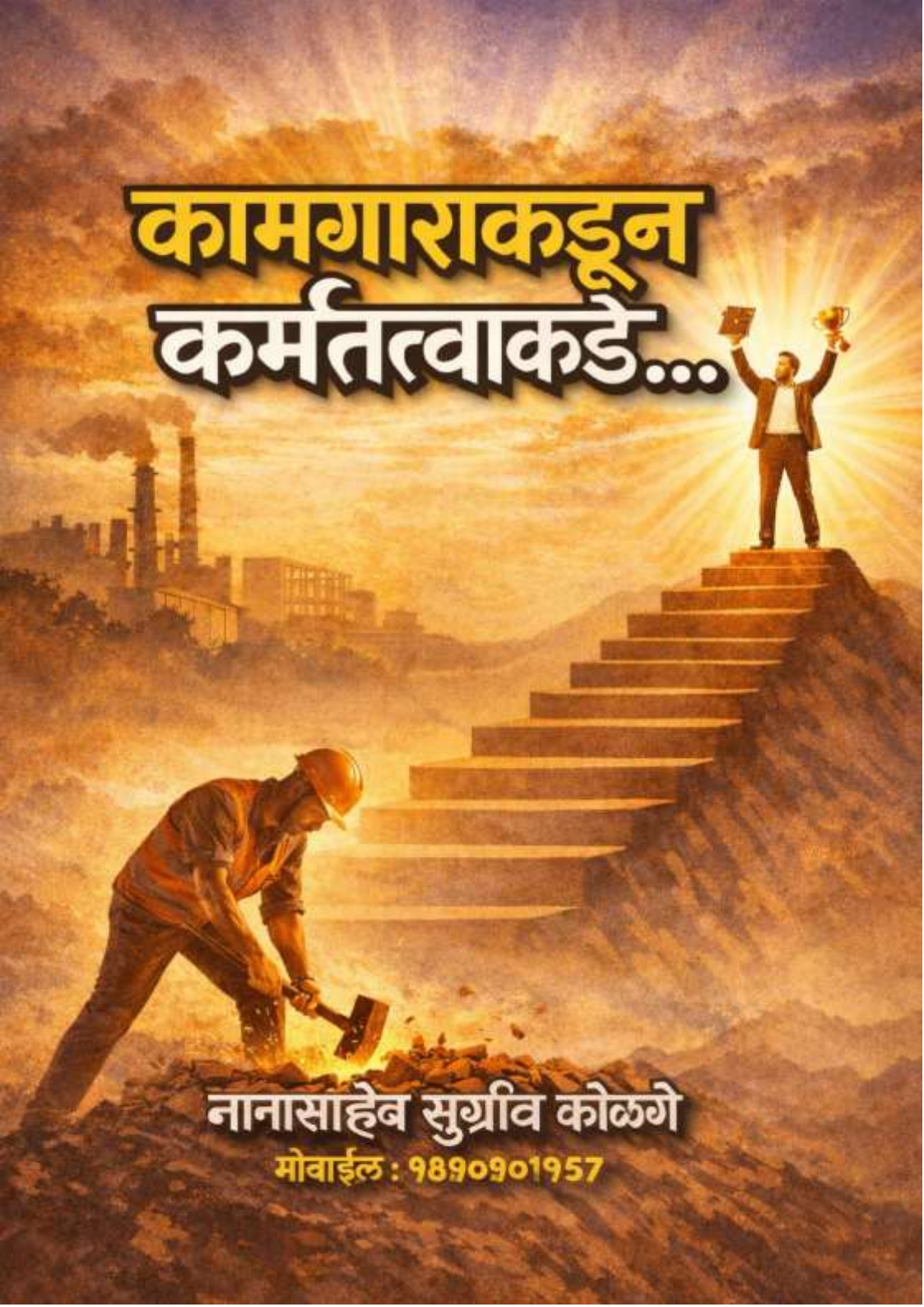

कामगाराकडून
कर्मतत्वाकडे...
नानासाहेब सुग्रिव कोळगे
मोबाईल : 9890901957

ई साहित्य प्रतिष्ठान

सादर करत आहे

कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे

कर्मतत्त्व संघर्षाला अर्थ देणारी जीवनदृष्टी.

श्री. नानासाहेब सुग्रीव कोळगे

कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे

कर्मतत्त्व संघर्षाला अर्थ देणारी जीवनदृष्टी

लेखक: **श्री. नानासाहेब सुग्रीव कोळगे**

Email: Kolage2016@gmail.com

Ph: 9890901957

मुखपृष्ठ- श्री. नानासाहेब कोळगे

या पुस्तकातील लेखनाचे सर्व हक्क लेखकाकडे सुरक्षित असून पुस्तकाचे किंवा त्यातील अंशाचे पुनर्मुद्रण वा नाट्य, चित्रपट किंवा इतर रुपांतर करण्यासाठी लेखकाची लेखी परवानगी घेणे आवश्यक आहे. तसे न केल्यास कायदेशीर कारवाई (दंड व तुरुंगवास) होऊ शकते.

This declaration is as per the Copyright Act 1957 read with Sections 43 and 66 of the IT Act 2000. Copyright protection in India is available for any literary, dramatic, musical, sound recording and artistic work. The Copyright Act 1957 provides for registration of such works. Although an author's copyright in a work is recognised even without registration. Infringement of copyright entitles the owner to remedies of injunction, damages and accounts.

प्रकाशक :- ई साहित्य प्रतिष्ठान

www.esahity.com

esahity@gmail.com

Whatsapp- 9987737237

(विनामूल्य ईपुस्तकांसाठी फ़क्त नाव गाव कळवा)

प्रकाशन : ४ जून २०२६

छापिल प्रत खासगी वितरणासाठी उपलब्ध
देणगी मूल्य- रु. ३२०/- फक्त
(१००% रक्कम लेखकाकडे छपाईचा खर्च म्हणून जाईल.)
(संपर्क- श्री. नानासाहेब कोळगे - 9890901957

©esahity Pratishthan®2026

- विनामूल्य वितरणासाठी उपलब्ध.
- आपले वाचून झाल्यावर आपण हे फ़ॉरवर्ड करू शकता.
- हे ई पुस्तक वेबसाईटवर ठेवण्यापुर्वी किंवा वाचनाव्यतिरिक्त कोणताही वापर करण्यापुर्वी ई-साहित्य प्रतिष्ठानची लेखी परवानगी घेणे आवश्यक आहे.

लेखक परिचय

श्री. नानासाहेब सुग्रीव कोळगे हे मानव संसाधन क्षेत्रातील दोन दशकांचा समृद्ध अनुभव असलेले अभ्यासू, संवेदनशील आणि दूरदृष्टी ठेवणारे व्यक्तिमत्त्व आहे. बी.ए., एम.पी.एम., डी.एल.एल. अँड एल.डब्ल्यू., एल.एल.एम. अशी भक्कम शैक्षणिक पार्श्वभूमी आणि उद्योगक्षेत्रातील प्रत्यक्ष कामाचा प्रदीर्घ अनुभव यांच्या जोरावर त्यांनी मानव संसाधन व्यवस्थापनाला एक वेगळीच मानवी आणि व्यावहारिक दृष्टी दिली आहे.

भारत फोर्ज समूहातील कल्याणी टेक्नोफोर्ज लिमिटेड आणि रेमंड समूहातील जे.के. मॅनी प्रिसिजन टेक्नॉलॉजी लिमिटेड यांसारख्या नामांकित कंपन्यांमध्ये कार्य करताना विविध स्तरांवरील कर्मचाऱ्यांचे प्रश्न, त्यांचे संघर्ष, त्यांची अपेक्षा आणि उद्योगजगताचे बारकावे त्यांनी अत्यंत जवळून अनुभवले. खालच्या स्तरावरून सुरुवात करून उच्च पदांपर्यंत पोहोचलेला त्यांचा प्रवास म्हणजे 'कामगाराकडून कर्मयोगाकडे' झालेली प्रेरणादायी वाटचाल होय.

मराठवाड्यातील धाराशिव जिल्ह्यातील केशेगाव या ग्रामीण भागातून पुण्यासारख्या महानगरात आलेल्या या प्रवासात संघर्ष होते, अडचणी होत्या; परंतु त्याहून मोठा होता स्वतःला घडवण्याचा ध्यास. योग्य वयात घर सोडून

स्वतःची ओळख निर्माण करण्यासाठी केलेली धडपड आणि अढळ चिकाटी हा त्यांच्या व्यक्तिमत्त्वाचा मुख्य गाभा आहे.

'व्यक्तिमत्व विकासाचा केंद्रबिंदू' आणि 'व्यक्तिमत्व विकासाची शिदोरी' ही त्यांची दोन पुस्तके यापूर्वी प्रकाशित झाली असून *"बिझनेस मॅनेजर"* मासिकातही त्यांनी लेखन केले आहे. त्यांच्या लेखनाची शैली अनुभवप्रधान, तर्कशुद्ध आणि प्रेरणादायी असून वाचकांच्या विचारांना सकारात्मक दिशा देणारी आहे.

लेखकाच्या या पुस्तकाचा सार एकच मोठेपणा कधीही दिखाव्यातून निर्माण होत नाही; तो प्रामाणिक कर्मातून, सातत्यपूर्ण प्रयत्नातून आणि सकारात्मक वृत्तीतून तयार होतो. कामगार म्हणून सुरुवात करून कर्मयोगाकडे नेणारा प्रवास कोणालाही शक्य आहे, फक्त प्रयत्न खरे आणि विचार स्पष्ट असले पाहिजेत.

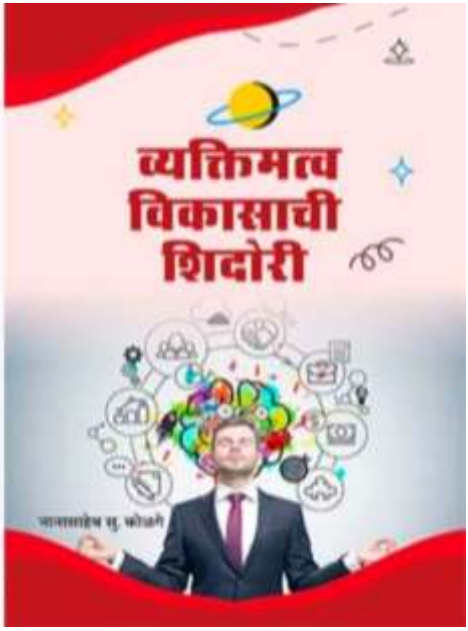
"कर्मतत्त्व स्वीकारले की श्रम साधना होतात, आणि साधनेतून व्यक्तिमत्त्व घडते."

Reach out to author
Email: Kolage2016@gmail.com
Ph: 9890901957

श्री. नानासाहेब सुग्रीव कोळगे

यांची इतर प्रकाशित पुस्तके.

मागवण्यासाठी- Ph: 9890901957



कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे

कर्मतत्त्व स्वीकारलेली व्यक्ती केवळ संघर्ष करत नाही
ती जिद्दीने आपले वेगळेपण घडवते आणि जगात अर्थ
निर्माण करते.

लेखक
श्री. नानासाहेब कोळगे

कर्मतत्त्व संघर्षाला अर्थ देणारी जीवनदृष्टी.

विनम्र अर्पण

औद्योगिक क्षेत्रातील दिग्गज व्यक्तिमत्त्वांच्या सान्निध्यात मला घडण्याची संधी मिळाली. त्यांच्या जीवनातून उमटलेली शिस्त, संघर्ष, मूल्यनिष्ठा आणि कर्मतत्त्वांचा सखोल अभ्यास मला करता आला. त्यांच्या आचरणातील कर्मनिष्ठा पाहूनच कर्म हे केवळ कर्तव्य नसून जीवनाला अर्थ देणारे तत्त्व आहे, याची जाणीव मला झाली.

या महान व्यक्तिमत्त्वांच्या कर्मतत्त्वांनीच मला माझ्या जीवनातील संघर्षांना दिशा दिली, आणि खऱ्या अर्थाने जीवनाचा अर्थ शोधण्याचे बळ दिले.

हे पुस्तक मी त्या सर्व दिग्गज व्यक्तिमत्त्वांना विनम्र अर्पण करीत आहे. ज्यांच्या कर्मातून मी शिकत गेलो, घडत गेलो, आणि अर्थपूर्ण जीवनाकडे वाटचाल करू शकलो.

अनुक्रमणिका	
प्रस्तावना	11
लेखकाचे मनोगत	13
1. कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे	17
2. कामगार ते कर्मयोगी परिवर्तन मॉडेल	46
3. कर्मतत्त्व आणि कामगार विकास	64
4. औद्योगिक क्षेत्रातील व्यवस्थापकाची कर्मतत्त्व	86
5. लादलेली कामगिरी आणि स्वीकारलेली कामगिरी	98
6. संयुक्त मार्गदर्शक तत्त्वे: - व्यवस्थापन आणि कामगार.	112
7. औद्योगिक क्षेत्रातील व्यक्तींचे परिश्रम आणि यशाचा प्रवास	123
8. आजच्या काळातील कामगारांसाठी कानमंत्र	131
9. कामगार जीवनातून उलगडणारे व्यावहारिक तत्त्वज्ञान:	156
10. कर्मचारी हाताळण्यासाठी प्रभावी पद्धती.	168
11. कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे प्रवास जीवन संघर्षाची गाथा	181
12. कर्माची तत्त्वे: अनुभव, संघर्ष आणि स्व-शोधाचा प्रवास	199
13. कर्मतत्त्वे: कामगार नेत्याच्या जीवनातून उमटलेली जीवनदृष्टी…	208
14. आधुनिक व्यवस्थापन आणि HR दृष्टिकोन	224
15. कामगार, युनियन आणि कर्मतत्त्व यांचा संघर्ष.	227
16. नव्या पिढीचा कामगार - अपेक्षा, वास्तव आणि आव्हाने	245
17. घरगुती व मानसिक अडथळ्यांचे प्रकार	267
18. वाचकांसाठी चिंतन प्रश्न	275

प्रस्तावना...

कामगार हा कोणत्याही उद्योगाचा कणा आहे. ही केवळ संकल्पना नसून प्रत्यक्ष वास्तव आहे. उद्योगाच्या प्रगतीचा पाया कामगारांच्या श्रम, कौशल्य, शिस्त आणि निष्ठेवर उभा असतो. भांडवल, तंत्रज्ञान आणि यंत्रसामग्री यांचा योग्य व परिणामकारक उपयोग करण्यामागे कामगारांची सजगता आणि कर्तव्यभावना कार्यरत असते. म्हणूनच 'कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे' हा प्रवास केवळ वैयक्तिक उन्नतीचा नसून उद्योग, समाज आणि राष्ट्राच्या सर्वांगीण प्रगतीचा मार्ग आहे.

लेखक श्री. नानासाहेब कोळगे यांनी या पुस्तकामध्ये कामगारांच्या वास्तव परिस्थितीचा, त्यांच्या मानसिकतेचा आणि आधुनिक औद्योगिक व्यवस्थेतील भूमिकेचा सखोल अभ्यास सादर केला आहे. 'काम' आणि 'कर्म' यातील सूक्ष्म भेद स्पष्ट करताना त्यांनी कर्मतत्त्वाची ओळख करून दिली आहे. कामातून कर्माकडे जाणारा प्रवास, कर्तव्यनिष्ठा, प्रामाणिकपणा, नेतृत्वगुण, तसेच कर्मयोगी कामगाराची संकल्पना या सर्व विषयांवर त्यांनी अनुभवाधारित आणि समकालीन दृष्टिकोनातून विचार मांडले आहेत.

गेली 20 वर्षे मानव संसाधन क्षेत्रात कार्यरत असताना लेखकांना कामगार, कर्मचारी, अधिकारी आणि व्यवस्थापन या सर्व स्तरांवरील व्यक्तींशी थेट संवाद साधण्याची संधी मिळाली. या प्रवासात त्यांनी केवळ नियम, कायदे किंवा प्रक्रिया नव्हे, तर माणसाच्या मनाचा, विचारांचा, वर्तनाचा आणि मूल्यांचा सखोल अभ्यास केला. विविध पार्श्वभूमीतील व्यक्तींमध्ये 'काम' आणि 'कर्म' यातील फरक त्यांच्या वृत्तीमधून प्रकर्षाने जाणवला आणि याच अनुभवातून "कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे" हा विचार आकाराला आला.

बदलत्या औद्योगिक वातावरणात काम हे केवळ उपजीविकेचे साधन न राहता आत्मविकासाचे प्रभावी माध्यम ठरू शकते, हा या पुस्तकामागील मूलभूत दृष्टिकोन आहे.

या पुस्तकातील अनुक्रमणिकेतील प्रत्येक घटक कामगार वास्तव आणि मानसिकता, काम आणि कर्मातील फरक, कामातील आनंद, आधुनिक व्यवस्थापनातील कर्मयोग, अपयश व संघर्षातील कर्मतत्त्व, तसेच सामाजिक परिणाम हे सर्व विषय अत्यंत समर्पक आणि आजच्या काळाशी संगत आहेत. विशेषतः आजच्या तरुण पिढीसाठी कर्मयोगाची दिशा दाखवणारा हा ग्रंथ प्रेरणादायी ठरेल, यात शंका नाही.

कामगारांच्या कष्टांचे विविध पैलू आणि त्यांच्या हिताचा विचार यामध्ये मांडलेला आहे. त्यामुळे हे पुस्तक केवळ तत्त्वज्ञानापुरते मर्यादित न राहता व्यवहार्य मार्गदर्शक म्हणूनही उपयोगी पडते. उद्योग क्षेत्रातील अधिकारी, व्यवस्थापक, कामगार आणि विद्यार्थ्यांसाठी हे पुस्तक मार्गदर्शक ठरेल, असा विश्वास वाटतो. लेखकाने आपल्या अनुभवातून आणि अभ्यासातून जे विचार मांडले आहेत, ते निश्चितच समाजाला सकारात्मक दिशा देणारे आहेत. 'कामगार ते कर्मयोगी' हा प्रवास प्रत्येकाने स्वीकारावा, असा संदेश हे पुस्तक देते.

लेखकास या उत्कृष्ट साहित्यनिर्मितीसाठी मनःपूर्वक शुभेच्छा!

सुधिर अनंत शिंदे .
सहसंचालक, औद्योगिक सुरक्षा व आरोग्य
(कामगार विभाग) महाराष्ट्र राज्य .

लेखकाचे मनोगत....

मित्रांनो,

"कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे" हे पुस्तक म्हणजे माझ्या आयुष्याच्या बाह्य प्रवासाइतकेच, अंतर्मनातील प्रवासाचेही दस्तऐवजीकरण आहे. कारण माणसाचे खरे घडणे हे केवळ पदांवरून, पगारावरून किंवा ओळखीवरून ठरत नाही; ते ठरते त्याच्या कर्माच्या भूमिकेवर, चेतनेच्या शुद्धतेवर आणि स्वतःशी केलेल्या प्रामाणिक करारावर. म्हणूनच हा ग्रंथ मी "मी काय शिकलो" यापेक्षा "मी कसा घडलो" या प्रश्नाभोवती विणला आहे.

मी, श्री. नानासाहेब सुग्रीव कोळगे (बी.ए., एम.पी.एम., डी.एल.एल. अँड एल.डब्ल्यू., एल.एल.एम.) मानव संसाधन क्षेत्रात जवळपास २० वर्षे विविध मोठ्या उद्योगांमध्ये कार्यरत राहिलो. कल्याणी टेक्नोफोर्ज लिमिटेड (भारत फोर्ज ग्रुप) आणि जे. के. मैनी प्रिसिजन टेक्नॉलॉजी लिमिटेड (रेमंड ग्रुप कंपनी) या संस्थांमध्ये काम करताना मला उद्योगाचा चेहरा तितकाच दिसला, जितका मनुष्याचा स्वभाव. एचआर ही केवळ धोरणांची भाषा नाही; ती माणसाच्या आशा, भीती, प्रेरणा, जबाबदारी आणि संघर्ष या सर्वांचे सूक्ष्म वाचन आहे, हे मला अनुभवाने उमगले.

या पुस्तकातील अनुभव मी वाचकांसमोर ज्ञान म्हणून नव्हे, तर "वाट" म्हणून ठेवतो. ज्ञान अनेकदा माहिती बनून उरते; पण वाट ही चालावी लागते ती चालताना पाय दुखतात, श्वास थकतो, आणि तरीही मनाचा दिवा विझू नये

म्हणून आतून काहीतरी जागे ठेवावे लागते. मला वाटते, यालाच कर्मयोग म्हणतात: काम करत राहणे नव्हे, तर कामातून घडत राहणे.

माझ्या वाटचालीत एक गोष्ट मी सतत शिकत राहिलो मनावर ताबा. यशाला अनेकांचे हात लागतात; पण साधनेला स्वतःचे हात लागतात. मी स्वतःला मिलिटरीच्या शिस्तीपेक्षाही कडक शिस्त लावून प्रवास चालू ठेवला, कारण शिस्त ही केवळ नियमांची अंमलबजावणी नाही; ती स्वतःशी केलेली निष्ठा आहे. मन जेव्हा शिथिल होते, तेव्हा हेतू धूसर होतो; आणि हेतू धूसर झाला, की कर्माचे तेज कमी होते. म्हणूनच, रोजच्या साध्या कामातही मी एक प्रश्न जपला: "आज मी माझ्या कर्माला माझे सर्वोत्तम दिले का?"

हे पुस्तक लिहिताना माझ्या जीवनप्रवासात भेटलेली प्रत्येक व्यक्ती माझ्या मनःपटलावर जिवंत झाली. काही जणांनी मला धडा दिला, काही जणांनी दिशा, काहींनी धक्का, तर काहींनी आधार. कामगाराच्या घामातून जेव्हा मला निष्ठेची भाषा कळली, तेव्हा कर्मतत्त्वाचा अर्थ अधिक खोल झाला. अधिकारी-व्यवस्थापकांच्या निर्णयांमागे दडलेली चिंता, जबाबदारी, कधी कठोरपणा हे सारे पाहताना मला समजले की "व्यवस्था" ही बाहेरची नसते; ती मनाची असते. आणि माणूस जेव्हा मनाची व्यवस्था लावतो, तेव्हा बाहेरची व्यवस्था आपोआप सुटसुटीत होते.

माझा प्रवास अत्यंत कष्टदायी आणि त्यागाचा राहिला आहे. पण त्याग हा रिकामा शब्द नाही; तो प्रेमाच्या पाठीवर उभा असतो. या प्रवासात माझ्या

कुटुंबाचा, विशेषतः माझ्या पत्नीचा सौ. गीतांजलीचा, तसेच माझ्या मुलांचा पृथ्वीराज आणि पवनराजचा, मोठा त्याग सामावलेला आहे. माझ्या अनुपस्थितीला त्यांनी समजुतीचा अर्थ दिला; माझ्या ध्येयाला त्यांनी घराचा श्वास दिला. तसेच माझे सासरे श्री. सूर्यकांत साळुंके आणि सासूबाई सौ. ललिता साळुंके यांचा प्रेमळ आधार आणि आशीर्वाद हा माझ्या अंतःकरणातील स्थैर्य ठरला. काही आधार शब्दांनी मिळत नाहीत; ते मौनातून मिळतात आणि असे मौनच अनेकदा आयुष्याचा खरा हात बनते.

मी अत्यंत खालच्या स्तरातून वरच्या स्तरापर्यंत पोहोचलो, याचे श्रेय मी केवळ संधीला देत नाही. संधी ही दार उघडते; पण आत कर्मच घेऊन जाते. ही वाटचाल माझ्यासाठी कर्मयोगीकडे नेणारी साधना ठरली. या साधनेत मी अनेक भारतीय आणि पाश्चिमात्य नामवंत लेखकांचे ग्रंथ वाचले कारण वाचनाने केवळ विचार वाढत नाही, तर दृष्टी वाढते. आणि दृष्टी वाढली की श्रमाला अर्थ लाभतो; श्रमाला अर्थ मिळाला की जीवनाला दिशा मिळते. मी माझे मन (भावना), मस्तक (विचार) आणि मनगट (कर्म) या तिन्ही स्तरांवर स्वतःला घडवण्याचा प्रयत्न केला; कारण कर्मतत्त्व हे केवळ तत्त्वज्ञान नाही, ती दिनचर्येत उतरणारी साधना आहे.

यापूर्वी माझी "व्यक्तिमत्व विकासाचा केंद्रबिंदू" आणि "व्यक्तिमत्व विकासाची शिदोरी" ही दोन पुस्तके प्रकाशित झाली आहेत. तसेच मानव संसाधन क्षेत्रासाठी उपयुक्त लेख मी 'बिझनेस मॅनेजर' या मॅगझिनसाठीही लिहिले. परंतु या सर्व लेखनामागचा हेतू एकच आहे: माणूस स्वतःच्या कर्माशी

मैत्री करावा. कारण कर्माशी मैत्री झाली की काम "करावे लागते" या बंधनातून "करावेसे वाटते" या प्रेरणेत रूपांतरित होते.

या पुस्तकातून मी एकच विनंती करतो कामाकडे "दैनंदिन कर्तव्य" म्हणून पाहू नका; ते स्वतःला घडवण्याचे साधन म्हणून पाहा. प्रत्येक दिवस हा एक छोटा रणांगण आहे: आळस, मोह, भीती, तडजोड यांच्याशी आपली लढाई रोजच असते. आणि या लढाईत जिंकण्यासाठी बाहेरच्या शस्त्रांपेक्षा आतल्या शिस्तीची अधिक गरज असते.

जर "कामगाराकडून करमतत्त्वाकडे" वाचताना एखाद्या वाचकाला आपल्या कामाचे नव्याने भान आले, आपल्या श्रमांचे नवे मोल जाणवले, किंवा आपल्या जीवनाला दिशा देणारी एक छोटीशी अंतर्ज्योत प्रज्वलित झाली तर या लेखनाचे सार्थक झाले, असे मी नम्रपणे मानतो.

लेखक: नानासाहेब सुग्रीव कोळगे.
फोन नं. 9890901957
kolage2016@gmail.com
Ambegaon Bk Pune -46

1. कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे...

मित्रांनो, कोणत्याही क्षेत्रातील कामगार म्हटले की डोळ्यांसमोर उभी राहते ती धडपड, गडबड, अविरत धावपळ आणि कष्टांची अखंड शृंखला. उद्योग असो, शेती असो, कारखाना असो किंवा सेवा क्षेत्र कामगार हा त्या व्यवस्थेचा कणा असतो. तो शिकलेला असो वा अशिक्षित, त्याच्या मनात एक गोष्ट समान असते स्वतःच्या आयुष्यात काहीतरी चांगले घडवण्याची सुप्त इच्छा. ही इच्छा कधी शब्दांत व्यक्त होत नाही, कधी परिस्थितीमुळे दडपली जाते, पण ती मनाच्या कोपऱ्यात सतत धगधगत राहते.

मात्र केवळ इच्छा असणे पुरेसे नसते. स्वप्न पाहणारे अनेक असतात, पण त्या स्वप्नांना प्रत्यक्षात उतरवणारे मोजकेच असतात. कारण स्वप्न आणि वास्तव यांच्यातील अंतर पार करण्यासाठी मनाची जिद्द आणि कर्माची चिकाटी आवश्यक असते. या दोन गोष्टींशिवाय कोणतीही व्यक्ती आपल्या ठरवलेल्या ध्येयापर्यंत पोहोचू शकत नाही. कामगाराचे जीवन हे याच जिद्दीतून आणि चिकाटीतून आकार घेत असते.

आयुष्याच्या, विशेषतः तारुण्याच्या वाटेवरून पुढे जात असताना माणूस एकामागोमाग एक कामे करत जातो. एका कामाचा अनुभव घेत असतानाच दुसऱ्या कामात तो स्वतःला झोकून देतो. सुरुवातीला प्रत्येक काम जड वाटते, प्रत्येक जबाबदारी ओझ्यासारखी भासते. पण सातत्याने केलेल्या सरावातून आणि अनुभवातून हळूहळू त्या कामात प्रावीण्य येते. कधी आपण त्या क्षेत्रात आत्मविश्वास मिळवतो, हे कळतही नाही. आयुष्य नकळत एका ध्येयाचा

पाठपुरावा करत असते आणि त्या प्रवासाला हळूहळू एक स्पष्ट दिशा मिळू लागते.

दिशा मिळालेले आयुष्य एका टप्प्यावरून पुढील टप्प्याकडे जाताना स्वतःशीच स्पर्धा करू लागते. येथे तुलना दुसऱ्यांशी नसते, तर स्वतःच्या कालच्या रूपाशी असते. आज आपण कालपेक्षा अधिक चांगले काम करतो का, अधिक प्रामाणिक राहतो का, अधिक जबाबदार आहोत का हे प्रश्न कामगार स्वतःलाच विचारू लागतो. काम कोणतेही असो लहान किंवा मोठे ते महत्त्वाचे नसते; महत्त्वाचे असते आपण ते कसे करतो. कारण कामाचे मोल त्याच्या स्वरूपात नसून, त्यामागील निष्ठेत असते.

काम हे केवळ श्रमाचे साधन न राहता जेव्हा कर्मरूप धारण करते, तेव्हाच त्याला खरा अर्थ प्राप्त होतो. कर्मरूप कामासाठी विचारांना तार्किक अधिष्ठान असणे आवश्यक असते आणि त्या विचारांच्या पाठीमागे ठाम, प्रामाणिक कृती असली पाहिजे. विचार आणि कृती यांच्यातील अंतर जितके कमी, तितका माणूस आपल्या कर्माशी प्रामाणिक राहतो. आणि हीच प्रामाणिकता कामगाराला सामान्य श्रमिकापासून वेगळ्या उंचीवर नेऊन ठेवते.

मात्र हा प्रवास सरळसोट नसतो. आपल्या चुकीच्या विचारांमुळे किंवा वाईट कृतीमुळे आपल्या कार्यावर विपरीत परिणाम होऊ नये, याची खबरदारी आपण प्रत्येक टप्प्यावर घेत असतो. तरीही कधी कधी असे वाटते की आपला आत्मविश्वास कमी पडतो आहे, जिद्द ढासळते आहे किंवा चिकाटी तुटते आहे. प्रत्यक्षात या गुणांचा अभाव नसतो; तर मोह आणि लोभ या दोन शत्रूंमुळे माणूस योग्य मार्गावरून विचलित होतो.

मोह आपल्याला तात्काळ फायद्याचे आमिष दाखवतो, तर लोभ अधिक मिळवण्याची अतृप्त इच्छा निर्माण करतो. हे दोन्ही मिळून माणसाला कर्माच्या वाटेवरून अपयशाच्या वाटेवर नेतात. कधी कधी हा प्रवास इतका भरकटतो की तो कुकर्माच्या दिशेने वळतो आणि अखेरीस अपघाती ठरतो. म्हणूनच कामगारासाठी केवळ मेहनती असणे पुरेसे नाही, तर संयमी, विवेकी आणि मूल्यनिष्ठ असणे तितकेच महत्त्वाचे आहे.

याच ठिकाणी "कामगार" आणि "कामगारतत्त्व" यातील फरक स्पष्ट होतो. कामगार म्हणजे केवळ श्रम करणारा माणूस, तर कामगारतत्त्व म्हणजे त्या श्रमांमागील मूल्यव्यवस्था. प्रामाणिक विचार, निष्ठावंत कृती आणि सातत्यपूर्ण प्रयत्न ही कामगारतत्त्वाची तीन मुख्य सूत्रे आहेत. जेव्हा कामगार या तत्त्वांना आपल्या जीवनाचा भाग बनवतो, तेव्हा त्याचे काम केवळ उपजीविकेचे साधन न राहता जीवनदर्शन बनते.

कामगाराकडून कामगारतत्त्वाकडे जाण्याचा हा प्रवास सहजसाध्य नाही, पण तो अत्यंत अर्थपूर्ण आहे. कारण या प्रवासात माणूस केवळ स्वतःचे जीवन घडवत नाही, तर समाजालाही एक मूल्याधिष्ठित दिशा देतो. अशा कामगारांच्या श्रमांवरच सक्षम संस्था, सुदृढ उद्योग आणि सुसंस्कृत समाज उभा राहतो. म्हणूनच कामगाराचे खरे यश हे केवळ पद, पैसा किंवा प्रतिष्ठेत नसून, त्याने आपल्या कामातून जो मूल्यांचा ठेवा समाजाला दिला आहे, त्यात दडलेले असते.

कामगारतत्त्वाची तीन सूत्रे : श्रमाचे मूल्य देणारी जीवनदृष्टी.

मित्रांनो, कामगारतत्त्व म्हणजे केवळ काम करणे नव्हे, तर कामाकडे पाहण्याची एक विशिष्ट दृष्टी. ही दृष्टी तीन मूलभूत सूत्रांवर उभी असते.

1. प्रामाणिक विचार,
2. निष्ठावंत कृती आणि
3. सातत्यपूर्ण प्रयत्न.

ही तीन सूत्रे स्वतंत्र नसून परस्परपूरक आहेत. त्यांपैकी एक जरी कमकुवत पडले, तरी कामगारतत्त्वाचा पाया ढासळतो.

१) प्रामाणिक विचार :

कामाची सुरुवात मनापासून प्रामाणिक विचार म्हणजे कामाकडे पाहण्याची स्वच्छ भूमिका. आपण जे करतो, ते योग्य आहे का, न्याय्य आहे का, समाजासाठी आणि स्वतःसाठी हितकारक आहे का हा विचार सतत मनात असणे म्हणजे प्रामाणिक विचार.

कामगाराच्या आयुष्यात अनेकदा असे प्रसंग येतात, जिथे थोडा गैरमार्ग अवलंबून तात्काळ फायदा मिळू शकतो. पण प्रामाणिक विचार असलेला कामगार असा मार्ग नाकारतो. कारण त्याला माहीत असते की चुकीच्या विचारातून केलेले काम कितीही यशस्वी दिसले, तरी ते आतून पोकळ असते.

उदाहरण:

एका कारखान्यातील कामगाराला माहीत असते की उत्पादन प्रक्रियेत थोडी काटछाट केली, तर वेळ आणि श्रम वाचू शकतात. पण त्याच वेळी त्याला हेही ठाऊक असते की यामुळे उत्पादनाची गुणवत्ता कमी होईल. प्रामाणिक विचार असलेला कामगार गुणवत्ता कमी होऊ देत नाही, कारण त्याच्यासाठी काम हे केवळ पगाराचे साधन नसून जबाबदारी असते.

प्रामाणिक विचार हे कामगारतत्त्वाचे पहिले पाऊल आहे. कारण विचारच जर चुकीचा असेल, तर पुढील कृती कितीही आकर्षक असली तरी तिचा शेवट अपयशातच होतो.

२) निष्ठावंत कृती :

मित्रांनो, विचारांना प्रत्यक्षात उतरवणे प्रामाणिक विचार केवळ मनापुरता मर्यादित राहिला, तर तो अपुरा ठरतो. त्या विचारांना कृतीची जोड मिळाली, तरच कामाला खरा अर्थ प्राप्त होतो. निष्ठावंत कृती म्हणजे काम करताना प्रामाणिकपणे, पूर्ण ताकदीने आणि जबाबदारीने काम करणे.

निष्ठा ही केवळ संस्थेशी नसते; ती कामाशी, स्वतःच्या कर्तव्याशी आणि समाजाशी असते. निष्ठावंत कृती करणारा कामगार 'कोणी पाहत आहे का?' याची वाट पाहत नाही. तो कोणत्याही परिस्थितीत आपले काम योग्य पद्धतीने करतो.

उदाहरण:

एखादा सफाई कामगार रस्ता साफ करताना कोणी अधिकारी आसपास नाही म्हणून अर्धवट काम करत नाही. त्याला माहीत असते की हा रस्ता समाज वापरणार आहे. त्यामुळे तो आपली जबाबदारी ओळखून पूर्ण काम करतो. हीच निष्ठावंत कृती त्याला सामान्य कामगारापेक्षा वेगळे स्थान देते.

निष्ठावंत कृतीमुळे कामगाराच्या कामावर विश्वास निर्माण होतो. आणि विश्वास हे असे भांडवल आहे, जे कोणत्याही पदापेक्षा किंवा पैशापेक्षा अधिक मौल्यवान असते.

३) सातत्यपूर्ण प्रयत्न :

थांबू न देणारी शक्ती कामगाराच्या आयुष्यात अपयश, थकवा आणि निराशा हे कायमचे सोबती असतात. पण जे कामगार सातत्य राखतो, तोच या अडचणींवर मात करतो. सातत्यपूर्ण प्रयत्न म्हणजे आज थकलो म्हणून उद्या काम टाळणे नाही, तर थकवा असूनही पुढे जाण्याची तयारी.

सातत्य ही अशी शक्ती आहे जी हळूहळू माणसाला घडवते. मोठे यश एका दिवसात मिळत नाही; ते दररोज केलेल्या छोट्या प्रयत्नांतून आकार घेत असते.

उदाहरण:

एखादा तरुण कारखान्यात साधा कामगार म्हणून काम सुरू करतो. सुरुवातीला त्याला काम अवघड वाटते, चुका होतात, कधी वरिष्ठांची ओरडही सहन करावी लागते. पण तो हार मानत नाही. दररोज काहीतरी शिकत राहतो, कामात सुधारणा करत राहतो. काही वर्षांनी तोच कामगार कुशल तंत्रज्ञ किंवा पर्यवेक्षक बनतो. हे शक्य होते केवळ सातत्यामुळे.

सातत्य नसल्यास प्रामाणिक विचार आणि निष्ठावंत कृतीही अल्पकाळ टिकतात. सातत्य हेच कामगारतत्त्वाला दीर्घकाळ टिकवून ठेवते.

तीन सूत्रांचा संगम : कामगाराकडून कामगारतत्त्वाकडे प्रामाणिक विचार दिशा देतो, निष्ठावंत कृती त्या दिशेने चालायला शिकवते, आणि सातत्यपूर्ण प्रयत्न त्या प्रवासाला पूर्णत्व देतात. या तीन सूत्रांचा संगम झाला की कामगार केवळ काम करणारा माणूस राहत नाही, तर तो एक विचारधारक व्यक्ती बनतो.

अशा कामगाराचे काम केवळ उत्पादन वाढवत नाही, तर मूल्ये निर्माण करते. तो स्वतःसाठीच नव्हे, तर समाजासाठीही आदर्श ठरतो. आणि हाच खरा कामगाराकडून कामगारतत्त्वाकडे जाण्याचा प्रवास आहे.

हा प्रवास कठीण आहे, संथ आहे, पण टिकाऊ आहे. कारण श्रमावर उभे राहिलेले मूल्य कधीच कोसळत नाही.

स्वप्न, श्रम आणि माणूस : आयुष्याला दिशा देणारा प्रवास.

आयुष्याच्या सुरुवातीला माणूस सर्वात जास्त गोंधळलेला असतो. कोणत्या मार्गाने जायचे, कोणाचे ऐकायचे, कोणाचे मार्गदर्शन घ्यायचे या सगळ्या प्रश्नांची उत्तरे त्याच्याकडे नसतात. अनुभवाचा अभाव आणि दिशेचा गोंधळ यामुळे तो अनेकदा मनात येईल त्या विचारांच्या मागे धावत राहतो. मीसुद्धा त्याला अपवाद नव्हतो. ठोस ध्येय नसल्यामुळे आयुष्य एखाद्या वाहत्या पाण्यासारखे पुढे सरकत होते, पण नेमके कुठे पोहोचायचे आहे, हे मात्र माहीत नव्हते.

अशाच एका दिवशी दूरवरून दिसणाऱ्या एका साखर कारखान्याकडे माझे लक्ष वेधले गेले. तो कारखाना केवळ एक औद्योगिक वास्तू नव्हती, तर तो माझ्या मनात आकार घेणाऱ्या स्वप्नांचे प्रतीक ठरला. नकळतपणे त्या कारखान्यात काम करण्याची इच्छा मनात निर्माण झाली. "जर या कारखान्यात मला काम मिळाले, तर माझे भविष्य किती सुंदर आणि सुशोभित होईल," असा विचार मनात घर करून बसला. त्या एका विचाराभोवती माझी स्वप्ने गुंफली जाऊ लागली आणि पूर्ण दिवस त्या स्वप्नांच्या पाऊलवाटांवर मी फिरत राहिलो.

आयुष्याच्या सुरुवातीला प्रत्येक व्यक्तीकडे एक गोष्ट मात्र नक्की असते ती म्हणजे स्वप्न. ही स्वप्नेच माणसाला जगण्याची ऊर्जा देतात. आपण ज्या समाजात राहतो, त्या समाजातील स्पर्धा, इतरांचे यश, त्यांच्याकडे असलेले सुख-साधन पाहून मनात निर्माण होणारी तुलना आणि कधी कधी होणारा हेवा, याच सगळ्यातून स्वप्नांचा जन्म होतो. ही स्वप्ने कधी भौतिक असतात, कधी मानसिक, तर कधी केवळ समाधानाची अपेक्षा असते. पण ज्याच्याकडे स्वतःचे स्वप्न असते, तो माणूस कोणत्याही कामाला कमी लेखत नाही आणि स्वतःला इतरांपेक्षा मोठेही समजत नाही. कारण त्याला माहीत असते की प्रत्येक काम हे स्वप्नाकडे नेणारे एक पाऊल असते.

स्वप्नांच्या बळावरच माणूस घराबाहेर पडतो. नोकरीच्या शोधात, कामाच्या शोधात तो अनोळखी वाटा तुडवत जातो. या प्रवासात त्याग आणि परित्याग अपरिहार्य असतात. कधी घरापासून दूर राहावे लागते, कधी आपली मते गिळून ठेवावी लागतात, तर कधी अपमानाचे घोट प्यावे लागतात. लोकांचे टोमणे, उपहास, अवहेलना आणि दुःख सहन करतानाही माणूस पुढे चालत राहतो. राग येतो, निराशा येते, पण तरीही त्या रागावर नियंत्रण ठेवून तो स्वतःला कामामध्ये गुंतवून घेतो. कारण त्याला माहीत असते की थांबणे म्हणजे स्वप्नांचा पराभव.

पूर्वी प्रत्येक छोट्या-छोट्या गोष्टीवर रागावणारा माणूस, हळूहळू संयम शिकतो. आयुष्य त्याला शिकवते की रागाने प्रश्न सुटत नाहीत, तर कामाने आणि चिकाटीनेच मार्ग सापडतो. असा माणूस स्वतःलाच एक नवी दिशा देतो

आणि नकळतपणे समाजालाही एका वेगळ्याच दिशेने घेऊन जातो. बदल हा अचानक होत नाही; तो हळूहळू घडत जातो विचारांतून, वागण्यातून आणि कामातून.

एक काळ असा होता की मी घरात कुटुंबीयांशी दिवसातून कित्येक वेळा भांडत असे. मतभेद, गैरसमज आणि असमाधान यामुळे घरातील वातावरणही तणावपूर्ण असे. पण जेव्हा मी बाहेरील जग पाहू लागलो, लोकांचे संघर्ष, त्यांची मेहनत, त्यांचे शांतपणे सहन करणे अनुभवू लागलो, तेव्हा माझ्यात बदल घडू लागला. आता मी शांतपणे इतरांचे बोलणे ऐकू लागलो, त्यांचे काम, त्यांची वागणूक निरीक्षण करू लागलो. आणि त्यांच्यासारखेच सकारात्मक बदल स्वतःमध्ये घडवण्याचा नकळत प्रयत्न करू लागलो.

समाजाची नीतिमूल्ये काय होती, काय आहेत आणि काय असायला हवीत, याचा मी पूर्वी कधी विचारच केला नव्हता. पण जेव्हा माणूस स्वतःला एखाद्या कामामध्ये पूर्णपणे झोकून देतो, तेव्हा या नीतिमूल्यांचा खरा अर्थ उमगू लागतो. कधी नियम पाळायचे, कधी परिस्थितीशी जुळवून घ्यायचे, तर कधी अन्यायाविरुद्ध उभे राहायचे हे अनुभवातून कळते. आयुष्य केवळ पुस्तकात शिकवले जात नाही; ते प्रत्यक्ष जगताना शिकवले जाते.

हळूहळू प्रत्येक व्यक्तीला कष्टाची, कामाची आणि श्रमाची सवय लागते. सुरुवातीला जड वाटणारे श्रम नंतर आयुष्याचा अविभाज्य भाग बनतात. आणि हेच श्रम माणसाला घडवतात, परिपक्व करतात, आणि शेवटी महान बनवतात. इतिहासाकडे पाहिले तर लक्षात येते की जगातील प्रत्येक महान व्यक्तीने

कष्टाशिवाय काहीच साध्य केलेले नाही. त्यांच्या कार्याचा समाजाने गौरव केला, कारण त्या कार्याने समाजाला नवी दिशा दिली.

समाज अशाच व्यक्तींना डोक्यावर घेतो, ज्यांनी स्वतःच्या स्वप्नांसाठी कष्ट घेतले आणि त्याच कष्टांतून समाजासाठी काहीतरी दिले. आणि हीच खरी यशाची व्याख्या आहे. अशा व्यक्ती स्वर्गवासी झाल्यानंतरही त्यांच्या विचारांवर चालणारी एक नवी पिढी तयार होते. कारण विचार कधी मरत नाहीत; ते पुढच्या पिढीकडे वारशाने जातात.

म्हणूनच स्वप्न पाहणे महत्त्वाचे आहे, पण त्याहून अधिक महत्त्वाचे आहे त्या स्वप्नांसाठी श्रम करण्याची तयारी ठेवणे. कारण स्वप्न आणि श्रम यांचा संगम झाला, की माणूस केवळ स्वतःचेच नाही तर समाजाचेही भविष्य उज्ज्वल करू शकतो.

“कामातून कर्मयोगाकडे जाणाऱ्या प्रेरणादायी प्रवासाची कहाणी”

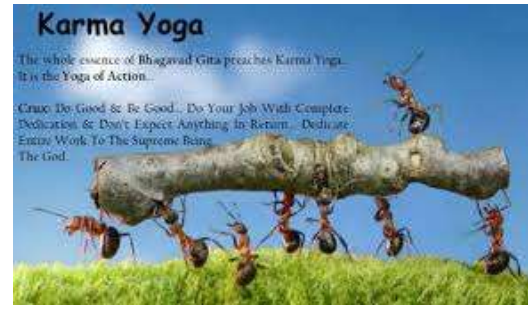
मित्रांनो,आजचा माणूस प्रचंड कष्ट करतो. सकाळी लवकर उठून रात्री उशिरापर्यंत धावपळ करतो. वेळ, शक्ती, बुद्धी – सर्व काही कामात ओततो. तरीही अनेकदा मनात एकच प्रश्न राहतो “इतकं करूनही समाधान का मिळत नाही?”

याच प्रश्नाचं उत्तर आहे **कामगारातून कर्मतत्त्वाकडे** जाण्याचा प्रवास.

"कामातून कर्मयोगाकडे जाणाऱ्या प्रेरणादायी प्रवासाची कहाणी"

“कामगारातून कर्मतत्त्वाकडे....” यावर आधारित काही प्रभावी मांडणी. कामगारातून कर्मतत्त्वाकडे जाण्याचा प्रवास म्हणजे फक्त काम करणाऱ्यापासून कामात अर्थ शोधणाऱ्या व्यक्तीपर्यंतची वाटचाल. कामगार होणे ही गरज आहे, पण कर्मतत्त्व स्वीकारणे ही जाणीव आहे. आजचा माणूस कामगार म्हणून काम करतो, पण जेव्हा तो कर्मतत्त्व स्वीकारतो तेव्हा तो घडवतो स्वतःचे भविष्य. कामगारातून कर्मतत्त्वाकडे जाणीवेचा प्रवास काम नाही, कर्म यशाचा खरा मंत्र

“काम हाताने केले जाते,
पण कर्म मनाने स्वीकारले जाते.
यशाचा खरा प्रवास इथूनच सुरू होतो.”



कामगारातून कर्मतत्त्वाकडे

"कामातून कर्मयोगाकडे जाणाऱ्या प्रेरणादायी प्रवासाची कहाणी"

मित्रांनो, कामगारातून कर्मतत्त्वाकडे जाण्याचा प्रवास म्हणजे फक्त काम करणाऱ्यापासून कामात अर्थ शोधणाऱ्या व्यक्तीपर्यंतची वाटचाल. कामगार होणे ही गरज आहे, पण कर्मतत्त्व स्वीकारणे ही जाणीव आहे. कामगार काम करतो कारण त्याला करावे लागते; कर्मतत्त्वाचा साधक काम करतो कारण त्याला त्यात अर्थ दिसतो. काम हे उपजीविकेचे साधन असते, तर कर्म हे आत्मविकासाचे साधन बनते.

मित्रांनो, काम हाताने केले जाते, पण कर्म मनाने स्वीकारले जाते. यशाचा खरा प्रवास इथूनच सुरू होतो.

1. कामगारातून कर्मतत्त्वाकडे: आत्मजाणीवेचा प्रवास

कामगार फक्त काम पूर्ण करतो, पण कर्मतत्त्वाचा साधक कामातून स्वतःला घडवतो. आत्मजाणीव ही या प्रवासाची पहिली पायरी आहे. जेव्हा कामात अर्थ दिसू लागतो, तेव्हा काम हे केवळ जबाबदारी राहत नाही, ते साधना बनते.

2. कामापलीकडचे कर्मतत्त्व

काम हे बाह्य कृती आहे, पण कर्म हे अंतर्मनातील भाव आहे. काम संपते, पण कर्माचा प्रभाव टिकतो. कर्मतत्त्व म्हणजे कामाच्या पलीकडे जाऊन त्यात मूल्य, उद्देश आणि अर्थ शोधणे.

3. कर्म समजून घेताना: कामगाराची मानसिक उंची

कामगार जेव्हा आपल्या कामाकडे केवळ उपजीविकेच्या दृष्टीने न पाहता, समाजासाठी योगदान म्हणून पाहतो, तेव्हा त्याची मानसिक उंची वाढते. हीच उंची त्याला कर्मतत्त्वाच्या दिशेने नेते.

4. कर्मतत्त्व: यशाचा अदृश्य पाया

यश हे केवळ परिणाम नसते, ते कर्माच्या गुणवत्तेवर अवलंबून असते. कर्मतत्त्व म्हणजे कामात प्रामाणिकता, निष्ठा आणि समर्पण. हेच गुण यशाचा अदृश्य पाया घडवतात.

5. काम करणारा माणूस ते कर्म करणारी व्यक्ती

काम करणारा माणूस फक्त कृती करतो, पण कर्म करणारी व्यक्ती त्या कृतीतून मूल्य निर्माण करते. काम हे बाह्य, कर्म हे अंतःकरणातून येते.

6. काम नाही, कर्म – यशाचा खरा मंत्र

काम हे यश मिळवण्यासाठी केले जाते, पण कर्म हे यश निर्माण करते. कामात परिणामाचा विचार असतो, कर्मात प्रक्रियेचा आनंद असतो.

7. कर्मतत्त्व स्वीकारा, जीवन बदला

कर्मतत्त्व स्वीकारल्यावर काम हे ओझं राहत नाही, ते आनंदाचा स्रोत बनते. प्रत्येक कृतीत अर्थ शोधण्याची सवय जीवन बदलते.

8. कामगाराची ओळख ते कर्मयोगाची जाणीव

कामगाराची ओळख त्याच्या कामाने होते, पण कर्मयोगीची ओळख त्याच्या दृष्टिकोनाने होते. कर्मयोग म्हणजे कामात योग – एकात्मतेची भावना.

9. कर्मातून घडणारे व्यक्तिमत्त्व

कर्म हे व्यक्तिमत्त्व घडवते. कामातून अनुभव मिळतो, पण कर्मातून आत्मविश्वास, स्थैर्य आणि नेतृत्व विकसित होते.

10. कर्मतत्त्वाची वाट: यशाकडे जाणारा मार्ग

कर्मतत्त्व म्हणजे यशाकडे जाणारा अंतर्मुख मार्ग. बाह्य यश हे कर्माच्या अंतर्गत गुणवत्तेचे प्रतिबिंब असते.

कामगार Mindset ते कर्मतत्त्व Mindset

मित्रांनो, कामगार mindset म्हणजे **"मला हे करावे लागते",** तर कर्मतत्त्व mindset म्हणजे **"मला हे करायचे आहे".** या एका विचारातील बदलाने जीवनाची दिशा बदलते.

कर्मतत्त्वाची ताकद (Beyond Work:)

काम हे मर्यादित असते, पण कर्म अमर्याद असते. कर्मतत्त्वाची ताकद म्हणजे कामाला अर्थ देण्याची क्षमता.

Performance पेक्षा Purpose महत्त्वाचा

कामगिरी तात्पुरती असते, पण उद्देश कायमचा असतो. कर्मतत्त्व म्हणजे कामगिरीच्या पलीकडे जाऊन उद्देशाने काम करणे.

कामगिरी नाही, कर्मजाणीव घडवा.

कामगिरी मोजता येते, पण कर्मजाणीव अनुभवावी लागते. हीच जाणीव व्यक्तीला कामगारापासून कर्मयोगी बनवते.

कर्मतत्त्व : नेतृत्वाचा पाया.

खरे नेतृत्व हे कर्मतत्त्वावर उभे असते. जो स्वतःच्या कर्मात प्रामाणिक असतो, तोच इतरांना प्रेरणा देऊ शकतो.

काम की कर्म?

काम हे बाह्य कृती आहे, कर्म हे अंतर्मनातील श्रद्धा आहे. काम थांबतं, पण कर्म चालू राहतं. कामापासून कर्माकडे जाणे म्हणजे जीवनाला अर्थ देणे.

कामापासून कर्माकडे

काम हे सुरुवात आहे, कर्म हे साध्य आहे. काम करणारा माणूस जगतो, पण कर्म करणारी व्यक्ती घडते.

कर्मतत्त्वाची सुरुवात

कर्मतत्त्वाची सुरुवात होते जेव्हा कामात आत्मा दिसतो. जेव्हा प्रत्येक कृतीत समर्पण येते, तेव्हा काम कर्म बनते.

काम करणारा की घडणारा?

काम करणारा माणूस जगण्यासाठी काम करतो, पण घडणारा माणूस कामातून स्वतःला घडवतो. हीच कर्मतत्त्वाची खरी ओळख.

कर्मयोगाची पहिली पायरी

मित्रांनो, कर्मयोगाची पहिली पायरी म्हणजे कामात आनंद शोधणे. जेव्हा काम आनंद बनते, तेव्हा जीवन साधना बनते.

कामगारातून कर्मतत्त्वाकडे – ही केवळ व्यावसायिक प्रगती नाही, तर आत्मजागृतीची वाटचाल आहे. काम हे साधन आहे, कर्म हे साध्य. काम थांबतं, पण कर्म चालू राहतं.

कामगार म्हणजे काय?

मित्रांनो, कामगार हा बहुतेक वेळा गरजेनं काम करतो. पोटासाठी, पगारासाठी, पदासाठी किंवा दबावामुळे. त्याचं लक्ष असतं. आजचं काम पूर्ण व्हावं, दिवस संपावा, पगार वेळेवर मिळावा.

या मानसिकतेत काम म्हणजे ओझं होतं. कामात आनंद नसतो, अर्थ नसतो, फक्त सवय असते. म्हणूनच कित्येक वर्षे एकाच कामात अडकलेले लोक आतून थकलेले, निराश आणि चिडचिडे दिसतात.

कर्मतत्त्व म्हणजे काय?

मित्रांनो, कर्मतत्त्व म्हणजे कामाशी नातं. काम हे केवळ कृती न राहता स्वतःच्या मूल्यांची अभिव्यक्ती बनते, तेव्हा कर्मतत्त्व सुरू होतं. कर्मतत्त्व स्वीकारलेला माणूस विचार करतो, मी जे करतोय, त्याचा परिणाम काय?

