



टिस्को के विशेष संदर्भ में भारत के स्थित पार्क उद्योग में श्रम प्रबंधन संबंध और भागीदारी प्रबंधन की चुनौतियां

डॉ अमरकांत चौधरी

सहायक प्राध्यापक, सीनियर स्केल, अर्थशास्त्र विभाग,

जे. एम. डी. पी. एल महिला कॉलेज, मधुबनी बिहार, एल. एन. एम. यू. दरभंगा.

सार

प्रबंधन में श्रमिकों की भागीदारी एक बहुत व्यापक अवधारणा है जिसने कई अलग-अलग प्राप्त किए हैं. अवधि के दौरान अर्थ। इसे एक श्रम प्रबंधन सहयोग माना जा सकता है जिसमें गैर-प्रबंधकीय कर्मचारी निर्णय लेने की प्रक्रिया में भाग लेते हैं। यह औद्योगिक लोकतंत्र का एक अनिवार्य घटक है। यह श्रम-प्रबंधन सहयोग को मजबूत करने और औद्योगिक शांति और सद्भाव बनाए रखने में मदद करता है। भारत में प्रबंधन में श्रमिकों की भागीदारी में समय-समय पर सुधार होता रहा है। . स्टील बड़े और तकनीकी रूप से जटिल उद्योग का एक उत्पाद है भारत में एकीकृत इस्पात कंपनियों में भारतीय इस्पात प्राधिकरण, राष्ट्रीय इस्पात निगम लिमिटेड (विजाग स्टील), टाटा स्टील, जेएसपीएल, जेएसडब्ल्यू स्टील और एस्सार स्टील शामिल हैं।

मुख्य शब्द: टाटा स्टील, श्रमिकों की भागीदारी,

प्रस्तावना

व्यावसायिक संगठन समाज के विकास, विकास और कल्याण में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकते हैं। स्वर्गीय जे.आर.डी. टाटा, भारतीय उद्योग में अग्रणी "औद्योगिक उद्यम चाहे वह निजी या सार्वजनिक क्षेत्र में हो, आसपास की आबादी के जीवन की स्थितियों में सुधार करने के लिए अपने साधनों के भीतर बहुत कुछ कर सकता है, जहां यह मौजूद है, वहां संकट को दूर कर सकता है, (टाटा, 2012)।

एनरॉन के पतन के बाद की दुनिया में, कॉर्पोरेट नागरिकता पहले से कहीं अधिक महत्वपूर्ण हो गई है, जहां कंपनियां दोस्तों और दुश्मनों से समान रूप से जांच कर रही हैं। प्रबंधक जो मानते हैं कि वे एक ही उपाय – शेरधारक मूल्य – द्वारा प्रबंधन करना जारी रख सकते हैं, उनके लिए खुद को चुनौती देने की संभावना है। हमारी जटिल दुनिया विभिन्न हितधारकों की सेवा करने के लिए कॉर्पोरेट सफलता की पुनर्परिभाषा की मांग करती है।

भारतीय स्थिति के विशिष्ट संदर्भ में टाटा (2012), अंत में टिप्पणी करता है "हमारे जैसे एक गरीब देश में, जिसमें इतने सारे लोग आर्थिक रूप से वंचित और उत्पीड़ित हैं, संगठित व्यवसाय और उद्योग के सामाजिक दायित्वों के रूप में मुझे लगता है कि उन्हें स्वीकृत से परे जाना चाहिए एक अच्छा उत्पाद बनाने, उचित मूल्य पर बेचने, उचित मजदूरी का भुगतान करने, श्रमिकों को अच्छी

काम करने की स्थिति प्रदान करने और पूर्ण करों का भुगतान करने के कर्तव्य। इसलिए, मेरा लंबे समय से मानना है कि भारतीय उद्योगों में जिनके पास पर्याप्त साधन और संसाधन हैं, उन्हें समुदाय की प्रगति और कल्याण के लिए किसी उपयुक्त रूप में योगदान करने के लिए इसे सामाजिक दायित्वों का एक हिस्सा मानना चाहिए" (टाटा 2010)।

