



नवीन कामगार कायदा व औद्योगिकरणातील सामाजिक जबाबदारी: एक विश्लेषणात्मक अध्ययन

डॉ. लक्ष्मण एन. गायकवाड
विमेन्स कॉलेज ऑफ आर्ट्स अँड कॉमर्स, नागपुर.

कामगार कायदे व नियम



सारांश

संशोधनाकरीता नवीन कामगार कायदा वनागपूर शहरातील औद्योगिक प्रतिष्ठानांचा वर्गिकरणानुसार नमुनापद्धतीने निवड करून अभ्यास करण्यात आला. औद्योगिक प्रतिष्ठान निवडतांना उद्योगांचे प्रकार विचारात घेण्यात आला. या अध्ययनासाठी कार्यक्षेत्र म्हणून नागपूर शहरातील महाराष्ट्र औद्योगिक विकास मंडळ महणजेच एम.आय.डी.सी. परिसरातील प्रतिष्ठानांची निवड करण्यात आली आहे. नवीन कामगार कायदा व औद्योगिक प्रतिष्ठानांनी मानव संसाधन विकासाच्या दृष्टीकोनातून केलेल्या सामाजिक जबाबदारीच्या प्रयत्नांचे विश्लेषण प्रकारानुसार करण्यात आले.

प्रस्तावना

भारतातील औद्योगिकीकरणाला एकोणिसाव्या शतकात प्रारंभ झाला. भारतावर ब्रिटीश सत्ता होती. या काळात देशात सुती कापड, साखर, काळ्या पेट्या, ताग, इत्यादी उद्योग स्थापन झाले. या काळात दैनंदिन उपभोगाच्या वस्तूच्या उद्योगाची सुरुवात केली होती. मोठे पोलाद, लोखंडाचे उद्योग कमी होते.

१८५४ साली मुंबईत पहिली कापड गिरणी सुरू झाली. १८५५ साली कलकत्यात त्यागाची गिरणी सुरू झाली. १९११ साली जमशेदपूर ला टाटाचा पोलाद कारखाना सुरू झाला. पुढे कोळसा खाणी, सिमेंट रसायणे, साखर तसेच सायकली, शिवण यंत्रे, डिझेल इंजिने इत्यादी उद्योग निर्माण झाले. पुढे वस्तू व सेवांच्या निर्मिती मोठं मोठं औद्योगिक घराणे तयार झाले. कंपनी कायदाची मोठेमोठे कारखाने तयार झाली. आता ही औद्योगिक घराणी वस्तु निर्मिती करून लोकांची गरज पूर्ण करण्यापर्यंत सिमित न राहता, रोजगार निर्मिती, तसेच नफ्यातून सामान विक्रीकरिता आपले योगदान देण्यास पुढे येत आहे. शैक्षणिक संस्था वाहतुकीच्या अद्यावत सोयी, परिसर, विकास, विद्युत टंचाईवर मात करून गाव विकासाकरिता दत्तक घेणे इत्यादी सरकारी प्रयोगात आपले योगदान देत आहे.

औद्योगिकरणाचे महत्त्व

प्रत्येक विकसनशील देशात योग्य वातावरण उपलब्ध असल्यास औद्योगिक वसाहती फार महत्त्वाची भूमिका पार पाडू शकतात. देशात औद्योगिक वसाहतींची स्थापना केल्यामुळे आणि उद्योजकांनी ह्या औद्योगिक वसाहती मध्ये आपल्या उद्योगांची स्थापना केल्यामुळे, उद्योजकांप्रमाणेच संपूर्ण समाजालाही अनेक फायदे प्राप्त होतात.

नवीन कामगार कायदा व औद्योगिकरणात व्यवस्थापन व मानव संसाधन संकल्पनेचे महत्त्व

आज सर्व प्रकारच्या व्यवसायांमध्ये व्यवस्थापनाला विशेष महत्त्व प्राप्त झाले आहे. व्यवसायांतर्गत सार्वत्रिक स्वरूपात आढळून येणाऱ्या स्पर्धेच्या युगात व्यवसायाचे यश हे उत्कृष्ट व्यवस्थापन कौशल्यावर अवलंबून असते. सामान्यपणे व्यवस्थापनाचा संबंध पूर्वनिर्धारित उद्दिष्टांच्या पूर्तीसाठी यशस्वी कार्यक्रमांची आखणी आणि त्याच्या अंमलबजावणीशी आहे. व्यवसायाचे यश तसे पाहिले तर तीन प्रभावी घटकांवर अवलंबून असते. हे घटक संघटन, व्यवस्थापन आणि प्रशासन नावाने ओळखले जातात. यापैकी व्यवस्थापन किंवा प्रबंधन हा यशाचा केंद्रबिंदू आहे. यांचा संबंध नियोजन, कार्यविभाजन, धोरण निश्चितीकरण आणि समन्वयाशी असतो. यात नियंत्रण, कार्यनिष्पत्ती तसेच अनुशासन यांसारख्या तंत्रांचाही समावेश होतो. याचा उद्देश उत्पादनाची समाधानकारक गुणवत्ता व पातळी प्रस्थापित करणे हा असतो.