यातून मी आणि समाज काय शिकतोय? हे काम माझ्या व्यक्तिमत्त्वाला काय घडवतंय? इथे काम पगारापुरतं मर्यादित राहत नाही. कामातून माणूस घडतो.

कामगार आणि कर्मयोगी यातील फरक

- कामगार वेळ पाहतो ----------कर्मयोगी जबाबदारी पाहतो.
- कामगार आदेश पाळतो -------कर्मयोगी उद्देश समजून घेतो.
- कामगार चुका टाळतो --------कर्मयोगी चुका स्वीकारून शिकतो.
- कामगार काम संपवतो---------कर्मयोगी परिणाम घडवतो.
- हा फरक सूक्ष्म आहे ----------पण जीवन बदलणारा आहे.

कर्मतत्त्व स्वीकारणं म्हणजे काय बदल?

मित्रांनो, कर्मतत्त्व स्वीकारल्यानंतर माणसाच कामाकडे पाहण्याचं दृष्टीकोन बदलतो. तो "माझं काम" म्हणायला लागतो, "मला दिलेलं काम" नाही. अगदी साधं उदाहरण घ्या: एक सफाई कर्मचारी रस्त्यावर कचरा उचलतो. कामगार म्हणून तो फक्त कचरा उचलतो. पण कर्मतत्त्व स्वीकारल्यावर तो शहर स्वच्छ ठेवण्याची जबाबदारी घेतो. दोघांचं काम सारखंच असतं, पण आत्मसन्मान, समाधान आणि परिणाम वेगळे असतात.

कर्मतत्त्व आणि यश

मित्रांनो, खरं यश हे पद, पैसा किंवा प्रसिद्धीमध्ये नसतं. खरं यश असतं आपण जे करतोय, ते योग्य आहे ही शांत जाणीव मनात असणं. कर्मतत्त्व स्वीकारलेला माणूस लगेच मोठा होईलच असं नाही, पण तो खोलवर मजबूत होतो. आणि जे खोलवर मजबूत असतं, तेच दीर्घकाळ टिकतं.

आजची गरज: आजच्या स्पर्धात्मक युगात लोक कौशल्य वाढवतात, डिग्री घेतात, प्रशिक्षण घेतात हे आवश्यकच आहे. पण त्यासोबत कर्मजाणीव नसेल, तर ही सर्व साधनं फक्त दिखावा ठरतात.

संस्था, कार्यालये, शिक्षणसंस्था, कुटुंब सर्व ठिकाणी आज कामगार भरपूर आहेत, पण कर्मतत्त्व स्वीकारलेले लोक कमी आहेत. म्हणूनच काम होतं, पण संस्कार घडत नाहीत. प्रोजेक्ट पूर्ण होतात, पण माणसं तुटतात.

कर्मतत्त्वाची सुरुवात कशी करावी?

मित्रांनो, कर्मतत्त्व ही मोठी तत्त्वज्ञानाची गोष्ट नाही. ती रोजच्या छोट्या निर्णयांतून सुरू होते.

- आजचं काम प्रामाणिकपणे करणं

- जबाबदारी ढकलणं टाळणं
- चुका मान्य करणं
- "हे माझं काम नाही" असं म्हणण्याआधी विचार करणं
- परिणामांचा विचार करून कृती करणं

मित्रांनो, हे सगळं जमू लागलं की, माणूस हळूहळू कामगारातून कर्मतत्त्वाकडे सरकतो. शेवटचा विचार काम प्रत्येकजण करतो. पण कर्म प्रत्येकजण जगत नाही. कामगार म्हणून जगणं ही गरज असू शकते, पण कर्मतत्त्व स्वीकारणं ही निवड आहे. आणि जी व्यक्ती ही निवड करते, ती केवळ काम करत नाही ती स्वतःला, समाजाला आणि भविष्यातील पिढ्यांना घडवत असते. काम थांबतं, कर्म उरतं. काम विसरलं जातं, कर्म ओळख बनतं.

हा प्रवास अवघड नाही, फक्त जाणीवपूर्वक चालायला हवा कामगारातून कर्मतत्त्वाकडे...

कामगारातून कर्मतत्त्वाकडे...

मित्रांनो, आजचा माणूस खूप काम करतो. दिवसाची सुरुवात घाईने होते आणि शेवट थकव्याने. वेळ, ऊर्जा आणि बुद्धी कामात खर्च होते, पण तरीही मनात समाधान नसतं. "इतकं करूनही आपण कुठे चाललो आहोत?" हा प्रश्न अनेकांच्या मनात उभा राहतो. याच प्रश्नाचं उत्तर कामगारातून कर्मतत्त्वाकडे या प्रवासात सापडतं.

काम करणारा प्रत्येक माणूस कामगार असतो. पण कामागाराचा अर्थ, जबाबदारी आणि परिणाम समजून काम करणारा माणूस म्हणजे कर्मतत्त्व स्वीकारलेली व्यक्ती. हा फरक समजून घेतला, तर जीवनाची दिशा बदलू शकते.

कामगार बहुतेक वेळा गरजेमुळे काम करतो पगारासाठी, नोकरी टिकवण्यासाठी किंवा दबावामुळे. त्याचं लक्ष असतं, आजचं काम संपलं पाहिजे. काम ही त्याच्यासाठी एक जबाबदारी असते, पण आनंदाचा स्रोत नसतो. म्हणूनच अनेक लोक वर्षानुवर्षे एकाच कामात अडकून मानसिक थकवा, असमाधान आणि निराशा अनुभवतात.

याउलट कर्मतत्त्व स्वीकारलेला माणूस कामाकडे वेगळ्या नजरेने पाहतो. तो विचार करतो मी जे करतोय त्याचा परिणाम काय? माझ्या कामातून कोणाला फायदा होतोय? हे काम मला आतून काय शिकवतंय?

इथे काम केवळ कृती राहत नाही, तर स्वतःच्या मूल्यांची अभिव्यक्ती बनतं.

मित्रांनो, कामगार आणि कर्मयोगी यातील फरक सूक्ष्म असतो, पण परिणामकारक असतो. कामगार आदेश पाळतो, कर्मयोगी उद्देश समजतो. कामगार वेळ पाहतो, कर्मयोगी जबाबदारी पाहतो. कामगार चूक टाळण्याचा प्रयत्न करतो, कर्मयोगी चुकांतून शिकतो. दोघांचं काम सारखंच असू शकतं, पण त्यातून घडणारी माणसं वेगळी असतात.

कर्मतत्त्व स्वीकारल्यावर कामाचं ओझं हलकं होतं. कारण ते माझ्यावर टाकलेलं काम न राहता माझं काम होतं. अगदी साधं उदाहरण घ्यायचं झालं, तर एक शिक्षक वर्गात धडा शिकवतो. कामगार शिक्षक अभ्यासक्रम पूर्ण करतो. पण कर्मतत्त्व स्वीकारलेला शिक्षक विद्यार्थ्यांचं भविष्य घडवत असल्याची जाणीव ठेवतो. फरक केवळ दृष्टीकोनाचा असतो, पण परिणाम पिढ्यान्पिढ्यांचा असतो.

खरं यश हे केवळ पद, पैसा किंवा प्रसिद्धीत नसतं. खरं यश असतं आपण जे करतोय ते योग्य आहे, ही आतून येणारी शांत जाणीव. कर्मतत्त्व स्वीकारलेला माणूस कदाचित लगेच मोठा होणार नाही, पण तो स्थिर, विश्वासार्ह आणि दीर्घकाळ टिकणारा होतो.

आजच्या काळात कौशल्य, शिक्षण आणि तंत्रज्ञान जितकं महत्त्वाचं आहे, तितकीच कर्मजाणीवही आवश्यक आहे. केवळ काम करणारे लोक संस्था चालवतात, पण कर्मतत्त्व स्वीकारलेली माणसं संस्कृती घडवतात.

कर्मतत्त्वाची सुरुवात फार मोठ्या गोष्टींनी होत नाही. रोजचं काम प्रामाणिकपणे करणं, जबाबदारी स्वीकारणं, चुका मान्य करणं आणि परिणामांचा विचार करून कृती करणं इथूनच कर्मतत्त्व सुरू होतं.

काम प्रत्येकजण करतो, पण कर्म प्रत्येकजण जगत नाही. कामगार होणं ही गरज असू शकते, पण कर्मतत्त्व स्वीकारणं ही जाणीवपूर्वक केलेली निवड आहे.

आणि जो हा प्रवास स्वीकारतो, तो केवळ काम करत नाही. तो स्वतःला घडवत असतो.

काम थांबतं, कर्म उरतं. काम विसरलं जातं, कर्म ओळख बनतं. हा प्रवास आहे कामगारातून कर्मतत्त्वाकडे...

कामगारांच्या ऊर्जेचा स्त्रोत:

मित्रांनो, कामगार हा कार्य संस्कृतीचा मजबूत पाया आहे. ध्येय शून्य असण्यापेक्षा, ध्येयनिष्ठ असल्याने व्यक्ती कर्तव्यनिष्ठ होतो. पोटापुरतं जगणारा प्राणी कधीही साधन संपत्ती एकत्रित करून ठेवण्याचा प्रयत्न करत नाही. तो अगदी त्याची सर्व शक्ती प्राण पणाला लावून तो त्या दिवसापुरतो त्याचं कर्तव्य पूर्ण

करतो तो उद्याची चिंता कधीही करत नाही. परंतु या प्राणीमात्रामध्ये मनुष्यप्राणी हा सर्वांपेक्षा अति लोभी व भोगी आहे ज्याच्यामुळे तो सतत दुःखाच्या फेऱ्यात त्याच्या कर्मामुळे अडकत असतो. प्रत्येक व्यक्ती हा संपत्तीच्या हव्यासापोटी स्वतःच्या कर्माकडे कधीही लक्ष देत नाही. जर आपण या ठिकाणी बघितलं तर एखादा साधारण भिकारी त्याला आत्ताची परिस्थिती पुढे न्यायची असते तर एखाद्या मोठ्या श्रीमंत व्यक्तीला संपत्तीचा संचय करून ठेवायचा असतो. हे करत असताना ज्याच्यामुळे साधारण अडचणी किंवा समस्या आल्या तरी तो दुःखी कष्टी होतो. तो कधीही स्थिर आपल्याला दिसून येणार नाही. तो व्यक्ती बाहेरून कितीही स्थिर दिसला तर तो आतून मात्र अस्थिर असतो.

"कामातून कर्मयोगाकडे जाणाऱ्या प्रेरणादायी प्रवासाची कहाणी"

“कर्मतत्त्व म्हणजे काय?” हे साध्या आणि सखोल पद्धतीने आपण समजावून घेऊयात.

कर्मतत्त्व म्हणजे जाणीवपूर्वक, जबाबदारीने आणि मूल्यांशी प्रामाणिक राहून केलेली कृती. म्हणजेच फक्त काम करणं नाही, तर कामामागचा उद्देश समजून परिणामांची जाणीव ठेवून प्रामाणिकपणे आणि निस्वार्थ भावनेने काम करणं हे म्हणजे कर्मतत्त्व.

सोप्या भाषेत समजून घ्या

मित्रांनो, प्रत्येक माणूस काम करतो. पण प्रत्येकजण कर्म जगत नाही. काम म्हणजे फक्त कृती. कर्म म्हणजे जाणीव आणि मूल्यांनी केलेली कृती.

उदाहरणार्थ:

एक शिक्षक वर्गात धडा शिकवतो.

फक्त अभ्यासक्रम पूर्ण केला ⟶ ते काम

विद्यार्थ्यांचं भविष्य घडवण्याची जाणीव ठेवली ⟶ ते कर्म

कर्मतत्त्वाचे मुख्य घटक

1. **जाणीव (Awareness):** आपण जे करतोय त्याचा परिणाम काय होईल, याची समज.
2. **जबाबदारी (Responsibility):** काम दुसऱ्यावर ढकलण्याऐवजी स्वतः स्वीकारणं.
3. **प्रामाणिकपणा (Integrity):** स्वार्थ, फसवणूक किंवा दिखावा टाळून काम करणं.
4. **निस्वार्थ भावना (Selflessness):** फक्त स्वतःच्या फायद्यासाठी नाही, तर व्यापक हितासाठी काम करणं.

भारतीय तत्त्वज्ञानानुसार

मित्रांनो, भगवद्गीतेनुसार कर्मतत्त्व म्हणजे, कर्तव्य करत राहणं परिणामावर अति आसक्त न होणं प्रामाणिकपणे कृती करणं यालाच निष्काम कर्म म्हणतात.

कर्मतत्त्व का महत्त्वाचं आहे?

- कामात समाधान मिळतं
- व्यक्तिमत्त्व घडतं

- विश्वास आणि आदर मिळतो
- दीर्घकालीन यश मिळतं
- मानसिक शांतता मिळते

कर्मतत्त्व स्वीकारलेला माणूस केवळ काम करत नाही, तो स्वत:ला घडवत असतो.

एक छोटं उदाहरण:

दोन लोक झाड लावत होते.

पहिल्याला विचारलं "काय करताय?"

तो म्हणाला "काम करतोय."

दुसऱ्याला विचारलं तो म्हणाला "भविष्यासाठी सावली तयार करतोय."

दोघांचं काम सारखंच, पण दुसऱ्याने कर्मतत्त्व स्वीकारलं होतं.

काम म्हणजे कृती, कर्म म्हणजे मूल्यांनी केलेली कृती. कर्मतत्त्व म्हणजे **कर्तव्य + जाणीव + प्रामाणिकपणा + निस्वार्थता यांचा सुंदर संगम.**

कर्मतत्त्व – कामापलीकडची जीवनदृष्टी पण अनेकदा दुर्लक्षित विषय आहे "कर्मतत्त्व."

आजचा माणूस खूप काम करतो. वेळ कमी आहे, स्पर्धा जास्त आहे, अपेक्षा वाढलेल्या आहेत. पण तरीही अनेकांच्या चेहऱ्यावर समाधान नाही. कारण आपण काम करतोय, पण कर्म जगतोय का, हा प्रश्न आपण स्वतःला विचारत नाही.

काम आणि कर्म यातील फरक.

- काम म्हणजे फक्त कृती.
- कर्म म्हणजे जाणीवपूर्वक, जबाबदारीने आणि मूल्यांशी प्रामाणिक राहून केलेली कृती.
- एक कर्मचारी आठ तास काम करतो हे काम. पण तो आठ तास संस्थेच्या प्रगतीची, गुणवत्तेची आणि स्वतःच्या विकासाची जबाबदारी घेतो ते कर्म.

कर्मतत्त्व म्हणजे काय?

मित्रांनो, कर्मतत्त्व म्हणजे कर्तव्याची जाणीव, परिणामांची समज, प्रामाणिक प्रयत्न, आणि निस्वार्थ भावना.

भगवद्गीतेत भगवान श्रीकृष्ण सांगतात "कर्म कर, पण फळाची आसक्ती ठेवू नकोस."

यालाच निष्काम कर्म म्हणतात. म्हणजे प्रयत्न टाळायचे नाहीत, पण प्रयत्न करताना स्वार्थ, अहंकार आणि भीती बाजूला ठेवायची.

कर्मतत्त्व जीवनात कसं दिसतं?

एक शिक्षक अभ्यासक्रम पूर्ण करतो ते काम. पण तो विद्यार्थ्यांच्या आयुष्याला दिशा देतो ते कर्म.
एक डॉक्टर रुग्ण तपासतो ते काम. पण तो माणुसकीने उपचार करतो ते कर्म.
एक शेतकरी शेत नांगरतो ते काम. पण तो देशाचं अन्नसुरक्षा घडवतो ते कर्म.

काम तेच असतं, फक्त दृष्टीकोन बदलतो.

कर्मतत्त्व का महत्त्वाचं आहे?

कारण कर्मतत्त्व कामात अर्थ निर्माण करतं, व्यक्तिमत्त्व घडवतं विश्वास आणि आदर मिळवून देतं, तात्पुरत्या यशापेक्षा शाश्वत यश देतं, आणि सर्वात महत्त्वाचं म्हणजे मानसिक शांतता देतं

आज अनेक लोक यशस्वी आहेत, पण आनंदी नाहीत. कारण यश त्यांनी मिळवलं आहे, पण कर्मतत्त्व त्यांनी स्वीकारलेलं नाही.

कर्मतत्त्वाची सुरुवात कुठून करायची?

मित्रांनो, कर्मतत्त्व फार मोठ्या गोष्टींनी सुरू होत नाही.

- आजचं काम प्रामाणिकपणे करणं
- ‘‘हे माझं काम नाही’’ असं पटकन न म्हणणं
- चुका मान्य करून त्यातून शिकणं
- स्वतःच्या कामाचा परिणाम इतरांवर काय होतो, याचा विचार करणं इथूनच कर्मतत्त्व सुरू होतं.

मित्रांनो, या ठिकाणी तुम्हाला एक शेवटचा संदेश द्यायचा आहे.

मित्रांनो, **काम प्रत्येकजण करतो. पण कर्म प्रत्येकजण जगत नाही. काम संपतं, पण कर्म उरतं. काम विसरलं जातं, पण कर्म ओळख बनतं.**

मित्रांनो, आज आपण ठरवूया फक्त कामगार म्हणून नाही, तर कर्मतत्त्व स्वीकारलेली माणसं म्हणून जगायचं. कारण जेव्हा कर्म शुद्ध असतं, तेव्हा यश आपोआप अर्थपूर्ण होतं.

*****

2. कामगार ते कर्मयोगी परिवर्तन मॉडेल

मित्रांनो, हे मॉडेल माणसाच्या मानसिकता, जाणीव आणि वर्तनातील बदलाचा प्रवास दाखवतं.

1) **कामगार मानसिकता (Worker Stage)**

मित्रांनो, कामगार मानसिकता वैशिष्ट्ये: काम गरज म्हणून करतो, पगार / आदेश यावर लक्ष जबाबदारी टाळण्याची प्रवृत्ती, कामात भावनिक जोड नसते, चुका दुसऱ्यावर ढकलतो. विचारधारा "माझं काम संपलं की झालं." परिणाम कामात समाधान कमी, प्रगती मंद, आत्मविश्वास कमी.

2) **जबाबदार कर्मचारी (Responsible Performer)**

जबाबदार कर्मचारी **व्यक्तीची** वैशिष्ट्ये

- काम नीट करण्याचा प्रयत्न.
- वेळ आणि गुणवत्ता याकडे लक्ष.
- स्वतःची भूमिका समजायला सुरुवात.
- चुका मान्य करण्याची तयारी.

"माझं काम चांगलं व्हायला हवं."

- विश्वास वाढतो
- कौशल्य विकास सुरू होतो
- नेतृत्वाची बीजं तयार होतात

3) कर्मतत्त्व स्वीकारणारी व्यक्ती (Conscious Contributor)

मित्रांनो, **कर्मतत्त्व स्वीकारणारी व्यक्तीची वैशिष्ट्ये**

- कामाचा व्यापक परिणाम समजतो
- संस्थेच्या आणि समाजाच्या हिताचा विचार
- स्वप्रेरणेने काम करतो
- मूल्य आणि नैतिकता जपतो

"माझं काम इतरांचं जीवन सुधारतं."

- आत्मसंतोष वाढतो
- दीर्घकालीन यश मिळतं
- विश्वासार्ह व्यक्तिमत्त्व तयार होतं

4) **कर्मयोगी (Karmayogi Stage): कर्मयोगी व्यक्तीची वैशिष्ट्ये वैशिष्ट्ये;**

- काम सेवा म्हणून स्वीकारतो
- परिणामावर आसक्ती नसते
- इतरांना प्रेरणा देतो
- नेतृत्व नैसर्गिक बनतं
- संकटातही सकारात्मक राहतो
- अंतर्मनाची शांतता समाजात आदर्श निर्माण होतो.
- कार्यातून दीर्घकालीन प्रभाव निर्माण होतो

मित्रांनो,"काम हे माझं कर्तव्य आणि साधना आहे."

कामगार परिवर्तनासाठी 5 मुख्य सूत्रे

- जाणीव वाढवा कामाचा परिणाम समजून घ्या.
- जबाबदारी स्वीकारा काम टाळण्याऐवजी पुढाकार घ्या.
- प्रामाणिकता जपा गुणवत्ता आणि नैतिकता सांभाळा.
- स्वप्रेरणा निर्माण करा बाह्य दबावाऐवजी आतून काम करा.
- सेवाभाव विकसित करा कामातून इतरांचा फायदा कसा होईल, याचा विचार करा.

परिवर्तनाचा प्रवास

कामगार ⟶ जबाबदार कर्मचारी ⟶ जाणीवपूर्वक योगदान देणारा ⟶ कर्मयोगी याच्या मधला अंतिम संदेश कामगार काम करतो, कर्मयोगी कामातून मूल्य निर्माण करतो, कामगार वेळ घालवतो, कर्मयोगी जीवन घडवतो.

कामगारांच्या कर्मतत्त्वाचे प्रकार हे कामाकडे पाहण्याच्या दृष्टिकोनावर आणि कर्तव्य पार पाडण्याच्या वृत्तीवर आधारित असतात. प्रत्येक कामगाराचा काम करण्याचा स्वभाव, जबाबदारीची जाणीव आणि प्रामाणिकपणा यावरून त्याचे कर्मतत्त्व ठरते. खाली कामगारांच्या कर्मतत्त्वाचे महत्त्वाचे प्रकार दिले आहेत:

१. कर्तव्यनिष्ठ कर्मतत्त्व: (Workaholic)

कामगार आपले काम जबाबदारीने, वेळेत आणि प्रामाणिकपणे पूर्ण करतो. त्याला काम हे फक्त पगारासाठी नसून कर्तव्य वाटते. अशा कामगारांमुळे संस्था मजबूत बनते.

२. स्वयंप्रेरित कर्मतत्त्व: (Self inspired)

कोणत्याही दबावाशिवाय कामगार स्वतःहून काम करतो. नवीन कल्पना, सुधारणा आणि नवोपक्रम करण्याची तयारी ठेवतो. संस्थेच्या प्रगतीत सक्रिय योगदान देतो.

३. शिस्तबद्ध कर्मतत्त्व (Disciplined)

नियम, वेळ आणि कामाच्या प्रक्रियांचे काटेकोर पालन करतो. नियोजनबद्ध पद्धतीने काम करून कार्यक्षमता वाढवतो. टीममध्ये आदर्श निर्माण करतो.

४. समर्पित कर्मतत्त्व (Dedication)

कामाशी भावनिक आणि नैतिक बांधिलकी ठेवतो. संस्थेचे यश म्हणजे स्वतःचे यश असे मानतो. अडचणी आल्या तरी काम पूर्ण करण्याची जिद्द ठेवतो.

५. गुणवत्तानिष्ठ कर्मतत्त्व

काम फक्त पूर्ण करणे नाही, तर उत्कृष्ट दर्जाने पूर्ण करणे यावर भर देतो. प्रत्येक कामात सुधारणा आणि अचूकता राखण्याचा प्रयत्न करतो. संस्थेची गुणवत्ता आणि विश्वासार्हता वाढवतो.

६. संघभावना कर्मतत्त्व

सहकाऱ्यांसोबत समन्वय साधून काम करतो. टीमवर्कवर विश्वास ठेवतो. सामूहिक यशासाठी योगदान देतो.

७. उत्तरदायित्वपूर्ण कर्मतत्त्व

कामातील चुका स्वीकारतो आणि त्यातून शिकतो. कामाचे परिणाम समजून जबाबदारी घेतो. विश्वासार्ह आणि पारदर्शक कार्यपद्धती ठेवतो.

कामगार जेव्हा केवळ काम करणारा राहत नाही, तर कर्मतत्त्व अंगीकारतो तेव्हा तो "कामगारातून कर्मयोगी" बनतो. कर्मतत्त्वामुळे व्यक्तीचे व्यक्तिमत्त्व विकसित होते आणि संस्था तसेच समाज प्रगतीच्या दिशेने वाटचाल करतो.

कर्मनिष्ठतेची प्रतिज्ञा

मित्रांनो,कामगारासाठी प्रेरणादायी कर्मनिष्ठतेची प्रतिज्ञा

मी, ..., माझ्या अंतःकरणाला साक्ष ठेवून आज ही पवित्र प्रतिज्ञा करतो / करते की, काम हे माझ्यासाठी केवळ उपजीविकेचे साधन नसून, माझ्या स्वाभिमानाचे, कर्तव्याचे आणि जीवनमूल्यांचे प्रतीक आहे.

मी प्रत्येक काम श्रद्धा, प्रामाणिकपणा आणि पूर्ण समर्पणाने पार पाडेन.

मी वेळेचे मोल जाणून शिस्तबद्ध, जबाबदार आणि कार्यक्षम राहण्याचा दृढ संकल्प करतो/करते.

मी माझ्या प्रत्येक कृतीत उत्कृष्टता साधण्याचा प्रयत्न करेन आणि गुणवत्तेला माझी ओळख बनवेन.

अडचणी, आव्हाने किंवा संकटे आली तरी मी खचणार नाही,

तर जिद्द, धैर्य आणि सकारात्मक विचारांच्या बळावर त्यावर मात करेन.

मी माझ्या सहकाऱ्यांशी सुसंवाद, सहकार्य आणि संघभावना जपत,

संस्थेच्या यशाला माझे यश मानेन आणि तिच्या प्रगतीसाठी मनापासून योगदान देईन.

मी माझ्या चुका स्वीकारून त्यातून शिकेन,

स्वतःच्या ज्ञानाचा, कौशल्यांचा आणि व्यक्तिमत्त्वाचा सातत्याने विकास करत राहीन.

मी कामगार म्हणून नव्हे, तर समाजनिर्मितीचा जबाबदार घटक आणि कर्मयोगी म्हणून कार्य करण्याचा संकल्प करतो/करते.

माझे श्रम हे माझे सामर्थ्य आहे, माझे कर्तव्य हेच माझे पूजास्थान आहे, आणि प्रामाणिक कार्य हेच माझे खरे यश आहे.

जय श्रम! जय कर्म!

कामगारांच्या कष्टाचे प्रकार:

मित्रांनो, कामगारांच्या कष्टांचे प्रकार समजून घेतले की श्रमाची खरी किंमत आणि कामगारांचे योगदान अधिक स्पष्टपणे लक्षात येते. कामगारांचे कष्ट हे केवळ शारीरिक श्रमापुरते मर्यादित नसतात, तर मानसिक, भावनिक आणि बौद्धिक स्तरावरही ते दिसून येतात. त्याचे काही प्रमुख प्रकार खालीलप्रमाणे आहेत:

१. शारीरिक कष्ट:

शरीराच्या ताकदीवर आणि श्रमावर आधारित काम. उदा. बांधकाम कामगार, कारखान्यातील कामगार, शेतमजूर, वाहतूक कामगार. सतत मेहनत, ताकद आणि सहनशक्ती लागते.

२. मानसिक कष्ट:

काम करताना एकाग्रता, विचारशक्ती आणि निर्णय क्षमता लागते. उदा. मशीन ऑपरेटर, गुणवत्ता तपासणी कर्मचारी, नियंत्रण कक्षातील कामगार. सतत सतर्क राहणे आणि चुका टाळणे यासाठी मानसिक ताण सहन करावा लागतो.

३. भावनिक कष्ट :

काम करताना भावनांवर नियंत्रण ठेवणे आणि तणाव सांभाळणे. उदा. ग्राहक सेवा कर्मचारी, आरोग्य सेवा कर्मचारी, सामाजिक क्षेत्रातील कामगार. लोकांशी संवाद साधताना संयम आणि संवेदनशीलता आवश्यक असते.

४. बौद्धिक कष्ट :

ज्ञान, कौशल्य आणि सर्जनशीलतेचा वापर करून काम करणे. उदा. तांत्रिक कर्मचारी, अभियंते, नियोजन विभागातील कर्मचारी. समस्यांचे समाधान शोधण्यासाठी सतत नवीन विचार करावा लागतो.

५. वेळेचे कष्ट:

वेळेचे बंधन, शिफ्ट ड्युटी आणि ओव्हरटाईम यामुळे होणारे कष्ट. उदा. रात्रीची शिफ्ट, सतत चालणारे उत्पादन विभाग. कुटुंब आणि वैयक्तिक आयुष्यावर याचा परिणाम होतो.

६. सुरक्षिततेशी संबंधित कष्ट :

धोकादायक परिस्थितीत काम करणे. उदा. खाण कामगार, रासायनिक कारखान्यातील कर्मचारी, विद्युत विभागातील कामगार. जीविताला धोका पत्करून काम करावे लागते.

७. सामाजिक कष्ट :

मित्रांनो, कुटुंबापासून दूर राहणे, स्थलांतर करणे किंवा सामाजिक अडचणींना सामोरे जाणे. उदा. परराज्यात काम करणारे किंवा स्थलांतरित कामगार. सामाजिक आणि कौटुंबिक जबाबदाऱ्या सांभाळताना संघर्ष करावा लागतो.

कामगारांचे कष्ट हे बहुआयामी असतात. त्यांचा सन्मान करणे, त्यांच्या श्रमाचे महत्त्व ओळखणे आणि त्यांच्या कार्याला योग्य मूल्य देणे हे समाजाचे कर्तव्य

आहे. कामगारांचे कष्टच उद्योग, संस्था आणि देशाच्या प्रगतीचा पाया मजबूत करतात.

मित्रांनो, उत्पादनातला मुख्य घटक कामगारच असतो, आणि हे आर्थिक, औद्योगिक तसेच व्यवस्थापनाच्या दृष्टीनेही अत्यंत महत्त्वाचे सत्य आहे. चला हे थोडक्यात पण प्रभावीपणे समजून घेऊया. उत्पादनात कामगार हा मुख्य घटक का आहे?

१) उत्पादन प्रक्रियेला चालना देणारा घटक :

मित्रांनो, यंत्रे, कच्चा माल, भांडवल आणि तंत्रज्ञान उपलब्ध असले तरी त्यांचा योग्य वापर करणारा कामगारच असतो. कामगार नसल्यास उत्पादन प्रक्रिया सुरूच होऊ शकत नाही.

२) यंत्रांपेक्षा अधिक बुद्धिमान आणि सर्जनशील :

यंत्रे ठराविक पद्धतीने काम करतात, पण कामगार परिस्थितीनुसार निर्णय घेतो, सुधारणा करतो आणि नवकल्पना निर्माण करतो.
उत्पादनाची गुणवत्ता आणि कार्यक्षमता वाढवण्यात कामगाराचा मोठा वाटा असतो.

३) गुणवत्ता आणि परिणाम ठरवणारा घटक :

उत्पादनाची गुणवत्ता, अचूकता आणि वेळेवर पूर्णता ही कामगाराच्या कौशल्यावर आणि निष्ठेवर अवलंबून असते.

४) उत्पादन व्यवस्थेचा समन्वयक :

कामगार विविध विभाग, यंत्रणा आणि प्रक्रिया यांच्यामध्ये समन्वय निर्माण करतो. टीमवर्क आणि उत्पादन सातत्य राखण्यात त्याची भूमिका महत्त्वाची असते.

५) उद्योगाच्या प्रगतीचा आधारस्तंभ :

मित्रांनो, कामगारांच्या श्रमामुळेच उद्योग चालतो, वाढतो आणि स्पर्धेत टिकतो.

कामगार हा उद्योगाचा कणा मानला जातो. उत्पादनासाठी जमीन, भांडवल, कच्चा माल आणि तंत्रज्ञान महत्त्वाचे असले तरी त्यांना उपयोगात आणून प्रत्यक्ष उत्पादन घडवून आणणारा कामगार हा सर्वात महत्त्वाचा आणि जिवंत घटक आहे. म्हणूनच असे म्हटले जाते. ‘‘उद्योगाची खरी ताकद यंत्रांमध्ये नसते, ती कामगारांच्या कष्टात आणि कौशल्यात असते.’’

एखाद्या व्यक्तीचं समाजातील वजन पाहून आपण त्याच्या वजनाचं ओझं कधीच घ्यायचं नाही.

उत्पादनातला मुख्य घटक – कामगार

मित्रांनो, उद्योग, व्यवसाय आणि उत्पादन व्यवस्थेचा विचार केला तर अनेक घटक एकत्र येऊन उत्पादन प्रक्रिया घडवून आणतात. जमीन, भांडवल, कच्चा माल, तंत्रज्ञान आणि व्यवस्थापन हे उत्पादनाचे महत्त्वाचे आधारस्तंभ मानले जातात. मात्र या सर्व घटकांना कार्यक्षम बनवून प्रत्यक्ष उत्पादन घडवून आणणारा घटक म्हणजे कामगार होय. त्यामुळे उत्पादन व्यवस्थेचा खरा केंद्रबिंदू आणि आत्मा कामगारामध्येच सामावलेला असतो.

कामगार – उत्पादन प्रक्रियेचा जिवंत घटक

मित्रांनो, यंत्रे, साधने आणि तंत्रज्ञान ही उत्पादनासाठी आवश्यक असली तरी ती निर्जीव असतात. त्यांना चालना देण्यासाठी, नियंत्रित करण्यासाठी आणि योग्य पद्धतीने वापरण्यासाठी कामगाराची आवश्यकता असते. कामगार हा केवळ श्रम करणारा घटक नसून उत्पादन प्रक्रियेचा विचार करणारा, नियोजन करणारा आणि अंमलबजावणी करणारा घटक आहे.

कामगाराच्या उपस्थितीशिवाय कोणतेही उत्पादन सुरू होऊ शकत नाही. कच्चा माल तयार उत्पादनामध्ये रूपांतरित करण्याची क्षमता कामगारामध्येच असते. म्हणूनच अनेक उद्योगतज्ज्ञ कामगाराला उत्पादन व्यवस्थेचा "जिवंत ऊर्जा स्रोत" असे संबोधतात.

कामगाराची कौशल्ये आणि उत्पादन गुणवत्ता :

मित्रांनो, उत्पादनाची गुणवत्ता ही उद्योगाच्या यशाची गुरुकिल्ली असते. ही गुणवत्ता केवळ यंत्रांवर अवलंबून नसते, तर कामगाराच्या कौशल्यावर आणि अनुभवावर आधारित असते. कुशल कामगार उत्पादन प्रक्रियेमध्ये अचूकता, सातत्य आणि उत्कृष्टता राखतो. तो चुका कमी करतो, वेळ वाचवतो आणि उत्पादनाचा दर्जा उंचावतो.

आजच्या स्पर्धात्मक युगात ग्राहक गुणवत्ता आणि विश्वासार्हतेला सर्वाधिक महत्त्व देतात. अशा परिस्थितीत कुशल आणि प्रशिक्षित कामगार उद्योगासाठी मोठी संपत्ती ठरतो.

नवोपक्रम आणि सुधारणा यामधील कामगाराची भूमिका

मित्रांनो, यंत्रे ठराविक पद्धतीने काम करतात, पण कामगार परिस्थितीनुसार बदल स्वीकारू शकतो. उत्पादन प्रक्रियेमध्ये येणाऱ्या अडचणी ओळखून त्यावर उपाय शोधण्याची क्षमता कामगारामध्ये असते. अनेक उद्योगांमध्ये सुधारणा आणि नवकल्पना या कामगारांच्या अनुभवातूनच जन्म घेतात.

कामगार जेव्हा आपल्या कामाकडे केवळ जबाबदारी म्हणून न पाहता सुधारणा करण्याची संधी म्हणून पाहतो, तेव्हा उत्पादन कार्यक्षमता मोठ्या प्रमाणावर वाढते. यामुळे उद्योग अधिक सक्षम आणि स्पर्धात्मक बनतो.

समन्वय आणि संघभावना निर्माण करणारा घटक :

मित्रांनो, उत्पादन प्रक्रिया ही अनेक टप्प्यांमध्ये विभागलेली असते. विविध विभाग, यंत्रणा आणि प्रक्रिया यांच्यामध्ये योग्य समन्वय आवश्यक असतो. हा समन्वय निर्माण करण्याचे कार्य कामगार प्रभावीपणे पार पाडतो. कामगार संघभावना जपत एकत्र काम करत असल्यास उत्पादन प्रक्रिया सुरळीत आणि जलदगतीने पूर्ण होते. टीमवर्कमुळे अडचणी कमी होतात आणि उत्पादनाची गुणवत्ता वाढते.

कामगार – उद्योगाच्या प्रगतीचा पाया :

मित्रांनो, कोणत्याही उद्योगाची वाढ आणि स्थिरता कामगारांच्या श्रमावर आधारित असते. उद्योगामध्ये वापरली जाणारी यंत्रसामग्री, भांडवल आणि

तंत्रज्ञान यांचा योग्य उपयोग करण्याची जबाबदारी कामगारावर असते. कामगार जितका कार्यक्षम आणि निष्ठावान असेल तितका उद्योग अधिक प्रगती करतो. इतिहास साक्ष देतो की ज्या उद्योगांनी कामगारांच्या विकासावर आणि कल्याणावर भर दिला, ते उद्योग दीर्घकाल टिकले आणि प्रगतीच्या शिखरावर पोहोचले.

कर्मतत्त्व आणि कामगाराची उन्नती

मित्रांनो, कामगार जेव्हा आपल्या कामाला केवळ उपजीविकेचे साधन न समजता कर्तव्य आणि मूल्य म्हणून स्वीकारतो, तेव्हा तो कर्मतत्त्वाच्या मार्गावर चालू लागतो. कर्मतत्त्व कामगाराला जबाबदार, प्रामाणिक आणि गुणवत्तानिष्ठ बनवते. कर्मनिष्ठ कामगार उद्योगासाठी विश्वासार्ह घटक ठरतो. अशा कामगारामुळे संस्थेचे वातावरण सकारात्मक बनते आणि उत्पादन व्यवस्थेमध्ये स्थैर्य निर्माण होते.

मित्रांनो, आधुनिक औद्योगिक युगातील कामगाराचे बदलते स्वरूप आजच्या युगात उत्पादन प्रक्रिया अधिक तांत्रिक आणि स्वयंचलित होत आहे. तरीही कामगाराचे महत्त्व कमी झालेले नाही. उलट, तंत्रज्ञान समजून घेणारा, नव्या कौशल्ये आत्मसात करणारा आणि बदल स्वीकारणारा कामगार उद्योगासाठी अधिक महत्त्वाचा ठरतो. आधुनिक कामगार हा केवळ श्रमिक नसून तो तांत्रिकदृष्ट्या सक्षम, ज्ञानसमृद्ध आणि निर्णयक्षम घटक बनत आहे. त्यामुळे उद्योगाच्या भविष्यासाठी कामगारांचे कौशल्यविकास आणि प्रशिक्षण अत्यंत आवश्यक ठरते. उत्पादन प्रक्रियेमध्ये अनेक घटक असले तरी त्यांना कार्यक्षम

बनवून प्रत्यक्ष उत्पादन घडवून आणणारा मुख्य घटक म्हणजे कामगार होय. कामगार हा उद्योगाचा कणा, ऊर्जा स्रोत आणि प्रगतीचा आधारस्तंभ आहे.

कामगाराच्या श्रमामुळे उद्योग उभा राहतो, संस्था विकसित होते आणि देशाची अर्थव्यवस्था मजबूत बनते. त्यामुळे कामगारांच्या कष्टांचा सन्मान करणे, त्यांच्या विकासासाठी प्रयत्न करणे आणि त्यांना कर्मयोगाच्या दिशेने प्रेरित करणे हे समाजाचे आणि उद्योगाचे कर्तव्य आहे.

कामगार हिताची विचारसरणी म्हणजे काय?

मित्रांनो, "कामगारांच्या हिताची विचारसरणी व विकास" हा उद्योग, समाज आणि राष्ट्रनिर्मिती यांच्याशी थेट जोडलेला विषय आहे. कामगारांच्या हिताची विचारसरणी व विकास कोणत्याही उद्योगाचा पाया हा कामगारांच्या श्रमावर उभा असतो. उद्योगाची प्रगती, उत्पादनाची गुणवत्ता आणि संस्थेची स्थिरता या सर्व गोष्टी कामगारांच्या कार्यक्षमतेवर आणि समाधानावर अवलंबून असतात. त्यामुळे कामगारांच्या हिताचा विचार करणे आणि त्यांच्या सर्वांगीण विकासासाठी प्रयत्न करणे हे उद्योग व्यवस्थापनाचे तसेच समाजाचे महत्त्वाचे कर्तव्य आहे. कामगारांच्या हिताची विचारसरणी ही केवळ वेतन किंवा सुविधा देण्यापुरती मर्यादित नसून त्यांच्या व्यक्तिमत्त्व विकास, सुरक्षितता, सामाजिक स्थैर्य आणि

मानसिक समाधान यांचा समावेश करणारी व्यापक संकल्पना आहे. कामगार हिताची विचारसरणी म्हणजे कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण, त्यांच्या गरजांची पूर्तता आणि त्यांच्या प्रगतीसाठी सकारात्मक वातावरण निर्माण करणे होय. ही विचारसरणी उद्योगामध्ये विश्वास, सन्मान आणि सहकार्य यांचे वातावरण निर्माण करते. कामगारांना केवळ उत्पादनाचे साधन न मानता उद्योगाचा महत्त्वाचा भाग म्हणून स्वीकारणे हीच कामगार हिताची खरी भावना आहे.

कामगारांच्या हिताचे प्रमुख घटक

१) आर्थिक सुरक्षितता :

मित्रांनो, कामगारांच्या जीवनातील स्थैर्यासाठी योग्य वेतन, बोनस, भत्ते आणि सामाजिक सुरक्षा योजना आवश्यक असतात. आर्थिक सुरक्षिततेमुळे कामगार आत्मविश्वासाने काम करू शकतो आणि त्याची कार्यक्षमता वाढते.

२) सुरक्षित कार्यपरिसर : कामगारांच्या सुरक्षिततेची काळजी घेणे हे उद्योगाचे नैतिक कर्तव्य आहे. सुरक्षित उपकरणे, सुरक्षा प्रशिक्षण आणि अपघात प्रतिबंधक उपाययोजना यामुळे कामगारांचा विश्वास वाढतो आणि कार्यक्षमता सुधारते.

३) आरोग्य आणि कल्याण :

मित्रांनो, कामगारांच्या शारीरिक आणि मानसिक आरोग्याची काळजी घेणे अत्यंत आवश्यक असते. आरोग्य सुविधा, वैद्यकीय सेवा, विश्रांती सुविधा आणि तणाव व्यवस्थापन कार्यक्रम कामगारांच्या कल्याणासाठी उपयुक्त

ठरतात.

४) कौशल्य विकास आणि प्रशिक्षण :

आधुनिक औद्योगिक युगामध्ये कामगारांनी नवीन कौशल्ये आत्मसात करणे आवश्यक आहे. प्रशिक्षण आणि कौशल्य विकासामुळे कामगार अधिक सक्षम बनतो आणि उद्योगाच्या प्रगतीमध्ये प्रभावी योगदान देतो.

५) सन्मान आणि सहभाग :

मित्रांनो, कामगारांच्या मतांना महत्त्व देणे आणि निर्णय प्रक्रियेमध्ये त्यांचा सहभाग वाढवणे ही कामगार हिताची महत्त्वाची बाब आहे. सन्मान आणि सहभागामुळे कामगारांमध्ये संस्थेबद्दल आत्मीयता निर्माण होते. कामगार विकासाची गरज कामगारांचा विकास म्हणजे त्यांच्या कौशल्य, व्यक्तिमत्त्व, नैतिक मूल्ये आणि नेतृत्व क्षमता यांचा सर्वांगीण विकास होय. कामगारांचा विकास उद्योगाच्या दीर्घकालीन यशासाठी अत्यंत आवश्यक असतो. विकसित कामगार उद्योगामध्ये नवोपक्रम, गुणवत्ता आणि कार्यक्षमता वाढवतो. तसेच तो उद्योगाच्या संस्कृतीला सकारात्मक दिशा देतो.

कामगार विकासाचे प्रमुख पैलू

१) तांत्रिक विकास :

मित्रांनो, कामगारांना नवीन तंत्रज्ञान आणि उत्पादन पद्धतींचे प्रशिक्षण देणे आवश्यक असते. तांत्रिक ज्ञानामुळे कामगार अधिक कुशल आणि आत्मविश्वासपूर्ण बनतो.

२) व्यक्तिमत्त्व विकास :

मित्रांनो, संवाद कौशल्य, नेतृत्व गुण, सकारात्मक विचारसरणी आणि आत्मनियंत्रण यांचा विकास कामगाराच्या व्यक्तिमत्त्वाला बळकटी देतो.

३) नैतिक आणि मूल्याधारित विकास :

मित्रांनो, प्रामाणिकपणा, जबाबदारी आणि शिस्त यांसारखी मूल्ये कामगाराला कर्मयोगाच्या दिशेने नेतात. नैतिक विकासामुळे औद्योगिक संस्कृती मजबूत बनते.

४) सामाजिक विकास :

मित्रांनो, कामगारांच्या सामाजिक जीवनामध्ये स्थैर्य निर्माण करणे आवश्यक असते. सामाजिक सुरक्षा योजना, कुटुंब कल्याण कार्यक्रम आणि शिक्षण सुविधा यामुळे कामगारांचा आत्मविश्वास वाढतो.

कामगार हित आणि औद्योगिक प्रगती कामगारांचे हित जपणारा उद्योग अधिक स्थिर आणि यशस्वी ठरतो. कामगार समाधानी असतील तर उत्पादन कार्यक्षमता वाढते, गुणवत्ता सुधारते आणि उद्योगामध्ये सकारात्मक वातावरण निर्माण होते. कामगार हितावर आधारित उद्योगामध्ये कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यामध्ये विश्वासाचे नाते निर्माण होते. हे नाते उद्योगाच्या दीर्घकालीन प्रगतीसाठी अत्यंत आवश्यक असते.

******

3. कर्मतत्त्व आणि कामगार विकास

मित्रांनो, कामगार विकासामध्ये कर्मतत्त्वाची भूमिका अत्यंत महत्त्वाची असते. कर्मतत्त्व कामगाराला जबाबदारी, समर्पण आणि गुणवत्तेची जाणीव करून देते. कर्मनिष्ठ कामगार स्वतःच्या विकासासाठी प्रयत्नशील राहतो आणि उद्योगाच्या प्रगतीसाठी योगदान देतो. कामगार जेव्हा विकास आणि कर्मतत्त्व या दोन्हींचा स्वीकार करतो, तेव्हा तो साधा कर्मचारी न राहता उद्योगाचा प्रेरणादायी घटक बनतो. कामगारांच्या हिताची विचारसरणी आणि विकास हे उद्योगाच्या यशाचे मूलभूत आधार आहेत. कामगारांचे हित जपणारा उद्योग अधिक स्थिर, विश्वासार्ह आणि प्रगतीशील बनतो. कामगारांच्या सर्वांगीण विकासामुळे उद्योगामध्ये सकारात्मक संस्कृती निर्माण होते आणि उत्पादन कार्यक्षमता वाढते. कामगारांचा विकास म्हणजे केवळ उद्योगाचा विकास नसून समाज आणि राष्ट्राच्या प्रगतीचा मार्ग आहे.

कामगार नेतृत्व आणि जबाबदारी

मित्रांनो, "कामगार नेतृत्व आणि जबाबदारी" हा विषय कामगार विकास, औद्योगिक संस्कृती (Industrial Culture) आणि कर्मयोग या संकल्पनांना एकत्र जोडणारा अत्यंत महत्त्वाचा दुवा आहे. कोणत्याही

उद्योगाच्या प्रगतीसाठी केवळ व्यवस्थापन किंवा वरिष्ठ अधिकारीच जबाबदार नसतात, तर कामगारही त्या प्रगतीचा महत्त्वाचा भाग असतात. उद्योगामध्ये प्रत्येक कामगार हा स्वतःच्या कामाचा नेता असतो. कामगार नेतृत्व म्हणजे केवळ इतरांना मार्गदर्शन करणे नव्हे, तर स्वतःच्या कामामध्ये आदर्श निर्माण करून संस्थेच्या प्रगतीमध्ये सक्रिय भूमिका निभावणे होय. कामगार जेव्हा नेतृत्वाची भावना आणि जबाबदारी स्वीकारतो, तेव्हा उद्योगामध्ये सकारात्मक बदल घडून येतात. अशा नेतृत्वामुळे कार्यसंस्कृती मजबूत होते आणि उत्पादन कार्यक्षमता वाढते.

कामगार नेतृत्वाची संकल्पना

मित्रांनो, कामगार नेतृत्व म्हणजे कामगाराने स्वतःच्या कामामध्ये प्रामाणिकपणा, शिस्त आणि गुणवत्तेचा आदर्श निर्माण करणे. नेतृत्व ही पदावर आधारित संकल्पना नसून ती व्यक्तीच्या वर्तनावर आणि कार्यपद्धतीवर आधारित असते. कामगार जेव्हा आपल्या सहकाऱ्यांना प्रेरणा देतो, समस्यांचे निराकरण करण्यात पुढाकार घेतो आणि टीमवर्क वाढवतो, तेव्हा तो खऱ्या अर्थाने नेतृत्व करत असतो.

कामगार नेतृत्वाचे महत्त्व

मित्रांनो, उद्योगामध्ये अनेक वेळा लहान समस्या मोठ्या अडचणीत रूपांतरित होतात. अशा वेळी कामगार नेतृत्व महत्त्वाची भूमिका बजावते. नेतृत्व गुण असलेला कामगार अडचणी वेळेत ओळखतो आणि त्यावर उपाय शोधतो. कामगार नेतृत्वामुळे उत्पादन प्रक्रिया सुरळीत चालते, संघभावना वाढते आणि औद्योगिक वातावरण सकारात्मक बनते.

कामगारांच्या जबाबदाऱ्या:

मित्रांनो, कामगार नेतृत्व आणि जबाबदारी या एकमेकांशी जोडलेल्या संकल्पना आहेत. कामगाराने आपल्या जबाबदाऱ्या समजून घेतल्या तर नेतृत्व आपोआप विकसित होते.

१) कामाबद्दलची जबाबदारी :

कामगाराने आपले काम प्रामाणिकपणे, वेळेत आणि गुणवत्तेनुसार पूर्ण करणे आवश्यक असते. कामामध्ये निष्काळजीपणा टाळणे ही त्याची प्राथमिक जबाबदारी असते.

२) सुरक्षिततेची जबाबदारी :

औद्योगिक क्षेत्रामध्ये सुरक्षितता अत्यंत महत्त्वाची असते. कामगाराने सुरक्षा नियमांचे पालन करून स्वतःची आणि सहकाऱ्यांची सुरक्षितता सुनिश्चित करणे आवश्यक असते.

३) संघभावनेची जबाबदारी :

कामगाराने सहकाऱ्यांशी सुसंवाद ठेवून सामूहिक यशासाठी प्रयत्न करणे आवश्यक असते. टीमवर्कमुळे उत्पादन प्रक्रिया अधिक प्रभावी बनते.

४) गुणवत्ता टिकवण्याची जबाबदारी :

कामगाराने उत्पादनाची गुणवत्ता राखण्यासाठी सतत दक्ष राहणे आवश्यक असते. गुणवत्तेमुळे उद्योगाची प्रतिष्ठा टिकून राहते.

५) सुधारणा आणि नवोपक्रमाची जबाबदारी :

मित्रांनो, कामगाराने कामामध्ये सुधारणा सुचवणे आणि नवीन पद्धती स्वीकारणे आवश्यक असते. नवोपक्रमामुळे उद्योग अधिक सक्षम बनतो. कामगार नेतृत्व विकसित करण्याचे मार्ग कामगार नेतृत्व हे प्रशिक्षण, अनुभव आणि सकारात्मक विचारसरणीमुळे विकसित होते.

a) आत्मविश्वास आणि आत्मविकास :

कामगाराने स्वतःच्या कौशल्यांचा विकास करण्यासाठी प्रयत्न करणे आवश्यक असते. आत्मविश्वासामुळे नेतृत्व क्षमता वाढते.

b) संवाद कौशल्य :

प्रभावी संवाद नेतृत्वासाठी अत्यंत आवश्यक असतो. स्पष्ट आणि सकारात्मक संवादामुळे टीममध्ये विश्वास निर्माण होतो.

c) निर्णय क्षमता :

कामगाराने परिस्थितीनुसार योग्य निर्णय घेण्याची क्षमता विकसित करणे आवश्यक असते.

d) सकारात्मक दृष्टिकोन

मित्रांनो, अडचणींना संधी म्हणून पाहण्याची वृत्ती नेतृत्वासाठी अत्यंत आवश्यक असते. कामगार नेतृत्व आणि औद्योगिक प्रगती कामगार नेतृत्वामुळे उद्योगामध्ये जबाबदारीची भावना वाढते. नेतृत्व गुण असलेले कामगार उत्पादन कार्यक्षमतेमध्ये सुधारणा करतात, टीमवर्क वाढवतात आणि औद्योगिक संस्कृती मजबूत करतात. नेतृत्व असलेला

कामगार उद्योगासाठी प्रेरणादायी ठरतो. अशा कामगारांमुळे उद्योगामध्ये विश्वास, शिस्त आणि गुणवत्ता टिकून राहते.

कर्मयोग आणि कामगार नेतृत्व

मित्रांनो, कामगार जेव्हा नेतृत्वाला कर्तव्य आणि सेवा म्हणून स्वीकारतो, तेव्हा तो कर्मयोगाच्या दिशेने वाटचाल करतो. कर्मयोगी कामगार नेतृत्व करताना स्वतःचा आणि संस्थेचा विकास साधतो. कर्मयोगावर आधारित नेतृत्व उद्योगाला स्थैर्य, विश्वास आणि दीर्घकालीन यश प्रदान करते. कामगार नेतृत्व आणि जबाबदारी या उद्योगाच्या प्रगतीसाठी अत्यंत आवश्यक संकल्पना आहेत. कामगाराने आपल्या कामाची जबाबदारी स्वीकारून नेतृत्व विकसित केले, तर उद्योगामध्ये सकारात्मक बदल घडून येतात.

कामगार नेतृत्वामुळे उद्योग अधिक सक्षम, शिस्तबद्ध आणि गुणवत्तानिष्ठ बनतो. कामगार जेव्हा नेतृत्व आणि जबाबदारी स्वीकारतो, तेव्हा तो केवळ कर्मचारी राहत नाही, तर उद्योगाचा प्रेरणादायी आधारस्तंभ बनतो.

कर्मनिष्ठ कामगारांची वैशिष्ट्ये :

मित्रांनो, कोणत्याही उद्योगाची प्रगती, गुणवत्ता आणि स्थैर्य हे त्या उद्योगामध्ये कार्यरत असलेल्या कामगारांच्या कार्यनिष्ठेवर अवलंबून असते. कर्मनिष्ठ कामगार हा उद्योगाचा कणा मानला जातो. कर्मनिष्ठ कामगार केवळ काम पूर्ण करत नाही, तर आपल्या कामामध्ये मूल्य, गुणवत्ता आणि समर्पण निर्माण

करतो. अशा कामगारामुळे उद्योगामध्ये सकारात्मक वातावरण निर्माण होते आणि उत्पादन प्रक्रिया अधिक प्रभावी बनते.

कर्मनिष्ठ कामगारामध्ये काही ठळक वैशिष्ट्ये आढळून येतात. ही वैशिष्ट्ये त्याच्या व्यक्तिमत्त्वाची ओळख बनतात.

१) प्रामाणिकपणा आणि निष्ठा :

मित्रांनो, कर्मनिष्ठ कामगार आपल्या कामामध्ये प्रामाणिक असतो. तो कोणत्याही परिस्थितीत कामामध्ये फसवणूक किंवा निष्काळजीपणा करत नाही. संस्थेच्या हिताला प्राधान्य देत तो आपली जबाबदारी पूर्ण करतो. प्रामाणिकपणा हीच त्याची सर्वात मोठी ताकद असते.