उद्योग पृष्ठभूमि

स्टील बड़े और तकनीकी रूप से जटिल उद्योग का एक उत्पाद है जिसमें भौतिक प्रवाह और आय सृजन के मामले में मजबूत आगे और पीछे के संबंध हैं। यह आधुनिक दुनिया के सबसे महत्वपूर्ण उत्पादों में से एक है और किसी भी औद्योगिक राष्ट्र के लिए सामरिक महत्व का है। निर्माण, औद्योगिक मशीनरी से लेकर उपभोक्ता उत्पादों तक, स्टील विभिन्न प्रकार के अनुप्रयोगों में अपना रास्ता खोजता है। यह एक ऐसा उद्योग भी है जिसमें प्रयुक्त कच्चे माल की प्रकृति और सीमा के आधार पर विविध तकनीकों का उपयोग किया जाता है। भारत में, स्टील का सकल घरेलू उत्पाद पर लगभग 1.4X का आउटपुट गुणक प्रभाव और 6.8% का रोजगार गुणक कारक है। 1947 में स्वतंत्रता के समय, भारत में केवल तीन स्टील प्लांट थे – टाटा आयरन एंड स्टील कंपनी, इंडियन आयरन एंड स्टील कंपनी और विश्वेश्वरैया आयरन एंड स्टील लिमिटेड और कुछ इलेक्ट्रिक आर्क फर्नेस आधारित प्लांट।

इस प्रकार 1947 तक की अवधि में देश में एक छोटा लेकिन व्यवहार्य इस्पात उद्योग देखा गया, जो लगभग 1 मिलियन टन की क्षमता के साथ संचालित होता था और पूरी तरह से निजी क्षेत्र में था। स्वतंत्रता के समय की नवेली दस लाख टन क्षमता की स्थिति से, भारत अब दुनिया का दूसरा सबसे बड़ा कच्चा इस्पात उत्पादक और स्पंज आयरन का सबसे बड़ा उत्पादक बन गया है। आधिकारिक अनुमानों के अनुसार, लौह और इस्पात उद्योग सकल घरेलू उत्पाद (जीडीपी) में लगभग 2 प्रतिशत का योगदान देता है और प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से लगभग 25 लाख लोगों को रोजगार देता है। एक नगण्य वैश्विक उपस्थिति से, भारतीय इस्पात उद्योग को अब अपने उत्पाद की गुणवत्ता के लिए विश्व स्तर पर स्वीकार किया जाता है। स्वतंत्रता के बाद से अपने लंबे इतिहास को पार करते हुए, भारतीय इस्पात उद्योग ने व्यापार चक्र के उतार-चढ़ाव की चुनौतियों का जवाब दिया है।

उद्योग संरचना

भारत में उद्योग को विनिर्माण कंपनियों की प्रकृति के आधार पर एकीकृत इस्पात उत्पादकों (आईएसपी) और माध्यमिक उत्पादकों में वर्गीकृत किया गया है। इंटीग्रेटेड स्टील प्रोड्यूसर्स वे कंपनियां हैं जो आयरन ओर के निष्कर्षण से लेकर तैयार स्टील के निर्माण और मार्केटिंग तक – स्टील वैल्यू चेन में मौजूद हैं। भारत में तैयार इस्पात उत्पादन में एकीकृत इस्पात उत्पादकों की हिस्सेदारी लगभग 55.0% है। भारत में एकीकृत इस्पात कंपनियों में भारतीय इस्पात प्राधिकरण, राष्ट्रीय इस्पात निगम लिमिटेड (विजाग स्टील), टाटा स्टील, जेएसपीएल, जेएसडब्ल्यू स्टील और एस्सार स्टील शामिल हैं। लोहा और इस्पात उद्योग में मिनी स्टील प्लांट / प्रसंस्करण इकाइयाँ, जो कुल तैयार स्टील उत्पादन का लगभग 45% है, उत्पादन इकाइयों से बना है

