INDUSTRIAL SOCIOLOGY AND LABOUR WELFARE (DSOC22) (M.A. SOCIOLOGY)

ACHARYA NAGARJUNA UNIVERSITY

CENTRE FOR DISTANCE EDUCATION

NAGARJUNA NAGAR,

GUNTUR

ANDHRA PRADESH

1.2 పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర ప్రాధాన్యత

(IMPORTANCE OF INDUSTRIAL SOCIOLOGY)

1. ఉద్దేశ్యాలు (OBJECTIVES)

భారత దేశాన్ని దృష్టియందుంచుకొని పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్ర ప్రాధాన్యతను గురించి వివరంగా చర్చించడం ఈ పాఠ్యాంశం యొక్క ప్రధానోద్దేశ్యము.

2. పరిచయం (INTRODUCTION)

ఇంతకు ముందు పాఠ్యాంశంలో చర్చించినట్లుగా, పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం అనేది సమాజ శాస్త్రానికి సంబంధించిన ఒక ప్రత్యేక శాఖ. ఇది పారిశ్రామిక సమాజం, పని వ్యవస్థాపనలు, పారిశ్రామిక సంబంధాలు, పారిశ్రామిక సమస్యలు మున్నగు వాటిని గురించి శాస్త్రీయంగా అధ్యయనం చేస్తుంది. పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం ప్రధానంగా పనికి సంబంధించిన సామాజిక వ్యవస్థాపనను గురించి అధ్యయనం చేసే శాస్త్రము. ఆర్థిక, వాణిజ్య, ఉత్పాదక, వృత్తిపరమైన వ్యవస్థాపనలకు సంబంధించిన అన్ని రకాల ఆర్థిక కార్యకలాపాలు పారిశ్రామిక వ్యవస్థ అనే భావన క్రిందికి వస్తాయి. వృత్తులకు సంబంధించిన అధ్యయనాలు, పని ప్రవర్తనను ప్రభావితం చేసే అన్ని సామాజిక సమూహాలు పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రంలో భాగమేనని చెప్పవచ్చు. పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం వ్యక్తుల పని ప్రవర్తనకు, వారి యొక్క సామాజిక ప్రవర్తనకు సంబంధించిన యితర అంశాలకు మధ్యగల సంబంధాన్ని గురించి అధ్యయనం చేస్తుంది. అదే విధంగా పని మరియు శ్రామికులు నివసించే సామాజిక పరిసరాలకు మధ్యగల సంబంధాన్ని గురించి పనికి సంబంధించిన వ్యవస్థాపనల సమాజశాస్త్రం అధ్యయనం చేస్తుంది. పనికి సంబంధించిన వ్యవస్థాపనలలో గల సంబంధాలు, పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలలో గల మానవ, భౌతిక వనరుల నిర్వహణ, నూతన నిర్వహణా పద్ధతులు, కార్మిక సంక్షేమం మున్నగు అంశాలపైన పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం దృష్టిని కేంద్రీకరిస్తుంది. పై అంశాలను దృష్టియందుంచుకొని పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్ర ప్రాధాన్యతను గురించి చర్చిద్దాం.

3. భారత దేశాన్ని దృష్టియందుంచుకొని పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం ప్రాధాన్యత (IMPORTANCE OF INDUSTRIAL SOCIOLOGY WITH REFERENCE TO INDIA)

సమకాలీన ఆధునిక పారిశ్రామిక సమాజాల విశిష్ట లక్షణమేమిటంటే అవి నిరంతరం మార్పుచెందే పరిస్థితికి బలవంతంగా నెట్టబడుతున్నాయి. దాదాపు అన్ని దేశాలలోను, ముఖ్యంగా భారతదేశంలో మార్పు అనేది చాలా వేగంగా జరుగుతున్నది. పారిశ్రామిక సమాజంలో అనునిత్యం సాంకేతిక రంగంలో చోటుచేసుకొనే నూతన కల్పనలు మార్పుకు దారితీస్తూ, ఒక ప్రత్యేక సాంస్కృతిక నమూనాను ఏర్పరుస్తున్నది. పారిశ్రామిక విప్లవం పారిశ్రామిక సమాజాలకు సంబంధించిన సాంస్కృతిక పద్ధతులలోను, విలువల వ్యవస్థలలోను చాలా మార్పులు తీసుకువచ్చింది. ఈనాడు సాంకేతికత, వ్యవస్థాపనలు, విలువలు మున్నగు వాటిలో ఏర్పడే విప్లవాత్మక మార్పులు సాంప్రదాయిక, పారిశ్రామిక సమాజాలను నిరంతరం పరివర్తనకు గురిచేస్తున్నాయి. పారిశ్రామిక విప్లవం పారిశ్రామిక సమాజాలలో నూతన విలువలను, నూతన జీవన సరళులను తీసుకువచ్చింది. కాబట్టి ఈ పరిస్థితులలో పారిశ్రామికీకరణ ప్రక్రియను, సమాజంలోని వివిధ విభాగాలపై దానియొక్క ప్రభావాన్ని గురించి సమాజశాస్త్రీయ సూత్రాలను అన్వయించి అధ్యయనం చేయడం అనేది పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం యొక్క సాధారణ ప్రయోజనం అని చెప్పవచ్చు. పరిశ్రమలను, పారిశ్రామికీకరణ ప్రక్రియను వివిధ దృక్కోణాలలో అధ్యయనం చేయవచ్చు. ఆర్థికశాస్త్రవేత్తలు పరిశ్రమలను ఉత్పత్తి, పంపిణీ, వినియోగం అనే దృక్కోణంలో చూడడం జరుగుతుంది. నిర్వహణావేత్తలు పరిశ్రమలకు సంబంధించిన నిర్వహణాంశాలను అధ్యయనం చేస్తారు.

మనోవైజ్ఞానిక శాస్త్రవేత్తలు పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలలో గల వ్యక్తుల ప్రవర్తనను అవగాహన చేసుకోవడానికి ప్రయత్నిస్తారు. సమాజశాస్త్రవేత్తలు పరిశ్రామలలో పనిచేసే వ్యక్తుల మధ్యగల సామాజిక సంబంధాలను గురించి అధ్యయనం చేయడం జరుగుతుంది. అంటే సమాజ శాస్త్రవేత్తలు వ్యక్తుల మధ్యగల పరస్పర చర్యలను, పరస్పర సంబంధాలను గురించి అధ్యయనం చేస్తారు. మరోవిధంగా చెప్పాలంటే, సమాజ శాస్త్రవేత్తలు వివిధ సమూహాలలో గల వ్యక్తుల మధ్యగల సంబంధాలను గురించి అధ్యయనం చేస్తారు. కాబట్టి, పనికి సంబంధించిన కార్యకలాపాలలో వైయక్తిక సంతృప్తి, ఉత్పాదకతా సామర్థ్యం అనేవి పరస్పరం ఆధారపడి యుంటాయనే అంశాన్ని పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం నొక్కి చెబుతుంది. అయితే ప్రజలు ఏ సామాజిక పరిస్థితిలో తామున్నామో గ్రహించినప్పుడే పైన చెప్పిన రెండూ సాధ్యమవుతాయి.

పారిశ్రామిక విప్లవం, నగరీకరణ, వృత్తుల ప్రత్యేకీకరణల మూలంగా పని అనేది సామాజిక జీవనాంశాలతో సంపూర్ణంగా విభేదీకరణం చెందింది. కాబట్టి పారిశ్రామిక విప్లవం తరువాత ఉత్పత్తి, ధనం, లాభం మున్నగువాటికి ప్రాధాన్యత పెరిగి, కార్మికులు, వారి మధ్యగల సామాజిక సంబంధాలకు ప్రాధాన్యత తగ్గిపోయింది. ప్రాచీన కాలంలో ప్రతి కార్మికుని జీవనంలో ఉద్యోగ సంతృప్తి, సాధించాలనే తపన, స్వయం నిర్దేశకత్వం మున్నగునవి ఉండేవి. అయితే అవి ఈనాడు లేకుండా పోయినాయి. అంతేగాకుండా కార్మికుడు ఒక వస్తువుగా మారిపోయినాడు. తత్పర్యవసానంగా సామాజిక నిర్మితిలోను, సామాజిక సంబంధాలలోను తీవ్రమైన మార్పులు ఏర్పడినాయి. కాబట్టి పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం ప్రస్తుత పారిశ్రామిక వ్యవస్థలకే గాకుండా గతంలో గల వాటికి కూడా సంబంధించినది. అంతేగాకుండా ఇది భవిష్యత్ పారిశ్రామిక వ్యవస్థను, పారిశ్రామికీకరణ ప్రక్రియను రూపుదిద్దే గతిశీల శక్తులకు కూడా సంబంధించినది. కాబట్టి పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం గతంలో జరిగిన పారిశ్రామికాభివృద్ధి, ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థల ఆవిర్భావం, సమాజంపై పారిశ్రామికాభివృద్ధి ప్రభావం మున్నగువాటిని గురించి అధ్యయనం చేస్తుంది.

పారిశ్రామిక విప్లవం పర్యవసానంగా ఆవిర్భవించిన పారిశ్రామిక సమాజం మొట్టమొదటి నుండి ఒక నూతన ఆర్థిక వ్యవస్థను, ఒక ఆర్థిక క్రమపద్ధతిని కలిగియున్నది. మొత్తం ఉత్పత్తి ప్రక్రియ కుటుంబం నుండి ఫ్యాక్టరీకి మారిపోయింది. నూతన ఆర్థిక వ్యవస్థ యొక్క మరో ప్రధాన లక్షణమేమిటంటే పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలలో యాజమాన్యం మరియు నియంత్రణ అనేవి రెండూ వేరుపడి పోయినాయి. జనాభా పరిమాణం, పంపిణీ, విస్తరణలలో కూడా మార్పులు ఏర్పడినాయి. పారిశ్రామికీకరణ ప్రభావం ఫలితంగా సామాజిక సంస్థలైన కుటుంబం, వివాహం, బంధుత్వం మున్నగు వాటి నిర్మితి, ప్రకార్యాలలో చాలా పరివర్తనలు ఏర్పడినాయి. పరిశ్రమ, సామాజిక పరిసరాలు రెండూ పరస్పరం ఒకదానినొకటి ప్రభావితం చెందుతాయి. పారిశ్రామికీకరణ యొక్క మరొక ప్రధాన పర్యవసానమేమిటంటే పరిశ్రమకు సంబంధించిన అంశాలన్నీ ఉద్యోగ స్వామ్యీకరణం చెందడం, లాంఛనప్రాయంగా మారడం జరిగింది. ఈ పరివర్తనల దృష్ట్యా పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం అత్యంత ప్రాధాన్యతను సంతరించుకొన్నది. ఎందుకంటే పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం పరిశ్రమకు, పారిశ్రామిక సమాజానికి సంబంధించి పైన పేర్కొన్న అంశాలనన్నింటిని గురించి అధ్యయనం చేస్తుంది.

ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలు నియత, అనియత వ్యవస్థాపనలను కలిగియుంటాయి. నియత వ్యవస్థాపన అనేది వ్యవస్థాపనకు నిర్దేశకత్వాన్ని యిస్తూ, దానికి ఒక గుర్తింపునిస్తుంది. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థాపన అనేది సంశ్లిష్టమైనది. పెద్ద వ్యవస్థాపనలన్నింటిలోను చిన్న చిన్న వ్యవస్థాపనలుంటాయి. నియత వ్యవస్థాపనకు గల మరో లక్షణమేమిటంటే క్రింది నుండి పై స్థాయి వరకు విధేయతా ప్రక్రియ అనేది కనబడుతుంది. వ్యవస్థాపన మొత్తంలో పై స్థాయినుండి క్రింది స్థాయికి వచ్చిన కొద్దీ ఈ విధేయత అనేది ఎక్కువవుతుంది. వ్యవస్థాపనలో సాధారణ మరియు ప్రత్యేక ప్రకార్యాలను నిర్వహించడానికి లైన్ వ్యవస్థాపన, ప్రకార్యపర వ్యవస్థాపన, స్టాఫ్ వ్యవస్థాపన అనేవి ఉంటాయి. వ్యవస్థాపనలో పై స్థాయి నుంచి క్రిందిస్థాయికి జారీ చేయబడే ఆజ్ఞలను నాలుగు రకాలుగా వర్గీకరించడం జరిగింది. అవి (i) సాంకేతిక పరమైనవి (Technical) (ii) ఆర్థికపరమైనవి (Financial) (iii) పర్యవేక్షణ పరమైనవి (Inspectional) (iv) వైఖరుల పరమైనవి (Attitudinal) మొదటి మూడు యాజమాన్యం లేదా నిర్వహణాధికారులచే లాంఛనంగా గుర్తింపబడినవి. చివరిదాన్ని అంతగా గుర్తించకపోయినప్పటికినీ అది వ్యవస్థాపనలో నిలిచి ఉంటుంది. అన్ని సమూహాలలో గల ఆలోచనలు, భావాలు, ఉద్వేగాలు, అభిప్రాయాలు అన్నీ క్రమశ్రేణిలో పై స్థాయి నుండి క్రింది స్థాయికి చలనం పొందుతూ ఉంటాయి. కాబట్టి

వీటి దృష్ట్యా, నియత వ్యవస్థాపనల నిర్మితి, ప్రకార్యాలను అధ్యయనం చేయవలసిన ఆవశ్యకత ఎంతేని కలదు. కాబట్టి పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనల నిర్మితి, ప్రకార్యాలకు సంబంధించిన అన్ని అంశాలను అధ్యయనం చేసే శాస్త్రము.

పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలకు సంబంధించిన మరో అంశం ఆరోగ్యకరమైన, ప్రశాంతమైన పారిశ్రామిక సంబంధాలను కొనసాగించడం. పరిశ్రమ నడవడం, పరిశ్రమలో గల ఉత్పత్తి రెండూను పారిశ్రామిక సంబంధాలపైన ప్రత్యక్షంగా ఆధారపడి ఉంటాయి. పారిశ్రామిక సంబంధాలు గనక దెబ్బతిన్నట్లయితే, దాని పర్యవసానంగా యాజమాన్యానికి, ఉద్యోగులకు కూడా నష్టం వాటిల్లుతుంది. కాబట్టి సాధ్యమైనంతవరకు పారిశ్రామిక వివాదాలు తలయెత్తకుండా జాగ్రత్తలు తీసుకోవలె. కార్మికులు, యాజమాన్యం మధ్యగల వివిధ రకాల పరస్పర సంబంధాలన్నీ పారిశ్రామిక సంబంధాలలో భాగమేనని చెప్పవచ్చు. కార్మికుల డిమాండులను గనక పరిష్కరించనట్లయితే, అది పారిశ్రామిక అశాంతికి దారితీస్తుంది. ఈ పరిస్థితుల దృష్ట్యా పారిశ్రామిక సంబంధాలను క్రమబద్ధీకరించడానికి, నియంత్రించడానికి, సామరస్యపూరితం చేయడానికి, పారిశ్రామిక వివాదాలను నివారించడానికి సరియైన వివాద పరిష్కార యంత్రాంగం ఆవశ్యకం. వాస్తవికంగా పారిశ్రామిక సంబంధాలనేవి స్వాభావికంగా బహుళ దృక్పథం గలవి. శూన్య పరిస్థితులలో అవి పనిచేయలేవు. అవి మూడు రకాలైన నిర్ణయకాలతో నియంత్రితం చేయబడతాయి. (i) అంతర్జాతీయ కారకాలు (International factors). (ii) ఆర్థిక కారకాలు (Economic factors) (iii) సాంకేతిక కారకాలు (Technological factors). పారిశ్రామిక సంబంధాలకు సంబంధించిన ప్రధానాంశాలు. (i) కార్మికులు - యాజమాన్యం మధ్య సామరస్య పూరితమైన, ఆరోగ్యకరమైన సంబంధాలను అభివృద్ధి పరచడం. (ii) పారిశ్రామిక శాంతిని కొనసాగించడం, పారిశ్రామిక సంఘర్షణను నివారించడం. (iii) పారిశ్రామిక ప్రజాస్వామ్యాన్ని అభివృద్ధి పరచడం. ఈ అంశాల దృష్ట్యా పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం పారిశ్రామిక వివాదాలకు గల కారణాలను, వాటి పర్యవసానాలను గురించి అధ్యయనం చేస్తుందని చెప్పవచ్చు. పారిశ్రామిక వివాదాల పరిష్కారం కోసం వివిధ పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలు చేపట్టే పరిష్కార పద్ధతులను గురించి కూడా పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం అధ్యయనం చేస్తుంది. పారిశ్రామిక వివాదాల పరిష్కారానికి లేదా నివారణకు వివిధ పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలు సాధారణంగా ఇరుపక్షాల మధ్య చర్చలు, రాజీ, మధ్యవర్తిత్వం, న్యాయ నిర్ణయం తదితర పద్ధతులను ఉపయోగించడం జరుగుతుంది.

పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం పారిశ్రామిక వివాదాల పర్యవసానాలైన సమ్మె, లాకౌట్‌లను గురించి కూడా అధ్యయనం చేస్తుంది. సమ్మె, లాకౌట్ రెండూను యాజమాన్యానికి, ఉద్యోగులకు నష్టాన్ని కలుగజేస్తాయి. దీనిని దృష్టియందుంచుకొని పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం ఉద్యోగుల సమస్యల పరిష్కారానికి అవలంబించవలసిన పద్ధతులను సూచిస్తుంది. అంతేగాకుండా పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం పారిశ్రామిక పెరుగుదలకు, పారిశ్రామిక వివాదాల నివారణకు దోహదం చేసే సమిష్టి బేరం, యాజమాన్యంలో కార్మిక భాగస్వామ్యం తదితర పద్ధతులను గురించి కూడా అధ్యయనం చేస్తుంది.

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం అధ్యయనం చేసే అంశాలలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమ ఆవిర్భావం, కార్మికుల వేతనాలను పెంచడంలోను, పరిరక్షించడంలోను; ఉద్యోగుల, కార్మికుల పని పరిస్థితులను మెరుగుపరచడంలోను కార్మిక సంఘాల పాత్రను గురించి అధ్యయనం చేయడం మరో ప్రధానాంశం. సామాజిక అశాంతికి, సామాజిక ప్రగతికి కార్మిక సంఘ ఉద్యమం అనేది ఒక సూచిక లాంటిది. కార్మిక సంఘాలు కార్మికుల విస్తృత ప్రయోజనాలను కాపాడడానికి కృషిచేస్తాయి. అంతేగాకుండా కార్మికుల ప్రయోజనాలకు నష్టం వాటిల్లజేసే సమస్యలు తలెత్తినప్పుడు వాటిని పరిష్కరించడానికి కార్మిక సంఘాలు కృషి చేస్తాయి. భారత దేశాలలో వివిధ సైద్ధాంతిక భావాలు కలిగియుండి, కార్మిక వర్గ సమస్యలను గురించి పోరాటం సల్పే కార్మిక సంఘాలు ఎన్నో ఉన్నాయి. ఈ కార్మిక సంఘాలన్నీ ఏదో ఒక రాజకీయ పార్టీకి అనుబంధంగా ఉండి పని చేస్తున్నాయి. వాస్తవికంగా భారతదేశంలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమం 1875వ సంవత్సరంలో మొదలై ఈనాటికి కొనసాగుతూనే ఉన్నది. భారతదేశంలో గల వివిధ పరిశ్రమలలో పనిచేసే కార్మికుల వేతనాల పెంపుదల కోసం, కార్మికుల పని పరిస్థితుల మెరుగుదల కోసం కార్మిక సంఘాలు ఎన్నో ఉద్యమాలను చేపట్టినాయి. పైన పేర్కొన్న అంశాల దృష్ట్యా, పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం భారతదేశంలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమ ఉద్భవం, అభివృద్ధి, ఉద్యోగుల సమస్యల పరిష్కారంలో కార్మిక సంఘాల పాత్ర మున్నగు వాటిని గురించి అధ్యయనం చేస్తుందని చెప్పవచ్చు.

పైన పేర్కొన్న అంశాలతోపాటు, పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం భారతదేశంలో కార్మిక సమస్యలు, కార్మిక సంక్షేమాన్ని గురించి కూడా అధ్యయనం చేస్తుంది. భారతదేశంలోని పారిశ్రామిక కార్మికులు వివిధ రకాల సమస్యలతో సతమతమవుతున్నారు. వాటిలో ముఖ్యమైనవి - అనారోగ్యకరమైన పని పరిస్థితులు, అత్యల్ప వేతనాలు, అత్యల్ప స్థాయిలో గల జీవన ప్రమాణాలు, పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు, పారిశ్రామిక అశాంతి, పారిశుద్ధ్యం లేని గృహ పరిస్థితులు, గృహ సమస్య, సామాజిక రక్షణ లేకపోవడం, విద్యాపరమైన, ఆరోగ్యపరమైన, వినోదపరమైన వసతులు లేకపోవడం; సామాజిక భీమా, బోనస్ చెల్లించకపోవడం మున్నగునవి.

4. సారాంశం (SUMMARY)

పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం సమాజ శాస్త్రంలో గల వివిధ ప్రత్యేక శాఖలలో ఒకటి. ఇది పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలు, పారిశ్రామిక సమాజాలకు సంబంధించినది. పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం పారిశ్రామిక విప్లవం, పారిశ్రామికీకరణ, పారిశ్రామికీకరణ పర్యవసానాలు మున్నగువాటికి సంబంధించిన అధ్యయనాలపై దృష్టిని కేంద్రీకరిస్తుంది. పారిశ్రామికీకరణ యొక్క ప్రధాన పర్యవసానం ఉద్యోగస్వామ్యీకరణ, పరిశ్రమకు సంబంధించిన ప్రతి అంశం లాంఛన ప్రాయంగా మారడం. పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం బృహత్తరమైన పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలలో గల నియత, అనియత వ్యవస్థాపనలను గురించి అధ్యయనం చేస్తుంది. ఇది పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనల నిర్మితి, ప్రకార్యాలను గురించి కూడా అధ్యయనం చేస్తుంది. పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం అధ్యయనం చేసే మరో ప్రధానాంశం పారిశ్రామిక సంబంధాలు మరియు పారిశ్రామిక వివాదాలు. పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం పారిశ్రామిక వివాదాలకు గల కారణాలను, వాటి పర్యవసానాలను గురించి కూడా అధ్యయనం చేస్తుంది. పారిశ్రామిక వివాదాల పరిష్కారం కోసం పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలు అవలంబించే వివిధ పద్ధతులను గురించి కూడా ఇది అధ్యయనం చేస్తుంది. అంతేగాకుండా పరిశ్రమలకు సంబంధించిన కార్మిక సమస్యలు, కార్మిక సంక్షేమం, కార్మిక సంఘ ఉద్యమం మున్నగు వాటిని గురించి కూడా పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం అధ్యయనం చేస్తుంది.

5. చదువవలసిన పుస్తకాలు

1. Gisbert. P. : **Fundamentals of Industrial Sociology.**
2. Miller. D.C. and Form. W.H. : **Industrial Sociology.**
3. Schneider. E.V. : **Industrial Sociology.**
4. Friedman. G. : **Indsutrial Society.**
5. Dayal, Zacharia (Ed) : **Industrial Sociology and Labour Welfare.**

6. నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

1. పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్ర ప్రాధాన్యతను చర్చింపుము
2. పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రంలో అధ్యయనం చేసే ప్రధాన అంశాలేవి?

1.3 తొలి పారిశ్రామికీకరణ - భూస్వామ్య వ్యవస్థ, గిల్డ్ వ్యవస్థ, కుటుంబపరమైన వ్యవస్థ.

(EARLY INDUSTRIALISATION - (A) FEUDAL OR MANORIAL SYSTEM (B) GUILD SYSTEM (C) DOMESTIC OR PUTTING OUT SYSTEM)

1. ఉద్దేశ్యాలు (OBJECTIVES)

ఈ పాఠ్యాంశం యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశ్యాలు యివి :

- తొలి పారిశ్రామికీకరణ ప్రక్రియను గురించి చర్చించడం.
- తొలి పారిశ్రామిక దశలో గల భూస్వామ్య వ్యవస్థను గురించి చర్చించడం.
- గిల్డ్ వ్యవస్థను ఒక ఆర్థిక వ్యవస్థాపనగా చర్చించడం.
- పారిశ్రామిక విప్లవానికి ముందు పాశ్చాత్య సమాజంలో ఉన్నటువంటి కుటుంబపరమైన వ్యవస్థను గురించి చర్చించడం.

2. పరిచయం (INTRODUCTION)

భౌతికపరమైన అవసరాలను పరితృప్తి పరచుకోవడానికి కావలసిన పనిముట్లను కనుక్కొని, ఉపయోగించడాన్నే పరిశ్రమ అనవచ్చు. మానవ జాతి ఎంత పురాతనమైనదో, పరిశ్రమ కూడా అంతే పురాతనమైనది. మానవుడు పరిశ్రమించేవాడు, ఎందుకంటే అతడు తెలివైనవాడు. తొలిదశలో ఉన్నటువంటి పరిశ్రమ అనేది చాలా సామాన్యమైన పరివర్తన చెందగలిగే సమాజం. ఈ దశలో తొలి వేటగాళ్లు, వ్యవసాయదారులు ఉండేవారు. ఈ దశలో అతి విస్తృతంగా ఉపయోగించిన పనిముట్లు బాణం, విల్లంబులు, గొడ్డలి, గడ్డపార, కొంకి మున్నగునవి. ఆ రోజులలో చెక్కల మధ్య గాని, రాతి పరికరాల మధ్య గాని రాపిడిని చేయడం ద్వారా నిప్పు సృష్టించేవారు.

పారిశ్రామిక అభివృద్ధిలో గల తరువాతి దశ పరిశ్రమల సంశ్లిష్ట పరివర్తనా దశ. అంతకు ముందటి దశలోగల పరిశ్రమలకన్నా ఈ దశలో గల పరిశ్రమలు అత్యున్నత సంశ్లిష్టతను కలిగియున్నాయి. ఈ దశలో ఉపయోగించిన పనిముట్లు, సాంకేతికంగా చాలా అభివృద్ధి కరమైనవి, సున్నితమైనవి. పరిశ్రమల సంశ్లిష్ట పరివర్తనా దశను ప్రధానంగా రెండు రకాలుగా వర్గీకరించవచ్చు. అవి (i) తొలి పరిశ్రమలు (ii) ఆధునిక పరిశ్రమలు. 18వ శతాబ్ది కాలంలో ఇంగ్లాండులో పారిశ్రామిక విప్లవానంతరం ఆధునిక పరిశ్రమలు ఆవిర్భవించినాయి. కాబట్టి చారిత్రకంగా వివిధ కాలాలలో పరిశ్రమ ఏవిధంగా అభివృద్ధి చెందిందో అధ్యయనం చేయడం ఎంతేని అవసరం. ముఖ్యంగా పారిశ్రామిక పూర్వ వ్యవస్థ, తొలి పారిశ్రామికీకరణ, అభివృద్ధి చెందిన పారిశ్రామిక వ్యవస్థ మున్నగు దశలను గురించి అధ్యయనం చేయడం ఎంతైనా అవసరం. కాబట్టి పై అంశాలను దృష్టియందుంచుకొని పారిశ్రామిక ప్రక్రియలైన భూస్వామ్య వ్యవస్థ, గిల్డ్ వ్యవస్థ, కుటుంబపరమైన వ్యవస్థలను గురించి చర్చిద్దాం.

3. తొలి పారిశ్రామిక దశ (EARLY INDUSTRIALISATION)

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 Feudal or Manorial system)

బి) గిల్డ్ వ్యవస్థ (The guild system)

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

3.1. భూస్వామ్య వ్యవస్థ (FEUDAL 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.

ఆనాటి ఆర్థిక వ్యవస్థ ముఖ్యంగా భూస్వాములు (Feudal Lords) సేవకులు, భూమిని దున్నేవారు (Serfs) భూస్వామి హక్కు కలిగిన భూమి (Manor) మధ్య సంబందాలను ప్రతిబించేది. భూస్వామి నియంత్రణలో వారికష్టమునకు ప్రతిఫలము లభించలేదనే భావన మరియు మార్పు చెందుతున్న పరిస్థితుల ప్రభావంతో శ్రామికులు భూస్వామి నియంత్రణ నుంచి వైదొలగి భుక్తి కోసం ఇతర ప్రాంతాలకు వలస పోవటం జరిగింది.

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.

3.2 గిల్డ్ వ్యవస్థ (GUILD SYSTEM)

గిల్డ్ ఒక ప్రధాన ఆర్థిక వ్యవస్థాపన. దీనిని "ఒక యజమాని దుకాణంలో హస్తకళల ద్వారా 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 కార్యక్రమం అనతి కాలంలోనే ఒక వ్యవస్థాపనగా ఏర్పడింది. 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.

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 దుర్ఖైయిమ్ 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 (TYPES OF GUILDS)

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

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 పదివికి 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.

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

గిల్డ్ వ్యవస్థలు క్షీణించడం(Decay of the Guilds)

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 గిల్డులు (Merchant Guilds)గా 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 ఉత్పత్తిదారులు గిల్డులు ఎగుమతి వ్యాపారస్తులను ఆశ్రయించసాగినాయి. వర్తకులు శ్రామికులతో బాటుగా పనిచేయు స్థానంలో ముడిసరుకులను సమకూర్చి శ్రామికులచేత పనిచేయించడం చోటు చేసుకున్నది. గిల్డ్‌లే మార్కెట్‌లను ఏర్పరచి, నిర్వహించసాగినాయి. దీనితో గిల్డులు ఉత్పాదక యూనిట్‌గా కాక వ్యవస్థాపన (Entrepreneur) యూనిట్ గా రూపాంతరం చెందినాయి.

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. మఠాలు సాంస్కృతిక, ఆర్థిక ఏజెన్సీలుగా పని చేయడం తగ్గిపోయింది. నూతన సాంకేతిక, శాస్త్రీయ ఆవిష్కరణలు పెరిగినాయి. నీటి శక్తి, బొగ్గు, ఆవిరి ఉపయోగించి యంత్రాలను నడపసాగారు. ఈ నూతన సాంకేతిక, శాస్త్రీయ, ఆర్థిక, సాంస్కృతిక పరివర్తనలకు గిల్డ్ వ్యవస్థాపన సర్దుకోలేకపోవడంతో క్రమంగా క్షీణించిపోయింది.

3.3 కుటుంబపరమైన వ్యవస్థ (THE DOMESTIC OR PUTTING OUT SYSTEM)

మార్కెట్ ఆవిర్భావంతో గిల్డులు క్షీణించినాయి, దీనిలో ఉత్పత్తి కేంద్రం మాస్టర్ దుకాణం నుంచి ఇంట్లోకి మారింది. ఈ నూతన వ్యవస్థనే పుట్టింగ్ 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.

ఈ విధంగా పుట్టింగ్ ఔట్ వ్యవస్థలో పెట్టుబడిదారీ వర్తకులు క్రమంగా గిల్డ్‌లపైన తమ అధికారాన్ని విస్తృత పరచుకొన్నారు. ఈ వ్యవస్థ గిల్డ్ వ్యవస్థతోపాటు కొనసాగేది. ఈ వ్యవస్థలో ఉత్పత్తికి సంబంధించిన నియత సంబంధాలు గిల్డ్ వ్యవస్థలో గల సంబంధాలకు భిన్నంగాను, వేరుగాను మార్పు చెందినాయి. ఈ పుట్టింగ్ ఔట్ వ్యవస్థలో శ్రామికులు, లేదా శ్రామికుల మొత్తం కుటుంబాలు ఒక వైపున, పెట్టుబడిదారీ వర్తకులు మరొక వైపున ఉండే విధంగా రెండు వర్గాలు ఏర్పడినాయి. శ్రామికునికి, పెట్టుబడిదారీ వర్తకునికి మధ్యగల సంబంధాలు కేవలం ద్రవ్య ఆధారిత సంబంధాలుగానే రూపుదిద్దుకొన్నాయి. కాబట్టి శ్రామికుడు వర్తకుడి నుండి వేతనాలు పొందగా, వర్తకుడు శ్రామికుని నుండి తయారు చేసిన వస్తువులను తీసుకొనేవాడు. అంటే యిక్కడ శ్రామికుడు, వర్తకుని మధ్యగల పరస్పర సంబంధాలు కేవలం ఒప్పంద ఆధారిత సంబంధాలేనని చెప్పవచ్చు.

కాలం గడిచేకొద్దీ ఈ నియత సంబంధాలు పెట్టుబడిదారీ సంబంధాలుగా పరివర్తన చెందినాయి. వీటి ప్రభావం వల్ల గ్రామాల బయట అభివృద్ధి చెందే శక్తులను నియంత్రించగలిగే శక్తిని కోల్పోయి చివరకు గిల్డ్ వ్యవస్థ క్షీణించిపోయింది. శ్రామికులు తమ వేతనాలను, అదే విధంగా యితరుల వేతనాలను నిర్ణయించుకొనే శక్తిని, అధికారాన్ని కోల్పోయి, చివరకు వారి సామాజిక

జీవితం అనిర్ణయాత్మకంగాను, రక్షణరహితంగాను మారిపోయింది. శ్రామికులలో గల సామాజిక దార్ఢ్యతను కోల్పోవడం అనేది అన్ని రంగాలలో సమాజం సాంప్రదాయిక ఐక్యతను కోల్పోతున్నదనే దానికి సూచనగా చెప్పవచ్చు.

పెట్టుబడిదారీ వర్తకుని దృష్టితో గనక చూసినట్లయితే, పుట్టింగ్ ఔట్ వ్యవస్థ అనేది సమర్థవంతమైనది కాదు. అతి విస్తృతంగా వేరుపడిపోయి ఉన్న శ్రామికులను పర్యవేక్షించడమనేది చాలా కష్టసాధ్యమైన పనిగా మారిపోయింది. ఇటువంటి పరిస్థితులలో వర్తకుడు శ్రామికులను వివిధ రకాలుగా నియంత్రించడానికి చాలా ప్రయత్నం చేసినాడు. ఈ ప్రయత్నంలో భాగంగా వర్తకుని వద్ద శ్రామికుడు ఎల్లప్పుడూ పనిచేస్తూనే ఉండేటట్లు చేయడానికి శ్రామికున్ని అప్పుల సంకెళ్లతో బంధించడమనే పద్ధతిని ప్రవేశపెట్టడం జరిగింది. దీనితోపాటు మరో పద్ధతి శ్రామికునికి ఉత్పత్తి ప్రక్రియలో ఉపయోగించే పనిముట్లపైన యాజమాన్య అధికారం లేకుండా చేయడం. తద్వారా శ్రామికుడు అనివార్యంగా ఉత్పత్తికి కావలసిన పనిముట్లను వర్తకుని నుండే అద్దెకు పొందే పరిస్థితిని సృష్టించడం జరిగింది. దీనివల్ల శ్రామికుడు శాశ్వతంగా వర్తకుని పైన ఆధారపడి జీవించే ఉద్యోగిగా మారిపోయినాడు.

ఈ విధంగా ఉత్పత్తికి సంబంధించిన నియత సంబంధాలు క్రమంగా పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థ వైపుకు పయనించినాయి. స్థానిక సముదాయాలలో ఉత్పన్నమయిన సమస్యల పరిష్కారానాకి నూతన నిర్మితులు ఏర్పడినాయి. వస్తువుల కోసం డిమాండ్ పెరిగినకొద్దీ, వస్తు నాణ్యతా ప్రమాణాల పెరుగుదల కోసం కూడా డిమాండ్ పెరిగింది. అందువల్ల వర్తకుడు సమర్థవంతమైన, నాణ్యమైన ఉత్పత్తి పద్ధతులకోసం అన్వేషణ ప్రారంభించినాడు. వీటన్నింటి పర్యవసానంగా గిల్డ్ వ్యవస్థలో గల నియత సంబంధాలన్నీ పూర్తిగా క్షీణించి పోయినాయి. ఇటువంటి పరిస్థితులలో పనికి సంబంధించిన సామాజిక సంబంధాలలో విప్లవాత్మక మార్పులు తీసుకురావలసిన అవసరం ఏర్పడింది. అంతేగాకుండా మార్కెట్‌ను, సమాజాన్ని ప్రభావితం చేయగల నియంత్రణను స్థాపించవలసిన పరిస్థితి కూడా ఏర్పడింది.

13వ శతాబ్దం నుండి 17వ శతాబ్దం వరకు ఏర్పడిన పరివర్తనలను గనుక సూక్ష్మంగా పరీక్షించినట్లయితే, ఈ కాలంలో సాంకేతిక, ఆర్థిక వ్యవస్థలలో కంటే సామాజిక ప్రమాణాలు, విలువలు, సైద్ధాంతిక భావాలలో తీవ్రమైన పరివర్తనలు ఏర్పడినాయని చెప్పవచ్చు. సామాజిక సంస్థలు, విలువలు, సైద్ధాంతిక భావాలలో ఏర్పడిన సాంకేతికేతర పరివర్తనలు పారిశ్రామిక విప్లవాన్ని అధికంగా ప్రభావితం చేసినాయని చెప్పవచ్చు.

పునరుజ్జీవన మరియు సంస్కరణ కాలంలో ఏర్పడిన ప్రధాన పరివర్తన ఏమిటంటే స్వేచ్ఛగా జ్ఞాన సముపార్జన పొందే భావన పెంపొందడం. ప్రొటెస్టంట్ సంస్కరణల ప్రోత్సాహం వల్ల మతపరమైన వ్యక్తిత్వం, సాంప్రదాయిక మతపరమైన బంధాలనుండి స్వేచ్ఛను పొంది ఆర్థికపరమైన అభివృద్ధికి దారితీసింది. తద్వారా ఆర్థిక పరమైన వస్తువులను ప్రోగు చేయడం లేదా కూడబెట్టడం అనేది న్యాయబద్ధమైన హక్కుగా పరిగణింపబడింది. సంస్కరణల యొక్క తక్షణ ప్రభావమేమిటంటే మతాధికారి (Clergy) యొక్క ఆర్థికపరమైన, ధార్మిక పరమైన ప్రాబల్యం తగ్గిపోయి, లౌకిక, ధార్మిక పరమైన ప్రాబల్యతకు పునాదులు ఏర్పడటం. తద్వారా లౌకికపరమైన అభివృద్ధికి పునాదులు పడినాయి. వివేచనాత్మకత, జాతీయత, వ్యక్తి శ్రేయోవాదం మున్నగు భావాలు వ్యాప్తి చెంది సాంప్రదాయికత వ్యతిరేక ఉద్యమం మొదలయ్యింది. దీనిని ఆవశ్యకమైన పరివర్తనగా కూడా సమ్మతించడం జరిగింది. ఈ విధంగా విలువలలో వచ్చిన పరివర్తనలు పారిశ్రామికీకరణ ప్రక్రియకు దారి తీసినాయి. ఈ నేపథ్యం నుండే ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ అనేది ఉద్భవించింది.

4. సారాంశం

పరివర్తన చెందుతున్న సంశ్లిష్ట పారిశ్రామిక వ్యవస్థలను ఈవిధంగా వర్గీకరించవచ్చు (i) తొలి పారిశ్రామిక వ్యవస్థ (ii) ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థ. 18వ శతాబ్దంలో పారిశ్రామిక విప్లవం వచ్చిన తరువాత కాలంలో ఇంగ్లాండ్‌లో ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థ మొదలయ్యింది. పారిశ్రామిక విప్లవానికి పూర్వం పాశ్చాత్య సమాజంలో గల సామాజిక, ఆర్థిక వ్యవస్థాపనను మూడు రకాలుగా వర్గీకరించవచ్చు. అవి - (i) భూస్వామ్య వ్యవస్థ (The Manorial System) (ii) గిల్డ్ వ్యవస్థ (The Guild System) (iii) కుటుంబ పరమైన వ్యవస్థ (The Domestic or Putting out System).

భూస్వామ్య వ్యవస్థ ప్రధానంగా యూరోపులో, ముఖ్యంగా ఇంగ్లాండ్‌లో 9వ శతాబ్దం నుండి 12 వ శతాబ్దివరకు ప్రాచుర్యంలో ఉండేది. భూస్వామ్య వ్యవస్థలో భూస్వామికి చాలా వ్యవసాయ భూమి ఉండేది. దీనిని కౌలుదార్లు గాని, శ్రామికులుగాని దున్ని వ్యవసాయం చేసేవారు. వీరిని సేవకులు లేదా స్వేచ్ఛా పౌరులు అని అనేవారు. భూస్వామ్య వ్యవస్థలో భూమిని దున్ని వ్యవసాయం చేసే రైతులు, వ్యాపారస్తులు, మిల్లర్లు, చేతివృత్తులవారు, కమ్మరి పని చేసేవారు మున్నగువారు ఉండి, వీరంతా సమాజానికి కావలసిన సేవలను అందించేవారు. సమాజానికి కావలసిన దాదాపు అన్ని వస్తువులను వీరు ఉత్పత్తి చేసేవారు. అంతేగాకుండా కొన్ని సందర్భాలలో వ్యాపారం, వినిమయం కోసం మిగులు ఉత్పత్తిని కూడా చేసేవారు.

గిల్డ్ అనేది ఒక ఆర్థిక వ్యవస్థాపన. దీనిని యజమాని యొక్క పని ప్రదేశంలో హస్తకళల ద్వారా ఉత్పత్తిని చేసే చేతివృత్తుల పనివారి యొక్క విస్తృత కుటుంబంగా చెప్పవచ్చు. గిల్డ్‌లను కార్మిక సంఘం, వృత్తిపరమైన వ్యవస్థాపన, సమాజం యొక్క పరస్పర ప్రయోజనాలు అనే వాటి యొక్క సమ్మిళిత రూపమని చెప్పవచ్చు. గిల్డ్‌లనేవి కేవలం వాటి యొక్క సభ్యుల ఆర్థిక పరమైన ప్రయోజనాలకు మాత్రమే సంబంధించినవి కావు. అవి వారి సామాజిక, మత పరమైన, రాజకీయ పరమైన అంశాలకు కూడా సంబంధించినవి అని చెప్పవచ్చు.

మార్కెట్ వ్యవస్థ ఆవిర్భావంతో గిల్డ్‌లు క్షీణించిపోయి ఉత్పత్తి మాస్టర్ దుకాణం నుంచి ఇంట్లోకి మారింది. ఈ క్రమంలో కుటుంబపరమైన వ్యవస్థ లేదా పుట్టింగ్ ఔట్ పద్ధతి ఉద్భవించింది. ఈ వ్యవస్థలో వర్తకుడు కార్మికులకు కావలసిన వస్తువులను లేదా ముడి సరుకులను యిచ్చి, కార్మికులు ఉత్పత్తి చేసిన వస్తువులను తీసుకొని, వాటిని మార్కెట్‌లో అమ్మేవాడు. ఈ విధంగా అంతకు ముందున్న వ్యవస్థ క్రమంగా విఘటితం చెంది, అదే సమయంలో కుటుంబ పరమైన వ్యవస్థ లేదా పుట్టింగ్ ఔట్ వ్యవస్థ అనే పూర్వ - పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థ ఆవిర్భవించింది. ఈ వ్యవస్థ గిల్డ్ వ్యవస్థతో పాటు కొనసాగింది. ఈ రెండు వ్యవస్థలు ఒకదాని ప్రక్కన మరొకటి ి కొనసాగినాయి. కుటుంబపరమైన వ్యవస్థలో గల ఉత్పత్తికి సంబంధించిన నియత సంబంధాలు మెల్లిగా గిల్డ్ వ్యవస్థతో వేరుపడిపోయినాయి. అయితే ఈ వ్యవస్థలో ఉత్పత్తికి సంబంధించిన నియత సంబంధాలు క్రమంగా పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థ వైపుకు పయనించినాయి. ఈ వ్యవస్థలో నుండి క్రమంగా ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఉద్భవించి, తద్వారా పెట్టుబడిదారీ ఆర్థిక వ్యవస్థ బలపడింది.

5. చదవవలసిన పుస్తకాలు

1.	Gisbert P.	:	**Fundamentals of Industrial Sociology.**
2.	Miller. D.C. and Form. W.H.	:	**Industrial Sociology.**
3.	Schneider. E.V.	:	**Industrial Sociology.**
4.	Friedman. G.	:	**Industrial Society.**
5.	Dayal, Zacharia (Ed)	:	**Industrial Sociology and Labour Welfare.**

6. నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

1. పాశ్చాత్య సమాజంలో ఏర్పడిన తొలి పారిశ్రామికీకరణ ప్రక్రియను గురించి చర్చింపుము.
2. తొలి పారిశ్రామిక దశలో ఉన్నటువంటి భూస్వామ్య వ్యవస్థను గురించి వివరింపుము.
3. గిల్డ్ వ్యవస్థను ఒక ఆర్థిక వ్యవస్థాపనగా చర్చింపుము.
4. గిల్డ్ వ్యవస్థ క్షీణించడానికి దోహదం చేసిన కారణాలను వివరింపుము.
5. కుటుంబపరమైన వ్యవస్థ లేదా పుట్టింగ్ ఔట్ వ్యవస్థను గురించి వివరింపుము.

1.4 ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ లక్షణాలు - దాని పెరుగుదలకు దారి తీసిన పరిస్థితులు

(FACTORY SYSTEM - CONDITIONS FOR ITS RISE AND CHARACTERISTICS OF FACTORY SYSTEM)

1. ఉద్దేశ్యాలు (OBJECTIVES)

ఈ పాఠ్యాంశం యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశ్యాలు యివి:

- ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ లక్షణాలను అవగాహన చేసుకోవడం.
- ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఆవిర్భావానికి, పెరుగుదలకు దోహదం చేసిన పరిస్థితులను గురించి వివరించడం.

2. పరిచయం (INTRODUCTION)

ఇంతకు ముందటి పాఠ్యాంశంలో చర్చించినట్లుగా, వర్తకుడు వివిధ రకాలుగా ఉత్పత్తిపై నియంత్రణను సాధించడానికి ప్రయత్నాలు చేయడం జరిగింది. ఈ ప్రక్రియలో భాగంగా అతడు ఇంటిని, పని ప్రదేశాన్ని వేరుపరచినాడు. శ్రామికులనందరినీ ఒక చోటకు చేర్చి, వారంతా ఒకే ప్రదేశంలో పనిచేసే పద్ధతిని ప్రవేశపెట్టినాడు. గిల్డ్ వ్యవస్థలో గల ఉత్పత్తి పద్ధతులనన్నింటినీ వర్తకుడు మార్చివేసినాడు. వర్తకుడు పనిముట్లు, ప్లాంట్, ముడిసరుకులు, శ్రమ మొదలైన వాటిపైన పెట్టుబడిని పెట్టి, ఉత్పత్తి సాధనాలనన్నింటిని మొత్తం తన చేతిలో కేంద్రీకరింపజేసుకున్నాడు. ఈ విధమైన నూతన ఉత్పత్తి ప్రదేశాన్ని, ఉత్పత్తి వ్యవస్థను ఫ్యాక్టరీ అని పిలువడం జరిగింది. భారీ తరహా యంత్రాలు, యాంత్రిక శక్తి ద్వారా అంతకు పూర్వమున్న ఉత్పత్తి వ్యవస్థను ఆధునిక ఫ్యాక్టరీగా మార్పుచేయవచ్చు.

18 వ శతాబ్దికి పూర్వం ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ అభివృద్ధి చెందినప్పటికినీ ఆధునిక పరిశ్రమ లక్షణాలు ఈ వ్యవస్థలో అంతగా ఉండేవి కావు. మ్యాక్స్ వెబర్ (Max Weber) ప్రకారం "ఎక్కడైతే శ్రామికులను గాకుండా ఉత్పత్తి సాధనాలను సంపూర్ణంగా వినియోగించుకోవడం జరుగుతుందో; ఎక్కడైతే ప్రకార్యాల అంతర్గత ప్రత్యేకీకరణ ఉంటుందో, ఎక్కడైతే యాంత్రిక శక్తిని, యంత్రాలను ఉపయోగిస్తారో అటువంటి వ్యవస్థీకృత పని కేంద్రాలను (Work shops) ఫ్యాక్టరీలు అంటారు". ఈ నిర్వచనంలో గల ప్రధానాంశమేమిటంటే ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఆవిర్భవించవలెనంటే దానికి సంబంధించిన అన్ని పరిస్థితులు ఏకకాలంలో పరి పూర్తి కాబడవలెను. అయితే పూర్వకాలంలో ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థకు కావలసిన పరిస్థితులు అన్నీ ఒక్కసారిగా కాకుండా వేరు వేరుగా ఏర్పడేవి. అందువల్ల ఆ కాలంలో ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఆవిర్భవించలేక పోయింది.

3. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ లక్షణాలు (CHARACTERISTICS OF FACTORY SYSTEM)

ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ప్రధాన లక్షణాలను ఈ విధంగా వివరించవచ్చు. అవి: (i) ముడి సరుకులు, విద్యుచ్ఛక్తి, మార్కెట్లు, ఇంధనం మున్నగునవి లభ్యమయ్యే ప్రదేశాలకు సమీపంలో పరిశ్రమలను స్థాపించడం. (ii) ఉత్పత్తి కేంద్రాలుగా పరిశ్రమలు పనిచేయడం. (iii) మానవశక్తి, పశు శక్తికి బదులుగా యాంత్రిక శక్తిని ఉపయోగించడం. (iv) సంపద కేంద్రీకరణ. (v) పెట్టుబడిదారు పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనను చేపట్టడం.

ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఆవిర్భావం ప్రధానంగా నాలుగు 'M' లపై ఆధారపడి యుంటుంది. అవి - వ్యక్తులు (Men), ద్రవ్యం లేదా డబ్బు (Money), ముడి సరుకులు (Materials), యంత్రాలు (Machinery). ఈ నాలుగు అంశాలు సమైక్యంగా ఉత్పత్తికి

దోహదం చేయడంపైననే ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఆధారపడి ఉంటుంది. వీటితో పాటు వస్తూత్పత్తికి అన్వయించే హేతుబద్ధ ఆలోచనా పద్ధతిపై కూడా ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఆవిర్భావం ఆధారపడి యుంటుంది.

ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఆవిర్భావం సాంకేతిక విప్లవం, ఇంధన శక్తి ఉపయోగితా విధానాలతో కూడా ముడిపడి ఉంది. ఆవిరిశక్తి అనేదాన్ని ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థకు ఆవశ్యక లక్షణంగా పరిగణించడం జరిగింది. ఆవిరి శక్తితో వివిధ యంత్రాలను నిరంతరం నడపడం అనేది ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ అత్యావశ్యక లక్షణంగా అయ్యింది. వివిధ యంత్రాలను ఆవిరి శక్తితో నడపడం వల్ల ఉత్పత్తి పెరగడం, శ్రమ విభజన పెరగడం జరిగింది. ఎందుకంటే మొదట్లో యంత్రాలను కేవలం కొన్ని నిర్దిష్ట పనులకు మాత్రమే ఉపయోగించేవారు. ఆయా యంత్రాలను కొంతమంది నిర్దిష్ట వ్యక్తులు మాత్రమే నడపగలిగేవారు. అయితే శ్రమ విభజన అనేది కేవలం యంత్రాల ఉపయోగానికే పరిమితం కాదు. పరిపాలనకు సంబంధించిన పరిశోధన, అమ్మకం, అకౌంటింగ్ మొదలయిన కార్యకలాపాలలో కూడా శ్రమ విభజన పెరిగింది.

4. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఆవిర్భవించడానికి దోహదం చేసిన పరిస్థితులు (CONDIDITONS FOR THE RISE OF THE FACTORY SYSTEM)

ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఏ కారణాలు, పరిస్థితుల వల్ల ఆవిర్భవించిందో వాటిని దృష్టియందుంచుకొని, ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ లక్షణాలను విశ్లేషించవచ్చు. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ పెరుగుతున్న కొద్దీ ఉత్పత్తి చేసిన వస్తువులకు సంబంధించి స్థిరమైన మార్కెట్ అభివృద్ధి చెందింది. సమాజంలోని కొన్ని సమూహాల వారి కొనుగోలు శక్తి పెరగడంతో ద్రవ్యపరమైన మార్కెట్ (Money Market) ఆవిర్భవించింది. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఉనికి ద్రవ్యపరమైన మార్కెట్ పైన ఆధారపడి ఉంటుంది. అంతేగాక ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ద్రవ్యపరమైన మార్కెట్ మరింత అభివృద్ధి చెందేటట్లు ప్రేరణను కల్పిస్తుంది. మార్కెట్‌లో వస్తు సేవల వినిమయం డబ్బు ద్వారానే జరుగుతుంది. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఉన్న సమాజంలో శ్రామికులు అందించిన సేవలకు ప్రతిఫలంగా వేతనాలను ద్రవ్యరూపంలో చెల్లించేవారు. ఈ ద్రవ్యాన్ని ఉపయోగించుకొని శ్రామికులు తమకు కావలసిన వస్తువులను మార్కెట్‌లో కొనుక్కునేవారు. శ్రామికులు స్వేచ్ఛగా తాము చేయదలచుకొన్న ఉద్యోగాన్ని ఎంపిక చేసుకొనే లేదా ఉద్యోగాన్ని మార్చే పరిస్థితి ఏర్పడింది. శ్రామికులపైన యజమానికి ఏవిధమైన బాధ్యతలేదు. పని చేసినంత మేరకు మాత్రమే శ్రామికుడికి వేతనం చెల్లించ వలసిన బాధ్యత యజమానిది. పని చేయకపోయినప్పటికీ శ్రామికునికి భద్రత కల్పించాల్సిన బాధ్యత ఫ్యాక్టరీ యజమానికి లేదు. దీని ఫలితంగా అంతవరకున్న భూస్వామ్య వ్యవస్థలోని సామాజిక సంబంధాలు నశించిపోయినాయి.

మార్కెట్ వ్యవస్థ పెరిగిన కొద్దీ దాని పర్యవసానంగా ఆధారపడదగిన, సమర్థవంతమైన ఉత్పత్తి వ్యవస్థ ఆవశ్యకమయ్యింది. అటువంటి వ్యవస్థను ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ కల్పించగలిగింది. పెట్టుబడిదారుడు శ్రామికులనందరినీ ఒకే చోట పనిచేసేలా ఐక్యం చేసి, వారిలో క్రమ శిక్షణను పెంపొందింపజేసి ఉత్పత్తి వ్యవస్థపై నియంత్రణను సాధించినాడు. శ్రామికులకు ఉత్పత్తిపైన ఏవిధమైన యాజమాన్యాధికారం లేకుండా చేసి, శ్రామికుడు ఆర్థికపరంగా సంపూర్ణంగా పెట్టుబడిదారునిపై ఆధారపడి యుండే పరిస్థితిని సృష్టించడం జరిగింది. దీనితో శ్రామికులు ఆర్థికంగా పెట్టుబడిదారుకు లోబడి వుండేవాడు. దీనివల్ల సామర్థ్యం, ఉత్పాదకత, లాభాలు మరింత పెరిగినాయి. ఎప్పుడైతే ఈ వ్యవస్థ సంపూర్ణంగా నిలదొక్కుకుందో, ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ వల్ల సమకూరే లాభాలు, ఆధారితత్వం పెట్టుబడిదారులు మరింత పెట్టుబడిని పెట్టేటట్లు ఆకర్షించి, యిది ఒక రక్షణ గల పెట్టుబడి రంగంగా మారిపోయింది. దీనివల్ల ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థలో పెట్టుబడిదారులు మరింత పెట్టుబడి పెట్టడానికి ముందుకు వచ్చారు. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ చాలా గట్టిగా నిలదొక్కుకోవడంవల్ల గతంలోని గిల్డ్ వ్యవస్థలు, పుట్టింగ్ ఔట్ పద్ధతులు నామరూపాలు లేకుండా తుడిచిపెట్టుకుపోయినాయి.

పెట్టుబడికి కావలసిన మూలధనం అధికంగా పెరగడంతో నూతన పారిశ్రామిక వ్యవస్థ మరింత బలాన్ని పుంజుకొంది. ఆనాటి రాజకీయ పరిస్థితులు కూడా ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ అభివృద్ధికి దోహదం చేసినాయి. గిల్డ్ వ్యవస్థలకు వ్యతిరేకంగా ప్రభుత్వం కూడా

ఆధునిక ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థకు రక్షణను కల్పించింది. దీనికి కారణమేమిటంటే, ప్రభుత్వం మిలిటరీ అవసరాలకు కావలసిన వస్తువులను ఉత్పత్తి చేయడం, ప్రజలకు ఉద్యోగావకాశాలను కల్పించడం, రెవెన్యూ సుంకాన్ని పెంచడం మున్నగు వాటిని ఆవశ్యకంగా భావించింది. అందువల్ల ప్రభుత్వం ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ వేగవంతంగా అభివృద్ధి చెందడానికి కావలసిన పరిస్థితులను కల్పించింది. దీనికి ప్రతిఫలంగా పారిశ్రామిక వ్యవస్థ, ప్రభుత్వానికి ఆర్థిక సహకారాన్నందించింది. తద్వారా పారిశ్రామిక వ్యవస్థ, ప్రభుత్వం మధ్య బంధం మరింత బలోపేతమయ్యింది.

పై అంశాలన్నింటితో పాటు పెట్టుబడిదారీ పారిశ్రామిక వ్యవస్థ ఆవిర్భావం, ఉనికి పట్ల అనుకూల వైఖరి పెరిగింది. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ వివేచనాత్మకమైన ఉత్పత్తి పద్ధతులు, హేతుబద్ధమైన అకౌంటింగ్, హేతుబద్ధమైన బడ్జెటింగ్, పని తీరుకు సంబంధించిన వివేచనాత్మకమైన నియమ నిబంధనలు మున్నగు వాటిపై ఆధారపడి ఉంటుంది. దీనికి విరుద్ధంగా గిల్డ్ వ్యవస్థలు ప్రాచీనమైన సాంప్రదాయిక ఉత్పత్తి పద్ధతులు, మతపరమైన, ఇంద్రజాలపరమైన విశ్వాసాలు మున్నగువాటిపై ఆధారపడి ఉంటాయి. పెట్టుబడిదారీ పారిశ్రామిక వ్యవస్థ స్వయం నియంత్రణ, క్రమశిక్షణ కలిగియుండి వివేచనాత్మకత గల వ్యక్తులకు ప్రాధాన్యతినిచ్చింది. కాబట్టి వస్తూత్పత్తికి అన్వయం చేయడానికి ఆవశ్యకమైన వివేచనాత్మకత గల వ్యక్తులు లేనట్లయితే ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ అభివృద్ధి చెందలేదు. ఈ కారణాలు, పరిస్థితులు అన్నీ కలిసి సంయుక్తంగా పనిచేసి ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ అభివృద్ధికి దోహదం చేసినాయి.

ఈ విధమైన పరిస్థితుల మూలంగా ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థలో వ్యక్తి వాదంపై ఆధారపడిన పెట్టుబడిదారీ విధానం ఏర్పడింది. ఈ సైద్ధాంతిక భావం భూస్వామ్య వ్యవస్థలోను, గిల్డ్ వ్యవస్థలోను కనబడే సమాజానికి సంబంధించిన సమిష్టి, దార్ఢ్యత అంశాలకు ప్రాధాన్యతనిచ్చే సామాజిక ఆంక్షల కంటే, వ్యక్తికి అత్యంత ప్రాధాన్యతనివ్వవలెనని, వ్యక్తి వీటన్నింటికంటే ఎక్కువ అని నొక్కి చెబుతుంది.

వ్యక్తి శ్రేయోవాదం వైయక్తిక ప్రయత్నాలకు ప్రాధాన్యమివ్వడమే గాకుండా, స్వేచ్ఛా ఒప్పందానికి కూడా అధిక ప్రాధాన్యతనిస్తుంది. దీని ప్రకారం వ్యక్తి స్వేచ్ఛగా ఏ విధమైన ఆంక్షలు లేకుండా ఆస్తిని గాని, శ్రమను గాని అమ్ముకోవడంగాని లేదా కొనుక్కోవడం గాని చేయవచ్చు. ఈ వ్యవస్థలో మూలధనం స్వేచ్ఛగా చెలామణి అయ్యే అవకాశాలు కూడా ఎక్కువయ్యాయి. మూలధనాన్ని గాని, వస్తువులను గాని కొనవచ్చు, అమ్మవచ్చులేదా వడ్డీకి యివ్వవచ్చు. తద్వారా మూలధనం మరింత పెరిగిపోతుంది. దీనివల్ల కొద్దిమంది చేతులలో అత్యధికమైన ధనం కేంద్రీకరించబడింది. దీని ఫలితంగా ప్రపంచంలోని కొన్ని దేశాలలో ముఖ్యంగా అమెరికా, బ్రిటన్ లాంటి దేశాలు వారి సమాజాలకు ఆర్థిక పరమైన స్వేచ్ఛను, రక్షణలను కల్పించడానికి కఠినమైన శాసనాలను రూపొందించి అమలు పరచడం జరిగింది. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ మూలంగా ఉత్పన్నమైన ప్రధాన పర్యవసానమేమిటంటే సమాజంలో పెట్టుబడిదారులు, కార్మికులు అనే రెండు నూతన విభాగాలు ఏర్పడడం. దీనివల్ల అంతకు పూర్వమున్న భూస్వాములు, సేవకులు అనే పాత విభజన పోయి నూతన విభజన ఏర్పడింది. అంతేగాకుండా దీని పర్యవసానంగా నగరీకరణ పెరుగుదల, రవాణా సౌకర్యాల విస్తరణ, జీవన ప్రమాణాల పెరుగుదల, కళలు, శాస్త్ర రంగాలలో అభివృద్ధి, సాహిత్యం, విద్యా రంగాలలో ప్రగతి, రాజకీయ సంస్థల విస్తరణ, ప్రజాస్వామ్య వ్యవస్థ అభివృద్ధి చెందడం, విస్తరించడం మున్నగునవి ఏర్పడినాయి.

ఈ విధంగా ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ వివిధ కారకాల సమ్మేళనం ఫలితంగా ఆవిర్భవించింది. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ సుస్థాపితమై అభివృద్ధి చెందిన తరువాత పాశ్చాత్య సమాజం క్రమంగా పారిశ్రామికానంతర దశలోకి ప్రవేశించింది. పారిశ్రామికానంతర దశలో ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ సుస్థాపితమై శ్రామికులనందరినీ ఒకేచోటుకు చేర్చి, వారంతా భౌతికంగా అతి సన్నిహితంగా పనిచేసే పరిస్థితిని కల్పించడం జరిగింది. ఎందుకంటే ఇంధన శక్తి పరిమితంగా లభించడం మూలంగా యంత్రాలను చాలా దగ్గర దగ్గరగా ఉంచడం, యింకనూ భౌతిక శక్తిపైన ఆధారపడియుండడం యిటువంటి లక్షణాలన్నింటితో ఫ్యాక్టరీ వాతావరణం ఏర్పడింది. అయితే యింతకు ముందు చెప్పినట్లుగా కార్మికులలో ప్రత్యేకీకరణ పెరగడం, శ్రమ విభజన ప్రభావం అధికం కావడం మూలంగా శ్రామికులు ఒక ఉద్యోగం నుండి మరొక ఉద్యోగానికి మారడం అనేది కూడా ఎక్కువయ్యింది. అత్యధిక సంఖ్యాక కార్మికులు ఒకచోట గుమిగూడి పనిచేయడం, శ్రమ విభజన అధికం కావడం, వారు శ్రమలో ప్రత్యేకీకరణను సాధించడం, వారిని వృత్తిపరంగాను, భౌగోళికపరంగాను గతిశీలంగా మారేటట్లు

చేయడం అనేవి అతి విస్తారంగా అభివృద్ధి చెందిన ప్రక్రియలు. దీని పర్యవసానంగా శ్రమ అనేది యాంత్రికీకరణ చెందడం వల్ల నిపుణత లేని కార్మికులు, నిపుణత కలిగిన కార్మికులు అర్ధ (అసంపూర్ణ) నిపుణత కలిగిన కార్మికులుగా మారిపోయినారు. ఈ అర్ధ (అసంపూర్ణ) నిపుణత గల కార్మికులు ఒకే రకమైన పని పరిస్థితులు, ఒకే విధమైన పర్యవేక్షణ, స్వయం వివేచనాత్మకత, ఒకే రకమైన ఆర్థిక, రాజకీయ స్వలాభాపేక్షలు మున్నగువాటిచే ప్రభావితులయినారు. కార్ల్ మార్క్స్ ప్రకారం, ఇటువంటి ప్రక్రియల మూలంగా కార్మికులలో వర్గ చైతన్యం, సైద్ధాంతిక భావాలు అభివృద్ధి చెందుతాయి. సాంకేతికత, పని వ్యవస్థాపనలలో విప్లవాత్మక మార్పులు రావడం మూలంగా యింకా ఎక్కువ నైపుణ్యత కలిగిన, అత్యున్నత విద్యా ప్రమాణాలు కలిగిన కార్మికుల ఆవశ్యకత పెరిగింది. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ విస్తృతమై సంశ్లిష్టత చెందిన కొద్దీ యింకా సంశ్లిష్టమైన నిపుణతలు, పరిశోధన, అధిక సమన్వయం, అధిక ఆర్థిక పరమైన నియంత్రణలు అత్యావశ్యకమయినాయి. నిర్దేశకత్వం, నియంత్రణకు సంబంధించిన సమస్యలు అధికం కావడం, వైవిధ్యపూరిత నిర్మితుల మూలంగా ఉద్యోగిస్వామ్య వ్యవస్థాపన ఆవిర్భవించింది. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థలో ఉద్యోగిస్వామ్యమనేది అనివార్యమైనదిగాను, తప్పని సరియైనదిగాను భావించడం జరిగింది.

పరిశ్రమలు అభివృద్ధిచెందిన కొద్దీ అత్యధిక సంఖ్యాక ప్రజలు వస్తూత్పత్తిరహిత ఆర్థిక కార్యకలాపాలలో పనిచేయడమనేది పెరిగిపోయింది. తత్ఫలితంగా వస్తూత్పత్తి వ్యవస్థాపనలు అత్యల్ప సంఖ్యాక శ్రామిక శక్తితో వస్తువులనుత్పత్తి చేసి, మెజారిటీ ప్రజలకు సప్లై చేయవలసిన పరిస్థితి ఏర్పడింది. అందువల్ల వస్తూత్పత్తి పరిశ్రమలు చాలా సమర్థవంతంగాను, అభివృద్ధికరంగాను ఉండవలెను. ఈ పరిస్థితుల ఫలితంగా నగర పారిశ్రామిక సమాజం అనే ఒక నూతన రకమైన సమాజం అభివృద్ధి చెందింది.

ఇప్పుడు మనం ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థాపనపై దృష్టి సారిద్దాం. అభివృద్ధి చెందిన పారిశ్రామిక సమాజంలో ఫ్యాక్టరీలు చాలా పెద్దవిగాను, పరిశుభ్రంగాను, అతి విస్తారంగాను ఉంటాయి. అవి నగరంలో ఏ ప్రదేశంలోనైనా ఉండవచ్చు. యివి నగరం మధ్యలోగాని, నగరానికి ఆనుకొని యుండే హైవే మార్గం పొడవునా గాని, ఉపనగర ప్రాంతాలలోగాని, నగర ప్రాంతానికి దూరంగా ఉన్న గ్రామీణ ప్రాంతాలలో గాని ఉండవచ్చు. ఆధునిక పరిశ్రమలు, తొలి పారిశ్రామిక దశలో ఉన్నటువంటి ఫ్యాక్టరీల కంటే భిన్నంగా ఉంటాయి. ఎందుకంటే ఆధునిక పరిశ్రమలు ఉపయోగించే ఇంధన శక్తి, అంతకు పూర్వం ఉపయోగించే ఆవిరిశక్తి కంటే సమర్థవంతమైనది. ఆధునిక పరిశ్రమలలో ఉపయోగించే ఇంధన శక్తి పరిశుభ్రంగా ఉండడం వల్ల, పరిశ్రమలు కూడా పరిశుభ్రంగా ఉంటాయి. ఆధునిక పరిశ్రమలు భౌగోళికంగా విస్తరించి యుండటం వల్ల కార్మికులందరూ ఒకే చోట గుమిగూడి పనిచేయడం అనేది ఉండదు. ఆధునిక పరిశ్రమలు తక్కువ శబ్దంతో ఉండి, పరిశ్రమ కార్యకలాపాలలో మానవ శక్తి అవసరం తగ్గిపోయింది.

అభివృద్ధి చెందిన పారిశ్రామిక ఆర్థిక వ్యవస్థల మార్కెట్ అతి విస్తారంగా ఉంటుంది. ఇది దేశంలోనే కాక, వివిధ దేశాలలో కూడా ఉండవచ్చు. అతి విస్తృత మార్కెట్ల అభివృద్ధి మూలంగా ప్రైవేట్ యాజమాన్యం తగ్గిపోయింది. ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో నిర్వహణాధికారుల సంఖ్య పెరిగింది, వారి ప్రాధాన్యత కూడా చాలా పెరిగింది. వస్తూత్పత్తి ప్రక్రియలో పాలుపంచుకునే కార్మికులతో పాటు ఆఫీసుల్లో పనిచేసే వైట్ కాలర్ ఉద్యోగుల సంఖ్య కూడా చాలా పెరిగింది. వైట్ కాలర్ ఉద్యోగులు కేవలం ఆఫీసుకు సంబంధించిన కార్యకలాపాలలో మాత్రమే పాలుపంచుకొంటారు.

దీని తరువాత పారిశ్రామిక వికేంద్రీకరణ దశ ప్రారంభమయ్యింది. దీని ప్రకారం వస్తూత్పత్తికి సంబంధించిన అన్ని కార్యకలాపాలు ఒకే ప్రదేశంలో కేంద్రీకృతమై యుండవలసిన అవసరం లేదు. వివిధ ప్రదేశాలలో ఉత్పత్తి చేసిన విడి భాగాలను ఒక చోటికి తెచ్చి అమర్చి వస్తువులను తయారు చేసే పద్ధతి చాలా ప్రాచుర్యంలోకి వచ్చింది. ఈ దశలో సాంకేతికత యొక్క ప్రాధాన్యత చాలా పెరిగింది. అత్యున్నత ప్రమాణాలు గల సాంకేతిక పరిజ్ఞానాన్ని ఉపయోగించి నాణ్యమైన, వివిధ రకాలైన వస్తువులను ఉత్పత్తి చేయడం పెరిగి పోయింది. ఈ విధంగా ఉత్పత్తి చేయబడిన వస్తువులకు మార్కెట్‌లు కూడా చాలా పెరిగినాయి.

పారిశ్రామికీకరణ ప్రక్రియ వల్ల ఉద్భవించిన మరో అంశం ఉద్యోగస్వామ్యీకరణ (Bureau cratization), నియత వ్యవస్థాపనలో గల ప్రతి అంశం లాంఛన ప్రాయంగా మారడం. ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో వేతనం, జీతభత్యాలకు సంబంధించి వివిధ స్కేళ్లు

ఉంటాయి. కార్మికులను కూలీకి తీసుకోవడం, పదోన్నతి, బదిలీ, యితర ప్రకార్యాలు మున్నగు వాటిని క్రమబద్ధీకరణ, ప్రమాణీకరణకు సంబంధించిన కార్యకలాపాలుగా చెప్పవచ్చు. అభివృద్ధి చెందిన పారిశ్రామిక ఆర్థిక వ్యవస్థలలో పని వ్యవస్థాపనలన్నీ పరిమాణం పరంగాను, విస్తృతిపరంగాను చాలా పెద్దవిగా పెరిగి, అంతర్గత సంశ్లిష్టత కూడా ఎక్కువయ్యింది. ఆధునిక వ్యవస్థాపనలో నిర్దేశకత్వ సామాజిక పరివర్తనా ప్రక్రియలో భాగంగా అన్ని రకాల ఉద్యోగులపైన నియంత్రణ అనేది చాలా పెరిగిపోయింది.

వీటన్నింటి ఫలితంగా పని వ్యవస్థాపనలు, వైయక్తిక సముదాయాల మధ్య అతి ప్రాధాన్యమైన సంబంధాన్ని ఏర్పరిచే జన బాహుళ్య సమాజం (Mass Society) అవతరించింది. సమాచార ప్రసార వ్యవస్థలో విప్లవాత్మకమైన అభివృద్ధి జరగడం వల్ల సామాజిక, ఆర్థిక వ్యవస్థలలో కూడా అతివేగంగా పరివర్తనలు ఏర్పడినాయి.

5. సారాంశం (SUMMARY)

ఇంతకు ముందు చర్చించినట్లుగా ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ప్రధాన లక్షణాలు (i) ఇంధన శక్తి, ముడి సరుకులు, మార్కెట్లు లభ్యమయ్యే ప్రదేశాలకు దగ్గరలో పెద్ద పెద్ద ఫ్యాక్టరీల ఉత్పత్తి ప్రక్రియ కేంద్రీకృతమై యుంటుంది. (ii) మానవశక్తికి బదులుగా యాంత్రిక శక్తిని ఉపయోగించడం. (iii) మూలధనం లేదా సంపద కేంద్రీకరణ. కాబట్టి ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఆవిర్భావం అనేది నాలుగు M ల సమ్మేళనంపై ఆధారపడి ఉంటుంది. అవి -వ్యక్తులు, ధనం, ముడిసరుకులు, యంత్రాలు. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఆవిర్భావంతో పాటు సాంకేతిక రంగంలోను, ఇంధన శక్తి వ్యవస్థలోను విప్లవాత్మకమైన మార్పులు ఏర్పడినాయి. వీటితో పాటు పరిపాలన, పరిశోధన, అమ్మకాలు, అకౌంటింగ్, యితర కార్యకలాపాలన్నింటిలోను శ్రమ విభజన ఏర్పడింది.

పెట్టుబడికి కావలసిన మూలధనం లభ్యత ఎక్కువ కావడం మూలంగా నూతన పారిశ్రామిక వ్యవస్థ మరింత బలోపేతమయ్యింది. అనుకూల రాజకీయ పరిస్థితులు కూడా ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ అభివృద్ధిలో ప్రధాన పాత్రను పోషించినాయి. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ అనేది హేతుబద్ధమైన ఉత్పత్తి పద్ధతులు, హేతుబద్ధమైన అకౌంటింగ్, వివేచనాత్మకమైన బడ్జెటింగ్, వివేచనాత్మకమైన నియమ నిబంధనపై ఆధారపడి ఉంటుంది.

6. చదువవలసిన పుస్తకాలు

1. Gisbert. P. : **Fundamentals of Industrial Sociology.**
2. Miller. D.C. and Form. W.H. : **Industrial Sociology.**
3. Schneider. E.V. : **Industrial Sociology.**
4. Friedman. G. : **Industrial Society.**
5. Dayal, Zacharia (Ed) : **Industrial Sociology and Labour Welfare.**

7. నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

1. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ప్రధాన లక్షణాలను వివరింపుము.
2. ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ ఆవిర్భావానికి దోహదం చేసిన కారకాలేమిటి?

యూనిట్-I

1.1 పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర స్వభావం, పరిధి

(NATURE AND SCOPE OF INDUSTRIAL SOCIOLOGY)

1. ఉద్దేశ్యాలు (OBJECTIVES)

- ఈ పాఠ్యాంశం యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశ్యాలు యివి:
- పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర విషయాంశాలను అవగాహన చేసుకోవడం.
- పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర స్వభావాన్ని గురించి చర్చించడం.
- పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్ర పరిధిని గురించి చర్చించడం.

2. పరిచయం (INTRODUCTION)

సమాజ శాస్త్రం సమాజానికి సంబంధించిన శాస్త్రం. సమాజాన్ని శాస్త్రీయంగా అధ్యయనం చేసే శాస్త్రమే సమాజ శాస్త్రం. యిది సంపూర్ణ సామాజిక వ్యవస్థను, అందులో గల మానవ ప్రవర్తన, మానవ సంబంధాలు, పని వ్యవస్థాపనలు, పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలు మున్నగు వాటన్నింటిని గురించి అధ్యయనం చేస్తుంది. సమాజానికి సంబంధించిన వివిధ అంశాలను అధ్యయనం చేయడానికి సమాజ శాస్త్రంలో భాగంగా గ్రామీణ సమాజ శాస్త్రం, నగర సమాజ శాస్త్రం, వైద్య సమాజ శాస్త్రం, రాజకీయ సమాజ శాస్త్రం, విద్యా సమాజ శాస్త్రం వంటి ప్రత్యేక శాఖలు ఉద్భవించినాయి. ఈ కోవకు చెందిన ఒక ప్రత్యేక శాస్త్రమే పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం. యిది పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనల నిర్మితి, ప్రకార్యపరమైన అంశాలను, పారిశ్రామిక సమాజంలోగల మానవ సంబంధాలు తదితర అంశాలను గురించి అధ్యయనం చేస్తుంది. దీనిని దృష్టియందుంచుకొని యిప్పుడు పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర స్వభావం, పరిధిని గురించి చర్చిద్దాం.

3. పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్ర స్వభావం, పరిధి (NATURE AND SCOPE OF INDUSTRIAL SOCIOLOGY) :

పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం సమాజ శాస్త్రానికి సంబంధించిన ఒక ప్రత్యేక శాఖ. పారిశ్రామిక సమాజాన్ని శాస్త్రీయంగా అధ్యయనం చేయడం, పనికి సంబంధించిన సామాజిక వ్యవస్థాపనను విశ్లేషించడం తదితర అంశాలకు సబంధించినదే పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనల నిర్మితి, ప్రకార్యాలను గురించి పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం అధ్యయనం చేస్తుంది. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలలో గల లాంఛన ప్రాయమైన, లాంఛనప్రాయంకాని సంబంధాలను గురించి కూడా పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం అధ్యయనం చేస్తుంది. లాంఛన ప్రాయ వ్యవస్థాపనలను అవగాహన చేసుకోవడానికి పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం ఎంతగానో దోహదం చేసింది. పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రంలో పారిశ్రామిక సమాజాలకు సంబంధించిన వివిధాంశాలను అధ్యయనం చేయడానికి సమాజశాస్త్రం అభివృద్ధి పరిచిన వివిధ శాస్త్రీయ పద్ధతులను ఉపయోగించడం జరుగుతుంది. కాబట్టి పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రంలో ఉపయోగించే సమాజశాస్త్రీయ పద్ధతులన్నీ సమాజ శాస్త్రంలో సాధారణంగా సామాజిక దృగ్విషయాల అధ్యయనానికి ఉపయోగించేవే అని చెప్పవచ్చు. కాబట్టి పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనల నిర్మితి, ఈ నిర్మితులలో ఏర్పడుతున్న మార్పులు, వీటికి సంబంధించిన విలువలు, సిద్ధాంతాలు మున్నగువాటికి సమాజ శాస్త్రీయ సూత్రాలను అన్వయనం చేసి అధ్యయనం చేస్తుందని చెప్పవచ్చు. సూక్ష్మంగా చెప్పవలెనంటే, పారిశ్రామిక సమస్యలకు సమాజ శాస్త్రీయ సూత్రాలను అన్వయం చేయడమే పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం.

పైన చెప్పినట్లుగా పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం, సమాజ శాస్త్రం యొక్క ఒక ప్రత్యేక శాఖ. సమాజ శాస్త్రీయ సిద్ధాంతాలు, పద్ధతుల నుపయోగించి పరిశ్రమకు సంబంధించిన సామాజిక నిర్మితిని విశ్లేషించడం జరుగుతుంది. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపన అనేది ఒక సంశ్లిష్ట వ్యవస్థాపన. దీనిని సాంకేతిక, ఆర్థిక, మనోవైజ్ఞానిక దృక్కోణాలలో అధ్యయనం చేయవచ్చు. అయితే పరిశ్రమలలో గల సామాజిక సంబంధాలను సమాజ శాస్త్రీయ దృక్కోణంలో అధ్యయనం చేయడమనేది అతి ముఖ్యమైనది.

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రమనేది కేవలం సాధారణ సమాజశాస్త్రీయ భావనలకు మాత్రమే సంబంధించినది కాదు. యిది పరిశ్రమకు సంబంధించిన వివిధ అంశాలకు సంబంధించిన శాస్త్రం. పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో సామాజిక కారకాలను గుర్తించిన తరువాత, పరిశ్రమ అనేది తొలుత భావించినట్లుగా కేవలం ఆర్థిక, సాంకేతిక పరమైన వ్యవస్థాపన మాత్రమే కాదని, యిది ఉత్పత్తి, వస్తు సేవల మార్కెటింగ్‌కు సంబంధించిన సామాజిక వ్యవస్థాపన అని భావించడం జరిగింది. కాబట్టి పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం పరిశ్రమను ఒక వ్యవస్థాపనగా శాస్త్రీయ దృక్కోణంలో అధ్యయనం చేసే శాస్త్రమని చెప్పవచ్చు. సంశ్లిష్టమైన, నైపుణ్యతగల పద్ధతుల నుపయోగించి ఆర్థిక పరమైన వస్తువులనుత్పత్తి చేసే, సేవలనందించే వ్యవస్థాపననే పరిశ్రమ అని నిర్వచించవచ్చు. ఉత్పత్తి పరిమాణాన్ని, నాణ్యతను పెంచడానికి సంశ్లిష్ట యంత్ర సామాగ్రిని, పద్ధతులను అభివృద్ధిపరిచి, ఉపయోగించడం జరుగుతుంది. వాస్తవికంగా, పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం అనేది ఒక అనుప్రయుక్త శాస్త్రం. ఇది పరిశ్రమలో గల సామాజిక సంబంధాలను గురించి అధ్యయనం చేస్తూ, యివి పారిశ్రామిక దృగ్విషయాలైన ఉత్పాదకతా సామర్థ్యం, నైతిక స్థైర్యం, ప్రకార్యపర అధికారం తదితర అంశాలను ఏ విధంగా ప్రభావితం చేస్తాయో కూడా అధ్యయనం చేస్తుంది. అయితే పరిశ్రమలో గల సామాజిక సంబంధాలు అంతర్గతంగాను లేదా బహిర్గతంగాను ఉంటాయి. పరిశ్రమలోపలనే గల సంబంధాలను అంతర్గత సంబంధాలు అంటారు. ఈ సంబంధాలనేవి కార్మికులకు, యాజమాన్యానికి మధ్య ఉండే సంబంధాలు కావచ్చు లేదా పరిశ్రమ ఉన్నత కార్యనిర్వహణా వర్గ సభ్యుల మధ్య ఉండే సంబంధాలు కావచ్చు లేదా కార్మికుల మధ్య ఉండే సంబంధాలు కావచ్చు. పరిశ్రమకు, యితర బాహ్య సంస్థలైన ప్రభుత్వం, సముదాయం, ఆర్థిక సంస్థలు, విద్యా సంస్థలు మున్నగువాటికి మధ్య గల సంబంధాలను బహిర్గత సంబంధాలు అంటారు.

పరిశ్రమలో గల అంతర్గత, బహిర్గత సంబంధాలను రెండింటినీ పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం అధ్యయనం చేస్తుంది. అయితే యిది పరిశ్రమలో గల అంతర్గత సంబంధాలకు అధిక ప్రాధాన్యత నిస్తుంది. ఈ అంతర్గత సంబంధాలను మూడు రకాలుగా విభజించడం జరిగింది. అవి (1) నియత సంబంధాలు (2) అనియత సంబంధాలు (3) మిశ్రమ సంబంధాలు. పరిశ్రమలో ఒక వ్యక్తి తన యొక్క నిర్దిష్ట విధులను నిర్వహించే క్రమంలో ఉత్పన్నమయ్యే సంబంధాలు నియత సంబంధాలు. యివి నిర్వహణా సంబంధమైనవి కావచ్చు లేదా క్రియాత్మక సంబంధమైనవి కావచ్చు. మరో రకమైన నియత సంబంధాలను శాసన సంబంధమైన సంబంధాలు అంటారు. యివి చట్టం చేతగాని ఆచారాల చేతగాని ఆమోదింపబడిన సంబంధాలు. సమిష్టిబేరం, మధ్య వర్తిత్వం, వివాద పరిష్కార పద్ధతులు, పారిశ్రామిక కౌన్సిళ్లు తదితర వాటిల్లో యిటువంటి సంబంధాలు అగుపడతాయి. వీటినే పారిశ్రామిక సంబంధాలు అని కూడా అంటారు.

పరిశ్రమలో ప్రతిచోటా వాటంతటవే ఉత్పన్నమయ్యే సంబంధాలను అనియత సంబంధాలు అంటారు. యివి సాధారణంగా పరిశ్రమలో గల నైతిక, సాంప్రదాయిక పరమైన సాధారణ నియమాల ద్వారా కొనసాగుతాయి. ఇటువంటి సంబంధాలు వ్యక్తుల మధ్యగాని, లేదా సమూహాల మధ్యగాని లేదా వ్యక్తులు, సమూహాల మధ్యగాని ఉండవచ్చు. ఉదాహరణకు ఇద్దరు కార్మికులు తమ సూపర్‌వైజర్ వల్ల తమకు గల యిబ్బందులను గురించి చర్చించుకోవడం గాని, లేదా పరిశ్రమలో గల పని పరిస్థితులను గురించి కార్మికులు చర్చించుకోవడం గాని మున్నగువాటిని అనియత సంబంధాలు అనవచ్చు. ఒకవేళ కార్మికులు తమకు గల సమస్యలను గురించి యాజమాన్యానికి గనక ఫిర్యాదు చేసినట్లయితే, ఆ ఫిర్యాదును విచారణ కమిటీకి గనక నివేదించినట్లయితే అప్పుడు ఆ సంబంధాలు నియత సంబంధాలు అవుతాయి. యాదృచ్ఛికంగా పరిశ్రమలో తలయెత్తే చిన్న చిన్న సమూహాలు, వాటి మధ్య గల సంబంధాలను అనియత సంబంధాలు అని అనవచ్చు. ఈ సమూహాలనేవి లాంఛన ప్రాయమైనవి కాకపోయినా యివి చాలా వరకు నిర్దిష్టంగాను, స్థిరంగాను ఉండి, పరిశ్రమలోని అన్ని స్థాయిలలో యిటువంటి సమూహాలు ఉత్పన్నమవుతూనే ఉంటాయి. ఇటువంటి సమూహాలు నిర్వాహకులు, ఆఫీస్ కార్మికులు, యితర సిబ్బందితో కూడుకొని ఉంటాయి. దీనిని పరిశ్రమలోగల అనియత వ్యవస్థాపన అని కూడా అంటారు.

పరిశ్రమలలో గల మరో రకమైన సంబంధాలు మిశ్రమ సంబంధాలు. ఈ సంబంధాలను సామాజిక - సాంకేతిక సంబంధాలు లేదా సామాజిక - ప్రకార్యపరమైన సంబంధాలు అని కూడా అంటారు. ఉద్యోగి తన విధులను నిర్వర్తించే క్రమంలో యిటువంటి సంబంధాలు ఉత్పన్నమవుతాయి. ఈ విధులనేవి సాంకేతికపరమైనవిగాని, నిర్వహణాపరమైనవిగాని కావచ్చు లేదా కాకనూ పోవచ్చు. అయితే యివి పాక్షికంగా ఉద్యోగుల ప్రకార్యాలకు సంబంధించి యుంటాయి. ఈ సంబంధాలు ఖచ్చితంగా లాంఛన ప్రాయంగా గాని, లాంఛన రహితంగా గాని ఉండకపోవచ్చు. కాకపోతే యివి ఈ రెండు రకాల సంబంధాల సమ్మేళనమని చెప్పవచ్చు.

ఇంతకుముందు చెప్పినట్లుగా పరిశ్రమకు యితర బాహ్య సంస్థలు అంటే ప్రజలు, ప్రభుత్వం, సముదాయాలు, బ్యాంకులు, పాఠశాలలు, పరిశ్రమతో లావాదేవీలు గల యితర వ్యవస్థాపనలు మున్నగు వాటికి మధ్యగల సంబంధాలను బాహ్య సంబంధాలు అంటారు. ఇటువంటి సంబంధాలు అత్యధికంగాను, వైవిధ్యంగాను ఉండి నిర్దిష్టంగా నిర్వచించడం కష్టసాధ్యంగా ఉంటుంది. అయితే ఏ పరిశ్రమ అయినా ఇటువంటి సంబంధాలు లేకుండా కొనసాగలేదు. అందువల్ల బాహ్య సంబంధాలనేవి ఈనాడు అత్యధిక ప్రాధాన్యతను సంతరించుకొన్నాయి.

పనికి సంబంధించిన వ్యవస్థాపనలకు అనువర్తింపజేయగల సూత్రాలను నిర్మితం చేయడం పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం యొక్క ప్రధానోద్దేశ్యం. పరస్పర సంబంధాలను దృష్టియందుంచుకొని నిర్మితి స్థాయిలో సామాజిక వ్యవస్థాపనలను విశ్లేషించడం జరుగుతుంది. సామాజిక వ్యవస్థాపనలను అందులో గల పరస్పర సంబంధాలను అవగాహన చేసుకోవలెనంటే పెద్ద సామాజిక నిర్మితులను అధ్యయనం చేసి వాటిలో గల చిన్న సమూహాలను విశ్లేషించవలెను. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనల నిర్మితిపరమైన, ప్రకార్యపరమైన అంశాలను, పారిశ్రామికీకరణ ప్రక్రియను, సమాజంలోని వివిధ విభాగాలపైన దానియొక్క ప్రభావాన్ని గురించి అధ్యయనం చేయడం పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం యొక్క ప్రధానోద్దేశ్యం.

పారిశ్రామిక సమాజాల నిర్మితి ఏవిధంగా ఉంటుందంటే అందులో వస్తూత్పత్తి ప్రక్రియలో పనిచేసే ప్రజల సంఖ్య వ్యవసాయరంగంలో పనిచేసేవారి సంఖ్య కంటే అధికమయ్యేదాకా పెరుగుతూనే ఉంటుంది. గౌణ రంగానికి చెందిన ఏదేని వస్తూత్పత్తి ప్రక్రియగల వ్యవస్థాపనను పరిశ్రమ అనవచ్చు. ఇందులో ఉత్పత్తికి సంబంధించిన కారకాలు ముఖ్యంగా భూమి, శ్రామికులు (శ్రమ), మూలధనం, వ్యవస్థాపన అనేవి ఉంటాయి. వీటినే మరో రకంగా కూడా చెప్పవచ్చు. పరిశ్రమ అనే భావనలో నాలుగు 'M' లు ఉంటాయి. అవి - ధనం (Money), యంత్రాలు (Machinery), ముడి సరుకులు (Material), శ్రామికులు (Men). ఉత్పత్తి ప్రక్రియలో ఈనాలుగు అంశాలు ప్రధానమైనవి. పారిశ్రామిక వ్యవస్థ ప్రభావం పారిశ్రామికేతర, ఆర్థికేతర వ్యవస్థలపైన కూడా ఉంటుంది. ఆర్థిక సంస్థల అవసరాలు, డిమాండ్‌లకు అనుగుణంగా సమాజంలోని ఇతర సంస్థలు కూడా ప్రతిస్పందిస్తాయి. ఉదాహరణకు ఆర్థిక వ్యవస్థను నియంత్రించడమనేది ప్రభుత్వం యొక్క ప్రధాన ప్రకార్యం, అదే విధంగా ఆర్థిక వ్యవస్థలో ప్రజలకు సాంకేతిక పరమైన మరియు యితర పాత్రలకు అనుగుణమైన శిక్షణను యివ్వడం విద్య యొక్క ప్రధానోద్దేశ్యం. అదేవిధంగా ఆర్థిక వ్యవస్థకు అనుగుణంగా వ్యక్తులు తమ జీవన విధానాన్ని రూపొందించుకునేటట్లు లేదా మలచుకునేటట్లు, తదనుగుణంగా వ్యక్తులను సాంఘికీకరించడం కుటుంబ వ్యవస్థయొక్క ప్రధాన ప్రకార్యం. ఆర్థిక పరమైన అస్థిరతలతో సతమతమయ్యే ప్రజలకు జీవిత పరమార్థాన్ని పునర్ వ్యాఖ్యానించి చెప్పడం మత వ్యవస్థయొక్క ప్రధాన ప్రకార్యం. వీటన్నింటితో పాటు ఎటువంటి వ్యవస్థాపనకైనా అన్వయింపజేయగల సూత్రాలను నిర్మితం చేయడం పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం యొక్క ప్రధానోద్దేశ్యం. కాబట్టి యిందులో శ్రమ, నిర్వహణ, ప్రభుత్వం, ప్రభుత్వేతర సంస్థలు మున్నగు వాటి మధ్యగల సంబంధాన్ని గురించి అధ్యయనం చేయడం జరుగుతుంది.

పై చర్చను ఆధారంగా పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం అనేది వీటికి సంబంధించిన విశ్లేషణ అని చెప్పవచ్చు. అవి - (i) పరిశ్రమలో గల సామాజిక వ్యవస్థాపన (ii) పరిశ్రమలో గల పరస్పర సంబంధాలు (iii) వ్యక్తుల నిర్దిష్ట ప్రవర్తన.

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం ప్రధానంగా బృహత్తరమైన పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలలో గల వ్యవస్థాపనా పరమైన, వ్యవస్థీకృతమైన, వైయక్తిక పరస్పర చర్యలను, సంబంధాలను గురించి అధ్యయనం చేస్తుంది. వ్యవస్థాపరమైన పద్ధతులను మొదట అధ్యయనం

చేసి, తదనంతరం వైయక్తిక ప్రవర్తనకు ఈ వ్యవస్థాపరమైన పద్ధతులకు మధ్య గల సంబంధాన్ని ఈ శాస్త్రం అధ్యయనం చేస్తుంది. ఇందులో వైయక్తిక లక్ష్యాలకంటే వ్యవస్థాపరమైన లక్ష్యాలపైననే దృష్టిని కేంద్రీకరించడం జరుగుతుంది. వ్యవస్థాపరమైన సామాజిక నిర్మితిలో ఆఫీసులు, నియమ నిబంధనావళులు, అధికారం, హోదా, బాధ్యతలు, చట్టాలు మున్నగునవి ఉంటాయి. అయితే యివన్నీ వ్యక్తుల ప్రవర్తన ఏవిధంగా ఉండవలెనో నిర్దేశిస్తాయి. నియత వ్యవస్థాపనా ఛార్ట్ అనేది వివిధ ఆఫీసులలో గల హోదాల మధ్యగల ప్రకార్యపరమైన సంబంధాలను సూచించేది. వ్యవస్థాపనలలో వివిధ వ్యక్తులు నిర్వహించే పాత్రల పర్యవసానంగా వివిధ రకాల పరస్పర చర్యల నమూనాలు రూపొందించబడతాయి.

పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రంలో ప్రధానంగా పని, పరిశ్రమ, సముదాయం, సమాజం మున్నగువాటిని సామాజిక వ్యవస్థాపనలుగాను, వాటి మధ్య పరస్పర సంబంధాలు గలవిగాను అధ్యయనం చేయడం జరుగుతుంది. వ్యవస్థాపనలో గల ఒక క్షేత్రంలో గనక మార్పులు ఏర్పడినట్లయితే, అందులోనే గల మరో క్షేత్రంలో కూడా నిర్మాణాత్మకమైన, ప్రక్యాపరమైన మార్పులు ఏర్పడతాయి. అయితే పారిశ్రామిక సమాజాన్ని నిర్మాణాత్మక దృక్పథంలో అధ్యయనం చేయడమనేది కేవలం సమాజ శాస్త్రంలో మాత్రమే లేదు. అది ఇతర సాంఘిక శాస్త్రాలలో కూడా ఉన్నది. ఆర్థిక శాస్త్రంలో ఆర్థిక వ్యవస్థాపనలను సామాజిక దృక్కోణంలో అవగాహన చేసుకోవడానికి ప్రయత్నం చేయడం జరుగుతుంది. లేబర్ ఎకానమిస్ట్‌లు కార్మిక సంఘాలను సామాజిక సంస్థలుగా పరిగణించి అధ్యయనం చేయడం జరిగింది.

సాధారణ సమాజ శాస్త్రీయ దృక్పథంతో పాటు దీనికి సంబంధించిన యితర శాస్త్రక్షేత్రాలు కూడా పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర అభివృద్ధికి ఎంతగానో దోహదం చేసినాయి. ఉదాహరణకు అతి పెద్ద వ్యవస్థాపనల అధ్యయనం అనేది ఉద్యోగిస్వామ్య సిద్ధాంత రూపకల్పనకు, అభివృద్ధికి దారితీసింది. ఇది అంతర్గత వ్యవస్థాపనను, వాణిజ్యపరమైన కార్యకలాపాలను, శ్రామికులు, ప్రభుత్వం, యితర నిర్మితులను విశ్లేషించడానికి ఎంతగానో ఉపయోగపడుతుంది. పరిశ్రమలలో నిర్వాహకులు, ఫోర్‌మెన్, యూనియన్ ఆఫీసర్ వంటి ఎన్నో రకాలైన ప్రధాన వృత్తులు వృత్తిపరమైన సమాజ శాస్త్రం (Sociology of Occupations) యొక్క కృషి వల్లనే రూపొందించబడినాయి. కార్మిక సంఘాల ఉద్యమాలు, సమిష్టి ప్రవర్తన మున్నగువాటికి సంబంధించిన అధ్యయనాల వల్ల కార్మిక సంఘాల ఉద్యమ అభివృద్ధి, వ్యాప్తి; సమ్మెల రూపంలో తలయెత్తే సంఘర్షణా ప్రక్రియలు మున్నగువాటిని ఏవిధంగా అరికట్టవచ్చో అనే దానికి సంబంధించిన పరిజ్ఞానాన్ని, పద్ధతులను పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం అభివృద్ధి చేయగలిగింది. అంతేగాకుండా సంఘర్షణను అరికట్టడానికి కావలసిన నూతన నిర్మితుల ఉద్భవానికి కూడా పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం దోహదం చేసింది. ఉదాహరణకు, ఇంతకు పూర్వం ఉత్పత్తి ప్రక్రియలలో యాజమాన్యాలు కార్మికులను విపరీతంగా దోపిడీ చేసేవారు. అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో డిమాండ్‌కు మించిన సంఖ్యలో కార్మికుల సప్లై అనేది ఉండడం మూలంగా కార్మికులు అతి తక్కువ వేతనాలకే లభించేవారు. దీని ఫలితంగా, యాజమాన్యాలు యిటువంటి పరిస్థితిని ఆసరాగా తీసుకొని కార్మికులను అతి తక్కువ వేతనాలకే వారి శ్రమను వినియోగించుకోవడం జరిగింది. అయితే పరిశ్రమల సంఖ్య పెరిగిన తరువాత యాజమాన్యం, కార్మికుల మధ్య గల సంబంధాలలో చాలా మార్పులు చోటు చేసుకొన్నాయి. ఈనాడు యాజమాన్యాలు, కార్మికుల మధ్యగల సంబంధాలు పూర్తిగా భిన్నంగా ఉన్నాయి. కార్మికులను చూసే విధానంలో కూడా చాలా మార్పు వచ్చింది. కార్మిక సంక్షేమానికి సంబంధించిన అంశాలను పరిశీలించడానికి వివిధ కమిటీలు ఏర్పాటు చేయడం జరిగింది. యాజమాన్యంలో కార్మికులకు భాగస్వామ్యం కల్పించడం, యాజమాన్యం - కార్మికుల మధ్య తలయెత్తే వివాదాలను పరిష్కరించడానికి వివిధ పద్ధతులను రూపొందించడం జరిగింది.

ఇంతకుముందే చెప్పినట్లుగా అన్ని ఆధునిక సమాజాలలో పరివర్తన అనేది అనివార్యమైనది. ప్రపంచ వ్యాప్తంగా అన్ని సమాజాలలో పరివర్తన అనేది ఏర్పడుతున్నది. చాలా వరకు ఈ పరివర్తన అనేది సాంకేతికపరమైన నూతన కల్పనల వల్ల ఏర్పడుతున్నది. తద్వారా సామాజిక విలువలలోను, సామాజిక వ్యవస్థాపనలలోను పరివర్తన ఏర్పడుతున్నది. అయితే సాంకేతిక పరిజ్ఞానం, వ్యవస్థాపనలు, విలువలలో వచ్చిన విప్లవాత్మక పరివర్తనల ఫలితంగా సమాజాలలో కూడా విపరీతమైన పరివర్తనలు ఏర్పడి, తత్పర్యవసానంగా వివిధ సామాజిక సమస్యలు తలయెత్తడానికి దారితీసింది.

పై అంశాలతో పాటు పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం ప్రాచీన, ఆధునిక సమాజాలలో గల పని భావనను, కార్మిక జీవన నాణ్యతను, కార్మికుల అంకిత భావం, ప్రేరణలను గురించి కూడా అధ్యయనం చేస్తుంది.

పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలకు సంబంధించిన అధ్యయనాలలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమం అనే భావన చాలా ప్రధానమైనది. పారిశ్రామిక ఆర్థిక వ్యవస్థలో కార్మిక సంఘాలు అనే సంస్థలు చాలా ప్రధానమైన పాత్రను పోషిస్తాయి. కార్మికుల హక్కుల పరిరక్షణకోసం, కార్మిక సంక్షేమం కోసం కార్మిక సంఘాలు అనేవి అత్యావశ్యకమైనవి. భారత దేశంలో కార్మిక సంఘాలు అనేవి వ్యవస్థీకృత రంగానికే అంటే పెద్ద పెద్ద పరిశ్రమలు, రైల్వేలు, బ్యాంకులు మున్నగు వాటికే పరిమితమయ్యాయి. ఈ పరిస్థితుల దృష్ట్యా, పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం కార్మిక సంఘోద్యమ పుట్టుక, అభివృద్ధి, ప్రకార్యాలతో పాటుగా భారతదేశంలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమ పుట్టుక, అభివృద్ధిని గురించి కూడా అధ్యయనం చేస్తుంది.

పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం అధ్యయనం చేసే అంశాలలో మరో ముఖ్యమైన అంశం పారిశ్రామిక వివాదాలకు గల కారణాలు, వాటి స్వభావం; పారిశ్రామిక వివాదాలను పరిష్కరించడానికి ఉపయోగించే పద్ధతులకు సంబంధించిన అధ్యయనాలు. ఈ రంగానికి సంబంధించి పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రంలో విస్తృతమైన పరిశోధనలను చేయడం జరిగింది.

సమ్మె మరియు లాకౌట్ అనే భావనలను, వాటి పర్యవసానాలను గురించి కూడా పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం అధ్యయనం చేస్తుంది. ఇది సమిష్టి బేరం, నిర్వహణలో కార్మికుల భాగస్వామ్యం అనే భావనలను గురించి కూడా అధ్యయనం చేస్తుంది. సమిష్టి బేరం, నిర్వహణలో కార్మికుల భాగస్వామ్యం అనే భావనలను విజయవంతంగా అమలు పరచడానికి ఆవశ్యకమైన పరిస్థితులను గురించి కూడా పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం అధ్యయనం చేస్తుంది.

ప్రభుత్వం, యాజమాన్యాలు చేపట్టి అమలు పరిచే కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలు, పథకాలను గురించి కూడా పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం అధ్యయనం చేస్తుంది. సరియైన వేతనాలు, ప్రోత్సహకాలు, బోనస్, ఆరోగ్యకరమైన పని పరిస్థితులు, క్యాంటీన్ వసతులు, గృహవసతి, కార్మికుల పిల్లలకు విద్యా సౌకర్యాలు, కార్మికులకు, వారి కుటుంబ సభ్యులకు వైద్య, ఆరోగ్య సౌకర్యాలు, వినోద సౌకర్యాలు మున్నగునవి కార్మిక సంక్షేమ పథకాలలో గల ప్రధాన అంశాలు.

గైర్హాజరు, కార్మికుల ఉద్యోగ మార్పిడి, కార్మికులలో మద్యపాన వ్యసనం తదితర సమస్యలను గురించి కూడా పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం అధ్యయనం చేస్తుంది. పారిశ్రామిక సమాజాలలో గల వృత్తిపరంగా సంభవించే ఆరోగ్యపరమైన ప్రమాదాలు, పారిశ్రామిక భద్రత, పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు తదితర అంశాలను గురించి కూడా ఈ శాస్త్రం అధ్యయనం చేస్తుంది.

కాబట్టి పరిశ్రమకు సంబంధించిన అన్ని అంశాలు పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్ర పరిధిలో భాగంగా ఉంటాయి. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనల నిర్మితి, ప్రకార్యాలలో వచ్చిన మార్పులు, వస్తూత్పత్తికి సంబంధించిన నూతన పద్ధతులు, సమయాన్ని ఆదా చేసే పద్ధతులు మున్నగువాటి నన్నింటిని కూడా పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర పరిధిలో గల అంశాలుగా గుర్తించవచ్చును.

కాబట్టి పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం అనేది సాధారణ సమాజ శాస్త్రంలో గల ఒక ప్రత్యేక శాఖ అని చెప్పవచ్చు. అందువల్లనే దీనిని పనికి సంబంధించిన వ్యవస్థాపనల సమాజ శాస్త్రం అని కూడా అనడం జరుగుతుంది. పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం అనేది ఆర్థిక పరమైన నిర్మితులు, ఆయా నిర్మితులలో ఏర్పడే మార్పులు, విలువలు, సిద్ధాంతాలు మున్నగు వాటిని అధ్యయనం చేయడంలో సమాజ శాస్త్రీయ సూత్రాలను అన్వయిస్తుంది. ఈ సూత్రాలను సామాజిక, సాముదాయిక, పని స్థాయిలలో అన్వయించడం జరుగుతుంది. పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రాన్ని అనుప్రయుక్త శాస్త్రంగా భావించడం జరుగుతుంది. ఎందుకంటే యిది పరిశ్రమలలో తలయెత్తే వివిధ సమస్యల పరిష్కారంలో యాజమాన్యాలకు, నిర్వాహకులకు ఎంతగానో సహాయపడుతుంది. అయితే ఈ శాస్త్రం నిర్వాహకులకు అనుగుణంగా గాని, శ్రామికులకు అనుగుణంగా గాని వుండదు. ఇది తటస్థంగా ఉంటుంది. పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్ర అధ్యయనాలను పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలలో గల పరస్పర సంబంధాలను అవగాహన చేసుకోవడానికి, పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలు ఏ సూత్రాలపై ఆధారపడి పని చేస్తాయో తెలుసుకోవడానికి నిర్వాహకులు, శ్రామికులు ఉపయోగించుకోవడం జరుగుతుంది.

4. సారాంశం (SUMMARY)

ఇంతకు ముందే చర్చించినట్లుగా, పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం అనేది సమాజశాస్త్రం యొక్క ఒక ప్రత్యేక శాఖ. పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రం అనేది పారిశ్రామిక సామాజాన్ని శాస్త్రీయంగా అధ్యయనం చేయడం, పనికి సంబంధించిన వ్యవస్థాపనలను సామాజిక దృక్కోణంలో విశ్లేషణ చేయడానికి సంబంధించినది. పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనల నిర్మితి, ప్రకార్యాలను అధ్యయనం చేస్తుంది. పరిశ్రమలలో గల సమస్యలకు పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం సమాజ శాస్త్రీయ సూత్రాలను అన్వయించి పరిష్కరించడానికి ప్రయత్నం చేస్తుంది. వాస్తవికంగా పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం అనేది అనుప్రయుక్త శాస్త్రం. ఇది ముఖ్యంగా పరిశ్రమలలో గల సామాజిక సంబంధాలు, పారిశ్రామిక దృగ్విషయాలైన ఉత్పాదకత, నైతిక స్థైర్యం, ప్రకార్యపర అధికారం మున్నగు వాటిపై వీటి ప్రభావం గురించి అధ్యయనం చేస్తుంది. పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం పరిశ్రమలలో గల అంతర్గత, బహిర్గత సంబంధాలను గురించి అధ్యయనం చేస్తుంది. కాబట్టి పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రం అనేది ఈ మూడు అంశాలకు సంబంధించిన విశ్లేషణ అని చెప్పవచ్చు. అవి (i) పరిశ్రమలో గల సామాజిక వ్యవస్థాపన (ii) పరిశ్రమలో గల పరస్పర సామాజిక సంబంధాలు (iii) వ్యక్తుల నిర్దిష్ట ప్రవర్తన.

5. చదువవలసిన పుస్తకాలు

1.	Gisbert. P.	:	**Fundamentals of Industrial Sociology.**
2.	Miller. D.C. and Form. W.H.	:	**Industrial Sociology.**
3.	Schneider. E.V.	:	**Industrial Sociology.**
4.	Friedman. G.	:	**Industrial Society.**
5.	Dayal, Zacharia (Ed)	:	**Industrial Sociology and Labour Welfare.**

6. నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

1. పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్ర స్వభావం, పరిధిని చర్చింపుము.
2. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలలో గల వివిధ రకాల సంబంధాలను వివరింపుము.

