



Labour turnover; Absenteeism

Dr. Santosh Kumar Lal



Meaning:

- *Labour turnover refers to the rate at which employees leave an organisation and are replaced by new employees during a particular period. It indicates the movement of workers into and out of an organisation.*
- श्रम आवर्तन (Labour Turnover) से आशय किसी संगठन में एक निश्चित अवधि के दौरान कर्मचारियों के संगठन छोड़ने तथा उनके स्थान पर नए कर्मचारियों के आने की दर से है। यह संगठन में श्रमिकों के आने-जाने को दर्शाता है।

Causes of Labour Turnover:

- Low wages and poor working conditions.
- Lack of promotion and career opportunities.
- Dissatisfaction with management.
- Better employment opportunities elsewhere.
- Poor relationship between workers and supervisors.
- Job insecurity.
- Personal and family reasons.
- Retirement, resignation, dismissal, or death.

श्रम आवर्तन के कारण:

- कम वेतन एवं खराब कार्य परिस्थितियाँ।
 - पदोन्नति एवं करियर के अवसरों का अभाव।
 - प्रबंधन से असंतोष।
 - अन्य संस्थानों में बेहतर रोजगार के अवसर।
 - श्रमिकों और पर्यवेक्षकों के बीच खराब संबंध।
 - नौकरी की असुरक्षा।
 - व्यक्तिगत एवं पारिवारिक कारण।
 - सेवानिवृत्ति, त्यागपत्र, बर्खास्तगी या मृत्यु।
- 

Types of Labour Turnover:

- Voluntary turnover – When employees leave the organisation by their own choice.
- Involuntary turnover – When employees are removed or terminated by the employer.
- Internal turnover – When employees move from one job or department to another within the same organisation.
- स्वैच्छिक श्रम आवर्तन – जब कर्मचारी अपनी इच्छा से नौकरी छोड़ता है।
- अनैच्छिक श्रम आवर्तन – जब नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को नौकरी से हटाया जाता है।
- आंतरिक श्रम आवर्तन – जब कर्मचारी उसी संगठन के एक विभाग या पद से दूसरे विभाग या पद पर जाता है।

Effects of Labour Turnover:

- *Increased recruitment and training costs.*
- *Loss of experienced and skilled workers.*
- *Reduction in productivity.*
- *Increased workload on existing employees.*
- *Disturbance in industrial relations.*
- *Loss of organisational knowledge and experience.*
- भर्ती एवं प्रशिक्षण पर अधिक खर्च।
- अनुभवी एवं कुशल श्रमिकों की हानि।
- उत्पादकता में कमी।
- वर्तमान कर्मचारियों पर अतिरिक्त कार्यभार।
- औद्योगिक संबंधों में अस्थिरता।
- संगठन के अनुभव एवं ज्ञान की हानि।

Measures to Reduce Labour Turnover:

- Provide fair wages and benefits.
- Improve working conditions.
- Provide promotion and career development opportunities.
- Maintain good employer–employee relations.
- Recognise and reward good performance.
- Provide job security.
- Encourage employee participation in decision-making.

श्रम आवर्तन को कम करने के उपाय:

- उचित वेतन एवं सुविधाएँ प्रदान करना।
 - कार्य परिस्थितियों में सुधार करना।
 - पदोन्नति एवं करियर विकास के अवसर देना।
 - अच्छे नियोक्ता-कर्मचारी संबंध बनाए रखना।
 - अच्छे कार्य के लिए पुरस्कार एवं मान्यता देना।
 - नौकरी की सुरक्षा प्रदान करना।
 - निर्णय लेने में कर्मचारियों की भागीदारी बढ़ाना।
- 

Conclusion:

- *A reasonable level of labour turnover is normal, but excessive turnover is harmful to both employees and the organisation. Effective personnel policies and good industrial relations can reduce unnecessary labour turnover.*
- कुछ मात्रा में श्रम आवर्तन सामान्य है, लेकिन अत्यधिक श्रम आवर्तन संगठन और कर्मचारियों दोनों के लिए हानिकारक है। अच्छी मानव संसाधन नीतियाँ और बेहतर औद्योगिक संबंध अनावश्यक श्रम आवर्तन को कम कर सकते हैं।

Absenteeism — अनुपस्थिति

- *Absenteeism refers to the habitual or frequent absence of an employee from work when the employee is expected to be present. It is an important issue in industrial relations because excessive absenteeism affects production and increases organisational costs.*
- अनुपस्थिति (Absenteeism) से आशय उस स्थिति से है जब कोई कर्मचारी कार्य पर उपस्थित होने की अपेक्षा के बावजूद बार-बार या आदतन कार्य से अनुपस्थित रहता है। अत्यधिक अनुपस्थिति औद्योगिक संबंधों के लिए एक महत्वपूर्ण समस्या है क्योंकि इससे उत्पादन प्रभावित होता है और संगठन की लागत बढ़ती है।

Causes of Absenteeism:

- Illness and health problems.
- Poor working conditions.
- Lack of job satisfaction.
- Low wages.
- Family and personal problems.
- Lack of interest in work.
- Poor relationship with supervisors.
- Long working hours and fatigue.
- Transport and housing problems.
- Alcoholism or other personal habits.