जो व्यापक रूप से भिन्न उत्पाद रेंज, प्रौद्योगिकी और संचालन के पैमाने के साथ विविध हैं और इसमें प्रमुख उत्पाद / उद्योग खंड जैसे मिनी ब्लास्ट फर्नेस (एमबीएफ), स्पंज आयरन, इलेक्ट्रिक आर्क (ईएएफ) में उत्पादित स्टील या इंडक्शन फर्नेस (आईएफ), स्टैंडअलोन कोल्ड रोलड स्टील शीट और कॉइल निर्माता, हॉट रोलड लॉन्ग उत्पादों का उत्पादन करने वाले री-रोलर्स द्वारा उत्पादित पिग आयरन जैसे रीबार, वायर रॉड्स और स्ट्रक्चरल्स, स्टैंडअलोन जीपी/जीसी और कलर कोटेड स्टील शीट्स/कॉइल प्रोड्यूसर, वायर ड्रॉइंग यूनिट्स, स्टैंडअलोन टिनप्लेट प्रोड्यूसर आदि। सेकेंडरी सेक्टर के तहत आने वाली यूनिट्स या तो ऐसे उत्पाद का उत्पादन करती हैं जो स्टील के लिए एक बुनियादी कच्चा माल प्रदान करता है। पिग आयरन या स्पंज आयरन जैसे बनाना या वे उच्च मूल्य के दूसरे उत्पाद को बदलने के लिए अर्ध-निर्मित या मध्यवर्ती स्टील उत्पाद का उपयोग करते हैं।

इस क्षेत्र में कच्चे इस्पात (अर्ध तैयार उत्पाद जैसे सिल्लियां, बिलेट और ब्लूमस) भी शामिल हैं, जिनका उत्पादन इलेक्ट्रिक आर्क या इंडक्शन फर्नेस का उपयोग करके स्क्रैप या डीआरआई का उपयोग करके एक वर्ष में दस लाख टन से कम क्षमता में किया जाता है। ये इकाइयाँ आमतौर पर एकीकृत स्टील की तुलना में आकार में छोटी होती हैं

भारत में ज्ञान और कार्यकर्ता की भागीदारी

जिस देश में जनसंख्या इतनी अधिक है और विभिन्न संस्कृतियों और धर्मों के लोग भी हैं, वहाँ प्रबंधन में श्रमिकों की भागीदारी का पालन करना बहुत कठिन है। यह तभी संभव होगा जब कर्मचारियों और प्रबंधन के बीच की खाई कम होगी। कौन हो सकता है

प्राप्त किया जाता है यदि संगठन संरचनात्मक प्रशिक्षण प्रदान करता है जो प्रबंधन और श्रमिकों के बीच सहभागी सीखने की सुविधा प्रदान करता है

भारत में व्यावसायिक सुरक्षा और काम करने की स्थिति प्रबंधन-

एक सिंहावलोकन भारत के संविधान के तहत, श्रम समवर्ती सूची (7वीं अनुसूची के तहत) में एक विषय है जहां केंद्र और राज्य सरकारें केंद्र सरकार के लिए आरक्षित कुछ मामलों के अधीन कानून बनाने के लिए सक्षम हैं। भारत का संविधान नागरिकों के अधिकारों के लिए विस्तृत प्रावधान प्रदान करता है और देश के शासन में सिद्धांतों को भी निर्धारित करता है जिन्हें "राज्य नीति के निदेशक सिद्धांत" कहा जाता है।

ये निर्देशक सिद्धांत कर्मचारियों, पुरुषों और महिलाओं की सुरक्षा और स्वास्थ्य और ताकत हासिल करने के लिए प्रदान करते हैं, कि बच्चों की निविदा उम्र का दुरुपयोग नहीं किया जाता है, कि नागरिकों को उनकी उम्र या ताकत के लिए अनुपयुक्त व्यवसायों में प्रवेश करने के लिए आर्थिक आवश्यकता से मजबूर नहीं किया जाता है (अनुच्छेद 39) काम की न्यायसंगत और मानवीय स्थिति और मातृत्व राहत प्रदान की जाती है (अनुच्छेद 42), कि सरकार उपयुक्त कानून द्वारा या किसी अन्य तरीके से, उद्यमों, प्रतिष्ठानों या अन्य संगठनों के प्रबंधन में कर्मचारियों की भागीदारी को सुरक्षित करने के लिए कदम उठाएगी। किसी भी उद्योग में (अनुच्छेद 43ए), यह सुनिश्चित करने के लिए

कि 14 वर्ष से कम उम्र के किसी भी बच्चे को किसी कारखाने या खदान में काम करने के लिए नियोजित नहीं किया जाता है या किसी अन्य खतरनाक रोजगार में नहीं लगाया जाता है,