एडविन सी.ब्लिस यांनी म्हटल्याप्रमाणे 'अपयश नसणे म्हणजे काही यश नव्हे तर यश म्हणजे खऱ्या अर्थाने युद्ध जिंकणे होय. केवळ प्रत्येक लढाई जिंकणे नव्हे. समाजाचा एक घटक म्हणून आपण जेव्हा व्यक्तीचा विचार करतो तेव्हा असे दिसते की प्रत्येक व्यक्तीची काही उद्दिष्टे असतात व त्याच्याजवळ उपलब्ध असणाऱ्या विभिन्न संसाधनांचा परिणामकारक वापर करून ती व्यक्ती आपली उद्दिष्टे साध्य करण्याचा प्रयत्न करित असते. परंतु त्याच्या साधनांना काही मर्यादा असतात. त्यामुळे इतर व्यक्तींची मदत घेणे त्याला अपरिहार्य ठरते व अशा रितीने अनेक व्यक्ती एकत्र येतात व परस्परसहकार्य, सामंजस्य व समन्वयाच्या आधारे आपले ध्येय पूर्णत्वास नेतात. त्यांचे हे प्रयत्न संघटनेचे रूप धारण करतात व या माध्यमात योग्य दिशा दाखविण्यासाठी व्यवस्थापनाची गरज भासू लागते. त्यामुळे सामान्य अर्थाने असे म्हणता येईल की एखादा उपक्रम अथवा कार्य प्रभावी रितीने पूर्ण करण्यासाठी जी यंत्रणा राबविली जाते त्या यंत्रणेला व्यवस्थापन असे म्हणतात.

नवीन कामगार कायदा व मानव संसाधनाची आवश्यकता

नवीन कामगार कायदा व मानव संसाधनाला मागील शतकाच्या उत्तरार्धात वेगवेगळ्या कारणास्तव एक आगळे महत्त्व प्राप्त झाले व आज ती एक काळाची गरज ठरली आहे. व्यवस्थापनाच्या या शाखेकडे व्यवस्थापन क्षेत्रातील सर्व व्यावसायिक आशेच्या दृष्टिकोणातून बघताना दिसत आहेत. सर्वदूर आढळणारी औद्योगिक अशांतता, कार्यशक्तीवर दिवसेंदिवस वाढणारे कामगार संघटनांचे वर्चस्व, मालक मजूर यांच्यातील तणावपूर्व संबंध, व्यवस्थापन व कर्मचाऱ्यांमध्ये

दिसून येणारी दरी, श्रमसंग्राममध्ये मोठ्या प्रमाणावर आढळणारी दादागिरी व गुंडगिरी आणि औद्योगिक संबंधात दिसून येणारी वितुष्टता, इत्यादी सर्व बाबींचा परिपाक म्हणजे भारतातील अनेक संघटनांमधून दिसून येणारी कर्मचाऱ्यांवरची व्यवस्थापनाची झालेली ढिली पकड होय. यामुळे व्यवस्थापनांसमोर आपल्या मनुष्यबळाला स्वतः बरोबर सांभाळून ठेवणे कठीण झाले आहे. व्यवस्थापनाला आपली बाजू समजावून सांगणे व त्याच्या कार्य निष्पादनाबद्दल आश्वस्त राहणे हे एक गुंतागुंतीचे कार्य झाले आहे. याचाच परिणाम म्हणजे आज दिसून येणारी मानव संसाधन आंदोलनाची उत्पत्ती होय.

नवीन कामगार कायदा व मानवी संसाधन ही संकल्पना विविध अर्थाने तसेच विविध प्रकारे उपयोगात आणली जाते. जसे, मनुष्यबळ, श्रमिक शक्ती आणि मानवी संपत्ती किंवा भांडवल यात केवळ योग्य व गुणवत्तेच्या मनुष्यबळाचा समावेश होतो असे नाही तर उत्पादक कार्यासाठी ज्यांचा वापर होतो अशा सर्व कुशल व्यक्तींचा सुद्धा यात समावेश होतो. कामगार कायदा व कर्मचारी व्यवस्थापनात या सर्व व्यक्तींच्या उपजत गुणांच्या तसेच त्यांच्या बौद्धिक क्षमतेचा महत्तम उपयोग करून घेण्याच्या प्रक्रियेचा समावेश होतो. विकास म्हणजे मनुष्यबळाच्या वर्तमान क्षमतेचा संघटनेसाठी उपयोग करून घेण्याच्या दृष्टीने त्यांच्या क्षमतेत वाढ किंवा सुधारणा घडून आणणे, त्याचप्रमाणे संघटनेच्या दृष्टिकोणातून त्यांची आवश्यक क्षमता त्यांच्यामध्ये निर्माण करण्यासाठी त्यांना आवश्यक साह्यता करणे होय.