యూనిట్ - II

2.1 ఎల్టన్ మేయో - మానవ సంబంధాల సిద్ధాంతం, హాథార్న్ ప్రయోగాలు

(HUMAN RELATIONS APPROACH OF ELTON MAYO HAWTHORNE EXPERIMENTS)

1. ఉద్దేశ్యాలు (OBJECTIVES)

ఈ పాఠ్యాంశం యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశ్యాలు యివి:

- ఎల్టన్ మేయో మానవ సంబంధాల దృక్పథాన్ని గురించి చర్చించడం.
- ఎల్టన్ మేయో నిర్వహించిన ఫిలడెల్ఫియా స్పిన్నింగ్ మిల్ ప్రయోగాన్ని అవగాహన చేసుకోవడం.
- ఎల్టన్ మేయో, జార్జ్. ఎ. పెన్నాక్‌లు నిర్వహించిన ఉజ్వల దీపకాంతి ప్రయోగాలను అవగాహన చేసుకోవడం.
- ఎల్టన్ మేయో, అతని అనుచరులు నిర్వహించిన రిలే అసెంబ్లీ టెస్ట్ రూమ్ ప్రయోగాలను అవగాహన చేసుకోవడం.
- బ్యాంక్ వైరింగ్ అబ్సర్వేషన్ రూమ్ ప్రయోగాన్ని అవగాహన చేసుకోవడం.
- ఇంటర్వ్యూ ప్రోగ్రామ్, మైకా స్ప్లిట్టింగ్ టెస్ట్ రూమ్ ప్రయోగాలను అవగాహన చేసుకోవడం.

2. పరిచయం (INTRODUCTION)

ప్రవర్తనావాద మనోవైజ్ఞానిక శాస్త్రం ప్రకారం మానవ ప్రవర్తన అనేది ప్రేరణ, ప్రతిస్పందనలతో కూడుకొని యుంటుంది. మానవ ప్రవర్తన సంశ్లిష్టమైనది. యిది స్పందన, ప్రతిస్పందనల ననుసరించి మార్పు చెందుతూ ఉంటుంది. వ్యక్తులకు జన్మ సిద్ధంగా సంక్రమించినటువంటి లేదా తమ జీవన విధానంలో నేర్చుకొన్నటువంటి వైఖరులు, ఉద్వేగాలు, మనోభావాలు, యితర మానసిక ప్రవృత్తులు మానవుని మూర్తిత్వాన్ని ప్రభావితం చేస్తాయి. మరో ప్రధానమైన విషయమేమిటంటే వ్యక్తుల వైఖరులు, మానసిక భావనలు, యితర మానసిక ప్రవృత్తులు అనేవి వాటంతటవే ఉద్భవించవు. అవి అంతర్గత, బాహ్య పరిస్థితులపై ఆధారపడి ఉద్భవిస్తాయి. వ్యక్తుల విద్యాస్థాయి, కుటుంబ స్థితి, సామాజిక జీవనం, నైతిక విలువలు, ఆలోచనా దృక్పథం, ఆశలు, భయాందోళనలు మున్నగనవన్నీ బాహ్య కారకాల క్రిందికి వస్తాయి. వ్యక్తి తన పని పరిస్థితులలో గల అనుభవాల నుండి, తన సహచర కార్మికులతోను, పర్యవేక్షక సిబ్బందితోను, నిర్వహణాధికారులతోను కలిసి పనిచేయడం ద్వారా పొందే సంతృప్తి నుండి ఉత్పన్నమయ్యేవే అంతర్గత కారకాలు.

మానవ సంబంధాల దృక్పథం ప్రకారం మానవులు వ్యక్తులుగాకాక, సమూహాల సభ్యులుగా పరస్పర చర్యలను జరుపుతారు. కుటుంబ సమూహాలు, పని సమూహాలు, స్నేహ సమూహాలు, మత సమూహాలు మున్నగునవన్నీ వ్యక్తులకు వారి యొక్క వివేచనారహిత, వవేచనాయుతమైన వైఖరులను వ్యక్తం చేయడానికి, సామూహిక విలువలు, విశ్వాసాలను నిర్ధారించడానికి దోహదం చేస్తాయి. మానవున్ని ఎట్టి పరిస్థితిలలోను ఏకాకిగా ఉంటాడని విశ్లేషించి చెప్పలేము.

ఈ విషయాలను దృష్టియందుంచుకొని ఎల్టన్ మేయో, అతని అనుచరులు పారిశ్రామిక ఉత్పత్తి ప్రక్రియలో మానవ సంబంధాల పాత్రను పరిశీలించడానికి వివిధ ప్రయోగాలను నిర్వహించినాడు. అమెరికాలోని ఫిలిడెల్ఫియా దగ్గర గల స్పిన్నింగ్ మిల్‌లో మేయో తన మొట్టమొదటి ప్రయోగాన్ని నిర్వహించినాడు. ఈ ప్రయోగ పరిశీలనలనుసరించి మేయో ఉత్పత్తిని పెంచడానికి రెండు పది నిమిషాల విశ్రాంతి సమయాలను ప్రవేశ పెట్టినారు. మేయో, జార్జ్. ఎ. పాన్నాక్‌తో కలిసి యిదే కంపెనీలో రెండవ ప్రయోగాన్ని నిర్వహించినాడు. యిందులో వెలుతురు యొక్క పరిమాణం, నాణ్యతల మధ్య గల సంబంధాన్ని పరిశీలించినాడు. వెలుతురు నాణ్యత అధికంగా ఉన్నట్లయితే, ఉత్పత్తి కూడా అధికంగా ఉంటుందని ఈ ప్రయోగం ద్వారా ప్రతిపాదించడం జరిగింది. మేయో నిర్వహించిన మూడవ ప్రయోగం రిలే అసెంబ్లీ టెస్ట్ రూమ్ ప్రయోగం. దీని తరువాత నిర్వహించిన నాలుగవ ప్రయోగం బ్యాంక్ వైరింగ్ పరిశీలన రూమ్ ప్రయోగం. ఈ ప్రయోగాలలో లాంఛనప్రాయమైన సామాజిక నిర్మితిలో లాంఛనప్రాయం కాని సంబంధాల పాత్రను పరిశీలించడం జరిగింది.

మానవ సంబంధాల ఉద్యమానికి ఎల్టన్ మేయోని అగ్రగామిగా భావిస్తారు. పారిశ్రామిక వ్యవస్థలోని మానవ దృక్కోణాలకు సంబంధించిన పరిశోధనా అధ్యయన ఫలితంగానే ఎల్లన్ 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. ఎల్లన్ మేయో వ్యవస్థలోని శ్రామికుల ప్రవర్తనను అధ్యయనం చేసిన విభిన్న ప్రయోగాలను ఈ క్రింది విధంగా వివరించవచ్చు.

3. 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 ఉద్యోగంలో కొనసాగక పోయేవారు. ఈ శాఖ బట్టల మిల్లు మొత్తానికి ఆయువు పట్టు వంటిది. అందువల్ల యాజమాన్యం అటువంటి పరిస్థితుల పట్ల ఎంతో ఆందోళన చెందుతుండేది. యాజమాన్యం కోరికపై ఎల్లన్‌మేయో 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.

4. హథార్న్ 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).

4.1 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 టెస్టరూమ్)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 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 స్త్రీలతో 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 సాధ్యపడిందని 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 స్త్రీలపై 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 ముందెన్నడూ లేని రీతిలో స్త్రీలకు యాజమాన్యం పై స్థాయినుంచి గుర్తింపు లభించేది. అది వారి ప్రత్యేక ఆత్మగౌరవానికి కారణమైంది.

3) **లాంఛన ప్రాయంకాని సహకార సమూహాల ఆవిర్భావం:** పరిశోధనా కాలంలో స్త్రీలు 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.

4.2 రిలే అసెంబ్లీ టెస్ట్‌రూమ్ ప్రయోగాలు - మానవ వైఖరులు, వారి మానసిక విశ్వాసాల పరిశీలన (1928 - 1931)

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

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 సమస్యలు, 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.

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

వెస్టర్న్ ఎలక్ట్రికల్ కంపనీలో 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 సమైక్యమై 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 వ్యక్తుల 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.

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' కాడని 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 జరుగుతుంది.
7. పారిశ్రామిక వ్యవస్థల్లో మానవ సంబంధాల ఆవశ్యకతను ఈ అధ్యయనం వివరించింది.
8. పారిశ్రామిక నిర్వహణలోని సాధారణ బోధన, ఆచరణలపై ఈ అధ్యయనం ఇతోధికమయిన ప్రభావం చూపింది.

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 ప్రాతినిద్యానికి 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 స్త్రీల 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 శ్రద్ద చూపడాన్ని చాకర్ విమర్శించాడు.

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

7. హార్వర్డ్ బృందం పాటించిన పరిశోధనా పద్ధతి క్రమంగా లోపభూయిష్టమైందిగా డేనియల్ సెల్ 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.

5. సారాంశం (SUMMARY)

పారిశ్రామిక సామజశాస్త్రంలో నిర్వహించిన హాథార్న్ ప్రయోగాలలో వ్యక్తి శ్రేయోవాదం అనే సైద్ధాంతిక దృక్పథానికి ప్రాధాన్యతనివ్వడం జరిగింది. ఎల్టన్ మేయో, జార్జ్ పెన్నాక్, వారి సహచులు ఆనాటి పారిశ్రామిక వేత్తలు ఎరుర్కొంటున్న సమస్యల పరిష్కారంకోసం హాథార్న్ ప్రయోగాలను నిర్వహించడం జరిగింది. పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో సామాజిక, మానవ పరమైన అంశాలు అత్యధిక ప్రభావాన్ని కలిగియుంటాయని ఈ ప్రయోగాల ద్వారా కనుక్కోవడం జరిగింది.

హాథార్న్ ప్రయోగాలు మొట్టమొదటి ఫిలడెల్ఫియా స్పిన్నింగ్ మిల్ ప్రయోగం, ఉజ్వల దీపకాంతి ప్రయోగాలతో ప్రారంభమయినాయి. స్పిన్నింగ్ మిల్లులో కార్మికుల గైర్హాజరుకు గల కారణాలను, అత్యల్ప నైతిక స్థైర్యానికి గల కారణాలను కనుక్కోవడానికి మేయో ఫిలడెల్ఫియా మిల్లు ప్రయోగాన్ని నిర్వహించడం జరిగింది. ఈ మిల్లులో విశ్రాంతి సమయాలను ప్రవేశపెట్టడం మూలంగా పని పరిస్థితులు సాధారణ స్థితికి వచ్చినాయి.

జార్జ్ పెన్నాక్, అతని సహచరులు చికాగోలోని హాథార్న్ కర్మాగారంలో ఉజ్వల దీపకాంతి ప్రయోగాన్ని నిర్వహించడం జరిగింది. ఈ ప్రయోగంలో వెలుతురుకు, ఉత్పత్తికి మధ్యగల సంబంధాన్ని పరీక్షించడం జరిగింది. వెలుతురు నాణ్యత అనేది ఉత్పత్తిని ప్రభావితం చేస్తుందని ఈ ప్రయోగం ద్వారా నిర్ధారించడం జరిగింది.

పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో భౌతిక పరిస్థితులకు, ఉత్పాదకతా సామర్థ్యానికి మధ్యగల సంబంధాన్ని తెలుకోవడానికి రిలే అసెంబ్లీ టెస్ట్‌రూమ్ ప్రయోగాన్ని నిర్వహించడం జరిగింది. పని పరిస్థితులలో మార్పులు చేసి, కార్మికులను చిన్న పని సమూహాలుగా విభజించి, ప్రత్యేక వసతులను కల్పించడం వల్ల కార్మికులు అధికార నియంత్రణ అనే భయాందోళనలను కోల్పోయి, అత్యధిక నైతిక

స్థైర్యంతో పనిచేయడం మూలంగా, వారి ఉత్పాదకతా సామర్థ్యం పెరిగింది. ఈ విధంగా పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో భౌతిక పరిస్థితులలోను, పని పరిస్థితులలోను, మానవ సంబంధాలలోను మార్పులను చేయడం ద్వారా కార్మికుల పనితీరులోను, ఉత్పాదకతా సామర్థ్యంలోను, మొత్తం ఉత్పత్తిలోను, కార్మికుల నైతిక స్థైర్యంలోను ఏ విధమైన మార్పులు ఏర్పడతాయో ఆయా ప్రయోగాల ద్వారా పరిశీలించడం జరిగింది.

6. చదువదగిన గ్రంథాలు

1. Mayo. G. Elton : **The Social Problems of an Industrial Civilization**
2. Mayo. G. Elton : **The Human Problems of an Industrial Civilization**
3. Gisbert. P. : **Fundamentals of Industrial Sociology**
4. Schneider. E. : **Industrial Sociology - The Social Relations of Industry and the Community**
5. Miller. D.C. and Form. W.H. : **Industrial Sociology**

7. నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

1. ఎల్టన్ మేయో మానవ సంబంధాల దృక్పథాన్ని గురించి చర్చింపుము.
2. ఎల్టన్ మేయో నిర్వహించిన ఫిలడెల్ఫియా స్పిన్నింగ్ మిల్లు ప్రయోగాన్ని వివరింపుము.
3. ఉజ్వల దీపకాంతి ప్రయోగ ప్రాముఖ్యతను వివరింపుము.
4. రిలే అసెంబ్లీ టెస్ట్ రూమ్ ప్రయోగాలను వివరింపుము.
5. పరిశ్రమలలో మానవసంబంధాల ఆవశ్యకతను చర్చించుము.

2.2 హాథార్న్ ప్రయోగాలు - విమర్శనాత్మక సమీక్ష
(CRITICAL APPRAISAL OF HAWTHORNE EXPERIMENTS)

1. ఉద్దేశ్యాలు (OBJECTIVES)

ఈ పాఠ్యాంశం యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశ్యాలు యివి:

- హాథార్న్ ప్రయోగాలకు సంబంధించిన విమర్శనాత్మక సమీక్షను గురించి చర్చించడం.
- మానవ సంబంధాల దృక్పథ విమర్శకుల దృష్టి కోణంలో మానవ సంబంధాల వాదాన్ని మూల్యాంకన చేయడం.

2. పరిచయం (INTRODUCTION)

ఎల్టన్ మేయో, అతని సహచరులు హాథార్న్ ప్రయోగాలను నిర్వహించినారు. ఈ ప్రయోగాల ఫలితాలపై ఆధారపడి ఎల్టన్ మేయో పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనల అధ్యయనం కోసం మానవ సంబంధాల దృక్పథాన్ని ప్రతిపాదించినాడు. మేయో తన మొట్ట మొదటి ప్రయోగాన్ని అమెరికాలోని ఫిలడెల్ఫియా వద్ద గల టెక్స్టైల్ మిల్లులో స్పిన్నింగ్ మ్యూల్ డిపార్ట్మెంట్‌లో నిర్వహించినాడు. మేయో సహచరులు నిర్వహించిన రెండవ ప్రయోగం ఉజ్వల దీపకాంతి ప్రయోగం. ఈ ప్రయోగాన్ని జార్జ్ ఏ. పెన్నాక్ అమెరికాలోని చికాగో నగరం వద్ద గల వెస్టర్న్ ఎలక్ట్రిక్ కంపనీలో గల హాథార్న్ వర్క్స్ అనే శాఖలో నిర్వహించినారు. మూడవ ప్రయోగం రిలే అసెంబ్లీ టెస్ట్ రూమ్ ప్రయోగం. ఈ ప్రయోగాన్ని ఎల్టన్ మేయో, అతని సహచరులు కలిసి నిర్వహించినారు. నాలుగవ ప్రయోగం బ్యాంక్ వైరింగ్ అబ్జర్వేషన్ రూమ్ ప్రయోగం. ఈ ప్రయోగాల ద్వారా కనుగొన్న ఫలితాలన్నీ మానవ సంబంధాల దృక్పథం రూపకల్పనకు దోహదం చేసినాయి.

యిప్పుడు హాథార్న్ ప్రయోగాలకు సంబంధించిన విమర్శనాత్మక సమీక్షను గురించి చర్చిద్దాం.

3. హాథార్న్ ప్రయోగాల విమర్శనాత్మక సమీక్ష (CRITICAL APPRAISAL OF THE HAWTHORNE EXPERIMENTS)

హాథార్న్ ప్రయోగాల వంటి అధ్యయనాలు వాటిపట్ల ఏరకమైన విమర్శలు తలెత్తకుండా సమర్థించుకోవడంలో అంతగా సఫలీకృతమయ్యాయని చెప్పడానికి వీలులేదు. ఎల్టన్ మేయో, అతని సహచరులు నిర్వహించిన ప్రయోగాలు, తద్వారా కనుగొన్న ఫలితాలపైన ఎన్నో విమర్శనాత్మక వ్యాఖ్యానాలు వచ్చినాయి. హాథార్న్ ప్రయోగాలను గురించి వచ్చిన విమర్శలలో ప్రధానమైనదేమిటంటే ఈ ప్రయోగాల ద్వారా కొత్తగా కనుక్కొన్నది ఏమీలేదు. ఈ ప్రయోగాల ద్వారా కనుక్కొని చెప్పిన విషయాలను అంతకు పూర్వమే సి.హెచ్.కూలే, జి.హెచ్. మీడ్ వంటి సమాజశాస్త్రవేత్తలు తమ రచనలలో చెప్పడం జరిగింది. అయితే మేయోకు ముందు కూలేగాని, మీడ్‌గాని లేదా ఇతర సమాజ శాస్త్ర వేత్తలెవ్వరూ కూడా పరిశ్రమలలో పనికి సంబంధించిగాని, అనియత సమూహాల ప్రభావాన్ని గురించిగాని ప్రయోగాలు నిర్వహించలేదు. కాబట్టి మేయో నిర్వహించిన హాథార్న్ ప్రయోగాలను ఈనాటికి ప్రత్యేకమైనవిగా చెప్పవచ్చు.

ఈ విధమైన ప్రయోగాలు వినియోగదారునిపై భారాన్ని మోపుతూ, కార్మికులను అతిగా లాలించడం జరుగుతుందనేది మరో విమర్శ. ఈ ప్రయోగాలలో కార్మికులను అతి దయతో చూసినప్పటికినీ, కార్మికులకు స్వేచ్ఛను కల్పించినప్పటికినీ, కార్మికులను గౌరవనీయులైన మానవులుగా గుర్తించినప్పటికినీ, వీటిని కార్మికులు ఎంతవరకు నైతికంగా వినియోగించుకుంటారనేది ప్రధాన ప్రశ్న. మానవ సంబంధాల దృక్పథం ప్రకారం నిర్వాహణాధికారులు, కార్మికులు తమకు లభించే స్వేచ్ఛను దుర్వినియోగం చేయవచ్చునేది మరో విమర్శ. మానవుడు తనకు కల్పించబడిన వసతులను దుర్వినియోగం చేయడని సంపూర్ణంగా చెప్పలేము.

ఎల్టన్ మేయో, అతని సహచరులు తమ పరిశోధనలో కేవలం ఫ్యాక్టరీ పైననే అత్యధికంగా తమ దృష్టిని కేంద్రీకరించి, కార్మికుల సామాజిక నేపథ్యాన్ని గురించి పరిశోధించడాన్ని నిర్లక్ష్యం చేసినారు లేదా సంపూర్ణంగా వదిలిపెట్టినారు. అయితే ఎల్టన్ మేయో ఒక ప్రత్యేక ఫ్యాక్టరీలో గల ప్రత్యేక సమస్యలను గురించి అధ్యయనం చేసినాడు కాబట్టి కార్మికుల సామాజిక నేపథ్యాన్ని గురించి వివరంగా అధ్యయనం చేయవలసిన అవసరం లేదనేది మరో వాదన. అయినప్పటికినీ మేయో కార్మికులకు సంబంధించిన చాలా సమాచారాన్ని ముఖాముఖి సంభాషణ ప్రోగ్రామ్ ద్వారా సేకరించినాడు. ఎల్టన్ మేయో కార్మికుల సామాజిక నేపథ్యానికి సంబంధించిన అంశాలను పారిశ్రామిక నాగరికత యొక్క సామాజిక సమస్యలను గురించి వివరించేటప్పుడు ప్రస్తావించినాడు. ఎల్టన్ మేయో సహచరులు, అనుచరులు ముఖ్యంగా లాయడ్ వార్నర్, విలియమ్. హెచ్. ఫామ్, డెల్బెన్. సి. మిల్లర్ తదితరులు పరిశ్రమకు సబంధించిన ఈ విషయాలను స్వతంత్ర చలాంకాలుగా అధ్యయనం చేయక పోయినప్పటికినీ వాటికి మాత్రం చాలా ప్రాధాన్యత యిచ్చినారు.

మేరీ. బి. గిల్సన్, రైట్ మిల్స్ తదితరులు హాథార్న్ ప్రయోగాలలో ట్రేడ్ యూనియన్‌ల అస్తిత్వాన్ని ఉపేక్షించినారని విమర్శించడం జరిగింది. ట్రేడ్ యూనియన్‌లను గురించి అసలు ప్రస్తావించడం జరుగలేదని వీరి వాదన. ఇంటర్వ్యూ ప్రోగ్రామ్‌లో కార్మికులు తమ భావాలను, ఆలోచనలను వ్యక్తపరచడానికి స్వేచ్ఛనిచ్చినప్పటికినీ, ట్రేడ్ యూనియన్‌లను గురించి ప్రస్తావించడం జరుగలేదని వీరి వాదన. అయితే ముప్ఫయవ దశకంలో సంభవించిన గొప్ప ఆర్థిక సంక్షోభం ప్రభావం వల్ల కార్మిక సంఘ ఉద్యమం పెరిగనప్పటికినీ, అది హాథార్న్ ప్రయోగాలపైన అంతగా ప్రభావం చూపలేదు. కార్మిక సంఘాల పాత్రను పరిగణనలోకి తీసుకోకపోవడమనేది మేయో పట్లగల మరొక విమర్శ.

కార్మికులలో తమ భవిష్యత్తుపట్ల పెరుగుతున్న నైరాశ్యాన్ని, మానసిక వ్యాకులతను హాథార్న్ ప్రయోగాలలో ప్రస్తావించకపోవడం మరొక ప్రధాన విమర్శ. ముఖ్యంగా బ్యాంక్ వైరింగ్ అబ్సర్వేషన్ రూమ్ ప్రయోగాలు నిర్వహిస్తున్న సమయంలో కార్మికులలో విపరీతమైన మానసిక వ్యాకులత పెరిగినప్పటికినీ దీనిని గురించి ఈ ప్రయోగాల విశ్లేషణలో పేర్కొనకపోవడం శోచనీయమని విమర్శకుల అభిప్రాయం. మైకా స్ప్లిట్టింగ్ టెస్ట్ రూమ్ ప్రయోగాలకు సంబంధించి కూడా ఆపరేటర్లలో భవిష్యత్తు పట్ల అనిశ్చితి గురించి మానసిక వ్యాకులత అధికంగా ఉన్నప్పటికినీ, దానిని ఈ ప్రయోగాలలో ప్రస్తావించడం జరుగలేదని విమర్శకులు అభిప్రాయపడినారు. అంతేగాకుండా ఆర్థిక సంక్షోభం మూలంగా తలెత్తిన మానసిక, సామాజిక ప్రభావాలను గురించి కూడా ఈ ప్రయోగాలు ఏ మాత్రం వ్యాఖ్యానించలేదని విమర్శకుల అభిప్రాయం. ఫ్యాక్టరీ లోపల కార్మికుల సామాజిక పరిస్థితులను, సమూహాల సామాజిక వ్యవస్థాపనను గురించి కూడా సరిగ్గా వివరించడం జరుగలేదనేది మరో విమర్శ. ఈ రెండు అంశాలు కూడా అంతర్గతంగా ఆర్థిక సంక్షోభంచే ప్రభావితం కాబడినాయి. అంతేగాకుండా యిదే కాలంలో నిరుద్యోగుల సంఖ్య కూడా చాలా పెరిగింది.

నిర్వహణా పక్షపాతం (Managerial Bias) అనేది మేయో సిద్ధాంతం పట్ల గల విమర్శలలో గల మరొక ప్రధానాంశం. నిర్వహణా వర్గం, కార్మిక వర్గం మధ్య ఎన్ని యిబ్బందులు తలెత్తినప్పటికినీ, ఈ రెండు వర్గాల స్వప్రయోజనాల విషయంలో వారి మధ్య ఎటువంటి అంతర్గత విభేదాలు లేవని మేయో చెప్పడం క్షమించరానిదని విమర్శకుల అభిప్రాయం. కార్మికుల అనియత వ్యవస్థాపనలను గురించి నిర్వహణతో సంబంధంలేకుండా అధ్యయనం చేయడం అసంబద్ధమైనదనేది మరో విమర్శ. అనియత వ్యవస్థాపనకు సంబంధించినంతవరకు అది వ్యక్తుల ఆలోచనా భావాలు, ఉద్వేగాలపై ఆధారపడి యుంటుంది. యివి హేతుబద్ధం కానివని మేయో అభిప్రాయం. మేయో ప్రకారం శ్రమ అనేది హేతుబద్ధం కానిదైతే, నిర్వహణ అనేది హేతుబద్ధమైనది. వాస్తవికంగా వ్యక్తుల భావాలు గాని, ఉద్వేగాలు గాని తప్పనిసరిగా హేతుబద్ధం కానివని చెప్పడానికి వీలులేదు. అదేవిధంగా నియత వ్యవస్థాపనలు హేతుబద్ధమైనవని చెప్పడానికి కూడా వీల్లేదు. కొన్ని సమస్యలకు సంబంధించి పరిశోధకులు కార్మికులను, వారి పనిని వారి అంతస్తులు, పాత్రలు, గౌరవం అనేవి ఏ విధంగా ప్రభావితం చేస్తాయనే విషయాలపైన శ్రద్ధ చూపిస్తారు. అయితే పరిశోధనలో నిర్వహణ అనే అంశాన్ని వదలివేయడం జరిగింది గానీ నిర్వాహకులు పైన పేర్కొన్న సమస్యలకు సంబంధించి పూర్తి స్వేచ్ఛను

కలిగియుంటారని చెప్పలేదు. ఇతర శాస్త్రవేత్తల వలెనే, మేయో, అతని సహచరులు కూడా అధ్యయన విషయం, సమయం, వనరులకు సంబంధించిన ఆంక్షలు, ఒత్తిడులలో పనిచేసినారు. అందువల్ల కార్మికులకు, అప్పటి పరిస్థితులకు సంబంధించిన అన్ని విషయాలను తమ పరిశోధనలో చేర్చలేకపోయినారు.

రూత్లిస్ బెర్గర్, డిక్సన్‌ల ప్రకారం హాథార్న్ ప్లాంట్‌లో అనియత వ్యవస్థాపనకు సంబంధించిన అధ్యయనాలు ఉద్యోగి స్థాయిలో జరిపినప్పటికినీ, ఈ దృగ్విషయం కేవలం ఉద్యోగి స్థాయిలోనే ఉంటుందని భావించడం సరియైనది కాదు. అనియత వ్యవస్థాపన అనేది వ్యవస్థాపనలో క్రింది నుండి పై స్థాయి వరకు దాదాపు అన్ని స్థాయిలలో కనబడుతుంది. అనియత వ్యవస్థాపన అనేది కార్యనిర్వహణా స్థాయిలోను, పని స్థాయిలోను పరస్పర సహకారానికి, సమాచార ప్రసారణకు దోహదం చేస్తుంది.

నిర్వహణా సమాజశాస్త్రం, మరియు వాస్తవికతా వాదం (Managerial Sociology and Empiricism)

ఎల్టన్ మేయో, అతని సహచరుల పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రాన్ని వాస్తవికతావాద దృక్కోణంలో విమర్శించడం జరిగింది. అందుకే వీరి శాస్త్రాన్ని నిర్వహణా సమాజ శాస్త్రం అని అనడం జరిగింది. ఈ దృక్కోణంలో హాథార్న్ ప్రయోగాలను విమర్శించిన వారిలో విల్బర్ట్. ఇ. మూర్ (Wilbert. E. Moore) ముఖ్యుడు. మూర్ ప్రకారం మేయో, అతని సహచరులు వారి అధ్యయనాలలో మానసిక భావ ప్రవృత్తులకు (Sentiments) ప్రాధాన్యమిచ్చినప్పటికినీ వ్యక్తుల లక్ష్యాలను, విలువలను పట్టించుకోలేదు. పారిశ్రామిక అస్తవ్యస్థతకు, ఆధునిక నాగరికతకు సంబంధించిన అన్ని సమస్యలకు సహకార సంబంధమైన నిపుణతలను పెంపొందింపజేయడాన్ని లేదా అభివృద్ధి చేయడాన్ని పరిష్కార మార్గంగా సూచించడం జరిగింది. అయితే యాజమాన్యం తరపు నుండి గల సమకారానికి సంబంధించిన సమస్యలను గురించిగాని, ఈ సహకారం ఎవరి ప్రయోజనం కోసం అనిగాని, సహకార భావనను పాటించే వారికియిచ్చే పారితోషికాలు, అధికారాలు ఏమిటి అనే విషయాలను ఎక్కడా ప్రస్తావించడం జరుగలేదు. ఇటువంటి ప్రశ్నలకు ఎక్కడ కూడా సమాధానాలను యివ్వడం జరుగలేదు.

మేయో సిద్ధాంతం పట్లగల మరో విమర్శ వాస్తవికతా వాదానికి సంబంధించినది. మేయో, అతని సహచరులు తమ అధ్యయనాలలో లక్ష్యాలు, ఆదర్శాలకు బదులుగా వాస్తవాలకు, ఫలితాలకు మాత్రమే ప్రాధాన్యత నిచ్చినారు. దీనివల్ల ఎల్టన్ మేయో అన్ని రకాల పారిశ్రామిక సమస్యలకు సంబంధించిన పారిశ్రామిక తత్వశాస్త్రాన్ని (Industrial Philosophy) వ్రాయలేదనేది ఒక విమర్శ. అయితే వాస్తవిక విషయమేమిటంటే మేయో గాని, అతని అనుచరులు గాని తాత్విక వేత్తలు కాదు. అంతేగాకుండా వారు తాత్విక విషయాలను బోధించలేదు. అయితే ఆనాటి పరిస్థితులలో పారిశ్రామిక తాత్వికత యొక్క ఆవశ్యకం ఉన్నదనేది మాత్రం వాస్తవికమైన విషయం. అయితే ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థకు సంబంధించి మార్క్సిస్ట్ తాత్వికతను మినహాయించి మరొక సుసంగతమైన, సంపూర్ణమైన తాత్వికత (Philosophy) అనేది చెప్పబడలేదు. అయితే మేయోను విమర్శించిన వ్యక్తులు తాము స్వతహాగా ఏమీ చేయకుండా, మేయోను విమర్శించడం అనేది హర్షణీయమైన విషయం కాదు.

4. మానవ సంబంధాల దృక్పథం - మూల్యాంకన (AN EVALUATION OF THE HUMAN RELATION SCHOOL)

ఎల్టన్ మేయో, అతని అనుచరులు పారిశ్రామిక వ్యవస్థకు సంబంధించిన తాత్వికతను (Philosophy of Industry) రూపొందించనంత మాత్రాన వారికి ఏ విధమైన తాత్వికత లేదని అనుకోవడం తప్పు. వాస్తవికంగా వారందరికీ చేతనంగా గాని లేదా అచేతనంగాగాని తప్పని సరిగా ఒక తాత్విక పరిజ్ఞానమనేది ఉన్నది. వారి తాత్విక పరిజ్ఞానమనేది వారు ఏమి చేశారో, ఏమి వ్రాసినారో అందులో నుండే ఉద్భవించింది. పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో వారు ఏమి పరిశీలించినారో అదే వివరించినారు, అంతేగాని ప్రత్యక్షంగా అందులో ఏ సంస్కరణలను చేపట్టవలెనో ప్రతిపాదించలేదు. వారి అధ్యయన క్రమంలో గుర్తించిన చెడు కార్యకలాపాలను మార్చి, సరిచేయవలెనని, మంచి వాటిని అదే విధంగా కొనసాగింపజేయవలెనని సూచించడం జరిగింది. ఆ రోజులలో ఉన్న పక్షపాత

ధోరణులను దృష్టియందుంచుకొని తమ అధ్యయనాలను కొనసాగించి, తద్వారా అందులో గల తప్పులను సరిదిద్దినారు. వారు అనియత పని సమూహాలను, వ్యక్తి యొక్క సామాజికత ప్రాధాన్యతను కనుక్కొనడం, అధ్యయనం చేయడం జరిగింది. వ్యక్తుల నైతిక స్థైర్యం, సమాచార ప్రసరణ, మానసిక ప్రవృత్తులు, వైఖరులు, కార్మికుల భాగస్వామ్యం, వారి పరిస్థితులు, వారి సమర్థతలు, విధేయత మున్నగు అంశాలను అధ్యయనం చేయడం జరిగింది. అయితే వారి అధ్యయన ప్రక్రియలో ఆర్థిక కారకాల ప్రాధాన్యత, బాహ్య పరిసరాలను విస్మరించి, కేవలం అంతర్గత వ్యవహారాలకు మాత్రమే ప్రాధాన్యత నిచ్చినారు. అయితే దీనిని ఆరోజులలో ఆర్థిక కారకాలకు మార్క్సిజం యిస్తున్న ప్రాధాన్యతకు ప్రతిచర్యగా భావించడం జరిగింది.

పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో సామాజిక సంబంధాలకు సంబంధించి ఈ ప్రయోగాలే చివరివని భావించడానికి వీల్లేదు. బహుశా వీటిని ఒక సవాలుగాను, యింకా అధ్యయనం చేయడానికి పరిధి విస్తృతంగా ఉన్నవాటిగాను భావించవచ్చు. అయితే వీటిని ఖచ్చితంగా సామాజిక - పారిశ్రామిక అధ్యయనాలకు పునాదిగా కాకపోయినా, యిటువంటి పరిశోధనలకు ఒక మైలురాయిగా మాత్రం చెప్పవచ్చు. పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్రంలో మానవ సంబంధాలకు సంబంధించి జరిగే ఏ అధ్యయనమైన మేయో అధ్యయనాలను విస్మరించడానికి గాని, ప్రక్కన పెట్టడానికి గాని వీల్లేదు. మిల్లర్ మరియు ఫామ్‌లు "మేయో, అతని సహచరులు సమస్యను నిర్ధారించి, దానికి ఒక మార్గాన్ని సూచించినారు. రెండవ ప్రపంచ యుద్ధకాలం నుండి ఎన్నో రకాలైన పరిశోధనలు ప్రస్తుతమున్నదానికి నూతన పరిజ్ఞానాన్ని కలిపినాయి. దాదాపు ఈ పరిశోధనలన్నీ మేయో, అతని సహచరుల అధ్యయనాలచే ప్రభావితమయినాయి" అని వ్యాఖ్యానించినారు.

మేయో సిద్ధాంతంలో కొన్ని లోటుపాట్లు ఉన్నప్పటికినీ కొంతమంది సాంఘిక శాస్త్రవేత్తలు ఈ సిద్ధాంతాన్ని చాలా హర్షించినారు. జె.ఎ.సి. బ్రౌన్ ప్రకారం "మేయో పరిశోధనలు విప్లవాత్మకమైనవి. సాంఘిక శాస్త్రాల పరిశోధనలన్నింటిలో మేయో పరిశోధనలు చాలా ప్రధానమైనవి". మేయో, అతని అనుచరులు సదుద్దేశ్యంతో ప్రారంభించిన ప్రయోగాలను చాలా మంది నిర్వహణా వేత్తలు కూడా శ్లాఘించినారు. అందువల్లనే వీరి సిద్ధాంతం "మానవ సంబంధాల దృక్పథం"గా ప్రాచుర్యాన్ని పొందింది.

5. సారాంశం (SUMMARY)

పని పరిస్థితిలో గల సామాజిక, మానవాంశాలను గురించి ఇంటర్వ్యూ ప్రోగ్రామ్‌లో అధ్యయనం చేయడం జరిగింది. కార్మికులు వివిధ పరిస్థితులకు తప్పనిసరిగా అవైయక్తికంగానే కాకుండా, యితర విధాలుగా కూడా ప్రతిస్పందించడం జరుగుతుందని ఇంటర్వ్యూ ప్రోగ్రామ్ ద్వారా కనుక్కోవడం జరిగింది. కార్మికులు ప్లాంట్ లోపల, బయటా వారి మానసిక భావాలు, ఉద్వేగాలు, అనుభవాలచే చాలా వరకు ప్రభావితం కాబడతారు. కార్మికుడు ఒక పని పరిస్థితిలో ఉన్నప్పుడు ఉద్దీపన, ప్రతిస్పందనలకు గురి అవుతాడు. హాథార్న్ ప్రయోగాలలో వీటిని ప్రవర్తనా వాద దృక్కోణంలో విశ్లేషించడం జరిగింది.

రిలే అసెంబ్లీ టెస్ట్ రూమ్ ప్రయోగంలో గుర్తించిన విధంగా అనియత సమూహంలో పరిశ్రమకు సంబంధించిన మానవ వైఖరులను పరీక్షించడం జరిగింది. అనియత సమూహం పని చేసే తీరును గురించి ముఖ్యంగా ఉత్పత్తిపై వీటి ప్రభావాన్ని గురించి అధ్యయనం చేయడానికి హాథార్న్ పరిశోధకులకు రిలే అసెంబ్లీ టెస్ట్‌రూమ్ ప్రయోగం ఎంతగానో ప్రోత్సాహాన్నందించింది. పరిశీలకుల ప్రమేయం లేకుండా ఉండే విధంగా అనియంత్రిత పరిశీలనా పద్ధతి ద్వారా బ్యాంక్ వైరింగ్ అబ్జర్వేషన్ రూమ్ ప్రయోగాన్ని నిర్వహించడం జరిగింది. ఈ ప్రయోగంలో పరిశీలించవలసిన సమూహాన్ని మిగతా డిపార్ట్‌మెంట్ నుండి వేరుపరచడం జరిగింది. సాధారణ డిపార్ట్‌మెంట్‌లో ఉన్న పరిస్థితులలో సూపర్ వైజర్లు, సామూహిక పీస్ రేట్ పద్ధతిలో వేతనాలను చెల్లించడం ఉండేది.

కార్మికులు సంవత్సరాల తరబడి ఒకే రకమైన ప్రోత్సాహక ప్రణాళిక క్రింద పనిచేసినప్పటికినీ, వారికి పని పట్ల సరియైన అవగాహన చేకూరలేదు. ప్రోత్సాహకాలను యిచ్చినప్పటికినీ ఒక వ్యక్తి రోజుకు సరాసరి 6,000 నుండి 6,600 వరకు కనెక్షన్లను ఉత్పత్తి చేయగలిగినాడు. అయితే కార్మికులు చాలా సులభంగా యింతకంటే ఎక్కువ ఉత్పత్తి చేయవచ్చు. వ్యక్తిని వేరుగా

వదలివేసినట్లయితే వారి ఉత్పత్తి రేటు భిన్నంగా ఉండేది. అయితే సమూహాన్ని మొత్తంగా తీసుకొన్నప్పుడు ఉత్పత్తి యధాతథంగా ఉండిపోయింది. అయితే వాస్తవికంగా సమూహం అనేది ఉత్పత్తిని నియంత్రిస్తుందని చెప్పవచ్చు.

అయితే దీనిని బట్టి వారు సమూహంలో కఠినమైన క్రమశిక్షణను పాటించినారని చెప్పడానికి వీల్లేదు. అయితే వాస్తవిక పరిస్థితి ఏమిటంటే కార్మికులు వివిధ సమస్యలపైన భిన్నాభిప్రాయాలను కలిగియుండి వారిలో వారు వివిధ ఉప సమూహాలుగా ఏర్పడినారు. ఉత్పత్తిని అనియత పద్ధతుల ద్వారా నియంత్రించి పరిశీలించడం జరిగింది. అయితే ఉత్పత్తి పెరగవలసినంతగా పెరగలేదు. అయితే ఉత్పత్తి ఏ కారణాల చేత పెరగలేదో నిర్ధిష్టంగా తెలియలేదు. పని ప్రదేశంలో గల సమూహాలలో సామూహిక దార్ఢ్యత వినాశనమైపోతుందనే భయం వల్లకూడా కార్మికులు పని పరిస్థితులలో ప్రవేశపెట్టిన మార్పులకు ప్రభావితం కాలేదు. అందువల్లనే ఉత్పత్తి పెరగలేదనేది ఒక అభిప్రాయం.

రిలే అసెంబ్లీ టెస్ట్ రూమ్ ప్రయోగంలో కార్మికులు నిర్వహణాధికారులకు సహకరిస్తే, బ్యాంక్ వైరింగ్ అబ్జర్వేషన్ రూమ్ ప్రయోగంలో కార్మికులు అంతగా సహకరించలేదు. అదేవిధంగా ఆర్.ఏ.టి.ఆర్. ప్రయోగంలో ఫ్యాక్టరీలో గల నియత, అనియత వ్యవస్థాపనల మధ్య సామరస్యం ఉండగా, బి.డబ్ల్యు.ఓ.రూమ్ ప్రయోగంలో నియత, అనియత వ్యవస్థాపనలు వేరుపడిపోయి ఉండి, ఉత్పత్తికి ఆటంకంగా మారినాయి. ఆర్.ఏ.టి.ఆర్. ప్రయోగంలో కార్మికులు అధిక తెలివితేటలను కలిగి యుండడం వల్ల ఉత్పత్తి కూడా అత్యధికంగా పెరిగింది. బి.డబ్ల్యు.ఓ.రూమ్ ప్రయోగంలో పరిస్థితి ఇందుకు విరుద్ధంగా ఉండింది. ఆర్.ఏ.టి.ఆర్. ప్రయోగంలో స్త్రీలు పరివర్తనను వ్యతిరేకించలేదు. అంతేగాక వారు పరివర్తనను ఆహ్వానించినారు. బ్యాంక్ వైరింగ్ ప్రయోగంలో పురుషులు పరివర్తనను వ్యతిరేకించినారు. పరివర్తన పట్ల కార్మికుల వైఖరి బట్టి కార్మికుల నైతిక స్థైర్యస్థితి ఏమిటో విశ్వసనీయంగా బహిర్గతమైంది. ఆర్.ఏ.టి.ఆర్.లో గల కార్మికులకు మార్పులను గురించి తెలియజేయడం జరుగగా, బి.డబ్ల్యు.ఓ.ఆర్. లో కార్మికులు పాత నిర్వహణా పద్ధతులు, పరస్పర అవిశ్వసనీయతల క్రింద పనిచేస్తున్నారు. ఇదీ రెండు సమూహాల మధ్యగల బేధం. వీటితో పాటు హాథార్న్ కంపనీలో మరో రెండు ప్రయోగాలను కూడా నిర్వహించడం జరిగింది. అయితే గొప్ప ఆర్థిక సంక్షోభం మూలంగా దీని ఫలితాలు అసంపూర్ణంగా ఉండిపోయినాయి.

హాథార్న్ ప్రయోగాల ఫలితాలను గురించి వివిధ సాంఘిక శాస్త్రవేత్తలు విమర్శించడం జరిగింది. ముఖ్యంగా హాథార్న్ ప్రయోగాలలో కార్మికుల సామాజిక నేపథ్యాన్ని విస్మరించినారని, కార్మిక సంఘాలను పట్టించుకోలేదని, యాజమాన్యానికి అనుకూలంగా పక్షపాత ధోరణిని చూపడం జరిగిందని, వాస్తవికతకు దూరంగా ఉందని, వాస్తవికపరమైన పక్షపాతముందని విమర్శకులు అభిప్రాయపడినారు. అయితే హాథార్న్ ప్రయోగాలనేవి ఫ్యాక్టరీ లోపలనే నిర్వహించడం జరిగింది. కాబట్టి తప్పనిసరిగా కార్మికుల సామాజిక నేపథ్యాన్ని గురించి అధ్యయనం చేయవలసిన ఆవశ్యకత లేదనేది మరో అభిప్రాయం. ఎందుకంటే యిక్కడ పరిశీలించిన అంశం పని పరిస్థితులే గాని, కార్మికుల సామాజిక నేపథ్యం కాదు. కార్మిక సంఘాలను పట్టించుకోలేదనే వాదన కూడా సరియైనది కాదనేది మరో అభిప్రాయం. ఎందుకంటే హాథార్న్ ప్రయోగాలు నిర్వహిస్తున్న కాలం నాటికి కార్మిక సంఘాలు అంత చురుకుగా పని చేయడమే లేదు. అందువల్ల ప్రత్యేకంగా కార్మిక సంఘాలను పరిగణనలోకి తీసుకొని చర్చించడం జరుగలేదు. హాథార్న్ ప్రయోగాలకు సంబంధించిన మరో విమర్శ ఏమిటంటే ఈ పరిశోధనా అన్వేషణకు ఉపయోగించిన అధ్యయన క్రమ పద్ధతి (Methodology) లోపభూయిష్టమైనది. ఎందుకంటే ఆ కాలంలో గల గొప్ప ఆర్థిక సంక్షోభాన్ని పూర్తిగా విస్మరించి, దానిని ఏ విధంగాను పరిగణనలోకి తీసుకోకుండా పారిశ్రామిక వ్యవస్థను అధ్యయనం చేయడం అనేది అధ్యయన క్రమ పద్ధతి పరంగా అది పెద్ద తప్పు. గమనించవలసిన మరో విషయమేమిటంటే వారి అధ్యయన పరిధిలో లేని నిర్వహణకు సంబంధించిన అనియత వ్యవస్థాపన అధ్యయనాన్ని, పారిశ్రామిక వ్యవస్థలకు సంబంధించిన తాత్వికాంశాలను యిందులో చేర్చడం జరిగింది.

ఎల్టన్ మేయో, అతని సహచరులు అప్పటి సమాజ విలువలను సులువుగా తీసుకొని, వీటిని యాజమాన్యం - కార్మిక సంబంధాల ద్వారాను, మానవ సంబంధాల విధానం ద్వారాను పెంపొందింపజేయవచ్చునని అభిప్రాయపడినారు. అయితే వీటిని ఏ

యితర మానవ సంబంధ కార్యకలాపాల ద్వారానైనా సరిచేయవచ్చు, పెంపొందించవచ్చు. ఏది ఏమైనప్పటికినీ, హాథార్న్ ప్రయోగాలలో కొన్ని లోటుపాట్లు ఉన్నప్పటికినీ పారిశ్రామిక వ్యవస్థకు సంబంధించిన అధ్యయనాలలో సాంఘిక శాస్త్రాలు చేసిన కృషిలో అత్యంత ప్రధానమైన అధ్యయనాలుగా హాథార్న్ ప్రయోగాలను పేర్కొనవచ్చు.

6. చదువవలసిన పుస్తకాలు

1	David Keith	:	**Human Relations at work**
2.	Lands berger & Henry. A.	:	**Hawthorne Revisited.**
3.	Gisbert. P.	:	**Fundamentals of Industrial Sociology**
4.	Schneider. E.	:	**Industrial Sociology - The Social Relations of Industry and the Community**
5.	Miller. D.C. and Form. W.H.	:	**Industrial Sociology.**

7. నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

1. హాథార్న్ ప్రయోగాలను విమర్శనాత్మకంగా పరీక్షింపుము.
2. ఎల్టన్ మేయో మానవ సంబంధాల దృక్పథాన్ని విమర్శనాత్మకంగా మూల్యాంకన చేయుము.

2.3 ఎఫ్.డబ్ల్యు. టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ సిద్ధాంతం

(SCIENTIFIC MANAGEMENT - F.W. TAYLOR)

1. ఉద్దేశ్యాలు (OBJECTIVES)

ఈ పాఠ్యాంశం యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశ్యాలు యివి:

- శాస్త్రీయ నిర్వహణ అనే భావనను అవగాహన చేసుకోవడం.
- ఎఫ్. డబ్ల్యు. టేలర్ వివరించిన శాస్త్రీయ నిర్వహణ సూత్రాలను చర్చించడం.

2. పరిచయం (INTRODUCTION)

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 కేంద్రికరిస్తుంది. 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 ఘనత ఎఫ్.డబ్ల్యూ. టేలర్‌కు దక్కినది. శాస్త్రీయ నిర్వహణ అనే భావనను శాస్త్రబద్ధంగా రూపొందించి, అన్వయించడం 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 వర్గానికీ మార్గదర్శకత్వాన్ని చూపించింది. సాధారణ నివారణోపాయాలు క్లిష్ట సమస్యల పరిష్కారంలో విఫలమయ్యాయి. యాజమాన్యం, కార్మికుల ఆనాసక్తి, ప్రణాళికీకరణ లోపించి, సాంప్రదాయ పద్ధతులు, పనిముట్లద్వారా ఉత్పాదకత కుంటుపడి, తీవ్ర సంక్షోభానికి దారితీసింది. ఇట్లాంటి పరిస్థితులలో టేలర్ "శాస్త్రీయ నిర్వహణ" సిద్ధాంతాన్ని ప్రతిపాదించాడు.

3. ఎఫ్. డబ్ల్యు. టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ సిద్ధాంతం (SCIENTIFIC MANAGEMENT THEORY OF F.W. TAYLOR)

టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ సిద్ధాంతానికి చేసిన కృషిని గురించి తన పరిశోధనా వ్యాసాలలో వివరించడం జరిగింది. అవి - పీస్ రేట్ పద్ధతి [(A Piece-Rate System, (1895)], షాప్ మేనేజ్‌మెంట్ [(Shop Management, (1903)] ది ఆర్ట్ ఆఫ కట్టింగ్ మెటల్స్ [(The Art of Cutting Metals, (1906)] , (ది ప్రిన్సిపుల్స్ ఆఫ్ మేనేజ్‌మెంట్ (1911)].

టేలర్ యొక్క మొదటి పరిశోధనా పత్రం "ఏ పీస్ రేట్ సిస్టమ్ (A Piece - Rate System)" అనేది వేతన చెల్లింపుల (Wage Payment) సూత్రాలకు సంబంధించి టేలర్ యొక్క అత్యున్నతమైన, విశేషమైన కృషిగా చెప్పవచ్చు. ఇతను వేతన చెల్లింపులకు సంబంధించి ఒక నూతన పద్ధతిని ప్రతిపాదించినాడు. యిందులో మూడు భాగాలున్నాయి. అవి (a) కాల అధ్యయనం ద్వారా పనితీరును పరిశీలన, విశ్లేషణ జరిపి ఒక ప్రమాణాత్మక రేటును నిర్ధారించడం. (b) భేదాత్మక గుత్తరేటు పద్ధతి. (c) హోదాలకు గాకుండా వ్యక్తులకు చెల్లించడం. టేలర్ తన రెండవ పరిశోధనా వ్యాసం "షాప్ మేనేజ్‌మెంట్" (Shop Management) లో వర్క్‌షాప్ వ్యవస్థాపన, నిర్వహణను గురించి విస్తారంగా చర్చించినాడు. ఈ వ్యాసంలో నిర్వహణకు సంబంధించిన తాత్వికాంశాలను ఈ విధంగా వివరించినాడు.

1. అత్యధిక పారిశ్రామిక సామర్థ్యాన్ని సాధించడానికి అధిక వేతనాలు చెల్లించడం, ఉత్పత్తి వ్యయం తక్కువగా ఉండేటట్లు చూడడం అనేవి నిర్వహణ ఉద్దేశ్యాలుగా ఉండవలెను.
2. నిర్వహణాపరమైన సమస్యలకు యాజమాన్యం శాస్త్రీయ పరిశోధనా పద్ధతులను, ప్రయోగాలను అన్వయించవలెను.
3. శాస్త్రీయ ప్రమాణాలపైన ఆధారపడి పని పరిస్థితులను ప్రమాణీకరించడం, కార్మికులకు తగు స్థానాన్ని కేటాయించడం జరుగవలెను.
4. యాజమాన్యం ప్రమాణాత్మకమైన సాధనాలను, పరికరాలను, ముడి సరుకులను ఉపయోగించి కార్మికులకు లాంఛనప్రాయమైన శిక్షణనివ్వడం, కొన్ని నిర్దిష్టమైన పనులను ఏవిధంగా నిర్వహించవలెనో సరియైన సూచనలనివ్వడం జరుగవలెను.
5. శాస్త్రీయ పద్ధతిలోగల కార్మిక వ్యవస్థాపనపై ఆధారపడి యాజమాన్యం, కార్మికుల మధ్య పరస్పర సహకార పూరిత సంబంధాలు ఉండవలెను.

పై తాత్వికాంశాలపై ఆధారపడి టేలర్ ఒక నూతన శాస్త్రీయ నిర్వహణ పద్ధతిని అభివృద్ధి పరచాలని భావించినాడు. సాంప్రదాయికపరమైన నిర్వహణాధికారులు అధికారయుతంగా వ్యవహరించే పద్ధతిని మానుకొని, ప్రణాళికీకరణ, వ్యవస్థీకరణ, నియంత్రణ తదితర మూలాంశాలు గల ఒక నూతన దృక్పథాన్ని, ఒక విశాల ఆలోచనా ధోరణిని అలవరచుకోవాలని టేలర్ సూచించినాడు.

టేలర్ తన కాల, గమన అధ్యయనాల ద్వారా కార్మికులు, యంత్రాలను, ముడిసరుకును, పరికరాలను ఏవిధంగా వినియోగిస్తారో విశ్లేషించి, వాటి ఆధారంగా షాప్ మేనేజ్‌మెంట్‌కు సంబంధించిన ఒక సమన్వయపూరిత వ్యవస్థను అభివృద్ధిపరచినాడు. కార్మికులు యంత్ర సామాగ్రిని, ముడి సరుకులను సమర్థవంతంగా ఉపయోగించి పనిచేసే విధంగా శాస్త్రీయ పద్ధతులను అభివృద్ధి పరచవలెనని టేలర్ భావించినాడు.

3.1 శాస్త్రీయ నిర్వహణ - అర్థం (MEANING OF SCIENTIFIC MANAGEMENT)

అతి వేగంగా అభివృద్ధి చెందుతున్న పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థాపనలలో విపరీతంగా పెరుగుతున్న కార్మిక నియంత్రణ అనే సంక్లిష్ట సమస్యకు శాస్త్రీయ పద్ధతులను అన్వయింపజేసే ప్రయత్నాన్నే శాస్త్రీయ నిర్వహణ అనవచ్చు. పనికి సంబంధించిన వ్యవస్థీకృత

అధ్యయనం, పనిని దాని యొక్క సామాన్య మూలాంశాలుగా విశ్లేషించడం, పనికి సంబంధించిన ప్రతి మూలాంశానికి సంబంధించి కార్మికుల పని నిర్వహణ తీరును క్రమబద్ధంగా పెంపొందింపజేయడం అనేవి శాస్త్రీయ నిర్వహణలో గల ప్రధానాంశాలు. కాబట్టి శాస్త్రీయ నిర్వహణ అనేది పనికి, పని సంబంధాలకు సంబంధించిన క్రమబద్ధమైన అధ్యయనం అని చెప్పవచ్చు. శాస్త్రీయ నిర్వహణ అనేది అధికోత్పత్తికి దోహదపడే పని పద్ధతుల ఆవశ్యకత, పనిలో వ్యక్తులకంటే సాంకేతికతకు ప్రాధాన్యమివ్వడం అనే అంశాలపై దృష్టిని కేంద్రీకరిస్తుంది. ఉత్పత్తి ప్రక్రియనంతటిని వివిధ ప్రత్యేకీకరణగల పనులుగా విభజించడం, వ్యక్తులు యాంత్రిక పద్ధతులనవలంబించి పనిచేయడం అనేవి శాస్త్రీయ నిర్వహణలో గల అంశాలు. అయితే ఈ ప్రక్రియవల్ల వ్యవస్థాపనలో వైమనస్యత, మానసిక అసంతృప్తి, సంఘర్షణ అనేవి కూడా ఏర్పడవచ్చు.

3.2 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 అధ్యయనాలు, విధుల విభజన, ప్రణాళిక చార్టులు, 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.

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 శ్రేష్టమైన ఉద్యోగి బృంద నిర్వహణను ఏర్పరచాలని టేలర్ భావించాడు.

టేలర్ అభిప్రాయంలో నిర్వహణ ప్రధాన ఉద్దేశ్య, 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.

3.3 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:

i). **పనికి సంబంధించిన నిజమైన శాస్త్రాన్ని అభివృద్ధి పరచడం (The development of a true science of work):** 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.

ii). **కార్మికుల శాస్త్రీయ ఎంపిక, అభివృద్ధి (The Scientific Selection and Progressive Develop ment of the Workmen):** 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 పద్ధతుల 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 విశ్వసించినాడు. 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.

iii). **శాస్త్రీయ పని పద్ధతులను, శాస్త్రీయంగా ఎంపికచేసి శిక్షణ యిచ్చిన కార్మికులను సన్నిహితపరచడం (The bringing together of the science of work and the scientifically selected and trained men):** 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 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.

iv). **శ్రామికులు, నిర్వాహకుల మధ్య పని, బాధ్యతల విభజన (The division of work and responsibility between management and workers):** 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.

3.4 మానసిక విప్లవం (MENTAL REVOLUTION)

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 నిర్వాహకులకు 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.

3.5 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 నుండి ఆదేశాలు పొందే విధ్యుక్త 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 విధ్యుక్త 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 చేయడమే 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.

4. సారాంశం (SUMMARY)

ఫ్రెడరిక్. డబ్ల్యు.టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ అనే భావనను ప్రవేశపెట్టినాడు. అతివేగంగా అభివృద్ధి చెందుతున్న పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థాపనలలో విపరీతంగా పెరుగుతున్న కార్మిక నియంత్రణ అనే సంక్లిష్ట సమస్యకు శాస్త్రీయ పద్ధతులను అన్వయింపజేసే ప్రయత్నాన్నే శాస్త్రీయ నిర్వహణ అనవచ్చు. శాస్రీయ విశ్లేషణ పద్ధతులను ఉపయోగించి, నిర్వహణ సమస్యలకు పరిష్కార మార్గాలను సూచించడాన్ని శాస్త్రీయ నిర్వహణ అని నిర్వచించవచ్చు. సరియైన పనికి, సరియైన వ్యక్తిని శాస్త్రీయ పద్ధతిలో ఎంపిక చేయవలసిన అవసరాన్ని టేలర్ గుర్తించినాడు.

టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ సిద్ధాంతం ప్రధానంగా నాలుగు సూత్రాలపై ఆధారపడియుంది. అవి (1) పనికి సంబంధించిన నిజమైన శాస్త్రాన్ని అభివృద్ధిపరచడం. (2) కార్మికుల శాస్త్రీయ ఎంపిక, అభివృద్ధి. (3) శాస్త్రీయ పని పద్ధతులను, శాస్త్రీయంగా ఎంపిక చేసి శిక్షణ యిచ్చిన కార్మికులను సన్నిహిత పరచడం. (4) శ్రామికులు, నిర్వాహకుల మధ్య పని, బాధ్యతల విభజన. టేలర్ ప్రకారం శాస్త్రీయ నిర్వహణ అంటే అది శ్రామికులలోను, నిర్వాహకులలోను వారి విధులపట్ల, వారి దైనందిన సమస్యలపట్ల వచ్చే ఒక మానసిక విప్లవం.

5. చదువదగిన గ్రంథాలు

1.	Miller & Form	:	**Industrial Sociology**
2.	Gisbert. P.	:	**Fundamentals of Industrial Sociology.**
3.	Claude. S. George	:	**The History of Management Thought.**
4.	J.A.C. Brown	:	**The Social Psychology of Industry.**
5.	Harry. Braverman	:	**Labour and monopoly capital.**

6. నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

1. టేలర్ యొక్క శాస్త్రీయ నిర్వహణ భావనను వివరింపుము.
2. శాస్త్రీయ నిర్వహణ సూత్రాలను మూల్యాంకన చేయుము.
3. శాస్త్రీయ నిర్వహణను నిర్వచించి మరియు శాస్త్రీయ నిర్వహణ పద్ధతులను వివరింపుము.

2.4 శాస్త్రీయ నిర్వహణ సిద్ధాంతం - విమర్శ

(CRITICISM OF SCIENTIFIC MANAGEMENT)

1. ఉద్దేశ్యాలు (OBJECTIVES)

శాస్త్రీయ నిర్వహణకు సంబంధించిన విమర్శను గురించి చర్చించడం ఈ పాఠ్యాంశం యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశ్యం.

2. పరిచయం (INTRODUCTION)

పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలు సమర్థవంతంగా పనిచేయడానికి ఉపయోగపడే పద్ధతులలో శాస్త్రీయ నిర్వహణ పద్ధతి ఒకటి. పెట్టుబడిదారీ పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలలో కార్మిక శక్తిని నియంత్రించడానికి శాస్త్రీయ పద్ధతులను అన్వయించే ప్రయత్నమే శాస్త్రీయ నిర్వహణ. టేలరిజమ్ అనేది నిర్వహణా పద్ధతులు, శ్రామిక వ్యవస్థాపనల అభివృద్ధికి సంబంధించినదే కాని సాంకేతికత అభివృద్ధికి సంబంధించినది కాదు. శాస్త్రీయ నిర్వహణ అనేది ప్రధానంగా పని పైన దృష్టిని కేంద్రీకరిస్తుంది. పనిని, నిర్వహణ ప్రక్రియలను క్రమబద్ధంగా విశ్లేషించి తదనుగుణంగా నిర్వహణ సమస్యలను పరిష్కరించడాన్ని కూడా శాస్త్రీయ నిర్వహణ అనవచ్చు. పనిని గురించి క్రమబద్ధంగా అధ్యయనం చేయడం శాస్త్రీయ నిర్వహణలో గల ప్రధానాంశం. 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. కార్మికులు సమర్థవంతంగా పనిచేసేటట్లు ప్రేరణ కల్పించడానికి ఉద్దేశ్యపూర్వక ప్రణాళికను, మంచి ప్రోత్సాహక పద్ధతులను అవలంబించవలెనని టేలర్ భావించినాడు. ఉత్పత్తి నియంత్రణ, సమయ అధ్యయన పద్ధతులు, కాలగమన అధ్యయనం, బాధ్యతల విభజన, ప్రణాళికా చార్ట్‌లు మున్నగు వాటిని టేలర్ ప్రవేశపెట్టినాడు. అయితే వీటిన్నింటిని కార్మిక సంఘాలు వ్యతిరేకించినప్పటికినీ, యివన్నీ నిర్వహణా రంగంలో అత్యంత ప్రాచుర్యాన్ని పొందినాయి.

టేలర్ ప్రకారం కార్మిక ప్రక్రియలనన్నింటినీ వృత్తి, సంప్రదాయం, కార్మికుల పరిజ్ఞానం మున్నగు వాటితో సంబంధం లేకుండా స్వతంత్రమైనవిగా గుర్తించవలె. కాబట్టి కార్మిక ప్రక్రియ అనేది కార్మికుల శక్తి, సామర్థ్యాలపై గాకుండా, నిర్వహణ ఆచరణలపై ఆధారపడి వుంటుంది. మేధోపరమైన శ్రమను, శారీరక పరమైన శ్రమను ఒకదానినుండి మరొక దాన్ని వేరుపరచవలెనని టేలర్ నొక్కి చెప్పినాడు. టేలర్ ప్రకారం పనికి సంబంధించిన శాస్త్రాన్ని కార్మికులు గాకుండా ఎల్లప్పుడూ నిర్వహణ ద్వారానే అభివృద్ధి పరచడం జరుగుతుంది. నిర్వహణ వల్ల కార్మికుడు తన వృత్తిలో నైపుణ్యతను పొంది మరింత సమర్థవంతంగా పనిచేయగలుగుతాడని టేలర్ అభిప్రాయపడినాడు.

శాస్త్రీయ నిర్వహణ వల్ల పెట్టుబడిదారీ పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనల నిర్మితిలోను, ప్రకార్యాలలోను, కార్మిక వర్గ పంపిణీలోను చాలా మార్పులు ఏర్పడినాయి. అయితే టేలర్ ప్రతిపాదించిన శాస్త్రీయ నిర్వహణ సూత్రాలు పారిశ్రామికోత్పత్తి పెరగడానికి ఎంతగానో దోహదపడుతాయని కొంతమంది అభిప్రాయాలు వ్యక్తం చేయగా మరికొంతమంది ముఖ్యంగా కార్మిక సంఘాలు, నిర్వాహకులు, యాజమాన్యాలు తీవ్రంగా విమర్శించడం జరిగింది.

3. టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ సిద్ధాంతము - విమర్శ

పారిశ్రామికోత్పత్తి, సమర్థత వృద్ధి చేయడమే శాస్త్రీయ నిర్వహణ ఉద్దేశ్యంగా టేలర్ ప్రకటించాడు. టేలర్ ప్రతిపాదించిన శాస్త్రీయ నిర్వహణ సూత్రాలు పారిశ్రామికోత్పత్తి పెరగడానికి ఎంతగానో దోహదపడుతాయని 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 హోక్సీ చేత విచారణ జరిపించడానికి కారణమైంది. టేలర్ యాంత్రిక విషయాలను దృష్టిలోకి తీసుకొని మానవ అంశాలను, కార్మికుల కష్టనష్టాలను విస్మరించాడని హోక్సీ 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 నిర్వహణా శాస్త్రవేత్తల విమర్శలకు కూడా గురయ్యాయి. ఉన్నత విద్యార్హతలు, ప్రతిభాపాటవాలు లేకుండానే ఉన్నత నిర్వాహక స్థానాలకు పదోన్నతిని కోరే నిర్వాహకులు టేలర్ అభిప్రాయాలను వ్యతిరేకించారు. కొండ గుర్తులపై టేలర్ చేసిన పరుషమైన వాఖ్యలు నిర్వాహకులకు రుచించలేదు. 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 ఫొలెట్, శామ్ లూయిసోన్, 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, అతనికి తోటి వ్యక్తులతో గల సంబంధాలు ముఖ్యమని నిరూపించాడు.

టేలర్ పని నిర్మాణాన్ని సరిగా అవగాహన చేసుకోలేదనేది మరో విమర్శ. ఇతడు చెప్పిన పని విభజన, ప్రతి చిన్న విషయంలో ప్రత్యేకీకరణ అనేవి ఎన్నో కారణాల వల్ల విమర్శకు గురయ్యాయి. 1) దీని వలన వ్యక్తి నుండి పని దూరమై కార్మికుడు యంత్రంలో చక్రంగా మారుతాడు. 2) శ్రామికులు యాంత్రికంగా పనిచేయడంవల్ల వారిలో శారీరక, మానసిక సమస్యలు తలెత్తవచ్చు. 3) 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.

4. సారాంశం (SUMMARY)

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) నిర్వహకులకు, 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. మానవ మనోవైజ్ఞానిక శాస్త్రం, సమాజశాస్త్రం, పనికి సంబంధించిన శాస్త్రాలను అవగాహన చేసుకోవడానికి కొన్ని పరిమితులున్నప్పటికినీ టేలర్ అధ్యయనాలు అత్యున్నతమైనవిగా మిగిలిపోయినాయి. మానవులు నిర్వర్తించే పనికి సంబంధించిన అధ్యయనాలకు టేలర్ చాలా దోహదం చేసినాడని చెప్పవచ్చు. పనిని సమర్థవంతంగా నిర్వహించడానికి తోడ్పడే పద్ధతులను కనుక్కోవడానికి కృషి చేసిన వారిలో టేలర్ ప్రథమ వ్యక్తి. పారిశ్రామిక నిర్వహణ అధ్యయనాలకు పరిమాణాత్మక పద్ధతులను అన్వయం చేసిన మొదటి వ్యక్తి కూడా టేలర్ అని చెప్పవచ్చు. ఆధునిక శాస్త్రీయ నిర్వహణ, క్రియాత్మక పరిశోధన, కాలగమన అధ్యయనం, వ్యవస్థా విశ్లేషణ మున్నగువాటిని టేలర్ వారసత్వంలో గల భాగాలని చెప్పవచ్చు.

టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ అనేది ఒక ఉద్యమంగా రూపు దాల్చింది. భౌతిక శాస్త్రాలు చాలా అభివృద్ధి చెందుతున్న కాలంలో పారిశ్రామిక సమస్యలను వాస్తవిక సూత్రాలనుపయోగించి పరిష్కరించడానికి టేలర్ సిద్ధాంతం కొత్త ఆశలను చిగురింపజేసింది. యువ ఇంజనీర్లకు టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ సిద్ధాంతం నైతిక విలువలను, కొన్ని నిర్దిష్ట జీవన లక్ష్యాలను కల్పింపజేసింది. అమెరికా సంయుక్త రాష్ట్రాలలో టేలర్ సిద్ధాంతం పాత పారిశ్రామిక నిర్వహణా పద్ధతులను రూపుమాపి నూతన పద్ధతులను ప్రవేశపెట్టింది.

తద్వారా పారిశ్రామిక ఆచరణలపై విపరీతమైన ప్రభావాన్ని చూపించింది. టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ సిద్ధాంతం జర్మనీ, ఇంగ్లాండ్, ఫ్రాన్స్, రష్యా, యితర యూరోపు దేశాలకు కూడా వ్యాప్తి చెందింది. చాలా దేశాలలో టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణకు సంబంధించిన సూత్రాలను వివిధ విద్యాపరమైన సిలబస్‌లలోను, ఇంజనీర్ల శిక్షణకు సంబంధించిన కోర్సులలోను చేర్చడం జరిగింది.

టేలర్ సిద్ధాంతాన్ని, ఆచరణను; ఆలోచన, ప్రయోగం; పని నిర్వహణ, బోధన మున్నగువాటిని వ్యక్తిలోను, వ్యక్తి జీవితంలోను సమ్మిళిత పరచినాడు. పెరుగుతున్న సంస్కరణ, ఆర్థికపరమైన ఉద్యమాలపైన శాస్త్రీయ నిర్వహణ చాలా ప్రభావాన్ని చూపింది.

5. 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**

6. నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

1. టేలర్ ప్రతిపాదించిన శాస్త్రీయ నిర్వహణ సిద్ధాంతాన్ని విమర్శనాత్మకంగా మూల్యాంకన చేయండి.
2. టేలర్ ప్రతిపాదించిన శాస్త్రీయ నిర్వహణ సిద్ధాంతంపై వచ్చిన విమర్శలను చర్చింపుము.

యూనిట్- III

3.1 పారిశ్రామిక సంస్థలో వ్యవస్థాపన

వ్యవస్థాపన అర్థం, సూత్రాలు - నియత, అనియత వ్యవస్థాపనలు

(ORGANISATION IN INDUSTRY - MEANING AND PRINCIPLES OF ORGANISATION - FORMAL AND INFORMAL ORGANISATION IN INDUSTRY)

1. ఉద్దేశ్యాలు (OBJECTIVES)

ఈ పాఠ్యాంశం యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశ్యాలు యివి:

- వ్యవస్థాపన అనే భావనను, దాని ప్రకార్యాలను అవగాహన చేసుకోవడం.
- వ్యవస్థాపన సూత్రాలను గురించి చర్చించడం.
- వ్యవస్థాపనా ప్రక్రియను గురించి చర్చించడం.
- పారిశ్రామిక సంస్థలలో గల నియత వ్యవస్థాపన, వ్యవస్థాపనా అధికార నిర్మితిని గురించి చర్చించడం.
- పారిశ్రామిక సంస్థలలో గల అనియత వ్యవస్థాపనలు, పరిశ్రమ నిర్వహణలో వాటి యొక్క పాత్రను గురించి చర్చించడం.

2. పరిచయం (INTRODUCTION)

మానవులు తమ అవసరాల సంతృప్తి కోసం కలిసి సమిష్టిగా పనిచేసే దాదాపు అన్ని సమాజాలలోను వ్యవస్థాపన అనే భావన కనబడుతుంది. వ్యవస్థాపన అనేది ఒక వస్తూత్పత్తి సంస్థగాని, వ్యాపార సంస్థగాని, ఇన్సూరెన్స్ కంపనీగాని, ప్రభుత్వ ఏజెన్సీ గాని, సామాజిక వ్యవస్థాపన గాని, విద్యాసంస్థగాని, మతపరమైన ట్రస్ట్ గాని కావచ్చు. కొన్ని ప్రత్యేక లక్ష్యాల సాధన కోసం కొంతమంది వ్యక్తులు కలసి మెలసి పనిచేసే మానవ సమూహాన్నే వ్యవస్థాపన అని అనవచ్చు. వ్యవస్థాపన అనేది చిన్నదిగా కాని లేదా పెద్దదిగా కాని, సామాన్యమైనదిగా గాని లేదా సంక్లిష్టమైనదిగా గాని ఉండవచ్చు. అయితే అన్ని వ్యవస్థాపనల లక్ష్యాలు ఒకే విధంగా ఉండాలని లేదు. ఒక్కొక్క వ్యవస్థాపన వాటికి అనుగుణమైన ప్రత్యేక లక్ష్యాలను కలిగి యుండవచ్చు. కాబట్టి వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలనేవి ఒకదాని కొకటి వేరు వేరుగా ఉంటాయి. వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలు కొంతవరకు స్థిరంగా ఉండవచ్చు లేదా కాలానుగుణంగా, వాటి వాటి అవసరాలను బట్టి వాటి లక్ష్యాలు మారుతూ ఉండవచ్చు. వ్యవస్థాపనలు సాధారణంగా వివిధ రకాల ప్రజల అవసరాలను తీర్చడానికి పని చేస్తుంటాయి. కాబట్టి వాటి ఉద్దేశ్యాలు కూడా ఒకటికి మించి ఉంటాయి. తమ లక్ష్యాలను సాధించడానికి ప్రతి వ్యవస్థాపన కొన్ని నియమ నిబంధనలను, పథకాలను, కార్యక్రమాలను, పద్ధతులను, నిర్దేశిక సూత్రాలను, ఆంక్షామోదాలను రూపొందించుకొని, తదనుగుణంగా పనిచేస్తుంది. సభ్యులలో వినూత్న ఆలోచనలను రేకెత్తింపజేసేవిగాను, వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాలను సాధించే విధంగాను ఈ నియమ నిబంధనలను, పథకాలను రూపొందించడం జరుగుతుంది.

సమాజంలో వివిధ సామాజిక, ఆర్థిక ప్రకార్యాలను నిర్వర్తించడానికి వివిధ రకాలైన నియత, అనియత వ్యవస్థాపనలుంటాయి. సమాజంలో వ్యక్తులు తమ జీవనోపాధి కోసం ఏదో ఒక పని చేయాలనుకోవడం, కొన్ని నిర్దిష్ట లక్ష్యాలను సాధించాలనుకోవడం అనే

క్రమంలో ఉద్ధేశ్య పూర్వకంగా కొన్ని పని వ్యవస్థాపనలు సృష్టించబడతాయి. ఈ పని వ్యవస్థాపనలలో వ్యక్తులు సమిష్టిగా కలసిమెలసి, కొన్ని నియమ నిబంధనలకనుగుణంగా పనిచేయడం జరుగుతుంది. ఈ వ్యవస్థాపనలు పరిశ్రమలు గాని, ప్రభుత్వ, ప్రైవేట్ ఆఫీసులు గాని, ఆసుపత్రులుగాని, విద్యా సంస్థలుగాని కావచ్చు. వీటన్నింటికి ఒక నిర్మితి, ప్రకార్యాలు అనేవి తప్పని సరిగా ఉంటాయి. అంతేగాకుండా ప్రతి వ్యవస్థాపనలో విధులు, బాధ్యతలు, నియమ నిబంధనలు అనేవి ఉంటాయి. అయితే ఆధునిక పారిశ్రామిక సంస్థల నిర్మితి సంక్లిష్టమైనది. విస్తృతమైన పెద్ద పారిశ్రామిక సంస్థలో చిన్న చిన్న అనియత వ్యవస్థాపనలుంటాయి. వీటి మధ్య లాంఛన ప్రాయమైన, లాంఛన ప్రాయంకాని సంబంధాలుంటాయి. పారిశ్రామిక సంస్థ నిర్మితిలో వివిధ వ్యక్తులు వివిధ స్థాయిలలో, వివిధ హోదాలను కలిగియుండి ఆయా హోదాకు సంబంధించిన ప్రకార్యాలను నిర్వహించడం జరుగుతుంది. ఆధునిక పారిశ్రామిక సంస్థలన్నింటికి కొన్ని లక్ష్యాలుంటాయి. ఆయా లక్ష్యాల సాధన కోసం సంస్థలో పనిచేసే వ్యక్తులందరూ సమిష్టిగా, సమన్వయంతో పనిచేయడం జరుగుతుంది. అందువల్ల ప్రతి పారిశ్రామిక సంస్థలో శ్రమ విభజన, శాఖీయ విభజన, సమన్వయం అనేవి ఉంటాయి. అంతేగాకుండా ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థలు ప్రణాళికీకరణ, వ్యవస్థీకరణ, అధికార దత్తత, నిర్వహణావధి, నియంత్రణావధి, ప్రత్యేకీకరణ, సమాచార ప్రసార వ్యవస్థ మున్నగువాటిని అనుసరిస్తూ సమర్ధవంతంగా పనిచేస్తాయి.

3. వ్యవస్థాపన - అర్థం

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

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

అలెన్ ప్రకారం నిర్వహింపవలసిన పనిని సమూహాలుగా విభజించడం, గుర్తించడం, విధులు, అధికారాలను నిర్వచించడం, కేటాయించడం, వ్యక్తులు సమర్ధవంతంగా, 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 ఉద్ధేశ్యాలు, లక్ష్యాలు అనేవి ఉంటాయి. వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తులందరూ ఈ ఉద్ధేశ్యాల, 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 వ్యక్తులలో ఒక క్రమబద్ధతను, ఐక్యతను చేకూర్చడానికి కృషి చేస్తుంది.

వ్యవస్థాపనా ప్రక్రియలో ప్రధానంగా ఎనిమిది సోపానాలుంటాయి. అవి:

1) వ్యవస్థాపనా ఉద్ధేశ్యాలను, 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 ఆధీనత - విధేయతా సంబంధాలను స్పష్టంగా నిర్ధారించడం.

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

4. నియత 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 ఫాయల్ ప్రకారం నియత వ్యవస్థాపన ప్రధానంగా 14 నియమాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది. అవి:

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

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 ఉంటాయి.

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**(Subordination of individual interrests to general interests): వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే మానవ సమూహాలు వ్యక్తిగత ప్రయోజనాల కంటే వ్యవస్థ ప్రయోజనాలకు ప్రాధాన్యత యివ్వాలి.

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 ఆధీనోద్యోగులను 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 సమర్ధవంతమైన సేవలు అందించాలి. ఆజ్ఞలనేవి ఎల్లప్పుడూ పై స్థాయి నుండి క్రింది స్థాయికి సాధ్యమైనంత వరకు లిఖిత పూర్వకంగా ఉండవలెను. ఈ ఆజ్ఞలు అన్ని స్థాయిల అధికారులకు, ఉద్యోగులకు చేరడానిక వ్యవస్థాపనలో సరియైన సమాచార ప్రసార వ్యవస్థ ఉండవలెను.

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

12) **ఉద్యోగుల పదవీకాల స్థిరత్వం** (Stability of Tenure of Personnel) : ఉద్యోగులు తమ పదవిలో స్థిరత్వమునకు 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

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 కట్టడి చేయడం జరుగవలెను.

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

8) నిర్వచించడం : ప్రతి పనిని స్పష్టంగా నిర్వచించడం మరియు వివరించడం జరగవలెను.

5. 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, సామర్ధ్యంతో వ్యవస్థాపన లక్ష్య సాధనకు అవసరమైన పద్ధతులను, మార్గాలను చూపించడమే ప్రణాళిక విధి. సక్రమంగా, క్రమబద్ధంగా పని జరగడానికి సమర్ధవంతమైన ఉపకరణంగా ప్రణాళిక ఉపయోగపడుతుంది. స్వల్ప వ్యవధి కార్యకలాపాలను, దీర్ఘకాల పరిశీలనలను వేరుచేయడం, 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 సామర్ధ్యం అంతా సిబ్బంది పైననే ఆధాపరడి 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, ప్రభోధం, 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.

6. పరిశ్రమలో వ్యవస్థాపనా అధికార నిర్మితి (ORGANISATIONAL AUTHORITY STRUCTURE IN INDUSTRY)

ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థలు లేదా సంస్థలు క్రమశ్రేణిలో విషయస్తరీయంగా అమర్చబడిన వివిధ స్థాయులను కలిగి యుంటుంది. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో వివిధ స్థాయులలో 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 నిర్ధేశం చేయవలయును, 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.

Board of Directors (బోర్డ్ ఆఫ్ డైరెక్టర్లు)

పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో పై స్థాయిలో బోర్డ్ ఆఫ్ డెరెక్టర్లు ఉంటే క్రింది స్థాయిలో కార్మికులు ఉంటారు. ఈ రెండింటి మధ్య మూడు నిర్వహణా స్థాయిలుంటాయి. పారిశ్రామిక వ్యవస్థ నిర్వహణ ప్రధానంగా మూడు స్థాయిలలో గల కార్యనిర్వహణా వర్గాలపై ఆధారపడియంటుంది. 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 విధానాలను (Policies) 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 సంక్రమింపజేయవలయును. వ్యవస్థాపనలో అన్ని శ్రేణులలో గల అధికారులు, ఉద్యోగులు కొంత అధికారాన్ని, అదే విధంగా బాధ్యతలను పంచుకోవలెను. 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.

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.

7. అనియత 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.

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, సమర్ధవంతంగా 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.

8. అనియత 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 సహజమైనది, 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.

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 సమూహా సభ్యులు తీసుకోవడం జరుగుతుంది. వ్యవస్థాపనకు సంబంధించిన విధానాలు, ప్రేరణలు, అభిప్రాయాలను, వాటి వెనుక గల ఆలోచనలను గురించి లాంఛనప్రాయంకాని సమూహాలకు వివరించడం జరుగదు. అటువంటి సందర్భాలలో సమూహా సభ్యులు మానసిన ఆందోళనకు గురి అవుతారు. అయితే యిటువంటి సందర్భాలలో లాంఛనప్రాయంకాని సమూహాసభ్యులు లాంఛనప్రాయమైన సమాచార ప్రసార పద్ధతుల ద్వారా సమాచారాన్ని సేకరించడానికి ప్రయత్నిస్తారు. ఈ సమూహా సభ్యులు కార్మిక సంఘం లేదా నిర్వాహక వర్గం చేపట్టబోయే పాలసీలను వ్యతిరేకించడంగాని లేదా 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 సమూహాసభ్యులందరూ 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. ఇవి లాంఛనప్రాయమైన సమూహాలు సమూహా 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 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.

9. సారాంశం (SUMMARY)

వ్యవస్థాపనకు, అందులో పాల్గొనే భాగస్వాములకు పరస్పరం ప్రయోజనాన్ని కలిగించే ఉద్దేశ్యాలు, లక్ష్యాల సాధన కోసం ఒక నిర్దిష్ట అధికారం క్రింద పరస్పర సహకారంతో పనిచేసే వ్యక్తుల సమూహాన్ని వ్యవస్థాపన అని అంటారు. వ్యవస్థాపన సూత్రాలను ఈ విధంగా చెప్పవచ్చు. (i) ఉద్దేశ్య ఏకత్వం (ii) సమర్థత (iii) అధికారము (iv) అధికార దత్తత (v) నిర్వహణావధి (vi) క్రమానుగత శ్రేణి (vii) బాధ్యత (viii) ఆజ్ఞా ఏకత్వం. వ్యవస్థాపన ప్రకార్యాలు ఈవిధంగా విభజించబడి వుంటాయి. అవి - (1) పని విభజన (2) శ్రమ సమ్మేళనం (3) సమన్వయం.

ఇద్దరు లేదా అంతకంటే ఎక్కువ మంది వివేచనాయుతంగా, సమన్వయంతో చేపట్టే చర్యల వ్యవస్థను నియత వ్యవస్థాపన అంటారు. ఏ నియత వ్యవస్థాపనలోనైన క్రమానుగత శ్రేణిలో అమర్చబడిన అంతస్తులుంటాయి. వ్యవస్థాపనలో గల వివిధ అధికార స్థాయిలను సూచించేదే క్రమానుగత శ్రేణి. నియత వ్యవస్థాపనలో బోర్డ్ ఆఫ్ డైరెక్టర్లు పై స్థాయిలో ఉండగా, కార్మికులు అందరికంటే క్రింది స్థాయిలో ఉంటారు. పరిశ్రమలో గల వ్యవస్థాపనా అధికార నిర్మితి విషమస్తరీయంగాను (Vertical) లేదా సమస్తరీయంగాను (Horizontal) ఉండవచ్చు. విషమస్తరీయ నిర్మితి అనేది అధికార రేఖ పై స్థాయి నుండి క్రింది స్థాయి వరకు ఉండడాన్ని సూచిస్తుంది. వ్యవస్థాపనలో సమానవయస్కులు, సహచర ఉద్యోగులు, స్నేహితులు, సహచర కార్మికుల మధ్యగల సంబంధాన్ని సమస్తరీయ వ్యవస్థాపనా అధికార నిర్మితి సూచిస్తుంది.

ఉద్యోగ సంబంధమైన, సామాజిక పరమైన సంబంధాలతో కూడుకొని యున్నదే అనియత వ్యవస్థాపన. అనియత వ్యవస్థాపన అనేది వ్యక్తుల మధ్య నిరంతరం కొనసాగే పరస్పర చర్యల వల్ల ఉద్భవించే బృహత్తర సామాజిక సంబంధాలతో ఏర్పడుతుంది. అనియత వ్యవస్థాపనలో ప్రాథమిక సమూహాలు, జట్లు, అన్యోన్య సంబంధాలు గల సమూహాలు ఉంటాయి.

10. చదువదగిన గ్రంథాలు

1. Mamoria. C.B. : **Personnel Management.**
2. Tripathi. P.C. : **Personnel Management and Industrial Relaitons.**
3. Gisbert. P. : **Fundamentals of Industrial Sociology.**
4. Miller and Form : **Industrial Sociology.**
5. Schneider. E.V. : **Industrial Sociology.**

11. నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

1. వ్యవస్థాపనను నిర్వచించి, వ్యవస్థాపనా సూత్రాలను చర్చింపుము.
2. వ్యవస్థాపన ప్రకార్యా లేమిటి?
3. నియత వ్యవస్థాపన అంటే ఏమిటి? పరిశ్రమలో గల వ్యవస్థాపనా అధికార నిర్మితిని వివరింపుము.
4. అనియత వ్యవస్థాపన అంటే ఏమిటి? పరిశ్రమలో గల అనియత వ్యవస్థాపన ప్రాముఖ్యతను గురించి చర్చింపుము.

3.2 వ్యవస్థాపన రకాలు (TYPES OF ORGNISATION)

(లైన్ వ్యవస్థాపన, ప్రకార్యపర వ్యవస్థాపన, స్టాఫ్ వ్యవస్థాపన)

1. ఉద్దేశ్యాలు (OBJECTIVES)

ఈ పాఠ్యాంశం యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశ్యాలు యివి:

- లైన్ వ్యవస్థాపన అనే భావనను అర్థం చేసుకోవడం.
- లైన్ వ్యవస్థాపన ప్రకార్యాలను, దాని ప్రయోజనాలను అవగాహన చేసుకోవడం.
- స్టాఫ్ వ్యవస్థాపన అనే భావనను అవగాహన చేసుకోవడం.
- ప్రకార్యపరమైన వ్యవస్థాపన అనే భావనను, దాని ప్రకార్యాలను, ప్రయోజనాలను అవగాహన చేసుకోవడం.
- లైన్, స్టాఫ్ వ్యవస్థాపనల ప్రకార్యాలను, వాటి ప్రయోజనాలను గురించి చర్చించడం.

2. పరిచయం (INTRODUCTION)

పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపన అనేది శక్తిపై ఆధారపడిన అధికార వ్యవస్థ, క్రమానుగత శ్రేణిలో అమర్చబడిన అధికార స్థాయిలు, శాఖీయపరమైన ప్రకార్యాలు మున్నగు వాటితో కూడుకొని యుంటుంది. ఉత్పత్తికి సంబంధించిన శాఖలు, విజ్ఞానానికి, ప్రత్యేక నిపుణతలకు సంబంధించిన శాఖల మధ్య శ్రమ విభజన ఉంటుంది. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో ఆయా వ్యక్తుల పనిని, పాత్రలను బట్టి అధికారుల వర్గంగాను, కార్మికుల వర్గంగాను విభజించడం జరుగుతుంది. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో గల ప్రతిపాత్ర కొన్ని నిర్దిష్ట నియమ నిబంధనలచే నియంత్రింపబడుతుంది. యివి పరిశ్రమలో వ్యక్తుల విధులు, హక్కులు, హోదాలను నిర్దేశిస్తాయి. ప్రతి అంతస్తు, హోదాకు అవసరమైనంతమేరకు అధికారాన్ని సంక్రమింపజేయడం జరుగుతుంది. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలన్నింటిలోను నిర్వహణాధికారులు, కార్మికులు, ఉద్యోగులు అనే వర్గాలకు చెందిన వ్యక్తులుంటారు. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో నిర్వహణాధికారులు నిర్వహణా ప్రకార్యాలను నిర్వహిస్తే, మిగతా ఉద్యోగులు, కార్మికులు నిర్వహణాధికారుల పర్యవేక్షణలో తమ విధులను నిర్వర్తించడం జరుగుతుంది. కాబట్టి ప్రతి పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో వ్యవస్థాపనా అధికార నిర్మితి (Organisational Authority Structure) అనేది ఉంటుంది. ఈ వ్యవస్థాపనా అధికార నిర్మితిలో వివిధ వ్యక్తులు వివిధ హోదాలను, అంతస్తులను పొందియుండి, తదనుగుణంగా వివిధ ప్రకార్యాలను నిర్వర్తించడం జరుగుతుంది. వ్యవస్థాపనా ప్రకార్యాలను కొనసాగించడానికి ప్రతి పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో సమస్తరీయ, విషమస్తరీయ అధికార నిర్మితులు ఉంటాయి.

పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో వివిధ ప్రకార్యాల నిర్వహణ కోసం లైన్, స్టాఫ్, ప్రకార్యపరమైన వ్యవస్థాపనలుంటాయి. వీటి ద్వారా పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపన తన లక్ష్యాల సాధన కోసం పనిచేయడం జరుగుతుంది. యిప్పుడు లైన్, స్టాఫ్, ప్రకార్యపరమైన వ్యవస్థాపనలను గురించి చర్చిద్దాం.

3. 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.

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 అమలుపరచవలెను. అదే విధంగా తన క్రింది స్థాయి ఉద్యోగులకు ఆజ్ఞలను జారీచేసి, అవి అమలయ్యేటట్లు చూడవలెను. లైన్ వ్యవస్థాపనలో ఒక ఉద్యోగికి ఒక్కరే బాస్ ఉంటారు. అతని ఆజ్ఞలను మాత్రమే ఉద్యోగి అమలుపరచవలసియుండును. 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 పని 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.

3.2 లైన్ వ్యవస్థాపన - లక్షణాలు (CHARACTERISTICS OF LINE ORGANISATION)

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 పెద్దదైన కొద్దీ లైన్ వ్యవస్థాపన కూడా పెద్దదవుతుంది. తద్వారా కార్మికుల మధ్య సామాజిక దూరం కూడా పెరుగుతంది. 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.

3.2 లైన్ వ్యవస్థాపన ప్రయోజనాలు (ADVANTAGES OF LINE ORGANISATION)

లైన్ వ్యవస్థాపన ప్రయోజనాలను ఈ క్రింది విధంగా వివరించవచ్చు:

i) ఇది అతి సామాన్యమైన వ్యవస్థాపన. యిందులో వివిధ శ్రేణులలో గల హోదాలను సులభంగా నిర్వచించవచ్చు.

ii) ఇది ఆర్థికపరంగానూ, సమర్థత పరంగానూ ప్రయోజనకరమైనది. ఇందులో ఒకే వ్యక్తి నియంత్రణలో ఒక శాఖకు చెందిన ఉద్యోగులందరూ తమ విధులను నిర్వహిస్తారు కాబట్టి నిర్ణయాలను త్వరితంగా తీసుకోవడానికి, సమన్వయానికి అవకాశముంటుంది.

iii) ప్రతి స్థాయిలోను బాధ్యత అనేది నిర్దిష్టంగా ఉంటుంది. కాబట్టి ప్రతి వ్యక్తికి తాము ఎవరికి బాధ్యులమో, తమకు ఎవరు బాధ్యులో తెలిసి యుంటుంది.

iv) ఇది వ్యవస్థాపనలో అత్యధిక నియంత్రణను, క్రమశిక్షణను యుండేటట్లు చేస్తుంది.

v) ప్రతి నిర్వహణాధికారిని తన విధులకు తానే బాధ్యునిగా చేయడం ద్వారా, మారుతున్న పరిస్థితులకు అనుగుణంగా వ్యవస్థాపన దానికదే సర్దుబాటును చెందే సమర్థతను కలిగియుంటుంది.

vi) ఒక శాఖలో అన్ని రకాల విధులను నిర్వహించగలిగే నిర్వహణాధికారులను యిది తయారు చేస్తుంది.

4. 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, మెంటెనెన్స్ 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 నిపుణలు 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.

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

4.1 ప్రకార్యపర వ్యవస్థాపన ప్రయోజనాలు (ADVANTAGES OF FUNCTIONAL ORGANISATION)

ప్రకార్యపర వ్యవస్థాపన ప్రయోజనాలను ఈ క్రింది విధంగా వివరించవచ్చు:

i) నిర్వహణా స్థాయిలో శ్రమ ప్రత్యేకీకరణ సూత్రాన్ని సంపూర్ణంగా వినియోగించుకోవడం జరుగుతుది.

ii) కార్య నిర్వహణా సామర్థ్యాన్ని, పెంచడం ద్వారా వ్యక్తుల అవసరాన్ని తగ్గించడం జరుగుతుంది.

iii) పర్యవేక్షణేతర స్థాయిలో ఉద్యోగుల అవసరాన్ని తగ్గిస్తుంది.

iv) నిపుణులకు పని సంతృప్తిని కలిగిస్తుంది.

v) వ్యవస్థాపనలో ప్రజాస్వామ్యయుతంగాను, సహకార పూరితంగాను విధులను నిర్వర్తించే పరిస్థితులను కలుగజేస్తుంది.

vi) ఈ వ్యవస్థాపనలో ఒక వ్యక్తి ఒకే రకమైన పనిపైన దృష్టిని కేంద్రీకరించడం జరుగుతుంది.

vii) ప్రమాణీకరణ, ప్రత్యేకీకరణల ద్వారా భారీ ఉత్పత్తి సాధ్యపడుతుంది.

viii) అవిభాజిత బాధ్యత, అధికారం అనే సూత్రాన్ని యిది సాధ్యం చేస్తుంది. అదే సమయంలో యిది స్టాఫ్ వ్యవస్థాపనకు కూడా అవకాశాన్ని కలుగుజేస్తుంది.

5. 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 సహాకారాలను, సూచనలను అందజేస్తారు. ప్రతి పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో లైన్, స్టాఫ్ వ్యవస్తాపనలకు 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.

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 ఆజ్ఞాపించే లేదా ఆజమాయిషీ 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.

6. లైన్ - స్టాఫ్ వ్యవస్థాపన (LINE AND STAFF ORGANISATION)

లైన్, ప్రకార్యపర వ్యవస్థాపనల వల్ల తలయెత్తే యిబ్బందులను ఎదుర్కొనడానికి, ఈ రెండింటి యొక్క ప్రయోజనాలను పొందడానికి ఒక ప్రత్యామ్నాయ పద్ధతిని రూపొందించడం జరిగింది. అదే లైన్ - స్టాప్ వ్యవస్థాపన. లైన్ వ్యవస్థాపనలో గల

అధికారులకు కొంతమంది నిపుణులు లేదా వివిధ క్షేత్రాలకు సంబంధించిన నిపుణులు వివిధ కార్యకలాపాలకు సంబంధించి సలహాలు అందించే వ్యవస్థాపనా పద్ధతినే లైన్-స్టాఫ్ వ్యవస్థాపన అంటారు. స్టాఫ్ సభ్యులు వాణిజ్యానికి సంబంధించిన పరిశోధన, ప్రణాళికా రంగాలపైన దృష్టిని కేంద్రీకరిస్తే, లైన్ అధికారులు పరిశ్రమ విధానాలను అమలు పరచడంపై దృష్టిని కేంద్రీకరిస్తారు.

ఆధునిక పారిశ్రామిక ప్రపంచంలో దాదాపు అన్ని పెద్ద పెద్ద వ్యాపార సంస్థలలో లైన్ - స్టాఫ్ వ్యవస్థాపనలున్నాయి. ఈ వ్యవస్థాపన ద్వారా వ్యాపార సంస్థల లక్ష్యాలను క్రమబద్ధంగాను, సమర్థవంతంగాను సాధించడం జరుగుతుంది. వ్యవస్థాపన ఉద్దేశ్యాలను పరిపూర్తి చేసే ప్రత్యక్ష బాధ్యతను లైన్ ప్రకార్యాలు అంటారు. వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాలను సాధించడానికి లైన్ ఉద్యోగులు సమర్థవంతంగా పనిచేయడానికి సహాయన్నందించే వ్యవస్థాపనా మూలాంశాలను స్టాఫ్ వ్యవస్థాపన అంటారు. స్టాఫ్ వ్యవస్థాపన అనేది వివిధ రంగాలకు చెందిన నిపుణులతో కూడుకొని యుంటుంది. లైన్, స్టాఫ్ వ్యవస్థాపనల సమ్మేళనం వల్ల ఏర్పడేదే లైన్-స్టాఫ్ వ్యవస్థాపన. దీని ద్వారా లైన్ అధికారులకు సూచనలు, సలహాలు, సేవలు అందించడం జరుగుతుంది. కాబట్టి లైన్ అధికారులు, స్టాఫ్ అధికారుల మధ్య సంబంధాలుంటాయి. స్టాఫ్ నిర్వహణాధికారులకు ఆలోచనాపరమైన అధికారముంటే, లైన్ నిర్వహణాధికారులకు ఆజ్ఞాపరమైన అధికారముంటుంది.

6.1 లైన్ - స్టాఫ్ వ్యవస్థాపన ప్రయోజనాలు (ADVANTAGES OF LINE-AND-STAFF ORGANISATION):

లైన్ - స్టాఫ్ వ్యవస్థాపన ప్రయోజనాలను ఈ క్రింది విధంగా వివరించవచ్చు:

i) ఇది స్పష్టమైన, అవిభాజ్యమైన అధికార దత్తత, బాధ్యతల ద్వారా వ్యవస్థాపనను నియంత్రిస్తుంది. ఇది ప్రత్యేకీకరణ ద్వారా క్రియాత్మక సమర్థతను సాధిస్తుంది.

ii) దీనివల్ల స్పష్టమైన, ఖచ్చితమైన ప్రయోజనాలుంటాయి.

iii) ఇందులో లైన్, స్టాఫ్ ప్రకార్యాలు రెండూ ఉండడం వల్ల నిర్ణయాలను సులభంగా తీసుకోవడానికి వీలవుతుంది.

iv) ఇది చాలా సరళమైన వ్యవస్థ. లైన్ అమరికలోగల అంతకు ముందటి సర్దుబాట్లకు యిబ్బందిని కలుగజేయకుండానే, కొత్త కార్యకలాపాలను చేపట్టడం జరుగుతుంది.

v) ఇది ప్రత్యేకమైన పరిజ్ఞానంపై ఆధారపడి యుంటుంది. ఇది నిర్వహణాపరమైన, క్రియాత్మకమైన సమస్యల పరిష్కారం కోసం కావలసిన ప్రత్యేక పరిజ్ఞానాన్ని అందజేస్తుంది.

vi) ఇది కార్మికుల అభివృద్ధికి కావలసిన సరియైన అవకాశాలను కల్పిస్తుంది.

vii) ఇది అవిభాజ్య బాధ్యత, అధికారాలను సాధ్యమయ్యేటట్లు చేస్తుంది. అదే సమయంలో స్టాఫ్ ప్రత్యేకీకరణ కూడా సాధ్యమయ్యేటట్లు చేస్తుంది.

7. సారాంశము (SUMMARY)

వివిధ ప్రకార్యాలను నిర్వర్తించడానికి పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో మూడు విభాగాలుంటాయి. అవి - (I) లైన్ వ్యవస్థాపన (II) ప్రకార్యపర వ్యవస్థాపన (III) స్టాఫ్ వ్యవస్థాపన. లైన్ వ్యవస్థాపనలో క్రమశ్రేణిలో గల ఉన్నత స్థాయి నుండి క్రింది స్థాయికి అధికారం సంక్రమింపజేయడం జరుగుతుంది. లైన్ వ్యవస్థాపనలో పై స్థాయిలో గల ముఖ్య కార్య నిర్వహణాధికారి నుండి క్రింది స్థాయిలో గల కార్మిక వర్గం వరకు రేఖీయంగా ఒక క్రమశ్రేణిలో అధికారం, బాధ్యత రెండూ పై నుండి క్రిందికి, క్రింది నుండి పైకి చలనం

పొందుతూ ఉంటుంది. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనా నిర్మితిలో గల రెండవ విభాగం ప్రకార్యపర వ్యవస్థాపన. దీని ప్రకారం పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనను వాటి వాటి ప్రకార్యాలననుసరించి వివిధ విభాగాలు లేదా శాఖలుగా విభజించడం జరుగుతుంది. ఒక్కొక్క విభాగం కొంతమంది ఉద్యోగులు, నిర్వహణాధికారులతో కూడుకొని యుండి, కొన్ని ప్రత్యేక ప్రకార్యాలను నిర్వర్తించడం జరుగుతుంది. స్టాఫ్ వ్యవస్థాపన అనేది ప్రత్యేక నిపుణతగల ప్రకార్యాలను నిర్వహిస్తుంది. తమకున్న సాంకేతిక, వృత్తిపరమైన పరిజ్ఞానం వల్ల స్టాఫ్ సభ్యులు లైన్ సభ్యులకు తగు సలహాలను, సహాయాన్ని అందిస్తారు. స్టాఫ్ సభ్యులు ప్రణాళికీకరణ, పరిశోధన, మానవ వనరులు తదితర అవసరాలకు సంబంధించిన సేవలను, సలహాలను అందిస్తారు. వీరు పరిశ్రమకు కావలసిన సమాచారాన్ని, సమస్యల పరిష్కారానికి అవలంబించవలసిన పద్ధతులను రూపొందించి అందించడం జరుగుతుంది.

8. చదువదగిన గ్రంథాలు

1.	Gisbert. P	:	**Fundamentals of Industrial Sociology.**
2.	Mamoria. C.B	:	**Personnel Management**
3.	Tripathi. P.C.	:	**Personnel Management and Industrial Relations.**
4.	Miller & Form	:	**Industrial Sociology.**

9. నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

1. లైన్ వ్యవస్థాపన పనితీరును, దాని ప్రయోజనాలను వివరింపుము.
2. స్టాఫ్ వ్యవస్థాపన అనే భావనను వివరింపుము.
3. ప్రకార్యపర వ్యవస్థాపన ప్రకార్యాలను, ప్రయోజనాలను గురించి చర్చింపుము.
4. లైన్ - స్టాఫ్ వ్యవస్థాపన ప్రకార్యాలను, ప్రయోజనాలను గురించి చర్చింపుము.

3.3 నిర్వహణ - అర్థం, లక్షణాలు

(MANAGEMENT - MEANING AND CHARACTERISTICS)

1. ఉద్ధేశ్యాలు (OBJECTIVES)

ఈ పాఠ్యాంశం యొక్క ప్రధాన ఉద్ధేశ్యాలు యివి:

- నిర్వహణ (Management) అనే భావనను నిర్వచించడం, అవగాహన చేసుకోవడం.
- నిర్వహణ సూత్రాలను గురించి చర్చించడం.
- నిర్వహణ లక్షణాలను గురించి చర్చించడం.

2. పరిచయం (INTRODUCTION)

వ్యక్తుల నిర్వహణ అనేది అతి ముఖ్యమైన, సవాలుతో కూడుకొనియున్న పని. ఎందుకంటే యిది కేవలం వ్యక్తులను ఒక క్రమపద్ధతిలో యుంచడమే కాదు, యిది సామాజిక వ్యవస్థకు సంబంధించిన పరిపాలన. వ్యక్తుల నిర్వహణ అనేది ఒక సవాలుతో కూడుకొని యున్న పని, ఎందుకంటే వ్యక్తుల స్వభావమనేది చాలా గతిశీలతమైనది. సమాజంలో ఏ యిద్దరు వ్యక్తులూ ఒకే రకమైన మానసిక సమర్థతలను, సంప్రదాయాలను, మానసిక విశ్వాసాలను, ప్రవర్తనను కలిగి యుండరు.. వీరు వివిధ సమూహాలుగా వేరుపడి యుంటారు. అంతేగాకుండా వివిధ కారకాల చేత ప్రభావితం కాబడతారు. కాబట్టి వ్యక్తులు ఆలోచించడం, చర్యలను జరుపడం జరుగుతుంది. అందువల్ల వ్యక్తులను పరిశ్రమలలో యంత్రాల లాగా పని చేయించడం గాని, ఒక ప్రదేశం నుంచి మరొక ప్రదేశానికి మార్చడం గాని సాధ్యంకాదు. కాబట్టి నిర్వహణకు సంబంధించిన ఉద్యోగులను చాలా తెలివైన పద్ధతులతో నిర్వహించడం అవసరం. మానవ శక్తిని సరిగ్గా ఉపయోగించుకొన్నప్పుడే పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనకు గతిశీల ప్రేరణా శక్తి లభ్యమై, అది సమర్థవంతంగా నడుస్తుంది. అదే విధంగా ఆశించిన ఫలితాలు కూడా సమకూరుతాయి. తద్వారా పని నిర్వహణకు సంబంధించి వైయక్తిక, సామూహిక సంతృప్తి గరిష్ట స్థాయిలో సమకూరుతుంది.

ఒక పరిశ్రమలో బృహత్తర సంఖ్యలో పనిచేసే ఉద్యోగులు వివిధ లింగ, వయః, సామాజిక, మతపరమైన, విద్యాపరమైన సమూహాలకు చెంది యుంటారు. ఒక చోట పనిచేసే ఉద్యోగులందరూ కొంత స్థాయి మేరకు ఒకే రకమైన ప్రవర్తనా పద్ధతులను, లక్షణాలను ప్రతిబింబింపజేసినప్పటికినీ, వారిలో వివిధ రకాల ప్రవర్తనా పద్ధతులు, లక్షణాలు కూడా ఉంటాయి. ఒక ప్రదేశంలో పనిచేసే వ్యక్తులలో ప్రతి ఒక్కరికీ వారికంటూ కొన్ని ప్రత్యే అవసరాలు, ఉత్సుకతలు, లక్ష్యాలు, అనుభవాలు ఉంటాయి. ప్రతి ఒక్కరికీ వారికంటూ కొన్ని ప్రత్యేక భౌతిక, మానసిక లక్షణాలు కూడా ఉంటాయి. ప్రతి వ్యక్తీ కేవలం జైవికంగా సంక్రమించిన వారసత్వ లక్షణాలనే గాక పరిసరాలతో పరస్పర చర్యలను గడపడం ఫలితంగా ఏర్పడే మూర్తిమత్వాన్ని కూడా కలిగి యుంటాడు. వ్యక్తి పనిచేస్తున్నప్పుడు అతనిపై అతని యొక్క కుటుంబ సంబంధాలు, మతపరమైన ప్రభావాలు, కుల పరమైన నేపథ్యం, విద్యాస్థాయి, సాంకేతిక నవ్యచాలనాలు, పరిసరాలు, ప్రయోగాలు మున్నగునవన్నీ ప్రభావం చూపుతాయి. వివిధ వ్యవస్థాపనాపరమైన మూలాంశాలు కూడా పని ప్రవర్తనపై ప్రభావితం చూపుతాయి. ముఖ్యంగా అధికారయుత సంబంధాలు, వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాలు, పద్ధతులు, నియమ నిబంధనలు, విధానాలు, అనియత సమూహ సంబంధాలు, ఉద్యోగులపై గల పర్యవేక్షణ విధానాలు, రకాలు మున్నగు వ్యవస్థాపరమైన మూలాంశాలన్నీ పని ప్రవర్తనను ప్రభావితం చేస్తాయి. ప్రతివ్యక్తి కొన్ని ప్రత్యేక ఉద్ధేశ్యాలతో పని ప్రదేశానికి వస్తాడు. ముఖ్యంగా డబ్బు సంపాదించడం, ఉద్యోగం సంపాదించుకోవడం, భవిష్యత్తులో యింకా మంచి అవకాశాలను పొందడం, పనిచేసే

ప్రదేశంలో ఒక మనిషిగా గుర్తింపబడడం తదితర ఉద్ధేశ్యాలను ప్రతివ్యక్తీ కలిగి యుంటాడు. కార్మికులు వారి శ్రమను సరియైన, న్యాయమైన వేతనాలు, యితర ప్రయోజనాల కోసం అమ్ముకోవడం జరుగుతుంది. వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాలను సాధించడానికి ఈ వ్యక్తులు తమ పరిజ్ఞానాన్ని, తెలివితేటలను, శ్రమను, శక్తిని వెచ్చించడం జరుగుతుంది. కాబట్టి వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాలను సాధించడానికి సమర్థవంతమైన నిర్వహణ అవసరం.

