तृतीय वर्ष कला

सत्र - VI (CBCS)

अर्थशास्त्र अभ्यासपत्रिका -XV

औद्योगिक व श्रम अर्थशास्त्र - II

विषय कोड : ECOILC603

© UNIVERSITY OF MUMBAI

प्राध्यापक डॉ. डी. टी. शिर्के
स्थानापन्न कुलगुरू,
मुंबई विद्यापीठ, मुंबई

प्राचार्य डॉ. अजय भामरे
स्थानापन्न प्र-कुलगुरु,
मुंबई विद्यापीठ, मुंबई

प्राध्यापक प्रकाश महानवर
संचालक,
दूर व मुक्त अध्ययन संस्था, मुंबई विद्यापीठ, मुंबई

प्रकल्प समन्वयक : **डॉ. राजश्री पंडित**
सहाय्यक प्राध्यापक आणि साहाय्यक संचालक,
प्रभारी वाणिज्य विभाग प्रमुख,
दूर व मुक्त अध्ययन संस्था, मुंबई विद्यापीठ, मुंबई

अभ्यास समन्वयक : **डॉ. प्रतिक्षा नारायण टिकार**
सहाय्यक प्राध्यापक (अर्थशास्त्र)
दूर व मुक्त अध्ययन संस्था, मुंबई विद्यापीठ, मुंबई

संपादक : **डॉ. गोपाल एकनाथ घुमटकर**
सहाय्यक प्राध्यापक (अर्थशास्त्र)
दूर व मुक्त अध्ययन संस्था, मुंबई विद्यापीठ, मुंबई

लेखक : **डॉ. रामा अच्युता सरतापे**
सहाय्यक प्राध्यापक आणि अर्थशास्त्र विभाग प्रमुख,
आर. पी. गोगटे कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय
आणि आर. व्ही. जोगळेकर वाणिज्य महाविद्यालय,
रत्नागिरी

: **डॉ. दिनेश सखाराम माश्रणकर**
सहाय्यक प्राध्यापक, अर्थशास्त्र विभाग,
आर. पी. गोगटे कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय
आणि आर. व्ही. जोगळेकर वाणिज्य महाविद्यालय,
रत्नागिरी

: **डॉ. बालाजी अण्णासाहेब सुरवसे**
सहाय्यक प्राध्यापक आणि अर्थशास्त्र विभाग प्रमुख,
कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय फोंडाघाट,
कणकवली, सिंधुदुर्ग

: **प्रा. सुर्यकांत प्रभाकर माने**
सहाय्यक प्राध्यापक, अर्थशास्त्र विभाग,
आर. पी. गोगटे कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय
आणि आर. व्ही. जोगळेकर वाणिज्य महाविद्यालय,
रत्नागिरी

एप्रिल २०२३, मुद्रण - १

प्रकाशक : संचालक, दूर व मुक्त अध्ययन संस्था, मुंबई विद्यापीठ,
विद्यानगरी, मुंबई -४०० ०९८.

अक्षर जुळणी व मुद्रण : मुंबई युनिव्हर्सिटी प्रेस,
विद्यानगरी, सांताक्रुझ (पूर्व), मुंबई - ४०००९८

अनुक्रमणिका

क्रमांक	अध्याय	पृष्ठ क्रमांक
	मॉड्युल - १	
१.	भारतीय श्रम बाजार	०१
२.	राष्ट्रीय श्रम आयोग आणि जागतिकीकरण	२१
	मॉड्युल - २	
३.	कामगार संघवाद - १	३६
४.	कामगार संघवाद - २	५३
	मॉड्युल - ३	
५.	औद्योगिक संबंध - १	६६
६.	औद्योगिक संबंध - २	९४
	मॉड्युल - ४	
७.	श्रम कल्याण	१११
८.	सामाजिक सुरक्षितता	१२९

❖❖❖❖

TYBA ECONOMICS (SEMESTER – VI)

COURSE CODE	GROUP – II ELECTIVE PAPER PAPER NO. XV	CREDIT	MARKS
ECOIL603	INDUSTRIAL AND LABOUR ECONOMICS - II	3	80

COURSE OBJECTIVES :

Issues pertaining to the labour market, wage policy, trade unions and amicable solutions to industrial disputes have become vital form developing countries, especially for India, where the bulk of the labourforce is employed in the unorganised sector, and the organized sector is witnessing a phenomenon of jobless growth. This paper intends to provide knowledge of the same and also discusses the importance of labour welfare and social security measures for the growing labour force in India.

COURSE OUTCOMES :

- Learners become aware about different problems and policies a labour.
- Learners will get intoned about trade unions and industrial relation in contemporary world.
- Learned will know the different policies of labour welfare.

Module 1 : Introduction – Indian Labour Market (12 Lectures)

Characteristics of the Indian Labour Market, Child Labour And Women Labour – Problems and Measures, Labour Market Reform, Exit Policy and Need for Safety Nets, Second National Commission on Labour, Globalization and its impact on Indian Labours.

Module 2: Trade Unionism (12 Lectures)

Definition and Functions of Trade Unions, Historical Evolution of Trade Unions in India and their Present Status- Problems of Trade Unions in India- Role of Outside Leadership- International Labour Organization.

Module 3: Industrial Relations (12 Lectures)

Causes of Industrial Disputes and Their Settlement Mechanism- Collective Bargaining - Concept, Features - Importance and Pre-requisites for Successful Collective Bargaining - Collective Bargaining in India - Workers' Participation in Management- Concept, Objectives and Forms of Worker' Participation in India - Working Conditions and life style of Indian workers.

Module 4: Labour Welfare and Social Security (12 Lectures)

Concept -Theories and Principles of Labour Welfare- Agencies for Labour Welfare, Role of the Labour Welfare Officer - Social Security-Concept; Social Assistance and Social Insurance - Social Security Measures in India - Indian Labour Legislations.

REFERENCES :

1. Agrawal A.N. (2011), Indian Economy, New Age International Publishers, New Delhi.
2. CO Monappa A, (2006), Industrial Relations, Tara McGraw Hill Publishing Company Ltd, New Delhi.
3. Dau R. and Sundaram K.P.M. (2009), Indian Economy, S.Chand & Co., New Delhi.
4. Mamoria C.B. and Mamoria S. (2002), Dynamics of Industrial Relations, Himalaya Publishing House, Mumbai.
5. U. Mishra S.K. and Puri V.K. (2008), Indian Economy, Himalaya Publishing House, Mumbai.
6. U. Ratna Sen, Industrial Relations in India - Shifting Paradigms (2005), Macmillan, New Delhi.

❖❖❖❖

१

भारतीय श्रम बाजार

घटक रचना :

१.0 उद्दिष्ट्ये

१.१ प्रस्तावना

१.२ श्रम बाजाराची संकल्पना

१.३ श्रम बाजाराची वैशिष्टये

१.४ बालमजूर

१.४.१ बालमजूर

१.४.२ बालमजुरीचा अर्थ

१.४.३ बालमजूरांचे वर्गीकरण

१.४.४ भारतातील बालमजूरीचे स्वरूप

१.४.५ बाल मजूराच्या समस्या

१.४.६ बाल कामगार उपाय

१.५ स्त्री मजूर

१.५.१ स्त्री मजूरांच्या समस्या

१.५.२ स्त्री मजूरांच्या समस्येवर उपाययोजना

१.६ श्रम बाजारातील सुधारणा

१.७ सारांश

१.८ प्रश्न

१.0 उद्दिष्ट्ये (OBJECTIVES)

- श्रम बाजार संकल्पना सादर करणे.
- श्रम बाजाराच्या वैशिष्ट्यांचा अभ्यास करणे.
- बालमजूर आणि स्त्री मजूर या संकल्पनांचा अभ्यास करणे.
- भारतातील कामगार सुधारणांचा अभ्यास करणे.

१.१ प्रस्तावना (INTRODUCTION)

श्रम बाजार म्हणजे असे ठिकाण की जेथे मालक व कामगार यांच्यात परस्पर संवाद घडून येतात . श्रम बाजारात उत्कृष्ठ कामगारांना कामावर घेण्यासाठी स्पर्धा करतात. कामगार हे समाधानकारक नोकरी मिळविण्यासाठी स्पर्धा करतात. श्रम बाजारात इतर वस्तूप्रमाणेच श्रमाच्या सेवेची खरेदी विक्री केली जाते, परंतु या दोघांमध्ये फार मोठी तफावत आहे. श्रम बाजार हा केव्हाही परिपूर्ण नसतो. वस्तूच्या उत्पादनासाठी आर्थिक विश्लेषणात पुढील घटक महत्वाचे आहेत. त्यात भूमि, श्रम, भांडवल व संयोजक यांचा समावेश होतो. यापैकी श्रम व संयोजक हे घटक मानवाशी संबंधित आहेत. श्रम हे शारीरिक, बौद्धिक व कौशल्यपूर्ण कार्याशी संबंधित असून हा उत्पादनाचा सजीव व क्रियाशील घटक आहे . अर्थशास्त्रामध्ये श्रम ही संकल्पना अधिक व्यापक स्वरूपाची आहे. आर्थिक किंवा मौद्रिक लाभाच्या अपेक्षेने केलेली कृती म्हणजे श्रम होय. आर्थिक विकासाच्या प्रक्रियेत श्रम बाजारास खूपच महत्त्व आहे. कारण मजुरांचा पुरवठा आणि मागणी यांचा संबंध येतो. श्रम बाजार ही स्वयंनियमन यंत्रणा असते. सर्व बाजारपेठात स्वयं नियमनाचे तत्व लागू पडते. यामधील सर्वसमावेशक घटक म्हणजे पुरवठा, मागणी व किंमत होय.

