही:** नियमाधारित प्रशासन
- **कार्यकारी अधिकारी:** निर्णय घेणारा अधिकारी
- **समन्वय:** एकत्रित कार्य

५. स्वयं-अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे:

प्रश्न १:

१. योग्य
२. अयोग्य
३. संघटना
४. कामगार
५. (अ-१), (ब-२)

प्रश्न २:

१. योग्य
२. अयोग्य
३. आदेशाची एकता
४. व्यवस्थापन
५. (अ-१), (ब-२)

प्रश्न ३:

१. अयोग्य
२. योग्य
३. नोकरशाही प्रणाली
४. पदानुक्रम
५. (अ-१), (ब-२)

प्रश्न ४:

१. योग्य
२. अयोग्य
३. कार्यकारी अधिकारी
४. नियोजन
५. (अ-१), (ब-२)

६. स्वाध्याय:

दीर्घ प्रश्न:

१. औद्योगिक संघटनेची संकल्पना व प्रकार स्पष्ट करा.
२. हेनरी फेयॉल यांच्या संघटन सिद्धांताचे सविस्तर वर्णन करा.
३. औद्योगिक नोकरशाहीची वैशिष्ट्ये स्पष्ट करा.
४. कार्यकारी अधिकाऱ्यांची भूमिका, कार्ये व ताण स्पष्ट करा.

लघु प्रश्न:

१. औद्योगिक संघटना म्हणजे काय?
२. नोकरशाही म्हणजे काय?
३. कार्यकारी अधिकारी म्हणजे काय?



घटक : ४

काम, कामगार संघटना आणि औद्योगिक संबंध
(Work, Trade Union and Industrial Relations)

०. उद्दिष्टे – या घटकाच्या अध्ययनानंतर तुम्ही.....

१. कामाची संकल्पना, कामगाराची भूमिका व अपेक्षा समजून घ्याल.
२. कामगारांचे ताण, कामगार संघटनांचे कार्य व समस्या स्पष्ट कराल.
३. औद्योगिक संबंध, वादांची कारणे आणि आधुनिक प्रवाह यातील संबंध लावू शकाल.

१. प्रस्तावना –

मागील घटकात औद्योगिक संघटना व व्यवस्थापन यांचा अभ्यास केला. त्या पार्श्वभूमीवर प्रस्तुत घटकात काम, कामगारांची भूमिका, संघटनांची गरज आणि औद्योगिक संबंध यांचा अभ्यास केला जातो. औद्योगिक क्षेत्रातील समन्वय, संघर्ष आणि बदल समजून घेण्यासाठी हा घटक अत्यंत महत्वाचा आहे.

२. विषय विवेचन

अ) कामाची संकल्पना: कामगाराची भूमिका आणि अपेक्षा / आकांक्षा (Concept of work-Workers role & aspirations)

काम (Work):

मानवी गरजा पूर्ण करण्यासाठी केलेली शारीरिक किंवा मानसिक क्रिया म्हणजे काम होय.

कामगाराची भूमिका:

- उत्पादन प्रक्रियेत सहभाग
- कौशल्य वापरणे
- संस्थेच्या उद्दिष्टांची पूर्तता

अपेक्षा (Aspirations):

- योग्य वेतन
- सुरक्षित कामाचे वातावरण

- पदोन्नती व प्रतिष्ठा
- काम-जीवन समतोल

प्रस्तावना

औद्योगिक समाजशास्त्राच्या अभ्यासात काम कामगार संघटना आणि औद्योगिक संबंध हे अत्यंत महत्वाचे आणि परस्परसंबंधित घटक मानले जातात. औद्योगिकीकरणानंतर उत्पादन प्रक्रिया, कामाची रचना आणि कामगारांचे स्थान यात मोठे बदल झाले. त्यामुळे या तीन घटकांचा अभ्यास समाजशास्त्रीय दृष्टिकोनातून करणे आवश्यक ठरते.

काम ही केवळ उपजीविकेची क्रिया नसून व्यक्तीच्या सामाजिक ओळखीचा, प्रतिष्ठेचा आणि जीवनमानाचा मूलभूत आधार आहे. आधुनिक औद्योगिक समाजात कामाचे स्वरूप अधिक जटिल आणि विविधतापूर्ण झाले आहे. शारीरिक श्रमाबरोबरच बौद्धिक, तांत्रिक आणि सेवा क्षेत्रातील कामांना महत्त्व प्राप्त झाले आहे. त्यामुळे कामगारांची भूमिका, त्यांच्या अपेक्षा आणि आकांक्षा यामध्येही बदल होत आहेत. कामगार केवळ वेतनासाठी काम करणारा घटक राहिला नसून तो संस्थेचा सक्रिय भागीदार बनला आहे. कामाच्या प्रक्रियेत कामगारांना विविध प्रकारचे ताण अनुभवावे लागतात. कामाचा ताण, असुरक्षितता, तांत्रिक बदल, तसेच सामाजिक आणि आर्थिक दबाव यामुळे कामगारांच्या जीवनावर परिणाम होतो. त्यामुळे कामगारांच्या समस्या समजून घेणे आणि त्यांचे निराकरण करणे आवश्यक ठरते.

या पार्श्वभूमीवर कामगार संघटनांचा उदय झाला. कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण, त्यांच्या मागण्यांसाठी लढा देणे आणि नियोक्त्यांशी सामूहिक वाटाघाटी करणे ही कामगार संघटनांची प्रमुख भूमिका आहे. कामगार संघटना कामगारांमध्ये एकता निर्माण करून त्यांच्या हितसंबंधांचे रक्षण करतात. तथापि, भारतातील कामगार संघटनांना राजकीय हस्तक्षेप, अंतर्गत मतभेद आणि असंघटित क्षेत्रातील कामगारांपर्यंत पोहोच न होणे अशा अनेक समस्यांचा सामना करावा लागतो.

औद्योगिक संबंध म्हणजे कामगार, नियोक्ता आणि सरकार यांच्यातील परस्पर संबंध होय. हे संबंध औद्योगिक शांतता, उत्पादनक्षमता आणि सामाजिक स्थैर्य राखण्यासाठी महत्वाचे असतात. औद्योगिक वादांचे कारणे, त्यांचे निराकरण करण्यासाठीचे कायदे आणि यंत्रणा यांचा अभ्यास या प्रकरणात केला जातो. विशेषतः औद्योगिक कलह (निवारण) कायदा आणि कामगार नुकसानभरपाई अधिनियम, १९२३ यांसारखे कायदे औद्योगिक संबंध समजून घेण्यासाठी अत्यंत महत्वाचे आहेत. तसेच आधुनिक काळात संगणकीकरण, जागतिकीकरण, स्वयंचलित प्रणाली आणि कॉर्पोरेट सामाजिक जबाबदारी (CSR) यांसारख्या नव्या प्रवाहांमुळे औद्योगिक संबंधांचे स्वरूप बदलत आहे. या बदलांचा कामगार आणि उद्योग यांच्यावर कसा परिणाम होतो, याचाही या प्रकरणात विचार केला जातो.

एकूणच, हे प्रकरण काम, कामगार संघटना आणि औद्योगिक संबंध यांचा सखोल आणि व्यापक अभ्यास करून औद्योगिक समाजाच्या बदलत्या स्वरूपाचे आकलन करून देते.

अ) कामाची संकल्पना: कामगाराची भूमिका आणि अपेक्षा /आकांक्षा

औद्योगिक समाजशास्त्रात 'काम' ही एक मूलभूत आणि केंद्रस्थानी संकल्पना आहे. काम म्हणजे उपजीविकेसाठी, उत्पादनासाठी किंवा सेवेसाठी व्यक्तीने केलेली शारीरिक व मानसिक क्रिया होय. परंतु समाजशास्त्रीय दृष्टीने कामाचे महत्त्व केवळ आर्थिक मर्यादित सीमित नसून ते व्यक्तीच्या सामाजिक ओळखीशी, प्रतिष्ठेशी आणि जीवनमानाशी घट्टपणे जोडलेले आहे. म्हणूनच कामाचा अभ्यास करताना त्याच्या सामाजिक, सांस्कृतिक आणि मानसिक पैलूंचाही विचार करणे आवश्यक ठरते.

आधुनिक औद्योगिक समाजात कामाचे स्वरूप मोठ्या प्रमाणावर बदलले आहे. पारंपरिक श्रमप्रधान कामांबरोबरच तांत्रिक, बौद्धिक आणि सेवा क्षेत्रातील कामांना अधिक महत्त्व प्राप्त झाले आहे. या बदलामुळे कामगारांची भूमिका अधिक व्यापक आणि जबाबदारीपूर्ण बनली आहे. कामगार केवळ उत्पादन प्रक्रियेतील एक घटक न राहता तो संस्थेच्या प्रगतीत सक्रिय योगदान देणारा भागीदार ठरतो. त्यामुळे कामगाराच्या भूमिकेत कौशल्य, कार्यक्षमता, शिस्त, तसेच बदलत्या तंत्रज्ञानाशी जुळवून घेण्याची क्षमता आवश्यक ठरते.

याचबरोबर कामगारांच्या अपेक्षा आणि आकांक्षांमध्येही लक्षणीय बदल झाले आहेत. पूर्वी कामगारांची अपेक्षा प्रामुख्याने वेतन आणि नोकरीच्या सुरक्षिततेपुरती मर्यादित होती; परंतु आजच्या काळात त्यांना चांगले कामाचे वातावरण, पदोन्नतीच्या संधी, सामाजिक सुरक्षा, काम-जीवन संतुलन, तसेच सन्मान आणि प्रतिष्ठा यांची अपेक्षा असते. कामगार आपल्या कामातून केवळ आर्थिक लाभ नव्हे, तर आत्मसंतोष आणि व्यक्तिमत्त्व विकासही शोधत असतो.

या पार्श्वभूमीवर 'काम', 'कामगाराची भूमिका' आणि 'कामगारांच्या अपेक्षा/आकांक्षा' यांचा सखोल अभ्यास करणे अत्यंत आवश्यक आहे. या घटकांमुळे औद्योगिक संघटनांची कार्यक्षमता, कामगारांचे समाधान आणि औद्योगिक संबंधांची गुणवत्ता निश्चित होते. त्यामुळे या विषयाचा अभ्यास औद्योगिक समाजाच्या सखोल आकलनासाठी महत्त्वपूर्ण ठरतो.

१. काम

म्हणजे उपजीविकेसाठी, उत्पादनासाठी किंवा सेवेसाठी व्यक्तीने केलेली शारीरिक व मानसिक क्रिया होय. ही संकल्पना केवळ आर्थिक उत्पन्नाशी संबंधित नसून व्यक्तीच्या सामाजिक जीवनाशी, ओळखीशी आणि प्रतिष्ठेशीही जोडलेली असते. त्यामुळे समाजशास्त्रीय दृष्टिकोनातून कामाचे महत्त्व अधिक व्यापक आहे. परंपरेने कामाचा अर्थ केवळ श्रम किंवा रोजगार असा घेतला जात होता; परंतु आधुनिक समाजात कामाची व्याप्ती खूप वाढली आहे. घरगुती काम, सेवा क्षेत्रातील काम, बौद्धिक काम, तसेच स्वयंसेवी कार्यही 'काम' या संकल्पनेत समाविष्ट झाले आहे. उदाहरणार्थ, गृहिणीचे घरातील काम किंवा शिक्षकाचे बौद्धिक कार्य हेही तितकेच महत्त्वाचे मानले जाते.

समाजशास्त्रीय दृष्टीने काम हे व्यक्तीच्या सामाजिक ओळखीचे एक प्रमुख साधन आहे. व्यक्ती कोणते काम करते, तिचा व्यवसाय काय आहे, यावरून समाजात तिची ओळख निश्चित होते. उदाहरणार्थ, डॉक्टर,

शिक्षक, शेतकरी किंवा कामगार या भूमिकांमुळे व्यक्तीला विशिष्ट सामाजिक स्थान (status) प्राप्त होते. त्यामुळे काम हे केवळ उपजीविकेचे साधन नसून सामाजिक प्रतिष्ठा मिळवण्याचे माध्यमही आहे.

काम व्यक्तीच्या स्वतःच्या समाधानाशी देखील संबंधित असते. जेव्हा व्यक्ती आपल्या आवडीचे किंवा कौशल्याशी सुसंगत काम करते, तेव्हा तिला मानसिक समाधान आणि आत्मविश्वास मिळतो. उलटपक्षी, कामात असमाधान किंवा ताण असल्यास व्यक्तीच्या मानसिक आरोग्यावर नकारात्मक परिणाम होऊ शकतो. म्हणूनच 'काम' हे केवळ आर्थिक गरजा पूर्ण करणारे साधन नसून मानसिक आणि भावनिक गरजांनाही पूरक ठरते. याशिवाय, काम समाजाच्या आर्थिक आणि सामाजिक रचनेचा एक महत्वाचा घटक आहे. विविध प्रकारच्या कामांमुळे समाजात कामाचे विभाजननिर्माण होते, ज्यामुळे कार्यक्षमता वाढते आणि उत्पादन प्रक्रिया सुलभ होते. औद्योगिक समाजात तर कामाचे विशेषीकरण मोठ्या प्रमाणावर दिसून येते.

आधुनिक काळात तंत्रज्ञानाच्या विकासामुळे कामाचे स्वरूप झपाट्याने बदलत आहे. संगणकीकरण, ऑटोमेशन आणि डिजिटल तंत्रज्ञानामुळे पारंपरिक कामांच्या पद्धती बदलल्या आहेत. यामुळे नवीन रोजगाराच्या संधी निर्माण झाल्या असल्या तरी काही पारंपरिक नोकऱ्यांवर परिणामही झाला आहे. त्यामुळे कामाची संकल्पना अधिक गतिशील आणि परिवर्तनशील बनली आहे.

एकूणच, काम ही केवळ उपजीविकेची क्रिया नसून व्यक्तीच्या सामाजिक ओळखीचा, प्रतिष्ठेचा, मानसिक समाधानाचा आणि समाजाच्या रचनेचा मूलभूत आधार आहे. त्यामुळे समाजशास्त्रात कामाला अत्यंत महत्वाचे स्थान दिले जाते.

२) कामगार व त्यांची भूमिका

उद्योगधंद्यात मोठ्या प्रमाणावर विविध प्रकारचे कर्मचारी कार्यरत असतात आणि हेच आधुनिक औद्योगिक व्यवस्थेचे एक महत्वाचे वैशिष्ट्य आहे. एकाच उद्योगधंद्यात काम करणारे सर्व कर्मचारी समान नसतात; त्यांच्या शिक्षण, कौशल्य, अधिकार, जबाबदाऱ्या आणि स्थानामध्ये फरक आढळतो. त्यामुळे औद्योगिक संघटनेत एक प्रकारची श्रेणीबद्ध रचना दिसून येते, ज्यामध्ये प्रत्येक व्यक्तीला त्याच्या पदानुसार स्थान दिलेले असते.

या रचनेत सर्वात वरच्या स्तरावर उच्च अधिकारी असतात, ज्यांच्याकडे निर्णयक्षमता, नियंत्रण आणि प्रशासनाची जबाबदारी असते. मध्यम स्तरावर कार्यकारी अधिकारी, पर्यवेक्षक फोरमन यांचा समावेश होतो, जे व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्यातील दुवा म्हणून काम करतात. तळाच्या स्तरावर सामान्य कामगार असतात, जे प्रत्यक्ष उत्पादन प्रक्रियेत सहभागी होतात. उदाहरणार्थ, यंत्रज्ञ, मशीन ऑपरेटर, तंत्रज्ञ, तसेच साफसफाई आणि सहाय्यक कर्मचारी हे कामगारवर्गात मोडतात.

परंपरेने पाहता, कामगारांची भूमिका ही वरिष्ठ अधिकाऱ्यांच्या आदेशांचे पालन करून उत्पादनाची कामे पार पाडणे अशी मानली जात होती. म्हणजेच, त्यांचे मुख्य कार्य यंत्रे चालविणे, उत्पादन प्रक्रिया सुरळीत

ठेवणे आणि दिलेल्या कामाची वेळेत व शिस्तीत पूर्तता करणे हे होते. तथापि, आधुनिक औद्योगिक व्यवस्थेत ही भूमिका अधिक व्यापक आणि गतिमान झाली आहे.

आजच्या काळात कामगार केवळ आदेश पाळणारा घटक नसून तो उत्पादन प्रक्रियेतील सक्रिय भागीदार मानला जातो. मनुष्यबळ व्यवस्थापन आणि औद्योगिक समाजशास्त्र यांच्या आधुनिक दृष्टिकोनानुसार कामगारांचा सहभाग कौशल्यविकास आणि निर्णयप्रक्रियेत मर्यादित सहभाग यांना महत्त्व दिले जाते. त्यामुळे कामगारांकडून केवळ शारीरिक श्रमच नव्हे, तर तांत्रिक ज्ञान, समस्या सोडवण्याची क्षमता आणि टीमवर्कची अपेक्षा केली जाते.

तसेच, संगणकीकरण, ऑटोमेशन आणि डिजिटल तंत्रज्ञानामुळे कामगारांची भूमिका अधिक कौशल्याधारित झाली आहे. आज कामगारांना नवीन तंत्रज्ञान शिकणे, बदलांना स्वीकारणे आणि उत्पादनक्षमता वाढविण्यात योगदान देणे आवश्यक झाले आहे. त्यामुळे 'बहु-कौशल्य' आणि 'नियमित प्रशिक्षण' ही कामगारांची नवीन वैशिष्ट्ये बनली आहेत.

एकूणच, कामगारांची भूमिका ही केवळ आदेशांचे पालन करणारी न राहता उत्पादन, गुणवत्ता, कार्यक्षमता आणि संस्थेच्या प्रगतीत महत्त्वपूर्ण योगदान देणारी बनली आहे. त्यामुळे आधुनिक औद्योगिक समाजात कामगारांचे स्थान अधिक महत्त्वपूर्ण आणि सशक्त झालेले दिसून येते.

२.१. कामगार-भूमिकेची विभागणी

कोणत्याही उद्योगधंद्यातील बहुसंख्य कर्मचारी हे सामान्य कामगारवर्गातील असतात, तर अधिकारीवर्गाची संख्या तुलनेने कमी असते. त्यामुळे मर्यादित अधिकारीवर्ग हा मोठ्या संख्येतील कामगारांवर नियंत्रण ठेवत असतो. औद्योगिक संघटनेची रचना ही प्रामुख्याने श्रेणीबद्ध स्वरूपाची असल्याने, सामान्य कामगार हा या रचनेच्या तळाशी असतो. त्यामुळे पारंपरिक दृष्टिकोनानुसार कामगारांची भूमिका म्हणजे वरिष्ठ अधिकाऱ्यांचे आदेश पाळणे आणि दिलेले काम प्रामाणिकपणे पार पाडणे अशी मानली जात होती. या कारणामुळे कामगारांना 'सामान्यवर्ग' या गटात समाविष्ट केले जात असे.

परंतु आधुनिक औद्योगिक समाजात ही परिस्थिती मोठ्या प्रमाणावर बदललेली दिसून येते. आज कामगार पूर्वीप्रमाणे केवळ आदेश पाळणारा घटक राहिलेला नाही. कामगारांनी संघटनांच्या माध्यमातून आपली एकजूट आणि शक्ती वाढविली आहे. उदाहरणार्थ, कामगार पक्ष सारख्या राजकीय पक्षांच्या स्थापनेत कामगारांचा सक्रिय सहभाग दिसून येतो. तसेच रशिया सारख्या देशांमध्ये कामगारवर्गाला प्रमुख स्थान देण्यात आले आहे, तर संयुक्त राज्य अमेरिका सारख्या भांडवलशाही देशातही कामगार संघटनांचा प्रभाव वाढताना दिसतो. भारतातही कामगार संघटना आणि कामगार चळवळी अधिक सक्रिय होत असून, कामगारांचे सामाजिक, आर्थिक आणि राजकीय महत्त्व वाढलेले आहे.

या बदलत्या पार्श्वभूमीवर कामगारांची भूमिका अधिक व्यापक, जटिल आणि महत्त्वपूर्ण बनली आहे. आधुनिक औद्योगिक व्यवस्थेत कामगार केवळ उत्पादन प्रक्रियेत सहभागी नसून, ते संस्थेच्या कार्यक्षमतेत,

गुणवत्ता वाढविण्यात आणि नवोपक्रम घडविण्यातही योगदान देतात. औद्योगिक समाजशास्त्र आणि मनुष्यबळ व्यवस्थापन या क्षेत्रांतील अभ्यासानुसार कामगारांचा सहभाग, कौशल्यविकास आणि निर्णय प्रक्रियेत मर्यादित सहभाग यांना विशेष महत्त्व दिले जाते.

कामगारांच्या भूमिकेचा सखोल अभ्यास करण्यासाठी तिचे पुढील तीन विभागांमध्ये विश्लेषण करणे अधिक सोयीचे ठरते:

- (अ) **कामगारांच्या भूमिकेच्या बाजू :** या विभागात कामगारांची प्रत्यक्ष कामातील भूमिका, जबाबदाऱ्या, कौशल्ये आणि उत्पादन प्रक्रियेत त्यांचे योगदान यांचा विचार केला जातो.
- (ब) **कामगारांच्या भूमिकेच्या आकांक्षा :** या भागात कामगारांच्या अपेक्षा, उद्दिष्टे आणि आकांक्षा यांचा अभ्यास केला जातो. यामध्ये योग्य वेतन, सुरक्षितता, पदोन्नती, सामाजिक प्रतिष्ठा आणि काम-जीवन संतुलन यांचा समावेश होतो.
- (क) **कामगारांच्या भूमिकेवर येणारे ताण :** या विभागात कामगारांना त्यांच्या भूमिकेमुळे येणारे शारीरिक, मानसिक, सामाजिक आणि आर्थिक ताण यांचा विचार केला जातो.

एकूणच, आधुनिक औद्योगिक समाजात कामगारांची भूमिका अधिक गतिशील, सशक्त आणि बहुआयामी बनली असून, तिचा अभ्यास या तीन विभागांच्या आधारे केल्यास अधिक स्पष्टपणे समजतो.

(अ) कामगारांच्या भूमिकेच्या बाजू

कामगारांच्या भूमिकेचे योग्य आणि सखोल आकलन होण्यासाठी तिच्या विविध बाजू समजून घेणे अत्यंत आवश्यक आहे. कामगार नेमके कोणते काम करतो, त्याच्या कामावर कोणते घटक परिणाम करतात आणि त्याला कोणत्या अडचणींचा सामना करावा लागतो, हे समजण्यासाठी भूमिकेच्या बाजूंचा अभ्यास महत्त्वाचा ठरतो.

साधारणपणे कामगारांच्या भूमिकेच्या दोन प्रमुख बाजू मानल्या जातात:

- १) भौतिक बाजू
- २) सामाजिक बाजू

या दोन्ही बाजूंचा एकत्रित विचार केल्याशिवाय कामगारांच्या स्थितीचे पूर्ण आकलन होऊ शकत नाही.

(१) कामगारांच्या भूमिकेची भौतिक बाजू

कामगार ज्या वातावरणात काम करतो, त्या भौतिक परिस्थितीचा त्याच्या भूमिकेवर मोठा प्रभाव पडतो. भौगोलिक परिस्थिती, हवामान, कामाचे ठिकाण, यंत्रसामग्री, उत्पादनपद्धती, कच्चा माल आणि कामाचे स्वरूप हे सर्व घटक कामगारांच्या कामावर परिणाम करतात. यालाच 'भौतिक पर्यावरण' असे म्हणतात.

आधुनिक उद्योगधंद्यात कामगाराचे भौतिक पर्यावरण पूर्णपणे बदललेले आहे. पूर्वी घरगुती उत्पादन पद्धतीत कामगार स्वतःच उत्पादन साधनांचा मालक होता आणि संपूर्ण उत्पादन प्रक्रिया तो स्वतः करत होता. त्यामुळे त्याला कामात समाधान आणि आत्मीयता वाटत असे. परंतु आजच्या औद्योगिक व्यवस्थेत कामगार हा उत्पादन साधनांचा मालक नसून तो कारखान्यातील यंत्रांवर काम करणारा कर्मचारी आहे. त्यामुळे त्याचे काम मर्यादित झाले आहे आणि उत्पादन प्रक्रियेशी त्याचे नाते कमी झाले आहे.

आजच्या काळात यांत्रिकीकरण, स्वयंचलित प्रणाली आणि डिजिटल तंत्रज्ञानामुळे कामाचे स्वरूप अधिक बदलले आहे. औद्योगिक समाजशास्त्र आणि मनुष्यबळ व्यवस्थापन यांच्या अभ्यासानुसार या बदलांचा कामगारांच्या भूमिकेवर मोठा परिणाम झाला आहे.

(अ) श्रमविभाजन व कार्यविविधता

आधुनिक उद्योगधंद्यात श्रमविभाजनाला मोठे महत्त्व आहे. अडम स्मित यांनी श्रमविभाजनाचे महत्त्व स्पष्ट करताना उत्पादन प्रक्रिया अनेक लहान टप्प्यांमध्ये विभागली जाते असे सांगितले आहे. त्यामुळे प्रत्येक कामगार फक्त एक छोटा भाग पूर्ण करतो.

आजच्या औद्योगिक व्यवस्थेत कामांची विविधता मोठ्या प्रमाणावर वाढली आहे. नवीन तंत्रज्ञान आणि संशोधनामुळे नवीन प्रकारची कामे निर्माण होत आहेत. त्यामुळे कामगारांना विविध प्रकारची कामे करावी लागतात. मात्र, या प्रक्रियेमुळे कामगाराला संपूर्ण उत्पादनाची कल्पना राहत नाही आणि तो केवळ एका भागापुरता मर्यादित राहतो.

(ब) कामगार-भूमिकेचे आकुंचन

सूक्ष्म श्रमविभाजनामुळे कामगाराचे काम खूपच मर्यादित झाले आहे. तो दिवसभर एकच लहानसे काम वांवार करीत असतो. त्यामुळे त्याची भूमिका संकुचित होते. आणि त्याला संपूर्ण उत्पादन प्रक्रियेची माहिती नसते.

(क) कामगार-कौशल्याची घट

एकाच प्रकारचे काम सतत केल्यामुळे कामगाराच्या कौशल्यविकासाला मर्यादा येतात. त्याच्या सर्जनशीलतेला वाव राहत नाही. कार्ल मार्क्स आणि फ्रेड्रिक एन्जेल्स यांच्या मते, यंत्रसृष्टीमुळे कामगार आपल्या कामातील 'स्वत्व' गमावतो आणि त्याच्या कामातील आनंदही कमी होतो.

(ड) यांत्रिकीकरण (Mechanization)

यांत्रिकीकरण हा कामगाराच्या भूमिकेवर प्रभाव टाकणारा महत्त्वाचा घटक आहे. आधुनिक उद्योगधंद्यात विविध प्रकारची यंत्रे वापरली जातात आणि त्या यंत्रांच्या स्वरूपानुसार कामगाराचे काम ठरते.

यांत्रिकीकरणामुळे खालील परिणाम दिसून येतात:

- कामगाराचे महत्त्व काही प्रमाणात कमी होते

- कामाचे स्वरूप ठराविक आणि एकसुरी होते
- कामाच्या ठिकाणी विशिष्ट शिस्त व नियम निर्माण होतात

(य) कामगाराचे महत्त्व कमी झाले

यांत्रिकीकरण आणि स्वयंचलित तंत्रज्ञान (स्वयंचलित प्रणाली) मोठ्या प्रमाणावर वापरले जाऊ लागल्यापासून उद्योगधंद्यात कामगाराचे पारंपरिक महत्त्व काही प्रमाणात कमी झाले आहे. पूर्वी उत्पादन प्रक्रियेत कामगाराची भूमिका केंद्रस्थानी होती; परंतु आज अनेक उद्योगांमध्ये यंत्रे आणि संगणकीय प्रणाली ही उत्पादनाची मुख्य साधने बनली आहेत.

ज्या उद्योगांमध्ये स्वयंचलित यंत्रांचा वापर होतो, तेथे उत्पादन प्रक्रिया प्रामुख्याने यंत्रांद्वारेच चालते. अशा वेळी कामगाराची भूमिका थेट उत्पादन करणाऱ्यापेक्षा निरीक्षक किंवा नियंत्रक अशी होते. त्यामुळे तो उत्पादन प्रक्रियेत सक्रिय भागीदार नसून काही प्रमाणात 'बघ्याची' भूमिका घेतो.

उत्पादनाचा वेग, गुणवत्ता आणि प्रमाण हे प्रामुख्याने यंत्रांवर अवलंबून असते. त्यामुळे मोठ्या प्रमाणात उत्पादन झाले तरी त्याचे श्रेय यंत्रसामर्थ्याला दिले जाते. औद्योगिक समाजशास्त्र आणि मनुष्यबळ व्यवस्थापन यांच्या आधुनिक अभ्यासानुसार, या प्रक्रियेमुळे कामगाराचे स्थान 'मानवी श्रम' पासून 'तांत्रिक सहाय्यक' या दिशेने बदलले आहे. परिणामी, प्रचंड यंत्रशक्तीसमोर मानवी श्रमाचे महत्त्व तुलनेने कमी जाणवते.

(र) कामगाराच्या भूमिकेची ठराविक चाकोरी निर्माण झाली

उत्पादन प्रक्रियेचे संपूर्ण यांत्रिकीकरण झाल्यामुळे कामाचे स्वरूप अधिक ठराविक आणि पुनरावृत्ती स्वरूपाचे झाले आहे. प्रत्येक काम विशिष्ट पद्धतीने, ठराविक क्रमाने आणि वेळेत करावे लागते. त्यामुळे कामगाराच्या भूमिकेत एक प्रकारची 'चाकोरी' निर्माण होते.

स्वयंचलित यंत्रांबरोबर काम करताना कामगाराला यंत्राच्या गतीनुसार काम करावे लागते. म्हणजेच, कामाची गती, वेळ आणि पद्धत यंत्रावर अवलंबून असते. यामुळे कामगाराचे काम चक्रीय आणि एकसुरी बनते.

औद्योगिक व्यवस्थेत 'वाजवीकरण' आणि कार्यक्षमतेवर भर दिला जात असल्याने कामातील विविधता कमी होऊन 'तोच तोचपणा' वाढतो. फ्रेडरिक विन्सलो टेलर यांच्या वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धांतानुसार कामाचे सूक्ष्म नियोजन केल्यामुळे कार्यक्षमता वाढते; पण त्याच वेळी कामगाराचे स्वातंत्र्य आणि सर्जनशीलता कमी होते. त्यामुळे कामगाराला यंत्राशी जुळवून घेत काम करावे लागते.

(ल) कामाच्या ठिकाणची विशिष्ट परिस्थिती निर्माण झाली

यांत्रिकीकरणामुळे कामाच्या ठिकाणच्या भौतिक परिस्थितीतही मोठे बदल झाले आहेत. प्रत्येक उद्योगधंद्यातील कामाचे वातावरण वेगळे असले तरी काही सामान्य वैशिष्ट्ये दिसून येतात.

अनेक ठिकाणी यंत्रे अचल असल्यामुळे कामगाराला एकाच जागी उभे राहून काम करावे लागते. सतत यंत्रावर लक्ष ठेवावे लागत असल्याने त्याची हालचाल मर्यादित होते. त्यामुळे इतर कामगारांशी संवाद साधण्याची संधी कमी मिळते आणि सामाजिक संबंधांवर परिणाम होतो.

यंत्रांच्या कर्णकर्कश आवाजामुळे कामगारांना मानसिक ताण आणि थकवा जाणवतो. अनेकदा शेजारील कामगारांशी संवाद साधणेही कठीण होते, ज्यामुळे कामगारांमध्ये अलगतता निर्माण होते.

तसेच, काही उद्योगधंद्यांमध्ये उष्णता, धूर, धूळ, रासायनिक वायू, कंपने आणि अपघाताचा धोका या गोष्टी मोठ्या प्रमाणावर आढळतात. या सर्व घटकांचा कामगारांच्या आरोग्यावर आणि सुरक्षिततेवर नकारात्मक परिणाम होतो. आधुनिक काळात आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटने सारख्या संस्थांनी कामगारांच्या सुरक्षिततेसाठी नियम आणि मानके तयार केली असली तरी प्रत्यक्षात अनेक ठिकाणी कामगारांना प्रतिकूल परिस्थितीत काम करावे लागते.

एकूणच, यांत्रिकीकरण, श्रमविभाजन आणि विशेषीकरण यांमुळे कामगारांच्या भूमिकेची भौतिक बाजू पूर्णपणे बदलली आहे. कामगाराचे महत्त्व काही प्रमाणात कमी झाले, त्याच्या कामात चाकोरी निर्माण झाली आणि कामाच्या ठिकाणची परिस्थितीही अधिक कठीण व तांत्रिक बनली. त्यामुळे आधुनिक उद्योगधंद्यात कामगाराची भूमिका ही यंत्रांशी जुळवून घेणारी आणि बदलत्या परिस्थितीनुसार विकसित होणारी अशी बनली आहे.

(२) कामगारांच्या भूमिकेची सामाजिक बाजू

कामगारांच्या भूमिकेचा विचार करताना केवळ भौतिक घटकच नव्हे, तर सामाजिक घटकांचाही विचार करणे अत्यंत आवश्यक आहे. कामगार ज्या वातावरणात काम करतो, त्या ठिकाणी तो इतर अनेक व्यक्तींशी सतत संपर्कात असतो. त्यामुळे कामगाराची भूमिका ही सामाजिक परिस्थितीशी घट्टपणे जोडलेली असते.

उद्योगधंद्यात काम करणारा प्रत्येक कामगार हा मोठ्या समूहाचा एक भाग असतो. तो इतर कामगार, पर्यवेक्षक, अधिकारी आणि व्यवस्थापन यांच्याशी थेट किंवा अप्रत्यक्ष संबंध ठेवतो. त्यामुळे औद्योगिक उत्पादन प्रक्रिया ही केवळ आर्थिक क्रिया नसून एक सामाजिक प्रक्रिया देखील आहे. औद्योगिक समाजशास्त्र या क्षेत्रात या सामाजिक संबंधांचा सखोल अभ्यास केला जातो.

आधुनिक उद्योगधंद्यात सूक्ष्म श्रमविभाजन आणि विशेषीकरण विशेषीकरण वाढल्यामुळे प्रत्येक विभागातील कामगारांना इतर विभागांवर अवलंबून राहावे लागते. त्यामुळे सहकार्य आणि समन्वय यांना विशेष महत्त्व प्राप्त झाले आहे. एमिल दुर्खीम यांच्या मते, अशा परस्परावलंबित्वामुळे समाजात एकात्मता निर्माण होते.

कामगाराचे इतर कामगारांशी, वरिष्ठांशी आणि व्यवस्थापनाशी असलेले संबंध, त्यातून निर्माण होणारे गट, संघर्ष आणि सहकार्य या सर्व बाबी समाजशास्त्रीय दृष्टिकोनातून महत्त्वाच्या ठरतात. म्हणूनच कामगारांच्या भूमिकेची सामाजिक बाजू समजून घेणे आवश्यक आहे.

(२) कामगाराच्या भूमिकेची सामाजिक बाजू

कामगाराच्या भूमिकेचा विचार करताना केवळ भौतिक घटकच नव्हे, तर सामाजिक घटकांचाही विचार करणे अत्यंत आवश्यक आहे. कामगार ज्या वातावरणात काम करतो, त्या ठिकाणी तो इतर अनेक व्यक्तींशी सतत संपर्कात असतो. त्यामुळे कामगाराची भूमिका ही सामाजिक परिस्थितीशी घट्टपणे जोडलेली असते.

उद्योगधंद्यात काम करणारा प्रत्येक कामगार हा मोठ्या समूहाचा एक भाग असतो. तो इतर कामगार, पर्यवेक्षक, अधिकारी आणि व्यवस्थापन यांच्याशी थेट किंवा अप्रत्यक्ष संबंध ठेवतो. त्यामुळे औद्योगिक उत्पादन प्रक्रिया ही केवळ आर्थिक क्रिया नसून एक सामाजिक प्रक्रिया देखील आहे. औद्योगिक समाजशास्त्र या क्षेत्रात या सामाजिक संबंधांचा सखोल अभ्यास केला जातो.

आधुनिक उद्योगधंद्यात सूक्ष्म श्रमविभाजन आणि विशेषीकरण विशेषीकरण वाढल्यामुळे प्रत्येक विभागातील कामगारांना इतर विभागांवर अवलंबून राहावे लागते. त्यामुळे सहकार्य आणि समन्वय यांना विशेष महत्त्व प्राप्त झाले आहे. एमिल दुर्खीम यांच्या मते, अशा परस्परावलंबित्वामुळे समाजात एकात्मता निर्माण होते.

कामगाराचे इतर कामगारांशी, वरिष्ठांशी आणि व्यवस्थापनाशी असलेले संबंध, त्यातून निर्माण होणारे गट, संघर्ष आणि सहकार्य या सर्व बाबी समाजशास्त्रीय दृष्टिकोनातून महत्त्वाच्या ठरतात. म्हणूनच कामगाराच्या भूमिकेची सामाजिक बाजू समजून घेणे आवश्यक आहे.

कामगाराच्या भूमिकेच्या सामाजिक बाजूतील प्रमुख घटक

(१) आधुनिक उद्योगधंद्यातील कामगाराचे स्थान

आधुनिक उद्योगधंद्यात यांत्रिकीकरणामुळे उत्पादनसाधने अत्यंत महाग आणि मोठ्या प्रमाणावर असतात. त्यामुळे कामगाराला ती स्वतःच्या मालकीची ठेवणे शक्य नसते. पूर्वी घरगुती उत्पादन पद्धतीत कामगार स्वतःच उत्पादनसाधनांचा मालक होता; पण आज कारखाना पद्धतीत तो केवळ कामगार म्हणून कार्य करतो. त्यामुळे उद्योगधंद्यात त्याचे स्थान तुलनेने दुय्यम झाले आहे.

(२) कामगार हा कारखान्याचा नोकर बनला

उत्पादनसाधनांवर मालकी नसल्यामुळे कामगार हा कारखान्याचा कर्मचारी किंवा नोकर म्हणून काम करतो. पूर्वीचा स्वतंत्र कारागीर आता वेतनावर काम करणारा मजूर झाला आहे. त्यामुळे त्याला आपल्या उपजीविकेसाठी भांडवलदार किंवा कंपनीवर अवलंबून राहावे लागते. मनुष्यबळ व्यवस्थापन मध्ये या नात्याला 'कामगार - मालक संबंध' असे म्हटले जाते.

(३) कामाच्या स्वरूपावर कामगाराचे नियंत्रण कमी

आधुनिक उद्योगधंद्यात कामगाराला आपल्या कामाचे स्वरूप, वेळ किंवा पद्धत ठरविण्याचे स्वातंत्र्य कमी असते. उत्पादनाची गुणवत्ता, प्रमाण, वेळ आणि प्रक्रिया या सर्व गोष्टी यंत्रसामग्री आणि व्यवस्थापन ठरवितात. त्यामुळे कामगाराचे काम अधिक यांत्रिक आणि नियंत्रित स्वरूपाचे बनते.

(४) यंत्र व कामगार यांतील स्पर्धा

यांत्रिकीकरणामुळे यंत्रे कामगारांची स्पर्धाक बनली आहेत. अनेक कामे जी पूर्वी माणसे करत होती, ती आज यंत्रे अधिक वेगाने आणि अचूकतेने करतात. त्यामुळे कामगारांना नोकरीची असुरक्षितता जाणवते. कार्ल मार्क्स यांच्या मतानुसार, या प्रक्रियेमुळे कामगार यंत्रांवर अधिक अवलंबून होतो आणि काही प्रमाणात त्याचे स्वातंत्र्य कमी होते.

(५) कामाच्या ठिकाणचे सामाजिक संबंध

आधुनिक उद्योगधंद्यात कामगाराला यंत्रांशी आणि बदलत्या परिस्थितीशी जुळवून घ्यावे लागते. यंत्रांशी समन्वय साधताना तो इतर कामगारांशीही संबंध निर्माण करतो. या प्रक्रियेतून कार्यस्थळावरील सामाजिक संबंध तयार होतात. हे संबंध सहकार्य, संवाद, गटभावना आणि कधी कधी संघर्ष यांवर आधारित असतात. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन सारख्या संस्थांनी कार्यस्थळी चांगले सामाजिक संबंध आणि सुरक्षित वातावरण निर्माण करण्यावर भर दिला आहे.

यंत्र व यंत्रनिर्मित परिस्थितीशी समन्वय साधण्याच्या प्रक्रियेतूनच कामगाराचे कामाच्या ठिकाणचे सामाजिक संबंध निर्माण झाले, त्याची वैशिष्ट्ये खालीलप्रमाणे आहेत.

(अ) उद्योगधंद्यातील यांत्रिकीकरणाने आकारलेले सामाजिक संबंध

उद्योगधंद्यात कामगारांचे परस्पर संबंध कसे असतील हे मोठ्या प्रमाणावर यांत्रिकीकरणावर अवलंबून असते. यंत्रांचा वापर, श्रमविभाजन, विशेषीकरण विशेषीकरण आणि कामातील ठराविक चाकोरी या सर्व गोष्टी कामगारांच्या सामाजिक संबंधांना आकार देतात. आधुनिक उद्योगधंद्यात कामगाराला यंत्रांच्या गतीनुसार आणि पद्धतीनुसार काम करावे लागते. त्यामुळे तो काही प्रमाणात यंत्रप्रणालीचा एक भाग बनतो. औद्योगिक समाजशास्त्र या क्षेत्रातील अभ्यासानुसार, अशा परिस्थितीत कामगाराची भूमिका अधिक तांत्रिक आणि मर्यादित बनते. उत्पादन प्रक्रियेत कार्यक्षमतेला प्राधान्य दिले जात असल्यामुळे कामगाराला केवळ त्याच्या कामाशी संबंधित लोकांशीच संपर्क ठेवावा लागतो. त्यामुळे इतरांशी असलेले संबंध मर्यादित आणि औपचारिक स्वरूपाचे राहतात. हे संबंध बहुधा व्यक्तिनिरपेक्ष आणि अप्रत्यक्ष असतात. यंत्रांच्या प्रकारानुसारही सामाजिक संबंध बदलतात. उदाहरणार्थ, जर यंत्रे अचल (असतील, तर कामगाराला एकाच ठिकाणी राहून सतत काम करावे लागते. त्यामुळे त्याला इतर कामगारांशी संवाद साधण्याची संधी कमी मिळते. परिणामी, कामगारांमध्ये सामाजिक संबंध कमी होऊन अलगता वाढते.

आजच्या काळात ऑटोमेशन, रोबोटिक्स आणि डिजिटल तंत्रज्ञानामुळे ही प्रवृत्ती अधिक वाढताना दिसते. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन च्या अहवालांनुसार, आधुनिक तंत्रज्ञानामुळे कार्यस्थळी मानवी संवाद कमी होऊन काम अधिक एकसुरी आणि व्यक्तिनिरपेक्ष होत आहे.

(ब) उद्योगधंद्यातील अधिकारी-तंत्राचा प्रभाव

यांत्रिकीकरणाबरोबरच उद्योगधंद्यात अधिकारी-तंत्र देखील महत्त्वाची भूमिका बजावते. औद्योगिक प्रशासन सुरळीत चालण्यासाठी ही पद्धती आवश्यक मानली जाते.

या व्यवस्थेत कामगाराचे स्थान सर्वात खालच्या स्तरावर असते, तर अधिकारी वर्गाकडे सत्ता, अधिकार आणि नियंत्रण असते. त्यामुळे कामगारांवर पूर्णपणे अधिकारीवर्गाचे नियंत्रण राहते. कामगारांनी कसे वागावे, कोणाशी कसे संबंध ठेवावेत, कोणते नियम पाळावेत हे सर्व अधिकारी-तंत्राने निश्चित केलेले असते.

मॅक्स वेबर यांनी मांडलेल्या अधिकारी-तंत्राच्या संकल्पनेनुसार, अशा व्यवस्थेत नियम, शिस्त आणि औपचारिक संबंध यांना महत्त्व दिले जाते. त्यामुळे कामगारांना वरिष्ठांचे आदेश पाळणे, आवश्यक माहिती देणे आणि ठराविक पद्धतीने काम करणे बंधनकारक असते.

कामगार आणि वरिष्ठ अधिकारी यांच्यातील संबंध थेट नसून अप्रत्यक्ष असतात. अनेक स्तरांमधून आदेश खाली पोहोचविले जातात. त्यामुळे संबंध अधिक औपचारिक आणि व्यक्तिनिरपेक्ष बनतात. तसेच, कामगारांमधील परस्पर संबंध देखील अधिकारी-तंत्राने मर्यादित केलेले असतात. प्रत्येक कामगाराचे काम, जबाबदाऱ्या आणि अधिकार निश्चित असल्यामुळे त्याचे इतरांशी संबंधही ठराविक मर्यादित राहतात. त्यामुळे हे संबंध भावनाशून्य आणि औपचारिक स्वरूपाचे असतात.

एकूणच, उद्योगधंद्यातील यांत्रिकीकरण आणि अधिकारी-तंत्र या दोन्ही घटकांमुळे कामगारांचे सामाजिक संबंध निश्चित, मर्यादित आणि व्यक्तिनिरपेक्ष झालेले दिसतात. या प्रक्रियेमुळे कामगाराचे स्थान संपूर्ण व्यवस्थेत दुय्यम बनते. त्याला मान, प्रतिष्ठा आणि स्वातंत्र्य कमी प्रमाणात मिळते.

याचा परिणाम असा होतो की, कामगाराला आपल्या कामातून समाधान आणि आनंद मिळत नाही. तो उद्योगधंद्याशी पूर्णपणे एकरूप होऊ शकत नाही आणि कामाविषयी त्याच्या मनात दुरावा निर्माण होतो. कार्ल मार्क्स यांनी यालाच 'विमुक्ती/दुरावा' असे संबोधले आहे.

३. कामगारांच्या अपेक्षा / आकांक्षा

३.१. आकांक्षा : एक प्रेरकशक्ती

प्रत्येक व्यक्ती आपल्या जीवनात काही ना काही आकांक्षा बाळगून जगत असते आणि त्या पूर्ण करण्यासाठी सतत प्रयत्न करत असते. व्यक्तीच्या सर्व कृतींना दिशा देणारी मुख्य शक्ती म्हणजे तिच्या आकांक्षा होय. म्हणूनच आकांक्षा ही मानवी वर्तनाची एक महत्त्वाची प्रेरकशक्ती मानली जाते.

व्यक्ती आपल्या ध्येयांच्या पूर्तीसाठी मेहनत घेत असते; परंतु सर्व प्रयत्न यशस्वी होतीलच असे नाही. अनेक वेळा अपयश येते, आणि त्यामुळे निराशा व असंतोष (निर्माण होतो. ही गोष्ट कामगारांच्या बाबतीतही तितकीच लागू होते. उद्योगधंद्यात काम करणारा कामगार हा काही मूलभूत आकांक्षा मनात ठेवूनच कामाला लागतो. तो केवळ उपजीविकेसाठी काम करत नाही, तर आपल्या जीवनातील विविध गरजा आणि इच्छा पूर्ण करण्यासाठी काम करतो. औद्योगिक समाजशास्त्र आणि मनुष्यबळ व्यवस्थापनया क्षेत्रांतील अभ्यासानुसार, कामगाराच्या कामामागे आर्थिक गरजांबरोबरच सामाजिक आणि मानसिक आकांक्षा देखील कार्यरत असतात.

उच्चपदस्थ अधिकारी जसे मान, प्रतिष्ठा, अधिकार आणि स्वातंत्र्य यांचा उपभोग घेत आपल्या आकांक्षा पूर्ण करण्याचा प्रयत्न करतात, तसेच कामगारही आपल्या मर्यादित परिस्थितीत त्या पूर्ण करण्यासाठी झगडत असतो. फरक एवढाच की, कामगाराकडे संसाधने आणि अधिकार कमी असतात, तरीही तो आपल्या आकांक्षा पूर्ण करण्यासाठी सातत्याने प्रयत्न करत राहतो.

उद्योगधंद्यातील नोकरी कामगारासाठी अत्यंत महत्वाची असते, कारण तीच त्याच्या उपजीविकेचे मुख्य साधन असते. त्यामुळे तो आपल्या आयुष्यातील मोठा भाग कामाच्या ठिकाणी घालवतो. अशा परिस्थितीत त्याच्या मनात विविध मानवी इच्छा आणि आकांक्षा निर्माण होणे स्वाभाविक आहे. कामगार आपल्या कामाच्या माध्यमातून केवळ आर्थिक लाभ मिळवू इच्छित नाही, तर सन्मान, सुरक्षितता, स्थैर्य, सामाजिक ओळख आणि आत्मसंतोष यांचीही अपेक्षा ठेवतो. अब्राहम मॅस्लोयांच्या गरजांच्या पिरॅमिड सिद्धांतानुसार, माणूस केवळ मूलभूत गरजांवर थांबत नाही, तर सन्मान आणि आत्मसिद्धी यांसारख्या उच्च पातळीच्या गरजांकडेही वाटचाल करतो.

कामगारांच्या आकांक्षा समजून घेतल्यास त्यांच्या वर्तनाचे स्पष्टीकरण करणे सोपे होते. उदाहरणार्थ, आर्थिक तोटा होण्याची शक्यता असूनही कामगार संप का करतात? व्यवस्थापनाशी मोठे मतभेद नसतानाही कामगार संघटनेत का सहभागी होतात? किंवा उत्पादन मर्यादित ठेवण्याचा प्रयत्न का करतात? या सर्व प्रश्नांची उत्तरे त्यांच्या आकांक्षा आणि अपेक्षांमध्ये दडलेली असतात.

कामगारही इतर माणसांप्रमाणेच भावनाशील असतो. त्याच्या आकांक्षा पूर्ण झाल्यास त्याला समाधान आणि आनंद मिळतो; पण त्या पूर्ण न झाल्यास तो निराश आणि असंतुष्ट होतो. फ्रेडरिक हर्जबर्गयांच्या मतानुसार, कामातील समाधान आणि असंतोष हे कामगारांच्या प्रेरणेशी थेट संबंधित असतात.

