വ്യവസായത്തിലെ നൂതന സംസ്കാരം

വളരെ ലളിതമായി പറഞ്ഞാൽ വ്യവസായബന്ധമെന്നത് ഉടമ- തൊഴിലാളി ബന്ധമാണല്ലോ? എന്നാൽ ഇന്ന് മൂലധനം മുടക്കുന്ന വ്യക്തികളും തൊഴിലാളികളും തമ്മിൽ കൂടുതൽ ബന്ധത്തിന്റെ ആവശ്യമില്ല; നേരെമറിച്ച് മാനേജ് ചെയ്യുന്ന ആൾക്കാരും തൊഴിലാളികളെ പ്രതിനിധീകരിക്കുന്ന ട്രേഡ് യൂണിയനുകളും തമ്മിലാണ് ബന്ധപ്പെടാറുള്ളത്. അങ്ങനെ യൂണിയൻ മാനേജുമെന്റ് ബന്ധങ്ങളാണ് 'വ്യവസായ ബന്ധം' എന്ന പദം കൊണ്ടുദ്ദേശിക്കുന്നത്. ഈ ബന്ധത്തിന്റെ വിശദാംശങ്ങളിലേക്ക് കണ്ണോടിച്ചാൽ മാനുഷിക മൂല്യങ്ങളിൽ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള ബന്ധമാണിതെന്നും കാണാം.

വ്യവസായബന്ധം കരുപ്പിടിപ്പിക്കുന്നതിൽ പ്രധാനപങ്ക് ഘടകകക്ഷികൾക്കു തന്നെയാണ്. ഇവരെ കൂടാതെ മൂന്നാമതൊരു കക്ഷിയെ കൂടി ഇതിൽ നമുക്ക് കാണാം. സമൂഹത്തെ പ്രതിനിധീകരിച്ച് ഗവൺമെന്റാണീ മൂന്നാം കക്ഷി. വ്യവസായബന്ധം എന്തിനെയല്ലാമടിസ്ഥാനമാക്കി വളർന്നു വരുമെന്ന് നമുക്ക് പരിശോധിക്കാം.

ആദ്യമായി ഘടകകക്ഷികളുടെ പരസ്പരമുള്ള മനോഭാവം. അതായത് യൂണിയനുകൾക്ക് മനേജുമെന്റിനോടും ഗവൺമെന്റിനോടുമുള്ള മനോഭാവം. ഗവൺമെന്റിന് യൂണിയനുകളോടും മാനേജുമെന്റുകളോടുമുള്ള മനോഭാവം. ഇന്ത്യയിൽ ബ്രിട്ടീഷ് ഭരണകാലത്ത് പ്രത്യേകിച്ചും മാനേജുമെന്റിന് മാത്രം പ്രായോജനകരമായ നിയമങ്ങൾ - കരാറുകൾ ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട്.കരാർലംഘനവും ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട്. പോളണ്ടിൽ സോളിഡാരിറ്റി യൂണിയനെതിരായ നിലപാട് ഭരണകൂടം സ്വീകരിച്ചത് ലോകവ്യാപകമായ പ്രതിഷേധങ്ങൾക്കും പ്രത്യാഘാതങ്ങൾക്കും ഇടവരുത്തിയിട്ടുണ്ട്. ഇത് വ്യവസായബന്ധങ്ങൾക്കും ഉലച്ചിലുണ്ടാക്കിയിട്ടുണ്ട്. ഘടകകക്ഷികൾക്ക് തങ്ങളുടെ ഭാഗമഭിനയിക്കുന്നതിനുള്ള കഴിവുകേട് നല്ല വ്യവസായബന്ധങ്ങൾ തകർക്കുവാനിടയാക്കും. അതിൽ പ്രധാനപ്പെട്ടത് യൂണിയനുകളുടെ ഭാഗമാണ്.നമ്മുടെ യൂണിയനുകളുടെ ശക്തിക്കുറവിന് പ്രധാനകാരണമായിട്ടുള്ളത് സംഘടനാ ബാഹുല്യമാണ്. രാഷ്ട്രീയകക്ഷികളുടെ ചട്ടുകകങ്ങൾ മാത്രമായി ട്രേഡ്.യൂണിയനുകൾ പ്രവർത്തിക്കുന്നു എന്ന ആരോപണത്തിൽ കഴമ്പില്ലാതില്ല.വിലപേശൽ മേശകളിലും യൂണിയനുകൾ മോശമാകാറുണ്ട്. മാനേജുമെന്റ് ഭാഗത്തും ഈ പ്രവണതയുണ്ട്. പല സ്ഥാപനങ്ങളിലും ഉദ്യോഗസ്ഥൻ തൊഴിലാളികളോട് അടിമത്തമനോഭാവത്തോടെ പെരുമാറുന്നതുകാണാം. തൊഴിൽ തർക്ക നിയമത്തിൽ ഉൾക്കൊള്ളിച്ചിട്ടുള്ള 'വർക്സ് കമ്മിറ്റികൾ' പ്രവർത്തസജ്ജമല്ലാതായിരിക്കുന്നു. ഇവയുടെ പരാജയം യൂണിയൻ- മാനേജുമെന്റ് ബന്ധങ്ങൾക്ക് ഉലച്ചിലുണ്ടാക്കുന്നു. പ്രശ്നങ്ങൾ തൊഴിൽതർക്കങ്ങളായി തങ്ങളുടെ മുമ്പിലെത്തിയാലും അത് ഉത്തരവാദിത്വബോധത്തോടെ പരിഹരിക്കാൻ ശ്രമിക്കാത്ത ഉദ്യോഗസ്ഥൻമാർ ഇന്ത്യയിൽ നിരവധിയാണ്. ഈ സാങ്കേതിക പ്രവർത്തനത്തിന് ആവശ്യമായ പരിശീലനം നല്കി കഴിവ് വർധിപ്പിക്കേണ്ടത് കാലത്തിന്റേയും രാഷ്ട്രത്തിന്റേയും ആവശ്യമാണ്.