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 వ్యవస్థాపన అయినా సమర్థవంతంగా పని చేయవలెనంటే, అందులో పనిచేసే నిర్వహణాధికారులు పైన పేర్కొన్న అంశాలను సమర్థవంతంగా సమన్వయం చేయగలిగే శక్తిని, తెలివి తేటలను, సామర్థ్యాలను కలిగి యుండవలె. కాబట్టి వ్యవస్థాపనా సమర్థత అనేది అందులో పనిచేసే వ్యక్తుల ముఖ్యంగా నిర్వహణాధికారుల (మేనేజర్స్) శక్తి సామర్థ్యాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపన సమర్థవంతంగా నడిచేటట్లు చేయడానికి కావలసిన మానవ వనరుల ఎంపిక, శిక్షణ, వినియోగం, మానవ వనరుల నిర్వహణ మున్నగు అంశాలను గురించి అధ్యయనం చేసే శాస్త్రమే నిర్వహణా శాస్త్రం.

ఈ అంశాల దృష్ట్యా, నిర్వహణ అనే భావనను, దాని లక్షణాలను అవగాహన చేసుకోవడం ఎంతేని అవసరం. కాబట్టి యిప్పుడు నిర్వహణ అనే భావనను, దాని లక్షణాలను, నిర్వహణ సూత్రాలను గురించి వివరంగా చర్చిద్దాం.

3. నిర్వహణ - అర్థం, నిర్వచనాలు (MEANING AND DEFINITIONS OF MANAGEMENT)

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

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

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

ఎడ్వర్డ్ ఫ్లిప్పో ప్రకారం "నిర్వహణ అనే భావన వైయక్తికమైన, వ్యవస్థాపరమైన, సామాజిక పరమైన ఉద్ధేశ్యాలను నెరవేర్చే విధంగా మానవ వనరుల సేకరణ, అభివృద్ధి, పూరణ, నిర్వహణ, విభజన అనే క్రియాత్మకాంశాలకు; మరియు ప్రణాళిక, వ్యవస్థీకరణ, నిర్ధేశకత్వం, నియంత్రణ అనే నిర్వహణాంశాలకు సంబంధించినది". ఈ నిర్వచనం ప్రకారం వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాలను నెరవేర్చడానికి ఆవశ్యకమైన నిర్వహణా ప్రకార్యాలు మరియు క్రియాత్మక ప్రకార్యాలకు సంబంధించిన సమగ్ర భావననే నిర్వహణ.

ఫ్రెంచ్, వెండెల్ 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 ఉప ప్రక్రియలకు సబంధించినది. అదే విధంగా ఈ భావన వ్యవస్థాపనలలో మానవ వనరుల భర్తీ, ఎంపిక, వినియోగం, అభివృద్ధి, సర్దుబాటు వంటి వాటికి ఎంతగానో ఉపకరిస్తుంది. కాబట్టి నిర్వహణకు సంబంధించిన ఉప ప్రక్రియలలో చాలా ప్రధానమైన అంశాలుంటాయి. అవి - నాయకత్వం, న్యాయం, నిబద్ధత, లక్ష్యసిద్ధి ప్రత్యేకీకరణ, ఉద్యోగిత, పని నిర్వహణా సమీక్ష, శిక్షణ, అభివృద్ధి, పూరణ, సమిష్టి బేరం, వ్యవస్థాపనాభివృద్ధి మున్నగునవి.

స్కాట్ అనే నిర్వహణా శాస్త్రవేత్త ప్రకారం "నిర్వహణ అనేది ప్రాథమికంగా వ్యవస్థాపనలో గల క్రియాత్మక ప్రకార్యాలపైన దృష్టిని కేంద్రీకరిస్తుంది. యిది ప్రధానంగా యాజమాన్యం ఉద్యోగులు, ఉద్యోగులు - ఉద్యోగుల మధ్యగల సంబంధాలు మరియు వైయక్తిక, సామూహికాభివృద్ధికి సంబంధించినది." ఈ నిర్వచనం ప్రకారం సంపూర్ణ వైయక్తికాభివృద్ధి, యాజమాన్యం - ఉద్యోగుల మధ్య, ఉద్యోగులు - ఉద్యోగుల మధ్య సరియైన పని సంబంధాల నేర్పరచడం, మానవ వనరులను వ్యవస్థాపనావసరాలకు అనుగునంగా తీర్చిదిద్దడం అనేవి నిర్వహణ యొక్క ప్రధాన ఉద్ధేశ్యాలు. ఉద్యోగి బృందం యొక్క ప్రకార్యాలు, క్రియాత్మక ప్రకార్యాలు నిర్వర్తించే ఉద్యోగి బృంద విధులను గురించి ఈ నిర్వచనం నొక్కి చెబుతుంది. ఉద్యోగుల రికార్డులను సక్రమంగా నిర్వహించడం, ఉద్యోగుల భర్తీ, ఎంపిక, బదిలీలు, ప్రమోషన్‌లు, కంపనీ 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 కొనసాగేటట్లు చూడడం, (iii) అభివృద్ధికరమైన ఆచరణలు, మానవ విలువలు గల విధానాలను అనుసరిస్తూ ఉద్యోగులను ప్రోత్సహించడం, తద్వారా వారికి ఉద్యోగ సంతృప్తిని కలిగించడం.

ఇనిస్టిట్యూట్ 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 ఉద్ధేశ్యము."

యిదే నిర్వచనాన్ని తరువాతి కాలంలో ఈ విధంగా మార్పు చేయడం జరిగింది. "నిర్వహణ అనేది వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తులు, వారి మధ్యగల మానవ సంబంధాలకు సంబంధించినది. వ్యవస్థాపనలో పని చేసే స్త్రీ పురుషులను ఒక చోటికి చేర్చి, వారిని ఏకీకృతం చేసి, తద్వారా వ్యవస్థాపనను సమర్థవంతమైనదిగాను, పటిష్టమైనదిగాను తీర్చిదిద్దడం, వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తులు, పని సమూహాల బాగోగులను చూడడం, వ్యవస్థాపన విజయవంతంగా పనిచేయడానికి ఉద్యోగులందరూ తమ శక్తి సామర్థ్యాలను దారపోసేటట్లు చేయడం అనేవి నిర్వహణ యొక్క ప్రధాన ఉద్ధేశ్యాలు."

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

4. నిర్వహణ సూత్రాలు (PRINCIPLES OF MANAGEMENT)

నిర్వహణా సిద్ధాంతాన్ని అభివృద్ధి పరచడానికి కృషిచేసిన వారిలో హెన్రీ ఫేయల్ ముఖ్యుడు. నిర్వహణా విధాన సంప్రదాయానికి హెన్రీ ఫేయల్‌ను ఆద్యునిగా చెప్పడం జరుగుతుంది. హెన్రీ ఫేయల్ నిర్వహణా సిద్ధాంతానికి సంబంధించిన బ్లూ ప్రింట్‌ను తయారు చేశాడు. ఈనాటికి కూడా ఈ సిద్ధాంతాన్ని ఆచరించడం జరుగుతున్నది. నిర్వహణకు సంబంధించి హెన్రీ ఫేయల్

పదునాలుగు సూత్రాలను సూచించినాడు. అవి: (1) పని విభజన (Division of Work) (2) అధికారం, బాధ్యత (Authority and Responsibility) (3) క్రమశిక్షణ (Discipline) (4) ఆజ్ఞా ఏకత్వం (Unity of Command) (5) నిర్దేశనా ఏకత్వం (Unity of Direciton) (6) సాధారణ ప్రయోజనాలకు, వ్యక్తిగత ప్రయోజనాలు లోబడి ఉండడం (Subordination of Individual interests to the general interest). (7) ఉద్యోగులకు పారితోషికాలు (Remuneration of Personnel) (8) కేంద్రీకరణ (Centralization) (9) క్రమానుగత శ్రేణి (Scalar chain) (10) క్రమబద్ధత (Order) (11) సమత (Equity) (12) ఉద్యోగుల పదవీకాల స్థిరత్వం (Stability of tenure of personnel) (13) చొరవ (Initiative) (14) విధేయత, సంఘటిత భావన (Espirit de corps).

పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలు సంశ్లిష్టమైన కొలదీ, పని విభజన మరింత ఎక్కువై, ప్రకార్యాల ప్రత్యేకీకరణ అనేది ఆవశ్యకంగా మారుతుంది. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలు చిన్నవిగా ఉన్నప్పుడు ఒకే వ్యక్తి అన్ని పనులను నిర్వహించేవాడు. ఎందుకంటే చిన్న వ్యవస్థాపనలలో ప్రకార్యపరమైన ప్రత్యేకీకరణ అనేది ఉండేది కాదు. కొంతమంది కార్మికుల సహకారంతో ఒక ఉద్యోగి మాత్రమే ఒక వస్తువు మొత్తాన్ని తయారు చేసేవాడు. ఉత్పత్తి ప్రక్రియ మొత్తం ఒక వ్యక్తి చేతులమీదుగానే పూర్తయ్యేది. అయితే పరిశ్రమల పరిమాణం పెరగడం, వస్తూత్పత్తికి డిమాండ్ అధికం కావడం మూలంగా ఉత్పత్తి ప్రక్రియను విభజించడం జరిగింది. తద్వారా వివిధ పనులను ఆయా కార్మికుల ప్రత్యేకీకరణననుసరించి కేటాయించడం జరిగింది. శ్రమ విభజన అనేది ప్రత్యేకీకరణ, సహకారం అనే రెండు సూత్రాలపైన ఆధారపడి చేయడం జరిగింది. కాబట్టి పరిశ్రమలలో ప్రతివ్యక్తి వారి వారి ప్రత్యేకీకరణల ననుసరించి, నిర్ణయించిన ప్రమాణాల మేరకు పనిచేయడం అనేది మొదలయ్యింది. పరిశ్రమలో వివిధ పనులను నిర్వర్తించే ఉద్యోగుల కార్యకలాపాలనన్నింటినీ సమన్వయపరచడం జరుగుతుంది.

ప్రతి పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలో అధికారం, బాధ్యత సమ్మిళితమైతేనే నిర్వహణ సాధ్యమవుతుంది. ప్రతిస్థాయిలోని ఉద్యోగికి అతనికి అవసరమయిన అధికారాన్ని యిచ్చినట్లయితే, అతనికిచ్చిన బాధ్యతలను పూర్తిచేస్తాడు. అయితే వ్యవస్థాపనలో అధికారమనేది ఉన్నత కార్యనిర్వహణా వర్గం చేతుల్లో కేంద్రీకృతమై ఉంటుంది. అధికారం పై స్థాయి నిర్వహణా వర్గం నుండి క్రింది స్థాయి అధికారులకు వారి వారి స్థాయిని బట్టి అధికార దత్తత చేయడం జరుగుతుంది. వ్యవస్థాపనలో పై స్థాయినుండి క్రింది స్థాయి వరకు గల ఉద్యోగులందరికీ బాధ్యత అనేది ఉంటుంది.

వ్యవస్థాపన సమర్థవంతంగా నిర్వహింపబడవలెనంటే క్రమశిక్షణ అనేది చాలా అవసరం. వ్యవస్థలో పనిచేసే ఉద్యోగులు, వ్యవస్థకు తమకు మధ్య ఉన్న ఒడంబడికలకు తలఒగ్గి ప్రవర్తించడాన్ని క్రమశిక్షణ అంటారు. కాబట్టి వ్యవస్థాపనలో అన్ని రకాల ఆజ్ఞలను తప్పనిసరిగా పాటించాలి. ఆజ్ఞలను జారీ చేయడంలో ఎలాంటి అసంబద్ధత, తికమక ఉండకూడదు. నియత వ్యవస్థాపన అనేది సంపూర్ణంగా అవైయక్తికంగా తన ప్రకార్యాలను నిర్వహిస్తుంది. ఆజ్ఞలను జారీ చేసేవారు, ఆజ్ఞలను స్వీకరించేవారు అవైయక్తికంగానే పరస్పర చర్యలను జరుపుతారు. నియత వ్యవస్థాపనలో వ్యక్తుల యిష్టాయిష్టాలకు తావుండదు. వ్యవస్థాపనలోని వివిధ భాగాలన్నీ అధికార వర్గ ఆజ్ఞలను ప్రశ్నించకుండా నియత ప్రవర్తనా నియమావళి ప్రకారం తమ విధులను నిర్వహించవలె. వ్యవస్థాపన ఈ విధంగా నడవక పోయినట్లయితే క్రమశిక్షణ అనేది ఉండడానికి అవకాశం ఉండదు.

వ్యవస్థాపనలో క్రమశిక్షణ ఉండవలెనంటే ఆజ్ఞలను జారీచేసే అధికారం కొంతమంది నిర్దిష్ట కార్య నిర్వహణా అధికారుల ఉండవలెను. అధికార క్రమశ్రేణిలో నిమ్న స్థాయిలో ఉన్న అధికారులు ఉన్నత స్థాయి అధికారుల ఆజ్ఞలను పాటించవలెను. కాబట్టి అధికారమనేది కొంతమంది ఉన్నత కార్య నిర్వహణాధికారుల చేతుల్లోనే ఉండవలసిన ఆవశ్యకతకలదు. వ్యవస్థాపన ప్రకార్యాలకు సంబంధించి ఎవరు ఎవరికి ఆజ్ఞలను జారీ చేయవలెననే విషయంలో స్పష్టత ఉండవలె.

ఆజ్ఞలనేవి పై నుండి క్రిందికి సాధ్యమైనంత వరకు లిఖిత పూర్వకంగా జారీ కాబడవలెలని యుండును. వ్యవస్థాపనలో సమాచార ప్రసార వ్యవస్థ స్పష్టంగా ఉండవలెను. సమాచార ప్రసారంలో ఎటువంటి అస్పష్టత, లోపం ఉండకూడదు.

ఇంతకు ముందు చెప్పినట్లుగా నియత వ్యవస్థాపన సమర్థవంతంగా నిర్వర్తింపబడడం అనేది లైన్, స్టాఫ్, ప్రకార్యపరమైన వ్యవస్థాపనలపైన ఆధారపడి యుంటుంది. వ్యవస్థాపన అనేది అవైయక్తికంగా పనిచేస్తుంది. ఆజ్ఞలను జారీ చేయడం, స్వీకరించడం అనేవి వ్యక్తిగత యిష్టాయిష్టాలతో ప్రమేయం లేకుండా చేయడం జరుగుతుంది. వ్యక్తులు తమ వ్యక్తిగత ప్రయోజనాలను ప్రక్కకుపెట్టి, వ్యవస్థాపన ప్రయోజనం కోసం సమర్థవంతంగా పనిచేయవలెను. కొన్ని సందర్భాలలో ఒక నిర్దిష్టమైన పని పద్ధతి తనకు నచ్చకపోయినప్పటికినీ, వ్యవస్థాపన ప్రయోజనం దృష్ట్యా ఆ పనిని సమర్థవంతంగా నిర్వహించవలెను. అంటే వ్యక్తులు తమ వ్యక్తిగత ప్రయోజనాలకంటే వ్యవస్థాపన యొక్క సాధారణ ప్రయోజనాలకు అధిక ప్రాధాన్యత యివ్వాలి.

నియత వ్యవస్థాపన సమర్థవంతంగా పనిచేయడం అనేది వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తుల సమర్థతపై ఆధారపడి యుంటుంది. అయితే యిది ఆయా వ్యక్తులకు వారు పని చేసినందుకు చెల్లించే పారితోషికం లేదా పరిహారం పైన కూడా ఆధారపడియుంటుంది. కాబట్టి వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తులందరికీ సరియైన పారితోషికాలను చెల్లించవలె. అంతేగాకుండా ఈ పారితోషికాలు వారికి ఆమోదయోగ్యంగాను, సంతృప్తికరంగాను, న్యాయంగాను ఉండవలెను. ఉద్యోగులు సమర్థవంతంగా పనిచేసేటట్లు చేయడానికి వారికి ప్రోత్సాహకాలు యివ్వవలెను. వారు పనిని భారంగా భావించేటట్లు చేయకూడదు. అందులో ఉద్యోగులకు సరియైన పారితోషికాలు చెల్లించినట్లయితే వారు ఈ విధంగా భావించే అవకాశం ఉండదు.

వ్యవస్థాపన నిర్వహణలో అగమ్యగోచరం ఉండకుండా ఉండాలంటే అధికారమనేది కేంద్రీకృతమై యుండాలి. కాబట్టి వ్యవస్థాపన సమర్థవంతంగా నడిచేటట్లు చూసే బాధ్యత కేంద్రీకృత అధికారాన్ని కలిగియున్న వ్యక్తులపై ఉంటుంది.

నియత వ్యవస్తాపన అనేది ఉద్యోగిస్వామ్య సూత్రంపై కూడా ఆధారపడి యుంటుంది. ఉద్యోగిస్వామ్యం యొక్క ప్రధాన లక్షణం అధికార క్రమశ్రేణి. వ్యవస్థాపనలో విధేయత - ప్రాబల్యత ఆధారంగా వివిధ స్థాయులలో వివిధ అధికారు శ్రేణులుంటాయి. నియత వ్యవస్థాపన నియమావళిననుసరించి వివిధ స్థాయులలో గల అంతస్తులు, స్థితులు నిర్ధారితమవుతాయి.

నిర్వహణాధికారులు తమ సహచర ఉద్యోగులతో న్యాయపూరితంగాను, స్నేహ పూరితంగాను మెలగడం, అందరినీ సమానంగా చూడడం, ఎలాంటి విచక్షణను చూపకపోవడం అనేవి సమతా (equity) సూత్రం క్రిందికి వస్తాయి. నిర్వహణాధికారులు తమ అధీనోద్యోగుల పట్ల స్నేహంగాను, సముచితంగాను వ్యవహరించి, అధీనోద్యోగులు తమ విధులను సక్రమంగా నిర్వర్తించుకునేటట్లు వారిని ప్రోత్సహించి, వ్యవస్థ ఉద్యోగి సంబంధాలకు న్యాయం చేకూర్చాలి.

నియత వ్యవస్థాపనలో ఉద్యోగులందరినీ కొన్ని నిర్దిష్ట అవసరాలు, నియమాల ఆధారంగా నియమించడం జరుగుతుంది. కాబట్టి ఉద్యోగులనందరినీ వ్యవస్థాపన నియమాలననుసరించి వారి వారి ఉద్యోగాలలో కొనసాగించడం జరుగుతుంది. వ్యవస్థాపన నియమాలను పాటిస్తూ, వారి విధులను సరిగ్గా నిర్వర్తించినంత కాలం ఉద్యోగులను ఉద్యోగంలో కొనసాగించడం జరుగుతుంది. వ్యక్తిగత కారణాలు, యిష్టాయిష్టాలపై ఆధారపడి ఎవ్వరినీ కూడా ఉద్యోగంలో నుండి తొలగించడం జరుగదు. ఒక వ్యవస్థాపనలోని ఉద్యోగంలో చేరిన వ్యక్తి ఆ వ్యవస్థాపన నియమాలను ఖచ్చితంగా పాటించినంతకాలం అతనికి ఉద్యోగ కాల స్థిరత్వాన్ని, భద్రతను కల్పించడం జరుగుతుంది. ఉద్యోగులు తమ పదవిలో స్థిరపడడానికి అవసరమైన పరిస్థితులు కల్పించడంవల్ల తమ విధులలో ప్రావీణ్యం సంపాదిస్తారు. ఫలితంగా స్థాన భ్రంశంచెందే వారి సంఖ్య కూడా తగ్గుతుంది.

నియత వ్యవస్థాపనలో ఉద్యోగులు చొరవ తీసుకోవడానికి కూడా అవకాశముంటుంది. వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే నిర్వహణాధికారులు నూతన కార్యకలాపాలను చేపట్టడానికి లేదా వ్యవస్థాపన ఎదుర్కొనే సమస్యలను పరిష్కరించడానికి హక్కును, అధికారాన్ని కలిగియుంటారు. వ్యవస్థాపనలో నూతన కార్యకలాపాల పట్ల చొరవ తీసుకొనే ఉద్యోగులకు సరియైన పారితోషికాలను, పరిహారాన్ని, గుర్తింపును యివ్వడం జరుగుతుంది. వ్యవస్థాపన మంచికోసం, అభివృద్ధి కోసం శ్రమించేవారినే నిరంతరం కొనసాగించడం జరుగుతుంది. కాబట్టి ఉద్యోగులు స్వయంగా ఆలోచించి ఆచరణకు అనువైన ప్రణాళికను రూపొందించడానికి తగిన స్వాతంత్ర్యం యివ్వాలి.

నియత వ్యవస్థాపన విధేయత, సామూహిక భావన, సంఘటిత భావనలపై ఆధారపడియుంటుంది. వ్యవస్థాపన సభ్యులందరికీ వ్యవస్థాపన పట్ల విధేయతా భావం, గౌరవభావం ఉండవలెను. అంతేగాకుండా వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే ఉద్యోగులందరిలో సామూహిక భావన, తామంతా ఒక వ్యవస్థాపనకు చెందిన వారమనే భావన యుండవలెను. అప్పుడే వారంతా వ్యవస్థాపనాభివృద్ధికోసం సమిష్టిగా కలిసి పనిచేయగలుగుతారు.

5. నిర్వహణ - లక్షణాలు (CHARACTERISTICS OF MANAGEMENT)

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 వ్యవస్థాపన ఉద్దేశ్యాలకు, లక్ష్యాలకు అనుగుణంగా వినియోగించేటట్లు చేసే పద్ధతే నిర్వహణ. అయితే ఈ నిర్వహణ పద్ధతి అనేది అన్ని కంపెనీలకు ఒకే విధంగా ఉండకపోవచ్చు. నిర్వహణా పద్ధతిని ఆయా వ్యవస్థాపనల అవసరాలకు అనుగుణంగా రూపొందించుకోవడం జరుగుతుంది. అయితే ఏ వ్యవస్థాపన అయినా సమర్థవంతంగా నడవడానికి నిర్వహణ అనేది మాత్రం తప్పని సరి అవసరం.

2. నిర్వహణ అనేది ఉద్యోగులందరికీ వైయక్తికంగానూ, సామూహికంగానూ సంబంధించి వుంటుంది. 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 పనిచేసే వ్యక్తుల మధ్యగల సంబంధాలు సుహృద్భావపూర్వకంగా ఉండేటట్లు చేయడానికి, పని సంబంధాలను మెరుగుపరచడానికి నిర్వహణ సూత్రాలు ఎంతేని అవసరం.

6. వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాలను నెరవేర్చడానిక 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.

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 పనిచేసే 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.

6. సారాంశం (SUMMARY)

ప్రణాళికీకరణ, వ్యవస్థీకరణ, నిర్దేశకత్వం, నియంత్రణ అనే ప్రక్రియలతో కూడుకుని యున్నదే నిర్వహణ. సమర్థవంతమైన శ్రామిక శక్తిని, మానవ వనరులను సేకరించడం, అభివృద్ధి పరచడం, పూరణ చేయడం, ఐక్య పరచడం, కొనసాగించడం, నిర్వహించడం అనేవి నిర్వహణ యొక్క క్రియాత్మక అంశాలు. వీటన్నింటి ద్వారా వైయక్తిక, వ్యవస్థాపన, సమాజిక పరమైన ఉద్దేశ్యాలను సాధించడం జరుగుతుంది. నిర్వహణ అనేది ప్రధానంగా మూడు రకాల కార్యకలాపాలకు సంబంధించి యుంటుంది. అవి సరియైన పారితోషికాలను (డబ్బు రూంపలో గాని లేదా యితర ప్రయోజనాల రూపంలో గాని) యివ్వజూపడం ద్వారా మానవ వనరులను ఆకర్షించడం, వ్యవస్థాపనలో పని పరిస్థితులను మెరుగుపరచడం ద్వారా వారిని అలాగే కొనసాగించడం, ఉద్యోగులకు వ్యక్తిగతంగా సంతృప్తిని కలిగించే విధానలను రూపకల్పన చేసి అమలు పరచడం ద్వారా అభివృద్ధికరమైన ఆచరణల ద్వారా ఉద్యోగులను ప్రోత్సహించడం.

హెన్రీ ఫేయల్ ప్రకారం నిర్వహణకు సంబంధించిన ప్రధాన సూత్రాలు యివి (1) పని విభజన (2) అధికారం, బాధ్యత (3) క్రమశిక్షణ (4) ఆజ్ఞా ఏకత్వం (5) నిర్దేశనా ఏకత్వం (6) సాధారణ ప్రయోజనాలకు వ్యక్తిగత ప్రయోజనాలు లోబడి ఉండడం (7) ఉద్యోగులకు పారితోషికాలు (8) కేంద్రీకరణ (9) క్రమానుగత శ్రేణి (10) క్రమ బద్ధత (11) సమత (12) ఉద్యోగుల పదవీకాల స్థిరత్వం (13) చొరవ (14) సామరస్యం, సామూహిక భావన.

నిర్వహణ ప్రధాన లక్షణాలు (1) ఒక నిర్దిష్ట ప్రదేశంలో పనిచేసే వివిధ శ్రేణులకు చెందిన ఉద్యోగులు లేదా వ్యక్తులకు సంబంధించినదే నిర్వహణ. (2) నిర్వహణ అనేది ఉద్యోగులందరికీ వైయక్తికంగానూ, సామూహికంగానూ చెందియుంటుంది. (3) వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే ఉద్యోగుల శక్తి సామర్థ్యాలను, సమర్థతలను గరిష్ట స్థాయిలో అభివృద్ధి పరచడానికి సహాయపడేదే నిర్వహణ. (4) ఉద్యోగుల భర్తీ, ఎంపిక, అభివృద్ధి, వినియోగం, వ్యక్తుల సర్దుబాటు అనేవి నిర్వహణలో భాగాలు. (5) నిర్వహణ అనేది నిరంతరం కొనసాగే ప్రక్రియ. (6) వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలను సాధించడానికి వ్యక్తుల, ఉద్యోగుల సంపూర్ణ సహకారాన్ని పొందడానికి నిర్వహణ ప్రయత్నిస్తుంది.

7. చదువదగిన గ్రంథాలు

1.	James. A.F. Stoner, R. Edward Freeman and Daniel. R. Gilbert, 1989	:	**Management.**
2.	C.B. Mamoria, 2003	:	**Personnel Management.**
3.	Davis, R.C; 1988	:	**Industrial Organizations and Management.**
4.	French, Wendell, 1996	:	**Personnel Management Process: Human Resource Administration.**
5.	Agarwal. R.D, 2002	:	**Dynamics of Personnel Management in India.**

8. నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు (MODEL QUESTIONS)

1. నిర్వహణను నిర్వచించి, నిర్వహణ సూత్రాలను చర్చింపుము.
2. నిర్వహణ ప్రధాన లక్షణాలు ఏమిటి?

3.4 నిర్వహణ ప్రకార్యాలు

(MANAGEMENT FUNCTIONS)

1. ఉద్ధేశ్యాలు (OBJECTIVES)

ఈ పాఠ్యాంశం యొక్క ప్రధాన ఉద్ధేశ్యాలు యివి:

- నిర్వహణ ఉద్ధేశ్యాలను అవగాహన చేసుకోవడం.
- నిర్వహణ యొక్క నిర్వహణాపరమైన ప్రకార్యాలను గురించి చర్చించడం.
- నిర్వహణ యొక్క క్రియాత్మక ప్రకార్యాలను గురించి చర్చించడం.

2. పరిచయం (INTRODUCTION)

నిర్వహణ అనేది బహుళ ప్రయోజనాలు గల పద్ధతి. దీనిలో ప్రధానంగా మూడు పనులుంటాయి. అవి - వ్యాపార నిర్వహణను నిర్వహించడం, నిర్వహణాధికారుల నిర్వహణ, కార్మికుల నిర్వహణ. వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తుల ప్రయత్నాల ద్వారా ఆశించిన ఫలితాలను రాబట్టడమే నిర్వహణ. వ్యక్తులు, వ్యవస్థీకృతమైన సమూహాల ద్వారా పనిని చేయించడమనేది ఒక కళ. నిర్వహణ అంటే ప్రణాళికీకరణ, వ్యవస్థీకరణ, నిర్దేశకత్వం, నియంత్రణ అనే ప్రక్రియల ద్వారా వ్యవస్థాపన యొక్క మానవ, ఆర్థిక వనరులను కేటాయించి, కొనుగోలుదారులకు లేదా వినియోగదారులకు కావలసిన ఉత్పత్తి, సేవలను అందించడం జరుగుతుంది. వీటి ద్వారా వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాలను కూడా సాధించడం జరుగుతుంది. నిరంతరం పరివర్తన చెందుతున్న వ్యాపార పరిస్థితులలో వ్యవస్థాపనా సిబ్బంది ద్వారా పనిని నిర్వహించడం జరుగుతుంది. కాబట్టి నిర్వహణ అనేది ఒక నిరంతర ప్రక్రియ అని చెప్పవచ్చు.

నిర్వహణ అంటే వ్యవస్థాపనలో గల మానవ వనరులను క్రమబద్ధంగా నిర్వహించడమన్నమాట. యాజమాన్యం, ఉద్యోగుల మధ్య సామరస్యపూరిత పని సంబంధాలను ఏర్పరచడానికి కృషిచేసేదే నిర్వహణ. అందుకే దీనిని ఉద్యోగబృంద పరిపాలన అని కూడా అనడం జరుగుతుంది. ప్రణాళికీకరణ, వ్యవస్థీకరణ, ఉద్యోగుల ఎంపిక, నిర్ధేశకత్వం, సమన్వయం, బడ్జెటింగ్ మున్నగునవి. నిర్వహణ ప్రకార్యాలు. నిర్వహణ ప్రకార్యాలు ఏమైనప్పటికినీ, వివిధ రంగాలలో సాంకేతిక పరిజ్ఞానాన్ని కలిగిన వ్యక్తులనందరినీ ఒక చోటకు చేర్చి వారి ద్వారా వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాలను సమర్థవంతంగా సాధించడానికి కృషి సల్పడమే నిర్వహణ. నిర్వహణ అనేది వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తులు, సమూహాల వైఖరులలో మార్పు తీసుకురావడానికి, సంస్థ లక్ష్యాలకనుగుణంగా పనిచేసేటట్లు వారికి ప్రేరణను కలిగించడానికి కృషి సల్పుతుంది.

3. నిర్వహణ ఉద్ధేశ్యాలు (OBJECTIVES OF MANAGEMENT)

వ్యవస్థాపనలో నిర్వహించబడే పని మొత్తం ప్రత్యక్షంగా గాని, పరోక్షంగా గాని వ్యవస్థాపన లక్ష్యాలను సాధించడానికి దోహదపడవలెను. యిది నిర్వహణ సూత్రాలలో ఒకటి. దీని అర్థమేమంటే, వ్యవస్థాపనా ఉద్ధేశ్యాలు, లక్ష్యాల నిర్ధారణ అత్యంత ప్రదానమైనది. అంతేగాకుండా చాలా రకాలైన నిర్వహణ సమస్యల పరిష్కారానికి యివి అపేక్షణీయమైనవి. వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాలను దృష్టియందుంచుకొని వ్యక్తుల, సమూహాల కార్యకలాపాలను రూపొందించడం జరుగవలెను.

క్లోతియర్ స్కాట్, స్ప్రీగెల్ ల అభిప్రాయం ప్రకారం, "గరిష్ట స్థాయిలో వైయక్తిక అభివృద్ధిని సాధించడం, యాజమాన్యం - ఉద్యోగులు, ఉద్యోగులు - ఉద్యోగులు మధ్య ఆవశ్యక పని సంబంధాల నేర్పరచడం, మానవ వనరులను వ్యవస్థాపనా అవసరాలకు అనుగుణంగా తీర్చిదిద్దడం అనేవి నిర్వహణ యొక్క ఉద్ధేశ్యాలు."

డిర్క్స్ (Dirks) ప్రకారం "మానవ వనరులను సమర్థవంతంగా వినియోగించుకోవడం, ఉద్యోగులలో ఉత్పాదకతాపరమైన, గౌరవప్రదమైన పని సంబంధాలను ఏర్పరచడం, నిర్వహించడం, వ్యవస్థాపన సభ్యులు తమ వైయక్తిక అభివృద్ధిని గరిష్ట స్థాయిలో సాధించడం అనేవి నిర్వహణ యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశ్యాలు."

పిగొర్స్, మేయర్స్ (Pigors and Myers) ల ప్రకారం నిర్వహణ అనేది వ్యవస్థాపనా పరమైన నాయకత్వం. సమర్థవంతమైన సమన్వయం, వ్యవస్థాపనా ఉద్దేశ్యాలను సాధించడానికి మానవ, మానవేతర వనరులను సంపూర్ణంగా ఉపయోగించుకోవడం అనేవి నిర్వహణ ఉద్దేశ్యాలు. వ్యవస్థాపన లాభాలను పెంచడం, వ్యాపార రంగంలో సంస్థ మార్కెట్ షేర్‌ను పెంచడం, వ్యక్తుల పని సామర్థ్యాన్ని పెంచడం, ప్రభుత్వ సేవలను విస్తృతపరచడం, మరింత ఎక్కువ మంది సభ్యులను చేర్చుకోవడం, కార్మిక సంఘం ద్వారా సభ్యుల ప్రయోజనం కోసం సమర్థవంతంగా బేరమాడటం, శిక్షణ పద్ధతులను, నాణ్యతను మెరుగుపరచడం, శిక్షణ వసతులను మెరుగుపరచడం, వ్యస్థాపనాభివృద్ధి కోసం పరిశోధన జరపడం మున్నగు వాటన్నింటికి నిర్వహణ ఉద్దేశ్యాలు దోహదపడతాయి.

అమెరికన్ మేనేజ్‌మెంట్ అసోషియేషన్ (American Management Association) నిర్వహణ ఉద్దేశ్యాలను ఈ విధంగా సంగ్రహంగా చెప్పింది "వ్యవస్థాపన యాజమాన్యం, సభ్యుల ఆర్థికావసరాలను సంతృప్తికరంగా పరితృప్తి పరిచే విధంగాను, లాభకరంగాను ఉండే విధంగా ఉత్పత్తి, సేవలను అందించడం వ్యాపార సంస్థ ప్రధాన ఉద్దేశ్యం. అయితే ఈ ప్రక్రియలో భాగంగా కాలక్రమంలో మానవ, భౌతిక వనరుల గరిష్ట సంరక్షణ జరుగడానికి కావలసిన పరిస్థితులను కల్పించడం జరుగవలెను."

పై నిర్వచనాల ఆధారంగా నిర్వహణ ఉద్దేశ్యాలను ఈ క్రింది విధంగా వివరించవచ్చు.

1. వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాలను సాధించడానికి మానవ వనరులను సమర్థవంతంగా ఉపయోగించుకోవడం.

2. వ్యవస్థాపనా నిర్మితిని సక్రమంగా నిర్మాణం చేయడం, దానిని సక్రమంగా కొనాసగించడం, వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తులందరికీ వ్యవస్థాపన పనులను పంపిణీ చేయడం, ఆయా వ్యక్తులు 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 పని చేసే వ్యక్తులందరి మధ్య సామరస్యపూరిత, సహకార పూరిత పని సంబంధాలను పెంపొందింప జేయడం.

3. వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తులు, సమూహాలను ఏకీకృతం చేయడం. వ్యవస్థాపనా సభ్యులందరిలో పనిలో నిమగ్నం కావలెననే భావన, వ్యవస్థాపన పట్ల విధేయత, గౌరవ భావం, పట్టుదల ఏర్పడేటట్లు చేయడం ద్వారా వారందరినీ ఏకీకృతం చేయడం జరుగవలెను. లేనట్లయితే వ్యవస్థాపనలో సమన్వయం లోపించి ఘర్షణ ఏర్పడే అవకాశముంటుంది. తద్వారా వ్యవస్థాపన సంపూర్ణంగా విఫలం చెందడం జరుగుతుంది. కాబట్టి వ్యవస్థాపనలో ఘర్షణ తలయెత్తకుండా వ్యక్తుల మధ్య సహకార పూరిత సంబంధాలను వృద్ధి పరచడం నిర్వహణ ప్రధాన ఉద్దేశ్యం.

4. వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే 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 అభివృద్ధి పరచడం నిర్వహణ ఉద్దేశ్యం.

5. సరియైన, సమానమైన వేతనాలను చెల్లించడం, ఆర్థిక, సామాజిక రక్షణను ద్రవ్య రూపంలో కల్పించడం, అనారోగ్యం, వృద్ధాప్యం, అశక్తి, మరణం, నిరుద్యోగం మున్నగు అభద్రతలు సంభవించినప్పుడు రక్షణను కల్పించడం మున్నగు వాటి ద్వారా వ్యక్తుల అవసరాలను, 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 కాలం వరకు పనిచేయడం జరుగుతుంది.

4 నిర్వహణ - ప్రకార్యాలు

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

4.1 నిర్వహణా ప్రకార్యాలు

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

నిరంతరం మార్పు చెందుతున్న వ్యాపార సరళిని దృష్టియందుంచుకొని, వ్యవస్థాపనలో పని చేసే వ్యక్తుల శక్తి సామర్థ్యాలను అభివృద్ధి చేసి, వాటిని ప్రణాళికాబద్ధంగా 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 తయారు చేసుకునే వ్యూహాలు, పథకాలు, పాలసీలు, పద్ధతులు, ప్రమాణాలు, అవసరాలు మున్నగునవన్నీ ప్రణాళికలో భాగాలు. వాస్తవికంగా, ఏ వ్యవస్థాపనలోనైనా నేటి ప్రణాళిక రేపటి సంక్షోభాన్ని నివారిస్తుంది. ప్రణాళిక అనేది అతి కష్టమైన, కఠినమైన పని. దీనికి ఆలోచించగలిగే, 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 పని చేయాలో ముందే నిర్ణయించడం జరుగుతుంది.

ప్రణాళిక యొక్క మరో రెండు ప్రధాన లక్షణాలు పరిశోధన, భవిష్యత్తును ఊహించడం. యివి రెండు ఒకదానికొకటి పరస్పర సంబంధాన్ని కలిగి యుంటాయి. 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 హెచ్చు తగ్గులు మున్నగు వాటిని ఊహించి, అవగాహన చేసుకుని, తదనుగుణంగా ప్రణాళికను తయారు చేసే పరిపాలనా సిబ్బంది ఎంతేని అవసరం. కాబట్టి ఏ వ్యవస్థాపన లేదా సంస్థకైనా ప్రణాళిక అనేది చాలా అసవరం. సరియైన ప్రణాలికను ముందుగానే రూపొందించుకోవడం వల్ల భవిష్యత్తులో ఏర్పడబోయే సమస్యలను ముందుగానే సరిదిద్దుకోవచ్చు.

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 లక్ష్యాలకు అనుగుణంగా పనిచేయడం జరుగుతుంది. వ్యవస్థాపనలో గల వివిధ పనులు, వాటిని నిర్వర్తించే ఉద్యోగులు, భౌతిక కారకాలు మున్నగు వాటి మధ్యగల 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 స్థాయి వరకు సంక్రమింపజేసి కనిష్ట శక్తితో గరిష్ట ఫలితాలను పొందడానికి ప్రయత్నించవలెను. అయితే అధికార వికేంద్రీకరణ, అధికార ప్రాతినిధ్యత అనేవి అత్యున్నత యాజమాన్య ఆలోచనా వైఖరిపై ఆధారపడి ఉంటుంది.

c) నిర్దేశకత్వం (Directing)

వివిధ శ్రేణులలో గల క్రింది స్థాయి ఉద్యోగులకు సరియైన దిశా నిర్దేశకత్వం యివ్వడం అనేది నిర్వహణాధికారుల ప్రధాన ప్రకార్యం. వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే మానవ వనరుల 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 శాఖనుండి మరో శాఖకు, పై స్థాయి నుండి క్రింది స్థాయికి 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 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 కృషి 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 ఉద్యోగపరమైన విధానాలను, పథకాలను, పద్ధతులను రూపొందించి, సమీక్షించడం జరుగుతుంది. పారిశ్రామిక వ్యవస్థాపనలలో భద్రతా పథకాలు, ఉద్యోగి లాభాలు, ఉద్యోగ మూల్యాంకనం, శిక్షణ, అభివృద్ధి, భావ ప్రసారం మున్నగు వాటని 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, పునఃపరీక్షించే ప్రక్రియను నియంత్రణ అని అంటారు.

వ్యవస్థాపనలో పనిచేసే వ్యక్తులందరూ వ్యవస్థాపనా లక్ష్యాలకు అనుగుణంగా పనిచేసేటట్లు నిర్ధేశకత్వం యివ్వడం, వారి ప్రకార్యాలను క్రమబద్ధీకరించడం, నియంత్రించడం నిర్వహణ యొక్క ప్రకార్యం. ఈ నియంత్రణ ప్రక్రియ ద్వారా వ్యక్తుల నిర్వహణ సామర్థ్యాన్ని సరియైన దిశలో ఉపయోగించుకోవడానికి అవకాశముంటుంది. వివిధ శ్రేణులలో గల ఉద్యోగులు ఏదైనా తప్పు చేసినట్లయితే నియంత్రణ ద్వారా అప్పటికప్పుడే వారి తప్పును సరిదిద్దవచ్చు.

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

4.2 క్రియాత్మక ప్రకార్యాలు (OPERATIVE FUNCTIONS)

సమర్థవంతమైన శ్రామిక శక్తిని, 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 function) (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 మానవ వనరులను నిర్ధారించడం, వ్యక్తుల ఎంపిక, భర్తీ, ఎంపికయిన వారికి పని విభజన చేయడం, ఎంపిక చేయడానికి పద్ధతులను రూపొందించడం, ఉద్యోగుల పనితీరును సమీక్షించడం, బదిలీలు, లే ఆఫ్, 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, శిక్షణ నివ్వడ, సెమినార్లు, సదస్సులు ఏర్పాటు చేయడం, విద్యాపరమైన, వృత్తి సంబంధమైన కౌన్సలింగ్ యివ్వడం, ఉద్యోగుల సామర్థ్యాన్ని ఎప్పటికప్పుడు సమీక్షించడం మున్నగు అంశాలన్నీ 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 దృఢ చిత్తంతో వ్యవస్థాపనాభివృద్ధికోసం పనిచేస్తారు. వేతన సర్వేలు, ఉద్యోగ వర్గీకరణలు, ఉద్యోగ వివరణలు, 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 (Integration function)

మానవ వనరులను వ్యవస్థాపనలో సంపూర్ణంగా విలీనమయ్యేటట్లు చేసే ప్రక్రియనే ఏకీకరణ ప్రకార్యం. ఉద్యోగుల ఎంపిక జరిగిన తరువాత వారియొక్క సామర్థ్యాన్ని, నిపుణతను పెంపొందింపజేయడం, వారి పనికి పరిహారాన్ని నిర్ణయించడం, యాజమాన్యానికి,

ఉద్యోగులకు మధ్య ఎటువంటి ఘర్షణ తలెత్తకుండా నిర్ణయాలు తీసుకోవడం, ఉద్యోగులందరూ వ్యవస్థాపనలో సంపూర్ణంగా విలీనమై పనిచేసేటట్లు చేయడం మున్నగునవన్నీ ఏకీకరణ ప్రకార్యాలు. అంతేగాకుండా వ్యవస్థాపనలో అటు యాజమాన్యం యొక్క అభిలాష, యిటు ఉద్యోగుల అభిలాష దెబ్బతినకుండా, తటస్థ మానవ సంబంధాలను కొనాసగించడం నిర్వహణ కార్యకలాపాల ప్రధానోద్దేశ్యం. రెండు వర్గాల మధ్య సయోధ్య ఉండేటట్లు చూడడం వల్ల చాలా సమస్యలు సునాయాసంగా పరిష్కారమవుతాయి.

(e) నిర్వహణా ప్రకార్యం (Maintenance function)

వ్యవస్థాపనలో గల పరిస్థితులను ఉన్నదున్నట్లుగా కొనసాగించడం లేదా మెరుగు పరచడం అనే వాటికి సంబంధించినది నిర్వహణా ప్రకార్యం. వ్యవస్థాపనలో ఉద్యోగుల పని పరిస్థితులను, భౌతిక పరిస్థితులను మెరుగుపరచడానికి 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.

5. సారాంశం (SUMMARY)

నిర్వహణ యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశ్యాలు - (1) మానవ వనరులను సమర్థవంతంగా వినియోగించుకోవడం. (2) సరియైన, ఆవశ్యకమైన వ్యవస్థాపనా నిర్మితిని స్థాపించి, నిర్వహించడం, వ్యవస్థాపనా సభ్యుల మధ్య ఆవశ్యకమైన పని సంబంధాల నేర్పరచడం. (3) వ్యక్తులు, సమూహాలు వ్యవస్థాపనతో సమైక్యం చెందేటట్లు చేయడం. (4) వ్యవస్థాపనలో వ్యక్తులు, సమూహాలు గరిష్ట స్థాయిలో అభివృద్ధి చెందేటట్లు చేయడం. (5) అవసరమైనంత మేరకు, సమానమైన వేతనాలను చెల్లించడం, సామాజిక రక్షణను కల్పించడం ద్వారా వ్యక్తుల అవసరాలను సమూహాల లక్ష్యాలను గుర్తించి, సంతృప్తిపరచడం. (6) వ్యవస్థాపనలో అత్యున్నత నైతిక స్థైర్యాన్ని, మంచి మానవ సంబంధాలను కొనసాగించడం.

నిర్వహణ ప్రకార్యాలను ప్రధానంగా రెండు రకాలుగా వర్గీకరించవ్చు. అవి - (1) నిర్వహణా సంబంధ ప్రకార్యాలు. (2) క్రియాత్మక ప్రకార్యాలు. నిర్వహణా సంబంధ ప్రకార్యాలలో ప్రధానమైనవి - (1) ప్రణాళికీకరణ (2) వ్యవస్థీకరణ. (3) ఉద్యోగుల ఎంపిక, భర్తీ (4) ప్రేరణ (5) నిర్దేశకత్వం. (6) నాయకత్వం (7) సమాచార ప్రసారం (8) సమన్వయం (9) నియంత్రణ మున్నగునవి. క్రియాత్మక ప్రకార్యాలు - (1) సేకరణ ప్రకార్యం (2) అభివృద్ధి ప్రకార్యం (3) పరిహార ప్రకార్యం. (4) సమైక్యతా ప్రకార్యం. (5) నిర్వహణా ప్రకార్యం.

6. చదువదగిన గ్రంథాలు

1. Gisbert. P. : **Fundamentals of Industrial Sociology.**
2. Miller & Form : **Industrial Sociology**
3. Mamoria. C.B : **Personnel Management.**
4. Tripathi. P.C : **Personnel Management and Industrial Relations.**

7. నమూనా పరీక్షా ప్రశ్నలు

1. నిర్వహణ ప్రధాన ఉద్దేశ్యాలేమిటి?
2. నిర్వహణ యొక్క ప్రకార్యాలేమిటి?

విషయ సూచిక

యూనిట్ - 1

1.1 పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర స్వభావం, పరిధి	1.1 - 1.6
1.2 పారిశ్రామిక సమాజశాస్త్ర ప్రాధాన్యత	1.2 - 1.4
1.3 తొలి పారిశ్రామికీకరణ - భూస్వామ్య వ్యవస్థ, గిల్డ్ వ్యవస్థ, కుటుంబపరమైన వ్యవస్థ.	1.3 - 1.7
1.4 ఫ్యాక్టరీ వ్యవస్థ లక్షణాలు - దాని పెరుగుదలకు దారితీసిన పరిస్థితులు	1.4 - 1.5

యూనిట్ - 2

2.1 ఎల్టన్ మేయో - మానవ సంబంధాల సిద్ధాంతం, హాథార్న్ ప్రయోగాలు	2.1 - 2.8
2.2. హాథార్న్ ప్రయోగాలు - విమర్శనాత్మక సమీక్ష	2.1 - 2.6
2.3 ఎఫ్. డబ్ల్యు. టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వహణ సిద్ధాంతం	2.1 - 2.7
2.4. శాస్త్రీయ నిర్వహణ సిద్ధాంతం - విమర్శ	2.1 - 2.4

యూనిట్ - 3

3.1 పారిశ్రామిక సంస్థలో వ్యవస్థాపన, వ్యవస్థాపన అర్థం, సూత్రాలు-నియత, అనియత వ్యవస్థాపనలు	3.1 - 3.13
3.2 వ్యవస్థాపన రకాలు	3.1 - 3.7
3.3 నిర్వహణ - అర్థం, లక్షణాలు	3.1 - 3.7
3.4. నిర్వహణ ప్రకార్యాలు	3.1 - 3.6

యూనిట్ - 4

4.1 కార్మిక సంఘం	4.1 - 4.13
4.2 భారతదేశంలో కార్మిక ఉద్యమాల చరిత్ర	4.1 - 4.10
4.3 భారత దేశంలో కార్మిక సంఘాల సమస్యలు	4.1 - 4.11
4.4 పారిశ్రామిక వివాదములు	4.1 - 4.11
4.5 సమ్మెలు - వివిధ రూపాలు - పరిశ్రమ మూసివేత	4.1 - 4.10
4.6 వివాదాల పరిష్కారము చేయుటకు చట్టపరమైన యంత్రాంగము	4.1 - 4.12

యూనిట్ - 5

5.1 నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము	5.1 - 5.10
5.2 నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము : వివిధ దశలు	5.1 - 5.7
5.3 భారతదేశంలో నిర్వహణ రంగంలో కార్మికులు పాల్గొను తీరు	5.1 - 5.8

యూనిట్ - 6

6.1 శ్రామిక సంక్షేమము	6.1 - 6.7
6.2 కార్మిక సంక్షేమ అధికారి	6.1 - 6.5
6.3 సాంఘిక భద్రత	6.1 - 6.6
6.4 భారత ప్రభుత్వము తీసుకొన్న సాంఘిక బద్రతాచర్యలు	6.1 - 6.10

యూనిట్ - IV

4.1 కార్మిక సంఘం

(TRADE UNION)

4.1.0. లక్ష్యం :

కార్మిక సంఘాల ఉద్యమం పారిశ్రామిక విప్లవంలో పుట్టింది. ఇది మొదటిసారిగా ఇంగ్లండ్ (England)లో పుట్టింది. హార్ గ్రీవ్స్ (Harr Greaves) 1764లో కుట్టు యంత్రము (Weaving Machine) కనిపెట్టాడు. తరువాత సంవత్సరంలో జేమ్స్ వాట్ (James Watt) ఆవిరి యంత్రాన్ని కనిపెట్టాడు. తరువాత నాలుగు సంవత్సరాలలో ఆర్క్ రైట్ (Ark Right) తన స్పిన్నింగ్ మెషీన్ (Spinning Machine) తరువాత క్రాంప్టన్ (Mule) నూలు తీసే యంత్రము వచ్చాయి. 1785లో ఇనుము కరిగించి స్టీల్ (steel)ను తయారు చేయటానికి కొలిమి (Furnace)ని తయారు చేసారు. నవీన ప్రపంచంలో క్రొత్త పరిశ్రమలో స్థాపించటానికి ఈ క్రొత్తగా కనుగొన్నవి ఎంతగానో సహాయ పడ్డాయి. పరిశ్రమలు కార్మికుల కుటుంబాలకు, మిగతా కుటుంబాలకు, సమాజాలకు, మరియు దేశాభివృద్ధిని సాధించటానికి సహాయ పడినవి. అవి ప్రజల సంక్షేమానికి, ప్రత్యేకించి కార్మికుల సంక్షేమానికి చాలా సహాయ పడుచున్నవి. పరిశ్రమ లోపల కార్మికులు, యాజమాన్యము చాలా సమస్యలను ఎదుర్కొంటారు. కొన్నిసార్లు అసహ్యంగా (Clumsy) ఉండే పరిస్థితులనెదుర్కొంటారు. ఇది భారతదేశంలోని పరిశ్రమలకు మాత్రమే పరిమితం కాలేదు. అన్ని దేశాలలో కూడ ఇటువంటి పరిస్థితులు సర్వ సామాన్యము పరిశ్రమలలో కార్మిక సంఘాల పాత్ర ఏమిటంటే కార్మికుల మధ్య ఉద్భవించే సమస్యలను సంప్రదింపుల ద్వారా (negotiation) పరిష్కరించి కార్మికుల మధ్య శాంతిని నెలకొల్పడము. ప్రపంచంలో పరిశ్రమలున్న చోటల్లా కార్మిక సంఘాలుంటాయి. ఈ కార్మిక సంఘాలు కార్మికుల ద్వారా మాత్రమేకాక యాజమాన్యానికి కూడ ముఖ్యమే. ఈ పాఠము యొక్క ఉద్దేశ్యమేమిటంటే కార్మిక సంఘాల విభిన్నార్థాలు, వివరణలు, వాటి పెరుగుదల, వాటిలో రకాలు, వాటి యొక్క ఉపయోగాలు, వాటి వల్ల సమస్యలు చర్చించటం.

విషయక్రమము

4.1.1 పరిచయము
4.1.2 విషయము అవసరమైన చోట సరియైన ఉదాహరణలతో
4.1.3 సారాంశము
4.1.4 ముఖ్యమైన పదములు
4.1.5 నమూనా ప్రశ్నలు
4.1.6 చదువవలసిన గ్రంథాలు

4.1.1. పరిచయము (Introduction)

కార్మిక సంఘమొక సంక్లిష్టమైన సంస్థ, దానికి ఆర్థిక, సామాజిక, రాజకీయ, మానసిక మొదలైనవి. చాలా లక్షణాలున్నాయి. కార్మికులకు యజమానులకు పారిశ్రామిక సన్నివేశములో (setting) సమస్యల పరిష్కారము చాలా అవసరము. విభిన్న దేశాలలో కార్మిక సంఘాలను అధ్యయనం చేసినవారు వాటి ప్రకార్యాలు పాత్రను గురించి క్రింది విధంగా వివరించారు.

- వాటి సభ్యుల పని పరిస్థితులను కాపాడి అభివృద్ధి చేయడం.
- వాటి సభ్యుల ఆర్థిక, వృత్తిపరమైన ఆసక్తులను కాపాడి అభివృద్ధి చేయటం. సమాజంలో వారి స్థాయిని పెంపొందింపచేయడం.
- కార్మికులను యాజమాన్య గుత్తాధిపత్యం మరియు నిరంకుశాధికారం (Dictatorship) నుండి బయట పడేలా చేయటం.
- యజమానులతో కార్మికుల బేరమాడే శక్తి పెంపొందింపజేయడం.

కార్మికులు యజమానుల మధ్య సంబంధాలను నియమ బద్ధము (Regulate) చేయటంలో కార్మిక సంఘం పైనున్న ముఖ్యమైన ప్రకార్యాలు నిర్వర్తిస్తుంది.

4.1.2. విషయము అవసరమైన చోట సరియైన ఉదాహరణలతో...

కార్మిక సంఘాన్ని స్పష్టంగా అర్థం చేసుకోవాలంటే విభిన్నాభిప్రాయాలను తెలుసుకోవాలి. కార్మిక సంఘ ఉద్యమము నవీనకర్మాగార పద్ధతులనుంచి ఉద్భవించింది. ఈ క్రిందనున్న వివరణలు కార్మిక సంఘాల మీద దేశంలో, విదేశంలో పలు ప్రాంతాలలో కార్మిక సంఘములపై అధ్యయనము చేయు వారి అభిప్రాయాలు.

సిడ్నీ మరియు బియాట్రీస్ వెబ్ (Sidney and Beatrice Web)

"వేతనం ఆర్జించేవారి పని, జీవన పరిస్థితులను సంరక్షించుకోవటానికి ఏర్పరచుకొనే నిర్విరామ సంస్థగా" కార్మిక సంఘాన్ని నిర్వచించారు.

యస్.డి. పునేకర్ (S.D. Punekar)

ఇతని అభిప్రాయం ప్రకారం "ఒక పరిశ్రమలోని కొందరు వ్యక్తులు ఉద్యోగంలో వున్నవారు కానీ, లేదా స్వతంత్ర్యంగా పనిచేస్తున్నవారు, పనిచేస్తున్న లేక వారు గౌరవిస్తున్న (Respect) ముఖ్యంగా వ్యాపారంపై ఆధారపడే సభ్యుల ఆసక్తులను (Interest) రక్షించటానికి ఏర్పడిన సంస్థే కార్మిక సంఘము" అని వివరించాడు.

జి.డి.హెచ్. కోల్ (G.D.H. Kole)

"ఒక వృత్తిలో (Profession) గాని వివిధ వృత్తులలో గాని, అందులో ఉండే సభ్యులు రోజూ చేసే పనిలో ఆర్థిక ఆసక్తులను రక్షించుకోవటానికి, మెరుగు పరచుకోవడానికి ఏర్పడిన సంఘము" అని వివరించాడు.

యోడర్ డేల్ (Yoder Dale)

"కార్మిక సంఘం అంటే పనిచేసే వారి కొనసాగే దీర్ఘకాలిక సువ్యవస్థిత సంఘం. ఇది వారి పని సంబంధాలలో వారి యొక్క ఆర్థిక ఆసక్తులను సంరక్షిస్తూ మెరుగుపరచటానికి పనిచేస్తుందని" చెప్పాడు.

జె.హెచ్. రిచర్డ్సన్ (J.H. Richardson)

"కార్మిక సంఘాలంటే ముఖ్యంగా శారీరక శ్రమ చేసేవారు - శారీరక శ్రమ చేయనివారు, వృత్తిపరమైన పనిని చేసేవారితో సహా ఏర్పడి, వారి యొక్క పని పరిస్థితులను మెరుగు పరచుకునేందుకు వారి యొక్క స్థాయిని, వృత్తిపరమైన ఆసక్తిని మెరుగు పరచుకొనేందుకు ఏర్పడినదని" వివరించాడు.

పైనున్న నిర్వచనాల సహాయంతో కార్మిక సంఘాలంటే ఇవి కార్మికుల సంఘాలనీ, ఇవి వాటి సభ్యులకు ఆర్థిక లాభాలు సంపాదిస్తాయి అని అర్థమవుతుంది. 'మార్కెట్'లో కానీ, మార్కెట్స్‌లో కానీ శ్రామికుల సరఫరాని అదుపు చేయటం. కార్మిక సంఘం ముఖ్యోద్దేశం. చాలామంది అనుకునేటట్టు కార్మికుల పనితీరును అదుపు చేయటమొక్కటే దాని పని కాదు. దీనికి తోడు వాటికి ఇంకా అనేక ప్రకార్యాలున్నాయి. వాటిలో ఈ క్రిందివి కొన్ని.

- కార్మికుల రక్షణ, వారి రక్షణ కోసం ఏర్పాట్లు.
- జీతాల పెరుగుదల, పని పరిస్థితులు, జీవన ప్రమాణాల పెరుగుదల కోసం పని చేయటం.
- పరిశ్రమలో భాగంగా కార్మికుని స్థాయిని పెంచటం, - సమాజంలో పౌరునిగా కార్మికుని స్థాయిని పెంచటం.
- దేశ ఆర్థిక జీవనంలో సామాజిక నియంత్రణ భాగాన్ని పెంచి అందులో పాల్గొనడం.
- కార్మికులు యజమానుల మధ్య సంబంధాలను కార్మికులకు, కార్మికులకు మధ్య సంబంధాలను అదుపులో పెట్టుటకు ఏర్పడిన కార్మికుల కలయిక.
- కార్మికులలో వారి వృత్తిపరమైన ఆసక్తులను (Interests) మెరుగుపరచుటకు స్వచ్ఛందంగా ఏర్పడిన అధిక సంఖ్యాక వ్యవస్థ.

కార్మిక సంఘాల పెరుగుదల

తొందరగా వృథా అయ్యే వస్తువులలో శ్రమ ఒకటి. ఒక కార్మికుడు తన శ్రమను ఉపయోగించలేక పోతే ఆరోజుకది వృథా అయినట్టే. శ్రమకున్న ప్రత్యేకత ఇదే, దానికి శక్తి లేదు. కనుక కార్మికుడు తన కుటుంబానికి కొంత సంపాదించటానికి తమ శ్రమను అమ్ముకోవాలి. కొంత కాలం వేచివుండే శక్తి యజమానులకు వుంది. అదే వారిరువురికి ఉన్న తేడా, అది కార్మికులకు చాలా అసౌకర్యాన్ని కలుగజేస్తుంది. కార్మికులను యజమానులతో న్యాయబద్ధమైన ఒప్పందానికి రాకుండా చేస్తుంది. యజమానుల లాభాల్లో వాటా పెంపుదల కోరకుండా అడ్డుపడుతుంది. యజమానులు కర్మాగార పద్ధతిలో కార్మికులకు వారి స్థానము, ప్రాధాన్యత తెలియని కారణం చేత బేరసారాలాడేటప్పుడు దోపిడీ చేసే సావకాశముంది. యజమానులు కార్మికుల మధ్య సంబంధాలలో వ్యక్తిగత సాన్నిహిత్యం పోయింది. అనేక దేశాలలో కార్మికులు వారి యాజమాన్యాలతో బేరమాడే శక్తి మెరుగుపరచుకునేందుకు కార్మిక సంఘాలు తయారు చేసుకున్నారు. లేకపోయినట్టయితే వారు యజమానుల చేత ఘోరంగా దోపిడీ చేయబడే ప్రమాదముంది. అందుచేత కార్మిక సంఘాలుద్భవించాయి. అన్ని దేశాలలోని కార్మిక సంఘాల అభివృద్ధిలోను ముఖ్యమైన అంశాలు ఇంచు మించుగా ఒకటే. వాటి పెరుగుదల, ప్రకార్యాలు (Functions) అక్కడి రాజకీయ, ఆర్థిక, మేధాశక్తి (intellectual) అభివృద్ధిపై ఆధారపడి ఉంటుంది. చాలా దేశాల్లో కార్మిక సంఘాలు అక్కడి సాంఘికాభివృద్ధికి దోహదం చేసాయి. క్రొత్త పరిశ్రమలు స్థాపించినప్పుడు క్రొత్త యంత్రాలను, ఉత్పాదక పద్ధతులను, కార్మికులు పనిచేసే, నివసించే పరిస్థితులను, క్రొత్త పారిశ్రామిక పట్టణాలను, ప్రదేశాలను, క్రొత్త కార్మిక వర్గాన్ని సృష్టించాయి. వారికి రోజు కూలీ జీవనాధారమైంది. వాళ్ళు కొన్నిసార్లు నష్టదాయకమైన పరిస్థితులలో ఉండేవారు. వారి హక్కులను రక్షించుకునేందుకు కార్మిక సంఘాల ద్వారా ఉమ్మడిగా ప్రయత్నం చేయవలసిన అవసరం ఉంది. 18వ శతాబ్దం నుంచి క్రొత్త పరిశ్రమల అభివృద్ధి కార్మిక సంఘాలు అవసరమయ్యే పరిస్థితులను కలుగజేసింది. అందుచేత కార్మికులు యజమానులతో సమానశక్తి గలవారిలా బేరమాడే శక్తి పెంచుకొనేందుకు కార్మికులు వారిని వారు వ్యవస్థీకరించుకున్నారు. వ్యవస్థీకృతమవటమే కార్మిక సంఘాల పెరుగుదల. కార్మికులు వారే సంఘాలుగా తయారయి అక్కడి చట్టాల ప్రకారం వాటిని నమోదు (Register) చేయించుకుని, నిధులు ఏర్పాటు చేసుకుని కార్మికుల ఆసక్తుల సంరక్షణ కోసం సంఘాలు వివిధ ప్రకార్యాలు చేపట్టాయి.

కార్మిక సంఘాలు - రకాలు

కార్మిక సంఘాలు చాలా దేశాల్లో ఉన్నాయి. వాటి రకాలు నిర్మితి దేశం నుంచి దేశానికి మారుతున్నవి. సాధారణంగా కార్మిక సంఘాలు రెండు అంశాల్ని దృష్టిలో పెట్టుకుని విభజిస్తారు.

1. అవి రూపొందించిన ఉద్దేశ్యము

2. సభ్యుల యొక్క మిశ్రమము (Composition)

కార్మిక సంఘాలు పనిచేసే ఉద్దేశ్యాన్ని బట్టి స్థూలంగా రెండు ముఖ్యమైన రకాలుగా చెప్పుకోవచ్చు. మార్పులు తెచ్చేవి (Reformist) మరియు విప్లవాత్మకమైన (Revolutionary) సంఘాలు.

4.1.2.1 మార్పు తెచ్చే సంఘాలు

సమాజ శాస్త్రములోని 'నిర్మితి-ప్రకార్య' దృక్పథము భాగాలు పరస్పర సంబంధం ఒకదానిమీద మరొకటి ఆధారపడి వుందని చెప్తుంది. నిర్మితి ఎలా ఉంది, ఎలా పని చేస్తుంది అన్నది పరస్పర ఆధారమైన వ్యవస్థ (system) ఎలా పనిచేస్తుంది, నిర్మితికి ఏవిధంగా సహాయపడుతోంది అనే అంశము మీద ఆధారపడి ఉంది. అదే విధమైన సైద్ధాంతిక పద్ధతి మార్పు తెచ్చే పద్ధతులకి వర్తింపజేయవచ్చును. ఉన్న సాంఘిక ఆర్థిక మరియు రాజకీయ నిర్మితులను నాశనం చేసే ఉద్దేశం ఈ సంఘాలకు లేదు. పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థను కాపాడటం యజమాని, కార్మిక సంఘాల సంబంధాలను కాపాడటం, పోటీ ఉత్పత్తి ప్రక్రియను కాపాడటం కోసం ఈ కార్మిక సంఘాలు ప్రయత్నం చేస్తాయి. అవి సంపూర్ణ పరివర్తనను కోరవు. అవి వాటి సభ్యులు పరిశ్రమలో అప్పటికున్న విలువలను బట్టి అవసరమైన మార్పులను మాత్రమే వాంఛిస్తాయి. ఈ సంఘాలు పెరిగిన ఉత్పత్తిలో వారి సభ్యులకు ఎక్కువ భాగాన్ని, సంక్షేమ పద్ధతులను అమలులో పెట్టటం ద్వారా మెరుగైన పని పరిస్థితులను తీసుకురావాలని ఈ సంఘాలు కోరుకున్నాయి. దీనికి తోడు అనేక సహకార పథకాలు ప్రవేశ పెట్టుట ద్వారా కార్మికుల కొనుగోలు శక్తి పెంపొందించటానికి "భీమా పథకాలు, విద్యా పథకాలు' ' ప్రవేశ పెట్టటానికి ప్రయత్నం చేస్తున్నాయి. స్థూలంగా చెప్పాలంటే ప్రజలలోను, నాయకులలోను కార్మికులంటే గౌరవప్రదమైన అభిప్రాయం కలుగజేయటానికి కార్మిక సంఘాలు ప్రయత్నం చేస్తున్నాయి.

హాక్సీ. ఆర్.ఎఫ్. (Hoxie R.F., 1928) ఈ మార్పు తెచ్చే సమాజాలను మరి రెండు విధాలుగా విభజించాడు.

1. వ్యాపార సంఘాలు

2. స్నేహపూర్వక లేక ఉద్ధరణ (uplift) సంఘాలు

వాటి ధ్యేయాలను బట్టి వాటిని విభజించడం జరిగింది.

ఎ. వ్యాపార సంఘాలు (Business Unions)

ఈ సంఘాలు యజమానులు కార్మికుల మధ్య శ్రమపరమైన సహకారాన్ని పెంపొందించటానికి ప్రయత్నం చేస్తాయి. ఇవి కార్మికులకు, యజమానులకు మధ్య ఫలవంతమైన సంబంధాలు కలుగ జేస్తాయి. ఇటువంటి సంఘాలు సాధారణంగా కార్మికుల తరపున బేరము చేస్తాయి. ఇవి సాధారణంగా వర్గాని(class) కంటే వృత్తి (craft)కి ప్రాధాన్యతనిస్తాయి. ఇటువంటి కార్మిక

సంఘాలు వాటి సభ్యులకు ఆర్థిక లాభాలు - పెంచిన వేతనాలు (wages) మెరుగైన పని పరిస్థితులు మొదలైనవి తీసుకురావటం కోసం పనిచేస్తాయి. ఇవి సామూహిక ఒడంబడికను పరిశ్రమలో శాంతియుత వాతావరణాన్ని నెలకొల్పటానికి వినియోగిస్తాయి. ఇటువంటి సంఘాలు పని నిలుపుదల (strike) ను తప్పించి స్వచ్ఛంద మధ్యవర్తిత్వం ద్వారా పరిష్కారాన్ని రాజకీయ ప్రక్రియను కోరుకుంటాయి.

బి. స్నేహపూర్వక లేక ఉద్ధరణ (uplift) సంఘాలు

ఇది ఆదర్శవాదం మీద ఆధారపడ్డ కార్మిక సంఘము. తెలివిలోనూ (Intellectual), నైతిక, సాంఘిక కోణాలలో కార్మికుల జీవితాన్ని మెరుగుపరచి పై స్థాయికి పెంచే ప్రయత్నం చేస్తుంది. వీటితోపాటు కార్మికులకు సామాజిక గుర్తింపు తెచ్చే ప్రయత్నం చేస్తుంది. ఇది ఉమ్మడి ఒడంబడిక, యజమాని కార్మికుల మధ్య పరస్పర పంపిణీ, లాభాలు పంచుకోవడం, సహకార పనులు ప్రణాళికలకు ప్రాధాన్యతనిస్తుంది. ఈ సంఘాలు పూర్వాచార పరాయణం (conservative)గాను, ఆదర్శవాదపు ఆలోచనల ఫలితంగా వచ్చే ప్రణాళికలు కలిగి ఉంటాయి.

4.1.2.2 విప్లవాత్మకమైన సంఘాలు

విప్లవాత్మకమైన కార్మిక సంఘాలకు కొన్ని గట్టి నమ్మకాలు ఉన్నాయి. పెట్టుబడిదారీ పరిశ్రమ, వేతనాలు (wages) పద్ధతి, వ్యక్తిగత ఆస్థి (private property) మొదలైన వాటినన్నింటినీ కూడ నాశనం చేయాలి, ఎందుచేతనంటే ఇవే వ్యక్తిగత పోటీని కలుగజేస్తాయి గనుక. వీటి స్థానంలో సామ్యవాద ప్రభుత్వాన్ని ప్రవేశపెట్టాలి. ఈ సంఘాలన్నింటికి వర్తక 'ఎరుక' (consciousness) కంటే తరగతి 'ఎరుక' ఎక్కువగా ఉంది.

ఈ విప్లవాత్మకమైన సంఘాలు మరో రెండు విధాలుగా విభజించబడినవి. అవి -

ఎ. రాజకీయ సంఘాలు (Political unions)

బి. అరాచక సంఘాలు

ఎ. రాజకీయ సంఘాలు

రాజకీయ సంఘాలు కార్మికులకెక్కువ శక్తినివ్వడం, పెట్టుబడిదారుల సంపదను కార్మికులకు తిరిగి పంచి పెట్టడంలో వాటికి ఎక్కువ ఆసక్తి ఉంటుంది.

బి. అరాచక కార్మిక సంఘాలు

ఈ సంఘాలకు వున్న ఆర్థిక వ్యవస్థను విప్లవాత్మక పద్ధతుల ద్వారా చెడగొట్టడంలో ఆసక్తి ఎక్కువ. విప్లవాత్మక కార్మిక సంఘాలలో ప్రొఫెసర్ హోక్సీ (Hoxie) సూచించిన మూడవ రకం అదే కొల్లగొట్టుకునే కార్మిక సంఘం (Predatory union).

ఈ కార్మిక సంఘాలకు ఒక నిర్దిష్టమైన సిద్ధాంతాలు లేవు. అందుచేత అవి ఏదైనా సాధ్యమైన పద్ధతి తీసుకొని దానిమీద పనిచేసే సావకాశమున్నది. అవి ఎప్పుడూ కూడ చట్టపరమైన లేక నైతిక విలువలను గురించి పట్టించుకోలేదు. ప్రొఫెసర్ హోక్సీ (Prof. Hoxie) వాటిని రెండు వర్గాలుగా విభజించారు.

ఎ. అటకాయింపు సంఘాలు (Hold-up)

బి. అక్రమ యుద్ధాలు చేసే సంఘాలు (Guerilla)

ఈ రెండింటిని కూడ కార్మిక దుష్ప్రవర్తనా సంఘాలుగా పేర్కొనడం జరిగింది.

ఎ. అటకాయింపు సంఘాలు (Hold-up)

ఇది సిద్ధాంతాలు లేని, నిజాయితీ లేని కార్మికుల వ్యవస్థకు ప్రతినిధులుగా పనిచేసే కొంతమందితో, అటువంటి లక్షణాలే కలిగిన యజమానులే కూడిన వ్యక్తుల సముదాయము. వాళ్ళు సాధారణంగా స్థానిక విపణిలో ధరలను ఆదేశిస్తారు. ప్రజలు భరించలేని, అన్యాయమైన ధరలను ఉండేలా చూస్తారు. కార్మికుల ప్రతినిధులు లాభాల్లో యజమానులతో పోల్చి చూస్తే తక్కువ లాభం పొందుతారు.

బి. అక్రమ యుద్ధాలు చేసే సంఘాలు (Guerilla)

ఈ సంఘం యజమానులతో ఎప్పుడూ సహకరించదు. ఎటువంటి సన్నివేశాన్నైనా స్వలాభం కోసం వినియోగించుకోవడం ఈ సంఘం యొక్క ముఖ్యోద్దేశము. ఇటువంటి సంఘాల నాయకులు నీతి రహితంగా, సిద్ధాంత రహితంగా, బాధ్యతా రహితంగా వుంటారు. వారు వారి యొక్క కోరికలను అమలులో పెట్టడానికి ఎటువంటి హానికరమైన తీవ్రమైన పద్ధతులనైనా చేపట్టటానికి వెనుకాడరు. భయోత్పాదక పద్ధతు (terrorism)లను కూడ ఉపయోగించటానికి సందేహించరు.

ప్రొఫెసర్ హోక్సీ (Prof. Hoxie) ఆలోచనలను సమర్థించేవారు విప్లవాత్మక సంఘంలో మూడవ రకం, ఆధారపడిన (Dependent union) సంఘం, ఉండవచ్చని అన్నారు. ఇటువంటి సంఘములు పూర్తిగాగాని, పాక్షికంగాగాని, మిగతా కార్మిక సంఘాలపైగాని, కార్మికులపై కాని ఆధారపడి ఉంటాయి.

కార్మిక సంఘాలను వాటి నిర్మితిని బట్టి, సభ్యులను బట్టి విభజించవచ్చును. ఇందులో నాలుగు రకాల సంఘాలను గమనించవచ్చును.

ఎ. శ్రామిక సంఘం (Labour Union)

బి. వృత్తి సంఘము (Craft Union)

సి. పారిశ్రామిక సంఘము (Industrial Union)

డి. సాధారణ సంఘము (General Union)

ఎ. శ్రామిక సంఘం (Labour Union)

ఇది ఒక వ్యవస్థ కావచ్చును లేదా చాలా వ్యవస్థలు కలసే ఒకే స్థాయి, సాధారణ అవసరము, శ్రామికుల పరస్పర సహకారం కావచ్చు. ఇది శ్రామికుల మధ్య ఏకత్వము కోసం పనిచేస్తుంది. ఇది భిన్న పరిశ్రమల నుంచి శ్రామికులను తీసుకొని గట్టి వ్యవస్థ నేర్పాటు చేసుకునేందుకు ప్రయత్నం చేస్తుంది. ఇది స్థానిక, ప్రాంతీయ, రాష్ట్రీయ, అంతర్రాష్ట్రీయ స్థాయిలలో కార్మికులకు తగిన రాజకీయ చర్యను చేపడుతుంది.

బి. వృత్తి సంఘము (Craft Union)

ఇది రెండు మూడు వృత్తుల నుండి వ్యాపారాల నుండి వచ్చిన వారితో రూపొందుతుంది. వారు విభిన్న సన్నివేశాల నుంచి వస్తారు. ఒకే నైపుణ్యమున్నవారు ఈ సంఘాన్ని ఏర్పాటు చేసుకొంటారు. వారందరిలో నిలకడ ఉండటానికి హెచ్చు మొత్తాలు

సంపాదించటం కోసం ప్రయత్నం చేస్తారు. ఈ విధమైన సంఘాలు సాధారణంగా శారీరక శ్రమ చేయనివారిలో కనిపిస్తాయి. అహమ్మదాబాద్‌లోని నేతవారి సంఘం, కాన్పూర్ సూతి మిల్ మజ్దూర్ సభ (Kanpur Suti Mill Mazdoor Sabha), ఇంటర్నేషనల్ వుడ్ కార్వర్స్ అసోసియేషన్ (International Wood Carvers Association) మరియు ఇండియన్ పైలట్స్ గిల్డ్ (Indian Pilots Guild) మొదలైనవి దీనికి ఉదాహరణము. మరికొన్ని ఉదాహరణలు చూడాలంటే ప్రభుత్వ సంస్థలు, పోస్ట్ అండ్ టెలిగ్రాఫ్ డిపార్ట్‌మెంట్ (Post and Telegraph Department), టీచర్స్ (Teachers), ఇంజనీర్స్ (Engineers), డాక్టర్స్ (Doctors), మెకానిక్స్ (Mechanics) మొదలైన వారి సంఘాలు.

సి. పారిశ్రామిక సంఘము (Industrial Union)

ఇది ఒక పరిశ్రమలో పనిచేస్తున్న శ్రామికలను వారి నైపుణ్యాలతో తేడా లేకుండా భిన్న కళల నైపుణ్యం కలవారిని వారి స్థాయి, గ్రేడ్, లేక లింగము (Sex) తో సంబంధము లేకుండా అందరినీ కలుపుతుంది. వారందరినీ కలిపి ఉంచే బంధము వారి పరిశ్రమ మాత్రమే. దానిలో సభ్యత్వము ఎక్కువగా ఉండి వారిలో వర్గ గుర్తింపు (Class Consciousness) ఎక్కువచేసి వారి సంఘం పటిష్టంగా పనిచేసేలా చేస్తుంది.

డి. సాధారణ సంఘము (General Union)

ఇది భిన్న నైపుణ్యాలు కల శ్రామికులను అనేక రంగాల వారిని కలపాలనే ధ్యేయంతో పనిచేస్తుంది. సహజంగా దీనికి ఎక్కువ సంఖ్యా బలము ఉంటుంది. జమ్‌షెడ్‌పూర్ శ్రామిక సంఘం, జమ్‌షెడ్‌పూర్, నేషనల్ యూనియన్ ఆఫ్ మునిసిపల్ అండ్ జనరల్ వర్కర్స్ (National Union of Municipal and General Workers).

4.1.2.3. కార్మిక సంఘాల ప్రకార్యాలు (Functions)

నవీన కార్మిక సంఘాలు పురాతన కాలపు కార్మికసంఘాలకంటే విస్తృతమైన ప్రకార్యాలు కలిగి ఉన్నాయి. సాధారణంగా కార్మిక సంఘాల ప్రకార్యాలు రెండింటి క్రింద విభజించవచ్చు.

ఎ. పోట్లాడే లేక రక్షణ ప్రకార్యం.

బి. సోదర సంబంధమైన, సేవ చేయటం, లేక సునిశ్చిత ప్రకార్యం.

ఎ. పోట్లాడే లేక రక్షణ ప్రకార్యం

ఈ ప్రకార్యం దాని సభ్యులైన కార్మికులకు మెరుగైన పని పరిస్థితులను, సమ్మె మొదలైన పోట్లాడే తత్వం ద్వారా చేకూర్చటానికి ప్రయత్నిస్తుంది.

బి. సోదర సంబంధమైన లేక సునిశ్చిత ప్రకార్యం

ఇది సమ్మె, కర్మాగారము మూసివేయటం వంటి సందర్భాలలో సభ్యులైన కార్మికులకు ఆర్థిక సహాయాన్నందజేస్తుంది. ఇది వారి దగ్గర నుంచే తీసుకున్న సభ్యత్వపు రుసుము మొదలైన వాటి ద్వారా కుదువ పెట్టిన నిధిని దీనికుపయోగిస్తుంది.

ఇవి కాక కార్మిక సంఘ ప్రకార్యాలను కొంతమంది పండితులు మూడు విభాగాలుగా విభజించారు.

ఎ. కర్మాగారము లోపల చేయు ప్రకార్యం

ఇది కార్మికులకు వారు పనిచేయు చోట వారి కర్మాగారములో పని పరిస్థితులు మెరుగవటానికి చేపట్టే పనులు. ఈ పనుల యొక్క ఉద్దేశమేమిటంటే వారికి తగినంత వేతనము వచ్చేలా చేయటం, పని గంటలు తగ్గించటం, యజమానులు కార్మికులను చూసే తీరు మెరుగయ్యేలా చేయటం, ఆ కర్మాగారమున కొచ్చే లాభాలలో కొంత వాటా సంపాదించటం, పరిశ్రమపై కొంత అదుపు సంపాదించటం మొదలైనవి. సమ్మె సమయంలో పని మాని వేయడం (Boy cott), ఉమ్మడి బేరమాడటం (Collective bargaining) మొదలైనవి కర్మాగారము లోపల చేయు ప్రకార్యాలు. వాటిని కార్మిక సంఘాల యొక్క పోట్లాడే ప్రకార్యాలుగా పేర్కొన్నారు.

బి. కర్మాగారము బయట చేసే ప్రకార్యాలు

ఈ ప్రకార్యము ద్వారా కార్మికులకు అవసర వేళల్లో సహాయపడటానికి ప్రయత్నిస్తుంది. దీని ద్వారా కార్మికుల ఉత్పాదక శక్తి పెరుగుతుంది. కార్మిక సంఘాలు కార్మికులలో సహకార తత్వము పెంచుతాయి. సభ్యులలో విద్యను, సంస్కృతిని వ్యాప్తి చేస్తాయి. ఇవి కార్మికులను అనారోగ్య కాలంలో, ప్రమాద కాలంలో ఆదుకొంటాయి. ఇంతే కాకుండా సమ్మెలు, కర్మాగారము మూసివేసినప్పుడు, నిరుద్యోగ సమయంలోను కార్మికుని కుటుంబానికి కార్మిక సంఘాలు అండగా ఉంటాయి. అంతేకాకుండా కార్మికునికి అవసరమైతే చట్టపరమైన (Legal) సహాయాన్ని కూడా ఏర్పాటు చేస్తాయి. వీటితోపాటు కార్మికుల యొక్క పిల్లల విద్యావసరాలు తీర్చటానికి పాఠశాలలు నడపటం, పుస్తక భండాగారాలు (Library) నడపడం, రీడింగ్ రూమ్స్ (Reading Rooms) నడపడం, లోపల (indoor) ఆరుబయట (out door) ఆడుకునే ఆటలు కార్మికులు వారి కుటుంబ సభ్యుల కోసం ఏర్పాటు చేపట్టటం, వారు చదువుకొనేందుకు వారపత్రికలు ముద్ర (print) వేయిస్తారు. కొన్ని కార్మిక సంఘాలు సభ్యుల కోసం గృహనిర్మాణం చేపట్టడం చేస్తారు. వీటిని సోదర సంబంధమైన ప్రకార్యాలని కూడ పిలుస్తారు. వీటిని నిర్వర్తించటం సంఘాల ఆర్థిక పరిస్థితిపైన (అవి సభ్యత్వ రుసుము ద్వారా సభ్యుల దగ్గర నుంచి రాబట్టిన సొమ్ము ప్రజల దగ్గర నుంచి తీసుకొన్న చందాలపై) ఆధారపడి ఉంటుంది. ఇంతేకాక అది నాయకత్వము మీద కూడ ఆధారపడి ఉంటుంది.

సి. రాజకీయ ప్రకార్యాలు

చాలా కార్మిక సంఘాలు ఎలక్షన్స్‌లో పోటీచేసి ప్రభుత్వాన్ని చేపడదామని చూస్తాయి. ఉదాహరణకు ఇంగ్లండ్ (England)లో చాలా సార్లు 'లేబర్' (Labour) ప్రభుత్వము వచ్చింది. భారతదేశంలో కార్మిక సంఘాలకు అటువంటి ప్రకార్యాలు ముఖ్యం కాదు. ఇవి ప్రభుత్వం యొక్క కార్మిక విధానాన్ని ప్రభావితం చేయటం కోసం ప్రయత్నం చేస్తాయి. రాష్ట్ర చట్ట సభల్లో కొన్ని సీట్లు సాధించాయి.

పైన పేర్కొన్న ప్రకార్యాలతోపాటు ట్రేడ్ యూనియన్ ఏక్ట్ 1926 (Trade Union Act) కార్మిక సంఘాలు సభ్యుల యొక్క పరిస్థితుల్ని వారి యొక్క ఆసక్తుల్ని రక్షించాలని చెప్పింది. వాటి దృష్ట్యా క్రింది కార్మిక సంఘాలు ప్రకార్యాలు నిర్వహించటం ముఖ్యం.

ఎ. సభ్యులకు ఎక్కువ వేతనాలను, మెరుగైన పని పరిస్థితులను, సరియైన నివసించే పరిస్థితులు సాధించటం.

బి. కార్మికులు పరిశ్రమను అదుపులోనికి తెచ్చుకోవడం.

సి. వ్యక్తిగత కార్మికుల నిస్సహాయ స్థితిని తగ్గించి కార్మికులంతా సంఘటితంగా ఉండేలా చూసి, సామూహిక బేరం ద్వారా (Collective barganing) వారి యొక్క నిరోధక శక్తిని పెంపొందించటానికి యజమానులు అన్యాయానికి కార్మికులు 'బలి' (Victimization) కాకుండా కార్మిక సంఘాలు చేయాలి.

డి. పరిశ్రమలో భాగస్వాములుగా, సమాజంలో పౌరులుగా కార్మికుల స్థాయిని పెంచి, పారిశ్రామిక వ్యవస్థ యాజమాన్యంలో కార్మికులకు ఎక్కువ భాగాన్ని డిమాండ్ చేయుట.

ఇ. కార్మికులలో ఆత్మస్థైర్యాన్ని పెంచి వారు కేవలం యంత్రంలో ఒక చక్రపు పల్లు కాదనే భావన వారిలో (cog) పెంపొందించాలి.

ఎఫ్. కార్మికులలో నిజాయితీని, (Discipline) క్రమశిక్షణను పెంపొందింపజేయాలి.

జి. కార్మికుల ఆత్మవిశ్వాసము (Morale) పెంచటం కోసం కార్మిక సంక్షేమ కార్యక్రమాలు చేపట్టటం.

పై వాటితోపాటు నేషనల్ కమీషన్ ఆఫ్ లేబర్ (National Commission of Labour) ఈ క్రింది మౌళిక (basic) ప్రకార్యాలను పేర్కొంది.

1. కార్మికులకు న్యాయమైన (fair) వేతనాలు సంపాదించటం.
2. పనికాలపు భద్రతను కాపాడటం, సేవా పరిస్థితులను మెరుగుపర్చటం.
3. పదోన్నతి (promotion) శిక్షణకు అవకాశాలు పెరిగేలాగ చేయటం.
4. విద్యా, సాంస్కృతిక, వినోద (Recreational) అవకాశాలను ఏర్పాటు చేయటం.
5. కార్మికుల పని పరిస్థితులు, జీవన (living) పరిస్థితులను మెరుగు చేయటం.
6. కార్మికులలో సాంకేతిక (Technological) అభివృద్ధిని అర్థం చేసుకునే శక్తిని పెంపొందించి పరిశ్రమలో సాంకేతిక అభివృద్ధిని పెంచటానికి సహాయపడటం.
7. కార్మికులలో పరిశ్రమ ఆసక్తులు (Interest), తమ ఆసక్తులు ఒకటేననే భావనను పెంపొందించుకొనేటట్లు చూడటం.
8. ఉత్పాదకతా స్థాయి (Level), క్రమశిక్షణ (discipline), మెరుగైన నిర్వహణాస్థాయి (quality) పెంచటంలో యాజమాన్యానికి సహకరించటం.
9. వ్యక్తిగత సామూహిక సంక్షేమాన్ని పెంచేటట్లు (promote) చేయటం.
10. జాతీయ సమైక్యతను పెంపొందించటం.
11. సమాజం సాధారణంగా తీసుకొనే సాంఘిక ఆర్థిక పద్ధతి (policy) నిర్ణయాలు ప్రక్రియలో వివిధ స్థాయిలలో పాల్గొని వాటిని ప్రభావితం చేయటం.
12. వారి సభ్యులలో పరిశ్రమ పట్ల, సమాజము పట్ల ఒక బాధ్యతాయుతమైన దృక్పథం నెలకొల్పడం.

4.1.2.4. సాధారణంగా కార్మిక సంఘాల ప్రక్రియలు

ఒక దేశం నుంచి మరొక దేశానికి కార్మిక సంఘాల ప్రక్రియలు మారుతూ ఉంటాయి. ఇవి ఆ దేశంలో నెలకొని ఉన్న సామాజిక, ఆర్థిక, రాజకీయ పరిస్థితుల మీద ఆధారపడి ఉంటాయి. ఉదాహరణకు పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థ ఉన్న దేశాల్లో కార్మిక సంఘాలు స్వయం రక్షణార్థం (Defensive)గా ఉన్నట్లు కనబడుతుంది. ఎందుకంటే యజమానులకు కార్మికులకు మధ్య వేతనాలపై శతృత్వ భావన ఉంటుంది. ప్రజాస్వామ్య (Democracy) దేశాలలో ఆత్మ రక్షకమైన (defensive) పాత్రలతో పాటు అవి ప్రభుత్వాలు ప్రజా సంక్షేమం కోసం చేపట్టే కార్యక్రమాలను అమలు చేయటంలో ప్రభుత్వానికి సహాయ పడతాయి. సామ్యవాద (socialist) దేశాలలో కార్మిక సంఘాలు వాటి ఉనికికై ప్రభుత్వం మీద ఆధారపడి ఉంటాయి.

4.1.2.5. కార్మిక సంఘాల వల్ల లాభాలు - నష్టాలు

నవీన యుగంలో కార్మిక సంఘాలకు కావలసిన ముఖ్యాంశాలు ఎవరైనా సులువుగా అర్థం చేసుకోవచ్చు. కార్మిక సంఘాలు కార్మికులకే కాక యాజమాన్యానికి కూడ అవసరము. ఎందుకంటే ముందూహించని పరిస్థితుల వల్ల అనేక సమస్యలు ఉత్పన్నమవుతాయి. వాటిని కార్మిక సంఘాలే పరిష్కరిస్తాయి.

లాభాలు

ఎ. కార్మిక వర్గానికి అవి చాలా ఉపయోగకరము.

బి. పటిష్టంగా ఉన్న కార్మిక సంఘం పారిశ్రామిక శాంతిని 'హామీ' (guarantee) ఇవ్వడమే కాకుండా పరిశ్రమలో నిలకడ పరిస్థితుల నేర్పరుస్తుంది.

సి. కార్మికులు సమిష్టిగా అంగీకరించిన నిర్ణయానికి కార్మికులంతా కట్టుబడి ఉండటమే కాకుండా, యజమానులు కూడ పూర్తిగా తోసిపుచ్చలేరు.

డి. అవి కార్మికులు పని పరిస్థితులలో, ఉద్యోగాలిచ్చే పరిస్థితులలోను, వేతనాలను మెరుగు పరచి కార్మికులపని తీరు సమర్థత పెంచుతుంది (Efficiency).

ఇ. అవి కార్మికులలో ఆత్మగౌరవం, ఆత్మ విశ్వాసం మరియు నమ్మకము (confidence)ను పెంచుతాయి.

ఎఫ్. కార్మిక సంఘాలు రాక పూర్వం కార్మికులను యజమానులు అమానుషంగా దోపిడీ చేసేవారన్న విషయం గుర్తుపెట్టుకుంటే కార్మిక సంఘాల ప్రాధాన్యతను సులువుగా గుర్తించవచ్చు.

లోపాలు

ఎ. కార్మిక సంఘాలు కూడ విమర్శ (critisism)కి లోనయ్యాయి. కార్మిక సంఘాలు సాధారణంగా హేతుబద్ధము చేయడాన్ని (rationalisation) కాని మెరుగైన పద్ధతులను ప్రవేశ పెట్టడాన్ని సందేహాస్పదంగా చూస్తాయి. ఎందుకంటే కొంతమంది కార్మికులను తొలగిస్తారని సందేహము వాటికుంటుంది. అందుచేత అవి పని నెమ్మదిగా (Workslow down) చేసే పద్ధతిని కార్మికులకు సూచిస్తాయి. ఇందువల్ల పారిశ్రామికాభివృద్ధి మందగించి దేశ పురోగతి కుంటుపడుతుంది.

బి. అవి యాజమాన్యానికి కార్మికులకు మధ్య అపోహలు కలుగజేసి పారిశ్రామిక శాంతికి భంగము కలుగజేసి పారిశ్రామిక రంగంలో ఒడిదుడుకులు కలుగజేస్తాయి.

సి. కొన్నిసార్లు వాటి శక్తి చూసిన మైకంలో కాని, మిగతావారు తప్పుదారి పట్టించడం వల్ల కాని అవి అల్ప కారణాల వల్ల సమ్మె (strike) చేసి ఉత్పత్తిదారులకు, వారికి, సమాజానికి ఊహించలేని నష్టాన్ని కలుగజేస్తాయి.

డి. వాటి వాటి సభ్యులకు మాత్రమే ఉద్యోగమివ్వాలని 'డిమాండ్' చేసి కృత్రిమ కార్మికలోటు కలుగజేస్తాయి.

4.1.3 సారాంశము

ఈ పాఠ్యాంశము ద్వారా పటిష్టమైన కార్మికసంఘం కార్మికుల ఆసక్తులు కాపాడటానికి, ఉత్పాదక లక్ష్యాల (targets)ను సాధించటానికి అవసరమనే విషయము స్పష్టమవుతుంది. అది వ్యవస్థీకృతమైన కార్మికుల మధ్య, యాజమాన్యానికి మధ్య సహకారానికి

దోహదము చేసి కార్మిక శాంతిని స్థాపించటానికి సహాయ పడుతుంది. దేశ ఆర్థికాభివృద్ధిలో కార్మిక సంఘాలు విశిష్టమైన పాత్ర వహించి దేశ ఆర్థిక పురోగతికి, పంచవర్ష ప్రణాళికలు అమలు పరచడంలోను సహాయపడగలవు. సమకాలీన ఉత్పత్తి పంపిణీ, సేవావ్యవస్థల్లో కార్మిక సంఘము ఒక శక్తివంతమైన విడదీయలేని భాగమైంది. ఎక్కడెక్కడ నవీన పారిశ్రామిక వ్యవస్థ వుందో అక్కడక్కడ కార్మిక సంఘాలు స్థాపించబడ్డాయి. అవి వస్తువుల ఉత్పత్తి విధాన పద్ధతులను, వాటి పంపిణీ పద్ధతులను, సేవా పద్ధతులను, ఆర్థిక వనరులను కేటాయించడం, ఉద్యోగ-నిరుద్యోగములను నిర్ణయించటంలోను చాలా ఎక్కువగా ప్రభావం చూపుతున్నాయి. కార్మిక సంఘాలు చాలా దేశాలలో చాలా శక్తివంతమైన 'వత్తిడి' (presture groups) సమూహాలుగా ఆవిర్భవించాయి.

ఒక కార్మిక సంఘానికి అనేక ప్రకార్యాలున్నాయి. ఇవి స్థూలంగా పోట్లాడేవి, సేవ చేసేవిగా, రక్షణాత్మక మైనవి లేక సునిశ్చితమైనవి (positive)గా విభజించవచ్చును. పోట్లాడే ప్రకార్యము ముఖ్యంగా కార్మికులు తమ కోరికలు తీర్చుకోవడానికి, పని నుంచి ఉమ్మడిగా మానివేయడం సమ్మె (strike) ద్వారా సాధించుకోవటానికి ఉపయోగిస్తారు. జె. కన్నిసన్ (J. Cunnison) ప్రకారం కార్మిక సంఘ ప్రకార్యాలు ముఖ్యంగా మూడు సంబంధిత పదాలతో కూడుకుని ఉన్నాయి. కార్మికుడు, అతని శ్రమ, అతని శ్రమకు విపణి. కార్మిక సంఘం యజమానితో కార్మికుని వేతనాల గురించి, పనిగంటలు, పని పరిస్థితుల గురించి ఉమ్మడిగా బేరమాడటానికి ఏర్పాటయింది.

పెట్టుబడిదారీ సమాజాల్లో సాధారణంగా యజమానుల, కార్మిక సంఘాల సంబంధాలు 'వత్తిడి' (strain) తో కూడుకున్నవి అయ్యి ఉంటాయి. అందుచేత కార్మిక సంఘాలు ఆత్మ సంరక్షణ (defensive)గా ఉంటాయి. కమ్యూనిస్ట్ సమాజంలో కార్మిక సంఘాల బాధ్యత కొద్దిగా భిన్నంగా ఉంటుంది. ఇందులో ఉత్పత్తికి సంబంధించిన వనరులన్నీ ప్రభుత్వం అదుపులో ఉంటాయి. ఇటువంటి సమాజంలో కార్మిక సంఘాలు - ప్రభుత్వంతో తప్పని సరిగా సహకరించవలసి ఉంటుంది. ఎందుచేతనంటే ఇక్కడ ప్రభుత్వం వర్గరహిత సమాజ స్థాపన కోసం ప్రయత్నం చేస్తుంది కాబట్టి. ఇక్కడ ప్రభుత్వ కార్మిక సంఘాల పాత్రలు పరస్పర విరుద్ధమైనవి కాదు, అవి పరస్పర దోహద కారులు. ఇక్కడ భారతదేశం ఒక ప్రజాస్వామ్య దేశమనే విషయం గుర్తుంచుకుని కార్మిక సంఘాల పాత్ర విశ్లేషించాలి. ప్రజాస్వామ్య దేశాల్లో కార్మిక సంఘాలు పారిశ్రామిక కార్మికులు ఆసక్తులు (Interest) రక్షించటానికి ప్రయత్నం చేస్తాయి. అందుచేత యాజమాన్యంతో మాట్లాడేటప్పుడు వారి తరపున వకాల్తా పుచ్చుకుంటాయి.

కార్మిక సంఘాలు వాటి సభ్యుల విద్యా సంక్షేమ అవసరాలను చూస్తూ ఉంటాయి. సమాజంలో ఉన్న అనేక 'ఆసక్తి' సముదాయాల్లో కార్మిక సంఘం ఒకటి. ఇది మిగతా సమూహాల్తో పోటీ పడుతూ కార్మికుల అవసరాలు తీర్చటానికి ఒక 'వత్తిడి సమూహం' (presure group)గా పని చేస్తుంది. ఆల్మండ్ (Almond's) సిద్ధాంత చట్రంలో కార్మిక సంఘం రాజకీయ వ్యవస్థతో పని చేస్తున్నప్పుడు దాని ప్రకార్యములు ఈ క్రింది విధంగా ఉంటాయి.

ఎ. ఆసక్తి వ్యక్తీకరణ (Interest articulation)

బి. రాజకీయ సాంఘికీకరణ మరియు ఉద్యోగంలోనికి తీసుకోవడం (Recruitment)

సి. రాజకీయ భావ ప్రసారణ (Political Communication)

మొట్ట మొదటిసారిగా కార్మిక సంఘాలు వాటి సభ్యుల అవసరాలను ప్రభుత్వము యొక్క భిన్నాంగాలకు తెలియ చేస్తుంది. తర్వాత సభ్యులకు ఎక్కువ లాభం కలుగజేయటానికి వత్తిడి తీసుకొస్తుంది. అందుచేత దేశ చట్టసభల్లో గాని, రాష్ట్ర చట్ట సభల్లోగాని అదొక ప్రభావ సమూహం (Lobby group) అనటం సహజం. ఇది కనక విజయవంతంగా జరగాలంటే కార్మికులందరూ రాజకీయ పద్ధతిలో కనీస విద్యను కలిగి ఉండాలి. అందుచేత కార్మిక సంఘాలు రాజకీయంగా పైకి వెళ్ళటానికి మొదటి దశ

(spring board)గా భావించవచ్చు. అందుచేత కార్మిక సంఘాలను రాజకీయ సాంఘికీకరణావ్యవస్థగా భావించవచ్చును. దీనిని బట్టి కార్మిక సంఘాలు ప్రభుత్వ యంత్రాంగానికి వాటి సభ్యులకు మధ్య భావ ప్రసరణా మాధ్యమము (agent)గా వ్యవహరిస్తుంది.

ప్రజాస్వామ్యంలో కార్మిక సంఘాల పాత్రపైన వివరించినట్లు ఊహాస్పదమైన (Ideal) మాదిరి ప్రజాస్వామ్యానికి వర్తిస్తుంది. ప్రజాస్వామ్యవాదాలకి కొన్ని ముఖ్య పోలికలున్నప్పటికి ఏ దేశంలోని ప్రజాస్వామ్యం ఆ దేశం యొక్క ఆర్థిక, సాంస్కృతిక పరిస్థితులను బట్టి విలక్షణంగా ఉంటుంది.

4.1.4. ముఖ్యమైన పదములు

కార్మిక సంఘము	:	Trade Union
కర్మాగారము బయట ప్రకార్యము	:	Extra-Mural Function
రాజకీయ సంఘము	:	Political Union
శ్రామిక సంఘము	:	Labour Union
కర్మాగారము లోపల చేయు ప్రకార్యము	:	Intra-Mural Function
వృత్తి సంఘము	:	Craft Union
పరిశ్రమ	:	Industry
విప్లవాత్మకమైన సంఘము	:	Revolutionary Union
సాధారణ సంఘము	:	General Union
సోదర సంబంధ కార్యము	:	Fraternal Function
వ్యాపార సంఘము	:	Business Union
అరాచక సంఘము	:	Auarchist Union
నికంచక సంఘము	:	Continuous Association
మిత్ర సంఘము	:	Friendly Union
కొల్లగొట్టుకొనే సంఘము	:	Predatory Union
ఆటకాయింపు సంఘము	:	Hold-up Union
సేవలు చేయు సంఘము	:	Ministrant Union
పారిశ్రామిక సంఘము	:	Industrial Union
అక్రమ యుద్ధాలు చేసే సంఘము	:	Guerilla Union

4.1.5 నమూనా ప్రశ్నలు

1. కార్మిక సంఘమును వివరించి దాని అర్థమును తెలుపునది.
2. భారతదేశములో కార్మిక సంఘముల పెరుగుదలను విశదీకరించుము.

3. విభిన్న రకముల కార్మిక సంఘములను వివరించునది.

4. కార్మిక సంఘముల వివిధ ప్రక్రియలను మూల్యాంకన చేయుము.

5. కార్మిక సంఘముల వలన లాభములను నష్టములను పరీక్షింపుము.

4.1.6. చదువదగిన గ్రంథాలు

1. Mamoria, C.B., Dynamics of Industrial Relations, Himalaya Publishing House, Bombay, 1983.

2. Saxena, R.C., Labour Problems and Social Welfare, K. Nath & Co. Meerut, 1981.

3. Tyagi, B.P., Labour Economics & Social Welfare, Jai Prakash Nath & Co., Meerut, 1980.

4. Punekar, S.D., Trade Union Movement in India, in Singh V.B. (Ed.), "Industrial Labour in India", 1963.

5. Gosh, S., "Trade Unionism in Underdeveloped Countries", 1976.

6. Myers, C.A. and Kannappan, "Industrial Relation in India", 1976.

7. Rastogi, T.N., "Industrial Labour in India", 1976.

8. Giri, V. V., "Labour Problems in Indian Industry", 1972.

9. Sharma, G.K., "Labour Movement in India", 1971.

10. Crouch, Harold., "Trade Unions and Politics in India", 1966, Preface.

11. Kassalow, Everst, K., "Trade Unions and Industrial Relations - An International Comparison", 1969.

12. Lambart,R.D.,"Labour in India's Economic Development and Cultural Change", Vol. III, No. 2, Jan.1960.

4.2 భారతదేశంలో కార్మిక ఉద్యమాల చరిత్ర

(HISTORY OF TRADE UNION MOVEMENT IN INDIA)

4.2.0. లక్ష్యం

'శ్రామిక ఉద్యమము' అనే పదము వేతనాలు సంపాయించుకునేవారు. వారి పరిస్థితులను వెంటనే కాని లేక సాధ్యమయినంత తొందరలోకాని మెరుగుపరుచుకునే వ్యవస్థీకృతమైన పనులు తెలియచేయటానికి వినియోగిస్తారు. ఉద్యమమనేపదము దాని సహజమైన తత్వము ఒకనిరంతర మార్పు (dynamic) చెందే పద్ధతి - స్వంత చరిత్ర, పెరుగుదల, అభివృద్ధి మరియు... (regression) వారి సంబంధాలను బట్టి, కలిగి ఉండును. 'శ్రమ' అనే పదాన్ని భిన్నమైన ఆలోచనాపద్ధతులుకల.... (schools) వుపయోగించారు, కాని సామాజిక శాస్త్ర దృక్పధంలో 'శ్రమ'ను ఒక నశించే వస్తువుగా భావిస్తారు. శ్రామిక ఉద్యమము ఆస్తిలేని శ్రామికుల, వేతనాలు సంపాయించకునే వారి సంక్లిష్టమైన వ్యవస్థను సాధరణంగా తెలియచేస్తుంది. ఇంతేకాక వారితోపాటు అజమాయిషీ పని కాకుండా (non-supensory) జీతం తీసుకుంటున్నవారు వారి స్థాయిపెంచుకునేందుకు చేసే ప్రయత్నం కూడా తెలియచేస్తుంది. శ్రామిక ఉద్యమాన్ని వివరించటంలో ఏకాభిప్రాయంలేనప్పటికీ, అది కష్టంతో కూడుకొన్న పనైనప్పటికీ ఈ పాఠ్యాంశంలో దాన్ని ఇంచుమించుగా వివరించి, వాటి పాత్రను, భారతదేశంలో వాటి ప్రక్రియలను వివరించే ప్రయత్నంచేయబడింది. ఈ పాఠ్యాంశంలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమము, శ్రామిక ఉద్యమము వాటి తేడాలను, వివరించి భారతదేశంలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమము ఎప్పుడు ఎలా మొదలైందో వివరించి ఇప్పటి దశకు చేరుకొన్న వైనము వివరించబడింది. ఇందులో ఇది ఆరుదశలలో వివరించబడింది. మొదట సంక్షేమ దశనుండి ఈనాటి ఆరోదశకు చేరుకున్న వివరాలివ్వబడ్డాయి.

విషయక్రమం

4.2.1 ఉపోద్ఘాతం
4.2.2 భారతదేశంలోని కార్మిక ఉద్యమ చరిత్ర
4.2.3 సారాంశము
4.2.4 నమునా ప్రశ్నలు
4.2.5 చదువదగిన గ్రంథాలు

కార్మిక ఉద్యమ అభివృద్ధి చరిత్ర

4.2.1. ఉపోద్ఘాతం (Introduction)

'శ్రామిక ఉద్యమం' మరియు 'కార్మిక ఉద్యమంలో' స్వల్ప భేదం ఉంది. శ్రామిక ఉద్యమంలో కార్మికుల కోసం బయటివారు, సంఘ సంక్షేమకారులు, సామాజిక పునర్నిర్మాణకర్తలు, విద్యావేత్తలు, న్యాయవాదులు, కార్మికులకు సాయం చేద్దామని ముందుకు వచ్చినవారున్నారు. ఇలాకాక కార్మిక ఉద్యమం అంటే వారంతట వారే వారి రక్షణకొరకు సువ్యవస్థిత సంఘం (association) స్థాపించడం. భారతదేశంలో శ్రామిక ఉద్యమం 1875వ సంవత్సరములో మొదలైంది. అప్పుడు సంఘముల సంక్షేమకర్తలు, జ్ఞానం కలిగిన (enlightened) యాజమానులు కొన్ని కార్యక్రమాలు మొదలుపెట్టి ప్రభుత్వం చేత కొన్ని చట్టాలు చేయించారు. అయితే కార్మిక ఉద్యమం 1918 వ సంవత్సరంలో కార్మికులే వారి పరిస్థితులను అభివృద్ధి చేసుకునేందుకు వారే సంఘాన్ని (association) ప్రారంభించారు.

