సమాజశాస్త్రం

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం - కార్మిక సంక్షేమం

"మనం నాగరికత సమకూర్చిన వస్తుగత ప్రయోజనాలనైనా వదలుకోవచ్చునేమోగాని, సర్వోత్కృష్టమైన విద్య అందించే ఫలాలను సంపూర్ణంగా అనుభవించే అవకాశాలను, హక్కులను మాత్రం కోల్పోకూడదు......"

-డా॥ బి. ఆర్. అంబేద్కర్

BRAOU

డా॥ బి.ఆర్. అంబేద్కర్ సార్వత్రిక విశ్వవిద్యాలయం

హైదరాబాదు

2004

పాఠ్యాంశ రూపకల్పన

రచయితల బృందం

11 5080
27-4-05

సంపాదకులు

ఆచార్య పి. కమలా రావ్

సహసంపాదకులు

ఆచార్య ఎ. విద్యావతి

Dr. B.R.A.O.U. LIBRARY
Acc. No. 11.5080
Date 27.4.2005
Call No

రచయితలు

డా॥ చింతా గణేశ్

డా॥ ఎం.వి. లక్ష్మీదేవి

ఆచార్య పి. కమలా రావ్

ఆచార్య ఎ. విద్యావతి

ఆచార్య సి.హెచ్. ఉమా మోహన్

ముఖచిత్రం

చంద్ర

BRAOU

డా॥ బి.ఆర్. అంబేద్కర్ సార్వత్రిక విశ్వవిద్యాలయం, హైదరాబాద్

ప్రథమ ముద్రణ : 2004

కాపీరైట్ © 2004 డా॥ బి.ఆర్. అంబేద్కర్ సార్వత్రిక విశ్వవిద్యాలయం, హైదరాబాద్, ఆంధ్రప్రదేశ్.

అన్ని హక్కులు విశ్వవిద్యాలయానివి. ఈ పుస్తకంలోని ఏ భాగం అయినా ఉపయోగించుకోదలచుకుంటే, విశ్వవిద్యాలయం అనుమతిపొందాలి.

ఈ భాగాలు డా॥ బి. ఆర్. అంబేద్కర్ సార్వత్రిక విశ్వవిద్యాలయ పాఠ్యప్రణాళికలో ఒక భాగం

ఇతర వివరాలకు : డైరెక్టర్ (అకడమిక్) డా॥ బి.ఆర్. అంబేద్కర్ సార్వత్రిక విశ్వవిద్యాలయం, రోడ్ నెం. 46, ప్రొ॥ జి. రాం రెడ్డి మార్గ్, జూబ్లీ హిల్స్, హైదరాబాదు - 500 033 కు రాయండి.

Web : www.braou.ac.in

E-mail: info@braou.ac.in

డా॥ బి.ఆర్. అంబేద్కర్ సార్వత్రిక విశ్వవిద్యాలయం తరఫున రిజిస్ట్రార్ ముద్రించడమైనది.

Lr.No. 874/Dr.BRAOU/DMP/PTG/F.No.31/J.O.No.204/2004-05 dt 18/8/04/No.of Copies 1000
Printed at SRINIVAS ART PRINTERS, Nallakunta, Hyderabad.

పీఠిక

డా॥ బి. ఆర్. అంబేద్కర్ సార్వత్రిక విశ్వవిద్యాలయం యం.ఏ. విద్యార్థులకు రూపొందించిన రెండవ సంవత్సరం పాఠ్యప్రణాళికలోని పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం - కార్మిక సంక్షేమం వివిధ అంశాల వివరణే ఈ పుస్తకం. ఈ పుస్తకంలో వివరించబడిన వివిధ అంశాలు రెండు సంవత్సరాల యం.ఏ. కోర్సులోని రెండవ సంవత్సరం కొరకు కేటాయించబడిన పాఠ్య విషయానికి సంబంధించిన ప్రధాన భాగాలు.

అధ్యయనం సౌలభ్యం కొరకు పాఠ్యప్రణాళికలను 9 ఖండాలుగా విభజించబడినది. ప్రతిఖండం సాధారణంగా పాఠ్య విషయానికి సంబంధించిన ఒక ప్రత్యేక అంశాన్ని గురించి తెలుపుతుంది. విద్యార్థికి సులువుగా అర్థం చేసుకొనే విధంగా భాగాలను నిపుణులు నిర్దిష్టంగా రూపొందించినారు. ఈ పుస్తకంలో ఉన్న పాఠ్యాంశం మొత్తం 9 ఖండాలుగా విభజించబడినది. ఈ ఖండాలు మళ్ళీ 27 భాగాలుగా విభజించబడినవి. సమాజ శాస్త్రంలోని భాగమైన పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం - కార్మిక సంక్షేమం అనే విషయాలను తెలుసుకోవడానికి తోడ్పడతాయని విశ్వవిద్యాలయం ఆశిస్తున్నది.

BRAOU

BRAOU

విషయ సూచిక

భాగం నెం.	భాగం పేరు	పేజీ నెం.
భాగం-1	పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర నిర్వచనము, స్వభావము, పరిధి	3
భాగం-2	పారిశ్రామిక విప్లవం, పారిశ్రామికీకరణ	11
భాగం-3	తొలి పారిశ్రామికీయత, గిల్డ్ వ్యవస్థాపనలు, ఫ్యాక్టరీ పద్ధతి	16
భాగం-4	పని భావన, స్వభావము	27
భాగం-5	పారిశ్రామిక పూర్వ, ఆధునిక సమాజాలలో పని భావన	35
భాగం-6	శ్రమ విభజనపై శాస్త్ర, సాంకేతిక పరిజ్ఞానం యొక్క ప్రభావం	43
భాగం-7	టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ సిద్ధాంతం	53
భాగం-8	ఎల్టన్ మేయో - మానవ సంబంధాల సిద్ధాంతం, హాథార్న్‌ప్రయోగాలు	61
భాగం-9	ప్రేరణ సిద్ధాంతాలు	68
భాగం-10	నిర్వహణా పాత్ర, ప్రకార్యాలు - ఆధునిక నిర్వహణా పద్ధతులు	79
భాగం-11	నియత, అనియత, వ్యవస్థాపనలు, లైన్, స్టాఫ్ నిర్వహణ	89
భాగం-12	ఆధునిక పారిశ్రామిక సంస్థల నిర్మితి, నిర్వహణ	100
భాగం-13	పారిశ్రామిక భద్రత	109
భాగం-14	ఆరోగ్య, వృత్తిపరమైన ప్రమాదాలు	123
భాగం-15	సామాజిక రక్షణలు	132
భాగం-16	పారిశ్రామిక వివాదాలు - నివారణ, పరిష్కార పద్ధతులు	147
భాగం-17	పారిశ్రామిక సంఘర్షణ - సమ్మెలు లాకౌట	160
భాగం-18	కార్మిక సంఘాలు - కార్మిక సంఘ ఉద్యమం, కార్మిక సంఘాల సమస్యలు	168
భాగం-19	భారత దేశంలో కార్మిక సంక్షేమం - పరిణామం	193
భాగం-20	కార్మిక సంక్షేమ ఏజెన్సీలు	204
భాగం-21	కార్మిక సంక్షేమ అధికారి పాత్ర	213
భాగం-22	భారత దేశంలో కార్మిక, పారిశ్రామిక చట్టాల చరిత్ర, పారిశ్రామిక న్యాయము	219
భాగం-23	కార్మిక సంఘాలు, పారిశ్రామిక వివాదాలు, పారిశ్రామిక సంక్షేమ చట్టాలు	227
భాగం-24	పని, వేతనాలు, బోనస్, నష్ట పరిహారాలకు సంబంధించిన చట్టాలు	242
భాగం-25	స్త్రీ, బాల కార్మికులకు సంబంధించిన చట్టాలు	249
భాగం-26	నూతన పారిశ్రామిక విధానం	263
భాగం-27	సరళీకరణ, ప్రపంచీకరణ - భారతీయ పారిశ్రామిక వ్యవస్థ, భారతీయ సమాజంపై వీటి ప్రభావం	273

BRAOU

BRAOU

ఖండం - I

పరిచయం

భాగం - 1 : పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర నిర్వచనము, స్వభావము, పరిధి

భాగం - 2 : పారిశ్రామిక విప్లవం, పారిశ్రామికీకరణ

భాగం - 3 : తొలి పారిశ్రామికీయత, గిల్డ్ వ్యవస్థాపనలు, ఫ్యాక్టరీ పద్ధతి

BRAOU

BRAOU

భాగం - 1 : పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర నిర్వచనము, స్వభావము, పరిధి

విషయక్రమం

1.0 లక్ష్యాలు

1.1 పరిచయం

1.2 పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రానికి ఆధారాలయిన భావనలు : పరిశ్రమ, పారిశ్రామిక సంబంధాలు

1.3 పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర చరిత్ర

1.4 పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర నిర్వచనం, స్వభావం, పరిధి

1.5 పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర ప్రధానోద్దేశం

1.6 పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర అధ్యయన విషయాలు

1.7 పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర ప్రాముఖ్యత

1.8 సారాంశం

1.9 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

1.10 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1.0 లక్ష్యాలు

ఈ భాగాన్ని అధ్యయనం చేసిన తర్వాత, మీరు :

- పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం అర్థం, స్వభావం, పరిధి, లక్షణాలు వివరించగలగుతారు,
- పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రంలో ఉపయేగించే భావనలను అవగాహన చేసుకుంటారు,
- పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం సమాజశాస్త్రంలో ఒక ప్రత్యేక విభాగమనే అంశాన్ని అర్థం చేసుకుంటారు.

BRAOU

1.1 పరిచయం

'పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం' ఇటీవల అభివృద్ధి చెందిన శాస్త్రం. ఈ శతాబ్దపు 20, 30 దశకాలలో జరిపిన అధ్యయనాలు ఈ సమాజశాస్త్ర శాఖ ఆవిర్భావానికి మూలాధారాలు. ఈ శతాబ్దపు 20, 30, దశకాలలో జార్జి ఎల్టన్ మేయో, అతని సహచరులు చికాగో నగరంలో వెస్టర్న్ ఎలక్ట్రిక్ కంపెనీలో జరిపిన ప్రయోగాలు పారిశ్రామిక సంబంధాల పట్ల అప్పటి వరకూ ఉన్న అభిప్రాయాలను మార్చి వేసినాయి. ఈ ప్రయోగాలు హథోర్న్ ప్రయోగాలుగా ప్రసిద్ధిగాంచినవి. ఈ ప్రయోగాలు ఉత్పాదకతను ప్రభావితం చేసే వేర్వేరు అంశాలను అధ్యయనం చేసినాయి. ఉదాహరణకు అమెరికాలోని ఫిలడెల్ఫియా దగ్గరలోని టెక్స్టైల్ మిల్లులోని స్పిన్నింగ్ శాఖలో ఎల్టన్ మేమో జరిపిన ప్రయోగాలలో పని మధ్యలో 10 నిమిషాలు విశ్రాంతి కల్పిస్తే టర్నోవర్‌లో పెరుగుదల ఉంటుందని తెలింది. అదే విధంగా జార్జి ఎ. పెన్నాక్ (George A. Pennock), అతని అనుయాయులు చేసిన అధ్యయనం వెలుతురు ప్రసరించడానికి, పని నాణ్యతకు సంబంధమున్నదని పేర్కొన్నది. ఇదే పరిశ్రమలోని బాంక్‌వైరింగ్ అబ్జర్వేషన్ రూమ్‌లో జరిపిన పరిశీలనలో నియత సామాజిక ప్రమేయం లేకుండా కార్మికులు తాము పనిచేసే చోట ఒక సంశ్లిష్టమైన అనియత సంబంధాలను ఏర్పరుచుకుంటారని వెల్లడయింది. ఈ ప్రయోగాలు పని పరిస్థితులు, కార్మికుల మధ్య సంబంధాల వివరణకు క్రొత్త ఒరవడిని ఏర్పరచినాయి. ఈ నేపథ్యంలోనే పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం ఆవిర్భవించింది.

శబ్దవ్యుత్పత్తి రీత్యా నిర్వచిస్తే పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం అంటే 'పరిశ్రమలోని వాస్తవాలను, సమస్యలను సమాజశాస్త్ర ఉపగమం రీత్యా అధ్యయనం చేయడం' అని చెప్పవచ్చు. ప్రస్తుత సమాజాలలో ఈ పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర అధ్యయనాల అవసరం ఎంతైనా ఉంది.

1.2 పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రానికి ఆధారాలయిన భావనలు : పరిశ్రమ, పారిశ్రామిక సంబంధాలు

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర స్వభావాన్ని అర్థం చేసుకోవలెనంటే, ఈ శాస్త్రానికి భూమికలుగా పనిచేసే పరిశ్రమ, పారిశ్రామిక సంబంధాలు అనే భావనలను వివరంగా తెలుసుకోవడం అవసరం. పరిశ్రమ (Industry) ను ఆర్థిక వస్తు సేవల ఉత్పత్తి కోసం సంశ్లిష్టమైన పద్ధతులను ఉపయోగించడం అని నిర్వచించవచ్చు. పరిశ్రమలో యంత్రాల వాడుక వల్ల పెద్ద మొత్తంలో ఉత్పత్తిని సాధించవచ్చు. దీనితో బాటుగా వస్తువుల నాణ్యతను మెరుగుపరచవచ్చు. ఆధునిక పరిశ్రమలు 18వ శతాబ్దపు రెండవ అర్థభాగంలో పారిశ్రామిక విప్లవ ఫలితంగా ఆవిర్భవించినాయి. ప్రపంచంలోని దేశాలన్ని ఈ పారిశ్రామిక విప్లవం ఫలితంగా తమ తమ ప్రతి అంశాన్ని ప్రభావితం చేసింది. పరిశ్రమలు ప్రధానపాత్ర వహించే ఆధునిక సమాజాన్ని అవగాహన చేసుకోవలెనంటే పారిశ్రామిక సంస్థల స్వభావాన్ని అర్థం చేసుకోవాలి. పారిశ్రామిక సంస్థల స్వభావమును అవగాహన చేసుకొనే ప్రయత్నంలోనే సమాజశాస్త్రంలో పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం అనే క్రొత్త శాఖ ఏర్పడింది.

'పరిశ్రమ' అనే పదాన్ని "ఆర్థిక పరమైన వస్తు సేవల ఉత్పత్తిలో సంశ్లిష్టమైన, సున్నితమైన పద్ధతులను" ఉపయోగించడం అని నిర్వచించవచ్చు. సంశ్లిష్టమైన పద్ధతులను ఉపయోగించడం అంటే యంత్రాలను ఉపయోగించడం అని అర్థం. ఉత్పత్తి నాణ్యత, పరిమాణం పెంచాలన్న ఉద్దేశ్యంతో యంత్రాలను కనిపెట్టి తయారుచేసినారు. ఆధునిక పరిశ్రమ పారిశ్రామిక విప్లవానంతరం అవిర్భవించింది; ఇంకా అభివృద్ధి చెందుతున్నది.

మానవుడు నిరంతరం 'శ్రామిక జీవి' (Industrial man) గానే బ్రతుకుతాడు. మానవుడు తన నిత్య జీవితావసరాలను తీర్చుకోవడానికి పనిముట్లను ఉపయోగిస్తూనే ఉన్నాడు. ఆదిమ సమాజాలలోని వారు త్రవ్వకపు కర్ర, విల్లంబులు, కొంకి వంటి పనిముట్లను ఉపయోగిస్తే ఆధునిక మానవుడు సంశ్లిష్టమైన యంత్రాలను, పనిముట్లను ఉపయోగిస్తున్నాడు.

19వ శతాబ్దం చివరిలో శాస్త్రీయ, సాంకేతిక విజ్ఞానంలో వచ్చిన మార్పులు భారీ పరిశ్రమల ఏర్పాటు వల్ల పారిశ్రామిక సంబంధాలలో కూడా మార్పులేర్పడినాయి. 'పారిశ్రామిక సంబంధాలు' అనే నూతన భావన ప్రాచుర్యాన్ని పొందింది.

పారిశ్రామిక సంబంధాలంటే 'పరిశ్రమలో సంస్థాగతమైన, క్రమబద్ధం చేసిన సంబంధాలు' అని అలెన్ ఫ్లాండెర్స్ (Allen Flanders) నిర్వచించినాడు. పారిశ్రామిక సంబంధాలంటే కార్మికులు యాజమాన్యం కలసిమెలసి సంస్థలలో వచ్చిన సమస్యల పరిష్కారానికి కృషిచేసే సుహృద్భావ వాతావరణంలో ఉత్పత్తిని పెంచడానికి చేసే ఒక కృషి అని చెప్పవచ్చు. ఈ నూతన భావనల నేపథ్యంతోనే పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం ఆవిర్భవించింది.

1.3 పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర చరిత్ర

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర మూలాధారాలను మార్క్స్ వెబర్, దుర్ఖెయిమ్‌లు ప్రతిపాదించిన సైద్ధాంతిక భావనల్లో చూడవచ్చు. పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర అధ్యయనాలు పనిసమాజశాస్త్రం (Sociology of Work), వ్యవస్థీకృతమైన ప్రవర్తన (Organisational behaviour) వంటి అధ్యయనాలలో భాగంగా కూడా కనిపిస్తాయి.

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర అభివృద్ధిని ప్రభావితం చేసిన సమాజశాస్త్రవేత్తలలో దుర్ఖెయిమ్‌ను మొట్టమొదటగా పేర్కొనాలి. దుర్ఖెయిమ్ ప్రతిపాదించిన ప్రమాణాలు (Norms), దార్ఢ్యత (Solidarity) భావనలు, రచించిన డివిజన్ ఆఫ్ లేబర్ (Division of Labour - 1933) గ్రంథం పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర అభివృద్ధికి ఎంతగానో దోహదం చేసినాయి. సామాజిక దార్ఢ్యతను ప్రధానంగా తీసుకొని ఎల్టన్ మేయో (Elton Mayo) తన అధ్యయనాలను చేసినారు. హాథోర్న్ ప్రయోగాలు కూడా దుర్ఖెయిమ్ భావనలను పరిగణనలోకి తీసుకున్నాయి. హాథోర్న్ ప్రయోగాలు ముఖ్యంగా టేలర్, ఎల్టన్ మేయో సిద్ధాంతాలు పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రానికి ఆధారాలుగా నిలిచినాయి.

పారిశ్రామిక సామాజశాస్త్రాన్ని వెబర్ అధ్యయనం చేయడంలో పారిశ్రామిక దృగ్విషయము, ప్రతీకలు మొదలయిన అంశాలకు ఎంతో ప్రాముఖ్యత ఇచ్చారు. వెబర్ అభిప్రాయం ప్రకారం పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థ

BRAOU

అభివృద్ధికి భావాలు (Ideas), ముఖ్యంగా ప్రొటెస్టెంట్ నైతిక సూత్రాలు, దోహదం చేసినాయి. వెబర్ విశ్లేషణ ప్రధానంగా ఉద్యోగి స్వామ్యం (Bureaueray), న్యాయ వివేకవంతమైన అధికారం (Legal - Rational forms of Authority), నియత నియమనిబంధనలపై ఆధారపడి ఉంటుంది. వెబర్ సిద్ధాంతాన్ని ఆ తర్వాత కాలపు సమాజశాస్త్రవేత్తలు విమర్శించినారు. 1980, 1990 దశకాలలో మానేజీరియల్ క్రమానుగత శ్రేణులను తగ్గించడానికి, ఉద్యోగి స్వామ్య ప్రాభల్యాన్ని తగ్గించడానికి ఎన్నో ప్రయత్నాలు కొనసాగినప్పటికీ వెబర్ అభిప్రాయాలకు ఈనాటికీ కాలదోషం పట్టలేదు. ఈ భావనలు పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రంలో ప్రధాన పాత్ర వహిస్తున్నాయి.

1980 దశకాలలో పారిశ్రామిక సంబంధాలలో కొన్ని కొత్త దృక్పథాలు ఆవిర్భవించినాయి. వీటిలో ముఖ్యమైనవి:

1) పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రంలో సంప్రదాయవాదంతో బాటుగా ఫెమినిస్టు (స్త్రీవాద ధోరణి) పరిశోధనా పద్ధతులకు ప్రాముఖ్యత పెరిగింది. ఈ ఫెమినిస్టు ధోరణి సాంకేతిక పరిజ్ఞానాన్ని ఒక నిర్ణాయకంగా చూడటం అంటే పితృస్వామ్యాన్ని పరిరక్షించడమే అని వాదిస్తుంది.

2) 1980 దశకాలలో ఏర్పడిన సంఘటనలలో కమ్యూనిజమ్ ప్రాముఖ్యత కోల్పోవడం, పరిశ్రమలలో ఏర్పడిన గ్లోబలైజేషన్, వ్యక్తివాదం పెరగడం వంటి సంఘటనలు సామర్థ్యం (Expertise), ప్రమాణాల పాత్రలకు క్రొత్త భాష్యం చెప్పినాయి.

3) ఇన్ఫర్మేషన్ టెక్నాలజీ అభివృద్ధి, ఉత్పాదక, ఫైనాన్స్ రంగాలలో ఇన్ఫర్మేషన్ టెక్నాలజీని ఉపయోగించడం పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర అధ్యయనాలలో క్రొత్త పరిశోధనా ధోరణులకు మార్గాలకు ఏర్పరచినాయి.

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం ఈ వివిధ సైద్ధాంతిక దృక్పథాలతో ప్రస్తుత సమాజంలో అత్యధిక ప్రాముఖ్యత వహించే దశకు చేరుకున్నది.

1.4 పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర నిర్వచనం, స్వభావం, పరిధి

నిర్వచనాలు

"పరిశ్రమలోని వాస్తవికతలకు, సమస్యలకు సమాజశాస్త్రీయ ఉపగమాన్ని అనుప్రయుక్తం చేయడమే పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రము" అని పి. జిస్బర్ట్ నిర్వచించినారు.

("Industrial sociology is the application of the sociological approach to the reality and problems of industry" - P. Gisbat)

ఛార్లెస్ బి. స్పాల్డింగ్ అభిప్రాయం ప్రకారం పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర అధ్యయనానికి ఫ్యాక్టరీ, స్టోర్, ఆఫీసులలోని సామాజిక వ్యవస్థాపన కేంద్ర బిందువు. పరిశ్రమలోని వ్యక్తుల మధ్యగల పరస్పర చర్యలను మాత్రమేకాక వారి పనికి, వారి జీవితాలకు మధ్యగల సంబంధాలను కూడా పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం అధ్యయనం చేస్తుంది.

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రాన్ని పని వ్యవస్థాపనల సమాజశాస్త్రంగా నిర్వచించవచ్చు. ఆర్థిక నిర్మితులను, ఈ నిర్మితులలోని విలువలు, తాత్విక సిద్ధాంతలలో వస్తున్న మార్పులను సమాజశాస్త్రీయ సూత్రాలను ఉపయోగించి పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం అధ్యయనం చేస్తుంది.

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం స్థూలంగా చెప్పాలంటే, పారిశ్రామిక సమాజం యొక్క అధ్యయనం, పని యొక్క సామాజిక వ్యవస్థాపన విశ్లేషణ అని వివరించవచ్చు. ఈ శాస్త్రం అభివృద్ధి తొలిదశలో పారిశ్రామిక సంస్థల పరిశోధనపట్ల ఎక్కువగా మొగ్గుచూపినప్పటికీ, ప్రస్తుతం ఏ పని వ్యవస్థాపననైనా ఈ శాస్త్రం అధ్యయనం చేస్తుంది. నియత వ్యవస్థాపనలను అవగాహన చేసుకోవడంలో పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం ఎంతో తోడ్పడుతుంది. అందువల్లనే పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రాన్ని పారిశ్రామిక సమస్యలు, వాస్తవికతలను సమాజశాస్త్రీయ దృష్ట్యా అవగాహన చేసుకోవడం అని వివరించవచ్చు.

BRAOU

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం 20వ శతాబ్దిలో బాగా ప్రాచుర్యంలోకి వచ్చింది. ముఖ్యంగా 1920, 30 దశకాలలో ఎల్టన్ మేయో, అతని సహ పరిశోధకులు జరిపిన హోథోర్న్ ప్రయోగాలు పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర ప్రాముఖ్యతను పెంచినాయి.

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం సమాజశాస్త్రం యొక్క ప్రత్యేక శాఖ. పరిశ్రమ ఒక సంశ్లిష్ట నిర్మితి. దీనిని వివిధ దృక్కోణాల నుంచి పరిశీలించవచ్చు. ఈ దృక్కోణాలు సాంకేతికమైనవి కావచ్చు, ఆర్థికమైనవి కావచ్చు, మనోవిజ్ఞాన పరమైనవికావచ్చు. అయితే సమాజశాస్త్రీయ ఉపగమం పరిశ్రమలోని సామాజిక అంశాలను అధ్యయనం చేస్తుంది.

గతంలో పరిశ్రమను ఒక ఆర్థిక సాంకేతిక వ్యవస్థగానే పరిగణించేవారు. క్రమంగా పరిశ్రమను వస్తుసేవల ఉత్పత్తి, మార్కెటింగ్‌ల సామాజిక వ్యవస్థాపనగా గుర్తించడం ప్రారంభమవడంతో పరిశ్రమలోని సామాజిక సంబంధాల అధ్యయనానికి ప్రాముఖ్యత పెరిగింది.

పరిశ్రమలోని సామాజిక సంబంధాలను అధ్యయనం చేస్తుంది. ఈ సంబంధాలు అంతర్గతంగా (Internal) గాని లేదా బహిర్గతంగా (External) ఉండవచ్చు. పరిశ్రమలో అంతర్భాగంగా ఉండే సామాజిక సంబంధాలను అంతర్గత సంబంధాలంటారు. ఈ సంబంధాలు యాజమాన్యానికి, శ్రామికులకు మధ్య, యాజమాన్య సభ్యులమధ్య, శ్రామికుల మధ్య ఉంటాయి. పరిశ్రమలకు, ఇతర బహిర్గత సంస్థలకు మధ్య గల సంబంధాలు బహిర్గత సంబంధాలు. బహిర్గత సంస్థలకు ఉదాహరణముగా ప్రభుత్వం, ఫైనాన్షియల్ సంస్థలను పేర్కొనవచ్చు.

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం పరిశ్రమలోని అంతర్గత, బహిర్గత సంబంధాలను అధ్యయనం చేసినప్పటికీ, అంతర్గత సంబంధాలపైననే ఎక్కువగా దృష్టిని కేంద్రీకరిస్తుంది.

అంతర్గత సంబంధాలను తిరిగి నాలుగు రకాలుగా వర్గీకరించవచ్చు.

1) నియత (Formal) సంబంధాలు
2) అనియత (Informal) సంబంధాలు
3) భాహిర (External) సంబంధాలు
4) అంతర (Internal) సంబంధాలు.

వ్యక్తికి అప్పగించిన విధులను, అంగీకరించిన విధులను అతడు నిర్వహిస్తున్నప్పుడు ఏర్పడే సంబంధాలు నియత సంబంధాలు. ఈ సంబంధాలు వ్యవస్థాపరమైనవి, నిర్వహనపరమైనవి. చట్టాలు, శాసనాలచేత నియమింపబడిన సంబంధాలు కూడా ఈ కోవకే చెందుతాయి. ఉదాహరణకు సమిష్టి బేరము (Collective Bargaining), పారిశ్రామిక కౌన్సిళ్ళు, చట్టబద్ధమైన నియత సంబంధాలను ఏర్పరుస్తాయి. ఈ సంబంధాలను పారిశ్రామిక సంబంధాలని అంటారు. అలెన్ ఫ్లాండర్స్ (Alan Flanders) ఈ పారిశ్రామిక సంబంధాలను పరిశ్రమలో సంస్థాగతమైన, క్రమబద్ధం చేసిన సంబంధాలు అని నిర్వచించారు.

పరిశ్రమలో ప్రతిచోట అప్పటికప్పుడు ఉద్భవించే సంబంధాలను అనియత సంబంధాలు అని పేర్కొనవచ్చు. ఇవి వ్యవస్థాపరమైనవి కావు. అయినప్పటికీ ఆచారాలు, నైతిక సూత్రాలు ఈ సంబంధాలను ఆమోదిస్తాయి. అనియత సంబంధాలు వ్యక్తుల మధ్యగాని, సమూహాల మధ్యగాని, లేదా వ్యక్తులకు, సమూహాలకు మధ్యగాని ఉండవచ్చు. ఉదాహరణకు ఇద్దరు శ్రామికులు టీ త్రాగడం కోసం కాంటీన్‌కు వెళ్ళడం, లేదా ఒక సూపర్‌వైజర్‌కు వ్యతిరేకంగా కొందరు వ్యక్తులు తమ బాధలను వ్యక్తం చేయడం.

అంతర్గత మిశ్రిత సంబంధాలు (Internal mixed relations) పరిశ్రమల్లో కనిపించే మరొకరకం సంబంధాలు. ఇవి సాధారణంగా సామాజిక సాంకేతిక కారణాల దృష్ట్యా ఏర్పడతాయి. ఈ రకమైన సంబంధాలు అటు నియతంగానూ, ఇటు అనియతంగానూ ఉంటాయి.

BRAOU

పరిశ్రమలోని సామాజిక సంబంధాల క్రమాన్ని ఈ పట్టికలో వివరించడమైంది.

- అంతర్గత సంబంధాలు (Internal)
  - నియత (Formal)
    - వ్యవస్థాపరమైన (Organisational) సంబంధాలు
    - చట్టబద్ధమైన (Statutory) సంబంధాలు
  - అనియత (Informal)
    - వైయుక్తిక (Individual) సంబంధాలు
    - సామూహిక (Group) సంబంధాలు
  - మిశ్రిత (Mixed) —— సామాజిక ప్రకార్యమైన (Socio-functional) సంబంధాలు

బహిర్గత (External) సంబంధాలు - ఇతర సంస్థలు, ప్రభుత్వం, సమాజంలో గల సంబంధాలు:

ప్రత్యేకమైన పని వ్యవస్థాపనలు ఆచరించే వివిధ నియమాలను ఆధారంగా చేసుకొని ఒక నిబంధనల మొత్తాన్ని రూపొందించడమే పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర లక్ష్యము. అంటే పారిశ్రామిక సామాజశాస్త్రం వ్యక్తుల మధ్యగల సంబంధాల దృష్ట్యా సామాజిక వ్యవస్థాపన నిర్మితి ఏ విధంగా ఉంటుందో వివరిస్తుంది. పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర పరిశోధనలు వ్యక్తుల మధ్యగల పరస్పర చర్యల నమూనాల వ్యవస్థాపనపరమైన విశ్లేణతో ప్రారంభమవుతాయి.

1.5 పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర ప్రధానోద్దేశం

BRAOU

1. పారిశ్రామికీకరణ, పరిశ్రమల యొక్క నిర్మితి ప్రకార్య అంశాలను అధ్యయనం చేయడం.
2. సమాజంలోని వివిధ విభాగాలపై పారిశ్రామికీకరణ, పరిశ్రమల ప్రభావం ఎలా ఉంటుందో అవగాహన చేసుకోవడం.

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం తన పరిశోధనను సమాజశాస్త్రీయ సూత్రాలను అనుసరించి చేస్తుంది. పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం ఒక అనుప్రయుక్తశాస్త్రం. పరిశ్రమలలోని మానవ సంబంధాలను ఈ శాస్త్రం అధ్యయనం చేస్తుంది.

పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలను అధ్యయనం చేసే ఇతర శాస్త్రాలలో చెప్పుకోదగినవి - పారిశ్రామిక నిర్వహణ (Industrial management), పారిశ్రామిక ఇంజనీరింగ్ (Industrial engineering), పారిశ్రామిక మనోవిజ్ఞానశాస్త్రం (Industrial psychology), అర్థశాస్త్రం (Economics). అయితే ఈ శాస్త్రాల దృక్పథం వేరే.

పారిశ్రామిక ఇంజనీరింగ్ వస్తూత్పత్తులకు, యంత్రాలకు సంబంధించిన డిజైన్‌లను అధ్యయనం చేస్తుంది. పారిశ్రామిక నిర్వహణను ఒక కళగా వివరించవచ్చు. ఉద్యోగుల ఎన్నిక, ఉద్యోగపరమైన సంతృప్తి, ప్రేరణ, పనికి సంబంధించిన ఉత్ప్రేరకాలు, టీం స్పిరిట్, వంటి ప్రవర్తనాపరమైన, వ్యక్తిగత అంశాలను పారిశ్రామిక మనోవిజ్ఞానశాస్త్రం పరిశీలిస్తుంది. ధరలు, వేతనాలు, లాభాలు, సంపూర్ణ ఉద్యోగిత, ఫైనాన్స్, మార్కెటింగ్, పన్నుల విధానం వంటి అంశాలను అర్థశాస్త్రం అధ్యయనం చేస్తుంది. ఈ శాస్త్రాలేవీ పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలోని సామాజిక, మానవ దృక్కోణం పట్ల అంతగా అభిరుచిని చూపవు. ఈ సామాజిక, మానవ దృక్కోణాన్ని అధ్యయనం చేసేదే పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం.

1.6 పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర అధ్యయన విషయాలు

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం ఈ మూడు అంశాలను గురించిన సమగ్రమైన విశ్లేషణనిస్తుంది.

1) సామాజిక వ్యవస్థాపన సామాజిక నిర్మితి

2) సామాజిక వ్యవస్థలోని వ్యక్తుల మధ్యగల పరస్పర సంబంధాలు

3) వైయక్తిక ప్రవర్తన.

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం సాధారణంగా పెద్దతరహా వ్యవస్థాపనలపైనే తన దృష్టిని కేంద్రీకరిస్తుంది. ఈ శాస్త్రం పెద్దతరహా వ్యవస్థాపనల్లోని వైయుక్తిక పరస్పర చర్యలను ఆధారంగా చేసుకుని వ్యవస్థాపన నమూనాలను అవగాహన చేసుకుంటుంది. వ్యవస్థాపన నమూనాలను అధ్యయనం చేసి, అధ్యయానాంశాలను వ్యక్తిగత ప్రవర్తనను అర్థం చేసుకోవడానికి పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం ఉపయోగిస్తుంది. వ్యక్తిగత లక్ష్యాల కంటే వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలకే ఈ శాస్త్రం ప్రాముఖ్యతనిస్తుంది. ఈ సందర్భంలో పెద్దతరహా వ్యవస్థాపనలలోని సామాజిక నిర్మితిలోని ప్రధానాంశాలను ప్రస్తావించడం సబబుగా ఉంటుంది.

సామాజిక నిర్మితిలోని ప్రధాన భాగాలుగా కార్యాలయాలు, అంతస్తులు (Statuses), అధికారం (Authority), హోదా (Designation), బాధ్యతలు (Responsibilities), అపేక్షిత ప్రవర్తనను నిర్వచించే నియమావళిని పేర్కొనవచ్చు. ఒక నియత వ్యవస్థాపనను పటంగా వర్ణిస్తే దానిలో ఒకదానితో ఒకటి ప్రకార్యపరమైన సంబంధాలను కలిగిన కార్యాలయాల అమరిక కనిపిస్తుంది. అంటే నియత వ్యవస్థాపనను కార్యాలయపరమైన ప్రతీక్షల (Official expectations) పటంగా వర్ణించవచ్చు. పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం ఈ పటాన్ని అవగాహన చేసుకోవడానికి చేసే ప్రయత్నమే.

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రానికి ప్రధాన భావనలైన పని (Work), పనిస్థలం (Plant), సముదాయం (Community), సమాజం (Society) ఒకదానితో మరొకటి అవినాభావ సంబంధం గల అంశాలు. ఒక అంశంలో మార్పులేర్పడినట్లయితే మిగతా అంశాలన్నీ ఆ మార్పుచేత ప్రభావితమవుతాయి. నిజానికి పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం కేవలం సమాజశాస్త్రానికే పరిమితమైందికాదు. సమాజశాస్త్రీయ దృక్పథంతో వివిధ శాస్త్రాలు పరిశ్రమలను గురించి అధ్యయనం చేస్తాయి.

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం వివిధ సమాజశాస్త్ర శాఖల నుంచి తన అధ్యయనానికి కావలసిన సమాచారాన్ని సేకరించుకొంటుంది. ఉదాహరణకు పెద్దతరహా వ్యవస్థాపనల అధ్యయనాలు ఉద్యోగి స్వామ్య సిద్ధాంత అభివృద్ధికి దారితీసినాయి. ఈ సిద్ధాంతం వ్యాపారం, శ్రామికులు, ప్రభుత్వ సంస్థల పనితీరును, వ్యవస్థాపనను విశ్లేషించడంలో ఎంతగానో తోడ్పడుతుంది.

పరిశ్రమలలోని ప్రధాన ఉపాధులైన మేనేజరు, ఫోర్మన్, యూనియన్ నాయకుడు వంటి ఉపాధులకు సంబంధించిన వివరాలను వృత్తి సమాజశాస్త్రం నుంచి పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం గ్రహిస్తుంది. శ్రామిక ఉద్యమాల వ్యాప్తి, అభివృద్ధి, సమ్మెలలో ఇమిడి ఉండే సంఘర్షణలు, సంఘర్షణలను తగ్గించడానికి ఆవిర్భవించిన నిర్మితులకు సంబంధించిన విషయ పరిజ్ఞానాన్ని సామాజిక ఉద్యమాల అధ్యయనం నుండి పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం గ్రహిస్తుంది.

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర పరిధిలో నూతన ఉత్పాదక సాంకేతిక విజ్ఞానం ప్రవేశపెట్టడం ద్వారా పరిశ్రమల్లో నిర్మితీయంగా, ప్రకార్యపరంగా వచ్చే మార్పులు ప్రధానాంశాలు.

పరిశ్రమల అంతర్గతంగా ఏర్పడే సమస్యలు, పరిశ్రమ బయటనుండి ఎదుర్కొనే సమస్యలు కూడా పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర అధ్యయానాంశాలే. అంటే పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం ఆర్థిక నిర్మితులను, ఈ నిర్మితులలో ఏర్పడే మార్పులను, ఈ నిర్మితులకు సంబంధించిన విలువలు, తాత్విక సిద్ధాంతాలను సమాజశాస్త్రీయ సిద్ధాంతాలను, సూత్రాలను అనుసరించి అధ్యయనం చేస్తుంది.

గతంలో పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రాన్ని మేనేజ్‌మెంటు సమస్యల పరిష్కారానికి సహాయపడే అనుప్రయుక్త సమాజశాస్త్ర శాఖగా పరిగణించేవారు. ప్రస్తుత పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రాన్ని పని వ్యవస్థాపనల సమాజశాస్త్రం (Sociology of work organisation) గా పరిగణించవచ్చు. ఎందువల్లనంటే పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర పరిజ్ఞానాన్ని ఈనాడు అటూ శ్రామికులు, ఇటు యాజమాన్యం ఎదుర్కొనే సమస్యలను అవగాహన చేసుకోవడానికి, పని

BRAOU

వ్యవస్థాపన ఏయే సూత్రాల ఆధారంగా పనిచేస్తుందో తెలుసుకోవడానికి, పని వ్యవస్థాపనలోని వ్యక్తుల మధ్య సంబంధాలను సమగ్రంగా అర్థం చేసుకోవడానికి ఉపయోగిస్తున్నాం.

1.7 పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర ప్రాముఖ్యత

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం పని వ్యవస్థను గురించి అధ్యయనం చేసే శాస్త్రం. పని వ్యవస్థలో మూడు రకాల ఉపభాగాలుంటాయి. ఇవి (1) నిర్వహణ వ్యవస్థాపన (Management organisation), (2) శ్రామికుల అనియత సంబంధాలు (Informal organisation of workers), (3) కార్మిక సంఘ వ్యవస్థాపన (Union organisation).

పరిశ్రమలలోని ఈ మూడు ఉపవ్యవస్థలు - పని సంస్థలలోని పరిస్థితులు, నిర్వహణ ఆలోచనా విధానంలోని అంశాలు, ప్రభుత్వ నియంత్రణ, ఉద్యోగుల అనుభవాలు, వ్యక్తిత్వాల వంటి అంశాలచేత ప్రభావితమవుతాయి. ఈ నేపథ్యంలోనే పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం ఎన్నో విధాలుగా పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలకు ఉపయోగపడుతుంది. పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం ప్రాముఖ్యతను ఈ విధంగా వివరించవచ్చు.

1. పారిశ్రామిక వివాదాలు, పారిశ్రామిక అశాంతిని తగ్గించడంలో పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం ఉపయోగపడుతుంది.
2. పారిశ్రామిక నిర్వాహకులకు, ఆ పరిశ్రమలలో పనిచేసే కార్మికులకు మధ్య దూరాన్ని తగ్గించి సహృద్భావాన్ని పెంచుతుంది.
3. పారిశ్రామిక కార్మికుల సమస్యలు పరిష్కారానికి సలహాలనిస్తుంది.
4. ప్రణాళికాబద్ధమైన పారిశ్రామిక ప్రగతిని సాధించడానికి తోడ్పడుతుంది.

దీని తరువాత పాఠంలో పారిశ్రామిక విప్లవం, పారిశ్రామీకరణ అనే అంశాలను గురించి తెలుసుకుందాం.

BRAOU

1.8 సారాంశం

'పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం' ఇటీవల అభివృద్ధి చెందిన శాస్త్రం. పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రాన్ని పని వ్యవస్థాపనల శాస్త్రంగా అభివర్ణించవచ్చు. పారిశ్రామిక విప్లవానంతరం భారీ పరిశ్రమలేర్పడినాయి. పారిశ్రామిక సంబంధాలలో ఎన్నో మార్పులు వచ్చినాయి. 'పరిశ్రమ', 'పారిశ్రామిక సంబంధాలు' అనే భావనలకు నూతన భాష్యాలు ఏర్పడినాయి. దీనిలో టాలు ఎల్టన్ మేయో ప్రభృతులు జరిపిన హాథోర్న్ ప్రయోగాలు కూడా పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర ఆవిర్భావానికి, పెరుగుదలకు దోహదం చేసినాయి.

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం పని వ్యవస్థాపనలోని సామాజిక అంశాలను అధ్యయనం చేస్తుంది. పారిశ్రామిక రంగంలోని అంశాలని, సమస్యలను పరిష్కరించడంలో ప్రధాన పాత్ర వహిస్తుంది.

1.9 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో జవాబులు రాయండి.

1. పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రాన్ని నిర్వచించి, పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర పరిధి, అధ్యయనాంశాలను వివరింపుము?
2. పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రానికి ఆధునిక సమాజంలో గల విలువ ఎట్టిది?

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో జవాబులు రాయండి.

1. పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర ఆవిర్భావ చరిత్రను వివరించండి?
2. పారిశ్రామిక వ్యవస్థలోని సంబంధాల తీరును వివరించండి?

1.10 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. P. Gisbert : **Fundamentals of Industrial Sociology**
2. Miller and Form : **Industrial Sociology**

BRAOU

భాగం - 2 : పారిశ్రామిక విప్లవం, పారిశ్రామికీకరణ

విషయక్రమం

2.0 లక్ష్యాలు

2.1 పరిచయం

2.2 పారిశ్రామిక విప్లవం

2.3 పారిశ్రామిక విప్లవ ఫలితాలు

2.4 పారిశ్రామిక విప్లవం - పారిశ్రామికీకరణ, నగరీకరణ

2.5 భారతదేశంలో పారిశ్రామిక విప్లవం, పారిశ్రామికీకరణ

2.6 సారాంశం

2.7 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

2.8 చదవవలసిన పుస్తకాలు

2.0 లక్ష్యాలు

పారిశ్రామిక విప్లవం ఫలితంగా సమాజంలో ఏర్పడిన మార్పులను వివరించడం ఈ పాఠం లక్ష్యం. ఈ భాగాన్ని అధ్యయనం చేసిన తర్వాత, మీరు :

- పారిశ్రామిక విప్లవ కారణాలు, ఫలితాలను అవగాహన చేసుకోగలరు,
- పారిశ్రామికీకరణ సమాజాన్ని ఎట్లా మార్చిందో అర్థం చేసుకోగలరు.

BRAOU

2.1 పరిచయం

పారిశ్రామిక విప్లవం మానవజాతి చరిత్రలో ఒక మైలురాయి. ఈ విప్లవం ప్రజల జీవన సరళిని పూర్తిగా మార్చివేసింది. శాస్త్రీయ, సాంకేతిక పరిజ్ఞానంతో వచ్చిన ఎన్నో మార్పుల ఫలితమే పారిశ్రామికీకరణ. ఈ ప్రక్రియ గతంలోని సామాజిక జీవన విధానాలను మార్చివేసింది. నగరీకరణ ప్రక్రియకు ఆధారమైంది. పారిశ్రామిక సమాజం, పారిశ్రామిక సంబంధాలు - మొదలైన భావనలకు ప్రాముఖ్యత పెరగడానికి పారిశ్రామికీకరణ కారణం.

2.2 పారిశ్రామిక విప్లవం

ఏదైనా రంగంలో అనతికాలంలో అధికంగా వచ్చే మార్పును 'విప్లవం' అని వర్ణిస్తారు. విప్లవం వల్ల సాధారణంగా పూర్వ వ్యవస్థలు, సంప్రదాయాలు, పద్ధతులు, విధానాలు, ఆచారాలు మౌలికంగా మార్పు చెందుతాయి. విప్లవం వల్ల సాధారణంగా లాభం చేకూరినప్పటికీ నష్టాలు కూడా ఏర్పడుతూ ఉంటాయి.

'పారిశ్రామిక విప్లవం' అంటే వస్తువుల ఉత్పత్తి విధానాలలో వచ్చిన గణనీయమైన మార్పు. సంప్రదాయబద్ధమైన కుటీర పరిశ్రమల స్థానంలో యంత్రాగారాలలో పెద్ద ఎత్తున వస్తూత్పత్తి చేయడం 18 వ శతాబ్దిలో బ్రిటన్‌లో ప్రారంభమవడంతో పారిశ్రామిక విప్లవం ప్రారంభమయింది. అంటే మానవ పశు శక్తులకు బదులు యంత్రాల శక్తిని ఉపయోగించి వస్తువుల ఉత్పత్తి చేయడం ప్రారంభమయిందన్నమాట. ఈ మార్పు ఆకస్మికంగా జరిగింది కాదు.

పారిశ్రామిక విప్లవం మానవ జీవన సరళినే మార్చివేసిన బృహత్తర ప్రక్రియ. ఈ విప్లవం బ్రిటన్‌లోనే ఏర్పడటానికి కొన్ని కారణాలు దోహదపడినాయి. ఈ కారణాలను క్లుప్తంగా పరిశీలించడం అవసరం.

భారీ యంత్రాంగాల స్థాపనకు అవసరమైన బొగ్గు, ఇనుము, నిక్షేపాలు ఇంగ్లండులో పుష్కలంగా లభించాయి.

ఈ ఖనిజాలు ఓడరేవులకు సమీపంలో ఉండటం ఎంతో సౌలభ్యంగా ఉండింది. పరిశ్రమలకు అవసరమైన ముడి సరుకులు బ్రిటన్‌లోనూ, దాని వలస ప్రాంతాల్లోనూ పుష్కలంగా లభించేవి. మొదటి నుండి వర్తకుల దేశంగా పేరుబడ్డ ఇంగ్లండ్ వర్తక వ్యాపారాలలో విశేష అనుభవాన్ని గడించడమే గాక ఎంతో సంపదను కూడ బెట్టగల్గింది. యంత్రాగారాల్లో, ఫ్యాక్టరీలలో పని చేయడానికి అవసరమైన కార్మికులు కూడా అతి చౌక కూలికి ఆరోజుల్లో ఇంగ్లండులో పుష్కలంగా ఉన్నారు. వ్యవసాయరంగంలో వచ్చిన క్రొత్త మార్పుల వల్ల ఒక వైపున ఉత్పత్తులు ఎక్కువైనాయి. మరోవైపున ఎందరో వ్యవసాయ కూలీలు నిరుద్యోగులై, బ్రతుకు తెరువుకై పారిశ్రామిక పట్టణాలకు తరలి వచ్చారు. అంతేకాక ఐరోపా ఖండంలోని రాజకీయ పరిణామాలకు సర్దుకోలేని అనేకమంది నిపుణులైన కార్మికులు, శ్రామికులు ఇంగ్లాండుకు వలస వచ్చారు. వీరంతా పరిశ్రమల్లో పని చేయడానికి పోటీ పడుతుండేవారు.

పారిశ్రామిక విప్లవం తొలుదోల్త వస్త్ర పరిశ్రమలో చోటుచేసుకొంది. క్రమంగా ఈ విప్లవం వస్త్ర పరిశ్రమనుంచి అనేక ఇతర రంగాలకు కూడా వ్యాపించింది.

బ్రిటిష్ పారిశ్రామిక రంగంలో సంపూర్ణమైన విప్లవం ఆవిరి యంత్రాన్ని వాడుకలోకి తేవడంతో వచ్చిందని చెప్పడం సమంజసం. ఈ యంత్రాన్ని వాడటంతో అధికోత్పత్తి, వేగవృద్ధి, లాభాలలో పెరుగుదల ఏర్పడింది. ఆవిరియంత్రం, ఇతర యంత్రాల వల్ల గృహపరిశ్రమలు మూలపడి భారీ పరిశ్రమల స్థాపనకు దోహదం జరిగింది.

యంత్రాల తయారీకి ఇనుము, ఉక్కు, లోహాలు, వాటిని నడపడానికి అవసరమైన ఆవిరిశక్తి ,ఉత్పత్తికోసం బొగ్గు కావలసి వచ్చాయి. ఫలితంగా ఈ లోహాల ఉత్పత్తి, గనులనుంచి బొగ్గు తవ్వితీయడం అధికం అయింది. యంత్ర యుగానికి పూర్వం, కమ్మర్లు ఇనుమును కరిగించడానికి, కర్ర బొగ్గు వాడేవారు. అయితే కర్రల కొరత ఏర్పడడంతో నేలబొగ్గు రాతిబొగ్గుతో ఇనుమును కరిగించే పద్ధతిని హెన్రీ కార్ట్ ఆచరణలోకి తెచ్చాడు. అప్పటినుండి రాతిబొగ్గును త్రవ్వి తీస్తుండేవారు. బొగ్గును త్రవ్వితీయడం చాలా ప్రమాదకరమైనదిగా ఉండేది. బొగ్గుగనులు చీకటిగా ఉండేవి. వాటిలోనుంచి విషవాయువులు, త్వరగా, సులభంగా అంటుకొని మండే వాయువులు తరుచు వెలువడేవి. క్రీ.శ. 1815 వ సంవత్సరంలో హంఫ్రీ డేవిస్ కనుక్కొన్న 'సేఫ్టీ లాంప్' వల్ల బొగ్గు గనుల్లో చీకటి తొలగించడం జరిగింది. దీనితో బొగ్గు ఉత్పత్తి కూడా అధికమైంది. ఇనుము, ఉక్కు పరిశ్రమలు కూడా ఈ కాలంలో బాగా వృద్ధి చెందాయి. పెద్ద మొత్తాల్లో తయారైన ఇనుము, ఉక్కు లోహాలను యంత్రాల నిర్మాణంలోను, రైల్వే లైన్లు, స్టీమర్ల నిర్మాణంలోనూ, పనిముట్ల తయారీలోనూ అధికంగా ఉపయోగించడం జరిగింది.

బ్రిటన్‌లో ఏర్పడిన పారిశ్రామికీకరణ అత్యంతగా ప్రభావితం చేసిన రంగం 'రవాణా రంగం' అని పేర్కొనవచ్చు. క్రొత్త పరిశ్రమల స్థాపనతో, వాటికి కావలసిన ఇంధనం, ముడి సరుకులకు అందించాల్సిన అవసరం ఏర్పడింది. అదేవిధంగా వాటిల్లో పెద్ద ఎత్తున తయారైన సరుకులను మార్కెట్లకు చేర్చాల్సి వచ్చింది. ఈ అవసరాల దృష్ట్యా రవాణా రంగంలో విప్లవాత్మకమైన మార్పులు వచ్చినాయి. గతంలో ఒక ప్రదేశంనుంచి మరో ప్రదేశానికి కాలినడకన లేదా గుర్రాలపై స్వారీ చేస్తూ ప్రయాణించడం, గుర్రాలమీద బరువులు చేరవేయడం చేసేవారు. పారిశ్రామిక అధికోత్పత్తులను తరలించడానికి ఈ పద్ధతులు ఉపయోగపడలేదు. క్రీ.శ. 1815 సంవత్సరంలో ఆవిరియంత్ర సహాయంతో ప్రయాణ సాధనాలను రూపొందించడంలో రవాణా సమస్యకు పరిష్కారం లభించింది. జార్జి స్టెపెన్‌సన్ మొట్టమొదటిసారిగా, సాక్టన్, డార్లింగ్‌టన్‌ల మధ్య రైలు నడిపి రవాణా రంగంలో సంచలనం సృష్టించినాడు.

మొదట్లో ఇంగ్లాండ్‌లో దేశమంతటా రైల్వేలైన్ల నిర్మాణం చేయాలన్న ప్రతిపాదనను రైతులు వ్యతిరేకించారు. కాని తర్వాతి కాలంలో వచ్చిన కొత్త ఆవిష్కరణలు, అభివృద్ధి చెందిన పారిశ్రామిక పట్టణాల అవసరాలు ప్రజల దృక్పథంలో మార్పు తెచ్చాయి. రైల్వేలైన్ల నిర్మాణం అనివార్యమైంది. 1825 సంవత్సరంలో ప్రజల ప్రయాణ సౌకర్యార్థం, తొలి ప్రయాణీకుల రైలుబండిని స్టాక్‌టన్, డార్లింగ్‌టన్‌ల మధ్యనే నడపడం జరిగింది. రైల్వేలో పెట్టుబడుల నిమిత్తమై అనేకమంది పెట్టుబడిదారులు ముందుకు రావడంతో ఎన్నో ఆర్థిక సంస్థలు ఏర్పడ్డాయి.

రైలుబండ్లు అవసరాలను పూర్తిగా తీర్చలేక పోవడంతో ఇతర రవాణా సౌకర్యాలు ఏర్పాటు చేయాల్సివచ్చింది. 1711 సంవత్సరంలో 'జాన్ మెక్‌డమ్' అనే స్పానిష్ ఇంజనీరు కంకరరోడ్లు నిర్మించే పద్ధతిని అచరణలోకి తెచ్చాడు. ఈ రోడ్లపైన వాహనాలు సులువుగా వేగంగా ప్రయాణించడం సాధ్యమైంది. భూమిమీదనే కాక నీళ్ళమీద ప్రయాణం

BRAOU

కూడా ఈ కాలంలో బాగా అభివృద్ధి పరచడం జరిగింది. 1790లో తొలిసారిగా ఇనుప ఓడల నిర్మాణం జరిగింది. 1812 సంవత్సరంలో క్లైడ్ కాలువలో 'కామెట్' అనే స్టీమర్ ప్రయాణించింది. వేగంగా ప్రయాణించే ఈ స్టీమర్లద్వారా పెద్దసంఖ్యలో సరుకులు, ప్రయాణీకులు తక్కువ ఖర్చుతో త్వరితగతిన ఒక ప్రదేశం నుంచి మరొక ప్రాంతానికి ప్రయాణించడానికి వీలయింది.

అదేకాలంలో వ్యవసాయరంగంలో కూడా గణనీయమైన ప్రగతి ఏర్పడింది. 18వ శతాబ్దంలో వ్యవసాయ రంగంలో ఎన్నో మార్పులు వచ్చాయి. చిన్న కమతాల స్థానంలో పెద్దకమతాలు ఏర్పడినాయి. వ్యవసాయ భూముల మీద పెట్టుబడి పెట్టి కొత్త పద్ధతుల్లో వ్యవసాయం చేసి అధిక దిగుబడి, లాభాలు గడించినారు. లీబిగ్ పరిశోధనల ఫలితంగా వచ్చిన కొత్త రసాయనిక ఎరువులను ఉపయోగించే పద్ధతి, టౌన్‌షెండ్ ప్రభువు ప్రవేశపెట్టిన పంట మార్పిడి విధానం, జెత్రోతుల్ ఆచరణలోకి తెచ్చిన నాగలి వ్యవసాయ పద్ధతి, మొదలయిన పద్ధతుల వల్ల వ్యవసాయం లాభసాటి పరిశ్రమగా రూపుదిద్దుకుంది. అయితే ఈ నూతన పద్ధతుల ఫలితంగా చిన్నరైతులు ఉపాధిని కోల్పోయారు. దీనితో వీరంతా పల్లెలను వదిలి బతుకు తెరువుకోసం పారిశ్రామిక నగరాలకు తరలిపోయారు. వ్యవసాయ రంగానికి అనుబంధంగా ఉండే పశుపాలనారంగంలో కూడా ముఖ్యమైన మార్పులు వచ్చాయి.

పారిశ్రామిక విప్లవంలో భాగంగా అనేక నూతన ఆవిష్కరణలు జరిగాయి. ప్రజాజీవితాన్ని సుఖప్రదం చేసిన ఈ ఆవిష్కరణలో ముఖ్యంగా పేర్కొనదగినవి విద్యుచ్ఛక్తి, టెలిగ్రాఫ్, టెలిఫోన్, వైర్‌లెస్ వార్తా విధానం, కుట్టుమిషన్, పెట్రోల్, రబ్బర్, రిఫ్రిజిరేటర్ మొదలయినవి. 1870 సంవత్సరానికల్లా అన్ని రంగాలలో విద్యుచ్ఛక్తి వాడకం, ప్రాధాన్యత పెరిగింది.

మొదట్లో పారిశ్రామిక విప్లవం 1830-1870 సంవత్సరాల మధ్య ఇంగ్లాండ్‌లో వచ్చినప్పటికీ 1915 సంవత్సరం తర్వాత అది మహావేగంతో ఐరోపా ఖండ దేశాల్లో వ్యాపించింది.

BRAOU

2.3 పారిశ్రామిక విప్లవ ఫలితాలు

పారిశ్రామిక విప్లవ ఫలితంగా పాశ్చాత్య దేశాలు రాజకీయ వ్యవస్థాపన, సామాజిక సంబంధాలు, ఉత్పత్తి విధానాలలో చెప్పకోదగిన మార్పులేర్పడినాయి. వీటి ఫలితంగా వాణిజ్య సంబంధాలు స్థానిక, ప్రాదేశిక సరిహద్దులను దాటిపోయినాయి. దీనితో పాటుగా అభివృద్ధి చెందిన రవాణా, భావ ప్రసారాలలో వచ్చిన సాంకేతికాభివృద్ధులు మానవ చరిత్రలో కొత్త శకానికి నాంది పలికినాయి.

పారిశ్రామిక విప్లవం ఆర్థిక, సామాజిక, రాజకీయ రంగాలను ప్రభావితం చేసింది. పారిశ్రామిక విప్లవం వల్ల గృహ పరిశ్రమల స్థానంలో భారీ యంత్రాగారాలు వచ్చాయి. భారీ యంత్రాల స్థాపనకు పెద్ద భవనాలు అవసరమవడంతో అనేక ఫ్యాక్టరీలు వెలసినాయి. యంత్రాల నిర్మాణానికి, స్థాపనకు, అవసరమైన భవనాలు నిర్మించడానికి, ముడిసరుకులు కొనడానికి పరిశ్రమలలో పనిచేసేవారికి వేతనాలు చెల్లించడానికి ఎంతో పెట్టుబడి డబ్బు అవసరమైంది. పరిశ్రమల స్థాపన, నిర్వహణలకు అవసరమైన పెట్టుబడి పెట్టే పారిశ్రామిక పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థ రూపుదిద్దుకుంది.

అధికోత్పత్తులు భారీ వ్యాపారానికి, విదేశీ మార్కెట్ల సంపాదనకు దారితీశాయి. పరిశ్రమలకు కావలసినంత ముడి సరుకు లభించకపోవడం వల్ల ఇతర దేశాలనుంచి దిగుమతి చేసుకోవలసి వచ్చింది. ముడిసరుకులు, మార్కెట్లు తమ ఆధీనంలో ఉంటే లాభసాటి అని తలచి పారిశ్రామికంగా ముందడుగు వేసిన దేశాలు వెనుకబడ్డ దేశాల్లో వలసలు స్థాపించడానికి పూనుకున్నాయి. వలస విధానం ఏర్పడింది.

2.4 పారిశ్రామిక విప్లవం - పారిశ్రామికీకరణ, నగరీకరణ

పారిశ్రామికీకరణ విప్లవ ప్రభావం సమాజం మీద కూడా స్పష్టంగా పడింది. నానాటికి పెరుగుతున్న జనాభా వ్యవసాయరంగాన్ని వదిలి పరిశ్రమల మీద శ్రద్ధ, ఆసక్తి, మోజు కనబరచసాగింది. దీనితో చాలా మంది ప్రజలు

గ్రామాలనుంచి పట్టణాలకు వలసపోయారు. ఫలితంగా ఎన్నో పారిశ్రామిక నగరాలు వెలసి వృద్ధి చెందాయి. విభిన్న వర్గాలు, విభిన్న ప్రాంతాలవారు ఒక చోట చేరడం వల్ల పట్టణ, నగర ప్రాంతాలలో వినూత్న నాగరికతా సంస్కృతులు రూపొందాయి. పారిశ్రామిక విప్లవం వల్ల క్రొత్త సామాజిక దృక్పథం ఏర్పడింది. ప్రాచీన సామాజిక ఆచారాలు, జీవన విధానాలు, నీతినియమాలు విశేష పరిమాణం చెందాయి.

పారిశ్రామిక విప్లవకాలంలో, అంటే 17, 18 శతాబ్దంలో నగరాలు అతి వేగంగా పెరిగినాయి. దీనితోబాటు శాస్త్రీయ పరిశోధనలు, సాంకేతిక నవ్యకల్పనలు పెద్ద పరిశ్రమల అభివృద్ధికి తోడ్పడినాయి. ఈ పెద్ద పరిశ్రమలు ప్రజలను భౌగోళికంగా, సామాజికంగా గతిశీలత చెందేలా చేసినాయి. వీటన్నిటి ఫలితంగా ప్రపంచమంతటా పెద్ద పారిశ్రామిక నగరాలు ఏర్పడినాయి. రవాణా సౌకర్యాలు పెరగడం, పారిశ్రామిక, వాణిజ్య కార్యకలాపాల తీరుతో మార్పులేర్పడటం, వృత్తిపరమైన సంస్థలకు ప్రాధాన్యత పెరగడం, ప్రచారం, అడ్వర్టయిజ్‌మెంట్ ఏజన్సీలు ప్రాముఖ్యతను పొందడం, పని వ్యవస్థాపనలలో మార్పులేర్పడటం - ఇవన్నీ పారిశ్రామికీకరణ ఫలితాలే.

పారిశ్రామిక విప్లవం వల్ల ఎన్నో కొత్త సమస్యలు ఉద్భవించాయి. ఫ్యాక్టరీలలో యంత్రాలతో పని చేయడం వల్ల ఏర్పడిన కొత్త మార్పులు కుటీర, గృహ పరిశ్రమలు మూతపడడానికి, నిపుణులైన పనివారు నిరుద్యోగులవడానికి దారితీసాయి. పరిశ్రమలు స్థాపించినచోట కార్మికులు అధిక సంఖ్యలో నివసించడం మొదలుపెట్టారు. పారిశ్రామిక పట్టణాలలో మురికివాడలు పెరిగినాయి. పరిశ్రమల్లో ఆరోగ్యపరమైన వాతావరణం ఉండేది కాదు. ఆ రోజుల్లో పనిగంటలు ఎక్కువ, కూలిరేట్లు తక్కువ. పురుషులతో బాటు స్త్రీలు, బాలలు కూడా అధికంగా శ్రమించేవారు. కార్మికులు ఆరోగ్యం, శ్రేయస్సును అసలు పట్టించుకునే వారెవరూ ఉండేవారుకారు.

2.5 భారతదేశంలో పారిశ్రామిక విప్లవం, పారిశ్రామికీకరణ

యూరపు దేశాలతో పారిశ్రామిక విప్లవం ప్రపంచాన్నంతటినీ ప్రభావం చేసిందనడంలో సందేహం లేదు. అయితే భారతదేశంలో పారిశ్రామికీకరణ చరిత్ర యూరపు దేశాలకంటే వేరుగా ఉన్నదనవచ్చు.

ప్రాచీనకాలంలో మనదేశంలో గిల్డు వ్యవస్థాపన ఆధ్వర్యంలో వివిధ ఉత్పత్తులను చేసేవారు. ప్రధానంగా హస్తకళల పరిశ్రమకు మంచి గిరాకీ ఉండేది. అయితే 19వ శతాబ్ది చివరిభాగంలో హస్తకళల పరిశ్రమ క్షీణించడంతో భారతదేశంలో సంప్రదాయ పరిశ్రమలలో ఎన్నో మార్పులు ఏర్పడినాయి.

19వ శతాబ్దిలో కలకత్తా నగరానికి, బీహార్, బెంగాల్‌లోని బొగ్గు లభ్యమయ్యే ప్రదేశాలకు మధ్య రైలు మార్గాన్ని నిర్మించడం, ప్రత్తి, జనపనార మిల్లులను స్థాపించడంతో మనదేశంతో ఆధునిక పారిశ్రామిక యుగం ప్రారంభమయిందని చెప్పవచ్చు.

స్వాతంత్ర్యానికి పూర్వం మనదేశంలోని బ్రిటిష్ ప్రభుత్వం పారిశ్రామిక రంగంవైపు అంతగా శ్రద్ధ చూపలేదు. ఆర్థిక కార్యకలాపాలలో ప్రభుత్వం జోక్యం కల్గించుకోకూడదనే విధానాన్ని అనుసరించింది. కాని మొదటి ప్రపంచయుద్ధ కాలంలో భారతదేశం పారిశ్రామికంగా అభివృద్ధి చెందడం ఎంత అవసరమో ప్రభుత్వం గుర్తించింది. 1924 సంవత్సరంలో కొన్ని పరిశ్రమలకు రక్షణ కల్పించబడింది. రెండవ ప్రపంచ యుద్ధం తర్వాత పారిశ్రామిక విస్తరణ, పరిశోధన, శిక్షణ మొదలైన విషయాల పట్ల శ్రద్ధ కనబరచినప్పటికీ స్వాతంత్ర్యానికి పూర్వం సమగ్రమైన పారిశ్రామికీకరణ పథకం లేదనే చెప్పవచ్చు.

1947 లో స్వాతంత్ర్యం వచ్చినప్పటినుండీ మన దేశ ప్రభుత్వం పారిశ్రామిక రంగాన్ని అభివృద్ధి చేయడానికి కృషిచేస్తుంది.

2.6 సారాంశం

ఈ పాఠంలో ఇంగ్లండులో పారిశ్రామిక విప్లవం ఏర్పడటానికి దారితీసిన పరిస్థితులేవి; పారిశ్రామిక విప్లవం పారిశ్రామికీకరణకు ఏవిధంగా తోడ్పడిందన్న విషయాలను తెలుసుకున్నాం. గృహ పరిశ్రమల స్థానంలో భారీ

BRAOU

యంత్రాంగాలలో ఉత్పత్తి చేయడం ప్రారంభమవడంతో పారిశ్రామిక విప్లవం ఏర్పడింది. వివిధ నూతన ఆవిష్కరణలు పారిశ్రామిక విప్లవానికి తోడ్పడ్డాయి. పరిశ్రమల సంఖ్య పెరగడంతో పల్లెల నుంచి ఉపాధికోసం పట్టణాలకు వచ్చేవారి సంఖ్య కూడా పెరిగింది. దీనితో పారిశ్రామిక కేంద్రాలుగా నగరాలు అభివృద్ధి చెందినాయి. భారతదేశంలో ఆధునిక పరిశ్రమలు ప్రపంచయుద్ధ కాలంలో ఆవిర్భవించినాయి. స్వాతంత్ర్యానంతరం పారిశ్రామికాభివృద్ధి కోసం ప్రయత్నాలు సాగుతున్నాయి.

2.7 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో జవాబులు వ్రాయండి.

1. పారిశ్రామిక విప్లవానికి దారితీసిన పరిస్థితులేవి?
2. పారిశ్రామిక విప్లవ ఫలితంగా ఏర్పడిన సామాజిక పరిణామాలను వివరించండి.
3. భారతదేశంలో పారిశ్రామిక విప్లవ చరిత్రను వివరించండి?

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో జవాబులు వ్రాయండి.

1. పారిశ్రామికీకరణ
2. నూతన ఆవిష్కరణలు

2.8 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. Gisbert P. : **Fundamentals of Industrial Sociology**
2. Mamoria C.B. : **Labour Problems in India**
3. Mahajan V.D. : **History of Modern Europe Since 1789**

BRAOU

Dr. BRAOU LIBRARY Acc. No. 115080 Class No. 301 SAM

భాగం - 3 : తొలి పారిశ్రామికీయత, గిల్డ్ వ్యవస్థాపనలు, ఫ్యాక్టరీ పద్ధతి
(EARLY INDUSTRIALISM, GUILDS AND FACTORY SYSTEM)

విషయక్రమం

3.0 లక్ష్యాలు

3.1 పరిచయం

3.2 తొలి పారిశ్రామిక దశ

3.3 గిల్డ్ వ్యవస్థ

3.4 గిల్డ్ రకాలు

3.5 గిల్డ్ వ్యవస్థ పనితీరు

3.6 గిల్డ్, ఆధునిక పరిశ్రమలకు మధ్య గల తేడాలు

3.7 గిల్డ్ వ్యవస్థలు క్షీణించడం

3.8 కుటుంబపరమైన వ్యవస్థ

3.9 ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ

3.10 ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ పెరుగుదల, అభివృద్ధి

3.11 ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఫలితాలు

3.12 సారాంశం

3.13 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

3.14 చదవవలసిన పుస్తకాలు

BRAOU

3.0 లక్ష్యాలు

ఈ భాగాన్ని అధ్యయనం చేసిన తర్వాత, మీరు :

- పూర్వ పారిశ్రామిక విప్లవం నాటి పారిశ్రామికీయతను అధ్యయనం చేయడం,
- గిల్డ్ వ్యవస్థాపన నుండి సమాజం ఫ్యాక్టరీ పద్ధతి దాకా ఏవిధంగా అభివృద్ధి చెందిందో వివరించడం.

3.1 పరిచయం

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం సమకాలీన పరిశ్రమలలోని సామాజిక సంబంధాలను పరిశీలిస్తుంది. ఈ సామాజిక సంబంధాలను సరైన విధంగా అవగాహన చేసుకోవలెనంటే పరిశ్రమల అభివృద్ధి క్రమాన్ని తెలుసుకోవలసిన అవసరం ఎంతైనా ఉంది. ఈ పాఠంలో పారిశ్రామికీయత భావన అభివృద్ధిని గురించి తెలుసుకోవడం జరుగుతుంది. తొలి పరిశ్రమలు గిల్డ్ వ్యవస్థ ఆధ్వర్యంలో ఉండేవి. గిల్డ్ వ్యవస్థ, ఫ్యాక్టరీ పద్ధతులను గురించి తెలుసుకోవడం ఈ పాఠం యొక్క ఉద్దేశం.

తొలి మానవులు ఆహార సంగ్రహణ, వేటపై ఆధారపడి జీవించేవారు. వీరు క్రమంగా త్రవ్వకపు కర్ర, విల్లంబులు, బల్లేలు, ఉపయోగించడం, నిప్పును తయారుచేయడం నేర్చుకోవడంతో మానవ సమాజంలో పారిశ్రామికీయత (Industrialism) ప్రారంభమయిందనవచ్చు. పూర్వ పారిశ్రామిక దశలో క్రమంగా పనిముట్ల తయారీ ఒక వృత్తిగా అభివృద్ధి చెందింది. పారిశ్రామిక విప్లవానంతరం సమాజాలన్నీ పారిశ్రామికీకరణ ప్రక్రియకు లోనయినాయి.

3.2 తొలి పారిశ్రామిక దశ (EARLY INDUSTRIAL ERA)

తొలి పారిశ్రామిక దశలో ఉపయోగించిన పనిముట్లుగానీ, యంత్రాలుగానీ చేతితో తయారు చేసినవే. వీటితో బాటుగా పశుశక్తిని ఉపయోగించే చేనేత, నీటి చక్రం, నాగలి వంటి వాటిని ఆనాటి ప్రజలు తయారు చేసేవారు, ఉపయోగించేవారు. ఈ కాలంలో మార్కెట్ కోసం మిగులు ఉత్పత్తి ఉండేది. సమాజంలో చేతివృత్తులవారు, కమ్మర్లు, నేతపనివారు మొదలయిన వివిధ వ్యాపార కార్యక్రమాలు నిర్వహించేవారు ఉండటంతో శ్రమవిభజన సంశ్లిష్టంగా ఉండేది. మధ్యయుగాలలోని పాశ్చాత్య సమాజాలలో వ్యాపార కేంద్రాలుగా పట్టణాలు వెలసినాయి. పల్లెల నుంచి పట్టణాలకు వచ్చేవారి సంఖ్య కూడా ఎక్కువగానే ఉండేది. మధ్యయుగాలలోని సమాజం చర్చి, గిల్డ్, కుటుంబం, మార్కెట్ అనే నాలుగు మౌలిక సామాజిక సంస్థల చుట్టూ అల్లుకొని ఉండేది. అంటే పారిశ్రామిక విప్లవానికి ముందు కాలంలో పాశ్చాత్య దేశాలలోని సామాజిక - ఆర్థిక వ్యవస్థాపనను ఈ విధంగా వర్గీకరించవచ్చు.

ఎ) భూస్వామ్య వ్యవస్థ (The manorial or Feudal system)

బి) గిల్డ్ వ్యవస్థ (The guild system)

సి) కుటుంబపరమైన వ్యవస్థ (The Domestic or Putting-out system)

యూరప్ ఖండంలో, ముఖ్యంగా ఇంగ్లండులో 9-12వ శతాబ్దాల మధ్య కాలంలో భూస్వామ్య వ్యవస్థ ఆచరణలో ఉండేది. ఈ వ్యవస్థలో భూమిని దున్ని వ్యవసాయం చేసే రైతులు, వ్యాపారస్తులు, చేతి వృత్తులవారు, కమ్మరి పని చేసేవారు సమాజానికి కావలసిన వస్తు సేవలను అందించేవారు. ఈ వ్యవస్థ దాదాపుగా స్వయం సమృద్ధమైనది. శ్రామికులు భూస్వామి ఆధీనంలోని భూములను సాగుచేసేవారు. వీరు సైన్యంలో పనిచేయాలనే ప్రతిబంధకం కూడా ఉండేది.

మార్కెట్‌ల అవిర్భావంతో ఉత్పాదక ప్రక్రియ మాస్టర్ దుకాణం నుండి ఇంటికి తరలివచ్చింది. ఈ దశలోనే కుటుంబపరమైన వ్యవస్థలు ఏర్పడినాయి. పుటింగ్ అవుట్ లేదా కుటుంబపరమైన వ్యవస్థలో వర్తకుడు శ్రామికుడికి కావలసిన ముడి సరుకులనిచ్చి, ఉత్పత్తులను తీసుకుని మార్కెట్‌లో అమ్మేవాడు. ఉత్పత్తి ప్రక్రియలో ఈ క్రొత్త పద్ధతి ఎన్నో మార్పులను తీసుకుని వచ్చింది. మార్కెట్‌కు, శ్రామికుడికి మధ్య వర్తకుడు దళారీగా ఏర్పడినారు.

11వ శాతాబ్దినాటికి పట్టణాలు బాగా అభివృద్ధి చెందడంలో చాలామంది శ్రామికులు (Serfs) పట్టణాలకు వలస వచ్చేవారు; తద్వారా బానిసత్వం నుండి విముక్తి పొందేవారు. ఈ వలస ప్రక్రియ భూస్వామ్య వ్యవస్థను బలహీన పరిచింది. ఈ దశలోనే ఇంగ్లండులోని పట్టణాలలో గల గిల్డ్ వ్యవస్థ ప్రాధాన్యత సంతరించుకున్నది.

3.3 గిల్డ్ వ్యవస్థ (GUILD SYSTEMS)

గిల్డ్ ఒక ప్రధాన ఆర్థిక వ్యవస్థాపన. దీనిని "ఒక యజమాని దుకాణంలో హస్తకళలను ఉత్పత్తి చేసే విస్తృత కుటుంబం" అని వర్ణించవచ్చు. బానిసలు పట్టణాలకు పారిపోయి రావడం ఫలితంగా, గిల్డ్‌లు అభివృద్ధి చెందినాయని చెప్పవచ్చు. పట్టణాలలో వీరికి భూస్వామ్య వ్యవస్థ బంధనాలనుంచి విముక్తి లభించడమేగాక, మార్కెట్‌లో పెరుగుతున్న డిమాండ్‌ను తీర్చడానికి అనుగుణంగా వస్తువులను ఉత్పత్తి చేయడానికి అవకాశాలు కూడా లభించేవి. ఈ కార్యక్రమాన్ని అనతి కాలంలోనే ఒక వ్యవస్థాపనగా ఏర్పడినాయి. దీనినే గిల్డ్ వ్యవస్థ అంటారు.

గిల్డ్‌ని "ఒక కార్మిక సంఘం, వృత్తి వ్యవస్థాపన, పరస్పరం లాభాలను సంపాదించుకునే వ్యవస్థల సమ్మిళిత రూపంగా" వర్ణించవచ్చు. ఇది ఉత్పత్తి చేయాల్సిన వస్తువుల పరిమాణము, నాణ్యతలనే గాక, వాటి ధరను, వాటిని ఉత్పత్తి చేయడానికి ఉపయోగించాల్సిన సాధనాలను కూడా నిర్ణయించేది. శ్రామికుల ఆదాయాలు, ఉత్పత్తి సాంకేతిక పరిజ్ఞానం, ఉత్పత్తుల పంపిణీ వంటి అంశాలు కూడా గిల్డ్ నియంత్రణలోనే ఉండేవి. నిజం చెప్పాలంటే మొత్తం ఆర్థిక వ్యవస్థాపనను గిల్డ్‌లే నియంత్రించేవి.

BRAOU

అప్రెంటిస్‌లు, జర్నీమెన్, మాస్టర్లు అనే మూడు స్తరాలు గల చేతివృత్తుల వారి శ్రేణి వ్యవస్థ గిల్డ్ వ్యవస్థాపనలో ఉండేది. ఈ శ్రేణి వ్యవస్థ శ్రామికుల పని సంబంధాలను క్రమ బద్ధం చేసేది. ఈ కారణాల వల్లనే గిల్డ్ వ్యవస్థాపనను వర్ణిస్తూ ప్రఖ్యాత సమాజ శాస్త్రవేత్త దుర్ఖెయిమ్ ఈ విధంగా అన్నారు. 'గిల్డ్ ఒక సంక్షేమ, మత వ్యవస్థాపన. ఇది తన సభ్యుల యొక్క పనికి సంబంధించిన జీవితాన్ని 'పనితో సంబంధంలేని జీవితాన్ని నియమబద్ధం చేస్తుంది'.

గిల్డ్‌లు వ్యక్తుల ఆర్థిక జీవితాన్నే గాక వారి సామాజిక, మతపరమైన రాజకీయ జీవితాలను కూడా నియంత్రించేవి. కొన్ని సందర్భాలలో పట్టణాల పరిపాలనా బాధ్యతలను కూడా గిల్డ్ నిర్వహించేవి.

3.4 గిల్డ్ రకాలు

గిల్డ్ ప్రధానంగా రెండు రకాలుగా ఉండేవి:

1) వర్తకుల గిల్డ్‌లు (Merchant Guilds)

2) హస్తకళల గిల్డ్‌లు (Craft Guilds).

వర్తకుల గిల్డ్‌లు వర్తకుల సంరక్షణ కోసం ఏర్పడినవైతే, ఒకే వృత్తిని చేపట్టిన వారినందరినీ సమైక్యపరచడం కోసం రూపొందించినవి హస్తకళల గిల్డ్‌లు. ఉదాహరణకు చెప్పులు కుట్టేవారు, కమ్మర్లు, కంసాలివారు, దర్జీవారు మొదలయిన చేతివృత్తుల వారి గిల్డ్‌లు ఆయావృత్తి పనుల నిర్వహణలో ఇతరులెవ్వరూ జోక్యం చేసుకోకుండా, పోటీ పడకుండా తగిన చర్యలు తీసుకునేవారు.

సాధారణంగా గిల్డ్‌లు మాస్టర్ల అధ్వర్యంలోనే ఉండేవి. క్రింది శ్రేణులకు చెందినవారు, అంటే అప్రెంటిస్‌లు, జర్నీమెన్ ఈ మాస్టర్లకు బంధువులై ఉండేవారు. మాస్టర్ యొక్క కుమారులు, మేనల్లుళ్ళు, అల్లుళ్ళు క్రమంగా క్రింది శ్రేణి నుంచి పైకెదిగి మాస్టర్లుగా అయ్యేవారు.

BRAOU

3.5 గిల్డ్ వ్యవస్థ పనితీరు

గిల్డ్ వ్యవస్థలోని మూడు శ్రేణులు మాస్టర్, అప్రెంటిస్, జర్నిమాన్‌లు తమ తమ పరిధిలో తమ విధులను నిర్వర్తించేవారు.

మాస్టర్లు గిల్డ్ వ్యవస్థలో మేనేజర్లుగా నియంత్రణాధికారాలు నిర్వర్తించేవారు. గిల్డ్ మాస్టర్ ఇతర శ్రామికులను నియామకం చేసినప్పటికీ, వారితో బాటు తాను కూడా కలిసి పనిచేసేవారు. గిల్డ్ మాస్టర్ హోదా పెట్టుబడి పెట్టడం వల్లగానీ, నియామకం ద్వారా గానీ వచ్చిందిగాదు. క్రమానుగత శ్రేణిలో అంచెలంచెలుగా అభివృద్ధి చెందుతూ గిల్డ్ మాస్టర్ ఆపదవిని పొందుతారు.

అప్రెంటిస్ సాధారణంగా మూడు నుంచి ఏడు సంవత్సరాల వరకూ మాస్టర్ వద్ద పనిచేయడానికి బద్ధుడైన వ్యక్తి, మాస్టర్, అప్రెంటిస్‌ల మధ్య సంబంధంలో ఎన్నో హక్కులు, బాధ్యతలు ఉంటాయి. అప్రెంటిస్‌కు పనిలో నైపుణ్యాన్ని అలవరచడం మాస్టర్ బాధ్యత. మాస్టర్ తన వద్ద పనిచేసే అప్రెంటిస్ పనితీరునే గాక క్రమశిక్షణ బాధ్యతను కూడా నిర్వహిస్తాడు. అప్రెంటిస్ తన మాస్టర్ పట్ల విధేయుడై ఉండాలి. స్వయం నియంత్రణ, విశ్వాసం, సత్ప్రవర్తన చూపిన అప్రెంటిస్‌కు జర్నీమాన్‌గా మారడానికి అవకాశం లభిస్తుంది.

జర్నీమెన్ నైపుణ్యం గల, తగిన అర్హతలు గల శ్రామికుడు, ఇతడు మాస్టర్ వద్ద పనిచేసి వేతనం పొందుతూ ఉంటాడు.

గిల్డ్ వ్యవస్థలోని వారు ఒక కుటుంబానికి చెందినవారే, కాబట్టి యజమాని - శ్రామికుడు అనే సంబంధాలకు ఈ వ్యవస్థలో తావులేదు. గిల్డ్‌లు సాధారణంగా సంవత్సరానికి ఒకసారి సమావేశమయ్యేవి. ఈ సమావేశాలలో

నియమనిబంధనలను రూపొందించేవారు. ఈ నియమాలను అమలు పరిచే అధికారులను నియమించేవారు. ఈ అధికారులను వార్డెన్లు అని పిలిచేవారు. వీరి పదవీకాలం ఒక సంవత్సరం. తీర్పుల నివ్వడానికి, నేరస్తులను శిక్షించడానికి వీరికి అధికారముండేది. వీరు గిల్డ్‌లోని వ్యక్తుల మధ్య, ఏర్పడే వివాదాలను పరిష్కరించేవారు.

సైద్ధాంతికంగా గిల్డ్ వ్యవస్థాపన స్వయం సమృద్ధంగా, శాంతియుతంగా ఉన్నప్పటికీ, వాస్తవానికి గిల్డ్‌లో అసంతృప్తి, సమన్వయ లోపం వంటి సమస్యలు ఉండేవి. చాలా సందర్భాలలో అప్రెంటిస్‌లు దోపిడీకి గురయ్యేవారు. మాస్టర్ పదవి వంశానుగతంగా వచ్చేవి. జర్నిమెన్‌పై పదవికి పదోన్నతి పొందడానికి అవకాశాలు చాలా తక్కువగా ఉండేవి.

17వ శతాబ్దినాటికి గిల్డ్ వ్యవస్థ గతిశీలతారహిత, బంధిత వ్యవస్థగా రూపుమారింది. జర్నీమెన్ చాలా సందర్భాలలో శాశ్వత శ్రామికులుగా మిగిలిపోయేవారు. ఈ దశలో జర్నీమెన్ సంఘాలు ఏర్పడినాయి. ఇవి ప్రస్తుత కాలపు కార్మిక సంఘాలను పోలి ఉండేవి. సమ్మెను ఈ సంఘాలు మాస్టర్‌కు వ్యతిరేకమైన ఆయుధంగా ఉపయోగించేవి.

ఇక గిల్డ్ వ్యవస్థలోని పని-సామాజిక సంబంధాల విషయాన్ని ప్రస్తావిద్దాం. గిల్డ్‌లోని సామాజిక సంబంధాలు శ్రమవిభజన, సాంకేతిక పరిజ్ఞానంపైన ఆధారపడి ఉండేవి. ఉత్పత్తి ప్రక్రియలో వ్యక్తి స్థానాన్ని బట్టికాక శ్రామికులను మొత్తం ఉత్పత్తి ఆధారంగా వర్గీకరించేవారు. దీని ఫలితంగా గిల్డ్‌ల సంఖ్య చాలా తక్కువగా ఉండేది.

గిల్డ్‌ల సాంకేతిక పరిజ్ఞానం హస్తకళలకు సంబంధించినది. అంటే గిల్డ్‌ను ప్రత్యేకీకరణలేని (Unspecialised), ప్రమాణీకృతంకాని (Unstandardised), సాంకేతికరహిత (Unmechanised) వ్యవస్థ అని వివరించవచ్చు. గిల్డ్‌లోని సామాజిక సంబంధాలు గిల్డ్ వ్యవస్థాపనలోని విలువలు, గిల్డ్ నిర్మితిపైన ఆధారపడి ఉండేవి. గిల్డ్ వ్యవస్థాపనకు మధ్యయుగాలలో చర్చి ప్రాపకం అధికంగానే ఉండేవి.

3.6 గిల్డ్, పరిశ్రమలకు మధ్య గల తేడాలు

గిల్డ్ పరిశ్రమ వంటి ఒక నియత వ్యవస్థే అయినప్పటికీ, దానికి అధునిక యుగంలోని పరిశ్రమలకు చాలా తేడా ఉంది. ఈ తేడాలను క్రింది పట్టికలో వివరించడమైంది.

గిల్డ్ (Guild System)	పరిశ్రమ (Modern Industry)
1. గిల్డ్‌లోని ప్రధాన హోదాలు మాస్టర్, అప్రెంటిస్, జర్నిమెన్. ఈ హోదాల సంఖ్య చాలా తక్కువ, సామాన్యమైనది.	1. పరిశ్రమలోని హోదాల వ్యవస్థ చాలా సంక్లిష్టమైనది.
2. గిల్డ్‌లోని మాస్టర్ తమ ఉత్పత్తి ప్రక్రియలో ఉపయోగించే పనిముట్లకు స్వంతదారు కాదు.	2. అధునిక పరిశ్రమలోని పనిముట్లు పరిశ్రమ యజమాని స్వంతంగా ఉంటాయి.
3. గిల్డ్ మాస్టర్ శ్రామికులతో బాటు పనిచేస్తాడు.	3. పరిశ్రమ యజమాని శ్రామికులతో బాటు పనిచేసే సందర్భాలు చాలా తక్కువ.
4. గిల్డ్ మాస్టర్ పెట్టుబడిదారు కాదు అతనికి నైపుణ్యం సంపాదించడం ద్వారా ఆ హోదా లభిస్తుంది.	4. పరిశ్రమలో యాజమాన్యం పెట్టుబడి పెట్టిన వారికే లభిస్తుంది.
5. సీనియారిటీ సూత్రానికి గిల్డ్ వ్యవస్థ ఎక్కువ ప్రాధాన్యాన్నిస్తుంది.	5. పరిశ్రమలో కూడా సీనియారిటీ సూత్రాన్ని పాటిస్తారు. అయితే పరిశ్రమ యజమానిని సీనియారిటీ, పనిలో నైపుణ్యం ఆధారంగా నియమించదు.

BRAOU

6. గిల్డ్‌లోని సామాజిక సంబంధాలు కుటుంబ ప్రాతిపదికపై ఆధారపడి ఉంటాయి.	6. కుటుంబపరమైన సంబంధాలకు ఆధునిక పరిశ్రమలో ప్రాముఖ్యత లేదు.

3.7 గిల్డ్ వ్యవస్థలు క్షీణించడం

16వ శతాబ్ది నుంచీ సమాజంలో ఎన్నో పరివర్తనలు చోటు చేసుకున్నాయి. దీని ఫలితంగా గిల్డ్ వ్యవస్థ క్షీణించసాగింది. గిల్డ్‌లు, ఇతర ఉత్పత్తి వ్యవస్థలు కొన్ని శతాబ్దాల పాటు కలసి పనిచేసినప్పటికీ క్రమంగా గిల్డ్‌ల ప్రాముఖ్యత క్షీణించి పోయింది. గిల్డ్ వ్యవస్థ క్షీణతకు దారితీసిన కారణాలను అంతర్గతమైనవి (Internal), బహిర్గతమైనవి (External) అని రెండు రకాలుగా వివరించవచ్చు.

అంతర్గత కారణాలను ఈ విధంగా వివరించవచ్చు. ప్రతి గిల్డ్ తన హక్కులు, బాధ్యతల పరిమితులను స్పష్టంగా నిర్వచించలేదు. ఉదాహరణకు, ఆభరణాలు తయారుచేసే గిల్డులకు, వెండితో వస్తువులు చేసేవారి గిల్డులకు మధ్య తరుచుగా ఘర్షణలు ఏర్పడుతూ ఉండేవి. మొదట్లో వస్త్ర పరిశ్రమ ఒకే గిల్డుగా ఉన్నప్పటికీ, క్రమంగా ఈ గిల్డు చిన్నచిన్న విభాగాలుగా విడిపోయింది. గిల్డ్‌లోని ఏకస్వామ్య వ్యవస్థకు వ్యతిరేకంగా ఈ మార్పులు ఏర్పడినాయి. గిల్డ్ వ్యవస్థలో అప్రెంటిస్‌లు, జర్నీమెన్ అసంతృప్తికి లోనైనారు. వారు మాస్టర్‌లుగా పదోన్నతి పొందడానికి అవకాశాలు మృగ్యంగా ఉండటంతో సమ్మెల ఉధృతం పెరిగింది. ఈ అంశాలన్నీ గిల్డ్ వ్యవస్థ క్షీణతకు దారితీసిన అంతర్గత కారణాలు.

గిల్డ్ వ్యవస్థ క్షీణతకు దారితీసిన బహిర్గత కారణాలలో ముఖ్యమైనవి ఈ కారణాలు. కొందరు మాస్టర్లు ద్రవ్యాన్ని కూడబెట్టడం ద్వారా కొన్ని హస్తకళల గిల్డులు వర్తకుల గిల్డులుగా పరిణితి చెందినాయి. కొన్ని హస్తకళల గిల్డులు (Crafts Guilds) వర్తకుల గిల్డులతో సంలీనం కావడంతో తమ స్వాతంత్ర్యాన్ని కోల్పోయాయి. ఉత్పత్తి చేసిన వస్తువులకు మార్కెట్ పెరిగింది. వస్తూత్పత్తులను స్వదేశంలోనే గాక ఇతర దేశాలలో కూడా అమ్మడం మొదలుపెట్టారు. తత్ఫలితంగా ఉత్పత్తిదారుల గిల్డులు ఎగుమతి వ్యాపారస్తులను ఆశ్రయించసాగినాయి. వర్తకులు శ్రామికులతో బాటుగా పనిచేయడం స్థానంలో ముడిసరుకులను సమకూర్చి శ్రామికులచేత పనిచేయించడం చోటు చేసుకున్నది. గిల్డ్‌లే మార్కెట్‌లను ఏర్పరచి, నిర్వహించసాగినాయి. దీనితో గిల్డులు ఉత్పాదక యూనిట్‌గా కాక వ్యవస్థాపన యూనిట్ (Entrepreneur) గా రూపాంతరం చెందినాయి.

BRAOU

పైన పేర్కొనబడిన కారణాలతో బాటుగా కొన్ని చారిత్రక సంఘటనలు కూడా గిల్డుల క్షీణతకు దోహదం చేసినాయి. ఈ చారిత్రక సంఘటనల్లో ముఖ్యమైనవి - ప్రాచ్యదేశాలకు వ్యాపార మార్గాలు ఏర్పడటం, అమెరికాను కనుగొనడం. ఈ సంఘటనలు ముడిసరుకులు లభ్యమయ్యే ఆధారాలను చూపడంతో బాటుగా డిమాండ్లను, కోరికలను కూడా పెంచినాయి. వ్యక్తి వాదానికి ప్రాధాన్యమిచ్చే ప్రొటెస్టెంట్‌వాదం సాంప్రదాయిక సమాజాలను మార్చివేసింది. మతాల సాంస్కృతిక, ఆర్థిక ఏజెన్సీలుగా పని చేయడం తగ్గిపోయింది. నూతన సాంకేతిక, శాస్త్రీయ ఆవిష్కరణలు పెరిగినాయి. నీటి ఆవిరి, బొగ్గు, నీటిని ఉపయోగించి యంత్రాలను నడపసాగారు. ఈ నూతన సాంకేతిక, శాస్త్రీయ, ఆర్థిక, సాంస్కృతిక పరివర్తనలకు గిల్డ్ వ్యవస్థాపన సర్దుకోలేకపోవడంతో క్రమంగా క్షీణించిపోయింది.

3.8 కుటుంబపరమైన వ్యవస్థ (THE PUTTING OUT OR DOMESTIC SYSTEM)

మార్కెట్ ఆవిర్భావంతో గిల్డులు క్షీణించినాయి, దీనిలో ఉత్పత్తి కేంద్రం మాస్టర్ దుకాణం నుంచి ఇంట్లోకి మారింది. ఈ నూతన వ్యవస్థనే పుటింగ్ ఔట్ వ్యవస్థ లేదా కుటుంబ వ్యవస్థ (Domestic System) అంటారు. ఈ వ్యవస్థలో వర్తకుడు కావలసిన వస్తువులను శ్రామికుడికి ఇచ్చి, అతడు ఉత్పత్తి చేసిన వస్తువులను మార్కెట్‌లో అమ్మేవాడు. గిల్డ్ వ్యవస్థ క్షీణదశ నుంచి పూర్వ-పెట్టుబడిదారీతనం (Pre-capitalism) అనేదశ పుటింగ్-ఔట్ (Putting-Out) వ్యవస్థగా ఆవిర్భవించింది. ఈ వ్యవస్థలో గిల్డ్ నిర్మితి ఉండేది కాదు. కానీ ఉత్పత్తి సాంకేతిక పద్ధతులు మాత్రం గిల్డును పోలి ఉండేవి. అంటే, ఉత్పత్తి వ్యవస్థాపనలో పరివర్తనలేర్పడినాయి. స్థానిక సముదాయపు పరిధికి పరిమితంగా ఉన్న మార్కెటులు విస్తృతమయినాయి. ఈ మార్పులు వర్తకుడి స్థితిలో మార్పును తీసుకుని

వచ్చినాయి. వర్తకుడు ఆర్థిక వ్యవస్థలో ప్రాభల్య స్థానాన్ని ఆక్రమించాడు. క్రమంగా వర్తకుడు ముఖ్యమైన నిర్ణయాలు తీసుకోసాగాడు. ముఖ్యంగా శ్రామికుల శ్రమకిచ్చే ప్రతిఫలం లేదా ధర, ఉత్పత్తి చేయవలసిన వస్తువుల పరిమాణం, ఉత్పత్తి యొక్క ధరకు సంబంధించిన నిర్ణయాలను వర్తకుడే తీసుకోవడం ప్రారంభించాడు. మరోవిధంగా చెప్పవలెనంటే వర్తకుడు ఒక మధ్యవర్తిగా (Middleman) నూతన అవతారాన్ని ధరించాడు. డిమాండ్‌లు పెరగడంతో పెట్టుబడి కొరత ఏర్పడింది. ఈ కొరతను తీర్చే ఉద్దేశ్యంతో పెట్టుబడి పెట్టడం ద్వారా వర్తకుడు ద్రవ్యమార్కెట్‌ను వ్యవస్థీకృతం చేయసాగినాడు. కొన్ని సందర్భాలలో ఆధునిక ఫ్యాక్టరీ పద్ధతిని పోలిన వ్యవస్థ అభివృద్ధి చెందింది.

ఈ వ్యవస్థలో శ్రామికులకు, వర్తకులకు మధ్య సంబంధాలలో ఎన్నో మార్పులు ఏర్పడినాయి. శ్రామికుడు వర్తకుడివద్ద నుంచి వేతనాలు పొందేవాడు. వర్తకుడు శ్రామికుడు తయారు చేసిన వస్తువులను తీసుకునేవాడు. ఈ వ్యవస్థలో శ్రామికుడు - వర్తకుల మధ్య సంబంధాలు ఒప్పందంపై ఆధారపడిన సంబంధాలుగా (Contractual) మారినాయి.

కాలం గడిచేకొద్దీ, ఈ నియత సంబంధాలు పెట్టుబడిదారీ సంబంధాలుగా పరివర్తన చెందినాయి.

3.9 ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ (FACTORY SYSTEM)

వర్తకుడు ఉత్పత్తిపై నియంత్రణను విస్తృత పరుచుకునే ప్రయత్నంలో ఏర్పడిన పరివర్తనల్లో ముఖ్యమైనవి - పనిస్థలం ఇంట్లోకాక వేరే స్థలంలోకి మారడం, శ్రామికులందరూ ఒక చోట గుమికూడి పనిచేయడం, వర్తకుడు పనిముట్లు, ప్లాంటు (Plant), ముడిసరుకులు, శ్రమ మొదలయిన ఆర్థిక కారకాలలో పెట్టుబడి పెట్టసాగాడు. ఈ క్రొత్త పరిశ్రమ వ్యవస్థను ఫ్యాక్టరీ అని పిలిచేవారు.

18వ శతాబ్దికి పూర్వం ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ అభివృద్ధి చెందినప్పటికీ ఆధునిక పరిశ్రమ లక్షణాలు ఈ వ్యవస్థలో అంతగా ఉండేవికావు.

ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ లక్షణాలు : ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ప్రధాన లక్షణాలుగా ఈ అంశాలను పేర్కొనవచ్చు.

1) ముడిసరుకులు, మార్కెట్లు, ఇంధనం లభ్యమయ్యే ప్రదేశాలకు సమీపంలో పరిశ్రమలు ఏర్పడటం
2) ఉత్పత్తి కేంద్రాలుగా పరిశ్రమలు పనిచేయడం
3) మానవశక్తి, పశుశక్తి బదులుగా యాంత్రికశక్తిని ఉపయోగించడం
4) సంపద కేంద్రీకరణ
5) పెట్టుబడిదారు పరిశ్రమ వ్యవస్థాపనను చేపట్టడం.

3.10 ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ పెరుగుదల, అభివృద్ధి

ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఆవిర్భావానికి వ్యక్తులు (Men), ద్రవ్యం (Money), ముడిసరుకులు (Materials), యంత్రాలు (Machines) సమైక్యంగా ఉత్పత్తి చేయడం ప్రధానకారణం ఈ నాలుగు అంశాలను 4(M) లు అంటారు.

ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఆవిర్భావం సాంకేతిక విప్లవం, ఇంధనశక్తి ఉపయోగితా విధానాలతో ముడిపడి ఉంది. ఆవిరిశక్తిని ఫ్యాక్టరీ పద్ధతికి అత్యావశ్యకమైనదిగా భావించేవారు. వివిధ యంత్రాలను ఆవిరిశక్తితో నడపడంతో ఉత్పత్తి పెరిగింది. పెద్దరకహా యంత్రాలను ఉపయోగించడంతో శ్రమ విభజన పెరిగింది. శ్రమవిభజనలో పెరుగుదల కేవలం యంత్రాల ఉపయోగానికే పరిమితంకాదు. పరిపాలన, పరిశోధన, అమ్మకం, అకౌంటింగ్ మొదలయిన కార్యకలాపాలలో కూడా శ్రమవిభజన పెరిగింది.

ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ పెరుగుతున్నకొద్దీ ఉత్పత్తి చేసిన వస్తువులకు సంబంధించి స్థిరమైన మార్కెట్ అభివృద్ధి చెందింది. సమాజంలోని కొన్ని సమూహాలవారి కొనుగోలు శక్తి పెరగడంతో ద్రవ్యపరమైన మార్కెట్ (Money Market) ఆవిర్భవించింది.

BRAOU

ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఉనికి ద్రవ్యపరమైన మార్కెట్‌పైన ఆధారపడి ఉంటుంది. అంతేగాక ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ద్రవ్యపరమైన మార్కెట్ అభివృద్ధిని ప్రేరేపిస్తుంది. మార్కెట్‌లో వస్తుసేవల వినిమయం జరుగుతుందన్న విషయం అందరికీ తెలిసిందే. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఉన్న సమాజంలో శ్రామికులు అందించిన సేవలకు ప్రతిఫలంగా వేతనాలను ద్రవ్య రూపంలో చెల్లించేవారు. ఈ ద్రవ్యాన్ని ఉపయోగించుకొని శ్రామికులు తమకు కావలసిన వస్తువులను మార్కెట్‌లో కొనుక్కునేవారు. పనిచేసినంత మేరకు మాత్రమే శ్రామికుడికి వేతనం లభించేది. పనిచేయకపోయినప్పటికీ శ్రామికుడికి భద్రత కల్పించాల్సిన విధి ఫ్యాక్టరీ యజమానికి లేదు. ఈ నూతన సంబంధాలు భూస్వామ్య వ్యవస్థలోని సామాజిక సంబంధాలను నశింపజేసినాయి.

3.11 ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఫలితాలు

ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ, ద్రవ్యపరమైన మార్కెట్‌ల ఫలితంగా సమాజంలో ఎన్నో మార్పులు ఏర్పడినాయి.

శ్రామికులందరినీ ఒకే చోట పనిచేసేలా ఐక్యం చేయడంతో పెట్టుబడిదారు ఉత్పత్తి వ్యవస్థపై నియంత్రణను సాధించినాడు. ఉత్పత్తిపై శ్రామికుడికి స్వామ్యాధికారాలు ఉండేవికావు. దీనితో అతడు ఆర్థికంగా పెట్టుబడిదారుకు లోబడి ఉండేవాడు. నైపుణ్యం, సామర్థ్యాలస్థాయి, ఉత్పాదకత, లాభాలు కూడా పెరిగినాయి. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ నిలదొక్కుకోవడంతో పెట్టుబడిదారులు మరింత పెట్టుబడి పెట్టడానికి ముందుకు వచ్చారు. దీనితో గతంలోని గిల్డ్ వ్యవస్థలు, పుటింగ్-ఔట్ పద్ధతులు నామరూపాలు లేకుండా తుడిచి పెట్టుకునిపోయాయి.

పెట్టుబడి, మూలధనం పెరగడంతో క్రొత్త పారిశ్రామిక వ్యవస్థ బలాన్ని పుంజుకుంది. ఆనాటి రాజకీయ పరిస్థితులు కూడా దీనికి దోహదం చేసినాయి. ఆధునిక పరిశ్రమలకు ప్రభుత్వం రక్షణను కల్పించసాగింది.

ఫ్యాక్టరీ పద్ధతికి, గిల్డ్ వ్యవస్థకు మధ్యగల తేడాలు:

ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ, గిల్డ్ పద్ధతికి మధ్య గల తేడాలను ఈ పట్టికలో వివరించడమైంది.

ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ (Factory System)	గిల్డ్ వ్యవస్థ (Guild System)
1. ఫ్యాక్టరీ పద్ధతి వివేకవంతమైన ఉత్పత్తి టెక్నిక్‌లు, వివేకవంతమైన అకౌంటింగ్, వివేకవంతమైన బడ్జెట్, వివేకవంతమైన పనితీరు (Rational techniques of production, rational accounting, rational budgeting and rational Rules of Operation) అనే అంశాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది.	1. గిల్డ్ వ్యవస్థలో మత, ఇంద్రజాలపరమైన నమ్మకాలతో ముడిపడి ఉన్న సాంప్రదాయిక వాదము, ప్రాచీన ఉత్పత్తి టెక్నిక్‌ల ఉపయోగిత ప్రధానాంశాలు.
2. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థలో వ్యక్తివాదంపై ఆధారపడిన పెట్టుబడిదారీ విధానముంటుంది.	2. గిల్డ్ వ్యవస్థలో వ్యక్తివాదం కన్నా సమిష్టి దృక్పదానికి ప్రాధాన్యత ఎక్కువ.
3. ఈ వ్యవస్థలో పెట్టుబడి స్వేచ్ఛగా చెలామణి అవడానికి అవకాశాలు ఎక్కువ.	3. స్వేచ్ఛాచలనం అటు మార్కెట్‌కి కానీ, ఇటు పెట్టుబడికిగానీ లేదు.
4. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఫలితంగా నగరీకరణ పెరిగింది, రవాణా సౌకర్యాలు విస్తృతమైనాయి.	4. గిల్డ్ వ్యవస్థలో నగరీకరణ పెరుగుదలకు అవకాశాలు చాలా తక్కువ.
5. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఫలితంగా జీవన ప్రమాణాలు పెరిగాయి.	5. గిల్డ్ వ్యవస్థ దోపిడీకి దారితీసింది.

BRAOU

3.12 సారాంశం

పారిశ్రామిక సమాజాలు క్రమంగా కొన్ని దశలగుండా ప్రయాణిస్తూ ప్రస్తుతకాలపు సంశ్లిష్ట దశకు చేరుకున్నాయి. తొలి పారిశ్రామిక వ్యవస్థలు ఒక కుటుంబానికి సంబంధించిన పనివారు తమ ఉత్పత్తి ప్రక్రియపై గుత్తాధిపత్యాన్ని చెలాయించేవి. వీటినే గిల్డ్ వ్యవస్థలు అని వివరించవచ్చు. కాలం గడిచేకొద్దీ గిల్డ్ వ్యవస్థ క్షీణించి కుటుంబపరమైన వ్యవస్థలు లేదా పుటింగ్ఔట్ పద్ధతి ప్రచారంలోకి వచ్చింది. వివేకమంతమైన ఆలోచనాధోరణులు, పెట్టుబడి లభ్యత, సాంకేతిక పరిజ్ఞానం, వ్యక్తివాదం పెరగడంతో సాంప్రదాయిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థల స్థానంలో ఫ్యాక్టరీలు ఏర్పడినాయి. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ మొత్తం సమాజాన్నే మార్చివేసింది. సాంప్రదాయిక సామాజిక సంబంధాల స్థానంలో నగర-జనబాహుళ్య-పారిశ్రామిక సమాజం ఏర్పడింది.

3.13 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో జవాబులు వ్రాయండి.

1. గిల్డ్ వ్యవస్థ అభివృద్ధికి దారితీసిన కారణాలేవి?
2. గిల్డ్‌లో మాస్టర్‌కు, అప్రెంటిస్‌కు మధ్యగల సంబంధాలను వివరింపుము?
3. పుటింగ్-ఔట్ వ్యవస్థ అనగానేమి?
4. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ నిర్మితిని వివరింపుము?
5. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ అభివృద్ధికి దారితీసిన అంశాలేవి?

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో జవాబులు వ్రాయండి.

1. గిల్డ్ వ్యవస్థ క్షీణతకు కారణాలేవి?
2. జర్నీమెన్ గిల్డ్‌లో నిర్వహించే పాత్ర ఎట్టిది?
3. ద్రవ్యపరమైన మార్కెట్‌కు, ఫ్యాక్టరీ పద్ధతికి మధ్యగల సంబంధమేమి?
4. గిల్డ్‌కు, ఫ్యాక్టరీకి మధ్య గల తేడాలేవి?
5. సాంకేతిక పరిజ్ఞానం అభివృద్ధికి, ఫ్యాక్టరీలోని పని సంబంధాలకు మధ్యగల సంబంధాన్ని వివరింపుము?

3.14 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. Gisbert P. : **Fundamentals of Industrial Sociology**
2. Schneider E. : **Industrial Sociology**
3. Miller and Form : **Industrial Sociology**

BRAOU

BRAOU

ఖండం - II

శ్రమ విభజన

భాగం - 4 : పని భావన, స్వభావము

భాగం - 5 : పారిశ్రామిక పూర్వ, ఆధునిక సమాజాలలో పని భావన

భాగం - 6 : శ్రమ విభజనపై శాస్త్ర, సాంకేతిక పరిజ్ఞానం యొక్క ప్రభావం

BRAOU

BRAOU

భాగం - 4 : పని భావన, స్వభావము

విషయక్రమం

4.0 లక్ష్యాలు

4.1 పరిచయం

4.2 'పని' భావన - నిర్వచనాలు

4.3 పని - వినోదం, ఆటపాటలు

4.4 పని - కళ

4.5 పని ఎగవేత

4.6 'పని'కి సంబంధించిన తాత్త్విక ధోరణులు

4.7 పని స్థలంపై నియంత్రణ

4.8 సి-రైట్ మిల్స్ - వైట్ కాలర్ వైమనస్యం

4.9 మానవుని జీవితంలో పనియొక్క పాత్ర

4.10 పనిలో సంతృప్తి పొందడం

4.11 సమకాలీన సమాజంలోని పని ధోరణులు

4.12 సారాంశం

4.13 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

4.14 చదవవలసిన పుస్తకాలు

4.0 లక్ష్యాలు

ఈ భాగాన్ని అధ్యయనం చేసిన తర్వాత, మీరు :

- 'పని' భావనకు గల నిర్వచనాలను తెలుసుకోగలుగుతారు,
- 'పని'కి మానవ జీవితంలో గల ప్రాముఖ్యతను వివరించగలుగుతారు,
- 'పని'కి సంబంధించిన వివిధ సమాజ శాస్త్రీయ దృక్కోణాలను అర్థం చేసుకుంటారు,
- సమకాలీన సమాజంలోని పని ధోరణులను అర్థం చేసుకోగలుగుతారు.

4.1 పరిచయం

ఆధునిక సమాజంలోని 'పని'ని పారిశ్రామిక సంబంధమైన కార్యక్రమాలుగా వర్ణించడం జరుగుతుంది. అందువల్లనే 'పని' భావన పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర భావనలోకెల్లా అతి ప్రధానమైనదని చెప్పవచ్చు.

పని ఒక విశ్వజనీనమైన దృగ్విషయం. పని లేకుండా ఏ మానవుడూ జీవించలేడు. ఆదిమ సమాజాల్లోనైనా ఆధునిక సమాజాలలోనైనా మానవుడు ఏవో కొన్ని కార్యకలాపాలను తన మనుగడకోసం చేయవలసిందే. ఈ కార్యక్రమాలలో కొన్ని వృత్తిగాను, కొన్ని వినోదంగానూ పరిగణింపబడినప్పటికీ మానవుడు పని లేకుండా జీవించలేడన్న విషయం మాత్రం వాస్తవం. ఈ పాఠంలో 'పని' భావనను సమాజశాస్త్ర రీత్యా ఏవిధంగా వర్ణిస్తారో ఆదిమ సమాజాలనుంచి ఈనాటి వరకు పని భావనలో వస్తున్న మార్పులను తెలుసుకుందాం.

BRAOU

4.2 'పని' భావన (IDEA OF WORK) - నిర్వచనాలు

'పని' అనే పదానికి వివిధ నిర్వచనాలున్నాయి. వీటిలో కొన్ని శబ్దరీత్యా చెప్పినవైతే, మరికొన్ని అర్థిక దృక్పథంతో వివరించినవి; మరికొన్ని తాత్త్విక దృక్పథంతో చెప్పినవి.

కాన్‌సైజ్ ఆక్స్‌ఫర్డ్ డిక్షనరీ (Concise Oxford Dictionary) 'పని' అనే పదాన్ని "ఒక ప్రయోజనం కోసం శక్తిని ఖర్చుచేయడం, ప్రయత్నించడం, కృషిచేయడం' అని నిర్వచించింది. స్లోవన్, జర్కర్ (Sloan & Zurcher) లు తమ డిక్షనరీ ఆఫ్ ఎకనామిక్స్ (Dictionary of Economics) లో పని, శ్రమలను ఈ విధంగా వివరించారు. 'పని అంటే ప్రధానమైన ఉత్పాదక కారకాలలో ఒకటి. దీనిలో మానసిక లేదా శారీరక శ్రమ చేయాల్సి ఉంటుంది. ఈ శ్రమకు ప్రతిఫలంగా వేతనాలను (Wages), లేదా జీతభత్యాలను (Salaries), లేదా వృత్తిపరమైన రుసుము (Professional fees) ను వ్యక్తులు పొందుతారు."

ప్రముఖ మానవ శాస్త్రవేత్త రేమండ్ ఫర్త్ (Raymond Firth) 'పని'ని "ఆదాయాలను ఉత్పత్తి చేసే కార్య కలాపం"గా వర్ణించినాడు. పనిలో సౌఖ్యాన్ని, విరామాన్ని త్యాగం చేస్తూ ఒక ప్రయోజనం కోసం శక్తిని వినియోగిస్తారని ఫర్త్ వర్ణించినాడు.

ఆర్.బి. లాల్ (R.B. Lal) తన 'ది ఆర్ట్ ఆఫ్ వర్కింగ్' (The Art of Working) అనే గ్రంథంలో పనిని 'సృష్టి యొక్క మౌలిక సూత్రమని, మానవ మనుగడకు ఆధారభూతమని" వర్ణించినాడు.

హెన్రీ ఆర్వన్ (Henri Arvon) అభిప్రాయం ప్రకారం 'పని' అంటే "అలసిపోయేలా శారీరకంగా శ్రమించడం" లేదా "ఒక ప్రయత్న పూర్వకమైన కృషి" ("A spontaneous, conscious, and deliberate effort").

పై నిర్వచనాలు పనికి సమగ్రమైన నిర్వచనాలను ఇవ్వలేవు. ఎందువల్లనంటే మానవులు అన్ని సందర్భాలలో తమ పనికి ఆదాయాన్ని పొందరు; అంతేకాక కొన్ని సందర్భాలలో వినోదం కోసం కూడా పని చేస్తారు; అన్ని పనులు శారీరక శ్రమతో కూడినవి కావు. వ్యక్తి ఒక ప్రయోజనం కోసం ఆటలాడితే దానిని 'పని' అనవచ్చా? ఒక వేళ వ్యక్తి పని ఎక్కువై చనిపోతే ఆ సందర్భంలో పనిని మానవుని మనుగడకు ఆధారమని అనడం సబబేనా? ఈ ప్రశ్నలకు పై నిర్వచనాలు సమాధానాలను ఇవ్వలేవు.

తాత్త్విక దృక్పథంతో 'పని' భావనను వర్ణిస్తూ బార్న్ మరియు హెన్రీ (Borne and Henri) తమ 'ఎ ఫిలాసఫీ ఆఫ్ వర్క్' గ్రంథంలో (A Philosophy of Work) ఈ విధంగా పేర్కొన్నారు.

"ప్రయోజనకరమైన వస్తువులను సృజించే కృషినే మనం 'పని' అని పేర్కొంటాం. అంటే ఒక వస్తువును తయారు చేయడంలో ఉపయోగించే మానవకృషి మొత్తం మానవ జాతి సేవకై ఉద్దేశింపబడి ఉండాలి. కృషి వ్యక్తి గతమైనదైనా దాని లక్ష్యం మాత్రం సామాజికమైనదై ఉండాలి". ఈ నిర్వచనం పనితీరు, పనిలో ఉపయోగించే శ్రమలకన్నా ఆ పని లక్ష్యానికి ఎక్కువ ప్రాధాన్యతనిస్తుంది. అంటే 'పని'కి మనం ఇచ్చే నిర్వచనం ఇతర కార్య కలాపాలైన ఆటపాటలు (Play), వినోదం (Recreation), లేదా కళ (Art) ల కంటే వేరుగా ఉండాలి. వినోదం, కళ, ఆటపాటలలో ఉపయోగించే కృషిలో సృజనాత్మకత ప్రధానాంశం. అయితే 'పని' (Work) లో కృషి అంతా లక్ష్యం(Object) పైన కేంద్రీకరింపబడి ఉంటుంది. 'పని'ని ఒక లక్ష్యాన్ని (Object) సాధింపడానికి ఉద్దేశించిన మానవ కార్యకలాపం (Human activity) (Work is a human activity directed to an object) అని నిర్వచించవచ్చు. ఆ కార్యకలాపం ప్రయోజనకరమైనదా, సౌఖ్యకారియా, బాధ కలిగించేదా, శక్తి ఖర్చవుతుందా అనే అంశాలు ఈ సందర్భంలో అంత ముఖ్యమైనవి కావు.

'పని' అనే భావన ప్రవర్తనకు సంబంధించినది. అది వస్తువులు, పనిముట్లవలె కాక క్రియాత్మక సంబంధాలను వ్యక్త పరుస్తుంది. ఎన్ని ఉత్పాదక కారకాలున్నప్పటికీ పని అనే భావన లేకపోతే వాటికి అర్థం సమకూరదు.

BRAOU

4.3 పని - వినోదం, ఆటపాటలు (WORK AND RECREATION OR PLAY)

పని, ఆటపాటలు, వినోదం - వీటన్నిటిలో కొన్ని సామ్యాలున్నప్పటికీ తేడాలు కూడా ఉన్నవి. ఉదాహరణకు A, B అనే ఇద్దరు వ్యక్తులు ఒక చెరువులో చేపలు పడుతున్నారనుకుందాం. వారిరువురూ పని చేస్తున్నారా లేదా వినోదిస్తున్నారా అన్న అంశాన్ని వారి లక్ష్యాన్ని బట్టి వివరించవచ్చు. A వినోదం కోసం చేపలు పడుతుంటే అతని దృష్టి అంతా ఎక్కువ చేపలు పట్టడం కంటే ఎంతసేపు ఆ క్రీడలో వినోదాన్ని పొందగలను? అన్న అంశంపైననే ఆధారపడి ఉంటుంది. B ఒక పనిగా చేపలు పడుతున్నాడనుకుందా. అతను ఎక్కువ చేపలను పట్టాలనీ, అందులోనూ మార్కెట్‌లో గిరాకీ లభించే చేపలను పట్టాలనీ ప్రయత్నిస్తాడు. అంటే 'వినోదం' ఆత్మాశ్రయమైనది. 'పని' వస్తువు (Object) ను ఆశ్రయించి ఉంటుంది.

4.4 పని, కళ (WORK AND ART)

పని, కళ ఒకే రకంగా కనిపించినప్పటికీ ఒకటి కావు. వీటి మధ్యగల తేడాలలో ముఖ్యమైనవి ఇవి:

సమాజశాస్త్ర పరిభాషలో 'కళ'ను సాంస్కృతిక కార్యకలాపంగా వర్ణిస్తారు. కళకళకోసమే అయితే పని కేవలం పనికోసం కాదు. ఇతరుల మనుగడకోసం. కళాకారుడు తన స్వేచ్ఛానుసారంగా సృష్టించిన వస్తువే కళారూపం. కళాకారుని స్వేచ్ఛను హరిస్తే కళ తన ప్రాముఖ్యతను కోల్పోతుంది. దీనిని వ్యతిరేకంగా, పనిని సమాజం నిర్దేశిస్తుంది. అతి సామాన్యమైన సమాజాలలో కూడా ఉత్పత్తి కార్యకలాపాలను ఆ సమాజంలోని వారు నిర్దేశించడం జరుగుతుంది. పనికి సంబంధించిన ప్రమాణాలను, పని పరిస్థితులను, డిమాండ్‌ను సమాజమే నిర్ణయిస్తుంది.

4.5 పని ఎగవేత (THE PHENOMENON OF WORK AVOIDANCE)

పని ఒక విశ్వజనీన కార్య కలాపమే అయినప్పటికీ అన్ని సందర్భాలలో పని ఉల్లాసభరితంగా ఉండదు. సమాజం ఏదైనప్పటికీ, ప్రతి సమాజంలో పనినుండి తప్పించుకోవాలని ప్రయత్నించే వ్యక్తులు ఉంటూనే ఉంటారు. అయితే ఈ పని ఎగవేత ఆదిమ సమాజాలతో పోలిస్తే ఆధునిక సమాజాలలో అధికంగా కనిపిస్తుంది. ఆధునిక సమాజాలలోని సంశ్లిష్టతలే దీనికి కారణమని చెప్పవచ్చు.

పని ఎగవేత (Work Avoidance) కారణాలను ఈ విధంగా క్రోడీకరించవచ్చు.

1) పనిలో అంతర్గతంగా ఉండే క్లిష్టత (inherent difficulty)

2) ప్రస్తు సమాజంలో పారిశ్రామిక కేంద్రాలలో వ్యక్తులు, పెట్టుబడి, సాంకేతిక పరిజ్ఞానం కేంద్రీకృతమై ఉండటం. దీనివల్ల వ్యక్తి ప్రాముఖ్యత తగ్గుతుంది.

3) ఆధునిక పరిశ్రమ ఆవిర్భావానికి దారితీసిన చారిత్రక సంఘటనలు.

పనిని సమాజపు అవసరాలు, డిమాండ్‌లు నిర్ణయిస్తాయి. ఈ డిమాండ్లకు అనుగుణంగా కృషి చేయడం అంత సులువైన పనేమీ కాదు. అందువల్లనే సమాజంలో డిమాండ్ బాగా ఉన్న పనిలో క్లిష్టత కూడా ఎక్కువగానే ఉంటుంది. ఈ క్లిష్టత వల్ల చాలా మంది పని చేయడానికి వెనుకంజ వేస్తారు.

ఆధునిక సమాజం ప్రత్యేకీకరణకు పెద్ద పీట వేస్తుంది. దీనితో బాటుగా వివిధ ఉత్పాదక వ్యవస్థలలో యంత్రాల ఉపయోగానికి ప్రాధాన్యత అధికమైంది. ఇట్లాంటి పరిస్థితులలో ఆధునిక శ్రామికుడు దిగ్భ్రాంతికి లోనవుతాడు; తన ఉనికిని కోల్పోతాడు; యాంత్రిక సమాజంలో ఒక అనామకుడిగా మిగిలిపోతాడు. పనిలో వర్గీకరణ, ఉత్పత్తులలో ప్రమాణీకరణ పెరిగినకొద్దీ శ్రామికులలో ఈ అనామకత్వ భావన పెరుగుతుంది. వీటికి తోడుగా యాజమాన్యానికి, కార్మికునికి మధ్య భావప్రసారాలు సక్రమంగా లేనట్లయితే, అతనికి సంస్థ ఉద్దేశ్యాలు, లక్ష్యాలు తెలియక పోవచ్చు. అంతేకాదు, అతనిలో వైయనస్యం పెరుగుతుంది. దీనితో పనిలో సామర్థ్యం

BRAOU

(Work performance) తన ఆకర్షణలను కోల్పోతుంది. అప్పుడు శ్రామికులు పని పట్ల ఆకర్షితులవరు. పనిని ఎగవేయడం ప్రారంభిస్తారు.

ఇక మూడవ అంశాన్ని పరిశీలించి చూద్దాం. సామాన్య ఆర్థిక వ్యవస్థలో ఉత్పత్తి అయిన వస్తువు తయారీ వ్యక్తి బాధ్యత కాబట్టి ఆ వస్తువును ఉత్పత్తి చేసినందుకు వ్యక్తి గర్వపడేవాడు. ప్రస్తుత సమాజంలోని ఉత్పాదక వస్తువు తయారీలో ఏదో ఒక చిన్న భాగం తయారీ మాత్రమే వ్యక్తి చేస్తాడు. ఈనాడు వ్యక్తి పరిశ్రమలోని సంశ్లిష్టమైన శ్రమవిభజనలో చిన్న పాత్ర వహించేవాడు మాత్రమే. ఉత్పాదక వస్తువు తన సృష్టి అని చెప్పుకోవడానికి ఈనాటి వ్యవస్థలో వ్యక్తికి ఆస్కారం లేదు. ఈ పరిస్థితి కూడా వ్యక్తులు పనిపట్ల ఆసక్తి చూపకుండా ఉండటానికి దారితీస్తుంది.

4.6 'పని'కి సంబంధించిన తాత్త్విక ధోరణలు (IDEOLOGICAL CURRENTS)

1) మార్క్సియన్ దృక్కోణం : కార్ల్‌మార్క్స్ పని లేదా వస్తుసేవల ఉత్పత్తి మానవుల సంతోషానికి మూల కారణమని వర్ణించినాడు. పని చాలా ముఖ్యమైనది; మౌలిక-ప్రాథమిక మానవ కార్యకలాపమే పని. మార్క్స్ అభిప్రాయం ప్రకారం వ్యక్తి తన మౌలిక అవసరాలను తీర్చుకోవడానికి, వ్యక్తిత్వాన్ని ఏర్పరచుకోవడానికి పని చాలా ముఖ్యము. శ్రామికుడు తాను సృజించే వస్తువులో తన వ్యక్తిత్వాన్ని ప్రతిబింబించేలా చేయడంలో ఎంతో సంతృప్తిని పొందుతాడు. అయితే చరిత్ర కాలం మొత్తంలో మనకు కనిపించేది వ్యక్తికి అతని పనికి మధ్య గల సంబంధంలో వ్యక్తి వ్యక్తిత్వం, మానవ సంబంధాలు దెబ్బతిన్న పరిస్థితులే. ఈ వ్యవస్థలో శ్రామికులు కూడా అమ్మకానికి ఉద్దేశించిన వస్తువులుగా మారుతారు. ద్రవ్య ఆర్థిక వ్యవస్థ శ్రామికుల అమ్మకం, కొనుగోలును ప్రోత్సహిస్తుంది. ఈ పరిస్థితిలో శ్రామికులలో వైమనస్య ధోరణి ఏర్పడుతుంది. ఈ వైమనస్యం వ్యక్తికి, అతని పనికి మధ్యగల సంబంధాలలో ఎన్నో మార్పులను తెస్తుంది.

పని, వ్యక్తి యొక్క ప్రాథమిక కార్యకలాపం. అయితే అతడు 'పని' నుండి వేరుపడతాడు. దీనితో అతడు తన శారీరక, మానసిక శక్తులను స్వేచ్ఛగా ఉపయోగించలేడు. తత్ఫలితంగా వ్యక్తి విరామ సమయంలో ఆదనంగా ఉంటాడు; పని చేస్తున్న సమయంలో ఏదో కోల్పోయినట్లు భావిస్తాడు. పనిని కేవలం బ్రతకడానికి ఒక సాధనంగా పరిగణిస్తారు. పనిలో ఏర్పడిన ఈ వైమనస్యం, వ్యక్తిని అతని తోటివారి నుండి కూడా వేరుపరుస్తుంది. ఇట్లాంటి పరిస్థితులలో వ్యక్తి సమాజ శ్రేయస్సు కోసం కాక కేవలం తనను, తన కుటుంబ సభ్యులను పోషించుకోవడానికి మాత్రమే పని చేస్తాడు.

పారిశ్రామిక సమాజంలోని శ్రమవిభజన ప్రత్యేకీకరణ, ఉత్పత్తి యాంత్రికీకరణ ప్రక్రియలు శ్రామికులలో వైమనస్యాన్ని ఏర్పరచినాయని మార్క్స్ భావిస్తాడు. సామ్యవాద సమాజంలో మాత్రమే శ్రామికుల వైమనస్య సమస్యకు పరిష్కారం లభిస్తుందని మార్క్స్ వాదన.

4.7 పనిస్థలంపై నియంత్రణ - బౌల్స్, జిన్‌టిస్‌ల వివరణ (SAMUEL BOWLES AND HERBERT GINTIS - CONTROL IN THE WORK PLACE)

అమెరికన్ అర్థశాస్త్రవేత్తలయిన బౌలెస్, జిన్‌టిస్‌లు పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థను విమర్శనాత్మకంగా విశ్లేషించారు. వీరిపై మార్క్స్ ప్రభావం చాలా ఉంది. వీరు కూడా మార్క్స్ వలెనే పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థ లాభాపేక్షపై ఆధారపడిన దోపిడీ వ్యవస్థ అని పేర్కొన్నారు. పని యొక్క సామాజిక వ్యవస్థాపనను సమాజం మొత్తంలోని వర్గ నిర్మితి, సత్తా సంబంధాల దృష్ట్యా పరిశీలించినప్పుడే అవగాహన చేసుకోగలమని వీరి భావన. అంటే పని పరిస్థితులను నియంత్రణ, ప్రాబల్యము అనే భావనల దృష్ట్యా పరిశీలించాలి.

మానవుని సామర్థ్యం అభివృద్ధి చెందడానికి పని మౌలికమైనదే అయినప్పటికీ, చాలా మంది కార్మికులకు తమ సామర్థ్యాన్ని పెంచుకునేటందుకు అవకాశాలు లభించవు. కార్మికులు క్రమానుగత శ్రేణీబద్ధమైన శ్రమ విభజనలో బందీలుగా ఉంటారు. వారి పనిపై వారికున్న నియంత్రణ చాలా తక్కువ.

BRAOU

4.8 సి. రైట్ మిల్స్ - వైట్ కాలర్ వైమనస్యం (C. WRIGHT MILLS - WHITE COLLAR ALIENATION)

సి. రైట్ మిల్స్ తన 'వైట్ కాలర్' అనే గ్రంథంలో మార్క్స్ ప్రతిపాదించిన వైమనస్య భావన ఆధారంగా శారీరకేతర (Non-manual) శ్రామికులైన మధ్య వర్గాల వారిని గురించి పరిశోధించాడు. మిల్స్ అభిప్రాయం ప్రకారం శారీరక శ్రమనందించే శ్రామికులు ఏ విధంగా వస్తువులుగా మారారో అదే విధంగా శారీరకేతర శ్రమనందించే వారు కూడా స్వేచ్ఛా మార్కెట్‌లో అమ్ముడుపోయే వస్తువులుగానే పరివర్తనం చెందారు. ఆర్థిక వ్యవస్థలోని ఈ భాగాన్ని మిల్స్ "పర్సనాలిటీ మార్కెట్" అని వర్ణిస్తాడు. మూర్తిమత్వ లక్షణాలకు మార్కెట్ విలువను ఆపాదిస్తారు. తద్వారా వ్యక్తులు తమ మూర్తిమత్వంలోని అంశాలను ధరకు అమ్ముతారు. మానేజర్లు, ఎగ్జిక్యూటివ్‌ల నియామకంలో వారివారి విద్యా సంబంధమైన అర్హతలకన్నా ప్రజలతో వారు ఏ విధంగా వ్యవహరించగలరన్న అంశం ప్రధాన పాత్ర వహిస్తుంది.

4.9 మానవుని జీవితంలో పని యొక్క పాత్ర (THE ROLE OF WORK IN MAN'S LIFE)

మానవులు పని చేయడానికి ఇష్టపడతారన్న విషయాన్ని మానవజాతి ఆవిర్భావం నుండి ఈనాటి వరకు మనకెదురయ్యే అనుభవాలు ఋజువుచేస్తున్నాయి.

మానవ జీవితం పని నిర్వహించే పాత్ర ప్రాముఖ్యతను తెలుసుకోవాలంటే నిరుద్యోగిత పట్ల వ్యక్తులకు గల అభిప్రాయాలను పరిశీలించాలి. వ్యక్తులు నిరుద్యోగిత అంటేనే భయపడతారు. దీనికి కారణం ఆర్థికంగా ఆదాయాన్ని కోల్పోవడం మాత్రమేకాదు; వ్యక్తిత్వాన్ని, ఉనికిని కోల్పోవడం కూడా. వ్యక్తి పనిద్వారానే సమాజంలోని ఇతర వ్యక్తులతో సంబంధాలను ఏర్పరచుకుంటారు. 'పనిని కోల్పోవడం' ఒక 'విషపూరితమైన పరిస్థితి' అని ఆధునిక మనో విజ్ఞాన శాస్త్రవేత్తలు వివరిస్తారు. శాశ్వత నిరుద్యోగిత వ్యక్తులను ఆర్థికంగా, సామాజికంగానే కాక మానసికంగా కూడా నిర్వీర్యులను చేస్తుంది. వయోవృద్ధులు రిటైర్‌మెంట్ అంటే భయపడటానికి కారణమిదే.

BRAOU

మానవుడు పని ఎందుకు చేస్తాడు? (Why man works?)

మానవ జీవితంలో పని నిర్వహించే పాత్రను అవగాహన చేసుకోవడానికి 'అసలు మానవుడు ఎందుకు పని చేస్తాడు'? అన్న అంశాన్ని విశ్లేషించడం అవసరం.

చాలా సందర్భాలలో ఆదాయాన్ని సంపాదించడం కోసం మానవుడు పనిచేస్తాడని భావించడం జరుగుతుంది. వ్యక్తులు తమ కనీసావసరాలు తీర్చుకోవడం కష్టంగా ఉన్న సమాజాలలో ఆదాయం లేదా ద్రవ్యం పని చేయడాన్ని ప్రేరేపిస్తారు. అయితే సమాజం అభివృద్ధి చెందుతున్న కొద్దీ ద్రవ్యం (Money) ఒక ప్రేరకంగా తన ప్రాముఖ్యతను కోల్పోతుంది. భద్రత (Security), మంచి పని పరిస్థితులు (Good working conditions), పదోన్నతికి అవకాశాల వంటి అంశాలు పనిచేయడాన్ని ప్రేరేపిస్తాయి.

నిజానికి వ్యక్తి ఏదో ఒక ప్రేరకం ప్రేరేపణలోనే పని చేయడు. వ్యక్తిని పని చేయడానికి ప్రేరేపించే అంశాలెన్నో, వీటిలో కొన్ని ఎక్కువ ప్రాముఖ్యతను, మరికొన్ని తక్కువ ప్రాముఖ్యతను పొందుతాయి. మానవుని జీవితంలో పని యొక్క ప్రాముఖ్యత కేవలం ఆర్థిక, సామాజిక అవసరాలకే పరిమితమైంది కాదు. మానవుని మానసిక ఆరోగ్యం అతను పని చేయడంతో ముడిపడి ఉంటుంది. ప్రాచీనకాలం నుండి మానవుడు తన మానసిక ఆరోగ్యం కోసం పనిచేసేవాడు. మానసిక ఆరోగ్యానికి, పనికి గల సంబంధాన్ని వివరించే ఈ అనుభవాన్ని పరిశీలిద్దాం. 1936 సంవత్సరంలో ఏర్పడిన స్పెయిన్ విప్లవకాలంలో విప్లవకారుల నుండి తప్పించుకున్న ఒక మతాధికారి అడవిలో దాగున్నాడు. అతనికి కావలసిన ఆహారాన్ని చుట్టుప్రక్కల గ్రామీణులు అందించేవారు. అయితే ఒంటరిగా, ఏ పనిలేకుండా జీవించడంతో ఆ మతాధికారి క్రమంగా మానసిక రుగ్మతకు గురవసాగాడు. అయితే అతడు తనను తాను మానసిక రుగ్మతనుంచి తప్పించుకోవడానికి మట్టితో చిన్న చిన్న రాజగృహాల నమూనాలను

నిర్మించేవాడు. ఈ పనివల్ల అతనికి ఆర్థికంగా, సామాజికంగా లభించకపోయినప్పటికీ మానసిక రుగ్మతలేవీ రాకుండా తనను తాను కాపాడుకోగలిగాడు.

4.10 పనిలో సంతృప్తి పొందడం (WORK SATISFACTION)

మానవునిలో అంతర్గతంగా పనిచేయాలన్న ఇచ్ఛ, సృజనాత్మకంగా ఉండాలన్న కోరిక ఉంటాయి. అయితే పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థలాంటి ఆర్థిక వ్యవస్థలు వ్యక్తులు తమ స్వాభావికమైన సృజనాత్మకతను వ్యక్తం చేయడానికి అవకాశాలను కల్పించవు. తమ సృజనాత్మకతను అణిచివేస్తున్నారని వ్యక్తులకు అనిపిస్తే వారు వైమనస్యానికి గురయినట్లే అని మార్క్స్ వివరిస్తాడు. ఈ స్థితిలో మార్పురావలెనంటే బూర్జువా - ప్రొలెటేరియట్‌ల మధ్యగల దోపిడీ సంబంధాలను రద్దు చేయాలని మార్క్స్ అభిప్రాయపడినాడు.

రాబర్ట్ బ్లౌనర్ (Robert Blauner) తన "ఏలియనేషన్ అండ్ ఫ్రీడమ్ (Alienation and Freedom) అనే గ్రంథంలో వైమనస్యానికి సాంకేతిక దృక్పథపు వివరణను ఇచ్చాడు. బ్లౌనర్ అభిప్రాయం ప్రకారం "పరిశ్రమకు అతి ప్రధాన లక్షణం పరిశ్రమలో ఉపయోగించే సాంకేతిక పరిజ్ఞానం (Technology)". వివిధ పని పరిస్థితులు, వాటి పట్ల వ్యక్తుల అభిప్రాయాలు కలిస్తే ఏర్పడే పరిస్థితే పనిలో సంతృప్తి లేదా వైమన్యం.

కొన్ని పని పరిస్థితులు నాలుగు రకాల లేములను (Deprivations) కలుగజేస్తాయి. ఈ అంశాలు వైమనస్యాన్ని ఏర్పరుస్తాయి.

1) **సత్తాలేమి (Powerlessness)** : దీనిని శ్రామికులు తమ పని పరిస్థితులను ఎంతమేరకు నిర్ణయించగలరు? అన్న అంశాన్ని బట్టి అంచనా వేయవచ్చు. ఉదాహరణకు శ్రామికులు తమ పని వేగాన్ని నియంత్రించగలరా? అనే అంశం పనిపై వారికి గల నిర్ణయాధికారాన్ని తెలియజేస్తుంది.

2) **అర్థరాహిత్యము (Meaninglessness)** : శ్రామికులు తయారుచేసే వస్తువులు వారికి అర్థరహితమైనవిగా గాని, లేదా అర్థవంతమైనవిగా గాని కనిపిస్తాయి. ఉదాహరణకు చెప్పుల ఫ్యాక్టరీలో పని చేసే శ్రామికులు, లేదా చెప్పుల తయారీ చేసే కార్మికుడు తాను తయారుచేస్తున్న వస్తువులు ఉపయోగకరమైనవని, అర్థవంతమైనవని భావిస్తారు. అయితే విమానాల తయారీలో ఉపయోగపడే వస్తువులను తయారు చేసే వ్యక్తి తాను తయారుచేస్తున్న వస్తువులు తనకు సంబంధించినంతవరకు అర్థరహితమైనవని భావిస్తాడు.

3) **పృథఃక్కరణ (Isolation)** : పృథఃక్కరణ అనే స్థితి శ్రామికుడికి ప్రోద్బలమిచ్చే పని సమూహం లేకపోవడాన్ని, అతనికి పారిశ్రామిక సముదాయంలో సభ్యత్వం లేకపోవడాన్ని సూచిస్తుంది.

4) **స్వయం వ్యక్తిత్వ రాహిత్యము (Self-estrangement)**: పని శ్రామికుని వ్యక్తిత్వంలో పరిమితమైన పాత్రను వహించే స్థితిని స్వయం-వ్యక్తిత్వ రాహిత్యం అని పేర్కొనవచ్చు. ఈ స్థితిలో వ్యక్తి పనిని కేవలం ఒక లక్ష్యాన్ని సాధించే మార్గంగా మాత్రమే పరిగణిస్తారు.

పైన పేర్కొన్న నాలుగు రకాల అంశాలు ఎక్కువగా ఉన్నట్లయితే వైమనస్యం, తక్కువగా ఉన్నట్లయితే పనిలో సంతృప్తి ఏర్పడతాయి.

బ్లౌనర్ అధ్యయనాన్ని పోలిన ఇతర అధ్యయనాలు కూడా ఈ పరిస్థితులనే గమనించినాయి. ఉదాహరణకు కెనడాలోని కార్ల ఉత్పత్తి, ప్రింటింగ్, ముడి చమురు పరిశ్రమలను అధ్యయనం చేసిన మైఖేల్ ఫుల్లన్ (Michael Fullan), బ్రిటన్‌లోని బొగ్గు పరిశ్రమను అధ్యయనం చేసిన ట్రిస్ట్ మరియు బాన్‌ఫోల్డ్ (Trist and Banfold) బ్లౌనర్ అధ్యయన ఫలితాలను సమర్థించినారు.

BRAOU

4.11 సమకాలీన సమాజంలోని పని ధోరణులు

ఆధునిక సమాజంలో పని స్వభావం రోజురోజుకూ మారిపోతున్నది. దాదాపు అన్ని రంగాలలో పనిని ఒక సృజనాత్మక ప్రక్రియగా పరిగణించడం తగ్గిపోయింది. పని కేవలం పరిశ్రమలో ఒక భాగంగా ఏర్పడింది. పని తీరును నిర్ణయించేది ఈనాడు పెట్టుబడిదారులో లేక శ్రామికులో కాదు. వ్యవస్థ, వినియోగదారులు పనితీరును నిర్ణయిస్తున్నారు. ఈ నూతన ప్రక్రియను జార్జి రిట్‌జెర్ (George Ritzer) తన "ది మెక్ డోనాల్డైజేషన్ ఆఫ్ సొసైటీ" (The Mc Donaldisation of Society) అనే గ్రంథంలో మెక్ డొనాల్డైజేషన్ (Mc Donaldisation) ప్రక్రియగా వర్ణిస్తాడు. రిట్‌జర్ అభిప్రాయం ప్రకారం ఈ ప్రక్రియ పనిలోని వైవిధ్యాన్ని తగ్గిస్తుంది.

మెక్ డొనాల్డైజేషన్ ప్రక్రియలో నాలుగు ప్రధానాంశాలు ఉంటాయి.

1) **సామర్థ్యం (Efficiency)** : ఈ ప్రక్రియలో సామర్థ్యాన్ని వ్యక్తి నిర్ణయించడు; వ్యవస్థాపనే నిర్ణయించి వ్యక్తిపై బలవంతంగా అమలు పరుస్తుంది.

2) **కొలవడం (Calculability)**: 'కొలవడం'లో ఉత్పాదక వస్తువుల పరిమాణాత్మక అంశాలు - ఉదాహరణకు, ఉత్పత్తివ్యయం ప్రధాన పాత్ర వహిస్తాయి.

3) **ఊహించగలగడం (Predictability)** : ఆధునికయుగంలో ప్రజలు పరిశ్రమలో క్రమశిక్షణ, క్రమం, రొటీన్, నియత పద్ధతి, నిర్ణీత క్రమంలో జరిగేపని ఉండాలని అపేక్షిస్తారు. వినియోగదారులు ఈ అపేక్షితం ఫలితంగా శ్రామికులకు తాము చేస్తున్న పనిలో ఏ విధమైన వైవిధ్యం లేకుండా పోతుంది.

4) **నియంత్రణ (Control)**: ఆధునిక యుగంలో మానేజిమెంటు అటు శ్రామికులను ఇటు వినియోగదారులను నియంత్రించాల్సిన పరిస్థితి ఏర్పడింది.

పైన పేర్కొన్న అంశాలు పనిలో కొన్ని అసమర్థతలను ఏర్పరుస్తాయి. వీటిలో ముఖ్యమైనవి -

ఎ) వినియోగదారు వేచియుండాల్సిన సమయం; చేయాల్సిన పని ఎక్కువవుతుంది. ఉదాహరణకు ఫాస్ట్ ఫుడ్ రెస్టారెంట్‌లో వినియోగదారే ఆహారపదార్థాలను వడ్డించుకోవలసి ఉంటుంది. దీని ఫలితంగా శ్రామికుల- వినియోగదారుల సంబంధాలతో మానవీయతా ధోరణి తగ్గుతుంది.

బి) అన్ని సందర్భాలలో పని ప్రణాళికాబద్ధంగానే కొనసాగదు. పని నిర్వహణలో అనుకోని సమస్యలు ఏర్పడవచ్చు. అయితే ఈ సమస్యల పరిష్కారం అంత సులువు కాదు.

BRAOU

4.12 సారాంశం

ఈ పాఠంలో పని స్వభావాన్ని గురించి విపులంగా చర్చించాం. మానవ జీవితానికి పని మనుగడ. ఒక ప్రయోజనం కోసం అర్థవంతమైన కార్యకలాపాలు చేయడమే పని. సమాజాన్ని బట్టి పనితీరు మారుతూ ఉంటుంది. పనిలో తన సృజనాత్మక ప్రతిభను చూపగలిగినప్పుడు శ్రామికుడు సంతృప్తిని పొందుతాడు. అయితే ఆధునిక సమాజంలో శ్రామికుడు పనితో వైమనస్యం చెందినారు. అతనికి, అతడు చేస్తున్న పనికి మధ్య సంబంధం వ్యాపారపరమైన సంబంధంగా మారడంతో పనిలో సంతృప్తిని ఆధునిక శ్రామికుడు పొందలేకపోతున్నాడు.

4.13 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు సుమారు 30 పంక్తులలో జవాబులు వ్రాయండి.

1. పని అనగానేమి? ఆదిమ సమాజాలలో పనికి, ఆధునిక సమాజాలలో పనికి మధ్య గల తేడాలేవి?
2. పని స్వభావాన్ని వివరించండి.

3. పని ఒక ఆర్థిక కార్యకలాపమా? తగిన వివరణనిస్తూ వర్ణించుము.

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు సుమారు 15 పంక్తులలో జవాబులు వ్రాయండి.

1. మానవులు ఎందుకు పని చేస్తారు?
2. పనిలో సంతృప్తి అనగా నేమి?
3. ఆధునిక, పారిశ్రామిక యుగంలో పని స్వభావాన్ని వివరించండి.

4.14 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. Borne E. and F. Henric : **A Philosophy of Work**

2. P. Gisbert : **Fundamentals of Industrial Sociology**

3. Hersey R. : **Zest of Work**

BRAOU

భాగం - 5 : పారిశ్రామిక పూర్వ, ఆధునిక సమాజాలలో పని భావన
(WORK IN PRE-INDUSTRIAL AND MODERN SOCIETIES)

విషయక్రమం

5.0 లక్ష్యాలు

5.1 పరిచయం

5.2 ప్రాచీన యుగంలో 'పని' భావన

5.3 ఆధునిక యుగంలో పని భావన

5.4 పారిశ్రామికీకరణ - సమాజంపై దాని ప్రభావం

5.5 అధునిక యుగంలో 'పని' స్వభావం

5.6 ఆధునిక పారిశ్రామిక యుగంలో 'పని' లక్షణాలు

5.7 భారతదేశంలో కుల ఆధారిత 'పని' స్వభావంలో ఏర్పడిన మార్పులు

5.8 అధునిక యుగంలో 'పని' యొక్క పునర్వ్యవస్థీకరణ

5.9 మార్క్స్ దృక్పథం - వైమనస్యం పొందిన కార్మికులు

5.10 దుర్ఖైయిమ్ - శ్రమ విభజన సిద్ధాంతం

5.11 సారాంశం

5.12 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

5.13 చదవవలసిన పుస్తకాలు

5.0 లక్ష్యాలు

BRAOU

ఈ భాగాన్ని అధ్యయనం చేసిన తర్వాత, మీరు :

- 'పని' భావన అభివృద్ధిని వివరించగలగుతారు,
- ఆధునిక యుగంలో 'పని' స్వభావాన్ని, పనితీరులో వస్తున్న మార్పులకు అర్థం చేసుకోగలుగుతారు,
- పనికి సంబంధించిన సమాజశాస్త్రీయ సిద్ధాంతాలను వివరించగలుగుతారు.
- సమకాలీన సమాజంలోని పని ధోరణులను అర్థం చేసుకోగలుగుతారు.

5.1 పరిచయం

'పని' (Work) పరిశ్రమలోని మౌలిక అంశం. అందువల్లనే పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం 'పని' భావనను అత్యంత ప్రధానమైన అంశంగా భావించి పరిశీలిస్తుంది. ముందు పాఠంలో 'పని'ని ఏవిధంగా నిర్వచిస్తారో పరిశీలించాం కదా. ఈ పాఠంలో ప్రాచీనకాలంలో 'పని'ని ఏవిధంగా వివరించేవారు? ఆధునిక యుగంలో 'పని' భావనలో వచ్చిన మార్పులేమిటో తెలుసుకుందాం.

5.2 ప్రాచీన యుగంలో 'పని భావన

'పని' ఒక విశ్వజనీన భావనే అయినప్పటికీ 'పని' తీరు కాలాన్ని బట్టి, సమాజాభివృద్ధి దశను బట్టి మారుతూ ఉంటుంది. ప్రాచీన యుగంలోని సమాజాలు వ్యవసాయిక సమాజాలు. సారవంతమైన పొలాన్ని సాగుచేయడం వ్యక్తిగతమైన అంశం కాదు. ఒక కుటుంబపు హక్కుగా ఉండేది. అంటే ఆ కుటుంబంలో సభ్యులైన వారికే పొలాన్ని హక్కుగాని, వ్యవసాయ ఉత్పత్తిని పంచుకునే హక్కుగాని లభిస్తాయి.

ప్రాచీనయుగంలో గిల్డు వ్యవస్థాపన ఉండేది. 13వ శతాబ్ది నాటికి యూరపులో గిల్డు వ్యవస్థ అత్యంత ప్రాధాన్యతను సంతరించుకున్నది. అయితే క్రమంగా గిల్డు వ్యవస్థ తన ప్రాధాన్యతను పోగట్టుకున్నది. 19వ శతాబ్ది వరకూ కొన్ని గిల్డులు కొనసాగినప్పటికీ, ప్రస్తుతం గిల్డు వ్యవస్థ రూపుమాసి పోయిందనవచ్చు. ప్రాచీన యుగంలో పనితీరును అవగాహన చేసుకోవడానికి గిల్డు వ్యవస్థను పరిశీలించడం అత్యావశ్యకము.

ప్రస్తుత పారిశ్రామిక వ్యవస్థ లక్ష్యాలకు, గిల్డు వ్యవస్థ లక్ష్యాలకు చాలా తేడా ఉంది. ఈ తేడాయే ప్రాచీన యుగంలో పని భావనను ప్రస్తుత కాలంలో 'పని' నుంచి విడదీస్తుంది. గిల్డు వ్యవస్థ ప్రధాన ధ్యేయం 'సమానత్వాన్ని పరిరక్షించడం'. కనీసం హస్తకళల మాస్టర్లయినా సమానంగా ఉండి తీరాలని గిల్డు వ్యవస్థ భావించింది. ఈ కారణంగా కొందరు మాస్టర్లు తప్ప చాలా మంది మాస్టర్లు తమ తమ గిల్డులలో సాంకేతిక పరిజ్ఞానంతో మార్పును అంగీకరించేవారు కాదు. అంతేకాకుండా సాంకేతిక పద్ధతులను కూడా నియంత్రించేవారు. అప్రెంటిస్‌లు, జర్నీమెన్‌లను ఎందరిని ఒక మాస్టర్ తన గిల్డులో నియమించుకోవచ్చో నిర్ణయించేవారు. వారి వేతన భత్యాలు, పని గంటలను కూడా గిల్డు నియమాల ప్రకారం నిర్ణయించేవారు. ముడి సరుకులను నగరాలలో అమ్మేవారు. అయితే మాస్టర్లకు ముడి సరుకుపై స్వామ్యాధికారం ఏదీ ఉండేదికాదు. మాస్టర్లు ఇంకొకరి వద్ద జర్నీమేన్‌గా పనిచేయడాన్ని గిల్డు నిషేధించింది. దీని ఫలితంగా 'మాస్టర్లు' అనే వర్గం యొక్క సమైక్యత దెబ్బ తింటుందని భావించేవారు.

గిల్డు వ్యవస్థ యొక్క రెండవ లక్ష్యం సమాజంలో తన ఆర్థికపరమైన హోదాను సంరక్షించుకోవడం. గిల్డు వ్యవస్థాపనలోని నియమాల ప్రకారం సాంకేతిక ప్రత్యేకీకరణకు స్థానం లేదు. గిల్డు ఉత్పత్తి చేసే వస్తువులు చాలా పరిమితమైన మార్కెట్‌కోసం ఉత్పత్తి చేసినవి. గిల్డు యజమానులు మార్కెట్ ధోరణులను ముందుగానే అంచనా వేయగలిగేవారు. దీనివల్లనే ధరలను గాని, ఉత్పత్తి విధానాలను గాని నియంత్రించడం సులువయ్యేది. గిల్డు వస్తువు నాణ్యత ప్రమాణాలను రక్షించేలా ఉత్పత్తి చేసేది. గిల్డు ప్రాముఖ్యత, పనితీరు వస్తువుల నాణ్యత పరిరక్షణను ప్రధాన లక్ష్యంగా భావించడంపై ఆధారపడి ఉండేది.

BRAOU

ఇక గిల్డు వ్యవస్థలోని అనియత సామాజిక సంబంధాల అంతర్గత నిర్మితిని పరిశీలిస్తే, గిల్డులో మూడు వర్గాలవారు కనిపిస్తారు. వీరు (1) మాస్టర్లు (Masters), (2) అప్రెంటిస్‌లు (Apprentices), (3) జర్నీమెన్ (Journey men).

గిల్డు వ్యవస్థ నిర్వహణ, నియంత్రణ బాధ్యత మాస్టర్లు నిర్వహించేవారు. అయితే ఆధునిక పారిశ్రామిక సంస్థ యజమాని విధులతో పోల్చిచూస్తే గిల్డు యజమాని విధులు చాలా వేరుగా కనిపిస్తాయి. గిల్డు మాస్టర్లు తమ గిల్డులో పనిచేసే ఇతర శ్రామికులలో కలిసి పనిచేసేవారు. ఆధునిక కాలంలోని 'పని నిర్వహణ' భావనకు, గిల్డు వ్యవస్థలో పని నిర్వహణకు మధ్య చాలా తేడాలున్నాయి.

చాలా సందర్భాలలో గిల్డు మాస్టరు తన హోదాను పెట్టుబడి పెట్టడం ద్వారానో లేదా నియామకం వల్లనో గాక, పనిలో నైపుణ్యం సాధించడం, సీనియారిటీ అనే ప్రాతిపదికలపై పొందేవాడు. దీని ఫలితంగా అతనికి, అతని క్రింద పనిచేసే వారికి మధ్య గల సంబంధాలు ప్రస్తుత పారిశ్రామిక మానేజర్లకు, కార్మికులకు మధ్య ఉన్నట్లుగా ఉండేవికావు.

- గిల్డు వ్యవస్థలోని సామాజిక సంబంధాలు సుదృఢమైన చిన్న సముదాయంలోని సంబంధాలను పోలి ఉండేవి. గిల్డు వ్యవస్థలో 'పని'కి సంబంధించిన ప్రమాణాలు, ప్రక్రియలు, తీరుతెన్నులను సంప్రదాయం నిర్ణయించేది.

పారిశ్రామికీకరణ ప్రారంభమవడంలో శ్రామికుల పనితీరు మారిపోయింది. శ్రామికుల చేత ఎక్కువకాలం పనిచేయించి, తక్కువ జీతాలను ఇవ్వడం ప్రారంభమయింది. దీని ఫలితంగా శ్రామికులు చేసే పని, కుటుంబంలోని సభ్యులందరూ కలిసి వేతనాలకోసం చేసే పనే అయినప్పటికీ, పనికి తగిన ప్రతిఫలం లభించేదికాదు. శ్రామికులు కనీస సౌకర్యాలు కూడా లేని మురికి వాడలలో దుర్భరమైన జీవితాన్ని గడిపేవారు. భారతదేశంలో అవ్యవస్థిత

రంగం (un-organised industries) లోని పరిశ్రమలలో బాల కార్మికుల సంఖ్య అధికంగా ఉండేది. పని స్థలాలు, అవ్యవస్థీత రంగంలోని పరిశ్రమలలో ఆరోగ్యకరమైన, పరిశుభ్రమైన వాతావరణం ఉండేది కాదు. 'పని గంటలు' చాలా ఎక్కువగా ఉండేవి. ఈ వర్క్‌షాపులలో పగలు, రాత్రి అనే భేదం లేకుండా శ్రామికుల చేత పనిచేయించేవారు.

మనదేశంలో ప్రాచీనకాలంలోని సామాజిక వ్యవస్థను కులంపై ఆధారపడిన వ్యవస్థగా వర్ణించవచ్చు. కుల వ్యవస్థలో ప్రతి కులానికి ఒక సాంప్రదాయిక వృత్తి ఉండేది. ఈ వృత్తులలో కొన్నింటిని పవిత్రమైనవిగాను, మరికొన్నింటిని అపవిత్రమైనవి, తక్కువ అంతస్తుగలవిగాను పరిగణించేవారు. కులవ్యవస్థ వృత్తి నిర్బంధాలను అమలు పరిచేది. అంటే వ్యక్తి ఏ కులంలో జన్మిస్తే ఆ కులవృత్తినే కొనసాగించాలని భావించేవారు. ఉదాహరణకు కమ్మరి కులంలో జన్మించిన వ్యక్తికి సాంప్రదాయిక వృత్తి కమ్మరిపని; అతడే కాక అతని సంతతికూడా కమ్మరం పనినే చేయాలని కులం నిర్బంధించేది.

అపరిశుద్ధమైనవిగా పరిగణించబడే వృత్తులను చేసే కులాలను అస్పృశ్యులుగా పరిగణించేవారు. కుల వ్యవస్థ వృత్తిపరమైన గతిశీలతను అంగీకరించదు.

నేతపని, చెప్పులు కుట్టడం, నూనెగింజల నుండి నూనెతీయడం, బట్టలుతకడం, క్షురకర్మ, కుండలు తయారు చేయడంవంటి పనులను 'తక్కువశ్రేణి'కి చెందినపనిగా భావించేవారు. విద్య నేర్చుకోవడం, పూజారి విధులు నిర్వహించడం, విద్యచెప్పడం వంటి పనులకు 'ఉన్నత శ్రేణి'కి చెందిన పనులుగా భావించేవారు. వీటిని చాలావరకు బ్రాహ్మణులు నిర్వహించేవారు. కుల వ్యవస్థాపనలో వ్యక్తిగత అభిరుచులకు, సామర్థ్యానికి, సాధనకు చెప్పుకోదగినంత ప్రాముఖ్యత ఉండదు. అంతేకాదు కులవ్యవస్థలో ఒక వ్యక్తి సంప్రదాయిక కుల వృత్తికంటే హీనమైన పనిని గాని, వృత్తిని గాని చేపట్టడానికి వీలులేదు.

BRAOU

5.3 ఆధునిక యుగంలో పని భావన

ఆధునిక యుగం యాంత్రిక యుగం. ఆధునిక యుగంలోని భౌతిక పరిసరం యంత్రాల ఉపయోగితపైననే ఆధారపడి ఉంటుంది. ప్రాచీన కాలంలో కూడా యంత్రాలున్నప్పటికీ అవి ఉత్పత్తి వ్యవస్థను శాసించగలిగేవి కావు. పారిశ్రామిక విప్లవానంతరం యంత్రాలు ఉత్పత్తి ప్రక్రియలో ప్రధాన భాగాలయినాయి. మార్కెట్ ప్రపంచవ్యాప్తంగా విస్తరించింది. ఇంధన వనరులు ఎక్కువైనాయి. వీటన్నిటి ఫలితంగా శ్రామికుల పనితీరు మారింది. పనిలో విభజన ఎక్కువయింది.

ఆధునిక యుగానికి పారిశ్రామికీకరణ ప్రధాన లక్షణం. అందువల్ల పారిశ్రామిక పని స్వభావాన్ని అర్థం చేసుకుంటే ఆధునిక యుగంలో పని స్వభావాన్ని అవగాహన చేసుకోవచ్చు.

5.4 పారిశ్రామికీకరణ - సమాజంపై దాని ప్రభావము

18, 19 శతాబ్దాల నాటికి అన్ని దేశాలు పారిశ్రామికీకరణ ప్రాముఖ్యాన్ని గ్రహించి పరిశ్రమలను ఎక్కువగా అభివృద్ధి చేసుకోవడం ప్రారంభించినాయి. దీని ఫలితంగా గతంలో కుటుంబాలలో జరుగుతున్న పని పరిశ్రమలలో జరగడంతో పని స్వభావం మారింది.

పారిశ్రామిక పని తీరును వివరించడానికి ముందు పారిశ్రామికీకరణ గురించి తెలుసుకోవడం అవసరం.

పారిశ్రామికీకరణ యొక్క సామాజిక దృక్కోణంలోని ప్రధానాంశాలు:

- ఉత్పాదక కారకాలను కార్య సాధనకై విస్తారంగా సంసిద్ధం చేయడం.
- పెట్టుబడులు, శక్తి/ఇంధన వనరులు, పెట్టుబడి, వస్తువులలోను, పరికరాలలోనూ రూపొందిన సాంకేతిక విజ్ఞానం గతంలోకన్నా అధికమవడం.

సాంకేతిక విజ్ఞానాభివృద్ధి పైన ఆధారపడిన ఉత్పాదక వ్యవస్థ ఆధునిక యుగంలోని పారిశ్రామికీకరణకు ఆధారం. ఈ వ్యవస్థకు శ్రమ విభజన, ప్రత్యేకమైన ప్రావీణ్యం మూలస్తంభాలు. ఉత్పాదనలో కేవలం యాంత్రిక, రసాయనిక శక్తిచోదిత సాధనాలతో పాటుగా వ్యవస్థా నిర్వహణ కూడా ఇమిడి ఉంటుంది.

పారిశ్రామీకరణానికి పూర్వం చిన్న చిన్న గృహ - గ్రామ పరిశ్రమలుండేవి. ఈ పరిశ్రమల పనిలో సంశ్లిష్టతలు తక్కువ. పని సంబంధాలు కుటుంబానికే పరిమితంగా ఉండేవి. ప్రతి గృహం ఒక వస్తూత్పత్తి కేంద్రంగా ఉండేది. కుటుంబాధిపతి యజమానిగాను, పెట్టుబడిదారుగాను, శ్రామికుడుగాను ఉండేవాడు. సాధారణంగా కుటుంబ సభ్యులే కార్మికుల్లాగా సహాయపడేవారు. వస్తువులను ఉత్పత్తి చేయడానికి కావలసిన పనిముట్లు వారి వద్దనే ఉండేవి. సాధారణంగా వస్తువుల ఉత్పత్తి ఒక ప్రదేశంలో లేదా గృహంలో జరిగేది. ఒక వేళ వేర్వేరు చోట్లలో జరిగినా యజమానులకు, కార్మికులకు ప్రత్యక్ష సంబంధాలుండేవి. అందువలన మధ్యవర్తులుండేవారుకారు. కార్మికులు సాధారణంగా కుటుంబ సభ్యులే కాబట్టి నమ్మకం ఉండి అజమాయిషి అంత ఎక్కువగా ఉండేది కాదు. కాబట్టివారు స్వతంత్రులుగా వ్యవహరించేవారు. ఈ వ్యవస్థలో కార్మికులు ఎక్కువగా కష్టపడి, ఎక్కువ కాలం పనిచేసినా, వారు తమకోసం, తమ వాళ్ళతో పనిచేయడం వలన తమను ఎవరూ తక్కువగా, చులకనగా చూస్తున్నారని భావించేవారు కాదు.

నవ్య కల్పనలు (Innovations), సాంకేతిక ప్రగతి పెద్ద పెద్ద పరిశ్రమల అభివృద్ధికి తోడ్పడినాయి. పెద్ద పరిశ్రమలు, ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ద్వారా 'మానవుడు యంత్రానికి బానిస అయినాడు' అనే అభిప్రాయం ప్రబలింది.

5.5 ఆధునిక యుగంలో 'పని' స్వభావం

BRAOU

'పని' అనే భావన ప్రవర్తనకు సంబంధించింది. అది వస్తువులు, పనిముట్లవలె కాక క్రియాత్మక సంబంధాలను వ్యక్తం చేస్తుంది. ఉత్పాదక కారకాలెన్ని ఉన్నప్పటికీ, పని అనే భావన లేకపోతే వాటికి అర్థం సమకూరదు. ప్రాచీన కాలంలో కొన్ని సమాజాలలో 'పని'పై నీచమైన అభిప్రాయం ఉండేది. 'పని' అంటే అధమ జాతులవారు, బానిసలు చేయవలసిందని భావించేవారు. కొందరు సేవలు చేయించుకోవడానికి, మరికొందరు సేవలు చేయడానికి పుడతారనే విశ్వాసం సమాజాన్ని రెండు భాగాలుగా విభజించింది. కాలక్రమేణా ఇట్లాంటి భావాలు, విశ్వాసాలు క్రమంగా బలహీనపడి పని ఒక ఆర్థిక అవసరంగా గుర్తింపబడింది. 'పని' మానవ మనుగడకు అవసరమైందని స్పష్టమైంది.

పారిశ్రామికీకరణ ద్వారా ఏర్పడిన శ్రమవిభజన, ప్రత్యేక ప్రావీణ్యత వంటి మౌలికమైన మార్పులు 'పని'కి క్రొత్త అర్థాన్ని కలుగ జేసినాయి. ఈనాడు యజమానులు, కార్మికులు అనే భేదం ఆర్థిక కారణాల వలన ఏర్పడుతున్నది. 'పని' ఈనాడు కేవలం శారీరక శ్రమనే గాక, మానసిక శ్రమను కూడా సూచిస్తుంది. అందువలన ఆర్థిక వ్యత్యాసాలున్నప్పటికీ యజమానులు, కార్మికులు అందరూ ఏదో ఒక రకమైన శ్రమ చేసేవారుగా పరిగణింపబడుతున్నారు.

సమాజంలో 'పని'కి సంబంధించిన అవగాహన మార్పులు చెందుతున్నప్పటికీ కార్మికునికి ఎక్కువ హోదా ఇచ్చే స్థితికి రాలేదు.

5.6 ఆధునిక పారిశ్రామిక యుగంలో పని లక్షణాలు

ఆధునిక, పారిశ్రామిక పని లక్షణాలను హేర్ ఈ విధంగా వివరించినారు.

1. పారిశ్రామిక పని సామూహికమైనది

వివిధ వృత్తులలోని అనేకమంది కార్మికులు, నిపుణులు ఒక ఉమ్మడి లక్ష్యంతో, ఒకే పని స్థలంలో (Work Place) పని చేయడం పారిశ్రామిక పని లక్షణం. పరిశ్రమ స్వభావం, ఉత్పాదన చేయబడుతున్న వస్తువు స్వరూపం

- వీటిని బట్టి ఉత్పత్తి ప్రక్రియ ఒక ప్రదేశంలోగాని లేదా వివిధ ప్రదేశాల్లో గాని జరుగవచ్చు. ఉదాహరణకు, భవన నిర్మాణం, రవాణా వంటి రంగాల్లో కార్మికుల పని ప్రదేశం తరుచుగా మార్చబడుతుంది. అయినప్పటికి ఈ రంగాలలో గల కార్మికులు ఒక ఉమ్మడి లక్ష్యంతోనే పని చేస్తుంటారు. సామూహిక శ్రమ ఆధునిక యుగంలోని పనికి ప్రధాన లక్షణము.

2. శ్రమ విభజన

సామూహిక శ్రమలో శ్రమ విభజన అంతర్లీనమై ఉంటుంది. ఉత్పత్తి ప్రక్రియను చిన్నచిన్న పని అంశకాలుగా విభజించడం శ్రమవిభజనను సూచిస్తుంది. చిన్నచిన్న పని అంశాకాల్లో జరిగే ఉత్పాదనను సమన్వయ పరచినప్పుడే పూర్తి ఉత్పాదన ప్రక్రియ ఏర్పడుతుంది. ప్రతి చిన్న అంశకంలోను అందులో జరిగే పనికి అవసరమైన నైపుణ్యంగా వ్యక్తులుంటారు. అందువలన, ఏ పరిశ్రమలోను, ఏ కార్మికుడుగాని, నిపుణుడు గాని పూర్తి ఉత్పత్తి ప్రక్రియను నిర్వహించలేడు. ఉదాహరణకు కుర్చీలు తయారు చేయడంలో కొందరు చెక్కలకు రంధ్రాలు చేస్తారు. మరికొందరు కాళ్ళను తయారు చేస్తారు. ఇంకొందరు యీ విడిభాగాలన్నిటిని కూర్చుతారు. అందువల్ల ఏ కార్మికుడు చేసేపని కూడా సంపూర్ణంగాదు. అందరు చేసే పనులను కలిపినప్పుడే వారు చేసే పనికి అర్థం ఏర్పడుతుంది.

3. నియంత్రణ (Control)

ఆధునిక యుగంలోని పనిలో వివిధ వృత్తులవారు పాల్గొంటారు కాబట్టి, వారి మధ్య అవగాహనకు తోడ్పడేటటువంటి నియంత్రణ, వారి ప్రవర్తనను క్రమబద్ధం చేయగల క్రమశిక్షణ ఏర్పడటం చాలా అవసరం.

