

बँकेच्या कर्मचारी विषयक अध्ययन**प्रा. डॉ. संध्या मधुकर काकडे**बॅरि शेषराव वानखेडे कला व वाणिज्य महाविद्यालय,
खापरखेडा**प्रस्तावना :-**

संशोधकाला त्याने शोधप्रबंधाकरता निवडलेल्या नागपूर शहरातील नागरी सहकारी बँकेच्या कर्मचारी विषयक अध्ययन करण्यात आले. एकूण २५० कर्मचा-यांनी माहिती गोळा करून त्यांच्या संबंधीच्या विविध बाबींचा अभ्यास या शोधप्रकरणात केलेला आहे. नागरी सहकारी बँकांतील कर्मचा-यांचे आर्थिक व सामाजिक विश्लेषणात्मक अध्ययन करित असतांना त्यांची संघटनेतील रचना कशाप्रकारची आहे व बँकातील कर्मचा-यांची पदावर रचना करून संचालक मंडळापासून तर व्यवस्थापक, कारकून, लेखापाल, सहलेखापाल, रोखपाल, शाखाधिकारी, दप्तरी, चपराशी, चौकीदार यांची संपूर्ण माहिती एकत्रित करून त्यांचा पगार व भत्ते, कर्मचा-यांची नियुक्ती, नागरी बँकेतील कर्मचा-यांची नियुक्ती प्रक्रिया, कर्मचा-यांचे प्रशिक्षण, बढती, बदली, गरज. कर्मचा-यांच्या पगार व भत्याविषयी योजना, त्यांना मिळणा-या सुविधा, कर्मचा-यांच्या कामाचे तास, रजेचे नियम, अधिनियमाचे वर्णन, कर्मचा-यांच्या कल्याणविषयक सोयी, कर्जाची सवलत आणि कर्मचारी संघटना कार्ये मागणीचे स्वरूप याचे अध्ययन यात करण्यात आले आहे.

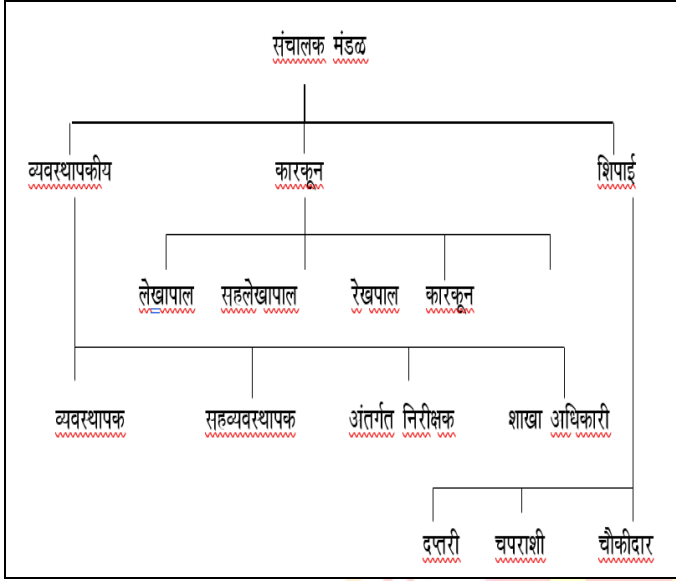
सहकारी बँकेच्या कर्मचा-यांची प्रत्यक्ष मुलाखत घेतल्यानंतर असे आढळून आले की, या बँकांमध्ये कर्मचा-यांच्या भरती, बदली व बढतीसंबंधीचे बँकेचे निश्चित प्रकारचे धोरण आहे. परंतु कर्मचा-यांना कार्यप्रणाली किंवा कर्मचा-यांनी कार्यक्षमता वाढविण्याच्या हेतूने विविध प्रकारच्या अभिप्रेरणा व सोयी सवलती या