२) जबाबदारीची जाणीव :

मित्रांनो, कर्मनिष्ठ कामगार आपल्या कामाची पूर्ण जबाबदारी स्वीकारतो. काम पूर्ण होईपर्यंत तो सातत्याने प्रयत्न करत राहतो. कामामध्ये अडचणी आल्या तरी तो त्यातून मार्ग काढण्याचा प्रयत्न करतो.

३) शिस्त आणि वेळेचे भान :

मित्रांनो, शिस्तबद्ध वर्तन हे कर्मनिष्ठ कामगाराचे महत्त्वाचे वैशिष्ट्य आहे. तो वेळेचे महत्त्व ओळखतो आणि नियमांचे पालन करतो. वेळेवर काम पूर्ण करण्याची सवय उत्पादन कार्यक्षमतेसाठी अत्यंत आवश्यक असते.

४) गुणवत्तानिष्ठ कार्यपद्धती :

मित्रांनो, कर्मनिष्ठ कामगार काम केवळ पूर्ण करण्यावर भर देत नाही, तर ते उत्कृष्ट दर्जाने पूर्ण करण्याचा प्रयत्न करतो. उत्पादनाची गुणवत्ता राखण्यासाठी तो सतत दक्ष राहतो. गुणवत्तेबद्दल जागरूकता ही त्याच्या कामाची ओळख असते.

५) समर्पण आणि कार्यतत्परता :

मित्रांनो, कर्मनिष्ठ कामगार कामामध्ये पूर्णपणे समर्पित असतो. काम ही त्याच्यासाठी केवळ जबाबदारी नसून एक कर्तव्य असते. तो कामामध्ये मनापासून सहभागी होतो आणि उद्योगाच्या प्रगतीसाठी योगदान देतो.

६) संघभावना आणि सहकार्य वृत्ती :

मित्रांनो, कर्मनिष्ठ कामगार सहकाऱ्यांशी सुसंवाद ठेवतो. टीमवर्कचे महत्त्व समजून तो सामूहिक यशासाठी प्रयत्न करतो. संघभावनेमुळे उत्पादन प्रक्रिया अधिक सुरळीत आणि प्रभावी बनते.

७) सकारात्मक दृष्टिकोन :

मित्रांनो, कर्मनिष्ठ कामगार अडचणींना संधी म्हणून पाहतो. तो निराश न होता समस्यांचे समाधान शोधण्याचा प्रयत्न करतो. सकारात्मक विचारसरणीमुळे त्याचे कार्य अधिक प्रभावी बनते.

८) सतत शिकण्याची वृत्ती :

कर्मनिष्ठ कामगार नवीन कौशल्ये आत्मसात करण्यासाठी उत्सुक असतो. तांत्रिक बदल आणि नवीन पद्धती स्वीकारण्याची त्याची तयारी असते. सतत शिकण्याची वृत्ती त्याला प्रगतीच्या दिशेने घेऊन जाते.

९) सुरक्षिततेबद्दल जागरूकता :

कर्मनिष्ठ कामगार काम करताना सुरक्षिततेचे नियम पाळतो. स्वतःच्या आणि सहकाऱ्यांच्या सुरक्षिततेची जबाबदारी घेतो. सुरक्षित कार्यपद्धतीमुळे उद्योगामध्ये अपघातांचे प्रमाण कमी होते.

१०) आत्मनियंत्रण आणि संयम :

कर्मनिष्ठ कामगार काम करताना संयम आणि आत्मनियंत्रण राखतो. तणावपूर्ण परिस्थितीतही तो शांतपणे निर्णय घेतो. आत्मनियंत्रणामुळे त्याचे व्यक्तिमत्त्व अधिक प्रभावी बनते.

११) नैतिक मूल्यांचे पालन :

कर्मनिष्ठ कामगार प्रामाणिकपणा, पारदर्शकता आणि विश्वासार्हता यांसारखी नैतिक मूल्ये जपतो. नैतिकतेवर आधारित कार्यपद्धती उद्योगाला स्थैर्य प्रदान करते.

१२) उद्योगाशी बांधिलकी :

मित्रांनो, कर्मनिष्ठ कामगार संस्थेच्या यशाला स्वतःचे यश मानतो. उद्योगाच्या प्रगतीसाठी तो मनापासून प्रयत्न करतो. उद्योगाशी असलेली ही बांधिलकी त्याला कर्मयोगाच्या दिशेने घेऊन जाते.

मित्रांनो, कर्मनिष्ठ कामगार हा उद्योगाचा अमूल्य घटक असतो. त्याच्या प्रामाणिकपणा, शिस्त, गुणवत्तानिष्ठता आणि समर्पणामुळे उद्योगामध्ये सकारात्मक संस्कृती निर्माण होते. कर्मनिष्ठ कामगार केवळ उत्पादन वाढवत नाही, तर उद्योगाची प्रतिष्ठा आणि विश्वासार्हता वाढवतो.

मित्रांनो, कामगार जेव्हा कर्मनिष्ठतेचा मार्ग स्वीकारतो, तेव्हा तो साधा कर्मचारी न राहता उद्योगाचा विश्वासार्ह आधारस्तंभ आणि समाजाच्या प्रगतीचा भाग बनतो.

कर्मतत्त्व आणि औद्योगिक संस्कृती

मित्रांनो, "कर्मतत्त्व आणि औद्योगिक संस्कृती" हा तुमच्या विचारधारेतील अत्यंत महत्त्वाचा दुवा आहे.

कोणत्याही उद्योगाची खरी ओळख केवळ उत्पादन क्षमता, आर्थिक यश किंवा आधुनिक तंत्रज्ञानावर अवलंबून नसते, तर त्या उद्योगात कार्यरत असलेल्या लोकांच्या विचारसरणीवर, कार्यपद्धतीवर आणि मूल्यव्यवस्थेवर आधारित असते. या मूल्यव्यवस्थेला औद्योगिक संस्कृती असे म्हणतात. औद्योगिक संस्कृती मजबूत आणि सकारात्मक बनविण्यात कर्मतत्त्वाची भूमिका अत्यंत महत्त्वाची असते.

कर्मतत्त्व म्हणजे काय?

मित्रांनो, कर्मतत्त्व म्हणजे कामाकडे पाहण्याचा शुद्ध, प्रामाणिक आणि मूल्याधारित दृष्टिकोन होय. कामाला केवळ उपजीविकेचे साधन न मानता ते कर्तव्य, जबाबदारी आणि आत्मसंतोषाचे माध्यम मानणे म्हणजे कर्मतत्त्व होय. कर्मतत्त्व व्यक्तीला कामामध्ये निष्ठा, शिस्त, गुणवत्ता आणि समर्पण या मूल्यांची जाणीव करून देते.

मित्रांनो, कामगार जेव्हा कर्मतत्त्व स्वीकारतो तेव्हा तो केवळ काम करणारा कर्मचारी राहत नाही, तर संस्थेच्या विकासाचा सक्रिय भाग बनतो.

औद्योगिक संस्कृतीची संकल्पना

मित्रांनो, औद्योगिक संस्कृती म्हणजे उद्योगामध्ये कार्यरत असलेल्या सर्व व्यक्तींच्या काम करण्याच्या सवयी, वर्तन, विचार, मूल्ये आणि परस्पर संबंध यांचा एकत्रित परिणाम होय. उद्योगामध्ये निर्माण होणारे वातावरण, कार्यशिस्त, संवाद पद्धती, नेतृत्व शैली आणि संघभावना हे सर्व औद्योगिक संस्कृतीचे घटक असतात. सकारात्मक औद्योगिक संस्कृती उद्योगाला स्थैर्य, कार्यक्षमता आणि दीर्घकालीन यश प्रदान करते. कर्मतत्त्व आणि औद्योगिक संस्कृती यांचा परस्पर संबंध कर्मतत्त्व आणि औद्योगिक संस्कृती हे एकमेकांशी घट्ट जोडलेले आहेत. उद्योगामध्ये काम करणारे कर्मचारी कर्मनिष्ठ असतील तर त्या उद्योगाची संस्कृती

आपोआप सकारात्मक बनते. कर्मतत्त्वामुळे कामगारांमध्ये जबाबदारीची भावना वाढते, ज्यामुळे कामामध्ये प्रामाणिकपणा आणि गुणवत्तेची जाणीव निर्माण होते.

जेव्हा उद्योगामध्ये प्रत्येक कर्मचारी आपले काम समर्पणाने करतो, तेव्हा औद्योगिक वातावरण विश्वास, सहकार्य आणि सन्मान यावर आधारित बनते.

शिस्त आणि कार्यक्षमता वाढविण्यात कर्मतत्त्वाची भूमिका

मित्रांनो, औद्योगिक संस्कृती टिकवण्यासाठी शिस्त अत्यंत आवश्यक असते. कर्मतत्त्व कामगारामध्ये वेळेचे महत्त्व, नियमांचे पालन आणि कार्यपद्धतीतील सातत्य निर्माण करते. शिस्तबद्ध कार्यपद्धतीमुळे उत्पादन प्रक्रिया सुरळीत चालते आणि अनावश्यक चुका कमी होतात. कर्मनिष्ठ कर्मचारी आपले काम नियोजनबद्ध पद्धतीने पूर्ण करतो. यामुळे उत्पादन कार्यक्षमता वाढते आणि उद्योगाचा विश्वासार्हपणा टिकून राहतो.

संघभावना आणि सहकार्य निर्माण करण्यात कर्मतत्त्वाचे योगदान

मित्रांनो, औद्योगिक यशासाठी टीमवर्क अत्यंत आवश्यक असते. कर्मतत्त्व कामगाराला सहकार्य, संवाद आणि समन्वय यांचे महत्त्व शिकवते. जेव्हा कर्मचारी परस्पर सन्मान आणि विश्वास ठेवून काम करतात तेव्हा औद्योगिक संस्कृती अधिक मजबूत बनते. संघभावनेमुळे अडचणींचे निराकरण जलद होते आणि उत्पादन प्रक्रिया अधिक प्रभावी बनते. गुणवत्तानिष्ठ औद्योगिक संस्कृती निर्माण करण्यात कर्मतत्त्वाचे स्थान आजच्या स्पर्धात्मक औद्योगिक युगात गुणवत्ता ही यशाची गुरुकिल्ली आहे. कर्मतत्त्व कामगारामध्ये गुणवत्तेबद्दल

जागरूकता निर्माण करते. कर्मनिष्ठ कर्मचारी प्रत्येक काम उत्कृष्ट पद्धतीने पूर्ण करण्याचा प्रयत्न करतो.

अशा गुणवत्तानिष्ठ संस्कृतीमुळे उद्योगाची बाजारातील प्रतिष्ठा वाढते आणि ग्राहकांचा विश्वास टिकून राहतो.

कर्मतत्त्व आणि नैतिक मूल्ये :

मित्रांनो, औद्योगिक संस्कृती टिकवण्यासाठी नैतिकता अत्यंत महत्त्वाची असते. कर्मतत्त्व कामगारामध्ये प्रामाणिकपणा, पारदर्शकता आणि जबाबदारी यांसारखी मूल्ये निर्माण करते.

नैतिक मूल्यांवर आधारित उद्योग अधिक स्थिर आणि विश्वासार्ह बनतो.

नैतिकतेमुळे कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यामध्ये सकारात्मक संबंध निर्माण होतात.

आधुनिक औद्योगिक युगातील कर्मतत्त्वाचे महत्त्व आज उद्योग क्षेत्रामध्ये वेगाने तांत्रिक बदल होत आहेत. अशा परिस्थितीत कर्मतत्त्व कामगाराला बदल स्वीकारण्याची प्रेरणा देते. कर्मनिष्ठ कर्मचारी नवीन कौशल्ये आत्मसात करण्यासाठी तयार असतो आणि उद्योगाच्या प्रगतीसाठी योगदान देतो.

आधुनिक औद्योगिक संस्कृती टिकवण्यासाठी कर्मतत्त्व हा मूलभूत आधार बनत आहे.

कर्मयोगी औद्योगिक संस्कृती – यशाचा मार्ग :

जेव्हा उद्योगामध्ये प्रत्येक कर्मचारी कामाला पूजा समजून काम करतो, तेव्हा त्या उद्योगामध्ये कर्मयोगी संस्कृती निर्माण होते. अशा संस्कृतीमध्ये कामगार, व्यवस्थापन आणि संस्था यांच्यामध्ये विश्वास, सन्मान आणि समर्पण यांचे वातावरण तयार होते.

मित्रांनो, कर्मयोगी संस्कृती उद्योगाला दीर्घकालीन यश आणि स्थैर्य प्रदान करते. कर्मतत्त्व आणि औद्योगिक संस्कृती हे उद्योगाच्या प्रगतीचे दोन महत्त्वाचे आधारस्तंभ आहेत. कर्मतत्त्वामुळे कर्मचारी जबाबदार, शिस्तबद्ध आणि गुणवत्तानिष्ठ बनतो, तर औद्योगिक संस्कृती उद्योगामध्ये सकारात्मक वातावरण निर्माण करते.

मित्रांनो, उद्योगाला यशस्वी आणि स्थिर बनवण्यासाठी कर्मतत्त्वावर आधारित औद्योगिक संस्कृती विकसित करणे अत्यंत आवश्यक आहे. कर्मतत्त्व स्वीकारणारा कामगार उद्योगाला केवळ उत्पादन देत नाही, तर उद्योगाच्या मूल्यव्यवस्थेला बळकटी देतो.

कामगारांची प्रगती व विकास केवळ संस्थेची जबाबदारी नाही.

मित्रांनो, कामगारांची प्रगती व विकास केवळ संस्थेवर अवलंबून नसतो, तर तो प्रत्येक कामगाराच्या स्वतःच्या जिद्दीवर आणि शिकण्याच्या वृत्तीवरही अवलंबून असतो. संस्था मार्गदर्शन, प्रशिक्षण आणि संधी देऊ शकते; पण त्या संधींचे सोने करण्यासाठी कामगारांनी स्वतःमध्ये बदल घडवून आणण्याची तयारी ठेवली पाहिजे. जो कामगार आपल्या कामाकडे केवळ कर्तव्य म्हणून न पाहता, त्यातून नवनवीन कौशल्ये आत्मसात करण्याची संधी म्हणून पाहतो, तोच प्रगतीच्या दिशेने झपाट्याने वाटचाल करतो. सातत्य, शिस्त आणि सकारात्मक विचार यांच्या बळावर कामगार स्वतःचे व्यक्तिमत्त्व घडवू शकतो आणि स्वतःबरोबर संस्थेच्या यशातही मोलाचा वाटा उचलू शकतो.

कामगार प्रेरणा आणि यशाचे सूत्र

मित्रांनो, कामगार हा कोणत्याही उद्योगाचा कणा असतो. कामगार प्रेरित असेल तर उद्योग प्रगती करतो आणि कामगार निरुत्साही असेल तर उद्योगाची गती मंदावते. त्यामुळे कामगारांनी स्वतःची प्रेरणा टिकवून ठेवणे आणि योग्य दिशेने

प्रयत्न करणे अत्यंत महत्त्वाचे आहे. यश मिळवण्यासाठी काही मूलभूत सूत्रे प्रत्येक कामगाराने अंगीकारणे आवश्यक असते.

१. स्पष्ट ध्येय ठरवणे

मित्रांनो, ध्येय नसलेला प्रवास दिशाहीन असतो. कामगाराने स्वतःच्या प्रगतीसाठी स्पष्ट ध्येय निश्चित करणे गरजेचे आहे. ध्येयामुळे कामाला अर्थ प्राप्त होतो आणि प्रयत्नांना योग्य दिशा मिळते.

२. सातत्य आणि चिकाटी

मित्रांनो, यश एका दिवसात मिळत नाही. सातत्याने प्रयत्न करणे आणि अडचणी आल्यावर हार न मानणे ही यशाची खरी गुरुकिल्ली आहे. चिकाटी ठेवणारा कामगार नक्कीच प्रगती साधतो.

३. कौशल्य विकासाची तयारी

मित्रांनो, नवीन तंत्रज्ञान, नवीन पद्धती आणि नवीन ज्ञान आत्मसात करण्याची तयारी ठेवणे आवश्यक आहे. सतत शिकणारा कामगार काळानुसार स्वतःला सक्षम बनवतो.

४. सकारात्मक दृष्टिकोन

मित्रांनो, काम करताना सकारात्मक विचार ठेवणे अत्यंत महत्त्वाचे आहे. सकारात्मक विचार मनाला ऊर्जा देतो आणि समस्यांवर उपाय शोधण्याची क्षमता वाढवतो.

५. शिस्त आणि वेळेचे नियोजन

शिस्तबद्ध काम आणि वेळेचे योग्य नियोजन यामुळे कार्यक्षमता वाढते. वेळेचा आदर करणारा कामगार नेहमी विश्वासार्ह ठरतो.

६. संघभावना आणि सहकार्य

मित्रांनो, उद्योगात यश मिळवण्यासाठी एकत्रित प्रयत्न आवश्यक असतात. सहकाऱ्यांशी सुसंवाद ठेवणे आणि परस्पर सहकार्य करणे हे यशाचे महत्त्वाचे सूत्र आहे.

७. कामावरील निष्ठा आणि प्रामाणिकपणा

मित्रांनो, कामावरील निष्ठा आणि प्रामाणिक वृत्ती ही व्यक्तीला केवळ चांगला कामगारच बनवत नाही, तर त्याला उत्तम व्यक्तिमत्त्व देखील घडवते.

मित्रांनो, कामगाराने जर या सूत्रांचा स्वीकार केला, तर तो केवळ आर्थिक प्रगतीच नाही तर वैयक्तिक विकासही साधू शकतो. प्रेरणा, मेहनत आणि योग्य दृष्टिकोन यांच्या आधारावर कोणताही कामगार यशाच्या शिखरावर पोहोचू शकतो.

औद्योगिक जीवनातील नैतिक मूल्ये कोणती

मित्रांनो, औद्योगिक जीवनात केवळ उत्पादन, नफा किंवा कार्यक्षमता महत्त्वाची नसते; तर त्याला आधार देणारी नैतिक मूल्ये तितकीच आवश्यक असतात. ही मूल्ये उद्योगातील वातावरण सुदृढ ठेवतात, विश्वास निर्माण करतात आणि दीर्घकालीन यशाला बळ देतात. औद्योगिक जीवनातील प्रमुख नैतिक मूल्ये पुढीलप्रमाणे.

१. प्रामाणिकपणा (Honesty)

काम करताना सत्यता ठेवणे, फसवणूक किंवा चुकीच्या मार्गाचा अवलंब न करणे. प्रामाणिकपणामुळे उद्योगात विश्वास टिकतो.

२. जबाबदारीची जाणीव (Responsibility)

स्वतःच्या कामाची जबाबदारी स्वीकारणे आणि ते पूर्ण निष्ठेने पार पाडणे. जबाबदारी स्वीकारणारा कर्मचारी संस्थेचा मजबूत आधार बनतो.

३.शिस्त व वेळेचे भान (Discipline & Punctuality)

नियमांचे पालन करणे, वेळेचे महत्त्व ओळखणे आणि कामात सातत्य ठेवणे हे औद्योगिक प्रगतीचे मूलभूत तत्त्व आहे.

४. सहकार्य व संघभावना (Teamwork):

औद्योगिक क्षेत्रात यश हे एकत्रित प्रयत्नांवर अवलंबून असते. सहकाऱ्यांशी समन्वय राखणे आणि परस्पर सहकार्य करणे आवश्यक असते.

५. गुणवत्ता व उत्कृष्टतेची जाणीव (Commitment to Quality)

काम करताना केवळ काम पूर्ण करणे नाही, तर उत्कृष्ट दर्जा राखण्याची वृत्ती ठेवणे हे नैतिक कर्तव्य आहे.

६. आदर व समानता (Respect & Equality)

सर्व सहकारी, वरिष्ठ आणि कनिष्ठ यांच्याशी आदराने वागणे, भेदभाव टाळणे आणि सकारात्मक वातावरण निर्माण करणे.

७. पारदर्शकता (Transparency)

मित्रांनो, कामातील प्रक्रिया, निर्णय आणि व्यवहार स्पष्ट व खुले ठेवणे. पारदर्शकतेमुळे विश्वास व नातेसंबंध मजबूत होतात.

८. सुरक्षिततेची जाणीव (Safety Consciousness)

मित्रांनो, स्वतःची व इतरांची सुरक्षितता जपणे हे औद्योगिक नैतिकतेचा महत्त्वाचा भाग आहे. ही नैतिक मूल्ये जपणारा उद्योग आणि कर्मचारी दोघेही दीर्घकाळ टिकाऊ यश मिळवू शकतात.

मित्रांनो, औद्योगिक क्षेत्रातील एक नामवंत नाव म्हणजे अँड्रयू कारनेगी ज्याने अवघ्या जगाला श्रमाचे महत्त्व पटवून दिले ज्याच्यामुळे शून्यातून अब्जाधीशापर्यंत प्रवास कसा सुरू करायचा याचेही रहस्य त्याने चार्लस एम श्वेब हा लोखंडाच्या कारखान्यात रोजंदारीवर काम करणारा साधारण कामगार ज्याने पुढे एका कारखान्याची सुरुवात केली ती केवळ आत्मसात केलेल्या ज्ञानाच्या व स्वतःच्या कर्तव्याच्या जाणीवेतून.

कामगारांची मानसिक उंची पुढील गोष्टींमधून दिसून येते:

कामगारांची मानसिक उंची म्हणजे केवळ शारीरिक मेहनत करण्याची क्षमता नव्हे, तर कामाकडे पाहण्याची सकारात्मक दृष्टी, जबाबदारीची जाणीव, आत्मविश्वास आणि सतत प्रगती करण्याची वृत्ती होय.

- **कामाबद्दल अभिमान** – कोणतेही काम लहान नसते, ही भावना ठेवून प्रामाणिकपणे काम करणे.
- **शिकण्याची तयारी** – नवीन कौशल्ये, तंत्रज्ञान आणि पद्धती शिकण्याची इच्छा असणे.

- **शिस्त आणि जबाबदारी** – वेळेचे पालन, नियमांचे पालन आणि दिलेले काम पूर्ण करण्याची निष्ठा.
- **सकारात्मक विचारसरणी** – अडचणी आल्या तरी खचून न जाता त्यातून मार्ग शोधणे
- **संघभावना** – सहकाऱ्यांसोबत समन्वय ठेवून एकत्रितपणे काम करणे.
- **स्वतःचा विकास** – कामगार ते कर्मयोगी बनण्याची मानसिक तयारी ठेवणे.

ज्या कामगारांची मानसिक उंची जास्त असते, ते फक्त उद्योग किंवा संस्थेचा विकास करत नाहीत, तर स्वतःच्या जीवनातही यश, समाधान आणि सन्मान प्राप्त करतात.

आस्थापना व कामगार यांच्या पुढील आव्हाने.

मित्रांनो, औद्योगिक क्षेत्रात होत असलेल्या बदलामुळे कामगारांसमोर अनेक प्रकारची आव्हाने व प्रश्न निर्माण झाले आहेत. जागतिकीकरण, इंडस्ट्री 4.0 यातून जागतिक बाजारपेठेत आपलं स्थान टिकून ठेवण्यासाठी उत्पादन खर्चावर नियंत्रण, कच्च्या मालाचा होणारा अपव्य, कच्च्या मालाच्या किमतीत होणारी दैनंदिन वाढ, उत्तम दर्जाचे उत्पादन व वेळेत पुरवठा करणे ही आव्हाने उद्योगापुढे आहेत.

जागतिक बाजारपेठेत आपले स्थान अधिक मजबूत करण्याकरिता उद्योजक आधुनिक तंत्रज्ञानाचा वापर करीत असून त्यातून कृत्रिम मनुष्यबळाचा वापर वाढला आहे, कंपन्या स्वयंचलित यंत्र बसवत आहेत. विविध प्रकारचे प्रशिक्षणार्थी, शिका आणि कमवा योजना, कंत्राटी कामगार सहज व मुबलक व स्वस्त उपलब्ध असल्याने त्यांचा वापर उत्पादन प्रक्रियेत करून खर्चात कपात केली जात आहे, त्यातून कायम कामगारांची संख्या दिवसेंदिवस घटत चालली असून ट्रेनी कंत्राटी कामगारांचे प्रमाण कायम कामगारांच्या तुलनेत खूपच मोठ्या प्रमाणात झाले असल्याने शाश्वत रोजगार भविष्यात राहतील किंवा नाही याचा गंभीर प्रश्न निर्माण झाला आहे.

वेगाने वाढत चाललेली स्पर्धा: मित्रांनो, कोणत्याही क्षेत्रात व उद्योगात नोकरी मिळवायचं म्हटलं तर वाऱ्याच्या वेगाने वाढत चाललेली लोकसंख्या व त्या लोकसंख्येबरोबर वाढलेली नोकरीतली स्पर्धा फार मोठं आव्हान आज प्रत्येक कामगारासाठी होऊन बसलेला आहे.

अशीच काही आव्हाने उद्योगांच्या समोर ताट मानेने उभी आहेत. इतकी मोठी लोकसंख्या भारतामध्ये असून सुद्धा उद्योग चालवण्यासाठी कामगार पातळीवरती कौशल्य विकसित केलेले कामगार कामासाठी मिळत नाहीत, ही एक आजच्या काळाची शोकांतिकाच म्हणावी लागेल. ज्याच्यामुळे उद्योगधंद्यामध्ये, कारखान्यामध्ये मनुष्यबळ उपलब्ध नसल्याचे दिसून येते व प्रभावी कामगार निर्माण करण्याचे आव्हान जगासमोर उभे आहे. याच्यामध्ये दोष ना उद्योगधंद्याचा आहे, ना कामगारांचा आहे, ना शासनाचा आहे.

मित्रांनो, कायद्यांची व धोरणांची अंमलबजावणी करण्यासाठी अनेक पातळीवरती यंत्रणा राबवली जाते त्या यंत्रणेलाही काही मर्यादा आहेत त्यांना हवे ते अधिकार जरी दिले असले तरीसुद्धा अपुऱ्या सोयीसुविधा दिल्यामुळे हवी ती, पाहिजे तशी अंमलबजावणी होताना दिसत नाही.

मित्रांनो, अभियांत्रिकी महाविद्यालयात शिकवले जाणारे विषय आणि कारखान्यांमध्ये उपयोगात आणले जाणारे ज्ञान, कौशल्य याच्यामध्ये तफावत असल्याचे दिसून येते. ज्याच्यामुळे अभियांत्रिकी विद्यालयामध्ये शिकलेले विद्यार्थी किंवा इतर आयटीआयच्या ठिकाणी शिकलेले विद्यार्थी त्यांच्यामध्ये पुस्तकी ज्ञान मिळाले परंतु असे निदर्शनास येते. त्यामुळे कामाच्या ठिकाणी

कमीत कमी सहा महिने तरी अशा कामगाराकडून योग्य तो परतावा मिळण्याची शक्यता कमी असते.

कामगाराकडून करमतत्वाकडे जाताना अशा सर्व गोष्टींचा ऊहा पोहा करणे आवश्यक वाटते. ज्याच्यामुळे खऱ्या अर्थाने कामगार तत्वामध्ये आवश्यक त्या बाबी भरगोसपणे मिळवण्यासाठी व आव्हानावरती मात करण्यासाठी समग्रपणे एकत्रित करणे महत्त्वाचे ठरते.

मित्रांनो, एखाद्या हुद्द्यावरती कामगारांना नेमले जाते त्याला जबाबदाऱ्या दिल्या जातात, ठरवून दिलेल्या वेळेमध्ये उत्पादन का झाले नाही असे विचारले जाते, हव्या असणाऱ्या उपलब्ध सोयी, टूल्स व इतर अपुऱ्या साधनांमुळे तसेच निर्णय घेण्याचे अधिकार मात्र राखून ठेवले जातात ज्याच्यामुळे म्हणावी तेवढी प्रगती कामाच्या ठिकाणी होत नाही.

मित्रांनो, कार्यस्थळावरील उत्पादनाची नोंद करताना नको ती कारणे देऊन तो त्या दिवसापुरताचा अहवाल व्यवस्थापनाकडे गोलमाल पद्धतीने पाठवून दिला जातो. ज्याच्यामध्ये तिथला व्यवस्थापक अनेक निरनिराळी कारणे देण्याची कोणतीही कसर सोडत नाही.

कामगारांसमोर आज अनेक प्रकारची आर्थिक, सामाजिक आणि तांत्रिक आव्हाने उभी आहेत. देशाचा औद्योगिक व आर्थिक विकास मोठ्या प्रमाणावर कामगारांवर अवलंबून असला, तरी त्यांच्या समस्यांकडे पुरेशा गांभीर्याने पाहिले जात नाही. खाली कामगारांसमोरील महत्त्वाची आव्हाने दिली आहेत.

*****

4. औद्योगिक क्षेत्रातील व्यवस्थापकाची कर्मतत्त्व

मित्रांनो, औद्योगिक क्षेत्र हे कोणत्याही राष्ट्राच्या आर्थिक प्रगतीचे मुख्य आधारस्तंभ मानले जाते. उद्योगाची यशस्वी वाटचाल केवळ यंत्रसामग्री, भांडवल किंवा तंत्रज्ञानावर अवलंबून नसून, प्रभावी व्यवस्थापनावर अवलंबून असते. या व्यवस्थापन प्रक्रियेचा केंद्रबिंदू म्हणजे व्यवस्थापक होय. औद्योगिक व्यवस्थापकाची भूमिका केवळ आदेश देणाऱ्या अधिकाऱ्यापुरती मर्यादित नसून, तो उद्योग, कामगार आणि समाज यांच्यात समन्वय साधणारा मार्गदर्शक असतो. यासाठी व्यवस्थापकाकडे कर्मतत्त्व असणे अत्यंत आवश्यक ठरते.

कर्मतत्त्वाची संकल्पना:

मित्रांनो, कर्मतत्त्व म्हणजे कर्तव्यभावनेने, प्रामाणिकपणे आणि नैतिकतेच्या आधारावर कार्य करणे होय. कर्मतत्त्व हे केवळ काम पूर्ण करण्यापुरते मर्यादित नसून, काम करताना योग्य विचार, सकारात्मक दृष्टिकोन आणि सामाजिक जबाबदारी यांचा समावेश असतो. औद्योगिक क्षेत्रातील व्यवस्थापकासाठी कर्मतत्त्व हे नेतृत्वाचे मूलभूत तत्त्व आहे.

1. कर्तव्यनिष्ठ नेतृत्व

मित्रांनो, औद्योगिक व्यवस्थापकाने स्वतःच्या कृतीतून आदर्श निर्माण करणे आवश्यक असते. व्यवस्थापक वेळेचे पालन करणारा, प्रामाणिक आणि शिस्तप्रिय असेल तर कर्मचारीही त्याच मार्गावर चालतात. नेतृत्व हे अधिकार दाखविण्यात नसून, विश्वास निर्माण करण्यात असते. कर्तव्यनिष्ठ व्यवस्थापक उद्योगाच्या प्रगतीसोबत कर्मचाऱ्यांच्या प्रगतीलाही दिशा देतो.

2. मानवतावादी दृष्टिकोनाची गरज:

मित्रांनो, औद्योगिक क्षेत्रामध्ये कामगार हा केवळ उत्पादनाचा घटक नसून तो एक संवेदनशील व्यक्ती आहे. व्यवस्थापकाने कामगारांच्या समस्या समजून घेतल्या पाहिजेत. त्यांच्या अडचणी, गरजा आणि भावना यांचा विचार करून सकारात्मक व सुरक्षित कार्य वातावरण निर्माण करणे हे व्यवस्थापकाचे प्रमुख कर्तव्य आहे. मानवतावादी दृष्टिकोनामुळे उद्योगामध्ये विश्वास आणि निष्ठा निर्माण होते.

3. **न्याय, पारदर्शकता आणि नैतिकता**

मित्रांनो, व्यवस्थापन प्रक्रियेमध्ये न्याय व पारदर्शकता अत्यंत महत्त्वाची असते. वेतन, बढती, कामाचे विभाजन किंवा शिस्तभंग कारवाई यामध्ये व्यवस्थापकाने निष्पक्षता ठेवली पाहिजे. पक्षपात आणि अन्यायामुळे कामगारांमध्ये असंतोष निर्माण होतो, ज्याचा परिणाम उद्योगाच्या प्रगतीवर होऊ शकतो. नैतिक मूल्यांचे पालन करणारा व्यवस्थापक उद्योगाला स्थिरता आणि विश्वासार्हता प्रदान करतो.

4. गुणवत्तेवर आधारित कार्यसंस्कृती

मित्रांनो, औद्योगिक क्षेत्रामध्ये गुणवत्तेला सर्वोच्च महत्त्व असते. व्यवस्थापकाने उत्पादनाची गुणवत्ता, वेळेचे नियोजन आणि कार्यक्षमता यावर विशेष भर दिला पाहिजे. गुणवत्तापूर्ण काम केल्याने उद्योगाची प्रतिष्ठा वाढते आणि बाजारपेठेमध्ये स्पर्धात्मक स्थान मिळते. व्यवस्थापकाने कर्मचाऱ्यांमध्ये उत्कृष्ट कार्यसंस्कृती निर्माण करणे आवश्यक आहे.

5. कौशल्य विकास आणि नवोपक्रम

मित्रांनो, आजचे औद्योगिक क्षेत्र तंत्रज्ञानावर आधारित आहे. त्यामुळे व्यवस्थापकाने कर्मचाऱ्यांना नवीन कौशल्ये शिकण्यासाठी प्रोत्साहन दिले पाहिजे. प्रशिक्षण, कार्यशाळा आणि तांत्रिक शिक्षणाच्या माध्यमातून कामगारांची कार्यक्षमता वाढवणे आवश्यक आहे. नवकल्पना स्वीकारणारा व्यवस्थापक उद्योगाला आधुनिकतेकडे घेऊन जातो.

संघभावना आणि समन्वय

मित्रांनो, उद्योगाची प्रगती एकत्रित प्रयत्नांवर अवलंबून असते. व्यवस्थापकाने कामगार, अधिकारी आणि इतर विभाग यांच्यामध्ये समन्वय साधणे आवश्यक आहे. संघभावना निर्माण झाल्यास कार्यक्षमता वाढते आणि उद्योगामध्ये सकारात्मक वातावरण तयार होते. संघभावना ही औद्योगिक यशाची गुरुकिल्ली मानली जाते.

सामाजिक व पर्यावरणीय जबाबदारी

मित्रांनो, औद्योगिक व्यवस्थापकाने केवळ नफा मिळविण्यावर लक्ष केंद्रित न करता समाज आणि पर्यावरण यांच्याबाबतही जबाबदारी पार पाडली पाहिजे. उद्योगामुळे समाजावर आणि पर्यावरणावर होणारा परिणाम लक्षात घेऊन योग्य धोरणे तयार करणे आवश्यक आहे. सामाजिक जबाबदारी पार पाडणारा उद्योग समाजामध्ये विश्वास निर्माण करतो.

कर्मतत्त्व आणि औद्योगिक यश

मित्रांनो, कर्मतत्त्वावर आधारित व्यवस्थापन उद्योगाला दीर्घकालीन यश प्राप्त करून देते. कर्मतत्त्व असलेला व्यवस्थापक केवळ उद्योगाची उत्पादन क्षमता वाढवत नाही, तर कामगारांच्या जीवनात सकारात्मक बदल घडवून आणतो. उद्योग, कामगार आणि समाज यांच्यात समतोल राखणे हेच व्यवस्थापकाच्या कर्मतत्त्वाचे खरे यश आहे.

मित्रांनो, औद्योगिक क्षेत्रातील व्यवस्थापकाची कर्मतत्त्व ही उद्योगाच्या प्रगतीची आधारशिला आहे. कर्तव्यनिष्ठा, मानवता, न्याय, गुणवत्ता आणि सामाजिक जबाबदारी या तत्त्वांच्या आधारावर काम करणारा व्यवस्थापक उद्योगाला स्थैर्य आणि यश मिळवून देतो. कर्मतत्त्व असलेले व्यवस्थापन हे केवळ उद्योगासाठी नव्हे, तर संपूर्ण समाजाच्या विकासासाठी आवश्यक आहे.

मित्रांनो, कोणताही कामगार स्वतःपुरता व स्वतःच्या कुटुंबापुरता विचार न करता न नकळतपणे का असेना तो इतरांचा, समाजाचा, राष्ट्राचा विचार करत असतो ज्याच्यामुळेच राष्ट्रहित साधले जाते.

कामगाराचा निवृत्तीपर्यंतचा प्रेरणादायी प्रवास

मित्रांनो, मानवी जीवनात कामगार हा केवळ श्रम करणारा घटक नसून समाजाच्या विकासाचा कणा आहे. 2010 ते पुढील हा कालखंड कामगाराच्या जीवनात मोठे परिवर्तन घडवणारा ठरणार आहे. हा प्रवास केवळ नोकरीचा नसून मानसिक, बौद्धिक आणि आत्मिक उंची गाठण्याचा आहे.

2010 चा कामगार स्थैर्य शोधणारा:

मित्रांनो, 2010 च्या सुमारास कामगाराचे जीवन पारंपरिक पद्धतीवर आधारित होते. नोकरी मिळवणे आणि ती टिकवणे हेच त्याचे मुख्य ध्येय होते. कामगार शारीरिक श्रमावर अधिक अवलंबून होता. कौशल्य विकसित करण्यापेक्षा नोकरीची सुरक्षितता महत्त्वाची वाटत होती. कामगाराला आपल्या हक्कांबरोबर कर्तव्याची जाणीव होती, पण तंत्रज्ञानाशी त्याचा संपर्क मर्यादित होता.

2020 ते पुढील प्रवास परिवर्तन स्वीकारणारा कामगार

मित्रांनो, या काळात जगात तंत्रज्ञानाची क्रांती घडू लागली. ऑटोमेशन, डिजिटल प्रणाली आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता यामुळे काम करण्याच्या पद्धती बदलू लागल्या. कामगाराला नवीन कौशल्य शिकणे अनिवार्य झाले. ‘‘एकच काम आयुष्यभर’’ ही संकल्पना बदलली. कामगाराने स्वतःला सतत अपडेट ठेवण्याची गरज ओळखली. शारीरिक श्रमाबरोबर बौद्धिक श्रमाचे महत्त्व वाढले. कामगार आता केवळ आदेश पाळणारा न राहता निर्णय प्रक्रियेत सहभागी होऊ लागला.

कर्मतत्त्व स्वीकारणारा कामगार

मित्रांनो, भविष्यातील कामगार केवळ श्रमिक राहणार नाही. तो ज्ञान, कौशल्य आणि नैतिक मूल्य यांचा संगम असेल. मशीन आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता यांच्यासोबत काम करताना मानवी संवेदनशीलता, सर्जनशीलता आणि विचारशक्ती यांचे महत्त्व वाढेल.

मित्रांनो, कामगार मानसिक आरोग्य, समाधान आणि समाजासाठी योगदान याला अधिक महत्त्व देईल. नोकरी ही केवळ उपजीविकेचे साधन न राहता व्यक्तिमत्व विकासाचा मार्ग बनेल.

निवृत्ती शेवट नव्हे तर अनुभवाचा खजिना:

मित्रांनो, भविष्यातला कामगार निवृत्तीला शेवट मानणार नाही. तो आपल्या अनुभवाच्या जोरावर समाजाला मार्गदर्शन करणारा, प्रेरणा देणारा आणि पुढील पिढी घडवणारा व्यक्ती बनेल. निवृत्ती म्हणजे विश्रांती नव्हे, तर जीवनाच्या ज्ञानाचा प्रसार करण्याची नवीन संधी असेल. कामगार जरी शारीरिक अशक्त झालेले असले तरीसुद्धा ज्ञानाने ते प्रगल्भ असतील व जगाला दिशा देण्याचे कार्य करतील.

जर आपल्याला एकूणच प्रवास थोडक्यात पाहायचं असेल तर

- 2010 चा कामगार स्थैर्य शोधणारा होता.
- 2025 चा कामगार कौशल्य विकसित करणारा आहे.
- 2035 चा कामगार कर्मतत्त्व स्वीकारून समाजाला दिशा देणारा असेल.

मित्रांनो,कामगाराचा हा प्रवास आपल्याला शिकवतो की श्रम केवळ शरीराचे नसतात, तर ते मन, बुद्धी आणि आत्म्याच्या उन्नतीचा मार्ग असतो.

मित्रांनो, कामगार संघटना आणि कामगारांचे मानसिक रूप 2010 पासून ते भविष्यात खूप मोठ्या प्रमाणावर बदलत चाललेले आहे आणि पुढेही बदलत राहणार आहे. ते समजून घेऊया.

पारंपरिक संघटना आणि हक्क केंद्रित मानसिकता

कामगार संघटनांचे स्वरूप: मित्रांनो, संघटना मुख्यतः, वेतनवाढ, सेवा अटी, सुरक्षितता आणि हक्कांसाठी संघर्ष करणाऱ्या होत्या. नेतृत्व केंद्रीत आणि प्रत्यक्षवर आधारित कार्यपद्धती होती. संप, आंदोलन आणि निवेदन देणे ही प्रमुख साधने होती. उद्योग व्यवस्थापनाशी संघर्षात्मक संबंध जास्त दिसत होते.

कामगारांचे मानसिक रूप:

मित्रांनो, नोकरीची सुरक्षितता हा सर्वात मोठा विचार होता. "कामगारांचे हक्क" या भावनेला प्राधान्य होते.

बदल स्वीकारण्याची मानसिकता मर्यादित होती किंवा ती नव्हतीच असे म्हणायला काही हरकत नाही. जे चालेल आहे ते चांगलं चाललंय. बदल स्वीकारायला कोणीही तयार नव्हते. केवळ दूरदृष्टीचा अभाव म्हणावे लागेल. मोठ्या प्रमाणात संघटनेवर पूर्ण अवलंबित्व जास्त होते. परंतु खंबीर नेतृत्व व दिशा देणारा नेतृत्व फार कमी प्रमाणात असल्यामुळे, व प्रत्येकाला वाटेल त्याप्रमाणे ही संघटनेचे नाव भरकटवण्याचा प्रयत्न असल्यामुळे औद्योगिक बदल काय होतील व सध्याच्या बदलाला कसे सामोरे जायचे ही मानसिकता तयार करणे जोखीमीचे वाटायचे.

परिवर्तनशील आणि कौशल्याधारित संघटना

मित्रांनो, कामगार संघटनांचे स्वरूप : सध्याच्या युगामध्ये डिजिटल माध्यमातून संघटनांचे काम सुरू झाले असले तरी खूप मोठा प्रवासाचा टप्पा कामगारांना गाठायचा आहे.

कामगार संघटनेचा प्रवास हा उग्रवादी संघटनेपासून ते संघर्षवादी संघटनेपर्यंत झालेला काही प्रमाणात दिसून येत आहे. तूच संघर्षवादी संघटनेचा प्रवास सहकार्यवादी पर्यंत झालेला ही काही आंतरिक संघटनेच्या संदर्भात दिसून येतो आहे परंतु यावर ती थांबून चालणार नाही. संघर्षाबरोबर संवाद आणि सहकार्य यावर भर वाढविणे व्यवस्थापनाच्या प्रत्येक निर्णयाला खंबीर साथ व नेतृत्व देणे आवश्यक वाटते.

मित्रांनो, कौशल्य विकास, प्रशिक्षण आणि करिअर मार्गदर्शन संघटनांच्या कार्यात समाविष्ट झाले त्याचा स्वीकार आज प्रत्येक कामगाराने व संघटनेच्या नेत्याने समजून घेणे त्याच्यावरती सखोल अभ्यास करणे व्यवस्थापनाशी चर्चा

करणे व भविष्यात येणाऱ्या आव्हानांना मात करण्यासाठी तोडीस तोड उपाय योजना निर्माण करणे महत्त्वाचे ठरेल.

कामगारांचे मानसिक रूप:

मित्रांनो, वेगाने वाढत चाललेली स्पर्धा आणि बदलत चाललेल औद्योगिक क्षेत्र, ग्राहकांच्या वाढत्या अपेक्षा, विकसित होत असलेले नवनवीन यंत्र व तंत्र सामग्री, कामगार आणि स्वतःच्या विकासाकडे म्हणजेच स्वतःचे कौशल्य वाढवण्याकडे लक्ष केंद्रित करणे फार महत्त्वाचे आहे.

पूर्वीचे कामगार इतके शिकलेले नव्हते, त्यावेळी शिक्षण इतके महत्त्वाचे नसायचे. परंतु, प्रमाणिकपणे इमाने इतबारे नोकरी करत असायचे 2020 नंतरचा म्हणजे कोव्हिडच्या नंतरचा काळ हा मोठ्या प्रमाणात बदल घेऊन आलेला दिसून येत आहे. नोकरीपेक्षा करिअर आणि प्रगती यावर लक्ष केंद्रित करण्याकडे अधिक प्रमाणात जोर दिसून येत आहे.

मित्रांनो, शैक्षणिक क्षेत्रात झालेले बदल, जागतिक पातळीवरती होत असलेले बदल, सर्वच क्षेत्रात होत असलेला विकास, शैक्षणिक क्षेत्रात झालेले खाजगीकरण, पदवी नावावरती लावण्यापुरतं शिक्षण, जमेल तसा कौशल्य विकास करून घेण्याचा मानस आज प्रत्येक युवकाने केलेला दिसून येत आहे. 2020 च्या नंतरचा युवक स्वतःला कामगार म्हणून घेण्यास तयार नाही असे चित्र काही औद्योगिक क्षेत्रात निर्माण झालेले दिसून येत आहे. पूर्वीच्या शिक्षणापेक्षा आताचे शिक्षण घेतलेला प्रत्येक युवक कष्टाची कामे, तडजोड करणे, मशीन वरती चढून किंवा खोल दरीत उतरून कर्तव्य पूर्ण करण्यास त्यांची

मानसिक असमर्थता दिसून येत आहे. कामगार म्हणून स्वतःला नेमणूक करण्याची शिक्षण घेतलेले युवकांची इच्छा नाहीशी झालेली दिसून येत आहे.

मित्रांनो, जागतिकीकरणामुळे औद्योगिक क्षेत्राच्या तंत्रज्ञानात बदल व विकास करण्यात आल्यामुळे जगातील सर्व युवकांना हा बदल स्वीकारण्याची तयारी वाढली आणि प्रत्येकाने स्वतःचा विकास करून घेण्याकडे कल निर्माण केला असे निदर्शनास येत आहे.

मित्रांनो, भविष्यात कामगार हे पद अस्तित्वात राहील का? व संघटना अस्तित्वात राहतील का? हा महत्त्वाचा प्रश्न आज निर्माण होताना दिसत आहे. आजचा युवक हा स्वतःच्या हक्काची जबाबदारी स्वतःच घेताना दिसून येत आहे. ज्यामुळे संघटनेत भरती होणे गरजेचे वाटणार नाही. औद्योगिक क्षेत्रात मिळणाऱ्या सोयी सुविधा जर कमी प्रमाणात दिल्यात व मिळाल्या तर औद्योगिक क्षेत्राकडे भरती होण्याचा युवकांचा कल कमी असू शकतो. शिक्षणामुळे व संवेदनामुळे हक्कांसोबत कर्तव्य आणि उत्पादकता यांची जाणीव निर्माण होईल यात काही शंका वाटत नाही आयुष्यात.

ज्ञानाधारित आणि सहकार्यात्मक संघटना: भविष्यातील कामगार संघटनांचे स्वरूप:

मित्रांनो, संघटना केवळ हक्कांसाठी संघर्ष करणाऱ्या नसून मार्गदर्शक आणि विकास केंद्र निर्माण करतील. तांत्रिक माहितीच्या व कौशल्याच्या आधारे डेटा, कृत्रिम बुद्धिमत्ता आणि तांत्रिक विश्लेषण वापरून धोरणे तयार केली जातील. जर संघटना निर्माण झाल्या तर उद्योग, सरकार आणि कामगार यांच्यात समन्वय साधणारी भूमिका संघटना निभावतील, सामंजसाने सर्व प्रश्न मार्गी लावतील.

मागील काळात उद्योजक आणि कामगार संघटना यांच्यामध्ये जो वाद होत होता तो वाद पुढे काही प्रमाणात संपुष्टात येईल.

मित्रांनो, 2020 पर्यंतच्या कामगारांना ज्या सोयी सुविधा दिल्या जात नव्हत्या त्या भविष्यात प्रत्येक कामगाराला देणे आवश्यक ठरेल जसे मानसिक आरोग्य, जीवनमान आणि सामाजिक सुरक्षा यावर अधिक भर दिला जाईल.

कामगारांचे मानसिक रूप:

मित्रांनो,कामगार स्वतःला "कर्मयोगी" किंवा "ज्ञानाधारित व्यावसायिक" म्हणून पाहतील. आणि त्याच्यातूनच स्वावलंबन, नवकल्पना आणि नेतृत्वगुण विकसित होतील. कामाला केवळ उपजीविका न मानता जीवनमूल्य म्हणून स्वीकारले जाईल.

मित्रांनो, लवचिक Flexible कार्य पद्धती आणि स्वतंत्र व्यावसायिकता वाढेल. भविष्यातील एकत्रित चित्र पारंपरिक संघर्षात्मक संघटनांपासून विकासात्मक आणि मार्गदर्शक संघटनांकडे प्रवास होईल. कामगार "हक्क मागणारा" पासून "जबाबदारी स्वीकारणारा आणि कौशल्य विकसित करणारा" बनेल.

मित्रांनो,मानसिकतेत स्थैर्यापेक्षा प्रगती, सुरक्षिततेपेक्षा आत्मविकास याला जीवनात महत्त्व प्राप्त होईल.

प्रत्येक कामाच्या ठिकाणी एक वेगळी संस्कृती निर्माण होईल व कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यात सहकार्य आणि विश्वासाचे नाते मजबूत होईल.

मित्रांनो, पुढील विचार कोणत्याही काळात प्रत्येकाच्या जीवनामध्ये उपयोगात येणारे आहेत.

‘‘तोडकं मोडकं आयुष्य ज्याला सुंदर करता येतं, तोच खरं आयुष्य जगतो.

कारण आयुष्य जर अगोदरच सुंदर असेल, तर त्याला सुंदर करण्यात काय गंमत आहे. त्यामुळे विस्कटलेले आयुष्य निस्तरण्यातच जीवनाची खरी गंमत आहे. म्हणून प्रत्येक कामगार अप्रतिम विचार सारणी आपल्या शिक्षणाच्या जोरावरती निर्माण करून स्वतःचं आयुष्य सुंदर घडवेल.

*****

5. लादलेली कामगिरी आणि स्वीकारलेली कामगिरी

मित्रांनो, मानवी जीवनात कामगिरी हा अत्यंत महत्त्वाचा घटक आहे. प्रत्येक व्यक्ती आयुष्याच्या प्रवासात विविध प्रकारच्या जबाबदाऱ्या आणि कार्ये पार पाडत असते. या कामगिरीचे स्वरूप प्रामुख्याने दोन प्रकारचे असते – लादलेली कामगिरी आणि स्वीकारलेली कामगिरी. या दोन्ही प्रकारांचा व्यक्तीच्या मानसिकतेवर, कार्यक्षमतेवर आणि व्यक्तिमत्त्व विकासावर मोठा प्रभाव पडतो.

लादलेली कामगिरीत खालील घटक समाविष्ट असतात.

मित्रांनो, लादलेली कामगिरी म्हणजे व्यक्तीवर बाह्य परिस्थिती, वरिष्ठ अधिकारी, सामाजिक बंधने किंवा कुटुंबीय अपेक्षा यांमुळे जबरदस्तीने टाकलेली जबाबदारी होय. अशा प्रकारच्या कामामध्ये व्यक्तीचा स्वेच्छेचा सहभाग कमी असतो. त्यामुळे व्यक्ती अनेक वेळा त्या कामाकडे केवळ कर्तव्य म्हणून पाहते.

लादलेल्या कामगिरीमध्ये खालील वैशिष्ट्ये दिसून येतात.

- काम करताना उत्साहाचा अभाव असतो. उत्साह वाढवण्याकडे लक्ष देणे आवश्यक असते.
- कोणतेही कार्य करत असताना व घेतलेली जबाबदारी पार पाडताना ताण आणि दडपण अधिक जाणवते.
- कामगारावरती लादलेल्या जबाबदारीमध्ये कामातील नाविन्य आणि सर्जनशीलता कमी दिसून येते.
- काम पूर्ण करण्याकडे व्यक्तीचा कल असतो; परंतु उत्कृष्टतेकडे झुकाव कमी असतो.
- लादलेली कामगिरी काही वेळा आवश्यक असते. उदाहरणार्थ, औद्योगिक क्षेत्रात किंवा शासकीय व्यवस्थेमध्ये काही नियम आणि जबाबदाऱ्या निश्चित असतात. त्या पाळणे प्रत्येक कर्मचाऱ्याचे कर्तव्य असते. परंतु केवळ लादलेल्या जबाबदाऱ्यांवर काम करणारी व्यक्ती दीर्घकालीन यश आणि समाधान मिळवू शकत नाही.

स्वीकारलेल्या कामगिरीची वैशिष्ट्ये पुढीलप्रमाणे:

- स्वीकारलेली कामगिरी म्हणजे व्यक्तीने स्वतःच्या इच्छेने, आत्मप्रेरणेने आणि सकारात्मक दृष्टिकोनातून घेतलेली जबाबदारी होय. अशा कामामध्ये व्यक्तीचा भावनिक आणि बौद्धिक सहभाग जास्त असतो.
- काम करताना आनंद आणि समाधान मिळते.
- व्यक्ती कामामध्ये गुणवत्ता आणि उत्कृष्टता साधण्याचा प्रयत्न करते.

- कामाबद्दल जबाबदारीची भावना अधिक मजबूत असते.
- सर्जनशीलता, नाविन्य आणि नेतृत्व गुण विकसित होतात.

मित्रांनो, स्वीकारलेली कामगिरी व्यक्तीच्या व्यक्तिमत्त्व विकासासाठी अत्यंत उपयुक्त ठरते. अशी व्यक्ती केवळ स्वतःचा विकास करत नाही, तर संस्थेच्या आणि समाजाच्या प्रगतीमध्येही महत्त्वाची भूमिका बजावते.

कामगार आणि कर्मतत्वाच्या दृष्टीने महत्त्व:

मित्रांनो, कामगाराने जर काम केवळ लादलेली जबाबदारी म्हणून स्वीकारले, तर त्याच्या कार्यात मर्यादा राहतात. परंतु कामाला कर्मतत्वाच्या दृष्टीने स्वीकारले, तर त्याचे काम हे केवळ रोजगार न राहता एक जीवनमूल्य बनते.

स्वीकारलेल्या कामगिरीमुळे:

- कामगाराची मानसिक उंची वाढते.
- कामाबद्दल निष्ठा आणि प्रामाणिकता निर्माण होते. संस्थेचा विकास आणि उत्पादकता वाढते.
- व्यक्तीमध्ये आत्मविश्वास आणि नेतृत्व गुण विकसित होतात.

परिवर्तनाची गरज आहे.

मित्रांनो, आजच्या स्पर्धात्मक आणि तंत्रज्ञानप्रधान युगात केवळ लादलेली कामगिरी पुरेशी नाही. प्रत्येक व्यक्तीने आपल्या कामाकडे सकारात्मक आणि स्वप्रेरणेतून पाहणे आवश्यक आहे. संस्थांनी देखील कर्मचाऱ्यांना प्रेरित करणारे वातावरण तयार केले पाहिजे, ज्यामुळे कामगार लादलेल्या कामगिरीपासून स्वीकारलेल्या कामगिरीकडे प्रवास करू शकतील.