క్రమశిక్షణ ప్రత్యేకంగా పారిశ్రామిక సంస్థ ఏర్పరుచుకొన్నది కావచ్చు, లేదా వివిధ పారిశ్రామిక సంస్థలు కలిసి ఉమ్మడిగా ఏర్పాటు చేసుకొన్నది కావచ్చు. పరిశ్రమలోగల వ్యక్తులు ఏర్పరచుకున్న స్వయం నియంత్రణ కావచ్చు, లేదా ఉద్యోగులందరిపై ఉమ్మడిగా యజమాని విధించే నిబంధనలు గావచ్చు. 'శ్రమవిభజన'ను ఎంత విస్తృతంగా అనుసరిస్తారో దానిని బట్టి వ్యక్తుల మధ్య ఉండాల్సిన సదవగాహన, సహకారం నిర్ణయింపబడతాయి. క్రమశిక్షణ, సహకారం ఈ రెండూ కలిసి ఉంటాయి. యజమాని నియంత్రణా ప్రభావం పనిలోగల ప్రతి ఉద్యోగిపైన కనపడుతుంది. కార్మికుల ప్రవర్తన యజమానులచే నియంత్రణా పరంగా విధించబడే నియమ నిబందనలకు అనుగుణంగా ఉంటుంది.

యజమానిచే అమలు చేయబడే కార్మిక చట్టాలు, శాసనాలు కార్మికుల ప్రవర్తనను నిర్దేశిస్తాయి. ఉదాహరణకు, కార్మికులు ఎన్ని గంటలు పని చేయాలి, ఏ రకంగా పనినిచేయాలి, పని ప్రదేశంలో వారు పాటించవలసిన అంశాలు - ఇవి యజమాని విధించే నియమాలు. ఇవి అతను వర్తింపజేయవలసిన ప్రభుత్వ శాసనాలపై ఆధారపడి ఉంటాయి. నియంత్రణ కేవలం ఉత్పాదన పరమైనదేకాక కార్మికుల ఆరోగ్యం, రక్షణ వంటి అంశాలకు కూడా సంబంధించినదై ఉంటుంది. యజమాని ఆజ్ఞానుసారంగా కార్మికులు అతడు చెప్పినవారి నియంత్రణలో పనిచేయాలి.

యజమాని చేసే నియంత్రణ యొక్క హేతుబద్ధత, నీతి బాధ్యతలపై కార్మికుల సామర్థ్యం ఆధారపడి ఉంటుంది.

4. వేతనాలకు పని (Wage Work)

ఉత్పత్తి సంస్థలలో పని చేసినందుకు గాను కార్మికునకు ఇచ్చే పారితోషికాన్ని వేతనం/జీతం అంటారు. వేతనాన్ని కార్మికుడు వినియోగించిన కాలాన్ని లేదా చేసిన పనిని బట్టి నిర్ణయిస్తారు. వేతనం ప్రాతిపదికగా జరిగేపని వేతనపుపని. ఈపద్ధతిలో యజమానులు కార్మికులను స్వల్ప కాల వ్యవధి హెచ్చరికలో పనిలో నుంచి తీసివేయవచ్చు.

BRAOU

యజమానుల చేతిలో ఉన్న తీవ్ర ఆర్థిక ఆంక్షలు విధించగల ఆయుధం కార్మికుడిని పనిలోనుండి తొలగించడం. వ్యవసాయం, గృహ పరిశ్రమలలో పనిచేసే కార్మికులకు పని తొలగింపు భయం ఉండదు. కార్మికులకు ఆర్థిక భద్రత లేకపోవడం పారిశ్రామిక 'పని' లక్షణాలలో ముఖ్యమైనది.

5. లాభ ప్రేరణ (Profit motivation)

పరిశ్రమకు లాభప్రేరణ మూలం. పారిశ్రామిక యుగంలో మూలధనాన్ని పెట్టుబడి పెట్టేవారు లేదా వాటిపై నియంత్రణ గలవారు, ఉత్పాదనా ప్రక్రియకవసరమైన మానవశ్రమను శ్రామికుల నుండి కొనుక్కుంటారు/ లేదా అద్దెకు తీసుకుంటారు. కార్మికుల శ్రమచే సాధ్యమయ్యే ఉత్పాదన ద్వారా వచ్చే లాభాలను పెట్టుబడి దారులు లేదా నియంత్రణాధికారులు అనుభవిస్తారు. లాభం (Profit) అనే పదాన్ని వివిధ సందర్భాలలో వేర్వేరు అర్థాలతో ప్రయోగిస్తారు. అయితే ఆధునిక, పారిశ్రామిక పని సందర్భంలో లాభం అనే పదం 'శ్రమ శక్తి, వివిధ ఉత్పత్తి సాధనాల సమన్వయం వలన తయారు చేయబడే వస్తువుల అమ్మకం ద్వారా లభించే ఆదాయాన్ని' సూచిస్తుంది. కార్మికులకు మూలధనంపై ఆధిపత్యం లేనప్పుడు, ప్రైవేటు వ్యవస్థలోగాని, లేదా ప్రభుత్వ వ్యవస్థలో గాని వారికి లాభాలతో సంబంధం ఉండదు. ప్రభుత్వ వ్యవస్థలు కూడా ఎప్పుడూ నష్టంతో నడపడానికి వీలుకాదు. అందువల్ల లాభ ప్రేరణ పారిశ్రామిక పనికి ఒక లక్షణము.

సామూహికత (సాముదాయికత), శ్రమ విభజన, ప్రత్యేక ప్రావీణ్యత, పని వేతనం, నియంత్రణ, లాభప్రేరణ అనే లక్షణాలన్నీ పారిశ్రామిక పని స్వభావాన్ని వివరిస్తాయి. ఈ లక్షణాలలో ఏది ఎక్కువ ప్రధానమైనదో నిర్ణయించడం సులభం కాదు. శ్రమ విభజన, ప్రత్యేక ప్రావీణ్యతల వలననే సామూహిక శ్రమ ఏర్పడుతుంది. నియంత్రణా వ్యవధి వ్యవస్థ యొక్క లక్ష్యాల సాధనకు కావలసిన ప్రవర్తనారీతుల్ని నెలకొల్పుతుంది. లాభ ప్రేరణ లేకపోతే యజమానులకు ఆసక్తి తగ్గుతుంది. అప్పుడు వారు కార్మికులకు మార్గ నిర్దేశకత్వాన్ని ప్రతిభావంతంగా చేయలేరు.

5.7 భారతదేశంలో కుల ఆధారిత 'పని' స్వభావంలో ఏర్పడిన మార్పులు

BRAOU

పారిశ్రామికీకరణ ప్రభావం భారతదేశంలోని కులవ్యవస్థను కూడా ప్రభావితం చేసింది. కులవ్యవస్థ లక్షణాలు గణనీయంగా మార్పుచెందినాయి. గతంలో వలె కులం వృత్తి నిర్బంధాలను ఈనాడు పాటించడం తగ్గిపోయింది. ఒక కులానికి చెందిన వారు వివిధ వృత్తులను చేపట్టసాగారు.

కులం దైవ సృష్టి అనే సిద్ధాంతాలకు కాలదోషం పట్టింది. ఈనాడు భారతదేశంలోని కులవ్యవస్థకు మతపరమైన భాష్యం కన్నా సామాజిక, లౌకిక భాష్యం బాగా ప్రచారంలోకి వచ్చింది. ఆధునిక భారత దేశంలోని సమాజంలోని వృత్తి విభజన కులంపై ఆధారపడింది కాదు. దీనితో బాటుగా గతంలో కులం విధించే భోజన, సామాజిక సంబంధాల నిర్బంధాలు కూడా మరుగున బడినాయి.

కుల వ్యవస్థలో వస్తున్న పరివర్తనా ధోరణులను సంస్కృతీకరణ, పాశ్చాత్యీకరణ ప్రక్రియలుగా ఎం.ఎన్. శ్రీనివాస్ వర్ణించినారు. భారతదేశంలో పారిశ్రామికీకరణ అనంతరం 'కుల ఆధారిత పని' స్థానంలో 'వర్గ నిర్మితిపై ఆధారపడే పని' ఏర్పడింది.

5.8 ఆధునిక యుగంలో 'పని' యొక్క పునర్వ్యవస్థీకరణ (REORGANISATION OF WORK)

ఆధునిక యుగంలో పారిశ్రామికీకరణ ప్రభావఫలితంగా ప్రాచీన కాలం నాటి 'పని' భావన పూర్తిగా మారిపోయింది. ఈ మార్పులను ప్రధాన అధ్యయనాంశాలుగా దుర్ఖెయిమ్, కార్ల్‌మార్క్స్ తమ సిద్ధాంతాల వివరణలో ఉపయోగించుకున్నారు.

శ్రమ విభజన

ఆధునిక పారిశ్రామిక ఆర్థిక వ్యవస్థ ప్రధాన లక్షణాలలో సంశ్లిష్టమైన శ్రమ విభజన ఒకటి. ఆధునిక కాలంలోని 'పని' తీరును ఒక 'పిన్ను' (Pin) తయారీ ఎంత సంశ్లిష్టమైనదో హృద్యంగా ఆడమ్‌స్మిత్ (Adam smith) ఈ విధంగా వర్ణిస్తాడు. పిన్ను తయారీలో శ్రమ విభజన ఈ రకంగా ఉంటుంది. "ఒకరు పిన్ను తయారీకి కావలసిన తీగను తీసుకుంటారు. మరొకరు ఆ తీగను సాగదీస్తారు. మూడోవారు ఈ తీగను ముక్కలుగా త్రుంపుతారు. నాల్గవ శ్రామికుడు ఆయా ముక్కలను సాన పడతాడు. అయిదవ శ్రామికుడు ఆ ముక్కలో ఒక భాగానికి తలను అతికించేందుకు వీలుగా తయారు చేస్తాడు. పిన్ను తల తయారీలో రెండు, మూడు అంచెలే ఉంటాయి. తయారైన పిన్నుకు మరొకరు రంగు వేస్తారు. పిన్ను నాణ్యత సరిగా ఉందా లేదా మరొకరు పరిశీలిస్తారు. ఇట్లా ఒక చిన్న సూదిని తయారుచేయడంలో 20 దాకా కార్మికులు వేర్వేరు విధులను నిర్వహిస్తారు. ఆడం స్మిత్ ఇచ్చిన ఈ వివరణ ఆధునిక పనిలో గల సంశ్లిష్టమైన శ్రమ విభజనను వివరిస్తుంది.

ఆధునిక 'పని' స్వభావాన్ని కార్ల్‌మార్క్స్, దుర్ఖెయిమ్ తమతమ దృక్పథాల ఆధారంగా ఈ విధంగా వర్ణించినారు.

5.9 మార్క్స్ దృక్పథం - వైమనస్యం పొందిన కార్మికులు

మార్క్స్ అభిప్రాయం ప్రకారం 'వ్యక్తి మౌలిక అవసరాలు తీరడానికి, అతని వ్యక్తిత్వం, మానవత్వాల పరిరక్షణకు అత్యవసరమైనది పని". వ్యక్తి తాను ఉత్పత్తి చేస్తున్న వస్తువును సృజనాత్మకంగా తయారు చేయడంలో సంతృప్తిని పొందుతాడు. ఈ దృష్ట్యా చూస్తే వ్యక్తి చేసే పని అతనికి సంతృప్తిని కలిగించే చర్య. పని వైయుక్తికమైనదే అయినప్పటికీ అది సామాజిక కార్యకలాపం కూడా. ఎందుకంటే వ్యక్తి తన అవసరాలనే కాక ఇతరుల అవసరాలను కూడా తన పని ద్వారా తీరుస్తాడు. అయితే మార్క్స్ అభిప్రాయం ప్రకారం 'పని', వ్యక్తుల మధ్య సంబంధాలు ఎప్పుడూ సంతృప్తిదాయకంగా లేదు. వ్యక్తికి అతడు చేసే పనికి మధ్య వమైనస్యం (alienation) కనిపిస్తూనే ఉంటుంది. మార్క్స్ దీనినే 'వైమనస్యం పొందిన శ్రామికులు' (alienated labour) అనే భావన ఆధారంగా వర్ణిస్తాడు. వైమనస్యం పొందిన శ్రామికుడంటే వ్యక్తి తాను చేస్తున్న పనితో సంబంధంలేని వాడు. ఈ స్థితిలో వ్యక్తి తన సృజనాత్మకతను తాను చేస్తున్న పనిలో చూపే అవకాశం ఉండదు. దీనివల్ల అతడు తాను చేస్తున్న పని నుంచి విడిపోయి వైమనస్యం చెందుతాడు. పని ఒక సామాజిక కార్యకలాపం. పనితో వైమనస్యం చెందడం అంటే తోటివారితో కూడా వైమనస్యం చెందడం.

మార్క్స్ అభిప్రాయం ప్రకారం సంశ్లిష్టమైన శ్రమ విభజన వ్యక్తిలోని సృజనాత్మక శక్తిని తగ్గిస్తుంది. అయితే అదే సమయంలో వ్యవస్థలో అధిక స్థాయిలో ఉత్పాదకత జరుగుతుంది. ఉత్పత్తి ప్రక్రియ శ్రామికులను ఒక క్రమానుగత శ్రేణిలో అమర్చుతుంది. ఈ క్రమానుగత శ్రేణిలో అతి సామాన్యమైన పనులను చేసే కార్మికులు చిట్టచివరి మెట్టుపై ఉంటారు.

5.10 దుర్ఖెయిమ్ - శ్రమ విభజన సిద్ధాంతం

వ్యక్తులకు, సమిష్టి (collectivity) కి మధ్యగల సంబంధాలను వివరిస్తూ 'ది డివిజన్ ఆఫ్ లేబర్ ఇన్ సొసైటీ' అనే గ్రంథాన్ని దుర్ఖెయిమ్ రచించినారు. ప్రాక్ - పారిశ్రామిక, పారిశ్రామిక నగరాలకు మధ్య తేడాలు ఆయా సమాజాలలో కనిపించే సామాజిక సుదృఢత (social solidarity) ఫలితంగా ఏర్పడతాయి. దుర్ఖెయిమ్ అభిప్రాయం ప్రకారం సామాన్య సమాజాలలో శ్రమవిభజన కూడా సామాన్యంగానే ఉంటుంది. కాబట్టి యాంత్రిక సుదృఢత (mechanical solidarity) ఉంటుంది. శ్రమ విభజనలో ప్రత్యేకీకరణ ఉండదు.

విభేదీకరణ పెరుగుతున్న కొద్దీ శ్రమ విభజనలో సంశ్లిష్టత, ప్రత్యేకీకరణ చోటు చేసుకుంటుంది. సమాజంలో విధాయక సుదృఢత (organic solidarity) ఏర్పడుతుంది.

BRAOU

యాంత్రిక, విధాయక సుదృఢతలు పని స్వభావాన్ని, కార్మికులు, యజమానుల మధ్య సంబంధాలను నిర్ణయిస్తాయి.

5.11 సారాంశం

పని ఒక విశ్వజనీన దృగ్విషయం. చిన్న, సామాన్య సమాజాలలో 'పని' సమిష్టి కార్యకలాపాలయిన కళ, మతం, వినోదం వంటి అంశాలకు సంబంధించి ఉంటుంది. ప్రాచీన కాలంలోని గిల్డు వ్యవస్థలో మాస్టర్లు గిల్డు నిర్వహణ బాధ్యతలను నిర్వహించేవారు. ఈ దశలో యజమానులకు, కార్మికులకు మధ్య అంతగా తేడాలుండేవి కావు. ఆధునిక యుగంలోని యాంత్రిక పరిజ్ఞానం కార్మికుని పాత్రను పరిమితం చేసింది. అతడు ఉత్పత్తి ప్రక్రియ అనే వాహనంలో చిన్నపిల్ల వంటివాడుగా మారినాడు. ఆధునిక యుగంలో సాంప్రదాయిక, వారసత్వరీత్యా చేపట్టే వృత్తుల స్థానంలో నైపుణ్యం, సామర్థ్యం పైన ఆధారపడే పనులు ప్రాముఖ్యత సంతరించుకున్నాయి.

5.12 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో జవాబులు వ్రాయండి.

1. ప్రాచీన కాలంలో 'పని' భావనను వివరించండి.
2. ఆధునిక యుగంలో 'పని' స్వభావాన్ని వివరించండి.
3. 'పని' భావనలో వచ్చిన మార్పులను కార్ల్‌మార్క్స్, దుర్ఖెయిమ్‌లు ఏవిధంగా వివరించినారు?

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో జవాబులు వ్రాయండి.

1. పని యొక్క పునర్వ్యవస్థీకరణ
2. వైమనస్యం
3. యాంత్రిక, విధాయక సుదృఢతలు
4. గిల్డు వ్యవస్థ
5. కుల వ్యవస్థలో 'పని' స్వభావం

5.13 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. Gisbert. P. : **Fundamentals of Industrial Sociology**
2. Cloyd Warner and Norman H. Martin : **Industrial Man**
3. M.N. Srinivas : **Dimensions of Social Change in India**
4. Yogendra Singh : **Social Change in India**

BRAOU

భాగం - 6 : శ్రమ విభజనపై శాస్త్ర, సాంకేతిక పరిజ్ఞానం యొక్క ప్రభావం
(SCIENCE AND TECHNOLOGY AND ITS IMPACT ON DIVISION OF LABOUR)

విషయక్రమం

6.0 లక్ష్యాలు
6.1 పరిచయం
6.2 శ్రమవిభజన భావన
6.3 శాస్త్రీయ, సాంకేతిక మార్పులు
6.4 సాంకేతికత అంటే ఏమిటి?
6.5 సాంతేతికత అభివృద్ధి ఫలితాలు
6.6 సాంకేతికాభివృద్ధి ఫలితంగా పరిశ్రమలో ఏర్పడిన మార్పులు
6.7 యాంత్రికీకరణ ఫలితంగా శ్రమ విభజనలో ఏర్పడిన మార్పులు
6.8 శ్రమవిభజన, వ్యవస్థలపై ప్రభావం
6.9 సారాంశం
6.10 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు
6.11 చదవవవలసిన పుస్తకాలు

BRAOU

6.0 లక్ష్యాలు

ఈ భాగాన్ని అధ్యయనం చేసిన తర్వాత, మీరు :

- శ్రమవిభజన యొక్క సంశ్లిష్ట స్వరూపాన్ని అవగాహన చేసుకోగలుగుతారు.
- శాస్త్రీయ, సాంకేతిక రంగాలలో వస్తున్న మార్పులు శ్రమ విభజన స్వరూప స్వభావాలను ఏవిధంగా మారుస్తాయో అర్థం చేసుకోగలరు.

6.1 పరిచయం

సాంకేతికత విజ్ఞానాన్ని సృష్టించే ప్రక్రియ ప్రస్తుత సమాజాలలోని జీవన విధానాన్ని నిర్ణయించే అన్ని అంశాలను సాంకేతికత ప్రభావితం చేస్తుంది. మానవ మనుగడకు అవసరమైన వ్యవసాయం, పరిశ్రమలు, రవాణా, భావ ప్రసారాలు, కళలు, ఆరోగ్యం, విద్య, వినోదం మొదలైన రంగాలలో సాంకేతికత అతి ప్రధానపాత్ర వహిస్తుంది. సాంకేతిక పరిజ్ఞానం పెరుగుదల శాస్త్ర విజ్ఞానాభివృద్ధిలో ముడివడి ఉంది. శాస్త్రీయ పరిజ్ఞానం, సాంకేతికతలలో అభివృద్ధి సమాజంలోని శ్రమ విభజనను, పని భావనను ఎంతగానో ప్రభావితం చేస్తాయి. శ్రమ విభజనపై శాస్త్రీయ, సాంకేతిక పరివర్తనల ప్రభావాన్ని వివరించడానికి ముందుగా 'శ్రమవిభజన' అంటే ఏమిటో తెలుసుకుందాం.

6.2 శ్రమ విభజన భావన

మామూలు మాటల్లో చెప్పాలంటే శ్రమవిభజనను 'ఒకే సమయంలో వివిధ ప్రకార్యాలను వేర్వేరు వ్యక్తులు నిర్వహించేలా చేసే ఒక అమరిక'' అని నిర్వచించవచ్చు. సహకారము, పరస్పరాశ్రయత అనే సూత్రాలపై శ్రమవిభజన ఆధారపడి ఉంటుంది.

అన్ని సమాజాలలో శ్రమవిభజన ఏదో ఒక రూపంలో కనిపిస్తుంది. ఆదిమ సమాజాలలోని శ్రమవిభజన సామాన్యమైనది, ప్రాథమిక సమూహ సంబంధాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది. అయితే క్రమంగా ఆర్థిక ప్రత్యేకీకరణ పెరిగిన కొద్దీ మానవుల అవసరాలు, వాటిని తీర్చుకోవడానికి ఉపయోగించే ఉత్పత్తి విధానాలు, సాంకేతిక పరిజ్ఞానం పెరిగినాయి. వీటన్నిటి ఫలితంగా శ్రమ విభజన కూడా సంశ్లిష్టమయింది.

శ్రమవిభజన భావనను మూడు వేర్వేరు అర్థాలతో ఉపయోగిస్తారు.

1) శ్రమ విభజనకు సాంకేతిక (Technical) శ్రమ విభజనగా చూసినప్పుడు ఈ పదం ఉత్పత్తి ప్రక్రియను వివరిస్తుంది.

2) సామాజిక (Social) దృక్కోణం దృష్ట్యా శ్రమవిభజన మొత్తం సమాజంలోని విభేదీకరణను సూచిస్తుంది.

3) లైంగిక (Sexual) పరమైన విభజనగా సమాజంలోని స్త్రీ, పురుషుల మధ్యగల భేదాలను వర్ణిస్తుంది.

18 వ శతాబ్దికి చెందిన అర్థశాస్త్రవేత్త అయిన ఆడం స్మిత్ (Adam Smith) శ్రమవిభజన భావన ఆధారంగానే వేర్వేరు శ్రామికులు పనిని తమలో తాము వర్గీకరించుకొని చేయడం ద్వారా ఏర్పడే ఉత్పాదక ప్రక్రియలోని ప్రత్యేకీకరణను వివరించినాడు ఆడం స్మిత్ అభిప్రాయం ప్రకారం శ్రమవిభజన ఎన్నో లాభాలను కలిగిస్తుంది. ఉదాహరణకు శ్రామిక శక్తియొక్క ఉత్పాదక సామర్థ్యాన్ని శ్రమవిభజన పెంచుతుంది. శ్రామికులు తాముచేసే పనిలో నిష్ణాతులవడానికి తోడ్పడుతుంది, యంత్రాలు ఉపయోగించడాన్ని సులభతరం చేస్తుంది. శ్రమవిభజనను ఆధునిక పారిశ్రామిక ఉత్పత్తికి ఆధారమని పేర్కొనవచ్చు.

శ్రమవిభజన సామాజిక సంఘర్షణల నేర్పరుస్తుందని కార్ల్ మార్క్స్ తన తొలిరచనలలో పేర్కొన్నాడు. ప్రయివేటు ఆస్తి, వైమనస్యం (alienation) , సామాజిక వర్గాల మధ్య అసమానతలు ఏర్పడటానికి శ్రమవిభజనే కారణమని మార్క్స్ అభిప్రాయం. పెట్టుబడిదారీ సమాజంలో పనికి సంబంధించిన ఉత్సాహ పూరితమైన, సృజనాత్మకమైన అంశాలన్నింటినీ శ్రమ విభజన హరించివేసింది. అయితే తన తర్వాతి రచనలలో పారిశ్రామిక సమాజాలలో సాంకేతిక శ్రమ విభజన అవసరం ఎంతైనా ఉందని మార్క్స్ భావించాడు. వర్గం, శ్రమవిభజన వేర్వేరు అంశాలనీ, సోషలిస్టు సమాజంలో కూడా శ్రమవిభజన అవసరమేమని మార్క్స్ వివరించాడు.

వ్యక్తుల మధ్య పరస్పరాశ్రయతను పెంచడం ద్వారా సామాజిక దార్ఢ్యాన్ని శ్రమవిభజన పెంచుతుందని అగస్ట్ కోమ్టే అభిప్రాయపడినాడు. అయితే శ్రమవిభజనకు కొన్ని పరిమితులున్నాయని, దీని ఫలితంగా సమాజ విభజన ఏర్పడుతుందనీ కోమ్టే వివరించాడు. దుర్ఖెయిమ్ అభిప్రాయం కూడా దాదాపుగా కోమ్టే అభిప్రాయం వంటిదే. ఆధునిక సమాజాలలో సామాజిక సమైక్యానికి ఆధారాన్ని ఏర్పరిచేది శ్రమవిభజనే అని, ఈ కోవకు చెందిన సామాజిక సమైక్యాన్ని 'విధాయక దార్ఢ్యత' (organic solidarity) అని దుర్ఖెయిమ్ వివరించినాడు. సమాజంలో సంశ్లిష్టత, విభేదీకరణ పెరుగుతున్న కొద్దీ సామాజిక - ఆర్థిక ప్రత్యేకీకరణ పెరుగుతుంది. ఈ ప్రత్యేకీకరణ సమిష్టి నమ్మకాలపై ఆధారపడింది కాదు.

సంప్రదాయ రాజకీయ అర్థశాస్త్రవేత్తలు శ్రమవిభజనను "సాంకేతిక, ఆర్థిక ప్రక్రియలలో ప్రత్యేకీకరణ"గా వర్ణించినప్పటికీ కొందరు ఆధునిక సమాజశాస్త్రవేత్తలు స్త్రీ పురుషులు నిర్వహించే పాత్రలలో తేడాలను వివరించడానికి కూడా 'శ్రమవిభజన' భావనను ఉపయోగించినారు.

6.3 శాస్త్రీయ, సాంకేతిక మార్పులు

వస్తువులను తయారు చేసే విజ్ఞానమే సాంకేతికత (Technology) . గత రెండు దశాబ్దాలుగా సాంకేతిక పరిజ్ఞానం ఇంతకు మునుపెన్నడూ లేనంతగా ఎక్కువయింది. సాంకేతికతలో ఏర్పడిన ఈ మార్పులు శాస్త్ర విజ్ఞాన రంగంలో చేసిన పరిశోధనల ఫలితమని చెప్పవచ్చు. ఉదాహరణకు జీవసాంకేతికత (Biotechnology) వ్యవసాయ రంగంలో ఎన్నోమార్పులను తెచ్చింది. కంప్యూటర్ల ఉపయోగిత పారిశ్రామిక, సేవారంగాలలో పరివర్తన నేర్పరిచింది.

BRAOU

శాస్త్రీయ, సాంకేతిక పరిశోధనల ఫలితంగా సాంప్రదాయిక పని విధానాలలో, శ్రమ విభజన తీరులో ఎన్నో మార్పులు ఏర్పడినాయి. ఆధునిక సాంకేతికత ఫలితంగా గ్రామీణ కుటీర పరిశ్రమలు, గృహోత్పత్తులు నాశనమైనాయి. గ్రామీణ రంగంలోని చాలామంది ఉపాధికోల్పోయారు. అయితే శాస్త్రీయ, సాంకేతిక పరిశోధనలు ఎన్నో మంచి ఫలితాలను కూడా ఏర్పరిచినాయి.

గ్రామీణ ప్రాంతాలలో సాంకేతికత బదిలీవల్ల వ్యవసాయ రంగం, వ్యవసాయాధారిత పారిశ్రామిక రంగంలోని శ్రమ విభజనలో పరివర్తనలేర్పడినాయి.

పరిశ్రమల అభివృద్ధికి అవసరమైన వివిధ వనరులను సమీకరించడం సాంకేతిక అభివృద్ధి ఫలితంగా ఏర్పడుతుంది.

6.4 సాంకేతికత (TECHNOLOGY) అంటే ఏమిటి?

సమాజశాస్త్ర రీత్యా 'సాంకేతికత' అనే పదం అన్ని రకాల ఉత్పాదక పరమైన టెక్నికులను సూచిస్తుంది. సాధారణంగా యంత్రాల ఉపయోగితను సాంకేతికతగా వర్ణిస్తూ ఉంటారు. అయితే సమాజ శాస్త్రంలో యంత్రాల ఉపయోగిత మాత్రమే కాక చేతివృత్తులను కూడా సాంకేతికత అనే పదం సూచిస్తుంది. పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం దృష్ట్యా నిర్వచిస్తే "సాంకేతికత" అంటే ఉత్పత్తి వ్యవస్థాపన యొక్క అన్ని అంశాలతో కూడి ఉంటుంది. దీనినే మరో విధంగా చెప్పవలెనంటే పనిస్థలంలో యంత్రాలు అమరిక, శ్రమవిభజన స్వభావం, పని వ్యవస్థాపన, ఉత్పాదక విధానాలను సమర్థవంతంగా ఉపయోగించుకోవడానికి కావలసిన అంశాలు - ఇవన్నీ సాంకేతికతలో భాగాలే. ఉత్పత్తి విధానాలు, ఉత్పత్తి వ్యవస్థాపన సమాజంచేత ఏర్పరచబడినవే. మానవుడు సృష్టించినవే. అందువల్లనే సాంకేతికతను ఈ సామాజిక ప్రక్రియల ఫలితంగా వర్ణించవచ్చు.

పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రవేత్తలు సాంకేతికత - శ్రమ విభజనల మధ్య సంబంధాన్ని ప్రధాన అధ్యయన విషయంగా పేర్కొంటారు. ముఖ్యంగా మానవసంబంధాల ఉపశమం సాంకేతికతకు, ఉద్యోగి/కార్మికుడి వైమనస్యానికి మధ్యగల సంబంధాన్ని అధ్యయనం చేస్తుంది.

BRAOU

6.5 సాంకేతికత అభివృద్ధి ఫలితాలు

ప్రపంచవ్యాప్తంగా సమాజాలలో సాంకేతికత ప్రముఖ పాత్ర వహించింది. సామాజిక - సాంస్కృతిక రంగాలలో సాంకేతికత మార్పులను తీసుకొని రావడంలో ప్రధాన పాత్ర వహించింది. ఈ మార్పుల ఫలితంగా సమాజంలో శ్రమ విభజన స్వభావం పరివర్తన చెందింది.

సాంకేతికత ఫలితంగా శ్రమవిభజనలో వచ్చిన మార్పులను పరిశీలించడానికి ముందు సాంకేతికత వల్ల సమజాంలో ఏర్పడిన మార్పులను పరిశీలిద్దాం.

శాస్త్ర, సాంకేతికాభివృద్ధి, పని, జీవితం, విరామ సమయాల పట్ల వ్యక్తులకున్న విశ్వాసాలను, ఆచార సంప్రదాయాలను ప్రభావితం చేస్తాయి. టెలిఫోన్, మోటారు వాహనాలు, రేడియో, సినిమా, టి.వి., ప్రింటింగ్ ప్రెస్, కంప్యూటర్, ఇన్ఫర్మేషన్ టెక్నాలజీ వంటి శాస్త్రీయ నవ్యకల్పనలు మానవ సామాజిక జీవితాన్ని పలురకాలుగా ప్రభావితం చేసినాయి. ఉదాహరణకు ప్రింటింగ్ ప్రెస్, రేడియోల వల్ల అక్షరాస్యత పెరిగింది. విద్య, ప్రసార మాధ్యమాలు నిమ్న వర్గాలకు అందుబాటులోకి వచ్చాయి. రవాణా సౌకర్యాలు, భావప్రసారాలు కుల, వర్గ, మత, జాతి, ప్రాంతీయ భేదాలను తగ్గించాయి. వ్యవసాయరంగంలో ట్రాక్టరు వంటి యంత్రాలు వాడుక పెరగడంతో చేతివృత్తులవారు, వ్యవసాయ కూలీలు పట్టణాలకు, నగరాలకు ఉపాధి కోసం వలస రాసాగినారు. దీనితో పట్టణాల, నగరాల సంఖ్య పెరిగింది. సాంప్రదాయిక వృత్తుల స్థానంలో మార్కెట్ చేత నిర్ణయించబడే వృత్తులు ఏర్పడినాయి.

శాస్త్ర, సాంకేతిక విజ్ఞానం పెరగడంతో చాలావరకు మానవులు చేసే పనులు యంత్రాలే ఎక్కువ నేర్పుతో, తక్కువ ఖర్చుతో త్వరితగతిని సాధించడం మొదలుపెట్టాయి. క్లిష్టతరమైన పని ప్రక్రియను సులభసాధ్యం చేయడమయింది. ప్రారంభదశలో జరిగిన సాంకేతికాభివృద్ధి ప్రయత్నాలు చేతిపనిని యంత్రాలకు అప్పజెప్పడం వరకు పరిమితమై ఉండేది. రానురాను మెదడుతో చేసే పనిని, ప్రణాళికా రూపకల్పనను, స్వయం పర్యవేక్షణను కూడా మానవులు సాంకేతిక విజ్ఞాన పరిణామాలలో సాధించిన ప్రగతి కారణంగా యంత్రాలచేత చేయించగలుగుతున్నారు.

6.6 సాంకేతికాభివృద్ధి ఫలితంగా పరిశ్రమలలో ఏర్పడిన మార్పులు

సాంకేతికాభివృద్ధి, ప్రధానంగా యంత్రాల వాడకం ఎక్కువవడం అనే ప్రక్రియను మూడు ప్రధానాంశాల ఆధారంగా వివరించవచ్చు.

ఇవి:

1) ఆటోమేషన్ (Automation)
2) సక్రమీకరణ (Rationalisation)
3) కంప్యూటరైజేషన్ (Computerisation)

BRAOU

పారిశ్రామిక విప్లవానంతరం ప్రారంభమయిన యాంత్రికీకరణ ప్రక్రియను మరింత ఎక్కువగా కొనసాగించడాన్ని ఆటోమేషన్ అనవచ్చు. పారిశ్రామిక సంస్థలో తన పనులను స్వయంగా చేసుకుంటూ, అవసరమైన నియంత్రణల పరిధిలో మెలుగుతూ, నిర్దేశించబడిన పనిని సక్రమంగా పూర్తిచేసే విధానమే ఆటోమేషన్. ఈ ప్రక్రియలో ఇమిడి ఉన్న తార్కిక భావనేమిటంటే ఉత్పత్తి ప్రక్రియలో పనులు చేయడానికి అవసరమయ్యే భౌతిక శక్తి, సమాచారాన్ని అందించే కార్యసరళికి ప్రస్తుతం లభ్యమయ్యే సాంకేతిక పరిజ్ఞానం దృష్ట్యా చూస్తే యంత్రాలు చేయగలవు కాబట్టి ఆయా పనులను మనుషులను నియమించకుండా యంత్రాలకే ఆ పనులను అప్పజెప్పవచ్చు.

సక్రమీకరణ అంటే పరిశ్రమలలోను, కార్యాలయాలలోను ఉత్పత్తి కార్య నిర్వహణకు వినియోగించే వనరులను సక్రమమైన పద్ధతిలో వినియోగించడం ద్వారా అందుకు ఖర్చు అయ్యే ధన, కాల, వస్తు, పదార్థ వ్యయాన్ని తగ్గించడం లాభమైన, సాధ్యమైన, ఉచితమైన పద్ధతులన్నింటిని ఉపయోగిస్తూ ఉత్పాదక శక్తిని పెంపొందించే కార్యక్రమాలన్నీ సక్రమీకరణ ప్రయత్నాలే.

ఇటీవలి కాలంలో కంప్యూటర్ల ఉపయోగం ద్వారా సమాచార సేకరణ, వినియోగం, నియంత్రణలో విప్లవాత్మకమైన మార్పులు సంభవించాయి. కంప్యూటర్ల కారణంగా నమూనా రచన (Design) లోను, ఉత్పత్తి, పద్ధతులు, ప్రక్రియలలోను సరళత ఏర్పడి అవసరమైనప్పుడల్లా శీఘ్రంగాను, సులభంగాను తక్కువ వ్యయంతో సర్దుబాటు చేసేందుకు వీలవుతున్నది. ఈ విధంగా కంప్యూటర్లు పరిశ్రమ నిర్వహణలో సరళతను, సామర్థ్యాన్ని పెంచుతూ ఉత్పాదకతను పెంచేందుకు దోహదపడినాయి.

6.7 యాంత్రికీకరణ ఫలితంగా శ్రమవిభజనలో ఏర్పడిన మార్పులు

పద్దెనిమిదవ శతాబ్దం ప్రారంభమయినప్పటినుండీ పని, శ్రమ విభజనల స్వభావంలో చెప్పుకోదగిన మార్పులేర్పడినాయి. దీనికి ప్రధాన కారణం పారిశ్రామి విప్లవం. పారిశ్రామిక విప్లవం నాగరికత దిశనే మార్చివేసింది. దీని ఫలితంగా మధ్యయుగాల నాటి ఆచారసంప్రదాయాలు గణనీయంగా మార్పు చెందినాయి. సామాన్యమైన గ్రామీణ జీవితం స్థానంలో సంక్లిష్టమైన నగర జీవితం చోటు చేసుకున్నది. చిన్న తరహా కుటీర పరిశ్రమల స్థానంలో ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ, యాంత్రికీకరణ ఏర్పడినాయి. యాంత్రికీకరణ అంటే ఆర్థికంగా విలువైన వస్తువులను యాంత్రిక శక్తి, యంత్రాలను ఉపయోగించి ఉత్పత్తి చేయడం.

ఈ యాంత్రికీకరణ ప్రక్రియ ఫలితంగా పారిశ్రామిక రంగంలో యంత్రాల ప్రాబల్యం పెరిగింది. ఇనుము, ఆవిరిశక్తి ఫలితంగా యంత్రాల స్వభావం మారిపోయింది. వస్తువుల నాణ్యత ప్రమాణాలు ఏర్పడినాయి. యంత్రాల ఉపయోగిత వల్ల వస్తూత్పత్తి పెరిగింది. వస్తువులు తక్కువధరకు జన సామాన్యానికి అందుబాటులోకి వచ్చాయి. దీనితో బాటుగా సేవలు, వాటి స్వభావం కూడా మారింది. ఇంజనీర్లు, బుక్-కీపర్లు, టెక్నీషియన్‌లు, ప్రణాళికాకర్తలు, రిపేరు చేసేవారు, ముడిసరుకుల కొనుగోలుదార్లు, ఉత్పత్తుల కొనుగోలుదార్లు, మొదలయిన నూతన సేవలు ఏర్పడినాయి. శాస్త్ర విజ్ఞానాన్ని పరిశ్రమకు అనుప్రయుక్తం చేయడంతో నూతన సేవలు ఆవిర్భవించినాయి. వ్యవసాయం, వాణిజ్యం వంటి కార్యక్రమాల స్థానంలో పరిశ్రమలకు ప్రాముఖ్యత పెరిగింది. భారీ తరహా యంత్రాల తయారీకి శాస్త్ర పరిజ్ఞానం తోడ్పడితే, వాటిని ఉపయోగించడానికి తెలివితేటలు, పెట్టుబడి, ధైర్య సాహసాలు కావలసి వచ్చాయి. దీనితో జాయింట్ - స్టాకు కంపెనీలు ఏర్పడినాయి. నగరాలు పెరగడం, ఫ్యాక్టరీలకు ప్రాముఖ్యత నివ్వడం ఫలితంగా మధ్యయుగాల నాటి గిల్డులు నశించినాయి. మానవులు ఫ్యాక్టరీ శ్రామికులుగా మారారు. అంతవరకూ మానవుడికి పనిముట్టుగా ఉపయోగపడిన యంత్రం, మానవుడిపై అధికారాన్ని చేజిక్కించుకున్నది.

శాస్త్రీయ, సాంకేతిక విజ్ఞానాభివృద్ధి ఫలితంగా ఏర్పడిన నూతన ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థలోని ప్రధానాంశాలుగా (1) శక్తి వనరులు, ముడి పదార్థాలు లభించే చోట్లు, మార్కెట్లకు దగ్గరలో ఉత్పత్తి ప్రక్రియ కేంద్రీకృతం కావడం; (2) మానవ, పశు శక్తుల స్థానంలో యాంత్రిక శక్తిని ఉపయోగించడం; (3) సంపదకేంద్రీకరణ అనే మూడు అంశాలను పేర్కొనవచ్చు. మానవ వనరులు, ద్రవ్యం, ముడి పదార్థాలు, యంత్రాలు (Men, money, materials & machines) అనే 4 అంశాలను సమర్థవంతంగా ఉపయోగించుకుని ఉత్పత్తి చేయగలిగే 'ఉత్పత్తిదారులు' (Entrepreneurs) అనే కొత్త వర్గం ఉద్భవించింది. అయితే అదే సమయంలో ధనికులు, పేదవారిమధ్య అంతరం కూడా క్రమంగా పెరుగుతూవచ్చింది. పారిశ్రామిక వేత్తలు/పెట్టుబడిదారులు 'దోపిడీ వర్గం' (exploiting class) గా ఏర్పడినారు. శాస్త్ర, సాంకేతికాభివృద్ధి ఫలితంగా ఏర్పడిన నూతన పారిశ్రామికీయత సమాజంలోని వర్గాల మధ్య సంఘర్షణ లేర్పడటానికి దారి తీసింది; సమాజపు మౌలిక నిర్మితిని మార్చివేసింది. క్రమంగా పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థ, వలసవాదం, సామ్రాజ్యవాదం వంటి నూతన ధోరణులు ఏర్పడటానికి దోహదపడింది.

BRAOU

6.8 శ్రమవిభజన, వ్యవస్థలపై ప్రభావం

ఆటోమేషన్, సక్రమీకరణ, కంప్యూటరైజేషన్‌లు మూడు రకాల పద్ధతులైనప్పటికీ వీటి లక్ష్యాలు ఒకటే. వ్యవస్థలపైనా, శ్రమవిభజనపైనా, ఉద్యోగస్తులపైనా సామాజిక, ఆర్థిక, ఉత్పత్తి పరమైన ప్రభావాలు ఒకేరకంగా ఉంటాయి. అయితే ప్రభావ విస్తార పరిమాణంలో తేడాలు ఉండవచ్చు. ఉదాహరణకు పై మూడు ప్రక్రియలలో కార్మిక శక్తి వినియోగం తగ్గించడం జరుగుతుంది. తత్ఫలితంగా నిరుద్యోగసమస్య పెరుగుతుంది. అయితే ఉత్పాదకశక్తి పెరగడం వల్ల, ఉత్పత్తి వ్యయం తగ్గుదల వల్ల ధరలు తగ్గడం, తద్వారా డిమాండ్ పెరగడం మొదలయిన కారణాల వల్ల దీర్ఘకాలంలో ఇవి నిరుద్యోగ సమస్యను తగ్గించేందుకు ఉపయోగపడతాయి.

పైన పేర్కొన్న మూడు ప్రక్రియల ఫలితంగా పని వ్యవస్థ (Work Organisation) లో ఏర్పడిన మార్పులను ఈ విధంగా వివరించవచ్చు.

1. పెట్టుబడి ఎక్కువగా కావలసివచ్చినా, ఉత్పత్తి వ్యయం తక్కువయ్యే ఆస్కారం ఉంది కనక మొత్తంమీద టర్నోవర్, లాభాలు పెరిగే అవకాశం ఉంటుంది. దీనివల్ల పారిశ్రామిక రంగం అభివృద్ధి చెందుతుంది.
2. వ్యవస్థలోని ఉద్యోగస్తుల సంఖ్య తగ్గి, నూతన శాఖలు, సమన్వయ సంస్థలు వెలసినాయి.
3. మధ్యస్థాయి, ఉన్నత స్థాయి యజమానుల మధ్యగల అంతర్గత సంబంధాలతో గణనీయమైన మార్పులేర్పడినాయి.

5. వ్యవస్థ పద్ధతుల శాఖ (Organisation & Methods Department) , ఇండస్ట్రియల్ ఇంజనీరింగ్, ఎలక్ట్రానిక్ డేటా ప్రొసెసింగ్, మేనేజ్‌మెంట్ ఇన్‌ఫర్మేషన్ సిస్టమ్స్ వంటి నూతన శాఖలు ఆవిర్భవించడంతో పని వ్యవస్థాపనలోని శ్రమవిభజనలో నూతన ఒరవడులు ప్రారంభమయినాయి.

6. ఈనాడు కండబలం కన్నా బుద్ధిబలం అవసరం ఎక్కువ. భౌతికమైన పనులను యంత్రాలకు అప్పగించడం వల్ల శారీరక శక్తినుపయోగించి చేతితో పనిచేసే కార్మికుల సంఖ్య తగ్గిపోతున్నది.

7. కర్మాగారాలలో పనిచేసే కార్మికులకు, ఆఫీసులో పనిచేసే ఉద్యోగస్తులకు మధ్య పనిచేసే తీరులోనూ, పరిసరాల్లోనూ తేడాలు తగ్గిపోయినాయి.

8. పనిలో నేర్పుకు ప్రాముఖ్యం పెరగడంతో శిక్షణకు ప్రాధాన్యత పెరిగింది.

9. పనిచేసే విధానం ప్రమాణీకరణం చేయడం అధికమైంది. తద్వారా వ్యక్తిగత మెలకువలు, పనితనం, మేధస్సు, సృజనాత్మకత చూపించే అవకాశం తగ్గి, మనుషులు కూడా యంత్రాలుగా పనిచేసి నిర్లిప్తతను, వైమనస్యాన్ని చూపడం ప్రారంభించినారు.

10. ఉద్యోగపరమైన మార్పులు రావడం, దీనివల్ల చేకూరే అనుమానాలు, భయాల వల్ల తమ భద్రతకు ముప్పు ఏర్పడుతుందేమో అన్న భావన ఉద్యోగస్తులలో కలగడం సహజం. దీని ఫలితంగా పారిశ్రామిక సంబంధాలలో ఎన్నో మార్పులు వచ్చినాయి. ముఖ్యంగా ప్రణాళికా విధానాలు, త్రైపాక్షిక చర్చలు, వేతన విధానం మొదలయిన పథకాలు ఈ నూతన ప్రక్రియల ఫలితంగానే ఏర్పడినాయి.

6.9 సారాంశం

ఈ భాగంలో శాస్త్రీయ, సాంకేతిక రంగాలలో వచ్చిన మార్పులు శ్రమ విభజనను ఏవిధంగా ప్రభావితం చేస్తాయో వివరించడమైంది. సాంకేతికత పెరుగుతున్న కొద్ది శారీరక శ్రమ, చేతిపనిపైన ఆధారపడిన శ్రమ విభజన స్థానంలో యంత్రాలవాడుక, నైపుణ్యాల స్థాయిపైన ఆధారపడిన శ్రమవిభజన పెరుగుతుంది. యాంత్రీకరణ ఫలితంగా ఉద్యోగులలో నిరుద్యోగం, నిర్లిప్తత, వైమనస్యం ఏర్పడే అవకాశముంది.

BRAOU

6.10 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో జవాబు వ్రాయండి.

1) ఆధునిక యుగంలో శ్రమవిభజన తీరు తెన్నులను వివరించండి.

2) సాంకేతికాభివృద్ధి ప్రభావం వల్ల ఆధునిక యుగంలో శ్రమవిభజన ఏయే మార్పులకు లోనైంది?

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో జవాబు వ్రాయండి.

a) సాంకేతికత

b) కంప్యూటరైజేషన్

c) ఆటోమేషన్

d) వైమనస్యం

6.11 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1)	Thakur, C.P., Arora, G.N. (ed.)	:	**Technological change and Industry**, New **Delhi; 1971: Sri Ram Centre for Industrial Relations.**
2)	John T. Dunlop	:	**Automation and Technical Change Bombay, 1960: Jaico.**
3)	P. Gisbert	:	**Industrial Sociology**

BRAOU

BRAOU

ఖండం - III

నిర్వహణ సిద్ధాంతాలు

భాగం - 7 : టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ సిద్ధాంతం

భాగం - 8 : ఎల్టన్ మేయో - మానవ సంబంధాల సిద్ధాంతం, హాథార్న్‌ప్రయోగాలు

భాగం - 9 : ప్రేరణ సిద్ధాంతాలు

BRAOU

BRAOU

భాగం - 7 : టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ సిద్ధాంతం

విషయక్రమం

7.0 లక్ష్యాలు

7.1 పరిచయం

7.2 శాస్త్రీయ నిర్వహణ - టేలర్ ప్రతిపాదనలు

7.3 శాస్త్రీయ నిర్వహణ - టేలర్ ప్రతిపాదించిన సూత్రాలు

7.4 శాస్త్రీయ నిర్వహణ పద్ధతులు

7.5 టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ సిద్ధాంతం - విమర్శ

7.6 సారాంశం

7.7 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

7.8 చదవవలసిన పుస్తకాలు

7.0 లక్ష్యాలు

ఈ భాగాన్ని అధ్యయనం చేసిన తర్వాత, మీరు :

- శాస్త్రీయ నిర్వహణ అంటే ఏమిటో నిర్వచించ గలుగుతారు.
- టేలర్ ప్రతిపాదించిన శాస్త్రీయ నిర్వహణ సూత్రాలను, లక్ష్యాలను వివరించగలుగుతారు.
- టేలర్ నిర్వహించిన కాలగమన అధ్యయనాలను వివరించగలుగుతారు.

BRAOU

7.1 పరిచయం

పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలు సమర్థవంతంగా పనిచేయడానికి ఉపయోగపడే పద్ధతులలో శాస్త్రీయ నిర్వహణ పద్ధతి ఒకటి. క్రమబద్ధమైన పని సంబంధాలపై ఆధారపడి యుండే నిర్వహణ పద్ధతిని శాస్త్రీయ నిర్వహణ అని అనవచ్చు. పనిని, నిర్వహణ ప్రక్రియలను క్రమబద్ధంగా విశ్లేషించి, తదనుగుణంగా నిర్వహణ సమస్యను పరిష్కరించడాన్ని కూడా శాస్త్రీయ నిర్వహణ అనవచ్చు. కాబట్టి శాస్త్రీయ విశ్లేషణ పద్ధతులను ఉపయోగించి, నిర్వహణ సమస్యలకు పరిష్కార మార్గాలను సూచించడాన్ని శాస్త్రీయ నిర్వహణ అని నిర్వచించవచ్చు.

పెట్టుబడిదారీ ఆర్థిక వ్యవస్థలలో రోజురోజుకు సంక్లిష్టమవుతున్న కార్మిక నియంత్రణ సమస్యలకు శాస్త్రీయ పద్ధతులను అన్వయించి పరిష్కార మార్గాలను కనుక్కునే ప్రయత్నాన్నే శాస్త్రీయ నిర్వహణ అనవచ్చు. మూలధనానికి అనుగుణంగా శ్రామిక వర్గం ఏవిధంగా అనువర్తన చెందడం జరుగవలెనో శాస్త్రీయ నిర్వహణ పరిశోధిస్తుంది.

శాస్త్రీయ నిర్వహణ అనే భావన ప్రధానంగా పనిపైన దృష్టిని కేంద్రీకరిస్తుంది. పనికి సంబంధించిన వ్యవస్థీకృత అధ్యయనం, పనిని దానియొక్క సామాన్య మూలాంశాలుగా విశ్లేషించడం, పనికి సంబంధించిన ప్రతి మూలాంశానికి సంబంధించి కార్మికుల పని నిర్వహణ తీరును క్రమబద్ధంగా పెంపొందింపజేయడం అనేవే శాస్త్రీయ నిర్వహణలో గల ప్రధానాంశాలు. అయితే యిటువంటి శాస్త్రీయ పద్ధతులు టేలర్‌కు పూర్వమే ఆచరణలో ఉన్నట్లు ఆధారాలు ఉన్నాయి. కానీ ఈ పద్ధతులను ఒక క్రమ పద్ధతిలో తీర్చిదిద్ది; ఒక క్రమాన్ని, మూలాన్ని తయారు చేసిన ఘనత్ ఎఫ్.డబ్ల్యూ. టేలర్‌కు దక్కినది. శాస్త్రీయ నిర్వహణ అనే భావనను శాస్త్రబద్ధంగా రూపొందించి, అన్వయించిన మొట్టమొదటి ఉత్పాదకతకు పరిమితం చేసినప్పటికినీ, ఆచరణలో శాస్త్రీయ నిర్వహణ నియమాలు బహు రంగాలలో విస్తరించాయి. పరిశ్రమలలో, విశ్వవిద్యాలయాలలో, ప్రభుత్వ రంగ సంస్థలలో, ప్రభుత్వ పాలనలో, లాభార్జన లక్ష్యం కానీ సేవా సంస్థలలో మంచి ఫలితాలు సాధించాయి.

టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణను ప్రతిపాదించడానికి అమెరికా పారిశ్రామిక రంగ స్థితిగతులు కారణాలని చెప్పవచ్చు. పారిశ్రామిక విప్లవం ప్రభావం, అమెరికా వాణిజ్యరంగం విస్తరణ, ఒక నూతన నిర్వహణ వర్గానికి మార్గదర్శకత్వాన్ని చూపించింది. సాధారణ నివారణోపాయాలు క్లిష్ట సమస్యల పరిష్కారంలో విఫలమయ్యాయి. యాజమాన్యం, కార్మికుల అనాసక్తి, ప్రణాళీకీకరణ లోపించి, సాంప్రదాయ పద్ధతులు, పనిముట్లద్వారా ఉత్పాదకత కుంటుపడి, తీవ్ర సంక్షోభానికి దారితీసింది. ఇట్లాంటి పరిస్థితులలో టేలర్ "శాస్త్రీయ నిర్వహణ" సిద్ధాంతాన్ని ప్రతిపాదించాడు. టేలర్ ప్రతిపాదించిన శాస్త్రీయ నిర్వహణ సిద్ధాంత సూత్రాలను, లక్ష్యాలను, కాలగమ అధ్యయనాలను గురించి తెలుసుకుందాము.

7.2 శాస్త్రీయ నిర్వహణ - టేలర్ ప్రతిపాదనలు

పని మరియు నిర్వహణ ప్రక్రియలను క్రమబద్ధంగా విశ్లేషించడమనే ఆలోచనతో టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ ప్రతిపాదనలు మొదలవుతాయి. టేలర్ తన శాస్త్రీయ నిర్వహణలో కార్మికుల అధికోత్పత్తి అధిక వేతనాలను ప్రధాన లక్ష్యంగా భావించాడు. ఈ లక్ష్యాన్ని సాధించడానికి పరిశ్రమలలో ప్రక్రియలను వేరు చేసి, ప్రతి చర్య శాస్త్రీయ అధ్యయనానికి, ప్రయోగానికి సాధ్యపడేటట్లు ఉండాలని ఆశించాడు. ఉత్పత్తి ప్రక్రియ అనేది ఒకే తీరుగా ఉండకుండా, ఆ ప్రక్రియనంతా కొన్ని క్రమబద్ధమైన పద్ధతులుగా విభజితం చేయవలెనని, తద్వారా ఉత్పత్తి శాస్త్రీయంగాను, సమర్ధవంతంగాను జరుగుతుందని టేలర్ భావించినాడు. పరిశ్రమలలో కార్మికులను ప్రోత్సహించడానికి పని ప్రణాళికలను తయారు చేయవలనని, మంచి ప్రోత్సాహ పద్ధతులను అవలంబించవలెనని టేలర్ సూచించినాడు. ఉత్పత్తి నియంత్రణ, సమయపాలన అధ్యయన పద్ధతులు, గమన అద్యయనాలు, విధుల విభజన, ప్రణాళిక చార్ట్‌లు, జాబ్ టికెట్‌లు మున్నగు పద్ధతులను పరిశ్రమలలో ప్రవేశపెట్టవలెనని, తద్వారా ఉత్పత్తి పెరుగుతుందని టేలర్ సూచించినాడు. కార్మికుల చర్యలను ప్రమాణీకరించి ప్రత్యేక విధి నిర్వహణకు ప్రత్యేక సమయాన్ని కేటాయించి, వారు సమర్ధవంతంగా తమ విధులను నిర్వహించేటట్లు పని వాతావరణాన్ని సమకూర్చాలని టేలర్ సూచించాడు. శాస్త్రీయ పద్ధతులను అనుసరించి, పనిని విభజించి, కార్మికులు నూతన పద్ధతుల సహాయంతో నిర్ణీత స్థాయిలను కార్మికులకు న్యాబద్ధమైన అధిక వేతనాలు యివ్వవలెనని టేలర్ భావించినాడు. దీనితో బాటు టేలర్ న్యాయబద్ధమైన పని రోజులు అనే భావనను ప్రతిపాదించి దానికి మనోవైజ్ఞానిక పరమైన దృక్కోణంలో వివరణ యిచ్చినాడు. కార్మికులు తమ ఆరోగ్యం దెబ్బతినకుండా, తమ జీవితకాలం మొత్తం ఆరోగ్యవంతంగా పని చేయగలిగే పరిస్థితులను "న్యాయబద్ధమైన పని రోజులు" అని నిర్వహించినాడు. అయితే యిటువంటి స్థాయిని చేరుకోవడానికి నిర్వాహకులు స్వీయ వివేచన, వ్యక్తిత్వ అభిప్రాయాలను విడనాడి, శాస్త్రీయ పద్ధతులను, నియమాలను ఆచరించి, అధికోత్పత్తిని సాధించవలెనని టేలర్ సూచించినాడు.

BRAOU

నిర్వహణ విషయంలో నూతన భావనను రూపొందించాలని టేలర్ అభిలషించి, సంప్రదాయక నిర్వహకులు అధికారయుతంగా వ్యవహరించే కన్నా ప్రణాళిక, వ్యవస్థీకరణ, నియంత్రణ అంశాలను సమిళిత పరుస్తూ ఒక విశాలమైన, సమగ్రమైన నూతన వైఖరిని ఆచరించాలని వక్కాణించాడు. తగిన పనికి తగిన వ్యక్తులను నియమించడానికి శాస్త్రీయ భర్తీపద్ధతి అవసరాన్ని టేలర్ నొక్కిచెప్పాడు. ఎవరు ఏపని చేయగలరో వారికే ఆ పని అప్పచెప్పాలి. తగిన పనికి పరికరాలు ఉపయోగించడంలో, నిర్ణీత రీతిలో అవయవాలను కదలించడంలో వారికి శిక్షణ యివ్వాలని టేలర్ సూచించినాడు. విధి నిర్వహణకు, కార్మికుని శక్తి సామర్థ్యాలకు సంబంధం కలిగిన శ్రేష్ఠమైన ఉద్యోగి బృంద నిర్వహణను ఏర్పరచాలని టేలర్ భావించాడు.

టేలర్ అభిప్రాయంలో నిర్వహణ ప్రధాన ఉద్దేశ్యం యజమాని, కార్మికుల సౌభాగ్యం, శ్రేయస్సు, ఇతని శాస్త్రీయ నిర్వహణ తాత్విక భావం ఉత్పత్తి ఎక్కువగా పెరుగడం, దాని వల్ల వచ్చే లాభాలు అందరికీ చేరడం అనే అంశాలపై టేలర్ దృష్టి సారించాడు. అధిక ఉత్పత్తి జరిగినపుడు వినియోగదారులకు వస్తువులు చౌకగా దొరకగా, శ్రామికులు అధికవేతనాలను, యజమానులకు అధిక లాభాలు వస్తాయని టేలర్ భావించినాడు. టేలర్ తన పరిశోధనలో నిర్వాహకులు తాము నిర్వహించవలసిన విధులను మరచి ఆ భారాన్ని శ్రామికులపై మోపుతున్నారని

తెలుసుకున్నాడు. అందువలన నిర్వాహకులు తమ బాధ్యతలను గుర్తించి, ప్రమాణాల నిర్ధారణ, ప్రణాళిక రచన, నియంత్రణ, ప్రోత్సాహక కల్పన వంటి విధులను నిర్వహించాలని సూచించాడు. శాస్త్రీయ నిర్వాహకులు, శ్రామికులు సౌభ్రాతృత్వంతో పని చేస్తారని, వారి మధ్య ఘర్షణలకు తావుండదని భావించాడు.

7.3 శాస్త్రీయ నిర్వహణ - టేలర్ ప్రతిపాదించిన సూత్రాలు

అధికోత్పత్తి, అధిక వేతనాలు ప్రధాన ఉద్దేశాలుగా భావించి, తమ ప్రయోగ ఫలితాలను శాస్త్రీయ నిర్వహణ సూత్రాలుగా టేలర్ ప్రకటించాడు. సమాజ శ్రేయస్సు రీత్యా, శాస్త్రీయ పద్ధతులను అమలు పరచడానికి కార్మికులకు, నిర్వాహకులకు మధ్య సన్నిహిత సంబంధాలు ఉండాలని టేలర్ ఉద్ఘాటించాడు. టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ భావన ప్రధానంగా నాలుగు శాస్త్రీయ నిర్వహణ సూత్రాలపై ఆధారపడి ఉంది. అవి:

1. కొండ గుర్తులకు స్వస్తి చెప్పి, నిజమైన శాస్త్రాన్ని అభివృద్ధి పరచడం. కొండ గుర్తుల స్థానంలో శాస్త్రీయ పని పద్ధతులను అభివృద్ధి పరచడాన్ని మొదటి సూత్రంగా వివరించాడు. వ్యవస్థీకరించిన ఏరకమైనా విజ్ఞానమైనా శాస్త్రం అనే నిర్వచనంతో ఏకీభవిస్తూ టేలర్ కార్మికుని ప్రతిచర్యను శాస్త్రీయంగా రూపుదిద్దాలని సంకల్పించినాడు. కర్మాగారంలోని పని పరిస్థితులను, కార్మికుల పనిని పరిశీలించి, ప్రణాళికబద్ధంగా రోజు వారి పనిని నిర్ధారించాలని చెప్పాడు. అనుకూల పరిస్థితులలో నిపుణుడైన కార్మికుని రోజువారి లక్ష్యాన్ని గుర్తించాలి. పనిలో కార్మికులు అనుసరిస్తున్న పాత్ర నియమాలకు, కొండ గుర్తులకు స్వస్తి చెప్పి, శాస్త్రీయ పద్ధతులతో పని చేయాలని టేలర్ అభిప్రాయపడ్డాడు. కార్మికుల వద్ద గల వర్గీకరించని విజ్ఞానాన్ని సేకరించి వాటిని వ్యవస్థీకరించి నియమాలుగా, సూత్రాలుగా రూపొందించాలి. పనిని శాస్త్రీయం చేయడం వలన పనివారి సామర్థ్యం పెరిగి నిర్వాహకులకు అధిక లాభాలు సమకూరి, కార్మికుల హెచ్చుమొత్తంలో వేతనాలు సంపాదించుకోవచ్చు. శాస్త్రీయ పద్ధతులను అనుసరించి పనిచేసే కార్మికులకు అధిక వేతనాలను చెల్లించాలని, వాంఛిత స్థాయి అందుకోలేని కార్మికులకు దండన విధించాలని టేలర్ భావించాడు. ఇటువంటి శాస్త్రీయ పద్ధతుల ఆచరణ వల్ల పారిశ్రామిక అధికోత్పత్తి లాభాలు చేకూరుతాయన్నారు.

2. కార్మికుల శాస్త్రీయ ఎంపిక, సరియైన శిక్షణను రెండవ సూత్రంగా ప్రకటించడం జరిగింది. శాస్త్రీయ పద్ధతులను అమలు చేయడానికి కార్మికుల శాస్త్రీయ ఎంపిక, శిక్షణ అత్యవసరం. సమర్థవంతమైన విధి నిర్వహణ కోసం, శ్రామికంగాను, మానసికంగాను తగిన వ్యక్తులను శాస్త్రీయ పద్ధతిల ద్వారా ఎంపిక చేయాలి. నిర్వాహకులు ప్రతి కార్మికుని ఆసక్తిని, అభిరుచులను, స్వభావాన్ని, పనితీరును నిశితంగా అధ్యయనం చేసి వారి శక్తి సామర్థ్యాలను, పరిమితులను, లోపాలను అంచనా వేసి, అతని సామర్థ్యాన్ని పెంచడానికి గల అవకాశాలను పరిశీలించాలి. ప్రతి కార్మికుడు కొంత ప్రజ్ఞ కలవాడని, ఈ ప్రజ్ఞను శిక్షణ ద్వారా అభివృద్ధి పరచవచ్చని విశ్వాసించినాడు. కాబట్టి శ్రామికునికి ఒక క్రమపద్ధతిలో శిక్షణ ఇచ్చి అతని అభివృద్ధికి సహాయపడవలెనని టేలర్ భావించినాడు. కార్మికుడు పనిలో ఉన్నత స్థానాలకు, ఎక్కువ లాభదాయకమైన స్థానాలకు చేరుకునే అవకాశం కల్పించాలి. శ్రామికుని ఎంపిక, అతని అభివృద్ధి ఒక్కసారిగా పూర్తయ్యే ప్రక్రియ కాదు. ఇది శ్రామికుడు తన అత్యున్నత సామర్థ్య స్థాయికి చేరుకున్నప్పుడు సాధ్యమవుతుందని టేలర్ భావించాడు. కాబట్టి నిర్వాహకులు కార్మికుని శక్తి సామర్థ్యాలను వృద్ధి చేసి, అధిక బాధ్యతలను, నూతన పద్ధతులను, పనిముట్లను సంతోషంగా స్వీకరించేట్లు పని వాతావరణాన్ని సృష్టించాలని భావించాడు.

3. శాస్త్రీయ పని పద్ధతులను, శాస్త్రీయంగా ఎంపికచేసి శిక్షణ యిచ్చిన కార్మికులను సన్నిహిత పరచడం; నిర్వాహకులకు, కార్మికులకు మధ్య సరి సమానమైన పని విభజన జరగాలని మూడవ సూత్రంలో టేలర్ వివరించినాడు. శాస్త్రీయ పద్ధతులలో అభివృద్ధిచేసి, కార్మికులకు శిక్షణ యివ్వగానే పూర్తికాదు. ఎవరో ఒకరు లేదా కొంతమంది కలసి ఆ రెండింటిని ఏకీకృత పరచకుంటే చేసిన శ్రమంతా వృధా అవుతుంది. టేలర్ ఉద్దేశ్యంలో ఈ బాధ్యతను పూర్తిగా నిర్వాహకులు చేపట్టాలి. కార్మికులు సహకరించడానికి సిద్ధంగా

BRAOU

ఉన్నా నిర్వాహకులు తమ వంతు బాధ్యతను నిర్వహించడానికి సిద్ధంగా లేకపోవడమే అసలు సమస్య అని టేలర్ పేర్కొన్నాడు. కార్మికుల మనస్తత్వాన్ని, విధి నిర్వహణను అధ్యయనం చేసే అవకాశాన్ని పురస్కరించుకొని, టేలర్ కార్మిక వాదాన్ని బలపరచాడు. నిర్వాహకులు అధిక బాధ్యతలు స్వీకరించాలని సూచిస్తూ, కార్మికులు ఎప్పుడూ నిర్వాహకులకు తమ సహకారాన్ని అందించడానికి ముందజ వేస్తారని భావించాడు. కార్మికునిలో నిరంతరం ప్రోత్సాహాన్ని, ప్రేరణను కల్పించి, ఉత్సాహవంతులుగా పనిచేయించే బాధ్యతను నిర్వాహకులకు అందించాడు. కార్మిక విధులను, నిర్వాహణ బాధ్యతలను వివరించి సరిసమానమైన పని విభజన జరగాలని ఆశించాడు. ఇటువంటి పని విభజన యాజమాన్యానికి, కార్మికులకు మధ్య ఘర్షణలను తొలగించి, సత్సంబంధాలను నెలకొల్పుతుంది. అయితే దీనికి కార్మికులు, నిర్వాహకులలో మానసిక విప్లవం రావాలని టేలర్ భావించినాడు. అప్పుడు ఈ సరి సమాన విభజన సాధ్యమవుతుందని భావించినాడు.

4. శ్రామికులు, నిర్వాహకుల మధ్య పనివిభజన, పరస్పర సహకారాన్ని నాలుగవ సూత్రంగా టేలర్ పేర్కొన్నాడు. సంప్రదాయక నిర్వహణ సిద్ధాంతంలో పనికి సంబంధించిన పూర్తి బాధ్యతను కార్మికుడే స్వీకరిస్తే నిర్వాహకులకు తక్కువ బాధ్యతలుంటాయి. టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ ప్రకారం నిర్వాహకులకు కార్మికులకు దాదాపు సరిసమాన బాధ్యతలుంటాయి. పారిశ్రామికాభివృద్ధి సాధించడానికి కార్మికుల, నిర్వాహకుల మధ్య సహకారం పెంపొంది, సదవగాహన ఏర్పడాలని టేలర్ ఆశించినాడు. నిర్వాహకులు తమ బాధ్యతలను విస్మరించి, కార్మికులకు పూర్తి పని భారాన్ని అప్పగించే పద్ధతిని వ్యతిరేకించాడు. సక్రమ పని విభజన యిరువురి మధ్య బాధ్యతా నిర్వహణలో పరస్పర సహకారం, సదవగాహన ఏర్పరచి, సన్నిహిత సంబంధాలు ఏర్పడి, మనస్పర్థలను, విభేదాలను పరిష్కరించుకోవడానికి చక్కని వాతావరణం కల్పిస్తుందని టేలర్ భావించినాడు.

ఈ విధంగా టేలర్ తన శాస్త్రీయ నిర్వహణ సిద్ధాంతాన్ని పై నాలుగు సూత్రాల ద్వారా వివరించాడు. శాస్త్రీయ నిర్వహణ సాధించాలంటే కార్మికులు, నిర్వాహకులు విధి నిర్వహణలో, పని తీరులో, సమస్య పరిష్కారంలో విప్లవాత్మకమైన మార్పును ప్రవేశపెట్టాలని టేలర్ సూచించినాడు. ఈ నాలుగు సూత్రాలను సమంగా నిర్వహించినప్పుడే నిర్వాహకులు ఆశించిన ఫలితాలు లభిస్తాయి. శాస్త్రీయ నిర్వహణ అంటే అది శ్రామికులలోను, నిర్వాహకులలోను వారి విధుల పట్ల, వారి దైనందిన సమస్యల పట్ల వచ్చే ఒక మానసిక విప్లవం. దీనికి వారి వారి శ్రద్ధాసక్తులలో వైరుధ్యం లేదని, పరస్పర సహకారం వలననే పరస్పర వికాసం సాధ్యమని శ్రామికులు, నిర్వాహకులు గ్రహించాలి. ఇలాంటి ఒక మహత్తర మానసిక విప్లవం రానిదే శాస్త్రీయ నిర్వహణ మనజాలదని టేలర్ భావించాడు. పరస్పర సహకారమే శ్రేయస్కరమని నొక్కి చెపుతూ, మానసిక విప్లవం కార్మికులలో, యాజమాన్యంలో లాభాల భాగస్వామ్యంపై విభేదాలను తీసివేసి, అధిక ఉత్పాదకతపై శ్రద్ధ వహించేటట్లు చేస్తుంది. ఈ విధంగా పరస్పర సహకారం, స్నేహభావం పెంపొంది, పెద్దమొత్తంలో మిగులు సాధ్యమవుతుంది. తద్వారా కార్మికులకు అధిక వేతనాలు, యజమాన్యానికి అధిక లాభాలు చేకూరతాయని టేలర్ భావించినాడు. టేలర్ అభిప్రాయంలో శాస్త్రీయ నిర్వహణ యాజమాన్య కార్మిక సోదరభావం, సహకారం వృద్ధి చేసే "మానసిక విప్లవంపై" ఆధారపడి ఉందని స్పష్టం చేశాడు.

7.4 శాస్త్రీయ నిర్వహణ పద్ధతులు

శాస్త్రీయ నిర్వహణ సూత్రాలు సరిగ్గా పని చేయడానికి టేలర్ మరికొన్ని పద్ధతులను రూపొందించినాడు అవి:

1. జనరల్ ఫోర్‌మెన్ స్థానంలో విధ్యుక్త ఫోర్‌మెన్ పర్యవేక్షణ పద్ధతిని ప్రవేశ పెట్టడం. టేలర్ ఫోర్‌మెన్‌గా తమ అనుభవాన్ని పురస్కరించుకొని జనరల్ ఫోర్‌మెన్‌గా కార్య భారాన్ని తగ్గించాల్సిన అవసరాన్ని తెలియజేశాడు. ఒక కార్మికుడు ఒకే ఉన్నతాధికారికి బాధ్యత వహించే క్రమానుగత శ్రేణి వ్యవస్థ తీరుతెన్నులపై టేలర్ సందేహాలు వ్యక్త పరిచాడు. దాని స్థానంలో ఒక కార్మికుడు ఎనిమిది మంది నిపుణులైన పర్యవేక్షకుల

BRAOU

నుండి ఆదేశాలు పొందే విద్యుక్త ఫోర్‌మెన్ పద్ధతిని ప్రతిపాదించినాడు. దీని ఫలితంగా పని కార్మికుల మధ్యనే కాక పర్యవేక్షక స్థాయిలో కూడా విభజింపబడింది. ఎనిమిది మంది విధుల అధిపతులలో నలుగురు వ్యక్తులు ప్రణాళికకు, మరో నలుగురు వ్యక్తులు అమలుకు బాధ్యత వహిస్తారు. మొదటి నలుగరు ప్రణాళికా రచన బాధ్యతలు నిర్వహిస్తే మిగతా నలుగురు పని అమలుకు సంబంధించిన బాధ్యతలు నిర్వహిస్తారు. ప్రతి కార్మికుడు విద్యుక్త ఫోర్‌మెన్‌ల నుంచి ఆజ్ఞలు స్వీకరించి, వివిధ విధులను కొనసాగించాలని సూచించాడు. ఈ విధమైన వ్యవస్థలో పోర్‌మెన్‌లకు శిక్షణ కల్పించడం ద్వారా ప్రత్యేకీకరణను సులభంగా సాధించవచ్చని టేలర్ భావించాడు.

2. సరైన పరికరాలతో, పద్ధతులతో కాల-చలన అధ్యయనాలు కొనసాగించడం. టేలర్ కాల అధ్యయనాల ఆధారంగా ఒక చర్య కొనసాగించడంలో తగిన కాలాన్ని ప్రమాణీకరించి, శాస్త్రీయ పద్ధతులను అన్వయింప చేశాడు. ఒక నిర్ణీత చర్య నిర్ణయించిన విధంగా చేయ్యడమే కాకుండా, అత్యున్నతమైన పద్ధతికోసం అన్వేషణ జరగాలని టేలర్ భావించినాడు. అదే విధంగా కార్మికుల పనిని, కార్మికుల చలనాలను శాస్త్రీయంగా అధ్యయనం చేసి చలన-కాల అధ్యయనాల ఆధారంగా అత్యున్నతమయిన చలనాల పరంపరను ఎంపిక చేయడానికి కృషి జరిపాడు. అదే విధంగా కాలాన్ని పొదుపు చేసే సాధనాలను ఉపయోగించి, కార్మిక నిర్వహణ సమయాన్ని సద్వినియోగ పరచడానికి ప్రయత్నించాడు.

3. విధినిర్వహణలో ఉపయోగించే అన్ని పరికరాలను, పనిముట్లను, సాధనాలను కార్మికుల కదలికలకు, చర్యలకు అనుగుణంగా ప్రమాణీకరించడం జరుగవలె. పని పరికరాలను, పద్ధతులను ప్రమాణీకరించి, అధికోత్పత్తిని సాధించవలెనని టేలర్ సూచించినాడు. ఈ క్రమంలోనే కార్మికులు ఎవరి పనిముట్లు వారే తెచ్చుకునే పద్ధతిని వ్యతిరేకించినాడు.

4. ప్రతి పరిశ్రమకు ప్రణాళిక అనేది ఆవశ్యకమని, పారిశ్రామిక సమర్థత ప్రణాళికీకరణ ద్వారా సాధ్యమవుతుందని, ప్రతి పరిశ్రమ ఒక ప్రత్యేక ప్రణాళిక విభాగాన్ని స్థాపించాలని టేలర్ సూచించినాడు. యాజమాన్యం ఈ బాధ్యతను స్వీకరించి, ప్రణాళికాబద్ధమైన నిర్వహణ కొనసాగించాలని టేలర్ ప్రకటించాడు.

5. సమయాన్ని ఆదా చేయడానికి శాస్త్రీయ పరికరాలు, పద్ధతులను ఉపయోగించవలెను.

6. పరిశ్రమలలో కార్మికులకు తాము నిర్వర్తించవలసిన విధులను సూచించే సూచన కార్డులు లేదా బోధనా కార్డులను ప్రవేశ పెట్టవలెనని టేలర్ సూచించినాడు. బోధనా కార్డ్ పద్ధతి ఒక ప్రత్యేక పనిచేసే విధానం, క్రమాన్ని నమోదు చేస్తుంది. ఈ కార్డ్ ఒక కార్మికుడు చేయాల్సిన విధిని, పద్ధతిని సూచిస్తుంది.

7. అధికోత్పత్తిని సాధించడంలో పాల్గొని, లక్ష్యాన్ని అధిగమించి భారీ ఉత్పత్తి సాధించినందుకు, అత్యున్నత స్థాయికి చేరుకొని విశేష ప్రజ్ఞ చూపించిన కార్మికులకు బోనస్ చెల్లించి, తద్వారా వారిని ప్రోత్సహించవలెను.

8. ఉత్పత్తి సామర్థ్యాన్ని బట్టి కార్మికులకు వేతనాలు చెల్లించవలెను. భేదాత్మక గుత్తరేటు పద్ధతి ననుసరించి అధిక ఉత్పత్తి సామర్థ్యం కలిగిన కార్మికులకు అధిక వేతనాలు, అల్ప ఉత్పత్తి సామర్థ్యం కలిగిన కార్మికులకు తక్కువ వేతనాలు యివ్వవలెను. ఈ పద్ధతి కార్మికులకు చెల్లించే వేతనాలలో హెచ్చుతగ్గులను తెలియజేస్తుంది.

9. ఉత్పత్తి ప్రక్రియలో ఉపయోగించే పరికరాలను, తయారు చేయబడిన వస్తువులకు సరైన వర్గీకరణ పద్ధతులను ఏర్పాటు చేయవలెను.

పైన వివరింపబడిన పద్ధతులన్నీ శాస్త్రీయ నిర్వహణకు దోహదం చేస్తాయని టేలర్ భావించినాడు. అయితే యివి కేవలం పారిశ్రామిక రంగానికే పరిమితం కావని, మానవ సామూహిక కృషి జరిపే అన్ని ప్రయత్నాలలో అన్వయింప జేయవచ్చునని టేలర్ స్పష్టం చేశాడు.

BRAOU

7.5 టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ సిద్ధాంతము - విమర్శ

పారిశ్రామికోత్పత్తి, సమర్థత వృద్ధి చేయడమే శాస్త్రీయ నిర్వహణ ఉద్దేశ్యంగా టేలర్ ప్రకటించాడు. టేలర్ ప్రతిపాదించిన శాస్త్రీయ నిర్వహణ సూత్రాలు పారిశ్రామికోత్పత్తి పెరగడానికి ఎంతగానో దోహదపడుతుందని కొందరి అభిప్రాయం, నిర్వహణను శాస్త్రీయ దృక్పథంతో అధ్యయనం చేసిన ఘనత టేలర్‌కే చెందుతుందని చాలా మంది అభిప్రాయపడినారు. అయితే టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వాహణ సిద్ధాంతం పలువురి విమర్శలకు కూడా గురి అయింది. టేలర్ సిద్ధాంపై నిర్వాహకులు, కార్మిక సంఘాలు, యజమాన్యాలు అనుమానాలను, భయభ్రాంతులను వ్యక్తం చేశారు. టేలర్ భావనలు కార్మిక సంఘాల ఉనికికి, సమిష్టి బేరమాడే సూత్రానికి విఘాతం కలిగిస్తాయని కార్మికులు భావించారు. బోనస్ పద్ధతిని ప్రవేశపెట్టడం ద్వారా ఉత్పత్తిని పెంచే ఆధునిక పద్ధతులను కార్మిక సంఘాలు వ్యతిరేకించాయి. ఈ పద్ధతి నిరుద్యోగాన్ని పెంచుతుందని, కార్మిక వర్గానికి ప్రమాదకరంగా పరిణమిస్తుందని కార్మిక సంఘాలు అభిప్రాయపడ్డాయి. కార్మికులు స్టాప్-వాచ్ పద్ధతిని, రేటుకోతను తీవ్రంగా ఖండించారు. టేలర్ మొత్తం పని పరిస్థితులను పట్టించుకోకుండా, కేవలం పనిలోని యాంత్రిక పరమయిన అంశాలు, పద్ధతుల పట్ల అధిక శ్రద్ధను, అభిరుచిని కనబరిచారని కార్మిక సంఘాలు ఆరోపించాయి. ఈ నియమాల ఆచరణ కార్మిక బానిసత్వానికి దారి తీస్తుందనే సందేహాన్ని వ్యక్తం చేశారు.

టేలరిజం పట్ల కార్మిక సంఘాల వ్యతిరేకత అమెరికా పారిశ్రామిక సంబంధాల కమీషన్ ఆచార్య రాబర్ట్ హాక్సీ చేత విచారణ జరిపించడానికి కారణమైంది. టేలర్ యాంత్రిక విషయాలను దృష్టిలోకి తీసుకొని మానవ అంశాలను, కార్మికుల కష్టనష్టాలను విస్మరించడానికి హాక్సీ నివేదిక అభిప్రాయపడింది. సమయ అధ్యయనం వలన మదింపు అంచనాలలో వ్యక్తిగత అభిప్రాయాలు చోటు చేసుకుని కొందరికి అన్యాయం జరగడానికి అవకాశం ఉందని నివేదిక వెల్లడించింది. శాస్త్రీయ నిర్వహణ ఆదర్శాలకు కార్మిక సంఘాలకు పొసగదని కూడా నివేదిక పేర్కొంది.

టేలర్ భావాలు నిర్వాహకుల విమర్శలకు కూడా గురయ్యాయి. ఉన్నత విద్యార్హతలు, ప్రతిభాపాటవాలు లేకుండానే ఉన్నత నిర్వాహక స్థానాలకు పదోన్నతిని కోరే నిర్వాహకులు టేలర్ అభిప్రాయాలను వ్యతిరేకించారు. కొండ గుర్తులపై టేలర్ చేసిన పరుషమైన వాఖ్యలు నిర్వాహకులకు రచించలేదు. సుశిక్షితులైన నిపుణుల సాయం లేకుండా నిర్వాహకులుగా రాణించలేరన్న టేలర్ వైఖరి పట్ల ఉన్నత స్థాయి నిర్వాహకులు తీవ్రంగా ప్రతిస్పందించారు. నిర్వాహకులు వ్యక్తిగత వివేచన, నిర్ణయాల స్థానంలో శాస్త్రీయ పద్ధతులను ప్రవేశపెట్టడానికి ఇష్టపడలేదు. బోనస్ విధానం కార్మికుల్లో స్వార్థాన్ని ప్రోత్సహిస్తుందని, శాస్త్రీయ పద్ధతులు నిరుద్యోగ సమస్యకు కారకాలని, విధి నిర్వహణలో క్రియాత్మక శక్తికి వ్యతిరేకమని కార్మిక సంఘాలు వెల్లడించాయి. కార్మిక సంఘాల పాత్రకు స్థానంలేని ఈ ఉద్యమాన్ని నాయకులు వ్యతిరేకించారు.

టేలర్‌ను విమర్శించిన వారిలో బ్రిటీష్ నిర్వహణ తత్త్వవేత్త ఆలివర్ షెల్డన్, అమెరికా వాణిజ్య తత్వవేత్త మేరీ పార్కర్ ఫాలెట్, శామ్ లూయిసాన్, ఎల్టన్ మేయో, పీటర్ డ్రక్కర్ తదితరులు ఉన్నారు. టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ అవ్యక్తిగతమైనదిగాను, మానవ అంశాన్ని తక్కువ అంచనా వేసిందని వారి అభియోగం. ఈ విమర్శలు పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం, సామాజిక మనస్తత్వ శాస్త్రాలలో ప్రయోగాల పరంపరకు దారి తీస్తాయి.

అధికోత్పత్తికి దోహదం చేసే కార్మికుల ఎంపిక, శిక్షణ, బోధన పద్ధతులు కార్మికులను కేవలం యంత్రంలో భాగాలుగా గుర్తించి మానవాంశాలను, మానవ ప్రేరణా శక్తిని గౌరవించలేదు. ఎల్టన్ మేయో హాథార్న్ ప్రయోగాలు మానవతా విలువలను, సృజనాత్మక శక్తిని, క్రియా శీలతను గుర్తించి, ఈ సిద్ధాంత ముఖ్యలోపాన్ని గమనించారు. యుక్తి కారకాలకన్నా భావప్రేరిత మయిన కారకాలు అధికోత్పత్తిని, సమర్థతను సాధించగలవనే నమ్మకాన్ని హాథార్న్ ప్రయోగాలు ఋజువుచేశాయి. ఎల్టన్ మేయో తన హాథార్న్ ప్రయోగాల ద్వారా ఉత్పత్తి పెరగడానికి వ్యవస్థ నిర్మాణం కంటే, పని పట్ల శ్రామికులకున్న ఆసక్తి, ఆతనికి తోటి వ్యక్తులతో గల సంబంధాలు ముఖ్యమని నిరూపించాడు.

BRAOU

టేలర్ పని నిర్మాణాన్ని సరిగా అవగాహన చేసుకోలేదనేది మరో విమర్శ. ఇతడు చెప్పిన పని విభజన, ప్రతి చిన్న విషయంలో ప్రత్యేకీకరణ అనేవి ఎన్నో కారణాల వల్ల విమర్శకు గురయ్యాయి. ఒకటి, దీని వలన వ్యక్తి నుండి పని దూరమై కార్మికుడు యంత్రంలో చక్రంగా మారుతాడు. రెండు, శ్రామికులు యాంత్రికంగా పనిచేయడంవల్ల వారిలో శారీరక, మానసిక సమస్యలు తలెత్తవచ్చు. మూడు, టేలర్ చేసిన ప్రణాళికారచన, అమలు విభజన కారణంగా శ్రామికులలో ఉమ్మడి చైతన్యం వృద్ధి చెందక పోగా శ్రామికులు సంస్థ అభివృద్ధిలో పాల్గొనడం కూడా కష్టతరమవుతుంది. పనిని మరీ చిన్న, చిన్న ఉపభాగాలుగా విభజించడం వల్ల కూడా సామర్థ్యం తగ్గుతుందనే విషయాన్ని టేలర్ విస్మరించాడు. టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ పద్ధతులు కార్మికుని చొరవను, అతని వ్యక్తిగత స్వేచ్ఛను, మేధాశక్తిని, బాధ్యతలను భాగాలుగా విభజించడం వలన కూడా సామర్థ్యం తగ్గుతుందనే విషయాన్ని టేలర్ విస్మరించాడు. టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ పద్ధతులు కార్మికుని చొరవను, అతని వ్యక్తిగత స్వేచ్ఛను, మేధాశక్తిని, బాధ్యతలను హరించి వేస్తాయని ప్రవర్తనా వాదులు ఆరోపించారు.

7.6 సారాంశం

పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలు సమర్థవంతంగా పనిచేయడానికి ఉపయోగపడే పద్ధతులలో శాస్త్రీయ నిర్వహణ పద్ధతి ఒకటి. పనిని, నిర్వహణ ప్రక్రియలను క్రమబద్ధంగా విశ్లేషించి తదనుగుణంగా నిర్వహణ సమస్యలను పరిష్కరించడాన్ని కూడా శాస్త్రీయ నిర్వహణ అనవచ్చు. టేలర్ తన శాస్త్రీయ నిర్వహణలో కార్మికుల అధికోత్పత్తి, అధిక వేతనాలను ప్రధాన లక్ష్యంగా భావించాడు. ఉత్పత్తి ప్రక్రియ అనేది ఒకే తీరుగా ఉండకుండా, ఆ ప్రక్రియనంతా కొన్ని క్రమబద్ధమైన పద్ధతులుగా విభజితం చేయవలెనని, తద్వారా ఉత్పత్తి శాస్త్రీయంగాను, సమర్థవంతంగాను జరుగుతుందని టేలర్ భావించినాడు. టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ భావన ప్రధానంగా నాలుగు శాస్త్రీయ నిర్వహణ సూత్రాలపై ఆధారపడి ఉంది. అవి - 1) కొండ గుర్తులకు స్వస్తిచెప్పి, వాటి స్థానంలో శాస్త్రీయ పని పద్ధతులను అభివృద్ధి పరచడం. 2) కార్మికుల శాస్త్రీయ ఎంపిక, సరియైన శిక్షణ. 3) నిర్వాహకులకు, కార్మికులకు మధ్య సరి సమానమైన పని విభజన. 4) శ్రామికులు, నిర్వాహకుల మధ్య పని విభజన, పరస్పర సహకారం. శాస్త్రీయ నిర్వహణ సూత్రాలు సరిగ్గా పనిచేయడానికి టేలర్ కొన్ని పద్ధతులను రూపొందించినాడు. అవి - 1) జనరల్ ఫోర్‌మెన్ స్థానంలో విద్యుక్త ఫోర్‌మెన్ పర్యవేక్షణ పద్ధతిని ప్రవేశ పెట్టడం. 2) సరైన పరికరాలతో, పద్ధతులతో కాల - చలన అధ్యయనాలు కొనసాగించడం. 3) విధి నిర్వహణలో ఉపయోగించే అన్ని పరికరాలను, పనిముట్లను, సాధనాలను, కార్మికుల కదలికలకు, చర్యలకు అనుగుణంగా ప్రమాణీకరించడం. 4) ప్రణాళికీకరణ. 5) శాస్త్రీయ పరికరాలు, పద్ధతులను ఉపయోగించడం. 6) బోధనా కార్డులను ప్రవేశపెట్టడం. 7) కార్మికులకు బోనస్ చెల్లించి, తద్వారా వారిని ప్రోత్సహించడం. 8) భేదాత్మక వేతన చెల్లింపు పద్ధతిని పాటించడం. 9) ఉత్పత్తి ప్రక్రియలో ఉపయోగించే పరికరాలను, తయారు చేయబడిన వస్తువులను వర్గీకరించడం. అయితే టేలర్ ప్రతిపాదించిన శాస్త్రీయ నిర్వహణ సూత్రాలు పారిశ్రామికోత్పత్తి పెరగడానికి ఎంతగానో దోహదపడుతుందని కొంతమంది అభిప్రాయాలు వ్యక్తం చేయగా, మరి కొంతమంది, ముఖ్యంగా కార్మిక సంఘాలు, నిర్వాహకులు, యాజమాన్యాలు తీవ్రంగా విమర్శించడం జరిగింది.

7.7 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది వాటికి 30 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయండి.

1. టేలర్ ప్రతిపాదించిన శాస్త్రీయ నిర్వహణ సిద్ధాంతాన్ని విమర్శనాత్మకంగా చర్చింపుము.
2. టేలర్ ప్రతిపాదించిన శాస్త్రీయ నిర్వహణ సూత్రాలను వివరింపుము.
3. టేలర్ సూచించిన శాస్త్రీయ నిర్వహణ పద్ధతులను వివరింపుము.

BRAOU

II. ఈ క్రింది వాటికి 15 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయండి.

1. శాస్త్రీయ నిర్వహణ అంటే ఏమిటి?
2. శాస్త్రీయ నిర్వహణ సూత్రాలు ఏవి?

7.8 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. Brown J.D : **The Social Psychology of Industry**
2. Harry Braverman : **Labour and Monopoly Capital**
3. Pascal Gisbert. S.J. : **Fundamentals of Industrial Sociology**
4. Miller and Form : **Industrial Sociology**

BRAOU

భాగం - 8 : ఎల్టన్ మేయో - మానవ సంబంధాల సిద్ధాంతం, హాథార్న్‌ప్రయోగాలు

విషయక్రమం

8.0 లక్ష్యాలు

8.1 పరిచయం

8.2 ఎల్టన్ మేయో - ఫిలడెల్ఫియా మిల్ ప్రయోగం

8.3 హాథార్న్ ప్రయోగాలు.

8.3.1 ఉజ్వల దీప కాంతి ప్రయోగాలు (1924 - 1927)

8.3.2 రిలే అసెంబ్లీ టెస్టరూమ్ ప్రయోగాలు - మానిసక వైఖరులు, వారి మానసిక విశ్వాసాల పరిశీలన (1928 - 1931)

8.3.3. బ్యాంక్ వైరింగ్ అబ్జర్వేషన్ రూమ్ ప్రయోగాలు - సామాజిక వ్యవస్థ పరిశీలన (1931-1932)

84 విమర్శ

8.5 సారాంశం

8.6 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

8.7 చదవవలసిన పుస్తకాలు

8.0 లక్ష్యాలు

ఈ భాగాన్ని అధ్యయనం చేసిన తర్వాత, మీరు :

- ఎల్టన్ మేయో మానవ సంబంధాల దృక్పథాన్ని వివరించగలుగుతారు.
- ఎల్టన్ మేయో నిర్వహించిన హాథార్న్ ప్రయోగాలు, వాటి ఫలితాలను వివరించగలుగుతారు.

BRAOU

8.1 పరిచయం

మానవ సంబంధాల ఉద్యమానికి ఎల్టన్ మేయోని అగ్రగామిగా భావిస్తారు. పారిశ్రామిక వ్యవస్థలోని మానవ దృక్కోణాలకు సంబంధించిన పరిశోధనా అధ్యయన ఫలితంగానే ఎల్టన్ మేయో పాలనలో మానవ సంబంధాల దృక్పథాన్ని ప్రతిపాదించాడు. వ్యవస్థలో వ్యక్తి నిర్వచన స్థాయి కేవలం అతని స్వయం ప్రేరణ, మనో ప్రవృత్తిపైన ఆధారపడి ఉంటుందని అతడు విశ్వసిస్తాడు. వ్యవస్థలోని పని క్రమబద్ధంగా, శాస్త్రీయ పరంగా ప్రణాళీకీకరించినపుడు మానవ సముదాయం దానిని సమర్థవంతంగా నిర్వహిస్తుందని అతడు గుర్తించాడు. అతని దృష్టిలో కేవలం పని నిర్మాణం మాత్రమే ప్రధానమైంది కాదు. వ్యవస్థలోని పని చేసే వ్యక్తి ఆ పనిని ఏ విధంగా స్వీకరించిన దానిని నిర్వర్తిస్తాడు అనే విషయం కూడా అంతే ప్రధానమైందిగా అతడు భావిస్తాడు. ఎల్టన్ మేయో వ్యవస్థలోని శ్రామికుల ప్రవర్తనను అధ్యయనం చేసిన విభిన్న ప్రయోగాలను ఈ క్రింది విధంగా వివరించవచ్చు. ఎల్టన్ మేయో మానవ సంబంధాల దృక్పథం, మానవ సంబంధాల విస్తృత అధ్యయనం కోసం ఎల్టన్ మేయో నిర్వహించిన హాథార్న్ ప్రయోగాలను గురించి సవివరంగా చర్చిండం ఈ పాఠ్యాంశం యొక్క ప్రధాన లక్ష్యం.

8.2 ఎల్టన్ మేయో - ఫిలడెల్ఫియా మిల్ ప్రయోగం

ఎల్టన్ మేయో పరిశోధన పరంపర 1923లో ఫిలడెల్ఫియా (అమెరికా) వద్ద గల బట్టల మిల్లులో ప్రారంభమయింది. అప్పటి పరిస్థితులలో ఈ మిల్లు వ్యవస్థా నిర్వహణ ఉన్నత ప్రమాణాలున్నవై ఆదర్శ ప్రాయమైందిగా గుర్తించడం జరిగి యాజమాన్యం తమ పని వారి పట్ల ఉదార భావం కలిగి ఉండేది. అయినప్పటికీ మిల్లులోని అనేక శాఖలలో ఒకటైన నూలు వడకే శాఖలో పని వారు నిలకడగా ఉద్యోగం కొనసాగక పోయేవారు. ఈ శాఖ బట్టల మిల్లు మొత్తానికి ఆయువు పట్టు వంటిది. అందువల్ల యాజమాన్యం అటువంటి పరిస్థితుల పట్ల ఎంతో ఆందోళన చెందుతుండేది. యాజమాన్యం కోరికపై ఎల్టన్‌మేయో ఈ శాఖ పని తీరును పరిశీలించి అసలైన కారణాన్ని పరిశోధించడానికి పూనుకున్నాడు. అతని పరిశోధనలో పనికి సంబంధించిన కొన్ని అతి ముఖ్యమైన భౌతిక అంశాలు గుర్తించబడ్డాయి. మొదటిది, విధి నిర్వహణలో పనివారు శారీరకమైన ఇబ్బందులు ఎదుర్కోవాల్సి వచ్చేది. రెండవది, ఆ శాఖలోని పని ఆరోగ్యానికి భంగకరంగా ఉండేది. మూడవది పనివారు పని భారం వలన అలసటకు లోనయ్యేవారు. నాల్గవది, అందువల్ల పని వారు తమ పని పట్ల అయిష్టతని పెంపొందించుకునేవారు. ఆ పరిస్థితులను పరిశీలించిన తరువాత ఎల్టన్ మేయో బోనస్ పద్ధతిని, పని సమయంలో పది నిమిషాలు విశ్రాంతిని ఉదయం రెండు పర్యాయాలు, మధ్యాహ్నం రెండు పర్యాయాలు ఇవ్వాలి అనే అంశాన్ని పనివారి నిర్ణయానికే వదిలి వేయడం శాఖలోని ఉత్పత్తి స్థాయి ఇతర శాఖల కన్నా ఉన్నత ప్రమాణాన్ని సాధించింది. వాస్తవ సమస్యలను గుర్తించి పరిష్కార మార్గాన్ని అందించడం ద్వారా ఎల్టన్ మేయో మొదటి పరిశోధన ప్రయోగం విజయవంతమైంది. ఈ పరిశోధన ద్వారా వ్యవస్థలోని మానవ ప్రవర్తనకు సంబంధించిన వినూత్న సిద్ధాంతం రూపకల్పన జరిగింది.

ఈ అనుభవం ఆధారంగానే వ్యవస్థలోని మానవ ప్రవర్తన సంబంధమైన అనుభవిక అధ్యయనాలకు ప్రోత్సాహం లభించింది. అందులో హాథార్న్ అధ్యయనాలు ముఖ్యంగా పేర్కొనదగినవి.

8.3 హాథార్న్ ప్రయోగాలు (1924 - 1932)

ఎల్టన్ మేయో మొదటి సారిగా ప్రారంభించిన మానవ సంబంధాల విస్తృత అధ్యయనాన్ని "హాథార్న్ ప్రయోగాలు"గా పేర్కొనడం జరిగింది. ఈ ప్రయోగాలు వెస్టర్న్ ఎలక్ట్రికల్ కంపనీకి చెందిన హాథార్న్ కర్మాగారంలో 1924 నుండి 1932 వరకు నిర్వహించారు. ఈ కంపనీ వివిధ శాఖల్లో దాదాపు 25000 మంది శ్రామికులు పనిచేసేవారు. కార్మికులు పని చేసే ప్రదేశంలో గల వెలుతురులోని హెచ్చుతగ్గులు వారి ఉత్పత్తి స్థాయిపై ఎలాంటి ప్రభావం కలిగిస్తుందనే విషయాన్ని నిర్ధారించడం ఈ పరిశోధన ప్రధాన ఉద్దేశ్యం. అంతేగాక కార్మికుల మనో వైజ్ఞానిక, సామాజిక సమస్యల పరిశీలన కూడా ఈ అధ్యయనంలో అంతర్భాగంగా చేర్చడం జరిగింది. అయితే ఈ హాథార్న్ ప్రయోగాలు మూడు దశలుగా నిర్వహించడం జరిగింది. ఈ దశలు ఫ 1) ఉజ్వల దీప కాంతి ప్రయోగాలు (1924-27 వరకు), 2) మానవ వైఖరులు, వారి మానసిక విశ్వాసాలు (1928-1931 వరకు), 3) సామాజిక వ్యవస్థ (1931-32).

8.3.1 ఉజ్వల దీప కాంతి ప్రయోగాలు (1924-1927)

ఇది శ్రామికుల పనికి సంబంధించిన భౌతిక స్థితి గతులను మార్చడం ద్వారా ఉత్పత్తి ఏ విధంగా పెంపొందించవచ్చునో అనే అంశాన్ని పరిశీలించడానికి రూపొందించిన మొదటి అధ్యయన ప్రయత్నం. అధ్యయన నిమిత్తం టెలిఫోన్‌లోని ఒక భాగాన్ని తయారు చేసే శాఖ (రిలే అసెంబ్లీ టెస్ట్‌రూమ్)లో పనిచేసే ఆరుగురు స్త్రీలు గల రెండు జట్లను ఎంపిక చేయడం జరిగింది. ఈ రెండు జట్లను వేరు వేరు గదుల్లో ఉంచారు. ఒక జట్టును సాధారణ పని వాతావరణంలో ఉంచి, రెండో జట్టును ప్రయోగ నిమిత్తం కేటాయించారు. రెండు జట్ల ఉత్పత్తిని ఖచ్చితమైన రీతిలో నమోదు చేయడానికి పరిశోధకులను నియమించడం జరిగింది. రెండు జట్లపై క్రమక్రమంగా

BRAOU

వెలుతురు (కాంతిని) పెంచి, పని పరిస్థితులను మార్చడం జరిగింది. ఈ పరిశోధన దాదాపు 18 మాసాల పాటు కొనసాగించారు. అయితే వెలుతురుతో నిమిత్తం లేకుండా ఉత్పత్తి స్థాయిలో పెరుగుదల ముమ్మందుగా గమనించారు. తదనంతరం వేతనం, పని గంటలు, విశ్రాంతి సమయాలలో మార్పు చేసినప్పటికీ, ఉత్పత్తి స్థాయిలో పెరుగుదల కొనసాగింది. తరువాత అన్ని రాయితీలు తొలగించినప్పటికీ ఉత్పత్తి స్థాయి ఇతోధికంగా పెరుగుతూనే పోయింది. దాదాపుగా రెండు జట్ల ఉత్పత్తి పెరుగుదల ఒకే స్థాయిలో ఉండటం గమనించటం జరిగింది. ఈసారి పరిశోధకులు కొంత కలవర పడ్డారు. తిరిగి సాధారణ పని పరిస్థితుల వాతావరణంలోకి జట్టు మారినప్పుడు మొదట్లో ఉత్పత్తి స్థాయి కొంత తగ్గినప్పటికీ, వెంటనే అది పుంజుకొని తారాస్థాయికి చేరింది. ఈ ఫలితాలు పరిశోధకులను ఆశ్చర్యచకితులను చేయటంతో పాటు అయోమయ పరిస్థితులతో ముంచెత్తాయి. వెలుతురులో, రాయితీలతో, పని విసుగుతో నిమిత్తం లేకుండా ఉత్పత్తి స్థాయిలో పెరుగుదల కొనసాగింది. ఈ ఉత్పత్తి పెరుగుదల కేవలం వ్యక్తిగత ప్రేరక ప్రణాళిక వల్ల సంభవించడం జరిగిందని భావించడం జరిగింది.

తదనంతరం వేతన ప్రణాళికను తొలగిస్తూ రెండు ప్రయోగాలు నిర్వహించారు. ఈసారి 5 గురు బాలికలతో కూడిన రెండు కొత్త జట్లను అధ్యయనానికి ఎంపిక చేయడం జరిగింది. ఈ పరిశోధన దాదాపు 14 మాసాలు కొనసాగింది. మార్చినటువంటి విభిన్న పని పరిస్థితుల పరిసరాల్లో సైతం ఉత్పత్తిలో సరాసరి పెరుగుదల గమనించడం జరిగింది. అందువల్ల వేతన ప్రేరక ప్రణాళిక భౌతిక పని స్థితిగతుల మార్పుగాని ఉత్పత్తి పెరుగుదలకు దోహదకారిగా ఉండజాలవని ఈ ప్రయోగం నిరూపించింది. అయితే ఉత్పత్తి పెరుగుదలకు కారణమేమై ఉండవచ్చని ఎల్టన్ మేయో బృందం పరిశీలించింది. బాలకలకు పని చేయడంలో పూర్తి స్వేచ్ఛా స్వాతంత్ర్యాలుండడం వలన తాము నిర్వర్తించే పని పట్ల పూర్తి సంతృప్తిని పొందిన ఫలితంగా ఉత్పత్తిలో పెరుగుదల సాధ్యపడింగని గుర్తించడం జరిగింది. ఇతర అన్ని అంశాలు సాధారణంగా ఉన్నప్పటికీ, ఈ క్రింది కారణాల వల్ల ఉత్పత్తి పెరుగుదల కనుకూలంగా మానవ వైఖరుల్లో వారి మానసిక విశ్వాసాల్లో మార్పు సంభవించింది.

1) **పర్యవేక్షణ పద్ధతుల్లో మార్పు:** పూర్వం బాలికలపై కఠినమైన పర్యవేక్షణ వుండేది. ఈ అధ్యయన కాలంలో సంప్రదించడానికి, పరస్పరం మాట్లాడు కోవటానికి, స్వేచ్ఛగా తిరగడానికి, విశ్రాంతి తీసుకోవడానికి స్వాతంత్ర్యం ఉండేది. అంతేగాక పర్యవేక్షకులు వారితో స్నేహపూరితంగా, సహకార భావంతో మెలిగేవారు. దాంతో వారి సుస్థితి పెరిగింది.

2) **ప్రత్యేక గుర్తింపు:** పరిశోధన కాలంలో మునుపెన్నడూ లేని రీతిలో బాలికలకు యాజమాన్యం పై స్థాయినుంచి గుర్తింపు లభించేది. అది వారి ప్రత్యేక ఆత్మగౌరవానికి కారణమైంది.

3) **లాంఛన ప్రాయంకాని సహకార సమూహాల ఆవిర్భావం:** పరిశోధనా కాలంలో బాలికలు లాంఛనప్రాయంకాని సహకార సమూహంగా ఏర్పడ్డారు. వారు కేవలం పరిశోధకులతో సహకరించడమే కాక, తమకు తాము కూడా సహరించుకున్నారు. పని చేసేటప్పుడు వారు తమ స్వంత లేదా వ్యక్తిగత విషయాలను సైతం ఒకరితో ఒకరు చర్చించుకునేవారు. దాంతో మానసిక ఒత్తిడులు తగ్గి వారు ఉల్లాసంగా పనికి పూనుకునేవారు.

పై అంశాల ఆధారంగా 'పని-సంతృప్తి' అనేది పని చేసే సమూహం యొక్క లాంఛన ప్రాయం కాని సామాజిక క్రమంపై ఎక్కువగా ఉంటుందని ఎల్టన్ మేయో నిర్ధారించాడు. పర్యవేక్షణ క్రమం ఈ సత్యాన్ని గుర్తించే విధంగా రూపొందించ బడాలన్నాడు. అందుకే పర్యవేక్షణ క్రమం, సుస్థితి, ఉత్పత్తికి మధ్యగల సంబంధమే ఈ మానవ సంబంధాల ఉద్యమానికి పునాది రాయి అయిందని చెప్పవచ్చు. పారిశ్రామిక సంబంధాలలోని అనేక కొత్త విషయాలను వెలుగులోకి తేవడం వల్ల ఈ ప్రయోగాలను ఉజ్వల దీప కాంతిగా పేర్కొనడం జరిగింది.

8.3.2 మానవ వైఖరులు, వారి మానసిక విశ్వాసాల పరిశీలన (1928 - 1931)

రిలే అసెంబ్లీ టెస్టరూమ్ ప్రయోగాలు

అదే కర్మాగారంలో 1928లో రెండో అధ్యయనం ఎల్టన్ మేయో బృందం ప్రారంభించింది. ఈ అధ్యయనం ప్రత్యేకంగా పని వారి మానవ వైఖరులను, వారి మానసిక విశ్వాసాలను గుర్తించడానికి ఉద్దేశితమైంది.

BRAOU

ఈ ప్రయోగంలో వ్యవస్థలోని పని పరిస్థితులు, పని వారి పట్ల అధికారుల ప్రవర్తన, యాజమాన్యపు కార్యక్రమాలు, విధానాల పట్ల పని వారికిగల ఇష్టా ఇష్టాలను ఎటువంటి అరమరికలు లేకుండా తెల్పవలసిందిగా పని వారిని కోరడం జరిగింది. మొదట్లో ఇంటర్వ్యూ ప్రణాళిక కఠినంగా ఉండటం వలన పని వారి ఉద్దేశ్యాలకు పరిశోధనా విషయానికి ప్రత్యక్ష సంబంధం లేకుండా పోయింది. అందువల్ల ఇంటర్వ్యూ పద్ధతి మార్చి పరిశోధకుడు కేవలం పని వారు చెప్పేదంతా వినేటట్లు చేయడం జరిగింది. దాంతో పని వారు సమాధానాలు చెప్పడంలో పూర్వం కన్నా ఎక్కువ సమయం తీసుకోసాగారు. కొంత కాలం తరువాత పని వారి వైఖరిలో మార్పు గమనించడం జరిగింది. వ్యవస్థలో ఇటువంటి సంస్కరణలు ప్రవేశ పెట్టినప్పటికీ, వారి ఫిర్యాదుల మూలంగా పని పరిస్థితులు మారినవి పని వారు భావించారు. వేతన ప్రమాణంలో మార్పు జరుగనప్పటికీ, వారు వేతన స్థాయి పెరిగినట్లుగా భావించారు. నిజానికి పరిసరాల్లో ఏ మార్పు లేనప్పటికీ పని వారి మనసులోని విషయాలు బయట పెట్టడానికి అవకాశం కల్పించడం వల్ల వారు మానసికంగా తేలిక పడి సంతృప్తిగా ఉన్నట్లు కనిపించలేదు. ఇది పని వారి వ్యక్తిగత సమస్యల, వారున్న సామాజిక పరిసరాల పర్యవసానంగా ఏర్పడ్డ మానసిక విశ్వాసంగా భావించడం జరిగింది. అయితే ఈ అధ్యయనం ఈ క్రింది మూడు అంశాలను గుర్తించడంలో సఫలీకృతమైంది.

1. యాజమాన్యం తమపట్ల శ్రద్ధ చూపుతుందని, తమకు వ్యవస్థ గతిశీలతలో పాల్గొనడానికి తగిన స్థానం కల్పించడం జరిగిందని పని వారు పొంగి పోతారు. నిజానికి వ్యవస్థలోని పరిసరాల్లో ఎటువంటి మార్పు లేకున్నప్పటికీ, ఏదో ఉత్తమమయిన మార్పు జరిగిందని వారు భావిస్తారు.

2. తమ పర్యవేక్షణ పద్ధతులను పరిశోధించడం వల్ల తమ పద్ధతులపై వ్యాఖ్యానించడానికి పని వారికవకాశం కల్పించడం వల్ల పర్యవేక్షకుల వైఖరిలో మార్పు గమనించారు.

3. తోటి మానవులను అర్థం చేసుకోవడానికి వారితో సంబంధ మేర్పరుచుకోడానికి తోడ్పడే కొత్త నైపుణ్యాలను సాధించినట్లు పరిశోధన బృందం గుర్తించింది. సామాజిక నిర్మాణం లేదా 'సాంఘిక వ్యవస్థ' కేవలం మానసిక విశ్వాసాలతో కూడుకొన్న మానవ సంబంధాల అల్లికగా వారు భావించారు.

8.3.2. బ్యాంక్ వైరింగ్ 'అబ్సర్వేషన్' రూమ్ ప్రయోగాలు - సామాజిక వ్యవస్థ పరిశీలన (1931 - 1932)

BRAOU

వెస్టర్న్ ఎలక్ట్రికల్ కంపెనీలో నిర్వహించిన పరిశోధనా కార్యక్రమంలో ఇది చివరిది. ఈ అధ్యయనం కోసం సాధారణ పని పరిస్థితులు, పరిసరాల్లో విధులను నిర్వర్తించే ఒక పని వారి సమూహాన్ని పరిశీలించడానికి ఎన్నుకొన్నారు. ఈ సమూహంలో వైరింగ్ పని పూర్తి చేయడంలో పరస్పర సంబంధంగల వైర్‌మన్‌లు, సోల్డరర్‌లు, ఇన్‌స్పెక్టర్లు చేరి ఉండేవారు. ఈ పరిశోధనా యోజనను 'బ్యాంక్ వైరింగ్ అబ్జర్వేషన్ రూమ్' అని పేర్కొన్నారు. ఈ సమూహంలోని పని వారికి 'సామూహిక ప్రేరణ ప్రణాళిక' ననుసరించి వారు ఉమ్మడిగా సాధించిన ఉత్పత్తికి లభించే వేతనం నుంచి అందరికీ సమానంగా భాగం పంచబడేది. అంటే ఉమ్మడి కార్యచరణ ఆధారంగా పని వారందరికీ సమాన వేతనం ఇవ్వడం జరిగేది. అయితే పని వారు ఉద్దేశ్యపూర్వకంగా ఒక ఖచ్చితమైన స్థాయిని మించకుండా ఉత్పత్తిని పరిమిత పరుస్తున్నట్లుగా ఈ అధ్యయనంలో గుర్తించడం జరిగింది. ఈ ఉత్పత్తి స్థాయి యాజమాన్యం నిర్ణయించిన సాధారణ స్థాయికన్న తక్కువగా ఉండేది. పని వారికి ఉత్పత్తిని పెంచగల్గిన సామర్థ్యం ఉన్నప్పటికీ వారు ఏర్పరచుకున్న 'ప్రమాణ ప్రణాళిక'కు భిన్నముగా ఉత్పత్తిని పెంచడానికి గానీ తగ్గించడానికి గానీ వీలు లేకుండా సమూహం అడ్డగించేది. దీనితో పని వారు తమ 'సాంఘిక నిర్మాణంతో పూర్తిగా సమైక్యపరచి ఉన్నట్లు గుర్తించడం జరిగింది. అంతేకాక వారి 'ప్రమాణ ప్రణాళిక' ఉల్లంఘించే వారిని సరిదిద్దడానికి సంప్రదాయం కానీ ఒత్తిడులు ఉపయోగిస్తున్నట్లు కూడా గమనించడం జరిగింది. వారి సామూహిక సంఘీభావాన్ని కాపాడేందుకు ఈ క్రింది ప్రవర్తనా నియమావళిని పాటించడం జరిగింది.

1. సమూహంలో ఏ ఒక్కరూ మరీ ఎక్కువ గానీ లేదా తక్కువగానీ పని చేయరాదు.

2. ఏ ఒక్కరు తమ సాటి పని వారికి వ్యతిరేకంగా పర్యవేక్షకునికి ఫిర్యాదు చేయరాదు.

3. ఏ ఒక్కరూ సామాజిక సన్నిహితత్వాన్ని విడనాడి ఉద్యోగ సంబంధ అధికార దర్పం ప్రదర్శించడానికి ప్రయత్నించరాదు. ఈ సంఘీభావ ప్రవర్తనా నియమావళి యాజమాన్యానికి వ్యతిరేకతను ప్రదర్శించడానికి ఉపయోగించడం జరిగింది. ఎక్కువ పని చేయడం ద్వారా ఎక్కువ ఉత్పత్తి జరిగి యాజమాన్యానికి ఎక్కువ లాభాలు చేకూరతాయని, తక్కువ పని వారు ఎక్కువ పని చేయడం ద్వారా కొంత మంది పని వారిని యాజమాన్యం తొలగించే ప్రమాదం ఉందని పని వారి సమూహం భావించింది. అందుకే లాంఛన ప్రాయంగాని సాంఘిక వ్యవస్థ బలపడి వారిని తమ లాంఛన ప్రాయమైన వ్యవస్థలో సైతం నియంత్రించగల్గింది. ఈ ప్రయోగం రెండు అంశాలను స్పష్టపరిచింది. మొదటిది - లాంఛన ప్రాయం గాని సాంఘీక వ్యవస్థ లేదా సాంఘిక వ్యవస్థలోని ఉత్పత్తి స్థాయిని నిశ్చయ పరుస్తుంది. రెండోది - పారిశ్రామిక సంబంధమయిన సాంకేతిక, ఆర్థిక అంశాలకు ప్రాధాన్యత నిస్తున్నప్పుడు వ్యవస్థల్లో మానవ సంబంధాల అంశాలను విస్మరించరాదు. ఈ హాథార్న్ అనుభవం వ్యవస్థలకు కావాల్సిన నిర్వహణ నైపుణ్యాల కొత్త మిశ్రమాన్ని సూచించింది. సాంకేతిక నైపుణ్యాలనేగాక వ్యవస్థ నిర్వహణలో మానవ స్థితి గతులను సైతం తగిన రీతిలో నిర్వహించాల్సిన అవసరముందని గుర్తించడం జరిగింది. శ్రామికులను ప్రేరేపించి సంప్రదింపులతో వారిని పనికి పురికొల్పి వారికి మార్గదర్శకత్వం వహించడం ద్వారా ఇది సాధ్యపడుతుందని భావించడం జరిగింది.

ఎలాంటి సంస్కృతి, సంప్రదాయాలు కలిగిన సమాజ మయినప్పటికి అది రెండు సమస్యలను అధిగమించాలని ఎల్టన్ మేయో అభిప్రాయ పడ్డాడు. మొదటిది ప్రజల ఆర్థిక అవసరాలను సంతృప్తి పరచడం. రెండోది - నిరంతర సాంఘీక సహకారాన్ని కొనసాగించడం. అయితే నేటి ఆధునిక పారిశ్రామిక సమాజాలు కేవలం మొదటి సమస్యకే ఎక్కువ ప్రాధాన్యతనిచ్చి రెండో సమస్యను పూర్తిగా ఉపేక్షిస్తున్నాయని అతడు పేర్కొన్నాడు. ఈ వైఖరి సామాజిక విలువలు స్థంభించి పోవడానికి దారి తీసే ప్రమాదముంది అని అతడు హెచ్చరించాడు.

హాథార్న్ ప్రయోగాలు ముగిసిన నాటినుంచి 1949లో తాను మరణించే వరకు ఎల్టన్ మేయో యాజమాన్యం, శ్రామికుల మధ్య 'నిరంతర సహకారాన్ని' సాధించే పద్ధతిని అన్వేషించడంలో గడిపాడు.

BRAOU

హాథార్న్ అధ్యయన ఫలితాలు

ఎల్టన్ మేయో బృందం నిర్వహించిన హాథార్న్ అధ్యయనాలు పారిశ్రామిక నిర్వహణలో ఒక విప్లవాత్మకమయిన మలుపును ప్రసాదించాయి. పారిశ్రామిక ఉత్పత్తి మానవ సంబంధాలపై ఎట్లా నిర్భరమై ఉంటుందో ఈ ప్రయోగాలు సాహేతుకంగా నిరూపించాయి. మరో విధంగా చెప్పాలంటే మానవ సంబంధ దృక్పథం కూడా పారిశ్రామిక ఉత్పత్తి పెరుగుదలకు శ్రామికులను ప్రేరేపించే వివిధ మార్గాలను అన్వేశించడానికే ఉద్దేశించ బడిందిగా భావించడం జరుగుతుంది. అయితే ఈ ప్రేరణకు సైతం అతీతమయిన మానవ వైఖరులు, మానసిక విశ్వాసాలు, లాంఛన ప్రాయం కానీ సాంఘీక వ్యవస్థలు, లాంఛన ప్రాయమయిన వ్యవస్థల ఉత్పత్తిపై వాటి ప్రభావం అనేక కొత్త అంశాల ప్రాధాన్యత పారిశ్రామిక నిర్వహణలో గుర్తించడం జరిగింది. అవి మానవ ప్రవర్తన అధ్యయనానికి అదనంగా జోడించడం, మానవ సంబంధాల దృక్పథానికి సమగ్రత కల్పించారు. హాథార్న్ అధ్యయనాల ఫలితాలను ఈ క్రింది విధంగా సమీకరించవచ్చు.

1. లాంఛన ప్రాయమయిన వ్యవస్థల్లో అంతర్గతంగా పనిచేసే లాంఛన ప్రాయం గాని వ్యవస్థలు గుర్తించడం జరిగింది. అయితే ప్రతి వ్యవస్థలో లాంఛన ప్రాయం గానీ వ్యవస్థలు ఉంటాయని ఇప్పుడు అందరూ అంగీకరిస్తున్నారు.

2. వ్యవస్థ ఉత్పాదక స్థాయిని పెంపొందించడంలో లాంఛన ప్రాయం గానీ సాంఘీక సమూహాల ప్రాధాన్యతకు ధృవీకరించడం జరిగింది.

3. శ్రామికుడు కేవలం వేతన లాలూచికీ లొంగే 'ఆర్థిక మానవుడు' కాదని వ్యక్తం చేసారు.

4. శ్రామికుల సుస్థితికి, ఉత్పత్తికి గల సామ్యాన్ని గుర్తించడంలో పర్యవేక్షకుల పాత్ర ప్రాధాన్యత చక్కగా ప్రదర్శితమయింది.

5. ఉద్యోగి బృంద పాలనలో మానవ సంబంధాల దృక్పథం అభివృద్ధికి ఈ అధ్యయనం కారణ భూతమయినది.

6. పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్ర క్షేత్రంలో ఈ అధ్యయనం సేవ అగ్రగామిగా పేర్కొనడం జరుగుతోంది.

7. పారిశ్రామిక వ్యవస్థల్లో మానవ సంబంధాల ఆవశ్యకతను ఈ అధ్యయనం వివరించింది.

8. పారిశ్రామిక నిర్వహణలోని సాధారణ బోధన, ఆచరణలపై ఈ అధ్యయనం ఇతోధికమయిన ప్రభావం చూపింది.

8.4 విమర్శ

ఎల్టన్ మేయో పరిశ్రమలలోని మానవ సమస్య పరిశోధన పితగా గుర్తించబడినప్పటికీ అతడు ప్రతిపాదించిన మానవ సంబంధాల దృక్పథం తీవ్ర విమర్శలకు గురి అయ్యింది. ఉత్పత్తి పైన గణనీయమైన ప్రభావం కలిగి ఉండడం వలన మానవ సంబంధాల దృక్పథాన్ని ఒక వైపు అంగీకరిస్తూనే, వేరొక పక్కన దాని శాస్త్రీయతను నిలదీయడం జరిగింది. ఈ దృక్పథంపై గల ప్రధాన విమర్శలు ఈ క్రింది విధంగా ఉన్నాయి.

1. వ్యవస్థలలో శ్రామిక సంఘ ప్రాతినిధ్యానికి బదులు 'మానవ సంబంధన్ముఖ - పర్యవేక్షణను' ప్రవేశపెట్టడానికి మేయో సిద్ధాంతం ప్రయత్నించింది. అందుకు లారెన్ బారిట్జ్ ప్రభృతులు ఈ దృక్పథం - శ్రామిక సంఘీభావనను వ్యతిరేకించి యాజమాన్య అనుకూల ధోరణి వహిస్తుందని విమర్శించారు.

2. హాథర్న్ పరిశోధన విలువలేనిదిగా, శాస్త్రీయ ఆధారం లోపించినదిగా 'కారీ' వంటి విమర్శకులు భావించారు. ఈ పరిశోధనలో ఐదు లేదా ఆరుగురు సహకరించే బాలికల ఎంపిక విశ్వసనీయమయిన నమూనాగా గుర్తించి సాధారణీకరించడం, తగిన పద్ధతి కాదన్నాడు.

3. మానవ సంబంధాల వాదుల్లో ఆర్థిక దృక్కోణ అవగాహన లోపించిందని పీటర్ డ్రక్కర్ విమర్శించాడు ఈ ప్రయోగాలు పని స్వభావాన్ని విస్మరించి కేవలం అంతర్ వ్యక్తి సంబంధాలకు ఎక్కువ ప్రాధాన్యత నిచ్చినట్లుగా భావించడం జరిగింది.

4. చివరకు శ్రామికుల వ్యక్తిగత జీవితంపై కూడా యాజమాన్యం పెత్తనం చెలాయించటాన్ని మేయో సిద్ధాంతం బలపరుస్తుందని విలియం హబ్ వీటే విమర్శించాడు.

5. వ్యవస్థపని, దాని ఉద్దేశ్యాన్ని, అధృడతను, నిర్దేశనా రాహిత్యాన్ని విస్మరించి మేయో వ్యక్తుల మానసిక విశ్వాసాలపై శ్రద్ధ చూపడాన్ని చాకర్ విమర్శించాడు.

6. మేయో తన శాస్త్రీయ పరిశోధనలో నైతిక 'పేర్వకల్పనలను' నిశితంగా నిర్వచించడం విఫలమైనందువలన అతడు సాంఘిక శాస్త్రవేత్తగా విఫలమైనాడని బెండిన్, ఫిషర్ వాదించాడు.

7. హార్‌వర్డ్ బృందం పాటించిన పరిశోధనా పద్ధతి క్రమంగా లోపభూయిష్టమైందిగా డేనియల్ బెల్ విమర్శించాడు.

8. అతి విశాల సాంఘిక సాంకేతిక పద్ధతుల పూర్తి అవగాహన లోపించినట్లు పరిశోధక బృంధం తమ అధ్యయనంలో ప్రదర్శించింది.

పై విమర్శను ఈ క్రింది విధంగా సంక్షిప్త పరచవచ్చు. ఈ దృక్పథం స్థబ్దభావన కలది. సంస్థాగత శక్తులను నిర్లక్ష్య పరుస్తుంది. నిర్మాణ కారకాలను దృష్టిలోకి తీసుకోదు. విశాలమైన సామాజిక, ఆర్థిక శక్తులను విమర్శిస్తుంది. శాస్త్రీయం కాని కారకాలపై శ్రద్ధ వహిస్తుంది. పెట్టుబడి దారీ సిద్ధాంతాన్ని సమర్థించే అక్రమ పద్ధతిగా దీనిని భావించడం జరిగింది.

BRAOU

8.5 సారాంశం

మానవ సంబంధాల ఉద్యమానికి ఎల్టన్ మేయోని అగ్రగామిగా భావిస్తారు. ఎల్టన్ ప్రారంభించిన మానవ సంబంధాల విస్తృత అధ్యయనాన్ని "హాథార్న్ ప్రయోగాలు"గా పేర్కొనడం జరిగింది. ఈ ప్రయోగాలు మూడు దశలుగా నిర్వహించడం జరిగింది. అవి (1) ఉజ్వల దీపకాంతి ప్రయోగాలు (2) మానవ వైఖరులు, వారి మానసిక విశ్వాసాలు (3) సామాజిక వ్యవస్థ.

8.6 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది వాటికి 30 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయండి.

1. హాథార్న్ ప్రయోగాలు నిర్వహించే దశలను వివరించండి
2. ఎల్టన్ మేయో - ఫిలిడెల్ఫియా, మిల్ ప్రయోగం గురించి రాయండి.

II. ఈ క్రింది వాటికి 15 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయండి.

1. రిలే అసెంబ్లీ టెస్ట్‌రూమ్ ప్రయోగం
2. సామాజిక వ్యవస్థ పరిశీలన

8.7 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. Brown J.D : **The Social Psychology of Industry**
2. Harry Braverman : **Labour and Monopoly Capital**
3. Pascal Gisbert. S.J. : **Fundamentals of Industrial Sociology**
4. Miller and Form : **Industrial Sociology**

BRAOU

భాగం - 9 :ప్రేరణ సిద్ధాంతాలు (MOTIVATIONAL THEORIES)

విషయక్రమం

9.0 లక్ష్యాలు

9.1 పరిచయం

9.2 ప్రేరణ - అర్థం

9.3 ప్రేరణ సిద్ధాంతాలు

9.3.1 హెర్జ్‌బర్గ్ ద్వికారకాల సిద్ధాంతం

9.3.2 డేవిడ్ మెక్లిలాండ్ సాధన ప్రేరణ సిద్ధాంతం

9.3.3 విక్టర్ వ్రూమ్ వేలెన్స్ సిద్ధాంతం

9.3.4 పోర్టర్, లాలెర్స్ ప్రేరణ సిద్ధాంతం

9.3.5 స్కిన్నర్ ప్రేరణ సిద్ధాంతం

9.3.6 లికర్ట్ ప్రేరణ సిద్ధాంతం

9.4 సారాంశం

9.5 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

9.6 చదవవలసిన పుస్తకాలు

BRAOU

9.0 లక్ష్యాలు

ఈ భాగాన్ని చదివిన తరువాత మీరు:

- ప్రేరణ అనే భావాన్ని వివరించగలుగుతారు.
- ప్రేరణకు సంబంధించిన వివిధ సిద్ధాంతాలను చర్చించగలుగుతారు.
- పారిశ్రామిక నిర్వహణలో ప్రేరణ యొక్క పాత్రను వివరించగలుగుతారు.

9.1 పరిచయం

వ్యక్తి జీవితంలో ఎన్నో లక్ష్యాలు, గమ్యాలు ఉంటాయి. వివిధ మార్గాల ద్వారా అతడు ఒక గమ్యాన్ని లేదా లక్ష్యాన్ని సాధించాలనుకోవచ్చు లేదా ఒకే మార్గం ద్వారా వివిధ గమ్యాలను, లక్ష్యాలను సాధించాలనుకోవచ్చు. వ్యక్తి ప్రవర్తనలోని ఈ అంశాన్ని వివరించడానికి "ప్రేరణ" (Motivation) అన్న భావనను ఉపయోగిస్తారు. వ్యక్తి ఒక విశేషమైన పద్ధతిలో ఎందుకు ప్రవర్తిస్తాడు అనే దానికి సంబంధించినది ప్రేరణ అనే భావన. ప్రేరణ అనేది వ్యక్తి ప్రవర్తనా గతిశీలత, క్రియా శీలతలను నిర్దేశించి, అతనిని ముందుకు నడిపించే ఒక ప్రక్రియ అని నిర్ధిష్టంగా చెప్పవచ్చు.

సామాజిక వ్యవస్థలో భౌతిక, ఆర్థిక, మానవ వనరుల మధ్య జరిగే పరస్పర చర్యల ఫలితమే నిర్వహణ. వీటిలో మొదటి రెండూ స్థిరమైనవి. మానవ వనరులనుపయోగించడం ద్వారా ఈ రెండూ ఉత్పాదకతగా మార్పు చెందుతాయి. ఏ వ్యవస్థాపనా నిర్వహణలోనయినా మానవ వనరులను సమర్థవంతంగా ఉపయోగించడమనేది అత్యావశ్యక అంశం. అయితే మానవ వనరులు సమర్థవంతంగా ఉపయోగింపబడాలంటే వాటికి ప్రేరణ అనేది అవసరం. వ్యక్తుల నిర్వహణా సామర్థ్యం అనేది వారి సమర్థతలపైన, వారు పొందే ప్రేరణపైన ఆధారపడి ఉంటుంది. ప్రేరణ అనేది సకారాత్మకంగా ఉన్నట్లయితే ఉద్యోగి ఉత్పత్తి సామర్థ్యం పెరుగుతుంది. అదే

విధంగా ప్రేరణ అనేది నకారాత్మకంగా ఉన్నట్లయితే ఉద్యోగి ఉత్పత్తి సామర్థ్యం తగ్గిపోతుంది. కాబట్టి పారిశ్రామిక నిర్వహణలో ప్రేరణ అనేది ప్రధానమైన పాత్రను నిర్వహిస్తుందని చెప్పవచ్చు. ప్రేరణ అనే భావాన్ని, ప్రేరణ (Motivation) సిద్ధాంతాలను గురించి ఈ భాగంలో తెలుసుకుందాము.

9.2 ప్రేరణ - అర్థం (MEANING OF MOTIVATION)

ప్రేరణ అనే భావనను వివిధ నిర్వహణావేత్తలు, మనో విజ్ఞాన శాస్త్రవేత్తలు వివిధ రకాలుగా నిర్వచించడం జరిగింది. ప్రేరణ అనే నిర్వచనంలో కోరికలు, అవసరాలు, ఉద్దేశ్యాలు, లక్ష్యాలు, ఉత్సుకతలు, ప్రోత్సాహకాలు మున్నగు పదాలను తరచుగా చేర్చడం జరుగుతుంది. బెరిల్సన్, స్టెయినర్ ప్రకారం "వ్యక్తి యొక్క ప్రవర్తనను అతని లక్ష్యాల దిశగా కదిలించే, నిర్దేశించే అంతర్గత శక్తి ప్రేరణ". ప్రేరణ అనేది వ్యక్తిని అతని లక్ష్యాలు లేదా గమ్యాల దిశలో పయనించేటట్లు చేసే ఒక బలవత్తరమైన శక్తి.

ఉద్యోగులు కంపనీ లక్ష్యాలను సాధించేటట్లు కృషిచేయడానికి ప్రోత్సహించే వ్యవస్థాపనా పరిస్థితులను కల్పించడమే ప్రేరణ ప్రక్రియ అని చెప్పవచ్చు. వ్యక్తులు వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలను సాధించడానికి ఉత్సుకతను కలిగించే ప్రేరేపణా శక్తులనే ప్రేరణ అని చెప్పడం జరుగుతుంది.

వ్యక్తి ఒక వ్యవస్థాపనలో సరియైన విధంగాను, సమర్థవంతంగాను పనిచేసేటట్లు చేసే ఉద్వేగాలు, కోరికలనే ప్రేరణ అని చెప్పవచ్చు. అదే విధంగా వ్యక్తిని ఒక వ్యవస్థాపనలో సమర్థవంతంగా పనిచేసేటట్లు చేసే శక్తుల సంశ్లిష్టతను కూడా ప్రేరణ అని చెప్పవచ్చు.

మనోవిజ్ఞాన శాస్త్రవేత్తల ప్రకారం వ్యక్తి యొక్క ప్రవర్తనంతా ప్రేరణతో కూడికొని యున్నటువంటిదే. వ్యక్తుల యొక్క ప్రవర్తన అంతా కొన్ని ప్రత్యేక లక్ష్యాలు, ఉద్దేశ్యాల సాధన కోసం నిర్దేశించబడియుంటుంది. అటువంటి లక్ష్యానుగుణ నిర్దేశక ప్రవర్తన వ్యక్తుల అవసరాల సంతృప్తికి కావలసిన కోరికల చుట్టూ తిరుగాడుతూ ఉంటుంది. లక్ష్యాలను సాధించడానికి అవసరాలు ఉత్సుకతలను నిర్దేశిస్తాయి. కాబట్టి ప్రేరణ అనేది పరస్పర చర్యలు కలిగిన, పరస్పరాధారితమైన మూడు మూలాంశాలను కలిగి యుంటుంది. అవి అవసరాలు (needs) , ఉత్సుకతలు (Drives), లక్ష్యాలు (Goals).

BRAOU

ప్రేరణ అనేది రక రకాలుగా ఉంటుంది. ప్రేరణను సకారాత్మక ప్రేరణ, నకారాత్మక ప్రేరణ అని వర్గీకరించవచ్చు. ప్రేరణ ఫలితంగా అత్యధిక సంతృప్తిని పొందగలిగే అవకాశముంటే దానిని సకారాత్మక ప్రేరణ అని, అలాగాకుండా ప్రేరణ ఫలితంగా అత్యల్ప సంతృప్తిని పొందగలిగితే దానిని నకారాత్మక ప్రేరణ అని అంటారు. సకారాత్మక ప్రేరణ అనేది ప్రోత్సాహకరమైన ప్రేరణ. సాధారణంగా యిది బహుమానాలు, పారితోషికాల పైన ఆధారపడి ఉంటుంది. సాధారణంగా వ్యక్తులు నాలుగు రకాల ప్రోత్సాహకాల కోసం పని చేస్తారు. అవి - పొగడ్త, ప్రతిష్ట, పదోన్నతి, పే చెక్ (జీతం). అయితే నకారాత్మక ప్రేరణ అనేది భయం, బలం మీద ఆధారపడి యుంటుంది. వ్యక్తులు భయోత్పాదక పరిస్థితుల పర్యవసానాలకు భయపడి పనిచేయడం జరుగుతుంది.

ప్రేరణను బాహ్య ప్రేరణ (Extrinsic Motivation), అంతర్గత ప్రేరణ (Intrinsic Motivation) అని కూడా వర్గీకరించవచ్చు. ఉద్యోగులు జీతం, పదోన్నతి, అంతస్తు, యితరత్రా ప్రయోజనాలు, పదవీ విరమణానంతర ప్రణాళికలు, ఆరోగ్య భీమా పథకాలు, సెలవులు మున్నగు వాటి రూపంలో పొందే ప్రయోజనాలన్నింటిని బాహ్య ప్రేరణలుగా చెప్పవచ్చు. సాధారణంగా ఆర్థిక పరమైన ప్రోత్సాహకాలన్నీ బాహ్య ప్రేరకాలని చెప్పవచ్చు. వ్యక్తి తన పనిని సమర్థవంతంగా నిర్వహించడం ద్వారా పొందే సంతృప్తి అనేది అంతర్గత ప్రేరణ అని చెప్పవచ్చు. పొగడ్త, బాధ్యత, గుర్తింపు, గౌరవం, అధికారం, అంతస్థు, పోటీ, భాగస్వామ్యం మున్నగువాటిని అంతర్గత ప్రేరణకు ఉదాహరణగా చెప్పవచ్చు.

9.3 ప్రేరణ సిద్ధాంతాలు (MOTIVATIONAL THEORIES)

ప్రేరణకు సంబంధించి వివిధ సిద్ధాంతాలున్నాయి. వ్యక్తికి తన పని పరిస్థితులు లేదా పరిసరాలపై నియంత్రణ ఉండవలెనని అన్ని ప్రేరణ సిద్ధాంతాలు నొక్కి చెపుతున్నాయి. వ్యవస్థాపనలో వ్యక్తికి అధిక బాధ్యతలను అప్పగించినట్లయితే అతను అత్యధికంగా ప్రేరణ పొందుతాడని, తన పనిని చాలా ఉత్సాహంతో, ఛాలెంజింగ్‌గా నిర్వర్తిస్తాడని ఈ సిద్ధాంతాలు పునరుద్ఘాటించినాయి. యిప్పుడు ప్రేరణకు సంబంధించిన ప్రధాన సిద్ధాంతాలను గురించి చర్చిద్దాం.

9.3.1 హెర్జ్‌బర్గ్ ద్వికారకాల సిద్ధాంతం

ఫ్రెడరిక్ హెర్జ్‌బర్గ్ పని ప్రేరణకు సంబంధించిన సిద్ధాంతాన్ని ప్రతిపాదించినాడు. ఇతను 1950వ సంవత్సరంలో పిట్స్‌బర్గ్‌లోను, దాని సమీప ప్రాంతాలలోను పనిచేసే 200 మంది ఇంజనీర్లు, అకౌంటెంట్లకు సంబంధించి అవసరాల సంతృప్తికి సంబంధించిన అధ్యయనం చేసినాడు. ఇతను దత్తాంశ విశ్లేషణ కోసం సూక్ష్మ సంఘటనాధ్యాయన పద్ధతిని (Critical Incident Method) ఉపయోగించినాడు. వ్యక్తులు ఏమి కావాలనుకొంటున్నారు, ఏ కారకాలు వారికి ప్రేరణను కలిగిస్తున్నాయి అనే విషయాలను తెలుసుకోవడం ఈ అధ్యయనం యొక్క ఉద్దేశ్యం. యితడు తన అధ్యయనంలో ఏ పరిస్థితులలో తమకు ఉద్యోగం అనేది సంపూర్ణ సంతృప్తిని కలిగిస్తుందో, అదే విధంగా ఏ పరిస్థితులలో విపరీత అసంతృప్తిని కలిగిస్తుందో వివరించమని ఉద్యోగులను కోరడం జరిగింది. దీనికి ఉద్యోగులు వివిధ రకాల పరిస్థితులను వివరించడం జరిగింది. ఉద్యోగులు ఉద్యోగ సంతృప్తికి, అసంతృప్తికి గల కారణాలను, పరిస్థితులను వివరించడం జరిగింది. ఉద్యోగుల ఉద్యోగ సంతృప్తికి (Job Satisfaction) అంతర్గత కారకాలు కారణమని, ఉద్యోగ అసంతృప్తికి బాహ్య కారకాలు కారణమని చెప్పడం జరిగింది.

BRAOU

తన పరిశోధనలో హెర్జ్‌బర్గ్ ఈ అంశాలను కనుగొన్నాడు. అవి (i) ఉద్యోగానికి సంబంధించి ప్రాథమికంగా కొన్ని కారకాలు లేనట్లయితే అవి ఉద్యోగులకు అసంతృప్తిని కలుగజేస్తాయి. అయితే ఈ పరిస్థితులు ఉన్నప్పటికీ యివి ఉద్యోగులలో ప్రగాఢమైన ప్రేరణను కలిగించవు. హెర్జ్‌బర్గ్ ఈ కారకాలను నిర్వహణ లేదా ఆరోగ్యకరమైన కారకాలు అని అన్నాడు. ఈ కారకాలు సంతృప్తికరమైన అంతస్తు స్థాయిని పొందడానికి ఆవశ్యకమని చెప్పడం జరిగింది. ఈ కారకాలు లేనట్లయితే యివి అత్యధిక అసంతృప్తిని కలుగ జేస్తాయి. అయితే యివి ప్రేరణను కలిగించవు. ఉద్యోగులు అత్యధికంగా ప్రేరణ పొందినట్లయితే, వారు తమకు ఉద్యోగం ద్వారా సంభవించే అసంతృప్తి పట్ల అధిక సహనాన్ని కలిగి యుంటారు.

హెర్జ్‌బర్గ్ తన అధ్యయనంలో పది నిర్వహణా కారకాలను కనుగొన్నాడు. అవి - (1) కంపనీ పాలసీ, పరిపాలన. (2) సాంకేతిక పర్యవేక్షణ (3) పర్యవేక్షక అధికారితో పరస్పర సంబంధాలు (4) సహచరులతో పరస్పర సంబంధాలు. (5) తమ క్రింది స్థాయి ఉద్యోగులతో పరస్పర సంబంధాలు (6) జీతము (7) ఉద్యోగ రక్షణ (8) వైయక్తిక జీవితము (9) పని పరిస్థితి (10) అంతస్తు.

ఉద్యోగానికి సంబంధించి కొన్ని పరిస్థితులు ఉన్నట్లయితే అవి అత్యధిక ప్రేరణను, ఉద్యోగ సంతృప్తిని కలుగజేస్తాయి. అయితే ఒకవేళ ఈ పరిస్థితులు లేనట్లయితే, తద్వారా ఉద్యోగ అసంతృప్తి ఏమీ ఏర్పడదు. వీటిని హెర్జ్‌బర్గ్ ప్రేరణ కారకాలు లేదా సంతృప్తి పరిచే కారకాలు అని అన్నాడు. అవి- (1) సాధన (2) గుర్తింపు (3) పురోభివృద్ధి (4) పని (5) వైయక్తిక పెరుగుదలకు గల అవకాశాలు (6) బాధ్యత. ఈ కారకాలు ఉద్యోగిలో బలమైన ప్రేరణను, సంతృప్తిని కలిగిస్తుందనీ, ఒకవేళ ఈ కారకాలు లేనట్లయితే అంతగా అసంతృప్తిని పెంపొందింపజేయదని హెర్జ్‌బర్గ్ పేర్కొన్నాడు.

హెర్జ్‌బర్గ్ సిద్ధాంత సారాంశాన్ని ఈ విధంగా చెప్పవచ్చు.

1) ప్రేరణ కారకాలు అనేవి ఉద్యోగ పరిస్థితులు, వ్యక్తి నిర్వహణా సామర్థ్యం, బాధ్యతలు, వైయక్తిక పెరుగుదల, గుర్తింపు మున్నగు వాటితో ప్రత్యక్ష సంబంధాన్ని కలిగి యుంటాయి. ప్రేరకాలు అనేవి ఉద్యోగానికి సంబంధించిన అంతర్గత కారకాలు.

2) నిర్వహణ, ఆరోగ్య సంబంధ కారకాలు ఉద్యోగానికి సంబంధించిన బాహ్య ప్రేరకాలు. యివి ఎటువంటి ప్రేరణను కలిగించవు. యివి అవసరమైనంత మేరకు ఉన్నట్లయితే అసంతృప్తిని నివారిస్తాయి. వీటివల్ల ఏవిధమైన మెరుగుదల ఉండదు. కాని అసంతోషకర పరిస్థితులను నివారించడానికి యివి అవసరం. వాస్తవికంగా వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే ఉద్యోగులలో యివి తటస్థ వైఖరులను కలిగింపజేస్తాయి. అయితే వీటిని ఉపసంహరించుకొన్నట్లయితే యివి అసంతృప్తిని సృష్టించవచ్చు. కాబట్టి యివి వ్యవస్థాపన నిర్వహణకు సహాయ పడతాయని హెర్జ్‌బర్గ్ భావించినాడు.

9.3.2 డేవిడ్ మెక్లిలాండ్ సాధన ప్రేరణ సిద్ధాంతం (David. C. Maccelland's Achievement Theory of Motivation)

డేవిడ్ మెక్లిలాండ్ హార్వార్డ్‌కు చెందిన మనోవైజ్ఞానిక శాస్త్రవేత్త. పని పరిస్థితులలో ప్రధానంగా మూడు రకాల ప్రేరకాలు అవసరమని మెక్లిలాండ్ ప్రతిపాదించినాడు. ఈయన సిద్ధాంతం సాధన ప్రేరణతో అవినాభావ సంబంధం కలిగి యుంది. ఇతని ప్రకారం, ప్రేరణలు అనేవి మూడు రకాలు. అవి:

1) సాధనకు ఆవశ్యకమైన ప్రేరణలు (The need for achievement) సాధించవలెననే ఉత్సుకత, కొన్ని నిర్దిష్ట ప్రామాణికతలను సాధించవలెననే ఉత్సుకత, విజయం సాధించవలెననే ఉత్సుకత మున్నగునవి.

2) అన్వయానికి ఆవశ్యకమైన ప్రేరణలు (The need for application) - స్నేహపూరిత, అన్యోన్య పరస్పర సంబంధాలను కలిగి యుండవలెననే ఉత్సుకత.

3) శక్తి (Power) కి అవశ్యకమైన ప్రేరణలు (The need for power) తాను ఆశించిన విధంగా యితరులు ప్రవర్తించవలెననే ఉత్సుకత.

BRAOU

ఇతని ప్రకారం ప్రతి ప్రేరణ నేర్చుకోవడం వల్ల వచ్చేది. కేవలం రెండు మాత్రమే వ్యక్తిలో అంతర్గతంగా ఉండేవి. అవి ఆనందం కోసం తపించడం, బాధ నుంచి తప్పించుకోవడానికి ప్రయత్నించడం. మిగతా ప్రేరణలన్నీ అలవరుచుకొన్నవే. ఈ రెండు ప్రేరణలు ఒకదానికొకటి విరుద్ధమైనవి. వాటిలో ఒకటి ఆనందం, సంతృప్తి కోసం ఆశిస్తే, మరొకటి బాధ, అసంతోషం నుంచి తప్పించుకోవాలని ప్రయత్నించేది.

మెక్లిలాండ్ ప్రకారం వ్యక్తిలో విజయం సాధించాలి అనే సాధనా ప్రేరకం ఉంటుంది. దీనిని వ్యక్తి ఒక పరిస్థితి నుండి మరో పరిస్థితికి తీసుకొని పోతాడు. ఇది ప్రతీక్షణ బలం. పనిలోని గెలుపు ప్రోత్సాహక విలువలతో కలిసి ఉంటుంది. గెలుపును చేరుకొనే ధోరణిని వ్యక్తిలో ఉత్పన్నం చేస్తుంది. ఈ ధోరణి సాధన అనుస్థాపితమైన నిష్పాదనలో బహిర్గతంగా వ్యక్తం అవుతుంది. గెలుపును కోరుకునే లక్షణమే సాధనా ప్రేరకం కాదు. ఓటమిని తప్పించుకునే ప్రేరకం కూడా వ్యక్తిలో ఉంటుంది. కోరిక నెరవేరినందుకు గర్వపడే సామర్థ్యం సాధన ప్రేరక లక్షణమైతే, నిష్పాదన ఫలితం ఓటమి అయినప్పుడు సిగ్గు, తత్తరపాటులో ప్రతిచర్య చూపే సామర్థ్యం ఓటమి తప్పించుకునే ప్రేరకంలో ఉంటుంది. ఓటమి తప్పదని వ్యక్తికి స్పష్టంగా తెలిసినప్పుడు వ్యక్తిలో ఆందోళన, పోటీ నుంచి విరమించుకొనే ధోరణి కనబడతాయి. సాధనా ప్రేరకం గెలుపును ప్రతీక్షించడం వ్యక్తిలో అనుకూలమైన అభిరుచిని, గెలుపును చురుకుగా అనుసరించడానికి ఉత్పన్నం చేస్తే, ఓటమిని తప్పించుకునే ప్రేరకం, ఓటమిని ప్రతీక్షించడం అనేవి సాధనా సంబంధమైన క్రియాశీలతలనుండి దూరంగా తీసుకొని వెడతాయి. ఎందుకంటే ఓటమికి దారితీసే పనులను తప్పించుకోవడం లేదా అణచివేయడం చేసే ధోరణిని అవి ఉత్పన్నం చేస్తాయి.

ఒక పనిలో వ్యక్తి నిష్పాదనా సామర్థ్యాన్ని ఓటమి గురించిన ఆందోళన ఏవిధంగా ప్రభావితం చేస్తుందని ప్రశ్నిస్తే, అననుకూలమైన మూల్యాంకనానికి దారితీసే పనులను చేయడానికి తప్పించుకున్నప్పుడు, అది ఆపనిని చేయాలనే వ్యక్తిలోని అనుకూలమైన ప్రేరణ జోక్యం చేసుకుంటుంది. సాధనా సంబంధమైన క్రియాశీలతల బలం, నిష్పాదనా స్థాయి, ఓటమిని తప్పించుకోవాలనే ధోరణిని జయించే పనిచేసే అనుకూల ధోరణిని నిర్ధారించే

కారకాల బలంపై ఆధారపడి ఉండాలి. అప్పుడే అది వ్యక్తి తప్పించుకోవాలని అనుకునే సాధన పరిస్థితిలో వ్యక్తిని నిలబెడుతుంది.

9.3.3 విక్టర్ వ్రూమ్ వేలెన్స్ సిద్ధాంతం (Victor Vroom's Valence Theory)

ఈ సిద్ధాంతం ప్రకారం వ్యక్తికి ఒక నిర్దిష్టమైన లక్ష్యం ఉన్నప్పుడు, ఆ లక్ష సాధనకు కొన్ని నిర్దిష్ట ప్రవర్తనలను కలిగియుంటాడు. వ్యక్తి తన వివిధ రకాల ప్రవర్తనలలో ఏ రకమైన ప్రవర్తన తన లక్ష్య సాధనకు ఉపయోగపడుతుందో బేరీజు వేసుకుంటాడు. ఒక నిర్దిష్ట ప్రవర్తన ద్వారా తన లక్ష్యాన్ని విజయవంతంగా చేరుకోగలననుకొన్నప్పుడు, అటువంటి ప్రవర్తననే తన లక్ష్య సాధనకోసం ఎంపిక చేసుకొంటాడు. వ్యక్తుల లక్ష్యాలు వారి ప్రయత్నాలను ఏవిధంగా ప్రభావితం చేస్తాయో, వ్యక్తులు తమ లక్ష్యాల సాధనకు తమ ప్రవర్తనలలో నుండి విజయ వంతంగా లక్ష్య సాధనకు ఉపయోగపడే నిర్దిష్ట ప్రవర్తనను ఏవిధంగా ఎంపిక చేసుకుంటాడో అనే విషయాలను వ్రూమ్ సిద్ధాంతం వివరిస్తుంది. వ్యక్తులు తమ లక్ష్యాలను ఏవిధంగా అవగాహన చేసుకుంటారు, వాటికి ఎటువంటి ప్రాధాన్యతను యిస్తారు అనేది ప్రధానమైన విషయమని వ్రూమ్ భావించినాడు.

వ్రూమ్ సిద్ధాంతంలో ప్రధానంగా మూడు అంశాలున్నాయి. అవి:

1) **ఆకర్షణ** (Attractiveness) : ఒక పనిని చేయడం వల్ల వచ్చే ఫలితం లేదా పారితోషికానికి యిచ్చే ప్రాధాన్యత ఆకర్షణ. ఇది వ్యక్తి యొక్క పరిపూర్తి కాని అవసరాలను గుర్తిస్తుంది.

2) **నిర్వహణ - పారితోషికం మధ్య గల సంబంధం** (Performance - Reward Linkage): ఒక పనిని ఒక నిర్దిష్ట స్థాయిలో నిర్వహిస్తే దాని ఫలితం ఈ విధంగా ఉంటుందని వ్యక్తి భావించడం.

3) **ప్రయత్నం - నిర్వహణల మధ్య గల సంబంధం** (Effort - Performance Linkage) : వ్యక్తి కొంత ప్రయత్నం చేయడం ద్వారా ఒక పనిని నిర్వహించడం జరుగుతుంది. ఇది ప్రయత్నం -నిర్వహణల మధ్య సంబంధాన్ని తెలుపుతుంది.

BRAOU

వ్రూమ్ సిద్ధాంతంలో ప్రధానంగా నాలుగు సోపానాలు (Steps) గోచరిస్తాయి. అవి:

1) ఉద్యోగికి ఉద్యోగం ఏమి అందిస్తుంది? - ఉద్యోగం యొక్క ఫలితం ఉద్యోగికి రకరకాలుగా ఉండవచ్చు. అవి సకారాత్మక (Positive) ఫలితాలు కావచ్చు, నకారాత్మక (Negative) ఫలితాలు కావచ్చు. జీతం, ఉద్యోగ భద్రత, యితర ప్రయోజనాలు, తన నైపుణ్యాన్ని ఉపయోగించే అవకాశాన్ని కలిగించడం, మున్నగునవి సకారాత్మక ఫలితాలు. మానసిక అలసట, మానసిక వ్యాకులత, మానసిక ఒత్తిడి, కఠినమైన పర్యవేక్షణ, ఉద్యోగం నుండి తొలగిస్తారనే భయం మున్నగునవన్నీ నకారాత్మక ఫలితాలు.

2) ఉద్యోగ ఫలితాలు ఉద్యోగికి ఎంతవరకు ఆకర్షణీయంగా ఉంటాయి? ఉద్యోగ ఫలితాలు సకారాత్మకంగా ఉన్నట్లయితే అవి ఉద్యోగికి ఆకర్షణీయంగా ఉంటాయి. వీటి సాధన కోసం ఉద్యోగి కృషి చేస్తాడు. ఒకవేళ ఉద్యోగ ఫలితాలు నకారాత్మకంగా ఉన్నట్లయితే వాటిని వదిలించుకోవడానికి ఉద్యోగి ప్రయత్నిస్తాడు.

3) ఈ ఉద్దేశ్యాలను సాధించడానికి ఉద్యోగి ఎటువంటి ప్రవర్తనను కలిగియుండవలె? తన లక్ష్యాలను సాధించడానికి ఏమి చేయవలెనో ఉద్యోగికి స్పష్టంగా తెలిసియుండవలె. అప్పుడే దాని ఫలితాలు సమర్థవంతంగా ఉంటాయి.

4) ఉద్యోగిని ఒక పని చేయమని నిర్దేశించినప్పుడు దానికి సంబంధించిన అవకాశాలను ఉద్యోగి ఏవిధంగా గమనిస్తాడు? ఉద్యోగి తన సమర్థత, శక్తి సామర్థ్యాలననుసరించి ఒక పనిని ఎంతమేరకు చేయగలుగుతాడో నిర్ధారించుకోవడం జరుగుతుంది.

9.3.4 పోర్టర్, లాలెర్ ప్రేరణ సిద్ధాంతం (The Porter and Lawler Theory of Motivation)

ఈ సిద్ధాంతం ప్రధానంగా ఈ ప్రతిపాదనలపై ఆధారపడి ప్రేరణ సిద్ధాంతాన్ని వివరిస్తుంది. (1) ప్రేరణ అనేది సంతృప్తిని, పని నిర్వహణను సమాన పరచలేదు. ప్రేరణ, సంతృప్తి పని నిర్వహణ అనేవి వేరు వేరు చరరాశులు. (2) ప్రయత్నమనేది నేరుగా పని నిర్వహణకు దారితీయదు. యిది వ్యక్తుల సమర్థతలు, లక్షణాలు, పాత్ర అవగాహనల మధ్యవర్తిత్వంపై ఆధారపడియుంటుంది. (3) పారితోషికాలను ఏ దృష్టితో స్వీకరిస్తున్నామనేది సంతృప్తిని నిర్ధారిస్తుంది.

పోర్టర్, లాలెర్ సిద్ధాంతం పని నిర్వహణ అనేది సంతృప్తికి దారి తీస్తుందని చెబుతుంది. ఈ సిద్ధాంతం ప్రకారం ప్రేరణ సిద్ధాంతంలో నాలుగు అంశాలుంటాయి. అవి ప్రయత్నం (Effort) , నిర్వహణ (Performance), పారితోషికాలు (Rewards), సంతృప్తి (Satisfaction).

ఒక పనిని చేయడానికి ఉద్యోగి వెచ్చించే మొత్తం శక్తియే ప్రయత్నం. ఒక పనిని చేయడానికి ఉద్యోగి చేసిన ప్రయత్నం, వెచ్చించిన శక్తి, అతని సమర్థతలు అన్నీ పని నిర్వహణను సూచిస్తాయి. పారితోషికాలు అనేవి అంతర్గతమైనవి. పని నిర్వహణను బట్టి ఉద్యోగి పొందే పారితోషికాలు ఉద్యోగి సంతృప్తి స్థాయిని నిర్ధారిస్తాయి. పారితోషికాలనేవి పని నిర్వహణను ప్రభావితం చేస్తాయి. అంతేగాకుండా పారితోషికాలనేవి పని నిర్వహణ-సంతృప్తి మధ్య గల సంబంధాన్ని కూడా ప్రభావితం చేస్తాయి. పారితోషికాల స్థాయిని బట్టి సంతృప్తి అనేది ఉంటుంది. ఉద్యోగి ఆశించిన పారితోషికాలకంటే, వాస్తవ పారితోషికం ఎక్కువగా ఉన్నట్లయితే సంతృప్తి స్థాయి ఎక్కువగా ఉంటుంది లేనట్లయితే సంతృప్తి స్థాయి తగ్గుతుంది.

9.3.5 స్కిన్నర్ ప్రేరణ సిద్ధాంతం (Skinner's Theory of Motivation)

స్కిన్నర్ ప్రేరణ సిద్ధాంతాన్ని ఎలుకలలో గల అభ్యాసన ప్రక్రియపై ఆధారపడి రూపొందించడం జరిగింది. స్కిన్నర్ ప్రకారం యిది అభ్యసన ప్రక్రియ సిద్ధాంతం. వ్యక్తి ఒక నిర్దిష్టం ప్రవర్తనను లేదా ఆవశ్యక ప్రవర్తనను ఏవిధంగా నేర్చుకోవలెనో చెప్పేదే ఈ సిద్ధాంతం. ఈ సిద్ధాంతం ప్రకారం ప్రవర్తన అనేది దాని పర్యవసానాలపై ఆధారపడి యుంటుంది. ఒక నిర్దిష్ట లక్ష్యాన్ని సాధించడానికి దానికి అవశ్యకమైన విధంగా వ్యక్తి ప్రవర్తనను మార్పు చేయడం, పటిష్టపరచడం జరుగుతుంది. ఒక మంచి పనికి నిరంతరం యిచ్చే పారితోషికాల మూలంగా సకారాత్మక ప్రవర్తన ఏర్పడి, అది పటిష్టమవుతుంది. అదే విధంగా అనావశ్యకమైన ప్రవర్తనను నిరుత్సాహపరచి పారితోషికాలను కూడా ఉపసంహరించుకోవడం జరుగుతుంది.

BRAOU

ఈ సిద్ధాంతం ప్రకారం వ్యక్తి యొక్క ఒక నిర్దిష్ట ప్రవర్తన పర్యవసానాలు అతనికి ఉపయోగకరంగా ఉన్నట్లయితే, అటువంటి ప్రవర్తనను పటిష్ట పరచడం జరుగుతుంది. అట్లాగే, ఒకవేళ ఒక నిర్దిష్ట ప్రవర్తన పర్యవసానాలు నిరుపయోగకరంగా ఉన్నట్లయితే అటువంటి ప్రవర్తనను బలహీనపరచడం జరుగుతుంది.

ప్రేరణ అనేది వ్యక్తి అభ్యసన ప్రక్రియకు దోహదపడుతుంది. ప్రేరేపించబడిన వ్యక్తి సాధారణంగా చురుకుగా ఉంటాడు. డబ్బు సంబంధమైన పారితోషికాలు, పొగడ్తలు మానవ అభ్యసనంలో ప్రభావవంతమైనవి. ద్రవ్యరూపంలో పారితోషికం అందుకున్న వ్యక్తులు, సమూహాలు అతి వేగంగా నేర్చుకోవడం జరుగుతుందని ఈ సిద్ధాంతానికి సంబంధించి జరిపిన ప్రయోగాలు నిరూపించినాయి. పారితోషికం లేని వ్యక్తులు, సమూహాలు నిదానంగా నేర్చుకోవడం జరిగింది.

9.3.6 లికర్ట్ ప్రేరణ సిద్ధాంతం (Likert's Theory of Motivation)

రెన్సిస్ లికర్ట్, అతని సహచరులు ప్రేరణకు సంబంధించి వివిధ ప్రయోగాలను జరిపి చివరకు ఈ విషయాలను చెప్పడం జరిగింది. "సరియైన పారిశ్రామిక నిర్వహణకు మానవ వనరులు, పెట్టుబడి వనరులు రెండూ అత్యావశ్యకమైనవి. ఈ రెండింటినీ సరిగ్గా నిర్వహించడం చాలా అవసరం. పర్యవేక్షణ సరళులు ప్రేరణపైన

చాలా ప్రభావాన్ని చూపుతాయి. వీరి ప్రకారం ఒక ఉద్యోగి గ్రహించే పర్యవేక్షణ పద్ధతికి, అతని ఉత్పాదకతా సామర్థ్యం, ఉద్యోగ సంతృప్తికి మధ్య అవినాభావ సంబంధముంది. ఒక కార్మికుడు లేదా ఉద్యోగి తన పై స్థాయిలో గల పర్యవేక్షక అధికారి (ముఖ్యాధికారి) తనను కేవలం ఒక ఉత్పత్తి చేసే సాధనంగా చూస్తున్నాడని గనక భావించినట్లయితే, అతని ఉత్పాదకతా సామర్థ్యం అంత సమర్థవంతంగా ఉండదు. అట్లా గాకుండా తన అధికారి తనపైన, తన భవిష్యత్తు పైన, తన సంక్షేమం పైన, తన సమస్యలపైన దృష్టిని సారించి, తన గురించి నిజంగా ఆలోచిస్తున్నాడని ఒక ఉద్యోగి గనక భావిస్తే అప్పుడు అతని ఉత్పాదకతా సామర్థ్యం అధికంగా ఉండే అవకాశముంది. కాబట్టి ఒకవేళ పర్యవేక్షక అధికారి తన ఉద్యోగులకు ప్రేరణ కలిగించాలంటే అతడు ఉద్యోగిపై దృష్టిని కేంద్రీకరించి పర్యవేక్షణ జరపాలి కాని, పనిపైన దృష్టిని కేంద్రీకరించి పర్యవేక్షణ జరుపకూడదు. పర్యవేక్షణ అధికారి దృష్టి ఉద్యోగి యొక్క మానవ సంబంధమైన సమస్యలపైన కేంద్రీకరించాలి కాని ఉద్యోగి నుండి పనిని రాబట్టే దానిపై కాదు. ఉద్యోగిపై దృష్టిని కేంద్రీకరించే పర్యవేక్షక అధికారి ఉద్యోగులను ప్రస్తుత ఉద్యోగానికే గాకుండా, దాని కంటే పై స్థాయిలో ఉన్న ఉద్యోగాన్ని కూడా నిర్వర్తించే విధంగా శిక్షణ యివ్వగలుగుతాడు. పర్యవేక్షక అధికారి ఉద్యోగి యొక్క ఉద్యోగ సంబంధమైన సమస్యలపైన, ఉద్యోగానికి సంబంధంలేని వైయక్తిక సమస్యలపైన కూడా దృష్టిని పెట్టి వారికి సహాయ, సహకారాలు అందించడం జరుగుతుంది. పర్యవేక్షక అధికారి తన ఉద్యోగులతో స్నేహపూరిత, ప్రోత్సాహపూరిత సంబంధాలను కలిగియుండవలెనేగాని, భయాందోళనలు కలిగించే సంబంధాలను కలిగి యుండరాదు.

నాయకత్వ ప్రవర్తనను, పారిశ్రామిక నిర్వహణను లికర్ట్ నాలుగు వ్యవస్థలుగా వర్గీకరించినాడు. అవి:

1) దోపిడి - అధికారయుత వ్యవస్థ (Exploitative - Authoritative)

2) దాతృత్వ - అధికారయుత వ్యవస్థ (Benevolent - Authoritative)

3) సలహాయుత - ప్రజాస్వామ్యయుత వ్యవస్థ (Consultative - Democratic)

4) భాగస్వామ్య - ప్రజాస్వామ్యయుత వ్యవస్థ (Participative - Democratic)

BRAOU

మొదటి వ్యవస్థలో నిర్వహణాధికారికి తన క్రింది స్థాయి ఉద్యోగులపైన ఎలాంటి విశ్వాసముండదు. యిటువంటి వ్యవస్థలో వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాలను ఉన్నత కార్యనిర్వహణా వర్గమే నిర్ణయిస్తుంది. ముఖ్య నిర్ణయాలన్నీ ఈ వర్గమే స్వయంగా తీసుకొని, తమ క్రింది స్థాయి అధికారులకు తెలియజేస్తుంది. వాటి ప్రకారమే క్రింది స్థాయి అధికారులు పనిచేయాలని ఆదేశిస్తుంది. బలవంతం, భయం, బెదిరింపులు, శిక్ష, అప్పుడప్పుడు పారితోషికాలు మున్నగు పద్ధతుల ద్వారా ఉద్యోగుల నుండి పనిని తీసుకోవడం జరుగుతుంది. వాస్తవికంగా ఉన్నతస్థాయి అధికారులు తమ క్రింది స్థాయి ఉద్యోగులను విశ్వసించడం అనేది ఉండదు.

రెండవ రకం వ్యవస్థలో ఉన్నత కార్య నిర్వహణా వర్గానికి తమ క్రిందిస్థాయి ఉద్యోగుల పట్ల విశ్వాసం, నమ్మకం ఉంటుంది. అయితే చాలా వరకు ముఖ్య నిర్ణయాలు, వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాల నిర్ణయం అనేవి ఉన్నత కార్య నిర్వహణా వర్గమే చేస్తుంది. నిర్ణయాలు తీసుకునే విషయంలో క్రింది స్థాయి ఉద్యోగులకు అంతగా స్వేచ్ఛ ఉండదు. పారితోషికాలు, శిక్ష రెండింటినీ ఉద్యోగులకు ప్రేరణ నివ్వడానికి ఉపయోగించడం జరుగుతుంది. మధ్యస్థాయి, నిమ్నస్థాయి ఉద్యోగులకు కొంతవరకు అధికార దత్తత చేయడం జరిగినప్పటికినీ, సమీక్ష, నియంత్రణ అనేవి ఉన్నత కార్య నిర్వహణా వర్గంలోనే కేంద్రీకృతమై యుంటాయి. ఇటువంటి నియత వ్యవస్థాపనలో అనియత వ్యవస్థాపన కూడా వృద్ధి చెందుతుంది, కాని యిది నియత వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలను నిరోధించదు.

మూడవ రకం వ్యవస్థలో ఉన్నత కార్యనిర్వహణా వర్గానికి సంపూర్ణంగా కాకపోయినా, కొంత వరకు తమ క్రింది స్థాయి ఉద్యోగుల పట్ల విశ్వాసం, నమ్మకం ఉంటుంది. ముఖ్య నిర్ణయాలన్నీ ఉన్నత కార్య నిర్వహణా వర్గమే తీసుకుంటుంది. అయితే క్రిందిస్థాయి ఉద్యోగులు అతి ముఖ్యంకాని యితర నిర్ణయాలను తీసుకునే ప్రక్రియలో చురుకుగా పాల్గొంటారు. దీనివల్ల వ్యవస్థాపనలో రెండు వర్గాల మధ్య పరస్పర విశ్వాసం, నమ్మకం

ఏర్పడుతుంది. ఉద్యోగులు తమ ఉద్యోగ సంబంధమైన విషయాలను ఉన్నత కార్యనిర్వహణా వర్గంతో స్వేచ్ఛగా చర్చించగలుగుతారు. తరచుగా పారితోషికాలు, అప్పుడప్పుడు శిక్ష అనే పద్ధతుల ద్వారా ఉద్యోగులకు ప్రేరణ కలిగించడం జరుగుతుంది. సమీక్ష, నియంత్రణాధికారాలను క్రిందిస్థాయి అధికారుల వరకు దత్తత చేయడం మూలంగా క్రింది స్థాయి నుండి పై స్థాయి వరకు గల ఉద్యోగులు, అధికారులందరిలో ఒక బాధ్యతాయుత భావన అభివృద్ధి చెందుతుంది. అదే విధంగా నియత వ్యవస్థాపనలో భాగంగా అనియత వ్యవస్థాపన కూడా అభివృద్ధి చెందుతుంది. అయితే యిది నియత వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలను సంపూర్ణంగా మద్ధతు తెలుపడం గాని లేదా పాక్షికంగా నిరోధించడం గాని జరుగవచ్చు.