వివిధ దేశాలలో కార్మిక సంఘాల అభివృద్ధిలో స్థూలంగా పెద్ద మార్పు లేదు. ఎక్కువగా యంత్రాలను ఉపయోగించే భారీ పరిశ్రమలను స్థాపించటం, కొత్త ఉత్పత్తి విధానాలను ప్రవేశపెట్టడం పట్టణ ప్రాంతంలో పరిశ్రమలు కేంద్రీకృతం కావటం, మొదలైనవి కార్మికుల పనితీరు పరిస్థితుల్లోను, నివసించే పరిస్థితుల్లోను చాలా మార్పులు తీసుకొచ్చాయి. ఈ పరిస్థితులన్నీ కొత్త కార్మిక వర్గమును తయారు చేసింది. వారు వారి జీవనానికి కేవలం వేతనాల మీదే ఆధారపడ్డారు. స్వేచ్ఛావిపణివిధానం (Lessezfaire) లో కార్మికులు అననుకూలమైన పరిస్థితులలో ఉండేవారు. ఉమ్మడి కార్యక్రమము లేకపోవటంచేత వారిని యాజమానులు దోపిడి చేసేవారు. వారు ఎక్కువ గంటల సేపు పని చేయవలసి వచ్చేది. మార్క్స్ (Marx) చెప్పినట్లు వాళ్ళు జంతు శ్రామికులు (animal labours). కూలీలు ఎక్కువగా వుండటంచేత యజమానులు వారికి కావలసిన వారిని ఎన్నుకొనేవారు. పని చేసేవారు వారి పరిస్థితి మెరుగుపరుచుకొనేందుకు కాకపోయినా, పరిస్థితి దిగజారకుండా ఉండటానికైనా వారు యజమానితో బేరమాడటానికి కలసి ఉండవలసి వచ్చేది. వారందిరిలోను బేరమాడే శక్తిలోపించినపుడు వారందరూ పని మానేసేవారు. ఒక వ్యవస్థీకృత పద్ధతిలో కార్మికులు వారి అసమ్మతి (Protest) తెలియ చేయటం కొంత మంది దానశీలురైన వ్యక్తుల సహాయంతో వ్యవస్థీకృత శ్రామిక సంఘాలు మొదలయ్యాయి.

4.2.2. భారతదేశంలోని కార్మిక ఉద్యమ చరిత్ర

భారతదేశంలోని కార్మిక ఉద్యమ చరిత్రను ఆరు (6) భాగాలుగా విభజింపవచ్చును.

1. సాంఘిక సంక్షేమ దశ (Social Welfare Period : 1875-1918)
2. తొలి కార్మిక సంఘాల దశ (Early Trade Union Period : 1918-1924)
3. వామపక్ష కార్మిక సంఘాల దశ (Left Wing Trade Union Period : 1924-1934)
4. కార్మిక సంఘాల ఐక్యతాదశ (Trade Union Unity Period : 1935-1938)
5. రెండో ప్రపంచ యుద్ధ దశ (II World War Period 1939-1945)
6. స్వాతంత్రానంతర దశ (Post - Independence Period : 1947 నుంచి ఇప్పటివరకు

4.2.2.1 సాంఘిక సంక్షేమ దశ : 1875 - 1918

సమాజంపై పారిశ్రామికాభివృద్ధి మంచి, చెడూ, ప్రభావాలను రెండింటినీ చూపింది. భారీ ఎత్తున ఉత్పత్తి చేయటం మూలన చాలా మంది శ్రామికులకు ఉద్యోగావకాశాలిచ్చింది, అదే కాలంలో స్త్రీలు, పిల్లల, మరొకవైపు అపరిశుభ్రమైన పని పరిస్థితులు, ఎక్కువ పనిగంటలు మొదలైన పరిస్థితులుండేవి. ఈ పరిస్థితుల నుంచి కార్మికులను రక్షించటంలో ప్రభుత్వము పట్టనట్లుగా వుండే గ్రామీణ ప్రాంతాల నుంచి వచ్చిన కార్మికులు తమ పరిస్థితులను తాత్కాలిక కలయిక ద్వారా అభివృద్ధి చేసుకోవడానికి ప్రయత్నించేవారు. కానీ ఈ పరిస్థితులు మరీ అధ్వాన్నమైతే వారు ఇంకో పరిశ్రమకు లేదా తిరికి తమ గ్రామానికి వెళ్ళిపోయే వారు. ఆ సమయంలో సమిష్టి బేరానికి ఎలాంటి ప్రయత్నం చేయలేదు. దుర్భరమైన కార్మికుల పరిస్థితులను చూసి చలించిన కొందరు సంఘ సంస్కర్తలు, దానశీలురైన కొందరు ప్రజలు మొట్టమొదటిసారిగా సోరాబ్జీ షపూర్జీ (Sorabjee Shapurjee) నాయకత్వాన కర్మాగారాలలో పనిచేసే కార్మికుల దుస్థితిని, అసంతృప్తిని వ్యక్తపరచటానికి ఒక ఉద్యమాన్ని నిర్వహించారు. ఫలితంగా ప్రభుత్వానికి అనేకసార్లు ఎన్నో విన్నపాలు చేయటం జరిగింది. లోగడ కూడా 1884 ప్రభుత్వదృష్టికి ఈ విషయం తీసుకొచ్చారు. వారు కూడా యంత్రాగారంలో పనిచేసేవారే. వారు. ఈ విషయమై ప్రభుత్వం చట్టం చేయాలని కొరారు. ఇదే కాలంలో బ్రిటన్‌లోని లంకషైరు (Lancashire) మిల్లులవారు, వారి మిల్లు తయారీలను చౌకగా ఉండే భారతదేశ తయారీ నుంచి రక్షించుకొనుటకు పిల్లలను ఉద్యోగంలో పెట్ట కూడదని భారత ప్రభుత్వంపై వత్తిడి తెచ్చారు. ఫలితంగా 1881లో 'ఇండియన్ ఫ్యాక్టరీస్ ఏక్ట్ (Indian Factories Act)

చేయబడి, 1891లోను 1911లోను సవరించబడింది. ఈ చట్టాల ద్వారా స్త్రీలకు, పిల్లలకు తక్కువ గంటల పనిని ప్రవేశపెట్టారు. పారిశ్రామికీకరణ 1850లో మొదలైనప్పటికీ అప్పుడప్పుడు జరిగిన ముఖ్యసంఘటనలు బాల్యదశలో ఉన్న భారత కార్మిక ఉద్యమాన్ని పోషించాయి. అందులో ముఖ్యమైనవి : 1875 లో ఫ్యాక్టరీ కమిషన్ (Factory Commission) , 1884లో రెండవ ఫ్యాక్టరీ కమీషన్ ; 1884లోనే కార్మికులు ఏర్పాటు చేసిన సమావేశము రెండవ ఫ్యాక్టరీ కమీషన్‌కు 'మెమోరండమ్' (Memorandum) సమర్పించడం, 1894. ఏప్రిల్‌లో 10,000 కార్మికులతో పెద్ద సమావేశము (Meeting) ఏర్పాటు చేయటం, అప్పుడు ప్రభుత్వానికి 17,000 కార్మికుల సంతకాలతో మరొక లిఖిత పూర్వక అర్జీ (Memorandum) ప్రభుత్వానికి సమర్పించారు.

అందులో కార్మికులు ఈ క్రింది వాటిని కొరారు :

1. ప్రతి శనివారము పూర్తి శెలవు రోజు
2. మధ్యాహ్నము పూట అరగంట విశ్రాంతి.
3. సాయంత్రం 6.30 ని॥ల తరువాత పని ఆపివేయటం
4. ప్రతినెల 15వ రోజు దాటకుండా వేతనాలు ఇవ్వటం.
5. గాయపడిన కార్మికులకు వారు గనుక శాశ్వతంగా వికలాంగులయితే కోలుకొనే దాకా తగిన నష్ట పరిహారం ఇవ్వటం.

1884 వ సంవత్సరము నిజంగా కార్మిక ఉద్యమపు సంవత్సరం అని భావించవచ్చును. 1890లో లోఖాండే మరొక కార్మిక బహిరంగసభనేర్పాటు చేసినాడు. దాని ప్రభావం వల్ల యాజమానులు కార్మికులకు వారానికొకరోజు శలవు దినంగా ప్రకటించటానికి అంగీకరించారు.

ఈ విజయం ద్వారా వచ్చిన ప్రోత్సాహంతో 1890లో బొంబాయి మిల్ హేండ్స్ అసోషియేషన్ (Bombay Mill Hands Association) స్థాపించి దానికి లోఖాండే అధ్యక్షుడుగా పనిచేశాడు. ఈ సంఘాన్ని మొట్టమొదట కార్మిక సంఘంగా, ఇతనిని మొట్టమొదటి కార్మిక ఉద్యమనాయకునిగా భారత కార్మిక ఉద్యమ చరిత్రలో చెప్పు కోవచ్చు. లోఖాండే 'దీనబంధు' అనే పత్రికను కార్మికుల సమస్యలను చర్చించటాన్ని ప్రారంభించాడు.

తరువాత విభిన్న ప్రదేశాల్లో అనేక కార్మిక సంఘాలు ఏర్పడ్డాయి.

ఎ) 1897లో అమాల్గమేటెడ్ సొసైటీ ఆఫ్ రైల్వే సర్వెంట్స్ ఇన్ ఇండియా అండ్ బర్మా అనే ఒక సంస్థ స్థాపించడం జరిగింది.
బి) 1905లో కలకత్తా ప్రింటర్స్ యూనియన్ (Amalgamated Society)
సి) 1907లో బొంబాయి పోస్టల్ యూనియన్
డి) 1909 కామ్‌గర్ హితవాద సభ (Kamgarh Hitawada Sabha)
ఇ) 1910 సోషల్ సర్వీస్ లీగ్ అనే సంఘాలు ఏర్పడినాయి.

కార్మికులలో మానవతాభిరుచులు పెంపొందింపచేయటానికి మహారాష్ట్రలో సర్వసోదక సమాజం, మద్రాసులో బ్రహ్మణేతర ఉద్యమం, మద్రాసులో థియోసాఫికల్ సొసైటీ, కలకత్తాలో బ్రహ్మసమాజం ఏర్పడినాయి. ఈ సంఘాలు కార్మికులలో సంక్షేమ చర్యలను పెంపొందింప చేయటం, వారి ఫిర్యాదులను రాజ్యాంగ పద్ధతుల ద్వారా పరిష్కరించటానికి పాటుపడ్డాయి. ఈ సమయంలోనే యాజమాన్య సంఘాలు వారి అభిరుచులను రక్షించుకొనటం కోసం ఏర్పడ్డాయి. ఉదాహరణకు : బొంబాయి మిల్లు యాజమానుల సంఘం, భారతీయ జనపనార తయారీదార్ల సంఘం. కాని కార్మికులకు 1904-1911 మధ్య కార్మికులలో సంఘాల వ్యవస్థీకృతం చేయటంలో గణనీయమైన అభివృద్ధి జరిగింది.

4.2.2.2. తొలికార్మిక సంఘాల దశ : 1918 - 24

కార్మిక సంఘ ఉద్యమంలో 1918వ సంవత్సరపు ప్రాధాన్యత చెప్పుకోదగినది. ఈ సంవత్సరంలో కార్మిక సంఘాల నాయకత్వం, సంఘసేవకుల చేతుల నుంచి రాజకీయ నాయకుల చేతుల్లోకి మారటం జరిగింది. మొదటి ప్రపంచ సంగ్రామం అనంతరం భారత దేశంలో ఈ ఉద్యమము, బాగా బలపడిందని చెప్పవచ్చు. ఈ కిందివి దానికి కారణాలు :

1. యుద్ధం ఫలితంగా పారిశ్రామిక అశాంతి, ఆర్థిక అసమానతలు పెరిగినాయి. తత్ఫలితంగా పెరిగిన ధరలకు అనుగుణంగా వేతనాల పెంపును డిమాండ్ చెయ్యాలంటే సమిష్టి చర్య అవసరమైంది.
2. స్వరాజ్యం కావాలనే నిర్ణయం, అందుకే ఉద్దేశించిన జాతీయోద్యమం కార్మిక ఉద్యమాలపై విశిష్ట ప్రభావాన్ని చూపాయి. కార్మికులు బ్రిటీష్ వారితోపాటు సమానత్వాన్ని డిమాండ్ చేశాయి. తత్ఫలితంగా ఎదురు తిరగటం, దానితో కొత్త కోరికలు, కొత్త సిద్ధాంతాలు ఆవిర్భవించాయి.
3. 1917లో విజయవంతమైన రష్యావిప్లవం భారత కార్మికులలో కార్మిక వర్గానికి గల ఆత్మగౌరవాన్ని పెంచి కార్మిక వర్గంలో వర్గం ఎరుక పెంచి ఉద్యమానికి కొత్త చైతన్యం ఇచ్చింది.
4. 1919 లో అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ ఏర్పాటుతో కార్మిక వర్గానికి ఒక గుర్తింపు రావడమేకాక ప్రతి సంవత్సరం జరిగే అంతర్జాతీయ వార్షిక సమావేశాలకు కార్మిక ప్రతినిధులు విభిన్న దేశాల నుండి హాజరు కావటం వల్ల కార్మికులు సంఘటితం కావటానికి తోడ్పడినాయి.
5. యుద్ధ కాలంలో భారతీయ సైనికులు (వీరు అంతకు ముందర కార్మిక వర్గానికి చెందినవారు) ఇతర దేశాలకు వెళ్లటం జరిగింది. ఇతర దేశాలు చూసి వచ్చిన సైనికుల ద్వారా ఆయా దేశాలలో కార్మికులకుగల ఉన్నత జీవన ప్రమాణాలు తెలుసుకున్న భారతీయ కార్మికులలో కొత్త ఆశలు, వ్యూహాలు కలిగాయి. ఆయా దేశాలలో కార్మికులు సమైక్యంగా పనిచేయటంవల్లనే ఆయా ప్రయోజనాలు అనుభవిస్తూన్నారని తెలుసుకున్న కార్మికులకు కార్మికసంఘాల పట్ల నమ్మకం ఎక్కువైంది. ఇది కార్మిక సంఘాల సంఖ్య పెరగటానికి దోహదం చేసింది.
6. మహాత్మాగాంధీ సహాయనిరాకరణోద్యమం (1920-21) పారిశ్రామిక కార్మికుల డిమాండ్‌కు ఆయన చూపిన ప్రోత్సాహం కార్మిక ఉద్యమాలపై మంచి ప్రభావాన్ని చూపాయి. ఈ సమయాలోనే అనేక సంఘాలు ఏర్పడినాయి. ఇండియన్ సీమెన్స్ యూనియన్, కలకత్తా, బొంబాయి, మద్రాసు టెక్స్‌టైల్స్ లేబర్ యూనియన్, మొదలైనవి. కార్మికులమీద యూరోపియన్ అసిస్టెంట్‌ల దౌర్జన్యాలు చాలా తక్కువ మధ్యాహ్నం భోజన విరామం, పెరుగుతున్న ధరల దృష్ట్యా సరిపడని వేతనాలు మొదలైన కారణాల వల్ల కార్మిక నాయకుడు బి.పి.వాడియా(B.P.Wadia) నాయకత్వంలో మద్రాస్ టెక్స్‌టైల్ యూనియన్ ఏర్పడింది.

1917-1919 మధ్యన 20 కార్మిక సంఘాలు ఏర్పడ్డాయి. 1920లో మహాత్మాగాంధీ చొరవతో అహ్మదాబాద్‌లో స్పిన్నర్స్ యూనియన్, వీవర్స్ యూనియన్‌లు ఏర్పాటు చేయటం జరిగింది. 1920లో నే గాంధీజీ ప్రోత్సహంతోనే టెక్స్‌టైల్ లేబర్ అసోషియేషన్ ఏర్పాట్లు చేయటం జరిగింది. దానిని సత్యం, అహింస అనే సూత్రాలపై ఏర్పాటు చేయటం జరిగింది. 1920లోనే లాలాలజపతిరాయ్ అధ్యక్షతన 125 సంఘాల ప్రతినిధులు కలిసి 2.5 లక్షల మంది సభ్యత్వం కల 'ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్'ను స్థాపించినారు. ఇదే కాలంలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమంలోఈ క్రింది రాజకీయనాయకులు ప్రవేశించినారు.

శ్రీ సి.ఆర్.దాస్, మోతీలాల్ నెహ్రూ, సుభాష్ చంద్రబోస్, వి.వి.గిరి, కొంతమంది ప్రముఖ కమ్యూనిస్ట్ నాయకులు కూడా ఈ రంగ ప్రవేశం చేశారు. వారి పేర్లు ఈ క్రింద వున్నాయి. ఎస్.ఎస్.డాంగే, కె.ఎన్.జోగ్లేకర్, యస్.వి.ఘాట్, దండరాజ్ తెంగ్డి, ఆర్.ఎస్.నింబాకర్, ఫిలప్ స్ప్రాంట్ మరియు యస్..యస్.సక్లాత్‌వాలా.

4.2.2.3. వామపక్ష కార్మిక సంఘాలు 1928 - 34 :

కార్మిక సంఘాలు తమ కోరికలు తేగేదాకా నిరంతర పోరాటం జరపటం సహజం. అయితే ఆ పోరాటం సాగించటానికి తగిన ఆయుధం సమ్మె. 1924లో హింసాత్మక, బహుకాల సమ్మెల నిర్వహణ మూలంగా అనేకమంది కమ్యూనిస్ట్ నాయకులపై నేరాలు మోపి అరెస్టు చేసి, జైలు శిక్షలు విధించటం జరిగింది. భారతీయ కార్మికులకు నాయకత్వం వహించే అతి పెద్ద శక్తిగా 57 సంఘాల సమైక్యతతో 1,50,000 మంది సభ్యులతో 1927 వ సంవత్సరము నాటికి అఖిల భారత ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ (AITUC) బలపడింది. కార్మిక సంఘ ఉద్యమం అతి త్వరగా అభివృద్ధి చెందటానికి అనేక కారణాలు ప్రభావితం చేశాయి. వాటిలో ముఖ్యమైనవి.

1. బ్రిటిష్ వారి సామ్రాజ్యవాదానికి వ్యతిరేకంగా జరుగుతున్న జాతీయ ఉద్యమం.
2. బ్రిటిష్ ప్రభుత్వపు అణచివేత విధానాలు, ముఖ్యంగా జలియన్‌వాలా బాగ్ దురంతం, రౌలత్ చట్టం, విచక్షణారహిత అరెస్టులు. జాతీయ నాయకులను, సత్యాగ్రహులను జైళ్లలో ఉంచటం.
3. యుద్ధానంతరం వాస్తవిక వేతనాలు పడిపోయిన దృష్ట్యా పెట్టుబడిదారులు విపరీతంగా లాభాలు ఆర్జించటం.

1926-27 నాటికి అనేక శ్రామిక, రైతు సంఘములుద్భవించాయి. 1928లో 'ది ఆల్ ఇండియా వర్కర్స్ అండ్ పెజెంట్స్ పార్టీ' నెలకొల్పడం జరిగింది. దానిని రూపొందించటం శ్రామికవర్గాల ఉద్యమంలో వారి ప్రభావాన్ని చూపినట్లయింది. చాలా కార్మిక సంఘాలు వామపక్ష నాయకత్వాన్ని కోరుకొన్నాయి. దానివల్ల అనేక సమ్మెలు చోటు చేసుకున్నాయి. కమ్యూనిస్ట్ నాయకులు బొంబాయిలోని టెక్స్‌టైల్స్ కార్మికులను సంఘటితం చేసి 'గిర్నికామ్‌గర్ యూనియన్' (Girni Kamgar Union)ను నెలకొల్పారు. దాంతో కమ్యూనిస్టులు బలపడ్డారు. మితవాదులను బలహీనులుగా ముద్రవేశారు. దాంతో చాలా పారిశ్రామిక కేంద్రాలలో వాటి పట్టుపోయింది. ఈ ఉద్యమంలో రెండు పార్టీలు పెరిగాయి. కొంతమంది ఒక దాన్ని వామపక్ష (లెఫ్టిస్ట్) పార్టీగాను మరొక దాన్ని 'రైటిస్ట్' పార్టీగాను పేర్కొన్నారు. మరికొంతమంది 'జెనివా-అమ్‌స్టెర్‌డామ్ 'గ్రూప్' (Geneva-Amsterdam Group) మరియు 'మాస్కోవైట్స్' (Muscovites)గా పిలిచారు. వీటిలో జాతీయ, అంతర్జాతీయ శ్రామిక తరగతి ఉద్యమాల ఆలోచనలు సిద్ధాంతాలపై వేదికగా వాడిగా చర్చ జరిగింది. వామపక్షాలు AITUC ను 'థర్డ్ ఇన్‌టర్‌నేషనల్' (Third International) కు విధేయతలు గల దానిగ (affiliate) చేయమని ఇదొక ముసుగు వేసిన కమ్యూనిస్ట్ వ్యవస్థ. రైటిస్టులు సమ్మెలు, పోరాట కార్యక్రమాలను వ్యతిరేకించి కార్మిక సంఘాలు రాజకీయ కార్యకలాపాలలో కంటే ఆర్థిక కార్యకలాపాలలో నిమగ్నమవ్వాలని డిమాండ్ చేశారు. వామపక్షాలవారు కార్మిక సంఘాలు 'వర్గ వ్యవస్థలని' వీటి యొక్క అంతిమ ఉద్దేశ్యం పెట్టుబడి వ్యవస్థను (Capitalism) పడగొట్టి 'సామ్యవాద సమాజాన్ని' స్థాపించడమేనని అన్నారు. కాబట్టి శ్రామిక వర్గాలు ఆర్థిక కార్యక్రమాలతోపాటు రాజకీయ కార్యక్రమాలతో పోరాటాల పద్ధతిలో పాల్గొనాలని చివరకు రాజకీయంగా యుద్ధం చేసి శక్తిని చేబట్టాలని అన్నారు. ఇది వారివురి మధ్య చీలికకు దారి తీసింది. మితవాదులు వేరే పార్టీని, 'ఆల్ ఇండియాట్రేడ్ ఫెడరేషన్' (AITF)ని ఎన్.ఎం.జోషి నాయకత్వంలో రూపొందించారు.

1930ల మొదట్లో కార్మిక సంఘాలలో ఐకమత్యము లోపించింది. చీలికలుగా విడిపోయాయి. అపుడు మూడు సంఘాలుండేవి. 1. AITUC, అతివాద స్వతంత్రపోరాటకారులు. 2. AITUC, కాంగ్రెస్ వారు మితవాదులు, 3. రెడ్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ (RTUC), సనాతన కమ్యూనిస్టులు, వారు కార్మికులే రాజ్యపాలన చెయ్యాలనేది వారి ఆశయము.

4.2.2.4. కార్మిక సంఘాలు ఐక్యతా దశ 1935 - 38 :

కార్మిక సంఘ ఉద్యమంలో చీలికలన్నీ ప్రధానంగా రాజకీయాలు, వర్గపోరాటం అనే అంశాలపై నాయకుల మధ్యగల భేదాభిప్రాయాల వల్ల ఏర్పడినవి. అయినప్పటికీ కార్మిక సంఘ ఉద్యమ శ్రేయోభిలాషుల (ఆర్.ఆర్.గోఖలే, వి.వి.గిరి, ఎన్,

ఎం.జోషి, దివాన్ చమాన్‌లాల్) ప్రయాత్నాల వల్ల 1940లో మళ్లీ కార్మిక సంఘ ఉద్యమం సంఘటితం అయింది. ఈ సంఘటితం, ఇక్యత ఎన్నో రాజకీయాలపై ఆధారపడి జరిగింది.

1932లో 'ఆల్ ఇండియా రైల్వే మెన్స్ ఫెడరేషన్' వారి చొరవ వల్ల కార్మికులవేతనం, పనిగంటలు, నిరుద్యోగం మొదలైన అంశాలలో ప్లాట్‌ఫారమ్ ఆఫ్ యూనిటీ (Platform of Unity) తీసుకురావటానికి 'ట్రేడ్ యూనియన్ యూనిటీ కమిటీ' (Trade Unity Committee) అనే దాన్ని స్థాపించడం జరిగింది. ఇది కార్మికులలో రెండు వర్గాల వారికీ (AITUC & INTUC) సమ్మతమయ్యే కొన్ని సూచనలు చేసింది. 1933లో మరొక ఐక్యతా సదస్సు జరిగింది. ఈ సదస్సు ఫలితంగా ది నేషనల్ ఫెడరేషన్ ఆఫ్ లేబరర్స్ నెలకొల్పడం జరిగింది. తరువాత ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ ఫెడరేషన్ ఆఫ్ లేబర్'లో విలీనమయ్యారు. ఇది సమైక్యతను పెంపొందించాలనే అభిప్రాయంతో జరిగింది. AITUC, రైల్వే యూనియన్స్ NFLలో విలీనమయి నేషనల్ ట్రేడ్ యూనియన్ ఫేడరేషన్ (National Trade Union Federation) పేరు పెట్టుకున్నాయి. ఈ ప్రయత్నాలనుంచి AITUC మరియు RTUF దూరంగా ఉన్నాయి. భారత శ్రామిక సంఘ ఉద్యమం (Indian Labour Movement) విభజన భారతీయ శ్రామికులకు చాలా మూల్యము చెల్లించవలసినది అయింది. 1933లో 50,000 శ్రామికులను బొంబాయి నగరంలో ఉద్యోగం నుంచి తీసేశారు. 1934 నాటికి బొంబాయిలోని ఇంచుమించు ప్రతి మిల్లు గణనీయంగా వేతనాలు తగ్గించింది. భారత శ్రామిక ఉద్యమము విపరీతమైన పెరుగుతున్న కష్టములతో బాధపడుతోంది. తునాతునకలైపోయింది, అందులో పని చేసేవారు ముఠా తగాదాలతో సతమతమవుతున్నారు. ఈ పరిస్థితిలో శ్రామిక ఉద్యమంలో ఐకమత్యము చాలా అవసరము. 1935లో RTUC, AITUC ఈ క్రింది షరతులతో విలీనమయింది. : AITUCని కేంద్రీయవ్యవస్థగా గుర్తించాలి, వీటితోపాటు - వర్గపోరాటం సిద్ధాంతాన్ని అంగీకరించడం, ప్రతి పరిశ్రమకొక సంఘం ఉండాలి. ఏదైనా మరొక (దేశం) వ్యవస్థకు చేరి ఉండకుండా (affiliation) ఉండటం ప్రతి సంవత్సరం 'ఇంటర్నేషనల్ లేబర్ కాన్ఫరెన్స్' కు (Internationa Labour Conference) 'యాన్యువల్ సెషన్ ఆఫ్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ (Annual Session of Trade Union Congress)కు వచ్చిన వారిలో హెచ్చు సంఖ్య సభ్యుల నుండి ప్రతినిధులకు ఎన్నుకోవటం, స్వేచ్ఛగా....(propoganda)ను విమర్శను క్రమశిక్షణతో చేసుకొనే హక్కు ప్రతి సముదాయానికి వుండడం అనే ప్రాతిపదికపై ఇది జరిగింది.

ఈ సంఘటిత ప్రయత్నాలు 1937లో వచ్చిన సాధారణ ఎన్నికలు తీసుకొచ్చిన పెనుమార్పులతో కలిసాయి. ఇండియన్ నేషనల్ కాంగ్రెస్ (Indian National Congress) కార్మికులను వారికి సాధ్యమైనంతవరకు ఇవ్వడానికి ప్రయత్నంచేస్తామని కాంగ్రెస్ చెప్పింది. అంతర్జాతీయ ప్రమాణాలతో సమానమైన పనిగంటలు, పని పరిస్థితులు, కార్మికుల జీవన ప్రమాణాలు, యాజమానులకు కార్మికులకు మధ్య వచ్చే వివాదాలు సర్దటానికి సక్రమైన యంత్రాగము. (Machinery), వయోవృద్ధులకు ఆర్థిక రక్షణ, నిరుద్యోగము మరియు అనారోగ్యములనుండి రక్షణ, కార్మికులకు సంఘాలు ఏర్పాటు చేసుకొనే హక్కు మొదలైనవి. ఈ దశలో ఒక ముఖ్యమైన అంశము ఏమిటంటే శ్రీ వి.వి.గిరి (Sri.V.V.Giri) ప్రయత్నాలవల్ల 1938లో నాగపూర్‌లో AITUC, NTUF విలీనమవటానికి పెట్టిన షరతులను చివరకు అంగీకరించింది. ఆ విధంగా చీలి తొమ్మిదేళ్ళున్న తరువాత NTUF విడిపోయి AITUC లో కలిసింది. AITUC ఒకటే వ్యవస్థీకృత కార్మికులకు ప్రతినిధిగా నిలబడింది. చిట్టచివరకు (అప్పటికి) కార్మిక సంఘ ఉద్యమము పటిష్టమైంది.

4.2.2.5. రెండో ప్రపంచ యుద్ధ దశ 1939 - 48 :

సెప్టెంబర్ 1939లో మొదలైన రెండవ ప్రపంచ యుద్ధం మూలాన సంఘటితమైన కార్మిక సంఘ ఉద్యమంలో కొత్త సమస్యలు తెచ్చింది. ఇది AITUC లో ఉండే భిన్నమై రాజకీయ ముఠాలవల్ల వచ్చింది, ఇవన్నీ భారతదేశము యుద్ధానికి మద్దతు భిన్నతరహాల్లో ఇవ్వాలని కోరటంచేత, AITUCలో ఒక పెద్ద వర్గము అది తప్పోప్పుల కోసం బంధములేకుండా ఫాసిస్ట్ (Anti -

Fascist) వ్యతిరేక యుద్ధంలో బ్రిటన్‌కు మద్దతు నివ్వటమేకాకుండా అందులో పాల్గొనాలని అంది. అంతే పెద్ద సంఖ్యలో గల మరొక వర్గము అది బ్రిటను యొక్క సామ్రాజ్య విస్తృతి కోసం చేస్తున్న యుద్ధం కాబట్టి భారతదేశానికి దానితో సంబంధం లేదని అంది. అందుచేత మళ్ళీ 1941లో కార్మిక సంఘం చీలింది. AITUC నుంచి ఇంచుమించు 200 తీవ్రవాద సంఘాలు 3లక్షల సభ్యులతో వెళ్ళిపోయి కొత్తగా 'ఇండియన్ ఫెడరేషన్ ఆఫ్ లేబర్' (IFL) స్థాపించింది - 1942 ప్రభుత్వం ఈ ఫెడరేషన్ (IFL) ను కార్మికవర్గ వ్యవస్థగా గుర్తించింది. IFL భారతీయ కార్మికులనందరినీ యుద్ధము కోసం చేసే ప్రయత్నాలలో పాల్గొనాలని పిలుపునిచ్చింది. దీనితో పాటు యుద్ధకాలపు పరిస్థితులననుసరించి కార్మికులకందరికీ కనీస వేతనాలతో పాటు కనీసావసరాలు తీరే పరిస్థితులేర్పరచాలని లేకపోతే వారు సక్రమంగా పనిచేయటం అసంభవమని చెప్పింది.

దేశరాజకీయ వాతావరణంలో ఇన్ని రకాల మార్పులు భారతదేశ కార్మిక సంఘ ఉద్యమాన్ని తీవ్రంగా ప్రభావితం చేసింది. ఈ పరిస్థితిలో రెండు ముఖ్యమైన విషయాలు తప్పనిసరిగా ప్రస్తావించాలి. ఒకటి రష్యా, జర్మనీపై 1941 జూన్‌లో దాడి చేయటం, రెండవది 1942లో భారతదేశము స్వాతంత్ర్యముకోసం పోరాటాన్ని తీవ్రతరంచేయటం, హిట్లర్ రష్యాపై దాడి చేసినప్పుడు కమ్యూనిస్టులు వారి యుద్ధ వ్యతిరేక సిద్ధాంతాన్ని విడనాడి యుద్ధానికి మద్దతు ప్రకటించారు. ఫలితంగా 1942 జూలైలో కమ్యూనిస్ట్ నాయకులందరినీ కారాగారాల నుంచి విడుదల చేశారు. యుద్ధం మొదట్లో ఇండియన్ నేషనల్ కాంగ్రెస్ సహాయ నిరాకరణ పద్ధతిని మొదలు పెట్టింది. యుద్ధకాలంలో కొన్ని పరిస్థితులు భారతదేశంలోని కార్మిక సంఘాల గౌరవాన్ని పెంచడానికి సహాయపడ్డాయి :

1. ప్రభుత్వము మిగతా యజమానులు కూడా యుద్ధంలో కావలసిన వస్తువులు, మిగతా అత్యవసర వస్తువులు ఉత్పత్తి చేసి ఎక్కువ లాభాలు సంపాదించటం కోసం కార్మికులకు సంక్షేమ పథకాలు ఎక్కువ సంఖ్యలో చేపట్టారు.
2. చాలామంది యజమానులు కార్మిక సంఘాలను గుర్తించారు. ఇది కార్మికులకు నైతిక బలాన్నిచ్చింది.
3. యుద్ధకాలంలో డిఫెన్స్ ఆఫ్ ఇండియా రూల్స్ 81-ఎ, ప్రకారం సమ్మెలు, 'లాక్-అవుట్'లు నిషేధింపబడ్డాయి. దీనితో పాటు నిర్బంధ న్యాయ నిర్ణయ పద్ధతి ప్రవేశ పెట్టబడింది (adjudication).
4. మొదటిసారిగా త్రైపాక్షిక సంఘాలు 1942లో ఏర్పాటు చేయబడ్డాయి.

యుద్ధ పరిస్థితులలాంటి అసాధారణ కాలంలో చేసిన ప్రయోగాలు, పొందిన అనుభవాలు భారత పారిశ్రామిక వ్యవస్థ యొక్క మూల అంశాలకు శాశ్వత ప్రాతిపదికతో కూడిన రూపమివ్వడం విశేషం.

4.2.2.6 స్వాతంత్ర్యానంతర దశ : 1947 నుంచి

AITUC ను పునర్వ్యవస్థీకృతం చేసే చాలా ప్రయత్నాలు ఫలించక వారి ఉద్దేశాలు, ఆశయాలు భిన్నంగా ఉన్న వారు AITUC నుంచి విడిపోయి వేరే 'ఇండియన్ నేషనల్ కాంగ్రెస్' INTUC అనే సంఘాన్ని 1947 మేలో స్థాపించారు. మొదటి నుంచి కూడా INTUC ఇండియన్ నేషనల్ కాంగ్రెస్ యొక్క రాజకీయ దృక్పధాన్ని కలిగి వుండి, దానికే మద్దతు ఇచ్చేది. సామాన్య ప్రజలందరూ దాన్ని కాంగ్రెస్ పార్టీతో ఒకటి (Identify) గా చూసేవారు, అందుచేత INTUC పద్ధతులన్నీ కాంగ్రెస్ పద్ధతులకనుగుణంగా ఉండేవి. ప్రజల యొక్క సంప్రదాయాలు, సంస్కృతి ఆశయాలు (aspirations) తో ముడి పడియున్న ప్రజాస్వామ్య పద్ధతులను, శాంతియుత (harmony) పద్ధతులను నమ్ముతుంది . 1948 లో కాంగ్రెస్ నుంచి సామాన్య విధులు విడివడి కొత్త రాజకీయ పార్టీ (Praja Socialist Party), INTUC లో ఉన్న కార్మికులు దానినుంచి బయటకు వచ్చి కొత్త కేంద్రీయ కార్మికసంఘం 'హిందుస్తాన్ మజ్దూర్ పంచాయత్' (Hindustan Mazdoor Panchayat) పేరిట స్థాపించారు. ఈ

వ్యవస్థ (HMP) 'ఇండియన్ ఫెడరేషన్ ఆఫ్ లేబర్ (IFL) కలసి హింద్‌మజ్‌దూర్ సభ (Hind Mazdoor Sabha) పేరుతో కొత్త సంఘం ప్రారంభించారు. దాని ధ్యేయము ప్రజాసామ్యవాద సమాజము స్థాపించటం (Democratic socialist society).

1949 నాటికి కార్మిక సంఘ ఉద్యమము తిరిగి చీలిపోయింది, INTUC, AITUC, HMS మరియు UTUC పోటీ సమూహాలు వుండిపోయాయి, మిగతా జాతీయ స్థాయిలో ఫెడరేషన్స్ సంఘాలు వాటికి దేనికీ అనుబంధంగా కాకుండా ఉండిపోయాయి. INTUC కు కాంగ్రెస్ 'పార్టీ'తో దగ్గర సంబంధము, HMS కు సోషలిస్ట్ పార్టీతో గల దగ్గర సంబంధము, AITUC కమ్యూనిస్ట్ పార్టీతో గల దగ్గర సంబంధము, UTUC కి రివల్యూషనరీ సోషలిస్ట్ పార్టీతోటి, మిగతా చిన్న వామపక్ష పార్టీలతో గల సంబంధము కార్మిక సంఘ ఉద్యమానికి రాజకీయ పార్టీలతో వుండే దగ్గర సంబంధాన్ని, ప్రస్తుతం ఇంకా కొనసాగుతున్న సంబంధాలను తెలియచేస్తున్నది. తిరిగి 1970లో కమ్యూనిస్టులు CPI మరియు CPM లుగా విడిపోయినప్పుడు AITUC లో మళ్ళీ చీలిక వచ్చింది. AITUC CPI లోకి వచ్చింది, CPM కొత్త కేంద్ర వ్యవస్థను 'సెంటర్ ఆఫ్ ఇండియన్ ట్రేడ్ యూనియన్ పేరిట ప్రారంభించింది (CITU). ఇండియన్ నేషనల్ కాంగ్రెస్‌లో 1972లో రెండుగా వచ్చిన చీలిక INTUC లో కూడ మార్పును తీసుకువచ్చింది, పదవిలో వున్న కాంగ్రెస్ INTUC ను అధీనంలో ఉంచుకుంది. పాత కాంగ్రెస్ INTUC నుంచి విడిపోయి నేషనల్ లేబర్ ఆర్గనైజేషన్(NLO) పేరిట కొత్త సంఘాన్ని రూపొందించింది - దానికి గుజరాత్‌లోని, కేరళలోని సంఘాలన్ని అనుబంధంగా వున్నాయి.

భారతదేశంలో యుద్ధానంతరము కార్మిక సంఘ ఉద్యమము వేగంగా అభివృద్ధి చెందింది. ఈ క్రింది విధానానికి ముఖ్యమైన కారణాలు :

i) నిరంతరము లోనికి వచ్చే అంతర్జాతీయ ప్రభావాలు

ii) రాజకీయ లేక సిద్ధాంతపరమైన భేదములపై ఆధారపడి యున్న కార్మిక సంఘాల పోటీ ఒత్తిడి.

iii) తప్పనిసరిగా న్యాయ పరిష్కార యంత్రాగంతో ఏర్పాటుతో కూడిన పారిశ్రామిక పద్ధతి.

iv) నమోదు చేయించుకున్న కార్మిక సంఘాలకు ప్రత్యేక సదుపాయాలను కలుగ చేస్తూ వచ్చిన చట్టాలు;

v) కార్మికులంతా వారి 'ఆసక్తులను' కాపాడుకొనేందుకు ఐక్యమవ్వాలనే కోరిక, ముఖ్యంగా 'రిట్రెంచ్‌మెంట్' మరియు 'లే-ఆఫ్' మొదలైన వాటి నెదుర్కొనేందుకు; మరియు కార్మిక సంఘములు

vi) కొన్ని యాజమాన్యాలు వాటి ప్రభావం కింద సంఘాలను ప్రారంభించాలనే ప్రయత్నం

దేశంలో తొమ్మిది కేంద్ర (Central) సంఘాలున్నపటికీ వాటిలో నాలుగే ఎక్కువ ప్రాముఖ్యత కల్గి వున్నవి - INTUC, AITUC, HMS మరియు UTUC. వీటి నాల్గింటిని కార్మికుల ఆర్థిక సాంఘిక, రాజకీయ మరియు సాంస్కృతిక 'ఆసక్తులను' కాపాడటమే ధ్యేయమైనప్పటికీ రాజకీయ దృక్పదాన్ని బట్టి వాటిలో కొన్ని ముఖ్యమైన తేడాలున్నాయి. కార్మికులను వ్యవస్థీకృతము చేసే యంత్రాంగము ఈ నాల్గింటిలోను ఇంచుమించుగాను ఒకటే. ముఖ్యమైన సంఘాలు రాష్ట్రాల్లోని వాటి శాఖల ద్వారాను, పారిశ్రామిక కూటమి (federation) ల ద్వారా పనిచేస్తాయి. వీటి కేంద్రవ్యవస్థ సాధారణంగా 'డెలిగేట్స్ అ సెంబ్లీ' (Delegates Assembly), 'జనరల్ కౌన్సిల్' (General Council), మరియు 'వర్కింగ్ కమిటీ' (Working Committee), ఆఫీసు బేరర్స్ (Office bearers) మొదలైన వాటితో కూడుకొని వుంటుంది. వాటిలో బాధ్యతల విభజన ఇంచుమించుగా నాల్గింటిలోను ఒకేలాగ వుంటుంది. ఆఫీస్ బేరర్స్ (Office bearers) సంఖ్యలోను, ఒక్కొక్క కమిటీకి ఎన్నుకొబడిన సభ్యుల సంఖ్యలోను స్వల్పమైన తేడాలుండవచ్చును. అయితే అవి పనిచేసే తీరులో వాటి మూలాన పెద్ద తేడాలు కన్పించవు.

4.2.3. సారాంశము :

భారతదేశంలోని కార్మిక ఉద్యమం, మిగతా చాలా దేశాలలోవలెనే, పారిశ్రామిక అభివృద్ధి నుంచి ఉద్భవించింది. గత శతాబ్దపు మధ్య భాగంలో పెద్ద పరిశ్రమలు స్థాపించిన తరువాత పారిశ్రామిక వ్యవస్థపై శ్రద్ధ చూపించడం సహజంగా జరిగింది. మొట్టమొదట యజమానులు, కార్మికుల నుండి వారి ఆసక్తులు కాపాడుకునేందుకు సంఘాలుగా ఏర్పాటు చేసుకున్నారు. మొదట ఈ విధంగా యూరోపియన్ యజమానులు కలసి 'వర్క్‌మెన్స్ బ్రీచ్ ఆఫ్ కాంట్రాక్ట్ ఏక్ట్'ను 1860 లో విజయవంతంగా చట్టంగా రూపొందించారు, దీని ప్రకారం కార్మికులు ఉద్యోగం వదిలినందుకు వారి మీద చట్టరీత్యా చర్య తీసుకోవచ్చు. అప్పటినుంచి యాజమానులు బలమైన సంఘాలుగా 'ఛాంబర్ ఆఫ్ కామర్స్'గా (Chamber of Commerce) ఏర్పడ్డారు, అవి కార్మిక విధానమును ఎక్కువగా ప్రభావితం చేసేవి. కార్మికుల వ్యవస్థలు 1914-18 ప్రపంచ యుద్ధం మొదలయ్యే దాకా వాటికనుకూల పరిస్థితులు లేనికారణంగా అభివృద్ధి చెందలేదు. కార్మికులు పేదవారిగా నిస్సహాయులుగా ఉండేవారు, యాజమానులు బలోపేతంగా వుండేవారు. ప్రభుత్వ సానుభూతి లేకుండా వుండేది, ప్రజలు పట్టించుకొనేవారు కారు.

అంతమాత్రాన పారిశ్రామికాభివృద్ధి చరిత్ర మొదటిదశలో కార్మికులను వారి సంక్షేమం కోసం వ్యవస్థీకృతం చేయటంలో శ్రద్ధ చూపలేదని, అనుకోకూడదు. అటువంటి పని ఎక్కువగా సంఘసంక్షేమ కార్యకర్తలు, మత నాయకులు, 'ఫిలాంత్రఫిస్ట్'లు, మానవతా దృక్పధంతో చేసేవారు. అప్పట్లో సామూహికంగా బేరమాడటం, ఒప్పందాలు లేవు, మానవాళిపై ప్రేమ చూపటాన్నే నొక్కివక్కాణించే వారు. శ్రీ సొరాబ్‌జీ షపూర్జీ బెంగాలీ (Sri Sorabjee Shapurjee Bengalee) వంటి 'ఫిలాంత్రఫిక్' వ్యక్తుల నాయకత్వంలో ప్రభుత్వం 1881లో మొదటి చట్టాన్ని చేసింది, అయితే అది సరిపోదని, కార్మికుల తరపున బొంబాయిలో వ్యతిరేకత వ్యక్తంచేశారు. అప్పుడప్పుడు కొంతమంది నాయకులుద్భవించి కార్మికుల సంక్షేమం కోసం పోరాడారు - ఉదాహరణకు శ్రీ నారాయణ్ మెఘాజీ లోఖాండే (Sri.Narayana Meghajee Lokhahde) ఈయనొక పారిశ్రామిక కార్మికునిగ తన జీవితాన్ని ధార పోశారు. ఆయన నిరంతర పోరాటమే కార్మికులకు వారానికొక జీతముతో కూడిన శలవు సాధించింది. ఈ విజయంతో ఆయన మొదటి కార్మిక సంఘాన్ని ప్రారంభించారు.

'ఫేక్టరీ ఏక్ట్' 1891 (Factory Act of 1891) వచ్చిన తరువాత కార్మిక ఉద్యమాల మొదటి దశ ముగిసింది ; అక్కడక్కడ స్థానిక సంఘాలు రావటం, అప్పుడప్పుడు కలవరం లేపటం మీద కార్మిక ఉద్యమాల్లో పురోగతి క్షీణించింది, చెప్పుకోదగినదిగాలేదు. ఈ కిందిదానికి కారణాలు; మహమ్మరి (Plague) రావటం ఆర్థికమాంద్యం (Economic depression), కరువు (famine) దేశంలో వ్యాపించి ఉండటం, బెంగాల్‌ను 1905లో విభజించటం కొన్ని ముఖ్యమైన శ్రామిక సమస్యలను సృష్టించింది. ఫలితంగా ఈ కాలంతోనే 'స్వదేశీ' ఉద్యమం మొదలై పారిశ్రామిక కార్మికుల పరిస్థితులనభివృద్ధి చేయాలనే పథకానికి, బాగా సహకరించింది. మొదటి పారిశ్రామిక సంఘాన్ని స్థాపించిన ఘన చరిత్ర శ్రీ బి.పి.వాడియా Sri. B. P. Wadia కు చెందాలి; ఈయన 1918లో మద్రాసులో నేత కార్మికులను వ్యవస్థీకృతం చేశారు. తరువాత అనేక సంఘాలు విభిన్న రాజకీయ దృక్పదాలతో సైద్ధాంతిక పూర్వరంగాలతో వుద్భవించాయి. భారత దేశంలోని కార్మిక సంఘ ఉద్యమం అనేక ఎత్తు పల్లాలను చూసింది. మొదటిసారిగా 'కాన్ఫరెన్స్ ఆఫ్ ఇంటర్ నేషనల్ లేబర్' (Conference of International Labour) కు ప్రతినిధులనెన్నుకోవలసి వచ్చినప్పుడు 'ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్' 1920లో ఉద్భవించింది. ఇదే మొదటి 'ఆల్ ఇండియా' వ్యవస్థ, దేశమంతటా వ్యాపించివున్న కార్మికుల ఆసక్తులను గుర్తించటంలో మొదటి అడుగు. ఈ సంఘంకూడా చీలిపోయింది. 'ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ ఫెడరేషన్' (AITUF) ను మితవాదులు శ్రీ ఎన్.ఎమ్.జోషి (Sri N.M.Joshi) నాయకత్వంలో 1920లో స్థాపించారు. AITUC కమ్యూనిస్టుల చేతిలోకి వెళ్ళిపోయింది. మరొక చీలిక 1947లో సంభవించింది, ప్రపంచ యుద్ధానంతరం హింసాత్మకమైన పారిశ్రామిక అశాంతి చోటు చేసుకుంది. కాంగ్రెస్ అధికారంలోకి వచ్చింది, కార్మిక వర్గమంతా కమ్యూనిస్టులతో నిండిపోయిందని

కాంగ్రెస్ అపుడు తెలుసుకొంది. సిద్ధాంతపరంగా అప్పుడు AITUC నుంచి CITU ఉద్భవించింది. అప్పట్లో నాల్గు (4) కేంద్ర సంఘాలు, అనేక స్వతంత్ర ఫెడరేషన్స్' కార్మికులనుద్ధరించటంకోసం స్వతంత్ర భారతదేశంలో పనిచేసేవి.' ఇంచుమించుగా అన్ని కార్మిక సంఘాలు, తమ ఉనికిని చాటుకోవడం కోసం, కార్మికులను అధికంగా ప్రభావితం చేయటం కోసం ఏదో ఒక రాజకీయ 'పార్టీ'కి అనుబంధంగా వున్నాయి.

4.2.4. నమూనా ప్రశ్నలు :

1. భారతదేశంలోని కార్మిక సంఘాల ఉద్యమ ప్రాధాన్యతను తెలుపుము.
2. భారతదేశములో కార్మిక సంఘ ఉద్యమము యొక్క అవసరాలను తెలుపుము.
3. భారతదేశములోని కార్మిక సంఘాల ఉద్యమ విజయాలను, వైఫల్యాలు చర్చించుము.
4. భారతదేశంలోని కార్మిక సంఘ ఉద్యమ ప్రభావాన్ని తెలుపుము.
5. కార్మిక సంఘ ఉద్యమాల ద్వారా కార్మిక సంఘాలు సాధించినదేమిటి? చర్చించుము.

4.2.5 చదువదగిన గ్రంథాలు :

1. Sharma G.K. ; "Labour Movement in India", 1963
2. Karthik G.K. ; "Indian Trade Union : A survey", 1960
3. Punekar S.D. ; "Trade Union Movement in India" in Singh, V.B.(Ed) : Industrial Relation in India". 1963.
4. Crouch, Harold, "Trade Union and Politics in India". 1966.
5. Shiva Rao, B. ; "Industrial Worker in India", 1939.
6. Joshi, N.M., "Trade Unionism in India". 1939.
7. Soman, R.J. ; "Peaceful Industrial Relations :Their Science & Techniques". 1957.
8. Myers, C.A. and Kannappan, "Industrial Relation in India : 1970.
9. Rastogi, T.N. ; "Industrial Labour in India", 1949.
10. Gosh.S. "Trade Unionism in under developed countries", 1960.
11. Loganathan, P.S., "Industrial Welfare in India", Report of the Royal Commission on Labour", pp 317 & 319.
12. Lakshmanan, P.P., "Congress and the Labour Movement in India". 1947.
13. Saxena R.C. "Labour Problems and Social Welfare", K.Nath & Co., Meerat, 1981.
14. Mamoria, C.B., "Dynamics of Industrial Relations in India", Himalaya Publishing Home Bombay, 1983.

4.3. భారత దేశంలో కార్మిక సంఘాల సమస్యలు

(PROBLEMS OF TRADE UNION IN INDIA)

4.3.0. లక్ష్యం:

కార్మిక సంఘాల ఉద్యమాలు మన దేశంలో స్థిరపడ్డాయి, కార్మికులొక గణనీయమైన శక్తిగా రూపొందారు. నమోదు చేసుకొన్న సంఘాల సంఖ్య క్రమంగా పెరుగుతూ వచ్చింది. ఇదేకాక అనేక పారిశ్రామిక, శ్రామిక మరియు ప్రభుత్వ సంఘాలు నమోదు చేయబడనివి గలవు. చాలా చోట్ల అవి సభ్యుల సంక్షేమ కోసమేకాక, అవి దేశము యొక్క ఆర్థిక పరిస్థితిని మెరుగుపడటానికి పని చేశాయి. అయినా కాని మిగతా దేశాలతో పోల్చి చూస్తే కార్మిక సంఘ ఉద్యమము ఆశించినట్లుగా ప్రగతి సాధించలేదు. భారతదేశంలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమము ఉండవలసినంత పటిష్టంగా లేదని రాబర్ట్స్ (Robert) అభిప్రాయ పడ్డారు. ఈ పాఠము కార్మిక సంఘాలు ఎదుర్కొనే ముఖ్యమైన సమస్యలను చూపటం కోసం ప్రయత్నం చేస్తుంది. ఇందులో కార్మిక సంఘాలు రాజకీయం చేయబడటం, అనేక సంఘాలుండటం, సమాజంలో పలు సంఘాల మధ్య పోటీ (rivalry), తక్కువ సభ్యత్వం ఉండటం, చిన్నవిగ ఉండటం, ఆర్థిక సమస్యలు, సంక్షేమ కార్యక్రమాలు లేకపోవుట మొదలైనవి చర్చించబడ్డాయి. ఆరోగ్యకరమైన కార్మిక సంఘము ఉండాలంటే నిలకడైన పారిశ్రామిక జనాభా అవసరము. ఇది భారత దేశంలో లోపించింది. ఇటువంటి పరిస్థితులలో కార్మిక సంఘాలు వాటి లక్ష్యాలను ఆశించినట్లుగా సాధించలేవు. చాలా కార్మిక సంఘాలు సమ్మెలు (strike) చేయించుటకు కర్మాగారాలు మూసి వేయించటానికి (Lock-out) మాత్రమే ఉన్నాయి. అనవసరమైన సమ్మెలు, 'లాక్-అవుట్'ల వల్ల ఎన్నో విలువయిన మానిష్యపనిరోజులు (man-days) నష్టపోయాము. మన భారతదేశంలోని కార్మిక సంఘాలలోని మరొక ముఖ్యమైన సమస్య ఏమిటంటే ఇందులో చాలామంది నాయకులు కార్మికులు కాని వారే, ఒక సాధారణ కార్మిక సంఘ నాయకుడు మధ్యతరగతి న్యాయవాది, ఇతడు దానిని తోటివారిలో, కార్మికులలో పరిస్థితులు చక్కబెట్టడం కోసం లేదా రాజకీయ ప్రకార్యాల కోసం వినియోగిస్తాడు.

విషయక్రమం

4.3.1 ఉపోద్ఘాతము
4.3.2 కార్మిక సంఘముల ముఖ్య సమస్యలు
4.3.3 సారాంశము
4.3.4 ముఖ్యపదములు
4.3.5 నమునా ప్రశ్నలు
4.3.6 చదువవదగిన గ్రంథాలు

4.3.1. ఉపోద్ఘాతము

కార్మిక సంఘాల ఉద్యమ వాస్తవ పెరుగుదల అనేక కారణాల వల్ల ఆటంకపరచబడింది. వాటిని ఇందులో క్లుప్తంగా పరిశీలిద్దాము. చాలామంది పారిశ్రామిక కార్మికులు పరిశ్రమనొదలి చివరకు వారి ఊరెళ్ళి పోదామనే అభిప్రాయం ఉండటం చేత వారి పరిస్థితులను మెరుగుపరుచుకోవాలనే ఉత్సాహము, శ్రమ లోపించడం వల్ల సంఘటిత ప్రయత్నం చాలా తక్కువ స్థాయిలో వుంటుంది లేదా లోపిస్తుంది. కార్మికుని పేదరికము, ముఖ్యంగా అతడు అప్పులపాలైనప్పుడు అది ఆరోగ్యకరమైన కార్మిక సంఘము రూపొందటానికి ఆటంకంగా ఉంటుంది. వారు సంఘపు నిధులుకు చిన్న చిన్న మొత్తాలు కూడా చందాగా (subscription) కట్టలేరు. చందాలు క్రమంగా కట్టరు, చాలామంది సభ్యులుగా కూడా అవటానికి ఇష్టపడరు. అందుచేత సంఘానికి ఆర్థిక వనరులు

లేక బయట ఆర్థిక సహాయం లేనిదే సరైన నిధులుండవు. భారత దేశంలోని సంఘాలలో సభ్యులు చాలామంది చందాలు కట్టలేదని, చాలా సంఘాలు కాగితానికి మాత్రమే పరిమితమయ్యాయని రాబర్ట్స్ అభిప్రాయపడ్డారు. బ్రిటన్‌లో 80 లక్షల కార్మిక సంఘ సభ్యులలో ప్రతి ఒక్కరు వారి చందాలు ప్రతివారం తప్పనిసరిగా కట్టెదరు. దేశంలోని కార్మిక సంఘ ఉద్యమంలో ఆర్థిక వనరులు లేక పోవటమనేది ఒక ముఖ్య లోపము (weakness) అని మన మూడు, నాల్గు పంచవర్ష ప్రణాళికల్లో పేర్కొన్నారు.

కార్మికులు మతం, కులం, భాష అలవాట్లను బట్టి విభజింప బడ్డారు. ఇది కార్మికులను విడదీసే శక్తిగా పని చేసి వారిని సంఘటిత పరచడానికి తీవ్ర అంతరాయంగా నిలుస్తోంది. వారిలోని ఈ లోపాన్ని, యజమానులు తరచుగా వారి స్వలాభం కోసం వినియోగిస్తూ 'విభజించి పాలించు' అనేది ఆచరణలో పెడతారు. కొన్ని కార్మికసంఘాలు 1943లో ఢిల్లీ, లక్నో, బెంగాల్‌లో దురదృష్టవశాత్తు మత ప్రాతిపదిక (communal) మీద ఏర్పాటయ్యాయి, కాని ప్రభుత్వము వాటిని గుర్తించటానికి నిరాకరించింది.

తక్కువ జీవన స్థాయి, ఎక్కువ పని గంటలు కార్మికుల శక్తినంతా హరించి వారికి కార్మిక సంఘమున సంబంధించిన పని చేయటానికి 'టైమ్' లేకుండా చేస్తుంది. మన శ్రామికులున్న దీన పరిస్థితులలో వారి కార్మిక సంఘ రాజకీయాలను గురించి ఆలోచిస్తారని ఆశించడం వృధా అవుతుంది.

కార్మికులు నిరక్షరాస్యులు, అజ్ఞానులు, వారిలో ప్రజాస్వామిక నైతిక స్వభావం లేదు. కొన్ని తరాలుగా వాళ్ళు పరిపాలింప బడటానికి అలవాటు పడ్డారు. వాళ్ళ బానిస మానసిక ప్రవృత్తి (slave mentality)ని పెంపొందించుకున్నారు.

చాలా కార్మిక సంఘాలు సమ్మెలు చేయించటానికి, వాటిని పొడిగించటానికి మాత్రమే వచ్చాయా అనిపిస్తుంది. అవి కార్మికుల సంక్షేమ కార్యక్రమాలను చేపట్టలేవు. అందుచేత చాలా సంఘాలు సమ్మె (committees)గా మాత్రమే పని చేస్తాయి. అందుచేత అవి ఆరోగ్యకరమైన దారిలో పెరగటానికి ప్రయత్నం చేయవు.

భారతదేశంలోని కార్మిక సంఘాల వ్యవస్థలోని తీవ్రమైన లోపమేమిటంటే అవి వాటి కార్మిక శ్రేణులలో నుంచి నాయకులను తీసుకొనలేకపోయాయి. సాధారణంగా సంఘ నాయకుడు ఒక మధ్య తరగతి న్యాయవాది, ఇతడు కార్మిక సంక్షేమం ధార్మిక దృష్టితో గాక, రాజకీయ పనులకుపయోగించటానికి తన శక్తినంతా వినియోగించి పని చేస్తాడు. ఇటువంటి వారికి పరిశ్రమను గురించిన పూర్తి సాంకేతిక అవగాహన ఉండదు. అందుచేత వారు యాజమాన్యంతో సమానస్థాయిలో రాజీ ప్రయత్నానికి (negotiations)కి మాట్లాడలేరు. వారు కార్మికుల వాస్తవిక కష్టాలను, సమస్యలను సక్రమంగా అర్థం చేసుకోలేరు. ఒక్కొక్కసారి వారు ఎక్కువచేయటానికి ప్రయత్నం చేసి వారి కార్య సాధకతను వారే తగ్గించుకుంటారు. చాలామంది నాయకులు అవకాశవాదులు, అందులో వారి స్వలాభము ఉంటుంది. వారిలో వారు పోట్లాడుకుని, కార్మికులను దోపిడీ చేస్తూ వున్నారు. ప్రస్తుత కాలంలో చాలామంది నాయకులు ఏదో ఒక రాజకీయ పార్టీకి చెందినవారే, వారు కార్మిక సంఘాన్ని వారి స్వంత రాజకీయ ప్రయోజనాల్ని సాధించుకుందుకు వినియోగిస్తారు. కార్మిక సంఘ నాయకులు కార్మికుల్లో నుంచి వచ్చేదాకా ఆరోగ్యకరమైన కార్మిక సంఘ వ్యవస్థ పెరగదు. భారత దేశ కార్మిక సంఘాల్లో నాయకులను బయట నుంచి ప్రవేశపెట్టటానికి వారిని కొనసాగించటానికి యాజమాన్యము కూడా చాలా వరకు బాధ్యులేనని చెప్పవచ్చును. కార్మికులలో వారు కనక నాయకత్వంచేపడితే వారిని యేదోవిధంగా ఎరగా వాడే అవకాశాలెక్కువని భావిస్తారు. అందుచేత యజమానులు కార్మికులలోని నాయకత్వం కంటే బయటి నాయకత్వానికి ఆహ్వానించ దగినదని వారికి తెలియ చేయాలి. కార్మిక సంఘాల పని తీరులో బాధ్యత వహించే మిగతా అంశాలేమిటంటే రాజకీయ పార్టీలు కల్పించుకోవడం, దానికి ప్రాచుర్యం ఇవ్వటం, కార్మికులు నిరక్షరాస్యులవటం, వారి అజ్ఞానం మొదలైనవి. నిజాయితీగల వారు, కార్యసార్థకతగల కార్మికులు, నాయకత్వం వహించేవారు మన దేశంలో లేరు. అమెరికా లేక మిగతా పశ్చిమ దేశాల్లో లాగా కార్మిక సంఘాలు జీతాలిచ్చి పనివారిని భరించలేవు.

మరొక కష్టమేమిటంటే పని సంబంధించిన మధ్యవర్తులు (job-contractors) దానికి వ్యతిరేకముగా ఉంటారు. అందుచేత వాళ్ళు కార్మిక సంఘాలలో సమైక్యత పోగొట్టడానికి వారికి చేతనైన విధానాలన్ని వినియోగిస్తారు. దానితో బాటు యజమానులు కూడా దీనికి వ్యతిరేకమైన మనస్తత్వం గలవారు, భారత దేశంలో ఎక్కువమంది యజమానులు కార్మికుల వ్యవస్థలో యాజమాన్య శక్తిని, అధికారాన్ని (authority) ప్రశ్నిస్తున్నట్టు భావిస్తారు. కొంతమంది నైతిక విలువలు లేని (unscrupulous) యజమానులు కార్మిక సంఘాల్లోని ఐక్యత పోగొట్టుడానికి మంచి, చెడు పద్ధతులన్నిటిని ప్రయోగిస్తారు. కొన్ని యాజమాన్యాలు 'సంఘం' కోసం పని చేసే కార్మికులను 'ఎర'గా చేసిన సన్నివేశాలు వెలుగులోకొచ్చాయి. యజమానులు గూండాలను, సమ్మెను విచ్ఛిన్నం చేసే వారిని కార్మిక సంఘాల కార్యక్రమాలను చెడగొట్టేందుకు ఉపయోగిస్తారు. పోటీ కార్మిక సంఘాలను ఏర్పాటు చేయటం కూడా యజమానులు చేస్తుంటారు. దానితో పాటు యాజమాన్యానికి నచ్చిన కార్మికులు లేని 'సంఘా'లను గుర్తించరు. యజమానులు కార్మిక సంఘాల నాయకుల్ని లంచాలిచ్చి లొంగదీసుకుంటారు, దానితో బాటు కార్మికులలో కుల మత భేదాలను స్వలాభం కోసం వినియోగించుకుంటారు. డాక్టర్ ఆర్.కె. ముఖర్జీ ఇలా ఎరవేసిన సన్నివేశాలు చాలా చెప్పేరు. డాక్టర్ రాజేంద్రప్రసాద్ మరియు పండిట్ జవహర్‌లాల్ నెహ్రూ వారి మధ్యవర్తులు (arbitrators)గా పనిచేసిన కేసుల 'ఎవార్డ్'లో వారు ఈ విధంగా చెప్పారు. జమ్షెడ్‌పూర్ గత సంవత్సరాల్లో గూండాలకది పేరొందింది, విభిన్న పోటీ కార్మిక సంఘాలను సభ్యులు తరచుగా గొడవపడడం, ఒకరి 'మీటింగ్'పై మరొకరు రాళ్ళు రువ్వడం మరియు ఒకరినొకరు కొట్టుకోవటం లాంటి సన్నివేశాలు అరుదు కాదు. కొంతమంది కార్మిక నాయకులు వారి అనుయాయులు యజమానుల దగ్గర నుంచి లాభాలు (subsidies) పొందుతున్నట్టు కార్మికులు బాహాటంగా దూషించడం కద్దు. ఇటువంటి పరిస్థితులలో క్రమశిక్షణ గల కార్మిక సంఘం పెరగటం కష్టం, కార్మికుల 'ఆసక్తుల'ను ఆశాపూరితులైన (ambitious) నాయకులు తిలోధకాలు ఇస్తారు అని పేర్కొన్నారు. ఇలాగ 'ఎర' వేయటం అనేది ఊహాపూరితమైన భయమేమి కాదు. దీనిని చాలా చోట్ల గమనించారు. 'అహ్మదాబాద్' టెక్స్‌టైల్ లేబర్ అసోసియేషన్ (The Ahmedabad Textile Labour Association) 1926-36 సంవత్సరాల్లో 'ఎర' లాభాలు (Victimisation benefits)గా చెల్లించారు. యు.పి.లోని కాన్పూర్‌లోని 'కాటన్ మిల్'లో 'ఎర' కేస్‌ల అధ్యయనం చేయటానికి ప్రభుత్వం ఒక 'కోర్ట్ ఆఫ్ ఎన్‌క్వైరీ' (Court of Enquiry)ని వేయవలసి వచ్చింది.

ఈ సందర్భంలో 'బొంబాయి' ఇండస్ట్రియల్ డిస్ప్యూట్స్ ఏక్ట్ ఆఫ్ 1938 (Bombay Industrial Duputes Act, 1938) కార్మిక సంఘం శ్రామికుని 'ఎర' (బలి) వేయటం గొప్ప నేరంగా భావించారు. 1000/- జరిమానా వేసి అందులో కొంత 'బలి' చేయబడ్డ (Victimized) కార్మికునికి ఇచ్చే హక్కు (అధికారం) కోర్టు కిచ్చింది. డాక్టర్ ఆర్.కె. ముఖర్జీ మన దేశంలో కూడా అమెరికాలో మేగాకార్టా వంటి నేషనల్ లేబర్ రిలేషన్స్ 'Act of 1936' లాంటి దాన్ని మనం ఏర్పరచుకోవాలని అన్నారు. ఈ 'ఏక్ట్' ద్వారా కార్మికులకు వారిని వారు వ్యవస్థీకృతం చేసుకునే హక్కు ఉందని, యజమానులు దానిలో కల్పించుకోవటం కాని (Interface) కార్మికులను వారి సంఘ కార్యక్రమాలను చేయటం నుంచి నివారించినా ఒక నేరంగా భావిస్తుంది. బలిచేయటం (victimization) ఖచ్చితంగా నిషేధించబడింది. కెనడాలో కూడా కార్మికులకు అటువంటి హక్కులున్నాయి. ఇండియాలో కూడా మైసూర్ రాష్ట్రంలో 1942లో మైసూర్ లేబర్ ఏక్ట్ (Mysore Labour Act, 1942) ద్వారా కార్మికులు బలికావడం నుంచి రక్షింపబడ్డారు. ఇక్కడ చెప్పుకోవలసిన విషయము మరొకటుంది. 'ట్రేడ్ యూనియన్ ఏక్ట్'లో 1947లో చేయబడిన మార్పుతో యాజమాన్యం చేపట్టే పనులను కొన్నింటిని అన్యాయం (unfair) గా పేర్కొంది, వాటిని చేసినట్టయితే యాజమాన్యానికి కొంత జరిమానా వేయటం, కార్మిక సంఘాలను తప్పని సరిగ గుర్తించవలసిన అవసరంను పొందుపరచాయి. అయితే ఈ చట్టాన్ని ఎప్పుడు అమలు పరచలేదు దానికి కాల దోషము పట్టింది. రాజీ ఆఫీసర్స్ (Conciliation officers) కు వచ్చిన చాలా 'కేస్' (Case) లను చూస్తే యాజమాన్యానికి కష్టాలు కలుగ చేయగల కార్మికులను ఏదో ఒక మిషమీద పని నుంచి తీసి వేశారన్న విషయం స్పష్టం అవుతుంది.

కార్మిక సంఘాల మరొక లోపం ఏమిటంటే చాలా సంఘాలకు తక్కువ సభ్యత్వముంది, ఫలితంగా సరియైన డబ్బులు, నాయకత్వం, వ్యవస్థ లేవు. ఉదాహరణకు 1964-65లో రిటర్న్ 'ఫైల్' చేసిన వాటిల్లో 73.2 శాతం సంఘాలకు 300 మంది కంటే తక్కువ సభ్యులున్నారు, మొత్తం సభ్యత్వంలో 12.4 శాతం భాగం మాత్రమే ఉంది. ఒక కార్మిక సంఘానికి సగటున 600 మంది సభ్యులు మాత్రమే ఉన్నారు. ఒకే కర్మాగారములో ఎక్కువ కార్మిక సంఘాలుండటం, కార్మికులలో ఏకత్వం లేక పోవటమే. అందుచేతనే శ్రీ వి.వి.గిరి ఒక పరిశ్రమలో ఒకే సంఘం అని వాదించే వారు. పెద్ద సంఘాలు నిలకడగా వుండగలవు, వాటి స్వంత 'ఆఫీస్' క్రమపద్ధతిలో ఉంచుకోవచ్చు, ఎక్కువ బలంతో బేరమాడవచ్చు. అయితే దేశంలో అనేక రాజకీయ పార్టీలున్నప్పుడు ఒక పరిశ్రమలో ఒక సంఘం అనేది ఆచరణ సాధ్యం కాదు.

నాల్గవ పంచ వర్ష ప్రణాళిక ప్రకారం నమోదు చేయబడిన కార్మిక సంఘాల సంఖ్య 1963-64లో 4,600 నుంచి 1951-52లో 11,900కి పెరిగింది, అయినప్పటికీ ఇవి 50 శాతం గనులను, కర్మాగారాలలో 40 శాతం, రైల్వేలలో 20 శాతం, ప్లాంటేషన్స్ (Plantations) లలో 20 శాతంకి మాత్రం లెక్క చెప్తుంది. అందుచేత సిద్ధాంత పద్ధతి ప్రకారం శ్రామికులందరు కార్మిక సంఘాలలో సభ్యులవ్వడమును ఉత్తేజపరచాలి. ఆ పంచవర్ష ప్రణాళిక సంఘటిత కార్మిక సంఘ ఉద్యమం యొక్క ప్రాధ్యాన్యతను నొక్కి వక్కాణించింది. ఇది మన పరిశ్రమలలో లేదు.

రాజకీయ పార్టీలు కార్మిక సంఘాలలో, చీలికలు తీసుకొచ్చి అనారోగ్యకరమైన పోటీలు వారిలో లేవదీశాయి. ప్రతి రాజకీయ పార్టీ కార్మికులను మంచి చేసుకుందామని (win-over) ప్రయత్నం చేస్తుంది, ఈ పద్ధతిలో కార్మికుల మధ్య తేడాలు, (bitter feelings) కలుగచేస్తుంది. కార్మిక సంఘాల మధ్య అనారోగ్యకరమైన పోటీ ప్రస్తుతానికి మంచిది కాదు, దేశంలో ఆరోగ్యమైన కార్మిక సంఘ ఉద్యమం పెరగటానికి ఇది ఆటంకము.

4.3.2. కార్మిక సంఘముల ముఖ్య సమస్యలు :

భారతదేశంలోని కార్మిక సంఘాల ముఖ్యమైన సమస్యలలో కొన్నింటిని ఈ క్రింది విధంగా చర్చిద్దాము.

1. పరిశ్రమను బట్టి ప్రదేశమును బట్టి అసమాన పెరుగుదల.
2. సంఘాల చిన్న ప్రమాణము
3. ఆర్థిక బలహీనత.
4. అనేక సంఘాలుండటం మరియు సంఘముల మధ్య పొందిక లేకపోవడం.
5. నాయకత్వ సమస్య
6. సంఘాల్ని రాజకీయాల నెలవుగా చేయటం
7. కార్మిక సంఘాల గుర్తింపు సమస్య

4.3.2.1. సంఘత్వ అసమాన పెరుగుదల (Uneven Growth of Unionism)

కార్మిక సంఘతత్వము ఎక్కువ రకాల పరిశ్రమలను ప్రభావితము చేయలేదు. ప్లాంటేషన్ (plantation) బొగ్గు గనులు, ఆహార పరిశ్రమ, బట్టల పరిశ్రమ (Textiles) రసాయన పరిశ్రమలు (chemicals), ముద్రణాలయాలు (Printing presses),

రవాణా, భావ ప్రసారణ (Communication) పరిశ్రమ, మరియు వ్యాపారము ముఖ్యమైన వ్యవస్థీకృతమైన పరిశ్రమలు, వాటిలో సంఘ తత్వము కొంత వరకు అభివృద్ధి చెందింది. కార్మిక సంగ కార్యకలాపాలు పెద్ద ఎత్తున వ్యాపారం చేసే పరిశ్రమలకే వ్యాపించాయి, అందులో కూడా శారీరకశ్రమ చేసే వారికే పరిమితమైంది. ఇందులో ఉండే ఒక విచిత్రమైన లక్షణమేమిటంటే కార్మిక సంఘాలు ఈనాటి వరకు బట్టల పరిశ్రమ, అందులోనూ నూలు బట్టల పరిశ్రమకే పరిమితమై ఉంది. కారణమేమిటంటే ఈ పరిశ్రమ కార్మిక సంఘ ఉద్యమాన్ని మొదట లేవదీసింది. అంతే కాక అన్ని శ్రామిక కార్యకలాపాలకు, కార్మిక సంస్థలకు డా॥ బుషానన్ (Buchanan) చెప్పినట్లు ఇదే కేంద్రము. ఆయన ఈ క్రింది విధంగా గమనించాడు. "నూలు మిల్లులలోనే చాలా కార్మిక సమస్యలుత్పన్నమయ్యాయి, ఇవి చాలా వినాశనమునమునకు దోహదము చేసే సమ్మె (Strike) లను, చాలా సార్థక మయిన కార్మిక వ్యవస్థను ఇవే ప్రారంభించాయి" సంఘతత్వము యొక్క మరొక్క ముఖ్యమైన లక్షణమేమిటంటే ఇవి కొన్ని రాష్ట్రాల్లోనే, అందులోను పెద్ద పారిశ్రామిక కేంద్రాల్లోను కేంద్రీకృతమై ఉంది.

పరిశ్రమ-కేంద్ర సంఘాలు ఒకే చోట కేంద్రాల్లో కేంద్రీకృతమై ఉండటం. కార్మిక సంఘ అభివృద్ధి 'వైట్ - కాలర్' (Whitecollar) శ్రామికుల్లోను, కింది యాజమాన్య (lower management) తరగతుల్లోను ఇంకా అసంతృప్తికరంగా ఉంది. చిన్న తరహా పరిశ్రమల్లో, వ్యవసాయ కూలీల్లోను, సేవకుల్లోను అసలు ఏ కార్మిక సంఘ కార్యక్రమము ఉండనే ఉండదు. గ్రామీణ రంగంలో వాళ్ళు అక్కడక్కడ చెదిరిపోయి ఉండటం, తక్కువ జనాభా ఉండటం కార్మిక నాయకులు అశ్రద్ధ చేయటం వల్ల వారిలో కార్మిక వ్యవస్థలోపిస్తోంది.

కార్మిక సంఘ అభివృద్ధి 'వైట్ కాలర్' శ్రామికుల్లోను, కింది యాజమాన్య తరగతుల్లోను ఇంకా అసంతృప్తికరంగా ఉంటుంది. వారిలో మనమంతా ఒకటే అనే భావన లేక పోవటం, కార్మిక నాయకులు వారిని అశ్రద్ధ చేయటం కారణాలు.

వ్యవసాయంలో తప్పించి మిగతా రంగాల్లో సంఘ సభ్యులు మొత్తం శ్రామికుల్లో ఇంచుమించుగా నాల్గో వంతుంటారు. వ్యవసాయ శ్రామికుల్ని కూడా అందులో కలిపితే మొత్తం వ్యవస్థీకృత కార్మికుల సంఖ్య గణనీయంగా పడిపోతుంది.

4.3.2.2. సంఘాల చిన్న ప్రమాణం :

కార్మిక సంఘాలు భిన్న ప్రమాణాలు కలవి, చిన్న స్థానిక సంఘాలు మరియు వేయి మంది సభ్యులు కల 'లేబర్ టెక్స్టైల్ అసోసియేషన్ ఆఫ్ అహ్మదాబాద్ ఉన్నా, చాలా సంఘాలు తక్కువ ప్రమాణము, మరియు తక్కువ సభ్యత్వము కలవి. తక్కువ సభ్యత్వమున ఈ క్రింది అనేక కారణాలు చెప్పవచ్చును.

1. 'ట్రేడ్ యూనియన్ ఏక్ట్ 1926' ప్రకారం ఏ ఏడుగురు కార్మికులైనా ఒక సంఘంగా ఏర్పడి నమోదు చేయించుకోవచ్చు. అందుచేత చాలా చిన్న సంఘాలు పెరిగాయి.
2. మన దేశంలో సంఘానికి పుట్టిల్లు కర్మాగారము, లేక ప్లాంటేషన్ (Plantation) ఏ కొత్త కర్మాగారము వచ్చినా, ఏ కొత్త ప్లాంటేషన్ వచ్చినా, కొత్త కార్మిక సంఘంపుడుతుంది.
3. భారత దేశములో సంఘతత్వము పెద్ద ఉద్యోగుల నుంచి చిన్న ఉద్యోగుల దగ్గరికి క్రమంగా వ్యాపించింది. ఈ పద్ధతి ఇంకా కొనసాగుతోంది. సంఘాల సభ్యుల సంఖ్య తగ్గుతోంది.
4. నాయకుల మధ్య పోటీ, కేంద్ర సంఘాల మధ్య పోటీ వల్ల అనేక సంఘాలు ఏర్పడ్డాయి, దాని వల్ల సగటు సభ్యత్వము తగ్గుతోంది. 1948లోని సగటు సభ్యత్వము 1,067 అది 1973లో 696కి, 1977లో 660కి తగ్గిపోయింది.

మొత్తం సంఘాల సంఖ్య పెరుగుతున్నప్పటికీ అదే దామాషా (Propotion) లో మొత్తం సభ్యుల సంఖ్య పెరగటం లేదు, సంఘాలుద్భవించటంలో పోటీ తగ్గిస్తే సంఘాల సగటు సభ్యత్వం పెరుగుతుంది.

సంఘాలు చిన్నవవ్వటం వల్ల వాటికి సరిపడినంత ఆర్థిక వనరులు లేక అవసర సమయాలలో సభ్యులకు సలహాలివ్వటానికి నిపుణుల (Experts) సేవలను వినియోగించుకొనలేక పోతున్నాయి. తగినంత ఆర్థిక వనరులు లేని కారణంగా, సరైన బేరమాడే శక్తి లేక యజమానుల పోటీని ఎక్కువ కాలం తట్టుకోలేక పోతున్నారు. కార్మికులకు సరైన సంఘతత్త్వం లేకపోవటమనేది ఈ సమస్యను మరింత జటిలం చేస్తుంది. అందుచేత కార్మికులు పూర్తిగా రాజకీయ పార్టీల మీద కాని లేక తమ యాజమాన్యం మీద రాజకీయ వత్తిడి తేగల్గిన బయటి వారి మీద లేక ప్రభుత్వ యంత్రాంగం మీద ఆధారపడి ఉంటారు.

4.3.2.3. ఆర్థిక బలహీనత:

కార్మిక సంఘాల సగటు ఆదాయము తక్కువగా ఉండటము కార్మికుల పేదరికము వల్ల కాదు, ఇంకా కొన్ని కారణాల వల్ల:

1. ఈ పరిస్థితికి బాధ్యత వహించే కారణం ఒకటి ఏమిటంటే కార్మికులకు సంఘం పట్ల కల అనాసక్తత (indifference), వారు కష్టపడి సంపాయించిన సొమ్ములో నుంచి చందా రూపంలో సంఘానికి కట్టడం ఇష్టం ఉండదు. "సంఘ కార్యకర్తలు సాధారణంగా ఎక్కువ తీసుకోరు, కార్మికులు కూడా ఎక్కువగా ఇవ్వాలని అనుకోరు, ఎందు చేతనంటే సంఘాలు చేసే సేవలకు ఎక్కువ సభ్యత్వరుసుము (fee) ఇవ్వటం అనవసరం." అనే భావన కనిపిస్తుందని 'నేషనల్ కమీషన్ ఆన్ లేబర్'. (National Commission on Labour) గుర్తించింది. సభ్యులు సంఘానికి క్రమంగా చందా ఇవ్వటం బదులు ఏదైనా ఒక తగాద ఉద్భవిస్తే దానికై డబ్బు ఇస్తారు. ఇది సంఘంపై నమ్మకాన్ని చూపుతుంది (Commitment).
2. అనేక సంఘాలు ఆవిర్భవించిన సందర్భంలో సభ్యత్వ సంఖ్య పెంచుదామనుకొన్న సంఘ నాయకులు సభ్యత్వ రుసుము చాలా తగ్గించి వేస్తారు, ఇది కూడా వారు క్రమంగా తీసుకోరు.

సంఘాలకు ముఖ్య ఆదాయపు మూలం సభ్యుల చందాలు. సభ్యుల దగ్గర నుంచి వచ్చిన చందాలు మరియు విరాళాలు సంఘాల మొత్తం ఆదాయంలో 90 శాతం. పెట్టుబడి మీద వడ్డీ 'పీరియాడికల్స్' (Periodicals) అమ్మటం వల్ల వచ్చింది, మిగతా వాటి నుంచి వచ్చిన ఆదాయము పెద్దగా ఉండదు.

తగినంత ఆర్థిక వనరులు లేక పోవటమే చాలా కార్మిక సంఘాలు దయనీయ స్థితిలో ఉండటానికి కారణం. ఇది దాని మొత్తం పనితీరును వ్యతిరేకంగా (Negative) గా ప్రభావితం చేస్తుంది. అవి వాటి సభ్యులకు సంక్షేమ కార్యక్రమాలను చేపట్ట లేవు, లేక ఏమైనా సమ్మెను జయప్రదంగా నడపలేవు లేక ఒక "పీరియాడికల్" (periodical) ను తేలేవు. డబ్బులు లేని కారణంగా ఏదైనా ఒక వ్యవస్థాపక కార్యక్రమాన్ని అవి ధైర్యంగా నడపలేవు. ఇదే కారణం చేత అవి సరియైన పూర్తి కాలపు పని వారిని కూడా తీసుకోలేవు., అందుచేత కార్మిక సంఘాలు, గౌరవార్థం పని చేసే వారి సేవలను వినియోగించుకుంటారు.

ఈ గౌరవార్థం పని చేసే వారి సేవలను వినియోగించుకోటం మానెయ్యాలి, ఎందుచేతనంటే అటు వంటి వారు కార్మికుల ఆసక్తులను పని చేసే వారికుండే తక్కువ వ్యవధిలో కాపాడలేరు. వారికి ఒప్పజెప్పిన పని వారికి టైమ్ లేని కారణంగా న్యాయం చెయ్యలేరు. అందుచేత నిరూపించబడిన శక్తి సామర్థ్యాలు కల వ్యక్తినే పూర్తి కాలానికి నియమించాలి. సంఘ సేవ చేయాలనే దృక్పథం కలిగిన వ్యక్తిని పూర్తి కాలానికి జీతంతో నియమించాలి. వారు పరిశ్రమ యొక్క వివరాలన్నీ పూర్తిగా తెలిసిన వారై ఉండి కార్మికుల కోరికలన్నీ అంచనావేసి యాజమాన్యంతో సమాన స్థాయిలో బేరమాడగల వ్యక్తి అయి ఉండవలెను. ఈ సందర్భంలో డా॥ గిరి ఇలా అన్నారు, "కార్మిక సంఘాలు తగిన ప్రతిఫలం ఇచ్చి, బాగా ఇచ్చి ఉద్యోగస్తుల్ని నియమించటం ప్రారంభించి, సక్రమమైన పూర్తి కాలపు ఉద్యోగులను నియమిస్తే తప్ప కార్మిక సంఘాలు నిలదొక్కుకోలేవు".

కార్మిక సంఘాల ఆర్థిక పరిస్థితి అభివృద్ధి చెయ్యటానికి 'నేషనల్ కమిషన్ ఆన్ లేబర్' వాటి కనీసపు చందాలను నెలకు రూపాయికి పెంచాలని భావించింది. అది అప్పట్లో ఉన్న ఒక శాతం (1%) అంతకంటే ఎక్కువ గాని సభ్యత్వపు రుసుముగా తీసుకోవడంతో అది ఏకీభవించలేదు, ఎందుకనగా సమూహపు శ్రామికులను ఒకే రాష్ట్రంలో భిన్న రుసుములుగా వసూలు చేయవలసివస్తుందని భావించింది.

4.3.2.4. అనేక సంఘాలుండటం మరియు సంఘంలోనే పోటీ :

మన భారత కార్మిక సంఘ పరిస్థితి చూసినట్టయితే అనేక పోటీ కార్మిక సంఘాలు కనిపిస్తాయి, ఇదే దాని గొప్ప, బలహీనత అనేక సంఘాలుండడం అనేది రాజకీయ వాదులు బయట సభ్యులుగా కార్మిక సంఘాలలో చేరడం, స్థాపింపచేయడం, కాని ఇది ఎక్కువగా నగర ప్రాంతాలలోనే జరుగుతోంది. భిన్న రాజకీయ దృక్పథాలతో భిన్నమైన, వ్యతిరేకమైన లేక అనేక పోటీ సంఘాలు ఉండటం అనేది, అనారోగ్యకరమైన, సక్రమం కాని పెరుగుదలకు బాధ్యతవహిస్తుంది. ఒకే సంఘంలో అనేక సమూహాలు 'లోబడి వారు - బయటి వారిని' 'కొత్తగా వచ్చిన వారు - పాత వార'ని 'ఉత్తరం వారు - దక్షిణాత్యులని' 'మిత వాదులు - అతి వాదు'లని 'హెచ్చు కులము - తక్కువ కులమని' అనేక రకాల సమూహాలు కనిపిస్తాయి. ఇది చిన్న సమూహాలను, యూనియన్ల మధ్య, యూనియన్ లోపల పోటీ తత్వాన్ని పెంచి కార్మికుల సమైక్యతను అనేక రకాలుగా తగ్గిస్తుంది. ఉదాహరణకు :

1. కర్మాగారము (Plant level) స్థాయిలోనే కార్మిక సంఘాల సంఖ్యను పెంచుతుంది. ఒక్కొక్క సంఘము సంస్థలోని కొంత మందిని మాత్రమే, మొత్తము సంఖ్యతో పోల్చి చూస్తే (negligible) చాలా తక్కువ నిష్పత్తి మాత్రమే సభ్యులుగా వుండి ఎక్కువ భాగం సభ్యుల ఆదరణ పొందదు.
2. ఈ ముక్కలైన సంఘాలు నియమిత ప్రకార్యాలను మాత్రమే నెరవేరుస్తాయి. సభ్యుల శక్తిని వినియోగకరమైన, సహకారపు పంథాల వైపు మళ్ళించకుండా అవి సహకారం చేయకుండా వుండడాన్ని, గొడవలు (strike) ను, నమ్మకం లేమిని ప్రోత్సహించాయి.
3. చాలా కార్మిక సంఘాలు పరస్పర సహకార, సంక్షేమ కార్యక్రమాల ప్రాధాన్యతను గుర్తించలేక పోయాయి. కేట్లిన్ (Catlin) ఈ విధంగా అంటున్నాడు: "కార్మికుని జీవితంలో ఎన్నికోణాలలో కార్మిక సంఘం సేవలందించగులుగుతుందో, బహుశః ఆ సంఘంపై అతని నమ్మకం అంత పటుత్వంగా ఉంటుంది, ఆ వ్యాపారం పై సంఘం నియంత్రణ అంత పటిష్టంగా ఉంటుంది."

అనేక సంఘాలుండటం చేత సంఘాల మధ్య పోటీ పెరుగుతుంది, ఇది చివరకు కార్మికసంఘ తత్వాన్ని కూకటి వేళ్ళతో పీకేసే ప్రమాదముంది, సామూహిక బేరమాడటాన్ని (Collective bargaining) నీరసింపచేస్తుంది. కనుక 'ఒక పరిశ్రమలో ఒక సంఘమే ఉండాలి!

సంఘంలోనే పోటీ (Intra-Union rivalry)

సంఘాల మధ్య పోటీ అనే సమస్య భారత దేశంలోని పారిశ్రామికాభివృద్ధినే ప్రభావితం చేస్తుంది. ఇంచుమించుగా అన్ని పరిశ్రమలలోను సమాంతర (Parallel) మరియు పోటీ సంఘాలు ఉన్నాయి. ప్రజా స్వామ్య కార్మిక సంఘంలో అసమ్మతి ఉండటానికి సావకాశముంటుందని రెండో ఆలోచన లేకుండా ఒప్పుకోవచ్చును. ప్రజాస్వామిక రూపాలలో కార్యనిర్వహణ చేసే వారిని ఎన్నికల ద్వారా సంవత్సరానికొకసారి ఎన్నుకుంటారు, వారు సభ్యత్వపు చిట్టాలకు (membership registers), లెక్కల (Accounts) పుస్తకాలకు ప్రవేశం (access) ఉంటుంది; ముఖ్య నిర్ణయాలు, అధిక సంఖ్యాకులైన కార్మికులు తీసుకుంటారు లేక

తీసుకోవాలి. అధికారంలో ఉన్న చాలా మంది కార్మిక నాయకులు వ్యతిరేకతను ఇష్టపడరు, ఎన్నికలను 'రిగ్' (rig) చేస్తారు, అధికార విధేయతా ప్రవర్తనను (authoritarianism) చూపిస్తారు. ఇలాకాక బాధ్యతాయుతంగా ఉండే వారు ఉన్నారు. వారు 'రూల్ ఆఫ్ టు' (the rule of two) సూత్రాన్ని, అంటే మిగతా సభ్యులు వారిని అపార్థం చేసుకుంటారని, యాజమాన్యం దగ్గర కెళ్ళేటప్పుడు రెండోవ్యక్తి లేకుండా ఒక్కరూ ఎప్పుడూ వెళ్ళరు, అయితే ఇటు వంటి సభ్యుల సంఖ్య తగ్గిపోతోంది. ఇప్పుడు చాలా మంది 'వృత్తి పరంగా' పని చేసే వారు, బయటి వారు కార్మిక సంఘాల్లో నాయకులుగా పని చేస్తున్నారు, వారికి స్వంత ఆర్థిక వనరులేమీ వుండవు, మునుపటి ఆదర్శవాదంతో కార్మిక సంఘ ఉద్యమాన్ని పైకి తెచ్చిన సంక్షేమ కార్యకర్తలు కారు. వారు ఈ 'ఆఫీస్' (office) తోనే వారి జీవనం వెళ్ళబుచ్చాలి. ఈ అంశాలన్ని అంతర్ కార్మిక పోటీని ఉత్పత్తి చేస్తాయి.

అంతర్ సంఘ పోటీని కలగ చేసే ఇంకా కొన్ని కారణాలు ఈ క్రింద విధంగా ఉన్నాయి: కార్మిక సంఘ నాయకులు రాజకీయాలలో తీవ్రంగా తలమునకలై వుండటం, కార్మిక సంఘ కార్యక్రమాలలో స్వేచ్ఛా ఉద్యమ వాతావరణం ఉన్న కార్మిక సంఘ వాతావరణంలో కేవలం ఉనికి కోసం పాకులాడే పరిస్థితి, అనేక కార్మిక సంఘాలు, సామూహిక బేరమాడటం (collective bargaining) కోసం ఒక కార్మిక సంఘాన్ని ఒక పరిశ్రమలో గుర్తించటం కోసం చట్ట పరమైన నిర్దుష్టమైన పరిస్థితులు (requirements) దేశంలో ఎక్కువ చోట్ల లేక పోవటం, కార్మిక సంఘాలలో ప్రస్తుతం నెలకొని ఉన్న విపరీతపు పోటీకి మరికొన్ని కారణాలు. పరస్పర నిందారోపణలతో పాటు కొన్ని కార్మిక సంఘాలు మిగతా (పోటీ) సంఘాల మామూలు పనిని కూడా చేసుకోనివ్వకుండా అడ్డుకొంటున్నాయి. ఒక కార్మిక సంఘం, ఉదాహరణకు, సమ్మెకు దిగినపుడు మిగతా కార్మిక సంఘాలు అనేక భిన్న కారణాలు చెప్పి సహకరించక పోవడం, అటకాయించటం. మిగతా సంఘాల మీద 'మసిపూయడం' ఈ విధంగా సంఘాలు వాటిల్లో అవికొట్టుకొంటూ వుంటే యాజమాన్యానికి 'విడదీసి పాలించడానికి (divide and rule) చక్కటి అవకాశం ఇచ్చినట్టవుతాయి. దీని వల్ల యాజమాన్యం ఒక సంఘాన్ని జోకొట్టి మరో సంఘాన్ని కాలరాస్తారు', తద్వారా సంఘఉద్యమం, ఆశయాలు నాశనమౌతాయి. అంతేకాక కార్మిక సంఘాలు ఒక దానినొకటి తిట్టుకొంటూ ఉంటే సభ్యులైన కార్మికులకు కార్మిక సంఘాలంటే నమ్మకం పోతుంది, ఉద్యమం మీదే నమ్మకం పోతుంది.

ప్రవర్తన నియమావళి

1958 నుంచి ప్రవర్తన నియమావళి స్పష్టంగా చెప్పింది!

1. పరిశ్రమలో లేక కర్మాగారంలో ఉన్న ప్రతి కార్మికుడు తనకు నచ్చిన సంఘంలో చేరే స్వేచ్ఛ, హక్కు ఉన్నాయి. ఈ విషయంలో ఏ విధమైన వత్తిడి తీసుకురాకూడదు.
2. కార్మికులు రెండు సంఘాలలో సభ్యులు కాకూడదు.
3. కార్మిక సంఘాలు ప్రజాస్వామ్య పద్ధతిలో పని చేయటానికి నిస్సందేహమైన అంగీకారము, గౌరవము ఉండాలి.
4. కార్యనిర్వాహణా భాగాలను (Executive Bodies) ఎన్నుకొనటానికి కార్మిక సంఘాలకు క్రమబద్ధమైన ఎన్నికలుండాలి.
5. కార్మికుల అజ్ఞానాన్ని, వెనుకబడిన తనాన్ని ఏ వ్యవస్థ దోపిడీ చేయకూడదు. ఏ వ్యవస్థ కూడా, విపరీతమైన కోరికలు కోరకూడదు.
6. కుల, మత, ప్రాంతీయ తత్వాల్ని విడనాడాలి.
7. దౌర్జన్యము, హింస, కార్మికులను లొంగతీసుకోవడము ఉండకూడదు.
8. అన్ని కేంద్రీయ సంఘాలు 'కంపెనీ' తయారు సంఘాలు అవతరించడముకాని, కొనసాగించటం కాని ఎదుర్కొనవలయును.

ఈ ప్రవర్తనావళి పరస్పర సంఘలావాదేవీలను, సంఘర్షణలను ఆపగలిగినా అది కాగితాలకు మాత్రమే పరిమితమైంది;

దానిని గౌరవించి అమలు పెట్టిన సన్నివేశాలు కానరావు. ఇందులోని అన్ని అంశాలను ఇంచుమించుగా అన్ని సంఘాలు గాలికి వదిలేశాయి.

నాయకత్వము

కార్మిక సంఘాలలో ఆందోళన కలిగించే మరొక విషయమేమిటంటే 'బయట' నాయకత్వము, అంటే కార్మిక సంఘంలో పారిశ్రామిక కార్మికునిగా చరిత్ర లేని వారు-న్యాయవాదులు, రాజకీయ నాయకులు మొదలైన వారు కార్మిక సంఘాల నాయకులవటం. ఇది ప్రాంతీయ స్థాయికి, దేశ స్థాయికి కూడా వర్తిస్తుంది. ఈ పద్ధతికి చాలా కారణాలున్నాయి.

1. పరిశ్రమలో సాధారణ కార్మికులందరూ నిరక్షరాస్యులే, వారు యాజమాన్యంతో కార్యసాధకతతో (effective) భావాలను వ్యక్తం చేయలేరు.
2. యాజమాన్య పదవుల్లో వున్న వారందరూ కూడా కుల, క్రమశ్రేణిలో కార్మికులకంటే హెచ్చు స్థాయికి చెందిన వారు. అందుచేత వారికి యాజమాన్యంతో ఉండే లావాదేవీల్లో ముఖ్యంగా ముఖాముఖీగా ఉండే వాటిల్లో యాజమాన్యానిదే పైచేయి అవుతుంది.
3. కార్మిక సంఘాల్లో 'లాంఛనప్రాయపు శక్తి' (formal Power) లేనప్పుడు సమ్మోహన శక్తి (Charismatic leader) ఉన్న వ్యక్తికి సాధారణంగా ఒక రాజకీయ నాయకునికి ప్రాధాన్యత యిచ్చి కార్మికులను వారి యాజమాన్యము (శతృవు) నుంచి కాపాడటానికి సహాయము ఆశిస్తారు. ఉమ్మడి బేరము (Collective bargaining)లో సమానస్థాయి శక్తి కొరకు బయటి వారిపై ఆధారపడటం.
4. కార్మికునిగా ఉంటూ కార్మిక సంఘంలో కార్యకర్త (Office-bearers) గా ఉంటే అతనిని బలి చేయటాన్ని తప్పించటం కోసం.
5. ఆర్థిక వనరుల కొరతచే 'పూర్తి - కాలపు' (Whole-time) కార్యవర్గసభ్యులను ' (Office - bearers) నియమించక పోవడం.

ఈ రాజకీయ నాయకులు, సహజంగా రాజకీయ నాయకుని వలె వారి వ్యక్తిగత స్థాయిని పెంపొందించుకునేందుకు ప్రయత్నం చేస్తారు. కాని కార్మికుల సగటు వేతనాలు కాని వారి మొత్తం వేతనాన్ని కాని పెంచే ప్రయత్నం చేయరు. పెద్ద సంఘాల్లో కార్మిక సంఘ నాయకులకు కార్మికులతో సంబంధం ఉండదు, వారు అనేక సంఘాలకు నాయకులుగా అనేక రంగాలలో వుంటారు. కనుక వారు ఒక్క సంఘానికి తగినంత శ్రద్ధ చూపలేరు. ఈ కార్మిక నాయకులు వారి సంఘ సభ్యుల అసలు అవసరాలు, సమస్యలను గురించి సరైన అవగాహన లేకపోవటం వలన వారు సంఘం సమస్యను యాజమాన్యం ముందు లేక ప్రభుత్వం ముందు సరియైన స్థితిలో ఉంచలేరు.

కార్మిక సంఘాలకు బయట నాయకత్వం రాజకీయ సంఘాలకి దారితీస్తుంది ప్రతి సంఘం ఒక భిన్నమైన రాజకీయ పార్టీకి విధేయత కలిగి ఉంటుంది. అది తిరిగి అనేక సంఘాలకు దారి తీస్తుంది, ఇది తక్కువ సభ్యత్వానికి, ఆర్థిక బలహీనతకి దారి తీస్తుంది, ఇది సంక్షేమ కార్యక్రమాలను, మిగతా ఉపయోగకరమైన కార్యక్రమాలను సంఘాన్ని బలోపేతము చేయడానికి వీలవదు, అందుచేత వారు మళ్ళీ బయట నాయకత్వం మీద ఆధారపడటం జరుగుతుంది. ఈ చక్రం పూర్తిగా తిరిగి మళ్ళీ మొదటికి వస్తుంది. కథ తిరిగి మొదలౌతుంది.

సంఘాలను రాజకీయపరం చేయటం (Politicization of the unions)

నేడు భారతదేశంలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమము ఎదుర్కొంటున్న సమస్యేమిటంటే అవి రాజకీయ పార్టీల ప్రభావాన్నెదొర్కోవడం, దాని చాలా దురదృష్టకరమైన లక్షణము దాని రాజకీయ స్వభావము. హెరాల్డ్ క్రౌచ్ ఈ కింద విధంగా గమనించాడు." భారత దేశంలోని కార్మిక సంఘ పరిస్థితి చూస్తే సామాన్య పరిశీలకునికి కూడ, చాలా వరకు సంఘాల ప్రవర్తన – పోట్లాడేదయినా, లొంగుబాటు (passive) దయినా రాజకీయంగా వివరించవచ్చును". డా|| రామన్ ఈ క్రింది విధంగా అంటారు "భారతదేశములో అనేక కార్మిక సంఘాలుండటం వాటిని నియంత్రణ చేయటం అనేది అనేక పోటీ రాజకీయ పార్టీలుండటండమే మూలకారణంగా చెప్పవచ్చును." "కార్మిక సంఘము బహుశ అంతటా వ్యాపించి ఉన్న దీని కారణం పారిశ్రామిక కార్మికులదే కావచ్చు, కాని దానికి ఒక రూపాన్ని మలిచిన శిల్పులు (Sculptors) మాత్రము తప్పని సరిగా రాజకీయ పార్టీ సభ్యులే

ఈ మధ్యనే పూర్తి చేసిన అధ్యయనంలో డా|| పాండే ఈ కింది విధంగా అభిప్రాయపడ్డాడు". కార్మిక సంఘాలు రాజకీయ పార్టీలలో దగ్గరగా ముడిపడి ఉన్నాయి, రాజకీయ నాయకులు ఈ నాటికి కూడా కార్మిక సంఘాలను ప్రభావితంచేస్తారు. భారతదేశంలో కార్మిక సంఘాలు రాజకీయాలలో సాధారణంగా ప్రమేయం చేసుకోవడం, ప్రత్యేకించి కాన్పూర్‌లోని కార్మిక సంఘములు ఆర్థికావసారాలను కాపాడవలసిన కార్మిక సంఘాలు పార్టీ రాజకీయాల చేతులతో పనిముట్లయినాయి".

4.3.3. సారాంశము

పై చర్చించిన అంశాలు మన దేశములో కార్మిక సంఘాలు కొంత వరకు విజయవంతమైనట్లు సూచిస్తున్నా అది చాలా వరకు నిర్దేశించిన ఫలితాలు సాధించలేక పోయాయి, దానికి అనేక కారణాలున్నాయి. వాటిలో ముఖ్యమైనవి : మిగతా అభివృద్ధి చెందిన దేశాలతో పోల్చి చూస్తే కార్మికవర్గానికి ఉన్న నిరక్షరాస్యత, రెండు సంఘాలలో సభ్యత్వం, వాటి మధ్య పోటీ, వాటిని రాజకీయ పరం చేయటం, వాటి రాజకీయ ఉద్దేశ్యాలు వాటికి తోడుగా ఉన్న మరొక ముఖ్యమైన లోపమేమిటంటే, భారతీయ కార్మిక సంఘాలు వాటి కార్మికులలో నుంచి నాయకులను తయారు చేయలేక పోయాయి. సాధారణంగా కార్మిక నాయకుడు ఒక మధ్య తరగతి న్యాయవాది – ఇతడు కార్మికుల సంక్షేమం కంటే తన స్వయం సంక్షేమం చూసుకొంటాడు. అటువంటి నాయకులకు పరిశ్రమలోని సాంకేతిక వివరాలు తెలియవు. ఆ కారణంగా వారు సామూహిక బేరమాడే ప్రక్రియలో పాల్గొనలేరు. వారు కార్మికుల అసలు కష్టాలను సమస్యలను అర్థం చేసుకోలేరు. ఒక్కొక్క సారి వారు ఎక్కువగా వారి ప్రభావము చూపటానికి ప్రయత్నంచేసి వారి సార్థకతను తగ్గించుకొంటారు. చాలా మంది నాయకులు అవకాశవాదులు, వారు వారి స్వలాభం కోసం ప్రయత్నం చేస్తారు. చాలామంది నాయకులు వారిలో వారు పోట్లాడుకొని కార్మికులను పావులుగా వాడుకోవడం జరిగింది. నాయకులు వారి రాజకీయ జీవితములో ఎదగటానికి కార్మిక సంఘములను ఒక మెట్టుగా వాడుకుంటున్నారు. కార్మికులకు కూడా తమలో ఎవరయినా నాయకులు అయినచో వారు తమలో తాము కక్ష సాధింపు చర్యలకు పాలు పడతారనే భావన కూడ కలదు. కార్మికులలో నిరక్షరాస్యత కూడా బయటివారి నాయకత్వముపై ఆధారపడటానికి దోహదము చేస్తోంది.

4.3.4 ముఖ్య పదములు :

చిన్న పరిమాణ సంఘాలు	:	Small size Unions
రాజకీయం చేయబడిన సంఘాలు	:	Politicalization of Unions
అంతర్గత పోటీ	:	Intra-Rivalry
సంఘాల మధ్య పోటీ	:	Inter - Rivalry
అనేక సంఘాలుంటం	:	Multiplicity of Unions

4.3.5. నమూనా ప్రశ్నలు :

1. కార్మిక సంఘముల సమస్యలను వివరించి వాటి విభిన్న దృక్కోణములను విశ్లేషించుము.
2. భారతదేశములో కార్మిక సంఘముల ఉద్యమమును ప్రభావితము చేయు అంశములను వివరింపుము.
3. ఒక పరిశ్రమలో ఒకటికంటే ఎక్కువ కార్మిక సంఘములుండుటకు కారణములు తెలిపి అవి పారిశ్రామిక ప్రగతినేవిధముగా ప్రభావితము చేయుచున్నదో తెలుపుము.
4. కార్మిక సంఘముల సమస్యలు కార్మికులను, సమాజమును ఏ విధముగా ప్రభావితము చేయునో సామాజిక శాస్త్రవేత్తగా విశ్లేషింపుము.
5. భారతదేశములోని కార్మిక సంఘాల సమస్యలనేవిధముగా పరిష్కరించవచ్చునో వివరించుము.

4.3.6 చదవదగిన గ్రంథాలు :

1. Buchanan, D.H. ; The Development of Capitalistic Enterprise in India.
2. Sharma, G.K. ; Labour Movement in India.
3. Catlin, W.G.; The Labour Problem.
4. Flanders, Alan., "Trade Unions"
5. Chatterjee, N.N., "Management of Personnel in Indian Enterprises"
6. Vaid, K.N., "Growth of Trade Unionism - An Area study".
7. Lambart, R.D., Labour in India - "Economic Development and Culture Change".
8. Punekar, S.D. and Ms. Madhuri ; "Trade Union Leadership in India".
9. Crouch, Harold., " Trade Unions and Politicism in India".
10. Raman, Pattabhi., "Political involvement of Trade Unions : A study of Anatomy of the Political Labour Movement in India.
11. Pandey, S.M. " As Labour Organises".
12. Kassalow, Everett, K. "Trade Unions and Industrial Relations - An International Camparison".
13. Joshi, N.M. " Trade Union Movement in India".

4.4. పారిశ్రామిక వివాదములు
(INDUSTRIAL DISPUTES)

4.4.0 లక్ష్యం:

నవీన పారిశ్రామిక వ్యవస్థ లక్షణాల్లో 'పారిశ్రామిక వివాద' మొకటి, దాని అర్థమేమిటంటే పెట్టుబడి దారులకు, శ్రామికులకు మధ్య ఘర్షణ (Conflict). ఒక పరిశ్రమ ప్రారంభించాలంటే భారీ ఎత్తున పెట్టుబడి అవసరం, ఇది కార్మికులు సాధారణంగా సర్దుబాటు చేయలేదు. అందుచేత నవీన పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో అనేక వర్గాలుద్భవిస్తాయి. అంటే పెట్టుబడిని సరఫరా చేసే పెట్టుబడి దారులకు, 'శ్రామికులకు' వ్యతిరేకమైన ఆసక్తులు (interests) అభిప్రాయాలు వుంటాయి; పారిశ్రామిక వివాదాలన్నింటికి ఇదే మూలకారణము. ఇది పారిశ్రామిక సంబంధాలను, శాంతిని ప్రభావితము చేస్తుంది, ఫలితంగా పారిశ్రామిక ఉత్పత్తిని కూడా ప్రభావితం చేస్తుంది; విజయవంతమైన పరిశ్రమ దాని చుట్టు పక్కల ఉన్న కార్మికులకు, కుటుంబాలకు సమాజానికి సకారాత్మకమైన, కావలసిన రూపాన్ని ఇవ్వగలదు. ఎందు చేతనంటే దానికి అదుపులో పెట్టగల వివాదాలుంటాయి. అలా కాక, అదుపులో పెట్టలేని వివాదాలున్న పరిశ్రమ 'సిక్ ఇండస్ట్రీ' (Sick industry) గా మారి అది సంబంధించిన కార్మికులకు కాని, సమాజానికి కాని కావలసినవి చేయలేని పరిస్థితిలో వుంటుంది. పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రవేత్తలు దీనినొక తీవ్రమైన సమస్యగా భావించి దానిని ఈ క్రింది ఉద్దేశాలతో తదుపరి పాఠ్యాంశములో దానిని ముందు చర్చించటం జరిగింది.

1. పారిశ్రామిక వివాదమనే పదము యొక్క విభిన్నార్థాలను అర్థము చేసుకోవటం.
2. పారిశ్రామిక వివాదాన్ని ప్రభావితం చేసే విభిన్న అంశాలను తెలుసుకోవటం.
3. పారిశ్రామిక వివాదం మీద కేంద్రీకరించిన అనేకాభిప్రాయాలను బేరీజు వేయటం.
4. పారిశ్రామిక వివాదాలను వివరించటం కోసం వినియోగించే అంశాలను అర్థం చేసుకోవటం.