मित्रांनो, लादलेली कामगिरी व्यक्तीला कर्तव्याची जाणीव करून देते, तर स्वीकारलेली कामगिरी व्यक्तीला उत्कृष्टतेकडे घेऊन जाते. व्यक्ती आणि संस्थेच्या सर्वांगीण विकासासाठी स्वीकारलेली कामगिरी अत्यंत आवश्यक आहे. कामाला जर आत्मीयतेने आणि समर्पणाने स्वीकारले, तर तेच काम व्यक्तीच्या यशाचा आणि समाधानाचा पाया ठरते.

कार्ल मार्क्स व फ्रेडरिक एंगेल्स यांचे कामगारां संदर्भातील विचार

मित्रांनो, औद्योगिक क्रांतीनंतर कामगार वर्गाची परिस्थिती, त्यांचे शोषण आणि त्यांचे अधिकार या विषयांवर सर्वात प्रभावीपणे भाष्य करणारे विचारवंत म्हणजे कार्ल मार्क्स आणि फ्रेडरिक एंगेल्स होय. त्यांनी कामगारांच्या जीवनातील वास्तव परिस्थितीचा सखोल अभ्यास करून समाजव्यवस्थेचे विश्लेषण केले. ज्याच्यामुळे थोडी तरी दिशा आज आपल्याला संघटनेमध्ये व कामगारांमध्ये दिसून येत आहे.

कार्ल मार्क्स यांचे सखोल विचार या ठिकाणी नमूद करावेसे वाटते.

मित्रांनो, कार्ल मार्क्स यांच्या मते, औद्योगिक समाजात कामगार वर्ग हा उत्पादन प्रक्रियेचा मुख्य घटक असतो. परंतु भांडवलशाही व्यवस्थेमध्ये कामगारांच्या श्रमाचे योग्य मूल्य त्यांना मिळत नाही. मार्क्स यांनी सांगितले की, कामगार आपले श्रम विकून जगतो, त्यामुळे त्याच्यावर आर्थिक व मानसिक दबाव निर्माण होतो.

- मार्क्स यांनी "अलिप्तता (Alienation)" हा महत्त्वाचा सिद्धांत मांडला. त्यांच्या मते– कामगार आपल्या कामापासून भावनिकदृष्ट्या दूर होतो.
- कामगाराला आपल्या श्रमाचे फळ पूर्णपणे मिळत नाही. कामगार केवळ उत्पादनाचा एक भाग बनतो, व्यक्तिमत्त्व विकासाचा केंद्र राहत नाही.
- मार्क्स यांच्या विचारांनुसार, जर कामगाराला त्याच्या कामामध्ये स्वाभिमान, सहभाग आणि न्याय मिळाला, तर त्याची कार्यक्षमता आणि मानसिक समाधान वाढते.

*****

फ्रेडरिक एंगेल्स यांचे विचार :

मित्रांनो, फ्रेडरिक एंगेल्स यांनी औद्योगिक क्षेत्रातील कामगारांची सामाजिक व आर्थिक परिस्थिती अत्यंत वास्तववादी पद्धतीने मांडली. त्यांच्या "The Condition of the Working Class in England" या ग्रंथामध्ये त्यांनी कामगारांच्या जीवनातील कठीण परिस्थितीचे वर्णन केले आहे.

मित्रांनो, एंगेल्स यांच्या मते – कामगारांच्या जीवनमानाचा दर्जा सुधारण्यासाठी सामाजिक व औद्योगिक सुधारणा आवश्यक आहेत. असे ते त्याच्या आजवरच्या लेखात नमूद केले आहे.

दुसरे म्हणजे कामगारांचे संघटन आणि एकजूट ही त्यांच्या प्रगतीची गुरुकिल्ली आहे असे आजपर्यंतच्या माझ्या अनुभवास आले आहे.

मित्रांनो, कामगार वर्गाने स्वतःच्या हक्कांसाठी जागरूक राहणे गरजेचे आहे.

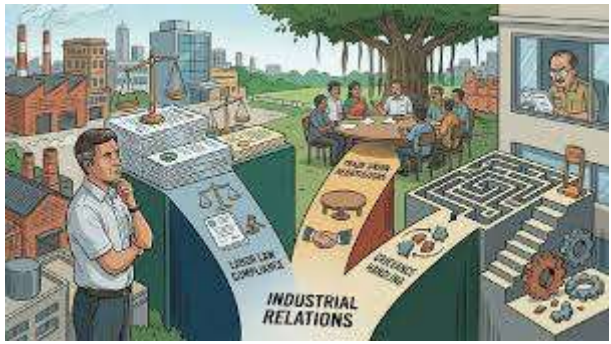
लादलेली व स्वीकारलेली कामगिरी संदर्भातील त्यांचे विचार मार्क्स आणि एंगेल्स यांच्या तत्त्वज्ञानातून असे स्पष्ट होते की, कामगार जेव्हा केवळ जगण्यासाठी किंवा दडपणाखाली काम करतो तेव्हा ती लादलेली कामगिरी ठरते. परंतु जेव्हा कामगार स्वतःच्या सन्मानासाठी, विकासासाठी आणि सामूहिक प्रगतीसाठी काम करतो तेव्हा ती स्वीकारलेली कामगिरी बनते.

त्यांच्या विचारांनुसार, कामगार वर्गाने केवळ काम पूर्ण करण्यावर न थांबता कामामध्ये आत्मसन्मान, जागरूकता आणि संघटित शक्ती निर्माण केली पाहिजे. यामुळे कामगारांचा सामाजिक आणि आर्थिक दर्जा उंचावू शकतो.

काही उद्योजक मात्र व्यवहारिक असतात आणि आपल्या कामगारांच्या आणि व्यवस्थापकांच्या विकासाचा भाग होऊ पाहतात. असे उद्योजक सतत आपले कामगार व व्यवस्थापक यांना कोणत्या ना कोणत्या प्रशिक्षणाला पाठवतात. उद्योजकाला अपेक्षा असते की शंभर टक्के नाही परंतु दहा टक्के जरी कामगार व व्यवस्थापक कर्मचारी सुधारले तरी कारखान्यामध्ये बदल होऊ शकतो.

मित्रांनो, माझ्या वाचनात आलेला एक प्रसंग मला या ठिकाणी नमूद करावासा वाटतो की, मनुष्यबळ विकास अधिकारी एकदा त्यांच्या आस्थापनेमधल्या ''चीफ एक्झिक्युटिव्ह ऑफिसर'' यांच्याकडे कामगारांच्या प्रशिक्षणाचा प्रस्ताव घेऊन गेले असता व तो प्रस्ताव सविस्तर सीईओ त्यांच्यासमोर मांडला असता, चीफ एक्झिक्युटिव्ह ऑफिसर इतक्या सहजासहजी कोणताही निर्णय घेत नसतात. जोपर्यंत त्यांना त्या प्रस्तावातून व प्रशिक्षणातून आस्थापनेला मिळणाऱ्या परताव्याची शाश्वती मिळत नाही तोपर्यंत. कतिथ सीईओ यांनी मनुष्यबळ विकास अधिकारी यांना प्रतिप्रश्न केला की, जर आपण या ''व्यवस्थापकांना कर्मचाऱ्यांना प्रशिक्षणासाठी पाठवले आणि प्रशिक्षण घेऊन जर का कामगार व कर्मचारी आपली कंपनी सोडून गेले तर, त्या प्रशिक्षणाचा खर्चाचा बोजा कंपनीवरती येईल'' तेव्हा मनुष्यबळ विकास अधिकारी यांनी फार सुंदर उत्तर त्या ठिकाणी त्यांच्या सीईओ यांना दिले. ''समजा आपण त्यांना प्रशिक्षण दिले आणि ते सोडून गेलेच नाहीत, कामगार कर्मचारी जर का आपल्या सोबत फार काळ राहिले तर काय होईल'' असा हा प्रश्न उत्तरांचा लपंडाव कोणत्याही कारखान्यांमध्ये मनुष्यबळ अधिकारी व उच्च अधिकारी यांच्यात घडत असतो.

आधुनिक काळातील कामगार तत्त्व संबंधातील बदल



मित्रांनो, औद्योगिक क्रांतीपासून ते आजच्या डिजिटल युगापर्यंत कामगार तत्त्वामध्ये मोठ्या प्रमाणावर बदल झालेले दिसून येतात. पूर्वी कामगार हे फक्त श्रम करणारे घटक म्हणून पाहिले जात होते, परंतु आधुनिक काळात कामगारांना उद्योगाचे भागीदार, ज्ञानसंपन्न कर्मचारी आणि संघटनेच्या यशाचे प्रमुख आधारस्तंभ म्हणून मान्यता मिळत आहे. बदलत्या तंत्रज्ञानामुळे, जागतिकीकरणामुळे आणि व्यवस्थापनाच्या नव्या संकल्पनांमुळे कामगार तत्त्वामध्ये अनेक सकारात्मक तसेच आव्हानात्मक बदल झालेले दिसतात.

1) कौशल्याधारित कामगार संकल्पना :

मित्रांनो, पूर्वी कामगारांचे कार्य मुख्यतः शारीरिक श्रमावर आधारित होते. परंतु आधुनिक काळात तांत्रिक कौशल्य, बौद्धिक क्षमता आणि समस्या सोडवण्याची क्षमता या गोष्टींना जास्त महत्त्व प्राप्त झाले आहे. ऑटोमेशन, रोबोटिक्स आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता यामुळे पारंपरिक कामगारांचे स्वरूप बदलले असून कामगारांना सतत नवीन कौशल्य आत्मसात करणे आवश्यक झाले आहे.

2) कामगारांच्या अधिकारांबाबत जागरूकता :

मित्रांनो, पूर्वी कामगारांचे हक्क मर्यादित स्वरूपाचे होते. परंतु आज कामगार कायदे, सामाजिक सुरक्षा योजना, विमा सुविधा, आरोग्य आणि सुरक्षितता या बाबतीत जागरूकता वाढलेली दिसते. कामगार स्वतःच्या अधिकारांबरोबरच कर्तव्यांबद्दलही अधिक सजग झाले आहेत.

3) **व्यवस्थापन व कामगार यांच्यातील संबंध :**

आधुनिक व्यवस्थापन पद्धतींमध्ये कामगारांना निर्णय प्रक्रियेमध्ये सहभागी करून घेण्यावर भर दिला जातो. टीमवर्क, सहभागात्मक व्यवस्थापन आणि संवाद यामुळे व्यवस्थापन व कामगार यांच्यातील अंतर कमी झाले आहे. कामगारांना फक्त आदेश पाळणारे न मानता उद्योगाच्या विकासातील सहकारी मानले जात आहे.

4) कामाच्या स्वरूपातील बदल :

पूर्वी कामगार निश्चित वेळ आणि ठराविक ठिकाणी काम करत असत. आज मात्र वर्क फ्रॉम होम, फ्लेक्सिबल टाइमिंग, गिग इकॉनॉमी यासारख्या संकल्पना उदयास आल्या आहेत. त्यामुळे कामगारांच्या कामाच्या पद्धतीत मोठा बदल झालेला आहे.

5) उत्पादनक्षमतेकडून गुणवत्तेकडे झुकाव :

पूर्वी उत्पादनाच्या प्रमाणाला जास्त महत्त्व दिले जात होते. आधुनिक काळात उत्पादनाच्या गुणवत्तेला, नावीन्याला आणि ग्राहक समाधानाला

अधिक महत्त्व दिले जात आहे. यासाठी कामगारांना प्रशिक्षण आणि प्रोत्साहन दिले जाते.

6) सामाजिक आणि नैतिक मूल्यांचा समावेश :

मित्रांनो, आज उद्योग क्षेत्रात सामाजिक जबाबदारी आणि नैतिक मूल्यांना मोठे स्थान मिळाले आहे. कामगारांमध्ये पर्यावरण संरक्षण, सामाजिक बांधिलकी आणि नैतिक कार्यपद्धती याबाबत जागरूकता निर्माण झाली आहे.

7) **संघटनात्मक बदल :**

मित्रांनो, पूर्वी कामगार संघटना मुख्यतः वेतन आणि सुविधा यासाठी कार्य करत असत. आज त्या संघटना कामगारांच्या सर्वांगीण विकासासाठी, कौशल्यविकासासाठी आणि औद्योगिक शांततेसाठी कार्यरत आहेत. आधुनिक काळात कामगार तत्त्वामध्ये मूलभूत परिवर्तन झाले आहे. कामगार हा उद्योगाचा केवळ घटक न राहता उद्योगाच्या प्रगतीचा मुख्य भाग बनला आहे. तंत्रज्ञान, शिक्षण आणि व्यवस्थापनातील नव्या पद्धतींमुळे कामगारांचे स्थान अधिक मजबूत झाले आहे. भविष्यात उद्योग आणि कामगार यांच्यातील परस्पर सहकार्य, विश्वास आणि कौशल्यविकास यावरच औद्योगिक विकासाची दिशा अवलंबून राहील.

कामगारांच्या ले-ऑफ, रिट्रेन्चमेंट आणि टाळेबंदी संदर्भातील बदल

मित्रांनो, औद्योगिक क्षेत्रामध्ये कामगारांच्या सुरक्षिततेसाठी आणि औद्योगिक संतुलन राखण्यासाठी ले-ऑफ (Lay-off), रिट्रेन्चमेंट (Retrenchment) आणि टाळेबंदी (Lockout) या संकल्पना महत्त्वाच्या मानल्या जातात. २००० ते २०२० या कालावधीत जागतिकीकरण, आर्थिक मंदी, तंत्रज्ञानातील प्रगती आणि बदलत्या औद्योगिक धोरणांमुळे या तीन संकल्पनांमध्ये लक्षणीय बदल झालेले दिसून येतात.

1) **ले-ऑफ (Lay-off) संदर्भातील बदल :**

ले-ऑफ म्हणजे उत्पादनासाठी आवश्यक कच्चा माल, वीज, यंत्रसामग्री बिघाड किंवा बाजारातील मागणी कमी झाल्यामुळे कामगारांना तात्पुरत्या स्वरूपात कामावरून दूर ठेवणे होय.

२००० नंतर जागतिक स्पर्धेमुळे अनेक उद्योगांवर आर्थिक दबाव वाढला. विशेषतः ऑटोमोबाईल, वस्त्रोद्योग आणि उत्पादन क्षेत्रामध्ये मागणीतील चढ-उतारामुळे ले-ऑफचे प्रमाण वाढले.

२००८ मधील जागतिक आर्थिक मंदीमुळे अनेक उद्योगांनी उत्पादन कमी केले आणि ले-ऑफची परिस्थिती निर्माण झाली. याच कालावधीत सरकारने कामगारांच्या संरक्षणासाठी काही कायदेशीर नियम अधिक कठोर केले. ले-ऑफ दरम्यान कामगारांना भरपाई देणे अनिवार्य करण्यात आले.

२०१० नंतर ऑटोमेशन आणि डिजिटल तंत्रज्ञानामुळे पारंपरिक कामगारांची गरज कमी होऊ लागली. परिणामी, उद्योगांनी तात्पुरत्या ले-ऑफऐवजी कौशल्याधारित प्रशिक्षणावर भर देण्यास सुरुवात केली.

2) रिट्रेन्चमेंट (Retrenchment) **संदर्भातील बदल :**

मित्रांनो, रिट्रेन्चमेंट म्हणजे उत्पादन खर्च कमी करण्यासाठी किंवा उद्योगातील पुनर्रचना करण्यासाठी कायमस्वरूपी कामगार कपात करणे होय.

२००० ते २०१० या कालावधीत जागतिकीकरणामुळे उद्योगांमध्ये स्पर्धा वाढली. अनेक कंपन्यांनी उत्पादन खर्च कमी करण्यासाठी रिट्रेन्चमेंटचा मार्ग स्वीकारला. खासगीकरण आणि उदारीकरणामुळे सार्वजनिक क्षेत्रातील अनेक उद्योगांमध्ये कर्मचारी कपात करण्यात आली.

२०१० नंतर तंत्रज्ञानामुळे अनेक कामे स्वयंचलित झाली. त्यामुळे अकुशल कामगारांच्या रोजगारावर परिणाम झाला. कंपन्यांनी "वॉलंटरी रिटायरमेंट स्कीम" (VRS) सारख्या योजनांचा वापर करून कर्मचारी कपात करण्यास प्राधान्य दिले.

२०१९-२० या कालावधीत आर्थिक मंदी आणि उद्योग क्षेत्रातील मंदावलेली वाढ यामुळे अनेक उद्योगांनी रिट्रेन्चमेंटचा मार्ग स्वीकारला. यामुळे रोजगार सुरक्षिततेचा प्रश्न अधिक गंभीर बनला.

3) **टाळेबंदी (Lockout) संदर्भातील बदल :**

मित्रांनो, टाळेबंदी म्हणजे व्यवस्थापनाने कामगारांशी असलेल्या वादामुळे किंवा आर्थिक कारणांमुळे उद्योग तात्पुरता बंद करणे होय.

२००० पूर्वी टाळेबंदी प्रामुख्याने वेतनवाढ, कामाच्या अटी आणि कामगार संघटनांच्या संघर्षामुळे होत असे. परंतु २००० नंतर औद्योगिक संबंधांमध्ये संवाद आणि मध्यस्थी प्रक्रियेला महत्त्व दिल्यामुळे टाळेबंदीचे प्रमाण काही प्रमाणात कमी झाले.

मित्रांनो, तथापि, काही उद्योगांमध्ये उत्पादन खर्च, जागतिक स्पर्धा आणि आर्थिक तोट्यामुळे टाळेबंदी करण्यात आली. २०१५ नंतर औद्योगिक शांतता राखण्यासाठी सरकार आणि औद्योगिक न्यायालयांनी मध्यस्थी प्रक्रियेला अधिक प्रोत्साहन दिले.

२०२० मध्ये कोविड-१९ महामारीमुळे अनेक उद्योग तात्पुरते बंद झाले. जरी ही पारंपरिक टाळेबंदी नसली तरी अनेक कामगारांना रोजगार गमवावा लागला आणि औद्योगिक क्षेत्रावर मोठा परिणाम झाला.

४) कायदे आणि धोरणांमधील बदल

या कालावधीत भारत सरकारने कामगार कायद्यांमध्ये अनेक सुधारणा केल्या. औद्योगिक विवाद कायद्यात बदल करून उद्योगांना काही प्रमाणात लवचिकता देण्यात आली, तसेच कामगारांच्या संरक्षणासाठी भरपाई आणि नोटीस कालावधीसंदर्भात नियम अधिक स्पष्ट करण्यात आले.

नवीन कामगार संहितांमुळे कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यात संतुलन साधण्याचा प्रयत्न करण्यात आला.

२००० ते २०२० या कालावधीत ले-ऑफ, रिट्रेन्चमेंट आणि टाळेबंदी या संकल्पनांमध्ये मोठे बदल झाले आहेत. तंत्रज्ञान, जागतिकीकरण आणि आर्थिक परिस्थिती यामुळे उद्योगांना लवचिकता आवश्यक झाली, तर

कामगारांच्या रोजगार सुरक्षिततेचा प्रश्न अधिक महत्त्वाचा बनला. भविष्यात औद्योगिक विकासासाठी कौशल्यविकास, संवाद आणि संतुलित कामगार धोरण अत्यंत आवश्यक ठरणार आहे.

*****

6. संयुक्त मार्गदर्शक तत्त्वे:- व्यवस्थापन आणि कामगार.

मित्रांनो, औद्योगिक विकासाचा पाया म्हणजे कामगार वर्ग होय. कोणत्याही उद्योगाची प्रगती ही कामगारांच्या कर्तव्यनिष्ठा, प्रामाणिकपणा आणि कार्यक्षमतेवर अवलंबून असते. त्यामुळे कामगारांच्या हिताचे संरक्षण करणे हे उद्योग, व्यवस्थापन आणि समाज या सर्वांचे सामूहिक कर्तव्य आहे. कामगारांचे सर्वांगीण कल्याण साधण्यासाठी काही मूलभूत मार्गदर्शक तत्त्वे आवश्यक ठरतात.

१) **रोजगार सुरक्षितता :** कामगारांना स्थिर आणि सुरक्षित रोजगार मिळणे अत्यंत महत्त्वाचे आहे. रोजगाराची असुरक्षितता कामगारांच्या मानसिकतेवर परिणाम करते आणि उत्पादनक्षमतेवरही विपरीत परिणाम होतो. उद्योगांनी कामगारांच्या दीर्घकालीन रोजगार सुरक्षिततेसाठी धोरणे तयार करणे आवश्यक आहे.

२) **योग्य वेतन आणि आर्थिक स्थैर्य :** कामगारांना त्यांच्या श्रमाच्या मोबदल्यात योग्य आणि न्याय्य वेतन मिळणे हे मूलभूत तत्त्व आहे. वेतन हे जीवनावश्यक गरजा पूर्ण करण्यासाठी पुरेसे असावे. तसेच बोनस, प्रोत्साहन योजना आणि निवृत्तीवेतन सुविधा यामुळे कामगारांचे आर्थिक स्थैर्य वाढते.

३) **सुरक्षित आणि आरोग्यदायी कामाचे वातावरण :** कामगारांच्या आरोग्याचे संरक्षण करण्यासाठी सुरक्षित कामाचे वातावरण निर्माण करणे आवश्यक आहे. उद्योगांनी सुरक्षासाधने, आरोग्य तपासणी, स्वच्छता आणि आपत्कालीन सुविधा उपलब्ध करून देणे गरजेचे आहे. सुरक्षित वातावरणामुळे अपघातांचे प्रमाण कमी होते.

४) **कौशल्य विकास आणि प्रशिक्षण :**

आधुनिक तंत्रज्ञानाच्या युगात कामगारांनी सतत नवीन कौशल्य आत्मसात करणे आवश्यक आहे. उद्योगांनी प्रशिक्षण कार्यक्रम, कौशल्यविकास योजना आणि प्रगतीच्या संधी उपलब्ध करून देणे आवश्यक आहे. यामुळे कामगारांची गुणवत्ता आणि उद्योगाची स्पर्धात्मकता वाढते.

५) **सामाजिक सुरक्षा आणि कल्याण योजना :** कामगारांच्या जीवनात अनिश्चितता कमी करण्यासाठी सामाजिक सुरक्षा योजना महत्त्वाच्या ठरतात. विमा योजना, भविष्य निर्वाह निधी, वैद्यकीय सुविधा, निवृत्ती लाभ आणि इतर कल्याणकारी योजना कामगारांच्या जीवनमानात सुधारणा करतात.

६) **कामगारांच्या अधिकारांचे संरक्षण :** कामगारांना संघटन स्थापन करण्याचा अधिकार, न्याय्य वागणूक मिळण्याचा अधिकार आणि तक्रार निवारणाची सुविधा उपलब्ध असणे आवश्यक आहे. कामगारांच्या अधिकारांचे संरक्षण केल्याने औद्योगिक शांतता राखली जाते.

७) **संवाद आणि सहभाग :** व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्यात सुसंवाद असणे अत्यंत आवश्यक आहे. निर्णय प्रक्रियेमध्ये कामगारांचा सहभाग वाढविल्यास त्यांची जबाबदारी आणि निष्ठा वाढते. संवादामुळे गैरसमज टाळले जातात आणि विश्वास वाढतो.

८) **नैतिक मूल्ये आणि सामाजिक जबाबदारी :** कामगारांनी प्रामाणिकपणा, शिस्त आणि जबाबदारी यांसारख्या नैतिक मूल्यांचे पालन करणे आवश्यक आहे. तसेच उद्योगांनी सामाजिक बांधिलकी जपत कामगारांच्या विकासासाठी प्रयत्न करणे गरजेचे आहे.

९) **काम आणि वैयक्तिक जीवन संतुलन :** कामगारांच्या मानसिक आणि शारीरिक आरोग्यासाठी काम आणि वैयक्तिक जीवनामध्ये संतुलन राखणे आवश्यक आहे. योग्य कामाचे तास, सुट्ट्या आणि विश्रांती या सुविधा उपलब्ध करून देणे गरजेचे आहे.

मित्रांनो, कामगारांच्या हिताचे संरक्षण करणे हे केवळ कायदेशीर कर्तव्य नसून सामाजिक जबाबदारी आहे. कामगारांचे कल्याण साधल्यास उद्योगाची प्रगती आणि समाजाचा विकास निश्चित होतो. परस्पर विश्वास, सहकार्य आणि सकारात्मक दृष्टीकोन यांवर आधारित औद्योगिक संबंध निर्माण करणे हे आजच्या काळाचे प्रमुख उद्दिष्ट आहे.

व्यवस्थापन आणि कामगार दोघांसाठी संयुक्त मार्गदर्शक तत्त्वे :

मित्रांनो, कोणत्याही उद्योगाची प्रगती ही व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्या परस्पर सहकार्यावर अवलंबून असते. उद्योगामध्ये मतभेद, संघर्ष किंवा असंतोष

निर्माण होण्यामागे संवादाचा अभाव, विश्वासाची कमतरता आणि असंतुलित धोरणे ही प्रमुख कारणे असतात. त्यामुळे औद्योगिक शांतता आणि विकासासाठी व्यवस्थापन आणि कामगार या दोघांनी काही संयुक्त मार्गदर्शक तत्त्वांचे पालन करणे आवश्यक आहे.

१) परस्पर विश्वास निर्माण करणे : विश्वास हा औद्योगिक संबंधांचा पाया असतो. व्यवस्थापनाने कामगारांशी पारदर्शक वागणूक ठेवावी आणि कामगारांनी व्यवस्थापनाच्या धोरणांवर सकारात्मक विश्वास ठेवावा. परस्पर विश्वासामुळे मतभेद कमी होतात आणि कामाचे वातावरण सुदृढ राहते.

२) प्रभावी संवाद व्यवस्था : संवादाचा अभाव हा संघर्षाचे मुख्य कारण ठरतो. व्यवस्थापनाने निर्णय, धोरणे आणि बदल यांची स्पष्ट माहिती कामगारांना देणे आवश्यक आहे. त्याचप्रमाणे कामगारांनीही आपल्या समस्या आणि सूचना योग्य पद्धतीने मांडणे गरजेचे आहे.

३) कर्तव्य आणि अधिकार यांचे संतुलन : कामगारांनी आपल्या कर्तव्यांचे प्रामाणिकपणे पालन करणे आवश्यक आहे, तर व्यवस्थापनाने कामगारांच्या अधिकारांचे संरक्षण करणे गरजेचे आहे. अधिकार आणि कर्तव्य यांच्यात संतुलन राखल्यास औद्योगिक संबंध अधिक मजबूत होतात.

४) सहभागात्मक व्यवस्थापन : उद्योगाच्या विकासासाठी घेतल्या जाणाऱ्या निर्णय प्रक्रियेमध्ये कामगारांचा सहभाग वाढविणे आवश्यक आहे. कामगारांच्या अनुभव आणि सूचनांचा विचार केल्यास उत्पादनक्षमतेत वाढ होते आणि कामगारांमध्ये जबाबदारीची भावना निर्माण होते.

५) सुरक्षित आणि आरोग्यदायी कामाचे वातावरण : व्यवस्थापनाने सुरक्षित कामाचे वातावरण निर्माण करणे आवश्यक आहे. कामगारांनीही सुरक्षा

नियमांचे पालन करणे गरजेचे आहे. सुरक्षित वातावरणामुळे अपघात कमी होतात आणि कामगारांचा आत्मविश्वास वाढतो.

६) कौशल्य विकास आणि प्रशिक्षण : आधुनिक तंत्रज्ञानामुळे कामाच्या पद्धती बदलत आहेत. व्यवस्थापनाने कामगारांसाठी प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करणे आवश्यक आहे. कामगारांनीही नवीन कौशल्य आत्मसात करण्यासाठी सकारात्मक दृष्टिकोन ठेवणे गरजेचे आहे.

७) न्याय्य वेतन आणि प्रोत्साहन : कामगारांना योग्य वेतन आणि प्रोत्साहन मिळणे आवश्यक आहे. व्यवस्थापनाने वेतन आणि सुविधा निश्चित करताना न्याय्य धोरणे अवलंबणे गरजेचे आहे. यामुळे कामगारांची निष्ठा आणि कार्यक्षमता वाढते.

८) औद्योगिक शांतता आणि शिस्त : कामगारांनी उद्योगातील शिस्त आणि नियमांचे पालन करणे आवश्यक आहे. व्यवस्थापनानेही न्याय्य आणि समतोल धोरणे राबवून औद्योगिक शांतता राखण्याचा प्रयत्न करावा.

९) तक्रार निवारण प्रणाली : कामगारांच्या समस्या सोडवण्यासाठी प्रभावी तक्रार निवारण प्रणाली असणे आवश्यक आहे. व्यवस्थापनाने कामगारांच्या तक्रारी वेळेवर सोडवाव्यात आणि कामगारांनी योग्य प्रक्रियेचा वापर करून तक्रारी मांडाव्यात.

१०) सामाजिक आणि नैतिक मूल्यांचे पालन : व्यवस्थापन आणि कामगार या दोघांनीही प्रामाणिकपणा, पारदर्शकता आणि सामाजिक जबाबदारी या मूल्यांचे पालन करणे आवश्यक आहे. नैतिक मूल्यांवर आधारित उद्योग अधिक स्थिर आणि विश्वासार्ह बनतो.

मित्रांनो, उद्योगाच्या यशामध्ये व्यवस्थापन आणि कामगार हे दोन परस्परपूरक घटक आहेत. सहकार्य, संवाद, विश्वास आणि सकारात्मक दृष्टिकोन यांच्या आधारे औद्योगिक संबंध अधिक मजबूत होतात. संयुक्त मार्गदर्शक तत्त्वांचे पालन केल्यास उद्योगाची प्रगती आणि कामगारांचे कल्याण या दोन्ही गोष्टी साध्य होऊ शकतात.

मित्रांनो, खाली देण्यात आलेल्या बोधकथेच्या आधारे कारखान्याच्या प्रगतीसाठी घटक कसे उपयोगी पडतात.

1. **दोरी ओढणारे कामगार:**

   मित्रांनो, एका कारखान्यात मोठे जड यंत्र हलवायचे होते. व्यवस्थापकाने कामगारांना आदेश दिला की सर्वांनी मिळून दोरी ओढा. कामगारांनी प्रयत्न केला पण यंत्र हलत नव्हते.

   व्यवस्थापक रागावला आणि म्हणाला, "तुम्ही योग्य प्रयत्न करत नाही."

   तेव्हा एक अनुभवी कामगार म्हणाला, "साहेब, आम्ही सर्वजण वेगवेगळ्या दिशेने दोरी ओढत आहोत. जर आपण एकाच दिशेने ओढलो तर यंत्र नक्की हलू शकते."

व्यवस्थापकाने सर्वांना एकत्र उभे करून योग्य दिशा दिली. काही क्षणातच यंत्र हलले.

बोध: व्यवस्थापन आणि कामगार एकाच दिशेने प्रयत्न केल्यासच उद्योग प्रगती करतो.

2. **तुटलेले घड्याळ:**

मित्रांनो, एका उद्योगात एक मशीन वारंवार बंद पडत असे. व्यवस्थापनाने नवीन मशीन खरेदी करण्याचा निर्णय घेतला. पण एका जुन्या कामगाराने मशीन तपासण्याची परवानगी मागितली.

त्याने फक्त एक छोटा स्क्रू घट्ट केला आणि मशीन पुन्हा सुरळीत चालू झाले.

व्यवस्थापक आश्चर्यचकित झाला आणि म्हणाला, "तुम्ही इतक्या मोठ्या समस्येचे निराकरण इतक्या छोट्या गोष्टीने केले!"

कामगार म्हणाला, "समस्या मोठी नव्हती, तिचे निरीक्षण योग्य नव्हते."

बोध: कामगारांचा अनुभव आणि व्यवस्थापनाचा विश्वास यांचा संगम उद्योगाला मजबूत बनवतो.

3. **मधमाश्यांचे राज्य**

मित्रांनो, एका जंगलात मधमाश्यांचे मोठे पोळे होते. प्रत्येक मधमाशी आपले काम प्रामाणिकपणे करत होती. काही मध गोळा करत होत्या, काही पोळ्याचे संरक्षण करत होत्या, तर काही व्यवस्थापन करत होत्या.

एकदा काही मधमाश्यांनी काम करणे बंद केले. परिणामी संपूर्ण पोळ्याचे काम विस्कळीत झाले आणि मधाचे उत्पादन कमी झाले.

नंतर सर्व मधमाश्यांनी पुन्हा एकत्र काम करण्याचा निर्णय घेतला आणि पोळे पूर्वीपेक्षा अधिक मजबूत झाले.

बोध: संघभावना आणि जबाबदारीमुळे संस्थेची प्रगती होते.

4. **दोन विटा ठेवणारे कामगार :**

मित्रांनो, एका बांधकाम ठिकाणी दोन कामगार विटा ठेवत होते. एका व्यक्तीने पहिल्या कामगाराला विचारले, "तू काय करत आहेस?"

तो म्हणाला, "मी रोजचे काम करतो आहे."

दुसऱ्या कामगाराला विचारले तेव्हा तो म्हणाला, "मी सुंदर मंदिर बांधत आहे."

दोघेही एकच काम करत होते, पण दुसऱ्या कामगाराचा दृष्टिकोन सकारात्मक होता.

बोध: कामाविषयी सकारात्मक दृष्टीकोन ठेवल्यास कार्यात गुणवत्ता आणि समाधान वाढते.

5. **नदी आणि किनारा**

मित्रांनो, नदीला वाहण्यासाठी किनाऱ्यांची गरज असते आणि किनाऱ्यांना अस्तित्व टिकवण्यासाठी नदीची गरज असते. दोघेही एकमेकांवर अवलंबून असतात.

जर नदी किनाऱ्यांपासून दूर गेली तर पूर येतो आणि जर किनाऱ्यांनी नदीला अडवले तर नदीचे अस्तित्वच संपते.

बोध: व्यवस्थापन आणि कामगार हे एकमेकांचे पूरक घटक आहेत. संतुलन राखल्यास उद्योग स्थिर राहतो.

मित्रांनो, पारतंत्र्य काळात कामगारांची परिस्थिती अत्यंत कठीण होती; परंतु या कठीण परिस्थितीतही त्यांनी कष्ट, प्रामाणिकपणा, संघटन, सहकार्य आणि स्वाभिमान यांसारखी महत्त्वाची कामगार तत्त्वे जपली. याच तत्त्वांवर पुढे आधुनिक कामगार चळवळी आणि कामगार कायदे उभे राहिले. त्यामुळे पारतंत्र्य काळ हा केवळ संघर्षाचा नव्हे, तर कामगार तत्त्वांच्या घडणीचा महत्त्वपूर्ण कालखंड ठरला.

मानवी जीवनात काम हा केवळ उपजीविकेचा मार्ग नसून आत्मविकासाचा आणि समाजनिर्मितीचा एक पवित्र प्रवास आहे. "कामगार" ही ओळख व्यक्तीच्या श्रमाचे प्रतीक असते, तर "कर्मतत्त्व" ही ओळख व्यक्तीच्या विचारांची, कर्तव्यभावनेची आणि मूल्याधारित कार्यपद्धतीची ओळख बनते. कामगार ते कर्मतत्त्व हा प्रवास म्हणजे बाह्य श्रमापासून अंतर्गत आत्मजागृतीपर्यंत पोहोचण्याचा मार्ग आहे.

मित्रांनो, पारतंत्र्य काळ म्हणजे भारत ब्रिटिश सत्तेखाली असलेला काळ. या काळात कामगारांची आर्थिक, सामाजिक आणि मानसिक परिस्थिती अत्यंत कठीण होती. औद्योगिक क्रांतीनंतर भारतात कारखाने, रेल्वे, खाणी आणि बंदरांची उभारणी झाली; परंतु या विकासाच्या प्रक्रियेत कामगारांचे शोषण

मोठ्या प्रमाणात झाले. तरीही या कठीण परिस्थितीत काही मूलभूत कामगार तत्त्वे समाजात आणि कामगारांच्या मनात जपली जात होती.

या काळात कामगारांवर अन्याय होत असल्यामुळे हळूहळू संघटित होण्याची जाणीव निर्माण झाली. कामगारांनी एकत्र येऊन आपल्या हक्कांसाठी आवाज उठवण्यास सुरुवात केली. कामगार संघटनांची स्थापना हा त्या काळातील महत्त्वाचा टप्पा होता. यामुळे सामूहिक शक्तीचे महत्त्व कामगारांना समजले.

कामगारांमध्ये एकमेकांना मदत करण्याची आणि सहकार्य करण्याची भावना मोठ्या प्रमाणात दिसून येत होती. एकमेकांच्या अडचणी समजून घेऊन त्यातून मार्ग काढण्याची वृत्ती होती. ही एकात्मता कामगार चळवळीची ताकद बनली.

कामगारांनी आपले हक्क मिळवण्यासाठी अनेक संघर्ष केले. संप, आंदोलन आणि जनजागृतीच्या माध्यमातून त्यांनी कामाचे तास, वेतन, सुरक्षितता आणि आरोग्य सुविधा यांसाठी लढा दिला. या संघर्षातून पुढे अनेक कामगार कायदे अस्तित्वात आले.

औद्योगिक क्षेत्रातील कर्मतत्त्वाचे महत्त्व

मित्रांनो, उद्योगाच्या यशामध्ये यंत्रसामग्री, भांडवल आणि तंत्रज्ञान यांना महत्त्व असले तरी कर्मतत्त्व असलेला कामगार हा उद्योगाचा आत्मा असतो. कर्मतत्त्व असलेले कामगार उद्योगामध्ये गुणवत्ता, विश्वास आणि स्थिरता निर्माण करतात. व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्यातील सुसंवाद, संघभावना आणि सकारात्मक कार्यसंस्कृती निर्माण करण्यासाठी कर्मतत्त्व अत्यंत आवश्यक आहे.

कर्मतत्त्वाचा समाजावर परिणाम

मित्रांनो, कर्मतत्त्व स्वीकारणारी व्यक्ती स्वतःच्या कुटुंबासाठी, संस्थेसाठी आणि समाजासाठी प्रेरणास्थान बनते. अशा व्यक्तींच्या कार्यामुळे समाजामध्ये प्रामाणिकपणा, कर्तव्यनिष्ठा आणि सामाजिक जबाबदारी यांची भावना मजबूत होते.

मित्रांनो, कामगार ते कर्मतत्त्व हा प्रवास केवळ पद किंवा दर्जा बदलण्याचा नसून विचार, मूल्ये आणि कार्यपद्धती बदलण्याचा प्रवास आहे. कर्मतत्त्व स्वीकारल्यास कामगार केवळ उद्योगाचा घटक राहत नाही, तर उद्योगाच्या प्रगतीचा मार्गदर्शक बनतो.

कामाला धर्म, कर्तव्य आणि समाजसेवा म्हणून स्वीकारणारी मानसिकता निर्माण झाली तर व्यक्ती, उद्योग आणि समाज या तिन्ही स्तरांवर प्रगती साध्य होऊ शकते.

*****

7. औद्योगिक क्षेत्रातील महान व्यक्तींचे परिश्रम आणि यशाचा प्रवास

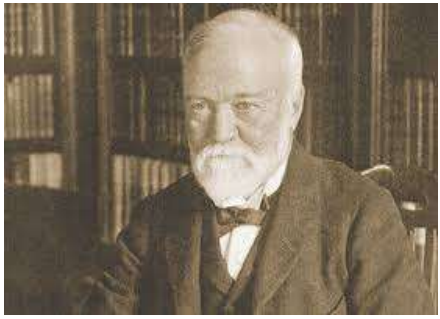
मित्रांनो, औद्योगिक क्षेत्राचा विकास हा केवळ यंत्रसामग्री, तंत्रज्ञान किंवा भांडवलावर अवलंबून नसतो; तो घडतो मेहनती, जिद्दी आणि दूरदृष्टी असलेल्या कामगार व उद्योगनेत्यांच्या अथक परिश्रमातून. जगाच्या औद्योगिक इतिहासात काही व्यक्तींनी आपल्या कार्यातून असे आदर्श निर्माण केले की ते आजही प्रेरणादायी ठरतात. अशाच चार महान व्यक्तींच्या परिश्रमाचा प्रवास उद्योगविश्वाला दिशा देणारा ठरला आहे.

1. चार्ल्स एम. श्वाब यांच्या परिश्रमाची व यशाची प्रेरणादायी कहाणी

मित्रांनो, चार्ल्स मायकेल श्वाब हे जगातील सर्वात यशस्वी उद्योगपतींपैकी एक मानले जातात. अतिशय साध्या परिस्थितीतून त्यांनी आपल्या कष्ट, दूरदृष्टी आणि सकारात्मक नेतृत्वगुणांच्या बळावर प्रचंड यश संपादन केले. त्यांचा जन्म अमेरिकेत एका सामान्य कुटुंबात झाला. आर्थिक परिस्थिती मजबूत नसतानाही त्यांनी शिक्षणासोबत काम करण्याची तयारी ठेवली आणि लहान वयापासूनच उद्योगक्षेत्रात रुची निर्माण केली.

मित्रांनो, श्वाब यांनी आपल्या करिअरची सुरुवात साध्या कामगार म्हणून स्टील उद्योगात केली. काम करताना त्यांनी केवळ मेहनतच नाही तर कामाची पद्धत,

व्यवस्थापन कौशल्य आणि माणसांशी जुळवून घेण्याची कला आत्मसात केली. त्यांची प्रामाणिकता, मेहनती वृत्ती आणि संघभावनेवर असलेला विश्वास यामुळे ते लवकरच वरिष्ठांच्या विश्वासास पात्र ठरले.



मित्रांनो, नंतर त्यांनी अँड्रयू कार्नेगी यांच्या स्टील कंपनीमध्ये महत्त्वाची भूमिका निभावली. श्वाब यांचे सर्वात मोठे वैशिष्ट्य म्हणजे त्यांनी कामगारांना प्रेरणा देण्यावर भर दिला. ते मानायचे की, कोणत्याही उद्योगाची खरी ताकद ही यंत्रांमध्ये नसून काम करणाऱ्या माणसांमध्ये असते. कामगारांच्या कौशल्याला योग्य दिशा दिली तर कोणतीही संस्था प्रगतीच्या शिखरावर पोहोचू शकते, हे त्यांनी आपल्या कार्यातून सिद्ध करून दाखवले.

त्यांच्या नेतृत्वाखाली स्टील उद्योगाने अभूतपूर्व प्रगती केली. पुढे त्यांनी स्वतःची कंपनी स्थापन करून जागतिक उद्योगक्षेत्रात आपले वेगळे स्थान निर्माण केले. श्वाब यांच्या आयुष्यात अनेक आव्हाने आली, परंतु त्यांनी कधीही हार मानली नाही. अपयशाला त्यांनी शिकण्याची संधी मानली आणि सतत पुढे जाण्याचा मार्ग निवडला.

मित्रांनो, चार्ल्स एम. श्वाब यांची जीवनकहाणी आपल्याला सांगते की, यश केवळ प्रतिभेमुळे मिळत नाही, तर सातत्यपूर्ण परिश्रम, सकारात्मक दृष्टिकोन आणि माणुसकीपूर्ण नेतृत्व यामुळे मिळते. त्यांच्या जीवनातून प्रत्येक कामगार, व्यवस्थापक आणि उद्योजक यांना प्रेरणा मिळते.

2. अँड्रयू कार्नेगी – कष्टातून उभा राहिलेला उद्योगसम्राट:

मित्रांनो, अँड्रयू कार्नेगी यांचा जन्म अत्यंत गरीब कुटुंबात झाला. बालवयातच त्यांनी कुटुंबाला आर्थिक मदत करण्यासाठी काम सुरू केले. त्यांनी स्टील उद्योगात कठोर परिश्रम, नवनवीन तंत्रज्ञानाचा स्वीकार आणि नियोजनबद्ध व्यवस्थापन यामुळे अमेरिकेतील स्टील उद्योगात क्रांती घडवून आणली. त्यांनी आपल्या संपत्तीचा मोठा भाग समाजसेवेसाठी दान करून उद्योगपतींनी सामाजिक जबाबदारी पार पाडावी, हा आदर्श निर्माण केला.

3. हेन्री फोर्ड – उत्पादन पद्धतीत क्रांती घडवणारे दूरदर्शी व्यक्तिमत्त्व:

मित्रांनो, हेन्री फोर्ड यांनी मोटार उद्योगात क्रांती घडवून आणली. त्यांनी असेंब्ली लाईन पद्धतीचा वापर करून उत्पादन प्रक्रिया वेगवान आणि किफायतशीर केली. त्यांच्या अथक मेहनतीमुळे मोटारगाडी सर्वसामान्य लोकांपर्यंत पोहोचली. त्यांनी कामगारांना योग्य वेतन, चांगल्या सुविधा आणि सुरक्षित कामाचे वातावरण देण्यावर भर दिला. त्यांच्या विचारांमुळे औद्योगिक व्यवस्थापनाला नवे दिशा मिळाले.

4. जमशेदजी टाटा – भारतीय औद्योगिक प्रगतीचे शिल्पकार:

मित्रांनो, भारतात औद्योगिक विकासाची पायाभरणी करण्याचे श्रेय जमशेदजी टाटा यांना जाते. त्यांनी देशाच्या प्रगतीसाठी स्टील, शिक्षण, वीज आणि संशोधन क्षेत्रात मोठे योगदान दिले. त्यांनी टाटा स्टीलसारख्या उद्योगांची स्थापना करून भारतीय उद्योगविश्वाला जागतिक स्तरावर ओळख मिळवून

दिली. त्यांच्या दूरदृष्टी, राष्ट्रप्रेम आणि प्रामाणिक परिश्रमामुळे भारतीय औद्योगिक क्षेत्राला नवी उंची मिळाली.

मित्रांनो, या महान व्यक्तींच्या जीवनातून एक महत्त्वाचा संदेश मिळतो उद्योगाची खरी ताकद ही मेहनत, प्रामाणिकता, नवनिर्मितीची तयारी आणि माणुसकीपूर्ण नेतृत्व यात असते. त्यांनी संकटांवर मात करत सतत प्रयत्न केले आणि उद्योगविश्वाला प्रगतीचा नवा मार्ग दाखवला. त्यांच्या कार्यातून प्रत्येक कामगार, व्यवस्थापक आणि उद्योजक यांना प्रेरणा मिळते की सातत्यपूर्ण परिश्रम आणि सकारात्मक दृष्टिकोन असला तर यश निश्चित मिळते.

5. जॉर्ज फर्नांडिस: साध्या कामगारातून राष्ट्रीय कामगार नेत्यापर्यंतचा प्रवास

मित्रांनो, भारतीय कामगार चळवळीच्या इतिहासात जॉर्ज फर्नांडिस यांचे नाव अत्यंत आदराने घेतले जाते. त्यांचा जीवनप्रवास हा संघर्ष, ध्येयवेड आणि नेतृत्वगुणांचा उत्कृष्ट आदर्श मानला जातो.

जॉर्ज फर्नांडिस यांचा जन्म कर्नाटकातील मंगळूर येथे झाला. विद्यार्थी अवस्थेतच त्यांच्यामध्ये नेतृत्वगुण दिसून येत होते. शिस्तप्रियता, जबाबदारी आणि संघटन कौशल्य यामुळे ते सहाध्यायांमध्ये लोकप्रिय होते. लहानपणीच त्यांनी समाजातील विषमता आणि अन्याय यांची जाणीव मनात बाळगली होती.

तरुणपणी त्यांनी मुंबई गाठली. सुरुवातीच्या काळात त्यांनी हॉटेलमध्ये साधा कामगार म्हणून काम केले. अत्यंत कठीण परिस्थितीत त्यांनी आयुष्याची सुरुवात केली. मात्र कामगारांचे होणारे शोषण पाहून त्यांच्या मनात अस्वस्थता निर्माण झाली. त्यांनी कामगारांच्या हक्कासाठी आवाज उठवायला सुरुवात केली.

हळूहळू त्यांनी हॉटेल आणि ट्रान्सपोर्ट क्षेत्रातील कामगार संघटनांमध्ये नेतृत्व स्वीकारले. त्यांच्या प्रखर भाषणशैलीमुळे आणि धाडसी निर्णयक्षमतेमुळे ते कामगारांमध्ये लोकप्रिय झाले. १९७४ साली त्यांनी देशातील सर्वात मोठ्या रेल्वे संपाचे नेतृत्व केले. हा संप भारतीय कामगार चळवळीतील ऐतिहासिक घटना ठरली.

पुढे त्यांनी राजकारणात प्रवेश करून केंद्रीय मंत्री म्हणून देशसेवा केली. त्यांचा प्रवास दाखवतो की नेतृत्वगुण, चिकाटी आणि सामाजिक बांधिलकी असेल तर सामान्य व्यक्तीही मोठे परिवर्तन घडवू शकते.

6. डॉ. दत्ता सामंत : शिक्षण, संघर्ष आणि कामगारांसाठी लढणारा योद्धा

मित्रांनो, डॉ. दत्ता सामंत हे भारतीय औद्योगिक क्षेत्रातील अत्यंत प्रभावी कामगार नेते म्हणून ओळखले जातात. त्यांचे व्यक्तिमत्त्व हे धाडस, स्पष्टवक्तेपणा आणि कामगारांप्रती असलेली निष्ठा यासाठी प्रसिद्ध होते.

दत्ता सामंत यांचा जन्म साध्या कुटुंबात झाला. विद्यार्थी जीवनातच त्यांच्यामध्ये संघटन आणि नेतृत्वाची आवड निर्माण झाली. त्यांनी वैद्यकीय शिक्षण पूर्ण करून डॉक्टर म्हणून कारकीर्द सुरू केली. मात्र त्यांनी औद्योगिक क्षेत्रातील कामगारांची दयनीय परिस्थिती पाहिली आणि त्यांचे जीवन बदलण्याचा निर्धार केला.

१९८० च्या दशकात मुंबईतील कापड गिरणी कामगारांच्या आंदोलनात त्यांनी महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावली. त्यांनी कामगारांना संघटित करून त्यांच्या वेतनवाढ, कामाच्या सुविधा आणि हक्कांसाठी मोठा लढा उभारला. त्यांच्या नेतृत्वामुळे कामगारांमध्ये आत्मविश्वास निर्माण झाला.

डॉ. सामंत यांची कार्यपद्धती अत्यंत आक्रमक आणि स्पष्ट होती. त्यांनी कामगारांचे प्रश्न निर्भीडपणे मांडले. त्यांच्या नेतृत्वामुळे कामगार चळवळ अधिक मजबूत झाली. त्यांनी दाखवून दिले की शिक्षण आणि सामाजिक जाणीव यांचा संगम समाज परिवर्तनासाठी प्रभावी ठरू शकतो.

7. शरद राव: संघटन कौशल्यातून घडलेले कामगार नेतृत्व

शरद राव हे मुंबईतील BEST कामगार संघटनेचे प्रभावी नेतृत्व करणारे व्यक्तिमत्त्व म्हणून ओळखले जातात. त्यांचा प्रवास संघटन कौशल्य, संयम आणि कामगारांप्रती असलेल्या समर्पणाचा उत्तम नमुना आहे. विद्यार्थी जीवनातच त्यांच्यामध्ये नेतृत्व आणि संघटन करण्याची क्षमता दिसून येत होती. लोकांशी संवाद साधण्याची कला आणि समस्यांचे शांतपणे निराकरण करण्याची वृत्ती त्यांच्यामध्ये होती.

BEST या सार्वजनिक वाहतूक व्यवस्थेमध्ये काम करणाऱ्या हजारो कामगारांच्या समस्या सोडवण्यासाठी त्यांनी पुढाकार घेतला. त्यांनी कामगार आणि प्रशासन यांच्यामध्ये समन्वय साधण्याचे काम केले. त्यांच्या नेतृत्वामुळे अनेक वेळा कामगारांचे प्रश्न शांततेने आणि सकारात्मक मार्गाने सोडवले गेले. मित्रांनो, शरद राव यांनी दाखवून दिले की प्रभावी नेतृत्वासाठी केवळ आक्रमकता नव्हे तर संयम, संवाद कौशल्य आणि समन्वयही तितकेच महत्त्वाचे असतात. त्यांच्या कार्यामुळे कामगार चळवळ अधिक संघटित आणि सक्षम झाली.

मित्रांनो, जॉर्ज फर्नांडिस, डॉ. दत्ता सामंत आणि शरद राव या तिन्ही व्यक्तींच्या जीवनप्रवासातून एक महत्त्वाचा संदेश मिळतो नेतृत्वगुण हे जन्मजात नसून ते अनुभव, संघर्ष आणि समाजसेवेच्या भावनेतून विकसित होतात. लहान

वयातील जबाबदारी आणि नेतृत्वाचे संस्कार पुढे समाज परिवर्तनासाठी मोठे कार्य घडवू शकतात.

*****

8. व्यवस्थापन व औद्योगिक दृष्टिकोनातून आजच्या काळातील कामगारांसाठी कानमंत्र

मित्रांनो, औद्योगिक क्षेत्र सतत बदलत आहे. जागतिक स्पर्धा, आधुनिक तंत्रज्ञान आणि वाढती कार्यक्षमता यामुळे आजचा कामगार केवळ श्रम करणारा नसून उद्योगाच्या यशाचा महत्त्वाचा भाग बनला आहे. त्यामुळे कामगाराने काही मूलभूत तत्त्वे आत्मसात करणे अत्यावश्यक आहे.

1. कामाची गुणवत्ता सर्वोच्च ठेवा: कोणतेही काम करताना केवळ काम पूर्ण करणे हे उद्दिष्ट नसावे, तर ते उत्कृष्ट दर्जात पूर्ण करणे महत्त्वाचे असते. दर्जेदार कामामुळे उद्योगाची प्रतिष्ठा वाढते आणि कामगाराच्या कौशल्याला योग्य ओळख मिळते. गुणवत्ता ही दीर्घकालीन यशाची गुरुकिल्ली असते.

2. वेळेचे व्यवस्थापन आत्मसात करा; औद्योगिक क्षेत्रात वेळेचे अत्यंत महत्त्व असते. वेळेवर काम पूर्ण केल्याने उत्पादन प्रक्रियेत सातत्य राहते. वेळेचे नियोजन करणारा कामगार विश्वासार्ह ठरतो आणि त्याची कार्यक्षमता अधिक वाढते.

3. तंत्रज्ञान स्वीकारण्याची तयारी ठेवा: आजच्या युगात तंत्रज्ञानाशिवाय प्रगती शक्य नाही. नवीन यंत्रसामग्री, डिजिटल प्रणाली आणि स्वयंचलित प्रक्रिया यांचा अभ्यास करून त्यांचा योग्य वापर केल्यास

कामगार स्वतःची क्षमता वाढवू शकतो. बदलत्या तंत्रज्ञानाशी जुळवून घेणे ही काळाची गरज आहे.

4. सतत कौशल्य विकास करा; कामगाराने नवीन कौशल्ये शिकण्याची तयारी ठेवली पाहिजे. प्रशिक्षण, कार्यशाळा आणि अनुभवातून मिळणारे ज्ञान यामुळे कामाची गुणवत्ता आणि आत्मविश्वास वाढतो. बहुपयोगी कौशल्ये असलेला कामगार उद्योगासाठी अधिक मौल्यवान ठरतो.

5. सुरक्षा नियमांचे काटेकोर पालन करा; मित्रांनो, औद्योगिक सुरक्षेला सर्वोच्च प्राधान्य दिले पाहिजे. सुरक्षा नियमांचे पालन केल्यास अपघात टाळता येतात आणि कामाचे वातावरण सुरक्षित राहते. सुरक्षित कामगार म्हणजे उद्योगाची स्थिरता.

6. संघभावना जपा: मित्रांनो, औद्योगिक यश हे एकत्रित प्रयत्नातून साध्य होते. सहकाऱ्यांशी समन्वय, सहकार्य आणि सकारात्मक दृष्टिकोन यामुळे काम अधिक सुलभ आणि परिणामकारक होते. संघभावना उद्योगाला मजबूत बनवते.