నాలుగవ రకం వ్యవస్థలో ఉన్నత కార్య నిర్వహణా వర్గానికి తమ క్రింది స్థాయి ఉద్యోగుల పట్ల సంపూర్ణ విశ్వాసం, నమ్మకం ఉంటుంది. నిర్ణయాలను తీసుకోవడమనేది సంపూర్ణంగా వికేంద్రీకరించబడి ఉంటుంది. నాయకుడు, అనుచరుల మధ్య పరస్పర భావ ప్రసారం, సహకారం చాలా బాగా ఉంటుంది. వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలను రూపొందించడంలోను, లక్ష్యాల సమీక్షలోను, వ్యవస్థాపన అభివృద్ధిని సమీక్షించడంలోను అన్నింటిలోను ఉద్యోగులకు భాగస్వామ్యం కల్పించడం ద్వారా వారికి ప్రేరణను కలిగించడం జరుగుతుంది. నియత, అనియత వ్యవస్థాపనలు రెండూ తరచుగా ఒకే రకంగా ఉంటూ, పరస్పర సహకార పూరితంగా పనిచేస్తుంటాయి. కాబట్టి వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలను సాధించడానికి సామాజిక శక్తులు చాలా దోహదపడతాయి.

లికర్ట్ ప్రకారం మొదటి వ్యవస్థ పని సంబంధితమైనది (Task Oriental) అత్యున్నత నిర్మాణాత్మకమైనది, అధికారయుత నిర్వహణా సరళిని గలది. నాలుగవ వ్యవస్థ సంబంధాల - సంబంధితమైనది (Relationship - Oriented) ఇందులో నిర్వహణా సరళి అనేది సామూహిక పని, పరస్పర విశ్వాసం, నమ్మకంపై ఆధారపడి యుంటుంది. ఇకపోతే రెండవ, మూడవ వ్యవస్థలు మధ్యస్థమైనవి.

BRAOU

9.4 సారాంశము

పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో భౌతిక, ఆర్థిక, మానవ వనరుల మధ్య జరిగే పరస్పర చర్యల ఫలితమే నిర్వహణ. ఏ వ్యవస్థాపనా నిర్వహణలోనయినా మానవ వనరులను సమర్థవంతంగా ఉపయోగించడమనేది అత్యంతావశ్యకమైన అంశం. అయితే మానవ వనరులు సమర్థవంతంగా ఉపయోగింపబడాలంటే వాటికి ప్రేరణ అనేది అవసరం. ప్రేరణ అనేది సకారాత్మకంగా ఉన్నట్లయితే ఉద్యోగి ఉత్పత్తి సామర్థ్యం పెరుగుతుంది. ఉద్యోగులు కంపెనీ లక్ష్యాలను సాధించేటట్లు కృషి చేయడానికి ప్రోత్సహించే వ్యవస్థాపనా పరిస్థితులను కల్పించడమే ప్రేరణ ప్రక్రియ అని చెప్పవచ్చు.

ప్రేరణకు సంబంధించి వివిధ రకాల సిద్ధాంతాలున్నాయి. అందులో ప్రధానమైనవి - హెర్జ్‌బర్గ్ ద్వికారకాల సిద్ధాంతం, డేవిడ్ మెక్లిలాండ్ సాధన ప్రేరణ సిద్ధాంతం, విక్టర్ వ్రూమ్ వేలెన్స్ సిద్ధాంతం, పోర్టర్, లాలెర్స్ ప్రేరణ సిద్ధాంతం, లికర్ట్ ప్రేరణ సిద్ధాంతం మున్నగునవి.

9.5 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయుము.

1. హెర్జ్‌బర్గ్ ద్వికారకాల సిద్ధాంతాన్ని చర్చింపుము.
2. డేవిడ్ మెక్లిలాండ్ సాధన ప్రేరణ సిద్ధాంతాన్ని వివరింపుము.
3. లికర్ట్ ప్రేరణ సిద్ధాంతాన్ని వివరింపుము.

Dr. BRAOU LIBRARY
Acc. No
Class No
115080
301
SAM

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయుము.

1) ప్రేరణ అంటే ఏమిటి?

2) విక్టర్ వ్రూమ్ వేలెన్స్ సిద్ధాంతాన్ని వివరింపుము.

3) స్కిన్నర్ ప్రేరణ సిద్ధాంతాన్ని వివరింపుము.

9.6 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. C.B. Mamoria & S.V. Gankar, 2003 : **Personnel Management**
2. Likert, Rensis, 1953 : **Motivation: The Core of Management**
3. Fill More, S.H; 1961 : **Psychology A Scientific Study of Men**
4. Good enough, F.L; 1945 : **Developmental Psychology.**
5. Wallace, P.M; Goldstein. J.H. & Nathan. P.E, 1990 : **Introduction to Psychology**

BRAOU

ఖండం - IV

నిర్వహణ

భాగం - 10 : నిర్వహణా పాత్ర, ప్రకార్యాలు - ఆధునిక నిర్వహణా పద్ధతులు

భాగం - 11 : నియత, అనియత, వ్యవస్థాపనలు, లైన్, స్టాఫ్ నిర్వహణ

భాగం - 12 : ఆధునిక పారిశ్రామిక సంస్థల నిర్మితి, నిర్వహణ

భాగం - 13 : పారిశ్రామిక భద్రత

BRAOU

BRAOU

భాగం - 10 : నిర్వహణా పాత్ర, ప్రకార్యాలు - ఆధునిక నిర్వహణా పద్ధతులు

విషయక్రమం.

10.0 లక్ష్యాలు
10.1 పరిచయం
10.2 నిర్వహణ - భావన
10.3 నిర్వహణ-లక్షణాలు, ఉద్దేశ్యాలు
10.4 నిర్వహణ - ప్రకార్యాలు
    10.4.1 నిర్వహణ ప్రకార్యాలు
    10.4.2 క్రియాత్మక ప్రకార్యాలు
10.5 ఆధునిక నిర్వహణా పద్ధతులు
10.6 సారాంశం
10.7 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు
10.8 చదవవలసిన పుస్తకాలు

10.0 లక్ష్యాలు

ఈ భాగాన్ని అధ్యయనం చేసిన తర్వాత, మీరు :

- నిర్వహణ భావనను వివరించగలరు.
- ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో నిర్వహణ పాత్రను, నిర్వహణ ప్రకార్యాలను వివరించగలరు.
- ఆధునిక నిర్వహణా పద్ధతులను వివరించగలరు.

BRAOU

10.1 పరిచయం

వ్యవస్థాపన అనేది ఒక వస్తూత్పత్తి సంస్థగాని, వ్యాపార సంస్థగాని, ఇన్సూరెన్స్ కంపెనీగాని, ప్రభుత్వ ఏజెన్సీగాని, సామాజిక వ్యవస్థాపనగాని, విద్యా సంస్థగాని, మతపరమైన ట్రస్ట్ గాని కావచ్చు. కొన్ని ప్రత్యేక లక్ష్యాల సాధనకోసం కొంతమంది వ్యక్తులు కలసిమెలసి పనిచేసే మానవ సమూహాన్నే వ్యవస్థాపన అని అనవచ్చు. వ్యవస్థాపన అనేది చిన్నదిగా కాని లేదా పెద్దదిగా కాని, సామాన్యమైనదిగా గాని లేదా సంశ్లిష్టమైనదిగా గాని ఉండవచ్చు. అయితే అన్ని వ్యవస్థాపనల లక్ష్యాలు ఒకే విధంగా ఉండాలని లేదు. ఒక్కొక్క వ్యవస్థాపన వాటికి అనుగుణమైన ప్రత్యేక లక్ష్యాలను కలిగి యుండవచ్చు. కాబట్టి వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలనేవి ఒకదానికొకటి వేరు వేరుగా ఉంటాయి. వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలు కొంతవరకు స్థిరంగా ఉండవచ్చు లేదా కాలనుగుణంగా, వాటి వాటి అవసరాలను బట్టి వాటి లక్ష్యాలు మారుతూ ఉండవచ్చు. వ్యవస్థాపనలు సాధారణంగా వివిధ రకాల ప్రజల అవసరాలను తీర్చడానికి పనిచేస్తుంటాయి. కాబట్టి వాటి ఉద్దేశ్యాలు కూడా ఒకటికి మించి ఉంటాయి. తమ లక్ష్యాలను సాధించడానికి ప్రతి వ్యవస్థాపన కొన్ని నియమనిబంధనలను, పథకాలను, కార్యక్రమాలను, పద్ధతులను, నిర్దేశిక సూత్రాలను, ఆంక్షామోదాలను రూపొందించుకొని, తదనుగుణంగా పని చేస్తుంది. సభ్యులలో వినూత్న ఆలోచనలను రేకెత్తింప జేసేవిగాను, వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాలను సాధించే విధంగాను ఈ నియమ నిబంధనలను, పథకాలను రూపొందించడం జరుగుతుంది.

పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపన సమర్థవంతంగా పనిచేయడానికి ప్రధానంగా నాలుగు అంశాలు చాలా అవసరం. అవి; డబ్బు, భౌతిక వనరులు, యంత్ర సామాగ్రి, మానవ వనరులు. వ్యవస్థాపన యొక్క విజయం లేదా అపజయం అనేవి ఈ నాలుగు మూలాంశాల సమన్వయంపై ఆధారపడి ఉంటుంది. అయితే మొదటి మూడు

మూలాంశాలను సరియైన విధంగా, వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలకు అనుగుణంగా ఉపయోగించే బాధ్యత నిర్వహణాధికారులపై ఆధారపడి ఉంటుంది. ఏ వ్యవస్థాప లక్ష్యాలకు అనుగుణంగా ఉపయోగించే బాధ్యత నిర్వహణాధికారులపై ఆధారపడి ఉంటుంది. ఏ వ్యవస్థాపన అయినా సమర్థవంతంగా సమన్వయం చేయగలిగే శక్తిని, తెలివి తేటలను, సామర్థ్యాలను కలిగి యుండవలె. కాబట్టి వ్యవస్థాపనా సమర్థత అనేది అందులో పనిచేసే వ్యక్తులు ముఖ్యంగా నిర్వహణాధికారుల (మేనేజర్స్) శక్తి సామర్థ్యాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపన సమర్థవంతంగా నడిచేటట్లు చేయడానికి కావలసిన మానవ వనరుల ఎంపిక, శిక్షణ, వినియోగం, మానవవనరుల నిర్వహణ మున్నగు అంశాలను గురించి అధ్యయనం చేసే శాస్త్రమే నిర్వహణాశాస్త్రం. యిందులో భాగంగానే నిర్వహణ ప్రకార్యాలు, ఆధునిక నిర్వహణ పద్ధతులను గురించి ఈ పాఠ్యాంశంలో వివరంగా చర్చించడం జరిగింది.

10.2 నిర్వహణ - భావన

నిర్వహణ అనే భావనను పలు నిర్వహణా శాస్త్రవేత్తలు పలురకాలుగా నిర్వచించడం జరిగింది. వాటిలో కొన్ని ముఖ్యమైన నిర్వచనాలను యిక్కడ పరిశీలిద్దాం.

నిర్వహణ అనేది ప్రధానంగా మానవ వనరులకు సంబంధించిన అంశం. మానవశక్తిని సమర్థవంతంగా నియంత్రిస్తూ, ఉపయోగించుకునే విధానాన్ని నిర్వహణ అనవచ్చు.

ప్రొఫెసర్ జ్యూసియస్ ప్రకారం నిర్వహణ క్షేత్రం అనేది ప్రణాళిక, వ్యవస్థీకృతం, నిర్దేశకత్వం, నియంత్రణ అనే అంశాలు, మరియు శ్రామికశక్తి సేకరణ, అభివృద్ధి, కొనసాగింపు, ఉపయోగించడం అనే క్రియాత్మక అంశాలకు సంబంధించినది. ఈ నిర్వచనం ప్రకారం నిర్వహణ అనే భావన నిర్వహణా ప్రకార్యాలకు (అంటే ప్రణాళిక, వ్యవస్థీకరణ, నిర్దేశకత్వం, నియంత్రణ); మరియు క్రియాత్మక ప్రకార్యాలకు (అంటే సేకరణ, అభివృద్ధి, కొనసాగింపు, ఉపయోగించడం) సంబంధించినది అని చెప్పవచ్చు.

ఎడ్వర్డ్ ఫ్లిప్పో ప్రకారం "నిర్వహణ అనే భావన వైయక్తిక మైన, వ్యవస్థాపరమైన, సామాజిక పరమైన ఉద్దేశ్యాలను నెరవేర్చే విధంగా మానవవనరుల సేకరణ, అభివృద్ధి పూరణ, నిర్వహణ, విభజన అనే క్రియాత్మకాంశాలకు; మరియు ప్రణాళిక, వ్యవస్థీకరణ, నిర్దేశకత్వం, నియంత్రణ అనే నిర్వహణాంశాలకు సంబంధించినది." ఈ నిర్వచనం ప్రకారం వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాలను నెరవేర్చడానికి అవశ్యకమైన నిర్వహణా ప్రకార్యాలు మరియు క్రియాత్మక ప్రకార్యాలకు సంబంధించిన సమగ్ర భావననే నిర్వహణ.

ఫ్రెంచ్ అనే నిర్వహణా శాస్త్రవేత్త ప్రకారం "వ్యవస్థాపనకు కావలసిన మానవ వనరుల ఎంపిక, భర్తీ, అభివృద్ధి, వినియోగం అనే అంశాలకు సంబంధించిన భావననే నిర్వహణ. వ్యవస్థాపనలో గల వివిధ రకాల పనులను నిర్వర్తించే వ్యక్తులందరూ, వారి పాత్రలతో నిమిత్తం లేకుండా వ్యవస్థాపన యొక్క మానవ వనరులలో భాగమే." ఈ నిర్వచనం ప్రకారం నిర్వహణ అనేది ప్రణాళిక, సమన్వయం నియంత్రణ అనే ఉపప్రక్రియలకు సంబంధించినది. అదే విధంగా ఈ భావన వ్యవస్థాపనలలో మానవ వనరుల భర్తీ, ఎంపిక, వినియోగం, అభివృద్ధి, సర్దుబాటు వంటి వాటికి ఎంతగానో ఉపకరిస్తుంది. కాబట్టి నిర్వహణకు సంబంధించిన ఉపప్రక్రియలలో చాలా ప్రధానమైన అంశాలుంటాయి. అవి ; నాయకత్వం, న్యాయం, నిబద్ధత, లక్ష్యసిద్ధి ప్రత్యేకీకరణ, ఉద్యోగిత, పని నిర్వహణా సమీక్ష, శిక్షణ, అభివృద్ధి, పూరణ, సమిష్టిబేరం, వ్యవస్థాపనాభివృద్ధి మున్నగునవి.

స్కాట్ అనే నిర్వహణా శాస్త్రవేత్త ప్రకారం "నిర్వహణ అనేది ప్రాథమికంగా వ్యవస్థాపనలో గల క్రియాత్మక ప్రకార్యాల పైన దృష్టిని కేంద్రీకరిస్తుంది. యిది ప్రధానంగా యాజమాన్యం-ఉద్యోగులు; ఉద్యోగులు-ఉద్యోగుల మధ్య గల సంబంధాలు మరియు వైయక్తిక, సామూహికాభివృద్ధికి సంబంధించినది. "ఈ నిర్వచనం ప్రకారం సంపూర్ణ వైయక్తికాభివృద్ధి, యాజమాన్యం - ఉద్యోగుల మధ్య; ఉద్యోగులు-ఉద్యోగుల మధ్య సరియైన పని సంబంధాల నేర్పరచడం, మానవవనరులను వ్యవస్థాపనావసరాలకు అనుగుణంగా తీర్చిదిద్దడం అనేవి నిర్వహణ

BRAOU

యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశ్యాలు. ఉద్యోగ బృందం యొక్క ప్రకార్యాలు, క్రియాత్మక ప్రకార్యాలు నిర్వర్తించే ఉద్యోగి బృంద విధులను గురించి ఈ నిర్వచనం నొక్కి చెబుతుంది. ఉద్యోగుల రికార్డులను సక్రమంగా నిర్వహించడం, ఉద్యోగుల భర్తీ, ఎంపిక, బదిలీలు, ప్రమోషన్లు, కంపెనీ పాలసీలను సక్రమంగా అమలు పరచడం మున్నగు అంశాలన్నీ ఈ విధుల క్రిందికి వస్తాయి.

డన్ మరియు స్టీఫెన్స్ ప్రకారం "లైన్ మరియు స్టాఫ్ మేనేజర్లను ఆకర్షించడం, వారు స్థిరపడి ఉండేటట్లు చూడడం మరియు ప్రోత్సహించడం అనే ప్రక్రియలకు సంబంధించినదే నిర్వహణ". ఈ నిర్వచనం ప్రకారం నిర్వహణ అనేది ప్రధానంగా మూడు అంశాలకు సంబంధించిన భావన. అవి - i) సరియైన వేతనాలను, ఆర్థికేతర రివార్డులను యివ్వడం ద్వారా సరియైన, అర్హత కలిగిన వ్యక్తులను ఆకర్షించడం; ii) సరియైన పని వాతావరణాన్ని కల్పించి ఉద్యోగులు వ్యవస్థాపనలో చాలా కాలం వరకు కొనసాగేట్లు చూడడం; iii) అభివృద్ధికరమైన ఆచరణలు, మానవ విలువలు గల పాలసీలను అనుసరిస్తూ ఉద్యోగులను ప్రోత్సహించడం, తద్వారా వారికి ఉద్యోగ సంతృప్తిని కలిగించడం.

ఇన్స్టిట్యూట్ ఆఫ్ పర్సనల్ మేనేజ్‌మెంట్ లండన్, అనే సంస్థ నిర్వహణ అనే భావనను ఈ విధంగా నిర్వచించింది: "నిర్వహణ అనేది ప్రాథమికంగా వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తుల మధ్యగల మానవ సంబంధాలకు సంబంధించినది. ఉద్యోగుల అవసరాలను, అభివృద్ధిని దృష్టియందుంచుకొని వారి మధ్య సుహృద్భావపూరిత మానవ సంబంధాలు కొనసాగేటట్లు చేయడం, ఉద్యోగుల శక్తి సామర్థ్యాలు వ్యవస్థాపనాభివృద్ధికి సంపూర్ణంగా ఉపయోగపడేటట్లు చేయడం నిర్వహణ యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశ్యము."

యిదే నిర్వచనాన్ని తరువాతి కాలంలో ఈ విధంగా మార్పుచేయడం జరిగింది. "నిర్వహణ అనేది వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తులు, వారి మధ్య గల మానవ సంబంధాలకు సంబంధించినది. వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే స్త్రీపురుషులను ఒకచోటికి చేర్చి, వారిని ఏకీకృతం చేసి, తద్వారా వ్యవస్థాపనను సమర్థవంతమైనదిగాను, పటిష్టమైనదిగాను తీర్చిదిద్దడం, వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తులు, పని సమూహాల బాగోగులను చూడడం, వ్యవస్థాపన విజయవంతంగా పనిచేయడానికి ఉద్యోగులందరూ తమ శక్తి సామర్థ్యాలను ధారపోసేటట్లు చేయడం అనేవి నిర్వహణ యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశ్యాలు."

ఈ విధంగా నిర్వహణ అనే భావనను రకరకాలుగా నిర్వచించడం జరిగింది. పై నిర్వచనాల ఆధారంగా నిర్వహణ లక్షణాలను ఈ విధంగా వివరించవచ్చు.

BRAOU

10.3 నిర్వహణ - లక్షణాలు

నిర్వహణ ప్రధాన లక్షణాలను ఈ క్రింది విధంగా వివరించవచ్చు. అవి:

1) వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వివిధ శ్రేణులకు చెందిన వ్యక్తులు సక్రమంగా తమ విధులను నిర్వర్తించేటట్లు చేసే పద్ధతికి సంబంధించినదే నిర్వహణ. ఈ భావన వ్యవస్థాపనలోని అన్ని శ్రేణులలో పనిచేసే వ్యక్తులకు సంబంధించినది. ఉన్నత స్థానాలలో గల వైట్ కాలర్ ఉద్యోగులు, మధ్యస్థాయి సాంకేతిక సిబ్బంది, క్రింది స్థాయి కార్మికులు అందరూ నిర్వహణ అనే భావనలో భాగస్తులే. వీరందరి యొక్క శక్తి సామర్థ్యాలను ఉద్దేశ్యాలకు, లక్ష్యాలకు అనుగుణంగా వినియోగించేటట్లు చేసే పద్ధతే నిర్వహణ. అయితే ఈ నిర్వహణ పద్ధతి అనేది అన్ని కంపెనీలకు ఒకే విధంగా ఉండకపోవచ్చు. నిర్వహణా పద్ధతిని ఆయా వ్యవస్థాపనల అవసరాలకు అనుగుణంగా రూపొందించు కోవడం జరుగుతుంది. అయితే ఏ వ్యవస్థాపన అయినా సమర్థవంతంగా నడవడానికి నిర్వహణ అనేది మాత్రం తప్పనిసరి అవసరం.

2) నిర్వహణ అనేది ఉద్యోగులందరికీ వైయక్తికంగానూ, సామూహికంగానూ సంబంధించి యుంటుంది. ఉద్యోగులందరూ వ్యక్తిగతంగానూ, సామూహికంగాను కలిసి వ్యవస్థాపనా చర్యలలో సమిష్టిగా పాల్గొని

పనిచేయడం వల్ల మంచి ఫలితాలు రావడానికి అవకాశముంటుంది. కాబట్టి నిర్వహణ అనేది వ్యక్తులు వ్యవస్థాపనాభివృద్ధికి అత్యధికంగా పనిచేసేటట్లు నిర్దేశించే, ప్రోత్సహించే ప్రక్రియ అని చెప్పవచ్చు.

3) వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే ఉద్యోగులు వారి శక్తి సామర్థ్యాలను యితోధికంగా వృద్ధిపరచుకోవడానికి, తద్వారా తాము చేసే పనిలో అధిక సంతృప్తిని పొందడానికి నిర్వహణ ఎంతగానో తోడ్పడుతుంది. అయితే యిందులో ఉద్యోగులకు సంబంధించిన నాలుగు అంశాలను (సామర్థ్యం, యిష్టాలు, అవకాశాలు, మూర్తిమత్వం) పరిగణనలోకి తీసుకోవడం జరుగుతుంది.

4) వ్యవస్థాపనకు సంబంధించిన వ్యవస్థీకృతమైన పనికి ఉద్యోగుల భర్తీ, ఎంపిక, అభివృద్ధి, వినియోగం, సర్దుబాటు అనేవి అత్యంతావశ్యకమైన అంశాలు. వీటన్నింటిని శాస్త్రీయంగా, క్రమపద్ధతిలో నిర్వహించడానికి నిర్వహణ ఎంతగానో తోడ్పడుతుంది. యిది కేవలం పరిశ్రమలకు మాత్రమే సంబంధించినది కాదు. యిది అన్ని ప్రభుత్వ, ప్రభుత్వేతర సంస్థలకు సంబంధించి ఉంటుంది.

5) నిర్వహణ అనేది నిరంతర ప్రక్రియ. ప్రతి వ్యవస్థాపనలో నిర్వహణ అనేది అనుక్షణం ఆవశ్యకమైన ప్రక్రియ, వ్యవస్థాపనలో నిర్వర్తించే పనులన్నింటిలోను నిర్వహణ సూత్రాల పాత్ర ఉంటుంది. వ్యవస్థాపనలో పని చేసే వ్యక్తుల మధ్య గల సంబంధాలు సుహృద్భావపూర్వకంగా ఉండేటట్లు చేయడానికి, పనిసంబంధాలను మెరుగు పరచడానికి నిర్వహణ సూత్రాలు ఎంతైనా అవసరం.

6) వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాలను నెరవేర్చడానికి లేదా సాధించడానికి అందులో పనిచేసే వ్యక్తులందరూ యిష్టపూర్వకంగా, సంపూర్ణంగా సహకరించేటట్లు చేయడానికి నిర్వహణ ఎంతగానో తోడ్పడుతుంది. వాస్తవికంగా, వ్యవస్థాపనలో శాస్త్రీయ నిర్వహణ లేకపోయినట్లయితే సమిష్టి భావన ఏర్పడడం గాని, వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాలను సాధించడంగాని చాలా కష్టం. సరియైన నిర్వహణా పద్ధతులను పాటించినప్పుడే వ్యవస్థాపనను సమర్థవంతంగా నడపడానికి వీలవుతుంది.

BRAOU

పై లక్షణాలను దృష్టియందుంచుకొని, నిర్వహణ అనేది ఒక విధానం, ఒక దృక్పథం, ఒక ఆలోచనా పద్ధతి, ఒక నిర్వహణా తాత్వికత అని చెప్పవచ్చు. యిది కేవలం వ్యక్తులను సక్రమరీతిలో పనిచేసేటట్లు చేయడమే గాక, వ్యవస్థాపనలో పని చేసే వ్యక్తుల సమస్యలను తెలివిగాను, న్యాయబద్ధంగాను పరిష్కరించడం, వ్యక్తుల శక్తి సామర్థ్యాలను సరియైన విధంగా అభివృద్ధి పరచడం, ఉద్యోగులందరూ తాము చేసే పనిలో సంపూర్ణ సంతృప్తిని పొందేటట్లు చేయడం, వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలను సాధించడం, వ్యవస్థాపనలో మంచి మానవ సంబంధాలు కొనసాగేటట్లు చేయడం మున్నగునవన్నీ నిర్వహణ పరిధిలో గల అంశాలని చెప్పవచ్చు.

నిర్వహణ-ఉద్దేశ్యాలు

నిర్వహణ ఉద్దేశ్యాలను ఈ క్రిందివిధంగా వివరించవచ్చు

1) వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాలను సాధించడానికి మానవ వనరులను సమర్థవంతంగా ఉపయోగించుకోవడం.

2) వ్యవస్థాపనా నిర్మితిని సక్రమంగా నిర్మాణం చేయడం, దానిని సక్రమంగా కొనసాగించడం, వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తులందరికీ వ్యవస్థాపన పనులను పంపిణీ చేయడం, ఆయావ్యక్తులు నిర్వర్తించే పనిని బట్టి వారికి ఒక అంతస్తును కేటాయించడం, ప్రతి అంతస్తుకు కొన్ని విధులను, అధికారాలను సంక్రమింపజేయడం, వ్యక్తులు నిర్వర్తించే వివిధ అంతస్తుల యొక్క విధులను, బాధ్యతలను, అధికారాలను, వ్యవస్థాపన పట్ల ఉండవలసిన విధేయతలను, స్పష్టంగా నిర్వచించడం; వ్యవస్థాపనలో వివిధ అంతస్తు శ్రేణులలో ఉండి పనిచేసే వ్యక్తులందరి మధ్య సామరస్య పూరిత, సహకార పూరిత పని సంబంధాలను పెంపొందింప జేయడం.

3) వ్యవస్థాపనలో పని చేసే వ్యక్తులు, సమూహాలను, ఏకీకృతం చేయడం. వ్యవస్థాపనా సభ్యులందరిలో పనిలో నిమగ్నంకావలెననే భావన, వ్యవస్థాపనపట్ల విధేయత, గౌరవ భావం, పట్టుదల ఏర్పడేటట్లు చేయడం ద్వారా వారందరినీ ఏకీకృతం చేయడం జరుగవలె. లేనట్లయితే వ్యవస్థాపనలో సమన్వయం లోపించి ఘర్షణ ఏర్పడే అవకాశముంటుంది. తద్వారా వ్యవస్థాపన సంపూర్ణంగా విఫలం చెందడం జరుగుతుంది. కాబట్టి వ్యవస్థాపనలో ఘర్షణ తలయెత్తకుండా వ్యక్తుల మధ్య సహకారపూరిత సంబంధాలను వృద్ధి పరచడం నిర్వహణ ప్రధాన ఉద్దేశ్యం.

4) వ్యవస్థాపనలో పని చేసే ఉద్యోగులు శిక్షణ, వృత్తి విద్య, పునశ్చరణ శిక్షణ, ప్రమోషన్, బదిలీలు మున్నగు వాటి ద్వారా వారి శక్తి సామర్థ్యాలను పెంపొందించుకొని, వ్యవస్థాపనలో ఉన్నత స్థాయికి ఎదగడానికి అవకాశాలను కల్పించడం, తద్వారా వ్యక్తులు, సమూహాలను అన్ని విధాలుగా అభివృద్ధిపరచడం నిర్వహణ ఉద్దేశ్యం.

5) సరియైన, సమానమైన వేతనాలను చెల్లించడం, ఆర్థిక, సామాజిక రక్షణను ద్రవ్యరూపంలో కల్పించడం, అనారోగ్యం, వృద్ధాప్యం, అశక్తి, మరణం, నిరుద్యోగం మున్నగు అభద్రతలు సంభవించినప్పుడు రక్షణను కల్పించడం మున్నగు వాటి ద్వారా వ్యక్తుల అవసారలను, సామూహిక లక్ష్యాలను గుర్తించి, పరిపూర్తి చేయడం నిర్వహణ ఉద్దేశ్యం. దీనివల్ల ఉద్యోగులు వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలను సంపూర్ణంగా సాధించడానికి యిష్టపూర్వకంగా పనిచేయడం, సహకరించడం జరుగుతుంది.

6) వ్యవస్థాపనలో సరియైన పని పరిస్థితులను కల్పించడం, మెరుగు పరచడం ద్వారా ఉద్యోగులలో మానసిక స్థైర్యాన్ని పెంచడం, మానవ సంబంధాలను కొనసాగించడం నిర్వహణ ఉద్దేశ్యం. దీనివల్ల ఉద్యోగులు వ్యవస్థాపనలో చాలా కాలంవరకు పనిచేయడం జరుగుతుంది.

10.4 నిర్వహణ - ప్రకార్యాలు

నిర్వహణ ప్రకార్యాలను ప్రధానంగా రెండు రకాలుగా వర్గీకరించవచ్చు. అవి i) నిర్వహణా ప్రకార్యాలు ii) క్రియాత్మక ప్రకార్యాలు. యిప్పుడు వీటిని గురించి వివరంగా చర్చిద్దాం.

BRAOU

10.4.1 నిర్వహణ ప్రకార్యాలు

నిర్వహణ అనేది బహుళ ప్రయోజనం గల వ్యవస్థ. యిది సంస్థ కార్యకలాపాలు, అందులో పనిచేసే వ్యక్తులు, వారి యొక్క పనితో ప్రత్యక్ష సంబంధాన్ని కలిగియుంటుంది. వ్యక్తులు సమిష్టిగా కలిసిమెలిసి పనిచేస్తూ సత్ఫలితాలను సాధించడమే నిర్వహణ. యిది ఒక కళ. అనియుతంగా వ్యవస్థీకృతమైన సమూహాలు, వ్యక్తులతో పనిచేయించి, ఫలితాలను సాధించడానికి చేసే ప్రయత్నమే నిర్వహణ. సంస్థ లక్ష్యాలను సాధించడానికి నిర్వహణ అనేది చాలా అవసరం.

నిరంతరం మార్పు చెందుతున్న వ్యాపార సరళిని దృష్టియందుంచుకొని, వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తుల శక్తి సామర్థ్యాలను అభివృద్ధి చేసి, వాటిని ప్రణాళికా బద్ధంగా వ్యవస్థాపనాభివృద్ధికి ఉపయోగించుకునే తీరునే నిర్వహణ అని చెప్పవచ్చు. కాబట్టి నిర్వహణలో ప్రధానంగా ప్రణాళిక, వ్యవస్థీకరణ, నిర్దేశకత్వం, సమన్వయం, నియంత్రణ మున్నగు అంశాలుంటాయి. యిప్పుడు ఈ నిర్వహణాంశాలను గురించి వివరంగా చర్చిద్దాం.

a) ప్రణాళిక (Planning)

ప్రణాళిక అంటే భవిష్యత్తులో చేయబోయే పనిని ఏవిధంగా చేయాలో ముందుగానే నిర్ణయించుకోవడం. వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలను సాధించడానికి ముందుగానే తయారుచేసుకునే వ్యూహాలు, పథకాలు, పాలసీలు, పద్ధతులు, ప్రమాణాలు, అవసరాలు మున్నగునవన్నీ ప్రణాళికలో భాగాలు. వాస్తవికంగా, ఏ వ్యవస్థాపనలోనైనా నేటి ప్రణాళిక రేపటి సంక్షోభాన్ని నివారిస్తుంది. ప్రణాళిక అనేది అతికష్టమైన కఠినమైన పని. దీనికి ఆలోచించ గలిగే ఊహించగలిగే,

విశ్లేషించగలిగే, నిర్ణయాలు తీసుకోగలిగే, ఉద్యోగులను నియంత్రించ గలిగే, సంశ్లిష్టమైన, క్లిష్టతరమైన ఒడిదుడుకులను ఎదుర్కొనగలిగే శక్తి సామర్థ్యాలు చాలా అవసరం. యివన్నీ ఉన్నప్పుడే వ్యవస్థాపనకు కావలసిన సరియైన ప్రణాళికను తయారు చేయడానికి అవకాశముంటుంది. అందువల్ల వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే ఉద్యోగులు ఎవరు, ఎప్పుడు, ఏ పనిచేయాలో ముందే నిర్ణయించడం జరుగుతుంది.

ప్రణాళిక యొక్క మరో రెండు ప్రధాన లక్షణాలు - పరిశోధన, భవిష్యత్తును ఊహించడం. యివి రెండు ఒకదానికొకటి పరస్పర సంబంధాన్ని కలిగియుంటాయి. భవిష్యత్తును ఊహించడమనేది నిరంతర పరిశోధన వల్లనే సాధ్యమవుతుంది. వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే పరిపాలనా సిబ్బందికి వేతనాలు, లేబర్ మార్కెట్, ఉద్యోగులకు సంబంధించిన పాలసీలు, పథకాలు, ట్రేడ్ యూనియన్ డిమాండ్స్ మున్నగు అంశాలలో ఏర్పడే మార్పులను ముందుగానే ఊహించగలిగే సమర్థత ఉండవలె. పరిశ్రమలలో ఉత్పత్తికి సంబంధించిన మార్పులు, కాలానుగుణంగాను, ఋతుపరంగాను ఏర్పడే వ్యత్యాసాలు, ఉత్పత్తిలో ఏర్పడే హెచ్చుతగ్గులు మున్నగు వాటిని ఊహించి, అవగాహన చేసుకుని, తదనుగుణంగా ప్రణాళికను తయారుచేసే పరిపాలనా సిబ్బంది ఎంతేని అవసరం. కాబట్టి ఏ వ్యవస్థాపన లేదా సంస్థకైనా ప్రణాళిక అనేది చాలా అవసరం. సరియైన ప్రణాళికను ముందుగానే రూపొందించుకోవడం వల్ల భవిష్యత్తులో ఏర్పడబోయే సమస్యలను ముందుగానే సరిదిద్దు కోవచ్చు.

b) వ్యవస్థీకరణ (Organising)

ప్రణాళికను సిద్ధం చేసిన తరువాత, ఆ ప్రణాళికను అమలు చేయడమనేది రెండవ ముఖ్యమైన పని. వ్యవస్థీకరణ అనేది ఒక నిర్మితి, ఒక చట్రము, ఒక ప్రక్రియ. యిందులో వివిధ వ్యక్తులకు వివిధ పనులను కేటాయించి, వారందరూ పరస్పరం సహకరించుకుంటూ వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలను అనుగుణంగా పనిచేయడం జరుగుతుంది. వ్యవస్థాపనలో గల వివిధ పనులు, వాటిని నిర్వర్తించే ఉద్యోగులు, భౌతిక కారకాలు మున్నగు వాటి మధ్య గల సంబంధాల ఆధారంగా వ్యవస్థీకరణను రూపొందించడం జరుగుతుంది. వ్యవస్థీకరణలో అధికారం, బాధ్యత రెండూ ఉంటాయి. ఎందుకంటే వ్యవస్థాపనలో వివిధ ప్రకార్యాలను నిర్వర్తించే బాధ్యతను వివిధ వ్యక్తులకు, శాఖలకు కొన్ని అధికారాలతో కేటాయించడం జరుగుతుంది. వ్యవస్థాపన ఆశించిన ఫలితాలను సాధించవలసిన బాధ్యత యిందులో పనిచేసే వారందరిపైన ఉంటుంది. అధికార వికేంద్రీకరణ ద్వారా అధికారాన్ని పై నుండి క్రింది స్థాయివరకు సంక్రమింపజేసి కనిష్ట శక్తితో గరిష్ట ఫలితాలను పొందడానికి ప్రయత్నించవలె. అయితే అధికార వికేంద్రీకరణ, అధికార ప్రాతినిధ్యత అనేవి అత్యున్నత యాజమాన్య ఆలోచనా వైఖరిపై ఆధారపడి ఉంటుంది.

c) నిర్దేశకత్వం (Directing)

వివిధ శ్రేణులలో గల క్రింది స్థాయి ఉద్యోగులకు సరియైన దిశానిర్దేశకత్వం యివ్వడం అనేది నిర్వహణాధికారుల ప్రధాన ప్రకార్యం. వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే మానవవనరుల యొక్క శక్తి సామర్థ్యాలను సంపూర్ణంగా వినియోగించేటట్లు చేసినట్లయితే వ్యవస్థాపనా సామర్థ్యం కనీసం రెండు రెట్లు పెరుగుతుందని నిర్వహణా శాస్త్రవేత్తలు అభిప్రాయపడుతున్నారు. వ్యక్తులలో యింకనూ ఉపయోగించని శక్తి సామర్థ్యాలను సరియైన నిర్దేశకత్వం, ప్రోత్సాహం ద్వారా వెలికితీసి ఉపయోగించడం ద్వారా వ్యవస్థాపన సామర్థ్యాన్ని మరింత పెంచవచ్చు. వ్యక్తులు వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలను సాధించడానికి తమ యిష్టపూర్వకంగాను, సమర్థవంతంగాను పనిచేయడానికి నిర్దేశకత్వం చాలా ఉపయోగపడుతుంది. నిర్దేశకత్వం అనేది వ్యవస్థాపనలో ఒక శాఖ నుండి మరో శాఖకు, పైస్థాయినుండి క్రిందిస్థాయికి ఆజ్ఞాపనలు జారీ అవడం, వాటిని నిర్వర్తించడం అనే వాటికి కూడా సంబంధించి ఉంటుంది. సాధారణంగా వ్యవస్థాపనలో నిర్ణయాలను ఉన్నత శ్రేణి నిర్వహణాధికారులు తీసుకొని, వాటిని క్రింది శ్రేణి నిర్వహణాధికారులు అమలు చేసేటట్లు వారికి నిర్దేశకత్వం యివ్వడం జరుగుతుంది. అయితే ఉన్నత శ్రేణి నిర్వహణాధికారులు క్రింది శ్రేణి ఉద్యోగులతో సంప్రదింపులు జరిపి నిర్ణయాలు తీసుకోవడం జరుగుతుంది. అదే విధంగా నిర్దేశకత్వంలో ఆజ్ఞాపన, ప్రోత్సాహం అనేవి రెండూ ఉంటాయి. పై స్థాయిలో గల నిర్వహణాధికారులు తమ క్రింది స్థాయి ఉద్యోగులకు ఆజ్ఞాపనలను జారీ చేస్తూనే, వారిని ఆయా ఆజ్ఞాపనలను అమలు చేసేటట్లు ప్రోత్సహించడం కూడా జరుగుతుంది. కాబట్టి ఏ వ్యవస్థాపనలో అయినా ఉద్యోగ బృందం

BRAOU

సమర్థవంతంగా పని చేయాలంటే నిర్దేశకత్వం, ఆజ్ఞాపన, ప్రోత్సాహం అనేవి అత్యవసరం. కాబట్టి నిర్దేశకత్వం అనేది నిర్వహణ ప్రధాన ప్రకార్యమని చెప్పవచ్చు.

d) సమన్వయం (Co-ordination)

వ్యవస్థాపనలో సమయపాలన, సమయ సమతుల్యత, వివిధ పనులను ఏకీకృతం చేయడం అనే వాటిని సమన్వయం అనవచ్చు. వ్యవస్థాపన యొక్క సామాన్య లక్ష్యాలను సాధించడానికి వివిధ ప్రకార్యాలన్నింటిని ఒక నిర్దిష్ట దిశలో కొనసాగేటట్లు చేయడాన్నే సమన్వయం అని అంటారు. సమిష్టి కృష ద్వారా వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలను విజయవంతంగా సాధించడానికి సమన్వయం తోడ్పడుతుంది. సమన్వయమనేది వ్యవస్థాపనలోని ఉన్నత శ్రేణి నిర్వహణ వర్గం నుండి క్రింది స్థాయి సూపర్‌వైజర్ శ్రేణి వరకు అన్ని శ్రేణులలో ఉంటుంది. సమన్వయం లేనట్లయితే వివిధ శ్రేణులు, వివిధ ప్రకార్యాల మధ్య గల పని సంబంధాలు దెబ్బతింటాయి. కాబట్టి వ్యవస్థాపనలో గల నిర్వహణా సిబ్బంది వివిధ వ్యక్తులు, సమూహాలు, శ్రేణులు, ప్రకార్యాల మధ్య సమన్వయముండేటట్లు ఉద్యోగ పరమైన పాలసీలను, పథకాలను, పద్ధతులను రూపొందించి, సమీక్షించడం జరుగుతుంది. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో భద్రత పథకాలు, ఉద్యోగి లాభాలు, ఉద్యోగ మూల్యాంకనం, శిక్షణ, అభివృద్ధి, భావప్రసారం మున్నగువాటిని అభివృద్ధి పరచడం, సమీక్షించడం ద్వారా వివిధ ప్రకార్యాల మధ్య సమన్వయాన్ని సాధించడం జరుగుతుంది.

e) నియంత్రణ (Controlling)

వ్యవస్థాపనలో వివిధ ప్రకార్యాలు ప్రణాళికకు అనుగుణంగా, జారీ చేయబడిన ఆజ్ఞాపనలకనుగుణంగా, సూత్రాలు, నియమాల కనుగుణంగా జరుగుతున్నాయా ? లేదా ? అని తనిఖీ చేసే, క్రమబద్ధీకరించే, పున: పరీక్షించే ప్రక్రియను నియంత్రణ అని అంటారు. వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తులందరూ, వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాలకు అనుగుణంగా పనిచేసేటట్లు నిర్దేశకత్వం యివ్వడం, వారి ప్రకార్యాలను క్రమబద్ధీకరించడం, నియంత్రించడం నిర్వహణ యొక్క ప్రకార్యం. ఈ నియంత్రణ ప్రక్రియ ద్వారా వ్యక్తుల నిర్వహణ సామార్థ్యాన్ని సరియైన దిశలో ఉపయోగించుకోవడానికి అవకాశముంటుంది. వివిధ శ్రేణులలో గల ఉద్యోగులు ఏదైనా తప్పుచేసినట్లయితే నియంత్రణ ద్వారా అప్పటికప్పుడే వారి తప్పును సరిదిద్దవచ్చు.

BRAOU

ఈ విధంగా ప్రణాళిక, వ్యవస్థీకరణ, నిర్దేశకత్వం, సమన్వయం, నియంత్రణ అనేవి నిర్వహణ యొక్క నిర్వహణా సంబంధ ప్రకార్యాలు.

10.4.2 క్రియాత్మక ప్రకార్యాలు (Operative functions)

సమర్థవంతమైన శ్రామికశక్తిని, మానవ వనరులను సేకరించడం, అభివృద్ధిపరచడం, పూరణ చేయడం, కొనసాగించడం, నిర్వహించడం అనేవి నిర్వహణ యొక్క ప్రధాన క్రియాత్మక ప్రకార్యాలు. వీటిని సేవా ప్రకార్యాలని కూడా అంటారు. క్రియాత్మక ప్రకార్యాలు ప్రధానంగా ఐదు రకాలుగా ఉంటాయి. అవి - (a) సేకరణ ప్రకార్యం (Procurement function) (b) అభివృద్ధి ప్రకార్యం (Development funciton) (c) పూరణ ప్రకార్యం (Compensating function) (d) ఏకీకరణ ప్రకార్యం (Integrative function) (e) నిర్వహణా ప్రకార్యం (Maintenance function). యిప్పుడు వీటిని గురించి వివరంగా చర్చిద్దాం.

a) సేకరణ ప్రకార్యం (Procurement function)

వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలను సాధించడానికి అవసరమైన, సరియైన, సమర్థత గల ఉద్యోగులను సేకరించడం అనేది సేకరణ ప్రకార్యం. వ్యవస్థాపనకు అవసరమైన మానవవనరులను నిర్ధారించడం, వ్యక్తుల ఎంపిక, భర్తీ, ఎంపికయిన వారికి పని విభజన చేయడం, ఎంపిక చేయడానికి పద్ధతులను రూపొందించడం, ఉద్యోగుల పనితీరును సమీక్షించడం, బదిలీలు, లేఆఫ్, డిశ్చార్జ్, వేర్పాటు మున్నగు అంశాలన్ని సేకరణ ప్రకార్యాల క్రిందికి వస్తాయి.

b) అభివృద్ధి ప్రకార్యం (Development function)

ఉద్యోగులకు సరియైన శిక్షణ నివ్వడం ద్వారా వారి యొక్క నిపుణతను పెంపొందించి, వారి ఉద్యోగ నిర్వహణ సమర్థతను పెంపొందింపజేయడం అనేది అభివృద్ధి ప్రకార్యం. అన్ని శ్రేణులకు చెందిన ఉద్యోగులకు కావలసిన శిక్షణా కార్యక్రమాలను రూపొందించడం, శిక్షణనివ్వడం, సెమినార్లు, సదస్సులు ఏర్పాటు చేయడం, విద్యాపరమైన, వృత్తి సంబంధమైన కౌన్సెలింగ్ యివ్వడం, ఉద్యోగుల సామర్థ్యాన్ని ఎప్పటికప్పుడు సమీక్షించడం మున్నగు అంశాలన్ని ఈ ప్రకార్యం క్రింద చేపట్టడం జరుగుతుంది.

c) పూరణ ప్రకార్యం (Compensating function)

వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాలను సాధించడానికి పనిచేసే ఉద్యోగులకు సరియైన, న్యాయమైన, సమానమైన వేతనాలు యిచ్చేటట్లు చేసే ప్రకార్యమే పూరణ ప్రకార్యం. వ్యక్తులు వారి శక్తి సామర్థ్యాలను వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాల సాధనకు వెచ్చిస్తున్నప్పుడు, వారికి న్యాయమైన వేతనాలు అందేటట్లు చేయవలసి ఉంటుంది. అప్పుడే వారు దృడ చిత్తంతో వ్యవస్థాపనాభివృద్ధి కోసం పనిచేస్తారు. వేతన సర్వేలు, ఉద్యోగ వర్గీకరణలు, ఉద్యోగవివరణలు, ఉద్యోగ విశ్లేషణలు, మెరిట్ రేటింగ్స్, వేతన రేట్లను, వేతన నిర్మితిని నిర్ధారించడం, వేతన ప్రణాళికలు, పథకాలు, వేతన పద్ధతులు, ప్రోత్సాహకాలు, లాభాల పంపిణీ పథకాలు మున్నగునవన్నీ ఈ ప్రకార్యాల క్రిందికి వస్తాయి.

d) ఏకీకరణ ప్రకార్యం (Integrative function)

మానవ వనరులను వ్యవస్థాపనలో సంపూర్ణంగా విలీనమయ్యేటట్లు చేసే ప్రక్రియనే ఏకీకరణ ప్రకార్యం. ఉద్యోగుల ఎంపిక జరిగిన తరువాత వారి యొక్క సామర్థ్యాన్ని, నిపుణతను పెంపొందింపజేయడం, వారి పనికి పరిహారాన్ని నిర్ణయించడం, యాజమాన్యానికి, ఉద్యోగులకు మధ్య ఎటువంటి ఘర్షణ తలెత్తకుండా నిర్ణయాలు తీసుకోవడం, ఉద్యోగులందరూ వ్యవస్థాపనలో సంపూర్ణంగా విలీనమై పనిచేసేటట్లు చేయడం మున్నగువన్నీ ఏకీకరణ ప్రకార్యాలు. అంతేగాకుండా వ్యవస్థాపనలో అటు యాజమాన్యం యొక్క అభిలాష, యిటు ఉద్యోగుల అభిలాష దెబ్బతినకుండా, తటస్థ మానవ సంబంధాలను కొనసాగించడం నిర్వహణకార్యకలాపాల ప్రధానోద్దేశ్యం. రెండు వర్గాల మధ్య సయోధ్య ఉండేటట్లు చూడడం వల్ల చాలా సమస్యలు సువాయసంగా పరిష్కారమవుతాయి.

e) నిర్వహణా ప్రకార్యం (Maintenance function).

వ్యవస్థాపనలోగల పరిస్థితులను ఉన్నదున్నట్లుగా కొనసాగించడం లేదా మెరుగు పరచడం అనే వాటికి సంబంధించినది నిర్వహణా ప్రకార్యం. వ్యవస్థాపనలో ఉద్యోగుల పని పరిస్థితులను, భౌతిక పరిస్థితులను మెరుగు పరచడానికి పాలసీలను, పథకాలను రూపొందించడం అనేవి ఈ ప్రకార్యం క్రిందికి వస్తాయి.

ఈ విధంగా వ్యవస్థాపన అనేది పటిష్టంగా పనిచేయడానికి నిర్వహణా ప్రకార్యాలు, క్రియాత్మక ప్రకార్యాలు ఎంతగానో దోహదపడతాయని చెప్పవచ్చు. నిర్వహణ అనేది లేకుండా వ్యవస్థాపన అనేది సరియైన దిశలో పురోగమించలేదు.

10.5 ఆధునిక నిర్వహణా పద్ధతులు

ఆధునిక కాలంలో వ్యవస్థాపన అనేది వివిధ రకాల నిర్వహణా పద్ధతులపై ఆధారపడి నడుస్తుంది. వ్యవస్థాపనను నడపడమంటే ఒక వ్యవస్థను నడపడమన్నమాట. ఒక వ్యవస్థను ప్రక్రియ దృక్కోణంతో చూసినట్లయితే యిందులో రకరకాల ఉపప్రక్రియలు, ఉపవ్యవస్థలు కనబడతాయి. వ్యవస్థాపన సమర్థవంతంగా పనిచేయడానికి ఈ ఉప ప్రక్రియలు, ఉప వ్యవస్థలు ఎంతేని అవసరం. ఈ ఉప ప్రక్రియలు, ఉప వ్యవస్థలు అనేవి నిర్వహణకు సంబంధించిన ప్రధాన అంశాలను కలిగి యుంటాయి. అవి - ఉద్యోగుల ఎంపిక, భర్తీ, వినియోగం, అభివృద్ధి, సర్దుబాటు, నాయకత్వం, న్యాయ నిర్ణయం, పని ప్రత్యేకీకరణ, ఉద్యోగ బృందం, ఉద్యోగ నిర్వహణ సమీక్ష, శిక్షణ మరియు అభివృద్ధి, పరిహారము, బహుమానాలు, సమిష్టిబేరం, వ్యవస్థాపనాభివృద్ధి మున్నగునవి. ఈ ప్రక్రియలన్నీ దాదాపు అన్ని వ్యవస్థాపనలోను అగుపడతాయి.

BRAOU

యిప్పుడు ఆధునిక నిర్వహణకు సంబంధించిన కొన్ని ప్రధాన ప్రక్రియలను, పద్ధతులను గురించి చర్చిద్దాం. ఆధునిక నిర్వహణకు సంబంధించిన ప్రధాన ప్రక్రియలు - నాయకత్వ ప్రక్రియ, పని - ప్రత్యేకీకరణ ప్రక్రియ, న్యాయ నిర్ణయ ప్రక్రియ, ఉద్యోగబృంద ప్రక్రియ, ఉద్యోగ నిర్వహణ సమీక్షా ప్రక్రియ, శిక్షణా మరియు అభివృద్ధి ప్రక్రియ, పరిహార - బహుమాన ప్రక్రియ; సమిష్టి బేర ప్రక్రియ మున్నగునవి. ఈ ప్రక్రియలన్నీ ఆధునిక నిర్వహణ పద్ధతులలో భాగాలు.

నాయకత్వ ప్రక్రియ అనేది వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాలను సాధించే దిశగా వ్యక్తుల, సమూహాల ప్రవర్తనను ప్రభావితం చేస్తుంది. యిది నాయకుని యొక్క లక్షణాలు, ప్రవర్తన, తాత్వికత మరియు పై స్థాయి, క్రింది స్థాయి ఉద్యోగుల లక్షణాలకు సంబంధించి ఉంటుంది. వ్యవస్థాపనలో పని చేసే అన్ని శ్రేణులకు సంబంధించిన ఉద్యోగులు వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలను సాధించే దిశగా పనిచేయడానికి కావలసిన నాయకత్వాన్ని గురించి ఈ ప్రక్రియ వివరిస్తుంది.

న్యాయ నిర్ణయ ప్రక్రియ అనేది వ్యవస్థాపనలో పని చేసే వ్యక్తుల పనికి తగినట్లుగా ప్రతిఫలాన్ని, బహుమానాలను యివ్వడం లేదా శిక్షించడం అనే వాటిని నిర్ధారిస్తుంది. ఈ ప్రక్రియ ద్వారా వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వారందరికి సమాన గౌరవాన్ని, ప్రతిఫలాన్ని అందజేయడం జరుగుతుంది. వ్యక్తుల పనికి సరియైన ప్రతిఫలం, గుర్తింపు లభించేట్లు ఈ ప్రక్రియ చూపిస్తుంది.

వ్యవస్థాపన యొక్క మొత్తం పనిని వివిధ వైయక్తిక పనులుగా విభజించి, పంపిణీ చేసే పద్ధతికి సంబంధించినదే పని ప్రత్యేకీకరణ ప్రక్రియ. వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలను, ఉద్దేశ్యాలను నిర్ణయించడం, ఉద్యోగ నిర్మిత, భావప్రసారం, ఉద్యోగ వివరణ, ఉద్యోగ నిర్వహణ ప్రమాణాలు, శిక్షణ, పనికి సంబంధించిన నియమాలు, పనికి సంబంధించిన వివరణలు మున్నగునవన్నీ ఈ ప్రక్రియలో ఉంటాయి.

ఉద్యోగ బృంద ప్రక్రియ అనేది ఆధునిక నిర్వహణ పద్ధతులలో అతి ముఖ్యమైన, సంక్లిష్టమైన ప్రక్రియ. మానవ వనరుల ప్రణాళిక, ఉద్యోగులకు అధికారాన్ని సంక్రమింపజేయడం, భర్తీకి కావలసిన మూలాధారాలను అభివృద్ధి చేయడం, ఉద్యోగం కోసం దరఖాస్తు చేసుకొన్నవారిని సమీక్షించడం, ఉద్యోగనిర్ణయాలు, ఉద్యోగం యివ్వడం, శిక్షణ న్వివడం, బదిలీలు, ప్రమోషన్‌లు, డిమోషన్‌లు, వేర్పాటులు మున్నగు అంశాలన్నీ ఈ ప్రక్రియలో ఉంటాయి.

BRAOU

వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తుల యొక్క పని నిర్వహణను నిరంతరం మూల్యాంకనం చేయడం అనేది ఉద్యోగ నిర్వహణ సమీక్షాప్రక్రియ. ఉద్యోగుల పనితీరును నిరంతరం సమీక్షించడం వల్ల అవసరమయినప్పుడు వారి వేతనాలను పెంచడంకాని, వారికి ప్రమోషన్ యివ్వడం గాని, బదిలీ చేయడం గాని, శిక్షణకు పంపడం గాని చేయవచ్చు.

శిక్షణ మరియు అభివృద్ధి ప్రక్రియ అనేది వివిధ ఉపప్రక్రియలతో కూడుకొని ఉంటుంది. వ్యవస్థాపనలో వ్యక్తుల పని నాణ్యతను మెరుగుపరచడానికి. శిక్షణ అనేది చాలా దోహదపడుతుంది. వ్యక్తుల పని నాణ్యతలో ఏవైనా లోపాలున్నట్లయితే శిక్షణ, అభివృద్ధి కార్యక్రమాలు, కౌన్సలింగ్, సలహాలు, సూచనల ద్వారా ఆ లోపాలను సరిదిద్దవచ్చు. కాబట్టి ఏ వ్యవస్థాపనలోనైనా పని నాణ్యతను పెంచడానికి శిక్షణ అనేది అవసరం.

పరిహారం మరియు బహుమాన ప్రక్రియ అనేది వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే ఉద్యోగులను ప్రోత్సహించవలెననే దృక్పథంతో వారికి ఏరకమైన ఆర్థిక, ఆర్థికేతర బహుమానాలు, యితర ప్రయోజనాలను యివ్వవలెననే దానికి సంబంధించిన పద్ధతులను, విధానాలను రూపొందింస్తుంది. వ్యవస్థాపన సమర్థవంతంగా నడవ వలెనంటే అందులో పనిచేసే ఉద్యోగులు చురుకుగాను, సమర్థవంతంగాను పనిచేయవలె. ఉద్యోగులు చురుకుగా, సమర్థవంతంగా పనిచేయడానికి వారికి నిరంతర ప్రోత్సాహముండవలె. వారి కష్టానికి ప్రతిఫలం కల్పించడం, వారి శ్రమను గుర్తించడం ద్వారా వారు మరింత ఉత్సాహంతో పనిచేసేటట్లు చేయవచ్చు. కాబట్టి ఉద్యోగులు ఉత్సాహంగాను, సమర్థవంతంగాను పనిచేయడానికి ఈ పరిహార-బహుమానా ప్రక్రియ ఎంతగానో ఉపయోగపడుతుంది.

వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే ఉద్యోగులు, యాజమాన్యం మధ్య సహకారపూరిత పని సంబంధాలను, మానవ సంబంధాలను నెలకొల్పడానికి ప్రయత్నించే ప్రక్రియనే సమిష్టి బేర ప్రక్రియ. ఉద్యోగుల వేతనాలు, ప్రోత్సాహకాలు, పనిగంటలు, పని పరిస్థితులు, మున్నగు అంశాలకు సంబంధించి యిరువర్గాలు పరస్పరం చర్చించి ఒక నిర్ణయానికి రావడానికి ఈ సమిష్టి బేర ప్రక్రియ ఎంతగానో దోహదపడుతుంది. ఉద్యోగులు, యాజమాన్యం మధ్య ఘర్షణ తలెత్తకుండా ప్రక్రియ దోహదం చేస్తుంది. పారిశ్రామిక శాంతి, పారిశ్రామిక ప్రజాస్వామ్యానికి ఈ సమిష్టి బేర ప్రక్రియ ఎంతేని అవసరం.

పై వివరణను బట్టి అధునిక వ్యవస్థాపనలు అనేవి పైన వివరించిన అన్ని ప్రక్రియలపై ఆధారపడి యుంటాయని చెప్పవచ్చు. పైన వివరించిన ప్రక్రియలన్నీ ఒక దానితో మరొకటి సహసంబంధాన్ని కలిగియుండి, పరస్పరం ఒకటి మరొక దానిపై ఆధారపడి ఉంటాయి. ఈ ప్రక్రియలన్నీ కలిసి వ్యవస్థాపన సమర్థవంతంగా నడిచేటట్లు చేస్తాయి.

10.6 సారాంశం

కొన్ని ప్రత్యేక లక్ష్యాల సాధన కోసం కొంతమంది వ్యక్తులు కలసి మెలసి పనిచేసే మానవ సమూహాన్ని వ్యవస్థాపన అని అనవచ్చు. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపన సమర్థవంతంగా నడిచేటట్లు చేయడానికి కావలసిన మానవ వనరుల ఎంపిక, శిక్షణ, వినియోగం, మానవ వనరుల నిర్వహణ మున్నగు అంశాల గురించి అధ్యయనం చేయాలి నిర్వహణ అనేది ఒక విధానం, ఒక దృక్పథం, ఒక ఆలోచనా పద్ధతి, ఒక నిర్వహణ తాత్వికత అని చెప్పవచ్చు. నిర్వహణ ప్రకార్యాలను ప్రధానంగా రెండు రకాలుగా వర్గీకరించవచ్చు. అవి (1) నిర్వహణా ప్రకార్యాలు (2) క్రియాత్మక ప్రకార్యాలు.

10.7 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో జవాబు వ్రాయండి.

1) నిర్వహణ, లక్షణాలను, ఉద్దేశ్యాలను వివరించండి

2) నిర్వహణ - ప్రకార్యాలను వివరించండి

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో జవాబు వ్రాయండి.

1) నిర్వహణ ప్రకార్యాలు

2) క్రియాత్మక ప్రకార్యాలు

10.8 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1) Thakur, C.P., Arora, G.N. (ed.) : **Technological change and Industry**, New **Delhi; 1971: Sri Ram Centre for Industrial Relations.**

2) John T. Dunlop : **Automation and Technical Change Bombay, 1960: Jaico.**

3) P. Gisbert : **Industrial Sociology.**

BRAOU

భాగం - 11 : వ్యవస్థాపన: నియత, అనియత, వ్యవస్థాపనలు, లైన్, స్టాఫ్ నిర్వహణ

విషయక్రమం

11.0 లక్ష్యాలు

11.1 పరిచయం

11.2 వ్యవస్థాపన - అర్థం

11.3 నియత వ్యవస్థాపన లేదా లాంఛనప్రాయ వ్యవస్థాపన - సూత్రాలు

11.4 నియత వ్యవస్థాపన - ప్రకార్యాలు

11.5 అనియత వ్యవస్థాపన లేదా లాంఛన ప్రాయం కాని వ్యవస్థాపన

11.6 అనియత వ్యవస్థాపన - ప్రకార్యాలు

11.7 లైన్ నిర్వహణ

11.8 స్టాఫ్ నిర్వహణ

11.9 సారాంశం

11.10 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

11.11 చదవవలసిన పుస్తకాలు

11.0 లక్ష్యాలు

ఈ భాగాన్ని అధ్యయనం చేసిన తర్వాత, మీరు :

- వ్యవస్థాపన అంటే ఏమిటో నిర్వచించ గలుగుతారు
- నియత వ్యవస్థాపన, అనియత వ్యవస్థాపన అంటే ఏమిటో వివరించగలుగుతారు
- నియత వ్యవస్థాపనకు సంబంధించిన సూత్రాలను, ప్రకార్యాలను వివరించగలుగుతారు
- లైన్ నిర్వహణ, స్టాఫ్ నిర్వహణలను గురించి వివరించగలుగుతారు.

BRAOU

11.1 పరిచయం

సమాజంలో వివిధ సామాజిక, ఆర్థిక ప్రకార్యాలను నిర్వర్తించడానికి వివిధ రకాలైన నియత, అనియత వ్యవస్థాపనలుంటాయి. సమాజంలో వ్యక్తులు తమ జీవనోపాధికోసం ఏదో ఒక పని చేయాలనుకోవడం, కొన్ని నిర్దిష్ట లక్ష్యాలను సాధించాలనుకోవడం అనే క్రమంలో ఉద్దేశ్యపూర్వకంగా కొన్ని పని వ్యవస్థాపనలు సృష్టించబడతాయి. ఈ పని వ్యవస్థాపనలలో వ్యక్తులు సమిష్టిగా కలసిమెలసి, కొన్ని నియమ నిబంధనలకనుగుణంగా పనిచేయడం జరుగుతుంది. ఈ వ్యవస్థాపనలు పరిశ్రమలు గాని, ప్రభుత్వ, ప్రైవేట్ ఆఫీసులు గాని, ఆసుపత్రులు గాని, విద్యా సంస్థలు గాని కావచ్చు. వీటన్నింటికి ఒక నిర్మితి, కొన్ని ప్రకార్యాలు అనేవి తప్పని సరిగా ఉంటాయి. ప్రతి వ్యవస్థాపనలో విధులు, బాధ్యతలు, నియమ నిబంధనలు అనేవి ఉంటాయి యిప్పుడు వ్యవస్థాపన నిర్వచనం, నిర్మితి, ప్రకార్యాలను గురించి చర్చిద్దాం. వ్యవస్థాపన అర్థం, నియత వ్యవస్థాపనకు సంబంధించిన సూత్రాలు, ప్రకార్యాలు, వ్యవస్థాపనకు సంబంధించిన లైన్ నిర్వహణ, స్టాఫ్ నిర్వహణలను గురించి విపులంగా చర్చించడం ఈ భాగం యొక్క ప్రధాన లక్ష్యం.

11.2 వ్యవస్థాపన - అర్థం

వ్యవస్థాపనకు, అందులో పాల్గొనే భాగస్వాములకు పరస్పరం ప్రయోజనాన్ని కలిగించే ఉద్దేశ్యాలు, లక్ష్యాల సాధన కోసం ఒక నిర్దిష్ట అధికారం క్రింద పరస్పర సహకారంతో పనిచేసే వ్యక్తుల సమూహాన్ని వ్యవస్థాపన అని అంటారు.

వృత్తిపరంగా గాని, ఉత్పాదన పరంగా గాని ఏర్పరచబడిన ఒక అంశకము వ్యవస్థాపన. ఇది వివిధ స్థాయిలు, అంతస్తులు కలిగి క్రమానుగతశ్రేణి ప్రాతిపదికపై నిర్మితమై ఉంటుంది. వ్యవస్థాపన కొన్ని ఉద్దేశ్యాలు, సూత్రాలు, లక్ష్యాలు కలిగి ఉంటుంది. ఒక పరిశ్రమను అందులో గల యజమానులు, కార్మికులను మొత్తంగా కలిపి వ్యవస్థాపన అనవచ్చును. కోసెన్ ప్రకారం వివిధ అధికార స్థాయిలలోను, వివిధ ప్రత్యేకీకరణలను కలిగిన శాఖలుగాను సమన్వయకరణం చేయబడిన వ్యక్తుల సమూహాన్ని వ్యవస్థాపన అని అనవచ్చు. వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలను, ఉద్దేశ్యాలను సాధించడానికి వ్యక్తులను సమన్వయీకరించడాన్ని కూడా "వ్యవస్థాపన" అనవచ్చు.

అలెన్ ప్రకారం నిర్వహింపవలసిన పనిని సమూహాలుగా విభజించడం, గుర్తించడం, విధులు, అధికారాలను నిర్వచించడం, కేటాయించడం, వ్యక్తులు సమర్థవంతంగా, సమిష్టిగా పనిచేయడానికి కావలసిన సంబంధాలను నిర్మితం చేయడం మున్నగు ప్రక్రియలను వ్యవస్థాపన అనవచ్చు.

పై నిర్వచనాల ననుసరించి ప్రజలు సమిష్టిగా కలసి మెలసి సమర్థవంతంగా పనిచేయడానికి ఒక నిర్మితి, వ్యవస్థ అనేది అవసరం. దీని ద్వారా ప్రజలు ఒకరికొకరు సహకరించుకుంటూ, సమన్వయపరచుకుంటూ పనిచేయడం జరుగుతుంది. యిటువంటి నిర్మితినే వ్యవస్థాపన అని చెప్పడం జరుగుతుంది. ప్రతి వ్యవస్థాపనకు కొన్ని ఉద్దేశ్యాలు, లక్ష్యాలు అనేవి ఉంటాయి. వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తులందరూ ఈ ఉద్దేశ్యాల, లక్ష్యాల సాధనకోసం సమిష్టిగా పనిచేయవలసి ఉంటుంది. వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తుల మధ్య పరస్పర సహకార పూరిత ఐక్యతను పెంపొందింప జేయగలిగినప్పుడే వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలను సాధించడానికి అవకాశముంటుంది. కాబట్టి నియత వ్యవస్థాపనా నిర్మితి సమిష్టిగా పరస్పర సహకారంతో ఒకచోట పనిచేసే వ్యక్తులను ఒక క్రమబద్ధతను, ఐక్యతను చేకూర్చడానికి కృషి చేస్తుంది.

BRAOU

వ్యవస్థాపనా ప్రక్రియలో ప్రధానంగా ఎనిమిది సోపాలుంటాయి. అవి:

1) వ్యవస్థాపనా ఉద్దేశ్యాలను, లక్ష్యాలను నిర్ధారించడం.
2) లక్ష్యాల సాధనకు, పనిని నిర్వహించడానికి కావలసిన నైపుణ్యతలను, విజ్ఞానాన్ని, కృషిని నిర్ధారించడం.
3) వ్యవస్థాపన యొక్క మొత్తం పనిని వివిధ పనులుగా విభజించడం, ఈ మొత్తం పనిని చేయడానికి ఎంతమంది ఉద్యోగులు కావలెనో నిర్ణయించడం.
4) వివిధ పనులనన్నింటిని కలిపి వివిధ శాఖలుగా, లేదా వివిధ పని సమూహాలుగా విభజించడం, వ్యక్తుల ప్రత్యేకీకరణను, సమర్థతను ఉపయోగించుకోవడం.
5) వివిధ ఉద్యోగాల భర్తీకి ఉద్యోగులను ఎంపిక చేయడం
6) వివిధ ఉద్యోగులకు పనిని, విధులను కేటాయించడం.
7) ఉద్యోగులు వారికి కేటాయించిన విధులను నిర్వర్తించడానికి కావలసిన అధికారాన్ని దత్తత చేయడం
8) ఉద్యోగుల పని నిర్వహణను మూల్యాంకనం చేయడానికి అధీనత - విధేయతా సంబంధాలను స్పష్టంగా నిర్ధారించడం.

కాబట్టి వ్యవస్థాపన అనేది ఒక యాంత్రిక వ్యవస్థలాంటిది. యిందులో ప్రణాళిక, అధికార దత్తత, నిర్దేశకత్వం, సమన్వయం, నియంత్రణ మున్నగు నిర్వహణా పద్ధతులుంటాయి.

11.3 నియత వ్యవస్థాపన లేదా లాంఛన ప్రాయ వ్యవస్థాపన - సూత్రాలు

వ్యవస్థాపనను వివిధ సాంఘిక శాస్త్రవేత్తలు వివిధ దృక్కోణాలలో నుండి చూడడం జరిగింది. ఆర్థిక శాస్త్రవేత్తలు ఆర్థిక వ్యవస్థాపనలను గురించి చెబితే, రాజనీతి శాస్త్రవేత్తలు ప్రభుత్వ, రాజకీయ వ్యవస్థాపనలను గురించి, సమాజ శాస్త్రవేత్తలు సామాజిక వ్యవస్థాపనలను గురించి చెప్పడం జరిగింది. అయితే యివన్నీ నియత వ్యవస్థాపనలు లేదా లాంఛన ప్రాయమైన వ్యవస్థాపనలు అని చెప్పవచ్చు. ఉర్విక్ అనే పాలనా శాస్త్రవేత్త ప్రకారం ఒక ప్రయోజనం కోసం అవసరమైన చర్యలనన్నింటినీ క్రమబద్ధంగాను, సమూహాలుగాను అమర్చి, వ్యక్తులకు వీటికి సంబంధించిన విధులను కేటాయించడాన్నే వ్యవస్థాపన అని చెప్పడం జరిగింది. ఈ నిర్వచనం ప్రకారం ప్రతి నియత వ్యవస్థాపనలో గల వ్యక్తులకు లేదా సమూహాలకు కొన్ని లిఖిత పూర్వకమైన నిబంధనలతో కూడుకొనిన పారిశ్రామిక సంబంధాలు, కొన్ని నిర్దిష్ట హక్కులు, విధులు, గౌరవ మర్యాదలు ఉంటాయి.

సి.ఐ. బెర్నార్డ్ ప్రకారం ఇద్దరు లేదా అంతకంటే ఎక్కువ మంది వివేచనా యుతంగా, సమన్వయంతో చేపట్టే చర్యల వ్యవస్థను నియత వ్యవస్థాపన అంటారు. బెర్నార్డ్ ప్రకారం నియత వ్యవస్థాపనలలో భౌతిక పరిసరాలకంటే, సామాజిక పరిస్థితులకు అధిక ప్రాధాన్యత నివ్వడం జరుగుతుంది. బెర్నార్డ్ ప్రకారం నియత వ్యవస్థాపనలనేవి ఈ విధంగా ఉంటాయి.

1) యివి స్వాభావికంగా అవైయక్తికమైనవి.

2) ఒకరికొకరు ఆదర్శవంతమైన సంబంధాలు కలిగియున్న సభ్యులతో కూడుకొని ఉంటుంది.

3) సాధారణంగా యివి బృహత్తరమైన సహకార పూరిత వ్యవస్థలలో భాగాలుగా ఉంటాయి.

హెన్రీ ఫేయల్ ప్రకారం నియత వ్యవస్థాపన ప్రధానంగా 14 నియమాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది. అవి:

1) **పని విభజన (Division of Work)** : వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తులు తమ శక్తియుక్తులతో, ప్రయత్నాలతో, శ్రమతో అధికోత్పత్తిని సాధించడం జరగవలె. యిందుకోసం పనివిభజన, ప్రత్యేకీకరణ జరుగవలె.

2) **అధికారం, బాధ్యత (Authority and Responsibility)** : అధికారం, బాధ్యత సమ్మిళితమైతేనే నిర్వహణ సాధ్యమవుతుంది. ప్రతి స్థాయిలోని ఉద్యోగికి, అతనికి అవసరమయిన అధికారాన్ని ఇచ్చినట్లయితే అతనికిచ్చిన బాధ్యతలను పూర్తి చేస్తాడు. కాబట్టి అధికారం అనేది పై స్థాయి నిర్వాహక వర్గం చేతుల్లో కేంద్రీకృతమై యుంటుంది. వారి నుండి క్రింది స్థాయి నిర్వాహకులకు అవసరమైనంత మేరకు అధికారాన్ని సంక్రమింపజేసి, వారు తమ బాధ్యతలను నిర్వర్తించేటట్లు చేయడం జరుగుతుంది. కాబట్టి అధికారం అనేది పై స్థాయి నుండి క్రింది స్థాయి వరకు సంక్రమింపజేయడం జరిగితే, బాధ్యతలనేవి క్రింది స్థాయి నుండి పై స్థాయికి వెళ్లిన కొద్దీ పెరుగుతూ ఉంటుంది.

3) **క్రమశిక్షణ (Discipline)** : వ్యవస్థలో పనిచేసే ఉద్యోగులు వ్యవస్థకు తమకు మధ్య ఉన్న ఒడంబడికలకు తలొగ్గి ప్రవర్తించడాన్ని క్రమశిక్షణ అంటారు. ప్రతి వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే ఉద్యోగులలో క్రమశిక్షణ అనేది చాలా అవసరం.

4) **ఆజ్ఞా ఏకత్వం (Unity of Command)** : ఒక ఉద్యోగి ఏ పనికైనా సరే ఒకే అధికారి నుండి ఆజ్ఞలు స్వీకరించాలి. ఒక ఉద్యోగికి ఒకరికి మించి అధిపతులుండకూడదు.

5) **నిర్దేశనా ఏకత్వం (Unity of direction)** : ప్రతి కార్యక్రమానికి ఒకే ప్రణాళిక, ఒకే అధిపతి ఉండాలి. ప్రతి ఉద్యోగి ఒకే అధిపతి నుండి నిర్దేశకత్వాన్ని పొందుతుండాలి. లేనట్లయితే ఉద్యోగి తన విధినిర్వహణలో అనేక యిబ్బందులు ఎదుర్కొనవలసి వస్తుంది.

6) **సాధారణ ప్రయోజనాలను వ్యక్తిగత ప్రయోజనాలు లోబడి ఉండడం:** వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే మానవ సమూహాలు వ్యక్తిగత ప్రయోజనాల కంటే వ్యవస్థ ప్రయోజనాలకు ప్రాధాన్యత యివ్వాలి.

BRAOU

7) **ఉద్యోగులకు పారితోషికాలు** (Remuneration of Personnel) : వ్యవస్థాపనకూ, అందులో పనిచేసే వ్యక్తులకూ ఆమోదయోగ్యంగాను, సంతృప్తికరంగానూ, న్యాయంగానూ ఉండే విధంగా ఉద్యోగికి పారితోషికం యివ్వాలి.

8) **కేంద్రీకరణ** (Centralization) : వ్యవస్థాపనలో అధికారం ఎప్పుడూ ఉన్నతస్థాయి కార్యనిర్వాహక వర్గం చేతుల్లోనే కేంద్రీకృతమై ఉండాలి. వ్యవస్థాపనలో కేంద్రీకరణ ఏ స్థాయిలో ఉండాలనేది ఉన్నతోద్యోగులు, వ్యాపార పరిస్థితులను బట్టి, వారి అధీనోద్యోగులను బట్టి అమలు చేయాలి.

9) **క్రమానుగత శ్రేణి** (Scalar Chain) : స్కేలార్ సూత్రంగా చెప్పబడే ఈ అధికార రేఖ అత్యున్నత స్థాయి నుండి అట్టడుగు స్థాయివరకు విస్తరించి ఉంటుంది. అంటే అధికారం అనేది అత్యున్నత కార్యనిర్వాహక అధికారి నుండి క్రిందిస్థాయి అధికారుల వరకు సంక్రమింపజేయడం జరుగుతుంది.

10) **ఆజ్ఞలు** (Orders) : వ్యవస్థాపనలోని ఉద్యోగాలన్నీ క్రమబద్ధంగా విభజింపబడి, ఆయా విధులకు అనుగుణంగా ఉద్యోగులను నియమించినందువలన, ప్రతి ఉద్యోగి స్త్రీ అయినా, పురుషుడైనా తన నియమిత స్థలంలోనే ఉండి సమర్థవంతమైన సేవలు అందించాలి. ఆజ్ఞలనేవి ఎల్లప్పుడూ పై స్థాయి నుండి క్రింది స్థాయికి సాధ్యమైనంత వరకు లిఖిత పూర్వకంగా ఉండవలె. ఈ ఆజ్ఞలు అన్ని స్థాయిల అధికారులకు, ఉద్యోగులకు చేరడానికి వ్యవస్థాపనలో సరియైన సమాచార ప్రసార వ్యవస్థ ఉండవలెను.

11) **సమానత** (Equity) : నిర్వహణాధికారులు తమ అధీనోద్యోగుల పట్ల స్నేహంగాను, సముచితంగాను వ్యవహరించి, అధీనోద్యోగులు తమ విధులను సక్రమంగా నిర్వర్తించుకునేటట్లు వారిని ప్రోత్సహించి, వ్యవస్థ ఉద్యోగి సంబంధాలకు న్యాయం చేకూర్చాలి. వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే ఉద్యోగులందరి పట్ల న్యాయబద్ధమైన వైఖరి ఉండవలె. ఎటువంటి విభేదాత్మక వైఖరి ఉండగూడదు.

12) **ఉద్యోగుల పదవీకాల స్థిరత్వం** (Stability of Tenure of Personnel) : ఉద్యోగులు తమ పదవిలో స్థిరపడడానికి అవసరమైన పరిస్థితులు కల్పించడం వల్ల తమ విధులలో ప్రావీణ్యం సంపాదిస్తారు. ఫలితంగా స్థానభ్రంశం చెందేవారి సంఖ్య తగ్గుతుంది.

13) **చొరవ** (Initiative): ఉద్యోగులు స్వయంగా ఆలోచించి ఆచరణకు అనువైన ప్రణాళికను రూపొందించడానికి తగిన స్వాతంత్ర్యం ఇవ్వాలి.

14) **వ్యవస్థాపన పట్ల విధేయత** (Espirit de Corps) : వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే ఉద్యోగులందరూ వ్యవస్థాపన పట్ల గౌరవభావాన్ని, భక్తిని, విధేయతను కలిగి యుండాలి. తామంతా ఒకే వ్యవస్థాపనకు చెందిన వారమనే భావనను కలిగి యుండాలి. వ్యవస్థాపనలోని ఉద్యోగి బృందంలో సామరస్యం ప్రధానమైనది. ఈ సామరస్యం వలన ఏర్పడే సంఘటిత శక్తి వ్యవస్థకు అత్యంత బలాన్ని చేకూరుస్తుంది.

అదే విధంగా వ్యవస్థాపనకు సంబంధించి లూథర్ గలిక్ అనే పాలనా శాస్త్రవేత్త పది సూత్రాలను పేర్కొన్నాడు. అవి:

1) పని విభజన లేదా ప్రత్యేకీకరణ.
2) శాఖీయ వ్యవస్థ ఆధారాలు
3) క్రమానుగత శ్రేణి ద్వారా సమన్వయం
4) ఉద్దేశపూర్వక సమన్వయం
5) కమిటీల ద్వారా సమన్వయం
6) వికేంద్రీకరణ

BRAOU

7) ఆజ్ఞా ఏకత్వం

8) లైన్ - స్టాఫ్ ఏజెన్సీలు

9) అధికార దత్తత

10) నియంత్రణావధి.

వ్యవస్థాపనకు సంబంధించి లిండాల్ ఉర్విక్ అనే పాలనా శాస్త్రవేత్త ఎనిమిది నియమాలను పేర్కొన్నాడు అవి:

1) లక్ష్యసాధన : ఒక ప్రత్యేక లక్ష్య సాధన కోసం కృషి చేయడమే వ్యవస్థ విధి.

2) సమాచారం : అధికారం, బాధ్యత రెండూ సమతుల్యంగా ఉండాలంటే సమాచారం ప్రధాన పాత్ర వహిస్తుంది.

3) బాధ్యత : తమ క్రింది అధికారుల పనిని పర్యవేక్షించడం ఉన్నతాధికారుల తప్పనిసరి బాధ్యత.

4) క్రమానుగత శ్రేణి : వ్యవస్థాపనలో అధికారాలు, విధులు అనేవి వివిధ స్థాయిలలో క్రమానుగత శ్రేణిలో ఉంటాయి.

5) నియంత్రణావధి : ఉన్నతాధికారి తన క్రింది స్థాయి ఉద్యోగులను కొంత అవధి మేరకు పర్యవేక్షించ గలుగుతాడు. సాధారణంగా ఒక ఉన్నతాధికారి అయిదు లేదా ఆరుగురి కంటే ఎక్కువ మందిని ప్రత్యక్షంగా పర్యవేక్షించలేడు.

6) ప్రత్యేకీకరణ : వ్యవస్థాపనలో వృత్తి నైపుణ్యం అనేది చాలా అవసరం. ఒక పనిలో నైపుణ్యత కలిగిన వ్యక్తి అదేపనికి సంబంధించిన విధులను నిర్వర్తించాలని కట్టుడి చేయడం జరుగవలెను.

7) సమన్వయం : వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తుల మధ్య, శాఖల మధ్య సమన్వయం ఉండవలెను.

8) నిర్వచించడం : ప్రతి పనిని స్పష్టంగా నిర్వచించడం, వివరించడం.

BRAOU

11.4 నియత వ్యవస్థాపన ప్రకార్యాలు (FUNCTIONS OF FORMAL ORGANISATION)

నియత వ్యవస్థాపన యొక్క ప్రధాన ప్రకార్యాలను ఈ క్రింది విధంగా వివరించవచ్చు.

1) **ప్రణాళిక (Planning)** : ప్రణాళిక అనగా లక్ష్య సాధన కోసం అవసరమైన వివిధ రకాల కార్యక్రమాలను గుర్తించి, వాటి వాటి ప్రాధాన్యతల ప్రకారం వరుసగా, క్రమబద్ధంగా ఏర్పాటు చేయడం. యిట్లా చేసినప్పుడే వ్యవస్థాపన ఒక క్రమపద్ధతిలో సమర్ధవంతంగా తన లక్ష్యాలను సాధించగలుగుతుంది. మరొక విధంగా చెప్పాలంటే వ్యవస్థాపనకు అందుబాటులో ఉన్న మానవ, భౌతిక వనరులను అంచనా వేసి, మిత వ్యయం, సామర్థ్యంతో వ్యవస్థాపన లక్ష్య సాధనకు అవసరమైన పద్ధతులను, మార్గాలను చూపించడమే ప్రణాళిక విధి. సక్రమంగా, క్రమబద్ధంగా పని జరగడానికి సమర్ధవంతమైన ఉపకరణంగా ప్రణాళిక ఉపయోగపడుతుంది. స్వల్ప వ్యవధి కార్యకలాపాలను, దీర్ఘకాల పరిశీలనలను నెరుచేయడం, ప్రణాళిక యొక్క ప్రధాన లక్షణం. భవిష్యత్తును దృష్టిలో ఉంచుకొని కార్యాచరణ పథకం రూపొందించుకోవడానికి ప్రణాళిక వ్యవస్థాపనకు సహాయ పడుతుంది. ఐక్యత, నిరంతరత, సరళత్వం, ఖచ్చితత్వం, మొదలైన లక్షణాలు ప్రణాళికకు అవసరం.

2) **వ్యవస్థీకరణ (Organisation)** : వ్యవస్థాపన కార్యకలాపాలను క్రమబద్ధీకరించి, లక్ష్యసాధన దిశలో పనిచేసేటట్లు చేయడమే వ్యవస్థీకరణ. వివిధ అంచెలు, అధికార దత్తత, క్రమానుగత శ్రేణి, నియంత్రణావధి,

పనివిభజన మున్నగు వాటన్నింటిని క్రమబద్ధంగా అమర్చి, వ్యవస్థాపన కార్యకలాపాలు సక్రమంగా జరిగేటట్లు చేయడమే వ్యవస్థీకరణ.

3) **సిబ్బంది** (Staffing) : ఉద్యోగుల భర్తీ, నియామకం, పదోన్నతి, క్రమశిక్షణ, పదవీ విరమణ మొదలైనవన్నీ వ్యవస్థాపన ప్రకార్యాలలో భాగమే. ఈ ప్రకార్యాలను నిర్వర్తించవలసిన బాధ్యత ఉన్నతస్థాయి కార్యనిర్వాహణ వర్గంపై ఉంటుంది. అంతేగాకుండా, వ్యవస్థాపన సామర్థ్యం అంతా సిబ్బంది పైననే ఆధారపడి ఉంటుంది. కాబట్టి ఉన్నత స్థాయి నిర్వాహకులు తమ అధిక సమయాన్ని ఈ విధి నిర్వహణకే కేటాయించాలి.

4) **నిర్దేశకత్వం** (Directing) : నిర్వాహకులు తమ అధీనోద్యోగులకు వివిధ పాలనా విషయాలను ఆజ్ఞల రూపంలో, ఏది ఎప్పుడు జరగాలో ప్రణాళికా బద్ధంగా అందించడమే నిర్దేశకత్వం.

5) **సమన్వయం** (Co-ordination) : వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే ఉద్యోగుల మధ్య వివిధ పనులు జరిగేటప్పుడు వైరుధ్యాలు, సంఘర్షణలు ఏర్పడకుండా చూస్తూ, వారు పరస్పరం సహకరించుకుని సమిష్టిగా పని చేసేలా చూడడమే సమన్వయం. వ్యవస్థాపనలో వివిధ వ్యక్తుల మధ్య, వివిధ శాఖల మధ్య వివిధ పనుల మధ్య సమన్వయమనేది ఉండవలెను. నిర్వాహకుడు తన ఆధీనంలోని కార్యకలాపాలను ఇతర శాఖలకు అందించి, ఈ పనులన్నింటిని దృష్టిలో ఉంచుకొని, వీటన్నింటిని అంతిమంగా వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలను చేరుకునేటట్లు చేయడమే సమన్వయ ప్రధాన లక్ష్యం.

6) **అధికార దత్తత** (Delegation of Authority): వ్యవస్థాపన కార్యకలాపాలు బహు విస్తృతమైనవి. ఉన్నత స్థాయి కార్యనిర్వాహకులు కొంతమంది మాత్రమే వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే ఉద్యోగులందరి కార్యకలాపాలను పర్యవేక్షించలేరు. అందువల్ల పై స్థాయి అధికారులు తమ క్రింది స్థాయి అధికారులకు తమ అధీనోద్యోగుల కార్యకలాపాలను పర్యవేక్షించడానికి, నిర్ణయాలు తీసుకోవడానికి కొంత అధికారాన్ని సంక్రమింపచేయడం జరుగుతుంది. దీనినే అధికార దత్తత అని అంటారు. దీనివల్ల అన్ని స్థాయిలలో గల అధికారులు సమయానుకూలంగా, పరిస్థితులను బట్టి తగు నిర్ణయాలు తీసుకొని వ్యవస్థాపన సమర్థవంతంగా నడిచేటట్లు కృషి చేయడం జరుగుతుంది.

7) **పర్యవేక్షణ** (Supervision) : వ్యవస్థాపనలో పై స్థాయి అధికారులు తమ క్రింది స్థాయి అధికారులు, ఉద్యోగులు సక్రమంగా వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలకు అనుగుణంగా పని చేస్తున్నారో లేదో చూడడాన్నే పర్యవేక్షణ అంటారు. అన్ని స్థాయిలలో పనిచేసే వ్యక్తుల పనితీరును సమగ్రంగా పరిశీలిస్తూ, తగు సూచనల నివ్వడం పర్యవేక్షణ ప్రధానోద్దేశ్యం.

8) **నియంత్రణ** (Controlling) : ముందుగా నిర్ణయించుకున్న ప్రణాళిక ప్రకారం అన్ని కార్యక్రమాలు జరుగుతున్నది, లేనిది పరీక్షించి వాటి సాధనకై ఆజ్ఞలు ఇవ్వాలి. ఈ క్రమంలో ఉద్యోగులు చేసే పొరపాట్లను, వారిలోని బలహీనతలను సరిదిద్ది వాటి వలన జరిగే నష్టాలను నివారించాలి. సమర్థవంతమైన నియంత్రణ సాధించాలంటే సరైన సమయంలో అవసరమైన ఆజ్ఞలు యివ్వాలి. నిఘా, ప్రబోధం, పరీక్షించడం, తనిఖీ, ఎప్పటికప్పుడు సమాచారాన్ని తెప్పించుకోవడం మున్నగునవన్నీ నియంత్రణలో భాగాలే.

9) **ప్రసార వ్యవస్థ** (Communication Channel) : వ్యవస్థాపనలో జరుగుతున్న వివిధ కార్యక్రమాల ప్రగతిని సమీక్షించుకోవలసిన బాధ్యత కార్య నిర్వాహకునిపై ఉంది. ఆ విధమైన సమీక్ష కోసం, ఎప్పటికప్పుడు జరిగే విషయాలు తనకు నివేదించడం కోసం మంచి సమాచార వ్యవస్థను ఏర్పరచుకోవాలి. ఇలాంటి నివేదన సక్రమంగా ఉంటేనే వ్యవస్థలోని సమస్యల పట్ల మెలకువతో ఉండి, అవసరమైన ఆజ్ఞలు యిస్తూ, వ్యవస్థను క్రమబద్ధంగా నడపడానికి వీలుంటుంది. కాబట్టి వ్యవస్థాపనలో సమాచారం క్రింది స్థాయి నుండి పై స్థాయికి, పై స్థాయి నుండి క్రింది స్థాయికి సక్రమంగా చేరడానికి కావలసిన ప్రసార వ్యవస్థ చాలా అవసరం. అప్పుడే వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలు, కార్యక్రమాలకు సంబంధించిన సమాచారం అన్ని స్థాయిలలో ఉన్న అధికారులకు, ఉద్యోగులకు చేరుతుంది.

BRAOU

11.5 అనియత వ్యవస్థాపన లేదా లాంఛన ప్రాయం కాని వ్యవస్థాపన (INFORMAL ORGANISATION)

ఇద్దరు లేదా అంతకంటే ఎక్కువ మంది వ్యక్తుల చేతనాత్మక, సమన్వయపూరిత, సహకార పద్ధతినే నియత వ్యవస్థాపన లేదా లాంఛన ప్రాయమైన వ్యవస్థాపన అని నిర్వచించడం జరిగింది. ఈ లాంఛన ప్రాయమైన వ్యవస్థలు కొనసాగడం అనేది బర్నార్డ్ ప్రకారం మూడు ముఖ్యాంశాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది. అవి:

1) వ్యక్తులు ఒకరితో మరొకరు పరస్పర సమాచారం అందించుకోవడం

2) పరస్పరం సహకరించుకోవడం

3) సాధారణ లక్ష్యాన్ని సాధించడానికి అందరూ అంగీకరించడం. ఈ మూడు అంశాలు జరిగినప్పుడు మాత్రమే వ్యవస్థాపనలు ఆవిర్భవించి మనుగడ సాధించగలుగుతాయి. బర్నార్డ్ భావన ప్రకారం వ్యవస్థాపనలన్నీ వ్యక్తుల వలనే ఏర్పడతాయి. వ్యక్తుల కంటే వారి సేవలు లేదా చర్యల వల్లనే వ్యవస్థాపనలను గుర్తిస్తారు. వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తులు పరస్పరం సహకరించుకోవడానికి సిద్ధంగా ఉండాలి. వ్యక్తి తన వ్యక్తిగత చర్యలను మొదట అవ్యక్తిగతమైన వ్యవస్థాపన చర్యలకు అప్పగించి సంస్థ పట్ల పూర్తి విధేయత ప్రదర్శించాలి. వ్యవస్థాపక మనుగడకు అవసరమైన మరొక ప్రధానాంశం సమాచార ప్రసార వ్యవస్థ. వ్యవస్థాపన సాధారణ ఉద్దేశ్యం ఏమిటో అందులోని వ్యక్తులందరికి తెలిసి ఉండాలి. ఇది సరైన సమాచార ప్రసార వ్యవస్థ ద్వారానే సాధ్యమౌతుంది. వ్యవస్థాపన నిర్మాణం, విస్తరణ, పరిధి ఈ ప్రసార పద్ధతులపైనే ఆధారపడి ఉంటాయి. సక్రమమైన ప్రసార పద్ధతులను వినియోగించినట్లయితే లక్ష్యసాధనలో అడ్డంకులు ఏర్పడి వ్యవస్థాపన పురోగతి దెబ్బతింటుంది.

BRAOU

అయితే నియత వ్యవస్థాపనలో భాగంగా అనియత వ్యవస్థాపనలు లేదా లాంఛనప్రాయంకాని వ్యవస్థాపనలు ఉంటాయి. వ్యవస్థాపనలోని వ్యక్తులందరూ వ్యవస్థాపన లక్ష్యాల కంటే తమ వ్యక్తిగత సంబంధాల ఆధారంగానే సహకరించుకుంటారు. తమ వ్యక్తిగత ఇష్టాయిష్టాలను, కోరికలను సంతృప్తి పరచుకోవడానికి మానసికంగా తమ కిష్టమైన వ్యక్తులతో కలసి వారు పనిచేస్తారు. ఈ రకమైన సహచర్యం, కలసి పనిచేయడం నిరంతరాయంగా జరగడంతో అవి క్రమబద్ధీకరించబడి లాంఛనప్రాయంకాని వ్యవస్థలుగా రూపుదిద్దుకుంటాయని బెర్నార్డ్ విశ్లేషించాడు. ఈ రకమైన లాంఛనప్రాయంకాని వ్యవస్థాపనలో వ్యక్తుల మధ్య ఉండే సంబంధాల ఆధారంగా, వారి సహచర్యం ప్రాతిపదికపైన ఏర్పడి వ్యక్తుల సమూహాలను అనిశ్చితమైనవి, నిర్మాణ రహితమైనవి, అస్పష్టమైనవి, రూపం లేనివి అయినప్పటికీ వ్యవస్థపై తమ ప్రభావాన్ని చూపుతాయి. ఈ రెండు రకాల వ్యవస్థాపనల మధ్య సన్నిహిత సంబంధం ఉంటుందని, లాంఛనప్రాయమైన లేదా నియత వ్యవస్థాపన చేతనాయుత సహకార కార్యకలాపాలు కాగా, లాంఛనప్రాయంకాని వ్యవస్థాపనలు అనాలోచితంగా చేసే సహకారం కార్యకలాపాలకు సంబంధించినవని బెర్నార్డ్ విశ్లేషించినాడు. వీటిలో ఒకదాని ఆవిర్భావం మరొకదానిపై ఆధారపడి ఉంటుందని బెర్నార్డ్ భావించినాడు. లాంఛనప్రాయమైన వ్యవస్థ అవసరం కొద్దీ లాంఛనప్రాయంకాని వ్యవస్థల ఆవిర్భావానికి దారితీస్తుంది. యివి లాంఛనప్రాయమైన వ్యవస్థాపనలు, సమర్థవంతంగా నిర్వహించలేని పనులను, వ్యక్తుల మధ్య సంబంధాలను, సమాచార ప్రసారాన్ని అతి చక్కగా నిర్వహించగలవు. వ్యక్తుల యిష్టాయిష్టాలను, అంగీకారాలను వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలకనుగుణంగా క్రమబద్ధం చేయడం ద్వారా లాంఛనప్రాయంకాని వ్యవస్థాపనలు సంస్థ పురోభివృద్ధికి తోడ్పడతాయి. లాంఛనప్రాయమైన వ్యవస్థాపనలో గల సభ్యులు కొన్ని రకాల చర్యల వలన తమ వ్యక్తిత్వాన్ని కోల్పోకుండా ఉండడానికి లాంఛనప్రాయంకాని వ్యవస్థాపనలు సాధనాలుగా పనిచేస్తాయి.

లాంఛనప్రాయంకాని వ్యవస్థాపనల విధులను బెర్నార్డ్ ఈ విధంగా వర్గీకరించినాడు.

1) సమాచారాన్ని, వాస్తవాలను, నిర్ణయాలను, సలహాలను, అభిప్రాయాలను ఒకచోటి నుండి మరొక చోటికి చేరవేయడం.

2) వ్యక్తుల అంగీకారాలను క్రమబద్ధం చేయడం ద్వారా లాంఛనప్రాయమైన సంస్థలో వ్యక్తులు కలసికట్టుగా ఉండేలా చేయడం.

3) వ్యవస్థలో వ్యక్తులు నిజాయితీ, ఆత్మగౌరవం, స్వతంత్ర్య భావన కలిగి ఉండేలా చేయడానికి దోహదపడడం.

4) వ్యక్తులలో స్వయం క్రమశిక్షణ పెంపొందించడం.

లాంఛనప్రాయంకాని వ్యవస్థాపన నిర్దిష్టంగా నిర్వచింపబడని ఉద్యోగ సంబంధమైన, సామాజిక సంబంధమైన సంబంధాల అల్లికతో కూడుకొని యుంటుంది. వ్యక్తులు నిరంతరం పరస్పర చర్యలను జరుపుకునే క్రమంలో ఎక్కడైనా, ఎప్పుడైనా ఏర్పడే సామాజిక సంబంధాల అల్లికతో ఏర్పడేదే లాంఛనప్రాయంకాని వ్యవస్థాపన పరిశ్రమలో చిన్న చిన్న సమూహాల రూపంలో ఈ లాంఛనప్రాయంకాని వ్యవస్థాపనలుంటాయి. యివి అగోచరంగా ఉంటాయి. లాంఛనప్రాయంకాని వ్యవస్థాపనల చర్యలు ప్రణాళికారహితంగా ఉండి, వాటి సామాజిక సంబంధాలు అప్పటికప్పుడు ఏర్పడేవిగా ఉంటాయి. యివి ప్రాథమిక సమూహాలు, సహచర్య, అన్యోన్య సంబంధాలుగల సమూహాలతో కూడుకొని ఉంటాయి. యివి కార్మికుల ప్రవర్తనను నిర్దేశించే జానపదరీతులు, నైతిక విలువలు, ప్రమాణాలు, సామాజిక విలువలు మున్నగు వాటిలో కూడుకొని ఉంటాయి. లాంఛనప్రాయంకాని వ్యవస్థాపనలు సామాజిక నియంత్రణకు మూలాధారం అని కూడా చెప్పవచ్చు. లాంఛనప్రాయంకాని వ్యవస్థాపనకు, లాంఛనప్రాయ వ్యవస్థాపనతో గల సంబంధమనేది లాంఛనప్రాయ వ్యవస్థాపన ఎంత సమర్థవంతంగా పనిచేస్తున్నదనే దాన్ని బట్టి నిర్ధారితమవుతుంది. అంటే లాంఛనప్రాయ వ్యవస్థాపనల పనితీరు లాంఛనప్రాయంకాని వ్యవస్థాపనల పైన ఆధారపడి ఉంటుంది.

11.6 అనియత వ్యవస్థాపన లేదా లాంఛనప్రాయంకాని వ్యవస్థాపన ప్రకార్యాలు

లాంఛనప్రాయం కాని వ్యవస్థాపనల ప్రకార్యాలను ఈ విధంగా చెప్పవచ్చు. అవి:

1) లాంఛనప్రాయంకాని సమూహాల సంస్కృతిని స్థిరపరచడం.

2) సమాచార ప్రసార వ్యవస్థ నిర్వహణ

3) సామాజిక నియంత్రణ

4) పనిలో శ్రద్ధను, ఆనందాన్ని కలుగజేయడం. యిప్పుడు వీటిని గురించి వివరంగా చర్చిద్దాం.

1. లాంఛనప్రాయంకాని సమూహాల సంస్కృతిని స్థిరపరచడం

లాంఛనప్రాయ వ్యవస్థాపనలో లాంఛనప్రాయంకాని సామాజిక సమూహాలు ఏర్పడి వ్యక్తుల సామాజిక అవసరాలను తీర్చడం జరుగుతుంది. వ్యక్తుల అవసరాలను సమూహం సాంస్కృతికంగా నిర్వచిస్తుంది. లాంఛనప్రాయంకాని సమూహాల ఆవిర్భవించడమనేది సమజమైనది, అత్యావశ్యకమైనది, అనివార్యమైనది, ఎందుకంటే ఒకసారి సమూహం ఏర్పడితే అది దాదాపు చాలాకాలం వరకు స్థిరంగా కొనసాగుతుంది. అన్ని రకాల సంప్రదాయాలు, జానపదరీతులు, నైతిక విలువలు, ఆచారాలు, జానపద సంస్కృతులు, పురాణాలు మున్నగునవన్నీ సమూహాలు స్థిరంగా ఉండి కొనసాగడానికి అత్యావశ్యకమైనవి. వ్యవస్థాపనలో వ్యక్తులు సంతృప్తికరంగా భావించే అంశాలనన్నింటిని కొనసాగింపజేయడం లాంఛనప్రాయంకాని సమూహాల ప్రధాన ప్రకార్యం. సమూహానికి సంబంధించిన మానసిక భావనలను, సాంప్రదాయాలను కొత్తగా వచ్చే సభ్యులకు అవగాహన అయ్యేటట్లు చేయడం కూడా లాంఛనప్రాయంకాని సమూహాల ప్రధాన ప్రకార్యం. అయితే దీనికి వ్యవస్థాపనలో సరైన సమాచార ప్రసార వ్యవస్థ ఉండడం చాలా అవసరం.

BRAOU

2. సమాచార ప్రసార వ్యవస్థ నిర్వహణ

లాంఛనప్రాయం వ్యవస్థాపనలో ఒకసారి సమూహం ఏర్పడినట్లయితే, దానిని ధనాత్మకంగాగాని, ఋణాత్మకంగాగాని ప్రభావితం చేసే సమాచారం దానికి ఉండడం చాలా అవసరం. లాంఛనప్రాయంకాని సమూహాలు తరచుగా కార్యనిర్వాహకుల నుండి తమకు నష్టం వాటిల్లుతుందేమోనన్న భయాందోళనకు గురి అవుతూ ఉంటాయి. అయితే అటువంటప్పుడు ఆయా చర్యలను ఎదుర్కోవడానికి తగు ముందు జాగ్రత్తలు కూడా సమూహ సభ్యులు తీసుకోవడం జరుగుతుంది. వ్యవస్థాపనకు సంబంధించిన పాలసీలు, ప్రేరణలు, అభిప్రాయాలను, వాటి వెనుక గల ఆలోచనలను గురించి లాంఛనప్రాయంకాని సమూహాలకు వివరించడం జరుగదు. అటువంటి సందర్భాలలో సమూహ సభ్యులు మానసిన ఆందోళనకు గురి అవుతారు. అయితే యిటువంటి సందర్భాలలో లాంఛనప్రాయంకాని సమూహసభ్యులు లాంఛనప్రాయమైన సమాచార ప్రసార పద్ధతుల ద్వారా సమాచారాన్ని సేకరించడానికి ప్రయత్నిస్తారు. ఈ సమూహ సభ్యులు కార్మిక సంఘం లేదా నిర్వాహక వర్గం చేపట్టబోయే పాలసీలను వ్యతిరేకించడంగాని లేధా ప్రోత్సహించడంగాని చేయడానికి ఒక ప్రత్యేక చర్యా పద్ధతిని రూపొందించుకుంటారు. వీటన్నింటికి సంబంధించిన సమాచారం స్పష్టంగా అందరికీ చేరడానికి సరైన సమాచార ప్రసార వ్యవస్థ అవసరమని చెప్పవచ్చు.

లాంఛనప్రాయంకాని వ్యవస్థాపన ఒక ప్రత్యేక పద్ధతిలో తన ప్రకార్యాలను నిర్వర్తిస్తుంది. యిందులో గల సమూహాలన్నింటికి ఒక్కొక్కదానికి ఒక్కొక్క రకమైన సంస్కృతి ఉంటుంది. ఈ సమూహాల సంస్కృతి ఒకదాని నుండి మరొక దానికి వేరువేరుగా ఉంటుంది. అదే విధంగా వ్యవస్థాపనలో ఒక్కొక్క వృత్తికి ఒక్కొక్క రకమైన సంప్రదాయం, సంస్కృతి ఉంటుంది.

3. సామాజిక నియంత్రణ

సామాజిక నియంత్రణ అనేది లాంఛనప్రాయంకాని వ్యవస్థాపన యొక్క ప్రాథమిక ప్రకార్యం. లాంఛనప్రాయం కాని వ్యవస్థాపనలున్న చోట వ్యక్తుల చర్యల స్వతంత్రతపై కొంత అవధులుంటాయి. అంటే వ్యక్తుల ప్రవర్తనను లాంఛనప్రాయంకాని పద్ధతులలో నియంత్రింపబడడం జరుగుతుంది. లాంఛనప్రాయంకాని వ్యవస్థాపన అనేది లాంఛనప్రాయమైన వ్యవస్థాపన నిర్మితిలో భాగంగా గల పరస్పర సహకార పూరితమైన, పరస్పర సంబంధం గల చిన్న చిన్న సమూహాలతో కూడుకొని ఉంటుంది. కాబట్టి ఈ చిన్న సమూహాలు వ్యక్తుల ప్రవర్తనను నిరంతరం నియంత్రిస్తూ ఉంటాయి. ఈ నియంత్రణ అనేది రెండు రకాలుగా ఉంటుంది.

1) అంతర్గత నియంత్రణ

2) బాహ్య నియంత్రణ

సాధారణంగా ఈ సమూహాలు సమూహసభ్యులందరూ సమూహానికి సంబంధించిన సంప్రదాయాలను, ఆచారాలను, పద్ధతులను పాటించేటట్లు చేస్తాయి. సమూహసభ్యులందరూ పరిశ్రమలో తమ తమ విధులను సక్రమంగాను, ప్రమాణాత్మకంగాను నిర్వర్తించేటట్లు చేయడానికి ఈ లాంఛన ప్రాయంకాని సమూహాలు ఎంతగానో దోహదం చేస్తాయి. పరిశ్రమలో పనిచేసే ప్రతి వ్యక్తి పరిశ్రమ ఉత్పత్తి కోసం ఉమ్మడి బాధ్యతను వహించాలని ఈ సమూహాలు నొక్కి చెప్పుతాయి. ఈ లాంఛనప్రాయమైన సమూహాలు సమూహ సభ్యులను నియంత్రించడమేగాకుండా, యివి లాంఛనప్రాయమైన నిర్వహణ నిర్మితులను కూడా నియంత్రించడానికి ప్రయత్నిస్తాయి. కొన్ని సందర్భాలలో నిర్వాహకులు నిర్దేశించిన పని పద్ధతులను కార్మిక సమూహాలు మార్చి వేస్తుంటాయి. కార్మికులు తమ కార్మిక సమూహాల ద్వారా లాంఛనప్రాయ వ్యవస్థాపన పైన అంతర్గతంగా ఒత్తిడి తెచ్చి పని పద్ధతులలోను, ఉత్పత్తి ప్రక్రియలలోను మార్పులు తేవడానికి ప్రయత్నిస్తారు.

4. పనిలో శ్రద్ధను, ఆనందాన్ని కలుగజేయడం

లాంఛనప్రాయంకాని వ్యవస్థాపన కార్మికులకు పనిలో శ్రద్ధను, ఆనందాన్ని కలుగజేస్తుంది. పరిశ్రమలలో చాలా పనులు నిరుత్సాహపూరితంగాను, విసుగు పుట్టించేవి గాను ఉండి, కార్మికులు పనిపై తమ దృష్టిని

BRAOU

కేంద్రీకరించలేని పరిస్థితి ఏర్పడుతుంది. అటువంటి పరిస్థితులలో కార్మికులు లాంఛనప్రాయంకాని సంఘాలు, సమూహాల ద్వారా పరస్పర సంబంధాలను పెంపొందింపజేసుకుంటూ పనిలో కూడా సంతృప్తిని పొందడానికి ప్రయత్నిస్తుంటారు. పరిశ్రమలో కొంతమంది వ్యక్తులు చిన్న సమూహంగా ఏర్పడి తరచుగా పరస్పర సహకార పూరిత సంబంధాలను కలిగి యుండి మంచి, చెడును పరస్పరం పంచుకుంటారు. తద్వారా వారు ఆనందాన్ని, పనిలో సంతృప్తిని కూడా పొందుతారు. ఈ విధంగా లాంఛనప్రాయంకాని సమూహాలు పరిశ్రమలలో అతి ప్రధానమైన పాత్రను పోషిస్తాయి.

11.7 లైన్ నిర్వహణ (LINE MANAGEMENT)

సాధారణంగా ప్రతి వ్యవస్థాపన నిర్మితి ప్రకార్యాల దృష్ట్యా సిబ్బంది మధ్య సంబంధాలు ఏర్పరచే రీతిలో ఉంటుంది. ఈ ఏర్పాటును వ్యవస్థాపనా నిర్మితిగా పేర్కొనవచ్చు. వ్యవస్థాపనా నిర్మితిలో బాధ్యత (Responsibility), అధికారం (Authority), సంజాయిషీ (Accountability), ఏర్పరచబడు తీరును బట్టి ఆ వ్యవస్థాపన ప్రధానంగా లైన్ నిర్వహణ, స్టాఫ్ నిర్వహణ అనే రెండు రకాల పద్ధతులతో ఉంటుంది.

ఒక సంస్థ యొక్క ప్రధాన లక్ష్య సిద్ధికి ప్రత్యక్షంగా తోడ్పడే ముఖ్యమైన ఏ ప్రకార్యాన్నైనా లైన్ ప్రకార్యం లేదా లైన్ నిర్వహణ అనవచ్చు. లైన్ నిర్మితి ప్రకార్య పరంగా పైనుండి క్రిందికి అవరోహణ క్రమంలో ఉంటుంది. అంటే లైన్ నిర్మితిలో వివిధ ప్రకార్యాలను నిర్వహించే సిబ్బంది క్రమానుగత శ్రేణిలో అమర్చబడి యుండి కొంత అధికారాన్ని, ఎక్కువ బాధ్యతలను కలిగియుండి తమ తమ విధులను నిర్వహించడం జరుగుతుంది. లైన్ నిర్మితిలో సిబ్బంది అంతస్తులు విషమస్తరీయంగా అమర్చబడియుంటాయి. ఈ అంతస్తులన్నింటి మధ్య ఒక క్రమశ్రేణి అనేది ఉంటుంది. ఈ క్రమశ్రేణిలో అత్యున్నత స్థాయిలో కార్యనిర్వాహకశ్రేణి ఉంటే, మధ్యస్థాయిలో మధ్యస్థాయి నిర్వాహకవర్గం, నిమ్నస్థాయిలో సాంకేతిక సిబ్బంది, సేవలనందించే సిబ్బంది, కార్మికులు తదితరులుంటారు. వ్యవస్థాపన లక్ష్యసిద్ధి కోసం సమిష్టి బాధ్యతతో పనిచేయడం జరుగుతుంది. యిందులో అధికారం పై స్థాయిలో కేంద్రీకృతమై యుండి క్రింది స్థాయికి వచ్చిన కొద్దీ కొంత అధికార దత్తత చేయడం జరుగుతుంది. ఈ విధంగా సంక్రమింపజేయబడిన అధికారంతో క్రింది స్థాయి నిర్వాహకులు, సిబ్బంది తగు నిర్ణయాలు తీసుకొని తదనుగుణంగా పనిచేయడం జరుగుతుంది. అయితే వ్యవస్థాపన నిర్మితి పెద్దదైనా కొద్దీ లైన్ వ్యవస్థాపన కూడా పెద్దదవుతుంది. తద్వారా కార్మికుల మధ్య సామాజిక దూరం కూడా పెరుగుతుంది. లైన్ వ్యవస్థాపనలో ప్రకార్య విభేదీకరణం క్రింది స్థాయిలోనే ఎక్కువగా కనబడుతుంది. ఉత్పాదన ప్రక్రియలో ప్రత్యక్షంగా పాల్గొనే వారవడం చేత లైన్ సిబ్బంది సమర్థతపై వ్యవస్థాపన పురోగతి ఆధారపడి ఉంటుంది. అందువలన ప్రతి వ్యవస్థాపనలోను బాధ్యత, అధికారం లైన్ సిబ్బందిలో కేంద్రీకృతమై ఉంటుంది. ఉదాహరణకు, జనరల్ మేనేజర్, వర్క్స్ మేనేజర్, సూపర్ వైజర్, కార్మికులు మున్నగువారు.

BRAOU

11.8 స్టాఫ్ నిర్వహణ (STAFF MANAGEMENT)

వ్యవస్థాపన యొక్క ప్రధాన లక్ష్యానికి ప్రత్యక్షంగా కాక పరోక్షంగా తోడ్పడేవి స్టాఫ్ ప్రకార్యాలు. పెద్ద వ్యవస్థాపనలలో కార్యనిర్వాహకులు ఎల్లప్పుడూ అన్ని రకాల పనులను నిర్వహించలేరు. వ్యవస్థాపనకు సంబంధించిన పాలసీలను సక్రమంగా నిర్వర్తించడానికి, తమ క్రింది స్థాయి ఉద్యోగులందరూ సక్రమంగా వారి వారి విధులను నిర్వహించేటట్లు చేయడానికి వివిధ రంగాలలో సలహా, సంప్రదింపుల కోసం ఆయా రంగాలలో నిష్ణాతులైన వ్యక్తుల సాంకేతికపరమైన సలహాలు ఉన్నత కార్యనిర్వాహక వర్గానికి చాలా అవసరం. వివిధ రంగాలలో సాంకేతికపరమైన పరిజ్ఞానాన్ని కలిగి యుండి, ప్రత్యేక సలహాలను, సేవలను అందించే వ్యక్తులను స్టాఫ్ వ్యవస్థాపన అంటారు. వ్యవస్థాపనలో వీరు సలహా, సంప్రదింపుల పాత్రను మాత్రమే నిర్వహిస్తారు. వ్యవస్థాపనలో వీరికి ఎటువంటి అధికారం ఉండదు. ముఖ్యంగా లైన్ ప్రకార్యాలు నిర్వర్తించే ఉద్యోగులపైన వీరికి ఎటువంటి అధికారం ఉండదు. లైన్ ప్రకార్యాలు నిర్వర్తించే ఉద్యోగులకు స్టాఫ్ ప్రకార్యాలు నిర్వర్తించేవారు సలహాలు యిచ్చి, లైన్ ప్రకార్యాలు మరింత సమర్థవంతంగా జరిగేటట్లు సహాయపడవలెను. స్టాఫ్ ఉద్యోగులు సాధారణంగా

ముఖ్య కార్యనిర్వహణాధికారికి అవసరమయిన తోడ్పాటు అందిస్తుంటారు. అయితే భారీ సంస్థలలో స్టాఫ్ ఉద్యోగులను కూడా వివిధ అంతస్తులలో కనుగొనవచ్చు. కాబట్టి ఉత్పాదక ప్రక్రియలో ప్రత్యక్ష ప్రమేయం లేని ఉద్యోగులనందరిని స్టాఫ్ ఉద్యోగులుగా పిలువవచ్చుననే అభిప్రాయం ఉంది. స్టాఫ్ సంస్థ లైన్ ఉద్యోగులకు అవసరమయిన సలహాలను, సమాచారాన్ని ఇస్తుంది. స్టాఫ్ ఉద్యోగులు తమ వృత్తి ప్రావీణ్యతతో, తమకున్న విశేష జ్ఞానం వలన అవసరాలకు అనుగుణంగా లైన్ ఉద్యోగులెట్లా సర్దుబాట్లు చేసుకొనవలెనో నిర్దేశించగలరు. కాని స్టాఫ్ ఉద్యోగులకు, లైన్ ఉద్యోగులను అజ్ఞాపించే లేదా అజమాయిషీ చేసే అధికారముండదు.

అయితే లైన్, స్టాఫ్ ప్రకార్యాల వల్ల వ్యవస్థాపనలో తరచుగా కొన్ని సమస్యలు తలెత్తే అవకాశమున్నది. పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో తరచుగా ఈ రెండింటి మధ్య సదవగాహన లేకపోవడం జరుగుతున్నది. లైన్ ఉద్యోగులు వారి ప్రాధాన్యతను కాపాడుకోవడానికి, స్టాఫ్ ఉద్యోగులు వారి ఉద్యోగ రక్షణకై, స్వతంత్రస్థాయి కోసం పోరాటం జరుపుతుంటారు. స్టాఫ్ ఉద్యోగులు నిర్ణయాధికారులకు, ముఖ్య కార్యనిర్వహణాధికారులకు సన్నిహితంగా ఉండడం లైన్ ఉద్యోగులకు కంటగింపుగా ఉంటుంది. తమ అభిప్రాయాలను, సలహాలను, స్వచ్ఛందంగా, నిరభ్యంతరంగా వ్యక్తపరచడానికి స్టాఫ్ ఉద్యోగులకు ఉద్యోగ రక్షణ చాలా అవసరం. ఇట్లా కొన్ని సమస్యలున్నప్పటికినీ ఆధునిక భారీ పరిశ్రమల నిర్మితి లైన్, స్టాఫ్ అనే విభాగాలుగానే కొనసాగుతున్నది.

11.9 సారాంశం

సమాజంలో సామాజిక, ఆర్థిక ప్రకార్యాలను నిర్వర్తించడానికి వివిధ రకాలైన నియత, అనియత వ్యవస్థాపనలుంటాయి. నియత, అనియత వ్యవస్థాపనలు కొన్ని ప్రధాన ప్రకార్యాలను నిర్వహిస్తాయి. వ్యవస్థాపనా నిర్మితిలో బాధ్యత, అధికారం, సంజాయిషి ఏర్పరచబడు తీరును బట్టి ఆ వ్యవస్థాపన ప్రధానంగా లైన్ నిర్వహణ, స్టాఫ్ నిర్వహణ అనే రెండు రకాల పద్ధతులతో ఉంటుంది.

11.10 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో జవాబు వ్రాయండి.

1) నియత వ్యవస్థాపన వ్యవస్థాపన సూత్రాలను వివరించండి

2) అనియత వ్యవస్థాపన యొక్క ప్రాకార్యాలను వివరించండి

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో జవాబు వ్రాయండి.

1) లైన్ నిర్వహణ

2) స్టాఫ్, నిర్వహణ

11.11 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1) Thakur, C.P., Arora, G.N. (ed.) : **Technological change and Industry**, New Delhi; 1971: Sri Ram Centre for Industrial Relations.

2) John T. Dunlop : **Automation and Technical Change Bombay,** 1960: Jaico.

3) P. Gisbert : **Industrial Sociology.**

BRAOU

భాగం - 12 : ఆధునిక పారిశ్రామిక సంస్థల నిర్మితి, నిర్వహణ (STRUCTURE OF MODERN INDUSTRIAL ENTERPRISE AND MANAGEMENT)

విషయక్రమం

12.0 లక్ష్యాలు

12.1 పరిచయం

12.2 ఆధునిక పారిశ్రామిక సంస్థల నిర్మితి

12.2.1 లైన్ వ్యవస్థాపన

12.2.2 ప్రకార్యపర వ్యవస్థాపన

12.2.3 స్టాఫ్ వ్యవస్థాపన

12.3 ఉన్నత కార్య నిర్వహణా వర్గం ప్రకార్యాలు

12.4 మధ్య కార్య నిర్వహణా వర్గం ప్రకార్యాలు

12.5 నిమ్న కార్య నిర్వహణా వర్గం ప్రకార్యాలు

12.6 సారాంశం

12.7 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

12.8 చదవవలసిన పుస్తకాలు

12.0 లక్ష్యాలు

ఈ భాగాన్ని అధ్యయనం చేసిన తర్వాత, మీరు :

- ఆధునిక పారిశ్రామిక సంస్థల నిర్మితిని వివరించగలుగుతారు
- ఆధునిక పారిశ్రామిక సంస్థల నిర్మితిలో గల లైన్, స్టాఫ్, ప్రకార్యపరమైన వ్యవస్థాపనలను గురించి వివరించగలుగుతారు.
- ఆధునిక పారిశ్రామిక సంస్థలలో గల ఉన్నత, మధ్య, నిమ్న కార్య నిర్వహణా వర్గాల ప్రకార్యాలను వివరించగలుగుతారు.

12.1 పరిచయం

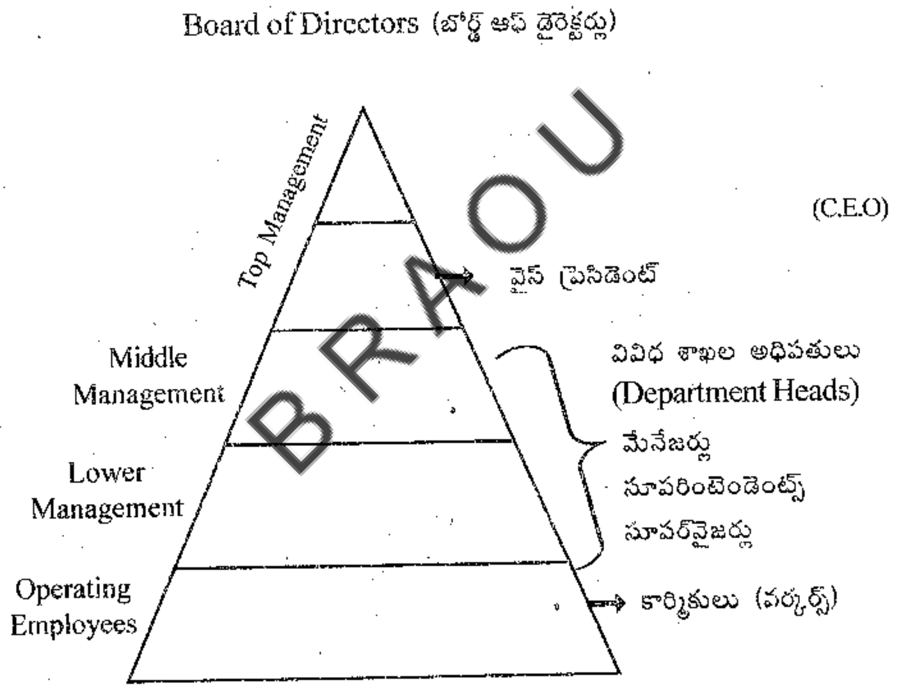
ఆధునిక పారిశ్రామిక సంస్థల నిర్మితి సంశ్లిష్టమైనది. విస్తృతమైన పెద్ద పారిశ్రామిక సంస్థలో చిన్న చిన్న వ్యవస్థాపనలుంటాయి. వీటి మధ్య లాంఛనప్రాయమైన, లాంఛన ప్రాయంకాని సంబంధాలుంటాయి. పారిశ్రామిక సంస్థలు వివిధ రకాల విధులను నిర్వర్తిస్తుంటాయి. ఈ విధుల నిర్వహణ కోసం ఒక నిర్దిష్ట నిర్మితి ఉంటుంది. ఈ నిర్మితిలో వివిధ వ్యక్తులు వివిధ స్థాయిలలో, వివిధ హోదాలను కలిగి యుండి ఆయా హోదాకు సంబంధించిన ప్రకార్యాలను నిర్వహించడం జరుగుతుంది. ఆధునిక పారిశ్రామిక సంస్థలన్నింటికి కొన్ని లక్ష్యాలుంటాయి. ఆయా లక్ష్యాల సాధన కోసం సంస్థలో పనిచేసే వ్యక్తులందరూ సమిష్టిగా, సమన్వయంతో పని చేయడం జరుగుతుంది. అందువల్ల ప్రతి పారిశ్రామిక సంస్థలో శ్రమ విభజన, శాఖీయ విభజన, సమన్వయం అనేవి ఉంటాయి. అంతేగాకుండా ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థలు ప్రణాళీకీకరణ, వ్యవస్థీకరణ, అధికార దత్తత, నిర్వహణావధి, నియంత్రణావధి, ప్రత్యేకీకరణ, సమాచార ప్రసార వ్యవస్థ మున్నగు వాటిని అనుసరిస్తూ సమర్థవంతంగా పనిచేస్తాయి. ఆధునిక పారిశ్రామిక సంస్థల నిర్మితి, నిర్వహణ, ప్రకార్యాలను గురించి చర్చించడం ఈ భాగం యొక్క ప్రధానోద్దేశ్యం.

BRAOU

12.2 ఆధునిక పారిశ్రామిక సంస్థల నిర్మితి (STRUCTURE OF MODERN INDUSTRIAL ENTERPRISE)

ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థలు లేదా సంస్థలు క్రమశ్రేణిలో విషమస్తరీయంగా అమర్చబడిన వివిధ స్థాయిలను కలిగి యుంటుంది. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో వివిధ స్థాయిలలో అధికారమనేది ఒక క్రమశ్రేణిలో ఉంటుంది. ప్రతి సంస్థలోను అధికారం వివిధ రూపాల్లో కనిపిస్తుంది. అయితే పారిశ్రామిక సంస్థలలో అధికారం వృత్తి ప్రావీణ్యతపై ఆధారపడి ఉంటుంది. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో ఏ వ్యక్తి ఏ ప్రత్యేక వృత్తి లేదా ప్రావీణ్యతలో నిపుణుడో దానికి చెందిన విభాగంలో అతను మిగిలిన వ్యక్తులపై అధికారాన్ని కలిగియుంటాడు. అంతేగాక ఆ విభాగంలోని మిగిలిన ఉద్యోగులందరికి మార్గ నిర్దేశం చేయవలసిన, వారిపై ఆజమాయిషీ చేయవలసిన బాధ్యతలను కూడా నిర్వహిస్తాడు. ప్రతి పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనా నిర్మితిలో బాధ్యత, అధికారం, సంజాయిషీ అనేవి ఉంటాయి.

ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనా నిర్మితి ఒక పిరమిడ్ ఆకారాన్ని పోలి ఉంటుంది. ఈ నిర్మితిలో నాలుగు శ్రేణులకు చెందిన ఉద్యోగులు లేదా కార్య నిర్వాహణాధికారులు ఉంటారు. ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థ నిర్మితిని ఈ క్రింది పటం ద్వారా వివరించవచ్చు.



BRAOU

పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో పై స్థాయిలో బోర్డ్ ఆఫ్ డైరెక్టర్లు ఉంటే క్రింది స్థాయిలో కార్మికులు ఉంటారు. ఈ రెండింటి మధ్య మూడు నిర్వహణా స్థాయిలుంటాయి. పారిశ్రామిక వ్యవస్థ నిర్వహణ ప్రధానంగా మూడు స్థాయిలలో గల కార్యనిర్వహణా వర్గాలపై ఆధారపడియుంటుంది. అవి 1) ఉన్నత నిర్వహణా వర్గం. 2) మధ్య నిర్వహణా వర్గం 3) నిమ్న నిర్వహణా వర్గం.

పారిశ్రామిక వ్యవస్థ నిర్వహణలో అత్యున్నత స్థాయిలో గలది ఉన్నత నిర్వహణా వర్గం. ప్రెసిడెంట్ లేదా ముఖ్య కార్యనిర్వహణాధికారి (Chief Executive Officer) వైస్ ప్రెసిడెంట్, జనరల్ మేనేజర్లు, ఉన్నత స్థాయి కార్య నిర్వహణాధికారులు ఈ ఉన్నత నిర్వహణా వర్గం కిందికి వస్తారు. పారిశ్రామిక వ్యవస్థకు సంబంధించిన అన్ని ముఖ్య నిర్ణయాలను తీసుకునే సంపూర్ణ అధికారం వీరికే ఉంటుంది. కార్పోరేట్ సంస్థలలో వీరందరిపైన బోర్డ్ ఆఫ్ డైరెక్టర్లు ఉంటారు. వీరిని కంపనీ యొక్క షేర్‌హోల్డర్లు ఎన్నుకొంటారు. ఉన్నత కార్య నిర్వాహక వర్గం తీసుకునే అన్ని ముఖ్య నిర్ణయాలను ఈ బోర్డ్ ఆఫ్ డైరెక్టర్లు ప్రభావితం చేస్తారు.

పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనా క్రమశ్రేణిలో రెండవ స్థాయిలో గలది మధ్య నిర్వహణా వర్గం. యిందులో వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే శాఖాధిపతులు, ప్లాంట్ మేనేజర్లు, సూపరింటెండెంట్‌లు ఉంటారు. ఉన్నత కార్య నిర్వహణా వర్గం రూపొందించిన పాలసీలను ఈ మధ్య నిర్వహణా వర్గం ఉద్యోగులు అమలు పరుస్తారు. వాస్తవికంగా ఈవర్గం పై స్థాయి కార్యనిర్వహణా వర్గానికి, క్రిందిస్థాయి నిమ్న నిర్వహణా వర్గానికి మధ్య వారధి లాంటిది. వ్యవస్థాపనా క్రమశ్రేణి నిర్మితిలో సమాచారం పై నుండి క్రింది స్థాయికి, క్రింది నుండి పై స్థాయికి ఈ మధ్య నిర్వహణా వర్గం నుండే పంపించడం జరుగుతుంది. అయితే ఈ మధ్య నిర్వహణా వర్గం కార్యక్రమాలను అమలు పరుస్తుందే కాని, దానికి సంబంధించి ఎటువంటి నిర్ణయాలు తీసుకునే అధికారం దీనికుండదు.

వ్యవస్థాపనా క్రమశ్రేణిలో మధ్య నిర్వహణా వర్గం తరువాత ఉండేది నిమ్న నిర్వహణా వర్గం లేదా ఫస్ట్ లైన్ మేనేజ్‌మెంట్. యిందులో సూపర్‌వైజర్లు, ఫోర్‌మెన్‌లు లాంటి సాంకేతిక సిబ్బంది ఉంటారు. వీరు నేరుగా క్రిందిస్థాయి వర్కర్లతో కలిసి పని చేస్తుంటారు. వీరికి పై స్థాయిలో గల మధ్య నిర్వహణా వర్గం యిచ్చే సూచనలకు, నిర్దేశకత్వానికి అనుగుణంగా వీరు క్రిందిస్థాయి కార్మికులతో పని చేయిస్తారు. కార్మికులకు పనిలో ఏర్పడే సాంకేతిక పరమైన యిబ్బందులను అప్పటికప్పుడే పరిష్కరిస్తూ పని సజావుగా జరిగేటట్లు చూస్తారు. ఈ నిమ్న నిర్వహణా వర్గానికి చెందిన ఉద్యోగులు ప్రత్యక్షంగా కార్మికులతో సంబంధాలు కలిగియుండి, వారితో కలిసి పనిచేస్తారు గనక వీరికి సాంకేతిక పరిజ్ఞానం, మానవ సంబంధాలను కొనసాగించడంలో నిపుణత ఉండడం చాలా అవసరం.

పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనా నిర్మితిలో క్రింది స్థాయిలో ఉండే వర్గం సాంకేతిక ఉద్యోగులు, కార్మికులతో కూడుకొని ఉంటుంది. వీరు ప్రత్యక్షంగా పరిశ్రమకు సంబంధించిన ఉత్పత్తిలో పాల్గొంటారు. పై స్థాయి అధికారుల నిర్దేశకత్వానికి అనుగుణంగా వీరు ఉత్పత్తి ప్రక్రియలో పాల్గొనడం జరుగుతుంది. వీరికి ఎవరిపైనా అధికారం, ఆజమాయిషీ ఉండదు. ఉత్పత్తికి సంబంధించిన విధులను నిర్వర్తించడమే వీరి యొక్క పని.

ఈ విధంగా పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనా నిర్మితిలో పైన చెప్పిన నాలుగు స్థాయిలుంటాయి. అయితే యిందులో అధికార నిర్మితి అనేది విషమస్తరీయంగాను, (Vertical) లేదా సమస్తరీయంగాను (Horizontal) ఉండవచ్చు.

విషమస్తరీయ అధికార నిర్మితిలో (Vertical authority structure) అధికారం అనేది పై స్థాయిలో కేంద్రీకరింపబడి యుండి, క్రిందిస్థాయికి అధికార దత్తత యివ్వడం జరుగుతుంది. అంటే అధికారం పై నుండి క్రిందికి వెళుతుందని చెప్పవచ్చు. అయితే దీని ప్రకారం వ్యవస్థాపనకు సంబంధించిన సంపూర్ణాధికారం ఉన్నత కార్యనిర్వహణా వర్గం చేతుల్లో కేంద్రీకరింపబడి యుంటుంది. పై స్థాయి నుండి క్రింది స్థాయి వరకు వివిధ స్థాయిల్లో వారికి విధేయతా సిబ్బంది ఉంటారు. ఒక్కొక్క స్థాయికి వారి వారి విధులను నిర్వర్తించడానికి కొంత అధికారాన్ని సంక్రమింపజేయడం జరుగుతుంది. ఈ విధంగా అధికారం అనేది పై స్థాయి నుంచి క్రింది స్థాయి వరకు చేరుతుంది. వ్యవస్థాపనా నిర్మితి రెండు సాంప్రదాయిక సూత్రాలపైన ఆధారపడి యుంటుంది. అవి 1) స్తరీకృత సూత్రం (scalar principle) 2) ఆజ్ఞా ఏకత్వము (Unity of command). వ్యవస్థాపనలో అధికారం, బాధ్యత రెండూను పై స్థాయిలో గల ముఖ్య కార్య నిర్వహణాధికారి నుండి వివిధ శ్రేణులలో గల అధికారులు, క్రింది స్థాయిలో గల ఉద్యోగులవరకు ఒక నిర్దిష్ట క్రమంలో పై నుండి క్రిందికి సంక్రమింపజేయవలె. వ్యవస్థాపనలో అన్ని శ్రేణులలో గల అధికారులు, ఉద్యోగులు కొంత అధికారాన్ని, అదే విధంగా బాధ్యతలను పంచుకోవలె. అదే విధంగా, రెండవ సూత్రం ప్రకారం వ్యవస్థాపనలో ఒక ఉద్యోగికి ఒకరికి మించిన నియంత్రణాధికారి ఉండకూడదు. అంటే ఒక ఉద్యోగి తన పై స్థాయిలో గల ఒక అధికారికి (బాస్) మాత్రమే బాధ్యుడుగా ఉండవలెను. అంటే ఒక ఉద్యోగి ఒక కార్యనిర్వహణాధికారి నుండి మాత్రమే ఆజ్ఞలను స్వీకరించవలెను. దీనివల్ల వ్యవస్థాపనా కార్యకలాపాల నిర్వహణలో సంఘర్షణ ఏర్పడదు. విషమస్తరీయ అధికార నిర్మితిలో అధికారులు, ఉద్యోగులు అంతా ఒకే అంతస్తును కలిగి యుండరు. వ్యవస్థాపనా క్రమశ్రేణిలో ఒక వ్యక్తి ఏ స్తరంలో ఉంటే ఆ స్తరం యొక్క అంతస్తు అతనికి సంక్రమిస్తుంది. ఉదాహరణకు ఒక వ్యక్తి ఉన్నత స్థాయి కార్య నిర్వహణాధికారిగా నియమించబడినట్లయితే అతనికి ఉన్నత కార్య నిర్వహణా అంతస్తు లభ్యమవుతుంది. అదే విధంగా ఒక వ్యక్తి నిమ్న స్థాయి ఉద్యోగిగా నియమింపబడినట్లయితే అతనికి నిమ్న స్థాయి అంతస్తు సంక్రమిస్తుంది.

BRAOU

వ్యవస్థాపనా నిర్మితిలో విషమస్తరీయ అధికార నిర్మితితో పాటు సమస్తరీయ అధికార నిర్మితి కూడా ఉంటుంది. దీని ప్రకారం వ్యవస్థాపన నిర్మితిలో ఒక శ్రేణికి చెందిన అధికారులు లేదా ఉద్యోగులందరికీ సమానమైన అంతస్తు, అధికారం ఉంటాయి. అంతస్తు పరంగా కూడా వీరు సమానులుగానే పరిగణింపబడతారు. వీరిలో ఒకరిపై ఒకరికి ఆజమాయిషీ ఉండదు.

పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనా నిర్మితిలో లైన్ వ్యవస్థాపన, ప్రకార్యపర వ్యవస్థాపన, స్టాఫ్ వ్యవస్థాపన అనేవి ఉంటాయి. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపన ఈ మూడింటి ద్వారా తన విధులను నిర్వర్తింపజేస్తుంది. యిప్పుడు వీటిని గురించి వివరంగా చర్చిద్దాం.

12.2.1 లైన్ వ్యవస్థాపన (Line Organization)

లైన్ వ్యవస్థాపనలో క్రమశ్రేణిలో గల ఉన్నత స్థాయి నుండి క్రింది స్థాయికి అధికారం సంక్రమింపజేయడం జరుగుతుంది. వ్యవస్థాపనలో పై స్థాయిలోగల ముఖ్య కార్య నిర్వహణాధికారి నుండి క్రింది స్థాయిలో గల కార్మిక వర్గం వరకు రేఖీయంగా ఒక క్రమశ్రేణిలో అధికారం, బాధ్యతలు రెండూ పై నుండి క్రిందికి, క్రింది నుండి పైకి చలనం పొందేటట్లు చేసే వ్యవస్థనే లైన్ వ్యవస్థాపన అంటారు. వాస్తవికంగా పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే ఉద్యోగి బృందాల నన్నింటినీ ఉన్నత స్థానంలో గల ముఖ్య కార్య నిర్వహణాధికారి స్వయంగా పర్యవేక్షించడం సాధ్యం కాదు. అందువల్ల ముఖ్య కార్య నిర్వహణాధికారి తన క్రింది స్థాయిలో గల అధికారులకు (వైస్ ప్రెసిడెంట్ లేదా జనరల్ మేనేజర్) సంస్థ కార్యకలాపాలను పర్యవేక్షించమని ఆజ్ఞలను జారీ చేయడం జరుగుతుంది. ఈ ఆజ్ఞలను అమలు పరచడానికి వీరికి కొంత అధికారాన్ని సంక్రమింపజేయడం జరుగుతుంది. వీరు ఈ అధికారాన్ని ఉపయోగించి తమ క్రిందిస్థాయి నిర్వహణాధికారులకు (డిపార్ట్‌మెంట్ హెడ్స్, మేనేజర్లు తదితరులు) ఆజ్ఞలను జారీ చేయడం జరుగుతుంది. ఈ ఆజ్ఞలను అమలు పరచడానికి వారికి కొంత అధికారాన్ని సంక్రమింపజేయడం జరుగుతుంది. ఈ విధంగా వ్యవస్థాపనలో పై నుండి క్రింది స్థాయి వరకు గల అధికారులు, ఉద్యోగులు తమపై అధికారి నుండి ఆజ్ఞలను స్వీకరిస్తూ, తమ క్రింది స్థాయి ఉద్యోగులకు ఆజ్ఞలను జారీ చేస్తూ వ్యవస్థాపన కార్య కలాపాలను నిర్వహించడం జరుగుతుంది.

BRAOU

లైన్ వ్యవస్థాపనలో ప్రతి మేనేజరుకు తన క్రింది స్థాయి ఉద్యోగులపైన ప్రత్యక్ష అధికారముంటుంది. ఈ విధంగా వ్యవస్థాపనా క్రమశ్రేణిలో వివిధ స్థాయిలలో గల నిర్వహణాధికారులందరూ తమ పైస్థాయి అధికారికి విధేయుడు గాను, తమ క్రింది స్థాయి వారికి బాస్‌గాను విధులను నిర్వర్తించడం జరుగుతుంది. అంటే ప్రతి నిర్వహణాధికారి తమ పై అధికారి నుండి ఆజ్ఞలను స్వీకరించి అమలుపరచవలె. అదే విధంగా తన క్రింది స్థాయి ఉద్యోగులకు ఆజ్ఞలను జారీచేసి, అవి అమలయ్యేటట్లు చూడవలె. లైన్ వ్యవస్థాపన ఒక ఉద్యోగికి ఒక్కరే బాస్ ఉంటారు. అతని ఆజ్ఞలను మాత్రమే ఉద్యోగి అమలుపరచవలె. యితర అధికారులకు అతడు బాధ్యుడు కాడు. లైన్ వ్యవస్థాపనలో అధికారం పై స్థాయి నుండి క్రింది స్థాయికి సంక్రమింప జేయడం జరిగితే, బాధ్యతలు క్రింది స్థాయినుండి పై స్థాయికి చలనం పొందుతాయి.

వ్యవస్థాపన పరిమాణం పెద్దదిగా ఉన్నట్లయితే ఈ అధికార రేఖ అనేది చాలా పొడవుగా ఉండి, ముఖ్య కార్య నిర్వహణాధికారి, కార్మికుల మధ్య సామాజిక దూరం చాలా ఎక్కువగా ఉంటుంది. అదే విధంగా వ్యవస్థాపనలో గల స్తరాలు ఎక్కువయినట్లయితే ఈ అధికార సంక్రమణ రేఖ పొడవు ఎక్కువై వివిధ శాఖలలో పనీ ఏవిధంగా జరుగుతున్నదో ముఖ్య కార్య నిర్వహణాధికారికి అర్థం కాని పరిస్థితి ఏర్పడుతుంది. అయితే వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వివిధ ఉద్యోగులు ఎవరు ఏ పని చేయవలెనో అనే విషయాన్ని తన క్రింది స్థాయి అధికారుల ద్వారా సూచించడం, నిర్దేశకత్వం యివ్వడం జరుగుతుంది.

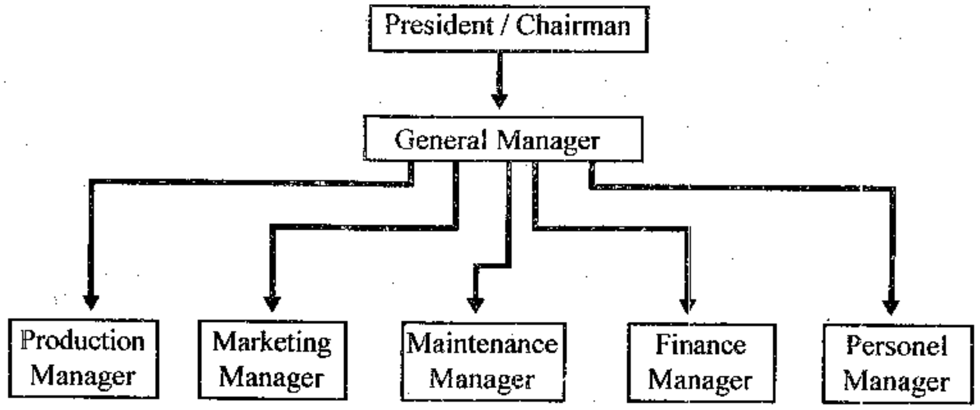
వ్యవస్థాపనలో శ్రమవిభజన, వృత్తి ప్రత్యేకీకరణలు అధికమైనట్లయితే లైన్ వ్యవస్థాపన మరింత సంక్లిష్టమైనదిగా అవుతుంది. ఇటువంటి పరిస్థితులలో అధికారుల సంఖ్యను పెంచవలసి వస్తుంది. అందువల్ల ముఖ్య కార్య నిర్వహణాధికారి తన క్రింద గల అధికారులకు (వైస్ ప్రెసిడెంట్స్, జనరల్ మేనేజర్లు) ఒక్కొక్కరికి ఒక్కొక్క శాఖను

అప్పగించి వాటిపైన ఆజమాయిషీ, పర్యవేక్షణ చేసే అధికారాన్నివ్వడం జరుగుతుంది. ఒక్కొక్క వైస్ ప్రెసిడెంట్ లేదా జనరల్ మేనేజర్ క్రింద మరికొంతమంది శాఖాధిపతులను, మేనేజర్లను నియమించడం జరుగుతుంది. వీరి క్రింద మరికొంత మంది అధికారులను నియమించడం జరుగుతుంది. ఈ విధంగా ఒక క్షేత్రంలో నైపుణ్యత గల వారందరూ కలిసి ఆ క్షేత్రానికి సంబంధించిన ప్రకార్యాలను నిర్వర్తించడం జరుగుతుంది. ఈ విధంగా వ్యవస్థాపన ప్రకార్యాలను ఒక క్రమ శ్రేణిలో గల వివిధ స్థాయి హోదాల ద్వారా నిర్వర్తించే ప్రక్రియను లైన్ వ్యవస్థాపన అనవచ్చు.

12.2.2 ప్రకార్యపర వ్యవస్థాపన (Functional Organisation)

పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనా నిర్మితిలో గల రెండవ విభాగం ప్రకార్యపర వ్యవస్థాపన, పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో గల ప్రకార్యాలను వివిధ ప్రత్యేక ప్రకార్యాలుగా విభజించి, ఒకే రకమైన ప్రకార్యాలను నిర్వర్తించే సమూహాన్నంతటిని ఒక విభాగంగా లేదా శాఖగా ఏర్పరచడం జరుగుతుంది. అంటే మొత్తం పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనను వాటి వాటి ప్రకార్యాలననుసరించి వివిధ విభాగాలు లేదా శాఖలుగా విభజించడమన్నమాట. ఒక్కొక్క విభాగం కొంతమంది ఉద్యోగులు, నిర్వహణాధికారులతో కూడుకొని యుండి, కొన్ని ప్రత్యేక ప్రకార్యాలను నిర్వర్తించడం జరుగుతుంది. సాధారణంగా పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనను ప్రొడక్షన్ డిపార్ట్‌మెంట్, మార్కెటింగ్ డిపార్ట్‌మెంట్, మెంటేనెన్స్ డిపార్ట్‌మెంట్, ఫైనాన్స్ డిపార్ట్‌మెంట్, పర్సనల్ డిపార్ట్‌మెంట్, అకౌంట్స్ డిపార్ట్‌మెంట్, మానవ వనరుల అభివృద్ధి డిపార్ట్‌మెంట్, క్వాలిటీ కంట్రోల్ డిపార్ట్‌మెంట్, పర్చేస్ డిపార్ట్‌మెంట్ మున్నగు విభాగాలుగా విభజించడం జరుగుతుంది. ఒక్కొక్క డిపార్ట్‌మెంట్ కొన్ని ప్రత్యేక ప్రకార్యాలను నిర్వర్తిస్తుంది. ఒక్కొక్క డిపార్ట్‌మెంట్‌లో ఒక జనరల్ మేనేజర్, మేనేజర్లు, యితర ఉద్యోగులు ఉంటారు. వీరందరూ పరిశ్రమకు సంబంధించిన ఒక ప్రత్యేక నైపుణ్యత గల ప్రకార్యాలను నిర్వర్తిస్తారు. అయితే పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో గల ఈ విభాగాలన్నింటి మధ్య పరస్పర సహకారం, సమన్వయం ఉంటుంది. అయితే ఏ విభాగానికి చెందిన వారు ఆ విభాగానికి సంబంధించిన ప్రకార్యాలను నిర్వర్తిస్తారు. అయితే వివిధ విభాగాలకు చెందిన నిర్వహణాధికారులందరూ తమ క్రింది స్థాయిలో గల కార్మికులకు తగు సూచనలు, నిర్దేశకత్వం యిస్తూ వారి చేత పనిచేయిస్తుంటారు. కార్మికులను తన పనిలో ఏవైనా యిబ్బందులు ఎదురైతే, అది ఏ విభాగానికి చెందినదైతే ఆ విభాగానికి చెందిన నిపుణులు వెంటనే ఆ యిబ్బందిని పరిష్కరించి పని సజావుగా జరిగేటట్లు చూస్తారు. ఈ విధంగా పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో అన్ని విభాగాలకు చెందిన అధికారులు కార్మికులపైన ఆజమాయిషీ, పర్యవేక్షణ చేస్తారు. ఇటువంటి పద్ధతినే ప్రకార్య పర వ్యవస్థాపన అంటారు. దీనిని ఈ క్రింది పటం ద్వారా కూడా వివరించవచ్చు.

BRAOU



పై పటాన్ననుసరించి, అధికారం అనేది పై స్థాయినుండి క్రిందిస్థాయి అధికారులకు సంక్రమిస్తుంది. అయితే కార్మికులు అన్ని శాఖలకు సంబంధించిన అధికారులు, నిర్వహణాధికారులనుండి ఆజ్ఞలను, నిర్దేశకత్వాన్ని స్వీకరిస్తూ తమ ప్రకార్యాలను నిర్వర్తిస్తుంటారు.

12.2.3 స్టాఫ్ వ్యవస్థాపన (Staff Organization)

ఉన్నత కార్య నిర్వాహణా వర్గానికి వ్యవస్థాపనకు సంబంధించిన అన్ని విషయాల పట్ల సంపూర్ణ పరిజ్ఞానం ఉండదు. అందువల్ల సంబంధిత రంగంలో పరిజ్ఞానం, నైపుణ్యత, సామర్థ్యం ఉన్న వ్యక్తుల సలహాలు, సూచనలు, సహకారం వ్యవస్థాభివృద్ధికి చాలా అవసరం. వ్యవస్థ అభివృద్ధి కోసం పనిచేసే సాంకేతిక నిపుణులు, సలహాదారులు, ప్రత్యేక సేవలనందించేవారు మున్నగువారంతా స్టాఫ్ వ్యవస్థాపనలో భాగం. స్టాఫ్ వ్యవస్థాపనకు చెందిన నిపుణులు లైన్ వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే ఉద్యోగులకు సాంకేతిక పరమైన సలహాలను, సూచనలను అందజేస్తారు. వ్యవస్థాపనకు సంబంధించిన పాలసీలను రూపొందించడంలోను, ఆర్థిక, అకౌంట్స్‌కు సంబంధించిన విషయాలలోను, వస్తు నాణ్యతకు సంబంధించిన విషయాలలోను, మార్కెటింగ్‌కు సంబంధించిన విషయాలలోను, యంత్రపరికరాల పనితీరును పరీక్షించడంలోను స్టాఫ్ వ్యవస్థాపనకు చెందిన ఉద్యోగులు లేదా అధికారులు తమ నైపుణ్యత, పరిజ్ఞానంతో సహాయ సహకారాలను, సూచనలను అందజేస్తారు. ప్రతి పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో లైన్, స్టాఫ్ వ్యవస్థాపనలకు చెందిన ఉద్యోగులు కలసి పనిచేస్తారు. స్టాఫ్ ఉద్యోగులు వ్యవస్థాపన సమస్యలకు సంబంధించిన పరిశోధన, ప్రణాళికలపై దృష్టిని సారిస్తే, లైన్ ఉద్యోగులు వ్యవస్థాపన యొక్క పాలసీని అమలు పరచడంపై దృష్టిని కేంద్రీకరిస్తారు. ప్రతి పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో లైన్, స్టాఫ్ వ్యవస్థాపనల ద్వారా సంస్థయొక్క లక్ష్యాలను సాధించుకుంటారు. లైన్ ప్రకార్యాలనేవి సంస్థయొక్క ఉద్దేశ్యాలను నెరవేర్చడానికి చేసే ప్రత్యక్ష చర్యలు కాగా, స్టాఫ్ ప్రకార్యాలనేవి లైన్ ప్రకార్యాలు సమర్థవంతంగా నిర్వర్తించడానికి కావలసిన నైపుణ్యతలను అందజేసేవి. కాబట్టి పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో లైన్ ఉద్యోగులకు సూచనలివ్వడం, సలహాలివ్వడం, నిర్దేశకత్వమివ్వడం, సహకార మందించడం స్టాఫ్ వ్యవస్థాపన ప్రధాన విధి. అందువల్ల వ్యవస్థాపనలో లైన్, స్టాఫ్ ప్రకార్యాలు రెండూ ప్రధానమైనవని చెప్పవచ్చు.

12.3 ఉన్నత కార్య నిర్వహణా వర్గం ప్రకార్యాలు (FUNCTIONS OF THE TOP MANAGEMENT)

BRAOU

పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో ముఖ్య నిర్ణయాలు తీసుకునే అధికారం ఉన్నత కార్య నిర్వహణా వర్గానికే ఉంటుంది. ఉన్నత కార్యనిర్వహణా వర్గం తీసుకొన్న నిర్ణయాలను, వారు రూపొందించిన పాలసీలను క్రిందిస్థాయి నిర్వహణా వర్గం అమలు పరుస్తుంది. బోర్డ్ ఆఫ్ డైరెక్టర్లు, ఛైర్మన్, ప్రెసిడెంట్, వైస్ ప్రెసిడెంట్, మేనేజింగ్ డైరెక్టర్, జనరల్ మేనేజర్లు మున్నగు వారంతా ఉన్నత కార్యనిర్వహణా వర్గం క్రిందికి వస్తారు. వీరే పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనకు సంబంధించిన అన్ని ముఖ్య నిర్ణయాలను తీసుకొంటారు. ఉన్నత కార్య నిర్వహణా వర్గం ప్రధానంగా ఈ ప్రకార్యాలను నిర్వర్తిస్తుంది. అవి (i) విధానాల రూపకల్పన (Formulation of Policies) (ii) పరిశ్రమ బాహ్యశక్తుల మధ్య సంబంధాలను పెంపొందించుకోవడం (Establishment of relations between industry and external forces) (iii) పరిశ్రమ కార్య కాలాపాలను నిర్దేశించడం (Directing the operations of the plant). ఇప్పుడు వీటిని గురించి వివరంగా చర్చిద్దాం.

i) విధానాల రూపకల్పన : పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనకు సంబంధించిన విధానాలను రూపొందించడం, ఆ విధానాలను అమలు పరచడానికి కావలసిన కార్యక్రమాలను, చర్యలను చేపట్టడం ఉన్నత కార్య నిర్వహణా వర్గం ప్రధాన విధి. వ్యవస్థాపనను అభివృద్ధి పరచడానికి వీరు నిరంతరం కృషి చేయడం జరుగుతుంది. పరిశ్రమ మనుగడకు సంబంధించిన వివిధ కారకాలను, మార్కెట్ పరిస్థితిని, పరిశ్రమ అంతర్గత కార్య కాలాపాలను, ఉద్యోగులు, కార్మికుల పనితీరును ఈ వర్గం నిరంతరం సమీక్షిస్తుంది. మారుతున్న సాంకేతిక పరిజ్ఞానం, మారుతున్న మార్కెట్ పరిస్థితులను, సామాజిక, ఆర్థిక, రాజకీయ పరిస్థితులను దృష్టియందుంచుకొని విధానాల రూపకల్పన చేస్తుంది.

ముఖ్య కార్యనిర్వహణాధికారి వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తులందరి మధ్య సమతుల్యత ఉండేటట్లు,

సంస్థ ఎలాంటి అవాంతరాలు లేకుండా నడిచేటట్లు జాగ్రత్తలు తీసుకోవడం జరుగుతుంది. వ్యవస్థాపనలో గల విభాగాలన్నింటి మధ్య సమన్వయం ఉండేటట్లు చూడడం ఉన్నత నిర్వహణా వర్గం ప్రధాన విధి. వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే ఉద్యోగులను అనునిత్యం ప్రోత్సహిస్తూ, వారు సమర్థవంతంగా పనిచేసేటట్లు చేయడం కూడా ఉన్నత కార్య నిర్వహణా వర్గం ప్రధాన ప్రకార్యం.

ii) పరిశ్రమ బాహ్యశక్తుల మధ్య సంబంధాలను పెంపొందించుకోవడం: పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపన అనేది అనేక బాహ్యశక్తులపై ఆధారపడి తన మనుగడను కొనసాగిస్తుంది. పరిశ్రమ వివిధ బాహ్య శక్తులైన ప్రభుత్వం, కార్మిక సంఘాలు, ప్రజాసమూహాలు, యితర పరిశ్రమలు మున్నగువాటిలో ప్రత్యక్షంగా గాని, పరోక్షంగా గాని సంబంధాలను కలిగియుంటుంది. పరిశ్రమలకు సంబంధించి ప్రభుత్వం రూపొందించే విధానాలను, నిర్దేశకత్వాలను, నియమ నిబంధనలను ఉన్నత కార్య నిర్వహణా వర్గం అవగాహన చేసుకొని పరిశ్రమ అభివృద్ధి చెందే విధంగా ప్రభుత్వంతో సంబంధాలను కొనసాగించవలసి ఉంటుంది. అదే విధంగా కార్మికులకు, కార్మిక సంఘాలకు సంబంధించి తగు విధానాలను రూపకల్పన చేయడం ఉన్నత కార్య నిర్వహణా వర్గం విధి. కార్మిక సంఘాలతో ఎటువంటి సంబంధాలను కలిగియుండవలెననేది ఉన్నత కార్య నిర్వహణా వర్గమే నిర్ణయించవలసి ఉంటుంది. అదే విధంగా పరిశ్రమలలో ఉత్పత్తి చేయబడిన ఉత్పత్తులకు లేదా వస్తువులకు మార్కెట్‌ను కల్పించేది ప్రజా సమూహాలు. కాబట్టి పరిశ్రమకు, ప్రజా సమూహాలకు మధ్య పరోక్షంగా ఎటువంటి సంబంధాలుండవలె ననేది నిర్ణయించడం కూడా ఉన్నత కార్య నిర్వహణా వర్గం యొక్క విధి. అడ్వర్టయిజింగ్ తదితర పద్ధతుల ద్వారా పరిశ్రమకు, ప్రజా సమూహాలకు మధ్య సంబంధాల నేర్పరచడం జరుగుతుంది.

iii) పరిశ్రమ కార్య కలాపాలను నిర్దేశించడం : పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో గల అంతర్గత కార్యకలాపాలను నిర్దేశించడం ఉన్నత కార్యనిర్వహణా వర్గం యొక్క మరొక ప్రధాన ప్రకార్యం. తమ క్రిందిస్థాయి నిర్వహణాధికారులు, ఉద్యోగులకు తగు సూచనలు, నిర్దేశకత్వం యిస్తూ, వ్యవస్థాపన కార్యకలాపాలు సక్రమంగా కొనసాగేటట్లు చేయడం ఉన్నత కార్య నిర్వహణా వర్గం ప్రధాన విధి. వ్యవస్థాపనలోని అనేక కార్యకలాపాలను తాము ప్రత్యక్షంగా చేయకుండా, తమ క్రింది స్థాయి ఉద్యోగుల చేత సమర్థవంతంగా చేయించడం జరుగుతుంది.

12.4 మధ్య కార్య నిర్వహణా వర్గం ప్రకార్యాలు

BRAOU

ఉన్నత కార్య నిర్వహణా వర్గం తరువాత పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో అత్యంత ప్రధానమైన ఉద్యోగి బృందం మధ్య స్థాయి కార్యనిర్వహణా వర్గం. ఈ మధ్య కార్యనిర్వహణా వర్గంలో వివిధ రంగాలలో నిపుణులైన ఉద్యోగులంటారు. సాంకేతికంగా చూసినట్లయితే ఈ నిపుణులందరూ నిర్వహణా వర్గం క్రిందికి రాకపోయినప్పటికినీ, వీరిని మధ్య నిర్వహణా వర్గానికి చెందినవారుగానే పరిగణించడం జరుగుతుంది. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో ఈ నిపుణులు అతిముఖ్యమైన పాత్రను నిర్వహిస్తారు.

ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో సాంకేతికత, పరిపాలన, నిర్వహణ, ఆర్థిక వ్యవహారాలు, మార్కెటింగ్, పరిశోధన మరియు అభివృద్ధి, మెటీరియల్ మేనేజ్‌మెంట్, వస్తునాణ్యత నియంత్రణ తదితర రంగాలకు చెందిన నిపుణులు అత్యంత ప్రధానమైన పాత్రను నిర్వహిస్తారు. ఆధునిక కాలంలో పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనాభివృద్ధికి వీరి నైపుణ్యత ఎంతగానో ఉపయోగపడుతుంది. శాస్త్ర, సాంకేతిక రంగాలలో ఏర్పడిన అభివృద్ధి, తద్వారా కనుగొనబడిన నూతన సాంకేతిక పద్ధతులు పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనాభివృద్ధికి ఎంతగానో దోహదపడినాయి. అయితే ఆయా నూతన సాంకేతిక పద్ధతులలో నైపుణ్యం కలిగిన వ్యక్తులు పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనకు చాలా అవసరం. ఈ నిపుణుల కృషి మూలంగా వ్యవస్థాపన అన్ని రంగాలలో అభివృద్ధి చెందుతుంది. సాధారణంగా ఏ పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలోనైనా వివిధ రంగాలకు చెందిన నిపుణులు మధ్య నిర్వహణావర్గంలో భాగంగానే తమ విధులను నిర్వహిస్తారు. సాధారణంగా వీరు వివిధ శాఖాధిపతులుగాను, సహాయ శాఖాధిపతులుగాను తమ విధులను నిర్వహిస్తూ, తమ శాఖలో క్రింది స్థాయిలో ఉన్న సాంకేతిక, సాంకేతికేతర సిబ్బందికి తగు నిర్దేశకత్వం, సూచనలు,

సలహాలు యిస్తూ, ఆజ్ఞలు జారీ చేస్తూ వారిచే సమర్థవంతంగా పని చేయిస్తుంటారు. ఈ విధంగా వీరు పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపన ఉత్పత్తిని, ఉత్పాదక శక్తిని పెంపొందింపజేయడానికి కృషి చేస్తారు. వీరు తమ తమ శాఖలకు సంబంధించిన పని విధానాలను, పద్ధతులను రూపొందించి, తదనుగుణంగా తమ క్రింది స్థాయి ఉద్యోగులకు విధులను, బాధ్యతలను కేటాయించి, వారు నిర్వహించే పనిని సమన్వయ పరుస్తారు.

పైన వివరించిన అంశాలను దృష్టియందుంచుకొని ఉన్నత, మరియు మధ్య కార్య నిర్వహణా వర్గాల ప్రకార్యాలను సంక్షిప్తంగా ఈ విధంగా చెప్పవచ్చు. (i) ప్రణాళిక - వ్యవస్థాపన కార్య కాలాపాలకు సంబంధించి ఒక ప్రణాళికను రూపొందించడం, విశ్లేషించడం, దానికి అనుగుణంగా తగు నిర్ణయాలు తీసుకోవడం. (ii) వ్యవస్థీకరణ అధికార కేంద్రీకరణ, నిర్వహణావధి అనేవి యిందులోని ముఖ్యాంశాలు. వ్యవస్థాపనలోని వివిధ శాఖలలో పనిచేసే ఉద్యోగులు నిర్వర్తించే కార్యకాలాపాలను వ్యవస్థీకరించడం (iii) నిర్దేశకత్వం - సరియైన సమాచార ప్రసార పద్ధతుల ద్వారా తమ క్రింది స్థాయి ఉద్యోగులకు తగు సూచనలు, సలహాలు యివ్వడం, ఆజ్ఞలను జారీ చేయడం, ఉద్యోగులు తమ విధులను సమర్థవంతంగా నిర్వహించేటట్లు చేయడం. (iv) నియంత్రణ - వ్యవస్థాపన కార్యకలాపాలను నియంత్రించడం, ఉద్యోగులు క్రమ శిక్షణతో పనిచేసేటట్లు వారి చర్యలను నియంత్రించడం, వ్యవస్థాపనలో పని పద్ధతులను ప్రమాణీకరించడం, తప్పులు సరిదిద్దడం. యివన్నీ ఉన్నత, మధ్య కార్యనిర్వహణా వర్గం ప్రకార్యాలు.

12.5 నిమ్న కార్య నిర్వహణా వర్గం ప్రకార్యాలు

నిర్వహణా క్రమశ్రేణిలో క్రింది స్థాయిలో గల వర్గమే నిమ్న కార్య నిర్వహణా వర్గం. పర్యవేక్షకులు (సూపర్‌వైజర్లు), ఫోర్‌మన్‌లు, సాంకేతిక సిబ్బంది ఈ నిమ్న కార్య నిర్వహణా వర్గం క్రిందికి వస్తారు. వీరు పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో కార్మిక వర్గంతో ప్రత్యక్ష సంబంధాలు కలిగియుండి వారి పనితీరును నిరంతరం పర్యవేక్షిస్తుంటారు. పని నిర్వహణలో కార్మికులకు సాంకేతికపరమైన సహాయాన్ని అందిస్తుంటారు. అంతేగాకుండా ఉన్నత కార్య నిర్వహణా వర్గం తీసుకొన్న నిర్ణయాలను వీరు ప్రత్యక్షంగా అమలు పరుస్తారు. వీరు నిర్వహణా వర్గంలో భాగస్థులయినప్పటికినీ, తమపై స్థాయిలో గల నిర్వహణాధికారుల సూచనలను, ఆజ్ఞలను అమలు పరచడమే వీరియొక్క ప్రధాన విధి. అదే విధంగా పని నిర్వహణకు సంబంధించి ఏర్పడే యిబ్బందులను గురించి తమ పై స్థాయి నర్వహణాధికారులకు తెలియజేయడం కూడావీరి విధి. ఈ నిమ్న కార్య నిర్వహణా వర్గం కార్మికులపైన ప్రత్యక్ష పర్యవేక్షణను కలిగియుంటారు. పై స్థాయిలో గల ఉన్నత నిర్వహణావర్గానికి, కార్మిక వర్గానికి మధ్య వీరు వారధి లాంటివారు. ఉన్నత నిర్వహణా వర్గం నుండి, కార్మిక వర్గానికి; కార్మిక వర్గం నుండి ఉన్నత నిర్వహణా వర్గానికి సమాచార ప్రసారం ఈ నిమ్న కార్యనిర్వహణ్వా వర్గం ద్వారానే జరుగుతుంది. కార్మికుల పని నిర్వహణ సామర్థ్యాన్ని పెంపొందింపజేయడం, వస్తు నాణ్యతను లేదా ఉత్పత్తి నాణ్యతను పర్యవేక్షించడం, ఉత్పాదక శక్తి పెరిగేటట్లు చూడడం మున్నగునవన్నీ ఈ నిర్వహణా వర్గం ప్రకార్యాలు.

ఈ విధంగా పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో ఉన్నత, మధ్య, నిమ్న కార్య నిర్వహణా వర్గాలు వివిధ ప్రకార్యాలను నిర్వహిస్తాయి.

12.6 సారాంశం

ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలు వివిధ సాంకేతిక, సాంకేతికేతర రంగాలకు చెందిన వ్యక్తులతో కూడుకొని ఉంటాయి. ఈ వ్యవస్థాపనలు క్రమశ్రేణిలో విషమస్తరీయంగా అమర్చబడిన వివిధ స్థాయిలను కలిగి యుంటుంది. యిందులో అధికారమనేది ఒక క్రమశ్రేణిలో ఉంటుంది. ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనా నిర్మితి ఒక పిరమిడ్ ఆకారాన్ని పోలి ఉంటుంది. ఈ నిర్మితిలో నాలుగు శ్రేణులకు సంబంధించిన ఉద్యోగులుంటారు. పై స్థాయిలో గల మూడు శ్రేణులకు సంబంధించిన వారు నిర్వహణా వర్గానికి చెందిన వారు కాగా, క్రింది స్థాయికి చెందిన

BRAOU

వారు కార్మిక వర్గం. ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో మూడు శ్రేణులకు చెందిన నిర్వహణా వర్గాలుంటాయి. అవి ఉన్నత నిర్వహణా వర్గం, మధ్య నిర్వహణా వర్గం, నిమ్న నిర్వహణా వర్గం. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనకు సంబంధించిన అన్ని ముఖ్య నిర్ణయాలను తీసుకునే సంపూర్ణ అధికారం ఉన్నత నిర్వహణా వర్గానికే ఉంటుంది. ఉన్నత నిర్వహణా వర్గం తీసుకొన్న నిర్ణయాలను, రూపొందించిన విధానాలను (పాలసీలను) మధ్యస్థాయి, నిమ్నస్థాయి నిర్వహణా వర్గాలు అమలు పరుస్తాయి. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో వివిధ కార్యకలాపాల నిర్వహణకు మూడు రకాల వ్యవస్థాపనలుంటాయి. అవి - లైన్ వ్యవస్థాపన, ప్రకార్యపర వ్యవస్థాపన, స్టాఫ్ వ్యవస్థాపన. ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో వివిధ సాంకేతిక, సాంకేతికేతర రంగాలకు చెందిన నిపుణులు, నిర్వహణా వర్గాలు పరస్పర సమన్వయంతో కలిసి పనిచేస్తూ పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాల సాధన కోసం కృషి చేయడం జరుగుతుంది.

12.7 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయుము.

1. ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనల నిర్మితిని వివరింపుము
2. ఉన్నత, మధ్య కార్య నిర్వహణా వర్గాల ప్రకార్యాలను వివరింపుము

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయుము.

1. లైన్ వ్యవస్తాపనను గురించి వివరింపుము
2. స్టాఫ్ వ్యవస్థాపన అంటే ఏమిటి?
3. నిమ్న స్థాయి నిర్వహణా వర్గం ప్రకార్యాలేమిటి?