संबंधीचे बँकेचे कोणत्याही प्रकारचे निश्चित असे धोरण नसल्याचे आढळून आले. ह्याशिवाय कर्मचा-यांना त्यांच्या भविष्य निधीतुनही कर्ज मिळू शकते. ह्या कर्जाची कमाल मर्याद कर्मचा-यांच्या भविष्यनिधीच्या ५० ते ७० टक्के इतकी असते. कर्जाच्या ह्या रकमेची परतफेड करावी लागत नसल्यामुळे त्यावर व्याज देखील का आकारल्या जात नाही. दिर्घमुदतीचे कर्ज म्हणून या बँकेतील कर्मचा-यांना २५,००० ते २,५०,००० रुपयांपर्यंत कर्ज मिळण्याची तरतूद आहे. या दिर्घमुदतीच्या कर्जावर बँक ९ टक्के दराने व्याज आकारते. या कर्जाच्या परतफेडीची मुदत १० वर्ष पर्यंत असते. नागपूर शहरातील सहकारी बँक व राष्ट्रीयकृत बँक व राष्ट्रीयकृत बँकांचा अभ्यास आहे. कर्मचा-यांसंबंधीच्या विविध बाबींचा अभ्यास पुढीलप्रमाणे

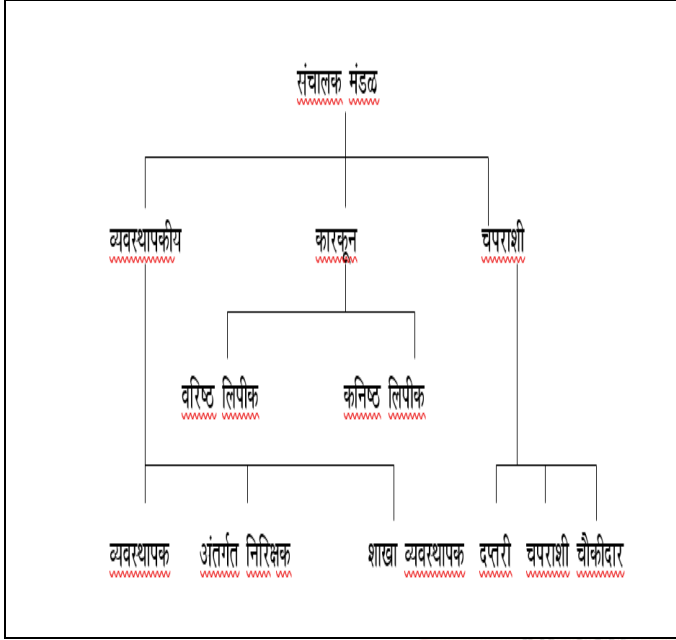
कर्मचा-यांची नियुक्ती -

उपरोक्त बँकातील कर्मचा-यांचा अभ्यास करित असतांना त्यांची संघटनेतील रचना कशा प्रकारची आहे हे पाहणे अगत्याचे ठरते. या दोन्ही बँकातील कर्मचा-यांची पदवार रचना पुढीलप्रमाणे असल्याचे आढळून आले.

नागपूर शहरातील सहकारी बँकातील कर्मचा-यांची पदवार रचना पुढील तक्त्यात दर्शविलेली आहे.



राष्ट्रीयकृत बँकेतील कर्मचा-यांची पदावार रचना पुढील तक्त्यात दर्शविण्यात आली आहे.



बँकेतील कर्मचा-यासंबंधीचे धोरण -

नागपूर शहरातील सहकारी बँकातील कर्मचा-यांची प्रत्यक्ष मुलाखत घेतल्यानंतर असे आढळून आले की, या दोन्ही बँकेतील भरती, बदली व बढतीसंबंधी बँकेचे निश्चित प्रकारचे धोरण आहे. परंतु कर्मचा-यांची कार्यप्रणाली किंवा कर्मचा-यांची कार्यक्षमता वाढविण्याचा हेतूने विविध प्रकारच्या अभिप्रेरणा व सोयी सवलती या संबंधीचे बँकेचे कोणत्याही प्रकारचे निश्चित धोरण नसल्याचे आढळून आले आहे. त्याचबरोबर

कर्मचा-यांची संख्या किती असावी व त्यांच्यावर सोपविण्यात येणा-या कार्यभाराचे प्रमाण किती असावे यासंबंधी कोणतेही निश्चित धोरण असल्याचे आढळून आले नाही.