విషయక్రమం

4.4.1 ఉపోద్ఘాతము
4.4.2 పారిశ్రామిక వివాదం యొక్క నిర్వచనము
4.4.3 కార్మిక వివాదాల రకాలు
4.4.4 పారిశ్రామిక వివాదాల రకాలు
4.4.5 సారాంశము
4.4.6 ముఖ్యమైన పదములు
4.4.7 నమూనా ప్రశ్నలు
4.4.8 చదువదగిన గ్రంథాలు

4.4.1. ఉపోద్ఘాతము:

పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టము 1947 (Industrial Dispute Act 1947) ప్రకారము పారిశ్రామిక వివాదమంటే, "యజమానులకు కార్మికులకు మధ్య; యజమానులకు యజమానులకు మధ్య, లేక కార్మికులకు కార్మికులకు మధ్య, ఉద్యోగానికి (employment) సంబంధించిన , వివాదము లేదా అభిప్రాయ భేదము."

ఒక పారిశ్రామిక వివాదము లేదా వారికి సంబంధించిన పరిశ్రమ యజమానులను ప్రభావితం చేస్తుంది; ఆ విధంగా పారిశ్రామిక వివాదమంటే ఉన్న పరిశ్రమకు సంబంధించిన వివాదము. ఈ వాదమనేది వాస్తవమైనదై ఉండాలి, ఏ వ్యక్తిని గురించైతే వివాదము లేవనెత్తబడిందో లేక ఏ పద్ధతి వివాదానికి దారి తీసిందో అది వివాదానికి నేరుగా సంబంధించి ఉండాలి లేక చెప్పుకోదగ్గ విషయము (interest) ఏదైనా ఉండి ఉండాలి.

4.4.2. పారిశ్రామిక వివాదం యొక్క నిర్వచనము (Definitions) :

ప్యాటర్సన్ (Patterson) ఈ క్రింది విధంగా వివరించారు. "పారిశ్రామిక వివాదము" ఉన్న పారిశ్రామిక పరిస్థితులకు వ్యతిరేకంగా వ్యవస్థీకరింపచేసిన (Organised) పోట్లాట పూరితమైన విధానము. శరీరావస్థలోని అస్వస్థతను గడ్డలు ఏవిధంగా తెలియ చేస్తాయో, అదే విధంగా పారిశ్రామిక వివాదాలు పారిశ్రామిక అశాంతికి చిహ్నాలు. ఇండస్ట్రియల్ డిస్ప్యూట్స్ ఏక్ట్ (IDA) 1947లో సెక్షన్ 2ఎ ఈ క్రింది విధంగా నొక్కి వక్కాణిస్తోంది. "వ్యక్తిగత కార్మికునికి అతనిని పనిలో నుంచి తీసి వేయటం, డిశ్చార్జ్ (discharge) డిస్మిసల్ (Dismissal) భర్తరఫ్ చేయు లేదా రిట్రెంచ్‌మెంట్ (retrenchment) మొదలైనవి చేస్తే కోత విధించబడిన కార్మికుడెవరైనా కాని, లేక కార్మిక సంఘం (Trade Union) కాని వివాదం ద్వార యిబ్బందికి గురి కానప్పటికి పారిశ్రామిక వివాదము లేవనెత్తే హక్కు కార్మికునికుంది."

ఈ నిర్వచనము ప్రకారము కార్మిక వివాదముత్పన్నమవ్వాలంటే మూడు అంశాలు (factors) ఉండటం అవసరం.

1. ఒక వివాదము కాని భేదాభిప్రాయము కాని ఉండాలి. దాని భావమేమిటంటే కార్మికులు కాని, కార్మికుల తరపున ఒక కోరిక కోరినప్పుడు యాజమాన్యము దానిని కార్మికులు సంతృప్తి చెందేలా చేయలేదని అర్థము.
2. ఆ వివవాదము లేదా, భేదాభిప్రాయముకాని కార్మికులకు యాజమాన్యానికి మధ్య, లేక యాజమాన్యానికి యాజమాన్యానికి మధ్య, లేదా కార్మికులకు, కార్మికులకు మధ్య వుండాలి.
3. ఆ వివాదము లేదా, భేదాభిప్రాయము కాని ఉద్యోగమివ్వటానికి లేక ఉద్యోగమివ్వకపోవటానికి కాని, ఉద్యోగ నియమాల (terms)కు సంబంధించి కాని, లేక కార్మికులు పని చేసే పరిస్థితులకు సంబంధించినదై ఉండాలి.

అయితే ఒకరు లేక ఇద్దరు పనివారు, వారి యజమానికి మధ్య వచ్చిన వివాదము కార్మిక వివాదము కాదని గమనించాలి. అందుచేత ఒక కార్మిక సమూహము చేతకాని లేదా కార్మిక వర్గము చేత మాత్రమే కార్మిక వివాదము లేవదీయబడగలదు. సాధారణంగా పారిశ్రామిక వివాదాలు సమ్మె, కర్మాగారము మూసివేసే (Lock-Out) రూపం దాలుస్తుంది.

4.4.3. కార్మిక వివాదాల రకాలు :

సాధారణంగా ఉద్యోగ నియామక పరిమితుల్ని గురించి రెండు రకాల తేడాలు చూపిస్తారు.

1. సామూహిక ఒప్పందానికి (collective agreement) రాజీ ప్రయత్నమునకు పరిస్థితిలో పురోగమనం లేని (dead lock) స్థితి, దానిని సాధారణంగా 'ఆసక్తి' (interest), వివాదం (dispute) అంటారు.
2. కార్మికుల రోజూ పనిచేసేటప్పుడు వారి కోరికలు లేకపోతే వారు తెచ్చే అభియోగాలు (complaints), వాటిని సాధారణంగా 'కోరిక ద్వారా ఉత్పన్నమయ్యే వివాదాలు' అంటారు.

దానితోపాటు వివిధ దేశాల్లో వ్యవస్థాపరమైన హక్కులకు సంబంధించి రెండు రకాలైన వివాదాలున్నాయి.

3. వ్యవస్థీకరించుకునే హక్కులలో జోక్యం చేసుకునే చర్యలు, వాటిని సాధారణంగా 'అన్యాయమైన కార్మిక పద్ధతులు' (unfair labour practices) అంటారు. వాటి నుంచి తలెత్తినవి.

4. 'ఉమ్మడి బేరమాడే ప్రక్రియలో' కార్మికులలో ఒక వర్గానికి ప్రాతినిధ్యం వహించే దానిలో వివాదం, దానిని కేవలం 'గుర్తింపు వివాదము'గా వ్యవహరిస్తారు.

Interest Disputes :

ఈ వివాదాలను 'ఆర్థిక వివాదాలు' లేక 'ఆసక్తుల కొరకు ఘర్షణ' (conflict of interests) అని కూడా అంటారు. కొన్ని దేశాల్లో సాధారణంగా 'సామూహిక కార్మిక వివాదాల'ని పిలవబడే వాటిలాగా ఇవి వుంటాయి. ఇవి కార్మికులకు కొత్త పని పరిస్థితులకు, వాటి పరిమితులకు సంబంధించి ఉంటాయి. చాలా సందర్భాలలో కార్మిక సంఘాలు వేతనాలు సంబంధింత లాభాలు (fringe benefits), ఉద్యోగ భద్రత, లేక దానికి సంబంధించిన మిగతా లాభాలు పెంచమని అడిగినపుడు వివాదాలు తలెత్తుతాయి. ఈ కోరికలు సాధారణంగా 'సామూహిక ఒప్పందము' పూర్తి చేసే అభిప్రాయంతో అడుగుతారు, ఇరుపక్షాలవారు రాజీ ప్రయత్నాల్లో ముఖ్యమైన అంశాలమీద సఫలీకృతులు కానప్పుడు వివాదము తలెత్తుతుంది.

'ఆసక్తుల ఘర్షణ' (conflicts) మరియు 'ఆర్థిక వివాదము' రెండూ కూడా ఉన్న సమస్యల తత్త్వం (nature) తెలుస్తుంది. ఆసక్తుల వివాద పరిష్కారానికి ఆధారపడడానికి ఇరుపక్షాలవారికి ఒకే అభిప్రాయ విలువలుండవు కాబట్టి, ఇద్దరూ వారి బేరమాడే శక్తిని, రాజీ చేసుకొని (compromise) ఒక్కొక్కసారి ఇద్దరికీ అంగీకారంగా ఉండే పరిష్కార మార్గం చేరుకునేటప్పుడు వారి ఆర్థిక శక్తి ఇరుపక్షాల వారు దృష్టి చూపవలసిన అవసరం వస్తుంది. అటువంటి వివాదాల్లో సమస్యలు 'రాజీకి వీలుపడేవి' కనుక 'రాజీకి లొంగుతాయి' ఇరుపక్షాల వారికి బేరమాడి 'ఇచ్చు పుచ్చుకొనే' ప్రక్రియ వుంటుంది.

కోరికలు / హక్కుల వివాదము :

ఈ 'వివాదాలు', 'హక్కుల కోసం పోరాటం' లేక 'చట్టపరమైన వివాదాలు'గా కూడా పిలవబడతాయి. ఇవి వ్యక్తిగత కార్మికులు లేక ఒక సమూహంలోనే కొంతమంది కార్మికులు సామూహికంగా ఉండి ఉంటారు. మిగతా కొన్ని దేశాల్లో వాటిని 'వైయుక్తిక వివాదాలు' అంటారు. ఇవి సాధారణంగా కర్మాగారాల్లో రోజూ పనిజరిగే సంబంధాల్లో కార్మికుడు లేక కార్మికులు యాజమాన్యము చేసే పనికి, అంటే యాజమాన్యము కార్మికుల హక్కులను వ్యతిరేకించడానికి వ్యక్తం చేయటంగా పుట్టువిస్తాయి. సాధారణంగా ఇబ్బందులు, క్రమశిక్షణ, బర్తరఫ్ (dismissal) చేయటం, పదోన్నతి, దిగువ శ్రేణికి తగ్గించుట బదిలీ, (transfer) అనుభవం మూలాన వచ్చే సమస్యలు హక్కులు, వేతనాలు, మిగతా సంబంధిత అలవెన్సులు (allowances) మొదలైనవి ఇవ్వటం, హెచ్చు కాలపని వేతనాలు ఇవ్వటం, సూపర్వైజర్స్ హక్కులు, సంఘం అధికారులు (Union Officers), ఉద్యోగ వర్గీకరణ (job classifications) సమస్య, సామూహిక ఒప్పందానికి (collective agreement) పని నియమాలకు (rules) గల సంబంధము, భద్రత – ఆరోగ్యమునకు ఉమ్మడి ఒప్పందములో ఉన్న వివరాలు మొదలైన వాటన్నిటి మీద వివాదము ఆధారపడి ఉంటుంది. కొన్ని దేశాలలో వివాదాలు ముఖ్యంగా సామూహిక ఒప్పందాలను వ్యాఖ్యానించటము మరియు వాటిని ఆచరణలో పెట్టటం నుంచి ఇబ్బంది పుడుతుంది. అందుచేత యిబ్బంది వివాదాలను' వ్యాఖ్యాన వివాదాలంటారు. అటువంటి ఇబ్బందులను నిర్దిష్ట పద్ధతుల ద్వారా ఉభయపక్షాల గౌరవ, ఆమోదాలు పొందేటట్టు చక్కదిద్దనిచో, ఇరుపక్షాల సంబంధాలు చెడిపోయి పారిశ్రామిక పోరాట వాతావరణం నెలకొనే ప్రమాదముంది.

'హక్కుల పోరాటం' మరియు 'చట్టపరమైన వివాదాలు' అనే పదాలు వాటి సమస్యల స్వభావాన్ని (nature) తెలియచేస్తాయి. సాధారణంగా కార్మికుల వివాదాలు వారికున్న హక్కులను వ్యతిరేకించారనే వాదన లేక యాజమాన్యము వారిని న్యాయంగా చూడలేదనే

హేతువుపై ఆధారపడి వుంటాయి. ఇప్పుడు ఇబ్బంది వాతావరణాన్ని సర్దుబాటు చేయటానికి (settling) ఇంచుమించుగా ఖచ్చితమైన పద్ధతులున్నాయి. సామూహిక ఒడంబడికలో నిబద్ధమైయున్న అనుబంధ నిబంధన, ఉద్యోగ ఒడంబడిక (employment contract), పని నిబంధనలు లేక చట్టము, లేక ఆచారము, వాడుక (usage) చాలా దేశాల్లో 'లేబర్ కోర్టులు' (Labour Courts), ట్రిబ్యునల్స్ (tribunals) సమస్యలు, కోర్కెల వివాదం మీద హక్కు తీర్పు చెపుతాయి. మిగతా దేశాల్లో ప్రభుత్వాలు వాటి పరిష్కారానికి స్వచ్ఛంద మధ్యవర్తిత్వం చేయటాన్ని ప్రోత్సహిస్తాయి.

4.4.4. పారిశ్రామిక వివాదాల రకాలు :

ఏ పరిశ్రమలోనైనా వివాదాలు తలెత్తటానికి అనేక అంశాలు బాధ్యత వహిస్తాయి, వాటిని సులువుగా అర్థం చేసుకునేందుకు నాల్గు రకాలుగా విభజించాము. అవి ఈ క్రింది విధంగా ఉన్నాయి. 1.పారిశ్రామిక అంశాలు 2. శ్రామికులపై యాజమాన్య దృక్పథము 3. ప్రభుత్వ యంత్రాంగము. 4. మిగతా అంశాలు.

4.4.4.1 పారిశ్రామిక అంశాలు :

1. ఉద్యోగము, పని, వేతనాలు, పని గంటలు, యజమానుల, కార్మికుల హక్కులు, బాధ్యతలు, మొదలైన పారిశ్రామిక విషయాలతోపాటు కింద వాటికి సంబంధించిన విషయాలు:
   - ఏ కార్మికుడినైనా బర్తరఫ్ చేయటం (dismissal) లేక ఏ వ్యక్తికైనా ఉద్యోగమివ్వక పోవటం,
   - నమోదు చేయబడిన ఒప్పందం, సెటిల్‌మెంట్ (settlement) or 'అవార్డ్' (award).
   - కార్మికుని పనిచేసే అవధులు చూపించటం (demarcation).
2. న్యాయంగా వివరింపబడి వాస్తవమైన భేదాభిప్రాయాలు కల పారిశ్రామిక వివాదము - ఇరుపక్షాల వారు నేరుగా మరియు విషయపరమైన ఆసక్తి వున్న విషయము, యజమాని సర్దుబాటు చేయ గలిగిన కార్మికుని ఇబ్బంది, లేక ఆ సమస్యను ఇరు పక్షాలు తమ మధ్య తాము పరిష్కరించుకోగలది లేదా హక్కుపై తీర్పు చెప్పటానికి మరొకరికి కేటాయించేది.
3. వివాదాలు తరచుగా ఈ క్రింది కారణాల చేత తలెత్తుతాయి.
   - వేగంగా పెరుగుతున్న జనాభా వల్ల లాభదాయకంగా ఉద్యోగం చేయటానికి అవకాశం లేకపోవడం పనిచేస్తున్న వారి జీవన స్థాయిలో అభివృద్ధి లేక హెచ్చు వేతనాలను 'డిమాండ్' చేస్తారు. అది తీరని పక్షంలో తరచుగా పారిశ్రామిక సంబంధాలు వత్తిడికి లోనయి సమ్మెకు దారితీస్తాయి.
   - పెరుగుతున్న నిరుద్యోగము. కొన్ని మిలియనుల వయోజనులు ఉద్యోగాల అవకాశం కోసం ఎదురు చూస్తున్నారు. యంత్ర సహాయంతో పనులు చేయించటం, స్వయం నియంత్రణ యంత్రాలను ప్రవేశపెట్టటం (automation), అర్హతలకు తగిన ఉద్యోగం లేకపోవటానికి (under employment) మొదలైన సమస్యలు తలెత్తుతాయి. శ్రామిక సాంద్రమైన (intensive) పరిశ్రమలకంటే పెట్టుబడి సాంద్రమైన పరిశ్రమలను పెట్టటం చేత నిరుద్యోగ తీవ్రతను పెంచి యువకులలో అశాంతిని, అసంతృప్తిని ముఖ్యంగా యువ శ్రామికుల్లో పెంచుతుంది. సరి అయిన పనిలేని మానవశక్తి ఎప్పుడూ కలత పెట్టే కఠిన పారిశ్రామిక సంబంధాలకు ఎల్లప్పుడూ మూలము.
   - దైనందిన జీవితంలో అవసరమైన పదార్థాల ధరల విపరీత పెరుగుదల, వాటి కొరత లేక దొరకకపోవటం, ధనం విలువ పడిపోవటం, వీటన్నిటి ఫలితంగా కార్మికుల వాస్తవ వేతనాలు విలువ తగ్గిపోతుంది. అన్యాయమైన గందరగోళంగా ఉన్న వేతన నిర్మితి, అవసరాల మీద ఆధారపడ్డ (need based wage) వేతనాలుకాక, 'కరువు

బత్తెం' నిర్మితి పద్ధతి 'ధరసూచిక' (price-index) పై ఆధారపడకుండా ఉండడం కార్మికులలో అసంతృప్తినీ, అసహనాన్ని రగుల్కొలిపి ఎక్కువ వేతనాలు 'డిమాండ్' చేసేలా చేసింది.

- విద్య వలన పారిశ్రామిక కార్మికుల స్వభావం, మనస్తత్వంలో మార్పు వచ్చింది. దానికి తోడు వారు పట్టణ సంస్కృతి (urban culture)ని అలవరచుకోవటం, పెరుగుతున్న ప్రజాభిప్రాయం, వారి లాభం కోసం చేసిన చట్టాలు దానికి తోడ్పడ్డాయి. వారి హక్కులను గుర్తించక పోవటం (consiousness) ఎక్కువై వారికి ఏమాత్రం అన్యాయం జరిగినా లేక అక్రమం జరిగినా దానిని భరించరు.
- కార్మిక సంఘాలు, కార్మికుల హక్కులు, ఆసక్తులు కాపాడటంలో తరచుగా విఫలం అయ్యాయి. ఈ పరిస్థితికి కారణాలు దిగువ ఇవ్వబడ్డాయి.

ఎ. అనేక కార్మిక సంఘాలుండి వాటితోపాటే కార్మికుల సమైక్యతను నాశనం చేశాయి.

బి. కొన్ని కార్మిక సంఘాలను వాటి కార్మిక సభ్యులను 'బేరమాడే ప్రతినిధి' (bargaining agent)గా గుర్తించక పోవడం.

సి. హక్కుపై బలవంతపు తీర్పు ఇచ్చే పద్ధతి (adjudication) కార్మిక సంఘాలను నిరుపయోగమైనవిగా కనిపించేటట్టు చేస్తున్నాయి. ఎందుకంటే 'కోర్టులు', 'ట్రిబ్యునల్స్' మరియు వేతన సంఘాలు (wage board) పారిశ్రామిక కార్మికుల వేతనాలు, పని పరిస్థితులు ఇప్పుడు నిర్ణయించున్నాయి కాబట్టి.

ఇ. సాధారణంగా 'కార్మిక సంఘాలు' కార్మికుల వేతనాలు తప్పించి కార్మికుని జీవితంలో మిగతా ఏ అంశాన్ని పట్టించుకోవు.

డి. పారిశ్రామిక కార్మికులైన 'సంఘ' నాయకులు కంటికి (eye-sore) బాధాకరంగా తయారయ్యారు.

ఎఫ్. కార్మిక సంఘాలు సాధారణంగా కుల, భాషా, మత ప్రాతిపదికపై పని చేస్తాయి, 'కార్మికులను 'ఏకం' (unity) చేసే కంటే విభజిస్తాయి.

జి. కార్మిక సంఘాలు నిలకడలేనివి; తాత్కాలికమైనవి.

హెచ్. కార్మిక సంఘ నాయకులు కార్మిక సంఘ ఏకత పెంపొందించటం కంటే గుప్తంగా వాటి ఏకతకు గొడ్డలిపెట్టు పెట్టే ఉద్దేశంతో పని చేస్తారు.

4.4.2. శ్రామికులపై యాజమాన్య దృక్పథము :

ఎ. యాజమాన్యము సాధారణంగా కార్మికులతో కాని, కార్మికుల ప్రతినిధులతోకాని వివాదాన్ని గురించి చర్చించటానికి లేదా మధ్యవర్తి ద్వారా పరిష్కారం చేయించటానికి ఇష్టపడరు. ఇది కార్మికులను రెచ్చగొడుతుంది.

బి. ఒక ప్రత్యేక కార్మిక సంఘాన్ని 'గుర్తించ'టానికి అయిష్టత, దాని యొక్క ప్రాతినిధ్య ప్రకృతిని పరిశీలించటంలోని ఆలస్యం వల్ల, సాధారణంగా కార్మిక పోరాటం ఎక్కువగా జరుగుతుంది.

సి. చాలా సందర్భాల్లో యాజమాన్యం గుర్తించిన, ప్రాతినిధ్యం వహించిన కార్మిక సంఘాలు కూడా వారి ప్రతినిధులకు తగినంత అధికారాన్ని (authority) ఇవ్వటం లేదా తన అధికారాన్ని అప్పగించటం జరగక పోవటం చేత కార్మిక ప్రతినిధులొక ఒప్పందానికి (settlement) కట్టుబడి ఉందామన్నా వుండలేక పోతున్నాయి.

డి. ఒప్పందం కోసం చర్చలు జరుగుతన్నపుడు యాజమాన్య ప్రతినిధులు అన్యాయంగా, అనవసరంగా యాజమాన్యాన్ని బలపరుస్తున్నపుడు ఒత్తిడి పెరిగి ఇది సమ్మెకు, నెమ్మదిగా పనిచేయటానికి (go-slow) లేదా యంత్రాంగాన్ని మూయడానికి (lock out) సాధారణంగా దారి తీస్తుంది.

ఇ. ఉద్యోగం ఇవ్వటానికి, పదోన్నతినివ్వటానికి, బదిలీ చేయటానికి పనివారికి 'అవార్డులు' ఇవ్వటానికి తామొక్కరమే బాధ్యులమని యాజమాన్యం పట్టు పట్టటం, వారు వారి దగ్గర పనిచేసే వారిని పై వాటిలో దేనికీ సంప్రదించవలసిన అవసరం లేదని అనటం కార్మికులను చికాకు పెట్టి వారిని సహకరించకుండా, సహాయ పడకుండా చేస్తుంది, ఇదే తరచుగా సమ్మెలకు దారితీస్తుంది.

ఎఫ్. యాజమాన్యాలు కార్మికులకు సేవలు, లాభాలు పొందికైన కార్మిక - యాజమాన్య సంబంధాలు నెలకొల్పటం కోసం, ప్రయత్నం చేయాలి. కానీ చాలా యాజమాన్యాలు వారి కార్మికుల కోసం ఏవిధమైన సేవలు, లాభాలు ఏర్పరిచే ప్రయత్నాలు చేయలేదు.

4.4.4.3 ప్రభుత్వ యంత్రాంగము :

1. పొందికైన సంబంధాలు పెంపొందించటానికి మన దేశంలో అనేక చట్టాలున్నప్పటికీ ఈ క్రింది కారణాల వల్ల చాలా సందర్భాల్లో అవి నిష్ప్రయోజనంగా ఉన్నాయి.

    ఎ. ప్రస్తుత నవీన ప్రారిశ్రామిక వాతావరణం / సంస్కృతి తీసుకొచ్చిన కొత్త సవాళ్ళలో అవి సంతృప్తికరంగా ఉపయోగపడటంలో అవి అసంబద్ధంగా ఉన్నాయి.

    బి. అభివృద్ధిని సక్రమంగా అర్థం చేసుకునే శక్తి లేకపోవటం, ఆచరించే పద్ధతులు లేకపోవటం.

    సి. చాలామంది యజమానులు వాటిని సక్రమంగాను, తగినట్టుగాను ఆచరణలో పెట్టకపోవటం.

2. ప్రభుత్వం యొక్క రాజీ యంత్రాంగం చాలా తక్కువ వివాదాలు పరిష్కరించింది. దానికి ఈ క్రింది కారణాలు బాధ్యతగా చెప్పుకోవచ్చు.

    ఎ. యజమానులు, కార్మికులు-ఇరువురికీ కూడా యంత్రాంగము మీద చాలా తక్కువ నమ్మకం వుండటం.

    బి. ఇరు పక్షాలు కూడా వివాద మనస్కులైనపుడు.

    సి. దాని పరిధి, అందులో పనిచేసేవారి సంఖ్య సరిపోదు, దానికి పంపించే కేసుల సంఖ్య అపరిమితమైనది, వ్యక్తిగత శ్రద్ధ ఉండే అవకాశం లేదు. వివాదాలు పరిష్కరించటమే కాకుండా, కార్మిక చట్టాల సక్రమ అమలు కూడా ఇదే చూడాలి.

    డి. రాజీ పద్ధతులు చూసే అధికార్లకు వారికి పంపిన సమస్యలను కాని, వివాదాలను కాని పరిష్కరించటంలో చాలా తక్కువ శిక్షణ వుంది లేదా అసలు శిక్షణ లేదు.

మిగతా కారణాలు :

వీటిలో ఈ క్రింది వాటిని పేర్కొనవచ్చును.

1. 'కార్మిక సంఘాలను' 'రాజకీయ పార్టీ'లకు అనుబంధంగా కలపటం. ప్రతీ 'రాజకీయ పార్టీ' దాని బలాన్ని చూపించేందుకు 'సమ్మె', 'బంద్', 'చుట్టుముట్టడం' లాంటివి ఎలాగైనా కుతంత్రంతో ప్రవేశపెడుతుంది.

2. పదవిలో ఉన్న రాజకీయపార్టీ దానికి అనుబంధంగా వున్న కార్మిక సంఘాన్ని పక్షపాతంతో చూస్తుంది. ఫలితం - కార్మిక తగాదాలు, వివాదాలు.

3. కేంద్ర-రాష్ట్ర సంబంధాలలో అస్థిరత, అన్ని రంగాలలో వచ్చే మార్పులు పారిశ్రామిక వివాదాలలో ప్రతిఫలిస్తూ వుంటాయి.

మిగతా శక్తివంతమైన కారణాలు :

4. పరిశ్రమలోను, సామాన్య ప్రజా జీవితంలోను చోటుచేసుకున్న లంచగొండితనం, తేలికగా డబ్బు సంపాయించటం, విశిష్టంగా ఖర్చుచేయడం (conspicuous consumption), నైతిక విలువల్లో వచ్చిన గడ్డు పరిస్థితి (character crisis), సామాజిక విలువల్లో వచ్చిన క్షీణత ఇది ప్రజల్లో అన్ని రకాలుగా వచ్చి అశాంతి (unrest) అనేది నిరంతరంగా వుండేలా చేశాయి, పారిశ్రామిక రంగం కూడా దానికి లోనైంది.

పారిశ్రామిక వివాదాల ఫలితాలు :

1914 - 18 ప్రపంచ యుద్ధం నుంచి ప్రజలలో తీవ్రమైన అసంతృప్తి మన పారిశ్రామిక కేంద్రాలలో చాలా వాటిల్లో కనిపించి, కార్మికుల ఆరోగ్యము, సామర్థ్యము పెంపొందిద్దా మని చూసే వారిలో చాలామంది నైపుణ్యముతో వత్తిడి తెచ్చింది. గతంలో సమ్మెలు తరచుగా వుండేవి, ఇంకా వుంటున్నాయి. వాటిలో చాలా కొద్ది కాలము, అక్కడక్కడ ఉండేవి. కాని కొన్ని ఉద్దేశపూర్వకంగా, పొడిగించినవిగాను వుండేవి. యజమానులు, కార్మికుల మధ్య వ్యత్యాసము పెరుగుతోంది, పారిశ్రామిక సంబంధాల సమస్య, పారిశ్రామిక అశాంతి (unrest) అనేది భారత పరిశ్రమలను మరియు, కార్మికులను వేధించే ముఖ్యమైన సమస్య - ఇది ఇప్పుడే కాక భవిష్యత్తులో కూడా ఇలాగే ఉండవచ్చు. ఇంతేకాక భారత దేశంలో పారిశ్రామికాభివృద్ధి, పంచవర్ష ప్రణాళికలు సఫలీకృతమవటమనేది వాటి (పారిశ్రామిక అశాంతి, సంబంధాలు, సమస్యలు)కి సక్రమ పరిష్కారము కనుగొనటంపై ఆధారపడి ఉంది. సామాజిక న్యాయం, ప్రజల సంక్షేమం దృష్టిలో పెట్టుకొని ప్రణాళిక ప్రకారం ఉత్పత్తి చేసి, పంపిణీ చేయటం కోసం వ్యవస్థీకరింప బడిన ఆర్థిక వ్యవస్థ పారిశ్రామిక సామరస్యత, శాంతి ఉన్నపుడే సక్రమంగా పని చేయగలదు. ఏ దేశ ఆర్థిక, సామాజిక, రాజకీయ జీవితాన్నైనా పాడు చేయయానికి పారిశ్రామిక వివాదాలు దోహదము చేస్తాయని చెప్పటంలో సందేహమక్కర లేదు. సి.బి. మెమోరియా (C.B. Mamoria) అభిప్రాయంలో పారిశ్రామిక వివాదాలు యుద్ధంకంటే తక్కువేం కాదు. పారిశ్రామిక వివాదాల వల్ల యజమానులు, వినియోగదారులు, సమాజము మరియు దేశం కూడా ఎక్కువ విధాలుగా నష్టపోతుంది.

ఈ క్రిందనున్న అంశాలు మిగతా పర్యవసానాలను వివరిస్తాయి.

1. పనిదినాల వృధా (Wastage of Man-days) :

పారిశ్రామిక వివాదాల వల్ల ఎక్కువ పని దినాలు వృధా అవటమే కాకుండా ఉత్పత్తి ప్రక్రియ కూడా చెడిపోతుంది. ప్రజోపయోగమైన సేవలు (Public Utility) - నీటి సరఫరా, కరెంటు (Power), గ్యాస్ (gas) యూనిట్స్‌లో, పోస్ట్ మరియు టెలిగ్రాఫ్స్ (Posts and Telegraphs) లేక టెలిఫోన్ సేవలు, రైళ్ళు, బస్సులు, ప్రజలందరికి ఉపయోగపడే ఆరోగ్య సేవలు, సంరక్షక సేవలు (Conservancy Services) మొదలైనవాటిలో వివాదము మొత్తం జన జీవనాన్ని తారుమారు చేసి ఆర్థిక వ్యవస్థను కుంటుపడేలా చేసి వినియోగదారులను అలవికాని కష్టాలకు లోను చేస్తాయి. పని నిలుపుదల జరిగినపుడు వినియోగదారులకవసరమయ్యే వస్తువుల మామూలు విపణిలో దొరకపోగా వాటి ఖరీదు విపరీతంగా పెరుగుతుంది.

2. కుటుంబ జీవన విచ్ఛేదం (Disruption of family life) :

పారిశ్రామిక వివాదం జరుగుతున్నపుడు కార్మికులు వారి దైనందిన జీవితం గడపటానికి అలవికాని కష్టాలనెదుర్కుంటారు. వారు సమ్మె కాలానికి వేతనాలు కోల్పోతారు. వారి నిత్యావసరాలు గడుపుకునేందుకు అప్పులు చేయవలసి వస్తుంది, ఉద్యోగము పోతుంది, భవిష్యత్తు చీకటిగా కనిపిస్తుంది. కార్మికుల కుటుంబ జీవితాన్నంతటినీ చుట్టుముట్టి వ్యక్తిగత కష్టాలకు, మానసిక క్షోభకు, తీవ్రమైన వ్యధకు, వత్తిడికి లోనవుతారు, అది కొనసాగుతుంది. కార్మికులను బందీలుగా చేస్తారు, తరచుగా భయపెడతారు, వారిని ఎత్తుకొని పోయి గూండాల చేత కొట్టిస్తారు, పోలీసులు కూడా అణగదొక్కుతారు. కాల్పులు కాల్చటం, బందీలుగా చేయటం వలన (arrests) కార్మికులు సహనశక్తి కోల్పోయి సమ్మెను ఎదుర్కోలేక పోవడం వరుసగా జరుగుతాయి. విఫలమైన సమ్మెలు కార్మికులకు ఆర్థిక నష్టం కలుగ చేయటమే కాకుండా వారి ధైర్యం చెడగొట్టి నిరుత్సాహ పరిచి కార్మిక సంఘాలపై నమ్మకాన్నే పోగొడ్తాయి. నీరసించిన కార్మిక సంఘాలు కుంటుబడి శాశ్వతంగా జీవచ్ఛవంలా (defunct) మారుతుంది లేదా కొంత కాలం అలా వుంటుంది.

3. యజమానుల సమస్యలు (Problems of employers) :

పారిశ్రామిక వివాదము యజమానులకు కూడ అనేక అసౌకర్యాలు కలుగ జేస్తుంది. పని ఆపటం మూలాన ఉత్పాదకత తగ్గి, అమ్మకాలు తగ్గి, వారి ఉత్పత్తులు మార్కెట్‌లో సరిగ లభ్యముకాక తదుపరి మార్కెట్ పోతుంది. ఇంతేకాక యాజమాన్యము సమ్మె జరగకుండా ఉండటం కోసం ఎక్కువగా ఖర్చుపెట్టవలసి వస్తుంది - పోలీసులను, సమ్మె విఫలం చేసే వారిని (strike breakers), కంపెనీ కార్మిక సంఘం ఏర్పాటు చేయటానికి, సమ్మెకు వ్యతిరేక సభలు ఏర్పాటు చేయటానికి, యంత్రాలను పరిరక్షించడం కోసం నిఘా ఏర్పాటు చేయటం, సమ్మెకు వ్యతిరేక 'పబ్లిసిటీ' మొదలైన వాటికోసం ఎక్కువగా ఖర్చు పెట్టవలసి వస్తుంది. వాటికి తోడు మానసిక శాంతి పోతుంది, సమాజంలో గౌరవం అంతస్తు తగ్గిపోతాయి. వాటిని డబ్బుతో కొలవటం సాధ్యం కాదు.

4. పారిశ్రామిక వివాదం మూలాన శాంతి భద్రతల సమస్యలు (Law and Order Problem because of Industrial Dispute) :

పారిశ్రామిక వివాదం శాంతిభద్రతల సమస్యలను లేవనెత్తుతుంది. దాని మూలాన ప్రభుత్వం ఎక్కువ జాగ్రత్తలు తీసుకొనవలసి వస్తుంది. ఫలితం - ఎక్కువ ఖర్చు. పారిశ్రామిక వివాగం పరిష్కరింపబడిన తరువాత కూడా బాధాకరమైన తగాదాలు కొనసాగుతూనే వుంటాయి, దాని మూలాన సాంఘిక సత్సంబంధాలకు హాని జరుగుతుంది. కాట్లిన్ (Catlin) ఈ కింది విధంగా అన్నారు. "సమ్మెలు, ఫ్యాక్టరీ మూయడాలు ప్రజా సంక్షేమానికొక గొప్ప గండం. అవి ఆస్తి హక్కులను అతిక్రమించి, వాటి ధ్యేయము అదికాకపోయినప్పటికీ, దుష్ప్రభావాన్ని చూపుతాయి, వాటిని యుద్ధంగా పరిగణిస్తారు, ఎలాగైనా అధ్రాక నిర్బంధం".

5. దేశ ఆర్థిక వ్యవస్థకు కష్టము (Trouble to National Economy) :

ఇది దేశ ఆర్థిక వ్యవస్థను ప్రభావితం చేస్తుంది. ప్రొఫెసర్ పిగూ (Prof. Pigou) ఈ క్రింది విధంగా అన్నారు. "ఒక పరిశ్రమలోని కార్మికులు కాని, యంత్రాలు కాని, మొత్తం కాని ఒక భాగం కాని సమ్మె వల్ల మూసివేయటం వల్ల కాని, నిరర్థకము అయితే దేశమునకు ఆదాయము తగ్గి ఆర్థిక సంక్షేమం నష్టపోయే అవకాశం కలదు. ఇది రెండు విధాలుగా జరగవచ్చు. మొదట ఆ పని ఆపి వేసిన వారి ఆదాయం తగ్గిపోవటం, రెండవది మిగతా పరిశ్రమలలో వినియోగించే వస్తువుగాని, సేవలుగాని లేకపోవటవల్ల

దానికి కావలసిన ముడిపదార్థం లోపించి ఇది మొత్తం ఉత్పత్తికి నష్టం కలిగిస్తుంది. చివరకు దేశ ఆదాయాన్ని తగ్గిస్తుంది". అందుచేత అభివృద్ధి కార్యక్రమాలు ఆర్థికశక్తి లేక చేపట్టడం వీలు పడదు.

6. పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టము 1947 (Industrial Disputes Act, 1947) :

పైన చెప్పిన యుద్ధకాలం నాటి అత్యవసర కాలపు చట్టాలు సెప్టెంబరు 30, 1946 నుంచి అమలు లోకి రావటం మానేశాయి. యుద్ధ కాలంనాటి అనుభవాల వల్ల, యుద్ధానంతరం పెరుగుతున్న అశాంతిని అదుపులో పెట్టటానికి, దేశంలో ఉండే శాశ్వత శ్రామిక చట్టాలలో వాటిని పొందుపరిస్తే ప్రయోజనకరంగా వుంటుందని ప్రభుత్వం నమ్మింది. ఫలితంగా 'పారిశ్రామిక విధానాల చట్టము'ను కేంద్ర ప్రభుత్వం, 1947లో తయారు చేసింది. ఇది ట్రేడ్ డిస్ప్యూట్స్ ఏక్ట్ (Trade Disputes Act, 1929) స్థానే వచ్చింది. దేశములోని వివక్ష ప్రావిన్సెస్ (Provinces) లో కూడా కొన్ని చట్టాలు చేశారు. 1947లో బొంబాయి, ఉత్తరప్రదేశ్ మరియు మధ్యప్రదేశ్‌లలో చేశారు. 'ది బోంబే ఇండస్ట్రియల్ డిస్ప్యుట్స్ ఏక్ట్' 1947, 1938 నుంచి వుండే 'ఇండస్ట్రియల్ డిస్ప్యూట్స్ ఏక్ట్' స్థానే వచ్చింది.

భారత ప్రభుత్వము చేసిన 'ది ఇండస్ట్రియల్ డిస్ప్యూట్స్ ఏక్ట్, 1947 ఏప్రియల్ ఒకటి నుంచి అమలులోకి వచ్చింది. ఇది జమ్ము, కాశ్మీర్‌కు తప్ప మిగతా దేశమంతటికీ వర్తించింది, ఇది 1971లో జమ్ము, కాశ్మీర్‌కు వర్తించింది. ఇది పాత చట్టంలోని చాలా అంశాలను అట్టే పెడుతూ రెండు కొత్త అంశాలను పారిశ్రామిక వివాదాలను నివారించటానికి, పరిష్కరించటానికి ప్రవేశ పెట్టింది. కార్మికుల ప్రతినిధులు, యాజమాన్య ప్రతినిధులు కల 'వర్క్స్ కమిటీలు' (Works Committee), ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ (Industrial Tribunal) ఇందులో ఒకరు కాని, అంతకంటే ఎక్కువ కాని 'హైకోర్టు న్యాయమూర్తులు' (High Court Judge) నియమింపబడటానికి అర్హత కలవారు సభ్యులుగా నియమింపబడవచ్చును. 1956లో సవరణ ద్వారా 'లేబర్ కోర్ట్స్' (Labour Courts), 'ఇండస్ట్రిల్ ట్రిబ్యునల్స్' (Industrial Tribunals), 'నేషనల్ ట్రిబ్యునల్' (National Tribunal) హక్కులపై తీర్మానము చెప్పటానికి ఏర్పాటు చేయబడ్డాయి. ఈ చట్టం ప్రకారం వందమంది (100) కార్మికులు పనిచేసే కర్మాగారాలలో కార్మికులకు యాజమాన్యానికి మధ్య ఘర్షణ తగ్గించడానికి, వారి మధ్య సత్సంబంధాలు ఏర్పరచటానికి వాటిని కొనసాగించటానికి అవసరమైన చర్యలు చేపట్టటానికి 'వర్క్స్ కమిటీ'లను ఏర్పాటు చేయటానికి ఆయా ప్రభుత్వాలకు హక్కు ఈయబడింది. కార్మికులు, యాజమాన్యం వివాదాన్ని 'ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్' కు గానీ, లేక 'లేబర్ కోర్ట్'కు కాని పంపాలని ప్రభుత్వాన్ని కోరినప్పుడు, ఆ ప్రభుత్వం అలా చేస్తే బాగుంటుందని అనుకొన్నప్పుడు చేయవచ్చును. 'ట్రిబ్యునల్' లేక 'కోర్టు' (Court) తీర్పును ప్రభుత్వమే అమలు పరుస్తుంది. ఇది అందులో నిర్దేశించిన గడువు కాలంలో ఇరుపక్షాలకు వర్తిస్తుంది. ఈ చట్టంలోని ముఖ్యాంశమేమిటంటే ఇది రాజీ పరిష్కార యంత్రాంగానికికొక క్రొత్త దృక్పథాన్నివ్వడం కోసం ప్రయత్నం చేస్తుంది. ఈ చట్టం ద్వారా ప్రభుత్వం మధ్యవర్తిత్వం చేయటానికి 'కన్సిలియేషన్ ఆఫీసర్స్'ను ఒక ప్రత్యేకమైన ప్రదేశంలో కాని, ఒక ప్రత్యేకమైన పరిశ్రమకు కాని వేయవచ్చును. ఈ చట్టం ప్రభుత్వాన్ని ఒక ఛైర్మన్, ఇరుపక్షాలకు ప్రాతినిథ్యం వహించే ఇద్దరు లేక ముగ్గురు సభ్యులు కల 'కన్సిలియేషన్ బోర్డ్'ను నియమించవచ్చును. ప్రభుత్వాన్ని ఈ చట్టం ద్వారా ప్రభుత్వానికి పంపబడ్డ ఏ వివాదాన్నైనా విచారించటానికి 'కోర్ట్ ఆఫ్ ఎంక్వైరీ'ని నియమించుటకు అధికారమిచ్చింది.

4.4.5. సారాంశము :

పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో పెట్టుబడికి, శ్రమకు ఉన్న తగాదా ముఖ్యమైనది మనం పైన చెప్పుకున్నాము. ఆధునిక కర్మాగారమును, పరిశ్రమను స్థాపించాలంటే ఎక్కువ పెట్టుబడి కావాలి. ఇది తేవటం పేద కార్మికుల శక్తికి మించినది. ఈ పెట్టుబడి బయట నుంచి వస్తుంది. ఫలితంగా పరిశ్రమలో పెట్టుబడి పెట్టేవారు, వారిని సాధారణంగా పెట్టుబడిదారులని, శ్రామికులని రెండు భిన్న తరగతులుగా సాధారణంగా పిలవబడేవారు ఆవిర్భవిస్తారు. ఈ పెట్టుబడిదారులు శ్రామికులు తరచుగా భిన్నమైన, వ్యతిరేక ఆసక్తులు కలిగి

ఉంటారు. ఇదే పారిశ్రామిక అశాంతికి మూల కారణం. పెట్టుబడి, శ్రమ రెండు ఒకరి దగ్గరే ఉన్నపుడు తగాదా అనే ప్రశక్తే వుండదు. అవి ఎక్కువ స్థాయిలో ఉత్పత్తి చేసేటప్పుడు విడదీయబడ్డట్టు విడిగా వుంటేనే బలవంతులు శక్తిహీనుల్ని దోపిడీ చేసే ప్రసక్తి వస్తుంది. ఫలితంగా తగాదా వస్తుంది. ఆ విధంగా పారిశ్రామిక అసమ్మతి, సమ్మెలు, కర్మాగారాలు మూసి వేయటం మొదలైనవన్ని పారిశ్రామికీకరణ పెరిగినపుడల్లా కన్పిస్తున్నాయి. అందుచేత మనకు ప్రస్తుతం కనిపించే పారిశ్రామిక సంబంధాలు అధిక స్థాయి పారిశ్రామికీకరణ ఫలితము.

కార్మికులు వారి కోరికలు తీరేదాకా పనికి పోకుండా వుండటమనేది సమ్మె. 'ఇండస్ట్రియల్ డిస్ప్యూట్స్ ఏక్ట్ సమ్మెను ఈకింది విధంగా చెప్తోంది'. ఒక పరిశ్రమలో, పని చేస్తున్న లేక ఉద్యోగం అంగీకరించిన కార్మికులు కొద్దిమందిగాని, కలిసిగాని, సాధారణ సమ్మతితో పనిని ఆపివేసినపుడు దానిని సమ్మె అంటారు". కార్మికులు పనిచేసే చోట యాజమాన్యం కార్మికులు తమ షరతులకు లోబడి పనికి వచ్చేదాకా కర్మాగారం మూసివేయటాన్ని 'లాక్-అవుట్' అంటారు. దానిని ఈ కింది విధంగా వివరించారు. 'లాక్-అవుట్' అంటే పరిశ్రమను మూసి వేయటం, లేదా పని నిలుపుచేయటం లేదా యజమాని తన దగ్గర పనిచేసే వారిలో ఎంతమందినైనా ఉద్యోగం లోనికి తీసుకోవడానికి నిరాకరించడం" ఈ రెండు సందర్భాల్లోను ఏ పక్షానికైనా తమకు మెరుగైన పరిస్థితులు సంపాయించటం వారి వుద్దేశం, అందుచేత ఆ పని తాత్కాలికము. ఇటువంటి పరిస్థితులు అనేక కారణాల చేత వుద్భవిస్తాయి. కొంతమంది కార్మికులను పనిలోనుంచి తీసివేయటం, ఒక సమూహపు కార్మికులను పనిలో నుంచి భర్తరఫ్ చేయటం, సెలవు (leave), బోనస్ (bonus) గురించి, పనిగంటలు మిగతా పని పరిస్థితుల గురించి లేక వేతనాల గురించిన ముఖ్యమైన ప్రశ్నల గురించి, కార్మికులకెప్పుడైనా ఇబ్బంది కలిగినపుడు, వారందరూ ఏకమై దాని పరిష్కారము కోసం తగవులాడినపడు పారిశ్రామిక అశాంతి తలెత్తుతుంది, అది తరచుగా సమ్మె రూపం దాలుస్తుంది. ఆర్థిక మార్పు తొందరగా చోటు చేసుకునే కాలాల్లో - ఆర్థిక మాంద్యం, నిరుద్యోగం, కాలం, శ్రమ వస్తు సామగ్రి వృధా కాకుండా ఏర్పాటు చేసినప్పుడు, సాధారణ జనవ్యయం (cost of living) పెరిగినపుడు వారిలో అసమ్మతి పెరిగి 'సమ్మెలు', 'లాక్-అవుట్'లు తరచుగా సంభవిస్తాయి.

సమ్మెకు భిన్న రూపాలు, పద్ధతులున్నాయి. కొంతమంది కార్మికులు, యజమాని ఇవ్వటానికి నిరాకరించిన కోరికలను ఇచ్చేలా లొంగతీసుకునేందుకు, కలిసికట్టుగా ఒకేసారి పని వదలివేయటం అన్నిటిలోకి దీని సాధారణ రూపం. ఇదికాక సమ్మె అనేక రూపాలలో కనిపించవచ్చు, 'పరిశ్రమలోపలే ఉండటం' ('Stay in') లేక 'కింద కూర్చోవటం' ('Sit down'), లేక 'కింద పడుకోవడం' ('lie-down) కూడా, 'కలం కింద పెట్టడం' (Pen-down), 'పని ముట్లు కింద పెట్టటం' (Tools-down) సమ్మె మొదలైనవి, వాటిలో కార్మికులు కర్మాగారంలో కాని, పనిచేసే చోటులోగాని వుండి పనిచేయకుండా వుండడంలో భిన్న రకాలు, కొన్నిసార్లు 'తాత్కాలికంగా పని ఆపి వేయటం' లేదా 'నామమాత్రంగా సమ్మె' చేయటం లేదా ఒకరోజు పని ఆపి వేయటం వారి యొక్క నిరసన తెలియచేయటానికి చేపడుతూ వుంటారు. చాలాసార్లు కార్మికులు 'పనిని నెమ్మదిగా చేయటం' (go-slow) పద్ధతిని కూడా ఆచరిస్తారు. ఇందులో వారు పనిని 'సాధారణ గమన వేగం'తో చేయకుండా, నెమ్మదిగా చేస్తారు. ఏ సమయంలోను వారు పనిని ఆపరు, కాని నెమ్మదిగా పని చేస్తారు. దీనివల్ల వుత్పత్తి తగ్గుతుంది. నెమ్మదిగా పని చేయటంలో సాధక పద్ధతులలో ఒకటి 'నియమ ప్రకారం పని చేయటం' (Work to rule), ఇందులో కార్మికులు కాలయాపన చేసే పద్ధతులనన్నింటిని పాటించి పని నెమ్మదిగా చేస్తారు. సాధారణ పరిస్థితులలో వాటిని పట్టించుకోరు.

పారిశ్రామిక అశాంతిలో మరొక రూపం 'చుట్టుముట్టడం' (gherao) - ఇటీవలి సంవత్సరాల్లో దాన్ని ఎక్కువగా వినియోగిస్తున్నారు, ఇందులో యాజమాన్య సభ్యులు కాని, స్వంతదారుకాని, లేక అధికారులెవరైనా ఉన్నపుడు వారిని ఆఫీసులోకాని, కర్మాగారంలో కాని లేదా ఇంటిలోకాని, బయట కాని ఎక్కువసేపు, ఒక్కొక్కసారి ఆహార పానీయాలు కూడా లేకుండా కార్మికుల కోరికలకు సమ్మతించేదాకా వారిని కదలకుండా చేయటం. వ్యక్తులను ఇటువంటి భౌతిక నిర్బంధము చేసి భయపెట్టినపుడు ఇది

పారిశ్రామిక సామరస్యతకు అపాయం కలగచేయటమే కాక శాంతి భద్రతల సమస్య కూడా లేవనెత్తుతుంది. 'నేషనల్ కమీషన్ ఆన్ లేబర్'-చుట్టుముట్టడం పారిశ్రామిక అనంగీకారంగా భావించలేదు, ఎందుచేతనంటే ఇందులో ఆర్థిక వత్తిడి కంటే భౌతిక నిర్బంధము ఎక్కువగా వుంది కనుక. చిట్ట చివరికి ఇది దేశ అవసరాలను దెబ్బ తీస్తుంది.

భారతదేశంలో పైన పేర్కొన్న కారణాలలో చాలా భాగం గత శతాబ్దంలో భారీ పరిశ్రమలు స్థాపించినప్పటి నుంచి అనుభవంలో ఉన్నాయి. కానీ 1918-19 శీతాకాలానికి ముందు కార్మికులు వ్యవస్థీకృతం కాని కారణం చేత, ప్రజాభిప్రాయం ప్రస్ఫుటంగా లేని కారణం చేత, ప్రభుత్వం తటస్థంగా వుండటం చేత సమ్మెలు సాధారణం కావు. నవీన పారిశ్రామికత అభివృద్ధి చెందుతున్న మొదటి దశలో కూడా భారతదేశంలో సమ్మెలు కొన్ని కర్మాగారాల్లో మాత్రమే తక్కువ స్థాయిలో సంభవిస్తున్నాయి.

4.4.6 ముఖ్యమైన పదములు

పారిశ్రామిక తగాదా	:	Industrial Conflict
వివాదము	:	Dispute
చట్టపరమైన వివాదములు	:	Legal Disputes
పారిశ్రామిక శాంతి	:	Industrial Peace
ధరల స్థాయి సూచి	:	Price Index Level
ఇబ్బంది ద్వారా సంభవించే కోరికలు	:	Grievances
ఆర్థిక వివాదములు	:	Economic Disputes
మనిషి పని రోజుల వృథా	:	Wastage of Man-days
కార్మిక సంఘాలకు ఇబ్బందులు కలుగచేయటం	:	Trade Union Victimization
సామూహిక కార్మిక వివాదం	:	Collective Labour Dispute

4.4.7 నమూనా ప్రశ్నలు

1. భారత దేశములోని కార్మిక వివాదములను చర్చించుము.
2. భారత దేశములో కార్మిక వివాదముల కారణములను, ఫలితములను చర్చించుము.
3. కార్మిక వివాదమునకు సంబంధించిన సమస్యలను వివరించుము.
4. కార్మిక వివాదములను ఏ విధముగా తగ్గించవచ్చునో చర్చించుము.

4.4.8. చదువదగిన గ్రంథాలు :

1. Sinha, G.P. & Sinha, P.R.N., "Industrial Relations and Labour Legislation".
2. Petterson, "Social Aspects of Industry".
3. Mukherjee, R.K., "The Indian Working Class".
4. Catlin, W.G., "The Labour Problem".
5. Pigou, A.C., "Economics of Labour".
6. Dankett, Clyde, E., "Contemporary Unionism in the United States".
7. I.L.O., "Conciliation of Industrial Disputes".
8. Brooks, "When Labour Organises".

4.5. సమ్మెలు - వివిధ రూపాలు - పరిశ్రమ మూసివేత
(STRIKES, FORMS OF STRIKES AND LOCKOUT)

4.5.0. లక్ష్యాలు :

ప్రస్తుత పాఠ్యాంశము క్రింది లక్ష్యాలను వివరిస్తుంది.

1. సమ్మెలు, మూసివేతలకు గల కారణాలు.
2. భారతీయ, పరిశ్రమలలో జరుగుచున్న సమ్మెలు వాటి వివిధ రూపాలు.
3. సమాజం మరియు పరిశ్రమల మీద సమ్మెల ప్రభావం.
4. సమ్మెల, మూసివేతల అవసరాన్ని వివరించడం.

సరళీకృత, ప్రవేటీకరణ మరియు ప్రపంచీకరణ యుగంతోపాటు, మారుతున్న విద్య, సామాజిక, ఆర్థిక, రాజకీయ పరిణామాల దృష్ట్యా అన్ని వ్యవస్థలలో మాదిరి పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో కూడ గణనీయమైన మార్పులు సంభవిస్తున్న విషయం సుపరిచితమే. కాబట్టి పారిశ్రామిక రంగం శ్రామికులకు ఉద్యోగ కల్పనతో పాటు వారి కుటుంబజీవన విధానాన్ని కూడ ఎంతగానో ప్రభావితం చేస్తుంది. పై కారణాల వలన నేటి పారిశ్రామిక వ్యవస్థ సంక్లిష్టంగా తయారైంది. దాని పర్యావసానమే తరచు కార్మికులు వేతన కారణంగా సమ్మెలు చేయడం, పరిశ్రమలలో గైరుహజరు ఎక్కువకావడం, శ్రామికులు పరిశ్రమను వదిలి వెళ్లిపోవడం, తరచు వివాదాలు జరగడం, ఆ కారణంగా ఉత్పాదకత తగ్గడం, పరిశ్రమలు లాభాలకు బదులు నష్టాలు చవిచూడటం ఆకారణంగా యాజమాన్యం లాకౌట్ చేయడం గమనిస్తునే ఉన్నాము. ఈ విధంగా కార్మికులు చేసే సమ్మె వలనగాని లేదా యాజమాన్యం ప్రకటించు లాకౌట్ వలన ఇటు కార్మికులకు, యజమాన్యానికి, అటు ప్రభుత్వానికి పెద్ద సమస్యగా తయారై సంఘంలో అనేక సామాజిక సమస్యలు వచ్చే అవకాశముంది. కావున సమ్మెలు వాటి రూపాలు, ఘెరావ్‌లు లాకౌట్‌లు వాటికి గల కారణాలు మారుతున్న కాలంలో వీటి ప్రభావాలను, విపులంగా విశ్లేషించి, వాటి పరిష్కారాలను సూచించవలసిన అవసరం సామాజిక శాస్త్రవేత్తల పైన ఎంతైన ఉంది. ప్రస్తుత పాఠ్యాంశం పై విషయాలను గురించి వివరిస్తుంది.

పారిశ్రామిక ప్రగతికి మరియు ఆర్థికాభివృద్ధికి అవరోధాలుగా సమ్మెలు - మూసివేతకు ఎలా కారణమవుతున్నాయో. వాటినెలా నిరోధించాలో కూడ ప్రస్తుత పాఠం తెలియచేస్తుంది.

విషయక్రమం

4.5.1 ఉపోద్ఘాతం
4.5.2 విషయ వివరణ
4.5.3 సారాంశం
4.5.4 ముఖ్యమైన పదములు
4.5.5 నమూనా ప్రశ్నలు
4.5.6 చదువదగిన గ్రంథాలు

4.5.1. ఉపోద్ఘాతం (Introduction)

ఉద్యోగులు లేదా కార్మికులు సంఘటితంగా తమ కోర్కెల సాధనకు యాజమాన్యం పై ఒత్తిడి తీసుకొని వచ్చి అవి తీరే వరకు వారు చేసే విధులను నిలుపుదల చేయుడాన్ని 'సమ్మె' అని అంటారు. యాజమాన్యలు తమ పరిశ్రమలను మూసివేయడం ద్వారా కార్మికులపై ఒత్తిడి తీసుకురావటాన్ని 'మూసివేత' లేదా 'లాకౌటు' అని అంటారు. సమ్మెలో మూడు ముఖ్యమైన మౌలికాంశాలు ఉన్నాయి. అవి 1. కార్మిక వర్గం 2. పని నిలుపుదల లేదా తిరస్కారం 3. సంఘటిత చర్య

సమ్మెలు కానీ లాకౌట్ (మూసివేత) కానీ తాత్కాలికమైనవి. వీటి పుట్టుకకు వివిధ కారణాలున్నాయి. వీటిలో కార్మికుని పని నుండి తొలగించడం, ఒక కార్మిక వర్గాన్ని పూర్తిగా తొలగించడం లేదా సరిగా వేతనాలు ఇవ్వకపోవడం, బోనస్ చెల్లించక పోవడం, సెలవులు అనుమతించక పోవడం, పని గంటలు పనియొక్క స్థితిగతులకు సంబంధించినవి అయివుంటాయి. ఏదైనా సమస్య ఎదురైనపుడు దాని పరిష్కారం కోసం కార్మికులు సంఘటితంగా ప్రయత్నించిన ఫలితంగా పారిశ్రామిక అశాంతి కలుగుతుంది. దాని ఫలితమే సమ్మె.

ఘెరావ్ అంటే కార్మికులు తమ సమస్యల పరిష్కారం కోసం యాజమాన్యం యొక్క కార్యాలయం లేదా నివాసాన్ని ముట్టడించడం. వారిని సంబంధిత ప్రదేశాలకు వెళ్ళకుండ భౌతికంగా అడ్డుకోవడం, కార్మికుల చేతిలో సమ్మె, ఘెరావ్‌లుంటే లాకౌట్ (మూసివేత) యాజమాన్యం దగ్గరుంటుంది. పారిశ్రామిక వివాదాల ఫలితంగా సమ్మెలు, లాకౌట్‌లు మరియు ఘెరావ్‌లు దేశంలో జరుగుతున్నాయి. దీని ఫలితంగా మానవదినాలు (Man-days) అధికంగా నష్టం అవుతున్నాయి. ప్రస్తుత పాఠం సమ్మెలు, లాకౌట్లు మరియు ఘెరావ్‌లు వాటి ప్రాధాన్యత, పర్యవసానాలను సవివరంగా తెలియచేస్తుంది.

ఏదైనా ఒక కర్మాగారాన్ని స్థాపించాలంటే పెద్ద మొత్తంలో మూలధనం కావాలి. దీనిని శ్రామిక వర్గం సమకూర్చలేదు. దీనివల్ల ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో రెండు వర్గాలు కనిపిస్తాయి. వీరినే పెట్టుబడిదారులు, కార్మికులుగా వ్యవహరిస్తారు. వీరిద్దరూ ఎవరికి వారే తమ ప్రయోజనాలకి తగ్గట్టుగా వుండటానికే ప్రయత్నిస్తారు. ఆధునిక పారిశ్రామిక వివాదాలు ఏర్పడటానికి వీరు కారణమవుతారు. సమ్మెలు, లాకౌట్ల రూపంలో అవి వ్యక్తమవుతాయి. చిన్న తరహా పరిశ్రమలలో మాదిరి ఒకరి చేతిమీదే పని జరుగుతూ వుంటే, ఆ వ్యక్తి మూలధనం సమకూర్చుకుంటూ శ్రమిస్తుంటే, శ్రామిక సమస్యకు చోటు లేదు. భారీ పరిశ్రమల్లో ఇది సాధ్యం కాదు. కార్మికులను యాజమాన్యం అణిచివెయ్యడం, పీడించడం ద్వారా పారిశ్రామిక వివాదాలకు కారణమవుతున్నాయి.

కొనుగోలు, అమ్మకాలు కార్మికుల సేవల తీరు వీటి మీద ఆధారపడి కార్మిక సమస్యలు ఉత్పన్నమవుతాయి. కార్మికులకు వారి శ్రమకు తగ్గ ఫలితం దక్కనపుడు, వాళ్ల సామర్థ్యానికి, జీవన విధానానికి సంబంధంలేనపుడు వాళ్ళ అసంతృప్తి, అపనమ్మకం పారిశ్రామిక అశాంతి వ్యక్తమవుతాయి. ఉద్యోగాలు ప్రత్యేకంగా అధిక వేతనాలు, ఆరోగ్యకరమైన పని స్థితిగతులు, వాళ్ళ కోరికలను వినిపించేటందుకు అవకాశం కల్పించటం అధిక పనిగంటలు, వేతనాల కోత, మధ్యవర్తుల గౌరవం ఇవన్నీ వీరు కోరుకుంటారు. ఈ విషయాలపై కార్మికులు యాజమాన్యాన్ని సంప్రదించి అభ్యర్థిస్తారు. పోటీ ఆర్థిక వ్యవస్థలో అటు యాజమాన్యం, ఇటు కార్మికవర్గం సంపద పెరగాలని కోరుకుంటారు. వారి వారి స్థాయిలను బట్టి కృషి చేయడం ద్వారా అధిక ఫలితాన్ని పొందుతారు. దాని వల్ల పరిశ్రమలలో వివాదాలు లేకుండా వుంటాయి.

4.5.2. విషయ వివరణ (Subject Matter)

కార్మికులు తమ సమస్యలను వ్యక్తం చేయడానికి పని, పరిస్థితులకు సంబంధించి మార్పుకోసం తాత్కాలికంగా పని నిలుపుదల చెయ్యడమే సమ్మె అని పీటర్‌సన్ అభిప్రాయపడినాడు.

పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం 1947 సెక్షన్ (2Q) ప్రకారం సమ్మె అంటే ఏ పరిశ్రమలోనైనా కార్మికులు సంఘటితంగా అవగాహనతో పని స్థితిగతులకు సంబంధించి పరిష్కారానికి తాత్కాలికంగా పనిని నిలుపుదల చెయ్యడం.

పని నిలుపుదల అనేది పనికి హాజరుకాకపోవటం ఒక్కటే కాదు. సంఘటితంగా కార్మికులంతా తమ డిమాండ్‌ల సాధన కోసం పని చేయకుండ ఉండటమే. అతి తక్కువ సమయం అంటే రెండు లేదా నాలుగు గంటలు అయినా సమ్మెగా పరిగణించవచ్చు. పని నిలుపుదల లేదా పని చెయ్యటానికి విముఖత లేదా తిరస్కారానికి యాజమాన్యం అంగీకారం ఉండాలి.

కార్మికులు సంఘటితంగా పోరాడి యాజమాన్యం నుండి తమ డిమాండ్ల సాధనకు ఉపయోగించుకునే అత్యంత ప్రభావమైన ఆయుధం సమ్మె.

- యాజమాన్యం తమకు అననుకూలంగా వ్యవహరిస్తే కార్మికుల నుండి వచ్చే ప్రతిస్పందన సమ్మె.
- కార్మికులు వారి పరిస్థితుల్లో మార్పుకోసం ఏ సమయంలోనైనా ఉత్పత్తి చేయడం ఆపి పోరాడే సాధనమే సమ్మె.
- తాత్కాలికంగా పనుల నిలుపుదల అనేది కార్మికుల హక్కులు, ప్రయోజనాల రక్షణ కోసం ప్రత్యేక డిమాండ్ల సాధన కోసం పరిమిత కాలంలో చెయ్యడమే సమ్మె.
- సమ్మెలు వివిధ రూపాలలో వుంటాయి. స్టే ఇన్ సమ్మె, టూల్ డవున్ సమ్మె మొదలైనవివున్నాయి.వీటిలో కార్మికులు ప్రత్యక్షంగా హాజరవుతారు.
- పెన్‌డౌన్ సమ్మె (Pendown Strike) లో కార్మికులు, యాజమాన్య కార్యాలయ ప్రాంగణంలో వుంటారు. కానీ పనిచెయ్యరు.
- ఒక వ్యక్తి పని నిలుపుదల అనేది వివిధ కారణాల వల్ల జరుగుతుంది. కానీ సమిష్టిగా కార్మికులంతా విధిని నిర్వర్తించకుండా వుండడమనేది సమ్మె అనిపించుకుంటుంది.
- శాంతియుతంగా అహింసా పద్ధతిలో కార్మికులు జరిపే సమ్మెలో ఏ వ్యక్తి మీద చర్య తీసుకొనుటకు గానీ శిక్షించటానికి గానీ, సర్వీస్ నిబంధనలు లేదా స్టాండింగ్ ఆజ్ఞలు తీసుకోను వీలులేదు. చట్ట వ్యతిరేక సమ్మెలో సైతం కార్మికులు పాల్గొంటూ కూడా స్టాండింగ్ ఆజ్ఞలు చెడునడత వున్నవాడిగా గణించి శిక్షించే వీలుకాదు.
- శతాబాబ్దాల తరబడి శ్రమకు, మూలధనానికి మధ్య జరిగిన పోరు ఫలితంగా 'సమ్మె' జరుగుతుంది. సమ్మెను చట్టం గుర్తించింది. కార్మికుల కోర్కెల సాధనంగా చట్టబద్ధంగా ఉపయోగించే సాధనమే సమ్మె.

సమ్మెల రూపాలు (Forms of Strikes)

కార్మికులు తమ ఆర్థిక పరమైన పోరాటంలో భాగంగా పనిని తాత్కాలికంగా నిలిపివెయ్యటాన్ని 'సమ్మె' అని నిర్ణయించవచ్చు అని కుమార్ అభిప్రాయపడ్డాడు. కాలగమనంలో సమ్మెలు రూపాంతరాలు చెంది వివిధ పేర్లతో పిలవబడుచున్నాయి. సమ్మెకుగల కారణాలను, జరిపే విధానాన్ని లేదా పద్ధతిని బట్టి పెన్‌డవున్ సమ్మె, టూల్స్ డవున్ సమ్మె, సిట్ - డవున్ సమ్మె, సానుభూతి సమ్మె, టోకెన్ సమ్మె, హంగర్ సమ్మె, లైటినింగ్ సమ్మె, రిలేసమ్మె, వైల్డ్‌కాట్ మాస్ క్యాజువల్ లీవ్, ఘెరావ్ మొదలైనవిగా చెప్పుకోవచ్చు. ప్రభుత్వ విధానాలకు వ్యతిరేకంగా చేసే ఆర్థిక సమ్మె లేదా వ్యక్తులు తమ లక్ష్యసాధనకు ప్రభుత్వం పై ఒత్తిడి తీసుకురావటానికి చేసే వ్యక్తిగత సమ్మెలు, ఏవైనా తమ ప్రయోజనాలు నెరవేర్చుకోవటం కోసం పనిని తాత్కాలికంగా నిలుపుదల చెయ్యటాన్ని కూడ సమ్మెగా భావిస్తారు.

సాధారణంగా సమ్మెలు వివిధ మార్గాలలో ఉంటాయి. సమ్మెకు గల కారణాలు, అవి ఆర్థిక పరమైనవి లేదా రాజకీయ పరమైన లేదా వేరేదైనా కారణమా, దానిని బట్టి కూడా సమ్మె విధి విధానం ఉంటుంది. ఏ ఉద్దేశ్యంతో సమ్మె నిర్వచించినా ప్రధానంగా రెండురకాలగా సమ్మెలను విభజించవచ్చు. అవి ప్రాథమిక (Primary) మరియు ద్వితీయ (Secondary) సమ్మెలు.

- ప్రాథమిక సమ్మెలు సాధారణంగా యాజమాన్యానికి వ్యతిరేకంగా జరుగుతాయి. స్టే అవే సమ్మె, స్టే - ఇన్ సమ్మె, సిట్‌డౌన్ సమ్మె, పెన్‌డవున్ సమ్మె లేదా టూల్స్‌డవున్ సమ్మె, గోస్లో సమ్మె మరియు వర్క్-టు-రూల్ నిరసన సమ్మె, కాట్ కాల్ సమ్మె, పికిటింగ్ లేదా, బాయ్‌కట్ సమ్మె ఇవన్నీ ప్రాథమిక సమ్మెల పరిధిలోనికి వస్తాయి.

- సెకండరీ సమ్మెలు సాధారణంగా యాజమాన్యం, కార్మికుల మధ్య కాకుండా మూడో వ్యక్తి మీద ప్రభావం వుంటుంది. యాజమాన్యానికి తృతీయ వ్యక్తితో ప్రయేయం వుంటుంది. అమెరికా వంటి దేశాలలో ఎక్కువగా ఇటువంటి సమ్మెలు జరుగుతుంటాయి. భారతదేశంలో ఇవేవీ జరగవు.

స్టే-అవే-సమ్మె (Stay-Away Strike)

ఈ రకమైన సమ్మెలో కార్మికులు నిర్దేశించబడిన పనిగంటలలో పనికి పోరు ర్యాలీలు, నిరసన ప్రదర్శనలు మొదలైనవి నిర్వహిస్తూ కార్మికుల డిమాండ్‌లు యాజమాన్యం దృష్టికి తీసుకువస్తారు.

సిట్‌డవున్ సమ్మె మరియు స్టె యిన్ సమ్మె (Stay-in-Strike)

ఇటువంటి సమ్మెలో కార్మికులు తాముపని చేసే కర్మాగారానికి వెళ్ళినప్పటికి పనిచేయరు. పైగా తామే ఉత్పత్తిని నిలిపివేసి ఎవరినీ పనిచేయనీయకుండా చూడటం జరుగుతుంది.

స్టే-ఇన్ సమ్మెలో కార్మికులు తమ డిమాండ్‌లను సమ్మె రోజున తీరకపోయినట్లయితే సిట్-డవున్ సమ్మెకి పూనుకుంటారు. వారు పని ప్రాంగణంలో ఉన్నా పని చేయరు. ఇది సులభమైన సమ్మె. ఇందులో పని నిలుపుదల ఎక్కువగా జరుగుతుంది.

టూల్స్ డవున్ మరియు పెన్ డవున్ సమ్మె (Tools-Down Strikes & Pen - Down Strikes)

ఇటువంటి సమ్మెలు కార్మాగారాలలో పనిచేసే వారు మరియు కార్యాలయ సిబ్బంది చేస్తుంటారు. దీనిలో వారు చేసే పనిముట్లను వదిలి వస్తారు. పని ప్రాంగణంలో ఉండి కూడ వారు ఎటువంటి సాధనాలను వాడకుండ ఖాళీగావుంటారు.

టోకెన్ లేదా ప్రొటెస్ట్ సమ్మె (Token or Protest Strike)

ఇది చాలా తక్కువ వ్యవధి కలిగిన సమ్మె. ప్రమాదం ముందుందని యాజమాన్యానికి హెచ్చరిక చేసేటటువంటిదీ సమ్మె. యాజమాన్య వైఖరిపట్ల కార్మికుల మనోభావాలను తెలిపేటందుకు నిర్వహించే సమ్మె. దీని ఉద్దేశ్యం పనిని నిలుపుదల చెయ్యాలని కాదు. కార్మికుల బాధలు, వాళ్ళ ఆందోళనలు యాజమాన్యానికి తెలియచేయటానికి సహకరిస్తుందీ సమ్మె.

లైట్‌నింగ్ లేదా క్యాట్‌కాల్ సమ్మె

ఇందులో ఎటువంటి నోటీసు లేదా అతి తక్కువ సమయంలో నోటీసు ఇచ్చి అకస్మికంగా సమ్మెని ప్రకటించడం జరుగుతుంది. తద్వారా సమస్య చర్చించబడుతుంది. సాధారణంగా యాజమాన్యాన్ని రెచ్చగొట్టడంతో యాజమాన్యానికి అసంతృప్తి కల్గుతుంది. ఇటువంటి సమ్మెలకు సాధారణంగా న్యాయపరమైన మినహాయింపు ఉంటుంది. లేదంటే యాజమాన్యం కార్మికులతో రాజీ కోసం చర్చలు జరగవచ్చు.

గోస్లో (Go-Slow)

సాధారణంగా కావాలనే ఉత్పత్తిని తగ్గించటం, చురుకుగా పనిచేయ్యకపోవడాన్ని "గోస్లో" అంటారు. కార్మికులలో ఉండే అసంతృప్తిని, ఆవేదనను వ్యక్తపరచడానికి ఈ పద్ధతిని కార్మికులు చేపడతారు. మరో మాటలో చెప్పాలంటే మామూలుగా చేసే పనికంటే తక్కువగా చెయ్యడం, కార్మికుల మధ్య అవగాహనతో పరిస్పరం పని చెయ్యటాన్ని తిరస్కరించడం జరుగుతుంది.

సమ్మెకి పర్యాయ కార్యక్రమంగా చాలాసార్లు కార్మికులు "గోస్లో" ని చేపడతారు. పూర్తిగా సమ్మె చెయ్యటానికి యూనియన్ కోరుకోనపుడు తక్కువ కష్టంతో కూడుకున్న సమర్థవంతమైన నిరసన ప్రక్రియగా దీనిని కార్మికులు చేపడతారు.

గోస్లో అనేది కార్మికులు నిర్వహించే కృత్రిమమైన పద్ధతి. ఇది సమ్మెకన్నా శాంతియుతమైనది. అయితే దీని వల్ల ఉత్పత్తి దెబ్బతినడం లేదా తక్కువ కావడమే కాకుండా పూర్తిగా, సరిగా సమర్థవంతంగా వినియోగించుకోక పోవడం వల్ల నష్టాలు పెరుగుతాయి. కాబట్టి గోస్లో అనేది తీవ్రమైన శీలరహితమైన పద్ధతి. ఎవరైతే దీనిని చేపడతారో వారిని పనినుండి తొలిగించవచ్చు.

పికెటింగ్ (అడ్డగింపు) & బోయ్ కాట్ (బహిష్కరించు)

కార్మికులు తమ డిమాండ్ల సాధనకోసం పనిచేయకుండా బ్యానర్లు, నినాదాల బోర్డులు, సమస్యకు సంబంధించిన స్లోగన్‌లు చేతితో పట్టుకొని ఎవరినీ పనికి వెళ్ళకుండా అడ్డుకోవడాన్ని పికిటింగ్ అంటారు. మరో విధంగా చెప్పాలంటే సమ్మెలో ఉన్నవాళ్ళను ఎవరికి పనిచేయవద్దని చెబుతూ వారిని పని చెయ్యకుండ, అడ్డుకోవడమే పికిటింగ్.

పికిటింగ్ ద్వారా కార్మికులు తమకు యాజమాన్యం వద్ద ఉన్న సమస్యలను ప్రజల దృష్టికి తీసుకువస్తారు. ఈ పద్ధతిలో కొంతమంది యూనియన్ కార్యకర్తలు కర్మాగారం గేటు వద్ద ఉండి పని ప్రాంగణం లోనికి ఎవరినీ ప్రవేశించకుండా సమ్మెలో పాల్గొనేటట్లు చేస్తారు. ఈ పద్ధతి పికిటింగ్ శాంతియుతంగా జరిగేది. ఇక్కడ మాటమాత్రం చేత కార్మికులు లోపలికి వెళ్ళకుండా నిరోధిస్తారు. అయితే బలవంతంగా అడ్డుకోవడం, బెదిరించడం, వంటివి హింసతో కూడుకుంటే పికిటింగ్ శాంతియుతంగా జరగదు.

యాజమాన్యానికి వాళ్ళ ఆసక్తి ఎటువంటి నష్టం వాటిల్ల కుండ వాళ్ళని బెదిరించకుండా, బలప్రయోగం చేయకుండ, నిర్భందించకుండ, మోసం చేయకుండా, భయపెట్టకుండ, హింసించకుండ తమన్యాయ బద్ధమైన కోర్కెల సాధనకు కార్మికులు చేపట్టే సాధనమే పికిటింగ్, శాంతియుతమైన పికెటింగ్ చట్టబద్ధమైనది.

కర్మాగారాలలో సాధారణ విధి నిర్వహణలకు ఆటంకం కలిగించడమే బోయ్‌కట్ లక్ష్యం స్వచ్ఛందంగా సహకరించకుండ ఉండటమే బోయ్‌కట్. స్వభావరీత్యా సులభమైన, సున్నితమైన, సమస్య తీవ్రతను తగ్గించేదిగా ఉన్న ఆచరణరీత్యా తిరోగమన చర్య

బోయ్‌కట్, మరో వైపు చూస్తే పికెటింగ్ అనేది యాజమాన్య అనుకూల దోరణిని ప్రతిబింబిస్తుంది. ఎందుచేతనంటే అవసరమైన సరియైన చర్యల తీసుకోవడమనేది, సర్వసాధారణం.

ఘెరావ్ (Gherao)

కర్మాగారం, దాని కార్యాలయం, వర్క్‌షాపు లేదా నివాసంలో ప్రవేశించి లోపలి వారిని బందీలుగా చెయ్యటాన్ని 'ఘెరావ్' అంటారు. దాని లక్ష్యం స్థలం లేదా, వ్యక్తిలేదా వ్యక్తులు సాధారణంగా కర్మాగార యాజమాన్యం లేదా సూపర్ వైజరీ సిబ్బంది మీదే గురిపెట్టడమే. వీరిని గృహ నిర్భంధం చెయ్యటం ద్వారా తమ కోర్కెల సాధన కోసం కృషి చేస్తారు. ఈ విధంగా నిర్భందించడం పూర్తిగా కావచ్చు లేదా కొంతవరకు కావచ్చు. అక్రమంగా నిరోధించడం, నిర్భందించడంతో పాటు కొట్టడం, దౌర్జన్యం చెయ్యడం, నిషేదించబడిన స్థలంలోకి అక్రమ ప్రవేశం, వ్యక్తికి హాని కలిగించడం, ఆస్తికి నష్టం, చట్టవిరుద్ధంగా సమావేశం కావటంతో పాటు వివిధ క్రిమినల్ నేరాలకు పాల్పడటం జరుగుతుంది. వీటిలో కొన్ని నేరాలు క్రూరమైనవే కాకుండా హేయమయినవి. ఎవరినైతే నిర్భందించాలనుకున్నారో వారిని ఒకే గదిలో వెలుగు, గాలీ లేకుండా ఉంచడం, చాలా కాలం వరకు ఆహారం ఇవ్వక, బయట వాళ్లతో సంబంధాలు, సమాచారం లేకుండా చెయ్యడం వంటివి ఉదాహరణలుగా చెప్పవచ్చు. గృహ లేదా కార్యాలయ, కర్మాగార నిర్భందంలో ఉన్నవారిని కొట్టడం, తిట్టడం, అవమానపరచడం, హేళన చెయ్యడం చివరికి దేహ ధర్మాన్ని (Nature Call) కి కూడా అవకాశం ఇవ్వకుండటం ఇంక వివిధ రీతుల బాధపెట్టడం లేదా హింసించడం చేస్తూంటారు. వీరు కార్మికుల దయా దాక్షిణ్యాలపై ఆధారపడవలసి వస్తుంది.

ఘెరావ్ ప్రధానోద్దేశం కార్మికుల డిమాండ్ల సాధన సాధారణంగా శాంతయుతంగా కాకుండా హింసతో సాధించాలన్నదే వారిలో కనిపిస్తుంది. ఏది ఏమైన చట్టం రూపొందించిన పరిధిలో కాకుండ ఉండటమే ఘెరావ్, చట్ట వ్యతిరేకమే కాకుండా రాజ్యాంగ విరుద్ధంకూడా.

ఇండియన్ పీనల్‌కోడ్ సెక్షన్ 339 లేదా 340 క్రింద యాజమాన్యానికి చెందిన ఎవరినైనా నిర్భందించడం లేదా ఎక్కడికి వెళ్ళకుండ అడ్డుకోవడం చట్టరీత్యా నేరం. దాని కింద వారెంట్ లేకుండా అరెస్ట్ చెయ్యవచ్చు. ఒక నెల లేదా 500 రూ॥లు జరిమానా లేదా రెండూ విధించవచ్చు. అక్రమనిర్భందానికి సంబంధించి శిక్షను సంవత్సరం లేదా వెయ్యి రూపాయలు లేదా రెండూ విధించవచ్చు. అక్రమంగా రెండు రోజులు నిర్భందిస్తే రెండు సం॥రలు జైలు లేదా జరిమానా లేదా రెండూ వుంటాయి. పది లేదా అంతకంటే ఎక్కువ రోజులు నిర్భందిస్తే ఇంకా శిక్షాకాలం పెరుగుతుంది. జరిమానా కూడా ఎక్కువగా విధిస్తారు.

నిరాహార దీక్ష (Hunger Strike)

ఇందులో యూనియన్ నాయకులు లేదా కొంతమంది కార్యకర్తలు పూర్తి సమయం లేదా బృందాలు వారీగా లేదా మొత్తం కార్మికులంతా కలిసి పని ప్రాంగణం బయట లేదా వివాదానికి సంబంధించిన ప్రదేశంలో ఆహారం తీసుకోకుండా చేపట్టే సమ్మె. దీని ఉద్దేశం యాజమాన్యం యొక్క సానుభూతిని పొందటం కోసం ప్రజల దృష్టికి సమస్యలను తీసుకువెళ్ళడం. నిరాహార దీక్ష లేదా హంగరీ సమ్మె. దీనిని ప్రత్యేక లక్ష్యాలతో చేపడతారు. అవి

1. బకాయి పడిన వేతనాలు, కరువు భత్యం (డి.ఏ.) గ్రాట్యూటి చాలాకాలంగా అపరిష్కృతంగా ఉన్న చట్టబద్ధమైన పని సామర్థ్యాన్ని పెంచే డిమాండ్‌ల కోసం.

2. కొంతమంది కార్మికులపై తీసుకొన్న క్రమశిక్షణా చర్యలను ఉపసంహరింపచేసే నిమిత్తం.

3. అరెస్టయిన కార్మికుల విడుదల కోసం

నిరాహార దీక్షలు సమస్య పరిష్కారానికి దోహదపడి, క్రమశిక్షణారాహిత్యం కానివి అహింసా పూరిత స్వభావం కలవి, శాంతియుతంగా ఉండేవిగా వుండవలయును.

సానుభూతి సమ్మెలు (Sympathetic Strikes)

ఇందులో కార్మికులు తమ యజమానుల నుండి ఎటువంటి డిమాండ్‌లను చేయరు. ఇతర కార్మికులకోసం, వారి సమస్యల కోసం బాసటగా సానుభూతితో సమ్మె చేస్తారు. ఈ సమ్మెవల్ల కార్మికులు ఇతర కార్మికులకు సంఘీభావం వ్యక్తం చేస్తారు. మరో మాటలో చెప్పాలంటే సమ్మె చేసే వారికి ప్రత్యక్షంగా ఎటువంటి ప్రయోజనం లేకపోవడం దీనిలో జరుగుతుంది. ఇది న్యాయ విరుద్ధం. యాజమాన్యానికి గల హక్కులకు ఇది వ్యతిరేకం.

పరిశ్రమ మూసివేత (Lockout)

సాధారణంగా మూసివేత లేదా లాకౌట్ అంటే యజమాని తన ప్రతిపాదనలను కార్మికులచే అంగీకరింపచేయడానికి లేదా కార్మికుల డిమాండ్‌లను వారి చేతనే ఉపసంహరింప చేయడానికి తమ సంస్థను తాత్కాలికంగా మూసి వెయ్యడం.

అయితే పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం 1947 'లాకౌట్' అనే భావనను ఈ క్రింది విధంగా నిర్వచించింది.

యజమాని లేదా యాజమాన్యం పరిశ్రమను లేదా పనిచేసే స్థలాన్ని మూసి వేయుట లేదా పనిని నిలుపుచేయటం, కార్మికులు లేదా తమ సంస్థలోని ఉద్యోగులకు పని ఇవ్వడానికి నిరాకరించే స్థితిని 'లాకౌట్' అంటారు.

సెక్షన్ 2(1) ఈ క్రింది అంశాలు దీనిలో ఉన్నాయి.

- పారిశ్రామిక వివాదం, హింస, ఆస్తుల ధ్వంసం వంటివి జరిగినప్పుడు కర్మాగారాన్ని మూసివేయడం జరుగుతుంది.
- కార్మికులు తమ కోర్కెలను ఉపసంహరించుకోకుంటే యాజమాన్యం తమ కార్మికులకు పని ఇవ్వడానికి నిరాకరిస్తుంది. దీని వల్ల యాజమాన్యం కార్మికుల మధ్య సంబంధాలు రద్దవుతాయి.
- కార్మికులకు సమ్మెహక్కు ఎటువంటి ఆయుధమో యజమానులకు లాకౌట్ అట్లాంటి ఆయుధము. కార్మికులకు పనిని నిరాకరించడం, యాజమాన్యం సమ్మెకు వ్యతిరేకంగా చేపట్టే చర్య యాజమాన్యం తమ సంస్థని మూసివేసి ఎవరినీ పనికి అనుమతించరు.
- కార్మికులను భయపెట్టడానికి లేదా బెదిరించటానికి యాజమాన్యం అనుసరించే ఎత్తుగడ "లాకౌట్" లాకౌట్ అనేది యాజమాన్యం తీసుకొను దురుద్దేశ్యంతో కూడుకున్నచర్య. లాకౌట్ కాలానికి కార్మికులు వేతనాలు పొందటానికి వీలులేదు.

అయితే క్రింది విషయాలు లాకౌట్ పరిధిలోనికి రావు.

(ఎ) ఒక ఉద్యోగిని అడ్డుకోవడం లాకౌట్ కాదు.

(బి) ఉద్యోగాన్ని రద్దు చెయ్యడం, ఉద్యోగం నుంచి తీసివెయ్యడం లాకౌట్ కాదు.

(సి) ఒకే కాలంలో ఒక వ్యక్తి లేదా ఎక్కువ మందిని ఉద్యోగం నుండి తొలిగించడం కూడా లాకౌట్ కాదు.

(డి) కార్మికులు పనికి హాజరు కాలేనంత మాత్రాన యాజమాన్యం 'లాకౌట్' ప్రకటించకూడదు.

సమ్మెలు లాకౌట్‌లవల్ల అటు పరిశ్రమకు ఇటు ఆర్థిక వ్యవస్థకు నష్టం వాటిల్లుతుంది. ఎందుచేతనంటే పని నిలిచిపోవటంతో ఉత్పత్తి తగ్గిపోవడం జరుగుతుంది. దాని వల్ల జాతీయ ఆర్థిక వ్యవస్థకే ప్రమాదం ఏర్పడుతుంది.

సమ్మెలు ఎప్పుడు న్యాయ సమ్మతం ("When strikes are justified)

సమ్మెలన్నీ న్యాయ సమ్మతమైనవా, కానివా అంటే ఏదీ కాదని చెప్పవచ్చు - సమ్మెలు న్యాయ సమ్మతం కావాలంటే కొన్ని అంశాలు ఉండి తీరాలి.

కార్మిక సంఘాల ప్రాథమిక లక్ష్యం ఆర్థిక పరమైన కోర్కెల సాధన అంటే మూలవేతనం, కరువు భత్యం, ఇంక్రిమెంట్, సెలవు మరియు ఇతర అవసరాలు పరిష్కారం కోసం సమ్మెలు ప్రారంభించడంలో తప్పు లేదు. సమ్మె రాజకీయ పరంగానీ లేదా మరే ఇతర కారణాల వల్ల (అంటే కార్మిక సంఘ లక్ష్యాలకు విరుద్ధంగా) సమ్మె చేస్తే అది న్యాయసమ్మతం కాదు.

కార్మికులు తమ డిమాండ్‌లు సరియైనవి గాను, చట్టబద్ధమైనవిగాను ఉండాలే తప్ప గొంతెమ్మ కోర్కెలు కోరుకోకూడదు. వారి డిమాండ్‌లు ఎక్కువగా ఉన్న హేతుబద్ధంకాకున్న అవి న్యాయ సమ్మతం అనిపించుకోవు.

కార్మికులకున్న సదుపాయాలను, సౌకర్యాలను రద్దు చేసినా లేదా తొలిగించినా లేదా ప్రావిడెంట్‌ఫండ్ లేకుండా చేసినా లేదా రేషన్ ప్రయోజనం లేకుండా చేసిన సమ్మె చేస్తే అవి న్యాయసమ్మతమే.

యాజమాన్యం కార్మికుల ప్రాథమిక హక్కులకు వ్యతిరేకంగా ఏదైనా చేసినపుడు సమ్మె చేస్తే అది న్యాయసమ్మతమే.

కార్మిక సంఘాలు తమ డిమాండ్ల సాధన కోసం యాజమాన్యానికి ఎన్నిసార్లు మొరపెట్టుకొన్నా, ఎన్నిసార్లు విజ్ఞప్తి చేసిన పెడచెవిన పెడితే వారి నుండి స్పందన లేకుంటే దానికి చేసే సమ్మె న్యాయబద్ధమే అవుతుంది.

చట్ట వ్యతిరేక సమ్మెలు - ఎప్పుడు బాధ్యత రహితం

పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం ప్రకారం కార్మికులు తమ పనులను నిలిపివెయ్యడం లేదా పని చెయ్యడానికి నిరాకరించడాన్ని సమ్మె అంటారు. అయితే ఎవరైన కార్మికుడు సమ్మె చెయ్యడానికి మొగ్గు చూపకుంటే ఆసమ్మె అతనికి అర్థరహితంగా ఉంటుంది.

చట్టవ్యతిరేక సమ్మె చేస్తున్న కార్మికుని దుష్ట ప్రవర్తనకి క్రమశిక్షణా చర్య తీసుకునే వీలుంది. పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం ప్రకారం చట్టవ్యతిరేక సమ్మెలో ఎవరినైనా భాగస్వాములుగా చేస్తే అవి కూడా బాధ్యతారాహిత్యం కిందకొస్తాయి.

స్టాండింగ్ ఆర్డర్స్ ప్రకారం చట్ట వ్యతిరేక సమ్మెతోవుంటే ఆ కార్మికుడు శిక్షింపబడతారు లేదా ఉద్యోగం నుండి తొలిగించబడతారు. ఒక వేళ అటువంటి నిబంధనలు లేకుంటే అతని మీద శాఖాపరమైన విచారణ జరుగుతుంది. సమ్మె శాంతియుతమైన, హింసాపూరితమైన చట్ట వ్యతిరేకమని రుజువైతే అతనికి జరిమాన విధించవచ్చు లేదా ఉద్యోగం నుండి తీసివెయ్యవచ్చు.

చట్టవ్యతిరేక సమ్మెలు

ఏదైనా సమ్మె చట్టబద్ధమోకాదో అనేది దాని లక్ష్యాలపై, నిర్వహణ తీరుపై ఆధారపడి నిర్ణయింపబడుతుంది. చట్ట విరుద్ధమైనది అంటే సాధారణంగా సమ్మెచేసే హక్కు సంఘర్షణతో కూడుకోవడమే.

భారతదేశంలో పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం సెక్షన్ 22, 23 మరియు 24 నిబంధనల వ్యతిరేకంగా ఉన్న సమ్మెలన్నీ చట్ట విరుద్ధం.

ప్రజోపయోగ సేవా సంస్థలలో యాజమాన్యానికి సమ్మె నోటీసు ఆరువారాలకు ముందు ఇవ్వాలి. లేదా నోటీసు ఇచ్చిన 14 రోజులలోపు సమ్మెచేపట్టాలి. రాజీ జరుగుతున్నపుడు ఏడు రోజుల తర్వాత మళ్ళీ సమ్మె చెయ్యకూడదు. అది చట్టవిరుద్ధమని చట్టంలోని సెక్షన్ 22 తెలియచేస్తుంది.

పెన్‌డవున్ సమ్మె లేదా సిట్‌డవున్ సమ్మెలో కొంతమంది కార్మికులు పని ప్రాంగణంలోనికి వచ్చి అక్కడ సమ్మెచేస్తున్న వారిని ఖాళీ చేయించడం చట్ట విరుద్ధమైన సమ్మెగా చెప్పవచ్చు.

చట్టం ప్రకారం నియమ నిబంధనలను అనుసరించి చూస్తే ఏ సమ్మె చట్ట సమ్మతం లేకుండ యాజమాన్యం – కార్మికుల ఒప్పందానికి విరుద్ధంగా సమ్మెతలపెడితే అది చట్ట విరుద్ధమవుతుంది.

కేవలం చట్ట విరుద్ధమైన సమ్మెలో పాల్గొనినంతమాత్రాన ఎటువంటి చర్య ఉండదు. లేకుంటే సమ్మె చేసేవారు దుడుకు పనులు చేస్తే, హింస కలిగిస్తే అది చట్టవిరుద్ధం. ఎవరినైన అణగదొక్కడం, హింసకు పూనుకోవడం వంటివి చట్టవిరుద్ధమైనవి.

సమ్మెచేసే హక్కు (Right to Strike)

కార్మికులు తమ డిమాండ్ల సాధన కోసం ఉపయోగించిన చట్ట బద్ధమైన ఆయుధం సమ్మెగా చాలకాలం నుండి గుర్తిస్తున్నారు. అయితే ఇది ప్రాథమిక హక్కుకాదు. ఎందుచేతనంటే సమ్మెని పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం నియంత్రించడం లేదు. భారత రాజ్యాంగ సమ్మెహక్కుని ప్రాథమికంగా అంగీకరించదు.

సాధారణ హక్కుగా సమ్మెను ఆశ్రయించటం పరిస్థితులను బట్టి చూస్తే అది చట్ట విరుద్ధమే. అయితే సమ్మె చెయ్యడం అర్హతలేనిదికాదు. సమ్మె చెయ్యడమనేది సాపేక్ష హక్కు ఇది ఇతరుల హక్కులకు భంగము కలగకుండా చేపట్టడం జరగుతుంది. అన్నిదారులు మూసుకు పోయినపుడు చిట్టచివరిగా ఉపయోగించేది సమ్మె అది శాంతియుతమైన పద్ధతిలో మంచికోసం న్యాయబద్ధమైన కోర్కెలకోసం జరుగుతుంది.

4.5.3. సారాంశం

సమ్మె చెయ్యడమనేది న్యాయ సమ్మతమైనది కాదు. ఇది వివాదాస్పదమైన హక్కు ఇది అమానుషం. ఇది శ్రమను మూలధనాన్ని వ్యర్థపరుస్తుంది. కూర్రమైనది ఎందుచేతనంటే ప్రతీకారాలు, సంఘ వ్యతిరేకత సముదాయ సంఘీభావం విచ్ఛిన్నానికి దోహదపడుతుంది. మరో విధంగా చూస్తే సమ్మెలు ఏ పారిశ్రామిక వివాదానికైనా రక్షణ నిస్తాయి. జాతీయ పరంగా చూస్తే ఖచ్చితంగా డిమాండ్ల సాధన కార్మికుని సమ్మె వ్యర్థమే. దానివల్ల పారిశ్రామిక సామర్థ్యం లోపం, సున్నితమైన కార్మిక, యాజమాన్య సంబంధాలు దూరమవుతాయి.

అభిలషణీయమైన స్థాయిలో పారిశ్రామిక సంబంధాలు అభివృద్ధి చెందాలన్న, నిర్వచించాలన్న – సమ్మెలు లేకుండా లేదా జరగకుండా లేదా తగ్గించడానికి యాజమాన్యం కొన్ని చర్యలు చేపట్టాలి. దానికి ఈ క్రింది సూచనలు పాటిస్తే ఫలప్రదమవుతాయి.

1. సంస్థలో చక్కని పారిశ్రామిక సంబంధాల సాధన కోసం, సమగ్రమైన, స్పష్టమైన ప్రగతికారకమైన వ్యక్తిగత విధానాలను రూపొందించుకోవాలి.
2. వీటిని సమర్థవంతంగా సకాలంలో, సక్రమంగా అమలుపరచాలి.
3. నిష్పక్ష పాతంగా, హేతుబద్ధంగా సిబ్బంది ఎంపిక, ప్రమోషన్ వేతనాల విధానం మొదలైన విషయాలలో చక్కగా అమలు జరపాలి.
4. యాజమాన్యం - కార్మికుల మధ్య సంబంధాలు పటిష్టత కోసం పరస్పర (two way) సమాచార వ్యవస్థ ఉండాలి. దీని వల్ల పరిశ్రమలో చక్కని వాతావరణం, పలుకుబడి విశ్వాసం నెలకొంటాయి. కార్మికుల గురించి తెలుసుకోవటానికి వారికి సంబంధించి సరైన నిర్ణయం తీసుకోవటానికి, వారిని అర్థం చేసుకోవడానికి, అపోహలకు ఆస్కారం లేకుండ ఇద్దరి మధ్య సత్సంబంధాలు నెలకొనడానికి ఉపయోగపడతాయి.
5. కార్మికులు కావలసిన సదుపాయాలు, సంక్షేమ చర్యలు, వాళ్ళ వ్యక్తిగత సన్నిహిత సంబంధాలు అన్ని స్థాయిలో ఏర్పరచుకోవాలి.
6. కార్మికుల సమస్యలను సత్వరమే త్వరితగతిన పరిష్కరించాలి. దీనికి సరియైన యంత్రాంగాన్ని ఏర్పరచాలి.
7. కార్మిక సంఘాన్ని గుర్తించటం వారితో వ్యవహారికమైన రీతిలో వారి సంఘ కార్యకలాపాల పట్ల వ్యవహరించాలి.
8. వివిధ స్థాయిలలో కార్మిక, యాజమాన్యం ఉమ్మడి సంప్రదింపులు జరగాలి. ఇద్దరి మధ్య నెలకొన్న వివాదాల పరిష్కారానికి సామూహిక ప్రోత్సాహం కావాలి.

పై విధంగా చర్యలు తీసుకుంటే కార్మిక - యాజమాన్యం మధ్య నెలకొన్న సమస్యలు పరిష్కారమవుతాయి. సమ్మెలు జరిగే పరిస్థితిలో మార్పు వస్తుంది. పారిశ్రామిక శాంతి నెలకొంటుంది.

4.5.4. ముఖ్యమైన పదములు

సాధారణ సమ్మె	-	General Strike
ఉద్యోగుల కోత	-	Retrenchament

4.5.5. నమూనా ప్రశ్నలు :

1. పారిశ్రామిక సంఘర్షణల కారణాలను వాటి పర్యావసనాలను చర్చించుము.
2. సమ్మెకు గల వివిధ కారణాలను పేర్కొనుము.
3. సమ్మె యొక్క వివిధ రూపాలను వివరించి, వాటి ప్రాముఖ్యతను తెలియచేయుము.
4. లాకౌట్ (మూసివేత) అంటే ఏమిటో నిర్వచించి, దానికి గల కారణాలను, పర్యవసానాలను వివరింపుము.
5. "ఘోరావ్" ని నిర్వచించి, పారిశ్రామిక అశాంతితో దాని పాత్రను తెలియచేయుము.

4.5.6. చదువదగిన గ్రంథాలు :

1. Saxena, R.C., Labour Problems and Social Welfare, K.Nath & Co., Meerut.
2. Mamoria, C.B., Dynamics of Industrial Relations in India, Himalaya Publishing House, Bombay.
3. Ramaswamy, E.A., Politics and Organized Labour in India, Asian Survey., Vol. 13., 1973.
4. Giri. V.V., Labour Problems in Indian Industry, Asia Publishing House, Bombay.

4.6. వివాదాల పరిష్కారము చేయుటకు చట్టపరమైన యంత్రాంగము

(Statutory Machinery for the settlement of Disputes)

4.6.0. లక్ష్యం :

ఈ పాఠ్యాంశము పారిశ్రామిక రంగములో ఉద్భవించే వివాదాలను పరిష్కారము చేయుటపై కేంద్రీకరిస్తుంది. పారిశ్రామిక సంబంధాలను ఏదో ఒకవిధంగా క్రమంగా చెడగొట్టే వివాదాలను క్రమంగా పరిష్కారము చేయుట ప్రస్తుతావసరం. పారిశ్రామిక వివాదాల వత్తిడి (Intensity) భారతదేశంలో క్రమంగా పెరుగుతోంది. అవి ఎంత తరుచుగా జరుగుతున్నాయంటే, అవి జరగటం వల్ల తీవ్రమైన పారిశ్రామిక, సాంఘిక అస్థిరత భయానకంగా రూపొందుతోంది. సమ్మెలు 'లాక్ అవుట్'లు (Lockout) కర్మాగారాలకు తాళము వేయటాలు) ప్రత్యేకమైన వివాదాలు సామాజిక దృష్ట్యా న్యాయ సమ్మతంగా కనిపించినా, మార్పు సాధించడానికి ఉపయోగించే ఈ చర్యలు నిస్సంశయంగా వృథా పూరితమైన పద్ధతులు, పని నిలుపుదల వల్ల తీవ్రపరిణామాలున్నాయి. అది ఉత్పాదతకు, దేశ ఆర్థిక వ్యవస్థకు తీవ్రమైన నష్టం కలగజేస్తుంది, కార్మికులకు వేతానాలను బలవంతంగా లేకుండా వారిస్తుంది. యాజమానుల లాభాలను నివారిస్తుంది, వినియోగదారులకు వస్తువులు, యితర సేవలు లేకుండా చేస్తుంది. పారిశ్రామిక వివాదాలు పరిష్కరించటంలో వున్న మూడు ముఖ్యమైన పద్ధతులను ఈ పాఠ్యాంశంలో చర్చించబడ్డాయి. అవి 1. మధ్యవర్తిత్వ పరిష్కారాలు (Arbitration) 2. రాజీ పరిష్కారము (Conciliation) 3. న్యాయ పరిష్కారం (Adjudication). ఈ మూడు పద్ధతులు పారిశ్రామిక వివాదాలకు ప్రభుత్వం శాంతియుతంగా పరిష్కరించే మార్గాలుగా గుర్తించబడ్డాయి. కార్మికుల ప్రతినిధులు, యాజమాన్యం ప్రతినిధులు మూడవ వ్యక్తి దగ్గరకుకాని, లేక వ్యక్తుల సమూహం ముందరకు వచ్చి బయటి వారి ప్రయేయం లేకుండా ఇరు పక్షాలు అంగీకారానికి రావటం కోసం చర్చించుకోవడానికి, వారికి నచ్చచేప్పే ప్రక్రియను రాజీ పరిష్కారము అంటారు. బలవంతపు పరిష్కారాన్ని న్యాయ పరిష్కారం అంటారు. వాటి అర్థాలు, వివరణ, ప్రాధాన్యత ఈ పాఠంలో చర్చించబడ్డాయి.

విషయక్రమం

4.6.1 పరిచయము
4.6.2 విషయ పరిధి
4.6.3 సారాంశము
4.6.4 ముఖ్యమైన పదములు
4.6.5 నమునా ప్రశ్నలు
4.6.6 చదువదగిన గ్రంథాలు

4.6.1. పరిచయము :

రాజీ పరిష్కారము మరియు తీర్పు చెప్పే పద్ధతులు, స్వచ్ఛందముగాకాని, తప్పనిసరిగా కాని వుండవచ్చు. ఈ రెండింటి యొక్క ముఖ్యోద్దేశము ఉమ్మడి కార్మిక తగవులు పరిష్కారానికి పని ఆపటానికి ప్రత్యామ్నాయ మార్గము వెతకటం - రెండు పక్షాలకు సంబంధించి వేతనాలు, పనిగంటలు, మిగతా వుద్యోగ సంబంధమైన ఆర్థిక విషయాలపై వచ్చే ముఖ్యమైన అభిప్రాయభేదాల వలన వచ్చే తగవులు సాధారణంగా సామూహిక ఒడంబడిక ద్వారా సర్దుబాటు చేసుకుంటారు. ఇరుపక్షాల మధ్య జరిగే రాజీ ప్రయత్నాలు విఫలమైనప్పుడే పని ఆగటం సాధారణంగా జరుగుతుంది. రాజీ ప్రయత్నాలు సఫలీకృతం కానప్పుడే చివరకు సమ్మె,

'లాకౌట్'లు జరుగుతాయి. సమ్మెలు, 'లాకౌట్'లు తరచుగా జరగటం అనేది రాజీ ప్రయత్నాల, సర్దుబాటుల విఫలతను తెలియచేస్తుంది, అందుచేత ఇటువంటి పరిష్కారానికి యంత్రాంగాన్ని రూపొందించవలసిన అవసరం ఎంతైనా వుంది.

సంబంధిత రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు, కొన్ని రకాల వివాదాలను 'మధ్యవర్తి పరిష్కారాని' లేక 'న్యాయ పరిష్కారానికి' కొన్ని చట్టాలు చేయవచ్చు, అప్పుడు ఈ పద్ధతులు తప్పనిసరి అవుతాయి. ఇవి స్వచ్ఛందము కావచ్చు. అంటే ప్రభుత్వము వివాదాలను 'మధ్యవర్తిత్వానికి' కాని, 'న్యాయ పరిష్కారానికి' కాని సాధారణ యంత్రాంగాన్ని అది పనిచేయటానికి అనువైన పరిస్థితుల్ని ఏర్పరచవచ్చును. అటువంటి యంత్రాంగము శాశ్వతమైనదైనా కావచ్చును, తాత్కాలికము కావచ్చు, సాధారణమైనది కావచ్చు లేదా ప్రత్యేకమైనది కావచ్చు. ప్రభుత్వం ఒక తగాదాను కార్మిక న్యాయస్థానానికి కాని పారిశ్రామిక ధర్మాసనానికి కాని పంపాలని నిర్ణయించినపుడు దానిని 'న్యాయపరిష్కారం' అంటారు. 'తప్పనిసరియైన మధ్యవర్తిత్వాన్ని' న్యాయపరిష్కారం అంటారు.

4.6.2. విషయ పరిధి :

ఎ. మధ్యవర్తి ద్వారా పరిష్కారము (Arbitration) :

అర్థము :

తగాదా వున్న విషయాన్ని మూడో 'పార్టీ'కి పంపి దానిమీద 'తీర్పు' (Award) సంపాయించే పద్ధతి.

ఇది నిష్పాక్షికంగా 'తీర్పు' ఇచ్చే బయటి వ్యక్తికి తగాదాను తీర్పు కోసమే పంపటం, ఈ తీర్పు సాధారణంగా ఇరుపక్షాలకి వర్తిస్తుంది.

ఇందులో రెండు పక్షాలు ఎన్నుకొన్న 'వ్యక్తి'గాని లేక 'వ్యక్తులు' గాని లేదా ప్రభుత్వము ఏర్పాటు చేసిన చట్టపరమైన యంత్రాంగము ఇరుపక్షాల వాదనను విన్న తర్వాత తీర్పు ఇచ్చే పద్ధతి. రెండు పక్షాలవారు వివాదముపై వారి వాదము లిఖిత పూర్వకంగా ఇస్తారు, ఆ విషయంలో 'మధ్యవర్తి తీర్పు'కు రెండు పక్షాలు కట్టుబడి వుండాలి.

'మధ్యవర్తి ద్వారా పరిష్కరించటానికి' 'రాజీ పరిష్కారానికి' వున్న తేడాను గమనించాలి – మధ్యవర్తి ద్వారా పరిష్కరించటంలో 'తీర్పు' ఇరుపక్షాలకి వర్తిస్తుంది, ఇందులోనే కాకుండా దాని ఉపగమ్యత (Approach), నైతికస్వభావం (Spirit)లో కూడా తేడా ఉంది. 'మధ్యవర్తిత్వము'యొక్క ముఖ్యోద్దేశ్యము 'న్యాయపరిష్కారము'నకు పంపుట, అందుచేత తీర్పులో రాజీకి తావు లేదు, 'పార్టీలకు' రాజీ పరిష్కారము చేయు వ్యక్తి వివాద పడుతున్న రెండు పక్షాల మధ్య అంగీకారం కుదిరే అవకాశమున్నంత కాలం ఇరు పక్షాల సలహాలను సమన్వయ పరచవలసి ఉంటుంది. (ఆ వ్యక్తికి ఇష్టం లేనప్పటికీ), మధ్యవర్తిత్వం చేసే వ్యక్తి (Arbitrator) ఇరుపక్షాలపై తన స్వంత అభిప్రాయాన్ని చెప్పి తగాదాపడుతున్న వ్యక్తుల, అభిప్రాయానికి ప్రాధాన్యతనివ్వడు. ఇంతేకాక న్యాయ పరిష్కారం ఒక తగాదాకు న్యాయమైన ఉపగమ్యత, సామాజిక న్యాయాన్ని కొని తెస్తుందనే భావన ఉన్నది. ఇది "రాజీ పరిష్కారం" కంటే ఎక్కువ న్యాయబద్ధమైన లక్షణం కలిగి యుంటుంది.