12.8 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. C.B. Mamoria, 2003 : **Personnel Management**
2. Miller. D.C. & Form. W.H, 1964 : **Industrial Sociology**
3. Schneider. E, 1979 : **Industrial Sociology**

BRAOU

భాగం - 13 : పారిశ్రామిక భద్రత

విషయక్రమం

13.0 లక్ష్యాలు

13.1 పరిచయం

13.2 పారిశ్రామిక ప్రమాదం భద్రత

13.3 పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు - కారణాలు

13.3.1 భద్రతా రాహిత్య పని పరిస్థితులు

13.3.2 భద్రతా రాహిత్య చర్యలు

13.3.3 భద్రతా రాహిత్య యాంత్రిక పరిస్థితులు

13.4 ఉద్యోగి భద్రతకు, ప్రమాదాల నివారణకు తీసుకోవలసిన చర్యలు

13.5 సారాంశం

13.6 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

13.7 చదవవలసిన పుస్తకాలు

13.0 లక్ష్యాలు

ఈ భాగాన్ని అధ్యయనం చేసిన తర్వాత, మీరు :

- పారిశ్రామిక ప్రమాదం, పారిశ్రామిక భద్రత అనే భావనలను నిర్వచించ గలుగుతారు.
- పారిశ్రామిక ప్రమాదాలకు, గల కారణాలను వివరించగలుగుతారు
- పారిశ్రామిక ప్రమాదాలకు నివారణకు, ఉద్యోగుల భద్రతకోసం చేపట్టవలసిన చర్యలను వివరించగలుగుతారు.

BRAOU

13.1 పరిచయం

ఈ శతాబ్దం మొదటి నుండి పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు, ఆరోగ్యపరమైన సమస్యలు, ఉద్యోగి భద్రత అనే అంశాలపై మనో వైజ్ఞానిక శాస్త్రవేత్తలు, సమాజ శాస్త్రవేత్తలు, పారిశ్రామిక ఇంజనీర్లు తమ దృష్టిని కేంద్రీకరించడం జరుగుతున్నది. పారిశ్రామిక ప్రమాదాలకు గల కారణాలు, ఉద్యోగుల ఎంపిక, శిక్షణ, భద్రతకు సంబంధించిన విద్య, వ్యక్తుల ప్రవర్తనను ప్రభావితం చేసే సామాజిక, మానసిక కారణాలు మున్నగు అంశాలను మనోవైజ్ఞానిక శాస్త్రవేత్తలు అధ్యయనం చేస్తారు. పరిశ్రమలలో భద్రతకు సంబంధించి ఆచరణాత్మకమైన, సాంకేతిక పరమైన సలహాలను పారిశ్రామిక ఇంజనీర్లు అందిస్తారు. పారిశ్రామిక ఇంజనీర్లు పారిశ్రామిక ప్రమాదాలను ప్రధానంగా ఇంజనీరింగ్ సంబంధమైన, యాంత్రిక సంబంధమైన సమస్యగా చూస్తూ వాటి నివారణకు యాంత్రిక పరమైన భద్రతా పరికరాలను తయారు చేయడంపై తమ దృష్టిని కేంద్రీకరిస్తారు. వాస్తవానికి ప్రమాద నివారణ, భద్రత అనేవి పరస్పర సంబంధం కలిగియున్న అంశాలు. కాబట్టి ఈ అంశాన్ని బహుళ దృక్కోణంలో చూడవలసి ఉంటుంది. పారిశ్రామికీకరణ అతి వేగంగా జరుగుతున్న క్రమంలో పారిశ్రామిక కార్మికులు యాంత్రిక, రసాయనిక, ఎలక్ట్రికల్, రేడియేషన్ తదితర ప్రమాదాలకు గురిఅయ్యే అవకాశాలున్నాయి. ఆధునిక పరిశ్రమలు అతి సంక్లిష్టమైన యంత్రాలు, యాంత్రిక పరిస్థితులు, పని పరిస్థితులు కలిగి యుండి, ఉత్పత్తి అతి వేగంగా జరుగుతుంటుంది. యిటువంటి పరిస్థితుల పర్యవసానంగా పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు సంభవించి మానవ జీవితానికి ప్రాణ సంకటం అధికమయ్యింది. ఈ ప్రమాదాల కారణంగా ఎంతో మంది కార్మికులు తమ ప్రాణాలు కోల్పోవలసి వస్తున్నది. కాబట్టి, ఈ పరిస్థితులలో ఉద్యోగి భద్రత అనేది అతి ముఖ్యమైన అంశంగా పరిణమించింది.

13.2 పారిశ్రామిక ప్రమాదం - భద్రత

పారిశ్రామిక ప్రమాదం, ఉద్యోగి భద్రత అనేవి పరస్పర సంబంధం కలిగి యున్న అంశాలు, పారిశ్రామిక ప్రమాదాలనునివారించడమంటే, ఉద్యోగి భద్రతకు చర్యలు తీసుకోవడమన్నమాట. పరిశ్రమలలో భద్రతా చర్యలు పటిష్టంగా లేనట్లయితే అవి పారిశ్రామిక ప్రమాదాలకు దారితీస్తాయి. ఈ పారిశ్రామిక ప్రమాదాలవల్ల కార్మికుడు శారీరకంగా గాయపడడం గానీ, ప్రాణాలను కోల్పోవడం గానీ జరుగవచ్చు. యిప్పుడు పారిశ్రామిక ప్రమాదం, భద్రత అనే భావాలను గురించి చర్చిద్దాం.

ప్రమాదమనగా ముందు ఊహించే అవకాశం లేకుండా లేదా ఊహించని సంఘటన ఫలితంగా సంభవించే వ్యక్తిగత గాయం లేదా పరికరాలు, ఆస్థి నష్టం జరిగే సంఘటన అని చెప్పవచ్చు. అయితే ప్రకృతి వైపరిత్యాలు, వ్యక్తుల విధ్వంసక చర్యలు కూడా కార్మికులకు వ్యక్తిగత గాయాల్ని లేదా ఆస్తినష్టాన్ని కలుగజేస్తాయి. ఈ సంఘటనలు ముందుగా ఊహించలేనివయినప్పటికినీ వీటిని పారిశ్రామిక ప్రమాదాలుగా పేర్కొనడానికి వీలులేదు. ఉద్యోగ నిర్వహణలో భౌతిక లేదా వ్యక్తిగత కారణాలను ముందుగానే ఊహించలేని విధంగా వ్యక్తిగత గాయాన్ని లేదా సంస్థ ఆస్తిని నష్టపరిచే విధంగా జరిగే సంఘటనలను పారిశ్రామిక ప్రమాదంగా నిర్వచించవచ్చు.

కార్మిక నష్టపరిహార చట్టం 1923, ఉద్యోగి రాష్ట్రభీమా చట్టం 1948 పారిశ్రామిక ప్రమాదాన్ని ఈ విధంగా నిర్వచించినాయి. "ఉద్యోగ నిర్వహణ వలన, ఉద్యోగ నిర్వహణ సమయంలో ఉత్పన్న మయ్యే ప్రమాద ఫలితంగా సంభవించే గాయాన్ని పారిశ్రామిక ప్రమాదమని నిర్వచించవచ్చు". వృత్తి సంబంధంగా ఉత్పన్నమయ్యే వ్యాధులు కూడా పారిశ్రామికంగా గాయాలుగా వర్ణించబడ్డాయి.

కర్మాగారాల చట్టం (ఫ్యాక్టరీస్ చట్టం) 1948 ప్రకారం పారిశ్రామిక ప్రమాదాన్ని ఈ విధంగా నిర్వచించడం జరిగింది. "పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో ప్రమాదం కారణంగా భౌతికంగా గాయపడిన వ్యక్తి ఆ సంఘటన జరిగిన తరువాత 48 గంటలలోపు తిరిగి పనికి హాజరు కాలేని విధంగా భౌతిక అశక్తతకు గురి కావడంగా" పారిశ్రామిక ప్రమాదాన్ని నిర్వచించడం జరిగింది. అంటే ఫ్యాక్టరీల చట్టం 1948 ప్రకారం ప్రమాద ఫలితంగా జరిగిన గాయం కార్మికునికి 48 గంటలకు మించి పని చేయలేని అశక్తతను కలుగజేస్తే ఆ సంఘటనలు పారిశ్రామిక ప్రమాదాలుగా నమోదు చేయబడతాయి.

BRAOU

పై నిర్వచనాలను పరిశీలించినట్లయితే ఒక సంఘటనను పారిశ్రామిక ప్రమాదంగా పేర్కొనడానికి కొన్ని లక్షణాలుంటాయని అర్థమవుతుంది. సాధారణ ప్రజా జీవనంలో సంభవించే ప్రమాదాలన్నీ పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు కావు. కార్మికులు ఉద్యోగ నిర్వహణలో పరిశ్రమకు సంబంధించిన పని చేస్తున్నప్పుడు ముందుగా ఊహించలేని విధంగా ఒకటి లేదా అంతకు మించి కారణాల చేత సంభవించిన సంఘటన వ్యక్తిగత గాయాల్ని, లేదా సంస్థ ఆస్తి, యంత్రాలు, పరికరాలకు నష్టాన్ని కలుగజేస్తే ఆ సంఘటనలను పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు అనవచ్చు. అయితే కొన్ని సందర్భాలలో వ్యక్తులు గాయపడటం, లేదా ఆస్తి నష్టం జరగటం తృటిలో తప్పిపోవటం జరుగుతుంది. యిటువంటి సంఘటనలను అతిచేరువలోని ప్రమాదాలు అని అంటారు. అయితే ఏ రకమైన పారిశ్రామిక ప్రమాదాలలోనైనా ఏదో రకమైన నష్టం వాటిల్లుతుంది.

కాబట్టి పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు కలుగజేసే నష్టాల తీవ్రత దృష్ట్యా పారిశ్రామిక భద్రత అవసరాన్ని అన్ని వర్గాల వారు నొక్కి వక్కాణించడం జరుగుతున్నది. పరిశ్రమలలో ప్రమాదాలు జరుగకుండా నివారించడాన్నే భద్రత అని అనవచ్చు. ప్రమాదాలు సంభవించడానికి గల కారణాలను పరిశోధించి, అవి ఉత్పన్నం కాకుండా నివారణ చర్యలను చేపట్టడాన్ని కూడా భద్రత అని అనవచ్చు. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలలో ప్రమాదాల కారణంగా ఉద్యోగులకు ప్రాణ నష్టం సంభవించడం గానీ, భౌతిక పరమైన అశక్తతకు గురికావడం గానీ లేదా సంస్థకు ఆస్థి నష్టం సంభవించడం గానీ జరుగకుండా ఉండేందుకు భద్రతా చర్యలు చేపట్టడం ఎంతేని అవశ్యకం. పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రవేత్తలు, మనోవైజ్ఞానిక శాస్త్రవేత్తలు పరిశ్రమలలో ఉద్యోగి భద్రత కోసం రక రకాల సూచనలను,

పద్ధతులను సూచించడం జరిగింది. పారిశ్రామిక ప్రమాదం, పారిశ్రామిక భద్రత అనే భావనలను గురించి వివరించడం, పారిశ్రామిక ప్రమాదాలకు గల కారణాలను, పారిశ్రామిక ప్రమాదాలను నివారించి, ఉద్యోగుల భద్రత కోసం తీసుకోవలసిన చర్యలను గురించి చర్చించడం ఈ పాఠ్యాంశం యొక్క ప్రధాన లక్ష్యం.

13.3 పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు - కారణాలు

పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు రకరకాల కారణాల ఫలితంగా సంభవిస్తుంటాయి. ఎడ్వర్డ్ ఫ్లిప్పో ప్రకారం పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు ప్రధానంగా సాంకేతిక పరమైన కారణాలు, మానవ సంబంధమైన కారణాల ఫలితంగా సంభవిస్తుంటాయి. ప్రతి ఐదు పారిశ్రామిక ప్రమాదాలలో నాలుగు మానవ సంబంధమైన కారణాల చేత, ఒకటి మాత్రం సాంకేతిక కారణాల చేత జరుగుతుంటాయని ఫ్లిప్పో పేర్కొన్నాడు. కార్మికుని వ్యక్తిగత అంశాలచే ఉత్పన్నమయిన భద్రతా రాహిత్య చర్యలు ఎక్కువ శాతం ప్రమాదాలకు దారి తీస్తున్నాయి. కార్మికులు, ఉద్యోగులు పనిచేసే వేగం, ఉద్యోగం పట్ల అభిరుచి, సమర్థత, ఉద్యోగ సమస్యలు మొదలైనవి వ్యక్తి పని చేసే తీరును ప్రభావితం చేస్తాయి. అదే విధంగా పరిశ్రమలలో కార్మికులు పనిచేసే పరిస్థితులు భద్రతా రాహిత్యంగా ఉన్నప్పుడు యంత్రాలను భద్రతా రాహిత్య పరిస్థితులలో పని చేయించినప్పుడు కూడా ప్రమాదాలు సంభవిస్తూ ఉంటాయి. అయితే యిప్పుడు పారిశ్రామిక ప్రమాదాలకు గల కారణాలను గురించి వివరంగా చర్చిద్దాం.

పారిశ్రామిక ప్రమాదాలకు గల కారణాలను ప్రధానంగా మూడు రకాలుగా వర్గీకరించవచ్చు. అవి (1) భద్రతా రాహిత్య పని పరిస్థితులు (2) భద్రతా రాహిత్య చర్యలు (3) భద్రతా రాహిత్య యాంత్రిక పరిస్థితులు. యిప్పుడు వీటిని గురించి వివరంగా చర్చిద్దాం.

13.3.1 భద్రతా రాహిత్య పని పరిస్థితులు

BRAOU

పరిశ్రమలలో భద్రతా రాహిత్య పని పరిస్థితుల కారణంగా చాలా వరకు పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు సంభవిస్తుంటాయి. లోపభూయిష్టమైన యంత్రాలు, యంత్ర పరికరాలు, పని ముట్లు, సామాగ్రి, భవనాలు, మున్నగు వాటి కారణంగా పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు సంభవించవచ్చు. వీటిని సాంకేతిక లోపాలు, సాంకేతిక కారణాలు అని చెప్పవచ్చు.

యంత్రాల చుట్టూ సరియైన రక్షణ పరికరాలను అమర్చకపోవడం, యంత్రాలు హఠాత్తుగా పని చేయకుండా ఆగిపోవడం, కార్మికుల భద్రత కోసం సరియైన రక్షణ పరికరాలను ఏర్పాటు చేయకపోవడం, లోపభూయిష్టమయిన, భద్రతా రాహిత్యమైన యంత్రాలు, నిర్మాణాల డిజైన్‌లు, యంత్రాలను సరిగ్గా ఎటువంటి ప్రమాదాలు సంభవించకుండా నడిచేటట్లు అమర్చకపోవడం, యంత్రాల పనితీరుపై సరియైన పర్యవేక్షణ లేకపోవడం, పని పరిస్థితులను పర్యవేక్షించడానికి ఉపయోగించే పద్ధతులు, పరికరాలు లోప భూయిష్టంగా ఉండడం మున్నగునవన్నీ పారిశ్రామిక ప్రమాదాలకు దారి తీయవచ్చు. కాబట్టి భద్రతా రాహిత్య పని పరిస్థితుల క్రిందికి ఈ అంశాలన్నీ వస్తాయి.

1. సరియైన రక్షణ పరికరాలు లేకపోవడం
2. లోపభూయిష్టమైన యంత్రాలు, పరికరాలు
3. యంత్రాల చుట్టూగల ప్రమాదకరమైన అమరిక, పని పద్ధతులు
4. భద్రతా రాహిత్య స్టోరేజి వసతి, యిరుకైన పని ప్రదేశం, అధిక భాగం
5. పరిశ్రమ లేఅవుట్ లోపభూయిష్టంగా ఉండడం
6. సరియైన కాంతి, వెలుతురు లేకపోవడం. కాంతి అధికంగా ఉండడం లేదా వెలుతురు తక్కువగా ఉండడం

7. సరియైన గాలి, వెంటిలేషన్ లేకపోవడం

8. సరియైన గృహ నిర్వహణ లేకపోవడం

పై కారణాల దృష్ట్యా భౌతిక పని పరిస్థితులకు, ప్రమాదాలకు సంబంధమున్నదనే విషయం స్పష్టమవుతున్నది. యిదే విషయాన్ని చాలా పరిశోధనలు కూడా వెల్లడించాయి.

సరియైన వెలుతురు, గాలి లేని, అధిక ఉష్ణోగ్రత గల పని ప్రాంతాలలో ప్రమాదాలు ఎక్కువగా జరుగుతుంటాయి. స్పష్టంగా కన్పించే స్థాయిలో వెలుతురు లేనట్లయితే కార్మికుడు ప్రమాదాలకు గురయ్యే అవకాశాలు ఎక్కువ. తక్కువ వెలుతురులో వస్తువులను చూడటానికి ప్రయత్నించిన కార్మికుని కళ్ళపై ఒత్తిడి అధికమయి కదులుతున్న యంత్రాలలోని వివిధ భాగాలను గమనించలేకపోవటంచే ప్రమాదానికి గురవుతాడు. వెలుతురు అధికమయి కళ్లకు మిరుమిట్లు గొలిపేదిగా ఉన్నా, పని ప్రాంతాలలో ఉపయోగించిన అద్దాల నుంచి కాంతి పరావర్తనం చెంది కార్మికుల కళ్లను జిగేలు మనిపించేటట్లు చేసే సందర్భాలలో కూడా ప్రమాదాలు సంభవించవచ్చు.

పని షెడ్యూళ్లు కూడా ప్రమాదాలు జరగడానికి కారణభూతమవుతుంటాయి. ప్రమాదాలు సాధరణంగా పగటి వేళలో కంటే, రాత్రి వేళల్లోనే అధికంగా జరుగుతుంటాయి. రాత్రి వేళల్లో కార్మికులు నిద్రాస్థితిలోకి వెళ్లడం, అలసిపోవడం మున్నగు కారణాలవల్ల ప్రమాదాలు సంభవిస్తుంటాయి.

పని ప్రదేశాలలో గల ఉష్ణోగ్రతకు, ప్రమాదాల రేటుకు కూడా సహసంబంధమున్నట్లు గుర్తించడం జరిగింది. అభిలషణీయమయిన ఉష్ణోగ్రతలో ప్రమాదాల సంఖ్య కనిష్టస్థాయిలో ఉంటుంది. అధిక ఉష్ణోగ్రత లేదా అత్యధిక చల్లని పని పరిస్థితులలో ప్రమాదాల రేటు అధికంగా ఉంటుంది. అధిక ఉష్ణోగ్రతలో పని చేసే కార్మికుడు త్వరగా అలసి పోవడం, చిరాకు, నీరసం పొందడం, కళ్ళు తిరగడం వంటి శారీరక స్థితులకులోనయ్యే అవకాశాలుంటాయి. దీనివల్ల కార్మికులు ప్రమాదాలకు గురియయ్యే అవకాశాలు అధికంగా ఉంటాయి. అదేవిధంగా అతి శీతల పని పరిస్థితులలో పని చేసే కార్మికుల శారీరక కదలికలలో అవసరమయిన వేగం లోపించడం వల్ల కూడా ప్రమాదాలు సంభవించే అవకాశమున్నది.

ముఖ్యంగా అధిక ఉష్ణోగ్రత గల పని పరిస్థితులలో పనిచేసే కార్మికులు త్వరగా అలసి పోవడం, తద్వారా ప్రమాదాలకు గురి కావడం అనేది తరచుగా జరుగుతుంటుంది. ఇరుకయిన పని ప్రదేశంలో పనిచేసే కార్మికులు యంత్రాలపై పడటం, వారి శరీరభాగాలను యంత్రాలు లాగి వేయడం లేదా యంత్రాలలో కార్మికుల శరీరభాగాలు యిరుక్కొని పోయి తెగిపోవటం వంటి ప్రమాదాలు కలుగుతాయి. కార్మికులు ధరించే యూనిఫారాలు, దుస్తులు వదులుగా ఉన్నట్లయితే యంత్రాల చక్రాల మధ్య చిక్కుకొని ప్రమాదాలు జరగవచ్చు.

పరిశ్రమలలో విద్యుచ్ఛక్తిని సరఫరా చేసే తీగలు వదులుగా వ్రేలాడటం, వాటికి తగు విధమయిన కవచాలు ఏర్పరచకపోవడం వంటివి విద్యుత్ ప్రమాదాలకు దారి తీస్తాయి. ప్రమాదకరమైన ప్రాంతాలు, యంత్రాలను గురించి తగు విధమైన హెచ్చరికలు స్పష్టంగా కన్పించే విధంగా ఏర్పాటు చేయకపోతే అమాయక కార్మికులు ప్రమాదాలకు గురి కావడం జరుగుతుంది. కార్మికులకు సరఫరా చేసే భద్రతా పరికరాలు, రక్షణ పరికరాలు మేలిరకమయినవి కానట్లయితే వాటి ఉపయోగించినప్పటికినీ ప్రమాదాలకు లోను కావలసివస్తుంది. పని ప్రదేశాలలో ఉపయోగించే చమురు నూనెలు నేలపైన పడటం, నేలను తగు విధంగా శుభ్రపరచక పోవడం, వస్తువులను పని ప్రాంతాలలో చిందర వందరగా ఉంచటం మొదలైనవి ప్రమాదాలకు దారి తీస్తాయి.

పని ప్రదేశంలో గల మానసిక పరిస్థితులు కూడా ప్రమాదాలకు దారి తీస్తుంటాయి. మానసిక పరమైన, ఉద్వేగపరమైన అసమతుల్యతలు కూడా ప్రమాదాలకు కారణ భూతమవుతాయి. మానసికంగాను, ఉద్వేగ పరంగాను అసమతుల్యతకు గురియయిన వ్యక్తులు సాధారణ వ్యక్తుల కంటే ఎక్కువగా ప్రమాదాలకు గురియయ్యే అవకాశముంటుంది. మానసిక ఒత్తిడి, విసుగు, మానసిక అలజడి, అలసట, విపరీత పనిభారం, ఒకే రకమైన

BRAOU

పని, పనిలో నూతనత్వం లేకపోవడం, మానసిక అప్రశాంతత, స్వశక్తిపై విశ్వాసం లేకపోవడం, ఆత్మ విశ్వాసం లేకపోవడం, మానసిక వ్యాకులత మున్నగునవన్నీ ప్రమాదాలు సంభవించడానికి కారణ భూతమయ్యే మానసిక పరమైన కారకాలు. పనిలో నూతనత్వం లేకపోయినట్లయితే వ్యక్తిలో మానసిక ఒత్తిడి, అప్రశాంతత ఏర్పడి అది ప్రమాదాలకు గురియయ్యేటట్లు చేస్తుంది. కార్మికులలో మానిసక వ్యాకులత, సరియైన ప్రోత్సాహకాలు లేకపోవడం, అసంబద్ధమైన ఎంపిక, ప్రమోషన్ విధానాలు, సామూహిక ఐక్యత లేకపోవడం మున్నగు పరిస్థితులు కూడా పారిశ్రామిక ప్రమాదాలకు దారితీయవచ్చు.

పైన వివరించిన భద్రతా రాహిత్య పరిస్థితులకు యాజమాన్య విధానాలు, సిబ్బంది అలవాట్లు ముఖ్య కారణాలు అని చెప్పవచ్చు. భద్రత గురించి సరియైన శ్రద్ధ చూపని యాజమాన్యం పని పరిస్థితులను, కార్మికుల పని అలవాట్లను భద్రతా రాహిత్యంగా ఉండేటట్లు చేస్తుంది. భద్రతా అలవాట్లులేని యాజమాన్యాన్ని కార్మికులు కూడా అనుకరిస్తుంటారు. భద్రతా శిక్షణ నివ్వని, సరియైన యంత్రాలనుపయోగించని పని పరిస్థితులను అధ్యయనం చేయని, కార్మికులకు భద్రతా ప్రేరణ కల్పించని యాజమాన్య ఉదాసీనత ప్రమాదాలకు ప్రధాన కరాణమవుతుంది. భద్రతా చర్యలు ఆర్థికంగా అనవసర వ్యయంగా భావించే సంస్థలు కూడా ఉంటాయి.

13.3.2 భద్రతా రాహిత్య చర్యలు

భద్రతా రాహిత్య మానవ చర్యల కారణంగా కూడా పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు సంభవించడం జరుగుతుంది. అత్యధిక శాతం ప్రమాదాలు వ్యక్తుల మానసిక, శారీరక, ఉద్వేగ కారణాల వలన జరుగుతున్నట్లు గణాంక విశ్లేషణ స్పష్టం చేస్తుంది. కార్మికుడు తీవ్రమైన మానసిక ఒత్తిడికి గురై పని చేస్తున్నప్పుడు భద్రతా రాహిత్య చర్యలు చేస్తాడు. ఈ రకమైన పరిస్థితికి యాజమాన్యం లేదా పర్యవేక్షక సిబ్బంది పూరిత, అవమాన పరిచే ధోరణి, కార్మికుని అహాన్ని దెబ్బతీసే విధంగా సంభాషించటం, సహకార్మికులతో సర్దుబాటు చేసుకోలేక పోవటం, వ్యక్తిగత జీవితంలో ఉత్పన్నమయ్యే మానసిక సమస్యలు మొదలయినవి కారణం కావచ్చు. కార్మికుని ఉద్యోగానికి సంబంధించి సంతృప్తి లోపించినప్పుడు ఉద్యోగ విషయంలో నిరాశ, నిస్పృహ ఏర్పడినప్పుడు వ్యతిరేక ఉద్వేగ పరిస్థితులకు లోనవుతాడు. యిటువంటి పరిస్థితులలో కార్మికుడు ప్రమాదానికి గురియయ్యే అవకాశం ఎక్కువగా ఉంటుంది.

BRAOU

ఉద్యోగ నిర్వహణ కవసరమయిన సమర్థత, అనుభవం లోపించినప్పుడు కూడా కార్మికుడు ప్రమాదానికి గురయ్యే అవకాశముంది. కార్మికుడు తాను చేసే పనికి యంత్రాలకి సంబంధించిన సమగ్ర విషయ పరిజ్ఞానం, భద్రతా శిక్షణ లోపించినప్పుడు ఆ పని నిర్వహణలో ఉత్పన్నమయ్యే ప్రమాదావకాశాలను అర్థం చేసుకోలేక కార్మికుడు ప్రమాదాలకు గురి అవుతుంటాడు. శాస్త్రీయ పద్ధతిలో సాంకేతిక సిబ్బంది ఎంపిక జరగకపోవడం, వారికి సరియైన శిక్షణ కార్యక్రమాన్ని యాజమాన్యం ఏర్పరచకపోవటం ఈ పరిస్థితికి దారితీస్తాయి. కార్మికుల శారీరక దృఢత్వం, ఆరోగ్య స్థితి కూడా ప్రమాదాలపై ప్రభావాన్ని చూపుతుంది. గుండె జబ్బులు, దృష్టిలోపం, రక్తపోటు, త్వరగా అలసిపోవడం వంటి వ్యాధులతో బాధపడుతున్న కార్మికులు ఎక్కువగా ప్రమాదాలకు గురవుతుంటారు. పని స్వభావాన్ని బట్టి వ్యక్తుల శారీరకస్థితి అవసరాలు మారుతుంటాయి. ఈ విషయంలో జాగ్రత్త వహించనట్లయితే, కార్మికుల క్షీణించిన ఆరోగ్య స్థితి వారిని ప్రమాదాలకు గురియయ్యేటట్లు చేస్తుంది.

కార్మికులకు పనికి సంబంధించిన పరిజ్ఞానం, యంత్రాలకు సంబంధించిన పరిజ్ఞానం లేకపోవడం, యంత్రాలను నడిపే నైపుణ్యత లేకపోవడం, శారీరక పరమైన లోపాలు, తప్పుడు వైఖరులు మున్నగు కారణాలవల్ల కూడా ప్రమాదాలు సంభవిస్తుంటాయి. యిటువంటి భద్రతా రాహిత్య చర్యలలో కొన్నింటిని ఈ విధంగా చెప్పవచ్చు.

i) యంత్రాలను నడిపే అధికారం లేకున్నా యంత్రాలను నడపడం

ii) భద్రతా పరికరాలను, రక్షణ పరికరాలను ఉపయోగించక పోవడం, సంభవించబోయే ప్రమాదాలకు సంబంధించి ఉద్యోగులకు సరియైన సూచనలు యివ్వక పోవడం

iii) వైయక్తిక రక్షణ కోసం ఉపయోగించ వలసిన భద్రతా పరికరాలను ఉపయోగించడంలో విఫలమవడం

iv) వస్తువులను నేలపై చిందరవందరగా పడేయడం

v) యంత్రాలను అతి వేగంగా నడపడం లేదా పనిని విపరీతమైన వేగంతో చేయడం, పని పట్ల నిర్లక్ష వైఖరి.

vi) భద్రతా పరికరాలను సరిగ్గా ఉపయోగించక పోవడం

vii) భద్రతా రాహిత్య పరికరాలను ఉపయోగించడం లేదా యంత్ర పరికరాలను భద్రతా రాహిత్యంగా ఉపయోగించడం

viii) వస్తువులను ఎక్కించేటప్పుడు, కలిపేటప్పుడు, మిశ్రమం చేసేటప్పుడు భద్రతా రాహిత్యమైన పద్ధతులను పాటించడం.

ix) బరువైన వస్తువులను పైకి ఎత్తి ఉంచి, అవి వేలాడుతున్న స్థితిలో ఉన్నప్పుడు కార్మికులు అజాగ్రత్తగా వాటి క్రింద నిలబడడం.

x) వస్తువులను ఎత్తేటప్పుడు సరియైన పద్ధతి ప్రకారం ఎత్తక పోవడం

xi) పని ప్రదేశాన్ని శుభ్రంగా ఉంచకపోవడం, చమురు నూనెలు లేదా ప్రమాదకరమైన వస్తువులను నేలపై నిర్లక్ష్యంగా పడేయడం

xii) పనిపై శ్రద్ధ పెట్టకుండా యితర చర్యలపై దృష్టిని కేంద్రీకరించడం, కార్మికులు పని చేసేటప్పుడు పరస్పరం ఒకరికొకరు పరిహాస మాడటం, పోట్లాడం, ఏదో ఆలోచించడం మున్నగునవి.

పై కారణాలన్నింటి వల్ల కూడా పరిశ్రమలతో ప్రమాదాలు సంభవించడానికి అవకాశముంటుంది. మాంద్య స్థితిలో ఉన్న, నిద్ర లేమితో బాధపడే కార్మికులు కూడా ప్రమాదాలకు గురవుతుంటారు. త్రాగుడు, జూదం, వ్యభిచారం వంటి వ్యసనాలకు అలవాటు పడ్డ కార్మికులు విశ్రాంతి పొందవలసిన కాలంలో మేల్కొని నిద్ర నుంచి దూరం అవుతారు. మద్యపానం కలుగజేసే మాంధ్యస్థితిని పొందిన కార్మికుడు పని పట్ల సరియైన శ్రద్ధను చూపలేకపోవడం, నిర్లక్ష్యంగా ప్రవర్తించడం, భద్రతా జాగ్రత్తలను మరచి పోవటం జరుగుతుంది. అలాగే నిద్ర సరిగాలేని కార్మికులు, విశ్రాంతి లేని స్థితిలో పనిచేసే కార్మికులలో చిరాకు, విసుగు ఉత్పన్నమై, అనాలోచితంగా భద్రతా రాహిత్య పనులు చేస్తారు. వాటి ఫలితంగా ప్రమాదాలు సంభవిస్తుంటాయి. ఈ వ్యసనాలు పరోక్షంగా కూడా ప్రమాదాలకు కారణమవుతున్నాయి. ఆర్థికంగా, శారీరకంగా పతనాన్ని పొందుతున్న కార్మికుని గృహ సమస్యలు తీవ్రమవుతుంటాయి. గృహ సంబంధాలలో ఉత్పన్నమయిన సమస్యలు కార్మికుని మానసిక ప్రశాంతతను తరచుగా పాడుచేస్తాయి. ఈ విధంగా వ్యధలో ఉన్న కార్మికులు పూర్తి శ్రద్ధతో పనిని నిర్వహించలేక పోవటం వల్ల ప్రమాదాలకు గురి అవడం జరుగుతుంది.

పైన పేర్కొన్న విధంగా వివిధ కారణాల చేత కార్మికుడు నిర్లక్ష్యంగా ప్రవర్తించి ప్రమాదాలకు కారణమవవచ్చు. కార్మికుని భద్రతకు సంబంధించిన అమాయకత్వం, భద్రతా భావం లోపించడం వంటివి ప్రమాదాలకు దారితీస్తాయి. తరచుగా పనికి గైర్హాజరు అయ్యే స్వభావం గల కార్మికులు ఎక్కువగా ప్రమాదాలకు గురవుతుంటారు. కార్మికుల వయస్సుకి, ప్రమాదాల సంఖ్యకు కూడా సంబంధమున్నట్లు కొన్ని పరిశోధనలలో తేలింది. కార్మికుని వయస్సు పెరుగుతున్న కొద్దీ ప్రమాదాల సంఖ్య తగ్గడాన్ని కొన్ని పరిశోధనలు గమనించాయి. భద్రతావసరాన్ని గుర్తించడం, అనుభవం పెరగడం, యౌవనంలోని ఉద్రిక్తతలు తగ్గడం మున్నగు కారణాల వల్ల ప్రమాదాల సంఖ్య తగ్గే అవకాశమున్నది. అయితే యిది అందరిలోనూ, అన్ని రకాల పనులలోను, అన్ని రకాల పరిశ్రమలలోనూ నిజం కాకపోవచ్చు. వయస్సు ఎక్కువగా ఉన్న కార్మికులలో ప్రమాదాల సంఖ్య కొన్ని పరిశ్రమలలో తగ్గినప్పటికినీ,

BRAOU

ప్రమాద తీవ్రత మాత్రం అధికంగా ఉండటాన్ని బొగ్గు గని కార్మికులలో గమనించడం జరిగింది. అయితే చాలా పరిశ్రమలలో ఒక వృత్తిలో అనుభవం పెరుగుతున్న కొద్దీ ప్రమాదాల సంఖ్య తగ్గుముఖం పట్టిందని తేలింది.

13.3.3 భద్రతారాహిత్య యాంత్రిక పరిస్థితులు

యంత్రాల నిర్మాణాన్ని చేపట్టే ఇంజనీర్లు వాటి ఉత్పత్తి, సామర్థ్యం, ఇంధనం వాడకం వంటి అంశాలకు ప్రాధాన్యతనిస్తూనే వాటి వద్ద పనిచేసే కార్మికుల మానవాంశాలను దృష్టిలో ఉంచుకోవాలి. కార్మికుల భౌతిక, మానసిక సామర్థ్య పరిమితులను, లోపాలను పరిగణించకుండా తయారు కాబడిన యంత్రాలు భద్రతా రాహిత్య యాంత్రిక పరిస్థితులను కలుగజేస్తాయి. యంత్రాలు పనిచేసే వేగానికి ప్రమాదాలకు మధ్య సంబంధం ఉంది. కార్మికుని గ్రహణ శక్తి, చలన కౌశలాలు, చేతి దృష్టి సమన్వయం వంటి అంశాలకు సంబంధించి కొన్ని పరిమితులు, లోపాలు ఉన్నాయి. వీటిని దృష్టిలో ఉంచుకోకుండా యంత్రాల వేగాన్ని నిర్ణయిస్తే ప్రమాదాలు సంభవిస్తాయి. పాడయిపోయిన యంత్రాలను తగు విధంగా బాగు చేయించకుండా వినియోగించినా, నిర్ణీత కాలాలలో యంత్రాల తనిఖీ జరపకుండా ఉపయోగిస్తున్నా, కాలం చెల్లిన యంత్రాలను ఉపయోగించినా యాంత్రిక కారణాలచే ప్రమాదాలు సంభవించే అవకాశాలున్నాయి.

13.4 ఉద్యోగి భద్రతకు, ప్రమాదాల నివారణకు తీసుకోవలసిన చర్యలు

పారిశ్రామిక ప్రమాదాల వల్ల కార్మికులకు, యాజమాన్యానికి తీవ్రమైన నష్టం వాటిల్లుతుంది. ప్రమాదాల వల్ల జరిగే నష్టాన్ని కేవలం ఆర్థిక పరమైన దృష్టితోనే చూడలేము. యిది వ్యక్తులకు ఆర్థికంగానూ, మానసికంగానూ ఎంతో నష్టాన్ని కలుగజేస్తాయి. కాబట్టి ప్రమాదాల నివారణ, ఉద్యోగి భద్రత అనేవి ప్రధానమైన అంశాలు. ప్రమాద ఫలితాలను సమాజంలోని అన్ని వర్గాల ప్రజలు అనుభవిస్తున్నారు. కాబట్టి ప్రమాద నివారణ పరిశ్రమలలో ఒక క్రమబద్ధమైన చర్యగా చేపట్టవలసిన అవసరం ఉన్నదని చెప్పవచ్చు. ఒక కారణ ఫలితంగా కొన్ని ప్రమాదాలుత్పన్నమవటాన్ని గమనించి, దీనిని చక్కబరచడం ద్వారా ప్రమాద నివారణ గావించవచ్చు. ముందుగానే ప్రమాదావకాశాలను పరిశోధించి, ఇతర సంస్థలలోని అనుభవాలను సమీక్షించుకోవడం ద్వారా ప్రమాదం జరగకుండా ముందు జాగ్రత్తలు తీసుకోవడం జరుగుతుంది. అయితే భద్రతా చర్యలు చేపట్టవలసిన బాధ్యత ఎవరిది? అనేది ప్రధాన ప్రశ్న. వాస్తవికంగా భద్రతా చర్యలు చేపట్టవలసిన బాధ్యత యాజమాన్యంపై ఉంటుంది. అయితే వీటిని పర్యవేక్షక అధికారులు, కార్మికులు పాటిస్తూ అమలు పరచవలసి ఉంటుంది. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో ప్లాంట్ మేనేజర్, ప్రొడక్షన్ మేనేజర్ చీఫ్ ఇంజనీర్; పర్సనల్ మేనేజర్, మెయింటెనెన్స్ ఇంజనీర్, ఫోర్‌మన్‌లు, భద్రతా అధికారులు మున్నగు వారంతా కలిసి భద్రతా చర్యలను రూపొందించి అమలు పరచవలె.

ప్రతి పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపన భద్రతా పాలసీని (భద్రతా విధానం) రూపొందించుకొని, దానిని అమలుపరచవలె. భద్రతా విధానంలో గల అంశాలు దాని అమలు అనేది పరిశ్రమ పరిమాణం, పరిశ్రమలో గలప్లాంట్ల సంఖ్య, పరిశ్రమ ఉత్పత్తి స్వభావం, అందులో ఉపయోగించే ప్రొడక్షన్ టెక్నాలజీ, అత్యున్నత నిర్వహణాధికారుల వైఖరి మున్నగు అంశాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది.

ప్రతి పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో భద్రతా చర్యలను పర్యవేక్షించడానికి, అమలు పరచడానికి ఒక ప్రత్యేక భద్రతా డిపార్ట్‌మెంట్ ఉండవలెను. ఈ డిపార్ట్‌మెంట్‌లో ఒక భద్రతా డైరెక్టర్, ప్రొడక్షన్ ఇంజనీర్, సూపరింటెండెంట్, జనరల్ సూపర్‌వైజర్, సూపర్ వైజర్‌లు, కార్మికులు ఉండవలెను. వీరంతా కలిసి ప్రమాదాలు జరగకుండా భద్రతా చర్యలు చేపట్టవలెను. దీనితో పాటు ప్రతి పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో పరిశ్రమస్థాయిలో ఒక కేంద్ర భద్రతా కమిటీ, ప్రతి శాఖ ఒక డిపార్ట్‌మెంటల్ భద్రతా కమిటీ ఉండవలెను. ఈ కమిటీలు పరిశ్రమలో చేపట్టే భద్రతా చర్యలను సమీక్షించి తగు సూచనలిస్తుండవలెను.

ప్రతి పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపన ప్రమాదాలు జరిగిన తరువాత చర్యలను చేపట్టడమేగాకుండా, ప్రమాదాలు జరగకుండా నివారణకు ప్రాధాన్యతనివ్వవలె. ప్రమాదాల నివారణకు తగు జాగ్రత్తలు తీసుకోవలెను. అందుకు

BRAOU

కావలసిన పద్ధతులను, సాంకేతిక పరిజ్ఞానాన్ని రూపొందించుకోవలె. అయితే ప్రమాద నివారణ అన్ని విషయాలలో పూర్తి విజయం సాధించకపోవచ్చు. ఇలాంటి సందర్భాలలో ఉత్పన్నమయిన ప్రమాదాలు మళ్లీ జరగకుండా సరిదిద్దడం అవసరం. కాబట్టి ప్రమాదాలు ఉత్పన్నం కాకుండా నివారించడానికి ప్రతి పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనకు ఒక భద్రతా పథకం, భద్రతా వ్యవస్థాపన ఉండడం అవసరం.

భద్రతా పథకం అనేది ప్రమాదాలను నివారించడం, ప్రమాదాలు సంభవించినప్పుడు వ్యక్తులకు గానీ, సంస్థ ఆస్తులకు గానీ సాధ్యమైనంత తక్కువ నష్టం జరిగేటట్లు తక్షణ చర్యలు చేపట్టడం అనేవాటికి సంబంధించి ఉంటుంది. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపన భద్రతా పథకంలో ప్రధానంగా ఐదు సూత్రాలుండవలె. అవి:

1. పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు చాలా రకాల కారణాల ఫలితంగా సంభవిస్తుంటాయి. అయితే ఈ ప్రమాదాలు సంభవించడానికి గల మూల కారణాలేమిటో కనుగొనవలెను. సాధారణంగా పరిశ్రమలలో నిర్వాహణా వ్యవస్థలోగల లోపము, యాజమాన్య నిర్లక్ష్య వైఖరి, సరియైన పర్యవేక్షణ లేకపోవడం, భద్రతా చర్యల పట్ల సరియైన శ్రద్ధ చూపక పోవడం, ప్రమాదాల గుర్తింపు, విశ్లేషణ, నిర్మూలన పట్ల సరియైన, క్రమబద్ధమైన విధానాలను పాటించకపోవడం, సరియైన శిక్షణా వసతులు లేకపోవడం మున్నగునవన్నీ ప్రమాదాలు జరగడానికి ప్రధాన కారణాలుగా చెప్పవచ్చు. కాబట్టి వీటిపట్ల యాజమాన్యం తమ దృష్టిని కేంద్రీకరించడం అవసరం.

2. పరిశ్రమలలో ప్రమాదాలు జరగడానికి కారణభూతమయ్యే ప్రధాన కారకాలను గుర్తించడం; సమర్థవంతమైన భద్రతా వసతులను, భద్రతా పరికరాలను కల్పించడం; సరియైన నివారణా చర్యలను చేపట్టడం అనేవి భద్రతా పథకం యొక్క ప్రధాన ప్రకార్యాలు.

3. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపన యొక్క భద్రతా విధానాలను ఉన్నత నిర్వహణా సిబ్బంది లేదా యాజమాన్యం రూపొందించవలె. అంతేగాకుండా భద్రతా చర్యల అమలును యాజమాన్యం నిరంతరం పర్యవేక్షిస్తూ, అవసరమైన చోట వెంటనే సరియైన చర్యలను తీసుకోవలె.

4. పరిశ్రమలో భద్రతా చర్యలకు నిర్వహణ, పర్యవేక్షక అధికారులను బాధ్యులుగా చేయవలె.

5. కార్మికులందరికీ వారి వారి పనులను నిర్వర్తించే సమయంలో పాటించవలసిన భద్రతా పద్ధతులకు సంబంధించిన శిక్షణ నివ్వవలె. అంతేగాకుండా ప్రమాదాలకు నివారణకు వారు పాటించవలసిన నియమాలకు, పద్ధతులకు సంబంధించి నిరంతర భద్రతా విద్యను, సూచనల సలహాలను యివ్వవలె.

పైన పేర్కొన్న భద్రతా పథకంతో పాటు ప్రతి పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో భద్రతా వ్యవస్థాపన ఉండవలె. యిందులో ఒక భద్రతా డైరెక్టర్, ఒక భద్రతా కమిటీ ఉండవలె. భద్రతా వ్యవస్థాపన, భద్రతా కమిటీలు చేపట్టే కార్యక్రమాలలో ఈ క్రింది అంశాలకు ప్రాధాన్యత నివ్వవలె.

ఎ) భద్రతా కార్యక్రమాలకు ఉన్నత నిర్వహణాధికారుల అనుమతి, ఆమోదం, సహకారం ఉండవలె.

బి) భద్రతా చర్యలను చేపట్టే బాధ్యత పర్యవేక్షక సిబ్బందిపై ఉండవలె

సి) పరిశ్రమలలో ఉత్పత్తి ప్రక్రియతో పాటు భద్రతా కార్యక్రమాలకు సమాన ప్రాధాన్యతనివ్వవలె

డి) యాంత్రిక పరమైన ఉద్యోగపరమైన లోపాలు ఏమైనా ఉంటే తక్షణమే వాటిని నిర్మూలించడానికి చర్యలు తీసుకోవలె.

ఇ) పరిశ్రమలలో పనిచేసే అందరు ఉద్యోగులకు భద్రతా పరమైన విద్యను అందించడానికి ఒక ఖచ్చితమైన భద్రతా పథకాన్ని రూపొందించి, ఉద్యోగులందరూ ప్రమాదాల నివారణకు సహకరించేటట్లు చేయవలె.

BRAOU

ఎఫ్) ప్రణాళిక, కొనుగోలు, పర్యవేక్షణ, క్రియాత్మక మున్నగు అన్ని దశలలో భద్రతా అంశాన్ని చేర్చవలె.

జాతీయ ఉత్పాదన కౌన్సిల్ వారు ప్రమాద నివారణలో యాజమాన్య పాత్రను వివరిస్తూ "సరియైన, ధృఢమైన యాజమాన్యం యొక్క ప్రాథమిక అవసరం సంస్థలో ప్రమాద నివారణ, స్పష్టమైన పదాలలో ప్రమాద నివారణకు ఖచ్చితమైన విధానాన్ని యాజమాన్యం రూపొందించడం అవసరం. ఈ విధానాన్ని ఆచరణలో పెట్టడానికి అవసరమయిన సిబ్బంది, వనరుల ఏర్పాట్లు, ఆ విధంగా సంస్థ ఉండేటట్లు యాజమాన్యం చూడవలెను. ఆచరణాత్మకమైన, హేతుబద్ధమైన అన్ని పద్ధతులను అవలంబించడం ద్వారా సంస్థలోని ప్రతి ఒక్కరూ ప్రమాద నివారణను తమ ప్రాథమిక బాధ్యతగా అంగీకరించేలా చూడాలి. యాజమాన్యం దీని కవసరమయిన నాయకత్వాన్ని సమకూర్చాలి. ప్రమాద నివారణ పట్ల యాజమాన్య వైఖరి తప్పనిసరిగా పర్యవేక్షక సిబ్బందిలో ప్రతిబింబిస్తాయి. అలాగే, కార్మికుల వైఖరి పర్యవేక్షకుల వైఖరిని పోలి ఉంటుంది. కాబట్టి యాజమాన్యానికి ప్రమాద నివారణ పట్ల నిజమైన ఆసక్తి లేనట్లయితే సంస్థలోని ఏ ఒక్కరూ ఆసక్తిని కలిగి ఉండలేరు". అని పేర్కొన్నది.

ప్రమాద నివారణ ఆవశ్యకతను యాజమాన్యం గుర్తించటమే కాకుండా, సంస్థలో విధాన కల్పన, ఆచరణ, నాయకత్వం, భద్రతా ప్రేరణలను అది కల్పించాలి. పరిశ్రమలోని ఉత్పత్తి స్వభావం, తయారీ కార్యక్రమం, ఉపయోగించబడుతున్న సాంకేతిక పరిజ్ఞానంతో పాటు సంస్థ పరిమాణం కూడా ప్రమాద నివారణకు తీసుకోవాల్సిన చర్యల్ని నిర్ణయిస్తాయి. ఏ సంస్థలో నయినా భద్రతకు సంబంధించి అవసరమయిన సిబ్బంది ఉండాలి. సంస్థ పరిమాణాన్ననుసరించి తగు సంఖ్యలో ప్రమాద నివారణలో సాంకేతిక పరిజ్ఞానం గల సిబ్బందిని నియమించాలి. భద్రతను ఒక క్రమబద్ధమైన చర్యగా, ఒక అలవాటుగా పేర్కొనే భద్రతా విధానాన్ని అమలు చేయాల్సిన బాధ్యతను వివిధ స్థాయిలలోని భద్రతా సిబ్బంది ప్రధానంగా చేపట్టవలెను. సంస్థలోని వివిధ స్థాయిలలో తప్పనిసరిగా భద్రతా కమిటీలను ఏర్పరచవలెను. ప్రమాద నివారణలో కార్మికులకు, ఉద్యోగులకు, పర్యవేక్షక సిబ్బందికి ఎక్కువ భాగస్వామ్యం కల్గించేదిగా ఈ భద్రత కమిటీలను ఏర్పరచటం యాజమాన్యం బాధ్యత. ఈ భద్రతా కమిటీ ఎప్పటికప్పుడు పరిశ్రమలలో పని పరిస్థితులను, యంత్ర పరిస్థితులను పరిశీలించి ప్రమాద నివారణకు తగు సూచనలివ్వవలె. అలాగే పరిశ్రమలలో ఏవైనా ప్రమాదాలు గనక సంభవించినట్లయితే వాటి కారణాలను విశ్లేషించి, నష్టాలను అంచనావేసి సరిదిద్దే చర్యలను సిఫారసు చేయాలి. ఈ భద్రతా కమిటీలలలో కార్మిక, యాజమాన్య ప్రతినిధులు కూడా భాగస్వాములు అయినట్లయితే ప్రమాద నివారణను రెండు పక్షాలు కూడా గుర్తించి పరస్పర సహకార భావంతో ప్రవర్తించడానికి అవకాశముంది. ఈ కమిటీ సభ్యులకు తగు సాంకేతిక విజ్ఞాన మందించడానికి అవసరమైన ఇంజనీర్‌లను యాజమాన్యం ఏర్పరచవలె. భద్రతా ఇంజనీర్లు ప్రమాద నివారణ చర్యల నిర్వహణయే కాకుండా భద్రతా పరికరాలు ఉపయోగించడం, వాటి నాణ్యత మొదలైన విషయాలలో యాజమాన్యానికి బాగా ఉపయోగపడతారు. భద్రతకు సంబంధించి నిర్వహించవలసిన శిక్షణా కార్యక్రమాల రచన, నిర్వహణ సమీక్షలను భద్రతా ఇంజనీర్లుసమర్థవంతంగా చేయగలరు. పర్యవేక్షక సిబ్బందికి, అధికారులకు, కార్మికులకు కూడా అవసరమయిన సలహాలను ఈ భద్రతా సిబ్బంది యివ్వగలరు.

పరిశ్రమలతో ప్రమాదాల నివారణకు అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ తన సభ్యదేశాల ప్రభుత్వాలు తీసుకోవలసిన చర్యలను సమగ్రంగా ఈ క్రింది విధంగా సూచించింది.

1. సాధారణ పని పరిస్థితులను, పారిశ్రామిక యంత్రాలు, పనిముట్ల రచన, నిర్మాణం, నిర్వహణ, తనిఖీ, పరీక్షలను, యజమానుల, కార్మికుల భద్రత బాధ్యతలను, శిక్షణను, వైద్య పర్యవేక్షణను, ప్రథమ చికిత్స వైద్య పరీక్షలు మొదలగు వాటిని క్రమబద్ధం చేయవలె.

2. వ్యక్తిగత రక్షణా పరికరాలను, పద్ధతులను, భద్రతా అలవాట్లను ప్రమాణీకరించవలె

3. క్రమబద్ధం చేయబడిన నిబంధనలను అమలు జరుగుతున్న తీరును తనిఖీ చేయించాలి

4. ప్రమాదకరమైన పదార్థాల లక్షణాల గురించి, యంత్ర రక్షణా పద్ధతులను గురంచి సాంకేతిక పరిశోధనలు చేపట్టాలి.

BRAOU

5. శారీరకంగా, మానసికంగా, రుగ్మతలను కలుగజేసే, ప్రమాదాలకు దారితీసే భౌతిక పరిస్థితులను గురించి పరిసర, సాంకేతిక కారకాలను అన్వేషించి వైద్య పరిశోధనలు జరిపించాలి.

6. ప్రమాదాలకు దారితీసే మానసిక కారకాల గురించి మనో విజ్ఞాన పరంగా అధ్యయనం చేయించాలి.

7. ఎలాంటి ప్రమాదాలు, ఏ సంఖ్యలో, ఎలాంటి వ్యక్తులకు, ఏ పనులు నిర్వహిస్తున్నప్పుడు, ఏ కారణాల చేత జరుగుతున్నవో తెలుసుకోవడానికి గణాంక పరిశోధన చేపట్టాలి.

8. సాంకేతిక, ఇంజనీరింగ్ విద్యాలయాలలోని కోర్సులలో భద్రతా ఒక పాఠ్యాంశంగా ఉండవలె

9. భద్రతకు సంబంధించి ఉద్యోగంలో కొనసాగుతున్న కార్మికులకు, కొత్తగా చేరిన కార్మికులకు తగు శిక్షణను ఏర్పాటు చేయాలి.

10. భద్రతా చైతన్యం కార్మికులలో పెంపొందించేలా వివిధ ప్రచార సాధనాలను ఉపయోగించడం అవసరం

11. ప్రమాద నివారణకు ఆర్థిక ప్రోత్సాహకాలను ఇవ్వడం, భీమా సదుపాయాలు కలుగ జేయటం చేయాలి.

12. ప్రతి సంస్థలో పై సూచనల మేరకు రక్షణ కార్యక్రమాలను చేపట్టేలా చేయాలి.

యస్.యన్.మెహ్రోత్రా ప్రకారం భద్రతా ఇంజనీర్లు ఈ క్రింది భద్రతా సూత్రాలను పాటించి ప్రమాదాలను నివారించవలె అవి:

1) భద్రతా నియమాలు 2) ప్లాంట్ భద్రతా సమీక్షలు 3) భద్రతా శిక్షణ 4) భద్రతా రాహిత్య విశ్లేషణ 5) భద్రతా సమాచార సంబంధిత కార్యక్రమాలు. యాజమాన్యం పై సూత్రాలను పరిశ్రమలలో ఖచ్చితంగా అమలయ్యేటట్లు చూడవలె. యాజమాన్యం భద్రతా విధానాన్ని కార్మిక ప్రతినిధులతో సంప్రదించి, భద్రతా నిపుణులతో చర్చించి ఏర్పరచవలె. ఈ విధాన నిర్వహణ గురించి భద్రతా కమిటీ సభ్యులకు, భద్రతా శాఖ ఉద్యోగులు, అధికారులకు, సిబ్బంది నిర్వహణ శాఖకు, వివిధ ఉత్పత్తి శాఖలకు స్పష్టంగా వివరించవలె. భద్రతా సమాచారాన్ని సంస్థలోని అన్ని భాగాలకు, అందరు వ్యక్తులకు అందజేయవలెను. నిర్ణీత కాలాల్లో ఈ భద్రతా విధానం అమలు జరుగుతున్న తీరు, ప్రమాదాల సంఖ్యను విధాన సమగ్రతను సమీక్షించుకుంటూ, తగు మార్పులను ప్రవేశపెడుతూ ఉండవలె.

BRAOU

భద్రతా సంఘాల సంఖ్యను పరిశ్రమ పరిమాణం ఆధారంగా, శాఖల వారీగా ఏర్పరచటం మంచిది. ఈ సంఘాలు చేసిన ఉపయోగకరమైన అన్ని చర్యలను యాజమాన్యం చిత్తశుద్ధితో ఆమోదించడమే కాకుండా ప్రమాద నివారణకు ఈ సంఘ సభ్యుల సేవను ఉచిత రీతిలో ప్రశంసించడం ద్వారా ప్రేరణను కలిగించాలి.

భద్రతకు సంబంధించిన శాసన నిబంధనలు కర్మాగార చట్టం, 1948 (ఫ్యాక్టరీస్ చట్టం) నాల్గవ అధ్యాయంలో కూడా ఉన్నాయి. భద్రతకు సంబంధించి ఈ చట్టంలో గల అంశాలను ఈ క్రిందివిధంగా పేర్కొనవచ్చు :

1. శక్తిని పుట్టిస్తున్న లేదా శక్తితో నడుస్తున్న యంత్రాల కదలిక బాగాలకు రక్షణ కవచాలను ఏర్పాటు చేయాలి. ఒక యంత్రం నుండి మరియొక యంత్రానికి శక్తిని సరఫరా చేస్తున్న బాగాలకు కూడా రక్షణ పరికరం ఉంచాలి. విద్యుత్తు ఉత్పాదనా యంత్రాలు, జల చక్రాలు మున్నగు వాటిపై, క్రింది భాగాలకు రక్షణ కవచం ఉంచాలి. పైన పేర్కొన్న యంత్రాలలోని భాగం కదలికలో ఉన్నప్పుడు దానిని సమీక్షించవలెనన్న దానికి సంబంధించి ప్రత్యేక శిక్షణ పొందిన మగ వ్యక్తి మాత్రమే బిగుతుగా ఉండే దుస్తులు ధరించి ఆ పనిని నిర్వహించవలె. కదులుతున్న కప్పీని కదలించ దలచినప్పుడు దాని బెల్టు వెడల్పు 15 సెం.మీ. మించకుండా, అతడు వినియోగిస్తున్న నిచ్చెన సరియైన స్థితిలో ఉన్నదని నిర్ధారించుకొని మాత్రమే ఆ భాగాలను కదిలించవలె. ఈ యంత్రాలను బాగు చేయటానికి, శుభ్రపరచడానికి కాని జారుడు పదార్థాలు ఉపయోగించడంలో కానీ స్త్రీలను, 18 సంవత్సరాలు నిండని పురుష కార్మికుని గాని వినియోగించకూడదు.

2. ప్రభుత్వం ప్రమాదకరమైన యంత్రాలుగా ప్రకటించిన యంత్రాల వద్ద తగు శిక్షణ పొందని, యంత్రాన్ని గురించి పూర్తి పరిజ్ఞానం లేని వ్యక్తికి గానీ, 18 సంవత్సరాల వయస్సు నిండని కార్మికుని గాని నియమించకూడదు.

3. శక్తిని యంత్రాలకు వదలడానికి, తీసివేయడానికి ఏర్పాటు చేసిన మీటర్ (స్విచ్) వద్ద సరియైన ఏర్పాట్లు చేయటంతో పాటు స్పష్టంగా ఆన్, ఆఫ్ అని రాయవలెను. అత్యవసర పరిస్థితులలో యంత్రాలకు శక్తి సరఫరాలను మొత్తంగా ఒక్కసారే నిలిపివేయగల అవకాశముండాలి.

4. స్వయం చాలక యంత్రాలను ఉపయోగిస్తున్న సందర్భంలో ఆ యంత్రాలు నడిచే ప్రదేశంలో ఏ వ్యక్తి నడవని విధంగా ఉండాలి. మిగతా యంత్రాలకు స్వయంచాలక యంత్రానికి మధ్య కనీసం 18 అంగుళాలకు తగ్గకుండా ఖాళీ ఉండాలి.

5. ప్రత్తి తీసే దగ్గర స్త్రీ కార్మికులను గానీ, బాల కార్మికులను గానీ నియమించరాదు. ప్రత్యేక సదుపాయాలు చేసిన సందర్భాలలో కర్మాగారాల తనిఖీదారుడు సంతృప్తి చెందినట్లయితే ప్రత్తిని అందజేసే భాగాలలో స్త్రీలను, బాల కార్మికులను నియమించవచ్చు.

భద్రతకు సంబంధించిన విద్య సంస్థలోని అన్ని వర్గాలకు చాలా అవసరం. ప్రమాదకరమైన పని అలవాట్లను వివరించటం, వాటిని మార్చుకోవలసిన అవసరాలను బోధించడం ద్వారా కార్మికులలోని భద్రతా జాగ్రత్తను పెంచవచ్చు. కార్మికుల నియామకం తర్వాత యిచ్చే శిక్షణలో భద్రతకు సంబంధించిన శిక్షణకు తగిన స్థానం కల్పించాలి. అంతేకాకుండా నిర్ణీత కాలాల్లో కార్మికులకు భద్రతా శిక్షణను నిర్వహించవలెను. చలన చిత్రాల ప్రదర్శన, పాత్రల అనుకరణ, ప్రమాదకరమైన సన్నివేశాలను పరిశీలింప చేయటం, ఉపన్యాసాలు వంటి వివిధ శిక్షణా పద్ధతుల నుపయోగించుట ద్వారా భద్రతావశ్యకతను, భద్రతా పని అలవాట్లను కార్మికుని మనస్సుకు హత్తుకునేలా బోధించవచ్చు. భద్రతా శిక్షణను నిర్వహించిన పిదప వాటిని సమీక్షించుకోవడం చాలా అవసరం. కార్మికులతో పాటు పని ప్రాంతాలలో ప్రత్యక్ష సంబంధాలు కలిగి ఉండే పర్యవేక్షక సిబ్బందికి కూడా భద్రతా విద్యా శిక్షణ చాలా అవసరం. పర్యవేక్షకుడు కార్మికుల పనికి సంబంధించి నాయకత్వం వహిస్తాడు. కాబట్టి భద్రతకు సంబంధించి నాయకత్వం వహిస్తాడు. కాబట్టి భద్రతకు సంబంధించి పర్యవేక్షకుని వైఖరులను కార్మికులు అనుకరిస్తారు. ప్రమాద నివారణకు సంబంధించి పర్యవేక్షకులకు ఏర్పరచే ప్రత్యక్ష శిక్షణ పని ప్రాంతాలలో భద్రతా అలవాట్లను పెంచడానికి బాగా ఉపయోగపడుతుంది. భద్రతా ప్రేరణను కల్పించే పద్ధతులలో పర్యవేక్షకులకు ప్రవేశాన్ని కల్పించేవిగా వీరి భద్రతా శిక్షణ ఉండవలె. ఈ శిక్షణతోపాటు, ఎల్ల వేళలా భద్రతా గుర్తు చేసేలా ప్రచార సమాచారం ఉండవలె. కార్మికులను ఆకర్షించే విధంగా ఫ్యాక్టరీ గోడలపై ఫలకాలను అంటించడం కరపత్రాలను పంచటం వంటి ప్రచార సాధనాల ద్వారా భద్రతా జాగ్రత్తను కార్మికులలో వ్యాప్తి చేయవచ్చు.

BRAOU

ప్రమాద నివారణలో పర్యవేక్షకుల పాత్ర చాలా ప్రధానమైనది. కొత్తగా పరిశ్రమలలో చేరిన కార్మికులలో ప్రమాదాలకు గురయ్యే అవకాశమెక్కువ. కాబట్టి, వీరు పని ప్రాంతంతో, యంత్రాలతో, పని పద్ధతులకు సంబంధించి తగు ప్రావీణ్యం సంపాదించుకొనేంత వరకు వారిని గమనించటం అవసరం. కొత్త కార్మికుల భద్రతా విధానాన్ని, భద్రతా అలవాట్లను బోధించటం చేయవలె. ప్రమాదాలకు లోనయ్యే స్వభావమున్న కార్మికులను గుర్తించి భద్రతా అధికారుల దృష్టికి తీసుకు రావలె. తన క్రింద పనిచేస్తున్న కార్మికులకు ప్రమాదం సంభవించినప్పుడు తీసుకోవలసిన జాగ్రత్తలు, అగ్ని ప్రమాదం సంభవించినప్పుడు ఎలా ప్రవర్తించాలి, ప్రమాదాన్ని తనకు తెలియ చేయాల్సిన పద్ధతి మొదలైన విషయాలను పర్యవేక్షకుడు భోదించవలెను. ప్రమాదకరమైన పని అలవాట్లను, పని పరిసరాలను, ప్రమాదకరమైన పనిముట్లను గుర్తించి దానిని యాజమాన్యానికి తెలియ చేయటాన్ని ప్రోత్సహించాలి. భద్రతా పరికరాలు ఉపయోగించేలా చూడవలసిన బాధ్యత పర్యవేక్షకుని పైనే ఉండవలెను.

మానవ కారణాల చేతనే కాకుండా, కొన్ని సార్లు పని పరిస్థి భద్రత లోపించటం వల్లకూడా ప్రమాదాలు సంభవిస్తుంటాయి. పని పరిస్థితులను శుభ్రంగా ఉంచటం, కార్మికులు స్వేచ్ఛగా కదలగలిగే స్థల మివ్వటం, సరియైన వెలుతురు, సహజమైన గాలి లభింపచేయటం, సరియైన గృహ నిర్వహణ ప్రమాద నివారణకు తోడ్పడతాయి.

పని ప్రాంతాలలో ఉపయోగించే మెట్లు, క్రేన్లు, లిఫ్టులు, ఇతర పరికరాలు లోపపూరిత సరుకుతో నిర్మితమవకుండా జాగ్రత్తలు తీసుకోవాలి. అంతేగాకుండా యంత్రాల నిర్మాణంలో ప్రమాద నివారణకు పూర్తి జాగ్రత్తలు తీసుకోవాలి. యంత్రాల వద్ద పని చేసే కార్మికుల పనివేగం, శారీరక సాంకేతిక పరిమితులను దృష్టిలో ఉంచుకొని యంత్రాలను స్థాపించవలె. యంత్రాల ఉత్పత్తి సామర్థ్యంతో పాటు కార్మికుల రక్షణకు ప్రథమ ప్రాధాన్యత నివ్వవలె. యంత్రాల వివిధ భాగాలను తరచుగా సాంకేతికంగా సమర్థుడైన వ్యక్తిచే తనిఖీ చేయించవలె. అరిగిపోతున్న యంత్ర భాగాలను మార్చి కొత్తవి వేయటం, పాత యంత్రాలను తీసివేయటం, యంత్రాలలోని ఏ భాగమయినా ఊడిపోయినట్లయితే నిర్లక్ష్యం చేయకుండా చర్యలు తీసుకోవటం చాలా అవసరం. కార్మికులు పనిచేసే సమయంలో ఉపయోగించే దుస్తులను యంత్రాల స్వభావాన్ని బట్టి రూపొందించాలి. వీటితోపాటు, భద్రతా వారాలను ఏర్పరచటం, ఆర్థిక, ఆర్థికేతర ప్రోత్సాహకాలను యిచ్చి కార్మికులకు ప్రేరణ కల్పించటం, సంస్థల మధ్య భద్రతా పోటీలను నిర్వహించి తగిన బహుమతులను ఇవ్వటం ద్వారా పరిశ్రమలలో భద్రతను పెంపొందించవచ్చు. ప్రమాదాలను గుర్తించి సరియైన గణాంక వివరాలను భద్రపరచి, పూర్తిగా విశ్లేషణ చేయటం చాలా అవసరం. జరుగుతున్న ప్రమాదాల సంఖ్య కారణాల వివరణ, ఉత్పన్నమవుతున్న నష్టాల తీవ్రతను గురించి గణాంక విశ్లేషణ లేనిదే భద్రతా విధానం రూపొందించుకోవటం కష్టమవుతుంది.

ఈ విధంగా ప్రతి పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపన పైన చర్చించిన భద్రతా చర్యలను చేపట్టినట్లయితే, సాధ్యమైనంతవరకు పారిశ్రామిక ప్రమాదాలను నివారించవచ్చు. కాబట్టి భద్రతాంశాలను, భద్రతా ప్రాధాన్యతను యాజమాన్యం, కార్మికులు, ఉద్యోగులు, పర్యవేక్షక సిబ్బంది అందరూ గుర్తెరిగి పాటించవలసిన అవసరం ఎంతేని కలదు.

13.5 సారాంశం

పారిశ్రామిక ప్రమాదం, ఉద్యోగి భద్రత అనేవి పరస్పర సంబంధం కలిగియున్న అంశాలు. పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు రకరకాల కారణాల ఫలితంగా సంభవిస్తుంటాయి. ప్రమాదాలకు గల కారణాలను ప్రధానంగా మూడు రకాలుగా వర్గీకరించవచ్చు. అవి (1) భద్రతా రాహిత్య పని పరిస్థితులు (2) భద్రతా రాహిత్య చర్యలు (3) భద్రతా రాహిత్య యాంత్రిక పరిస్థితులు. పరిశ్రమలో ప్రమాదాల నివారణ, ఉద్యోగి భద్రత అనేవి ప్రధానమైన అంశాలు. పరిశ్రమలలో ప్రమాదాల నివారణకు క్రమ బద్ధమైన చర్యలు చేపట్టవలెను.

BRAOU

13.6 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయుము.

1. పారిశ్రామిక ప్రమాదం - భద్రత గురించి రాయండి
2. పారిశ్రామిక ప్రమాదాలకు కారణాలను వివరించండి
3. ఉద్యోగి భద్రతకు ప్రమాదాల నివారణకు తీసుకోవలసిన చర్యలను చర్చించండి

13.7 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. C.B. Mamoria, 2003 : **Personnel Management**
2. Miller. D.C. & Form. W.H, 1964 : **Industrial Sociology**
3. Schneider. E, 1979 : **Industrial Sociology**

ఖండం - V

కార్మిక సమస్యలు

భాగం - 14 : ఆరోగ్య, వృత్తిపరమైన ప్రమాదాలు

భాగం - 15 : సామాజిక రక్షణలు

B R A O U

BRAOU

భాగం - 14 : ఆరోగ్య, వృత్తిపరమైన ప్రమాదాలు (HAZARDS - HEALTH AND OCCUPATION)

విషయక్రమం

14.0 లక్ష్యాలు

14.1 పరిచయం

14.2 పారిశ్రామిక ఆరోగ్యం (Industrial Health)

14.3 వృత్తిపరమైన ప్రమాదాలు (Occupational Hazards)

14.4 వృత్తిపరమైన జబ్బులు (Occupational Diseases)

14.5 కార్మికుల ఆరోగ్యాన్ని ప్రభావితం చేసే ప్రమాదాల నుండి కార్మికులకు రక్షణ కల్పించడం (Protection against Health Hazards)

14.6 సారాంశం

14.7 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

14.8 చదవవలసిన పుస్తకాలు

14.0 లక్ష్యాలు

BRAOU

ఈ భాగాన్ని అధ్యయనం చేసిన తర్వాత, మీరు :

- పారిశ్రామిక ఆరోగ్యం (Industrial Health) అనే భావనను వివరించగలుగుతారు.
- పారిశ్రామిక రంగంలో గల వృత్తిపరమైన ప్రమాదాలను, వృత్తిపరమైన జబ్బులను గురించి వివరించగలుగుతారు.
- పారిశ్రామిక రంగంలో వృత్తిపరమైన ప్రమాదాలు, జబ్బులనుండి కార్మికులకు కల్పించవలసిన రక్షణలను గురించి వివరించగలుగుతారు.

14.1 పరిచయం

ఆరోగ్యం (Health) అనేది ఒక గతిశీల భావన. కేవలం జబ్బు పడకుండా ఉండడమే ఆరోగ్యంగా ఉండడం కాదు. ఈ భావన దీనికి మించిన మరో అర్థంతో కూడుకొనియున్నది. ప్రపంచ ఆరోగ్య సంస్థ (W.H.O) ప్రకారం "కేవలం రోగరహితంగా ఉండడమే కాకుండా, శారీరకంగా, మానసికంగా, సామాజికంగా, సంపూర్ణంగా మంచి స్థితిని కలిగియుండడాన్ని "ఆరోగ్యం" (Health) అంటారు. పారిశ్రామిక రంగానికి సంబంధించిన వ్యక్తుల ప్రజారోగ్య, రోగనిరోధక వైద్య వ్యవస్థను పారిశ్రామిక ఆరోగ్యం (Industrial Health) అంటారు. ప్రపంచ ఆరోగ్య సంస్థ (W.H.O), అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (I.L.O) ల కమిటీల ప్రకారం పారిశ్రామిక ఆరోగ్యం అంటే - (i) అన్ని వృత్తులలో పనిచేసే కార్మికుల శారీరక, మానసిక, సామాజిక సంక్షేమాన్ని కాపాడడం, రోగ నివారణ (ii) పని పరిస్థితుల మూలంగా కార్మికులలో ఉత్పన్నమయ్యే అనారోగ్యాన్ని నిరోధించడం (iii) కార్మికులు తమ విధులను నిర్వర్తించే క్రమంలో వారి ఆరోగ్యంపై ప్రభావాన్ని చూపే ప్రమాదపూరిత పరిస్థితులను, కారకాలను నివారించి, వాటినుండి కార్మికులకు రక్షణ కల్పించడం (iv) కార్మికులు తమ భౌతిక, మానసిక పరిస్థితులకు అనుసరణ చెంది పనిచేసే వృత్తిపరమైన పరిస్థితులను కల్పించడం.

ఏ పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలోనైనా కార్మికుల ఆరోగ్యం అనేది ప్రధానమైనది. పారిశ్రామిక కార్మికుల ఆరోగ్యాన్ని రెండు విధాలుగా పరిశీలించవచ్చు. ప్రతి వ్యక్తీ అనారోగ్యానికి గురి అయినట్లే కార్మికుడు కూడా

అనారోగ్యానికి గురి అవుతాడు. సాధారణ అనారోగ్యానికే కాక, వృత్తిరీత్యా సంభవించే అనారోగ్యాలకు కూడా కార్మికుడు గురి అవుతాడు. సాధారణ అనారోగ్యాలను కార్మికుడు సమాజాభివృద్ధి కార్యక్రమాల ద్వారా, పరిశ్రమ ఏర్పాటు చేయు సంక్షేమ కార్యక్రమాల ద్వారా తొలగించుకొనవచ్చు. వృత్తిరీత్యా సంభవించే అనారోగ్య నిర్మూలన పూర్తిగా పరిశ్రమ యొక్క బాధ్యతగా పరిగణించవలె. కార్మికుల ఆరోగ్యం కార్మికుని సొంత సమస్యగా కాక పారిశ్రామిక సమస్యగా భావింపవలె. ఆరోగ్యం సరిగాలేని కార్మికుడు పరిశ్రమాభివృద్ధికి కృషి చేయలేడు. పరిశ్రమ ఆరోగ్య, పని జీవన పరిస్థితులు, వైద్య సదుపాయాలు, పోషకాహార వసతులు, వాతావరణ కాలుష్య నిర్మూలన మొదలైన కార్యక్రమాల ద్వారా తగు చర్యలు తీసుకొని కార్మికులకు ఆరోగ్య రక్షణ కల్పించవలె. పారిశ్రామిక రంగంలో అతివేగంగా ఏర్పడుతున్న సాంకేతికాభివృద్ధి, ప్రమాద పూరితమైన పని పరిస్థితులు కార్మికుల ఆరోగ్యంపై ఏ విధమైన ప్రభావాన్ని చూపుతున్నాయి? పరిశ్రమలలో గల అనారోగ్యపూరితమైన పని పరిస్థితుల మూలంగా ఏ విధమైన వృత్తిపరమైన జబ్బులు ఏర్పడుతున్నాయి? మున్నగు అంశాలను గురించి సవివరంగా చర్చించడం ఈ భాగం యొక్క ముఖ్యోద్దేశ్యం.

14.2 పారిశ్రామిక ఆరోగ్యం (INDUSTRIAL HEALTH)

పారిశ్రామిక ఆరోగ్యం అనే భావన పారిశ్రామిక రంగంలో పనిచేసే వారందరికీ సంబంధించినది. పారిశ్రామిక ఆరోగ్య పరిరక్షణలో ఫిజీషియన్లు, ఇంజనీర్లు, కెమిస్టులు, ఉద్యోగులు, ఆఫీసర్లు, ప్రత్యేక నిపుణులు మున్నగువారంతా సమిష్టిగా కృషిచేయడం జరుగుతుంది. పారిశ్రామిక ఆరోగ్యం అనేది వ్యక్తులపైననే గాకుండా, వారు నివసించే మరియు పనిచేసే వాతావరణ పరిస్థితులపైనే కూడా ఆధారపడి ఉంటుంది.

పరిశ్రమలలో వృత్తిపరంగా ఉత్పన్నమయ్యే జబ్బులను, ప్రమాదాలను నివారించడం పారిశ్రామిక ఆరోగ్యం యొక్క ముఖ్యోద్దేశ్యం. పారిశ్రామిక రంగంలో ఉత్పన్నమయ్యే జబ్బులను నయం చేయడం కాకుండా, వాటిని నివారించడం దీని యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశ్యం. ఆరోగ్య పరిరక్షణ, వృత్తిపరమైన జబ్బుల నివారణకు సంబంధించిన పథకాలు యిందులో యిమిడి ఉంటాయి. వీల్ (Veil) అనే పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రవేత్త ప్రకారం పారిశ్రామిక ఆరోగ్యం అంటే పారిశ్రామిక రంగంలో పనిచేసే వ్యక్తుల శారీరక, మానసిక, సామాజిక సంక్షేమం కోసం కృషిసల్పడం, పని పరిస్థితుల ప్రభావం మూలంగా ఉత్పన్నమయ్యే ఆరోగ్యపరమైన సమస్యలను నివారించడానికి ప్రయత్నించడం, వ్యక్తులు మానసిక, శారీరక అలసత్వం పొందకుండా పనిచేసే పరిస్థితులను కల్పించడం.

పారిశ్రామిక కార్మికులు అత్యధిక సమయాన్ని పరిశ్రమలోనే గడుపుతారు కాబట్టి అక్కడి వాతావరణ పరిస్థితులు వారు ఆరోగ్యంగా ఉండడానికి అంతగా దోహదపడకపోవచ్చు. అంతేగాకుండా పోషకాహారం తీసుకోకపోవడం, అనారోగ్య పరిసరాలు, మానసిక పరమైన ఒత్తిడి మున్నగు కారకాల మూలంగా కూడా కార్మికుల ఆరోగ్యం దెబ్బతింటుంది. పరిశ్రమలలో కార్మికుని పని సామర్థ్యం అనేది అతని యొక్క ఆరోగ్య స్థితిపై ఆధారపడి యుంటుంది. అయితే కార్మికుని ఆరోగ్యం పరిశ్రమలలో గల ప్రమాదపూరిత పని పరిస్థితులచే ప్రభావితం కాబడుతుంది. తద్వారా కార్మికుని ఆరోగ్యం దెబ్బతినడానికి అవకాశాలు చాలా ఉంటాయి. అందువల్ల పరిశ్రమలలో ప్రమాదపూరిత పరిస్థితులను తగ్గించి, కార్మికులు అనారోగ్యం బారిన పడకుండా కాపాడడానికి పారిశ్రామిక ఆరోగ్యం (Industrial Health) అనేది ఒక ప్రజారోగ్య (Public Health) శాఖగా ఆవిర్భవించింది. పారిశ్రామిక రంగంలో అత్యధిక గైర్హాజరు రేటు, కార్మికులు ఒక పరిశ్రమ నుండి మరొక పరిశ్రమకు తరచుగా మారడం, పారిశ్రామిక అశాంతి, క్రమశిక్షణారాహిత్యము, పని నిర్వహణా సామర్థ్యం సరిగ్గా లేకపోవడం, ఉత్పాదక శక్తి తగ్గిపోవడం మున్నగు వాటినన్నింటిని పారిశ్రామిక అనారోగ్యానికి లక్షణాలుగా చెప్పవచ్చు. ఈ అనారోగ్య లక్షణాలను నిర్మూలించడానికి, యాజమాన్యం మరియు ఉద్యోగులు, కార్మికులకు లాభం చేకూరగడానికి పారిశ్రామిక ఆరోగ్యానికి సంబంధించిన పథకాలను, కార్యక్రమాలను రూపొందించి, ప్రవేశ పెట్టడం జరిగింది. కార్మికుల వృత్తి మార్పిడి, రేటు, గైర్హాజరు రేటు, పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు, వృత్తిపరమైన జబ్బులు తగ్గిపోవడం అనేవి పారిశ్రామిక ఆరోగ్య కార్యక్రమాల యొక్క సహజ పర్యవసానాలు అని చెప్పవచ్చు. వీటితోపాటు ముడిసరుకు పాడవకుండా ఉత్పత్తిని కొనసాగించడం, నైతిక స్థైర్యం పెరుగుదల, కార్మికుల ఉత్పాదక సామర్థ్యం పెరగడం, కార్మికులు ఎక్కువ సమయం పని చేయగలగడం మున్నగువన్నీ పారిశ్రామిక ఆరోగ్యం మూలంగా సమకూరబడే ప్రయోజనాలని చెప్పవచ్చు.

BRAOU

అయితే భారతదేశంలో యింతకు పూర్వం పారిశ్రామిక వేత్తలు కార్మికుల ఆరోగ్యావసరాలను గురించి అంతగా పట్టించుకోలేదు. ఇటీవలి కాలంలో పారిశ్రామిక ఉత్పాదక శక్తి పెరుగుదలకు కార్మికుల ఆరోగ్య పటిష్టత ఆవశ్యకతను గురించి అవగాహన చేసికొనడం జరిగింది. దీని మూలంగా కార్మికులకు ఆధునిక వైద్య వసతులను ఒక సంక్షేమ కార్యక్రమంగా కాక ఒక ఆవశ్యకతగా కల్పించడం జరుగుతుంది. కార్మికుల ఆరోగ్య స్థితి అనేది పరిశ్రమాభివృద్ధికి ఎంతగానో అవసరం అనే విషయాన్ని పారిశ్రామిక వేత్తలు గుర్తించడం జరిగింది. పారిశ్రామిక రంగంలో కార్మికుల ఆరోగ్యం, వృత్తిపరమైన జబ్బులు మున్నగు వాటిని దృష్టియందుంచుకొని అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (ILO) 1959వ సంవత్సరంలో కొన్ని సూచనలను చేయడం జరిగింది. వృత్తిపరమైన జబ్బుల నివారణకు, పారిశ్రామిక ఆరోగ్యం కోసం ఈ క్రింది ప్రయోజనాల దృష్ట్యా కార్మికులు పనిచేసే చోట లేదా దానికి దగ్గరలో ఆరోగ్య, వైద్య వసతులను సమకూర్చవలె. అవి (i) పరిశ్రమలలో కార్మికులు తమ విధులను నిర్వర్తించే క్రమంలో పని పరిస్థితుల ప్రభావం మూలంగా సంభవించే ఆరోగ్యపరమైన ప్రమాదాల నుండి కార్మికులకు రక్షణ కల్పించడం. (ii) పరిశ్రమలలో కార్మికులు శారీరకంగా, మానసికంగా దృఢంగా ఉండడానికి కావలసిన పరిస్థితులను, కల్పించడానికి దోహదం చేయడం.

పరిశ్రమలలో రేడియేషన్ వల్లనూ, అతివేగంగా మార్పు చెందుతున్న పారిశ్రామిక సాంకేతికత వల్లనూ ఏర్పడే ప్రమాదాల పట్ల అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (I.L.O) తన దృష్టిని కేంద్రీకరించింది. ఎందుకంటే వీటివల్ల కార్మికుల ఆరోగ్యం దెబ్బతినే ప్రమాదముంది.

భారత దేశంలో రాయల్ కమీషన్ ఆన్ లేబర్ (1931), లేబర్ ఇన్వెస్టిగేషన్ కమిటీ (1946), హెల్త్ సర్వే మరియు డెవలప్‌మెంట్ కమిటీ (1943), లేబర్ వెల్ఫేర్ కమిటీ (1969), నేషనల్ కమిషన్ ఆన్ లేబర్ (1969) మున్నగు కమిటీలన్నీ పరిశ్రమలలో ఆరోగ్యవంతమైన పని పరిస్థితులను, వాతావరణాన్ని కల్పించవలెనని, కార్మికులకు సాధ్యమైనంతవరకు శారీరక మానసిక ఒత్తిడి అధికంగా ఉండకుండా చూడవలెనని, వారికి వినోదపూరిత, ఉల్లాసపూరిత వసతులను కల్పించవలెనని సూచించినాయి.

14.3 వృత్తిపరమైన ప్రమాదాలు (OCCUPATIONAL HAZARDS AND RISKS)

పారిశ్రామిక రంగంలో ఉద్యోగులు తరచుగా వివిధ రకాలైన ఆరోగ్యపరమైన ప్రమాదాలకు, వృత్తిపరమైన జబ్బులకు గురియయ్యే అవకాశముంది. వృత్తిపరంగా సంభవించే ఆరోగ్య ప్రమాదాలను రోలాండ్ బ్లేక్ (Roland Blake) నాలుగు రకాలుగా వర్గీకరించినాడు. అవి (i) రసాయన సంబంధమైనవి (Chemical) (ii) బయలాజికల్ (Biological) (iii) పర్యావరణ సంబంధమైనవి (Environmental) (iv) మానసిక సంబంధమైనవి (Psycho-logical) కార్బన్ మోనాక్సైడ్, కార్బన్ డయాక్సైడ్, నైట్రోజన్ ఆక్సైడ్, సల్ఫర్ డయాక్సైడ్, హైడ్రో కార్బన్స్, ఓజోన్, సల్ఫ్యూరిక్ యాసిడ్, ఎసిటిక్ యాసిడ్, ఫ్యూమరిక్ యాసిడ్, ట్యానిక్ యాసిడ్, లైమ్, ఆల్కలీస్ మున్నగు రసాయన పదార్థాలు చర్మంలోకి వెళ్ళినప్పుడు, లేదా శరీరంలోకి వెళ్ళినప్పుడు లేదా పీల్చుకొన్నప్పుడు కార్మికుల ఆరోగ్యానికి ప్రమాదమేర్పడుతుంది. వీటి యొక్క ఫలితం కొన్ని సందర్భాలలో చాలా తీవ్రంగాను, ప్రమాదపూరితంగాను ఉండవచ్చు. వీటి మూలంగా కార్మికులు శ్వాస సంబంధమైన వ్యాధులు, చర్మ వ్యాధులు, అలర్జీ, గుండె జబ్బులు, క్యాన్సర్, నరాల బలహీనతకు సంబంధించిన వ్యాధులు, మున్నగు వాటితో బాధపడే అవకాశమున్నది. ఈ వ్యాధుల వల్ల కార్మికుల జీవన కాలం కూడా తగ్గిపోయే ప్రమాదమున్నది. ఈ వ్యాధులలో కొన్ని దీర్ఘకాలికంగా యుండి, చాలా తీవ్రంగా ఉండవచ్చు. అంతేగాకుండా కొన్ని వ్యాధులు చాలా కాలం లోలోపలనే ఉండి, హఠాత్తుగా బయటపడతాయి. యిటువంటి సందర్భాలలో రోగి సంపూర్ణంగా బలహీనుడయి, చివరకు మరణించవచ్చు. కొన్ని వ్యాధులు బాగా ముదిరిపోయి, చివరకు చికిత్స కూడా లభ్యంకాని పరిస్థితి ఏర్పడవచ్చు. క్యాన్సర్ వంటి కొన్ని వ్యాధుల లక్షణాలు చాలా కాలం వరకు బయటకు కనబడకపోవడం మూలంగా వ్యాధి నిర్ధారణ సరియైన సమయంలో జరుగక, రోగి ప్రాణాపాయ స్థితికి చేరుకోవచ్చు.

రాళ్లను, లోహ ధాతువులను ముక్కలుగా గాని, పొడిగా గాని చేసే యంత్రాల వద్ద పని చేస్తున్నప్పుడు కార్మికులు ఆయా ప్రక్రియలవల్ల ఉత్పన్నమయ్యే వాయువులను, దుమ్ము, ధూళిని పీల్చుకోవడం వల్ల వారి

BRAOU

ఆరోగ్యం దెబ్బతినడం జరుగుతుంటుంది. ముఖ్యంగా బొగ్గు గనులలో పనిచేసే కార్మికులలో "బ్లాక్ లంగ్" (Black Lung) అనే వ్యాధి ఎక్కువగా కనబడుతుంది. ఈ వ్యాధివల్ల వారి ఊపిరితిత్తులు, శ్వాసకోశ సంబంధమైన భాగాలు దెబ్బతిని వారి ఆరోగ్యం సంపూర్ణంగా పాడవుతుంది. వస్తూత్పత్తికి సంబంధించిన ఫ్యాక్టరీలలో పనిచేసే ఉద్యోగులు తరచుగా దుమ్ము, ధూళిని పీల్చుకొనడంవల్ల శ్వాస సంబంధ వ్యాధులకు గురికావడం జరుగుతుంది. అదే విధంగా లెడ్, జింక్ పరిశ్రమలలో పనిచేసే కార్మికులు లెడ్, జింక్ విష వాయువులు, విష పదార్థాల మూలంగా వివిధ రకాల జబ్బులకు గురికావడం జరుగుతుంది.

బాక్టీరియా, వైరస్, ఫంగస్, క్రిమికీటకాలు, పోషకాహార లోపం, విపరీతంగా మద్యపానం త్రాగడం, మున్నగు వాటి మూలంగా జీవ సంబంధమైన (బయాలాజికల్) ప్రమాదాలు ఏర్పడి, అవి కార్మికుల ఆరోగ్యాన్ని ప్రభావితం చేస్తాయి. వీటి మూలంగా కార్మికులలో అలర్జీలు, మెదడుకు సంబంధించిన జ్వరాలు, రోగాలు, ధనుర్వాతము (టెటానస్), ఉద్వేగపరమైన మానసిక ఒత్తిడులు, బాధలు, మానసికపరమైన భయాందోళనలు తలెత్తుతాయి. యివన్నీ కూడా ఉద్యోగులు, కార్మికుల ఆరోగ్యాన్ని ప్రభావితం చేస్తాయి.

రేడియేషన్, ధ్వని సంబంధ కాలుష్యము, పని పరిస్థితులు సరిగ్గా లేకపోవడం, అశుభ్రత మున్నగునవన్నీ పర్యావరణ సంబంధ ప్రమాదాలు (Environmental Hazards) పరిశ్రమలలో ఎక్స్‌రేలను, రేడియో యాక్టివ్ ఐసోటోప్స్‌ను అధికంగా ఉపయోగించడంవల్ల కార్మికులు రేడియేషన్‌కు సంబంధించిన వ్యాధులు, కళ్లలో మంట, బాధ, జన్యు సంబంధమైన వ్యాధులు, క్యాన్సర్, సంతాన రాహిత్యము మున్నగు ఆరోగ్య సమస్యలతో బాధ పడుతున్నారు. శబ్ద కాలుష్యం లేదా విపరీతమైన ధ్వని అనేది పరిశ్రమలలో గల ప్రధానమైన సమస్య. ఈ అత్యధిక స్థాయిలో గల ధ్వని మూలంగా కార్మికులు తమ వినికిడి శక్తిని కోల్పోయే ప్రమాదమున్నది. విపరీత ధ్వనితో కూడుకొనియున్న శబ్ద తరంగాలు, వైబ్రేషన్లు షాక్స్‌ల మూలంగా కార్మికులు నాడీ సంబంధ వ్యాధులకు, శరీర కండరాల నొప్పులకు సంబంధించిన వ్యాధులకు కూడా గురియయ్యే ప్రమాదమున్నది.

పని వాతావరణం సరిగ్గా లేకపోవడం మూలంగా కూడా ఆరోగ్యపరంగా కొన్ని ప్రమాదాలు ఏర్పడే అవకాశమున్నది. పరిశ్రమలలో సరియైన గాలి, వెలుతురు లేకపోవడం, కార్మికులు పనిచేసే ప్రదేశంలో అత్యధిక లేదా అతి తక్కువ ఉష్ణోగ్రత ఉండడం మున్నగునవి వాతావరణ సంబంధమైన ప్రమాదాల క్రిందికి వస్తాయి. యిటువంటి పని పరిస్థితుల మూలంగా కార్మికుల ఆరోగ్యం దెబ్బతింటుంది. సరియైన గాలి, వెలుతురు లేకపోయినట్లయితే కార్మికుల చూపు దెబ్బతిని, తమ విధులను సమర్థవంతంగా నిర్వర్తించలేకపోవచ్చు. కంటి చూపు దెబ్బతినడం మూలంగా తలనొప్పి రావడం, కళ్లు నొప్పి పెట్టడం, వస్తువులు సరిగ్గా కనబడకపోవడం మున్నగునవి ఏర్పడి కార్మికుడు సరిగ్గా పనిచేయలేని పరిస్థితి ఏర్పడవచ్చు. అతి ఉష్ణ వాతావరణ పరిస్థితులలో పనిచేయడంవల్ల కార్మికులు శారీరకంగా, మానసికంగా అలసిపోతారు. పని గంటలు చాలా సుదీర్ఘంగా ఉండడం, పని పరిస్థితులు ఉల్లాసపూరితంగా లేకపోవడంవల్ల కార్మికులలో మానసిక అలసట, అయిష్టతా భావం ఏర్పడి, వారు పనిని, సమర్థవంతంగా చేయకపోవడం, పనిపై ఏకాగ్రతను కోల్పోవడం జరుగుతుంది. దీనివల్ల పరిశ్రమలలో పని సామర్థ్యం, ఉత్పాదకతా సామర్థ్యం పెరగదు అంతే గాకుండా కార్మికులు పనిపై తదేకంగా దృష్టిని కేంద్రీకరించక పోవడం మూలంగా పని చేసేటప్పుడు తాము పాటించవలసిన కొన్ని జాగ్రత్తలను మరిచిపోతారు. యిటువంటి పరిస్థితులలో పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు ఏర్పడే అవకాశం ఎక్కువగా ఉంటుంది. అదే విధంగా అత్యధిక ఉష్ణం మూలంగా చర్మం కాలిపోవడం, వేడి మూలంగా వడ దెబ్బలు కొట్టడం, ఆరోగ్యం దెబ్బతినడం మున్నగునవన్నీ సంభవిస్తాయి. వీటన్నింటి మూలంగా చివరకు పారిశ్రామిక ప్రమాదాల సంఖ్య రేటు పెరుగుతుంది.

14.4 వృత్తిపరమైన జబ్బులు (OCCUPATIONAL DISEASES)

వృత్తిపరమైన జబ్బులు అనేవి పారిశ్రామిక వాతావరణంలో గల విషపూరిత మరియు విషరహిత దుమ్ము, ధూళి మూలంగా ఉత్పన్నమవుతాయి. పరిశ్రమలలో ముడి సరుకులను ఉపయోగించి వస్తూత్పత్తిని జరిపేక్రమంలో వివిధ రకాలైన దుమ్ము, ధూళి, ముడి సరుకుకు సంబంధించిన పదార్థాలు కార్మికుల శరీరంలోకి చొచ్చుకొని

BRAOU

పోయి, అవి వారి యొక్క ఆరోగ్యాన్ని దెబ్బతీస్తాయి. ఉదాహరణకు లెడ్ (సీసం)తో పనిచేసే కార్మికులు, కేబుల్‌ను తయారు చేసేవారు, లెడ్ పైప్‌లను తయారు చేసేవారు, పెయింటర్లు, ప్లంబర్లు మున్నగువారు "పెయింటర్స్" కాలిక్ (Painter's colic) లేదా ప్రిస్ట్ డ్రాప్ (Wrist Drop) బారిన పడతారు. ఈ జబ్బుల వల్ల జీర్ణకోశం దెబ్బతినడం, అజీర్తి, కడుపునొప్పి, వాంతులు, కండరాలు, కీళ్లనొప్పులు, రక్తహీనత, చిన్న ప్రేవులకు సంబంధించిన వ్యాధులు మున్నగు వాటితో బాధపడతారు. అయితే యివి చివరకు వ్యక్తి మరణానికి కూడా దారి తీయవచ్చు.

అదే విధంగా బారోమీటర్, థర్మోమీటర్లను తయారు చేయు కార్మికులు, లాబోరేటరీలలో పనిచేసే కార్మికులు, ఎలక్ట్రిక్ మీటర్లను రిపేర్ చేసేవాళ్లు, బంగారం, వెండి రిఫైనరీలలో పనిచేసే కార్మికులు సాధారణంగా సుదీర్ఘ కాలం, నిరంతరంగా పాదరసం (Mercury) యొక్క ఆవిరిని పీల్చుకొనడం మూలంగా పాదరస విష ప్రభావానికి లోనవుతారు.

మాంగనీస్, ఫెర్రో మాంగనీస్ గనులలో పనిచేసే కార్మికులు, డ్రైసెల్ బ్యాటరీలు తయారు చేసే కార్మికులు తరచుగా మాంగనీస్ దుమ్మును, వాయువులను పీల్చుకోవడం మూలంగా వివిధ రకాల శ్వాస సంబంధ వ్యాధులకు గురికావడం జరుగుతుంది. అదే విధంగా కుండలు తయారు చేయడం, సెరామిక్స్, మెటల్ గ్రైండింగ్, పెన్సిల్ పరిశ్రమ, స్టోన్ మైన్స్, రోడ్ల నిర్మాణం, బిల్డింగ్ నిర్మాణం తదితర పనులలో గలవారు కూడా వివిధ రకాలైన శ్వాస సంబంధ వ్యాధులకు గురి అవుతుంటారు. ముఖ్యంగా వీరు సిలికోసిస్ (Silicosis) అన్వేవ్యాధితో బాధ పడుతుంటారు.

జంతువులకు సంబంధించిన ఉన్ని, చర్మం మున్నగు వాటికి సంబంధించిన పనులలో గల వారికి ఆంత్రాక్స్ (Anthrax) అనే వ్యాధి సోకే ప్రమాదముంటుంది.

టెలిగ్రాఫిక్ పరిశ్రమలో పనిచేసేవారిలో టెలిగ్రాఫిక్ క్రాంప్ (Telegraphic Cramp) అనే వ్యాధి కనబడుతుంది. అదే విధంగా సిల్క్ మరియు కాటన్ పరిశ్రమలలో పనిచేసే కార్మికులు దుమ్ము, ధూళిని పీల్చుకోవడం వల్ల శ్వాస సంబంధ వ్యాధులు, న్యూరిటిస్, అధిక రక్తపీడనం (బ్లడ్ ప్రెషర్), ఆస్మా, హృద్యోగ సంబంధ వ్యాధులు, డయాబెటిస్, శరీరం లావెక్కడం (ఒబేసిటీ), చర్మ సంబంధ వ్యాధులు తదితర ఆరోగ్య సమస్యలలో బాధపడుతుంటారు.

ఈ విధంగా కార్మికులు సుదీర్ఘ కాలంగా పరిశ్రమలలో పనిచేయడం వల్ల శారీరకంగాను, మానసికంగాను వివిధ రకాల ఆరోగ్య సమస్యలతో సతమతమవుతున్నారు. అయితే వృత్తిపరమైన జబ్బులు అనేవి కార్మికులు కొంతకాలం రెగ్యులర్‌గా పరిశ్రమలో పనిచేసిన తరువాత క్రమంగా బయటపడతాయి. యివి చాలా నెమ్మదిగా, వాటి ప్రభావాన్ని కార్మికుల ఆరోగ్యంపై చూపుతాయి. పారిశ్రామిక పని పరిస్థితులు క్రమంగా కార్మికుల శారీరక, మానసిక స్థితిపై ప్రభావం చూపుతూ, చివరకు వారి ఆరోగ్య పరిస్థితిని సంక్లిష్ట పరుస్తాయి. ఈ ఆరోగ్యపరమైన సమస్యలన్నీ పరిశ్రమలలో సూక్ష్మజీవులలో గల విషపూరిత పదార్థాలు, గాలి ద్వారా సంక్రమించే కాలుష్య పదార్థాలు, మానసిక ఒత్తిడిని కలిగించే కారకాలు మున్నగు వాటి ప్రభావం వల్ల ఏర్పడుతున్నాయి.

ఫ్యాక్టరీల చట్టం, 1948 (Factories Act, 1948) లోని 89వ మరియు 90వ సెక్షన్లకు అనుబంధంగా ఉన్న షెడ్యూల్ ప్రకారం, వివిధ రకాల పరిశ్రమలలో ఈ క్రింది రకాల వృత్తిపరమైన వ్యాధులు ప్రబలే అవకాశమున్నది. వీటిని గురించి చట్టం ప్రకారం అధికారులకు తెలియజేయవలె. అవి:

(a) సీసం ద్వారా ఉత్పన్నమయ్యే విషపూరిత ప్రభావం (Lead Poisoning) (b) లెడ్ టెట్రా-ఇథైల్ విషపూరిత ప్రభావం (Lead tetra-ethyl poisoning) (c) పాస్ఫరస్ విషపూరిత ప్రభావం (Phosphorous poisoning) (d) మాంగనీస్ విషపూరిత ప్రభావం(Manganese poisoning) (e) మెర్క్యురి విషపూరిత ప్రభావం (Mercury Poisoning) (f) ఆర్సెనిక్ విషపూరిత ప్రభావం (g) నైట్రస్ వాయువుల విషపూరిత ప్రభావం (Nitrous fumes poisoning) (h) కార్బన్ బై సల్ఫైడ్ విషపూరిత ప్రభావం (i) బెంజీన్ విషపూరిత ప్రభావం (j) క్రోమ్ అల్సరేషన్ (Chrome Ulceration) (k) ఆంత్రాక్స్ (Anthrax) (l) సిలికోసిస్ (Silicosis) (m) హాలోజెన్, హైడ్రో కార్బన్ల

విషపూరిత ప్రభావం (n) అణు ధార్మిక పదార్థాలు (Radio active substances), ఎక్స్‌రేల(X-Rays) ప్రభావం మూలంగా ఏర్పడే రోగగ్రస్తత. (o) చర్మానికి సంబంధించిన క్యాన్సర్ (Skin Cancer) (p) విషపూరిత పదార్థాల వల్ల సంభవించే కామెర్ల వ్యాధి (Toxic Jaundice) (q) బయోసైనసిస్ (Bysionosis) (r) ఆస్బెస్టాసిస్ (Asbestosis) (s) రక్తహీనత (Toxic anaemia) (t) రసాయన పదార్థాల తాకిడి మూలంగా ఏర్పడే చర్మ వ్యాధులు (u) వినికిడి శక్తిని కోల్పోవడం (Loss of Hearing) మున్నగునవి.

14.5 కార్మికుల ఆరోగ్యాన్ని ప్రభావితం చేసే ప్రమాదాల నుండి కార్మికులకు రక్షణ కల్పించడం (PROTECTION AGAINST HEALTH HAZARDS)

పారిశ్రామిక రంగంలో పనిచేసే కార్మికుల ఆరోగ్యాన్ని వివిధ రకాల ఆరోగ్యపరమైన ప్రమాదాల నుండి రక్షించడం ఎంతేని అవసరం. దానికోసం ఈ క్రింద తెలుపబడిన చర్యలను చేపట్టవలె:

i) పరిశ్రమలలో అతి ప్రమాదకరమైన రసాయనాల స్థానంలో తక్కువ విషపూరితమైన, తక్కువ ప్రమాదకరమైన పదార్థాలను వినియోగించడం. కార్మికులకు రక్షణను కల్పించే దుస్తులను, భద్రతా పరికరాలను సమకూర్చడం, భద్రతకు సంబంధించిన విద్యను బోధించడం ద్వారా ఆరోగ్యపరమైన ప్రమాదాలను తగ్గించవచ్చు.

ii) ఉత్పత్తి ప్రక్రియలో రేడియేషన్‌ను ఉపయోగించే ఫ్యాక్టరీలలో కార్మికులు తప్పనిసరిగా రేడియేషన్ గ్రాహక బ్యాడ్జులను (Badges) ధరించేటట్లు చూడవలె. తద్వారా కార్మికులు ఎంతమేరకు రేడియోధార్మిక శక్తికి ప్రభావితమవుతున్నారో తెలుస్తుంది. దీనిని బట్టి కార్మికుల ఆరోగ్యం దెబ్బతినకుండ ఎటువంటి చర్యలను తీసుకోవచ్చో నిర్ణయించవచ్చు.

iii) అధిక ధ్వని వల్ల కార్మికుల వినికిడి శక్తి దెబ్బతినకుండా ఉండేందుకు యంత్ర ధ్వనిని బయటికి వినిపించకుండా నిరోధించే యంత్ర ధ్వని నిరోధక పరికరాలను ఉపయోగించవలె. ఉద్యోగులు కూడా చెవులను కప్పివేసియుంచుకునేందుకు ఇయర్ కవరింగ్స్‌ను గాని ఇయర్ ప్లగ్‌లను గాని ధరించవలె.

iv) పరిశ్రమలలో సరియైన వెలుతురు, ఉష్ణోగ్రత, వాతావరణ పరిస్థితులు ఉండేటట్లు చర్యలు తీసుకోవలె. అదే విధంగా దుమ్ము, ధూళి, వాయువులు, మున్నగువాటిని రక్షణ పరికరాలు, సరియైన దుస్తులు, కళ్ళద్దాలు, భద్రతా పరికరాలు సమకూర్చి నియంత్రించవలె.

జాతీయ లేబర్ కమీషన్ (National Commission on Labour) కార్మికులను ఆరోగ్యపరమైన ప్రమాదాల నుండి రక్షించడానికి ఈ చర్యలను చేపట్టవలెనని సూచించింది. అవి:

కార్మికులకు రెండు రకాలైన రక్షణలను కల్పించవచ్చు.

(i) నివారణ పరమైన రక్షణలు (preventive) (ii) చికిత్సా పరమైన రక్షణలు (Curative). కార్మికులు ఉద్యోగంలో చేరేముందు, చేరిన తరువాత తరచుగా వారికి వైద్య పరీక్షలు నిర్వహించి తగు జాగ్రత్తలు సూచించడం, సాధ్యమైనంత వరకు ఆరోగ్యపరమైన ప్రమాదాలు సంభవించకుండా వాటికి కారణభూతనుయ్యే కారకాలను నిర్మూలించడం, అపాయకరమైన పనులను నిర్వర్తించే స్త్రీలు, పిల్లలు, పురుషులు మున్నగు వారికి నిరంతరం వైద్య సౌకర్యాలను సమకూర్చడం, పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు సంభవించినప్పుడు వెంటనే ఎమర్జెన్సీ చికిత్సా వసతులు కల్పించడం, ప్రథమ చికిత్స సేవలనందించే ఉద్యోగులకు సరియైన శిక్షణ నివ్వడం, కార్మికులకు తమ ఆరోగ్య సంరక్షణ విషయంలోనూ, పరిశుభ్రత విషయంలోను ఆరోగ్య విద్యను అందించడం, మొదలగునవన్నీ నివారణపరమైన రక్షణాల క్రిందికి వస్తాయి.

BRAOU

కార్మికులు ఏదైనా అనారోగ్య సమస్యతో బాధ పడడం మొదలైనట్లయితే చికిత్సా పరమైన రక్షణ మొదలౌతుంది. కార్మికులు ఏవైనా తాత్కాలిక లేదా దీర్ఘ కాలిక అనారోగ్య సమస్యతో బాధ పడుతున్నట్లయితే వెంటనే తగు చికిత్స నందించి రోగాన్ని నయం చేయవలె. కార్మికులకు శారీరక, మానసిక పరమైన చికిత్స నందివ్వడానికి తగు ఏర్పాట్లు చేయవలె. అయితే పారిశ్రామిక ఆరోగ్యానికి సంబంధించి చికిత్సాపరమైన రక్షణలతో పాటు, నివారణపరమైన రక్షణలు చాలా ప్రధానమైనవి. అయితే ఈ రెండు సేవలను అందించే ఉద్యోగుల మధ్య సరియైన సహకార ముండవలె.

పారిశ్రామిక కార్మికుల ఆరోగ్యాన్ని పరిరక్షించడానికై కర్మాగారాల చట్టం, 1948 (Factories Act, 1948), గనుల చట్టం, 1952 (Mines Act, 1952) ఈ క్రింద పేర్కొనబడిన నివారణ చర్యలను చేపట్టవలెనని సూచించినాయి. అవి:

1. **శుభ్రత** (Cleanliness): పరిశ్రమలలో మురుగు, యితర అపరిశుభ్రత లేకుండా నేలను శుభ్రంగా ఉంచాలి. నేల, మెట్లు, పనిచేసే ప్రదేశాలను శుభ్రంగా ఉంచాలి. ఈ స్థలాలను వారానికొక రోజు తప్పనిసరిగా కడగాలి. మురికి నీరు పోవుటకు వసతి కల్పించాలి. గోడలు, కప్పులు, మరియు పని ప్రదేశమంతటికీ ప్రతి 14 నెలలకు ఒకసారి సున్నం వేయాలి. లేదా ప్రతి ఐదు సంవత్సరాలకు ఒకసారి పేయింట్ వేయాలి.
2. **పనికిరాని వస్తువులు, వ్యర్థపదార్థాలు తొలగింపబడాలి** (Disposal of Waste and Effluents): పరిశ్రమలలో నిరుపయోగమైన వస్తువులను, ఉత్పత్తి ప్రక్రియలో ఉత్పన్నమయ్యే వ్యర్థ పదార్థాలను ఎప్పటికప్పుడు వెంటనే తొలగించివేయాలి.
3. **గాలి, వెలుతురు, ఉష్ణోగ్రత** (Ventilation and Temparature): పరిశ్రమలలో కార్మికులు పనిచేసే ప్రదేశాలలో మంచి గాలి ప్రసారానికి, వెలుతురుకు వీలు కల్పించాలి. వేడిని నిరోధించే సామాగ్రిలో పరిశ్రమ భవనాలు కట్టబడాలి. వేడి ప్రదేశాలు, మామూలు ప్రదేశాలు విడిగా ఉంచబడాలి. పరిశ్రమ గోడలకు, కప్పుకు తెల్లటి సున్నం లేదా యితర ఉష్ణగ్రాహక పదార్థాలనుపయోగించి పెయింట్ వేసి అధిక ఉష్ణోగ్రతను నియంత్రించాలి లేదా తగ్గించే ప్రయత్నం చెయ్యాలి.
4. **దుమ్ము, ధూళి, పొగ** (Dust and fumes): అనారోగ్యాన్ని కలిగించే దుమ్ము, ధూళి, దట్టమైన పొగను తొలగించుటకు తగిన వసతులు కల్పించాలి. పరిశ్రమలలో దుమ్ము, ధూళి, పొగను తగ్గించడానికి, కార్మికులు వాటిని పీల్చుకోకుండా తగు నివారణ చర్యలు చేపట్టవలె. దుమ్ము, ధూళి, పొగ ఎక్కడైతే ఉంటుందో అక్కడనే దానిని బయటికి పంపించివేయడానికి తగు పరికరాలను అమర్చవలె. ఇటువంటి దుమ్ము, ధూళి, పొగను అపాయంలేని ప్రాంతానికి వదలవలె.
5. **వెలుతురు** (Lighting): పరిశ్రమలోని అన్ని ప్రదేశాలలో సరియైన వెలుతురు ఉండేటట్లు చూడవలె. సహజంగా గాని లేదా కృత్రిమంగా గాని లేదా రెండు పద్ధతుల ద్వారా గాని పరిశ్రమలో వెలుతురు ఉండేటట్లు చూడవలె.
6. **కృత్రిమ తేమ** (Artificial humidification): పరిశ్రమలో తగు ప్రమాణంలో తేమ స్థాయి ఉండేటట్లు చూడవలె. కృత్రిమ తేమను కల్పించుటకు ప్రత్యేక పద్ధతులు పాటించవలె.
7. **ఒకేచోట గుమిగూడడం** (Over crowding): పరిశ్రమలోని ఏ విభాగంలోను కార్మికులు ఒకేచోట గుమిగూడి పనిచేయరాదు. కార్మికులు పనిచేసే ప్రదేశం చాలా యిరుకుగా ఉండకూడదు. చట్టం ప్రకారం ఒక కార్మికుని 500 ఘనపుటడుగుల స్థలం ఉండవలె.
8. **మంచినీరు** (Drinking water): పరిశ్రమలోని అన్ని విభాగాలలో పనిచేసే కార్మికులకు మంచినీటి వసతి కల్పించవలె. మంచినీరు ఉన్న స్థలంలో 'మంచినీరు' అని స్పష్టంగా వ్రాయవలె. మరుగుదొడ్లకు గాని, యితరత్రా వస్తువులు కడిగే ప్రదేశానికి గాని కనీసం 20 అడుగుల దూరంలో మంచినీటి వసతిని

BRAOU

ఏర్పాటు చేయవలె. 260 మందికి మించి కార్మికులు పనిచేసే పరిశ్రమలలో వేసవి కాలంలో చల్లని నీటి వసతి ఏర్పాటు చేయవలె.

9. **మరుగు దొడ్లు, మూత్రశాలలు** (Latrines and Urinals): పరిశ్రమలో పనిచేసే స్త్రీ, పురుషులకు వేరువేరుగా వారికి సరిపోయే విధంగా మరుగుదొడ్లు, మూత్రశాలలు ఏర్పాటు చేయవలె.

10. **ఉమ్మి తొట్లు** (Spittoons): వీలుగా ఉన్నచోట సరిపడే సంఖ్యలో ఉమ్మితొట్లు శుభ్రతకై ఏర్పాటు చేయవలె.

11. **ప్రథమ చికిత్సా పరికరాలు** (First Aid Appliances): పరిశ్రమలో కార్మికుల ఆరోగ్య సంరక్షణ కోసం ప్రతి 150 మంది కార్మికులకు ఒక ప్రథమ చికిత్స పెట్టె (First Aid Box), కార్మికులు 500లకు మించినచో వైద్యులతో కూడిన ఒక ఆరోగ్య కేంద్రం (Health Centre) ను ఏర్పాటు చేయవలె.

ఈ విధంగా పరిశ్రమలకు సంబంధించిన చట్టాలలోని నిబంధనల ననుసరించి సంక్షేమ కార్యక్రమాల ద్వారా తగు జాగ్రత్తలు తీసుకొని కార్మికుల ఆరోగ్య సంరక్షణకు ప్రయత్నాలు చేయవలె. కార్మిక నష్ట పరిహార చట్టం, 1923 (Worker's Compensation Act, 1923), కర్మాగారాల చట్టం, 1948 (Factories Act, 1948) గనుల చట్టం, 1952 (Mines Act, 1952) ల ప్రకారం కార్మికులకు తగు ఆరోగ్య, వైద్య సదుపాయాలు, ఆరోగ్యకరమైన పరిస్థితులు, వాతావరణ కాలుష్య నిర్మూలన, వృత్తి జబ్బులను గుర్తించి వెంటనే తగు వైద్య వసతిని కల్పించడం మొదలైన కార్యక్రమాల ద్వారా తగు చర్యలు తీసుకొని కార్మికులకు ఆరోగ్య రక్షణ కల్పించవలె.

14.6 సారాంశం

పారిశ్రామిక ఆరోగ్యం (Industrial Health) అనే భావన పారిశ్రామిక రంగంలో పనిచేసే వారందరికీ సంబంధించినది. పరిశ్రమలలో వృత్తిపరంగా ఉత్పన్నమయ్యే జబ్బులను, ప్రమాదాలను నివారించడం పారిశ్రామిక ఆరోగ్యం యొక్క ముఖ్యోద్దేశ్యం. పరిశ్రమలలో కార్మికుని పని సామర్థ్యం, పారిశ్రామిక ఉత్పాదకత అనేవి కార్మికుని యొక్క ఆరోగ్య స్థితిపై ఆధార పడియుంటాయి. అయితే కార్మికుని ఆరోగ్యం పరిశ్రమలో గల ప్రమాద పూరిత పని పరిస్థితులచే ప్రభావితం కాబడుతుంది. తద్వారా కార్మికుని ఆరోగ్యం దెబ్బతినడానికి అవకాశాలు చాలా ఉంటాయి. కాబట్టి కార్మికుల ఆరోగ్య పరిస్థితుల సంరక్షణ కోసం వివిధ ఆరోగ్య సంరక్షణ కార్యక్రమాలను చేపట్టవలసిన అవసరం ఎంతేని కలదు. పరిశ్రమలకు, కార్మికులకు సంబంధించిన వివిధ చట్టాల ననుసరించి కార్మికులకు తగు ఆరోగ్య, వైద్య సదుపాయాలను కల్పించడం, ప్రమాద పూరిత పరిస్థితులను నివారించడం, ఆరోగ్యకరమైన పని పరిస్థితులను కల్పించడం, ముఖ్యంగా వృత్తిపరంగా ఉత్పన్నమయ్యే వ్యాధులను (Occupational Diseases) గుర్తించి తగు వైద్య వసతులను కల్పించడం, కాలుష్యపూరిత వాతావరణ పరిస్థితులను నిర్మూలించడం జరుగవలె. అప్పుడే కార్మికులు సమర్థవంతంగా, పనిచేయగలుగుతారు.

14.7 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయుము.

1. పరిశ్రమలలో వృత్తిపరంగా ఏర్పడే ప్రమాదాలను గురించి చర్చింపుము
2. పరిశ్రమలలో వృత్తిపరంగా సంభవించే వ్యాధులను గురించి వివరింపుము.
3. కార్మికుల ఆరోగ్యాన్ని ప్రభావితం చేసే ప్రమాదాల నుండి కార్మికులకు కల్పించవలసిన రక్షణలను వివరింపుము.

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయుము.

1. పారిశ్రామిక ఆరోగ్యం (Industrial Health) అంటే ఏమిటి?

BRAOU

2. వృత్తిపరమైన ప్రమాదాలను ఎన్ని రకాలుగా వర్గీకరించవచ్చు?

3. వృత్తిపరంగా సంభవించే ప్రధాన వ్యాధులేవి?

14.8 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. C.B. Mamoria, 2003 : **Personnel Management**
2. C.B. Mamoria and : **Dynamics of Industrial Relations in India.**
3. B.P. Tyagi, 1980 : **Labour Economics and Social Welfare.**

BRAOU

భాగం - 15 : సామాజిక రక్షణలు (SOCIAL SECURITIES)

విషయక్రమం

15.0 లక్ష్యాలు

15.1 పరిచయం

15.2 సామాజిక రక్షణ - అర్థం

15.3 సామాజిక రక్షణ క్రింద కల్పించబడే ప్రయోజనాలు

- 15.3.1 వైద్య సంరక్షణ
- 15.3.2 అనారోగ్య సమయంలో సహాయం
- 15.3.3 ప్రసూతి సమయంలో ప్రయోజనాలు
- 15.3.4 ప్రమాద సమయంలో ప్రయోజనాలు
- 15.3.5 నిరుద్యోగ ప్రయోజనం
- 15.3.6 వృద్ధాప్యంలో కల్పించే ప్రయోజనాలు
- 15.3.7 కుటుంబ పరమైన ప్రయోజనాలు

15.4 భారత దేశంలో సామాజిక రక్షణ చర్యలు, చట్టాలు

- 15.4.1 కార్మిక నష్టపరిహార చట్టం, 1923
- 15.4.2 ప్రసూతి ప్రయోజన చట్టం, 1961
- 15.4.3 ఎంప్లాయిస్ స్టేట్ ఇన్సూరెన్స్ స్కీమ్, 1948
- 15.4.4 వృద్ధాప్యం, దుర్బలస్థితి, మరణ సమయంలో చేపట్టే చర్యలు
- 15.4.5 కార్మికుల ఆరోగ్యం, భద్రత, సంక్షేమం
- 15.4.6 ప్లాంటేషన్ కార్మికులకు కల్పించే వైద్య, ఆరోగ్య, ప్రసూతి ప్రయోజనాలు
- 15.4.7 ఓడ రేవులలో పనిచేసే కార్మికుల భద్రత, ఆరోగ్యం, సంక్షేమం
- 15.4.8 లే ఆఫ్, రిట్రెంచ్‌మెంట్ నష్టపరిహారం
- 15.4.9 వృద్ధాప్య పెన్షన్ పథకం
- 15.4.10 పబ్లిక్ సెక్టర్‌లో వృద్ధాప్య పెన్షన్ పథకం

15.5 సారాంశం

15.6 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

15.7 చదవవలసిన పుస్తకాలు

BRAOU

15.0 లక్ష్యాలు

సామాజిక రక్షణ (Social Security) అనే భావనను నిర్వచించడం, దాని లక్షణాలను వివరించడం, సామాజిక రక్షణ వల్ల చేకూరే ప్రయోజనాలేమిటో తెలుసుకోవడం, భారత దేశంలో వివిధ కార్మిక చట్టాల ద్వారా అమలు చేయబడుతున్న సామాజిక రక్షణ చర్యలను గురించి ఈ భాగంలో తెలుసుకుందాము.

ఈ భాగాన్ని చదివిన తరువాత మీరు:

- సామాజిక రక్షణ అనే భావనను నిర్వచించగలుగుతారు
- సామాజిక రక్షణలో గల అంశాలు, వాటి లక్షణాలను వివరించగలుగుతారు

- సామాజిక రక్షణ చర్యలవల్ల చేకూరే ప్రయోజనాలను వివరించగలుగుతారు
- భారతదేశంలో వివిధ కార్మిక చట్టాల ద్వారా అమలు చేయబడుతున్న సామాజిక రక్షణ చర్యలను గురించి చర్చించగలుగుతారు

15.1 పరిచయం

సమాజంలో నివసించే అందరు వ్యక్తులు ఒకే రకమైన శారీరక, సామాజిక, ఆర్థిక స్థితిని కలిగి యుండరు. అదే విధంగా అందరు వ్యక్తులు తమ భావి జీవితానికి సంబంధించిన అవసరాలను దృష్టియందుంచుకొని ఆర్థికపరమైన పొదుపును, ప్రణాళికాబద్ధమైన ఆర్థిక నిర్వహణా సామర్థ్యాన్ని కలిగి యుండకపోవచ్చు. సమాజంలో ఆర్థికంగా బలహీనంగా ఉన్న వ్యక్తులకు తమ అల్ప ఆదాయం మూలంగా తమ జీవితకాలంలో సంభవించే అనారోగ్యం, ప్రసూతి, దుర్బలత్వం, ప్రమాదాలు, నిరుద్యోగం, వృద్ధాప్యం, మరణం తదితర సందర్భాలలో ఏర్పడే అత్యవసర ఖర్చులకు డబ్బు ఉండకపోవచ్చు. అందువల్ల వారు ఇతరులపైన ఆధారపడవలసిన పరిస్థితి ఏర్పడుతుంది. ముఖ్యంగా పారిశ్రామిక సమాజాలలో కార్మికులు వివిధ అనారోగ్య పరిస్థితులకు గురికావడం జరుగుతుంది. తద్వారా వారు వివిధ రకాల రోగాలతో బాధపడుతుంటారు. అంతేగాకుండా వారి ఆదాయం చాలా వేగంగా మార్పుచెందుతున్న మార్కెట్ ఆర్థిక వ్యవస్థలో వారి కనీసావసరాలకు కూడా సరిపోవు. అందువల్ల ఏదైనా విపత్తు ఏర్పడితే ఆర్థికంగా తట్టుకునే శక్తి వారికి ఉండదు. వీటిని దృష్టియందుంచుకొని వారికి రక్షణను కల్పించవలసిన బాధ్యత ప్రభుత్వంపైనా, ఫ్యాక్టరీ యాజమాన్యాల పైన ఉన్నది. ఈ ఆలోచనల నేపథ్యంలో నుండి వెలువడినదే సామాజిక రక్షణ అనే భావన. ఈనాడు ప్రపంచంలో అభివృద్ధి చెందిన, అభివృద్ధి చెందుతున్న చాలా దేశాలలో ఈ సామాజిక రక్షణ పథకాన్ని అమలు చేస్తున్నారు. ఈ పథకం ద్వారా కార్మికులను వివిధ కష్టపూరిత సమయాలలో ఆదుకొంటున్నారు. తద్వారా సమాజంలో ప్రజలందరూ గౌరవంగా, ఎలాంటి భయాందోళనలు లేకుండా, రక్షణపూరితంగా జీవనం గడపడానికి అవకాశమేర్పడుతున్నది.

15.2 సామాజిక రక్షణ - అర్థం (MEANING OF SOCIAL SECURITY)

అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (ILO) సామాజిక రక్షణ అనే భావనను ఈ విధంగా నిర్వచించింది. "సామాజిక రక్షణ (Social Security) అంటే సమాజంలో కష్టపూరిత పరిస్థితులను ఎదుర్కొంటున్న సభ్యులకు సరియైన వ్యవస్థాపన ద్వారా సమాజం కల్పించే రక్షణ. సమాజంలో అల్పాదాయం కలిగిన వ్యక్తులు తమ జీవితంలో సంభవించే విపత్తులను సమర్థవంతంగా ఎదుర్కొనే ఆర్థిక శక్తిని గాని, దూరదృష్టిని గాని కలిగియుండరు. అటువంటి వ్యక్తులకు సమాజం పరంగా కల్పించే రక్షణనే సామాజిక రక్షణ".

సమాజంలో అనారోగ్యం వల్లగాని, ప్రసూతి వల్లగాని, ఉద్యోగ సంబంధమైన ప్రమాదాల వల్లగాని, వృత్తిపరమైన జబ్బులవల్లగాని, నిరుద్యోగం వల్లగాని, దుర్బలత్వంవల్లగాని, నిస్సహాయత వల్లగాని, సామాజిక ప్రతిబంధకం, బలహీనతలవల్లగాని, వెనుకబాటుతనంవల్లగాని, వృద్ధాప్యంవల్లగాని, మరణంవల్లగాని సమాజ సభ్యుల ఆదాయం తగ్గిపోవడం గాని లేదా ఆదాయం అసలే లేకుండా అవడంగాని లేదా సంపాదించే శక్తి లేకుండా పోవడంగాని కావడం ఫలితంగా ఏర్పడే సామాజిక, ఆర్థిక విపత్కర పరిస్థితులలో ప్రజోపయోగకరమైన చర్యల ద్వారా సమాజం నిరంతరంగా కల్పించే రక్షణనే సామాజిక రక్షణ అని చెప్పవచ్చు. సమాజ సభ్యులకు ఆర్థిక, ఆరోగ్యపరమైన రక్షణను కల్పించడం కూడా యిందులో భాగం. అదే విధంగా అనారోగ్యానికి కారణభూతమయ్యే కారకాలను నిరోధించడం కూడా సామాజిక రక్షణలో భాగం.

పై నిర్వచనం ప్రకారం సామాజిక రక్షణ చర్యలు ఈ అంశాలను కలిగి యుంటాయి (1) సామాజిక భీమా (2) సామాజిక సహాయం (3) కుటుంబ ప్రయోజనాలు (4) ఆరోగ్య సంరక్షణ, సామాజిక సేవ (5) యితర సామాజిక సంక్షేమ సేవలు.

BRAOU

సమాజంలో ప్రజలు తమకు ఏమాత్రం నియంత్రణ లేని విపత్కర, విషాద పూరిత పరిస్థితులలో సమాజం కల్పించే రక్షణలను సామాజిక రక్షణ అని నిర్వచించవచ్చు. ఈ రక్షణలను సరియైన వ్యవస్థాపన ద్వారా కల్పించడం జరుగుతుంది. పాశ్చాత్య దేశాలలో సామాజిక రక్షణను సాధారణంగా కార్మికులకు ప్రభుత్వం మరియు యాజమాన్యాలు రెండూ కల్పిస్తాయి. కాబట్టి సమాజం ముఖ్యంగా ప్రభుత్వం, యాజమాన్యాలు కొన్ని వ్యవస్థాపనల ద్వారా ఆపదలోను, అపాయకర పరిస్థితులలో ఉన్నవారికి కల్పించే రక్షణలనే సామాజిక రక్షణ అని చెప్పవచ్చు.

అయితే సామాజిక రక్షణ చర్యలు ఒక దేశానికి మరొక దేశానికి వేరువేరుగా ఉంటాయి. సామాజిక రక్షణ సాధారణ లక్షణాలను ఈ క్రిందివిధంగా చెప్పవచ్చు:

1) సామాజిక రక్షణ చర్యలనేవి చట్టం ద్వారా నిర్ధారింపబడతాయి.

2) సమాజంలో నిరుద్యోగం, ప్రసూతి, ఉద్యగపరమైన ప్రమాదం, గాయం, దుర్భలత్వం, అనారోగ్యం, వృద్ధాప్యం, మరణం తదితర విపత్కర పరిస్థితుల మూలంగా వ్యక్తులకు నష్టం వాటిల్లినప్పుడు, ఆ నష్టాన్ని కొంతమేరకైనా పూడ్చడానికి ఆయా వ్యక్తులకు డబ్బు రూపంలో సహాయం అందించడం.

3) సామాజిక రక్షన సేవలను మూడు మార్గాలుగా అందించడం జరుగుతుంది. సామాజిక భీమా, సామాజిక సహాయం, ప్రజాసేవ.

ఆధునిక కాలంలో సామాజిక రక్షణ అనేది ప్రధానంగా ఆర్థిక వ్యవస్థతో సంబంధాన్ని కలిగియుంటుంది. ఇది సమాజంలో పేదరికం, నిరుద్యోగం, వ్యాధులను పునాది వ్రేళ్లతో పెకిలించి వేయడానికి ఉపయోగపడే ఒక సాధనం. వ్యక్తులకు మామూలుగా వచ్చే ఆదాయం లేకుండా పోయినప్పుడు వారికి ఆర్థిక పరమైన రక్షణను కల్పించడం సామాజిక రక్షణ ప్రధాన ఉద్దేశ్యం. దీనితో పాటు వైద్య సంరక్షణ, కుటుంబ పోషణకు ఆర్థిక సహాయం కూడా యిందులో భాగమే. అయితే ప్రభుత్వపరమైన, సమాజపరమైన సాధారణ రెవెన్యూ నుండి సామాజిక రక్షణ పథకాలకు డబ్బును కేటాయిస్తే వాటిని "సామాజిక సహాయ పథకాలు" (Social Assistance Schemes) అంటారు. అట్లాగాకుండా సమాజంలో వ్యక్తులు సామాజిక రక్షణ కోసం డబ్బును చెల్లిస్తూ తదుపరి సామాజిక రక్షణ వసతులను వినియోగించుకొంటే వాటిని సామాజిక భీమా పథకాలు (Social Insurance Schemes) అంటారు. కాబట్టి సామాజిక రక్షణ అనే దానిలో సామాజిక సహాయ పథకాలు, సమాజిక భీమా పథకాలు రెండూ ఉంటాయి.

BRAOU

ఆర్థికంగా సరియైన ఆదాయం లేని వ్యక్తులకు కనీసావసరాలను తీర్చడానికి సామాజిక సహాయ పథకాలు ఆర్థిక సహాయాన్నందిస్తాయి. సామాజిక సహాయ పథకాల అమలుకు కావలసిన డబ్బునంతటినీ ప్రభుత్వమే సమకూరుస్తుంది. సాధారణ వ్యక్తుల ప్రయోజనార్థం ప్రభుత్వమే ఈ సామాజిక సహాయ పథకాలను రూపొందించి, అమలు పరుస్తుంది. సామాజిక రక్షణకు సంబంధించిన పరిస్థితులను కలగియున్న వ్యక్తులు సామాజిక సహాయ పథకం ద్వారా ప్రయోజనం పొందడమనేది చట్టపరమైన హక్కుగా గుర్తించడం జరుగుతుంది. సాధారణంగా వృద్ధులు, శారీరకంగా బలహీనులైన వారికి ఈ సామాజిక సహాయ పథకం ద్వారా కల్పించే ప్రయోజనాలలో అధిక ప్రాధాన్యత నివ్వడం జరుగుతుంది. అయితే యిది అన్ని దేశాలలో ఒకే విధంగా ఉండదు. ఒక్కొక్క దేశంలో ఒక్కొక్క రకమైన నియమాలు, పద్ధతులు ఉంటాయి. ఈనాడు చాలా దేశాలలో నిరుద్యోగ సహాయం, వృద్ధాప్య సహాయం, మున్నగు వాటిని సామాజిక సహాయ పథకాలలో భాగంగా చేర్చడం జరుగుతున్నది. అయితే సామాజిక సహాయ పథకం అనేది సామాజిక భీమా పథకానికి అదనంగా ప్రభుత్వం చేత కల్పించబడే పథకం అని చెప్పవచ్చు. అందువల్ల రెండు పథకాలు ప్రక్క ప్రక్కనే ఉంటాయి. రెండూను సామాజిక రక్షణ చర్యలలో గల భాగాలేనని చెప్పవచ్చు. అయితే సామాజిక సహాయ పథకం అనేది పూర్తిగా ప్రభుత్వపరమైన పథకంకాగా, సామాజిక భీమా పథకం అనే దానికి ప్రభుత్వం పాక్షికంగా నిధులను సమకూరుస్తుంది. సామాజిక భీమా పథకం అనేది ప్రజలు సామాజిక రక్షణ కోసం కట్టే డబ్బుతోను, ప్రభుత్వం పాక్షికంగా యిచ్చే నిధులతోను అమలు చేయబడుతుంది. సామాజిక భీమా పథకం క్రింద ప్రయోజనం పొందడానికి అందరూ అర్హులు కారు. ఎవరైతే సామాజిక రక్షణ కోసం

డబ్బులు కడతారో వారికే సామాజిక భీమా పథకం కింద సహాయం అందించడం జరుగుతుంది. అలాకాకుండా సామాజిక సహాయ పథకం కింద అందరికీ ఉచిత సహాయాన్ని అందజేయడం జరుగుతుంది. కాబట్టి సామాజిక భీమా అనేది ప్రజలు డబ్బును చెల్లించడం వల్ల సమకూరే ప్రయోజనాలు కాగా, సామాజిక సహాయం అనేది ఉచితంగా లభ్యమయ్యేది.

సామాజిక భీమా పథకాలు చాలా వరకు ఉద్యోగులు, యాజమాన్యాల కంట్రిబ్యూషన్లు, ప్రభుత్వ గ్రాంట్ల ద్వారా సమకూరే నిధులతో అమలు చేయబడతాయి. ఈ పథకాల ద్వారా ప్రయోజనాలను కేవలం భీమాను చేసిన వ్యక్తులకు, వారు చేసే కంట్రిబ్యూషన్‌ను బట్టి కల్పించడం జరుగుతుంది. భీమా చేయని వ్యక్తులకు ఈ పథకం క్రింద ప్రయోజనాలను సమకూర్చడం జరుగదు. కొన్ని ప్రత్యేక సంవర్గాలకు చెందిన కార్మికులకు ఈ భీమా అనేది తప్పనిసరి అవసరం. వీరితోపాటు అయా కంపెనీల యాజమాన్యాలు కూడా ఈ పథకంలో భాగస్వామ్యం కావడం అవసరం. వీరిద్దరి కంట్రిబ్యూషన్‌ల ద్వారా ప్రోగయ్యే నిధులతో కార్మికులకు సామాజిక రక్షణ కార్యక్రమాలను అమలు చేయడం జరుగుతుంది.

15.3 సామాజిక రక్షణ క్రింద కల్పించబడే ప్రయోజనాలు (BENEFITS PROVIDED UNDER SOCIAL SECURITY)

సామాజిక రక్షణ క్రింద కార్మికులకు, యితర ఉద్యోగులకు వివిధ ప్రయోజనాలను కల్పించడం జరుగుతుంది. అందులో ప్రధానమైన వాటిని ఈ క్రింది విధంగా వివరించవచ్చు:

15.3.1 వైద్య సంరక్షణ (Medical Care)

కార్మికులకు, ఉద్యోగులకు వైద్య సహాయం అవసరం పడినప్పుడు ఈ పథకం క్రింద వైద్య సంరక్షణ వసతులను కల్పించడం జరుగుతుంది.

BRAOU

15.3.2 అనారోగ్య సమయంలో సహాయం (Sickness Benefit)

కార్మికులు అనారోగ్యంతో బాధపడుతున్నప్పుడు వైద్యపరమైన సహాయాన్ని, ఆర్థిక పరమైన సహాయాన్ని అందజేయడం జరుగుతుంది.

15.3.3 ప్రసూతి సమయంలో ప్రయోజనాలు (Maternity Benefit)

భీమా చేయబడిన స్త్రీకి గాని లేదా భీమా చేయబడిన వ్యక్తి భార్యకుగాని ప్రసూతి సమయంలో వారి భీమా మొత్తానికి తగిన విధంగా ఆర్థిక సహాయాన్ని చేయడం జరుగుతుంది. సాధారణంగా స్త్రీ ప్రసూతికి ఆరు వారాలు ముందు, ఆరు వారాల తరువాత వరకు రోజుకు సగం వేతనంగాని లేదా మొత్తం వేతనాన్ని గాని యివ్వడం జరుగుతుంది. యిది ఒక్కొక్క దేశంలో ఒక్కొక్క రకంగా ఉంటుంది. కొన్ని దేశాలలో స్త్రీ ప్రసూతి సమయంలో కొంత మొత్తాన్ని స్త్రీ, శిశు సంక్షేమం కోసం యివ్వడం జరుగుతుంది.

15.3.4 ప్రమాద సమయంలో కల్పించే ప్రయోజనాలు (Accident Benefit)

సాధారణంగా కార్మికులు తాము పనిచేసే ప్రదేశంలో ప్రమాదానికి గురిఅయితే వారికి ఆర్థిక సహాయాన్ని అందజేయడం జరుగుతుంది. అయితే పారిశ్రామిక ప్రమాదాల వల్ల జరిగే నష్టం తాత్కాలికమైనది కావచ్చు లేదా శాశ్వతమైనది కావచ్చు. కాబట్టి ప్రమాద స్థాయిని బట్టి కార్మికులకు తాత్కాలిక వైకల్య ప్రయోజనాలను గాని లేదా జీవిత కాలం మొత్తం పెన్షన్ రూపంలో శాశ్వత వైకల్య ప్రయోజనాలను కల్పించడం జరుగుతుంది. ఒకవేళ ప్రమాద కారణంగా భీమా చేసిన కార్మికుడు చనిపోయినట్లయితే, చనిపోయిన వ్యక్తిపై ఆధారపడి జీవించే కుటుంబ సభ్యులకు ఫ్యామిలీ పెన్షన్ రూపంలో ఆర్థిక సహాయాన్ని అందజేయడం జరుగుతుంది.

15.3.5 నిరుద్యోగ ప్రయోజనం (Unemployment Benefit)

శారీరకంగా బాగానే ఉండి, పని చేయడానికి యిష్టత చూపినప్పటికినీ పని దొరకని పరిస్థితిలో ఉన్న వ్యక్తులకు నిరుద్యోగ భృతిని చెల్లించడం జరుగుతుంది. యిది నిరుద్యోగులుగా ఉన్న వ్యక్తులకు అందించే ఆర్థిక సహాయం. అయితే యిది అన్ని దేశాలలో లేదు. అంతేగాకుండా కొన్ని దేశాలలో కొంతకాల పరిమితివరకే ఈ నిరుద్యోగ భృతిని చెల్లించడం జరుగుతుంది. కొన్ని రోజులు లేదా కొన్ని వారాలు లేదా కొన్ని నెలల వరకు మాత్రమే ఈ నిరుద్యోగ భృతిని చెల్లించే పద్ధతి కొన్ని దేశాలలో అమలులో ఉన్నది.

15.3.6 వృద్ధాప్యంలో కల్పించే ప్రయోజనాలు (Age and Invalidity Benefit)

సాధారణంగా వ్యక్తులు వృద్ధాప్య దశకు చేరిన తరువాత శారీరక బలహీనతవల్ల ఏ పనిని చేయలేరు. అటువంటి సమయంలో వారికి ఆర్థిక పరమైన సహాయాన్ని అందజేయడం జరుగుతుంది. అంతేగాకుండా శారీరక బలహీనత, రిటైర్‌మెంట్, మరణ తదితర సందర్భాలలో కూడా ఉద్యోగుల కుటుంబాలకు పెన్షన్‌ను చెల్లించడం జరుగుతుంది. ఇన్‌వ్యాలిడిటీ పెన్షన్స్, రిటైర్‌మెంట్ పెన్షన్స్ అనేవి ఉద్యోగులకు చెల్లిస్తే, సర్వైవర్‌షిప్ పెన్షన్స్ (Survivorship Pension) అనేవి ఉద్యోగులపై ఆధారపడిన కుటుంబసభ్యులకు యివ్వడం జరుగుతుంది. అయితే ఈ పెన్షన్ల చెల్లింపులన్నీ కొన్ని నియమ నిబంధనలు, అర్హతల ఆధారంగా చేయడం జరుగుతుంది.

15.3.7 కుటుంబ పరమైన ప్రయోజనాలు (Family Benefit)

కొన్ని పాశ్చాత్య దేశాలలో పిల్లలను పెంచి పోషించడానికి కుటుంబానికి ఆర్థిక సహకారాన్నందించడం ప్రభుత్వం బాధ్యత అని భావించడం జరుగుతుంది. అందుకోసం ప్రభుత్వం పిల్లల సంక్షేమం కోసం కుటుంబానికి ఆర్థిక పరమైన ప్రయోజనాలను కల్పించడం జరుగుతుంది. అయితే యిది కేవలం కొన్ని పాశ్చాత్య దేశాలలో మాత్రమే అమలులో ఉన్నది.

15.4 భారత దేశంలో సామాజిక రక్షణ చర్యలు, చట్టాలు (SOCIAL SECURITY MEASURES IN INDIA)

BRAOU

భారత దేశంలో పారిశ్రామిక కార్మికుల సంరక్షణ కోసం ప్రభుత్వం వివిధ చర్యలను చేపట్టడం జరిగింది. ఈ చర్యల అమలు కోసం వివిధ చట్టాలను కూడా రూపొందించడం జరిగింది. ఈ చట్టాల ఆధారంగా వివిధ విపత్కర పరిస్థితులలో ప్రభుత్వం కార్మికుల కోసం రక్షణ చర్యలను చేపట్టడం జరుగుతున్నది. యిప్పుడు వాటిని గురించి వివరంగా చర్చిద్దాం.

15.4.1 కార్మిక నష్టపరిహార చట్టం, 1923 (Workmen Compensation Act, 1923)

ఈ చట్టాన్ని బ్రిటిషు పరిపాలనా కాలంలో రూపొందించినప్పటికినీ, తరువాతి కాలంలో భారతదేశ పరిస్థితులకు అనుకూలంగా యుండేటట్లు చాలా సార్లు సవరించడం జరిగింది. కార్మికులు ఫ్యాక్టరీలో పనిచేస్తున్నప్పుడు ఏదైనా ప్రమాదం సంభవించి కార్మికులు గాయపడి మూడు రోజులు పైగా కోలుకోని పరిస్థితి ఏర్పడడం గాని, లేదా పాక్షికంగా గాని, పూర్తిగా గాని వికలాంగుడవడం గాని లేదా చనిపోవడం గాని అయినట్లయితే, అటువంటి పరిస్థితిలో కార్మికులకు నష్ట పరిహారం చెల్లించమని యాజమాన్యంపై ఒత్తిడి తీసుకురావడం ఈ చట్టంయొక్క ప్రధానోద్దేశ్యం. కార్మికుడు గాయపడి 28 రోజులకు పైగా కూడా కోలుకోనట్లయితే, ప్రమాదం జరిగిన నాటినుండి కోలుకునేవరకు అతనికి యాజమాన్యం నష్టపరిహారం చెల్లించవలసి ఉంటుంది. వృత్తిపరమైన జబ్బులతో కార్మికుడు బాధపడుతున్నట్లయితే అటువంటప్పుడు కూడా యాజమాన్యం నష్టపరిహారం చెల్లించవలసి ఉంటుంది.

ఫ్యాక్టరీలు, గనులు, ప్లాంటేషన్‌లు, ట్రాన్స్‌పోర్ట్, నిర్మాణ పనులు, రైల్వేలు, కొన్ని ప్రత్యేక ప్రమాద పూరిత వృత్తులలో నెలసరి వేతనంతో పనిచేసే కార్మికులందరికి ఈ చట్టం వర్తిస్తుంది. అయితే యాజమాన్యం యొక్క వ్యాపారం కోసం పనిచేసే తాత్కాలిక ఉద్యోగులకు కూడా ఈ చట్టం వర్తిస్తుంది.

కార్మికుడు పనిచేస్తున్నప్పుడు ప్రమాదం జరిగి గాయపడినట్లయితే యాజమాన్యం నష్టపరిహారం చెల్లించవలసి ఉంటుంది. అయితే ప్రమాదం అనేది కార్మికుని తప్పువల్లగాని, అతడు మద్యపానం లేదా మాదక ద్రవ్యాలను స్వీకరించి పనిచేసినప్పుడు గాని, అధికారుల ఆజ్ఞలను పాటించకుండా పనిచేసినప్పుడు గాని జరిగినట్లయితే యాజమాన్యం నష్టపరిహారం చెల్లించవలసిన అవసరం లేదు. నష్టపరిహారంగా ఎంత డబ్బును చెల్లించవలెననే విషయం ప్రమాదం వల్ల సంభవించిన గాయం స్వభావాన్ని బట్టి, గాయపడిన వ్యక్తి సగటు నెలసరి వేతనాలను బట్టి నిర్ణయించడం జరుగుతుంది. ప్రమాద కారణంగా సంభవించే మరణం, శాశ్వత వైకల్యం, పాక్షిక వైకల్యం, తాత్కాలిక వైకల్యం మున్నగువాటికి నష్టపరిహారం చెల్లించడం జరుగుతుంది.

కార్మిక నష్టపరిహారం కోసం నియమించబడిన కమీషనర్ల ద్వారా రాష్ట్రప్రభుత్వం చేత ఈ చట్టం అమలు చేయబడుతుంది. నష్టపరిహారానికి సంబంధించిన వివాదాలను పరిష్కరించడం, ప్రమాద కారణంగా గాయపడిన లేదా గాయాల మూలంగా చనిపోయిన కార్మికులకు లేదా కార్మికుల కుటుంబ సభ్యులకు నష్టపరిహారాన్ని అందజేయడం, నష్టపరిహార మొత్తాన్ని కాలానుగుణంగా సవరించడం మున్నగు బాధ్యతలను కమీషనర్లకు అప్పగించడం జరిగింది.

15.4.2 ప్రసూతి ప్రయోజన చట్టం, 1961 (Maternity Benefit Act, 1961)

ప్రసూతి ప్రయోజన చట్టాన్ని కేంద్ర ప్రభుత్వం 1961లో రూపొందించింది. దీనికి పూర్వం వివిధ రాష్ట్రాలలో వివిధ చట్టాల క్రింద స్త్రీలకు ప్రసూతి ప్రయోజనాలను (Maternity Benefits) కల్పించేవారు. అయితే కేంద్ర ప్రభుత్వ చట్టాన్ని అమలు పరచిన తరువాత దాదాపు అన్ని సంస్థలు, ఫ్యాక్టరీలు ఈ చట్టం క్రిందికి వచ్చినాయి. భారత దేశంలో ప్రభుత్వానికి సంబంధించిన అన్ని ఫ్యాక్టరీలు, సంస్థలు, గనులు, ప్లాంటేషన్‌లకు ఈ ప్రసూతి ప్రయోజన చట్టం, 1961 వర్తిస్తుంది. ప్రభుత్వానికి చెందిన అన్ని ఫ్యాక్టరీలు, సంస్థలు, గనులు, ప్లాంటేషన్‌లలో పనిచేసే స్త్రీలందరికీ ఈ చట్టం ప్రకారం ప్రసూతి ప్రయోజనాలను కల్పించడం జరుగుతుంది. ఈ చట్టం ప్రకారం స్త్రీ కార్మికులకు ప్రసూతికి ముందు ఆరు వారాలు, ప్రసూతి తరువాత ఆరు వారాల వరకు వేతనంతో కూడిన సెలవులు, ఆర్థిక సహాయం యితర సౌకర్యాలు కల్పించడం జరుగుతుంది. ఈ చట్టం ప్రకారం ప్రసూతికి వెళ్లే ముందు కనీసం సంవత్సరంలో 160 రోజులు పనిచేసిన స్త్రీ కార్మికులు ప్రసూతి ప్రయోజనాలను పొందడానికి అర్హులు. ప్రసూతి ప్రయోజన చట్టం ప్రకారం ప్రసూతి సమయంలో స్త్రీ కార్మికులు గరిష్టంగా పన్నెండు వారాలు వేతనంతో కూడిన సెలవులు పొందడానికి అర్హులు. ప్రసూతి సమయంలో సెలవుపై ఉన్న స్త్రీ కార్మికులకు వారు అంతకు పూర్వం పనిచేసిన దినాలలో పొందిన దినసరి సగటు వేతనాన్ని లెక్కించి, దాని ప్రకారం సెలవు రోజులకు వేతనాన్ని చెల్లించడం జరుగుతుంది. స్త్రీ కార్మికులు సెలవుపై వెళ్లేముందు పనిచేసిన మూడు నెలల కాలంలో పొందిన వేతనాలను తీసుకొని అందులో నుండి దినసరి సగటు వేతనాన్ని లెక్కించి, దాని ఆధారంగా సెలవు కాలానికి వేతనం చెల్లించడం జరుగుతుంది. అదే విధంగా ఈ చట్టం ప్రకారం ప్రసూతి సెలవుపై ఉన్న స్త్రీ కార్మికులను డిస్మిస్ చేయడానికి వీలులేదు. అదే విధంగా గర్భవతిగా ఉన్న స్త్రీ కార్మికులతో కష్టతరమైన పనిని చేయించరాదు. గంటల తరబడి నిలబడి చేయవలసిన పనిని గర్భిణీ స్త్రీ కార్మికులతో చేయించరాదు. గర్భిణీ స్త్రీకి యిబ్బందిని కలిగించే పనులు చేయమని ఒత్తిడి చేయకూడదు. ప్రసూతి సెలవులో ఉన్న స్త్రీ కార్మికులతో పని చేయించడమనేది శిక్షార్హమైన నేరము. అన్ని రాష్ట్రాలలోను ప్రసూతి ప్రయోజన చట్టాన్ని అమలు పరచవలసిన బాధ్యత ఫ్యాక్టరీ ఇన్‌స్పెక్టర్లపై ఉంటుంది. బొగ్గుగనులలో ఈ చట్టాన్ని అమలు పరచవలసిన బాధ్యత వెల్ఫేర్ కమీషనర్ పై ఉంటుంది. బొగ్గు గనులు కాక యితర గనులలో ఈ చట్టాన్ని డైరెక్టర్ జనరల్ ఆఫ్ మైన్స్ సేఫ్టీ (Director General of Mines Safety) అమలు చేస్తాడు.

15.4.3 ఎంప్లాయిస్ స్టేట్ ఇన్సూరెన్స్ స్కీమ్, 1961 (Employees State Insurance Sheme)

ఉద్యోగులు లేదా కార్మికులు అనారోగ్యానికి గురికావడం, ప్రసూతి, విధి నిర్వహణలో ఉన్నప్పుడు గాయపడడం, తదితర సందర్భాలలో వారికి డబ్బు రూపంలో సహాయ మందించడానికి, విధి నిర్వహణలో ప్రమాద

BRAOU

ఎంప్లాయిస్ ఫ్యామిలీ పెన్షన్ స్కీమ్ వల్ల ఈ క్రింది ప్రయోజనాలున్నాయి:

a) **ఫ్యామిలి పెన్షన్ :** ఉద్యోగి సర్వీస్‌లో ఉండగా ప్రావిడెంట్ ఫండ్ స్కీమ్, ఫ్యామిలి పెన్షన్ స్కీమ్‌లో సభ్యుడై యుండి రిటైర్‌మెంట్‌కు ముందుగానే చనిపోయినట్లయితే ఆ ఉద్యోగి కుటుంబ సభ్యులకు నెలసరి పెన్షన్‌ను చెల్లించడం జరుగుతుంది.

b) **ఉద్యోగ విరమణ ప్రయోజనాలు (Retirement Benefits):** ఉద్యోగి తన ఉద్యోగ కాలపరిమితిని పూర్తిచేసి ఉద్యోగ విరమణ చేసినట్లయితే, ఆ సమయంలో ఉద్యోగికి రావలసిన మొత్తం డబ్బును చెల్లించడం జరుగుతుంది.

c) **జీవిత భీమా ప్రయోజనం (Life Assurance Benefit):** ఉద్యోగి గనక రిటైర్‌మెంట్‌కు ముందే చనిపోయినట్లయితే అతని కుటుంబ సభ్యులకు ఫ్యామిలి పెన్షన్‌తోపాటు, కొంత మొత్తాన్ని కూడా చెల్లించడం జరుగుతుంది.

d) **డబ్బును తిరిగి తీసికొను ప్రయోజనం (Withdrawal Benefit):** ఉద్యోగి మరణం గాకుండా యితర కారణాలవల్ల ఈ స్కీమ్‌లో తన సభ్యత్వాన్ని రద్దు చేసుకొన్నట్లయితే తన డబ్బును తాను తిరిగి తీసుకొనే ప్రయోజనం కూడా యిందులో ఉన్నది.

15.4.5 కార్మికుల ఆరోగ్యం, భద్రత, సంక్షేమం (Health, Safety and Welfare of Workers)

సాధారణంగా కార్మికుల నష్టపరిహార చట్టం, 1923, ఎంప్లాయిస్ స్టేట్ ఇన్సూరెన్స్ చట్టం, 1948ల ననుసరించి కార్మికులకు ఆరోగ్యం, భద్రత, సంక్షేమం మున్నగు వాటికి సంబంధించి రక్షణ కల్పించడం జరుగుతుంది. ఈ రెండు చట్టాలు అన్ని ఫ్యాక్టరీలు, గనులు, ప్లాంటేషన్లు, రవాణా, నిర్మాణపు పనులు, రైల్వేలు, యితర ప్రమాదకర వృత్తులలో పనిచేసే కార్మికులందరికీ వర్తిస్తాయి. ఈ చట్టాలు తాత్కాలిక కార్మికులకు (Casual Labour) కూడా వర్తిస్తాయి. ఈ రెండు చట్టాలు కార్మికులకు ఆరోగ్యం, భద్రతకు సంబంధించిన రక్షణలు కల్పిస్తాయి. అయితే ప్లాంటేషన్లలో పనిచేసే కార్మికులకు వైద్య, ఆరోగ్య, ప్రసూతి సౌకర్యాలను ప్లాంటేషన్ లేబర్ చట్టం, 1951 ప్రకారం కల్పించడం జరుగుతుంది.

BRAOU

15.4.6 ప్లాంటేషన్ కార్మికులకు కల్పించే వైద్య, ఆరోగ్య, ప్రసూతి ప్రయోజనాలు

ప్లాంటేషన్ లేబర్ చట్టం, 1951 ననుసరించి ప్లాంటేషన్లలో పనిచేసే కార్మికులకు వైద్య, ఆరోగ్య, ప్రసూతి సౌకర్యాలను కల్పించడం జరుగుతుంది. ఈ చట్టం ప్రకారం ప్లాంటేషన్ కార్మికుల కోసం ఉద్యానవనాలనేర్పరచడం, హాస్పిట్‌ల్లను, డిస్పెన్సరీలను (ఔషద శాలలు) ఏర్పరచి ప్లాంటేషన్ కార్మికులు, వారి కుటుంబ సభ్యులకు వైద్య సౌకర్యాలను కల్పించడం జరుగుతుంది. ప్లాంటేషన్‌లలో పనిచేసే కార్మికులు తీవ్రంగా అనారోగ్యానికి గురియయినట్లుగా గుర్తింపు పొందిన డాక్టర్లు ధృవీకరించినట్లయితే వారికి చట్టప్రకారం 14 రోజులు సెలవు (Sick Leave) యివ్వడం జరుగుతుంది. సెలవు కాలంలో కార్మికులు సంపాదించే దానిలో 2/3 వ వంతు చొప్పున దినసరి వేతనం యివ్వడం జరుగుతుంది.

15.4.7 ఓడరేవులలో పనిచేసే కార్మికుల భద్రత, ఆరోగ్యం, సంక్షేమం

భారతీయ ఓడరేవు కార్మికుల చట్టం, 1934 (Indian Dock Labourers Act, 1934) క్రింద రూపొందించిన ఓడరేవు కార్మికుల నిబంధనలు, 1948 (Dock Workers Regulations, 1948) మరియు ఓడరేవు కార్మికుల (ఉద్యోగ నిబంధనలు) చట్టం, 1948 (Dock Worker (Regulations of Employment) Act, 1948) క్రింద రూపొందించబడిన ఓడరేవు కార్మికుల భద్రత, ఆరోగ్యం, సంక్షేమ పథకం, 1961 ల ప్రకారం ఓడరేవులలో పనిచేసే కార్మికులకు భద్రత, ఆరోగ్య, సంక్షేమ పరమైన సౌకర్యాలను కల్పించడం జరుగుతుంది.

పైన పేర్కొన్న పథకాలననుసరించి భారతదేశంలో ముంబయి, కలకత్తా, మద్రాసు, విశాఖపట్నం, కొచ్చిన్, మర్మగావ్, కాండ్లా మున్నగు ఓడరేవులలో పనిచేసే కార్మికులకు వివిధ సంక్షేమ సౌకర్యాలను, రక్షణను కల్పించడం జరుగుతున్నది.

ఓడరేవులలో పనిచేసే కార్మికులకు ఉద్యోగ రక్షణను కల్పించడం జరుగుతున్నది. కార్మికులకు ప్రతి సంవత్సరానికి కనీసం 8 రోజులు వేతనంతో కూడిన సెలవులు యివ్వడం జరుగుతుంది. ఓడరేవు కార్మికులకు ప్రావిడెంట్ ఫండ్, గ్రాట్యుటీ ప్రయోజనాలను వర్తింపజేయడం జరుగుతుంది. వీటితో పాటు వీరికి గృహవసతిని కల్పించడానికి కొన్ని ప్రత్యేక గృహ నిర్మాణ పథకాలను కూడా రూపొందించడం జరిగింది. వీరికి వైద్య, ఆరోగ్య సౌకర్యాలను, వీరి పిల్లలకు ఫీజు రాయితీ (Concession) లతో విద్యా వసతులను కల్పించడం జరుగుతున్నది. వీటితో పాటు క్యాంటీన్ వసతిని, చౌక ధరల దుకాణాలను కూడా ఏర్పాటు చేయడం జరిగింది.

15.4.8 లే ఆఫ్, రిట్రెంచ్‌మెంట్ నష్టపరిహారం (Lay-off and Retrenchment Compensation)

పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, 1947 (Industrial Dispute Act, 1947) కు 1953లో జరిగిన సవరణల ననుసరించి లే ఆఫ్, లేదా రిట్రెంచ్‌మెంట్‌ను ప్రకటించిన సందర్భాలలో కార్మికులకు నష్టపరిహారాన్ని చెల్లించవలె. ఏదైనా ఫ్యాక్టరీ, గనులు, ప్లాంటేషన్‌లలో ప్రతిరోజు సగటున 50 మంది లేదా అంతకంటే ఎక్కువమంది గనక పనిచేస్తున్నట్లయితే, యిటువంటి పరిశ్రమలలో లే ఆఫ్ (Lay off) గనక ప్రకటించినట్లయితే కార్మికులకు చట్ట ప్రకారం నష్ట పరిహారం చెల్లించడం జరగుతుంది. అయితే నష్టపరిహారాన్ని పొందడానికి కార్మికులకు ఈ అర్హతలుండవలె. బొగ్గు గనుల లోపల పనిచేసే కార్మికులయితే కనీసం 190 రోజుల సర్వీసును, యితర ఫ్యాక్టరీలలో పనిచేసే కార్మికులయితే కనీసం 240 రోజుల సర్వీసును కలిగి యుండవలె. అప్పుడే చట్ట ప్రకారం వీరు నష్టపరిహారాన్ని పొందడానికి అర్హులవుతారు. కార్మికులు ఎన్ని రోజులైతే లే ఆఫ్ క్రింద ఉంటారో అన్ని రోజులకు రోజుకు వారి మూలవేతనం, కరువు భత్యంలో సగం ఈ కాలంలో వేతనంగా చెల్లించడం జరుగుతుంది. అయితే కార్మికులు ప్రతిరోజూ చేసే పని కాకుండా లే ఆఫ్ కాలంలో అదే పరిశ్రమలో ప్రత్యామ్నాయంగా మరో పనిని చేయడానికి నిరాకరించినట్లయితే వారు నష్టపరిహారాన్ని పొందడానికి అర్హులు కారు. అంతే గాకుండా కార్మికుల సమ్మె కారణంగా గాని, ఉత్పత్తి వేగాన్ని తగ్గించే విధంగా కార్మికులు పనిచేయడంవల్ల గాని లే ఆఫ్ ప్రకటించడం జరిగితే అటువంటి సందర్భాలలో కూడా కార్మికులకు నష్టపరిహారం చెల్లించడం జరుగదు.

BRAOU

లే ఆఫ్ మాదిరి కాకుండా, రిట్రెంచ్‌మెంట్ మూలంగా చెల్లించే నష్ట పరిహారం అనేది కార్మికులందరికీ వర్తిస్తుంది. పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, 1948 ప్రకారం కార్మికుల సర్వీసుతో సంబంధం లేకుండా కార్మికులందరికీ రిట్రెంచ్‌మెంట్ నష్టపరిహారం చెల్లించడం జరుగుతుంది. ఏ పరిశ్రమలోనైనా ఒక సంవత్సరానికి మించి సర్వీసు ఉన్న ఏ పరిశ్రమలోనైనా ఒక సంవత్సరానికి మించి సర్వీసు ఉన్న ఏ కార్మికున్నయినా యాజమాన్యం ఏ కారణాలవల్ల కార్మికున్ని రిట్రెంచ్ (పని నుండి తొలగించడం) చేయవలసి వస్తున్నదో ఆ కారణాలను లిఖిత పూర్వకంగా తెలుపుతూ కనీసం ఒక నెల రోజుల ముందు నోటీసు యివ్వకుండా జరుగ కూడదు. కార్మికులను రిట్రెంచ్‌మెంట్ చేసిన సందర్భాలలో, కార్మికుడు పూర్తి చేసిన మొత్తం సర్వీస్ సంవత్సరాలకు ప్రతి సంవత్సరానాకి 15 రోజుల వేతనం చొప్పున రిట్రెంచ్ మెంట్ నష్టపరిహారం చెల్లించడం జరుగుతుంది.

పరిశ్రమలను మూసివేయడం గాని లేదా బదలాయింపు చేసిన సందర్భాలలో గాని కార్మికులకు రిట్రెంచ్‌మెంట్ నష్టపరిహారం చెల్లించడం జరుగుతుంది. అయితే పరిశ్రమ యాజమాన్యం మారినప్పుడు సాధారణంగా కొత్త యాజమాన్యం తమ షరతులు, నియమ నిబంధనలతో అదే కార్మికులను మళ్లీ ఉద్యోగంలోకి తీసుకోవచ్చు. అయితే యిటువంటి సందర్భాలలో రిట్రెంచ్‌మెంట్ నష్టపరిహారం చెల్లించడం జరుగదు.

15.4.9 వృద్ధాప్య పెన్షన్ పథకం (Old Age Pension)

భారత దేశంలో కొన్ని రాష్ట్రాలలో ముఖ్యంగా ఉత్తర ప్రదేశ్, కేరళ, ఆంధ్రప్రదేశ్, తమిళనాడు, పంజాబ్, పశ్చిమ బెంగాల్, రాజస్థాన్ మున్నగు రాష్ట్రాలలో సామాజిక రక్షణ చర్యగా ప్రభుత్వం వృద్ధులకు పెన్షన్ చెల్లిస్తున్నది.

ఆయా రాష్ట్రాలలో ఉన్న వృద్ధులందరికీ ఈ వృద్ధాప్య పెన్షన్ పథకం ద్వారా పెన్షన్ చెల్లించడం జరుగుతుంది. ఏ విధమైన ఆర్థికాధారం లేని వృద్ధులకు సహాయమందించి, వారికి సామాజిక రక్షణను కల్పించడం ఈ పథకం ప్రధానోద్దేశ్యం. అరవై ఏళ్ల పైబడిన వృద్ధులకు ఈ పథకం ద్వారా పెన్షన్ చెల్లించడం జరుగుతుంది. ముఖ్యంగా ఏ విధమైన ఆర్థికాధారం లేనివారికి, ఏ రకమైన బంధువుల ఆధారం లేనివారికి, అనాథ వృద్ధులకు పెన్షన్ చెల్లించడం జరుగుతుంది. అయితే ఈ పథకం ద్వారా వృద్ధులకు చెల్లించే పెన్షన్ డబ్బు ఒక్కొక్క రాష్ట్రంలో ఒక్కొక్క రకంగా ఉంది.

15.4.10 పబ్లిక్ సెక్టర్‌లో వృద్ధాప్య పెన్షన్ పథకం (Old-Age Pension Scheme in Public Sector)

భారత దేశంలో కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలకు సంబంధించిన పారిశ్రామిక ఉద్యోగులు వారి సర్వీస్ నియమ నిబంధనలలో భాగంగానే పెన్షన్ సౌకర్యాన్ని కలిగి యుంటారు. కేంద్ర ప్రభుత్వం 1964లో వారి ఉద్యోగుల కోసం కుటుంబ పెన్షన్ పథకాన్ని (Family Pension Scheme) ప్రవేశపెట్టడం జరిగింది. కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులు వారి సర్వీసు కాల పరిమితి అయిపోయి ఉద్యోగ విరమణ చేసిన తరువాత ఈ పథకం కింద ఆ ఉద్యోగి చనిపోయేంతవరకు పెన్షన్, కొంత మొత్తం గ్రాట్యుటీ చెల్లించడం జరుగుతుంది. ఒకవేళ ఉద్యోగి చనిపోయినట్లయితే అతనిపైన ఆధారపడియున్న కుటుంబ సభ్యులకు గ్రాట్యుటీ మొత్తాన్ని, కుటుంబ పెన్షన్‌ను చెల్లించడం జరుగుతుంది.

ఈ విధంగా పైన చర్చించిన వివిధ రకాల చట్టాల ఆధారంగా కార్మికులకు సామాజిక రక్షణలను కల్పించడం జరుగుతుంది.

BRAOU

15.5 సారాంశం

సమాజంలో వివిధ కారణాల మూలంగా శారీరకంగా గాని, ఆర్థికంగా గాని బలహీనులైన వ్యక్తులకు సమాజపరంగా కల్పించే రక్షణలను సామాజిక రక్షణ అని చెప్పడం జరుగుతుంది. సామాజిక రక్షణ చర్యలు ప్రధానంగా ఈ అంశాలను కలిగి యుంటాయి. (1) సామాజిక భీమా (2) సామాజిక సహాయం (3) కుటుంబ ప్రయోజనాలు (4) ఆరోగ్య సంరక్షణ, సామాజిక సేవ (5) యితర సామాజిక సంక్షేమ సేవలు. సామాజిక రక్షణ పథకాల క్రింద ప్రధానంగా వైద్య సౌకర్యాలు కల్పించడం, ప్రసూతి సౌకర్యాలను కల్పించడం, నిరుద్యోగ భృతి, వృద్ధాప్య పెన్షన్ చెల్లించడం, ఏదేని ప్రమాదం సంభవించి కార్మికులు వైకల్యం పొందినప్పుడు నష్ట పరిహారం చెల్లించడం, ఉద్యోగి చనిపోయినట్లయితే అతనిపై ఆధారపడియున్న కుటుంబ సభ్యులకు ఫ్యామిలీ పెన్షన్‌ను చెల్లించడం, కార్మికుల ఆరోగ్య భద్రత, సంక్షేమం, జీవిత భీమా, లే ఆఫ్, రిట్రెంచ్‌మెంట్ నష్ట పరిహారం మున్నగు కార్యక్రమాలను చేపట్టడం జరుగుతుంది.

15.6 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయుము

1. సామాజిక రక్షణ అనే భావనను నిర్వచించి, దీని క్రింద కల్పించబడే ప్రయోజనాలను వివరింపుము.
2. కార్మిక నష్ట పరిహార చట్టం క్రింద కార్మికులకు కల్పించబడే రక్షణలను వివరింపుము.
3. ఎంప్లాయిస్ స్టేట్ ఇన్సూరెన్స్ పథకం క్రింద కార్మికులకు కల్పించే ప్రయోజనాలేమిటో వివరింపుము.

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయుము

1. ప్రసూతి ప్రయోజన చట్టం వల్ల కల్పించబడే సౌకర్యాలను వివరింపుము.

2. వృద్ధాప్య పెన్షన్ పథకాన్ని గురించి వివరింపుము.

3. కార్మికుల ఆరోగ్యం, భద్రత, సంక్షేమం కోసం చేపట్టే రక్షణ చర్యలను వివరింపుము.

15.7 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. B.P. Tyagi, 1986 : **Labour Economics and Social Welfare**
2. C.B. Mamoria and Satish Mamoria, 1996 : **Dynamics of Industrial Relations in India**
3. Agarwal. R.D; 1972 : **Dynamics of Labour Relations in India**
4. Vaid. K.N, 1970 : **Labour Welfare in India**

BRAOU

BRAOU

ఖండం - VI

సంఘర్షణలు

భాగం - 16 : పారిశ్రామిక వివాదాలు - నివారణ; పరిష్కార పద్ధతులు

భాగం - 17 : పారిశ్రామిక సంఘర్షణ - సమ్మెలు లాకౌట

భాగం - 18 : కార్మిక సంఘాలు - కార్మిక సంఘ ఉద్యమం, కార్మిక సంఘాల సమస్యలు

BRAOU

BRAOU

భాగం - 16 : పారిశ్రామిక వివాదాలు - నివారణ, పరిష్కార పద్ధతులు

విషయక్రమం

16.0 లక్ష్యాలు

16.1 పరిచయం

16.2 పారిశ్రామిక వివాదం - నిర్వచనం

16.3 పారిశ్రామిక వివాదాలకు గల ప్రధాన కారణాలు

16.4 పారిశ్రామిక వివాదం - నివారణ, పరిష్కార పద్ధతులు.