7. संवाद कौशल्य विकसित करा; मित्रांनो, कामातील अडचणी, सूचना आणि सुधारणा याबाबत स्पष्ट संवाद असणे आवश्यक आहे. व्यवस्थापन आणि सहकाऱ्यांशी सकारात्मक संवाद ठेवल्यास कामातील गैरसमज टाळता येतात आणि कार्यप्रवाह सुरळीत राहतो.

8. शिस्त आणि जबाबदारी जपा: मित्रांनो, कामातील नियमितता, प्रामाणिकपणा आणि जबाबदारीची भावना या गुणांमुळे कामगार विश्वासार्ह बनतो. शिस्तबद्ध कामगार उद्योगाच्या प्रगतीत महत्त्वाची भूमिका बजावतो.

9. समस्या सोडवण्याची वृत्ती ठेवा: मित्रांनो, प्रत्येक उद्योगात अडचणी येत असतात. केवळ समस्या मांडण्याऐवजी त्यावर उपाय सुचवण्याची वृत्ती ठेवली तर कामगार नेतृत्वगुण विकसित करू शकतो. उपाय सुचवणारा कामगार उद्योगासाठी मौल्यवान ठरतो.

10. उत्पादनक्षमतेकडे लक्ष द्या: मित्रांनो, वेळ, साधने आणि श्रम यांचा योग्य वापर केल्यास उत्पादनक्षमता वाढते. उत्पादनक्षम कामगार उद्योगाच्या स्पर्धात्मकतेत भर घालतो आणि स्वतःची प्रगतीही साधतो.

11. बदल स्वीकारण्याची मानसिकता ठेवा: मित्रांनो, औद्योगिक क्षेत्रात सतत नवीन पद्धती आणि धोरणे लागू होत असतात. बदलांना विरोध करण्याऐवजी त्यांना सकारात्मकपणे स्वीकारल्यास प्रगतीची नवी दारे उघडतात.

12. स्वतःच्या आरोग्याची काळजी घ्या: निरोगी शरीर आणि स्थिर मन यामुळे कामाची कार्यक्षमता वाढते. नियमित व्यायाम, योग्य आहार आणि मानसिक संतुलन राखणे हे कामगारासाठी अत्यंत महत्त्वाचे आहे.

13. नैतिक मूल्ये जपा: प्रामाणिकपणा, पारदर्शकता आणि निष्ठा या मूल्यांमुळे कामगार आणि उद्योग यांच्यात विश्वास निर्माण होतो. नैतिक मूल्ये उद्योगाच्या संस्कृतीला बळकट करतात.

कर्मतत्त्वाचा स्वीकार : पुढील वाटचाल

मित्रांनो, काम हे केवळ रोजगार नसून कर्मयोग आहे, ही भावना स्वीकारल्यास स्वेच्छा निवृत्तीचा परिणाम सकारात्मक होऊ शकतो.

कर्मतत्त्वाचा स्वीकार केल्यास व्यक्ती कोणत्याही परिस्थितीत कार्यरत राहते. अनुभव, ज्ञान आणि कौशल्य यांचा उपयोग समाजाच्या विकासासाठी करता येतो. स्वेच्छा निवृत्ती ही आधुनिक औद्योगिक युगातील अपरिहार्य वास्तव आहे. ती अनेकांसाठी भावनिक आणि आर्थिक आव्हान निर्माण करणारी असली तरी योग्य नियोजन, सकारात्मक विचार आणि कौशल्य विकास यांच्या सहाय्याने ती नव्या संधींचे दार उघडू शकते.

स्वेच्छा निवृत्तीतील सकारात्मक संधी

- स्वेच्छा निवृत्ती ही जीवनाचा शेवट नसून नव्या सुरुवातीची संधी असू शकते.
- दीर्घ अनुभव आणि कौशल्य यांच्या आधारावर व्यक्ती सल्लागार, प्रशिक्षक किंवा मार्गदर्शक म्हणून कार्य करू शकते. काहीजण उद्योजकतेकडे वळून स्वतःचा व्यवसाय सुरू करतात.
- तसेच सामाजिक कार्य, लेखन, अध्यापन किंवा व्यक्तिमत्त्व विकास यांसारख्या क्षेत्रात योगदान देण्याची मोठी संधी उपलब्ध होते.

मित्रांनो, निवृत्ती म्हणजे जीवनाचा शेवट नाही; ती नव्या जबाबदाऱ्यांची आणि नव्या प्रवासाची सुरुवात असते.

कामगारावर घेतलेल्या शिस्तभंगाच्या कारवाया व त्याचे होणारे विपरीत परिणाम:

मित्रांनो, कोणत्याही औद्योगिक किंवा प्रशासकीय संस्थेमध्ये शिस्त ही कार्यक्षमता टिकवण्यासाठी अत्यंत आवश्यक असते. संस्थेचे नियम, कार्यपद्धती आणि मूल्ये जपण्यासाठी शिस्तभंगाच्या कारवाया केल्या जातात. परंतु अनेक वेळा या कारवाया योग्य पद्धतीने न केल्यास किंवा एकतर्फी झाल्यास त्याचे गंभीर आणि दूरगामी विपरीत परिणाम कामगार, संस्था आणि समाजावर होऊ शकतात.

शिस्तभंगाच्या कारवायांचे स्वरूप

संस्थेमध्ये शिस्त राखण्यासाठी विविध प्रकारच्या कारवाया केल्या जातात.

- तोंडी किंवा लेखी समज,
- कारणे दाखवा नोटीस,
- चौकशी प्रक्रिया,
- निलंबन वेतन कपात किंवा पदावनती,
- सेवा समाप्ती,

- या कारवायांचा उद्देश कामगाराला सुधारण्याची संधी देणे आणि संस्थेतील शिस्त टिकवणे हा असतो.

शिस्तभंगाच्या कारवायांची कारणे

कामगारावर कारवाई होण्यामागे अनेक कारणे असू शकतात.

- कामातील निष्काळजीपणा
- अनुपस्थिती किंवा वेळेचे पालन न करणे
- वरिष्ठ आदेशांचे उल्लंघन
- औद्योगिक सुरक्षा नियमांचे उल्लंघन
- अनुशासनहीन वर्तन
- कामातील कार्यक्षमता कमी होणे

मित्रांनो, काही वेळा या चुका हेतुपुरस्सर नसून मानसिक ताण, कौटुंबिक समस्या किंवा कार्यस्थळी असलेल्या तणावामुळे घडतात.

कामगारावर होणारे मानसिक परिणाम

- शिस्तभंगाची कारवाई ही कामगारासाठी अत्यंत वेदनादायक आणि मानसिक तणाव निर्माण करणारी असते.
- आत्मसन्मानाला धक्का बसणे
- असुरक्षिततेची भावना वाढणे
- नैराश्य आणि तणाव वाढणे
- आत्मविश्वास कमी होणे
- सहकाऱ्यांमध्ये अपमानित झाल्याची भावना
- काही प्रकरणांमध्ये अशा कारवायांमुळे कामगार मानसिक दृष्ट्या खचतो आणि त्याची कार्यक्षमता अधिक घटते.

कौटुंबिक परिणाम

- कामगारावर झालेल्या कारवाईचा परिणाम त्याच्या कुटुंबावरही होतो.
- आर्थिक अस्थिरता निर्माण होणे
- कुटुंबातील तणाव वाढणे
- सामाजिक प्रतिष्ठा कमी होणे
- मुलांवर मानसिक परिणाम होणे
- कामगाराच्या मानसिक अवस्थेमुळे कुटुंबातील वातावरण अस्थिर होण्याची शक्यता वाढते.

कार्यक्षेत्रावर होणारे परिणाम

- संस्थेमध्ये शिस्तभंगाच्या कारवाया चुकीच्या पद्धतीने झाल्यास त्याचा परिणाम संपूर्ण कार्यसंस्कृतीवर होतो.
- कामगारांमध्ये भीतीचे वातावरण निर्माण होते
- व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्यात अविश्वास वाढतो
- संघटनात्मक संघर्ष वाढण्याची शक्यता निर्माण होते
- कार्यक्षमता आणि उत्पादनावर विपरीत परिणाम होतो
- संस्था आणि कामगार यांच्यातील समन्वय कमी झाल्यास औद्योगिक शांतता बिघडू शकते.

सामाजिक परिणाम

- कामगारावर अन्यायकारक कारवाई झाल्यास त्याचा व्यापक सामाजिक परिणाम होऊ शकतो.
- बेरोजगारी वाढण्याची शक्यता
- कामगार वर्गात असंतोष निर्माण होणे
- औद्योगिक संघर्ष आणि आंदोलन वाढणे
- समाजातील आर्थिक असंतुलन वाढणे
- शिस्तभंगाच्या कारवाया करताना आवश्यक काळजी
- संस्थांनी कारवाई करताना संतुलित आणि न्याय्य दृष्टिकोन ठेवणे अत्यंत आवश्यक आहे.

- निष्पक्ष चौकशी प्रक्रिया राबवणे
- कामगाराला स्वतःची बाजू मांडण्याची संधी देणे
- मानवी दृष्टिकोन ठेवणे
- सुधारणा आणि समुपदेशनावर भर देणे
- नैसर्गिक न्यायाच्या तत्त्वांचे पालन करणे

सकारात्मक पर्याय

- शिस्तभंगाची कारवाई ही अंतिम उपाय नसून सुधारणा घडवण्याचे माध्यम असावे.

  समुपदेशन आणि मार्गदर्शन.
- कौशल्य विकास प्रशिक्षण
- तणाव व्यवस्थापन कार्यक्रम
- कामगार-व्यवस्थापन संवाद वाढवणे

मित्रांनो, शिस्तभंगाच्या कारवाया संस्था चालवण्यासाठी आवश्यक असल्या तरी त्या संवेदनशील आणि न्याय्य पद्धतीने केल्या गेल्या पाहिजेत. अन्यथा त्याचे परिणाम कामगाराच्या व्यक्तिमत्त्वावर, कुटुंबावर आणि संस्थेच्या कार्यसंस्कृतीवर गंभीर स्वरूपात दिसू शकतात.

संस्था आणि कामगार यांच्यात परस्पर विश्वास, संवाद आणि मानवी मूल्ये टिकवली गेल्यास शिस्त ही केवळ नियंत्रणाची साधने न राहता विकासाची दिशा ठरू शकते.

औद्योगिक क्षेत्रात कामगारांना सामावून घेणारी धोरणे – गरज व परिणाम:

मित्रांनो, औद्योगिक क्षेत्राचा पाया हा कामगार वर्गावर आधारित असतो. कोणत्याही उद्योगाची वाढ, उत्पादनक्षमता आणि गुणवत्ता ही मोठ्या प्रमाणात कामगारांच्या सहभागावर अवलंबून असते. आधुनिक औद्योगिक व्यवस्थापनात केवळ उत्पादनावर भर न देता कामगारांना संस्थेचा अविभाज्य घटक मानून त्यांना सामावून घेणारी धोरणे राबविणे अत्यंत आवश्यक झाले आहे.

समावेशक धोरण म्हणजे कामगारांच्या समस्या, अपेक्षा, विचार आणि सहभाग यांना योग्य स्थान देणारी व्यवस्थापन प्रणाली होय. ही धोरणे उद्योगात विश्वास, सुसंवाद आणि प्रगती यांचा पाया घालतात.

१) कामगारांना सामावून घेणाऱ्या धोरणांची संकल्पना :

मित्रांनो, समावेशक औद्योगिक धोरण म्हणजे व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्यातील सहकार्य, सहभाग आणि संवाद यावर आधारित कार्यपद्धती

होय. यात कामगारांना केवळ आदेश पाळणारे घटक न समजता निर्णय प्रक्रियेत सहभागी केले जाते.

या धोरणांमध्ये खालील बाबींचा समावेश होतो:

- कामगार प्रतिनिधींचा सहभाग
- तक्रार निवारण यंत्रणा
- कामगार कल्याण योजना
- सुरक्षा व आरोग्य सुविधा
- प्रशिक्षण व कौशल्य विकास
- संवाद व सल्लामसलत प्रक्रिया

समावेशक धोरणांची आवश्यकता

अ) **उत्पादनक्षमता वाढविणे:** मित्रांनो, कामगारांना योग्य सन्मान व सहभाग दिल्यास त्यांची कार्यक्षमता वाढते. कामगार उद्योगाच्या यशाशी स्वतःला जोडून घेतात.

आ) **औद्योगिक शांतता राखणे** कामगारांना निर्णय प्रक्रियेत स्थान मिळाल्यास गैरसमज व संघर्ष कमी होतात. उद्योगात स्थैर्य टिकते.

इ) **कामगारांचे मनोबल उंचावणे :** कामगारांच्या भावना, समस्या आणि गरजा लक्षात घेतल्यास त्यांची संस्थेबद्दल निष्ठा वाढते.

ई) **नवकल्पनांना चालना मिळणे :** मित्रांनो, कामगार प्रत्यक्ष काम करत असल्याने उत्पादन प्रक्रियेत सुधारणा सुचविण्यास सक्षम असतात.

उ) **कायदेशीर व सामाजिक जबाबदारी :** कामगार हिताचे कायदे आणि सामाजिक अपेक्षा पूर्ण करण्यासाठी समावेशक धोरणे आवश्यक ठरतात.

2) समावेशक धोरणांचे उद्योगावर होणारे सकारात्मक परिणाम :

- कर्मचारी टिकून राहण्याचे प्रमाण वाढते
- उत्पादनातील गुणवत्ता सुधारते
- अपघातांचे प्रमाण कमी होते
- व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्यात विश्वास वाढतो
- उद्योगाची सामाजिक प्रतिष्ठा वाढते

केस स्टडी : "सहकार्यामुळे उद्योगाचा विकास"

मित्रांनो, महाराष्ट्रातील एका मध्यम आकाराच्या उत्पादन उद्योगात सुमारे ५०० कामगार कार्यरत होते. काही वर्षांपूर्वी या उद्योगात कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यात तणाव निर्माण झाला होता. कामगारांच्या तक्रारींकडे दुर्लक्ष होत असल्याने संप आणि उत्पादनात अडथळे निर्माण झाले.

समस्या : कामगारांच्या सूचनांना महत्त्व दिले जात नव्हते.

सुरक्षा सुविधा अपुरी होती. संवादाचा अभाव होता. कर्मचारी बदलाचे प्रमाण जास्त होते

उपाययोजना

व्यवस्थापनाने परिस्थिती सुधारण्यासाठी खालील उपाययोजना राबवल्या:

1. कामगार सहभाग समिती स्थापन केली

कामगार प्रतिनिधींना निर्णय प्रक्रियेत सहभागी केले.

2. तक्रार निवारण प्रणाली सुरू केली

कामगारांच्या समस्या निश्चित कालावधीत सोडविण्याची व्यवस्था करण्यात आली.

3. सुरक्षा प्रशिक्षण कार्यक्रम राबविला

कामगारांना नियमित सुरक्षा प्रशिक्षण देण्यात आले.

4. प्रोत्साहन व पुरस्कार योजना सुरू केली

उत्कृष्ट काम करणाऱ्या कामगारांचा सन्मान करण्यात आला.

परिणाम :

- उत्पादनक्षमता २५% ने वाढली
- कामगारांचा संप पूर्णपणे थांबला
- अपघातांचे प्रमाण कमी झाले
- कर्मचारी टिकून राहण्याचे प्रमाण वाढले
- उद्योगाचा नफा वाढला

वरील केस स्टडीमधून मिळालेले धडे.

- कामगारांना सन्मान दिल्यास उद्योगाचा विकास होतो.
- संवाद आणि विश्वास औद्योगिक शांततेसाठी अत्यावश्यक आहेत.
- सहभागात्मक व्यवस्थापन ही यशस्वी औद्योगिक धोरणाची गुरुकिल्ली आहे.

मित्रांनो, औद्योगिक क्षेत्रात कामगारांना सामावून घेणारी धोरणे ही केवळ कामगारांच्या हितासाठी नसून उद्योगाच्या दीर्घकालीन विकासासाठी आवश्यक

असतात. व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्यातील सहकार्य उद्योगाला स्थैर्य, गुणवत्ता आणि प्रगतीचा मार्ग दाखवते.
आजच्या स्पर्धात्मक युगात उद्योगांनी कामगारांना केवळ कर्मचारी न मानता सहकारी भागीदार म्हणून स्वीकारणे ही काळाची गरज आहे.
मित्रांनो, कामगार या कक्षेच्या बाहेर डोकावून पाहण्याची क्षमता निर्माण करून भविष्यात वाट निर्माण करणारी तत्व अनुभवावीत.

कामगारांच्या वैयक्तिक जीवनात सुधारणा घडविण्यासाठी तत्त्वाधारित सूत्ररचना

मित्रांनो, औद्योगिक क्षेत्रातील कामगार हा केवळ उत्पादन प्रक्रियेतील घटक नसून तो कुटुंबाचा आधारस्तंभ, समाजाचा घटक आणि राष्ट्राच्या प्रगतीचा सहभागी असतो. त्यामुळे कामगारांच्या केवळ व्यावसायिक जीवनाचा विचार न करता त्यांच्या वैयक्तिक जीवनात सुधारणा घडविणे ही उद्योग व्यवस्थापनाची आणि समाजाची नैतिक जबाबदारी आहे. यासाठी तत्त्वाधारित सूत्ररचना तयार करणे अत्यंत आवश्यक आहे.

कामगार जीवन विकासाचे मूलभूत सूत्र

मित्रांनो, "आरोग्य + आर्थिक स्थैर्य + कौशल्य विकास + कौटुंबिक संतुलन + नैतिक मूल्ये = समृद्ध कामगार जीवन"

मित्रांनो, हे सूत्र कामगारांच्या सर्वांगीण विकासाचा पाया ठरू शकते.

१) शारीरिक व मानसिक आरोग्य तत्त्व :

- कामगाराचे आरोग्य चांगले असेल तर त्याचे वैयक्तिक व व्यावसायिक जीवन सक्षम राहते.

- राबविण्याच्या उपाययोजना
- नियमित आरोग्य तपासणी
- सुरक्षित व स्वच्छ कार्यपरिसर
- मानसिक तणाव व्यवस्थापन प्रशिक्षण
- व्यसनमुक्ती जनजागृती कार्यक्रम
- अपेक्षित परिणाम
- कामगारांची कार्यक्षमता वाढते
- जीवनमान सुधारते
- कुटुंबातील आनंद टिकून राहतो

२) आर्थिक स्थैर्य व नियोजन तत्त्व

- कामगार आर्थिकदृष्ट्या सक्षम असेल तर त्याचे वैयक्तिक जीवन स्थिर राहते.
- राबविण्याच्या उपाययोजना
- बचत व गुंतवणूक मार्गदर्शन
- विमा व निवृत्ती नियोजन
- कर्ज व्यवस्थापन प्रशिक्षण
- आर्थिक साक्षरता कार्यशाळा
- अपेक्षित परिणाम
- आर्थिक ताण कमी होतो

- भविष्याबाबत आत्मविश्वास वाढतो
- कुटुंबाची सुरक्षितता वाढते

३) कौशल्य व व्यक्तिमत्त्व विकास तत्त्व

- कामगाराच्या कौशल्य विकासामुळे त्याच्या आत्मसन्मानात वाढ होते.
- राबविण्याच्या उपाययोजना
- तांत्रिक प्रशिक्षण कार्यक्रम
- संवाद कौशल्य विकास
- नेतृत्व व वेळ व्यवस्थापन प्रशिक्षण
- शैक्षणिक प्रगतीस प्रोत्साहन
- अपेक्षित परिणाम
- करिअर संधी वाढतात
- आत्मविश्वास वाढतो
- सामाजिक प्रतिष्ठा निर्माण होते

४) कौटुंबिक संतुलन तत्त्व

- कामगाराचे वैयक्तिक जीवन सुखी असेल तर तो अधिक सकारात्मकतेने काम करतो.
- कुटुंब सल्लामसलत कार्यक्रम
- काम-जीवन संतुलन धोरण
- कामगारांच्या मुलांसाठी शैक्षणिक सहाय्य

- कुटुंबीयांसाठी सामाजिक कार्यक्रम
- अपेक्षित परिणाम
- कौटुंबिक तणाव कमी होतो
- कामगारांची भावनिक स्थिरता वाढते
- उद्योगाशी निष्ठा वाढते

५) नैतिक व सामाजिक मूल्य विकास तत्त्व

- कामगार समाजाचा जबाबदार नागरिक बनण्यासाठी मूल्य शिक्षण आवश्यक आहे.
- राबविण्याच्या उपाययोजना
- नैतिक मूल्य व व्यक्तिमत्त्व विकास सत्र
- सामाजिक सेवा उपक्रम
- संस्कार व प्रेरणादायी कार्यक्रम
- राष्ट्रीय व सामाजिक जाणीव निर्माण
- अपेक्षित परिणाम
- जबाबदार नागरिक घडतात
- सामाजिक सुसंवाद वाढतो
- सकारात्मक कार्यसंस्कृती निर्माण होते

६) तत्त्वसूत्र राबविताना आवश्यक बाबी

- व्यवस्थापनाची सकारात्मक भूमिका
- कामगारांचा सक्रिय सहभाग
- सतत प्रशिक्षण व मार्गदर्शन
- परिणामांचे नियमित मूल्यमापन
- सामाजिक संस्थांचा सहभाग

मित्रांनो, कामगारांच्या वैयक्तिक जीवनात सुधारणा घडविणे हे उद्योगाच्या प्रगतीसाठी अत्यावश्यक आहे. तत्त्वाधारित सूत्ररचना कामगारांच्या सर्वांगीण विकासाला दिशा देते. समृद्ध, निरोगी आणि नैतिक मूल्यांनी समृद्ध कामगार वर्ग हा उद्योग, समाज आणि राष्ट्राच्या प्रगतीचा मुख्य आधार ठरतो.

प्रत्यक्षात कामगारांचा विकास हा केवळ पारंपारिक पद्धतीने किंवा केवळ नवकल्पनांवर अवलंबून न राहता, दोन्हींच्या संतुलित संगमातून अधिक परिणामकारक होतो. तरीही दोन्ही दृष्टिकोन समजून घेऊया.

१) कामगारांच्या पारंपारिक विकासाला प्राधान्य

- पारंपारिक विकास म्हणजे अनुभव, शिस्त, कार्यसंस्कृती, मूल्ये आणि संस्थेच्या परंपरांवर आधारित कौशल्य विकास.
- कामगारांमध्ये स्थिरता आणि विश्वास निर्माण होतो.
- अनुभवी कामगारांचे ज्ञान आणि कौशल्य पुढील पिढीकडे हस्तांतरित होते.
- संस्थेची कार्यपद्धती, नियम आणि शिस्त मजबूत राहते.

- संघभावना आणि संस्थेशी निष्ठा वाढते.

मर्यादा :

- बदलत्या तंत्रज्ञानाशी जुळवून घेण्यात अडचणी येऊ शकतात.
- स्पर्धात्मक युगात उत्पादनक्षमता कमी होण्याची शक्यता असते.
- नव्या कल्पनांना विरोध किंवा संकोच निर्माण होऊ शकतो.

२) नवकल्पनांना चैतन्य देणे

मित्रांनो, नवकल्पना म्हणजे आधुनिक तंत्रज्ञान, नवीन कार्यपद्धती, कौशल्य विकास, डिजिटल प्रणाली आणि सर्जनशीलतेला प्रोत्साहन देणे.

फायदे :

- कामगारांची कार्यक्षमता आणि उत्पादनक्षमता वाढते.
- जागतिक स्पर्धेत संस्था टिकून राहते.
- कामगारांमध्ये आत्मविश्वास आणि नवीन कौशल्ये विकसित होतात.
- काम अधिक सोपे, सुरक्षित आणि वेगवान होते.

मर्यादा :

- जुने कामगार बदल स्वीकारण्यात अस्वस्थ होऊ शकतात.
- प्रशिक्षणासाठी खर्च आणि वेळ अधिक लागतो.
- परंपरागत मूल्ये कमी होण्याचा धोका निर्माण होतो.
- योग्य मार्ग – संतुलित समन्वय

- आजच्या औद्योगिक आणि सामाजिक परिस्थितीत पारंपारिक मूल्ये आणि नवकल्पना यांचा समन्वय सर्वात प्रभावी ठरतो.

मित्रांनो, कामगारांच्या सर्वांगीण विकासासाठी पारंपारिक संस्कार हे मजबूत पाया देतात, तर नवकल्पना त्या पायावर प्रगतीची उंच इमारत उभी करतात. त्यामुळे एका गोष्टीला प्राधान्य देण्याऐवजी दोन्हींचा संतुलित वापर हा काळाची गरज आहे.

मित्रांनो, "वेदनेचे आयुष्य जगणारा कामगार केवळ श्रम करत नाही, तर तो जीवनाचे गूढ तत्त्व शिकत असतो. वेदना ही त्याच्यासाठी शिक्षा नसून अनुभवाची शाळा असते. प्रत्येक घामाचा थेंब त्याला सहनशीलतेचे, जिद्दीचे आणि कर्तव्यनिष्ठेचे धडे देत असतो."

मित्रांनो, "कामगाराला आयुष्य कधीच सरळ रेषेत चालताना मिळत नाही. संघर्ष, अपमान, अन्याय आणि संकट यांच्याशी दोन हात करताना तो आत्मबल शिकतो. म्हणूनच कामगाराचे जीवन हे केवळ उपजीविकेचे साधन नसून आत्मविकासाचा प्रवास असतो."

"ज्याच्या आयुष्यात वेदना जास्त असतात, त्याची विचारसरणी अधिक प्रगल्भ होत जाते. कामगार प्रत्येक संकटाला शांतपणे स्वीकारतो, कारण त्याला माहित असते की संघर्ष हा विनाशासाठी नसतो, तर घडवण्यासाठी असतो."

"संयमाने वेदना सहन करणारा कामगार हा समाजाचा अदृश्य आधारस्तंभ असतो. त्याचे त्याग आणि कष्ट यावरच समाजाची प्रगती उभी असते. म्हणूनच

कामगार हा केवळ श्रमिक नसून जीवनाचा खरा तत्त्वज्ञ आणि कर्मयोगी असतो."

"कामगाराचे आयुष्य आपल्याला शिकवते की महानता ही सुखातून नव्हे, तर संघर्षातून निर्माण होते. वेदनेला शत्रू न मानता, तिला गुरु मानणारा कामगारच खऱ्या अर्थाने जीवन जिंकतो."

मित्रांनो, खूप महत्त्वाचा आणि वास्तववादी विषय आहे. उत्पादनातील अकार्यक्षमता (Production Inefficiency) ही केवळ कामगारांच्या कार्यक्षमतेवर अवलंबून नसते, तर ती संपूर्ण व्यवस्थापन प्रणाली, संसाधने, तांत्रिक बाबी आणि संस्थात्मक संस्कृती यांच्यावर अवलंबून असते. पुस्तकासाठी सखोल विश्लेषण पुढीलप्रमाणे देता येईल:

उत्पादनातील अकार्यक्षमता – केवळ कामगार नव्हे तर अनेक घटक जबाबदार

मित्रांनो, उद्योग क्षेत्रात उत्पादन कमी होणे किंवा अपेक्षित गुणवत्तेचे उत्पादन ही एक साखळी (Production Chain) आहे. या साखळीतील कोणताही घटक कमकुवत असेल, तर उत्पादनावर परिणाम होतो. त्यामुळे अकार्यक्षमता ही एक सामूहिक प्रक्रिया आहे.

१. व्यवस्थापन धोरणातील त्रुटी (Management Policy Failure)

उत्पादन प्रक्रियेतील सर्वात महत्त्वाचा घटक म्हणजे व्यवस्थापन. चुकीचे नियोजन, अपूर्ण धोरण किंवा स्पष्ट उद्दिष्टांचा अभाव यामुळे उत्पादनात अडथळे निर्माण होतात.

- योग्य कामाचे नियोजन नसेल तर कामगार गोंधळात पडतात.
- कामाचे वेळापत्रक (Scheduling) योग्य नसेल तर उत्पादन थांबते.
- निर्णय प्रक्रियेमध्ये विलंब झाल्यास उत्पादनावर विपरीत परिणाम होतो.
- व्यवस्थापन योग्य मार्गदर्शन आणि स्पष्ट दिशा देत नसेल, तर कामगार कितीही कुशल असले तरी उत्पादनात अडथळे येतात.

२. तांत्रिक साधने व यंत्रसामग्री (Technology and Machinery)

- जुनी किंवा खराब यंत्रसामग्री उत्पादनातील अकार्यक्षमतेचे मोठे कारण असते.
- वारंवार बिघाड होणारी यंत्रे उत्पादन थांबवतात.
- आधुनिक तंत्रज्ञानाचा अभाव उत्पादनाची गती कमी करतो.

- योग्य देखभाल (Maintenance) न झाल्यास यंत्रसामग्रीची कार्यक्षमता कमी होते.
- कामगारांकडे कौशल्य असले तरी योग्य साधनांचा अभाव असेल तर उत्पादन अपेक्षित प्रमाणात होत नाही.

३. कच्चा माल व पुरवठा साखळी (Raw Material and Supply Chain)

- उत्पादनासाठी आवश्यक असलेला कच्चा माल योग्य दर्जाचा आणि वेळेवर उपलब्ध असणे आवश्यक आहे.
- निकृष्ट दर्जाचा कच्चा माल उत्पादनाच्या गुणवत्तेवर परिणाम करतो.
- वेळेवर कच्चा माल न मिळाल्यास उत्पादन थांबते.
- पुरवठा साखळीतील अडथळे उत्पादनाची सातत्यता बिघडवतात.

४. प्रशिक्षण व कौशल्य विकास (Training and Skill Development)

- कामगारांना योग्य प्रशिक्षण दिले गेले नाही तर उत्पादनात अकार्यक्षमता निर्माण होते.
- नवीन तंत्रज्ञानाचे प्रशिक्षण न दिल्यास कामगार गोंधळात पडतात.
- सतत कौशल्य विकास कार्यक्रम नसल्यास उत्पादनाची गुणवत्ता कमी होते.
- कामगारांच्या क्षमतांचा योग्य वापर न झाल्यास उत्पादन क्षमता घटते.

५. **कामाचे वातावरण व औद्योगिक संबंध (Work Environment and Industrial Relations)**

- सकारात्मक कामाचे वातावरण उत्पादन वाढवते, तर तणावपूर्ण वातावरण उत्पादन घटवते.
- व्यवस्थापन व कामगारांमध्ये विश्वास नसल्यास कार्यक्षमता कमी होते.
- संवादाचा अभाव गैरसमज निर्माण करतो.
- कामगारांचे मनोबल कमी असल्यास उत्पादनावर परिणाम होतो.

६. नेतृत्व व प्रेरणा (Leadership and Motivation) :

- योग्य नेतृत्व उत्पादन व्यवस्थापनासाठी अत्यंत आवश्यक आहे.
- प्रेरणादायी नेतृत्व कामगारांची कार्यक्षमता वाढवते.
- कामगारांच्या समस्या समजून न घेतल्यास असंतोष निर्माण होतो.
- योग्य प्रोत्साहन व पुरस्कार प्रणाली नसल्यास उत्पादन घटते.

७ गुणवत्ता नियंत्रण प्रणाली (Quality Control System)

- गुणवत्ता नियंत्रण योग्य पद्धतीने न झाल्यास उत्पादनातील दोष वाढतात.
- दोषपूर्ण उत्पादनामुळे पुन:काम (Rework) करावे लागते.
- वेळ आणि संसाधनांचा अपव्यय होतो.

८ संस्थात्मक संस्कृती (Organizational Culture)

- संस्थेतील मूल्ये आणि संस्कृती उत्पादनावर मोठा प्रभाव टाकतात.
- जबाबदारीची भावना नसल्यास उत्पादन कमी होते.
- टीमवर्क नसल्यास कामाचा वेग कमी होतो.
- पारदर्शकता नसल्यास कार्यक्षमता घटते.

मित्रांनो, उत्पादनातील अकार्यक्षमता ही केवळ कामगारांची चूक नसून ती संपूर्ण व्यवस्थापन प्रणाली, तांत्रिक साधने, प्रशिक्षण, वातावरण आणि नेतृत्व या सर्व घटकांच्या एकत्रित परिणामामुळे निर्माण होते. त्यामुळे उत्पादन वाढवण्यासाठी दोषारोप न करता सर्व घटकांचा सखोल अभ्यास करून समन्वयाने सुधारणा करणे आवश्यक आहे.

उद्योगातील यश हे व्यवस्थापन, तंत्रज्ञान आणि कामगार यांच्या समन्वयातूनच साध्य होते. जे उद्योग या सर्व घटकांचा संतुलित वापर करतात, तेच दीर्घकाळ टिकून राहतात आणि प्रगती करतात.

9. कामगार जीवनातून उलगडणारे व्यावहारिक तत्त्वज्ञान:

मित्रांनो, व्यावहारिक तत्त्वज्ञान समजून घेण्यासाठी नेहमीच तत्त्वज्ञानाच्या गहन ग्रंथांमध्ये डोकावण्याची गरज नसते. जीवनातील खरे तत्त्वज्ञान हे अनुभवातून, संघर्षातून आणि वास्तवाशी सतत झुंज देणाऱ्या माणसांच्या जीवनातून सहजपणे समजते. समाजातील कामगार वर्ग हा व्यावहारिक तत्त्वज्ञानाचा जिवंत आरसा आहे. कोणत्याही कारखान्याला, कामगाराच्या घराला किंवा कामगार संघटनेला भेट दिल्यास जीवनातील सुख-दुःख, संघर्ष, त्याग आणि आशा यांचे वास्तविक चित्र स्पष्ट होते.

कारखाना : श्रमाचे विद्यापीठ

मित्रांनो, कारखाना हा केवळ उत्पादनाचे केंद्र नसून श्रम, शिस्त आणि जबाबदारी यांचे विद्यापीठ असते. यंत्रांचा सतत होणारा आवाज, वेळेचे बंधन, काम पूर्ण करण्याची धडपड आणि सुरक्षिततेचे भान या सर्व गोष्टी कामगाराच्या आयुष्याचा अविभाज्य भाग बनतात. कामगार रोज नवीन आव्हानांना सामोरे जातो. अपुरी साधने, ताणतणावपूर्ण वातावरण आणि अनेकदा अन्यायकारक परिस्थिती असूनही तो आपले काम प्रामाणिकपणे पार पाडतो.

कारखान्यातील कामगार आपल्याला शिकवतो की कर्तव्य हे परिस्थितीवर अवलंबून नसते, तर व्यक्तीच्या मूल्यांवर आधारित असते. सततच्या श्रमातून कामगारामध्ये सहनशीलता, चिकाटी आणि जिद्द निर्माण होते. या प्रक्रियेत त्याचे व्यक्तिमत्त्व अधिक सक्षम आणि प्रगल्भ बनते.

कामगाराचे घर : संघर्ष आणि समाधान यांचा संगम

मित्रांनो, कामगाराच्या घराला भेट दिल्यास जीवनाचा वेगळाच पैलू समोर येतो. मर्यादित साधनांमध्ये संसार उभा करताना कामगार आणि त्याचे कुटुंब संघर्ष आणि समाधान यामधील समतोल साधताना दिसते. कमी उत्पन्न, वाढती जबाबदारी आणि भविष्यातील असुरक्षितता असूनही कामगार आपल्या कुटुंबासाठी सातत्याने प्रयत्नशील असतो. मित्रांनो, कामगार कुटुंबात आपल्याला समाधानाचे खरे तत्त्व समजते. मोठ्या सुखसुविधांपेक्षा कुटुंबातील एकोप्याला, मुलांच्या शिक्षणाला आणि परस्पर सहकार्याला अधिक महत्त्व दिले जाते. येथे आनंद हा ऐश्वर्यात नसून, एकत्र राहण्याच्या भावनेत आणि परिश्रमाच्या फळात सापडतो. हेच जीवनाचे खरे व्यावहारिक तत्त्वज्ञान आहे.

कामगार संघटना : सामूहिक शक्तीचे प्रतीक

मित्रांनो, कामगार संघटना ही कामगारांच्या हक्कांसाठी आणि न्यायासाठी लढणारी एक सशक्त व्यवस्था आहे. संघटनांमध्ये कामगारांच्या समस्या, त्यांचे अधिकार आणि त्यांच्या संघर्षाची दिशा निश्चित केली जाते. संघटनेतून कामगारांना एकजुटीचे आणि सामूहिक प्रयत्नांचे महत्त्व समजते.

कामगार संघटना समाजाला शिकवते की व्यक्ती एकटी असताना मर्यादित शक्ती असते; परंतु सामूहिक प्रयत्नांमुळे मोठे बदल घडवून आणता येतात. परस्पर

सहकार्य, विश्वास आणि एकात्मता या मूल्यांवर आधारित असलेली संघटना समाजाच्या प्रगतीसाठी अत्यंत आवश्यक असते.

सुख-दुःखातून घडणारे जीवनतत्त्व

मित्रांनो, कामगार जीवनातील सुखद आणि दुःखद घटना या केवळ वैयक्तिक अनुभव नसतात. त्या समाजासाठी मार्गदर्शक ठरतात. संघर्ष, अपयश आणि वेदना या कामगाराला खचवण्यासाठी नसतात, तर त्याला अधिक मजबूत बनवण्यासाठी असतात. कामगाराचे आयुष्य आपल्याला शिकवते की यश हे सहज मिळत नाही; त्यासाठी सातत्यपूर्ण प्रयत्न आणि संयम आवश्यक असतो.

मित्रांनो, कामगार प्रत्येक अडचणीला स्वीकारतो, कारण त्याला माहित असते की संघर्ष हा जीवनाचा अविभाज्य भाग आहे. या संघर्षातूनच आत्मविश्वास, सहनशीलता आणि कर्तव्यनिष्ठा विकसित होते.

व्यावहारिक तत्त्वज्ञानाची समाजाला देणगी

कामगार जीवनातून मिळणारे तत्त्वज्ञान समाजाला अधिक संवेदनशील आणि जबाबदार बनवते. कामगार आपल्याला शिकवतो की परिश्रमाला पर्याय नाही. जीवनातील मोठेपणा हा पद, संपत्ती किंवा प्रसिद्धीत नसून कर्तव्यनिष्ठेत आणि प्रामाणिक श्रमात असतो.

व्यावहारिक तत्त्वज्ञान समजून घेण्यासाठी मोठ्या तत्त्वज्ञान ग्रंथांची आवश्यकता नसते. कामगार जीवनाचे निरीक्षण केले तरी जीवनाचे गूढ तत्त्व सहज उलगडते. कामगाराचे आयुष्य हे कर्तव्य, संयम, सहनशीलता आणि सामूहिकतेचे जिवंत

उदाहरण आहे. समाजाच्या प्रगतीचा पाया हा कामगारांच्या कष्टांवर उभा असतो, ही जाणीव प्रत्येकाने ठेवणे आवश्यक आहे.

कामगार जीवनाचे गूढ उलगडणारे अनुभव

कामगाराचे जीवन हे बाहेरून पाहताना साधे, कष्टमय आणि संघर्षांनी भरलेले दिसते; परंतु त्याच्या जीवनाच्या अंतरंगात डोकावले तर अनेक गूढ अनुभव, जीवनतत्त्वे आणि मानवी मूल्यांचे अनमोल धडे सापडतात. कामगार हा केवळ श्रम करणारा व्यक्ती नसतो, तर तो जीवनाच्या कठीण वास्तवाशी झुंज देत स्वतःला सतत घडवत असतो. कामगाराच्या आयुष्यातील अनुभव हे समाजासाठी प्रेरणादायी आणि मार्गदर्शक ठरतात.

संघर्षातून निर्माण होणारी जिद्द

कामगाराच्या जीवनाची सुरुवात अनेकदा संघर्षानेच होते. आर्थिक मर्यादा, शिक्षणातील अडथळे आणि जबाबदाऱ्यांचे ओझे या सगळ्यांशी झुंज देत तो जीवनाचा प्रवास सुरू करतो. कामगाराला यशाचा मार्ग सरळ आणि सोपा मिळत नाही. अनेक अडचणी, अपयश आणि संकटे पार करताना त्याच्यामध्ये जिद्द आणि चिकाटी निर्माण होते.

संघर्ष कामगाराला खचवत नाही, तर त्याला अधिक मजबूत बनवतो. प्रत्येक अपयश त्याला नव्याने उभे राहण्याची प्रेरणा देते. म्हणूनच कामगाराचे जीवन आपल्याला शिकवते की अडचणी या यशाचा मार्ग रोखण्यासाठी नसतात, तर व्यक्तिमत्त्व घडवण्यासाठी असतात.

श्रमातून मिळणारे आत्मसन्मानाचे मूल्य :

मित्रांनो, कामगार आपल्या श्रमातून केवळ उपजीविका करत नाही, तर आत्मसन्मानाची जपणूक करतो. कठोर परिश्रम करताना त्याला श्रमाचे महत्त्व समजते. कामगाराला आपल्या कामाचा अभिमान असतो, कारण त्याच्या श्रमामुळे समाजाची प्रगती घडते.

कामगाराच्या आयुष्यातील अनुभव आपल्याला शिकवतात की श्रमाला पर्याय नाही. प्रामाणिक श्रमातून मिळणारा आत्मसन्मान हा कोणत्याही भौतिक संपत्तीपेक्षा मोठा असतो. कामगाराचे जीवन हे कर्तव्यनिष्ठा आणि प्रामाणिकतेचे जिवंत उदाहरण असते.

वेदना आणि सहनशीलतेचे जीवनतत्त्व:

मित्रांनो, कामगाराच्या जीवनात वेदना आणि संघर्ष हे कायमचे सोबती असतात. आर्थिक ताण, कामातील ताणतणाव आणि सामाजिक असमानता या सर्व गोष्टी त्याला सहन कराव्या लागतात. तरीही कामगार संयम आणि सहनशीलतेने या परिस्थितीला सामोरे जातो.

कामगाराचे जीवन आपल्याला शिकवते की वेदना ही जीवनाचा अविभाज्य भाग आहे. वेदनांना टाळण्यापेक्षा त्यांना स्वीकारून पुढे जाणे हेच खरे जीवनतत्त्व आहे. सहनशीलतेतूनच व्यक्ती अधिक सक्षम आणि प्रगल्भ बनते.

कुटुंबासाठीचा त्याग आणि जबाबदारी :

मित्रांनो, कामगाराच्या जीवनातील सर्वात मोठा प्रेरणास्रोत म्हणजे त्याचे कुटुंब असते. मर्यादित साधनांमध्येही तो आपल्या कुटुंबासाठी सर्वोत्तम देण्याचा प्रयत्न करतो. मुलांचे शिक्षण, कुटुंबाचे आरोग्य आणि भविष्यासाठीची सुरक्षितता यासाठी कामगार सतत झटत असतो.

मित्रांनो, कामगाराच्या अनुभवातून त्यागाचे आणि जबाबदारीचे खरे तत्त्व समजते. स्वतःच्या गरजा बाजूला ठेवून कुटुंबासाठी जगणे ही कामगाराची सर्वात मोठी ताकद असते. या त्यागातूनच कुटुंबाची आणि समाजाची घडण होते.

सामूहिकतेची शक्ती आणि एकोप्याचे मूल्य

मित्रांनो, कामगार जीवनातील आणखी एक महत्त्वाचा अनुभव म्हणजे सामूहिकतेची ताकद. कामगार संघटना आणि सहकारी संस्कृतीमुळे कामगार एकमेकांच्या पाठीशी उभे राहतात. संकटाच्या काळात परस्पर सहकार्य आणि एकजूट कामगारांना मानसिक आणि सामाजिक आधार देते.

कामगाराचे जीवन आपल्याला शिकवते की व्यक्ती एकटी असताना मर्यादित असते; परंतु सामूहिक शक्तीमुळे मोठे बदल घडवून आणता येतात. एकोप्याचे आणि सहकार्याचे मूल्य समाजाच्या प्रगतीसाठी अत्यंत आवश्यक असते.

कामगार जीवनातून मिळणारी जीवनाची खरी शिकवण

मित्रांनो, कामगाराच्या जीवनातील अनुभव हे केवळ त्याच्यापुरते मर्यादित नसतात. त्यातून संपूर्ण समाजाला प्रेरणा मिळते. कामगार आपल्याला शिकवतो की यश हे श्रम, संयम आणि सातत्य यावर अवलंबून असते. जीवनातील प्रत्येक संघर्ष हा नवीन संधी घेऊन येतो.

कामगाराचे जीवन हे आपल्याला कर्तव्य, प्रामाणिकता, सहनशीलता आणि मानवतेचे मूल्य शिकवते. समाजाच्या प्रगतीचा पाया हा कामगारांच्या श्रमावर उभा आहे. म्हणूनच कामगार जीवनातील अनुभव समजून घेणे म्हणजे जीवनाचे गूढ तत्त्व समजून घेणे होय.

औद्योगिक क्षेत्रातील खरे युद्ध – कामगारांचे जीवनसंघर्ष

मित्रांनो, जगातील कोणत्याही देशातील कामगारांचे आयुष्य पाहिले तर ते समस्यांनी, संघर्षांनी आणि सततच्या आव्हानांनी भरलेले दिसते. बाहेरून पाहताना औद्योगिक प्रगती, मोठे कारखाने, अत्याधुनिक यंत्रसामग्री आणि उत्पादनाची वाढ ही विकासाची चिन्हे वाटतात; परंतु या सर्व प्रगतीच्या पाठीमागे कामगारांचे अथक श्रम, मानसिक ताण आणि संघर्षाचे न बोललेले युद्ध सुरू असते. हे युद्ध बंदुकीचे किंवा शस्त्रांचे नसते, तर अस्तित्व, सन्मान आणि सुरक्षित भविष्य यासाठी चालणारे औद्योगिक क्षेत्रातील खरे युद्ध असते.

सुरक्षिततेसाठीचा संघर्ष – जीवावर बेतणारे काम

मित्रांनो, औद्योगिक क्षेत्रात अनेक कामगार धोकादायक परिस्थितीत काम करतात. स्टील उद्योग, खाणकाम, रासायनिक उद्योग किंवा बांधकाम क्षेत्रात काम करणाऱ्या कामगारांना रोज जीव धोक्यात घालून काम करावे लागते. उदाहरणार्थ, खाणकाम क्षेत्रात काम करणारा कामगार अंधाऱ्या बोगद्यांमध्ये तासन्तास काम करत असतो. त्याला दररोज अपघाताची भीती असते, तरीही आपल्या कुटुंबाच्या उदरनिर्वाहासाठी तो हे संकट स्वीकारतो.

बांधकाम क्षेत्रातील कामगार उंच इमारती बांधताना जीवाची पर्वा न करता काम करतात. अनेकदा अपुरी सुरक्षा साधने, कठीण हवामान आणि ताणतणावपूर्ण परिस्थिती यामुळे त्यांचे जीवन सतत धोक्यात असते. या परिस्थितीत काम करणारा कामगार हा खऱ्या अर्थाने औद्योगिक क्षेत्रातील योद्धाच असतो.

आर्थिक अस्थिरतेविरुद्धचा संघर्ष

मित्रांनो, कामगारांचे जीवन केवळ शारीरिक श्रमापुरते मर्यादित नसते. त्यांना आर्थिक अस्थिरतेचा देखील सामना करावा लागतो. अनेक कामगारांना अस्थिर नोकरी, अपुरी वेतनवाढ आणि वाढती महागाई यामुळे आर्थिक संकटाचा सामना करावा लागतो.

उदाहरणार्थ, करार पद्धतीवर काम करणारे कामगार अनेकदा नोकरीच्या असुरक्षिततेत जगतात. कोणत्याही क्षणी काम बंद होण्याची शक्यता त्यांच्यासमोर असते. तरीही ते आपल्या कुटुंबाच्या जबाबदाऱ्या पार पाडण्यासाठी सातत्याने मेहनत घेत राहतात. हा संघर्ष त्यांच्या मानसिक आणि सामाजिक जीवनावरही परिणाम करतो.

मानसिक ताण आणि सामाजिक आव्हाने

मित्रांनो, औद्योगिक क्षेत्रातील कामगारांना शारीरिक श्रमाबरोबरच मानसिक ताणाचा देखील सामना करावा लागतो. वेळेचे बंधन, उत्पादनाचे लक्ष्य आणि वरिष्ठांचा दबाव यामुळे कामगार अनेकदा मानसिक तणावात जगतो.

उदाहरणार्थ, उत्पादन क्षेत्रात काम करणाऱ्या कामगाराला ठराविक वेळेत उत्पादन पूर्ण करण्याचा दबाव असतो. लक्ष्य पूर्ण न झाल्यास नोकरी गमावण्याची भीती त्याच्या मनात सतत असते. या तणावाचा परिणाम त्याच्या कुटुंबीय जीवनावर आणि आरोग्यावर होतो. तरीही कामगार या सर्व परिस्थितीला संयमाने सामोरे जातो.

कामगार संघटनांचा लढा – न्यायासाठीचे सामूहिक युद्ध

मित्रांनो, कामगारांच्या समस्या सोडवण्यासाठी कामगार संघटना महत्त्वाची भूमिका बजावतात. संघटनांद्वारे कामगार आपल्या हक्कांसाठी आणि सुरक्षिततेसाठी लढा देतात. इतिहासात अनेक वेळा कामगारांनी वेतनवाढ, कामाच्या सुरक्षित अटी आणि कामाच्या तासांमध्ये सुधारणा यासाठी संघर्ष केला आहे.

उदाहरणार्थ, अनेक औद्योगिक क्षेत्रात कामगारांनी संघटित होऊन कामगार कायद्यांमध्ये बदल घडवून आणले. या संघर्षामुळे आज कामगारांना मिळणाऱ्या अनेक सुविधा उपलब्ध झाल्या आहेत. कामगार संघटनांचा लढा हा केवळ आर्थिक हक्कांसाठी नसून सन्मान आणि सामाजिक न्यायासाठी देखील असतो.

कुटुंबासाठी लढणारा कामगार – न बोललेले युद्ध

मित्रांनो, कामगाराचे सर्वात मोठे युद्ध हे त्याच्या कुटुंबासाठी असते. स्वतःच्या इच्छा, आराम आणि आरोग्य यांचा त्याग करून तो आपल्या कुटुंबासाठी झटत असतो. मुलांचे शिक्षण, कुटुंबाची सुरक्षितता आणि भविष्याची काळजी या सगळ्यांसाठी कामगार सातत्याने मेहनत घेत राहतो.

अनेक वेळा कामगार आपल्या कुटुंबापासून दूर राहून काम करतो. स्थलांतरित कामगारांचे जीवन हे याचे जिवंत उदाहरण आहे. घरापासून दूर राहूनही ते आपल्या कुटुंबासाठी मेहनत घेत राहतात. हा त्यांचा त्याग आणि संघर्ष समाजासाठी प्रेरणादायी ठरतो.

औद्योगिक युद्धातून मिळणारे जीवनतत्त्व

मित्रांनो, कामगारांचे जीवन आपल्याला शिकवते की औद्योगिक प्रगती ही केवळ तंत्रज्ञानामुळे होत नाही, तर मानवी श्रम आणि त्याग यावर आधारित असते. कामगारांच्या संघर्षातून आपल्याला संयम, सहनशीलता आणि कर्तव्यनिष्ठेचे महत्त्व समजते.

औद्योगिक क्षेत्रातील हे न बोललेले युद्ध समाजाला सतत प्रगतीच्या दिशेने नेते. कामगार हा समाजाचा अदृश्य योद्धा आहे. त्याच्या श्रमामुळे उद्योग, अर्थव्यवस्था आणि समाज यांची घडण होते.

मित्रांनो, औद्योगिक प्रगती टिकवून ठेवण्यासाठी कामगारांच्या सर्वांगीण विकासावर भर देणे आवश्यक आहे. कामगारांना योग्य प्रशिक्षण, सुरक्षित कार्यपरिसर, न्याय्य वेतन आणि सन्मानाची वागणूक मिळाल्यास त्यांची कार्यक्षमता आणि संस्थेप्रती निष्ठा वाढते. तसेच कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यात सकारात्मक संवाद आणि विश्वासाचे नाते निर्माण झाले तर औद्योगिक शांतता राखली जाते.

मित्रांनो, आजच्या स्पर्धात्मक युगात उद्योगांनी कामगारांना केवळ कर्मचारी म्हणून नव्हे तर संस्थेचे भागीदार म्हणून स्वीकारणे गरजेचे आहे. कामगारांचे समाधान, सहभाग आणि विकास यामुळे उद्योग अधिक सक्षम आणि टिकाऊ बनतात. त्यामुळे औद्योगिक क्षेत्राच्या यशामध्ये कामगारांचे स्थान केंद्रस्थानी ठेवणे ही काळाची गरज आहे.

एकंदरीत, औद्योगिक क्षेत्रातील सर्वात महत्त्वाचा घटक म्हणजे कामगार असून त्यांच्या योगदानाचे योग्य मूल्यमापन आणि जतन करणे हे प्रत्येक उद्योगाचे

नैतिक आणि व्यावसायिक कर्तव्य आहे. उद्योगाची खरी प्रगती ही कामगारांच्या प्रगतीशी जोडलेली असते, हे लक्षात घेतले तर औद्योगिक विकास अधिक व्यापक आणि शाश्वत होऊ शकतो.

*****

10. कर्मचारी हाताळण्यासाठी खालील पद्धती प्रभावी ठरू शकतात.

मित्रांनो, अशा प्रकारचे कर्मचारी कोणत्याही संस्थेत आढळतात आणि त्यांना हाताळताना केवळ शिस्त लावणे पुरेसे नसते, तर योग्य समज, संयम आणि व्यवस्थापन कौशल्याची आवश्यकता असते. आळशी, वेळेवर संपर्कात न राहणारे आणि स्वतःच्या मनाप्रमाणे काम करणारे कर्मचारी हाताळण्यासाठी खालील पद्धती प्रभावी ठरू शकतात.

1) मूळ कारण समजून घेणे :

कर्मचारी आळशी का वागत आहे किंवा वेळेवर संपर्कात का राहत नाही, यामागील कारण शोधणे अत्यंत महत्त्वाचे आहे.

- वैयक्तिक समस्या
- कामाचा ताण किंवा असमाधानकामाविषयी अनिश्चितता
- योग्य मार्गदर्शनाचा अभाव
- कारण समजल्याशिवाय उपाय परिणामकारक ठरत नाही.

2) स्पष्ट अपेक्षा आणि जबाबदाऱ्या निश्चित करणे :

- कर्मचाऱ्याला त्याच्या कामाची मर्यादा, उद्दिष्टे आणि वेळेची चौकट स्पष्ट सांगणे आवश्यक असते.

- कामाचे लेखी नियोजन देणे
- वेळेचे बंधन स्पष्ट करणे
- जबाबदाऱ्यांची निश्चिती करणे

3) संवाद वाढवणे :

अशा कर्मचाऱ्यांशी नियमित आणि सकारात्मक संवाद ठेवणे गरजेचे असते. कठोर टीका करण्यापेक्षा मार्गदर्शनात्मक चर्चा अधिक परिणामकारक ठरते.

4) प्रेरणा आणि सहभाग वाढवणे :

- कधीकधी कर्मचारी कामामध्ये रस नसल्यामुळे निष्क्रिय होतो.
- त्याच्या कौशल्याला अनुरूप काम देणे
- चांगल्या कामाचे कौतुक करणे
- प्रोत्साहन आणि प्रेरणा देणे

5) शिस्तबद्ध कार्यपद्धती लागू करणे :

- संस्थेच्या नियमांचे पालन करणे आवश्यक आहे.
- वेळेवर उपस्थितीचे नियम
- कामाच्या अहवालाची पद्धत
- टप्प्याटप्प्याने शिस्तभंगाची कारवाई

6) प्रशिक्षण आणि कौशल्य विकास: मित्रांनो, काही कर्मचारी आत्मविश्वासाच्या अभावामुळे टाळाटाळ करतात. योग्य प्रशिक्षण दिल्यास त्यांचा कामावरील दृष्टिकोन सुधारू शकतो.