एकूणच, कामगारांच्या आकांक्षा या त्यांच्या वर्तनामागील मूलभूत प्रेरकशक्ती आहेत. त्या त्यांच्या कामाच्या पद्धती, निर्णय आणि औद्योगिक वर्तनावर प्रभाव टाकतात. त्यामुळे कामगारांच्या आकांक्षांचा अभ्यास केल्याशिवाय औद्योगिक जीवन आणि कामगारांचे वर्तन समजणे पूर्णपणे शक्य नाही.

श्री. मास्लो यांची गरजांची श्रेणीरचना

मानवी आकांक्षा आणि वर्तन समजून घेण्यासाठी अब्राहम मॅस्लो यांनी मांडलेला गरजांच्या श्रेणीरचनेचा सिद्धांत अत्यंत महत्वाचा मानला जातो. या सिद्धांतानुसार, मानवाच्या इच्छा अमर्यादित असतात आणि एक इच्छा पूर्ण झाली की लगेच दुसरी इच्छा निर्माण होते. त्यामुळे मानवी जीवनात आकांक्षांचे चक्र सतत चालू राहते आणि ह्याच आकांक्षा व्यक्तीला कार्य करण्याची प्रेरणा देतात.

मास्लो यांच्या मते, माणूस सर्वप्रथम आपल्या तातडीच्या आणि मूलभूत गरजा पूर्ण करण्याचा प्रयत्न करतो. त्या पूर्ण झाल्यानंतरच तो पुढील उच्च स्तरावरील गरजांकडे वळतो. या गरजांची त्यांनी क्रमवार मांडणी केली आहे, ज्याला “मॅस्लोची गरजांची श्रेणी (सोपानरचना)” असे म्हणतात. नंतर डग्लस मॅकग्रेगर यांनी या संकल्पनेत काही सुधारणा सुचवल्या.

गरजांची श्रेणीरचना पुढीलप्रमाणे आहे:

१) शारीरिक गरजा

या सर्वात मूलभूत आणि आवश्यक गरजा आहेत. अन्न, पाणी, झोप, निवारा या गरजा पूर्ण झाल्याशिवाय इतर कोणत्याही गरजांचे महत्त्व वाटत नाही. कामगारांच्या दृष्टीने योग्य वेतन, अन्न व निवारा या गरजा अत्यंत महत्वाच्या असतात.

२) सुरक्षिततेच्या गरजा

शारीरिक गरजा पूर्ण झाल्यानंतर माणूस सुरक्षिततेचा विचार करतो. यामध्ये शारीरिक सुरक्षिततेबरोबरच नोकरीची शाश्वती, स्थैर्य आणि भविष्यातील संरक्षण यांचा समावेश होतो. आधुनिक औद्योगिक समाजात कामगारांना नोकरीची हमी, अपघातांपासून संरक्षण आणि सामाजिक सुरक्षा यांची गरज असते.

३) सामाजिक गरजा

यानंतर माणूस सामाजिक संबंधांकडे वळतो. मैत्री, गटात सामील होणे, सहकार्य आणि आपलेपणाची भावना या गरजा महत्वाच्या ठरतात. उद्योगधंद्यात कामगारांना सहकाऱ्यांशी चांगले संबंध, गटभावना आणि संघटनेचा आधार आवश्यक वाटतो.

४) स्व-गरजा / सन्मानाच्या गरजा

या स्तरावर माणसाला मान, प्रतिष्ठा, आदर, आत्मविश्वास आणि यश मिळविण्याची इच्छा असते. कामगारांना आपल्या कामाची दखल घेतली जावी, त्यांना सन्मान मिळावा आणि प्रगतीची संधी मिळावी अशी अपेक्षा असते.

५) आत्मसिद्धीच्या गरजा

आजच्या अद्ययावत अभ्यासानुसार, सर्वोच्च स्तरावर व्यक्ती स्वतःच्या क्षमतांचा पूर्ण विकास करण्याचा प्रयत्न करते. सर्जनशीलता, नवोपक्रम, आणि वैयक्तिक प्रगती या गरजा येथे येतात.

उच्च स्तरावरील गरजांची वैशिष्ट्ये

मास्लो यांच्या मते उच्च स्तरावरील गरजांबाबत काही महत्त्वाच्या बाबी आढळतात:

- या गरजा हळूहळू विकसित होतात
- त्या तातडीच्या नसतात, त्यामुळे त्यांची पूर्तता उशिरा झाली तरी चालते
- या गरजा पूर्ण झाल्यास व्यक्तीचे आरोग्य, समाधान आणि कार्यक्षमता सुधारते
- उच्च गरजा पूर्ण करण्यासाठी चांगली आर्थिक व शैक्षणिक पार्श्वभूमी आवश्यक असते
- या गरजांमुळे व्यक्तीला अधिक प्रेरणा मिळते

टिका

मास्लो यांच्या सिद्धांताला मोठ्या प्रमाणावर मान्यता मिळाली असली तरी काही अभ्यासकांनी त्यावर टीका केली आहे. फ्रेडरिक हर्जबर्ग, बर्नार्ड माउस्नर आणि बार्बरा स्नायडरमन यांनी या श्रेणीरचनेच्या कठोर क्रमावर शंका व्यक्त केली आहे. त्यांच्या मते, सर्व व्यक्ती एकाच क्रमाने गरजा पूर्ण करतातच असे नाही.

एकूणच, मास्लो यांची गरजांची श्रेणीरचना ही मानवी आकांक्षा आणि वर्तन समजून घेण्यासाठी उपयुक्त सिद्धांत आहे. विशेषतः कामगारांच्या आकांक्षा, त्यांचे वर्तन आणि औद्योगिक संबंध समजून घेण्यासाठी हा सिद्धांत अत्यंत महत्त्वाचा ठरतो. त्यामुळे कामगारांच्या अभ्यासात या सिद्धांताचा विचार करणे आवश्यक आहे.

३.२. आकांक्षांचे वर्गीकरण

कामगारांच्या इच्छा-आकांक्षांचा सखोल अभ्यास करण्यासाठी इ.व्ही. स्वनेइडर स्वनेइडर यांनी आपल्या *औद्योगिक समाजशास्त्र* या ग्रंथात आकांक्षांचे पाच प्रमुख प्रकार मांडले आहेत. हे वर्गीकरण आजच्या बदलत्या औद्योगिक आणि जागतिकीकरणाच्या काळातही महत्त्वाचे मानले जाते. कामगारांचे वर्तन, त्यांचे निर्णय आणि औद्योगिक संबंध समजून घेण्यासाठी या आकांक्षांचे विश्लेषण आवश्यक ठरते.

हे वर्गीकरण पुढीलप्रमाणे आहे:

अ) समुदायविषयक ध्येये

उद्योगधंद्यात काम करणाऱ्या प्रत्येक कामगाराच्या मनात आपल्या समुदायात मान, सन्मान आणि प्रतिष्ठा मिळवण्याची तीव्र इच्छा असते. तो आपल्या कुटुंबासह समाजात आदराने आणि सन्मानाने जीवन जगावे, अशी त्याची आकांक्षा असते. त्यामुळे प्रत्येक कामगार आपल्या जीवनमानात सुधारणा करण्यासाठी सतत प्रयत्न करत असतो.

समाजात व्यक्तीची प्रतिष्ठा ही मोठ्या प्रमाणावर तिच्या आर्थिक स्थितीवर अवलंबून असते. एखाद्या व्यक्तीकडे पुरेसे उत्पन्न, चांगले राहणीमान आणि स्थैर्य असेल, तर समाजात त्याला अधिक मान मिळतो. तसेच कामगार ज्या उद्योगधंद्यात काम करतो, त्या उद्योगाचा दर्जा, प्रतिष्ठा आणि नाव यावरही त्याच्या सामाजिक स्थानाचा परिणाम होत असतो. म्हणूनच कामगारांना चांगले वेतन देणाऱ्या, सुरक्षित आणि प्रतिष्ठित उद्योगांमध्ये नोकरी मिळावी अशी अपेक्षा असते.

आजच्या आधुनिक समाजात व्यक्तीच्या यशाचे मोजमाप प्रामुख्याने आर्थिक निकषांवर केले जाते. त्यामुळे कामगारही आपल्या आर्थिक स्थितीत सुधारणा करण्याचा प्रयत्न करतो. औद्योगिक समाजशास्त्राच्या दृष्टीने पाहिले तर, सामाजिक प्रतिष्ठा ही कामगारांच्या वर्तनामागील एक महत्त्वाची प्रेरक शक्ती आहे.

कामगाराला असे वाटते की, त्याच्याकडे इतके उत्पन्न असावे की तो आपल्या कुटुंबाचे योग्य पालनपोषण करू शकेल, मुलांना चांगले शिक्षण देऊ शकेल आणि आवश्यक त्या सर्व सुविधा पुरवू शकेल. तसेच अडचणीच्या किंवा संकटाच्या काळातही तो आपला सन्मान आणि जीवनमान टिकवू शकेल, अशी त्याची अपेक्षा असते.

याशिवाय, समाजातील आर्थिक व्यवहारांमध्ये सक्रिय सहभाग घेणे-जसे की वस्तू खरेदी करणे, सेवांचा उपयोग करणे, सामाजिक कार्यक्रमात भाग घेणे-या गोष्टींमुळेही व्यक्तीची प्रतिष्ठा वाढते. त्यामुळे कामगार आपल्या आर्थिक क्षमतेत वाढ करून समाजात अधिक सक्रिय आणि मान्यताप्राप्त स्थान मिळवण्याचा प्रयत्न करतो.

अब्राहम मॅस्लो यांच्या सिद्धांतानुसार, सन्मान आणि सामाजिक स्वीकार या मानवी गरजा अत्यंत महत्त्वाच्या आहेत. त्यामुळे कामगारही या गरजा पूर्ण करण्यासाठी आर्थिकदृष्ट्या सक्षम होण्याचा प्रयत्न करतो.

एकूणच, समुदायात प्रतिष्ठा मिळवणे ही कामगारांची एक महत्त्वाची आकांक्षा आहे. या आकांक्षेमुळे तो आर्थिकदृष्ट्या प्रगती करण्याचा प्रयत्न करतो आणि समाजात सन्मानाने जीवन जगण्यासाठी सतत धडपड करीत राहतो.

ब) आर्थिक सुरक्षितता

प्रत्येक कामगारासाठी आर्थिक सुरक्षितता ही अत्यंत मूलभूत आणि महत्त्वाची आकांक्षा आहे. आपल्या जीवनात स्थैर्य, सुरक्षितता आणि भविष्याची खात्री मिळावी यासाठी कामगार सतत प्रयत्न करत असतो.

उद्योगधंद्यात काम करताना त्याला मिळणारे वेतन हेच त्याच्या जीवननिर्वाहाचे मुख्य साधन असल्यामुळे आर्थिक सुरक्षिततेला त्याच्या जीवनात अत्यंत महत्वाचे स्थान प्राप्त होते. विविध संशोधकांनी केलेल्या अभ्यासानुसार, कामगारांच्या सर्वात जिद्दाळ्याच्या आकांक्षांमध्ये आर्थिक सुरक्षिततेचा प्रथम क्रमांक लागतो.

कामगारांच्या आर्थिक सुरक्षिततेसाठी काही महत्वाच्या बाबींचा विचार करणे आवश्यक आहे:

- (१) **वेतनातील नियमितपणा:** कामगार पूर्णपणे उद्योगधंद्यावर अवलंबून असल्यामुळे त्याला मिळणारे वेतन हेच त्याच्या उपजीविकेचे प्रमुख साधन असते. त्यामुळे वेतन वेळेवर आणि नियमित मिळणे अत्यंत आवश्यक आहे. वेतनातील अनियमितता कामगारांच्या जीवनात अस्थैर्य निर्माण करते. म्हणूनच नियमित उत्पन्न हे आर्थिक सुरक्षिततेचे पहिले पाऊल मानले जाते.
- (२) **पुरेसे वेतन :** वेतन नियमित असणे महत्वाचे असले तरी ते पुरेसे असणे तितकेच आवश्यक आहे. कामगाराला आपल्या कुटुंबाच्या मूलभूत गरजा पूर्ण करता याव्यात, किमान जीवनमान टिकवता यावे आणि थोडेफार बचत करता यावी इतके वेतन मिळावे अशी त्याची अपेक्षा असते. औद्योगिक समाजशास्त्र च्या दृष्टीने पाहता, आर्थिक स्थैर्य हे सामाजिक प्रतिष्ठेशीही जोडलेले असते.
- (३) **अनपेक्षित संकटांसाठी आर्थिक तयारी :** मानवी जीवनात आजारपण, अपघात, वार्धक्य, प्रसूती किंवा मृत्यू यांसारखी अनपेक्षित संकटे येऊ शकतात. अशा वेळी आर्थिक मदतीची अत्यंत गरज भासते. त्यामुळे कामगारांना असे वेतन हवे असते की ज्यामुळे ते अशा संकटांना सामोरे जाऊ शकतील. आधुनिक काळात विमा योजना, भविष्यनिर्वाह निधी (PF), आणि सामाजिक सुरक्षा योजना यांना महत्त्व प्राप्त झाले आहे. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन देखील कामगारांच्या सामाजिक सुरक्षेवर भर देते.
- (४) **नोकरीची शाश्वती :** आर्थिक सुरक्षिततेचा एक महत्वाचा भाग म्हणजे नोकरीची स्थिरता. कामगारांना अशी अपेक्षा असते की, त्यांच्या कोणत्याही चुकांशिवाय त्यांना नोकरीवरून काढले जाऊ नये. त्यांची ज्येष्ठता मान्य केली जावी आणि त्यांना कायमस्वरूपी नोकरीची हमी मिळावी. याशिवाय पूर्ण वेळ काम आणि नियमित उत्पन्न यांची खात्रीही त्यांच्यासाठी महत्वाची असते.

आधुनिक संदर्भातील आर्थिक असुरक्षितता

आजच्या काळात औद्योगिक क्षेत्रात मोठे बदल होत आहेत. ऑटोमेशन, डिजिटल तंत्रज्ञान आणि जागतिकीकरणामुळे कामगारांच्या नोकऱ्यांमध्ये अस्थिरता वाढली आहे. कंत्राटी नोकऱ्या आणि गिग इकॉनॉमी यामुळे कायमस्वरूपी नोकऱ्यांची संख्या कमी होत आहे.

कामगारांच्या संख्येच्या मानाने नोकऱ्या कमी असल्यामुळे स्पर्धा तीव्र झाली आहे. त्यामुळे नोकरी गमावण्याची भीती सतत कामगारांच्या मनात असते. विशेषतः आर्थिक मंदीच्या काळात ही भीती अधिक वाढते, कारण त्या वेळी नोकरी मिळवणे आणि टिकवणे दोन्ही कठीण होते.

याशिवाय, नवीन तांत्रिक बदलांमुळे अनेक पारंपरिक कामांचे महत्त्व कमी होत आहे. त्यामुळे कामगारांच्या कौशल्यावर परिणाम होतो आणि त्यांच्या नोकरीवरही धोका निर्माण होतो.

एकूणच, आर्थिक सुरक्षितता ही कामगारांच्या जीवनातील अत्यंत महत्त्वाची आणि जिवाळ्याची आकांक्षा आहे. नियमित व पुरेसे वेतन, नोकरीची शाश्वती आणि संकटांच्या काळात आर्थिक आधार मिळणे या गोष्टी त्यांच्या जीवनात स्थैर्य निर्माण करतात. त्यामुळे कामगारांचा इतिहास हा आर्थिक सुरक्षिततेसाठी केलेल्या संघर्षांनी भरलेला आहे, असे म्हणणे योग्य ठरेल.

(क) कामाच्या ठिकाणची चांगली परिस्थिती

कामगार ज्या ठिकाणी काम करतो, त्या ठिकाणची परिस्थिती चांगली असावी ही त्याची अत्यंत महत्त्वाची आणि सर्वसामान्य आकांक्षा आहे. कामाचे ठिकाण सुरक्षित, स्वच्छ, सोयीस्कर आणि मानवी गरजांना पूरक असावे, अशी अपेक्षा प्रत्येक कामगाराची असते. मात्र “चांगली कामाची परिस्थिती” म्हणजे नेमके काय, याबाबत सर्व विचारवंतांचे एकमत दिसून येत नाही.

काही पारंपरिक विचारधारेनुसार, कामगाराला उत्पादन प्रक्रियेतील एक घटक म्हणून पाहिले जाते. या दृष्टिकोनानुसार, कामगाराच्या श्रमाच्या मोबदल्यात त्याला वेतन मिळते आणि म्हणूनच चांगली कामाची परिस्थिती म्हणजे जास्त वेतन आणि आर्थिक फायदे असे मानले जाते.

परंतु आधुनिक अभ्यासांनुसार, विशेषतः औद्योगिक समाजशास्त्र आणि मनुष्यबळ व्यवस्थापन या क्षेत्रांमध्ये असे स्पष्ट झाले आहे की, कामगारांच्या अपेक्षा केवळ वेतनापुरत्या मर्यादित नसतात. चांगल्या कामाच्या परिस्थितीत अनेक सामाजिक, मानसिक आणि भौतिक घटकांचा समावेश होतो.

काही अभ्यासांमध्ये असेही दिसून आले आहे की, कामगार जेव्हा कमी वेतनाबद्दल तक्रार करतात, तेव्हा त्यामागे केवळ आर्थिक कारण नसून कामाच्या ठिकाणची असमाधानकारक परिस्थितीही कारणीभूत असते. त्यामुळे कामगारांच्या समाधानासाठी सर्वांगीण दृष्टिकोन आवश्यक ठरतो.

प्रत्येक कामगाराची “चांगली परिस्थिती” याबद्दलची कल्पना वेगवेगळी असू शकते. वय, लिंग, शिक्षण, अनुभव आणि वैयक्तिक पार्श्वभूमी यानुसार त्याच्या अपेक्षा बदलतात. तरीही काही सामान्य घटक असे आहेत, जे चांगल्या कामाच्या परिस्थितीचे निदर्शक मानले जातात:

चांगल्या कामाच्या परिस्थितीचे प्रमुख घटक:

१. नियमित आणि स्थिर काम
२. योग्य आणि समाधानकारक वेतन
३. स्वच्छ, हवेशीर आणि प्रकाशयुक्त वातावरण; तापमान नियंत्रण; धूळ, धूर व प्रदूषणापासून संरक्षण
४. कामात स्वतःचे मत मांडण्याची संधी आणि प्रगतीची शक्यता

५. वरिष्ठ अधिकाऱ्यांशी चांगले आणि सहकार्यपूर्ण संबंध
६. नियोक्त्याने कामगारांच्या कामात रस घेणे आणि त्यांच्याशी मैत्रीपूर्ण वर्तन ठेवणे
७. सहकाऱ्यांशी स्नेहपूर्ण, मोकळे आणि विश्वासाचे संबंध

आजच्या काळात “कार्यस्थळावरील कल्याण / कार्यस्थळ कल्याण”, “कर्मचारी समाधान” आणि “काम-जीवन समतोल” या संकल्पना याच विचारांना अधिक बळ देतात. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन सारख्या आंतरराष्ट्रीय संस्थाही सुरक्षित आणि मानवी कामाच्या परिस्थितीवर भर देतात.

एकूणच, चांगली कामाची परिस्थिती ही केवळ वेतनापुरती मर्यादित नसून ती अनेक घटकांवर आधारित असते. कामगारांना सुरक्षित, सन्मानजनक आणि समाधानकारक वातावरण मिळावे ही त्यांची मूलभूत आकांक्षा आहे. त्यामुळे उद्योगधंद्यांच्या यशासाठी कामगारांना अनुकूल आणि मानवी कामाचे वातावरण निर्माण करणे अत्यंत आवश्यक ठरते.

(ड) स्वतःच्या संबंधित असलेल्या घटनांचे नियंत्रण स्वतः करणे

स्वतःच्या कामाशी संबंधित निर्णय आणि घटनांवर नियंत्रण ठेवणे ही कामगारांची एक अत्यंत महत्वाची आकांक्षा आहे. काम करताना कामगाराला काही प्रमाणात वैयक्तिक स्वातंत्र्य असावे, आपल्या कामाबाबत मत मांडण्याची संधी मिळावी आणि आपल्या कामाच्या पद्धतीवर प्रभाव टाकता यावा, अशी त्याची अपेक्षा असते. ही आकांक्षा मानवी स्वभावाशी संबंधित असून प्रत्येक व्यक्तीला आपल्या जीवनावर काही प्रमाणात नियंत्रण ठेवण्याची नैसर्गिक इच्छा असते.

परंतु प्रत्यक्ष औद्योगिक व्यवस्थेत ही आकांक्षा पूर्ण करणे कामगारांसाठी सोपे नसते. कारण कामगारावर अनेक बाह्य शक्तींचा प्रभाव असतो. व्यवस्थापनाचे नियम, उत्पादन प्रक्रियेची मर्यादा, बाजारातील बदल, तसेच कामगार संघटनांचे धोरण या सर्व गोष्टी कामगाराच्या वर्तनावर नियंत्रण ठेवतात. त्यामुळे कामगाराला या चौकटीत राहूनच काम करावे लागते.

औद्योगिक समाजशास्त्र च्या दृष्टीने पाहिले तर, औद्योगिक व्यवस्थेत कामगाराचे स्वातंत्र्य मर्यादित असते, कारण उत्पादनाची कार्यक्षमता आणि शिस्त राखण्यासाठी नियमांचे पालन आवश्यक असते. तसेच मनुष्यबळ व्यवस्थापन मध्येही कामगारांच्या सहभागाला महत्त्व दिले जात असले तरी अंतिम निर्णयक्षमता व्यवस्थापनाकडेच असते.

याशिवाय, कामगार संघटनाही कामगारांच्या वर्तनावर काही प्रमाणात नियंत्रण ठेवतात. संघटनेच्या नियमांनुसार आणि धोरणांनुसार कामगारांना वागावे लागते. त्यामुळे वैयक्तिक इच्छेपेक्षा सामूहिक निर्णयांना अधिक महत्त्व दिले जाते.

औद्योगिक तंत्रज्ञान आणि यांत्रिकीकरणामुळेही कामगारांच्या स्वातंत्र्यावर मर्यादा येतात. कामाची पद्धत, वेळ, गती आणि उत्पादन प्रक्रिया या सर्व गोष्टी तंत्रज्ञानाने निश्चित केलेल्या असतात. त्यामुळे कामगाराला आपल्या इच्छेनुसार कामात बदल करणे शक्य होत नाही.

तथापि, या मर्यादांनंतरही कामगारांच्या मनात स्वतःच्या कामावर नियंत्रण ठेवण्याची इच्छा कायम राहते. हीच इच्छा त्याला वैयक्तिक तसेच सामूहिक पातळीवर प्रयत्न करण्यास प्रेरित करते. उदाहरणार्थ, कामगार संघटनांमार्फत आपल्या हक्कांसाठी लढणे, निर्णय प्रक्रियेत सहभाग मागणे किंवा कामाच्या अटी सुधारण्यासाठी आंदोलन करणे हे त्याच इच्छेचे प्रतिबिंब आहे.

एकूणच, स्वतःच्या कामाशी संबंधित घटनांवर नियंत्रण ठेवणे ही कामगारांची एक महत्त्वाची आकांक्षा आहे. जरी औद्योगिक व्यवस्थेत विविध मर्यादा असल्या तरी ही आकांक्षा कामगारांना सतत सक्रिय ठेवते आणि त्यांच्या हक्कांसाठी संघर्ष करण्याची प्रेरणा देते.

(इ) नियंत्रण करणाऱ्या शक्ती समजावून घेणे

कामगारांच्या जीवनात वैयक्तिक स्वातंत्र्याची इच्छा अत्यंत महत्त्वाची असते. परंतु हे स्वातंत्र्य प्रत्यक्षात मिळविण्यासाठी त्याला अनेक अडथळ्यांना सामोरे जावे लागते. त्यामुळेच कामगार आपल्या भोवतालच्या परिस्थितीवर प्रभाव टाकणाऱ्या आणि त्याच्यावर नियंत्रण ठेवणाऱ्या विविध शक्तींना समजून घेण्याचा प्रयत्न करतो. ही समज कामगारासाठी अत्यंत आवश्यक ठरते, कारण त्याद्वारेच तो आपल्या हक्कांसाठी योग्य पद्धतीने प्रयत्न करू शकतो.

कामगारांवर अनेक प्रकारच्या शक्ती प्रभाव टाकत असतात. या शक्तींमध्ये आर्थिक व्यवस्था, औद्योगिक धोरणे, व्यवस्थापनाचे नियम, तांत्रिक बदल, तसेच सामाजिक आणि राजकीय घटकांचा समावेश होतो. या सर्व शक्ती विविध मार्गांनी कामगारांच्या वर्तनावर आणि कामाच्या परिस्थितीवर नियंत्रण ठेवतात. त्यामुळे कामगाराला पूर्णपणे स्वतंत्रपणे वागणे शक्य होत नाही.

औद्योगिक समाजशास्त्र या दृष्टीने पाहिले असता, कामगार हा केवळ एक व्यक्ती नसून तो एका व्यापक सामाजिक आणि औद्योगिक व्यवस्थेचा भाग असतो. त्यामुळे त्याच्या वर्तनावर बाह्य आणि सत्तासंबंध हे कामगारांच्या जीवनावर प्रभाव टाकणारे महत्त्वाचे घटक आहेत.

या नियंत्रण करणाऱ्या शक्तींचे स्वरूप समजून घेण्यासाठी कामगार विविध माध्यमांचा उपयोग करतो. आजच्या काळात वर्तमानपत्रे, दूरदर्शन, रेडिओ, इंटरनेट, सामाजिक माध्यमे, कामगार संघटना, राजकीय पक्ष आणि व्यवस्थापन संस्था यांच्यामार्फत कामगारांना विविध माहिती उपलब्ध होते. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन सारख्या आंतरराष्ट्रीय संस्थाही कामगारांच्या हक्कांबाबत जागरूकता निर्माण करतात.

या सर्व माध्यमांच्या साहाय्याने आणि स्वतःच्या अनुभवातून कामगार आपल्या परिस्थितीचे विश्लेषण करू शकतो. तो आपल्या भोवतालच्या सामाजिक, आर्थिक आणि औद्योगिक परिस्थितीचे अधिक स्पष्ट

आणि सुसंगत आकलन करून घेतो. त्यामुळे त्याला कोणत्या शक्ती त्याच्यावर प्रभाव टाकतात आणि त्या शक्तींशी कसे जुळवून घ्यावे किंवा त्यांना कसे प्रतिसाद द्यावे हे समजते.

एकूणच, कामगारासाठी नियंत्रण करणाऱ्या शक्ती समजून घेणे ही अत्यंत महत्त्वाची आकांक्षा आहे. या समजुतीमुळे तो अधिक जागरूक, सजग आणि सक्षम बनतो. त्यामुळेच तो आपल्या हक्कांचे संरक्षण करू शकतो आणि औद्योगिक जीवनात अधिक प्रभावीपणे सहभाग घेऊ शकतो.

(ई) विरंगुळा व उपभोग

काम केल्यानंतर मिळणारा विरंगुळा आणि जीवनाचा आनंद घेणे ही आजच्या कामगारांची एक महत्त्वाची आकांक्षा आहे. सतत कामाच्या ताणाखाली राहिल्यामुळे कामगार शारीरिक व मानसिकदृष्ट्या थकतो. त्यामुळे त्याला विश्रांती, विरंगुळा आणि मानसिक समाधान मिळण्यासाठी मोकळ्या वेळाची आवश्यकता असते.

कामाचा सततचा दडपण, एकसुरी कामाची पद्धत आणि वेळेचे बंधन यांमुळे कामगार अनेकदा कंटाळा आणि अनुत्साह अनुभवतो. म्हणूनच त्याला कामातून काही वेळ मोकळा मिळावा, ज्यामुळे तो स्वतःसाठी वेळ देऊ शकेल, अशी त्याची अपेक्षा असते. औद्योगिक समाजशास्त्र या दृष्टीने पाहिले असता, फुरसतीचा वेळ हा कामगाराच्या जीवनमानाचा एक महत्त्वाचा भाग मानला जातो.

फुरसतीच्या वेळेत कामगार विविध प्रकारच्या क्रियाकलापांमध्ये सहभागी होतो. उदाहरणार्थ, छंद जोपासणे, कुटुंबासोबत वेळ घालवणे, मित्रांसोबत संवाद साधणे, प्रवास करणे किंवा सांस्कृतिक व मनोरंजनात्मक उपक्रमात भाग घेणे. या सर्व गोष्टींमुळे कामगाराच्या मानसिक स्वास्थ्यात सुधारणा होते आणि तो पुन्हा कामासाठी उत्साही बनतो.

आजच्या आधुनिक काळात “कामगार जीवनाचा समतोल” ही संकल्पना विशेष महत्त्वाची ठरली आहे. मनुष्यबळ व्यवस्थापन मध्ये कामगारांच्या कार्यक्षमतेसाठी आणि समाधानासाठी काम आणि वैयक्तिक जीवन यामध्ये संतुलन राखणे आवश्यक मानले जाते.

याशिवाय, कामगाराला आपल्या आर्थिक क्षमतेनुसार जीवनाचा आनंद घेता यावा, हीदेखील एक मानवी आणि स्वाभाविक इच्छा आहे. तो आपल्या उत्पन्नाच्या मर्यादित राहून चांगले जीवन जगण्याचा, थोड्या प्रमाणात खर्च करून आनंद घेण्याचा प्रयत्न करतो. कमी काटकसरीचे आणि अधिक समाधानकारक जीवन जगणे ही त्याची अपेक्षा असते.

अब्राहम मॅस्लो यांच्या सिद्धांतानुसार, मानवी गरजांमध्ये आनंद, समाधान आणि आत्मविकास या उच्च स्तरावरील गरजांचा समावेश होतो. फुरसत आणि उपभोग या गोष्टी या गरजांची पूर्तता करण्यास मदत करतात.

एकूणच, फुरसत आणि जीवनाचा आनंद घेणे ही कामगारांची महत्वाची आकांक्षा आहे. यामुळे त्यांचे मानसिक व शारीरिक स्वास्थ्य सुधारते आणि कामातील कार्यक्षमता वाढते. त्यामुळे कामगारांच्या सर्वांगीण विकासासाठी फुरसतीच्या वेळेला महत्त्व देणे आवश्यक ठरते.

समारोप

वरील सर्व आकांक्षा पूर्ण करण्यासाठी प्रत्येक कामगार सतत प्रयत्नशील असतो. या आकांक्षा म्हणजेच त्याच्या वर्तनामागील प्रेरक शक्ती होत. कामगाराला काम करण्यास, संघर्ष करण्यास आणि प्रगतीकडे वाटचाल करण्यास प्रवृत्त करणारी ऊर्जा याच आकांक्षांमधून निर्माण होते.

औद्योगिक समाजशास्त्र आणि मनुष्यबळ व्यवस्थापन यांच्या अभ्यासानुसार, कामगारांचे वर्तन हे केवळ आर्थिक घटकांवर अवलंबून नसून त्यांच्या विविध सामाजिक, मानसिक आणि वैयक्तिक आकांक्षांवर आधारित असते. त्यामुळे कामगार आपल्या सर्व आकांक्षा पूर्ण करण्यासाठी सातत्याने प्रयत्न करत असतो.

तथापि, केवळ एक किंवा दोन आकांक्षा पूर्ण झाल्याने कामगाराला पूर्ण समाधान किंवा यशाची भावना मिळत नाही. त्याला सर्वांगीण समाधान मिळण्यासाठी विविध स्तरांवरील आकांक्षा पूर्ण होणे आवश्यक असते. अब्राहम मॅस्लो यांच्या सिद्धांतानुसारही, मानवी गरजा अनेक स्तरांवर असतात आणि त्या सर्वांची पूर्तता झाल्यावरच खरे समाधान मिळते.

म्हणूनच कामगारांच्या भूमिकेचा आणि वर्तनाचा अभ्यास करताना त्यांच्या सर्व इच्छा-आकांक्षा लक्षात घेणे अत्यंत आवश्यक ठरते. कारण या आकांक्षांचा कामगारांच्या कार्यपद्धतीला दिशा देतात, त्यांच्या निर्णयांवर प्रभाव टाकतात आणि औद्योगिक संबंधांचे स्वरूप ठरवितात.

एकूणच, कामगारांच्या आकांक्षा या त्यांच्या जीवनातील प्रेरणेचे मूळ असून, त्या समजून घेतल्याशिवाय कामगारांचे वर्तन आणि औद्योगिक वास्तव पूर्णपणे समजणे शक्य नाही.

स्वयं-अध्ययनासाठी प्रश्न - १

१. काम म्हणजे मानवी गरजा पूर्ण करण्यासाठी केलेली क्रिया आहे. (योग्य / अयोग्य)
२. कामगाराला कोणत्याही अपेक्षा नसतात. (योग्य / अयोग्य)
३. Work म्हणजे
४. रिकामी जागा भरा: कामगाराला_ वेतन अपेक्षित असते.
५. जोड्या जुळवा:

- (अ) काम - (१) क्रिया
- (ब) वेतन - (२) मोबदला

ब) कामगारांच्या भूमिकेवर येणारे ताण (Strains of Workers)

ताणाचे प्रकार:

- शारीरिक ताण
- मानसिक ताण
- आर्थिक ताण
- सामाजिक ताण

कारणे:

- कामाचा जास्त भार
- कमी वेतन
- असुरक्षितता
- कामाच्या अटी

कामगार आपल्या इच्छा-आकांक्षा पूर्ण करण्यासाठी अधिक कार्यक्षमतेने काम करण्याचा प्रयत्न करतो. त्याच्या आकांक्षा या त्याला कामात अधिक मेहनत घेण्यासाठी प्रेरणा देणाऱ्या शक्ती असतात. जेव्हा कामगाराला आपल्या प्रयत्नांमुळे काही प्रमाणात यश मिळते, तेव्हा त्याला समाधान आणि आनंदाची अनुभूती होते. त्यामुळे तो अधिक जबाबदारीने आणि उत्साहाने काम करू लागतो.

कामगाराच्या मनात समुदायात प्रतिष्ठा मिळवणे, चांगली कामाची परिस्थिती मिळणे, आर्थिक सुरक्षितता मिळणे आणि काही प्रमाणात स्वातंत्र्य मिळणे या आकांक्षा खोलवर रुजलेल्या असतात. या आकांक्षा पूर्ण होत असतील, तर कामगाराचे मनोबल उंचावते, त्याची कार्यक्षमता वाढते आणि तो आपल्या कामाशी अधिक एकरूप होतो. औद्योगिक समाजशास्त्र च्या दृष्टीने पाहता, आकांक्षांची पूर्तता ही कामगाराच्या सकारात्मक वर्तनासाठी अत्यंत महत्वाची असते.

परंतु, जेव्हा कामगाराच्या आकांक्षा पूर्ण होत नाहीत किंवा सतत अडथळे येतात, तेव्हा त्याच्या मनात निराशा निर्माण होते. ही निराशा हळूहळू वाढत गेली, तर ती असंतोष (dissatisfaction) आणि असमाधान यामध्ये रूपांतरित होते. फ्रेडरिक हर्जबर्ग यांच्या मते, कामातील असमाधान हे कामगारांच्या कार्यक्षमतेवर नकारात्मक परिणाम करते.

उदाहरणार्थ, कामगाराने प्रामाणिकपणे आणि चांगले काम केले असताना त्याचे कौतुक झाले नाही, तर त्याला निराशा वाटते. अशा प्रकारच्या अनुभवांमुळे अनेक कामगार असंतुष्ट होतात. हिल्टन डी. शेपर्ड यांनी असे नमूद केले आहे की, कामगारांना त्यांच्या कामाची दखल घेतली जावी अशी अपेक्षा असते; ती पूर्ण न झाल्यास असंतोष वाढतो.

अशा परिस्थितीत कामगारांच्या भूमिकेवर ताण निर्माण होतो. हा ताण मानसिक, सामाजिक आणि व्यावसायिक स्वरूपाचा असू शकतो. कामगारांच्या अपेक्षा आणि वास्तव यांच्यातील अंतर जितके वाढते, तितका हा ताण अधिक तीव्र होतो.

इ.व्ही. स्वनेइडर यांनी या ताणांचे सविस्तर विश्लेषण करून कामगारांच्या भूमिकेवर येणाऱ्या ताणांचे विविध प्रकार सांगितले आहेत.

एकूणच, कामगारांच्या आकांक्षा पूर्ण झाल्यास त्यांची कार्यक्षमता आणि समाधान वाढते; परंतु आकांक्षा अपूर्ण राहिल्यास असंतोष निर्माण होऊन त्यांच्या भूमिकेवर ताण येतो. त्यामुळे कामगारांच्या वर्तनाचा अभ्यास करताना या ताणांचे स्वरूप समजून घेणे अत्यंत आवश्यक ठरते.

कामगारांच्या भूमिकेवर विविध प्रकारचे ताण निर्माण होत असतात. हे ताण म्हणजेच त्यांच्या जीवनातील आणि कामातील प्रमुख समस्या होत. इ.व्ही. स्वनेइडर यांनी या ताणांचे पुढीलप्रमाणे वर्गीकरण केले आहे:

- १) भौतिक परिस्थितीमुळे निर्माण होणारे ताण
- २) प्रतिष्ठा व दर्जा न मिळाल्यामुळे निर्माण होणारे ताण
- ३) भावनिक प्रतिसाद न मिळाल्यामुळे निर्माण होणारे ताण
- ४) स्वातंत्र्य न मिळाल्यामुळे निर्माण होणारे ताण
- ५) सुरक्षिततेच्या भावनेतून निर्माण होणारे ताण

हे सर्व ताण म्हणजेच कामगारांसमोरील वास्तविक समस्या आहेत. या समस्यांमुळेच कामगार आपल्या हक्कांसाठी प्रयत्न करतो आणि याच कारणांमुळे कामगार संघटनांचा उगम झाला आहे. औद्योगिक समाजशास्त्र च्या अभ्यासानुसार, या ताणांचे सखोल विश्लेषण करणे अत्यंत आवश्यक आहे.

(अ) भौतिक परिस्थितीमुळे निर्माण होणारे ताण

कामगाराला आपल्या कामाच्या ठिकाणी चांगली आणि समाधानकारक परिस्थिती मिळावी अशी अपेक्षा असते. त्याला नियमित काम, योग्य वेतन, सुरक्षित आणि आरोग्यदायी वातावरण, स्वतःचे मत मांडण्याची संधी, वरिष्ठांशी चांगले संबंध आणि सहकाऱ्यांशी स्नेहपूर्ण नाते यांची गरज असते. परंतु प्रत्यक्षात अनेक वेळा या अपेक्षा पूर्ण होत नाहीत. त्यामुळे कामगारांच्या मनात निराशा (frustration) निर्माण होते. त्याचे मनोबल कमी होते आणि त्याला कामात आनंद वाटेनासा होतो.

या असंतोषाचे एक महत्वाचे कारण म्हणजे वाढते यांत्रिकीकरण होय. आधुनिक उद्योगधंद्यात यंत्रांचा वापर वाढल्यामुळे श्रमविभाजन विशेषीकरण विशेषीकरण आणि वाजवीकरण) वाढले आहे. फ्रेडरिक विन्सलो टेलर यांच्या सिद्धांतामुळे कार्यक्षमता वाढली असली तरी कामगारांचे काम अधिक एकसुरी आणि मर्यादित झाले आहे.

कामगाराला पूर्वीप्रमाणे कौशल्य दाखविण्याची संधी मिळत नाही. त्याचे काम ठराविक आणि पुनरावृत्तीचे (repetitive) बनते. त्यामुळे त्याच्या वैयक्तिक प्रगतीला मर्यादा येतात.

आजच्या काळात स्वयंचलित यंत्रे (स्वयंचलित प्रणाली) आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) यांचा वापर वाढल्यामुळे कामगाराचे महत्त्व काही प्रमाणात कमी होत असल्याची भावना निर्माण होते. त्यामुळे त्याच्या मनात असंतोष वाढतो.

याशिवाय, कामगाराला आपल्या कामावर नियंत्रण ठेवण्याची, स्वतंत्रपणे विचार करण्याची आणि यश मिळविण्याची इच्छा असते. परंतु प्रत्यक्षात त्याला कठोर नियम आणि तांत्रिक मर्यादांमध्ये काम करावे लागते. त्यामुळे त्याच्या अपेक्षा पूर्ण होत नाहीत.

कार्ल मार्क्स यांच्या मतानुसार, अशा परिस्थितीत कामगार आपल्या कामापासून दूर (alienated) होतो. त्याला कामात रस वाटत नाही आणि तो मानसिकदृष्ट्या थकतो.

एकूणच, भौतिक परिस्थिती समाधानकारक नसल्यास कामगाराच्या भूमिकेवर ताण निर्माण होतो. यामुळे त्याचे मनोबल कमी होते, कार्यक्षमता घटते आणि तो असंतुष्ट होतो. त्यामुळे उद्योगधंद्यांनी कामगारांसाठी चांगल्या कामाच्या परिस्थितीची निर्मिती करणे अत्यंत आवश्यक आहे.

(ब) दर्जाच्या विफलतेतून निर्माण झालेले ताण

कामगाराला समाजात तसेच उद्योगधंद्यात मान, सन्मान आणि प्रतिष्ठा मिळावी अशी तीव्र इच्छा असते. आपला सामाजिक दर्जा उंचावलेला असावा, आपली ओळख निर्माण व्हावी आणि आपल्या कामाची दखल घेतली जावी अशी अपेक्षा तो बाळगतो. कामगाराला असे वाटते की, आपल्या कौशल्य, बुद्धिमत्ता आणि मेहनतीच्या जोरावर त्याने उद्योगधंद्यात उच्च स्थान मिळवावे.

परंतु प्रत्यक्ष परिस्थितीत ही आकांक्षा अनेकदा पूर्ण होत नाही. आधुनिक उद्योगधंद्यात कामगाराचे काम यंत्रांवर आधारित आणि ठराविक पद्धतीने चालणारे असल्यामुळे त्याच्या सर्जनशीलतेला फारसा वाव मिळत नाही. त्यामुळे तो जणू यंत्राचा एक भाग बनून काम करीत असतो. अशा परिस्थितीत त्याला स्वतःची ओळख निर्माण करणे किंवा दर्जा वाढवणे कठीण जाते.

औद्योगिक समाजशास्त्र च्या अभ्यासानुसार, जेव्हा व्यक्तीच्या अपेक्षा आणि वास्तव यांच्यात मोठे अंतर निर्माण होते, तेव्हा ताण आणि असंतोष निर्माण होतो. कामगाराच्या बाबतीतही हेच दिसून येते. कामगाराच्या दर्जा-वृद्धीच्या आकांक्षेची पूर्तता न होण्यामागे दोन प्रमुख कारणे आहेत:

(१) यंत्रोत्पादन पद्धती

आधुनिक औद्योगिक व्यवस्थेत उत्पादन प्रक्रियेत यांत्रिकीकरण मोठ्या प्रमाणावर झाले आहे. यामुळे कामगाराच्या कौशल्याला कमी महत्त्व मिळते. कामाची पद्धत, गती आणि स्वरूप हे यंत्रांनुसार ठरते, त्यामुळे कामगाराला स्वतःच्या कौशल्याचा वापर करण्याची संधी कमी मिळते.

उत्पादनाचे श्रेय प्रामुख्याने यंत्रांना दिले जाते, त्यामुळे कामगाराचे महत्त्व कमी होते. परिणामी, त्याचा सामाजिक आणि औद्योगिक दर्जा उंचावण्याची संधी मर्यादित राहते. कार्ल मार्क्स यांच्या मतानुसार, अशा परिस्थितीत कामगार आपल्या कामापासून दुरावतो आणि त्याला आपल्या कामात समाधान मिळत नाही.

(२) अधिकारी-तंत्र

मोठ्या उद्योगधंद्यांमध्ये प्रशासनासाठी अधिकारी-तंत्र आवश्यक असते. या व्यवस्थेची रचना पिरॅमिडसारखी (hierarchical) असते. वरच्या स्तरावर उच्च अधिकारी असतात, तर खालच्या स्तरावर कामगार असतात. अधिकाऱ्यांकडे सत्ता, अधिकार आणि निर्णयक्षमता असते, तर कामगारांना आदेशांचे पालन करावे लागते. त्यामुळे कामगारांचे स्थान तुलनेने कमी दर्जाचे राहते. मॅक्स वेबर यांच्या सिद्धांतानुसार, अधिकारी-तंत्रात औपचारिकता, नियम आणि नियंत्रण यांना महत्त्व दिले जाते, ज्यामुळे व्यक्तीची स्वतंत्र ओळख कमी होते.

एकूणच, यंत्रोत्पादन पद्धती आणि अधिकारी-तंत्र या दोन्ही कारणांमुळे कामगारांची दर्जा वाढविण्याची आकांक्षा पूर्ण होत नाही. त्यामुळे त्याच्या मनात वैफल्य निर्माण होते. तो आपल्या कामात रस घेऊ शकत नाही आणि कामाशी एकरूप होण्यात अडचण येते.

यामुळे कामगारामध्ये न्यूनगंड, असहायता आणि असंतोष वाढतो. परिणामी, त्याच्या भूमिकेवर ताण निर्माण होतो आणि त्याचा कामाच्या कार्यक्षमतेवरही नकारात्मक परिणाम होतो.

(क) इतरांकडून भावनिक प्रतिसाद न मिळाल्यामुळे निर्माण होणारे ताण

मनुष्याला आपल्या कामाची दखल घेतली जावी, त्याचे कौतुक व्हावे आणि इतरांकडून सकारात्मक प्रतिसाद मिळावा ही एक नैसर्गिक मानवी गरज आहे. कामगारालाही आपल्या केलेल्या कामाचे कौतुक व्हावे, वरिष्ठांनी त्याच्या चांगल्या कामाची प्रशंसा करावी आणि त्याला प्रोत्साहन मिळावे असे मनापासून वाटत असते. जेव्हा कामगाराला असा भावनिक प्रतिसाद मिळतो, तेव्हा तो अधिक उत्साहाने आणि कार्यक्षमतेने काम करतो.

मेरी कुशिंग नाइल्स यांनी असे स्पष्ट केले आहे की, कामगारांना प्रेरित करण्यासाठी त्यांच्या कामाची योग्य प्रशंसा करणे आणि भावनिक आधार देणे अत्यंत प्रभावी ठरते. तसेच कामगारांना आपल्या सहकाऱ्यांबरोबर चांगले, मैत्रीपूर्ण आणि स्नेहपूर्ण संबंध ठेवण्याचीही अपेक्षा असते. विचारांची आणि भावनांची मोकळेपणाने देवाणघेवाण करता येणारे वातावरण त्यांना आवडते. ही मानवी व्यक्तिमत्त्वाची एक मूलभूत गरज आहे.

परंतु प्रत्यक्ष औद्योगिक परिस्थितीत ही गरज अनेकदा पूर्ण होत नाही. आधुनिक उद्योगधंद्यातील उत्पादन पद्धती, यांत्रिकीकरण आणि अधिकारी-तंत्र यांमुळे कामगारांना अपेक्षित भावनिक प्रतिसाद मिळत नाही.

यांत्रिकीकरण, विशेषीकरण विशेषीकरण आणि सूक्ष्म श्रमविभाजन यांमुळे कामगाराचे काम अत्यंत मर्यादित आणि एकसुरी बनते. तो संपूर्ण उत्पादन प्रक्रियेतील फक्त एका लहान भागात काम करतो. त्यामुळे त्याला आपल्या कामाशी भावनिक नाते निर्माण करता येत नाही. औद्योगिक समाजशास्त्र च्या दृष्टीने पाहिले तर, ही परिस्थिती कामगारामध्ये अलगपणा निर्माण करते.

याशिवाय, अधिकारी-तंत्रामुळे कामगार आणि अधिकारी यांच्यातील संबंध औपचारिक (formal) आणि नियमबद्ध बनतात. या संबंधांमध्ये आपुलकी, जवळीक आणि भावनिक संवाद कमी प्रमाणात दिसतो. वरिष्ठांशी असलेले संबंध अनेकदा कोरडे, व्यक्तिनिरपेक्ष आणि भावनाशून्य असतात. मॅक्स वेबर यांच्या मते, अधिकारी-तंत्रात अशा औपचारिक संबंधांना महत्त्व दिले जाते.

आजच्या काळात स्वयंचलित यंत्रांचा वाढता वापर, डिजिटल तंत्रज्ञान आणि कार्यक्षमतेवर दिला जाणारा भर यामुळे मानवी संबंध अधिक कमी होत चालले आहेत. त्यामुळे कामगारांमध्ये भावनिक दुरावा वाढतो. कार्ल मार्क्स यांनी यालाच 'विमुक्ती' असे म्हटले आहे.

एकूणच, कामगाराला अपेक्षित भावनिक प्रतिसाद न मिळाल्यास त्याच्या मनात निराशा आणि असंतोष निर्माण होतो. त्याच्या कामाबद्दलचा आपलेपणा आणि निष्ठा कमी होते. त्यामुळे तो आपल्या कामाशी एकरूप होऊ शकत नाही आणि त्याच्या भूमिकेवर ताण निर्माण होतो.

(ड) असुरक्षिततेच्या भावनेतून निर्माण होणारे ताण

आर्थिक सुरक्षितता ही कामगारांची अत्यंत महत्त्वाची आणि मूलभूत आकांक्षा आहे. कोणत्याही कामगाराला आपल्या नोकरीबद्दल खात्री आणि स्थैर्य वाटले, तरच तो पूर्ण मनापासून आणि उत्साहाने काम करू शकतो. जर त्याला सतत नोकरी जाण्याची भीती वाटत असेल, तर त्याच्या कार्यक्षमतेवर आणि मानसिक स्थितीवर नकारात्मक परिणाम होतो. त्यामुळे आर्थिक सुरक्षितता ही इतर सर्व प्रेरणांपेक्षा अधिक महत्त्वाची प्रेरणा मानली जाते.

परंतु आजच्या आधुनिक औद्योगिक व्यवस्थेत कामगारांच्या असुरक्षिततेची भावना दिवसेंदिवस वाढताना दिसते. ही असुरक्षितता मुख्यतः कामगाराच्या भौतिक आणि सामाजिक पर्यावरणातून निर्माण होते. औद्योगिक समाजशास्त्र या क्षेत्रात या समस्येचा सखोल अभ्यास केला जातो.