कर्मचा-यांची नियुक्ती प्रक्रिया (कर्मचा-यांची भरती) - पार्श्वभूमी -

श्रमिकांची भरती करणे, ही सेवायोजन विभागातील प्राथमिक पायरी आहे. नोकरीच्या अपेक्षेने श्रमिक उद्योगाकडे आकृष्ट होत असतात व त्यातून श्रमिकांची भरती आकार घेत असतात. त्याचप्रमाणे उद्योगांचा विस्तार झाल्यामुळे कर्मचा-यांना पदोन्नती दिल्यामुळे, कर्मचा-यांच्या मृत्युमुळे किंवा निवृत्तीकडे आणि अकार्यक्षम कर्मचा-यांना कामावरून काढून टाकल्यामुळे ही उद्योगात नविन कर्मचा-यांनी गरज निर्माण होत असते.

या दृष्टिने कार्यक्षम कर्मचा-यांना संघटनेकडे वा उद्योगाकडे आकृष्ट करण्यासाठी करण्यात येणा-या कार्याला भरती असे म्हणतात. भरती ही संभाव्य कर्मचा-यांना शोधून त्यांना संघटनेमधील रिकाम्या जागासाठी अर्ज पाठविण्याकरिता प्रवृत्त करण्याची प्रक्रिया होय. अशी व्याख्या फिलपोने १९६६ मध्ये केलेली आहे. उद्योगातील भरतीचे स्वरूप श्रम विभागणीवर अवलंबून असते. कधीकधी श्रमिक फार मोठ्या संख्येत उपलब्ध असतात व अशावेळी एका जागेसाठी शेकडो अर्ज असू शकतात. या उलट एखाद्या विशिष्ट उद्योगात श्रमिकांची संख्या अत्यंत मर्यादित असते व त्यामुळे तेवढा श्रमिक वर्ग मिळविणे कठीण जाते.

भारतातील बेकारीची समस्या मोठ्या प्रमाणात असल्यामुळे अनेक उद्योगासाठी श्रमिक मोठ्या प्रमाणावर उपलब्ध असतात. त्यामुळे योग्य कर्मचा-यांची निवड करण्यासाठी फार मोठा वाव असतो. परंतु निरनिराळ्या उद्योगात श्रमिकांची वा कर्मचा-यांची भरती, वेगवेगळ्या

मार्गाने होत असते. उद्योगाच्या स्वरूपावर हे मार्ग अवलंबून असतात.

औद्योगिक संघटनेत कर्मचा-यांची भरती करण्याच्या विविध भरती पध्दती अस्तित्वात असते. “नागपूर शहरातील सहकारी बँक व कर्मचा-यांच्या भरतीकरिता उपयोगात आणल्या जाणा-या भरती पध्दती पुढीलप्रमाणे आहेत.

नागपूर शहरातील सहकारी बँकेतील कर्मचा-यांची नियुक्ती प्रामुख्याने लेखी, परिक्षा, प्रत्यक्ष मुलाखत व परिचय या निकषाच्या आधारावर केली जात असल्याचे आढळून आले.

राष्ट्रीयकृत बँकेतील कर्मचा-यांची नियुक्ती मुख्यता: परीक्षा, मुलाखत व मेरीट या निकषाच्या आधारावर केली असल्याचे आढळून आले आहे.

कर्मचा-यांची बढती -

पार्श्वभूमी -

श्रमाची उत्पादकता वाढवून कर्मचा-यांचे उत्पादन कार्यातील योगदान महत्तम करणे आणि कर्मचा-यांना त्यांच्याच कार्यात पूर्ण समाधान मिळेल अशी व्यवस्था करणे ही कर्मचारी प्रबंधाची दोन मुलभूत उद्दिष्टे मानली जातात. ही दोन्ही उद्दिष्टे पूर्ण करण्यासाठी संघटनेतील सर्व कर्मचा-यांच्या कार्यक्षमतेत आणि कार्य करण्याच्या इच्छेमध्ये वाढ करण्यासाठी ज्या विविध प्रेरणांचे आयोजन येते अशा प्रेरणामध्ये बढतीची शक्यता व बढतीकरिता व्यापक क्षेत्र या गोष्टीचे महत्व असते.