१.२ श्रम बाजाराची संकल्पना (CONCEPT OF LABOUR MARKET)

ज्या प्रक्रियेने एखाद्या विशिष्ट प्रकारच्या श्रमाचा पुरवठा व त्यासाठी असणारी मागणी यांच्यात समतोल निर्माण होतो किंवा समतोल निर्माण करण्याचा प्रयत्न होतो, त्यास श्रमबाजार असे म्हटले जाते. श्रम बाजारात श्रमाची मागणी व श्रमाचा पुरवठा यांच्यामध्ये समतोल निर्माण करण्यात येतो. श्रम बाजारातील वर्तन, वस्तू व सेवा बाजारापेक्षा भिन्न असते. बाजाराविषयी सामान्यतः असे म्हटले जाते की विशिष्ट प्रकारच्या श्रमासाठी असणारी मागणी व त्या श्रमाचा पुरवठा यांच्यात समतोल प्रस्थापित करण्याची जी प्रक्रिया होते, त्यास श्रमिकाची बाजारपेठ असे म्हटले जाते .

" ज्या प्रक्रियेने एखाद्या विशिष्ट प्रकारच्या श्रमाचा पुरवठा व त्यासाठी असणारी मागणी यांच्यात समतोल निर्माण होतो किंवा समतोल निर्माण करण्याचा प्रयत्न होतो, त्यास श्रम बाजारपेठ म्हणतात." श्रम बाजार ही अशी जागा आहे जिथे कामगार आणि कर्मचारी एकमेकांशी संवाद साधतात. श्रम बाजारपेठेत मालक हा सर्वोत्तम कामगार कामावर घेण्याचा प्रयत्न करतो आणि श्रमिक उत्तम समाधान मिळविण्यासाठी स्पर्धा करतात. अर्थव्यवस्थेतील श्रम बाजार श्रमाची मागणी आणि श्रमाचा पुरवठा यांच्याशी संबंधित कार्ये करतो. या बाजारात श्रमाची मागणी ही पेढ्यांकडून किंवा उद्योगसंस्थांकडून श्रमाला येणारी मागणी असते, तर श्रमाचा पुरवठा हा श्रमिकांकडून श्रमाचा केला जाणारा पुरवठा असतो. बाजारातील श्रमाची मागणी आणि श्रमाचा पुरवठा सौदाशक्तीने प्रभावित होतो. सर्वसाधारणपणे असे म्हणता येईल की विशिष्ट प्रकारच्या श्रमासाठी असणारी मागणी व त्या श्रमाचा पुरवठा यांच्यात समतोल प्रस्थापित करण्याची जी प्रक्रिया होते, त्यास श्रम बाजारपेठ असे म्हणतात .

अमेरिकन श्रम विभागाच्या मते, 'ज्या भौगोलिक क्षेत्रात राहण्याचे ठिकाण न बदलता कामगार रोजगार सहज बदलू शकतात अशा आर्थिकदृष्ट्या एकात्म भौगोलिक प्रदेशास

श्रमाची बाजारपेठ असे म्हणतात. 'नाममात्र बाजारात श्रमिक श्रमाचे पैसे शोधतात आणि नियोक्ता इच्छुक श्रमिक शोधतात आणि वेतनदर निश्चित केले जातात. श्रम बाजार हा व्याप्तीच्या दृष्टीने स्थानिक, राष्ट्रीय किंवा अगदी आंतरराष्ट्रीय पातळीचाही असू शकतो. प्रत्यक्ष व्यवहाराच्या दृष्टीने श्रमाच्या बाजाराची भौगोलिक व्याप्ती हा महत्त्वाचा घटक ठरतो. म्हणूनच विश्लेषणाच्या व्यावहारिक मर्यादा लक्षात घेवून असे म्हणता येईल की, ज्या भौगोलिक क्षेत्रात विशिष्ट प्रकारचे श्रमिक व मालक श्रमशक्तीची खरेदी आणि विक्री करतात, त्यास श्रम बाजारपेठ असे म्हणतात.

१.३ श्रम बाजाराची वैशिष्टये (CHARACTERISTICS OF LABOUR MARKET)

वस्तू बाजारापेक्षा श्रम बाजाराची लक्षणे वेगळी असतात. श्रम बाजार ही एक अशी प्रक्रिया आहे की, विशिष्ट प्रकारच्या श्रमिकांचा पुरवठा आणि मागणी यांच्यात समतोल निर्माण केला जातो. श्रम बाजाराची वैशिष्टये पुढीलप्रमाणे आहेत .

१. वेतन निश्चिती :

श्रम बाजाराचे मूलभूत व आवश्यक वैशिष्टय म्हणजे वेतन निश्चिती होय. श्रम संघटनांचे अस्तित्व नसल्यास श्रम खरेदी करणारा उद्योजक हा वेतन ठरवितो, परंतु वस्तू बाजारात सर्वसाधारणपणे विक्रेता वस्तूची किंमत ठरवितो. श्रम बाजारात काही ठराविक काळासाठी श्रमाचे वेतन स्थिर राहण्याची प्रवृत्ती असते. उद्योजकाला प्रत्येक श्रमाच्या मागणी-पुरवठ्यातील बदलानुसार वेतनात बदल होवू नये, असे वाटते.

२. श्रमिक आणि उद्योजक संबंध :

वस्तू बाजारासारखे श्रम बाजारातील सहसंबंध तात्पुरते नसतात, श्रमिक आणि उद्योजक यांच्यातील संबंधात व्यक्तिगत घटक महत्त्वाचे असतात याउलट वस्तू बाजारात वैयक्तिक घटकांकडे दुर्लक्ष केले जाते .

३. अपूर्ण स्पर्धा :

श्रम बाजारपेठ व वस्तू बाजारपेठ यामध्ये पूर्ण स्पर्धा असते, अशी सनातनवादी अर्थशास्त्रज्ञांनी मांडणी केली. असे असले तरी प्रत्यक्ष व्यवहारात पूर्ण स्पर्धा कधीच आढळत नाही. श्रम बाजारपेठेत अपूर्ण स्पर्धेची वैशिष्टये दिसून येतात. भारतासारख्या विकसनशील देशात तर श्रमाच्या बाजारपेठेत अपूर्ण स्पर्धा मोठया प्रमाणावर आढळते.

४. स्थानिक स्वरूप :

श्रमाची मागणी आणि श्रमाचा पुरवठा एखाद्या प्रदेशापुरता मर्यादित असल्याचे दिसते. श्रमिक हे अलवचिक स्वरूपाचे असतात. ते एका ठिकाणाहून दुसऱ्या ठिकाणी किंवा एका उद्योगातून दुसऱ्या उद्योगात जाण्यास सहसा तयार नसतात उत्पादकाला आपल्या उद्योगासाठी विशिष्ट प्रकारच्या श्रमिकाची आवश्यकता असते, उत्पादक असा श्रमिक स्थानिक बाजारपेठेतून नियुक्त करण्याचा प्रयत्न करतो.

५. श्रम बाजारात अधिक गुंतागुंत :

श्रम बाजारात वस्तू बाजारापेक्षा अधिक गुंतागुंत असते. वस्तू बाजारात, कांदे पुणे बाजारात विक्री केले किंवा दिल्ली बाजारात विक्री केले, तर विक्रेत्यासाठी फारसा फरक असत नाही. परंतु हे श्रम बाजारातील मानवी श्रमिकासाठी लागू नसते. कोणताही व्यवसाय किंवा कितीही मौद्रिक स्वरूपाचा मोबदला असो प्रत्येक श्रमिकाला असे वाटते की, आपल्याला सभ्य वागणूक व गौरव, प्रतिष्ठा या बाबी कामाच्या ठिकाणी आदरपूर्वक मिळणे आवश्यक आहे .

६. अर्थव्यवस्था विस्तार :

अर्थव्यवस्थेचा विस्तार हे श्रमबाजाराचे महत्त्वाचे वैशिष्टय आहे. बहुसंख्य लोक अर्थव्यवस्थेत श्रमिक म्हणून काम करतात, तर काही थोडे लोक उद्योजक, व्यवस्थापक म्हणून कार्य करतात. श्रमिकांची संख्या सर्वाधिक असते. त्यांना अल्पकालीन वेतन पातळी, कामाचे तास आणि कामाच्या ठिकाणची अवस्था यामध्ये स्वारस्य असते.

७. श्रमिकांच्या कौशल्यामध्ये भिन्नता :

श्रम बाजारात एकजिनसी श्रम कधीच आढळत नाही. प्रत्येक श्रमिकाची कार्यक्षमता, कौशल्य, प्रशिक्षण, प्रामाणिकपणा यात भिन्नता असते. श्रमिकांचे वर्गीकरण कुशल, अर्धकुशल व अकुशल श्रमिक असे केले जाते. एवढेच नव्हे तर एका प्रकारचे काम करणारे दोन श्रमिक सारखे नसतात. श्रमिकात भिन्नता असल्यामुळे वेतनात भिन्नता असते. त्यामुळे बाजारपेठेत अपूर्ण स्पर्धा असते श्रमिकांमधील भिन्नता किंवा विविधता हे श्रम बाजारपेठेचे एक महत्त्वपूर्ण वैशिष्ट्य आहे

८ . सौदाशक्तीचा भिन्न कल :

औद्योगिकीकरणाचा परिणाम म्हणून पेढीतील सरासरी कामगारांची संख्या मोठ्या प्रमाणावर वाढत आहे. त्याचवेळी त्याची सौदाशक्ती विस्तारत आहे, परंतु व्यक्तिगत कामगाराची सौदाशक्ती कमी होते आणि सर्व व्यावहारिक हेतूसाठी ती अर्थहीन राहत आहे. त्यामुळे व्यक्तिगत कामगाराचे वेतननिश्चिती करणाऱ्या घटकांवरील नियंत्रण सुटले आहे. औद्योगिकीकरणामुळे श्रमबाजारातील खरेदीदार व विक्रेत्याचा सौदाशक्तीचा कल भिन्न राहत आहे .

९. अस्थायी रोजगार :

स्थायी स्वरूपाच्या रोजगारामुळे उत्पादन कार्य सुरळीतपणे चालू राहून देशाचा जलद औद्योगिक विकास होतो मात्र जागतिकीकरणानंतर भारतासारख्या अनेक विकसनशील राष्ट्रात अस्थायी स्वरूपाचा रोजगार वाढत आहे. तात्पुरता व किरकोळ रोजगार, कंत्राटी पध्दतीने नोकर भरती हे श्रम बाजाराचे प्रमुख वैशिष्टय बनत आहे .