7) **कार्यप्रदर्शनाचे मोजमाप :** मित्रांनो, कामाचे नियमित मूल्यमापन केल्यास कर्मचाऱ्याला जबाबदारीची जाणीव होते.

- निश्चित लक्ष्य
- कालावधी नुसार आढावा
- सुधारणा सूचना

8) आवश्यक असल्यास कठोर निर्णय : मित्रांनो, सर्व प्रयत्नांनंतरही सुधारणा न झाल्यास संस्थेच्या हितासाठी शिस्तभंगात्मक कारवाई किंवा सेवा अटींचा पुनर्विचार करावा लागतो.

अशा कर्मचाऱ्यांना हाताळताना केवळ दोष दाखवणे किंवा दंड करणे हा कायमस्वरूपी उपाय नसतो. योग्य संवाद, मार्गदर्शन, प्रेरणा आणि शिस्त यांचा संतुलित वापर केल्यास कर्मचारी सुधारण्याची शक्यता वाढते. व्यवस्थापक किंवा नेतृत्वाने संयमाने आणि नियोजनबद्ध पद्धतीने या परिस्थितीला सामोरे जाणे आवश्यक असते.

घामाच्या धारेतल्या कामगारांच्या जीवन प्रवासातील व्यथा :

मित्रांनो, समाजाच्या प्रगतीचा पाया घालणारा खरा शिल्पकार जर कोणी असेल, तर तो म्हणजे कामगार. त्याच्या हातातील कष्ट, कपाळावरचा घाम आणि मनातील जिद्द यावरच समाजाची उभारणी उभी आहे. परंतु या श्रमांच्या मागे दडलेली त्याच्या जीवनाची वेदना, संघर्ष आणि भावनिक ओझे अनेकदा दुर्लक्षित राहते. कामगाराचे जीवन म्हणजे सतत चालणारा संघर्षाचा प्रवास आहे.

कामगाराच्या दिवसाची सुरुवात बहुतेक वेळा पहाटेच्या अंधारातून होते. स्वतःच्या सुखसोयींचा विचार न करता तो कुटुंबाच्या जबाबदाऱ्या पेलण्यासाठी घराबाहेर पडतो. कडक उन्हात, मुसळधार पावसात किंवा कडाक्याच्या थंडीतही त्याचे काम थांबत नाही. शरीराचा प्रत्येक अवयव थकून जात असतानाही त्याच्या मनात एकच विचार असतो आपल्या कुटुंबाचे पोट भरावे आणि मुलांना चांगले शिक्षण मिळावे.

कामगाराच्या जीवनातील सर्वात मोठी व्यथा म्हणजे त्याच्या कष्टाचे योग्य मूल्य त्याला अनेकदा मिळत नाही. समाजातील अनेक सुविधा त्याच्यापर्यंत पोहोचत नाहीत. आर्थिक अस्थिरता, आरोग्याच्या समस्या, रोजगाराची अनिश्चितता आणि सामाजिक असुरक्षितता या संकटांशी तो सतत झुंज देत असतो. दिवस-

रात्र मेहनत करूनही त्याच्या आयुष्यात समाधानाचा क्षण फारच कमी वेळा येतो.

कामगाराचे जीवन केवळ आर्थिक संघर्षा पुरते मर्यादित नसते, तर त्यात भावनिक संघर्षही असतो. आपल्या कुटुंबासाठी वेळ देता न येणे, स्वतःच्या इच्छा-आकांक्षा दडपून ठेवणे आणि भविष्याबद्दल सततची चिंता ही त्याच्या जीवनाचा भाग बनलेली असते. तरीही तो हार मानत नाही. कारण त्याच्या मनात आशेची ज्योत कायम पेटलेली असते.

कामगाराच्या श्रमांशिवाय कोणताही उद्योग, कोणतीही इमारत किंवा कोणतीही प्रगती शक्य नाही. समाजाला गती देणारा हा वर्ग खऱ्या अर्थाने राष्ट्राचा आधारस्तंभ आहे. कामगाराच्या घामाचा प्रत्येक थेंब समाजाच्या विकासासाठी योगदान देत असतो. त्यामुळे त्याच्या कष्टाचा सन्मान करणे आणि त्याच्या जीवनमानात सुधारणा घडवणे ही समाजाची सामूहिक जबाबदारी आहे.

कामगाराचा जीवनप्रवास जरी व्यथांनी भरलेला असला, तरी त्यामध्ये संघर्षातून निर्माण होणारा स्वाभिमान आणि आत्मविश्वास दडलेला आहे. त्याच्या जिद्दीमुळेच समाज पुढे चालत राहतो. म्हणूनच कामगाराच्या घामातून उमलणारी ही कथा केवळ वेदनेची नाही, तर प्रेरणा, धैर्य आणि मानवी कर्तृत्वाची गाथा आहे.

अदृश्य हातांची किंमत

मित्रांनो, पहाटेचा अंधार अजून पूर्णपणे हटलेला नसतो. आकाशात हलकी लालसर रेष उमटलेली असते. गावाच्या टोकाला असलेल्या ऊसाच्या शेतात एक सावली हलकेच पुढे सरकते. हातात कोयता, अंगावर फाटका शर्ट, पायात चप्पल नसलेला ऊसतोड कामगार दिवसाची सुरुवात करतो. त्याच्या हातातील कोयत्याचा प्रत्येक फटका हा केवळ ऊस कापत नसतो, तर त्याच्या जगण्याचा तुकडा तुकडा घडवत असतो.

दुसऱ्या बाजूला वीटभट्टीवरील कामगार जळत्या भट्टीसमोर उभा असतो. मातीला आकार देताना त्याच्या हातातील बोटे जणू स्वतःचे आयुष्य घडवत असतात. त्याने तयार केलेल्या विटांवर भव्य इमारती उभ्या राहतात, पण त्या इमारतींच्या सावलीत त्याला स्वतःसाठी घराची आस मात्र कायम अपूर्ण राहते.

रस्त्याच्या कडेला बसलेला दगड फोडणारा कामगार हातोड्याचे घाव घालत असतो. त्याच्या घामाच्या धारांनी रस्त्यांची वाट मोकळी होते, लोकांचा प्रवास सुकर होतो. पण त्याच्या जीवनाचा प्रवास मात्र कायम खडतरच राहतो.

शेतात राबणारा मजूर मातीशी संवाद साधत असतो. तो बियाणे पेरतो, पिकाला वाढवतो, अन्न निर्माण करतो. पण अन्न निर्माण करणाऱ्या त्या हातांनाच कधी कधी उपाशी झोपावे लागते, हीच या समाजाची शोकांतिका आहे.

मित्रांनो, हे सर्व श्रमिक जणू समाजाच्या इमारतीचे अदृश्य खांब आहेत. त्यांच्याशिवाय विकासाची गगनचुंबी स्वप्ने उभी राहूच शकत नाहीत. तरीही त्यांच्या श्रमाचे मोल अनेकदा शब्दांतही मोजले जात नाही. मित्रांनो, खाली देण्यात आलेल्या बोधकथेच्या आधारे कारखान्याच्या प्रगतीसाठी घटक कसे उपयोगी पडतात

सोन्याची वीट आणि मातीची वीट :

मित्रांनो, एकदा एका राजाने भव्य राजवाडा बांधण्याचे ठरवले. राजवाडा इतका सुंदर असावा की संपूर्ण राज्य त्याची प्रशंसा करेल, अशी त्याची इच्छा होती. काम सुरू झाले. कुशल कारागीर, वास्तुशास्त्रज्ञ आणि कामगार दिवसरात्र मेहनत करू लागले.

राजवाडा पूर्ण झाल्यावर राजाने पाहिले की त्याच्या भिंतीमध्ये एक वीट सोन्याची बसवलेली आहे. राजा अत्यंत आनंदित झाला. त्याने दरबारात जाहीर केले की ही सोन्याची वीटच राजवाड्याचे सौंदर्य आणि वैभव दर्शवते.

दरबारात उभा असलेला एक वृद्ध कारागीर नम्रपणे म्हणाला, "महाराज, सोन्याची वीट नक्कीच मौल्यवान आहे. पण या राजवाड्याला उभे ठेवणाऱ्या हजारो मातीच्या विटा नसत्या, तर सोन्याची वीट एकटी काहीच करू शकली नसती."

राजा क्षणभर शांत झाला. त्याला सत्याची जाणीव झाली. त्याने आदेश दिला की राजवाड्याच्या प्रवेशद्वारावर सोन्याच्या वीटेसोबत मातीच्या वीटांचेही सन्मानचिन्ह ठेवले जाईल.

तात्पर्य: समाजाच्या वैभवाला आणि प्रगतीला चमक देणारे काही लोक सोन्याच्या वीटेसारखे दिसतात; पण समाजाची खरी ताकद आणि स्थैर्य हे मातीच्या विटांसारख्या श्रमिकांच्या श्रमांवर उभे असते. श्रमाचा सन्मान हा केवळ कर्तव्य नसून समाजाच्या विकासाचा पाया आहे.

कामगार नसता तर... मानवजातीचे भविष्य

मित्रांनो, मानव सभ्यतेचा इतिहास पाहिला तर एक गोष्ट स्पष्ट दिसते जगाची निर्मिती केवळ विचारांनी नाही, तर श्रमांनी झाली आहे. विचारांनी दिशा दिली, पण श्रमांनी त्या दिशेला वास्तवात आणले. आज आपण ज्या प्रगत, आधुनिक आणि सुविधायुक्त जगात जगतो, त्या जगाच्या पायाभरणीत कामगारांच्या श्रमाचे अनमोल योगदान आहे.

परंतु एक क्षण थांबून कल्पना करू या - जर या जगात कामगार हा घटकच नसता तर...?

सभ्यतेच्या उभारणीचा अदृश्य पाया

मित्रांनो, मानवाने गुहेतून बाहेर पडून समाज निर्माण केला, तेव्हा त्याच्या प्रगतीची सुरुवात श्रमातून झाली. शेती, उद्योग, बांधकाम, वाहतूक, उत्पादन - या सर्व क्षेत्रांची मुळे कामगारांच्या कष्टात रुजलेली आहेत.

जर कामगार नसते, तर मानवाच्या कल्पनाशक्तीला आकार देणारे हातच नसते.

शास्त्रज्ञाने शोध लावला असता, पण तो शोध प्रत्यक्षात आणणारे हात नसते.

वास्तुविशारदाने सुंदर नकाशा काढला असता, पण तो नकाशा इमारतीत रूपांतरित करणारा श्रमिक नसता.

सभ्यतेचा इतिहास हा प्रत्यक्षात कामगारांच्या घामाने लिहिला गेलेला इतिहास आहे.

अन्नाशिवाय जीवन - कामगार नसलेल्या जगाची पहिली शोकांतिका

मित्रांनो, जगात शेतकरी, शेतमजूर आणि शेतीशी संबंधित कामगार नसते, तर अन्ननिर्मितीच थांबली असती.

मानवाला जिवंत राहण्यासाठी अन्नाची गरज आहे. परंतु अन्न निर्माण करणे ही अत्यंत कठीण आणि अनिश्चित प्रक्रिया आहे. जमिनीची मशागत, पेरणी, खत देणे, पाणीपुरवठा, कापणी - या सर्व प्रक्रियांमध्ये श्रम आवश्यक असतो.

कामगार नसलेल्या जगात अन्नाचा तुटवडा निर्माण झाला असता. उपासमार, संघर्ष आणि अस्थिरता समाजात वाढली असती. मानवाच्या अस्तित्वावरच प्रश्नचिन्ह उभे राहिले असते.

शहरे स्वप्न राहिली असती, वास्तव नाही

आज जगातील शहरांची उंची, रस्त्यांचे जाळे, पूल, रेल्वे, विमानतळ हे सर्व कामगारांच्या श्रमामुळे शक्य झाले आहे. जर बांधकाम कामगार नसते, तर आज आपण ज्या घरात राहतो, ज्या शाळेत शिकतो, ज्या रुग्णालयात उपचार घेतो त्या कोणत्याही गोष्टी अस्तित्वात आल्या नसत्या.

इमारती केवळ विटा आणि सिमेंटने तयार होत नाहीत; त्या हजारो श्रमिकांच्या श्रम, सहनशक्ती आणि जिद्दीने उभ्या राहतात.

औद्योगिक आणि तांत्रिक प्रगतीचा थांबलेला प्रवास

कारखाने, उत्पादन केंद्रे, यंत्रसामग्री या सर्व क्षेत्रांमध्ये कामगारांचा सहभाग अत्यंत महत्त्वाचा आहे.

तंत्रज्ञानाचा विकास केवळ संशोधनाने होत नाही; तो प्रत्यक्ष उत्पादन आणि अंमलबजावणीने पूर्ण होतो. कामगार नसते, तर औद्योगिक क्रांती घडलीच नसती.

आजच्या आधुनिक जीवनातील सुविधा वाहने, इलेक्ट्रॉनिक साधने, औषधे, कपडे या सर्व गोष्टींची निर्मिती कामगारांच्या श्रमावर अवलंबून आहे.

सामाजिक समतोलाचा आधार:

मित्रांनो, कामगार हा केवळ आर्थिक घटक नाही, तर सामाजिक संतुलन राखणारा महत्त्वाचा घटक आहे.

श्रम माणसाला एकमेकांशी जोडतो. प्रत्येक व्यक्ती दुसऱ्यावर अवलंबून असते. हा परस्परावलंबित्वाचा संबंध समाजाला स्थिरता देतो.

जर कामगार नसते, तर समाजात वर्गभेद अधिक वाढला असता. निर्माण करणारे हात नसल्यामुळे समाजात असंतुलन आणि विस्कळीतपणा निर्माण झाला असता.

मानवी मूल्यांची घसरण:

मित्रांनो, श्रम माणसाला नम्रता, संयम आणि संघर्षाची शिकवण देतो. श्रमाशिवाय माणूस केवळ उपभोगाकडे झुकतो. कामगार नसलेल्या जगात माणूस निर्माण करण्याऐवजी केवळ वापरण्याकडे झुकला असता. श्रमातून निर्माण होणारी सहकार्याची भावना आणि सामाजिक जबाबदारी कमी झाली असती.

माणुसकीचा खरा अर्थ श्रमातूनच समजतो:- कामगार विकासाचा अदृश्य नायक.

समाजामध्ये अनेकदा प्रसिद्धी, सत्ता आणि संपत्ती यांना महत्त्व दिले जाते. परंतु समाजाचा पाया मजबूत करणारा खरा नायक म्हणजे कामगार आहे.

कामगाराच्या घामाचा प्रत्येक थेंब समाजाच्या प्रगतीचे पाणी बनतो. त्याच्या श्रमाशिवाय कोणतीही योजना, कोणतेही स्वप्न आणि कोणतीही प्रगती पूर्ण होऊ शकत नाही.

कामगारांचा सन्मान: समाजाची जबाबदारी

कामगार नसलेल्या जगाची कल्पना केवळ अशक्य नाही, तर भयावह आहे. त्यामुळे समाजाने कामगारांचा सन्मान करणे ही केवळ नैतिक जबाबदारी नसून विकासाची गरज आहे.

कामगारांना योग्य वेतन, सुरक्षित कामाचे वातावरण, शिक्षण आणि आरोग्य सुविधा मिळाल्या तर समाज अधिक मजबूत होऊ शकतो.

कामगारांचा सन्मान म्हणजे श्रमाचा सन्मान, आणि श्रमाचा सन्मान म्हणजे समाजाच्या भविष्यात गुंतवणूक.

कामगार हा समाजाचा पाया आहे. पाया मजबूत असेल तरच इमारत टिकाऊ राहते.

मित्रांनो, जर कामगार नसते, तर जग प्रगतीशून्य, अस्थिर आणि अपूर्ण राहिले असते. मानव सभ्यतेच्या प्रत्येक टप्प्यावर कामगारांचे योगदान आहे.

म्हणूनच, समाजाने कामगारांकडे केवळ श्रमिक म्हणून नव्हे, तर समाजनिर्माते म्हणून पाहिले पाहिजे. त्यांच्या श्रमाचा सन्मान केला, तरच खऱ्या अर्थाने प्रगत आणि समतोल समाज निर्माण होऊ शकतो.

तात्पर्य, कामगार हा समाजाचा आधारस्तंभ आहे. श्रमाशिवाय प्रगती नाही, आणि श्रमाचा सन्मान केल्याशिवाय सभ्यता टिकू शकत नाही.

*****

11. कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे प्रवास: जीवन संघर्षाची गाथा

मित्रांनो, मानवाच्या जीवनात श्रम हा केवळ उपजीविकेचा मार्ग नसतो; तो व्यक्तिमत्त्व घडवणारा, जीवनाला दिशा देणारा आणि आत्मसन्मान निर्माण करणारा मार्ग असतो. कामगाराच्या आयुष्याकडे पाहिले, तर त्याच्या हातात केवळ कष्ट नसतात, तर संघर्ष, आशा, स्वप्न आणि जिद्दीची कहाणी असते.

कामगाराचा प्रवास हा फक्त काम करण्यापासून कर्मतत्त्व समजून घेण्यापर्यंतचा असतो. हा प्रवास सोपा नसतो, तो संघर्षांनी, वेदनांनी आणि अनुभवांनी भरलेला असतो.

संघर्षातून सुरू होणारे जीवन

मित्रांनो, कामगाराचे जीवन अनेकदा गरिबीच्या सावलीत सुरू होते. बालपणापासूनच त्याला जबाबदाऱ्यांचे ओझे उचलावे लागते. शिक्षण अपूर्ण राहते, स्वप्नांना मर्यादा येतात आणि जगण्याची गरज त्याला लवकर मोठे बनवते.

ऊसतोड कामगार पहाटेपासून संध्याकाळपर्यंत कष्ट करतो. वीटभट्टीवरील कामगार उन्हाच्या तडाख्यात काम करत राहतो. शेतात राबणारा मजूर निसर्गाच्या अनिश्चिततेशी झुंज देतो.

हे सर्व संघर्ष त्याच्या आयुष्याचा अविभाज्य भाग बनतात. पण या संघर्षातूनच त्याच्या व्यक्तिमत्त्वाची जडणघडण होत असते.

स्थैर्याचा शोध सततची भटकंती

मित्रांनो, कामगाराच्या आयुष्यात स्थैर्य ही दुर्मिळ गोष्ट असते. कामाच्या शोधात त्याला गाव सोडावे लागते, कुटुंबापासून दूर जावे लागते आणि अनोळखी ठिकाणी जगण्याची लढाई लढावी लागते.

हंगाम बदलतो तसे काम बदलते. कधी शेती, कधी बांधकाम, कधी कारखाना प्रत्येक ठिकाणी त्याला नव्याने संघर्ष करावा लागतो.

या भटकंतीमध्ये तो अनेकदा स्वतःचे अस्तित्व विसरतो. त्याच्यासाठी श्रम हा केवळ जगण्यासाठीचा मार्ग बनतो.

कामातून कर्माकडे जाणीवेचा टप्पा

कामगाराचा खरा प्रवास तेव्हा सुरू होतो, जेव्हा तो श्रमाचा अर्थ समजून घेतो. काम म्हणजे केवळ शरीराचा वापर नसतो; कर्म म्हणजे जबाबदारी, प्रामाणिकपणा आणि कर्तव्यनिष्ठा यांचा संगम असतो. जेव्हा कामगार आपल्या श्रमाला स्वाभिमानाची जोड देतो, तेव्हा तो कर्मतत्त्वाच्या मार्गावर प्रवास सुरू करतो.

कर्मतत्त्व म्हणजे परिणामाची अपेक्षा न ठेवता प्रामाणिकपणे काम करणे. अशा वेळी कामगार केवळ उपजीविका करत नाही, तर समाजनिर्मितीत सहभागी होतो.

संघर्षातून घडणारा आत्मसन्मान.

मित्रांनो, कामगाराच्या जीवनातील संघर्ष त्याला मजबूत बनवतात. अपयश, अन्याय, आर्थिक अडचणी या सर्व गोष्टी त्याला खचवतात, पण त्याच वेळी उभे राहण्याची ताकदही देतात.

जेव्हा कामगार आपल्या श्रमाचा अभिमान बाळगतो, तेव्हा त्याच्या जीवनात आत्मसन्मान निर्माण होतो. आत्मसन्मान हीच त्याच्या कर्मतत्त्वाची खरी ओळख असते.

कुटुंब संघर्षाला प्रेरणा देणारी शक्ती

मित्रांनो, कामगाराच्या आयुष्यात कुटुंब ही मोठी प्रेरणा असते. आपल्या मुलांनी शिक्षण घ्यावे, चांगले जीवन जगावे, ही त्याची सर्वात मोठी इच्छा असते.

स्वतःचे आयुष्य संघर्षात गेले असले तरी पुढील पिढीला चांगले भविष्य देण्याची जिद्द त्याला सतत काम करण्याची प्रेरणा देते.

याच ठिकाणी कामगाराचा प्रवास कर्मतत्त्वाकडे अधिक मजबूत होतो.

समाज आणि कामगार परस्पर संबंध :

कामगार समाज घडवतो, पण अनेकदा समाज त्याच्या संघर्षाकडे दुर्लक्ष करतो. कामगाराला योग्य सन्मान आणि संधी मिळाल्यास तो समाजाच्या प्रगतीला अधिक गती देऊ शकतो.

मित्रांनो, कामगाराच्या श्रमाचे मूल्य समजणे म्हणजे समाजाच्या विकासाचे खरे तत्त्व समजणे होय.

कर्मतत्त्व कामगाराच्या जीवनाचा अंतिम अर्थ :

मित्रांनो, कर्मतत्त्व म्हणजे केवळ काम करण्याची प्रक्रिया नाही; ती जीवन जगण्याची पद्धत आहे.

कामगार जेव्हा श्रमाला साधना समजतो, तेव्हा त्याच्या जीवनाला अर्थ मिळतो.

संघर्ष त्याला खचवत नाही, तर घडवत जातो.

कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे जाणारा प्रवास म्हणजे साध्या माणसाच्या असामान्य शक्तीची कहाणी आहे.

कामगाराचे जीवन संघर्षांनी भरलेले असते, पण त्या संघर्षातूनच त्याची जिद्द, आत्मसन्मान आणि कर्तव्यनिष्ठा निर्माण होते.

कामगाराचा प्रवास हा केवळ आर्थिक उन्नतीचा नसून आत्मिक आणि सामाजिक विकासाचा असतो. श्रमाला कर्मतत्त्वाची जोड मिळाली, तर कामगार समाजाचा केवळ घटक राहत नाही तो समाजाचा आधारस्तंभ बनतो.

तात्पर्य, कामगाराचा संघर्ष त्याला घडवतो आणि कर्मतत्त्व त्याला महान बनवते. श्रम जेव्हा कर्तव्यनिष्ठेने आणि स्वाभिमानाने केले जातात, तेव्हा ते समाज परिवर्तनाची शक्ती बनतात.

1. दशरथ मांझी यांच्या कष्टाची आणि श्रमाची गाथा

मित्रांनो, भारतीय इतिहासात अदम्य जिद्द, अथक परिश्रम आणि अढळ निर्धार यांचे जिवंत उदाहरण म्हणून ओळखले जाणारे नाव म्हणजे दशरथ मांझी. बिहार राज्यातील गया जिल्ह्यातील गेहलौर या छोट्याशा गावातील अत्यंत गरीब

कुटुंबात त्यांचा जन्म झाला. गरिबी, उपेक्षा आणि मूलभूत सुविधांचा अभाव या कठीण परिस्थितीत त्यांनी आपले संपूर्ण आयुष्य घालवले.

दशरथ मांझी यांचे जीवन एका दुःखद घटनेमुळे पूर्णपणे बदलले. त्यांच्या पत्नी फाल्गुनी देवी यांना आजारी अवस्थेत उपचारासाठी दवाखान्यात नेण्यासाठी डोंगर ओलांडावा लागत होता. योग्य रस्ता नसल्यामुळे वेळेवर उपचार मिळू शकले नाहीत आणि त्यांच्या पत्नीचा मृत्यू झाला. या घटनेने दशरथ मांझी यांच्या मनावर खोल आघात झाला. मात्र त्यांनी निराश न होता या दुःखाला आपल्या संघर्षाची प्रेरणा बनवली.

पत्नीच्या मृत्यूनंतर त्यांनी एक धाडसी आणि अशक्य वाटणारा संकल्प केला डोंगर फोडून गावासाठी रस्ता तयार करण्याचा. कोणतीही आधुनिक साधने, यंत्रसामग्री किंवा आर्थिक मदत नसताना त्यांनी केवळ हातोडा आणि छिन्नीच्या सहाय्याने डोंगर फोडण्याचे कार्य सुरू केले. लोकांनी त्यांच्या या प्रयत्नाची सुरुवातीला खिल्ली उडवली, त्यांना वेडा ठरवले, पण त्यांनी हार मानली नाही.

सुमारे २२ वर्षांच्या अखंड परिश्रमातून त्यांनी ३६० फूट लांबीचा, ३० फूट रुंदीचा आणि २५ फूट उंचीचा डोंगर फोडून रस्ता तयार केला. त्यांच्या या प्रयत्नामुळे गेहलौर गावापासून दवाखाना आणि इतर आवश्यक सुविधा जवळ आल्या. अनेक गावकऱ्यांचे जीवन सुलभ झाले.

दशरथ मांझी यांची कथा ही केवळ एका व्यक्तीच्या श्रमाची गाथा नसून ती जिद्द, चिकाटी आणि मानवतेच्या सेवेसाठी असलेल्या समर्पणाची प्रेरणादायी कहाणी आहे. त्यांनी जगाला दाखवून दिले की दृढ इच्छाशक्ती आणि कष्ट यांच्या जोरावर अशक्य वाटणारे कार्यही शक्य होते.

आज दशरथ मांझी हे "माउंटन मॅन" म्हणून संपूर्ण जगात प्रसिद्ध आहेत. त्यांचे जीवन आपल्याला शिकवते की परिस्थिती कितीही प्रतिकूल असली तरी कष्ट, धैर्य आणि आत्मविश्वास यांच्या बळावर माणूस स्वतःचे आणि समाजाचे भविष्य घडवू शकतो.

हो, अशा क्षेत्रांतून कष्ट करून पुढे गेलेल्या काही खऱ्या आणि प्रेरणादायी उदाहरणांचा उल्लेख करता येतो. वीट भट्टी, ऊसतोड किंवा औद्योगिक कामगार या क्षेत्रांत काम करणाऱ्यांचे जीवन अत्यंत कठीण असते, पण त्यातूनही अनेकांनी यशाचा मार्ग तयार केला आहे.

2. लता भगवान क-हे (ऊसतोड कामगार)

मित्रांनो, महाराष्ट्रातील बुलढाणा जिल्ह्यातील लता भगवान करेम या ऊसतोड कामगार होत्या.

त्यांची आर्थिक परिस्थिती खूप हलाखीची होती. रोजंदारीवर ऊसतोड करत कुटुंब चालवावे लागत होते.
पण वयाच्या ६० वर्षांनंतर त्यांनी धावण्याची आवड जोपासली.

अनवाणी पायाने धावत त्यांनी अनेक मॅरेथॉन स्पर्धा जिंकल्या आणि राष्ट्रीय स्तरावर प्रसिद्ध झाल्या.

मित्रांनो,परिस्थिती आणि वय यशासाठी अडथळा ठरत नाही.

3. राजेंद्र गायकवाड (वीट भट्टी कामगारातून अधिकारी)

मित्रांनो, राजेंद्र गायकवाड यांचे बालपण वीट भट्टीवर काम करत गेले. कुटुंबासोबत वीट बनवण्याचे काम करावे लागत होते.

अत्यंत कठीण परिस्थितीत त्यांनी शिक्षण चालू ठेवले. रात्रभर अभ्यास करून त्यांनी स्पर्धा परीक्षा उत्तीर्ण केली आणि सरकारी सेवेत अधिकारी झाले.

शिक्षण आणि सातत्य कामगारालाही उंचीवर नेऊ शकते.

4. कल्पना सरोज (औद्योगिक कामगारातून उद्योगपती)

कल्पना सरोज यांनी सुरुवातीला शिवणकाम आणि कारखान्यात साधे काम केले. त्यांचे जीवन संघर्षांनी भरलेले होते.

पण त्यांनी मेहनत, जिद्द आणि व्यवसाय कौशल्य वापरून मोठी उद्योगसमूह उभारला. त्यांना पद्मश्री पुरस्कारही मिळाला.

कष्ट आणि आत्मविश्वासाने परिस्थिती बदलता येते.

5. संदीप गवळी (ऊसतोड कामगार कुटुंबातून प्रशासकीय सेवा)

संदीप गवळी यांचे आई-वडील ऊसतोड कामगार होते. लहानपणापासून आर्थिक अडचणी होत्या.

त्यांनी कठीण परिस्थितीत शिक्षण घेतले आणि स्पर्धा परीक्षा पास करून प्रशासन सेवेत प्रवेश मिळवला.

कुटुंबाची परिस्थिती यशाची मर्यादा ठरत नाही.

मित्रांनो,वीट भट्टी, ऊसतोड किंवा औद्योगिक कामगार क्षेत्रातील लोकांच्या जीवनातून आपल्याला हे शिकायला मिळते श्रम ही कमजोरी नसून ताकद असते शिक्षण आणि जिद्द आयुष्य बदलू शकतात कोणतीही परिस्थिती कायमची नसते .

6. बिरदेव सिद्धप्पा धोणे: मेंढपाळाच्या घरातून UPSC यशापर्यंतचा प्रवास

मित्रांनो, बिरदेव यांचा जन्म कोल्हापूर जिल्ह्यातील कागल तालुक्यातील यमगे गावात झाला.

त्यांचा कुटुंब परंपरागत धनगर (मेंढपाळ) समुदायात होता आणि घरात व्यवसाय म्हणून भेडे-बकऱ्यांची चारणी करायची.

घरातील साध्या परिस्थितीमुळे जीवनात अनेक अडचणी होत्या घरात नळही नव्हता, वीज नाही, आर्थिक साधनं कमी होती.

शिक्षणाची सुरुवात आणि संघर्ष:

मित्रांनो, बिरदेवने शिक्षणाची सुरुवात जिल्ह परिषदेच्या शाळेतून केली आणि नंतर माध्यमिक शिक्षण पूर्ण केले.

उच्च शिक्षणासाठी त्यांनी पुण्यातील इंजिनीअरिंग कॉलेजमध्ये प्रवेश घेतला व सिव्हिल इंजिनीअरिंगमध्ये B. Tech पूर्ण केला.

कठिण परिश्रम आणि UPSC तयारी :

इंजिनीअरिंग केल्यानंतर त्यांनी UPSC साठी तयारी करण्याचा निर्णय घेतला.

पहिल्या दोन प्रयत्नांत यश न मिळालं, पण तिसऱ्या प्रयत्नात 2024 UPSC CSE मध्ये "All India Rank 551" मिळवला.

यशाची घोषणा आणि प्रसंग:

निकाल कळल्याची वेळ बिरदेव शेती-पशुपालन करताना भेडे चारत होते, आणि त्यांच्या मित्राने फोनवर निकाल सांगितला! त्यावेळी त्यांचे कुटुंब आणि गावातले लोक अत्यंत आनंदात होते.

कुटुंबाचा अभिमान आणि सन्मान

निकालानंतर त्यांच्या वडिलांनी त्यांना पारंपरिक धनगरी पगडी घालून सन्मानित केले.

संपूर्ण गाव आणि समाज त्याच्या यशासाठी सत्कार करण्यासाठी जमले. या कथेतून शिकण्यासारखे मुख्य गोष्टी
परिस्थिती कितीही कठीण असली तरी शिक्षण व आत्मविश्वास यामुळे यश मिळू शकते. असफलतेनंतरही हार न मानता प्रयत्न करत राहणे महत्त्वाचे.
कुटुंब व समाजाचं समर्थन हा मोठा बळ ठरतो.
बिरदेवचा प्रवास साध्या मेंढपाळाच्या घरातून, भेडे चारत असताना UPSC साठी मेहनत, असफल प्रयत्न, पुन्हा प्रयत्न, आणि अखेरीस सप्तरंगी स्वप्न पूर्ण करणे हा भारतातील हजारो विद्यार्थ्यांसाठी प्रेरणादायी कथा आहे.

भारतामध्ये कामगारांच्या हक्कांसाठी अनेक महत्त्वाच्या कामगार चळवळी (Labour Movements) झाल्या आहेत. या चळवळींमुळे कामगारांचे वेतन, कामाचे तास, सुरक्षा, संघटना करण्याचा अधिकार आणि विविध कायदे निर्माण झाले. खाली भारतातील प्रमुख कामगार चळवळी सोप्या आणि कालानुक्रमे दिलेल्या आहेत.

मित्रांनो, **व्हिक्टर फ्रँकल** यांचे "Man's Search for Meaning" (मराठी अनुवाद: आयुष्याचा अर्थ शोधताना/अर्थाच्या शोधात) हे पुस्तक मुख्यतः कामगारांविषयी नाही पण आयुष्याच्या अर्थाविषयी आहे, परंतु काम/कार्य आणि कामगारांसंदर्भात काही महत्त्वाचे विचार यातून समजून येतात जे प्रत्यक्ष कामगार अनुभवाशी निगडीत नाहीत, पण कामाच्या अर्थावर खोल विचार करायला लावतात.

1. काम/कार्य हे अर्थ शोधण्याचा एक मार्ग आहे:

फ्रँकल म्हणतो की आयुष्यातील अर्थ तीन प्रमुख स्रोतांतून मिळू शकतो: काम किंवा काही निर्माण करून. प्रेम किंवा नात्यांतून.

2. दुःख/कठीण परिस्थितीतील धैर्यपूर्ण वृत्तीमधून

यापैकी पहिले म्हणजे काम जेव्हा आपण कोणती तरी महत्त्वाची क्रिया करतो, तेव्हा आयुष्याला अर्थ मिळतो.

कठीण परिस्थितीतही कार्याचा अर्थ

फ्रँकलने अनुभवले की नाझी छळछावण्यांमध्ये कैद्यांना खालच्या कर्म/काम/शारीरिक श्रमातही अर्थ शोधायला मदत झाली जिथे आशा आणि व्यक्तीचा उद्देश्य (purpose) असेल, तिथे कामामुळे मानसशांती वाढू शकते. याचा अर्थ असा होतो की फक्त बेतातून केलेले काम नाही, तर तो काम जे व्यक्तीला आशा, लक्ष्य आणि मूल्य देतो त्यात खरी मानसिक शक्ती असते.

3. कामाकडे दृष्टी/अट भिडवण्याचा अधिकार

फ्रँकलचे एक महत्त्वाचे मत हे आहे की परिस्थिती आपण नियंत्रित करू शकतो किंवा नाही ते महत्त्वाचे नाही आपण काम किंवा जीवनात जे करतो त्याबद्दल आपली मानसिक वृत्ती आणि दृष्टी हे खरोखरचे स्वातंत्र्य आहे.
याचा सरळ अर्थ असा: काम (किंवा कामगाराचं श्रम) कठीण/अप्रिय असू शकतं, पण कामाकडे आपण कोणत्या दृष्टीने पाहतो हे कामाला आपल्या आयुष्यातील अर्थ बनवू किंवा तो नाकारू शकतं.

4. कामगार/कामाचा संदर्भ सिध्दांतापर्यंत तरी

जरी फ्रँकल प्रत्यक्ष औद्योगिक कामगार, मजूर किंवा कामगार चळवळी यांची चर्चा करत नाही, तरी तो स्पष्ट करतो की: मनुष्याने अर्थ शोधण्यासाठी काम/कार्य एक मूलभूत मार्ग आहे. गंभीर दुःख आणि सामाजिक शोषण अशा परिस्थितींमध्येही उद्दिष्टपूर्ण कार्यामुळे आयुष्य टिकवता येऊ शकते.
हे विचार कामगारांचे जीवन सुधारण्याच्या दृष्टीकोनातून उपयोगी ठरू शकतात, कारण ते कामगारांना स्वतःच्या कामात कोणता अर्थ आहे हे पुन्हा पाहण्यास प्रवृत्त करतात.

फ्रँकल: काम केलं तर अर्थ मिळतो.
काम म्हणजे फक्त मजुरी नाही ते जीवनाचा अर्थ शोधण्याचं साधन आहे.
आपली मानसिक वृत्ती कामात अर्थ शोधण्याचं खरे माध्यम आहे.
Man's Search for Meaning हे पुस्तक प्रत्यक्ष कामगार अहवाल नसले तरी:

- काम/कार्याला जीवनाचा अर्थ देणारी भूमिका मानते.
- कठीण संकटांतही कार्यामुळे मानवाला आशा मिळते.
- व्यक्तीच्या मानसिक दृष्टीने कामाचा अर्थ शोधणे खूप महत्त्वाचे आहे.

मित्रांनो, **छत्रपती शिवाजी महाराजांच्या काळात** (१७ वे शतक) आजच्या अर्थाने "कामगार वर्ग" अशी औद्योगिक संकल्पना नव्हती. त्या वेळी शेती, कारागिरी, बांधकाम, सैन्य, जहाजबांधणी, किल्ले बांधणी, अशा प्रकारचे काम करणारे लोक होते. त्यांच्या परिस्थितीबाबत असे चित्र दिसते:

1. शेतकरी व सामान्य कामगार

त्या काळात बहुतांश लोक शेतीवर अवलंबून होते. शिवाजी महाराजांनी शेतकऱ्यांवर अन्याय होऊ नये यासाठी महसूल पद्धती सुधारली होती. लूटमार, जबरदस्ती कर वसुली किंवा सैनिकांकडून त्रास होऊ नये म्हणून कडक आदेश दिले होते. दुष्काळ किंवा आपत्ती आली तर कर सवलत देण्याचेही उदाहरण आढळते.

2. किल्ले व बांधकाम कामगार

किल्ले बांधताना काम करणाऱ्या लोकांना मजुरी दिली जात असे, तसेच त्यांची सुरक्षितता पाहिली जात असे.

जबरदस्ती काम करून घेण्यापेक्षा कामगारांना काम देऊन त्यांचा सन्मान राखण्याची पद्धत होती.

3. कारागीर व व्यापारी

लोहार, सुतार, विणकर, जहाजबांधणी करणारे कारागीर यांना संरक्षण दिले जात होते.

व्यापार आणि उद्योग वाढावा म्हणून त्यांना प्रोत्साहन दिले गेले.

4. सैनिक

सैन्यातील मावळ्यांना वेतन, सन्मान आणि त्यांच्या कुटुंबाची काळजी घेतली जात असे. युद्धात मृत्यू झाल्यास कुटुंबाला मदत देण्याची परंपरा होती.

शिवाजी महाराजांच्या काळात सर्वच लोकांचे जीवन सोपे होते असे नाही त्या काळातील युद्धे, नैसर्गिक आपत्ती आणि आर्थिक मर्यादा यामुळे अडचणी होत्याच. पण महाराजांनी कामगार, शेतकरी आणि सामान्य जनतेवर अन्याय कमी व्हावा, त्यांना सन्मान आणि संरक्षण मिळावे यासाठी अनेक चांगल्या धोरणांचा अवलंब केला होता. त्या काळाच्या तुलनेत ही व्यवस्था अधिक न्याय्य आणि लोकहिताची मानली जाते.

“माणसाच्या व्यतिरिक्त निसर्गात अनेक प्राणी आपापल्या पद्धतीने खूप कष्ट करताना दिसतात.

मुंग्या आणि मधमाशा

मुंग्या अन्न साठवण्यासाठी सतत मेहनत करतात. मधमाशा दिवसभर फुलांमधून परागकण गोळा करून पोळे तयार करतात. त्यांची संघटनशक्ती आणि सातत्य पाहिलं तर ती श्रमाची उत्तम उदाहरणे आहेत

1. पक्षी

पक्षी घरटे बांधण्यासाठी, पिल्लांसाठी अन्न आणण्यासाठी खूप परिश्रम घेतात. काही पक्षी हजारो किलोमीटर स्थलांतर करतात, हेही मोठं श्रमच आहे.

2. इतर प्राणी

हत्ती, बैल, घोडे यांसारखे प्राणी अन्न शोधणे, पिल्लांचे संरक्षण करणे किंवा काही वेळा मानवांसोबत काम करणे अशा स्वरूपात श्रम करतात.

मग माणूस वेगळा कसा?

माणूस आणि इतर प्राण्यांमध्ये मुख्य फरक असा दिसतो:

मित्रांनो, प्राणी बहुतेक वेळा नैसर्गिक गरजांसाठी श्रम करतात – अन्न, संरक्षण, संतती. माणूस मात्र स्वप्न, प्रगती, संस्कृती, समाजरचना, आर्थिक व्यवस्था यासाठी श्रम करतो. माणूस भविष्यासाठी नियोजन करून, कल्पना निर्माण करून आणि तंत्रज्ञान तयार करून श्रम करतो ही त्याची खासियत आहे. माझ्या मते, श्रम ही फक्त माणसाची गोष्ट नाही; ती निसर्गाचा मूलभूत नियम आहे. पण जाणीवपूर्वक, उद्दिष्ट ठरवून आणि मूल्य निर्माण करून श्रम करण्याची क्षमता माणसाला विशेष बनवते.

मित्रांनो, **स्वामी विवेकानंदांनी कर्मयोग** या संकल्पनेत मनुष्याच्या कार्य, कर्म आणि श्रम याबाबत अत्यंत प्रभावी आणि उन्नत विचार मांडले आहेत. त्यांच्या मते काम म्हणजे फक्त उपजीविकेचे साधन नसून आत्मविकास आणि समाजसेवेचा मार्ग आहे.

1. कर्म म्हणजे पूजा

स्वामी विवेकानंद म्हणतात "काम म्हणजेच उपासना आहे." त्यांच्या मते कोणतेही काम लहान किंवा मोठे नसते. मनापासून, प्रामाणिकपणे आणि निःस्वार्थ भावनेने केलेले प्रत्येक काम हे ईश्वरसेवेप्रमाणे आहे.

2. श्रमाचे महत्त्व

विवेकानंदांनी श्रमाला खूप मोठा सन्मान दिला. त्यांनी सांगितले की, हाताने काम करणारा माणूसही तितकाच महान असतो जितका बुद्धीने काम करणारा. समाजाची उन्नती ही श्रमावरच उभी असते, असे त्यांचे स्पष्ट मत होते.

3. कर्मातून व्यक्तिमत्त्व विकास

त्यांच्या कर्मयोगात काम करण्यामागे फक्त पैसा किंवा परिणाम महत्त्वाचा नाही. काम करताना माणसाचे चारित्र्य, शिस्त, आत्मविश्वास आणि मनाची शुद्धता विकसित होते. म्हणजे कर्म हे आत्मोन्नतीचे साधन आहे.

4. निःस्वार्थ कर्म (Selfless Work)

विवेकानंदांनी भगवद्गीतेच्या विचाराला पुढे नेले.

"कर्म करा पण फळाची अपेक्षा ठेवू नका." समाजासाठी, मानवतेसाठी केलेले काम सर्वोच्च आहे. स्वार्थ कमी झाला की मनुष्य अधिक मुक्त आणि आनंदी होतो.

5. निष्क्रियतेचा विरोध

विवेकानंदांनी आळस आणि निष्क्रियता याला मोठा दोष मानला. त्यांच्या मते सतत कार्यरत राहणे, प्रयत्न करणे आणि समाजासाठी योगदान देणे हेच खरे जीवन आहे. स्वामी विवेकानंदांच्या कर्मयोगानुसार काम म्हणजे पूजा श्रम म्हणजे सन्मान निःस्वार्थ सेवा म्हणजे सर्वोच्च कर्म आणि कर्म हेच मनुष्याच्या आत्मविकासाचा मार्ग आहे.

A) "Work is Worship." (काम म्हणजे पूजा आहे.)

कोणतेही काम प्रामाणिकपणे आणि निष्ठेने केले तर ते ईश्वरसेवेप्रमाणेच पवित्र असते. काम लहान-मोठे नसते, भावना महत्त्वाची असते.

B) "You have the right to work, but not to the fruits of work."

माणसाने आपले कर्तव्य पूर्ण मनाने करावे. पण परिणामाची जास्त चिंता किंवा अपेक्षा ठेवली तर मन अस्थिर होते. निःस्वार्थ भावनेने केलेले काम अधिक समाधान देते.

C) "The best way to find yourself is to lose yourself in the service of others."

दुसऱ्यांसाठी केलेली सेवा माणसाला स्वतःची खरी ओळख करून देते. समाजसेवा ही आत्मविकासाची सर्वोत्तम वाट आहे.

D) "Each work has to pass through three stages – ridicule, opposition, and then acceptance."

नवीन किंवा चांगले काम करताना सुरुवातीला लोक हसतात, नंतर विरोध करतात आणि शेवटी तेच काम स्वीकारले जाते. त्यामुळे अडचणी आल्या तरी काम सोडू नये.

E) "All power is within you; you can do anything and everything."

प्रत्येक माणसामध्ये अपार शक्ती असते. काम आणि प्रयत्न यांच्या माध्यमातून ती शक्ती विकसित होते.

F) "Unselfishness is more paying, only people have not the patience to practice it."

निःस्वार्थ काम केल्याने दीर्घकाळात सर्वात मोठा फायदा होतो, पण लोकांकडे ते करण्यासाठी संयम कमी असतो.

स्वामी विवेकानंदांच्या कर्मयोगानुसार काम हे आत्मविकासाचे साधन आहे श्रमाला सन्मान द्यावा निःस्वार्थ सेवा ही सर्वोच्च आहे सातत्य आणि धैर्याने केलेले काम शेवटी यश देते.

*****

12. कर्माची तत्त्वे: अनुभव, संघर्ष आणि स्व-शोधाचा प्रवास

मित्रांनो, मानवाच्या जीवनात काम हे केवळ उपजीविकेचे साधन नसून ते स्वतःची ओळख घडविण्याचे, विचारांची बैठक ठरविण्याचे आणि आयुष्याला दिशा देण्याचे प्रभावी माध्यम आहे. कोणत्याही व्यक्तीला काम करताना काही तत्त्वे अनुसरावी लागतात, असे आपण अनेकदा ऐकतो. परंतु नेमकी किती तत्त्वे असतात, ती कोणती, आणि ती सर्वांनाच समान रीतीने लागू पडतात का या प्रश्नांची उत्तरे आजपर्यंत कोणत्याही एका पुस्तकात, धर्मग्रंथात किंवा विधीलिखित स्वरूपात सापडत नाहीत.

१) **दिशाहीनतेपासून सुरू होणारा प्रवास**

मित्रांनो, मानवाचा प्रवास बहुतेक वेळा स्वतःच्या समजुतीपेक्षा इतरांच्या अनुभवांवर आधारलेला असतो. मोठ्या व्यक्तींनी दाखवलेला मार्ग, समाजाने आखून दिलेली दिशा, परंपरेने चालत आलेले संकेत हे सर्व स्वीकारत स्वीकारत माणूस पुढे जात राहतो. मात्र, या प्रवासात एक महत्त्वाचा प्रश्न अनुत्तरितच राहतो.

आपण कुठे थांबायचे? कुठे वळायचे? आणि कुठे आपला प्रवास संपवायचा?

या प्रश्नांची उत्तरे स्वतःकडे नसतील, तर व्यक्ती हळूहळू दिशाहीन होते. ती चालते खरी, परंतु का चालते आहे याचे भान सुटते. अशा अवस्थेत काम हे साधना न राहता ओझे बनते.

२) संघर्ष, अपयश आणि मनातील गोंधळ

मित्रांनो, काम करत असताना प्रत्येक व्यक्तीला निरनिराळ्या प्रकारच्या संघर्षांचा सामना करावा लागतो. कधी अपयश येते, तर कधी अपयशाच्या दरीत कोसळल्यासारखे वाटते. त्या क्षणी मनात नकोनको ते विचार गर्दी करतात.

"आपण चुकलो का?"

"आपण या योग्यतेचे आहोत का?"

"इतर लोक सहज यशस्वी होतात, आपणच का अडखळतो?"

मित्रांनो, हे विचार केवळ मानसिक दुर्बलतेचे लक्षण नाहीत, तर ते मानवी स्वभावाचा भाग आहेत. फरक इतकाच की काही लोक या विचारांमध्ये अडकून पडतात, तर काही लोक त्यातून शिकून पुढे जातात.

३) मार्गदर्शन आणि अंधविश्वास यातील सूक्ष्म फरक

मित्रांनो, समाजामध्ये असे अनेक प्रसंग येतात की एखादी व्यक्ती आपल्याला मार्ग दाखवते. तो मार्ग आपल्याला योग्य वाटतो, कारण

आपल्याकडे स्वतःचा अनुभव नसतो. वरिष्ठ व्यक्ती, गुरू, अधिकारी किंवा आदर्श मानलेली व्यक्ती त्यांनी दिलेला सल्ला चुकीचा असू शकतो, अशी शंका त्या वयात किंवा त्या अवस्थेत मनात येत नाही.

परंतु येथेच एक महत्त्वाचे कर्मतत्त्व लागू होते. विश्वास ठेवणे आणि अंधविश्वास ठेवणे यात फरक ओळखणे.

मित्रांनो, कोणत्याही व्यक्तीवर विश्वास ठेवण्याआधी दहा वेळा विचार करणे आवश्यक असते. दुर्दैवाने, यशाच्या सुरुवातीच्या टप्प्यात हा विचार करण्याचा परिपक्वपणा नसतो. परिणामी, चुकीच्या दिशेने गेलेले प्रयत्न आणि त्यातून मिळालेले अपयश हे अधिक कष्टदायक ठरते.

४) मानसशास्त्र, तत्त्वज्ञान आणि वास्तव

मित्रांनो, मोठमोठ्या मानसशास्त्रज्ञांनी आणि विचारवंतांनी जीवनाचे अनेक तत्त्वज्ञान मांडले आहे. ती तत्त्वे वाचायला प्रेरणादायी असतात, मार्गदर्शक असतात; पण ती प्रत्येक परिस्थितीत, प्रत्येक व्यक्तीला तशीच लागू पडतील, असे नाही.

उदाहरणार्थ : एकाच परिस्थितीत दोन व्यक्ती असतात. एकाला ती संधी वाटते, तर दुसऱ्याला ती अडचण वाटते. कारण परिस्थिती समान असली तरी मानसिक बैठक, अनुभव आणि अंतर्गत ताकद वेगळी असते.

म्हणूनच जीवनाचा खरा प्रवास हा तत्त्वज्ञानाचा अंध स्वीकार नसून, त्या तत्त्वज्ञानाला आपल्या वर्तमान परिस्थितीशी किती जुळवून घेता येते, यावर आधारित असतो.

५) अनुकरण नव्हे, आत्मशोध

मित्रांनो, एका शास्त्रज्ञाने दुसऱ्या शास्त्रज्ञाचे वर्तन करून किंवा त्याच्या मार्गावर तंतोतंत चालून यश मिळत नाही. कारण यशाचा मार्ग हा कॉपी-पेस्ट नसतो. तो स्वतःच्या क्षमतेचा शोध असतो.

स्वतःमध्ये असणारी ताकद, मर्यादा, आवड, चिकाटी आणि सहनशक्ती समजून घेणे हेच खरे कर्मयोगाचे पहिले पाऊल आहे. आपल्या ध्येयावर आपल्या परीने लक्ष ठेवणे, लहान लहान संधी ओळखणे, आणि त्या संधींना कष्टाच्या, श्रमाच्या आणि सातत्याच्या जोरावर महान बनवणे, यालाच खऱ्या अर्थाने यश म्हणता येते.

६) कर्माची तत्त्वे : निश्चित नाहीत, तर सापेक्ष आहेत

मित्रांनो, कर्माची तत्त्वे किती आहेत, याचे उत्तर आजपर्यंत कोणी ठामपणे दिलेले नाही. कारण ती तत्त्वे

- परिस्थितीनुसार बदलतात
- वेळेनुसार अर्थ घेतात
- आणि व्यक्तीनुसार उपयोगी पडतात

मित्रांनो, जे तत्त्व आज उपयोगी ठरते, ते उद्या अपुरे ठरू शकते. म्हणूनच कर्माचे तत्त्व म्हणजे लवचिकता, स्वतःशी प्रामाणिकपणा आणि अनुभवातून शिकण्याची तयारी.

मानवाचा कर्मप्रवास हा ठराविक चौकटीत बसणारा नाही. तो चुकांतून शिकणारा, संघर्षातून घडणारा आणि आत्मपरीक्षणातून प्रगल्भ होणारा प्रवास आहे.

ज्या दिवशी माणूस इतरांचे मार्ग अंधपणे चालणे सोडून स्वतःचा मार्ग शोधायला लागतो, त्या दिवशीच त्याच्या कर्माला अर्थ प्राप्त होतो. आणि तोच अर्थ त्याला खऱ्या यशाकडे नेतो.

७) कर्म म्हणजे नेमके काय:

मित्रांनो, हे आधी स्पष्ट करणे बहुतेक वेळा कर्म म्हणजे फक्त "काम करणे" इतकाच अर्थ घेतला जातो. प्रत्यक्षात कर्म म्हणजे.

- आपले विचार
- आपले निर्णय - आपली कृती
- आणि त्या कृतीमागील उद्देश

त्यामुळे कर्माच्या तत्त्वांचा अभ्यास सुरू करण्याआधी स्वतःला हा प्रश्न विचारावा: "मी जे करतो आहे, ते का करतो आहे"?

८) स्वतःच्या अनुभवांचे निरीक्षण (Self-observation)

मित्रांनो, कर्माच्या तत्त्वांचा खरा अभ्यास स्वतःपासून सुरू होतो.

अभ्यास कसा करावा?

- आपल्या आयुष्यातील महत्त्वाचे निर्णय आठवा
- त्या निर्णयांचे परिणाम काय झाले ते पाहा
- यश आणि अपयश दोन्ही समान नजरेने तपासा

उदाहरण:

एखादा निर्णय भावनेतून घेतला असेल आणि तो अयशस्वी ठरला, तर त्यातून हे तत्त्व लक्षात येते की भावना निर्णयावर हावी झाल्या की कर्म दुर्बल होते.

९) अपयशाला शिक्षक मानणे

बहुतेक लोक यशाचा अभ्यास करतात, पण कर्माचे तत्त्वज्ञान अपयशातून अधिक स्पष्ट होते.

- अपयश का आले?
- माझी तयारी कमी होती का?
- मी इतरांवर अंधविश्वास ठेवला का?
- परिस्थितीपेक्षा माझा अहंकार मोठा होता का?

या प्रश्नांची प्रामाणिक उत्तरे मिळाली, तर कर्माचे एक तत्त्व आपोआप उलगडते.

१०) ग्रंथ वाचणे, पण अंधस्वीकार न करणे

मित्रांनो, भगवद्गीता, बुद्धविचार, संतसाहित्य, आधुनिक मानसशास्त्र हे सर्व कर्माबद्दल मार्गदर्शन करतात. पण अभ्यास करताना हे लक्षात ठेवावे:

- प्रत्येक तत्त्व सर्व परिस्थितींना लागू पडत नाही
- ग्रंथ म्हणजे नकाशा, चालायचे मात्र आपल्यालाच असते

त्यामुळे वाचन करताना प्रश्न विचारावा: "हे तत्त्व माझ्या आजच्या परिस्थितीत कसे लागू होऊ शकते?"

११) इतरांचे जीवन अभ्यासणे, तुलना नव्हे:

मित्रांनो, यशस्वी आणि अपयशी दोन्ही प्रकारच्या लोकांचे जीवन पाहा.

- कुणी कमी साधनांत यशस्वी का झाला?
- कुणी सर्व असूनही अडखळला का?

- कुणी संयमाने वाट पाहिली?
- कुणी घाई केली?