(१) भौतिक पर्यावरणातून निर्माण होणारी असुरक्षितता

आधुनिक उद्योगधंद्यात यांत्रिकीकरण, स्वयंचलित प्रणाली आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) यांचा वाढता वापर कामगारांसाठी असुरक्षिततेचे मोठे कारण ठरला आहे. नवीन तांत्रिक साधनांचा वापर वाढल्यामुळे अनेक पारंपरिक कामांची गरज कमी होत आहे.

यंत्रोत्पादन पद्धतीत सतत बदल होत असतात, त्यामुळे कामगारांना आपली नोकरी टिकेल की नाही याची भीती सतत वाटत राहते. विशेषतः स्वयंचलित यंत्रांच्या वापरामुळे काही कामगार बेरोजगार होण्याची शक्यता वाढते.

तांत्रिक बदलांचा परिणाम इतका मोठा असतो की, काही वेळा संपूर्ण उद्योगधंद्यांची रचना बदलते आणि कामगारांना स्थलांतर करावे लागते. त्यामुळे त्यांचे वेतन, दर्जा आणि कौशल्य यांवरही परिणाम होतो. कार्ल मार्क्स यांच्या मतानुसार, अशा परिस्थितीत कामगार स्वतःला असुरक्षित आणि असहाय्य समजू लागतो.

(२) सामाजिक पर्यावरणातून निर्माण होणारी असुरक्षितता

उद्योगधंद्यातील सामाजिक संबंध आणि बाजारपेठेतील बदल यांमुळेही कामगारांच्या असुरक्षिततेची भावना वाढते. आधुनिक उद्योगधंद्याचे स्वरूप हे बाजारातील मागणी आणि पुरवठ्यावर अवलंबून असते. त्यामुळे उत्पादन कमी-जास्त होत राहते आणि त्यानुसार कामगारांची गरज ठरते. जर बाजारात मागणी कमी झाली, तर उत्पादन घटते आणि कामगारांची कपात होण्याची शक्यता वाढते. विशेषतः आर्थिक मंदीच्या काळात ही भीती अधिक तीव्र होते. याशिवाय, कच्च्या मालाचा तुटवडा, तांत्रिक बदल आणि व्यवस्थापनाचे निर्णय यांमुळेही उद्योगधंद्यात अस्थिरता निर्माण होते. ज्या ठिकाणी कामगार संघटना मजबूत नसतात, तेथे कामगारांना अधिक असुरक्षित वाटते, कारण त्यांचे संरक्षण कमी असते.

आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन सारख्या संस्थांनी कामगारांच्या सुरक्षिततेसाठी विविध उपाय सुचविले असले तरी प्रत्यक्षात अनेक कामगार अजूनही असुरक्षिततेच्या छायेत जगत आहेत.

असुरक्षिततेमुळे निर्माण होणारे ताण

या असुरक्षिततेच्या भावनेमुळे कामगारांना केवळ आर्थिक ताणच नाही, तर मानसिक आणि सामाजिक ताणही सहन करावे लागतात. भविष्यात काय होईल, नोकरी टिकेल की नाही, कुटुंबाचा सांभाळ कसा होईल या चिंतेमुळे तो सतत तणावाखाली राहतो. यामुळे कामगार अनेकदा नवीन तांत्रिक बदलांना विरोध करतो, कारण त्याला वाटते की या बदलांमुळे त्याची नोकरी धोक्यात येईल.

एकूणच, असुरक्षिततेची भावना ही कामगारांच्या जीवनातील एक गंभीर समस्या आहे. या भावनेमुळे त्याच्या भूमिकेवर ताण निर्माण होतो आणि त्याच्या मानसिक स्वास्थ्यावर तसेच कार्यक्षमतेवर परिणाम होतो. त्यामुळे कामगारांना सुरक्षितता आणि स्थैर्य प्रदान करणे हे औद्योगिक व्यवस्थेसाठी अत्यंत आवश्यक आहे.

(इ) स्वातंत्र्यविषयक विफलतेतून निर्माण होणारे ताण

उद्योगधंद्यात काम करणाऱ्या प्रत्येक कामगाराला काही प्रमाणात स्वातंत्र्य हवे असते. आपल्या कामाशी संबंधित बाबींवर स्वतःचा नियंत्रण असावा, स्वतःचे कौशल्य, मत आणि बुद्धी वापरण्याची संधी मिळावी, तसेच आपल्या व्यक्तिमत्त्वाची छाप कामात उमटावी अशी त्याची तीव्र इच्छा असते. कामाची गती, स्वरूप, गुणवत्ता आणि दर्जा ठरविण्यात स्वतःचा सहभाग असावा, ही त्याची नैसर्गिक आकांक्षा असते. परंतु प्रत्यक्ष औद्योगिक व्यवस्थेत ही आकांक्षा पूर्ण होत नाही. आधुनिक उद्योगधंद्यातील यंत्रोत्पादन पद्धती आणि अधिकारी-तंत्र यांमुळे कामगाराच्या स्वातंत्र्यावर मर्यादा येतात.

यंत्रोत्पादन पद्धतीमध्ये कामाची संपूर्ण प्रक्रिया आधीच निश्चित केलेली असते. उत्पादनाचे प्रमाण, गुणवत्ता, गती आणि पद्धत या सर्व गोष्टी यंत्रांद्वारे ठरवल्या जातात. त्यामुळे कामगाराला स्वतःच्या मतानुसार काम करण्याची संधी मिळत नाही. उलटपक्षी, कामगारालाच यंत्रांच्या गरजेनुसार स्वतःला जुळवून घ्यावे लागते. औद्योगिक समाजशास्त्र च्या दृष्टीने पाहता, या प्रक्रियेमुळे कामगाराच्या व्यक्तिमत्त्व आणि त्याच्या भूमिकेमध्ये अंतर निर्माण होते. याशिवाय, अधिकारी-तंत्रामुळेही कामगाराच्या स्वातंत्र्यावर मर्यादा येतात. मोठ्या उद्योगधंद्यांमध्ये निर्णय घेण्याचे अधिकार उच्च अधिकार्यांकडे असतात, तर कामगाराला केवळ आदेशांचे पालन करावे लागते. मॅक्स वेबर यांच्या मते, अधिकारी-तंत्रात नियम, शिस्त आणि नियंत्रण यांना प्राधान्य दिले जाते, ज्यामुळे व्यक्तीच्या स्वातंत्र्यावर बंधने येतात. कामगाराचे स्थान या व्यवस्थेत सर्वात खालच्या स्तरावर असल्यामुळे त्याला स्वतःच्या निर्णयांवर नियंत्रण ठेवता येत नाही. त्याला आपल्या इच्छा आणि आकांक्षांना मर्यादा घालूनच काम करावे लागते. त्यामुळे त्याच्या मनात असंतोष आणि वैफल्य निर्माण होते.

कार्ल मार्क्स यांच्या मतानुसार, अशा परिस्थितीत कामगार आपल्या कामापासून आणि स्वतःच्या व्यक्तिमत्त्वापासून दुरावतो.

सारांश

थोडक्यात, कामगाराच्या भूमिकेचा विचार त्याच्या इच्छा-आकांक्षांच्या संदर्भात करणे आवश्यक आहे. कामगार उद्योगधंद्यात काम करताना अनेक अपेक्षा आणि आकांक्षा घेऊन येतो; परंतु त्या पूर्ण न झाल्यास त्याच्या भूमिकेवर ताण निर्माण होतो. आधुनिक औद्योगिक व्यवस्थेत यंत्रोत्पादन पद्धती आणि अधिकारी-तंत्र यांमुळे कामगाराचे व्यक्तिमत्त्व आणि त्याची भूमिका यांच्यात विसंगती निर्माण होते. कामगाराला अनेकदा अशा परिस्थितीत काम करावे लागते जी त्याच्या आकांक्षांना पूरक नसते. त्यामुळे तो मानसिकदृष्ट्या दडपणाखाली काम करतो.

तथापि, कामगार दीर्घकाळ अशी परिस्थिती सहन करीत नाही. तो या ताणातून मुक्त होण्यासाठी विविध मार्ग शोधतो. काही वेळा तो अनौपचारिक गट तयार करतो, तर काही वेळा सामूहिक कृती करतो. याच पार्श्वभूमीवर कामगार संघटनांचा उदय झाला आहे. औद्योगिक समाजशास्त्र च्या अभ्यासानुसार, कामगार संघटना या कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी आणि त्यांच्या समस्यांचे निराकरण करण्यासाठी अत्यंत महत्वाची भूमिका बजावतात. आजचा कामगार पूर्वीइतका दुर्बल राहिलेला नाही. संघटनांमुळे त्याच्यात आत्मविश्वास, एकजूट आणि संघर्षाची ताकद निर्माण झाली आहे. त्यामुळे कामगारांच्या भूमिकेचा अभ्यास करताना कामगार संघटनांचा विचार करणे अपरिहार्य आहे.

एकूणच, स्वातंत्र्याच्या आकांक्षेची पूर्तता न झाल्यामुळे कामगाराच्या भूमिकेवर ताण निर्माण होतो. या ताणावर मात करण्यासाठी कामगार संघटनांचा उदय झाला असून, त्या आधुनिक औद्योगिक समाजातील एक महत्वाचा घटक बनल्या आहेत.

स्वयं-अध्ययनासाठी प्रश्न - २

१. कामगारांना ताण नसतो. (योग्य / अयोग्य)
२. आर्थिक ताण हा ताणाचा प्रकार आहे. (योग्य / अयोग्य)
३. Strain म्हणजे
४. रिकामी जागा भरा: जास्त कामामुळे वाढतो.
५. जोड्या जुळवा:

- (अ) मानसिक - (१) ताण
- (ब) आर्थिक - (२) समस्या

क) कामगार संघटना: व्याख्या, कार्ये आणि भारतातील समस्या (Trade Unions : Definitions functions & Problems in India)

कामगार संघटना : कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण व कल्याणासाठी स्थापन केलेली संघटना.

कार्ये:

- वेतन व अटीबाबत चर्चा
- कामगारांचे संरक्षण
- सामूहिक सौदेबाजी
- कल्याणकारी उपक्रम

भारतातील समस्या:

- राजकीय हस्तक्षेप
- एकतेचा अभाव
- आर्थिक दुर्बलता
- नेतृत्वाची कमतरता

कामगार संघटना म्हणजे कामगारांनी आपल्या हक्कांचे संरक्षण व हितसंबंध जपण्यासाठी स्थापन केलेली संघटना होय. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटने नुसार, ही संघटना वेतन, कामाची अटी आणि सुरक्षिततेसाठी कार्य करते. कामगार संघटनांची मुख्य कार्ये म्हणजे वेतनवाढीसाठी वाटाघाटी, कामाच्या अटी सुधारणे,

कामगारांचे हक्क रक्षण करणे आणि औद्योगिक वाद सोडविणे. भारतामध्ये कामगार संघटनांसमोर राजकीय हस्तक्षेप, संघटनांतील फूट, आर्थिक दुर्बलता, असंघटित क्षेत्रातील कामगारांचे मोठे प्रमाण आणि जागतिकीकरणामुळे वाढलेली स्पर्धा या प्रमुख समस्या आहेत. त्यामुळे त्यांच्या प्रभावावर मर्यादा येतात.

(१) कामगार संघटनांचा उदय

विसाव्या शतकातील औद्योगिक समाजात कामगार संघटनांना अत्यंत महत्त्वाचे स्थान प्राप्त झाले आहे. आजच्या औद्योगिक व्यवस्थेचा कामगार संघटना हा एक अविभाज्य घटक बनला आहे. ज्या देशांत उद्योगधंद्यांची वाढ वेगाने होत आहे, त्या देशांत कामगार संघटनाही विकसित होताना दिसतात. आधुनिक कारखाना-उत्पादन पद्धतीमुळे निर्माण झालेल्या परिस्थितीतूनच कामगार संघटनांचा उदय झाला आहे. मानवी समाजाच्या विकासाबरोबर आर्थिक क्रियांमध्येही बदल होत गेले. शिकार, पशुपालन, शेती आणि पुढे उद्योगधंदे अशा टप्प्यांतून समाज पुढे गेला. परंतु या विकासाबरोबर अनेक समस्या निर्माण झाल्या. उत्पादन साधनांची मालकी काही लोकांच्या हाती केंद्रीत झाली, समाजात भिन्न हितसंबंध असलेले वर्ग निर्माण झाले आणि कामगार वर्गाची निर्मिती झाली. औद्योगिक समाजशास्त्र च्या दृष्टीने पाहता, ही वर्गरचना औद्योगिक समाजाचे महत्त्वाचे वैशिष्ट्य आहे.

अठराव्या शतकातील औद्योगिक क्रांतीमुळे उत्पादन पद्धतीत मोठे बदल झाले. घरगुती उद्योगांऐवजी कारखाना पद्धती सुरू झाली. उत्पादन साधने मालकांच्या ताब्यात गेली आणि कामगार केवळ श्रम देणारा घटक बनला. त्यामुळे कामगार आणि मालक यांच्यातील हितसंबंध वेगळे झाले. मालक अधिक नफा मिळविण्यावर भर देऊ लागले, तर कामगारांना कमी वेतन, जास्त कामाचे तास आणि खराब कामाच्या परिस्थितीला सामोरे जावे लागले. कार्ल मार्क्स यांनी या प्रक्रियेला वर्गसंघर्षाशी जोडले आहे. या परिस्थितीत कामगार अत्यंत असहाय्य झाले. त्यांच्यावर शोषण वाढले आणि त्यांना आपल्या हक्कांसाठी संघर्ष करणे आवश्यक वाटू लागले. वैयक्तिक पातळीवर लढा देणे कठीण असल्यामुळे कामगारांनी एकत्र येऊन संघटना निर्माण करण्यास सुरुवात केली. याच प्रक्रियेतून कामगार संघटनांचा जन्म झाला.

कामगार हा उत्पादन प्रक्रियेतील महत्त्वाचा घटक असला तरी त्याची स्थिती तुलनेने कमजोर होती. मालकांकडे भांडवल, सत्ता आणि संसाधने होती, तर कामगाराकडे केवळ श्रमशक्ती होती. या असमानतेमुळे कामगारांना संघटित होणे अपरिहार्य झाले. औद्योगिक क्रांतीपूर्व काळात कामगार संघटना स्थायी स्वरूपात नव्हत्या. त्या तात्पुरत्या आणि विशिष्ट उद्देशासाठी तयार होत असत. परंतु औद्योगिक क्रांतीनंतर उत्पादनाचे केंद्रीकरण झाले आणि मोठ्या प्रमाणावर कामगार एकत्र आले. त्यामुळे स्थायी कामगार संघटनांच्या निर्मितीस पोषक वातावरण तयार झाले.

विसाव्या शतकात कामगार संघटनांची वाढ वेगाने झाली. कामगारांच्या आर्थिक, सामाजिक आणि राजकीय समस्यांचे निराकरण करण्यासाठी या संघटना प्रभावीपणे कार्य करू लागल्या. आज कामगार संघटना कायदेशीर आणि सामाजिकदृष्ट्या मान्यता प्राप्त संस्था आहेत. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन सारख्या संस्थाही कामगार संघटनांच्या महत्त्वाला मान्यता देतात.

एकूणच, कामगार संघटनांचा उदय हा औद्योगिक क्रांती आणि त्यातून निर्माण झालेल्या समस्यांचा परिणाम आहे. कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण, शोषणाविरुद्ध संघर्ष आणि सामाजिक न्याय मिळविण्यासाठी कामगार संघटना निर्माण झाल्या. त्यामुळे आधुनिक औद्योगिक समाजात त्यांचे स्थान अत्यंत महत्त्वाचे ठरते.

(२) कामगार संघटना: व्याख्या व स्वरूप

कामगार संघटनेच्या अनेक व्याख्या विविध विचारवंतांनी मांडल्या आहेत. या व्याख्यांमधून त्या त्या लेखकांचा दृष्टिकोन दिसून येतो. तसेच, वेगवेगळ्या देशांतील राजकीय व आर्थिक व्यवस्थेनुसार कामगार संघटनांचे स्वरूप बदलते. लोकशाही, भांडवलशाही आणि समाजवादी देशांमध्ये कामगार संघटनांची रचना व कार्य वेगवेगळे आढळते. त्यामुळे कामगार संघटनेच्या व्याख्यांमध्ये एकसारखेपणा दिसत नाही. तरीही या सर्व व्याख्यांचा अभ्यास केल्यास कामगार संघटनेचे स्वरूप समजण्यास मदत होते.

काही महत्त्वाच्या व्याख्या पुढीलप्रमाणे आहेत:

१. **लेस्टर यांच्या मते**, “कामगारांच्या नोकरीच्या अटी टिकविणे किंवा सुधारण्यासाठी स्थापन केलेली संघटना म्हणजे कामगार संघटना होय.”
२. **सिडने व बिऑटिस वेबयांच्या मते**, “कामगारांच्या स्थितीत सुधारणा घडवून आणण्यासाठी स्थायी स्वरूपाची संघटना म्हणजे कामगार संघटना.”
३. **जी. डी. एच. कोल यांच्या मते**, “कामगारांच्या आर्थिक हितसंबंधांचे संरक्षण आणि विकास करणारी संघटना म्हणजे कामगार संघटना.”
४. **व्ही. व्ही. गिरी यांच्या मते**, “सामूहिक कृतीद्वारे कामगारांचे हितसंबंध जपण्यासाठी स्थापन केलेली ऐच्छिक संघटना म्हणजे कामगार संघटना.”

या सर्व व्याख्यांचा सारांश असा की, कामगार संघटना ही कामगारांनी आपल्या हितसंबंधांचे संरक्षण आणि सुधारणा करण्यासाठी स्थापन केलेली संघटना आहे. औद्योगिक समाजशास्त्र या दृष्टिकोनातून पाहिले तर कामगार संघटना ही औद्योगिक समाजातील एक महत्त्वाची संस्था आहे.

कामगार संघटनेचे स्वरूप

कामगार संघटनांचे स्वरूप समजून घेताना काही महत्त्वाचे मुद्दे लक्षात येतात:

- १) **कामगार-केंद्रित संघटना** : कामगार संघटना मुख्यतः वेतन मिळवणाऱ्या कामगारांच्या असतात. मालक किंवा स्वतंत्र व्यावसायिकांच्या संघटनांपेक्षा त्यांचे उद्दिष्ट वेगळे असते.
- २) **ऐच्छिक स्वरूप** : कामगार संघटना या ऐच्छिक (voluntary) असतात. कोणत्याही कामगाराला संघटनेत सामील होण्याची सक्ती नसते. लोकशाही व्यवस्थेत या संघटनांना स्वातंत्र्य असते.

- ३) **हितसंबंधांचे संरक्षण :** कामगारांच्या वेतन, कामाच्या अटी, सुरक्षितता आणि सामाजिक दर्जा यांचे संरक्षण करणे हे संघटनांचे मुख्य कार्य असते.
- ४) **व्यापक कार्यक्षेत्र :** आजच्या काळात कामगार संघटनांचे कार्यक्षेत्र वाढले आहे. त्या केवळ आर्थिक प्रश्नांपुरत्या मर्यादित नसून सामाजिक, शैक्षणिक आणि राजकीय क्षेत्रातही सक्रिय आहेत. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन देखील कामगारांच्या सर्वांगीण विकासावर भर देते.
- ५) **सामूहिक शक्ती :** कामगार संघटना ही सामूहिक शक्तीवर आधारित असते. एकट्या कामगाराला जे शक्य नसते, ते संघटितपणे साध्य करता येते.

एकूणच, कामगार संघटना म्हणजे कामगारांनी आपल्या हितसंबंधांचे संरक्षण, संवर्धन आणि उन्नती साधण्यासाठी स्थापन केलेली ऐच्छिक व स्थायी संस्था होय. आधुनिक काळात कामगार संघटनांचे कार्यक्षेत्र विस्तारले असून त्या केवळ आर्थिक नव्हे तर सामाजिक आणि राजकीय स्तरावरही महत्त्वाची भूमिका बजावत आहेत. त्यामुळे औद्योगिक समाज समजून घेण्यासाठी कामगार संघटनांचा अभ्यास अत्यंत आवश्यक आहे.

(३) कामगार संघटनांची आवश्यकता

कामगार संघटनांचे स्वरूप समजून घेतल्यानंतर काही महत्त्वाचे प्रश्न उपस्थित होतात-कामगार संघटनेचा सदस्य का होतो? त्याला संघटनेची गरज का भासते? आणि संघटनेमुळे त्याला कोणते फायदे मिळतात? या प्रश्नांची उत्तरे समजून घेतल्यास कामगारांच्या जीवनात कामगार संघटनांचे महत्त्व स्पष्ट होते.

कामगार संघटनांच्या स्थापनेनंतर कामगारांच्या जीवनात अनेक सकारात्मक बदल झाले आहेत. उद्योगधंद्यांच्या वाढीसोबतच कामगार संघटनांनीही आपले कार्यक्षेत्र वाढवले आहे. बदलत्या परिस्थितीत कामगारांच्या नव्या समस्या, नव्या गरजा आणि वाढत्या आकांक्षा लक्षात घेऊन कामगार संघटना कार्य करीत आहेत. औद्योगिक समाजशास्त्र च्या दृष्टीने पाहता, कामगार हा या संघटनांचा केंद्रबिंदू असल्यामुळे त्यांची आवश्यकता अत्यंत महत्त्वाची ठरते.

कामगार संघटनांचे मुख्य ध्येय म्हणजे कामगारांच्या आर्थिक हितसंबंधांचे संरक्षण करणे होय. कामगारांसाठी अन्न, वस्त्र आणि निवारा या मूलभूत गरजांची पूर्तता करणे ही मोठी समस्या असते. त्यामुळे तो चांगल्या वेतनाच्या शोधात असतो. वेतनवाढ, भत्ते आणि आर्थिक स्थैर्य मिळवण्यासाठी कामगार संघटना महत्त्वाची भूमिका बजावतात.

तथापि, कामगारांच्या अपेक्षा केवळ मूलभूत गरजांपुरत्या मर्यादित नसतात. त्यांना चांगले जीवनमान, सुरक्षितता, सन्मान, चांगली कामाची परिस्थिती आणि स्वातंत्र्य यांचीही अपेक्षा असते. या सर्व आकांक्षा पूर्ण करण्यासाठी कामगार संघटना प्रयत्नशील असतात. कामगार हा केवळ उत्पादनाचा घटक नसून तो एक माणूस आहे, ही जाणीव समाजाला करून देण्याचे कार्यही संघटना करतात.

कामगारांच्या जीवनात येणाऱ्या संकटांमध्ये-जसे की आजारपण, अपघात, वृद्धत्व किंवा निवृत्ती-त्यांना आर्थिक व सामाजिक आधार देण्याचे कार्यही संघटना करतात. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन सारख्या संस्थाही सामाजिक सुरक्षेवर भर देतात.

कामगार संघटना मालक आणि कामगार यांच्यातील दुवा म्हणून कार्य करतात. आधुनिक औद्योगिक व्यवस्थेत मालक आणि कामगार यांचे संबंध औपचारिक आणि करारात्मक झाले आहेत. त्यामुळे मतभेद आणि संघर्ष निर्माण होणे स्वाभाविक आहे. अशा वेळी कामगार संघटना दोन्ही बाजूंना एकत्र आणून चर्चा आणि वाटाघाटी घडवून आणतात. त्यामुळे औद्योगिक वाद शांततेच्या मार्गाने सोडविणे शक्य होते.

औद्योगिक शांतता टिकवून ठेवणे हे कामगार संघटनांचे एक महत्वाचे कार्य आहे. संघर्ष वाढण्यापूर्वीच तो सोडवून उद्योगधंद्यांच्या विकासासाठी अनुकूल वातावरण निर्माण करण्यास त्या मदत करतात.

कामगारांच्या दृष्टीने पाहता, कामगार संघटना या त्यांच्या हक्कांचे संरक्षण करणाऱ्या आणि त्यांच्या कल्याणासाठी कार्य करणाऱ्या महत्वाच्या संस्था आहेत. कामगार संघटना नसत्या, तर कामगार अधिक असहाय राहिला असता, असे म्हणणे चुकीचे ठरणार नाही.

एकूणच, कामगार संघटना या केवळ आवश्यकच नाहीत तर त्यांचे अस्तित्व अपरिहार्य आहे. कामगारांच्या आर्थिक, सामाजिक आणि मानसिक विकासासाठी तसेच औद्योगिक शांतता आणि समतोल राखण्यासाठी कामगार संघटना अत्यंत महत्वाची भूमिका बजावतात.

(४) कामगार संघटनांचे उद्देश

कामगार संघटनांचे महत्त्व लक्षात घेतल्यावर त्यांच्या उद्देशांचा विचार करणे आवश्यक ठरते. कोणत्याही संघटनेचे स्पष्ट उद्देश नसतील तर तिचे कार्य दिशाहीन होऊ शकते. औद्योगिक क्रांतीनंतर कामगार संघटना स्थिर झाल्या आणि त्यांच्या उद्दिष्टांमुळेच त्या प्रभावी बनल्या.

कामगार संघटनांचे प्रमुख उद्देश

१) कामगारांच्या आर्थिक हितसंबंधांचे संरक्षण

कामगार संघटनांचे प्रमुख उद्दिष्ट म्हणजे कामगारांच्या आर्थिक हितांचे संरक्षण करणे होय. कामगारांना योग्य वेतन, भत्ते, बोनस आणि इतर आर्थिक सुविधा मिळाल्यात यासाठी संघटना प्रयत्न करतात. कामगारांच्या जीवननिर्वाहासाठी अन्न, वस्त्र आणि निवारा या मूलभूत गरजा अत्यावश्यक असतात. त्यामुळे वेतनात वाढ आणि आर्थिक सुरक्षितता मिळवून देणे हे संघटनांचे महत्वाचे कार्य आहे. याशिवाय महागाई भत्ता, निवृत्तीवेतन, विमा योजना आणि इतर आर्थिक संरक्षणाच्या उपाययोजना करून कामगारांचे जीवन स्थिर व सुरक्षित बनविण्याचा प्रयत्न केला जातो.

२) कामाच्या परिस्थितीत सुधारणा

कामगारांना सुरक्षित, स्वच्छ आणि आरोग्यदायी वातावरणात काम करण्याचा अधिकार आहे. कामगार संघटना कामाच्या ठिकाणी योग्य प्रकाश, वायुवीजन, स्वच्छता आणि सुरक्षितता यासाठी प्रयत्न करतात. अपघात टाळण्यासाठी आवश्यक साधने आणि नियम लागू करण्यासाठीही त्या कार्यरत असतात. तसेच कामाचे तास मर्यादित ठेवणे, विश्रांतीची वेळ, सुट्ट्या आणि इतर सुविधा मिळवून देणे हेही संघटनांचे कार्य आहे. चांगल्या कामाच्या परिस्थितीमुळे कामगारांचे आरोग्य सुधारते, कार्यक्षमता वाढते आणि औद्योगिक उत्पादनही अधिक प्रभावी होते.

३) कामगारांचा सामाजिक दर्जा उंचावणे

कामगार संघटना कामगारांचा समाजातील दर्जा उंचावण्यासाठी कार्य करतात. कामगार हा केवळ श्रमिक नसून एक सन्माननीय व्यक्ती आहे, ही जाणीव समाजात निर्माण करणे आवश्यक आहे. कामगारांना सामाजिक प्रतिष्ठा, सन्मान आणि ओळख मिळावी यासाठी संघटना विविध उपक्रम राबवतात. शिक्षण, कौशल्यविकास आणि सामाजिक सहभाग वाढवून कामगारांचे व्यक्तिमत्त्व विकसित करण्याचा प्रयत्न केला जातो. त्यामुळे कामगारांना आत्मसन्मान प्राप्त होतो आणि ते समाजाच्या मुख्य प्रवाहात सक्रियपणे सहभागी होऊ शकतात.

४) औद्योगिक लोकशाहीची स्थापना

औद्योगिक लोकशाही म्हणजे उद्योगधंद्याच्या व्यवस्थापनात कामगारांचा सहभाग असणे होय. सिडनी वेब आणि Beatrice Webb यांच्या मते, कामगारांना निर्णय प्रक्रियेत सहभागी करून घेणे आवश्यक आहे. कामगार संघटना व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्यात समतोल साधून निर्णय प्रक्रियेत कामगारांचा आवाज वाढवतात. यामुळे कामगारांना आपल्या हक्कांची जाणीव होते आणि उद्योगधंद्यात पारदर्शकता वाढते. औद्योगिक लोकशाहीमुळे संघर्ष कमी होऊन सहकार्याची भावना निर्माण होते.

५) मालक व कामगार यांच्यात समन्वय साधणे

कामगार संघटना मालक आणि कामगार यांच्यातील दुवा म्हणून कार्य करतात. उद्योगधंद्यात मतभेद आणि संघर्ष निर्माण होणे स्वाभाविक आहे. अशा वेळी संघटना दोन्ही बाजूंना एकत्र आणून चर्चा आणि वाटाघाटी घडवून आणतात. यामुळे वाद शांततेच्या मार्गाने सोडवले जातात. औद्योगिक शांतता राखणे हे संघटनांचे महत्वाचे कार्य आहे. समन्वयामुळे उत्पादनात अडथळे कमी होतात आणि उद्योगधंद्याचा विकास सुलभ होतो.

६) कामगारांचे एकीकरण व संघटनशक्ती वाढवणे

कामगार संघटनांचे एक महत्वाचे उद्दिष्ट म्हणजे कामगारांना एकत्र आणून त्यांची सामूहिक शक्ती वाढवणे होय. कार्ल मार्क्स यांच्या विचारानुसार, कामगारांनी संघटित होणे अत्यावश्यक आहे. एकत्रितपणे काम केल्यास कामगार आपल्या हक्कांसाठी अधिक प्रभावीपणे लढू शकतात. संघटनांमुळे कामगारांमध्ये

एकजूट, आत्मविश्वास आणि संघर्षाची ताकद निर्माण होते. त्यामुळे शोषणाविरुद्ध लढा देणे सोपे होते आणि कामगारांचे हित अधिक चांगल्या प्रकारे जपले जाते.

७) उद्योगधंद्यावर कामगारांचा सहभाग वाढवणे

कामगार संघटना उद्योगधंद्याच्या व्यवस्थापनात कामगारांचा सहभाग वाढवण्याचा प्रयत्न करतात. जी. डी. एच. कोल यांच्या मते, उत्पादन प्रक्रियेत कामगारांचा अधिक सहभाग असावा. कामगारांना निर्णय प्रक्रियेत सहभागी करून घेतल्यास त्यांची जबाबदारी आणि कार्यक्षमता वाढते. व्यवस्थापनात सहभागामुळे कामगारांना आपल्या कामाबद्दल अधिक समाधान वाटते आणि उद्योगधंद्याच्या प्रगतीत ते सक्रिय योगदान देतात.

८) सामाजिक, राजकीय व सांस्कृतिक हितसंबंध जपणे

कामगार संघटनांचे कार्य केवळ आर्थिक क्षेत्रापुरते मर्यादित नसून सामाजिक, राजकीय आणि सांस्कृतिक क्षेत्रातही विस्तारित झाले आहे. कामगारांच्या शिक्षण, आरोग्य, सामाजिक सुरक्षा आणि सांस्कृतिक विकासासाठी संघटना कार्य करतात. समाजातील बदलांमध्ये कामगारांचा सहभाग वाढवून त्यांना अधिक सक्षम बनवले जाते.

९) समकालीन दृष्टिकोन

आजच्या काळात कामगार संघटनांचे कार्य केवळ वेतनवाढ किंवा आर्थिक मागण्यांपुरते मर्यादित राहिलेले नाही. त्यांचे कार्यक्षेत्र मोठ्या प्रमाणात विस्तारले असून त्या कामगारांच्या सर्वांगीण विकासासाठी कार्य करीत आहेत. कामगारांचे आरोग्य, शिक्षण, कौशल्यविकास, सामाजिक सुरक्षा, काम-जीवन संतुलन आणि सुरक्षित कामाचे वातावरण या बाबींवरही संघटना लक्ष केंद्रित करतात.

आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटनांच्या दृष्टीने, कामगारांचे सर्वांगीण कल्याण (overall well-being) अत्यंत महत्वाचे मानले जाते. त्यामुळे आधुनिक कामगार संघटना केवळ आर्थिक नव्हे तर सामाजिक आणि मानवी विकासाच्या दृष्टीनेही सक्रिय भूमिका बजावत आहेत.

५. कामगार संघटनांचे मार्ग

कामगार संघटना आपल्या उद्दिष्टांची पूर्तता करण्यासाठी सातत्याने प्रयत्न करतात. ही उद्दिष्टे सहज साध्य होत नसल्यामुळे त्यांना संघटित, नियोजनबद्ध आणि संघर्षात्मक पद्धतीने काम करावे लागते. काही विशिष्ट मार्गांचा अवलंब करूनच कामगार संघटना आपली ध्येये साध्य करतात. सिडनी वेब आणि बीट्रिस वेब यांच्या मते, कामगार संघटना पुढील प्रमुख मार्गांचा उपयोग करतात. औद्योगिक समाजशास्त्र च्या दृष्टीने हे मार्ग कामगार सशक्तीकरणासाठी अत्यंत महत्वाचे मानले जातात.

(१) परस्पर सहाय्य निधी

या पद्धतीत कामगार स्वतःच वर्गणी गोळा करून एक सामूहिक निधी तयार करतात. हा निधी कामगारांच्या अडचणीच्या काळात-जसे की बेरोजगारी, आजारपण किंवा अपघात-त्यांना आर्थिक मदत करण्यासाठी वापरला जातो. या निधीमुळे कामगारांना तात्पुरत्या अडचणीचा सामना करण्यासाठी आधार मिळतो. या योजनेचा मुख्य उद्देश म्हणजे कामगारांना मालकांच्या अन्यायकारक अटी मान्य कराव्या लागू नयेत. जर कामगाराला नोकरीवरून कमी केले गेले, तर या निधीतून मिळणाऱ्या मदतीमुळे तो आर्थिकदृष्ट्या टिकू शकतो. त्यामुळे तो कमी वेतन किंवा जाचक अटी स्वीकारण्यास मजबूर होत नाही. हा निधी कामगारांना आत्मविश्वास आणि सुरक्षितता प्रदान करतो.

(२) सामूहिक करार

औद्योगिक व्यवस्थेत एकटा कामगार मालकाशी सामना करू शकत नाही, कारण मालकाकडे भांडवल आणि सत्ता असते. त्यामुळे कामगार संघटना सर्व कामगारांच्या वतीने एकत्र येऊन मालकाशी वाटाघाटी करतात. या प्रक्रियेत वेतन, कामाचे तास, सुविधा, सुरक्षा आणि इतर अटी यांबाबत चर्चा करून करार केला जातो. यालाच सामूहिक करार म्हणतात. या पद्धतीमुळे कामगारांची एकजूट वाढते आणि त्यांना समानतेच्या पातळीवर आपले हक्क मांडता येतात.

सामूहिक करारामुळे कामगारांचे शोषण कमी होते आणि मालक व कामगार यांच्यात संतुलित संबंध निर्माण होतात. हा औद्योगिक शांतता राखण्यासाठी अत्यंत प्रभावी मार्ग आहे.

(३) कायद्याचा मार्ग

कामगार संघटना आपल्या मागण्या पूर्ण करण्यासाठी कायदेशीर मार्गाचाही अवलंब करतात. त्या सरकारसमोर आपल्या मागण्या मांडतात आणि कामगारांच्या हिताचे कायदे करण्यात सरकारला प्रवृत्त करतात. कामगार संघटना समाज आणि शासनाला पटवून देतात की त्यांच्या मागण्या न्याय्य आणि योग्य आहेत. यासाठी त्या आंदोलन, निदर्शने आणि जनजागृतीसारख्या मार्गांचा वापर करतात. कायदेशीर संरक्षण मिळाल्यास कामगारांचे हक्क अधिक सुरक्षित होतात. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटने सारख्या आंतरराष्ट्रीय संस्थाही कामगारांच्या हक्कांसाठी कायदेशीर चौकटीला महत्त्व देतात.

एकूणच, कामगार संघटना विविध मार्गांचा अवलंब करून कामगारांची स्थिती मजबूत करतात. त्या आर्थिक मदत, सामूहिक शक्ती आणि कायदेशीर समर्थन यांच्या माध्यमातून कामगारांना सक्षम बनवतात. कामगार व मालक यांच्या संघर्षात कामगारांची बाजू बळकट करण्यासाठी हे मार्ग अत्यंत उपयुक्त ठरतात. या मार्गांमुळे कामगारांना अन्यायकारक अटींना विरोध करण्याची ताकद मिळते आणि औद्योगिक क्षेत्रात समता व न्याय प्रस्थापित होतो.

६. कामगार-संघटनांची कार्ये

कामगारांच्या हितसंबंधांचे संरक्षण आणि संवर्धन करण्यासाठी कामगार संघटना सातत्याने प्रयत्न करतात. औद्योगिक आणि विशेषतः भांडवलशाही अर्थव्यवस्थेत मालक (भांडवलदार) आणि कामगार (मजूर) यांचे हितसंबंध अनेकदा एकमेकांच्या विरोधात उभे राहतात. मालक नफा वाढविण्यावर भर देतो, तर कामगारांना योग्य वेतन, सुरक्षितता आणि सन्मानजनक कामाच्या अटी हव्या असतात. त्यामुळे या दोन वर्गांमध्ये संघर्ष निर्माण होणे स्वाभाविक आणि काही प्रमाणात अटळ ठरते.

अशा परिस्थितीत कामगार हा तुलनेने दुर्बल आणि असहाय घटक असल्यामुळे त्याच्या हितांचे संरक्षण करणे अत्यंत आवश्यक ठरते. जर कामगार संघटना अस्तित्वात नसत्या, तर कामगारांवर अन्याय, शोषण आणि असुरक्षिततेची परिस्थिती अधिक गंभीर झाली असती. म्हणूनच कामगार संघटना या कामगारांचे प्रतिनिधित्व करणाऱ्या आणि त्यांना सामूहिक शक्ती प्रदान करणाऱ्या महत्त्वाच्या संस्था म्हणून उदयास आल्या आहेत.

औद्योगिक समाजशास्त्र च्या दृष्टीने पाहता, कामगार संघटना या औद्योगिक व्यवस्थेत संतुलन निर्माण करणाऱ्या आणि कामगार व मालक यांच्यातील संबंध नियंत्रित करणाऱ्या प्रमुख सामाजिक संस्था आहेत. त्या केवळ आर्थिक प्रश्नांपुरत्या मर्यादित नसून सामाजिक, शैक्षणिक, सांस्कृतिक आणि राजकीय क्षेत्रातही कार्य करतात.

कामगार संघटनांचे मुख्य उद्दिष्ट म्हणजे कामगारांचे जीवनमान उंचावणे, त्यांना सुरक्षितता देणे, त्यांच्या हक्कांचे संरक्षण करणे आणि औद्योगिक शांतता प्रस्थापित करणे होय. या उद्दिष्टांची पूर्तता करण्यासाठी कामगार संघटना विविध प्रकारची कार्ये करतात. पुढे या कार्यांचा सविस्तर आढावा घेता येतो.

१) कामगारांच्या आर्थिक हितसंबंधांचे संरक्षण

कामगार संघटनांचे सर्वात मूलभूत आणि महत्त्वाचे कार्य म्हणजे कामगारांच्या आर्थिक हितसंबंधांचे संरक्षण करणे होय. कामगारांच्या उपजीविकेचे प्रमुख साधन म्हणजे त्यांना मिळणारे वेतन असल्यामुळे वेतनवाढ, महागाई भत्ता, बोनस आणि इतर आर्थिक लाभ मिळवून देण्यासाठी संघटना प्रयत्न करतात. अनेक वेळा कामगारांना त्यांच्या श्रमाच्या मानाने योग्य मोबदला मिळत नाही, अशा वेळी संघटना पुढाकार घेऊन व्यवस्थापनाशी चर्चा करतात.

कामगारांच्या मूलभूत गरजा-अन्न, वस्त्र आणि निवारा-पूर्ण करण्यासाठी पुरेसे उत्पन्न मिळणे अत्यावश्यक असते. त्यामुळे संघटना कामगारांचे आर्थिक जीवनमान सुधारण्यासाठी कार्यरत असतात. याशिवाय निवृत्तीवेतन, भविष्यनिर्वाह निधी (PF), विमा योजना आणि सामाजिक सुरक्षा यांसाठीही संघटना प्रयत्न करतात. औद्योगिक समाजशास्त्र च्या दृष्टीने पाहता, आर्थिक सुरक्षितता ही कामगारांच्या समाधानाची प्रमुख बाब आहे. त्यामुळे कामगार संघटनांची ही भूमिका अत्यंत महत्त्वाची ठरते.

२) कामाच्या परिस्थितीत सुधारणा

कामगार संघटना कामाच्या ठिकाणी चांगल्या आणि सुरक्षित परिस्थिती निर्माण करण्यासाठी कार्य करतात. औद्योगिक क्षेत्रात अनेक वेळा कामगारांना धोकादायक आणि अस्वच्छ वातावरणात काम करावे लागते. त्यामुळे संघटना सुरक्षितता नियम, स्वच्छता, वायुवीजन, प्रकाश व्यवस्था आणि आरोग्य सुविधा सुधारण्यासाठी प्रयत्न करतात. कामाचे तास मर्यादित ठेवणे, विश्रांतीची वेळ देणे, सुट्ट्या आणि इतर सुविधा मिळवून देणे हेही संघटनांचे महत्वाचे कार्य आहे. या सुधारणा केल्यामुळे कामगारांचे शारीरिक आणि मानसिक आरोग्य सुधारते.

आजच्या काळात “कामाच्या ठिकाणची सुरक्षितता” आणि “कामगार कल्याण” या संकल्पनांना विशेष महत्त्व आले आहे. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन देखील सुरक्षित आणि सन्मानजनक कामाच्या परिस्थितीवर भर देते. त्यामुळे कामगार संघटना या क्षेत्रात अत्यंत महत्वाची भूमिका बजावतात.

३) कामगारांचा सामाजिक दर्जा उंचावणे

कामगार संघटना कामगारांचा समाजातील दर्जा उंचावण्यासाठी कार्य करतात. कामगार हा केवळ श्रमिक नसून एक सन्माननीय व्यक्ती आहे, ही जाणीव समाजात निर्माण करणे आवश्यक आहे. संघटना कामगारांना शिक्षण, प्रशिक्षण आणि कौशल्यविकासाच्या संधी उपलब्ध करून देतात. त्यामुळे त्यांचे व्यक्तिमत्त्व विकसित होते आणि त्यांना समाजात मान मिळतो.

कामगारांना सामाजिक प्रतिष्ठा मिळाल्यास त्यांचा आत्मविश्वास वाढतो आणि ते अधिक कार्यक्षमतेने काम करतात. अब्राहम मॅस्लो यांच्या मते, सन्मान आणि प्रतिष्ठा ही मानवी गरज आहे. त्यामुळे संघटनांची ही भूमिका अत्यंत महत्वाची ठरते.

४) औद्योगिक लोकशाहीची स्थापना

कामगार संघटना औद्योगिक लोकशाही प्रस्थापित करण्यासाठी प्रयत्न करतात. याचा अर्थ कामगारांना उद्योगधंद्याच्या निर्णय प्रक्रियेत सहभागी करून घेणे होय. सिडनी वेब आणि बीट्रिस वेब यांच्या मते, कामगारांचा सहभाग वाढल्यास औद्योगिक संबंध सुधारतात. संघटना व्यवस्थापनाशी संवाद साधून कामगारांचा आवाज पुढे आणतात.

यामुळे निर्णय अधिक न्याय्य आणि पारदर्शक होतात. तसेच कामगारांमध्ये जबाबदारीची भावना निर्माण होते. औद्योगिक लोकशाहीमुळे संघर्ष कमी होऊन सहकार्य वाढते.

५) मालक व कामगार यांच्यात समन्वय साधणे

कामगार संघटना मालक आणि कामगार यांच्यातील दुवा म्हणून कार्य करतात. औद्योगिक क्षेत्रात मतभेद आणि संघर्ष होणे स्वाभाविक आहे. संघटना दोन्ही बाजूंमध्ये संवाद घडवून आणतात आणि वाद

शांततेच्या मार्गाने सोडवण्याचा प्रयत्न करतात. सामूहिक करार (सामुहिक करार) हा याचाच एक भाग आहे.

समन्वयामुळे औद्योगिक शांतता राखली जाते आणि उत्पादनात अडथळे येत नाहीत. औद्योगिक समाजशास्त्र च्या दृष्टीने पाहता, हा औद्योगिक स्थैर्यासाठी अत्यंत आवश्यक घटक आहे.

६) कामगारांचे एकीकरण व संघटनशक्ती वाढवणे

कामगार संघटनांचे एक महत्वाचे कार्य म्हणजे कामगारांना एकत्र आणणे आणि त्यांची सामूहिक शक्ती वाढवणे. कार्ल मार्क्स यांच्या विचारानुसार, कामगारांनी एकत्र येऊन आपल्या हक्कांसाठी संघर्ष करणे आवश्यक आहे. संघटनांमुळे कामगारांमध्ये एकजूट निर्माण होते.

एकत्रितपणे काम केल्यास कामगार अधिक प्रभावीपणे आपले हक्क मिळवू शकतात. त्यामुळे शोषणाला विरोध करणे सोपे होते.

७) कामगार कल्याण कार्ये

कामगार संघटना विविध कल्याणकारी कार्ये करतात. यात शिक्षण, आरोग्य, निवास आणि सांस्कृतिक विकास यांचा समावेश होतो.

संघटना शाळा, वाचनालये, क्रीडागृहे आणि आरोग्य केंद्रे उभारतात. कामगारांच्या कुटुंबीयांसाठीही विविध सुविधा उपलब्ध करून देतात.

या कार्यांमुळे कामगारांचे जीवनमान सुधारते आणि त्यांचा सर्वांगीण विकास होतो.

८) कायदेशीर हक्कांचे संरक्षण

कामगार संघटना कामगारांना त्यांच्या कायदेशीर हक्कांची जाणीव करून देतात आणि त्यांचे संरक्षण करतात.

संघटना कामगारांच्या वतीने न्यायालयात किंवा शासनाकडे तक्रारी मांडतात. कामगारांसाठी अनुकूल कायदे करण्यासाठीही त्या प्रयत्न करतात.

आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन देखील कामगारांच्या हक्कांसाठी कायदेशीर संरक्षणावर भर देते.

९) राजकीय सहभाग वाढवणे

कामगार संघटना राजकीय क्षेत्रातही सक्रिय असतात. कामगारांच्या हितासाठी योग्य धोरणे तयार व्हावीत यासाठी त्या प्रयत्न करतात.

काही देशांमध्ये कामगार संघटनांनी राजकीय पक्षही स्थापन केले आहेत. भारतातही अनेक संघटनांचे राजकीय पक्षांशी संबंध आहेत.

राजकीय सहभागामुळे कामगारांचे हित अधिक प्रभावीपणे जपले जाते.

१०) औद्योगिक शांतता व स्थैर्य राखणे

कामगार संघटनांचे अंतिम उद्दिष्ट म्हणजे औद्योगिक शांतता राखणे होय.

संघटना संघर्ष टाळण्यासाठी संवाद आणि समन्वयाचा मार्ग अवलंब करतात. वाद निर्माण झाल्यास ते वाढण्यापूर्वी सोडवण्याचा प्रयत्न करतात.

यामुळे उद्योगधंद्यांचा विकास सुरळीत होतो आणि समाजात स्थैर्य निर्माण होते.

एकूणच, कामगार संघटनांची कार्ये अत्यंत व्यापक आणि बहुआयामी आहेत. त्या कामगारांच्या आर्थिक, सामाजिक, कायदेशीर आणि राजकीय विकासासाठी महत्त्वाची भूमिका बजावतात. त्यामुळे आधुनिक औद्योगिक समाजात त्यांचे स्थान अत्यंत आवश्यक आहे.

११. भारतातील कामगार संघटनांचे दोष व प्रगतीतील अडथळे /समस्या

औद्योगिकीकरण होत असलेल्या कोणत्याही देशात कामगार संघटनांची वाढ ही नैसर्गिक आणि अटळ प्रक्रिया आहे. उद्योगधंद्यांच्या विस्तारामुळे कामगारांपुढे विविध आर्थिक, सामाजिक आणि कार्यसंबंधी समस्या निर्माण होतात. या समस्यांचे गांभीर्य लक्षात घेतल्यास कामगार संघटनांची आवश्यकता अधिक तीव्रतेने जाणवते. भारतातही कामगार संघटनांचा विकास झाला असून त्या औद्योगिक क्षेत्रातील एक महत्त्वाचा घटक बनल्या आहेत.

आजच्या काळात कामगार संघटनांचे उद्दिष्ट केवळ वेतनवाढ किंवा आर्थिक सुधारणा इतके मर्यादित राहिलेले नाही. त्या कामगारांच्या सर्वांगीण विकासासाठी कार्य करीत आहेत. कामाच्या परिस्थितीत सुधारणा, सामाजिक सुरक्षा, आरोग्य, शिक्षण, तसेच कामगारांच्या अधिकारांचे संरक्षण यांसारख्या व्यापक क्षेत्रांमध्येही त्या सक्रिय आहेत. आधुनिक काळात आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन सारख्या आंतरराष्ट्रीय संस्थांनी सभ्य व सुरक्षित रोजगार या संकल्पनेवर भर दिल्यामुळे कामगार संघटनांचे कार्य अधिक व्यापक आणि जबाबदारीचे झाले आहे.

तरीदेखील, भारतातील कामगार संघटना इतर विकसित देशांतील संघटनांच्या तुलनेत अजूनही काही बाबतीत मागे असल्याचे दिसून येते. जरी त्यांच्या विकासाची प्रक्रिया पुढे सरकत असली, तरी त्या पूर्णपणे मजबूत, सक्षम आणि प्रभावी झाल्या आहेत असे ठामपणे म्हणता येत नाही. कामगार संघटनांची सुरुवातीची बाल्यावस्था संपली असली तरी त्यांच्या कार्यक्षमतेत अजूनही काही मर्यादा आणि कमतरता आढळतात.

या परिस्थितीमागे काही अंतर्गत (internal) आणि बहिर्गत (external) अडचणी व दोष कारणीभूत आहेत. या अडचणींचा विचार केल्यास कामगार संघटनांचा विकास अपेक्षित वेगाने का झाला नाही, हे स्पष्ट होते.