१०. ग्राहक बाजारपेठ :

अत्यंत कुशल कामगार वगळता इतर सर्व अकुशल श्रमिकात काम मिळविण्यासाठी प्रचंड स्पर्धा असते. त्यामुळे श्रम बाजारपेठ म्हणजे विषमशक्ती असणाऱ्या दोन पक्षातील सौदा ठरतो. म्हणूनच श्रमाच्या बाजारपेठेला ग्राहकांची बाजारपेठ म्हणतात. कारण श्रम हे नाशवंत असते. मागणी अभावी श्रमिकांना आपला श्रम पुरवठा राखून ठेवता येत नाही. यामुळे श्रम बाजारात अपूर्ण स्पर्धा अस्तित्वात येते .

११. कौशल्यपूर्ण कामगारांचा तुटवडा :

प्रामुख्याने विकसनशील अर्थव्यवस्थेत कुशल, प्रशिक्षित व देखरेखीचे काम करणाऱ्या श्रमिकांचा फार मोठा तुटवडा आहे. कामगारांच्या निम्न उत्पन्नाचे कारण म्हणजे कौशल्याचा अभाव होय. दारिद्र्य, निकृष्ट राहणीमान, प्रशिक्षणाचा अभाव, वित्तीय व बिगरवित्तीय प्रेरणांचा अभाव इत्यादी बाबींमुळे अविकसित देशातील श्रमिक कमी कुशल असल्याचे दिसून येते.

१.४ बालमजूर (CHILD LABOUR)

श्रमीकांच्या समस्याची निर्मिती ही प्रत्येक देशाच्या आर्थिक सामाजिक व राजकीय जीवनात निरंतरपणे चालत राहणारी प्रक्रिया आहे. विशिष्ट परिस्थिती मध्ये किंवा विशिष्ट कारणांमुळे श्रम समस्यांची निर्मिती होते असे निश्चितपणे सांगता येत नाही. ग्रामीण पार्श्वभूमी, निरक्षरता, अल्पमजूरी, कौशल्याचा अभाव इत्यादी सर्वसमावेश समस्याबरोबर बालमजूर व स्त्री मजूरांच्या काही विशेष समस्या आहेत. त्यापुढील प्रमाणे अभ्यासता येतील

१.४.१ बालमजूर (Child Labour) :

बाल मजूराची समस्या ही विश्व व्यापी असून त्यास सामाजिक व आर्थिक वलय आहे. भारतात बालमजूरीची प्रथा खूप प्राचीन आहे. देशात गुलामीच्या कालावधीत शेती व इतर व्यवसायात बालमजूरांचा उपयोग केला जात होता. औद्योगिकीकरणानंतर कारखाने, उद्योगधंदे निर्माण झाल्यामुळे बालमजूरांची समस्या तीव्र व गुंतागुंतीची झाली, बालमजूरी कायद्यामुळे उद्योगातील बंधनात असणाऱ्या बालमजूरांची संख्या कमी झालेली नाही. प्रारंभी रॉयल कमिशनच्या अहवालामध्ये उद्योग, खाणी, मळे व गोदामाध्ये काम करणाऱ्या बालकामगाराच्या स्थितीचे अल्पमजूरीचे स्पष्टीकरण केलेले होते.

१.४.२ बाल मजुरीचा अर्थ (Meaning of Child labour) :

आर्थिक, सामाजिक, नैसर्गिक संकटे, युध्द यामुळे अनेक कुटूंबे बेघर होतात. अनेक लहान मुले अनाथ होतात अथवा कुटूंबातील दारिद्र्य, शिक्षणाचा अभाव अशा कारणांनी अनेक मुलांना मोलमजूरी करून उपजीविका करावी लागते. कुटुंबाला आर्थिक हातभार लागावा म्हणून अनेक मूलांना बालमजूरी करावी लागते. बालमजूरीच्या व्याख्या पुढीलप्रमाणे-

१. शाह पी. एम. यांच्यामध्ये 'बालमजूरांच्या संदर्भात बालकाची व त्या बरोबर त्यांच्या श्रमाची योग्य अशी व्याख्या केलेली नाही." (Neither the 'child' nor the nature of labour in the context of child labour, has been welf defined - P.M. Shah)

२. कोणतेही उद्योग, खाणी, कारखाने इत्यादीमध्ये मानसिक व शारिरिक श्रम करणाऱ्या १४ वर्षाच्या खालील मुलांना बालमजूर म्हटले जाते. '

सन १९४६ च्या श्रमिक अनुसंधान समितीने भारताच्या संदर्भात अशी प्रतिक्रिया व्यक्त केली की, भारतात अनेक उद्योगांमध्ये लहान मुलांना बेकायदेशीरपणे कामावर घेणे हा श्रमीकांच्या परिस्थितीबाबत एक काळा डाग आहे. भारतीय संविधानाच्या २४ व्या अनुच्छेदात म्हटले आहे की १४ वर्षाच्या खालील मुलांकडून खाणी व कारखान्यां मधून काम करवून घेतले जाणार नाही, विशेष करून जी कामे त्यांच्या आरोग्यावर विपरीत परिणाम घडवून आणतात.

१.४.३ बाल मजूरांचे वर्गीकरण (Classification of Child Labour)

बाल मजूर कोणत्या ठिकाणी आणि कोणत्या कारणामुळे काम करतात यावरून पुढील दोन विभागात वर्गीकरण केले जाते.

अ) पहिल्या भागात जे बालमजूर आपल्या कुटूंबाच्या परंपरागत कामात आई-वडिलांबरोबर काम – करतात ती मुले कौटुंबिक कला शिकून पुढे व्यवसाय चालवतात.

ब) दुसऱ्या भागात जे बालमजूर आपल्या कुटूंबाच्या बाहेरील उद्योगात किंवा प्रतिष्ठानामध्ये मजूरी वर काम करतात. बाहेरील उद्योगात किंवा प्रतिष्ठानामध्ये मजूरीबर काम करतात. या बालकांचे आर्थिक व शारीरीक शोषन फार मोठया प्रमाणावर केले जाते म्हणून बालमजूरांची समस्या ही जास्त गंभीर स्वरूपाची आहे.

१.४.४ भारतातील बालमजूरीचे स्वरूप (Nature of Child Labour in India) :

भारतात सन १९९१ च्या जनगणनेनुसार, एकूण १.४२ कोटी बालमजूर होते. सरकारने एकूण २६ कोटी बालकापैकी (१४वर्षांपर्यंतच्या) १.७५ कोटी बालके श्रमीकाच्या रूपात काम करीत असल्याचे मान्य केले आहे. श्रममंत्रालयाच्या आकडेवारी नुसार प्रत्येक तिसऱ्या कुटूंबात एक बालक मजूर आहे. भारतात वेगवेगळया अंदाजानुसार बालमजूरांची संख्या भिन्न असली तरी समस्या जवळपास सारख्याच आहेत. भारतात सर्वाधिक बालमजूर आंध्रप्रदेशात आढळतात. आंध्रप्रदेश (१६.६) मध्यप्रदेश व कर्नाटक (१३.९), महाराष्ट्रात (९२.९) तमिळनाडू (१०.८) ओरिसात (१०.९), राजस्थान (९.९) वगुजराथ (८.८) असा बाल मजूरांबाबत क्रम आढळतो. बाल मजूरांमध्ये मुलींपेक्षा मूलांचे प्रमाण जास्त आढळते. तसेच शहरी भागापेक्षा ग्रामीण भागातील बालमजूरांची संख्या जास्त आहे.

१.४.५ बाल मजूराच्या समस्या (Problems of Child Labour) :

भारतातील बालमजूरांच्या संख्येत वाढ होण्याची कारणे पुढीलप्रमाणे आहेत.

१. दारिद्र्य भारतात आजही सुमारे ३०% दारिद्र्याचे प्रमाण आहे. त्यामुळे गरीब कुटूंबातील लहान मूलांना उपजिवीकेसाठी बालमजूर म्हणून काम करावे लागते. निरपेक्ष दारिद्र्याचे प्रमाण प्रचंड असल्यामुळे बालमजूरी वाढत आहे.

२. बेकारी वाढत्या लोकसंख्येबरोबर देशात बेरोजगारी ही वाढत असल्यामुळे बालमजूरी वाढते. उपीवीकेसाठी लहान मूलांनाही कामावर पाठवावे लागते. यातून बाल श्रमिकांच्या घटना वाढत जातात. बालमजूरांची समस्या ही प्रत्यक्षपणे बेकारी जोडलेली आहे.

३. अशिक्षीतपणा :- भारतीय संविधानाने १४ वर्षाच्या आतील मूलांना सक्तीचे व मोफत शिक्षण मिळाले पाहिजे. शिक्षणाचा हक्क संविधानाने सर्वांना दिला आहे. परंतु प्रत्यक्षात शाळेबाहेर राहणाऱ्या मूलांचे प्रमाण प्रचंड आहे. याचा परिणाम म्हणून बालमजूरीत वाढ होते.

४. लोकसंख्येतील वाढ :- दारिद्रय आणि लोकसंख्यावाढ यामध्ये सहसंबंध आहे. दारिद्र्य हे लोकसंख्या विस्फोटाचे एक प्रमुख कारण आहे. दारिद्र्य वाढ- लोकसंख्या वाढल्यामूळे कुटूंबाच्या उदरनिर्वाहासाठी बालमजूरी करावी लागते.