यातून कर्माचे महत्त्वाचे तत्त्व समजते:
साधनेपेक्षा निर्णय आणि वेळेची समज महत्त्वाची असते.

१२) स्वतःच्या स्वभावाची ओळख (Self-awareness)

कर्म सर्वांसाठी सारखे नसते, कारण स्वभाव वेगळा असतो.
स्वतःला हे प्रश्न विचारा:

- माझी ताकद काय आहे?
- माझी कमकुवत बाजू कोणती?
- मी दबावाखाली कसा वागतो?
- मी धोका पत्करू शकतो का?

स्वतःचा स्वभाव समजला, की कर्माचे तत्त्व आपोआप वैयक्तिक बनते.

१३) कृती + चिंतन = कर्मअभ्यास

फक्त विचार करून कर्म समजत नाही, आणि फक्त काम करूनही कर्म उमगत नाही.

योग्य सूत्र: कृती ⟶ अनुभव ⟶ चिंतन ⟶ सुधारित कृती
ही साखळी जितकी प्रामाणिकपणे चालू राहते, तितका कर्माचा अभ्यास खोल जातो.

१४) काळ, परिस्थिती आणि बदल स्वीकारणे

आज योग्य वाटणारे तत्त्व उद्या चुकीचे ठरू शकते.

म्हणून कर्माचा अभ्यास करताना हे स्वीकारणे आवश्यक आहे की

- बदल अटळ आहे
- परिस्थिती स्थिर नसते
- स्वतःलाही बदलावे लागते

मित्रांनो, हे स्वीकारणे हेच कर्माचे सर्वात मोठे तत्त्व आहे. कर्माच्या तत्त्वांचा अभ्यास म्हणजे उत्तर शोधण्यापेक्षा प्रश्न विचारण्याची सवय लावणे. जो माणूस सतत स्वतःच्या कृतीकडे प्रामाणिकपणे पाहतो, चुका मान्य करतो, आणि अनुभवातून शिकतो तोच माणूस कर्माच्या तत्त्वांचा खरा विद्यार्थी ठरतो.

*****

13. कर्मतत्त्वे: कामगार नेत्याच्या जीवनातून उमटलेली जीवनदृष्टी…

मित्रांनो, कर्माच्या तत्त्वांचा विचार केला, तर तो केवळ वैयक्तिक प्रगतीपुरता मर्यादित राहत नाही. समाजातील सामान्य माणूस, कामगार, शेतकरी, कर्मचारी यांच्या जीवनात कर्म हे जगण्याचे साधन असते. विशेषतः कामगार चळवळीतून पुढे आलेल्या नेत्यांचे जीवन पाहिले, तर कर्मतत्त्वांचा व्यवहार्य, कठोर आणि वास्तववादी अर्थ स्पष्टपणे समोर येतो.

खाली दिलेली १० कर्मतत्त्वे ही केवळ सैद्धांतिक नसून, एका कामगार नेत्याच्या प्रवासातून साकार झालेली आहेत.

१. कर्म आधी, मान-सन्मान नंतर

एक कामगार नेता सुरुवातीला कोणताही नेता नसतो. तो कारखान्यातील एक सामान्य कामगार असतो घाम गाळणारा, आदेश पाळणारा, अन्याय सहन करणारा. कर्मतत्त्व: जो माणूस पदाची अपेक्षा न करता काम करतो, त्याच्यावरच जबाबदारी येते. कामगार नेत्याने सुरुवातीला फक्त कामगारांचे प्रश्न ऐकले,

मांडले पद, प्रसिद्धी किंवा सत्ता यांचा विचार केला नाही. त्याचे कर्म बोलत होते, शब्द नव्हे.

२. स्वतःच्या वेदनेतूनच इतरांची वेदना समजते

कामगार नेता एखाद्या पुस्तकातून तयार होत नाही; तो स्वतःच्या अनुभवातून घडतो. कर्मतत्त्व: ज्याने अन्याय सहन केला आहे, तोच अन्यायाविरुद्ध ठाम उभा राहू शकतो.

स्वतःची पगारकपात, कामाचे तास, अपमान यातूनच त्याला कामगारांचे दुःख समजले. त्यामुळे त्याचे नेतृत्व खोटे नव्हते, तर अनुभवसिद्ध होते.

३. संघर्ष हा टाळायचा नसतो, समजून घ्यायचा असतो

कामगार चळवळ म्हणजे सततचा संघर्ष मालकांशी, व्यवस्थेशी, कधी कधी स्वतःच्या माणसांशीही. **कर्मतत्त्व:** संघर्ष टाळला, तर कर्म कमकुवत होते; संघर्ष समजून घेतला, तर कर्म परिपक्व होते. कामगार नेत्याने उगाच आक्रमक भूमिका घेतली नाही, पण अन्यायासमोर झुकलाही नाही.

४. अंध अनुकरण नव्हे, परिस्थितीनुसार निर्णय

पूर्वीचे नेते जे करत होते, तेच तंतोतंत करणे हे सोपे असते. पण प्रत्येक काळ वेगळा असतो. कर्मतत्त्व: कालचा मार्ग आज योग्य असेलच असे नाही. कामगार नेत्याने जुन्या आंदोलनांची नक्कल न करता, आजच्या परिस्थितीनुसार चर्चा, वाटाघाटी आणि कायदेशीर मार्ग स्वीकारला.

५. छोटा माणूस कधीही लहान नसतो

नेतृत्व म्हणजे वर उभे राहणे नव्हे, तर सगळ्यांसोबत उभे राहणे. कर्मतत्त्व: जो माणूस शेवटच्या रांगेतील माणसाला पाहतो, तोच खरा नेता असतो. कामगार नेत्याने कायम सर्वात दुर्बल कामगाराचा मुद्दा पुढे आणला कारण तिथेच कर्माची खरी कसोटी असते.

६. वेळेची निवड ही कर्माचा भाग आहे

नेहमी आंदोलनच योग्य नसते, आणि नेहमी शांतताही योग्य नसते. कर्मतत्त्व: योग्य वेळी घेतलेला निर्णय हा अर्धे यश देतो. कामगार नेत्याने योग्य वेळ साधून मागण्या मांडल्या, त्यामुळे टक्कर कमी आणि परिणाम अधिक मिळाले.

७. विश्वास निर्माण करणे हेही कर्मच आहे

कामगार नेता भाषणामुळे नव्हे, तर विश्वासामुळे टिकतो. कर्मतत्त्व: लोक तुमच्यावर विश्वास ठेवत असतील, तरच तुमचे कर्म परिणामकारक ठरते. त्याने जे सांगितले, तेच केले यामुळे लोकांनी त्याला पाठिंबा दिला.

८. अपयशातून माघार नाही, सुधारणा:

मित्रांनो, काही आंदोलनं फसली, काही मागण्या नाकारल्या गेल्या. कर्मतत्त्व: अपयश म्हणजे शेवट नाही, तर पद्धत बदलण्याची सूचना आहे. त्याने अपयशानंतर दोषारोप न करता आत्मपरीक्षण केले.

९. अहंकार आला, की नेतृत्व संपते:

मित्रांनो, नेतृत्व मिळाल्यावर अनेक जण स्वतःला सर्वज्ञ समजू लागतात. कर्मतत्त्व:ज्या दिवशी नेता ऐकणे थांबवतो, त्या दिवशी त्याचे कर्म थांबते. कामगार नेता कायम चर्चा ऐकायला बसत असे यामुळे तो जमिनीवर राहिला.

१०. कर्म हे वैयक्तिक नसून सामूहिक असते

मित्रांनो, कामगार चळवळीत एकट्याचे यश नसते. कर्मतत्त्व: स्वतः पुढे जाण्यापेक्षा, इतरांनाही सोबत घेऊन जाणे हेच खरे कर्म. त्याचे समाधान स्वतःच्या पदात नव्हे, तर इतरांच्या सुरक्षित आयुष्यात होते. कामगार नेत्याचे जीवन हे कर्मतत्त्वांचे जिवंत उदाहरण असते. ते आपल्याला शिकवते की

- कर्म म्हणजे फक्त मेहनत नाही, तर जबाबदारी आहे
- कर्म म्हणजे फक्त संघर्ष नाही, तर संयम आहे
- आणि कर्म म्हणजे फक्त यश नाही, तर सामूहिक कल्याण आहे

जो माणूस स्वतःपुरता विचार न करता समाजाचा विचार करून कर्म करतो, तोच खऱ्या अर्थाने कर्मयोगी ठरतो.

कर्मतत्त्व : शिस्तीपासून नेतृत्वापर्यंत (एक तत्त्वज्ञानात्मक मांडणी)

मित्रांनो, "शिस्त ही केवळ नियमांची चौकट नाही; ती आत्म्याला आकार देणारी अंतर्गत आचारसंहिता आहे." कर्मतत्त्वाची सुरुवात बहुतेकांना बाहेरून दिसणाऱ्या कृतींत होते असे वाटते काम, पद, जबाबदारी, यश, प्रतिष्ठा. पण खऱ्या अर्थाने कर्मतत्त्वाची पहिली ठिणगी जिथे पडते, तो परिसर बाहेरचा नसतो; तो असतो व्यक्तीच्या आतला. कारण कर्म म्हणजे फक्त "कृती" नाही; कर्म म्हणजे जाणीवपूर्वक केलेली कृती, आणि जाणीवपूर्वक कृती कर ण्यासाठी माणसाला सर्वप्रथम लागते ती गोष्ट म्हणजे शिस्त.

शिस्त ही माणसाला "थांबवत" नाही, ती माणसाला "घडवते." ती मनाला मर्यादा घालते म्हणून नाही, तर मनाला दिशा देते म्हणून ती महान आहे. जिथे मन अस्थिर असते, तिथे कृती विस्कळीत होते. आणि जिथे कृती विस्कळीत असते, तिथे नेतृत्व टिकत नाही. म्हणूनच मी म्हणतो शिस्त माणसाला मोठं बनवते, आणि त्या मोठेपणाची खरी ओळख समाजाच्या डोळ्यांतून दिसणाऱ्या तेजात प्रकट होते.

❖ **शिस्त : बाह्य नियम नव्हे, अंतर्गत प्रकाश**

मित्रांनो, समाजात अनेक नियम आहेत; परंतु नियम पाळणं म्हणजे शिस्त नव्हे. खऱ्या शिस्तीची सुरुवात तेव्हा होते जेव्हा माणूस स्वतःच्या अंतरंगात बसून एक प्रामाणिक प्रश्न विचारतो "माझं आचरण माझ्या तत्त्वांशी जुळतं का?"

मित्रांनो, शिस्त ही मुळात स्वयावरची सत्ता आहे पण ती सत्ता दडपशाही नाही; ती आत्मसंयमाची सत्ता आहे. ज्याला स्वतःवर नियंत्रण मिळालं, तो परिस्थितीवरही संतुलित राहतो. ज्याला स्वतःच्या इच्छा-आकांक्षांवर नियंत्रण मिळालं, तोच अन्याय, अहंकार, मोह, आणि वैयक्तिक स्वार्थ यांच्यावर विजय मिळवू शकतो.

तेव्हा शिस्त ही एक प्रकारची आत्मशुद्धीची प्रक्रिया ठरते. कारण शिस्तीचा हेतू "कडक होणे" नसून "सुसंस्कृत होणे" आहे.

❖ नेतृत्व : पद नाही, व्यक्तिमत्त्वाचा परिणाम

मित्रांनो, नेतृत्वाला लोक बहुतेक वेळा पदाशी जोडतात पद मिळालं की नेतृत्व आलं, अधिकार आला की नेतृत्व सिद्ध झालं. पण वास्तव उलट आहे. नेतृत्व हे पदापासून सुरू होत नाही; नेतृत्व हे व्यक्तिमत्त्वातून प्रकट होतं.

ज्या व्यक्तीच्या जीवनात शिस्त नसते, त्याच्याकडे जरी पद असलं तरी त्याचं नेतृत्व कागदावर असतं; लोकांवर त्याचा परिणाम होत नाही. आणि ज्या व्यक्तीमध्ये शिस्त असते, त्याच्याकडे पद नसले तरी लोक त्याला आपोआप मान देतात कारण शिस्तीतून व्यक्तिमत्त्वाला एक नैसर्गिक प्रभा येते.

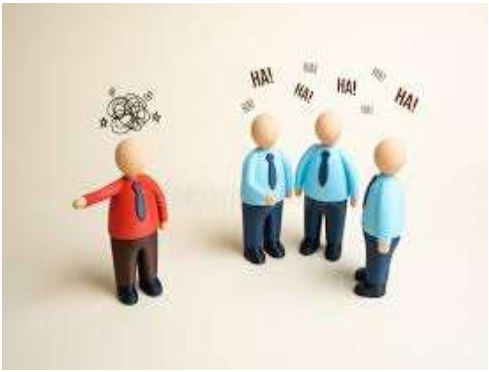
मी मानव संसाधन विभागात गेली दोन दशके काम करताना आणि आयुष्यातील अनेक अनुभवांतून हे ठामपणे पाहिलं आहे: शिस्त नसलेलं

नेतृत्व हा केवळ आवाज असतो; शिस्तीचं नेतृत्व ही एक उपस्थिती असते. आवाज क्षणात थांबतो, उपस्थिती दीर्घकाळ प्रभाव टाकते.

❖ नेतृत्वासाठी आवश्यक शिस्त : सात अंतर्गत स्तंभ

मित्रांनो, खऱ्या नेतृत्वासाठी बाह्य कौशल्ये जितकी महत्त्वाची, तितकीच किंबहुना अधिक महत्त्वाची आहे अंतर्गत शिस्त. ही शिस्त काही ठराविक मूल्यांवर उभी असते. मी या स्तंभांना नेतृत्वाच्या "आत्मशिस्तीचे सात दीप" असे म्हणेन:

❖ **नीतीमूल्यांची शिस्त:** नीतीमूल्य म्हणजे परिस्थितीचे गुलाम न होणे. परिस्थिती बदलते, लोक बदलतात, फायदा-तोटा बदलतो पण मूल्य टिकते. मूल्य टिकवणे ही शिस्त आहे.



❖ **नैतिकतेची शिस्त:** योग्य-अयोग्य यांचा विचार हा फक्त नियमांचा नाही; तो जाणिवेचा आहे. नैतिकता म्हणजे आपल्या निर्णयामुळे कोणाच्या आयुष्यावर काय परिणाम होईल, हे पाहण्याची अंतर्दृष्टी.

❖ **संवेदनशीलतेची शिस्त:** संवेदनशीलता ही कमजोरी नाही; ती मानवीपणाची उंची आहे. दुसऱ्याच्या वेदना समजणे, त्याच्या मर्यादा

ओळखणे, त्याच्या परिस्थितीकडे माणूस म्हणून पाहणे ही शिस्त नेतृत्वाला दया नाही, तर दृष्टी देते.

- **समान वागणुकीची शिस्त:** समता म्हणजे सर्वांना सारखं वागवणे नाही; समता म्हणजे सर्वांना न्याय्य वागवणे. पद, ओळख, जवळीक, लायकी या चष्म्यांनी माणूस पाहिला की नेतृत्वात पक्षपात जन्माला येतो. समान वागणूक ही पक्षपाताला आवर घालणारी शिस्त आहे.
- **दूरदृष्टीची सवय (भविष्याला आजच्या निर्णयात जागा देणे):** दूरदृष्टी म्हणजे भविष्य सांगणे नाही; दूरदृष्टी म्हणजे आजच्या कृतीत उद्याचा परिणाम पाहणे. क्षणिक फायद्याने मोह होतो, पण दूरदृष्टी त्याला थांबवते.
- **इतरांच्या विचारांना सामावून घेण्याची शिस्त:** नेतृत्वाचा अहंकार म्हणतो "मी बरोबर." नेतृत्वाची शिस्त म्हणते "चला, ऐकूया." इतरांचा विचार स्वीकारणे म्हणजे स्वतःला कमी करणे नाही; ते म्हणजे समूहबुद्धीला सन्मान देणे.
- **तत्त्वनिष्ठ जीवनाची शिस्त:** तत्त्व म्हणजे जीवनाचा मेरुदंड. तत्त्व बदलली की माणूस परिस्थितीनुसार वाकतो; पण तत्त्व टिकली की परिस्थिती माणसाला वाकवू शकत नाही. तत्त्वनिष्ठ शिस्त माणसाला स्थिर बनवते आणि स्थिरतेतूनच विश्वास जन्माला येतो.

अधिकारातून नव्हे, चांगुलपणातून : नेतृत्वाची खरी भाषा

मित्रांनो, खऱ्या नेतृत्वाची भाषा आदेशांची नसते; ती चांगुलपणाची असते. ज्याच्याकडे केवळ अधिकार असतो, तो लोकांना चालवतो. पण ज्याच्याकडे चांगुलपणा आणि शिस्त असते, तो लोकांना घडवतो.

अशा व्यक्तीकडे एक अदृश्य ताकद असते ती ताकद म्हणजे विश्वास. आणि विश्वास मिळवण्यासाठी सर्वात महत्त्वाची गोष्ट असते सन्मान. जो नेता प्रत्येकाला योग्य वागणूक देतो, त्याचा सन्मान राखतो, त्याच्या कर्तृत्वाला ओळखतो, त्याच्या चुका सुधारण्याची संधी देतो तो नेता वरून पाहत नाही; तो खालच्या स्तरावर उभा राहून वास्तवाचे निरीक्षण करतो. तो स्वतःला "सर्वश्रेष्ठ" समजत नाही; तो स्वतःला "सेवक" मानतो.

मित्रांनो, म्हणूनच असा नेता सामान्य नसतो. तो स्वतःमध्ये "सर्वांना सोबत घेऊन जाण्याची क्षमता" निर्माण करतो. आणि हीच क्षमता कर्मतत्त्वाला समाजोपयोगी रूप देते.

अनुभवाची शाळा : संघर्षातून आलेली समज

या लेखनाचा उद्देश माझ्या गुणांचं कौतुक करणे नाही. पण एक सत्य मी प्रामाणिकपणे मांडू इच्छितो माझ्या आयुष्यात वयाच्या

२३ व्या वर्षापासून अनेक झळा आल्या. त्या झळांनी मला कमकुवत केले नाही; त्यांनी मला जागं केलं.

अनेक वेळा माणूस परिस्थितीला दोष देतो, लोकांना दोष देतो, नशिबाला दोष देतो. पण मला कळत गेलं की बदलायचं असेल तर सर्वात आधी स्वतःमध्ये बदल घडवावा लागतो. वरिष्ठांचे मत, लोकांचे शब्द, बाहेरची टीका या सगळ्यांना ऐकायचं, पण त्यावर जगायचं नाही. कारण बाहेरचा आवाज अनेकदा गोंधळ निर्माण करतो, पण आतला विवेक दिशा देतो.

मित्रांनो, मी प्रत्येक चुकांतून शिकण्याचा निर्णय घेतला; सर्वांना समान वागणूक देण्याचा प्रयत्न केला; आणि समाजाच्या दृष्टिकोनातून स्वतःमध्ये आवश्यक ते बदल स्वीकारले. याच प्रक्रियेमुळे माझ्यात दूरदृष्टी विकसित झाली आणि कर्मतत्त्वाचा अभ्यास तत्त्वज्ञान म्हणून समजायला लागला फक्त विचार म्हणून नाही.

आत्मपरीक्षण : कर्माचा शोध स्वतःपासून सुरू होतो

मित्रांनो, मी एक वाक्य नेहमी सांगतो दुसऱ्याला १०० प्रश्न विचारण्यापेक्षा स्वतःला ५० प्रश्न विचारा.

हे वाक्य साधं वाटेल, पण याच्यात कर्मतत्त्वाचा गाभा दडलेला आहे. कारण दुसऱ्याला प्रश्न विचारले की आपण उत्तर शोधतो; स्वतःला प्रश्न विचारले की आपण स्वतःला शोधतो.

काम करत असतानाच तुम्हाला कळणारही नाही कर्माचा शोध तुम्हाला केव्हा लागला. पण एकदा तो लागला, की तुमचं काम "कर्तव्य" राहत नाही; ते साधना बनतं. आणि साधना झाली की तुमचं आयुष्यही उंचावतं कारण तुम्ही फक्त पुढे जात नाही, तर परिपक्व होत जाता.

शिस्त म्हणजे कर्मतत्त्वाचा पहिला श्वास

मित्रांनो, शिस्त ही नेतृत्वाची माती आहे, कर्मतत्त्वाचा श्वास आहे, आणि व्यक्तिमत्त्वाचा प्रकाश आहे.

- जिथे शिस्त आहे तिथे कृतीला अर्थ येतो.
- जिथे अर्थ आहे तिथे नेतृत्वाला सन्मान मिळतो.
- आणि जिथे सन्मान आहे तिथे समाजाला दिशा मिळते.

चिंतनासाठी प्रश्न (Self-Reflection Prompts)

मित्रांनो, खालील प्रश्न वाचकांनी स्वतःला विचारावेत हे प्रश्न या प्रकरणाचा "अंतर्गत व्यायाम" आहेत:

1. माझ्या निर्णयांमध्ये मूल्ये किती ठाम असतात?
2. मी न्याय्य आहे की सोयीस्कर?
3. मी ऐकतो की फक्त उत्तर देतो?

4. माझं नेतृत्व अधिकारावर टिकलेलं आहे की विश्वासावर?

5. माझ्या कृतींमध्ये दूरदृष्टी आहे की क्षणिक फायदा?

6. मी प्रत्येक व्यक्तीला सन्मान देतो का विशेषतः जे माझ्यासाठी "उपयुक्त" नाहीत?

7. माझ्या चुका मला खचवतात की घडवतात?

शिस्त आणि नैतिकता : आत्मनियंत्रणातून सदाचाराकडे

मित्रांनो, "नैतिकता ही शिकवता येते; पण शिस्त ही स्वतःमध्ये निर्माण करावी लागते." मानवी जीवनात शिस्त आणि नैतिकता या दोन संकल्पना अनेकदा स्वतंत्रपणे मांडल्या जातात. परंतु तत्त्वज्ञानाच्या खोल स्तरावर पाहिल्यास या दोन्ही एकाच प्रवाहाच्या दोन अवस्था आहेत. शिस्त ही नैतिकतेची पूर्वअट आहे, आणि नैतिकता ही शिस्तीची सर्वोच्च अभिव्यक्ती आहे. जिथे शिस्त नाही, तिथे नैतिकता टिकत नाही; आणि जिथे नैतिकता नाही, तिथे शिस्त केवळ यांत्रिक नियमपालन बनून राहते.

१. शिस्त म्हणजे काय? बाह्य नियम की अंतर्गत नियंत्रण?

बहुतेक समाजांमध्ये शिस्त म्हणजे नियम पाळणे, वेळेवर येणे, आज्ञा मानणे, व्यवस्था पाळणे अशी बाह्य व्याख्या केली जाते. पण तत्त्वज्ञान यापेक्षा खोल अर्थ सांगते.

भगवद्गीतेत श्रीकृष्ण "दम" (आत्मसंयम) आणि "शम" (मनःशांती) यांना उच्च मानवी गुण मानतात. गीतेच्या दृष्टीने शिस्त म्हणजे इंद्रिय, मन आणि बुद्धी यांचे संतुलित नियंत्रण.

म्हणजेच, शिस्त ही इतरांनी लादलेली गोष्ट नसून स्वतःने स्वतःवर लादलेली जबाबदारी आहे. ही जबाबदारी स्वीकारली की माणूस प्रतिक्रियात्मक न राहता विवेकी होतो.

२. नैतिकता म्हणजे काय? नियम नव्हे, तर विवेक

नैतिकता म्हणजे फक्त "चांगलं–वाईट" याची यादी नाही. नैतिकता म्हणजे आपल्या कृतीचा परिणाम इतरांवर आणि समाजावर काय होईल, याची जाणीव ठेवून निर्णय घेण्याची क्षमता.

अरिस्टॉटल (Aristotle) ग्रीक तत्त्वज्ञ अरिस्टॉटल आपल्या Nicomachean Ethics या ग्रंथात सांगतो की नैतिकता ही सवय (Habit) आहे. माणूस वारंवार योग्य कृती करतो तेव्हा तो सद्गुणी बनतो. पण ही सवय निर्माण होण्यासाठी आत्मशिस्त अनिवार्य आहे.

अरिस्टॉटलच्या मते:

- आत्मसंयम नसलेला माणूस योग्य ज्ञान असूनही चुकीचं वागतो
- आत्मशिस्त असलेला माणूस योग्य तेच करतो, जरी ते कठीण असलं तरी

३. शिस्त नसलेली नैतिकता : उपदेश, आचरण नाही

इतिहासात आणि वर्तमानात अनेकदा आपण पाहतो लोक नैतिकतेबद्दल बोलतात, पण आचरणात ती दिसत नाही.

याचं कारण स्पष्ट आहे : नैतिक विचार मनात असतात, पण शिस्त नसल्याने कृतीत उतरू शकत नाहीत.

४. इमॅन्युएल कान्ट (Immanuel Kant)

मित्रांनो, कान्ट म्हणतो, नैतिकता म्हणजे कर्तव्यबुद्धीने केलेली कृती. पण कर्तव्य पाळण्यासाठी माणसाकडे स्वतःवर नियंत्रण असणं आवश्यक आहे. म्हणूनच कान्टच्या तत्त्वज्ञानात नैतिकतेची अंमलबजावणी ही आत्मनियंत्रणावर अवलंबून आहे.

५. शिस्त आणि नैतिकता यांचं नातं : बीज आणि वृक्ष

मित्रांनो, हे नातं समजून घ्यायचं असेल तर एक रूपक उपयोगी ठरते :

शिस्त = बीज

नैतिकता = वृक्ष

आचरण = फळ

बीज नसेल तर वृक्ष उगवणार नाही. आणि वृक्ष नसेल तर फळ मिळणार नाही. शिस्त माणसाला स्वतःच्या इच्छांवर नियंत्रण शिकवते. नैतिकता त्या नियंत्रणाला मानवी कल्याणाची दिशा देते.

6. महात्मा गांधी : शिस्तीतून नैतिकतेचा जागतिक आदर्श

मित्रांनो, महात्मा गांधी हे शिस्त–नैतिकता संबंधाचे सर्वोच्च उदाहरण आहेत.

- त्यांची वैयक्तिक शिस्त (आहार, वेळ, सत्यपालन, ब्रह्मचर्य)
- आणि त्यातून जन्मलेली सार्वजनिक नैतिकता (अहिंसा, सत्याग्रह, समता)

गांधीजी स्वतः म्हणतात "स्वतःवर राज्य करता आलं नाही, तर दुसऱ्यावर नैतिक अधिकार गाजवण्याचा हक्क मिळत नाही." त्यांची नैतिक उंची ही भाषणांतून नव्हे, तर कठोर आत्मशिस्तीतून निर्माण झाली. म्हणूनच जगाने त्यांना केवळ राजकीय नेता नाही, तर नैतिक मार्गदर्शक मानलं.

7. स्वामी विवेकानंद: चरित्रातून उमटलेली नैतिकता

मित्रांनो, स्वामी विवेकानंद म्हणतात "Character is power."
पण ते लगेच स्पष्ट करतात की चरित्र हे उपदेशाने तयार होत नाही, तर

- संयम

- तप

- स्वअनुशासन यातून तयार होतं.

त्यांच्या मते, शिस्त नसलेला धार्मिक किंवा नैतिक माणूस हा केवळ ढोंगी ठरतो. म्हणूनच त्यांनी युवकांना स्वतःच्या जीवनात शिस्त आणा, मगच समाज बदलण्याचा अधिकार मिळेल असा स्पष्ट संदेश दिला.

*****

14. आधुनिक व्यवस्थापन आणि HR दृष्टिकोन

आधुनिक व्यवस्थापन साहित्यात (Peter Drucker, Stephen Covey) हे वारंवार अधोरेखित केलं आहे की नैतिक कोड (Code of Ethics) तयार करणं सोपं आहे

पण तो पाळण्यासाठी वैयक्तिक आणि संस्थात्मक शिस्त लागते

Stephen Covey आपल्या 7 Habits of Highly Effective People मध्ये Self-Discipline ला नैतिक नेतृत्वाचा पाया मानतो. त्याच्या मते "Ethics without discipline collapses under pressure."

शिस्त ⟶ नैतिकता ⟶ नेतृत्व : एक नैसर्गिक प्रवास

- ❖ शिस्त माणसाला स्वतःशी प्रामाणिक बनवते
- ❖ प्रामाणिकपणा नैतिक निर्णयांना जन्म देतो
- ❖ नैतिक निर्णय लोकांचा विश्वास निर्माण करतात
- ❖ विश्वासातून नेतृत्व उभं राहतं

म्हणूनच खऱ्या नेतृत्वासाठी नैतिक भाषणांपेक्षा शिस्तबद्ध जीवन अधिक प्रभावी ठरतं.

नैतिकता ही शिस्तीची फुललेली अवस्था शेवटी असं म्हणता येईल की

- शिस्त ही नैतिकतेची मूलप्रक्रिया आहे
- नैतिकता ही शिस्तीची परिपक्व अवस्था आहे
- आणि नेतृत्व ही त्या दोन्हींची सामाजिक अभिव्यक्ती आहे

जो माणूस स्वतःच्या जीवनात शिस्त निर्माण करतो, तो नैतिकतेचा उपदेश न करता देखील नैतिक ठरतो कारण त्याचं जीवनच त्याचा संदेश बनतं.

मित्रांनो, चिंतनासाठी प्रश्न:

1. माझी शिस्त बाह्य दबावातून येते की अंतर्गत जाणीवेतून?
2. मी नैतिकतेबद्दल बोलतो की ती जगतो?
3. माझ्या निर्णयांमध्ये आत्मसंयम दिसतो का?
4. माझं आचरण माझ्या मूल्यांशी सुसंगत आहे का?

भारतीय तत्त्वज्ञानातील त्रिसूत्री

(शिस्त – कर्म – धर्म)

मित्रांनो, भारतीय तत्त्वज्ञानाची वैशिष्ट्यपूर्ण ओळख म्हणजे त्याची त्रिसूत्री मांडणी. येथे जीवन एका एककलमी विचारावर उभे नाही, तर परस्परावलंबी

तत्त्वांच्या संतुलनावर उभे आहे. शिस्त, कर्म आणि धर्म ही तीन तत्त्वे वेगळी दिसत असली, तरी वास्तवात ती एकाच सत्याची तीन रूपे आहेत.

भारतीय तत्त्वज्ञान असे मानते की शिस्त ही साधना आहे, कर्म ही अभिव्यक्ती आहे आणि धर्म हा त्याचा नैतिक अर्थ आहे.

त्रिसूत्रीचा अंतर्गत संबंध

भारतीय तत्त्वज्ञान या तीन तत्त्वांना स्वतंत्र न मानता एक प्रवाही प्रक्रिया मानते :

शिस्त ⟶ शुद्ध कर्म ⟶ धर्मनिष्ठ जीवन

1) शिस्त नसल्यास

- कर्म स्वार्थी होतं.
- धर्म केवळ उपदेश बनतो.

2) कर्म नसल्यास.

- शिस्त निष्क्रिय होते.
- धर्म पुस्तकी राहतो.

3) धर्म नसल्यास

- शिस्त कठोर बनते
- कर्म निर्दयी होतं

म्हणूनच या त्रिसूत्रीतील कोणताही घटक तुटला तर संपूर्ण जीवनदर्शन असंतुलित होतं.

15. कामगार, युनियन आणि कर्मतत्त्व यांचा संघर्ष.

मित्रांनो, सामान्यपणे कामगारांचे होणारे नुकसान हे केवळ त्यांच्या स्वतःच्या चुकीमुळेच होते असे नाही. अनेक वेळा त्यांच्या अडचणी, आर्थिक नुकसान, नोकरीतील अडथळे किंवा भविष्यातील संधी गमावण्यामागे युनियनमधील काही स्वार्थी, आडमुठे किंवा लोभी प्रतिनिधींची चुकीची भूमिका कारणीभूत ठरलेली दिसून येते. कामगारांच्या नावाखाली स्वतःचा स्वार्थ साधणारे असे प्रतिनिधी प्रत्यक्षात कामगारांचेच नुकसान करत असतात, हे वास्तव अनेक वेळा उशिरा लक्षात येते.

युनियन प्रतिनिधींचे मुख्य काम म्हणजे संघटित कामगारांची बाजू व्यवस्थापनासमोर मांडणे, त्यांच्या तक्रारी, अपेक्षा आणि हक्क यासाठी वाटाघाटी करणे. हे करत असताना प्रतिनिधींनी स्वतःचा स्वार्थ बाजूला ठेवून कामगार, संस्था आणि उत्पादन या तिन्हींच्या हिताचा समतोल राखणे अपेक्षित असते. मात्र प्रत्यक्षात अनेक ठिकाणी हे तत्व पाळले जात नाही. काही प्रतिनिधी व्यवस्थापनाशी संघर्ष करून स्वतःची प्रतिमा "आक्रमक नेता" म्हणून उभी करण्याचा प्रयत्न करतात, तर काही जण कामगारांच्या भावना भडकवून त्यांचा गैरवापर करतात.

माझ्या प्रदीर्घ अनुभवामध्ये मला सातत्याने कामगार व कामगार प्रतिनिधी यांच्यात काम करावे लागले आहे. कामगारांकडून शिस्तभंग, गैरवर्तन किंवा कामातील निष्काळजीपणा झाल्यास व्यवस्थापनाच्या वतीने कारवाई करणे ही अपरिहार्य बाब असते. अशा वेळी अनेकदा युनियन प्रतिनिधी आक्रमक भूमिका घेतात. कधी संवादातून प्रश्न सुटतो, तर कधी व्यवस्थापन आणि युनियन यांच्यात दरी निर्माण होते. या संघर्षाचा थेट परिणाम कामाच्या वातावरणावर, उत्पादनावर आणि संस्थेच्या विश्वासार्हतेवर होतो.

एक प्रसंग विशेष उल्लेखनीय आहे. युनियन प्रतिनिधींची निवडणूक घेण्याची वेळ आली तेव्हा त्या आस्थापनेत दोन स्पष्ट गट निर्माण झाले. निवडणुकीच्या राजकारणामुळे कामगारांमध्ये फूट पडली, वैयक्तिक आरोप-प्रत्यारोप सुरू झाले आणि उत्पादनावर त्याचा विपरीत परिणाम झाला. अशा वेळी लक्षात येते की युनियनमधील अंतर्गत संघर्षाचा फटका शेवटी संस्थेला आणि स्वतः कामगारांनाच बसतो.

युनियन प्रतिनिधी हे व्यवस्थापनाने नेमलेले पद नसते, तर ते युनियनच्या सभासदांकडून लोकशाही पद्धतीने निवडले जाते. त्यामुळे प्रतिनिधींवर सभासदांच्या अपेक्षांचा मोठा दबाव असतो. अनेक वेळा सभासदांची मर्जी सांभाळण्यासाठी प्रतिनिधी दीर्घकालीन हिताचा विचार न करता तात्काळ लोकप्रिय निर्णय घेतात. कामगारांचे भले आणि संस्थेचे हित या दोहोंचा समन्वय साधणे हे खरे नेतृत्वाचे लक्षण आहे; परंतु दुर्दैवाने हे सर्वत्र दिसून येत नाही.

माझ्या अनुभवातील काही युनियन प्रतिनिधींच्या आडमुठेपणामुळे आणि काही कामगारांच्या चुकीच्या वर्तनामुळे प्रकरणे कोर्टकचेऱ्यांपर्यंत गेली. त्या वेळी

घेतलेले निर्णय, केलेले आंदोलन किंवा हट्ट यांचा पुढे पश्चात्ताप झाला; पण तोपर्यंत वेळ निघून गेलेली होती. नोकरी गमावलेली, आर्थिक नुकसान झालेले आणि मानसिक ताण सहन केलेला कामगार त्या पश्चात्तापाचा उपयोग करू शकत नव्हता.

कामगार म्हणून काम करत असताना संस्थेने नेमून दिलेल्या कामावर लक्ष केंद्रित करून आठ तासांचे काम प्रामाणिकपणे करणे अपेक्षित असते. मात्र काही कामगार वेळकाढूपणा, काम टाळणे किंवा जबाबदारीपासून पळ काढणे अशा सवयी अंगीकारतात. अशा प्रवृत्ती केवळ संस्थेचेच नव्हे तर स्वतः कामगाराचेही नुकसान करतात.

कामगारांची वर्गवारी

ज्येष्ठ विचारवंत शा. रांगणेकर यांनी कामगारांच्या प्रवृत्तींची अत्यंत प्रभावी मांडणी केली आहे. त्यांच्या विचारांवर आधारित खालील वर्गवारी येथे उपयुक्त ठरते :

1) **अर्थमूल्य कामगार**

हा कामगार प्रामुख्याने पगार, ओव्हरटाईम, बोनस आणि आर्थिक लाभ यांनाच प्राधान्य देतो. काम हे केवळ उत्पन्नाचे साधन मानले जाते. संस्थेच्या वाढीशी किंवा गुणवत्तेशी त्याचा फारसा संबंध राहत नाही.

2) **आराममूल्य कामगार**

या वर्गातील कामगाराला सुरक्षितता, सोय, आराम आणि कमी ताण यांचे आकर्षण असते. जबाबदारी टाळणे, बदलांना विरोध करणे आणि

"जे चालू आहे तेच चालू द्या" अशी भूमिका घेणे ही यांची वैशिष्ट्ये आहेत.

3) कर्ममूल्य कामगार

हा सर्वोच्च दर्जाचा कामगार असतो. काम हे त्याच्यासाठी कर्तव्य, साधना आणि आत्मविकासाचे साधन असते. संस्था, उत्पादन, गुणवत्ता आणि स्वतःची प्रगती यांचा तो एकत्रित विचार करतो. असा कामगारच खऱ्या अर्थाने कर्मतत्त्व स्वीकारतो.

कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे जाण्याचा प्रवास हा केवळ व्यवस्थापनाने लादलेला नसून कामगार, युनियन आणि संस्था या तिन्हींच्या सामूहिक जाणीवेतून घडला पाहिजे. स्वार्थ, अहंकार आणि आडमुठेपणा बाजूला ठेवून विवेक, संवाद आणि दीर्घकालीन हिताचा विचार केल्यासच हा प्रवास यशस्वी होऊ शकतो.

कर्ममूल्य कामगार घडवण्यात व्यवस्थापन व युनियन यांची भूमिका

कोणतीही संस्था केवळ यंत्रसामग्री, भांडवल किंवा धोरणांवर उभी राहत नाही, तर ती उभी राहते माणसांवर विशेषतः कामगारांवर. कामगार जर केवळ अर्थमूल्य किंवा आराममूल्य यापुरते मर्यादित राहिले, तर संस्था तात्पुरती चालू राहू शकते; परंतु दीर्घकालीन प्रगती, गुणवत्ता आणि स्थैर्य मिळवण्यासाठी कर्ममूल्य कामगार घडणे अत्यावश्यक असते. असा कामगार घडवण्याची जबाबदारी एकट्या कामगारावर नसून, त्यामध्ये व्यवस्थापन आणि युनियन या दोघांची भूमिका अत्यंत महत्त्वाची आहे.

कर्ममूल्य कामगार म्हणजे काय?

कर्ममूल्य कामगार म्हणजे असा कामगार जो कामाला केवळ उपजीविकेचे साधन न मानता कर्तव्य, साधना आणि स्वतःच्या विकासाचे माध्यम मानतो. तो काम करताना "माझा फायदा काय?" यापेक्षा "या कामातून मूल्यनिर्मिती कशी होईल?" असा विचार करतो. शिस्त, प्रामाणिकपणा, जबाबदारी, सातत्य आणि गुणवत्तेबद्दलची बांधिलकी ही त्याची ओळख असते.

परंतु असा कामगार आपोआप घडत नाही. त्यासाठी योग्य वातावरण, योग्य नेतृत्व आणि योग्य संस्कार आवश्यक असतात.

कर्ममूल्य कामगार घडवण्यात व्यवस्थापनाची भूमिका

व्यवस्थापन ही संस्था चालवणारी शक्ती आहे. जर व्यवस्थापनाचा दृष्टिकोन केवळ नियंत्रण, आदेश आणि शिक्षा यापुरता मर्यादित असेल, तर कर्ममूल्य रुजत नाही. कर्ममूल्य घडवण्यासाठी व्यवस्थापनाने खालील बाबींवर विशेष लक्ष देणे गरजेचे आहे :

1) स्पष्ट अपेक्षा आणि पारदर्शकता :

कामगाराकडून काय अपेक्षित आहे, कामाची गुणवत्ता कशी मोजली जाते, आणि चूक झाल्यास काय प्रक्रिया असते हे सर्व स्पष्ट आणि पारदर्शक असले पाहिजे. अन्यायकारक, निवडक किंवा भावनिक निर्णय कर्ममूल्याला मारक ठरतात.

2) शिस्त म्हणजे शिक्षा नव्हे, तर सुधारणा:

शिस्तभंगाची कारवाई ही सूडभावनेने नव्हे, तर सुधारण्याच्या उद्देशाने झाली पाहिजे. समजावून सांगणे, प्रशिक्षण देणे आणि संधी देणे या गोष्टींमधून कामगारात जबाबदारीची जाणीव निर्माण होते.

3) कौशल्यविकास आणि प्रशिक्षण :

कामगाराला सतत शिकण्याची संधी दिल्यास तो कामाशी जोडला जातो. नवीन तंत्रज्ञान, सुरक्षितता, गुणवत्ता आणि वर्तनात्मक प्रशिक्षण यामुळे कामगाराचा आत्मविश्वास वाढतो आणि तो कर्ममूल्याच्या दिशेने वाटचाल करतो.

4) आदर्श नेतृत्व

व्यवस्थापनातील अधिकारी स्वतः शिस्तबद्ध, वेळेचे भान ठेवणारे आणि न्याय्य असतील तर कामगार त्यांच्याकडून नकळत शिकतो. उपदेशापेक्षा आचरणातून दिलेला संदेश अधिक प्रभावी असतो.

कर्ममूल्य कामगार घडवण्यात युनियनची भूमिका :

युनियन ही केवळ मागण्या मांडणारी संस्था नसून, ती कामगारांची दिशा ठरवणारी शक्ती आहे. जर युनियनने योग्य भूमिका घेतली, तर ती कर्ममूल्य घडवण्यात व्यवस्थापनाइतकीच महत्त्वाची ठरते.

1) कामगारांचे प्रबोधन :

युनियनने कामगारांना त्यांच्या हक्कांबरोबरच कर्तव्यांचीही जाणीव करून दिली पाहिजे. "हक्क मिळवण्यासाठी कर्तव्य पाळणे आवश्यक आहे" हा विचार रुजवणे ही युनियनची सामाजिक जबाबदारी आहे.

2) चुकीच्या वर्तनाला अंध समर्थन नको

प्रत्येक वेळी कामगार चुकीचा नसतो, तसेच प्रत्येक वेळी बरोबरही नसतो. युनियनने गैरवर्तन, कामचुकारपणा किंवा अनुशासनभंग यांना अंधपणे पाठिंबा दिल्यास कर्ममूल्याचा ऱ्हास होतो आणि शेवटी कामगाराचेच नुकसान होते.

3) संघर्षापेक्षा संवाद

संघर्ष हा शेवटचा पर्याय असावा. संवाद, चर्चा आणि वाटाघाटी यातून प्रश्न सुटू शकतात. युनियन प्रतिनिधींचा परिपक्व, समतोल आणि दूरदृष्टी असलेला दृष्टिकोन कर्ममूल्य वाढवतो.

4) नेतृत्वाची जबाबदारी

युनियन प्रतिनिधी हे कामगारांसाठी आदर्श असतात. त्यांचे वर्तन, भाषा आणि निर्णय यांचा थेट परिणाम कामगारांच्या मानसिकतेवर होतो. स्वार्थ, राजकारण आणि आडमुठेपणा यापासून दूर राहणारे नेतृत्वच कर्ममूल्य घडवू शकते.

व्यवस्थापन व युनियन : संघर्ष नव्हे, सहकार्य

कर्ममूल्य कामगार घडवायचा असेल तर व्यवस्थापन आणि युनियन यांच्यात संघर्ष नव्हे, तर परिपक्व सहकार्य आवश्यक आहे. दोघेही एकमेकांचे शत्रू नसून संस्थेचे दोन महत्त्वाचे स्तंभ आहेत, ही जाणीव निर्माण झाली पाहिजे.

जेथे व्यवस्थापन न्याय्य असते आणि युनियन जबाबदार असते, तेथे कामगार हळूहळू अर्थमूल्य आणि आराममूल्याच्या पलीकडे जाऊन कर्ममूल्याकडे वळतो. अशा संस्थांमध्ये उत्पादन वाढते, वातावरण सकारात्मक राहते आणि न्यायालये, आंदोलनं व तंटे यांची गरजच उरत नाही.

कर्ममूल्य कामगार घडवणे ही एक प्रक्रिया आहे ती सक्तीने लादता येत नाही. व्यवस्थापनाने योग्य वातावरण निर्माण करावे, युनियनने योग्य दिशा दाखवावी आणि कामगाराने स्वतःची जबाबदारी ओळखावी. या तिन्हींच्या समन्वयातूनच कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे हा प्रवास यशस्वी होऊ शकतो.

कर्ममूल्य कामगार आणि उत्पादनक्षमतेचा थेट संबंध

उत्पादनक्षमता ही कोणत्याही आस्थापनेच्या अस्तित्वाची, वाढीची आणि स्पर्धात्मकतेची गुरुकिल्ली आहे. उत्पादनक्षमता केवळ यंत्रसामग्री, तंत्रज्ञान किंवा गुंतवणुकीवर अवलंबून नसते, तर ती मुख्यतः कामगारांच्या वृत्तीवर, बांधिलकीवर आणि कामाबद्दलच्या दृष्टीकोनावर अवलंबून असते. म्हणूनच कर्ममूल्य कामगार आणि उत्पादनक्षमता यांच्यात थेट आणि अतूट संबंध आहे.

मी माझ्या कार्यकाळात अनेक वेळा कामगार प्रतिनिधी आणि व्यवस्थापन यांच्यातील दुवा म्हणून काम केले आहे. या भूमिकेत काम करत असताना मला एक गोष्ट सातत्याने जाणवली जेव्हा कामगारांमध्ये कर्ममूल्याची जाणीव असते, तेव्हा व्यवस्थापनाशी संवाद सुलभ होतो, वाटाघाटी सकारात्मक दिशेने जातात आणि उत्पादनक्षमता आपोआप वाढते. उलटपक्षी, जेथे केवळ मागण्या, संघर्ष आणि हट्ट यांनाच प्राधान्य दिले जाते, तेथे उत्पादनावर विपरीत परिणाम होतो.

करार, मागण्या आणि मर्यादित दृष्टीकोन

जेव्हा केव्हा सामूहिक कराराची वेळ येते, तेव्हा युनियन प्रतिनिधींची भूमिका अत्यंत स्पष्ट आणि कडक झालेली दिसून येते. अनेक वेळा अस्थापनेच्या आर्थिक स्थितीचा, बाजारातील स्पर्धेचा, उत्पादन खर्चाचा किंवा दीर्घकालीन टिकावाचा विचार न करता केवळ कामगारांसाठी कोणत्या मागण्या महत्त्वाच्या आहेत यावरच लक्ष केंद्रित केले जाते. वेतनवाढ, भत्ते, सवलती या निश्चितच महत्त्वाच्या असतात; परंतु त्या मागण्या पूर्ण होण्यासाठी संस्था सक्षम राहणे तितकेच आवश्यक असते.

याच ठिकाणी कर्ममूल्य कामगाराचा विचार पुढे येतो. कर्ममूल्याची जाणीव असलेला कामगार आणि त्याचे प्रतिनिधित्व करणारी जबाबदार युनियन हे समजून घेतात की, उत्पादकता वाढली तरच आस्थापना टिकेल, आणि आस्थापना टिकली तरच कामगारांचे भवितव्य सुरक्षित राहील. ही जाणीव जर युनियन प्रतिनिधींनी आत्मसात केली, तर करार हे संघर्षाचे नव्हे तर सहकार्याचे माध्यम ठरू शकतात.

संस्थेचे आणि कामगारांचे सामूहिक हित :

उत्पादनक्षमता वाढणे म्हणजे केवळ अधिक काम करून कमी खर्चात अधिक उत्पादन काढणे एवढेच नव्हे, तर गुणवत्ता सुधारणे, वेळेचे नियोजन, अपव्यय टाळणे आणि जबाबदारीने काम करणे हेही त्यात समाविष्ट असते. कर्ममूल्य

कामगार या सर्व बाबींचा विचार करतो. तो जाणतो की आज केलेले प्रामाणिक काम उद्याच्या सुरक्षिततेचा पाया आहे.

दुर्दैवाने काही वेळा युनियन नेतृत्व हे उत्पादनक्षमता आणि मागण्या यांच्यातील नाते स्वीकारण्यास तयार नसते. "उत्पादन ही व्यवस्थापनाची जबाबदारी आहे" अशी भूमिका घेतली जाते. प्रत्यक्षात उत्पादन ही सामूहिक जबाबदारी आहे व्यवस्थापन दिशा देते, पण कामगार ती दिशा प्रत्यक्षात उतरवतात.

कर्ममूल्य कामगार : उत्पादनक्षमतेचा खरा आधार

कर्ममूल्य कामगार हा व्यवस्थापनाचा विरोधक नसतो, तर तो संस्थेचा भागीदार असतो. तो प्रश्न विचारतो, पण जबाबदारीही स्वीकारतो. तो हक्कांची भाषा करतो, पण कर्तव्य विसरत नाही. अशा कामगारामुळे उत्पादन वाढते, गुणवत्तेत सुधारणा होते आणि व्यवस्थापनालाही कामगारांच्या मागण्यांकडे सकारात्मक दृष्टीने पाहावेसे वाटते.

जेव्हा युनियन प्रतिनिधी कर्ममूल्याच्या भूमिकेतून नेतृत्व करतात, तेव्हा ते कामगारांना हे समजावून सांगू शकतात की आजची उत्पादकता ही उद्याच्या सुरक्षिततेची हमी आहे. संघर्षाऐवजी सहकार्य, हट्टाऐवजी समजूत आणि तात्काळ फायद्याऐवजी दीर्घकालीन विचार हीच कर्ममूल्याची खरी ओळख आहे.

कर्ममूल्य कामगार आणि उत्पादनक्षमता यांचा संबंध केवळ सैद्धांतिक नाही, तर प्रत्यक्ष अनुभवातून सिद्ध झालेला आहे. ज्या संस्थांमध्ये कामगार, युनियन

आणि व्यवस्थापन यांनी हा संबंध स्वीकारला आहे, त्या संस्था केवळ टिकून राहिलेल्या नाहीत, तर प्रगतीच्या मार्गावरही गेल्या आहेत. कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे जाण्याचा प्रवास हा उत्पादनक्षमतेच्या माध्यमातूनच पूर्ण होतो, आणि तो प्रवास सर्वांच्या हिताचा असतो.

करार, संघर्ष आणि सहकार्य एक व्यवहारिक दृष्टिकोन

औद्योगिक क्षेत्रातील करार, संघर्ष आणि सहकार्य ही तीन परस्परावलंबी वास्तव आहेत. यापैकी कोणत्याही एका घटकाचा अतिरेक झाला, तर त्याचे दुष्परिणाम आस्थापना, कामगार आणि पर्यायाने समाजावरही होतात. माझ्या प्रदीर्घ वीस वर्षांच्या कारकिर्दीत मला या तिन्ही घटकांचा प्रत्यक्ष अनुभव घ्यायला मिळाला. अनेक वेळा व्यवस्थापनाच्या बाजूने काही कठोर पण आवश्यक बाबी मांडाव्या लागल्या, तर त्याच वेळी युनियन प्रतिनिधींशी समन्वय साधून त्या प्रत्यक्षात आणण्याचा सातत्याने प्रयत्न केला.

अनुभवातून एक गोष्ट स्पष्ट झाली सत्याची बाजू अटळ असते. ती तात्पुरती अप्रिय वाटू शकते, विरोधाला सामोरी जाऊ शकते; पण दीर्घकाळात तीच सर्वांच्या हिताची ठरते. कराराच्या चर्चेत भावनांपेक्षा वास्तवाला, घोषणांपेक्षा आकडेवारीला आणि तात्कालिक फायद्यांपेक्षा दीर्घकालीन टिकावाला महत्त्व दिले गेले, तरच ते करार अर्थपूर्ण ठरतात.

“केल्याने होत आहे रे” कृतीप्रधान नेतृत्व

“केल्याने होत आहे रे, आधी केलेची पाहिजे” या म्हणीप्रमाणे मी माझ्या सहकाऱ्यांना आणि युनियन प्रतिनिधींना नेहमीच योग्य मार्ग दाखवण्याचा प्रयत्न केला. केवळ भाषणे, ठराव किंवा आंदोलन यांपेक्षा प्रत्यक्ष कृती अधिक प्रभावी ठरते. कामातील शिस्त, वेळेचे भान, गुणवत्तेची बांधिलकी आणि पारदर्शक संवाद या गोष्टी अमलात आणल्याशिवाय सहकार्याची भाषा पोकळ ठरते.

जेव्हा युनियन प्रतिनिधी आणि व्यवस्थापन या दोघांनीही “सर्वांचे हित कसे साधेल?” हा प्रश्न केंद्रस्थानी ठेवला, तेव्हा अनेक अडचणी मार्गी लागल्या. आस्थापना टिकून राहणे, उत्पादनात सातत्य राखणे आणि कामगारांचे भविष्य सुरक्षित ठेवणे ही उद्दिष्टे परस्परविरोधी नसून परस्परपूरक आहेत, ही जाणीव निर्माण झाली की सहकार्य शक्य होते.

संघर्षाची मर्यादा आणि समंजसतेचे महत्त्व

मागील काळाकडे पाहिले तर असे दिसते की काही औद्योगिक चळवळींमध्ये संघर्षालाच एकमेव मार्ग मानले गेले. समंजसतेची, तडजोडीची किंवा संवादाची भूमिका स्वीकारली गेली नाही. अशा आक्रमक संघर्षांचा परिणाम काही ठिकाणी आस्थापनांच्या दुर्दशेत झाला; नुसती आस्थापनेच नाहीत, तर शेवटी कामगारांनाही नोकऱ्या गमवाव्या लागल्या. हा इतिहास आपल्याला एक महत्त्वाचा धडा देतो संघर्ष जर ध्येय ठरला, तर साध्य हरवते.

संघर्ष आवश्यक नसतो असे नाही; अन्याय, शोषण किंवा भेदभाव असेल तर संघर्ष अपरिहार्य ठरतो. पण संघर्ष हा उपाय असावा, सवय नव्हे. समंजसता,

वास्तवाची जाणीव आणि दीर्घकालीन विचार यांशिवाय केलेला संघर्ष शेवटी स्वतःच्याच पायावर धोंडा पाडतो.

धोरणनिष्ठ युनियन आणि प्रगतीचा मार्ग

कम्युनिस्ट, आणि इतर राजकीय विचारधारेवर आधारित युनियन जेव्हा स्वतःचे धोरण आणि तत्व शिस्तबद्धपणे पाळून काम करतात, तेव्हाच खऱ्या अर्थाने युनियनची, कामगारांची, आस्थापनेची आणि राष्ट्राची प्रगती होते. विचारधारा ही दिशादर्शक असावी; ती अडथळा ठरू नये. मी हे माझ्या उघड्या डोळ्यांनी अनुभवले आहे.

धोरणनिष्ठ युनियन नेतृत्व कामगारांना हक्कांची जाणीव करून देतानाच कर्तव्यांचीही आठवण करून देते. ते करारात केवळ "काय मिळणार?" यापेक्षा "काय देणे अपेक्षित आहे?" हा प्रश्नही विचारात घेतात. अशा समतोल दृष्टिकोनातून झालेले करार टिकाऊ ठरतात.