१) अंतर्गत घटक

कामगार संघटना दुबळ्या होण्यास व त्यांच्या प्रगतीला वेग न येण्यास अंतर्गत घटक हे महत्वाचे आहेत. या अंतर्गत घटकांत समाविष्ट होणाऱ्या सर्व मुद्रांच्या विवेचनेने भारतीय कामगार संघटनांचा कमकुवतपणा स्पष्ट होणार आहे. ते घटक खालीलप्रमाणे आहेत :

(१) निरक्षरता : भारतातील कामगार संघटना दुबळ्या राहण्यामागे आणि त्यांच्या विकासाला अपेक्षित वेग न मिळण्यामागे अंतर्गत घटकांचा मोठा वाटा आहे. या अंतर्गत घटकांपैकी सर्वात महत्वाचा घटक म्हणजे कामगारांमधील निरक्षरता आणि अज्ञान होय. कामगारांमध्ये शिक्षणाचा अभाव असल्यामुळे त्यांना कामगार संघटनेचे खरे महत्त्व पूर्णपणे समजत नाही.

अनेक कामगार निरक्षर किंवा अल्पशिक्षित असल्यामुळे संघटनेच्या तत्वांची, उद्दिष्टांची आणि दीर्घकालीन फायद्यांची त्यांना जाणीव होत नाही. परस्पर सहकार्य, एकजूट आणि सामूहिक कृती यामुळे कामगार अधिक सक्षम बनतात, हे समजून घेण्याची क्षमता त्यांच्यात मर्यादित असते. त्यामुळे संघटनेचा व्यापक आणि दूरगामी उपयोग लक्षात न घेता ते केवळ तात्कालिक फायद्याच्या दृष्टीने संघटनेकडे पाहतात.

कामगारांमध्ये दीर्घकालीन विचार करण्याची वृत्ती कमी असल्यामुळे ते संघटनेत सामील होतात तेही बहुतांश वेळा एखादा तातडीचा प्रश्न सोडवण्यासाठीच. उदाहरणार्थ, वेतनवाढ, कामाच्या अटींबाबत तक्रार किंवा एखादा संघर्ष निर्माण झाल्यास ते संघटनेत सक्रिय होतात. परंतु जेव्हा त्यांचे तात्कालिक उद्दिष्ट पूर्ण होत नाही किंवा संघर्ष संपतो, तेव्हा ते संघटनेकडून दूर जातात. यामुळे संघटनेची सातत्यपूर्ण वाढ आणि स्थैर्य बाधित होते.

या परिस्थितीमुळे कामगार संघटना अनेकदा केवळ संघर्षाच्या काळापुरतीच सक्रिय राहते आणि संघर्ष संपल्यानंतर तिचे कार्य मंदावते किंवा थांबते. त्यामुळे संघटनेचे दीर्घकालीन उद्दिष्ट, नियोजन आणि संघटनात्मक बांधणी यांना योग्य ते महत्त्व मिळत नाही. परिणामी संघटना मजबूत होण्याऐवजी कमकुवत राहते.

विकसित औद्योगिक देशांमध्ये कामगार शिक्षित आणि जागरूक असल्यामुळे ते संघटनांचे महत्त्व ओळखतात आणि दीर्घकालीन दृष्टीकोन ठेवून संघटनात्मक कार्यात सहभागी होतात. याउलट भारतात अजूनही कामगारांमध्ये शिक्षण व जागरूकतेचा अभाव असल्याने संघटनांची ताकद अपेक्षित पातळीपर्यंत पोहोचलेली नाही.

आजच्या काळात सरकार आणि आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटने सारख्या संस्थाही कामगार शिक्षण, कौशल्यविकास आणि जागरूकतेवर भर देत आहेत. “कौशल्य विकास ” आणि “कामगार प्रशिक्षण ” यांसारख्या कार्यक्रमांमुळे कामगार अधिक सक्षम आणि जागरूक होऊ शकतात. तरीही या क्षेत्रात अजून मोठ्या प्रमाणावर काम होणे आवश्यक आहे.

कामगारांमधील निरक्षरता व अज्ञान हा भारतीय कामगार संघटनांच्या कमकुवतपणाचा मूलभूत घटक आहे. संघटनेचे महत्त्व न समजणे, तात्कालिक फायद्यावर भर देणे आणि दीर्घकालीन बांधिलकीचा अभाव यांमुळे संघटना मजबूत होऊ शकत नाहीत. त्यामुळे प्रबोधित, सुशिक्षित आणि जागरूक कामगारवर्ग तयार करणे हे संघटनांच्या विकासासाठी अत्यावश्यक आहे.

(२) विजातीयता : भारतातील कामगार संघटनांच्या कमकुवतपणामागील आणखी एक महत्त्वाचा अंतर्गत घटक म्हणजे कामगारांमधील विजातीयता होय. भारत हा विविध भाषा, धर्म, जात, वंश आणि सांस्कृतिक परंपरांनी समृद्ध असा देश आहे. ही विविधता समाजाच्या दृष्टीने जरी सकारात्मक असली, तरी कामगार संघटनांच्या दृष्टीने ती अनेकदा अडथळा ठरते.

कामगारांमध्ये भाषिक, धार्मिक, जातीय आणि प्रादेशिक भेद असल्यामुळे त्यांच्यात एकसंधता आणि एकजूट निर्माण होणे कठीण जाते. संघटनेचे यश हे कामगारांच्या ऐक्यावर अवलंबून असते, पण या विविधतेमुळे कामगारांमध्ये परस्परांबद्दल संशय, स्पर्धा किंवा दुरावा निर्माण होतो. परिणामी संघटनेची सामूहिक शक्ती कमी होते.

कामगारांमध्ये असलेली ही विभागणी संघटनात्मक कार्यासाठी अत्यंत घातक ठरते. कारण अशा परिस्थितीत कामगार एकत्र येऊन एकसंधपणे निर्णय घेऊ शकत नाहीत. त्यांच्या मागण्या आणि भूमिका वेगवेगळ्या होतात, ज्यामुळे संघटनेची एकूण ताकद कमी होते.

या विजातीयतेचा फायदा अनेकदा मालकवर्ग घेतो. भाषा, जात, धर्म किंवा प्रादेशिक भावना यांना उद्दीपित करून कामगारांमध्ये फूट पाडणे तुलनेने सोपे होते. कामगारांमध्ये असलेली ही अंतर्गत विभागणी वाढवून त्यांची एकजूट कमजोर केली जाते. त्यामुळे कामगारांचे संघटनात्मक प्रयत्न कमकुवत होतात आणि त्यांच्या मागण्यांना प्रभावीपणे पुढे नेता येत नाही.

आजच्या काळातही काही उद्योगांमध्ये “divideandrule” (फूट पाडा आणि राज्य करा) ही पद्धत अप्रत्यक्षपणे वापरली जात असल्याचे दिसून येते. यामुळे कामगारांमध्ये एकात्मता निर्माण होण्याऐवजी विभाजन अधिक वाढते.

अद्ययावत दृष्टीने पाहिले तर आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन आणि विविध कामगार अभ्यासक समावेशकता आणिविविधतेतील एकता यावर भर देतात. आधुनिक कामगार संघटनांनी जात, धर्म, भाषा या भेदांपलीकडे जाऊन समान हितसंबंधांवर आधारित एकजूट निर्माण करणे आवश्यक मानले जाते.

कामगारांमधील भाषा, धर्म, जात आणि वंश यांतील विविधता ही संघटनात्मक एकजुटीला बाधा आणणारी ठरते. या विजातीयतेमुळे कामगारांमध्ये फूट पडते आणि संघटना कमकुवत होतात. त्यामुळे प्रभावी कामगार संघटना उभी करण्यासाठी “विविधतेतून एकता” ही भावना विकसित करणे अत्यंत आवश्यक आहे.

(३) स्थलांतर : भारतातील कामगार संघटनांच्या बळकटीस अडथळा आणणाऱ्या अंतर्गत घटकांमध्ये कामगारांचे स्थलांतर हा एक महत्वाचा घटक आहे. मजबूत आणि स्थिर कामगार संघटना उभी राहण्यासाठी कामगारांचे एका ठिकाणी स्थायिक असणे आवश्यक असते. परंतु भारतात मोठ्या प्रमाणावर कामगार हे ग्रामीण भागातून शहरांकडे रोजगारासाठी स्थलांतरित होतात.

हे कामगार प्रामुख्याने खेड्यांतील असल्यामुळे त्यांचा आपल्या मूळ गावाशी असलेला संबंध पूर्णपणे तुटत नाही. आर्थिक मर्यादा, राहण्याची अडचण आणि शहरी जीवनाचा खर्च यांमुळे ते शहरात कायमस्वरूपी स्थायिक होऊ शकत नाहीत. त्यामुळे ते तात्पुरते किंवा हंगामी स्वरूपात शहरात काम करतात आणि वेळ मिळताच पुन्हा आपल्या गावाकडे परत जातात.

या अस्थिरतेमुळे कामगार संघटनांच्या कार्यात त्यांचा सक्रिय सहभाग कमी राहतो. संघटनेच्या बैठका, कार्यक्रम, निर्णयप्रक्रिया यामध्ये ते सातत्याने सहभागी होऊ शकत नाहीत. परिणामी, संघटनेशी त्यांची भावनिक आणि संघटनात्मक बांधिलकी निर्माण होत नाही. त्यामुळे ते संघटनेशी पूर्णपणे एकरूप होऊ शकत नाहीत.

कामगारांचे हे सततचे स्थलांतर संघटनेच्या दृष्टीने घातक ठरते. कारण संघटनेची ताकद ही तिच्या सदस्यांच्या सातत्यपूर्ण सहभागावर आणि एकजुटीवर अवलंबून असते. स्थलांतरामुळे कामगारांमध्ये स्थैर्य नसल्याने संघटनेची एकसंधता आणि सातत्य राखणे कठीण होते.

आजच्या काळातही बांधकाम, शेती, वस्त्रोद्योग, सेवा क्षेत्र इत्यादींमध्ये मोठ्या प्रमाणावर स्थलांतरित कामगार कार्यरत आहेत. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन तसेच भारत सरकारच्या विविध अहवालांनुसार “स्थलांतरित कामगार” हा एक महत्वाचा सामाजिक आणि औद्योगिक प्रश्न मानला जातो. कोविड-१९ काळात स्थलांतरित कामगारांच्या समस्यांनी हे अधिक स्पष्ट केले की, या कामगारांची संघटनात्मक बांधणी किती कमकुवत आहे.

श्री. शिवराम यांनी या परिस्थितीचे अचूक वर्णन करताना असे नमूद केले आहे की, बहुसंख्य कामगार हे अजूनही पूर्णपणे स्थिर, संघटित आणि जागरूक झालेले नाहीत. त्यांच्यात स्वतःच्या हक्कांची जाणीव, जबाबदारीची भावना आणि संघटनात्मक बांधिलकी पूर्णपणे विकसित झालेली नाही.

कामगारांचे सततचे स्थलांतर हे कामगार संघटनांच्या विकासातील एक गंभीर अडथळा आहे. अस्थिरता, कमी सहभाग आणि संघटनेशी कमी बांधिलकी यांमुळे संघटना मजबूत होऊ शकत नाहीत. त्यामुळे कामगारांना स्थैर्य देणाऱ्या धोरणांची अंमलबजावणी आणि स्थलांतरित कामगारांचे संघटनात्मक समावेशन अत्यंत आवश्यक आहे.

(४) कमी वेतन : भारतातील कामगार संघटनांच्या प्रगतीसमोर उभ्या असलेल्या अडथळ्यांपैकी कामगारांना मिळणारे कमी वेतन हा एक अत्यंत महत्वाचा घटक आहे. अनेक कामगारांची आर्थिक स्थिती

इतकी दुर्बल असते की, त्यांना दैनंदिन गरजा भागवणेही कठीण जाते. अन्न, निवारा, शिक्षण आणि आरोग्य यांसारख्या मूलभूत गरजांची पूर्तता करताना त्यांना मोठ्या अडचणींचा सामना करावा लागतो.

या परिस्थितीत कामगारांसाठी संघटनेची सदस्यत्व फी-even ती कितीही कमी असली तरी-अतिरिक्त आर्थिक ओझे वाटते. परिणामी अनेक कामगार संघटनेत सहभागी होण्यास किंवा नियमित वर्गणी देण्यास टाळाटाळ करतात. यामुळे कामगार संघटनांचा आर्थिक पाया कमकुवत राहतो.

संघटनेची आर्थिक स्थिती दुर्बल असल्यामुळे तिच्या कार्यक्षमतेवर थेट परिणाम होतो. आर्थिक साधनसंपत्ती अपुरी असल्याने संघटना आपले कामकाज प्रभावीपणे राबवू शकत नाहीत. उदाहरणार्थ, पूर्णवेळ पगारी कर्मचारी नेमणे, संशोधन करणे, प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करणे किंवा सदस्यांसाठी कल्याणकारी योजना राबवणे यासाठी आवश्यक निधी उपलब्ध होत नाही.

यामुळे संघटनेचे काम बहुतांश वेळा स्वयंसेवी किंवा विनावेतन कार्यकर्त्यांवर अवलंबून राहते. हे कार्यकर्ते निष्ठेने काम करत असले तरी संसाधनांच्या अभावामुळे त्यांचे काम अपेक्षित दर्जाचे होत नाही. परिणामी संघटनेच्या कामात सातत्य, नियोजन आणि व्यावसायिकता कमी पडते.

याशिवाय, आर्थिक कमकुवतपणामुळे संघटनेच्या अंतर्गत कारभारात पारदर्शकता आणि विश्वासाहर्ता राखणेही कठीण जाते. योग्य नोंदी ठेवणे, लेखापरीक्षण करणे आणि सदस्यांना नियमित माहिती देणे यासाठी आवश्यक साधने आणि व्यवस्था नसल्याने संघटनेच्या कार्यावर शंका निर्माण होऊ शकते.

आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन जगण्यालायक वेतन आणि समाधानकारक काम या संकल्पनांवर भर देते. तसेच भारतातील “वेतन संहिता, २०१९” सारख्या कायद्यांद्वारे किमान वेतनाची हमी देण्याचा प्रयत्न केला जात आहे. तरीसुद्धा असंघटित क्षेत्रात अजूनही मोठ्या प्रमाणावर कमी वेतनाची समस्या कायम आहे.

कमी वेतनामुळे कामगारांची आर्थिक क्षमता मर्यादित राहते, ज्यामुळे संघटनांमध्ये त्यांचा सहभाग कमी होतो आणि संघटना आर्थिकदृष्ट्या कमकुवत राहतात. परिणामी संघटनांची कार्यक्षमता आणि प्रभाव कमी होतो. त्यामुळे कामगारांचे वेतन सुधारल्याशिवाय आणि आर्थिक स्थैर्य मिळाल्याशिवाय मजबूत कामगार संघटना उभ्या राहणे कठीण आहे.

(५) बाहेरचे नेतृत्व : भारतातील कामगार संघटनांच्या कमकुवतपणामागील आणखी एक महत्वाचा दोष म्हणजे संघटनांचे नेतृत्व प्रामुख्याने कामगारांतून न येता बाहेरील व्यक्तींकडे असणे होय. अनेक वेळा कामगार संघटनांचे नेतृत्व सामाजिक कार्यकर्ते, वकील किंवा राजकीय नेते यांच्या हातात असते. त्यामुळे संघटनेचे निर्णय आणि दिशा कामगारांच्या प्रत्यक्ष अनुभवांपेक्षा बाह्य दृष्टिकोनावर आधारित असतात.

कामगार संघटनेचे यश मोठ्या प्रमाणावर तिच्या नेतृत्वावर अवलंबून असते. जर नेतृत्व कामगारांतून निर्माण झाले, तर त्यांना कामगारांच्या समस्या, अडचणी आणि वास्तव परिस्थिती यांची प्रत्यक्ष जाणीव असते. परंतु बाहेरील नेतृत्वाला कामगारांच्या दैनंदिन जीवनातील अडचणींचा अनुभव नसल्यामुळे त्यांच्या

समस्या पूर्णपणे समजणे कठीण जाते. त्यामुळे कामगारांच्या खऱ्या गरजा आणि अपेक्षा यांचे योग्य आकलन होऊ शकत नाही.

याशिवाय, बाहेरील नेतृत्व अनेकदा संघटनेच्या मूळ उद्दिष्टांपेक्षा स्वतःच्या राजकीय किंवा वैयक्तिक हिताला प्राधान्य देण्याची शक्यता असते. काही वेळा कामगार संघटनांचा वापर राजकीय प्रभाव वाढवण्यासाठी किंवा वैयक्तिक प्रतिष्ठा मिळवण्यासाठी केला जातो. त्यामुळे कामगारांच्या हिताकडे दुर्लक्ष होऊन संघटनेचे कार्य स्वकेंद्रित बनते.

या परिस्थितीचा परिणाम संघटनेच्या कार्यक्षमतेवर आणि विश्वासाहतेवर होतो. कामगारांना संघटनेबद्दल आपलेपणा आणि विश्वास वाटत नाही. परिणामी, ते संघटनेच्या कार्यात सक्रिय सहभाग घेत नाहीत. संघटनेतील निर्णयप्रक्रियेतही कामगारांचा आवाज कमी पडतो.

आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन आणि आधुनिक कामगार अभ्यासक कामगारांनी चालवलेल्या संघटना या संकल्पनेवर भर देतात. म्हणजेच संघटनांचे नेतृत्व शक्यतो कामगारांतूनच निर्माण झाले पाहिजे, जेणेकरून निर्णयप्रक्रिया अधिक लोकशाहीवादी आणि वास्तववादी होईल.

आज अनेक क्षेत्रांत कामगारांमधूनच नेतृत्व विकसित करण्यासाठी प्रशिक्षण, कौशल्यविकास आणि नेतृत्वगुण राबवले जात आहेत. यामुळे कामगार स्वतःचे प्रश्न अधिक प्रभावीपणे मांडू शकतात.

कामगार संघटनांचे नेतृत्व बाहेरील व्यक्तींकडे असल्यास कामगारांच्या समस्या योग्य प्रकारे मांडल्या जात नाहीत आणि संघटनेचे उद्दिष्ट बाजूला पडते. त्यामुळे कामगारांतूनच सक्षम, प्रामाणिक आणि तळमळीचे नेतृत्व निर्माण होणे ही मजबूत कामगार संघटनेची अत्यावश्यक गरज आहे.

(६) राजकीय हस्तक्षेप : भारतातील कामगार संघटनांच्या प्रगतीतील एक अत्यंत महत्त्वाचा अडथळा म्हणजे राजकीय हस्तक्षेप होय. आज अनेक कामगार संघटना विविध राजकीय पक्षांशी संलग्न असल्याचे दिसून येते. त्यामुळे संघटनांचे मूळ उद्दिष्ट-म्हणजे कामगारांचे हितसंबंध जपणे-हे दुय्यम ठरून राजकीय हितसंबंधांना अधिक प्राधान्य दिले जाते.

कामगार संघटनांचे खरे सामर्थ्य त्यांच्या एकजुटीत असते. जर सर्व कामगार संघटना एकत्र आल्या, तर त्यांच्या सामूहिक शक्तीचा प्रभाव प्रचंड प्रमाणात जाणवू शकतो. परंतु प्रत्यक्षात विविध राजकीय पक्षांच्या प्रभावामुळे कामगार संघटनांमध्ये एकी निर्माण होत नाही. उलट, एकाच उद्योगधंद्यात वेगवेगळ्या राजकीय विचारसरणींवर आधारित अनेक संघटना कार्यरत असतात. त्यामुळे समान समस्या असतानाही कामगार एकत्र येऊ शकत नाहीत.

राजकीय हस्तक्षेपामुळे संघटनांचे शिक्षण, मार्गदर्शन आणि कार्यक्रमही त्या त्या पक्षांच्या विचारसरणीशी सुसंगत ठेवले जातात. परिणामी, सामान्य कामगारांच्या वास्तविक गरजा आणि हितसंबंध मागे पडतात. संघटनेचा वापर अनेकदा राजकीय प्रभाव वाढवण्यासाठी केला जातो, ज्यामुळे कामगारांच्या प्रश्नांकडे दुर्लक्ष होते.

यामुळे कामगार संघटनांमध्ये फूट पडते आणि संघटनात्मक ऐक्य कमकुवत होते. परिणामी, कामगारांच्या मागण्या प्रभावीपणे मांडल्या जात नाहीत आणि त्यांच्या हिताचे संरक्षण कमी होते.

याशिवाय, भारतीय कामगार संघटना परस्पर सहकार्य आणि समाजकल्याणाच्या कार्यात अपेक्षित प्रमाणात सक्रिय दिसत नाहीत. कामगारांच्या जीवनाच्या विविध क्षेत्रांत-जसे की शिक्षण, आरोग्य, निवास आणि सामाजिक सुरक्षा-संघटनांनी अधिक प्रभावी भूमिका बजावली असती, तर कामगारांचा संघटनेवर अधिक विश्वास आणि निष्ठा निर्माण झाली असती. परंतु आर्थिक मर्यादा आणि संघटनात्मक कमतरता यामुळे हे कार्य मर्यादित राहते.

त्याचबरोबर, अनेक कामगारांचे राहणीमान अत्यंत निकृष्ट आहे. कमी वेतनामुळे त्यांना उपजीविकेसाठी एकापेक्षा अधिक कामे करावी लागतात. सततच्या श्रमामुळे त्यांच्यातील ऊर्जा, उत्साह आणि मानसिक ताकद कमी होते. त्यामुळे त्यांना कामगार संघटनेच्या कार्यात सक्रियपणे सहभागी होण्यासाठी वेळ आणि प्रेरणा मिळत नाही. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन स्वायत्त कामगार संघटना या संकल्पनेवर भर देते. म्हणजेच संघटना राजकीय हस्तक्षेपापासून मुक्त राहून कामगारांच्या हितासाठी स्वतंत्रपणे कार्य करणे आवश्यक आहे.

राजकीय हस्तक्षेपामुळे कामगार संघटनांमध्ये फूट पडते, एकजूट कमी होते आणि कामगारांचे हित दुय्यम ठरते. त्यासोबतच कामगारांचे निकृष्ट जीवनमान आणि आर्थिक अडचणी यामुळे संघटनांमध्ये त्यांचा सहभाग कमी राहतो. त्यामुळे स्वायत्त, एकजूट आणि कामगारकेंद्री संघटना निर्माण करणे ही काळाची गरज आहे.

(ब) बहिर्गत घटक

कामगार संघटनांच्या विकासातील अडथळे केवळ अंतर्गत कारणांपुरते मर्यादित नसून काही महत्त्वाचे बहिर्गत घटकही त्यासाठी जबाबदार आहेत. या बाह्य घटकांमुळे भारतातील कामगार संघटना अपेक्षित प्रमाणात मजबूत व प्रभावी बनू शकलेल्या नाहीत. हे घटक खालीलप्रमाणे स्पष्ट करता येतात.

१) **मालकवर्गाचा दृष्टिकोन:** प्रारंभीच्या काळात मालकवर्गाचा कामगार संघटनांकडे पाहण्याचा दृष्टिकोन अत्यंत नकारात्मक आणि शत्रुत्वाचा होता. कामगार संघटना म्हणजे मालकांविरुद्ध उभा केलेला कट आहे, अशी त्यांची धारणा होती. आज हा दृष्टिकोन काही प्रमाणात बदलला असला तरी पूर्णपणे सकारात्मक झाला आहे असे म्हणता येत नाही. अनेक ठिकाणी अजूनही कामगार संघटनांविषयी मालकवर्गात संशय आणि अनास्था दिसून येते.

प्रसिद्ध कामगार नेते एन. एम. जोशी यांनी या प्रक्रियेचे अचूक वर्णन केले आहे. त्यांच्या मते, सुरुवातीला मालक संघटनांची टर उडवतात, नंतर त्यांना मोडून काढण्याचा प्रयत्न करतात आणि शेवटी ती टिकून राहिली तरच तिला मान्यता देतात. यावरून मालकवर्गाचा संघटनांविषयीचा दृष्टिकोन किती बदलला आणि स्वार्थाधिष्ठित आहे हे स्पष्ट होते.

२) **विसंवाद आणि अडथळे निर्माण करणे:** मालकवर्ग अनेक वेळा कामगार संघटनांच्या वाढीमध्ये अडथळे निर्माण करतो. कामगारांमध्ये जात, धर्म, भाषा किंवा वंश यांच्या आधारे मतभेद निर्माण करणे, संघटनेत सक्रिय असणाऱ्या कामगारांना त्रास देणे किंवा त्यांना नोकरीवरून काढणे असे उपाय वापरले जातात. यामुळे कामगारांमध्ये भीती आणि असुरक्षितता निर्माण होते. काही ठिकाणी मालकांनी कामगार संघटनांना कमकुवत करण्यासाठी प्रतिस्पर्धी संघटना उभ्या केल्याची उदाहरणेही आढळतात. यामुळे कामगारांमध्ये फूट पडते आणि संघटनेची एकजूट कमी होते.

याशिवाय, काही वेळा मालक संघटनांमध्ये स्वतःचे लोक घुसवून कामगारांची दिशाभूल करतात. हे तंत्रही अपयशी ठरल्यास प्रामाणिक नेत्यांवर दबाव आणणे, त्यांची बदनामी करणे किंवा हिंसक मार्गांचा अवलंब करणे यांसारख्या घटना घडतात. त्यामुळे संघटनांच्या कार्यासाठी प्रतिकूल वातावरण निर्माण होते.

३) **भरती पद्धती :** कामगारांची भरती पद्धतीही संघटनांच्या विकासासाठी अडथळा ठरते. अनेक उद्योगांमध्ये कामगारांना थेट नोकरी न देता मध्यस्थ किंवा ठेकेदारांमार्फत रोजगार दिला जातो. या मध्यस्थांचे कामगारांवर मोठे नियंत्रण असते. हे मध्यस्थ कामगार संघटनांशी संबंधित कामगारांबद्दल अनेकदा विरोधी भूमिका घेतात. कामगारांना नोकरी टिकवायची असल्यामुळे त्यांना मध्यस्थांच्या इच्छेनुसार वागावे लागते. परिणामी, कामगार संघटनेत सक्रिय सहभाग घेण्यास घाबरतात. त्यामुळे संघटनांची वाढ आणि बळकटी मर्यादित राहते.

४) **सरकारचा दृष्टिकोन :** कामगार संघटनांच्या विकासावर सरकारच्या धोरणांचाही मोठा प्रभाव पडतो. भारतात सुरुवातीच्या काळात सरकारचा दृष्टिकोन पूर्णपणे सकारात्मक नव्हता. परंतु स्वातंत्र्यानंतर लोकशाही शासनपद्धती स्वीकारल्यामुळे कामगारांचे महत्त्व वाढले आणि संघटनांना मान्यता मिळू लागली.

आजच्या काळात सरकार कामगार कायदे, सामाजिक सुरक्षा योजना आणि कामगार कल्याणासाठी विविध उपाययोजना करत आहे. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटनेच्या मार्गदर्शनाखाली “कामगार हक्क” आणि “सामाजिक सुरक्षा” यावर भर दिला जात आहे. तरीही काही ठिकाणी कायद्यांची अपुरी अंमलबजावणी आणि धोरणांतील विसंगतीमुळे संघटनांना अडचणी येतात.

मालकवर्गाचा नकारात्मक दृष्टिकोन, कामगारांमध्ये फूट पाडण्याचे प्रयत्न, मध्यस्थांद्वारे होणारी भरती आणि शासनाच्या धोरणांतील मर्यादा हे सर्व बहिर्गत घटक कामगार संघटनांच्या विकासात अडथळा निर्माण करतात. त्यामुळे या बाह्य अडचणी कमी करून कामगार संघटनांना अनुकूल वातावरण निर्माण करणे अत्यंत आवश्यक आहे.

वरील अंतर्गत आणि बहिर्गत अडचणींचा एकत्रित विचार केला असता, भारतातील कामगार संघटनांची प्रगती अपेक्षित वेगाने का होत नाही आणि त्या पूर्णपणे सक्षम का बनू शकलेल्या नाहीत, याची स्पष्ट कल्पना येते. या सर्व अडचणी एकमेकांशी जोडलेल्या असून त्यातून एक प्रकारचे दुष्टचक्र निर्माण झाले आहे.

अयोग्य आणि बाह्य नेतृत्वामुळे संघटनांमध्ये मतभेद निर्माण होतात. या मतभेदांमुळे संघटनांमध्ये फूट पडते आणि अनेक लहान लहान संघटनांचा उदय होतो. परिणामी, संघटनांमध्ये परस्पर वैमनस्य वाढते. या परिस्थितीत कामगारांचा संघटनांवरील विश्वास कमी होतो आणि त्यांची सहभागिताही घटते. कामगारांची अनास्था, कमी सदस्यसंख्या आणि आर्थिक दुर्बलता यांमुळे संघटनांचे कार्यक्षेत्र मर्यादित राहते. आर्थिक साधनसंपत्ती कमी असल्याने संघटना प्रभावीपणे कार्य करू शकत नाहीत. परिणामी, त्या अधिक मजबूत होण्याऐवजी कमकुवत राहतात. हे दुष्टचक्र सतत चालू राहिल्यामुळे कामगार संघटनांची एकूणच प्रगती स्थगित होत असल्याचे दिसून येते.

आजच्या काळातही अनेक उद्योगांमध्ये हीच परिस्थिती आढळून येते. कामगार संघटनांची एकजूट नसल्यामुळे त्यांची सामूहिक शक्ती पूर्णपणे उपयोगात येत नाही. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन सारख्या आंतरराष्ट्रीय संस्थांनीही मजबूत आणि एकसंध कामगार संघटनांची गरज अधोरेखित केली आहे, कारण औद्योगिक शांतता आणि न्याय्य कामगार संबंध यासाठी संघटनांचे बळकटीकरण अत्यंत आवश्यक आहे.

या संदर्भात बटूलर यांनी मांडलेला निष्कर्ष अत्यंत महत्वाचा आहे. त्यांच्या मते, भारतातील औद्योगिक क्षेत्रातील प्रमुख समस्या म्हणजे औद्योगिक संबंधांची आहे. जोपर्यंत सामूहिक कृती मजबूत पायावर उभी राहत नाही आणि व्यावसायिक तत्वांवर आधारित सक्षम कामगार संघटना निर्माण होत नाहीत, तोपर्यंत औद्योगिक संघर्ष टाळणे शक्य नाही.

हा निष्कर्ष विचार करण्यास प्रवृत्त करणारा आहे. यावरून स्पष्ट होते की, कामगार संघटनांची मजबुती ही केवळ कामगारांच्या हितासाठीच नव्हे, तर संपूर्ण औद्योगिक व्यवस्थेच्या स्थैर्यासाठी आवश्यक आहे. म्हणूनच, भारतातील कामगार संघटनांना सक्षम आणि प्रभावी बनवायचे असेल, तर या सर्व अडचणींचे दुष्टचक्र तोडणे अत्यंत गरजेचे आहे. यासाठी योग्य नेतृत्व, कामगारांचे शिक्षण, आर्थिक बळकटी, एकजूट आणि राजकीय हस्तक्षेपापासून स्वायत्तता या बाबींवर विशेष भर देणे आवश्यक आहे.

कामगार संघटनांच्या प्रगतीतील अडथळे परस्परांशी जोडलेले असून त्यांनी एक दुष्टचक्र निर्माण केले आहे. हे चक्र तोडल्याशिवाय संघटना मजबूत होऊ शकत नाहीत. त्यामुळे संघटनांच्या विकासासाठी नियोजनबद्ध उपाययोजना करणे ही काळाची गरज आहे.

१३. भारतात कामगार संघटना समर्थ बनविण्यासाठीच्या उपाययोजना

विसाव्या शतकापासून कामगार संघटनांचे महत्त्व सतत वाढत गेले असून आज त्या औद्योगिक जीवनाचा एक अविभाज्य भाग बनल्या आहेत. भारतातही कामगार संघटनांची आवश्यकता सर्व स्तरांवर मान्य झाली आहे. औद्योगिक विकास आणि चांगले औद्योगिक संबंध प्रस्थापित करण्यासाठी सक्षम व मजबूत कामगार संघटना असणे अत्यंत आवश्यक आहे. म्हणूनच भारत सरकार, काही प्रगत उद्योजक आणि आंतरराष्ट्रीय संस्था जसे आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन यांनीही कामगार संघटनांच्या बळकटीकरणावर भर दिला आहे. तथापि, कामगार संघटनांचा खरा विकास हा त्यांच्या स्वतःच्या प्रयत्नांवरच अवलंबून असतो.

१) कामगार संघटनांमध्ये ऐक्य निर्माण करणे

कामगार संघटनांमध्ये ऐक्य निर्माण करणे ही आजच्या औद्योगिक समाजातील अत्यंत महत्वाची गरज आहे. भारतात अनेक कामगार संघटना कार्यरत असल्यामुळे त्यांच्यात परस्पर स्पर्धा, मतभेद आणि गटबाजी दिसून येते. या परिस्थितीमुळे कामगारांचे एकत्रित सामर्थ्य कमी होते आणि त्यांच्या हितसंबंधांचे योग्य रक्षण होत नाही. एकाच उद्योगधंद्यात अनेक संघटना असल्यास कामगारांची शक्ती विभागली जाते, ज्याचा फायदा अनेकदा मालकवर्गाला होतो.

म्हणूनच सर्व कामगार संघटनांनी एकत्र येऊन एक मजबूत आणि प्रभावी मध्यवर्ती संघटना उभारणे आवश्यक आहे. यामुळे कामगारांचे प्रश्न एकसंध पद्धतीने मांडता येतील आणि सामूहिक निर्णय प्रक्रियेला बळ मिळेल. व्ही.व्ही. गिरी प्रत्येक उद्योगासाठी एकच कामगार संघटना आणि सर्व कामगारांसाठी एक केंद्रीय संघटना असावी असे मत मांडले आहे.

ऐक्यामुळे कामगारांची संघटनशक्ती वाढते, औद्योगिक संघर्ष कमी होतात आणि सामूहिक करार अधिक प्रभावी होतात. तसेच सरकार आणि व्यवस्थापनासमोर कामगारांची भूमिका अधिक ठोसपणे मांडता येते. त्यामुळे कामगार संघटनांमध्ये ऐक्य निर्माण करणे हे केवळ गरजेचेच नाही, तर कामगार चळवळीच्या यशासाठी अत्यावश्यक आहे.

२) कामगार संघटनांवरील राजकीय हस्तक्षेप कमी करणे

कामगार संघटनांवरील राजकीय हस्तक्षेप कमी करणे ही आजच्या काळातील अत्यंत महत्वाची गरज आहे. भारतातील अनेक कामगार संघटनांचे नेतृत्व विविध राजकीय पक्षांशी संबंधित असल्यामुळे त्यांच्या कार्यात कामगारांच्या हितापेक्षा राजकीय उद्दिष्टांना अधिक प्राधान्य दिले जाते. त्यामुळे संघटनांची दिशा बदलते आणि कामगारांच्या वास्तविक समस्या दुय्यम ठरतात. अशा परिस्थितीत संघटनांमध्ये गटबाजी वाढते, एकी कमी होते आणि कामगार चळवळ कमकुवत बनते.

म्हणूनच कामगार संघटनांचे नेतृत्व शक्यतो कामगारांमधूनच निर्माण झाले पाहिजे. कामगारांच्या दैनंदिन अडचणी, त्यांच्या समस्या आणि गरजा समजून घेण्यासाठी अंतर्गत नेतृत्व अधिक प्रभावी ठरते. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन सारख्या आंतरराष्ट्रीय संस्थाही स्वतंत्र आणि कामगारकेंद्री संघटनांवर भर देतात.

तथापि, केवळ कामगारांमधून नेतृत्व निर्माण करणे पुरेसे नाही, तर ते नेतृत्व प्रशिक्षित, प्रामाणिक, निःस्वार्थी आणि जाणकार असणे आवश्यक आहे. औद्योगिक कायदे, अर्थव्यवस्था आणि व्यवस्थापन यांचे ज्ञान असलेले नेतृत्वच कामगारांचे प्रश्न प्रभावीपणे मांडू शकते.

सारांश, राजकीय हस्तक्षेप कमी करून स्वायत्त, सक्षम आणि कामगारहितावर केंद्रित नेतृत्व निर्माण केल्यास कामगार संघटना अधिक प्रभावी व मजबूत बनू शकतात.

३) संघटनांचे नेतृत्व आणि कार्यकर्ते यांना योग्य प्रशिक्षण देणे

कामगार संघटनांचे प्रभावीपणे कार्य करण्यासाठी त्यांच्या नेतृत्वाला आणि कार्यकर्त्यांना योग्य प्रशिक्षण मिळणे अत्यंत आवश्यक आहे. केवळ उत्साह किंवा अनुभव पुरेसा नसून, आधुनिक औद्योगिक व्यवस्थेतील गुंतागुंती समजून घेण्यासाठी तांत्रिक आणि बौद्धिक तयारी आवश्यक असते. म्हणूनच नेतृत्व व कार्यकर्त्यांना अर्थशास्त्र, कामगार कायदे, औद्योगिक संबंध, सामाजिक मानसशास्त्र आणि व्यवस्थापन यांचे सखोल ज्ञान असणे गरजेचे आहे.

योग्य प्रशिक्षणामुळे संघटनांचे नेते कामगारांच्या समस्या अधिक अचूकपणे ओळखू शकतात आणि त्यांचे समाधान करण्यासाठी प्रभावी धोरणे आखू शकतात. तसेच, मालक व सरकार यांच्याशी चर्चा करताना त्यांची भूमिका अधिक ठोस आणि विश्वासार्ह बनते. आशियाई कामगार संघ महाविद्यालय सारख्या संस्था कामगार नेत्यांना प्रशिक्षण देऊन त्यांना सक्षम बनवण्याचे कार्य करित आहेत. प्रशिक्षणामुळे नेतृत्वात शिस्त, नियोजनक्षमता आणि निर्णयक्षमता वाढते. तसेच संघटनांमध्ये पारदर्शकता आणि कार्यक्षमता येते.

सारांश, योग्य प्रशिक्षणामुळे कामगार संघटनांचे नेतृत्व अधिक सक्षम, जागरूक आणि परिणामकारक बनते, ज्यामुळे कामगारांचे हित अधिक प्रभावीपणे साध्य होऊ शकते.

४) कामगार संघटनांची आर्थिक स्थिती मजबूत करणे

कामगार संघटनांची कार्यक्षमता आणि प्रभाव त्यांच्या आर्थिक बळावर मोठ्या प्रमाणात अवलंबून असतो. त्यामुळे संघटनांची आर्थिक स्थिती मजबूत करणे अत्यंत आवश्यक आहे. जर संघटनांकडे पुरेसे आर्थिक साधनसामग्री नसेल, तर त्या कामगारांच्या समस्या प्रभावीपणे सोडवू शकत नाहीत किंवा संकटाच्या काळात त्यांना आवश्यक मदत देऊ शकत नाहीत.

यासाठी सर्वप्रथम सदस्यांनी नियमितपणे वर्गणी भरणे आवश्यक आहे. वर्गणी ही संघटनेची प्रमुख आर्थिक आधारस्तंभ असते. त्याचबरोबर संघटनांनी आपली सदस्यसंख्या वाढविण्यावरही भर दिला पाहिजे, कारण अधिक सदस्य म्हणजे अधिक आर्थिक बळ.

तसेच, संघटनांनी केवळ वर्गणीवर अवलंबून न राहता उत्पन्नाचे पर्यायी स्रोतही शोधले पाहिजेत. उदाहरणार्थ, सहकारी संस्था, प्रशिक्षण कार्यक्रम, प्रकाशने किंवा इतर कल्याणकारी उपक्रमांद्वारे आर्थिक उत्पन्न वाढवता येऊ शकते. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटने देखील आर्थिकदृष्ट्या सक्षम संघटनांना कामगारांच्या हक्कांसाठी अधिक प्रभावी मानते.

आर्थिकदृष्ट्या मजबूत संघटना संप, बेकारी किंवा आपत्तीच्या काळात कामगारांना आर्थिक सहाय्य देऊ शकतात आणि त्यांचा आत्मविश्वास टिकवून ठेवू शकतात.

सारांश, आर्थिक स्थैर्य हे कामगार संघटनांच्या यशाचे मूलभूत आधार असून त्याशिवाय संघटना दीर्घकाळ टिकू शकत नाहीत.

५) कामगार संघटनांनी आपले कार्यक्षेत्र व्यापक करणे

कामगार संघटनांनी आपले कार्यक्षेत्र केवळ वेतनवाद, भत्ते किंवा सेवा अटी यापुरते मर्यादित न ठेवता अधिक व्यापक करणे ही आजची महत्वाची गरज आहे. आधुनिक औद्योगिक समाजात कामगारांच्या समस्या केवळ आर्थिक नसून सामाजिक, शैक्षणिक आणि सांस्कृतिक स्वरूपाच्या देखील आहेत. त्यामुळे संघटनांनी कामगारांच्या सर्वांगीण विकासाकडे लक्ष देणे आवश्यक आहे.

यासाठी कामगार संघटनांनी शिक्षणाच्या सुविधा निर्माण करणे, प्रौढ शिक्षण वर्ग सुरू करणे, कामगारांच्या मुलांसाठी शाळा चालवणे, आरोग्यसेवा उपलब्ध करून देणे, सहकारी संस्था स्थापन करणे, तसेच सांस्कृतिक कार्यक्रम, क्रीडा स्पर्धा आणि वाचनालये उभारणे यांसारखे उपक्रम हाती घेतले पाहिजेत. अशा उपक्रमांमुळे कामगारांचे जीवनमान सुधारते आणि त्यांच्यात आत्मविश्वास वाढतो.

आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन च्या आधुनिक दृष्टिकोनानुसार कामगारांचे सर्वांगीण कल्याण महत्वाचे मानले जाते, ज्यामध्ये सामाजिक आणि सांस्कृतिक विकासालाही तितकेच महत्त्व आहे. या सर्व कार्यांमुळे कामगारांचा संघटनांवरील विश्वास आणि निष्ठा वाढते. संघटना केवळ संघर्ष करणारी संस्था न राहता एक कल्याणकारी संस्था म्हणून विकसित होते.

सारांश, कार्यक्षेत्र व्यापक केल्यास कामगार संघटना अधिक प्रभावी, लोकाभिमुख आणि दीर्घकाळ टिकणाऱ्या बनतात.

६) मालकवर्गाचा दृष्टिकोन बदलणे

कामगार संघटनांच्या यशस्वी कार्यासाठी मालकवर्गाचा सकारात्मक आणि सहकार्याचा दृष्टिकोन असणे अत्यंत आवश्यक आहे. अनेक वेळा मालकवर्ग कामगार संघटनांकडे संशयाने किंवा विरोधाच्या भूमिकेतून पाहतो. त्यामुळे कामगार आणि मालक यांच्यात तणाव वाढतो आणि औद्योगिक संघर्ष तीव्र होतात. अशा परिस्थितीत उत्पादनावर परिणाम होतो आणि उद्योगधंद्याची प्रगतीही अडथळ्यात येते.

म्हणूनच मालकांनी कामगार संघटनांना शत्रू म्हणून न पाहता त्यांना उद्योगातील महत्वाचा भाग म्हणून मान्यता दिली पाहिजे. संघटनांशी संवाद साधून, त्यांच्या मागण्या समजून घेऊन आणि सामूहिक कराराच्या माध्यमातून प्रश्न सोडवण्याची तयारी दाखवली पाहिजे. यामुळे कामगारांमध्ये विश्वास निर्माण होतो आणि संघर्षाऐवजी सहकार्याची भावना वाढीस लागते. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन च्या मतेही “सामूहिक वाटाघाटी” मालक व कामगार यांच्यात परस्पर सन्मान, संवाद आणि सहकार्य यावर आधारित संबंध प्रस्थापित झाल्यास औद्योगिक वातावरण अधिक स्थिर आणि सकारात्मक बनते.

सारांश, मालकवर्गाचा दृष्टिकोन बदलल्यास औद्योगिक शांतता, उत्पादनक्षमता आणि कामगारांचे समाधान या तिन्ही गोष्टी साध्य होऊ शकतात.

७) कामगारांचे शिक्षण आणि जागृती वाढवणे

कामगार संघटनांच्या प्रभावी कार्यासाठी कामगारांचे शिक्षण आणि जागृती वाढवणे अत्यंत आवश्यक आहे. अनेक कामगार निरक्षर किंवा अल्पशिक्षित असल्यामुळे त्यांना संघटनांचे महत्त्व, हक्क, कर्तव्ये आणि सामूहिक शक्ती यांची पूर्ण जाणीव नसते. त्यामुळे ते संघटनेच्या कार्यात सक्रियपणे सहभागी होत नाहीत किंवा तात्कालिक फायद्यापुरतेच मर्यादित राहतात.

म्हणूनच कामगार संघटनांनी शिक्षण आणि प्रबोधनाच्या योजना राबवणे गरजेचे आहे. प्रौढ शिक्षण, कौशल्यविकास प्रशिक्षण, कामगार कायदांबाबत मार्गदर्शन, तसेच सामाजिक आणि आर्थिक विषयांवरील माहिती देणारे कार्यक्रम आयोजित केले पाहिजेत. यामुळे कामगार अधिक जागरूक, जबाबदार आणि संघटित बनतात. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटनेच्या दृष्टीनेही “कामगार शिक्षण” हे कामगारांच्या सक्षमीकरणासाठी अत्यंत महत्त्वाचे साधन मानले जाते.

शिक्षित आणि जागरूक कामगार संघटनेच्या ध्येय-धोरणांशी एकरूप होतात, नियमांचे पालन करतात आणि संघटनेच्या कार्यात सक्रिय सहभाग घेतात. यामुळे संघटना अधिक मजबूत आणि प्रभावी बनते.

सारांश, कामगारांचे शिक्षण व जागृती ही कामगार संघटनांच्या यशाची मूलभूत अट असून त्याशिवाय संघटनांची प्रगती अपूर्ण राहते.

८) संघटनांमधील स्पर्धा कमी करून सहकार्य वाढवणे

कामगार संघटनांमधील अनावश्यक स्पर्धा कमी करून परस्पर सहकार्य वाढवणे ही आजची अत्यंत महत्त्वाची गरज आहे. एकाच उद्योगधंद्यात अनेक संघटना कार्यरत असतील तर कामगारांमध्ये विभागणी निर्माण होते, ज्यामुळे त्यांची एकत्रित शक्ती कमी होते. अशा परिस्थितीत कामगारांचे प्रश्न प्रभावीपणे मांडता येत नाहीत आणि मालकवर्गाला त्याचा फायदा होण्याची शक्यता वाढते.

म्हणूनच संघटनांनी परस्पर स्पर्धा टाळून सहकार्याची भूमिका स्वीकारली पाहिजे. एकाच उद्योगात एक मजबूत व एकसंध संघटना असणे अधिक प्रभावी ठरते. यामुळे कामगारांचे हितसंबंध एकत्रितपणे मांडता येतात आणि सामूहिक करार अधिक परिणामकारक ठरतो.

आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटनेच्या तत्त्वांनुसारही कामगारांमध्ये एकजूट आणि सहकार्य यांना विशेष महत्त्व दिले जाते, कारण यामुळे औद्योगिक संबंध अधिक स्थिर होतात. सहकार्यामुळे संघटनांमध्ये समन्वय वाढतो, संघर्ष कमी होतात आणि कामगारांच्या मागण्या अधिक ठोसपणे मांडता येतात.

सारांश, संघटनांमधील स्पर्धा कमी करून सहकार्य वाढवल्यास कामगार चळवळ अधिक सशक्त, एकजूट आणि प्रभावी बनते.

९) कामगार कल्याणाची व्यापक दृष्टी

कामगार संघटनांनी केवळ वेतन, भत्ते आणि सेवा अटी यापुरते मर्यादित न राहता कामगार कल्याणाची व्यापक दृष्टी स्वीकारणे अत्यंत आवश्यक आहे. आधुनिक समाजात कामगारांच्या समस्या केवळ आर्थिक नसून सामाजिक, कौटुंबिक आणि वैयक्तिक स्वरूपाच्या देखील आहेत. त्यामुळे संघटनांनी कामगारांच्या सर्वांगीण विकासाकडे लक्ष देणे गरजेचे आहे.

यासाठी सामाजिक सेवा, कुटुंब कल्याण, महिला सक्षमीकरण, बालशिक्षण, आरोग्य सुविधा आणि कौशल्य विकास यांसारख्या क्षेत्रात काम केले पाहिजे. उदाहरणार्थ, कामगारांच्या कुटुंबीयांसाठी आरोग्य शिबिरे, महिलांसाठी प्रशिक्षण कार्यक्रम, मुलांसाठी शैक्षणिक सुविधा आणि युवकांसाठी कौशल्यविकास योजना राबवता येतात. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटनांच्या मते कामगारांचे “सर्वांगीण कल्याण” हे औद्योगिक विकासासाठी अत्यावश्यक आहे. अशा उपक्रमांमुळे कामगारांचे जीवनमान सुधारते, त्यांचा आत्मविश्वास वाढतो आणि संघटनांवरील विश्वास दृढ होतो. संघटना केवळ संघर्ष करणारी संस्था न राहता समाजाभिमुख संस्था बनते.

सारांश, कामगार कल्याणाची व्यापक दृष्टी स्वीकारल्यास संघटना अधिक प्रभावी, संवेदनशील आणि समाजोपयोगी ठरतात.

शेवटी असे म्हणता येईल की, कामगार संघटनांनी केवळ कामगारांच्या तात्कालिक हितापुरता विचार न करता संपूर्ण समाजाच्या व्यापक विकासाचा विचार केला पाहिजे. औद्योगिक क्षेत्र हे समाजाचा अविभाज्य भाग असल्यामुळे कामगारांचे हित आणि समाजाचे हित हे परस्परांशी निगडित असते. त्यामुळे कामगार संघटनांनी सामाजिक जबाबदारीची जाणीव ठेवून कार्य करणे आवश्यक आहे. जवाहरलाल नेहरू यांनीही कामगार संघटनांनी व्यापक सामाजिक दृष्टी ठेवून कार्य केले पाहिजे असे स्पष्टपणे अधोरेखित केले आहे.