५. कारखानदाराची भूमिका :- बाल मजूरी वाढण्यामध्ये कारखानदाराची असामाजिक मानसिकता दिसून येते कारण कारखानदारांना अनेक कलाकुसरीची, बारीक व कौशल्याचे काम करण्याची कला इत्यादी कारणे आहे. शाली विणणे, युद्धकालीन उद्योग, हिऱ्यांना पॉलिश करणे, काच उद्योग, जरीवर्क करणे यासारख्या हस्तोद्योगांमध्ये लहान मूलांना कामावर लावले जाते. बालमजूरीचे सामाजिक आर्थिक परिणाम जास्त असल्याने या समस्येचे गांभीर्य जाणवते. बालकुपोषण, रोगग्रस्तपिढी, शारीरिक अवयव गमावणे, अमानवी वागणूक, अतिरिक्त कामाचा त्रास, सामाजिक विकासाला मर्यादा इत्यादी दुष्परिणाम समाजात निर्माण होतात.

६. मजूरीची समस्या:- संपूर्ण जगात किमान व समान मजुरीचे दर निश्चित करण्याकरिता केलेल्या प्रयत्नांना यश आले नाहीत. जे देश अशा दर निश्चितीकरिता मंजूरी ILO कडून घेईल त्याला कायदेशीररित्या ते पूर्ण करावे लागेल. असे सर्व देशांना शक्य होत नसल्याने किंवा अनेक आंतरिक अडचणी असल्याने त्यांना अंमलात आणता येत नाही.

वर नमूद केलेल्या सभा आणि शिफारशींमध्ये एकूण ५३५० कार्या करिता मजूरी देण्यात आली. ही मजूरी प्रत्येक देशामध्ये वेगवेगळ्या प्रकारे विभागली गेली. फ्रांस, स्पेन अशा देशांना त्याचा फायदा अधिक झाला. त्या बरोबर हेही लक्षात घेण्यात येते कि प्रत्येक देशाचा श्रमाचा दर्जा त्यांच्या देशात झालेल्या मजुरीच्या संख्यावर अवलंबून नसतो तर त्या देशांत ही मजूरी किती प्रमाणात संरक्षित केली गेली आहे हयावर तो अवलंबून असतो. म्हणजे सभेमध्ये मान्यता मिळून देशाने अमंलबजावणी करणे अधिक महत्वाचे असते. श्रम समस्यांच्या शिफारशी व मंजुरीकरिता सदस्य राष्ट्रांना खालील पाच मुख्य मुद्यांअंतर्गत मंजूरी मिळविण्याकरिता प्रयत्न करता येतो.

(१) असे देश ज्यांचा श्रमाचा दर्जा उंच आहे.

(२) असे देश ज्यांची स्वतंत्र उभारणी आहे.

(३) ज्या देशांमध्ये सामूहिक सौदाशक्तिप्रमाणे करार करण्याचे सभांमध्ये मांडतात.

(४) लहान प्रदेश / देश.

(५) औद्योगिकदृष्ट्या प्रगत.

हया पाच मुद्यांचा आधार घेऊन जे देश ज्या गटामध्ये येत असतील त्या दृष्टीने शिफारशी केल्या तर सभेत मंजूरी देण्याचे मार्ग शोधता येतात. भारत अजूनही औद्योगिकदृष्ट्या मागासलेला समजला जात असल्याने त्याकरिता काही किमान दर्जा निश्चित करण्यात आलेला आहे.

१.४.६ बालकामगार उपाय :

बालमजुरीसाठी उपाय देण्यासाठी येथे काही मार्ग आहेत आपल्या समाजात बालमजुरीबद्दल जनजागृती झाली पाहिजे. बालकामगार प्रतिबंधक कायदे कडक असावेत.भारतातील सर्व मुलांना त्यांचे प्राथमिक शिक्षण शाळांमध्ये मिळावे, याची सरकारला खात्री करावी लागेल. बालमजुरी रोखण्यासाठी अनेक अशासकीय संस्था (एनजीओ) समर्पित आहेत. भारतातील बालमजुरीच्या अंधारातून मुलांना सोडवण्यासाठी ते प्रशासनाला मदत करतात.

टेलिफोन हेल्पलाइन - 1098 वर कॉल करा: 1098 हा टोल-फ्री नंबर आहे आणि तो संपूर्ण भारतामध्ये कार्यरत आहे. हे चाइल्डलाइन इंडिया फाउंडेशनद्वारे चालवले जाते जे बाल हक्क आणि बाल संरक्षणासाठी कार्य करते. या क्रमांकावर मुलांसह कोणीही कॉल करून माहिती देऊ शकते.

पेन्सिल पोर्टल :- पेन्सिल हे बालकामगार नसलेल्या धोरणाची प्रभावी अंमलबजावणी करण्याच्या उद्देशाने कामगार आणि रोजगार मंत्रालयाने विकसित केलेले ऑनलाइन व्यासपीठ आहे. हे पोर्टल 2017 मध्ये लाँच करण्यात आले.

पेन्सिल म्हणजे प्लॅटफॉर्म फॉर इफेक्टिव्ह एन्फोर्समेंट फॉर नो चाइल्ड लेबर. शिवाय, असे म्हणता येईल की प्रत्येक व्यक्तीमध्ये जागरूकता बालमजुरीची समस्या नाहीशी करू शकते

१.५ स्त्री मजूर (WOMEN LABOUR)

उत्पन्न हिस्स्याच्या दृष्टिने गौण स्थान दिसून येते. स्त्री यांना चूल आणि मूल अशा स्वरूपाची कामे असत. कुटूंबाला आर्थिक अडचण असेल तरच कुटूंबीयाच्या परवानगीने रोजगार मिळवितात यामध्येही दुय्यमस्वरूपाची, कमी कष्टाची कामे स्त्री यांच्या वाटयाला येतात.

अलिकडील काळात 'महिला सबलीकरण' व स्वावलंबनयामुळे स्त्रीयांचे रोजगार, राजकारण, शिक्षण, समाजकारणयामध्ये पदार्पन झाले आहे. स्त्रीयांना समानतेचे व मानाचे स्थान प्राप्त झाले आहे.

स्त्री अर्थाजनसाठी बाहेर पडली त्यामुळे तिचे समाजातील स्थान प्रतिष्ठित झाले. जीवनमान वाढले. घरात स्त्रियांच्या शब्दांना मान व किंमत प्राप्त झाली आर्थिक स्थैर्य निर्माण होवून नोकरी व शिक्षणाचे महत्व वाढले.शेती क्षेत्रात काम करणाऱ्या स्त्रियांचे विकसीत देशापेक्षा

काम करणाऱ्या स्त्रियांचे प्रमाण इतर विकसनशील देशात अधिक आहे. भारतात मात्र शेती क्षेत्रात काम करणाऱ्या स्त्रियांचे प्रमाण इतर विकसनशील देशांच्या पेक्षाही बरेच अधिक आहे. सन १९७१ पासून सातत्याने शेतीतील स्त्रियांचा सहभाग कमी कमी होत जावून उद्योग व सेवा क्षेत्रातील स्त्रीयांचा सहभाग किंवा रोजगार वाढत आहे.

सामाजिक व आर्थिकदृष्ट्या मागासलेल्या वर्गातील स्त्रिया ज्यापध्दतीने अर्थार्जन करतात त्याचा औपचारिक शिक्षणाशी संबंध नाही. त्यांच्या मध्ये निरक्षरता मोठया प्रमाणावर असते. त्याचे शोषण होवू नये म्हणून संघटना बांधणे, समान काम समान वेतन, दारूबंदी, कुटूंब नियोजन इ. बाबी समाजाला व शासनाला करता येतील.

सामाजिक व आर्थिकदृष्ट्या मागासलेल्या वर्गातील स्त्रिया ज्या पद्धतीने अर्थाजन करतात त्याचा औपचारिक शिक्षणाशी संबंध नाही. त्यांच्या मध्ये निरक्षरता मोठया प्रमाणावर असते. त्याचे शोषण होवू नये म्हणून संघटना बांधणे, समान काम, समान वेतन, दारूबंदी, कुटूंब नियोजन इ. बाबी समाजाला व शासनाला करता येतील.स्त्री मजूरांपैकी ९४ : स्त्री मजूर असंघटीत क्षेत्रात तर फक्त ६ स्त्रिया संघटित क्षेत्रात काम करतात. असंघटित क्षेत्रात मजूरीचे दर कमी, नोकरीची अनिश्चितता व अनियमीतता तसेच निवृत्ती वेतनाचा अभावअसतो.

१.५.१ स्त्री मजूरांच्या समस्या (Problems of Women labourers) :

स्त्री मजूरांच्या समस्या पुढीलप्रमाणे आहेत.

१. बेरोजगारी अधिक:-

पुरूषापेक्षा स्त्रीयांची बेरोजगारी अधिक प्रमाणात दिसून येते. नविन अर्थिक धोरणानंतर निर्माण झालेल्या संकटामुळे पुरुषांपेक्षा स्त्रीयांचे बेरोजगारीचे प्रमाण वाढले आहे. उत्पादन व विविध सेवांचे खाजगीकरणयामुळे स्त्रियांची बेरोजगारी वाढली आहे.

२. कामाच्या स्थितीत समस्या :

श्रम बाजारातील वाढत्या लवचीकतेमुळे स्त्री कामगारांना कमी वेतनावर, अनिश्चित, तात्पुरते किंवा कंत्राटी पध्दतीने काम करावे लागत असल्यामुळे कामाच्या स्थितीत घसरण होत आहे. कायम स्वरूपाचा निश्चित रोजगार नसल्यामुळे कामाचा दर्जा घसरलेला दिसून येतो.

३. स्त्रियांचे दारिद्र्य:-

नविन आर्थिक धोरणामुळे औद्योगिक रचनेत खाजगीकरण व उदारीकरणाचा प्रभाव वाढल्यामुळे भांडवलदारवर्ग कामगारांची अधिक पिळवणूक करू लागला आहे. यामध्ये प्रामुख्याने स्त्रियांचे आर्थिक शोषण झाल्यामुळे त्यांच्या दारिद्र्यात वाढ झाली आहे. जगभरातील अनेक देशांमधील आकडेवारीवरून अशाच प्रकारचा निष्कर्ष काढता येईल.