'న్యాయ పరిష్కార పద్ధతి'కి మధ్యవర్తిత్వానికి తేడా గలదు. 'న్యాయ పరిష్కార పద్ధతి' న్యాయబద్ధంగా ఉంటుంది. 'మధ్యవర్తిత్వం' చట్టబద్ధంగా ఉంటుంది. 'మధ్యవర్తి ద్వారా పరిష్కారం', సమానత్వం, న్యాయాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది, అందులో రాజీకి తావులేదు. రాజీ పరిష్కారంలో రాజీ చేయుటయే ముఖ్య ఉద్దేశ్యము. 'న్యాయపరిష్కార పద్ధతి'లో 'తీర్పు'కు ఇరుపక్షాలు బద్ధులై ఉండాలి. మధ్యవర్తిత్వంలో ఆ విధంగా ఉండదు. 'న్యాయ పరిష్కార పద్ధతి'లో తగాదా ముగింపుకు వస్తుంది, మధ్యవర్తిత్వంలో ఆ విధంగా జరుగక పోవచ్చు. ఒడంబడిక (Contractual)కు సంబంధించిన హక్కులను నిర్ణయించడానికి 'న్యాయ పరిష్కారం' సరిపడుతుంది. ఆస్తులపై, తగాదాలను పరిష్కరించడానికి మధ్యవర్తిత్వం సరిపడుతుంది.

మధ్యవర్తి ద్వారా పరిష్కారానికి ఉపగమాలు :

కర్ట్ బ్రెన్ (Kurt Brenn) యీ క్రిందివిధంగా అభిప్రాయపడ్డారు "మధ్యవర్తి ద్వారా పరిష్కారం యొక్క ధ్యేయం రాజీ కాదు, తీర్పు చెప్పటం, 'పార్టీలకు రాజీ చేసుకునే స్వాతంత్ర్యం ఉంది. తెలివైన మధ్యవర్తి అటువంటి ఒప్పందాలను, రాజీలను ప్రోత్సహిస్తాడు, కానీ తీర్పులలో నియమానుసారం రాజీకి చోటు లేదు". ఆ విధంగా రాజీ విధంగా చేసే పరిష్కారానికి, న్యాయపరంగా కనిపించే ఉపగమానికి ఉన్న ముఖ్యమైన భేదాన్ని గమనించాలి.

'మధ్యవర్తి ద్వారా పరిష్కారం' కోసం రెండు పక్షాలు వారి వాదంలోని న్యాయాన్ని నిరూపించుకునేందుకు కాని, 'రాజీ పరిష్కారం' కోసం వివాదాన్ని సమర్పించరు. ఇదొక ఉపన్యాయ (Quasi-judicial) పద్ధతి కాని ఇందులో మధ్యవర్తి అమలులో వున్న ఒప్పందానికి అర్థం చెప్పి వ్యాఖ్యానించాలి. వివాదానికి పార్టీలిద్దరు లాభదాయకంగా అంగీకరించే పరిష్కార మార్గాన్ని 'మధ్యవర్తి' కనుక్కోవాలి కానీ తను న్యాయమనుకొంటున్న దాన్ని వారి మీద రుద్దకూడదు. దీని తీర్పు చట్టము వైపు మొగ్గు చూపుతుంది.

'మధ్యవర్తి' తన అభిప్రాయాన్ని చెప్పేటప్పుడు తన నిర్ణయం సహజ సిద్ధమైన న్యాయ సూత్రాల మీద ఆధారపడి ఉండేట్టు చూడాలి, అది వుపయోగపడేలా ఉండాలి.

ఈ పద్ధతికి ఇటీవలి సంవత్సరాల్లో ప్రాధాన్యత పెరిగింది. దానిని గురించి ప్రొఫెసర్ ఉప్‌డేగ్రాఫ్ (Updegraff) ఈ క్రింది విధంగా అభిప్రాయపడ్డారు. "మధ్యవర్తిగా వచ్చే వ్యక్తి అధిక నిజాయితీతో ఖచ్చితమైన నిష్పక్షపాత బుద్ధితో అర్థం చేసుకొనే మనసుతో పారిశ్రామిక చట్టాలను గురించి, ఆర్థిక శాస్త్ర అవగాహనతో మధ్యవర్తిత్వం జరిపే పద్ధతిలో ఉన్నట్టయితే యజమానులకు, కార్మికులకు అనవసరమైన వైషమ్యము తగ్గించి సమ్మెలు, 'లాకౌట్'లు మొదలైన వత్తిడి తెచ్చే కార్యక్రమాలు గతించినవిగా చేయవచ్చు". వివాదాలు, భేదాభిప్రాయాలు వచ్చినపడు వాటిని పరిష్కరించటానికి బలప్రయోగముపయోగించకూడదని, చట్టం ద్వారా, నైతిక పద్ధతుల ద్వారా ప్రజాభిప్రాయం ద్వారా చక్కబెట్టాలనేది బాధ్యతగల వ్యక్తుల అభిప్రాయం.

మధ్యవర్తి ద్వారా పరిష్కారం వల్ల లాభాలు :

ఈ పద్ధతి విదేశాల్లో ముఖ్యంగా అమెరికా, కెనడా, న్యూజిలాండ్, మలేషియా మొదలైన దేశాల్లో విస్తృతంగా దానికున్న లాభాల వల్ల ఉపయోగించబడుతోంది. అవి ఈ కింద ఇవ్వబడ్డాయి –

1. ఇది తగాదారు 'పార్టీలు' స్థాపించినది కాబట్టి, మధ్యవర్తి తగాదా పరిష్కార ప్రక్రియను పార్టీల స్థాయికి తీసుకురాగలిగే అవకాశముంది, యజమానులకు, కార్మికులకు వారిదైన పరిష్కార యంత్రాంగంమీద ఎక్కువ విశ్వాసము, నమ్మకము ఉంటాయి.
2. మధ్యవర్తిత్వం ఒప్పందం ద్వారా స్థాపించబడింది కాబట్టి, ఇది మిగతా పద్ధతులకంటే ఎక్కువగా సమయానుకూలంగా మార్చటానికి (flexible) వీలుగా వుంటుంది. దానిని తగాదాకిరుపక్షాల వారి కోరికలకు, అనుభవాలకు, పరిశ్రమ యొక్క ప్రత్యేక పరిస్థితులకనుగుణంగా మలుచుకోవచ్చును.
3. మధ్యవర్తి తగాదాకిరుపక్షాల వైపు ఉండి, పని చేసే అవకాశముంది కాబట్టి 'న్యాయస్థానాలు' ట్రిబ్యునల్స్ కంటే పరిశ్రమను గురించి ఎక్కువ సమాచారం సేకరించే అవకాశం వుంది.
4. 'సాధారణ న్యాయస్థానం', 'కార్మిక న్యాయస్థానాల'తో పోల్చి చూసినట్లైతే త్వరితగతిన పని చేస్తుంది, ఇది ఆలస్యం తగ్గించి భేదాభిప్రాయాలను తొందరగా తగ్గించి పరిష్కార మార్గము చూపిస్తుంది.

5. ఇది పద్ధతులకు ప్రాధాన్యతనివ్వకపోవటంచేత (informal) తగాదాకు 'పార్టీ'లు 'లాయరు' లేకుండా వారే చూసుకోవటం చేత మిగతా వాటితో పోల్చి చూసినట్లైతే పెద్ద ఖర్చుతో కూడుకొన్నది కాదు.

6. 'తీర్పులు' ఇరుపక్షాలు కోపం లేకుండా అమలులో పెట్టటానికి సాధ్యపడుతుంది. దీనిపై ఇక తదుపరి కోర్టుకెక్కే అవకాశాలు తక్కువ.

7. ఇది ఇరుపక్షాల అంగీకారం మీద ఆధారపడి ఉంగి కాబట్టి ఆరోగ్యకరమైన పారిశ్రామిక సంబంధాలను, పరస్పర అవగాహనను, పరస్పర సహకారాన్ని ఏర్పాటు చేసుకొనేందుకు సుస్థిరమైన ఆధారమును ఏర్పాటు చేసుకొనేందుకు దోహదము చేస్తుంది.

8. "ఇది సరియైనది, బలవత్తరమైనది అవటం చేత జనసామాన్యం మెచ్చేదయింది. ఇది ఇరుపక్షాలకు అంత అంగీకారమైనది కాకపోయినప్పటికీ పని నిలుపుదల ద్వారా సంభవించే నష్టము కంటే మెరుగైనది".

మధ్యవర్తిత్వం వలన నష్టాలు :

మధ్యవర్తిత్వం మూలాన కొన్ని నష్టాలు కూడా వున్నాయి. అవి ఈ కింది విధంగా ఉన్నాయి -

1. ఇది కార్మికులను, కార్మిక సంఘాలను సమ్మెలో పాల్గొనే హక్కును హరిస్తుంది - తరచుగా ఒప్పందంలోని అంశము అమలులో వున్నంతకాలం వారు సమ్మె చేయమనే నిబంధన వుంటుంది.

2. 'మధ్యవర్తి' పరిశ్రమకు సంబంధించిన ఆర్థిక, సాంకేతిక విషయాలలో ఆరితేరిన వారు కాకపోవటం చేత తరచుగా తీర్పు హేతుబద్ధం కాకపోవచ్చు.

3. 'మధ్యవర్తులు' సాధారణంగా కార్మికులకు వ్యతిరేకాభిప్రాయం కలిగి వుంటారు. అందుచేత వారి తీర్పు కార్మికులకు వ్యతిరేకంగా వుంటుంది.

4. తగాదాలు తీర్చటంలోను, తీర్పు ఇవ్వటంలో సాధారణంగా ఆలస్యమవుతుంది. ఇది తగాదాకు ఇరుపక్షాలవారి ఆత్మవిశ్వాసానికి గొడ్డలి పెట్టులాంటిది.

5. యాజమాన్య - కార్మిక సంబంధాలను నెలకొల్పడంలో 'మధ్యవర్తిత్వం' ఒక ముఖ్యమైన భాగమైనప్పటికీ, అది అందుబాటులో ఉన్నపుడు మధ్యవర్తిత్వం మీద ఇరుపక్షాలు ఎక్కువ ఆధారపడకుండా వుండే పరిస్థితి రావచ్చు, మూడో 'పార్టీ' తమపై రుద్దే అంశాలు వారంగీకరించక పోవచ్చు.

6. 'మధ్యవర్తిత్వం' తరుచుగా వుపయోగించడం కూడా ఆరోగ్యకరమైన సంబంధాల సూచన కాదు. సాధారణంగా సమస్యలను మూడో పార్టీకి పరిష్కరించటానికి పంపేవారు, వారు మరొకరితో సత్సంబంధాలేర్పరచుకొని జీవించటం నేర్చుకోనివారు, వారి సమస్యలను వారు పరిష్కరించుకోవటం నేర్చుకోనివారు, తరచు 'మధ్యవర్తిత్వం' చేయించటం అనేది కాలయాపనతో కూడినదేకాక, ఖర్చుతో కూడినది, ఇది ఇరుపక్షాల మధ్య శత్రుత్వ భావన నెలకొల్పె సంబంధాలు తయారవుతాయి.

మధ్యవర్తిత్వంలో విధానాలు :

మధ్యవర్తిత్వం 'స్వచ్ఛంద'మైనా కావచ్చు, లేదా 'తప్పనిసరి'యైనా కావచ్చును.

స్వచ్ఛందమైన మధ్యవర్తిత్వం :

ఒక తగాదాకు ఇరుపక్షాలు వారి భేదాభిప్రాయాన్నివారుకాని, లేక రాజీచేసే వ్యక్తిద్వారా కాని పరిష్కరించుకోలేనప్పుడు, ఇరుపక్షాలవారు వారి, వివాదాన్ని నిష్పక్షపాతంగా వ్యవహరించే మూడో అధికారి ఆ (authority) తీర్పును ఇద్దరు శిరసా వహించటానికి అంగీకరించినప్పుడు దానిని 'స్వచ్ఛంద మధ్యవర్తిత్వం' అంటారు. అంటే ఏదైనా తగాదాకు రెండు పక్షాలవారు వారి 'వాదన'ను 'తీర్పు చెప్పటానికి' ముందు 'స్వచ్ఛంద మధ్యవర్తిత్వానికి' పంపవచ్చును. ఈ విధంగా పంపటాన్ని 'స్వచ్ఛందంగా పంపటం' అంటారు. ఎందుచేతనంటే ఇరుపక్షాలవారు తమ వివాదాన్ని మధ్యవర్తి 'యంత్రాంగం' ద్వారా పరిష్కరించుకోవటానికి స్వచ్ఛందంగా ఒప్పందానికి వచ్చారు కనుక.

'స్వచ్ఛంద మధ్యవర్తిత్వం'లోని ముఖ్యాంశాలు :

- వివాదాన్ని మధ్యవర్తికి స్వచ్ఛందంగా పంపటం.
- తదుపరి, సాక్షులు హాజరు కావటం, విచారించటం.
- తీర్పును అమలులో పెట్టటం అవసరం కాకపోవచ్చు. తీర్పు ఇరుపక్షాలకు వర్తించదు. ఎందుకంటే తీర్పు అమలులో బలవంతం లేదు.
- ఒప్పందాలు అమలు పెట్టటంలో 'స్వచ్ఛంద మధ్యవర్తిత్వం' అవసరం కావచ్చు.

తప్పనిసరియైన మధ్యవర్తితం :

ఒక తగాదాకు ఇరుపక్షాలు మధ్యవర్తిత్వం ద్వారా పరిష్కారం చేసుకుందామనే అభిప్రాయం లేనప్పటికీ అవి మధ్యవర్తి ద్వారానే పరిష్కారం చేసుకొనే పద్ధతి తప్పనిసరియైన మధ్యవర్తిత్వం. పారిశ్రామిక వివాదానికున్న 'పార్టీ'లలో ఎవరైనా మరొకరి పని ద్వారా ఇబ్బందులకు గురిఅయినపుడు (Aggrived) అటువంటివారు సముచితమైన ప్రభుత్వానికి 'మధ్యవర్తి' కొరకై దరఖాస్తు పెట్టుకొన్నపుడు అది 'తప్పనిసరిగ' పంపటం అవుతుంది. ఎందుచేతనంటే అటువంటప్పుడు తగాదాకు రెండు పక్షాలు 'మధ్యవర్తిత్వం' మీద ఆ సందర్భంలో ఆధారపడరు. ఇది అప్పుడున్న వాస్తవ పరిస్థితిని సముచిత ప్రభుత్వం నిష్పక్షపాత దృష్టితో చూసి తీసుకునే నిర్ణయాల మీద ఆధారపడుతుంది.

క్రింది పరిస్థితులలో ప్రభుత్వం తగాదాకు 'పార్టీ'లను 'తప్పనిసరియైన మధ్యవర్తిత్వానికి' పంప వచ్చును.

1. సమస్యకిరుపక్షాలు 'స్వచ్ఛంద మధ్యవర్తిత్వం' ద్వారా పరిష్కారానికి రాలేకపోయినప్పుడు.
2. దేశంలో అత్యవసర పరిస్థితి ఉండి ఉత్పత్తి తరచు ఆపివేయడం ద్వారా నష్టపోకూడని పరిస్థితిలో,
3. దేశం తీవ్రమైన ఆర్థిక సంక్షోభంలో వున్నపుడు,
4. ఉన్న పారిశ్రామిక సంబంధాలతో తీవ్ర అసంతృప్తి ఉన్నపుడు,
5. దేశరక్షణ ప్రాముఖ్యతగల, పరిశ్రమలకు సంబంధించినపుడు,

6. 'పార్టీల'లో సమతుల్యము లేనప్పుడు, ఉత్పత్తికారకాలు (means of production) వ్యవస్థీకృతమైన పెట్టుబడిదారులచేతులో వుండి కార్మిక సంఘాలు బలంగా లేనప్పుడు, అవ్యవస్థీకృతంగా వుండి 'శక్తి' లేనప్పుడు,

7. పని పరిస్థితులు, ప్రజాహితము కోసం రక్షించి ప్రభుత్వము క్రమబద్ధం చేయవలసి వచ్చినపుడు, 'తప్పనిసరి మధ్యవర్తిత్వము' సమ్మెలకు, 'లాకౌట్'లకు తావివ్వదు. ఆ విధంగా యిరు పక్షాల ప్రాథమిక హక్కును హరిస్తుంది.

ఎక్కడైనా ఒక పారిశ్రామిక వివాదము వున్నపుడు లేదా వస్తుందనుకున్నపుడు, యాజమాన్యము కార్మికులు దానిని 'మధ్యవర్తి' కి పంపడానికి ఒప్పుకొని లిఖితపూర్వకమైన ఒడంబడిక చేసుకొన్నపుడు 'మధ్యవర్తి'కి వివాదాన్ని పంపవచ్చును. కార్మిక వివాదానికి యాజమాన్యము, కార్మికులు 'పార్టీ'లు కాబట్టి వారిలో ఎవరైనా భేదాభిప్రాయాలు తగ్గించేందుకు చొరవ తీసుకొనవచ్చును. 'మధ్యవర్తిత్వం' స్వచ్ఛందమైనపుడు ఒప్పందముతో మధ్యవర్తికి వివాదములో ఏ అంశాలు పంపవచ్చునని అంగీకరిస్తారో వాటినే 'మధ్యవర్తి'కి పంపించాలి. మధ్యవర్తిత్వంలో లిఖితపూరితమైన ఒప్పందములోని షరతులకు అదనంగా ఏవీ కలపకూడదు, అదే విధంగా ఏవీ తీసివేయకూడదు.

ఎ. మధ్యవర్తుల అర్హతలు :

మధ్యవర్తిత్వం సఫలీకృతం కావాలంటే యీ కింది అర్హతలు 'మధ్యవర్తు'లకుండాలి.

1. కార్మిక-యాజమాన్య సంబంధాలలో వుంటే సంశ్లిష్టతను అర్థం చేసుకోవాలి.

2. సామూహిక ఒడంబడిక, పరిజ్ఞానం, మధ్యవర్తిత్వ పద్ధతులు వాటి పనితీరు, సామూహిక ఒడంబడికలను విశ్లేషించటంలో నైపుణ్యం, అనుభవం, సిబ్బంది విధానాలతో, పారిశ్రామిక క్రమశిక్షణ, మానవ సంబంధాలతో పరిచయం,

3. నిజాయితీ కలిగి వుండటం, ఏ 'పార్టీ'కి వివక్ష లేకుండా నిష్పాక్షికంగా వుండటం, ఏ 'పార్టీ'కి కట్టుబడకుండా మొగ్గు లేకుండా వుండటం, ఒకరి వైపు గాని, వ్యతిరేకంగా కాని పక్షపాత వైఖరి లేకుండా వుండటం.

4. పొందికైన కార్మిక-యాజమాన్య సంబంధాలు ఏర్పరిచేందుకు కట్టుబడి వుండటం, విజయవంతమైన 'మధ్యవర్తిత్వం' యొక్క ప్రాధాన్యత మీద నమ్మకం కలిగి వుండటం.

5. మధ్యవర్తులు ఇరు పక్షాల వారికి అంగీకారంగా వుండాలి.

అర్హులైన 'మధ్యవర్తులను' ఎంచుకోవడానికి అవకాశమున్న రెండు ప్రదేశాలేవంటే - న్యాయవాద వృత్తి, ప్రభుత్వ సేవ, ఇందులో నిజాయితీకి నైపుణ్యానికి పేరుపొందిన వారిని తీసుకొనవచ్చును. ప్రభుత్వ సేవనుంచి వచ్చే వారిలో ప్రత్యేకించి పదవీ విరమణ చేసిన వారిలో, పారిశ్రామిక సమస్యలకు కాని, కార్మిక సమస్యలకు కాని, ఆర్థికాభివృద్ధికి కాని, సంబంధించిన సమస్యలను 'మధ్యవర్తిత్వం' ద్వారా పరిష్కరించడంలో అనుభవమున్నచో ఇరుపక్షాలకు వుపయోగకారిగా వుంటుంది.

బి. రాజీ పరిష్కారం :

రాజీ పరిష్కారం అర్థాలు :

పారిశ్రామిక వివాదాన్ని మూడవ పార్టీ ప్రమేయం ద్వారా నివారించటానికి, పరిష్కరించటానికి 'రాజీ పరిష్కారం' చాలా ముఖ్యమైన పద్ధతి.

'రాజీ పరిష్కారము' పారిశ్రామిక వివాదానికి 'పార్టీల' భేదాభిప్రాయాలు సమన్వయ పరిచి వారినొక అంగీకారానికి తీసుకురావటం.

'రాజీ పరిష్కారాన్ని' సాధారణంగా ఒక వివాదంలో ఇరుపక్షాలకు తటస్థవ్యక్తి వారి భేదాలను శాంతియుతంగా పరిష్కరించటానికి చేసుకునే స్నేహపూర్వక ప్రమేయం.

రాజీ పరిష్కారాన్ని ఈ క్రింది విధంగా వివరించవచ్చు. "ఒక వివాదానికి ఇరుపక్షాల అభిప్రాయ భేదాలను తగ్గించి ఒక స్నేహశీల అంగీకారానికి లేదా ఒప్పుకొన్న పరిష్కారానికి వచ్చేలాగ చేయటానికి మూడవ తటస్థ 'పార్టీ' సేవలను వినియోగించుకొనే పద్ధతి, పరిష్కారానికిరుపక్షాల మధ్య అభిప్రాయ భేదాలను హేతుబద్ధంగా, క్రమపద్ధతిలో రాజీ చేసే వ్యక్తి మార్గదర్శకత్వంలో చర్చించే పద్ధతి".

రాజీ పరిష్కార పద్ధతి కార్మికుల, యాజమాన్యం వారి ప్రతినిధులను, మూడవ వ్యక్తి కాని లేక కొంతమంది వ్యక్తుల సముదాయం కాని, వారిలో వారు పరస్పరం చర్చించుకుని ఒక ఒప్పందానికి రావటానికి అంగీకరింప చేసే పద్ధతి.

పారిశ్రామిక సంబంధాలలో శాంతి ప్రతిష్ఠాపన చేసే పద్ధతే రాజీ పరిష్కార పద్ధతి.

రాజీ పరిష్కార పద్ధతి సమ్మెలు, 'లాకౌట్'లు లేకుండా తొందరగా వివాదాలు పరిష్కరించే ప్రయత్నం చేస్తుంది. పని నిలుపుదల వచ్చినపుడు దానిని తొందరగా తొలగించే పద్ధతి చూస్తుంది.

ఇరుపక్షాలకు అంగీకారమైన 'రాజీ' కాని పరిష్కారముకాని కనుగొనేలా సహాయపడటమే దాని ముఖ్య ఉద్దేశ్యము.

రాజీ చేసే వారెవరు ?

రాజీ చేసేవారు తటస్థ 'పార్టీ', వారు వివాదానికిరుపక్షాల వారికి అంగీకారమైన మధ్యమార్గమును కనుక్కొని పురోగమనము లేని వివాదాన్ని సాధ్యమైనంత తొందరగా ముగింపునకు తీసుకొచ్చి శాంతిని పునః ప్రతిష్ఠాపించటానికి ప్రయత్నం చేస్తారు. అతడు వివాదానికి రెండు వర్గాల వారి అభిప్రాయ భేదాలకు వారధి కట్టటానికి ప్రయత్నం చేస్తాడు, అందులో సఫలీకృతుడు కాకపోతే చివరకు వారి సమస్యను 'పరిష్కరించుకోమని' వారి భేదాలను తగ్గించడం కోసం ప్రయత్నం చేస్తాడు. ఇరుపక్షాల వారు కలుసుకొని తొందరగా పరిష్కారమార్గం కనుక్కొనేందుకు దోహదం చేసే వారధిలా అతడు పని చేస్తాడు. వివాదానికి లభ్యమయ్యే చక్కని పరిష్కార మార్గాలనన్నిటిని చూపటం అతని పని. వివాదానికి 'పార్టీ'లను కొత్త అభిప్రాయం తోటి, భిన్నదృక్పథం తోటి కలపటం కోసం ప్రయత్నం చేస్తారు. పరిష్కార ప్రక్రియను తొందరగా చేరుకునేలా చేసే వారధి మధ్యవర్తి. అతడు పరిష్కారము మీద తన నిర్ణయము చెప్పకుండా యుక్తమైన పరిస్థితులు చెప్తాడు. అతడు పరిష్కారానికి సాధ్యమైన మార్గాలన్ని చూపించవచ్చును, లేక ఇరు పక్షాలకు అంగీకారమైతే, దేశంలోని ఆచారం, అలవాటు ప్రకారం, అతడే పరిష్కారమార్గాన్ని సూచించవచ్చును, ఇది వివాదానికి ఇరుపక్షాలు అంగీకరించవచ్చు, అంగీకరించక పోవచ్చు. అతని అభిప్రాయాన్ని వారి మీద రుద్దకూడదు. దానికున్న విశిష్ఠ లక్షణాలేమిటంటే – ఇది మార్పుకు వీలుగా వుంటుంది, దానికొక నిర్దిష్టమైన పద్ధతి లేకపోవటం మరియు అతి సాధారణమైనది. రాజీ పరిష్కారం చేసే వ్యక్తి అన్ని సందర్భాలలోను ఒకే పద్ధతి అనుసరించడు, అతని కౌశలాన్ని, ఉపగమాన్ని, పనిచేసే పద్ధతిని ప్రతీ 'వివాద' పరిస్థితులను బట్టి, వివాదానికి 'పార్టీ'లను బట్టి మారుస్తూ ఉంటాడు. అందుచేతనే దానిని గురించి యీ కింది విధంగా చెప్పబడింది. "రాజీ పరిష్కార ప్రక్రియ ఒక కళ, పరిష్కరించే వాడు ఒంటరి కళాకారుడు, మార్గాన్ని చూపించే కొన్ని నక్షత్రాలను మాత్రమే అతను చూస్తాడు మరియు అతడు తన వ్యక్తిగతమైన దైవశక్తి మీద ఆధారపడి వుంటాడు".

రాజీ పరిష్కారము మరియు ఉమ్మడిగా బేరమాడటము :

పారిశ్రామిక వివాదాల్లో ఉమ్మడి బేరమాడటం ద్వారా ఇరుపక్షాలు సమస్యను ఉమ్మడి ఒప్పందం ద్వారా పరిష్కరించే ప్రయత్నాలు విఫలమైనప్పుడే రాజీ పరిష్కార ప్రక్రియ అభివృద్ధి చెందింది. రాజీ పరిష్కార ప్రక్రియను అందుకే ఈ కిందివిధంగా వివరించారు. "మూడవ పార్టీ సహాయంతో ఉమ్మడి బేరమాడటము లేక కేవలము సహాయముతో చేసే ఉమ్మడి బేరమాడే ప్రక్రియ".

రాజీ పరిష్కారము యొక్క ఉద్దేశము స్వచ్ఛంద పరిష్కారము, ఇది ఇంచుమించుగ 'పార్టీ'లిద్దరు ఒప్పందానికి చేరుకోవటంలాంటిదే, ఇది ఎవరి సహాయము లేకుండా నేరుగా, ఉమ్మడిగా బేరమాడుకొని చేసుకొన్న ఉమ్మడి ఒప్పందం లాంటిదే. మరొక కోణం నుంచి చూసినట్లైతే ఉమ్మడిగా బేరమాడటమనేది కలిసి నిర్ణయం తీసుకోవటం లాంటిదే. రాజీ పరిష్కారంలో కూడా రాజీ చేసేవారు పాల్గొన్నా ముఖ్యంగా ఇదే పద్ధతి వుంటుంది. ధ్యేయమైన ఈ ప్రక్రియ ద్వారా తీసుకొనే నిర్ణయం ఇరుపక్షాలు కలిపి వారంతట వారే తీసుకొన్నది.

రాజీ పరిష్కార యంత్రాంగము : రాజీ పరిష్కార అధికారి మరియు 'రాజీ పరిష్కార బోర్డ్' (Board of Conciliation) :

చాలా దేశాల్లో సాధారణంగా ప్రభుత్వోద్యోగి రాజీ చేసే అధికారిగా పనిచేస్తాడు, అతడు వ్యక్తిగత అధికారిగా పనిచేస్తాడు. పారిశ్రామిక వివాదములో రాజీని చేసే పద్ధతులు, కౌశలాలు, వ్యక్తుల రాజీ అనుభవాల మీదే అభివృద్ధి చెందేయి. సాధారణంగా రాజీ ప్రక్రియ ముఖ్యంగా ఒక మనిషి చేసే పనికిందే పరిగణింప బడుతుంది. మిగతా దేశాల్లో రాజీ ప్రక్రియ అనేకమంది సభ్యులు కలిగి వున్న సమూహంగా కూడా పనిచేసే దాన్ని అనేక పేర్లతో, 'బోర్డ్', 'కౌన్సిల్' లేక 'కన్సిలియేషన్ కమిటీ' లేక 'కన్సిలియేషన్ బోర్డ్'గా పిలవబడుతుంది.

భారత దేశంలో ప్రభుత్వం ఒక నిర్దుష్టమైన ప్రదేశానికి కాని, నిర్దుష్టమైన పరిశ్రమకు కాని పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, 1947, సెక్షన్ 4 ప్రకారం, రాజీ అధికారిని పారిశ్రామిక వివాదాలను పరిష్కరించటానికి, మధ్యవర్తిగా పనిచేయటానికి నియోగించవచ్చును. అతనిని కొంత కాలము వరకుకాని, శాశ్వతంగాకాని నియోగించవచ్చును. అదే చట్టంలో సెక్షన్ '5' ప్రకారం సందర్భం వచ్చినట్లైతే 'బోర్డ్ ఆఫ్ కన్సిలియేషన్'ను ఇందులో ఒక 'ఛైర్‌మన్' ఇరువురు గాని నల్గురుగాని సభ్యులు వుండేట్లు, పారిశ్రామిక వివాదాల పరిష్కారాన్ని ప్రోత్సహించటానికి, ప్రభుత్వం నియమించ వచ్చును. వివాదానికి పక్షాలైన కార్మిక సంఘాలు, యజమానులు వారి సభ్యులను ప్రతినిధులుగా పంపేవారి పేర్లను సూచించవచ్చును. అటువంటి ప్రతినిధుల పేర్లు సూచింపబడనప్పుడు, ప్రభుత్వమే, ఇరుపక్షాల వారికి ప్రాతినిధ్యం వహించేందుకు సరైన వ్యక్తి పేరు సూచించాలి. ప్రజోపయోగమైన సేవలకు సంబంధించినంత వరకు రాజీ పరిష్కారము తప్పనిసరి. ప్రజోపయోగకరము కాని వాటికి రాజీ పరిష్కారము తప్పనిసరి కాకపోయినప్పటికి అవికూడా అటువేపే మొగ్గు చూపుతున్న సూచనలున్నాయి.

స్వచ్ఛంద మరియు నిర్బంద రాజీ పరిష్కారము :

రాజీ పరిష్కారము స్వచ్ఛందమైనా కావచ్చును లేదా తప్పనిసరియైనా కావచ్చును. అది స్వచ్ఛందమైనప్పుడు, రాజీ అధికారికి (Conciliation Officer) లేక 'బోర్డ్ ఆఫ్ కన్సిలియేషన్' ఇరుపక్షాల వారు స్వచ్ఛందంగా వారంతట వారే వివాదాలు బయట వ్యక్తి చేత పరిష్కరించుకునేందుకు ఒప్పుకున్నప్పుడు (చట్టం ద్వారా ఏవిధమైన బలవంతం లేనపుడు) ఆ నిర్ణయాన్ని వారు అంగీకరించవచ్చును లేక అంగీకరించక పోవచ్చు.

బలవంతపు రాజీ పరిష్కారములో వివాదములు 'బోర్డ్ ఆఫ్ కన్సిలియేషన్' (Board of Conciliation)కు పంపబడతాయి. దానిలో వివాదానికి ఇరుపక్షాల వారిని జరిగే చర్చలకు (Proceedings) తప్పనిసరిగా హాజరవునట్లుగా చూడడానికి రాజీ అధికారికి అధికార మివ్వబడుతుంది, అంతేకాక, ముందు రాజీ ప్రయత్నం లేకుండా సమ్మెలు, 'లాకౌట్లు' నిషేధిస్తారు. బలవంతపు రాజీని చాలా ప్రయోజనకారిగా భావిస్తారు. వివాదానికి ఇరుపక్షాలు ఇష్టపడక పోయినప్పటికీ ముఖ్యంగా సామూహిక కార్మిక సంబంధాల్లో ఎక్కువగా అనుభవం లేని అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో సాధారణంగా వివాదానికి ఇరుపక్షాలు యాజమాన్యము, మరియు కార్మిక సంఘాలు ఒకరితో మరొకరు సంప్రదింపులకు కూడా అంగీకరించరు. యాజమాన్యము కార్మిక సంఘాలను గుర్తించడానికి, దానితో లావాదేవీలు కలిగి యుండుటకు నిరాకరిస్తుంది. అటువంటి సందర్భములో ఇరుపక్షాలు రాజీ పరిష్కారమునకు తప్పనిసరిగా 'హాజరు' కావుట వలన వారు ఒకరికొకరు పరిచయం చేసుకునేందుకు, కలిసి చర్చించుకుందుకు అలవాటు పడతారు. మరొక మాటలో చెప్పవలెనంటే, నిర్బంధ రాజీమార్గ పరిష్కార ప్రక్రియ సంబంధిత పరిజ్ఞానమును కలుగచేయు ఒక పద్ధతి (educating) మరియు శిక్షణ, ఇది ఇరుపక్షాలకు రాజీ పరిష్కార ప్రక్రియలోని స్వభావము, పద్ధతులను తెలియచేయునదిగా ఉంటుంది.

సి. న్యాయ పరిష్కార పద్ధతి : (Adjudication)

అర్థము :

Adjudication అనగా వివాదంలో అంతిమ నిర్ణయం తీసుకొనుటకై ప్రభుత్వం ఏర్పాటు చేసిన మూడవ 'పార్టీ' జోక్యం చేసుకొనుట.

Adjudication అనగా పోటీ పడే ఇద్దరు హక్కుదారుల మధ్య బాధ్యతాయుతమైన సర్దుబాటు చేయుట.

ప్రతీ పౌరునికి అతని ప్రాథమిక హక్కుల రక్షణకు పూచీ ఇవ్వబడింది, ప్రజాహితం కోరి వానిని సహేతుకంగా అదుపులో పెట్టుటకు అంగీకరించబడింది. జనసామాన్యపు హితం పౌరుని యొక్క ప్రాథమిక హక్కులను బేరీజు వేసి నిర్ణయం తీసుకోవాలి. అదేవిధంగా 'న్యాయ నిర్ణయ విధానం'లో ఒడంబడిక స్వేచ్ఛ మీద ఆధారపడి యజమాని యొక్క హక్కులను, పారిశ్రామిక కార్మికుల హక్కులను 'సామాజిక న్యాయాన్ని' దృష్టిలో పెట్టుకొని సర్దుబాటు చేయాలి.

తదనుగుణముగా 'న్యాయపరిష్కారం' చేసే విధాన యంత్రాంగము సామాజిక న్యాయపు 'కోరికలను' (Demands)కాక జాతీయ ఆర్థిక విధానపు హక్కులు (Claim) కూడా ఆర్థిక ఆదాయములో పనివారికి న్యాయమైన భాగాన్ని కేటాయించుటకు ప్రయత్నం చేయాలని తెలియ చేస్తాయి. ఇంతేకాక, న్యాయపరిష్కార యంత్రాంగము వనరులను కార్మికులకు పంచే ప్రయత్నంలో దేశ ఆర్థిక వనరులన్నీ అంతరించి పోకుండా జాగ్రత్త తీసుకోవాలి.

జన బాహుళ్యమునకు సామాజిక స్పృహ పెరిగి ఎక్కువ చురుకుగా మారినపుడు, ప్రభుత్వ సంక్షేమ విధానము ఎక్కువ గతిశీలతను పొందినపుడు, దేశ ఆర్థిక వ్యవస్థ ఒక దశ నుండి మరొక దశకు పురోగమించి నపుడు, కార్మిక ఉద్యమాలు పెరిగి, సామూహిక బేరమాడుట (Collective Bargaining) ప్రారంభమైనపుడు వేతనాల నిర్మితి కేవలం గణిత సమస్యగా మాత్రమే మిగలదు. ఒక నాగరిక అభివృద్ధి చెందుతున్న సమాజములో కార్మికుల అవసరములు గుర్తింపబడినప్పటికీ యజమాని యొక్క ఆర్థిక పరిస్థితి, దేశ ఆర్థిక వ్యవస్థ మొదలైనవి వాటిని నిర్ణయించటంలో ప్రధాన పాత్ర వహిస్తాయి. ఆ విధంగా న్యాయపరిష్కార పద్ధతి అంతటా వ్యాపిస్తుంది. న్యాయపరిష్కార పద్ధతి అనేక రాజ్యాంగ పరమైన, రాజకీయపరమైన, సామాజిక, ఆర్థిక అంశములచే ప్రభావితమౌతుంది. ఇది కేవలం సంబంధిత చట్టాలను అమలు చేయడం మాత్రమే కాక విస్తృత పరిధిని కలిగి వుంది. న్యాయపరిష్కార విధానపు అధికార యంత్రాంగపు నిర్ణయాలు విస్తృతమైన ప్రభావము కలిగి ఉంటాయి. ఈ తీర్పుల ప్రభావము, పారిశ్రామిక

సంబంధాలపై, దేశ ఆర్థిక పరిస్థితి పెరుగుదలపై అధికంగా వుంటుంది. ఈ విషయపరంగా ఈ ట్రిబ్యునల్స్ 'రెవిన్యూ ట్రిబ్యునల్స్', 'యాక్సిడెంట్ ట్రిబ్యునల్స్', 'ఇన్‌కమ్‌టాక్స్ ట్రిబ్యునల్స్' మొదలైన వాటికంటే ఎక్కువ ప్రాధాన్యతను సంతరించుకున్నాయి.

ఐ.ఎల్.ఓ. ప్రకారం "పారిశ్రామిక వివాదములలో తప్పనిసరి మధ్యవర్తిత్వము ప్రజాస్వామిక విలువలతో సరిపడినది. ఇది ప్రజల సమ్మతి పొందినప్పుడు తప్పనిసరి విద్య, పన్ను కట్టటంలాంటి వాటితో సమానము". ఆధునిక భారతదేశ సమాజమును గమనించినపుడు ప్రభుత్వము సమ్మెలనరికట్టి వివాదాలను న్యాయపరిష్కార పద్ధతికి పంపుట ద్వారా పారిశ్రామిక కార్మికులను రక్షించి వారి ఉద్యోగ పరిస్థితులను రక్షించి, పారిశ్రామిక శాంతిని నెలకొల్పే ప్రయత్నము కొనసాగించుచున్నది. ప్రభుత్వ విధానాలతో సామూహిక బేరమాడే పద్ధతి ప్రాముఖ్యతను సంతరించుకొన్నది.

న్యాయ పరిష్కార పద్ధతిలో రకములు (Types of Adjudication) :

రాజీ పరిష్కార మార్గము విఫలమయినట్లుగా నివేదికను ప్రభుత్వము అందుకున్నపుడు ఆ వివాదమును న్యాయ పరిష్కారమునకు పంపుట ఎంతవరకూ ఉచితమో ప్రభుత్వం నిర్ణయించాలి. ఇరుపక్షములవారు వారంతటవారే వివాదమును న్యాయపరిష్కార పద్ధతికి పంపవలెనని కోరినపుడు ప్రభుత్వము ఆ వివాదమును న్యాయ పరిష్కార పద్ధతికి పంపవలెను. ఈ పద్ధతిని 'స్వచ్ఛంధ న్యాయ పరిష్కార పద్ధతి' అందురు. పై విధముగా కాక, వివాదమును ఇరుపక్షములలో ఒకరు గానీ, ఇరువురుగానీ న్యాయపరిష్కారమునకు పంపుటకు అంగీకరించనపుడు ప్రభుత్వము ఆ పారిశ్రామిక వివాదమును న్యాయ పరిష్కార పద్ధతికి పంపినపుడు దానిని 'బలవంతపు న్యాయ పరిష్కార పద్ధతి' అని అందురు.

న్యాయ పరిష్కార పద్ధతి :

న్యాయ పరిష్కార పద్ధతి మూడుస్థాయిలలో జరుగుతుంది. 1947 పారిశ్రామిక వివాద చట్టము మూడు స్థాయిలో న్యాయపరిష్కార పద్ధతిని ఏర్పాటు చేసినది.

అవి ఈ క్రింది విధముగా ఉన్నవి.

1. శ్రామిక కోర్టులు (Labour Courts)
2. పారిశ్రామిక 'ట్రిబ్యునల్స్' (Industrial Tribunals)
3. జాతీయ ట్రిబ్యునల్స్ (National Tribunals)

శ్రామిక కోర్టులు : (Labour Courts)

పారిశ్రామిక వివాద చట్టము ఏర్పాటు చేసిన సంస్థలలో శ్రామిక కోర్టు ఒకటి. ఆ చట్టానికి 1956లో చేసిన మార్పు ద్వారా శ్రామిక కోర్టు ప్రారంభించబడింది. శ్రామిక కోర్టును ఏర్పాటు చేయుట ప్రభుత్వము యొక్క నిర్ణయంపై ఆధారపడి ఉంటుంది. ఇది ఒక వ్యక్తి - కోర్టు (ఒక న్యాయమూర్తి) ఆ వ్యక్తి భారత దేశంలో 7 సంవత్సరముల కాలము న్యాయ నిర్వహణలో అనుభవము కలిగి ఉండవలెను. లేదా పై చట్టము ప్రకారము ఏర్పరచబడిన శ్రామిక కోర్టుకు 5 సంవత్సరముల కాలము అధ్యక్షత వహించిన వారై ఉండవలెను. సముచిత ప్రభుత్వము ఈ కోర్టుకు పంపిన విషయములపై తీర్పు చెప్పుట శ్రామిక కోర్టు యొక్క ప్రకార్యము.

పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్స్ : (Industrial Tribunals)

సముచిత ప్రభుత్వము పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్‌ను శాశ్వతంగా కానీ, తాత్కాలికంగా గానీ ఒక నిర్దిష్టమైన వివాదమునకు గానీ లేక పరిశ్రమ అంతటికీ కలిపి ఒక దానిగానీ ఏర్పాటు చేయవచ్చును. ఈ ట్రిబ్యునల్‌లో ఒక వ్యక్తి మాత్రమే ఉంటారు. హైకోర్టులో జడ్జిగా ఉన్న వ్యక్తిగానీ, లేక జడ్జిగా పనిచేసియున్న (Retired Judge) వ్యక్తిగానీ లేక లేబర్ ఎపిలేట్ ట్రిబ్యునల్ (labour appellate tribunal) ఛైర్మన్‌గా రెండు సంవత్సరముల కాలము అనుభవము ఉన్నవ్యక్తి గాని, ఈ ట్రిబ్యునల్‌లో నియమింపబడుటకు అర్హులు.

జాతీయ ట్రిబ్యునల్స్ : (National Tribunals)

కేంద్ర ప్రభుత్వ దృష్టిలో ఒక పారిశ్రామిక వివాదము జాతీయ ప్రాధాన్యత కలదిగా యున్న లేక ఒకే పరిశ్రమ రెండు మూడు రాష్ట్రాలలో స్థాపింపబడినపుడు వాటి వివాదములు పరిష్కరించుటకు జాతీయ ట్రిబ్యునల్‌ను కేంద్ర ప్రభుత్వము ఏర్పాటు చేయును. ఈ జాతీయ ట్రిబ్యునల్ అధికారి శ్రామిక కోర్టుల న్యాయమూర్తివంటి అర్హతలు కలిగియుండవలెను. పారిశ్రామిక జాతీయ ట్రిబ్యునల్స్ యొక్క ఛైర్మన్‌లు 65 సంవత్సరముల వారు చేపట్టవలెను, వారు పారిశ్రామిక వివాదముల యందు తటస్థ వైఖరి కలిగియుండవలెను.

4.6.3. సారాంశము :

పైన చర్చించిన మధ్యవర్తి ద్వారా పరిష్కారము, రాజీ పరిష్కారము, హక్కుపై తీర్మానము చెప్పుట అను మూడు పద్ధతులు పరిశ్రమలోని పని నిలుపుదలను రూపుమాపు పద్ధతులుగా సూచింపబడినవి. ఇరుపక్షాలు ఆసక్తి కలిగియున్న సామూహిక, శ్రామిక వివాద పరిష్కారమునకు, వేతనములు, పనిగంటలు ఉద్యోగ పరిస్థితి మొదలైన ఆర్థికపరమైన అంశముల పరిష్కారమునకు, సామూహిక ఒడంబడికపై ఆధారపడి ఇరుపక్షాలకు అనువర్తించే అంశాలపై ప్రాథమిక భేదములు తలెత్తినపుడు వాటిని పరిష్కరించుటకు పైన పేర్కొన్న పద్ధతులను వినియోగిస్తారు. పారిశ్రామిక వివాదములోని ముఖ్య సమస్యలను తొలగించవలెననే విషయమును ఈ పాఠ్యాంశములో నొక్కి వక్కాణించుట జరిగినది. పారిశ్రామిక కార్మికులకు ఉద్యోగ భద్రతను కలిగించే విధముగా, వారి కనీస అవసరాలు తీరేవిధంగా, తప్పనిసరైన నిరుద్యోగితా సమయములో వేరొక జీవన భృతిని చూపే విధంగా, పనిచేయలేని అశక్తత కలిగిన పరిస్థితులలో జీవనము సాగించే వీలుగా, సామాజిక, ఆర్థిక విధానములు రూపొందించుటకు కృషి జరుగవలెను.

4.6.4. ముఖ్యమైన పదములు

మధ్యవర్తి ద్వారా పరిష్కారము	:	Arbitration
న్యాయ పరిష్కారము	:	Adjudication
స్వచ్ఛంద న్యాయ పరిష్కారము	:	Voluntary adjudication
రాజీ పరిష్కారము	:	Conciliation
స్వచ్ఛంద రాజీ పరిష్కారము	:	Voluntary Conciliation
బలవంతపు రాజీ పరిష్కారము	:	Compulsory Conciliation

స్వచ్ఛంద మధ్యవర్తి ద్వారా పరిష్కారము	:	Voluntary arbitration
బలవంతపు న్యాయ పరిష్కారము	:	Compulsory adjudication
రాజీ పరిష్కార యంత్రాంగము	:	Conciliation Machinery
శ్రామిక విధానము	:	Labour Policy
రాజీ పరిష్కార అధికారి	:	Conciliation Officer
శ్రామిక కోర్టు	:	Labour Court
సామూహిక బేరమాడటం	:	Collective bargaining

4.6.5. నమూనా ప్రశ్నలు :

1. పారిశ్రామిక వివాదాలను పరిష్కరించుటకు విభిన్న పద్ధతులను చర్చించుము.
2. భారతదేశములో ప్రస్తుత పారిశ్రామిక పరిస్థితులలో మధ్యవర్తి ద్వారా పరిష్కారము చేయు పద్ధతి యొక్క ప్రాధాన్యతను చర్చించుము.
3. పారిశ్రామిక శాంతిలో రాజీ పరిష్కారము యొక్క ప్రాధాన్యతను క్లుప్తముగా చర్చింపుము.
4. పారిశ్రామిక వివాదాలను నిరోధించుటలో న్యాయ పరిష్కారము ప్రాధాన్యతను వివరించుము.

4.6.6. చదవదగిన గ్రంథాలు :

1. Mamoria, C.B., 'Dynamics of Industrial Relations in India, Himalaya Publishing House, Bombay, 1983.
2. Dhyani, S.N., "Industrial Relation Systems, Print Well Publishers, Jaipur, 1988.
3. Tyagi, B.P., Labour Economics and Social Welfare, Jai Prakash Nath & Co. Meerut, 1980.
4. Saxena, R.C., Labour Problems and Social Welfare, K. Nath & Co. Meerut, 1981.
5. Sen, Sukomoi, Working Class of India, K.P. Baghehi & Co. Calcutta, 1977.
6. Raman, Pattabhi, N., Political Involvement of Indian Trade Unions, Asia Publishing House, Bombay, 1967.
7. Mukherjee, Radha Kamal, The Indian Working Class, Asia Publsihing House, Bombay, 1950.
8. Karnik, V.B., Indian Labour Problems and Prospects, Minerva Associate Publications, New Delhi, 1974.
9. Dhyani, S.N., Trade Unions and the Right to Strike, S. Chand, New Delhi, 1970.
10. Mayers, Charles, A., Industrial Relations in India, 1972.
11. Giri, V.V., Labour Problems in Indian Industry, 1958.
12. Subramanian, K.N., Labour Management Relations in India, 1967.

యూనిట్ - V

5.1. నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము

(Workers Participation in Management)

5.1.0. లక్ష్యము (Objectives of the Lesson) :

నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము అనే అంకము ఆధునాతనమైనది మరియు న్యాయమైనది శ్రామికుడు తన తెలివితేటలను, సామర్థ్యమును, శ్రమను, పెట్టుబడిగా పెట్టి పరిశ్రమ ప్రగతికి తోడ్పడును. పారిశ్రామిక ఉత్పత్తి గణనీయంగా పెరుగుటకు ప్రధానకారణము శ్రామిక శక్తి శ్రామిక వనరులు. ఉత్పత్తి వ్యయాన్ని తగ్గించి మంచి నాణ్యత, మన్నికైన వస్తువుల తయారీలో శ్రామికుడు ఎంతగానో దోహదపడుచున్నాడు. ఈ విధంగా అనేక కారణాలవలన పరిశ్రమలలో కర్మాగారాలనిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము ఎంతైనా అవసరము. శ్రామిక భాగస్వామ్యము నిర్వహణ అంశముగా అధిక ప్రాదాన్యతను కలిగి యున్నది. పారిశ్రామిక విద్యారూపకల్పనలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము అత్యంత ప్రధాన మైనది. నిర్వహణా శాస్త్రనిపుణుల అభిప్రాయము ప్రకారము విధాననిర్ణయంలో (Decision making) శ్రామిక భాగస్వామ్యము కల్పించుట ద్వారా మంచినిర్ణయాలు తీసుకోవడములో. వాటిని అమలు పరచుటలో శ్రామిక సహాయసహకారాలు లభించును. శ్రామిక సహాయ సహకారము లేకుండా విధానాలు, అమలు పరచుటగాని కష్టతరమైనది. అందుచేత శ్రామిక భాగస్వామ్యము అత్యంత ప్రధానమైన ఆధునిక పరిశ్రమల నిర్వహణకు తోడ్పడును. పారిశ్రానిక విధాన నిర్ణయంలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము చట్టపరమైన హక్కుగా గుర్తించి, నిర్ణయాలు తీసుకొనే సమయంలో శ్రామికులను, సంప్రదించుటద్వారా గాని, వారి అభిప్రాయాలను, సలహాలను, సూచనలను పాటించి నిర్ణయాలను చేయుట ద్వారా శ్రామికులనుండి ఎలాంటి వ్యతిరేకతయుండదు. కావున శ్రామికులు విధాన నిర్ణయాలలో భాగస్వాములు కావలెనని అనేక శాస్త్రవేత్తల అభిప్రాయము.

పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రవేత్తల అభిప్రాయము ప్రకారము, శ్రామిక భాగస్వామ్యము పరిశ్రమ నిర్వహణకు అధికంగా తోడ్పడును. పరిశ్రమలలో ఎలాంటి అవాంఛనీయమైన పరిస్థితులు లేకుండా ప్రశాంత వాతవరణమునకు తోడ్పడును. తద్వారా మంచి పారిశ్రామిక నైపుణ్యము, భాగస్వామ్యము పై ఆధారపడి యుండును. పరిశ్రమలలో సంభవించే ప్రమాదాలు, అశాంతి, ప్రేరణ (Motivation) లోపించుట, అశ్రద్ధ, పని పట్ల విముఖత, గైరుహాజరు, మొదలైన పారిశ్రామిక సమస్యలకు ప్రధాన కారణము నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము లేకపోవుట. ఈ విధంగా శ్రామిక భాగస్వామ్యము వలన కలిగే ప్రయోజనాలు, లోపాలు, తెలియ పరచుట ఈ పాఠ్యాంశ ప్రధాన లక్ష్యము.

విషయక్రమం

5.1.1 ఉపోద్ఘాతము
5.1.2 నిర్వహణకు సంబంధించిన అంశముగా శ్రామిక భాగస్వామ్యము
5.1.3 శ్రామిక దృక్పథము అంశముగా శ్రామిక భాగస్వామ్యము
5.1.4 విషయ పరిధి
5.1.5 ఆధునిక పారిశ్రామిక సమాజంలో నిర్వహణను శ్రామిక భాగస్వామ్యం ఎదుగుటకు ప్రధాన కారణము
5.1.6 సారాంశము
5.1.7 నమూనా ప్రశ్నలు
5.1.8 చదువవదగిన గ్రంథాలు

పెంచుటకు మానవ విలువలు కాపాడుటకు పారిశ్రామిక ప్రగతిని సాధించుటకు శ్రామిక భాగాస్వామ్యమును ఒక ప్రధాన అంశముగా భావించి, మరియు నిర్దేశించి 20వ శతాబ్దములో పారిశ్రామిక అభివృద్ధికి అనేక మార్పులు చేసేను. ఈ విధమైన మార్పులలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము ఒక ప్రధాన అంశం. పారిశ్రామిక సంబంధములో, మానవ సంబంధములో శ్రామిక భాగస్వామ్యం శ్రామిక నిర్వహణ ప్రధానమైనవి. 'ఈ శ్రామిక నిర్వహణకు సహకార ప్రాతిపదిక ద్వారా పరిశ్రమలను నిర్వహించుట సాంఘిక న్యాయంగా పేర్కొనెను. అందుచేత నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యం ప్రధానమైనది. భారతదేశము రెండవ పంచవార్షిక ప్రణాళికలో శ్రామిక భాగస్వామ్యను ప్రోత్సహించి ప్రణాళిక విజయంకు తోడ్పడెను. ఆధునిక పారిశ్రామిక సమాజములో శ్రామికుల సంఘములు (Unions) అధిక సంఖ్యలో ఏర్పడి అందులో నిర్వాహకులు సాంకేతిక నిపుణులు, శ్రామికులు సభ్యులుగా కలిగి ఉన్నారు.

విధాన నిర్ణయములో భాగస్వామ్యము పారిశ్రామిక ప్రగతికి తోడ్పడెను. మానవ హక్కుల పరిరక్షణ కల్పించుటలో శ్రామికుని న్యాయమైన కోర్కెలు తీర్చుటలో, శ్రామిక అభివృద్ధిని, శ్రామిక మూర్తిమత్వం (Personality) అభివృద్ధికి ఈ శ్రామిక భాగస్వామ్యం తోడ్పడును. జమైకా ప్రభుత్వం శ్రామిక భాగస్వామ్యమును శ్రామికుని హక్కుల, పనితీరు తెన్నులను, శ్రామికుని అశక్తతను తెలియచేసే అంశముగా పేర్కొనెను. ఈ శ్రామిక భాగస్వామ్యంను ప్రధానంగా రెండు దృక్పధాలుగా పేర్కొనవచ్చును. అవి :

1. నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యం
2. ఆపరేటివ్ (Operative) శ్రామిక భాగస్వామ్యం

నిర్వహణలో - శ్రామిక భాగస్వామ్యం అనే అంశం నిర్వాహకులకి శ్రామికులకు మధ్య సామరస్యం ఏర్పరచుట మరియు Operative భాగస్వామ్యం కర్మాగారాలలో వివిధ రకాలైన వృత్తులకు, పనులకు సంబంధించిన సలహాలను అభిప్రాయములను యిచ్చు అంశంగా పేర్కొనవచ్చును. ఈ విధముగా శ్రామిక భాగస్వామ్యం నిర్వహణ విధులు ప్రాధాన్యతను సంతరించుకొనెను. శ్రామిక భాగస్వామ్యం ద్వారా శ్రామికులు అధిక సంఖ్యలో పాల్గొని విధానాల నిర్ణయములను, వారివారి సమస్యలను తెలియచేయుటయే కాక పారిశ్రామిక ప్రగతికి అవసరమైన అన్ని నిర్ణయాలను వారి అభిప్రాయాలు వ్యక్తిగతంగానీ, సామూహికంగానీ తెలియచేయుటకు అవకాశం కలదు. పారిశ్రామిక భాగస్వామ్యంలో ప్రధానంగా మూడు దశలు కలవు. అవి.

1. భాగస్వామ్యం, క్రింది స్థాయి నిర్వహణలో అనగా పనిచేసే చోటు లేదా డిపార్ట్‌మెంట్ లేదా పై స్థాయిలో శ్రామికులు విధాన నిర్ణయమున భాగస్వామిగా ఉండుట.

2. విధాన నిర్ణయములో శ్రామికులు భాగస్తులుగా బాధ్యతలను పెంచుకోవడం ఆ విధాన నియమాలను అమలుపరుచుటలో శ్రామికులకు తన వంతు సహకారం అందిస్తారు.

3. శ్రామిక అనేక ఫోరమ్‌లుగా ఏర్పడి శ్రామిక ప్రాతినిధ్యం ద్వారా భాగస్తులు ఆగుతారు.

పైన పేర్కొన్న విధంగా శ్రామికుడు వివిధ స్థాయిలో అనగా వ్యవస్థ పై స్థాయి నుండి క్రింది స్థాయి వరకు నిర్ణయములను విధులను శ్రామిక సహకారమును పొందును. శ్రామిక భాగస్వామ్యంలో ఒక్కొక్క అంతస్థు (Level) ఒక్కొక్క రకంగా ఉంటుంది. క్రింది స్థాయి విధుల నిర్వహణలో శ్రామికులు వారి వారి విధులను దృష్టిలో ఉంచుకొని వారి పై స్థాయి అధికారికి సలహాలు సూచనలు ఇచ్చుట. క్రింద స్థాయి ఉద్యోగులు శ్రామిక భాగస్వామ్యం ద్వారా వారి వారి సమస్యలు అభిప్రాయాలు గత అనుభవాలు మానవ సంబంధంగా అభివృద్ధికి ఆచరణాత్మకం అయిన నిర్ణయాలకి సహకరిస్తారు. బోర్డు డైరెక్టర్లు విధాన నిర్ణయంలో అధికార దత్తతను వారి వారి అనుభవములను సమిష్టి భాగస్వామ్య పద్ధతులలో నిర్ణయించెదరు. మధ్యతరగతిలోని నిర్వాహకులు (Middle

శ్రామిక భాగస్వామ్యము నిర్వహణ అర్థవివరణ - నిర్వచనములు

నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము అనేపదాన్ని ఒక్కమాటలో కచ్చితంగా చెప్పలేము కర్మాగార/ పరిశ్రమ నిర్వహణలో శ్రామికులు విధాన నిర్ణయాల్లో, అమలులో, నియంత్రణలో భాగస్వాములగుట అని అర్థము. వివిధ దేశాలలో శ్రామిక భాగస్వామ్యముపై వివిధ రకాలైన అభిప్రాయాలను, అర్థాలను, నిర్వచనాలను పేర్కొనిరి. ఆర్థిక సంపద, ఉత్పత్తి కారణాలు ఒక్కొక్క ఆర్థిక వ్యవస్థలో ఒక్కొక్కరి యాజమాన్యములోయున్నవి. అందుచేత ఆర్థికసంపద సామ్యవాద దేశాలలో ప్రభుత్వము నియంత్రణలోను, పెట్టుబడిదారిదేశాలలో (ప్రైవేటువ్యక్తులు) పెట్టుబడి దారుల చేతులలో (Capitalist) భారతదేశములోని మిశ్రమ ఆర్థిక వ్యవస్థలో (Mixed economy) ప్రభుత్వ, ప్రైవేటు సంస్థలు, వ్యక్తుల చేతులలో యుండుటవలన శ్రామిక భాగస్వామ్యము అనే పదాలను వివిధ అర్థాలలో వాడుచున్నారు. నిర్వహణ శాస్త్రవేత్తలు శ్రామిక భాగస్వామ్యాలు అనే పదాన్ని వ్యవస్థ నిర్వహణ సాధనంగా ఉపయోగించిరి. వీరి అభిప్రాయము ప్రకారము శ్రామికుని వ్యవస్థా నిర్వహణకు సంబంధించిన వివిధ అంశాలలో చొరవ, ప్రాతినిధ్యాన్ని కల్పించుట అని పేర్కొనిరి. పారిశ్రామిక సంబంధాలు మెరుగుపరచుటకు, శ్రామికుల అభిప్రాయాలు, సూచనలు, ప్రతిపాదనలకు అవకాశము కల్పించుటను శ్రామిక భాగస్వామముగా పేర్కొనిరి. శ్రామిక భాగస్వామ్యము అనగా సమిష్టిగా నిర్వాహకులు శ్రామికులు కలసి తీసుకొనే నిర్ణయముగా పేర్కొనిరి. శ్రామిక వర్గాలు ఈ శ్రామిక భాగస్వామ్యమును ఒక సాంఘిక / సామాజిక అధికార సాధనముగా నిర్ణయాలు తీసుకోవడము అని అభిప్రాయపడినారు. ఆర్థిక శాస్త్రవేత్తలు శ్రామిక భాగాస్వామ్యాన్ని సమిష్టి ప్రయోజనము కొరకు నిర్వాహకులు. శ్రామికులు కలిసి చేసే ప్రతిపాదనలుగా వర్ణించిరి. న్యాయ శాస్త్రవేత్తల అభిప్రాయము ప్రకారము శ్రామిక భాగస్వామ్యము అనగా శ్రామికులకు చట్టమైన రక్షణలను కల్పించుటకు యాజమాన్యానికి / నిర్వాహకులకు మరియు కార్మికుల మధ్య చట్టపరమైన అవగాహన ద్వారా శ్రామికుల సమస్యలు నేరవేర్చుట, పరిశ్రమ నిర్వహణ సమర్థవంతముగా యుండుటకు తీసుకొనే చర్యగా పేర్కొనిరి.

ప్రణాళికా సంఘనిపుణుల అభిప్రాయము ప్రకారము విధాన నిర్ణయంలో శ్రామికులు, నిర్వాహకులు సమిష్టిగా చర్చించి అభిప్రాయాలను, పరిశీలించి మంచి నిర్ణయాలు తీసుకొనే సాధనముగా పేర్కొనిరి.

పాలనా శాస్త్రవేత్తల అభిప్రాయము ప్రకారము శ్రామిక సమూహము, నిర్వహణలో వారివారి అభిప్రాయాలు నిర్వాహకులకు తెలియజేయు ప్రక్రియగా పేర్కొనిరి.

పైన పేర్కొనబడిన విధంలో అనేక మంచి శాస్త్రవేత్తలు వివిధ అభిప్రాయాల ఆధారంగా శ్రామిక భాగస్వామ్యమును నిర్వహణలో శ్రామిక ప్రాతినిధ్యమును కల్పించుట ద్వారా శ్రామిక-నిర్వహకుల మధ్య మంచి అవగాహన పెంచే సాధనంగా పేర్కొనిరి. కర్మాగారాలలో శ్రామిక శాంతి, భద్రత, సంక్షేమముల నెలకొల్పుట ద్వారా పారిశ్రామిక ప్రగతిని సాధించవచ్చునని అభిప్రాయపడిరి. శ్రామిక భాగస్వామ్యము ద్వారా శ్రామిక నిర్వహణ సమర్థవంతముగా యుండును, కర్మాగారాలలో/ పరిశ్రమలో శ్రామిక అశాంతి (Labour unrest) శ్రామిక వివాదములు, (Industrial disputes) లేక శ్రామికులకు - యాజమాన్యానికి సమన్వయమును (cooperation) కల్పించవచ్చును.

నిర్వచనములు **(Definitions),** నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము అనే పదాన్ని అనేక మంది శాస్త్రవేత్తలు ఈ క్రింది విధంగా నిర్వచించిరి.

1. ఆత్రేయ అభిప్రాయము ప్రకారము "శ్రామికులకు నిర్వహకులకు మధ్య బేధాభిప్రాయములేక సమిష్టిగా నిర్వహణ సమస్యలను, వివిధ అంశాలను ఒకరికొకరు అర్థము చేసుకొని, సంప్రదింపుల ద్వారా, వ్యక్తిగత, పారిశ్రామిక అంశాలను కలసి చర్చించి మంచి నిర్ణయాలు తీసుకొనే అంశము" అని పేర్కొనిరి.

2. డాక్టర్ మెహతా అభిప్రాయము ప్రకారము "భాగస్వామ్యము అనగా ఒకరి అభిప్రాయాలను మరొకరితో పంచుకోవడము, నిర్వహణ భాగస్వామ్యము అనగా విధాన నిర్ణయాలలో అన్నివర్గాల శ్రామికులకు ప్రాతినిధ్యము ఇచ్చి వారి సూచనలను, సలహాలను, అభిప్రాయాలను, గుర్తించి నిర్ణయాలలో వాటికి ప్రాధాన్యత ఇచ్చింది అని అభిప్రాయ పడినారు. ఈ నిర్వచనములో ప్రధానంగా మూడు అంశాలు ఇమిడి యున్నాయి. అవి

ఎ. నిర్ణయాంశము శ్రామికునికి క్షుణ్ణంగా తెలిసి యుండాలి.

బి. తను ప్రతిపాదించే ప్రత్యామ్నాయాలు కచ్చితంగా నిర్వచించాలి.

సి. నిర్ణయాలలో ప్రత్యామ్నాయాలులో మంచి ప్రత్యామ్నాయాన్ని సూచించాలి. ఈ ప్రత్యామ్నయము నిర్ణయానికి సంబంధించి యుండాలి.

3. డాక్టర్ అలెగ్జాండర్ అభిప్రాయము ప్రకారము

నిర్వహణ భాగస్వామ్యముగా వుండాలి అందుచేత నిర్ణయాలలో శ్రామికునికి భాగస్వామ్యము నిర్ణయాధికారికి సలహాదారుగా యుండును. సమర్ధవంతమైన నిర్వహణకు శ్రామిక భాగస్వామి ఒక పరికరము తోడ్పడును కావున శ్రామిక భాగస్వామ్యము అనగా నిర్వాహకుల విధాననిర్ణయంలో శ్రామికులు తమ తమ అభిప్రాయాలను తెలియ చేసి అభిప్రాయాలకు ప్రాతినిధ్యము కల్పించు చర్యగా పేర్కొనిరి.

4. ఐయాన్ క్లెగ్ (**Ion Clegg**) అభిప్రాయము ప్రకారము వ్యవస్థా నిర్వహణలో నిర్ణయాధికారము శ్రామికులు, యాజమాన్యము వారి వారి ప్రతినిధులద్వారా ప్రాతనిధ్య పద్ధతిలో నిర్ణయించే అధికారము యాజమాన్యానికి/ నిర్వహాకులకు కలిగి యుండే అంశముగా పేర్కొనిరి.

5. నిర్వహణ శాస్త్రము ప్రకారము నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము అనగా పారిశ్రామిక ప్రజాస్వామ్య పద్ధతిలో శ్రామికులు సమిష్టిగా ఒక వర్గముగా ఏర్పడి వ్యవస్థ ప్రాధమిక లక్ష్యసాధన కొరకు సూచించే ప్రమేయాలు, ప్రత్యామ్నాయాలు, అభిప్రాయములు, ఈ అంశాలు విధాన నిర్ణయానికి తోడ్పడే అంశాలుగా యుండుటను శ్రామిక భాగస్వామ్యమందురు.

6 డేవస్ అభిప్రాయము ప్రకారము ఒక వర్గముగా శ్రామిక మానసిక, హేతుబద్ధమైన, శాస్త్రీయమైన సూచనలు సలహాలు, లక్ష్యాలు, అభిప్రాయాలు, బాధ్యతలు నిర్వహాకులకు సూచించి సమర్ధవంతమైన నిర్వహణకు తోడ్పడే పరస్పర అంగీకార చర్చను శ్రామిక భాగస్వామ్యముగా నిర్వచించిరి

పైన పేర్కొన బడిన నిర్వచనములు బట్టి నిర్వహణలో శ్రామిక/ కార్మిక భాగస్వామ్యములో ఈ క్రింది అంశాలను పేర్కొనవచ్చును.

1. యాజమాన్య/ నిర్వహాకులకు విధాన నిర్ణయాలలో నిర్వహణలో శ్రామికులు సలహాసంఘముగా వ్యవహరించెదరు.
2. పారిశ్రామిక ప్రగతికి, అధిక ఉత్పాదకతకు తోడ్పడే వివిధ అంశాలపై శ్రామికులు, నిర్వాహకులు సమిష్టిగా చర్చించుకొనే విధానము.
3. శ్రామికులు తమ అసక్తతలను, న్యాయపరమైన కోర్కెలను యాజమాన్యము దృష్టికి, తమ సంఘాల ద్వారా గాని లేక ప్రత్యక్షంగా గాని తెలియపరచుట.

4. శ్రామిక యాజమాన్య ఉమ్మడి ప్రణాళికలు, ప్రతిపాదనలు, పథకములు, సమిష్టిగా నిర్వహించి వాటిని విధానముల ద్వారా రూపకల్పన చేయుట.

5. సాంకేతికంగా ఏర్పడే మార్పును, వాటిపరిణామములను సమగ్రంగా పరిశీలించి యాజమాన్యముతో చర్చలు జరుపుట.

6. పరిశ్రమ/ కర్మాగార నిర్వహణకు సంబంధించి శ్రామికులు, వారి అనుభవాలను దృష్టిలో ఉంచుకొని నిర్వాహకులకు తగిన సూచనలు/సలహాలు ఇచ్చుట.

7. సాంకేతిక మార్పులవలన శ్రామికుడు ఏవిధమైన నష్టానికి/ కష్టానికి గురికాకుండా శ్రామిక భద్రత, రక్షణ కొరకు శ్రామికులు యాజమాన్యమునకు విన్నవించుకోవడము.

8. పారిశ్రామిక/ కర్మాగార పనితీరు దెబ్బతినకుండా సక్రమ నిర్వహణకు, శ్రామికులు యాజమాన్యము/ నిర్వాహకుల, సంప్రదింపుల, సలహాల ద్వారా పారిశ్రామిక వాతావరణములు ఏర్పరుచుట.

9. పనిలో, పని పట్ల శ్రామికుల శ్రద్ధాశక్తులను మెరుగు పరచే చర్య శ్రామిక భాగస్వామ్యము.

ఎఫ్.డబ్ల్యూ. టేలర్ **(F. W. Taylor)** అభిప్రాయం ప్రకారం నిర్వాహణలో భాగస్వామ్యం అత్యంత ప్రధానం అయినది. టేలర్ శాస్త్రీయ నిర్వాహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్య ప్రాధాన్యతను పేర్కొనెను. ఇతని అభిప్రాయం ప్రకారం నిర్వాహణలో మానవ సంబంధాలను శ్రామిక భాగస్వామ్యం లోపించిన సమర్థవంతమైన నిర్వహణ ఉండదు. శ్రామిక భాగస్వామ్యం పారిశ్రామిక ప్రగతికి శ్రామికుల అభివృద్ధికి ఎంతగానో తోడ్పడును శ్రామిక ఆర్థిక సంక్షేమము వ్యవస్థ పురోభివృద్ధి సాధించవచ్చును. టేలర్ అభిప్రాయం ప్రకారం శ్రామికులకి నిర్వహణ విధాన నిర్ణయాలలో ఒక అవకాశంను కల్పించి, తద్వారా పటిష్టమెన నిర్ణయాలు తీసుకొనుటకు ఉపయోగపడును.

కెన్నెత్ వాకర్ **(Kenneth Walker)** అభిప్రాయం ప్రకారం నిర్వాహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యం అనగా శ్రామికులకీ, నిర్వాహకులకీ మధ్య సత్సంబంధాలు కల్పించుట. నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యమునకు 20, 21 వ శతాబ్దములలో ప్రాధాన్యత పెరిగెను. శ్రామికులు ఎదుర్కొనుచున్న ఆర్థిక, సాంఘిక ఒత్తిడులను అధిగమించే సాధనముగా పేర్కొనెను. ఈ శ్రామిక భాగస్వామ్యమును నూతన వ్యస్థాపనకి ఆధునాతన శ్రామిక నిర్వాకుల మధ్య మంచి సంబంధాలు ఏర్పరచుటకు తోడ్పడునని పెర్కొనెను. ఇతని అభిప్రాయం ప్రకారం శ్రామిక భాగస్వామ్యం అనే అభిప్రాయాలు రెండు దృక్పథాలుగా పేర్కొనవచ్చును. అవి (1) నిర్వాహకుల సమర్థవంతమైన నిర్వహణకు శ్రామిక భాగస్వామ్యమునకు తోడ్పడును. (2) శ్రామికుల మనోధైర్యాన్ని ప్రేరరణను (motivation) కల్పించి ఒక అవకాశంగా పేర్కొనవచ్చును. ప్రతి శ్రామికుడిని సక్రమమైన మార్గములో నడుపుటకు అతని మానసిక శారీరకమైన శక్తిని పరిశ్రమలో పెట్టుబడిగా పెట్టి సమర్థవంతమైన పారిశ్రామిక నిర్వహణకు తోడ్పడును. అంతేకాక యాజమాన్యానికి నిర్వాహకులకు, శ్రామికులకు మధ్య సమన్వయం సాధించుటకు తోడ్పడే అంశముగా పేర్కొనెను. ఇతని అభిప్రాయం ప్రకారం నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యం అనగా సహకార సమన్వయ ప్రాతిపదికగా నిర్వాహకులు, శ్రామికులు సమిష్టిగా కలసి తీసుకునే నిర్ణయాంశముగా పేర్కొనెను.

పై నిర్వచనములను ఆధారంగా చేసుకొని శ్రామిక భాగస్వామ్యం అనే అంశమునందు ఇమిడి ఉన్న ప్రధాన అంశములు:

(1) శ్రామిక సంప్రదింపుల ద్వారా వారి అభిప్రాయాలను సేకరించి లాంఛన ప్రాయంగా విధానాలను నిర్ణయించే అంశము శ్రామిక భాగస్వామ్యం.

(2) కర్మాగారం లేదా పరిశ్రమ సమర్ధవంతంగా నిర్వహించేందుకు నిర్వాహకులు శ్రామికుడు రాజమార్గము లేదా సమన్వయ మార్గం ద్వారా కర్మాగార అభివృద్ధికి తోడ్పడు అంశము.

(3) నిర్వాహకులు వారి యొక్క అధికార హోదాలను దృష్టిలో ఉంచుకొనక శ్రామిక సలహాలను అభిప్రాయాలను విమర్శలను తీసుకొని నిశితంగా పరిశీలించి అందులోని మంచిని గ్రహించి విధానాలను రూపొందించే కార్యక్రమాలే శ్రామిక భాగస్వామ్యం.

(4) సామాజిక శక్తిని శ్రామికులు, యాజమాన్యం సమాన ప్రాతిపదికలో పాలు పంచుకోవడాన్ని లేదా సమాజ పారిశ్రామిక కర్మాగార ధ్యేయాల నిర్వహణలో సమిష్టిగా కలిసి నిర్వహించే ప్రక్రియ.

(5) యాజమాన్యం, నిర్వాహకులు, శ్రామికులు వారి మధ్యగల ఆర్థిక, సాంఘిక అసమానతలను మరచి కలిసి మెలసి స్నేహపూరితమయిన పారిశ్రామిక ప్రగతిని చేపట్టే సంఘీభావ కార్యక్రమం.

(6) చట్టపరం అయిన లేదా న్యాయపరమైన, లాంఛన పరంగా అవలంభించవలసిన వివిధ పారిశ్రామిక నిర్వహణ కార్యకలాపాలలో, విధాన నిర్ణయం, అమలులో శ్రామికులు, నిర్వాహకులు పరస్పర అంగీకార ప్రాతిపదికగా తీసుకునే నిర్ణయాలు.

(7) విధాన నిర్ణయంలో శ్రామికులకి వాటాను కల్పించి మంచి నిర్ణయాలు తీసుకునే ప్రక్రియ.

(8) శ్రామిక భాగస్వామ్యం అనేక స్థాయిలలో ఉండును. అవి శ్రామిక పనిచేసే స్థలం, (shop level), విభాగము (Department) స్థాయిలో, ఉన్నత స్థాయిలో లేదా ప్రసిద్ధ పై స్థాయిలో (Top level), తీసుకునే నిర్ణయాలతో వివిధ స్థాయిల ఉద్యోగులను సంప్రదించే అంశము.

(9) భాగస్వామ్యం అనగా పారిశ్రామిక లేదా కర్మాగార నిర్వహణలో వారి వారి బాధ్యతలను గుర్తించి క్రమశిక్షణతో పనిచేయుటకు మంచి నిర్ణయాలు అవసరం. అటువంటి నిర్ణయాల రూపకల్పనలో శ్రామికుల భాగస్వాములు అగుట.

(10) శ్రామికులు వివిధ సంఘములుగా ఏర్పడి వారి సమస్యలను నిర్వహకుల దృష్టికి తెచ్చే సాధనము.

(11) సమర్ధవంతమైన నిర్వహణకు శ్రామికుల సలహాలు సహకారం పొందే ప్రక్రియ శ్రామిక భాగస్వామ్యం.

(12) సాంఘిక శ్రామిక న్యాయబద్ధం అయిన కోర్కెలను పై స్థాయి అధికారుల దృష్టికి సమిష్టిగా తెలియజేసే హక్కును శ్రామిక భాగస్వామ్యంగా పేర్కొనవచ్చును.

5.1.4. విషయ పరిధి:

శ్రామిక భాగస్వామ్యం అనే మౌలిక సూత్రం నిర్వహణ అంశమును స్వాతంత్ర్య ప్రతిపత్తి సొలంభన, (Self requisation) మొదలైన మానసిక అవసరాలను కల్పించే ఒక ప్రధాన అంశంగా పేర్కొనవచ్చు మానవుడు సంఘజీవి. అదే విధంగా శ్రామికుడు శ్రమజీవి వంటరిగా తాను తన పనులను నిర్వహించలేరు. అదేవిధంగా తన అవసరాలను తీర్చుకొనలేడు. అదే శ్రామికుడు సమిష్టిగా తోటి శ్రామికుల సహాయ సహకారముల ద్వారా తన విధులను సమర్ధవంతంగా నిర్వహించుటమే కాక తన అవసరాలను సులభంగా తీర్చుకొనును. C.H. Cole: అభిప్రాయం ప్రకారం నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యం పారిశ్రామిక ప్రత్యామ్నాయ విధానంగా గుర్తించి శ్రామికుల అత్యధిక సంతోషాన్ని అత్యదిక శ్రామికులకు కల్పించుట అనగా శ్రామికులకి మంచి పని వాతావరణాన్ని వేతనములను, జీతభత్యాలను, విశ్రాంతి, భద్రత, మొదలైన సంక్షేమ కార్యక్రమముల ద్వారా పారిశ్రామిక ప్రగతిని సాధించవచ్చు.

ఈ విధమైన ప్రగతిని సాధించుటకు న్యాయమైన కార్మికుల కోర్కెలను తీర్చుటకు శ్రామిక భాగస్వామ్యం ఎంతగానో తోడ్పడును. నేడు ఆధునిక ప్రపంచ దేశములలో ఉమ్మడి సంప్రదింపులు (Joint consultations), ఉమ్మడి విధాన నిర్ణయం, స్వయం నిర్వహణ అనే అంశాలను శ్రామిక భాగస్వామ్యంతో సమానంగా భావించిరి. నేడు ఇంగ్లాండ్, స్వీడన్, జర్మనీ, జపాన్ దేశములలో ఉమ్మడి సంప్రదింపుల ద్వారా (Joint consultation) మరియు ఉమ్మడి సంప్రదింపుల కమిటిల ద్వారా అనేక శ్రామిక కర్మాగార పారిశ్రామిక నిర్వహణ సమస్యలను ప్రభుత్వ ప్రైవేటు రంగములలో విజయవంతంగా నివారణ చర్యలను చేపట్టిరి. ఆధునిక పారిశ్రామిక యుగములో ఫ్రాన్స్, అమెరికా, బెల్జియం, మొదలైన దేశాలలో శ్రామిక భాగస్వామ్య నిర్వహణను అధికంగా ప్రోత్సహించిరి. ఉమ్మడి పని కమిటీ (Joint works committee) సమన్వయ కమిటీ (Co-ordination committee). అమెరికా లాంటి వర్ధమాన దేశాలలో శ్రామిక వర్గాల సంఘములతో సంప్రదింపుల ద్వారా ఒప్పందాల ద్వారా ఒడంబడికల ద్వారా, బేరసారాల ద్వారా అనేక శ్రామిక సమస్యలను తీర్చటమేగాక, వారిపట్ల మంచి అవగాహనతో శ్రామికుల తెలివి తేటలను సామర్థ్యాన్ని నేర్పును నైపుణ్యాన్ని నిర్వాహకులు అధికంగా వినియోగించుకొనుచున్నారు. ప్రతి అంశంలోను శ్రామికులకి అవకాశమును కల్పించుచున్నారు. పశ్చిమ జర్మనీ, యుగోస్లోవియా, ఫ్రాన్స్ లాంటి దేశములలో భారతదేశములోని శ్రామిక భాగస్వామ్యమును పారిశ్రామిక విధాన నిర్ణయము ప్రధాన అంశముగా పేర్కొనుటకు.

ఈ భావన ఆవిర్భావము (Evolution of the concept)

శ్రామిక భాగస్వామ్యము విధాన నిర్ణయమును, నిర్వహణను ప్రధాన అంశముగా అనేక మంది శాస్త్రవేత్తలు వివిధ అభిప్రాయములను వెలిబుచ్చిరి. కర్మాగార నిర్వహణను యాజమాన్యముకు అనేక అంశములపై అనగా విధాన నిర్ణయాల అమలు, శ్రామిక సమస్యలు, పని తీరుతెన్నులు పని గంటలు, సంక్షేమము, భద్రత మొదలైన అంశాలలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము నిర్వాహకులకు తోడ్పడును. శ్రామిక భాగస్వామ్యము ద్వారా సంప్రదింపుల ద్వారా కర్మాగారములో ఎదురు అయ్యే సమస్యలు నివారించి ఉత్పాదక సామర్థ్యమును పెంపొందించుటకు శ్రామిక భాగస్వామ్యము తోడ్పడును. సంస్థ నిర్వహణను ప్రజాస్వామ్య పద్ధతులలో నిర్వహించుటకు శ్రామికులకు యాజమాన్యంకు మంచి సంబంధాల ఏర్పరచుటకు ఈ శ్రామిక భాగస్వామ్యం అధికంగా తోడ్పడును. ఆధునిక ఉద్యోగస్వామ్య పద్ధతులు, శ్రామికులకి విధాన నిర్ణయ అవకాశం కల్పించును.

George Elton Mayo ప్రకారము మానవ సంబంధములు శాస్త్రీయ నిర్వహణకు అధికంగా తోడ్పడును. ఈ విధమైన మానవ సంబంధములు శ్రామిక సామర్థ్యము ద్వారా ఏర్పరచును. శ్రామికుడు నిర్వహణలో భాగస్వామిగా ఉండుటవలన ఆత్మప్రేరణ (Self Motivation) సంతృప్తిగా పొంది తన విధి నిర్వహణలో ప్రావీణ్యమును, సమర్థతను చూపించును.

Kurt Lewin అభిప్రాయం ప్రకారం క్రింది స్థాయిలో పనిచేయు శ్రామికులు, శ్రామిక భాగస్వామ్యం ద్వారా విధినిర్వహణ, పారిశ్రామిక నిర్వహణలో అనుకూల వాతావరణమును ఏర్పరచుటకు తోడ్పడుటమే కాక సమర్థవంతమైన విధాన నిర్ణయమునకు తోడ్పడునని పేర్కొనెను.

Likert, Blake, McGregor & Maslow మొదలైన మానసిక శాస్త్రవేత్తలు శ్రామిక భాగస్వామ్యమును, విధాన నిర్ణయమును పారిశ్రామిక నిర్వహణలో తప్పని సరిగా ఉండవలెనని సమర్థించిరి. వీరి అభిప్రాయం ప్రకారం ధనాత్మకమైన ప్రయోజనాలు సమకూరటమే కాక అధిక ఉత్పాదకత మంచి శ్రామికుల మధ్య ఋణాత్మకమైన ప్రవర్తనను నిరాశలను అసక్తతను లేకుండా చేయవచ్చును.

ఆధునిక-పారిశ్రామిక, సాంకేతిక యుగమున గణనీయముగా పెరుగుచున్న కర్మాగారాలు, వ్యాపార సంస్థలు శ్రామిక భాగస్వామ్యం ద్వారా అభివృద్ధి సాధించుచున్నది. అభివృద్ధి చెందిన పాశ్చాత్య దేశాలైన ఇంగ్లాండ్, జర్మనీ, ఫ్రాన్స్, అమెరికా లాంటి దేశాలలో ఈ శ్రామిక భాగస్వామ్యం గుర్తించి ప్రోత్సహించిరి. దీని ఫలితంగా వనరులను సంపూర్ణముగా వినియోగించుకోవటం ద్వారా - గణనీయమైన పారిశ్రామిక అభివృద్ధి త్వరితముగా సాధించారు అనటంలో ఎలాంటి సందేహం లేదు.

5.1.5. ఆధునిక పారిశ్రామిక సమాజంలో నిర్వహణను శ్రామిక భాగస్వామ్యం ఎరుగుటకు ప్రధాన కారణములు :

1. నైపుణ్యమే ప్రాధాన్యతగా కలిగిన ఆధునిక, సాంకేతిక విజ్ఞానమును పరిశ్రమలో ప్రవేశపెట్టుట శ్రామిక సామర్థ్యము అత్యంతవసరం.

2. శ్రామిక ధోరణులను, ఆలోచనలలో అనేక మార్పులు చోటుచేసుకొని సమాన భాగస్వామ్యమును వ్యవస్థ లక్ష్యాలను సాధించుటకు గట్టిగా సమర్థించుచున్నారు.

3. కార్మిక సంఘాలు ఏర్పడుట వలన శ్రామికునికి రక్షణ కల్పించుటకు వారి న్యాయమైన కోర్కెలను తీర్చుట శ్రామిక భాగస్వామ్యం సమర్ధించున్నాయి.

4. ఆధునిక ప్రభుత్వాలలో పారిశ్రామిక ప్రగతికి నూతన పరిశ్రమల స్థాపనకి మరియు పారిశ్రామిక అభివృద్ధికి అధిక ప్రాధాన్యత ఋవ్వబడెను.

   ఈ విధమైన అభివృద్ధి సాధించుటకు శ్రామిక సంక్షేమము అవసరం అని ఈ సంక్షేమమును శ్రామిక భాగస్వామ్యం ద్వారా తెలుసుకుని సంక్షేమ పథకం రూపొందించి అమలుపరచుట ప్రధాన లక్ష్యంగా పెట్టుకొనెను.

5. అంతరాయములేని నిరంతర ఉత్పత్తి విధానం వలన శ్రామికుడు అనేక సమస్యలు, యిబ్బందులకు గురి అవుచున్నారు. ఈ విధమైన సమస్యలు తెలుసుకుని ఆ సమస్యల నివారణకు శ్రామిక భాగస్వామ్యం అధికంగా తోడ్పడును.

6. ఆధునిక పరిశ్రమల సాంకేతిక పరిజ్ఞానం శ్రమవిభజన, ప్రత్యేకీకరణ ప్రధాన అంశములుగా నిర్వహణలో కలిగివున్నవి. ఆధునిక సమ్మేళనం అయిన (Complex) నిర్వహణ విధానమును, శ్రామిక భాగస్వామ్యం అధికంగా తోడ్పడును. ఈ భాగస్వామ్యం ద్వారా సమర్థవంతమైన నిర్వహణకు తోడ్పడును.

శ్రామిక భాగస్వామ్యము లక్ష్యాలు (Aims & Objectives of workers participation)

నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యం ప్రధాన ధ్యేయములను, లక్ష్యములను ఈ క్రింది విధంగా పేర్కొనవచ్చును.

1. శ్రామిక సామర్థ్యమును, వ్యవస్థ సామర్థ్యమును రూపొందించుటలో శ్రామికుల, నిర్వాహకుల మధ్య సదవగాహన ఏర్పరచుట.
2. విధాన నిర్ణయములో యాజమాన్యంకు శ్రామికులకు సమన్వయం సంఘీభావం, సహకారాన్ని, రూపొందించి విభేదములేని వ్యవస్థగా నిర్వహణ చేయుట.
3. శ్రామిక భాగస్వామ్యముపై సాంఘిక అవగాహన ఏర్పరచి శ్రామికుడు సంస్థలో పనిచేయు వివిధ అంతస్తుల ఉద్యోగులతో కలిసిమెలిసి పని చేయుటవలన ఒంటరితనమును కలిగి ఉండక తోటివారితో కలసిమెలసి పనిచేయుచు తన అభిప్రాయమును, విలువలను, సామర్థ్యమును పెంపొందించుట.

4. పారిశ్రామిక శాంతి, సమన్వయం, సంఘీభావం,సమిష్టి అంగీకారం, ప్రతిఘటన లేదా వ్యతిరేకత లేని సంస్థగా రూపొందించి తద్వారా అధిక ఉత్పాదన సాధించుట.

ఒక ఆదర్శవంతమైన కర్మాగారముగా తీర్చిదిద్దుటకు స్వయం నిర్వహణకు (Self Management) తోడ్పడుట.

5.1.6. సారాంశము :

పైన పేర్కొనబడిన విధంగా శ్రామిక భాగస్వామ్యం అన్ని దేశాలలో ప్రపంచ వ్యాప్తంగా పారిశ్రామిక అభివృద్ధికి ప్రగతికి తొడ్పడే అంశముగా గుర్తించి ప్రోత్సహించబడుచున్నవి. కర్మాగారములలో శ్రామిక భాగస్వామం, విధాన నిర్ణయము, ఉద్యోగుల ప్రమేయం, వ్యవస్థ సమర్థతకు తోడ్పడును.

ఆధునిక మానవ వనరుల నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యంకు అధిక ప్రాధాన్యత యివ్వబడును. ఈ భాగస్వామ్యమును లాంఛనప్రాయమైన వ్యవస్థ నిర్మితి ద్వారా సాధించవచ్చును. ఉదా : Works committee, shop councils, production committee, safety committee, Joint Management Council, Canteen Committee, Provident Fund management committee ల ద్వారా శ్రామిక భాగస్వామ్యమునకు ప్రాధాన్యత యివ్వబడును. యాజమాన్యం లేదా నిర్వాహకులు వివిధ నిర్ణయములో అనగా శెలవు మంజూరు, పనిని అప్పచెప్పుటలో Overtime work యివ్వడంలో, బదిలీలు మరియు యితర నిర్వహణ అంశములు శ్రామిక సంప్రదింపుల ద్వారా నిర్వాహకులు, శ్రామికులు ఒక అవగాహన ద్వారా వారి మధ్య పరస్పర అవగాహన పెరిగి పారిశ్రామిక శాంతికి సుస్థిరతకు తోడ్పడును. శ్రామిక భాగస్వామ్యం సమర్థత శ్రామికుల సంఖ్యపై ఆధారపడి ఉండును. అధిక సంఖ్యాకులు నిర్ణయములో పాల్గొనినచో ఆ నిర్ణయము సమర్థవంతంగా ఉండును. నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యం అనేక ప్రయోజనాలకి తోడ్పడెను. ఉదా: నిర్వహణ సామర్థ్యము పెంచి తద్వారా ఉత్పాదకతను, నాణ్యతను అతి తక్కువ ధరలో రూపొందించి పరిశ్రమకు లేదా సంస్థకు అధిక లాభాలు సమకూర్చును. సంస్థ అధికలాభాలతో ఉన్నపుడు శ్రామికునికి మంచి జీతాలు పెరుగుటయేకాక సౌకర్యాలు, సదుపాయాలు మెరుగుపడి వారి సామార్థ్యాన్ని మరింత పెంచి అధికోత్పత్తికి తోడ్పడును. ఈ అధికోత్పత్తికి ప్రతిఫలముగా యాజమాన్యం శ్రామికునికి, జీతభత్యాలను, బోనస్‌లను యితర మెరుగైన మరిన్ని సదుపాయాలు కల్పించుటయేకాక శ్రామికులను బేరమాడే శక్తిని (Bargaing Power) తగ్గించి సుస్థాపితమైన పారిశ్రామిక వాతావరణముకు తొడ్పడను. పశ్చిమ జర్మనీ, ఫ్రాన్స్, యునైటెడ్ కింగ్‌డమ్ దేశాలలో శ్రామిక భాగస్వామ్యమును ఉమ్మడి సంప్రదింపుల (Joint - consultation) ద్వారా కల్పించబడుతున్నవి. విధాన నిర్ణయములో తప్పని సరిగా శ్రామిక భాగస్వామ్యమును ప్రోత్సహించుచున్నారు. గనులలో, పరిశ్రమలో (Germany లో) ఉమ్మడినిర్వహణ (Joint Management) ప్రణాళిక ద్వారా శ్రామిక భాగస్వామ్యమును ప్రోత్సహించుచున్నారు. యుగోస్లావియా, అమెరికాలాంటి దేశాలలో సమిష్టి బేరసారల ద్వారా శ్రామిక భాగస్వామ్యంకు ప్రాధాన్యత యివ్వబడుచున్నది. అదే విధంగా భారతదేశంలో వివిధ రంగాలలో సహకార (Co-operative) లేదా ఉమ్మడి నిర్వాహణ (Joint Management) ద్వారా నిర్వాహకులు మంచి మానవ సంబంధములను, ఉత్పాదక సంబంధములను ప్రభుత్వ యంత్రాంగం ద్వారా శ్రామిక ప్రాతినిధ్యం ద్వారా విధాన నిర్ణయ అవకాశం కల్పించుచున్నారు. ఈ విధంగా శ్రామిక భాగాస్వామ్యం ప్రాధాన్యత ప్రపంచవ్యాప్తంగా గుర్తించబడెను.

5.1.7. నమూనా ప్రశ్నలు :

1. నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము అనే భావనను గురించి క్లుప్తంగా వ్రాయుము.
2. నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము యొక్క ప్రాముఖ్యతను వ్రాయుము.

3. "పారిశ్రామిక ప్రగతికి, శాంతికి శ్రామిక భాగస్వామ్యము ప్రధానమైనది" చర్చించుము.

4. నిర్వాహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యాల యొక్క ప్రధాన ధ్యేయాలు/ లక్ష్యాలు వివరించుము.

5.1.8. చదవదగిన గ్రంథాలు :

తెలుగు అకాడమి ప్రచురణలు :

1. కార్మిక సంక్షేమము : శ్రీ కాట్రగడ్డ వెంకటేశ్వరరావు
   శ్రీ బి.వి.ఆర్.యస్.యస్.రాజారావ్, 1972.
2. పారిశ్రామిక సంబంధాలు : ఆచార్య సి.సూర్యనారాయణ, 1989
3. పారిశ్రామిక సంబంధాలు : శ్రీ కె.రమేష్ 1985.
4. కార్మిక రంగము : శ్రీయన్.రాజగోపాల్ రెడ్డి
5. సిబ్బంది - నిర్వహణ : డా॥ఎల్.వేణుగోపాల్ రెడ్డి.

1. L.S.Kudchedkart: Aspects of Personal Management and Industrial Relations, Tata Mac Graw Publishing Co. Ltd.
2. I.Mukarjee : Industrial Worker in a Developing Society, - Mittal Publications, Delhi.
3. R.D.Agarwal : Dynamics of Labour Relations in India, , Tata Mac Graw Hill Publishing Co. Ltd., New Delhi.
4. J.N.Mongia : Readings on Indian Labour and Social Welfare, Atmaram Sons, New Delhi .
5. K.K.Jacob : Personal Management in India, Himalayan Publications House Allahabad.

5.2. నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము : వివిధ దశలు

(Stages of Workers participation in Management) :

5.2.0. లక్ష్యం :

పరిశ్రమలలో నిర్వహణకు మంచి పారిశ్రామిక సంబంధములకు శ్రామిక భాగస్వామ్యం తోడ్పడుచున్నవి. నిర్వహణకు ఎంతగానో తోడ్పడును. శ్రామిక భాగస్వామ్యం ప్రధాన లక్ష్యం పారిశ్రామిక విధానాలను క్రమబద్ధం చేసి ఆరోగ్యకరమైన సామరస్య పూరితమైన వాతవరణమును ఏర్పరుచుట. ప్రతి పరిశ్రమలలో విభిన్న వైఖరులు, విలువలు, అభిప్రాయములు కలిగిన శ్రామికులు వివిధ స్థాయిలలో పనిచేయుచుందురు. ఈ భాగాస్వామ్యం ద్వారా వారి మధ్య అవగాహన పెంచి స్నేహపూరితమైన వాతవరణం కల్పించుటయే కాక వారు ఎదుర్కొనుచున్న సమస్యలు నివారించి పారిశ్రామిక పురోభివృద్ధికి ఎలా తోడ్పడునో తెలుసుకొనుట ఈ పాఠ్యాంశ ప్రధాన లక్ష్యం.

ప్రపంచ వ్యాప్తంగా అనేక పరిశ్రమలు ఖాయిలా పడుటకు (Sickness) ప్రధాన కారణం శ్రామికులకు, యాజమాన్యంకు, నిర్వాహకులకు సమన్వయం లేకపోవుట. శ్రామికులకు, యాజమాన్యంకు నిర్వాహకులకు, మధ్య పరస్పర అవగాహన లేకపోవటం వలన పారిశ్రామిక ప్రగతి దెబ్బతినుటయే కాక పరిశ్రమలు మూతబడి అటు పరిశ్రమలకు ఇటు యాజమాన్యంకు భద్రత లేకపోవటం జరుగుతోంది. దాని ఫలితంగా దేశ వ్యవస్థ దెబ్బతినడం. ఈ విధమైన సమర్థవంతమైన పారిశ్రామిక నిర్వహణకు శ్రామిక భాగస్వామ్యం కొంతవరకు తోడ్పడును. ఈ శ్రామిక భాగస్వామ్యం అనేక దశలు కలిగిన ప్రక్రియ. శ్రామిక భాగస్వామ్యం వివిధ దశలు వివిధ స్థాయిలలో ఉండును. అవి 1.సమాచార సహాయ పద్ధతి (Information and Association) 2.సంప్రదింపుల ద్వారా భాగస్వామ్యం (Consultative Participation) 3. పరిపాలన సంబంధమైన భాగస్వామ్యం (Administrative Participation) 4.విధాన నిర్ణయ భాగస్వామ్యం (Decision Making Participation)

విషయక్రమం

5.2.1 ఉపోద్ఘాతం

5.2.2 విషయ పరిధి

5.2.3 నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము - వివిధ దశలు

5.2.4 నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్య భావన ఉత్పన్నమగుటకు కారణములు

5.2.5 నమూనా ప్రశ్నలు

5.2.6 చదువవలసిన గ్రంథాలు

5.2.1. ఉపోద్ఘాతం

ప్రాచీన కాలంలో శ్రామికుని ఒక ఉత్పాదక వస్తువుగా మాత్రమే వాడుకొనుచుండిరి. 1914 లో Calton చట్టము ప్రకారము శ్రామికుడు కేవలం ఒక వస్తువుగా కాక ఉత్పత్తిలో ప్రధాన కారకంగా ఉత్పత్తిలో మానవ సంబంధము ఉండవలెనని పేర్కొనెను. 1944 లో అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ Philadelphia declaration ను ఆధారంగా తీసుకుని శ్రామికుని ప్రాధాన్యం

పెంచుటకు మానవ విలువలు కాపాడుటకు పారిశ్రామిక ప్రగతిని సాధించుటకు శ్రామిక భాగాస్వామ్యమును ఒక ప్రధాన అంశముగా భావించి, మరియు నిర్దేశించి 20వ శతాబ్దములో పారిశ్రామిక అభివృద్ధికి అనేక మార్పులు చేసెను. ఈ విధమైన మార్పులలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము ఒక ప్రధాన అంశం. పారిశ్రామిక సంబంధములో, మానవ సంబంధములో శ్రామిక భాగస్వామ్యం శ్రామిక నిర్వహణ ప్రధానమైనవి. 'ఈ శ్రామిక నిర్వహణకు సహకార ప్రాతిపదిక ద్వారా పరిశ్రమలను నిర్వహించుట సాంఘిక న్యాయంగా పేర్కొనెను. అందుచేత నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యం ప్రధానమైనది. భారతదేశము రెండవ పంచవార్షిక ప్రణాళికలో శ్రామిక భాగస్వామ్యను ప్రోత్సహించి ప్రణాళిక విజయంకు తోడ్పడెను. ఆధునిక పారిశ్రామిక సమాజములో శ్రామికుల సంఘములు (Unions) అధిక సంఖ్యలో ఏర్పడి అందులో నిర్వాహకులు సాంకేతిక నిపుణులు, శ్రామికులు సభ్యులుగా కలిగి ఉన్నారు.

విధాన నిర్ణయములో భాగస్వామ్యము పారిశ్రామిక ప్రగతికి తోడ్పడెను. మానవ హక్కుల పరిరక్షణ కల్పించుటలో శ్రామికుని న్యాయమైన కోర్కెలు తీర్చుటలో, శ్రామిక అభివృద్ధిని, శ్రామిక మూర్తిమత్వం (Personality) అభివృద్ధికి ఈ శ్రామిక భాగస్వామ్యం తోడ్పడును. జమైకా ప్రభుత్వం శ్రామిక భాగస్వామ్యమును శ్రామికుని హక్కుల, పనితీరు తెన్నులను, శ్రామికుని అశక్తతను తెలియచేసే అంశముగా పేర్కొనెను. ఈ శ్రామిక భాగస్వామ్యంను ప్రధానంగా రెండు దృక్పథాలుగా పేర్కొనవచ్చును. అవి :

1. నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యం
2. ఆపరేటివ్ (Operative) శ్రామిక భాగస్వామ్యం

నిర్వహణలో - శ్రామిక భాగస్వామ్యం అనే అంశం నిర్వాహకులకి శ్రామికులకు మధ్య సామరస్యం ఏర్పరచుట మరియు Operative భాగస్వామ్యం కర్మాగారాలలో వివిధ రకాలైన వృత్తులకు, పనులకు సంబంధించిన సలహాలను అభిప్రాయములను యిచ్చు అంశంగా పేర్కొనవచ్చును. ఈ విధముగా శ్రామిక భాగస్వామ్యం నిర్వహణ విధులు ప్రాధాన్యతను సంతరించుకొనెను. శ్రామిక భాగస్వామ్యం ద్వారా శ్రామికులు అధిక సంఖ్యలో పాల్గొని విధానాల నిర్ణయములను, వారివారి సమస్యలను తెలియచేయుటయే కాక పారిశ్రామిక ప్రగతికి అవసరమైన అన్ని నిర్ణయాలను వారి అభిప్రాయాలు వ్యక్తిగతంగానీ, సామూహికంగానీ తెలియచేయుటకు అవకాశం కలదు. పారిశ్రామిక భాగస్వామ్యంలో ప్రధానంగా మూడు దశలు కలవు. అవి.

1. భాగస్వామ్యం, క్రింది స్థాయి నిర్వహణలో అనగా పనిచేసే చోటు లేదా డిపార్ట్‌మెంట్ లేదా పై స్థాయిలో శ్రామికులు విధాన నిర్ణయమున భాగస్వామిగా ఉండుట.

2. విధాన నిర్ణయములో శ్రామికులు భాగస్తులుగా బాధ్యతలను పెంచుకోవడం ఆ విధాన నియమాలను అమలుపరుచుటలో శ్రామికులకు తన వంతు సహకారం అందిస్తారు.

3. శ్రామిక అనేక ఫోరమ్‌లుగా ఏర్పడి శ్రామిక ప్రాతినిధ్యం ద్వారా భాగస్తులు ఆగుతారు.

పైన పేర్కొన్న విధంగా శ్రామికుడు వివిధ స్థాయిలో అనగా వ్యవస్థ పై స్థాయి నుండి క్రింది స్థాయి వరకు నిర్ణయములను విధులను శ్రామిక సహకారమును పొందును. శ్రామిక భాగస్వామ్యంలో ఒక్కొక్క అంతస్థు (Level) ఒక్కొక్క రకంగా ఉంటుంది. క్రింది స్థాయి విధుల నిర్వహణలో శ్రామికులు వారి వారి విధులను దృష్టిలో ఉంచుకొని వారి పై స్థాయి అధికారికి సలహాలు సూచనలు ఇచ్చుట. క్రింద స్థాయి ఉద్యోగులు శ్రామిక భాగస్వామ్యం ద్వారా వారి వారి సమస్యలు అభిప్రాయాలు గత అనుభవాలు మానవ సంబంధంగా అభివృద్ధికి ఆచరణాత్మకం అయిన నిర్ణయాలకి సహకరిస్తారు. బోర్డు డైరెక్టర్లు విధాన నిర్ణయంలో అధికార దత్తతను వారి వారి అనుభవములను సమిష్టి భాగస్వామ్య పద్ధతులలో నిర్ణయించెదరు. మధ్యతరగతిలోని నిర్వాహకులు (Middle

Manager) వివిధ శాఖాధిపతులతో సమిష్టిగా కలసి శాఖలకు సంబంధించిన నిర్వహణ సంబంధములను రూపొందించుటలో ఆ శాఖ ఉద్యోగుల భాగస్వామ్యంతో శాఖకు సంబందించిన అనేక అంశములను నిర్ణయించెదరు.

5.2.2. విషయ పరిధి

నిర్వాహణ భాగస్వామ్యం వివిధ దశలలో ఉండునని పెర్కొనబడెను. Dorothe అభిప్రాయం ప్రకారం నిర్వాహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యం మూడు దశలలో ఉండును. 1. సమాచార సేకరణలో భాగస్వామ్యం (Information Sharing Stage) 2. సమస్యల నివారణ దశ : (Problem sharing Stage. 3. అభిప్రాయాలు పాలుపంచుకునే దశ (Idea sharing stage) ఈ నిర్వచనం ఆధారంగా చేసుకొని నిర్వాహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యం Joint Committee ద్వారా శ్రామికులకి తెలియపరచి వారి అభిప్రాయాలను వారి యొక్క సలహాలను, మార్పులను సమస్యకు కారణం తెలుసుకొని ఇరు వర్గాల మధ్య అంగీకారంతో సమస్య పరిష్కార మార్గాలను సూచించుట అని అర్థము. ఎర్నెస్ట్ బ్లాక్ (Earnest Black) అభిప్రాయం ప్రకారం "శ్రామిక సహకారం 4 దశలలో ఉండును. అది. , 1. ఆనీయత సహకారం (Informal Co-operation) ద్వారా శ్రామికులు ఒక సమూహంగా ఏర్పడి వారి వారి విభిన్న అభిప్రాయాలను సేకరించి తెలియజేయుట.

2. సలహాసహకారము (Advisory Co-operation) ద్వారా ఒకరితో ఒకరు సంప్రదించుకొని వారి యూనియన్‌కి తెలియపరచిన ఆ యూనియన్ నిర్వాహణకి నిర్వాహకులతో సంప్రదించి విధాన నిర్ణయంలను తీసుకొనుటకు భాగస్వామ్యలు అగుట.

3. సంప్రదింపుల ద్వారా వివిధ పార్టీలు వారి వారి సంఘాలను ఒకరితో ఒకరు సుదీర్ఘంగా చర్చించుకొని నిర్వాహణతో భాగస్వాములు అగుతారు. ఉమ్మడి నిర్ణయములను యూనియన్ మరియు యాజమాన్యం పరిపాలన అంశముపై సమగ్రంగా చర్చించుకొని నిర్ణయించుట.