संशोधनाची उद्दिष्टे:

१. औद्योगिक प्रतिष्ठाना कडून कामगार कायदा वरी.एस.आर.योजनेमार्फत राबविण्यात येणारे विविध कार्यक्रमांचे अध्ययन करणे
२. औद्योगिक प्रतिष्ठाना कडून कामगार कायदा वरी.एस.आर धोरण राबविल्यावर लक्ष केंद्रित करण्यात आलेल्या बाबींचे अध्ययन करणे.

संशोधनाची व्याप्ती व मर्यादा:

संशोधनाकरीता नागपूर शहरातील औद्योगिक प्रतिष्ठानांचा वर्गिकरणानुसार नमुनापद्धतीने निवड करून अभ्यास करण्यात आला. औद्योगिक प्रतिष्ठान निवडतांना उद्योगांचे प्रकार विचारात घेण्यात आले.

सारणी क्रमांक १ कंपनीतर्फे कामगार कायदा व सी.एस.आर. योजनेमार्फत राबविण्यात येणाऱ्या कार्यक्रमासंबंधी नागपूर विभागातील औद्योगिक प्रतिष्ठानातील कर्मचाऱ्यांच्या प्रतिक्रिया

कामगार कायदा व सी.एस.आर.	उत्तरदात्यांची संख्या	टक्केवारी
स्वास्थ्य संबंधी समस्या	६१	६८.५
पर्यावरणीय संरक्षण	३६	४०.४
महिला सक्षमीकरण	६६	५३.९
ग्रामीण विकास	५१	६०.७
मुलांचे शिक्षण	७३	८२.०
तरूणांच्या कौशल्य विकासासाठी	६६	७४.२
इतर	२४	२७.०
एकूण	३७७	१००

वरील सारणी क्रमांक १ मध्ये नागपूर विभागातील औद्योगिक प्रतिष्ठानात कार्यरत कर्मचाऱ्यांची त्यांच्या कंपनीतर्फे कामगार कायदा व सी.एस.आर. योजनेमार्फत राबविण्यात येणाऱ्या कार्यक्रमासंबंधी माहिती दर्शविण्यात आली आहेत. सारणीत दर्शविलेल्या माहितीनुसार ६८.५ टक्के कर्मचाऱ्यांप्रमाणे कंपनीत कामगार कायदा व सी.एस.आर. योजनेमार्फत स्वास्थ्यसंबंधी समस्यांवर कार्यक्रम राबविण्यात येत असून ४०.४ टक्के व ५३.९ टक्के कर्मचाऱ्यांप्रमाणे कंपनीत कामगार कायदा व सी.एस.आर. योजनेमार्फत क्रमशः पर्यावरणीय संरक्षण व महिला सक्षमीकरणावर कार्यक्रम राबविण्यात येतात. तसेच ६०.७ टक्के, ८२ टक्के व ७४.२ टक्के कर्मचाऱ्यांप्रमाणे कंपनीत सी.एस.आर. योजनेमार्फत अनुक्रमे ग्रामीण विकास, मुलांचे शिक्षण व तरूणांच्या कौशल्य विकासासाठी कार्यक्रम राबविण्यात येत असून २७ टक्के कर्मचाऱ्यांप्रमाणे कंपनीत इतर कार्यक्रम राबविण्यात येत असल्याचे निदर्शनास आले.

प्राप्त माहितीच्या सांख्यिकीय विश्लेषणाच्या आधारे हा निष्कर्ष काढण्यात येतो की, नागपूर विभागातील बहुतांश औद्योगिक प्रतिष्ठानतर्फे कामगार कायदा व सी.एस.आर. योजनेमार्फत तरूणांच्या कौशल्य विकासासाठी कार्यक्रम राबविण्यात येतात.