४. घरकामाची नोंद नाही :

स्त्रियांच्या घरातील कामाची व मूलांची, थोरांची देखभाल व काळजी घेतलेल्या कामाची नोंद कुठेही घेतली जात नाही. त्यांना पगारी नोकरासारखे ठराविक वेळेचे बंधन नसते. त्यामुळे स्त्रिया सरकारच्या कामगार धोरण व नियमांपासून वंचीत राहतात.

५. स्त्री शिक्षणावरील खर्चात घट:-

सामाजिक सुविधेवर होणाऱ्या खर्चातील घट व शिक्षणासाठी दिल्या जाणाऱ्या अर्थसाहाय्यत होणारी घट एका बाजूला आणि दुसऱ्या बाजूला पगारी व बिनपगारी जबाबदारी होत असलेल्या वाढीमुळे मूलींची उन्नती व स्त्रियांचे शिक्षणयामध्ये घट होतान दिसते.

६. वेतन भिन्नता :

प्रामुख्याने असंघटित क्षेत्रात काम करणाऱ्या पुरूष व स्त्री कामगारांच्या वेतनात भिन्नता दिसून येते. महिलांना पुरूषांच्या तुलनेने कमी वेतनावर काम करावे लागते. समान कामासाठी स्त्रियांना पुरूषाच्या तुलनेने वेतन कमी दिले जाते. संघटित क्षेत्रात मालक व सरकारकडून भेदात्मक वागणूक मिळते.

७. स्त्रियांचे आरोग्य व अन्नसुरक्षा :

निर्यात-प्रदान शेती उत्पादन व पिकाचा आकृतीबंध तसेच अन्नधान्याच्या किंमतीत होणारी सातत्यपूर्ण वाढ. यामुळे स्त्रीयांच्या पोषणक्षम अन्नपदार्थात घट होत आहे. सार्वजनिक वितरणव्यवस्थेत भ्रष्टकारभारामूळे गरीब स्त्रीयांच्या उपभोग आकृतीबंधावर विपरीतपरिणाम होतो. यामुळे स्त्रियांमध्ये 'ॲनिमिया' या रोगाचा प्रादुर्भाव मोठया प्रमाणात आढळून येत आहे.

८. कौटुंबिक हिंसाचार व ताणतणाव :

तज्ञांच्या अभ्यासावरून असे दिसून येते की स्त्रिया अधिक टेन्शनमध्ये काम करतात, त्यामुळे त्यांच्यावर अधिक ताण येतो. त्याचबरोबर त्यांच्यावर होणाऱ्या कौटुंबिक हिंसाचारामुळे त्या अधिकच तणावाखाली काम करताना आढळतात.

१.५.२ स्त्री मजूरांच्या समस्येवर उपाययोजना:

स्त्री मजूरांच्या समस्येवर उपाययोना पुढीलप्रमाणे आहेत.

अ) महिला कामगारांचे आंतरराष्ट्रीय संरक्षण :

महिलांचे हक्क समान असावेत ही संयुक्त राष्ट्रांची प्राथमिक संकल्पना आहे. आंतरराष्ट्रीय कामगार परिषदेने 1944 मध्ये फिलाडेल्फिया येथे एक घोषणा स्वीकारली. “सर्व मानव, वंश, पंथ,किंवा लैंगिक, तंत्र्याच्या परिस्थितीत आणि त्यांच्या भौतिक आणि आध्यात्मिक कल्याणाचा पाठपुरावा करण्याचा अधिकार आहे.प्रतिष्ठा, आर्थिक स्थैर्य आणि समान संधी,” असे घोषित केले. आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेचे सामाजिक न्याय आणि सभ्य कामाला प्रोत्साहन देण्यासाठी आदेश, ज्याची योग्य मोबदला, उत्पादक कार्य आहे

स्वातंत्र्य, समानता, सुरक्षितता आणि प्रतिष्ठेच्या परिस्थितीत चालते, स्त्रियांच्या हक्कांचा अंतर्भाव मूल्ये, तत्त्वे आणि उद्दिष्टांचे पैलू. आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेचा ठराव चालू आहे

लैंगिक समानता आणि आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेची आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना आंतरराष्ट्रीय कामगार वेतन इक्विटी आणि मातृत्व संरक्षण, 2004 मध्ये प्रस्तावित आणि मान्यताप्राप्त मार्च 2005 मध्ये आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेची नियामक मंडळ. आता लिंग मेनस्ट्रीमिंगसर्व ILO तांत्रिक सहकार्य कार्यक्रमांमध्ये आवश्यक. 2006 च्या ठरावात याची पुष्टी करण्यात आली.

ब) आंतरराष्ट्रीय कामगार परिषद:

महिलांच्या स्थितीवरील आयोगाने प्रगतीसाठी महत्त्वपूर्ण योगदान दिले आहे स्त्रियांचे अधिकार. सोबत महिलांच्या हक्कांच्या क्षेत्रातील महत्त्वाच्या मुद्द्यांवर शिफारशी केल्या आहेत.पुरुष आणि स्त्रियांसाठी समान हक्कांचे तत्त्व प्रत्यक्षात आणण्याचे, तसेच योजना विकसित करण्याचे उद्दिष्ट अशा सूचना कृतीत आणण्यासाठी. 1951 चे महिला आणि पुरुष अधिवेशनासाठी समान मोबदला, 1958 चे भेदभाव (रोजगार आणि व्यवसाय) अधिवेशन, कुटुंबासह कामगार 1981 चे जबाबदाऱ्यांचे अधिवेशन, बालकामगार अधिवेशनाच्या सर्वात वाईट स्वरूपाचे निर्मूलन 1999, 1994 चे अर्धवेळ कामगार अधिवेशन आणि 1996 चे गृह कामगार अधिवेशन, 2000 चे मातृत्व संरक्षण कन्व्हेन्शन, 1982 च्या रोजगार अधिवेशनाची समाप्ती आणि 1964 चे रोजगार धोरण अधिवेशन ही सर्व महिलांच्या संरक्षणाची साधने आहेत.

क) भारतीय संविधानात महिला संरक्षणाशी संबंधित कायदा :

"मूलभूत अधिकार" म्हणून संविधान समानतेची हमी देते.

अनुच्छेद 15 मध्ये सामाजिक आणि शैक्षणिकदृष्ट्या महिला, मुले आणि व्यक्तींसाठीच्या तरतुदींचा समावेश आहे

या तरतुदी कोणत्याही प्रकारे भेदभाव करणाऱ्या नाहीत.सार्वजनिक रोजगाराच्या बाबतीत, कलम 16 समान संधीची हमी देते, महिलांना हमी दिली जाते.

संविधानाच्या ७३ व्या दुरुस्ती कायद्यांतर्गत पंचायतींमध्ये तिसऱ्या जागा आणि एक तृतीयांश जागा 74 व्या दुरुस्ती कायद्यांतर्गत नगरपालिकामध्ये आहेत.

राष्ट्रीय महिला आयोग कायदा, 1990:- महिलांसाठी विद्यमान वैधानिक संरक्षणांचे पुनरावलोकन करण्यासाठी राष्ट्रीय महिला आयोग तयार केला आहे.महिलांच्या हक्कांच्या संरक्षणाशी संबंधित बाबींवर केंद्र सरकारला नियतकालिक अहवाल देणे,या अधिकारांपासून वंचित राहिल्याच्या तक्रारींची चौकशी करने आणि खटल्यामध्ये आर्थिक सहाय्य प्रदान करने हे महिलांना प्रभावित करणारे मुद्दे आहेत.

ड) कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, प्रतिबंध आणि निवारण) कायदा, 2013 :

कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, प्रतिबंध आणि निवारण) कायदा, 2013 हा भारतातील एक वैधानिक कायदा आहे जो महिलांना त्यांच्या कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळापासून संरक्षण देण्याचा प्रयत्न करतो. या कायद्याने भारताच्या सुप्रीम कोर्टाने सादर केलेल्या लैंगिक छळ प्रतिबंधासाठी विशाखा मार्गदर्शक तत्त्वे रद्द केली आहेत. या विधेयकात लैंगिक छळाची व्याख्या देण्यात आली आहे आणि तक्रारींचे निवारण करण्यासाठी एक यंत्रणा प्रदान करण्याचा प्रयत्न केला आहे. हे कामाच्या ठिकाणी 'अंतर्गत तक्रार समिती' आणि जिल्हा आणि ब्लॉक स्तरावर 'स्थानिक तक्रार समिती' ची स्थापना करते. एक जिल्हा अधिकारी (जिल्हाधिकारी किंवा उपजिल्हाधिकारी), अधिनियमांतर्गत क्रियाकलाप सुलभ करण्यासाठी आणि देखरेख करण्यासाठी जबाबदार असेल.

इ) मातृत्व लाभ (सुधारणा) विधेयक, 2016 :

9 मार्च 2017 रोजी, भारतीय संसदेने संघटित क्षेत्रात काम करणाऱ्या महिलांना सध्याच्या 12 आठवड्यांपेक्षा 26 आठवडे भरपाईची प्रसूती रजा ऑफर करणारा कायदा संमत केला, या निर्णयामुळे अंदाजे 1.8 दशलक्ष महिलांना फायदा झाला. हा कायदा दहा किंवा त्याहून अधिक कर्मचारी असलेल्या सर्व व्यवसायांना लागू झाला आणि लाभ पहिल्या दोन मुलांपर्यंत मर्यादित झाला. तिसऱ्या मुलासाठी हक्क 12 आठवड्यांचा असेल. परिणामी, भारतात आता जगातील तिसऱ्या क्रमांकाची प्रसूती रजा आहे. कॅनडा आणि नॉर्वे अनुक्रमे 50 आठवडे आणि 44 आठवड्यांची सशुल्क प्रसूती रजा देतात.