పై అభిప్రాయములను దృష్టిలో ఉంచుకొని నిర్వాహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యంను 4 రకాలుగా పెర్కొనవచ్చును. అవి. 1. సమాచార సేకరణలో సహకార ప్రాతిపదికపై సలహారూపక భాగస్వామ్యం [Informative and Associative Participation] 2. సంప్రదింపుల ద్వారా భాగస్వామ్యం [Consultative Participation] 3. పరిపాలనా భాగస్వామ్యం (Administrative Participation) 4.విధాన నిర్ణయముతో భాగస్వామ్యం (Decision making participation).

i) సలహాప్రాతిపదికపై సమాచార సేకరణలో భాగస్వామ్యం :

భాగస్వామ్యంలో ఇది ప్రథమ దశ. సభ్యులు సమాచారంను సేకరించి కూలంకశంగా చర్చించి వారి వారి సలహాలను సమస్య కారణాలను నివారణ చర్యలను తెలియజేయుదురు. మార్కెటుకు సంబంధించి ఉత్పత్తి, అమ్మకాలు మొదలైన అంశాలలో ఈ పద్ధతిని వినియోగించగలరు. సేకరించిన సమాచారాలను ఒకరితో ఒకరు అనాధికారికంగా చర్చిస్తారు.

ii) సంప్రదింపుల ద్వారా భాగస్వామ్యం :

ఈ విధం అయిన భాగస్వామ్యమున ఎక్కువమంది శ్రామికులు సుదీర్ఘముగా వారివారి అభిప్రాయమును సూచనలను తెలయజేయుదురు ఉదా : క్యాంటీన్, సంక్షేమం, సౌకర్యం, ఉత్పత్తి పద్ధతులు, భద్రత, రక్షణ, గృహవసతి, ఇతర సంక్షేమ కార్యక్రమములనుననుసరించి ఈ విధమయిన భాగస్వామ్యం ఉండును.

iii) పరిపాలనా భాగస్వామ్యం :

వ్యవస్థలో అధికార బాధ్యతలను దృష్టిలో ఉంచుకొని నిర్వాహకులు పరిపాలనా విధులను సమర్థవంతంగా నిర్వహించుటకు తీసుకొనే సలహా సంప్రదింపులు. భద్రత, శిక్షణ, పనిగంటలు, విరామం, సెలవు దినాలు, జీతభత్యాల చెల్లింపు, మొదలైన అంశాలలో శ్రామికులు భాగస్వామ్యులు అగుట

iv) విధాన నిర్ణయ భాగస్వామ్యం :

పారిశ్రామిక నిర్వాహణలో అత్యంత ప్రధానం అయిన విధాన నిర్ణయంలలో శ్రామికులు భాగస్తులు అగుట. నిర్వాహకుల అధికార విధుల తర్వాత సమర్థవంతంగా ఉండుటకు, ఆర్థిక, విత్తపరమైన పరిపాలనా సంబంధ విధానం నిర్ణయంలో ఉమ్మడి చర్చల ద్వారా శ్రామికులకే భాగస్వామ్యంను కల్పించుట.

శ్రామిక భాగస్వామ్యంలో విధాన నిర్ణయం శ్రామిక భాగస్వామ్యంలో క్రింది అంశాలకు ప్రాధాన్యతను ఇచ్చును.

1. విధాన నిర్ణయంలో ప్రజాస్వామ్య పద్ధతులలో భాగస్వామ్యం ఉండాలి.
2. యాజమానులు ఉద్యోగులు సమిష్టిగా ఉత్పాదిక ప్రయోజనాన్ని సూచించవలెను.
3. ప్రభుత్వం యొక్క జోక్యము తక్కువగా ఉండవలెను.
4. సాంఘిక న్యాయమునకు అధిక ప్రాధాన్యత ఇవ్వవలెను.
5. అత్యధిక పారిశ్రామిక సమర్థతను ప్రోత్సహించేటట్లుగా ఉండవలెను.
6. వ్యవస్థ సమర్థతను సామర్థ్యమును పెంపొందించుటలో అనుకూల వాతావరణంను అధికస్థాయిలో కల్పించవలెను.

భారతదేశంలో వివిధ శ్రామిక విధానముల ద్వారా నిర్వాహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యంను పారిశ్రామిక సంబంధాలను మెరుగుపరిచే సాధనంగా పేర్కొనిరి. ఈ అంశమును దృష్టిలో ఉంచుకొని పారిశ్రామిక వివాద చట్టం ప్రకారం ఉమ్మడి నిర్వాహణ కౌన్సిల్ (Joint Management Council) లను ఏర్పరచి శ్రామికులు యాజమాన్యం సమిష్టిగా నిర్ణయించవలెనని నిర్దేశించడమయినది.

ఈ ఉమ్మడి నిర్వాహణ కౌన్సిల్ యాజమాన్యానికి సలహా సంఘముగా ఉండును. ఈ కౌన్సిల్‌ను స్వతంత్ర్య ప్రతిపత్తితో సభ్యులందరు కలసి సమిష్టిగా విధానములను ప్రతిపాదించి సమగ్రంగా చర్చించి విధాన నిర్ణయాలను, అనగా వేతనం సంబంధించి, బోనస్, న్యాయపరమైన కోర్కెలు, ఇతర సౌకర్యాలు సదుపాయాలు, మొదలైనవి. భాగస్వామ్యం ద్వారా నిర్ణయించెదరు. ఈ విధంగా శ్రామిక భాగస్వామ్యం నిర్వాహణలో ప్రధాన అంశముగా ఆధునిక పారిశ్రామిక శాస్త్రవేత్తలు నిర్వాహణా శాస్త్రవేత్తలు పేర్కొనిరి.

5.2.3. నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము - వివిధ దశలు :

A) నిర్వహణలో శ్రామికుల భాగస్వామ్యం గురించి వివిధ నిర్వచనములున్నవి. విశ్వనాథ ఘోష్ (Viswanatha Ghosh): "శ్రామికుల మరియు నిర్వహణాధికారుల మధ్య అధికారమును మరియు హోదాను పంచుకొనుటను నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము అందురు" (Sharing of power and status between the managers and the workers).

అంతర్జాతీయ శ్రామిక సదస్సు నిర్వచనం (ILO) : "వ్యవస్థా నిర్మాణములో వివిధ స్థాయిలలో నిర్ణయములు తీసుకొను ప్రక్రియలో శ్రామికుల భాగము మరియు పరిధిని పెంచతూ వారి బాధ్యతలు కూడా పెంచు విధానము"

పై నిర్వచనముల బట్టి నిర్వాహణలో శ్రామికుల భాగస్వామ్యము మూడు ప్రధాన లక్షణములు కలిగియుంటుంది.

1. వ్యవస్థా నిర్మాణములో వివిధ స్థాయిలలో శ్రామికులకు నిర్వాహణ భాగస్వామ్యం ఉండవలె.
2. నిర్ణయ ప్రక్రియలో భాగస్వామ్యంతో పాటు శ్రామికులు వారి బాధ్యతలను కూడా గుర్తించవలెను.
3. శ్రామికుల ప్రతినిధులను నిర్ణయ ప్రక్రియలో భాగస్వాములుగా చేర్చుకొనవలెను.

అమెరికా, బ్రిటన్, కెనడా, ఫ్రాన్స్ మొదలగు అన్ని అభివృద్ధి చెందిన దేశములలో నిర్వాహణలో శ్రామికుల భాగస్వామ్యము నెలకొనియున్నది. కొన్ని దేశములలో పారిశ్రామిక సంస్థ డెరెక్టర్ల బోర్డులో శ్రామిక ప్రతినిధి డైరక్టరుగా నియమింపబడు విధానము కూడా ఉన్నది.

ప్రపంచ దేశములన్నింటి విధానములు పరిశీలించిన యెడల స్థూలముగా నిర్వహణలో శ్రామికుల భాగస్వామ్యము రెండు రూపములలోనున్నది.

ఎ. ఏకపక్షమయినది అనగా శ్రామికులచే మాత్రమే నిర్వహణ (Unilateral or workers management only) : ఈ విధానము సామ్యవాద మరియు కమ్యూనిస్టు దేశములలో ఉంటుంది. సంస్థల నిర్వహణ శ్రామికులచే మాత్రమే చేయబడుతుంది.

బి. సహకార స్వభావము గల శ్రామికుల స్వామ్యము (Cooperative model) : ఈ విధానము పెట్టుబడిదారీ మరియు మిశ్రమ, ఆర్థిక వ్యవస్థలలో నెలకొని యుంటుంది. పారిశ్రామిక నిర్వాహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము సహకార పాత్రను వహిస్తుంది. యాజమాన్యము – శ్రామికుల సమాన ప్రాతినిధ్యము గల ఉమ్మడి నిర్వహణ కమిటీలు మొదలగు ప్రక్రియల ద్వారా పారిశ్రామిక నిర్వాహణ మరియు నిర్ణయ ప్రక్రియలో శ్రామికులకు భాగస్వామ్యం కల్పించబడుతూ యాజమాన్య బోర్డులోని శ్రామికుల ప్రతినిధి డైరెక్టరుగా నియమింపబడు అవకాశము కల్పించబడుతుంది.

సహకార శ్రామిక భాగస్వామ్యము విజయవంతం కావలెనన్న కొన్ని పరిస్థితులుండవలెను.

1. శ్రామికులు, యాజమానులు మధ్య పరస్పర నమ్మకము ఉండవలెను.
2. నిర్ణయములు తీసుకొనుటకు ఇవ్వబడిన సమాచారమును గురించి నమ్మకముండవలెను.
3. ఇరుపక్షములు చేసిన వాగ్దానములలో నమ్మకముండవలెను.
4. ఇరు పక్షములు తమ హక్కులను, బాధ్యతలను గుర్తించవలెను.
5. యజమానులు – శ్రామికుల మధ్య స్నేహపూర్వకమయిన సంబంధములుండవలెను.
6. బలమయిన కార్మిక సంఘము వుండవలెను.
7. శ్రామికులు బాగా విద్యావంతులయి, నిర్వహణ మరియు సాంకేతిక అంశములలో నిష్ణాతులైన ప్రతినిధులను కల్గియుండవలెను

5.2.4. నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్య భావన ఉత్పన్నమగుటకు కారణములు :

నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యమను భావన ఉత్పన్నమగుటకు మరియు అభివృద్ధి చెందుటకు మూడు ప్రధాన కారణములను పేర్కొనవచ్చు.

1. శ్రామికులకు సముచిత స్థాయి కల్పించుట :

పారిశ్రామికీకరణతో పాటు క్రమేణ శ్రామికులు పేద ప్రజావర్గముగా దిగజారిపోయిననారు. ఉత్పత్తిని చేయు శ్రామికుడు కేవలం విక్రయ వస్తువు గా పరిగణించబడు స్థాయికి దిగజారిపోవుట సంభవించినది. ఈ దుస్థితిని తొలగించి శ్రామికులకు సముచిత స్థానం కల్పించుటకు వారి కోల్పోయిన స్థాయిని మరల కల్పించుటకు నిర్వాహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము ఒక ఉద్యమముగా రూపొందినది.

2. ప్రజాస్వామ్యమును పరిశ్రమలకు వర్తింపచేయుట :

రాజకీయ ప్రక్రియలో పౌరులందరు పాల్గొను హక్కు ఉండగా పరిశ్రమలలో ఒక భాగమయిన శ్రామికులకు నిర్వహణలో భాగము లేకపోవుట ప్రజాస్వామ్య సూత్రములకు విరుద్ధము. కాబట్టి రాజకీయ ప్రజాస్వామ్యము సార్థకము కావలెనన్న పారిశ్రామిక ప్రజాస్వామ్యం (Industrial Democracy) కూడా ఉండవలెను.

3. నూతన యాంత్రీకరణ, ఉత్పత్తి విధానములు యజమానులు శ్రామికుల మధ్య సంబంధములను బలహీనపరచినది. ఈ సంబంధములను పునరుద్దరించుటకు నిర్వాహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము ఉపకరిస్తుంది.

శ్రామిక భాగస్వామ్య ధ్యేయములు :

నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము అను విధానమునకు కొన్ని ప్రధాన ధ్యేయములున్నవి.

1. శ్రామికుల ఉత్పాదకత మరియు సామర్థ్యము పెంపొందించి, సమాజము, శ్రామికులు, యజమానుల ఆర్థిక శ్రేయస్సు పెంచుట.

2. ఉత్పత్తి, ప్రక్రియ మరియు పరిశ్రమ పనిచేయు తీరులో శ్రామికులకు సముచిత అవగాహన కల్పించి వారు సమర్థవంతముగా తమ పాత్రను నిర్వహించునట్లు చేయుట.

3. శ్రామికులలోనున్న స్వేచ్ఛా అభిప్రాయ ప్రకటనకున్న ఆకాంక్షను (urge for self - Expression) తృప్తిపరచి, శ్రామికుల, యాజమానుల మధ్య సుహృద్భావమును, సహకారమును నెలకొల్పి పారిశ్రామిక శాంతిని నెలకొల్పుట.

4. శ్రామికులలో తాము పనిచేయు సంస్థల పట్ల అంకిత భావము పెంపొందించుట.

5. యజమానులు – శ్రామికుల మధ్య పరస్పర అనుమానములు, అపోహలు, పోరాట దృక్పథము తొలగించుట.

దేశ ఆర్థిక ప్రగతికి, ఉత్పత్తి పెంచుట ప్రధాన అంశము కాబట్టి నిర్వాహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము దీనికి దోహదం చేస్తుంది. ముఖ్యముగ ప్రణాళిక యుక్త ఆర్థికాభివృద్ధిలో ఇది చాలా ముఖ్యము. నిర్వాహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యమనునది సామాజిక ఆర్థిక, సాంఘిక పురోగతికి దోహదం చేస్తుంది.

5.2.5. నమూనా ప్రశ్నలు :

1. నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యం ఎన్ని దశలలో ఉండును, వాటిని క్షుణ్ణంగా వివరించండి?

2. నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్య భావన ఉత్పన్నమగుటకు కారణములను వివరించండి?

5.2.6. చదవదగిన గ్రంథాలు :

1. కార్మిక సంక్షేమము : శ్రీ కాట్రగడ్డ వెంకటేశ్వరరావు
   శ్రీ బి.వి.ఆర్.యస్.యస్.రాజారావ్, 1972.
2. పారిశ్రామిక సంబంధాలు : ఆచార్య సి.సూర్యనారాయణ, 1989
3. పారిశ్రామిక సంబంధాలు : శ్రీ కె.రమేష్ 1985.
4. కార్మిక రంగము : శ్రీయన్.రాజగోపాల్ రెడ్డి
5. సిబ్బంది - నిర్వహణ : డా॥ఎల్.వేణుగోపాల్ రెడ్డి.

1. L.S.Kudchedkart: Aspects of Personal Management and Industrial Relations, Tata Mac Graw Publishing Co. Ltd.
2. I.Mukarjee : Industrial Worker in a Developing Society, - Mittal Publications, Delhi.
3. R.D.Agarwal : Dynamics of Labour Relations in India, , Tata Mac Graw Hill Publishing Co. Ltd., New Delhi.
4. J.N.Mongia : Readings on Indian Labour and Social Welfare, Atmaram Sons, New Delhi .
5. K.K.Jacob : Personal Management in India, Himalayan Publications House Allahabad.

5.3. భారతదేశంలో నిర్వహణ రంగంలో కార్మికులు పాల్గొను తీరు
(Forms of Workers Participationin Management in Indian Scene)

5.3.0. లక్ష్యం:

మానవుడు ఒక సంస్థ లాంటివాడు. అతనికి పనిముట్లను ఎలా ఉపయోగించాలో తెలియటమే కాదు, కొత్తవి తయారుచేయగలడు. అనేక మంది వ్యక్తులు కలిసి కార్మికులుగా తమ విధులను నిర్వర్తించటానికి, చక్కటి ఉత్పత్తికి వారికి ఆరోగ్యకరమైన పారిశ్రామిక వాతావరణం అవసరం. ఇది కార్మికులకే కాక నిర్వాహకులకు కూడ అవసరం. పారిశ్రామిక ప్రశాంతత తేవటానికి నిర్వహణలో కార్మికుల భాగస్వామ్యం వచ్చింది. అది భారత దేశం కూడ చవిచూసింది. భారతీయ నేపథ్యములో నిర్వహణలో కార్మికుల భాగస్వామ్యానికి సంబంధించిన కొన్ని ఉద్దేశాలను ఈ అధ్యాయం వివరిస్తుంది. ఈ పథకం భారతదేశానికి కొత్తకాదు. 1920 సం॥లో మహాత్మాగాంధీ దీనిని సూచించారు. శ్రామికులు తమ శ్రమను మేధస్సును వినియోగిస్తే, పరిశ్రమలో షేర్ హోల్డర్లు పెట్టుబడినందించారు. అందువలన పరిశ్రమ అభివృద్ధిలో ఇరువురికీ భాగముంది. యజమానులు చట్టబద్ధంగా సంస్థకు అధిపతులే అయిన వారే మిల్లులు, ఫ్యాక్టరీలకు యజమానులుగా భావించరాదు. ట్రస్టీలుగా మాత్రమే భావించుకోవాలి. వారి మధ్య చక్కటి స్నేహభావం, సహకారం వుండాలి' అని గాంధీ చెప్పారు. ఆయన కార్మిక సంఘములు గురించి మాట్లాడుతూ 'అవి కార్మికుల నైతిక, మేధోపరమైన శ్రమను పెంచాలి, సామర్థ్యం ఆధారంగా ఉత్పత్తి సాధనాలకు బానిసలుగా కాక యజమానులుగా చేయాలి. పెట్టుబడి శ్రమ పరస్పరం సహకరించుకోవాలి. వారంతా ఒక గొప్ప కుటుంబంలో సంఘీభావంతో ఐక్యతతో వుండాలి' అని గాంధీ వక్కాణించారు. గాంధీగారి ఆశయం సఫలీకృతమైంది. మొట్టమొదటిసారి ఉమ్మడి సంప్రదింపుల నమునా చేనేత వస్త్రపరిశ్రమలో స్వీకరించబడినది ప్రభుత్వ ముద్రణాలయాలలో కొన్ని కార్మిక సంఘాలు స్థాపించబడినవి. ఢిల్లీ వస్త్ర మరియు సాధారణ మిల్లులు ఎన్నుకొబడ్డ ఒక ప్రతినిధిని బోర్డ్ ఆఫ్ డైరెక్టరుగా అంగీకరించారు. కొన్ని రైల్వేలలో, కంపెనీలలో, బకింగ్‌హామ్, మద్రాస్ కాటన్ మిల్లులలో పని సంఘాలు స్థాపించబడ్డాయి. అందువలన భారతదేశంలోని ఉమ్మడి సంప్రదింపుల చరిత్రలో 1920 మే ఒక మైలురాయిగా భావించబడుతుంది.

రాయల్ కమీషన్ ఈ పని సంఘాల గురించి ఇవి సాధించిన ఫలితాలు నిరాశాజనకంగా వున్నాయని వెల్లడించింది. 1923లో ఏర్పాటైన ఉమ్మడి సంఘాల పనితీరు గురించి కూడ యదే అభిప్రాయాన్ని వెల్లడించింది. శ్రామికుల నిరక్షరాస్యత, కార్మిక సంఘాల అస్తవ్యస్థమైన పనితీరు, లోప భూయిష్టమైన నియామక పద్ధతులు ఈ స్థితికి కారణాలు యాజమానుల నిర్వహణా హక్కులలో పనిసంఘాలు ప్రవేశిస్తామనే భయం కొంతమంది యజమానుల మనుసులో ఏర్పడినట్లు రాయల్ కమీషన్ నివేదించింది.

విషయక్రమం

- 5.3.1 ఉపోద్ఘాతం
- 5.3.2 విషయపరిధి
- 5.3.3 భారతదేశంలో యాజమాన్యములో శ్రామిక భాగస్వామ్యము
- 5.3.4 నమూనా ప్రశ్నలు
- 5.3.5 చదువదగిన గ్రంథాలు

5.3.1. ఉపోద్ఘాతం :

నిర్వహణలో కార్మికుల భాగస్వామ్య పథకం, పనిలో ఆత్మపరిశీలనకు ఉపకరిస్తుంది. పనిలో వున్న స్త్రీ, పురుషుల మానసికమైన కోరికలను అవసరాలను చాలా వరకు తీరుస్తుంది. పారిశ్రామిక ఐక్యతను అలవరచుకోవటానికి, దురభిప్రాయం తొలగించటానికి, తగాదాలను పరిష్కరించటానికి పని సంఘాలను నియమించాలని రాయల్ కమీషన్ సూచించింది. అంతేకాదు ఐలోపేతమైన కార్మిక సంఘముల పెంపు, లేబర్ ఆఫీసర్ల నియామకం జరగాలి. కేవలం తగాదాలను పరిష్కరించటానికి జాయింట్ స్టాక్ యంత్రాంగాన్ని ఏర్పాటు చేయాలని సిఫారసు చేసింది. సంస్థ మార్గదర్శక సూత్రాలలో సమిష్టి సంఘాలు లేదా మండలాలను పారిశ్రామిక స్థాపనలో చేర్చాలి. పరిశ్రమకు సంబంధించిన ఇరుపక్షాల ప్రాతినిధ్యం హెచ్చుగా వుండాలి. చిన్న సంఘాలు పటిష్టమైన పని సంఘాల వలె లేదా విడిగా స్థాపించబడి ఒక సంస్థకు సంబంధించిన తగాదాలను పరిష్కరిస్తాయి. పెద్ద సంఘాలు సాధారణ అంశాలను స్పృశిస్తూ ఒక సంస్థకు సంబంధించిన దాని పరిమిత తగాదాలను పరిష్కరించే అడ్వయిజరీ అపిలేట్ సంఘాలుగా వ్యవహరిస్తాయని రాయల్ కమిటీ పేర్కొంది.

అయితే ఈ సిఫారసులను అమలు చేయటానికి ఏ విధమైన పటిష్టమైన చర్యలు తీసుకొనబడలేదు. ఈ దిశలో తీసుకున్న ప్రధానమైన చర్య 1947 సం॥లో పారిశ్రామిక తగాదాల చట్టం రూపకల్పన. దీని తర్వాత రెండవ పంచవర్ష ప్రణాళికలో ప్రకటించినట్లుగా 1957 సం॥లో ఉమ్మడి నిర్వహణ మండలాలు ప్రారంభం. దీనికి ముందు శ్రమను పారిశ్రామిక ఉత్పత్తికి సంబంధించిన అన్ని విషయాలలో కలపాలని 1948 లో పారిశ్రామిక సిద్ధాంత తీర్మానం, తన ఉద్దేశ్యంగా వెల్లడించింది. ఉమ్మడి సంఘాల స్థాపన, వివిధ దశలలో వాటిని సంప్రదించవలసిన అవసరాన్ని మొదటి పంచవర్ష ప్రణాళిక గుర్తించింది. పని సంఘాలలో ప్రభుత్వ విశ్వాసాన్ని పునరుద్ఘాటించింది.

రెండవ పంచవర్ష ప్రణాళిక శ్రామికులు, యజమానుల మధ్య సంబంధాన్ని ఇలా వివరించింది.

"సామ్యవాద వ్యవస్థ కేవలం ధనసంబంధమైన ప్రోత్సాహాల మీద కాక సమాజసేవ అను ఆలోచనతో, దాన్ని సమాజం యిష్టతతో గుర్తించాలన్న భావన మీద నిర్మించబడినది. అభ్యుదయ సమాజ నిర్మాణానికి తన వంతు సహాయం చేస్తున్నానన్న భావన పనివారికి కలిగించవలసిన అవసరం ఉంది. అభ్యుదయ సమాజానికి పారిశ్రామిక ప్రజాస్వామ్య వాతావరణం కావాలి. ఈ ఆలోచనను విజయవంతంగా అమలు చేయటానికి శ్రామికులు, యాజమానుల మధ్య స్నేహ సంబంధాన్ని పెంపొందించటం తప్పనిసరి. దీన్ని నిర్వహణ, సాంకేతిక సిబ్బంది, శ్రామికులతో కూడిన నిర్వహణా మండలాలకు ఏర్పాటు ద్వారా సాధించవచ్చు. ఈ నిర్వహణా మండలాలు సమర్థంగా పని చేయటానికి న్యాయబద్ధమైన, నిర్దుష్టమైన సమాచారాన్నంతటినీ అందించవలసిన బాధ్యత యాజమాన్యాలది. వ్యాపార సంస్థకు సంబంధించిన అనేక విషయాలను చర్చించడానికి బాగా పని చేయటానికి, మార్గదర్శకాలను సూచించే హక్కు నిర్వహణా మండలాలకు వుంది. ప్రతిపాదనలు ముందుగా పెద్ద సంస్థలలో, చక్కగా నిర్వహించబడే పరిశ్రమలలో చేయాలి. అడ్వాన్సులు తీసుకునే పద్ధతిని క్రమబద్ధీకరించాలి. పనివారల అనుభవం ఆధారంగానే ఈ పథకం పొడిగించాలి.

5.3.2. విషయ పరిధి :

భారతదేశంలో శ్రామికుల పాత్ర మూడు విధాలుగా ప్రవేశ పెట్టబడింది. 1.పని సంఘాలు (పారిశ్రామిక తగదాల చట్టం క్రింద 1947లో 2. ఉమ్మడి నిర్వహణా మండలాలు శ్రామికులు, యజమానుల సహకార ఫలితంగా స్థాపించబడినవి. 3. నిర్వహణా మండలిలో శ్రామికుల ప్రాతినిధ్య పథకం (నిర్వహణ తదితర పథకాల క్రింద, 1970). ప్రభుత్వ, ప్రైవేటు రంగాలలోని పరిశ్రమలు, జాతీయం చేయబడిన బ్యాంకులతో సహా, జూలై 1975 నుండి రెండురకాల స్థాయిలలో పాల్గొనే నమూనా - దుకాణాల స్థాయిలో

దుకాణపు మండలి, పారిశ్రామిక స్థాయిలో ఉమ్మడి మండలిగా ప్రవేశ పెట్టబడింది. యాజమాన్యంలోని వ్యాపార సేవా సంస్థలలో నాటి ప్రభుత్వ రంగ సంస్థలలో మండలి విభాగాలతో పనివారల పాత్రలో నూతన పథకం ప్రవేశపెట్టబడింది.

5.3.3. భారతదేశంలో యాజమాన్యములో శ్రామిక భాగస్వామ్యము క్రింద రూపాలలో అమలులో వున్నాయి :

1. పనిసంఘాలు (Works Committees)
2. ఉమ్మడి నిర్వహణా మండలాలు (Joint Management Councils)
3. మేనేజ్‌మెంట్ బోర్డులలో పనివారల ప్రాతినిధ్య పథకం (Worker's Representative in Management)
4. షాపు మండలాలు (Shop Councils)
5. ఉమ్మడి మండలాలు (Joint Councils)
6. విభాగపు మండలాలు (Unit Councils)

5.3.3.1. పనిసంఘాలు Work Committees :

1947, పారిశ్రామిక తగాదాల చట్టం యాజమాన్యపు ప్రతినిధులతో పాటు వందలేక ఆపైన పనివారలతో పనిసంఘాల స్థాపనకు అవకాశమిచ్చింది. ఇవి శ్రామికుల, యజమానుల మధ్య మైత్రి, మంచి సంబంధాలు పెంపొందించటానికి దోహదం చేస్తాయి. వారివురి ఆసక్తి యిష్టాల మీద వ్యాఖ్యానిస్తాయి. అభిప్రాయ భేదాలను తగ్గించే ప్రయత్నం చేస్తాయి. అప్పుడు సంస్థలలో పని చేసే శ్రామికులను, వారికి కార్మిక సంఘములున్నట్లయితే వాటి సంప్రదింపులతో, యాజమాన్యపు ప్రతినిధుల సంఖ్యను తక్కువకాకుండా ఎన్నుకోవాలి.

పనిసంఘాల విధులు :

సాధారణంగా పని సంఘాలు పరిశ్రమలలో ఈ క్రింది విధులను నిర్వహిస్తాయి.

1. గాలి, వెలుతురు, ఉష్ణోగ్రత, పారిశుద్ధ్యం, మూత్రశాలల పరిస్థితి.
2. త్రాగునీరు, ఫలహారశాల, భోజనశాలలు, క్రెచెస్, విశ్రాంతి గదులు, వైద్య, ఆరోగ్య వసతులు.
3. భద్రత, ప్రమాద నివారణ, వృత్తిపరమైన వ్యాధులు వాటి సంరక్షణ సామాగ్రి.
4. జాతీయ సెలవు దినాలు, పండుగల సర్దుబాటు
5. సంక్షేమ నిధుల ఏర్పాటు.
6. విద్య, వినోద కార్యక్రమాలు, గ్రంథాలయాలు, రీడింగ్ రూమ్స్, సినిమా ప్రదర్శనలు, క్రీడలు, ఆటలు, విహార యాత్రలు, సమాజ సంక్షేమం, వేడుకలు.
7. మితవ్యయం, పొదుపు పెంపు.
8. పని సంఘాలలో తీసుకున్న నిర్ణయాల సమీక్ష, వాటి అమలు.

జాతీయ లేబర్ కమీషన్ పనిసంఘాల సమర్థమైన పనితీరు ఈ క్రింద విషయాల మీద ఆధారపడి వుంటుందని స్పష్టం చేసింది.

a. యాజమాన్యపు స్పందనా వైఖరి

b. కార్మిక సంఘముల చక్కటి ప్రోత్సాహం

c. పని సంఘాల పరిధి, వాటి పనితీరుల మీద సరియైన అవగాహన

d. పనిసంఘాల సూచనలు మనస్ఫూర్తిగా అమలు చేయటం.

e. అమలులో వున్న వివిధ ఉమ్మడి సంస్థల (Multiple bipartite institutions) విధులకు చక్కటి సహకారం.

5.3.3.2. ఉమ్మడి యాజమాన్యమండలి (Joint Management Council) :

ఉమ్మడి యాజమాన్య మండలి పథక ముఖ్యమైన లక్షణాలు

1. కొన్ని నిర్దేశించబడిన విషయాల మీద మండలిని సంప్రదించవచ్చు.

2. కొన్ని విషయాలలో, మేనేజ్‌మెంట్ సమాచారాన్ని మండలితో పాలు పంచుకోవాలి.

3. ఒక నిర్దేశిత విధిలో, పరిపాలనా సంబంధిత బాధ్యతలను అప్పగించాలి.

1. పనివారి తొలగింపులు 2. రేషనలైజేషన్ 3. మూసివేత 4. కుదింపు/ తగ్గింపు లేదా పనిని నిలిపివేత (Cessation of Operation) లలో ఉమ్మడి యాజమాన్య మండలిని సంప్రదించాలి. చర్చించటానికి, సూచనలు యివ్వటానికి మండలి ఈ క్రింది సమాచారాన్ని పొందవలసి వుంటుంది.

I. ఒక అంశానికి సంబంధించిన సాధారణ ఆర్థిక పరిస్థితి

II. మార్కెట్ పరిస్థితి, ఉత్పత్తి, అమ్మకాల కార్యకలాపాలు

III. నిర్వహణ, అండర్ టేకింగ్ సాధారణ పనితీరు.

IV. అండర్ టేకింగ్ ఆర్థిక పరిస్థితిని ప్రభావితం చేసే సందర్భాలు.

V. వార్షిక బ్యాలెన్స్ షీట్, లాభనష్టాల ఖాతా, సంబంధించిన తదితర పత్రాలు, వివరణ

VI. విస్తరణకు దీర్ఘకాల పథకాలు

VII. అంగీకారము తదితర విషయాలు.

3. ఈ క్రింది విషయాలలో పరిపాలనాపరమైన బాధ్యత

I. సంక్షేమ పథకాల నిర్వహణ

II. భద్రత జాగ్రత్తలలో పర్యవేక్షణ

III. వృత్తిపరమైన శిక్షణ, అప్రెంటిస్‌షిప్ పథకాల ఏర్పాటు

IV. పనిగంటలు, సెలవుల విరామం యొక్క షెడ్యూలు తయారు.

V. విలువైన సూచనలు ఉద్యోగస్థుల నుండి వచ్చినప్పుడు వారికి బహుమతులు యివ్వటము.

VI. ఉమ్మడి మండలి అంగీకరించే ఏ విషయమైనా అమలు చేయుట.

సామూహికంగా బేరమాడటానికి, అడగటానికి వీలయ్యే వేతనాలు మొదలైన వాటిని మండలి పరిధి నుండి తప్పించటమైనది. వ్యక్తిగత బాధలు, ఇబ్బందులు మండలి పరిధిలోకి రావు. క్లుప్తంగా చెప్పాలంటే యజమాని, కార్మికుల మధ్య కొత్త హక్కుల సృష్టి విషయంలో మండలి నిస్సహాయురాలు.

3. డైరెక్టర్ల బోర్డులో శ్రామిక ప్రతినిధులు (Worker Directors) : డైరెక్టర్ల బోర్డులో శ్రామిక ప్రతినిధిని డైరెక్టరుగా నియమించుట భారతదేశములో కూడా మద్దతును సేకరించుకొనినది. అయితే ఈ విధానము ముఖ్యంగా ప్రభుత్వరంగ సంస్థలు, జాతీయాకరణ బ్యాంకులలో అమలు పరచబడుచున్నది.

ప్రభుత్వరంగ శ్రామిక భాగస్వామ్యము పద్ధతికి దిగువ పేర్కొనిన ప్రదాన లక్షణములున్నవి.

4. షాప్ లేదా శాఖ కౌన్సిలు (Shop or Department Council) : 500 అంతకు మించి శ్రామికులున్న పబ్లిక్ రంగ సంస్థలలో ప్రతిశాఖకు లేదా కొన్ని శాఖల సమూహమునకు ఒక కౌన్సిలుండవలె. దీనిలో యాజమాన్య ప్రతినిధులు శ్రామిక ప్రతినిధులు సమాన సంఖ్యలో నుండవలెను.

విధులు : 1. ఉత్పత్తి, ఉత్పాధకత మరియు శ్రామిక సామర్థ్యము పెంచుట 2.ఉత్పాదకత తక్కువగా నున్న శాఖలను గుర్తించి ఉత్పాదకతను పెంచుటకు చర్యలు చేపట్టుట 3.ఆయా శాఖలో క్రమశిక్షణ అమలు పరుచుట 4. శ్రామికుల సంక్షేమ పథకములు పెంపొందించుట. 5. శ్రామిక పని నిబంధనలు, పరిస్థితులు మెరుగుపరచుట. దీనికి యాజమాన్య ప్రతినిధి అధ్యక్షుడుగాను, శ్రామిక ప్రతినిధి ఉపాధ్యక్ష్యుదుగాను ఉంటారు. ఈ కమిటీ తీసుకొనిన నిర్ణయములు ఏకాభిప్రాయములో నుండవలెను. ఒటింగ్ పద్ధతి వలన కాదు. ఈ కౌన్సిల్ తీసుకొనిన నిర్ణయము ఇరుపక్షములు అమలుపరచవలెను.

5. ఉమ్మడి కౌన్సిల్ : శాఖ కౌన్సిల్ పరిష్కరించలేని అంశములు, అభిలషణీయ ఉత్పత్తి, ఉత్పాదకత – ప్రమాణములు, సంస్థ మొత్తమునకు సంబంధించిన అంశములు ముడి పదార్థాముల అభిలషణీయ ఉపయోగము మరియు వస్తునాణ్యత మొదలగు అంశములు ఉమ్మడి కౌన్సిల్ పరిధిలోకి వస్తాయి.

6. విభాగపు మండలాలు : వస్తువుల తయారీ మరియు గనులలో సత్ఫలితాలు సాధించిన ఈ పథకమును, నిర్వహణలో కార్మికుల భాగస్వామ్యమును పెంపొందించుటకు జనవరి 5 తారీఖు, 1977 సంవత్సరములో యితర వ్యాపార, వాణిజ్య, సేవాసంస్థలలో ప్రవేశపెట్టబడినది. 100 మంది పనిచేసే ఏ సంస్థలోనైనా విభాగపు మండాలాలను స్థాపించవచ్చును. ఉదా : హాస్పిటల్స్, రవాణా సంస్థలు, మొదలగునవి. ఈ కౌన్సిల్స్ వివిధ సంస్థలలో కార్మికులు, యాజమానులు మరియు ప్రజల మధ్య సంత్సంబంధములను నెలకొల్పి అధికోత్పత్తిని సాధించడానికి తోడ్పడుతాయి.

విమర్శనాత్మకత పరిశీలన :

భారతదేశంలో నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము కొంత ప్రగతిని సాధించినది. అయితే వివిధ అధ్యయన బృందముల పరిశీలనలు శ్రామిక భాగస్వామ్య విధాన ప్రగతి, సాధించవలసిన స్థాయికి చేరలేదని పేర్కొన్నారు.

ప్రగతి సాధించకపోవుటకు కారణములు :

1. నిర్వహణలో భాగస్వామ్య పథకములు, శ్రామికుల యజమానుల నుండి స్వచ్ఛందముగ ఏర్పడినవి కావు. ప్రభుత్వము నిర్బంధముగ ప్రవేశపెట్టినది. శ్రామికుల భాగస్వామ్యము అను అకాంక్ష స్వచ్ఛందముగ బలపడలేదు.

2. కార్మిక సంఘము ఈ విధానము పారిశ్రామిక ప్రజాస్వామ్యము నిర్వాహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము నెలకొల్పబడలేదని భావించుచున్నవి.

   పారిశ్రామిక సంస్థ ఆర్థిక విధానమును, యజమానులు నిర్ణయించుటకు స్వేచ్ఛయున్నది. ఉమ్మడి సంప్రదింపుల కమిటీలు మొదలగున్నవి కేవలం దైనందిన వ్యవహారములను, యజమానుల విధానములకు శ్రామికుల అంగీకారము పొందుటకు మాత్రమే ఉపయోగపడుచున్నవి. కాబట్టి ప్రస్తుతం అమలులో నున్న విధానములు నిర్వాహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యము పేరుకోసము మాత్రమే కల్పించబడుతోంది వాటి సార్థకత లేదు.

3. యాజమానులు ఈ విధానమునకు వ్యతిరేకులుగనున్నారు, సామూహిక బేరము, సత్సంబంధములు గల సంస్థలో బహుళ-కమిటీలు అవసరమని భావిస్తున్నారు.

4. బలహీన కార్మిక సంఘములు : భారతదేశములో కార్మిక సంఘములు బలహీనముగనున్నందున ఈ విధానములో సార్థకత లోపించుచన్నది.

5. బహుళ యూనియన్లు – యూనియన్ల మధ్య వైరుధ్యములు : బహుళ కార్మిక యూనియన్లు ఉండుట, కార్మిక యూనియన్ల మధ్య వైరుధ్యము శ్రామిక భాగస్వామ్య విధానమును బలహీన పరుచుచున్నది.

6. యాజమాన్య కార్మిక వైషమ్యములు : నిర్వాహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్య విధానము యజమానులు – కార్మికుల మధ్య సత్సంబంధములున్న యెడలనే సార్థకమవుతుంది. కాని భారతదేశములో ఇరుపక్షముల మధ్య వైషమ్యములు, అనుమానములు ఎక్కువగానున్నందున ఈ విధానము వాస్తవ ప్రయోజనమును కల్గించుట లేదు.

7. ప్రధాన అంశములనుండి శ్రామికుల దృష్టిని మరలించుచున్నదని కార్మిక నాయకుల అభియోగం : వర్క్స్ కమిటీలు ఉమ్మడి నిర్వాహణ కమిటీలు మొదలుగునవి శ్రామికుల మూలక అంశముల నుండి దృష్టిని మరలించుటకు ఉపయోగించ బడుచున్నవేకాని, వాస్తవ ప్రయోజనములు కల్పించుటకు ఉద్దేశింపబడలేదని కార్మిక నాయకులు భావించుచున్నారు.

8. సంస్థపట్ల శ్రామికుల అంకిత భావమును పెంపొందించలేదు : అంకితభావము లేకపోవుటచేత ఉత్పత్తి ఉత్పాదకత పెంచుట అను లక్ష్యము సాధించబడ లేదు.

9. కార్మికుల ప్రతినిధుల సామర్థ్యలోపము : కొన్ని సందర్భములలో కార్మిక ప్రతినిధుల పరిజ్ఞాన లోపము వలన ఉమ్మడి కమిటీలో క్రియాత్మక పాత్ర వహించలేకయున్నారు.

10. ఇరు పక్షముల మధ్య నమ్మకం లోపించుట వలన స్వేచ్ఛాపూరితమయిన, సముచితమయిన భావప్రకటనలు జరుగుట లేదు.

శ్రామిక భాగస్వామ్యమును సార్థకం చేయుటకు సలహాలు : శ్రామిక భాగస్వామ్య విధానమును మెరుగుపరచుటకు దాని సార్థకత పెంపొందించుటకు కొన్ని సలహాలు చేయబడినవి.

1. వివిధ రకములయిన కమిటీలుండుట వాటి విధులలో పరస్పర వైరుధ్యము, అసందిగ్ధత ఏర్పడుచున్నది. అందుచేత శ్రామిక భాగస్వామ్యమునకు ఉద్దేశించిన కమిటీలు ఎక్కువగా నుండరాదు.

2. శ్రామిక భాగస్వామ్య విధానములో ఇరుపక్షములకు స్వచ్ఛంధ అభిలాష కల్పించవలెను. ఈ విధానముపై శ్రద్ధ సహజముగ వారికై వారిలో ఉద్భవించవలెను.

3. ఈ విధానము సామూహిక బేరములో సంఘటితమయినదిగ నుండవలెను. అంతేగాని, అవసరమయిన చేర్పుగ నుండరాదు.

4. శ్రామికుల భాగస్వామ్య పరిధిని పెంచవలయును. ఆర్థిక మరియు విత్తపరమయిన అంశములు, సంస్థ స్థూల విధానము, సిబ్బంది సంక్షేమం, పర్యావరణము మొదలగు ప్రధాన అంశములను శ్రామిక భాగస్వామ్య పరిధిలోకి తేవలయును.

5. శ్రామిక భాగస్వామ్య ప్రయోజనములు వివరించుట, శ్రామికులకు శిక్షణ వసతులు పెంచుట మొదలగు కార్యక్రమములు చేపట్టవలయును.

6. కార్మిక సంఘముల చట్టములో యాజమానులు, కార్మిక సంఘమును గుర్తించవలెననె నిబంధన చేర్చవలెను.

7. శ్రామిక భాగస్వామ్య విధానము, ప్రగతి, మదింపు చేయుట, అమలును పరిశీలించుటకు ఒక శాశ్వత సంస్థను నెలకొల్పవలెను.

ప్రస్తుత నిర్వాహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్య విధానములోని లోపములను తొలగించి ఈ విధానము ఎక్కువ సార్థకత కలదిగచేయవలయును.

5.3.4. నమూనా ప్రశ్నలు :

1. భారతదేశములో పారిశ్రామిక నిర్వహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యమును వివరించుము.

2. భారతదేశములో శ్రామిక భాగస్వామ్యములో వివిధ అంశములను చర్చించుము.

3. పని సంఘాలు, ఉమ్మడి నిర్వహణ కౌన్సిల్‌కు, శ్రామిక భాగస్వామ్యములో గల ప్రాధాన్యత మూల్యాంకన చేయుము.

4. పారిశ్రామిక ప్రజాస్వామ్య విధానంలో శ్రామిక భాగస్వామ్య ప్రాధాన్యతను వివరించుము.

5. భారత దేశమున నిర్వాహణలో శ్రామిక భాగస్వామ్యాన్ని విమర్శనాత్మకంగా చర్చించుము.

5.3.5. చదువదగిన గ్రంథాలు :

1. Bhagoliwal, T.N. : Economics of Labour and Social Welfare, Sahitya Bhawan, Agra.

2. Dufty, N.G., Industrial Relations in India, Asia Publishing House, Bombay.

3. Mamoria, C.M. & Satish : Industrial Labour, Social Security & Industrial Peace in India, Kitab Mahal, Allahbad.

4. Punekar, S.D. : Industrial Peace in India., Vora & Co., Bombay.

5. Yoder, Dale, Personnel Management and Industrial Relations, Prentice Hall of India, New Delhi.

యూనిట్ - VI

6.1. శ్రామిక సంక్షేమము

(Labour Welfare)

6.1.0. లక్ష్యం :

పారిశ్రామిక నిర్వాహణలో శ్రామిక అనే అంశము పారిశ్రామిక సమాజ శాస్త్రములో అతిముఖ్యమైనది. శ్రామిక సంక్షేమము. శ్రామికస్వామ్యము, ప్రధానాంశముగా గుర్తించి పరిశ్రమలో శ్రామికుని సామర్థ్యమును పెంపొందించుట ఈ పాఠ్యాంశమున ప్రధానంగా పేర్కొనబడింది. శ్రామికుడు తన సామర్థ్యమును, సేవలను పరిశ్రమ నిర్వాహణకు పెట్టుబడిగా పెట్టి అధిక ఉత్పాదకతను, ఉత్పత్తిని పెంచును. అందుచేత ప్రతి శ్రామికునికి పరిశ్రమ నిర్వాహణలో తమకు భాగస్వామ్యమును కోరుకునే హక్కు ఉండాలని ఆశిస్తున్నారు. పారిశ్రామిక విధాన తీర్మాణంలో తన ప్రాతినిధ్యాన్ని బట్టి భాగస్వామ్యము ఆశిస్తున్నారు. తన భాగస్వామ్యాన్ని సమర్థించుచున్నారు. ఈ అంశముపైన అనేక వాదోపవాదములు వ్యక్తమగుచున్నవి. మరియు విభిన్న దృక్పధాలు వ్యక్తమవుతున్నాయి. నిర్వహణ అంశముగా నిర్వాహకులలో అనేక అభిప్రాయాలు వెలిబుచ్చారు. వీరి అభిప్రాయాల ప్రకారం పరిశ్రమలలో, కర్మాగారాలలో విధాన నిర్ణయాలలో సమిష్ఠి వాదము ఉండాలని అందులో నిర్వాహకులలో (అనేక అభిప్రాయాలలో సహా) శ్రామికులు సమిష్ఠిగా విధానాలు నిర్ణయించవలసి ఉంటుందని వీరి అభిప్రాయము. పారిశ్రామిక సామర్థ్యము, అభివృద్ధి, శ్రామిక సంక్షేమముపై ఆధారపడి ఉండును. శ్రామిక సంతృప్తిని బట్టి తన శ్రమను పెట్టుబడిగా పెట్టి అధిక ఉత్పత్తిని చేయడమేగాక ఉత్పత్తి వ్యయాన్ని తగ్గించి, నాణ్యతను పెంచుటకు ప్రయత్నిస్తాడు. అందుచేత 1931లో శ్రామిక సంక్షేమ చట్టాన్ని రూపొందించడం వల్ల శ్రామిక సంక్షేమం యొక్క ప్రాధాన్యత పెరిగినది. 1931లో శ్రామిక సంక్షేమమును దృష్టిలో వుంచుకొని రామన్ కమిషన్ ఏర్పాటు చేయబడినది. ఈ కమిషన్ అభిప్రాయం ప్రకారం శ్రామిక సంక్షేమమును కొన్ని సదుపాయములు కల్పించుట ద్వారా సాధించవచ్చునని అభిప్రాయపడిరి. శ్రామిక సంక్షేమ పథకాలు శ్రామిక జీవనాన్ని మెరుగుపరుచుటయేగాక అతనిలో ఆత్మస్థైర్యాన్ని, సేవాతత్వాన్ని, పని పట్ల అంకితభావాన్ని కల్పించును. అందుచేత శ్రామిక సంక్షేమము పథకాలు తేలికైన పెట్టుబడులుగా పేర్కొనిరి, తద్వారా సంస్థలకు ఎనలేని లాభాలు శ్రామిక నైపుణ్యం ద్వారా ఏర్పడును.

ప్రణాళిక సంఘము కూడా శ్రామిక సంక్షేమాన్ని, ప్రాధాన్యతను గుర్తించి అనేక పథకాలను ప్రవేశ పెట్టెను. ప్రణాళిక సంఘం అభిప్రాయం ప్రకారం శ్రామిక నైపుణ్యం, సామర్థ్యమును పెంపొందించాలంటే శ్రామికునికి అనువైన పారిశ్రామిక, వాతావరణాన్ని, సామర్థ్యమును కల్పించుట ద్వారా శ్రామికునిలో ఉన్న నిఘూఢమైన సామార్థ్యముగా వెలికి తీయవచ్చునని, తద్వారా పారిశ్రామిక ప్రగతిని సాధించవచ్చునని అభిప్రాయపడెను. కర్మాగారాలలో పనిచేసే శ్రామికులకు కనీస వసతులను, సేవలను, సదుపాయాలను కల్పించుట ద్వారా అతని సామర్థ్యాన్ని పెంపొందించుటయేగాక అతని ఆరోగ్య పరిస్థితిని మెరుగుపరచ వచ్చును. అందుచేత పరిశ్రమలలో శ్రామికుని కనీస సదుపాయాలైన కనీస వేతనము, గృహవసతి, పారిశుద్ధ్యము, కనీస పనిగంటలు, విశ్రాంతి గదులు, సాంకేతిక శిక్షణ, సాధారణ విద్యా మరియు శ్రామికులకు యివ్వలదలచిన సౌకర్యాలను కల్పించుట ద్వారా శ్రామిక సంక్షేమము సాధించవచ్చును. అందువలన శ్రామిక సంక్షేమముల కర్మాగారాలు అతి ప్రధాన అంశము.

విషయక్రమం

6.1.1 ఉపోద్ఘాతము
6.1.2 విషయ పరిధి
6.1.3 శ్రామిక సంక్షేమము ఆవశ్యకత
6.1.4 భారతదేశములో శ్రామిక సంక్షేమ ఆశయాలు లక్ష్యాలు
6.1.5 నమూనా ప్రశ్నలు
6.1.6 చదువదగిన గ్రంథాలు

6.1.1. ఉపోద్ఘాతము :

శ్రామిక సంక్షేమము అనే పదాన్ని నిర్వచించుట సులభతరమైనది కాదు. ఎందుచేతననగా సంక్షేమము అనే పదాన్ని క్లుప్తంగా నిర్వచించుట క్లిష్టతరం అయినది. సంక్షేమము అనే పదము, ప్రాంతానికి, ప్రాంతానికి; పరిశ్రమకు, పరిశ్రమకు; దేశానికి, దేశానికి భిన్నంగా యుండును. పరిశ్రమలలో పనిచేసే కార్మికుల స్థితి గతులు, ఆచార అలవాట్లు, విలువలు, అభిప్రాయాలు, జీవన సరళి, జీవన ప్రమాణము, పారిశ్రామికీకరణ, సాంఘిక, ఆర్థిక పరిస్థితులు, అవగాహన, అభివృద్ధి, పారిశ్రామికులపట్ల అవగాహణ, రాజనీతి శాస్త్ర సిద్ధాంతములు మొదలైన అంశాలు ప్రాంతానికి, ప్రాంతానికి; పరిశ్రమ, పరిశ్రమకు; ఒక దేశానికి భిన్నంగా ఉంటాయి. అందుచేత శ్రామిక సంక్షేమము అనే పదాన్ని నిర్వచించుట అంత సులభం అయినది కాదు. అందుచేత పారిశ్రామిక శాస్త్రవేత్తలలో ఏకాభిప్రాయాలు లేవు. శ్రామిక శారీరక, మానసిక, సాంఘిక, ఆర్థిక, నైతిక అభివృద్ధిని కాంక్షించి ప్రభుత్వ, ప్రభుత్వేతర, స్వచ్ఛంద మరియు సేవా సంస్థలు చేసే కార్యక్రమాలు శ్రామిక సంక్షేమ కార్యక్రమాలుగా పేర్కొనవచ్చు.

శ్రామిక సంక్షేమ సంఘము అభిప్రాయము ప్రకారము "చట్టపరమైన లేదా స్వచ్ఛందంగా శ్రామిక సంక్షేమాన్ని దృష్టిలో పెట్టుకొని కల్పించె వసతులు, సౌకర్యాలు అనగా క్యాంటీన్, విశ్రాంతి, వినోదము, పారిశుద్ధ్యము, వైద్య సదపాయము, రవాణా సౌకర్యాలు, గృహవసతి, శ్రామిక భద్రత మొదలైన సంక్షేమ కార్యక్రమాలను శ్రామిక సంక్షేమముగా పేర్కొనవచ్చు.

అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ అభిప్రాయము ప్రకారం శ్రామికుడు పనిచేసే కార్మాగారము లేదా పరిశ్రమలో సామర్థ్యము పెంచుటకు కల్పించే సేవలను, సౌకర్యాలను, సదుపాయాలను, ఉపయోగించుకొంటూ , మంచి పారిశ్రామిక వాతావరణాలను కలిగి, ఆరోగ్యకరమైన, అనుకూల వాతావరణములో పనిచేయుటకు నైతికబాధ్యతను పెంపొందించుటకు వుపయోగపడే కార్యక్రమాలను శ్రామిక సంక్షేమ కార్యక్రమాలు అందురు.

సామాజిక శాస్త్ర నిఘంటువు అభిప్రాయము ప్రకారము యజమాని నిర్బంధముగా తన కర్మాగారములో పనిచేసే శ్రామికుల సంక్షేమము కొరకు కల్గించె వివిధ రకాలైన సంక్షేమ కార్యక్రమాలను, అతని పని సామర్థ్యాన్ని, జీవన సరళిని, శ్రామిక సంస్కృతిని పెంపొందించే కార్యక్రమాలు, చట్టబద్దంగా గుర్తించబడిన, సౌకర్యాలను కల్పించుట ద్వారా శ్రామికుల మానసిక, శారీరక, నైతిక, విలువలను కాపాడే వివిధ కార్యకలాపాలను సంక్షేమ కార్యకలాపాలుగా పేర్కొనిరి.

పైన పేర్కొనబడిన నిర్వచనాల ప్రకారము శ్రామిక సంక్షేమము అనగా శ్రామికుని అభివృద్ధిని కాంక్షించే వివిధ కార్యక్రమాలను, అనుకూల వాతావరణాన్ని కల్పించే సదుపాయాలను, సౌకర్యాలను, శ్రామిక సంక్షేమ కార్యక్రమాలుగా పేర్కొనవచ్చును. ఏ పరిశ్రమలోనైన శ్రామిక సంక్షేమము అతిముఖ్యమైనది. పారిశ్రామిక, ప్రగతికి, అభివృద్ధికి సంక్షేమ పథకాలు ఒక నిదర్శనము. ఈ పథకాలను

శ్రామికునిలో శారీరక, మానసిక, నైతికత పెరిగి శ్రామిక గతిశీలత లేకుండా గైర్హాజరు లేకుండా శ్రామిక, వివాదాలు లేకుండా ప్రశాంత వాతావరణాలలో పరిశ్రమను సమర్థవంతంగా లాభసాటిగా నిర్వహించవచ్చును. ప్రధానంగా శ్రామిక నిరుత్సాహము, వివాదము, గైర్హాజరు, వలస అనారోగ్యత మొదలైన, అనుకూల వాతావరణ పరిశ్రమ, పనితీరును సృష్టిపరుచును. తద్వారా పరిశ్రమలు మూతపడును. అందుచేత దేశ ఆర్థికాభివృద్ధి దెబ్బతినును. వాటినన్నింటిని దృష్టిలో వుంచుకొని సామాజిక శాస్త్రవేత్తలు పరిశ్రమలలో శ్రామిక సంక్షేమ ఆవశ్యకతను ప్రతిపాదించారు.

6.1.2. విషయ పరిధి:

శ్రామిక సంక్షేమము అనే పదాన్ని బట్టి ఖచ్చితంగా నిర్వచించవచ్చు. అర్థ వివరణము చాలా సున్నితమైనది, కష్టతరమైనది. ఎందుచేత అనగా శ్రామిక వర్గము యొక్క జీవనా సరిళి ఒక్కోదేశమున ఒక్కో రకంగా వుంటుంది. అందుచేత సంక్షేమము అనే పదాన్ని ఖచ్చితంగా నిర్వచించుట మేధావుల మేధాశక్తికి ఒక పరీక్షలాంటిది.

రాయల్ కమిషన్ అభిప్రాయం ప్రకారం సంక్షేమం అనే పదాన్ని పరిశ్రమలలో పనిచేసే శ్రామికునికి సంబంధించిన కార్యకలాపాలుగా పేర్కొనెను. కాని ప్రపంచ కార్మికుని విషయానికి వస్తే విభిన్న రకాలైన శ్రామికులు భిన్నత్వ అంశాలపై దృష్టిని సాగించారు. అందుచేత శ్రామిక సంక్షేమము అనే పదము అనేక అంశాలపై ఆధారపడి వుండును. ఆర్థికాభివృద్ధి, పారిశ్రామికీకరణ విద్యా, సాంకేతిక, మానసిక, నైతిక, సాంఘిక, సాంస్కృతిక, ఆర్థిక, రాజకీయ చట్టపరమైన మొదలైన అంశాల మధ్య శ్రామికులలో వైరుధ్యము భేదాలు స్పష్టంగా కనిపిస్తున్నాయి. అందుచేత ప్రపంచ కార్మిక వర్గాలు ఓకే రకంగా సారూప్యాన్ని కలిగియుండలేదు.

ఉదా॥ భారతదేశంలో మిశ్రమ ఆర్థిక వ్యవస్థల కారణం వలన ప్రభుత్వ, ప్రైవేటు రంగాలలో కనీస పనిగంటలు (8 గంటలు) నిర్ణయించబడి వారములో ఒక దినము సెలవు దినముగా పరిగణించబడును. కనీస వేతనాల చట్టం అమలులో ఉన్నది. కాని అమెరికా వంటి వర్తమాన దేశాలలో నిర్దిష్ట పనిగంటలు, వేతనాలు పరిగణలోనికి తీసుకొనకపోగా సామర్థ్యాన్ని, నైపుణ్యాన్ని బట్టి వేతన నిర్ణయాలు జరుగును. అదేవిధంగా శ్రామిక, విద్యా, వైద్య, వినోద, ఆర్థిక, సాంఘీక అంశాలలో కూడ వైవిధ్యములు కలవు. అందువలన వెనకబడిన దేశాలలోని శ్రామికుల స్థితి గతుల, సంపన్న దేశాలలోని శ్రామికుల స్థితిగతులు మధ్య వైవిధ్యం కలదు. అందుచేత శ్రామిక సంక్షేమం అనే పదాన్ని ఖచ్చితంగా నిర్వచించుట క్లిష్టతరం అయినది. అదే విధంగా పారిశ్రామిక వాతావరణాన్ని పరిశీలించిన ప్రపంచ దేశాల మధ్య భిన్నత్వము కనిపించును. ఆర్థర్ డిక్సుటాద్ అభిప్రాయంలో అనేక భావాలు అర్థాలు కలిగియున్నవి. ఇతని అభిప్రాయం ప్రకారం స్వచ్ఛందముగా పరిశ్రమ నిర్వాహకులు యజమానులు శ్రామిక సంక్షేమమును దృష్టిలోయుంచుకొని వారి ప్రయోజనము కొరకు ఏర్పాటు చేయవలసిన వివిధ సంక్షేమ కార్యక్రమాల సాంఘిక సంక్షేమ మరియు శ్రామిక సంక్షేమ కార్యక్రమాలుగా పేర్కొనిరి. మరోక నిర్వచనములో సంక్షేమము అనగా చెల్లించబడే వేతనాలు కాక ఇతర నికర సదుపాయాలు, సౌకర్యాలు శ్రామిక సంక్షేమము కొరకు చేయబడే కార్యకలాపాలు శ్రామిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలుగా పేర్కొన్నారు. శ్రామికులలో నైతిక బాధ్యతలను పెంపొందించే పథకాలను సంక్షేమ కార్యకలాపాలుగా పేర్కొనిరి.

భారత దేశములాంటి దేశాలలో శ్రామిక సంక్షేమము పాత్ర ఎంతైన కలదు. ఎందుచేతననగా మన దేశములో కార్మిక స్థితిగతులు, ఇతర దేశాలకన్నా భిన్నంగా ఉన్నవి. భారతదేశములో అనేక మంది శ్రామికులు ప్రభుత్వ, రంగాలలో పనిచేయుచున్నారు. వారి స్థితిగతులు ఆశించినంతగా తృప్తిగా లేవు. ఎందుచేతననగా సుదీర్ఘ పనిగంటలు, అనారోగ్యకరమైన వాతావరణము కనీస అవసరాలను కూడా తీర్చుకోలేని వేతనాలు, మరియు అనేక ఇతర సమస్యల ఫలితంగా మద్యపానానికి అలవాటుపడి మత్తుమందు తదితర వ్యసనాలకు బానిసలై కొట్టుమిట్టాడుతున్నారు. జూదము, వ్యభిచారము, మద్యపానము, మొదలైన సాంఘిక సమస్యలలో చిక్కుకుంటున్నారు. వీటి కారణంగా శ్రామికుడు రోజురోజుకు నిస్సహాయుడు అగుచున్నాడు. శ్రామికుని నిస్సహాయతను తొలగించి,

శ్రామికునిలో ఆత్మస్థైర్యాన్ని పెంపొందించే పథకాలు లేకపోవుటయె ప్రధాన కారణంగా, పారిశ్రామిక వివాదములు, శ్రామిక వర్గపోరాటాలు, ఉద్యమాలు, గైర్హాజరు, శ్రామిక గతిశీలత, ఆత్మహత్యలు మొదలైన అనేక సాంఘిక సమస్యలకు దారితీయుచున్నది. వాటి ఫలితంగా పారిశ్రామిక శాంతి భద్రతలు లోపిస్తున్నాయి. శ్రామిక సంక్షేమ పథకాలు కొంతవరకు శ్రామికుల జీవన విధానంలో మార్పు తీసుకురాగలదని అనేక మంది మేధావులు పేర్కొనిరి. శ్రామిక సంక్షేమ పథకాలలో ముఖ్యమైనది. శ్రామికులలో హుందాతనాన్ని పెంపొందించుట, సాంఘిక భద్రత, ఉద్యోగ భద్రత, నివాసగృహాలు, పరిశుభ్రత, సంక్షేమ సహాయం, ఫలహారశాలలు, వినోదము శిశుగృహాలు, వైద్యసదుపాయాలు, విశ్రాంతి గృహలు, అంబులెన్స్ సౌకర్యము, రవాణా సదుపాయాలు, కార్మిక విద్యా, సహకార సంఘాలు, కనీస వేతనాలు, మొదలైన సదుపాయాలు, సౌకర్యాలు, శ్రామికులలో బాధ్యతలు పెంపొందించుటయేగాక, పారిశ్రామిక వాతావరణాన్ని ఆహ్లాదకరంగా తీర్చిదిద్ది తద్వారా పారిశ్రామిక ప్రగతిని దేశాభ్యున్నతికి ఏంతగానో సహకరిస్తుందని అనేక మంది వర్ణించారు. పరిశ్రమలలో అవాంఛనీయ పరిస్థితులకు ప్రధాన వర్గాలు శ్రామికులలో నానాటికి పెరుగుచున్న అసంతృప్తి దీనికి ప్రధాన కారణము శ్రామిక జీవన శైలి నానాటికి దిగజారిపోవుచున్నది. సాంఘీక సంక్షేమ కార్యకలాపాలు ద్వారా శ్రామికులను ఆలోచింపజేయడమే గాకవారిలో బాధ్యతను, పనిపట్ల శ్రద్ధను పెంపొందించవచ్చును. శ్రామిక గతిశీలత నేదు అనేక పరిశ్రమలు ఎదుర్కొంటున్న సమస్య, శ్రామిక గతిశీలత వలన పరిశ్రమకు, కర్మాగారానికి ఎంతో నష్టము వాటిల్లుచున్నది. దీనికి తోడు తరచు గైర్హాజరు. విటన్నంటికి మరియు శ్రామిక సమస్యలన్నింటికి ప్రధాన కారణము శ్రామికులలో నానాటికి పెరుగుచున్న నిస్సత్తువ, నిరుత్సాహము, ఆర్థిక అశక్తత, వీటిని కొంతవరకు నియంత్రించే సాధనము శ్రామిక సంక్షేమ కార్యక్రమాలలో ఒక ఉదాహరణ పేర్కొనవచ్చు. ఉదా॥ శ్రామికులకు ఫలహారశాల (Canteen) సౌకర్యాన్ని కల్పించినచో ఆరోగ్యకరమైన, పుష్టికరమైన ఆహారాన్ని అతితక్కువ ధరకే వారికి లభ్యమగును. అందుచేత శ్రామికుడు ఆర్థికంగా కొంతవరకు లాభపడమేగాక పౌష్టిక ఆహారాన్ని తీసుకుంటాడు. దీని ఫలితంగా శ్రామిక ధారుడ్యము, శక్తి పెరుగును.

ఈ విధమైన సంక్షేమ పథకాలు శ్రామిక గతిశీలతను (Labour Mobility), గైర్హాజరును కొంతవరకు పరిమితి చేయును. వైద్య సదుపాయాలు, రవాణా సౌకర్యాలు, మొదలైన సౌకర్యాల ద్వారా శ్రామికుని, అతని కుటుంబ సభ్యులతో ఆత్మస్థైర్యాన్ని పెంపొందించుట ద్వారా అధిక ఉత్పత్తిని సాధించవచ్చును. పైన పేర్కొన్న అంశాలను బట్టి నేటి కర్మాగారాలలో పరిశ్రమలలో శ్రామిక సంక్షేమ పథకాలు పాత్ర ఎంతైన కలదు. అభివృద్ధి చెందుచున్న దేశాలలో సంక్షేమ కార్యకలాపాలు ఆవశ్యకత నానాటికి పెరుగుచున్నది. సమర్థవంతమైన పారిశ్రామిక నిర్వాహణకు ఈ పథకాలు ఒక ప్రధాన కారణం. అందుచేత ప్రపంచదేశాలలో ఈ కార్యకలాపాల ఆవశ్యకతను గుర్తించి వీటిని మెరుగుపరుచుచున్నారు. ఈ సంక్షేమ కార్యకలాపాలు శ్రామికులలో నూతన ఉత్సాహన్ని, నవ్య నూతనత్వాన్ని ఏర్పరచి శ్రామికులలో మార్పు తెచ్చారు. ఆధునిక భారత దేశములో నానాటికి పెరుగుచున్న పారిశ్రామికీకరణము వలన పరిశ్రమల అభివృద్ధి గణనీయంగా పెరుగుచున్నది. అందుచేత శ్రామిక సంక్షేమ పథకాల ఆవశ్యకత ఎంతైన కలదు పారిశ్రామిక ప్రగతిని సాధించే సాధనముగా పేర్కొనవచ్చును. పారిశ్రామిక అభివృద్ధివల్ల దేశ ఆర్థిక వ్యవస్థలో మార్పును పంచవర్ష ప్రణాళికలు ఆశించిన విధనాలను సాధించవచ్చును. అందుచేత ఆర్థికాభివృద్ధిలో శ్రామికుల పాత్ర అధికంగా కలదు అనుటలో సందేహము లేదు. అలాంటి అనుకూల పారిశ్రామిక వాతావరణాన్ని ఏర్పరచుటలో శ్రామిక సంక్షేమం ఒక ప్రధాన అంశము.

శ్రామిక సంక్షేమము ఆవశ్యకత: సంక్షేమ కార్యక్రమాలు శ్రామికులకు యజమాన్యానికి ఒక ఉమ్మడి ఒప్పంద కార్యక్రమముగా పేర్కొనవచ్చును. పారిశ్రామికీకరణ ప్రారంభంలో ఈ పథకాలు యజమాని, శ్రామికుల మధ్య ఒక ఉమ్మడి ప్రణాళికగా పేర్కొనబడెను. రోజురోజుకు పెరుగుచున్న పారిశ్రామికీ కరణ, శ్రామిక సంక్షేమ ఆవశక్యత, గుర్తించి ప్రభుత్వము ప్రత్యేక చట్టముల ద్వారా సంక్షేమ పథకాలను నిర్బంధంగా చేసినది. యాజమాన్యము ఈ విధమైన పథకాలను ప్రవేశ పెట్టవలెనని అనేక శ్రామిక సంక్షేమ చట్టాల ద్వారా నిర్దేశించినది. అందుచేత ఈ సౌకర్యాలు, సదుపాయాలు, పారిశ్రామిక విధానములో అంతర్భాగం అయ్యాయి.

శ్రామిక అవసరాలను గుర్తించి వాటిని నెరవేర్చవలసిన బాధ్యతను యాజమాన్యము గుర్తించినది. రెండవ ప్రపంచ యుద్ధానంతరం భారతదేశములో గణనీయంగా పెరిగిన పారిశ్రామిక వాదము. పరిశ్రమల స్థాపన ఈ విధమైన సంక్షేమ పథకాలను ప్రోత్సహించి నిర్బంధము చేయడం అయినది. శ్రామిక నాయకుల సహాయ సహకారాలలో, సమిష్ఠి బేరాలతో, పరస్పర సహకార సహాయంతో వివిధ పథకాలను రూపొందించి అమలు పరుస్తూ శ్రామిక ఐక్యతను పెంపొందుటకు ఇది ఒక ప్రధానాంశముగా ప్రభుత్వము గుర్తించి మంచి పారిశ్రామిక వాతావరణాన్ని ఏర్పరుచుటకు తద్వారా పారిశ్రామిక ప్రగతిని మెరుగుపరుచుటకు అనేక సంక్షేమ కార్యక్రమాలు చట్టాలు ద్వారా రూపొందించి వాటిని నియంత్రించుటలో ప్రధానపాత్రవహిస్తున్నది. ఆధునిక రాజకీయ నాయకులు ప్రభుత్వ అధికారులు కూడా పరిశ్రమలలో శ్రామిక సంక్షేమ పథకాల ఆవశ్యకతను గుర్తించి వాటిని మెరుగుపరుచుటకు కూడా తమ సహాయసహకారాలు అందిస్తున్నారు.

భారత రాజ్యాంగములోని 4వ అధ్యాయంలో పేర్కొనబడిన ఆదేశిక నిర్దేశిక సూత్రాలలో అనేక శ్రామిక సంక్షేమ పథకాలను గుర్తించి వివరించెను వాటిలో ప్రధానమైనది.

41 నిబంధన ప్రకారము : ప్రతి రాష్ట్రము తన ఆర్థిక పరిస్థితులకు లోబడి ఆ రాష్ట్రములో ఉపాధికల్పన, పనిచేసే హక్కు విద్యావ్యాప్తి, నిరుద్యోగ నిర్మూలన, వృద్ధుల పరిరక్షణ, అనారోగ్య నిర్మూలను, వికాలంగుల సంక్షేమమునకు కృషి చేయవలసియున్నది.

42వ నిబంధన, ప్రకారము ప్రతి రాష్ట్రము సాంఘీక న్యాయాన్ని, మానవ సంబంధాలు మెరుగుపరుచుట శ్రామిక సంక్షేమము, మొదలైన పథకాలు చేపట్టవలెను.

43వ నిబంధన : ప్రకారము ప్రతి రాష్ట్రము ప్రజా సంక్షేమము కొరకు చట్టముల ద్వారా అనేక సదుపాయాలు కల్పించవలెను. శ్రామిక సంక్షేమము, వ్యవసాయ పారిశ్రామిక అభివృద్ధి, గరిష్ట శ్రామిక వేతనాలు పనిగంటలు, జీవన ప్రయాణమును మెరుగుపరుచుట, సంపూర్ణ ఉద్యోగిత, విశ్రాంతి, సాంఘిక సాంస్కృతిక వికాసము, చిన్నతరహా గ్రామీణ కుటీర పరిశ్రమల నిర్వహణ, అభివృద్ధి, సహకార సంఘాల స్థాపన గ్రామిణాభివృద్ధి మొదలైన అంశాలకు ప్రాధాన్యత ఇవ్వవలెను.

ఆధునిక ప్రజాస్వామ్య ప్రభుత్వాలలో శ్రామిక సంక్షేమమునకు అధిక ప్రాధాన్యత ఇవ్వబడినది. శ్రామిక ఆశక్తత తొలగించుటకు, శ్రామికులలో, నిస్సహాయములు, నిస్పృహ, నిరాశ వెనకబడినతనము మొదలైన సామాజిక పరమైన బలహీనతలను తొలగించడం ప్రజాస్వామ్య ప్రభుత్వ ముఖ్య ఉద్దేశ్యము. అందుచేత ఆదేశిక నిర్దేశిక సూత్రాలతో రాజ్యాంగ రీత్యా కొన్ని సంక్షేమ పథకాలను పొందుపరుచబడి వివిధ రాష్ట్రాలకు ఆదేశాలను జారి చేయబడును. ఈ సంక్షేమ పథకాల ద్వారా మానవ సంక్షేమమును, వారి అభివృద్ధిని సాధించవచ్చును. ఈ సంక్షేమ పథకాల ద్వారా శ్రామికులలో ఏర్పడిన వ్యత్యాసాన్ని తొలగించవచ్చును, మరియు శ్రామికులలో ఆత్మస్థైర్యాన్ని కల్పించవచ్చును.

6.1.4. భారతదేశములో శ్రామిక సంక్షేమ ఆశయాలు లక్ష్యాలు :

భారతదేశము స్వాతంత్ర అనంతరం పారిశ్రామికంగా అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశం కావడము వలన శ్రామికుల సంఖ్య పెరుగుటయే కాక వారిలో అనేక సమస్యలు ఉత్పన్నమగుచున్నవి. ఈ సమస్యల ఫలితంగా వారిలో పరిశ్రమల పట్ల శ్రమ పట్ల ఒక విధమైన విరోధభావము ఏర్పడి తద్వారా అనేక పారిశ్రామిక సమస్యలు సంభవిస్తున్నాయి. పారిశ్రామిక వివాదములు, శ్రామిక సంఘాల ఏర్పాటు, సంఘాల మధ్య ఘర్షణ, విభేదాలు, తరచూ పరిశ్రమల నిర్వహణకు అంతరాయము కలుగుచున్నది. నేటి ఆధునిక పారిశ్రామిక సమాజాలలో అనేక సమస్యలకు ప్రధాన కారణము శ్రామికులలో నిరుత్సాహము నిస్పృహ, దీనికి ప్రధాన కారణము. తగినన్ని సదుపాయాలు, సౌకర్యాలు లేకపోవడం అందుచేత స్వాతంత్ర్యానంతరం భారత ప్రభుత్వము అనేక చట్టముల

ద్వారా వివిధ శ్రామిక సంక్షేమ పథకాలను ప్రవేశపెట్టెను. ఈ పథకాల ద్వారా శ్రామికులలో ఆత్మస్థైర్యాన్ని పెంచి, సాంఘికంగా, ఆర్థికంగా వారిలో అభివృద్ధిని సాధించడం ద్వారా కొంత వరకు పారిశ్రామిక అనుకూల వాతావరణానికి కారణమని పేర్కొనవచ్చును. ఇందులో రెండు దృక్పదాలు కలవు. ఒకటి ఈ సంక్షేమ పథకాల ద్వారా మితిమీరిన పారిశ్రామికీకరణ జరిపి తద్వారా క్రొత్త పారిశ్రామిక సమస్యలు ఉత్పన్నమగును. ఈ సమస్యలు ప్రత్యక్షంగాను శ్రామికులపై ప్రభావం చూపును. రెండవ దృక్పథం ఏమనగా సంక్షేమ పథకాల ద్వారా శ్రామికుని జీవన ప్రమాణాన్ని పెంచుటయే గాక ఆర్థిక ప్రగతిని హోదాను సాధించవచ్చును. ఏది ఏమైనప్పటికి ఈ సంక్షేమ కార్యక్రమాలు శ్రామికుడు ఎదుర్కొంటున్న అనేక సమస్యలను నిర్మూలించడమే గాక పరిశ్రమలలో, సంఘములో ఒక ప్రత్యేక హోదాను గుర్తింపును పొందకపోవడమే గాక మానవతా విలువలను కాపాడును. శ్రామికుని సంపూర్ణ వికాసమును, మూర్తిమత్వాన్ని పెంపొందించవచ్చును.

శ్రామిక సంక్షేమ పథకాల వర్గీకరణ : భారతదేశములో శ్రామిక సంక్షేమ పథకాలను మూడు రకాలుగా విభజించవచ్చును. అవి చట్టపరమైన, స్వచ్ఛంద మరియు పరస్పర కార్యక్రమాలు.

ఎ) చట్టపరమైన సంక్షేమ కార్యక్రమాలు : ఈ విధమైన కార్యక్రమాలు కేంద్ర రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు రాజ్యాంగంలోని ఆదేశ సూత్రాలకు అనుగుణంగా రూపొందించబడినది. రాజ్యాంగ చట్టాల ద్వారా ఈ పథకాలను అమలుపరచాలని, విఫలమైనచో కఠిన చర్యలకు గురి కావలసి ఉంటుందని హెచ్చరిక ద్వారా నిర్దేశించబడును. కొన్ని సంక్షేమ పథకాలను ప్రభుత్వము నిర్దేశించుట ద్వారా ప్రభుత్వ, ప్రభుత్వేతర సంస్థలు వాటిని తప్పనిసరిగా అమలుపరచవలెను. అందుచే వీటిని నిర్బంధ పథకాలు అందురు. ఈ పథకాల ప్రధాన లక్ష్యము పరిశ్రమలలో గనులలో, కర్మాగారాలలో పనిచేసే శ్రామికుల సంక్షేమము, వెలుతురు, పరిశుభ్రత మెరుగైన జీవన ప్రమాణము, కనీస అవసరాలను తీర్చుట, ఆరోగ్యపరిరక్షణ, భద్రత, పని గంటలు, పారిశుద్ధ్యము మొదలైన అంశాలను దృష్టిలో ఉంచుకొని అనేక నియమనిబంధనలను రూపొందించి వాటి సక్రమ అమలుపై తగిన చర్యలను చేపట్టెను. అయితే పరిశ్రమ, కర్మాగారము, గనులలో పనిచేయు శ్రామికులను, పనిగంటల నిర్ణయము మెరుగైన జీవన ప్రమాణము, పారిశుద్ధ్యము, వెలుతురు, ఆరోగ్య పరిరక్షణ, భద్రత, పారిశుధ్యము, కనీస సౌకర్యాలు, తప్పనిసరిగా పాటించవలసి యుండును. పథకాలకు పాటించనివారిపై చట్టరీత్యా అనేక చర్యలు తీసుకొనుటకే గాక ఆ సంస్థల గుర్తింపును రద్దుచేసే అధికారము ప్రభుత్వం కలిగి ఉండును. ప్రభుత్వము తన విధుల నిర్వాహణకై శ్రామిక సంక్షేమ మంత్రిత్వశాఖలను కేంద్ర రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలలో వివిధ అధికారులని నియమించెను. ఈ విధమైన సంక్షేమ పథకాలను చట్టరిత్య పరిరక్షణ కల్పించబడెను. శ్రామికునికి ఏ విధమైన అసౌకర్యము కల్గిన చట్టము ద్వారా పరిరక్షణ పొందవచ్చును. వీటి నిర్వహణకు సంబంధించిన శ్రామిక న్యాయస్థానాలు (Labour Courts) ఏర్పాటు చేయబడినవి. శ్రామికుడు తన వివాదములకు శ్రామిక న్యాయస్థానముల ద్వారా రక్షణ పొందవచ్చు.

(బి) స్వచ్ఛంద శ్రామిక సంక్షేమ పథకాలు : ఈ విధమైన సంక్షేమ కార్యక్రమాలను యజమాని తన వ్యవస్థలో పనిచేసి కార్మికుల సంక్షేమాన్ని దృష్టిలో ఉంచుకొని వాటిని స్వచ్ఛందముగా ప్రవేశపెట్టెను. ఈ విధమైన పథకాల నిర్వహణకు కొంత వ్యయము అయినప్పటికి శ్రామిక సంక్షేమాన్ని ఆశించి ప్రవేశ పెట్టుట ద్వారా శ్రామికులలో నైపుణ్యము, సామర్థ్యము పెరిగి మంచి ఫలితాలను సాధించవచ్చుననే ఆశయముతో వీటిని అమలు పరచును. వివిధ స్వచ్ఛంద సంస్థలు శ్రామిక సంక్షేమము కొరకు కొంత చందాను పోగు చేసి ఆ చందాను శ్రామిక సంక్షేమ పథకాలకు ఖర్చు చేయును.

ఉదా॥ భారతదేశములో Y.M.C.A. రోటరీ క్లబ్బులు, లయన్స్ క్లబ్బులు, ఇన్నర్ వీల్, సహకార సేవాసంస్థలు మొదలైనవి. ఈ సంస్థల ప్రధాన ఆశయాలు వివిధ సంస్థలలో పనిచేసే శ్రామికుల మధ్య సంస్థపై అవగాహన పెంపొందించడం సామరస్య పూరితమైన అనుకూల వాతావరణాన్ని కల్పించుట ద్వారా శ్రామిక వర్గ పోరాటాలను తగ్గించుటయే గాక శ్రామిక నైపుణ్యాన్ని పెంపొందించుట ద్వారా అధిక ఉత్పాదకతను సాధించవచ్చును అని నమ్మటం.

(సి) పరస్పర అవగాహన ద్వారా సంక్షేమ పథకాలు: ఆధునిక పారిశ్రామిక సమాజాలలో కార్మిక సంఘాలలో ప్రధాన పాత్ర పోషిస్తున్నాయి. ఈ సంఘాలు కార్మిక సంక్షేమమునకు ఏంతగానో కృషి చేస్తున్నాయి. శ్రామిక అవగాహన ఏర్పరచుకొనుటలో, వారి మధ్య ఐక్యమత్యాన్ని పెంపొందించుటలో సమిష్టిభాగస్వామ్యములో, వివాదాల పరిష్కారములో, శ్రామిక నైపుణ్యాన్ని పెంపొందించుటలో, కనీసం అవసరాలకు కల్పించుటలో, శ్రామిక న్యాయాన్ని కల్పించుటలో వారి సహజ కోరికలను తీర్చుటలో ప్రధాన పాత్ర వహిస్తున్నది. ఈ సంఘాలు కార్మిక సంక్షేమము కొరకు అనేక ఫథకాలను రూపొందించి వాటిపట్ల అవగాహన పెంచుచున్నవి. ఈ విధంగా కార్మిక సంఘాలు అనేక సంక్షేమ పథకాలను శ్రామిక సంక్షేమము కొరకు రూపొందించి అమలుపరచుచున్నవి.

అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ వర్గీకరణ:

అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ శ్రామిక సంక్షేమ కార్యక్రమములను రెండు రకాలుగా విభజించెను. అవి కర్మాగారాలలో వసతులు సౌకర్యాలు (Intramural) మరియు కర్మాగారాల వెలుపల వుండే సౌకర్యాలు (Extramural). అనగా శ్రామికుడు పనిచేసే ప్రదేశములో గల సంక్షేమ కార్యక్రమాలు, ప్రదేశముల వెలుపలకల రకాలుగా విభజింపబడెను. వీటిని అంతర్గత సంక్షేమ పథకాలు బహిర్గత సంక్షేమ పథకాలుగా పేర్కొనబడినవి.

అంతర్గత సంక్షేమ పథకాలు :

ఇవి శ్రామికుడు పనిచేసే కర్మాగారములో పనిసామర్థ్యము పెంచుటకు కల్పించే సౌకర్యాలు అనగా, మరుగుదొడ్లు, స్నానపుగదులు, శిశుగృహాలు, విశ్రాంతి గదులు, ఫలహారశాలలు, త్రాగునీటి సౌకర్యాలు, ఆరోగ్య సదుపాయాలు, వైద్యసదుపాయాలు, కార్మిక భద్రత, కార్మిక విద్య, రవాణా సదుపాయాలు, మొదలైనవి.

బహిర్గత సంక్షేమ పథకాలు :

ఇవి పరిశ్రమ వెలపల కల్పించే సౌకర్యాలు అనగా మత శిశుసంక్షేమ సౌకర్యాలు, సాంఘిక భద్రత, గ్రాట్యూటి, పన్షన్, ప్రావిడెంట్‌ఫండ్, పునరావాసము, అభివృద్ధి విద్య, వైద్యసదుపాయాలు, కుటుంబ నియంత్రణ, శిశుసంక్షేమము, వయోజన విద్య, గృహవసతి, శారీరక, మానసిక, ఉల్లాసాన్ని కల్పించే సదుపాయాలు ఆట పాటలు, సాంస్కృతిక కార్యక్రమాలు, రీడింగ్ రూమ్స్, వినోద యాత్రలు సహకార సంస్థలు, చౌక దుకాణాలు శ్రామికుల కుటుంబ సభ్యుల వికాసాల కొరకు కొన్ని సంక్షేమ పథకాలు రవాణా సౌకర్యాలు, వార్తా సౌకర్యాలు తప్పనిసరిగా కల్పించవలసియుండును. బహిర్గత సౌకర్యాలు సంస్థ ఆర్థిక పరిస్థితులను బట్టి కల్పించవచ్చును. ఈ విధంగా కర్మాగారాలలో శ్రామిక సంక్షేమమును అనేక సదుపాయాలు కల్పించుట ద్వారా పారిశ్రామిక సంస్థ అభివృద్ధి ఆధారపడి యుండును.

6.1.5. నమూనా ప్రశ్నలు :

1. భారతదేశములో శ్రామిక సంక్షేమ ఆశయాలు, లక్ష్యాలను గూర్చి వివరించండి?
2. శ్రామిక సంక్షేమ పథకాల వర్గీకరణ గూర్చి తెలుపము?

6.1.6. చదువదగిన గ్రంథాలు

1. Mamorias, C.B. and S.KI. Mamoria : Industrial Labour, Social Welfare and Industrial Relations in India, Allahabad, Kitab Mahal.
2. Moorthy, M.V. : Principles of Labour Welfare, New Delhi, Gupta Borthers.
3. R.C.Saxena : Labour Problems and Socia Welfare, Meerut, K.Nath & Co.

6.2 కార్మిక సంక్షేమ అధికారి

(Labour Welfare Officer)

6.2.0 లక్ష్యం :

ఆధునిక పారిశ్రామిక యుగంలో శ్రామికుల సంక్షేమము అత్యంత విలువైనది. పరిశ్రమలలో అనుకూల వాతావరణాన్ని శ్రామికుల కష్ట, నష్టాలు గమనించి వారి పట్ల ఉదార వైఖరి ఎంతైనా అవసరం. పారిశ్రామిక ప్రగతి, సామర్థ్యము, మంచి మానవతా సంబంధాలు, యాజమాన్య, కార్మిక వర్గాల మధ్య అవగాహన, పరస్పర సంబంధాలు, శ్రామిక వర్గ సంక్షేమమును బట్టి ఆధారపడి యుండును. శ్రామికుడు పరిశ్రమలో ఒక యంత్రముగాకాగ, ఒక బాధ్యత గల వ్యక్తిగా భాగస్వామిగా, భావించినపుడే ఆ పరిశ్రమ ప్రగతిని సాధించును. తద్వారా మంచి పారిశ్రామిక సంబంధాలను ఏర్పరచవచ్చును. ఈ లక్ష్యముతోనే ప్రతి పరిశ్రమలోను, కర్మాగారాలలోను శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి యజమాన్యానికి శ్రామికుని మధ్య సంధానకర్తగా వ్యవహరిస్తాడు. మంచి పారిశ్రామిక సంబంధాలు మెరుగుపరుచుటలో అత్యంత కీలకపాత్ర వహించేదానికి కావలసిన అర్హతలు, హక్కులు బాధ్యతలు వివరించుట ఈ పాఠ్యంశం యొక్క ముఖ్యఉద్దేశం.

విషయక్రమం

6.2.2 ఉపోద్ఘాతము
6.2.3 శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి విధులు
6.2.4 సారాంశము
6.2.5 నమూనా ప్రశ్నలు
6.2.6 చదువదగిన గ్రంథాలు

6.2.1. ఉపోద్ఘాతము :

1931లో నియమించబడిన 'రాయల్ కమిషన్ ఆన్ లేబర్' శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి యొక్క ప్రాధాన్యతను పేర్కొనెను. భారతదేశమున పరిశ్రమల తీరు తెన్నులను పరిశీలించిన పిదప భారతదేశంలోని కార్మాగారాలలో సంక్షేమ అధికారి తప్పనిసరి అని పెర్కొనేను. శ్రామికుల చట్టపరమైన కోర్కెలను నెరవేర్చుటకు, వారి భద్రతను, వారు ఎదుర్కొంటున్న సమస్యలను నివారించుటకు శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి ఆవశ్యకత ఎంతైనా కలదు. యాజమాన్యానికి శ్రామికుల మధ్య ఏర్పడే వివాదములను సామరస్యముతో సాధించుటకు సంక్షేమ అధికారి పాత్ర అధికముగా కలదు. పరిశ్రమలలో శ్రామికుల నియామకము మరియు తొలగింపునకు సంబంధించిన శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి పాత్ర ఏంతైనా కలదు. కర్మాగారాలలో జనరల్ మేనేజర్‌కు క్రింది స్థాయి అధికారిగా ప్రత్యక్ష సంబంధం కలిగి వ్యక్తిగతంగా తన విధులను నిర్వహించును. జనరల్ మేనేజర్ నుండి అధికార దత్తను పొంది తన విధులను నిర్వహిస్తు అతనికి క్రింది స్థాయి ఉద్యోగిగా తన బాధ్యతను ప్రత్యక్షంగా నిర్వహించును. శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి తనస్థాయిలో నుండి సమర్థుడుగా ఐక్యతను సాధించుటలో, శ్రామికులతో ప్రత్యక్ష సంబంధాలు కలిగి ఉండవలెను. సంక్షేమ అధికారి అనుమతి లేకుండా ఏ శ్రామికుని తొలగింపు చట్టపరంగా అంగీకారం కాదు. తొలగింపునకు సరైన ఆధారాలు, కారణాలు తెలియపరచి తొలగించవలెను. అందుచేత శ్రామికుడు సంక్షేమ అధికారితో మంచి ప్రవర్తన కలిగి ప్రత్యక్ష సంబంధములు పెంపొందించుకొనును. అందుచేత శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి ఈ క్రింది లక్ష్యాలను నెరవేర్చుటకు నియామకము జరుగును.

1. ఉద్యోగుల / శ్రామికుల భర్తీలో ఏవిధమైన చట్టవ్యతిరేకతను సూచించే అంశాలకు చోటు లేకుండా నియామకాలు జరిపించుట.
2. శ్రామిక పరిపాలన ప్రతి కర్మాగారములో ప్రధానాంశము. అనగా శ్రామికుల నైతిక విలువలను పెంపొందుట.
3. రాష్ట్ర లేబర్ కమిషన్ శ్రామికులకు మధ్య సంధాన కర్తగా వ్యవహరించుట.
4. పోలీసు విధులైన శాంతి భద్రతలు, ప్రతి కర్మాగారములో సమర్ధవంతముగా నిర్వహించుట తద్వారా కర్మాగారంలో అనుకూల వాతావరణాన్ని ఏర్పరిచే పని సామర్థ్యమును పెంపొందించుట.

1937 సం॥లో కొన్ని రాష్ట్రాలలో శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి అవశ్యకతను గుర్తించి పూర్తిస్థాయిలో నియమించబడెను. రెండవ ప్రపంచ యుద్ధకాలంలో సంక్షేమ అధికారులు కేవలము శ్రామిక సంక్షేమము మరియు శ్రామిక పరిపాలనకు మాత్రమే పరిమితం చేయబడెను. సాంఘిక సామాజిక పునరుజ్జీవన ఉద్యమం, శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి బాధ్యతను విధులను కొంతవరకు విస్తరించెను. మరి కొన్ని బాధ్యతలను పారిశ్రామిక సంస్థలలో కర్మాగారాల్లో నానాటికి పెరుగుచున్న శ్రామిక జనాభా సంక్షేమాన్ని దృష్టిలో ఉంచుకొని వారి సంక్షేమునకు ఒక అధికారి అవసరాన్ని గుర్తించి మంచి శ్రామిక పరిపాలన కొరకు అధికారిని నియమించవలసిన ఆవశ్యకత ఏర్పడినది. శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి ప్రధాన విధులు, సంక్షేమ విధులు, వ్యక్తిగత మరియు పారిశ్రామిక విధానాలుగా వర్గీకరించబడెను. కర్మాగారాల చట్టము 1948 సెక్షన్ 49 (1) మరియు (2)లో శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి నియమకాలను చట్టపరంగా గుర్తించబడెను. 500లకు పైగా శ్రామికులున్న ప్రతి కర్మాగారములోను శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి తప్పనిసరిగా ఉండవలెనని చట్టము నిర్దేశించెను. ప్రతి రాష్ట్రము తమ రాష్ట్రములోని శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి హక్కులను, బాధ్యతలను, ఉద్యోగ బాధ్యతలను ఇతర షరతులను నిర్ణయించే హక్కులను ఇవ్వబడెను. ప్రతి రాష్ట్రంలోను 500 నుండి 2500 శ్రామికులు పనిచేస్తున్నచో ఆ సంస్థలో తప్పనిసరిగా ఒక సంక్షేమ అధికారి ఉండవలెను. ఇతనికి సహాయకారులుగా, సహాయక, అదనపు సంక్షేమ అధికార యుండవలెను అని చట్టము నిర్దేశించెను.

1951 తోటపని చట్టము సెక్షన్ 18 ప్రకారం తోటపనిలో 300 మంది ఆపైన శ్రామికులు పనిచేస్తున్నచో వారి సంక్షేమమునకు ఒక అధికారి ఉండవలెను. ఇతనికి సంబంధించిన విద్యార్హత మరియు అధికార విధులు మరియు ఇతర షరతులు రాష్ట్ర ప్రభుత్వం ఎప్పటికప్పుడు నిర్ణయించే అధికారం ఇవ్వబడెను.

1952 గనుల చట్టం సెక్షన్ 58 : ప్రకారం 500 శ్రామికులు అంతకుమించి ఉన్నచో యజమాని గని ఏజెంటు గాని తగిన అర్హతలు గల శ్రామిక సంక్షేమ అధికారిని నియమించవలెనని నిర్దేశించినది.

పైన పేర్కొన్న చట్టాల ప్రకారం ప్రతి గనిలో శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి తప్పనిసరిగా ఉండవలెను. శ్రామిక సంక్షేమం కొరకు వారికి సరైన రీతిలో సలహాలు ఇవ్వదలచిన వారికి సహాయ సహకారాలును అవలంబించడంలో శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి పాత్ర ఎంతైన కలదు. శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి సలహాదారులకు సమాన్వయకర్తగా, మధ్య వర్తిగా శ్రామికులకు యాజమాన్యమునకు మధ్య సంధాన కర్తగా వ్యవహరించాలి. శ్రామికులకు యాజమాన్యానికి మధ్య పరిస్పర అవగాహన ఏర్పరచి మానవ సంబంధాలు పెంపొందించడంలో ప్రధాన పాత్ర వహించవలెను.

6.2.2. శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి విధులు :

శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి ప్రధాన విధులు ఈ క్రింది విధముగా పేర్కొనబడెను.

1. కర్మాగారాలములో శ్రామికునికి - యజమానికి మధ్య ప్రధానకర్తగా సహకరిస్తు మంచి పారిశ్రామిక సంబంధాలు పెంపొందించవలెను.

2. శ్రామిక సంబంధమైన అనేక అంశాలను వారి మనోగతాన్ని సమస్యలను, కోరికల, వ్యక్తిగతమైన, మరియు సమిష్టిపరమైన అంశాలను నిర్వాహకులకు ఎప్పటికప్పుడు వివరించవలెను. ఒకమాటలో చెప్పాలంటే శ్రామిక సమస్యలను నిర్వాహకుల దృష్టికి తీసుకొనిరావలేను.

3. పరిశ్రమల నిర్వాహకులను చేదోడు వాదోడుగా, సమన్వయ కర్తగా ఉంటూ ఎప్పటికప్పుడు శ్రామిక సంబంధమైన అంశాలు తెలియపరచవలేను. శ్రామిక సమస్యలను వారి ఆశక్తత అధ్యయనము చేసి నిష్పక్షపాతంగా తెలియచేయడం ద్వారా మంచి పారిశ్రామిక విధానాలను రూపకల్పనకు సహకరించవలెను.

4. కర్మాగార యజమాన్యానికి, శ్రామికులకు మధ్య మంచి సంబంధాలు నెలకొల్పడంలో ప్రధాన పాత్రవహించును. వారి వారి వివాదాలను నిష్పాక్షికంగా పరిష్కరించవలెను.

5. చట్టవ్యతిరేక చర్యలను కార్మిక పక్షంగా, యాజమాన్యపక్షంగా యున్నచో వాటిని గుర్తించి పరిష్కరించవలెను. చట్టవ్యతిరేకమైన పరిశ్రమల మూసివేత (Lockout) ల వంటి అసాంఘిక చర్యలను అరికట్టవలెను.

6. కర్మాగారాల చట్టము 1948 లో నిర్దేశించబడిన విధంగా కర్మాగార యాజమాన్యానికి సలహాదారుడుగా వ్యవహరించవలెను. సంక్షేమ అధికారి శ్రామికులకు యజమాన్యానికి సంధాన కర్తగా వహించివారి ఆరోగ్య పరిరక్షణలో తగిన జాగ్రత్తలు తీసుకోనవలెను. రక్షణకమిటీలనూ (Safety Committees) ఏర్పాటు చేసి ఆ కమిటీల ద్వారా శ్రామికులకు రక్షణ కల్పించవలెను. తరచుగా రక్షణ పథకాలను రూపొందించి శ్రామిక ప్రమాదాలను నిర్మూలించవలెను.

7. చట్టవ్యతిరేకమైన శ్రామిక ఆందోళనను నివారిస్తూ ప్రశాంత వాతావరణాన్ని కల్పించవలెను.

8. కర్మాగార యాజమాన్యానికి శ్రామికుల మధ్య సత్సంబంధాలు పెంపొందించవలెను. తద్వారా శ్రామిక ఉత్పాదకతము పెంపొందించుటకు తగిన అవసరమైన వాతావరణాన్ని కల్పించుటలో ప్రధానపాత్ర వహించవలెను.

9. ఉమ్మడి ఉత్పత్తి కమిటీలు, సహకార సంఘాలు, రక్షణ సంఘాలు స్థాపించుకొనుటకు వారికి తగిన సలహా సహకారాలను అందించటమే గాక వాటి పనితీరును గమనించవలెను.

10. సంక్షేమ కార్యక్రమాల విధాన రూపకల్పనలో యాజమాన్యానికి సహకరించవలెను. గృహవసతి, ఫలహార శాలల ఏర్పాటు, విశ్రాంతి ఏర్పాట్లు, పరిశుభ్రత కార్మిక విద్యా, వ్యక్తిగత, సమిష్టి సమస్యలను నివారించుటలో తగిన సలహాలను అందించవలెను.

11. కర్మాగారాల నిర్వాహకులకు శ్రామిక సంబంధమైన సదుపాయాలను కల్పించుటలో సలహాలు ఇవ్వవలెను. వేతన నిర్ణయము, సెలవు మంజూరు, గైర్హాజరు మొదలైన అంశాలలో యాజమాన్యానికి సలహాలు ఇచ్చి తద్వారా శ్రామిక యాజమాన్య సంబంధాలు మెరుగు పరుచవలెను.

12. కర్మాగార నిర్వాహణకు సంబంధించి యజమాన్యానికి సలహాదారుడుగా వ్యవహరించవలెను. కర్మాగారములో కనీస సదుపాయాలైన ఫలహార శాలలను, విశ్రాంతి గదులను, మూత్రశాలలు, త్రాగునీరు, అనారోగ్య సదుపాయాలు, వైద్య, విద్య సదుపాయాలు మెరుగుపరుచును. పదవి విరమణ తర్వాత పొందే సదుపాయాలు కల్పించుటలో యజమాన్యానికి తగిన సలహాదారుడుగా వ్యవహరించవలెను.

13. నూతనంగా కర్మాగారాలలో చేరిన ఉద్యోగులకు తర్ఫీదుకు సంబంధించి, వ్యవస్థలో పదోన్నతికి సంబంధించి, తగిన సహాయ సహకారాలను అందించవలెను. అజమాయిషికి సంబందించి సూపర్‌వైజర్లకు, సూచనలను ఇవ్వవలెను. శ్రామిక విద్యను, పెంపొందించుటకు, గైర్హాజరు నివారించుటలో యాజమాన్యానికి తగిన సలహాలను ఇవ్వవలెను.

14. శ్రామిక జీవన ప్రమాణాన్ని పెంపొందించే అనేక పథకాల, విధానాల రూపకల్పన చేయుటలో ప్రధాన పాత్ర వహించును. శ్రామిక నైపుణ్యాన్ని శ్రామికుల కనీస అవసరాలను తీర్చుటలో ప్రధాన పాత్ర వహించును.

15. సరియైన శ్రామిక వాతావరణము నెలకొల్పుటకు శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి, శ్రామికుల హక్కులు బాధ్యతలు తెలియజేయవలెను. కర్మాగార చట్టములో పేర్కొనబడిన నిర్దేశిక సూత్రములు ఉద్యోగ విధులు తెలియజేయుట ద్వారా శ్రామికులలో క్రమశిక్షణ ఏర్పరచవలసిన బాధ్యత కలదు.

6.2.3. శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి ప్రకార్యాలు :

1948లో రూపొందించబడిన కర్మాగార చట్టము తర్వాత ఏర్పాటైన 1966 శ్రామిక సంక్షేమ కమిటి, శ్రామిక సంక్షేమ అధికారికి కొన్ని మౌళిక హక్కులను విధులను నియమనిబంధనలను రూపొందించెను. శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి ఈ నియమనిబంధనలను, హక్కులను విధులను క్రమ శిక్షణతో నిర్వహించవలెను. తన హక్కుల నిర్వహణలో ఎలాంటి పక్షపాత వైఖరి లేకుండా నిష్పక్షపాతంగా నిర్వహించవలెను. శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి ప్రధాన హక్కులు విధులుగా ఈక్రింద పేర్కొనబడెను. అవి.

1. శ్రామిక సంబంధమైన అజమాయిషి, రక్షణ, ఆరోగ్య, సంక్షేమ, కార్యక్రమాలను, గృహ వసతి, వినోదము, పారిశుద్ధ్యము, చట్టపరంగా కల్పించుట, ఉమ్మడి కమిటీలో నిర్దేశించబడిన సెలవు మంజూరు, వేతన సెలవు మంజూరు చేయుట మరియు శ్రామికులకు వారికి కల్పించవలసిన సదుపాయములు వసతులు ఏర్పాటు చేయుట.

2. శ్రామికుల చట్టపరమైన, న్యాయమైన కోర్కెలు, సదుపాయాలు, కల్పించుటతో పాటు వ్యక్తిగతమైన, కుటుంబపరమైన సమస్యలు గుర్తించి వారి సమస్యలను నివారించుటలో తగిన సహాయసహకారాలు అందించుట ద్వారా మంచి పని వాతావరణము కల్పించవలెను.

3. శ్రామిక సంక్షేమ విధాన రూపకల్పనలో యాజమాన్యానికి ఎప్పటికప్పుడు సలహాలను చెప్పవలెను. శ్రామిక తర్ఫీదు, చట్టపరమైన శ్రామికుల కోర్కెలను, ఇతర మౌళిక సదుపాయాలను, శ్రామిక విద్యను, సమాచార సాధనాలను వినియోగించుటకు శ్రామికులకు తోడ్పడవలెను.

4. మంచి పారిశ్రామిక సంబంధాలను ఏర్పరుచుటలో శ్రామికులకు యాజమాన్యానికి మధ్యవర్తిగా వ్యవహరించవలెను. కంపెనీ నియమనింబంధనలను ఎప్పటికప్పుడు శ్రామికులకు తెలియజేయవలెను. శ్రామిక వివాదాల పరిష్కారములో, శ్రామిక, యాజమాన్యము మధ్య అవగాహన పెంచి, సమస్యలను సాధించవలెను.

5. శ్రామిక ప్రతినిధిగా ఎప్పటికప్పుడు యాజమాన్యమునకు శ్రామిక సమస్యలను చట్టపరమైన కోర్కెలను తెలియపరచి యజమాన్యముతో మంచి సంబంధాలు కలిగి యుండవలెను. వివిధ శాఖల అధికారులతో తరుచూ సంప్రదిస్తు ఆ శాఖకు సంబంధించిన అనేక అంశాలను, వారి సమస్యలను ఏప్పటికప్పుడు తెలుసుకొని యాజమాన్యానికి నివేదించి వారి అభిప్రాయాలను నిర్ణయాలను విధిగా వివిధ శాఖల అధికారులకు తెలియజేయవలెను.

6. పరిశ్రమ, కర్మాగారాలలో ఉత్పాదకతను పెంపొందించుటకు శ్రామికులలో నూతన చైతన్యాన్ని, ఉత్తేజాన్ని, పనిపట్ల శ్రద్ధను పెంపొందించవలెను. గైర్హాజరు, నిరాశ నిస్పృహలు లేకుండా మంచి పారిశ్రామిక వాతావరణాన్ని మెరుగు పరచవలెను. శ్రామికుల మధ్యగాని, యజమాన్యముతో గాని ఎలాంటి విభేదాలు ఏర్పడిన పరిష్కార మార్గాలు, నిశితంగా పరిశీలించి న్యాయబద్ధంగా పరిష్కరించవలెను.

7. కర్మాగార అధికారితో ప్రత్యక్ష సంబంధం కలిగి యుండవలెను, వైద్య అధికారి శ్రామిక నాయకులలో, కార్మికసంఘ నాయకులలో, కర్మాగారము వెలుపలగల అనేక మందితో ప్రత్యక్షంగా మంచి నిబంధనాలు ఏర్పరచుకోవలెను. వీరి సహాయంతో సూచనలు, సలహాలు పొంది శ్రామిక సంక్షేమము, శ్రామిక యాజమాన్య సంబంధాలు, సంక్షేమ కార్యక్రమాల రూపకల్పన, అమలు, న్యాయపరమైన కోర్కెలను సాధనకు కలిసి పని చేయవలసి ఉంటుంది.

6.2.4. సారాంశము:

శ్రామిక సంక్షేమ అధికారి కర్మాగారాలను మంచి శ్రామిక సంక్షేమ పథకాలను రూపకల్పన చేయుటలో మరియు అమలు పరుచుటలో యజమాన్యానికి శ్రామికులకు ప్రభుత్వ యంత్రాంగానికి మధ్యవర్తిగా పనిచేయుచు దేశ ఆర్థికాభివృద్ధికి తోడ్పడును. ప్రతి రాష్ట్రములో శ్రామిక సంక్షేమ కార్యాకలాపాలను చట్టబద్ధముగా గుర్తించబడెను. కనీస వేతనాలు, పనిగంటలు, కర్మాగార పారిశుద్ధ్యము ఇతర సదుపాయాలు సాంఘిక ఆర్థిక అంశములు మొదలైనవి శ్రామిక సంక్షేమానికి తోడ్పడును. కర్మాగారాలలో, పరిశ్రమలలో మౌళిక సదుపాయములను కల్పించుట ద్వారా శ్రామికులలో నైపుణ్యమును పెంపొంది అధిక ఉత్పాదకతకు తోడ్పడును. సంక్షేమ కమిటీల సూచనల మేరకు సంక్షేమ అధికారి శ్రామిక సంక్షేమను ప్రధాన కర్తవ్యముగా తన విధులను నిర్వహించవలయును.

6.2.5. నమూనా ప్రశ్నలు :

1. సాంఘిక సంక్షేమమును నిర్వచించి మరియు భారత దేశములో సాంఘిక సంక్షేమ ఆవశ్యకతను చర్చించుము.
2. భారతదేశములో కార్మిక సంక్షేమ కార్యక్రమాల వర్గీకరణను తెలియచేయుము.
3. భారతదేశములో కార్మిక సంక్షేమ కార్యక్రమాలను విమర్శనాత్మకంగా మూల్యాంకన చేయుము.
4. కార్మిక సంక్షేమ అధికారి విధులను మరియు ప్రకార్యాలను వివరించుము.

6.2.6. చదువవలసిన గ్రంథాలు :

1. Mamorias, C.B. and S.KI. Mamoria : Industrial Labour, Social Welfare and Industrial Relations in India, Allahabad, Kitab Mahal.
2. Moorthy, M.V. : Principles of Labour Welfare, New Delhi, Gupta Borthers.
3. R.C.Saxena : Labour Problems and Socia Welfare, Meerut, K.Nath & Co.

యూనిట్ - VI

6.3 సాంఘిక భద్రత

(Social Security)

6.3.0 లక్ష్యం :

ప్రతి పారిశ్రామిక సమాజములో శ్రామిక భద్రత అత్యంత ప్రధానమైనది. అధునిక పారిశ్రామిక సమాజాలలో శ్రామిక భద్రత అత్యంత ప్రాధాన్యమైనది. నేటి పారిశ్రామిక సమాజములో కర్మాగారాలలో, గనులలో, వ్యవసాయ, కుటీర పరిశ్రమలలో శ్రామికుల సంఖ్య పెరుగుటయేగాక అనేక సమస్యలు ఉత్పన్నమగుచున్నవి. ఈ సమస్యలకు ప్రధాన నివారణ సామాజిక భద్రత, సామాజిక భద్రత ద్వారా అనేక శ్రామిక సమస్యలను నివారించవచ్చు. ప్రస్తుత పరిస్థితులలో సాంఘిక భద్రత చాలా ప్రాముఖ్యము కలిగివున్నది. ఇది ఆదేశపు సాంఘీక ఆర్థిక విధానాలపై ఆధారపడి వున్నది. శ్రామికుల యొక్క ఆర్థిక స్థితిగతులు అల్పస్థాయిలో వుండుటవలన వారికి వెనుకబడ్డతనము ఆధికముగా వుండును. ఉదా॥ శ్రామికులలో చిన్న చిన్న పొదుపులు కూడాచేయలేని స్థితిలో వుండుటవలన యజమానులు ప్రైవేటు వ్యక్తిగత భీమాను ప్రోత్సహించి తద్వారా భీమారక్షణను కల్పించవచ్చును. పరిశ్రమలలో గనులలో ఏ కారణము చేతనైన అంగవైకల్యము లేదా మరణము సంభవిస్తే ఆశ్రామికుని కుటుంబాని ఈ భీమా పథకము ద్వారా సాంఘిక భద్రతను కల్పించవచ్చును. అంతేకాక శ్రామికుడు పనిచేయుచున్న ప్రదేశములో ఎలాంటి ప్రమాదానికి గురికాకుండా తగిన రక్షణ కల్పించవలసి వుండును. శ్రామికుని రక్షణ కొరకు అనేక భీమా సంస్థలు ఏర్పడి శ్రామికులనుండి కొంత చందాను వసూలు చేసి అంతే మొత్తము ప్రభుత్వము యాజమాన్యము చెల్లించవలసి యుండును. కాలపరిమితి ముగియక ముందే ఎలాంటి ప్రమాదము ఏర్పడిన పూర్తి మొత్తాన్ని చెల్లించుట ద్వారా ఆశ్రామికుని కుటుంబమునకు ఆర్థికంగా భద్రత కల్పించును.