16.4.1 సామూహిక బేరం (Collective bargaining)

16.4.2 రాజీ (Conciliation)

16.4.3 మధ్య వర్తిత్వము (Arbitration)

16.4.4 న్యాయ నిర్ణయము (Adjudication)

16.5 సారాంశం

16.6 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

16.7 చదవవలసిన పుస్తకాలు

16.0 లక్ష్యాలు

ఈ భాగాన్ని అధ్యయనం చేసిన తర్వాత, మీరు :

- పారిశ్రామిక వివాదం అంటే ఏమిటో నిర్వచించగలుగుతారు
- పారిశ్రామిక వివాదాలకు గల కారణాలను వివరించగలుగుతారు
- పారిశ్రామిక వివాదాలను పరిష్కరించడానికి ఉన్న పద్ధతులను గురించి వివరించగలుగుతారు.

BRAOU

16.1 పరిచయం

ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలలో యాజమాన్యం, కార్మికుల మధ్య ఏదో ఒక కారణం మూలంగా వివాదం తలెత్తడం సాధారణ విషయం. పెట్టుబడి దారీ ఆర్థిక వ్యవస్థలో యాజమాన్యం, కార్మిక వర్గాలు పరస్పర విరుద్ధమైన అభీష్టాలను కలిగి యుంటారు. ఈ పరస్పర విరుద్ధమైన అభీష్టాల మూలంగా యిరువర్గాల మధ్య సంపూర్ణ సహకారం అనేది సాధ్యం కాని విషయం. ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో అధిక లాభాలనార్జించవలెనని యాజమాన్యం భావిస్తే, అధిక వేతనాలను పొందవలెనని కార్మికులు అభిలషిస్తారు. యివి రెండూ పరస్పర విరుద్ధమైన అంశాలు. ఈ వైరుధ్యం వివాదానికి దారితీయవచ్చు. అయితే పారిశ్రామిక సంబంధాలు సుహృద్భావ పూరితంగా ఉన్నప్పుడే ఉత్పత్తి సాఫీగా, సమర్ధవంతంగా సాగుతుంది. పారిశ్రామిక సంబంధాలు సక్రమంగా లేకపోతే వివాదాలేర్పడి సమ్మెలు, లాకౌట్లు తరచుగా జరుగుతూ ఉంటాయి. సమ్మె జరిగితే కార్మికుల మధ్య సంఘర్షణా పూరిత వాతావరణం ఉండరాదు. దీనికి కార్మికులు, యాజమాన్యం మధ్య పరస్పర సహకారం అవసరం. దీనితో పాటు ఈ రెండు వర్గాలు పరస్పర సహకారం, సమన్వయంతో పని చేయడానికి ప్రభుత్వ సహకారం కూడా చాలా అవసరం.

పారిశ్రామిక వివాదాలనేవి హక్కుల కోసం వివాదం కావచ్చు లేదా తమ అభీష్టాలను నెరవేర్చుకోవడానికి ఏర్పడ విధానం కావచ్చు. అయితే పారిశ్రామిక సంస్థలు సరియైన వేతన విధాన మవలంబిస్తే పారిశ్రామిక సంబంధాల సమస్య పూర్తిగా పరిష్కారమవుతుందని అనుకోవడానికి వీల్లేదు. కార్మికుల్లో అసంతృప్తికి అనేక

కారణాలుండవచ్చు. వాటిలో ముఖ్యమైనవి. 1) వేతనాలు తగినంతగా లేకపోవడం 2) కార్మికులకు ఫ్యాక్టరీలలో తగినంతగా భద్రత ఉండకపోవడం 3) కార్మికులకు ఫ్యాక్టరీలలో సరియైన సౌకర్యాలుండక పోవడం 4) కార్మికులు వారి అభిప్రాయాలను ప్రకటించడానికి అవకాశాలు లేకపోవడం 5) కార్మికుల సామాజక అవసారలు తీరకపోవడం.

కార్మిక వివాదాలు పెట్టుబడిదారీ విధానంలో మాత్రమే ఉంటాయని, సామ్యవాద సూత్రాల మీద నిర్మితమైన సమాజాల్లో ఉండవని అనుకోవడానికి వీల్లేదు. ప్రస్తుత కాలంలో ఉత్పత్తి పద్ధతులు కార్మికులకు విసుగు పుట్టించేవిగా ఉంటున్నాయి. వారికి గల క్రియాత్మక శక్తి ప్రదర్శించడానికి అవకాశముండదు. అదే విధంగా కార్మికుల సామాజిక అవసరాలు ఎట్లాంటి సాంఘిక వ్యవస్థలోనైనా వాటంతటవే తీరిపోవు. నేడు కార్మిక సమస్యలు ప్రజల దృష్టిని ఎంతగానో ఆకర్షిస్తున్నాయి. దీనికి అనేక కారణాలున్నాయి. మొదటిది కార్మిక సంఘాలు ఎంతో శక్తివంతమైనవి. కార్మికులు తమ హక్కులను పరిరక్షించుకోవటానికి అన్ని విధాల ప్రయత్నిస్తున్నారు. రెండవది, ప్రజలలో కార్మికుల పట్ల సానుభూతి ప్రబలంగా పెరిగింది. కార్మికులకు తగినంతగా వేతనాలిచ్చి ఇతర సౌకర్యాలు కల్పించి వారి జీవన ప్రమాణాన్ని పెంచవలెననే అభిప్రాయం ప్రజలలో గాఢంగా నాటుకుంది. కార్మికులలో అసంతృప్తి ఏర్పడి కార్మిక వివాదాలేర్పడినప్పుడు తాను నిస్సహాయంగా చూస్తూ ఊరుకోవటం తగదని ప్రభుత్వం గుర్తించింది. యజమానులకు, కార్మికులకు సామరస్యమున్నప్పుడే ఉత్పత్తి నిరాటంకంగా జరిగి సమాజ శ్రేయస్సుకు ఉపయోగపడగలదని ప్రజలు గుర్తించటం జరిగింది. ఈ కారణాలన్నింటి మూలంగా యాజమాన్యం, కార్మికుల మధ్య వివాదం ఏర్పడ్డ వెంటనే దాని పరిష్కారం కోసం అవసరమైన యంత్రాంగం అన్ని దేశాలలో మాదిరిగానే మనదేశంలో కూడా ఏర్పాటయింది. యాజమానులు కూడా కార్మికుల పట్ల తమ వైఖరిని మార్చుకుని వారికి సంతృప్తి కలిగించడానికి కృషి చేస్తున్నారు. ఈ అంశాలన్నింటిని దృష్టియందుంచుకొని యిప్పుడు పారిశ్రామిక వివాదం అంటే ఏమిటి, దానికి గల కారణాలేమిటి, వీటి పరిష్కారం కోసం ఉపయోగించే పద్ధతులేమిటి అనే విషయాలను గురించి విపులంగా తెలుసుకుందాము.

16.2 పారిశ్రామిక వివాదం - నిర్వచనం

పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, 1947 ప్రకారం "యజమానులకు - యజమానులకు, యజమానులకు - కార్మికులకు మధ్య లేదా కార్మికులకు - కార్మికులకు మధ్య ఒక వ్యక్తిని ఉద్యోగంలో ఉంచటం, ఉంచకపోవటానికి లేదా ఉద్యోగ షరతులకు సంబంధించి లేదా పరిశ్రమ పని పరిస్థితులకు సంబంధించి తలయెత్తే వివాదాలను పారిశ్రామిక వివాదం" అని నిర్వచించవచ్చు.

ప్యాటర్సన్ ప్రకారం "పరిశ్రమలలో గల పారిశ్రామిక పరిస్థితులకు వ్యతిరేకంగా తలయెత్తే సంఘర్షణాత్మక, వ్యవస్థీకృతమైన అసమ్మతిని పారిశ్రామిక వివాదంగా చెప్పవచ్చు. వీటిని పారిశ్రామిక అశాంతికి లక్షణాలుగా పేర్కొనవచ్చు.".

పారిశ్రామిక వివాదం అనే భావనలో రెండు అంశాలున్నాయి. 1) వివాదాంశం పరిశ్రమలకు సంబంధించి ఉండాలి. 2) వివాదాస్పదులలో ఒక పక్షమన్నా వ్యక్తిగతంగా కాకుండాసామూహికంగా వ్యవహరించే ఒక సముదాయంగా ఉండాలి.

ఒక వివాదం పారిశ్రామిక వివాదంగా పరిగణింపబడవలెనంటే అందులో ఈ క్రింది పరిస్థితులుండవలె:

1) యజమానులు - యజమానుల మధ్య లేదా యజమానులు - కార్మికుల మధ్య లేదా కార్మికులు - కార్మికుల మధ్య విభేదం లేదా వివాదం తప్పని సరిగి ఉండవలె.

2) ఈ వివాదమనేది ఉద్యోగానికి గానీ లేదా ఉద్యోగ షరతులకు గానీ లేదా పని పరిస్థితులకు గానీ లేదా పారిశ్రామికాంశానికి గానీ సంబంధించినదై యుండవలె.

BRAOU

3) పరిశ్రమలలో పనిచేసే కార్మికులు, యాజమాన్యం మధ్య సంబంధముండి ఉండవలె. ఈ వివాదమనేది ఈ సంబంధాల ఫలితమయి ఉండవలె.

4. పరిశ్రమలలో పనిచేసే కార్మికులు, యాజమాన్యం మధ్య సంబంధముండి ఉండవలె. ఈ వివాదమనేది ఈ సంబంధాల ఫలితమయి ఉండవలె.

పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, 1947 ప్రకారం పారిశ్రామిక వివాదాలు సాధారణంగా ఈ అంశాలకు సంబంధించి తలయెత్తుతాయి. అవి:

1. స్టాండింగ్ ఆర్డర్స్ యొక్క సముచితత్వం.
2. పరిశ్రమను మూసివేయడం వల్ల కార్మికులను ఉద్యోగం నుంచి తొలగించివేయడం, లే ఆఫ్, కార్మికులను డిస్మిస్ చేయడం, డిస్మిస్ చేయబడిన ఉద్యోగులను మళ్లీ ఉద్యోగంలో నియమించడం, కార్మికులకు నష్టపరిహారం చెల్లించడం.
3. కార్మికులకు రావలసిన ప్రయోజనాలు, లాభాలు రాకపోవడం, నియత కాలిక ఉద్యోగులకు వ్యక్తిగత అలవెన్సులను చెల్లించకపోవడం, కార్మికులు తమ తల్లిదండ్రులకు ఆరోగ్య వసతిని కల్పించవలెనని డిమాండ్ చేయడం.
4. వేతనాలు, వేతనాల నిర్ణయం, కనీస వేతన రేట్లు వేతన చెల్లింపు విధానాలు, వేతనానికి సంబంధించిన రెండు రకాల వేతనాలను యిచ్చినప్పుడు అందులో ఒక దానిని ఎంపిక చేసుకునే స్వతంత్ర్యం ఉద్యోగికి ఉండడం.
5. కార్మికులు న్యాయ విరుద్ధమైన పద్ధతిలో సమ్మెకు దిగినప్పుడు తద్వారా సంభవించే నష్టానికి పరిహారాన్ని కోరడం, లాకౌట్ ప్రకటించడం.
6. గ్రాట్యుటీ, ప్రావిడెంట్ ఫండ్, పెన్షన్, ప్రయాణభత్యం మున్నగు వాటిని చెల్లించడం.
7. శత్రు యూనియన్ల మధ్య వివాదాలుండడం.
8. యజమానులు - యజమానుల మధ్య వివాదాలుండడం.

16.3. పారిశ్రామిక వివాదాలకు గల ప్రధాన కారణాలు

ఉత్పాదక పరికరాల ఆధిపత్యం, నియంత్రణ కేవలం అతి తక్కువ సంఖ్యలో గల పెట్టుబడిదారీ వర్గం చేతులలో కేంద్రీకృతమయి ఉండే పెట్టుబడిదారీ పారిశ్రామిక విధానం అభివృద్ధి చెందటంతో ప్రపంచమంతటా యాజమాన్యానికి, కార్మికులకు మధ్య తీవ్ర విభేదాలు తలెత్తాయి. యాజమాన్యం అతి చౌకగా కార్మికశక్తిని కావాలనుకోవటం, కార్మికులు తమకు గిట్టుబాటు ధరకు తమ శక్తిని అమ్మాలను కోవటం, ఈ రెండు వర్గాల మధ్య గల విభేదాలకు మూలకారణం. ఈ విధంగా యాజమాన్యం, కార్మికుల మధ్యగల విభేదాల్లో ఎవరికి వారే విజయం సాధించాలనుకోవటం, ఇరు వర్గాలు సంఘాలుగా రూపొందటానికి, తమ హక్కులకై పోరాడటానికి దారితీసింది. వీటిని దృష్టియందుంచుకొని పారిశ్రామిక వివాదాలకు గల ప్రధాన కారణాలను రెండు రకాలుగా వర్గీకరించవచ్చు. అవి (i) ఆర్థిక కారణాలు (ii) ఆర్థికేతర కారణాలు. యిప్పుడు వీటిని గురించి చర్చిద్దాం.

ఆర్థిక కారణాలు (Economic Causes)

ఆర్థిక కారణాలు ప్రధానంగా ఈ అంశాలకు సంబంధించి ఉంటాయి. (i) వేతనాలు (ii) బోనస్ చెల్లింపు (iii) కరువు భత్యం చెల్లింపు (iv) పని పరిస్థితులు, ఉద్యోగానికి సంబంధించిన షరతులు (v) పని గంటలు (vi)

BRAOU

న్యాయ విరుద్ధంగా ఉద్యోగం నుండి తొలగింపు (vii) రిట్రెంచ్‌మెంట్ (viii) వేతనంతో కూడిన సెలవులు (ix) ట్రిబునల్‌ల తీర్పులను అమలు జరపడంలో జాప్యం. ఈ అంశాలకు సంబంధించి యాజమాన్యం సరియైన, న్యాయబద్ధమైన నిర్ణయం తీసుకొని, వాటిని అమలు జరపకపోయినట్లయితే తద్వారా కార్మికులలో అసంతృప్తి పెల్లుబికి, అది పారిశ్రామిక వివాదాలకు దారి తీస్తుంది.

ఆర్థికేతర కారణాలు (Non - Economic Causes) : కొన్ని సందర్భాలలో ఆర్థికేతర కారణాలవల్ల కూడా పారిశ్రామిక వివాదాలు తలెత్తుతాయి. వాటిలో ప్రధానమైన వాటిని ఈ క్రింది విధంగా వివరించవచ్చు.

a) హేతుబద్ధీకరణతో కూడిన ఏ పథకమైనా కార్మికుల రిట్రెంచ్‌మెంట్‌కు దారితీస్తుందనే ఉద్దేశ్యంతో వాటిని కార్మికులు నిర్ద్వంద్వంగా వ్యతిరేకిస్తారు. ఈ విధమైన కార్మికుల అభిప్రాయం వివాదానికి దారి తీయవచ్చు. అయితే అన్ని సందర్భాలలో హేతుబద్ధీకరణ అనేది కార్మికుల రిట్రెంచ్ మెంట్‌కు దారితీయకపోవచ్చు. కొన్ని సందర్భాలలో అది ఉత్పాదకత, వేతనాలు పెరగడానికి కూడా దోహదపడవచ్చు.

b) పరిపాలనా పరమైన కారణాలు (Administrative Causes)

పర్యవేక్షక అధికారులు కార్మికులను చిన్నచూపు చూడటం, అసభ్యకరంగా ప్రవర్తించడం, అవమాన పరచడం, అనవసర విషయానికి కూడా శిక్షించడం, పని పరిస్థితులు దారుణంగా ఉండడం, ఎలాంటి సంక్షేమ వసతులు లేకపోవడం మున్నగు కారణాలు కూడా పారిశ్రామిక వివాదాలకు దారితీయవచ్చు.

c) కార్మిక సంఘాల గుర్తింపు

యాజమాన్యం కార్మిక సంఘాన్ని గుర్తించకపోవడం, కార్మికుల హక్కులను అణచివేయడం మున్నగు పరిస్థితులు కూడా పారిశ్రామిక వివాదాలకు దారితీస్తాయి.

d) ఇతర పరిశ్రమలలో సమ్మె

ఇతర పరిశ్రమలలో సమ్మె జరుగుతున్నప్పుడు కార్మికులు తమ తోటి కార్మికులకు మద్దతు తెలపడానికి తాము కూడా సమ్మెలో పాల్గొనవచ్చు. యిటువంటి పరిస్థితులలో యాజమాన్యం, కార్మికుల మధ్య వైరుధ్యమేర్పడి పారిశ్రామిక వివాదాలకు దారితీయవచ్చు.

e) మానసిక, సామాజిక కారణాలు

కార్మికులు పనిచేసే పని పరిస్థితులు, వారి ఆదాయం కార్మికుల మానసిక, సామాజిక సంబంధాలపై ప్రభావాలు చూపుతాయి. కార్మికులు మారుతున్న జీవన ప్రమాణాలకు అనుగుణంగా ఎక్కువ డబ్బును సంపాదించాలని కోరుకుంటాడు. కానీ యాజమాన్యం కార్మికుల వేతనాలను పెంచనప్పుడు వారు తమ తోటి కార్మికులతో పోల్చుకొని మానసికంగా కృంగిపోతారు. అదే విధంగా తమ సామాజిక, ఆర్థిక జీవన స్థాయిలో మార్పు రానప్పుడు నిరాశ, నిస్పృహకు గురయి మానసికంగా మరింత కృంగి పోతాడు. ఈ పరిస్థితులన్నీ కార్మికుల సంఘర్షణాత్మక వైఖరిని పెంపొందిస్తుంది. తద్వారా అది పారిశ్రామిక వివాదానికి దారితీస్తుంది.

పై కారణాలతో పాటు పారిశ్రామిక వివాదాలకు గల కారణాలను మరొక విధంగా కూడా వర్గీకరించడం జరిగింది. అవి i) ఆర్థిక కారణాలు ii) నైతిక, రాజకీయ కారణాలు iii) సమైక్యతా కారణాలు. యిప్పుడు వీటిని గురించి వివరంగా చర్చిద్దాం.

i) ఆర్థిక కారణాలు

వేతనాలు జీవన వ్యయానికి చాలక పోవటం కార్మికుల అసంతృప్తికి కారణం. నిత్యం ధరలు పెరుగుతుండటం ఫలితంగా జీవన వ్యయం పెరగటం రిగి వేతనాలు మాత్రం అదే నిష్పత్తిలో పెరగకపోవటం పారిశ్రామిక వివాదాలకు

BRAOU

మూలకారణం. ధరలను అదుపు చేసి స్థిరంగా ఉంచకపోవటం, స్పష్టమైన వేతన విధానం రూపొందించలేక పోవటం, అనే ప్రభుత్వ వైఫల్యాలు ధరల, వేతనాల పరంగా పారిశ్రామిక వివాదాలు ఉత్పన్నం కావటానికి కారణమవుతున్నాయి. వేతనం అనే పదం పని గంటలు అనే పదంతో ప్రత్యక్ష సంబంధం కలిగి ఉంది. పని గంటల సంబంధంగా ఉత్పన్న మయ్యే వివాదాన్ని కూడా ఆర్థిక కారణంగానే పరిగణించాల్సి ఉంది.

ii) నైతిక, రాజకీయ కారణాలు

పని పరిస్థితులు, కార్మిక సంక్షేమ పరంగాను ఉత్పన్నమయ్యే వివాదాలను నైతిక పరమైనవిగా భావించారు. వ్యవస్థలోపల, వెలుపల కూడా కార్మికుల సంక్షేమం పరిరక్షించాల్సిన నైతిక బాధ్యత యాజమాన్యంపై ఉంటుంది. రాజకీయ కారణాల మార్క్సిస్టు పంథాపై గల విశ్వాసం నుండి ఉత్పన్నమవుతాయి. మార్క్సిస్టు విశ్వాసాలు గలవారు కార్మిక నియంతృత్వాన్ని నమ్ముతారు. పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థను వ్యతిరేకించాలని, వీలైతే నిర్మూలించాలని అంటారు. ఈ రకమైన బోధలు చేసే నాయకులు ప్రభావానికి నిరక్షరాస్యులైన కార్మికులు లోబడటం జరుగుతుంది. యాజమాన్యంపై సదభిప్రాయం, వాంఛనీయమైన దృక్పథం లేని కార్మికుల వలన పారిశ్రామిక వివాదాలు ఉత్పన్నమవుతాయి.

iii) సమైక్యతా కారణాలు

యిప్పుడు అనేక సార్లు పరిశ్రమల్లో సమ్మెలు కేవలం కార్మిక సమైక్యత అనే కారణంగా జరుగుతుంటాయి. యాజమాన్యం కార్మిక సంఘాలను గుర్తించ నిరాకరించడం వల్ల కూడా వివాదాలు వస్తాయి. ఒక్కొక్క సారి కేవలం తోటి కార్మికులకు మద్దతుగా ఉదాసీనతతో మిగిలిన కార్మికులు, వారి సంఘాలు సమ్మెను ప్రకటించడం జరుగుతుంది.

ప్రొఫెసర్ పిగో పారిశ్రామిక వివాదాలకు గల వివిధ కారణాలను రెండు రకాలుగా వర్గీకరించినాడు. అవి i) వేతనాలకు సంబంధించిన అంశాలు ii) విధుల విభజన, గుర్తింపుకు సంబంధించిన అంశాలు. వేతనాలకు సంబంధించిన అంశాల జాబితాలో కార్మికులకు తగిన ప్రతి ఫలాన్నివ్వడం ద్రవ్య రూపంగానా లేదా వస్తురూపంగానా లేదా రెండింటి రూపంలోనా అనే అంశాలను, పని గంటలు మొదలగు అంశాలపరంగా ఉత్పన్నమయ్యే వివాదాలను పొందుపర్చడం జరిగింది. యింతకు ముందే చెప్పినట్లుగా రెండవ జాబితా విధుల విభజన, గుర్తింపుకు సంబంధించిన అంశాలతో కూడుకొని ఉంది. పని విభజన, కార్మికుల నియామకం, పని పరిస్థితులు, కార్మిక సంక్షేమ పథకాలకు సంబంధించి కార్మికులకు ప్రాతినిధ్యం, కార్మికులు - వారి సంఘాల పట్ల యజమానుల వైఖరులు మొదలగు అంశాల సంబంధంగా శ్రమ, మూలధనాల మధ్య గల విబేధాల కారణంగా ఉత్పన్నమయ్యే వివాదాలను ఈ జాబితాలో పొందుపర్చడం జరిగింది.

పై కారణాలే గాకుండా, వ్యక్తిగతంగా కార్మికులను తొలగించడం వలన గానీ, సామూహికంగా కొందరు కార్మికులను తక్కువ స్థాయి పదవులకు పంపించడం గానీ, లేదా పని గంటలు నిబంధనల వలన గానీ లేదా కార్మికుల్లో సమైక్యతా భావాన్ని సామూహిక చర్యల అవసరాన్ని ధృవపరిచే ఏ ఇతర అసంతృప్తిని గానీ పరిశ్రమలలో వివాదాలకు కారణమని కూడా చెప్పడం జరిగింది. అతి శీఘ్రంగా ఆర్థిక మార్పులు సంభవించడం మూలంగా కలిగే పీడనం, నిరుద్యోగం, జీవన వ్యయం పెరుగుదల కార్మికుల్లో గల అసంతృప్తిని విస్తృత పరుస్తాయి. తక్కువ వేతనాలు లేదా వేతనాలలో కోతలు, సహించరాని పని పరిస్థితులు, అన్యాయమైన శిక్షలు లేదా మూకుమ్మడి తొలగింపులు, కార్మికులను సమ్మెచేయడానికి ప్రేరేపిస్తాయి. నిర్బంధం, లేదా దాడి చేయడం, తిట్టడం, దుష్ప్రవర్తన వంటివి కూడా పారిశ్రామిక వివాదాలకు కారణమవుతాయి. కానీ కార్మికులు చిన్న చిన్న అంశాలకు సాధారణంగా ప్రతిస్పందించరు. ఒక వేళ ప్రతిస్పందించారంటే వారికి జరిగిన అవమానం, ఘటనయే కాకుండా వాటి వెనుకగల భరింపలేని, సహించరాని పరిస్థితులని కూడా కారణంగా గుర్తించాల్సి ఉంటుంది.

పారిశ్రామిక వివాదాలకు గల కారణాలుగా పేర్కొనదగిన ఇతర అంశాలను మరో రెండు విధాలుగా కూడా పేర్కొనవచ్చు. అవి i) ఉద్యోగంతో సంబంధం లేని స్వతంత్ర లేదా ఇతర అంశాలు. ii) ఉద్యోగంపై ఆధారపడ్డ అంశాలు, యిప్పుడు వీటిని గురించి తెలుసుకొందాం.

BRAOU

i) ఉద్యోగంతో సంబంధంలేని స్వతంత్ర లేదా ఇతర అంశాలు

ఏ వ్యవస్థలోనైనా, పరిశ్రమలలో నైనా కొందరు ఉద్యోగులు నిరంతరం అసంతృప్తినే కలిగి ఉంటారు. వారిని ప్రసన్నం చేయడానికి ఏ విధమైన చర్యలు తీసుకున్నా ఫలితముండదు. అటువంటి వారితో ఆవేశం ఎక్కువగా ఉండి, అవాంఛిత సర్దుబాట్లు జరుగుతాయి. ఈ అవాంఛిత సర్దుబాట్లకు వారిలో గల అంతర్గత నిస్పృహతో కూడిన మానసిక వైషమ్యం ప్రధాన కారణం. ఈ విధమైన నిస్పృహతో కూడిన వైషమ్యం ఎంతో కొంత ప్రతి ఉద్యోగిలోను గమనించవచ్చు. అయితే అతనిలోని అంతర్గత నిస్పృహతో కూడిన వైషమ్యం ప్రత్యక్షమవటానికి యాజమాన్యం లేదా ఆజమాయిషీ లేదా పని సంబంధించిన ఏవో అంశాలు కారణం అవుతాయి. ఉదాహరణకు కొన్ని సార్లు పారిశ్రామిక పరిసరాలు నచ్చక పోవటం వల్ల ఉద్యోగిలోని వైషమ్యం బయట పడవచ్చు. ఒక్కోసారి ఉద్యోగుల మానసిక దౌర్బల్యాన్ని బయటపడనీయకుండా కాపాడుకోవడానికి, యాజమాన్యాన్ని విమర్శించడానికి అవసరమయిన కారణాలకై నిరంతరం ఎదురు చూడటం జరుగుతుంది.

ii) ఉద్యోగంపై ఆధారపడ్డ అంశాలు

పారిశ్రామిక వ్యవస్థల విధానాలు, ఆచరణల ద్వారా వ్యక్తమయ్యే అత్యున్నత యాజమాన్యం యొక్క మూర్తిమత్వం కొన్ని సందర్భాలలో వివాదాలకు దారితీయవచ్చు. అదేవిధంగా కార్మికులతో లేదా ఉద్యోగులతో నిత్యం సంబంధాలు కలిగి ఉండే నిర్వాహకులు, పర్యవేక్షకుల మూర్తిమత్వం కూడా వివాదాలకు దారితీయవచ్చు. ఉద్యోగి అసంతృప్తి ద్వారా పారిశ్రామిక అశాంతికి కారణమవుతున్న ఒక ప్రధానాంశం దుర్బుద్ధి లేదా దురన్యాయంతో కూడిన యాజమాన్య విధానాలు. పరిపక్వత లేని నిర్వాహకులు, స్వార్థపూరితంగానూ, లాభం అనే ప్రేరణతో మాత్రమే వ్యవహరించే నిర్వాహకుల వలన దిగువ స్థాయి ఉద్యోగుల్లో అసంతృప్తి కలుగుతుంది. ఈ అసంతృప్తి అనేది పరిశ్రమలలో వివాదాలకు దారితీయవచ్చు. ఈ వివాదాల పర్యవసానంగా పరిశ్రమలలో కార్మికులు, ఉద్యోగులు సమ్మెలు, ఘెరావ్‌లు చేపట్టవచ్చు. దీనికి వ్యతిరేకంగా యాజమాన్యం లాకౌట్ ప్రకటించవచ్చు. కాబట్టి సమ్మె, లాకౌట్ అనేవి పారిశ్రామిక వివాదాల పర్యవసానాలని చెప్పవచ్చు.

అయితే పారిశ్రామిక వివాదాలను నివారించడానికి, లేదా పరిష్కరించడానికి ప్రధానంగా కొన్ని పద్ధతులను రూపొందించడం జరిగింది. వాటి గురించి యిప్పుడు విపులంగా చర్చిద్దాం.

BRAOU

16.4 పారిశ్రామిక వివాదం - నివారణ, పరిష్కార పద్ధతులు

కార్మికులకు, యాజమాన్యానికి మధ్య వివాదం కానీ, సంఘర్షణ కానీ ఏర్పడినప్పుడు వారి మధ్య రాజీకుదర్చడం గానీ, త్వరగా వివాదాలను పరిష్కరించడానికి స్థిరమైన పద్ధతి అనేది ఉండం చాలా అవసరం. కార్మికులు, యాజమాన్యం మధ్య వివాదాలు ఏర్పడినప్పుడు వాటిని పరిష్కరించడానికి ప్రధానంగా నాలుగు రకాల పద్ధతులను అవలంబించడం జరుగుతుంది. అవి (i) సామూహిక బేరం (Collective bargaining) (ii) రాజీ (Conciliation) (iii) మధ్య వర్తిత్వము (Arbitration) (iv) న్యాయ నిర్ణయం (Adjudication). యిప్పుడు ఈ పద్ధతులను గురించి వివరంగా చర్చిద్దాం.

16.4.1 సామూహిక బేరం (Collective bargaining)

పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలలో కార్మికులు, యాజమాన్యం మధ్య వివాదాలు తలెత్తినప్పుడు ఇరుపక్షాలు సంప్రదించుకొని పరిష్కరించుకోవడానికి ఎక్కువగా అవలంబిస్తున్న పద్ధతి సామూహిక బేరం. ఆర్థిక ప్రగతికి పారిశ్రామిక సామరస్యం చాలా ముఖ్యం. సామరస్యం అనే పదం యజమానుల, కార్మికుల మధ్య ఉండాల్సిన అవగాహనను, సహకారాన్ని, సహభాగస్వుల భావాన్ని సూచిస్తుంది. సహకారం అనే భావనలో యజమానుల, కారి&మకుల అభిరుచులు ప్రాముఖ్యత కల్గి ఉంటాయనే ధోరణి ఉంది. అందువల్ల కార్మిక చట్టాలెట్లా ఉన్నా, వారి అభిరుచులు ఏవిధంగా ఉన్నా సమాజ దృక్పథంలో పరిశీలన కవసరమైన విజ్ఞత యజమానుల్లోను, కార్మికుల్లోను లేనట్లైతే పారిశ్రామిక సామరస్యం నెలకొల్పటం దుర్లభం. కాబట్టి పారిశ్రామిక సామరస్యం పెంపొందించటంలో

సామూహిక బేరం యొక్క ప్రాముఖ్యతను తక్కువగా అంచనా వేయకూడదు. సామూహిక బేరంలో పాల్గొనే పక్షాలు దృఢమైనవి, అభివృద్ధి చెందినవి, ప్రణాళికాయుక్తంగా సామూహిక బేరం జరిపే అలవాటు ఉన్నటువంటివి అయితే పారిశ్రామిక శాంతి బాగా కాపాడడం జరుగుతుంది.

యజమానులు, కార్మికుల సమస్యలపై పరస్పర దృక్పథాలను తెల్పుకోవటం ద్వారా ఇరువురి లాభదాయకమైన సహకార సద్భావనలతో కూడిన దైనందిన కార్యకాలాపాల కొనసాగింపుకుగానూ ఉద్యోగ సంబంధాల చట్టాన్ని అభివృద్ధి పరుచుకునే విధానాన్ని సామూహిక బేరం అనే ప్రక్రియగా చెప్పడం జరిగింది.

ఉద్యోగ పరమైన నిబంధనలు, సంబంధాలను రూపొందించుకొనటానికై ఉద్యోగులందరు సామూహికంగా వ్యవహరించు తప్పని సరియైన ప్రక్రియనే సామూహిక బేరం అని కూడా చెప్పడం జరిగింది.

రెండు పక్షాల మధ్య జరిగే చర్చల సంప్రదింపుల ప్రక్రియ సామూహిక బేరము. ఒకటిగానీ లేదా రెండు గానీ సమైక్యంగా వ్యవహరించే రెండు ప్రజా సమూహాలు సామూహిక బేరంలో పాల్గొనవచ్చు. నిరంతర సేవల నిర్వహణ నిమిత్తం నియమ నిబంధనల అవగాహనకు రావటమే సామూహిక బేరం యొక్క ఫలితం. ప్రత్యేకంగా చెప్పాలంటే యజమాని లేదా యాజమాన్యం, ఉద్యోగుల సమూహం శ్రమ నిబంధనల విషయంగా ఒక ఒప్పందం కుదుర్చుకునే పద్ధతే సామూహిక బేరం.

సామూహిక బేరం ద్వారా వివాదంలో భాగస్థులైన ఇరుపక్షాల మధ్య సర్దుబాట్లు, అధికార సమతౌల్యం అనే విధులు నిర్వహించబడతాయి. నిర్విరామ వివాద స్థితిలో ఉన్న పక్షాల మధ్య శాంతి నెలకొల్పటానికి రాజీగానీ, ఒడంబడిక గానీ ఏర్పరచడానికి, సమ్మెలకు గానీ, లాకౌట్లకుగానీ సమాయత్తం కానీయకుండా రెండు పక్షాల మధ్య రాజీగానీ, ఒడంబడిక గానీ కుదర్చటానికి సామూహిక బేరం ఎంతగానో దోహదపడుతుంది.

పారిశ్రామిక సంఘర్షణను వ్యవస్థీకృతం చేసిన సామాజిక కృషిగా సామూహిక బేరం ప్రక్రియను చెప్పవచ్చు. సామూహిక బేర ప్రక్రియ స్వేచ్ఛా సమాజంలో కార్మికుల, యజమానుల ప్రయోజనాల కోసం వారి మధ్య ఏర్పడే వివాదాలనుపరిష్కరించే ప్రధానమైన వ్యవస్థీకృత యంత్రాంగము. ప్రతి పరిశ్రమ యజమానులు, కార్మికుల మధ్య విభజింపబడి ఉంటుంది. కార్మికులు యాజమాన్యంతో వ్యక్తిగత హోదాలో వ్యవహరించినంతకాలం ఉద్యోగ పరిస్థితులు యజమాని ఏకపక్షంగా విధించే నిబంధనలకు లోబడి ఉంటాయి. కానీ కార్మిక సంఘాలు స్వయం శక్తిని కల్గి ఉంటాయి. యాజమానులు వాటితో సంప్రదించడం తప్పని సరి అవుతుంది. కొన్ని అంశాల్లో ఏక పక్ష నిర్ణయ స్థానంలో ద్విపక్ష నిర్ణయం చోటు చేసుకుంటుంది పరస్పర సంప్రదింపుల ద్వారా వ్యవహరిస్తూ సంయుక్తంగా ద్విపక్ష నిర్ణయాలను రూపొందించి అమలు పరిచే ప్రక్రియను సామూహిక బేరం అంటారు.

సామూహిక బేర ప్రక్రియ విధానం వివిధ దేశాల్లో, పరిశ్రమల్లో, వివిధ కాలాలలో వివిధ రకాలుగా ఉంటుంది. ఈ భిన్నత్వం సంప్రదింపులు జరిగే స్థాయికి, సంప్రదింపుల్లో ఉన్న అంశాలు, మూడో పక్షం జోక్యం యొక్క స్వభావం, పరిమాణం, కాంట్రాక్టు యొక్క చట్టబద్ధతలకు అనుగుణంగా ఉంటుంది. అయితే దాదాపు అన్ని దేశాలలో సాధారణంగా యజమానులకు, స్థానిక కార్మిక సంఘాలకు మధ్య సంప్రదింపులు జరుగుతాయి. అయితే కొన్ని పరిశ్రమలలో వివిధ శాఖలలో పనిచేసే కార్మికులు తమ ప్రతినిధి ద్వారా యాజమాన్యంతో సంప్రదింపులు కొనసాగించే అవకాశం ఉంది. ఈ సంప్రదింపులు వైవిధ్యం గల వివిధ అంశాలపై జరుగుతాయి. అయితే వేతనాలు, వేతనాల సవరణ, బోనస్ చెల్లింపు, పని పరిస్థితులు మున్నగు వాటి గురించి సర్వసాధారణంగా సంప్రదింపులు జరుగుతాయి. అయితే సంప్రదింపుల ప్రక్రియలో ఏఏ విషయాలపై సంప్రదింపులు జరపాలి అనే విషయం కార్మిక సంఘాల అభీష్టం పైన, యజమానులపై కార్మిక సంఘాలకు గల ప్రభావం పైన ఆధారపడి ఉంటుంది. సిద్ధాంతరీత్యా సంప్రదింపులు జరపకూడని విషయం అంటూ ఏదీ లేదు. ఈ విధంగా సామూహిక బేరం అనేది కార్మికులు, యాజమాన్యం మధ్య తలయెత్తే వివాదాలను పరిష్కరించడానికి ఎంతగానో దోహదపడుతుంది.

BRAOU

16.4.2 రాజీ (Conciliation)

కార్మికులకు, యజమానులకు మధ్య ఏర్పడిన వివాదాన్ని ఇరుపక్షాల వారికి సహాయం చేసే ఇంకో మధ్యవర్తి ద్వారా పరిష్కరించుకునే పద్ధతిని మధ్య వర్తిత్వం అని అంటారు. మధ్యవర్తి కార్మికుల అభిప్రాయాలను యజమానికి, యజమాని అభిప్రాయాలను కార్మికులకు తెలియజేస్తూ రెండు పక్షాల వారికి ఆమోద యోగ్యమైన పరిష్కార మార్గాన్ని అన్వేషించడానికి తోడ్పడుతాడు. తన సొంత నిర్ణయాన్ని ప్రకటించకుండా, ఆయా పక్షాల వాదనలలో ఉన్న విషయాలను సమన్వయ పరచి ఇరుపక్షాలను ఏకోన్ముఖులుగా చెయ్యడానికి ప్రయత్నిస్తాడు. ఇరుపక్షాల అంగీకారంతో మాత్రమే మధ్యవర్తి వ్యవహరిస్తాడు. తుది నిర్ణయం ఇరుపక్షాలదే కానీ మధ్యవర్తిది కాదు. దీన్నిబట్టి మధ్యవర్తిత్వం ఉభయ పక్షాల అంగీకారంతోనే విజయవంతమౌతుందని స్పష్టమవుతుంది.

వివాదానికి సంబంధించిన యజమానులను, కార్మికులను చర్చల కోసం ఒక చోటకి చేర్చి వివాద పరిష్కారానికి సహాయపడటాన్ని రాజీ (Conciliation) అంటారు. రాజీ అధికారి సంపూర్ణంగా తటస్థ వైఖరిని కలిగి యుంటాడు. ఇతడు రెండు పక్షాల వారికి వివాద పరిష్కార మార్గాలను సూచించి, అందుకు సంబంధించిన సూచనలు, సిఫారసులు కూడా చేస్తాడు. అయితే యితని సూచనలు కానీ, సిఫారసులు కానీ వివాదానికి సంబంధించిన రెండు పక్షాల వారూ అంగీకరించాలనే నిర్బంధం లేదు.

1947 పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలకు తమ తమ అధికార పరిధిలో గల కర్మాగారాలకు సంబంధించి తగు రాజీ అధికారులను నియమించే అధికారం ప్రసాదించింది. రాజీ అధికారులు ఒక ప్రత్యేక పరిశ్రమకు గానీ, లేదా స్పష్టీకరించబడ్డ అనేక పరిశ్రమలు గానీ శాశ్వత ప్రాతిపదికపై గానీ, లేదా ఒక నిర్ణీత కాల పరిధికి గానీ నియమించబడతారు.

రాజీ అధికారి సాధారణంగా ఒక తటస్థమైన వ్యక్తిగా ఉండి యజమానుల, కార్మికుల ఉభయ పక్షాలకు శ్రేయోభిలాషిగా పారిశ్రామిక వివాదాలను పరిష్కరించటంలో జోక్యం చేసుకుంటాడు. వివాదాన్ని పరిష్కరించడానికి ఏ పద్ధతి మంచిదని భావిస్తే ఆ పద్ధతిలో ఉభయ పక్షాలతో సంప్రదించి ఇరువురిని ద్వైపాక్షిక చర్చల ద్వారా ఒప్పందానికి వచ్చేటట్లు రాజీ అధికారి ప్రయత్నిస్తాడు. ఇతడు ఇరు పక్షాలకు సమాచారం అందించడానికి, బేరమాడే ప్రయత్నాలు విరమింపబడకుండా ఉండడానికి కృషి చేస్తుంటాడు.

BRAOU

రాజీ అధికారి (Conciliation Officer)

చట్టంలోని 4వ నిబంధన ప్రకారం ప్రభుత్వం అధికారగెజిట్‌లో ప్రకటించి సమన్వయాధికారుల్ని పరిస్థితులకనుగుణంగా నియమిస్తుంది. రాజీ లేదా వివాదగ్రస్త విషయాల్ని పరిష్కరించటం వారి విధి. ఈ సమన్వయాధికారులు ఒక ప్రత్యేక ప్రాంతానికి గానీ కొన్ని పేర్కొనబడిన పరిశ్రమలకు గానీ తాత్కాలిక లేదా శాశ్వత ప్రాతిపదికపై నియమింపబడతారు. సమన్వయాధికారిని మధ్యవర్తిగా కూడా వ్యవహరిస్తారు. ఇది ఒప్పందానికి రావటానికి అత్యంత ఆమోదకరమైన విధానం. మూడో వ్యక్తి ఉండకపోవటమే దీని ప్రత్యేక లక్షణం.

వివాదగ్రస్తమైన వివిధ అంశాలను చర్చించి న్యాయపరమైన పరస్పర ఆమోదకరమైన ఒప్పందానికి వచ్చేటట్లు చేయడమే సమన్వయాధికారి యొక్క విధి. ఏ పరిశ్రమలలోనైనా ఉత్పన్నమైన తగాదా విషయం గానీ లేదా తగాదా వస్తుందని భావించినా గానీ సమన్వయాధికారి ఉభయ సంస్థలలో తగాదా వచ్చినప్పుడు నిబంధన 22 ప్రకారం నోటీసు జారీ చెయ్యాలి. ఈ కృషిలో భాగంగా వివాదగ్రస్తమైన వివాదాంశాలు కాల విలంబన లేకుండా పరిగణలోకి తీసుకుని ఉభయ పక్షాలు ఒప్పందానికి వచ్చేటట్లు ప్రోత్సహించి రాజీకి వచ్చినా సమన్వయాధికారి ప్రభుత్వానికి తన నివేదికతో పాటు ఉభయ పక్షాలకు చెందిన వారి సంతకాలతో కూడిన ఒప్పంద పత్రాన్ని పంపుతాడు. ఒప్పందం కుదరని పక్షంలో సాధ్యమైనంత త్వరలో సమన్వయాధికారి తాను ఒప్పందం కుదర్చటానికి చేసిన ప్రయత్నాలు, ఏకారణం చేత రాజీ కుదర లేదో ఆ వివరాలతో కూడిన నివేదిక ప్రభుత్వానికి పంపాలి. ఈ నివేదిక ఆధారంగా వివాదానికి సరియైన కారణం ఉందని ప్రభుత్వం సంతృప్తి చెందితే ఈ విషయాన్ని పరిశీలించవలసిందిగా సమన్వయ మండలి (ఎడ్ జూడికేషన్ మెషనరి)కి పరిశీలన నిమిత్తం పంపాలి. ఈ రకంగా ప్రభుత్వం చేయక పోతే

దీనికి కారణాలు నమోదు చేసి ఉభయ పక్షాలకు దాని ప్రతులను పంపుతారు. సాధారణంగా విచారణ ప్రారంభమైన పద్నాలుగు దినాల్లో గానీ లేదా ప్రభుత్వంచే నిర్ణయించబడ్డ వ్యవధిలో గానీ సమన్వయాధికారి తన నివేదికను ప్రభుత్వానికి పంపాలి. వివాదానికి సంబంధించిన ఇరుపక్షల అంగీకారంపై సమన్వయాధికారి అనుమతికి లోనై ఈ కాల పరిమితిని వ్రాత మూలకంగా పొడిగించవచ్చు. ఈ విధంగా ఉభయపక్షాలు రాజీకి వచ్చినప్పటికీ సమన్వయాధికారి తన అంత్య నిర్ణయం తెలియజేయటానికి చట్టంలో అవకాశం లేదు. సమన్వయాధికారి విధులు పరిపాలనీ సంబందమైనవి మాత్రమేనని, న్యాయ సంబంధమైనవి కావని స్పష్టమవుతుంది.

రాజీ బోర్డు (Board of Conciliation)

రాజీ అధికారులు పద్నాలుగు రోజులలోగా వివాద పరిష్కారం చెయ్యలేకపోతే వివాదం రాజీ బోర్డుకు నివేదిస్తారు. ఈ బోర్డులు కూడా రాజీ అధికారుల వలనే పరిష్కార మార్గాన్ని అన్వేషిస్తాయి. అవసరమైన చోట్ల విషయ సేకరణ కోసం విచారణ న్యాయస్థానాల నేర్పాటు చేస్తారు. ఈ బోర్డుకు ఇరు పక్షాలను రాజీ సమావేశానికి హాజరుకమ్మని నిర్భంధం చేయడానికి అధికారం ఉంటుంది. ఈ బోర్డులలో అధ్యక్షుడు కాక ఇంకో ఇద్దరు కానీ, నలుగురు కానీ సభ్యులుగా ఉంటారు. ఈ సభ్యులలో సగం మంది కార్మికుల ప్రతినిధులు, సగం మంది యజమానుల ప్రతినిధులు అయి ఉంటారు. విచారణ న్యాయస్థానంలో ఒకరు కానీ, అంతకు మించి కానీ స్వతంత్ర సభ్యులుంటారు. రాజీ అధికారులకు కానీ, బోర్డులకు కానీ తమ తీర్పులను ఉభయ పక్షాల చేత అంగీకరింప చెయ్యడానికి అధికారం లేదు. ఈ బోర్డు రాజీ కోసం ప్రయత్నం చేస్తున్నప్పుడు, సమావేశాలు పూర్తి అయినాక ఏడు రోజుల వరకు సమ్మెలు, మూసివేతలు బహిష్కరింపబడుతాయి.

చట్టంలోని 5వ నిబంధన ప్రకారం తగు ప్రభుత్వం అధికార గెజిట్‌లో ప్రచురించిన సంధాయక మండలి వివాద విషయాలలో పరిష్కారం సాధించడానికి నియమిస్తుంది. ఈ మండలిలో ఒక అధ్యక్షుడు, ఇద్దరు లేదా నల్గురు సభ్యులుంటారు. అధ్యక్షుడు స్వయంప్రతిపత్తి కలిగి వుంటాడు. సభ్యులు సమాన నిష్పత్తిలో ఉభయ వర్గాల వారికి చెంది వుంటారు. ఏ పక్షానికి చెందిన వారైనా ఏ వ్యక్తినైనా నియమించటానికి సిఫార్సు చేస్తే ప్రభుత్వం ఆ సిఫారస్సు మేరకు ఆ వ్యక్తిని నియమిస్తుంది. ఏ పక్షము ఎవరినీ నిర్ణీత వ్యవధిలో సిఫారస్సు చేయక పోతే ప్రభుత్వం తగిన వ్యక్తిని ఆ పక్షానికి ప్రాతి నిధ్యం వహించవల్సిందిగా నియమించవచ్చు.

అధ్యక్షుడు గానీ, ఇతర ఏ సభ్యుడు గానీ హాజరు కానీ పక్షంలో కనీస నిర్ణీత సభ్యులున్నచో సమావేశం జరిపించడానికి అభ్యంతరం లేదు. కానీ తగు ప్రభుత్వం అధ్యక్షుని విషయంలో గానీ ఇతర సభ్యుల విషయంలో గానీ వారి సేవలు లభ్యం కావని ప్రకటిస్తే సంధాయిక మండలి కొత్త అధ్యక్షుడు లేదా కొత్త సభ్యులు నియమించబడే వరకు వ్యవహరించకూడదు. ప్రభుత్వం ఏ పరిశ్రమలోనైనా వివాదం ఉత్పన్నమైనపుడు లేదా ఉత్పన్నమయ్యే సూచనలు గోచరించినపుడు అధికారయుత వ్రాత మూలకంగా సంధాయిక మండలిని వివాద పరిష్కారానికి పూనుకొనవలసిందిగా ఆదేశించవచ్చు. ఈ చట్టం ప్రజోపయోగమైన విధిగా పంపించవలసిందిగా ఆదేశిస్తుంది. కానీ ఇతర రంగాలకు చెందిన వివాదాలను ఉత్పన్నమయ్యే వివాదాలను పరిష్కరించడానికి సమన్వయాధికారిని విధిగా పంపించవలసిందిగా ఆదేశిస్తుంది. కానీ ఇతర రంగాలకు చెందిన వివాదాలను ఉత్పన్నమయ్యే వివాదాలను పరిష్కరించడానికి సమన్వయాధికారిని విధిగా పంపించవలసిందిగా ఆదేశిస్తుంది. కానీ ఇతర రంగాలకు చెందిన వివాదాలను పరిశీలన కొరకు పంపటంలో ప్రభుత్వం తన విచక్షణ సంధాయిక మండలికి దర్యాప్తు నిమిత్తం పంపటం సాంప్రదాయకమైంది. ఈ విధంగా దర్యాప్తు నిమిత్తం పంపబడ్డ విషయాల్లో మండలి కాల విలంఘన లేకుండా వివాద సంబంధమైన అన్ని విషయాల మంచి చెడ్డలను క్షుణ్ణంగా పరిశీలించి పరిష్కారానికి రావటానికి కావలసిన చర్యలన్నీ రాజీకీ వచ్చేటట్లు ఉభయ పక్షాలను ప్రోత్సహిస్తుంది. ఒప్పందానికి వచ్చినా లేదా వివాదాంశాల్లో ఏ ఒక్కదానిపై అయినా అంగీకారం కుదిరితే సాంధాయిక మండలి తన నివేదికను ఉభయ పక్షాలు అంగీకరించిన తేదీనుండి గానీ లేదా సంతకాలు చేసిన తేదీనుండి గానీ అమల్లోకి వచ్చి ఉభయ పక్షాలు ఉల్లంఘించటానికి వీల్లేకుండా ఉంటుంది.

BRAOU

ఈ ఒప్పందం సమ్మతించిన కాల పర్యంతం అమల్లో ఉంటుంది. ఆ విధంగా కాలం చెప్పకపోతే ఆరు మాసాల వరకు అమల్లో ఉంటుంది. తరువాత ఉభయ పక్షాల్లో ఎవరైనా దీనిని రద్దుచేయటానికి నోటీసు జారీ చేస్తే ఆ తేదీ నుండి రెండు నెలల వరకు అమల్లో ఉంటుంది. అట్లా ఒప్పందం కుదరకపోతే విచారణ ముగిసిన తరువాత సాధ్యమయినంత త్వరలో సంప్రదాయక మండలి తాను తీసుకున్న చర్యలు వివాదానికి సంబంధించిన విషయాలు, రాజీకై వారు చేసిన ప్రయత్నాలు, వారి అభిప్రాయాలు, ఏ కారణంచేత ఒప్పందం కుదరలేదో ఆ కారణాలు, వివాదం పరిష్కరించటానికి వారి సిఫారసులు ప్రభుత్వానికి నివేదించాలి. వివాదగ్రస్త విషయం మండలికి పరిశీలన కొరకు పంపిన తేదీనుండి రెండు నెలలలోగా తన దర్యాప్తు నివేదికను ప్రభుత్వానికి అందచేయాలి. లేదా ప్రభుత్వం చేత నిర్ణయించబడ్డ తక్కువ కాల వ్యవధిలో గానీ లేదా ప్రభుత్వం నివేదికను అందచేయడానికి రెండు మాసాలు మించకుండా కాల పరిమితి పొడిగించవచ్చు. వివాదానికి సంబంధించిన ఇరువర్గాల అంగీకారంపై నివేదికను సమర్పణకు కాలపరిమితిని పొడిగించవచ్చు.

16.4.3 మధ్య వర్తిత్వము (Arbitration)

యజమానులు, కార్మికుల మధ్య ఏర్పడ్డ వివాద పరిష్కారానికి మధ్యవర్తి నిర్ణయించిన సిఫారసులను విధిగా రెండు పక్షాల వారూ అంగీకరించి తీరాల్సిన పద్ధతిని మధ్యవర్తిత్వము (Arbitration) అంటారు. మధ్యవర్తిత్వం ఇచ్ఛాపూర్వకమైనది (Voluntary) గానీ, నిర్బంధమైనది (Compulsory) గానీ కావచ్చు. అంటే రెండు పక్షాలూ పరస్పర ఆమోద పూర్వకంగా మధ్యవర్తిని ఎన్నుకొని అతను చెప్పింది శిరసావహిస్తామని తెలిపితే ఈ మధ్యవర్తిత్వాన్ని ఇచ్ఛాపూర్వక మధ్యవర్తిత్వమంటారు. ఇచ్ఛాపూర్వకమైన మధ్యవర్తిత్వం జరిగినప్పుడు ఇరువర్గాల వారూ మధ్యవర్తి తీర్పును అంగీకరించడానికి నైతికమైన బాధ్యత ఉంటుంది. నిర్బంధ మధ్యవర్తిత్వం శాసనాదేశంగా ఉంటుంది. నిర్బంద మధ్యవర్తిత్వం జరిగినప్పుడు మధ్యవర్తి నిర్ణయాన్ని ఇరుపక్షాల వారూ అంగీకరించి తీరాలి.

16.4.4. న్యాయ నిర్ణయం (Adjudication)

కార్మికులకు, యాజమానులకు మధ్య ఏర్పడ్డ వివాదాలను పరిష్కరించడానికి ఉన్న ఆఖరి ఆశ్రయంగా న్యాయ నిర్ణయాన్ని చెప్పవచ్చు. ఎప్పుడైతే యాజమాన్యం, కార్మికులు తమ వివాదాన్ని పైన చెప్పిన పద్ధతుల ద్వారా పరిష్కరించుకోలేక పోతారో అప్పుడు ప్రభుత్వం కలుగజేసుకొని రాజీకోసం సంప్రదింపులు జరిపి తీర్పు యివ్వటానికి మూడో పక్షానికి నివేదిస్తుంది. ఈ మూడో పక్షంలోని సభ్యులు న్యాయాధిపతులై ఉంటారు. వీరిని ప్రభుత్వం ముందే నియమించి ఉంచుతుంది. నివేదించే ముందు మూడో పక్షం గురించికానీ, ఏ విషయంపైన గానీ వివాదపడుతున్న పక్షాలను సంప్రదించనక్కరలేదు. న్యాయ నిర్ణయం ద్వారా ఇవ్వబడిన తీర్పు ఇరు పక్షాలకు శిరోధార్యం అయినా తిరుగులేనిది మాత్రం కాదు. అనగా ఇరుపక్షాల్లో ఒకరు ఈ తీర్పుకు వ్యతిరేకంగా మరల పై న్యాయస్థానానికి పున: విచారణకు లేదా పరిశీలనకు దరఖాస్తు చేసుకోవచ్చు.

BRAOU

లేబర్ కోర్టులు, ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్స్, నేషనల్ ట్రిబ్యునల్స్

1956 సవరణ చట్టం అంతకు ముందు ఉన్న పద్ధతికి బదులుగా మూడు స్థాయిలలో (Three tier) ఉన్న న్యాయ వ్యవస్థను ఏర్పరచింది. ప్రస్తుతం ఈ చట్టం వివాదాల తీర్పులకుగాను లేబర్ కోర్టులు, ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్స్, నేషనల్ ట్రిబ్యునల్స్ అనే మూడు రకాల పరిమితి (Quasijudicial) న్యాయ స్థానాలను నెలకొల్పడానికి ప్రభుత్వాలకు అవకాశం కల్పించింది. ఫలితంగా 1950 సవరణ చట్టం ప్రకారం అమల్లోగల అప్పీళ్ళ ట్రిబ్యునల్ పద్ధతి (Appellate Tribunal System) అంతమైంది. గెజిట్‌లో ప్రకటనల ద్వారా చట్టంలోని 7వ సెక్షన్ కింద రెండవ షెడ్యూల్‌లో ఉదాహరించబడ్డ ఏ అంశం విచారణకైనా ప్రభుత్వం ఒకటి గానీ రెండు గానీ లేబర్ కోర్టులను నెలకొల్పవచ్చు. లేబర్ కోర్టులో ప్రభుత్వంచే నియమించబడ్డ ఒకే వ్యక్తి సభ్యుడుగా ఉంటాడు. లేబర్ కోర్టు యొక్క ప్రెసైడింగ్ ఆఫీసరుగా నియమించడాలంటే దిగువ వానిలో ఏదో ఒక అర్హత ఉండాలి.

(ఎ) హైకోర్టులో న్యాయమూర్తిగా పనిచేసి గానీ లేదా చేస్తూగానీ ఉండాలి. లేకపోతే (బి) జిల్లా జడ్జిగా గానీ, జిల్లా అదనపు జడ్జీగా గానీ కనీసం మూడు సంవత్సరాల అనుభవం ఉండాలి, లేకపోతే (సి) 1950 సవరణ చట్టం

ప్రకారం గల లేబర్ అప్పీళ్ళ ట్రిబ్యునల్‌కు అధ్యక్షుడుగా గానీ లేదా సభ్యుడుగా గానీ రెండు సంవత్సరాలు పని చేసి ఉండాలి; లేదా సభ్యుడుగా గానీ రెండు సంవత్సరాలు పని చేసి ఉండాలి; లేదా (డి) భారతదేశంలోని ఏదో ఒక స్థాయిలో న్యాయాధికారిగా ఏడు సంవత్సరాల అనుభవం ఉండాలి; లేదా (ఇ) ఏదో ఒక రాష్ట్ర చట్టం కింద లేబర్ కోర్టు ప్రిసైడింగ్ ఆఫీసరుగా కనీసం ఐదు సంవత్సరాలు పని చేసి ఉండాలి. సెక్షన్ 1 (ఎ) కింద ఏ అంశానికి చెందిన పారిశ్రామిక వివాదం పరిశీలన లేదా తీర్పుకైనా ఆ అంశం రెండో లేదా మూడో షెడ్యూల్‌కు చెందినదైతే ప్రభుత్వం విచారణకు ఒకటిగానీ, అంతకు మించి గానీ ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్స్ నియమించవచ్చు. ఈ చట్టం 2వ లేదా 3వ షెడ్యూల్‌ను మార్చడానికి, సవరించడానికి తగిన అధికారాలను కేంద్ర ప్రభుత్వాలకి కల్పిస్తుంది. ఒక్కొక్క ట్రిబ్యునల్‌లో ఒక్కొక్క సభ్యుడు మాత్రమే ఉంటాడు. ట్రిబ్యునల్ ప్రిసైడింగ్ ఆఫీసరుగా నియమించ బడాలంటే హైకోర్టులో న్యాయమూర్తిగా పని చేసి గానీ లేదా చూస్తూగానీ ఉండాలి. లేనిచో జిల్లా జడ్జీగా గానీ లేదా అదనపు జడ్జీగా గానీ మూడు సంవత్సరాల అనుభవం ఉండాలి. లేకపోతే లేబర్ అప్పీళ్ళ ట్రిబ్యునల్‌లో సభ్యుడుగా గానీ అధ్యక్షుడుగా గానీ రెండు సంవత్సరాల అనుభవం ఉండాలి. విచారణ కొనసాగించటంలో తగిన సలహాల నివ్వటానికి అవసరం అనుకుంటే ప్రభుత్వం ఈ న్యాయస్థానాలకు ఇద్దరు అసెసర్స్ (Assessors) ను నియమిస్తుంది.

కేంద్ర ప్రభుత్వం దృష్టిలో జాతీయ ప్రాముఖ్యత గల అంశాలు ఇమిడి ఉన్న లేదా అంతకు ఎక్కువ రాష్ట్రాల్లో ఉన్న పారిశ్రామిక సంస్థలకు చెందినటువంటి వివాదాలను పరిష్కరించటానికి గెజిట్‌లో ప్రకటన చేయడం ద్వారా పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టంలోని సెక్షన్ (బి) అధికరణం కింద కేంద్ర ప్రభుత్వం ఒకటి గానీ లేదా ఎక్కువగానీ నేషనల్ ట్రిబ్యునల్స్‌ను నియమించవచ్చు. ఏ వివాదం గురించైనా ఒక నేషనల్ ట్రిబ్యునల్స్‌ను ఏర్పరచినట్లైతే ఆ వివాదానికి చెందిన ఏ అంశాలను పరిశీలించడానికి లేబర్ కోర్టులకు గానీ లేదా ఇతర ఏ ట్రిబ్యునల్స్ గానీ అధికారం ఉండదు. ఒక వేళ ఏ అంశం సంబంధంగా నైనా లేబర్ కోర్టుగానీ లేదా ఇతర ట్రిబ్యునల్స్ గానీ నేషనల్ ట్రిబ్యునల్ కన్నా ముందే తీర్పు ఇచ్చి ఉంటే ఈ తీర్పు చెల్లదు. కేంద్ర ప్రభుత్వంచే నియమించబడ్డ ఒక్క వ్యక్తి మాత్రమే నేషనల్ ట్రిబ్యునల్ సభ్యుడుగా ఉంటాడు. నేషనల్ ట్రిబ్యునల్ సభ్యుడిగా నియమించబడాలంటే ఆ వ్యక్తి హైకోర్టు జడ్జి అయి ఉండాలి. లేకపోతే అప్పీళ్ళ ట్రిబ్యునల్ చైర్మెన్‌గా గానీ లేదా సభ్యుడుగా గానీ రెండు సంవత్సరాలు పని చేసి ఉండాలి. నేషనల్ ట్రిబ్యునల్ కార్యక్రమాల్లో సహాయపడటానికి అవసరమైన సలహాలివ్వటానికి అవసరం అని భావిస్తే కేంద్ర ప్రభుత్వం ఇద్దరు అసెసర్లను నియమించవచ్చు.

పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం ప్రకారం అస్వతంత్రులైన వ్యక్తులు 65 సంవత్సరాల వయస్సు దాటిన వ్యక్తులు లేబర్ కోర్టుకు గానీ, ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్‌కు గానీ, నేషనల్ ట్రిబ్యునల్‌కుగానీ, సభ్యులుగా గానీ, అధ్యక్షులుగా గానీ నియమించబడటానికి అర్హులు కారు.

లేబర్ కోర్టుకు గానీ, ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్‌కు గానీ, నేషనల్ ట్రిబ్యునల్‌కు గానీ పరిశీలించబడ్డ వివాదంపై విచారణ జరిపి తగు పరిష్కారాన్ని లేదా తీర్పును ఆ ప్రభుత్వానికి వ్రాతపూర్వకంగా అధ్యక్షుని సంతకంతో అందజేయాల్సి ఉంటుంది. విచారణ నివేదిక లేదా తీర్పును ఆ ప్రభుత్వానికి వ్రాత పూర్వకంగా అధ్యక్షుని సంతకంతో అందజేయాల్సి ఉంటుంది. విచారణ నివేదిక లేదా తీర్పు ప్రభుత్వానికి చేరిన నాటినుండి ముప్పై రోజుల్లోగా ప్రభుత్వానికి ఉచితమనిపించిన పద్ధతిలో ప్రకటించాల్సి ఉంటుంది. ప్రకటనానంతరం 30 రోజులు గడిస్తే ఆ నివేదిక లేదా తీర్పు అమల్లోకి వస్తుంది. తీర్పులు ఒక సంవత్సరకాలం అమల్లో ఉంటాయి. కానీ ప్రభుత్వం తీర్పు అమల్లో ఉండే కాలాన్ని ఒక్కొక్క సంవత్సరం చొప్పున మొత్తం మూడు సంవత్సరాలకు మించకుండా పొడిగించవచ్చు. వివాదానికి చెందిన ఇరుపక్షాల్లో ఏదో ఒక పక్షం వారు రెండో వారికి తీర్పు రద్దును తెల్పుతూ రెండు నెలల ముందుగా నోటీసివ్వాలి. అప్పటి వరకు కాలం తీరినాక కూడా తీర్పులు అమల్లోనే ఉంటాయి. సముచిత ప్రభుత్వాలు పరిస్థితిని బట్టి ప్రకటనానంతరం 30 రోజుల తరువాత కూడా ఈ తీర్పులు లేదా తీర్పులలోని కొన్ని భాగాలు అమల్లోకి రాకుండా నిలిపివేయవచ్చు. ప్రకటనాంతరము 90 రోజుల్లోగా ఆ తీర్పులను తిరస్కరించటానికి లేదా సవరించటానికి అధికారం కల్గి ఉంది. ఒక వేళ 90 రోజుల్లోగా ప్రభుత్వం ఆ తీర్పును తిరస్కరించడం గానీ, సవరించడం గానీ, చేయకపోతే అవి ప్రకటనానంతరం 30వ రోజు నుండే అమల్లోకి వస్తాయి.

BRAOU

సవరించిన చట్టం ప్రకారం యజమాని ఏ వివాదం సంబంధంగానైనా వ్యతిరేకంగా చర్యలు తీసుకోవాలంటే స్టాండింగ్ ఆర్డర్స్‌కు అనుగుణంగానే చేయాలి యజమాని తలపెట్టే చర్య ఉద్యోగం తొలగింపు వంటిదైతే తొలగించబడే వ్యక్తికి నెల రోజుల వేతనం చెల్లించాలి. తన చర్యను అనుమతికై అధికారులకు సమర్పించాలి. యజమాని ఏ ఉద్యోగికీ సంబంధించిన పని నియమాల్లో నాల్గో షెడ్యూల్‌లో ఉదహరించిన తన అంశాల పరంగా మార్పులు చేయకూడదు. ఒక వేళ చేయాలంటే తన ఉద్దేశాలను 21 రోజుల ముందుగా ఆ ఉద్యోగికి తెలియపర్చాలి.

న్యాయ నిర్ణయపు యంత్రాంగం (Adjudication Machinery)

పారిశ్రామిక వివాదాల న్యాయ నిర్ణయం నిమిత్తం 3 శ్రేణులు కలిగిన న్యాయ నిర్ణయపు యంత్రాంగం ఏర్పాటయింది.

1. కార్మిక న్యాయస్థానాలు (Labour Courts)

కార్మిక న్యాయస్థానాలలో ప్రభుత్వం నియమించిన వ్యక్తి వివాద పరిష్కారం చేస్తాడు. క్రమశిక్షణగా నియమావళిననుసరించి యజమాని విధించిన ఉత్తర్వులు చట్ట సమ్మతంగా ఉన్నవోలేవో, క్రమశిక్షణా నియమావళి వ్యాఖ్యానంలో ఏర్పడిన వివాదాలు కార్మికులను తగ్గించి వేయటం లేదా బర్తరఫ్ చేయటం ఎంతో కాలంగా కలగచేస్తూ ఉన్న సైకర్యాలను రద్దు చెయ్యటం, సమ్మెకాని లాకౌట్ కానీ జరిగినప్పుడు అవి చట్ట సమ్మతమైనవో కావో నిర్ణయించటం మొదలైన విషయాలను ఈ కార్మిక న్యాయ స్థానాలు నిర్ణయిస్తాయి. కార్మిక వివాదానికి సంబంధించిన కార్మికుల సంఖ్య నంద కంటే తక్కువగా ఉన్నప్పుడు కార్మిక న్యాయ స్థానాలకు నివేదించటం జరుగుతుంది. కార్మికులు కానీ, యజమానులు కానీ తమంతట తామే వివాదాలను కార్మిక న్యాయస్థానాలకు నివేదించటానికి అధికారం లేదు. ప్రభుత్వమే ఆవిధంగా వివాదాలను పరిష్కారం నిమిత్తం కార్మిక న్యాయస్థానాలకు అప్పగించవలెను.

2. పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్స్ (Industrial Tribunals)

పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్‌కు హైకోర్టు న్యాయమూర్తిని కానీ, మాజీ న్యాయమూర్తిని కానీ నియమించవలె. అతనికి సహాయపడే నిమిత్తం ఇద్దరు న్యాయ నిర్ధారకులను (Assessors) కూడా నియమించవచ్చు. వివాదానికి సంబంధించిన కార్మికుల సంఖ్య నంద దాటినప్పుడు పారిశ్రామిక వివాదాన్ని పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్‌కు నివేదించడం జరుగుతుంది. ఇట్లాంటి ట్రిబ్యునల్స్‌కు పరిష్కారానికి పంపించే విషయాలు; వేతనాలు, భత్యాలు, పనిచేసే గంటలు, విశ్రాంతి సమయం, సెలవురోజులు, సెలవులు, బోనస్, లాభాల పంపిణీ, ప్రావిడెంట్ ఫండ్, గ్రాట్యుటీ, కార్మికులను తరగతుల వారీగా విభజించటం, క్రమశిక్షణకు సంబంధించిన నిబంధనలను, రేషనలైజేషన్, కార్మికులను తగ్గించటం, బర్తరఫ్ చెయ్యటం, షిఫ్టుల ప్రకారం పని చెయ్యటం ఇతర విషయాలు.

3. జాతీయ ట్రిబ్యునల్స్ (National Tribunals)

జాతీయ ప్రాముఖ్యం కలిగిన వివాదాలను, రెండు అంతకంటే ఎక్కువ రాష్ట్రాలలో వ్యాపించి ఉన్న పరిశ్రమలకు సంబంధించిన వివాదాలను జాతీయ ట్రిబ్యునల్స్‌కు నివేదిస్తారు. ఈ ట్రిబ్యునల్స్‌లో హైకోర్టు న్యాయమూర్తులుగా నియమించటానికి అర్హత కలిగిన వ్యక్తులుంటారు. జాతీయ ట్రిబ్యునల్స్‌కు వివాదాలను కేంద్ర ప్రభుత్వం నివేదిస్తుంది.

ప్రజోపయోగమైన సంస్థలలో గల వివాదాలను ట్రిబ్యులనల్స్‌కు విధిగా నివేదించవలె. మిగతా సంస్థల వివాదాలను నివేదించటం ప్రభుత్వపు ఇష్టాయిష్టాలను బట్టి ఉంటుంది. ట్రిబ్యునల్ తీర్పును అంగీకరించటానికి, సంవరించటానికి, పరిష్కరించటానికి ప్రభుత్వానికి అధికారముంది. తీర్పు ప్రకటించిన ముప్పై రోజుల నుండి అమల్లోకి వస్తుంది. కానీ ప్రభుత్వం తొంభై రోజుల్లోగా సవరించవచ్చు. తీర్పు సవరణలు పార్లమెంటులో నివేదించవలె. తీర్పు ఒక సంవత్సరం వరకు అమల్లో ఉంటుంది. కానీ దానిని మూడు సంవత్సరాల వరకు పొడిగించవచ్చు.

BRAOU

16.5 సారాంశం

పారిశ్రామిక వివాదం ఏమిటో నిర్వచించి, పారిశ్రామిక వివాదాలకు గల కారణాలను, పారిశ్రామిక వివాదాలను నివారించడానికి పరిష్కరించడానికి ఉన్న పద్ధతులను వివరించడమైనది. పారిశ్రామిక వివాదాలకు గల ప్రధాన కారణాలను రెండు రకాలుగా వర్గీకరించవచ్చు. అవి ఆర్థిక కారణాలు, ఆర్థికేతర కారణాలు, సామూహిక బేరం, రాజీ, మధ్యవర్తిత్వము న్యాయ నిర్ణయం అనేవి వివాదాలను పరిష్కరించడానికి అవలంబించే ప్రధాన పద్ధతులు.

16.6 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయుము.

1. పారిశ్రామిక వివాదాలకు గల ప్రధాన కారణాలను వివరించండి.
2. పారిశ్రామిక వివాదాల నివారణ, పరిష్కార పద్ధతులను వివరించండి.

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయుము.

1. రాజీ
2. మధ్యవర్తిత్వము
3. Adjudication

16.7 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. B.P. Tyagi, 1986 : **Labour Economics and Social Welfare**
2. C.B. Mamoria and Satish Mamoria, 1996 : **Dynamics of Industrial Relations in India**
3. Agarwal. R.D; 1972 : **Dynamics of Labour Relations in India**
4. Vaid. K.N, 1970 : **Labour Welfare in India**

BRAOU

భాగం - 17 : పారిశ్రామిక సంఘర్షణ - సమ్మెలు, లాకౌట్‌లు

విషయక్రమం

17.0 లక్ష్యాలు

17.1 పరిచయం

17.2 పారిశ్రామిక సంఘర్షణ

17.3 పారిశ్రామిక సంఘర్షణకు గల కారణాలు

17.4 సమ్మెలు - రకాలు

17.4.1 సమ్మెకు గల కారణాలు

17.4.2 సమ్మెల రకాలు

17.5 మూసివేత (లాకౌట్)

17.6 సారాంశం

17.7 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

17.8 చదవవలసిన పుస్తకాలు

17.0 లక్ష్యాలు

ఈ భాగాన్ని అధ్యయనం చేసిన తర్వాత, మీరు :

- పారిశ్రామిక సంఘర్షణ అంటే ఏమిటో నిర్వచించగలుగుతారు
- పారిశ్రామిక సంఘర్షణకు గల కారణాలను వివరించగలుగుతారు.
- పారిశ్రామిక సంఘర్షణ యొక్క పర్యవసానాలను గుర్తించగలుగుతారు.
- సమ్మెను నిర్వచించి, సమ్మె రకాలను గురించి వివరించగలుగుతారు.
- లాకౌట్ అంటే ఏమిటో వివరించ గలుగుతారు

BRAOU

17.1 పరిచయం

పారిశ్రామిక సమాజంలో సంఘర్షణ అనేది ఒక నిరంతరమైన అంశంగా పరిణమించింది. ప్రతిరోజు పని సంబంధంగా యజమానులు కార్మికుల మధ్య ఏదో ఒక అంశంపై వివాదాలు వస్తూనే ఉంటాయి. వారి వారి అభీష్టాలు చాలావరకు పరస్పర విరుద్ధమైనవిగానే ఉంటాయి. చాలావరకు పారిశ్రామిక ఉద్యోగాలు చర్విత చరణంగాను, కష్టంగాను, మలినంగానూ, ప్రమాద భరితమైనవి గానూ ఉంటాయి. అందువల్ల కార్మికులలో సాధారణంగా నిరంతరం అసంతృప్తే కనిపిస్తుంది. యజమానులకు, కార్మికులకు మధ్య పారిశ్రామిక వ్యవస్థా లక్ష్యాల పట్ల ఉత్పాదనా ప్రమాణాల విషయం పట్ల వేతనాల సంబంధంగా స్థూలమైన అంగీకారం ఏర్పడవచ్చు. పై అంశాల పట్ల అంగీకారం ఉంటుంది. కాబట్టి వివాదాలు రావటానికి అవకాశం లేదనుకోకూడదు. పరస్పర అంగీకారంతో ఏర్పరచబడ్డ లక్ష్యాలను ఎట్లా సాధించటం అనే అంశంలో యజమానులు, కార్మికుల మధ్య తీవ్ర విభేదాలుండవచ్చు. వివాదం గాని, అసంతృప్తి గాని కేవలం వేతన పరంగానే ఉద్భవించక పోవచ్చు. యజమానులు వారి లక్ష్యాలను తమ కష్టం ద్వారాను, తమను నష్టపర్చటం ద్వారాను సాధించాలను కుంటారనే భావన కార్మికుల్లో కనపడుతుంది. అందువల్ల వివాదాలు అప్పగించబడ్డ పని స్వభావానికి, పని పద్ధతులు, ప్రమాదాల నుండి రక్షణ, తీర్మానాల రూపకల్పనలో యాజమాన్య భాగస్వామ్యం వంటి పలు రకాల అంశాలకు సంబంధించినవిగా ఉంటాయి.

పారిశ్రామిక సంఘర్షణ అంటే ఏమిటి? పారిశ్రామిక సంఘర్షణకు గల కారణాలు ఏమిటి? పారిశ్రామిక సంఘర్షణ పర్యవసానాలు ఏమిటి? సమ్మె అంటే ఏమిటి? లాకౌట్ అంటే ఏమిటి? మున్నగు విషయాలనన్నింటిని కూలంకషంగా చర్చించడం ఈ భాగం యొక్క ప్రధానోద్దేశ్యము.

17.2 పారిశ్రామిక సంఘర్షణ (INDUSTRIAL CONFLICT)

పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో యజమానులకు, కార్మికులకు మధ్య ఏదైనా పరస్పర విరుద్ధమైన అంశంపట్ల భేదాభిప్రాయాలు గాని లేదా వివాదం గాని ఏర్పడి, అది తీవ్రరూపం దాల్చినట్లయితే అటువంటి పరిస్థితిని పారిశ్రామిక సంఘర్షణ అంటారు. ఈ వైరుధ్యం వేతనాలకు సంబంధించి కావచ్చు, ఉద్యోగ నియమ నిబంధనలు, షరతులకు సంబంధించి కావచ్చు. సాధారణంగా ఏదేని అంశంపై కార్మికులకు యాజమాన్యం పట్ల తీవ్ర అసంతృప్తి ఏర్పడినప్పుడు అది పారిశ్రామిక సంఘర్షణకు దారి తీస్తుంది.

17.3 పారిశ్రామిక సంఘర్షణకు గల కారణాలు

పారిశ్రామిక సంఘర్షణ వివిధ కారణాల ఫలితంగా ఏర్పడుతుంది. ప్రధానంగా పరిశ్రమకు సంబంధించిన ఏ అంశంపైననైనా యజమానులు - కార్మికుల మధ్య తీవ్ర భేదాభిప్రాయాలు ఏర్పడినప్పుడు, అది పారిశ్రామిక సంఘర్షణకు దారితీస్తుంది. సాధారణంగా ఈ కారణాల ఫలితంగా కార్మికులలో తీవ్ర అసంతృప్తి ఏర్పడి, యాజమాన్యంతో వివాదాలు ఏర్పడే అవకాశముంటుంది. అవి (i) వేతనాలు తగినంతగా లేకపోవడం (ii) ఫ్యాక్టరీలో పని పరిస్థితులు ప్రమాదకరంగా ఉండడం. (iii) కార్మికులకు ఫ్యాక్టరీలలో సరియైన భద్రతా పరిస్థితులను, భద్రతకు సంబంధించిన పరికరాలను కల్పించకపోవడం (iv) కార్మికులకు ఫ్యాక్టరీలలో సరియైన సౌకర్యాలుండకపోడం (v) కార్మికులకు సరియైన సమయానికి వేతనాలను గాని, బోనస్ గాని చెల్లించక పోవడం (vi) కార్మికులు వారి అభిప్రాయాలను ప్రకటించడానికి అవకాశాలు లేకపోవడం (vii) కార్మికుల సామాజిక, ఆర్థికావసరాలు తీరకపోవడం (viii) పెట్టుబడిదారీ వర్గ, కార్మిక వర్గ పరస్పర విరుద్ధ అభిప్రాయాలు, పరస్పర విరుద్ధ ప్రయోజనాలు (ix) యాజమాన్యం అతి చౌకగా కార్మిక శక్తిని కావాలనుకోవటం, దీనికి విరుద్ధంగా కార్మికులు తమకు గిట్టుబాటైన ధరకు తమ శక్తిని అమ్మాలనుకోవటం.

పై కారణాల ఫలితంగా సాధారణంగా పారిశ్రామిక వ్యవస్థలలో సంఘర్షణలు ఏర్పడవచ్చు. పారిశ్రామిక సంఘర్షణలకు ప్రధానంగా యాజమాన్యం - కార్మిక వర్గాల మధ్య ఏర్పడే విభేదాలే కారణమని చెప్పవచ్చు. ఈ విభేదాలకు ప్రధాన కారణం యాజమాన్యం అధిక లాభాలకోసం కార్మిక వర్గాన్ని దోపిడి చేయాలనుకోవడం, దీనికి నిరసనగా కార్మిక వర్గంలో యాజమాన్యం పట్ల తీవ్ర అసంతృప్తి పెరగడం. ఇవన్నీ కలిసి పారిశ్రామిక సంఘర్షణలకు దారితీస్తాయి. పారిశ్రామిక సంఘర్షణ బహురూపాల్లో బహిర్గతం అవుతుంది. వాటిలో ముఖ్యమైనది సమ్మె. చాలామంది సమ్మెను, పారిశ్రామిక సంఘర్షణను ఒకటిగానే భావిస్తుంటారు. సమ్మెకు సంబంధించిన అనేక అంశాలు వివిధ దృక్పథాల్లో అధ్యయనం చేయబడ్డాయి. పారిశ్రామికంగా అభివృద్ధి చెందిన దేశాలలోను, భారతదేశంలోను సమ్మెలు ఏ కారణం వల్ల జరిగాయి, ఎంతకాలం జరిగాయి, ఎందరు కార్మికులు వాటిలో పాల్గొన్నారు, ఎన్ని పని దినాలు నష్టమైనాయి, ఎన్ని సమ్మెలు జరిగాయి అనే అంశాలను విశ్లేషించడం ద్వారా పారిశ్రామిక సంఘర్షణను, దాని తీవ్రతను అంచనా వేయటం జరుగుతుంది. సమ్మె మినహా సంఘర్షణ బహిర్గతం అయ్యే రూపాలను పరిమాణాత్మకం (Quantity) చేయటం ద్వారా అంచనాలు వేయటం చాలా దుర్లభం. బేరసారాలు, బాయ్‌కాట్‌లు, ఉత్పాదకత పరిమితం చేయటం, పని నిలుపుదల చేయటం, పనిని ఐచ్ఛికంగా నెమ్మదిగా చేయటం, కాలవ్యాప, తొలగింపులు, లేఆఫ్‌లు, అతిక్రమశిక్షణ, లాకౌట్‌లు మొదలైనవన్నీ పారిశ్రామిక సంఘర్షణ బహిర్గతమయ్యే రూపాలే.

పారిశ్రామిక సంఘర్షణ వ్యవస్థాయుతంగా, నిశ్చలత్వం కలదిగా ఉండవచ్చు. లేదా అవ్యవస్థంగా అనిశ్చితంగా ఉండవచ్చు. ఇది సమ్మె అనే తీవ్రరూపంలోగాని, యాజమాన్యంపై ఒత్తిడి తీసుకురాగల నత్తనడక (go-slow) గా

BRAOU

గాని బహిర్గతం కావచ్చు. తక్కువ ఉత్పాదకత, గైరుహాజరు, కాలయాపన, నిపుణతను వదలివేయటం మొదలైనవి సంఘర్షణ అవ్యాజక రూపంలో బహిర్గతం కావటంవల్ల సంభవిస్తాయి. 'సమ్మె' అనేది సంఘర్షణకు ఒక దరి (అంచు) అని భావిస్తే, దాని లోపల కార్మికులు - యజమానులు వారి వారి అభిరుచులకు సంబంధించి వారివురి మధ్య సంబంధాలుంటాయి.

17.4 సమ్మెలు (STRIKES) - రకాలు

సమ్మె అనే పదాన్ని ఈ విధంగా నిర్వచించడమైంది.

"కార్మికులు తమ ప్రయోజనాలను, హక్కులను రక్షించుకోవటానికి లేదా పెంపొందించుకోవటానిక, తమ ప్రత్యేక కోర్కెలను నెరవేర్చుకోవటానికి సంఘటితంగా పనిని నిలుపుదల చేయటాన్ని సమ్మె అంటారు.

ఈ నిర్వచనం నుండి సమ్మె అనే భావనలో ఉన్న కొన్ని మౌళిక అంశాలను గమనించవచ్చు. 1. కార్మికులు ఉమ్మడిగా పనుల నుండి విరమించుకోవటం. అనగా పనిచేయటానికి కార్మికులు సమిష్టిగా తిరస్కరించటం అనేది ప్రధాన మౌళికాంశం. 2. పని నిలుపుదత అనేది తాత్కాలికం. పని చేయకున్నప్పటికీ సమ్మెకారులు తమను తాము ఉద్యోగులు గానే పరిగణించుకుంటారు. అందువలన మరల వారు ఎప్పుడు పనిలో చేరాలనుకుంటే అప్పుడు పనిలో చేరటానికి వీలవుతుంది. సమ్మె అనగా యజమానుల ఉద్యోగుల సంబంధాలను తెగతెంపులు చేసుకోవటం కాదు. 3. సమ్మె పేరట పని నిలుపుదల చేయటంలో కార్మికులకు ఏవో కొన్ని ఆశయాలుంటాయి. అందువలన ఆ ప్రత్యేక ప్రయోజనం నెరవేర్చుకొనటానికై జరుగు తాత్కాలిక పని నిలుపుదల మాత్రమే అవుతుంది. సమ్మెల ద్వారా పెంపొందించుకోవాలనుకునే లేదా రక్షించుకోవాలనుకునే కార్మికుల ప్రయోజనాలు, హక్కులు ప్రత్యక్షంగా వాళ్ళ ఉద్యోగ నిబంధనలు పని పరిస్థితులకు చెందినవి కావచ్చు. లేదా ఇతర కార్మికులకు గాని, సాంఘిక, రాజకీయ అభిరుచులకు గాని, అంతర్జాతీయ కార్మిక సంఘటితత్వం ప్రదర్శించటానికి చెందినవి కావచ్చు. ఏ అంశం గురించైనా సమ్మె చేయాల్సిన అవసరం ఉంది అనే భావన కార్మికుల్లో కలిగించాల్సి ఉంటుంది.

BRAOU

17.4.1 సమ్మెకు గల కారణాలు (Causes of Strikes)

లక్ష్యసాధనకై కార్మికులు అనుసరించే పద్ధతుల్లో లేదా విధానాల్లో సమ్మెను ఒకటిగా చెప్పడమైంది. అందువలన సమ్మె చేయటానికి గల కారణాలను నిరోధించటం అనేది సమ్మె అనే పద్ధతిని ఎన్నుకునేటట్లుగా కారి&మకులను దారితీయించిన పరిస్థితులు లేదా కారణాలను కనుక్కోవటమే అవుతుంది. ఇట్లా విశ్లేషించినట్లయితే సమ్మె చేయటానికి గల ఒకే కారణం కార్మికులకు వేరే పద్ధతులు లేకపోవటం, ఒకవేళ ఇతర పద్ధతులున్నట్లయితే అవి ప్రతిభావితం కానటువంటివి, లక్ష్యసాధనకు అభిలషణీయం కానటువంటివి అయి ఉండాలి. సమ్మెలు కార్మికులకెంతో నష్టదాయకమైనవి. వారి సంపాదన ఆగిపోతుంది. ఎన్నో ఉద్రిక్తతలు, ఉద్వేగాలు ఎదుర్కోవాల్సి ఉంటుంది. కార్మిక సంఘాల నిధులు తరిగిపోతాయి. కొందరు కార్మికులు ఉద్యోగాలు కోల్పోవటం కూడా జరుగుతుంది. ఇన్ని నష్టాలున్నప్పటికీ కార్మికులు సమ్మె అనే పద్ధతినే ఎన్నుకోవాలను కుంటున్నారంటే ఇతర మార్గాల ద్వారా తమ లక్ష్యాలు, కోర్కెలు నెరవేర్చుకోవటానిక అవకాశం లేదనే భావన వారిలో ఉండి తీరాలి.

పూర్వకాలంలో ఏదైనా వివాదం వచ్చినట్లైతే వివాద కారకులగు ఇరుపక్షాల మధ్య ద్వంద్వయుద్ధం ఏర్పరచటం ద్వారా ఆ వివాదాన్ని పరిష్కరించేవారు. కాని ఆధునిక యుగంలో ప్రభుత్వాలు బలప్రయోగాన్ని సమ్మతించవు. వివాదాలను పరిష్కరించటానికి న్యాయ యంత్రాంగాలను ఏర్పరచారు. కాని పారిశ్రామిక వివాదాల పరిష్కారం సంబంధంగా నేడు సమ్మెను ఒక న్యాయ సమ్మతమైన పద్ధతిగా గుర్తించారు. ప్రభుత్వాలు పారిశ్రామిక అశాంతి సంబంధంగా వివాదాల నివారణకు ఎన్నో తీవ్ర ఆంక్షలను విధించడం కూడా జరిగింది. ఏది ఎట్లా ఉన్నప్పటికీ మధ్యవర్తిత్వము, రాజీ (Mediation and conciliation services) న్యాయ నిర్ణయం (Adjudication), వేతన సంఘాలు (Wage boards), సంప్రదింపుల యంత్రాంగాలు (Consultative machiners) మొదలయిన ప్రత్యామ్నాయ పద్ధతుల నేర్పరచటం వలన సమ్మెల సంఖ్య తగ్గిపోతుంది.

పారిశ్రామిక సంబంధాల విద్యార్థులు చాలా మంది సమ్మె యొక్క ఆశయాలను, సమ్మెచేయటానికి గల కారణాలను ఒకటిగానే భావించడం జరుగుతున్నది. కాని పై దృక్పథంతో పరిశీలిస్తే సమ్మె చేయటానికి గల కారణాలు, సమ్మె ద్వారా ఆశించే ఆశయాలు రెండూ వేరని తెలుస్తుంది. ఉదాహరణకు ఎక్కువ వేతనాలు కావాలనుకోవటం సమ్మె యొక్క ఆశయం అవుతుంది కాని కారణం కాదు. ఈ విషయంలో సమ్మెకు కారణం వాళ్ళ ఆశయం నెరవేర్చుకోవటానికి ఇతర ప్రత్యామ్నాయ మార్గాలు లేకపోవడమే. ఒకవేళ ఎక్కువ వేతనాలు కోరటం కనుక సమ్మెకారణంగా పరిగణిస్తే ఎక్కువ వేతనాలు చెల్లించటానికి యజమాని తిరస్కరించడం కూడా సమ్మెకు కారణం కావాలి. ఎక్కువ వేతనాలు కావాలనుకోవడం, ఎక్కువ వేతనాలు చెల్లించడానికి తిరస్కరించడం అనేవి రెండూ అభిప్రాయభేదాలు అనగా పారిశ్రామిక వివాదాలు అవుతాయి కానీ సమ్మె కారణాలు కావు. కాని సమ్మె యొక్క ఉద్దేశ్యాలు, ప్రయోజనాలను సమ్మె కారణాలుగా భావించడం సాధారణమైంది. అనగా పారిశ్రామిక వివాదాలకుగల కారణాలే సమ్మె కారణాలుగా పరిగణించబడుతున్నాయి.

చరిత్రను పరిశీలిస్తే ఎన్నో అంశాలను సమ్మె చేయదగ్గవిగా కార్మికులు భావించనట్లుగా తెలుస్తుంది. అయితే కొన్ని అంశాల విషయంగా ఎక్కువ సార్లు సమ్మెలు జరిగాయి. కాబట్టి ఆ అంశాలను సమ్మెకు ప్రేరేపించే ప్రధాన కారణాలుగా భావించినారు. ఇప్పటివరకు జరిగిన సమ్మెల విశ్లేషణ ప్రకారం సమ్మె కారణాల ప్రాధాన్యత క్రమంలో మొదటిగా వేతనాలు, భత్యాలు, రెండోదిగా బోనస్, మూడోదిగా సిబ్బంది తొలగింపులు, నాల్గోదిగా సెలవులు, పనికాలం, ఐదోదిగా క్రమశిక్షణా రాహిత్యం, బలప్రయోగం, చివరగా ఇతర కారణాలను పేర్కొన్నారు. ఈ ఇతర కారణాలలో కార్మిక సంఘాల గుర్తింపు ఉద్యోగ నిబంధనలు, పరిస్థితులు ప్రధానమైనవి. ఇవే గాక రాజకీయ ప్రయోజనాలకై సమ్మెలు జరపటమైంది. ఈ సమ్మెలు భారత దేశం, ఇతర వలస రాజ్యాలలో అధికంగా జరుగుతున్నట్లు ఆధారాలున్నాయి.

17.4.2 సమ్మెల రకాలు (Form of Strikes)

కాలగమనంలో సమ్మెలు రూపాంతరం చెంది వివిధ పేర్లతో పిలవబడసాగాయి. సమ్మెకి గల కారణాల్ని బట్టి, సమ్మె జరుపుతున్న తీరును బట్టి, సార్వత్రిక సమ్మె (General Strike) అని, సానుభూతి సమ్మె (Sympathetic strike) అని, స్టే ఇన్ (Stay in) లేదా సిట్ డౌన్ (sit-down) సమ్మె అని, స్లో డౌన్ (slow down) సమ్మె అని పద ప్రయోగాలు ఏర్పడ్డాయి.

దిగువ నుదహరించిన సమ్మెలు సాధారణంగా అనుసరించబడుతున్నాయి.

1. సమ్మెలను అధికార సమ్మెలు, అనధికార సమ్మెలు అనే రెండు తరగతులుగా వర్గీకరించవచ్చు.

i) అధికార సమ్మెలు (Authorised Strikes)

సమ్మెకారులు సమ్మె చేయటానికి ముందుగానే తమ కార్మిక సంఘాల అనుమతిని తీసుకోవడం, యాజమాన్యానికి తెలియపర్చటం (నోటీస్ ఇవ్వడం) చేసినట్లైతే అవి అధికార సమ్మెలనబడ్తాయి.

ii) అనధికార సమ్మెలు (Unauthorised Strikes)

ఇందు సమ్మెకారులు తమ సంఘాల అనుమతి లేకుండా అసలు తెలియ పర్చకుండా, యాజమాన్యానికి నోటీసు ఇవ్వకుండా హఠాత్తుగా సమ్మె చేస్తారు. ఈ రకం సమ్మెలనే 'వైల్డ్ కాట్' (Wild - Cat) సమ్మెలని కూడా అంటారు. ఈ రకం సమ్మెలు యాజమాన్యానికి వ్యతిరేకంగాగాని లేదా తమ కార్మిక సంఘాల నాయకత్వానికి వ్యతిరేకంగా గాని ఉద్దేశించబడి ఉంటాయి. అనధికార సమ్మె చేసేటప్పుడు సాధారణంగా సమ్మెకారులు చాలా ఆవేశపూరితంగానూ, విప్లవ దృక్పథంతోను ఉంటారు. ఈ వైల్డ్ కాట్ సమ్మెలు తొలుత అమెరికాలోను తరువాత బ్రిటన్‌లో కూడా బహు తరచుగా జరుగసాగాయి.

BRAOU

2. సార్వత్రిక, ప్రత్యేక సమ్మెలు (General and particular Strikes)

సమ్మె యొక్క విస్తీర్ణతను, పరిధిని బట్టి సార్వత్రిక సమ్మెలని, ప్రత్యేక సమ్మెలని వర్గీకరించవచ్చు.

సార్వత్రిక సమ్మెలు సాధారణంగా విస్తృత పరిధికలిగి వివిధ వృత్తులలోని, వివిధ పరిశ్రమల్లోని, వివిధ పట్టణాల్లోని కార్మికులందరిచే భారీ ఎత్తున నిర్వహించబడతుంటాయి. ఒక నగరంలోని వివిధ పరిశ్రమల్లోని కార్మికులందరు సమిష్టిగా జరిపే సమ్మెను సార్వత్రిక సమ్మె అనవచ్చు. భారతదేశంలో జరుపబడు 'బంద్'లను ఈ సార్వత్రిక సమ్మెలకు ఉదాహరణగా చెప్పవచ్చు. బంద్‌ల వలన వ్యాపార కలాపాలు నిల్చిపోయి ప్రజలకు ఎన్నో ఇబ్బందులు, అసౌకర్యాలు కలుగుతాయి. భారతదేశంలోని 'బంద్'లు చాలా వరకు రాజకీయ దృక్పథంతో జరుగుతున్నాయి. ప్రత్యేక సమ్మెలు పరిమిత పరిధి కలిగి ఒక పరిశ్రమలోని లేదా ఒక వృత్తికి చెందిగాని లేదా ఒక పట్టణానికి పరిమితమై జరుపబడతాయి. ఈ సమ్మెలు సాధారణంగా పరిశ్రమ స్థాయి సంఘాలచే నిర్వహించబడుతుంటాయి. సమ్మెలలో అధిక భాగం ఒక తరగతికి చెంది ఉంటాయి.

3. వివిధ పరిస్థితులు లేదా రీతులపై ఆధారపడి నిర్వహించే సమ్మెలు (Types of Strikes based on techniques)

'స్లో డౌన్ సమ్మె', 'క్వికీ సమ్మె' (Quickie Strike) 'సిట్ డౌన్ సమ్మె' మొదలైనవి ఈ విభాగం కింద చెప్పబడతాయి. ఈ తరగతి సమ్మెల్లో విశేషం సమ్మెకారులు పని ప్రాంగణంలో హాజరవటం, కాని ఉత్పాదనను తగ్గించటం మిగిలిన రకాల సమ్మెల్లో సమ్మెకారులు పని ప్రాంగణంలోకి వెళ్ళటం బహిష్కరించబడుతుంది.

ఎ) **స్లోడౌన్ సమ్మె** (Slow down Strike) : ఇందులో సమ్మెకారులు పనిని నిలిపివేయరు కాని పనిని నెమ్మదిగాను, మందకొడిగాను సాగిస్తారు. యాజమాన్యాలు ఈ పద్ధతిని గర్హిస్తాయి, అవినీతితో కూడినదిగా భావిస్తాయి.

బి) **క్వికీ సమ్మె** (Quickie Strike) : ఇందులో కార్మికులు పని ప్రాంగణంలోనే ఉంటారు కాని పనిని తాత్కాలికంగా కొన్ని నిమిషాలలో, గంటలలో నిలిపి వేస్తారు.

సి) **సిట్‌డౌన్ సమ్మె** (Sitdown Strike) : ఇందులో కార్మికులు పని ప్రాంగణంలో ఉన్నప్పటికీ పని చేయరు. క్వికీ సమ్మెలోకన్నా ఇందులో పని నిలపివేత కొంచెం ఎక్కువ కాలం జరుగుతుంది. స్లోడౌన్ సమ్మెలోలాగ ఇందులో కార్మికులు పని చేస్తున్నట్లు నటించరు.

డి) **వర్క్‌టు రూల్ సమ్మె** (Work to rule strike) : కొన్ని పరిశ్రమలలో నిబంధనల ప్రకారం కార్మికులు పనిచేసినట్లైతే ఉత్పాదన పడిపోతుంది. అటువంటి పరిశ్రమలలో కార్మికులు, వారి సంఘాల నిబంధనల ప్రకారమే పని చేస్తామంటారు. మామూలు వాతావరణం ఉన్నప్పుడు కార్మికులు పరిశ్రమకు నష్టం వాటిల్లకుండా నిబంధనలకు సంబంధం లేకుండా పని చేయడం జరుగుతుంది. కాని వారికి అసంతృప్తి కలిగినపుడు నిబంధనల ప్రకారమే చేస్తామనటం జరుగుతుంది. స్లోడౌన్ సమ్మెలో లాగ ఇందులో కార్మికులు పనిని మందకొడిగా సాగించరు, అయినప్పటికీ ఉత్పాదన తగ్గిపోతుంది.

ఇ) **సాధారణ సమ్మె** (Ordinary strike) : ఇందులో కార్మికులు లాంఛన ప్రాయంగా పని ప్రాంగణాన్ని వదిలిపెడతారు. కాని ఇతర కార్మికులను కూడా పనిలోకి వెళ్ళకుండా నిరోధించడం లేదా పని మానుకునేటట్లుగా ఒప్పించడం జరుగుతుంది.

4. ఉదారతతో చేయబడు సమ్మెలు (Strikes based on generic purposes)

ఎ) **సానుభూతి సమ్మెలు (Sympathetic strikes)** : ఇందులో కార్మికులు తమ యజమానుల నుండి ఏ ప్రయోజనాలను ఆశించరు. ఇతర కార్మికుల కొరకు, వారిపై సానుభూతితో సమ్మె చేస్తారు. ఈ సమ్మెల వలన కార్మికులు తమలోని సమైక్యతా భావాన్ని వ్యక్తం చేస్తారు. ఎవరిపట్ల సానుభూతి

BRAOU

ప్రకటిస్తూ సమ్మె చేస్తున్నారో వారికి ప్రయోజనాలు సమకూర్చటానికై తమ యాజమాన్యాల పలుకుబడిని ఉపయోగించటం కూడా జరుగుతుంది.

బి) జ్యూరిస్ డిక్షనల్ సమ్మెలు (Jurisdictional strikes) : ఇవి కార్మిక పిలుపులకు ఒక సంఘానికి బదులుగా మరొక కార్మిక సంఘాన్ని ఆహ్వానించేటట్లుగా యాజమాన్యంపై ఒత్తిడి తీసుకురావటానికి జరుగుతాయి. కార్మిక సంఘాల మధ్య శతృత్వం ఉన్నప్పుడు ఈ సమ్మెలు ఉధృతంగాను, తరచుగాను జరుగుతాయి.

సి) రాజకీయ సమ్మె (Political strike) : ఇవి రాజకీయ కారణాలకు మద్దతుగా జరుగుతాయి. ఒక పని చేయటానికి గాని, చేయకుండా ఉండటానికి గాని ప్రభుత్వంపై ఒత్తిడి తీసుకురావటానికి ఉద్దేశించబడ్డాయి. జాతీయనాయకుల నిర్బంధానికి వ్యతిరేకంగానో, పరిశ్రమలను ఒక ప్రత్యేక ప్రాంతంలో నెలకొల్పేటట్లుగా చేయటానికో, ఈ సమ్మెలు నిర్వహించబడతాయి. బంద్‌లను కూడా వీటి కింద పేర్కొనవచ్చు. ఈ సమ్మెలు పారిశ్రామిక వివాదాల వల్ల ఉత్పన్నమైనవి కావు.

డి) సార్వత్రిక సమ్మెలు (General strike) : సార్వత్రిక సమ్మెలు రాజకీయ సమ్మెల వంటివే కాని ఈ సమ్మెలు యావత్ కార్మిక వర్గం పాల్గొనేవిగా ఉండవచ్చు. ఈ సమ్మెలు పారిశ్రామిక వివాదాల కారణంగా కూడా ఉత్పన్నమవటానికి అవకాశముంది. ఒక్కొక్కసారి విప్లవ భావంతో సిద్ధాంతాల ప్రభావం వల్ల కూడా జరుగుతాయి. ఉదాహరణకు శ్రామిక సంఘవాదులు (Syndicatists) పెట్టుబడిదారీ విధానాన్ని రద్దు చేయటానికి ఈ సార్వత్రిక సమ్మె అనే పద్ధతినే అనుసరించాలంటారు.

సమ్మె అనేది బహుకష్టంతో కూడిన సాంఘిక చర్య. అందువల్ల దానిని అధ్యయనం చేయటం చాలా శ్రమతో కూడిన విషయం. గౌల్డనర్ (Gouldener) అభిప్రాయంలో 'సమ్మె' అనేది సంక్లిష్టమైన సాంఘిక అంశం. అందువల్ల దీన్ని పూర్తిగా వర్ణించడం గాని, వివరించడం గాని అసాధ్యం. 'సమ్మె' అనేది ఏవిధంగా బహురూపాల్లో బహిర్గతం అవుతుందో అదేవిధంగా సమ్మెకు కారణాలు కూడా అనేక రకాలుగా ఉండవచ్చు. పారిశ్రామిక సంస్థలు పొందే లాభాల్లో కార్మికులకు వాటా ఉండాలనేటువంటిది సాధారణంగా సమ్మెలకు కారణం అవుతుంది. అట్లా అని అన్ని సమ్మెలు ఆర్థిక కారణాల వల్లనే జరగవు. కార్మికులు తాము పని చేసే పరిస్థితులకు సంబంధించిన నియంత్రణాధికారాన్ని పొందటానికి కూడా సమ్మె చేయవచ్చు. యజమానులు కార్మికులకు ఎక్కువ ఆర్థిక లాభాలివ్వటానికైనా ఇష్టపడతారు కాని కార్మిక అంశాలకు సంబంధించిన నియమాలు, విధానాల రూపకల్పనలో మాత్రం సాధారణంగా భాగం ఇవ్వటానికి ఇష్టపడరు.

సమ్మె అనేది వివిధ ప్రయోజనాలను ఆశించి నిర్వహించబడవచ్చు. కార్మికుల అసంతృప్తిని, యాజమాన్యం పట్ల గల వ్యతిరేకతను ప్రదర్శించటానికి సమ్మె నిర్వహించబడుతుంది. అయితే సమ్మె ఒక ప్రణాళికా యుక్తంగా ప్రారంభం కావచ్చు. లేదా యాదృచ్ఛికంగా మొదలవవచ్చు. సాధారణంగా యజమానులు కార్మిక సంఘాలను సమ్మెకు కారణంగా దూషిస్తుంటారు. లేకపోతే సమ్మెకు గల కారణాలే తమకు తెలియవంటారు.

సమ్మె అనేది యాజమాన్యానికి మాత్రమే వ్యతిరేకంగా కాకుండా ఒక్కోసారి ప్రభుత్వానికి వ్యతిరేకంగాను, కొన్నిసార్లు వాళ్ళ కార్మిక సంఘాలకే వ్యతిరేకంగా కూడా నిర్వహింపబడుతుంది. సమ్మె యాజమాన్యానికి వ్యతిరేకంగా జరుగుతున్నదా లేదా ప్రభుత్వానికి వ్యతిరేకంగా నిర్వహింపబడుతున్నదా అనేది నిర్ణయించటం చాలా కష్టం. ముఖ్యంగా పరిశ్రమల్లో ప్రభుత్వ జోక్యం ఉండటంవల్ల ప్రతి అంశాన్ని పారిశ్రామిక వివాదంగాను, రాజకీయ వివాదంగాను పరిగణించడానికి అవకాశం ఏర్పడింది. ఉదాహరణకు రోజుకు ఎనిమిది గంటలే పని ఉండాలని యాజమాన్యానికి వ్యతిరేకంగా సమ్మె జరిపితే అది పారిశ్రామిక వివాదం అవుతుంది. అట్లాకాక రోజుకు ఎనిమిది పని గంటలను నిర్ణయిస్తూ శాసనం చేయాలంటూ ప్రభుత్వానికి వ్యతిరేకంగా సమ్మె నిర్వహిస్తే అది రాజకీయ వివాదం అవుతుంది. రెండూ ఒకదానితో ఒకటి ముడిపడి ఉన్నాయి.

BRAOU

సంఘర్షణ అనేది ఒక్కోసారి కార్మిక సంఘాలకు చెందినది కావచ్చు. కార్మిక సంఘాలు చాలా పెద్దవిగా రూపొందటం వల్ల వాటికి కొన్ని అనర్థాలు ఉండవచ్చు. అట్లాంటప్పుడు కార్మిక సంఘాలు తమ సభ్యులతో ప్రతిభావంతంగా సమాచార మార్పిడి జరపలేక పోతాయి. ఫలితంగా కార్మికులలో అసంతృప్తి కలిగి సంఘానికి వ్యతిరేకంగా వాళ్ళే నిరసన ప్రదర్శిస్తారు. కార్మిక సంఘాలలో వివిధ వృత్తులకు చెందిన కార్మికులున్నప్పుడు ఆ సంఘాలు ఒక వృత్తిలో గల కార్మికులకు మాత్రం అనుకూలంగా వ్యవహరిస్తాయని ఇతర కార్మికులు భావించటం జరుగుతుంది. అంటే కార్మిక సంఘాలలోగల ముఠాతత్వం కూడా వివాదాలకు కారణం అవుతుంది.

సమ్మెలవల్ల ఆర్థిక నష్టాలు సంభవించటమనేది సహజమైన విషయమే. కాని ఆ సంభవించే నష్టాలు సమ్మెలకు సంబంధించిన గణాంక విభాగం సూచించే పరిమాణంలో ఉండవు. ఒక పరిశ్రమలో సమ్మె జరుగుతుందంటే వేరొక పరిశ్రమలో ఉన్న వాళ్ళు ఆ అవకాశాన్ని సద్వినియోగం చేసుకోవటం ద్వారా భారీ లాభాలు పొందాలని చూస్తారు. 'సమ్మె'లు 'లే ఆఫ్' లకు బదులుగా కూడా నిర్వహించబడతాయి. అనగా పరిశ్రమ ఆర్థిక మాంద్యాన్ని ఎదుర్కొంటున్నపుడు యజమానులు 'లే ఆఫ్' చేయటానికి బదులుగా కార్మికులు సమ్మె నిర్వహించేటట్లు చేయటం జరుగుతుంది. అంటే సమ్మెలు యజమానుల ప్రోత్సాహంవల్లకూడా జరుగుతాయి. సమ్మెల వల్ల జరిగే నష్టాల అంచనా సాధారణంగా అతిశయోక్తులతో కూడి ఉంటుంది.

పై విషయాల పరిశీలన రెండు అంశాలను విదితం చేస్తుంది. మొదటగా యాజమాన్యానికి వ్యతిరేకంగా తమ ప్రయోజనాల కొరకు కార్మికులు సమ్మె జరపటం అనగా సంఘర్షణ అనేది యజమానుల కార్మికుల మధ్యగల అంతర్గత ప్రక్రియ నుండే ఉద్భవిస్తుంది. రెండోది 'సంఘర్షణ' 'సమ్మె' రెండూ ఒకటి కాదు. 'సమ్మె' సంఘర్షణ బహిర్గతం అయ్యే రూపాల్లో ఒకటి మాత్రమే. పారిశ్రామిక శాంతి అంటే బహిర్గత రూపంలో ప్రశాంతంగా ఉండటం అని కాదు. ఒక్కోసారి పైకి ప్రశాంతంగా ఉండటం అంటే కార్మికులు నియంతృత్వ, నిరోధక పరిస్థితులలో పని చేయటం కావచ్చు. అది తరువాత ఎప్పుడో మరొక రూపంలో బహిర్గతం కావచ్చు. కనుక సంఘర్షణను సరిగ్గా అర్థం చేసుకోవాలంటే కేవలం దాని బహిర్గత రూపాలనే కాక యజమానులు, కార్మికుల మధ్యగల పూర్తి సంబంధాలను పరిశీలించాల్సి ఉంది.

17.5 మూసివేత (LOCK OUT)

BRAOU

మూసివేత అనేది యాజమాన్యానికి చట్టపరంగా ఇవ్వబడ్డ హక్కు. కార్మికులు సమ్మె అనే హక్కును ఉపయోగించినట్లైతే యాజమాన్యం దీనిని ఆలోచించి జాగ్రత్తగా ఉపయోగించవలె. మూసివేతను పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం క్రింది విధంగా నిర్వచించింది.

"వివాద పరిష్కారానికి వున్న అన్ని మార్గాలను ఉపయోగించినా పరిష్కరించబడకపోతే యజమాని లేదా యజమాన్యం పరిశ్రమ లేదా పనిచేయు ప్రదేశాన్ని మూసివుంచటం లేదా పనిని నిలుపు చేయటం, కార్మికులకు లేదా తన సంస్థలోని ఉద్యోగులకు పని చూప నిరాకరించటం చేయవచ్చు." ఈ నిర్వచనాన్ననుసరించి లాకౌట్ అంటే తాత్కాలికంగా గాని లేదా శాశ్వతంగా గాని పరిశ్రమను మూసివేయడం. లాకౌట్ అనేది యజమానుల చేతిలో ఒక ఆయుధం వంటిది. తమ డిమాండుల సాధనకు కార్మికులు యాజమాన్యంపై ఒత్తిడి తేవడానికి సమ్మె అనే ఆయుధాన్ని ఉపయోగిస్తే; కార్మికులు తమ నియమ నిబంధనల కనుగుణంగా పనిచేసేటట్లు వారిపై ఒత్తిడి తేవడానికి యాజమాన్యం లాకౌట్‌ను ఆయుధంగా ఉపయోగిస్తుంది. ఏదేమైనా ఈ రెండూ పారిశ్రామికాభివృద్ధికి, పారిశ్రామిక శాంతికి ప్రయోజనకరమైనవి కావు. సమ్మెలు, లాకౌట్లు తరచుగా జరిగితే కార్మికులకు వేతనం రాదు. అందువల్ల కార్మికులు నష్టపోతారు. యజమానులకు కూడా వచ్చే లాభం పోతుంది. ఉత్పత్తి తగ్గటం చేత సమాజానికి నష్టం కలుగుతుంది. ఈ కారణాల చేత కార్మికులకు, యజమానులకు మధ్య సంఘర్షణా భావం ఉండకూడదు. దీనికి కార్మికులు, యజమానుల మధ్య సహకార భావముండడమే గాకుండా, ప్రభుత్వ సహకారం కూడా అవసరం.

17.6 సారాంశం

పెట్టుబడిదారీ పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో పారిశ్రామిక సంఘర్షణ అనేది అనివార్యమైనది. ఎందుకంటే సంపూర్ణ పారిశ్రామిక శాంతి అనేది పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో సాధ్యం కాదు. పెట్టుబడిదారీ, కార్మిక వర్గాల పరస్పర విరుద్ధ అభీష్టాలు, పరస్పర విరుద్ధ ప్రయోజనాలు పారిశ్రామిక సంఘర్షణలకు దారి తీస్తాయి. పారిశ్రామిక సంఘర్షణలకు ప్రధానంగా యాజమాన్యం - కార్మిక వర్గాల మధ్య ఏర్పడే విభేదాలే కారణమని చెప్పవచ్చు. పారిశ్రామిక సంఘర్షణల సర్వవసానంగా ఏర్పడేవే సమ్మెలు, లాకౌట్‌లు రెండూ యాజమాన్యం, కార్మిక వర్గాలకు నష్టాన్ని కలిగిస్తాయి. ఈ రెండింటి వల్ల పరిశ్రమలలో ఉత్పత్తి దెబ్బతింటుంది. దీనివల్ల సమాజానికి కూడా నష్టం వాటిల్లుతుంది. కాబట్టి యాజమాన్యం, కార్మిక వర్గాల మధ్య పరస్పర సహకార భావన అనేది అత్యంతావశ్యకం.

17.7 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది వాటికి 30 పంక్తులలో సమాధానాలు రాయండి.

1. పారిశ్రామిక సంఘర్షణ అంటే ఏమిటి? పారిశ్రామిక సంఘర్షణకు గల కారణాలేమిటి?
2. సమ్మెను నిర్వచించి, సమ్మెకు గల కారణాలను వివరింపుము
3. సమ్మెల రకాలను వివిరంపుము

II. ఈ క్రింది వాటికి 15 పంక్తులలో సమాధానాలు రాయండి.

1. లాకౌట్ అంటే ఏమిటి?
2. అధికారిక సమ్మెలంటే ఏమిటి?
3. సానుభూతి సమ్మెలు అంటే ఏమిటి?

BRAOU

17.8 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. C.B. Mamoria, 2003 : **Personnel Management**
2. Miller. D.C. and Form. W.H; 1964 : **Industrial Sociology**
3. C.B. Mamoria and Satish mamoria, 1996 : **Dynamics of Industrial Relations in India**
4. P. Gisbert, 1972 : **Fundamentals of Industrial Sociology**

భాగం - 18 : కార్మిక సంఘాలు - కార్మిక సంఘ ఉద్యమం, కార్మిక సంఘాల సమస్యలు

విషయక్రమం

18.0 లక్ష్యాలు

18.1 పరిచయం

18.2 భారతదేశంలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమం

18.2.1 ప్రారంభ దశ (1909 వరకు)

18.2.2 మొదటి ప్రపంచ యుద్ధ కాలం (1914 -18)

18.2.3 రెండవ ప్రపంచ యుద్ధ కాలం (1939 - 45)

18.2.4 స్వాతంత్ర్యానంతర కాలం (1947 తరువాత)

18.2.5 1950వ సంవత్సరం తరువాత కార్మిక సంఘ ఉద్యమం

18.3 కార్మిక సంఘాల సమస్యలు

18.3.1 నాయకత్వం

18.3.2 రాజకీయ పార్టీల అనుబంధంలేని నాయకత్వం

18.3.3 బాహ్య వ్యక్తుల నాయకత్వం వలన కలిగిన / కలుగుతున్న దుష్ఫలితాలు

18.3.4. నిధులు

18.3.5 సభ్యత్వము

18.3.6 సంఘాల శతృత్వం

18.3.7 గుర్తింపు

18.4 సారాంశం

18.5 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

18.6 చదువవలసిన పుస్తకాలు

BRAOU

18.0 లక్ష్యాలు

ఈ భాగాన్ని అధ్యయనం చేసిన తర్వాత, మీరు :

- భారత దేశంలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమ చరిత్రను వివరించగలుగుతారు
- భారత దేశంలో కార్మిక సంఘాల సమస్యలను వివరించగలుగుతారు

18.1 పరిచయం

19వ శతాబ్ది మధ్యకాలంలో భారతదేశంలో ఆధునిక పరిశ్రమల స్థాపనకు ప్రారంభం జరిగినట్లు చెప్పవచ్చు. మూలధనం పెట్టుబడి పెట్టడం ద్వారా ఉత్పాదన చేయటం తేయాకు తోటలలోను, ప్రత్తి, జనపనార తయారు చేయు కేంద్రాలలోను, బొగ్గుగనులలోను, రైల్వేలలోను 1850-60 సంవత్సరాల మధ్య ప్రారంభమయింది. మొదటి ప్రపంచయుద్ధం వరకు పారిశ్రామికీకరణం అభివృద్ధి చెందకపోవటానికి ముఖ్యంగా భారతదేశం ప్రాథమికంగా వ్యవసాయ రంగానికి అంకితమై ఉండటం, పరిశ్రమల స్థాపనలో మార్పు లేకపోవటం, నూలు మిల్లుల మీదే పారిశ్రామికవేత్తల దృష్టి కేంద్రీకరించబడి ఉండటం కారణాలు.

ఈ కారణాల వల్లనే కార్మిక సంఘ ఉద్యమం జాప్యంతో మొదలయింది. మొదటి పరిశ్రమ నెలకొల్పబడిన తరువాత కూడా పారిశ్రామికీకరణం నిదానంగా నత్తనడకలా సాగింది. 1875 లో ఫ్యాక్టరీ కమిషన్ ఏర్పాటుతో తొలి ఫ్యాక్టరీ కార్మికులలో చైతన్యం కలగటం ప్రారంభమైంది. కార్మికులలో కలిగిన చైతన్యాన్ని మొదటి ప్రపంచ యుద్ధం పూర్తి అయ్యేవరకు సద్వినియోగపరచుకోజాలక పోయినారు. కార్మికులు ఎక్కువగా బట్టల మిల్లులలో పని చేస్తుండేవారు. వారి దుర్భర స్థితిని చూసి జాలిపడిన సంఘసేవకులు, ప్రజలు వారి పని పరిస్థితులను మెరుగుపరచడానికి కృషి ప్రారంభించినారు. నూలు మిల్లులలోని కార్మికుల పని పరిస్థితుల మెరుగుదలపై కృషి ఇంగ్లండ్‌లో ప్రారంభమై భారతదేశానికి వ్యాపించింది. ఈ ఉద్యమ చరిత్ర సుదీర్ఘమైనది. భారతదేశంలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమం, కార్మిక సంఘాల సమస్యలను గురించి చర్చించడం ఈ భాగం యొక్క ప్రధానోద్దేశ్యం.

18.2 భారతదేశంలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమం

భారతదేశంలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమ చరిత్రను ప్రధానంగా ఐదు దశలుగా చర్చించవచ్చు. అవి (i) ప్రారంభ దశ (1909 వరకు) (ii) మొదటి ప్రపంచ యుద్ధ కాలం (1914 - 18) (iii) రెండవ ప్రపంచ యుద్ధకాలం (1939 - 45) (iv) స్వాతంత్ర్యానంతర కాలం (1947 తరువాత) (v) 1950వ సంవత్సరం తరువాత కార్మిక సంఘ ఉద్యమం. యిప్పుడు పైన చెప్పిన దశలను గురించి వివరంగా చర్చిద్దాం.

18.2.1 ప్రారంభ దశ (1909 వరకు)

ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థకు వ్యతిరేకంగా బ్రిటన్‌లో 1848లో చార్టిస్టు ఉద్యమం, ఫ్రాన్సులో కమ్యూనార్డ్ విప్లవం. భారతదేశంలో 1960-80 సంవత్సరాల మధ్య రైతు ఉద్యమం వచ్చినప్పటికి అవి సరైన పంథాలో నిర్వహించబడక పోవటం వలన నిలవ లేకపోయినాయి. ఇవి అన్ని రంగాల శ్రామికులు సంఘటితంగా చేసిన ప్రయత్నాలే. భారతీయ శ్రామికులు ఈ మొదటి ప్రయత్నంలో విఫలమైనందున 1875 సం॥ మొదలు ప్రాతినిధ్య వ్యవస్థల ద్వారా ప్రజాస్వామ్య పంథాలో మితవాద దృక్పథంతో తమ కోరికల సాధనకు పూనుకొన్నారు.

BRAOU

19 వ శతాబ్దంలో భారీ యంత్రాలతో కూడిన పరిశ్రమలు భారతదేశంలో చాలా తక్కువగా ఉండేవి. అందువలన కార్మిక సంఘటితత్వం అనే భావనకు ఆస్కారం లేక పోయింది. మొట్ట మొదటిసారిగా కొందరు సాంఘిక సంస్కర్తలు, దానశీలురయిన కొందరు ప్రజలు సొరాబ్జీ షపూర్జీ (Sorabjee Shapurjee) నాయకత్వాన ఫ్యాక్టరీలలో పనిచేసే కార్మికుల దుస్థితిని, అసంతృప్తిని వ్యక్త పరచుటకు 1975లో ఒక ఉద్యమాన్ని నిర్వహించ నిర్ణయించినారు. ఫలితంగా పలుమార్లు ప్రభుత్వాధికారులకు ఎన్నో విన్నపాలు చేయటం జరిగింది.

1877లో మొట్టమొదటిసారిగా నాగపూర్‌లో గల యంప్రెస్ మిల్స్ (Empress Mills) లోగల కార్మికుల వేతనాల విషయమై నమోదయిన ఒక సమ్మెను నిర్వహించారు. అయితే ఆ రోజులలో కార్మికులు పరిశ్రమలకు కట్టుబడినవారు గాదు. కేవలం వలస ప్రాతిపదికపై (Migratory) ఉండేవారు. అందువలన ఆ కాలంలో జరిగిన సమ్మెలకు, 20వ శతాబ్దిలో జరుగుతున్న సమ్మెలకు మధ్య ఎంతో వ్యత్యాసమున్నది. 1882-90 సంవత్సరాల మధ్యకాలంలో బొంబాయిలోను, మద్రాసులోను 25 సమ్మెలు జరిగాయి.

భారతదేశ కార్మిక ఉద్యమ పితామహుడుగా ఎన్.యం. లోఖాండే ను పేర్కొనవచ్చు. లోఖాండే బొంబాయిలోని టెక్స్ టైల్స్ కార్మికుల దుస్థితిని, సమస్యలను ప్రభుత్వ దృష్టికి తీసుకురావడానికి, 1881 లో చేయబడిన ఫ్యాక్టరీ చట్టాన్ని సవరించేటందుకు ఒక ఉద్యమాన్ని నిర్వహించ సమకట్టి 1884లో బొంబాయిలో ఒక కార్మిక సదస్సును జరిపినాడు. 1884లో కార్మికుల పని గంటలు తగ్గింపు మొదలైన అంశాలపై ఫ్యాక్టరీ కమిషన్‌కు ఒక వినతి పత్రాన్ని సమర్పించినాడు. దానశీలుడగు లోఖాండే 'దీన బంధు' (Dinabandhu) అను ఒక పత్రికను కూడా ప్రచురించినాడు. 1890లో మరొక కార్మిక బహిరంగ సభను ఏర్పరచినాడు. దానికి 10,000 కార్మికులు హాజరైనారు. ఈ బహిరంగ సభ ప్రభావం వలన యజమానులు కార్మికులకు వారానికొకరోజు సెలవుగా ప్రకటించడానికి అంగీకరించినారు. సంవత్సర కాలంలో బాంబే మిల్ హాండ్స్ అసోసియేషన్ (Bombay Mill Hands

Association) ను స్థాపించి దానికి లోఖాండే అధ్యక్షుడుగా పనిచేసినాడు. 1890 వ సంవత్సరం తరువాత సంభవించిన ఆర్థిక మాంద్యం, క్షామము, అంటు వ్యాధులు కార్మిక ఉద్యమ క్షీణతకు కారణాలైనాయి. 1897లో అమాల్గమేటెడ్ సొసైటీ ఆఫ్ రైల్వే సర్వెంట్సు ఇన్ ఇండియా అండ్ బర్మా (Amalgamated Society of Railway Servents in India and Burma) అనే ఒక సంఘం స్థాపించ బడినది. అయితే ఈ సంఘం కార్మిక ఉద్యమానికి నాంది కాలేకపోయినది. దీనికి కారణం ఈ సంఘంలో శ్వేత జాతీయులు (Anglo - Indians) ఉండటం, వారి సభ్యత్వం స్నేహపూర్వక ప్రయోజనాలకు మాత్రమే పరిమితమై ఉండటమున్ను 1904లో మరల పత్తి వాణిజ్యం పూర్వంలో నిర్వహించబడసాగింది. ఫలితంగా దేశంలో ఎన్నో నూలు మిల్లులు స్థాపించబడినాయి. అయితే ఫ్యాక్టరీ కార్మికులు చాలా పనిగంటలు పని చేయవలసి వచ్చేది. పని గంటలు తగ్గింపు కోసం కార్మికులు పోరాడుతుండేవారు. వస్త్రాలు చౌకగా తయారవడంతో, ధరలు తగ్గి పోతాయను భయంతో మాంఛెస్టర్‌లోని నూలు మిల్లుల యజమానులు కార్మికుల సమస్యలను బలపరచసాగారు. ఫలితంగా 1911లో ఫ్యాక్టరీల చట్టం రూపొందించడం ద్వారా కార్మికుల పని గంటలు తగ్గించడం జరిగింది.

1905 నుంచి దేశ స్వాతంత్ర్యానికి జరుగుతున్న రాజకీయ ఉద్యమం కార్మిక ఉద్యమ పురోగతికి బాగా దోహదమయింది. 1905లో మొదలైన స్వదేశీ ఉద్యమం కార్మికులలో నూతన చైతన్యం తీసుకురాగలిగింది. ఆ తరువాత ఎన్నో కొత్త కార్మిక సంఘాలు ఏర్పడసాగాయి. సమ్మెలను నిరోధించాలన్న ప్రభుత్వ భావన సమ్మె కారుల అణచివేతకు దారి తీసింది. 1908లో బాల గంగాధర్ తిలక్‌ను సమ్మె చేసారన్న నేరారోపణపై రాజద్రోహంగా పరిగణించి ఆరు సంవత్సరాలు కఠిన కారాగార శిక్ష విధించి మాండలే జైలులో నిర్బంధించినారు. 1907లో పోస్టల్ యూనియన్, 1909లో కామగర్ హిత వర్ధక సభ 1910లో సోషల్ సర్వీస్ లీగ్ స్థాపించబడినాయి.

18.2.2 మొదటి ప్రపంచయుద్ధ కాలం (1914 - 18)

మొదటి ప్రపంచ యుద్ధం (1914 - 18) జరగటం కార్మిక ఉద్యమంలో ఒక మలుపు వంటిది. యుద్ధం మొదలవటంతోనే ధరలు విపరీతంగా పెరిగాయి. వేతనాలు మాత్రం పెంచబడటం జరగలేదు. ఫలితంగా వేతనాల పెంపును కోరుతూ అనేక సంఘాలు నెలకొల్పబడ్డాయి. అయితే ఈ సంఘాలు వీరి కోరికల సాధనకు సమ్మె జరుపుటకు నెలకొల్పబడి, తరువాత మాయమవుతుండేవి.

స్వరాజ్యం కావాలనే నిర్ణయము, అందుకై ఉద్దేశించబడిన జాతీయోద్యమం కార్మిక ఉద్యమంపై విశిష్ట ప్రభావాన్ని చూపినాయి. దక్షిణ ఆఫ్రికాలోగల భారతీయ వలస కార్మికుల హక్కులకోసం పోరాటం సాగించి కృతకృత్యుడైన గాంధీజీ స్వదేశానికి తిరిగి రావటం కార్మికులకు కొత్త ఉత్సాహాన్ని కలిగించింది.

యుద్ధకాల ధరలవల్ల క్లిష్టమైన జీవనాన్ని మెరుగు పరుచుకోవడానికి అహ్మదాబాద్‌లోని టెక్స్‌టైల్ మిల్లు కార్మికులు పోరాటం సాగించినారు. 1918లో గాంధీజీ అహ్మదాబాద్ కార్మికుల సమస్యలను క్షుణ్ణంగా పరిశీలించి, వీరు పొందే వేతనాలు న్యాయబద్ధంగా 35 శాతం పెంచవలసి ఉన్నదని భావించినాడు. అయితే యజమానులు మూసివేతను (లాకౌట్) ప్రకటించినారు. మధ్యవర్తిత్వమునకు కూడా అంగీకరించలేదు. ఈ పరిస్థితులలో గాంధీజీ కార్మికులను తమ న్యాయసమ్మతమైన కోర్కెలు తీర్చుకొనటానికి సమ్మె జరపవలసినదిగా సలహా చెప్పినాడు. ఈ ఉద్యమం లొంగి పోకుండా చివరి శ్వాస వరకు పోరాటం జరపాలని కోరినాడు. వ్యక్తిగతంగా ఏ రోజు కారోజు కార్మికుల పథకాలను రూపొందించుతూ మార్గ నిర్దేశం చేసినాడు. కాని 15 రోజులు ఉద్యమం కొనసాగిన తరువాత కొందరు కార్మికులలో, యజమానుల సమ్మె అణచివేత చర్యలను లొంగిపోవు సూచనలు కనిపించినాయి. కారణం ఆకలి బాధ వలన వారు సమ్మె చేయు సామర్థ్యం కోల్పోవటం. గాంధీజీకి ఏ ఒక్క కార్మికుడు కూడా కోర్కెలకు తల ఒగ్గి యజమానులకు లొంగిపోవడం ఇష్టంలేదు. ఆ కారణంగా ఆయనంతట ఆయనే, ఆకలి బాధను ప్రతిఘటించే మనోధైర్యాన్ని, నైతికతను కార్మికులలో తీసుకురాగలందులకు, నిరవధిక నిరాహార దీక్ష కొనసాగించ పూనుకొన్నాడు.

BRAOU

ఇది గాంధీజీ భారతదేశంలో చేసిన మొట్టమొదటి చారిత్రాత్మక నిరాహార దీక్ష. చివరకు యజమానులు 35 శాతం వేతనాలు పెంచటానికి అంగీకరించినారు. ఈ విధంగా కార్మికులకు విజయం చేకూర్చి వ్యవస్థాయుతంగా కార్మికులు నిర్వహించవలసిన ప్రాముఖ్యతను తెలిపినాడు. గాంధీజీ భారత కార్మిక ఉద్యమానికి ప్రాణ ప్రతిష్ఠ జరిపినాడు. ఆయనచే దక్షిణాఫ్రికాలో నిర్వహించబడిన కార్మిక హక్కుల ఉద్యమం అంతకు ముందే భారత కార్మిక ఉద్యమాన్ని ప్రభావితం చేసింది. రాజకీయ ఉద్యమాలు కార్మికులలో సంచలనాన్ని కలిగిస్తే, రష్యాలోని కమ్యూనిస్టు విప్లవం కొత్త చైతన్యాన్ని కలుగజేసింది.

యుద్ధకాలంలో భారతీయ సైనికులు ఇతర దేశాలకు పోవడం జరిగింది. ఇతర దేశాలను చూసి వచ్చిన సైనికుల ద్వారా ఆయా దేశాలలో కార్మికులకు గల ఉన్నత జీవన ప్రమాణాలు తెలుసుకున్న భారతీయ కార్మికులలో కొత్త వూహలు, ఆశలు కలిగాయి. ఆయా దేశాలలో కార్మికులు సంఘటితత్వం వల్లనే ఆయా ప్రయోజనాలు అనుభవిస్తున్నారని తెలుసుకున్న కార్మికులకు, కార్మిక సంఘాల పట్ల నమ్మకం ఎక్కువైంది. అనేక ప్రాంతాల్లో విజయవంతమైన కార్మిక సమ్మెలు నూతనోత్సాహాన్ని కలుగజేసినాయి.

అంతర్జాతీయ కార్మిక సంఘ స్థాపన, ఏటేటా జరిగే అంతర్జాతీయ కార్మిక వార్షిక సమావేశాలు, కార్మికులు సంఘటితం అవడానికి, సంఘటితత్వం పటిష్టమవడానికి తోడ్పడినాయి. అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ కార్యకలాపాలలో పాల్గొనడానికి ప్రతినిధులను పంపించవలసి ఉండుటచే, ప్రతినిధుల ఎంపికలో ప్రభుత్వం కార్మిక సంఘాలతోను, యజమానులతోను సంప్రదించాలని నిబంధన వుండటం, 1920లో అఖిల భారత ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ స్థాపనకు (All India Trade Union Congress) కారణమయింది. ఈ AITUC కి దేశమంతటా అనుబంధ సంస్థలుగా కార్మిక సంఘాలు ఏర్పడినాయి. అనగా వివిధ ప్రాంతాలలో ఉన్న అనుబంధ సంస్థల కార్యకలాపాలను సమన్వయ పరచటం యీ జాతీయ స్థాయి సంస్థ ముఖ్యవిధి.

BRAOU

యుద్ధం తరువాత 1920-29

1920 - 1929 సం॥ల మధ్య కాలంలో కార్మిక సంఘాల సంఖ్య, వాటి సభ్యత్వ సంఖ్య పెరుగుతూనే ఉంది. ఎన్నో సంఘాలు అంతరించి పోయినాయి. ఇంకా ఎన్నో సంఘాలు నెలకొల్పడి, అస్థిత్వాన్ని పొందాయి. ఫలితంగా కార్మిక సంఘ ఉద్యమం బాగా విస్తృతమైంది.

ఈ దశలోగల కార్మిక సంఘ ఉద్యమానికి సంబంధించిన ముఖ్యాంశాలు.

1. అఖిల భారత ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ ఏర్పడటం.
2. కార్మిక సంఘాల సంఖ్య వాటి సభ్యత్వ సంఖ్య పెరగడం
3. కార్మిక సంఘాలకు రక్షణను ప్రసాదించే 1926 భారత కార్మిక సంఘాల చట్టం ప్రవేశపెట్టడం
4. పని నిలిపివేతకు దారితీసిన పారిశ్రామిక వివాదాలు అధికమవడం
5. కార్మిక సంఘ ఉద్యమంపై అతివాదుల ప్రభావం అధికమవడం
6. అఖిలభారత ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్‌లో చీలిక రావటం

1. అఖిల భారత ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ స్థాపన

1920 లో అఖిల భారత ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ నెలకొల్పబడింది. 1919లో అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ స్థాపించ బడింది. ఆ సంస్థలో జరిగే వార్షిక సదస్సులకు ప్రతినిధులను ఎంపిక చేయటానికి ఒక జాతీయ స్థాయి కార్మిక సంఘ అవసరం ఏర్పడటమే దీని స్థాపనకు ప్రత్యక్ష కారణం. అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ రాజ్యాంగం ప్రకారం కార్మిక సదస్సులలో పాల్గొనే ప్రతినిధులను నిర్ణయించడానికి ప్రభుత్వం కార్మికులకు ప్రాతినిధ్యం వహించే కేంద్ర కార్మిక సంఘంతో సంప్రదించవలె. భారత కార్మిక ఉద్యమ చరిత్రలో ప్రారంభ దశలోనే కేంద్రస్థాయి సంఘం ఏర్పడటం, అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ ప్రసాదంగా భావించవచ్చు.

సాధారణంగా అన్ని దేశాలలోను ముందుగా స్థానిక సంఘాలు ఏర్పడతాయి. ఆ తరువాత ఉమ్మడి ప్రయోజనాలు, ఇతర కారణాల దృష్ట్యా ఆ స్థానికి సంస్థలు ఒక జాతీయ స్థాయి సంఘాన్ని ఏర్పరచుకోవడం జరుగుతుంది. కాని భారతదేశంలో యీ పద్ధతి పూర్తిగా తలకిందులుగా జరిగింది. ముందుగా జాతీయ కార్మిక సంస్థ ఏర్పడింది. ఆ తరువాత, ఆ సంస్థకు అనుబంధంగా స్థానికి స్థాయిలో సంఘాలు ఏర్పడినాయి.

ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ కేవలం అంతర్జాతీయ కార్మిక సదస్సులకు ప్రతినిధుల ఎంపిక చేయడమే కాకుండా, వివిధ సంఘాలకు సమాఖ్యలకు ఉమ్మడి కార్యకాలాపాలు నిర్వహించడానికి కేంద్రమయింది. ఈ సంఘానికి మొదటి అధ్యక్షుడు పంజాబ్ కేసరి బిరుదు పొందిన లాలా లజపతిరాయ్. ఈ సంస్థ మధ్య తరగతి నాయకత్వ దృక్పథంతో కార్మికులలో నైతిక, సాంఘిక సూత్రాలను మెరుగుపరచడానికి సంక్షేమ కార్య కలాపాలకు, కార్మిక శాసనాలు రూపొందింపజేయడానికి కృషి చేస్తుండేది. అయితే యీ దృక్పథానికి, వర్గపోరాటం ప్రాతిపదికగాగల కమ్యూనిస్ట్ సాయుధ నాయకత్వానికి మధ్య సంఘర్షణ ఏర్పడింది. ఫలితంగా 1929 లో జరిగిన నాగపూర్ సదస్సులో యీ సంఘం రెండుగా చీలింది.

2. కార్మిక సంఘాల సంఖ్య, సభ్యత్వ సంఖ్య పెరుగుదల (Expansion in the number of Trade Unions and Membership)

భారతదేశంలో ఎన్ని కార్మిక సంఘాలునిర్వహించబడుతున్నాయో ఖచ్చితంగా తెలియజేయటం సాధ్యకానపటికి, సంఘాలు పెరుగుతూనె ఉన్నాయని చెప్పవచ్చు. 1925 లో AITUC చే ప్రకటించబడిన కార్మిక సంఘ డైరెక్టరీలో 1924 సంవత్సరంలో 223, 377 సభ్యత్వంగల 167 సంఘాలు ఉన్నట్లుగా అంచనా వేయటం జరిగింది. ప్రభుత్వ సంస్థలలోగల ఉద్యోగులు కాకుండా 100 సంఘాలు, 130,000 సభ్యులతో ఉన్నాయని డా॥ లోకనాథన్ అంచనావేసినాడు. 1929లో అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ అంచనా ప్రకారం 1,50,000 నుంచి 2,00,000 లోపు సభ్యులు ఉండి ఉండవచ్చు. అంచనాలు ఎట్లా ఉన్నప్పటికి 1921 - 24ల మధ్యకాలంలో కార్మిక సంఘాలు, వాటి సభ్యుల సంఖ్యలో ప్రశంసనీయమైన పెరుగుదల కనిపిస్తుంది.

1926 కార్మిక చట్టం ప్రకారం గుర్తించబడిన ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెసు, ఇతర సంఘాలు 1925, 1929 మధ్యకాలంలోగల కార్మిక సంఘాలు వాటి సభ్యత్వ సంఖ్యను గురించి ఒక అభిప్రాయాన్ని ఇవ్వగలవు. 1925 లో ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్‌కు 31 అనుబంధ సంస్థలుంటే, 1927 కు ఆ సంఖ్య 59కి పెరిగింది. అయితే 1929లో ఆ సంఖ్య కొంచెం తగ్గినట్లు కనిపిస్తుంది. 1929లో 51 అనుబంధ సంస్థలు మాత్రమే ఉన్నాయి. అయితే ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ దేశంలోగల కార్మిక సంఘాలలోగల సభ్యులలో అతికొద్ది శాతం మాత్రమే అనుబంధంగా కలిగి ఉండేది. 1927-28 సంవత్సరంలో నమోదయిన కార్మిక సంఘాల సంఖ్య 29 అయితే 1929-30 కి ఆ సంఖ్య 104 కు పెరిగింది.

ఈ పెరుగుదల ఎక్కువగా బొంబాయి, మద్రాసు, బెంగాల్ రాష్ట్రాలలో జరిగినట్లుగా తెలుస్తుంది. ఈ కాలంలో దాదాపు అన్ని పరిశ్రమలలోను కార్మిక సంఘాల ఏర్పాటు జరిగింది. ప్రత్యేకంగా రైల్వేలు, నౌకాయానం, ప్రత్తి, జనుము, గనులు, ఇంజనీరింగ్, అచ్చు, కాగితం పరిశ్రమలలో చురుకుగా కార్మిక సంఘ కార్యకలాపాలు సాగాయి.

3. భారత కార్మిక సంఘాల చట్టం, 1926 (Enactment in the Indian Trade Unions act, 1926)

మొట్టమొదటిసారిగా 1926 చట్టం ద్వారా కార్మిక సంఘాలు చట్ట రక్షణను పొందటం జరిగింది. 1920లో హైకోర్టు, మద్రాసు కార్మిక సంఘ అధ్యక్షుడు బి.పి. వాడియాను శిక్షించడం, సమ్మెకారులకు వ్యతిరేకంగా, బకింగ్ హమ్ అండ్ కర్నాటక మిల్స్ యాజమాన్యం వారికి అనుకూలంగా నిషేధపు వుత్తరువులు యివ్వటం, దేశంలోని ఇతర కార్మిక సంఘాల నాయకులలో సంచలనాన్ని కలిగించింది. కార్మిక సంఘాలకి వ్యతిరేకంగా కామన్‌లా ప్రవేశ పెట్టటం వలన కలిగే పరిణామాలను గుర్తించినారు. అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ ప్రభావం వలన, ఎన్, యమ్, జోషి సాహస చర్యల మూలంగా 1926లో కార్మిక చట్టం రూపొందించబడింది. సెక్షను 120 (B) ద్వారా యీ చట్టం కింద నమోదు చేయబడిన కార్మిక సంఘ ఉద్యోగులు, సభ్యులకు వ్యతిరేకంగా క్రిమినల్ ప్రొసీడింగ్స్

BRAOU

నిర్వహించబడవని స్పష్టీకరించింది. అంతేగాకుండా కార్మిక వివాదాల కారణంగా ఏర్పడు నష్టాల విషయంలో కార్మికులపై సివిల్ ప్రొసీడింగ్స్‌ను కూడా నిషేధించి, కార్మికులకు రక్షణ కలిగించింది. తద్వారా భారత కార్మిక ఉద్యమ పురోగతికి సహాయపడింది.

4. పని నిలుపుదలకు కారణమయిన పారిశ్రామిక వివాదాల సంఖ్య పెరగడం (Increase in the Frequency of Industrial Disputes Causing Work Stoppages)

కార్మిక సంఘాలు తమ కోరికలు తీరేటంతవరకు నిరంతరం పోరాటం జరుపుతూ ఉండటం సహజం. అయితే ఆ పోరాటం సాగించటానికి తగిన ఆయుధం సమ్మెగా భావిస్తారు. కనుక సమ్మెల సంఖ్య విపరీతంగా పెరగటంలో ఆశ్చర్యం లేదు. 1921వ సంవత్సరంలో అత్యధిక సంఖ్యలో 396 సమ్మెలు, లాకౌట్లు జరిగినాయి. తరువాత సంవత్సరాలలో సమ్మెలు అంత ఎక్కువ స్థాయికి చేరనప్పటికిని, 1928లో ఎక్కువ పని రోజులు నష్టపోయాయి. మొదటి ప్రపంచ యుద్ధకాలంలోని కష్టాలు సమ్మెలను బాగా ప్రోత్సహిస్తే, 1925 నుంచి కార్మిక సంఘ ఉద్యమంలో కనిపించే అతివాదుల ప్రభావము, సమ్మెలు బాగా పెరగడానికి తోడ్పడింది.

5. కార్మిక సంఘ ఉద్యమంపై అతివాదుల ప్రభావము (Growth of the left Wing influence on the Indian Trade Union Movement)

కార్మిక సంఘ ఉద్యమం ప్రారంభంలో మితవాదుల చేతనూ, దానశీలుర చేతనూ, నిర్వహించబడింది. వీరు కేవలం కార్మికుల జీవన విధానం మెరుగుపరచడం, కార్మిక సంఘాలకు చట్టబద్ధమైన రాజ్యాంగ బద్ధమైన రక్షణలు కల్పించడం వంటి ఆశయాలతో పని చేసేవారు. అయితే రష్యాలోని కమ్యూనిస్ట్ విప్లవం మన దేశంలో గూడా కొందరు కార్మికులను ఉత్తేజపరచింది. వీరు అతివాద భావాలతో క్రమ పద్ధతిలో కార్మిక సంఘాలను కమ్యూనిస్ట్ పంథాలో నడిపించడానికి కృషి చేసినారు. బొంబాయిలోని ఎస్.ఎ. డాంగే కలకత్తాలోని ముజఫర్ అహ్మద్ యీ అతివాద కార్మికులకు నాయకత్వం వహించారు. డాంగే 1923లో బొంబాయి నుంచి 'సోషలిస్ట్' అనే ఆంగ్ల వార పత్రికను నడపసాగారు. అదే సంవత్సరంలో ముజఫర్ అహ్మద్ కలకత్తాలో 'జనవాణి' అనే బెంగాలీ వార పత్రిక నడుపసాగారు. కమ్యూనిస్ట్ నాయకులు బొంబాయిలోని టెక్స్‌టైల్ కార్మికులను సంఘటితం చేసి ప్రసిద్ధిచెందిన గిర్ని కామ్‌గర్ యూనియన్ (Girni Kamgar Union) ను నెలకొల్పారు. కలకత్తా జూట్ మిల్స్ కార్మికులను కూడా సంఘటితం చేసారు. 1928లో బొంబాయి టెక్స్‌టైల్ కార్మికులచే గొప్ప జనరల్ సమ్మె జరిపించారు. ఫలితంగా బొంబాయి ప్రభుత్వం కార్మిక సమస్యల పరిశీలనకు ఫాసెట్ కమిటీ (Fawceth Committee) ని నియమించింది. ఈ సమ్మె విజయం కారణంగా ఇంకా ఎంతో మంది కార్మికులు గిర్ని కామ్‌గర్ యూనియన్‌లో చేరటానికి ముందుకొచ్చారు. కమ్యూనిస్ట్‌ల ప్రభావం రైల్వేలు, ఓడరేవులు లాంటి తదితర పరిశ్రమలకు విస్తరించింది. బెంగాల్‌లోని కమ్యూనిస్ట్‌లు ఈస్టన్ ఇండియా రైల్వేలోని లిల్లువా వర్క్‌షాప్ కార్మికులచే విజయవంతంగా సమ్మె జరిపించారు. (Lillua Workshop of East India Railway).

మొట్టమొదటిసారిగా కార్మిక సంఘ ఉద్యమంలోని కార్మికులు రాజకీయ పరిపక్వతను వ్యక్తం చేస్తూ 1927లో సైమన్ లా కమిషన్ వ్యతిరేక ప్రదర్శనలో పాల్గొన్నారు. ఈ అభివృద్ధి శక్తుల నన్నింటిని సమన్వయం చేయడానికి 1928లో "ది ఆల్ ఇండియా వర్కర్సు అండ్ పెజెంట్స్ పార్టీ" నెలకొల్పబడింది. అంతర్జాతీయ కార్మిక ఉద్యమంలో భాగంగా మొదటిసారిగా 1927 మే నెల 1 తారీఖున బొంబాయిలో కార్మికుల దినోత్సవం జరుపుకున్నారు. సంఘటిత శక్తిని వ్యక్తం చేసిన ఈ కార్మిక దినోత్సవం భారత కార్మిక సంఘ ఉద్యమంలో మరో మైలురాయి.

కార్మిక రంగ వరంగా ఉన్న కమ్యూనిస్ట్ నాయకులకు కాన్పూరు, మీరట్ ఉదంతాలలో శిక్షలు విధించబడనప్పటికిని, వారి త్యాగాల ద్వారా నాట బడిన మొక్క మహా వటవృక్షంలాగా పెరుగ సాగింది. 1927 నాటికి చాలా కార్మిక సంఘాలు వారిచే ఉత్తేజింపబడి, వారి నాయకత్వంపై విశ్వాసముంచసాగినాయి.

BRAOU

6. ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ పదవ సదస్సు - చీలిక (The Tenth Session of the AITUC and the Split)

సంస్కరణా దృక్పథం గల కార్మిక సంఘ నాయకులకు, అతివాద కమ్యూనిస్ట్ భావాలు గల కార్మిక సంఘ నాయకులకు మధ్య సంఘర్షణ కొనసాగుతున్నది. ఈ దశలో ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ తన పదవ సదస్సును 1929 డిసెంబర్‌లో నాగపూర్‌లో జరుపుకుంది. ఈ సదస్సులో "రాయల్ కమీషన్ ఆన్ లేబర్"ను బహిష్కరించాలని "ది ఏసియాటిక్ లేబర్ కాన్ఫరెన్సు"ను "రౌండ్ టేబుల్ కాన్ఫరెన్స్" ను వ్యతిరేకించాలని నిర్ణయాలు తీసుకోవటం జరిగింది.

ఈ నిర్ణయాలు మితవాద నాయకులు ఊహించలేనివి; ఆమోదించలేనివి. అత్యధిక సంఖ్యాకుల తీర్మానాలకు కట్టుబడి ఉండలేక మితవాద నాయకులు తమ అనుచరులతో సహా విరమించుకొని 30 కార్మిక సంఘాలతో 95, 639 సభ్యత్వ సంఖ్యతో ది 'ఇండియన్ ట్రేడ్ యూనియన్ ఫెడరేషన్'ను (Indian Trade Union Federation) స్థాపించుకున్నారు. సదస్సు మాత్రం తన పని నిర్వహించుతూనే ఉంది. ఈ సదస్సులో సుభాస్ చంద్రబోస్‌ను అధ్యక్షుడుగాను, ఎస్.వి. దేశ్‌పాండేను ప్రధాన కార్యదర్శిగాను ఎన్నుకున్నారు. అయితే ఇందులో వివిధ శక్తులుండటం చేత 1931లో కమ్యూనిస్టులు ఇందులో నుండి చీలిపోయి రెడ్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ అనే మరో సంఘాన్ని ఏర్పాటు చేసుకున్నారు. అనగా 11 సంవత్సరాల అస్థిత్వం లోనే రెండు ప్రధాన చీలికలు వచ్చాయి. ఈ రకమైన చీలికలు కార్మిక సంఘ ఉద్యమాన్ని బలహీన పరిచాయి. ఇది తరువాత కార్మిక సంఘ చరిత్రలో కూడా విదితము కాగలదు. చీలికలు వచ్చినప్పటికీ 1929లో సంభవించిన క్షామము, ఆర్థిక మాంద్యము వలన ఏర్పడిన ఆర్థిక, రాజకీయ సమస్యలను ఎదుర్కోవలసి రావడం చేత కార్మికులు సంఘటితంగా పోరాటాలు, సమ్మెలు కొనసాగించగలిగారు. 1930-1939 సంవత్సరాల మధ్యకాలంలో కార్మిక సంఘమోద్యమము.

కార్మిక సంఘ ఉద్యమ పురోగమనాన్ని పరిమితం చేసిన యీ దశలో సంభవించిన ముఖ్యాంశాలు:

1. క్షామము - ఆర్థిక మాంద్యము: కార్మిక సంఘ ఉద్యమంపై వాటి ప్రభావము.
2. కార్మిక సంఘ ఉద్యమం తిరిగి సంఘటితం కావటం (Reunification of Trade Union Movement)
3. 1935 భారత ప్రభుత్వ చట్టానుగుణంగా రాష్ట్రాలలో భార[illegible] కాంగ్రెస్ ప్రభుత్వాలు ఏర్పడటం.

క్షామము: కార్మిక సంఘ ఉద్యమంపై ప్రభావము

పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థలో ఎన్నడూ చవిచూడనంత గొప్ప ఆర్థిక మాంద్యము, క్షామము 1930 సంవత్సరంలో ఆరంభమైనాయి. వ్యాపార కలాపాలు, వాణిజ్య చర్యలు నిలుపుదల స్థాయికి దిగజారినాయి. ఫలితంగా ధరలు పడిపోయినాయి. వేతనాలు తగ్గింపులు జరిగినాయి. అనేకులు నిరుద్యోగులయినారు. ఆకలి చావులు భారీ ఎత్తున సంభవించినాయి. సుస్థిరంగా నెలకొని ఉన్న కార్మిక సంఘాలలో కూడా సభ్యత్వ సంఖ్య బాగా తగ్గిపోయింది. కార్మిక సంఘాల సంఖ్య 1930లో 104 ఉంటే 1934 లో 191 కి పెరిగింది. సభ్యుల సంఖ్య మాత్రం 1930లో 2,42,355 వుండగా 1934లో 2,08,071 కి పడిపోయింది. సంఘాల సంఖ్య పెరిగి సభ్యుల సంఖ్య తగ్గిపోవటం గమనార్హం. అనగా సంఘాల సంఖ్యలో పెరుగుదల ఉన్నప్పటికీ దానికి కార్మిక సంఘ ఉద్యమ పురోగమనంగా భావించటానికి అవకాశం లేదు.

చీలిక కారణంగా విడి విడిగా నిర్వహించబడుతున్న "ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెసు" గాని 'ఇండియన్ ట్రేడ్ యూనియన్ ఫెడరేషన్' గాని, 'రెడ్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్' గాని దిగజారుతున్న కార్మిక జీవన ప్రమాణాలను దృష్టిలో ఉంచుకొని యజమానులను ప్రతిఘటించే స్థితిలో లేవు. ఫలితంగా యజమానులు నిర్భయంగా వేతన తగ్గింపులు, పనివారి తొలగింపులు చేసారు.

BRAOU

1934 జనవరిలో బొంబాయిలో అఖిల భారత టెక్స్‌టైల్ కార్మికుల సదస్సు జరిగింది. ఈ సదస్సుతో మరల కార్మిక సంఘ ఉద్యమం కొంచెం పుంజుకుంది. బొంబాయి, షోలాపూర్, కాన్పూర్, కలకత్తా వంటి మొదలైన నగరాలలో ఎన్నో సమ్మెలు నిర్వహించబడ్డాయి. కార్మిక సంఘ ఉద్యమానికి బలం సమకూర్చుట కన్నట్లుగా మీరట్ ఉదంతంలో శిక్షితులైన కార్మిక నాయకులందరు విడుదల చేయబడ్డారు. సమ్మెల సంఖ్య ఎంత పెరిగిందో నష్టపోయిన మానవ పనిరోజులను బట్టి అర్థం చేసుకోవచ్చు 1930లో 22, 61, 731 కాగా 1934లో 47, 75, 559 మానవ పనిరోజులు - నష్టపడటం జరిగింది.

కార్మిక సంఘ ఉద్యమం తిరిగి సంఘటితం కావటం (Reunification of Trade Union Movement)

1930 లో ఇండియన్ ట్రేడ్ యూనియన్ ఫెడరేషన్ (ITUF) ను చీలిక దారులు నెలకొల్పారు. మరల 1931లో కమ్యూనిస్టులు ప్రత్యేకంగా రెడ్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ (Red Trade Union Congress) స్థాపించుకున్నారు. ఈ మూడు సంఘాలు మాత్రమే కాక ఇంకా ఎన్నో స్వతంత్రమైన కార్మిక సంఘాలు కూడా అస్థిత్వము పొందాయి. వాటిలో ప్రధానమైనవిగా 'ఆల్ ఇండియా రైల్వేమెన్స్ ఫెడరేషన్'ను, "అహ్మదాబాద్ టెక్స్‌టైల్ లేబర్ ఎసోసియేషన్"ను పేర్కొనవచ్చు. కార్మిక సంఘ ఉద్యమంలో ఈ చీలికలన్నీ ప్రధానంగా రాజకీయాలు, వర్గ పోరాటం అనే అంశాలపై నాయకుల మధ్యగల భేదాభిప్రాయాలవలన ఏర్పడినట్టివి. సిద్ధాంతపరంగా మౌళికంగా భేదాభిప్రాయాలున్న వీరి మధ్య సఖ్యత ఐక్యత సులభమైన విషయం గాదు. అయినప్పటికీ కార్మిక సంఘ ఉద్యమ శ్రేయోభిలాషులైన ఆర్.ఆర్. గోఖలే, వి.వి. గిరి, ఎన్.ఎమ్.జోషి, దివాన్ చమన్ లాల్ మొదలైన కార్మిక నాయకుల ఐక్యతా ప్రయత్నాల వలన 1940లో మరల కార్మిక సంఘ ఉద్యమం సంఘటితం అయింది. ఈ సంఘటిత్వం వలన ఐక్యత ఎన్నో రాజీలపై ఆధారపడి జరిగింది.

1932లో ఆల్ ఇండియా రైల్వేమెన్స్ ఫెడరేషన్ వారి చొరవ వలన, కార్మికుల వేతనము, పనిగంటలు, నిరుద్యోగం మున్నగు అంశాలలో 'ప్లాట్‌ఫారమ్ యూనిటీ' (Platform unity) తీసుకొని వచ్చుటకు ట్రేడ్ యూనియన్ యూనిటీ కమిటీ (Trade Union Unity Committee) అనేది స్థాపించబడింది. 1932లో ఒక ఐక్యతా సదస్సు నిర్వహించబడింది. కాని యీ సదస్సు ఏ ప్రయోజనం సమకూర్చలేకపోయింది.

1933లో మరొక ఐక్యతా సదస్సు (Unity Conference) జరిగింది. ఈ సదస్సుచే రూపొందించబడిన/ రచనచేయబడిన రాజ్యాంగం అనుగుణంగా ది నేషనల్ ఫెడరేషన్ ఆఫ్ లేబర్ (The National Federation of Labour) నెలకొల్పబడింది. తరువాత ఇండియన్ ట్రేడ్ యూనియన్ ఫెడరేషన్ వారు నేషనల్ ఫెడరేషన్ ఆఫ్ లేబర్‌లో విలీనం అయ్యారు. దీనికి నేషనల్ ట్రేడ్ యూనియన్ ఫెడరేషన్ (NTUF) అనే పేరు పెట్టటం జరిగింది. ఈ NTUF ను, AITUC ని విలీనం చేసే ప్రయత్నాలు జరుగుతూనే ఉన్నాయి.

1934లో ప్రభుత్వం రెడ్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్‌ను రద్దు చేసింది. ఫలితంగా దాని నియంత్రణలో ఉన్న అనుబంధ సంఘాలన్నీ మరల AITUC లో చేరిపోయాయి. అనగా మరల అతివాదులందరు ఏకమైనారు. 1936 లో వి.వి. గిరిచే రూపొందించబడిన సూత్రావళి ప్రాతిపదికగా NTUF, AITUC ల మధ్య 1938లో పరిమిత ఐక్యత సాధ్యమైంది. 1938లో నాగపూర్‌లో ప్రత్యేక సదస్సు నిర్వహించి, దానిలో NTUF ను, AITUC యొక్క అనుబంధం గల ప్రత్యేక విభాగంగా ఆమోదించినారు. సమైక్యత 1940 నాటికి గాని పూర్తవలేదు.

1935 భారతదేశ చట్టం; కాంగ్రెస్ ప్రభుత్వాల ఏర్పాటు (Formation of Congress Ministries undr the Govt. of India Act, 1935)

1937 లో రాష్ట్రాలకు జరిగిన సార్వత్రిక ఎన్నికల పంజాబు, బెంగాల్ మినహా అన్ని రాష్ట్రాలలో కాంగ్రెస్ ప్రభుత్వాలు ఏర్పడినాయి. ఇది భారత కార్మిక ఉద్యమ చరిత్రలో ఒక కొత్త శకానికి ఆరంభమయింది.

1937 లో భారత రాజ్యాంగ సూచనలు చేయటానికి దేశాన్ని సందర్శించిన సైమన్ కమీషన్‌ను వ్యతిరేకించటంలో జాతీయ కాంగ్రెసుకు, ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ తోడ్పడింది. 1937 లో

BRAOU

రాష్ట్రాలలో కాంగ్రెస్ ప్రభుత్వాలు ఏర్పడినప్పుడు, ఆయా రాష్ట్రాలలో గల కాంగ్రెసు ప్రభుత్వాలకు AITUC పూర్తి మద్దతు నిచ్చింది. ఈ చర్యలు భారత కార్మిక సంఘ ఉద్యమం యొక్క రాజకీయ స్పృహను వ్యక్తపరిచాయి. 1935 భారత ప్రభుత్వ చట్టం కార్మిక అభిరుచులకు ప్రాతినిధ్యం కల్పించేటందుకు గాను ప్రత్యేకంగా కార్మిక నియోజక వర్గాలను ఏర్పరచింది. ఫలితంగా కార్మిక సంఘాలు చురుకుగా కార్మికులను కొత్త సంఘాలుగా ఏర్పరచినాయి. జాయింట్ పార్లమెంటరీ కమిటీకి వ్యతిరేకంగా కార్మికులు నిర్వహించిన ఉద్యమం కార్మికులలోగల రాజకీయ పరిజ్ఞానాన్ని ప్రతిబింబిస్తుంది. కాంగ్రెసు వారి ఎన్నికల వాగ్దాన పత్రిక, కార్మికులకు అంతర్జాతీయ స్థాయికి సరితూగు న్యాయసమ్మతమగు జీవన ప్రమాణాన్ని, పనిగంటలను, కల్పించనున్నట్లు ప్రకటించింది.

కాంగ్రెసు ప్రభుత్వాలు కార్మిక సంఘాల చర్యలు అవసరమయిన స్నేహ పూర్వక వాతావరణాన్ని ఏర్పాటు చేయగలిగాయి. మంత్రులు వ్యక్తిగతంగా పారిశ్రామిక వివాదాల్లో జోక్యం కల్పించుకుని, కార్మికులకు ఆమోద యోగ్యమైన పరిష్కారం చేస్తుండేవారు. గ్రంథాలయాలు, పఠనమందిరాలు, అల్పాహారశాలలు, వినోదక్రీడలు మొదలైన సంక్షేమ అంశాలకు రక్షణ కల్పిస్తూ బాంబే షాప్స్ అండ్ ఎస్టాబ్లిష్‌మెంట్ చట్టాన్ని, ఉత్తరప్రదేశ్ మెటర్నిటీ సంక్షేమ చట్టాన్ని 1939 లో రూపొందించారు. ఉత్తరప్రదేశ్, బీహార్, బొంబాయి రాష్ట్రాలలో కార్మిక జీవన పరిస్థితులను పరిశీలించటానికి 'లేబర్ ఎంక్వయిరీ కమిటీ'లను ఏర్పరచినారు. బెంగాల్‌లో జూట్ మిల్ కార్మికులు. కాన్పూరులో టెక్స్‌టైల్ కార్మికులు చేసిన సమ్మెలు, కాంగ్రెసు ప్రభుత్వాలు కార్మికులకు సంతృప్తి కలిగించేటట్లు వ్యవహరించలేకపోయాయని వ్యక్త పరుస్తున్నాయి.

కాంగ్రెసు ప్రభుత్వాలు కార్మికులు ఆశించిన స్థాయికి చేరలేకపోవటానికి కొన్ని కారణాలున్నాయి. (1) కాంగ్రెసు ప్రభుత్వాలు అతి తక్కువ కాలమే కొనసాగాయి. రెండవ ప్రపంచ యుద్ధంతో ఈ ప్రభుత్వాలు రాజీనామాలు చేసాయి. (2) జాతీయ కాంగ్రెస్ పూర్తిగా కార్మిక వర్గంతో కూడింది కాదు. అల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ అధ్యక్షుడయిన ఆర్.ఎస్. ర్యూకర్, జాతీయ కాంగ్రెస్ అధ్యక్షుడయిన డా॥ రాజేంద్రప్రసాద్‌కు, ప్రభుత్వం కార్మిక సంఘ ఉద్యమ అణచివేత చర్యలను ఫిర్యాదు చేస్తూ వ్రాసిన లేఖకు రాజేంద్రప్రసాద్ తన అశక్తతను తెలియజేస్తూ కాంగ్రెస్ జాతీయ వ్యవస్థయే కానీ, వర్గ వ్యవస్థ కాదని, అందువలన కాంగ్రెస్‌కు, కార్మిక సంఘాలకు మధ్య అభిప్రాయ బేధాలు ఏర్పడవచ్చని, అట్లుర్వడం సహజమేనని సమాధాన మిచ్చినాడు. (3) కాంగ్రెస్ ప్రభుత్వాలు రాజ్యాంగ, ఆర్థిక పరిమితులతో వ్యవహరించాల్సి వచ్చింది. (4) స్వదేశీ, విదేశీ పెట్టుబడిదారులు ఆర్థిక వ్యవస్థను తమ గుప్పెట్లో పెట్టుకున్నారు. పరిమితమగు రాజ్యాంగ, రాజకీయ మార్పుల ద్వారా పెట్టుబడిదారుల కార్మిక వ్యతిరేక విధానాలను అరికట్టటం కష్ట సాధ్యమయింది. కాంగ్రెస్ ప్రభుత్వాలున్నప్పటికి యజమానుల నుండి ఆశించిన ప్రయోజనాలను పొందటానికి కార్మికులు సమ్మెలు, పోరాటాలు కొనసాగించాల్సి వచ్చింది.

BRAOU

18.2.3 రెండవ ప్రపంచ యుద్ధకాలం (1939-45)

ఈ కాలంలో జరిగిన రెండు అంశాలు భారత కార్మిక సంఘ ఉద్యమంపై తమ శాశ్వత ముద్రను వేశాయి అవి: (1) రెండో ప్రపంచ యుద్ధం, (2) స్వాతంత్ర్య సముపార్జన ఈ దశను కార్మిక సంఘ ఉద్యమ దృక్పథంలో రెండు భాగాలుగా విభజించవచ్చు.

(1) రెండో ప్రపంచ యుద్ధకాలం (2) భారతదేశ స్వాతంత్ర్యానంతర కాలము

(a) రెండో ప్రపంచయుద్ధకాలం: 1943లో మొదలైన ప్రపంచ యుద్ధ ప్రభావము భారత ఆర్థిక, రాజకీయ జీవితంపై 1940 నుండి కనపడింది. యుద్ధకాల అవసరాల కింద ప్రభుత్వము కార్మికుల హక్కులు, స్వేచ్ఛలపై ఎన్నో ఆంక్షలు విధించింది. భారతకార్మిక సంఘ ఉద్యమంపైగల యుద్ధ ప్రభావమును ఈ కింది విధంగా వివరించవచ్చు:

1) యుద్ధం పట్ల, కార్మిక సంఘాల దృక్పథం; కార్మిక సంఘ ఉద్యమంలో చీలిక.

2) కార్మిక సంఘాల ప్రగతికి ప్రాధాన్యత - పారిశ్రామిక వివాదాలు అధికం కానడం

3) డి.ఎ. (కరువు భత్యం) బోనస్ చెల్లించే పద్ధతి ప్రారంభం

4) నిర్బంధ ఎడ్జ్యుడికేషన్ (Adjudication) పద్ధతిని ప్రారంభించడం.

5) కార్మిక, పారిశ్రామిక సంబంధాల రంగాలలో త్రైపాక్షిక సంఘాల ఏర్పాటు.

1. రెండో ప్రపంచ యుద్ధం పట్ల కార్మిక సంఘాల దృక్పథం

భారత రాజకీయ పక్షాలను సంప్రదించకుండా భారత ప్రభుత్వం తరపున బ్రిటిష్ వారు యుద్ధ ప్రకటన చేయడం, జాతీయ కాంగ్రెస్ ఆగ్రహావేశాలకు కారణమైంది. ఫలితంగా భారత జాతీయ కాంగ్రెస్ వారు యుద్ధాన్ని నిరసించినారు. ఈ దృక్పథం ప్రారంభంలో ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్‌కి ఉండేది. అయితే అతివాద ప్రజాస్వామ్య వాదులకు ఎమ్.ఎన్. రాయ్ మొదలైన వారు యుద్ధం ఫాసిజంకు వ్యతిరేకంగా నిర్వహించ బడుతున్నది కనుక యుద్ధ చర్యలకు మద్దతు ఇవ్వవలసి ఉన్నదని అభిప్రాయ పడ్డారు. ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెసులోని జాతీయ వాదులగు కమ్యూనిస్టులు తటస్థ వైఖరిని అవలంబించినారు. A.I.T.U.C. లోని అధిక సంఖ్యాకు ఆమోదాన్ని పొందడంలో విఫలమవడంచే అతివాద ప్రజాస్వామ్యవాదులు అందులోనుండి విడిపోయి 1941లో 'ది ఇండియన్ ఫెడరేషన్ ఆఫ్ లేబర్'ను స్థాపించుకొన్నారు.

ఈ ఫెడరేషన్‌కు జమునాదాస్ మెహతాను అధ్యక్షుడుగా ఎమ్.ఎన్. రాయ్‌ను మొదటి ప్రధాన కార్యదర్శిగా ఎన్నుకున్నారు. వీరు ఉత్పాదకతకు భగ్నం కలగకుండా ఉండటానికి, రెండో ప్రపంచ యుద్ధం పట్ల కార్మికుల దృక్పథాన్ని ప్రభుత్వానికి అనుకూలంగా మార్చడానికి ప్రయత్నించారు. ఈ చర్యలను విజయవంతంగా నిర్వహించడానికి భారతప్రభుత్వం వారు ఈ ఫెడరేషన్‌కు నెలకు రూ. 13,000/- చొప్పున మంజూరు చేసారు. అయితే ఈ ఫెడరేషన్ ప్రభుత్వానికి అనుకూలంగా చేసిన ప్రచారం జాతీయ ప్రజాభిప్రాయాన్ని మార్చలేక పోయింది. పైగా వీరు జాతి విద్రోహులుగా పరిగణించబడ్డారు.