१.५.३ शिफारशी:

लैंगिक छळ आणि लैंगिक भेदभावाबाबत त्यांच्या कंपनीच्या धोरणाविषयी जितक्या जास्त महिला कर्मचाऱ्यांना माहिती दिली जाईल आणि त्यांना भेदभावाच्या सर्व घटनांची भीती न बाळगता तक्रार करण्यास प्रोत्साहित केले जाईल, तितके त्यांना अधिक सुरक्षित आणि सशक्त वाटेल. जागरुकता वाढवून आणि सुरक्षितता आणि सुरक्षितता, कंपनीच्या कॅबमध्ये प्रवास करताना काय करावे आणि करू नये, आपत्कालीन संपर्क, पोलिस हेल्प लाइन, कंपनी संपर्क बिंदू, लैंगिक छळ, लिंगभेद किंवा लिंग याविषयी कंपनीच्या धोरणाची जाणीव करून देऊन हे साध्य केले जाऊ शकते. पक्षपाती दृष्टीकोन, आणि तक्रार प्रक्रिया, सर्व महिला कर्मचाऱ्यांना प्रशिक्षण देणे आणि त्यांना त्यांचे हक्क आणि सुविधांबद्दल शिक्षित करणे.

१.५.४ निष्कर्ष:

महिलांवरील नोंदवलेल्या गुन्ह्यांची संख्या सातत्याने वाढत असताना, हे स्पष्ट होते की भीती आणि सामाजिक कलंकामुळे आणखी अनेक प्रकरणे नोंदवली जात नाहीत. गुन्हेगारी कायद्यानुसार लैंगिक हिंसा ही जितकी शक्ती आहे तितकीच ती लैंगिक इच्छेचे प्रदर्शन आहे. परिणामी, स्त्रीच्या संपत्तीचा अधिकार, आरोग्य, शिक्षण आणि सन्माननीय अस्तित्व यासह सर्व हक्कांचा आदर, संरक्षण आणि पूर्तता करणे आवश्यक आहे. कायद्याच्या अंमलबजावणीने या गुन्ह्यांकडे विशेषतः लक्ष दिले पाहिजे आणि त्यांना रोखण्यासाठी लोखंडी मुठी वापरणे आवश्यक आहे. सुरक्षिततेच्या अभावामुळे महिला सार्वजनिक

जीवनात पूर्णपणे सहभागी होऊ शकत नाहीत. परिणामी, सुरक्षितता सुनिश्चित करणे किंवा उपाय शोधणे हे कायदेशीर चौकटीतच केले जाणे आवश्यक आहे.

तरच स्त्रिया वैध नागरिक म्हणून मिळणाऱ्या अधिकारांचा पूर्ण वापर करू शकतील. आम्ही तेच देश आहोत ज्याने पी.व्ही. सिंधूचा ऑलिम्पिक विजय आणि कल्पना चावलाच्या अंतराळ मोहिमेचे कौतुक केले. जेव्हा स्त्रीला तिची भेटवस्तू विकसित करण्यासाठी आणि तिची क्षमता एक्सप्लोर करण्याच्या योग्य संधी दिल्या जातात, तेव्हा तिच्यासाठी पर्यायांचे जग खुले असते. आपण स्त्रियांना त्यांच्या पात्रतेने आदराने वागवू या आणि त्यांचा अभिमान बाळगण्यासाठी ते आम्हाला अंतहीन कारणे प्रदान करतील.

१.६ श्रम बाजारातील सुधारणा (LABOUR REFORMS)

१.६.१ श्रम बाजारपेठ - व्याख्या :

'ज्या प्रक्रियेने एखाद्या विशिष्ट प्रकारच्या श्रमाचा पुरवठा व त्यासाठी असणारी मागणी यांच्यात समतोल निर्माण होतो किंवा समतोल निमार्ण करण्याचा प्रयत्न होतो त्यास श्रमिक बाजारपेठ असे म्हणता येईल.'

सर्वसामान्यतःअसे म्हणता येईल की, विशिष्ट प्रकारच्या श्रमासाठी असणारी मागणी व त्या श्रमाचा पुरवठा यांच्यात समतोल प्रस्थापित करण्याची जी प्रक्रिया होते तिला 'श्रमाची बाजारपेठ' हे नांव देता येईल.

अमेरिकेच्या श्रम खात्याने श्रम बाजरपेठेची केलेली व्याख्या लक्षात घेण्यासारखी आहे.ज्या भौगोलिक क्षेत्रात राहण्याचे ठिकाण न बदलता कामगार रोजगार सहज बदलू शकतात अशा आर्थिकदृष्ट्या एकात्म भोगोलिक प्रदेशास 'श्रमाची बाजारपेठ' असे नांव देता येईल. "

अर्थात सैध्दांतिकदृष्ट्या वेतन निश्चितीच्या संदर्भात श्रम बाजारपेठेची भौगोलिक किंवा क्षेत्रात्मक वैशिष्ट्य किंवा लक्षण हा महत्त्वाचा भाग नाही. प्रत्यक्ष व्यवहाराच्या दृष्टीने श्रमाच्या बाजारपेठेची भौगोलिक व्याप्ती हा घटक महत्त्वाचा ठरतो हे विसरून चालणार नाही. म्हणूनच विश्लेषणाच्या व्यावहारिक मार्यादा लक्षात घेऊन असे म्हणता येईल की, " ज्या भौगोलिक क्षेत्रात विशिष्ठ प्रकारचे श्रमिक व मालक श्रमशक्तीची खरेदी आणि विक्री करतात त्याला श्रमाची बाजारपेठ म्हणावे. काही श्रमिकांच्या बाबतीत (सुतार, लोहार, हमालइ.) ही भौगोलिक मर्यादा एखादे गांव किंवा संपूर्ण जगाइतकी श्रमाच्या बाजारपेठेची व्याप्ती होऊ शकेल.

श्रम बाजाराच्या वरील व्याख्येतून असे लक्षात येते की, श्रम बाजारपेठ ही मुख्यत्वे करून श्रमाचा पुरवठा व श्रमाची मागणी यातून निश्चित होते. तसेच वस्तू बाजारात वस्तूची किंमत ज्या प्रमाणे मागणी पुरवठयाच्या संघर्षातून निश्चित होते त्याप्रमाणे श्रमाची किंमत वेतनही श्रमाच्या मागणी पुरवठ्यावरून निश्चित होते. यासाठी श्रमाची बाजारपेठ आणि वस्तूची बाजारपेठयातील फरक लक्षात घेणे आवश्यक आहे.

१.६.२ सुधारणा पूर्वीची कामगार धोरणे:

1990 च्या पूर्व-सुधारणेच्या युगातील कामगार धोरणाकडे जाण्यापूर्वी, आपण भारतीय कामगार बाजाराचे एक महत्त्वाचे निरीक्षण केले पाहिजे. भारतीय श्रमिक बाजारपेठेमध्ये तीव्र मतभेद आहेत. येथे संघटित कामगारांचा एक छोटासा परिसर आढळतो. हे संघटित क्षेत्र बऱ्यापैकी कठोरपणे नियंत्रित केले जाते.

दुसरीकडे, मोठ्या संख्येने आस्थापना संघटित क्षेत्रात कार्यरत आहेत. जिथे मजूर विविध अडचणींमुळे त्यांचे सामान्य हित साधण्यासाठी स्वतःला संघटित करू शकत नाहीत. सर्वात महत्त्वाचे म्हणजे, हे क्षेत्र कोणत्याही बाहेरील नियंत्रण आणि नियमनापासून अक्षरशः मुक्त आहे ज्यामध्ये नोकरीची सुरक्षितता कमी किंवा नाहीहे क्षेत्र, अशा प्रकारे, 'खूप कमी ते खूप' प्रदान करते. पुढे, संघटित क्षेत्रात वेतन 'खूप जास्त' आणि 'खूप कमी', अगदी असंघटित क्षेत्रातील निर्वाह पातळीपेक्षाही कमी आहे. ही द्वैतवादी मांडणी सूचित करते की भारतीय कामगार बाजारपेठ किती दूरवर विभागली गेली आहे. भारतातील संघटित कामगार शक्तींना सामाजिक सुरक्षा विविध कायदेविषयक उपाययोजनांद्वारे प्रदान केली जाते. हे औद्योगिक अपघात आणि व्यावसायिक रोगांमुळे अपंगत्व किंवा मृत्यू, भविष्य निर्वाह निधी, कुटुंब निवृत्तीवेतनासह पेन्शन, आरोग्य विमा, ग्रॅच्युइटीचे पेमेंट, मातृत्व लाभ, कर्मचाऱ्यांच्या ठेवी-लिंक्ड प्रकरणांमध्ये कामगारांना भरपाईची देयके आहेत. विमा योजना इ.

1923 पूर्वी सामाजिक सुरक्षा प्रदान करण्यासाठी भारतात अनेक पावले उचलली गेली. कामगारांना लाभ देण्याच्या प्रवृत्तीला स्वातंत्र्यानंतरच गती मिळाली. परंतु देशाच्या गरजा लक्षात घेता सध्याची सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था अपुरी आहे. 90 पेक्षा जास्त p.c. भारतातील संघटित कामगार दलाला भारतीय-सामाजिक सुरक्षा विविध कायदेविषयक उपाययोजनांद्वारे प्रदान केली जाते. हे औद्योगिक अपघात आणि व्यावसायिक रोगांमुळे अपंगत्व किंवा मृत्यू, भविष्य निर्वाह निधी, कुटुंब निवृत्तीवेतनासह पेन्शन, आरोग्य विमा, ग्रॅच्युइटीचे पेमेंट, मातृत्व लाभ, कर्मचाऱ्यांच्या ठेवी-लिंक्ड प्रकरणांमध्ये कामगारांना भरपाईची देयके आहेत. विमा योजना इ.1923 पूर्वी सामाजिक सुरक्षा प्रदान करण्यासाठी भारतात अनेक पावले उचलली गेली. कामगारांना लाभ देण्याच्या प्रवृत्तीला स्वातंत्र्यानंतरच गती मिळाली. परंतु देशाच्या गरजा लक्षात घेता सध्याची सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था अपुरी आहे. 90 पेक्षा जास्त p.c. भारतातील कामगार प्रचलित सामाजिक सुरक्षा व्यवस्थेच्या कक्षेबाहेर आहेत कारण लहान असंघटित क्षेत्रातील तसेच अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगार या व्यवस्थांच्या कक्षेबाहेर राहतात.