निदेशक सिद्धांतों के साथ-साथ अंतर्राष्ट्रीय उपकरणों के आधार पर, भारत सरकार, श्रम और रोजगार मंत्रालय ने 20 फरवरी, 2009 को कार्यस्थल पर सुरक्षा, स्वास्थ्य और पर्यावरण पर राष्ट्रीय नीति (एनपीएसएचईडब्ल्यू) घोषित की थी। इस राष्ट्रीय का उद्देश्य नीति देश में काम से संबंधित चोटों, बीमारियों, मृत्यु, आपदाओं की घटनाओं को समाप्त करने और देश में आर्थिक गतिविधि के सभी क्षेत्रों में कर्मचारियों की भलाई बढ़ाने के माध्यम से एक निवारक सुरक्षा और स्वास्थ्य संस्कृति की स्थापना करना है।

व्यावसायिक सुरक्षा और काम करने की स्थिति प्रबंधन से संबंधित प्रमुख कानून

कार्यस्थल पर व्यावसायिक सुरक्षा और काम करने की स्थिति प्रबंधन को कवर करने वाले चार मुख्य कानून हैं।

1. कारखाना अधिनियम, 1948, उन कारखानों को शामिल करता है जिनमें कार्यस्थल पर सुरक्षा का प्रवर्तन संबंधित राज्यों में कारखानों के मुख्य निरीक्षक द्वारा किया जाता है,
2. (खनन उद्योग के लिए खान अधिनियम, 1952 और खान नियम, 1955 जहां प्रवर्तन खान सुरक्षा महानिदेशालय (डीजीएमएस) द्वारा श्रम और रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार के अधीन किया जाता है।
3. डॉक वर्कर्स (सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण) अधिनियम, 1986 के बाद डॉक वर्कर्स (सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण) विनियम, 1990 की अधिसूचना भारत के प्रमुख बंदरगाहों से संबंधित है और इसे लागू करने का कार्य कारखाना सलाह सेवा महानिदेशालय द्वारा किया जाता है। श्रम और रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार के तहत श्रम संस्थान (डीजीएफएसएलआई),
4. भवन और अन्य निर्माण श्रमिक (रोजगार के नियम और सेवा की शर्तें) अधिनियम, 1996, निर्माण स्थलों पर निर्माण श्रमिकों को कवर करता है, जिसमें प्रवर्तन केंद्रीय क्षेत्र में श्रम कल्याण महानिदेशालय द्वारा और राज्यों में श्रम आयुक्तों / कारखाना निरीक्षणालयों द्वारा किया जाता है। /यूटी

व्यावसायिक सुरक्षा और कार्य स्थितियों के प्रबंधन के लिए जिम्मेदार प्राधिकरण या निकाय

व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य भारत सरकार के तहत श्रम और रोजगार मंत्रालय (एमओएल एंड ई) को आवंटित विषयों में से एक है, व्यापार नियमों का आवंटन। कारखानों के मामले में व्यावसायिक सुरक्षा और काम करने की स्थिति प्रबंधन से संबंधित विषय से निपटने के लिए, इसे राज्य सरकारों द्वारा कारखानों के मुख्य निरीक्षक के अधीन लागू किया जाता है। खनन के मामले में, कार्यान्वयन खान सुरक्षा महानिदेशालय (डीजीएमएस) के अधीन है। पोर्ट सेक्टर (अर्थात् बारह प्रमुख बंदरगाहों) के लिए, कार्यान्वयन कारखाना सलाहकार सेवा महानिदेशालय (डीजीएफएसएलआई) के अधीन है। MoL&E में औद्योगिक सुरक्षा और स्वास्थ्य पर एक अलग विभाग मौजूद है

मंत्रालय का औद्योगिक सुरक्षा और स्वास्थ्य प्रभाग नीतिगत निर्णयों से संबंधित समग्र कार्यों का निर्वहन करता है और उपरोक्त क्षेत्रों में देशव्यापी अपनाने के लिए दिशानिर्देश निर्धारित करता है। मंत्रालय अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (प्स्) और अन्य देशों के साथ भी संपर्क करता है।

मंत्रालय समय-समय पर राज्य श्रम मंत्रियों के सम्मेलन और राज्य श्रम सचिवों के सम्मेलन का आयोजन करके राष्ट्रीय स्तर पर समन्वय का कार्य करता है, जिसमें नीतिगत मामलों और श्रम कानूनों में एकरूपता के मुद्दों पर चर्चा की जाती है। कारखाना सलाह सेवा और श्रम संस्थान महानिदेशालय (डीजीएफएएसएलआई) और खान सुरक्षा महानिदेशालय (डीजीएमएस) उपरोक्त क्षेत्रों में व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य के तकनीकी पहलुओं में मंत्रालय की सहायता करते हैं।