വ്യവസായ ബന്ധം നിർണയിക്കുന്ന മറ്റൊരു പ്രധാനഘടകം വ്യവസായ ബന്ധ പ്രശ്നങ്ങൾ തന്നെയാണ്. വേതനം, ബോണസ്, അലവൻസുകൾ തുടങ്ങിയവയാണല്ലോ പ്രധാന പ്രശ്നങ്ങൾ. കരാറുകളുണ്ടെങ്കിൽപോലും അവലംഘിക്കപ്പെടുന്നത് സാധാരണമാണ്. അതുകൊണ്ട്തന്നെ ഇത്തരം പ്രശ്നങ്ങളിൽ കരുതലോടുകൂടിയെ ബന്ധപ്പെട്ടവർ ഇടപെടാവൂ. അതല്ലെങ്കിൽ നിസാരകാരണങ്ങൾകൊണ്ട് ഒരു പക്ഷേ സ്ഥാപനം തന്നെ നിന്നുപോകാൻ സാദ്ധ്യതയുണ്ട്.

വ്യവസായ ബന്ധ സമ്പ്രദായങ്ങളിലും തികഞ്ഞപഠനവും പക്വതയും ബന്ധപ്പെട്ടവർ പ്രകടിപ്പിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. അനുരഞ്ജനം, അഡ്ജുഡിക്കേഷൻ, ആർബിട്രേഷൻ, കൂട്ടുവിലപേശൽ, ദ്വികക്ഷി - ത്രികക്ഷി സംവിധാനങ്ങൾ വെറും ലാഘവബുദ്ധിയോടെ കാണേണ്ട വിഷയങ്ങളല്ല. മറിച്ച് ഈ സംവിധാനങ്ങളിൽ ഏർപ്പെടുന്നവർ പ്രസ്തുത വിഷയങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച് ഗഹനമായി പഠിച്ച് തയ്യാറാകേണ്ടതുണ്ട്.

വ്യവസായ ബന്ധങ്ങൾ നല്ലനിലയിൽ രൂപപ്പെടുത്തിയെടുക്കാനും അത് നിലനിർത്താനും വളർത്താനും ഒരു നൂതനമായ സംസ്കാരം വിളയിച്ചെടുക്കുകയാണ് അഭികാമ്യം. ആധുനിക മാനേജുമെന്റ് സമ്പ്രദായങ്ങൾ വ്യവസായശാലകളിൽ മാനിക്കപ്പെടണം. പരാതികൾക്ക് സത്വരപരിഹാരം കണ്ടെത്തുവാനുള്ള ഉചിതമായ മാർഗം ആരായേണ്ടതുണ്ട്. വ്യവസായങ്ങളിൽ മെച്ചപ്പെട്ട ആശയവിനിമയം അനിവാര്യമാണ്. ഇന്ന് വ്യവസായങ്ങളിൽ നിലവിലുള്ള 'കൂടുതൽ ലാഭം ഉടമക്ക് കൂടുതൽ വേതനം തൊഴിലാളിക്ക്' എന്നത് കൂടുതൽ ഉൽപ്പാദനം സമൂഹത്തിന് എന്നുള്ളതിലേക്ക് വഴി മാറ്റപ്പെടേണ്ടതുണ്ട്. ദേശീയബോധം തൊഴിലുടമകളിലും തൊഴിലാളികളിലും ഉണ്ടാകണം.അറിവിന്റെ, ആദായത്തിന്റെ, അധികാരത്തിന്റെ, ജാതിയുടെ, പ്രദേശത്തിന്റെ, ഭാഷയുടെ പേരിലെല്ലാമുള്ള അതിർ വരമ്പുകൾ ഒഴിവാക്കണം.

നല്ല വ്യവസായ ബന്ധങ്ങളുണ്ടാകണമെങ്കിൽ ഇന്നുള്ള തെറ്റായ നീക്കങ്ങളും താത്പര്യങ്ങളും കാലാനുസൃതമായി മാറ്റപ്പെടേണ്ടിയിരിക്കുന്നു.