अ प्रचलित सामाजिक सुरक्षा व्यवस्थांच्या कक्षेबाहेर आहेत कारण लहान असंघटित क्षेत्रातील कामगार तसेच अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगार या व्यवस्थांच्या कक्षेबाहेर राहतात. कामगार धोरणांबद्दलचा आणखी एक पैलू जो श्रमिक बाजारावर प्रभाव टाकतो ते म्हणजे कामगार संघटना, औद्योगिक संबंध आणि नोकरीची सुरक्षितता यासंबंधीचे कामगार कायदे 1926 पर्यंत ट्रेड युनियन कायदा संमत झाला होता. भारतात कोणतेही सात कर्मचारी एक युनियन बनवू शकतात. स्वातंत्र्यलढ्यात भारतीय कामगार संघटनेने भरीव योगदान दिले. आज, कामगार संघटना अधिक व्यापक आहे आणि खोलवर रुजली आहे. ते

आता चांगले आयोजित केले आहे आणि आता कायमस्वरूपी पायावर आहे. पण त्याच वेळी, भारतीय कामगार संघटनेच्या चळवळीत समान दोष आढळतात.

असा आरोप आहे की भारतातील कामगार संघटनांना भांडवलाच्या वाढीमध्ये रस आहे ज्यामुळे कामगार आणि भांडवल यांच्यातील संघर्षाचे उत्पादन असलेल्या ट्रेड युनियनची धार बोथट होते. अनेकदा नियोक्ते कामगार संघटनांच्या आक्रमकतेचा प्रतिकार करण्यासाठी कामगारांच्या हालचालींचा प्रतिकार करतात. कामगार शिस्तबद्ध नसल्यामुळे नेते क्षुल्लक कारणांवरही संप आणि काम बंद करण्याचा अवलंब करतात. सर्वात महत्त्वाचे म्हणजे, आंतर-संघीय शत्रुत्व आणि राजकीय शत्रुत्व हे भारतातील औद्योगिक संबंध व्यवस्थेसाठी प्रमुख अडथळे मानले जातात. असेही म्हटले जाते की भारतीय कामगार कायदे श्रमांचे अत्यंत संरक्षण करणारे आहेत आणि श्रमिक बाजार तुलनेने लवचिक आहेत. नेहमीप्रमाणे, हे कायदे केवळ संघटित क्षेत्रात लागू आहेत. विवादांचे प्रतिबंध आणि तोडगा आणि सौम्य औद्योगिक संबंध ही भारताच्या औद्योगिक संबंध धोरणाची दोन महत्त्वाची उद्दिष्टे आहेत. औद्योगिक विवाद हे औद्योगिक विवाद कायदा, 1947 द्वारे नियंत्रित केले जातात, ज्याचा उद्देश नियोक्ता आणि कामगार यांच्यातील चांगले संबंध वाढवणे, कामगारांना छाटणीपासून संरक्षण करणे आणि सामंजस्य, लवाद किंवा निर्णयाद्वारे विवादांचे निराकरण करणे आहे.

तथापि, 1960 आणि 1970 च्या दशकाच्या सुरुवातीस कामगार संघटनांनी लष्करशाहीचा अवलंब केला तेव्हा औद्योगिक संबंधांचे वातावरण फारसे समाधानकारक नव्हते. 1972 आणि 1981 दरम्यान, उत्पादन क्षेत्रातील प्रति कर्मचारी प्रति वर्ष गमावलेल्या कामाच्या दिवसांची सरासरी संख्या 4.070 होती. हा आकडा 1982 ते 1992 दरम्यान 5.736 पर्यंत गेला - समकालीन काळातील इतर देशांच्या तुलनेत हा आकडा खूप जास्त आहे. संघटित क्षेत्रातील कामगारांसाठी भारताचे कामगार कायदे कामगारांना अर्थातच 6 महिने ते 2 वर्षांच्या परिवीक्षा कालावधीनंतर कायमस्वरूपी रोजगार देतात. भारतातील नोकरीची सुरक्षा इतकी कठोर आहे की 100 पेक्षा जास्त कामगारांना रोजगार देणाऱ्या मोठ्या खाजगी क्षेत्रातील कामगारांना सरकारच्या परवानगीशिवाय कामावरून काढता येत नाही. सर्वात महत्त्वाचे म्हणजे, सार्वजनिक क्षेत्रात, एका लेखकाने योग्यरित्या टिप्पणी केली की 'येथील कामगारांना स्वातंत्र्यापासून जवळजवळ पूर्ण नोकरीची सुरक्षा लाभली आहे'. पदोन्नती सेवाज्येष्ठतेवर आधारित असतात आणि त्यामुळे कामगारांना कामाच्या कामगिरीशी संबंधित नसलेली निश्चित वार्षिक वेतनवाढ मिळते. हे खरोखरच कामगारांच्या कार्यक्षमतेबद्दल सांगते ज्यामुळे उत्पादन उद्योगात कमी उत्पादकता येते. आजारी उद्योगांच्या मालकांनाही आस्थापनांचा आकार कमी करण्याची किंवा बंद करण्याची परवानगी नाही. हे पाहता, देशाच्या कामगार कायद्यांद्वारे संरक्षित नसलेल्या कॅज्युअल किंवा कंत्राटी कामगारांना कामावर ठेवण्याचा भारतीय कंपन्यांचा कल दिसून येतो.

अशा प्रकारे प्रदीप अग्रवाल यांच्या शब्दात निष्कर्ष असा आहे; भूतकाळात भारतामध्ये अवलंबलेल्या श्रमिक बाजार धोरणांमुळे कमी कामगार उत्पादकतेमुळे गंभीर समस्या निर्माण झाल्या आहेत अशा अर्थव्यवस्थेच्या संदर्भात जेथे कंपन्या दोन्ही आंतरराष्ट्रीय स्पर्धेपासून (अत्यंत उच्च आयात शुल्कामुळे) संरक्षित होत्या. आणि देशांतर्गत स्पर्धा (परवाना धोरणांद्वारे). यामुळे, एक अकार्यक्षम आणि आंतरराष्ट्रीय स्तरावर स्पर्धा नसलेले

औद्योगिक क्षेत्र निर्माण झाले ज्यामुळे शेवटी वेतन कमी झाले (उदाहरणार्थ, उत्पादन क्षेत्रातील भारतीय वेतन सिंगापूरच्या वेतनापेक्षा फक्त सातव्या क्रमांकावर आहे), कमी नोकऱ्या आणि उच्च बेरोजगारी. पी. अग्रवाल पुढे म्हणतात की ही कामगार धोरणे, जर नव-उदारमतवादी राजवटीत अवलंबली गेली, तर वाढत्या देशांतर्गत आणि आंतरराष्ट्रीय स्पर्धेमध्ये विविध समस्या निर्माण होतील. हे देखील लक्षात आले आहे की 1947 पासून कार्यरत तथाकथित श्रम बाजार नियमन रोजगार आणि उत्पादकता या दोन्हींच्या वाढीला परावृत्त करतात.शिवाय, याने अनेक उपक्रमांना असंघटित क्षेत्रात ढकलले आहे. 1981-91 या काळात असंघटित क्षेत्रातील रोजगाराचा वार्षिक वाढीचा दर संघटित क्षेत्रापेक्षा (1.58 टक्के) कितीतरी जास्त (2.73 टक्के) होता हे यावरून स्पष्ट होते.

१.६.३ कामगार धोरणे आणि सुधारणा कालावधी:

संरक्षणात्मक कामगार धोरणे आणि लवचिक कामगार कायदे दीर्घकालीन हिताचे नसल्यामुळे, लवचिक श्रम बाजार धोरणांना आर्थिक उदारमतवादाच्या वातावरणात वैधता प्राप्त झाली जेणेकरून कामगारांची कार्यक्षमता आणि उत्पादकता वाढेल आणि कोणत्याही धोक्यांपासून त्यांचे संरक्षण होईल.

1991 च्या जुलैच्या मध्यात सुरू करण्यात आलेल्या भारतीय नव-उदारवादी आर्थिक सुधारणांनी रोजगार निर्मितीकडे फारसे लक्ष दिले नाही. म्हणूनच सुधारणेच्या कालावधीत रोजगाराची वाढ कमी दिसून येते - सुधारणा प्रक्रियेचा प्रतिकूल परिणाम. सुधारणा युगातील कामगार बाजार धोरणांवर चर्चा सुरू करण्याआधी, एक म्हणणे आवश्यक आहे की विद्यमान कामगार कायदे कागदावर प्रशंसनीय आहेत परंतु अंमलबजावणीत नाहीत. हे काय आहे ऑक्टोबर 1999 मध्ये स्थापन करण्यात आलेला दुसरा राष्ट्रीय कामगार आयोग जून 2002 रोजी सादर केलेल्या अहवालात दिसून आला; "असे म्हणता येईल की आमचे कामगार कायदे... तदर्थ, गुंतागुंतीचे, परस्पर विसंगत, परस्परविरोधी नसले तरी, व्याख्यांमध्ये एकरूपता नसलेले आणि कालबाह्य आणि कालबाह्य झालेल्या कलमांनी युक्त अशी टीका केली गेली आहे. बऱ्याच वर्षांपूर्वी ओळख झाल्यानंतर झालेल्या बदलांचे दृश्य. भारत सरकारने कामगार कायदे आणि कामगार धोरणाच्या कोणत्याही प्रणाली अंतर्गत कामगारांचे खालील हक्क प्रत्येक कामगारासाठी परके म्हणून ओळखले आहेत. हे आहेत: (i) स्वत:च्या आवडीचे काम करण्याचा अधिकार (ii) भेदभावाविरुद्धचा अधिकार (iii) बालमजुरीला प्रतिबंध (iv) कामाच्या न्याय्य आणि मानवी परिस्थिती (v) सामाजिक सुरक्षिततेचा अधिकार (vi) हमी मजुरीच्या अधिकारासह मजुरीचे उत्पादन (vii) तक्रारींचे निवारण करण्याचा अधिकार (viii) कामगार संघटना संघटित करण्याचा आणि स्थापन करण्याचा अधिकार (ix) सामूहिक सौदेबाजीचा अधिकार (x) व्यवस्थापनात सहभागाचा अधिकार.या अधिकारांसोबतच कामगारांना अनेक प्रकारच्या सुरक्षेची आवश्यकता असते, जसे की श्रमिक बाजार सुरक्षितता, रोजगार सुरक्षा, नोकरीची सुरक्षितता, उत्पन्नाची सुरक्षा, कामाची सुरक्षा इ. जागतिकीकरणाच्या युगात या गोष्टींना खूप महत्त्व आहे कारण या लोकांना असुरक्षिततेचा धोका वाढतो. असंघटित क्षेत्रात खरोखरच दयनीय स्थिती आहे. म्हणूनच असंघटित कामगारांना काही प्रकारची सामाजिक सुरक्षा प्रदान करण्यासाठी अर्जुन सेनगुप्ता यांच्या अध्यक्षतेखालील असंघटित क्षेत्रातील उपक्रमांसाठी राष्ट्रीय आयोगाची स्थापना करण्यात आली. ऑगस्ट 2007 मध्ये त्यांनी आपला अहवाल सादर