उद्योगांच्या संघटनेतील कार्यक्षम, अनुभवी, जबाबदार व निष्ठावंत कर्मचा-यांना योग्यवेळी योग्य पदावर बढती मिळवून देण्याची व्यवस्था करणे कर्मचारी प्रबंध विभागाचे महत्वाचे कार्य असते. प्रबंधाची मुलभूत उद्दिष्टे पूर्ण करण्याच्या उद्दिष्ट हे कार्य सहाय्यभूत ठरत असल्यामुळे संघटनेत कोणत्या कर्मचा-यांना केव्हा कुठे व कशा रितीने बढती दिली जाते. ह्या सर्वप्रश्नांना स्वाभाविकच विशेष महत्व प्राप्त होते.

उद्योगांच्या संघटनेत प्रबंध व्यवस्थेचे विविध स्तर असतात. खालच्या स्तरावरिल कर्मचा-यांना वरच्या स्तरावरील पद देण्याच्या क्रियेला बढती असे म्हणतात.

स्कॉट आणि स्पिंगल ह्या लेखकांच्या मते - “बढती म्हणजे कर्मचा-यांची अशा पदावर करण्यात आलेली बदली; जेथे त्याला पूर्वीपेक्षा जास्त पगार मिळेल किंवा विशेष स्थान भोगता येईल.”

उद्योगांच्या संघटनेमध्ये योग्य कर्मचा-यांना प्रशिक्षण प्रगती करण्यासाठी भरपूर वाव आहे. याबद्दल सर्व कर्मचा-यांना जाणीव व्हावी हा सुध्दा कार्यक्षम कर्मचा-यांना बढती देण्यामागे एक प्रमुख उद्देश असतो.

बँक व राष्ट्रीयकृत बँक या दोन्ही बँकांमध्ये बढती संबंधीचे निश्चित उद्दिष्ट असते. या दोन्ही बँकांमध्ये कर्मचा-यांनी बढती करतांना प्रामुख्याने अनुभव, विशेष प्रशिक्षण, जेश्ठता व वैक्षणिक पात्रता, प्रमोशन, परीक्षा हे निकष लावले जातात.

याशिवाय जवळजवळ १५ टक्के कर्मचा-यांची बढती व्यवस्था पन्नशी असलेल्या चार धनिष्ठ संबंधातून केली असल्याचे आढळून आले याचा विपरित परिणाम इतर कर्मचा-यांवर त्यांच्या कार्यक्षमतेवर आणि व्यवस्थापनाशी असलेल्या संबंधावर होत असल्याचे दिसून आले.

नागपूर शहरातील सहकारी बँक व राष्ट्रीयकृत बँक या दोन्ही बँकांमध्ये इतर राष्ट्रीयकृत बँकांप्रमाणे कर्मचा-यांना बढतीकरिता विभागीय परिक्षा होत नसल्याचे आढळून आले.

कर्मचा-यांची बदली -

कर्मचा-यांकडून संघटनेतील एखादया कार्याची जबाबदारी काढून घेवून त्याच्याकडे दुस-या कार्याची जबाबदारी सोपविण्याच्या प्रक्रियेला बदली असे म्हणतात. कर्मचा-यांची बदली एका विभागातून दुस-या विभागामध्ये, एका उपविभागातून दुस-या उपविभागामध्ये आणि काही वेळेस एकाच व्यवस्थापनाच्या नियंत्रणखाली असलेल्या एका उद्योगातून दुस-या उद्योगामध्ये करण्यात येते. कर्मचा-याची बदली करण्यात आली तरी तो ज्या

पदावर पूर्वी काम करित असे त्याचपदावर काम करित असल्यामुळे त्याचे कार्यक्षेत्र, जबाबदारी, अधिकार वेतन व प्रतिष्ठा यावर विशेष परिणाम घडून येत नाही.

कर्मचा-यांचे पगारमान -

सहकारी बँकेतील कर्मचा-यांच्या पगारमानात श्रेणी संघटनेतील त्यांच्या पदानुसार पुढील तक्त्यात दर्शविलेले आहेत.