कामगार संघटनांना खऱ्या अर्थाने सक्षम आणि प्रभावी बनवण्यासाठी काही मूलभूत घटक अत्यावश्यक आहेत. त्यामध्ये संघटनांमधील एकी, प्रामाणिक व सक्षम नेतृत्व, प्रशिक्षित कार्यकर्ते, आर्थिक स्थैर्य, राजकीय हस्तक्षेपावर नियंत्रण आणि कामगार कल्याणाची व्यापक दृष्टी या बाबींचा समावेश होतो. या सर्व घटकांचा समतोल साधला गेला तरच संघटना मजबूत पायावर उभ्या राहू शकतात. याशिवाय, कामगार संघटनांनी शिक्षण, आरोग्य, सामाजिक सुरक्षा, कौशल्य विकास आणि कुटुंब कल्याण यांसारख्या क्षेत्रात सक्रिय भूमिका बजावली पाहिजे. यामुळे कामगारांचे जीवनमान उंचावते आणि समाजात समतोल व न्याय्य विकास साध्य होतो.

सारांश, योग्य दिशा, संघटित प्रयत्न आणि व्यापक सामाजिक दृष्टिकोन यांच्या साहाय्याने कामगार संघटना केवळ कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करणाऱ्या संस्था न राहता समाजपरिवर्तनाची प्रभावी साधने बनू शकतात. अशा सक्षम व जबाबदार कामगार संघटनांमुळे औद्योगिक शांतता, आर्थिक प्रगती आणि सामाजिक समता साध्य होणे शक्य होते.

स्वयं-अध्ययनासाठी प्रश्न - ३

१. कामगार संघटना कामगारांचे संरक्षण करतात. (योग्य / अयोग्य)
२. कामगार संघटनांना समस्या नसतात. (योग्य / अयोग्य)
३. Trade Union म्हणजे
४. रिकामी जागा भरा: कामगार संघटना करतात.
५. जोड्या जुळवा:

- (अ) वेतन - (१) चर्चा
- (ब) संरक्षण - (२) कामगार

ड) भारतातील औद्योगिक संबंध आणि अलीकडील प्रवाह (Industrial relations in India and recent trends)

२.४ भारतातील औद्योगिक संबंध व आधुनिक प्रवाह

औद्योगिक संबंध: कामगार, नियोक्ता आणि सरकार यांच्यातील संबंध.

औद्योगिक वादांची कारणे:

- वेतन व भत्ते
- कामाच्या अटी
- व्यवस्थापनाचे धोरण
- कामगार असंतोष

महत्त्वाचे कायदे:

- औद्योगिक कलह निवारण अधिनियम, १९४७
- कामगार भरपाई अधिनियम, १९२३

अलीकडील प्रवाह:

- संगणकीकरण
- सूक्ष्मीकरण (Atomization)
- CSR (Corporate Social Responsibility)

औद्योगीकरण ही आजच्या काळातील अत्यंत महत्वाची आणि अटळ प्रक्रिया आहे. पूर्वी मानव निसर्गावर अवलंबून राहून भटकंती जीवन जगत होता; परंतु कालांतराने त्याने आपल्या आर्थिक क्रियांमध्ये सुधारणा केली आणि उद्योगधंद्यांचा विकास घडवून आणला. विशेषतः २०व्या शतकानंतर आणि २१व्या शतकात डिजिटल तंत्रज्ञान, ऑटोमेशन, कृत्रिम बुद्धिमत्ता (कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) आणि जागतिकीकरणामुळे औद्योगीकरणाला अभूतपूर्व गती मिळाली आहे. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन (ILO) च्या अहवालानुसार आजच्या औद्योगिक व्यवस्थेत उत्पादनक्षमता वाढली असली तरी कामगारांसमोरील आव्हानेही अधिक गुंतागुंतीची झाली आहेत.

औद्योगीकरणामुळे मानवाला भौतिक सुविधा, उत्पादनवाढ आणि आर्थिक समृद्धी मिळाली. कमी श्रमात अधिक उत्पादन शक्य झाले आणि जीवनमान उंचावले. मात्र, या प्रगतीबरोबर काही गंभीर सामाजिक समस्या देखील निर्माण झाल्या. आर्थिक आणि सामाजिक रचनेत मोठे बदल झाल्यामुळे मानवी संबंधांमध्ये ताण निर्माण झाला. औद्योगिक संबंधांचा प्रश्न हा अशाच महत्वाच्या सामाजिक समस्यांपैकी एक आहे. औद्योगिक प्रक्रियेतून निर्माण होणाऱ्या या समस्या केवळ आर्थिक नसून सामाजिक, मानसशास्त्रीय आणि राजकीय स्वरूपाच्या देखील आहेत.

आजच्या उद्योगधंद्यांचे स्वरूप अत्यंत मोठे, तांत्रिक आणि गुंतागुंतीचे झाले आहे. यांत्रिकीकरण आणि संगणकीकरणामुळे उत्पादन मोठ्या प्रमाणावर होते. या प्रक्रियेमुळे उत्पादन साधनांवर मालकी असणारा मालक वर्ग आणि आपले श्रम विकून जगणारा कामगार वर्ग यांच्यातील दरी वाढत गेली. औद्योगिक समाजशास्त्र या क्षेत्रातील अभ्यासकांच्या मते, या वर्गातील हितसंबंध भिन्न असल्यामुळे संघर्षाची शक्यता वाढते.

नवीन औद्योगिक व्यवस्था ही प्रामुख्याने नफ्यावर आधारित असल्यामुळे भांडवलदार वर्ग अधिक शक्तिशाली होत आहे, तर कामगार अनेक वेळा असुरक्षिततेचा सामना करतो. गिग इकॉनॉमी, कंत्राटी कामगार, आउटसोर्सिंग यांसारख्या नव्या प्रवाहांमुळे कामगारांच्या नोकरीतील स्थैर्य कमी झाले आहे. नीती आयोग च्या २०२२ च्या अहवालानुसार भारतात गिग कामगारांची संख्या झपाट्याने वाढत असून त्यांच्या हक्कांचे संरक्षण हा एक मोठा प्रश्न बनला आहे.

उत्पादन प्रक्रियेत मालक आणि कामगार यांच्यातील दरी वाढल्यामुळे औद्योगिक संबंध अधिक संवेदनशील झाले आहेत. एका बाजूला मालक आर्थिकदृष्ट्या सक्षम होत असतो, तर दुसऱ्या बाजूला कामगार अनेकदा कमी वेतन, असुरक्षितता आणि कामाच्या ताणाला सामोरे जातो. त्यामुळे औद्योगिक संबंधांचा प्रश्न अधिक गंभीर बनतो.

तथापि, मालक आणि कामगार हे परस्परांवर अवलंबून असतात हेही तितकेच खरे आहे. उत्पादन प्रक्रियेत मालक भांडवल, व्यवस्थापन आणि धोका स्वीकारतो, तर कामगार प्रत्यक्ष उत्पादन करतो. या दोघांमधील समन्वयाशिवाय उत्पादन प्रभावीपणे होऊ शकत नाही. याशिवाय व्यवस्थापक, तंत्रज्ञ, पर्यवेक्षक आणि इतर कर्मचारी यांच्यातील सहकार्य देखील तितकेच आवश्यक आहे.

आजच्या आधुनिक उद्योगात सुसंवाद, सहकार्य, विश्वास आणि समाधान यांना विशेष महत्त्व आहे. औद्योगिक संबंध चांगले असतील तर उत्पादनक्षमता वाढते, कामगार समाधानी राहतात आणि उद्योगाचा सर्वांगीण विकास होतो. त्यामुळे औद्योगिक संबंधांचा अभ्यास हा केवळ आर्थिक दृष्टीने नव्हे तर सामाजिक आणि मानवी दृष्टीनेही अत्यंत आवश्यक ठरतो.

(१) औद्योगिक संबंधांची संकल्पना

‘औद्योगिक संबंध’ ही संकल्पना विविध समाजशास्त्रज्ञ, अर्थशास्त्रज्ञ आणि कामगार अभ्यासकांनी वेगवेगळ्या प्रकारे स्पष्ट केली आहे. प्रत्येक लेखकाने आपल्या देशातील औद्योगिक परिस्थिती, कामगार समस्या आणि सामाजिक रचना लक्षात घेऊन ही संकल्पना मांडलेली आहे. त्यामुळे औद्योगिक संबंधांचा अर्थ समजून घेण्यासाठी विविध व्याख्यांचा अभ्यास करणे आवश्यक ठरते.

(१) एन्सायक्लोपीडिया ब्रिटानिका, नुसार औद्योगिक संबंध म्हणजे उद्योग, शेती, खाणकाम, व्यापार, वाहतूक आणि सेवा क्षेत्रातील उत्पादन प्रक्रियेत सहभागी असलेल्या सर्व घटकांमधील संबंधांचा अभ्यास होय. या संबंधांमध्ये मालक, व्यवस्थापक, कामगार (शारीरिक, कारकुनी, तांत्रिक) यांचा समावेश होतो. तसेच उत्पादनातून मिळणाऱ्या नफ्याचे, वेतनाचे आणि पगाराचे योग्य वाटप कसे करावे यासाठी आवश्यक परिस्थिती निर्माण करणे हा देखील औद्योगिक संबंधांचा महत्त्वाचा भाग आहे.

(२) श्रम शब्दकोशात केसेल्समन यांच्या मते, “औद्योगिक संबंध म्हणजे उद्योगातील कामगार आणि मालक यांच्यातील संबंध होय. मात्र, व्यापक अर्थाने पाहिले असता, यात कामगार संघटना, मालक संघटना, तसेच सरकार आणि उद्योग यांच्यातील संबंधांचाही समावेश होतो. आजच्या काळात आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन (ILO) देखील कामगार, नियोक्ता आणि सरकार या तिन्ही घटकांमधील परस्परसंबंधांवर भर देते, ज्याला “त्रिपक्षीय व्यवस्था” असे म्हटले जाते.”

(३) डाले योडेर यांच्या मते, “औद्योगिक संबंध म्हणजे उद्योगधंद्यात विकसित होणारे व्यवस्थापक आणि कर्मचारी यांच्यातील तसेच कामगार आणि त्यांच्या संघटनांमधील संबंध होय. या व्याख्येतून उद्योगातील मानवी संबंधांचे महत्त्व स्पष्ट होते.”

वरील सर्व व्याख्यांचा अभ्यास केल्यास असे दिसते की, शब्द वेगवेगळे असले तरी त्यांचा मूलभूत अर्थ एकच आहे. सर्व व्याख्यांमध्ये मालक आणि कामगार यांच्या संबंधांना केंद्रस्थानी ठेवले आहे. त्यामुळे औद्योगिक संबंधांचा अभ्यास करताना या संबंधांवर परिणाम करणाऱ्या सर्व घटकांचा विचार करणे आवश्यक ठरते. औद्योगिक संबंधांच्या अभ्यासात कामगार कसे संघटित होतात, त्यांच्या समस्या कोणत्या असतात, त्यांचे वेतन, कामाचे तास, कामाची परिस्थिती, तसेच त्यांचे हक्क आणि कर्तव्ये यांचा सखोल विचार केला जातो. याशिवाय, कामगार आणि मालक यांच्यातील वैयक्तिक संबंध तसेच संघटनात्मक (Collective) संबंध यांचाही अभ्यास केला जातो. या संबंधांना नियंत्रित करण्यासाठी सरकारची भूमिका देखील अत्यंत महत्त्वाची असते. उदाहरणार्थ, औद्योगिक संबंध संहिता, २०२० हा भारतातील एक महत्त्वाचा कायदा असून तो औद्योगिक संबंधांचे नियमन करण्यासाठी तयार करण्यात आला आहे.

आधुनिक औद्योगिक समाजात मालक आणि कामगार यांच्या संबंधातून अनेक समस्या निर्माण होतात, जसे की वेतनविषयक वाद, संप, कामबंदी, कामगारांचे शोषण, नोकरीतील असुरक्षितता इत्यादी. त्यामुळे औद्योगिक संबंधांचा अभ्यास करणे अत्यंत आवश्यक आहे.

हे संबंध मुळातच गुंतागुंतीचे आणि बहुआयामी आहेत. त्यामुळे त्यांचा सखोल अभ्यास करताना कायदेशीर, सामाजिक, आर्थिक, राजकीय, नैतिक आणि मानसिक अशा सर्व पैलूंचा विचार करावा लागतो. आजच्या औद्योगिक समाजात उद्भवणाऱ्या संघर्षांचे मूळ समजून घेणे आणि त्यावर योग्य उपाय शोधणे हे औद्योगिक संबंधांच्या अभ्यासातूनच शक्य होते.

(२) औद्योगिक संबंधांचे महत्त्व

आजच्या औद्योगिक समाजात औद्योगिक संबंधांचे महत्त्व अत्यंत मोठे आणि अनन्यसाधारण आहे. यांत्रिकीकरण, ऑटोमेशन, डिजिटल तंत्रज्ञान आणि मोठ्या प्रमाणातील उत्पादनामुळे आधुनिक उत्पादनपद्धतीचे स्वरूप पूर्णपणे बदलले आहे. या प्रक्रियेमुळे मालक आणि कामगार हे दोन प्रमुख वर्ग निर्माण झाले आहेत. प्रत्येक वर्ग आपापले हितसंबंध जपण्यासाठी प्रयत्न करतो. मालकाचा उद्देश अधिक नफा मिळवणे असतो, तर कामगाराचा उद्देश अधिक वेतन आणि चांगल्या कामाच्या अटी मिळवणे हा असतो. या दोघांमधील विरोधी हितसंबंधांमुळे संघर्ष निर्माण होतो आणि त्याचा परिणाम संपूर्ण समाजावर होतो. म्हणूनच औद्योगिक संबंधांचा अभ्यास महत्त्वाचा मानला जातो.

मालक आणि कामगार यांच्या हितसंबंधांचे संरक्षण करण्याचे मार्ग अनेकदा परस्परविरोधी असतात. प्रत्येक वर्ग आपले हित जपण्यासाठी विविध मार्गांचा अवलंब करतो. त्यामुळे असंतोष निर्माण होण्याची शक्यता वाढते. जर एखाद्या वर्गात असंतोष वाढला तर तो वर्गसंघर्षात परिवर्तित होऊ शकतो. म्हणूनच औद्योगिक संबंध सुरळीत ठेवण्यासाठी कामगारांच्या मूलभूत गरजांचा विचार करणे आवश्यक आहे. आज आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन (ILO) “सन्मानजनक काम” या संकल्पनेवर भर देते, ज्यात योग्य वेतन, सुरक्षित कामाची परिस्थिती आणि सामाजिक सुरक्षा यांचा समावेश होतो.

कामगारांच्या आर्थिक गरजांबरोबरच त्यांच्या सामाजिक आणि मानवी गरजांकडेही लक्ष देणे अत्यंत आवश्यक आहे. कामगारांना मान, प्रतिष्ठा, सुरक्षितता आणि सन्मान मिळाला नाही तर औद्योगिक तणाव वाढतो. त्यामुळे औद्योगिक संबंधांचे महत्त्व अधिक स्पष्ट होते.

आज अनेक कामगार आर्थिकदृष्ट्या दुर्बल स्थितीत आहेत आणि त्यांना उपजीविकेसाठी मालकांवर अवलंबून राहावे लागते. व्यक्तीची सामाजिक प्रतिष्ठा त्याच्या आर्थिक स्थितीवर अवलंबून असल्याने कामगार अनेकदा असहाय्य स्थितीत दिसतो. उत्पादन प्रक्रियेत महत्त्वाचा वाटा असूनही त्याला योग्य मान-सन्मान मिळत नाही. त्यामुळे कामगार संघटित होऊन आपल्या हक्कांसाठी संघर्ष करतो. औद्योगिक संबंध संहिता, २०२० या कायद्याद्वारे भारत सरकारने औद्योगिक संबंध अधिक संतुलित ठेवण्याचा प्रयत्न केला आहे.

I. औद्योगिक कलह : प्रमाण व कारणे – पहिल्या महायुद्धानंतर कामगारांमध्ये आपल्या हक्कांविषयी जागरूकता मोठ्या प्रमाणावर वाढू लागली. त्यांनी हे ओळखले की हक्क सहज मिळत नाहीत, तर त्यासाठी संघर्ष करावा लागतो. त्यामुळे दीर्घकाळ अन्याय सहन करणारा कामगार वर्ग संघटित होऊन आपल्या हक्कांसाठी लढू लागला. इ. स. १९२८ ते १९३० हा कालखंड संप आणि संघर्षांनी भरलेला होता.

दुसऱ्या महायुद्धाच्या काळात उत्पादनावर परिणाम होऊ नये म्हणून संप आणि टाळेबंदीवर काही प्रमाणात निर्बंध घालण्यात आले होते. त्यामुळे त्या काळात औद्योगिक संघर्ष कमी दिसून आले. मात्र युद्धानंतर पुन्हा संघर्ष वाढू लागले. उदाहरणार्थ, इ. स. १९४७ मध्ये सुमारे १८ लाख कामगार सहभागी असलेल्या सुमारे १८०० संघर्षांची नोंद झाली. यामुळे सुमारे १६५ लाख कामगार-दिवसांचे उत्पादन नुकसान झाले. भारतामध्ये पंचवार्षिक योजनांच्या अंमलबजावणीनंतर काही प्रमाणात औद्योगिक संघर्ष कमी झाले, हे खरे आहे. परंतु इ. स. १९५७ ते १९६० या काळात पुन्हा औद्योगिक कलह वाढले. इ. स. १९५७ मध्ये सुमारे ९ लाख कामगार सहभागी असलेल्या १६३० संघर्षांमुळे सुमारे ६४ लाख कामगार-दिवसांचे नुकसान झाले. यानंतर काही काळ औद्योगिक संघर्षावर नियंत्रण आले, विशेषतः Sino-Indian War दरम्यान उत्पादन वाढवण्यावर भर दिला गेला. पण त्यानंतर पुन्हा संघर्ष वाढले. पुढील आकडेवारीवरून औद्योगिक संघर्षांचे स्वरूप स्पष्ट होते:

- १९५१ : १०७१ संघर्ष
- १९६१ : १३५७ संघर्ष
- १९६५ : १८३५ संघर्ष
- १९६९ : २६२७ संघर्ष
- १९७० च्या सुमारास : सुमारे २९२४ संघर्ष; २१ लाखांहून अधिक कामगार सहभागी; आणि सुमारे १.७७ कोटी कामगार-दिवसांचे नुकसान

(स्रोत: Basic Statistics Relating to the Indian Economy; Planning Commission; Government of India)

वरील आकडेवारीवरून स्पष्ट होते की औद्योगिक संघर्ष हा आधुनिक औद्योगिक समाजाचा एक नियमित भाग बनला आहे. या संघर्षात कोण जिंकते हा मुद्दा दुय्यम आहे; परंतु त्याचे परिणाम अत्यंत गंभीर असतात. मालक आणि कामगार यांच्यातील दरी वाढते, कडवटपणा निर्माण होतो आणि उत्पादनात मोठी घट होते. औद्योगिक कलहामुळे राष्ट्रीय उत्पन्नावरही नकारात्मक परिणाम होतो. त्यामुळे या संघर्षांचे स्वरूप समजून घेणे आणि त्यामागील कारणांचा शोध घेणे अत्यंत आवश्यक ठरते. आज आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन (ILO) देखील औद्योगिक संघर्ष कमी करण्यासाठी “सामाजिक संवाद” आणि “विवाद निवारण यंत्रणा” यावर भर देते.

शेवटी, औद्योगिक कलहाची कारणे खालीलप्रमाणे आहेत: औद्योगिक कलहामागे विविध आर्थिक, सामाजिक आणि व्यवस्थापकीय कारणे कार्यरत असतात. त्यामध्ये प्रामुख्याने कमी वेतन, असुरक्षित कामाच्या अटी, कामाचे जास्त तास, कामगारांचे शोषण, व्यवस्थापनाचा कठोर वागणूक, कामगारांच्या मागण्यांकडे दुर्लक्ष, कामगार संघटनांतील मतभेद, तसेच संवादाचा अभाव ही कारणे महत्त्वाची ठरतात. याशिवाय, सामाजिक असमानता, आर्थिक विषमता आणि बदलत्या औद्योगिक परिस्थितीमुळेही संघर्ष निर्माण होतात.

म्हणूनच या कारणांचा सखोल अभ्यास करूनच औद्योगिक संबंध सुधारण्यासाठी प्रभावी उपाययोजना करता येऊ शकतात.

(१) आर्थिक कारण

औद्योगिक कलहाची प्रमुख कारणे आर्थिक स्वरूपाची असतात. आधुनिक औद्योगिक उत्पादन मोठ्या प्रमाणावर यंत्रांच्या साहाय्याने आणि असंख्य कामगारांच्या मदतीने केले जाते. सूक्ष्म श्रमविभाजनामुळे प्रत्येक कामगार विशिष्ट काम करतो आणि उत्पादन प्रक्रिया अधिक वेगवान व गुंतागुंतीची बनते. अशा परिस्थितीत मोठ्या प्रमाणावर कामगारांना मजुरीवर ठेवले जाते. मात्र, उत्पादन आणि नफ्यात मोठी वाढ होऊनही कामगारांच्या वेतनात अपेक्षित वाढ होत नाही, त्यामुळे असंतोष निर्माण होतो. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन (ILO) च्या अहवालांनुसार आजही “FairWages” हा औद्योगिक संघर्षाचा एक प्रमुख मुद्दा आहे.

(अ) वेतन : मालकवर्गाचा नफा वाढत असताना कामगारांच्या वेतनात फारसा बदल होत नाही, ही औद्योगिक संघर्षाची एक महत्त्वाची कारण आहे. वाढती महागाई, जीवनावश्यक वस्तूंच्या किंमतीत वाढ आणि राहणीमानाचा वाढता खर्च लक्षात घेतल्यास कामगारांचे वेतन अपुरे वाटणे स्वाभाविक आहे. पहिल्या आणि दुसऱ्या महायुद्धानंतर कामगारांनी केलेल्या संपामागे वेतनवाढीची मागणी हेच प्रमुख कारण होते. प्रसिद्ध समाजशास्त्रज्ञ राधाकमल मुखर्जी यांनीही भांडवलशाही व्यवस्थेमुळे भांडवलदार आणि कामगार यांच्यात संघर्ष वाढल्याचे नमूद केले आहे.

(ब) बोनस : आज अनेक उद्योगांमध्ये कामगारांना महागाई भत्ता आणि बोनस दिला जातो, परंतु तो अनेक वेळा अपुरा असल्याची तक्रार केली जाते. वाढत्या महागाईमुळे जीवनावश्यक खर्च वाढतो, त्यामुळे बोनस पुरेसा वाटत नाही. दुसरीकडे, मालकवर्गाला मिळणाऱ्या मोठ्या नफ्यातून योग्य हिस्सा बोनसच्या स्वरूपात देण्यास काही वेळा अनिच्छा दिसून येते. त्यामुळे कामगारांमध्ये असंतोष वाढतो. असे आढळते की औद्योगिक संघर्षांपैकी मोठा भाग (सुमारे ४६%) बोनस आणि आर्थिक मागण्यांशी संबंधित असतो.

(क) कामाची स्थिती : कामगारांची कामाची परिस्थिती समाधानकारक नसेल, तर ते दीर्घकाळ ती सहन करू शकत नाहीत. आरोग्यास अपायकारक वातावरण, जास्त कामाचे तास, विश्रांतीचा अभाव, सुरक्षिततेची कमतरता या गोष्टी कामगारांच्या असंतोषाला कारणीभूत ठरतात. जरी विविध कामगार कायदे

अस्तित्वात असले तरी त्यांची अंमलबजावणी अनेक वेळा प्रभावीपणे होत नाही. भारतात Factories Act १९४८ आणि औद्योगिक संबंध संहिता, २०२० यांसारखे कायदे कामगारांच्या संरक्षणासाठी आहेत, परंतु त्यांचे पालन सर्वत्र समान पातळीवर होत नाही.

याशिवाय, रजा, सण-उत्सव, वैयक्तिक गरजा यांसाठी पुरेशा सवलती न मिळणे हेही कामगारांच्या असमाधानाचे कारण आहे. अशा परिस्थितीत कामगारांना उद्योगधंद्याचे वातावरण कंटाळवाणे आणि त्रासदायक वाटते. अंदाजे २५% औद्योगिक संघर्ष हे कामाच्या परिस्थितीशी संबंधित कारणांमुळे होतात.

एकूणच, वेतन, बोनस आणि कामाची स्थिती ही आर्थिक कारणे औद्योगिक कलहाची प्रमुख मुळे आहेत. या बाबींमध्ये सुधारणा केल्यास औद्योगिक संबंध अधिक स्थिर आणि सुदृढ होऊ शकतात.

(२) सामाजिक कारण

औद्योगिक कलह हा केवळ आर्थिक प्रश्न नसून तो सामाजिक आणि मानवी संबंधांशीही निगडित आहे. कामगारांचे समाधान केवळ वेतन आणि कामाच्या अटींवर अवलंबून नसते, तर त्यांच्या सहकाऱ्यांशी असलेले संबंध, कामाच्या ठिकाणचे वातावरण, आणि समाजातील त्यांचे स्थान यांवरही अवलंबून असते. एल्टन मेयो आणि त्यांच्या सहकाऱ्यांनी (हॉथॉर्न अभ्यास) हे स्पष्ट केले की कामगारांच्या सामाजिक गरजा आणि समूहातील संबंध औद्योगिक वर्तनावर मोठा प्रभाव टाकतात.

कामगार हा एक जिवंत माणूस असल्याने त्याच्या भावना, अपेक्षा आणि सामाजिक गरजा महत्वाच्या असतात. जर या गरजांकडे दुर्लक्ष झाले, तर त्याच्या मनात असंतोष निर्माण होतो आणि तो औद्योगिक संघर्षाच्या रूपाने बाहेर पडतो. या संदर्भात खालील मुद्दे महत्वाचे आहेत:

(अ) **कौशल्य दाखविण्याची संधी न मिळणे** : आधुनिक उद्योगधंद्यांमध्ये कामगारांना आपले कौशल्य पूर्णपणे दाखविण्याची संधी मिळत नाही. यंत्रावर आधारित कामात तो केवळ एका छोट्या भागासारखा काम करतो. त्यामुळे उत्पादनाच्या निर्मितीतून मिळणारा आनंद आणि समाधान त्याला मिळत नाही.

(ब) **कामगारांना योग्य स्थान न मिळणे** : अनेक वेळा कामगारांना उद्योगात सन्मानाचे स्थान दिले जात नाही. वरिष्ठ अधिकाऱ्यांकडून त्यांना अपमानास्पद वागणूक मिळते. कामगारांना सूडबुद्धीने कामावरून कमी करणे, वेतनात कपात करणे किंवा अन्यायकारक निर्णय घेणे यामुळे असंतोष वाढतो. १९४८ ते १९५७ या कालावधीत सुमारे ३१% औद्योगिक संघर्ष या कारणांमुळे झाले होते.

(क) **संवादाचा अभाव** : मालक आणि कामगार यांच्यात योग्य संवाद नसल्यास गैरसमज वाढतात. दोघांमध्ये ध्येय आणि उद्दिष्टांबाबत एकमत नसेल, तर शिस्त आणि समन्वय राखणे कठीण होते. केवळ नियम आणि कायदे करून औद्योगिक शांतता टिकत नाही. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन (ILO) “सामाजिक संवाद” या संकल्पनेवर भर देऊन संवादाचे महत्त्व अधोरेखित करते.

(ड) **वर्तनातील बेफिकिरी** : मालकांची कामगारांविषयीची बेफिकीर वृत्ती जशी संघर्षाला कारणीभूत ठरते, तसेच काही वेळा कामगारांची कर्तव्यांविषयीची निष्काळजी वृत्तीही कारणीभूत ठरते. वरिष्ठांच्या

सूचनांकडे दुर्लक्ष करणे, शिस्त न पाळणे अशा प्रवृत्ती औद्योगिक वातावरण बिघडवतात. समाजशास्त्रज्ञ Rastogi यांच्या मते, योग्य धोरण असतानाही त्याला विरोध करण्याची प्रवृत्ती अनेकदा दिसून येते.

(इ) भेदभावाची धोरणे : मालकवर्गाकडून “फोडा आणि राज्य करा” ही भूमिका घेतली जाते, असे अनेकदा दिसून येते. काही कामगारांना विशेष सवलती देणे, तर विरोध करणाऱ्यांवर कारवाई करणे यामुळे असमानता वाढते. यामुळे कामगारांमध्ये नाराजी आणि संघर्षाची भावना निर्माण होते.

एकूणच, सामाजिक घटक-जसे की सन्मान, संवाद, समान वागणूक आणि मानवी संबंध-हे औद्योगिक संबंधांमध्ये अत्यंत महत्वाचे आहेत. या घटकांकडे दुर्लक्ष झाल्यास औद्योगिक कलह वाढतो, तर त्यांची योग्य काळजी घेतल्यास औद्योगिक शांतता आणि सहकार्य वाढू शकते.

(३) इतर कारणे - पुनर्लेखन

औद्योगिक कलह केवळ आर्थिक आणि सामाजिक कारणांमुळेच निर्माण होतो असे नाही, तर इतर अनेक घटकही त्याला कारणीभूत ठरतात. विशेषतः कामगार संघटनांमधील मतभेद आणि वैमनस्य हे औद्योगिक संघर्ष वाढविणारे महत्वाचे कारण आहे. जेव्हा कामगार संघटनांमध्ये दुफळी निर्माण होते, तेव्हा कामगार वर्गातही फूट पडते आणि त्याचा फायदा मालकवर्ग घेतो. त्यामुळे कामगारांची एकजूट कमी होते आणि संघर्ष अधिक तीव्र होतो.

काही वेळा मालकवर्ग कामगार संघटनांचे अस्तित्व मान्य करण्यास तयार नसतो. विशेषतः सामूहिक करार या प्रक्रियेला विरोध करणारे मालक कामगार संघटनांना टाळण्याचा प्रयत्न करतात. त्यामुळे कामगारांच्या मागण्यांकडे दुर्लक्ष होते आणि संघर्ष निर्माण होतो. आज आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन (ILO) कामगार संघटनांच्या मान्यतेला आणि सामूहिक चर्चेला औद्योगिक शांततेसाठी आवश्यक मानते.

याशिवाय, कारखान्यात एखादा प्रश्न निर्माण झाल्यास मालकांनी थेट कामगार नेत्यांशी चर्चा न करता बाहेरील नेत्यांशी सल्लामसलत करून निर्णय घेण्याची प्रवृत्तीही दिसून येते. यामुळे कामगारांना दुर्लक्षित केल्याची भावना निर्माण होते आणि त्यातून असंतोष वाढतो.

मालक आणि कामगार यांच्यातील अंतर कमी होण्याऐवजी वाढत गेले, तर औद्योगिक वातावरण दूषित होते. काही वेळा मालक आपले अधिकार अशा अधिकाऱ्यांना देतात जे कामगारांमध्ये अप्रिय असतात. त्यामुळे कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यातील विश्वास कमी होतो.

कामगार संघटनांमध्येही काही वेळा राजकीय हस्तक्षेप दिसून येतो. काही संघटना राजकीय उद्दिष्टांसाठी कामगारांचा वापर करतात आणि त्यामुळे कामगार संपावर जातात. अशा परिस्थितीत औद्योगिक संघर्ष अधिक गुंतागुंतीचा बनतो. या सर्व कारणांचा विचार केला असता औद्योगिक कलहाची मूळ कारणे अधिक स्पष्टपणे समजतात. भांडवलशाही अर्थव्यवस्थेत नफा आणि वेतन या दोन प्रमुख घटकांव्यतिरिक्तही अनेक सामाजिक, संघटनात्मक आणि राजकीय घटक औद्योगिक संबंधांवर प्रभाव टाकतात. समाजशास्त्रज्ञ रिचर्ड लेस्टर यांच्या मते, जेव्हा कामगार आपली सेवा विकतात आणि मालकांकडे काम करतात, तेव्हा विविध

प्रकारचे असंतोष निर्माण होण्याची शक्यता असते. कामगारांना अधिक वेतन, चांगल्या कामाच्या अटी, प्रगतीची संधी, योग्य कामाचे वातावरण, तसेच अन्यायकारक वागणुकीपासून संरक्षण या बाबी महत्वाच्या वाटतात.

एकूणच, औद्योगिक कलह समजून घेण्यासाठी केवळ आर्थिक कारणांचा विचार न करता संघटनात्मक, सामाजिक आणि राजकीय घटकांचाही सखोल अभ्यास करणे आवश्यक आहे.

६) औद्योगिक कलहाचे परिणाम

औद्योगिक समाजात मालक आणि कामगार यांच्यातील संबंध अत्यंत महत्वाचे असतात. या संबंधांमध्ये मतभेद निर्माण झाल्यास औद्योगिक कलह उद्भवतो. औद्योगिक कलह म्हणजे संप, टाळेबंदी, कामबंदी इत्यादी स्वरूपातील संघर्ष होय. औद्योगिकीकरण, यांत्रिकीकरण आणि वाढती स्पर्धा यांमुळे अशा संघर्षांची तीव्रता वाढलेली दिसून येते. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन (ILO) च्या मते, औद्योगिक शांतता टिकवण्यासाठी संवाद आणि समन्वय आवश्यक आहे. त्यामुळे औद्योगिक कलहाची कारणे, स्वरूप आणि परिणाम समजून घेणे अत्यंत आवश्यक ठरते.

१) आर्थिक परिणाम

औद्योगिक कलहाचा सर्वात मोठा परिणाम अर्थव्यवस्थेवर होतो. संप, टाळेबंदी किंवा कामबंदी यामुळे उत्पादनात मोठ्या प्रमाणावर घट होते आणि काही वेळा उद्योग पूर्णपणे बंद पडण्याचीही शक्यता निर्माण होते. उत्पादन थांबल्यामुळे बाजारात वस्तूंचा पुरवठा कमी होतो, ज्यामुळे किंमती वाढू शकतात आणि ग्राहकांवरही त्याचा परिणाम होतो.

याशिवाय, राष्ट्रीय उत्पन्नावरही याचा नकारात्मक परिणाम होतो. उद्योगधंदे हे देशाच्या अर्थव्यवस्थेचे प्रमुख घटक असल्यामुळे उत्पादनात घट झाल्यास देशाच्या एकूण आर्थिक विकासाला धक्का बसतो. त्यामुळे आर्थिक स्थैर्य बिघडण्याची शक्यता वाढते.

औद्योगिक कलहाचा परिणाम केवळ एका उद्योगापुरता मर्यादित राहत नाही, तर त्यावर अवलंबून असलेल्या पूरक उद्योगांवरही होतो. उदाहरणार्थ, कच्चा माल पुरवणारे, वाहतूक व्यवस्था किंवा इतर सेवा क्षेत्र यांनाही त्याचा फटका बसतो.

अर्थशास्त्रज्ञ आर्थर सेसिल पिगूयांच्या मते, उत्पादन साधने निष्क्रिय राहिल्यास देशाच्या आर्थिक कल्याणाला गंभीर धोका निर्माण होतो. त्यामुळे औद्योगिक कलह टाळणे हे आर्थिक प्रगतीसाठी अत्यंत आवश्यक आहे.

२) उद्योगधंद्यांवरील परिणाम

औद्योगिक कलहाचा थेट परिणाम उद्योगधंद्यांच्या कार्यप्रणालीवर होतो. संप, टाळेबंदी किंवा कामबंदी यामुळे कारखान्यांचे दैनंदिन कामकाज विस्कळीत होते. उत्पादन प्रक्रिया थांबते किंवा मंदावते,

त्यामुळे नियोजन बिघडते आणि उद्योगाची कार्यक्षमता कमी होते. यामुळे उद्योगांना बाजारपेठ गमावण्याची शक्यता वाढते. ग्राहकांना वेळेवर वस्तू किंवा सेवा मिळाल्या नाहीत, तर ते पर्यायी उत्पादकांकडे वळतात. एकदा ग्राहकांचा विश्वास कमी झाला की तो पुन्हा मिळवणे कठीण जाते. त्यामुळे उद्योगाच्या दीर्घकालीन स्पर्धात्मक क्षमतेवर परिणाम होतो. औद्योगिक कलहामुळे उद्योगाची प्रतिमा देखील खराब होते. वारंवार संघर्ष होणाऱ्या उद्योगांकडे गुंतवणूकदार आणि ग्राहक नकारात्मक दृष्टीने पाहू लागतात. यामुळे नवीन गुंतवणूक कमी होते आणि व्यवसाय विस्तारावर परिणाम होतो. तसेच, उत्पादन साखळी खंडित होते. कच्चा माल, वाहतूक, वितरण आणि विक्री यांसारख्या सर्व घटकांवर परिणाम होतो. एका उद्योगातील अडथळ्यामुळे संबंधित अनेक उद्योगांवर परिणाम होतो.

एकूणच, औद्योगिक कलह उद्योगधंद्यांच्या स्थैर्यावर, प्रतिमेवर आणि दीर्घकालीन विकासावर गंभीर परिणाम करतो.

३) कामगारांवरील परिणाम

औद्योगिक कलहाचा सर्वाधिक फटका कामगार वर्गाला बसतो. संप किंवा टाळेबंदीच्या काळात कामगारांना वेतन मिळत नाही, त्यामुळे त्यांच्या दैनंदिन गरजा भागवणे कठीण होते आणि आर्थिक अडचणी वाढतात. विशेषतः अल्प उत्पन्न असलेल्या कामगारांसाठी ही परिस्थिती अधिक गंभीर ठरते. वेतन बंद झाल्यामुळे त्यांच्या कुटुंबाचे जीवनमान खालावते. अन्न, शिक्षण, आरोग्य यांसारख्या मूलभूत गरजांवर परिणाम होतो. दीर्घकाळ संघर्ष चालल्यास कर्जबाजारीपणा वाढण्याची शक्यता असते. याशिवाय, सुरुवातीला समाज कामगारांच्या मागण्यांना पाठिंबा देतो; परंतु संघर्ष लांबला आणि त्याचे दुष्परिणाम सर्वसामान्य लोकांवर होऊ लागले, तर कामगारांविषयीची सहानुभूती कमी होऊ शकते. त्यामुळे त्यांच्या न्याय्य मागण्यांकडेही दुर्लक्ष होण्याची शक्यता असते. काही वेळा औद्योगिक संघर्ष तीव्र झाल्यास कायदा व सुव्यवस्था राखण्यासाठी पोलिस हस्तक्षेप करावा लागतो. अशा वेळी कामगारांना लाठीचार्ज, अटक किंवा इतर कारवाईला सामोरे जावे लागते. एकूणच, औद्योगिक कलहामुळे कामगारांच्या आर्थिक, सामाजिक आणि मानसिक स्थितीवर गंभीर परिणाम होतो.

४) मालकांवरील परिणाम

औद्योगिक कलहाचा परिणाम मालक वर्गावरही मोठ्या प्रमाणावर होतो. संप किंवा टाळेबंदीमुळे उत्पादन थांबते किंवा मंदावते, त्यामुळे उद्योगाचा नफा कमी होतो. नियमित उत्पादन न झाल्यामुळे ऑर्डर पूर्ण करता येत नाहीत आणि ग्राहक इतर पर्यायांकडे वळतात. यामुळे बाजारपेठ गमावण्याची शक्यता निर्माण होते. याशिवाय, औद्योगिक संघर्ष हाताळण्यासाठी मालकांना अतिरिक्त खर्च करावा लागतो. सुरक्षा व्यवस्था वाढवणे, कायदेशीर प्रक्रिया हाताळणे, जाहिरातीद्वारे प्रतिमा सुधारण्याचे प्रयत्न करणे, तसेच संप मोडण्यासाठी विविध उपाययोजना करणे यासाठी मोठ्या प्रमाणावर खर्च करावा लागतो. दीर्घकाळ चालणाऱ्या संघर्षांमुळे उद्योगाच्या दीर्घकालीन विकासावरही परिणाम होतो. गुंतवणूकदारांचा विश्वास कमी होतो, व्यवसाय विस्तार थांबतो आणि उद्योगाची आर्थिक स्थिती कमकुवत होते. या संदर्भात अर्थशास्त्रज्ञ

रिचर्ड लेस्टर यांनी नमूद केले आहे की, अनेक वेळा कामगारांच्या मागण्या मान्य करणे हे संघर्ष चालू ठेवण्यापेक्षा कमी खर्चिक ठरते.

एकूणच, औद्योगिक कलहामुळे मालकांना आर्थिक, व्यवस्थापकीय आणि प्रतिमेच्या दृष्टीने मोठे नुकसान सहन करावे लागते, त्यामुळे औद्योगिक शांतता राखणे त्यांच्यासाठीही अत्यंत आवश्यक आहे.

६) समाजावर परिणाम

औद्योगिक कलहाचा परिणाम केवळ कामगार आणि मालक यांच्यापुरता मर्यादित राहत नाही, तर संपूर्ण समाजावर त्याचे गंभीर परिणाम होतात. उद्योगधंदे बंद पडल्यामुळे जीवनावश्यक वस्तूंचा पुरवठा कमी होतो आणि बाजारात तुटवडा निर्माण होतो. अन्नपदार्थ, इंधन, औषधे किंवा इतर आवश्यक वस्तू वेळेवर उपलब्ध न झाल्यास सर्वसामान्य नागरिकांना मोठ्या अडचणीचा सामना करावा लागतो. यामुळे लोकांचे दैनंदिन जीवन विस्कळीत होते. वाहतूक, सेवा, व्यापार आणि इतर सामाजिक क्रियांवर परिणाम होतो. कामकाजात अडथळे निर्माण झाल्यामुळे लोकांच्या उत्पन्नावरही परिणाम होतो. औद्योगिक कलह दीर्घकाळ चालल्यास समाजात असंतोष वाढतो. लोकांच्या गरजा पूर्ण न झाल्यामुळे नाराजी निर्माण होते आणि सामाजिक तणाव वाढतो. काही वेळा ही परिस्थिती गंभीर स्वरूप धारण करून दंगली, हिंसाचार किंवा कायदा-सुव्यवस्थेच्या समस्या निर्माण करू शकते.

एकूणच, औद्योगिक कलहामुळे समाजातील स्थैर्य बिघडते, सामान्य नागरिकांचे जीवन कठीण होते आणि सामाजिक समन्वयाला धोका निर्माण होतो.

६) राष्ट्रीय पातळीवरील परिणाम

औद्योगिक कलहाचा परिणाम देशाच्या एकूण विकासावर आणि प्रगतीवर मोठ्या प्रमाणावर होतो. उद्योगधंदे हे अर्थव्यवस्थेचे मुख्य आधारस्तंभ असल्यामुळे उत्पादनात घट झाली की आर्थिक विकासाची गती मंदावते. उत्पादन, निर्यात आणि सेवा क्षेत्रांवर परिणाम झाल्यामुळे देशाच्या एकूण आर्थिक वाढीवर नकारात्मक परिणाम दिसून येतो. यामुळे देशाच्या प्रगतीत अडथळे निर्माण होतात. नियोजित विकास प्रकल्प, औद्योगिक विस्तार आणि रोजगारनिर्मिती यावर परिणाम होतो. औद्योगिक अस्थिरतेमुळे सरकारच्या आर्थिक धोरणांची अंमलबजावणीही अडथळ्यांत येते. औद्योगिक कलहामुळे गुंतवणूकदारांचा विश्वास कमी होतो. देशात वारंवार संघर्ष होत असल्यास नवीन गुंतवणूक (investment) कमी होते आणि परकीय गुंतवणूकदारही सावध भूमिका घेतात. यामुळे उद्योगवाढ आणि रोजगारनिर्मितीवर विपरीत परिणाम होतो.

एकूणच, औद्योगिक कलह देशाच्या आर्थिक स्थैर्यावर, विकासाच्या गतीवर आणि जागतिक स्तरावरील प्रतिमेवर परिणाम करतो. त्यामुळे राष्ट्रीय प्रगतीसाठी औद्योगिक शांतता अत्यंत आवश्यक आहे.

७) मानवी व मानसिक परिणाम

औद्योगिक कलहाचा परिणाम केवळ आर्थिक किंवा सामाजिक पातळीवरच मर्यादित राहत नाही, तर तो मानवी आणि मानसिक स्तरावरही गंभीर स्वरूपात दिसून येतो. संघर्षाच्या परिस्थितीत कामगारांमध्ये

असुरक्षिततेची भावना वाढते. नोकरी टिकेल की नाही, वेतन मिळेल की नाही, भविष्यातील स्थैर्य काय असेल याबाबत सतत चिंता निर्माण होते. त्यामुळे तणाव, भीती आणि मानसिक दडपण वाढते. याशिवाय, कामगारांचा कामाविषयीचा दृष्टिकोन नकारात्मक बनतो. कामात आनंद आणि समाधान मिळण्याऐवजी ते केवळ जबाबदारी म्हणून काम करू लागतात. यामुळे कामाची गुणवत्ता आणि उत्पादनक्षमता कमी होते. दीर्घकाळ तणावपूर्ण वातावरण राहिल्यास कामगारांमध्ये नैराश्य, उदासीनता आणि असंतोष वाढतो. मालक आणि कामगार यांच्यातील विश्वासही कमी होतो. परस्परांबद्दल संशय, गैरसमज आणि दुरावा वाढतो. सहकार्य आणि समन्वयाऐवजी संघर्षाची भावना प्रबळ होते. आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन देखील कामाच्या ठिकाणी मानसिक आरोग्य आणि सुरक्षित वातावरणाचे महत्त्व अधोरेखित करते. एकूणच, औद्योगिक कलहामुळे मानवी संबंध बिघडतात, मानसिक तणाव वाढतो आणि औद्योगिक वातावरण नकारात्मक बनते, ज्याचा दीर्घकालीन परिणाम उत्पादन आणि समाजावर होतो. एकूणच, औद्योगिक कलह हा आधुनिक औद्योगिक समाजातील एक महत्त्वाचा आणि गुंतागुंतीचा प्रश्न आहे. त्याचे परिणाम केवळ कामगार आणि मालक यांच्यापुरते मर्यादित न राहता संपूर्ण समाज, उद्योग आणि राष्ट्रावर व्यापक स्वरूपात होतात. आर्थिक नुकसान, सामाजिक अस्थिरता, मानसिक तणाव आणि राष्ट्रीय प्रगतीतील अडथळे या सर्व बाबींवर त्याचा प्रतिकूल परिणाम दिसून येतो. म्हणूनच औद्योगिक कलह टाळण्यासाठी आणि औद्योगिक संबंध सुदृढ ठेवण्यासाठी परस्पर संवाद, विश्वास, सहकार्य आणि समन्वय अत्यंत आवश्यक आहेत. कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण, योग्य वेतन, सुरक्षित कामाच्या अटी आणि मालकांचा सकारात्मक दृष्टिकोन यामुळे संघर्ष कमी होऊ शकतो.

त्यामुळे औद्योगिक विकास आणि राष्ट्रीय प्रगती साध्य करण्यासाठी औद्योगिक शांतता राखणे ही काळाची गरज आहे.

(७) औद्योगिक संबंध सुधारण्याचे उपाय

औद्योगिक लोकशाही प्रस्थापित करण्यासाठी औद्योगिक संबंध सुरुवातीपासूनच चांगले आणि संतुलित असणे आवश्यक आहे. कामगार आणि मालक यांच्यात समानतेच्या भावनेने व्यवहार झाला, तर अनेक समस्या आपोआप कमी होतात. परंतु वेतन, सवेतन रजा, कामाच्या अटी आणि इतर सुविधांबाबत मतभेद निर्माण होऊन औद्योगिक संघर्ष उद्भवतात. त्यामुळे संघर्ष टाळण्यासाठी योग्य उपाययोजना करणे आवश्यक ठरते. औद्योगिक संघर्ष पूर्णपणे टाळता येत नसला तरी त्यांची तीव्रता कमी करण्यासाठी प्रतिबंधात्मक आणि निराकरणात्मक उपाययोजना करणे आवश्यक आहे. प्रतिबंधात्मक उपाययोजनांमध्ये मालक आणि कामगार यांच्यात संवाद वाढवणे, विश्वास निर्माण करणे आणि सहकार्याची भावना वाढवणे यांचा समावेश होतो.

कामगार संघटना या प्रक्रियेत अत्यंत महत्त्वाची भूमिका बजावतात. मजबूत आणि प्रतिनिधिक संघटना मालकांशी चर्चा करून कामगारांच्या समस्या सोडवतात. सामूहिक कराराद्वारे वेतन, कामाचे तास, कामाची परिस्थिती, बोनस, रजा इत्यादी बाबी निश्चित केल्या जातात, ज्यामुळे दोन्ही पक्षांमध्ये स्पष्टता आणि स्थैर्य

निर्माण होते. तसेच, नफ्यातील वाटा कामगारांना दिल्यास त्यांचा उद्योगाविषयीचा आपलेपणा वाढतो आणि उत्पादनक्षमता सुधारते.

कामगारांचा व्यवस्थापनातील सहभाग हा औद्योगिक संबंध सुधारण्याचा एक महत्वाचा उपाय आहे. कामगारांना व्यवस्थापनात खालील पद्धतीने सहभागी होता येते ही संकल्पना आधुनिक औद्योगिक व्यवस्थेत महत्वाची मानली जाते. यामध्ये कामगारांना निर्णय प्रक्रियेत सहभागी करणे, सल्लागार समित्यांमध्ये त्यांचा सहभाग वाढवणे आणि व्यवस्थापनाशी थेट संवाद साधण्याची संधी देणे यांचा समावेश होतो. भारताच्या पंचवार्षिक योजनांमध्येही कामगार सहभागाचे महत्त्व अधोरेखित केले आहे.

एकूणच, विश्वास, संवाद, सहकार्य आणि न्याय्य धोरणे यांद्वारे औद्योगिक संबंध अधिक सुदृढ बनवता येतात आणि औद्योगिक शांतता प्रस्थापित करता येते.

(१) संयुक्त भागीदारी

संयुक्त भागीदारी ही औद्योगिक संबंध सुधारण्यासाठीची एक महत्वाची पद्धत आहे. या पद्धतीत कामगारांना उद्योगाच्या नफ्यात वाटा दिला जातो आणि त्याचबरोबर व्यवस्थापनातही काही प्रमाणात सहभाग दिला जातो. कामगारांना कंपनीचे शेअर्स देऊन त्यांना भागीदार बनवले जाते. त्यामुळे ते केवळ कामगार राहात नाहीत, तर उद्योगाच्या यश-अपयशाशी थेट जोडले जातात. अशा परिस्थितीत कामगारांचे प्रतिनिधित्व संचालक मंडळावरही केले जाते, ज्यामुळे निर्णय प्रक्रियेत त्यांचा सहभाग वाढतो.