శ్రామిక సమిష్టి సంఘాలు ఏర్పడి కొంత వరకు శ్రామిక భద్రత కల్పించు చున్నవి. శ్రామికుడు ఆనారోగ్యముతో వున్నప్పుడు అతనికి వైద్య పరిరక్షణ కల్పించును. ఒకవేళ శ్రామికుడు మరణించిన అతని దహన సంస్కారాల నిర్వహణకు అతని కుటుంబమునకు ఆర్థిక సహాయము కల్పించు సాంఘీక భీమా సంస్థలుగా వ్యవహరించుచున్నవి. కార్మిక సంఘము శ్రామిక భద్రతను కల్పించుటలో ప్రధాన పాత్రవహించుచున్నవి. ఈ విధముగా శ్రామిక భద్రత కల్పించుటలో అనేక సంస్థలు, వ్యవస్థలు ప్రధాన పాత్ర కలిగివున్నది.

విషయక్రమం

6.3.1 ఉపోద్ఘాతము
6.3.2 సాంఘిక భద్రత అర్థవివరణ నిర్వచనము
6.3.3 సారాంశము
6.3.4 నమునా ప్రశ్నలు
6.3.5 చదువదగిన గ్రంథాలు

6.3.1 ఉపోద్ఘాతము:

సాంఘిక భద్రత అనేది మొదటిసారిగా అధికారికముగా 1935లో అమెరికా సంయుక్త రాష్ట్రాల సాంఘిక భద్రత చట్టముగా ఏర్పడెను. ఈ చట్టము ప్రకారము సాంఘిక భద్రత బోర్డులను ఏర్పరచి వీటిద్వారా ప్రభుత్వము నిరుద్యోగ సమస్య, ఆనారోగ్యము

వార్ధక్య భీమా పథకాలనుచేపట్టెను. 1938లో సాంఘిక భద్రత న్యూజిలాండ్ దేశములో సమగ్ర సాంఘిక భద్రత అంశముగా ఆదేశ ప్రజలకు ఆర్థిక భద్రత ఏర్పాటు చేసెను. 1941లో అట్లాంటిక్ చార్టర్ సాంఘిక భద్రతలను విశాల దృక్పదముతో సమిష్టి జాతీయ ఆర్థిక అంశముగా గుర్తించి శ్రామిక ప్రయోజనాలను పెంపొందించుటలో ఆర్థిక పురోగవృద్ధిలో సాంఘిక భద్రత ప్రాధాన్యతను గుర్తించెను. 1940 తరువాత అనేక దేశాలలో సాంఘిక భద్రత, సాంఘిక భీమా ఇతర భద్రత కార్యాకలాపాలను నిర్వహించుటలో ప్రాధాన్యత ఇవ్వబడెను. అంతర్జాతీయ సమావేశాలలో సాంఘిక భద్రత ప్రధానాంశముగా అనేక తీర్మానాలను చేయబడెను. 1944 సంవత్సరములో ఏర్పాటైన 26వ ఫిలడెల్ఫియా సమావేశములో అనేక శ్రామిక భద్రత తీర్మానాలను రూపొందించబడినది. ఈ తీర్మానములో ప్రధానాంశము అంతర్జాతీయ శ్రామిక కార్యాలయము ఏర్పాటు చేసి ఈ రంగములో అనుభవము కలిగిన వారి సూచనల మేరకు శ్రామిక సామాజిక, ఆర్థిక, చట్టపరమైన భద్రతలని కల్పించవలసివుండునని తీర్మానించబడినది.

6.3.2. సాంఘిక భద్రత అర్థవివరణ - నిర్వచనము:

సాంఘిక భద్రతకు సంబంధించి సమగ్ర నిర్వచనాన్ని అంతర్జాతీయ శ్రామిక వ్యవస్థ నివేదికలలో (Approaches to social security) పేర్కొనెను. అంతర్జాతీయ శ్రామిక వ్యవస్థ, అభిప్రాయము ప్రకారము సాంఘిక భద్రత అనగా శ్రామికుని భద్రతకు సంబంధించిన వ్యవస్థ అనేక చర్యలను తీసుకొనుట ద్వారా శ్రామికుడు ఎలాంటి నష్టభయము లేకుండా తన విధులను నిర్వహించును. ఈ నిర్వచనము ప్రకారము శ్రామికుడు ఎలాంటి ప్రమాదమునకులోను కాకుండా రక్షణ కలుగచేయుట. ఫ్రీడ్‌లాండర్ (FriedLander) అభిప్రాయము ప్రకారము సంఘములో లేదా కర్మాగారాలలో ఏ వ్యక్తి అయిన అనారోగ్యము, నిరుద్యోగము, వార్ధక్యము, పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు పనిచేయలేకపోవడము ఇతరులపై ఆధారపడి వుండే పరిస్థితులలో వున్నప్పుడు వారికోసము పరిశ్రమ ఏర్పరచిన కార్యక్రమమే సాంఘిక భద్రత Lord William Beberidge అభిప్రాయము ప్రకారము కోరికలు, వ్యాధులు, అవివేకము, దైన్యం, జబ్బు అనే అయిదు సమస్యలకు వ్యతిరేకముగా పోరాడడమే సాంఘిక భద్రత, అంటే సంఘములోని ప్రతివ్యక్తి తన సేవలకు తగిన ప్రతిఫలము పొందాలి ఆ ప్రతిఫలము తన కుటుంబ కనీస ఆసరములను తీర్చగలిగేదిగా వుండాలి. సంఘములోని అవివేకము కల వారికి తగిన విద్యాబుద్దులు నేర్పడము ద్వారా సక్రమ ప్రణాళిక నిర్వాహణ ద్వారా అనారోగ్యానికి వైద్యసహాయము అందించాలి వీరిని రోగ విముక్తులను చేయడము మొదలైన విషయములపైన పోరాటము సాగించే ప్రక్రియ సాంఘిక భద్రత.

Prof. Watkinson అభిప్రాయము ప్రకారము సాంఘిక భద్రత అనగా ఆర్థిక భద్రత, ఆర్థిక ప్రగతి, నిరుద్యోగ నిర్మూలను ఆనారోగ్యము లేకుండా, ప్రమాదాలకు గురి కాకుండా, పదవి విరమణ తరువాత ఎలాంటి ఆర్థికలోటు లేకుండా, ముసలితనములో ఆర్థిక సహాయాన్ని అందించుట, శ్రామికుడు మరణించిన అతని కుటుంబమునకు ఆర్థికంగా స్వయం సమృద్ధిని కల్పించుట, శ్రామికునికి కనీస అవసరములను కల్పించుట, విద్య వైద్యసదుపాయాలను ఏర్పాటు చేయుట మొదలైన అంశాలను సాంఘిక భద్రతగా పేర్కొనెను. Friedlander అభిప్రాయము ప్రకారము సాంఘిక భద్రత అనగా శ్రామికునికి కల్పించే వివిధ సదుపాయాలు ఉదా॥ ఆనారోగ్యము, నిరుద్యోగము, వార్ధక్యము, పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు, పనిచేయలేక పోవడము, ఇతరులపై ఆధారపడి వుండే పరిస్థితులలో వున్నప్పుడు వారి కోసము ఏర్పరచిన కార్యక్రమమే సాంఘిక భద్రతగా పేర్కొనెను.

పై నిర్వచనములను అనుసరించి, సంఘములోని వ్యక్తులు తమకు తాముగా పైనపేర్కొనబడిన అవాంఛనీయమైన పరిస్థితులను ఎదుర్కోనడము కష్టము అందుచేత సంఘము, ప్రభుత్వము, యాజమాన్యము కొన్ని నిర్ధష్టమైన చర్యల ద్వారా వారికి భద్రత కలుగచేయవలయును. పారిశ్రామికంగా అభివృద్ధి చెందిన అన్నిదేశాలు సాంఘిక సంక్షేమము ఆర్థిక భద్రత కోసము నిర్థష్టమైన చర్యలు తీసుకొనుచున్నారు. ఈ చర్యలనే సాంఘిక భద్రత చర్యలుగా పేర్కోనవచ్చును.

ఆధునిక పారిశ్రామిక యుగములో సాంఘిక భద్రత అత్యంత ప్రధానం అయినది. ఎందుచేత అనగా శ్రామికులకి కర్మాగారాలలో పరిశ్రమలలో భద్రత లోపించుట వలన పేదరికము, నిరుద్యోగము అనారోగ్యము మొదలైనే సమస్యలు ఏర్పడుచున్నవి. అందువలన శ్రామిక భద్రత కల్పించి అతనిలో నైపుణ్యాన్ని పనిపట్ల శ్రద్ధను కల్పించవచ్చును. సాంఘీక భద్రత కార్మికునికి సాంఘిక భీమా వంటింది. సాంఘిక భీమా పద్దతుల ద్వారా శ్రామికునిలో ఆత్మవిశ్వాసాన్ని పనిపట్ల అవగాహనను, సామర్థ్యాన్ని పెంచుట ద్వారా పారిశ్రామిక ఉత్పత్తులు గననీయంగా పెరుగును. సాంఘిక భద్రత, శ్రామికునికి సహాయకారిగా ఒక భీమా పథకంలాగా పనిచేయును.

సాంఘీక భద్రత పథకములు ఒక్కొక్క దేశములో ఒక్కొక్క విధంగా ఉన్నవి. కాని అన్ని దేశములలో సాంఘిక భద్రత ప్రధాన లక్షణాలు ఈ విధంగా ఉన్నాయి. 1. ఈ భద్రత పథకములు చట్టముల ద్వారా గుర్తించబడినవి. 2.ఈ భద్రత పథకములు, ద్రవ్యరూపములో గాని లేదా ఇతర సదుపాయములలో గాని ఉండి శ్రామికునికి ఏలాంటి కష్టనష్టములు ఏర్పడిన సహాయకారిగా ఉండును. ఉదా॥ నిరుద్యోగ సమస్య, మెటర్నిటి సదుపాయములు పనిలో ఆంగవైకల్యము ఏర్పడిన సహాయములు అందించుట, అనారోగ్య పథకాలు వార్ధక్య సదుపాయాలు, శ్రామికులు మరణించిన అతని కుటుంబానికి రక్షణ కల్పించుట మొదలైనవి.

3. ఈ పథకాలు లేదా సేవలు మూడు రకములుగా ఉండును. సాంఘిక భీమ, సాంఘిక సహాయతా మరియు, సాధారణ సేవలు, ప్రాచీన కాలంలో సామాజిక కష్ట నష్టాలు ఏర్పడినప్పుడు వివిధ దేశములలో భద్రతా చర్యలు పటిష్టంగా లేవు. అందుచేత శ్రామిక జీవన పరిస్థితి అననూకులంగా ఉండదు. ఉదా॥ కనీస గృహవసతి, వైద్య సదుపాయములు, లేక అల్పస్థాయిలో వేతనాల ఫలితంగా శ్రామికుని జీవన ప్రమాణము అల్పస్థాయిలో ఉండును. కాల క్రమమున శ్రామిక స్థితిగతులను గుర్తించి శ్రామికుని ఆర్థిక స్తోమతను సాంఘిక భద్రతను కల్పించవలయునని అనేక స్వచ్ఛంద సంస్థలు గుర్తించెను. శ్రామిక పునరావాస చర్యల ప్రాధాన్యతను గుర్తించి శ్రామిక పున' నిర్మాణం ప్రాధాన్యతను Sir William Beveridage ప్రస్తావించెను.

1882లో మొదటిసారిగా శ్రామిక భద్రతను ఆదేశ చక్రవర్తి మొదటి విలియం గుర్తించి సాంఘిక భీమా పథకాలను ప్రోత్సహించెను. ఈ పథకాలను బిస్మార్క్ సమర్థించెను. 1883లో అనారోగ్య పథకాలని, 1884లో శ్రామిక నష్టపరిహారాన్ని 1925లో వృద్ధాప్య, వార్ధక్య పెన్షన్‌లను జర్మనీలో మొదటిసారిగా సాంఘిక భద్రత చర్యలుగా గురించి అమలు పరచబడెను. ఈ పథకాలు శ్రామిక సంక్షేమ పథకాలుగా సామ్యవాద పద్దతులుగా రూపొందించి అమలు పరుచబడెను. అనంతరం సామ్యవాద, పెట్టుబడి దారి దేశాలలో ఈ పథకాలను రూపొందించి అమలుపరచిరి. ఆధునిక సమాజాలలో అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ నిబంధనల మేరకు వివిధ దేశములలో ఈ పథకాలను అమలు పరుచుచున్నారు. ఉదా॥ 1919 లో మెటర్నిటి సదుపాయములు, 1920లో సాంఘిక భీమా పథకములు, 1921 లో కార్మిక నష్ట పరిహరమును, 1927లో అనారోగ్య వైద్య సదుపాయాలను, 1934లో కనీస వేతనాల చట్టమును మొదలైన అనేక శ్రామిక సంక్షేమ భద్రతా చర్యలను చట్ట బద్దంగా గుర్తించి వాటిని అమలు పరుచవలెనని వివిధ ప్రభుత్వములు ఆదేశించెను. ఆసియా దేశాల ప్రాంతీయ శ్రామిక సమావేశాలలో 1947 న్యూఢిల్లీలో నిర్వహించబడెను. ఈ సమావేశములు శ్రామికునికి భద్రత సంక్షేమము కల్పించుట ప్రధాన లక్ష్యముగా పేర్కొనెను. న్యూజిలాండ్, అమెరికా దేశాలలో వివిధ చట్టముల ద్వారా సార్వత్రిక నిర్బంధ శ్రామిక భీమా, సాంఘిక- భద్రతావంటి అనేక చట్టములను రూపొందించి శ్రామిక న్యాయమును కల్పించబడెను. ఆధునిక అభివృద్ధి చెందిన దేశాలలోశ్రామిక భద్రతా పథకములు అమలు పరుచబడుచున్నవి. ఉదా॥ న్యూజిలాండ్, అమెరిగా దేశములలో సాంఘిక భీమా, ఇతర సదుపాయాలు శ్రామిక భద్రతకు కల్పించబడెను.

భారత దేశమున సాంఘిక భద్రత ఒక ప్రధాన అంశముగా గుర్తించి అనేక కమిషన్లను నియమించి ఈ కమిషన్లు సలహామేరకు అనేక భద్రతా చర్యలను రూపొందించబడినది. భారత దేశమున సాంఘిక భద్రతను న్యాయశాస్త్ర నిపుణులు, సంఘసంస్కర్తలు, ధార్మిక సంస్థలు గుర్తించి భద్రతా ప్రాధాన్యతను ప్రోత్సహించిరి. వీరందరి సూచనల మేరకు భారతదేశంలో అనేక సాంఘిక భద్రతా చర్యలను చేపట్టిరి. సాంఘిక భద్రతా అంశమును Royal Commission on Labour కూడా సమర్థించెను. ఈ Commission

నివేదికలను సాంఘిక భద్రతకు సంబంధించి జాతీయ సంస్థ స్థాయిలో వ్యవస్థీకృతం అయిన పథకాలను చేపట్టుటకు జాతీయ సంస్థ స్థాపించవలెనని పేర్కొనెను. భారతదేశమున రోజు రోజుకి పెరుగుతున్న శ్రామిక సంఖ్యను దృష్టిలో ఉంచుకొని శ్రామికులలో అసక్తత నిర్మూలించుటకు భద్రత చర్యలు ఎంతైన అవసరం. భారత ఆర్థిక వ్యవస్థ సామ్యవాద ఆర్థిక వ్యవస్థ ప్రధాన అంశముగా చట్టరీత్యా గుర్తించెను. భారతదేశంలో రోజురోజుకి పెరుగుచున్న శ్రామిక అలజడి (unrest) శ్రామిక దోపిడి, అల్పవేతనస్థాయి, కనీస అవసరాలలోటు, అల్పజీవన ప్రమాణం మొదలైన అంశముల ద్వారా శ్రామికునిలో నిరుత్సాహము, నిరాశ ఏర్పడి ఉత్పాదకత తగ్గుచున్నది. ఈ అంశాలను దృష్టిలో ఉంచుకొని శ్రామికుని ఆత్మవిశ్వాసాన్ని పెంపొందించి సామర్థ్యాన్ని పెంచుటకు, తద్వారా అధిక ఉత్పత్తిని సాధించుటకు ఈ భద్రతా చర్యలు ఉపయోగపడెను. అందుచేత శ్రామిక భద్రత ఆవశ్యకత దేశవ్యాప్తంగా గుర్తించబడెను.

ఎ) సాంఘిక భీమా (Social Insurance) :

సాంఘిక భీమా శ్రామికునికి అండగా వుండును. శ్రామికుడు ఏ కారణం వలన మరణిస్తే అతని కుటుంబమునకు ఈ భీమా పథకం ఆర్థికంగా తోడ్పడును. పదవి విరమణ అనంతరం ఈ భీమా పథకములు శ్రామికునికి పేదరికము, లేమితనము లేకుండా ఆర్థిక ఇబ్బందులకు గురికాకుండా సుఖమైన జీవితమును ప్రసాదించును. అత్యవసర పరిస్థితులలో ఈ భీమా పథకం ఎలాంటి కష్టం లేకుండా జీవనంను కొనసాగించుటకు తోడ్పడును. ఈ భీమా పథకం వ్యక్తిగతం అయినది మరియు సామూహికరమైనది. వ్యక్తి అనారోగ్యంతో వున్నప్పుడు ఈ భీమా కనీస అవసరాలను తీర్చుటకు తోడ్పడును Sir William Beveridge అభిప్రాయం ప్రకారం కనీస జీవన ప్రయాణమును మెరుగు పరుచుకొనుటకు ఈ భీమా పథకం తోడ్పడును. ఈ పథకంలో శ్రామికుడు కొంత చందాను చెల్లించిన ఆ చందాకు సమానంగా కాని కొంత అధిక చందాను యజమాన్యం, ప్రభుత్వం, జతచేసి భీమా నిధులకు చేర్చును. ఈ నిధులు శ్రామికునికి ఏలాంటి ప్రమాదం ఏర్పడిన ఆ ప్రమాదం నుండి భయటపడుటకు ఆర్థిక సహాయాన్ని కల్పించును. శ్రామికుని ఆర్థిక స్తోమతను బట్టి చందాను చెల్లించవచ్చును. సాంఘిక భీమా పథకం భారత దేశంలో శ్రామికునికి అన్నిరకాలైన కష్టనష్టాలలో తోడుగా ఉండును. అల్పాదాయ వర్గాలకి ఇది ఒక వరము భారతదేశమున 80%నకు పైగా శ్రామికులు అల్పాదాయవర్గాలవారు అందుచేత వీరి కనీస అవసరాలకి అప్పు చేయవలసి ఉండును, ఫలితంగా శ్రామిక ఋణగ్రస్తత పెరిగి ఆర్థికంగా అనేక సమస్యలకు గురి అగుచున్నాడు. ఈ పరిస్థితులలో శ్రామికునికి ఋణసదుపాయాన్ని కల్పించి కొంతవరకు ఆర్థికంగా సహాయపడుచున్నది.

భారతదేశంలో శ్రామికులలో అనారోగ్య పరిస్థితులు అధికంగా కలవు. ఉదా॥ మలేరియా, కలరా, క్షయ వ్యాధి, ప్లేగు మొదలైన వ్యాధులు కారణంగా అనేక సమస్యలను ఎదుర్కొంటు మరణానికి గురి అగుచున్నారు. ఈ పరిస్థితులలో ఆరోగ్య పరిస్థితులను మెరుగుపరుచుకొనుటకు తగిన ఆర్థిక స్వతంత్రత లేకపోవటచే భీమా సంస్థలపై ఆధారపడి వైద్య సహాయం నిమిత్తం కొంత ఆర్థిక సహాయాన్ని పొందుచున్నారు. నిరుద్యోగ శ్రామికులలో మరోక ప్రధాన సమస్య అనేక మంది శ్రామికులు అనేక కారణాల వలన ఉదా॥ యాంత్రీకరణ (Mechanisation) ద్వారా ఆధునిక యంత్రాలను ఉపయోగించుట వలన కొంత మేరకు శ్రామికులను తొలగించవలసి ఉండును. ఈ తొలగింపుల ద్వారా అనేక మంది శ్రామికులు నిరుద్యోగులుగా మారి ఇతర సాంఘిక అక్రమ చర్యలకు అనగా యాచన, నేరములు, వ్యభిచారము, మొదలైన కార్యకలాపాల ద్వారా ఆర్జన చేయుట ద్వారా ఇతర అనేక సాంఘిక సమస్యలకి కారణం అగుచున్నారు. స్త్రీ కార్మికులు ఉద్యోగము కోల్పోయి సంపాదనకై వ్యభిచారము, మత్తుమందులు సేవించుట ఇతర అసాంఘిక కార్యకలాపాలకు అలవాటు పడుతారు. దీని ఫలితంగా సమాజానికి అనేక సమస్యలు ఉత్పన్నం అగును. అందుచేత సాంఘిక భద్రత కొంతవరకు ఈ విధమైన సమస్యలకి నివారణ చర్యగా పేర్కొనవచ్చును.

ఖచ్చితంగా అమలుపరచవలనని. ప్రభుత్వము ఆదేశాలను జారీ చేసినది. ఈ చట్టము కమీషనర్ విధులను, హక్కులను కూడ పేర్కొనెను. ఒక వేళ నష్టపరిహారమును శ్రామికునికి మంజూరు చేయనిచో ఆ మొత్తము కమీషనర్ ఖాతాలో జమచేయును. నష్టపరిహారాన్ని ప్రమాదమునకు గురియైన శ్రామికుని వయస్సును బట్టి నిర్ణయించవలెను. విధినిర్వహణలో ప్రమాదము ఏర్పడిన గాయపడిన శ్రామికునికి ప్రతిఫలాలను చెల్లించవలెను. శ్రామికుని తొలగించిన తాత్కాలిక తొలగింపునకు సంబంధించిన నష్టపరిహారాన్ని చెల్లించవలెను. గనులలో పనిచేసే శ్రామికులకు ఈ చట్టము అనేక నష్టపరిహారములను విస్తృతపరిచెను.

(b) 1936 వేతన చెల్లింపుల చట్టము (Payment of Wages Act 1936) :

వేతన చట్టము మొదటిసారిగా 1936 వ సం॥ము ఏప్రిల్ 23 వ తేదీన చేయబడెను, ఈ చట్టము 1937 ఏప్రిల్ 28 లో అమలులోనికి వచ్చెను. 1937వ సం॥మున రూపొందించిన ఈ చట్టము 1940, 1964 మరియు 1970లో సవరించబడెను. ఈ చట్టము ప్రధాన ధ్యేయము శ్రామికులకు చెల్లించే వేతనములో ఏలాంటి సమస్యలు లేకుండా శ్రామిక సంక్షేమమును ఏర్పరచుట ప్రధాన ధ్యేయాలు. శ్రామికులకు చెల్లించే వేతనములో ఏలాంటి సమస్యలు ఏర్పడకుండా శ్రామిక వేతనములో వుండే సమస్యలను నివారించుట ఈ చట్టము ప్రధాన ధ్యేయము. ఈ చట్టములోని ప్రధానాంశములు :

(ఎ) శ్రామిక వేతనములు క్రమము తప్పకుండా చెల్లించుట

(బి) చట్టబద్ధమైన వేతన చెల్లింపులు

(సి) చట్టపరిమితులలో లేని ఇతర తగ్గింపులు, క్రమబద్ధము చేయుట

(డి) యజమానులు శ్రామికులపై ఎలాంటి జరిమానాలను విధించకుండా నియంత్రణ చేయుట.

(ఇ) శ్రామికులకు ఏర్పడే వేతనపరమైన సమస్యలకు చట్టము ద్వారా పరిరక్షణ కల్పించుట

చట్టస్వభావము మరియు పరిధి (Nature and Scope of the Act) :

ప్రధానంగా భారతదేశములో కర్మాగారాల్లో, పరిశ్రమలలో, రైల్వేలలో పనిచేయు కార్మికులకు వర్తించును. రాష్ట్రప్రభుత్వాలు ఈ చట్టాన్ని వేతన చెల్లింపుకు సంబందించి ఒక మార్గదర్శక సూత్రముగా పరిగణించును. వేతన సంబంధిత ఎలాంటి నిర్ణయాలు రాష్ట్ర ప్రభుత్వము తీసుకొన్న ఆ నిర్ణయాలను శ్రామికులకు 3 నెలల నోటీసుతో మార్పులు చేయవచ్చును. ఈ అంశాలను అధికార గెజిట్‌లో నమోదు చేయవలెను. యజమాని శ్రామికునికి తగిన వేతనాన్ని కల్పించుట ప్రధాన బాధ్యత. ఈ చట్టము క్రింద పేర్కొనిన ఉద్యోగులకు కూడ వర్తించును.

1. కర్మాగారాలలో పనిచేయుచున్న మేనేజర్,

2. పరిశ్రమలలో సూపర్‌వైజర్, నియంత్రణాధికారుల వర్తించును.

3. రైల్వేలలో పనిచేయుచున్న నామినేటెడ్ ఉద్యోగులు.

4) గనులలో, క్వారీలలో, చిన్న చిన్న యాంత్రిక పరిశ్రమలలో పనిచేయుచున్న కార్మికులు.

అంశాలను ప్రతిపాదించెను. భారత దేశమున వివిధ పంచవర్షప్రణాళికలో శ్రామికునికి అనేక భద్రతా చర్యలను ప్రోత్సహించి, వాటి ద్వారా శ్రామికుడు ఎదుర్కొనుచున్న అనేక సమస్యలను నివారించుట ప్రధాన అంశముగా శ్రామిక భద్రత శ్రామిక సంక్షేమము, పథకాలను ప్రోత్సహించెను. రాజ్యాంగ నిర్మాత డా॥ బి.ఆర్. అంబేద్కర్ అభిప్రాయం ప్రకారం కార్మికులకి కనీస అవసరాలు అయిన తిండి, బట్ట, నివాసము, వైద్య, సదుపాయాలు, విద్యా సదుపాయములు కల్పించవలెనని రాజ్యాంగములో ఆదేశక, నిర్దేశక సూత్రాల ద్వారా పేర్కొనెను. భారత రాజ్యాంగము సంక్షేమ, శ్రేయ రాజ్యముగా కేంద్ర ప్రభుత్వం పనిచేయవలెనని నిర్దేశించెను. వివిధ పంచవర్ష ప్రణాళికలు భారతదేశంలో కార్మిక భీమా పథకాలు ప్రావిడెంట్ ఫండ్ పథకాలు, పెన్షన్ పథకాలు, తప్పనిసరి చేయుట వలన కార్మికుని స్థితిగతులు సాంఘికంగా ఆర్థికంగా మెరుగుపడినవి. ఈ కార్మిక సాంఘిక భద్రత గనులలో పరిశ్రమలలో సామరస్యపూరిత, ఆరోగ్య వాతావరణాన్ని కల్పించెను.

6.3.4. నమూనా ప్రశ్నలు :

1. సాంఘిక భద్రతను నిర్వచించి పారిశ్రామిక శాంతికి దాని ఆవశ్యకతను తెలుపుము.
2. సాంఘిక భీమా మరియు సాంఘిక సహిమిత అనే భావనలను వివరించుము.
3. సాంఘిక భద్రతను అనే భావన ఆవిర్భావాన్ని మరియు అభివృద్ధిని చర్చించుము.

6.3.5. చదువదగిన పుస్తకాలు :

1. Mamorias, C.B. and S.KI. Mamoria : Industrial Labour, Social Welfare and Industrial Relations in India, Allahabad, Kitab Mahal.
2. Moorthy, M.V. : Principles of Labour Welfare, New Delhi, Gupta Borthers.
3. R.C.Saxena : Labour Problems and Socia Welfare, Meerut, K.Nath & Co.

6.4. భారత ప్రభుత్వము తీసుకొన్న సాంఘిక భద్రతా చర్యలు

(SOCIAL SECURITY MEASURES BY GOVERNMENT OF INDIA)

6.4.0 లక్ష్యం :

ఆధునిక ప్రపంచ దేశాలలో సాంఘిక భద్రత ఒక ప్రధానాంశముగా ఆయా దేశాల జాతీయ పథకాలలో అంతర్భాగంగాయుండి పేదరికము నిరుద్యోగము మరియు ఇతర అనారోగ్యకరమైన సాంఘికసమస్యలకు నివారణాచర్యగా తోడ్పడుచున్నది. అంతర్జాతీయంగా సాంఘీక బద్రత ప్రాధాన్యతను గుర్తించి దేశ శ్రామిక ప్రజల సాంఘిక ఆర్థికాభివృద్ధికి తొడ్పడుచున్నది. ప్రపంచ దేశాల సాంఘిక, ఆర్థిక విధానాలలో భద్రతకు ఆర్థిక ప్రాధాన్యత ఇవ్వబడెను. అదే విధంగా భారతదేశమున స్వాతంత్ర్యమునకు ముందు ఆ తర్వాత సాంఘిక భద్రతకు ప్రాధాన్యతను చట్టపరంగా గుర్తించబడెను. భారత సామాజిక వ్యవస్థలో అంతర్భాగాలైన ఉమ్మడి కుటుంబ వ్యవస్థ కులతత్వము, వర్గతత్వము. సాంప్రదాయ జీవన విధానము ఫలితంగా అనేక సాంఘిక అసమానతలు, ఆసక్తతలు చోటుచేసుకొని పారిశ్రామిక సమాజాన్ని దాని అభివృద్ధికి అంతర్జాతీయంగా ఏర్పడి పారిశ్రామిక ప్రగతికి పెద్ద అవరోధంగాయున్నది. ఫలితంగా సామాజిక భద్రతలోపిస్తున్నది. భారతదేశములో ఎదురయ్యే సమస్యలకు ఈ సాంఘిక భద్రత కొంతవరకు నివారణా చర్యగా పేర్కొనవచ్చును. ఆధునిక పారిశ్రామిక భారత సమాజంలో శ్రామిక వర్గము అనేక సమస్యలను ఎదుర్కొంటున్నది. వాటిలో ప్రధానమైనవి సాంఘిక అశక్తత, పేదరికము, నిరుద్యోగము, అనారోగ్యము, అంగవైకల్యము, శాశ్వత, పాక్షిక అంగవైకల్యము, ఆర్జిత కుటుంబ సభ్యుని మరణము, మొదలైన సమస్యలు గ్రామీణ, పట్టణ కుటుంబాలలో సాంఘిక బద్రతకు ఒక అవరోధముగా వున్నాయి. అందువలన గ్రామీణ స్థాయిలలో ప్రాథమిక ఆరోగ్య కేంద్రాలు, శిశు శరణాలయాలు, అంగన్‌వాడీలు, బాలవాడీలు, శిశుగృహాలు, అనాధశరణాలయాలు, వితంతు పునరావాస కేంద్రాలు మొదలైన సంస్థలు అశక్తులు, నిరాశ్రయులు, వెనుకబడిన వర్గాలు, పేదవారు, నిరుద్యోగులకు ఒక ప్రధాన ఆధార కేంద్రాలుగా వుండి వారి సంక్షేమము ప్రధాన ఉద్దేశ్యంగా ఏర్పడి ధ్యేయ సాధనకొరకు కృషి చేయుచున్నాయి. ప్రస్తుత పాఠ్యాంశప్రధాన ఉద్దేశ్యము. భారత ప్రభుత్వము చట్టపరమైన చర్యలు ఏ విధంగా సాంఘిక సంక్షేమానికి తోడ్పడుచున్నవి, అదే విధంగా ప్రభుత్వము సంక్షేమపరంగా ఏ విధానమైన చర్యలు తీసుకొని సంక్షేమాన్ని కల్పించుచున్నది అనేది ప్రధానాంశము.

విషయక్రమం

6.4.1 ఉపోద్ఘాతము
6.4.2 విషయ పరిధి
6.4.3 సారాంశము
6.4.4 నమునా ప్రశ్నలు
6.4.5 చదువదగిన గ్రంథాలు

6.4.1 ఉపోద్ఘాతము :

భారత రాజ్యాంగము ఆదేశిక నిర్దేశిక సూత్రాలలో ప్రతి రాష్ట్రమునకు సంక్షేమానికి సంబంధించి కొన్ని స్పష్టమైన ఆదేశాలను పేర్కొనెను. రాష్ట్రాల ఆర్థిక వనరులకులోబడి కొన్ని సంక్షేమ కార్యక్రమములను రూపొందించి కచ్చితంగా అమలు పరచవలెనని పేర్కొనెను. ప్రతి వ్యక్తికి పని చేసే హక్కు స్వచ్ఛంద నిర్బంధ ప్రాథమిక విద్య, నిరుద్యోగ పరిష్కార మార్గాలు, వార్థక్య పించను, ఆరోగ్య వైద్య సదుపాయాలు, శారీరక, మానసిక వైకల్యాన్ని నిరోధించుటకు కొన్ని పథకాలు, మాతా శిశుసంక్షేమము, శ్రామిక వర్గా

సంక్షేమ పథకములు రూపొందించి అమలుపరచటం భారతదేశములో అనేక మిలియన్ల శ్రామికుల సంక్షేమానికి అవసరమైన వివిధ పథకాలు రూపకల్పన చేసి వాటిని అమలుపరుచుట ప్రధానద్యేయంగా చట్టపరమైన అనేక సంక్షేమ కార్యక్రమాలను చేపట్టెను. దేశ ఆర్థిక ప్రగతికి శ్రామిక భద్రత అత్యంత అవశ్యకతగా గుర్తించెను. పరిశ్రమలలో కర్మాగారాల్లో పనిచేయుచున్న శ్రామికుల సాంఘిక ఆర్థిక ప్రగతికి తోడ్పడవలెను. ఈ భద్రత పథకాలు ప్రత్యేకించి కొన్ని పరిశ్రమలలో ఖచ్చితంగా వుండాలి మరికొన్ని పరిశ్రమలలో ఐచ్ఛికమని పేర్కొనబడినది. గనులలో, మందుల తయారీలో, క్రిమిసంహారక మందుల తయారీ పరిశ్రమలలో శ్రామిక భద్రతను పెంపొందించవలెను. భారత దేశంలో శ్రామిక చట్టము రూపొందించకముందే కొన్ని భద్రతాచర్యలు ప్రతిపాదించెను. అవి ప్రధానంగా శ్రామిక భద్రతను పెంపొందించే మార్గదర్శక సూత్రాలుగా పేర్కొనవచ్చును. ఈ పథకాలు కేవలము శ్రామిక భద్రతకేకాక శ్రామిక సహాయంగా గుర్తించవలెను. శ్రామిక వేతనాలు శ్రామిక భద్రతకు ప్రధానాంశము. శ్రామికుడు తగినంత వేతనాలు పొందినపుడు, సాంఘిక ఆర్థిక అశక్తతలు కొంతవరకు క్రమబద్ధము చేయవచ్చును. ఉదాహరణకు నిరుద్యోగ భీమా లేకపోవుట. అందుచేత శ్రామిక నిరుద్యోగ భీమా ప్రధానాంశము. ఆధునిక పారిశ్రామిక సమాజాలలో సాంఘిక బధ్రత కొంతవరకు లోపించినది. శ్రామికులు ఆర్థికంగా అనేక సమస్యలు ఎదుర్కొంటున్నారు. దీనికి ప్రధానకారణము సరైన వేతనాలు లేకపోవుట. అదే విధంగా పథకాల రూపకల్పనలో స్పష్టంగా వున్నా కూడా అమలులో లోపభూయిష్టంగా వుండి ప్రభుత్వయంత్రాంగం సమర్థవంతముగా అమలు పరచుట లేదు.

అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (I.L.O) శ్రామిక భద్రతకు సమగ్రమైన మార్గదర్శకసూత్రాలను పేర్కొనెను. శ్రామిక భద్రతకు స్వచ్ఛంధమైన మరియు తప్పనిసరియైన అనేక భద్రతా కార్యక్రమాలను పేర్కొనెను. నానాటికి పెరుగుచున్న వ్యవస్థీకృతము కాని అనియుత పారిశ్రామిక సమాజాలలో శ్రామిక భద్రత అత్యంత ప్రధానమైనదని, శ్రామిక సంక్షేమాన్ని దృష్టిలోవుంచుకొని శ్రామిక అభివృద్ధి మరియు ప్రగతికి అనేక సూచనలను పేర్కొనెను.

6.4.2. విషయ పరిధి (Subject Matter) :

శ్రామిక భద్రత అనే అంశము భారతదేశమునకు క్రొత్తకాదు. ప్రాచీన కాలమునుండి ప్రత్యక్షముగానో పరోక్షముగానో అనేక భద్రతాచర్యలను స్వాతంత్ర్యమునకు ముందే రూపొందించి అమలుపరచబడుచున్నవి. కాని చట్టపరంగా ఖచ్చితంగా అనేక రక్షణలతో ఈ సాంఘిక భద్రత స్వాతంత్ర్యము అనంతరము తీవ్రతరము కావించబడెను. స్వాతంత్ర్యమునకు ముందు కొన్ని కర్మాగారాలలో, పరిశ్రమలలో యాజమాన్యము శ్రామిక సంక్షేమము కొరకు కొన్ని పథకాలు రూపొందించి అమలు పరచబడెను. ఉదాహరణకు శ్రామిక పింఛను, ఉపకార వేతనము, ప్రావిడెంట్ ఫండ్, గ్రాట్యూయిటి మొదలైనవి. 1923లో స్వాతంత్ర్యమునకు ముందే శ్రామిక నష్టపరిహారచట్టము, ఉపకార వేతన చట్టము. మెటర్నిటి సదుపాయము, ఉద్యోగ భీమా, వైద్య సదుపాయాలు మొదలైనవి అమలు పరచబడెను. స్వాతంత్ర్య అనంతరము సాంఘిక భీమా పథకము సాంఘిక శ్రామిక భద్రత ప్రధానంగా అనేక శాసనపరమైన పథకాలను రూపొందించి అమలుపరచబడెను. ప్రస్తుత పాఠ్యాంశము వివిద సాంఘిక బధ్రతా చట్టములు వాటి ప్రభావము సాంఘిక సంక్షేమమును ఏవిధంగా ప్రభావితము చేసినది అనే అంశమును విశదీకరించును. ఒక దేశప్రగతి ఆర్థికాభివృద్ధి ఆ దేశ పరిశ్రమపై ఆధారపడియుండను. పారిశ్రామిక ప్రగతి శ్రామికులపై ఆధారపడియుండును. శ్రామిక సామర్థ్యము సాంఘిక భద్రతపై ఆధారపడియుంధను. కావున ప్రతి పారిశ్రామిక సమాజంలో శ్రామిక భద్రత అత్యంత ప్రధానమైనదిగా గుర్తించి శ్రామిక సంక్షేమము కొరకు కృషిచేయవలసిన ఆవశ్యకత ఎంతైనాకలదు.

(a) శ్రామిక నష్టపరిహారచట్టము 1923 (The workmen's Compensation Act, 1923) :

1921 సం॥లో భారతప్రభుత్వము కొన్ని ప్రతిపాదనలను నష్టపరిహారమునకు సంబందించి రూపొంధించి ఆ ప్రతిపాదనలను అభిప్రాయ సేకరణకు పంపెను. ఆ ప్రతిపాదనలు అనేకమంది శాస్త్రవేత్తలు, ఆర్థిక శాస్త్రజ్ఞులు, సామాజిక శాస్త్రవేత్తలు, రాజకీయ

నాయకులు, శ్రామికులు, సాధారణ ప్రజలు సమర్ధించిరి. వీరి ఆంగీకార ఫలితంగా 1923 వ సం॥ మార్చి నెలలో ఒక చట్టముగా రూపొందెను. చట్టము జూలై 1924 నుండి అమలులోనికి వచ్చెను. ఈ చట్టములోని కొన్ని లోపాలను, 1926 వ సం॥రము మరియు 1929 వ సం॥ములలో సవరించబడెను. ఈ సవరణల ఫలితంగా చట్టములో అనేక భారీమార్పులు, చేర్పులు చోటు చేసికొనెను. ఈ మార్పులు అంతర్జాతీయ స్థాయిలో రూపొందించబడెను. 1923 వ సం॥ములో రూపొందించబడిన చట్టములోని లోపాలను సవరించబడి అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (ILO) ప్రతిపాదనలకు దీటైన చట్టముగా రూపొందెను.

రాయల్ కమీషన్ ఆన్ లేబర్ భారతదేశములో ఈ చట్టమును నిశితంగా పరిశీలించి అందులోని ప్రధానాంశములను, క్షుణ్ణంగా అధ్యయనము చేసి అనేక సలహాలను, ప్రతిపాదనల ద్వారా చట్ట అభివృద్ధికి, సూచనలను చేసెను. ఈ సూచనల ప్రతిఫలంగా 1933 వ సం॥లలో చట్టములోని అనేక అంశాలను క్రోడీకరించి 1934 వ సం॥ములో అంతిమంగా రూపొందెను. చట్టపరిధులను విస్తరించే నిమిత్తమై 1937, 1938, 1939, 1942, 1946, 1959, 1962 మరియు 1976 సం॥లలో అనేకసార్లు సవరించి ఒక సమగ్రమైన పటిష్టమైన చట్టముగా రూపొందించబడి అమలు వున్నది. 1941 వ సంవత్సరములో జరిగిన రెండవ ప్రపంచయుద్ధము ఆ యుద్ధంలో ఏర్పడిన శ్రామికనష్టము, నష్ట పరిహార మార్గములు మొదలైన అంశములు ఈ చట్టములో చోటు చేసుకొనెను. దీని ఫలితంగా శ్రామిక భీమా అంశము చట్టములో ప్రతిపాదించబడెను. యుద్ధములో గాయపడిన, ప్రాణము కోల్పోయిన, అంగ వైకల్యము కలిగినవారికి వారి కుటుంబాలకు కొన్ని సదుపాయాలు ఈ చట్టములో ప్రతిపాదించబడెను. 1962 వ సం॥లో జరిగిన చైనాదురాక్రమణ ఫలితంగా ఏర్పడిన నష్టాన్ని దృష్టిలోయుంచుకొని మరికొన్ని ప్రతిపాదనలను కూడ ఈ చట్టములో చేర్చబడెను. 1946 సవరణ ద్వారా కనీస వేతన పరిమితిని రూ॥ 300 నుండి రూ॥400 కు పెంచబడెను. 1962 వ సం॥ములో చట్ట సవరణ ద్వారా కనీస వేతన స్థాయిని 500 రూ॥ల నుండి 1000 రూ॥లకు పెంచబడెను. ఈ విధంగా శ్రామిక భద్రతను ఈ చట్టము అనేక విధములుగా తోడ్పడుచున్నది. ఈ దిగువ పేర్కొన్న అంశాలు ఈ చట్టములోని ప్రధానాంశములు.

చట్ట పరిధి (Sope of the Act) :

ఈ చట్టము రైల్వేలు, ఫ్యాక్టరీలు, గనులు, తోటపనులు, యంత్రాల ద్వారా నడిచే వాహనాలు, నిర్మాణపనులు మరియు ఇతర భద్రతలేని పనులలో యుండే కార్మికులకు మాత్రమే వర్తించును. 1948 రాష్ట్ర భీమా చట్టములో పేర్కొనబడిన, పరిపాలక సిబ్బంది, సైనికులు, క్యాజువల్ వర్కర్లు, వ్యాపార సంస్థలలో పనిచేయుచున్న ఉద్యోగులు వారి మూల వేతనము 1000 రూ॥ లకు మించి యున్నవారు ఈ చట్ట పరిధిలోనికిరారు. వైమానిక దళము, ఓడలలో పనిచేయుచున్న వివిధ రకాలైన ఉద్యోగులు, ప్రమాదకరమైన, పనులు చేయుచున్న, జీవిత భద్రతలేని కార్మికులకు ఈ చట్టము వర్తించును. తమిళనాడు, ఉత్తరప్రదేశ్, కర్నాటక మరియు బీహార్ రాష్ట్రములలో ఈ చట్టము ముఠా కార్మికులకు కూడా వర్తింపచేసిరి. బీహార్ ప్రభుత్వము రోడ్లు ఊడ్చే, పారిశుధ్య కార్మికులకు కూడ వర్తింపచేసెను. తమిళనాడు ప్రభుత్వము మరియు కేరళ ప్రభుత్వాలు ఈ చట్టాన్ని తోట పనులలో, కొబ్బరి తోటలలో పనిచేయు కార్మికులకు, రవాణా సంస్థలలో ముఠా కులీలకు వర్తింపచేసెను. ఈ విధంగా భారతదేశములో వివిధ రంగాలలో అనగా విద్యుత్, రోడ్లు, భవనాలు నిర్మాణ సంస్థలలో, ప్రాజెక్టులు, ఆనకట్టలు, టెలిగ్రాఫ్ మొదలైన రంగాలలో పనిచేయుచున్న కార్మికులకు చట్టమును వర్తింపచేసిరి.

నష్టపరిహార విధానము (Title to compensation) :

యజమాని, తన సంస్థలలో పనిచేయుచున్న కార్మికులకు నష్టపరిహారమును చేర్పించే విధానములో ప్రధానాంశము, అంగవైకల్యము, లేదా మరణము, పాక్షికనయవ వైకల్యము మొదలైనవి సంభవించినపుడు 3 పనిరోజులలో ఆ నష్టపరిహారాన్ని చెల్లించాలి. 3 వ పని దినము నుండి 28 పనిదినములోపల నష్టపరిహారాన్ని చెల్లించాలి.

నష్టపరిహార మొత్తము (Amount of Compensation) :

నష్టపరిహారము కార్మికునికి ఏర్పడిన నష్టాన్ని బట్టి యుండును. సగటు మూలవేతనము ఆధారంగా నష్టపరిహారాన్ని చెల్లించాలి. శాశ్వత తాత్కాలిక, పాక్షిక అంగవైకల్యము ఏర్పడినపుడు కార్మికులకు, బాల కార్మికులకు, (మేజర్, మైనర్) ప్రాతిపదికంగా నష్టాన్ని చెల్లించాలి కాని 1959 కార్మిక చట్టము ఈ విధమైన విచక్షణను సవరించి ఒకే విధముగాయుండే నష్ట పరిహారాన్ని నిర్ణయించెను. ఈ నష్టపరిహారాన్ని రూ॥ 7200గా అల్పాదాయవర్గాల వారికి (900 ఆపై 1000 రూ॥ నెలసరి జీతము కల్గి పాక్షిక అంగవైకల్యము కార్మికులు). శాశ్వత అంగవైకల్యము కలిగిన కల్గిన కార్మికులను వారి వేతన స్థాయిని బట్టి రూ॥ 10,080 నుండి రూ॥ 42,000 వరకు నష్టపరిహారముండును. ఈ విధంగా నష్టపరిహార చెల్లింపులో వైవిధ్యము కలిగియున్నది. కాని ఈ నష్టపరిహారాన్ని ప్రమాదము జరిగిన మొదటి 3 రోజులలో చెల్లించవలెను.

కార్మికులపై ఆధారపడియుండే (Dependants) వారిని కూడ ఈ చట్టపరిధులలో చేర్చడము జరిగింది. కార్మికుడు మరణించిన, నష్టపరిహారాన్ని చెల్లించుటలో, కుటుంబములో మరణించిన వ్యక్తికి సంబంధించిన వారసులు ఇందుకు అర్హులు. ఈ వారసత్వాన్ని రెండు శ్రేణులుగా పేర్కొనవచ్చును. అవి 1. వితంతు భార్య, మైనర్ కుమారులు, అవివాహితులైన కుమార్తెలు, వితంతు తల్లి మొదలైన వారు 2. ద్వితీయ వర్గములో వితంతు తల్లి, మైనారిటి తీరని చట్టపరముకాని కుమారుడు, అవివాహిత కుమార్తె, వితంతు కుమార్తె, మైనర్ తమ్ముడు, వివాహము కాని లేదా వితంతు చెల్లెలు, మొదలైనవారు నష్టపరిహారాన్ని పొందుటకు అర్హులుగా పేర్కొనవచ్చును.

వృత్తిపరమైన అనారోగ్యములు (Occupational Diseases)

వృతిపరమైన ఆనారోగ్య సమస్యలను ఈ చట్టము స్పష్టంగా పేర్కొనెను. శారీరక అంగవైకల్యముతో పాటు ఇతర అనారోగ్యాలను చట్టములో 3వ షెడ్యూలులో పేర్కొనెను. ఉదాహరణకు హానికరమైన, దుమ్ము, రసాయనాలు, ఫాస్పరస్, మెర్కురీ, మొదలైన రసాయనాల వల్ల ఏర్పడే హానికరమైన వాయువులు, మంటలు, వీటి వలన సంభవించే ప్రమాదాలు, అనారోగ్యాలు చట్టమే గుర్తించెను. ప్రతి రాష్ట్ర ప్రభుత్వము వృత్తిపరమైన అనారోగ్యాలను గుర్తించి మరికొన్ని హానికరమైన అంశాలను చేర్చుటకు చట్టము స్వేచ్ఛనిచ్చెను. 1959 వ సం॥ ఒక సవరణ ద్వారా 14 హానికరమైన గాయాలను, తద్వారా ఏర్పడే శాశ్వత, పాక్షిక అంగవైకల్యములను, 54 అనారోగ్య కారణాలను పేర్కొనెను. 1962 వ సం॥ములో ఒకే సవరణ ద్వారా వృత్తిపరమైన అనారోగ్యమును వివిధ రోగములను స్పష్టంగా నిర్ధారించుటయేగాక ఉద్యోగ కాలములో ఆ అనారోగ్యములకు నష్టపరిహారమును పేర్కొనెను.

నష్టపరిహార పంపిణీ Distribution of Compensation :

నష్టపరిహార పంపిణీకి సంబంధించి ఇతర అంశాలను కూడ స్పష్టంగా పేర్కొనెను. కార్మికునికి పనిచేయు వేళలలో ఏ విధమైన ప్రమాదము సంభవించినా ఆవిధమైన ప్రమాదాలను వెంటనే లేబర్ కమీషనరుకు తెలియపరచి నష్టపరిహారాన్ని కోరవలసియుంటుంది. ఒక వేళ యజమాని ఆ విధమైన ప్రమాదాలను ముందునే గుర్తించినచో ప్రమాద నష్టపరిహారాన్ని ఒక మొత్తముగా డిపాజిట్ చేయవలెనని చట్టము నిర్ధారించెను. ఒక వేళ యజమాని ప్రమాదనష్టపరిహారాన్ని తిరస్కరించిన యెడల లేబర్ కమీషనర్ విచారణ సంఘమును ఏర్పరచి ఆ సంఘ నివేదికల ఆధారంగా యజమాని నష్టపరిహారమును చెల్లించవలెనని నోటీసులను జారీ చేయును. నష్టపరిహారమును వివిధ కంతుల వారీగా లేదా పీరియాడికల్‌గా రాష్ట్ర భీమా సంస్థ చెల్లించును. ప్రతిరాష్ట్ర ప్రభుత్వము ఒక ఉన్నత స్థాయి కమీషనర్‌ను నియమించి ఆ కమీషన్ పర్యవేక్షణలో శ్రామిక నష్టపరిహారమును

6.4. భారత ప్రభుత్వము తీసుకొన్న సాంఘిక భద్రతా చర్యలు

(SOCIAL SECURITY MEASURES BY GOVERNMENT OF INDIA)

6.4.0 లక్ష్యం :

ఆధునిక ప్రపంచ దేశాలలో సాంఘిక భద్రత ఒక ప్రధానాంశముగా ఆయా దేశాల జాతీయ పథకాలలో అంతర్భాగంగాయుండి పేదరికము నిరుద్యోగము మరియు ఇతర అనారోగ్యకరమైన సాంఘికసమస్యలకు నివారణాచర్యగా తోడ్పడుచున్నది. అంతర్జాతీయంగా సాంఘీక బద్రత ప్రాధాన్యతను గుర్తించి దేశ శ్రామిక ప్రజల సాంఘిక ఆర్థికాభివృద్ధికి తొడ్పడుచున్నది. ప్రపంచ దేశాల సాంఘిక, ఆర్థిక విధానాలలో భద్రతకు ఆర్థిక ప్రాధాన్యత ఇవ్వబడెను. అదే విధంగా భారతదేశమున స్వాతంత్ర్యమునకు ముందు ఆ తర్వాత సాంఘిక భద్రతకు ప్రాధాన్యతను చట్టపరంగా గుర్తించబడెను. భారత సామాజిక వ్యవస్థలో అంతర్భాగాలైన ఉమ్మడి కుటుంబ వ్యవస్థ కులతత్త్వము, వర్గతత్త్వము. సాంప్రదాయ జీవన విధానము ఫలితంగా అనేక సాంఘిక అసమానతలు, ఆసక్తతలు చోటుచేసుకొని పారిశ్రామిక సమాజాన్ని దాని అభివృద్ధికి అంతర్జాతీయంగా ఏర్పడి పారిశ్రామిక ప్రగతికి పెద్ద అవరోధంగాయున్నది. ఫలితంగా సామాజిక భద్రతలోపిస్తున్నది. భారతదేశములో ఎదురయ్యే సమస్యలకు ఈ సాంఘిక భద్రత కొంతవరకు నివారణా చర్యగా పేర్కొనవచ్చును. ఆధునిక పారిశ్రామిక భారత సమాజంలో శ్రామిక వర్గము అనేక సమస్యలను ఎదుర్కొంటున్నది. వాటిలో ప్రధానమైనవి సాంఘిక అశక్తత, పేదరికము, నిరుద్యోగము, అనారోగ్యము, అంగవైకల్యము, శాశ్వత, పాక్షిక అంగవైకల్యము, ఆర్జిత కుటుంబ సభ్యుని మరణము, మొదలైన సమస్యలు గ్రామీణ, పట్టణ కుటుంబాలలో సాంఘిక బద్రతకు ఒక అవరోధముగా వున్నాయి. అందువలన గ్రామీణ స్థాయిలలో ప్రాథమిక ఆరోగ్య కేంద్రాలు, శిశు శరణాలయాలు, అంగన్‌వాడీలు, బాలవాడీలు, శిశుగృహాలు, అనాథశరణాలయాలు, వితంతు పునరావాస కేంద్రాలు మొదలైన సంస్థలు అశక్తులు, నిరాశ్రయులు, వెనుకబడిన వర్గాలు, పేదవారు, నిరుద్యోగులకు ఒక ప్రధాన ఆధార కేంద్రాలుగా వుండి వారి సంక్షేమము ప్రధాన ఉద్దేశ్యంగా ఏర్పడి ధ్యేయ సాధనకొరకు కృషి చేయుచున్నాయి. ప్రస్తుత పాఠ్యాంశప్రధాన ఉద్దేశ్యము. భారత ప్రభుత్వము చట్టపరమైన చర్యలు ఏ విధంగా సాంఘిక సంక్షేమానికి తోడ్పడుచున్నవి, అదే విధంగా ప్రభుత్వము సంక్షేమపరంగా ఏ విధానమైన చర్యలు తీసుకొని సంక్షేమాన్ని కల్పించుచున్నది అనేది ప్రధానాంశము.

విషయక్రమం

6.4.1 ఉపోద్ఘాతము
6.4.2 విషయ పరిధి
6.4.3 సారాంశము
6.4.4 నమూనా ప్రశ్నలు
6.4.5 చదువదగిన గ్రంథాలు

6.4.1 ఉపోద్ఘాతము :

భారత రాజ్యాంగము ఆదేశిక నిర్దేశిక సూత్రాలలో ప్రతి రాష్ట్రమునకు సంక్షేమానికి సంబంధించి కొన్ని స్పష్టమైన ఆదేశాలను పేర్కొనెను. రాష్ట్రాల ఆర్థిక వనరులకులోబడి కొన్ని సంక్షేమ కార్యక్రమములను రూపొందించి కచ్చితంగా అమలు పరచవలెనని పేర్కొనెను. ప్రతి వ్యక్తికి పని చేసే హక్కు, స్వచ్ఛంద నిర్బంధ ప్రాథమిక విద్య, నిరుద్యోగ పరిష్కార మార్గాలు, వార్ధక్య పింఛను, ఆరోగ్య వైద్య సదుపాయాలు, శారీరక, మానసిక వైకల్యాన్ని నిరోధించుటకు కొన్ని పథకాలు, మాతా శిశుసంక్షేమము, శ్రామిక వర్గా

సంక్షేమ పథకములు రూపొందించి అమలుపరచటం భారతదేశములో అనేక మిలియన్ల శ్రామికుల సంక్షేమానికి అవసరమైన వివిధ పథకాలు రూపకల్పన చేసి వాటిని అమలుపరుచుట ప్రధానద్యేయంగా చట్టపరమైన అనేక సంక్షేమ కార్యక్రమాలను చేపట్టెను. దేశ ఆర్థిక ప్రగతికి శ్రామిక భద్రత అత్యంత అవశ్యకతగా గుర్తించెను. పరిశ్రమలలో కర్మాగారాల్లో పనిచేయుచున్న శ్రామికుల సాంఘిక ఆర్థిక ప్రగతికి తోడ్పడవలెను. ఈ భద్రత పథకాలు ప్రత్యేకించి కొన్ని పరిశ్రమలలో ఖచ్చితంగా వుండాలి మరికొన్ని పరిశ్రమలలో ఐచ్ఛికమని పేర్కొనబడినది. గనులలో, మందుల తయారీలో, క్రిమిసంహారక మందుల తయారీ పరిశ్రమలలో శ్రామిక భద్రతను పెంపొందించవలెను. భారత దేశంలో శ్రామిక చట్టము రూపొందించకముందే కొన్ని భద్రతాచర్యలు ప్రతిపాదించెను. అవి ప్రధానంగా శ్రామిక భద్రతను పెంపొందించే మార్గదర్శక సూత్రాలుగా పేర్కొనవచ్చును. ఈ పథకాలు కేవలము శ్రామిక భద్రతకేకాక శ్రామిక సహాయంగా గుర్తించవలెను. శ్రామిక వేతనాలు శ్రామిక భద్రతకు ప్రధానాంశము. శ్రామికుడు తగినంత వేతనాలు పొందినపుడు, సాంఘిక ఆర్థిక ఆశక్తతలు కొంతవరకు క్రమబద్దము చేయవచ్చును. ఉదాహరణకు నిరుద్యోగ భీమా లేకపోవుట. అందుచేత శ్రామిక నిరుద్యోగ భీమా ప్రధానాంశము. ఆధునిక పారిశ్రామిక సమాజాలలో సాంఘిక బధ్రత కొంతవరకు లోపించినది. శ్రామికులు ఆర్థికంగా అనేక సమస్యలు ఎదుర్కొంటున్నారు. దీనికి ప్రధానకారణము సరైన వేతనాలు లేకపోవుట. అదే విధంగా పథకాల రూపకల్పనలో స్పష్టంగా వున్నా కూడా అమలులో లోపభూయిష్టంగా వుండి ప్రభుత్వయంత్రాంగం సమర్థవంతముగా అమలు పరచుట లేదు.

అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (I.L.O) శ్రామిక భద్రతకు సమగ్రమైన మార్గదర్శకసూత్రాలను పేర్కొనెను. శ్రామిక భద్రతకు స్వచ్ఛంధమైన మరియు తప్పనిసరియైన అనేక భద్రతా కార్యక్రమాలను పేర్కొనెను. నానాటికి పెరుగుచున్న వ్యవస్థీకృతము కాని అనియుత పారిశ్రామిక సమాజాలలో శ్రామిక భద్రత అత్యంత ప్రధానమైనదని, శ్రామిక సంక్షేమాన్ని దృష్టిలోవుంచుకొని శ్రామిక అభివృద్ధి మరియు ప్రగతికి అనేక సూచనలను పేర్కొనెను.

6.4.2. విషయ పరిధి (Subject Matter) :

శ్రామిక భద్రత అనే అంశము భారతదేశమునకు క్రొత్తకాదు. ప్రాచీన కాలమునుండి ప్రత్యక్షముగానో పరోక్షముగానో అనేక భద్రతాచర్యలను స్వాతంత్ర్యమునకు ముందే రూపొందించి అమలుపరచబడుచున్నవి. కాని చట్టపరంగా ఖచ్చితంగా అనేక రక్షణలతో ఈ సాంఘిక భద్రత స్వాతంత్ర్యము అనంతరము తీవ్రతరము కావించబడెను. స్వాతంత్ర్యమునకు ముందు కొన్ని కర్మాగారాలలో, పరిశ్రమలలో యాజమాన్యము శ్రామిక సంక్షేమము కొరకు కొన్ని పథకాలు రూపొందించి అమలు పరచబడెను. ఉదాహరణకు శ్రామిక పింఛను, ఉపకార వేతనము, ప్రావిడెంట్ ఫండ్, గ్రాట్యూయిటి మొదలైనవి. 1923లో స్వాతంత్ర్యమునకు ముందే శ్రామిక నష్టపరిహారచట్టము, ఉపకార వేతన చట్టము. మెటర్నిటి సదుపాయము, ఉద్యోగ భీమా, వైద్య సదుపాయాలు మొదలైనవి అమలు పరచబడెను. స్వాతంత్ర్య అనంతరము సాంఘిక భీమా పథకము సాంఘిక శ్రామిక భద్రత ప్రధానంగా అనేక శాసనపరమైన పథకాలను రూపొందింఛి అమలుపరచబడెను. ప్రస్తుత పాఠ్యాంశము వివిద సాంఘిక బధ్రతా చట్టములు వాటి ప్రభావము సాంఘిక సంక్షేమమును ఏవిధంగా ప్రభావితము చేసినది అనే అంశమును విశదీకరించును. ఒక దేశప్రగతి ఆర్థికాభివృద్ధి ఆ దేశ పరిశ్రమపై ఆధారపడియుండను. పారిశ్రామిక ప్రగతి శ్రామికులపై ఆధారపడియుండును. శ్రామిక సామర్థ్యము సాంఘిక భద్రతపై ఆధారపడియుంఢును. కావున ప్రతి పారిశ్రామిక సమాజంలో శ్రామిక భద్రత అత్యంత ప్రధానమైనదిగా గుర్తించి శ్రామిక సంక్షేమము కొరకు కృషిచేయవలసిన ఆవశ్యకత ఎంతైనాకలదు.

(a) శ్రామిక నష్టపరిహారచట్టము 1923 (The workmen's Compensation Act, 1923) :

1921 సం॥లో భారతప్రభుత్వము కొన్ని ప్రతిపాదనలను నష్టపరిహారమునకు సంబంధించి రూపొంధించి ఆ ప్రతిపాదనలను అభిప్రాయ సేకరణకు పంపెను. ఆ ప్రతిపాదనలు అనేకమంది శాస్త్రవేత్తలు, ఆర్థిక శాస్త్రజ్ఞులు, సామాజిక శాస్త్రవేత్తలు, రాజకీయ

నాయకులు, శ్రామికులు, సాధారణ ప్రజలు సమర్ధించిరి. వీరి అంగీకార ఫలితంగా 1923 వ సం॥ మార్చి నెలలో ఒక చట్టముగా రూపొందెను. చట్టము జూలై 1924 నుండి అమలులోనికి వచ్చెను. ఈ చట్టములోని కొన్ని లోపాలను, 1926 వ సం॥రము మరియు 1929 వ సం॥ములలో సవరించబడెను. ఈ సవరణల ఫలితంగా చట్టములో అనేక భారీమార్పులు, చేర్పులు చోటు చేసికొనెను. ఈ మార్పులు అంతర్జాతీయ స్థాయిలో రూపొందించబడెను. 1923 వ సం॥ములో రూపొందించబడిన చట్టములోని లోపాలను సవరించబడి అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (ILO) ప్రతిపాదనలకు దీటైన చట్టముగా రూపొందెను.

రాయల్ కమీషన్ ఆన్ లేబర్ భారతదేశములో ఈ చట్టమును నిశితంగా పరిశీలించి అందులోని ప్రధానాంశములను, క్షుణ్ణంగా అధ్యయనము చేసి అనేక సలహాలను, ప్రతిపాదనల ద్వారా చట్ట అభివృద్ధికి, సూచనలను చేసెను. ఈ సూచనల ప్రతిఫలంగా 1933 వ సం॥లలో చట్టములోని అనేక అంశాలను క్రోడీకరించి 1934 వ సం॥ములో అంతిమంగా రూపొందెను. చట్టపరిధులను విస్తరించే నిమిత్తమై 1937, 1938, 1939, 1942, 1946, 1959, 1962 మరియు 1976 సం॥లలో అనేకసార్లు సవరించి ఒక సమగ్రమైన పటిష్టమైన చట్టముగా రూపొందించబడి అమలు వున్నది. 1941 వ సంవత్సరములో జరిగిన రెండవ ప్రపంచయుద్ధము ఆ యుద్ధంలో ఏర్పడిన శ్రామికనష్టము, నష్ట పరిహార మార్గములు మొదలైన అంశములు ఈ చట్టములో చోటు చేసుకొనెను. దీని ఫలితంగా శ్రామిక భీమా అంశము చట్టములో ప్రతిపాదించబడెను. యుద్ధములో గాయపడిన, ప్రాణము కోల్పోయిన, అంగ వైకల్యము కలిగినవారికి వారి కుటుంబాలకు కొన్ని సదుపాయాలు ఈ చట్టములో ప్రతిపాదించబడెను. 1962 వ సం॥లో జరిగిన చైనాదురాక్రమణ ఫలితంగా ఏర్పడిన నష్టాన్ని దృష్టిలోయుంచుకొని మరికొన్ని ప్రతిపాదనలను కూడ ఈ చట్టములో చేర్చబడెను. 1946 సవరణ ద్వారా కనీస వేతన పరిమితిని రూ॥ 300 నుండి రూ॥400 కు పెంచబడెను. 1962 వ సం॥ములో చట్ట సవరణ ద్వారా కనీస వేతన స్థాయిని 500 రూ॥ల నుండి 1000 రూ॥లకు పెంచబడెను. ఈ విధంగా శ్రామిక భద్రతను ఈ చట్టము అనేక విధములుగా తోడ్పడుచున్నది. ఈ దిగువ పేర్కొన్న అంశాలు ఈ చట్టములోని ప్రధానాంశములు.

చట్ట పరిధి (Sope of the Act) :

ఈ చట్టము రైల్వేలు, ఫ్యాక్టరీలు, గనులు, తోటపనులు, యంత్రాల ద్వారా నడిచే వాహనాలు, నిర్మాణపనులు మరియు ఇతర భద్రతలేని పనులలో యుండే కార్మికులకు మాత్రమే వర్తించును. 1948 రాష్ట్ర భీమా చట్టములో పేర్కొనబడిన, పరిపాలక సిబ్బంది, సైనికులు, క్యాజువల్ వర్కర్లు, వ్యాపార సంస్థలలో పనిచేయుచున్న ఉద్యోగులు వారి మూల వేతనము 1000 రూ॥ లకు మించి యున్నవారు ఈ చట్ట పరిధిలోనికిరారు. వైమానిక దళము, ఓడలలో పనిచేయుచున్న వివిధ రకాలైన ఉద్యోగులు, ప్రమాదకరమైన, పనులు చేయుచున్న, జీవిత భద్రతలేని కార్మికులకు ఈ చట్టము వర్తించును. తమిళనాడు, ఉత్తరప్రదేశ్, కర్నాటక మరియు బీహార్ రాష్ట్రములలో ఈ చట్టము ముఠా కార్మికులకు కూడా వర్తింపచేసిరి. బీహార్ ప్రభుత్వము రోడ్లు ఊడ్చే, పారిశుధ్య కార్మికులకు కూడ వర్తింపచేసెను. తమిళనాడు ప్రభుత్వము మరియు కేరళ ప్రభుత్వాలు ఈ చట్టాన్ని తోట పనులలో, కొబ్బరి తోటలలో పనిచేయు కార్మికులకు, రవాణా సంస్థలలో ముఠా కూలీలకు వర్తింపచేసెను. ఈ విధంగా భారతదేశములో వివిధ రంగాలలో అనగా విద్యుత్, రోడ్లు, భవనాలు నిర్మాణ సంస్థలలో, ప్రాజెక్టులు, ఆనకట్టలు, టెలిగ్రాఫ్ మొదలైన రంగాలలో పనిచేయుచున్న కార్మికులకు చట్టమును వర్తింపచేసిరి.

నష్టపరిహార విధానము (Title to compensation) :

యజమాని, తన సంస్థలలో పనిచేయుచున్న కార్మికులకు నష్టపరిహారమును చెల్లించే విధానములో ప్రధానాంశము, అంగవైకల్యము, లేదా మరణము, పాక్షిక అవయవ వైకల్యము మొదలైనవి సంభవించినపుడు 3 పనిరోజులలో ఆ నష్టపరిహారాన్ని చెల్లించాలి. 3 వ పని దినము నుండి 28 వ పనిదినములోపల నష్టపరిహారాన్ని చెల్లించాలి.

నష్టపరిహార మొత్తము (Amount of Compensation) :

నష్టపరిహారము కార్మికునికి ఏర్పడిన నష్టాన్ని బట్టి యుండును. సగటు మూలవేతనము ఆధారంగా నష్టపరిహారాన్ని చెల్లించాలి. శాశ్వత తాత్కాలిక, పాక్షిక అంగవైకల్యము ఏర్పడినపుడు కార్మికులకు, బాల కార్మికులకు, (మేజర్, మైనర్) ప్రాతిపదికంగా నష్టాన్ని చెల్లించాలి కాని 1959 కార్మిక చట్టము ఈ విధమైన విచక్షణను సవరించి ఒకే విధముగాయుండే నష్ట పరిహారాన్ని నిర్ణయించెను. ఈ నష్టపరిహారాన్ని రూ॥ 7200గా అల్పాదాయవర్గాల వారికి (900 ఆపై 1000 రూ॥ నెలసరి జీతము కల్గి పాక్షిక అంగవైకల్యము కార్మికులు). శాశ్వత అంగవైకల్యము కలిగిన కల్గిన కార్మికులను వారి వేతన స్థాయిని బట్టి రూ॥ 10,080 నుండి రూ॥ 42,000 వరకు నష్టపరిహారముండును. ఈ విధంగా నష్టపరిహార చెల్లింపులో వైవిధ్యము కలిగియున్నది. కాని ఈ నష్టపరిహారాన్ని ప్రమాదము జరిగిన మొదటి 3 రోజులలో చెల్లించవలెను.

కార్మికులపై ఆధారపడియుండే (Dependants) వారిని కూడ ఈ చట్టపరిధులలో చేర్చడము జరిగింది. కార్మికుడు మరణించిన, నష్టపరిహారాన్ని చెల్లించుటలో, కుటుంబములో మరణించిన వ్యక్తికి సంబంధించిన వారసులు ఇందుకు అర్హులు. ఈ వారసత్వాన్ని రెండు శ్రేణులుగా పేర్కొనవచ్చును. అవి 1. వితంతు భార్య, మైనర్ కుమారులు, అవివాహితులైన కుమార్తెలు, వితంతు తల్లి మొదలైన వారు 2. ద్వితీయ వర్గములో వితంతు తల్లి, మైనారిటి తీరని చట్టపరముకాని కుమారుడు, అవివాహిత కుమార్తె, వితంతు కుమార్తె, మైనర్ తమ్ముడు, వివాహము కాని లేదా వితంతు చెల్లెలు, మొదలైనవారు నష్టపరిహారాన్ని పొందుటకు అర్హులుగా పేర్కొనవచ్చును.

వృత్తిపరమైన అనారోగ్యములు (Occupational Diseases)

వృత్తిపరమైన అనారోగ్య సమస్యలను ఈ చట్టము స్పష్టంగా పేర్కొనెను. శారీరక అంగవైకల్యముతో పాటు ఇతర అనారోగ్యాలను చట్టములో 3వ షెడ్యూలులో పేర్కొనెను. ఉదాహరణకు హానికరమైన, దుమ్ము, రసాయనాలు, ఫాస్పరస్, మెర్కురీ, మొదలైన రసాయనాల వల్ల ఏర్పడే హానికరమైన వాయువులు, మంటలు, వీటి వలన సంభవించే ప్రమాదాలు, అనారోగ్యాలు చట్టమే గుర్తించెను. ప్రతి రాష్ట్ర ప్రభుత్వము వృత్తిపరమైన అనారోగ్యాలను గుర్తించి మరికొన్ని హనికరమైన అంశాలను చేర్చుటకు చట్టము స్వేచ్ఛనిచ్చెను. 1959 వ సం॥ ఒక సవరణ ద్వారా 14 హానికరమైన గాయాలను, తద్వారా ఏర్పడే శాశ్వత, పాక్షిక అంగవైకల్యములను, 54 అనారోగ్య కారణాలను పేర్కొనెను. 1962 వ సం॥ములో ఒకే సవరణ ద్వారా వృత్తిపరమైన అనారోగ్యమును వివిధ రోగములను స్పష్టంగా నిర్ధారించుటయేగాక ఉద్యోగ కాలములో ఆ అనారోగ్యములకు నష్టపరిహారమును పేర్కొనెను.

నష్టపరిహార పంపిణీ Distribution of Compensation :

నష్టపరిహార పంపిణీకి సంబంధించి ఇతర అంశాలను కూడ స్పష్టంగా పేర్కొనెను. కార్మికునికి పనిచేయు వేళలలో ఏ విధమైన ప్రమాదము సంభవించినా ఆవిధమైన ప్రమాదాలను వెంటనే లేబర్ కమీషనరుకు తెలియపరచి నష్టపరిహారాన్ని కోరవలసియుంటుంది. ఒక వేళ యజమాని ఆ విధమైన ప్రమాదాలను ముందుగానే గుర్తించినచో ప్రమాద నష్టపరిహారాన్ని ఒక మొత్తముగా డిపాజిట్ చేయవలెనని చట్టము నిర్ధారించెను. ఒక వేళ యజమాని ఆ ప్రమాదనష్టపరిహారాన్ని తిరస్కరించిన యెడల లేబర్ కమీషనర్ విచారణ సంఘమును ఏర్పరచి ఆ సంఘ నివేదికల ఆధారంగా యజమాని నష్టపరిహారమును చెల్లించవలెనని నోటీసులను జారీ చేయును. నష్టపరిహారమును వివిధ కంతుల వారీగా లేదా పీరియాడికల్‌గా రాష్ట్ర భీమా సంస్థ చెల్లించును. ప్రతిరాష్ట్ర ప్రభుత్వము ఒక ఉన్నత స్థాయి కమీషనర్‌ను నియమించి ఆ కమీషనర్ పర్యవేక్షణలో శ్రామిక నష్టపరిహారమును

ప్రకృతి వైపరీత్యాలు, అనేక మరణాలు, తాత్కాలిక తొలగింపులు మొదలైనవి శ్రామికులకు భద్రత లేకుండా చేయును. ఒక్కొక్క సారి శ్రామికునికి ఏ కారణంవల్లనైనా అంగవైకల్యం ఏర్పడిన నిరుద్యోగిగా మారును. వీటికి తోడు అల్పాదాయం కలిగి కనీస అవసరాలను తీర్చుకోలేక ఆర్థిక స్వతంత్రత లేక అనేక ఆర్థిక ఇబ్బందులకు గురి అగుట వలన ఈ ఇబ్బందులకి కొంత మేరకు దూరంగా ఉండుటకు మధ్యపానాన్ని సేవించి తాత్కాలిక విశ్రాంతి పొందును. ఈ మధ్యపానంవలన శ్రామికుడు అనారోగ్యానికి గురి అగుటయే కాక కొన్ని పరిస్థితులలో మరణానికి గురి అయి కుటుంబానికి ఆధారం లేకుండా చేయును. ఈ పరిస్థితులలో సామాజిక భీమా ఆ కుటుంబానికి ఆర్థిక ఆధారముగా ఉండును. అందుచేత శ్రామికుని సాంఘిక, ఆర్థిక, న్యాయాన్ని కల్పించుటలో భారతదేశమున దీని ఆవశ్యకత ఎంతైన కలదు. ఈ భీమా పథకములు అనేక రకాలుగా కలవు. ఉదా॥వ్యక్తిగత, ఆనారోగ్య భీమా, ప్రమాదాల భీమా, నిరుద్యోగ భీమా, వార్థక్య భీమా, కుటుంబ సభ్యుల భీమా మొదలైనవి. ఈ విధం అయిన భీమా పథకాలను ప్రోత్సహించుటకు 1948లో ఉద్యోగ భీమా చట్టం, 1952లో Provident Fund చట్టం రూపొందించబడినది.

(బి) సాంఘిక సహిమత :

శ్రామికునికి చట్టపరమైన హక్కును కల్పించుట ద్వారా సాంఘిక భద్రతను ఏర్పరచవచ్చును. సాంఘిక సహిమత శ్రామికునిలో అంతర్భాగంగా ఉండి అతనికి సహాయకారిగా అనేక అంశాలలో తోడ్పడి శ్రామికునిలోని ఒంటరితనాన్ని (Isolation) పోగొట్టును. సాంఘిక భద్రతను కల్పించుటలో సాంఘిక సహిమత పనిలో అనారోగ్యంలో ఎంతగానో తోడ్పడును ఈ సహిమత సలహా రూపంగాను ద్రవ్య సహాయంగాను, సమస్యలలో పరిష్కారంగాను ఉండును. శ్రామికునికి ఏవిధం అయిన కష్టములో ఉద్యోగరీత్యా లేదా కుటుంబ సమస్యలలో సహాయంగాను ఉండును. ఈ విధం అయిన సహాయంను కల్పించుటలో తోటి ఉద్యోగులు కాని యాజమాన్యం గాని అండగా ఉండును. ఈ సహాయం అందించుటలో స్వచ్ఛంద సంస్థలు, వైద్యాశాలలు, కళాశాలలు, కుటుంబ సభ్యులు, ఆత్మస్థైర్యాన్ని కల్పించును. రాష్ట్ర ప్రభుత్వంలో శ్రామికునికి అనేక సదుపాయాల ద్వారా సంక్షేమ పథకాల ద్వారా సహాయము అందించును.

(సి) వాణిజ్య భీమా :

అనేక వాణిజ్య సంస్థలు స్వచ్ఛందంగా సాంఘిక భీమాను కల్పించును ఉదా॥ బ్యాంకులు, భీమా సంస్థలు, కొంత ప్రీమియంను శ్రామికుల వద్ద చందాగా పొంది ఆ శ్రామికుని ఏ విధం అయిన నష్టం వాటిల్లిన నష్టపరిహారము చెల్లించుట ద్వారా సాంఘిక, భద్రత కల్పించును, శ్రామికుడు స్వచ్ఛందముగా లేదా నిర్బందంగా నిరుద్యోగిగా మారినప్పుడు ప్రమాదం సంభవించి మరణించిన, అంగవైకల్యము ఏర్పడిన ఈ వాణిజ్య భీమా సంస్థలు ఆర్థికంగా, ఆ వ్యక్తికి గాని అతని కుటుంబానికి గాని సహాయకారిగా ఉండును.

6.3.3. సారాంశము :

సాంఘిక భద్రత అనే అంశమును పైన పేర్కొన్న విధంగా శ్రామికునికి భద్రత కల్పించుటలో అధిక ప్రాధాన్యతను కలిగి ఉన్నది. భారతదేశమున ప్రత్యేకించి శ్రామిక భద్రత గనులలో, పరిశ్రమలలో, కర్మాగారాలలో, తోటపనులలో, ఇతర నిర్మాణ పనులలో పనిచేయుచున్న అల్పాదానువర్గాల వారికి అత్యంత ప్రధానం సాంఘిక భద్రత అవసరాన్ని గుర్తించి 1957లో భారత ప్రభుత్వం ఒక కమిటీని ఏర్పరిచి భద్రతకు సంబంధించిన అనేక అంశాలను ప్రతిపాదించేవారేనని నిర్దేశించెను. ఈ కమిటీ భీమా పథకములను ప్రావిడెంట్ ఫండ్ పథకములను గనులలో మరియు తోటపనిలో పనిచేయుచున్న కార్మికులకు తప్పనిసరిగా ఉండవలెనని నిర్దేశించెను. ఈ కమిటీ ప్రతి పాదనలో ఉద్యోగ విరమణ అనంతరము, పెన్షను మొదలైన సదుపాయాలను గ్రాట్యుటి మొదలైన

వేతన నిర్ణయము

1936 వేతన చట్టము సెక్షన్ 4.6 ప్రకారము వేతన కాలనిర్ణయము ముందుగానే నిర్ణయించవలెను. ఈ చట్టము కనీస వేతన చట్టముగా పేర్కొన వచ్చును. ఈ చట్టములోని ప్రధాన అంశములు.

1) రైల్వేలు, కర్మాగారములు, పరిశ్రమలలో 1000 మంది శ్రామికులు యున్న యెడల వేతన కాలపరిమితిలో 7 రోజుల లోపల చెల్లించవలెను. ఇతర శ్రామికులకు 10 రోజుల లోపల చెల్లించవలెను.

2) ఉద్యోగుల తొలగింపులో తొలగించుటకు ముందు రెండవ పని దినమున వేతనాన్ని చెల్లించవలెను.

3) గనులలో, డాక్‌లలో జెట్టీలలో పని చేసే కార్మికులకు 7వ రోజు లోపల పని పూర్తి అయిన యెడల చెల్లింపులు చేయవలెను.

4) వేతన చెల్లింపు ద్రవ్య రూపములో యుండవలెను.

యజమాని ప్రధాన విధులు (Duties of the Employer)

వేతన చెల్లింపులలో యజమాని (Employer) కొన్ని విధులనూ, షరతులను తప్పనిసరిగా పాటిస్తూ క్రమబద్ధమైన, నిష్పక్షపాతమైన వేతన చెల్లింపులు చేయవలెను. వేతన చెల్లింపులలో యజమాని ప్రధాన విధులు.

1) **సెక్షన్ 3 ప్రకారము** వేతనములు సక్రమంగా చెల్లించినది లేనిది తరచూ తనిఖీ చేయవలెను.

2) అనధికారమైన, చట్ట వ్యతిరేకమైన కోతలు Deductions లేకుండా చూడవలెను. ఒకవేళ ఏదైన జరిమానాలు విధిస్తే దానికి సంబంధించిన ఆధారాలను పరిశీలించి అది న్యాయబద్ధమైనవా లేదా అని పరిశీలించవలెను.

3) వేతన చెల్లింపులో మినహాయింపుకు, జరిమానాలకు సంబంధించిన రికార్డులను, Account Books ను తప్పనిసరిగా కలిగియుండవలెను (సెక్షన్ 8 మరియు 10).

4) **సెక్షన్ 26 ప్రకారము** వేతనమునకు సంబంధించిన నియమనిబంధనలు ఎప్పటికప్పుడు శ్రామికులకు తెలియజేయవలెను. తెలియజేసే నోటీసులు, నోటీస్ బోర్డులో ఏర్పరచవలెను.

5) సెక్షన్ 13 ఎ శ్రామికులకు సంబంధిత రిజిష్టర్‌లు 3 సంIIముల వరకు భద్రతపరచవలెను.

యజమాని ప్రదాన హక్కులు (Rights of the Employers) :

1936 వేతన చెల్లింపుచట్టము ప్రకారము పరిశ్రమ లేదా కర్మాగార యజమాని ఈ క్రింద పేర్కొనబడిన కొన్ని హక్కులను కలిగియుండును. అవి

1. సెక్షన్ 4(2) ప్రకారము శ్రామికుడు గైర్హాజరు అయినా లేదా సమ్మెలోగాని పాల్గొని 10 రోజులకు మించి గైర్హాజరు అయినచో అతని వేతనములో 8 రోజులవరకు తగ్గించవచ్చును. శ్రామికుడు సమూహముగా 10 మంది శ్రామికులలో కలసి గైర్హాజరు అయినచో ఈ సెక్షన్ వర్తించును.

2. సెక్షన్ 17 ప్రకారము కోర్టు ఆదేశాల మేరకు వేతనముగాని, నష్టపరిహారముగాని రూ॥300 మించి చెల్లించేందుకు హక్కు కలిగియుండును.

కార్మికుల / ఉద్యోగుల హక్కులు :

1936 వేతన చెల్లింపు చట్టము ప్రకారము ఉద్యోగి/కార్మికుడు ఈ క్రింది హక్కులు కలిగియున్నాడు.

1. శ్రామికుడు న్యాయసమ్మతమైన వేతనమును పొందుటకు హక్కు కలిగియున్నాడు. ఆ వేతనము ద్రవ్యరూపములో పొందుటకు హక్కు కలిగియున్నారు.

2. చట్టపరిధిలో లేని ఎలాంటి జీతములో కోతలను deductions వ్యతిరేకించే హక్కు కలిగియున్నారు.

3. చట్టప్రకారము నియమించబడిన అధికారి ద్వారా తమకు రావలసిన బకాయిలను అనగా చెల్లింపుకాని వేతనాలు, వేతన నిలుపు, వేతనమును చెల్లించుటలో జాప్యము మొదలైన అంశాలను సెక్షన్ 15 ప్రకారము పొందే హక్కును కలిగియున్నారు. ఈ విధమైన బకాయిలు 6 నెలల లోపల పరిష్కరించుకొనే హక్కు కలిగియున్నారు.

(c) పారిశ్రామిక వివాద చట్టము 1947 (Industrial Dispute Act 1947) :

పరిశ్రమలలో/కర్మాగారాలలో వివాదములు సర్వసాధారణము. ఈ వివాదములు యజమాని కార్మికుల మధ్యగాని, కార్మికుల మధ్యగాని ఏర్పడును. వివాదములు పారిశ్రామిక ప్రగతికి అవరోధము ఈ వివాదముల ఫలితంగా యజమాని, శ్రామికుడు ఎంతగానో నష్టపోదురు.అందుచేత కేంద్ర ప్రభుత్వము 1947 సం॥ము ఏప్రిల్ నెలలో ఒక చట్టాన్ని రూపొందించుట ద్వారా వివాదములు కొంతవరకు క్రమబద్ధము చేయబడెను. ఈ చట్టప్రధాన ఉద్దేశ్యము అనువైన పారిశ్రామిక వాతావరణమును కల్పించి తద్వారా పారిశ్రామిక ప్రగతి శ్రామిక సంక్షేమమును కల్పించుట. పారిశ్రామిక అభివృద్ధికి ఈ చట్టము ఎంతగానో తోడ్పడును. మంచిపారిశ్రామిక సంబంధములను ఏర్పరచుటలో ఈ చట్టము తోడ్పడును. ఈ చట్టములోని ప్రధానాంశములు.

1) పారిశ్రామిక వివాదములు చట్టబద్ధంగా పరిష్కరించుటకు ఒక యంత్రాంగము బోర్డును ఏర్పాటు చేసి ఆ బోర్డుల ద్వారా పరిష్కరించవలెను. అనగా ఏక పక్ష పరిష్కారముగా యుండరాదు.

2. ప్రజాసంబంధమైన సేవలలో తప్పనిసరిగా తగు విధానము వుండవలెను.

3. ప్రభుత్వ నిబంధనల మేరకు సమ్మెలు - లాకవుట్లు తటస్థ వైఖరి సంప్రదింపుల మేరకు యుండవలెను.

4. కార్మికుల న్యాయసమ్మతమైన కోర్కెల సాధనలో మధ్యవర్తిత్వము తప్పనిసరిగా మరియు ఖచ్చితంగా కాలపరిమితిని సూచించవలెను.

5. శ్రామికులు తమన్యాయబద్ధమైన కోర్కెలను వారివారి కార్మిక సంఘాల ద్వారా పరిష్కరించుకొనవలెను.

6. శ్రామికులకు యజమానుల మధ్య వర్క్స్ కమిటీలు వుండవలెను. వారి మధ్య ఏర్పడే వివాదములను ఈ కమిటీల ద్వారా పరిష్కరించుకొనవలెను.

7. పారిశ్రామిక వివాదములను పరిష్కరించుటలో పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్‌కు యజమానులు, కార్మికులు వారి అభిప్రాయాలను తెలియజేసి తద్వారా వారి వారి సమస్యలను నివారించుకొనవలెను.

8. ఈ చట్టము భారతదేశములో వుండే అన్ని పరిశ్రమలకు, కర్మాగారములకు వర్తించును. ప్రభుత్వ, ప్రైవేటు సంస్థలకు కూడా వర్తించును.

(d) కనీస వేతనాల చట్టము 1948 (Minimum wages Act 1948) :

భారతదేశములో శ్రామిక సంక్షేమును దృష్టిలో వుంచుకొని, శ్రామిక దోపిడీని అరికట్టుటకు, కార్మికులకు న్యాయబద్ధమైన వేతనాలు చెల్లించుటకు భారత ప్రభుత్వము 1948 మార్చి 15 వ తేదిన ఈ చట్టమును రూపొందించెను. కాలక్రమమున 1954, 1957 మరియు 1961లో ఈ చట్టములో వివిధ సవరణల ద్వారా అనేక మార్పులు చేయబడెను. ఈ చట్టము భారత దేశములోవుండే కేంద్ర రాష్ట్ర ప్రభుత్వములకు వర్తించును. ఈ చట్ట ప్రధాన ఉద్దేశ్యము శ్రామిక ఆర్థిక పరిస్థితులు మెరుగుపరచుటకు జీవనోపాధిని కల్పించుటకు కనీస వేతనాలు నిర్ణయించుట. షెడ్యూల్ 1 లో ఏఏ ఉద్యోగాలకు ఎంత కనీస వేతనాలు వుండాలో నిర్ణయించబడినది. కేంద్ర ప్రభుత్వాలు, రైల్వేలు, గనులలో, చమురు కర్మాగారాల్లో ఓడల పరిశ్రమలలో మరియు కేంద్ర, రాష్ట్రప్రభుత్వాలు గుర్తింపు పొందిన కార్పొరేషన్‌లలో (ప్రభుత్వ -ప్రైవేటు) పనిచేయుచున్న ఉద్యోగులకు, కార్మికులకు వర్తించును.

చట్టపరిధి (Scope of the Act) :

ఈ చట్టము ప్రకారము యజమాని వ్యక్తిగాని, సంస్థగాని, ప్రత్యక్షంగానో పరోక్షంగానో, ఇతర వ్యక్తుల ద్వారా గాని, యజమాని తరపునగాని, నియమించబడే ఉద్యోగులకు కనీస వేతనమును నిర్ణయించుటకు ఈ చట్టము తోడ్పడును. ఈ అంశమును చట్టములో షెడ్యూలు 1 లో పేర్కొనబడెను.

ఫ్యాక్టరీ మేనేజర్లు, ఎక్సిక్యూటివ్ అధికారి, లోకల్ అథారిటి, లేదా ఇతరులు, పరిశ్రమ అధికారులు, యజమానులు మొదలగువారు ఈ వేతనాలను అమలు పరచవలెను. అదే విధముగా ఉద్యోగి అనగా శారీరక, మానసిక శ్రమను ఒకపనిలో పెట్టుబడిగా పెట్టేవారు, కర్మాగారములలో, షాపులలో, ఇతర వ్యాపార సంస్థలలో వివిధ స్థాయిలో పనిచేయుచున్న వ్యక్తులు వేతనములు అనగా ద్రవ్యరూపములో చెల్లించబడే ప్రతిఫలము. శ్రామికుడు చేసే పనిని బట్టి పని గంటలను బట్టి, పని స్వభావమును బట్టి చెల్లించే ఒప్పంద ప్రతిఫలము.

(e) రాష్ట ఉద్యోగుల భీమా చట్టము 1948 (లేదా) రాష్ట్ర కార్మిక భీమా చట్టము 1948 (The employee state insurance Act 1948) :

భారతదేశములో శ్రామిక/కార్మిక వర్గము అనేక దోపిడీలకు గురియగుటయేగాక ఎలాంటి జీవన భద్రత లేకుండా వుండెను. పరిశ్రమలలో కర్మాగారాలలో ప్రమాదము వాటిల్లినా, అనారోగ్యమునకు గురియైన ఎలాంటి రక్షణలు లేవు. శ్రామికుని ఆర్థికస్థితి అననుకూలముగా వుండెను. ఎలాంటి భద్రత రక్షణ లేకండావుండుట వలన 1948 లో శ్రామిక/ఉద్యోగుల భీమా చట్టమును చేయబడెను. ఈ చట్టము ద్వారా ఉద్యోగులకు భీమా సదుపాయమును కల్పించబడెను. ఈ చట్టము మొదట ఫ్యాక్టరీలో పనిచేయు ఉద్యోగులకు ప్రాధాన్యత ఇచ్చెను. యంత్రాల ద్వారా నడిచే పరిశ్రమలో 20 మందికిమించియున్న పరిశ్రమలో ఈ చట్టము తప్పనిసరిగా అములులోవుండెను. తర్వాత చట్టాన్ని పారిశ్రామిక వాణిజ్య, వ్యాపార, వ్యవసాయరంగాలలో పనిచేయు ఉద్యోగులకు కూడ వర్తించేటట్లు సవరణలు చేయబడెను. ఈ శ్రామికుల మూలవేతనము రూ౹౹ 1000 లకు మించిన ఈ చట్టము వర్తించదు. జమ్ము - కాశ్మీరు రాష్ట్రములు తప్ప మిగిలిన భారతదేశములో ఈ చట్టము అమలులోయున్నది. సెప్టెంబర్, 1971 నుండి ప్రతిసంస్థ 20 మంది ఉద్యోగులకు మించి వుంటే ఈ భీమాకు సదుపాయమును కల్పించవలెను. 1966లో ఒక సవరణద్వారా ఈ

చట్టపరిధిని విస్తృతపరచి అనేక సదుపాయములు భీమాకు సంబంధించి కల్పించబడినవి. ఈ చట్టము ప్రకారము ఉద్యోగ భీమా పథకములో ఉద్యోగి, యాజమాన్యం contribution వుండును. ఒక నిర్ణీత కాలపరిమితికి భీమాసదుపాయము కల్పించబడెను. ఉద్యోగి భీమాకు సంబంధించిన అంశాలకు న్యాయస్థానముల ద్వారా రక్షణ కూడ కల్పించబడెను.

(f) బోనస్ చట్టము (Payment of Bonus Act 1965) :

1948 కర్మాగార చట్టము ప్రకారము 20 మంది ఉద్యోగులకు మించియున్న పబ్లిక్, ప్రైవేట్ రంగ సంస్థలలో మూల వేతనము రూ॥ 1600 యున్న ఉద్యోగులకు బోనస్ చెల్లింపవలెను. ఈ బోనస్ 30 రోజుల వేతనము గాని లేదా 20 శాతముగాని చెల్లించవలెనని చట్టములో పేర్కొనబడెను. నూతన పరిశ్రమలలో 6 సం॥ముల కాలపరిమితిలో ఉత్పత్తి అయిన, అమ్మకాలు జరిపిన దానిలో 20% శాతము బోనస్‌గా చెల్లించవలెను. ఉత్పత్తి – అమ్మకాలు ద్వారా వచ్చే మిగులును ఆధారముగా తీసుకొని బోనస్ చెల్లించవలెను. ఈ చట్టము ద్వారా కార్మికులలో బోనస్ ద్వారా వృత్తి సామర్థ్యమును పెంపొందించవచ్చును. విదేశీయ కంపెనీల విషయములో ఒక సంవత్సరము కాలములో మిగులులో 67% శాతము ఉద్యోగులకు బోనస్‌గా చెల్లించవలెను. భారతీయ కంపెనీల విషయములో మిగులులో 60 శాతము బోనస్‌గా చెల్లించవలెను.

(g) 1972 గ్రాట్యుటీ చట్టము (The Payment of Gratuty Act 1972) :

భారతదేశ కర్మాగారములో, గనులలో చమురు పరిశ్రమలలో, తోటపనులలో, నౌకాశ్రయములలో, రైల్వేలలో, షాపులలో పనిచేయుచున్న ఉద్యోగులకు ఈ చట్టము వర్తించును. పైన పేర్కొన్న సంస్థలలో 10 మంది మించి శ్రామికులున్న ఈ చట్టము వర్తించును. ఈ చట్టము ప్రకారము ఒక ఉద్యోగి 5 సంవత్సరములు కాలపరిమితి కలిగి పనిచేసిన గ్రాట్యూటీని కోరవచ్చును. 5 సంవత్సరముల పనిచేసిన ఉద్యోగిని తొలగించినపుడు అతనికి గ్రాట్యూటినీ చెల్లించవలెను. వ్యక్తి మరణించిన అతని వారసులకు ఈ గ్రాట్యూటని చెల్లించవలెను. గ్రాట్యూటీని నిర్ణయించుటలో సంవత్సరమునకు 15 రోజుల జీతమును లెక్క కట్టి ఎన్నిసంవత్సరాలు పనిచేస్తే అంతమొత్తమును చెల్లించవలెను. అనగా ఒక సంవత్సరమునకు పనిచేసిన 15 రోజుల జీతము గ్రాట్యూటీగా పొందుదురు. లేదా 20 నెలల జీతము ఏక మొత్తముగా పొందుదురు.

6.4.3. సారాంశము :

భారతదేశములో శ్రామిక సంక్షేమము, ప్రధానంగా అనేక చట్టములను రూపొందించి శ్రామిక ఆర్థిక, సాంఘిక అభివృద్ధికి తొడ్పడుచూ అనేక శ్రామిక ప్రయోజనాలు కల్పించబడెను. ఉదా॥ రాష్ట్ర ఉద్యోగుల భీమా చట్టము, ప్రావిడెంట్ ఫండ్ చట్టము గ్రాట్యూటీ, మెటర్నిటీ సదుపాయములు, కనీస అవసరాల పథకము, కనీస వేతనములు, పారిశుధ్యము మొదలైన సదుపాయములు కార్మిక ఉత్పాదకతను పెంచుటయేగాక, దేశ ఆర్థిక, పారిశ్రామిక అభివృద్ధికి తోడ్పడుచున్నవి. ఈ సంక్షేమ పథకాలు కేవలము వ్యవస్థీకృత రంగమునకు (Organised Sector) మాత్రమే పరిమితమైయున్నవి. అనియత వ్యవస్థాపనలలో (Unorganised Sector) అన్ని సంక్షేమ పథకాలు అమలులో లేవు. రాష్ట్ర ఉద్యోగ భీమా పథకాలు కార్మికునికి వైద్య, ఆరోగ్య సదుపాయములు కల్పించుచున్నవి. అనారోగ్యము, ఉద్యోగములో ఏర్పడే ప్రమాదాలు, భద్రతగా భీమాపథకాలు తోడ్పడుచున్నవి. ఆచరణలో ఈ సంక్షేమ పథకాలు కొన్ని ఆర్థికపరమైన యాజమాన్య సమస్యలకు దారితీయుచున్నవి. 16 శాతము వరకు ఉత్పత్తి వ్యయము పెరిగి యజమానికి ఆర్థిక సమస్యలు కల్పించుచున్నవి. ఈ 16 శాతము ఉత్పత్తి వ్యయంలో 2 నుండి 3 శాతము మాత్రమే ఉద్యోగులు భరిస్తున్నారు. మిగిలినది యాజమాన్యము భరించవలసివున్నందువలన సంక్షేమ పథకాలు ఆశించినంత వరకు అమలులో లేవు.

సున్నపు గనులలో పనిచేయుచున్న కార్మికులు, బీడి కార్మికులు విషయంలో అనేక సంక్షేమ కార్యక్రమములు అమలు పరచబడుచున్నవి. ఉదాహరణకు, త్రాగునీరు, గృహావసర, విద్య వైద్య సదుపాయాలు, విశ్రాంతి మొదలైన సంక్షేమ కార్యక్రమములకు ప్రాధ్యాన్యత ఇవ్వవలసియున్నది. ప్రస్తుత ఆర్థిక పరిస్థితులలో వివిధ కర్మాగారములలో, పరిశ్రమలలో భారతదేశములో సాంఘిక సంక్షేమము, సాంఘిక భద్రత గణనీయముగా పెరిగి ప్రపంచదేశాలకు ఒక మైలురాయిగా నిలిచినది.

6.4.4. నమూనా ప్రశ్నలు :

1. 1947 కార్మిక వివాదాల చట్టము మౌళిక అంశాలను వివరించుము.
2. భారత దేశములో కార్మికుల యొక్క సాంఘిక భద్రతకు 1936 వేతన చట్టము మరియు 1948 కనీస వేతన చట్టము ఎలా దోహదము చేసాయో చర్చించుము.
3. 1948, కార్మిక భీమా చట్టము ప్రాముఖ్యతను తెలియచేయుము.
4. 1965 బోనస్ చెల్లింపు చట్టము మరియు 1972 గ్రాట్యూటీ చెల్లింపుచట్టములను మూల్యాంకన చేయుము.

6.4.5. చదువదగిన గ్రంథాలు :

1. Mamorias, C.B. and S.KI. Mamoria : Industrial Labour, Social Welfare and Industrial Relations in India, Allahabad, Kitab Mahal.
2. Moorthy, M.V. : Principles of Labour Welfare, New Delhi, Gupta Brothers.
3. R.C.Saxena : Labour Problems and Socia Welfare, Meerut, K.Nath & Co.
4. Saharay, H., Industrial and Labour Laws of India, Vol 1 & 2., 1972.

చట్టపరిధిని విస్తృతపరచి అనేక సదుపాయములు భీమాకు సంబంధించి కల్పించబడినవి. ఈ చట్టము ప్రకారము ఉద్యోగ భీమా పథకములో ఉద్యోగి, యాజమాన్యం contribution వుండును. ఒక నిర్ణీత కాలపరిమితికి భీమాసదుపాయము కల్పించబడెను. ఉద్యోగి భీమాకు సంబంధించిన అంశాలకు న్యాయస్థానముల ద్వారా రక్షణ కూడ కల్పించబడెను.

(f) బోనస్ చట్టము (Payment of Bonus Act 1965) :

1948 కర్మాగార చట్టము ప్రకారము 20 మంది ఉద్యోగులకు మించియున్న పబ్లిక్, ప్రైవేట్ రంగ సంస్థలలో మూల వేతనము రూ॥ 1600 యున్న ఉద్యోగులకు బోనస్ చెల్లింపవలెను. ఈ బోనస్ 30 రోజుల వేతనము గాని లేదా 20 శాతముగాని చెల్లించవలెనని చట్టములో పేర్కొనబడెను. నూతన పరిశ్రమలలో 6 సం॥ముల కాలపరిమితిలో ఉత్పత్తి అయిన, అమ్మకాలు జరిపిన దానిలో 20% శాతము బోనస్‌గా చెల్లించవలెను. ఉత్పత్తి - అమ్మకాలు ద్వారా వచ్చే మిగులును ఆధారముగా తీసుకొని బోనస్ చెల్లించవలెను. ఈ చట్టము ద్వారా కార్మికులలో బోనస్ ద్వారా వృత్తి సామర్థ్యమును పెంపొందించవచ్చును. విదేశీయ కంపెనీల విషయములో ఒక సంవత్సరము కాలములో మిగులులో 67% శాతము ఉద్యోగులకు బోనస్‌గా చెల్లించవలెను. భారతీయ కంపెనీల విషయములో మిగులులో 60 శాతము బోనస్‌గా చెల్లించవలెను.

(g) 1972 గ్రాట్యుటీ చట్టము (The Payment of Gratuty Act 1972) :

భారతదేశ కర్మాగారములో, గనులలో చమురు పరిశ్రమలలో, తోటపనులలో, నౌకాశ్రయములలో, రైల్వేలలో, షాపులలో పనిచేయుచున్న ఉద్యోగులకు ఈ చట్టము వర్తించును. పైన పేర్కొన్న సంస్థలలో 10 మంది మించి శ్రామికులున్న ఈ చట్టము వర్తించును. ఈ చట్టము ప్రకారము ఒక ఉద్యోగి 5 సంవత్సరములు కాలపరిమితి కలిగి పనిచేసిన గ్రాట్యూటీని కోరవచ్చును. 5 సంవత్సరముల పనిచేసిన ఉద్యోగిని తొలగించినపుడు అతనికి గ్రాట్యూటినీ చెల్లించవలెను. వ్యక్తి మరణించిన అతని వారసులకు ఈ గ్రాట్యూటని చెల్లించవలెను. గ్రాట్యూటీని నిర్ణయించుటలో సంవత్సరమునకు 15 రోజుల జీతమును లెక్క కట్టి ఎన్నిసంవత్సరాలు పనిచేస్తే అంతమొత్తమును చెల్లించవలెను. అనగా ఒక సంవత్సరమునకు పనిచేసిన 15 రోజుల జీతము గ్రాట్యూటీగా పొందుదురు. లేదా 20 నెలల జీతము ఏక మొత్తముగా పొందుదురు.

6.4.3. సారాంశము :

భారతదేశములో శ్రామిక సంక్షేమము, ప్రధానంగా అనేక చట్టములను రూపొందించి శ్రామిక ఆర్థిక, సాంఘిక అభివృద్ధికి తోడ్పడుచూ అనేక శ్రామిక ప్రయోజనాలు కల్పించబడెను. ఉదా॥ రాష్ట్ర ఉద్యోగుల భీమా చట్టము, ప్రావిడెంట్ ఫండ్ చట్టము గ్రాట్యూటీ, మెటర్నిటీ సదుపాయములు, కనీస అవసరాల పథకము, కనీస వేతనములు, పారిశుధ్యము మొదలైన సదుపాయములు కార్మిక ఉత్పాదకతను పెంచుటయేగాక, దేశ ఆర్థిక, పారిశ్రామిక అభివృద్ధికి తోడ్పడుచున్నవి. ఈ సంక్షేమ పథకాలు కేవలము వ్యవస్థీకృత రంగమునకు (Organised Sector) మాత్రమే పరిమితమైయున్నవి. అనియిత వ్యవస్థాపనలలో (Unorganised Sector) అన్ని సంక్షేమ పథకాలు అమలులో లేవు. రాష్ట్ర ఉద్యోగ భీమా పథకాలు కార్మికునికి వైద్య, ఆరోగ్య సదుపాయములు కల్పించుచున్నవి. అనారోగ్యము, ఉద్యోగములో ఏర్పడే ప్రమాదాలు, భద్రతగా భీమాపథకాలు తోడ్పడుచున్నవి. ఆచరణలో ఈ సంక్షేమ పథకాలు కొన్ని ఆర్థికపరమైన యాజమాన్య సమస్యలకు దారితీయుచున్నవి. 16 శాతము వరకు ఉత్పత్తి వ్యయము పెరిగి యజమానికి ఆర్థిక సమస్యలు కల్పించుచున్నవి. ఈ 16 శాతము ఉత్పత్తి వ్యయంలో 2 నుండి 3 శాతము మాత్రమే ఉద్యోగులు భరిస్తున్నారు. మిగిలినది యాజమాన్యము భరించవలసివున్నందువలన సంక్షేమ పథకాలు ఆశించినంత వరకు అమలులో లేవు.

సున్నపు గనులలో పనిచేయుచున్న కార్మికులు, బీడి కార్మికులు విషయంలో అనేక సంక్షేమ కార్యక్రమములు అమలు పరచబడుచున్నవి. ఉదాహరణకు, త్రాగునీరు, గృహావసర, విద్య వైద్య సదుపాయాలు, విశ్రాంతి మొదలైన సంక్షేమ కార్యక్రమములకు ప్రాధ్యాన్యత ఇవ్వవలసియున్నది. ప్రస్తుత ఆర్థిక పరిస్థితులలో వివిధ కర్మాగారములలో, పరిశ్రమలలో భారతదేశములో సాంఘిక సంక్షేమము, సాంఘిక భద్రత గణనీయముగా పెరిగి ప్రపంచదేశాలకు ఒక మైలురాయిగా నిలిచినది.

6.4.4. నమూనా ప్రశ్నలు :

1. 1947 కార్మిక వివాదాల చట్టము మౌళిక అంశాలను వివరించుము.
2. భారత దేశములో కార్మికుల యొక్క సాంఘిక భద్రతకు 1936 వేతన చట్టము మరియు 1948 కనీస వేతన చట్టము ఎలా దోహదము చేసాయో చర్చించుము.
3. 1948, కార్మిక భీమా చట్టము ప్రాముఖ్యతను తెలియచేయుము.
4. 1965 బోనస్ చెల్లింపు చట్టము మరియు 1972 గ్రాట్యూటీ చెల్లింపుచట్టములను మూల్యాంకన చేయుము.

6.4.5. చదువదగిన గ్రంథాలు :

1. Mamorias, C.B. and S.Kl. Mamoria : Industrial Labour, Social Welfare and Industrial Relations in India, Allahabad, Kitab Mahal.
2. Moorthy, M.V. : Principles of Labour Welfare, New Delhi, Gupta Brothers.
3. R.C.Saxena : Labour Problems and Socia Welfare, Meerut, K.Nath & Co.
4. Saharay, H., Industrial and Labour Laws of India, Vol 1 & 2., 1972.