1941లో హిట్లర్ రష్యాపై దాడిచేయటంతో భారత కార్మిక సంఘాలలో గల కమ్యూనిస్టుల దృక్పథంలో మార్పు వచ్చింది. ఫలితంగా 1942 నుంచి కమ్యూనిస్టులు కూడా యుద్ధానికి మద్దతు ప్రకటించారు. వీరి ఈ చర్యతో భారత ప్రభుత్వం కమ్యూనిస్టులపై అప్పటి వరకు గల ఆంక్షలను (Ban) తొలగించింది. వీరు క్రొత్త సంఘాలను స్థాపించి, ఎంతో కృషిచేసి, యుద్ధకాలంలో కార్మికుల కష్టాలను అవకాశంగా తీసికొని, పోరాటం సాగించటం ద్వారా కార్మికుల మద్దతును, దయను పొందగలిగారు. యుద్ధం ముగింపు నాటికి రెండు కేంద్రస్థాయి కార్మిక సంఘాలు పనిచేస్తూనే ఉన్నాయి. అవి: (i) భారత కమ్యూనిస్టు పార్టీ నియంత్రణలో ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ (ii) రాడికల్ డెమోక్రాటిక్ పక్ష ఆధిపత్యంలో ఇండియన్ ఫెడరేషన్ ఆఫ్ లేబర్.

భారత కార్మిక సంఘ ఉద్యమం సదా చీలికలను ఎదుర్కొనటం చాలా దురదృష్టకరం, మొదటి చీలిక 1929లో జరిగింది. భారతదేశంలో 1930లో సంభవించిన క్షామం వలన కార్మిక సంఘాలను సమర్థవంతంగా నిర్వహించలేకపోయారు. రెండో చీలిక 1931లో జరిగింది. ఆ తరువాత 1940లో ఐక్యత సాధించినప్పటికి, మరల 1941లో ఒక చీలిక జరిగింది. ఈ చీలిక విషయమై కొన్ని సందేహాలు ప్రబలంగా కన్పిస్తాయి. యుద్ధం గురించి వచ్చిన సిద్ధాంతపరమైన భేదాభిప్రాయాలు 1941లో జరిగిన ఈ చీలికను నివారించలేకపోయాయి.

2. కార్మిక సంఘాల ప్రగతికి ప్రాధాన్యత - పారిశ్రామిక వివాదాలు అధికమవడం

యుద్ధం వలన ఏర్పడిన ఆర్థిక, సాంఘిక పరిస్థితుల వలన కార్మిక సంఘ ప్రగతికి అధిక ప్రాధాన్యత లభించింది. ఉద్యోగావకాశాలు పెరగడం వలన పారిశ్రామిక కార్మికుల సంఖ్య యుద్ధకాలంలో బాగా పెరిగింది. వస్తువుల ధరలు పెరిగినాయి. లాభాలు అధికమయినాయి, కాని కార్మికుల వేతనాలలో పెరుగుదల లేదు. ఫలితంగా కార్మికుల కష్టాలు పెరిగినాయి. పోరాటాలు పెరిగాయి. కార్మిక సంఘాల సహకారాన్ని పొందవలసి ఉండటంచే ప్రభుత్వ వైఖరిలో మార్పు కనబడింది. స్వాతంత్ర్య ఉద్యమం తీవ్రమవడంతో కార్మిక సంఘాలు ఉద్యమాలలో పాల్గొనడం ద్వారా జాతీయోద్యమానికి సహాయకారి అయినాయి. కమ్యూనిస్టు పార్టీపై గల ఆంక్షను

BRAOU

రద్దు చేయటం, ఆ నాయకులను జైళ్ళ నుండి విడుదల చేయటం, నూతనోత్సాహాన్ని కలుగ చేసింది. "ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్" కాంగ్రెస్‌కు, "ది ఇండియన్ ఫెడరేషన్ ఆఫ్ లేబర్ ఆఫ్ ఇండియా"కు (The IndianFederation of Labour of India) మధ్యగల పోటీ తత్వం, ఆర్థిక వ్యవస్థలో గల అనేక రంగాలలో ఉన్న కార్మికుల సమైక్యతకు దోహదమయింది. కార్మిక సంఘాలు స్థిరత్వాన్ని పొందగలిగాయి. కార్మిక సంఘాల ఆర్థిక పరిస్థితి కూడా మెరుగుపడింది. కార్మిక సంఘాలు తమ కార్యాలయాలను నెలకొల్పుకొని అందులో వేతన ప్రాతిపదికపై ఉద్యోగులను కూడా నియమించినాయి. రైల్వేలు, తంతి తపాలా మిగిలిన శాఖలలో గల ఉద్యోగులను అప్పటివరకు ప్రభావితం చేయలేకపోయిన కార్మిక సంఘటితత్వం, వారు కూడా సంఘాలలో సభ్యులవడానికి తోడ్పడింది. వివాదాలు, ఎడ్జుడికేషన్ అధికారుల దగ్గర ఉన్న కాలంలో కార్మికుల సమ్మె చేసే హక్కుపై తీవ్ర ఆంక్షలున్నాయి. అయినప్పటికి, యుద్ధకాలంలో పని నిలిపివేతల సంఖ్య విపరీతంగా పెరిగింది. 1945 నాటికి ద్రవ్య ఆదాయాలు 100 శాతం పెరిగినప్పటికి కార్మికుల వాస్తవిక ఆదాయము 25 శాతం తగ్గింది. జీవన వ్యయం పెరుగుదలకు అనుగుణంగా వేతనాలలో సరి సమానమైన పెంపు చేసే యంత్రాంగం లేక పోవటం వలన, కార్మికులు నిరంతరం పోరాటం జరపవలసి వచ్చింది.

3. కరువుభత్యం, బోనస్ చెల్లింపు పద్ధతి ప్రారంభం

పెరుగుతున్న ధరల కనుగుణంగా కార్మికుల వాస్తవికాదాయాన్ని పెంపుదల చేయడానికి కరువు భత్యం (Dearness Allowance), బోనస్ ఏర్పాటు చేసే ప్రయత్నాలు జరిగాయి. 1940 ఏప్రియల్‌లో బొంబాయి టెక్స్‌టైల్ కార్మికులచే ప్రారంభించబడిన సార్వత్రిక సమ్మె దేశంలోని అన్ని ప్రాంతాలకు విస్తరించింది. ఫలితంగా, బొంబాయిలోని మిల్ ఓనర్స్ అసోసియేషన్ ధరల పెరుగుదలకు అనుగుణంగా కరువు భత్యం సర్దుబాటు చేయడానికి ఒక సూత్రం తయారు చేసింది. ఆ సూత్రాన్ని దేశంలోని యజమానులందరు అనుసరించారు. ఈ సూత్రం ప్రకారం, ధరల పెరుగుదలను బట్టి కార్మికుల మూల వేతనాలలో కొంత శాతం కరువు భత్యం కింద అదనంగా ఇవ్వబడుతుంది. ఈ సూత్రం ఇప్పటికీ అమల్లోవుంది. దీని ముగింపు ఊహకు అందని విషయం.

BRAOU

పారిశ్రామిక వివాదాలు, సమ్మెలు, లాకౌట్లకుగల కారణాలలో బోనస్ కూడా ఒక ముఖ్యమైన అంశము. "బోనస్" అనే పదం యొక్క స్వభావాన్ని గురించి అనేక భేదాభిప్రాయాలున్నాయి. కార్మిక సంఘాలు బోనస్ అనేది 'విలంబిత వేతనం' (Differred Wage) అని, యజమానుల లాభాలతో ప్రమేయం లేకుండా తాము పొందుటకు హక్కు ఉన్నదని భావించాయి. ఈ వివాదం 1965 లో చేయబడిన "ది పేమెంట్ ఆఫ్ బోనస్ అక్ట్ (The Payment of Bonus Act 1965) ద్వారా నివారించబడింది. ఈ చట్టం ప్రకారం యజమానులు కార్మికులకు కనీస బోనస్ చెల్లించవలె. కాని, 1976లో చేయబడిన బోనస్ సవరణ చట్టం ప్రకారం నష్టాలను పొందుతున్న పరిశ్రమలకు బోనస్ చెల్లింపు విషయంలో మినహాయింపు యివ్వడమైంది.

బోనస్‌కై యుద్ధకాలంలో సార్వత్రిక, విస్తృత సమ్మెలు నిర్వహించబడ్డాయి. దయాశీలురగు యజమానులు స్వచ్ఛందంగా బోనస్ చెల్లించడం జరిగింది. అయినప్పటికి, యజమానులు బోనస్ అనేది ఎక్స్‌గ్రేషియా (Exgratia) చెల్లింపు అని, కార్మికులకు, చెల్లించమని కోరే హక్కు లేదని భావించారు. కార్మికులు బోనస్‌ను విలంబిత వేతనమని పట్టుబట్టడంతో ఈ వివాదాన్ని నిర్బంధ న్యాయ నిర్ణయానికి సమర్పించటం జరిగింది. యడ్జుడికేషన్‌వారు కార్మికులకు బోనస్ కోరే హక్కు గలదని తీర్పు చెప్పారు.

4. నిర్బంధ న్యాయ నిర్ణయ పద్ధతి ప్రారంభం

నిర్బంధ న్యాయ నిర్ణయం అనేది పారిశ్రామిక వివాదాలు పరిష్కరించటానికి ఏర్పాటు చేయబడిన పద్ధతి. ఈ పద్ధతి భారత పారిశ్రామిక సంబంధాల విశిష్టలక్షణంగా భావించవచ్చు. ఈ పద్ధతి యుద్ధకాలంలో ఉత్పాదకతకు అడ్డంకులు లేకుండా అభివృద్ధి పరచబడింది. భారతదేశ రక్షణ నిబంధనలలో 81వ నిబంధన ప్రకారం సమ్మెలు నిషేధించబడ్డాయి. అయితే పారిశ్రామిక వివాదాల పరిష్కారానికి ఏదో ఒక వ్యవస్థాయుత ఏర్పాటు చేయకుండా సమ్మెలను చట్టబద్ధంగా నిషేధించటం వలన ప్రయోజనం ఉండబోదనే అభిప్రాయం ఉంది. అందుచేత

యజమానులు, కార్మికుల మధ్య వివాదాలను పరిష్కరించడానికి నిర్బంధంగా వాటిని న్యాయ నిర్ణయానికి సమర్పించవలసి ఉంటుంది. ఒకసారి వివాదం న్యాయనిర్ణయానికి సమర్పించవలసి ఉంటుంది. ఒకసారి వివాదం న్యాయనిర్ణయానికి సమర్పించిన తరువాత, ఆ వివాదం న్యాయ నిర్ణయార్థం పరిశీలనలో ఉన్నంత కాలం కార్మికులు గాని, సమ్మెలకుగాని, లాకౌట్లకుగాని పాల్పడటానికి వీలులేదు. ఎన్నో న్యాయ నిర్ణయ పీఠాలు నియమించటం జరిగింది. నిర్బంధ న్యాయ నిర్ణయం ఏర్పాటు ఉన్నప్పటికి, సమ్మెలు కొనసాగుతుండటం వల్ల పారిశ్రామిక శాంతి పరిరక్షింప బడటంలేదని విదితమవుతుంది.

5. కార్మిక పారిశ్రామిక సంబంధాల రంగంలో త్రైపాక్షిక సంఘాల ఏర్పాటు

పారిశ్రామిక శాంతిని కాపాడటానికి యజమానులు, కార్మికులు వారి వారి సంఘాల సహకారం పొందడానికి 1942లో త్రైపాక్షిక యంత్రాంగం నెలకొల్పడానికి ప్రభుత్వము నిర్ణయించింది. 1942 ఆగస్టులో ఢిల్లీలో మొదటి కార్మిక సదస్సు జరిగింది. ఈ సదస్సులో కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ప్రతినిధులు 22 మంది, యజమానుల ప్రతినిధులు 11 మంది, కార్మిక ప్రతినిధులు 11 మంది పాల్గొన్నారు. ఆ సదస్సులో, 'భారత కార్మిక సదస్సు' కనీసం సంవత్సరానికి ఒకసారైనా సమావేశం కావలసిందిగా నిర్ణయించినారు. తరచుగా సమావేశమవటానికి వీలుగా స్థాయీ కార్మిక సంఘాన్ని (Standing Labour Committee) ఏర్పరచినారు.

కార్మికులకు విస్తృత ప్రాతినధ్యం కల్పించడానికి గాను కేంద్రస్థాయిలో గల సమాఖ్యలగు 'ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్', "ఇండియన్ ఫెడరేషన్ ఆఫ్ లేబర్"కు సమానమయిన ప్రాతినిధ్యాన్ని, అనుబంధలేని అవ్యవస్థిత కార్మికులకు ఒక స్థానాన్ని కల్పించినారు. త్రైపాక్షిక సాంఘాల కృషి, విజయాలు ఎట్లా ఉన్నప్పటికి, ఈ త్రైపాక్షిక సంఘాల ఏర్పాటు కార్మిక సంఘాలకు జాతీయ జీవనంలో గుర్తింపు నివ్వగలిగింది. యుద్ధకాలంలో త్రైపాక్షిక సంఘాలు పొందిన అనుభవాల ఫలితంగా స్టేట్ లేబర్ అడ్వైజరీ బోర్డ్స్ (State Labour Advisory Boards) ఇండస్ట్రియల్ కమిటీలు (Industrial Committees) మొదలైన త్రైపాక్షిక సంఘాలు ఏర్పడినాయి.

కార్మిక సంఘ ఉద్యమంపై రెండో ప్రపంచ యుద్ధం దీర్ఘకాల ప్రభావాన్ని చూపించింది. ఆ ప్రభావం ఈ క్రింది అంశాలకు సంబంధించింది.

(a) కార్మిక సంఘ ఉద్యమ విస్తరణ - స్థిరత్వము

(b) కరువు భత్యము, బోనస్‌ల చెల్లింపును వ్యవస్థాయుతం చేయడం

(c) నిర్బంధ న్యాయనిర్ణయ పద్ధతిని ప్రవేశ పెట్టడం.

(d) త్రైపాక్షిక సంఘాల ఏర్పాటు.

యుద్ధ పరిస్థితుల వంటి అసాధారణ కాలంలో చేయబడిన ప్రయోగాలు, లభించిన అనుభవాలు భారత పారిశ్రామిక సంబంధాల వ్యవస్థ యొక్క మూల అంశాలకు శాశ్వత ప్రాతిపదికతో రూప మివ్వడం విశేషము.

18.2.4 స్వాతంత్ర్యానంతర కాలం (The Post - Independence Period (1947)

రెండో ప్రపంచ యుద్ధం పూర్తవటం, ఆ తరువాత అనతి కాలంలోనే 1947లో భారతదేశం స్వాతంత్ర్యాన్ని సంపాదించుకొనడం కార్మిక సంఘ ఉద్యమంలో చెప్పుకోదగ్గ అంశాలు. అయినప్పటికి కార్మికుల సమస్యలు తీరలేదు. ధరలు పెరుగుతూనే ఉన్నాయి. నిరుద్యోగం మిన్నంటుతూనే ఉంది. వేతనాలలో చేసే స్వల్ప సవరణలు కార్మిక దుస్థితిని మెరుగు పరచలేదని వారు 1945 తర్వాత చేసిన సమ్మెలను బట్టి, నష్టపడిన పని రోజులను బట్టి తెలుస్తుంది.

1946, 1947 లలో ఊహించలేనంతగా పారిశ్రామిక వివాదాలు పెరిగాయి. ఫలితంగా 1947లో పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం రూపొందించటం జరిగింది. ఈ చట్టం ద్వారా నిర్బంధ న్యాయ నిర్ణయానికి ఒక శాశ్వత ప్రాతిపదిక

BRAOU

కల్పించటం జరిగింది. ఈ నిర్బంధ న్యాయ నిర్ణయం వలన కార్మిక సంఘ ఉద్యమ స్వభావంలో ఎంతో మార్పు సంభవించింది. ఫలితంగా కార్మికులు తమ కోరికల సాధనకై కర్మాగారాల గేట్ల దగ్గర కాకుండా న్యాయస్థానాలలో పోరాటం జరుపవలసి వచ్చింది. ఈ చర్య కార్మిక సంఘ ఉద్యమం యొక్క వ్యవస్థను నిర్మించుకొనటానికి ప్రతిబంధకమైంది.

1947లో భారత కార్మిక సంఘ సవరణ చట్టం చేయబడింది. ఈ చట్టం ప్రజాభిప్రాయసేకరణలో అధిక ఓట్లు గెలుచుకున్న కార్మిక సంఘాన్ని యజమానులు గుర్తించడం నిర్బంధం చేసింది. అయితే ఈ చట్టం అమలులో పెట్టబడలేదు. అమలు పరచినట్లయితే కార్మికుల సమస్యలు చాలా వరకు తొలగించబడి ఉండేవనే అభిప్రాయం ఉండేది. ప్రభుత్వోద్యోగులు ఎప్పుడో నిర్ణయించిన జీతాలను ధరల పెరుగుదలతో సవరించాలని పట్టుబట్టారు. కేంద్రప్రభుత్వము 1946 మే నెలలో మొదటిసారిగా "వేతన సంఘాన్ని" (First pay commission) నియమించటం జరిగింది. చాలా రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు కూడా 'వేతన సవరణ సంఘాలను' (Pay Revision Commission) ఏర్పరచినాయి. వేతన సంఘాల ముందు తాము ప్రాతినిధ్యం వహించడానికి గాను ప్రభుత్వోద్యోగులు కూడా వ్యవస్థాయుతంగా సమైక్యమైనారు.

చీలికలతో బాధపడుతున్న కార్మిక సంఘ ఉద్యమం మరొక చీలికను 1947లో రుచి చూడవలసి వచ్చింది. గాంధేయ సిద్ధాంత ప్రభావితులైన గుల్జారీలాల్ నందా వంటి నాయకులు, 1947 మే నెలలో ది ఇండియన్ నేషనల్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ (The Indian National Trade Union Congress - INTUC) ను నెలకొల్పినారు. సర్దార్ వల్లభాయ్ పటేల్ ఈ INTUCE కి మొదటి అధ్యక్షుడు.

1938లో నెలకొల్పబడిన గాంధీ సేవా సంఘ్ (Gandhi Seva Sangh) లో కార్మిక విభాగమగు, హిందూస్థాన్ మజ్దూర్ సేవా సంఘ్ (Hindustan Mazdoor Seva Sangh) నుండి ఇండియన్ నేషనల్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ అవతరించినట్లుగా పేర్కొన్నారు. అఖిల భారత జాతీయ కాంగ్రెస్ పార్టీవారు, పరిశ్రమలలో పని చేసే తమ సభ్యుల చర్యలను, కార్యకాలాపాలను సమన్వయ పరచడానికి ఒక కేంద్ర సంఘం అవసరంగా భావించినారు. అప్పటికే హిందుస్థాన్ మజ్దూర్ సేవా సంఘ్‌లో శిక్షణ పొందిన త్యాగనిరతి గల కార్యకర్తలున్నారు. అంతకు మునుపే జాతీయ కాంగ్రెస్ పరిశ్రమలలో గల తమ సభ్యులను హిందూస్థాన్ మజ్దూర్ సేవా సంఘ్‌లో పని చేయమని కోరినారు. వీటన్నిటి ఫలితమే సేవా సంఘ్ కార్యదర్శియగు గుల్జారీలాల్ నందా ఢిల్లీలో ఇండియన్ నేషనల్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ ఏర్పాటు చేయడానికి సమావేశం ఏర్పాటు చేయటం జరిగింది.

1945 నాటికి కమ్యూనిస్టులు 'ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్' పై పూర్తి నియంత్రణను పొందగలిగారు. రాజకీయంగా పటిష్టమైన జాతీయ కాంగ్రెస్, కేంద్రంలో ప్రభుత్వాన్ని ఏర్పరచగలిగింది. అధికారం కలిగిన కాంగ్రెస్‌వారు, సిద్ధాంతపరమగు భేదాభిప్రాయాలున్న ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ నియంత్రణలో కార్మిక రంగాన్ని ఉంచదలచలేదు. అనగా పాక్షికంగా రాజకీయాల చేతను, పాలనా కారణాలచేతను 'ఇండియన్ నేషనల్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్' 1947లో స్థాపించబడింది.

1929లో ఏమితవాద శక్తులు AITUC చీలికకు కారణమయినాయో ఆ మతవాద శక్తులే మరల 1947లో కూడా చీలికకు కారణమయినాయి. అంతటితో ఆగక తరువాత కాలంలో 'ఆల్ ఇండియా రైల్వేమెన్స్ ఫెడరేషన్'లోను, 'పోస్టల్ యూనియన్లలో కూడా చీలికకు కారణమయినాయి. కమ్యూనిస్టులకు, జాతీయ కాంగ్రెస్ వాదులకు సిద్ధాంత పరంగా గల అభిప్రాయ భేదాల దృష్ట్యా యీ విభజనలన్నీ అనివార్యమయినాయి.

1948 నాటికల్లా 'ఇండియన్ నేషనల్ ట్రేడ్ యూనియస్ కాంగ్రెస్' కేంద్రస్థాయిలోగల అన్ని సంఘాలలో కన్న అత్యధిక ప్రాతినిధ్యం వహించినదిగా గుర్తించబడింది. దీనికి అంతర్జాతీయ సదస్సులకు హాజరయే ప్రతినిధులను ఎంపిక చేసే అవకాశం ఇవ్వబడింది. 1948లో 'ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్' లో గల సోషలిస్టులు విడిపోయి 'హింద్ మజ్దూర్ పంచాయత్' (Hind Mazdoor Panchayat) ను స్థాపించుకున్నారు. కొంతకాలం తరువాత ఇండియన్ ఫెడరేషన్ అఫ్ లేబర్ వారే 'హింద్ మజ్దూర్ పంచాయత్'లో విలీనమయ్యారు. ఈ విలీనం

BRAOU

వలన హింద్ మజ్దూర్ పంచాయత్ 'హింద్ మజ్దూర్ సభ' (Hind Mazdoor Sabha) గా నామాంతరం చెందింది. ఇందులో విలీనం కానీ, ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ నుండి విడిపోయిన సంఘాలతో మరొక కేంద్రస్థాయి సంఘం 'యునైటెడ్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్' (United Trade Union Congress - UTUC) అనే పేరుతో నెలకొల్పబడింది. ఈ విధంగా 1949 నుండి భారతదేశంలో నాలుగు కేంద్రస్థాయి సంఘాలు నిర్వహింపబడసాగాయి. అవి:

1) AITUC - 1920

2) INTUC - 1947

3) HMS - 1948

4) UTUC - 1948

పారిశ్రామిక వివాదాలు రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలచే నియమించబడిన నిర్బంధ న్యాయ నిర్ణేత కాకుండా కేంద్ర ప్రభుత్వంచే నియమించబడిన ట్రిబ్యునల్స్‌చే పరిశీలించబడితే బాగుంటుందని బాంకింగ్ అండ్ ఇన్సూరెన్స్ పరిశ్రమవారు భావించారు. ఆ మేరకు ప్రభుత్వం ఒక చట్టం (ఇండస్ట్రియల్ డిస్‌ప్యూట్సు ఆర్డినెన్స్ 1949) రూపొందించింది. ఒక పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్‌ను కె.సి. సేన్ అధ్యక్షతన కేంద్ర ప్రభుత్వం నియమించింది. కాని యీ ట్రిబ్యునల్‌ను సుప్రీం కోర్టు త్రోసి పుచ్చింది. ఫలితంగా కొత్తగా మరొక ట్రిబ్యునల్‌ను నియమించింది. 1947 పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, 1947 డిసెంబరులో పారిశ్రామిక, సదస్సుచే ఆమోదించబడిన 'ఇండస్ట్రియల్ ట్రూస్ రిసల్యూషన్స్' (Industrial Truce Resolution) వలనను 1948, 1949 సంవత్సరాలలో పారిశ్రామిక వివాదాల సంఖ్యలో తగ్గుదల కనిపించింది. కాని బొంబాయి టెక్స్ టైల్ మిల్స్‌లో జరిగిన ఒక సమ్మె కారణంగా 1950 లో నష్టపోయిన పని రోజుల సంఖ్య చాలా ఎక్కువగా ఉంది. బొంబాయితో మిల్ ఓనర్స్ అసోసియేషన్‌తో, ఇండియన్ నేషనల్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ చేసుకున్న ఒప్పందానికి వ్యతిరేకంగా, మిగిలిన సంఘాలు ముఖ్యంగా హింద్ మజ్దూర్ సభచే నిర్వహించబడిన ఈ సమ్మె రెండు నెలలు కొనసాగింది.

1945 లో పారిస్ నగరంలో రెండో ప్రపంచ మిత్రమండలి రాజ్యాలలోని కేంద్రస్థాయి కార్మిక సంఘాల సమావేశం ఏర్పాటు చేయబడింది. ఇటువంటి సమావేశాన్ని యుద్ధకాలంలోనే "బ్రిటిష్ ట్రేడ్స్ యూనియన్ కాంగ్రెస్" (British Trade Union Congress) ఏర్పాటు చేయ యత్నించి విఫలమయింది. ఈ సమావేశంలో అమెరికా, రష్యా, బ్రిటన్, ఫ్రాన్స్ మొదలైన దేశాల కేంద్ర కార్మిక సంఘాలతో కూడిన 'వరల్డ్ ఫెడరేషన్ ఆఫ్ ట్రేడ్ యూనియన్' (World Federation of Trade Unions - WFTU) నెలకొల్పబడింది. ఇందులో "ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్", "ది ఇండియన్ ఫెడరేషన్ ఆఫ్ లేబర్‌లు" కూడా సభ్యులుగా చేరారు. కాలక్రమంలో ప్రజాస్వామ్య దేశాలకు, కమ్యూనిస్ట్ దేశాలకు మధ్యగల సిద్ధాంత పరమైన అగాథం వలన పశ్చిమ ప్రజాస్వామ్య రాజ్యాలు 'వరల్డ్ ఫెడరేషన్ ఆఫ్ ట్రేడ్ యూనియన్' నుంచి విడిపోయి, 1949లో "ఇంటర్నేషనల్ కాన్ఫరెన్స్ ఆఫ్ ఫ్రీ ట్రేడ్ యూనియన్స్" (International Conference of Free Trade Unions - ICFTU) ను నెలకొల్పబడ్డాయి. 'ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్' వరల్డ్ ఫెడరేషన్ ఆఫ్ ట్రేడ్ యూనియన్‌లో సభ్యత్వము కొనసాగిస్తూ ఉండేది. INTUC, HMS లు ICFTU లో సభ్యులుగా చేరినారు. అనగా అంతర్జాతీయ స్థాయిలో కూడా కార్మిక సంఘ ఉద్యమంలో చీలికలు అనివార్యమయినాయి. కార్మిక సంక్షేమాన్ని చేకూర్చుటకుగాను స్వాతంత్ర్యానంతరం చేయబడిన చట్టాలు.

1. Factories Act, 1948
2. Empolyees State Insurace Act, 1948
3. Minimum Wages Act, 1948
4. Coal Mines Provident Fund and Bonus Schemes Act, 1948
5. Coal Mines Labour Welfare Fund Act - 1947

BRAOU

వీటిలో అనేక లోటుపాట్లు ఉన్నప్పటికీ యీ శాసనాలన్నీ కార్మికులకు చెప్పుకోదగ్గ ప్రయోజనాలను చేకూరుస్తున్నాయి.

18.2.5 1950 వ సంవత్సరం తరువాత కార్మిక సంఘ ఉద్యమము

1. సంఘర్షణ - సహకారం (Conflict and Cooperation)

1950 లో స్వతంత్ర భారత రాజ్యాంగాన్ని అమలులోనికి తీసుకురావటం జరిగింది. ఈ భారత రాజ్యాంగంలో సోషలిస్ట్ పంథాగల సమాజ స్థాపన అనే లక్ష్యాన్ని, ఉద్దేశాన్ని ప్రకటించడం జరిగింది. తరువాత 1976లో 42వ రాజ్యాంగ సవరణ ప్రకారం 'సోషలిస్ట్' అనే పదాన్ని రాజ్యాంగం పేరుతో (Title) కూడా పొందుపరచటం జరిగింది. ఈ రాజ్యాంగం మూడో భాగంలో ప్రాథమిక హక్కులు పొందు పరచబడ్డాయి.

ఈ ప్రాథమిక హక్కులు కార్మికులకు తగినంత స్వేచ్ఛను, స్వాతంత్ర్యాన్ని ప్రసాదించాయి. ప్రణాళికాయుతంగా దేశంలోని ఆర్థిక, సామాజిక, సాంస్కృతిక జీవనాన్ని అభివృద్ధి పరచాలని భావించడం జరిగింది. ఫలితంగా పంచవర్ష ప్రణాళికలను నిర్వహించడం జరుగుతుంది. మొదటి పంచవర్ష ప్రణాళిక 1951 లో ప్రారంభమయింది. ప్రస్తుతం ఆరో పంచవర్ష ప్రణాళిక అమలులో ఉన్నది. ప్రతి ప్రణాళికలోను ప్రభుత్వము యొక్క పారిశ్రామిక విధానాన్ని స్పష్టంగా నిర్వహించడం జరుగుతుంది. 1956 లో ప్రకటించిన కొత్త పారిశ్రామిక విధానము పరిశ్రమలను మూడు తరగతులుగా విభజన చేసింది. మొదటి తరగతిలో గల పరిశ్రమల పురోగతి బాధ్యత పూర్తిగా ప్రభుత్వమే వహిస్తుంది. ఉదా: అణుశక్తి (Atomic - energy) ఇనుము - ఉక్కు (Iron and Steel), విమాన రవాణా (Air Transport), రైల్వేలు (Railway Transport) బొగ్గు, ఖనిజాలు, చమురు (Coal and Mineral Oils) నౌక రవాణా, నౌక నిర్మాణం (Shipping and ship building) మొదలైన పరిశ్రమలు, రెండో తరగతిలో పొందు పరచిన పరిశ్రమలు ప్రభుత్వం చేతను, ప్రయివేటు యజమానుల చేతను నిర్వహించబడతాయి. ఉదా॥ యంత్ర పరికరాలు, రసాయనిక ఎరువులు, రోడ్డు రవాణా (Machine Tools, Fertilizers, Road-Transport) మొదలైనవి. మిగిలిన అన్ని పరిశ్రమలు మూడో తరగతి కిందికి వస్తాయి. ఈ తరగతి పరిశ్రమల అభివృద్ధి పూర్తిగా ప్రయివేటు వ్యక్తుల ప్రయత్నంపై ఆధారపడి ఉంటుంది. అనగా భారత దేశంలో మిశ్రమ ఆర్థిక వ్యవస్థ (Mixed economy) నెలకొల్పబడింది. ఈ విధంగా ఉన్న సన్నివేశము కార్మికులలో సంఘర్షణకు కారణమైంది. ఒక వైపు జాతీయ ప్రయోజనాల దృష్ట్యా, ప్రకటించిన విధానాల స్వచ్ఛత వలన, అన్ని విషయాలలో ప్రభుత్వానికి సహకరించాలని ఉంటుంది. రెండోవైపు ఆయా సభ్యులైన కార్మికులు - వారి ప్రయోజనాలను దృష్టిలో ఉంచుకొని పోరాటం సాగించాల్సి ఉంటుంది. భారతదేశ స్వాతంత్ర్యానంతరం భారత కార్మిక సంఘ ఉద్యమం నిరంతరం మానసిక సంఘర్షణకు లోనవుతున్నదని చెప్పవచ్చు.

BRAOU

కార్మిక సంఘాల వృద్ధి : 1951 తరువాత నమోదవుతున్న కార్మిక సంఘాల సంఖ్య విపరీతంగా పెరగసాగింది. 1968లో కార్మిక సంఘాల సంఖ్య 1951వ సంవత్సరంలోని సంఖ్యకు నాలుగు రెట్లు ఉంది. ఈ సంఘాలు పని చేస్తున్న తీరు ప్రోత్సాహకరంగా ఉంది. పొందుతున్న ప్రయోజనాలు, ఫలితాలు చాలా అధికమైనాయి. సంఘాల సంఖ్యలో తరుగుదల లేప్పటికి 1964 - 67 మధ్యకాలంలో సభ్యత్వ సంఖ్యమాత్రం తరుగుతున్నట్లుగా ఉంది. 1960-61 వరకు కూడా పెరుగుతూ ఉన్న సంఘాల సభ్యుల సంఖ్య తెలిపే రేఖా పటము అక్కడనుంచి చాలా ఎగుడు దిగుడులుగా సాగుతుంది. స్త్రీ కార్మిక సభ్యుల సంఖ్య మాత్రం విశేషంగా పెరగటం గమనార్హం.

18.3 కార్మిక సంఘాల సమస్యలు

భారతకార్మిక సంఘాలు దృఢమైన కార్మిక ఉద్యమాన్ని నిర్మించడానికి చేసిన ప్రయత్నాలు అనేక అంతరంగిక, బాహ్య ఇబ్బందుల నెదుర్కొన్నాయి. అసమంజసమైన లేదా బాహ్య వ్యక్తుల నాయకత్వం కార్మిక సంఘటితత్వాన్ని రాజకీయ సంఘటితత్వంగా మార్చింది. ప్రతి కార్మిక సంఘం వివిధ రాజకీయ పక్షాలతో అనుబంధం కలిగి ఉన్నది. ఈ మార్పు చాలా కార్మిక సంఘాల స్థాపనకు కారణమయింది; ప్రతి పరిశ్రమలోను ఒకటి కన్న ఎక్కువ

కార్మిక సంఘాలు ఏర్పడ్డాయి. ఫలితంగా సంఘాల మధ్య, సంఘాలలో అంతర్గత శతృత్వాలు ఏర్పడి; వ్యక్తిగత సంఘాల సభ్యత్వం తక్కువగా, స్వల్పంగా వుండటానికి, చాలీ చాలని ద్రవ్య వనరులు ఉండటానికి, తద్వారా సమూహిక బేరం సమర్థవంతంగా నిర్వహించటానికి అవసరమైన సంక్షేమ, నిర్మాణాత్మక చర్యలను సంఘాలు చేపట్టలేకపోవటానకి కారణమయింది. ఫలితంగా సంఘాలు బాహ్యానాయకత్వంపై ఆధారపడవలసి వచ్చింది. ఈనాడు కార్మిక సంఘాల వైఫల్యాలకు కారణాలను ఈ దిగువ వివరించడమైనది.

భారతదేశంలోని కార్మిక సంఘాలు ఎదుర్కొంటున్న ముఖ్య సమస్యలను తెలుసుకుందాము.

18.3.1 నాయకత్వము (Leadership)

భారతదేశంలో కార్మిక సంఘాలు ఎదుర్కొంటున్న సమస్యలలో ఒక ముఖ్య సమస్య నాయకత్వము. కార్మిక సంఘాలు చాలా వరకు రాజకీయ పక్షాల ఆధిపత్యం కింద నిర్వహించబడుతున్నాయి. అందువలన కార్మిక సంఘాలకు అవసరమైన నాయకత్వాన్ని జాతీయ స్థాయిలోను, పరిశ్రమ లేదా కర్మాగార స్థాయిలోను కూడా రాజకీయ పక్షాలే నిర్వహిస్తున్నాయి. రాజకీయ పక్షాలు కార్మిక సంఘ నాయకులగు తమ ప్రతినిధుల ద్వారా కార్మిక సంఘ విధానాలపై కార్యకలాపాలపై నియంత్రణను చెలాయిస్తున్నాయి. కార్మిక సంగాలలో కన్పించే చాలా లోపాలకు కారణం ఈ నాయకులే అని చెప్పవలసి వుంది. ఈ నాయకులు కార్మికులు కాని రాజకీయ శక్తులు, అటువంటి బయటి వ్యక్తుల చేతులలోగల కార్మిక సంఘాలవల్ల ఒనగూడే ప్రయోజనం వివాదాస్పదమయిన అంశమయింది.

బయటి వ్యక్తులు మధ్యతరగతికి చెందినవారై కార్మిక సంఘాల కార్యవర్గంలోని ప్రధాన పదవులను (అధ్యక్షుడు, కార్యదర్శి, కోశాధికారి మొదలయినవి) నిర్వహిస్తున్నారు. వీరు కార్మికుల తరఫున యజమానులతో సామూహిక బేరం జరపడము, వివాదాలకు ట్రిబ్యునల్స్, న్యాయస్థానాలలో ప్రాతినిధ్యం వహించడం, కార్మికశాఖ ఉద్యోగులతో సంబంధాలు నిర్వహించడం, కార్మిక సంఘాల (పబ్లిక్ రిలేషన్స్ ఆఫీసర్లు) పౌర సంబంధ అధికారులుగా వ్యవహరించడం మొదలైన పనులు నిర్వహించడం ద్వారా కార్మిక సంఘాల విధానాలు, పని చేసే పద్ధతుల నియంత్రణ (Control) ను కలిగివుంటారు. తంతి తపాలా, రక్షణ పరిశ్రమలు, బాంకింగ్, భీమా, జర్నలిజం, అధ్యాపక వృత్తి మున్నగు వైట్‌కాలర్ (White - Collar) ఉద్యోగస్థుల సంఘాలు మాత్రం అంతర్గత నాయకత్వ (inside Leadership) న్నే కలిగి ఉన్నాయి. 1926 భారత కార్మిక సంఘాల చట్టం ప్రకారం, కార్మిక సంఘ కార్యాలయోద్యోగులలో బయటి వ్యక్తుల సంఖ్య సగంకన్నా (50 శాతంకన్నా) ఎక్కువ ఉండకూడదు. వాస్తవంలో కార్మిక సంఘ కార్యాలయోద్యోగులలో బాహ్యవ్యక్తుల సంఖ్య 10 శాతం ఉండవచ్చని అంచనా వేశారు. లాంఛనప్రాయంగాను, సాంకేతికంగాను కార్మిక సంఘ నిర్ణయాలన్నీ సంఘ కార్యనిర్వాహక మండలి చేతనే చేయబడతాయి. ఈ కార్యనిర్వాహక మండలిలో బయటి వ్యక్తుల సంఖ్య స్వల్పమైనప్పటికి, వీరిపాత్రను తక్కువగా అంచనా వేయటానికి వీలులేదు. బయటివ్యక్తులనగా కర్మాగారంలో లేదా పరిశ్రమలో వాస్తవంగా ఉద్యోగస్థులు కానివారు. వీరు సాధారణంగా రాజకీయ పక్షాల ప్రతినిధులై ఉండవచ్చు లేదా రాజకీయ ఉద్దేశాలు గల, రాజకీయ పార్టీలతో సంబంధం లేనివారై ఉండవచ్చు. రాజకీయ దృక్పథం గాని, కార్మిక సంక్షేమ దృక్పథం గాని లేదా కేవలం సార్థ ప్రయోజనాలు కలవారు కూడా ఉండవచ్చు.

18.3.2 రాజకీయ పార్టీల అనుబంధం లేని నాయకత్వం (Unaffiliated Leadership)

ఇప్పటికీ చాలా కార్మిక సంఘాలు జాతీయ స్థాయిలోని రాజకీయ కేంద్రాలతో అనుబంధం లేకుండానే కొనసాగుతున్నాయి. దీని అర్థం ఆయా సంఘాల నాయకులకు రాజకీయ ఉద్దేశాలున్నప్పటికి రాజకీయ పక్షాలతో పొత్తులేదని తెలుస్తుంది.

జాతీయ స్థాయిలోని రాజకీయ కేంద్రాలు, కార్మిక సంఘాలను తమ అధీనంలోకి తెచ్చుకోటానికి ఎప్పుడూ కృషి చేస్తుంటాయి. ఎన్ని ఎక్కువ సంఘాలు తమ కేంద్రంలో సభ్యులైతే, అంత బాగా వాటి ప్రాతినిధ్య లక్షణానికి

BRAOU

(Representative character) అస్థిత్వం వుందని భావిస్తారు. అందువలన జాతీయ స్థాయి రాజకీయ పార్టీల కేంద్రాలు, కార్మిక సంఘాలు వ్యక్తిగతంగా పనిచేయటానికి అవకాశాన్ని యివ్వవు. కాని కొన్ని కార్మిక సంఘాలు (ఉదా: రక్షణ పరిశ్రమలు, ప్రభుత్వోద్యోగులు) చట్టబద్ధంగా జాతీయ రాజకీయ పార్టీల అనుబంధం పొందటానికి అవకాశం లేదు.

ఎన్నో సంఘాలు రాజకీయ పార్టీల అనుబంధం కాకపోవడం సంఘాల నాయకుల రాజకీయ స్వతంత్రతగా వివరించవచ్చు. అనగా భారతదేశంలో కార్మిక సంఘ నాయకత్వం పాక్షికంగా రాజకీయ అనుబంధాల పరిధికి బయట వున్నది. అందువలన కార్మిక సంఘాల నాయకత్వము యొక్క స్వతంత్రతా స్వభావాన్ని తక్కువగా అంచనా వేయరాదు. అయితే రాజకీయ పార్టీల అనుబంధం లేకుండా కార్మిక సంగాలు నిర్వహించబడటం కార్మికులకు మంచి ప్రయోజనాలను చేకూరుస్తుంది అనే భావం ఉంది. కాని జాతీయ స్థాయిలో రాజకీయ పార్టీలతో అనుబంధం లేనప్పుడు, నాయకులు ఆయా సంఘాల ప్రయోజనాలను తమ స్వార్థానికి వినియోగించుకునే అవకాశం కూడా లేక పోలేదు. రాజకీయ పార్టీల అనుబంధం లేని కారణంగా నాయకులలో త్యాగనిరతి లోపించవచ్చు. ఇటువంటి నాయకులు అటు యజమానులను, ఇటు కార్మికులను అందరిని దోపిడీ చేయగలరు. ఒక్కొక్కసారి ఈ నాయకులు అవాంఛనీయమైన సంఘ వ్యతిరేక శక్తుల సహాయంతో, నిజమైన కార్మిక సంఘాల అభివృద్ధిని నిరోధించగలరు. బాహ్య నాయకత్వం లక్షణం, వారు సాధారణంగా విద్యావంతులై ఉండడం. మరొక సంఘాలలో నిరక్షరాస్యులయిన కార్మికులున్నప్పుడు, వారి తరపున చర్చలు జరుపుటకు, బేరమాడుటకు, విద్యావంతుడైనా కార్మిక నాయకుని అవసరం ఎంతైనా ఉంటుంది. వీరు తమ విద్యార్హతలను వినియోగించి కార్మిక సంఘ నాయకత్వం వహించుటయే కాక, అయా కార్మికుల నుండి అమిత గౌరవ మర్యాదలు, మన్ననలు పొందుతారు.

బాహ్య నాయకులలో చాలా మంది తమ జీవనానికై కార్మిక సంఘ నిధులపై ఆధారపడరు. నాయకులు మధ్య తరగతికి చెందిన వారవడం చేత వారు స్వతంత్రమైన జీవనోపాధిని కలిగి ఉంటారు. కార్మిక సంఘాల ఆదాయం తక్కువగా ఉండటం వలన వాటి నిధులలో నుంచి పూర్తికాలం పనిచేయు వేతన ప్రాతిపదికపై గల కార్మిక సంఘ కార్యనిర్వాహక ఉద్యోగులను నియమించుకొనజాలరు. అందువలన కార్మిక సంఘాలు నాయకత్వాన్ని స్వతంత్ర జీవనోపాధిగల బాహ్యవ్యక్తులకు అప్పగిస్తాయి.

BRAOU

కార్మిక సంఘాలకు నాయకత్వం వహించే బాహ్యవ్యక్తులు చాలా వరకు స్వాతంత్రోద్యమంలో కృషి చేసిన వారై ఉంటారు. వీరి అనాటి త్యాగాలను ఏకరుపెడుతూ ఇప్పుడు ప్రయోజనాలను పొందుతూ ఉంటారు. వారిప్పుడు చేస్తున్న త్యాగాలు ఏమి లేకపోయినప్పటికి కార్మికులు వారిని నాయకులుగా ఆమోదించుతుంటారు.

రాజకీయ ప్రభావాన్ని, అధికారాన్ని పొందుపరచుకొన్న వారందరు, ముందుగా కార్మిక సంఘాల నియంత్రణాధికారాన్ని పొందడానికి కృషి చేస్తారు. వీరిలో చాలా మంది నాయకత్వాన్ని ఒక వృత్తిగా ఏర్పరచుకొంటారు. ఈ పై అంశాలు భారతదేశంలోని కార్మిక సంఘ నాయకత్వం యొక్క విశిష్ట లక్షణాలను వాటి గుణదోషాలతో వివరిస్తున్నాయి.

18.3.3 బాహ్యవ్యక్తుల నాయకత్వం వలన కలిగిన/కలుగుతున్న దుష్ఫలితాలు

1. బాహ్య నాయకత్వం వలన కార్మిక సంఘాలు, రాజకీయ పక్షాల ఆధిపత్యం కిందకు చేరాయి. ఫలితంగా కార్మిక సంఘ ఉద్యమంలో రాజకీయ చీలికలు, విభాగాలు ఏర్పడ్డాయి. ప్రతి కర్మాగారంలోను ఎన్నో పోటీ (rival) సంఘాలు నిర్వహింపబడసాగాయి.

2. బాహ్య నాయకత్వం వలన కార్మిక సంఘాలను బాహ్య ప్రయోజనాల కోసమై, ముఖ్యంగా కొన్ని రాజకీయ పార్టీల ప్రయోజనాలకై వినియోగించడం జరుగుతుంది. ఫలితంగా యీ సంఘాలను కార్మికుల దైనందిన జీవనానికి సంబంధించిన ప్రయోజనాలకై కాకుండా రాజకీయ పార్టీల ప్రయోజనాలకు ఉపయోగిస్తున్నారు. రాజకీయ కారణాలకై కార్మిక సంగాలు సమ్మెలు చేయటం వలన, వారి పారిశ్రామిక సంబంధాల ప్రాముఖ్యత మరుగున పడిపోవటం జరిగింది. రాజకీయ నాయకులు కేవలం సమ్మె కోసమే సమ్మె జరిపిస్తారు. అనే

అభిప్రాయం ఆదార రహితమైంది. కార్మిక సంఘ కార్యకలాపాలను నిశితంగా పరిశీలిస్తే, కార్మికుల దైనందిన చర్యకు సంబంధించిన అంశాల్లో రాజకీయ ప్రభావం అంత విశిష్టంగా కన్పించదు. కార్మిక సంఘాలు జాతీయ రాజకీయ వ్యవస్థలో భాగంగా పనిచేయవలసి ఉండుటచే వాటి రాజకీయ ప్రయోజనాలు కూడా ఆవశ్యకమే. ఉదాహరణకు స్వాతంత్రోద్యమంలో కార్మిక సంఘాలు చాలా విశిష్టమైన పాత్రను నిర్వహించాయి. సమగ్ర దృష్టితో చూస్తే రాజకీయ ప్రయోజనాలు, కార్మికులు పరిశ్రమ సంబంధంగా పొందే ప్రయోజనాలు పరస్పర పోషకాలుగా కన్పిస్తాయి.

రాజకీయ ప్రమేయం వలన నాయకులు ఎప్పుడూ ప్రభుత్వ రంగాలలో (Legislative, Executive) స్థానాన్ని సంపాదించుకొనటానికి ప్రయత్నిస్తుంటారు. అందువలన అట్టి నాయకులు కార్మిక సంఘ కార్యకలాపాలను పూర్తి ఉద్యోగంగా పరిగణించజాలరు. కాబట్టి నాయకులుగా తమ పాత్రకు న్యాయం సమకూర్చలేరు. చాలా సందర్భాలలో నాయకత్వాన్ని కేవలం వారి రాజకీయ భవిష్యత్తుకు మార్గాన్ని ఏర్పరచుకొనటానికై కోరుకొనటం జరుగుచున్నది. చాలా మంది నాయకులు స్వయంగా నాయకత్వాన్ని అపాదించుకొనటం గమనార్హం. నాయకులు కార్మిక సంఘ సమస్యలకు ప్రాతినిధ్యం వహించడానికి అవసరమైన పరిశ్రమాయుతమైన సాంకేతిక విజ్ఞానం లేని వారై ఉంటారు. ఫలితంగా వారు కార్మికుల కోసం కోరే కోర్కెలు (Demands) చాలా అవాస్తవికంగా ఉంటాయి. దీని వలన పారిశ్రామిక సంబంధాలలో ఒక రకమైన స్తబ్ధత, అనవసరమైన ఉద్రిక్తతలు ఏర్పడటానికి అవకాశముంటుంది. ఒక్కొక్కసారి నాయకులు దీర్ఘకాలంగా ఒక కార్మిక సంఘంతో అనుబంధం కలిగి ఉండటం వలన, వారు బాహ్య వ్యక్తులైనప్పటికి, పారిశ్రామిక సంబంధాలలోని అంతర్గత అంశాలను అవగాహన చేసుకోవచ్చు. వివిధ పరిశ్రమలలోని కార్మికులకు నాయకత్వం వహించు వ్యక్తికి, అన్ని విషయాలపట్ల అవగాహన ఉండడం కష్టం. నాయకులకు కార్మిక సమస్యల అవగాహన లేదనడం వివిధ పరిశ్రమలలోగల సంఘాలకు నాయకత్వం వహించు వారి విషయంలోనే సమంజసం కాగలదు.

BRAOU

బాహ్య నాయకత్వం కొనసాగటానికి గల కారణాలు

కార్మిక సంఘ ఉద్యమ అవతరణకు ప్రధాన కారకులుగా బాహ్యవ్యక్తులనే పేర్కొనవచ్చు. ఉదాహరణకు బ్రిటన్‌లో కార్మిక సంఘ ఉద్యమం అభివృద్ధి చెందడానికి కారకులైన హ్యూమ్ (Hume), మార్క్స్ (Marx), ఫ్రాన్సిస్ బ్లాక్, రాబర్ట్ ఒవెన్ (Francies Black and Robert Owen), వెబ్స్ మున్నగు వారందరు బాహ్యవ్యక్తులే అవడం గమనార్హం. భారతదేశంలో కూడా కార్మిక సంఘ ఉద్యమ అస్థిత్వమునకు అవసరమైన ప్రోత్సాహము బాహ్య వ్యక్తులనుంచే లభించింది. ఉదా॥ గాంధీజీ వి.వి. గిరి, గుల్జారీ లాల్ నందాలు.

భారతదేశంలో బాహ్య నాయకత్వము కొనసాగడానికి గల కారణాలు

1. భారత కార్మిక సంఘ ఉద్యమం అపరిపక్వంగా ఉండడం
2. కార్మిక సంఘాలపై రాజకీయ పార్టీల నియంత్రణ కొనసాగడం
3. సామాజిక అంశాలు దోహదమవడం
4. కార్మికులు సంఘాలు నిర్వహించినట్లైతే యాజమాన్యం పనిలో నుండి తొలగిస్తారనే భయానికి లోనవడం
5. కార్మికులలో నిరక్షరాస్యత, కార్మికుల భాషా సమస్యలు
6. కార్మిక సంఘాల ఆర్థిక వనరులు స్వల్పమైనదిగా ఉండడం.
7. ప్రభుత్వ పాత్ర - పెరుగుతున్న రాజకీయ నాయకుల హోదా

ఈ పై అంశాలవలన అస్థిత్వమును కాపాడుకొనుచున్న బాహ్య నాయకత్వము పూర్తిగా సకారాత్మక దృక్పథం కలిగినదనిగాని లేదా పూర్తిగా నకారాత్మక దృక్పథం కలిగినదనిగాని చెప్పడానికి అవకాశం లేదు. అయితే బాహ్య వ్యక్తుల నాయకత్వాన్ని పరిమితం చేయవలసిన అవసరం మాత్రం ఎంతగానో ఉందని చాలా మంది భావిస్తున్నారు.

'నేషనల్ కమీషన్ ఆన్ లేబర్' వారు వ్యవస్థాంతర్గత నాయకత్వం అభివృద్ధి పరచడానికి ఈ క్రింది సూచనలు చేసినారు.

1. కార్మికుల విద్యాపథకాలను బాగా మెరుగు పరచవలె
2. కార్మిక వ్యతిరేక పద్ధతుల (ఉదా: అక్రమపని తొలగింపు) కు వ్యతిరేకంగా యాజమాన్యానికి శిక్షలు విధించవలె
3. కార్మిక సంఘ కార్యకర్తలు, సంఘ నిర్వహణ విషయంలో కార్మికులకు శిక్షణ యిప్పించవలె
4. కార్మిక సంఘ కార్య నిర్వాహక వర్గంలో బాహ్య వ్యక్తుల నిష్పత్తిని పరిమితం చేయవలె
5. సంస్థలోని పూర్వ ఉద్యోగులను కూడా అంతర్గత వ్యక్తులుగా భావించవలె
6. కార్మిక సంఘ కార్యనిర్వాహక ఉద్యోగులు రాజకీయ పార్టీల పదవులను కలిగి ఉండరాదనే సాంప్రదాయం ఏర్పరచవలె. ఈ సూచనలు చాలా ఉపయోగకరంగా ఉన్నాయి. కాని ఈ సూచనలను ఆచరించడం చాలా కష్టంసాధ్యము. పెరుగుతున్న రాజకీయ వాతావరణ ప్రాముఖ్యత దృష్టిలో కార్మిక సంఘాలు రాజకీయ పార్టీల నియంత్రణ నుంచి బయటకు రావటం, స్వతంత్ర స్థాయిలో అంతర్గత నాయకత్వంచే నిర్వహించబడటం చాలా అవాస్తవికంగా కనిపిస్తుంది.

18.3.4 నిధులు (Finances)

కార్మిక సంఘాలు కూడా ఇతర వ్యవస్థలలాగే తమ కార్యకలాపాలను కొనసాగించడానికి కొన్ని నిధులను కలిగి ఉండవలె. నిధుల కొరతవలన భారతదేశంలోని కార్మిక సంఘాలు అంత ప్రతిభావంతంగా వ్యవహరించలేకోపోతున్నాయి. నిధుల కొరత కార్మిక సంఘ ఉద్యమాభివృద్ధికి ఒక పెద్ద అవరోధంగా వున్నది.

కార్మిక సంఘాలు సాధారణంగా నిధులకై తమ సభ్యుల పైననే ఆధారపడవలసి ఉంటుంది. ప్రస్తుతం భారతదేశంలో కార్మిక సంఘాలు తమ సభ్యుల నుండి వసూలు చేస్తున్న చందాలు చాలా తక్కువగా ఉన్నాయి. చాలా మంది సభ్యులు చెల్లించవలసింది తక్కువ మొత్తమైనను అది సకాలంలో చెల్లించరు. ఒక్కొక్కసారి పూర్తిగా చెల్లించకపోవటం జరుగుతుంది. ఈ రకమైన పరిస్థితులకు అనేక కారణాలున్నాయి. (1) సభ్యుల పేదరికము, (2) వారికి లభించే తక్కువ వేతనాలు, (3) చెల్లించవలసిన రుణాలు ఎక్కువ మొత్తాలలో ఉండడం, (4) కార్మిక సంఘాలకుచందాలు సరిగా వసూలు చేయగల సమర్ధులైన కార్యకర్తలు లేదా కార్యనిర్వాహకోద్యోగులు లేకపోవడం (5) సాధారణ సభ్యులకు కార్మిక సంఘ కార్యకలాపాల పట్ల ప్రత్యేక శ్రద్ధ లేకపోవడం.

మామూలుగా సభ్యులనుంచి వసూలుచేసే నెల చందాలు 3 నెలల (Quarterly) చందాలేకాక, దానాల రూపంలో లభించేవి, పత్రికలు మొదలైనవి అమ్మటం ద్వారా లభించే ధనము, పెట్టుబడులపై వడ్డీలు, ప్రత్యేక వసూళ్ళు మొదలైన ఇతర రకాల ఆదాయాలు కూడా కార్మిక సంఘాలకు లభిస్తాయి. ఏవో కొన్ని సంఘాలు మినహా, మిగిలిన సంఘాల ఆర్థిక పరిస్థితి చాలా బలహీనంగా ఉన్నది. కొన్ని సంఘాలు కనీసం వాళ్ళ కార్యాలయాలను నిర్వహించే ఉద్యోగులను కూడా పోషించలేని స్థితిలో ఉన్నాయి. భారత కార్మిక చట్టం ప్రకారం కార్మిక సంఘాలు వాటి నిధులను రాజకీయ ప్రయోజనాలకు వినియోగించరాదు. కాని ఈ చట్టం కార్మిక సంఘాల రాజకీయ కార్యకలాపాలను నిషేధించలేదు. రాజకీయ కార్యకలాపాలకు ప్రత్యేక నిధులను కలిగి ఉండవచ్చు. అంతేకాని సభ్యులను రాజకీయ నిధికి చందాలు ఇవ్వమని బలవంతం చేయటానికి వీలులేదు. 1926 కార్మిక చట్టం ప్రకారం తమ సంఘాలకు నెలకు 0-25 పైసల నుంచి 1-00 రూపాయి వరకు చందా చెల్లించవచ్చు. ఈ చందా తక్కువని, దీనిని పెంచవలసిన అవసరమున్నదని చాలా మంది అభిప్రాయపడ్డారు. సభ్యుల వేతనాల్లో కొంత శాతాన్ని సంఘాలకు నిధిగా నిర్ణయించవలసిందని కొందరు భావించారు. కాని ఈ విషయంలో ఏ రకమైన చర్యలు తీసుకొనలేదు.

BRAOU

18.3.5 సభ్యత్వము (Memberhsip)

భారత కార్మిక సంఘాల సభ్యత్వము ఒక క్రమ పద్ధతిలో లేదు. సభ్యత్వ సంఖ్య తరచుగా పెరుగుదలకు, తరుగుదలకు లోనవుతుండటం గమనించవచ్చు. కొన్ని సంఘాలలో ఈ సంఖ్య చాలా ఎక్కువగా ఉంటే, మరికొన్ని సంఘాలలో ఇదిచాలా తక్కువగా ఉన్నది. కార్మిక సంఘాల్లో సభ్యుల సంఖ్య తక్కువగా ఉండటానికి గల కారణాలు: కార్మిక సంఘాలు నిర్మతి, పరిశ్రమ ప్రాతిపదికగా ఏర్పడి ఉన్నాయి. అందువలన ప్రతి పరిశ్రమలోని కార్మికులు వారి వరకు వారే సంఘంగా ఏర్పడటం జరిగింది. ఈ చిన్న సంఘాల ఏర్పాటు పెద్ద సంఘాలలో సభ్యత్వ సంఖ్య తగ్గిపోవడానికి ఒక కారణంగా పేర్కొనబడింది.

పరిశ్రమలు చాలా వరకు తక్కువగా స్థాపించడం రెండవ కారణంగా పేర్కొన్నారు. ఉత్పాదక క్షేత్రం చిన్నదైనపుడు అందులో సభ్యుల సంఖ్య ఎక్కువగా ఉండటానికి అవకాశం లేదు. వారు వారి సమస్యలను కర్మాగారం, పరిశ్రమ పరిమితిలోనూ ఆ దృక్పథం లోనే పరిశీలించడం జరుగుతున్నది.

మూడో కారణంగా ప్రతి పరిశ్రమలోను పోటీ సంఘాల సంఖ్య పెరగటాన్ని తెలిపారు. పోటీ సంఘాలు ఏర్పడటం అంటే కొత్త ఉత్పాదక కేంద్రాలు నెలకొల్పడం కాదు. ప్రస్తుతమున్న సంస్థలలో వున్న సభ్యుల మధ్యనే పోటీ సంఘాలు ఏర్పడి ఆ సభ్యులే కొంతమంది ఒక సంఘంలోను మరికొంతమంది పోటీ సంఘంలోను సభ్యులుగా చేరతారు. అంటే సభ్యత్వం పోటీ సంఘాల మధ్య పంపకమవుతుంది. ఈ ప్రక్రియలో మరికొందరు కార్మికులు సభ్యత్వాన్ని రద్దు చేసుకొనటం జరుగుతుంది. కార్మిక సంఘాల ఆర్థిక స్థితి బాగుండకపోవటం వలన, అవి కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాల స్థితిలో ఉన్నాయి. ఫలితంగా వాటి సభ్యుల సంఖ్యను పెంచుకొనలేక పోతున్నాయి. సభ్యులకు కూడా కార్మిక సంఘాల పట్ల విశ్వాసం సన్నగిల్లుతున్నది.

18.3.6 సంఘాల శతృత్వం (Union Rivalry)

కార్మిక సంఘాలు కూడా దేశ ఆర్థిక, సామాజిక వ్యవస్థలో భాగమనే విషయాన్ని గుర్తించాలి. ఆధునిక సమాజంలో పారిశ్రామిక సంబంధాలు యజమానుల, కార్మికుల మధ్య వ్యక్తిగత సంబంధాలుగా కాకుండా, నిర్వహణా యంత్రాంగము, యాజమాన్యాలు, కార్మిక సంఘాల మధ్యగల సంబంధాలుగా పరిగణించబడేటట్లుగా కార్మిక సంఘాలు తమను తాము నెలకొల్పుకొనగలిగాయి. గాంధీజీ, వి.వి. గిరి లాంటి ఎందరో నాయకులు కార్మికులు సంఘటితంగా ఉండవలసిన అవసరాన్ని వ్యక్తపరిచారు. అయినప్పటికి కార్మికుల మధ్య, కార్మిక సంఘాల మధ్య ఎన్నో భేదాభిప్రాయాలు వస్తూనే ఉంటాయి. ప్రజాస్వామ్యదేశంలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమంలో ఎన్నో చీలికలు గోచరిస్తాయి.

ఈ క్రింది అంశాలను సంఘాల మధ్య శతృత్వానికి కారణాలుగా భావించవచ్చు.

1. వివిధ సంఘాల మధ్య సిద్ధాంతపరమగు విభేదాలుంటాయి. సిద్ధాంతపరమైన భేదాలను బట్టి సాధారణంగా వివిధ సంఘాల అనుబంధం కనిపిస్తుంది.
2. వివిధ రాజకీయ పక్షాలు తమకు అనుబంధంగా కొన్ని కార్మిక సంఘాలు వుండాలని భావించడం.
3. కార్మిక సంఘాలు అనుసరించటానికి నిర్ణయించుకొనే పద్ధతులు వేరు వేరుగా ఉండటం.
4. నాయకత్వం విషయంగా ఏర్పడే సమస్యలు - వివిధ రాజకీయ ఉద్దేశాలు కలిగిన, స్వార్థచింతనగల, స్వయం ప్రకటిత నాయకుల కారణంగా కార్మిక సంఘాలు చీలిపోవడానికి, వాటి మధ్య శతృత్వము ఏర్పడటానికి అవకాశమున్నది.
5. కార్మిక సంఘాల నాయకత్వం బాహ్య వ్యక్తుల చేతులలో ఉండడం
6. యజమానుల సంఘాలు తమ ప్రయోజనాలను దృష్టిలో వుంచుకొని కార్మికుల మధ్య చీలికలను ప్రోత్సహిస్తారు. శతృత్వాన్ని రెచ్చగొడ్తారు.

BRAOU

7. చట్టబద్ధంగా ఉన్న ఏర్పాట్లు కార్మిక సంగాలు సంఘటితంగా నిర్వహించడానికి తగు ప్రోత్సాహన్నివ్వవు.

8. కార్మికుల స్వభావము, వారిలోని మానసిక పరిపక్వతాస్థాయి కూడా కార్మిక సంఘాల మధ్య శతృత్వానికి కారణమవుతుంది. శతృత్వం ద్వారా కార్మిక సంఘాలు సులభంగా గుర్తింపును పొందగలమను కోవడమే ప్రతి పరిశ్రమలోను పోటీ సంఘాలు ఏర్పడటానికి కారణము. పోటీ సంఘాలన్నీ యజమానుల ద్వారా గుర్తింపు పొందడానికి కృషి చేస్తుంటాయి.

ఎన్నోసార్లు వివిధ కార్మిక సంఘాలను సమైక్యపరచడానికి ప్రయత్నాలు జరిగినాయి. కాని ఆ ప్రయత్నాలు సఫలం కాలేదు. ఒకవేళ సమైక్యత సాధించామని భావించినా, అసమైక్యత తాత్కాలికమైనదిగా ఉండేది. ప్రజాస్వామ్య వ్యవస్థ ఉన్నంత వరకు, పై కారణాలన్నీ, పోటీ సంఘాలు తమ అస్థిత్వాన్ని నిలబెట్టుకోగలిగినంతకాలము, కార్మిక సంఘాల మధ్య శతృత్వము ఉంటూనే ఉంటుంది. కార్మిక సంఘాల మధ్య గల శతృత్వాన్ని అదుపులో ఉంచడానికి గాను కొన్ని నియమాలను అనుసరించడానికి 1958లో నాలుగు కేంద్రస్థాయి వ్యవస్థలు ఆమోదించడం జరిగింది. మరల 1962లో భారత కార్మిక సదస్సులో కూడా గుర్తింపు పొందిన కార్మిక సంఘాల హక్కుల పరిధిని గురించి కొన్ని నియమాలను ఆమోదించినారు. ఈ నియమాలు వారి మధ్య శతృత్వాన్ని తగ్గించగలవనే అభిప్రాయంతో రూపొందించారు. కాని యీ నియమాలు సంఘాల మధ్య శతృత్వాన్ని అరికట్టడంలో విఫలమయినాయి. ఇట్లా విఫలమవడానికి ఆ కార్మిక సంఘాల పై నుదహరించిన బలహీనతలనే కారణంగా పేర్కొనవచ్చు.

NCL వారు యీ దిగువ సూచనలు చేశారు.

1. కార్మిక సంఘ కార్యక్రమాలనుండి, రాజకీయ పక్షాల రాజకీయాలను, బాహ్య వ్యక్తుల జోక్యాన్ని తొలగించవలె. కార్మిక సంఘ అంతర్గత నాయకత్వమును అభివృద్ధి పరచవలె.

2. ఒక కార్మిక సంఘాన్ని కార్మికుల తరఫున యాజమాన్యంతో బేరమాడు ప్రతినిధిగా గుర్తించటం ద్వారా సామూహిక బేరమాడు శక్తిని మెరుగుపరచవలె.

3. కార్మిక సంఘాలకు గుర్తింపునిచ్చే పద్ధతిని మెరుగు పరచవలె.

4. కార్మిక సంఘాల రక్షణకు తగు ప్రోత్సాహమివ్వవలె

5. కార్మిక సంఘాల మధ్యగల వివాదాల పరిష్కారానికి పరిష్కారాల వ్యవస్థ లభించనిచో ఆ పరిష్కారానికై లేబర్ కోర్టులను ఏర్పరచవలె

ఈ విధమైన సూచనలు అమలు పరచడం ద్వారా కార్మిక సంఘాల మధ్యగల శతృత్వానికి తగ్గించటానికి, వాటి మధ్య అవగాహన ఏర్పరచటానికి అవకాశం ఉంటుందని భావించినారు.

18.3.7 గుర్తింపు (Recognition)

కార్మిక సంఘాలకు యాజమాన్యం చేత 'గుర్తింపు' చాలా ప్రాముఖ్యత కలిగిన విషయము. 'సామూహిక బేరము' ఆమోదయోగ్యమైన పద్ధతిగా గుర్తించిన తరువాత కార్మిక సంఘాలకు, సామూహిక బేరము జరపడానికి గుర్తింపును ఆవశ్యకంగా భావించినారు. యజమానులు కార్మిక సంఘాలను గుర్తించనిదే వారితో సామూహిక బేరానికి ఆమోదించరు. ఈ గుర్తింపు ఇచ్చే విధానం వివిధ దేశాల్లో వివిధ రూపాల్లో ఉన్నది. గుర్తింపును బట్టి కార్మిక సంఘాల సామూహిక బేరమాడు శక్తి ఆధారపడి ఉన్నది. బ్రిటన్ లాంటి దేశాల్లో సామూహిక బేరానికి ఎవరు అర్హులు అనే విషయము, బేరంలో పాల్గొనే యజమానులు, కార్మికులు ఇరు పక్షాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది. అమెరికా, రష్యా, ఫ్రాన్స్, ఆస్ట్రేలియా, న్యూజిలాండ్, మొదలగు దేశాలలో కార్మిక సంఘం గుర్తింపు చట్టం అన్వయం ద్వారా అభిస్తుంది. ఈ చట్టం అన్వయం వివిధ దేశాల్లో వివిధ రకాలుగా ఉంది. ఉదాహరణకు అమెరికాలో 'సామూహిక బేరము' నిర్బంధము చేయబడినది. సామూహిక బేరంలో ఏ ప్రతినిధి పాల్గొనాలో నిర్ణయించు

BRAOU

పద్ధతిని చట్టంలో పొందుపరిచారు. మిగిలిన తూర్పు ఐరోపా దేశాల్లోలాగా రష్యాలో ఒకే ఒక కేంద్రస్థాయి సంఘము యొక్క గుత్తాధిపత్యం ఉంటుంది. ఈ కేంద్రస్థాయి సంఘం కమ్యూనిస్టు పార్టీ ఆధీనంలో ఉంటుంది. ఈ కేంద్రస్థాయి సంఘం కమ్యూనిస్టు పార్టీ ఆధీనంలో ఉంటుంది. ఆ ఒక్క సంఘానికే చట్టబద్ధమైన గుర్తింపు లభిస్తుంది. భారతదేశంలో కార్మిక సంఘాల గుర్తింపు చాలా చికాకులతో కూడిన అంశమైంది. 1926 భారత కార్మిక చట్టం ప్రకారం ఏ ఏడుగురు సభ్యులైనను ఒక సంఘంగా నమోదు కావచ్చును. ప్రతి పరిశ్రమలో గూడ అనేక నమోదయిన కార్మిక సంఘాలుండటం వలన సామూహిక బేరంలో ఎవరు పాల్గొనాలి అని నిర్ణయించటం చాలా క్లిష్టమయిన అంశమయింది. 1947లో రూపొందించబడిన పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం ప్రకారం నమోదయిన సంఘాలు ఏవైనా, ఏ విషయాన్నైనా నిర్బంధ యడ్జుడికేషనుకు సమర్పించమని బలవంతం చేయవచ్చు. ఈ అవకాశం సమస్యలను ఇంకా క్లిష్టపరచింది. మన దేశంలో కార్మిక సంగాలకు చట్టబద్ధ స్థాయి కలిగించటానికిగాని, గుర్తింపు నివ్వటానికి గాని సంబంధించిన కేంద్ర శాసనాలు లేవు. 1947లో ఒక కేంద్ర శాసనాన్ని చేశారు. దాని ప్రకారం కార్మిక సంఘాలు సామూహిక బేరమాడడానికి గాను, ఇరు పక్షాల సమ్మతి వలన గాని, యజమానుల గుర్తింపును బట్టిగాని, లేబర్ కోర్టువారి తీర్పు ననుసరించిగాని, వాటికి గుర్తింపును ప్రసాదించవచ్చు. గుర్తింపు పొందిన సంఘాలు తమ సభ్యుల విషయంలో యజమానులతో సంప్రదించటానికి గాని, బేర మాడటానికి గాని అవకాశమున్నది. కాని తన సభ్యులు కాని వారికి మాత్రం ప్రాతినిధ్యం వహించడానికి వీలులేదు. అయితే ఈ అంశాలు ఆచరణలోకి రాలేదు. కాని NCL వారు గుర్తింపు పొందిన కార్మిక సంఘం అందరు సభ్యులకు ప్రాతినిధ్యం వహించ వచ్చునని భావించినారు.

రెండో ప్రణాళికలో కార్మిక సంఘాలకు గుర్తింపు యివ్వటాన్ని గురించి ప్రస్తావించారు. అయితే శాసనబద్ధంగా గుర్తింపు రావటం జాప్యమవుతుంది కాబట్టి, స్వచ్ఛందంగా గుర్తింపు ఇవ్వటానికి గాను ఒక కోడ్ ఆఫ్ కాండక్ట్ (Indian Labour Conference) ఆమోదించటం జరిగింది. దీని ప్రకారం గుర్తింపు రావాలంటే కార్మిక సంఘం నమోదై ఉండి ఒక సంవత్సరం నుంచి నిరవధికంగా పని చేస్తూ ఉండాలి. నిర్ణయించబడిన సభ్యత్వ సంఖ్యను కలిగి ఉండాలి. ఒకవేళ ఏ పరిశ్రమలోనైనా రెండు లేదా అంతకుమించి సంఘాలున్నట్లయితే, కేంద్ర పరిధిలోని పరిశ్రమలైతే చీఫ్ లేబర్ కమీషనర్ (జనరల్) (Chief Labour Commissioner General), రాష్ట్ర పరిధిలోనివైతే స్టేట్ ఇంప్లిమెంటేషన్ ఆఫీసర్ లేదా స్టేట్ లేబర్ కమీషనర్ (State Implementation Officer of State Labour Commissioner) అర్హత కలిగిన సంఘాలు ఏవో తనిఖీ చేయటం జరుగుతుంది. ఇంకా మిగిలిన వాటి విషయంలో గుర్తింపు నిర్ణయము త్రైపాక్షిక కార్మిక స్థాయి సంఘాలచే ఏర్పరచబడ్డ విధాన్ననుసరించి జరుగుతుంది. ఒక సంఘానికివ్వబడిన గుర్తింపు, గుర్తింపు ఇచ్చిన నాటినుంచి రెండు సంవత్సరాల వరకు చెల్లుతుంది. నియమాలను పాటించని కార్మిక సంఘాల గుర్తింపును రద్దు చేయవచ్చు. అయితే యీ స్వచ్ఛంద క్రమ శిక్షణా సూత్రావళి (Voluntary Code of Discipline) , విషయాలను మెరుగుపరచ లేకపోయింది. వాటికిగల కారణాలు: (1) అధిక సభ్యత్వం ఏ సంఘానికున్నదో తనిఖీ చేసుకొని, కార్మిక సంఘాలకు గుర్తింపు ఇచ్చునట్లుగా యజమానులకు నిర్దేశించగల శాసనం లేక పోవడమే (2) ఆశయాలకు అనుగుణంగా, చట్టబద్ధమైన ఆంక్షలు లేకుండా, పరిశ్రమలో ఏమీ నిర్వహింపబడలేకపోవడం (3) చట్టం ఏర్పాట్ల ద్వారా ఉత్పన్న మయే సమస్యలు ఉదాహరణకు ఒక కార్మిక సంఘానికి నియమాలను బట్టి గుర్తింపు ఇచ్చి వుంటారు. కాని నమోదయిన గుర్తింపు లేని సంగాలు కూడా విషయాన్ని యడ్జుడికేషన్‌కు సమర్పించమని బలవంతం చేయగలవు.

స్వచ్ఛంద క్రమశిక్షణా సూత్రావళి ఆమోదించక పూర్వమే గుర్తింపు విషయమై కొన్ని రాష్ట్రాల్లో నిర్దుష్టమైన శాసనాలను రూపొందించటం జరిగింది. ఉదాహరణకు బాంబే పారిశ్రామిక సంబంధాల చట్టం 1946 కార్మిక సంఘాలలో సభ్యత్వ సంఖ్య ప్రాతిపదికగా మొత్తం కార్మికులలో 15 శాతం మందికి ప్రాతినిధ్యం వహించినట్లయితే రిప్రజెంటేటివ్ యూనియన్‌లు అని, 5 శాతం మందికి ప్రాతినిధ్యం వహించినట్లయితే క్వాలిఫైడ్ యూనియన్‌లని, ఒక పరిశ్రమలోని 15 శాతం కార్మికులను కలిగి ఉన్న సంఘాలను ప్రైమరీ యూనియన్‌లు అని గుర్తించడం జరిగింది. ఈ విధంగా గుర్తించబడిన సంఘాలకు కొన్ని హక్కులను, విధులను కూడా సూచించినారు.

BRAOU

కార్మిక సంఘాల సభ్యత్వ సంఖ్యను ఎట్లా నిర్ణయించడం అనే విషయంలో గూడా భేదాభిప్రాయాలున్నాయి. చందాలు చెల్లించు సభ్యులనే పరిగణించాలని ఒక వాదన ఉన్నది. ఐతే యీ తనిఖీ చేయు పనిని ఒక పాక్షిక న్యాయాధికారానికి (Quasi Judicial Authority) అప్పగిస్తే బాగుంటుందని నేషనల్ కమిషన్ వారు భావించారు. కొందరు పారిశ్రామిక సంబంధాల కేంద్రానికి ఇవ్వటం భావ్యమన్నారు. నేషనల్ కమిషన్ వారు గుర్తింపును కర్మాగారము లేదా భౌగోళిక ప్రాతిపదికపై గాని లేదా పరిశ్రమ ప్రాతిపదికపై (All Industries of same nature) గాని గుర్తింపు ఇచ్చిన బాగుండునని భావించినారు. ఏది ఏమైనా 'గుర్తింపు' విషయంపై కేంద్ర స్థాయిలో ఒక నిర్దుష్టమైన శాసనాన్ని రూపొందించటం చాలా అవసరం. ఈ 'గుర్తింపు' విధానం స్పష్టంగా లేకపోవడం భారత కార్మిక సంఘ ఉద్యమం పురోగతి కుంటుపడటానికి గల కారణాలలో ఒకటిగా భావించవచ్చు.

18.4 సారాంశము

భారత దేశంలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమం 1875వ సంవత్సరం నుండి 1909వ సంవత్సరం మధ్య కాలంలోనే ప్రారంభమయినప్పటికినీ, 1909 తరువాత కాలంలో ఉధృతమయింది. భారతదేశంలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమాన్ని ప్రధానంగా ఐదు దశలుగా విభజించి చర్చించవచ్చు. అవి - (1) ప్రారంభ దశ (1909 వరకు). (2) మొదటి ప్రపంచ యుద్ధకాలం (1914-18) (3) రెండవ ప్రపంచ యుద్ధకాలం (1939-45) (4) స్వాతంత్ర్యానంతర కాలం (1947 తరువాత) (5) 1950వ సంవత్సరం తరువాత కార్మిక సంఘ ఉద్యమం. భారతదేశంలో కార్మిక సంఘాలు ఎన్నో సమస్యలను ఎదుర్కొంటున్నాయి. ముఖ్యంగా నాయకత్వం, నిధులు, సభ్యత్వం, వివిధ కార్మిక సంఘాల మధ్య శతృత్వ వైఖరి, కార్మిక సంఘ గుర్తింపు మున్నగు వాటికి సంబంధించి కార్మిక సంఘాలు వివిధ సమస్యల నెదుర్కొంటున్నాయి. అయినప్పటికినీ ఈ సమస్యలనధిగమిస్తూ కార్మిక సంఘాలు కార్మికుల సమస్యల పరిష్కారంలో ప్రధానమైన పాత్రను వహిస్తున్నాయి.

18.5 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయండి

1) భారతదేశంలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమ చరిత్రను వివరింపుము

2) భారత దేశంలో కార్మిక సంఘాల ప్రధాన సమస్యలను వివరింపుము

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయండి.

1) మొదటి ప్రపంచ యుద్ధకాలంలో భారతదేశంలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమాన్ని గురించి చర్చింపుము

2) 1950 వ సంవత్సరం తరువాతి కాలంలో భారత కార్మిక సంఘ ఉద్యమంలో వచ్చిన మార్పులను వివరింపుము

3) నాయకత్వానికి సంబంధించి కార్మిక సంఘాలెదుర్కొంటున్న సమస్యలను గురించి వివరింపుము

18.6 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. C.B. Mamoria, 2003 : **Personnel Management**
2. Giri. V.V. : **Labour Problems in Indian Industry**
3. Karnik. V.B. : **Indian Trade Unions**
4. Sharma. G.K. : **Labour Movement in India**
5. B.P. Tyagi : **Labour Economics and Social Welfare**

BRAOU

ఖండం - VII

సంక్షేమం

భాగం - 19 : భారత దేశంలో కార్మిక సంక్షేమం - పరిణామం

భాగం - 20 : కార్మిక సంక్షేమ ఏజెన్సీలు

భాగం - 21 : కార్మిక సంక్షేమ అధికారి పాత్ర

భాగం - 22 : భారత దేశంలో కార్మిక, పారిశ్రామిక చట్టాల చరిత్ర, పారిశ్రామిక న్యాయము

BRAOU

BRAOU

భాగం - 19 : భారత దేశంలో కార్మిక సంక్షేమం - పరిణామం
(EVOLUTION OF LABOUR WELFARE IN INDIA)

విషయక్రమం

19.0 లక్ష్యాలు

19.1 పరిచయం

19.2 కార్మిక సంక్షేమం - భావన

19.3 కార్మిక సంక్షేమం - ప్రధాన లక్షణాలు

19.4 భారత దేశంలో కార్మిక సంక్షేమ కార్య కలాపాలు

- 19.4.1 మెరుగైన పని పరిస్థితులను కల్పించడం
- 19.4.2 సరియైన గాలి, వెలుతురు, ఉష్ణ - వాయు ప్రసారం ఉండేటట్లు చూడడం
- 19.4.3 ప్రమాదాల నివారణ
- 19.4.4 క్యాంటీన్ వసతిని కల్పించడం
- 19.4.5 విద్యా, వైద్య సౌకర్యాలు కల్పించడం
- 19.4.6 వినోద సదుపాయాలు
- 19.5.7 రవాణా సౌకర్యాలు
- 19.5.8 ఇతరత్రా సౌకర్యాలు

19.5 వివిధ కార్మిక చట్టాల ప్రకారం కల్పించవలసిన సంక్షేమ వసతులు

- 19.5.1 ఫ్యాక్టరీల చట్టం, 1948
- 19.5.2 ప్లాంటేషన్స్ చట్టం, 1951
- 19.5.3 గనుల చట్టం, 1951
- 19.5.4 మోటార్ ట్రాన్స్‌పోర్ట్ వర్కర్స్ చట్టం, 1961
- 19.5.5 కాంట్రాక్ట్ లేబర్ (క్రమబద్ధీకరణ మరియు నిర్మూలన) చట్టం, 1970
- 19.5.6 అంతర్ - రాష్ట్ర వలస కార్మికుల (క్రమబద్ధీకరణ, ఉద్యోగిత, ఉద్యోగ పరిస్థితులు) చట్టం, 1979

19.6 సారాంశం

19.7 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

19.8 చదవవలసిన పుస్తకాలు

19.0 లక్ష్యాలు

కార్మిక సంక్షేమ (Labour Welfare) భావనను, లక్షణాలను, భారతదేశంలో కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలను, వివిధ కార్మిక చట్టాలననుసరించి కార్మికుల కోసం ప్రత్యేకంగా చేపట్టవలసిన సంక్షేమ కార్యకలాపాలను గురించి ఈ భాగంలో తెలుసుకుందాము.

- కార్మిక సంక్షేమం అనే భావనను వివరించగలుగుతారు.
- కార్మిక సంక్షేమ లక్షణాలను వివరించగలుగుతారు
- భారత దేశంలో కార్మిక సంక్షేమం కోసం చేపడుతున్న వివిధ సంక్షేమ కార్య కలాపాలను గురించి చర్చించగలుగుతారు.

BRAOU

- భారత దేశంలో గల వివిధ కార్మిక చట్టాల ననుసరించి కార్మికుల కోసం చేపట్టవలసిన ప్రత్యేక సంక్షేమ కార్యకలాపాలను గురించి చర్చించ గలుగుతారు.

19.1 పరిచయం

ఆధునిక పారిశ్రామిక సమాజానికి సంబంధించిన ముఖ్యాంశాలలో కార్మిక సంక్షేమం ఒకటి. సంఘటితమైన పరిశ్రమల పెరుగుదల వల్లనూ, అందులో పనిచేసే కార్మికుల సంఖ్య పెరగడం వల్లనూ, పురుషులు, స్త్రీలు, పిల్లలు పనిచేసే పరిస్థితులను మెరుగుపర్చవలసిన ఆవశ్యకత ఏర్పడడంతో, కార్మిక సంక్షేమానికి, భద్రతకు కొన్ని చట్టాలను చేసి ప్రత్యేకంగా కార్మికుల కోసం కొన్ని సంక్షేమ కార్యకలాపాలను చేపట్టవలసి వచ్చింది. అయితే కార్మిక సంక్షేమం కోసం రూపొందించిన చట్టాలకు కొన్ని మూల సూత్రాలున్నాయి. అవి (1) సామాజిక న్యాయం (Social Justice) (2) సామాజిక సమానత్వం (Social Equity) అంతర్జాతీయ ఏకరూపత (International Uniformity) (4) జాతీయ ఆర్థిక వ్యవస్థ (National Economy). ఈ సూత్రాల ప్రాతిపదిక మీద కార్మిక చట్టాలను రూపొందించడం జరిగింది. సామాజిక న్యాయం ప్రాతిపదిక మీద చేసిన చట్టాలు కొన్ని ప్రామాణికాలను (Standards) నిర్ణయిస్తాయి. అయితే కార్మికుల వేతనాలు, పనిచేసే పరిస్థితులు, సంక్షేమ చర్యలు స్థిరంగా ఉండేవి కావు. దేశకాల పరిస్థితులను బట్టి అవి మారుతూ ఉంటాయి. మారుతున్న పరిస్థితుల దృష్ట్యా కార్మిక చట్టాలలోని అంశాలను కూడా మార్చవలసిన అవసరం కూడా ఏర్పడుతూ ఉంటుంది. అట్లా మార్చే పద్ధతికి సామాజిక సమానత్వం ప్రాతిపదిక అవుతుంది.

పారిశ్రామిక ప్రగతి అనేది సమర్థవంతమైన, పనిపట్ల అంకిత భావంగల కార్మిక శక్తిపై ఆధారపడి యుంటుంది. కార్మిక శక్తి మరింత పటిష్టంగా ఉండి, సమర్థవంతంగా పనిచేయాలంటే కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలు చాలా అవసరం. ఈ కార్మిక సంక్షేమం అనే భావన 1931వ సంవత్సరంలోనే ప్రాచుర్యంలోకి వచ్చింది. రాయల్ కమిషన్ ఆన్ లేబర్ ఈ భావన ప్రాధాన్యతను మొట్ట మొదటగా ప్రస్తావించింది. కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాల ద్వారా కార్మికులకు జరిగే ప్రయోజనం చాలా ప్రాధాన్యమైనది, ఎందుకంటే కార్మికుడు తనకు తానుగా ఈ ప్రయోజనాలను సమకూర్చుకోలేడు. కార్మిక సంక్షేమ పథకాలపై పెట్టే పెట్టుబడి చాలా తెలివిగల పెట్టుబడి అని, ఎందుకంటే కార్మికుల అత్యధిక సమర్థత రూపంలో పరిశ్రమకు యిది లాభాలు తెచ్చిపెడుతుందని రాయల్ కమిషన్ ఆన్ లేబర్ నొక్కి చెప్పింది. దీని తరువాత ఇరవై సంవత్సరాలకు ప్రణాళికా సంఘం కార్మిక సంక్షేమ భావన ప్రాధాన్యతను గుర్తించింది. కార్మిక సంక్షేమ భావన ప్రాధాన్యతను గుర్తిస్తూ, ప్రణాళికా సంఘం ఈ విధంగా వ్యాఖ్యానించింది. "ఉత్పత్తి ప్రక్రియలక్ష్యం కార్మికుని నుండి సమర్థవంతమైన పనిని రాబట్టాలంటే పని పరిస్థితులను చాలా వరకు మెరుగు పరచడం జరుగవలె. కార్మికుడు ఆరోగ్యవంతంగా ఉండి, సమర్థవంతంగా పనిచేయడానికి కావలసిన వసతులు కల్పించడం చాలా అవసరం. ప్రాథమికంగా కార్మికులకు పోషకాహారం, సరియైన గృహవసతి కల్పించబడవలె. కార్మికులు వృత్తిపరమైన ప్రమాదాల నుండి తమ ఆరోగ్యాన్ని కాపాడుకోవడానికి కావలసిన పరిస్థితులను కల్పించవలె. కార్మికుల అత్యావశ్యక అవసరాలను తీర్చడం కోసం పని ప్రదేశంలో సరియైన వసతులను కల్పించడం జరుగవలె. కార్మికులకు అవసరమైనంతమేరకు సాంకేతిక పరమైన శిక్షణను, సాధారణ విద్యను కల్పించవలె." ఈ విధంగా కార్మిక సంక్షేమం అనే భావం ప్రాధాన్యతను సంతరించుకొన్నది. కార్మిక సంక్షేమ (Labour Welfare) భావనను, లక్షణాలను, భారతదేశంలో కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలను, వివిధ కార్మిక చట్టాలననుసరించి కార్మికుల కోసం ప్రత్యేకంగా చేపట్టవలసిన సంక్షేమ కార్యకలాపాలను గురించి ఈ భాగంలో తెలుసుకుందాము.

BRAOU

19.2 కార్మిక సంక్షేమం - భావన (CONCEPT OF LABOUR WELFARE)

కార్మిక సంక్షేమం (Labour Welfare) అనే భావనను ఖచ్చితంగా, నిర్దిష్టంగా నిర్వచించడం కష్టం. ఇది చాలా సరళమైన భావన. దీనికి వివిధ దేశాలలో, వివిధ ప్రాంతాలలో వివిధ రకాలైన అర్థాలున్నాయి. దేశంలోని సామాజిక సాంప్రదాయాలను, ఆర్థిక స్థితి గతులను, పారిశ్రామికీకరణలోని వ్యత్యాసాలను బట్టి కార్మిక సంక్షేమం

యొక్క పరిధిని, వ్యాప్తిని నిర్ణయించవలసి ఉంటుంది. అయితే కార్మిక సంక్షేమం అనే భావన కాలానుగుణంగా మార్పు చెందుతూ ఉంటుంది. అదే విధంగా ఈ భావన ప్రాంతాన్ని బట్టి, పరిశ్రమను బట్టి, పారిశ్రామికీకరణ స్థాయిని బట్టి వేరు వేరుగా ఉంటుంది. అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (ILO) వారి అభిప్రాయాల మేరకు కార్మిక సంక్షేమాన్ని ఇట్లా అర్థం చేసుకోవచ్చు. కార్మికుల ఆరోగ్యము, వారు పనిచేయడానికి ఉత్సాహాన్ని ప్రేరేపించే పరిసరాలు, సౌకర్యాలు, కార్మికులకు సంక్షేమాన్ని సమకూర్చే పరిచర్యలు. ఆ పరిచర్యలేమిటంటే ఫ్యాక్టరీ పారిశుద్ధ్యము, ఆరోగ్యకరమైన పరిసరాలు, విశ్రాంతి నిలయాలలో పని విసుగుదలను మరిపించే క్రీడా సదుపాయాలు, భోజన వసతులు, ఉచిత విద్యా వైద్య సౌకర్యాలు, పనిచేసే ప్రదేశానికి వచ్చే పోయే రవాణా సదుపాయాలు మొదలైనవి.

లేబర్ ఇన్వెస్టిగేషన్ కమిటీ కార్మిక సంక్షేమం అనే భావనను ఈ విధంగా నిర్వచించింది " కార్మికులకు చట్టబద్ధంగా గాని లేదా ఒప్పందం ప్రకారం గాని లేదా సాధారణంగా వారికి చెందవలసిన ప్రయోజనాలు కాక అంతకంటే మించి యాజమాన్యంగాని, ప్రభుత్వం గాని, యితర ఏజెన్సీలు గాని వారి యొక్క మేధోపరమైన, భౌతికపరమైన, నైతిక పరమైన, ఆర్థిక పరమైన అభివృద్ధి కోసం చేపట్టే ఏ కార్యకలాపాలనైనా కార్మిక సంక్షేమం అని చెప్పవచ్చు."

కార్మిక సంక్షేమ కమిటీ ప్రకారం సంక్షేమ కార్యకలాపాలంటే ఈ విధంగా ఉంటాయి. "సరియైన క్యాంటీన్ సౌకర్యం, విశ్రాంతి, వినోద సదుపాయాలు, పారిశుద్ధ్య, ఆరోగ్య వైద్య సదుపాయాలు, పనిచేసే ప్రాంతానికి, నివాసానికి వెళ్ళివచ్చే విధంగా రవాణా సౌకర్యాలు, సాంఘిక రక్షణ మున్నగునవి.

అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (ILO) కార్మిక సంక్షేమం అనే భావనను ఈ విధంగా నిర్వచించింది "కార్మికులు ఆరోగ్యవంతమైన, ఉల్లాసపూరితమైన పరిస్థితులలో పనిచేయడానికి కావలసిన సేవలను, వసతులను పరిశ్రమలో కల్పించడం, కార్మికుల సంపూర్ణ ఆరోగ్యానికి, నైతిక స్థైర్యానికి దోహదపడే సౌకర్యాలను కల్పించడం కార్మిక సంక్షేమం."

BRAOU

పై నిర్వచనాలను బట్టి కార్మిక సంక్షేమం అనే భావన బహు విస్తృతమైనదని చెప్పవచ్చు. కనిష్ట ప్రామాణిక ఆరోగ్య, పారిశుద్ధ్య, భద్రతా వసతులేగాక, కార్మిక జీవనానికి సంబంధించిన సామాజిక భీమా పథకాలు, స్త్రీలు, యువ కార్మికుల రక్షణకు తీసుకోవలసిన చర్యలు, పనిగంటల పరిమితి, వేతనంతో కూడిన సెలవులు, భౌతిక పరిస్థితులు, కార్మికుల అనుదిన సమస్యలు, పని ప్రదేశంలో గల సామాజిక సంబంధాలు మున్నగునవన్నీ కార్మిక సంక్షేమంలో భాగమేనని చెప్పవచ్చు.

19.4 కార్మిక సంక్షేమం - ప్రధాన లక్షణాలు (BASIC FEATURES OF LABOUR WELFARE)

పైన వివరించిన నిర్వచనాలననుసరించి కార్మిక సంక్షేమం యొక్క ప్రధాన లక్షణాలను ఈ క్రింది విధంగా వివరించవచ్చు.

1) కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలనేవి సాధారణంగా ఉద్యోగులు, కార్మికులు, వారి కుటుంబ సభ్యుల ప్రయోజనాల నిమిత్తం పరిశ్రమలోపల గాని, పరిశ్రమ పరిసర ప్రాంతాలలోగాని సమకూర్చడం జరుగుతుంది.

2) కార్మికులకు చట్ట పరమైన నిబంధనల ప్రకారం గాని, పరిశ్రమ సంప్రదాయాల ప్రకారంగాని లేదా ఉద్యోగులు, యాజమాన్యం చేసుకున్న ఒప్పందం ప్రకారంగాని సమకూర్చవలసిన వసతులు గాక, అంతకు మించి యింకా ఏమైనా వసతులు, సంక్షేమ సౌకర్యాలు గనక కల్పించడం జరిగితే అవి కార్మిక సంక్షేమం క్రిందికి వస్తాయి.

3) కార్మికుల సంపూర్ణ మూర్తిమత్వ వికాసం కోసం, వారి యొక్క సామాజిక, మానసిక, ఆర్థిక, నైతిక, సాంస్కృతిక, మేధోపరమైన అభివృద్ధి కోసం; కార్మికులను మంచి శ్రామికులుగా, మంచి పౌరులుగా, మంచి కుటుంబ సభ్యులుగా తీర్చి దిద్దడానికి ఈ సంక్షేమ సౌకర్యాలను, వసతులను కల్పించడం జరుగుతుంది.

4) సంక్షేమ వసతులను కార్మికుల పట్ల తమ సామాజిక బాధ్యతగా భావించి పరిశ్రమ యాజమాన్యం స్వచ్ఛందంగా సమకూర్చవచ్చు లేదా చట్టపరమైన, శాసనపరమైన నిబంధనలు ఈ సంక్షేమ వసతులను కల్పించవలసినదిగా యాజమాన్యాన్ని నిర్దేశించవచ్చు. లేదా ప్రభుత్వంగాని, కార్మిక సంఘాలు గాని వారికి అవసరమైన నిధులున్నట్లయితే వారే ఈ సంక్షేమ కార్యకలాపాలను చేపట్టవచ్చు.

5) కార్మిక సంక్షేమం అనేది బహు విస్తృతమైన పదం. యిందులో సాంఘిక రక్షణ, వైద్య సహాయం, శిశు సంరక్షణాలయాలు, క్యాంటీన్‌లు, వినోద సౌకర్యాలు, గృహ వసతి, వయోజన విద్య, రవాణా సౌకర్యాలు మున్నగునవన్నీ ఉంటాయి.

6) కార్మికుల భౌతిక, మానసికాభివృద్ధి కోసం యాజమాన్యం గాని, కార్మిక సంఘాలు గాని, ప్రభుత్వం గాని లేదా వీటిలో ఏదైనా ఒకటిగాని పరిశ్రమలోపలగాని, పరిశ్రమ బయటగాని, శాసన పరంగా గాని, శాసనేతర పరంగా గాని చేపట్టే సంక్షేమ కార్యకలాపాలు కార్మిక సంక్షేమంలో భాగమని చెప్పవచ్చు. ఈ సంక్షేమ పరమైన వసతులను ఉత్పత్తి ప్రక్రియలో కార్మికునికి ఏదైనా నష్టం జరిగినట్లయితే దానికి పరిహారంగా గాని, ఉత్పత్తి ప్రక్రియకు దోహదపడే శక్తి సామర్థ్యాలను పెంపొందించుకోవడానికి గాని సమకూర్చడం జరుగుతుంది.

పై లక్షణాలను బట్టి కార్మిక సంక్షేమం అనేది ప్రధానంగా మానవతా వాదపరమైనది (Humanistic). యిది కార్మికులు తమ జీవితాన్ని సంపూర్ణంగాను, ఆనందమయంగాను జీవించడానికి దోహద పడుతుంది. అంతేగాకుండా యిది ఆర్థికపరమైనది. ఎందుకంటే యిది కార్మికుల ఆర్థిక స్థితిని, సమర్థతను పెంపొందింపజేస్తుంది. కార్మిక సంక్షేమం అనేది పౌర సంబంధమైనది కూడా, ఎందుకంటే యిది కార్మికులలో బాధ్యతాయుతమైన భావనను, గౌరవ ప్రదమైన భావనను పెంపొందింపజేసి, జాతి యొక్క ఉత్తమ పౌరులుగా తీర్చి దిద్దుతుంది.

BRAOU

కార్మికులకు సంక్షేమ సౌకర్యాలను కల్పించవలసిన ఆవశ్యకతను ఎవ్వరూ కాదన లేరు. అయితే వారికి తగిన సంక్షేమ సౌకర్యాలను ఎవరు కల్పించవలె? ఫ్యాక్టరీ యజమానులా? ప్రభుత్వమా? కార్మికులే ఏర్పాటు చేసుకోవలెనా? ఈ ప్రశ్నలకు సమాధానంగా సంక్షేమ కార్యక్రమాలను ఏర్పాటు చేయడంలో ఫ్యాక్టరీ యజమానుల బాధ్యత, కార్మికులకు ప్రాతినిధ్యం వహించే కార్మిక సంస్థల బాధ్యత వివిధ నిష్పత్తులలో ఉన్నదని చెప్పవచ్చు. ఫ్యాక్టరీలలో కార్మికులు పనిచేసే పరిస్థితులు ఆహ్లాదకరంగా ఉంటే కార్మికుల ఉత్పత్తి సామర్థ్యం అభివృద్ధి చెందుతుంది. తత్ఫలితంగా ఉత్పత్తి పెరుగుతుంది. అంతేగాకుండా పారిశ్రామిక సంబంధాలు మెరుగుపడతాయి. కార్మికుల, యజమానుల మధ్య ఘర్షణ, వివాదాలు తగ్గిపోతాయి. యజమానుల పట్ల కార్మికులకు స్నేహ, సుహృద్భావాలు పెరుగుతాయి. తమ సంక్షేమంలో యజమాని ఆసక్తి వహిస్తున్నాడనే భావం కార్మికులలో కలిగి, సంస్థ శ్రేయస్సుకు శక్తి వంచన లేకుండా పాటు పడదామనే అభిప్రాయం హెచ్చుతుంది. తమ ఫ్యాక్టరీని పరిశుభ్రంగా, ఏ ప్రమాదాలకు ఆస్కారం లేకుండా కట్టుదిట్టంగా ఉంచవలసిన సామాజిక బాధ్యత ఫ్యాక్టరీ మేనేజ్‌మెంట్ వారిపై ఉంటుంది. అంతేగాకుండా కార్మికుడు తన జీవిత కాలంలో హెచ్చు భాగం ఫ్యాక్టరీలోనే గడుపుతాడు. ఆ కార్మికునికి, అతని కుటుంబానికి రక్షణ కల్పించవలసిన నైతిక బాధ్యత ఫ్యాక్టరీ యజమాని పైనే ఉంటుంది. పూర్వకాలంలో దురదృష్టవశాత్తు కార్మికులను యంత్రాలలోని భాగాలవలె భావించేవారు. వారి సంక్షేమం పట్ల ఏ మాత్రం శ్రద్ధ వహించేవారు కాదు. శ్రామికుల్ని ఉత్పత్తి సాధనంగా పరిగణించే వారే కాని, వారి మానవత్వం పట్ల ఏ మాత్రం దయా దాక్షిణ్యాలను చూపేవారు కాదు. అప్పుడు ప్రభుత్వం జోక్యం కల్పించుకొని, రంగంలోకి దిగవలసి వచ్చింది. ఫ్యాక్టరీల చట్టము, కార్మికుల నష్టపరిహార చట్టము మొదలైన శాసనాల ఫలితంగాను; యజమానులకు,

కార్మికులకు మధ్య నడిచే సంప్రదింపుల ఫలితంగాను కార్మికుల మానసిక, శారీరక, నైతిక, సామాజిక, ఆర్థికాభివృద్ధికి దోహదం చేసే సంక్షేమ కార్యక్రమాలను అమలు పర్చడం జరిగింది. ఫ్యాక్టరీల చట్టం 1948 ప్రకారం 500 మంది కంటే ఎక్కువ కార్మికులున్న ప్రతి ఫ్యాక్టరీలోనూ కార్మిక సంక్షేమాధికారులు (Labour Welfare Officers) ఉండవలె. ఫ్యాక్టరీల చట్టం ప్రకారం ఫ్యాక్టరీలో కార్మికులకు సదుపాయాలు సక్రమంగా లభిస్తున్నాయో లేదో కార్మిక సంక్షేమాధికారి పరిశీలించవలె. కార్మికులతో వ్యవహరించేటప్పుడు మానవీయతకు ప్రాధాన్యాన్ని యిచ్చి, వారికి సంతృప్తికరంగా ఉండే విధానాలను రూపొందించి, వారు తమ విధులను నిర్వహించడానికి మానసికంగా తగిన స్థితిలో ఉండేటట్లు చేయడానికి చిత్తశుద్ధితో ప్రయత్నించవలె. ఫ్యాక్టరీలలో కల్పించిన సదుపాయాలను, ఫ్యాక్టరీ అవతల కార్మికులకున్న జీవన సౌకర్యాలను ఎప్పటికప్పుడు పరిశీలిస్తూ, వాటి మెరుగుదలకు తగిన చర్యలు తీసుకొంటూ ఉండవలె.

కార్మికుల సంక్షేమం నిమిత్తం ప్రభుత్వం చట్టాలను చేసినా, వాటి సక్రమమైన అమలుకు అధికారులను నియమించినా, కార్మికుల సంక్షేమం కోసం ఏర్పాట్లను చేయవలసిన బాధ్యత యజమానుల పైనే ఎక్కువగా ఉంటుంది. కార్మిక సంక్షేమ ప్రాముఖ్యాన్ని, అందువల్ల సమకూరే దీర్ఘకాలిక ప్రయోజనాలను యజమానులు గుర్తించి చిత్తశుద్ధితో వ్యవహరించవలె. అయితే ఈ విషయంలో కార్మికులు కూడా సహకరించవలె. యజమాని ఆర్థిక స్థోమతను దృష్టిలో ఉంచుకొని తమ సంక్షేమ కార్యక్రమాల అమలులో ఓర్పును చూపెట్టవలె. యజమానులు కల్పించే సౌకర్యాలను శతృత్వ భావంతో స్వీకరించి, ఆ సౌకర్యాలకు ఆటంకాలను కల్పించ ప్రయత్నించరాదు. కార్మికులకు గృహవసతి సౌకర్యాలు కల్పించడంలో మేనేజ్‌మెంట్ వారికి ఋణాలు ఇవ్వడం ద్వారా ప్రభుత్వాలు కూడా సహకరించవలె.

19.4 భారత దేశంలో కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలు

కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలను స్థూలంగా మూడు తరగతులుగా విభజించవచ్చు. అవి (1) చట్టబద్ధమైనవి (Statutory) (2) స్వచ్ఛందమైనవి. (Voluntary) (3) పరస్పరమైనవి (Mutual)

ప్రభుత్వం చట్టబద్ధంగా కల్పించే సంక్షేమ సదుపాయాలు మొదటి తరగతి క్రిందకు వస్తాయి. కార్మికుల శ్రేయస్సును కాపాడవలసిన విధి ప్రభుత్వంపైన ఉంది. కార్మికుల జీవన పరిస్థితులను గురించి, పని చేసే పరిస్థితులను గురించి వారి రక్షణ నిమిత్తమై, కనీసపు వేతనాల పరంగా ప్రభుత్వం కొన్ని చట్టాలను చేసింది. ఉదాహరణకు ఫ్యాక్టరీల చట్టము, కనీస వేతనాల చట్టము, కార్మికుల నష్ట పరిహార చట్టము, బోనస్ చెల్లింపు చట్టము, పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టము, మొదలయినవి. ఈ చట్టాలలోని అంశాల పరంగా కార్మికుల భద్రతకు, ఆరోగ్యానికి, శ్రేయస్సుకు అవకాశాలు కల్పించడమైనది. దేశంలో పారిశ్రామికాభివృద్ధి జరుగుతున్న కొద్దీ సంక్షేమ కార్యక్రమాల విస్తరణ కూడా జరుగుతున్నది.

కార్మికుల సంక్షేమం నిమిత్తం ఫ్యాక్టరీ యజమానులు స్వచ్ఛందంగా నిర్వహించే కార్యకలాపాలు రెండవ తరగతి క్రిందికి వస్తాయి. ప్రజాస్వామ్య పద్ధతులకు అనుగుణంగా, మానవతకు దోహదం చేసేటట్లుగా ఈ కార్యక్రమాలుండి, దీర్ఘ కాలంలో కార్మికుల సామర్థ్యాన్ని పెంపొందిస్తూ, కార్మికుల - యజమానుల మధ్య సంఘర్షణను తగ్గిస్తూ, సామరస్యాన్ని నెలకొల్పడానికి తోడ్పడతాయని చెప్పవచ్చు.

సముచితమైన రీతిలో తమ అభ్యుదయానికి దారి తీసేటట్లు కార్మికులు తమ సంఘాల ద్వారా పరస్పరం ఏర్పాటు చేసుకొనే సంక్షేమ కార్యకలాపాలు మూడో తరగతి క్రిందకు వస్తాయి. ఉదాహరణకు తమ సభ్యుల బాగుకోసం, సామాజిక, ఆర్థిక పెరుగుదల నిమిత్తం ట్రేడ్ యూనియన్లు కొన్ని సంక్షేమ కార్యకలాపాలను చేపడతాయి.

యిప్పుడు భారతదేశంలో కార్మికుల సంక్షేమం కోసం చేపడుతున్న వివిధ సంక్షేమ కార్యకలాపాలను గురించి చర్చిద్దాం.

BRAOU

19.4.1 మెరుగైన పని పరిస్థితులను కల్పించడం (Conditions of work)

కార్మికుల పని సామర్థ్యం, పని పట్ల శ్రద్ధ, ఆసక్తి ఎక్కువ కావడానికి ఫ్యాక్టరీలో పనిచేసే పరిస్థితులు అహ్లాదకరంగా, సానుకూలంగా ఉండవలసిన అవశ్యకత ఎంతేని కలదు. ఇంతకు పూర్వం ఈ విషయం పట్ల అంత జాగ్రత్త తీసుకునేవారు కాదు. కాని చట్టబద్ధమైన కొన్ని నియమాలు రావటంతో ఫ్యాక్టరీ డిజైన్‌లోనే కార్మికుల భద్రతకు, పనిచేసే వాతావరణ కల్పనకు యిప్పుడు కొన్ని జాగ్రత్తలు తీసుకోవడం జరుగుతున్నది. ఫ్యాక్టరీ లోపల, బయట కూడా పరిశుభ్రంగా ఉండేటట్లు చూడవలె. నేలను, కిటికీలను, గాంగ్‌వేలను నిత్యము తుడపిస్తూ ఉండవలె. ఫ్యాక్టరీ చట్టం ప్రకారం ఫ్యాక్టరీ లోపల రోజూ పడే దుమ్ము, ధూళి, ఇతరత్రా పనికిరాని స్క్రాప్‌ను తీసి వేయించి, శుభ్రపరిచి, పరిశుభ్రంగా ఉంచే ఏర్పాట్లు చేయించవలె. వారానికి ఒకసారి ఫ్యాక్టరీ ఫ్లోర్స్‌ను శుభ్రంగా కడిగించవలె. తడిగా ఉన్నచోట్ల పొడిగా తుడిపించవలె. అయిదేళ్ళ కొకసారి గోడలకు, గదులకు, పార్టిషన్ వాల్స్‌కు, సీలింగ్‌లకు పెయింటింగ్‌ను గాని, వార్నిష్‌ను గానీ వేయించవలె. లేదా 14 నెలలకొకసారి వైట్ వాష్ చేయించవలె. ధ్వని కల్పించే యంత్రాలకు సౌండ్ ప్రూఫ్ ఉండేటట్లు చేయవలె. పై చర్యలవల్ల ఫ్యాక్టరీ పరిశుభ్రంగా కనబడడమే గాకుండా, అందులో పనిచేసే వారి ఆరోగ్యానికి కూడా రక్షణ కలుగుతుంది.

19.4.2 సరియైన గాలి, వెలుతురు, ఉష్ణ-వాయు ప్రసారం (Lighting, Heat and Ventilation)

పరిశ్రమలో కార్మికులు పనిచేసే ప్రదేశంలో సహజమైన వెలుతురు వచ్చేటట్లు ఏర్పాట్లు చేయవలె. సహజమైన వెలుతురు పుష్కలంగా లభించని ప్రదేశాలలో కృత్రిమ వెలుతురును కల్పించే ఏర్పాట్లు చేయవలె. పని ప్రదేశాలలో అవసరమైనంత మేరకు సరియైన ఉష్ణ, వాయు ప్రసారం జరిగేటట్లు చూడవలె. ఉష్ణము ఎక్కువగా ఉంటే కార్మికుల ఆరోగ్యము, సామర్థ్యము దెబ్బతింటాయి. కార్మికులు పనిచేసే ప్రతి ప్రదేశంలోను శుభ్రమైన గాలి ధారాళంగా ప్రసరించేటట్లు, కార్మికుల ఆరోగ్యానికి భంగం కలుగకుండా అవసరమైన ఉష్ణోగ్రత కల్పించేటట్లు ప్రతి పరిశ్రమలోను తగిన ఏర్పాట్లు చేయవలె.

BRAOU

19.4.3 ప్రమాదాల నివారణ (Accident Prevention)

పరిశ్రమలో పనిచేస్తున్నప్పుడు కార్మికులు ప్రమాదాలకు గురయ్యే అవకాశాలు ఉంటాయి. అట్లాంటి ప్రమాదాలు జరుగకుండా కార్మికులు జాగ్రత్త పడవలె. ప్రమాదాల నివారణకు తగిన కట్టుదిట్టమైన చర్యలను మేనేజ్‌మెంట్ వర్గం వారు తీసుకోవలె. "భద్రత ముందు" (Safety First) అనేది ముఖ్యమైన నినాదంగా ఉండవలె. ప్రతి ఫ్యాక్టరీలోను ప్రధాన చాలకం (Prime Mover), నీటి టర్బయిన్ (Water Terbine) లేత్ హెడ్ స్టాక్, విద్యుత్ ఉత్పాదన యంత్రం మొదలైన వాటి చుట్టూ భద్రంగా కట్టిన కంచె (Fencing) ఉండవలె. ఫ్యాక్టరీ లోపల నేల, మెట్లు, గడపలు, దార్లు మొదలైన వాటితో సహా ఫ్యాక్టరీ నిర్మాణం గట్టిగా ఉండవలె. ప్రమాదకరమైన పొగవల్ల, పేలే వస్తువుల వల్ల లేదా మండే స్వభావం గల (Inflammable), దుమ్ము, వాయువుల వల్ల ఏర్పడగల హానిని గురించి తగిన జాగ్రత్తలు తీసుకోవలె. అగ్ని ప్రమాదం వంటి సమయాలలో ఫ్యాక్టరీలో ఉన్న ప్రతి వ్యక్తికీ స్పష్టంగా వినపడేటట్లు హెచ్చరిక చేసే ఏర్పాట్లు ఉండవలె.

19.4.4 క్యాంటీన్ వసతిని కల్పించడం (Canteen Facility)

ఫ్యాక్టరీల చట్టం ప్రకారం 250 మంది కంటే ఎక్కువ కార్మికులున్న ప్రతి ఫ్యాక్టరీలోనూ, కార్మికుల కోసం క్యాంటీన్‌ను యజమాని ఏర్పాటు చేయవలె. 150 మంది కంటే ఎక్కువ కార్మికులున్న చోట్ల విశ్రాంతి గదులను (Rest rooms), భోజన శాలలను (Lunch rooms) ఏర్పాటు చేయవలసి ఉంటుంది. అయితే కొన్ని ఫ్యాక్టరీలలో యజమానులు తమ పనివారి భోజన, ఫలహారాలను సబ్సిడీ రేట్లకు లేదా అతి తక్కువ రేట్లకు సప్లయ్ చేయడం జరుగుతున్నది. తద్వారా వచ్చే నష్టాన్ని మేనేజ్‌మెంట్ వారే భరించడం జరుగుతున్నది.

19.4.5 విద్యా, వైద్య సౌకర్యాలు కల్పించడం (Educational and Medical Facilities)

ఫ్యాక్టరీల చట్టం ప్రకారం 500 మంది కంటే ఎక్కువ కార్మికులు పనిచేస్తున్న ఫ్యాక్టరీలలో ప్రథమ చికిత్సా పరికరాలను (First Aid Appliances) ఉంచవలె. కొన్ని పెద్ద ఫ్యాక్టరీలలో హాస్పిటల్స్‌ను గాని, ఆరోగ్య కేంద్రాలను (Health Centers) గాని నెలకొల్పడం జరుగుతుంది. కార్మికుల ఆరోగ్యం పట్ల శ్రద్ధ తీసుకొంటే పని నుంచి గైర్హాజరు కావడం (Absenteeism) ఎక్కువగా ఉండదు. కార్మికుల పిల్లలకు విద్యా సౌకర్యాలను ఏర్పరచడం సంక్షేమ కార్యక్రమాలలో ఒకటి. ఫ్యాక్టరీకి సంబంధించిన హాస్పిటల్స్‌లో కార్మికులకు వివిధ వ్యాధులకు సంబంధించి చికిత్స చేసే వసతులను కల్పించవలె. ముఖ్యంగా ప్రమాద సమయాలలో సరియైన ఎమర్జెన్సీ చికిత్సా వసతులను కల్పించడానికి సౌకర్యాలను కల్పించడం జరుగవలె.

ఫ్యాక్టరీకి బయట కార్మిక కుటుంబాలకు స్త్రీ, శిశు సంక్షేమ కార్యక్రమాలను చేపట్టడం జరుగుతున్నది. స్త్రీ ఆరోగ్య సమస్యలకు చికిత్సా వసతులను కల్పించడం, ప్రసూతి సౌకర్యాలను కల్పించడం, శిశు ఆరోగ్య సంక్షేమం కోసం వసతులను కల్పించడం, కుటుంబ, ఆరోగ్య సంక్షేమ కార్యక్రమాలు, స్త్రీ ఆరోగ్యానికి సంబంధించిన కార్యక్రమాలు మున్నగు వాటినన్నింటిని చేపట్టడం జరుగుతున్నది.

19.4.6 వినోద సదుపాయాలు (Recreation Facilities)

మానవుని అలసటను తీర్చడానికి, మానసికోల్లాసానికి వినోద కార్యక్రమాలు విశేషంగా తోడ్పడతాయి. ఫ్యాక్టరీలో కష్టపడి పనిచేసిన కార్మికులు ఆటలు, పఠనాలయం, అప్పుడప్పుడు కొన్ని సాంస్కృతిక కార్యక్రమాలను ఏర్పాటు చేస్తే శ్రమనూ, అలసటను మర్చిపోయి, ఉత్సాహాన్ని పుంజుకొని బాగా పనిచేయగలుగుతారు. ఈ కార్యక్రమాల వల్ల కార్మికులలో పరస్పరం సన్నిహితత్వం పెంపొందుతుంది. కార్మికులకు వినోద సదుపాయాలను కల్పించే నిమిత్తం ఆట స్థలాలు, అథ్లెటిక్స్, జిమ్నాసియంల కోసం వసతులు, స్త్రీల కోసం ప్రత్యేక క్రీడా సదుపాయాలు, మ్యూజిక్ క్లబ్బులు, తదితర వసతులను యాజమాన్యం కల్పిస్తున్నది.

BRAOU

19.4.7 రవాణా సౌకర్యాలు (Transport Facilities)

కార్మికులను వారివారి ఇళ్ళ నుంచి ఫ్యాక్టరీ ప్రదేశానికి, ఫ్యాక్టరీ నుంచి వారి ఇళ్లకు తీసుకొచ్చి తిరిగి పంపించడానికి అనువైన రవాణా సౌకర్యాలను చౌకగా గాని లేదా ఉచితంగా గాని ఏర్పాటు చేయడం కూడా యజమానులు కల్పించే సంక్షేమ కార్యక్రమాలలో ఒక భాగము.

19.4.8 ఇతరత్రా సౌకర్యాలు (Other facilities)

కొన్ని పెద్ద ఫ్యాక్టరీలలో యాజమాన్యం తమ కార్మికుల సౌకర్యార్థం ఈ క్రింద ఉదహరించిన సంక్షేమ కార్యక్రమాలను చేపట్టడం జరుగుతున్నది.

i) కార్మికులకు ఉచితంగా గాని లేదా నామమాత్రపు అద్దెకు గృహవసతిని కల్పించడం. ఈ విషయమై ప్రభుత్వం గ్రాంట్లను, సబ్సిడీలను, ఋణాలను మంజూరు చేస్తున్నది.

ii) కార్మికుల పిల్లల చదువులకు పాఠశాలలను ఏర్పాటు చేయడం ఉచిత విద్యా సౌకర్యాలను కల్పించడం. కార్మికుల పిల్లలు ఉన్నత చదువులు చదవడం కోసం స్కాలర్‌షిప్‌లను యివ్వడం.

iii) గ్రంథాలయాలను, పఠనాలయాలను ఏర్పాటు చేయడం.

iv) సొసైటీలను, క్లబ్బులను, ఎగ్జిబిషన్‌లను ఏర్పాటు చేయడం, సాంస్కృతిక కార్యకలాపాలను ఏర్పాటు చేయడం, ఆటల, పాటల పోటీలను ఏర్పాటు చేయడం.

v) సహకార పరపతి సంఘాలను (Cooperative Credit Societies) ఏర్పాటు చేసి, డబ్బు అవసరమున్న కార్మికులకు రుణాలు యిప్పించడం.

vi) వినియోగదార్ల సహకార సంఘాలను (Consumers co-operative Societies) ఏర్పాటు చేసి, కార్మికులకు నిత్య జీవితావసర వస్తువులను, సరసమైన ధరలకు అందించడం.

vii) కుటుంబ నియంత్రణ, కుటుంబ సంక్షేమ కార్యక్రమాలను చేపట్టడం

viii) ఫ్యాక్టరీ క్యాంటీన్‌లలో కార్మికులకు సబ్సిడీ రేట్లలలో పోషకాహారాన్ని అందించడం.

ix) కార్మికులు, వారి కుటుంబ సభ్యుల వినోదం కోసం వారి నివాసాలకు దగ్గరలో పార్కులను ఏర్పాటు చేయడం.

ఈ విధంగా కార్మిక సంక్షేమం కోసం వివిధ సంక్షేమ కార్యక్రమాలను చేపట్టి, అమలు పరచడం జరుగుతున్నది. అన్ని దేశాల పారిశ్రామిక వ్యవస్థల్లోనూ, కార్మిక సంక్షేమం ఒక భాగంగా అభివృద్ధి చెందుతున్నది. పారిశ్రామిక ఆర్థిక వ్యవస్థలో కార్మిక సంక్షేమం ప్రధానమైన పాత్రను నిర్వహిస్తూ, కార్మికుల సామర్థ్యం పెంపుదలకు పట్టుగొమ్మగా పరిణమించింది.

19.5 వివిధ కార్మిక చట్టాల ప్రకారం కల్పించవలసిన సంక్షేమ వసతులు (RELEVANT WELFARE AMENITIES UNDER VARIOUS LABOUR ACTS)

వివిధ కార్మిక చట్టాల ప్రకారం యాజమాన్యం విధిగాను, చట్టపరంగాను కార్మికులకోసం కొన్ని సదుపాయాలను తప్పనిసరిగా కల్పించవలె. ముఖ్యంగా ఫ్యాక్టరీల చట్టం, 1948; ప్లాంటేషన్స్ చట్టం, 1961; కాంట్రాక్ట్ లేబర్ (రెగ్యులేషన్ మరియు అబాలిషన్) చట్టం, 1970; అంతర - రాష్ట్ర వలస కార్మికుల చట్టం, 1979 (Inter - state migrant workmen (Regulation of Employment and conditions of service) Act, 1979). మున్నగునవి కార్మికులకు కొన్ని ప్రత్యేక వసతులను విధిగా కల్పించవలెనని చెబుతున్నాయి. వీటిని గురించి సంక్షిప్తంగా యిక్కడ చర్చిద్దాం.

BRAOU

19.5.1 ఫ్యాక్టరీల చట్టం, 1948 (Factories Act, 1940)

ఈ చట్టం ప్రకారం కార్మికులకు ఈ క్రింది వసతులను కల్పించవలె:

i) కాళ్లు, చేతులు కడుక్కోవడానికి సౌకర్యాలు

ii) గుడ్డలు పెట్టుకోవడానికి, ఆరబెట్టుకోవడానికి స్థలం కల్పించవలె

iii) కార్మికులు విశ్రాంతి తీసుకోవడానికి విశ్రాంతి గదులను ఏర్పాటు చేయవలె

iv) ప్రథమ చికిత్సా బాక్స్‌లను ఏర్పాటు చేయవలె. ప్రతి 150 మంది కార్మికులకు ఒక ప్రథమ చికిత్సా బాక్స్‌ను; 500 మందికి మించి కార్మికులున్నట్లయితే అంబులెన్స్ సౌకర్యాన్ని ఏర్పాటు చేయవలె.

v) 250 మందికి మించి కార్మికులున్నట్లయితే క్యాంటీన్ వసతి కల్పించవలె.

vi) 150 మందికి మించి కార్మికులున్నట్లయితే కార్మికుల కోసం ప్రత్యేకంగా భోజన-గదులను, విశ్రాంతి గదులను ఏర్పాటు చేయవలె.

vii) 30 మందికి మించి స్త్రీ కార్మికులున్నట్లయితే శిశు సంరక్షణాలయాన్ని (Creche) ఏర్పాటు చేయవలె.

viii) ఒక పరిశ్రమలో 500 మందికి మించి కార్మికులున్నట్లయితే ఒక సంక్షేమ అధికారిని (Welfare Officer) నియమించవలె.

19.5.2 ప్లాంటేషన్స్ చట్టం, 1951 (The Plantations Act, 1951)

ఈ చట్టం ప్రకారం ప్లాంటేషన్‌లలో పనిచేసే కార్మికులకు ఈ విధమైన వసతులను కల్పించవలె.

i) 150 మంది గాని లేదా అంతకు మించిన కార్మికులున్నట్లయితే క్యాంటీన్ వసతిని కల్పించవలె.

ii) 50 మంది గాని లేదా అంతకుమించిన స్త్రీ కార్మికులున్నట్లయితే శిశు సంరక్షణాలయాన్ని (Creche) ఏర్పాటు చేయవలె.

iii) కార్మికులకు, వారి పిల్లలకు వినోద సౌకర్యాలను కల్పించవలె

iv) ఎస్టేట్‌లలో పనిచేసే కార్మికులలో కనీసం 25 మందికి మించిన కార్మికుల పిల్లలు 6 నుండి 12 సంవత్సరాల వయస్సులో గనక ఉన్నట్లయితే వారికి వారు పని చేసే ఎస్టేట్‌లోనే విద్యా సౌకర్యాలను కల్పించవలె.

v) ప్లాంటేషన్‌లలో పనిచేసే కార్మికులు, వారి కుటుంబ సభ్యులకు రాష్ట్ర ప్రభుత్వం సూచించిన ప్రమాణాలకు అనుగుణంగా సరియైన గృహ వసతిని కల్పించవలె.

vi) కార్మికులకు, వారి కుటుంబ సభ్యులకు వైద్య సహాయాన్నందించవలె. ప్రసూతి, అనారోగ్య పరిస్థితులు తదితర సందర్భాలలో కార్మికులకు భత్యాన్ని (ఆర్థిక సహకారం) అందించవలె లేదా యివ్వవలె.

vii) రాష్ట్ర ప్రభుత్వం నిర్ధారించిన ప్రమాణాలకనుగుణంగా కార్మికులకు వర్షం లేదా చలి నుండి రక్షణను కల్పించడానికి సరియైన గొడుగులను, బ్లాంకెట్లను, వర్షపు కోట్‌లను, యితర సంరక్షణాపరమైన వసతులను కల్పించవలె.

viii) 300 మందిగాని లేదా అంతకు మించిగాని కార్మికులు పనిచేస్తున్నట్లయితే, ఒక సంక్షేమ అధికారిని (Welfare Officer) నియమించవలె.

BRAOU

19.5.3 గనుల చట్టం 1951 (The Mines Act, 1951)

ఈ చట్టం ప్రకారం గనులలో పనిచేసే కార్మికులకు ఈ క్రింద పేర్కొనబడిన వసతులను కల్పించవలె.

i) 50 మంది లేదా అంతకు మించిన సంఖ్యలో కార్మికులు పనిచేస్తున్నట్లయితే వారికి భోజనం చేయడానికి, విశ్రాంతి తీసుకోవడానికి తగు వసతులను కల్పించవలె.

ii) 150 మందికి మించిన కార్మికులు పని చేస్తున్నట్లయితే వారికి ప్రథమ చికిత్సా బాక్స్‌లను (First Aid Box), ప్రథమ చికిత్సా గదులను (First Aid Rooms) ఏర్పాటు చేయవలె.

iii) 250 మంది లేదా అంతకు మించిన కార్మికులున్నట్లయితే క్యాంటీన్ వసతిని కల్పించవలె

iv) 50 మంది లేదా అంతకు మించిన కార్మికులున్నట్లయితే శిశు సంరక్షణాలయాన్ని (Creche) ఏర్పాటు చేయవలె.

v) కార్మికులకు స్నానపు గదులను, మరుగుదొడ్లను సరియైన వసతులతో ఏర్పాటు చేయవలె.

vi) 500 మంది లేదా అంతకు మించిన కార్మికులున్నట్లయితే ఒక సంక్షేమ అధికారిని (Welfare Officer) నియమించవలె.

19.5.4 మోటార్ ట్రాన్స్‌పోర్ట్ వర్కర్స్ చట్టం, 1961 (The Motor Transport Workers Act, 1961)

ఈ చట్టం ప్రకారం మోటార్ ట్రాన్స్‌ఫోర్ట్ సంస్థలలో గాని, కంపెనీలలో గాని పనిచేసే కార్మికులకు ఈ క్రింది వసతులు కల్పించడం జరుగవలె.

i) ప్రతి ట్రాన్స్‌పోర్ట్ వాహనంలో ప్రథమ చికిత్సా వసతులను కలిగిన బాక్స్‌ను ఉంచవలె. ప్రథమ చికిత్సకు కావలసిన మందులు, పరికరాలు అందులో ఉండవలె.

ii) వాహనాలు నడిచే మార్గంలో అక్కడక్కడ మరియు వాహనాలు ఆగే కేంద్రాలలోను వైద్య సదుపాయాలు ఉండవలె.

iii) 100 మంది లేదా అంతకుమించి కార్మికులున్నట్లయితే అక్కడ క్యాంటీన్ వసతిని ఏర్పాటు చేయవలె.

iv) మోటార్ ట్రాన్స్‌ఫోర్ట్ కార్మికులు రాత్రివేళల్లో ఆగి బస చేసేచోట పరిశుద్ధమైన, గాలి, వెలుతురు, పారిశుధ్యం ఉండే విశ్రాంతి గదులను ఏర్పాటు చేయవలె.

v) వర్షం, చలినుండి రక్షణ కలిగించే విధంగా డ్రైవర్లు, కండక్టర్లు, యితర లైన్ చెకింగ్ స్టాఫ్‌కు సరియైన యూనిఫార్మ్, రెయిన్ కోట్స్ మున్నగునవి సప్లై చేయవలె.

vi) పనిచేసే కాలంలో ట్రాన్స్‌ఫోర్ట్ ఉద్యోగులకు నిర్దిష్ట పని భత్యాన్ని (Working Allowance) చెల్లించవలె.

19.5.5 కాంట్రాక్ట్ లేబర్ (క్రమబద్ధీకరణ మరియు నిర్మూలన) చట్టం, 1970 (The Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970)

ఈ చట్టం ప్రకారం కాంట్రాక్టర్లు తమ వద్ద పనిచేసే కార్మికులకు ఈ క్రింద పేర్కొనబడిన వసతులను విధిగా కల్పించవలె. అవి:

i) 100 మంది లేదా అంతకు మించి కార్మికులు గనక ఒకచోట పనిచేస్తున్నట్లయితే వారికి క్యాంటీన్ వసతిని కల్పించవలె.

ii) సంస్థ పనికి సంబంధించి కాంట్రాక్టు కార్మికులు రాత్రి వేళల్లో కూడా అక్కడే ఉండవలసి ఉంటే, యాజమాన్యం వారికి సరియైన విశ్రాంతి గదులను గాని లేదా ప్రత్యామ్నాయంగా సరియైన వసతిని గాని ఏర్పాటు చేయవలె.

iii) కాళ్లు, చేతులు, ముఖం కడుక్కోవడానికి కావలసిన వసతులను ఏర్పాటు చేయవలె

iv) ప్రథమ చికిత్సా బాక్స్‌లను కావలసి ఔషదాలతో పాటు ఏర్పాటు చేయవలె

19.5.6 అంతర్ - రాష్ట్ర వలస కార్మికులు (క్రమబద్ధీకరణ, ఉద్యోగిత, ఉద్యోగ పరిస్థితులు) (Inter - state migrant workmen (Regulation and Employment and conditions of service) Act, 1979)

ఈ చట్టం ప్రకారం అంతర్ - రాష్ట్ర వలస కార్మికులను ఉపయోగించి పనిచేయించుకొనే కాంట్రాక్టర్లు వారికి ఈ క్రింది వసతులను విధిగా కల్పించవలె.

i) సరియైన పని పరిస్థితులను కల్పించడం

ii) అంతర్ - రాష్ట్ర వలస కార్మికులతో పనిచేయించుకొనే కాలంలో వారికి సరియైన నివాస వసతిని కల్పించవలె

BRAOU

iii) నీటి వసతి, కడుక్కోవడానికి కావలసిన వసతులను కల్పించవలె

iv) పనిని బట్టి కావలసిన రక్షణను కల్పించే గుడ్డలను సమకూర్చడం.

19.6 సారాంశం

ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలన్నింటిలోను కార్మిక సంక్షేమ మనేది ఒక ముఖ్యాంశంగా మారిపోతుంది. కార్మిక ఆవశ్యకతను అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ కూడా నొక్కి చెప్పింది. కార్మిక సంక్షేమం అనే భావన బహు విస్తృతమైనది. కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలనేవి సాధారణంగా కార్మికులు, వారి కుటుంబ సభ్యుల ప్రయోజనార్థం పరిశ్రమలోపలగాని, పరిశ్రమ బయటగాని సమకూర్చడం జరుగుతుంది. కార్మికుల సామాజిక, ఆర్థిక, మానసిక, సాంస్కృతిక, నైతిక, మేధోపరమైన అభివృద్ధికోసం చేపట్టే కార్యకలాపాలన్నీ కార్మిక సంక్షేమంలో భాగమేనని చెప్పవచ్చు. కార్మిక సంక్షేమం అనేది ప్రధానంగా మానవతావాదపరమైనది (Humanistic). అయితే కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలను చేపట్టవలసిన బాధ్యత యాజమాన్యం, ప్రభుత్వం, కార్మిక సంఘాలు మూడింటిపైనా ఉంటుంది. కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలు చట్టపరంగా చేపట్టేవి కొన్నయితే, స్వచ్ఛందంగా, ఔదార్యంగా యాజమాన్యాలు చేపట్టేవి కొన్ని. సరియైన భౌతిక పరిస్థితులు, ప్రమాద నివారణ చర్యలు, విద్యా, వైద్య సౌకర్యాలు, క్యాంటీన్ వసతి, పోషకాహార సరఫరా, గృహవసతి, రవాణా సౌకర్యాలు, వినోద సదుపాయాలు, ఋణ సదుపాయాలు మున్నగునవన్నీ కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలలో ప్రధానమైనవి. అయితే భారత దేశంలోని కార్మిక చట్టాలు ఆయా రంగాలలో పనిచేసే కార్మికులకు ప్రత్యేకంగా కొన్ని వసతులను కల్పించవలసినదిగా నిర్దేశిస్తున్నది. ఈ విధంగా ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో కార్మిక సంక్షేమం అనేది అత్యంత ప్రాధాన్యతను సంతరించుకొన్నది.

BRAOU

19.7 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయుము

1. కార్మిక సంక్షేమం అంటే ఏమిటి? కార్మిక సంక్షేమం యొక్క లక్షణాలను వివరింపుము
2. భారత దేశంలో చేపడుతున్న కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలను గురించి వివరింపుము
3. భారత దేశంలో వివిధ కార్మిక చట్టాలననుసరించి కార్మికులకు కల్పించవలసిన వసతులేమిటో వివరింపుము

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయుము

1. ఫ్యాక్టరీ చట్టం, 1948 ప్రకారం కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలేమిటి?
2. కార్మిక సంక్షేమం అనే భావనను వివరింపుము

19.8 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. C.B. Mamoria and Satish Mamoria, 1996 : **Dynamics of Industrial Relations in India**
2. B.P. Tyagi, 1980 : **Labour Economics and Social Welfare**
3. Vaid. K.N. 1970 : **Labour Welfare in India**
4. Agrawal. R.D., 1972 : **Dynamics of Labour Relations in India**
5. C.B. Mamoria, 2002 : **Personnel Management**

భాగం - 20 : కార్మిక సంక్షేమ ఏజెన్సీలు (AGENCIES OF LABOUR WELFARE)

విషయక్రమం

20.0 లక్ష్యాలు

20.1 పరిచయం

20.2 కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలను చేపట్టి అమలు పరుస్తున్న ఏజెన్సీలు

20.2.1 కేంద్ర ప్రభుత్వం

20.2.2 రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు

20.2.3 పరిశ్రమల యజమాన్యాలు

20.2.4 కార్మిక సంఘాలు

20.2.5 పురపాలక సంస్థలు (మున్సిపాలిటీలు)

20.2.6 స్వచ్ఛంద సంస్థలు

20.3 సారాంశం

20.4 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

20.5 చదవవలసిన పుస్తకాలు

20.0 లక్ష్యాలు

భారత దేశంలోని వివిధ ఏజెన్సీలు చేపట్టే కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలను గురించి చర్చించడం ఈ భాగం యొక్క ప్రధానోద్దేశ్యం. భారత దేశంలో కేంద్ర ప్రభుత్వం, రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు, పరిశ్రమల యాజమాన్యాలు, కార్మిక సంఘాలు, మున్సిపాలిటీలు, స్వచ్ఛంద సంస్థలు మున్నగునవన్నీ కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలను చేపడుతున్నాయి. వీటన్నింటిని గురించి కూలంకషంగా చర్చించడం ఈ భాగం యొక్క ప్రధాన లక్ష్యం.

ఈ భాగాన్ని చదివిన తరువాత మీరు:

- కేంద్ర ప్రభుత్వం చేపడుతున్న కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలను వివరించగలుగుతారు
- రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు చేపడుతున్న కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలను వివరించగలుగుతారు
- పరిశ్రమల యాజమాన్యాలు, కార్మిక సంఘాలు చేపడుతున్న కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలను వివరించ గలుగుతారు.
- మున్సిపాలిటీలు, స్వచ్ఛంద సంస్థలు చేపడుతున్న కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలను వివరించగలుగుతారు

20.1 పరిచయం

భారత దేశంలో కార్మికుల సంక్షేమం నిమిత్తం వివిధ ఏజెన్సీలు వివిధ రకాల సంక్షేమ కార్యక్రమాలను చేపట్టి అమలు పరుస్తున్నాయి. ముఖ్యంగా కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు కార్మిక సంక్షేమం కోసం ఎన్నో కార్యక్రమాలను అమలు పరుస్తున్నాయి. కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు కార్మిక చట్టాలను రూపొందించి, వాటి ద్వారా పరిశ్రమలలో ఉద్యోగుల స్థితిగతులు, పని పరిస్థితులు కనిష్ఠంగా ఎటువంటి ప్రమాణాలను కలిగి యుండవలెనో సూచించడం జరుగుతున్నది.

BRAOU

పరిశ్రమల యాజమాన్యాలు చట్ట నిబంధనలను అమలు పరిచేటట్లుగా ప్రభుత్వం కార్మిక శాఖ ద్వారా పర్యవేక్షించడం జరుగుతున్నది. ప్రభుత్వంతోపాటు పరిశ్రమల యాజమాన్యాలు, కార్మిక సంఘాలు, స్వచ్ఛంద సంస్థలు మున్నగునవి కూడా కార్మికుల ప్రయోజనార్థం ఎన్నో సంక్షేమ కార్యకలాపాలను చేపడుతున్నాయి. అయితే చట్టపరంగా కల్పించవలసిన వసతులను ప్రభుత్వ పరంగా గాని, యాజమాన్యం తరపున గాని కల్పించడం జరిగితే, చట్ట పరిధిలోకి రాని ఎన్నో యితర సౌకర్యాలను పైన పేర్కొన్న అన్ని ఏజెన్సీలు కల్పిస్తున్నాయి. ముఖ్యంగా కార్మికులకు గృహవసతి, వైద్య, విద్య, ఆరోగ్య, వినోద సంబంధమైన వసతులను కల్పించడం జరుగుతున్నది. యిప్పుడు అయా ఏజెన్సీలు కార్మిక సంక్షేమం కోసం ప్రత్యేకంగా చేపడుతున్న కార్య కలాపాలేమిటో వివరంగా చర్చిద్దాం.

20.2 కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలను చేపట్టి, అమలు పరుస్తున్న ఏజెన్సీలు

భారత దేశంలో ప్రధానంగా ఈ క్రింద పేర్కొనబడిన ఏజెన్సీలు కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలను చేపట్టి, అమలు పరుస్తున్నాయి.

(i) కేంద్ర ప్రభుత్వం
(ii) రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు
(iii) పరిశ్రమల యాజమాన్యాలు
(iv) కార్మిక సంఘాలు
(v) మున్సిపాలిటీలు
(vi) స్వచ్ఛంద సంస్థలు

యిప్పుడు వీటిని గురించి వివరంగా చర్చిద్దాం.

20.2.1 కేంద్ర ప్రభుత్వం (Central Government) అమలు పరుస్తున్న సంక్షేమ కార్యక్రమాలు

అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (International Labour Organisation) 1947వ సంవత్సరంలో కార్మిక సంక్షేమం అనే భావనను, దానిలో భాగంగా కార్మికులకందించవలసిన సేవలను, వసతులను గురించి స్పష్టంగా పేర్కొంది. కార్మిక సంక్షేమంలో భాగంగా క్యాంటీన్ వసతి, విశ్రాంతి గదులు, వినోద సౌకర్యాలు, పారిశుద్ధ్యం, వైద్య సౌకర్యాలు, రవాణా సౌకర్యాలు, కార్మికుల పరిస్థితులను మెరుగుపరిచే యింకా యితర సౌకర్యాలను కల్పించడం జరుగవలె. దీనిని భారతదేశంలో కార్మిక సంక్షేమానికి సంబంధించిన నిర్దేశక సూత్రాలుగా గుర్తించవలె.

అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ నిర్దేశకత్వాలకనుగుణంగా భారత దేశంలో కూడా కార్మికుల సంక్షేమం కోసం వివిధ సంక్షేమ కార్యక్రమాలను చేపట్టవలెననే నిర్ణయం తీసుకోవడం జరిగింది. దీనిని దృష్టియందుంచుకొని, కార్మిక సంక్షేమం, వారి ఆర్థిక ఉన్నతి, సామాజిక పునర్నిర్మాణం మున్నగు అంశాలను గురించి భారత రాజ్యాంగంలో స్పష్టంగా పేర్కొనడం జరిగింది. అయితే భారత దేశంలో రాజ్యాంగ ప్రకటనకు పూర్వమే కార్మిక సంక్షేమ వసతులకు సంబంధించిన పునాదులు వేయబడినాయి. ఫ్యాక్టరీల చట్టం, 1948 ద్వారా కార్మికులకు అత్యావశ్యక సంక్షేమ వసతులను కల్పించడం జరిగింది. కార్మికులకు పరిశ్రమలకు అవతల ఆరోగ్య, వైద్య సౌకర్యాలను కల్పించడానికి అతి విస్తృతమైన ఎంప్లాయిస్ స్టేట్ ఇన్సూరెన్స్ చట్టాన్ని (Employees State Insurance) 1948వ సంవత్సరంలో ప్రవేశ పెట్టడం జరిగింది. కార్మికులు అనారోగ్యానికి గురియయినప్పుడు, ప్రసూతి సమయంలోను, ఉద్యోగ నిర్వహణలో గాయపడినప్పుడు గాని వారికి వైద్య సదుపాయాలను కల్పించడానికి ఈ చట్టం ఉపయోగపడుతుంది.

ఫ్యాక్టరీలలో పనిచేసే కార్మికులకు సరియైన భద్రతా సౌకర్యాలను, ఆరోగ్య, వైద్య సౌకర్యాలను కల్పించవలెననే ఉద్దేశ్యంతో ఫ్యాక్టరీల చట్టం, 1948 లో విస్తృతంగా మార్పులు చేర్పులు చేయడం జరిగింది. కార్మికులకు కడుక్కోవడానికి నీటి వసతి, ప్రథమ చికిత్సా పరికరాలు, క్యాంటీన్‌లు, విశ్రాంతి గదులు, శిశు సంరక్షణాలయాలు మున్నగు సంక్షేమ వసతులను యాజమాన్యం కల్పించవలెనని ఫ్యాక్టరీ చట్టం నిర్దేశిస్తున్నది. అదే విధంగా సంక్షేమ కార్య కలాపాల పర్యవేక్షణ, అమలు కోసం ప్రతి ఫ్యాక్టరీలో సంక్షేమ అధికారులను

BRAOU

నియమించవలెనని, వీరి నియామకానికి సంబంధించిన నియమ నిబంధనలను రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు రూపొందించవలెనని ఫ్యాక్టరీ చట్టం స్పష్టంగా నిర్దేశిస్తున్నది.

ఫ్యాక్టరీ చట్టం, 1948తో పాటు కేంద్ర ప్రభుత్వం ఎన్నో చట్టాలను రూపొందించి కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలు అమలయ్యేటట్లు చేస్తున్నది. అందులో ప్రధానమైన వాటిని గురించి యిక్కడ సంక్షిప్తంగా చర్చిద్దాం.

కాఫీ, టీ, రబ్బర్, సింకోనా తదితర ప్లాంటేషన్‌లలో పనిచేసే కార్మికుల సంక్షేమం కోసం కేంద్ర ప్రభుత్వం ప్లాంటేషన్ లేబర్ చట్టం, 1951ని రూపొందించింది. దీని ప్రకారం కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వ నియమ నిబంధనలను దృష్టియందుంచుకొని కార్మికులకు గృహవసతి, వైద్య సహాయం, విద్య, వినోద సౌకర్యాలను కల్పించవలె. ఈ చట్టం ప్రకారం కార్మికులు అనారోగ్య భత్యం (Sickness Allowance), ప్రసూతి భత్యం (Maternity Allowance) మున్నగునవి పొందవచ్చు. 150 మంది కంటే ఎక్కువ మంది కార్మికులు ప్లాంటేషన్‌లో గనక పనిచేస్తున్నట్లయితే యాజమాన్యం క్యాంటీన్ వసతిని కల్పించవలె. 50 మంది స్త్రీ కార్మికులు గనక పనిచేస్తున్నట్లయితే అక్కడ శిశు సంరక్షణాలయాన్ని (Creche) ఏర్పాటు చేయవలె. అదే విధంగా కార్మికులకు రక్షిత మంచినీటి వసతిని, రక్షణపరమైన దుస్తులను సమకూర్చవలె. 300 మంది కంటే మించి కార్మికులు పనిచేస్తున్నట్లయితే ఒక సంక్షేమ అధికారిని నియమించవలె.

గనులలో పనిచేసే కార్మికుల సంక్షేమం, భద్రత నిమిత్తం కేంద్ర ప్రభుత్వం గనుల చట్టం, 1952 ని రూపొందించింది. కార్మికుల సంక్షేమం, భద్రత కోసం విస్తృతమైన నిబంధనలను ఈ చట్టంలో ప్రవేశపెట్టడం జరిగింది. ప్రతి గని వద్ద రక్షిత మంచి నీటి వసతి, మరుగు దొడ్ల సౌకర్యం, అవసరమైన పరికరాలన్నింటితో కూడుకొని ఉన్న ప్రథమ చికిత్సా బాక్స్‌ను, ప్రథమ చికిత్స కోసం ప్రత్యేకంగా గదులను ఏర్పాటు చేయవలె. కార్మికుల భద్రతకు కావలసిన అన్ని వైద్య సౌకర్యాలను కల్పించవలె.

మైకా గనులలో పనిచేసే కార్మికుల సంక్షేమం కోసం మైకా గనుల కార్మిక సంక్షేమ నిధి చట్టాన్ని (Mica Mines Labour Welfare Fund Act, 1946) 1946వ సంవత్సరంలో రూపొందించి, అమలు పరచడం జరిగింది. భారత దేశం నుండి యితర దేశాలకు ఎగుమతి చేసే అన్ని రకాల మైకా పైన 6.25 శాతానికి మించకుండా కస్టమ్స్ డ్యూటీని విధించి, తద్వారా వచ్చిన డబ్బుతో ఒక సంక్షేమ నిధిని ఏర్పాటు చేయడం జరిగింది. ఈ విధంగా సేకరించిన డబ్బును మైకా గనులలో పనిచేసే కార్మికుల కోసం ఆసుపత్రులను, ప్రాథమిక ఆరోగ్య కేంద్రాలను, మొబైల్ మెడికల్ యూనిట్లను, ప్రసూతి, శిశు సంక్షేమ కేంద్రాలను ఏర్పాటు చేయడానికి వినియోగించడం జరుగుతుంది. ఈ నిధితో యిప్పటివరకు మైకా గనులున్న ప్రాంతాలలో ఏడు హాస్పిటళ్లను, 34 ఆరోగ్య కేంద్రాలను, ఎనిమిది మొబైల్ మెడికల్ యూనిట్లను, 17 ప్రసూతి, శిశు సంక్షేమ కేంద్రాలను స్థాపించడం జరిగింది. వీటితో పాటు పలు బహుళ ప్రయోజన సంస్థలను, సాముదాయిక కేంద్రాలను, స్త్రీ సంక్షేమ కేంద్రాలను, ప్రాథమిక పాఠశాలలను, హాస్టళ్లను ఏర్పాటు చేయడం జరిగింది. అంతే గాకుండా ఈ నిధితో పిల్లలకు మధ్యాహ్న భోజనాన్ని సమకూర్చడం, పాలు, బిస్కట్లు యివ్వడం, చదువుకోవడానికి కావలసిన సామాగ్రిని గాని, స్కాలర్‌షిప్‌లను గాని యివ్వడం జరుగుతున్నది.

అదే విధంగా 1947వ సంవత్సరంలో బొగ్గు గనుల కార్మిక సంక్షేమ నిధి చట్టాన్ని (The Coal Mines Labour Welfare Fund Act, 1947) రూపొందించడం జరిగింది. అన్ని రకాల బొగ్గు, కోక్ (Coke) రవాణాపై వేసే సుంకం (cess) ఆధారంగా ఈ నిధికి డబ్బులను సమకూర్చడం జరుగుతుంది. ఈ నిధిని బొగ్గు గనులలో పనిచేసే కార్మికుల కోసం చేపట్టే వైద్య, విద్య, గృహ వసతి, వినోద సౌకర్యాలు తదితర సంక్షేమ కార్యకలాపాలపై ఖర్చు పెట్టడం జరుగుతుంది. ఈ నిధిని త్రైపాక్షిక సలహా సంఘం పర్యవేక్షణలో కేంద్ర ప్రభుత్వం వివిధ కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలకు ఖర్చుపెడుతుంది. కార్మికులకు ఇళ్ల నిర్మాణ కార్యక్రమాలను చేపట్టడానికి బొగ్గు గనుల కార్మిక గృహ నిర్మాణ బోర్డును ఈ చట్టం క్రింద ప్రారంభించడం జరిగింది. ఈ చట్టాన్ని అమలు పరచడానికి బొగ్గుగనుల కార్మిక సంక్షేమ కమీషనర్‌ను నియమించడం జరిగింది.

BRAOU

ఇనుప ధాతు గనుల కార్మిక సంక్షేమ సుంకం చట్టాన్ని (The Iron-ore Mines Labour Welfare Cess Act, 1961) 1961వ సంవత్సరంలో రూపొందించడం జరిగింది. ఈ చట్టం ప్రకారం ఇనుప ధాతు గని కార్మికుల సంక్షేమ నిధిని ఏర్పాటు చేయడం జరిగింది. ఈ నిధితో కార్మికుల కోసం హాస్పిటళ్లను, మొబైల్ మెడికల్ యూనిట్లను, అంబులెన్స్‌లను ఏర్పాటు చేయడం జరిగింది. కార్మికుల పిల్లలకు స్కాలర్‌షిప్‌లను యివ్వడం జరిగింది. బహుళ ప్రయోజనకర సంస్థలనెన్నింటినో స్థాపించడం జరిగింది. కార్మికుల వినోద సౌకర్యార్థం హాలిడే హోమ్‌ను స్థాపించి, నడిపించడం జరుగుతున్నది.

నౌకా యానానికి సంబంధించిన కార్మికుల సంక్షేమం నిమిత్తం మర్చంట్ షిప్పింగ్ చట్టం, 1948 (The Merchant Shipping Act, 1948)ని రూపొందించడం జరిగింది. అదే విధంగా నౌకాశ్రయాలలో (Sea Ports) పనిచేసే కార్మికుల సంక్షేమం నిమిత్తం నౌకాశ్రమ కార్మికుల (క్రమబద్ధీకరణ, ఉద్యోగిత) చట్టాన్ని (The Dock Workers (Regulation and Employment) Act, 1988) రూపొందించడం జరిగింది. ఈ చట్టాన్ననుసరించి నౌకాశ్రయ కార్మికులకు వైద్య, విద్య, గృహ వసతి సౌకర్యాలను కల్పించడం జరుగుతున్నది.

అదే విధంగా కేంద్ర ప్రభుత్వం రైల్వే కార్మికులకు కూడా వైద్య సౌకర్యాలను, ప్రసూతి, శిశు సంక్షేమ కేంద్రాలను, విద్యా సౌకర్యాలను కల్పిస్తున్నది. రైల్వే కార్మికుల కోసం ప్రత్యేకంగా రైల్వే ఆసుపత్రులను, వారి పిల్లల కోసం ప్రత్యేకంగా రైల్వే స్కూళ్లను, కాలేజీలను స్థాపించడం జరిగింది.

భారత దేశంలో స్వాతంత్ర్యానంతరం ప్రణాళికాబద్ధమైన అభివృద్ధి కోసం పంచవర్ష ప్రణాళికలను ప్రవేశ పెట్టడం జరిగింది. మొదటి పంచవర్ష ప్రణాళిక నుండి తొమ్మిదవ పంచవర్ష ప్రణాళిక వరకు దాదాపు అన్ని ప్రణాళికలలో కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాల కోసం కేంద్ర ప్రభుత్వం బడ్జెట్‌ను కేటాయించి వివిధ కార్యక్రమాలను చేపట్టి, అమలు పరచడం జరిగింది.

మొదటి పంచవర్ష ప్రణాళిక ప్రధానంగా ఈ అంశాలను నొక్కి చెప్పింది. కార్మిక సంక్షేమ సౌకర్యాలను పెంపొందింపజేయడం, కార్మిక వివాదాల నివారణ, యాజమాన్యాలు, కార్మికులతో జాయింట్ కమిటీలు ఏర్పరచి పరస్పర అవగాహనను పెంపొందింపజేయడం, కార్మిక చట్టాలను కఠినంగా అమలు పరచడం మున్నగునవి. యిదే కాలంలో పారిశ్రామిక నిర్వహణ, అభివృద్ధి తదితర అంశాలను శాస్త్రీయంగా అధ్యయనం చేయడానికి కేంద్రీయ కార్మిక సంస్థను (Central Labour Institute) స్థాపించడం జరిగింది. దేశంలోని వివిధ ప్రాంతాలలో దీనియొక్క ప్రాంతీయ కార్యాలయాలను కూడా ఏర్పాటు చేయడం జరిగింది.

పారిశ్రామిక కార్మికులకు గృహవసతిని కల్పించడం కోసం 1952లో హౌసింగ్ స్కీమ్‌ను సబ్సిడీతో యిచ్చే విధానాన్ని ప్రారంభించడం జరిగింది. ఇదే కాలంలో కార్మికుల కోసం వివిధ సాంఘిక రక్షణ (Social Security) పథకాలను ప్రవేశపెట్టడం జరిగింది. యిందులో ప్రధానమైనవి - ఎంప్లాయిస్ స్టేట్ ఇన్సూరెన్స్ చట్టం, 1948; ఎంప్లాయిస్ ప్రావిడెంట్ ఫండ్ చట్టం, 1952; మైన్స్ చట్టం, 1952; బొగ్గు గనుల చట్టం (కన్సర్వేషన్, భద్రత), 1952 మున్నగునవి. మొదటి పంచవర్ష ప్రణాళికా కాలంలో కొన్ని రాష్ట్రాలు కార్మికులకోసం కొన్ని చట్టాలు చేసినాయి. అవి - బాంబే లేబర్ వెల్ఫేర్ ఫండ్ చట్టం, 1953; అస్సాం టీ ప్లాంటేషన్ స్కీమ్ చట్టం, 1952.

రెండవ పంచవర్ష ప్రణాళిక కార్మికుల పని పరిస్థితులను మెరుగు పరచడం, గృహవసతి, పారిశ్రామిక ప్రజాస్వామ్యం (Industrial Democracy) తదితర అంశాలను గురించి నొక్కి చెప్పింది. ఈ రంగాలలో కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలను చేపట్టి అమలు పరచడం జరిగింది. ముఖ్యంగా ఈ ప్రణాళికా కాలంలో స్త్రీ కార్మికుల సమస్యలపైన, స్త్రీ కార్మికుల సంక్షేమం కోసం చేపట్టవలసిన కార్యక్రమాలపైన దృష్టిని కేంద్రీకరించడం జరిగింది.

మూడవ పంచవర్ష ప్రణాళిక సంఘటిత, అసంఘటిత రంగాలలో పనిచేసే పారిశ్రామిక, పారిశ్రామికేతర కార్మికుల పని పరిస్థితులను మెరుగు పరచడం, వీరి కోసం సంక్షేమ కార్యక్రమాలను చేపట్టడం అనే అంశాలపై దృష్టిని కేంద్రీకరించింది. యిదే కాలంలో సెంట్రల్ మెటర్నిటీ బెనిఫిట్ చట్టాన్ని కూడా ప్రవేశపెట్టడం జరిగింది. దీనివల్ల స్త్రీ కార్మికులకు ఎంతో ప్రయోజనం చేకూరింది.

BRAOU

నాల్గవ పంచవర్ష ప్రణాళికా కాలంనుండి E.S.I వసతిని ఇన్సూర్ చేయబడిన అన్ని కార్మిక కుటుంబాలకు వర్తింపజేయడం జరిగింది. ఐదవ పంచవర్ష ప్రణాళికా కాలంలో వివిధ ప్రాంతాలలో కార్మిక సంక్షేమ కేంద్రాలను స్థాపించి భద్రతా చర్యలను తీసుకోవడం జరిగింది. కార్మిక సంక్షేమం కోసం ప్రత్యేకంగా సంక్షేమ నిధిని (Welfare Fund) ఏర్పాటు చేయడం జరిగింది.

ఆరవ పంచవర్ష ప్రణాళిక నుండి తొమ్మిదవ పంచవర్ష ప్రణాళికా కాలం వరకు ప్రధానంగా కార్మికుల పరిస్థితులను మెరుగుపరచడం, వైద్య, ఆరోగ్య, విద్యా వసతులను కల్పించడం, కార్మిక హక్కులను కాపాడడం, పారిశ్రామిక భద్రతను కల్పించడం, కార్మిక చట్టాలను అమలు పరచడం తదితర అంశాలపైన దృష్టిని కేంద్రీకరించడం జరిగింది.

20.2.2 రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు (State Governments) అమలు పరుస్తున్న సంక్షేమ కార్యక్రమాలు

కార్మిక సంక్షేమ కార్యక్రమాల ఆవశ్యకతను, ప్రాధాన్యతను గుర్తించి భారతదేశంలోని దాదాపు అన్ని రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు కార్మికులకు విద్య, వైద్య, వినోద సౌకర్యాలను కల్పిస్తున్నాయి. ఈ కార్యక్రమాల అమలుకోసం ప్రత్యేకంగా సంక్షేమ కేంద్రాలను ఏర్పాటు చేయడం జరిగింది. కేంద్ర ప్రభుత్వ సంక్షేమ పథకాలతోపాటు రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు ప్రత్యేకంగా కొన్ని సంక్షేమ పథకాలను అమలు పరుస్తున్నాయి. ముఖ్యంగా అస్సాం, గుజరాత్, మహారాష్ట్ర, పంజాబ్, కర్ణాటక, ఆంధ్రప్రదేశ్ తదితర రాష్ట్రాలలో కార్మికుల కోసం ప్రత్యేక సంక్షేమ పథకాలను రూపొందించి, అమలు పరచడం జరుగుతున్నది. ఈ రాష్ట్రాలన్నింటిలోను కార్మిక సంక్షేమ నిధి చట్టాలను రూపొందించి, ఆ నిధిని కార్మిక సంక్షేమ కార్యక్రమాల కోసం ఖర్చు పెట్టడం జరుగుతున్నది. దాదాపు అన్ని రాష్ట్రాలలో కార్మికులకు, వారి కుటుంబ సభ్యులకు వైద్య సౌకర్యాలు, వినోద సౌకర్యాలను, వారి పిల్లలకు విద్యా సదుపాయాలను, కార్మికులకు భద్రతా సౌకర్యాలను, కార్మికుల యితర కుటుంబ సభ్యులకు స్వయం ఉపాధికి సంబంధించిన సలహాలు, వృత్తిపరమైన శిక్షణ, స్త్రీలకు ప్రసూతి సౌకర్యాలను, శిశు సంక్షేమ కార్యక్రమాలను, లైబ్రరి వసతిని, పార్కులు, ఆట స్థలాలు, సాంస్కృతిక కార్యకలాపాలకు వసతి మున్నగు వాటినన్నింటిని సమకూర్చడం జరుగుతున్నది.

BRAOU

20.2.3 పరిశ్రమల యాజమాన్యాలు (Employers) అమలు పరుస్తున్న సంక్షేమ కార్యక్రమాలు

స్వాతంత్ర్యానికి పూర్వం పరిశ్రమల యాజమాన్యాలు కార్మిక సంక్షేమ కార్యక్రమాల పట్ల అంత ఉత్సుకతను చూపలేదు. కార్మిక సంక్షేమాన్ని అంత ప్రాధాన్యమైన విషయంగా వారు గుర్తించలేదు. అయితే తరువాతి కాలంలో వివిధ కమిటీల సూచనలు, సిఫారసుల మేరకు కార్మిక సంక్షేమంపై పెట్టుబడిని పెట్టడంవల్ల పరిశ్రమలకు చేకూరే లాభాన్ని వారు గుర్తించడం జరిగింది. స్వాతంత్ర్యానంతర కాలంలో దాదాపు అన్ని పెద్ద పరిశ్రమలలో యాజమాన్యం కార్మిక సంక్షేమ కార్యక్రమాలను అమలు పరుస్తున్నారు. 1915వ సంవత్సరంలో అహ్మదాబాద్‌లోని క్యాలికో మిల్స్ (Calico Mills) యాజమాన్యం కార్మికులకు వైద్య సౌకర్యాలను కల్పించే నిమిత్తం ఆరోగ్య కేంద్రాన్ని, స్త్రీల కోసం ఒక ప్రసూతి కేంద్రాన్ని ఏర్పాటు చేయడం జరిగింది. అదే విధంగా 1918లో టాటా కంపెనీల యాజమాన్యం తమ పరిశ్రమలలో కార్మికుల ఆరోగ్యం సౌకర్యం కోసం మెడికల్ యూనిట్‌ను బొంబాయిలో స్థాపించడం జరిగింది. అది తరువాతి కాలంలో పారిశ్రామిక ఆరోగ్య శాఖగా (Industrial Health Department) అభివృద్ధి చెందింది. అదే విధంగా 1920లో ఢిల్లీ లాలా శ్రీరామ్ బట్టల మిల్లు యాజమాన్యం కార్మికుల కోసం గృహ వసతిని కల్పించడం, యింకా యితర సంక్షేమ కార్యకలాపాలను చేపట్టడం జరిగింది. తరువాతి కాలంలో ఢిల్లీలోని బిర్లా మిల్లు యాజమాన్యం, కాన్పూర్‌లో బ్రిటిష్ ఇండియా కార్పొరేషన్ యాజమాన్యం, నాగ్‌పూర్‌లో ఎంప్రెస్ మిల్లుల (Empress Mills) యాజమాన్యం, మద్రాస్‌లోని బిన్నీ మిల్లుల యాజమాన్యం, జెమ్‌షెడ్‌పూర్‌లోని టాటా స్టీల్ కంపెనీ యాజమాన్యం మున్నగువారంతా తమ తమ ఫ్యాక్టరీలలో కార్మిక సంక్షేమ కార్యక్రమాలను చేపట్టడం జరిగింది. ఈ కంపెనీలు చేపడుతున్న సంక్షేమ కార్యక్రమాలను 1931లో రాయల్ కమిషన్ ఆన్ లేబర్ తన నివేదికలో పేర్కొన్నది.

వివిధ కంపనీల యాజమాన్యాలతో పాటు, యాజమాన్య సంఘాలు (Employers Associations) కూడా కార్మికుల కోసం సమిష్టిగా సంక్షేమ కార్యక్రమాలను చేపట్టినాయి. ఉదాహరణకు భారతీయ జనపనార మిల్లుల సంఘం (Indian Jute Mill Association), బొంబాయి మిల్లు యాజమాన్యాల సంఘం (Bombay Mill Owners Association) కార్మికుల కోసం వైద్య, విద్య, వినోద సౌకర్యాలను కల్పించడం జరిగింది. కార్మికులు నివసించే ప్రాంతాలలో వారి పిల్లలకు విద్యా సౌకర్యాలను కల్పించడం; కార్మికులు, వారి కుటుంబ సభ్యుల కోసం వినోద కార్యక్రమాలను ఏర్పాటు చేయడం, ఆటల పోటీలను ఏర్పాటు చేయడం తదితర కార్యక్రమాలను చేపట్టడం జరిగింది.

వివిధ పరిశ్రమలలో ఆయా యాజమాన్యాలు అమలు చేస్తున్న కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలను ఈ క్రింది విధంగా వివరించవచ్చు. ఈ కార్యక్రమాలన్నింటిని లేబర్ వెల్ఫేర్ కమిటీ తన నివేదికలో వివరించింది. ఈ కమిటీనే మాలవ్యా కమిటీ, 1969 అని పిలువడం జరుగుతుంది.

భారత దేశంలోని అతి పెద్ద పరిశ్రమలలో నూలు వస్త్ర పరిశ్రమ (Cotton Industry) ఒకటి. టెక్స్‌టైల్ బులెటిన్ మరియు వివిధ పారిశ్రామిక సర్వే రిపోర్టుల ప్రకారం 88 శాతం టెక్స్‌టైల్ మిల్లులు క్యాంటీన్ వసతిని కల్పిస్తున్నాయి. అందులో దాదాపు 36 శాతం మిల్లులు మంచి భోజన వసతిని కల్పిస్తున్నాయి. మిగతా మిల్లులు కేవలం టీ, ఫలహారాలను మాత్రమే సమకూరుస్తున్నాయి. అయితే ఈ క్యాంటీన్‌లలో టీ, ఫలహారాలు, భోజనాన్ని కార్మికులకు సబ్సిడీ రేట్లకు గాని లేదా మార్కెట్ రేటు కంటే తక్కువ రేట్లకు గాని అమ్మడం జరుగుతున్నది. దాదాపు 55 శాతం క్యాంటీన్‌లు ప్రత్యక్షంగా మేనేజ్‌మెంట్ ఆధ్వర్యంలోనే నడుస్తుండగా, 25 శాతం కాంట్రాక్టర్ల ద్వారా, 16 శాతం కార్మికుల ఆధ్వర్యంలో, మిగతావి కార్మికులు, యాజమాన్యం సంయుక్త ఆధ్వర్యంలో నిర్వహింపబడుతున్నాయి.

ఏదేని ఒక పరిశ్రమలో 50 మంది కంటే ఎక్కువ మంది స్త్రీ కార్మికులు పని చేస్తున్నట్లయితే అక్కడ చట్ట ప్రకారం ఒక శిశు సంరక్షణాలయాన్ని (Creche Facility) ఏర్పాటు చేయాలి. కాని చాలా వరకు కాటన్ పరిశ్రమలలో ఈ వసతిని అంత బాగా సమకూర్చడం లేదు. అయితే చాలా వరకు కాటన్ టెక్స్‌టైల్ పరిశ్రమలలో సహకార పరపతి సంఘాలను, వినియోగదారుల సహకార సంఘాలను, సహకార స్టోర్స్‌ను ఏర్పాటు చేసి వాటి ద్వారా కార్మికులకు నిత్యావసర వస్తువులను అతి చౌకగా సరఫరా చేయడం జరుగుతున్నది. అదే విధంగా కార్మికులకు అతి తక్కువ వడ్డీ రేట్లకు పరపతి సౌకర్యాలను (లోన్స్) కల్పించి, తరువాత ఆ డబ్బును వాయిదాల పద్ధతిలో ఆయా కార్మికుల జీతం నుండి వసూలు చేయడం జరుగుతుంది.

BRAOU

అదే విధంగా చాలా కాటన్ టెక్స్‌టైల్ పరిశ్రమలలో ఆరోగ్య కేంద్రాలను ఏర్పాటు చేసి కార్మికులకు వైద్య సౌకర్యాలను కల్పించడం జరుగుతున్నది. కొన్ని పరిశ్రమలు వైద్యపరమైన అన్ని వసతులతో కూడుకొని యున్న హాస్పిటళ్లను నిర్మించడం జరిగింది. కొన్ని ఫ్యాక్టరీలలో అంబులెన్స్ వసతిని కూడా కల్పించడం జరిగింది. వీటితో పాటు కార్మికులకు వినోద సౌకర్యాలను, సాంస్కృతిక, క్రీడా సౌకర్యాలను, లైబ్రరీ సౌకర్యాలను కల్పించడం జరుగుతున్నది. కార్మికుల పిల్లల కోసం ప్రత్యేకంగా పాఠశాలలను ఏర్పాటు చేయడం జరిగింది. ఈ సౌకర్యాలతో పాటు ఎంప్లాయిస్ ప్రావిడెంట్ ఫండ్ చట్టం, 1952; ఎంప్లాయిస్ స్టేట్ ఇన్సూరెన్స్ చట్టం, 1948 వంటి సాంఘిక రక్షణ చట్టాల పరంగా కార్మికులకు కల్పించవలసిన అన్ని ప్రయోజనాలను కల్పించడం జరుగుతున్నది.

అదే విధంగా భారత దేశంలోని జనపనార మిల్లులలో కూడా కార్మికులకు చట్టపరంగా కల్పించవలసిన వైద్య, ఆరోగ్య, వినోద, విద్యా సౌకర్యాలను, కల్పించడం జరుగుతున్నది. కలకత్తాలో గల భారతీయ జనపనార మిల్లుల సంఘం (The Indian Jute Mills Association, Calcutta) కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలను స్వయంగా అమలుపరుస్తున్నది. ఈ సంఘం వివిధ ప్రాంతాలలో సంక్షేమ కేంద్రాలను ఏర్పాటు చేసి వాటి ద్వారా సంక్షేమ కార్యకలాపాలను అమలు చేయడం జరుగుతున్నది.