अनुपस्थिति के कारण:

- बीमारी एवं स्वास्थ्य संबंधी समस्याएँ।
- खराब कार्य परिस्थितियाँ।
- कार्य से असंतोष।
- कम वेतन।
- पारिवारिक एवं व्यक्तिगत समस्याएँ।
- कार्य में रुचि का अभाव।
- पर्यवेक्षकों के साथ खराब संबंध।
- लंबे कार्य घंटे एवं थकान।
- परिवहन एवं आवास संबंधी समस्याएँ।
- शराब या अन्य व्यक्तिगत आदतें।

Types of Absenteeism:

- *Authorised absenteeism* – Absence with prior permission or approval.
- *Unauthorised absenteeism* – Absence without permission.
- *Casual absenteeism* – Short and occasional absence.
- *Chronic absenteeism* – Frequent or continuous absence over a long period.
- अधिकृत अनुपस्थिति – पूर्व अनुमति या स्वीकृति के साथ अनुपस्थित होना।
- अनधिकृत अनुपस्थिति – बिना अनुमति के अनुपस्थित होना।
- आकस्मिक अनुपस्थिति – कभी-कभी थोड़े समय के लिए अनुपस्थित होना।
- दीर्घकालीन/बार-बार अनुपस्थिति – लंबे समय तक लगातार या बार-बार अनुपस्थित रहना।

Effects of Absenteeism:

- *Reduction in production.*
- *Increase in labour cost.*
- *Delay in completion of work.*
- *Increased workload on other workers.*
- *Reduction in efficiency and productivity.*
- *Problems in maintaining production schedules.*
- *Negative effect on industrial discipline and morale.*
- उत्पादन में कमी।
- श्रम लागत में वृद्धि।
- कार्य पूरा करने में देरी।
- अन्य कर्मचारियों पर अतिरिक्त कार्यभार।
- कार्यकुशलता एवं उत्पादकता में कमी।
- उत्पादन कार्यक्रम प्रभावित होना।
- औद्योगिक अनुशासन एवं कर्मचारियों के मनोबल पर नकारात्मक प्रभाव।

Measures to Control Absenteeism:

- Improve working conditions.
- Provide fair wages and welfare facilities.
- Maintain healthy relations between management and workers.
- Provide medical and health facilities.
- Introduce attendance incentives where appropriate.
- Provide proper leave facilities.
- Reduce excessive workload and fatigue.
- Identify the reasons for frequent absence.
- Maintain a fair and transparent attendance policy.

अनुपस्थिति को नियंत्रित करने के उपाय:

- कार्य परिस्थितियों में सुधार करना।
- उचित वेतन एवं कल्याणकारी सुविधाएँ देना।
- प्रबंधन और श्रमिकों के बीच अच्छे संबंध बनाए रखना।
- चिकित्सा एवं स्वास्थ्य सुविधाएँ उपलब्ध कराना।
- उचित उपस्थिति प्रोत्साहन योजना लागू करना।
- पर्याप्त अवकाश सुविधाएँ प्रदान करना।
- अत्यधिक कार्यभार एवं थकान को कम करना।
- बार-बार अनुपस्थित रहने के कारणों की पहचान करना।
- उचित एवं पारदर्शी उपस्थिति नीति बनाना।

Conclusion:

- *Absenteeism is an important problem in industrial relations. It cannot be eliminated completely, but proper* तन कार्य से अनुपस्थित रहता है। अत्यधिक अनुपस्थिति औद्योगिक संबंधों के लिए एक महत्वपूर्ण समस्या है क्योंकि इससे उत्पादन प्रभावित होता है और संगठन की *working conditions, welfare measures, fair treatment and good management can significantly reduce unnecessary absenteeism.*
- अनुपस्थिति औद्योगिक संबंधों की एक महत्वपूर्ण समस्या है। इसे पूरी तरह समाप्त करना संभव नहीं है, लेकिन अच्छी कार्य परिस्थितियाँ, कल्याणकारी सुविधाएँ, उचित व्यवहार और प्रभावी प्रबंधन द्वारा अनावश्यक अनुपस्थिति को काफी हद तक कम किया जा सकता है।