या पद्धतीमुळे कामगारांमध्ये उद्योगाविषयी आपलेपणा निर्माण होतो, जबाबदारीची भावना वाढते आणि उत्पादनात अधिक उत्साहाने सहभाग घेतला जातो. परिणामी, औद्योगिक संघर्ष कमी होण्यास मदत होते. त्यामुळे संयुक्त भागीदारी ही एक प्रभावी प्रतिबंधात्मक उपाययोजना मानली जाते. तथापि, भारतासारख्या विकसनशील देशात या पद्धतीसमोर काही अडचणी आहेत. येथे अनेक कामगारांचे वेतन कमी असल्यामुळे त्यांना भागभांडवल उभे करणे कठीण जाते. तसेच, संयुक्त भागीदारी यशस्वी होण्यासाठी कामगारांचे शिक्षण, जागरूकता, मजबूत कामगार संघटना आणि मालक व कामगार यांच्यातील परस्पर विश्वास आवश्यक असतो.

भारतामध्ये या सर्व घटकांचा अभाव काही प्रमाणात असल्यामुळे संयुक्त भागीदारीला अपेक्षित यश मिळालेले नाही. तरीही, योग्य परिस्थिती निर्माण केल्यास ही पद्धत औद्योगिक संबंध सुधारण्यासाठी उपयुक्त ठरू शकते.

(२) संयुक्त सल्लागार मंडळ

संयुक्त सल्लागार मंडळ ही औद्योगिक संबंध सुधारण्यासाठीची एक महत्वाची आणि प्रभावी पद्धत आहे. या पद्धतीत उद्योगधंद्याशी संबंधित समान प्रश्नांवर मालक आणि कामगार यांचे प्रतिनिधी एकत्र येऊन चर्चा करतात. या मंडळात दोन्ही बाजूंचे प्रतिनिधित्व असल्यामुळे निर्णय अधिक संतुलित आणि न्याय्य होण्याची शक्यता वाढते. कामगारांच्या समस्या सहानुभूतीने ऐकल्या जातात आणि त्यावर मनमोकळी चर्चा

केली जाते, ज्यामुळे कामगारांना मानसिक समाधान मिळते. या चर्चांमध्ये कामगारांनी दिलेल्या सूचनांवर गांभीर्याने विचार केला जातो. त्यामुळे कामगारांना असे वाटते की घेतलेले निर्णय “आपलेच” आहेत. या भावनेमुळे ते निर्णय अंमलात आणताना कामगार अधिक जबाबदारीने आणि उत्साहाने सहभागी होतात. त्यामुळे उत्पादनक्षमता वाढते आणि औद्योगिक वातावरण अधिक सकारात्मक बनते. भारतामध्ये सुमारे १५० सरकारी आणि खाजगी उद्योगांमध्ये संयुक्त सल्लागार मंडळे स्थापन करण्यात आली आहेत. ज्या उद्योगांमध्ये ही मंडळे प्रभावीपणे कार्य करतात, तेथे चांगले औद्योगिक संबंध, उत्पादनात वाढ, खर्चात कपात आणि नफ्यात वाढ दिसून येते.

तथापि, ही पद्धत भारतात अपेक्षेप्रमाणे लोकप्रिय झालेली नाही. यामागील कारणे म्हणजे कामगार संघटनांतील मतभेद, कामगारांचा कमी सहभाग आणि मालकवर्गाची उदासीनता. व्ही. व्ही. गिरी यांच्या मते, मालक आणि कामगार यांनी जबाबदारीने आणि सहकार्याने काम केले तरच व्यवस्थापनातील सहभाग प्रभावी ठरतो.

एकूणच, संयुक्त सल्लागार मंडळे प्रभावीपणे कार्य केल्यास औद्योगिक संघर्ष कमी होऊन औद्योगिक शांतता प्रस्थापित होऊ शकते.

(३) त्रिदल मंडळ निर्माण करणे

त्रिदल मंडळ ही औद्योगिक संबंध सुधारण्यासाठीची एक महत्त्वाची पद्धत आहे. या मंडळाचा मुख्य उद्देश म्हणजे मालक आणि कामगार यांच्यातील मतभेद कमी करून त्यांच्यात सहकार्य, समन्वय आणि सलोखा निर्माण करणे होय. या मंडळात तीन घटकांचा समावेश असतो—मालक, कामगार आणि सरकार. त्यामुळे याला “त्रिदल” असे म्हटले जाते. भारतामध्ये दुसऱ्या महायुद्धापूर्वीही अशा मंडळाची गरज व्यक्त करण्यात आली होती, परंतु त्याची अंमलबजावणी झाली नव्हती. नंतर ऑगस्ट १९४२ मध्ये झालेल्या अखिल भारतीय कामगार परिषदेमध्ये कामगार, मालक आणि सरकार यांचे प्रतिनिधी एकत्र आले आणि त्यातून त्रिदल मंडळाची स्थापना झाली. या मंडळाच्या माध्यमातून औद्योगिक संबंधांशी संबंधित राष्ट्रीय पातळीवरील धोरणे आणि तत्वे निश्चित केली जातात. तसेच या धोरणांची अंमलबजावणी करण्याची जबाबदारीही या मंडळावरच असते. मालक आणि कामगार यांच्यातील मतभेद चर्चेद्वारे सोडविणे आणि परस्पर सहकार्य वाढविणे हे या मंडळाचे प्रमुख कार्य आहे.

भारताच्या पंचवार्षिक योजनांमध्येही त्रिदल मंडळाचे महत्त्व अधोरेखित करण्यात आले आहे. या मंडळाच्या माध्यमातून देशातील कामगार धोरणे नियोजित अर्थव्यवस्थेशी सुसंगत ठेवली जातात आणि सर्व घटकांच्या हिताचा विचार केला जातो.

एकूणच, त्रिदल मंडळ हे औद्योगिक संबंध अधिक संतुलित, न्याय्य आणि स्थिर करण्यासाठी प्रभावी साधन ठरते.

(४) कार्यकारी समिती

औद्योगिक संघर्ष उद्भवू न देण्यासाठी कार्यकारी समिती अत्यंत महत्वाची भूमिका बजावते. इंग्लंड आणि अमेरिका यांसारख्या औद्योगिकदृष्ट्या प्रगत देशांमध्ये कामगार संघटना आणि मालक संघटना सामूहिक कराराद्वारे अशा समित्यांची स्थापना करतात. भारतात मात्र या समित्यांची स्थापना कायद्याने बंधनकारक करण्यात आली आहे. उदाहरणार्थ, औद्योगिक कलह निवारण कायदा १९४७ (पूर्वी १९४६ च्या तरतुदीवर आधारित) नुसार, ज्या उद्योगधंद्यात १०० किंवा त्याहून अधिक कामगार असतात, तेथे कार्यकारी समिती स्थापन करणे आवश्यक आहे. या समितीत कामगार आणि मालक यांचे समान प्रतिनिधित्व असते. त्यामुळे दोन्ही बाजूंचे विचार आणि समस्या समतोल पद्धतीने मांडल्या जातात. या समितीचे मुख्य कार्य म्हणजे मालक आणि कामगार यांच्यातील मतभेद कमी करणे, परस्पर सहकार्य वाढवणे आणि औद्योगिक शांतता राखणे होय. कार्यकारी समिती उत्पादन, कामाची स्थिती, कामगार कल्याण, प्रशिक्षण, वेतन, बोनस आणि औद्योगिक शिस्त यांसारख्या महत्वाच्या विषयांवर चर्चा करते. त्यामुळे कोणताही प्रश्न गंभीर स्वरूप धारण करण्यापूर्वीच त्यावर उपाय शोधणे शक्य होते.

१९६२-६३ मध्ये भारतातील विविध राज्यांमध्ये सुमारे २,५०३ कार्यकारी समित्यांची स्थापना करण्यात आली होती, यावरून या व्यवस्थेचे महत्त्व स्पष्ट होते.

एकूणच, कार्यकारी समिती ही कामगार आणि मालक यांच्यातील संवादाचे प्रभावी माध्यम आहे. मात्र, तिचे यश हे दोन्ही पक्षांच्या प्रामाणिक सहकार्यावर अवलंबून असते.

(५) शिस्तीचे नियम अंमलात आणणे

औद्योगिक संबंध चांगले ठेवण्यासाठी आणि मालक व कामगार यांच्यात सहकार्य वाढवण्यासाठी शिस्तीचे नियम अत्यंत महत्वाचे ठरतात. या नियमांमुळे संघर्ष टाळण्यास मदत होते आणि मतभेद चर्चेद्वारे सोडविण्याची सवय लागते. औद्योगिक उत्पादनात अडथळे येऊ नयेत आणि कामकाज सुरळीत चालावे यासाठी शिस्त आवश्यक असते. जून १९५८ पासून खासगी व सरकारी उद्योगांमध्ये अशा नियमांची अंमलबजावणी करण्यात आली.

या शिस्तीच्या नियमांमध्ये काही महत्वाचे मुद्दे पुढीलप्रमाणे आहेत:

- (१) पूर्वसूचना न देता संप किंवा टाळेबंदी करू नये.
- (२) औद्योगिक निर्णय एकतर्फी घेऊ नयेत.
- (३) जाणूनबुजून काम मंदगतीने करू नये.
- (४) उद्योगाची मालमत्ता नुकसान करू नये.
- (५) औद्योगिक कलह सोडवण्यासाठी सरकारी यंत्रणेचा वापर करावा.
- (६) झालेले करार त्वरित अंमलात आणावेत.
- (७) औद्योगिक शांततेला धोका पोहोचेल असे वर्तन टाळावे.

राष्ट्राच्या आर्थिक प्रगतीसाठी उद्योगधंद्यांमध्ये शिस्त असणे आवश्यक आहे. मात्र, ही शिस्त बाहेरून लादण्यापेक्षा सर्व घटकांनी स्वयंस्फूर्तपणे पाळणे अधिक महत्वाचे आहे. भारतामध्ये हे नियम अपेक्षेप्रमाणे प्रभावी ठरले नाहीत. यामागील कारणे म्हणजे कामगार व मालक यांची नियम पाळण्याविषयीची अनिच्छा, वाढती महागाई आणि वेतनातील असमानता, काही मालकांकडून नियमांचे उल्लंघन, कामगार संघटनांतील मतभेद आणि कायदे व नियमांमधील विसंगती.

एकूणच, शिस्तीचे नियम काटेकोरपणे अंमलात आणल्यास औद्योगिक संघर्ष कमी करून औद्योगिक शांतता आणि स्थैर्य प्रस्थापित करता येते.

(६) कायमच्या आज्ञा

औद्योगिक संघर्ष टाळण्यासाठी प्रतिबंधात्मक उपाययोजनांमध्ये “कायमच्या आज्ञा” ही अत्यंत महत्वाची बाब आहे. या आज्ञांद्वारे कामगारांची कामाची स्थिती, कामाचे स्वरूप आणि कामाच्या अटी स्पष्टपणे निश्चित केल्या जातात. त्यामुळे कामगार आणि मालक यांच्यात गैरसमज निर्माण होण्याची शक्यता कमी होते आणि औद्योगिक शांतता राखण्यास मदत होते. इंग्लंडसारख्या देशांमध्ये कामाच्या अटी सामूहिक कराराद्वारे ठरवल्या जातात. परंतु भारतात पूर्वी अशा स्पष्ट नियमांचा अभाव असल्यामुळे अनेक औद्योगिक संघर्ष निर्माण झाले. हे लक्षात घेऊन मुंबई औद्योगिक कलह निवारण कायदा १९३८ मध्ये कायमच्या आज्ञांचा समावेश करण्यात आला. या कायद्यानुसार प्रत्येक उद्योगधंद्याने स्थापनेनंतर दोन महिन्यांच्या आत कामाच्या अटी निश्चित करून त्या कामगार आयुक्तांकडे सादर करणे आवश्यक आहे.

कायमच्या आज्ञांमध्ये पुढील बाबींचा समावेश होतो:

- (१) कामगारांचे वर्गीकरण
- (२) वेतन, कामाचे तास आणि सुट्ट्या
- (३) हजेरी आणि उशीरा येण्याचे नियम
- (४) रजा आणि विश्रांती
- (५) कारखान्यातील तपासणी व्यवस्था
- (६) नोकरी सोडताना किंवा कामावरून कमी करताना पूर्वसूचना देण्याचे नियम

यानंतर औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, १९४६ या कायद्याद्वारे या प्रणालीला अधिक बळकटी देण्यात आली. या कायद्याचा अवलंब १०० किंवा त्याहून अधिक कामगार असलेल्या उद्योगांमध्ये केला जातो. कायमच्या आज्ञांशी संबंधित वादांचे निराकरण औद्योगिक कलह निवारण कायदा १९४७ अंतर्गत स्थापन केलेल्या कामगार न्यायालयांद्वारे केले जाते.

एकूणच, कायमच्या आज्ञांमुळे कामगार आणि मालक यांच्यात स्पष्टता, शिस्त आणि समन्वय निर्माण होतो, ज्यामुळे औद्योगिक संघर्ष टाळण्यास मोठी मदत होते.

(७) कामगार कल्याण अधिकारी

औद्योगिक संघर्ष उग्र होण्यापूर्वीच मतभेद मिटविण्यासाठी कामगार कल्याण अधिकाऱ्याची भूमिका अत्यंत महत्वाची मानली जाते. हा अधिकारी कामगारांच्या समस्या, मागण्या आणि तक्रारी यांचा अभ्यास करून त्यावर योग्य तो तोडगा काढण्याचा प्रयत्न करतो. त्यामुळे कामगार आणि मालक यांच्यातील तणाव कमी करण्यास मदत होते. भारतामध्ये कारखाना कायदा १९४८ नुसार ज्या कारखान्यात ५०० किंवा त्याहून अधिक कामगार कार्यरत असतात, तेथे कामगार कल्याण अधिकाऱ्याची नियुक्ती करणे बंधनकारक आहे. या अधिकाऱ्याचे मुख्य कार्य म्हणजे कामगारांच्या कल्याणासाठी योजना राबवणे, त्यांच्या अडचणी समजून घेणे आणि व्यवस्थापनाशी समन्वय साधणे. कामगार कल्याण अधिकारी हा कामगार आणि मालक यांच्यातील दुवा (link) म्हणून काम करतो. तो कामगारांच्या समस्यांचे प्रतिनिधित्व व्यवस्थापनापुढे करतो आणि त्याचबरोबर व्यवस्थापनाच्या धोरणांची माहिती कामगारांना देतो. त्यामुळे परस्पर समजूतदारपणा वाढण्यास मदत होते.

तथापि, भारतात या पदाचा प्रभाव अपेक्षित प्रमाणात दिसून आलेला नाही. अनेक उद्योगांमध्ये या अधिकाऱ्याची नियुक्ती केवळ कायद्याची अट पूर्ण करण्यासाठी केली जाते, त्यामुळे त्यांची भूमिका प्रभावी ठरत नाही. पण ज्या उद्योगांमध्ये मालकांनी स्वेच्छेने आणि प्रामाणिकपणे कामगार कल्याण अधिकाऱ्यांची नियुक्ती केली आहे, तेथे औद्योगिक संबंध सुधारण्यात आणि संघर्ष कमी करण्यात त्यांचे कार्य अत्यंत प्रभावी ठरले आहे.

एकूणच, कामगार कल्याण अधिकारी योग्य पद्धतीने कार्यरत असल्यास औद्योगिक संबंध सुदृढ करण्यासाठी प्रभावी साधन ठरू शकतो.

(८) औद्योगिक कलह निवारणाची यंत्रणा

औद्योगिक कलह टाळण्यासाठी विविध प्रतिबंधात्मक उपाययोजना केल्या जातात; तरीही काही वेळा त्या अपुऱ्या पडतात आणि संघर्ष निर्माण होतो. उद्योगधंदे अधिक संघटित होत गेल्याने कामगार आणि मालक संघटनाही अधिक शक्तिशाली बनतात, त्यामुळे मतभेद होण्याची शक्यता कायम राहते. अर्थशास्त्रज्ञ आर्थर सेसिल पिगू यांनीही याकडे लक्ष वेधले आहे. म्हणूनच संघर्ष निर्माण झाल्यावर तो उग्र होण्यापूर्वीच सोडवण्यासाठी प्रभावी यंत्रणा आवश्यक ठरते.

भारतामध्ये औद्योगिक कलह निवारण कायदा १९४७ अंतर्गत औद्योगिक कलह निवारणासाठी काही उपाययोजना करण्यात आल्या आहेत. त्यामध्ये प्रमुखतः (१) तडजोड आणि (२) ऐच्छिक मध्यस्थी यांचा समावेश होतो.

१. तडजोड

तडजोड ही औद्योगिक कलह सोडविण्याची एक महत्वाची प्रक्रिया आहे. यात तडजोड अधिकारी किंवा मंडळ कामगार आणि मालक यांना एकत्र आणून चर्चा घडवून आणतात. संघर्ष उग्र होण्यापूर्वी किंवा

संप-टाळेबंदी जाहीर होण्यापूर्वीच हे प्रयत्न केले जातात. तडजोड अधिकारी दोन्ही बाजूंचे मुद्दे समजून घेऊन कोणताही पक्ष न घेता मध्यम मार्ग शोधण्याचा प्रयत्न करतात. १९५९ ते १९६६ या कालावधीत सुमारे ५७% ते ८३% औद्योगिक संघर्ष तडजोडीद्वारे सोडविले गेले, ही या प्रक्रियेची प्रभावीता दर्शवते. महाराष्ट्र, गुजरात, केरळ, उत्तर प्रदेश, पंजाब आणि दिल्ली यांसारख्या राज्यांमध्ये याची यशस्वी उदाहरणे दिसून येतात.

तथापि, या प्रक्रियेचे यश तडजोड अधिकाऱ्यांच्या कौशल्यावर अवलंबून असते. समाजशास्त्रज्ञ सुलतान पॉल यांच्या मते, तांत्रिक ज्ञान, मानवी स्वभावाची समज, निःपक्षपातीपणा आणि प्रामाणिकपणा या गुणांमुळेच तडजोड यशस्वी होते.

परंतु भारतात काही अडचणी दिसून येतात-जसे की विलंब, अपुरी माहिती, अधिकाऱ्यांचे अज्ञान, औपचारिक दृष्टिकोन आणि निर्णयक्षमता अभाव. त्यामुळे तडजोडीला अपेक्षित यश मिळत नाही. तडजोड अपयशी ठरल्यास सरकार हा प्रश्न न्यायालयाकडे सोपवते.

एकूणच, औद्योगिक कलह निवारणासाठी तडजोड आणि मध्यस्थी या प्रक्रिया महत्त्वाच्या असल्या तरी त्यांची प्रभावी अंमलबजावणी आणि दोन्ही पक्षांचा सहकार्यपूर्ण दृष्टिकोन आवश्यक आहे.

२. मध्यस्थी

तडजोड मंडळाचे प्रयत्न अपयशी ठरल्यास औद्योगिक कलह सोडविण्यासाठी मध्यस्थीचा मार्ग अवलंबला जातो. या पद्धतीत मालक आणि कामगार यांच्यातील वाद एखाद्या तटस्थ मध्यस्थाकडे सोपविला जातो. मध्यस्थ दोन्ही बाजूंचे मुद्दे, साक्षीपुरावे आणि परिस्थिती यांचा अभ्यास करून निर्णय देतो. हा निर्णय दोन्ही पक्षांना बंधनकारक असतो.

भारतामध्ये औद्योगिक कलह निवारण कायदा १९४७ अंतर्गत मध्यस्थीची तरतूद करण्यात आलेली आहे. मध्यस्थीचे दोन प्रकार आढळतात:

(१) **ऐच्छिक मध्यस्थी** : यामध्ये मालक आणि कामगार स्वखुशीने आपला वाद मध्यस्थाकडे सोपवितात. मध्यस्थ दोन्ही पक्षांचे म्हणणे ऐकून आणि पुरावे तपासून निर्णय देतो.

(२) **सक्तीची मध्यस्थी** : यामध्ये सरकारच्या हस्तक्षेपामुळे वाद मध्यस्थाकडे सोपविला जातो. मध्यस्थाचा निर्णय बंधनकारक असतो आणि त्याचे पालन न केल्यास दंडात्मक कारवाईही होऊ शकते. ही पद्धत प्रामुख्याने आणीबाणीच्या परिस्थितीत किंवा समाजहितासाठी वापरली जाते.

परंतु सक्तीची मध्यस्थी काही वेळा मालक आणि कामगार यांच्या स्वातंत्र्यावर बंधने आणणारी ठरू शकते. व्ही.व्ही.गिरी यांच्या मते, अशा परिस्थितीत एका पक्षाचा विजय आणि दुसऱ्याचा पराभव होतो, ज्यामुळे असंतोष कायम राहतो.

भारतामध्ये ऐच्छिक मध्यस्थीला अपेक्षित यश मिळालेले नाही. यामागील कारणे म्हणजे-विश्वासाह मध्यस्थांचा अभाव, कामगार संघटनांची कमकुवतता, कायदेशीर अडचणी, तसेच निर्णयाविरुद्ध अपील करण्याची मर्यादित व्यवस्था.

या पार्श्वभूमीवर १९६७ मध्ये राष्ट्रीय मध्यस्थ संवर्धन मंडळ स्थापन करण्यात आले. या मंडळात मालक, कामगार आणि सरकार यांचे प्रतिनिधी असतात. राष्ट्रीय मध्यस्थी प्रोत्साहन मंडळ हे मंडळ औद्योगिक कलहाचा अभ्यास करून योग्य उपाय सुचवते. एकूणच, मध्यस्थी ही औद्योगिक कलह सोडविण्याची प्रभावी पद्धत असली तरी तिचे यश हे परस्पर विश्वास, सक्षम संघटना आणि सकारात्मक दृष्टिकोन यांवर अवलंबून असते.

३) कायदेशीर मार्ग

औद्योगिक कलह सोडविण्यासाठी तडजोड, मध्यस्थी इत्यादी उपाययोजना अपयशी ठरल्यास शेवटी कायदेशीर मार्गाचा अवलंब केला जातो. भारतात औद्योगिक कलह निवारण कायदा १९४७ या कायद्याद्वारे सरकारला कामगार न्यायालय, औद्योगिक न्यायाधिकरण आणि राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायाधिकरण (स्थापन करण्याचे अधिकार दिले आहेत. या संस्थांद्वारे औद्योगिक कलहाचे औपचारिक आणि कायदेशीर निराकरण केले जाते.

या कायदेशीर प्रक्रियेद्वारे कामगारांची कामाची स्थिती, वेतन, सेवा अटी इत्यादी बाबी निश्चित केल्या जातात. भारतात कामगारांना मिळणारे अनेक लाभ-जसे की वेतनवाढ, सुविधा आणि कामाच्या अटींमध्ये सुधारणा-हे मोठ्या प्रमाणावर कायद्यांमुळेच शक्य झाले आहेत. तसेच, आर्थिकदृष्ट्या दुर्बल असलेल्या कामगारांना संरक्षण देणे आणि संपासारख्या टोकाच्या मार्गांना पर्याय उपलब्ध करून देणे यामध्येही या पद्धतीने महत्त्वाची भूमिका बजावली आहे. तथापि, या मार्गाच्या काही मर्यादा आहेत. कायदेशीर उपायांनी कलह मिटला तरी मालक आणि कामगार यांच्यातील कडवटपणा कायम राहू शकतो. निर्णय बंधनकारक असला तरी तो मनापासून स्वीकारला जात नाही, त्यामुळे दीर्घकालीन औद्योगिक संबंध सुधारण्यास अडथळे येतात. तसेच, या प्रक्रियेमुळे कामगार संघटना, सामूहिक करार आणि स्वेच्छेने संघर्ष निवारणाच्या पद्धतींचा विकास मर्यादित राहतो.

दुसऱ्या महायुद्धानंतर अनेक देशांनी कायदेशीर हस्तक्षेप कमी करण्यावर भर दिला, परंतु भारतात या पद्धतीचा अधिक वापर केला गेला. यामागील कारणे पुढीलप्रमाणे आहेत:

- (१) कामगार आणि मालक संघटनांची संघटनात्मक कमकुवतता, त्यामुळे सामूहिक करार करणे कठीण होते.
- (२) कायदेशीर हस्तक्षेप न झाल्यास औद्योगिक संघर्ष तीव्र होण्याची शक्यता असते.
- (३) औद्योगिक संघर्षांमुळे केवळ मालक आणि कामगारच नव्हे, तर संपूर्ण समाजाचे नुकसान होते, त्यामुळे सरकारचा हस्तक्षेप आवश्यक ठरतो.

एकूणच, कायदेशीर मार्ग हा औद्योगिक कलह सोडविण्याचा महत्त्वाचा उपाय असला तरी तो इतर समन्वयात्मक उपायांसोबतच प्रभावी ठरतो.

वर दिलेल्या सर्व पद्धतींचे गुण आणि मर्यादा लक्षात घेतल्यास असे दिसून येते की, औद्योगिक कलह सोडविण्यासाठी कोणती उपाययोजना वापरायची हे परिस्थितीनुसार ठरवावे लागते. प्रत्येक देशाची सामाजिक, आर्थिक आणि औद्योगिक स्थिती वेगळी असल्यामुळे कलह सोडविण्याचे मार्गही वेगवेगळे असतात. काही देशांमध्ये सामूहिक करार (सामुहिक करार) हा संघर्ष सोडविण्याचा प्रभावी उपाय मानला जातो, तर भारतात या पद्धतीचा वापर अजूनही मर्यादित प्रमाणात होताना दिसतो.

तरीसुद्धा, भारतात सामूहिक कराराची योग्य परिस्थिती निर्माण करणे अत्यंत आवश्यक आहे. मालक आणि कामगार यांच्यात परस्पर विश्वास, जबाबदारीची जाणीव आणि आत्मशासनाची भावना निर्माण झाली, तरच सक्तीच्या कायदेशीर उपाययोजनांची गरज कमी होईल आणि त्या केवळ विशेष परिस्थितीतच वापराव्या लागतील. कामगार संघटनांना योग्य मान्यता देणे आणि प्रत्येक उद्योगातच संघर्ष निवारणाची स्वतंत्र यंत्रणा उभी करणे आवश्यक आहे. परस्पर चर्चा, तडजोड, मध्यस्थी आणि सामूहिक करार यांचे सर्व प्रयत्न अपयशी ठरल्यानंतरच कायदेशीर उपायांचा अवलंब केला पाहिजे.

समाजाचे हित हे औद्योगिक संबंधांमध्ये अत्यंत महत्त्वाचे आहे, याची जाणीव दोन्ही पक्षांना असणे आवश्यक आहे. एकूणच, संवाद, विश्वास आणि सहकार्य यांवर आधारित औद्योगिक संबंधच दीर्घकाळ टिकणारे आणि परिणामकारक ठरतात.

II. औद्योगिक कलह निवारण कायदा १९४७

इ. स. १९२९ चा औद्योगिक कलह (निवारण) कायदा अपुरा ठरत असल्याने बदलत्या औद्योगिक परिस्थितीचा विचार करून इ. स. १९४७ मध्ये नवीन कायदा मंजूर करण्यात आला. औद्योगिक कलह निवारण कायदा १९४७ हा कायदा औद्योगिक संबंध सुधारण्यासाठी अत्यंत व्यापक आणि महत्त्वाचा मानला जातो. या कायद्याद्वारे कामगार आणि मालक यांच्यातील संबंध अधिक संतुलित आणि नियंत्रीत करण्याचा प्रयत्न करण्यात आला आहे.

या कायद्याचे प्रमुख उद्दिष्ट म्हणजे औद्योगिक संघर्ष टाळणे, निर्माण झाल्यास त्यांचे योग्य वेळी निवारण करणे आणि औद्योगिक शांतता प्रस्थापित करणे होय. या कायद्याने औद्योगिक संबंध व्यवस्थापनासाठी एक स्थायी आणि संघटित यंत्रणा उभी केली आहे.

या अंतर्गत दोन प्रकारच्या उपाययोजना करण्यात आल्या आहेत-(१) प्रतिबंधात्मक उपाययोजना आणि (२) निवारणात्मक उपाययोजना प्रतिबंधात्मक उपाययोजनांचा उद्देश म्हणजे संघर्ष निर्माण होण्यापूर्वीच तो टाळणे, तर निवारणात्मक उपाययोजनांचा उद्देश म्हणजे निर्माण झालेला संघर्ष शांततेने सोडवणे हा आहे.

या कायद्याच्या माध्यमातून कामगार न्यायालये, औद्योगिक न्यायाधिकरणे, तडजोड अधिकारी, मध्यस्थी प्रक्रिया इत्यादी यंत्रणा उभारण्यात आल्या आहेत. आजही भारतातील औद्योगिक संबंध व्यवस्थापनासाठी हा कायदा एक महत्वाचा आधार आहे.

या कायद्याने औद्योगिक संघर्ष निर्माण होण्यापूर्वी प्रतिबंधात्मक उपाययोजना करण्यासाठी व संघर्ष उद्भवल्यानंतर तो मिटविण्यासाठी कायम स्वरूपाची यंत्रणा निर्माण केली.

प्रतिबंधात्मक उपाययोजनेची यंत्रणा खालीलप्रमाणे आहे.

(१) कार्यकारी समिती

औद्योगिक संबंध सुधारण्यासाठी आणि कामगार व मालक यांच्यात समन्वय निर्माण करण्यासाठी कार्यकारी समिती ही एक महत्वाची यंत्रणा आहे. औद्योगिक कलह निवारण कायदा १९४७ नुसार, ज्या उद्योगधंद्यात १०० किंवा त्याहून अधिक कामगार कार्यरत असतात, तेथे अशा समितीची स्थापना करणे आवश्यक आहे. या समितीत कामगार आणि मालक यांचे समान प्रतिनिधित्व असते, त्यामुळे दोन्ही पक्षांचे विचार आणि समस्या संतुलित पद्धतीने मांडल्या जातात. कार्यकारी समितीचे मुख्य उद्दिष्ट म्हणजे मालक आणि कामगार यांच्यात चांगले संबंध टिकवून ठेवणे आणि परस्पर सहकार्य वाढवणे होय. ही समिती दैनंदिन कामकाजाशी संबंधित समान हिताच्या बाबींवर चर्चा करते. उदाहरणार्थ, कामाची स्थिती, कामाचे तास, कल्याण योजना, उत्पादन प्रक्रिया आणि शिस्त यांसारख्या विषयांवर विचारविनिमय केला जातो. अशा चर्चेमुळे लहान-सहान मतभेद मोठ्या संघर्षात रूपांतरित होण्यापूर्वीच दूर केले जातात.

एकूणच, कार्यकारी समिती ही औद्योगिक संबंध सुदृढ ठेवण्यासाठी, मतभेद कमी करण्यासाठी आणि औद्योगिक शांतता प्रस्थापित करण्यासाठी प्रभावी साधन ठरते.

(२) तडजोड व चौकशी न्यायालय

औद्योगिक कलह निर्माण होण्याची शक्यता दिसून आल्यास तो वाढण्यापूर्वीच सोडवण्यासाठी तडजोड ही महत्वाची प्रक्रिया वापरली जाते. औद्योगिक कलह निवारण कायदा १९४७ अंतर्गत तडजोड अधिकारी किंवा तडजोड मंडळ यांच्या माध्यमातून मालक आणि कामगार यांच्यात समेट घडवून आणण्याचा प्रयत्न केला जातो. तडजोड मंडळात मालक आणि कामगार यांचे समान प्रतिनिधी तसेच एक अध्यक्ष असतो. या मंडळाचा उद्देश म्हणजे दोन्ही पक्षांच्या समस्या समजून घेऊन त्यांच्यात समझोता निर्माण करणे होय. तडजोड अधिकाऱ्याच्या प्रयत्नाने जर समझोता झाला, तर तो दोन्ही पक्षांना बंधनकारक असतो. या कराराचा एक ठराविक कालावधी (binding period) असतो.

हा कालावधी संपल्यानंतर कोणत्याही एका पक्षाने करार समाप्त करण्याची सूचना दिल्यास, पुढील दोन महिन्यांसाठी तो करार तात्पुरता लागू राहतो. जर या कालावधीतही तडजोड शक्य झाली नाही, तर तडजोड मंडळ आपला सविस्तर अहवाल सरकारकडे सादर करते. या अहवालात दोन्ही पक्षांची मते, निरीक्षणे आणि शिफारशी नमूद केलेल्या असतात. तडजोड अधिकाऱ्याला साधारणतः १४ दिवसांची मुदत दिली जाते, तर

तडजोड मंडळाला सुमारे दोन महिन्यांचा कालावधी दिला जातो. तडजोड मंडळाला दिवाणी न्यायालयासारखे काही अधिकार दिलेले असतात, जसे की पुरावे मागवणे, साक्षीदारांची चौकशी करणे आणि शपथपूर्वक साक्ष नोंदविणे. तडजोडीचे प्रयत्न अपयशी ठरल्यास सरकार हा वाद पुढे लवाद किंवा न्यायालयाकडे सोपवायचा की नाही, याचा निर्णय घेते.

एकूणच, तडजोड प्रक्रिया ही औद्योगिक कलह उग्र होण्यापूर्वीच तो शांततेने सोडविण्यासाठी एक प्रभावी साधन आहे.

(३) मध्यस्थी व न्यायालयीन मार्ग

तडजोड अधिकारी किंवा तडजोड मंडळाच्या प्रयत्नांना यश मिळाले नाही, तर पुढील टप्प्यात मध्यस्थीचा मार्ग अवलंबला जातो. या पद्धतीत मालक आणि कामगार यांच्यातील वाद एखाद्या तटस्थ मध्यस्थाकडे सोपविला जातो. मध्यस्थ दोन्ही पक्षांचे साक्षीपुरावे, युक्तिवाद आणि परिस्थिती यांचा अभ्यास करून निर्णय देतो. हा निर्णय उभयपक्षांना बंधनकारक असतो. जर मालक आणि कामगार स्वखुषीने ऐच्छिक मध्यस्थी स्वीकारतात, तर मध्यस्थ निष्पक्षपणे पुरावे तपासून निर्णय देतो. परंतु सक्तीच्या मध्यस्थीत सरकारच्या हस्तक्षेपामुळे निर्णय लादला जातो आणि त्याचे पालन न केल्यास दंडाची तरतूद असते. औद्योगिक कलह निवारण कायदा १९४७ अंतर्गत या प्रक्रिया राबवल्या जातात.

मध्यस्थीनेही वाद सुटला नाही, तर उभयपक्ष न्यायालयीन मार्गाचा अवलंब करतात. कामगार आपले प्रश्न कामगार न्यायालय, औद्योगिक न्यायाधिकरण किंवा राष्ट्रीय न्यायाधिकरणाकडे घेऊन जाऊ शकतात. १९५६ च्या दुरुस्तीपूर्वी मुख्यतः औद्योगिक न्यायालयच अस्तित्वात होते.

(१) कामगार न्यायालय : या न्यायालयातील न्यायाधीशाची नियुक्ती सरकार करते. न्यायाधीशाला किमान पाच वर्षांचा न्यायालयीन अनुभव असणे आवश्यक आहे. या न्यायालयात कामगार कपात, बडतर्फी, नियमांची अंमलबजावणी, त्यांचा अर्थ, परंपरागत सवलती रद्द करणे, तसेच संप व टाळेबंदीचा कायदेशीरपणा यांसारख्या बाबींचा विचार केला जातो.

(२) औद्योगिक न्यायालय : या न्यायालयासाठी न्यायाधीशाची नियुक्ती सरकार करते. सहसा निवृत्त किंवा विद्यमान उच्च न्यायालयाचे न्यायाधीश किंवा संबंधित क्षेत्रातील अनुभवी व्यक्ती यांची निवड केली जाते. आवश्यक असल्यास तज्ज्ञांची मदतही घेतली जाते. या न्यायालयात वेतन, भत्ते, कामाचे तास, विश्रांती, कामगार कपात, बडतर्फी, टाळेबंदी, बोनस, नुकसानभरपाई, बढती आणि इतर औद्योगिक विषयांवर निर्णय घेतले जातात.

एकूणच, मध्यस्थी आणि न्यायालयीन मार्ग हे औद्योगिक कलह सोडविण्याचे औपचारिक आणि प्रभावी उपाय आहेत, परंतु त्यांचा वापर अंतिम पर्याय म्हणून करणे अधिक योग्य मानले जाते.

(३) राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायालय : राष्ट्रीय स्तरावरील महत्वाच्या औद्योगिक कलहांचे निवारण करण्यासाठी राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायालयाची स्थापना करण्यात आली आहे. औद्योगिक कलह निवारण

कायदा १९४७ अंतर्गत सरकार या न्यायालयासाठी न्यायाधीशाची नियुक्ती करते. सहसा निवृत्त उच्च न्यायालयाचे न्यायाधीश किंवा औद्योगिक न्यायालयात अनुभवी असलेल्या व्यक्तीची निवड केली जाते. जर एखादा औद्योगिक कलह राष्ट्रीय महत्वाचा असेल किंवा अनेक राज्यांतील उद्योगांशी संबंधित असेल, तर केंद्र सरकार तो वाद राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायालयाकडे निर्णयासाठी पाठवते. मालक आणि कामगार यांच्यातील मतभेद इतर मार्गांनी सोडविण्यात अपयश आल्यास, सरकार संबंधित पक्षाच्या विनंतीनुसार हा वाद कामगार न्यायालय, औद्योगिक न्यायालय किंवा राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायालयाकडे सोपवते. एकदा वाद या न्यायालयांकडे दिल्यानंतर संप किंवा टाळेबंदी मागे घेणे आवश्यक ठरते. या न्यायालयांचा निर्णय लेखी स्वरूपात दिला जातो आणि तो प्रसिद्ध झाल्यानंतर ३० दिवसांनी दोन्ही पक्षांना बंधनकारक ठरतो. सरकारला आवश्यक वाटल्यास ९० दिवसांच्या आत या निर्णयात बदल करण्याचा अधिकार असतो. हा निर्णय सामान्यतः दीर्घकालासाठी (निर्धारित कालावधीपर्यंत) लागू राहतो, परंतु परिस्थितीनुसार त्यात बदल करता येतो.

(४) संप व टाळेबंदी : औद्योगिक कलह न्यायप्रक्रियेत असताना संप आणि टाळेबंदीवर नियंत्रण ठेवणे आवश्यक असते. जर एखादा वाद तडजोड मंडळ, औद्योगिक न्यायालय किंवा राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायालयाकडे प्रलंबित असेल, तर सरकारला संप किंवा टाळेबंदी बेकायदेशीर घोषित करण्याचा अधिकार आहे.

खालील परिस्थितीत संप किंवा टाळेबंदी बेकायदेशीर ठरवली जाते:

- (१) आवश्यक पूर्वसूचना दिलेली नसल्यास
- (२) तडजोड मंडळाचे काम सुरू असताना किंवा ते संपल्यानंतर ७ दिवसांच्या आत संप केल्यास
- (३) तडजोड मंडळ, औद्योगिक न्यायालय किंवा राष्ट्रीय न्यायालयात प्रकरण प्रलंबित असताना संप किंवा टाळेबंदी केल्यास या तरतुदींचा उद्देश औद्योगिक शांतता राखणे आणि संघर्ष वाढू न देणे हा आहे.

एकूणच, न्यायालयीन यंत्रणा आणि कायदेशीर नियमांद्वारे औद्योगिक कलहावर नियंत्रण ठेवण्याचा प्रयत्न केला जातो, ज्यामुळे औद्योगिक संबंध अधिक स्थिर आणि नियंत्रित राहतात.

(५) कामगार कपात व कामाची कमतरता

कामगार कपात आणि कामाची कमतरता या औद्योगिक संबंधांतील महत्वाच्या बाबी असून, कामगारांचे संरक्षण करण्यासाठी कायद्याने काही स्पष्ट तरतुदी केलेल्या आहेत. औद्योगिक कलह निवारण कायदा १९४७ नुसार, ज्या उद्योगधंद्यात सरासरी ५० किंवा त्याहून अधिक कामगार कार्यरत आहेत आणि तो उद्योग हंगामी स्वरूपाचा नाही, अशा ठिकाणी कामगारांना काही अधिकार दिलेले आहेत. जर एखाद्या कामगाराने एका वर्षात किमान २४० दिवस काम केले असेल आणि त्याला काम उपलब्ध नसल्यामुळे कामावरून कमी केले गेले, तर त्याला नुकसानभरपाई (compensation) देणे आवश्यक आहे. ही

नुकसानभरपाई साधारणतः त्याच्या मूळ वेतन आणि महागाई भत्त्याच्या अर्ध्या रकमेच्या प्रमाणात दिली जाते. मात्र, काही परिस्थितींमध्ये कामगाराला नुकसानभरपाई मिळत नाही. उदाहरणार्थ, त्याच उद्योगात किंवा त्याच मालकाच्या दुसऱ्या उद्योगात दिलेले पर्यायी काम स्वीकारण्यास नकार दिल्यास, ठरलेल्या वेळेत कामावर उपस्थित न राहिल्यास किंवा संप व कामातील अडथळ्यांमुळे काम बंद झाल्यास नुकसानभरपाई दिली जात नाही.

कामगार कपातीच्या बाबतीत, जर कामगाराने सतत एक वर्ष सेवा केली असेल, तर त्याला एक महिन्याची पूर्वसूचना देणे आवश्यक असते. तसेच, कपातीचे कारण स्पष्ट करणे बंधनकारक आहे. नुकसानभरपाई साधारणतः प्रत्येक वर्षासाठी १५ दिवसांच्या वेतनाच्या प्रमाणात दिली जाते.

एकूणच, या नियमांमुळे कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण होते आणि औद्योगिक संबंध अधिक संतुलित ठेवण्यास मदत होते.

औद्योगिक कलह निवारण कायदा १९४७ मधील दोष

औद्योगिक कलह निवारण कायदा १९४७ हा कायदा औद्योगिक संबंध सुधारण्यासाठी महत्वाचा असला तरी त्यामध्ये काही गंभीर दोषही आढळून येतात. हे दोष पुढीलप्रमाणे स्पष्ट करता येतात:

- (१) **सक्तीच्या लवादामुळे संवाद कमी होणे:** या कायद्यानुसार लवाद सक्तीचा केल्यामुळे मालक आणि कामगार यांनी एकत्र बसून चर्चा करून मतभेद सोडविण्याची संधी कमी होते. त्यामुळे दोन्ही बाजू वेगळ्या गटांमध्ये विभागल्या जातात आणि संघर्ष अधिक तीव्र होतो. प्रत्यक्षात औद्योगिक मतभेदांचे निराकरण मानसशास्त्रीय आणि सामाजिक दृष्टीने होणे आवश्यक असते; परंतु केवळ कायदेशीर उपायांमुळे कटुता आणि अविश्वास वाढतो.
- (२) **यंत्रणेची कार्यक्षमता मर्यादित असणे:** या कायद्यानुसार उभारलेली यंत्रणा योग्य असली तरी तिची अंमलबजावणी अनेक ठिकाणी प्रभावी होत नाही. सर्व उद्योगांमध्ये कार्यकारी समित्या स्थापन होत नाहीत. अनेक वेळा तडजोड अधिकारी म्हणून अशा व्यक्तींची नियुक्ती होते ज्यांच्याकडे आवश्यक अनुभव किंवा कौशल्य नसते. त्यामुळे समस्या सुटण्याऐवजी अधिक गुंतागुंतीच्या होण्याची शक्यता असते.
- (३) **संप व टाळेबंदीवर मर्यादित नियंत्रण:** सर्वच उद्योगधंद्यांमध्ये संप किंवा टाळेबंदीवर प्रभावी नियंत्रण ठेवणारी तरतूद नाही. नियोजित अर्थव्यवस्थेत उत्पादन खंडित होणे देशाच्या हिताचे नसते. या संदर्भात John A. Hobson यांनी संप व टाळेबंदीमुळे समाजाचे नुकसान होत असल्याचे मत व्यक्त केले आहे आणि वाद न्याय्य संस्थांकडे सोपविण्याची गरज अधोरेखित केली आहे.
- (४) **स्वयंस्फूर्त उपाययोजनांना मर्यादा:** या कायद्यामुळे मालक आणि कामगार यांनी स्वतःहून संवाद साधून समस्या सोडविण्याची प्रेरणा कमी होते. सक्तीच्या लवादामुळे कामगार संघटनांच्या विकासावरही मर्यादा येतात. सिडनी वेब यांच्या मते, सामूहिक कराराला बाधा येत असल्यास

सक्तीची मध्यस्थी प्रभावी ठरत नाही. तसेच व्ही. व्ही. गिरी यांनीही संवाद, ऐच्छिक मध्यस्थी आणि सहकार्याच्या मार्गानेच औद्योगिक कलह सोडवावेत असे मत मांडले आहे.

एकूणच, या कायद्यामुळे औद्योगिक कलह नियंत्रित करण्यास मदत होते, परंतु दीर्घकालीन औद्योगिक संबंध सुधारण्यासाठी संवाद, विश्वास आणि स्वेच्छेने सहकार्य या घटकांवर अधिक भर देणे आवश्यक आहे.

समारोप

एकूणच, औद्योगिक कलह (निवारण) कायदा १९४७ हा भारतातील औद्योगिक संबंध व्यवस्थापनासाठी एक महत्वाचा आणि प्रभावी कायदा आहे. या कायद्यामुळे औद्योगिक संघर्ष टाळण्यासाठी तसेच निर्माण झालेल्या संघर्षांचे निराकरण करण्यासाठी एक संघटित आणि कायदेशीर यंत्रणा उपलब्ध झाली आहे. कामगार न्यायालये, तडजोड प्रक्रिया, मध्यस्थी आणि विविध समित्या यांद्वारे औद्योगिक शांतता राखण्याचा प्रयत्न केला जातो.

तथापि, या कायद्याच्या काही मर्यादा देखील आहेत. सक्तीच्या उपाययोजनांमुळे संवादाची प्रक्रिया कमी होते आणि काही वेळा मालक व कामगार यांच्यातील संबंध अधिक ताणले जातात. त्यामुळे केवळ कायदेशीर मार्गावर अवलंबून न राहता परस्पर संवाद, विश्वास आणि सहकार्य यांना अधिक महत्त्व देणे आवश्यक आहे.

म्हणूनच, औद्योगिक शांतता आणि प्रगती साध्य करण्यासाठी कायदेशीर उपाययोजना, सामूहिक करार, कामगार सहभाग आणि सकारात्मक दृष्टीकोन यांचा समतोल वापर करणे ही काळाची गरज आहे.

III. कामगार नुकसान भरपाई कायदा १९२३

भारत औद्योगिक राष्ट्र होण्याच्या दिशेने वेगाने वाटचाल करीत आहे. अशा परिस्थितीत कामगारांच्या अडचणींकडे केवळ पाहत बसून चालणार नाही. कामगारांना आजारपण, अपघात, व्यावसायिक रोग, वार्धक्य, प्रसूती, बेकारी आणि मृत्यू यांसारख्या विविध संकटांना सामोरे जावे लागते. या सर्वांचा त्यांच्या कार्यक्षमतेवर आणि जीवनमानावर गंभीर परिणाम होतो. त्यामुळे कामगारांच्या संरक्षणासाठी सामाजिक विमा योजनांची आवश्यकता अत्यंत महत्वाची ठरते.

या पार्श्वभूमीवर कामगार भरपाई अधिनियम, १९२३ (पूर्वीचा कामगार नुकसान भरपाई कायदा) लागू करण्यात आला. या कायद्याचा मुख्य उद्देश म्हणजे कामगारांना कामाच्या दरम्यान झालेल्या अपघात किंवा व्यावसायिक आजारामुळे झालेल्या नुकसानासाठी आर्थिक भरपाई देणे हा आहे.

कामगारांच्या विविध संकटांचा विचार करून व्यापक सामाजिक विमा योजनांची गरज अधोरेखित करण्यात आली आहे. यामध्ये आजारपण व अपंगत्व विमा, अपघात विमा, प्रसूती लाभ, बेकारी विमा, वृद्धत्व विमा आणि वारसांना मिळणारे संरक्षण यांचा समावेश होतो.

भारतामध्ये सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था अद्याप पूर्णपणे विकसित नसली तरी ती योग्य दिशेने प्रगती करत आहे. उदाहरणार्थ, कर्मचारी राज्य विमा अधिनियम, १९४८ आणि कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी व विविध तरतुदी अधिनियम, १९५२ हे महत्वाचे कायदे आहेत.

सध्या सामाजिक विमा योजनांमध्ये पुढील बाबींचा समावेश होतो:

- (१) औद्योगिक अपघात व व्यावसायिक रोगांसाठी नुकसानभरपाई
- (२) स्त्री कामगारांसाठी प्रसूती लाभ
- (३) आरोग्य विमा
- (४) कामगार कपात नुकसानभरपाई
- (५) प्रॉव्हिडंट फंड

यापैकी कामगार नुकसान भरपाई कायदा १९२३ चा सखोल अभ्यास केल्यानंतर भारतातील सामाजिक सुरक्षा व्यवस्थेचे स्वरूप अधिक स्पष्टपणे समजून येईल.

(अ) कामगारांच्या नुकसानभरपाईचा कायदा

आधुनिक उत्पादनपद्धतीमध्ये यांत्रिकीकरण मोठ्या प्रमाणात वाढले आहे. मोठ्या आणि गुंतागुंतीच्या यंत्रांच्या वापरामुळे उत्पादनाचा वेग वाढला असला, तरी त्याच वेळी कामगारांसाठी धोकेही वाढले आहेत. अशा यंत्रांवर काम करताना अनेक वेळा अपघात घडतात. सुरक्षिततेसाठी उपाययोजना-जसे की कुंपण, संरक्षक साधने-केल्या असल्या तरी निष्काळजीपणा, अनवधान किंवा अपुरी दक्षता यामुळे अपघात टाळणे नेहमी शक्य होत नाही. या अपघातांमुळे कामगारांना गंभीर दुखापत, अपंगत्व किंवा मृत्यूही ओढवू शकतो. त्यामुळे कामगारांच्या संरक्षणासाठी नुकसान भरपाईची व्यवस्था अत्यंत आवश्यक ठरते.