संबंधित राज्य सरकारों/संघ राज्य क्षेत्रों के मुख्य कारखानों (सीआईएफ)/औद्योगिक सुरक्षा और स्वास्थ्य निदेशालय (डीआईएसएच) उक्त अधिनियम के तहत पंजीकृत कारखानों के लिए कारखाना अधिनियम, 1948 और उसके तहत बनाए गए राज्य कारखाना नियमों के प्रवर्तन से निपट रहे हैं। विनिर्माण क्षेत्र में व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य का पहलू।

महानिदेशक श्रम कल्याण (डीजीएलडब्ल्यू) (श्रम कल्याण संगठन) असंगठित क्षेत्र में श्रमिकों से संबंधित नीति और कानून और कल्याणकारी योजनाओं को लागू करने वाले कल्याण आयुक्त की अध्यक्षता में नौ क्षेत्रों के माध्यम से श्रमिकों की निर्दिष्ट श्रेणियों के लिए कल्याण निधि के प्रशासन से संबंधित मामलों को देख रहा है। कल्याण कोष के तहत किया गया। DGLW राष्ट्रीय स्वास्थ्य बीमा योजना (RSBY) से भी संबंधित है। DGLW निर्माण क्षेत्र में काम करने वाले श्रमिकों के लिए भवन और अन्य श्रमिक (सेवा की शर्तें और रोजगार के नियमन) अधिनियम, 1996 सहित केंद्रीय क्षेत्र में उसके तहत बनाए गए विभिन्न श्रम कानूनों और नियमों को लागू करता है।

स्वतंत्रता के बाद श्रमिकों की भागीदारी

औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 की स्थापना भारत में लूचु के दायरे को बढ़ाती है। मॉडल समझौते में तैयार की गई सिफारिशों के परिणामस्वरूप भारत में संयुक्त कार्यकर्ता प्रबंधन परिषद (जेएमसी) का गठन हुआ। 1970 के दशक में सरकार ने बोर्ड में श्रमिकों को स्वीकार किया। निदेशकों का। वर्ष 1976 में भारत सरकार ने भारत में एक निर्देशक सिद्धांत लूचु को शामिल करने के लिए संशोधन I संविधान बनाया। मई 1990 को सरकार ने संसद में एक विधेयक पेश किया। औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 और विभिन्न संशोधन अधिनियमों के लगभग 26 वर्षों के बाद। वर्ष 2010 में भारत सरकार ने यह कहते हुए एक प्रावधान खरीदा कि 20 या 20 से अधिक कामगारों को रोजगार देने वाला प्रत्येक उद्योग अब श्रमिकों के विवाद को हल करने के लिए कानूनी दायित्व के अधीन है। (पहुजा, एच. (2015)।

उद्देश्य –

1. टाटा स्टील में कर्मचारियों के प्रति नीतियों पर अध्ययन करने के लिए ।
2. श्रम प्रबंधन संबंधों और सहभागी प्रबंधन की चुनौतियों पर अध्ययन करने के लिए ।

इस्पात उद्योग में सुरक्षा की स्थिति—

व्यावसायिक सुरक्षा और काम करने की स्थिति भारतीय उद्योग द्वारा अपेक्षाकृत उपेक्षित क्षेत्र है और इस वजह से भारत में वैश्विक विनिर्माण का लगभग 3: हिस्सा है, भारत में वैश्विक स्तर पर औद्योगिक मृत्यु का लगभग 30: हिस्सा है। यहां तक कि भारत में स्टील उद्योग भी इस पैरामीटर पर अपने वैश्विक समकक्षों से पीछे है और कई बड़ी घटनाओं के साथ कई घातक घटनाओं के साथ खराब सुरक्षा प्रदर्शन है। अधिकांश कंपनियों के पास वास्तव में वैश्विक सर्वोत्तम प्रथाओं की तुलना में उचित सुरक्षा प्रबंधन प्रणाली भी नहीं है।