अ. क्र.	कर्मचा-यांच्या कामानुसार हुद्दा	वेतनश्रेणी
१	व्यवस्थापक	३५००-१८०-१०१५०
२	सहव्यवस्थापक	२९००-१४०-८६५०
३	लेखापाल व शाखा व्यवस्थापक	२५००-९०-६७००
४	सहाय्यक लेखापाल	२१००-७०-५४२५
५	वरिष्ठ लिपीक	२०५०-६०-५२५०
६	लिपीक	१७५०-५०-४५७५
७	दफ्तरी	१४००-४०-३८७५
८	चपराशी	१३००-२०-३३२५

वरील मुळ वेतनावर महागाई भत्ता भाडे वेतन आयोगाप्रमाणे देता येतो.

घर भाड्याचा दर खालीलप्रमाणे आहे -

कर्मचा-यांचे मुळवेतन अधिक महागाईभत्ता यांचे १० टक्के इतका घरभाडे भत्ता देण्यात येतो. परंतु हा घरभाडे भत्ता अधिकारीवर्गासाठी जास्तीत जास्त १०० रुपये मासिक आणि लिपिक व चपराशी ह्यांना जास्तीत जास्त मासिक ५० रु. इतका देण्यात येतो.

महागाई भत्त्यातील वेळोवेळी होणारीवाढ कर्मचा-यांना देण्याबाबत व ती कोणत्या तारखेपासून लागू करावी याबाबत संचालक मंडळ निर्णय घेत असतात.

राष्ट्रीयकृत अधिकाशातील कर्मचा-यांच्या वेतनमानाच्या श्रेणी पुढीलप्रमाणे तक्त्यात दर्शविल्या आहेत.

अ. क्र.	कर्मचा-यांच्या कामानुसार हुद्दा	वेतनश्रेणी
१	व्यवस्थापक	१००००-३२६००
२	लेखापाल	४४१०-१६५००
३	वरिष्ठ लिपीक	४४१०-१६५००
४	चपराशी	४०६०-९१८०

वरिल मूळ वेतनावर महागाई भत्ता भोळे वेतन आयोगाप्रमाणे देता येतो. घर भाड्याचा दर खालीलप्रमाणे आहे. कर्मचा-यांचे मुळ वेतन अधिक महागाई भत्ता याचे १० टक्के इतका घरभाडे भत्ता देण्यात येतो. परंतु हा घरभाडेभत्ता आधिकारी वर्गासाठी जास्तीत जास्त १०० रुपये मासिक आणि लिपिक व चपराशी ह्यांना जास्तीत जास्त मासिक ५० रुपये इतका देण्यात येतो.

महागाई भत्त्यातील वेळोवेळी होणारी वाढ कर्मचा-यांना देण्याबाबत व ती कोणत्या तारखेपासून लागू करावी याबाबत संचालक मंडळ निर्णय घेत असतात.

सहकारी बँक महिला सहकारी बँक यांच्या वेतनश्रेणी पुढीलप्रमाणे तक्त्यात दर्शविल्या आहेत.

अ. क्र.	कर्मचा-यांच्या कामानुसार हुद्दा	वेतनश्रेणी
१	व्यवस्थापक	३५००-१८०-१०१५०
२	सहव्यवस्थापक	२९००-१४०-८६५०
३	लेखापाल व शाखा व्यवस्थापक	२५००-९०-६७००
४	सहाय्यक लेखापाल	२१००-७०-५४२५
५	वरिष्ठ लिपीक	२०५०-६०-५२५०
६	लिपीक	१७५०-५०-४५७५

७	दप्तरी	१४००-४०-३८७५
८	चपराशी	१३००-२०-३३२५

वरिल मुळवेतनावर महाराष्ट्र शासनाने वेळोवेळी जाहीर केल्याप्रमाणे १०० टक्के महागाई भत्ता देण्यात येतो.

महाराष्ट्र शासनाने निश्चित केल्याप्रमाणे तफावत दिसून येते. सहकारी बँकेतील कर्मचा-यांची वेतनश्रेणी ही राष्ट्रीयकृत बँकेतील कर्मचारी व खातेदार यांचा अनुपात खातेदार यांच्या अनुपातीपेक्षा जास्त आहे.