అదే విధంగా భారత దేశంలో గల ఉన్ని వస్త్ర పరిశ్రమలు, సిమెంట్ పరిశ్రమలు, చక్కెర పరిశ్రమలు, ఇంజనీరింగ్ పరిశ్రమలు మున్నగు వాటన్నింటిలోను సంక్షేమ కార్యకలాపాలను అమలు చేయడం జరుగుతుంది.

ముఖ్యంగా టాటా ఐరన్ మరియు స్టీల్ కంపనీ, జెమ్‌షెడ్‌పూర్‌లో కార్మికులకు గృహవసతి, వైద్య సౌకర్యాలు, విద్యా సౌకర్యాలు, వినోద సౌకర్యాలను, రవాణా సౌకర్యాలను కల్పించడం జరుగుతున్నది. ఇండియన్ ఐరన్ మరియు స్టీల్ కంపెనీ, బొకారో స్టీల్ ప్లాంట్, రూర్కెలా స్టీల్ ప్లాంట్, దుర్గాపూర్ స్టీల్ ప్లాంట్, భద్రావతి వద్దగల విశ్వేశ్వరయ్య ఐరన్ మరియు స్టీల్ కంపనీ, భిలాయి స్టీల్ ప్లాంట్, తదితర స్టీల్ కంపనీలన్నింటిలోను కార్మికుల కోసం వివిధ సంక్షేమ కార్యకలాపాలను చేపట్టి అమలు పరచడం జరుగుతున్నది.

అదే విధంగా బొగ్గు గనులు, మైకా గనులు, ఇనుప ధాతు గనులు, బంగారం గనులు, మాంగనీస్ ధాతు గనులు, లైమ్ స్టోన్, డోలమైట్ గనులు మున్నగు గనులన్నింటిలోను పనిచేసే కార్మికుల కోసం సంక్షేమ నిధులను ఏర్పాటుచేసి, ఆయా నిధులను సంక్షేమ కార్యకలాపాలకు ఖర్చుపెట్టడం జరుగుతుంది. అదే విధంగా భారత దేశంలోని వివిధ ప్రాంతాలలో గల ప్లాంటేషన్‌లలో (కాఫీ, టీ, రబ్బరు ప్లాంటేషన్లు) పని చేసే కార్మికులకు కూడా వివిధ రకాల సంక్షేమ సౌకర్యాలను కల్పించడం జరుగుతున్నది.

20.2.4 కార్మిక సంఘాలు (Workers Organisations) అమలు పరుస్తున్న సంక్షేమ కార్యక్రమాలు

భారత దేశంలో సంక్షేమ కార్యక్రమాల అమలులో కార్మిక సంఘాలు కూడా అత్యంత ప్రధానమైన పాత్రను పోషిస్తున్నాయి. టెక్స్‌టైల్ లేబర్ అసోషియేషన్ అహ్మదాబాద్‌లో టెక్స్‌టైల్ కార్మికుల కోసం వివిధ సంక్షేమ కార్యక్రమాలను చేపట్టింది. ఈ సంఘం కార్మికుల కోసం అల్లోపతిక్, హోమియోపతిక్, ఆయుర్వేదిక్ హాస్పిటల్లను, స్త్రీ కార్మికులకోసం ప్రసూతి కేంద్రాన్ని నడుపుతున్నాయి. కార్మికులను పేదరికం బారి నుండి బయటకు తీసుకురావడానికి జనతా ఇన్సూరెన్స్ పాలసీలను, యింకా యితర పథకాలను అమలు చేస్తున్నది. అంతే గాకుండా కార్మికులలో చిన్న మొత్తాల పొదుపును (Small Savings) ప్రోత్సహిస్తున్నది. వివిధ రకాల వ్యాధుల నిర్మూలన కోసం ఈ సంఘం వివిధ ప్రాంతాలలో ఆరోగ్య శిబిరాలను నిర్వహించి, రోగులకు ఉచిత చికిత్స, మందుల పంపిణీని చేస్తున్నది. అదే విధంగా కార్మికులతో సహకార పరపతి సంఘాలను, వినియోగదారుల సహకార స్టోర్‌లను ఏర్పరచింది. వీటి ద్వారా కార్మికులకు పరపతి వసతిని, నిత్యావసర వస్తువులను అందిస్తున్నది. అదే విధంగా సహకార బ్యాంక్ స్కీమ్ ద్వారా ఋణసౌకర్యాలను కల్పించి కార్మికులకు గృహాలను నిర్మించడం జరిగింది. ఈ ఋణాన్ని కార్మికులు వాయిదాల పద్ధతిలో కట్టేటట్లు ఏర్పాట్లు చేయడం జరుగుతున్నది.

అదే విధంగా ఇండోర్‌లో మిల్ మజ్దూర్ యూనియన్ వివిధ కార్మిక సంక్షేమ కేంద్రాలను ఏర్పరచి కార్మికులకు, వారి పిల్లలకు విద్యా సౌకర్యాలను కల్పించడం జరుగుతున్నది. భారత దేశంలో రైల్వే కార్మికుల యూనియన్ వ్యవస్థీకృతమైన సహకార సంఘాల ద్వారా నిధులను సమకూర్చి కార్మికుల రిటైర్‌మెంట్, మరణం, దీర్ఘకాలిక వ్యాధులు తదితర సందర్భాలలో కార్మికులకు ఆర్థిక సహకారాన్ని అందజేస్తున్నది. అదే విధంగా కార్మికులకు జీవిత భీమా, న్యాయపరమైన వ్యాజ్యాలకు కూడా నిధులను సమకూరుస్తున్నది. కాన్పూర్‌లో మజ్దూర్ సభ కార్మికుల సంక్షేమం కోసం వివిధ కార్యక్రమాలను చేపట్టింది. ముఖ్యంగా వైద్య సహాయం, సామాజిక, సాంస్కృతిక కార్యకలాపాలు, క్రీడా కార్యక్రమాలను చేపట్టింది.

ఇండియన్ ఫెడరేషన్ ఆఫ్ లేబర్ కూడా దేశంలోని వివిధ ప్రాంతాలలో సంక్షేమ కేంద్రాలను ఏర్పాటు చేసి వాటి ద్వారా వైద్య, విద్య, వినోద, క్రీడా సౌకర్యాలను కల్పిస్తున్నది.

ఈ విధంగా దేశ వ్యాప్తంగా వివిధ కార్మిక సంఘాలు కార్మికుల కోసం సంక్షేమ కార్యక్రమాలను చేపడుతున్నాయి.

20.2.5 పురపాలక సంస్థలు (Muncipalities) అమలు పరుస్తున్న సంక్షేమ కార్యక్రమాలు

భారత దేశంలో గల వివిధ పురపాలక సంస్థలు కార్మికులకోసం ప్రత్యేకంగా సంక్షేమ కార్యక్రమాలను చేపట్టి, అమలు పరుస్తున్నాయి. బొంబాయి పురపాలక కార్పోరేషన్ (The Bombay Muncipal Corporation) ఒక ప్రత్యేక సంక్షేమ శాఖను ఏర్పరచి, దాని ద్వారా 15 సంక్షేమ కేంద్రాలను నడుపుతున్నది. ఈ సంక్షేమ కేంద్రాలను చాలా వరకు పారిశ్రామిక కార్మికులు నివసించే ప్రాంతాలలో ఏర్పాటు చేయడం జరిగింది. ఈ

BRAOU

కేంద్రాల ద్వారా కార్మిక సహకార సంఘాలనేర్పరచడం, వారికి విద్యావసతులను, క్రీడా సౌకర్యాలను, వినోద సౌకర్యాలను, ప్రసూతి సౌకర్యాలను కల్పించడం మున్నగు కార్యక్రమాలను చేపట్టడం జరుగుతున్నది.

మద్రాస్ పురపాలక కార్పోరేషన్ (Madras Muncipal Corporation) వయోజన విద్యా కేంద్రాలను ఏర్పరచి కార్మికులకు రాత్రి వేళలలో చదువు నేర్పించడం జరుగుతున్నది. అదే విధంగా చిన్న పిల్లల కోసం శిశు సంరక్షణాలయాలను, కార్మికులకు క్యాంటీన్ వసతులను కల్పిస్తున్నది. శిశు సంరక్షణాలయాల్లో నర్సులను, అటెండెంట్‌లను నియమించి పిల్లల సంరక్షణ బాధ్యతను చేపడుతున్నది. పాఠశాలలలో పేద విద్యార్థులకు ఉచిత మధ్యాహ్న భోజనాన్ని సమకూర్చడం జరుగుతున్నది. ఈ కార్పోరేషన్ ఆధ్వర్యంలో సహకార పరపతి సంఘాలను స్థాపించి, నడిపించడం జరుగుతున్నది.

కలకత్తా మున్సిపల్ కార్పోరేషన్ (Muncipal Corporation of Calcutta) కూడా కార్మికుల కోసం వివిధ సంక్షేమ కార్యక్రమాలను అమలు చేస్తున్నది. వివిధ రాష్ట్రాలలోని నగరాలలో గల మున్సిపల్ కార్పోరేషన్లు కార్మికుల కోసం వివిధ సంక్షేమ కార్యక్రమాలను రూపొందించి అమలు పరుస్తున్నాయి. ముఖ్యంగా ఢిల్లీ, కాన్పూర్, అజ్మీర్, ఇండోర్, పూనా తదితర నగరాలలో మున్సిపల్ కార్పోరేషన్లు కార్మిక సంక్షేమ కార్యక్రమాలను అమలు చేస్తున్నాయి.

20.2.6 స్వచ్ఛంద సంస్థలు (Voluntary Organisations) అమలు పరుస్తున్న సంక్షేమ కార్యక్రమాలు

భారత దేశంలో కొన్ని స్వచ్ఛంద సంస్థలు కూడా కార్మిక సంక్షేమం కోసం వివిధ కార్యక్రమాలను చేపడుతున్నాయి. సర్వెంట్స్ ఆఫ్ ఇండియన్ సొసైటీ (Servants of Indian Society) ఆధ్వర్యంలో స్థాపించబడిన బాంబే సోషల్ సర్వీస్ లీగ్ (The Bombay Social Service League) అనే స్వచ్ఛంద సంస్థ కార్మికుల కోసం వివిధ కార్యక్రమాలను అమలు చేసింది. కార్మికులకు రాత్రి పాఠశాలల ద్వారా చదువు నేర్పించడం, లైబ్రరీలను ఏర్పాటు చేయడం, వినోద, క్రీడా కార్యక్రమాలను ఏర్పాటు చేయడం మున్నగు కార్యక్రమాలను ఈ సంస్థ చేపట్టడం జరిగింది. వీటితో పాటు కార్మికులకు ప్రమాదాలు జరిగినప్పుడు వారికి నష్ట పరిహారం యిప్పించడం, సహకార ఉద్యమాన్ని ప్రచారం చేయడం, ప్రజారోగ్య కార్యక్రమాలను చేపట్టడం, పిల్లలను స్కౌట్స్ ఉద్యమంలో చేర్పించడం తదితర కార్యక్రమాలను కూడా చేపట్టడం జరిగింది.

BRAOU

పూనా, బాంబే సేవా సదన్ సొసైటీలు కూడా కార్మికులకు విద్య, వైద్య, సేవలు, స్త్రీ, శిశు సంక్షేమ కార్యక్రమాల పట్ల అత్యంత శ్రద్ధను చూపడం జరిగింది. ఈ సంస్థ సుశిక్షితులైన సంక్షేమ కార్యకర్తలను తయారుచేసి వారి ద్వారా వివిధ సంక్షేమ కార్యకలాపాలను చేపట్టడం జరిగింది.

బెంగాల్ మహిళా సంస్థ (Bengal Women's Institute) వివిధ గ్రామాలలో, పట్టణాలలో మహిళా సమితిలను ఏర్పాటు చేసి వాటి ద్వారా విద్యాపరమైన, ప్రజారోగ్య సంబంధమైన కార్యక్రమాలను చేపట్టడం జరిగింది.

అస్సాంలో హిందుస్థాన్ మజ్దూర్ సేవక్ సంఘ్, అస్సామ్ సేవా సమితి ఈ రెండూను కార్మికుల సంక్షేమం కోసం వివిధ సామాజిక, ఆర్థిక నైతిక పరమైన కార్యక్రమాలను చేపట్టింది.

అదే విధంగా వై.ఎమ్.సి.ఏ (Y.M.C.A) కూడా పారిశ్రామిక కార్మికుల సంక్షేమం కోసం విద్య, వైద్య క్రీడా కార్యక్రమాలను చేపట్టింది.

ఈ విధంగా దేశ వ్యాప్తంగా వివిధ స్వచ్ఛంద సంస్థలు పారిశ్రామిక కార్మికులు; సంఘటిత, అసంఘటిత రంగంలో పనిచేసే కార్మికుల సంక్షేమం కోసం ఎన్నో సామాజిక, ఆర్థిక, వైద్య, ఆరోగ్య సంబంధమైన కార్యక్రమాలను చేపట్టి అమలు పరిచినాయి. తద్వారా కార్మికుల జీవన ప్రమాణాలను, జీవన స్థితి గతులను మెరుగుపరచడానికి, కృషి చేయడం జరిగింది. చట్ట ప్రకారం ఉండవలసిన కనీస జీవన ప్రమాణాల వరకైనా కార్మికులను సామాజికంగా, ఆర్థికంగా, ఆరోగ్యపరంగా అభివృద్ధి చేయడానికి కృషి సల్పడం జరిగింది. ఈ కార్యక్రమాలలో స్వచ్ఛంద సంస్థలు గణనీయమైన పాత్రను వహించినాయని చెప్పవచ్చు. అంతేగాకుండా కార్మిక పరిపాలన సమర్థవంతంగా ఉండేటట్లు

చూడడంలోను; వాటి పట్ల బలమైన ప్రజాభిప్రాయాన్ని కూడగట్టడంలోను స్వచ్ఛంద సంస్థలు ఎంతో ప్రముఖమైన పాత్రను నిర్వహించవలసి ఉంటుంది.

20.3 సారాంశం

అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (I.L.O), రాయల్ కమీషన్ ఆన్ లేబర్, నేషనల్ కమీషన్ ఆన్ లేబర్ మున్నగు సంస్థలు, కమీషన్‌ల సూచనలు, సిఫారసులననుసరించి భారతదేశంలో వివిధ కార్మిక చట్టాలను రూపొందించడం జరిగింది. ఆయా చట్టాల నిబంధనలననుసరించి కార్మికులకు పరిశ్రమలలోను, పరిశ్రమ అవతల కొన్ని సంక్షేమ వసతులను కల్పించడం జరుగుతున్నది. చట్ట పరిధిలో కల్పించవలసిన వసతులతోపాటు, చట్టంతో సంబంధంలేని యితర సంక్షేమ సౌకర్యాలను కూడా కార్మికులకు కల్పించడం జరుగుతున్నది. అయితే ఈ సంక్షేమ కార్యక్రమాలను ప్రధానంగా ఆరు రకాలైన ఏజెన్సీలు చేపడుతున్నాయి. అవి - కేంద్ర ప్రభుత్వం, రాష్ట్రప్రభుత్వాలు, ఫ్యాక్టరీల యజమాన్యాలు, కార్మిక సంఘాలు, మున్సిపాలిటీలు, స్వచ్ఛంద సంస్థలు మున్నగునవి. ఈ ఏజెన్సీలన్నీ కార్మికుల కోసం ప్రధానంగా వైద్య, ఆరోగ్య, భద్రత, విద్య, గృహవసతి, వినోదం; క్రీడలు, ఆర్థిక రక్షణ, క్యాంటీన్ వసతి, ప్రసూతి కేంద్రాలు, శిశు సంరక్షణాలయాలు, విశ్రాంతి గదులు, పారిశుద్ధ్యం మున్నగు వాటికి సంబంధించిన సౌకర్యాలను కల్పిస్తున్నాయి.

20.4 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయుము.

1. కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు కార్మిక సంక్షేమం కోసం అమలు పరుస్తున్న కార్యకలాపాలను వివరింపుము.
2. పరిశ్రమల యాజమాన్యాలు చేపడుతున్న కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలను వివరింపుము.

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయుము.

1. కార్మిక సంక్షేమం కోసం కార్మిక సంఘాలు చేపడుతున్న కార్యక్రమాలేవి?
2. కార్మిక సంక్షేమం కోసం స్వచ్ఛంద సంస్థలు చేస్తున్న కృషిని వివరింపుము.

20.5 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. B.P. Tyagi, 1986 : **Labour Economics and Social Welfare**
2. C.B. Mamoria, and : **Dynamics of Industrial Relations in India**
3. Agarwal R.D; 1972 : **Dynamics of Labour Relations in India**
4. Vaid. K.N; 1970 : **Labour Welfare in India**

BRAOU

భాగం - 21 : కార్మిక సంక్షేమ అధికారి పాత్ర
(ROLE OF LABOUR WELFARE OFFICER)

విషయక్రమం

21.0 లక్ష్యాలు

21.1 పరిచయం

21.2 కార్మిక సంక్షేమ అధికారి ప్రకార్యాలు

- 21.2.1 కార్మిక సంక్షేమ ప్రకార్యాలు
- 21.2.2 కార్మిక పరిపాలనా ప్రకార్యాలు
- 21.2.3 కార్మిక సంబంధాల ప్రకార్యాలు

21.3 కార్మిక సంక్షేమ అధికారి అధికారాలు, బాధ్యతలు

21.4 సారాంశం

21.5 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

21.6 చదవవలసిన పుస్తకాలు

21.0 లక్ష్యాలు

ఈ భాగాన్ని చదివిన తరువాత మీరు:

- కార్మిక సంక్షేమ అధికారి యొక్క ప్రకార్యాలను వివరించగలుగుతారు
- కార్మిక సంక్షేమ అధికారి యొక్క అధికారాలను గురించి చర్చించగలుగుతారు
- కార్మిక సంక్షేమ అధికారి యొక్క బాధ్యతలను వివరించగలుగుతారు

BRAOU

21.1 పరిచయం

ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో కార్మిక సంక్షేమం అనేది ప్రధానాంశం. భారత దేశంలోని అన్ని కార్మిక చట్టాలు పరిశ్రమలలో కార్మిక సంక్షేమ కార్యక్రమాలు అమలు కోసం కార్మిక సంక్షేమ అధికారిని నియమించవలెనని నిర్దేశిస్తున్నాయి. ఫ్యాక్టరీల చట్టం, 1948 (Factories Act, 1948) ప్రకారం చట్టపరంగా ప్రతి ఫ్యాక్టరీలో ఒక కార్మిక సంక్షేమ అధికారిని నియమించవలె. ఫ్యాక్టరీల చట్టం, 1948 లోని సెక్షన్ 49(1) మరియు (2) ఈ అంశాలను స్పష్టంగా నిర్దేశిస్తున్నాయి. i) ఏ ఫ్యాక్టరీలోనైనా 500 మంది లేదా అంతకుమించిన సంఖ్యలో కార్మికులు పని చేస్తున్నట్లయితే ఆ ఫ్యాక్టరీలో చట్టం నిర్దేశించిన సంఖ్యలో కార్మిక సంక్షేమ అధికారులను నియమించవలె. (ii) ఈ చట్టంలోని సబ్-సెక్షన్ (i) ననుసరించి కార్మిక సంక్షేమ అధికారుల విధులను, విద్యార్హతలను, సర్వీస్ కండిషన్స్‌ను రాష్ట్ర ప్రభుత్వం సూచించవచ్చు. ఈ సూచనల మేరకు కార్మిక సంక్షేమ అధికారుల నియామకం జరుగవలె. ప్లాంటేషన్స్ కార్మిక చట్టం, 1951 (Plantations Labour Act, 1951) ప్రకారం 300 మంది లేదా అంతకుమించిన సంఖ్యలో కార్మికులు ఒక ప్లాంటేషన్‌లో గనక పనిచేస్తున్నట్లయితే, యాజమాన్యం చట్టం నిర్దేశించిన సంఖ్యలో కార్మిక సంక్షేమ అధికారులను నియమించవలె. అదే విధంగా గనుల చట్టం, 1952 (Mines Act, 1952) ప్రకారం 500 మంది లేదా అంతకు మించిన సంఖ్యలో కార్మికులు ఒక గనిలో గనక పనిచేసినట్లయితే చట్టం ప్రకారం ప్రతి గనికి ఒక కార్మిక సంక్షేమ అధికారిని నియమించవలె. అయితే పై చట్టాలననుసరించి రాష్ట్ర ప్రభుత్వం కార్మిక సంక్షేమ అధికారుల విధులు, విద్యార్హతలు, జీతభత్యాలు, సర్వీసుకు సంబంధించిన నియమ నిబంధనలు మున్నగువాటిని సూచించవచ్చు. అంతేగాకుండా ఈ కార్మిక

చట్టాలు కార్మిక సంక్షేమ అధికారుల నియామక విధానం, వారి జీత భత్యాలు, సర్వీసు నిబంధనలు, వారు నిర్వర్తించవలసిన విధులు, వారు చేపట్టవలసిన సంక్షేమ కార్యకలాపాలు, కార్మిక పరిపాలన, పారిశ్రామిక సంబంధాలు మున్నగు అంశాల నన్నింటిని గురించి నిర్దిష్టంగా తెలుపుతాయి.

పైన చెప్పిన చట్టాలు, ప్రభుత్వ సూచనలననుసరించి కార్మిక సంక్షేమ అధికారిగా నియమింపబడే వ్యక్తికి ఈ అర్హతలుండవలె: (i) విశ్వ విద్యాలయ డిగ్రీ. (ii) గుర్తింపు పొందిన ఏ సంస్థనుండైనా సోషల్ సైన్సెస్, సోషల్ వర్క్ లేదా సోషల్ వెల్ఫేర్ లేదా సోషియాలజీలో డిగ్రీ లేదా డిప్లొమా. iii) ఫ్యాక్టరీలు, గనులు, ప్లాంటేషన్‌లలో పనిచేసే అత్యధిక సంఖ్యాక కార్మికులు మాట్లాడే భాషలో అవసరమైనంత మేరకు పరిజ్ఞానం కలిగి యుండడం.

జాతీయ కార్మిక సంఘం (National Commission on Labour) ప్రకారం యాజమాన్యాలు తమ ఫ్యాక్టరీలలో పనిచేసే కార్మికుల సంక్షేమం చూడడం కోసం అధికారులను నియమించడానికి, చట్టప్రకారం ఈ అధికారులు సంక్షేమ విధులను నిర్వర్తించడానికి తగు చట్టాలు చేయబడినాయి. సంక్షేమ అధికారులు పరిపాలనలో భాగంగా ఉంటూ తమ బాధ్యతలను, విధులను సమర్థవంతంగా నిర్వర్తించవలె. కాబట్టి కావలసిన అర్హతలు ఉన్న వ్యక్తులనే సంక్షేమ అధికారులుగా నియమించవలె. అయితే సంక్షేమ అధికారి పరిపాలనలో భాగమయినప్పటికినీ, కార్మిక వివాదం తలెత్తినప్పుడు కార్మిక సంక్షేమ అధికారిని యాజమాన్యం తరపున చర్చలకు పెట్టరాదు. సంక్షేమ అధికారి ఎల్లప్పుడూ కార్మిక పక్షాననే చర్చలు జరపాలి.

రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు, పబ్లిక్ రంగ సంస్థలు, ప్రైవేట్ కంపెనీల యాజమాన్య సంఘాలు, కార్మిక సంఘాలు, పారిశ్రామిక సంబంధాల క్షేత్రంలో గల నిపుణులు మున్నగు వారంతా వ్యక్తం చేసిన అభిప్రాయాలనన్నింటినీ క్రోడీకరించి, కార్మిక సంక్షేమ కమిటీ (The Committee on Labour Welfare) కార్మిక సంక్షేమ అధికారి పాత్ర, అంతస్తుకు సంబంధించి ఈ విధమైన సిఫారసులు చేసింది - "చట్టపరమైన నిబంధనలను పరిపూర్తి చేయడానికి యాజమాన్యం తమ ఉద్యోగి బృంద శాఖకు (Personnel Department) చెందిన ఒక అధికారిని సంక్షేమ అధికారిగా నియమించవలె. ఉద్యోగి బృంద శాఖలో పనిచేస్తూ సరియైన విద్యార్హతలుండి, సంక్షేమ పరమైన పనిపట్ల యిష్టత, అంకిత భావం ఉన్న వ్యక్తులనే యాజమాన్యం సంక్షేమ అధికారులుగా నియమించవలె."కార్మిక సంక్షేమ అధికారి (Labour Welfare Officer) ప్రకార్యాలు, అధికారాలు, బాధ్యతలను గురించి తెలుసుకుందాం.

BRAOU

21.2 కార్మిక సంక్షేమ అధికారి ప్రకార్యాలు (FUNCTIONS OF LABOUR WELFARE OFFICER)

వాస్తవిక ఆచరణలో కార్మిక సంక్షేమ అధికారి ఈ క్రింది ప్రకార్యాలను నిర్వర్తించడం జరుగుతుంది.

i) భద్రత, ఆరోగ్యం, సంక్షేమ కార్యక్రమాలు; గృహవసతి, వినోదం, పారిశుద్ధ్య సేవలను పర్యవేక్షించడం. జాయింట్ కమిటీల పని తీరును పర్యవేక్షించడం. ఈ కమిటీలు సరిగ్గా పనిచేసేటట్లు చూడడం. కార్మికులకు వేతనంతో కూడిన సెలవులు లభ్యమయ్యేటట్లు చూడటం. కార్మికుల సమస్యలను పరిష్కరించడం. యివన్నీ పర్యవేక్షక సంబంధమైన ప్రకార్యాలు.

ii) కార్మికుల వ్యక్తిగత, కుటుంబపరమైన సమస్యలకు సంబంధించి తగు సలహాలు యిచ్చి పరిష్కరించడం. కార్మికులు పని పరిస్థితులకు, పని వాతావరణానికి సర్దుబాటు చెందేటట్లుగా సలహాలివ్వడం. కార్మికులకు వారి హక్కులు, విధుల పట్ల అవగాహనను కల్పించడం.

iii) సంక్షేమ పథకాలు, విధానాల రూపకల్పనకు సంబంధించి యాజమాన్యానికి తగు సలహాలివ్వడం. కొత్తగా పరిశ్రమలో చేరే కార్మికులకు శిక్షణా కార్యక్రమాలను చేపట్టడం; కార్మికులకు చట్టపరంగా కల్పించవలసిన వసతులు, ప్రయోజనాలు; కార్మికులకు జీతం కాకుండా యితర ప్రయోజనాలను కల్పించడం; కార్మిక విద్య సమాచార ప్రసార సాధనాల నుపయోగించడం మున్నగు అంశాలకు సంబంధించి యాజమాన్యానికి తగు సలహాలివ్వడం కార్మిక సంక్షేమ అధికారి విధి, బాధ్యత.

iv) పరిశ్రమలో కార్మికులు ఏయే పరిమితుల క్రింద పనిచేయడం జరుగుతున్నదో వారికి అవగాహన కల్పించడం; పరిశ్రమలో సామరస్యపూరిత పారిశ్రామిక సంబంధాల ఆవశ్యకతను గురించి కార్మికులకు వివరించడం, కంపెనీ పాలసీలను గురించి కార్మికులకు వివరించడం; పరిశ్రమలో యాజమాన్యం, కార్మికులకు మధ్య ఏదైనా వివాదం తలెత్తినప్పుడు సామరస్యపూరితంగా ఒక ఒప్పందానికి రావడానికి కార్మికులకు నచ్చజెప్పడం మున్నగునవన్నీ సంక్షేమ అధికారి విధులు. యిక్కడ సంక్షేమ అధికారి యాజమాన్యానికి, కార్మికులకు మధ్య మధ్యవర్తిగా పాత్రను నిర్వహించవలసి ఉంటుంది. ఈ క్రమంలో కార్మికుల ప్రయోజనాలు దెబ్బతినకుండా చూడవలసిన బాధ్యత కార్మిక సంక్షేమ అధికారిపై ఉంటుంది.

v) వివిధ విషయాలను గురించి కార్మికుల అభిప్రాయాలను యాజమాన్యానికి తెలియజేయడం, యాజమాన్యం పరిశీలనలో ఉన్న అంశాలకు సంబంధించి కార్మికుల తరపున నివేదించడం, వివిధ శాఖల అధిపతులు వారి వారి విధులను, బాధ్యతలను నిర్వర్తించడంలో సహకరించడం, పరిశ్రమలో సామరస్యపూరిత పారిశ్రామిక సంబంధాలను కొనసాగింపజేయడం, కార్మికుల సంక్షేమం కోసం చేపట్టవలసిన చర్యలను గురించి యాజమాన్యానికి నివేదించడం మున్నగునవి సంక్షేమ అధికారి ప్రకార్యాలు.

vi) పరిశ్రమలో సామరస్యపూరిత పారిశ్రామిక సంబంధాల నిర్వహణకై యాజమాన్యం, కార్మికులతో కలిసి పనిచేయడం; యాజమాన్యం, కార్మికుల మధ్య సమస్యలు తలెత్తినట్లయితే వాటిని వెంటనే పరిష్కరించడానికి కావలసిన యంత్రాంగాన్ని సమాయత్తపరచడం; పరిశ్రమ ఉత్పత్తి, ఉత్పాదకతా సామర్థ్యము పెరిగేటట్లు కృషి సల్పడం మున్నగునవన్నీ కూడా సంక్షేమ అధికారి ప్రకార్యాలు.

BRAOU

vii) ఫ్యాక్టరీ ఇన్‌స్పెక్టర్లు, మెడికల్ ఆఫీసర్లు, యితర ఇన్‌స్పెక్టర్లతో సంబంధాలను పెంపొందింపజేసుకొని పరిశ్రమలకు సంబంధించిన చట్టపరమైన నిబంధనలు అమలయ్యేటట్లు చూడడం; సాముదాయిక సేవలను కార్మికులు వినియోగించుకునేటట్లు వారికి సహాయం చేయడం కూడా సంక్షేమ అధికారి ప్రకార్యాలు.

విధాన రూపకల్పన, అమలులో యాజమాన్యానికి సహాయం చేయడం, మొదలుకొని సంక్షేమ కార్యకలాపాలను పర్యవేక్షించడం; కార్మికులతోను, ప్రజలతోను సంబంధాలనేర్పరచుకోవడం; కార్మికుల సమస్యలను పరిష్కరించడం వరకు అన్నీ కార్మిక సంక్షేమ అధికారి నిర్వర్తించవలసిన విధులు అని చెప్పవచ్చు.

పైన వివరించిన ప్రకార్యాలను దృష్టియందుంచుకొని కార్మిక సంక్షేమ అధికారి ప్రకార్యాలను ఈ క్రింది విధంగా వర్గీకరించవచ్చు.

i) కార్మిక సంక్షేమ ప్రకార్యాలు

ii) కార్మిక పరిపాలనా ప్రకార్యాలు

iii) కార్మిక సంబంధాల ప్రకార్యాలు

21.2.1 కార్మిక సంక్షేమ ప్రకార్యాలు (Labour Welfare Functions)

కార్మికుల సంక్షేమం కోసం రూపొందించిన చట్ట నిబంధనలను అమలు పరచడం, కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలను చేపట్టడం, కార్మిక సంక్షేమ అధికారి ప్రధాన విధి. అంతేగాకుండా కార్మిక సంక్షేమ అధికారి ఈ క్రింది అంశాలకు సంబంధించిన శాసన సంబంధమైన లేదా చట్టపరమైన నిబంధనలను అమలు చేయడానికి సలహాలివ్వడం, సహాయాన్నందించడం జరుగుతుంది. అవి (i) ఆరోగ్యం, భద్రత (ii) పని పరిస్థితులు (iii) పారిశుద్ధ్యం, పరిశుభ్రత (iv) వినోదం (v) సంక్షేమ వసతులు (vi) సహకార సంఘాలు, వినియోగదారుల

సహకార సంఘాలు, గృహ నిర్మాణ సహకార సంఘాలు, నిత్యావసర వస్తువుల దుకాణాలు వంటి సేవలు (vii) సంక్షేమ కమిటీల ఏర్పాటు (viii) గృహవసతి (ix) సంక్షేమ చట్టాల అమలు మున్నగునవి.

21.2.2 కార్మిక పరిపాలనా ప్రకార్యాలు (Labour Administration Functions)

యిందులో ప్రధానంగా ఈ అంశాలుంటాయి. (i) వ్యవస్థాపరమైన క్రమశిక్షణ, శాసనేతర అంశాలు (ii) భద్రత, వైద్య సేవలకు సంబంధించిన పరిపాలన (iii) వేతనం, జీత భత్యాలకు సంబంధించిన పరిపాలన (iv) పారిశ్రామిక సంబంధాలకు సంబంధించిన శాసన సంబంధ పరిపాలన.

21.2.3 కార్మిక సంబంధాల ప్రకార్యాలు (Labour Relations Functions)

యిందులో ప్రధానంగా ఈ అంశాలుంటాయి (i) స్టాండింగ్ ఆర్డర్స్‌కు సంబంధించిన పరిపాలన (ii) కార్మిక సమస్యలను పరిష్కరించడం (iii) చట్టపరమైన నిబంధనలననుసరించి పారిశ్రామిక వివాదాలను పరిష్కరించడం (iv) కార్మిక సంఘాలు, యాజమాన్యం మధ్య పరస్పర సహకారపూరిత సంబంధాలను నెలకొల్పడం (v) పరిశ్రమ ఉత్పాదకతా సామర్థ్యాన్ని పెంపొందించడానికి కృషి చేయడం.

కేంద్ర నమూనా నిబంధనలు, 1957 (The Central Model Rules, 1957) సంక్షేమ అధికారుల విధులు ఈ విధంగా ఉంటాయని వివరించింది.

i) ఫ్యాక్టరీ యాజమాన్యం, కార్మికుల మధ్య సామరస్యపూరిత సంబంధాలు కొనసాగడానికి సహాయపడడం.

ii) కార్మికుల సమస్యలను పరిష్కరించడం

iii) కార్మిక విధానాలను రూపకల్పన చేసేటప్పుడు కార్మికుల అభిప్రాయాలను యాజమాన్యానికి తెలియజేయడం; కార్మిక విధానాలను (Labour Policies) గురించి కార్మికులకు వివరించి చెప్పడం.

iv) పారిశ్రామిక సంబంధాలను అను నిత్యం గమనిస్తూ, వివాదాలేర్పడినట్లయితే వాటిని వెంటనే సంప్రదింపుల ద్వారా పరిష్కరించడం.

v) ఆరోగ్య, భద్రతా పథకాల అమలుకు సంబంధించి యాజమాన్యానికి తగు సలహాలివ్వడం

vi) పరిశ్రమ ఉత్పాదకతా సామర్థ్యాన్ని పెంపొందింపజేయడం

vii) పని పరిస్థితులను బాగుపరచడం, కార్మికులు పని వాతావరణానికి అనుగుణంగా సర్దుబాటు చెందడానికి, అనుసరణ చెందడానికి సహాయ పడటం.

viii) కార్మికుల వైయక్తిక సమస్యలకు తగు సలహాలివ్వడం.

21.3 కార్మిక సంక్షేమ అధికారి అధికారాలు, బాధ్యతలు (AUTHORITY AND RESPONSIBILITIES OF LABOUR WELFARE OFFICER)

కార్మిక సంక్షేమ అధికారి ఈ క్రింద తెలుపబడిన అధికారాలను, బాధ్యతలను కలిగి యుంటాడు. వీటిని గురించి యిక్కడ వివరంగా చర్చిద్దాం.

i) **సలహా సంబంధమైన అధికారాలు, బాధ్యతలు (Advisory) :** కార్మిక సంక్షేమ అధికారికి కార్మికులకు సంబంధించిన వివిధ అంశాలపైన యాజమాన్యానికి సలహాలివ్వడం, సూచనలివ్వడం; అదే విధంగా

BRAOU

కార్మికులు క్రమశిక్షణతో, ఉత్సాహంతో పనిచేసేటట్లు ప్రోత్సహించడం, కార్మికుల న్యాయమైన, చట్టపరమైన హక్కులను పరిరక్షించడం తదితర అంశాలకు సంబంధించి సలహా సంబంధమైన అధికారాలుంటాయి.

కంపనీ పాలసీల రూపకల్పన, శిక్షణా కార్యక్రమాలను రూపొందించి, అమలుపరచడం; కార్మికుల ఎంపిక, భర్తీ, పని పరిస్థితులను మెరుగుపరచడం; సంక్షేమ కార్యక్రమాలను చేపట్టడం; కార్మికులకు, వారి కుటుంబాలకు గృహవసతి, వినోదపరమైన, విద్యాపరమైన, వైద్యపరమైన వసతులను కల్పించడం; జాయింట్ కన్సల్టేషన్, మరియు వివిధ సమాచార ప్రసార పద్ధతుల ద్వారా కార్మికులకు వివిధ అంశాలకు సంబంధించిన సమాచారాన్ని అందజేయడం మున్నగునవన్నీ సంక్షేమ అధికారి యొక్క బాధ్యతలు.

ii) **సేవా సంబంధమైన అధికారాలు, బాధ్యతలు (Service) :** వివిధ అంశాలకు సంబంధించి చట్టపరంగా కార్మికులకు సహాయం అందించడం, వారికి కావలసిన సమాచారాన్ని అందించడం విషయంలో సంక్షేమ అధికారి అధికారాన్ని కలిగియుంటాడు. అదే విధంగా కార్మికుల వైయక్తిక, కుటుంబపరమైన సమస్యలకు సంబంధించి తగు సలహాలిచ్చి సహాయపడడం, కార్మికులు పని పరిస్థితులకు సర్దుబాటు చెందే విధంగా వారికి వివరించడం, కార్మికుల హక్కులు, విధులను గురించి కార్మికులకు అర్థమయ్యే విధంగా వివరించడం, కార్మికులకు చట్టపరంగా లభ్యమయ్యే సెలవులు తీసుకొనే విషయంలో సహాయమందించడం, కార్మిక సమస్యలను యాజమాన్యం దృష్టికి తీసుకెళ్ళడం; ఆయా సమస్యల పరిష్కారంలో యాజమాన్యానికి సహాయపడడం మున్నగునవన్నీ సంక్షేమ అధికారి యొక్క సేవా సంబంధమైన బాధ్యతలు.

iii) **పర్యవేక్షణ సంబంధమైన అధికారాలు, బాధ్యతలు (Supervisory):** కార్మిక సంక్షేమ సంబంధమైన కార్యకలాపాలు, పథకాలను తనిఖీ చేయడం, పర్యవేక్షించడం, క్రమబద్ధీకరించడం అనే వాటికి సంబంధించి సంక్షేమ అధికారికి అధికారాలుంటాయి. ఈ అధికారాలతో పాటు సంక్షేమ కార్యకలాపాలు, పథకాలు, ఆరోగ్య, భద్రతాపరమైన కార్యక్రమాలు సక్రమంగా అమలు జరిగేటట్లు చూడడం సంక్షేమ అధికారి బాధ్యత. కార్మికులకు వేతనంతో కూడిన సెలవులు మంజూరయ్యేటట్లు చూడడం, జాయింట్ కమిటీలు సక్రమంగా పనిచేసేటట్లు వాటిని క్రమబద్ధీకరించడం కూడా సంక్షేమ అధికారి బాధ్యత.

iv) **ప్రకార్యపరమైన అధికారాలు, బాధ్యతలు (Functional) :** కార్మిక చట్టాలు సరిగ్గా అమలయ్యేటట్లు చూడడం, కార్మికులకు చట్టపరమైన వేతనాలు చెల్లింపబడేటట్లు చూడడం, ఉద్యోగపరమైన రక్షణలను కల్పించడం తదితర అంశాలకు సంబంధించిన అధికారాలు, బాధ్యతలను సంక్షేమ అధికారి కలిగి యుంటాడు.

v) **కంపెనీ విధానాలకు సంబంధించిన అధికారాలు, బాధ్యతలు (Policies) :** కార్మికులకు సంబంధించిన వ్యక్తిగత మరియు సమిష్టి సమస్యలను యాజమాన్యం దృష్టికి తీసుకెళ్ళడం, అవి పరిష్కరింపబడేటట్లు యాజమాన్యాన్ని ప్రభావితం చేయడం, యాజమాన్యానికి, కార్మికులకు మధ్య ఏదైనా వివాదం తలెత్తినట్లయితే అటువంటి సందర్భాలలో పారిశ్రామిక సంబంధాలను జాగ్రత్తగా గమనించడం; అంతేగాకుండా తన ప్రభావాన్ని ఉపయోగించి వివాదం సామరస్య పూరితంగా సమసిపోయేటట్లు కృషి సల్పడం; కార్మికులు చట్ట విరుద్ధంగా సమ్మె చేసినట్లయితే వారిని ఒప్పించి సమ్మెను విరమింపజేయడం; అదే విధంగా యాజమాన్యం చట్ట విరుద్ధంగా లాకౌట్‌ను ప్రకటించినట్లయితే, లాకౌట్‌ను విరమింపజేసుకునేటట్లు యాజమాన్యాన్ని ప్రభావితం చేయడం; పరిశ్రమలో సంఘ వ్యతిరేక కార్యకలాపాలను నిరోధించడంలో యాజమాన్యానికి, కార్మికులకు సహాయ సహకారాలందించడం మున్నగునవన్నీ సంక్షేమ అధికారి బాధ్యతలు. అయితే వీటన్నింటికి సంబంధించి సంక్షేమ అధికారికి చట్టపరంగా తగు అధికారాలుంటాయి.

v) **మధ్యవర్తిత్వానికి సంబంధించిన అధికారాలు, బాధ్యతలు (Mediation):** పరిశ్రమలో యాజమాన్యం, కార్మికులకు మధ్య సామరస్యపూరిత సంబంధాలను నెలకొల్పే ఉద్దేశ్యంతో నిరంతరం ఇరువర్గాలతో చర్చలు, సమాలోచనలు జరుపడం; కార్మికుల సమస్యలను త్వరితగతిన పరిష్కరించడానికి కృషి సల్పడం; పారిశ్రామిక వివాద సమయంలో యాజమాన్యానికి, మధ్య కార్మిక సంఘానికి మధ్య మధ్యవర్తిగా ఉండి

BRAOU

సమస్య పరిష్కారానికి చొరవ చూపడం; యిరువర్గాలను ఒప్పించడం ద్వారా పారిశ్రామిక వివాదం త్వరగా పరిష్కరింపబడేటట్లు చేయడానికి ప్రయత్నించడం; చట్టపరమైన సమ్మె కాలంలోను, చట్టపరమైన లాకౌట్ సమయంలోను సంక్షేమ అధికారి సంపూర్ణంగా తటస్థ వైఖరిని కలిగి యుండి, సమస్య శాంతియుతంగా పరిష్కరింప బడడానికి సహాయపడవలె.

21.4 సారాంశం

భారతదేశంలోని అన్ని కార్మిక చట్టాలు పరిశ్రమలలో కార్మిక సంక్షేమ కార్యక్రమాల అమలుకోసం కార్మిక సంక్షేమ అధికారులను నియమించవలెనని నిర్దేశిస్తున్నాయి. కార్మిక చట్టాల నిబంధనలను, ప్రభుత్వ సూచనలను దృష్టియందుంచుకొని నిర్దేశించిన విద్యార్హతలను, అనుభవం ఉన్న వ్యక్తులను సంక్షేమ అధికారులుగా నియమించడం జరుగుతుంది. కార్మిక సంక్షేమ అధికారి ప్రకార్యాలను ప్రధానంగా మూడు రకాలుగా వర్గీకరించవచ్చు. అవి (i) కార్మిక సంక్షేమ ప్రకార్యాలు (ii) కార్మిక పరిపాలనా ప్రకార్యాలు (iii) కార్మిక సంబంధాల ప్రకార్యాలు. అదేవిధంగా కార్మిక సంక్షేమ అధికారి అధికారాలు, బాధ్యతలను ఈ విధంగా వర్గీకరించవచ్చు. అవి (i) సలహా సంబంధమైన అధికారాలు, బాధ్యతలు. (ii) సేవా సంబంధమైన అధికారాలు, బాధ్యతలు (iii) పర్యవేక్షణ సంబంధమైన అధికారాలు, బాధ్యతలు (iv) ప్రకార్యపరమైన అధికారాలు, బాధ్యతలు (v) కంపెనీ విధానాల రూపకల్పనకు సంబంధించిన అధికారాలు, బాధ్యతలు (vi) మధ్యవర్తిత్వానికి సంబంధించిన అధికారాలు, బాధ్యతలు.

21.5 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయుము

1. కార్మిక సంక్షేమ అధికారి ప్రకార్యాలను వివరింపుము
2. కార్మిక సంక్షేమ అధికారి అధికారాలు, బాధ్యతలను వివరింపుము

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయుము

1. కార్మిక సంక్షేమ అధికారి యొక్క సంక్షేమ ప్రకార్యాలను వివరింపుము
2. కార్మిక సంక్షేమ అధికారి యొక్క అధికారాలను వివరింపుము

21.6 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. C.B. Mamoria, 2002 : **Personnel Management**
2. C.B. Mamoria, 1983 : **Dynamics of Industrial Relations in India**
3. Sinha G.P & Sinha P.R.N; 1977 : **Industrial Relations and Labour Legislations in India**
4. Agarwal, R.D; 1977 : **Dynamics of Industrial Relations in India**

BRAOU

భాగం - 22: భారత దేశంలో కార్మిక, పారిశ్రామిక చట్టాల చరిత్ర, పారిశ్రామిక న్యాయము

విషయక్రమం

22.0 లక్ష్యాలు
22.1 పరిచయం
22.2 భారతదేశంలో పారిశ్రామిక న్యాయం
22.3 పారిశ్రామిక శాసనాల పెరుగుదలకు దారితీసిన పరిస్థితులు
22.4 పారిశ్రామిక చట్టాలు, శాసనాల చరిత్ర
22.5 భారతదేశంలో కార్మిక చట్టాల పెరుగుదల
22.6 సారాంశం
22.7 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు
22.8 చదవవలసిన పుస్తకాలు

22.0 లక్ష్యాలు

ఈ భాగాన్ని అధ్యయనం చేసిన తర్వాత, మీరు :

- పారిశ్రామిక న్యాయం అనే భావనను అవగాహన చేసుకోగలుగుతారు
- వివిధ దేశాలలోని పారిశ్రామిక న్యాయ భావనను వివరించగలరు
- భారతదేశంలో కార్మిక చట్టాలు, శాసనాలను గురించి విపులంగా తెలుసుకోగలరు

BRAOU

22.1 పరిచయం

మనదేశంలో 20వ శతాబ్దిలో 'పారిశ్రామిక న్యాయం' అనే క్రొత్త భావన ప్రచారంలోకి వచ్చింది. ఈ పాఠంలో మనదేశంలోని పారిశ్రామిక చట్టాలు, శాసనాల చరిత్రను వివరించడమైంది.

22.2 భారతదేశంలో పారిశ్రామిక న్యాయం

మనదేశంలో 20వ శతాబ్దిలో పారిశ్రామిక అంశాలకు చెందిన చట్టాలు, శాసనాలు రూపొందిచడంలో 'పారిశ్రామిక న్యాయము' (Industrial Jurisprudence) అనే కొత్త భావన ప్రచారంలోకి వచ్చింది. పారిశ్రామిక న్యాయంలోని ప్రధాన అంశాలు కార్మిక సంక్షేమం, యాజమాన్యానికి, కార్మికులకు మధ్య సుహృద్భావ సంబంధాలనేర్పరచడం, పారిశ్రామిక వివాదాల పరిష్కారం. వివిధ చట్టాలు, శాసనాల ద్వారా పారిశ్రామిక రంగంలో పనిచేసే వారికి న్యాయం చేకూర్చడం జరుగుతుంది. ఈ పాఠంలో మనదేశంలో వివిధ పారిశ్రామిక శాసనాలు ఏ విధంగా రూపొందినాయో, వాటి చరిత్ర ఏమిటో తెలుసుకుందాం.

మనదేశంలో పారిశ్రామిక చట్టాలు, శాసనాల చరిత్ర స్వాతంత్ర్యానంతరమే ప్రారంభమవుతుంది. స్వాతంత్ర్యానికి ముందు కూడా కొన్ని శాసనాలను చేసినప్పటికీ 'పారిశ్రామిక న్యాయం' అనే భావన, దానితో బాటుగా వివిధ పారిశ్రామిక అంశాలకు సంబంధించిన శాసనాల రూపణ స్వాతంత్ర్యానంతరమే ప్రముఖంగా కనిపిస్తుంది. స్వాతంత్ర్యానంతరం కార్మికుల సంఖ్య పెరగడం, పారిశ్రామిక శాసనాల అవసరాన్ని గుర్తించడం, పారిశ్రామిక

వివాదాల పరిష్కారంలో సుప్రీంకోర్టు, రాష్ట్ర హైకోర్టులు గణనీయమైన తీర్పులనివ్వడం పారిశ్రామిక శాసనాల పెరుగుదలకు దోహదం చేసినాయి. పారిశ్రామిక చట్టాలు, శాసనాలు పారిశ్రామికవేత్తలు, పరిశ్రమల్లో పని చేసే కార్మికులు, వారి కుటంబాలను ప్రత్యక్షంగానూ, దేశ జనాభాను పరోక్షంగానూ ప్రభావితం చేస్తాయి.

మనదేశంలో పారిశ్రామిక చట్టాలు, శాసనాల చరిత్రను అవగాహన చేసుకోవలెనంటే యజమాని - సేవకుల సంబంధాలు గతంలో ఎలా ఉండేవి. క్రమంగా ఏయే మార్పులకు లోనయినాయన్న విషయాన్ని తెలుసుకోవడం ఎంతో అవసరం.

గతంలో యజమాని - సేవకుల (Master - Servant) మధ్య సంబంధాలను సాంప్రదాయిక న్యాయ పద్ధతులు నిర్ణయించేవి. సేవకుడిని నియమించడం, పనిలోంచి తీసివేయడంపై పూర్తి హక్కులు యజమానివే. సాంప్రదాయిక న్యాయ పద్ధతుల స్థానంలో పారిశ్రామిక చట్టాలు ప్రవేశించడంతో యజమానుల హక్కుపై విధి నిషేధాలు ఏర్పడినాయి. యజమాని - సేవకుల మధ్య ఒప్పందంపై తమ తీర్పు నివ్వడం ద్వారా పారిశ్రామిక న్యాయస్థానాలు (Industrial Tribunals) నూతన హక్కులను, బాధ్యతలను ఏర్పరచుతాయి. ఈ తీర్పును యజమాని, తన యిష్టాయిష్టాలతో ప్రమేయంలేకుండా, బద్ధుడై ఉండాలి.

యజమాని-సేవకుడు అనే భావన కూడా పారిశ్రామిక శాసనాల ఫలితంగా పరివర్తన చెందింది. గతంలో పెట్టుబడి పెట్టినవారు యజమానులుగా, శ్రమ నందించేవారు సేవకులుగా పరిగణించబడేవారు. ఈ 'యజమాని - సేవకుడు' (Master - Servant) అనే పదాల స్థానంలో 'యాజమాన్యం - ఉద్యోగి' (Employer - Employee) అనే పదాలను పారిశ్రామిక శాసనాలు ఉపయోగించినాయి.

ఉద్యోగుల హక్కుల పరిరక్షణ పారిశ్రామిక శాసనాల లక్ష్యం. పారిశ్రామిక న్యాయం ఉద్యోగులను, యాజమాన్యాన్ని సంస్థలేదా పరిశ్రమలో సమభాగాలుగా పరిగణిస్తుంది.

పారిశ్రామిక సమాజం ప్రస్తుత శతాబ్దిలో 'ఒప్పందం' (Contract) నుంచి 'అంతస్తు' (Status) మార్పు చెందింది. ఈ అంతస్తు కేవలం సామాజికమైనదేకాదు; రాజకీయ, ఆర్థిక, చట్టపరమైన అంతస్తు కూడా (Politico - economic - juristic Status).

BRAOU

22.3 పారిశ్రామిక శాసనాల పెరుగుదలకు దారితీసిన పరిస్థితులు

పారిశ్రామికీకరణ, ఇతర దేశాల్లోవలెనే, భారతదేశంలో కూడా క్రొత్త సామాజిక - ఆర్థిక సమస్యనేర్పరిచింది. పరిశ్రమల్లో పెట్టుబడి పెట్టిన పెట్టుబడిదారులకు లాభాపేక్ష ఉండటం సర్వసాధారణమైన అంశం. అయితే ఈ లాభాపేక్ష ఒక స్థాయిని దాటితే ధనిక, బీద వర్గాల మధ్య అంతరం మరింత పెరుగుతుంది. 'ఉన్నవారు' (Haves) 'లేనివారిని' (Have - nots) దోపిడీ చేయడం జరుగుతుంది. పారిశ్రామికీకరణ తొలిదశలో మనదేశంలో కూడా ఈ పరిస్థితే ఏర్పడింది. అయితే, శ్రామికులు తామందరూ ఐక్యమయితే ఈ స్థితినుంచి తప్పించుకోవచ్చునన్న సత్యాన్ని త్వరలోనే గ్రహించారు. దీనితో సమ్మెలు, లాకౌట్లకు దారితీసే పారిశ్రామిక అశాంతి (Industrial Unrest) ఏర్పడింది. దీనితో బాటుగా రెండు ప్రపంచ యుద్ధాల తర్వాత జీవన ప్రమాణాల విలువ విపరీతంగా పెరిగిపోయింది. ఈ విపరీతమయిన ధరల పెరుగుదల ఫలితంగా శ్రామికులు తమ వేతనాలలో పెరుగుదల కోసం డిమాండ్ చేయసాగినారు.

మనదేశంలో పారిశ్రామికీకరణతో బాటుగా ప్రజాస్వామిక విలువలు కూడా ప్రధాన్యత సంతరించుకున్నాయి. ఈ ప్రజాస్వామిక విలువలు ప్రజలలో, ముఖ్యంగా శ్రామిక వర్గంలో చైతన్యాన్ని, జాగృతిని ఏర్పరచినాయి. ఉత్పత్తిలో తమవంతు భాగం కోసం శ్రామికులు, లాభంకోసం పెట్టుబడిదారులు ప్రయత్నించడంతో ప్రపంచంలోని అన్ని దేశాలు వర్తించే కొన్ని మౌలిక సూత్రాల అవసరం ఏర్పడింది. అభివృద్ధి చెందిన దేశాలు ఈ సందర్భంలో కొన్ని మౌలిక నియమాలను రూపొందించినాయి. వీటిలో ముఖ్యమైనవి:

1) శ్రామికులు ఒక సంఘంగా లేదా యూనియన్‌గా సంఘటితం కావడానికి హక్కును కలిగి ఉండాలి.

2) శ్రామికులకు తమ పని పరిస్థితులు (Conditions of Service) ను మెరుగు పరచుకోవడానికి ఉపయోగపడే సమిష్టి బేరపు హక్కు (Collective bargaining) అందుబాటులో ఉండాలి.

3) శ్రామికులు తమ పరిస్థితులు మెరుగు పరుచుకోవడానికి ప్రయత్నిస్తారు కాబట్టి ఆర్థిక పోరాటం తప్పనిసరిగా ఏర్పడుతుందని గుర్తించాలి.

4) 'స్వేచ్ఛా విపణి' (Laissey Faire) సిద్ధాంతం స్థానంలో 'సంక్షేమ రాజ్య భావన' (Welfare State) భావనకు ప్రాధాన్యతనివ్వడం.

5) త్రైపాక్షిక సంప్రదింపులు (Tripartism Consultations) అంటే పారిశ్రామిక, కార్మిక వివాదాలను శ్రామికులు, యజమానులు, ప్రభుత్వం కలిసి పరిష్కరించుకోవడం.

6) రాజ్యం (State) తన తటస్థవైఖరిని వదిలి సామాజిక సంక్షేమాన్ని రక్షించే సంస్థగా ఏర్పడడం.

7) ప్రభుత్వ శాసనాల ద్వారా కనీస ప్రమాణాలను ఏర్పరచడం, పరిరక్షించడం. ఇప్పుడు పారిశ్రామిక చట్టాలు, శాసనాల చరిత్రను తెలుసుకుందాము.

22.4 పారిశ్రామిక చట్టాలు, శాసనాల చరిత్ర

మనదేశంలో స్వాతంత్ర్యానంతరం పారిశ్రామిక న్యాయభావన ప్రాధాన్యతను సంతరించుకున్నది. స్వాతంత్ర్యం లభించే వరకూ అమలులో ఉన్న పారిశ్రామిక శాసనాలు కార్మికుల పని పరిస్థితులను సమీక్షించేవేగాని శ్రామిక వర్గానికి సామాజిక న్యాయాన్ని చూకూర్చే ఉద్దేశ్యంతో రూపొందినవి కావు. భారత రాజ్యాంగం రూపొందడంతో మనదేశంలో పారిశ్రామిక న్యాయానికి సంబంధించిన స్థిరమైన నియమాలు ఏర్పడినాయనవచ్చు. మనదేశంలో పారిశ్రామిక సయోధ్య (Industrial Harmony) ను ఏర్పరచడంలో భారత రాజ్యాంగం ప్రధాన పాత్ర వహించింది. దీనితో బాటుగా శాసనాలను రూపొందించడం ద్వారా పార్లమెంటు, శాసనాలను వ్యాఖ్యానించడం ద్వారా సుప్రీంకోర్టు, పారిశ్రామిక న్యాయానికి తమవంతు బాధ్యతను నెరవేర్చినాయి.

BRAOU

మనదేశంలో పారిశ్రామిక చట్టాల చరిత్రను సరైన రీతిలో అవగాహన చేసుకోవలెనంటే శ్రామిక విధానాన్ని గురించి తెలుసుకోవడం ఎంతో అవసరం.

భారతదేశంలో స్వాతంత్ర్యానంతరం శ్రామిక విధానం (Labour Policy) లో ఎన్నో మార్పులు ఏర్పడినాయి. 1947 సం॥ నుంచి 1954 సం॥ వరకు మధ్యగల కాలంలో శ్రీ వి.వి. గిరి కేంద్ర కార్మిక మంత్రిత్వ బాధ్యతను నిర్వర్తించారు. ఈ కాలంలో "శ్రామికుల స్వయం సమృద్ధత"ను ప్రధానాంశంగా పరిగణించడం జరిగింది. అంతే కాకుండా పారిశ్రామిక వివాదాల పరిష్కారంలో ప్రభుత్వం పాత్ర చాలా ముఖ్యమైనదని భావించారు. శ్రామిక విధానం పట్లగల ఈ ధోరణి 'త్రైపాక్షిక విధానం' (Tripartism) అనే ఉపగమానికి దారితీసింది. 1957 సంవత్సరం నుంచీ 'త్రైపాక్షిక విధానం' శ్రామిక విధానానికి ప్రధాన లక్ష్యంగా రూపుదిద్దుకుంది. ప్రభుత్వం కూడా కార్మిక సంఘం, యజమానులు, ప్రభుత్వం భాగస్వాములుగా గల 'త్రైపాక్షిక విధానం' పట్ల విశ్వాసాన్ని చూపడం ప్రారంభించింది. ఈ విధానంలో ప్రతినిధులు నిర్ణయాలు తీసుకోవడం కన్నా సలహాదారులుగా వ్యవహరిస్తారు. తరచుగా సమావేశమవడం, ఒక ఒప్పందానికి వచ్చే ఉద్దేశ్యంతో వివాదాస్పద అంశాలను చర్చించడం, అందరి అంగీకారంతో దానికి తగినట్లుగా సిఫారసులు చేయడం ఈ పద్ధతిలోని ప్రధానాంశాలు.

ప్రతి సంవత్సరం జరిగే లేబర్ కాన్ఫరెన్సులు, శాశ్వత ప్రాతిపదికపై రూపొందిన లేబర్ కమిటీలు ఈ త్రైపాక్షిక విధానానికి ప్రధాన సాధనాలుగా పనిచేస్తాయి. ఈ కాన్ఫరెన్సులలో యాజమాన్యంలో కార్మికుల భాగస్వామ్యం, కార్మికులకు విద్యావకాశాలు, వర్క్స్ కమిటీలు, కనీస వేతన శాసనాలకు సంబంధించిన చర్చలు కొనసాగేవి.

1958 సం॥లో జరిగిన 16వ లేబర్ కాన్ఫరెన్స్‌లో పరిశ్రమల 'ప్రవర్తన, క్రమశిక్షణ నియమావళి' (Code of discipline) ని రూపొందించడం పారిశ్రామిక న్యాయ చరిత్రలో ప్రధాన ఘట్టమని పేర్కొనవచ్చు. ఈ నియమావళిలోని ప్రధానాంశాలు ఇవి:

- నోటీసు లేకుండా సమ్మె చేయడం, లాకౌట్ ప్రకటించడం సరైనదికాదు.
- ఏకపక్ష నిర్ణయాలు తీసుకోకూడదు
- చర్చలద్వారా లేదా స్వచ్ఛందంగా అంగీకరించిన ఆర్బిట్రేషన్ ద్వారా లేదా చట్టపరంగా ఆమోదయోగ్యమైన విధానాల ద్వారా వివాదాలను పరిష్కరించుకోవాలి.

శ్రామికులు, పెట్టుబడిదారులకు జాతీయ ఆర్థిక వ్యవస్థలో సమాన భాగస్వామ్యం ఉందని త్రైపాక్షిక విధానం భావిస్తుంది. కార్మిక సంక్షేమాన్ని రక్షించే బాధ్యత యాజమాన్యానిదే అని, ఆర్థికాభివృద్ధి ఫలితాలలో, లాభాలలో కార్మికులకు కూడా భాగం ఉందని ఈ విధానం పేర్కొన్నది. ఈ భావన ఫలితంగానే 1965 సం॥లో పేమెంట్ ఆఫ్ బోనస్ చట్టాన్ని రూపొందించినారు. ఈ చట్టం ప్రకారం లాభాల ఆధారంగా గాని, లేదా ఉత్పత్తి లేదా ఉత్పాదకత ఆధారంగా గాని యజమానులు కార్మికులకు బోనస్ చెల్లించి తీరాలి. ఇప్పుడు మనదేశంలో కార్మిక చట్టాల పెరుగుదలను గురించి తెలుసుకుందాము.

22.5 భారతదేశంలో కార్మిక చట్టాల పెరుగుదల (GROWTH OF LABOUR LEGISLATION IN INDIA)

భారతదేశంలో పరిశ్రమలతో బాటుగా కార్మిక చట్టాలు కూడా పెరుగుతూ వచ్చాయి. 18వ శతాబ్దిలో భారతదేశం వ్యవసాయ ఉత్పాదక దేశంగా ఖ్యాతి వహించింది. అనాడు భారత దేశం నూలు పరిశ్రమకు ప్రసిద్ధి గాంచింది. ఆసియా, ఐరోపా మార్కెట్‌లు భారత దేశంపైననే ఆధారపడి ఉండేవి. అయితే బ్రిటిష్ ప్రభుత్వం తమ స్వార్థప్రయోజనాల దృష్ట్యా భారతీయ ఉత్పత్తి దారులనెన్నడూ ప్రోత్సహించలేదు. బ్రిటిష్ పాలనకు వ్యతిరేకంగా భారతదేశంలో పారిశ్రామికీకరణ, ఆర్థిక సంస్కరణలు ప్రధాన గమ్యాలుగా జాతీయ ఉద్యమం ఏర్పడింది.

BRAOU

20వ శతాబ్దినాటికి భారతీయ వస్తువులకు డిమాండ్ పెరగడంతో జాతీయోద్యమం క్రొత్త మలుపు తిరిగింది. దీనితో బాటుగా 'స్వదేశీ ఉద్యమం'గా పేరుగాంచిన సహాయ నిరాకరణోద్యమం దేశంలో ఊపందుకుంది. ఈ ఉద్యమం 'విదేశీ వస్తువులను బహిష్కరించమని, స్వదేశీ వస్తువులనే ఉపయోగించమని' దేశ ప్రజలను కోరింది. సహాయ నిరాకరణోద్యమ కాలంలోనే ఆర్థిక సంక్షోభ స్థితి దానితో బాటుగా పారిశ్రామికీకరణ ఏర్పడినాయి. ఈ ఉద్యమాల ఫలితంగా భారత దేశంలో ప్రైవేటు రంగం ఎంతగానో లాభపడింది.

భారతీయ అర్థశాస్త్రవేత్తలు బ్రిటిష్ అర్థ శాస్త్ర వేత్తల వలెనే స్వేచ్ఛా వ్యాపార పరిస్థితులు ఉండాలని భావించారు. 'ఆర్థికాభివృద్ధి', ముఖ్యంగా 'దేశ పరిస్థితులకు అనుగుణమైన, ప్రణాళికా బద్ధ ఆర్థికాభివృద్ధి' భావనను మనదేశానికి అత్యంత అవసరమైనదిగా భారతీయ అర్థశాస్త్రవేత్తలు గుర్తించారు.

1930 దశకం తర్వాత జాతీయోద్యమం తన ఆర్థిక తాత్విక సిద్ధాంతంగా 'ప్రణాళిక' (Planning) ను గుర్తించింది. దీనితో ప్రణాళికాబద్ధమైన పారిశ్రామికీకరణ మన ప్రధాన లక్ష్యంగా ఏర్పడింది. ఈ రకమైన పారిశ్రామికీకరణను సాధించడానికి, పారిశ్రామిక అశాంతిని తగ్గించే ఉద్దేశ్యంతో శాసనాలు రూపొందించడానికి ప్రాముఖ్యత పెరిగింది.

మనదేశంలో తొలిసారిగా చట్టపరమైన నియంత్రణపరిధిలోనికి వచ్చిన పరిశ్రమ 'తేయాకుతోటల'ని చెప్పవచ్చు. అస్సాంలోని తేయాకు తోటల పరిశ్రమలో కార్మికుల నియామకం లోపభూయిష్టంగా ఉండేది. కార్మికులను గుత్తాదారులు (Prefessional recruiters) ద్వారా నియమించేవారు. ఒక్కసారి నియమింపబడిన తర్వాత, ఆ కార్మికునికి తేయాకు తోటను వదిలివెళ్ళడానికి హక్కుగాని, అవకాశంగాని ఉండేది కాదు. తేయాకు తోటలలో పనిచేసే కార్మికుల నియామకాలను క్రమబద్ధం చేయడం కోసం 1863 సం॥ నుంచే చట్టాలుచేయడం

ప్రారంభమయింది. అయితే ఈ చట్టాలు కార్మికులకు రక్షణ కల్పించడం కన్నా యజమానులకు లాభాలను చేకూర్చేవిగా ఉండేవి.

తేయాకు తోటల చట్టాల తర్వాత ప్రధానంగా చెప్పుకోదగిన చట్టాలు 1881లో రూపొందించిన ఫ్యాక్టరీల చట్టం, 1901 సం॥లో రూపొందించిన గనుల చట్టం. The Mines Act, 1901 కార్మికుల రక్షణకోసం రూపొందించిన చట్టాలలో అతి ప్రధానమైనది 'వర్క్మెన్స్ కాంపెన్సేషన్ చట్టం' (The workmen's compensation Act) దీనిని 1923 సం॥లో రూపొందించారు.

కార్మికులకు సామాజిక భద్రతను చేకూర్చే ఉద్దేశంతో రూపొందించిన చట్టాలలో ముఖ్యమైనవి: ఎంప్లాయీస్ స్టేట్ ఇన్సూరెన్స్ చట్టం, 1948 (The Employee's State Insurance Act, 1948), ఉద్యోగుల ప్రావిడెంట్ ఫండ్ చట్టం, 1952 (The Employees' Provident Funds Act, 1952), మెటర్నిటీ బెనిఫిట్ చట్టం, 1961 (Maternity Benefit Act, 1961)

యాజమాన్యం - కార్మికుల సంబంధాలను నియమబద్ధం చేసే చట్టాలను కూడా 1920 దశకం తర్వాతే రూపొందించారు. వీటిలో ముఖ్యమైనది: కార్మిక సంఘాల చట్టం, 1926 (Trade Unions Act, 1926), పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, 1947 (The Industrial Disputes Act, 1947), పారిశ్రామిక ఉద్యోగిత (స్థాయీ ఉత్తర్వులు) చట్టం, 1946 (The Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946).

వీటిలో పారిశ్రామిక వివాదాల పరిశోధన, పరిష్కారం ప్రధానోద్దేశాలుగా పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం పనిచేస్తుంది. ఈ చట్టానికి సంబంధించిన మరిన్ని వివరాలు తర్వాతి పాఠాలలో తెలుసుకుందాం.

మనదేశంలో పరిశ్రమలకు వర్తించే స్థాయీ ఉత్తర్వులు (Standing Orders) లేకపోవడంతో కార్మికులకు, యజమానులకూ మధ్య తరచుగా సంఘర్షణ లేర్పడుతూ ఉండేవి. పారిశ్రామిక ఉద్యోగిత (స్థాయీ ఉత్తర్వులు) చట్టం రూపొందక ముందు పని పరిస్థితులు యాజమాన్యానికి, కార్మికులకు మధ్యగల ఒప్పందంపై ఆధారపడి ఉండేవి. ఈ ఒప్పందంలోని అంశాలలో అస్పష్టత ఎక్కువగా ఉండేది. త్రైపాక్షిక కార్మిక సమావేశాలలో కూడా పని పరిస్థితులను స్పష్టంగా పేర్కొనడం అత్యవసరమని తీర్మానించడంతో ఈ తీర్మానాన్ని అమలు పరిచే ఉద్దేశంతో కేంద్ర ప్రభుత్వం పారిశ్రామిక ఉద్యోగిత (స్థాయీ ఉత్తర్వులు) చట్టాన్ని 1946లో రూపొందించి అమలు పరిచింది.

కనీస ప్రమాణాల పరిరక్షణ, కార్మిక సంక్షేమం ప్రధాన లక్ష్యాలుగా గల కార్మిక చట్టాలలో ముఖ్యమైనది. ఫ్యాక్టరీల చట్టం, 1948 (The Factories Act, 1948) కనీస వేతనాల చట్టం, 1948 (The Minimum Wages Act, 1948), పేమెంట్ ఆఫ్ వేజెస్ చట్టం, 1936 (The Payment of Wages Act, 1936), పేమెంట్ ఆఫ్ బోనస్ చట్టం, 1965 (The Payment of Bonus Act, 1965).

భారతదేశంలో జాతీయ ఆర్థిక వ్యవస్థలో పారిశ్రామికాభివృద్ధి పాత్రను దృష్టిలో పెట్టుకుని కార్మికుల స్థితిగతులను మెరుగు పరచడానికి ఎన్నో చట్టాలను చేసినారు. పారిశ్రామిక వివాదాల పరిష్కారానికి సామాజిక, ఆర్థిక న్యాయం ప్రధాన లక్ష్యం. ఈ లక్ష్య సాధనే పారిశ్రామిక చట్టాల ప్రధాన ఉద్దేశం. ఈ లక్ష్య సాధన 'ప్రజల శ్రేయస్సు' (Public Interest) , 'పారిశ్రామిక సయోధ్య' (Industrial Harmony and Goodwill) లనే మౌళిక సూత్రాలను పాటించడం ద్వారా సాధ్యమవుతుందని పారిశ్రామిక న్యాయం అభిప్రాయపడుతుంది.

22.6 సారాంశం

పారిశ్రామిక న్యాయంలోని ప్రధానాంశాలు, యజమానికి, కార్మికులకు మధ్య సుమృద్భావాన్నేర్పరచడం, పారిశ్రామిక వివాదాలను పరిష్కరించడం. మనదేశంలో 20వ శతాబ్దపు ప్రారంభంనుండీ వివిధ చట్టాలు, శాసనాలు పారిశ్రామికన్యాయాన్ని ప్రచారంచేయడానికి, చేకూర్చడటానికి ప్రయత్నిస్తున్నాయి.

BRAOU

22.7 నమూనా పరీక్ష ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రిందివానికి 30 పంక్తులలో జవాబులు వ్రాయుము

1. భారతదేశంలో పారిశ్రామిక చట్టాల పెరుగుదలపై ఒక వ్యాసమును వ్రాయుము
2. పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం చరిత్రను వివరించుము

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో జవాబులు వ్రాయుము.

1. పారిశ్రామిక న్యాయము
2. యజమాని - కార్మికుల మధ్య సంబంధాలు
3. త్రైపాక్షిక ఒప్పందాలు

22.8 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. P.S. Gisbert : **Industrial Sociology**

: **The Industrial Disputes Act**

: **The Factories Act, 1948**

BRAOU

ఖండం - VIII

పారిశ్రామిక చట్టాలు

భాగం - 23 : కార్మిక సంఘాలు, పారిశ్రామిక వివాదాలు, పారిశ్రామిక సంక్షేమ చట్టాలు

భాగం - 24 : పని, వేతనాలు, బోనస్, నష్ట పరిహారాలకు సంబంధించిన చట్టాలు

భాగం - 25 : స్త్రీ, బాల కార్మికులకు సంబంధించిన చట్టాలు

BRAOU

BRAOU

భాగం - 23 : కార్మిక సంఘాలు, పారిశ్రామిక వివాదాలు, పారిశ్రామిక సంక్షేమ చట్టాలు

విషయక్రమం

23.0 లక్ష్యాలు

23.1 పరిచయం

23.2 మనదేశంలో కార్మిక సంఘాల అభివృద్ధి

23.3 కార్మిక సంఘాల చట్టం, 1926

23.3.1 పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం - పరిచయం

23.3.2 పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం ప్రాముఖ్యత

23.3.3 ఈ చట్టం యొక్క ప్రధానోద్దేశ్యాలు

23.4 పారిశ్రామిక వివాదాల పరిష్కార యంత్రాంగం

23.4.1 వర్క్స్ కమిటీ

23.4.2 రాజీ అధికారులు

23.4.3 రాజీ బోర్డులు

23.4.3 విచారణ న్యాయ స్థానం

23.4.4 కార్మిక న్యాయ స్థానాలు

23.4.5 పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్

23.4.6 జాతీయ ట్రిబ్యునల్

23.5 ఫ్యాక్టరీల చట్టం

23.6 సారాంశం

23.7 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

23.8 చదవవలసిన పుస్తకాలు

BRAOU

23.0 లక్ష్యాలు

ఈ భాగాన్ని అధ్యయనం చేసిన తర్వాత, మీరు :

- కార్మిక సంఘాల అభివృద్ధి చరిత్రను తెలుసుకోగలరు.
- పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టంలోని ప్రధానాంశాలను వివరించగలరు
- పారిశ్రామిక వివాదాల పరిష్కారం కోసం ఉద్దేశించబడిన సంస్థల పనితీరును వివరించగలరు

23.1 పరిచయం

అభివృద్ధి కార్యక్రమాలు సజావుగా కొనసాగాలంటే పెట్టుబడి, సాంకేతిక విజ్ఞానం, నైపుణ్యం, క్రమశిక్షణ గల కార్మికులు ఎంత అవసరమో, శాంతియుత పారిశ్రామిక సంబంధాలుండటం కూడా అంతే అవసరం. పద్ధెనిమిదో శతాబ్దంలో పారిశ్రామిక విప్లవం మొదలైనప్పటినుంచీ పారిశ్రామిక సమస్యలు, యజమానులు - కార్మికుల మధ్య సంబంధాల పట్ల ప్రత్యేకమైన శ్రద్ధ చూపడం జరుగుతూ ఉంది.

మనదేశంలో సాధారణంగా ఫ్యాక్టరీ చట్టం కిందకు వచ్చే పారిశ్రామిక సంస్థలలో పనిచేసేవారిని పారిశ్రామిక కార్మికులుగా పరిగణించడం జరుగుతుంది. కార్మికులు తమ సాంఘిక, ఆర్థిక స్థితిగతులను మెరుగు పరుచుకోవడానికి ప్రయత్నించేటప్పుడు సాధారణంగా వారికి యజమానులతో సంఘర్షణ ఏర్పడే అవకాశం ఉంది. ఈ సంఘర్షణలో ఆర్థిక స్తోమత గల యజమానులను ఎదుర్కోవాలంటే కార్మికులు ఉమ్మడిగా వ్యవహరించడం అవసరం. అప్పుడే వారు తమ పనికి సంబంధించిన పరిస్థితులను, జీవన పరిస్థితులను సామూహిక కృషి ద్వారా మెరుగు పరుచుకోగలరు.

కార్మికులు సంఘాలుగా ఏర్పడటం, పారిశ్రామిక వివాదాలు, వాటి పరిష్కారానికి సంబంధించిన చట్టాలను భారత ప్రభుత్వం రూపొందించింది. ఈ పాఠంలో కార్మిక సంఘాల చట్టం, (The Trade Unions Act) మరియు పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం (The Industrial Disputes Act) గురించి విపులంగా తెలుసుకుందాం.

23.2 మనదేశంలో కార్మిక సంఘాల అభివృద్ధి

కార్మిక సంఘాలు (Trade Unions) పారిశ్రామిక విప్లవం ఫలితంగా ఏర్పడిన సంస్థలు. పారిశ్రామిక రంగంలో ఏర్పడుతున్న పరివర్తనలతో బాటుగా కార్మిక సంఘాల లక్ష్యాలు మారుతూ వాటి కార్యకలాపాల పరిధి విస్తృతమౌతూ వచ్చింది.

మనదేశంలో 1815లో ప్రధాన **పారిశ్రామిక కేంద్ర**మైన ముంబైలో కార్మిక ఉద్యమం ప్రారంభమయింది. పరిశ్రమలలో పనిచేసే కార్మికుల పరిస్థితులు మెరుగు పరచడం కోసం చర్యలు తీసుకోవలెనని ప్రభుత్వానికి విజ్ఞప్తి చేయడం ఈ ఉద్యమ కార్యక్రమం. 1905లో స్వదేశీ ఉద్యమం ప్రారంభమయిన తర్వాతే కార్మిక ఉద్యమానికి కొంత దోహదం కలిగింది. అయితే మొదటి ప్రపంచయుద్ధం తర్వాత దేశంలో నిజమైన కార్మికోద్యమం ప్రారంభమయింది. యుద్ధకాలంలో ధరలు విపరీతంగా పెరిగినాయి. జీవన వ్యయం పెరిగిన మేరకు వేతనాలు పెరగకపోవడంతో కార్మికులలో అసంతృప్తి పెరిగింది. అసంతృప్తి సమ్మెల రూపం దాల్చింది. సమ్మెలు విజయవంతం కావడంతో కార్మిక సంఘాల సంఖ్య పెరిగింది. కార్మిక సంఘాల కార్య కలాపాలను సమన్వయ పరచడానికి 1910లో ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ (AITUC) ఏర్పడిన తర్వాత కార్మిక సంఘాల స్థాపన ఉధృతంగా కొనసాగింది.

BRAOU

రష్యాలో జరిగిన విప్లవం, అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (International Labour Organisation) స్థాపన మనదేశ కార్మికులను ఎంతగానో ప్రభావితం చేసినాయి. అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (ILO) కార్మికులకు అంతకు ముందులేని గౌరవ ప్రతిపత్తిని లభింపజేసింది. పైగా ఈ సంస్థకు పంపవలసిన ప్రతినిధులను ఎన్నుకోవడానికి కార్మిక సంఘాల వ్యవస్థీకరణ అవసరమైంది. ఈ అనుకూల పరిస్థితుల్లో కూడా మనదేశంలో పటిష్టమైన కార్మిక సంఘాలు ఏర్పడలేదు. కార్మిక సంఘాలు కేవలం సమ్మెల కమిటీలుగా ఉంటూ కార్మికుల ప్రయోజనాలు తీరిన వెంటనే అంతర్ధానమవుతుండేవి. కార్మిక ఉద్యమానికి ప్రతిష్ఠ, బలం చేకూర్చే ఉద్దేశ్యంతో కార్మిక సంఘాలకు, వాటి సభ్యులకు హక్కులను, భద్రతలను కల్పించే కార్మిక సంఘాల చట్టాన్ని 1926 సం॥లో రూపొందించి అమలు పరిచినారు. కార్మికుల హక్కులను, భద్రతలను తెలుసుకోవలెనంటే కార్మిక సంఘాల చట్టాన్ని క్లుప్తంగా పరిశీలించడం అవసరం. కార్మిక సంఘాల చట్టాన్ని గురించి తెలుసుకుందాము.

23.3 కార్మిక సంఘాల చట్టం 1926

కార్మిక సంఘాలను రిజిష్టరు చేయడానికీ, వాటికి సంబంధించిన న్యాయపరమైన విషయాలను నిర్వచించడానికీ కార్మిక సంఘాల చట్టాన్ని 1927, జూన్ 1వ తేదీ నుంచి అమలు పరిచినారు. ఈ చట్టంలోని ప్రధానాంశాలు:

a) కార్మిక సంఘాన్ని రిజిష్టరు చేసే విధానం, దాని హక్కులు, బాధ్యతలు

b) కార్మిక సంఘాల సభ్యులు ఎదుర్కొనే సివిల్, క్రిమినల్ బాధ్యతలకు సంబంధించిన రక్షణ.

ఈ చట్టం ద్వారా రిజిష్టరైన సంఘాల ద్వారా వాటిలో సభ్యత్వం స్వీకరించిన వ్యక్తులకు సంబంధించిన అనేక సమస్యల పరిష్కారం సాధ్యమైంది. ఉదా॥కు వర్తక వివాదాలను పరిష్కరించుకోవడంలో సభ్యుల మరణం, జబ్బు, వృద్ధాప్యం, ప్రమాదాలు మొ॥న అనేక సమస్యలకు సంబంధించిన సాంఘిక, ఆర్థిక ఇబ్బందులను ఎదుర్కోవడంలోనూ, యజమానులకు - ఉద్యోగులకు, ఉద్యోగులకు - ఉద్యోగులకు మధ్య ఏర్పడే సమస్యలను పరిష్కరించుకోవడంలోనూ, ఈ చట్టం ఎంతగానో సహకారాన్ని అందిస్తుంది.

కార్మిక సంఘాల చట్టం (1926) లోని సెక్షన్ 2 నిర్వచనం ప్రకారం 'కార్మిక సంఘం' అంటే 'ప్రధానంగా కార్మికులకూ యజమానులకూ మధ్య లేదా కార్మికులకూ కార్మికులకూ మధ్య లేదా యజమానులకూ యజమానులకూ మధ్య ఉండే సంబంధాలను క్రమ బద్ధీకరించడానికి లేదా ఏదైనా వర్తకం లేదా వ్యాపార నిర్వహణ మీద నిరోధక షరతులు విధించడానిక ఉద్దేశించిన, తాత్కాలికంగా లేదా శాశ్వతంగా ఏర్పడిన సముదాయం'. రెండు లేదా అంతకంటే ఎక్కువ కార్మిక సంఘాల సమాఖ్య కూడా ఇందులోనే చేరుతుంది.

ఈ చట్టంలోని సెక్షన్ 4 నుంచి 6 వరకు గల సెక్షన్ కార్మిక సంఘాల రిజిస్ట్రేషన్‌కు సంబంధించిన నియమాలను పేర్కొంటాయి. రిజిష్టరు అయిన కార్మిక సంఘానికి ఈ లక్షణాలుంటాయి.

a) రిజిష్టరు అయిన పేరుతో 'బాడీ కార్పోరేటు'గా, న్యాయ పరమైన వ్యక్తిత్వం (Legal Personality) కలిగి ఉంటుంది. కార్మిక సంఘం ఉనికి, దాని సభ్యుల కన్నా వేరుగా గుర్తింపబడుతుంది.

b) కామన్ సీల్, శాశ్వతత్వం లభిస్తాయి.

c) స్థిర, చర ఆస్తులను సేకరించడానికి, ఉంచుకోవడానికి అధికారం లభిస్తుంది

d) ఒప్పందంలో చేరే అధికారం ఉంటుంది

e) కార్మిక సంఘం ఇతరులపై వ్యాజ్యం వేయవచ్చు. అదే విధంగా ఇతరులు కూడా కార్మిక సంఘంపై వ్యాజ్యం వేయవచ్చు.

BRAOU

15 సంవత్సరాలు లేదా అంతకు మించిన వయస్సుగలవారిని కార్మిక సంఘంలో సభ్యులుగా ఎన్నుకోవచ్చు. అయితే ఈ సభ్యులలో ఎవరైనా యూనియన్‌కు సంబంధించిన ప్రతినిధి వర్గంలో చేరాలంటే అతనికి 18 సంవత్సరాలు లేదా అంతకంటే ఎక్కువ వయస్సు కల్గి ఉండాలి. అయితే వర్తకం, వ్యాపారం లేదా పరిశ్రమకు సంబంధించిన కార్య కాలాపాలు చేపట్టేవారు మాత్రమే యూనియన్ మెంబర్లు కావడానికి అర్హులు.

కార్మిక సంఘాల చట్టం (1926) సాధారణ నిధి, రాజకీయ అవసరాలకు ఏర్పాటు చేసిన నిధి అనే రెండు నిధులను గురించి వివరిస్తుంది. వీటిలో సాధారణనిధి కార్మిక సంక్షేమానికి సంబంధించినది. అధికారికంగా ప్రతి కార్మిక సంఘం సాధారణ నిధిని ఏర్పాటు చేసుకోవచ్చు. అయితే ఈ నిధినుంచి చేయవలసిన చెల్లింపులు, క్రింద తెలిపిన అంశాలకు సంబంధించినవి మాత్రమే అయి ఉండాలి.

1) కార్మిక సంఘం అధికారులకు సంబంధించిన ఖర్చులు, జీత భత్యాలు

2) పాలన ఖర్చులు

3) కార్మిక సంఘం లేదా దాని సభ్యుడికి సంబంధించిన హక్కుల పరిరక్షణ కోసం యజమాని లేదా ఉద్యోగులకు వ్యతిరేకంగా చేపట్టిన చట్ట పూర్వక చర్యలపై ఏర్పడిన ఖర్చు.

4) వర్తక వివాదాల పరిష్కరణకు కార్మిక సంఘం తరఫున గాని లేదా దాని సభ్యుని తరఫున గాని ఏర్పడే ఖర్చులు.

5) వర్తక వివాదాల ద్వారా సభ్యులకు ఏర్పడిన నష్టాల భర్తీ

6) సభ్యులకు లేదా వారి ఆశ్రితులకు మరణం, రుగ్మత, వృద్ధాప్యం, ప్రమాదాలు, నిరుద్యోగం మొదలయిన వాటి కోసం చెల్లించే భత్యాలు.

7) సభ్యుల జీవితాలపై తీసుకున్న భీమా పాలసీలకు సంబంధించిన బాధ్యతలు

8) విద్యా, సాంఘిక, మత సంబంధమైన ప్రయోజనాలను సభ్యులకు గాని లేదా వారిపై ఆధారపడిన వారికి గాని కల్పించే నిమిత్తం ఏర్పడే ఖర్చులు

9) కార్మికులు, యజమానులకు సంబంధించిన విషయాలను తెలియజేయడంకోసం కార్మిక సంఘం ప్రచురించే ప్రచురణలు, పత్రికలు మొదలయిన వాటిపై ఏర్పడే ఖర్చు

10) ప్రభుత్వం ద్వారా అఫీషియల్ గెజెట్‌లో సూచించిన విధంగా ఇతర ఏ ధ్యేయ సాధనకైనా ఏర్పడిన ఖర్చు. ఇంతవరకు కార్మిక సంఘాలు రిజిష్టరు చేయడానికి, ఇతర విషయాలను నిర్వచించడానికి అమలు చేయబడ్డ కార్మిక సంఘాల చట్టాన్ని గురించి, తెలుసుకున్నాము. ఇప్పుడు పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం గురించి తెలుసుకుందాము.

23.4 పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం - పరిచయం

పారిశ్రామిక వివాదాలకు సంబంధించిన చరిత్ర మనదేశంలో 1930వ దశకంలో ప్రారంభమయిందనవచ్చు. మొదటి ప్రపంచ యుద్ధం తర్వాత దేశంలోని పారిశ్రామిక రంగంలో అశాంతి పెరిగింది. దీని ఫలితంగానే 1929వ సంవత్సరంలో 'వర్తక వివాదాల చట్టం (Trade Disputes Act) ను రూపొందించినారు. ఈ చట్టం ద్వారా ప్రభుత్వానికి పారిశ్రామిక వివాదాలలో జోక్యం కలుగజేసుకోవడానికై విశేషాధికారాలు ఏర్పడినాయి. ప్రజోపయోగ సంస్థలలో చేయతలపెట్టే సమ్మెలను, ప్రజా జీవనానికి భంగం కల్గించే సమ్మెలను నివారించడానికి తగిన చర్యలను తీసుకోవడానికి ఈ చట్టం కొన్ని నిబంధనలను రూపొందించింది. 'తాత్కాలిక రాజీ బోర్డులు' (Adhoc Conciliation Boards), 'విచారణ న్యాయ స్థానాలు' (Courts of Inquiry) స్థాపన ఈ చట్టంలోని ప్రధానాంశాలలో ఒకటి. 'రాజీ అధికారుల'ను (Conciliation Officers) నియమించడానికి కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలకు అధికారాలను కల్పిస్తూ ఈ చట్టాన్ని 1938వ సంవత్సరంలో సవరించడం జరిగింది.

BRAOU

రెండవ ప్రపంచయుద్ధానంతరం 'భారతదేశ రక్షణా నియమాలు' (Defence of India Rules) అమలులోకి రావడంతో ప్రభుత్వాలకు విస్తృత అధికారాలు లభించినాయి. 81A నియమం ప్రకారం పారిశ్రామిక వివాదాలలో సంబంధిత ప్రభుత్వాలు జోక్యం చేసుకోవచ్చు. ఈ నియమాలు 'పారిశ్రామిక న్యాయస్థానాలు' (Industrial Tribunals) ఏర్పాటుకు, వాటి తీర్పుల అమలుకు అవకాశాన్ని కల్గించినాయి.

1946, అక్టోబర్ 8వ తేదీన కేంద్ర లెజిస్లేటివ్ అసెంబ్లీలో పారిశ్రామిక వివాదాల బిల్లును ప్రవేశపెట్టినారు. ఈ బిల్లును మార్చి, 1947లో ఆమోదాన్ని పొంది, ఏప్రిల్ 1వ తేదీనుంచి అమలులోకి వచ్చింది.

పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టాన్ని కాలానుగుణంగా ఎన్నోసార్లు సవరించారు. ఈ చట్టం భారతదేశమంతటికీ వర్తిస్తుంది. ఈ చట్టంలోని నిబంధనలు 1970 వరకు జమ్ము, కాశ్మీర్ ప్రాంతానికి వర్తించేవికావు. అయితే, కేంద్రీయ కార్మిక శాసనాల (జమ్ము, కాశ్మీర్‌కు వర్తింపు) చట్టం, 1970 ద్వారా దేశంలోని అన్ని ప్రాంతాలకు ఈ చట్టంలోని నిబంధనలను వర్తింపజేయడమైంది.

23.5 పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం ప్రాముఖ్యత

కార్మిక చట్టాలలో పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, 1947 అత్యంత ప్రధానమైంది. ఈ ప్రాధాన్యతకు కారణాలుగా క్రింద పేర్కొన్న అంశాలను వివరించవచ్చు.

i) స్నేహ పూర్వక వాతావరణంలో పారిశ్రామిక వివాదాలను త్వరితగతిన పరిష్కరించుకోవడానికి ఈ చట్టం అవకాశాన్ని కల్గిస్తుంది. ఈ చట్టం రాజీ యంత్రాంగాన్ని (Conciliation Machinery) రూపొందించింది. ఈ రాజీ యంత్రాంగం పారిశ్రామిక వివాదం పరిష్కారం కావలసిన గడువు తేదీని నిర్ణయిస్తుంది.

ii) 'వర్క్స్ కమిటీ'ల ఏర్పాటుకు అవసరమైన నిబంధనలు ఈ చట్టంలో పొందు పరచడం జరిగింది. ఈ వర్క్స్ కమిటీలు, కార్మికులకు, యజమానులకు మధ్య నిత్య జీవనంలో ఏర్పడే మనస్పర్థలను తగ్గిస్తాయి.

iii) రాజీ ఒప్పందాలను ఏర్పరచుకోవడానికి కాలపరిమితిని నిర్ణయించడమే కాక, అమలు పరచడానికి సంబంధించిన యంత్రాంగాన్ని కూడా ఈ చట్టం ఏర్పాటు చేస్తుంది.

iv) ప్రజోపయోగ సంస్థలలో 'నిర్బంధ మధ్యవర్తిత్వం' (Compulsory Arbitration) ప్రాముఖ్యాన్ని గుర్తించడమే గాక, మధ్యవర్తి తీర్పులను అమలు చేయడానికి వీలు కల్పిస్తుంది.

v) రాజీ యంత్రాంగం, మధ్యవర్తిత్వం కార్యక్రమాలు జరుగుతున్నప్పుడు సమ్మెలను, లాకౌట్‌లను ఈ చట్టం నిషేధిస్తుంది.

vi) ఈ చట్టం ద్వారా అత్యవసర పరిస్థితులలో లేదా ప్రజల ఆసక్తి దృష్ట్యా ఏ పరిశ్రమనైనా ప్రజోపయోగ సంస్థగా ఒక నిర్దిష్టకాలానికి ప్రకటించే అధికారం సంబంధిత ప్రభుత్వాలకు లభిస్తుంది.

23.6 ఈ చట్టంయొక్క ప్రధానోద్దేశాలు

పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం 1947 ముఖ్యోద్దేశాలు (a) పారిశ్రామిక వివాదాలను పరిశీలించడం ; (b) పరిష్కరించడానికి సంబంధించిన నియమ నిబంధనలను పొందుపరచడం; (c) పారిశ్రామిక ప్రగతికీ, ఆర్థిక పురోగతికీ, దేశాభివృద్ధికీ కృషి చేయడం.

వివిధ సందర్భాలలో సుప్రీంకోర్టు ఇచ్చిన తీర్పులను బట్టి పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం ఉద్దేశ్యాలను ఈ విధంగా పేర్కొనవచ్చు.

i) మధ్యవర్తిత్వం, రాజీ, న్యాయస్థాన తీర్పుల ద్వారా పారిశ్రామిక వివాదాలను న్యాయంగా, నీతిగా, శాంతియుతంగా పరిష్కరించడానికి అవసరమైన యంత్రాంగాన్ని సమకూర్చడం;

ii) కార్మికులు, యజమానుల మధ్య సత్సంబంధాలను పెంపొందించడానికి అవసరమైన చర్యలు తీసుకోవడం

iii) చట్ట సమ్మతంకాని సమ్మెలనూ, లాకౌట్‌లను అరికట్టడం;

iv) కార్మికుల తొలగింపు, లే ఆఫ్ (Lay Off) సరి అయిన కారణం లేకుండా పనిలోంచి తీసివేయడం వంటి చర్యలకు కార్మికులు నష్టపోకుండా అవసరమైన సహాయాన్ని అందివ్వడం;

v) సమిష్టి బేరం (Collective Bargaining) శక్తిని ప్రోత్సహించడం;

vi) కార్మికుల స్థితిగతులను మెరుగు పరచడం.

పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, 1947 మొత్తం భారతదేశానికి వర్తిస్తుంది. ప్రభుత్వ, ప్రైవేటు రంగాలలో ఉన్న అన్ని పరిశ్రమలు ఈ చట్టంలోని నిబంధనలను పాటించాల్సిందే.

BRAOU

పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, 1947 కొన్ని సాంకేతిక పదాలను నిర్దుష్టంగా నిర్వచిస్తుంది. ఈ చట్టాన్ని అవగాహన చేసుకోవాలనంటే ఈ పదాల నిర్వచనాలను అవగాహన చేసుకోవడం ఎంతో అవసరం. ఈ చట్టంలోని ప్రధాన నిర్వచనాలు ఇవి:

1) **తగిన ప్రభుత్వం (Appropriate Government)** : ఈ చట్టంలోని సెక్షన్ 2(a) 'తగిన ప్రభుత్వం' అనే పదాన్ని క్రింద పేర్కొన్న విధంగా నిర్వచిస్తుంది.

a) కేంద్ర ప్రభుత్వం కింద ఉన్న పరిశ్రమలకు, కేంద్ర ప్రభుత్వం నిర్వహించే ఏదయినా పరిశ్రమకు, రైల్వే కంపెనీకి, కేంద్ర ప్రభుత్వ నియంత్రణలో ఉన్న పరిశ్రమకు, బాంకింగ్, భీమా కంపెనీలకు, గనులు, చమురు క్షేత్రాలకు, పెద్ద రేవులకు సంబంధించిన పారిశ్రామిక వివాదాల విషయంలో తగిన ప్రభుత్వంగా కేంద్ర ప్రభుత్వాన్ని పరిగణిస్తారు.

b) ఇతర పారిశ్రామిక వివాదాల విషయంలో తగిన ప్రభుత్వంగా రాష్ట్ర ప్రభుత్వాన్ని పరిగణిస్తారు.

2) **యజమాని (Employer)** : సెక్షన్ 2(g) ప్రకారం, యజమాని అంటే,

i) కేంద్రప్రభుత్వం, రాష్ట్ర ప్రభుత్వం లేదా ఆయా ప్రభుత్వాల నియంత్రణలో నడిచే పరిశ్రమ విషయంలో, దీనికోసమే నియమించబడిన అధికారిని, లేదా అలాంటి అధికారాన్ని నిర్దిష్ట పరచకుంటే ఆ విభాగాధిపతిని 'యజమాని'గా పేర్కొనవచ్చు.

ii) స్థానిక అధికారి లేదా అతని తరపున నడిచే పరిశ్రమలకు సంబంధించి, ఆ ప్రాంతీయ అధికారికి చెందిన ముఖ్య కార్యనిర్వహణాధికారిని 'యజమాని'గా పేర్కొనవచ్చు.

3) **ప్రజోపయోగ సంస్థలు (Public Utility Services)** : సెక్షన్ 2(m) ప్రకారం ప్రజోపయోగ సంస్థ అంటే:

i) సరుకు రవాణా లేదా ప్రయాణీకుల రవాణాకు సంబంధించిన రైల్వే సంస్థ లేదా విమాన సంస్థ

ii) ఒక సంస్థ భద్రత, ఆ సంస్థలోని మొత్తం పనివారి భద్రత మీదగాని లేదా ఒక విభాగంలోని పనివారి భద్రత మీదగాని ఆధారపడి ఇన్నట్లయితే అలాంటి సంస్థ ప్రజోపయోగ సంస్థ అవుతుంది.

iii) తంతి, తపాలా, టెలిఫోను సేవా సంస్థలు;

iv) ప్రజలకు విద్యుచ్ఛక్తి, వెలుతురు, నీరు వంటి అవసరాలను అందజేసే సంస్థలు;

v) ప్రజా పారిశుద్ధ్యానికి, ఆరోగ్య సంరక్షణకూ సంబంధించిన యంత్రాంగం;

vi) మొదటి షెడ్యూల్‌లో పేర్కొన్న ఇతర పరిశ్రమలు లేదా సంస్థలు;

మొదటి షెడ్యూల్‌లో పేర్కొన్న ఇతర పరిశ్రమల్లో కొన్ని;

a) రైల్వేలు కాంకుడా, భూమి, నీటి రవాణా సంస్థలు

b) బాంకింగ్

c) సిమెంట్

d) బొగ్గు

e) వస్త్ర పరిశ్రమ

f) ఆహార పదార్థాలు

g) ఇనుము, ఉక్కు

h) వైద్య సౌకర్యాలు

BRAOU

i) చమురు క్షేత్రాలు

j) భారీ రేవులు

k) గనులు

పరిశ్రమ అంటే వర్తక వాణిజ్యాలను లేదా సంస్థను చేబట్టడం (Undertaking); ఉత్పత్తి లేదా యజమానుల కార్యకలాపాలు అని పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం పేర్కొంటుంది. అన్ని రకాలైన వృత్తి, ఉద్యోగం, చేతిపని, పారిశ్రామిక వ్యాపకం, వైద్య సంస్థలు, పాఠశాలలు, కళాశాలలు, ధర్మాదాయ సంస్థలు, క్లబ్బులు కూడా ఈ నిర్వచనం పరిధిలోకి వస్తాయి.

పారిశ్రామిక వివాదాన్ని ఈ చట్టంలోని సెక్షన్ 2(k) ఇట్లా నిర్వచిస్తుంది. "యజమానులు, ఉద్యోగుల మధ్య లేదా కార్మికుల మధ్య; కార్మికులకు, కార్మికులకు మధ్య; లేదా యజమానులకు, యజమానులకు మధ్య ఉద్యోగం, లేదా నిరుద్యోగం, ఉద్యోగ నియమ నిబంధనలకు లేదా పని స్థితిగతులకు సంబంధించిన వివాదాలు, భేదాభిప్రాయాలు."

ఒక వివాదం పారిశ్రామిక వివాదం అవునా? కాదా? అని నిర్ణయించడానికి ఈ అంశాలను ప్రమాణంగా గ్రహిస్తారు.

- ఏదైనా ఒక పరిశ్రమలో వివాదం తలెత్తడం;
- వివాదానికి సంబంధించిన పార్టీల మధ్య యజమాని, కార్మిక సంబంధాలు నెలకొని ఉండటం;
- వివాదం ఉద్యోగానికీ, నిరుద్యోగానికీ లేదా ఉద్యోగ నియమ నిబంధనలకు లేదా పనివారి స్థితిగతులకు సంబంధించినదై ఉండటం;
- వివాదం కార్మికునికి సంబంధించినదై ఉండి, ఆ వివాదం పట్ల ఎక్కువ మందికి ఆసక్తి ఉండటం;
- వివాదం వ్యక్తిగతమైనది కాకుండా సామూహిక వివాదం అయి ఉండటం.

BRAOU

కార్మికుడు (Workman)

సెక్షన్ 2(s) ప్రకారం, ఉద్యోగ నియామక నియమనిబంధనలకు లోబడి కార్యాలయ నిర్వహణ, సాంకేతికపరమైన పని, పర్యవేక్షణ, నైపుణ్యం అవసరమైన పని, నైపుణ్యంలేని శారీరక శ్రమ చేయడానికి పారితోషికానికి పరిశ్రమలో నియమితుడైన వ్యక్తిని 'కార్మికుడు' అంటారు.

వేతనం (Wage)

సెక్షన్ 2(rr) ప్రకారం, ఉద్యోగ నియామక షరతులకు లోబడి ఉద్యోగంలో కార్మికుడు చేసిన పనికి నగదురూపంలో చెల్లించే పారితోషికాన్ని 'వేతనం' అంటారు.

కార్మికులకు లభించే కరువు భత్యం, ఇతర భత్యాలు; ఇంటి సౌకర్యం కలిగిస్తే దాని విలువ; నీరు, వెలుతురు, వైద్య సహాయం లేదా సేవల విలువ, తగ్గింపు రేట్లపై అందజేసే ఆహార ధాన్యాల విలువ; ప్రయాణ ఖర్చుల కింద ఇచ్చిన తగ్గింపు రేట్ల సౌకర్యం; అమ్మకాలలో పెరుగుదల, వ్యాపారాభివృద్ధిలో చెల్లించాల్సిన కమీషన్ అనే అంశాలు కూడా వేతనంలో ఇమిడి ఉంటాయి. అయితే బోనస్, గ్రాట్యుటీ, భవిష్యనిధి చందా లేదా పెన్షన్ ఫండ్ చందాలు వేతనం పరిధిలోకి రావు.

లే ఆఫ్ (Lay off)

సంస్థ హాజరు పట్టీలో పేరు ఉన్నప్పటికీ, పనిలోనుంచి తొలగించినప్పటికీ యజమాని, పనివారికి పని

కల్పించడంలో అశక్తతను, తిరస్కృతినీ వ్యక్త పరిస్తే "లే ఆఫ్" (Lay off) అంటారని సెక్షన్ 2(kkk) వివరిస్తుంది. 'లే ఆఫ్' ఈ క్రింది కారణాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది.

a) బొగ్గు, విద్యుచ్ఛక్తి, ముడి సరుకుల కొరత;

b) సరుకు నిల్వలు పెరిగిపోవడం;

c) యంత్రాలు విరిగిపోవడం, చెడిపోవడం;

d) ప్రకృతి వైపరీత్యాలు

'లే ఆఫ్' అంటే తాత్కాలికంగా యజమాని, కార్మికుడికి పని కల్పించలేకపోవడం; కార్మికులను పూర్తిగా పని నుంచి తొలగించడమనేది జరగదు. యజమాని సంస్థను మూసివేయడం లేదా లాకౌట్ ప్రకటించడం వంటి చర్యలకు పూనుకోలేదు. కార్మికులు కూడా సమ్మె చేయవలసిన అవసరం ఉండదు.

లాకౌట్ (Lockout)

సెక్షన్ 2(l) ప్రకారం, తాత్కాలికంగా సంస్థను మూసివేయడం, లేదా పని కల్పించకపోవడం లేదా యజమాని తాను నియమించిన వ్యక్తులను పనిలో పొడిగించడానికి తిరస్కరించడం అనే చర్యను 'లాకౌట్' అంటారు. అంటే 'లాకౌట్' ను ప్రకటించడానికి ముందు ఈ క్రింద పేర్కొన్న నిబంధనలను పూర్తి చేయాల్సి ఉంటుంది.

a) ఏదైనా ఒక సంస్థలో యజమాని తాత్కాలికంగా ఉద్యోగ స్థలాన్ని మూసివేయడం లేదా పని కల్పించకపోవడం

b) యజమాని, తాను నిర్ణయించిన షరతులను బలవంతంగా కార్మికుల మీద రుద్దడానికై సంస్థను మూసివేయడం

c) యజమాని విధించిన షరతులను ఆ కార్మికులు ఆమోదిస్తే, తిరిగి వారికి పని కల్పించే ఉద్దేశ్యం యజమానికి ఉండాలి. అయితే ఈ అంశాలకు 'లాకౌట్' వర్తించదు.

i) సంస్థను రేషనలైజేషన్ చేసే ప్రక్రియలో కారిఉమకులను తొలగించడం;

ii) కార్మికులను కంపెనీ నుంచి తీసివేసిన తరువాత వారు కంపెనీలో ప్రవేశించడాన్ని నిరోధించడం;

iii) సంస్థ పనిచేసే రోజున ఆలస్యంగా వచ్చిన పనివారిని సంస్థ అనుమతించకపోవడం

సమ్మె (Strike)

పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టంలోని సెక్షన్ 2(q) సమ్మెను నిర్వచిస్తుంది. ఏదయినీ పరిశ్రమలో లేదా సంస్థలో నియమితులైన కొందరు వ్యక్తులు మూకుమ్మడిగా పనిని నిలిపివేయడానికి లేదా కొందరు కలిసికట్టుగా ఇకముందు పని చేయడానికి చేసిన తిరస్కృతిని లేదా అందరూ ఒకే మాట ప్రకారం చేసే తిరస్కారాన్ని సమ్మె అంటారు.

లాకౌట్ యజమాని అయుధమైతే, సమ్మె కార్మికుల ఆయుధం. వారి వారి డిమాండ్లను సాధించడానికి కార్మికులు సమ్మె చేస్తే, యజమాని లాకౌట్ ప్రకటించవచ్చు. కార్మికులు చేసే సమ్మె రకరకాలుగా ఉండవచ్చు. ఉదాహరణకు పని నిలుపుదల, పనికి హాజరైనప్పటికీ యంత్రాలను నడపకపోవడం, ధర్నా, ఘెరావ్, నిరాహార దీక్షలు మొదలయినవి.

సమ్మెకు ముఖ్య లక్షణాలుంటాయి.

i) రెండు పార్టీల మధ్య యజమాని, కార్మిక సంబంధాలు నెలకొని ఉండాలి

ii) పారిశ్రామిక వివాదం తలెత్తి ఉండాలి. ఉదా॥కు కార్మికుల డిమాండ్లను యజమాని ఆమోదించకపోవడం

iii) కార్మికులు మూకుమ్మడిగా తమ డిమాండ్లను సాధించడానికి పని నుంచి గైరుహాజరు అవుతున్నట్లుగా యజమాని దృష్టికి తీసుకుని రావాలి

iv) సమ్మె చేయడానికి నిర్దిష్టకాలం అంటూ ఉండదు. సమ్మె ఒక గంట లేదా రోజు లేదా నెలలు కావచ్చు

v) సమ్మెలోని ప్రధానాంశం పని నిలుపుదల. ఈ పని నిలుపుదల కేవలం తాత్కాలికమై ఉండాలి. పని నిలిపివేస్తామని యజమానిని భయపెట్టడం సమ్మెకాదు.

పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, 1947, పారిశ్రామిక వివాదాల పరిష్కారానికి వివిధ స్థాయిలతో యంత్రాంగాలను రూపొందించింది. ఈ చట్టాన్ని అనుసరించి ప్రభుత్వం పారిశ్రామిక వివాదాల పరిష్కార యంత్రాంగాన్ని ఏర్పాటు చేసింది. వీటిలో ప్రధానమైనవి.

i) వర్క్స్ కమిటీ (Works Committee)

ii) రాజీ అధికారులు (Conciliation Officers)

iii) రాజీ బోర్డులు (Boards of Conciliation)

iv) విచారణ న్యాయస్థానాలు (Courts of Inquiry)

v) కార్మిక న్యాయ స్థానాలు (Labour Courts)

vi) పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ (Industrial Tribunal)

vii) జాతీయ ట్రిబ్యునల్ (National Tribunal)

BRAOU

23.4.1 వర్క్స్ కమిటీ

వర్క్స్ కమిటీ సంస్థలో పనిచేస్తున్న కార్మికుల ప్రతినిధులు, యజమానుల ప్రతినిధులు సభ్యులుగా ఉంటారు. తగిన ప్రభుత్వం సాధారణ ఉత్తర్వు లేదా ప్రత్యేక ఉత్తర్వు ద్వారా ఈ కమిటీని రూపొందించమని యజమానిని కోరవచ్చు. వర్క్స్ కమిటీలో కార్మిక ప్రతినిధులు, యజమాని ప్రతినిధులు సమాన సంఖ్యలో ఉండాలి. కార్మిక ప్రతినిధులను నిర్దిష్టమైన పద్ధతి ప్రకారం ఎంపిక చేయాలి. కార్మిక సంఘాన్ని ట్రేడ్ యూనియన్ చట్టం ప్రకారం నమోదు చేసి ఉన్నట్లయితే, ఆ కార్మిక సంఘాన్ని సంప్రదిస్తూ కార్మిక ప్రతినిధులను ఎంపిక చేయవలసి ఉంటుంది. వర్క్స్ కమిటీ సభ్యుల కాల పరిమితి రెండు సంవత్సరాలు. వరసగా మూడుసార్లు కమిటీ సమావేశాలకు హాజరుకాని సభ్యులు తమ సభ్యత్వాన్ని కోల్పోతారు. కమిటీ కనీసం మూడు నెలలకు ఒకసారైనా సమావేశం కావాలి. అయితే సమావేశాల సంఖ్య విషయంలో గరిష్ఠ పరిమితిలేదు.

వర్క్స్ కమిటీకి ప్రతి సంవత్సరం అధ్యక్షుడు (Chairman), ఉపాధ్యక్షుడు (Vice-Chairman) కార్యదర్శి (Secretary) , సంయుక్త కార్యదర్శి (Joint Severetary) ఎంపిక అవుతారు. కమిటీలో ఏ సభ్యుని స్థానమైనా ఖాళీ అయితే కొత్తగా ఎంపిక అయిన సభ్యుడు ఆ అసంపూర్ణ కాలానికి సభ్యత్వాన్ని పొందుతాడు. వర్క్స్ కమిటీ సమావేశాలు ఏర్పాటు చేసుకోవడానికి కావలసిన ఏర్పాట్లను చేయాల్సిన బాధ్యత యజమానిదే.

వర్క్స్ కమిటీ విధులలో ముఖ్యమైనవి - యజమానికీ, కార్మికులకు మధ్య సుహృద్భావం, సామరస్యం, సత్సంబంధాలను పెంపొందించడం, వాటిని కాపాడటం, వివాదాలు లేదా భేదాభిప్రాయాలు ఏర్పడితే వాటిని

పరిష్కరించడం. కార్మికుల సంక్షేమం, పని స్థితిగతులు, సెలవులు, పని గంటలు మొదలయిన అంశాలకు సంబంధించిన విషయాలను కూడా వర్క్స్ కమిటీ చేపడుతుంది. అయితే యజమాని క్రమశిక్షణా చర్యలు తీసుకోవడం వల్ల ఉత్పన్నమయ్యే కార్మికుల సాధక బాధకాలు వర్క్స్ కమిటీ పరిధిలోకి రావు.

వర్క్స్ కమిటీ ఇచ్చే సూచనలనూ, సిఫారసులనూ తప్పని సరిగా కార్మిక సంఘాలుగానీ, యజమానులు గానీ పాటించవలసిన అవసరం లేదు. వర్క్స్ కమిటీ కేవలం సలహాదారుగా మాత్రమే వ్యవహరిస్తుంది. కార్మికుల తరపున ఎలాంటి ఒప్పందాలు చేసుకోవడానికి గానీ, సంస్థ స్థాయీ ఉత్తర్వుల (Standing Orders) పరిధిలో గల విషయాలను చేపట్టడానికి గానీ వర్క్స్ కమిటీకి అధికారముండదు.

23.4.2 రాజీ అధికారులు

పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టంలోని సెక్షన్ 4 ప్రకారం తగిన ప్రభుత్వం అధికార గెజిట్‌లో ఒక ప్రకటన నివ్వడం ద్వారా ఒక నిర్దిష్ట ప్రదేశానికి గాని లేదా ఒకటి లేదా అంతకుమించిన పరిశ్రమలకు గాని రాజీ అధికారులను నియమించవచ్చు. భారత శిక్షా స్మృతి (Indian Penal Code), 1860లోని సెక్షన్ 21 ప్రకారం రాజీ అధికారులు ప్రజాసేవకులు (Public Servants). రాజీ అధికారులు నిర్వర్తించవలసిన విధులలో ముఖ్యమైనవి:

i) పారిశ్రామిక వివాదాలను మధ్యవర్తిత్వ బాధ్యతలతో పరిష్కరించడానికి కావలసిన పరిష్కార మార్గాలను సూచించాలి.

ii) ప్రజోపయోగ సంస్థలో పారిశ్రామిక వివాదం తలెత్తినా లేదా వివాదం ఏర్పడవచ్చని భావించినా, లేదా వివాదానికి సంబంధించిన నోటీసును నిర్ణీత పద్ధతి ప్రకారం ఇచ్చినా, ఈ రాజీ అధికారులు రాజీ చర్యలను చేపట్టవలసి ఉంటుంది.

iii) వివాదాన్ని క్షుణ్ణంగా విచారించి, రెండు పక్షాలనూ సమాధాన పరుస్తూ, సంతృప్తి&త పరుస్తూ&త వివాదానికి న్యాయమైన పరిష్కారాన్ని సాధించడానికి తగిన ప్రయత్నాలు చేయాలి.

iv) రాజీ అధికారి జోక్యం వల్ల ఇరుపక్షాలూ పరిష్కారానికి వచ్చినట్లయితే, వారి సంతకాలతో పరిష్కార పత్రాన్ని ప్రభుత్వానికి పంపాలి.

v) వివాదానికి సంబంధించిన ఇరు పార్టీలూ పరిష్కారానికి రాకపోతే, వివాదానికి సంబంధించిన అసలు విషయాలనూ, పరిష్కారాన్ని సాధించడానికి తాము తీసుకున్న చర్యలనూ, తమదృష్టిలో ఎందుకు పరిష్కారానికి రాలేకపోయిందీ వివరిస్తూ రాజీ అధికారులు ఒక నివేదికను ప్రభుత్వానికి సమర్పించాలి.

vi) రాజీ చర్యలు ప్రారంభించిన తేదీనుంచి 14 రోజులలోపు లేదా తగిన ప్రభుత్వం పేర్కొన్న కాలంలోరాజీ అధికారులు ప్రభుత్వానికి నివేదిక సమర్పించాలి.

vii) రాజీ అధికారులు కార్మికులను లేదా యజమానులను నిర్బంధించే తీర్పును ఇవ్వడంగానీ, ఉత్తర్వులు జారీ చేయడం గానీ చేయలేరు.

23.4.3 రాజీ బోర్డులు (CONCILIATION BOARDS)

పారిశ్రామిక వివాదాలను పరిష్కరించడానికి 'అవసరమైన సందర్భాలలో, తగిన ప్రభుత్వం అధికార గెజిట్‌లో ప్రకటన ద్వారా రాజీ బోర్డును ఏర్పాటు చేయవచ్చ'ని పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టంలోని సెక్షన్ 5 పేర్కొంటుంది. ఈ బోర్డులో స్వతంత్ర ప్రతిపత్తి ఉన్న ఒక అధ్యక్షుడు, ఇద్దరు లేదా నలుగురు ఇతర సభ్యులు ఉంటారు. అధ్యక్షుడు ఆ వివాదానికి సంబంధించిన వ్యక్తి కాడు. అతనికి ఆ పరిశ్రమతో ప్రత్యక్షంగా గాని, పరోక్షంగా గాని సంబంధం ఉండదు. ఇతర సభ్యులు సమాన సంఖ్యలో ఉంటారు. ఈ సభ్యులను కార్మిక, యాజమాన్య పక్షాలు నియమిస్తాయి. కాబట్టి కార్మిక ప్రతినిధులు, యజమానుల ప్రతినిధులు ఒకే సంఖ్యలో ఉండవలసి

BRAOU

ఉంటుంది. నియమిత కాలంలో ఏ పక్షమైనా తమ ప్రతినిధిని ఎంపిక చేసుకోనట్లయితే, తగిన ప్రభుత్వం, సమంజసంగా భావించిన వ్యక్తిని బోర్డు సభ్యునిగా నియమించవచ్చు. బోర్డు సమావేశాలకు 'కోరమ్' ఉన్నట్లయితే అధ్యక్షుడు ఆ సమావేశానికి హాజరు కాకపోయినా లేదా సభ్యులు ఎవరైనా హాజరు కాక పోయినా లేదా సభ్యుల స్థానాలు ఖాళీ అయినా బోర్డు తన సమావేశాలు నిర్వహించుకోవచ్చు.

బోర్డు తనంతట తానుగా వివాదాలను పరిష్కరించే పని చేపట్టరాదు. తగిన ప్రభుత్వం, వివాదాన్ని పరిష్కరించమని బోర్డును కోరినప్పుడు మాత్రమే అవసరమైన చర్యలను రాజీబోర్డు చేపట్టాలి.

రాజీ బోర్డు విధులు ఇవి:

i) బోర్డుకు సూచించిన వివాదాన్ని క్షుణ్ణంగా పరిశీలించి, న్యాయమైన, స్నేహపూర్వకమైన పరిష్కారాన్ని ఏర్పరచుకోవడానికి రెండు పార్టీలను ప్రోత్సహించడం.

ii) వివాదాన్ని పరిష్కరించగలిగితే 'మెమొరాండం ఆఫ్ సెటిల్మెంట్' (Memorandum of Settlement) పై రెండు పార్టీల సంతకాలను తీసుకుని తన నివేదికతో పాటు ప్రభుత్వానికి పంపడం.

iii) పరిష్కారాన్ని సాధించలేకపోతే, వివాదానికి సంబంధించిన వాస్తవిక విషయాలనూ, పరిష్కార కృషిలో తీసుకున్న చర్యలనూ, పరిష్కారాన్ని సాధించలేకపోవడానికి గల కారణాలనూ, తన సిఫారసులనూ తెలుపుతూ ప్రభుత్వానికి ఒక నివేదిక సమర్పించాలి.

iv) బోర్డుకు వివాదాన్ని సూచించిన 2 నెలలలోపుగా నివేదికను ప్రభుత్వానికి పంపాలి. అయితే తగిన ప్రభుత్వం నివేదికను పంపవలసిన సమయాన్ని కుదించవచ్చు. ఇట్లాంటి సందర్భాలలో తగిన ప్రభుత్వం నియమించిన కాలంలోపుగా నివేదికను సమర్పించాలి.

v) రెండు పార్టీలను నిర్బంధిస్తూ తీర్పును ఇవ్వడానికి గాని, ఉత్తర్వులను జారీ చేయడానికి గాని బోర్డుకు అధికారంలేదు.

vi) బోర్డు పరిష్కారాన్ని సాధించలేకపోతే, బోర్డునుంచి ప్రభుత్వానికి నివేదిక రాగానే ఆ వివాదాన్ని కార్మిక న్యాయ స్థానానికి గానీ, పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్‌కు గానీ, జాతీయ ట్రిబ్యునల్‌కు గాని ప్రభుత్వం సూచించవచ్చు. ప్రభుత్వం అలా సూచించలేకపోతే, అందుకు గల కారణాలను ఆయా పార్టీలకు తెలియజేయాలి.

vii) బోర్డు సకాలంలో నివేదికను సమర్పించలేకుంటే అదనంగా కొంత కాలపరిమితిని పొందవచ్చు. అయితే ఈ అదనపు కాల పరిమితి మొత్తం మీద రెండు నెలల కంటే ఎక్కువ ఉండదు.

viii) బోర్డు లిఖిత పూర్వకమైన నివేదికను సమర్పించాలి. బోర్డు సభ్యులందరూ విధిగా సంతకాలు చేయాలి. బోర్డు సభ్యులలో ఎవరైనా తమ విముఖతను ఆ నివేదికలో తెలియజేయవచ్చు.

ix) బోర్డు సమర్పించే నివదికను తగిన ప్రభుత్వం, ఎవరయినా సభ్యుని అభ్యంతరాలతో సమాదానాన్ని సమర్పించిన నెలరోజుల లోపుగా ప్రచురించాలి.

23.4.4 విచారణ న్యాయ స్థానం (COURTS OF INQUIRY)

సెక్షన్ 6 ప్రకారం 'పారిశ్రామిక వివాదానికి సంబంధించిన ఏ విషయాన్నయినీ విచారిండానికి, అవసరమయిన సందర్భాలలో, తగిన ప్రభుత్వం, అధికార గెజిట్ ప్రకటన ద్వారా, విచారణ న్యాయస్థానాన్ని ఏర్పాటు చేయవచ్చు. ఈ న్యాయస్థానంలో ఒకరు లేదా అంతకు మించిన స్వతంత్ర వ్యక్తులను తగిన ప్రభుత్వం నియమిస్తుంది. విచారణ న్యాయస్థానంలో ఇద్దరు లేదా అంతకంటె ఎక్కువమంది సభ్యులు ఉన్నట్లయితే వారిలో ఒకరు అధ్యక్షునిగా వ్యవహరిస్తారు. న్యాయశాస్త్రరీత్యా సభా వ్యవహారాలు చెల్లడానికి నిర్ణయించిన కోరమ్ హాజరైతే, అధ్యక్షుడు లేదా

BRAOU

సభ్యుడు ఆ సమావేశానికి హాజరు కానప్పటికీ న్యాయ స్థానం తన వ్యవహారాలు కొనసాగించవచ్చు. అయితే అధ్యక్షుని సేవలు లభ్యం కాకుండా నిలిచిపోతే, అతని స్థానంలో మరో అధ్యక్షుడి నియామకం జరిగేంతవరకూ, న్యాయస్థానం వ్యవహారాలను చేపట్టరాదు.

విచారణ న్యాయ స్థానపు సభ్యులందరినీ ప్రజాసేవకులుగా (Public Servants) భారత శిక్షాస్మృతి (Indian Penal Code) 1860లోని 21వ సెక్షన్ ప్రకారం పరిగణిస్తారు. విచారణ న్యాయస్థానానికి 'సివిల్ కోర్టు'కు కోడ్ అఫ్ సివిల్ ప్రొసీజర్ (Code of Civil Procedure), 1908 ప్రకారం సంక్రమించే అన్ని అధికారాలు ఉంటాయి. విచారణ న్యాయస్థానం చేపట్టే అన్ని విచారణలు, శోధనలు (Investigations) న్యాయపరమైన స్వభావం గలవి.

విచారణ న్యాయస్థానాల విధులు ఇవి:

i) న్యాయస్థానాలకు సూచించిన వివాదాలను, విచారించడం ప్రారంభించిన ఆరునెలలలోపుగా తగిన ప్రభుత్వానికి అవసరమైన నివేదికను సమర్పించాలి.

ii) న్యాయస్థానాలు లిఖిత పూర్వకమైన నివేదికను తయారు చేయాలి. ఆ నివేదికపై న్యాయస్థాన సభ్యులందరూ సంతకాలు చేయాలి. ఏ సభ్యుడయినా అవసరమనుకున్నట్లయితే, తీర్మానాల పట్ల తన విముఖతను తెలియజేయవచ్చు.

iii) న్యాయస్థానాలు సమర్పించిన నివేదికలను, అసమ్మతి తీర్మానాలతో సహా, తగిన ప్రభుత్వం సమర్పించిన 30 రోజులలోపుగా ప్రచురించాలి.

iv) విచారణ న్యాయస్థానాలు రెండు పార్టీలను నిర్బంధిస్తూ ఉత్తర్వులను జారీ చేయడంగానీ లేదా తీర్పు ఇవ్వడం గానీ చేయలేవు.

23.4.5 కార్మిక న్యాయస్థానాలు (LABOUR COURTS)

పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టంలోని సెక్షన్ 17 ప్రకారం పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం అప్పజెప్పిన విధులను నిర్వహించడానికి లేదా వివాదాలను పరిష్కరించడానికి తగిన ప్రభుత్వం గెజెట్ ప్రకటన ద్వారా ఒకటిగాని అంతకంటె ఎక్కువ కార్మిక న్యాయస్థానాలను ఏర్పాటు చేయవచ్చు. కార్మిక న్యాయ స్థానం 'ప్రెసైడింగ్ ఆఫీసరుగా' ఈ అర్హతలు గల వ్యక్తిని తగిన ప్రభుత్వం నియమిస్తుంది.

a) హైకోర్టు న్యాయమూర్తిగా పనిచేస్తూ ఉండాలి. లేదా పనిచేసి ఉండాలి.

b) జిల్లా జడ్జిగా లేదా జిల్లా అదనపు జడ్జిగా మూడు సంవత్సరాలకు తక్కువ కాకుండా పనిచేసి ఉండాలి, లేదా

c) న్యాయస్థానాధికారాన్ని (Judicial Office) ఏడు సంవత్సరాలకు తక్కువ కాకుండా నిర్వహించి ఉండాలి. లేదా

d) ప్రావిన్షియల్ చట్టం (Provincial Act) కింద 5 సంవత్సరాలకు తక్కువ కాకుండా కార్మిక న్యాయస్థానానికి 'ప్రెసైడింగ్ ఆఫీసరు' గా పనిచేసి ఉండాలి.

e) స్వతంత్రమైన వ్యక్తి కానట్లయితే అర్హుడు కాడు

f) 65 సంవత్సరాల వయస్సుకు మించరాదు.

BRAOU

కార్మిక న్యాయస్థానాలు క్రింద పేర్కొన్న విషయాలకు సంబంధించిన వివాదాలను పరిష్కరిస్తాయి.

1) స్థాయీ ఉత్తర్వుల (Standing Orders) ప్రకారం యజమాని జారీ చేసిన ఉత్తర్వు యోగ్యత లేదా న్యాయతత్వం;

2) స్థాయీ ఉత్తర్వుల వివరణ, వాటిని వర్తింపజేయడం;

3) కార్మికులను తొలగించడం లేదా తీసివేయడం, తప్పుగా తొలగించిన వారిని తిరిగి పనిలో చేర్చుకోవడం, అవసరమైన సహాయం అందజేయడం;

4) సంప్రదాయంగా వస్తున్న కార్మికుల ప్రత్యేక హక్కులను లేదా సౌలభ్యాలను ఉపసంహరించడం;

5) సమ్మె లేదా లాకౌట్ చట్టబద్ధతనూ, నిర్ణయించడం;

6) పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ పరిధిలోకి రాని మిగతా అన్ని విషయాలు.

కార్మిక న్యాయస్థానాల తీర్పులన్ని లిఖిత పూర్వకంగా, 'ప్రిసైడింగ్ ఆఫీసరు' సంతకంతో ఉండాలి. తగిన ప్రభుత్వానికి తీర్పు ప్రతి అందిన 30 రోజుల లోపుగా ఆ నివేదికను అవసరమైన రీతిలో ప్రచురించాలి.

23.4.6 పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్

కార్మిక న్యాయస్థానాలు చేపట్టే విషయాలే కాకుండా, వేతనాల చెల్లింపు కాలం, వేతనం చెల్లింపు పద్ధతులు, నష్ట పరిహారం (Compensation) ఇతర భత్యాలు, పని గంటలు, విరామ కాలం, వేతనాలపై సెలవు, సెలవు దినాలు, బోనస్, లాభాల పంపిణీ, భవిష్యనిధి, గ్రాట్యుటీ, స్థాయీ ఉత్తర్వుల ప్రకారం కాకుండా ఇతర విధంగా అనుసరించే షిఫ్టు పని, గ్రేడుల ప్రకారం వర్గీకరణ, క్రమశిక్షణా నిబంధనలు, రేషనలైజేషన్, పని వారి తగ్గింపు, సంస్థను మూసి వేయడం, ప్రత్యేకంగా పేర్కొనబడిన ఇతర విషయాలకు సంబంధించిన వివాదాలను పరిష్కరించడానికి, ప్రభుత్వం అధికార గెజిట్‌లో ప్రకటించడం ద్వారా ఒకటి లేదా అంతకు మించిన సంఖ్యలో పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్స్‌ను ఏర్పాటు చేయవచ్చు.

BRAOU

పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్‌లో ప్రభుత్వం ఒకే వ్యక్తిని నియమిస్తుంది. ఈ వ్యక్తికి క్రింద పేర్కొన్న అర్హతలుండాలి.

a) హైకోర్టు న్యాయమూర్తిగా వ్యవహరిస్తూ గానీ లేదా వ్యవహరించిగానీ ఉండాలి లేదా

b) జిల్లా న్యాయమూర్తిగా లేదా అ జిల్లా అదనపు న్యాయమూర్తిగా మూడు సంవత్సరాలకు తక్కువ కాకుండా పనిచేసి ఉండాలి. ట్రిబ్యునల్ 'ప్రిసైడింగ్ ఆఫీసరు'గా కొనసాగాలన్నా లేదా నియామకం కావాలన్నా ఆ వ్యక్తి a) స్వతంత్రమైన వ్యక్తి అయి ఉండాలి. b) 65 సం॥ల వయస్సు మించని వ్యక్తి అయి ఉండాలి.

ట్రిబ్యునల్ కింది విధులను నిర్వర్తించవలసి ఉంటుంది:

1) పారిశ్రామిక వివాదాన్ని పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్‌కు సూచించినట్లయితే, వివాద పరిష్కర కార్యక్రమాలని వేగవంతం చేయాలి.

2) నిర్దిష్ట కాలంలో, వివాద పరిష్కారానికి ఇచ్చిన తీర్పు ప్రతిని ప్రభుత్వానికి దాఖలు చేయాలి.

3) తీర్పు లిఖిత పూర్వకంగా ఉండి, ట్రిబ్యునల్ ప్రిసైడింగ్ ఆఫీసరు సంతకంతో ఉండాలి.

4) వివాదానికి సంబంధించిన ఇరు పార్టీలనుంచీ అవసరమైన ముఖ్య సమాచారాన్ని, వాస్తవాలనూ సేకరించి, అ సాక్ష్యాన్ని కూలంకషంగా పరిశీలించి న్యాయమైన నిర్ణయాలు చేయాలి.

5) పారిశ్రామిక శాంతిని నెలకొల్పడానికి పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ ఇచ్చిన తీర్పును అమలు పరచవలసిన విధి ఆయా యజమానులు, కార్మికులపై ఉంటుంది.

23.4.7 జాతీయ ట్రిబ్యునల్

సెక్షన్ 7 (B) ప్రకారం కేంద్ర ప్రభుత్వం అధికార గెజిట్‌లో ప్రకటించడం ద్వారా ఒకటి లేదా అంతకంటే ఎక్కువ జాతీయ ట్రిబ్యునల్‌లను జాతీయ ప్రాముఖ్యం ఉన్న సమస్యనూ, వివాదాలనూ పరిష్కరించడంకోసం ఏర్పాటు చేయవచ్చు.

ప్రజోపయోగ సంస్థలలో, పారిశ్రామిక సంస్థలలో సమ్మె లాకౌట్‌ల నిషేధానికి లేదా అమలుకు సంబంధించిన నిబంధనలను చట్టంలో పొందుపరచడమైంది. చట్టం విరుద్ధమైన సమ్మె లాకౌట్‌లను సెక్షన్ 24, 25 లలో పేర్కొన్నారు. లే ఆఫ్ (పనివారి తగ్గింపు) నిబంధనలు గత కాలెండరు నెలలో సగటున రోజు ఒక్కంటికి 50 మందికి తగ్గకుండా పని వారిని నియమించిన సంస్థకు వర్తిస్తాయి. ఒక సంవత్సర కాలానికి తక్కువ కాకుండా ఒక యజమాని కింద నిరవధిక సేవలో ఉన్న ఏ పనివాడి నయినా యజమాని తొలగించలేడు. అయితే సెక్షన్ 25F ను అనుసరించి కొన్ని సందర్భాలలో పనివారి తగ్గింపుకు పూనుకోవచ్చు. సాధారణంగా పనిలో చివరగా నియమితుడైన వ్యక్తిని మాత్రమే పనిలోంచి తొలగించడం జరుగుతుంది.

చట్ట విరుద్ధమైన సమ్మె, లాకౌట్, అనుమతి లేకుండా లే ఆఫ్, పనివారి తొలగింపు; సంస్థను చట్ట విరుద్ధంగా మూసివేయడం; అక్రమ కార్మిక చర్యలు; పరిష్కారం, తీర్పుల ఉల్లంఘన; రహస్య సమాచారాన్ని బహిర్గతం చేయడం; నోటీసు అందచేయకుండా సంస్థను మూసివేయడం; పని నిబంధనలను చట్ట రహితంగా మార్పుచేయడం మొదలయిన అపరాధాలకు జైలు శిక్ష, అపరాధ సుంకం (fine) లేదా రెండింటినీ విధించే నియమాలను పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టంలో పొందు పరచడమైంది. కార్మికుల సంక్షేమం కోసం రూపొందించిన చట్టాలలో మరికొన్ని ముఖ్యమైన వాటిని పరిశీలిద్దాం.

పారిశ్రామిక భద్రత, వృత్తిపరమైన అనారోగ్యం పట్ల చర్యలు తీసుకునే ఉద్దేశంతో సమగ్రమైన ఫ్యాక్టరీల చట్టాన్ని 1948లో రూపొందించారు.

23.5 ఫ్యాక్టరీల చట్టం

కార్మికుల ఆరోగ్యం, భద్రత, సంక్షేమాలకు సంబంధించి ఫ్యాక్టరీల చట్టంలో వివరణాత్మకమైన నిబంధనాలున్నాయి. ఈ చట్టంలోని సెక్షన్ 11 నుండి 50 వరకు గల నిబంధనల ప్రకారం ఫ్యాక్టరీల యజమానులు, మేనేజర్లు చట్టరీత్యా తమ కార్మికులకు శుభ్రమైన, భద్రమైన, అనుకూలమైన పని స్థితిగతులను కల్పించాల్సిన బాధ్యత కల్గి ఉంటారు. కార్మికుల సంక్షేమ కార్యక్రమాల అమలుకు సంబంధించి శుభ్రపరచడం, వస్త్రాలను భద్రపరచడం, కూర్చోవడానికి వసతులు, ప్రథమ చికిత్సా సాధనాలు, ఫలహార శాలలు, విశ్రాంతి గదులు, భోజన శాలలు, స్త్రీ కార్మికుల పిల్లలకు విశ్రాంతి గదులు, సంక్షేమ అధికారుల నియామకం, నిబంధనలు రూపొందించే అధికారం లాంటి అనేక విషయాలను ఫ్యాక్టరీల చట్టంలో పొందు పరిచినారు.

కార్మికుల సంక్షేమంకోసం, వారి భద్రత కోసం రూపొందిన మరొక చట్టం 'కార్మికుల నష్టపరిహార చట్టం' 1923. కార్మికులకు ఏదైనా ప్రమాదం వల్ల గాయం ఏర్పడితే, యజమానుల ద్వారా వారికి వివిధ రకాల నష్ట పరిహారాన్ని చెల్లించే ఏర్పాటు చేయడం ఈ చట్టం ముఖ్యోద్దేశం.

భారతదేశంలో కార్మికులకు సామాజిక భద్రతను కల్పించడం కోసం చేసిన చట్టాలలో కార్మికుల ప్రభుత్వ భీమా చట్టం, 1948 (The Employees State Insurance Act, 1948) ఒక మైలురాయివంటిది. ఈ చట్టం, కార్మికులకు అస్వస్థత (Sickness), ప్రసూతి (Maternity), ఉద్యోగ నిర్వహణలో ఏర్పడిన గాయం (Employment Injury) మొదలైన సందర్భాలలో అనేక ప్రయోజనాలను సమకూరుస్తుంది. ఈ చట్టం ప్రకారం ఫ్యాక్టరీ లేదా ఇతర సంస్థలలో పనిచేసే ఉద్యోగులు తప్పనిసరిగా భీమా చేయవలసి ఉంటుంది. ఇలాంటి భీమా సొమ్మును, యాజమాన్యాలు, ప్రభుత్వాలు, కార్మికులు కలిసి చెల్లించవలసి ఉంటుంది. ఈ విధంగా సమకూరిన మొత్తం నిధి నుంచి పైన పేర్కొన్న సందర్భాలలో కార్మికులకు ప్రయోజనాలను కల్పించడం జరుగుతుంది.

BRAOU

23.6 సారాంశం

వివిధ పారిశ్రామిక వివాదాల పరిష్కారానికి సంబంధించిన పరిష్టమైన యంత్రాంగం మనదేశంలో అభివృద్ధి చెందింది. కార్మిక శాసనాలు యజమానులకు, ఉద్యోగులకు మధ్య ఏర్పడే సమస్యల పరిష్కారం కోసం మాత్రమే కాకుండా వివిధ సాంఘిక, ఆర్థిక ఇబ్బందులను ఎదుర్కోవడం కోసం కూడా తగిన పరిష్కార మార్గాలను సూచిస్తాయి.

23.7 నమూనా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో జవాబులు వ్రాయుము

1) భారతదేశంలో కార్మిక సంఘాల అభివృద్ధిని వివరింపుము.

2) నమోదయిన కార్మిక సంఘానికి లభించే ప్రయోజనాలేవి?

3) పారిశ్రామిక వివాదం అంటే ఏమిటి? ఆ చట్టం ముఖ్య లక్షణాలను వివరించండి

4) పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం 1947 క్రింద నియమితులయ్యే వివిధ రకాల అధికారుల గురించి తెలపండి.

5) పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ నిర్వర్తించవలసిన విధులేవి?

6) పారిశ్రామిక సంస్థలలో సమ్మె, లాకౌట్‌లకు సంబంధించిన నిబంధనలేవి?

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో జవాబులు వ్రాయుము

a) కార్మిక సంఘాల ప్రయోజనాలు

b) వర్క్స్ కమిటీ

c) పారిశ్రామిక వివాదం

d) జాతీయ ట్రిబ్యునల్

e) రాజీ బోర్డు

f) కార్మికుల ప్రభుత్వ భీమా

BRAOU

23.8 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. C.B. Mamoria, 2002 : **Personnel Management**

2. C.B. Mamoria, 1983 : **Dynamics of Industrial Relations in India**

3. Sinha G.P & Sinha P.R.N; 1977 : **Industrial Relations and Labour Legislations in India**

4. Agarwal, R.D; 1977 : **Dynamics of Industrial Relations in India**

భాగం - 24 : పని, వేతనాలు, బోనస్, నష్టపరిహారాలకు సంబంధించిన చట్టాలు

విషయక్రమం

24.0 లక్ష్యాలు
24.1 పరిచయం
24.2 ఫ్యాక్టరీల చట్టం, 1948
24.3 కార్మికుల నష్టపరిహార చట్టం, 1923
24.4 మరణం సందర్భంలో నష్టపరిహారం
24.5 శాశ్వత పూర్తి అంగ వైకల్యం ఏర్పడిన సందర్భంలో నష్ట పరిహారం
24.6 శాశ్వత పాక్షిక అంగవైకల్యం ఏర్పడిన సందర్భంలో నష్టపరిహారం
24.7 వేతనాల చెల్లింపుల చట్టం, 1936
24.8 బోనస్ చెల్లింపుల చట్టం, 1965
24.9 సారాంశం
24.10 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

24.0 లక్ష్యాలు

ఈ భాగాన్ని అధ్యయనం చేసిన తర్వాత, మీరు :

- వివిధ కార్మిక శాసనాలలో కార్మికులకు నష్టపరిహారాన్ని, బోనస్ చెల్లింపులకు సంబంధించిన వివరాలను తెలుసుకుంటారు.
- కార్మిక సంక్షేమంలో వేతనాలు, బోనస్, నష్టపరిహారాల పాత్రను వివరించగలుగుతారు.

BRAOU

24.1 పరిచయం

'పని' (Work) ఒక విశ్వజనీన దృగ్విషయం. ఆధునిక సమాజాలలో సాంకేతిక పరిజ్ఞానం పెరగడంతో 'పని' అనే భావనలో కూడా మార్పు వచ్చింది. ఆధునిక సమాజాలలో సంశ్లిష్టమైన శ్రమవిభజనపై ఆధారపడిన పని పరిస్థితులుంటాయి. పనిని బట్టి శ్రామికులకు వేతనం, ఇతర ద్రవ్యరూపంలో ఉండే ప్రోత్సాహకాలు లభిస్తాయి. శ్రామికుల పని పరిస్థితులు మానవీయంగా ఉండాలని భారత రాజ్యాంగం నిర్దేశిస్తుంది. శ్రామికుల పని స్థితిగతులకు సంబంధించిన నిబంధనలను ఫ్యాక్టరీల చట్టం వివరిస్తుంది. కనీస వేతనాల చట్టం, పేమెంట్ ఆఫ్ బోనస్ చట్టం, కార్మికుల నష్ట పరిహార చట్టాలు శ్రామికుల వేతనాలు, బోనస్ చెల్లింపు వంటి పనికి సంబంధించిన విషయాలకు సంబంధించిన చట్టాలలో ముఖ్యమైనవి. ఈ పాఠంలో పైన పేర్కొన్న చట్టాలలోని ప్రధాన అంశాలను పరిశీలిద్దాం.

24.2 ఫ్యాక్టరీల చట్టం, 1948

భారతదేశంలో ప్రప్రథమంగా రూపొందించిన భారత ఫ్యాక్టరీల చట్టం (Indian Factories Act) , 1881 ద్వారా ప్రభుత్వం ఫ్యాక్టరీల పని పరిస్థితులను, నిబంధనలను క్రమపరిచే ప్రయత్నం చేసింది. ఈ చట్టాన్ని వరుసగా 1934, 1976, 1987 సం॥లలో అవసరాలకు అనుగుణంగా సవరించడమైంది. ఫ్యాక్టరీల చట్టంలోని సెక్షన్ 2(l) కార్మికుడు/శ్రామికుడు (Worker) ని ఈ విధంగా నిర్వచిస్తుంది. "ఉత్పత్తి ప్రక్రియలో లేదా ఉత్పత్తి ప్రక్రియకు ఉపయోగించే ఆవరణను గానీ లేదా యంత్ర విభాగాన్ని గానీ పరిశుభ్రం చేయడంలో లేదా ఉత్పత్తి

ప్రక్రియకు సంబంధించిన లేదా అందుకు సంబంధించిన మరే ఇతర రకమైన పనిలో నేరుగా గానీ లేదా మరో ఏజెన్సీ ద్వారా గానీ వేతనంపై గానీ లేదా వేతనం లేకుండా గానీ నియమితుడైన వ్యక్తిని కార్మికుడు" అంటారు.

ఈ చట్టంలోని 11 నుండి 80 వరకు గల సెక్షన్‌లు పని పరిస్థితులు, వేతనంతో కూడిన సెలవులు, వేతనం చెల్లింపు మొదలయిన అంశాలను వివరిస్తాయి.

సెక్షన్ 11 నుండి 20 వరకు గల నిబంధనలు ఫ్యాక్టరీలలో పనిచేసే కార్మికులు ఆరోగ్య పరిరక్షణ కోసం రూపొందించబడినాయి. సెక్షన్ 11 ప్రతి ఫ్యాక్టరీని పరిశుభ్రంగా ఉంచాలని నియమిస్తుంది. ఉత్పత్తి ప్రక్రియలో ఏర్పడే చెత్త, చెందారం, వ్యర్థ పదార్థాలను పారవేయడానికి సరైన ఏర్పాట్లను ప్రతి ఫ్యాక్టరీలో చేపట్టాలి. తగినంత వెల్తురు, ఉష్ణోగ్రత లేకపోతే కార్మికుల భౌతిక శక్తి, మానసిక చురుకుదనం క్షీణించి పోతాయి. ఫ్యాక్టరీలోని ప్రతి గదిలో స్వచ్ఛమైన గాలి, వెలుతురు ఉండేలా, ఆహ్లాదకరమైన పని స్థితిగతులను చేకూర్చాలి. కొన్ని వస్తువుల ఉత్పత్తి ప్రక్రియలో దుమ్ము, పొగ ఉద్భవిస్తాయి. సెక్షన్ 14 ప్రకారం ఫ్యాక్టరీ గదులలో పొగను బయటకుపంపే ఏర్పాట్లు చేయాలి. సెక్షన్ 17 ప్రకారం వెలుగుకు సంబంధించి ప్రభుత్వం రూపొందించిన ప్రమాణాలకు అనుగుణంగా చర్యలు తీసుకోవాలి. కార్మికులకు త్రాగేనీరు, అందుబాటులో ఉండాలి.

కార్మిక చట్టంలో ప్రస్తుత కాలపు పని స్వభావం దృష్ట్యా కార్మికుల భద్రతకు సంబంధించిన ఏర్పాట్లు చేయవలెనన్న నిబంధనలు సెక్షన్ 21 నుండి 40 వరకు గల సెక్షన్‌లలో ఉన్నాయి. వీటిలో ముఖ్యమైనవి: యంత్రాల చుట్టూ కంచె ఏర్పాటు చేయడం, స్వయం చలిత యంత్రాలకు దగ్గరగా కార్మికులు నడువరాదన్న నిబంధనలు, బరువును పైకెత్తే సాధనాలు, యంత్రాల నిర్వహణ సక్రమంగా ఉండటం, కార్మికుడిని అపరిమితమైన బరువు ఎత్తడానికి నియమించకపోవడం, కళ్ళకు రక్షణ కల్పించడం మొదలయినవి.

ఫ్యాక్టరీ యజమానులు తమ శ్రామికుల పని స్థితిగతులను మె...పరచడానికి చేపట్టవలసిన సంక్షేమ కార్యక్రమాలను గురించి ఫ్యాక్టరీల చట్టంలోని 42 నుండి 50 వరకు గల సెక్షన్‌లు వివరిస్తాయి. వీటిలో ముఖ్యమైనవి - శుభ్రపరచడానికి సౌకర్యాలు (Washing facilities), కూర్చోవడానికి వసతులు, ప్రథమ చికిత్సా సాధనాలు, ఫలహార శాలలు (Canteens), విశ్రాంతి గదులు, భోజన శాలలు ఏర్పాటు చేయడం.

కర్మాగారంలో పనిచేసే వయోజన కార్మికుల పని గంటలకు సంబంధించిన చట్ట పరమైన నిబంధనలు ఈ విధంగా ఉన్నాయి.

సెక్షన్ 50 ప్రకారం ఏ కర్మాగారంలోనైనా వయోజనుడైన కార్మికుడు వారంలో 48 గంటలకు మించి పనిచేయరాదు. రోజుకు 9 గంటలకు మించి పనిచేయరాదు, యాజమాన్యం అనుమతించరాదు. సెక్షన్ 55 ప్రకారం కార్మికుడు పని చేసిన ప్రతి 5 గంటలకు అర్థగంట విరామాన్ని యాజమాన్యం కల్పించాలి. విరామ సమయంతో కలుపుకుని ఏ రోజైనా కార్మికుడు ఫ్యాక్టరీలో ఉండవలసిన కాలం $10^{1}/_{2}$ గంటలకు మించరాదు. చట్టంలోని సెక్షన్ 59 ప్రకారం కార్మికులు పనిచేసే అదనపు కాలానికి అధికవేతనం చెల్లించాలి.

మనదేశంలో కార్మికులు వేతనాలతో సెలవులను పొందడమనేది 1936 నుండి ప్రారంభమైంది. ఈ సంవత్సరంలో జరిగిన పారిశ్రామిక కార్మిక సభలో పారిశ్రామిక, వాణిజ్య సంస్థలలో పనిచేసే పనివారికి తాము పూర్తి చేసిన ప్రతి సంవత్సరం సేవాకాలానికి వేతనం చెల్లింపుతో కనీసం 6 రోజులు సెలవుగా అనుభవించే హక్కును కలిగిస్తూ ఒక సంప్రదాయాన్ని ప్రారంభించారు. ఈ సంప్రదాయానికి చట్టబద్ధత ఫ్యాక్టరీల (సవరణ) చట్టాలు 1934, 1945ల ద్వారా లభించింది.

24.3 కార్మికుల నష్టపరిహార చట్టం, 1923 (WORKMEN'S COMPENSATION ACT, 1923)

ఈ చట్టాన్ని రూపొందించక ముందు యజమానులు కార్మికులకు జరిగిన ప్రమాదాలను పట్టించుకునేవారు కాదు. ఆనాటి సంప్రదాయం ప్రకారం తమ నిర్లక్ష్యం వల్లనే కార్మికుడికి గాయం ఏర్పడిందని ఋజువైనప్పుడు

BRAOU

మాత్రమే యజమానులు, కార్మికునికి జరిగిన నష్టాన్ని భర్తీ చేయడానికి ఒప్పుకునే వారు. ఆధునాతన వ్యాపార యుగంలో చేపట్టిన యాంత్రీకీకరణ వల్ల, వారు అనుభవిస్తున్న దారిద్ర్యం వల్ల ప్రమాదాల సంఖ్య పెరగడమే కాక వాటిని భరించేశక్తి కార్మికులకు లేకుండా పోయింది. ఈ పరిస్థితి నుంచి కార్మికులకు రక్షణ కల్పించడం కోసం 1923 సం॥లో 'కార్మికుల నష్ట పరిహార చట్టాన్ని' రూపొందించినారు. ఈ చట్టం జూలై1, 1924న అమలులోకి వచ్చింది.

ఈ చట్టం ప్రకారం చెల్లించవలసిన నష్టపరిహారానికి సంబంధించి యజమాని బాధ్యతను రెండు రకాలుగా పేర్కొనవచ్చు.

1) ఏదైనా ప్రమాదం వల్ల వ్యక్తిగత గాయం ఏర్పడటం. ఈ గాయం శారీరకమైనదైనా కావచ్చు లేదా మానసికమైనదైనా కావచ్చు.

2) వృత్తిపరమైన వ్యాధి సోకడం, వృత్తి పరమైన వ్యాధుల జాబితాను ఈ చట్టంలోని మూడవ షెడ్యూలులో చేర్చినారు.

నష్ట పరిహార మొత్తానికి సంబంధించిన నిర్ణయం క్రింద పేర్కొన్న అంశాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది.

1) ప్రమాదం వల్ల జరిగిన గాయం స్వభావం

2) సంబంధిత కార్మికుని నెలసరి సగటు వేతనం

3) నాల్గ షెడ్యూలులో తెలిపిన గుణకం (Multiplier)

కార్మికుల నష్ట పరిహార చట్టంలో సూచించిన విధంగా కింది సందర్భాలలో నష్ట పరిహారాన్ని చెల్లించవలసి ఉంటుంది.

1) మరణం

2) శాశ్వత పూర్తి అంగవైకల్యం

3) శాశ్వత పాక్షిక అంగవైకల్యం

4) శాశ్వత లేదా పాక్షిక లేదా తాత్కాలిక అంగ వైకల్యం

BRAOU

కార్మికుల నష్టపరిహార చట్టం నష్ట పరిహార మొత్తాన్ని నిర్ణయించే విషయాన్ని యజమానుల విచక్షణకు వదలకుండా, కార్మికులు కోల్పోయిన ఆదాయార్జన శక్తిని బట్టి ఆ మొత్తాన్ని ఏ విధంగా న్యాయ సమ్మతంగా లెక్కించాలనే విషయాన్ని అతి వివరంగా తెలియజేసింది. ఉదాహరణకు సెక్షన్ 4 (1)(a) ప్రకారం ఒకవేళ ప్రమాదం వల్ల కార్మికుడు మరణిస్తే, చెల్లించవలసిన నష్టపరిహార మొత్తం అతని నెలసరి వేతనాలలో నలభై శాతం మొత్తాన్ని నాల్గో షెడ్యూలులో సూచించిన గుణకంతో (అతని వయస్సును బట్టి నిర్ణయించినది) గుణించగా వచ్చే మొత్తం లేదా 20,000/- రూ॥లు, రెండింటిలో గరిష్ఠమొత్తానికి సమానంగా ఉంటుంది. ఒక కార్మికుని నెలసరి వేతనం రూ. 150/- లు అనుకుందాం. అతను యంత్రంపై పనిచేస్తూ ఉండగా ప్రమాదవశాత్తు మార్చి 2002లో మరణించాడనుందాం. అతని పుట్టిన తేది మార్చి1, 1972. ఈ సందర్భంలో అతనికి చెల్లించవలసిన నష్ట పరిహార మొత్తాన్ని ఈ విధంగా లెక్కిస్తారు.

$$\text{నష్ట పరిహార మొత్తం} = \frac{40 \times \text{నెలసరి వేతనం} \times \text{నాల్గో షెడ్యూల్‌లో 30 సం॥లకు సూచించిన గుణకం}}{100}$$

కార్మికుల నష్ట పరిహార చట్టంలో సూచించిన కింది సందర్భాలలో నష్ట పరిహారాన్ని చెల్లించవలసి ఉంటుంది.

1. మరణం

2. శాశ్వత పూర్తి అంగవైకల్యం

3. శాశ్వత పాక్షిక అంగవైకల్యం

4. శాశ్వత లేదా పాక్షిక లేదా తాత్కాలిక అంగవైకల్యం

24.4 మరణం సందర్భంలో నష్ట పరిహారం

ఒకవేళ ప్రమాదం వల్ల కార్మికుడు మరణిస్తే, చెల్లించవలసిన నష్టపరిహార మొత్తం అతని నెలసరి వేతనాలలో నలభై శాతం మొత్తాన్ని షెడ్యూల్ VI లో సూచించిన వయస్సు గుణకంతో గుణించగా వచ్చే మొత్తం లేదా రూ. 20,000లు, రెండింటిలో గరిష్ఠ మొత్తానికి సమానంగా ఉంటుంది. ఉదా॥కు, ఒక కార్మికుని నెలసరి వేతనం రూ. 150లు అనుకోండి. అతను యంత్రంపై పనిచేస్తూండగా ప్రమాదవశాత్తు మార్చి 1992లో మరణించాడనుకుందాం. అతని పుట్టినతేది మార్చి 1, 1962. ఈ సందర్భంలో అతనికి చెల్లించవలసిన నష్టపరిహార మొత్తాన్ని నిర్ణయించండి.

$$\text{నష్టపరిహార మొత్తం} = \frac{40 \times \text{రూ. } 150 \times 207.98 \text{ (షెడ్యూల్ VIలో 30 సం॥లకు సూచించిన గుణకం)}}{100}$$

$$= \frac{40 \times \text{రూ. } 150 \times 207.98}{100}$$

= రూ. 12,478.80 లు.

24.5 శాశ్వత పూర్తి అంగవైకల్యం ఏర్పడిన సందర్భంలో నష్టపరిహారం

ఏదైనా గాయం వల్ల శాశ్వతంగా పూర్తి అంగవైకల్యం ఏర్పడితే, చెల్లించవలసిన నష్టపరిహార మొత్తం, ఆ కార్మికుని నెలసరి వేతనంలో 50 శాతాన్ని సంబంధిత గుణకంతో గుణించగా వచ్చిన మొత్తం లేదా రూ. 24,000/- మొదటి మొత్తాన్ని లెక్కించడానికి కింది సూత్రాన్ని ఉపయోగిస్తారు.

$$\text{నష్టపరిహారం మొత్తం} = \frac{50 \times \text{నెలసరివేతనం} \times \text{సంబంధిత గుణకం}}{100}$$

24.6 శాశ్వత పాక్షిక అంగవైకల్యం ఏర్పడిన సందర్భంలో నష్టపరిహారం

చట్టంలోని షెడ్యూల్ I లోని భాగం II లో శాశ్వతమైన పాక్షిక అంగవైకల్యానికి సంబంధించిన గాయాల జాబితాను, ఆర్జనశక్తి నష్టపోయిన శాతాలను తెలియజేయడం జరిగింది. ఈ సందర్భంలో నష్టపరిహార మొత్తాన్ని కింది విధంగా లెక్కించవలసి ఉంటుంది. ఉదాహరణకు ఒక కార్మికుని వేతనం రూ. 500/- అని, సెప్టెంబరు, 15, 2003 న జరిగిన ప్రమాదం వల్ల అతనికి ఒక చేయి పోయిందని, ఆ తేదీకి అతని వయస్సు 30 సం॥లు అని అనుకుంటే అతనికి చెల్లించవలసిన నష్టపరిహారాన్ని ఈ విధంగా గుణిస్తారు.

$$\text{నష్టపరిహార మొత్తం} = \frac{(50 \times \text{రూ. } 500 \times 207.98)}{100} \; 60\%$$

$$= 51{,}995 \times 60\%$$

= రూ. 31,197 లు

తాత్కాలిక అంగవైకల్యానికి సంబంధించిన నష్టపరిహారాన్ని ఆర్జనా శక్తికి సంబంధించిన నెలసరి జీతంలో 25% గా పేర్కొంటారు. ఈ మొత్తాన్ని ప్రతి 15 రోజులకూ చెల్లించవలసి ఉంటుంది. ఉదాహరణకు ఒక కార్మికుడి

BRAOU

వేతనం తాత్కాలిక అంగవైకల్యాన్ని పొందిన నెలకు ముందున్న నెలలో రూ. 500 అయితే ఆ తరువాత అతడు రూ. 300 ఆర్జిస్తున్నట్లయితే అతనికి చెందవలసిన నష్టపరిహారం మొత్తం ప్రతి 15 రోజులకు కింది విధంగా ఉంటుంది.

నష్టపరిహార మొత్తం $= \frac{500 \times 25}{100} =$ రూ. 125

సర్దుబాటు చేయవలసిన నష్టపరిహారం $= \frac{300 \times 25}{100} =$ రూ. 75

చెల్లించవలసిన నష్టపరిహారం = రూ. 125 - 75

= రూ. 50

సెక్షన్ 4(A) ప్రకారం నష్ట పరిహారాన్ని చెల్లించాల్సిన సందర్భం ఏర్పడిన వెంటనే ఆ మొత్తాన్ని యజమాని సంబంధింత కార్మికునికి చెల్లించవలసి ఉంటుంది. అట్లాంటి మొత్తాన్ని చెల్లించడానికి యజమానికి ఏదయినా అభ్యంతరం ఉన్నట్లయితే, మొదట ఆ మొత్తాన్ని కమీషనర్ దగ్గర డిపాజిట్ చేయడం కాని లేదా కార్మికునికి చెల్లించడం కాని చేయాలి. నష్టపరిహారం చెల్లించవలసిన తేదీ నుంచి ఒక నెలలోపల నష్ట పరిహారాన్ని చెల్లించడంలో యజమాని విఫలుడైతే, ఆ మొత్తంపై 6% వడ్డీని చేర్చి బాకీ మొత్తాన్ని చెల్లించవలసిందిగా ఆదేశించే హక్కు కమీషనర్‌కు ఉంటుంది.

24.7 వేతనాల చెల్లింపు చట్టం, 1936 (THE PAYMENT OF WAGES ACT, 1936)

'వేతనాన్ని' ఉత్పాదక ప్రక్రియలో కార్మికుడు అందించిన సేవలకు నిర్ణీతకాలానికి అతనికి చెల్లించే మూల్యంగా నిర్వచించవచ్చు. స్థూలంగా నిర్వచిస్తే యజమాని కార్మికునితో చేసుకున్న ఒప్పందం ప్రకారం కార్మికుడు అందించిన సేవలకు ప్రతిఫలంగా చెల్లించే మొత్తమే వేతనం. వేతనాలలో కుటుంబ అలవెన్సులు, రిలీఫ్ పే, వంటి ఇతర అంశాలు కూడా చేరతాయి. స్థూల నిర్వచనం ప్రకారం వేతనంలో అసలు జీతం (Basic Pay) మరియు ఇతర అలవెన్సులు అనే రెండు భాగాలుంటాయి. సంకుచితార్థంలో వేతనాన్ని ఉత్పాదక ప్రక్రియలో కార్మికుడు అందించిన సేవలకు చెల్లించే ధర నిర్వచించవచ్చు.

BRAOU

వివిధ పారిశ్రామిక చట్టాలు వేతనాలను గురించి ప్రస్తావిస్తాయి. ఉదాహరణకు కార్మికుల నష్ట పరిహార చట్టంలోని సెక్షన్ 2(1)(m) ప్రకారం 'వేతనం' అనే పదంలో నగదు రూపంలో అంచనా వేయడానికి వీలైన అన్ని ప్రయోజనాలు, వసతులు, లాభాలు కలిసి ఉంటాయి. కాని ఇందులో ఇమిడి ఉండని అంశాలు; (1) ప్రయాణ భత్యం లేదా ప్రయాణరాయితీ విలువ; (2) ఉద్యోగి భవిష్యనిధికి యజమాని సమకూర్చిన మొత్తాలు; (3) ఉద్యోగ స్వభావాన్ని బట్టి అతనికి చెల్లించిన ప్రత్యేక భత్యాలు.

వేతనాలకు సెక్షన్ 2(1)(m) ఇచ్చిన నిర్వచనం సంపూర్ణమైనదని చెప్పలేము. వేతనాలలో ఈ అంశాలు కూడా కలిసి ఉంటాయి.

1) అదనపు సమయం పనిచేసినందుకు లభించే అదనపు మొత్తం, బోనస్, ఇతర ప్రోత్సాహక ప్రతిఫలాలు;

2) కరువు భత్యం, లాభాలలో వాటా లేదా లాభాలలో పాలు పంచుకునే పథకం క్రింద చెల్లించే బోనస్, ఉచిత గృహ వసతి వంటి ఇతర సౌకర్యాలు

3) ఉచిత గృహవసతి

వేతనాల చెల్లింపు చట్టం (The Payment of Wages Act, 1936) లోని సెక్షన్ 2 (vi) 'వేతనం' (Wages) అనే పదాన్ని నిర్వచిస్తుంది. వేతనంలో జీతంగా చెల్లించే మొత్తాలు (salaries) , అలవెన్సులు, న్యాయస్థానం తీర్పుద్వారా గాని, ఒప్పందం ప్రకారం గాని చేయవలసిన చెల్లింపులు, ఓవర్‌టైము పనికిగాని,

సెలవు రోజులకు, లేదా లీవు తీసుకున్న కాలానికి చెల్లించవలసిన మొత్తం, ఉద్యోగ నిబంధనల ప్రకారం చెల్లించవలసిన ఏదైనా అదనపు ప్రతిఫలం చేరతాయి.

వేతనాలను మూడు రకాలుగా వర్గీకరించవచ్చు. ఇవి (1) కనీస వేతనం (Minimum Wage) , (2) జీవన భృతి (Living Wage) (3) సముచిత వేతనం (Fair Wage).

కనీసవేతనాన్ని "కేవలం బ్రతకడానికి మాత్రమే కాకుండా కార్మికుడి సామర్థ్యతను పరిరక్షించే విధంగా అతడికి చెల్లించే వేతనం" అని నిర్వచించవచ్చు. కనీసవేతనం కార్మికుడికి విద్య, ఆరోగ్య సౌకర్యాలు వంటి సౌకర్యాలను కల్గించేదిగా ఉండాలి. కనీస వేతనాల చట్టం 1948 (The Minimum Wages Act, 1948) కనీస వేతనాల పరిమాణాన్ని నిర్ణయించే ప్రమానాలను వివరించే చట్టం.

కనీస వేతనాలను (1) చట్టపరమైన కనీస వేతనం (statutory minimum wage) , (2) కనీస వేతనం (basic minimum wage) అని రెండు రకాలుగా వర్గీకరించవచ్చు. కనీస వేతనాల చట్టం చట్టపరమైన కనీస వేతనాల రేట్లను నిర్ణయిస్తుంది. యజమాని ఈ రేట్ల ప్రకారం చెల్లించే శక్తి లేనప్పటికీ వేతనాన్ని చెల్లించి తీరాలి. (Basic) కనీస వేతనాలను పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్‌లు, కార్మిక న్యాయస్థానాలు ఇచ్చిన తీర్పుల మేరకు నిర్ణయిస్తారు. వీటిని చెల్లించి తీరవలసిన బాధ్యత యాజమాన్యంపై అంతగా ఉండదు. జీవన భృతిని 'కార్మికుడు తనను తనపై ఆధారపడిన కుటుంబ సభ్యులను పోషించుకోవడానికి కావలసిన మొత్తం'గా నిర్వచింపవచ్చు. ఈ భృతిని జాతీయ ఆదాయం, పరిశ్రమ యజమానుల చెల్లింపు శక్తి (Capacity to pay) ప్రమాణాల ఆధారంగా నిర్ణయిస్తారు. జీవన భృతి సాధారణంగా కనీస వేతనం, జీవన భృతి యొక్క గరిష్ఠ పరిమితికి మధ్యలో ఉంటుంది. జీవన భృతి పరిమాణాన్ని నిర్ణయించడం కార్మికుల సమిష్టి బేర సత్తా (Collective Bargaining) పై ఆధారపడి ఉంటుంది.

సముచిత వేతనానికి కనిష్ఠ పరిమితి కనీస వేతనమైతే గరిష్ఠ పరిమితి పరిశ్రమయొక్క చెల్లింపుశక్తి. ఈ రెండు పరిమితుల మధ్య క్రింద పేర్కొన్న అంశాలను దృష్టిలో ఉంచుకొని సముచిత వేతనాన్ని నిర్ణయిస్తారు. (1) కార్మికుడి ఉత్పాదకశక్తి (2) ఆ పరిశ్రమలో గాని ఇరుగు పొరుగు పరిశ్రమల్లో కాని అమలులో ఉన్న వేతనాల రేట్లు (3) జాతీయ ఆదాయం, పంపిణీ (4) దేశ ఆర్థిక వ్యవస్థలో ఆ పరిశ్రమ స్థానం.

BRAOU

24.8 బోనస్ చెల్లింపుల చట్టం, 1965 (THE PAYMENT OF BONUS ACT, 1965)

'బోనస్'కు వేతనాలతో బాటుగా యజమానులు కార్మికులకు చెల్లించే ద్రవ్య ప్రతిఫలం అని నిర్వహించవచ్చు. మన దేశంలో మొట్టమొదటిసారిగా 1917 సంవత్సరంలో వస్త్ర పరిశ్రమలో పనిచేసే కార్మికులకు 'వార్ బోనస్' (war bonus) ను చెల్లించారు. స్వాతంత్ర్యానంతరం పారిశ్రామిక వివాదాలకు దారితీసిన కారణాలలో బోనస్ చెల్లింపులు ప్రధానమైనది. బోనస్ చెల్లింపు ప్రమాణాలకు చట్టబద్ధత నేర్పరిచే ఉద్దేశంతో త్రిపక్ష కమీషన్ (Tripartite Commission) ను 1961 సం॥లో ప్రభుత్వం నియమించింది. ఈ కమిటీ సిఫారసుల ఆదారంగా బోనస్ చెల్లింపుల చట్టాన్ని 1965 లో రూపొందించి, అమలు పరిచారు. ఈ చట్టం ప్రతి యజమాని విధిగా బోనస్ చెల్లించాలని నిబంధిస్తుంది. ఈ చట్టం యొక్క ప్రధాన లక్ష్యాలను నాలుగు రకాలుగా పేర్కొనవచ్చు.

(1) చట్టం పరిధిలోకి వచ్చే పరిశ్రమలు, సంస్థల యజమానులపై బోనస్ చెల్లించాల్సిన చట్టపరమైన బాధ్యతను ఉంచడం;

(2) నిర్ణీత ఫార్ములా ప్రకారం బోనస్ చెల్లింపులు ఎట్లా ఉండాలో నిర్వచించడం

(3) బోనస్ యొక్క కనిష్ఠ, గరిష్ఠ పరిమితులు నిర్ణయించడం

(4) బోనస్ చెల్లింపుల చట్టం అమలుకు కావలసిన యంత్రాంగాన్ని సమకూర్చడం

సెక్షన్ 8 ఏ కార్మికుడు బోనస్ పొందడానికి అర్హుడో నిర్వచిస్తుంది. కార్మికుడు బోనస్ పొందడానికి, అతడు ఏ సంవత్సరానికి బోనస్ పొందుతాడో ఆ సంవత్సరంలో కనీసం 30 పనిరోజులు పనిచేసి ఉండాలి.

అయితే కార్మికుడు తన బోనస్ పొందే అధికారాన్ని (1) మోసం చేయడం (Fraud) (2) పరిశ్రమలో హింసాపూరితమైన ప్రవర్తన (Riotous or violent behaviour) , లేదా (3) దొంగతనం (Theft) , ఆస్తిని దుర్వినియోగం చేయడం (misappropriation) లేదా నష్టం చేయడం (sabotage of Property) అనే కారణాల వల్ల కోల్పోతాడు.