सारणी क्रमांक २ कामगार कायदा व सी.एस.आर धोरण राबविल्यावर कंपनीत लक्ष केंद्रित करण्यात आलेल्या बाबींसंबंधी नागपूर विभागातील औद्योगिक प्रतिष्ठानातील कर्मचाऱ्यांच्या प्रतिक्रिया

कामगार कायदा व सी.एस.आर धोरण	उत्तरदात्यांची संख्या	टक्केवारी
कर्मचारी प्रशिक्षण	८०	८९.९
कर्मचारी व्यवसाय विकास	६२	६९.७
कामगिरी व्यवस्थापन विकास	६५	७३.०
परामर्श व सल्ला	३६	४०.४
परंपरा नियोजन	३४	३८.२
कर्मचाऱ्यांची ओळख	४२	४६.६
शैक्षणिक मदत	५९	५७.३
संस्थात्मक विकास	५८	६५.७
एकूण	३७७	१००

वरील सारणी क्रमांक १ मध्ये नागपूर विभागातील औद्योगिक प्रतिष्ठानात कार्यरत कर्मचाऱ्यांच्या कंपनीत कामगार कायदा व सी.एस.आर धोरण राबविल्यावर लक्ष केंद्रित करण्यात आलेल्या बाबींसंबंधी त्यांची माहिती दर्शविण्यात आली आहेत. सारणीत दर्शविलेल्या माहितीनुसार ८९.९ टक्के कर्मचाऱ्यांप्रमाणे त्यांच्या कंपनीत कामगार कायदा व सी.एस.आर. धोरण राबविल्यावर कर्मचारी प्रशिक्षणावर लक्ष केंद्रित करण्यात आले असून ६९.७ टक्के, ७३ टक्के ४०.४ टक्के व ३८.२ टक्के कर्मचाऱ्यांप्रमाणे त्यांच्या कंपनीत कामगार कायदा व सी.एस.आर. धोरण राबविल्यावर अनुक्रमे कर्मचारी व्यवसाय विकास, कामगिरी व्यवस्थापन विकास, परंपरा नियोजन व परामर्श व सल्ला या बाबींवर लक्ष केंद्रित करण्यात आले. तसेच ४६.६ टक्के व ५७.३ टक्के कर्मचाऱ्यांप्रमाणे त्यांच्या कंपनीत कामगार कायदा व सी.एस.आर. धोरण राबविल्यावर क्रमशः कर्मचाऱ्यांची ओळख व शैक्षणिक मदत या बाबींवर लक्ष केंद्रित करण्यात आले असून ६५.७ टक्के कर्मचाऱ्यांप्रमाणे त्यांच्या कंपनीत संस्थात्मक विकासावर लक्ष केंद्रित करण्यात आले असल्याचे निदर्शनास आले.

निष्कर्ष

नागपूर विभागातील बहुतांश औद्योगिक प्रतिष्ठानतर्फे कामगार कायदा व सी.एस.आर. योजनेमार्फत तरुणांच्या कौशल्य विकासासाठी कार्यक्रम राबविण्यात येतात. नागपूर विभागातील बहुतांश औद्योगिक प्रतिष्ठानात कामगार कायदा व सी.एस.आर. धोरण राबविल्यावर कर्मचारी प्रशिक्षणावर लक्ष केंद्रित करण्यात आले.

संदर्भ ग्रंथ सूची

- देशमुख, प्र., उद्योजकता विकास संकल्पना आणि व्यवहार, पिंपळापुरे पब्लिशर्स, नागपूर, पहिली आवृत्ती २००२, पृ.क्र. ६७ ते ९१.
- यशवंतराव चव्हाण महाराष्ट्र मुक्त विद्यापीठ, मानव संसाधन व्यवस्थापन, नाशिक, प्रथम आवृत्ती २००२, पृ.१.
- यशवंतराव चव्हाण महाराष्ट्र मुक्त विद्यापीठ, मानव संसाधन व्यवस्थापन, नाशिक, प्रथम आवृत्ती २००२, पृ. २३-२४
- यशवंतराव चव्हाण महाराष्ट्र मुक्त विद्यापीठ, मानव संसाधन व्यवस्थापन, नाशिक, प्रथम आवृत्ती २००२, पृ. २
- बसाळ र., आर्थिक पर्यावरण, यशवंतराव चव्हाण महाराष्ट्र मुक्त विद्यापीठ, नाशिक, प्रथम संस्करण २००२, पृ.क्र. १.
- बसाळ र., आर्थिक पर्यावरण, यशवंतराव चव्हाण महाराष्ट्र मुक्त विद्यापीठ, नाशिक, प्रथम संस्करण २००२, पृ.क्र. २.
- दांडेकर प्रशांत, <http://www.loksatta.com/career-vrutantta-news/corporate-social-responsibility-2-49314>.
- दांडेकर प्रशांत, <http://www.loksatta.com/career-vrutantta-news/corporate-social-responsibility-2-49314>.
- Bredo, William, Industrial Estates: Tools for Industrialisation, Asia Publishing House, Bombay, 1962, p. 1.
- Alexander, P.C., Industrial Estates in India, Asia Publishing House, Bombay, 1963, p. 17
- Ibid
- Govt of India, Study of Industrial Estates, New Delhi, 1966, p. 5.