याच पार्श्वभूमीवर प्रत्येक औद्योगिक देशाने सामाजिक सुरक्षा व्यवस्थेत कामगार नुकसानभरपाईला महत्वाचे स्थान दिले आहे. भारतातही कामगारांनी अपघातामुळे होणाऱ्या नुकसानासाठी भरपाई मिळावी यासाठी १९व्या शतकाच्या उत्तरार्धापासून प्रयत्न सुरू केले. परंतु कामगार भरपाई अधिनियम, १९२३ लागू होण्यापूर्वी कामगारांना अपघाताबद्दल नियमितपणे नुकसानभरपाई मिळत नव्हती; फक्त मालकाच्या निष्काळजीपणामुळे अपघात झाला असल्यासच काही अपवादात्मक प्रकरणांमध्ये भरपाई मिळत असे.

इ. स. १९२१ मध्ये भारत सरकारने नुकसानभरपाईसंदर्भात योजना तयार करून तज्ज्ञांची मते घेतली. त्यानंतर सर्वांच्या सहमतीने १९२३ साली हा कायदा मंजूर करण्यात आला. पुढे या कायद्यात वेळोवेळी सुधारणा करण्यात आल्या. १९२६ मध्ये आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन च्या शिफारशीनुसार व्यावसायिक रोगांचा समावेश करण्यात आला. तसेच १९३१ मध्ये रॉयल कमिशनच्या शिफारशीनुसार आणि पुढे १९३७, १९३८, १९३९, १९४२, १९४६, १९५८ आणि १९६२ मध्ये विविध दुरुस्त्या करण्यात आल्या.

या सर्व सुधारणा लक्षात घेता हा कायदा अधिक व्यापक आणि परिणामकारक बनला आहे.

पुढे या कायद्यातील तरतुदी दिल्लेल्या आहेत.

कामगार नुकसान भरपाई कायदा १९२३ : कामगार भरपाई अधिनियम, १९२३ हा कायदा भारतातील कामगारांच्या सामाजिक सुरक्षेसाठी अत्यंत महत्वाचा मानला जातो. औद्योगिकीकरणामुळे वाढलेल्या अपघातांच्या पार्श्वभूमीवर कामगारांना आर्थिक संरक्षण देण्यासाठी हा कायदा तयार करण्यात आला. खाली या कायद्याच्या प्रमुख बाबी मुद्देसूद स्वरूपात दिलेल्या आहेत.

१) कायद्याची व्याप्ती

- हा कायदा अशा कामगारांना लागू होतो ज्यांचे काम **किरकोळ स्वरूपाचे नाही**.
- रेल्वे **कामगार** आणि नियमित वेतनावर काम करणारे कामगार यांचा समावेश होतो.
- सुरुवातीला वेतन मर्यादा (रु. ५००) निश्चित होती; नंतरच्या दुरुस्त्यांमुळे ती बदलली आहे.
- राज्य सरकारांना व्याप्ती वाढविण्याचे अधिकार दिले आहेत.

राज्यनिहाय समावेशाचे उदाहरणे:

- महाराष्ट्र → ट्रॅक्टर व यंत्रांवर काम करणारे कामगार
- तामिळनाडू → नारळ तोडणारे, डांबर वाहतूक कामगार
- बिहार → झाडूवाले व मालवाहतूक कामगार
- कर्नाटक → स्थानिक यंत्रांवर काम करणारे कामगार
- उत्तरप्रदेश → वाहतूक कामगार

२) कायद्याबाहेरील कामगार

- कचेरीतील कारकून
- सैनिक व वैमानिक
- घरगडी
- किरकोळ कामावर घेतलेले कामगार

३) नुकसानभरपाई न मिळण्याच्या परिस्थिती

खालील परिस्थितीत कामगाराला नुकसानभरपाई मिळत नाही:

- अपघातानंतर अल्प काळात कामगार पुन्हा काम करण्यास सक्षम झाल्यास
- मददपान करून अपघात झाल्यास
- सुरक्षिततेच्या नियमांचे जाणूनबुजून उल्लंघन केल्यास

४) व्यावसायिक रोग

- सुरुवातीला काही मोजके रोगच समाविष्ट होते.
- नंतर आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन च्या शिफारशीनुसार यादी वाढविण्यात आली.
- प्रमुख रोग:
 - जंतुसंसर्गजन्य रोग
 - विषबाधा
 - पारा विषबाधा
 - राज्य सरकारांना यादी वाढविण्याचा अधिकार आहे.

५) नुकसानभरपाई मिळण्याच्या परिस्थिती

कामगाराला खालील परिस्थितीत नुकसानभरपाई मिळते:

- अपघातामुळे मृत्यू
- कायमस्वरूपी अपंगत्व
- अंशतः अपंगत्व
- तात्पुरती असमर्थता

६) नुकसानभरपाईचे स्वरूप

(अ) मृत्यू झाल्यास:

- कामगाराच्या कुटुंबीयांना नुकसानभरपाई दिली जाते
- पूर्वी निश्चित रक्कम (उदा. रु. ४५००) देण्याची तरतूद होती

(ब) कायमस्वरूपी अपंगत्व:

- निश्चित रक्कम (उदा. रु. ७०० ते ६३०० - ऐतिहासिक तरतूद)

- सध्याच्या दुरुस्त्यांनुसार रक्कम वाढविण्यात आली आहे

(क) तात्पुरती अपंगत्व:

- वेतनाच्या सुमारे निम्मे वेतन नुकसानभरपाई म्हणून दिले जाते

(ड) अंशतः अपंगत्व:

- इजेनुसार प्रमाणित नुकसानभरपाई दिली जाते

७) नुकसानभरपाई देण्याची कालमर्यादा

- अपघातानंतर पहिले ३ दिवस नुकसानभरपाई मिळत नाही
- चौथ्या दिवसापासून नुकसानभरपाई देण्यास सुरुवात होते
- (पूर्वी ७ दिवसांची मर्यादा होती; नंतर ती कमी करण्यात आली)

८) अवलंबितांना नुकसानभरपाई

(अ) प्राथमिक अवलंबितः

- विधवा पत्नी
- लहान मुले (मुलगा/मुलगी)
- विधवा आई

(ब) दुय्यम अवलंबित (पुरावा आवश्यक):

- वडील-माता (विधवा आई वगळता)
- अनौरस मुले
- विवाहित मुलगी
- भाऊ
- मृत मुलाचा मुलगा

९) अपघाताची माहिती व चौकशी प्रक्रिया

- गंभीर अपघाताची माहिती कामगार नुकसानभरपाई आयुक्ताला देणे आवश्यक

- मालकाने नुकसानभरपाई मान्य केल्यास ती आयुक्ताकडे जमा करावी
- नकार दिल्यास आयुक्त चौकशी करून निर्णय घेतो

१०) अतिरिक्त तरतुदी

- मालक आगाऊ रु. १०० देऊ शकतो (ऐतिहासिक तरतूद)
- अंत्यसंस्कारासाठी खर्च देण्याची तरतूद
- आयुक्ताला काही रक्कम कपात करण्याचा अधिकार

११) कामगार संरक्षणातील महत्त्व

- कामगारांना आर्थिक सुरक्षितता मिळते
- अपघातामुळे होणाऱ्या संकटात कुटुंबाला आधार मिळतो
- औद्योगिक संबंधांमध्ये स्थैर्य निर्माण होते

१२) मर्यादा

- सुरुवातीच्या कायद्यात भरपाईची रक्कम कमी होती
- सर्व कामगारांचा समावेश नव्हता
- अंमलबजावणीत त्रुटी दिसून येतात

१३) अद्ययावत दृष्टीकोन

- सध्याच्या काळात या कायद्यामध्ये सुधारणा करून अधिक व्यापक स्वरूप दिले आहे
- सामाजिक सुरक्षा योजनांशी समन्वय वाढविला जात आहे
- आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन नुसार कामगारांचे संरक्षण हे शाश्वत विकासासाठी अत्यंत महत्त्वाचे आहे

कामगार नुकसान भरपाई कायदा १९२३ हा भारतातील सामाजिक सुरक्षा व्यवस्थेचा पाया मानला जातो. या कायद्यामुळे कामगारांना अपघात व व्यावसायिक धोके यांपासून आर्थिक संरक्षण मिळते. जरी काही मर्यादा असल्या तरी हा कायदा कामगारांच्या हक्कांच्या संरक्षणासाठी अत्यंत उपयुक्त ठरतो.

कामगार नुकसान भरपाई कायदा १९२३ – अंमलबजावणी व परिणाम

कामगार भरपाई अधिनियम, १९२३ अंतर्गत इ. स. १९५९ च्या दुरुस्तीनुसार, कामगाराला नुकसानभरपाई देण्याची जबाबदारी असूनही जर मालकाने ती दिली नाही, तर त्याच्यावर दंडात्मक कारवाई करण्याची तरतूद करण्यात आली आहे. यामुळे कायद्याची अंमलबजावणी अधिक कडक आणि प्रभावी झाली आहे.

या कायद्याची अंमलबजावणी करण्याची जबाबदारी राज्य सरकारांवर असते. यासाठी “नुकसानभरपाई आयुक्त” यांची नियुक्ती केली जाते. आयुक्तांची प्रमुख कामे पुढीलप्रमाणे आहेत:

- (१) नुकसान भरपाईबाबत कुटुंबीयांमध्ये वाद निर्माण झाल्यास तो सोडविणे
- (२) अपघातात मृत्यू झालेल्या कामगाराच्या कुटुंबियांना योग्य नुकसानभरपाई मिळवून देणे

याशिवाय, मालकांनी अपघातांची संख्या, स्वरूप आणि दिलेली नुकसानभरपाई याबाबत नियमित माहिती देणे आवश्यक असते.

औद्योगिक क्षेत्रात या कायद्याच्या अंमलबजावणीसाठी स्वतंत्र यंत्रणा असल्यामुळे त्याची अंमलबजावणी प्रभावीपणे करता येते. बहुतांश वेळा मालकवर्ग कायद्याचे पालन करतो. तसेच कामगार संघटनाही मृत कामगारांच्या कुटुंबियांना न्याय मिळवून देण्यासाठी प्रयत्नशील असतात. उदाहरणार्थ, अहमदाबादमधील कापड कामगार संघटना आणि मुंबईतील राष्ट्रीय मिल मजदूर संघ यांनी या कायद्याची माहिती प्रसारित करून कामगारांना मदत केली आहे. काही वेळा वकीलांनीही विनामूल्य सहाय्य देऊन कुटुंबियांना नुकसानभरपाई मिळवून दिली आहे.

एकूणच, या सर्व बाबी लक्षात घेतल्यास या कायद्याची अंमलबजावणी मोठ्या प्रमाणात यशस्वी ठरली आहे. मात्र, काही मूलभूत मर्यादा आणि त्रुटी असल्यामुळे त्यात सुधारणा करण्याची गरज अद्यापही जाणवते.

कामगार नुकसान भरपाई कायदा १९२३ – उणीवा व सुधारणा उपाय

कामगार भरपाई अधिनियम, १९२३ हा कायदा महत्वाचा असला तरी त्यात काही मूलभूत उणीवा आढळून येतात. त्या पुढीलप्रमाणे स्पष्ट करता येतात:

(अ) कायद्यातील प्रमुख उणीवा

- (१) दोन्ही पक्षांचे असमाधान: कामगारांना मिळणारी नुकसानभरपाई अपुरी वाटते, तर मालकांना स्वतःची थेट चूक नसतानाही भरपाई द्यावी लागते, ही गोष्ट अन्यायकारक वाटते.
- (२) लहान उद्योगांतील अंमलबजावणी कमी: मोठ्या उद्योगांमध्ये काही प्रमाणात नियम पाळले जातात; पण लहान उद्योगांमध्ये नुकसानभरपाई टाळली जाते. किरकोळ अपघातांकडे दुर्लक्ष केले जाते आणि काही ठिकाणी अत्यल्प रक्कम देऊन प्रकरण मिटवले जाते.

- (३) **माहितीचा अभाव व भीतीचे वातावरण:** अनेक कामगारांना त्यांच्या हक्कांची माहिती नसते. माहिती असली तरी नोकरी गमावण्याच्या भीतीने ते नुकसानभरपाईची मागणी करत नाहीत. काही ठिकाणी सेवापत्रके नसल्यामुळे अपघातानंतर कुटुंबियांना संपर्क साधणे कठीण जाते.
- (४) **जागृती साधनांचा अभाव:** कामगारांना माहिती देण्यासाठी प्रभावी माध्यमांचा अभाव आहे. तसेच कायदेशीर कारवाई करण्यासाठी लागणारा वेळ व खर्च कामगार कुटुंबियांना परवडत नाही.
- (५) **वैद्यकीय सुविधांचा अभाव:** गंभीर जखमी कामगारांसाठी तत्काळ वैद्यकीय मदतीची स्पष्ट तरतूद नसणे ही गंभीर उणीव आहे.
- (६) **व्यावसायिक रोगांबाबत अन्याय:** ज्या कामगारांमध्ये व्यावसायिक रोगांची लक्षणे दिसतात, त्यांना काही वेळा तात्काळ कामावरून कमी केले जाते.
- या सर्व बाबी लक्षात घेतल्यास कामगारांना या कायद्याचा अपेक्षित लाभ पूर्णपणे मिळालेला नाही. या संदर्भात अर्थतज्ज्ञ ए. एन. अग्रवाल यांनी नमूद केले आहे की, “कामगारांना मिळणारी नुकसानभरपाई अनेकदा केवळ कागदावरच राहते.”

(ब) सुधारणा उपाय

- (१) **माहिती व जागृती:** कामगारांची नियुक्ती होताच त्यांना त्यांच्या भाषेत कायद्याची माहिती दिली पाहिजे. कारखान्यात माहितीपत्रके लावली पाहिजेत.
- (२) **संघटनांची भूमिका:** कामगार संघटना, कामगार कल्याण अधिकारी आणि सामाजिक संस्था यांनी कामगारांना सुशिक्षित करण्यासाठी प्रयत्न करावेत.
- (३) **मोफत सेवा:** कामगारांना मोफत वैद्यकीय मदत आणि कायदेशीर सल्ला उपलब्ध करून दिला पाहिजे.
- (४) **त्वरित नुकसानभरपाई:** अपघाताची माहिती ताबडतोब आयुक्तांना देऊन नुकसानभरपाई लवकर मिळण्याची व्यवस्था करावी.
- (५) **निरीक्षकांची भूमिका:** ज्या कामगारांना नुकसानभरपाई मिळाली नाही, त्यांना ती मिळवून देण्याचे अधिकार निरीक्षक अधिकाऱ्यांना असावेत.
- (६) **योग्य रक्कम निर्धारण:** नुकसानभरपाईची रक्कम ठरवताना कामगाराच्या कुटुंबाची स्थिती आणि जीवनमान लक्षात घेतले पाहिजे.
- (७) **सामायिक जबाबदारी:** नुकसानभरपाईचा खर्च मालक, कामगार आणि सरकार यांनी एकत्रितपणे उचलल्यास अंमलबजावणी अधिक प्रभावी होईल.

समारोप

एकूणच, कामगार भरपाई अधिनियम, १९२३ हा कायदा भारतातील कामगारांच्या सामाजिक सुरक्षेसाठी अत्यंत महत्वाचा टप्पा ठरला आहे. औद्योगिकीकरणामुळे वाढलेल्या अपघातांच्या पार्श्वभूमीवर कामगारांना आर्थिक संरक्षण देण्याची ही पहिली प्रभावी कायदेशीर व्यवस्था होती. या कायद्यामुळे अपघातग्रस्त कामगार व त्यांच्या कुटुंबियांना काही प्रमाणात आर्थिक आधार मिळाला आणि औद्योगिक क्षेत्रात जबाबदारीची भावना निर्माण झाली.

तथापि, या कायद्यातील उणीवा-जसे की अपुरी नुकसानभरपाई, अंमलबजावणीतील त्रुटी, माहितीचा अभाव आणि वैद्यकीय सुविधांची कमतरता-यामुळे कामगारांना अपेक्षित लाभ पूर्णपणे मिळालेला नाही. त्यामुळे कायद्याची प्रभावी अंमलबजावणी आणि त्यात वेळोवेळी सुधारणा करणे आवश्यक आहे.

म्हणूनच, कामगार, मालक आणि सरकार यांनी एकत्रितपणे प्रयत्न करून हा कायदा अधिक प्रभावी बनवणे आवश्यक आहे. सुधारित अंमलबजावणी, जागृती आणि योग्य नुकसानभरपाई यांद्वारेच कामगारांचे जीवनमान उंचावता येईल आणि औद्योगिक क्षेत्रात स्थैर्य निर्माण करता येईल.

४) अलीकडील प्रवाह

औद्योगिक क्षेत्रात अलीकडील काळात मोठे बदल झाले आहेत. तंत्रज्ञानाचा वाढता वापर, जागतिकीकरण आणि समाजाच्या बदलत्या अपेक्षा यामुळे उद्योगधंद्यांची रचना, कामगारांचे स्वरूप आणि औद्योगिक संबंध यात लक्षणीय परिवर्तन दिसून येते.

प्रथम, **संगणकीकरण** हा महत्वाचा प्रवाह आहे. संगणक, रोबोटिक्स आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता यांच्या वापरामुळे उत्पादन प्रक्रिया जलद, अचूक आणि कार्यक्षम झाली आहे. यामुळे उत्पादन खर्च कमी झाला आणि गुणवत्ता सुधारली. परंतु याचबरोबर अकुशल कामगारांच्या रोजगारावर परिणाम झाला आणि कौशल्याधारित कामगारांची गरज वाढली.

दुसरा महत्वाचा प्रवाह म्हणजे **सूक्ष्मीकरण स्वयंचलित प्रणाली**. मोठ्या उद्योगांचे छोटे-छोटे भाग करून उत्पादन प्रक्रिया वेगवेगळ्या युनिट्समध्ये विभागली जात आहे. आउटसोर्सिंग आणि गिग इकॉनॉमी वाढल्यामुळे लघुउद्योगांना संधी मिळाली, परंतु कामगारांच्या रोजगारात अस्थिरता वाढली आणि संघटनांची ताकद कमी झाली.

तिसरा प्रवाह म्हणजे **कॉर्पोरेट सामाजिक जबाबदारी (CSR)**. आज उद्योग केवळ नफा कमावण्यावर मर्यादित न राहता समाजाच्या विकासासाठी योगदान देत आहेत. शिक्षण, आरोग्य, पर्यावरण संरक्षण आणि ग्रामीण विकास यांसारख्या क्षेत्रांत उद्योग सक्रिय झाले आहेत. टाटा समूह हा समूह CSR उपक्रमांसाठी विशेष प्रसिद्ध आहे.

एकूणच, या अलीकडील प्रवाहांमुळे औद्योगिक क्षेत्र अधिक तंत्रज्ञानाधारित, विकेंद्रीत आणि समाजाभिमुख झाले आहे. मात्र, या बदलांशी जुळवून घेण्यासाठी कामगारांना कौशल्यविकास, संरक्षण आणि योग्य धोरणांची आवश्यकता आहे.

IV. संगणकीकरण (स्वयंचलित प्रणाली)

आधुनिक औद्योगिक विकासात संगणकीकरण हा अत्यंत महत्वाचा आणि परिवर्तनकारी प्रवाह मानला जातो. औद्योगिकीकरणाच्या सुरुवातीच्या टप्प्यात उत्पादन मुख्यतः मानवी श्रमावर अवलंबून होते; परंतु विज्ञान व तंत्रज्ञानाच्या प्रगतीमुळे संगणक, रोबोटिक्स आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) यांचा मोठ्या प्रमाणावर वापर सुरू झाला आहे. यामुळे उत्पादन प्रक्रिया अधिक जलद, अचूक आणि कार्यक्षम बनली आहे. संगणकीकरणामुळे उद्योगधंद्यांमध्ये केवळ उत्पादन पद्धतीतच नव्हे, तर व्यवस्थापन, नियोजन आणि नियंत्रण प्रक्रियेतही आमूलाग्र बदल झाले आहेत. डेटा-आधारित निर्णयप्रक्रिया, स्वयंचलित यंत्रसामग्री आणि डिजिटल तंत्रज्ञान यामुळे उद्योग अधिक स्पर्धात्मक झाले आहेत. तथापि, या बदलांचा परिणाम कामगारांवरही झाला आहे. एका बाजूला कौशल्याधारित कामगारांची मागणी वाढली आहे, तर दुसऱ्या बाजूला पारंपरिक कामगारांच्या रोजगारावर परिणाम झाला आहे. त्यामुळे संगणकीकरण हे केवळ तांत्रिक बदल नसून सामाजिक आणि आर्थिक बदल घडविणारे एक महत्वाचे साधन आहे.

१) संकल्पना

संगणकीकरण (स्वयंचलित प्रणाली) म्हणजे संगणक, रोबोटिक्स आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) यांच्या साहाय्याने उत्पादन प्रक्रिया स्वयंचलित (automatic) करणे होय. या प्रक्रियेत यंत्रे आणि संगणकीय प्रणाली उत्पादनाचे नियोजन, नियंत्रण आणि अंमलबजावणी करतात. त्यामुळे मानवी हस्तक्षेप कमी होऊन उत्पादन अधिक अचूक, जलद आणि कार्यक्षम बनते.

पूर्वी उद्योगधंद्यांमध्ये उत्पादन मुख्यतः मानवी श्रमावर आधारित होते. कामगारांच्या शारीरिक श्रमावर आणि कौशल्यावर उत्पादन अवलंबून असे. परंतु तंत्रज्ञानाच्या प्रगतीमुळे उत्पादन पद्धतीत मोठा बदल झाला आणि मानवी श्रमावर आधारित उत्पादनापासून यंत्राधारित उत्पादनाकडे संक्रमण झाले. संगणकीकरणामध्ये CNC यंत्रे, रोबोटिक्स, स्वयंचलित उत्पादन रेषा आणि डेटा-आधारित नियंत्रण प्रणाली यांचा समावेश होतो. या तंत्रज्ञानामुळे उत्पादन प्रक्रिया अधिक नियोजित, नियंत्रित आणि प्रमाणबद्ध झाली आहे.

आजच्या औद्योगिक व्यवस्थेत संगणकीकरण हे केवळ उत्पादनाचे साधन नसून व्यवस्थापनाचेही एक प्रभावी साधन बनले आहे.

२) वैशिष्ट्ये

संगणकीकरणामुळे औद्योगिक उत्पादन प्रक्रियेत अनेक महत्त्वपूर्ण वैशिष्ट्ये दिसून येतात. सर्वप्रथम, उत्पादन प्रक्रिया अधिक जलद आणि सातत्यपूर्ण झाली आहे. संगणक नियंत्रित यंत्रे सतत आणि नियोजनबद्ध पद्धतीने काम करू शकतात, त्यामुळे उत्पादनात खंड येत नाही.

दुसरे महत्वाचे वैशिष्ट्य म्हणजे उच्च अचूकता आणि गुणवत्ता. संगणकीय नियंत्रणामुळे मानवी चुका कमी होतात आणि उत्पादनाची गुणवत्ता एकसारखी राखली जाते. त्यामुळे उद्योगांना जागतिक स्पर्धेत टिकून राहणे सोपे जाते.

तिसरे वैशिष्ट्य म्हणजे २४x७ अखंड उत्पादनाची क्षमता. स्वयंचलित यंत्रसामग्री दिवसरात्र कार्य करू शकते, ज्यामुळे उत्पादनाचे प्रमाण मोठ्या प्रमाणात वाढते.

चौथे वैशिष्ट्य म्हणजे डेटा-आधारित व्यवस्थापन आधुनिक उद्योगांमध्ये उत्पादन, साठा, विक्री आणि गुणवत्ता नियंत्रण यासंबंधी निर्णय डेटा विश्लेषणावर आधारित घेतले जातात. त्यामुळे व्यवस्थापन अधिक वैज्ञानिक आणि परिणामकारक बनते.

याशिवाय, CNC मशीन, रोबोटिक्स आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) यांचा वाढता वापर हे संगणकीकरणाचे प्रमुख वैशिष्ट्य आहे. या तंत्रज्ञानामुळे उत्पादन अधिक प्रगत आणि कार्यक्षम झाले आहे.

३) फायदे

संगणकीकरणामुळे औद्योगिक क्षेत्रात अनेक महत्त्वपूर्ण फायदे झाले आहेत. सर्वप्रथम, उत्पादनाची गती आणि प्रमाण मोठ्या प्रमाणात वाढले आहे. स्वयंचलित यंत्रसामग्री आणि संगणक नियंत्रित प्रक्रिया सतत आणि जलद कार्य करतात, त्यामुळे कमी वेळेत अधिक उत्पादन शक्य होते.

दुसरे म्हणजे, मानवी चुका मोठ्या प्रमाणात कमी झाल्या आहेत. संगणकीय प्रणाली अचूकतेने काम करतात, त्यामुळे उत्पादनातील त्रुटी कमी होतात आणि एकसारखी गुणवत्ता राखली जाते.

तिसरा महत्वाचा फायदा म्हणजे उत्पादन खर्चात घट. यंत्रांच्या वापरामुळे श्रमखर्च कमी होतो आणि संसाधनांचा योग्य वापर होतो, त्यामुळे एकूण उत्पादन खर्च कमी होतो.

चौथे म्हणजे, उत्पादनाच्या गुणवत्तेत लक्षणीय सुधारणा झाली आहे. संगणकीय नियंत्रणामुळे प्रत्येक उत्पादन समान दर्जाचे तयार होते, ज्यामुळे ग्राहकांचा विश्वास वाढतो.

याशिवाय, वेळेची बचत आणि कार्यक्षमता वाढ ही संगणकीकरणाची महत्वाची देणगी आहे. उत्पादन, साठा आणि वितरण प्रक्रिया अधिक वेगाने आणि व्यवस्थित पार पडतात.

तसेच, व्यवस्थापन निर्णय अधिक वैज्ञानिक झाले आहेत. डेटा-आधारित विश्लेषणामुळे उद्योग अधिक अचूक आणि प्रभावी निर्णय घेऊ शकतात.

४) कामगारांवरील परिणाम

संगणकीकरणामुळे औद्योगिक क्षेत्रातील कामगारांच्या स्वरूपात मोठे बदल झाले आहेत. या बदलांचे सकारात्मक आणि नकारात्मक असे दोन्ही परिणाम दिसून येतात.

(अ) **सकारात्मक परिणाम** : सर्वप्रथम, संगणकीकरणामुळे **कौशल्यधारित (Skilled) कामगारांची मागणी वाढली** आहे. आधुनिक यंत्रसामग्री, संगणकीय प्रणाली आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता हाताळण्यासाठी प्रशिक्षित कामगारांची आवश्यकता निर्माण झाली आहे. त्यामुळे शिक्षित व तांत्रिक कौशल्य असलेल्या कामगारांना अधिक संधी उपलब्ध झाल्या आहेत.

दुसरे म्हणजे, **नवीन रोजगार क्षेत्रांची निर्मिती** झाली आहे. माहिती तंत्रज्ञान (IT), ऑटोमेशन, डेटा अॅनालिसिस, सायबर सुरक्षा, रोबोटिक्स यांसारख्या क्षेत्रांमध्ये रोजगाराच्या नव्या संधी निर्माण झाल्या आहेत. त्यामुळे पारंपरिक उद्योगांबरोबरच नव्या क्षेत्रांतही कामगारांना काम मिळू लागले आहे.

तिसरा महत्वाचा परिणाम म्हणजे **कामगारांचे तांत्रिक ज्ञान वाढले** आहे. सतत बदलणाऱ्या तंत्रज्ञानाशी जुळवून घेण्यासाठी कामगारांना प्रशिक्षण (Training), पुनःप्रशिक्षण आणि कौशल्यविकास करावा लागतो. त्यामुळे त्यांच्या ज्ञानात आणि कार्यक्षमतेत वाढ होते.

(ब) **नकारात्मक परिणाम** : संगणकीकरणामुळे काही गंभीर नकारात्मक परिणामही दिसून येतात. सर्वात महत्वाचा परिणाम म्हणजे **अकुशल कामगारांच्या रोजगारावर परिणाम** झाला आहे. अनेक साधी आणि पुनरावृत्तीची कामे यंत्रांनी घेतल्यामुळे अशा कामगारांची गरज कमी झाली आहे.

यामुळे **बेरोजगारीची शक्यता वाढली** आहे, विशेषतः कमी शिक्षित आणि तांत्रिक कौशल्य नसलेल्या कामगारांमध्ये. काही वेळा उद्योगधंद्यांमध्ये कामगार कपात केली जाते, ज्यामुळे सामाजिक आणि आर्थिक समस्या निर्माण होतात. तसेच, संगणकीकरणामुळे कामगारांवर **मानसिक ताण वाढतो**. नवीन तंत्रज्ञानाशी जुळवून घेण्याचा दबाव, सतत कौशल्य अद्ययावत ठेवण्याची गरज आणि नोकरी गमावण्याची भीती यांमुळे कामगार असुरक्षिततेचा अनुभव घेतात.

याशिवाय, **पारंपरिक कामांची गरज कमी झाली** आहे. हस्तकला, साधे उत्पादन कार्य आणि पारंपरिक कौशल्यांवर आधारित रोजगार हळूहळू कमी होत आहेत, ज्यामुळे सांस्कृतिक आणि आर्थिक बदल घडत आहेत. एकूणच, संगणकीकरणामुळे कामगारांच्या जीवनात संधी आणि आव्हाने दोन्ही निर्माण झाली आहेत. त्यामुळे कामगारांना तांत्रिक शिक्षण, कौशल्यविकास आणि सामाजिक सुरक्षा देणे अत्यावश्यक आहे.

५) प्रशिक्षण व कौशल्य विकास

संगणकीकरण आणि ऑटोमेशनच्या युगात कामगारांसाठी **प्रशिक्षण व कौशल्य विकास** अत्यंत आवश्यक बनले आहे. नवीन तंत्रज्ञान, यंत्रसामग्री आणि डिजिटल प्रणाली हाताळण्यासाठी कामगारांना

सातत्याने प्रशिक्षण घेणे गरजेचे आहे. त्यामुळे उद्योगधंद्यांमध्ये कामगारांची कार्यक्षमता वाढते आणि उत्पादन प्रक्रिया अधिक प्रभावी बनते.

आजच्या काळात **नवीन कौशल्य शिकणे** आणि **विद्यमान कौशल्यांचा विकास करणे** यांना विशेष महत्त्व प्राप्त झाले आहे. बदलत्या तंत्रज्ञानामुळे जुन्या कौशल्यांची उपयुक्तता कमी होत असल्याने कामगारांनी नवीन कौशल्ये आत्मसात करणे आवश्यक ठरते.

तसेच, **तांत्रिक शिक्षण आणि व्यावसायिक प्रशिक्षण** यांचा विस्तार करणेही अत्यंत गरजेचे आहे. औद्योगिक प्रशिक्षण संस्था (ITI), पॉलिटेक्निक आणि विविध कौशल्य विकास कार्यक्रमांच्या माध्यमातून कामगारांना आधुनिक तंत्रज्ञानाशी जुळवून घेता येते.

यामुळे कामगारांना रोजगाराच्या नव्या संधी उपलब्ध होतात आणि बेरोजगारीची समस्या कमी होण्यास मदत होते.

६) उद्योगातील बदल

संगणकीकरणामुळे औद्योगिक क्षेत्रात महत्त्वपूर्ण बदल घडून आले आहेत. सर्वप्रथम, **स्मार्ट फॅक्टरी** ही संकल्पना विकसित झाली आहे. या पद्धतीत यंत्रे, सेन्सर्स आणि संगणकीय प्रणाली एकमेकांशी जोडलेले असतात व उत्पादन प्रक्रिया स्वयंचलितपणे नियंत्रित केली जाते. त्यामुळे उत्पादन अधिक कार्यक्षम आणि अचूक होते. तसेच, **डिजिटल उत्पादन प्रणाली** मोठ्या प्रमाणात वाढली आहे. उत्पादनाच्या प्रत्येक टप्प्यावर डेटा संकलन व विश्लेषण करून नियोजन व नियंत्रण अधिक प्रभावीपणे केले जाते. यामुळे उत्पादन प्रक्रिया अधिक पारदर्शक व नियंत्रित बनते. या प्रक्रियेमुळे **मानवी हस्तक्षेप कमी झाला** आहे. अनेक कामे यंत्रे व संगणकीय प्रणालींमार्फत केली जात असल्याने कामगारांची भूमिका बदलून अधिक तांत्रिक आणि निरीक्षणात्मक झाली आहे. याशिवाय, उत्पादन प्रक्रिया अधिक **नियोजनबद्ध व नियंत्रित** झाली आहे. वेळ, संसाधने आणि गुणवत्ता यांचा योग्य समन्वय साधून उत्पादन कार्यक्षमतेत वाढ झाली आहे.

७) उदाहरण

आधुनिक औद्योगिक क्षेत्रात संगणकीकरणाच्या प्रभावाचे उत्तम उदाहरण म्हणजे टाटा कन्सल्टन्सी सर्व्हिसेस होय. ही कंपनी डिजिटल परिवर्तन, कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI), क्लाउड कंप्युटिंग आणि डेटा अॅनालिटिक्स यांच्या माध्यमातून विविध उद्योगधंद्यांना आधुनिक बनविण्यात महत्त्वाची भूमिका बजावत आहे. TCS विविध क्षेत्रांतील उद्योगांना तांत्रिक उपाय उपलब्ध करून देते. उदाहरणार्थ, उत्पादन उद्योगांमध्ये स्वयंचलित यंत्रसामग्री, डेटा-आधारित व्यवस्थापन प्रणाली आणि स्मार्ट उत्पादन प्रक्रिया विकसित करण्यात TCS मदत करते. त्यामुळे उत्पादन अधिक जलद, अचूक आणि कार्यक्षम होते. तसेच, बँकिंग, आरोग्य, शिक्षण आणि वाहतूक या क्षेत्रांमध्येही TCS ने डिजिटल सेवा पुरवून कामकाज अधिक सुलभ आणि प्रभावी केले आहे. क्लाउड तंत्रज्ञानामुळे डेटा साठवणूक व व्यवस्थापन सुलभ झाले असून उद्योगांना जागतिक

स्तरावर स्पर्धा करण्यास मदत मिळाली आहे. या सर्व प्रक्रियेमुळे उद्योगधंद्यांमध्ये संगणकीकरणाचा प्रसार वाढला असून आधुनिक तंत्रज्ञानाचा वापर अधिक प्रभावी झाला आहे.

म्हणूनच, TCS ही कंपनी आधुनिक औद्योगिक परिवर्तनात अग्रगण्य असून संगणकीकरणाच्या प्रभावाचे एक महत्त्वपूर्ण उदाहरण मानली जाते.

८) आंतरराष्ट्रीय दृष्टिकोन

आधुनिक औद्योगिक क्षेत्रातील बदलांचा आंतरराष्ट्रीय स्तरावर सखोल अभ्यास केला जात आहे. विशेषतः आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन या संस्थेने “कामाचे भविष्य” या संकल्पनेत तंत्रज्ञानामुळे रोजगाराच्या स्वरूपात होणाऱ्या बदलांवर विशेष भर दिला आहे. संगणकीकरण, ऑटोमेशन आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता यामुळे उत्पादन प्रक्रिया अधिक कार्यक्षम झाली असली तरी पारंपरिक रोजगारांवर त्याचा परिणाम होत असल्याचे अधोरेखित करते. तंत्रज्ञानामुळे काही नोकऱ्या नष्ट होत असल्या तरी नवीन प्रकारच्या रोजगार संधीही निर्माण होत आहेत. त्यामुळे कामगारांनी बदलत्या परिस्थितीशी जुळवून घेण्यासाठी सतत कौशल्यविकास, पुनःप्रशिक्षण आणि कौशल्यवृद्धी करणे आवश्यक आहे.

सामाजिक सुरक्षा, उपाय योजनांवरही भर देते. कामगारांना बेरोजगारी, अपघात किंवा तांत्रिक बदलांमुळे होणाऱ्या परिणामांपासून संरक्षण मिळणे आवश्यक आहे. एकूणच, तंत्रज्ञानाचा विकास आणि कामगारांचे कल्याण यामध्ये संतुलन राखले गेले पाहिजे. त्यामुळेच शाश्वत आणि समावेशक औद्योगिक विकास साध्य होऊ शकतो.

संगणकीकरण (स्वयंचलित प्रणाली) हा आधुनिक औद्योगिक विकासाचा एक महत्त्वपूर्ण टप्पा ठरला आहे. यामुळे उत्पादनक्षमता आणि कार्यक्षमता मोठ्या प्रमाणात वाढली आहे. उत्पादन प्रक्रिया अधिक जलद, अचूक आणि नियोजनबद्ध झाली असून उद्योग अधिक स्पर्धात्मक बनले आहेत. यंत्रसामग्री, कृत्रिम बुद्धिमत्ता आणि डिजिटल तंत्रज्ञानामुळे उत्पादनाचा दर्जा सुधारला आणि खर्चातही बचत झाली आहे. परंतु, या प्रगतीसोबत रोजगाराच्या स्वरूपात मोठे बदल घडून आले आहेत. अकुशल कामगारांच्या रोजगारावर परिणाम झाला असून कौशल्याधारित कामगारांची मागणी वाढली आहे. त्यामुळे कामगारांना सतत नवीन कौशल्ये आत्मसात करावी लागत आहेत. यामुळे काही ठिकाणी बेरोजगारी, असुरक्षितता आणि मानसिक ताण यांसारख्या समस्या निर्माण झाल्या आहेत. या पार्श्वभूमीवर तंत्रज्ञानाचा **संतुलित वापर** करणे अत्यंत आवश्यक आहे. उद्योगांनी कामगारांना योग्य प्रशिक्षण, पुनःप्रशिक्षण आणि कौशल्यविकासाच्या संधी उपलब्ध करून दिल्या पाहिजेत. तसेच सामाजिक सुरक्षा उपाययोजना बळकट करणेही गरजेचे आहे.

म्हणूनच, संगणकीकरणाचा उपयोग केवळ उत्पादन वाढविण्यासाठी नव्हे तर कामगारांच्या सर्वांगीण विकासासाठीही करणे आवश्यक आहे.

V. सूक्ष्मीकरण वा स्वयंचलितिकरण-

औद्योगिक क्षेत्रातील अलीकडील महत्वाच्या प्रवाहांपैकी **सूक्ष्मीकरण स्वयंचलित प्रणाली** हा एक अत्यंत प्रभावी व परिवर्तनकारी प्रवाह मानला जातो. सूक्ष्मीकरण म्हणजे मोठ्या उद्योगांचे छोटे-छोटे घटक, युनिट्स किंवा उत्पादन केंद्रांमध्ये विभाजन होणे होय. पूर्वी औद्योगिक उत्पादन मुख्यतः मोठ्या कारखान्यांमध्ये केंद्रीत स्वरूपात होत असे; परंतु आधुनिक काळात उत्पादन प्रक्रिया विविध ठिकाणी विखुरलेल्या लहान युनिट्समध्ये विभागली जात आहे.

१) संकल्पना व अर्थ

सूक्ष्मीकरण म्हणजे औद्योगिक उत्पादनाची केंद्रीत रचना मोडून ती लहान, स्वतंत्र आणि विकेंद्रित घटकांमध्ये विभागणे. या प्रक्रियेमुळे उत्पादनाच्या विविध टप्प्यांचे विभाजन होते आणि प्रत्येक टप्पा वेगवेगळ्या युनिट्सद्वारे पूर्ण केला जातो.

या प्रक्रियेत मोठ्या उद्योगधंद्यांनी उत्पादनातील काही भाग बाह्य घटकांकडे (outsourcing) सोपविणे, सब-कॉन्ट्रॅक्टिंग करणे आणि विविध पुरवठादारांवर अवलंबून राहणे यांचा समावेश होतो.

२) सूक्ष्मीकरणाची कारणे

औद्योगिक सूक्ष्मीकरण स्वयंचलित प्रणाली ही केवळ तांत्रिक नव्हे तर आर्थिक, सामाजिक आणि जागतिक बदलांची एकत्रित परिणती आहे. विविध घटकांच्या प्रभावामुळे मोठ्या उद्योगांचे छोटे-छोटे युनिट्समध्ये विभाजन झाले आहे. ही कारणे पुढीलप्रमाणे विस्ताराने समजावून सांगता येतात:

(अ) **तंत्रज्ञानातील प्रगती** : संगणकीकरण, इंटरनेट, कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) आणि क्लाउड कंप्युटिंग यांसारख्या आधुनिक तंत्रज्ञानामुळे औद्योगिक उत्पादनात मोठे परिवर्तन झाले आहे. पूर्वी उत्पादन प्रक्रिया एका ठिकाणी केंद्रीत ठेवणे आवश्यक होते, कारण समन्वय आणि नियंत्रण करणे कठीण होते. परंतु आज डिजिटल तंत्रज्ञानामुळे उत्पादनाच्या विविध टप्प्यांचे नियोजन आणि नियंत्रण वेगवेगळ्या ठिकाणांहून सहज करता येते. उदाहरणार्थ, एखाद्या कंपनीचे डिझाइन एका देशात, उत्पादन दुसऱ्या देशात आणि विक्री तिसऱ्या देशात होऊ शकते. या सर्व प्रक्रियांचा समन्वय संगणकीय प्रणालीद्वारे केला जातो. त्यामुळे उद्योगांना उत्पादनाचे विभाजन करणे सोपे झाले आहे आणि सूक्ष्मीकरणाला चालना मिळाली आहे.

(ब) **जागतिकीकरण** : जागतिकीकरणामुळे उद्योगधंद्यांमध्ये स्पर्धा प्रचंड वाढली आहे. आंतरराष्ट्रीय बाजारपेठेत टिकून राहण्यासाठी उद्योगांना उत्पादन खर्च कमी करणे, गुणवत्ता वाढविणे आणि वेग वाढविणे आवश्यक झाले आहे. यासाठी उद्योगांनी उत्पादन प्रक्रियेचे विभाजन करून काही कामे स्वस्त मजुरी असलेल्या देशांमध्ये हलविली. यामुळे आउटसोर्सिंग आणि सब-कॉन्ट्रॅक्टिंगला चालना मिळाली. जागतिक पुरवठा साखळी

विकसित झाल्यामुळे उद्योगांनी उत्पादनाचे विविध भाग वेगवेगळ्या देशांमध्ये विभागले. यामुळे सूक्ष्मीकरण अधिक वेगाने वाढले.

(क) **खर्च नियंत्रण** : उद्योगांसाठी उत्पादन खर्च कमी करणे हा एक अत्यंत महत्वाचा उद्देश असतो. मोठ्या कारखान्यांमध्ये उत्पादन केल्यास भाडे, मजुरी, वीज, व्यवस्थापन आणि देखभाल खर्च जास्त असतो. सूक्ष्मीकरणामुळे उद्योग उत्पादनाचे विविध भाग लहान युनिट्समध्ये विभागतात, ज्यामुळे खर्च कमी होतो. लघुउद्योग किंवा कंत्राटी युनिट्समध्ये उत्पादन केल्यास कमी वेतनावर कामगार मिळतात आणि स्थायी खर्च कमी होतो. तसेच, उद्योगांना मोठ्या प्रमाणात गुंतवणूक करण्याची गरज कमी होते, कारण उत्पादनाचे काही भाग बाह्य युनिट्सकडे सोपविले जातात. त्यामुळे आर्थिक जोखीमही कमी होते.

(ड) **लवचिकता** : आधुनिक बाजारपेठ अत्यंत गतिशील आहे. ग्राहकांच्या गरजा, फॅशन, तंत्रज्ञान आणि मागणी सतत बदलत असते. अशा परिस्थितीत उद्योगांना उत्पादनात त्वरित बदल करणे आवश्यक असते. सूक्ष्मीकरणामुळे उत्पादन प्रक्रिया लहान युनिट्समध्ये विभागली जाते, त्यामुळे बदल करणे सोपे होते. एखाद्या युनिटमध्ये समस्या निर्माण झाली तरी संपूर्ण उत्पादन थांबत नाही. तसेच, उद्योगांना मागणीनुसार उत्पादन वाढविणे किंवा कमी करणे सोपे जाते. त्यामुळे बाजारातील बदलांना प्रतिसाद देण्याची क्षमता वाढते.

समग्र विश्लेषण

वरील सर्व कारणांमुळे औद्योगिक सूक्ष्मीकरणाला मोठ्या प्रमाणात चालना मिळाली आहे. तंत्रज्ञानाने यासाठी पायाभूत सुविधा उपलब्ध करून दिली, जागतिकीकरणाने स्पर्धा वाढवली, खर्च नियंत्रणाने उद्योगांना प्रेरणा दिली आणि लवचिकतेने या प्रक्रियेला व्यवहार्य बनविले.

आज आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन देखील या बदलांचा कामगारांवर होणारा परिणाम अभ्यासत असून संतुलित औद्योगिक विकासाची गरज अधोरेखित करते. सूक्ष्मीकरण ही आधुनिक औद्योगिक व्यवस्थेची गरज बनली आहे. मात्र, यामुळे निर्माण होणाऱ्या सामाजिक व कामगारविषयक समस्यांचा विचार करून योग्य धोरणे आखणे अत्यावश्यक आहे.

३) सूक्ष्मीकरणाची वैशिष्ट्ये

औद्योगिक सूक्ष्मीकरणामुळे उद्योगधंद्यांची रचना, उत्पादन प्रक्रिया आणि व्यवस्थापन पद्धतीमध्ये आमूलाग्र बदल झाले आहेत. खालील वैशिष्ट्यांद्वारे सूक्ष्मीकरणाचे स्वरूप स्पष्ट करता येते:

(१) **उत्पादनाचे विभाजन** : सूक्ष्मीकरणाचे सर्वात महत्वाचे वैशिष्ट्य म्हणजे उत्पादन प्रक्रियेचे विविध टप्प्यांमध्ये विभाजन होणे. पूर्वी एकाच कारखान्यात संपूर्ण उत्पादन प्रक्रिया पूर्ण केली जात होती; परंतु आता उत्पादनाचे वेगवेगळे भाग वेगवेगळ्या युनिट्समध्ये तयार केले जातात. उदाहरणार्थ,

एखाद्या उत्पादनाचे डिझाइन, कच्चा माल प्रक्रिया, असेंब्ली आणि पॅकेजिंग हे टप्पे वेगवेगळ्या ठिकाणी पार पडतात. यामुळे उत्पादन अधिक लवचिक आणि कार्यक्षम बनते.

- (२) **आउटसोर्सिंग आणि सब-कॉन्ट्रॅक्टिंग वाढ :** सूक्ष्मीकरणामुळे उद्योगांनी उत्पादनातील काही कामे बाह्य संस्थांकडे सोपविण्याची पद्धत वाढली आहे. यालाच आउटसोर्सिंग म्हणतात. तसेच, मुख्य उद्योग लहान उद्योगांना उत्पादनाचे काही भाग तयार करण्यासाठी कंत्राट देतो, याला सब-कॉन्ट्रॅक्टिंग म्हणतात. यामुळे उद्योगांना खर्च कमी करणे, वेळ वाचविणे आणि तांत्रिक कौशल्यांचा उपयोग करणे शक्य होते.
- (३) **लहान व सूक्ष्म उद्योगांची वाढ :** सूक्ष्मीकरणामुळे लघु (Small) आणि सूक्ष्म (Micro) उद्योगांना मोठी चालना मिळाली आहे. मोठ्या उद्योगांकडून मिळणाऱ्या कंत्राटांमुळे या उद्योगांचा विकास झाला आहे. यामुळे ग्रामीण व अर्धशहरी भागात रोजगाराच्या संधी निर्माण झाल्या आणि स्थानिक अर्थव्यवस्था बळकट झाली. भारतात MSME क्षेत्र हे याचे उत्तम उदाहरण आहे.
- (४) **विविध ठिकाणी उत्पादन केंद्रे :** सूक्ष्मीकरणामुळे उत्पादन प्रक्रिया एका ठिकाणी मर्यादित न राहता विविध भौगोलिक ठिकाणी पसरली आहे. उत्पादनाचे वेगवेगळे टप्पे वेगवेगळ्या शहरांमध्ये, राज्यांमध्ये किंवा देशांमध्ये पार पडतात. यामुळे उद्योगांना स्थानिक संसाधनांचा उपयोग करता येतो आणि जागतिक स्तरावर कार्य करणे सोपे होते.
- (५) **डिजिटल आणि नेटवर्क-आधारित उद्योग संरचना :** सूक्ष्मीकरणामुळे उद्योगांची रचना डिजिटल आणि नेटवर्क-आधारित झाली आहे. इंटरनेट, क्लाउड कंप्युटिंग, IoT (Internet of Things) आणि डेटा अॅनालिटिक्स यांच्या साहाय्याने विविध युनिट्स एकमेकांशी जोडलेले असतात. या नेटवर्कमुळे उत्पादन प्रक्रिया, साठा, वितरण आणि व्यवस्थापन यांचे समन्वय प्रभावीपणे करता येते.

वरील वैशिष्ट्यांवरून असे दिसते की सूक्ष्मीकरणामुळे उद्योग अधिक लवचिक, विकेंद्रित आणि तंत्रज्ञानाधारित झाले आहेत. उत्पादनाची पारंपरिक केंद्रीत रचना बदलून आता नेटवर्क-आधारित रचना विकसित झाली आहे. सूक्ष्मीकरणामुळे औद्योगिक क्षेत्र अधिक गतिमान आणि कार्यक्षम झाले आहे. मात्र, या प्रक्रियेमुळे निर्माण होणाऱ्या कामगारविषयक व सामाजिक समस्यांकडेही लक्ष देणे तितकेच आवश्यक आहे.

४) सूक्ष्मीकरणाचे प्रकार- सविस्तर मांडणी

औद्योगिक सूक्ष्मीकरणाची प्रक्रिया विविध स्वरूपांत दिसून येते. उत्पादनाचे विभाजन, कामांचे बाह्यीकरण आणि लवचिक रोजगार पद्धती यांमुळे उद्योगांची रचना अधिक विकेंद्रित झाली आहे. या प्रक्रियेचे प्रमुख प्रकार पुढीलप्रमाणे आहेत.

१. आउटसोर्सिंग

आउटसोर्सिंग म्हणजे उद्योगधंद्यांनी त्यांच्या उत्पादनातील किंवा सेवांतील काही कामे बाह्य संस्थांकडे सोपविणे होय. हे काम देशांतर्गत किंवा आंतरराष्ट्रीय स्तरावर दिले जाऊ शकते.