हालांकि अधिकांश बड़े ISP OHSAS— 18001 प्रमाणित हैं, फिर भी कार्यस्थल पर होने वाली मौतों में उनका योगदान कम नहीं है। इस्पात उद्योग में तैनात श्रमशक्ति का लगभग आधा हिस्सा ठेकेदार श्रमिकों को घटनाओं के लिए अधिक संवेदनशील है क्योंकि वे अकुशल हैं, इतने शिक्षित नहीं हैं और खतरनाक काम के माहौल से अनजान हैं। हालांकि, सभी प्रयासों के बावजूद, मृत्यु दर में उनका हिस्सा साल—दर—साल आधार पर अधिक बना हुआ है। सुरक्षा को अभी भी अलगाव में प्रबंधित किया जा रहा है और अधिकांश संगठनों में समग्र व्यावसायिक निर्णयों, संस्कृति और प्रदर्शन के एक आवश्यक / अभिन्न अंग के रूप में नहीं। पिछली विफलताओं और सहकर्मि उद्योग से अच्छी प्रथाओं से सबक लेकर बेंचमार्किंग के प्रयास केवल कुछ संगठनों तक ही सीमित हैं

कर्मचारियों के प्रति नीतियां:

टाटा स्टील अपनी उत्कृष्ट मानव संसाधन नीतियों और प्रथाओं के लिए प्रसिद्ध है। कर्मचारियों के प्रति टाटा स्टील की नीतियां उसके कार्मिक दर्शन पर आधारित हैं, जिसका उद्देश्य कर्मचारियों के जीवन की गुणवत्ता में सुधार लाना है। टाटा स्टील के पहले अध्यक्ष दाराबजी टाटा ने कहा (पांडे 1989 में उद्धृत) षमजदूर वर्गों का कल्याण प्रत्येक नियोक्ता की पहली देखभाल में से एक होना चाहिए। उनकी स्थितियों में कोई भी सुधार नीचे की ओर से मांगों के लिए मजबूर होने के बजाय नियोक्ताओं से नीचे की ओर बढ़ना चाहिए, क्योंकि श्रम, संतुष्ट, अच्छी तरह से रखा गया, अच्छी तरह से खिलाया, अच्छी तरह से लाया गया और आम तौर पर अच्छी तरह से देखभाल न केवल एक संपत्ति और लाभ है नियोक्ता, लेकिन यह देश में उद्योग और श्रम के मानक को बढ़ाने का भी काम करता है। आज के श्रम की देखभाल करते हुए, हम भविष्य के लिए स्वस्थ और बुद्धिमान श्रम की आपूर्ति भी सुनिश्चित कर रहे हैं।" आज टाटा स्टील एकमात्र भारतीय कंपनी है जिसने मानव अधिकारों, श्रम और पर्यावरण पर ग्लोबल कॉम्पैक्ट सिद्धांतों को व्यवहार में लाने का संकल्प लिया है

टाटा स्टील में कर्मचारियों के प्रति नीतियों की दो महत्वपूर्ण विशेषताएं हैं:

1. कार्य पर्यावरण सुरक्षा।
2. कर्मचारियों के लिए चिंता कर्मचारियों को इसके कल्याणकारी लाभों के संदर्भ में परिलक्षित होती है

कार्य वातावरण सुरक्षा प्रदान करना टाटा स्टील की एक बहुत ही महत्वपूर्ण नीति है। टाटा स्टील में प्रबंधन सुरक्षा और दुर्घटना की रोकथाम पर बहुत ध्यान देता है। कार्य पर्यावरण सुरक्षा के संबंध में

टिस्को में प्रयास सुरक्षित कार्य क्षेत्रों, सुरक्षित कार्य विधियों और सुरक्षित श्रमिकों को सुनिश्चित करना है

सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए टाटा स्टील में नियमित रूप से उठाए जाने वाले कदमों में शामिल हैं (पांडे, 1989):

- 1ण सभी मशीनों और उपकरणों की व्यापक सुरक्षा जांच
- 2ण गुड हाउसकीपिंग
- 3ण बिजली निरीक्षण
- 4ण नए उपकरणों और प्रतिष्ठानों का सुरक्षा निरीक्षण
- 5ण सुरक्षित कार्य विधियों को अपनाना
- 6ण पर्यवेक्षकों के लिए नौकरी सुरक्षा पाठ्यक्रम
- 7ण सुरक्षा नियमों का निर्माण।
- 8ण कर्मचारियों की विभिन्न श्रेणियों के लिए सुरक्षा प्रशिक्षण कार्यक्रम
- 9ण सुरक्षा सुझाव पुस्तकें
- 10ण सुरक्षा अभियान।