यावरून असा निष्कर्ष निघतो की, राष्ट्रीयकृत बँकेतील कर्मचा-यांची वेतनश्रेणी त्याच्या ग्राहकांना समाधानकारक सेवा देण्याच्या दृष्टिने प्रलोभनकारी ठरणार आहे. त्यामुळेच ह्या बँकेतील कर्मचारी खातेदारांना नागपूर शहरातील सहकारी बँक किंवा अन्य व्यापारी बँकाप्रमाणे समाधानकारक सेवा देऊन शकतात.

बोनस -

बोनस म्हणजे अधिलांभाश, बोनस किंवा अधिलाभांश हा कामगारांना त्यांना अधिक कार्यक्षमतेने काम करण्यासाठी प्रोत्साहित करण्याच्या उद्देशाने देण्यात आलेली रक्कम असते. बोनस रकमेचा कामगारांना मिळणा-या मजुरीत समावेश होत नाही. बोनस म्हणजे कामगारांना मजुरीशिवाय देण्यात आलेली जास्तीची रक्कम होय. बोनसची रक्कम कामगारांनी मजुरीप्रमाणे रोख स्वरूपात दिली जाते.

स्वातंत्र्यपूर्वकाळातही कामगारांना अधूनमधून बोनस वाटण्यात येत असे. त्यावेळेस कामगारांना बोनस म्हणून दिल्या जाणा-या रकमेचे स्वरूप कामगारांना व अनुग्रहित करण्याच्या भावनेतुन दिली जाणारी रक्कम असे होते.

निष्कर्ष :-

नागरी सहकारी बँकेतील कर्मचा-यांची संघटना ज्याप्रमाणे उभारली गेली त्याप्रमाणे या दोन्ही बँकेत ही संघटना मोठ्या प्रमाणात अस्तित्वात आहे. कोणत्याही कर्मचारी संघटनेला व्यवस्थानातर्फे निष्प्रभावी करण्याचे प्रयत्न करण्यात येतात व कर्मचारी संघटना स्थापना होवू नये यासंबंधी व्यास्थापन प्रयत्नशील असते. कर्मचारी संघटनेच्या अभावी कर्मचा-यांना आपले हक्क व मागण्या प्रस्थापित करता येत नाहीत व सतत अन्यायाला तोंड द्यावे लागते. त्यामुळे सहकारी क्षेत्रातील सर्व बँकांच्या कर्मचा-यांची संयुक्त संघटना स्थापित व्हायला पाहिजे. त्यासंबंधी ज्या संघटना कार्यरत आहेत. त्या त्या नेत्यांनी या दृष्टीकोनातून प्रयत्न करायला हवेत.

संदर्भग्रंथ सूची

१. सहकारी संस्थाने व्यवस्थापन, वा.भि.नातू. सेठ पब्लिकेशन, मुंबई.
२. सहकारी मुलतत्त्वे, मदन, सेठ पब्लिकेशन मुंबई.
३. व्यवसाय प्रशासन सिध्दांत आणि पध्दती, डॉ. प्रभाकर देशमुख, पिंपळापुर प्रकाशन, नागपूर
४. कामगार संघ आणि औद्योगिक संबंध, व.भ. कर्णिक, पिंपळापुरे प्रकाशन, नागपूर.
५. भारतीय कामगार समस्या व कामगार विधान, आंबेडकर, पाटील, विद्या प्रकाशन नागपूर.
६. सामाजिक संशोधन व तत्त्वे व पध्दती, यं.ना. घाटोळे, मंगेश प्रकाशन, नागपूर
७. नागरी सहकारी बँका, शंकर बर्डे विकास प्रकाशन, नागपूर.
८. बँकिंगची तत्त्वे आणि बँकिंग पध्दती, प्रा.डॉ. कुरलकर, फरके प्रकाशन, कोल्हापूर.
९. नागरी सहकारी बँक, सांबारे, साईनाथ, प्रकाशन, नागपूर.
१०. भारतीय बँकिंग, प्रा. भोसले, प्रा. काटे, पायल प्रकाशन, नागपूर.