ఈ చట్టంలోని సెక్షన్ 10 కనీస బోనస్ పరిమాణాన్ని నిర్వచించింది. ప్రతి యజమాని తన సంస్థలో పనిచేసే ప్రతి కార్మికుడికి అతడు సంవత్సరంలో సంపాదించుకున్న వేతనంలో 8.33 శాతం కనీస బోనస్‌గా చెల్లించాలి. సంస్థ లాభనష్టాలతో ప్రమేయం లేకుండా ఈ కనీస బోనస్‌ను చెల్లించాల్సి ఉంటుంది.

ఒక సంవత్సరంలో లభించే మిగులు, బోనస్ చెల్లింపుల పరిమాణాన్ని నిర్ణయిస్తుంది. దీనిని మొత్తం లాభం నుంచి 'పూర్వపు ఛార్జీలు' (prior charges) తీసివేయగా మిగిలిన మొత్తం అని పేర్కొనవచ్చు. పూర్వపు ఛార్జీలలో ప్రత్యక్ష పన్నులు, పెట్టుబడి ఖర్చులు, ప్రొప్రయిటర్‌లకు ఇచ్చే ప్రతిఫలం చేరతాయి. ప్రతి అకౌంటింగ్ సంవత్సరంలో మొత్తం లభించే మిగులు (Available Surplus) 60% ఆధారంగా బోనస్ పరిమాణాన్ని నిర్ణయిస్తారు.

24.9 సారాంశం

కార్మికులకు సరైన భద్రతను కల్పించడంకోసం వివిధ చట్టాలను రూపొందించడం జరిగింది. ఈ చట్టాలు కార్మికులకు చెల్లించవలసిన వేతనాలు, బోనస్‌లకు సంబంధించినవి. వీటితోబాటు కార్మికులకు ప్రమాదాల ద్వారా ఏర్పడిన నష్టాలను, అవి వారి నిర్లక్ష్యం వల్ల ఏర్పడినప్పటికీ యజమానులు భర్తీ చేసే అవకాశాలను కల్పించే నష్టపరిహార చట్టాలను కూడా రూపొందించినారు. ఈ చట్టాలన్నీ కార్మికులకు వరంగా ఉపయోగపడతాయనడంలో అతిశయోక్తి లేదు.

24.10 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో జవాబులు వ్రాయుము.

1) భారతదేశంలో కార్మికుల వేతనాలు, బోనస్‌లకు సంబంధించిన చట్టాలేవి?

2) కార్మికుల నష్ట పరిహార చట్టం కింద గాయపడిన కార్మికుడికి వివిధ సందర్భాలలో చెల్లించే నష్టపరిహారాన్ని ఏవిధంగా నిర్ణయిస్తారు?

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో జవాబులు వ్రాయుము.

a) కార్మికుని కనీస వేతనాలు

b) బోనస్ చెల్లింపులు

c) పాక్షిక అంగవైకల్యం

24.11 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. Ram Ahuja : **Social Problems in India**

2. Govt. of India : **The Factories Act, 1948**

3. Govt. of India : **The Juvenile Justice Act, 2000**

BRAOU

భాగం - 25 : స్త్రీ, బాల కార్మికులకు సంబంధించిన చట్టాలు

విషయక్రమం

25.0 లక్ష్యాలు

25.1 పరిచయం

25.2 స్త్రీ కార్మికుల స్థితిగతులు

25.3 స్త్రీ కార్మికుల పనివేళలు

25.4 స్త్రీ కార్మికుల భద్రత

25.5 స్త్రీల ఆరోగ్యం, సంక్షేమానికి సంబంధించిన చట్టాలు

25.6 శిశు సదనాలు

25.7 ప్రసూతి సౌకర్యాలు

25.8 బాలకార్మిక శాసనాలు

25.9 ఫ్యాక్టరీల చట్టం, 1948

25.10 సారాంశం

25.11 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

25.12 చదవవలసిన పుస్తకాలు

25.0 లక్ష్యాలు

ఈ భాగాన్ని అధ్యయనం చేసిన తర్వాత, మీరు :

- స్త్రీ, బాల కార్మికుల స్థితిగతులను వివరించగల్గుతారు
- వివిధ చట్టాలు స్త్రీ కార్మికులను, బాల కార్మికులను రక్షించడానికి చేసే ప్రయత్నాలను వివరించగలుగుతారు.

BRAOU

25.1 పరిచయం

పారిశ్రామికీకరణ ఫలితంగా ప్రపంచ ఆర్థిక వ్యవస్థలో ఎన్నో మార్పులు వచ్చినాయి. ఈ సమస్యలలో స్త్రీ కార్మికుల పట్ల చూపే వివేచన కూడా ఒకటి. వివిధ దేశాలు స్త్రీ కార్మికుల సంక్షేమం, రక్షణల కోసం వివిధ శాసనాలను రూపొందించి అమలు పరుస్తున్నాయి. మనదేశంలో కూడా స్త్రీ కార్మిక సంక్షేమంకోసం వివిధ విధానాలను రూపొందించినారు.

నేటి బాలలే రేపటి పౌరులు కదా! అయితే ఈనాటి బాలలు కార్మికులుగా జీవనం గడుపుతున్నట్లయితే వారు భవిష్యత్తు సంతృప్తికరంగా ఉంటుందనలేం. అందువల్లనే మనదేశంలో బాల కార్మిక వ్యవస్థను నిర్మూలించే ప్రయత్నం కొనసాగుతోంది. ఈ ప్రయత్నంలోని భాగంగానే వివిధ చట్టాలను, శాసనాలను రూపొందించడం జరిగింది. ఈ భాగంలో స్త్రీ, బాల కార్మికుల సంక్షేమం కోసం ఉద్దేశించిన వివిధ చట్టాలను, శాసనాలను గురించి అధ్యయనం చేయడం జరుగుతుంది.

25.2 స్త్రీ కార్మికుల స్థితిగతులు

పారిశ్రామికీకరణ తొలిదశ కాలం నుండీ, స్త్రీలు పరిశ్రమలలో పనిచేయడం సమస్యలను సృష్టించిందని చాలా మంది భావిస్తారు. ఈ సమస్యలను పరిష్కరించడం కోసం అన్ని దేశాలూ చట్టాలను, నియమ నిబంధనలను రూపొందించి, అమలు పరుస్తున్నాయి. భారతదేశంలో కూడా స్త్రీ కార్మికులకు రక్షణ కల్పించే ఉద్దేశ్యంతో ఎన్నో శాసనాలు, చట్టాలు రూపొందించడం జరిగింది.

మనదేశంలో 1991 జనాభా గణాంకాల ప్రకారం 89 మిలియన్ల (89,767,563) స్త్రీ కార్మికులు ఉన్నారు. వీరిలో అత్యధిక శాతం వ్యవసాయ రంగంలో పనిచేస్తున్నారు. మొత్తం కార్మికులలో స్త్రీ కార్మికులు 22.25 శాతం ఉన్నారు. ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో పనిచేస్తున్న స్త్రీలు ఎదుర్కొంటున్న వివేచనాలలో ప్రధానమైనవి.

i) స్త్రీ కార్మికులను అటు యజమానులు, ఇటు సమాజం - ఇరువురూ రెండవ వర్గం వేతన కార్మికులుగా (Second - class wage - earners) పరిగణించడం;

ii) చాలామంది స్త్రీలు తమ కుటుంబ ఆదాయాలు సరిపోక పోవడంతో పరిశ్రమలలో, వ్యవసాయ రంగంలో పనిచేయడం ప్రారంభిస్తారు. అయితే వారికి పనికి సరిపోయినంత వేతనం లభించడం లేదనే చెప్పవచ్చు. సాధారణంగా యజమానులు స్త్రీ కార్మికులను నిమ్నస్థాయి ఉద్యోగాలలో, లేదా సాంప్రదాయికమైన పనులు చేయడం కోసం నియమిస్తారు. ఈ ఉద్యోగాలకు లభించే వేతనం చాలా తక్కువగానే ఉంటుంది.

iii) స్త్రీలలోని నైపుణ్యం లేమి, విద్యార్హతలు లేకపోవడం కూడా స్త్రీలు ఉన్నత పదవులను, ఎక్కువ వేతనాన్ని పొందడానికి అవరోధాలుగా పనిచేస్తాయి.

iv) పరిశ్రమలలో పనిచేస్తున్న స్త్రీలు పనివేళలు, ఓవర్ టైమ్, ఆరోగ్యం, భద్రత, సంక్షేమ పథకాలు, ప్రసూతి సెలవు మొదలైన అంశాలకు సంబంధించిన సమస్యలను ఎదుర్కొంటున్నారు.

పారిశ్రామిక రంగంలో పనిచేస్తున్న స్త్రీల సమస్యలను నివారించడానికై వివిధ పారిశ్రామిక చట్టాలు ప్రత్యేక నిబంధనలను ఏర్పరచినాయి. ఈ పాఠంలో స్త్రీ, బాల కార్మిక సంక్షేమానికి సంబంధించిన చట్టపరమైన అంశాలను తెలుసుకుందాం.

BRAOU

25.3 స్త్రీ కార్మికుల పనివేళలు

స్త్రీ కార్మికుల ఆరోగ్య పరిరక్షణకై వారి పనివేళలకు సంబంధించిన ప్రత్యేక నియమాలు పారిశ్రామిక చట్టాలలో రూపొందించడం జరిగింది. పరిశ్రమల చట్టం, 1948 (The Factories Act, 1948), గనుల చట్టం 1952 (The Mines Act, 1952), తేయాకుతోటల కార్మిక చట్టం, 1951 (The Plantation Labour Act, 1951) లోని నిబంధనల ప్రకారం ఉదయం ఆరుగంటలలోపుకాని, సాయంత్రం ఏడు గంటల తర్వాత గాని స్త్రీ కార్మికుల పనివేళలు ఉండరాదు. అంటే స్త్రీ కార్మికులు పని చేసే వేళలు 6a.m. నుంచి 7p.m. మధ్య మాత్రమే ఉండాలి. అయితే చేపల పరిశ్రమలో పనిచేసే స్త్రీలకు, వారి పని స్వభావం దృష్ట్యా, ఈ నిబంధనలు వర్తించవు. భూమి అడుగున ఉన్న గనులలో స్త్రీలను నియమించడాన్ని గనుల చట్టం, 1952 నిషేధిస్తుంది. ఫ్యాక్టరీల చట్టం కొన్ని ప్రమాదకరమైన పనులను చేయడానికై స్త్రీలను నియమించడాన్ని నిషేధిస్తుంది. స్త్రీ కార్మికుల పనివేళలకు సంబంధించిన ఈ ప్రత్యేక నిబంధనలను ఏర్పరచడానికి కారణాలుగా ఈ అంశాలను పేర్కొనవచ్చు.

a) స్త్రీలు తమ గృహ సంబంధమైన విధులను నిర్వహిస్తూ, ఫ్యాక్టరీలు, గనులు, తేయాకుతోటలు, వివిధ పరిశ్రమలలో పనిచేస్తూ ఉంటారు. పరిశ్రమలో పనిచేసే వేళలు ఎక్కువగా ఉంటే స్త్రీలకు ఆరోగ్యపరమైన సమస్యలు, అలసట ఎక్కువవుతాయి. అందువల్ల వారి పని వేళలను నియమితం చేయడం అవసరం.

b) పనివేళలు నియమితంగా ఉంటే మనదేశంలోని స్త్రీల శక్తికి మించకుండా ఉంటుంది. అందువల్ల వారు గృహ సంబంధమైన విధులను, పరిశ్రమ విధులను సక్రమంగా నిర్వహించగలుగుతారు.

25.4 స్త్రీ కార్మికుల భద్రత (SAFETY OF WOMEN WORKERS)

పారిశ్రామిక చట్టాలు స్త్రీ కార్మికుల భద్రత కోసం కొన్ని ప్రత్యేక నిబంధనలను ఏర్పరచినాయి. ఫ్యాక్టరీల చట్టంలోని సెక్షన్ 27 ప్రకారం, ప్రతి ఫ్యాక్టరీలో కాటన్ ఓపెనర్ యంత్రం పనిచేస్తున్న ప్రదేశంలో స్త్రీలను నియమించరాదు. సెక్షన్ 22 ప్రకారం ఏదైనా యంత్రాన్ని శుభ్రపరచడం, యంత్రం పనిచేస్తూ ఉండటం స్త్రీలను గాయపరిచే విధంగా గాని, ఆరోగ్యానికి హానికారిగా గాని ఉండేటట్లయితే ఆ ప్రాంతంలో స్త్రీ కార్మికులను నియమించరాదు. ఈ చట్టంలోని సెక్షన్ 34, ఏ పరిశ్రమలలోనైనా గాయపరిచే విధంగా ఉండే బరువును ఎత్తమని కార్మికులను బలవంతపెట్టరాదని నిషేధిస్తుంది. అయితే కార్మికులు, ముఖ్యంగా స్త్రీ, బాల కార్మికులు ఎంత బరువును ఎత్తవచ్చునన్న అంశాన్ని రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు నిర్ణయిస్తాయి.

గనుల చట్టం, 1952లో కూడా స్త్రీ కార్మికుల భద్రతకు సంబంధించిన అంశాలున్నాయి. ఈ చట్టం భూమిలోపలి గనులలో స్త్రీ కార్మికుల నియామకాన్ని నిషేధిస్తుంది. అంతేకాక గనులలో పనిచేసే స్త్రీ కార్మికుల షిఫ్టులలో ఒక షిఫ్టుకు, మరొక షిఫ్టుకు మధ్య 11 గంటలకు తక్కువ కాకుండా విరామం ఉండాలని ఈ చట్టంలోని సెక్షన్ 46 పేర్కొంటుంది.

సముద్రంలో ప్రయాణించే ఓడలలో స్త్రీలను కేవలం నర్సులుగా మాత్రమే నియమించవచ్చని 'ది ఇండియన్ మర్చెంట్ షిప్పింగ్ చట్టం' పేర్కొన్నది.

25.5 స్త్రీల ఆరోగ్యము, సంక్షేమానికి సంబంధించిన చట్టాలు

BRAOU

ఫ్యాక్టరీల చట్టం, గనుల చట్టం, తేయాకు తోట కార్మికుల చట్టాలలో స్త్రీల ఆరోగ్యం, భద్రత, సంక్షేమాలకు సంబంధించిన నిబంధనలున్నాయి. వీటిలో ప్రధానమైనవి - మరుగుదొడ్లు, మూత్రశాలలు ప్రత్యేకంగా ఉండటం, స్నానగృహాలు (washing facilities), శిశు సదనాలు (creches) విశ్రాంతి గృహాలు ఏర్పరచడం మొదలయినవి. ఫ్యాక్టరీల చట్టంలోని సెక్షన్ 42 ప్రకారం ప్రతి పరిశ్రమ తమ కార్మికుల సౌలభ్యంకోసం కావలసిన స్నానగృహాలు (washing facilities) ఏర్పరచాలి. ఈ స్నాన గృహాలు స్త్రీ, పురుషులకు వేర్వేరుగా ఉండాలి; అందుబాటులో ఉండాలి; పరిశుభ్రంగా ఉండాలి. ఈ స్నాన గృహాలకు సంబంధించిన ప్రమాణాలను, నిర్ణయించడానికి రాష్ట్ర ప్రభుత్వానికి తగిన అధికారాలను కల్పించడం జరిగింది.

25.6 శిశు సదనాలు (CRECHES)

భారతదేశంలోని పారిశ్రామిక రంగంలో పనిచేసే స్త్రీల శిశువులను సంరక్షించే శిశు సదనాల స్థాపన 1931 సం॥లో ప్రారంభమయిందనవచ్చు. 1931 సం॥లో రాయల్ కమిషన్ ఆన్ లేబర్ ఇన్ ఇండియా (Royal commission on Labour in India) సిఫారసుల ప్రకారం ఏ పరిశ్రమలోనైనా 250 లేదా అంతకంటే ఎక్కువమంది స్త్రీ కార్మికులు పనిచేస్తూ ఉంటే ఆ పరిశ్రమలో శిశు సదనాన్ని ఏర్పాటు చేయాలి. 250 మంది కంటే తక్కువ స్త్రీ కార్మికులు పనిచేస్తున్న సంస్థలలో కూడా శిశు సదనాలుండాలని ఈ కమిషన్ సిఫారసు చేసింది. ఈ సిఫారసులను అమలు పరిచే ఉద్దేశంతో ఫ్యాక్టరీల చట్టం, 1934 శిశు సదనాల ఏర్పాటుకు కావలసిన నియమాలను రూపొందించే అధికారాన్ని స్థానిక ప్రభుత్వాలకు కల్పించింది. ఫ్యాక్టరీల చట్టాన్ని 1948 సం॥లో తిరిగి చట్టంగా చేశారు. ఈ ఫ్యాక్టరీల చట్టం, 1948; బీడీ, సిగార్ కార్మికుల (ఉద్యోగ పరిస్థితులు) చట్టం శిశు సదనాల ఏర్పాటుకు సంబంధించిన నియమ నిబంధనలను రూపొందించినాయి. ఏ పరిశ్రమలోనైనా 30 లేదా అంతకంటే ఎక్కువ మంది స్త్రీ కార్మికులు పనిచేస్తూ ఉంటే ఆ యాజమాన్యం శిశు సదనాలను ఏర్పాటు చేయాలి, నిర్వహించాలి. కాంట్రాక్టు లేబర్ (రెగ్యులేషన్

మరియు అబాలిషన్) సెంట్రల్ రూల్స్, 1971 (Contract Labour (Regulation and Abolition) Central Rules, 1971) శిశు సదనాల నిర్మాణం, నిర్వహణలకు సంబంధించిన ప్రమాణాలను పేర్కొన్నది.

చట్టపరమైన నిబంధనలున్నప్పటికీ శిశు సదనాల ఏర్పాటు చాలా పరిశ్రమల్లో ఏర్పడలేదు. ఇప్పటికీ 30 లేదా అంతకంటే ఎక్కువమంది స్త్రీ కార్మికులు పనిచేసే పరిశ్రమలలో శిశుసదనాలను ఏర్పాటు చేయకపోవడం మనం చూస్తూనే ఉన్నాం.

తేయాకుతోటలలో పనిచేసే స్త్రీ కార్మికుల శిశువులకోసం శిశు సదనాల ఏర్పాటుకు సంబంధించిన నియమాలు 1951 సంవత్సరం వరకూ చట్టంగా ఏర్పడలేదు. తేయాకుతోట కార్మికుల చట్టం 1951 (Plantation Labour Act, 1951) లోని సెక్షన్ 12 ప్రకారం 30 లేదా అంతకంటే ఎక్కువమంది స్త్రీ కార్మికులు పనిచేసే తేయాకుతోటలలో శిశుసదనాలను స్థాపించాలి. అయితే ఆచరణలో శిశు సదనాలను ఏర్పరచడం పట్ల, నిర్వహించడం పట్ల తగిన శ్రద్ధ చూపడం జరగడంలేదు.

గనులచట్టం, 1952లోని సెక్షన్ 58(d) ప్రకారం గనులలో పనిచేసే స్త్రీ కార్మికుల సంతానంలో 6 సంౢల లోపు బాల బాలికలకునరైన వసతిని రూపొందించడానికి కావలసిన నియమ నిబంధనలను పేర్కొనడానికి కేంద్ర ప్రభుత్వానికి అధికారం లభిస్తుంది. 6 సంౢలలోపు పిల్లల కోసం శిశు సదనాలను ఏర్పాటు చేయాల్సిన బాధ్యతలను పరిశ్రమ మానేజరు, లేదా, పరిశ్రమ ఏజెంటు లేదా, పరిశ్రమ స్వంతదారుకు ది మైన్స్ క్రెచ్స్ రూల్స్, 1966 (The Mines Creches Rules, 1966) అప్పచెపుతాయి. గనులలో పనిచేసే వారి సంతతి కోసం రూపొందించిన శిశు సదనాల నిర్మాణం,నిర్వహణ ప్రమాణాలను కూడా ఈ 'రూల్స్' వివరిస్తాయి. రేవు ప్రాంతాలలో (Port areas) స్త్రీలు ఎంతోమంది పనిచేస్తున్నప్పటికీ శిశు సదనాల ఏర్పాటుకు సంబంధించిన నియమాలు ఏర్పాటు జరుగలేదు.

25.7 ప్రసూతి సౌకర్యాలు (MATERNITY BENEFITS)

BRAOU

ప్రసూతి సౌకర్యాన్ని స్త్రీ కార్మికులకు అందజేయాలన్న ఆలోచనకు నాంది జర్మనీలో 19వ శతాబ్దాంతంలో ఏర్పడింది. అప్పట్లో భీమా పథకంలో భాగం (Insurance Sheme) మాతృత్వపు అలవెన్సులను చెల్లించేవారు (Maternity Allowance). క్రమంగా ఈ పద్ధతిని ఆస్ట్రేలియా, యు.కె. వంటి అభివృద్ధి చెందిన దేశాలు అవలంబించినాయి. 1911 సంౢలో మాతృత్వపు అలవెన్సును ఆరోగ్య భీమా పథకంలో భాగంగా గ్రేట్ బ్రిటన్‌లో ప్రవేశపెట్టారు. ఆస్ట్రేలియాలో 1912 సంౢలో మాతృత్వపు అలవెన్సు చట్టాన్ని (Maternity Allowance, Act, 1912) రూపొందించి, అమలు పరిచారు. 1921 సంౢ నుంచీ అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (International Labour Organisation I.L.O.) మాతృత్వ సంరక్షణ కన్వెన్షన్ (Maternity Protection Convention, 1919) 1919ను అమలు పరిచింది. ఈ కన్వెన్షన్‌ను 1952 సంవత్సరంలో పునః పరీక్షించి సవరించడమైంది. సవరించిన చట్టం ప్రకారం స్త్రీ కార్మికులు ప్రసవానికి ముందు, ప్రసవం తరువాత విధులకు హాజరుకాని కాల పరిమితికి సంబంధించిన కొన్ని ప్రత్యేక లాభాలు (Certain Benefits) స్త్రీ కార్మికులకు లభిస్తాయి. ఈ కన్వెన్షన్ స్త్రీ కార్మికుల ప్రసూతికి సంబంధించిన దిగువ పేర్కొన్న లాభాలను కల్పిస్తుంది.

1. వయస్సు, జాతీయత, అంతస్తులతో ప్రమేయం లేకుండా ప్రయివేటు పారిశ్రామిక సంస్థలలో గాని, ప్రభుత్వ సంస్థలోగాని లేదా వాణిజ్య సంస్థలో గాని పనిచేసే స్త్రీ కార్మికులకు ప్రసవానంతరం 6 వారాల లీవు లభిస్తుంది. అవసరమైతే ప్రసవానికి ముందుకూడా 6 వారాలు విధులకు హాజరు కాకుండా సెలవు తీసుకోవచ్చు. ఈ సెలవు కాలంలో ఆమెకు, ఆమె నవజాత శిశువు పోషణకు సరిపోయే విధంగా అన్ని సౌకర్యాలతో వేతనం లభిస్తుంది. అంతేకాక కొన్ని అదనపు సౌకర్యాలు ఉదాౢకు వైద్య సౌకర్యం, మంత్రసాని అందుబాటులో ఉండటం, రోజులో రెండుసార్లు అర్ధగంట కాల పరిమితితో నవజాత శిశువుకు పాలివ్వడానికి విధిలో వెసులుబాటును అందివ్వడం, యజమాని ఆమెను ఉద్యోగంలో నుంచి తీసివేయడానికి వీలులేకపోవడం వంటివి లభిస్తాయి. ఈ అంశాలన్నింటినీ అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (ILO) సభ్యులందరూ ఆమోదించారు.

భారతదేశంలో 1924 సంవత్సరంలో కేంద్ర శాసనసభలో మాతృత్వ సౌలభ్యాల బిల్లు (Maternity Benefit Bill No. 31) ను ప్రవేశపెట్టినారు. అయితే ఈ బిల్లు ఆమోదించబడలేదు. వివిధ రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు మాతృత్వ సౌలభ్యాల బిల్లులను ఆమోదించి శాసనాలుగా చేయడం ప్రారంభమయింది. మొట్ట మొదటి మాతృత్వ సౌలభ్యాల చట్టాన్ని అప్పటి బొంబాయి రాష్ట్రం బొంబాయి మాతృత్వ సౌలభ్యాల చట్టంగా ఆమోదించింది. (The Bombay Maternity Benefit Act, 1929, Act No. III of 1929). 1930 సం॥లో కేంద్ర ప్రావిన్సులు, బారార్ ఇదే కోవకు చెందిన చట్టాన్ని అమలు పరిచినాయి. ఆ తరువాత విట్లే కమిషన్ (Whitley Commission) గా పరిగణించబడే 'ది రాయల్ కమిషన్ ఆన్ లేబర్ (The Royal Commission on Labour) 1931 వ సం॥లో మాతృత్వ సౌలభ్యాలకు సంబంధించిన శాసనాలు అన్ని రాష్ట్రాలు చేయాలని సిఫార్సు చేసింది.

భారత రాజ్యాంగంలోని 42 వ ఆర్టికల్ ప్రకారం రాజ్యం (State) స్త్రీలకు న్యాయమైన, మానవీయ పని పరిస్థితులను కల్పించాలి. ఈ నిబంధనకు అనుగుణంగా పార్లమెంటు స్త్రీలకు ప్రసూతి సౌకర్యాలు కల్పించే మెటర్నిటీ బెనిఫిట్ చట్టాన్ని (The Maternity Benefit Act) 1961లో రూపొందించింది. ఈ చట్టాన్ని మరింత ప్రభావవంతంగా తీర్చిదిద్దడంకోసం వరుసగా 1970, 1972, 1973, 1976, 1988, 1995 సంవత్సరాలలో సవరించారు. ఈ చట్టం ఫ్యాక్టరీలు, గనులు, తోటలు, దుకాణాలు మొదలయిన అన్ని సంస్థలకూ వర్తిస్తుంది.

ఈ చట్టంలోని సెక్షన్ 5 (1) ప్రకారం ప్రతి ఉద్యోగిని ప్రసవించిన రోజుకు ముందుగాని, ప్రసవానంతరం కాని విధులకు హాజరు కాని సమయానికి సగటు రోజు వారీ వేతనాన్ని పొందే హక్కు కలిగి ఉంటుంది. అయితే ఈ ప్రసూతి సెలవు అందరు ఉద్యోగినులకు అందుబాటులో ఉండే హక్కు కాదు. సెక్షన్ 5(2) ప్రకారం ప్రసూతి సెలవు పొందడానికి ఉద్యోగిని సెలవు తీసుకోవడానికి ముందు కనీసం 80 రోజులు ఆ సంస్థలో పనిచేసి ఉండాలి. ప్రసూతి సెలవు సౌలభ్యం కేవలం రెగ్యులర్ ఉద్యోగినులకే కాక దినవారీ వేతనం పొందే ఉద్యోగినులకు, తాత్కాలిక (Casual) ఉద్యోగినులకు కూడా వర్తిస్తుందని ఇటీవల మునిసిపల్ కార్పొరేషన్ ఆఫ్ ఢిల్లీ vs. ఫీమేల్ వర్కర్స్ (మస్టర్ రోల్) (2000 : 3 sec 224) కేసు అత్యున్నత న్యాయస్థానం (Supreme Court) తీర్పు నిచ్చింది.

ప్రసూతి సెలవు యొక్క గరిష్ఠ కాల పరిమితి 12 వారాలు. దీనిలో ప్రసవానికి ముందు కాలపరిమితి 6 వారాలు. ఒకవేళ ఉద్యోగిని ప్రసవకాలంలోగాని, లేదా ప్రసవానంతరం గాని గరిష్ఠ కాల మపరిమితిలోపల చనిపోయినప్పటికి యజమాని ఆ కాలానికి ప్రసూతి సౌలభ్య వేతనాన్ని చెల్లించవలసి ఉంటుంది.

BRAOU

ఈ చట్టంలోని నియమాలు ప్రసవానికి ముందు, ప్రసవానంతరం గరిష్ఠ ప్రసూతి కాల పరిమితిలోకి వచ్చే స్త్రీని నియమించరాదని పేర్కొంటాయి. సెక్షన్ 4 ప్రకారం సంతానవతి అయిన స్త్రీని లేదా మృత శిశువు జన్మించిన స్త్రీని, వైద్యపరమైన గర్భవిచ్ఛిత్తి (Medical Termination of Pregnancy) కి లోనైన స్త్రీని ఆమె ప్రసవం తర్వాత 6 వారాల వరకూ యజమాని ఉద్యోగంలో నియమించకూడదు. గర్భధారణ చివరిదశలో ఆరోగ్యానికి భంగం కలిగే లేదా కష్టమైన పనిని గర్భవతికి యజమాని అప్పగించకూడదు.

గతంలో ప్రసూతి సెలవు కేవలం సుఖ ప్రసవానికే అందుబాటులో ఉండేది. 1995లో ఈ చట్టాన్ని సవరించడంతో 'అబార్షన్' సంభవించిన సందర్భంలో కూడా ఉద్యోగిని ఈ సౌలభ్యాన్ని పొందడానికి వీలు కల్గింది.

మెటర్నిటీ బెనిఫిట్ చట్టం ఉద్యోగినులకు మరికొన్ని సౌకర్యాలను కూడా కల్గిస్తుంది. వీనిలో ముఖ్యమైనవి:

1) సెక్షన్ 8 ప్రకారం యజమాని తన సంస్థలో ప్రీ-నేటల్, పోస్ట్ - నేటల్ సంరక్షణ ఏర్పరచని పక్షంలో ఉద్యోగినికి 250/- రూ॥లు మెడికల్ బోనస్ చెల్లించాల్సి ఉంటుంది.

2) కుటుంబ నియంత్రణ ఆపరేషన్ చేయించుకున్న ఉద్యోగినికి ఆపరేషన్ తర్వాత రెండు వారాల వరకు వేతంతో కూడిన సెలవు మంజూరు చేయవలసి ఉంటుందని సెక్షన్ 9A పేర్కొంటుంది.

3) సెక్షన్ 10 ప్రకారం ఎవ్వరైనా ఉద్యోగిని గర్భధారణ, ప్రసవం, అపరిపక్వ శిశు జననం (Pre-mature birth of child) , గర్భపాతం (Miscarriage), అబార్షన్, ట్యూబెక్టమీ ఆపరేషన్ల ఫలితంగా అస్వస్థురాలైతే ఒక నెల వరకూ వేతనంతో కూడిన సెలవు మంజూరు చేయాలి.

4) సెక్షన్ 11 ప్రకారం ప్రసవానంతరం విధులకు హాజరయిన స్త్రీలు శిశువుకు 6 నెలల వయస్సు వచ్చేంతవరకూ తాము పనిచేసే సమయంలో రెండుసార్లు పాలిచ్చే విరామం (Nursing break) ను తీసుకోవచ్చు. ఒక విరామ సమయం 15 నిమిషాలు.

5) సెక్షన్ 12 ప్రకారం ఉద్యోగిని గర్భధారణ సమయంలో విధులకు హాజరు కానట్లయితే ఆమెను పనిలో నుంచి తీసివేయడానికి వీలులేదు.

వివిధ పారిశ్రామిక చట్టాలతో బాటు స్త్రీ పురుషుల వేతనాలలో సమానత్వాన్ని సాధించే శాసనాలను కూడా రూపొందించడం జరిగింది.

భారత రాజ్యాంగంలోని 39వ ఆర్టికల్ ప్రకారం స్త్రీ పురుషులకు సమానమైన పనికి సమాన వేతనాలను చెల్లించాలి. ఈ రాజ్యాంగ నిబంధనకు చట్టరూపాన్ని కల్పించడంకోసం, 1976 సం॥లో సమానవేతనాల చట్టాన్ని (The Equal Remuneration Act) ను రూపొందించారు. ఈ చట్టం స్త్రీ పురుషులు చేసే పని సమానమైతే వారికి చెల్లించే వేతనాలు కూడా సమానంగా ఉండాలని పేర్కొంటుంది. స్త్రీ పురుషుల వేతనాలలోని అసమానతలను తొలగించడమే ఈ చట్టం ఉద్దేశ్యం. ఈ చట్టంలో మొత్తం 18 సెక్షన్‌లు ఉన్నాయి.

సెక్షన్ 1లో పేర్కొనబడిన అన్ని సంస్థలకు ఈ చట్టం వర్తిస్తుంది. వేతనాన్ని (Remuneration) ఈ చట్టం 'ద్రవ్య రూపంలోగాని, ఇతర రూపాలలో గాని వ్యక్తిచేసే పనికి ప్రతిఫలంగా చెల్లించే మొత్తం' అని నిర్వచిస్తుంది. ఏది 'సమానమైన పని' (Equal Work) అనే అంశాన్ని బాధ్యత (Responsibility), నైపుణ్యం (Skill), శ్రమ (Effort), పని పరిస్థితులు (Conditions of Work) వంటి వివిధ కారకాలు నిర్ణయిస్తాయి. ఒకే కోవకు చెందిన పని స్త్రీ పురుషులలో ఎవరు చేసినా అది 'సమానమైన పని'గానే గుర్తిస్తారు. ఉదా॥కు స్టెనోగ్రాఫర్‌గా స్త్రీ గాని, పురుషుడు గాని పనిచేస్తున్నట్లయితే అది 'సమానమైన పని', లింగ విభేదం ఆధారంగా స్త్రీ స్టెనోకి తక్కువ వేతనాన్ని, పురుష స్టెనోకి ఎక్కువ వేతనాన్ని ఇవ్వడం రాజ్యాంగ విరుద్ధం.

ఉద్యోగ నియామక విషయంలో 'స్త్రీ' అనే కారణంతో ఉద్యోగం ఇవ్వకుండా ఉండటం సరైనది కాదని సెక్షన్ 5 పేర్కొంటుంది. అయితే కొన్ని రకాల ఉద్యోగాలలో స్త్రీల నియామకాన్ని చట్టరీత్యా నిషేధించవచ్చు.

ఈ చట్టంలోని నిబంధనలను ఎవరైనా అతిక్రమిస్తే వారిని 10,000/- రూ॥ల నుంచి 20,000/- రూ॥ల వరకు అపరాధ సుంకంతో గాని లేదా 6 నెలల జైలు శిక్షను గాని విధించి శిక్షించవచ్చు. ఒకసారి శిక్షింపబడిన యజమాని తిరిగి అదే నేరాన్ని చేస్తే, తర్వాతి నేరాలకు విధించే జైలు శిక్ష రెండు సంవత్సరాల వరకూ ఉండవచ్చు.

25.8 బాల కార్మిక శాసనాలు

బాల కార్మిక శాసనాల గురించి వివరించడానికి ముందు అసలు బాల కార్మికులంటే ఎవరు? అన్న విషయాన్ని ప్రస్తావించడం అవసరం. భారత రాజ్యాంగంలోని 24వ ఆదేశిక సూత్రం ప్రకారం "14 సం॥లలోపు వయస్సు గల బాలబాలికలను ఫ్యాక్టరీలోగాని, గనులలోగాని లేదా కష్టమైన పనిలో గాని కార్మికులుగా నియమించరాదు". 14 సం॥లోపు వయస్సు గల బాల బాలికలకు నిర్బంధ ప్రాథమిక విద్య నేర్పించాలి. అయితే ఈ నియమాలకు విరుద్ధంగా మనదేశంలో చాలా మంది బాల బాలికలు బాలకార్మికులుగా పనిచేస్తున్నారు.

బాలలు కార్మికులుగా పనిచేయడం వారి మానవహక్కుల ఉల్లంఘనగా పరిగణింపబడుతుంది. బాలబాలికలు వ్యవసాయరంగంలో, చేతి పరిశ్రమలు, హస్తకళల రంగంలో, ఇంటి పనుల నిర్వహణలో వేతనం లేని శ్రామికులుగా పనిచేస్తున్నారు. ఇదేకాక కొద్దిపాటి వేతనాల కొరకు వ్యవసాయ కూలీలుగా, నిర్మాణ శ్రామికులు (Construction Workers) పనిచేయడం, కొన్ని రకాల పరిశ్రమలు, ముఖ్యంగా టపాకాయలు, అగ్గిపెట్టెల తయారీ, తివాచీల తయారీ, వంటి పరిశ్రమలలో బాల కార్మికులు పనిచేస్తున్నారు.

బాల కార్మికుల సంక్షేమం, భద్రతల పరిరక్షణ కోసం మనదేశంలో ఎన్నో చట్టాలను చేసినారు. బాల కార్మికుల నియామకాన్ని నిషేధిస్తూ ప్రత్యేకంగా చట్టం చేయడమేగాక, బాల బాలికలకు ప్రాథమిక విద్య నేర్పాలని రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలను ఆదేశిస్తూ సుప్రీంకోర్టు తీర్పు నివ్వడం జరిగింది. ఈ ప్రత్యేక చట్టాలతో బాటుగా కార్మికులకు వర్తించే ఇతర చట్టాలలో కూడా బాల కార్మికుల భద్రత, సంక్షేమానికి సంబంధించిన నియమాలున్నాయి.

వివిధ పరిశ్రమలలో పనిచేసే బాల కార్మికులకు చట్టపరమైన రక్షణ కల్పించే చట్టాలలో ప్రధానమైనవి.

a) ఫ్యాక్టరీల చట్టం, 1948

b) గనుల చట్టం, 1952

c) తేయాకు తోటల కార్మికుల చట్టం, 1951 (Plantation Labour Act, 1951)

d) మర్చెంట్ షిప్పింగ్ చట్టం, 1958 (Merchant Shipping Act, 1958)

e) మోటారు వాహనాల కార్మికుల చట్టం, 1961 (Motor Transport Workers Act, 1961)

f) డాక్ కార్మికుల నిబంధన, నియామకాల చట్టం, 1948 (Dock Worker's Regulation and Employment Act, 1948)

g) బాల బాలికల (ప్లెడ్జింగ్ ఆఫ్ లేబర్) చట్టం, 1933 (Children (Pledging of Labour) Act, 1933)

h) బాల కార్మిక నియామక చట్టం, 1938 (Employment of Children Act, 1938)

i) అప్రెంటిసెస్ చట్టం, 1961 (Apprentices Act, 1961)

j) బీడీ, చుట్టల శ్రామికుల (నియామక పరిస్థితులు) చట్టం, 1966 (Beedi and Ciger Workers (Conditions of Employment) Act, 1966)

k) కాంట్రాక్టు లేబర్ (రెగ్యులేషన్ అండ్ అబాలిషన్) చట్టం, 1970 (Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970)

l) రేడియేషన్ నుంచి రక్షణ నియమావళి 1971 (Radiation Protection Rules 1971 under the Atomic Energy Act, 1962)

m) వివిధ రాష్ట్రాలు బాలకార్మిక వ్యవస్థను నిషేదిస్తూ చేసిన చట్టాలు

n) బాల న్యాయ చట్టము, 1986, 2000 (Juvenile Justice Act, 1986, 2000)

BRAOU

25.9 ఫ్యాక్టరీల చట్టం, 1948

ఫ్యాక్టరీల చట్టంలోని నిబంధనలు చిన్న పిల్లలు, బాల బాలికలను పనిలో నియమించడానికి ఎన్నో పరిమితులను విధిస్తాయి. వారి సంక్షేమాన్ని ప్రోత్సహించే ఉద్దేశ్యంతో ఈ నిబంధనలను అమలులోకి తేవడం జరిగింది. ఫ్యాక్టరీల చట్టంలో బాల కార్మికులకు వర్తించే నిబంధనలు ఇవి:

1) 14 సం॥ల వయస్సు నిండని బాలలను కర్మాగారంలో పనిచేయమని కోరరాదు, అనుమతించరాదు.

2) ఏ యువకుడైనా అతని తల్లి/తండ్రి/సంరక్షకుడు ఒక ధరఖాస్తును, అతను ఫ్యాక్టరీలో పనిచేయడానికి అర్హుడని సర్టిఫైయింగ్ సర్జన్ జారీ చేసే ధ్రువీకరణ పత్రాన్ని మేనేజరుకు దాఖలు చేస్తే అర్హతను పొందుతాడు.

3) సర్జన్ నుండి ధృవీకరణ పత్రం పొందిన వ్యక్తి వయస్సు 17 సం॥లు నిండనట్లయితే అతడిని రాత్రులలో, అంటే రాత్రి 10 గంటలనుంచి ఉదయం 7 గంటలదాకా పనిచేయమని కోరడంగానీ, అనుమతించడం గాని నిషేదింపబడింది.

4) ఏ రోజైనా $4^{1}/_{2}$ గంటల కాలానికి మించి, ఏ బాలునినైనా పని చేయమని కోరడం లేదా అనుమతించడం చట్ట విరుద్ధం.

5) పిల్లల పనికాలాన్ని రెండు షిఫ్టులకు పరిమితం చేయాలి. అనివార్యమైతే పని కాలం 5 గం॥లకు మించి ఉండకూడదు.

6) బాల కార్మికుడిని ఏదో ఒక రిలే (Relay) లో మాత్రమే నియమించాలి. చీఫ్ ఇన్‌స్పెక్టరు నుండి ముందు లిఖిత పూర్వకమైన అనుమతిని పొందితే తప్ప, ఈ రిలేను ఏ 30 రోజులలోనూ ఒక్కసారికి మించి మార్చకూడదు.

7) వారం వారం సెలవులకు సంబంధించిన నియమ నిబంధనలు పిల్లలకు కూడా వర్తిస్తాయి.

8) బాలికా కార్మికులను ఫ్యాక్టరీలో ఉదయం 8 గంటలనుంచి సాయంత్రం 7 గంటల మధ్య కాలంలో మాత్రమే పనిచేయడానికి అనుమతించాలి.

9) పిల్లలను నియమించిన ప్రతి ఫ్యాక్టరీలో, వారి పని కాలాన్ని తెలుపుతూ నోటీసును ఏర్పాటు చేయాలి.

పిల్లలను పనిలో చేరుస్తూ తనఖా (Pledging) పెట్టడాన్ని Children (Pledging of Labour) Act, 1933 నిషేధిస్తుంది. అంతేకాక ఎవరైనా తల్లి దండ్రులు లేదా సంరక్షకుడు పిల్లలను బలవంతంగా పనిలో పెడితే వారిని శిక్షించడానికి ఈ చట్టం అవకాశం కల్పించింది.

పిల్లల ఆరోగ్యానికి భంగం కలిగించే క్లిష్టమైన పనులలో వారిని నియమించడాన్ని బాల నియామకాల చట్టం (Employment of Children Act 1938) నిషేధిస్తుంది. ఈ చట్టం ప్రకారం 15 సం॥ల లోపు వయస్సుగల పిల్లలను ప్రయాణీకులు, వస్తువులు తీసుకునివెళ్ళే రైల్వే రంగంలో గాని, ఓడరేవు పరిధిలోగాని కార్మికులుగా నియమించరాదు. అంతేకాక బీడీలు తయారీ, తివాచీ తయారీ, సిమెంటు ఉత్పత్తి, దుస్తులపై అద్దకం, రంగుల అద్దకం, నేతపని, అగ్గిపెట్టెల తయారీ, ప్రేలుడు పదార్థాలు, టపాకాయల ఉత్పత్తి, సబ్బుల తయారీ వంటి పరిశ్రమలలో 14 సం॥ల లోపు వయస్సు గల బాల బాలికలను కార్మికులుగా నియమించడాన్ని నిషేధిస్తుంది. ఈ చట్టంలోని నియమాల ఉల్లంఘనకు ఒక నెల జైలు శిక్షగాని, 500/-రూ॥ల అపరాధ సుంకంగాని, లేదా రెండూగాని శిక్షగా విధించవచ్చు.

గనుల చట్టం, 1923 ప్రకారం 13 సం॥లలోపు వయస్సు గల పిల్లలను గనులలో పనిచేయడానికి అనుమతించరాదు. భారతీయ రేవుల చట్టం (Indian Ports Act, 1931) కూడా 12 సం॥లోపు పిల్లలను నియమించడాన్ని నిషేధిస్తుంది.

కనీస వేతనాల చట్టం (1948) (The Minimum Wages Act of 1948) 'బాలలు' అనే పదాన్ని '15 వ సం॥ పూర్తిగాని బాలబాలికలు' అని నిర్వచించింది. ఈ చట్టం కనీస వేతనాల పరిమితిని వయస్సు ఆధారంగా వివరిస్తుంది.

1951 సం॥లో రూపొందించిన తేయాకుతోటల కార్మికుల చట్టం (The Plantations Labour Act of 1951) 12 సం॥లోపు బాలలను తేయాకు తోటలలో పనికి నియమించడాన్ని నిషేధిస్తుంది. అదేవిధంగా మోటారు వాహనాల కార్మికుల చట్టం, 1961, బీడీ మరియు సిగార్ కార్మికుల చట్టం, 1966, 14 సం॥లలోపు వయస్సుగల బాలలను పనిలో నియమించడాన్ని నిషేధిస్తాయి.

BRAOU

బాల కార్మికుల సమస్య ప్రధానాంశంగా దేశంలో ఎన్నో కమిటీలు, కమీషన్‌లు నియమించబడినాయి. 1968 సం॥లో జాతీయ శ్రామిక సంక్షేమ కమీషన్ (National Commission on Labour Welfare) ను స్థాపించినారు. ఈ కమిషన్ బాల కార్మికులను ఒక ఆర్థిక సమస్యగా పరిగణిస్తూ, దీని ఫలితంగా బాలలు శారీరకంగా పెరగడానికి, విద్యావంతులు కావడానికి అవకాశాలు కోల్పోతారని భావించింది. బాలలు చదువుకుంటూ పనిచేసుకోవడానికి తగిన విధంగా పనివేళలలో మార్పులు తేవాలని ఈ కమిషన్ సిఫారసు చేసింది.

బాలల సంక్షేమాన్ని రక్షించే వివిధ కార్యక్రమాలను సమీక్షించడానికి, ప్రజలలో బాలల అవసరాల పట్ల అవగాహన పెంపొందించడానికి 1975 సం॥లో 'జాతీయ బాలల బోర్డు'ను (National Children's Board) స్థాపించినారు.

తమిళనాడులోని రామనాథపురంలోని వివిధ పరిశ్రమలు, ఫ్యాక్టరీలలో బాల కార్మిక సమస్యను పరిశోధించే నిమిత్తం భారత ప్రభుత్వం 1976 సం॥లో హర్‌బాన్ సింగ్ కమిషన్ (Harban Singh Commission) ను నియమించింది. ఈ కమీషన్ నివేదిక ప్రకారం అగ్గిపెట్టెల తయారీ పరిశ్రమలో పనిచేసే మొత్తం కార్మికులలో 40 నుంచి 45 శాతం బాలలే. వీరిలో బాలికల సంఖ్య బాలురకంటే అధికంగా ఉంది. వివిధ చట్టాలలో పేర్కొన్న పనివేళల కంటే చాలా ఎక్కువకాలం బాలలు పనిచేస్తూ ఉన్నట్లు ఈ నివేదిక పేర్కొంది. బాలలు ఇంటి నుంచి దూరంగా రోజుకు 16 గం॥ల సేపు గడుపుతారని, తరచుగా ప్రమాదాలు జరుగుతూ ఉంటాయని ఈ నివేదిక పేర్కొంది. ఈ నివేదిక అప్పటివరకూ అమలులో ఉన్న చట్టాలు, శాసనాల వైఫల్యాన్ని వెలెత్తి చూపింది.

బాల కార్మిక వ్యవస్థను మార్చే ఉద్దేశ్యంతో 1926 సం॥లో బాల కార్మికుల చట్టాన్ని (The Child Labour Act) రూపొందించినారు. ఫ్యాక్టరీల చట్టం 1948, తోటల కార్మికుల చట్టం 1951 (The Plantation Labour Act, 1951) , గనుల చట్టం, 1951 (The Mines Act, 1951) లోని నిబంధనలతో బాటుగా ఈ చట్టంలోని నిబంధనలు వర్తిస్తాయి. క్లిష్టమైన పనులలో (Hazardous jobs) బాలలను నియమించడాన్ని నిషేధించడం, అంతగా క్లిష్టంగాని (Non - Hazardous) పనులలో నియమితులయిన బాలల పని పరిస్థితులను నియమ బద్ధం చేయడం ఈ చట్టం యొక్క ఉద్దేశ్యం.

BRAOU

బాల కార్మిక చట్టం క్రింద పేర్కొన్న వృత్తులలో 14 సం॥లు నిండని బాలలను నియమించడాన్ని నిషేధిస్తుంది.

i) రైల్వేద్వారా ప్రయాణీకులు ప్రయాణించడం, వస్తువులు, ఉత్తరాలను రవాణాచేయడం పనులు

ii) రైల్వే పరిధిలో నిర్మాణ కార్యక్రమాలు, బొగ్గు ఏరడం వంటి పనులు

iii) రైల్వే స్టేషన్‌లో గల తినుబండారాలమ్మే సంస్థలలో పనిచేయడం

iv) రైల్వేస్టేషన్ నిర్మాణానికి సంబంధించిన పని, లేదా రైల్వే లైనులకు దగ్గరలో చేసే ఏదైనా పని

v) ఓడరేవు పరిధిలో గల పనులు.

vi) బీడీలు తయారు చేయడం, తివాచీలు నేయడం, సిమెంటు తయారీ, సిమెంటు బస్తాలలో పోయడం, దుస్తులపై ప్రింటింగ్, దుస్తులకు రంగులద్దడం, నేతపని, అగ్గిపెట్టెల తయారీ, ప్రేలుడు పదార్థాలు, టపాకాయల తయారీ, మైకా-కటింగ్, సబ్బుల తయారీ, నిర్మాణ పరిశ్రమ, కబేళా, పలకలు, పెన్సిళ్ళల తయారీ, సీసం, పాదరసం, మాంగనీసు వంటి విషపదార్థాలు ఉపయోగించే పరిశ్రమలు మొదలయిన వివిధ క్లిష్టమైన పనులలో బాలల నియామకం.

బాల కార్మిక చట్టం నిబంధనలను ఉల్లంఘించిన వారికి కఠిన శిక్షలను ఈ చట్టం విధిస్తుంది. ఎవరైనా బాలలను చట్టంలోని సెక్షన్ 3 కు విరుద్ధంగా నియమించినట్లయితే వారిని 3 నెలలకు తక్కువ గాకుండా, ఒక సంవత్సరం వరకు జైలు శిక్షలో గాని, 10,000/-లకు తక్కువ కాకుండా 20,000/- రూ॥ల వరకు అపరాధ సుంకంతో గాని లేదా రెండు శిక్షలతో గాని శిక్షించవచ్చునని ఈ చట్టం నిర్ణయిస్తుంది.

బాల కార్మిక సమస్యను నిర్మూలించడానికి చట్టాలను ఎన్నిటినో చేసినప్పటికీ వాటి అమలు అంతంతమాత్రం గానే ఉంది. అంతేకాక అవ్యవస్థీకృత రంగంలో (Unorganised Sector) శ్రామిక చట్టాల అమలు అంత సులువుకాదు. ఈ రంగంలోని యూనిట్లు రిజిష్టర్ అయి ఉండవు. అంతేకాక పారిశ్రామిక యూనిట్లలో బాలకార్మికులు పనిచేస్తున్నప్పటికీ ఈ వివరాలేవీ లిఖిత పూర్వకంగా ఉండవు. దీనితో చట్టం నిబంధనల ఉల్లంఘనను ఋజువు చేయడం కష్టసాధ్యమవుతుంది. వీటితోబాటుగా బాల కార్మికుల తల్లిదండ్రుల అభిప్రాయాలు, సమాజం బాల కార్మిక వ్యవస్థను వీక్షించే దృష్టి కూడా బాల కార్మిక వ్యవస్థ ఇంకా కొనసాగడానికి దారి తీస్తున్న కారణాలే.

బాల కార్మికులను దోపిడీ చేస్తున్న వివిధ సమస్యలను పరిష్కరించడానికి చట్టాలు, శాసనాలు మాత్రమే సరిపోవని భావించిన భారత ప్రభుత్వం ఆగస్టునెల 1987 సంవత్సరంలో మూడు శాఖలు గల జాతీయ బాల కార్మిక విధానాన్ని (National Policy on Child Labour) రూపొందించింది. ఈ విధానంలోని మూడు శాఖలు ఇవి:

i) చట్ట పరమైన చర్యా ప్రణాళిక (Legislative Action Plan)

ii) అభివృద్ధి కార్యక్రమాలు (General Development Programmes)

iii) ప్రాజెక్టు ఆధారంగా చేపట్టే కార్యక్రమాలు (Project - based plan)

చట్టపరమైన చర్యలో భాగంగా కేంద్ర ప్రభుత్వానికి సలహాలను ఇవ్వడానికై సాంకేతిక సలహా కమిటి (Child Labour Technical Advisory Committee)ని నియమించినారు. దీనితోబాటు విద్య, ఆరోగ్యం, న్యూట్రిషన్ వంటి అంశాలలో బాల కార్మికులకు కావలసిన సౌకర్యాలను కల్పించడానికి కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు కృషి చేస్తున్నాయి. 14 సం॥లోపు వయస్సుగల బాల బాలికలను విద్యావంతులను చేసే ఉద్దేశ్యంతో జాతీయ విద్యా పథకాన్ని ప్రవేశపెట్టినారు.

పంచాయతీరాజ్ సంస్థలు, స్వచ్ఛంద సంస్థలు కూడా అనియత విద్యా కేంద్రాలను నిర్వహించడంద్వారా బాల కార్మికులను విద్యావంతులను చేయడానికి ప్రయత్నిస్తున్నాయి.

ప్రాజెక్టు ఆధారిత ప్రణాళికా కార్య క్రమాలలో ప్రధానంగా పేర్కొనదగినవి కొన్ని ప్రత్యేక రంగాలలో, పరిశ్రమలలో బాలకార్మికుల సంఖ్య అత్యధికంగా ఉండటాన్ని గుర్తించారు.

బాలకార్మికుల సంఖ్య ఉన్న పరిశ్రమలు ఇవి:

1) తమిళనాడులో శివకాశిలో గల అగ్గిపెట్టెల పరిశ్రమ

2) సూరత్ (గుజరాత్)లోని వజ్రాల పాలిషింగ్ పరిశ్రమ

3) జయాపూర్ (రాజస్థాన్) విలువైన నగలు, రత్నాల పాలిషింగ్ పరిశ్రమ

4) మురాదాబాద్ (ఉత్తరప్రదేశ్)లోని ఇత్తడి వస్తువుల పరిశ్రమ

5) ఫిరోజాబాద్ (ఉత్తరప్రదేశ్)లోని గాజు పరిశ్రమ

6) జమ్మూ కాశ్మీర్, మీర్జాపూర్ - భాదోయ్ (ఉత్తర ప్రదేశ్)లోని తివాచీల నేత పరిశ్రమ

7) అలీఘడ్ (ఉత్తరప్రదేశ్)లోని తాళాల పరిశ్రమ

8) మార్కాపూర్ (ఆంధ్రప్రదేశ్), మండ్‌సౌర్ (మధ్యప్రదేశ్)లోని పలకల తయారీ పరిశ్రమ

ప్రాజెక్టు అమలులో ఉన్న ప్రదేశంలో బాల కార్మికుల సంఖ్యను తగ్గించే ఉద్దేశ్యంతో జాతీయ బాల కార్మిక ప్రాజెక్టు (National Child Labour Project (NCLP)) ను ప్రభుత్వం ప్రారంభించింది. ఈ పథకం బాల కార్మిక సమస్య పరిష్కారానికి ఈ పద్ధతులను అవలంబిస్తుంది.

BRAOU

1) ఫ్యాక్టరీల చట్టం, 1948, బాల కార్మిక చట్టం 1986 నిబంధనలను అమలు పరచడం

2) పేదరికపు నిర్మూలన పథకాల ద్వారా బాల కార్మికుల కుటుంబాలకు ఉపాధి సౌకర్యం కలిపించడం

3) బాల కార్మికులకు నియత, అనియత విద్య, వారి తల్లిదండ్రులకు వయోజన విద్యను నేర్పే పథకం

4) బాల కార్మికులకు లాభం కలిగించే వివిధ కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వ కార్యక్రమాలను సమన్వయపరచడం.

5) బాల కార్మికుల కోసం ప్రత్యేకమైన పాఠశాలలను రూపొందించడం, వృత్తి విద్యా సౌకర్యాలను ఏర్పరచడం, ఆరోగ్య పరిరక్షణ మొదలయిన కార్యక్రమాలు.

25.10 సారాంశం

స్త్రీ, బాల కార్మికుల సంక్షేమం కోసం వివిధ చట్టాలను రూపొందించినారు. స్త్రీ కార్మికుల పనివేళలు, సంక్షేమ అవసరాలకు సంబంధించిన వివిధ శాసనాలు మనదేశంలో అమలులో ఉన్నాయి. అదే విధంగా 14 సం॥లోపు బాల బాలికలు విద్య నేర్చుకోవాలని, వారిచేత పని చేయించరాదని నియమించే శాసనాలు కూడా మనదేశంలో అమలులో ఉన్నాయి. అయితే ఈనాటికీ స్త్రీ కార్మికుల పట్ల వివేచన, బాలలు తమ బాల్యాన్ని మరిచిపోయి కార్మికులుగా పనిచేయడం కొనసాగుతూనే ఉంది. ఈ స్థితిగతులను మార్చడానికి తగిన ప్రయత్నం చేయాల్సిన అవసరం ఎంతైనా ఉంది.

BRAOU

25.11 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో జవాబులు వ్రాయుము.

a) భారత దేశంలో స్త్రీ కార్మికుల స్థితిగతులను సమీక్షింపుము

b) బాల కార్మిక సమస్య నిర్మూలనకు ప్రభుత్వం చేపట్టిన కార్యక్రమాలను విశ్లేషింపుము

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో జవాబులు వ్రాయుము.

a) ఫ్యాక్టరీ చట్టం

b) మెటర్నిటీ బెనిఫిట్స్

c) జువెనైల్ జస్టిస్ చట్టం

25.12 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. Ram Ahuja : **Social Problems in India**

2. Govt. of India : **The Factories Act, 1948**

3. Govt. of India : **The Juvenile Justice Act, 2000**

BRAOU

ఖండం - IX

పారిశ్రామిక విధానం

BRAOU

భాగం - 26 : నూతన పారిశ్రామిక విధానం

భాగం - 27 : సరళీకరణ, ప్రపంచీకరణ - భారతీయ పారిశ్రామిక వ్యవస్థ, భారతీయ సమాజంపై వీటి ప్రభావం

BRAOU

భాగం - 26 : నూతన పారిశ్రామిక విధానం (NEW INDUSTRIAL POLICY)

విషయక్రమం

26.0 లక్ష్యాలు

26.1 పరిచయం

26.2 నూతన పారిశ్రామిక విధానం, 1991 - లక్షణాలు

26.2.1 పారిశ్రామిక లైసెన్సింగ్

26.2.2 ప్రైవేట్ సెక్టర్‌కు ప్రాధాన్యత

26.2.3 ప్రభుత్వపరమైన నియంత్రణలను తొలగించడం

26.2.4 పారిశ్రామిక కార్యకలాపాల వికేంద్రీకరణ

26.2.5 పబ్లిక్ రంగ సంస్థల పనితీరును పునః పరిశీలించడం

26.2.6 విదేశీ పెట్టుబడులు, ఆర్థిక సరళీకరణ

26.2.7 విదేశీ సాంకేతిక పరిజ్ఞానం

26.2.8 ఎం.ఆర్.టి.పి. చట్టాన్ని సవరించడం

26.2.9 కంపనీ ఆస్తులపై గల పరిమితి తొలగింపు

26.2.10 సమాజ వ్యతిరేక కార్యకలాపాల నియంత్రణ

26.2.11 చిన్న తరహా పరిశ్రమలను ప్రోత్సహించడం

26.3 విమర్శనాత్మక మూల్యాంకనం

26.4 సారాంశం

26.5 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

26.6 చదవవలసిన పుస్తకాలు

BRAOU

26.0 లక్ష్యాలు

ఈ భాగాన్ని అధ్యయనం చేసిన తర్వాత, మీరు :

- నూతన పారిశ్రామిక విధానం యొక్క ప్రధాన లక్షణాలను వివరించగలుగుతారు.
- భారతీయ ఆర్థిక వ్యవస్థపై నూతన పారిశ్రామిక విధానం యొక్క ప్రభావాన్ని గురించి చర్చించగలుగుతారు

26.1 పరిచయం

భారత దేశంలో నూతన పారిశ్రామిక విధాన (New Industrial Policy) 1991 వ సంవత్సరం నుండి అమలులోకి వచ్చింది. ఈ నూతన పారిశ్రామిక విధానాన్ని రెండు భాగాలుగా, రెండు దశలలో ప్రకటించడం జరిగింది. మొదటి భాగాన్ని 24 జూలై 1991 నాడు ప్రకటించడం జరిగింది. ఈ భాగం భారీ తరహా పరిశ్రమలు, మధ్య తరహా పరిశ్రమలకు సంబంధించినది. రెండవ భాగాన్ని 6 ఆగస్టు 1991 నాడు ప్రకటించడం జరిగింది. ఈ భాగం చిన్న తరహా పరిశ్రమలకు సంబంధించినది. ఈ నూతన పారిశ్రామిక విధానం భారతీయ పారిశ్రామిక వ్యవస్థను, భారతీయ ఆర్థిక వ్యవస్థను ఎంతగానో ప్రభావితం చేసింది.

భారతీయ ఆర్థిక వ్యవస్థను మరింత పటిష్టపరచడం, ఆర్థిక వ్యవస్థలో గల బలహీనతలను, లోపాలను సరిచేయడం, ఉత్పాదకతను పెంచడం, ఉపాధి వసతులను పెంపొందింపజేయడం, అంతర్జాతీయ స్థాయిలో పోటీపడడం మున్నగునవి నూతన పారిశ్రామిక విధానం యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశ్యాలు. ఈ ఉద్దేశ్యాలను

దృష్టియందుంచుకొని భారత ప్రభుత్వం ఆర్థిక సంస్కరణలను చేపట్టి పారిశ్రామిక వ్యవస్థను సరళీకరించడం జరిగింది. ఇప్పుడు నూతన పారిశ్రామిక విధానం, 1991 యొక్క లక్షణాలను, అందులో గల ప్రధానాంశాలను గురించి చర్చిద్దాం.

26.2 నూతన పారిశ్రామిక విధానం, 1991 లక్షణాలు (FEATURES OF NEW INDUSTRIAL POLICY, 1991)

పారిశ్రామిక పెరుగుదలను వేగవంతం చేస్తూ దేశాన్ని అభివృద్ధి పరచడం, ప్రజలకు న్యాయం జరిగేటట్లు ఆర్థికాభివృద్ధి చేయడం నూతన పారిశ్రామిక విధానం యొక్క ప్రధానోద్దేశ్యం. సామాజిక, ఆర్థిక న్యాయం కోసం పోరాడటం; పేదరికం, నిరుద్యోగాలను నిర్మూలించడం; ఆధునిక, ప్రజాస్వామిక, సామ్యవాద దేశంగా భారత దేశాన్ని పునర్నిర్మించడం నూతన పారిశ్రామిక విధానం యొక్క లక్ష్యంగా ఈ విధాన ప్రకటనలో పేర్కొనడం జరిగింది. భారత దేశాన్ని ప్రపంచ ఆర్థిక వ్యవస్థలో ఒక బలోపేతమైన జాతిగా అభివృద్ధి పరచడం కూడా నూతన పారిశ్రామిక విధానం యొక్క లక్ష్యంగా చెప్పడం జరిగింది. నూతన పారిశ్రామిక విధానం ప్రధానంగా ఈ అంశాలపైన దృష్టిని కేంద్రీకరించింది. దేశంలోని పారిశ్రామిక వేత్తల సామర్థ్యాన్ని సంపూర్ణంగా వినియోగించుకోవడం, పరిశోధన మరియు అభివృద్ధి వేగవంతం చేయడం; స్వదేశీ సాంకేతిక పరిజ్ఞానాన్ని మరింత అభివృద్ధి పరచడానికి పరిశోధనా కార్యక్రమాలను చేపట్టడం; పారిశ్రామిక పెట్టుబడులను పెంచడం; ఉత్పాదకతను, ఉత్పాదకతా సామర్థ్యాన్ని పెంచడం; గుత్తాధిపత్య ప్రవర్తనను నియంత్రించడం; సరియైన, ఆవశ్యక రంగాలను పబ్లిక్ సెక్టర్‌కు అప్పగించడం; కార్మికుల కోసం సంక్షేమ చర్యలను చేపట్టడం, వారికి కావలసిన వసతులను కల్పించి మారుతున్న సాంకేతిక పరిజ్ఞానానికి అనుగుణంగా వారు పనిచేసేటట్లు చేయడం మున్నగునవి. స్వయం సమృద్ధి లక్ష్యాన్ని సాధించడానికి కృషి చేయడం, దేశంలోని విదేశీ మారక ద్రవ్య నిల్వలలో నుండి దిగుమతులకు (Imports) చెల్లించే సమర్థతను పెంపొందింపజేసుకోవడం యిందులో భాగాలు.

BRAOU

వివిధ లక్ష్యాలను సాధించడానికి మార్కెట్‌ను సక్రమంగా వినియోగించుకోవలెనని నూతన పారిశ్రామిక విధానం నొక్కి చెప్పింది. దీనికోసం ఇంతకు పూర్వం ఉన్న కట్టుబాట్లను, ఆంక్షాయుత, క్రమబద్ధీకరణ వ్యవస్థను తొలగించవలెనని, ఆర్థిక వ్యవస్థను ఉద్యోగస్వామ్య నియంత్రణ నుండి బయటకు తీసుకురావలెనని సూచించింది. ప్రభుత్వ నిర్ణయాలతో ప్రమేయం లేకుండా తమ వ్యాపార లావాదేవీలకు సంబంధించి ప్రైవేటు వాణిజ్య వర్గాలు, స్వయంగా నిర్ణయం తీసుకునే అధికారాన్ని సంక్రమింపజేయవలెనని నూతన విధానం సూచించింది. పరిశ్రమలకు వనరుల కేటాయింపు, ఆయా పరిశ్రమల ఉత్పత్తుల స్వభావాన్ని మార్కెట్ ధరలు నిర్ణయించవలె. వాణిజ్య వర్గాలకు స్వేచ్ఛనివ్వడం మూలంగా పోటీ భావన పెంపొందుతుంది. మార్కెట్ ప్రోత్సాహకాలు కూడా పారిశ్రామికాభివృద్ధిని ప్రభావితం చేస్తాయి. వాణిజ్య వర్గాలకు ఆర్థికపరమైన వనరులను సమకూర్చడానికి క్యాపిటల్ మార్కెట్లను కూడా అభివృద్ధిపరచవలెనని ఈ విధానంలో చెప్పడం జరిగింది. దీనివల్ల లోన్స్, షేర్స్, డిబెంచర్స్ వంటి రకరకాల ఆర్థికపరమైన లావాదేవీలు ఉత్పన్నమయినాయి. విదేశీ పెట్టుబడులు (Foreign Direct Investments), విదేశీ సాంకేతిక పరిజ్ఞానం స్వేచ్ఛగా భారతదేశంలోకి ప్రవేశించే విధంగా మార్గాన్ని సుగమం చేయాలని కూడా నూతన పారిశ్రామిక విధానం నొక్కి చెప్పింది. ఈ విధానాన్ననుసరించి భారతీయ ఉత్పత్తుల ఎగుమతిని విస్తృత పరచడంలో ప్రైవేట్ విదేశీ వాణిజ్య సంస్థలకు అధిక ప్రాధాన్యత నివ్వవలెనని చెప్పడం జరిగింది. అయితే పారిశ్రామికాభివృద్ధికి పబ్లిక్ సెక్టర్‌కు అంతే సమానమైన ప్రాధాన్యతనివ్వవలెనని కూడా చెప్పడం జరిగింది. అయితే పారిశ్రామిక ఆర్థిక వ్యవస్థకు అత్యావశ్యకమైన కొన్ని ప్రత్యే రంగాలను మాత్రం పబ్లిక్ సెక్టర్‌కే పరిమితం చేయవలెనని కూడా సూచించడం జరిగింది. అంటే అనవసరమైన పబ్లిక్ రంగ సంస్థల భారాన్ని తగ్గించుకోవలె. కాబట్టి నూతన పారిశ్రామిక విధానం యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశ్యాలేమిటంటే, మార్కెట్ వ్యవస్థను పటిష్ట పరచడం, ప్రైవేటు పెట్టుబడిదారులను, వాణిజ్య వర్గాలను ప్రోత్సహించడం, పారిశ్రామికాభివృద్ధిపై ఉద్యోగిస్వామ్య నియంత్రణ లేకుండా చేయడం, పబ్లిక్ రంగ సంస్థలకు పరోక్ష సహకారాన్నందించడం మున్నగునవి. యిప్పుడు నూతన పారిశ్రామిక విధానం యొక్క లక్షణాలను గురించి చర్చిద్దాం.

26.2.1 పారిశ్రామిక లైసెన్సింగ్ (Industrial Licensing)

పారిశ్రామిక ఆర్థిక వ్యవస్థను మార్కెటీకరణ దిశగా తీసుకెళ్లే క్రమంలో తీసుకొన్న ప్రధాన నిర్ణయాలలో పారిశ్రామిక లైసెన్సింగ్ పద్ధతిని రద్దుపరచడం అనేది ఒకటి. నూతన పారిశ్రామిక విధానం ప్రకారం చాలా రకాల పరిశ్రమలకు పారిశ్రామిక లైసెన్సింగ్ పద్ధతిని రద్దు చేయడం జరిగింది. అంటే పరిశ్రమల స్థాపనకు ఏవిధమైన పారిశ్రామిక లైసెన్స్ అవసరం లేదు.

26.2.2 ప్రైవేట్ సెక్టర్‌కు ప్రాధాన్యత (Expansion of Private Sector)

నూతన పారిశ్రామిక విధానం ప్రైవేట్ సెక్టర్‌కు అధిక ప్రాధాన్యత నివ్వడం జరిగింది. ప్రైవేట్ సెక్టర్‌లో ప్రస్తుతమున్న పరిశ్రమలతో పాటు యింకా యితర పరిశ్రమలు ప్రైవేట్ సెక్టర్‌లో స్థాపించబడి, విస్తరింపబడడానికి కావలసిన నిబంధనలను నూతన పారిశ్రామిక విధానంలో చేర్చడం జరిగింది. ఇంతకు పూర్వం కేవలం పబ్లిక్ సెక్టర్‌కు మాత్రమే పరిమితమయిన పారిశ్రామిక రంగాలలో యిప్పుడు ప్రైవేట్ సెక్టర్‌ను కూడా అనుమతించడం జరిగింది. అంటే స్వేచ్ఛా విపణికి అవకాశాన్ని కల్పించడం జరిగింది. అయితే ప్రస్తుతం కేవలం ఆరు రంగాలను మాత్రం పబ్లిక్ సెక్టర్‌కు పరిమితం చేయడం జరిగింది. అంతకు పూర్వం పబ్లిక్ సెక్టర్‌కు మాత్రమే పరిమితమయిన విమాన ఉత్పత్తులు; విమానయానం, రవాణా; నౌకా నిర్మాణం, నాన్-ఫెర్రస్ మెటల్స్ ప్రాసెసింగ్; ఇనుము, స్టీల్ ఉత్పత్తి, విద్యుత్ పంపిణీ, టెలిఫోన్స్, టెలిఫోన్ కేబుల్స్, టెలిగ్రాఫ్, ఇనుము, స్టీల్‌కు సంబంధించిన భారీ పరిశ్రమలు, హైడ్రాలిక్, స్టీమ్ టర్బయిన్స్ మున్నగు వాటన్నింటిలో ప్రస్తుతం ప్రైవేట్ రంగానికి కూడా అనుమతినివ్వడం జరిగింది. వీటితోపాటు కొత్త పరిశ్రమలు కూడా ప్రైవేట్ రంగంలో స్థాపించబడడానికి అవకాశాలను కల్పించడం జరిగింది. ప్రైవేట్ సెక్టర్‌ను విస్తృత పరచడానికి ఈ రంగంలో విదేశీ పెట్టుబడులను కూడా అనుమతించడం జరిగింది. ముఖ్యంగా హోటళ్ళు, టూరిజం, ఫుడ్ ప్రాసెసింగ్ వంటి రంగాలలో విదేశీ పెట్టుబడులకు ఎక్కువ అవకాశాలను కల్పించడం జరిగింది.

26.2.3 ప్రభుత్వ పరమైన నియంత్రణలను తొలగించడం (Dismantling of Controls)

పారిశ్రామిక వ్యవస్థపైన ప్రభుత్వపరమైన ఆంక్షలను, నిబంధనలను తొలగించి, ప్రైవేట్ సెక్టర్‌ను మరింత బలోపేతం చేయడం జరిగింది. కేవలం కొన్ని ప్రత్యేక రకమైన పరిశ్రమలకు మినహాయించి, దాదాపు అన్ని రకాల పరిశ్రమల స్థాపనకు నియమ నిబంధనల ప్రకారం తీసుకోవలసిన పారిశ్రామిక లైసెన్సిగ్ పద్ధతిని పూర్తిగా రద్దుచేయడం జరిగింది. పారిశ్రామిక లైసెన్సింగ్ మినహాయింపు అనేది ప్రస్తుతమున్న పరిశ్రమల విస్తరణకు కూడా వర్తిస్తుంది.

పరిశ్రమలో అదనంగా యింకనూ పెట్టుబడులను పెట్టడం, యంత్ర సామాగ్రిని ప్రవేశపెట్టడం జరుగనంతవరకు ఏదైనా వస్తువును ఉత్పత్తి చేసుకోవడానికి ఎలాంటి ఆంక్షలుండవు. దీని పర్యవసానంగా ఏ పరిశ్రమలైనా తమ పరిశ్రమను ప్రభుత్వం దగ్గర రిజిష్టర్ చేయించుకోవలసిన అవసరం లేదు. అంతేగాకుండా ఏ పరిశ్రమలోనైనా ప్రభుత్వ అనుమతి లేకుండానే విదేశీ సాంకేతిక పరిజ్ఞానాన్ని దిగుమతి చేసుకొని, వినియోగించుకోవచ్చు. ఏదైనా ఒక పరిశ్రమలను స్థాపించినప్పుడు అందులో విదేశీ పెట్టుబడిదారులు 51 శాతం ఈక్విటీ షేర్ వరకు పెట్టుబడిగా పెట్టవచ్చు. అయితే పరిశ్రమ స్థాపించడానికి కావలసిన పెట్టుబడికి సంబంధించి ఎటువంటి పరిమితి లేదు. దీనివల్ల వాణిజ్యపరమైన నిర్ణయాలకు ప్రభుత్వ పరిపాలనను గాకుండా మార్కెట్ ధరలు, పెట్టుబడిని ప్రామాణికంగా తీసుకోవడం జరుగుతుంది. తద్వారా ప్రైవేట్ సెక్టర్ బలపడి, విస్తృత పరచబడుతుంది. అంతేగాకుండా ఆర్థిక కార్యకలాపాలు మార్కెటీకరణ చెందుతాయి. ఈ విధంగా ప్రభుత్వపరమైన నియంత్రణలను తొలగించి ప్రైవేట్ సెక్టర్ విస్తృత పరచబడడానికి అవకాశాలను కల్పించడం జరిగింది.

26.2.4 పారిశ్రామిక కార్యకలాపాల వికేంద్రీకరణ (Decentralization of Industrial Activities)

నూతన పారిశ్రామిక విధానం దేశంలో పారిశ్రామిక కార్యకలాపాలు వికేంద్రీకరించబడాలని చెప్పింది. భౌగోళికంగా పరిశ్రమలను దేశంలోని వివిధ ప్రాంతాలలో స్థాపించవలె. తద్వారా దేశమంతటా పారిశ్రామిక

BRAOU

కార్యకలాపాలు విస్తరిస్తాయి. పరిశ్రమలను పెద్దపెద్ద నగరాల నుండి గ్రామీణ, వెనుకబడిన ప్రాంతాలకు తరలింపవలెనని నూతన పారిశ్రామిక విధానంలో నొక్కి చెప్పడం జరిగింది. ఈ విధానం ప్రకారం ఒక మిలియన్ లేదా అంతకంటే ఎక్కువ జనాభా ఉన్న నగరాలు కాకుండా యితర ప్రదేశాలలో గనక పరిశ్రమలను స్థాపించదలచుకున్నట్లయితే పారిశ్రామికవేత్తలు కేంద్రప్రభుత్వం నుండి పారిశ్రామిక అనుమతిని తీసుకోవలసిన అవసరం లేదు. అయితే కొన్ని పరిశ్రమలకు మాత్రం తప్పనిసరిగా అనుమతి తీసుకోవలసి ఉంటుంది. అయితే ఒక మిలియన్ కంటేఎక్కువ జనాభా ఉన్న నగరాలలో ఏ ప్రదేశంలో పరిశ్రమలను స్థాపించవచ్చో అనే దానికి సంబంధించి సరళమైన పాలసీని అనుసరించవలె. ఒక మిలియన్ పైగా జనాభా గల నగరాలలో వాతావరణ కాలుష్యానికి కారణభూతంకాని పరిశ్రమలు (ఎలక్ట్రానిక్స్, కంప్యూటర్లు, సాఫ్ట్‌వేర్, ప్రింటింగ్) మినహాయించి మిగతా అన్ని రకాల పరిశ్రమలను నగరానికి అవతల 25 కి.మీ. దూరంలో నిర్దిష్ట పారిశ్రామిక ప్రాంతాలలో స్థాపించడానికి అనుమతించవలె.

వెనుకబడిన ప్రాంతాలలోను, గ్రామీణ ప్రాంతాలలోను పరిశ్రమలను స్థాపించిన వారికి ప్రోత్సాహకాలివ్వవలెనని నూతన పారిశ్రామిక విధానం సూచించింది. అదే విధంగా పరిశ్రమలు లేని ప్రాంతాలలో పారిశ్రామికాభివృద్ధికోసం మౌళిక సదుపాయాలను కల్పించవలెనని, వ్యవసాయధారిత ప్రాంతాలలో వ్యవసాధారిత పరిశ్రమలను నెలకొల్పవలెనని, గ్రామీణ పరిశ్రమలను, చిన్న తరహా పరిశ్రమలను ప్రోత్సహించవలెనని, వాటికి ఆర్థిక సహకారాన్ని అందించవలెనని కూడా నూతన పారిశ్రామిక విధానం సూచించింది. చిన్న చిన్న పట్టణాలలోను, గ్రామాలలోను చిన్న తరహా పరిశ్రమలను నెలకొల్పవలెనని కూడా ఈ విధానంలో పేర్కొనడం జరిగింది.

26.2.5 పబ్లిక్ రంగ సంస్థల పని తీరును పున: పరిశీలించడం

BRAOU

ప్రస్తుత కాలంలో పబ్లిక్ రంగ సంస్థలు ఎన్నోరకాలైన సమస్యలు ఎదుర్కొంటున్నాయి. పెట్టుబడి పెట్టిన మూలధనంపై అతి తక్కువ రేటు రాబడి రావడం, ఉత్పాదకతా సామర్థ్యం పెరుగుదల సరిగ్గా లేకపోవడం, నిర్వహణాలోపం మున్నగు సమస్యలను పబ్లిక్‌రంగ సంస్థలు ఎదుర్కొంటున్నాయి. ఈ నేపథ్యంలో ఆర్థిక వ్యవస్థలో పబ్లిక్ రంగ సంస్థల స్థానం, పాత్ర ఏమిటో పునః పరిశీలించవలెనని నూతన పారిశ్రామిక విధానంలో పేర్కొనడం జరిగింది. పబ్లిక్ రంగ సంస్థలు ఏ విధంగా పనిచేయాలో కూడా యిందులో పేర్కొనడం జరిగింది.

పబ్లిక్ రంగ సంస్థలకు పనికిరాని పరిశ్రమలను గుర్తించి, వాటిని మూసివేయాలని కూడా నూతన పారిశ్రామిక విధానం స్పష్టం చేసింది. పబ్లిక్ సెక్టర్ క్రింద పనిచేస్తున్న ఖాయిలా పడ్డ పరిశ్రమలను, నష్టాలతో నడుస్తున్న పబ్లిక్ రంగ సంస్థలను మూసివేయాలని ఈ విధానం పేర్కొన్నది. ప్రస్తుతం పబ్లిక్ సెక్టర్‌లో ఉన్న సంస్థల పరిశ్రమల పని తీరును పరిశీలించవలెనని సూచించడం జరిగింది. అత్యల్ప స్థాయి సాంకేతిక పరిజ్ఞానాన్ని ఉపయోగించే పరిశ్రమలు, చిన్న తరహా పరిశ్రమలు, అసమర్థ, అనుత్పాదక పరిశ్రమలు, ప్రజోపయోగకరంగా లేని పరిశ్రమలు, ప్రైవేట్ సెక్టర్ బాగా అభివృద్ధి పరచిన పారిశ్రామిక రంగాలు మున్నగు వాటినన్నింటిని పునః పరిశీలించవలెనని చెప్పడం జరిగింది. అయితే, పబ్లిక్ సెక్టర్ యొక్క పాత్రను తగ్గించడం ఈ రకమైన పునః పరిశీలన ప్రధానోద్దేశ్యం అని చెప్పవచ్చు.

పబ్లిక్ రంగ సంస్థలను ఎటువంటి తరహా పారిశ్రామిక రంగాలలో నెలకొల్పవలెననే విషయాన్ని కూడా నూతన పారిశ్రామిక విధానం స్పష్టం చేసింది. పారిశ్రామిక ఆర్థిక వ్యవస్థ సవ్యంగా నడవడానికి కావలసిన పబ్లిక్ రంగ సంస్థలకు అధికంగా ప్రోత్సాహాన్నిచ్చి పెట్టుబడులను పెట్టాలని చెప్పడం జరిగింది. ముఖ్యంగా మౌళిక సదుపాయాల కల్పన; నూనె, ధాతువుల అన్వేషణ, సాంకేతికాభివృద్ధి, ఆర్థిక వ్యవస్థ మరింత పటిష్టం కావడానికి కావలసిన పరిశ్రమలు, రక్షణశాఖకు సంబంధించిన పరికరాలు (Defence Equipment) ప్రైవేట్ సెక్టర్‌లో పెట్టుబడులు తక్కువగా ఉన్న రంగాలు మున్నగునవన్నీ పబ్లిక్ సెక్టర్‌లోనే ఉండవలెనని చెప్పడం జరిగింది. అంతేగాకుండా పబ్లిక్ సెక్టర్‌కు మాత్రమే రిజర్వ్ చేయవలసిన ఆరు రకాల పరిశ్రమలను ఈ విధానం (Policy) నిర్దిష్టంగా పేర్కొన్నది. అవి - రక్షణ సంబంధ ఉత్పత్తులు, అణుశక్తి; బొగ్గు, లిగ్నైట్, ధాతువులు, నూనెలు, రైల్వే

రవాణా, అణుశక్తికి సంబంధించిన ధాతువులు మున్నగు ఆరు రకాల పరిశ్రమలను పబ్లిక్ సెక్టర్‌లోనే ఉంచవలెనని నూతన పారిశ్రామిక విధానంలో చెప్పడం జరిగింది. పబ్లిక్ రంగ సంస్థలను అభివృద్ధి చేయవలెనని, వాటిని పెరుగుదల దిశగా అభివృద్ధి పరచవలెనని, సాంకేతికంగా బలోపేతం చేయవలెనని, గతిశీల స్వభావాన్ని కలిగి యుండేటట్లు చేయవలెనని చెప్పడం జరిగింది. అభివృద్ధి చెందగలిగిన శక్తి కలిగియున్న పబ్లిక్ రంగ సంస్థలను పటిష్టపరిచి, వాటికి కొత్త ఊపిరి పోయాలని కూడా సూచించడం జరిగింది.

నూతన పారిశ్రామిక విధానం MRTP చట్టాన్ని ప్రభుత్వ రంగ సంస్థలకు కూడా వర్తింపజేసింది. దీనివల్ల పబ్లిక్ రంగ సంస్థలకు చట్టబద్ధమైన రక్షణ చేకూరింది. గుత్తాధిపత్య, అన్యాయపూరిత వాణిజ్య ఆచరణలనుండి పబ్లిక్ రంగ సంస్థలకు రక్షణను కల్పించి ప్రజల ఆకాంక్షలకు భంగం కలుగకుండా కాపాడడం జరిగింది.

26.2.6 విదేశీ పెట్టుబడులు, ఆర్థిక సరళీకరణ(Foreign Investments)

విదేశీ పెట్టుబడిదారులు వ్యాపారం, వాణిజ్యం, పెట్టుబడి, సాంకేతిక రంగాలలో స్వేచ్ఛగా పెట్టుబడులను పెట్టడానికి అవకాశాలను కల్పించాలని నూతన పారిశ్రామిక విధానం భావించింది. దేశంలోకి విదేశీ కంపనీలు స్వేచ్ఛగా ప్రవేశించడానికి అనుగుణంగా పారిశ్రామిక నియమ, నిబంధనలను సరళీకరించడం జరిగింది. ఒక కంపనీని నెలకొల్పడానికి కావలసిన మొత్తం పెట్టుబడిలో 51 శాతం వరకు విదేశీ పెట్టుబడిదారులు పెట్టుబడిని పెట్టవచ్చునని నూతన పారిశ్రామిక విధానం పేర్కొనడం జరిగింది. దీనివల్ల తాముపెట్టుబడిని పెట్టిన కంపెనీపై సంపూర్ణ నియంత్రణ విదేశీ పెట్టుబడిదారుల చేతుల్లో ఉంటుంది. అత్యంత ప్రధానమైన పరిశ్రమలు, అత్యధిక పెట్టుబడి అవసరమున్న పరిశ్రమలు, అత్యధిక వనరులు అవసరమున్న పరిశ్రమలు, అభివృద్ధి చెందిన సాంకేతిక పరిజ్ఞానం అవసరం ఉన్న పరిశ్రమలు మున్నగు వాటిలో విదేశీ పెట్టుబడులను ఆహ్వానించవలెనని ఈ విధానం స్పష్టం చేసింది. ఇటువంటి పరిశ్రమలలో పెట్టుబడులకు సంబంధించి విదేశీయులు, భారతీయులకు మధ్య జరిగే ఒప్పందాలకు ప్రభుత్వం వెంటనే అనుమతనిస్తుంది.

విదేశీ పెట్టుబడులను అనుమతించడంతో పాటు నూతన పారిశ్రామిక విధానం భారతీయ ఉత్పత్తుల ఎగుమతి కోసం విదేశీ వాణిజ్య కంపనీల సహకారాన్ని అర్థిస్తున్నది. తీవ్రమైన, వృత్తిపరమైన మార్కెటింగ్ కార్యకలాపాల ద్వారా భారతీయ ఉత్పత్తుల ఎగుమతికోసం ప్రపంచ మార్కెట్‌లో అవకాశాలు ఎక్కడ ఉన్నాయో అన్వేషించవలెనని కూడా నూతన విధానం చెప్పడం జరిగింది. భారతీయ ఉత్పత్తులను ప్రపంచ విపణిలోకి ఎగుమతి చేయగల నైపుణ్యత, పరిజ్ఞానం భారత దేశంలో అభివృద్ధి చెందే వరకు ప్రభుత్వం విదేశీ కంపనీల సహకారాన్ని తీసుకోవలెనని, విదేశీ కంపనీలను యిందుకోసం ప్రోత్సహించవలెనని కూడా నూతన పారిశ్రామిక విధానంలో స్పష్టం చేయడం జరిగింది. ప్రపంచ మార్కెట్‌తో సంబంధాలను పెంపొందించుకోవడానికి, భారత దేశంలోకి విదేశీ పెట్టుబడులను, సాంకేతిక పరిజ్ఞానాన్ని ఆహ్వానించడానికి ప్రభుత్వం నిపుణులతో కూడిన ఒక ప్రత్యేక బోర్డును ఏర్పాటు చేయవలెనని కూడా ఈ విధానం (పాలసీ)లో పేర్కొనడం జరిగింది. అంతేగాకుండా ఈ బోర్డు సభ్యులు ప్రపంచంలో గల పెద్ద పారిశ్రామిక ఉత్పత్తుల కంపెనీలు, మార్కెటింగ్ కంపనీలతో నిరంతరం చర్చిస్తూ ఉండవలెనని కూడా ఈ విధానంలో చెప్పడం జరిగింది.

BRAOU

26.2.7 విదేశీ సాంకేతిక పరిజ్ఞానం (Foreign Technology)

నూతన పారిశ్రామిక విధానం విదేశీ సాంకేతిక పరిజ్ఞానం భారతీయ సమాజంలోకి ప్రవేశించే మార్గాలనుసరళం లేదా సునాయసం చేసింది. నూతన విధానం ప్రకారం విదేశీ సాంకేతిక పరిజ్ఞానం ఎటువంటి అవరోధాలు లేకుండా సునాయాసంగా భారత దేశంలోకి ప్రవేశించవచ్చు. ముఖ్యంగా అత్యంత ప్రధానమైన పారిశ్రామిక రంగాలకు సంబంధించి సాంకేతిక పరిజ్ఞానాన్ని దిగుమతి చేసుకోవడానికి వెనువెంటనే అనుమతించడం జరుగుతుంది. అదే విధంగా విదేశీ సాంకేతిక నిపుణుల సేవలను వినియోగించుకోవడానికి, స్వదేశీ సాంకేతిక పరిజ్ఞానాన్ని విదేశీ నిపుణులు పరీక్షించడానికి ముందుగా ఎలాంటి అనుమతిని తీసుకోవలసిన అవసరం లేదు. ప్రభుత్వం యొక్క

ప్రమేయం లేకపోవడం మూలంగా భారతీయ వాణిజ్య వర్గాలు విదేశీ పెట్టుబడిదారులతో సత్సంబంధాలను పెంపొందించుకోవడానికి అవకాశాలు ఏర్పడి, ఆర్థిక వ్యవస్థ మరింత బలోపేతమవుతుందని భావించడం జరిగింది. అదేవిధంగా భారతీయ వాణిజ్యం పరిశోధన, అభివృద్ధి రంగంలో అధిక మొత్తంలో డబ్బును వెచ్చించడం ద్వారా విదేశీ సాంకేతిక పరిజ్ఞానాన్ని తనలో నిబిడీకృతం చేసుకోవచ్చుని ఆశించడం జరిగింది.

అత్యంత ప్రాధాన్యమైన పరిశ్రమలో విదేశీ పెట్టుబడులను, విదేశీ సాంకేతిక పరిజ్ఞానాన్ని ఎటువంటి అడ్డంకులు లేకుండా దిగుమతి చేసుకొని వినియోగించుకొనే అవకాశాన్ని నూతన పారిశ్రామిక విధానం కల్పించింది. నూతన పారిశ్రామిక విధానం ప్రకారం అత్యంత ప్రాధాన్యమైన పరిశ్రమలు యివి - మెటలర్జికల్ పరిశ్రమలు, బాయిలర్స్ మరియు స్టీమ్ ఉత్పత్తి ప్లాంట్లు; ఎలక్ట్రికల్, ఎలక్ట్రానిక్ వస్తువుల ఉత్పత్తి పరిశ్రమలు, టెలికమ్యూనికేషన్‌కు సంబంధించిన వస్తువుల ఉత్పత్తి పరిశ్రమలు, రవాణాకు సంబంధించిన పరిశ్రమలు; పారిశ్రామిక మెషినరీకి సంబంధించిన వస్తువుల ఉత్పత్తి పరిశ్రమలు; కెమికల్స్, మరియు ఫెర్టిలైజర్స్ పరిశ్రమలు, పెట్రో కెమికల్, సింథటిక్ పరిశ్రమలు మున్నగునవి. ఈ పరిశ్రమలన్నీ భారీ మొత్తంలో పెట్టుబడులు, చాలా అభివృద్ధి చెందిన సాంకేతిక పరిజ్ఞానం అవసరమున్నటువంటివి. కాబట్టి యిటువంటి భారీ తరహా పెట్టుబడులు అవసరమున్న పారిశ్రామిక రంగాలలోకి విదేశీ పెట్టుబడులను ఆహ్వానించవలెనని నూతన పారిశ్రామిక విధానం గట్టిగా నొక్కి చెప్పింది. ఇటువంటి రంగాలలో భారీ మొత్తంలో విదేశీ పెట్టుబడులు పెట్టడం జరిగితే భారతీయ ఆర్థిక వ్యవస్థ ఉత్పాదకతా సామర్థ్యం మరింత పెరిగి పటిష్టమవుతుందని, తద్వారా పారిశ్రామిక ఆర్థిక వ్యవస్థ నూతన ఉత్పత్తులను ఉత్పత్తి చేయడానికి ప్రోత్సాహం ఏర్పడుతుందని భావించడం జరిగింది.

26.2.8 ఎం.ఆర్.టి.పి. (M.R.T.P. ACT) చట్టాన్ని సవరించడం

భారతీయ దేశంలో పరిశ్రమలపై గుత్తాధిపత్యాన్ని నియంత్రించడానికి 1970వ సంవత్సరంలో ఎం.ఆర్.టి.పి చట్టాన్ని (Monopoliestic and Restrictive Trade Practices Act) ప్రవేశ పెట్టడం జరిగింది. అయితే నూతన పారిశ్రామిక విధానం ఈ చట్టాన్ని సవరించింది. ఈ సవరణ ప్రకారం అనావశ్యక గుత్తాధిపత్య కార్యకలాపాలను నియంత్రించవలెనని నూతన పారిశ్రామిక విధానం సూచిస్తున్నది.

26.2.9 కంపెనీ ఆస్తులపై గల పరిమితి తొలగింపు (Removal of Asset Limit)

ఇంతకు పూర్వం వంద కోట్ల రూపాయలు లేదా అంతకుమించిన విలువగల ఆస్తులు కలిగిన కంపెనీలు రకరకాల పారిశ్రామిక కార్యకలాపాలకు కేంద్ర ప్రభుత్వం నుండి అనుమతి తీసుకోవలసిన అవసరం ఉండేది. ప్రస్తుతమున్న కంపెనీలను విస్తరించడంగాని, నూతన పరిశ్రమలను స్థాపించడం గాని, రెండు లేదా అంతకు మించిన కంపెనీలు విలీనం కావడం గాని, కొత్త కంపెనీలను తీసుకోవడం గాని మున్నగు సందర్భాలలో ప్రభుత్వ అనుమతి తీసుకోవడం తప్పని సరిగా ఉండేది. అంతే గాకుండా కంపెనీలలో డైరెక్టర్లను నియమించాలన్నా ప్రభుత్వ అనుమతి తీసుకోవలసి యుండేది. అయితే నూతన పారిశ్రామిక విధానం పైన చెప్పిన నిబంధనలనన్నింటిని తొలగించింది. కొత్త వాటిని స్థాపించడం గాని, ఉన్న వాటిని విస్తరించడం గాని, యితర కంపెనీలతో విలీనం కావడం గాని మున్నగు సందర్భాలలో కేంద్ర ప్రభుత్వ అనుమతి తీసుకోవలసిన అవసరం లేదు.

26.2.10 సమాజ వ్యతిరేక కార్యకలాపాల నియంత్రణ (Curbs on Anti-Social Activities)

నూతన పారిశ్రామిక విధానం ప్రకారం గుత్తాధిపత్యాన్ని కలిగి యుండి, అన్యాయపూరిత వాణిజ్య కార్యకలాపాలను కొనసాగించే గుత్తాధిపత్య కంపెనీలను నియంత్రించవలె. మార్కెట్ మొత్తంలో 25 శాతం కంటే ఎక్కువ భాగాన్ని నియంత్రించే వాటిని అతి ప్రాబల్య గుత్తాధిపత్య సంస్థలుగా గుర్తించడం జరిగింది. ఒక విధంగా చెప్పాలంటే నూతన పారిశ్రామిక విధానం ఎం.ఆర్.టి.పి. చట్టంలోని నిబంధనలను మరింత విస్తృతపరిచి, పటిష్టపరిచిందని చెప్పవచ్చు. గుత్తాధిపత్య కమీషన్ (Monopoly Commission) ద్వారా ఈ ఎం.ఆర్.టి.పి. నిబంధనలను అమలు పరచడం జరుగుతుంది. ఇంతకు ముందు ఎం.ఆర్.టి.పి చట్ట పరిధిలో లేని పబ్లిక్ సెక్టర్

BRAOU

సంస్థలను కూడా ఈ చట్ట పరిధిలోకి తేవడం జరిగింది. దీనితో పాటు చిట్‌ఫండ్ కంపనీలను, రియల్ ఎస్టేట్ వ్యాపారాన్ని సేవారంగం క్రిందికి తీసుకురావడం జరిగింది. తద్వారా ఈ రంగాలలో జరిగే అవకతవకలను రెగ్యులర్ కోర్టుల ద్వారా పరిష్కరించడానికి అవకాశమేర్పడుతుంది. నూతన పారిశ్రామిక విధానం ఎం.ఆర్.టి.పి కమీషన్‌ను పటిష్టపరచడానికి ప్రయత్నించింది. తద్వారా వాణిజ్య రంగంలో జరిగే అవకతవకలను సమర్థంగాను, సమగ్రంగాను పరిశోధించి, పారిశ్రామిక వినియోగదారులకు, యితర వినియోగదారులకు న్యాయం చేకూర్చడానికి అవకాశమేర్పడుతుంది.

26.2.11 చిన్న తరహా పరిశ్రమలను ప్రోత్సహించడం (Promoting Small Sector Industries)

చిన్న తరహా పరిశ్రమలకు సంబంధించిన నూతన పారిశ్రామిక విధానాన్ని 6వ తేదీ ఆగస్టు 1991 నాడు ప్రకటించడం జరిగింది. చిన్న తరహా పరిశ్రమలను బలోపేతం చేసి, సమర్థవంతమైన పరిశ్రమలుగా తీర్చిదిద్దాలనే ఉద్దేశ్యంతో ఈ నూతన పారిశ్రామిక విధానాన్ని ప్రవేశ పెట్టడం జరిగింది.

అయితే చిన్న తరహా పరిశ్రమలు అనే భావనలోకి వచ్చే పరిశ్రమ లేమిటో తెలుసుకోవడం యొక్కడ అవసరం. చిన్న చిన్న పరిశ్రమలనన్నింటిని కలిపి చిన్న తరహా పరిశ్రమలు [Small Scale Industries (SSI)] అని లేదా చిన్న తరహా, ఖాదీ, గ్రామీణ పరిశ్రమలు (small scale, khadi and village Industries) అని కూడా చెప్పడం జరుగుతుంది. ఈ సెక్టర్‌లో గల పరిశ్రమలను వాటి యొక్క పెట్టుబడిని బట్టి ఈ విధంగా వర్గీకరించవచ్చు. (i) పరిశ్రమ, అందులో గల యంత్రాలపై రూ. 60 లక్షల వరకు పెట్టుబడిగల చిన్న పరిశ్రమలు (ii) పరిశ్రమ, అందులో గల యంత్రాలపై రూ. 75 లక్షల వరకు పెట్టుబడి గల చిన్న తరహా పరిశ్రమలు (iii) పరిశ్రమ, అందులో గల యంత్రాలపై రూ. 5 లక్షల వరకు పెట్టుబడి గల అతి చిన్న పరిశ్రమలు (iv) తక్కువ పెట్టుబడిగల హ్యాండ్‌లూమ్, చేతివృత్తులు, ఖాదీ, గ్రామీణ పరిశ్రమలు.

చిన్న తరహా పరిశ్రమలకు ఆర్థికపరమైన సహకారాన్ని అందించడం నూతన పారిశ్రామిక విధానం యొక్క ప్రధాన లక్షణం. దీనికోసం ఈ విధానం నాలుగు సూత్రాలను ప్రతిపాదించింది. అవి:

i) చిన్న తరహా పరిశ్రమల అన్ని రకాల అవసరాలను తీర్చడానికి అవసరమైనంత మేరకు ఆర్థిక సహకారాన్ని ఋణం రూపంలో అందించడం. చిన్న తరహా పరిశ్రమలను గుర్తించి వాటికి భారతీయ చిన్న పరిశ్రమల అభివృద్ధి బ్యాంక్ (Small Industries Development Bank of India) మరియు నేషనల్ ఈక్విటీ ఫండ్ స్కీమ్ ద్వారా ఆర్థిక సహకారాన్ని అందించడం.

ii) చిన్న తరహా పరిశ్రమలు కాని పరిశ్రమలు చిన్న తరహా పరిశ్రమలలో పెట్టుబడులను పెట్టడానికి నూతన విధానం అనుమతించింది. దీని ప్రకారం చిన్న తరహా పరిశ్రమల మొత్తం పెట్టుబడిలో 24 శాతం వరకు (24 per cent of the total shareholding) యితర పరిశ్రమలు పెట్టుబడిని పెట్టవచ్చు. చిన్న తరహా పరిశ్రమలకు క్యాపిటల్ మార్కెట్‌తో సంబంధాలు ఏర్పడడానికి, చిన్న తరహా పరిశ్రమలను ఆధునికీకరించడానికి, సాంకేతికంగా పురోభివృద్ధి చెందడానికి, పెద్ద పరిశ్రమలకు కావలసిన వస్తువులను ఉత్పత్తి చేయడానికి, యితర పెద్ద పరిశ్రమల నుండి పనిని కాంట్రాక్టుకు తీసుకోవడానికి అవకాశాలను కల్పించడానికి ఈ నిబంధనలను ఏర్పాటు చేయడం జరిగింది.

iii) యితర వ్యక్తులతో లేదా పరిశ్రమల యాజమాన్యంతో పరిమిత భాగస్వామ్యాన్ని (Partnership) అనుమతించడం. దీనివల్ల చిన్న తరహా పరిశ్రమలకు కావలసిన పెట్టుబడిలో కొంత భాగం చురుకుగాలేని భాగస్వాముల ద్వారా వస్తుంది, కాబట్టి పరిశ్రమ ఆర్థిక పరమైన యిబ్బందిని ఎదుర్కోవడం ఉండదు.

iv) చిన్న తరహా పరిశ్రమలు ఉత్పత్తి చేసిన వస్తువుల అమ్మకానికి సంబంధించిన చెల్లింపులు సకాలంలో, త్వరగా జరిగేటట్లు ఏర్పాట్లు చేయడం. చిన్న తరహా పరిశ్రమల ఉత్పత్తులను కొనుగోలు చేసిన

BRAOU

కొనుగోలు దార్ల తరఫున భారతీయ చిన్న పరిశ్రమల అభివృద్ధి బ్యాంకు (SIDBI) గాని లేదా వాణిజ్య బ్యాంకుల ఏజెన్సీలు గాని ముందుగా చిన్న పరిశ్రమలకు చెల్లించి, తదుపరి కొనుగోలు దార్ల నుండి వసూలు చేసుకొనే ఏర్పాటు చేయడం. ఈ ఏర్పాటు వల్ల చిన్న తరహా పరిశ్రమలకు తమ అమ్మకాలకు సంబంధించిన డబ్బు సకాలంలో రావడం వల్ల అవి ఆర్థికంగా నిలదొక్కుకోవడానికి అవకాశమేర్పడుతుంది. తద్వారా చిన్న తరహా పరిశ్రమలకు ఆర్థిక పరమైన యిబ్బందులు ఉండవు.

చిన్న తరహా పరిశ్రమలకు ముడి సరుకులను, మార్కెటింగ్ సౌకర్యాలను కల్పించవలెనని నూతన విధానం నొక్కి చెప్పింది. దేశీయ ముడి సరుకులకు సంబంధించి ప్రభుత్వం చిన్న తరహా పరిశ్రమలకు అధిక ప్రాధాన్యత నివ్వవలె. అదే విధంగా దేశీయ ముడిసరుకులతోపాటు యితర దేశాల నుంచి దిగుమతి చేసుకున్న ముడిసరుకుల పంపిణీలో కూడా చిన్న తరహా పరిశ్రమలకు వాటికి సరిపడే భాగాన్ని యివ్వవలె. చిన్న తరహా పరిశ్రమల వస్తూత్పత్తులను సహకార సంఘాలు, పబ్లిక్ సెక్టర్ సంస్థలు, యితర వృత్తిపరమైన ఏజెన్సీలు మార్కెటింగ్ చేయవలెనని నూతన పారిశ్రామిక విధానంలో పేర్కొనడం జరిగింది. ఈ మూడూ కలిసి కూడా మార్కెటింగ్ కార్యకలాపాలను చేపట్టవచ్చునని కూడా చెప్పడం జరిగింది. అయితే వీటితోపాటు జాతీయ చిన్న తరహా పరిశ్రమల కార్పోరేషన్ [(National Small Industries Corporation (NSID)], రాష్ట్ర చిన్న తరహా పరిశ్రమల అభివృద్ధి కార్పోరేషన్ (State Small Industries Development Corporation) లతో కలిసి చిన్న పరిశ్రమల ఉత్పత్తులను ఒక కామన్ బ్రాండ్ పేరుతో మార్కెటింగ్ చేయవలెనని కూడా సూచించడం జరిగింది. చిన్న పరిశ్రమల ఉత్పత్తుల మార్కెటింగ్‌కు సంబంధించి ఆయా ఉత్పత్తులను యితర దేశాలకు ఎగుమతి చేయడం కూడా జరుగవలెనని చెప్పడం జరిగింది. చిన్న తరహా పరిశ్రమల ఉత్పత్తులను ఎగుమతి చేయడానికి చిన్న పరిశ్రమల అభివృద్ధి సంస్థ [(Small Industry Development Organisation (SIDO)] నోడల్ ఏజెన్సీగా వ్యవహరిస్తుంది. ఈ సంస్థ చిన్న తరహా పరిశ్రమల ఉత్పత్తుల ఎగుమతితో పాటు, వాటి ఉత్పాదకతా సామర్థ్యం, పోటీ సామర్థ్యం పెరగడానికి కూడా దోహదపడుతుంది.

BRAOU

చిన్న తరహా పరిశ్రమలలో ఉత్పత్తిని పెంచడానికి, నాణ్యతా ప్రమాణాలను మెరుగుపరచడానికి చేపట్టవలసిన చర్యలను నూతన విధానంలో పేర్కొనడం జరిగింది. వీటితో పాటు చిన్న పరిశ్రమలను ఆధునికీకరించవలెనని, సాంకేతిక పరిజ్ఞానాన్ని అభివృద్ధి పరచుకోవలెనని, ఉత్పాదకతా సామర్థ్యాన్ని పెంపొందించుకోవలెనని కూడా చెప్పడం జరిగింది.

చిన్న తరహా పరిశ్రమలతో పాటు నూతన పారిశ్రామిక విధానం హ్యాండ్‌లూమ్, చేతివృత్తులు, ఖాదీ, గ్రామీణ పరిశ్రమలపైన కూడా దృష్టిని కేంద్రీకరించింది. ఈ పరిశ్రమలకు కావలసిన సాంకేతికత, మార్కెటింగ్ సౌకర్యాలు, ముడిసరుకు లభ్యత, ఆర్థిక వనరులు మున్నగు వాటికి సంబంధించిన ప్రత్యేక ప్యాకేజీలను గురించి నూతన విధానంలో పేర్కొనడం జరిగింది. ముఖ్యంగా హ్యాండ్‌లూమ్ సెక్టర్‌లో మర మగ్గాల ఆధునికీకరణ, శిక్షణ, డిజైనింగ్, రంగులు, కెమికల్స్, మార్కెటింగ్ మున్నగు వాటికి తగిన ఆర్థిక సహకారాన్ని, యితర సౌకర్యాలను కల్పించవలెనని చెప్పడం జరిగింది. జాతీయ హ్యాండ్‌లూమ్ అభివృద్ధి కేంద్రాలు (National Handloom Development Centres) జాతీయ సహకార అభివృద్ధి కార్పోరేషన్ (National Co-operation Development Corporation) రెండూను కలిసి హ్యాండ్‌లూమ్ సెక్టర్‌కు కావలసిన మూలధనం, ముడిసరుకులు, రంగులు, కెమికల్స్, మార్కెటింగ్ వసతులను కల్పించవలె. అదే విధంగా ఖాదీ, గ్రామీణ పరిశ్రమలకు కూడా ఆర్థిక, సాంకేతిక, ముడిసరుకులు మార్కెటింగ్ తదితర సౌకర్యాలను కల్పించి, అవి మరింత పటిష్టమయ్యేటట్లు చేయవలె. హ్యాండ్‌లూమ్, ఖాదీ, గ్రామీణ పరిశ్రమల ఉత్పత్తులను ఎగుమతి చేయడం ద్వారా వాటికి మార్కెటింగ్ వసతిని విస్తరింపజేయవలె. అంతే గాకుండా ఈ రంగాలకు సరియైన శిక్షణ, సాంకేతిక సలహాలు యిస్తూ వస్తూత్పత్తిలో నాణ్యత ప్రమాణాలను పెంచవలె. ఈ విధంగా హ్యాండ్‌లూమ్, చేతివృత్తులు, ఖాదీ, గ్రామీణ పరిశ్రమలను అభివృద్ధి చేయవలెనని నూతన పారిశ్రామిక విధానం నొక్కి చెప్పింది.

26.3 విమర్శనాత్మక మూల్యాంకనం (CRITICAL EVALUATION)

నూతన పారిశ్రామిక విధానం భారత దేశ పారిశ్రామికాభివృద్ధిలో ఒక నూతన శకాన్ని ప్రారంభించిందని చెప్పవచ్చు. అయితే ఈ నూతన విధానం పాత విధానంతో పోలిస్తే ఎన్నో రకాలుగా విభిన్నమైనదని చెప్పవచ్చు. ఈ నూతన విధానం పాత విధానంలోని ఉద్దేశ్యాలకు తిలోదాకాలిచ్చి నూతన ఉద్దేశ్యాలను, లక్ష్యాలను పొందు పరిచింది. పాత విధానంలో పబ్లిక్ సెక్టర్‌కు అత్యంత ప్రాధాన్యత నివ్వడం జరిగింది. అయితే నూతన విధానంలో పబ్లిక్ సెక్టర్‌కు ప్రాధాన్యతను తగ్గించి, ప్రైవేట్ సెక్టర్‌కు అధిక ప్రాధాన్యతను యివ్వడం జరిగింది. పాత విధానంలో 23 రకాల పరిశ్రమలను ఖచ్చితంగా పబ్లిక్ సెక్టర్‌లోనే ఉండాలని చెప్పగా, నూతన విధానంలో కేవలం ఆరు రకాల పరిశ్రమలను మాత్రమే పబ్లిక్ సెక్టర్‌కు పరిమితం చేసి, మిగతా వాటినన్నింటిలో ప్రైవేట్ సెక్టర్‌కు అనుమతించడం జరిగింది. నూతన విధానం ప్రకారం దాదాపు పారిశ్రామిక వ్యవస్థనంతా ప్రైవేట్ పరం చేయడం జరిగింది. తద్వారా పబ్లిక్ సెక్టర్‌కు ప్రాధాన్యత తగ్గిపోయి, పబ్లిక్ సెక్టర్‌లో ఉన్న చాలా పరిశ్రమలు మూతపడే పరిస్థితి ఏర్పడింది.

నూతన పారిశ్రామిక విధానం వల్ల ఉత్పన్నమయ్యే మరో రెండు పర్యవసానాలేమిటంటే ఆర్థిక శక్తి మొత్తం ప్రైవేట్ పెట్టుబడిదారుల చేతుల్లో కేంద్రీకృతం కావడం; ప్రాంతీయ సమతుల్యత దెబ్బతినడం. నూతన విధానం ఎం.ఆర్.టి.పి. చట్టాన్ని సవరించి ప్రైవేట్ కంపనీల ఆస్తులపై నియంత్రణను తొలగించి వేయడం మూలంగా ఆర్థికంగా బలంగా ఉన్న కంపనీలే మార్కెట్ వ్యవస్థను శాసించడం, చిన్న కంపనీలు మార్కెట్‌లో నిలబడలేకపోయే పరిస్థితి ఏర్పడడం జరుగవచ్చు. ప్రభుత్వం లైసెన్సింగ్ విధానాన్ని రద్దుచేసి ప్రైవేట్ పెట్టుబడిదారులు స్వేచ్ఛగా ఎక్కడైనా తమ కంపనీలను స్థాపించుకునే అవకాశం యివ్వడం మూలంగా గ్రామీణ, వెనుకబడిన ప్రాంతాలు అదే విధంగా ఉండే ప్రమాదముంది. అన్ని వనరులున్న, అభివృద్ధి చెందిన ప్రాంతాలు మరింత అభివృద్ధి చెంది, వెనుకబడిన ప్రాంతాలు అలాగే ఉండిపోయే పరిస్థితి ఏర్పడవచ్చు, అంతేగాకుండా అటు పబ్లిక్ సెక్టర్ ప్రాధాన్యత తగ్గిపోవడం, యిటు వెనుకబడిన ప్రాంతాలలో ప్రైవేట్ వ్యక్తులు పరిశ్రమలు పెట్టకపోవడం మూలంగా రెండు విధాలుగా వెనుకబడిన ప్రాంతాలు నష్టపోయే ప్రమాదముంది. దీనివల్ల దేశంలో ప్రాంతీయ సమతుల్యత దెబ్బతినడం జరుగుతుంది.

BRAOU

ఎం.ఆర్.టి.పి. చట్ట సవరణ, ఆర్థిక సరళీకరణ, పారిశ్రామిక లైసెన్సింగ్ రద్దు తదితర చర్యల ద్వారా పెద్ద పెద్ద ప్రైవేట్ పెట్టుబడిదారులు మాత్రమే మార్కెట్‌ను నియంత్రించే పరిస్థితి ఏర్పడుతుంది. పోటీ మార్కెట్‌లో చిన్న, మధ్య తరహా పరిశ్రమలు తట్టుకోలేక, నిలబడక పోవచ్చు.

ఆర్థిక సరళీకరణ, ప్రపంచీకరణ నేపథ్యంలో నూతన విధానం విదేశీ పెట్టుబడులు, విదేశీ సాంకేతిక పరిజ్ఞానం దేశంలోకి స్వేచ్ఛగా రావచ్చునని ప్రకటించడం జరిగింది. దీనివల్ల ప్రపంచంలోని అతి పెద్ద కంపనీలన్నీ భారత దేశంలో పెట్టుబడులను పెట్టి, వారి సాంకేతిక పరిజ్ఞానంతో ఆర్థిక వ్యవస్థను పటిష్టపరచడం జరిగినప్పటికినీ, తద్వారా దేశీయ కంపనీలు విదేశీ కంపనీలతో పోటీలో తట్టుకోక మూతపడే అవకాశం కూడా ఉన్నది. విదేశీ పెట్టుబడులు, విదేశీ సాంకేతిక పరిజ్ఞానం వల్ల ఉత్పాదకతా సామర్థ్యం, పోటీ భావన పెరిగే అవకాశమున్నది. తద్వారా వస్తూత్పత్తి నాణ్యతా ప్రమాణాలు కూడా పెరుగుతాయి. వీటన్నింటి మూలంగా ఆర్థిక వ్యవస్థ వేగవంతంగా పెరుగుదల చెందే అవకాశమున్నది. నూతన పారిశ్రామిక విధానాన్ని ప్రవేశపెట్టక పూర్వం ఆర్థికాభివృద్ధి రేటు సంవత్సరానికి 6 నుండి 8 శాతం మధ్య ఉన్నది. నూతన విధానం మూలంగా ఆర్థికాభివృద్ధి రేటు సంవత్సరానికి 10 శాతం వరకు పెరగవచ్చని భావించడం జరుగుతున్నది. నూతన పారిశ్రామిక విధానం మూలంగా ఆర్థికాభివృద్ధి వేగవంతమయ్యే అవకాశాలున్నప్పటికినీ, చిన్న తరహా, మధ్య తరహా పరిశ్రమలు అంతగా అభివృద్ధి చెందక పోవచ్చుననే అభిప్రాయం కూడా నెలకొంది. ఎందుకంటే ప్రపంచీకరణ, సరళీకరణల వల్ల ఏర్పడే విపరీతమైన పోటీని చిన్న పరిశ్రమలు తట్టుకోకపోవచ్చు. కాబట్టి నూతన పారిశ్రామిక విధానంలో కొన్ని లోటుపాట్లు ఉన్నప్పటికినీ, అది దేశ పారిశ్రామికాభివృద్ధికి ఎంతగానో దోహదపడుతుందని చెప్పవచ్చు.

26.4 సారాంశము

ఇంతకు ముందు చెప్పినట్లుగా భారత దేశంలో నూతన పారిశ్రామిక విధానం 1991వ సంవత్సరం నుండి అమలులోకి వచ్చింది. భారతీయ ఆర్థిక వ్యవస్థను పటిష్టపరచడం, ఉత్పాదకతా సామర్థ్యాన్ని పెంచడం, ఉపాధి వసతులను పెంపొందింపజేయడం నూతన పారిశ్రామిక విధానం యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశ్యాలు. పారిశ్రామిక లైసెన్సింగ్ విధానం రద్దు, ప్రైవేట్ సెక్టర్‌కు ప్రాధాన్యత నివ్వడం, పారిశ్రామిక వ్యవస్థపైన ప్రభుత్వ పరమైన నియంత్రణలను తొలగించడం, పారిశ్రామిక కార్యకలాపాల వికేంద్రీకరణ, పబ్లిక్ రంగ సంస్థల పని తీరును పునః పరిశీలించడం, విదేశీ పెట్టుబడులను, విదేశీ సాంకేతిక పరిజ్ఞానాన్ని భారత దేశంలోకి ఆహ్వానించడం, ఎం.ఆర్.టి.పి. చట్టాన్ని సవరించడం, చిన్న తరహా పరిశ్రమలను ప్రోత్సహించడం మున్నగునవి నూతన పారిశ్రామిక విధానంలో గల ప్రధాన అంశాలు.

26.5 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయండి.

1. నూతన పారిశ్రామిక విధానం లక్షణాలను వివరింపుము.
2. చిన్న తరహా పరిశ్రమలకు సంబంధించిన నూతన పారిశ్రామిక విధానాన్ని వివరింపుము.

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయండి.

1. ఆర్థిక సరళీకరణ అంటే ఏమిటి?
2. నూతన పారిశ్రామిక విధానం యొక్క పర్యవసానాలను వివరింపుము.

26.6 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. A.N. Agrawal, 1996 : **Indian Economy Problems of Development and Planning**
2. S.K. Mishra & V.K. Puri, 2003 : **Indian Economy**
3. Ruddar Datt & K.P.M Sundaram, 2003 : **Indian Economy**

BRAOU

భాగం - 27 : సరళీకరణ, ప్రపంచీకరణ - భారతీయ పారిశ్రామిక వ్యవస్థ, భారతీయ సమాజంపై వీటి ప్రభావం (LIBERALIZATION, GLOBALIZATION AND ITS IMPACT ON INDIAN INDUSTRY AND INDIAN SOCIETY)

విషయక్రమం

27.0 లక్ష్యాలు
27.1 పరిచయం
27.2 సరళీకరణ - అర్థం
27.3 ప్రపంచీకరణ - అర్థం
27.4 భారతీయ పారిశ్రామిక వ్యవస్థ, భారతీయ సమాజంపై సరళీకరణ, ప్రపంచీకరణల ప్రభావం.
27.5 సారాంశం
27.6 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు
27.7 చదవవలసిన పుస్తకాలు

27.0 లక్ష్యాలు

ఈ భాగాన్ని చదివిన తరువాత మీరు:

- సరళీకరణ అనే భావనను వివరించగలుగుతారు.
- ప్రపంచీకరణ అనే భావనను నిర్వచించ గలుగుతారు.
- భారతీయ పారిశ్రామిక వ్యవస్థ, భారతీయ సమాజంపై సరళీకరణ, ప్రపంచీకరణల ప్రభావాన్ని గురించి చర్చించగలుగుతారు.

BRAOU

27.1 పరిచయం

ప్రపంచంలోని వివిధ దేశాల మధ్య వ్యాపార, వాణిజ్య సంబంధాలు కొనసాగింపబడడానికి వీలుగా క్రమంగా వాటిమధ్య గల అడ్డంకులను తొలగింపజేసే ప్రక్రియను ప్రపంచీకరణ అని చెప్పడం జరిగింది. పోటీ భావనతో దేశ ఆర్థిక సామర్థ్యాన్ని పెంపొందింపజేసి, సామాజిక, ఆర్థిక అభివృద్ధికి కృషి సల్పడం ప్రపంచీకరణ ప్రధానోద్దేశ్యం. అయితే ప్రపంచీకరణ అనే భావనకు సంబంధించి వివిధ అభిప్రాయాలు తలెత్తినాయి. అయితే ప్రపంచీకరణ అనేది కొత్త భావనేమీ కాదు. ప్రపంచీకరణ ప్రక్రియ కొన్ని వందల సంవత్సరాలుగా కొనసాగుతున్న ప్రక్రియ. ఉదాహరణకు శరీరానికి, మనస్సుకు ఉల్లాసాన్ని కలిగించే పానీయంగా టీని సేవించడం కొన్ని వందల సంవత్సరాల క్రితం చైనాలో మొదలయ్యింది. అయితే తదనంతర కాలంలో టీని సేవించడమనేది ప్రపంచంలోని వివిధ దేశాలకు వ్యాపించి, అది ఒక ముఖ్యమైన పానీయంగా ప్రాచుర్యాన్ని పొందింది. దీనిని ప్రపంచీకరణ ప్రక్రియకు ఒక ఉదాహరణగా చెప్పుకోవచ్చు. ఈ విధంగా ఒక దేశంలో ఉద్భవించిన సంస్కృతి లేదా తయారు చేయబడిన వస్తువులు లేదా సాంకేతిక పరిజ్ఞానం ప్రపంచమంతటా వ్యాప్తి చెందవచ్చు. కాబట్టి ప్రపంచీకరణ అనే భావనను కాలానుగుణంగాను, దాని ప్రభావానుగుణంగాను అధ్యయనం చేయవలసి ఉంటుంది.

ప్రపంచీకరణ, ప్రైవేటీకరణ, సరళీకరణలను గురించి అధ్యయనం చేస్తున్నప్పుడు, ప్రపంచీకరణ ప్రక్రియను విభిన్న రీతిలో పరిశీలించవలసిన అవసరముంది. ఎందుకంటే ప్రపంచీకరణ అనేది కాలానుబంధమైనది కాదు. దీనికి విరుద్ధంగా ప్రైవేటీకరణ, సరళీకరణ అనేవి కాలానుగతమైనవి. ప్రపంచీకరణ ప్రక్రియ అనేది అనాదిగా

కొనసాగుతున్న ప్రక్రియ. ఇది యికముందు కూడా కొనసాగుతుంది. అయితే ఈనాడు ప్రపంచీకరణకు ఆర్థిక సరళీకరణకు, ప్రైవేటీకరణకు అవినాభావ సంబంధమున్నది. ప్రపంచీకరణ నేపథ్యంలో ప్రైవేటీకరణను, ఆర్థిక సరళీకరణను వివిధ దేశాలలో అతి వేగంగా అమలు పరచడం జరుగుతున్నది. వీటి మూలంగా దేశ ఆర్థిక వ్యవస్థలో పెనుమార్పులు ఏర్పడుతున్నాయి. ముఖ్యంగా వ్యాపార, వాణిజ్యాలపై అంతకుముందు గల ఆంక్షలన్నింటిని తొలగించడం జరిగింది. ఒక దేశంలో తయారయిన వస్తువును ఏ దేశంలోనైనా స్వేచ్ఛగా అమ్మే అవకాశం ఏర్పడింది. ఎగుమతి, దిగుమతులపై అంతకు పూర్వమున్న ఆంక్షలు తొలగి పోయినాయి. ఈ నేపథ్యంలో ఆర్థిక సరళీకరణ, ప్రపంచీకరణల ప్రభావం భారతీయ పారిశ్రామిక వ్యవస్థ, భారతీయ సమాజంపై ఏ విధంగా ఉందో పరిశీలిద్దాం.

27.2 సరళీకరణ - అర్థం (MEANING OF LIBERALIZATION)

వివిధ దేశాల మధ్య వ్యాపార, వాణిజ్య, పెట్టుబడికి సంబంధించిన నియమ నిబంధనలను సరళం చేయడమే ఆర్థిక సరళీకరణ. అంటే అంతకు పూర్వమున్న వ్యాపార, వాణాజ్యాలకు సంబంధించిన లైసెన్సింగ్, పర్మిట్, కోటా పద్ధతులను తొలగించడం. వ్యాపార, వాణిజ్య రంగాలలో ప్రభుత్వ జోక్యాన్ని తగ్గించడం, ప్రభుత్వం ఈ రంగాలకు సహకార మందించే విధంగా చేయడం సరళీకరణ విధానంలో భాగం. అంటే ప్రభుత్వం వ్యాపార, వాణిజ్యాలను నియంత్రించడానికి బదులు వ్యాపార, వాణిజ్యాలు స్వేచ్ఛగా, ఎటువంటి పరిమితులు, అడ్డంకులు లేకుండా కొనసాగేటట్లు చూడడం అని అర్థం.

ఆర్థిక సరళీకరణలో భాగంగా భారతదేశంలో ఈ చర్యలను చేపట్టడం జరిగింది. నూతన పారిశ్రామిక విధానం, 1991 (New Industrial Policy, 1991) ప్రకారం పద్దెనిమిది రకాల ప్రధాన పరిశ్రమలు మినహాయించి, మిగతా పరిశ్రమలన్నింటికి లైసెన్స్ తీసుకునే అవసరం లేదని నిర్ణయించడం జరిగింది. 1998-1999 లో నూతన పారిశ్రామిక విధానానికి జరిగిన సవరణ ప్రకారం కేవలం ఐదు రకాల వ్యూహాత్మక ప్రధానమైన పరిశ్రమలకు మినహాయించి మిగతా ఏ పరిశ్రమలకైనా లైసెన్స్ అవసరం లేదు. ఈవిధంగా ఆర్థిక సరళీకరణలో భాగంగా భారత దేశంలో పారిశ్రామిక లైసెన్సింగ్ విధానాన్ని రద్దు చేయడం జరిగింది.

BRAOU

ఆర్థిక సరళీకరణలో మరో అంశం విదేశీ పెట్టుబడులను అనుమతించడం. గత కొన్ని సంవత్సరాలుగా భారత దేశంలో విదేశీ పెట్టుబడులకు సంబంధించి ఆర్థిక విధానాలను, నియమ నిబంధనలను మరింత సరళం చేయడం జరిగింది. కేవలం కొన్ని రకాల పరిశ్రమలు మినహాయించి మిగతా వాటన్నింటిలో విదేశీ పెట్టుబడిదారులు, విదేశీ కంపనీలు పెట్టుబడులను పెట్టవచ్చు. ఉదాహరణకు నూనె శుద్ధి కర్మాగార రంగంలో విదేశీపెట్టుబడులను ప్రస్తుతమున్న 49 శాతం నుండి 100 శాతానికి పెంచడం జరిగింది. అదే విధంగా వస్తూత్పత్తి రంగంలో విదేశీ పెట్టుబడులను 100 శాతం వరకు అనుమతించడం జరిగింది. అదే విధంగా టెలికమ్యూనికేషన్స్, ఇంటర్నెట్ సర్వీసెస్, సబ్‌మెరైన్, కేబుల్ తదితర రంగాలలో కొన్ని షరతులతో దాదాపు 100 శాతం వరకు విదేశీ పెట్టుబడులను అనుమతించడం జరిగింది. ఈ విధంగా విదేశీ పెట్టుబడులను అనుమతించడం వల్ల భారత దేశంలోకి వచ్చే విదేశీ పెట్టుబడులు, విదేశీ మారక ద్రవ్యం క్రమంగా పెరుగుతున్నది.

ఆర్థిక సరళీకరణ మూలంగా కొన్ని లాభాలు, కొన్ని నష్టాలు కూడా ఉన్నాయి. లాభాల విషయానికి వస్తే, అవి వ్యాపార, వాణాజ్యాలు మరింత పారదర్శకంగా జరగడం, పని సంస్కృతి (work culture) మెరుగు పడడం, అవినీతి తగ్గడం, అధిక ఉత్పత్తి, అధిక ఉద్యోగాలు, పోటీ భావం పెరగడం, నాణ్యమైన వస్తూత్పత్తి, వినియోగదారులకు తక్కువ ధరలకు వస్తువుల లభ్యం మున్నగునవి. ఆర్థిక సరళీకరణ వల్ల కలిగే నష్టాలు- ప్రభుత్వ సహకారం, సబ్సిడీలు తగ్గడం వల్ల బలహీన వర్గాలకు నష్టం వాటిల్లడం, విదేశీ సాంకేతిక పరిజ్ఞానాన్ని దిగుమతి చేసుకోవడం వల్ల వాటి పోటికి తట్టుకోలేక చిన్న చిన్న కంపనీలు మూత పడడం, తద్వారా అందులో పనిచేసే కార్మికులు నిరుద్యోగులుగా మారడం, వ్యాపార, వాణిజ్యాలపై ప్రభుత్వ నియంత్రణ లేకపోవడం వల్ల మార్కెట్‌లోకి నాణ్యతా రాహిత్య వస్తువులు వచ్చే ప్రమాదమేర్పడటం మున్నగునవి.

ఆర్థిక సరళీకరణ పర్యవసానంగా భారత దేశంలో చాలా పరిశ్రమలను ప్రైవేట్ రంగానికి బదలాయించడం జరిగింది. తద్వారా దేశంలో ప్రైవేటీకరణ ప్రక్రియ (privatization) వేగవంత మయ్యింది. ప్రైవేటీకరణ అంటే పారిశ్రామిక రంగంలో ప్రభుత్వ పెట్టుబడులను ఉపసంహరించుకోవడం, పరిశ్రమలను పబ్లిక్ సెక్టర్ నుండి ప్రైవేటు రంగానికి బదలాయించడం, పబ్లిక్ రంగ సంస్థల నిర్వహణలో ప్రైవేట్ రంగానికి భాగస్వామ్యం కల్పించడం.

భారత దేశంలో 1991-92 నాటికి పబ్లిక్ రంగ సంస్థలలో గల మొత్తం పెట్టుబడి రూ. 117,990 కోట్లు కాగా, అది 1998-99 నాటికి రూ. 2,73,700 కోట్లకు పెరిగింది. 1991-92 నాటికి పబ్లిక్ రంగ సంస్థల మొత్తం లాభాలు రూ. 13,670 కోట్లు కాగా, 1998-99 నాటికి ఈ లాభాలు రూ. 39,770 కోట్లకు పెరిగినాయి. పబ్లిక్ రంగ సంస్థల పెట్టుబడిపై మొత్తం లాభాల శాతం 1991-92 నాటికి 11.6% కాగా 1998-99 నాటికి అది 14.5% కి పెరిగింది. పబ్లిక్ రంగ సంస్థల లాభాలు పెరుగుతన్నప్పటికినీ ఆర్థిక సరళీకరణలో భాగంగా ప్రభుత్వ పబ్లిక్ రంగ సంస్థలలో పెట్టుబడులను క్రమంగా ఉప సంహరించుకోవడం జరుగుతున్నది. పెట్టుబడుల ఉపసంహరణ (Disinvestments) ద్వారా పబ్లిక్ రంగ సంస్థలను ప్రైవేట్ యాజమాన్యాలకు బదలాయింపు చేయడం జరుగుతున్నది. అంతేగాకుండా పారిశ్రామిక రంగంలో ప్రైవేట్ యాజమాన్యాలను యితోధికంగా ప్రోత్సహించడం జరుగుతున్నది.

అయితే ఈ చర్యలవల్ల కొన్ని లాభాలున్నప్పటికినీ, నష్టాలు కూడా అధికంగానే ఉన్నాయి. లాభాల విషయానికి వచ్చినట్లయితే అవి- వనరులను సక్రమంగా, సమర్థవంతంగా వినియోగించుకోవడం, వస్తు కొరతను తగ్గించడం, ఇన్‌ఫ్రాస్ట్రక్చర్ రంగంలో ప్రైవేట్ పెట్టుబడులను ప్రోత్సహించడం, మౌళిక వసతుల కల్పన రంగంలో పెట్టుబడుల వల్ల అభివృద్ధి వేగవంతం, స్తబ్దంగా ఉన్న ఆర్థిక వనరులను వివిధ రంగాలలో పెట్టుబడి పెట్టడానికి వినియోగించే స్వేచ్ఛను, అవకాశాలను కల్పించడం మున్నగునవి. అయితే ప్రైవేటీకరణ వల్ల కొన్ని తీవ్ర నష్టాలు జరిగే అవకాశాలు కూడా ఉన్నాయి. అవి- విపరీత ప్రైవేటీకరణ వల్ల ధరలు పెరిగి, పేదవారు మరింత బాధపడే పరిస్థితులు తలెత్తడం, ప్రైవేట్ యాజమాన్య గుత్తాధిపత్యం పెరిగి అది విపరీతమైన దోపిడీకి దారి తీయడం, కార్మికులకు, ఉద్యోగులకు ఉద్యోగపరమైన రక్షణ లేకపోవడం మున్నగునవి.

27.3 ప్రపంచీకరణ - అర్థం (MEANING OF GLOBALIZATION)

ప్రపంచీకరణ అంటే - జాతి రాజ్యాల సరిహద్దులను దాటి ప్రపంచమంతటా ఆర్థిక కార్యకలాపాలను విస్తరించడం, ఆర్థిక కార్యకలాపాలను మరింత విస్తృత పరచడం, వివిధ దేశాల మధ్య ఆర్థిక పరమైన పరస్పరాధారిత సంబంధాలను పెంపొందింపజేయడం, స్వదేశీ మార్కెట్‌లోకి విదేశీ కంపనీలను, పెట్టుబడులను ఆహ్వానించడం, అదే విధంగా స్వదేశీ కంపనీలు విదేశీ మార్కెట్‌లోకి ప్రవేశించడం.

ప్రపంచీకరణ మూలంగా భారతదేశంలో మొత్తం జాతీయోత్పత్తి (GNP) పెరుగుదల రేటు 1980 లో 5.5% కాగా, 1990 నాటికి యిది 6.5% కి పెరిగింది. అదే విధంగా 1980-81 నుండి 1991-92 మధ్య కాలంలో భారతదేశంలో ఎగుమతుల పెరుగుదల రేటు 7.4% కాగా, 1992-93 నుండి 1999-2000 మధ్యకాలం నాటికి యిది 10.1% కి పెరిగింది.

ప్రపంచీకరణ ప్రక్రియవల్ల లాభాలు, నష్టాలు రెండూ ఉన్నాయి. లాభాల విషయానికి వచ్చినట్లయితే, అవి వ్యాపార, వాణిజ్యాలకు విస్తృతమైన మార్కెట్లు ఏర్పడడం, ప్రైవేటు పెట్టుబడులు అధికం కావడం, మౌళిక వసతులు పెరగడం, సాంకేతిక పరిజ్ఞానం అందరికీ అందుబాటులో ఉండడం, వివిధ రకాల వస్తువులు లబ్యం కావడం మున్నగునవి. నష్టాల విషయానికి వస్తే, అవి - దేశ సార్వభౌమాధికారం తగ్గిపోవడం, ఆర్థిక వ్యవహారాలలో అభివృద్ధి చెందిన దేశాల ఆధిపత్యం పెరగడం, విపరీతమైన పోటీ మూలంగా చిన్న చిన్న కంపనీలు పోటీకి తట్టుకోలేక మూతపడడం, వెనుకబడిన దేశాలు వెనకబడే ఉండడం, వెనుకబడిన దేశాలకు లాభాల కంటే నష్టమే ఎక్కువగా జరుగడం మున్నగునవి.

BRAOU

27.4 భారతీయ పారిశ్రామిక వ్యవస్థ, భారతీయ సమాజంపై ప్రపంచీకరణ, సరళీకరణల ప్రభావం

భారతీయ ఆర్థిక వ్యవస్థ అతి వేగంగా ప్రపంచీకరణ ప్రభావానికి గురి అవుతున్నదని చెప్పవచ్చు. గత పది సంవత్సరాలుగా భారతదేశం ప్రపంచ ఆర్థిక, వాణిజ్య వ్యవస్థతో చాలా దగ్గరి సంబంధాలను కలిగియున్నదని చెప్పవచ్చు. దీనిని ఈ దత్తాంశంతో నిరూపించవచ్చు. ఉదాహరణకు 1990-91లో ప్రపంచ ఎగుమతులలో భారత దేశం వాటా 0.5 శాతం కాగా, 1992-2000 మధ్య కాలంలో యిది 0.6 శాతానికి పెరిగింది. అదే విధంగా 1999-2000 నాటికి ప్రపంచ దిగుమతులలో భారతదేశం వాటా 0.8 శాతం ఉంది. భారత దేశ స్థూల జాతీయోత్పత్తి (GDP) లో 1990-91లో దిగుమతులు 8.8 శాతం కాగా, 1999-2000 నాటికి యివి 12.3 శాతానికి పెరిగినాయి. 1990-91లో భారత దేశంలో విదేశీ పెట్టుబడులు (Foreign Direct Investments) 155 మిలియన్ యు.ఎస్. డాలర్లు కాగా, 1999-2000 నాటికి యివి 2155 మిలియన్ యు.ఎస్. డాలర్లకు పెరిగింది.

1991 వ సంవత్సరానికి ముందు భారత దేశం స్వయం సమృద్ధి ఆర్థిక విధానాన్ని అవలంభించింది. అయితే ఈ విధానం వివిధ కారణాల రీత్యా ఆర్థిక పరమైన పెరుగుదలకు ఉపయోగపడలేదు. తద్వారా భారతదేశం ఆశించిన మేరకు ఆర్థిక పెరుగుదలరేటును సాధించకపోడం, పేదరికాన్ని నిర్మూలించలేకపోవడం, మానవాభివృద్ధి సూచికలైన అక్షరాస్యత, జీవన ప్రమాణం, జీవిత కాలం, ప్రజారోగ్యం, ప్రజా సంక్షేమం తదితర రంగాలలో మెరుగుదలను సాదించకపోవడం జరిగింది. ఈ కారణాల రీత్యా భారతదేశం ఆర్థికాభివృద్ధిని సాధించవలెననే దృక్పథంతో భారతీయ ఆర్థిక వ్యవస్థను, ప్రపంచ ఆర్థిక వ్యవస్థతో అనుసంధానం చేయడం జరిగింది. తద్వారా భారతదేశం ప్రపంచీకరణ ప్రక్రియలో చురుకుగా పాలుపంచుకోవడం జరిగింది.

BRAOU

భారత దేశం ప్రపంచ ఆర్థిక వ్యవస్థలో భాగస్వామ్యం పొందడానికి భారతీయ ఆర్థిక వ్యవస్థను సరళీకరించడం జరిగింది. అయితే భారత దేశం తమ ఆర్థిక వ్యవస్థను సరళీకరించడానికి గల ప్రధాన కారణాలను ఈ విధంగా చెప్పవచ్చు.

i) ప్రభుత్వ నిర్వహణా కార్యకలాపాలను మరింత మెరుగుపరచడం కోసం మరిన్ని వనరులను సమకూర్చుకోవడం.

ii) దీర్ఘకాలిక విదేశీ పెట్టుబడులను అనుమతించడం ద్వారా ఆర్థిక వనరులను సమీకరించి దేశ ఆర్థికాభివృద్ధికి అవకాశాలను కల్పించడం.

iii) ఉద్యోగావకాశాలను విస్తృత పరచడం, పేదరికాన్ని తగ్గించడం, మార్కెట్‌లో వినియోగదారులను సృష్టించడం.

అయితే ప్రస్తుతమున్న ప్రభుత్వ విధానంతో భారతదేశం ప్రపంచీకరణ వల్ల కలిగే ప్రయోజనాలను పొందగలుగుతుందా? అనేది ప్రధానమైన ప్రశ్న. ప్రస్తుత ప్రభుత్వ విధానంలో యిది సాధ్యం కాదు. కాబట్టి భారతదేశ ప్రభుత్వ పరిపాలనా విధానంలో సంస్కరణలను ప్రవేశ పెట్టవలసిన అవసరం ఎంతేని కలదు. అందువల్ల ప్రభుత్వ పరమైన రక్షణలను తగ్గించి, ప్రపంచీకరణ ప్రక్రియలక్ష అత్యధికంగా భాగస్వామ్యం పొందవలెనంటే ప్రభుత్వం కొన్ని మౌళిక వసతులను, అందుకు అవసరమైన వాతావరణాన్ని కల్పించవలె. అప్పుడే ప్రపంచీకరణ వల్ల కలిగే ప్రయోజనాలను భారతదేశం పొందగలుగుతుంది. అందుకు చేపట్టవలసిన కార్యకలాపాలను కొన్నింటిని ఈ విధంగా చెప్పవచ్చు.

i) నాణ్యమైన విద్యుత్తును తక్కువ ధరకు సరియైన పరిమాణంలో లభ్యమయ్యేటట్లు చూడవలె.

ii) కమ్యూనికేషన్స్, రోడ్లు, రవాణా సౌకర్యాలు, ఓడరేవులు తదితర మౌళిక వసతులను కల్పించడం జరుగవలె.

iii) సరళమైన మార్కెట్ వసతిని కల్పించవలె.

iv) క్రమశిక్షణాయుతమైన ఉద్యోగ బృందముండవలె.

v) అవినీతి పరులైన అధికారులను కఠినంగా శిక్షించగల సమర్థవంతమైన వ్యవస్థ ఉండవలె.

భారతదేశ ఆర్థిక వ్యవస్థ యింతవరకు పటిష్టమైన, ఉద్యోగస్వామ్యం లేదా ప్రభుత్వాధికారుల నిర్దేశకత్వంలో ఉండేది. అయితే ఆర్థిక కార్యకలాపాలలో ప్రభుత్వం యొక్క పాత్ర తగ్గినప్పుడే భారతీయ ఆర్థిక వ్యవస్థ, ప్రపంచ ఆర్థిక వ్యవస్థతో అనుసంధానం పొందగలుగుతుంది. కాబట్టి భారత ప్రభుత్వ పాలన అనేది ప్రైవేట్ రంగం, పబ్లిక్ రంగం రెండింటి మధ్య సమతుల్యం ఉండి, మార్కెట్ వ్యవస్థ ఏ ఒక రంగానికి మాత్రమే పరిమితం కాకుండా, ఈ రెండు రంగాలు సమాజ అవసరాలను తీర్చేవిధంగా సేవలనందించేటట్లు ఉండవలె. ప్రభుత్వం మౌళిక వసతుల నిర్మాణ రంగంలో ప్రధాన పాత్రను నిర్వహించవలె. ఎందుకంటే ప్రైవేట్ రంగంలోని వ్యక్తులు మౌళిక వసతుల కల్పన రంగంలో పెట్టుబడులను పెట్టరు. అయితే ప్రైవేట్ రంగాన్ని ప్రోత్సహించినంత మాత్రాన ప్రభుత్వం తన ఉనికిని కోల్పోదు. కాబట్టి ప్రభుత్వం అనేది ఆర్థిక వ్యవస్థలో ప్రైవేట్ పెట్టుబడులను ప్రోత్సహిస్తూ, అది ఉత్పత్తిదారుని పాత్రను కాకుండా, ఒక రెగ్యులేటర్ పాత్రను నిర్వహించవలె.

1980వ సంవత్సరం, తదనంతర కాలంలో ఏర్పడిన ఆర్థిక సంక్షోభం కారణంగా దేశంలో విదేశీ మారక ద్రవ్య నిల్వలు పూర్తిగా తగ్గిపోయినాయి. ఆర్థిక వ్యవస్థ మొత్తం అప్పుల ఊబిలో కూరుకుపోయింది. ఈ సంక్షోభం నుండి బయట పడడానికి భారతదేశం ప్రపంచ బ్యాంక్, అంతర్జాతీయ ద్రవ్య నిధి (International Monetary Fund) నుండి అప్పును, ఆర్థిక సహకారాన్ని పొందడం జరిగింది. ఈ పరిస్థితులలో ఈ రెండు సంస్థలు భారతీయ ఆర్థిక వ్యవస్థ తనను తాను సంస్కరించుకోవాలని, వృధా ఖర్చులను తగ్గించుకోవాలని ఆంక్షలను విధించడం జరిగింది. ఈ పరిణామాల నేపథ్యంలో భారతదేశంలో ఆర్థిక సంస్కరణలను ప్రవేశపెట్టవలసిన అవసరం ఏర్పడింది. తద్వారా భారత దేశంలో ఆర్థిక వ్యవస్థను సుస్థిర పరచడానికి, అధిక పెరుగుదల రేటుకు, భౌతికపరమైన సంపద అభివృద్ధికి కృషి సల్పడం జరిగింది. ఈ ఆర్థిక సంస్కరణల వల్ల భారతీయ ఆర్థిక వ్యవస్థలో చాలా మార్పులు ఏర్పడినాయి.

BRAOU

1991 లో ప్రవేశ పెట్టిన ఆర్థిక సంస్కరణలు, ఆర్థిక సరళీకరణలవల్ల భారతీయ ఆర్థిక వ్యవస్థ కొంతవరకు మెరుగు పడిందని చెప్పవచ్చు. ముఖ్యంగా ఆర్థిక పెరుగుదల రేటు పెరిగింది, ద్రవ్యోల్బణం (Inflation) రేటు తగ్గింది. 1990 లో నికర జాతీయోత్పత్తిలో తలసరి ఆదాయం రూ. 7,323 కాగా, 1999 నాటికి యిది రూ. 10,204 కి పెరిగింది. అదే విధంగా 1980-81 నుండి 1991-92 మధ్య కాలంలో ఎగుమతుల రేటు 7.6% ఉండగా, 1999-2000 నాటికి యిది 11.6% కి పెరిగింది. 1980-81 నుండి 1991-92 మధ్య కాలంలో దిగుమతుల రేటు 8.5% ఉండగా, 1999-2000 నాటికి యిది 16.5% కి పెరిగింది.

ఆర్థిక సరళీకరణ, ప్రపంచీకరణల వల్ల భారతదేశంపై అభివృద్ధి చెందిన దేశాల ఆధిపత్యం పెరుగుతుందనేది ఒక వాదన. అయితే యిది సరియైనది కాదు. ప్రపంచీకరణ అనేది వివిధ దేశాల ఆర్థిక వ్యవస్థలను ఏకీకృతం చేసి, వాటి మధ్య పరస్పరాధారిత సంబంధాలను పెంపొందింపజేస్తుంది. ప్రపంచీకరణ వల్ల కేవలం విదేశీ కంపనీలు మాత్రమే భారత దేశంలో వ్యాపార లావాదేవీలు కొనసాగిస్తాయని అనుకోవడానికి వీల్లేదు. భారతీయ కంపనీలు కూడా ప్రపంచంలోని యితర దేశాలలో పెట్టుబడులు పెట్టి వ్యాపార లావాదేవీలు కొనసాగించవచ్చు.

ప్రపంచీకరణ, సరళీకరణల వల్ల దేశ ఆర్థిక వ్యవస్థ మెరుగుపడినప్పటికినీ, వివిధ రంగాలలో అభివృద్ధిని సాధించినప్పటికినీ, వీటి ప్రయోజనాలు అందరికీ సమానంగా పంపిణీ చేయబడడం జరుగడం లేదు. ఆర్థిక సరళీకరణవల్ల ధనిక, పేద వర్గాల మధ్య ఆర్థిక వ్యత్యాసాలు మరింత పెరుగుతున్నాయి. ఆర్థిక సంస్కరణల వల్ల పేద వర్గాల జీవన ప్రమాణాలు పెరగడం లేదు. పేదల జీవన స్థితిగతులు అంతగా మారడం లేదు. భారతదేశంలో ఆర్థిక సరళీకరణ అనేది కార్పోరేట్, వ్యాపార వర్గాలకు అనుగుణంగా ఉన్నది కానీ, వ్యవసాయ రంగానికి, సాధారణ ప్రజలకు అనుగుణంగా లేదు. కాబట్టి ఆర్థిక సరళీకరణ అనేది అన్ని వర్గాల ప్రజలకు అనుగుణంగా ఉండేటట్లు,

ఉపాధి అవకాశాలను అధికం చేసే విధంగాను ఉండవలె. అప్పుడే అది దేశ ప్రగతికి దోహదపడుతుంది. అయితే ప్రస్తుతం కొనసాగుతున్న సరళీకరణ, ప్రపంచీకరణ ప్రక్రియల మూలంగా ధనిక, పేద వర్గాల మధ్య ఆర్థిక వ్యత్యాసం రోజు రోజుకు అధిక మవుతుందని చెప్పవచ్చు.

ప్రపంచీకరణ, సరళీకరణ ప్రక్రియల ద్వారా భారత దేశంలో పేదరికాన్ని నిర్మూలించవచ్చునేది ఒక వాదన. కాని వాస్తవికంగా భారతదేశంలో పేదరికం అంతగా తగ్గలేదు. 1993-94లో పేదరిక రేఖకు దిగువన ఉన్నవారు 36 శాతం కాగా, 1999-2000 నాటికి అది 26 శాతానికి తగ్గింది. అయితే యిదే కాలంలో భారతదేశంలో తలసరి వినియోగం, అక్షరాస్యత రేటు, జీవితకాలం కొంతవరకు పెరిగింది.

ఆర్థిక సరళీకరణ నేపథ్యంలో పబ్లిక్ రంగ సంస్థలను ప్రైవేట్ రంగానికి బదలాయించడం జరిగింది. తద్వారా ఆయా సంస్థలను మరింత సమర్థవంతంగానూ, ప్రతిభావంతంగాను, లాభపూరితంగానూ నడపవచ్చని భావించడం జరిగింది. పబ్లిక్ రంగ సంస్థలకంటే, ప్రైవేట్ రంగ సంస్థలే మార్కెట్‌లో పోటీకి తట్టుకోగలవనేది మరో భావన. అయితే దీనికి కారణంగా ప్రభుత్వ, పబ్లిక్ రంగ సంస్థలలో పనిచేసే ఉద్యోగులలో గల నిర్లక్ష్య వైఖరి, విధుల పట్ల అలసత్వం, అవినీతి అని చెప్పడం జరిగింది. అయితే ప్రభుత్వ సంస్థలలో అవినీతిని నిర్మూలంచడానికి ప్రైవేటీకరణ అనేది పరిష్కార మార్గం కాదు. ప్రభుత్వ, పబ్లిక్ రంగ సంస్థలు కూడా మార్కెట్ పోటీని తట్టుకొని నిలబడగలిగేటట్లు వాటి సామర్థ్యాన్ని పెంచవలె. ఉద్యోగులలో పని సంస్కృతిని, నిజాయితీని పెంపొందించవలె.

ప్రపంచీకరణ వల్ల విదేశీ కంపనీలు చేసిన నాసిరకం వస్తువులకు భారతదేశం డంపింగ్ గ్రౌండ్‌గా మారుతుందనే వాదన కూడా ఉంది. అయితే ఏ వ్యాపారమైనా పోటీ, నాణ్యత ప్రమాణాలపైన ఆధారపడి ఉంటుంది. ఏ కంపనీ అయితే తక్కువ ధరకు, నాణ్యమైన వస్తువులను మార్కెట్‌లో ప్రవేశపెడుతుందో అటువంటి కంపనీల ఉత్పత్తులకు మంచి గిరాకీ ఉంటుంది. కాబట్టి స్వదేశీ కంపనీలు విదేశీ కంపనీలతో పోటీగా నాణ్యతా ప్రమాణాలను కలిగిన వస్తువులను ఉత్పత్తి చేస్తూ, సరసమైన ధరలకు అమ్మినట్లయితే అవి ప్రపంచ మార్కెట్‌లో నిలబడగలుగుతాయి. కాబట్టి స్వదేశీ కంపనీలు తమ ఉత్పత్తి ఖర్చును తగ్గించుకొని, వస్తు నాణ్యతా ప్రమాణాలను పెంచడానికి కృషి చేయవలె. అంతే గాకుండా స్వదేశీ కంపనీలు, విదేశీ కంపనీలతో వ్యాపార, వాణిజ్య ఒప్పందాలను కుదుర్చుకొని తమ ఉత్పత్తులను ప్రపంచ మార్కెట్‌లో మార్కెటింగ్ చేయవచ్చు.

అయితే విదేశీ కంపనీలు నాసిరకం ఉత్పత్తులను, తక్కువ ధరకు భారత దేశ మార్కెట్‌లో అమ్మినట్లయితే, అప్పుడు భారతీయ ఉత్పత్తులకు గిరాకీ పడిపోయే అవకాశముంది. కాబట్టి విదేశీ కంపనీల నుండి అన్యాయపూరిత పోటీ ఏర్పడినప్పుడు ప్రభుత్వం విదేశీ ఉత్పత్తుల మార్కెటింగ్ పై కొన్ని ఆంక్షలు విధించి భారతీయ కంపనీలను రక్షించవలె. విదేశీ కంపనీల ఉత్పత్తుల దిగుమతులపై అధిక వాణిజ్య సుంకాలను విధించడం, ఆయా ఉత్పత్తుల మార్కెటింగ్‌పై కొన్ని పరిమితులను విధించడం ద్వారా ప్రభుత్వం స్వదేశీ కంపనీలను రక్షించడానికి అవకాశముంటుంది.

సరళీకరణ, ప్రపంచీకరణ ప్రభావం వల్ల భారతదేశంలో చిన్న తరహా పరిశ్రమలు, కుటీర పరిశ్రమలు దెబ్బతినే అవకాశముందనేది ఒక వాదన. సరళీకరణ వల్ల విదేశీ కంపనీలు భారతీయ మార్కెట్‌లోకి ప్రవేశించడం వల్ల చిన్న తరహా పరిశ్రమలు వీటితో పోటీకి తట్టుకోలేక, చివరకు మూతపడే అవకాశమున్నది. అయితే భారత దేశంలో చిన్న తరహా పరిశ్రమలకు, కుటీర పరిశ్రమలకు అనాదిగా చాలా రక్షణను కల్పించడం జరిగింది. యిప్పుడు ఆ రక్షణ లేకపోయేసరికి అవి మూతపడే అవకాశమేర్పడుతున్నది. అయితే చాలా వరకు ఈ చిన్న తరహా పరిశ్రమలు విదేశీ కంపనీల పోటీ వల్ల గాకుండా, యితర కారణాల వల్ల ముఖ్యంగా నిర్వహణాలోపం, సరియైన మార్కెటింగ్ పద్ధతులను అవలంబించకపోవడం, పరపతి సౌకర్యం లభించకపోవడం, పెట్టుబడి లేకపోవడం, సరియైన ముడి సరుకులు లభించకపోవడం తదితర కారణాల వల్ల కూడా మూతపడుతున్నాయి.

ప్రపంచీకరణను సరియైన దృక్పథంలో తీసుకొని, దానికి తగినట్లుగా మార్పులు చేసుకొన్నట్లయితే స్వదేశీ చిన్న తరహా పరిశ్రమలు కూడా పోటీ తత్వాన్ని, సమర్థతను పెంపొందించుకోగలుగుతాయి. యిటువంటి కంపనీలు

BRAOU

విదేశీ కంపనీలతో ఒప్పందాలను కుదుర్చుకొని తమ ఉత్పత్తిని, ఉత్పాదకతా సామర్థ్యాన్ని, లాభాన్ని పెంపొందించుకోవచ్చు. చిన్న తరహా పరిశ్రమలు నాణ్యతా ప్రమాణాలను పాటిస్తూ వస్తువులను ఉత్పత్తి చేసి, విదేశీ కంపనీలకు సప్లై చేయడం ద్వారా తమ వస్తువులను ప్రపంచ మార్కెట్‌లో మార్కెటింగ్ చేయవచ్చు. ఈ విధమైన నెట్‌వర్కింగ్, ఒప్పందాల ద్వారా ఎన్నో భారతీయ చిన్న తరహా కంపనీలు తమ ఉత్పత్తులను ప్రపంచ మార్కెట్‌లో అమ్ముతూ, ప్రాచుర్యాన్ని పొందుతున్నాయి. ముఖ్యంగా కుటీర పరిశ్రమలలో తయారయిన వస్తువులకు ప్రపంచ మార్కెట్‌లో మంచి గిరాకీ ఉంది. దీనివల్ల భారత దేశంలో చిన్న తరహా పరిశ్రమలు, కుటీర పరిశ్రమల సంఖ్య గణనీయంగా పెరిగింది. 1991-92లో 20.82 లక్షల చిన్న తరహా పరిశ్రమలుండగా, 1999-2000 నాటికి వాటి సంఖ్య 32.25 లక్షలకు పెరిగింది. అదే విధంగా చిన్న తరహా పరిశ్రమల ఉత్పత్తులు 1991-92లో రూ. 1,60,156 కోట్లు కాగా, 1999-2000 నాటికి యిది రూ. 3,12,576 కోట్లకు పెరిగింది. అదే విధంగా చిన్న తరహా పరిశ్రమల ఉత్పత్తుల ఎగుమతి విలువ 1991-92లో రూ. 13,883 కోట్లు కాగా, 1999-2000 నాటికి యిది రూ. 53,975 కోట్లకు పెరిగింది. ఈ విధంగా ప్రపంచీకరణ నేపథ్యంలో భారత దేశంలో చిన్న తరహా పరిశ్రమలకు, విదేశీ కంపనీలు పెద్ద కంపనీలతో పోటీ పెరిగినప్పటికినీ వాటి సంఖ్య, వాటి ఉత్పత్తి పెరుగుతూనే ఉన్నది.

ఆర్థిక సరళీకరణ వల్ల మానవాభివృద్ధికి అత్యావశ్యకాలైన విద్య, ఆరోగ్యం, వైద్య సదుపాయాలు, మంచి నీటి వసతి, పారిశుద్ధ్యం, గృహవసతి తదితర రంగాలకు బడ్జెట్ కేటాయింపులు తగ్గిపోయి, ప్రజలకు కావలసిన వసతులు తగ్గిపోతున్నాయి. విద్య, ఆరోగ్య రంగాలను ప్రైవేటీకరించడం మూలంగా పేద, మధ్య తరగతి ప్రజలకు నాణ్యతా ప్రమాణాలు గల విద్య, ఆరోగ్య వసతి లభ్యం కావడం లేదు. పారిశ్రామిక రంగాన్ని సంపూర్ణంగా ప్రైవేట్ రంగానికి వదలి వేయడంవల్ల పేద వర్గాల ప్రజలకు ఉపాధి అవకాశాలు పెరగక పోవడంతో పాటు, ఉద్యోగ రక్షణ కూడా లేకుండా పోతున్నది. ఆర్థిక సంస్కరణల వల్ల పేదరిక శాతం కొంతవరకు తగ్గినప్పటికినీ, ప్రజల జీవన ప్రమాణాలు, జీవన నాణ్యత అంతగా పెరగడం లేదు. ఆర్థిక సంస్కరణలు, ఆర్థిక సరళీకరణాల వల్ల ఉత్పాదకతా సామర్థ్యం పెరిగినప్పటికినీ, కార్మికుల జీవన ప్రమాణాలు అంతగా పెరగడం లేదు. అంతేగాకుండా ఆర్థికంగా సంపద అసమాన పంపిణీ ఎక్కువవుతున్నది. ధనిక, మధ్యతరగతి, పేదవర్గాల మధ్య ఆర్థిక వ్యత్యాసాలు తీవ్రతరమవుతున్నాయి. ముఖ్యంగా వివిధ రంగాల ప్రైవేటీకరణవల్ల గ్రామీణ, నగర పేద వర్గాలు ఉపాధి అవకాశాలను పొందలేకపోతున్నారు. విపరీతంగా పెరుగుతున్న పోటీని చిన్న చిన్న వ్యాపారులు, ఉద్యోగులు, కార్మికులు తట్టుకోలేక పోతున్నారు.

BRAOU

ఈ విధంగా ప్రపంచీకరణ, సరళీకరణల వల్ల కొన్ని లాభాలతో పాటు నష్టాలు కూడా ఉన్నాయని చెప్పవచ్చు.

27.5 సారాంశం

ఇంతకు ముందు చర్చించినట్లుగా వివిధ దేశాల మధ్య వ్యాపార, వాణిజ్య, పెట్టుబడికి సంబంధించిన నియమ నిబంధనలను సరళం చేయడమే ఆర్థిక సరళీకరణ. ఆర్థిక సరళీకరణలో భాగంగా భారత దేశంలో ఈ చర్యలను చేపట్టడం జరిగింది. (i) వాణిజ్య, పెట్టుబడులకు సంబంధించిన సంస్కరణలు. (ii) పారిశ్రామిక లైసెన్సింగ్ రద్దు, ఎం.ఆర్.టి.పి. చట్ట సవరణ (iii) పెట్టుబడుల ఉపసంహరణ, పబ్లిక్ రంగ సంస్థల సంస్కరణ (iv) ఆర్థిక రంగ సంస్కరణలు. ఆర్థిక సరళీకరణ ప్రక్రియ పర్యవసానంగా భారత దేశంలో ప్రైవేటీకరణ ప్రక్రియ వేగవంతమయ్యింది.

జాతి రాజ్యాల సరిహద్దులను దాటి ప్రపంచమంతటా ఆర్థిక కార్యకలాపాలను విస్తరించడం, వివిధ దేశాల మధ్య ఆర్థిక పరమైన పరస్పరాధారిత సంబంధాలను పెంపొందింపజేయడం, స్వదేశీ మార్కెట్‌లోకి విదేశీ పెట్టుబడులను, ఉత్పత్తులను అనుమతించడం, స్వదేశీ కంపనీలు విదేశీ మార్కెట్‌లోకి ప్రవేశించడం తదితర అంశాలతో కూడుకొనియున్న ప్రక్రియనే ప్రపంచీకరణ అని అనవచ్చు. ప్రపంచీకరణ, సరళీకరణాల ప్రభావం వల్ల భారత దేశంలో పెను మార్పులు సంభవించినాయి. ముఖ్యంగా ఆర్థిక వ్యవస్థలో చాలా మార్పులు చోటుచేసుకున్నాయి. పబ్లిక్ రంగం తన పూర్వ ప్రాధాన్యతను కోల్పోగా, ప్రైవేట్ రంగం ఊపందుకుంది. అయితే

ఈ ప్రక్రియల వల్ల లాభాలు, నష్టాలు రెండూ ఉన్నాయి. ప్రపంచీకరణ, సరళీకరణ ప్రక్రియలు ఒకవైపు ఆర్థిక సుస్థిరతకు, పటిష్టతకు దోహదపడగా, మరో వైపు అది పేద, మధ్య తరగతి ప్రజలకు భారంగా పరిణమించింది.

27.6 నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

I. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 30 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయుము.

1. ఆర్థిక సరళీకరణ అంటే ఏమిటి? దాని పర్యవసానాలను చర్చింపుము.
2. భారతీయ సమాజంపై ప్రపంచీకరణ, సరళీకరణల ప్రభావాన్ని చర్చింపుము.

II. ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు 15 పంక్తులలో సమాధానాలు వ్రాయుము.

1) ప్రపంచీకరణ అంటే ఏమిటి?

2) భారతీయ పారిశ్రామిక వ్యవస్థపై ప్రపంచీకరణ ప్రభావాన్ని వివరింపుము

27.7 చదవవలసిన పుస్తకాలు

1. S.K. Mishra & V.K. Puri, 2003 : **Indian Economy**
2. A.N. Agrawal, 2003 : **Indian Economy Problems of Development and Planning**
3. Ruddar Datt & K.P.M.Sundharam, 2003 : **Indian Economy**

BRAOU

డా॥ బి. ఆర్. అంబేద్కర్ సార్వత్రిక విశ్వవిద్యాలయం

సాంఘిక శాస్త్రాల విభాగం

ఎం.ఏ., రెండవ సంవత్సరం

సమాజ శాస్త్రం

కోర్సు 8 : పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం - కార్మిక సంక్షేమం

పాఠ్య ప్రణాళిక

ఖండం - **పరిచయం**

భాగం-1 పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర నిర్వచనము, స్వభావము, పరిధి

భాగం-2 పారిశ్రామిక విప్లవం, పారిశ్రామికీకరణ

భాగం-3 తొలి పారిశ్రామికీయత, గిల్డ్ వ్యవస్థాపనలు, ఫ్యాక్టరీ పద్ధతి

ఖండం - **శ్రమ విభజన**

భాగం-4 పని భావన, స్వభావము

భాగం-5 పారిశ్రామిక పూర్వ, ఆధునిక సమాజాలలో పని భావన

భాగం-6 శ్రమ విభజనపై శాస్త్ర, సాంకేతిక పరిజ్ఞానం యొక్క ప్రభావం

ఖండం - **నిర్వహణ సిద్ధాంతాలు**

భాగం-7 టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ సిద్ధాంతం

భాగం-8 ఎల్టన్ మేయో - మానవ సంబంధాల సిద్ధాంతం, హాథార్న్ ప్రయోగాలు

భాగం-9 ప్రేరణ సిద్ధాంతాలు

ఖండం - **నిర్వహణ**

భాగం-10 నిర్వహణా పాత్ర, ప్రకార్యాలు - ఆధునిక నిర్వహణా పద్ధతులు

భాగం-11 నియత, అనియత, వ్యవస్థాపనలు, లైన్, స్టాఫ్ నిర్వహణ

భాగం-12 ఆధునిక పారిశ్రామిక సంస్థల నిర్మితి, నిర్వహణ

భాగం-13 పారిశ్రామిక భద్రత

ఖండం - **కార్మిక సమస్యలు**

భాగం-14 ఆరోగ్య, వృత్తిపరమైన ప్రమాదాలు

భాగం-15 సామాజిక రక్షణలు

ఖండం - **సంఘర్షణలు**

భాగం-16 పారిశ్రామిక వివాదాలు - నివారణ, పరిష్కార పద్ధతులు

భాగం-17 పారిశ్రామిక సంఘర్షణ - సమ్మెలు లాకౌట

భాగం-18 కార్మిక సంఘాలు - కార్మిక సంఘ ఉద్యమం, కార్మిక సంఘాల సమస్యలు

ఖండం - **సంక్షేమం**

భాగం-19 భారత దేశంలో కార్మిక సంక్షేమం - పరిణామం

భాగం-20 కార్మిక సంక్షేమ ఏజెన్సీలు

భాగం-21 కార్మిక సంక్షేమ అధికారి పాత్ర

భాగం-22 భారత దేశంలో కార్మిక, పారిశ్రామిక చట్టాల చరిత్ర, పారిశ్రామిక న్యాయము

ఖండం - **పారిశ్రామిక చట్టాలు**

భాగం-23 కార్మిక సంఘాలు, పారిశ్రామిక వివాదాలు, పారిశ్రామిక సంక్షేమ చట్టాలు

భాగం-24 పని, వేతనాలు, బోనస్, నష్ట పరిహారాలకు సంబంధించిన చట్టాలు

భాగం-25 స్త్రీ, బాల కార్మికులకు సంబంధించిన చట్టాలు

ఖండం - **పారిశ్రామిక విధానం**

భాగం-26 నూతన పారిశ్రామిక విధానం

భాగం-27 సరళీకరణ, ప్రపంచీకరణ - భారతీయ పారిశ్రామిక వ్యవస్థ, భారతీయ సమాజంపై వీటి ప్రభావం

BRAOU

డా. బి. ఆర్. అంబేద్కర్ సార్వత్రిక విశ్వవిద్యాలయం

FACULTY OF SOCIAL SCIENCES
II YEAR (P.G.) EXAM
MODEL QUESTION PAPER

SOCIOLOGY - COURSE - VIII

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం - కార్మిక సంక్షేమం

Time : 3 Hours

Max. Marks : 70

Min. Marks : 28

సెక్షన్ - ఏ

I. క్రింది ఎనిమిది ప్రశ్నలలో ఏ నాల్గింటికైనను 30 పంక్తులలో జవాబు రాయండి. 4 x 10 = 40

1. పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రాన్ని నిర్వచించి, పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర పరిధి, అధ్యయనాంశాలను వివరింపుము.
2. పారిశ్రామిక విప్లవ ఫలితంగా ఏర్పడిన సామాజిక పరిణామాలను వివరించండి.
3. గిల్డ్ వ్యవస్థ అభివృద్ధికి దారి తీసిన కారణాలేవి.
4. పని భావనలో వచ్చిన మార్పులను కార్ల్‌మార్క్స్, దుర్ఖైయిమ్‌లు ఏ విధంగా వివరించినారు.
5. హథార్న్ ప్రయోగాలు నిర్వహించే దశలను వివరించండి.
6. నిర్వహణ, అక్షణాలను, ఉద్దేశ్యాలను వివరించండి.
7. ఆర్థిక సరళీకరణ అంటే ఏమిటి? దాని పర్యవసానాలను వివరించండి.
8. భారతదేశంలో స్త్రీ కార్మికుల స్థితిగతులను సమీక్షింపుము.

BRAOU

సెక్షన్ - బి

II. క్రింది పదింటిలో ఏదేని 5 ప్రశ్నలకు సుమారు 15 పంక్తులలో జవాబు రాయండి. 5 x 6 = 30

1. ఆధునిక, పారిశ్రామిక యుగంలో పని స్వభావాన్ని వివరించండి.
2. ఫ్యాక్టరీ చట్టం, 1948 ప్రకారం కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలేమిటి?
3. కార్మిక సంక్షేమం కోసం కార్మిక సంఘాలు చేస్తున్న కృషి.
4. కార్మిక సంక్షేమ అధికారి యొక్క అధికారాలను వివరింపుము.
5. త్రైమాసిక ఒప్పందాలు.
6. పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ నిర్వర్తించవలసిన విధులేవి?
7. లైన్ నిర్వహణ.
8. ప్రపంచీకరణ అంటే ఏమిటి?
9. ఫ్యాక్టరీ చట్టం.
10. బోనస్ చెల్లింపుల చట్టం, 1965.