उदाहरणार्थ, एखादी कंपनी आपले IT काम, ग्राहक सेवा (callcenter), लेखा सेवा किंवा उत्पादनातील काही भाग इतर कंपन्यांकडे देते.

फायदे :

- खर्चात बचत
- तज्ज्ञ सेवा मिळते
- मुख्य कामावर लक्ष केंद्रित करता येते

मर्यादा:

- नियंत्रण कमी होते
- कामगारांच्या नोकरीची अस्थिरता वाढते

(२) सब-कॉन्ट्रॅक्टिंग

सब-कॉन्ट्रॅक्टिंगमध्ये मुख्य उद्योग (parentcompany) लहान उद्योगांना उत्पादनाचे काही भाग तयार करण्यासाठी कंत्राट देतो.

उदाहरणार्थ, वाहन उद्योगात मोठी कंपनी इंजिन, टायर, सीट्स किंवा इतर घटक तयार करण्याचे काम लहान युनिट्सना देते.

फायदे:

- उत्पादन जलद व स्वस्त होते
- लघुउद्योगांना चालना मिळते
- उत्पादनातील लवचिकता वाढते

मर्यादा:

- गुणवत्ता नियंत्रणाची समस्या
- लहान उद्योगांमध्ये कामगारांचे शोषण होण्याची शक्यता

(३) गिग इकॉनॉमी

गिग इकॉनॉमी म्हणजे तात्पुरत्या, कराराधारित किंवा प्रकल्पाधारित कामांची प्रणाली होय. या पद्धतीत कामगार कायमस्वरूपी कर्मचारी नसून गरजेनुसार काम करतात.

उदाहरणार्थ, डिलिव्हरी बॉय, ॲप-आधारित ड्रायव्हर, ऑनलाइन कामगार इ.

फायदे:

- लवचिक कामाचे तास
- अतिरिक्त उत्पन्नाची संधी
- स्वातंत्र्य अधिक

मर्यादा:

- नोकरीची सुरक्षितता नाही
- सामाजिक सुरक्षा नाही
- उत्पन्न अनिश्चित

(४) फ्रीलान्स काम

फ्रीलान्सिंगमध्ये कामगार स्वतंत्रपणे विविध प्रकल्पांवर काम करतात. ते एका कंपनीशी कायमस्वरूपी जोडलेले नसतात.

उदाहरणार्थ, लेखक, डिझायनर, सॉफ्टवेअर डेव्हलपर, सल्लागार इ.

फायदे:

- कामाचे स्वातंत्र्य
- अनेक प्रकल्पांवर काम करण्याची संधी
- उत्पन्नाचे विविध स्रोत

मर्यादा:

- स्थिर उत्पन्न नाही
- सामाजिक सुरक्षा नसणे

- स्पर्धा जास्त

समग्र विश्लेषण

वरील सर्व प्रकार सूक्ष्मीकरणाच्या प्रक्रियेचे विविध पैलू दर्शवितात. या प्रक्रियेमुळे उद्योग अधिक लवचिक आणि कार्यक्षम झाले असले तरी कामगारांच्या दृष्टीने अस्थिरता आणि असुरक्षितता वाढली आहे.

सूक्ष्मीकरणाचे विविध प्रकार आधुनिक औद्योगिक व्यवस्थेचा अविभाज्य भाग बनले आहेत. त्यामुळे या प्रक्रियेचे फायदे घेताना कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करणे अत्यावश्यक आहे.

५) सूक्ष्मीकरणाचे फायदे- सविस्तर मांडणी

सूक्ष्मीकरणामुळे स्वयंचलित प्रणाली औद्योगिक क्षेत्रात तसेच व्यापक अर्थव्यवस्थेत अनेक सकारात्मक बदल घडून आले आहेत. उत्पादनाची रचना अधिक लवचिक, विकेंद्रित आणि कार्यक्षम बनल्यामुळे उद्योग आणि समाज दोघांनाही विविध प्रकारचे फायदे मिळतात. हे फायदे पुढीलप्रमाणे स्पष्ट करता येतात:

(अ) उद्योगांसाठी फायदे

- (१) **उत्पादन खर्चात बचत** : सूक्ष्मीकरणामुळे उद्योग उत्पादनाचे विविध टप्पे लहान युनिट्समध्ये विभागतात. या युनिट्समध्ये कामगारांची मजुरी कमी असते, तसेच भाडे, वीज आणि व्यवस्थापन खर्चही कमी असतो. त्यामुळे एकूण उत्पादन खर्चात लक्षणीय बचत होते.
तसेच, उद्योगांना मोठ्या प्रमाणात भांडवली गुंतवणूक (capital investment) करण्याची गरज कमी होते, कारण उत्पादनातील काही भाग बाह्य युनिट्सकडे सोपविला जातो.
- (२) **लवचिक उत्पादन प्रणाली** : सूक्ष्मीकरणामुळे उत्पादन प्रक्रिया अधिक लवचिक बनते. बाजारातील मागणी, ग्राहकांच्या आवडीनिवडी किंवा तांत्रिक बदल यानुसार उत्पादनात त्वरित बदल करता येतात. एखाद्या युनिटमध्ये अडचण निर्माण झाली तरी संपूर्ण उत्पादन थांबत नाही, कारण इतर युनिट्स उत्पादन चालू ठेवू शकतात.
- (३) **जलद निर्णयप्रक्रिया** : लहान युनिट्समध्ये व्यवस्थापनाचे स्तर कमी असल्यामुळे निर्णय लवकर घेतले जाऊ शकतात. केंद्रीकृत व्यवस्थापनाच्या तुलनेत विकेंद्रित व्यवस्थापन अधिक गतिमान आणि प्रतिसादक्षम असते. यामुळे उद्योगांना बदलत्या बाजारपेठेच्या परिस्थितीशी पटकन जुळवून घेता येते.
- (४) **जागतिक स्तरावर विस्तार** : सूक्ष्मीकरणामुळे उद्योगांना जागतिक स्तरावर विस्तार करणे सोपे झाले आहे. उत्पादनाचे विविध टप्पे वेगवेगळ्या देशांमध्ये विभागता येतात. ज्या देशांत मजुरी कमी आहे किंवा संसाधने स्वस्त उपलब्ध आहेत, तेथे उत्पादनाचे काही भाग हलवून उद्योग आंतरराष्ट्रीय स्पर्धेत टिकू शकतात.

(ब) अर्थव्यवस्थेसाठी फायदे

(१) लघु व सूक्ष्म उद्योगांना चालना : सूक्ष्मीकरणामुळे मोठ्या उद्योगांकडून लहान उद्योगांना कंत्राटे मिळतात. यामुळे लघु व सूक्ष्म उद्योगांचा विकास होतो. हे उद्योग देशाच्या अर्थव्यवस्थेचा कणा मानले जातात, कारण ते मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन व रोजगार निर्माण करतात.

(२) स्थानिक रोजगार निर्मिती : सूक्ष्मीकरणामुळे उत्पादन प्रक्रिया विविध भागांमध्ये विभागली जाते, त्यामुळे स्थानिक पातळीवर रोजगाराच्या संधी निर्माण होतात. लहान उद्योग आणि सेवा क्षेत्र वाढल्यामुळे स्थानिक लोकांना त्यांच्या परिसरातच रोजगार मिळतो.

(३) ग्रामीण व अर्धशहरी भागात औद्योगिक विकास : सूक्ष्मीकरणामुळे उद्योग केवळ शहरांपुरते मर्यादित राहत नाहीत. ग्रामीण आणि अर्धशहरी भागातही लहान उद्योग उभे राहतात. यामुळे प्रादेशिक असमतोल कमी होतो आणि आर्थिक विकास सर्व भागांमध्ये पसरतो. सूक्ष्मीकरणामुळे उद्योग अधिक स्पर्धात्मक, कार्यक्षम आणि लवचिक झाले आहेत. तसेच अर्थव्यवस्थेत विविध स्तरांवर विकास घडून आला आहे. सूक्ष्मीकरण हे आधुनिक औद्योगिक विकासाचे महत्त्वाचे साधन आहे. योग्य धोरणे आणि नियोजनाच्या साहाय्याने त्याचे फायदे अधिकाधिक वाढविता येऊ शकतात.

५) सूक्ष्मीकरणाचे फायदे : सूक्ष्मीकरणामुळे स्वयंचलित प्रणाली औद्योगिक क्षेत्रात तसेच व्यापक अर्थव्यवस्थेत अनेक सकारात्मक बदल घडून आले आहेत. उत्पादनाची रचना अधिक लवचिक, विकेंद्रित आणि कार्यक्षम बनल्यामुळे उद्योग आणि समाज दोघांनाही विविध प्रकारचे फायदे मिळतात. हे फायदे पुढीलप्रमाणे स्पष्ट करता येतात:

(अ) उद्योगांसाठी फायदे

(१) उत्पादन खर्चात बचत : सूक्ष्मीकरणामुळे उद्योग उत्पादनाचे विविध टप्पे लहान युनिट्समध्ये विभागतात. या युनिट्समध्ये कामगारांची मजुरी कमी असते, तसेच भाडे, वीज आणि व्यवस्थापन खर्चही कमी असतो. त्यामुळे एकूण उत्पादन खर्चात लक्षणीय बचत होते. तसेच, उद्योगांना मोठ्या प्रमाणात भांडवली गुंतवणूक करण्याची गरज कमी होते, कारण उत्पादनातील काही भाग बाह्य युनिट्सकडे सोपविला जातो.

(२) लवचिक उत्पादन प्रणाली : सूक्ष्मीकरणामुळे उत्पादन प्रक्रिया अधिक लवचिक बनते. बाजारातील मागणी, ग्राहकांच्या आवडीनिवडी किंवा तांत्रिक बदल यानुसार उत्पादनात त्वरित बदल करता येतात. एखाद्या युनिटमध्ये अडचण निर्माण झाली तरी संपूर्ण उत्पादन थांबत नाही, कारण इतर युनिट्स उत्पादन चालू ठेवू शकतात.

(३) जलद निर्णयप्रक्रिया : लहान युनिट्समध्ये व्यवस्थापनाचे स्तर कमी असल्यामुळे निर्णय लवकर घेतले जाऊ शकतात. केंद्रीकृत व्यवस्थापनाच्या तुलनेत विकेंद्रित व्यवस्थापन

अधिक गतिमान आणि प्रतिसादक्षम असते. यामुळे उद्योगांना बदलत्या बाजारपेठेच्या परिस्थितीशी पटकन जुळवून घेता येते.

- (४) **जागतिक स्तरावर विस्तार :** सूक्ष्मीकरणामुळे उद्योगांना जागतिक स्तरावर विस्तार करणे सोपे झाले आहे. उत्पादनाचे विविध टप्पे वेगवेगळ्या देशांमध्ये विभागता येतात. ज्या देशांत मजुरी कमी आहे किंवा संसाधने स्वस्त उपलब्ध आहेत, तेथे उत्पादनाचे काही भाग हलवून उद्योग आंतरराष्ट्रीय स्पर्धेत टिकू शकतात.

(ब) अर्थव्यवस्थेसाठी फायदे

- (१) **लघु व सूक्ष्म उद्योगांना चालना :** सूक्ष्मीकरणामुळे मोठ्या उद्योगांकडून लहान उद्योगांना कंत्राटे मिळतात. यामुळे लघु व सूक्ष्म उद्योगांचा विकास होतो. हे उद्योग देशाच्या अर्थव्यवस्थेचा कणा मानले जातात, कारण ते मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन व रोजगार निर्माण करतात.
- (२) **स्थानिक रोजगार निर्मिती :** सूक्ष्मीकरणामुळे उत्पादन प्रक्रिया विविध भागांमध्ये विभागली जाते, त्यामुळे स्थानिक पातळीवर रोजगाराच्या संधी निर्माण होतात. लहान उद्योग आणि सेवा क्षेत्र वाढल्यामुळे स्थानिक लोकांना त्यांच्या परिसरातच रोजगार मिळतो.
- (३) **ग्रामीण व अर्धशहरी भागात औद्योगिक विकास :** सूक्ष्मीकरणामुळे उद्योग केवळ शहरांपुरते मर्यादित राहत नाहीत. ग्रामीण आणि अर्धशहरी भागातही लहान उद्योग उभे राहतात. यामुळे प्रादेशिक असमतोल कमी होतो आणि आर्थिक विकास सर्व भागांमध्ये पसरतो. सूक्ष्मीकरणामुळे उद्योग अधिक स्पर्धात्मक, कार्यक्षम आणि लवचिक झाले आहेत. तसेच अर्थव्यवस्थेत विविध स्तरांवर विकास घडून आला आहे. सूक्ष्मीकरण हे आधुनिक औद्योगिक विकासाचे महत्वाचे साधन आहे. योग्य धोरणे आणि नियोजनाच्या साहाय्याने त्याचे फायदे अधिकाधिक वाढविता येऊ शकतात.

६) कामगारांवरील परिणाम

औद्योगिक सूक्ष्मीकरणामुळे स्वयंचलित प्रणाली कामगारांच्या जीवनात मोठे संरचनात्मक बदल घडून आले आहेत. या प्रक्रियेचे परिणाम सकारात्मक आणि नकारात्मक अशा दोन्ही स्वरूपात दिसून येतात.

(अ) सकारात्मक परिणाम

- (१) **नवीन रोजगार संधी निर्माण:** सूक्ष्मीकरणामुळे उत्पादन प्रक्रिया विविध लहान युनिट्समध्ये विभागली गेल्याने रोजगाराच्या नव्या संधी निर्माण झाल्या आहेत. लघुउद्योग, सेवा क्षेत्र, आउटसोर्सिंग आणि गिग इकॉनॉमी यांमुळे विविध प्रकारच्या कामांच्या संधी उपलब्ध झाल्या आहेत.

- (२) **स्वावलंबनाची संधी** : फ्रीलान्सिंग, कंत्राटी कामे आणि स्व-रोजगाराच्या संधी वाढल्यामुळे कामगारांना स्वतंत्रपणे काम करण्याची संधी मिळाली आहे. कामगार आता एका संस्थेवर अवलंबून न राहता विविध प्रकल्पांवर काम करू शकतात.
- (३) **कौशल्य विकासाला चालना** : सूक्ष्मीकरणामुळे कामगारांना नवीन तंत्रज्ञान आणि कामाच्या पद्धती आत्मसात कराव्या लागतात. त्यामुळे त्यांचा कौशल्य विकास होतो.

(ब) नकारात्मक परिणाम

- (१) **कामगारांची स्थिरता कमी झाली** : सूक्ष्मीकरणामुळे कायमस्वरूपी नोकऱ्यांची संख्या कमी झाली आहे. कामगारांना दीर्घकालीन नोकरीची हमी नसल्याने असुरक्षितता वाढली आहे.
- (२) **कराराधारित नोकऱ्यांची वाढ** : कायमस्वरूपी नोकऱ्यांऐवजी तात्पुरत्या आणि कराराधारित नोकऱ्यांचे प्रमाण वाढले आहे. यामुळे कामगारांचे उत्पन्न अनिश्चित झाले आहे.
- (३) **अनौपचारिक क्षेत्राचा विस्तार** : सूक्ष्मीकरणामुळे अनौपचारिक क्षेत्रात मोठी वाढ झाली आहे. या क्षेत्रात कामगारांना कायदेशीर संरक्षण कमी मिळते.
- (४) **सामाजिक सुरक्षा कमी झाली** : गिग आणि कंत्राटी कामगारांना विमा, निवृत्तीवेतन, आरोग्य सुविधा यांसारख्या सामाजिक सुरक्षा सुविधा मिळत नाहीत.
- (५) **कामगार संघटनांची शक्ती कमी झाली** : सूक्ष्मीकरणामुळे कामगार वेगवेगळ्या लहान युनिट्समध्ये विखुरले गेले आहेत. त्यामुळे संघटित होणे कठीण झाले आणि कामगार संघटनांची ताकद कमी झाली.

सूक्ष्मीकरणामुळे कामगारांसाठी संधी आणि आव्हाने दोन्ही निर्माण झाली आहेत. एकीकडे रोजगार आणि स्वावलंबनाच्या संधी वाढल्या, तर दुसरीकडे अस्थिरता आणि असुरक्षितता वाढली आहे.

म्हणूनच, सूक्ष्मीकरणाच्या प्रक्रियेत कामगारांचे संरक्षण, सामाजिक सुरक्षा आणि कौशल्यविकास यांना प्राधान्य देणे अत्यावश्यक आहे. संतुलित धोरणांद्वारेच कामगारांचे हित आणि औद्योगिक विकास यांचा समन्वय साधता येईल.

७) सामाजिक व आर्थिक परिणाम

सूक्ष्मीकरणामुळे औद्योगिक क्षेत्राची रचना बदलली असून त्याचे दूरगामी सामाजिक आणि आर्थिक परिणाम दिसून येतात. उत्पादनाची केंद्रीत पद्धत बदलून विकेंद्रित व कराराधारित पद्धत वाढल्यामुळे कामगार-मालक संबंध, रोजगाराचे स्वरूप आणि सामाजिक सुरक्षा यंत्रणा यांमध्ये मूलभूत परिवर्तन झाले आहे.

- (१) **औद्योगिक संबंधांमध्ये बदल** : पूर्वी मोठ्या कारखान्यांमध्ये कामगार आणि मालक यांच्यात थेट संबंध असत. कामगार संघटना, सामूहिक करार आणि वाटाघाटी यांना महत्त्व होते. परंतु सूक्ष्मीकरणामुळे उत्पादन प्रक्रिया विविध लहान युनिट्समध्ये विभागली गेल्याने कामगार आणि मुख्य उद्योग यांच्यातील थेट संबंध कमी झाले आहेत. आता बहुतेक संबंध कराराधारित झाले आहेत. कामगार थेट मालकाऐवजी कंत्राटदार, एजन्सी किंवा प्लॅटफॉर्म कंपन्यांशी जोडलेले असतात. त्यामुळे औद्योगिक संबंध अधिक अनौपचारिक आणि अप्रत्यक्ष झाले आहेत.
- (२) **कामगारांच्या हक्कांवर परिणाम** : सूक्ष्मीकरणामुळे कामगारांचे कायदेशीर हक्क काही प्रमाणात कमी झाले आहेत. कराराधारित किंवा गिग कामगारांना वेतन, सुट्ट्या, सुरक्षा आणि इतर सुविधा याबाबत कमी संरक्षण मिळते.
- यामुळे कामगारांचे शोषण होण्याची शक्यता वाढते. अनेक वेळा कामगारांना किमान वेतन, सुरक्षित कामाचे वातावरण किंवा कामाचे निश्चित तास यांचा लाभ मिळत नाही.
- (३) **वेतन व कामाच्या स्थितीवर परिणाम** : सूक्ष्मीकरणामुळे वेतनाच्या बाबतीत असमानता वाढली आहे. मोठ्या उद्योगांतील कायमस्वरूपी कामगारांच्या तुलनेत लहान युनिट्समधील कामगारांना कमी वेतन मिळते. कामाची स्थितीही अनेक वेळा निकृष्ट असते. लहान उद्योगांमध्ये सुरक्षिततेच्या नियमांचे पालन कमी प्रमाणात होते. त्यामुळे कामगारांच्या आरोग्यावर आणि सुरक्षिततेवर प्रतिकूल परिणाम होतो.
- (४) **सामाजिक सुरक्षा यंत्रणेची कमकुवतता** : सूक्ष्मीकरणामुळे अनौपचारिक आणि कंत्राटी कामगारांची संख्या वाढली आहे. या कामगारांना विमा, निवृत्तीवेतन, आरोग्य सुविधा आणि इतर सामाजिक सुरक्षा मिळत नाही. यामुळे कामगारांच्या जीवनात असुरक्षितता वाढते. अपघात, आजार किंवा बेरोजगारीच्या काळात त्यांना आर्थिक आधार मिळत नाही.
- (५) **अस्थिर रोजगार** : सूक्ष्मीकरणामुळे कायमस्वरूपी नोकऱ्याऐवजी तात्पुरत्या आणि कराराधारित नोकऱ्या वाढल्या आहेत. त्यामुळे रोजगाराची स्थिरता कमी झाली आहे. कामगारांना सतत नोकरी टिकवून ठेवण्याची चिंता असते. ही अस्थिरता सामाजिक आणि मानसिक ताण वाढवते.
- (६) **अनौपचारिक क्षेत्राचा विस्तार** : सूक्ष्मीकरणामुळे अनौपचारिक क्षेत्रात मोठी वाढ झाली आहे. या क्षेत्रात कामगारांना कायदेशीर संरक्षण, किमान वेतन आणि सामाजिक सुरक्षा यांचा अभाव असतो. यामुळे आर्थिक विषमता (inequality) वाढण्याची शक्यता असते.
- (७) **सामाजिक परिणाम**
- कामगारांच्या जीवनमानात असमानता वाढते
 - कुटुंबीय आणि सामाजिक स्थैर्यावर परिणाम होतो

- स्थलांतर (migration) वाढते
- शहरी झोपडपट्ट्यांची वाढ होते

(८) आंतरराष्ट्रीय दृष्टिकोन

आज आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन सूक्ष्मीकरणामुळे वाढणाऱ्या अस्थिर रोजगार आणि सामाजिक असुरक्षिततेबद्दल चिंता व्यक्त करते.

- कामगारांना सामाजिक सुरक्षा मिळणे आवश्यक
- गिग व कंत्राटी कामगारांचे संरक्षण करणे गरजेचे
- औद्योगिक संबंधांमध्ये संतुलन राखणे आवश्यक

सूक्ष्मीकरणामुळे औद्योगिक क्षेत्र अधिक कार्यक्षम आणि लवचिक झाले असले तरी त्याचे सामाजिक व आर्थिक परिणाम मिश्र स्वरूपाचे आहेत. एकीकडे उत्पादन वाढले आणि उद्योग विस्तारले, तर दुसरीकडे कामगारांचे हक्क आणि सुरक्षा कमी झाली आहे.

म्हणूनच सूक्ष्मीकरणाच्या प्रक्रियेत सामाजिक न्याय, कामगारांचे संरक्षण आणि आर्थिक समता यांना प्राधान्य देणे अत्यावश्यक आहे. योग्य धोरणे, कायदे आणि सामाजिक सुरक्षा उपाययोजना यांद्वारेच या बदलांचा सकारात्मक परिणाम सुनिश्चित करता येईल.

८) भारतातील परिस्थिती

भारतामध्ये औद्योगिक सूक्ष्मीकरणामुळे स्वयंचलित प्रणाली औद्योगिक रचना मोठ्या प्रमाणात बदलली आहे. विशेषतः MSME क्षेत्राचा विस्तार हा या प्रक्रियेचा सर्वात महत्त्वाचा परिणाम मानला जातो. मोठ्या उद्योगांकडून उत्पादनाचे विविध भाग लहान उद्योगांना दिल्यामुळे MSME क्षेत्राला चालना मिळाली आहे. या क्षेत्रामुळे देशात मोठ्या प्रमाणावर रोजगार निर्मिती झाली आहे. ग्रामीण आणि अर्धशहरी भागात लघुउद्योग उभे राहिल्यामुळे स्थानिक लोकांना त्यांच्या परिसरातच रोजगाराच्या संधी उपलब्ध झाल्या आहेत. त्यामुळे प्रादेशिक विकासाला गती मिळाली आहे आणि शहरांकडे होणारे स्थलांतर काही प्रमाणात कमी झाले आहे. तसेच, डिजिटल तंत्रज्ञानाच्या प्रसारामुळे भारतात गिग इकॉनॉमी झपाट्याने वाढत आहे. ऑनलाइन प्लॅटफॉर्म, डिलिव्हरी सेवा, ॲप-आधारित कामे आणि फ्रीलान्सिंग यांमुळे नवीन रोजगार संधी निर्माण झाल्या आहेत. मात्र, या बदलांसोबत काही आव्हानेही निर्माण झाली आहेत. गिग आणि कंत्राटी कामगारांना सामाजिक सुरक्षा, स्थिर उत्पन्न आणि कामगार हक्कांचे संरक्षण कमी प्रमाणात मिळते. भारतामध्ये सूक्ष्मीकरणामुळे औद्योगिक विकासाला चालना मिळाली असली तरी कामगारांच्या संरक्षणासाठी प्रभावी धोरणे राबविणे अत्यावश्यक आहे.

९) आंतरराष्ट्रीय दृष्टिकोन

आजच्या जागतिक औद्योगिक व्यवस्थेत सूक्ष्मीकरण स्वयंचलित प्रणाली हा एक व्यापक आणि प्रभावी प्रवाह बनला आहे. उत्पादन प्रक्रिया विविध देशांमध्ये विभागली गेल्यामुळे आणि गिग व कराराधारित रोजगार वाढल्यामुळे कामगारांच्या सुरक्षिततेबाबत नवीन प्रश्न निर्माण झाले आहेत. या पार्श्वभूमीवर आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन ही आंतरराष्ट्रीय संस्था या बदलांचा सखोल अभ्यास करून योग्य धोरणांची गरज अधोरेखित करते.

सूक्ष्मीकरणामुळे रोजगाराच्या संधी वाढल्या असल्या तरी त्या प्रामुख्याने अस्थिर आणि अनौपचारिक स्वरूपाच्या आहेत. त्यामुळे कामगारांच्या सामाजिक आणि आर्थिक सुरक्षेवर परिणाम होत आहे.

- **सामाजिक सुरक्षा** : सर्व प्रकारच्या कामगारांना, विशेषतः गिग आणि कंत्राटी कामगारांना, आरोग्य विमा, निवृत्तीवेतन आणि अपघात संरक्षण यांसारख्या सुविधा मिळणे आवश्यक आहे.
- **गिग कामगारांचे संरक्षण** : डिजिटल प्लॅटफॉर्मवर काम करणाऱ्या कामगारांसाठी स्पष्ट कायदे आणि हक्कांची हमी असावी.
- **औद्योगिक संबंधांमध्ये संतुलन** : कामगार आणि मालक यांच्यात समन्वय, संवाद आणि न्याय्य संबंध राखणे अत्यावश्यक आहे.

म्हणूनच, जागतिक स्तरावर सूक्ष्मीकरणामुळे निर्माण होणाऱ्या समस्यांना तोंड देण्यासाठी समतोल धोरणे, सामाजिक सुरक्षा आणि न्याय्य औद्योगिक संबंध यांची अंमलबजावणी करणे अत्यावश्यक आहे.

१०) आव्हाने

सूक्ष्मीकरण स्वयंचलित प्रणाली ही औद्योगिक क्षेत्रातील महत्त्वाची प्रक्रिया असली तरी तिच्यामुळे अनेक गंभीर आव्हानेही निर्माण झाली आहेत. ही आव्हाने प्रामुख्याने कामगारांच्या रोजगार, वेतन, सुरक्षा आणि हक्कांशी संबंधित आहेत. त्यांचे सविस्तर विश्लेषण पुढीलप्रमाणे आहे:

- (१) **रोजगाराची अस्थिरता** : सूक्ष्मीकरणामुळे कायमस्वरूपी नोकऱ्यांपेवजी तात्पुरत्या, कराराधारित आणि गिग प्रकारच्या नोकऱ्यांचे प्रमाण वाढले आहे. त्यामुळे कामगारांना दीर्घकालीन रोजगाराची हमी राहत नाही. नोकरी कधीही जाण्याची भीती असल्यामुळे कामगारांमध्ये असुरक्षितता आणि मानसिक ताण वाढतो.
- (२) **वेतनातील असमानता** : मोठ्या उद्योगांतील कायमस्वरूपी कामगारांच्या तुलनेत लहान युनिट्समधील किंवा कंत्राटी कामगारांना कमी वेतन मिळते. यामुळे वेतनातील विषमता वाढते. समान कामासाठी समान वेतन मिळत नाही, ही एक गंभीर समस्या बनली आहे.

(३) **सामाजिक सुरक्षेचा अभाव** : सूक्ष्मीकरणामुळे वाढलेल्या अनौपचारिक आणि गिग क्षेत्रात काम करणाऱ्या कामगारांना विमा, निवृत्तीवेतन, आरोग्य सेवा आणि इतर सामाजिक सुरक्षा सुविधा मिळत नाहीत. त्यामुळे अपघात, आजार किंवा बेरोजगारीच्या काळात कामगारांना आर्थिक संकटाचा सामना करावा लागतो.

आज आंतरराष्ट्रीय औद्योगिक संघटन देखील या समस्येकडे विशेष लक्ष वेधते.

(४) **कामगार संघटनांचे कमकुवत होणे** : सूक्ष्मीकरणामुळे कामगार वेगवेगळ्या लहान युनिट्समध्ये विखुरले गेले आहेत. त्यामुळे त्यांना संघटित होणे कठीण झाले आहे. कामगार संघटनांची ताकद कमी झाल्यामुळे कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण कमकुवत झाले आहे.

(५) **कामगारांचे शोषण होण्याची शक्यता** : कंत्राटी आणि अनौपचारिक क्षेत्रात कामगारांना कमी वेतन, जास्त कामाचे तास आणि निकृष्ट कामाची परिस्थिती यांचा सामना करावा लागतो. अनेक वेळा कायदांचे पालन न केल्यामुळे कामगारांचे शोषण होते. वरील सर्व आव्हानांवरून असे दिसते की सूक्ष्मीकरणामुळे औद्योगिक विकासाचा चालना मिळाली असली तरी कामगारांच्या दृष्टीने अनेक समस्या निर्माण झाल्या आहेत. म्हणूनच, सूक्ष्मीकरणामुळे निर्माण होणाऱ्या या आव्हानांवर मात करण्यासाठी प्रभावी कामगार कायदे, सामाजिक सुरक्षा योजना आणि संघटनात्मक बळकटी आवश्यक आहे. संतुलित धोरणांद्वारेच औद्योगिक विकास आणि कामगार कल्याण यांचा समन्वय साधता येईल.

११) उपाययोजना

सूक्ष्मीकरण स्वयंचलित प्रणाली मुळे निर्माण झालेल्या कामगारविषयक व सामाजिक समस्यांवर मात करण्यासाठी सरकार, उद्योग आणि कामगार संघटना यांनी एकत्रितपणे प्रभावी उपाययोजना राबविणे अत्यावश्यक आहे. या उपाययोजना पुढीलप्रमाणे विस्ताराने स्पष्ट करता येतात:

(१) गिग व कराराधारित कामगारांसाठी कायदे तयार करणे

आज गिग आणि कंत्राटी कामगारांची संख्या मोठ्या प्रमाणात वाढली आहे, परंतु त्यांच्या हक्कांचे संरक्षण करणारे स्पष्ट आणि प्रभावी कायदे अनेक ठिकाणी अपुरे आहेत.

म्हणून:

- गिग कामगारांना किमान वेतन, कामाचे तास आणि सुरक्षा याबाबत कायदेशीर संरक्षण द्यावे
- कराराधारित कामगारांसाठी स्पष्ट नियम व अटी निश्चित कराव्यात
- प्लॅटफॉर्म-आधारित कामगारांना कामगार म्हणून मान्यता द्यावी

(२) सामाजिक सुरक्षा योजना मजबूत करणे

सूक्ष्मीकरणामुळे वाढलेल्या अनौपचारिक क्षेत्रात सामाजिक सुरक्षेचा अभाव ही मोठी समस्या आहे. त्यासाठी:

- आरोग्य विमा, अपघात विमा आणि निवृत्तीवेतन योजना सर्व कामगारांसाठी उपलब्ध कराव्यात
- गिग आणि फ्रीलान्स कामगारांसाठी विशेष सामाजिक सुरक्षा निधी तयार करावा
- सरकारी योजनांचा विस्तार करून असंघटित कामगारांना त्याचा लाभ मिळवून द्यावा

(३) कौशल्य विकास कार्यक्रम राबविणे

तंत्रज्ञानातील बदलामुळे कामगारांना नवीन कौशल्यांची गरज भासत आहे.

त्यासाठी:

- तांत्रिक शिक्षण आणि व्यावसायिक प्रशिक्षण वाढविणे
- डिजिटल कौशल्ये विकसित करणे

यामुळे कामगारांची रोजगारक्षमता वाढते.

(४) कामगार संघटनांना बळकटी देणे

सूक्ष्मीकरणामुळे कामगार विखुरले गेले असल्याने संघटनांची ताकद कमी झाली आहे.

त्यासाठी:

- गिग व कंत्राटी कामगारांसाठी स्वतंत्र संघटनांची स्थापना
- कामगारांना संघटित होण्यासाठी प्रोत्साहन
- सामूहिक करार प्रणाली मजबूत करणे

(५) उद्योगांमध्ये पारदर्शकता वाढविणे

उद्योगांनी कामगारांविषयीची माहिती, वेतन, करार अटी आणि कामाची स्थिती यामध्ये पारदर्शकता ठेवली पाहिजे.

त्यासाठी:

- कामगारांच्या हक्कांबाबत स्पष्ट माहिती देणे

- करार आणि वेतन प्रणाली पारदर्शक करणे
- कामगारांच्या तक्रारींसाठी प्रभावी यंत्रणा निर्माण करणे

वरील उपाययोजना राबवल्यास सूक्ष्मीकरणामुळे निर्माण झालेल्या समस्या कमी करता येतील आणि कामगारांचे संरक्षण सुनिश्चित करता येईल.

सूक्ष्मीकरण हा आधुनिक औद्योगिक विकासाचा आवश्यक भाग आहे; परंतु त्याचे दुष्परिणाम कमी करण्यासाठी प्रभावी कायदे, सामाजिक सुरक्षा, कौशल्य विकास आणि संघटनात्मक बळकटी यांचा समन्वय साधणे अत्यावश्यक आहे.

समारोप

सूक्ष्मीकरण स्वयंचलित प्रणाली हा आधुनिक औद्योगिक विकासातील एक अत्यंत महत्त्वपूर्ण आणि प्रभावी प्रवाह ठरला आहे. या प्रक्रियेमुळे उत्पादन अधिक लवचिक, जलद आणि कार्यक्षम झाले आहे. उद्योगांना खर्च कमी करणे, जागतिक स्तरावर स्पर्धा करणे आणि बदलत्या बाजारपेठेच्या गरजांनुसार उत्पादनात त्वरित बदल करणे शक्य झाले आहे. त्यामुळे औद्योगिक प्रगतीला गती मिळाली आहे. परंतु, या प्रगतीसोबत कामगारांच्या जीवनात अनेक आव्हाने निर्माण झाली आहेत. रोजगाराची अस्थिरता, कराराधारित नोकऱ्यांची वाढ, सामाजिक सुरक्षेचा अभाव आणि कामगार संघटनांची घटती ताकद या समस्या अधिक तीव्र झाल्या आहेत. त्यामुळे सूक्ष्मीकरणाचा परिणाम केवळ आर्थिकच नसून सामाजिकदृष्ट्याही महत्त्वाचा ठरतो.

म्हणूनच, सूक्ष्मीकरणाचा पूर्ण लाभ मिळवण्यासाठी उद्योग, सरकार आणि कामगार यांनी परस्पर सहकार्याने कार्य करणे आवश्यक आहे. प्रभावी कायदे, सामाजिक सुरक्षा, कौशल्यविकास आणि पारदर्शक औद्योगिक संबंध यांद्वारे संतुलन साधणे गरजेचे आहे.

अखेरीस, तंत्रज्ञान आणि सामाजिक न्याय यामध्ये योग्य समतोल राखल्यासच शाश्वत आणि सर्वसमावेशक औद्योगिक विकास साध्य होऊ शकतो.

VI. कॉर्पोरेट सामाजिक जबाबदारी

कॉर्पोरेट सामाजिक जबाबदारी (CSR) ही आधुनिक औद्योगिक व आर्थिक व्यवस्थेतील एक अत्यंत महत्त्वाची संकल्पना आहे. पारंपरिक अर्थशास्त्रानुसार उद्योगांचे मुख्य उद्दिष्ट नफा कमावणे हेच मानले जात होते. परंतु जागतिकीकरण, औद्योगिकीकरण आणि सामाजिक जागरूकता वाढल्यामुळे उद्योगांची भूमिका केवळ आर्थिक मर्यादेत न राहता सामाजिक, पर्यावरणीय आणि नैतिक जबाबदाऱ्यांपर्यंत विस्तारली आहे. या व्यापक दृष्टीकोनातून CSR ही संकल्पना उदयास आली.

CSR म्हणजे उद्योगांनी केवळ नफा कमावण्यावर लक्ष केंद्रित न करता समाजाच्या सर्वांगीण विकासासाठी, पर्यावरणाच्या संरक्षणासाठी आणि सामाजिक न्याय प्रस्थापित करण्यासाठी योगदान देणे होय.

उद्योग हे समाजाचा अविभाज्य भाग असल्यामुळे त्यांच्यावर समाजाप्रती काही नैतिक कर्तव्ये असतात. त्यामुळे CSR ही केवळ एक ऐच्छिक क्रिया नसून एक जबाबदारी आहे.

१) **CSR ची संकल्पना व स्वरूप :** CSR ही संकल्पना उद्योगांच्या सामाजिक जबाबदाऱ्यांवर आधारित आहे. उद्योगांनी आपल्या व्यवसायातून निर्माण होणाऱ्या नफ्याचा काही भाग समाजकल्याणासाठी वापरणे अपेक्षित आहे. या अंतर्गत कंपनी विविध सामाजिक उपक्रम राबवतात, जसे की शिक्षण, आरोग्य, पर्यावरण संरक्षण, महिला सक्षमीकरण, ग्रामीण विकास इत्यादी.

CSR चे स्वरूप पुढीलप्रमाणे स्पष्ट करता येते:

- **आर्थिक जबाबदारी** - उद्योगांनी नफा कमावून आर्थिक स्थैर्य राखणे
- **कायदेशीर जबाबदारी** - कायदांचे पालन करणे
- **नैतिक जबाबदारी** - योग्य व न्याय्य पद्धतीने व्यवसाय करणे
- **सामाजिक जबाबदारी** - समाजाच्या विकासासाठी योगदान देणे

यामध्ये उद्योग केवळ त्यांच्या भागधारकांसाठी नव्हे, तर सर्व भागधारक (stakeholders) - कर्मचारी, ग्राहक, स्थानिक समाज, सरकार आणि पर्यावरण यांच्यासाठी जबाबदार असतात.

२) **CSR ची गरज व महत्त्व**

आजच्या औद्योगिक समाजात CSR चे महत्त्व अत्यंत वाढले आहे. त्याची गरज पुढील कारणांमुळे निर्माण झाली आहे:

(अ) **सामाजिक विषमता कमी करणे :**

औद्योगिक विकासांमुळे संपत्तीची विषमता वाढते. काही लोकांकडे प्रचंड संपत्ती साठते, तर अनेक लोक दारिद्र्यात राहतात. CSR द्वारे कंपनी दुर्बल घटकांसाठी योजना राबवून ही विषमता कमी करण्याचा प्रयत्न करतात.

(ब) **पर्यावरण संरक्षण**

औद्योगिकीकरणामुळे पर्यावरणावर गंभीर परिणाम होतो - प्रदूषण, जंगलतोड, जलसंकट इत्यादी समस्या निर्माण होतात. उडठ अंतर्गत कंपनी पर्यावरणपूरक धोरणे स्वीकारतात, जसे की वृक्षारोपण, कचरा व्यवस्थापन, जलसंवर्धन इत्यादी.

(क) सामाजिक स्थैर्य

समाजातील असंतोष, बेरोजगारी आणि दारिद्र्य यामुळे सामाजिक अस्थिरता निर्माण होते. CSR उपक्रमांमुळे समाजात स्थैर्य व शांतता टिकवून ठेवण्यास मदत होते.

(ड) उद्योगाची प्रतिमा सुधारणा

CSR मुळे कंपनीची प्रतिमा (brand image) सुधारते. समाजहितासाठी काम करणाऱ्या कंपन्यांवर ग्राहकांचा विश्वास वाढतो, ज्यामुळे व्यवसायालाही फायदा होतो.

३) CSR चे प्रमुख क्षेत्र

CSR अंतर्गत कंपन्या विविध क्षेत्रांत कार्य करतात. त्यातील काही महत्त्वाची क्षेत्रे पुढीलप्रमाणे आहेत:

(१) शिक्षण क्षेत्र

कंपन्या शाळा, महाविद्यालये, प्रशिक्षण केंद्रे उभारतात. गरीब विद्यार्थ्यांना शिष्यवृत्ती देतात, डिजिटल शिक्षणाला प्रोत्साहन देतात.

(२) आरोग्य क्षेत्र

आरोग्य शिबिरे, रुग्णालये, औषधोपचार सुविधा उपलब्ध करून देणे, कुपोषणाविरुद्ध मोहिमा राबवणे हे CSR चे महत्त्वाचे घटक आहेत.

(३) पर्यावरण संरक्षण

वृक्षारोपण, जलसंवर्धन, पुनर्वापर, प्रदूषण नियंत्रण यांसारखे उपक्रम राबवले जातात.

(४) ग्रामीण विकास

ग्रामीण भागातील पायाभूत सुविधा, शेती सुधारणा, रोजगार निर्मिती यावर भर दिला जातो.

(५) महिला व बालकल्याण

महिला सक्षमीकरण, बालकांचे शिक्षण व आरोग्य सुधारण्यासाठी विविध योजना राबवल्या जातात.

४) CSR आणि शाश्वत विकास

CSR आणि शाश्वत विकास यांचा परस्परांशी घनिष्ठ संबंध आहे. शाश्वत विकास म्हणजे वर्तमान पिढीच्या गरजा पूर्ण करताना भविष्यातील पिढ्यांच्या गरजांवर परिणाम न होईल अशा पद्धतीने विकास करणे.

CSR अंतर्गत कंपन्या पुढील गोष्टींवर भर देतात:

- नैसर्गिक संसाधनांचा योग्य वापर
- पर्यावरणीय संतुलन राखणे
- सामाजिक न्याय प्रस्थापित करणे
- आर्थिक विकास आणि सामाजिक कल्याण यामध्ये संतुलन साधणे

यामुळे CSR हा शाश्वत विकासाचा एक महत्वाचा साधन बनतो.

५) भारतातील CSR – कायदेशीर चौकट

भारत हा CSR ला कायदेशीर स्वरूप देणारा जगातील पहिल्या देशांपैकी एक आहे. कंपनी कायदा २०१३ अंतर्गत काही विशिष्ट कंपन्यांना त्यांच्या सरासरी नफ्याच्या किमान २% रकम CSR उपक्रमांसाठी खर्च करणे बंधनकारक करण्यात आले आहे.

या कायदानुसार:

- CSR समिती स्थापन करणे आवश्यक आहे
- वार्षिक अहवालात CSR उपक्रमांची माहिती देणे आवश्यक आहे
- समाजोपयोगी क्षेत्रांत निधी खर्च करणे आवश्यक आहे

यामुळे CSR अधिक संरचित आणि प्रभावी बनला आहे.

६) CSR चे उदाहरण – टाटा समूह

भारतामध्ये CSR उपक्रमांसाठी टाटा समूह विशेष प्रसिद्ध आहे. या समूहाने अनेक दशकांपासून समाजसेवा ही आपली मुख्य मूल्ये म्हणून स्वीकारली आहेत.

टाटा समूह चे CSR उपक्रम पुढीलप्रमाणे आहेत:

- शिक्षण – शाळा, तांत्रिक शिक्षण संस्था, शिष्यवृत्ती योजना
- आरोग्य – रुग्णालये, कर्करोग उपचार केंद्रे
- ग्रामीण विकास – पाणीपुरवठा, शेती सुधारणा, रोजगार निर्मिती
- पर्यावरण संरक्षण – स्वच्छ ऊर्जा, वृक्षारोपण

TataTrusts सारख्या संस्थांमार्फत हा समूह मोठ्या प्रमाणावर सामाजिक कार्य करतो. त्यामुळे टाटा समूह हा CSR चा आदर्श मानला जातो.

७) CSR चे फायदे

CSR मुळे उद्योग आणि समाज दोघांनाही फायदे होतात:

उद्योगासाठी फायदे:

- ब्रँड प्रतिमा सुधारते
- ग्राहकांचा विश्वास वाढतो
- कर्मचारी समाधान वाढते
- दीर्घकालीन नफा वाढतो

समाजासाठी फायदे:

- जीवनमान सुधारते
- शिक्षण व आरोग्य सुविधा वाढतात
- रोजगाराच्या संधी निर्माण होतात
- पर्यावरण संरक्षणाला चालना मिळते

८) CSR मधील अडचणी व मर्यादा

CSR उपक्रम राबवताना काही अडचणी येतात:

- काही कंपन्या CSR केवळ दिखावा म्हणून करतात
- निधीचा योग्य वापर न होणे
- ग्रामीण भागात अंमलबजावणीतील अडचणी
- दीर्घकालीन नियोजनाचा अभाव

यामुळे CSR ची परिणामकारकता काही वेळा कमी होते.

एकूणच, कॉर्पोरेट सामाजिक जबाबदारी (CSR) ही आधुनिक औद्योगिक समाजातील एक अत्यंत महत्वाची संकल्पना आहे. उद्योग आणि समाज यांच्यातील संबंध अधिक सुदृढ करण्यासाठी CSR

आवश्यक आहे. केवळ नफा कमावणे हे उद्योगांचे एकमेव उद्दिष्ट नसून समाजाच्या विकासात योगदान देणे हीदेखील त्यांची जबाबदारी आहे.

CSR च्या माध्यमातून शिक्षण, आरोग्य, पर्यावरण संरक्षण आणि ग्रामीण विकास या क्षेत्रांत मोठ्या प्रमाणावर सकारात्मक बदल घडवून आणता येतो. तसेच CSR हा शाश्वत विकास साध्य करण्यासाठी एक प्रभावी मार्ग आहे.

म्हणूनच उद्योग, सरकार आणि समाज यांनी एकत्रितपणे CSR उपक्रम प्रभावीपणे राबवले तरच सामाजिक न्याय, समता आणि शाश्वत विकास साध्य होऊ शकतो.

स्वयं-अध्ययनासाठी प्रश्न - ४

१. औद्योगिक संबंधात सरकारचा सहभाग नसतो. (योग्य / अयोग्य)
२. वेतन हा औद्योगिक वादाचा एक कारण आहे. (योग्य / अयोग्य)
३. औद्योगिक संबंध म्हणजे
४. रिकामी जागा भरा: CSR म्हणजे
५. जोड्या जुळवा:

- (अ) संगणकीकरण - (१) तंत्रज्ञान
- (ब) CSR - (२) सामाजिक जबाबदारी

३. सारांश:

काम, कामगार संघटना आणि औद्योगिक संबंध हे औद्योगिक समाजशास्त्रातील महत्त्वाचे घटक आहेत. कामगारांची भूमिका, त्यांच्या अपेक्षा व ताण समजून घेणे आवश्यक आहे. कामगार संघटना कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करतात, तर औद्योगिक संबंध उद्योगातील समन्वय राखतात. आधुनिक काळात संगणकीकरण, सूक्ष्मीकरण आणि CSR यांचा औद्योगिक क्षेत्रावर मोठा प्रभाव पडत आहे.

४. पारिभाषिक शब्द:

- काम (Work): मानवी गरजा पूर्ण करणारी क्रिया
- कामगार संघटना: कामगारांचे संरक्षण करणारी संघटना
- औद्योगिक संबंध: कामगार-नियोक्ता संबंध
- ताण: मानसिक/शारीरिक दबाव

- CSR: सामाजिक जबाबदारी

५. स्वयं-अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे:

प्रश्न १:

१. योग्य
२. अयोग्य
३. काम
४. योग्य
५. (अ-१), (ब-२)

प्रश्न २:

१. अयोग्य
२. योग्य
३. ताण
४. ताण
५. (अ-१), (ब-२)

प्रश्न ३:

१. योग्य
२. अयोग्य
३. कामगार संघटना
४. संरक्षण
५. (अ-१), (ब-२)

प्रश्न ४:

१. अयोग्य
२. योग्य
३. औद्योगिक संबंध
४. कॉर्पोरेट सामाजिक जबाबदारी

५. (अ-१), (ब-२)

६. स्वाध्याय:

दीर्घ प्रश्न:

१. कामाची संकल्पना व कामगाराची भूमिका स्पष्ट करा.
२. कामगार संघटनांचे कार्य व भारतातील समस्या स्पष्ट करा.
३. औद्योगिक संबंध व औद्योगिक वादांची कारणे स्पष्ट करा.
४. औद्योगिक क्षेत्रातील अलीकडील प्रवाह स्पष्ट करा.

लघु प्रश्न:

१. काम म्हणजे काय?
२. कामगार संघटना म्हणजे काय?
३. औद्योगिक संबंध म्हणजे काय?
४. CSR म्हणजे काय?

संदर्भसूची (References) :

1. E. V. Schneider (1957). *Industrial Sociology*. McGraw-Hill.
2. P. Gisbert (1972). *Fundamentals of Industrial Sociology*. McGraw-Hill.
3. C. Laxmanna (1971). *Workers' Participation and Industrial Democracy*. Ajantha Publications.
4. V. V. Giri (1962). *Labour Problems in Indian Industry*. Asia Publishing House.
5. Henry Fayol (1949). *General and Industrial Management* (C. Storrs, Trans.). Pitman. (मूळ प्रकाशन 1916)
6. Tony J. Watson (1980). *Sociology, Work and Industry*. Routledge Kegan Paul.
7. Ray Kiely Phil Mar fleet (संपादक) (1998). *Globalization and the Third World*. Routledge.

8. Peter F. Drucker (1967). *The Effective Executive*. PanBooks (William Heinemann सहकार्याने).
9. E. R. Ramaswamy (1977). *The Worker and His Union*. Allied Publishers.
10. E. R. Ramaswamy (1978). *Industrial Relations in India*. Macmillan.
11. S. D. Punekar (1978). *Labour Welfare, Trade Union and Industrial Relations*. Himalaya Publishing House.
12. C. B. Mamboria S. Mamboria (1992). *Dynamics of Industrial Relations in India*. Himalaya Publishing House.
13. नाडगोंडे, गुरुनाथ (१९७८). औद्योगिक समाजशास्त्र. महाराष्ट्र विद्यापीठ ग्रंथनिर्मिती मंडळ.
14. पुंडित, नीलिनी (२००९). जागतिकीकरण आणि भारत. लोकवाङ्मय गृह.
15. गोरे आणि कुलकर्णी (२००६). औद्योगिक समाजशास्त्र. डायमंड प्रकाशन.