इसी तरह टाटा स्टील ने बड़ी संख्या में कर्मचारी कल्याण योजनाओं को लागू किया है। टाटा स्टील ने न केवल भारत में बल्कि कई विकसित पश्चिमी देशों में भी कई कर्मचारी कल्याण योजनाओं को कानूनी और अनिवार्य बनाने से पहले ही लागू कर दिया था। टाटा स्टील के कर्मचारियों को कई कल्याणकारी लाभ प्रदान किए जाते हैं। नीचे टाटा स्टील की कल्याणकारी नीतियों और कार्यक्रमों की कुछ आवश्यक विशेषताएं दी गई हैं:

शिक्षा सुविधाएं: टाटा स्टील जमशेदपुर और उसके आसपास कंपनी द्वारा संचालित 7 स्कूलों और एक कॉलेज में कर्मचारियों के बच्चों को मैट्रिक या समकक्ष मानक तक मुफ्त शिक्षा प्रदान करता है।

आवास: कंपनी ने जमशेदपुर में अपने कर्मचारियों के लिए 16,000 से अधिक फ्लैट बनाए हैं। जमशेदपुर के पूरे शहर का प्रबंधन टिस्को द्वारा अपने टाउन सर्विसेज डिवीजन के माध्यम से किया जाता है। इस प्रकार कंपनी न केवल अपने कर्मचारियों के लिए घर उपलब्ध कराती है बल्कि डेयरी और मुर्गी पालन, स्वास्थ्य, बाजार, पार्क और उद्यान, बिजली, सड़क, परिवहन, जल आपूर्ति और सीवेज निपटान सहित संपूर्ण टाउनशिप की देखभाल करती है।

चिकित्सा सुविधाएं: टाटा स्टील सभी कर्मचारियों को उनके परिवारों और आश्रित संबंधों, सेवानिवृत्त कर्मचारियों और उनकी पत्नियों और ऐसे कर्मचारियों को चिकित्सा सुविधाएं प्रदान करता है जो स्थायी या पूर्ण अक्षमता के कारण रोजगार से बाहर हो जाते हैं, और एक कर्मचारी के पति या पत्नी की मृत्यु हो जाती है सेवा में और साथ ही बाहरी लोगों के लिए मामूली शुल्क पर। सुविधाओं में अस्पताल आवास, बाह्य रोगी विभाग, अधिवास सेवा और एम्बुलेंस सेवा शामिल हैं।

आवश्यक वस्तुओं की आपूर्ति: टाटा स्टील द्वारा प्रायोजित स्टील वर्कर्स वेलफेयर सोसाइटी कर्मचारियों को आवश्यक वस्तुओं की आपूर्ति के लिए जिम्मेदार है। शहर के विभिन्न हिस्सों में स्थित कई दुकानों के माध्यम से समाज आवश्यक वस्तुओं की उचित मूल्य पर आपूर्ति सुनिश्चित करता है।

चूंकि टाटा स्टील एक बहुत ही जिम्मेदार नियोक्ता है, इसलिए कर्मचारियों ने कंपनी के साथ अपनी पहचान बना ली है। उन्होंने जरूरत के समय टाटा स्टील का समर्थन किया है। वर्ष 1978 में, सरकार द्वारा कंपनी का राष्ट्रीयकरण करने के लिए एक कदम उठाया गया था। कर्मचारियों और ट्रेड यूनियनों ने तत्कालीन प्रधान मंत्री के साथ मामला उठाया और उनसे कंपनी का राष्ट्रीयकरण नहीं करने का अनुरोध किया। उनकी राय में कंपनी के प्रबंधन में कोई भी बदलाव कंपनी के कामकाज को गंभीरता से प्रभावित करता। कर्मचारियों की दलीलों के आधार पर सरकार ने टाटा स्टील के राष्ट्रीयकरण के कदम को रद्द कर दिया।