सहकार्य हीच खरी ताकद

करार म्हणजे जिंकणे-हरणे नसते; संघर्ष म्हणजे कायमची शत्रुत्वाची घोषणा नसते; आणि सहकार्य म्हणजे कमजोरी नव्हे. या तिन्हींचा योग्य समतोल साधला गेला, तर औद्योगिक नाते सुदृढ होते. माझ्या अनुभवाने मला हे शिकवले की समजूतदार सहकार्य हेच सर्वांत प्रभावी शस्त्र आहे.

कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे जाण्याचा प्रवास करायचा असेल, तर करारांमध्ये वास्तववाद, संघर्षात मर्यादा आणि सहकार्यामध्ये प्रामाणिकपणा आवश्यक

आहे. हाच व्यवहारिक दृष्टिकोन आस्थापना टिकवतो, कामगारांचे भविष्य सुरक्षित करतो आणि समाजाला पुढे नेतो.

संघर्षातून समन्वयाकडे बदलती कामगार संस्कृती

कामगार संस्कृती ही स्थिर नसते; ती काळ, परिस्थिती, अर्थकारण आणि समाजातील बदल यांच्यासोबत सतत रूपांतरित होत असते. माझ्या करिअरचा सुरुवातीचा काळ म्हणजे सन 2006. त्या काळातील औद्योगिक वातावरण, कामगारांची मानसिकता, युनियनची भूमिका आणि व्यवस्थापनाशी असलेले संबंध हे आजच्या परिस्थितीपेक्षा पूर्णतः वेगळे होते. मागे वळून पाहिले असता असे स्पष्टपणे जाणवते की, संघर्षप्रधान संस्कृती हळूहळू समन्वयाच्या दिशेने वाटचाल करू लागली आहे जरी हा प्रवास सोपा किंवा सरळरेषीय नव्हता.

2006 चा काळ: संघर्ष अधिक, संवाद कमी

2006 च्या सुमारास कामगार चळवळीमध्ये संघर्षाला विशेष महत्त्व होते. "लढा दिल्याशिवाय हक्क मिळत नाहीत" ही धारणा खोलवर रुजलेली होती. युनियन प्रतिनिधी आणि व्यवस्थापन यांच्यातील संवाद अनेकदा तणावपूर्ण असे. विश्वासाचा अभाव, गैरसमज आणि पूर्वग्रह यांमुळे छोट्या प्रश्नांचेही मोठे वाद होत. त्या काळात उत्पादन, स्पर्धा किंवा जागतिक अर्थव्यवस्था यांचा विचार तुलनेने कमी आणि स्थानिक मागण्यांवर अधिक भर दिला जात असे.

2008: मंदीने दिलेला कठोर धडा

2008 साली आलेली जागतिक आर्थिक मंदी हा एक महत्त्वाचा टप्पा ठरला. या मंदीने अनेक आस्थापनांची आर्थिक घडी विस्कटली. काही उद्योग बंद

पडले, काहींनी कर्मचारी कपात केली, तर काहींनी विस्तार योजना थांबवल्या. या काळात कामगार आणि युनियन यांना एक गोष्ट प्रकर्षाने जाणवली संघर्ष करूनही जर आस्थापना टिकली नाही, तर हक्कांचा उपयोग उरत नाही.

मंदीने कामगार संस्कृतीला एक वेगळेच वास्तव दाखवून दिले. सुरक्षितता, टिकाव आणि उत्पादनक्षमता या संकल्पनांना महत्त्व मिळू लागले. संघर्षाऐवजी संवादाची गरज अनेकांना जाणवू लागली.

2010 नंतर: डिजिटायझेशनचा नवा प्रवास

2010 नंतर सुरू झालेला डिजिटायझेशनचा प्रवास हा कामगार संस्कृतीतील आणखी एक मोठा बदल होता. संगणकीकरण, ऑटोमेशन, ई-मेल, डिजिटल रिपोर्टिंग, आणि पुढे जाऊन डेटा-आधारित निर्णयप्रक्रिया यांमुळे कामाची पद्धतच बदलली. पारंपरिक कौशल्यांबरोबरच नव्या कौशल्यांची गरज निर्माण झाली.

या बदलामुळे युनियन आणि कामगारांसमोर नवे प्रश्न उभे राहिले नोकरीची सुरक्षितता, पुनःप्रशिक्षण, भूमिका बदल आणि कार्यक्षमतेचे मोजमाप. संघर्षाच्या जुन्या चौकटी येथे अपुऱ्या पडू लागल्या. समन्वय, शिकण्याची तयारी आणि बदल स्वीकारण्याची वृत्ती या गोष्टी महत्त्वाच्या ठरू लागल्या.

2016: नोटाबंदी आणि त्याचे पडसाद

2016 मधील नोटाबंदी हा देशपातळीवरील मोठा आर्थिक निर्णय होता. त्याचे परिणाम उद्योग, व्यापार आणि कामगारांवरही झाले. रोख व्यवहारांवर अवलंबून असलेल्या क्षेत्रांमध्ये अडचणी निर्माण झाल्या. काही काळासाठी

उत्पादन घटले, वेतन वितरणात अडथळे आले आणि अनिश्चिततेचे वातावरण निर्माण झाले.

या काळात कामगार आणि युनियन यांनी परिस्थितीची गंभीरता समजून घेतली तरच आस्थापना सावरू शकल्या. येथेही संघर्षापेक्षा समजूतदारपणा आणि तात्पुरती तडजोड अधिक उपयुक्त ठरली. बदलत्या अर्थव्यवस्थेत टिकण्यासाठी लवचिकता आवश्यक आहे, ही जाणीव अधिक ठळक झाली.

2020: कोविड संस्कृतीतला निर्णायक बदल

2020 मध्ये आलेली कोविड महामारी ही तर अभूतपूर्व घटना होती. लॉकडाऊन, उत्पादन बंद, कामावर जाण्याची भीती, आरोग्याची चिंता आणि आर्थिक अनिश्चितता या सर्वांनी कामगार संस्कृतीला पूर्णतः हादरवून टाकले. "नोकरी"पेक्षा "जिवंत राहणे" हा मुद्दा अग्रक्रमावर आला.

या काळात अनेक ठिकाणी व्यवस्थापन आणि युनियन यांच्यात मानवी दृष्टिकोनातून संवाद झाला. सुरक्षितता, आरोग्य, लवचिक कामपद्धती आणि परस्पर विश्वास यांना महत्त्व आले. संघर्षाची भाषा मागे पडून सहकार्य आणि समन्वयाची गरज सर्वांनाच मान्य करावी लागली.

युनियन प्रतिनिधींचा बदलता प्रवास

जसा माझा स्वतःचा प्रवास कठीण, शिकवण देणारा आणि बदल स्वीकारणारा राहिला, तसाच प्रवास अनेक युनियन प्रतिनिधींचा मी प्रत्यक्ष पाहिला आहे. काही जण जुन्याच भूमिकांमध्ये अडकून राहिले, तर काहींनी काळाची पावले ओळखून स्वतःला बदलले. खरे नेतृत्व तेच असते जे परिस्थितीनुसार भूमिका बदलते, पण तत्वे सोडत नाही.

म्हणूनच असे म्हटले जाते **"जे विचाराचे पक्के असतात ते छक्के-पंजे कधीच खेळत नाहीत."** आणि या छक्के-पंजाच्या डावामध्ये आपला एक्का, म्हणजेच विश्वास, प्रामाणिकपणा आणि दीर्घकालीन हित, कधीच गमावत नाहीत. बदल स्वीकारताना तत्वांशी तडजोड न करणे, हीच परिपक्वतेची खरी ओळख आहे.

संघर्षातून समन्वयाकडे

आजची कामगार संस्कृती हळूहळू संघर्षातून समन्वयाकडे सरकत आहे. हा बदल अचानक झालेला नसून, मंदी, तंत्रज्ञान, आर्थिक निर्णय आणि महामारी यांसारख्या घटनांनी घडवून आणलेला आहे. संघर्ष अजूनही आवश्यक ठिकाणी असतोच; पण तोच एकमेव मार्ग राहिलेला नाही.

कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे जाण्याचा प्रवास हा समन्वय, संवाद आणि परस्पर विश्वासावर आधारलेला आहे. ही बदलती संस्कृतीच उद्याच्या उद्योगांची, कामगारांची आणि समाजाची दिशा ठरवणार आहे.

16. नव्या पिढीचा कामगार अपेक्षा, वास्तव आणि आव्हाने

कोणत्याही काळातील कामगार हा त्या काळातील समाज, अर्थव्यवस्था आणि संस्कृतीचे प्रतिबिंब असतो. माझ्या अनुभवातून पाहता, कोविडनंतर समाजामध्ये मोठा बदल झाला आणि त्याचा थेट परिणाम नव्या पिढीच्या कामगारांच्या विचारसरणीवर, अपेक्षांवर आणि कामाबद्दलच्या दृष्टीकोनावर झालेला दिसून येतो. विशेषतः Gen "Z" या पिढीकडे पाहिले असता, ही पिढी मागील पिढ्यांपेक्षा पूर्णपणे वेगळ्या मानसिकतेची आहे, हे स्पष्टपणे जाणवते.

कोविडनंतरचा सामाजिक व मानसिक बदल

कोविड महामारीने जीवनाचे प्राधान्यक्रमच बदलून टाकले. सुरक्षितता, आराम, वैयक्तिक स्वातंत्र्य आणि त्वरित समाधान या गोष्टी नव्या पिढीसाठी अधिक महत्त्वाच्या ठरू लागल्या. काम हे आयुष्याचा केंद्रबिंदू नसून, आयुष्य जगण्यासाठी आवश्यक असलेले एक साधन आहे, असा विचार अधिक ठळक झाला. हा बदल काही अंशी समजण्याजोगा असला, तरी त्याचे काही दुष्परिणामही दिसून येत आहेत.

Gen “Z”: स्वप्ने मोठी, वास्तवाशी अंतर

Gen “Z” या पिढीची स्वप्ने अनेक वेळा त्यांच्या प्रत्यक्ष क्षमतेपेक्षा आणि अनुभवापेक्षा मोठी असतात, असे कधी कधी वाटते. या पिढीकडे आत्मविश्वास आहे, तंत्रज्ञानाची ओळख आहे; पण हात काळे करून काम करण्याची तयारी कमी दिसून येते. आम्ही आमच्या आस्थापनेमध्ये अनेक नव्या पिढीच्या युवकांना नोकऱ्या दिल्या, परंतु त्या नोकरीचे महत्त्व, मिळालेल्या संधीची किंमत आणि सातत्याने मेहनत करण्याची गरज त्यांना पुरेशी समजलेली दिसून आली नाही.

काम म्हणजे शिकण्याची प्रक्रिया आहे, हे स्वीकारण्याऐवजी लगेच पद, मोबदला आणि सुविधा यांची अपेक्षा ठेवली जाते. हा दृष्टिकोन दीर्घकालीन प्रगतीस अडथळा ठरू शकतो.

शिक्षण व्यवस्था आणि कष्टाची भीती

आजच्या तंत्रज्ञानाच्या युगात गल्लीगणीस अभियांत्रिकी महाविद्यालये उभी राहिलेली दिसतात. दहावी किंवा बारावी झाल्यावर जवळजवळ प्रत्येक विद्यार्थ्याला याच दिशेने जायचे असते. पदवी मिळवणे हे ध्येय बनले आहे;

परंतु त्या पदवीमागील कौशल्य, मेहनत आणि जबाबदारी यांचा विचार कमी होत चाललेला आहे.

कष्टाची कामे, शॉप फ्लोअरवरील अनुभव, प्रत्यक्ष उत्पादनाशी निगडित कामे ही "कमी दर्जाची" असल्याची भावना काही तरुणांमध्ये निर्माण झालेली दिसते. प्रत्यक्षात हीच कामे भविष्यातील सक्षम नेतृत्वाची पायाभरणी करतात, हे दुर्लक्षित राहते.

पालकांची भूमिका : संरक्षण की अति संरक्षण?

माझ्या अनुभवात आलेला आणखी एक महत्त्वाचा बदल म्हणजे पालकांची मानसिकता. अनेक आई-वडिलांना वाटते की, "मी आयुष्यात खूप कष्ट केले; ते कष्ट माझ्या मुलाच्या वाट्याला यायला नकोत." भावना समजण्यासारखी आहे; परंतु प्रश्न असा आहे की, कष्टांशिवाय मूल्यांची, चिकाटीची आणि जबाबदारीची जाणीव कशी निर्माण होणार?

अति संरक्षणामुळे मुलांमध्ये सहनशीलता कमी होते, अपयश स्वीकारण्याची क्षमता कमी होते आणि तात्काळ यशाची अपेक्षा वाढते. हा दृष्टिकोन कामगार संस्कृतीसाठी चिंताजनक आहे.

सुविधा, सवलती आणि कामाचे मूल्य

शासनाच्या विविध योजना, सवलती आणि सुविधा यांचा लाभ आजची पिढी मोठ्या प्रमाणावर घेत आहे. या सुविधा आवश्यकच आहेत; पण त्याच वेळी कामाचे महत्त्व, कर्तव्याची जाणीव आणि श्रमाचा सन्मान यांची शिकवण

मिळणे तितकेच आवश्यक आहे. केवळ सुविधा मिळाल्याने स्वावलंबन निर्माण होत नाही; ते कर्ममूल्यामुळेच घडते.

कॅम्पस ड्राईव्ह : अपेक्षा आणि वास्तवातील दरी

मी अनेक ठिकाणी कॅम्पस ड्राईव्हसाठी जातो. विद्यार्थ्यांच्या मुलाखती घेताना एक गोष्ट प्रकर्षाने जाणवते त्यांच्याकडे असणारा ज्ञानाचा साठा, शिकण्याची तयारी आणि त्यांना अपेक्षित असलेली नोकरी यांच्यात मोठी तफावत आहे.

कमी काम, लवचिक वेळ, त्वरित पदोन्नती आणि मोठा मोबदला हे धोरण अनेकांनी जणू उशाशी ठेवलेले दिसते.

प्रत्यक्ष उद्योगजगतात मात्र सुरुवात शिकण्यापासून, चुका सुधारण्यापासून आणि सातत्याने मेहनत करण्यापासूनच होते. या वास्तवाशी सामना करण्याची तयारी कमी दिसून येते.

नव्या पिढीकडून अपेक्षा आणि दिशा

नव्या पिढीचा कामगार पूर्णपणे चुकीचा आहे असे म्हणणे योग्य ठरणार नाही. त्यांच्याकडे कल्पकता आहे, तंत्रज्ञानाची जाण आहे आणि बदल स्वीकारण्याची क्षमता आहे. मात्र या क्षमतांना योग्य दिशा देणे आवश्यक आहे.

कर्ममूल्य, कष्टाची प्रतिष्ठा, संयम आणि दीर्घकालीन विचार या मूल्यांची जोड मिळाली, तर हीच पिढी उद्योगजगतात मोठा सकारात्मक बदल घडवू शकते. कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे जाण्याचा प्रवास हा प्रत्येक पिढीला करावाच लागतो. नव्या पिढीला हा प्रवास समजून, मार्गदर्शनातून आणि योग्य अनुभवातून घडवणे, हीच आजची सर्वांत मोठी गरज आहे.

नव्या पिढीला कर्ममूल्य कसे रुजवावे आई-वडिलांची भूमिका

कर्ममूल्य हे शाळेत शिकवले जाणारे पाठ्यपुस्तकातील धडे नाहीत, तर ते घरात, कुटुंबात आणि दैनंदिन वागण्यातून नकळत रुजत जातात. आजची नवी पिढी बुद्धिमान आहे, तंत्रज्ञानस्नेही आहे आणि आत्मविश्वासही बाळगते; मात्र कर्ममूल्य, कष्टाची प्रतिष्ठा, संयम आणि जबाबदारी यांची उणीव अनेक ठिकाणी जाणवते. या पार्श्वभूमीवर प्रश्न उभा राहतो नव्या पिढीला कर्ममूल्य कसे रुजवायचे? आणि त्यामध्ये आई-वडिलांची भूमिका नेमकी काय असावी?

कर्ममूल्याची पहिली शाळा : घर

मुलाच्या आयुष्यातील पहिली शाळा ही घरच असते. आई-वडील जे बोलतात त्यापेक्षा ते कसे वागतात याचा प्रभाव मुलांवर अधिक पडतो. कामाबद्दल तक्रार करणे, कष्टाला कमी लेखणे, "हे काम आपल्या दर्जाचे नाही" अशी वाक्ये सतत ऐकू आली, तर मूलही तोच दृष्टिकोन स्वीकारते. उलटपक्षी, मेहनतीचा अभिमान, प्रामाणिक श्रमाची कदर आणि कर्तव्यपूर्तीचा आनंद घरात दिसला, तर कर्ममूल्य नकळत रुजते.

कष्टांपासून संरक्षण नव्हे, कष्टांची ओळख

आज अनेक आई-वडील भावनिक पातळीवर असा निर्णय घेतात की, ‘‘आम्ही खूप कष्ट केले; आमच्या मुलांनी ते कष्ट करू नयेत.’’ भावना समजण्यासारखी आहे, पण हा विचार दीर्घकालीन दृष्टिकोनातून योग्य ठरत नाही. कष्टांपासून पूर्णपणे दूर ठेवलेले मूल आयुष्याच्या पहिल्याच अपयशात कोलमडते.

आई-वडिलांची भूमिका ही मुलाला कष्टांपासून वाचवण्याची नसून, कष्टांची ओळख करून देण्याची असावी. घरातील छोटी-छोटी कामे, जबाबदाऱ्या, वेळेचे पालन, आणि चुका झाल्यावर त्याची जबाबदारी स्वीकारणे या गोष्टींमधून कर्ममूल्याची पायाभरणी होते.

अपयश स्वीकारण्याची सवय लावणे :

आजची पिढी तात्काळ यशाची सवय लावून घेत आहे. अपयश आले की दोष बाहेरच्या परिस्थितीवर ढकलला जातो. येथे आई-वडिलांची भूमिका अत्यंत महत्त्वाची ठरते. प्रत्येक वेळी मुलाच्या चुका झाकून काढणे, शिक्षक-नियोक्ता-व्यवस्थेला दोष देणे हे मुलाच्या भविष्यासाठी घातक ठरते.

अपयश हे शिक्षणाचा भाग आहे, हे समजावून सांगणे, आणि ‘‘पुन्हा प्रयत्न कर’’ ही सवय लावणे हेच खरे पालकत्व आहे. कर्ममूल्य अपयशातूनच घडते.

कामाची प्रतिष्ठा शिकवणे :

काम कोणतेही असो शारीरिक, तांत्रिक किंवा बौद्धिक त्याची प्रतिष्ठा सारखीच आहे, ही जाणीव घरातूनच यायला हवी. मुलाने हाताने काम केले म्हणजे तो कमीपणाचा नाही, हे पालकांनी स्वतःच्या वागण्यातून दाखवून दिले पाहिजे.

जर आई-वडील स्वतः घरातील कामे "खालच्या दर्जाची" मानत असतील, तर मूल उद्योगजगतातील प्रत्यक्ष कामांकडे कधीच आदराने पाहणार नाही. कर्ममूल्य म्हणजे कामाच्या स्वरूपावर नव्हे, तर काम करण्याच्या प्रामाणिकपणावर विश्वास ठेवणे.

सुविधा देताना मूल्यांची आठवण

आजच्या पिढीला शासनाच्या योजना, तंत्रज्ञान, सोयी-सुविधा सहज उपलब्ध आहेत. या सुविधा चुकीच्या नाहीत; पण त्याबरोबरच "या सुविधांची किंमत काय?" हा प्रश्न विचारायला शिकवणे तितकेच आवश्यक आहे. आई-वडिलांनी मुलांना हे समजावून सांगितले पाहिजे की, सुविधा या कर्माशिवाय टिकत नाहीत. कर्ममूल्याशिवाय मिळालेली सोय आळशीपणा वाढवते.

करिअर निवडीत वास्तववादी मार्गदर्शन

मुलांनी कोणते शिक्षण घ्यावे, कोणते करिअर निवडावे, याबाबत पालकांनी अंध अनुकरण टाळले पाहिजे. प्रत्येकाला अभियंता, व्यवस्थापक किंवा "ऑफिस जॉब"च हवा, असा आग्रह कर्ममूल्याच्या विरोधात जातो. मुलाच्या क्षमतेनुसार, आवडीप्रमाणे आणि बाजारातील वास्तव लक्षात घेऊन मार्गदर्शन केले, तर कामात समाधान आणि सातत्य येते.

आई-वडील : उपदेशक नव्हे, आदर्श

आई-वडिलांनी कर्ममूल्य शिकवण्यासाठी फार मोठी भाषणे करण्याची गरज नाही. वेळेवर कामावर जाणे, दिलेले शब्द पाळणे, जबाबदारी टाळू नये, आणि प्रामाणिक श्रमाला मान देणे हे गुण पालकांच्या वागण्यात दिसले की, मुलांमध्ये ते आपोआप रुजतात.

मुलं उपदेश ऐकत नाहीत, ती निरीक्षण करतात हे पालकांनी कायम लक्षात ठेवले पाहिजे.

कर्ममूल्याची मशाल घरातूनच पेटते

नव्या पिढीला कर्ममूल्य रुजवायचे असेल, तर उद्योग, शाळा किंवा संस्था यांच्यापेक्षा आई-वडिलांची भूमिका अधिक निर्णायक आहे. घरात रुजलेले मूल्यच पुढे कामगार संस्कृती घडवतात.

कष्टांची ओळख, कामाची प्रतिष्ठा, अपयश स्वीकारण्याची क्षमता आणि जबाबदारीची जाणीव या चार स्तंभांवर कर्ममूल्य उभे राहते.

कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे जाण्याचा प्रवास हा बालपणापासूनच सुरू होतो. आणि त्या प्रवासाचा पहिला मार्गदर्शक असतो आई आणि वडील.

कर्ममूल्याचे चार स्तंभ

कर्ममूल्य म्हणजे केवळ मेहनत करणे नव्हे, तर जाणीवपूर्वक, जबाबदारीने आणि मूल्याधिष्ठित पद्धतीने काम करणे. असे कर्ममूल्य चार मजबूत स्तंभांवर उभे असते. हे स्तंभ जितके भक्कम, तितका कामगार, संस्था आणि समाज अधिक सक्षम.

1) कर्तव्यबुद्धी (Sense of Responsibility)

- कर्तव्यबुद्धी हा कर्ममूल्याचा पहिला आणि सर्वात महत्त्वाचा स्तंभ आहे.
- दिलेले काम हे ओझे नसून जबाबदारी आहे, ही जाणीव वेळेवर काम पूर्ण करणे
- चुका झाल्यास जबाबदारी स्वीकारणे, दोष टाळणे
- ‘‘कोणी पाहत आहे का?’’ यापेक्षा ‘‘हे माझे काम आहे’’ असा दृष्टिकोन

कर्तव्यबुद्धी नसलेला कामगार हक्कांची भाषा तर करतो, पण कर्माची नाही. कर्ममूल्याची सुरुवातच "मी माझे काम प्रामाणिकपणे करतो का?" या प्रश्नापासून होते.

2) कष्टाची प्रतिष्ठा (Dignity of Labour)

- कष्टाची प्रतिष्ठा हा कर्ममूल्याचा आत्मा आहे.
- काम कोणतेही असो, ते कमीपणाचे नाही ही जाणीव
- हाताने, मेंदूने किंवा यंत्राने केलेले काम सारखेच सन्माननीय
- "हे माझ्या दर्जाचे नाही" हा विचार टाळणे
- कामाच्या स्वरूपावर नव्हे, तर काम करण्याच्या प्रामाणिकपणावर भर

ज्या समाजात कष्टाला कमी लेखले जाते, त्या समाजात कर्ममूल्य टिकत नाही. काम लहान नसते; दृष्टिकोन लहान असतो.

3) शिस्त आणि सातत्य (Discipline & Consistency)

- शिस्त हा कर्ममूल्याचा कणा आहे.
- वेळेचे पालन
- नियमांचे स्वेच्छेने पालन
- रोज थोडे-थोडे पण सातत्याने काम
- बाह्य दबावाशिवाय स्वतःवर नियंत्रण

तात्पुरता उत्साह क्षणिक यश देतो; पण शिस्त आणि सातत्य दीर्घकालीन यश घडवतात. कर्ममूल्य असलेला कामगार "आज मन आहे म्हणून काम" असा विचार करत नाही, तर "काम आहे म्हणून आजही काम" असे मानतो.

4) शिकण्याची तयारी आणि आत्मविकास (Learning Attitude & Self-Growth)

- कर्ममूल्याचा चौथा स्तंभ म्हणजे सतत शिकण्याची वृत्ती.
- बदल स्वीकारण्याची तयारी
- चुका सुधारण्याची मानसिकता
- नवीन कौशल्ये शिकण्याची इच्छा
- "मला सर्व काही येते" या अहंकारापासून दूर राहणे

आजच्या बदलत्या तंत्रज्ञानाच्या युगात जे शिकत नाहीत, ते मागे पडतात. कर्ममूल्य असलेला कामगार स्वतःला नेहमी "प्रक्रियेत असलेला विद्यार्थी" मानतो.

चारही स्तंभांचा समन्वय हे चार स्तंभ स्वतंत्र नाहीत; ते एकमेकांशी घट्ट जोडलेले आहेत.

- कर्तव्यबुद्धीशिवाय शिस्त टिकत नाही
- कष्टाची प्रतिष्ठा नसल्यास शिकण्याची तयारी येत नाही
- सातत्याशिवाय आत्मविकास होत नाही
- आणि आत्मविकासाशिवाय कर्ममूल्य जिवंत राहत नाही

कर्ममूल्य = कर्तव्यबुद्धी + कष्टाची प्रतिष्ठा + शिस्त व सातत्य + शिकण्याची तयारी.

हे चार स्तंभ घरात रुजले, शिक्षणात मजबूत झाले, युनियनमध्ये समजावले गेले आणि व्यवस्थापनाने आचरणात आणले तरच कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे जाण्याचा प्रवास पूर्ण होतो.

युवकांमध्ये कर्ममूल्य नसल्याचे दुष्परिणाम

आजच्या काळात युवकांकडे ज्ञान, तंत्रज्ञान आणि संधी यांची कमतरता नाही; मात्र कर्ममूल्याची जाणीव कमी होत चालली आहे, असा अनुभव मला अनेक ठिकाणी आलेला आहे. कर्ममूल्य म्हणजे नेमके काय, ते का महत्त्वाचे आहे आणि त्याचा अभाव आयुष्याला कुठे घेऊन जातो याचा विचार अनेक युवक गांभीर्याने करताना दिसत नाहीत. याचे दुष्परिणाम केवळ त्या व्यक्तीपुरते मर्यादित राहत नाहीत, तर कुटुंब, संस्था आणि समाजालाही भोगावे लागतात.

कामाबद्दलची उदासीनता आणि गैरहजेरी

अनेक युवकांमध्ये कामाबद्दलची बांधिलकी कमी झालेली दिसते. कामावर सातत्याने गैरहजर राहणे, वेळेचे पालन न करणे आणि दिलेली जबाबदारी टाळणे ही लक्षणे सामान्य होत चालली आहेत. काम हे शिकण्याचे, स्वतःला सिद्ध करण्याचे माध्यम आहे, ही जाणीव कमी होत चालली आहे.

माझ्या अनुभवात असे अनेक युवक आले, जे स्वतःच्या ऐषआरामाला, मौजमजेला आणि तात्काळ समाधानाला अधिक महत्त्व देतात; पण कामातील शिस्त, सातत्य आणि जबाबदारी याकडे दुर्लक्ष करतात. अशा वृत्तीमुळे नोकरी टिकत नाही, प्रगती थांबते आणि शेवटी निराशा पदरी पडते.

सण, संस्कृती आणि अति चंगळवाद

भारतीय संस्कृतीत सण-उत्सवांना अनन्यसाधारण महत्त्व आहे. सण हे आनंद, एकत्र येणे आणि परंपरेची आठवण करून देण्यासाठी असतात. मात्र आज अनेक युवकांना सणांचे खरे सांस्कृतिक व सामाजिक महत्त्व माहिती नसले, तरी सणांच्या नावाखाली नको ती चंगळवाद, उधळपट्टी आणि शिस्तहीन वर्तन सुरू असते.

सण साजरे करणे चुकीचे नाही; पण सणाच्या नावाखाली कामापासून पळ काढणे, जबाबदाऱ्या विसरणे आणि अतिरेक करणे हे कर्ममूल्याच्या विरोधात जाते. यामुळे कामाची शिस्त ढासळते आणि संस्थात्मक संस्कृतीवरही परिणाम होतो.

दिशाहीन युवक आणि भरकटणारी ऊर्जा

आजूबाजूला पाहिले, तर असे अनेक युवक दिसतात की जे कोणत्याही ठोस कामाशिवाय, उद्दिष्टांशिवाय इतरत्र भरकटताना दिसतात. ऊर्जेची, वेळेची आणि क्षमतेची कमतरता नसतानाही योग्य दिशेअभावी ती ऊर्जा वाया जाते. कर्ममूल्य नसल्यामुळे "काय करायचे?" आणि "का करायचे?" या प्रश्नांची उत्तरे सापडत नाहीत.

ही दिशाहीनता पुढे जाऊन नैराश्य, चिडचिड, व्यसनाधीनता किंवा नकारात्मक संगतीकडे नेऊ शकते. समाजासाठी ही बाब चिंताजनक आहे.

स्वप्ने मोठी, मेहनत कमी

आजच्या युवकांची स्वप्ने मोठी आहेत मोठा पगार, आरामदायी नोकरी, जलद यश. स्वप्ने असणे चुकीचे नाही; पण त्या स्वप्नांसाठी आवश्यक असलेली मेहनत, संयम आणि सातत्य यांची तयारी नसणे हा मोठा दोष आहे. कर्ममूल्याशिवाय स्वप्ने केवळ अपेक्षा बनून राहतात आणि अपेक्षा पूर्ण न झाल्या की असंतोष वाढतो.

संस्थांवर आणि समाजावर होणारे परिणाम

युवकांमध्ये कर्ममूल्याचा अभाव असल्यास त्याचा थेट परिणाम संस्थांवर होतो उत्पादन घटते, कामाची गुणवत्ता कमी होते आणि अनुभवी मार्गदर्शकांना सतत नवे लोक शिकवण्यात वेळ घालवावा लागतो. दीर्घकाळात याचा परिणाम रोजगाराच्या संधींवर, स्पर्धात्मकतेवर आणि राष्ट्राच्या उत्पादकतेवरही होतो.

इशारा आणि संधी

युवकांमध्ये कर्ममूल्य नसणे हा दोष नसून एक इशारा आहे कुटुंब, शिक्षणसंस्था, उद्योग आणि समाजासाठी. योग्य मार्गदर्शन, मूल्यशिक्षण आणि वास्तवाची जाणीव दिली, तर हीच युवा पिढी मोठा बदल घडवू शकते.

कर्ममूल्याशिवाय स्वातंत्र्य हे दिशाहीन होते; आणि कर्ममूल्यासह घेतलेली जबाबदारीच खरे स्वातंत्र्य देते. युवकांनी हे जितक्या लवकर समजून घेतले, तितके त्यांचे वैयक्तिक आयुष्य, करिअर आणि समाजाचे भविष्य अधिक उज्ज्वल होईल.

अर्थमूल्य, आराममूल्य आणि कर्ममूल्य : आजच्या काळातील प्रत्येकी एक उदाहरण

1. **अर्थमूल्य कामगार पगार केंद्रस्थानी**

   अर्थमूल्य म्हणजे काय?

   ज्या कामगारासाठी पगार, भत्ते, ओव्हरटाईम आणि आर्थिक फायदा हेच कामाचे मुख्य कारण असते, त्याच्यासाठी काम हे केवळ उत्पन्नाचे साधन असते.

आजच्या काळातील उदाहरण : एक युवक खासगी कंपनीत नोकरीला लागतो.

तो विचारतो :

पगार किती?

ओव्हरटाईम मिळतो का?

बोनस किती वेळा मिळतो?

तो कामाच्या स्वरूपात, शिकण्याच्या संधींमध्ये किंवा संस्थेच्या भविष्यात फारसा रस घेत नाही.

जिथे जास्त पगार मिळेल, तिथे तो लगेच नोकरी बदलतो जरी काम अस्थिर असले तरी.

थोडक्यात आर्थिक फायदा होतो, पण दीर्घकाळात कौशल्य, विश्वासार्हता आणि करिअरची खोली तयार होत नाही.

2. आराममूल्य कामगार सुख-सोयी केंद्रस्थानी

आराममूल्य म्हणजे काय?

ज्या कामगारासाठी सोपे काम, कमी ताण, कमी जबाबदारी आणि जास्त आराम महत्त्वाचा असतो, त्याच्यासाठी काम ही केवळ वेळ घालवण्याची गोष्ट ठरते.

आजच्या काळातील उदाहरण :

एक कर्मचारी म्हणतो :

मला फक्त “डेस्क जॉब” हवा

शिफ्ट नको

अतिरिक्त काम नको

जबाबदारी वाढली की लगेच विरोध

तो वेळेवर ऑफिसला येतो, पण फक्त सांगितले तेवढेच काम करतो.

नवे कौशल्य शिकायला, नवीन जबाबदारी घ्यायला तो तयार नसतो.

नोकरी टिकते, पण प्रगती थांबते. काही वर्षांनी तोच कर्मचारी म्हणतो “माझी बढती का झाली नाही?”

3. कर्ममूल्य कामगार काम केंद्रस्थानी

कर्ममूल्य म्हणजे काय?

ज्या कामगारासाठी काम हे कर्तव्य, साधना आणि स्वतःला घडवण्याचे माध्यम असते, तो कर्ममूल्य कामगार.

आजच्या काळातील उदाहरण :

एक युवक उत्पादन विभागात कनिष्ठ पदावर नोकरी सुरू करतो. सुरुवातीचा पगार कमी असतो, काम कष्टाचे असते; पण तो :

- वेळेवर काम करतो
- चुका झाल्या तर शिकतो

- वरिष्ठांकडून मार्गदर्शन घेतो
- गरज असेल तर अतिरिक्त जबाबदारी घेतो

तो म्हणतो :"आज शिकतोय, उद्या उपयोग होईल."

काही वर्षांत त्याच्यावर विश्वास निर्माण होतो, जबाबदाऱ्या वाढतात, आणि पगार व पद आपोआप वाढते.

तीन मूल्यांची थोडक्यात तुलना

अर्थमूल्य : मला काय मिळते?

आराममूल्य : मला किती कमी करावे लागते?

कर्ममूल्य : मी किती चांगले करतो?

"अर्थमूल्य पोट भरते, आराममूल्य वेळ घालवते, पण कर्ममूल्य आयुष्य घडवते."

आजच्या स्पर्धात्मक, अनिश्चित आणि बदलत्या काळात कर्ममूल्यच टिकाऊ यश देऊ शकते व्यक्तीसाठी, संस्थेसाठी आणि समाजासाठी.

तीन मूल्यांतून कर्ममूल्याकडे जाण्याचा प्रवास

कामगाराच्या आयुष्यातील प्रवास हा सरळ रेषेत चालणारा नसतो. तो अनुभवातून, चुका करून, परिस्थितीशी झुंज देत आणि हळूहळू परिपक्व होत घडत जातो. अर्थमूल्य, आराममूल्य आणि कर्ममूल्य ही तीन मूल्ये या

प्रवासातील टप्पे आहेत. प्रत्येक कामगार या तीनपैकी कोणत्या ना कोणत्या टप्प्यावर असतो. खरा प्रश्न हा आहे की तो त्या टप्प्यावर अडकून राहतो की पुढे जातो?

पहिला टप्पा : अर्थमूल्य गरजेतून सुरुवात

बहुतेक कामगारांचा प्रवास अर्थमूल्यापासूनच सुरू होतो. पोटाची भूक, कुटुंबाची जबाबदारी, आर्थिक गरजा या सगळ्यांमुळे नोकरी मिळवणे आणि पगार मिळवणे हेच प्राथमिक उद्दिष्ट असते. हा टप्पा चुकीचा नाही; उलट तो आवश्यक आहे.

या टप्प्यावर कामगार विचार करतो :

पगार किती?

महिन्याचा खर्च कसा भागेल?

जास्त पैसे कुठे मिळतील?

अर्थमूल्य कामगारासाठी काम म्हणजे उपजीविकेचे साधन असते. पण इथेच जर प्रवास थांबला, तर काम केवळ व्यवहार बनून राहते. पैसे मिळतात; पण समाधान, ओळख आणि प्रगती मिळत नाही.

अर्थमूल्यातून पुढे जाण्याची अट : "फक्त पगार पुरेसा नाही; काहीतरी शिकायलाही हवे."

दुसरा टप्पा : आराममूल्य स्थैर्याची ओढ

थोडा अनुभव, नियमित पगार आणि ओळख मिळाल्यानंतर अनेक कामगार आराममूल्याच्या टप्प्यावर येतात. येथे स्थैर्य महत्त्वाचे वाटते सोपे काम, कमी ताण, निश्चित वेळ, आणि कमीतकमी बदल.

या टप्प्यावर कामगार म्हणतो:

काम चालू आहे, मग बदल कशाला?

जास्त जबाबदारी नको

आरामात नोकरी चालली पाहिजे

आराममूल्य हा टप्पाही नैसर्गिक आहे. आयुष्यात स्थैर्य हवेच असते. पण आराम हे साधन असावे, ध्येय नव्हे. या टप्प्यावर अडकलेला कामगार हळूहळू स्वतःची गती गमावतो. बदल स्वीकारण्याची क्षमता कमी होते आणि काही वर्षांनी तोच कामगार तक्रार करू लागतो बढती मिळाली नाही, पगार वाढला नाही.

आराममूल्यातून पुढे जाण्याची अट : "आरामात राहून नव्हे, तर जबाबदारी स्वीकारून माणूस मोठा होतो."

तिसरा टप्पा : कर्ममूल्य जाणीवपूर्वक केलेले काम :

अर्थमूल्य आणि आराममूल्य या दोन्ही टप्प्यांतून शिकत जे कामगार पुढे जातात, ते कर्ममूल्याकडे वळतात. येथे काम हे केवळ पैसे किंवा आरामासाठी नसते, तर ते कर्तव्य, साधना आणि स्वतःला घडवण्याचे माध्यम बनते.

कर्ममूल्य कामगार असा विचार करतो :

हे माझे काम आहे

मी यामध्ये किती चांगले होऊ शकतो?

माझ्या कामामुळे संस्थेला काय फायदा होतो?

तो वेळेचे भान ठेवतो, चुका सुधारतो, शिकण्यास तयार असतो आणि गरज असेल तर अतिरिक्त जबाबदारी घेतो. विशेष म्हणजे तो कोणी पाहत आहे म्हणून नव्हे, तर स्वतःच्या अंतःकरणासाठी काम करतो.

<u>विश्वास, ओळख, नेतृत्वाची संधी आणि दीर्घकालीन समाधान.</u>

हा प्रवास कसा घडतो? तीन मूल्यांतून कर्ममूल्याकडे जाण्याचा प्रवास आपोआप होत नाही. त्यासाठी काही गोष्टी आवश्यक असतात : घरातून मिळालेले संस्कार, योग्य मार्गदर्शन, अनुभवातून शिकण्याची तयारी.

अपयश स्वीकारण्याची क्षमता महत्त्वाचे म्हणजे, कोणत्याही टप्प्यावर थांबायचे की पुढे जायचे, हा निर्णय कामगाराचाच असतो.

प्रवास थांबला तर काय होते?

अर्थमूल्यावर थांबला ⟶ सतत नोकरी बदल, अस्थिर आयुष्य.

आराममूल्यावर थांबला ⟶ प्रगती थांबते, असमाधान वाढते.

कर्ममूल्यावर पोहोचला ⟶ कामाला अर्थ मिळतो, आयुष्याला दिशा मिळते.

कर्ममूल्य हा अंतिम टप्पा

अर्थमूल्य आणि आराममूल्य ही पायरी आहेत; कर्ममूल्य हे शिखर आहे. प्रत्येक कामगाराने या प्रवासातून जावेच लागते. प्रश्न इतकाच आहे की तो किती लवकर कर्ममूल्याकडे वळतो?

"पैशासाठी काम करणारा कामगार टिकतो, आरामासाठी काम करणारा थांबतो, पण कर्ममूल्याने काम करणारा घडतो."

कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे जाण्याचा खरा अर्थ हाच आहे तीन मूल्यांतून जाणीवपूर्वक कर्ममूल्याकडे जाणे.

17. कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे जाताना : घरगुती व मानसिक अडथळ्यांचे प्रकार

कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे जाण्याचा प्रवास हा केवळ कारखाना, कार्यालय किंवा कामाच्या ठिकाणी घडत नाही; तो घरात, नात्यांमध्ये, विचारांमध्ये आणि मनामध्ये घडत असतो. अनेक वेळा बाहेरील अडचणींपेक्षा घरगुती आणि मानसिक समस्या या प्रवासाला अधिक अडथळा निर्माण करतात. या अडथळ्यांना काही ठरावीक स्वरूपे दिसून येतात.

1. नवीन कावळे प्रकार (नव्या सल्ल्यांचा, चुकीच्या मार्गदर्शनाचा मारा)

कामगाराने कर्ममूल्याकडे जाण्याचा प्रयत्न सुरू केला की, त्याच्या अवतीभोवती "नवीन कावळे" जमू लागतात.

"इतका कशाला जीव तोडतोस?"

"एवढं करूनही कोण बघणार आहे?"

"इतर जसं चालतंय तसं चालू दे"

हे सल्ले देणारे लोक अनेक वेळा घरातील, नातेवाईक किंवा मित्र असतात. त्यांचा अनुभव कमी असतो, पण मत मात्र ठाम असते.

हे नवीन कावळे कर्ममूल्याला उडवून लावण्याचे काम नकळत करतात.

कामगार संभ्रमात पडतो, आत्मविश्वास डगमगतो आणि अर्थमूल्य किंवा आराममूल्याकडे परत ओढला जातो.

कर्मतत्त्वाची भूमिका : सर्व सल्ले ऐकावेत, पण निर्णय स्वतःच्या विवेकाने घ्यावा.

2. जुनी खोडे प्रकार (घरातील जुने समज, परंपरागत विचार)

"आपल्या घरात कोणी एवढं कधी केलं नाही"

"नोकरी म्हणजे नोकरी, त्यात जीव कशाला घालायचा?"

हे विचार जुन्या खोडांसारखे खोलवर रुजलेले असतात. पालक, मोठी मंडळी अनेक वेळा चांगल्या हेतूने, पण जुन्या चौकटीतून विचार करतात.

कामगार नव्या संधी स्वीकारायला घाबरतो, जबाबदारीपासून दूर राहतो.

कर्मतत्त्वाची भूमिका : परंपरेचा आदर ठेवूनही, काळानुसार स्वतःचा मार्ग ठरवणे.

3. जशास तसे प्रकार (जे चाललंय तेच चालू दे)

हा प्रकार सर्वात धोकादायक आहे.

घर चालतंय,

नोकरी आहे,

फार काही कमी नाही.

म्हणून "जशास तसे" जगायची सवय लागते. ही मानसिकता आराममूल्याची पक्की खूण आहे.

वर्षानुवर्षे तीच जागा, तीच पातळी, तीच तक्रार.

कर्मतत्त्वाची भूमिका : चालू स्थितीला प्रश्न विचारणे मी अजून चांगले करू शकतो का?

4. **यशस्वी माघार प्रकार (जबाबदारी टाळून सुरक्षिततेत माघार)**

   काही वेळा कामगाराला संधी मिळते बढती नवीन जबाबदारी बदल पण घरातून आवाज येतो : "आता कशाला रिस्क?" "जे आहे ते सोडू नको" तेव्हा तो यशस्वी माघार घेतो बाहेरून योग्य वाटणारी, पण आतून संधी गमावणारी.

   काही वर्षांनी तोच प्रश्न "मी पुढे का गेलो नाही?"

   कर्मतत्त्वाची भूमिका : धाडस म्हणजे बेफिकिरी नव्हे, तर जाणीवपूर्वक पुढे जाणे.

5. **ढुंढचार्य प्रकार (स्वतःला सतत बरोबर समजणारे)**

   हा प्रकार घरात किंवा स्वतःच्या मनातही असू शकतो.

   - "मला सगळं कळतं"
   - "माझा अनुभव जास्त आहे"
   - "माझ्या पद्धतीच योग्य आहेत"

   असा ढुंढचार्य बदल स्वीकारत नाही.

   शिकणे थांबते, कर्ममूल्याचा चौथा स्तंभ (आत्मविकास) कोसळतो.

कर्मतत्त्वाची भूमिका : शिकण्याची तयारी ठेवणे हीच खरी शहाणपणाची खूण.

घर जिंकलं तरच कर्मतत्त्व जिंकतं

कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे जाण्याचा प्रवास हा घरातून सुरू होतो आणि घरातच कसोटीला लागतो. नवीन कावळे दुर्लक्षित करावे लागतात, जुनी खोडे जपून ओलांडावी लागतात, जशास तसेपणाला प्रश्न विचारावा लागतो, यशस्वी माघारीला नकार द्यावा लागतो, आणि ढुंढचार्य वृत्तीवर विजय मिळवावा लागतो. कामावर कर्ममूल्य पाळणे सोपे आहे, पण घरात कर्मतत्त्व जपणे ही खरी परीक्षा आहे.

ही परीक्षा जो पास होतो, तोच खऱ्या अर्थाने कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे पोहोचतो.

खालील स्वतंत्र प्रकरण तुमच्या पुस्तकात थेट समाविष्ट करता येईल अशा परिपक्व, अनुभवाधारित आणि वैचारिक स्वरूपात लिहिलेले आहे.

"ढुंढचार्य" हा शब्द मानसिकता, वृत्ती आणि अडथळा म्हणून स्पष्ट केला आहे.

ढुंढचार्य कर्मतत्त्वाच्या प्रवासातील सर्वात मोठा अडथळा

कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे जाण्याच्या प्रवासात अनेक बाह्य अडचणी येतात आर्थिक, कौटुंबिक, संस्थात्मक. मात्र या सर्वांपेक्षा अधिक धोकादायक आणि अदृश्य असा एक अडथळा आहे, तो म्हणजे ढुंढचार्य वृत्ती.

हा अडथळा बाहेर नसून स्वतःच्या मनात असतो, आणि त्यामुळे तो ओळखणेही कठीण जाते.

ढुंढचार्य म्हणजे नेमके काय?

ढुंढचार्य म्हणजे असा माणूस जो स्वतःला कायम बरोबर समजतो जो शिकण्याची गरज मानत नाही जो बदलाला विरोध करतो.

आणि जो "माझ्या अनुभवापेक्षा मोठे काही नाही" असा समज बाळगतो ढुंढचार्य हा वाईट माणूस असतो असे नाही; पण तो थांबलेला माणूस असतो. त्याची देहबोली, विचारसरणी आणि वागणूक ही स्थिरावलेली असते.

ढुंढचार्य वृत्तीची लक्षणे

ढुंढचार्य सहज ओळखता येत नाही, पण काही ठळक लक्षणे असतात :

"मला सगळं माहीत आहे"

"हे आम्ही आधीच करून पाहिलं आहे"

"आता हे नवे फॅड्स नकोत"

"आमच्या काळात असं नव्हतं"

ही वाक्ये ऐकू आली की समजावे इथे कर्ममूल्याचा प्रवास थांबलेला आहे.

कामगारामध्ये ढुंढचार्य कसा निर्माण होतो?

ढुंढचार्य एका दिवसात तयार होत नाही. तो हळूहळू तयार होतो :

1. थोडे यश मिळाल्यावर.
2. दीर्घकाळ एकाच कामात राहिल्यावर.
3. स्वतःचे कौतुक जास्त ऐकू आल्यावर.
4. नव्या पिढीकडे कमी लेखून पाहिल्यावर.

यातून "मी वेगळा आहे" ही भावना निर्माण होते, आणि तिथेच ढुंढचार्याची बीजे रोवली जातात.

कर्ममूल्याशी ढुंढचार्याचा संघर्ष

कर्ममूल्याचा चौथा स्तंभ म्हणजे शिकण्याची तयारी आणि आत्मविकास.

ढुंढचार्य ही वृत्ती याच स्तंभावर घाव घालते.

ढुंढचार्य माणूस शिकत नाही

तो मार्गदर्शन स्वीकारत नाही

तो बदल नाकारतो

म्हणूनच अनेक वेळा अनुभव असूनही असा माणूस मागे पडतो, आणि कमी अनुभवाचा पण शिकणारा माणूस पुढे जातो.

घरगुती पातळीवरील ढुंढचार्य

ढुंढचार्य केवळ कामाच्या ठिकाणी नसतो; तो घरातही असतो.

"आम्ही असंच केलं"

"हे नवं काही चालणार नाही"

“मुलांनी आमचंच ऐकलं पाहिजे”

अशी वृत्ती पुढच्या पिढीला कर्ममूल्याऐवजी भीती, संभ्रम आणि दडपण देते. घरातील ढुंढचार्य हा कर्मतत्त्वाच्या प्रवासाला पहिल्याच टप्प्यावर अडथळा ठरतो.

युनियन आणि व्यवस्थापनातील ढुंढचार्य

माझ्या अनुभवात मी असे अनेक युनियन प्रतिनिधी आणि अधिकारी पाहिले:

जे बदलत्या काळाशी जुळवून घेऊ शकले नाहीत.

जे जुन्याच संघर्षाच्या भाषेत अडकून राहिले.

जे नव्या वास्तवाकडे डोळेझाक करत राहिले.

अशा ढुंढचार्यामुळे संघर्ष वाढतो, समन्वय संपतो आणि संधी वाया जातात.

ढुंढचार्याचा अंतिम परिणाम...

ढुंढचार्याचा सर्वात मोठा दुष्परिणाम असा की माणूस स्वतःला हरवतो, पण त्याला ते कळतही नाही.

प्रगती थांबते, आत्मविश्वास अहंकारात बदलतो, आणि शेवटी तो म्हणतो “काळच बदलला आहे”

खरं तर काळ बदललेला नसतो; स्वतः बदलण्याची तयारी संपलेली असते.

ढुंढचार्यावर मात कशी करावी?

ढुंढचार्यावर मात करण्याचा एकच मार्ग आहे नम्रता.

“मला अजून शिकायचे आहे” असे म्हणण्याची तयारी

नव्या पिढीकडून शिकण्याची तयारी

स्वतःच्या चुका मान्य करण्याची हिंमत

जो माणूस शिकायला तयार असतो, तो कधीच ढुंढचार्य होत नाही.

ढुंढचार्य सोडला, तरच कर्मतत्त्व गवसते कामगाराकडून कर्मतत्त्वाकडे जाण्याचा प्रवास हा स्वतःशी लढण्याचा प्रवास आहे. या लढ्यात सर्वात मोठा शत्रू बाहेर नसून आत असतो तो म्हणजे ढुंढचार्य.

"अनुभव मोलाचा आहे, पण शिकणे थांबले, तर अनुभवही ओझे बनतो."

ढुंढचार्य सोडलेला माणूसच खऱ्या अर्थाने कर्ममूल्याचा वारसा पुढे नेतो.

वाचकांसाठी चिंतन प्रश्न (कर्मतत्त्व उपबोधासाठी)

१. कामगार ते कर्मयोगी – वैचारिक परिवर्तन

- मी माझ्या कामाकडे केवळ उपजीविकेच्या दृष्टिकोनातून पाहतो का, की जीवनमूल्यांशी जोडून पाहतो?
- माझ्या कामात "कर्तव्य" आणि "कर्म" यातील फरक मला कितपत जाणवतो?
- माझ्या दैनंदिन कामात मला समाधान मिळते का? नसल्यास त्यामागचे कारण काय?

२. जिद्द, संघर्ष आणि कर्म

- संघर्षाच्या क्षणी मी परिस्थितीला दोष देतो की स्वतःच्या कर्माची दिशा तपासतो?
- अपयशाच्या वेळी मी कर्मतत्त्वावर ठाम राहू शकतो का?
- माझ्या आयुष्यातील एखादा संघर्ष मला अधिक प्रगल्भ बनवू शकला आहे का?

३. लादलेली व स्वीकारलेली कामगिरी

- मी जी कामे करतो ती लादलेली आहेत की अंतःकरणाने स्वीकारलेली?
- स्वीकारलेल्या कामात माझी कार्यक्षमता कशी बदलते?
- काम स्वीकारताना माझी मूल्ये निर्णयावर परिणाम करतात का?

४. व्यवस्थापन, युनियन आणि कर्मतत्त्व

- अधिकार मागताना मी माझ्या कर्तव्यांचा विचार करतो का?
- संघर्ष करताना मानवता आणि समतोल राखला जातो का?
- व्यवस्थापन–कामगार नात्यांमध्ये कर्मतत्त्व उपयोगी ठरू शकते का?

.

५. महिला व कर्मयोगी परिवर्तन

- महिलांच्या कार्यजीवनातील संघर्षांकडे आपण संवेदनशील दृष्टीने पाहतो का?
- काम आणि कुटुंब समतोल राखण्यासाठी कर्मतत्त्व कसे मार्गदर्शक ठरू शकते?

.

६. नेतृत्व आणि कर्म

- नेतृत्व म्हणजे सत्ता की जबाबदारी माझी भूमिका काय आहे?
- माझ्या वर्तनातून इतरांना कर्मनिष्ठेची प्रेरणा मिळते का?

७. नव्या पिढीचा कामगार आणि अपेक्षा

- यश म्हणजे माझ्यासाठी वेतन, पद की आंतरिक समाधान?
- वेगवान युगात कर्मतत्त्व कालबाह्य झाले आहे का, की अधिक आवश्यक?

८. आत्मपरीक्षण

- माझ्या कामामुळे समाजाला काही मूल्यात्मक योगदान मिळते काय?
- आज मी कर्मतत्त्व स्वीकारले, तर माझ्या आयुष्यात काय बदल घडू शकतो?

******

कामगार ते कर्मयोगी—हा केवळ प्रवास नाही, तर जीवनदृष्टीचा परिवर्तनशील प्रवास आहे. औद्योगिक क्षेत्रातील कामगार, व्यवस्थापक, युनियन नेते आणि HR व्यावसायिक यांच्या अनुभवांवर आधारलेले हे पुस्तक कामगार जीवनातील संघर्ष, श्रम, शिस्त आणि कर्मतत्त्व यांचे सखोल विवेचन करते. काम केवळ उदरनिर्वाहाचे साधन न राहता ते साधनेत रूपांतरित कसे होते, याचा हा शोधक प्रवास आहे.

कामगारांच्या वैचारिक जडणीपासून ते आधुनिक व्यवस्थापन व मानव संसाधन दृष्टिकोनापर्यंत, महिलांच्या कर्मयोगी परिवर्तनापासून नव्या पिढीच्या अपेक्षा व आव्हानांपर्यंत—औद्योगिक जीवनातील प्रत्येक महत्त्वाचा पैलू येथे समतोल आणि व्यावहारिक दृष्टीने मांडला आहे. लादलेली व स्वीकारलेली कामगिरी, व्यवस्थापन–कामगार समन्वय, तसेच महान औद्योगिक व्यक्तींच्या यशोगाथा या पुस्तकाला अनुभवांची खोली देतात.

हे पुस्तक केवळ वाचण्यासाठी नाही, तर आत्मचिंतनासाठी आहे. कामगार, युनियन कार्यकर्ते, व्यवस्थापक, HR व्यावसायिक तसेच कर्मतत्त्वांवर विश्वास ठेवणाऱ्या प्रत्येकासाठी हे पुस्तक मार्गदर्शक, प्रेरणादायी आणि आत्मशोधाचा दीप ठरेल.