कॉर्पोरेट गवर्नेंस और स्टेक होल्डर एंगेजमेंट—

टाटा का संगठनात्मक ढांचा टाटा बिजनेस एक्सीलेंस मॉडल (टीबीईएम) पर आधारित है। इसे टाटा स्टील सहित टाटा समूह में दक्षता बढ़ाने और व्यावसायिक प्रक्रियाओं को मजबूत करने के साधन के रूप में पेश किया गया है। गतिविधियों को निम्नलिखित में विभाजित किया गया है—

1. बाजार का विकास
2. योजना, नियंत्रण और जोखिम प्रबंधन के माध्यम से

टाटा स्टील व्यवसाय प्रक्रिया के सभी चरणों में कॉर्पोरेट प्रशासन सुनिश्चित करने में किसी न किसी तरह से आगे बढ़ी है। हर साल कंपनी का लक्ष्य कर्मचारी और ग्राहक संतुष्टि सूचकांक और कॉर्पोरेट नागरिकता सूचकांक पर अपने लक्ष्यों को पार करना है।

उपसंहार—

टिस्को और उसके श्रमिक संघ का मामला एक द्विदलीय प्रणाली के लाभों को रेखांकित करता है जो श्रमिकों को उनके रहने और काम करने की स्थिति को प्रभावित करने वाले निर्णयों में श्रमिकों को शामिल करने के लिए भागीदारी प्रबंधन तकनीकों का उपयोग करता है। यह न केवल कंपनी और उसके प्रबंधन में श्रमिकों के विश्वास को बढ़ाता है, यह कंपनी और उसके कर्मचारियों के बीच एक अद्वितीय बंधन बनाता है जो खुद को केवल आर्थिक रूप से समृद्ध होने से अधिक देखते हैं यदि वे कंपनी के लिए काम करना जारी रखते हैं। सहभागी नेतृत्व कभी-कभी निर्णय लेने का धीमा रूप हो सकता है, लेकिन जैसा कि टिस्को और टीयूडब्ल्यू ने दिखाया है, इसके कई फायदे हैं

संदर्भ—

1. बहल, वी. (2012)। टिस्को वर्कर्स स्ट्रगल्सरू 1920–1928। सामाजिक वैज्ञानिक, पीपी. 32–44.

2. रैप, सी। (2012)। सुधार गतिविधियों की स्थिरता की खोजरू एक सुझाव योजना का दीर्घकालिक विकास (डॉक्टरेट शोध प्रबंध, लिंकोपिंग्स यूनिवर्सिटी) सैनी, डी.एस. (2020)। भारत में प्रबंधन में श्रमिकों की भागीदारीदृपरिप्रेक्ष्य और
3. नब्बे के दशक की चुनौतियां। भागीदारी, संगठनात्मक प्रभावशीलता और कार्य जीवन की गुणवत्ता साल में।
4. ए वी सुब्बाराव (2017), भारतीय इस्पात में श्रम-प्रबंधन सहयोग और संघर्ष
5. उद्योग: ए टेल ऑफ़ द टू सेक्टर्स, श्री राम सेंटर फॉर इंडस्ट्रियल रिलेशंस एंड ह्यूमन साधन।
6. क्रोकर, ओ.एल., चिउ, जे.एस.एल., और चार्नी, सी. (2019)। गुणवत्ता मंडल: भागीदारी के लिए एक गाइड और उत्पादकता (वॉल्यूम 2464)। बर्कले।
7. घोष, पी., और वैन डी वाल, एम. (2018)। प्रबंधन में श्रमिकों की भागीदारी: भारत में लागू। प्रबंधन अंतर्राष्ट्रीय समीक्षा, 18(3),
8. औद्योगिक संबंध— अरुण मोनप्पा—टाटा मैकग्रा हिल—2000
9. औद्योगिक संबंध, ट्रेड यूनियन और श्रम कानून, पीआरएन सिन्हा,पियर्सन शिक्षा 2020ए
10. टाटा, रतन, 2016, बिजनेस एज़ ए सोशल पार्टनर — केस स्टडीज का एक संग्रह • खंड प्, सीआईआई, बपपवदसपदम.वतह
11. एच. पहुजा, 2015)। भारत में श्रमिकों की भागीदारी प्रबंधन। प्रौद्योगिकी और प्रबंधन, 4.
12. घोष, पी., और वैन डी वाल, एम. (2018)। प्रबंधन में श्रमिकों की भागीदारीरू भारत में लागू। प्रबंधन अंतर्राष्ट्रीय समीक्षा, ।