केला.दुर्दैवाने, कामगारांच्या या हक्कांची क्वचितच पूर्तता किंवा अंमलबजावणी केली जाते. ही भारतातील कामगार कायद्याची सर्वात सामान्य आणि प्रभावी टीका आहे.

१.६.४ टीका:

(i) श्रम बाजार सुधारणा अत्यावश्यक आहेत: सध्याच्या उदारीकृत भारतीय अर्थव्यवस्थेच्या पार्श्वभूमीवर, आपण असे म्हणू शकतो की कामगार कायदे बदलणे हा एक संवेदनशील मुद्दा असल्याने त्यात सहभागी सर्व पक्षांमध्ये सहमती आवश्यक आहे. श्रमिक बाजाराच्या नियमांमध्ये गुंतलेले तीन मुद्दे आहेत: (i) मजुरी सेट करण्याची प्रक्रिया, (ii) श्रमिक बाजाराची परिस्थिती आणि (iii) कामावर घेणे आणि काढणे प्रक्रिया. सध्याच्या रोजगार वाढीचा आणखी एक त्रासदायक पैलू असा आहे की स्वयंरोजगार आणि मजुरी या दोन्ही भागांमध्ये प्रासंगिक आणि नियमित वाढ झाली आहे. त्यानंतर असंघटित/अनौपचारिक क्षेत्रातील रोजगाराची एकाग्रता लक्षात येते. पूर्वी, हे अनौपचारिक क्षेत्र ‘शेवटचा रोजगार’ मानला जात होता.

अशा अनौपचारिक तसेच अकृषी रोजगारामुळे ना उच्च उत्पादकता आणि कामगारांना चांगले वेतन मिळत नाही. या क्षेत्रातील नियोक्ते कंत्राटी पद्धतीने कामगारांना कामावर ठेवण्यास प्राधान्य देत असल्याने कामाची परिस्थिती हळूहळू खालावत चालली आहे.

तथापि, भारतातील असंघटित अनौपचारिक क्षेत्रात अनौपचारिक किंवा कंत्राटी कामगारांची नियुक्ती विचित्र नाही. संघटित क्षेत्रातही कामगार दलाचे अपघात आणि कंत्राटीकरणाच्या वाढत्या घटना पाहता येतात. अशाप्रकारे, कामगारांचे संरक्षण किंवा सुरक्षा हे एक स्वप्न आहे, कामगार मालकांच्या विवेकबुद्धीनुसार आहेत.

भारतामध्ये महिलांचे सक्षमीकरण हा एक महत्त्वाचा उद्दिष्ट मानला जात असला तरी सुधारणा काळात महिला कामगारांविरुद्ध रोजगार भेदभाव मोठ्या प्रमाणात वाढला आहे.संघटित क्षेत्रातील रोजगाराच्या संधी कमी होण्याबरोबरच, आम्ही पाहतो की कामगार सध्या वाहून नेणाऱ्या कामाच्या भाराच्या तुलनेत वेतन वाढत नाही. दुसऱ्या शब्दांत सांगायचे तर, या कामगारांना सामाजिक सुरक्षा प्रदान करणारा कायदा असूनही केवळ असंघटित क्षेत्रातच नव्हे तर संघटित क्षेत्रातही कामगारांचे शोषण होते. दुर्दैवाने, यापैकी बहुतेक कायदे कालबाह्य आहेत आणि सध्याच्या जागतिकीकरण-उदारीकरण झालेल्या अर्थव्यवस्थेत पुरेसे 'फिट' नाहीत. किंबहुना, भारतातील श्रमिक बाजारपेठ आता मोठ्या प्रमाणावर अकार्यक्षमता आणि उच्च किमतीच्या संरचनेची अर्थव्यवस्था दर्शवत आहे.

श्रमिक बाजारपेठेतील कठोर संस्थात्मक संरचना लवचिक आणि पारदर्शक बनवण्याची गरज आहे, असा आरोप केला जातो की संघटित क्षेत्रातील रोजगार वाढीला ‘अत्यंत कठोर कामगार कायद्यांच्या व्याप्ती’ (11 व्या योजना दस्तऐवज) मुळे मोठ्या प्रमाणात अडथळा येतो. असे आढळून आले आहे की भारतात राष्ट्रीय स्तरावर ४५ कायदे आहेत आणि राज्य स्तरावर (मजूर समवर्ती यादीत येत असल्याने) जवळपास ४ पट कायदे आहेत जे श्रमिक बाजाराच्या कामकाजावर लक्ष ठेवतात.

अशा प्रकारे, विद्यमान कायदे आणि नियमांचे पुनरावलोकन करणे आवश्यक आहे जेणेकरुन (i) कॉर्पोरेट क्षेत्राला अधिक श्रम-केंद्रित क्षेत्रे दत्तक घेण्यास प्रेरित करता येईल आणि (ii)

असंघटित क्षेत्र जे परंपरागतपणे कामगार-केंद्रित क्षेत्र आहेत त्यांना सुविधा देण्यासाठी प्रोत्साहित केले जाईल. रोजगाराचा विस्तार.

(ii) श्रम बाजार नियमांचे विविध पैलू: सध्याच्या उदारीकृत भारतीय अर्थव्यवस्थेच्या पार्श्वभूमीवर, आपण असे म्हणू शकतो की कामगार कायदे बदलणे हा एक संवेदनशील मुद्दा असल्याने त्यात सहभागी सर्व पक्षांमध्ये सहमती आवश्यक आहे. श्रमिक बाजाराच्या नियमांमध्ये गुंतलेले तीन मुद्दे आहेत: (i) मजुरी सेट करण्याची प्रक्रिया, (ii) श्रमिक बाजाराची परिस्थिती आणि (iii) कामावर घेणे आणि काढणे प्रक्रिया.

1991 मध्ये जेव्हा राज्याने श्रम बाजारात हस्तक्षेप करण्यापासून स्वत:ला माघार घेतली तेव्हापासूनच कामगार सुधारणांचा मुद्दा चर्चेचा विषय बनला आहे. ऐतिहासिकदृष्ट्या, सरकारचा कामगारांशी 'सामाजिक करार' होता जो देशाच्या कामगार कायद्यांमध्ये प्रतिबिंबित होता. नियोक्ते असा युक्तिवाद करतात की सध्याच्या स्पर्धात्मक वातावरणात कठोर कामगार कायदे त्यांच्या विकासासाठी बंधनकारक आहेत. श्रमिक बाजारात लवचिकता तातडीची गरज आहे.परंतु कामगार कायद्यातील लवचिकतेच्या नावाखाली कामगारांच्या हिताकडे दुर्लक्ष करून त्यांच्या नोकऱ्या धोक्यात येऊ नयेत. अशाप्रकारे, श्रमिक बाजार सुधारणांनी आमच्या फर्म आणि नियोक्त्यांना अधिक लवचिकता सुनिश्चित करणे आवश्यक आहे जेणेकरून कामगार कोणत्याही जीवितहानीपासून पुरेसे संरक्षित असतील.

1999 मध्ये जेव्हा दुसरा राष्ट्रीय कामगार आयोग गठीत करण्यात आला तेव्हा कामगार कायद्यांमध्ये बदल करण्याच्या गरजेकडे सरकारने उशिरा लक्ष वेधले होते. आयोगाला (i) संघटित क्षेत्रात लागू असलेल्या विद्यमान कामगार कायद्यांचे राष्ट्रीयीकरण सुचवण्यास आणि (ii) असंघटित क्षेत्रातील कामगारांना किमान स्तरावरील संरक्षणाचा विमा देण्यासाठी 'छत्र' कायदा सुचवण्यास सांगण्यात आले.

अलीकडच्या काळात कामगार सुधारणांचे दोन पैलू जे समोर आले आहेत ते म्हणजे औद्योगिक विवाद कायदा आणि कंत्राटी कामगार (नियमन आणि निर्मूलन) कायदाचा अध्याय V-B. आयडी कायद्याच्या धडा V-B अंतर्गत, 100 पेक्षा जास्त कामगारांना रोजगार देणाऱ्या सर्व आस्थापनांनी योग्य सरकारी प्राधिकरणाकडून बंद करणे, छाटणी करणे आणि कामावरून कमी करणे यासाठी पूर्व परवानगी घेणे आवश्यक आहे. 300 पेक्षा जास्त व्यक्तींना रोजगार देणाऱ्या संस्थांना तरतुदी लागू होऊ शकतात अशी शिफारस दुसऱ्या राष्ट्रीय कामगार आयोगाने केली आहे. काहींचे म्हणणे आहे की 1,000 पेक्षा जास्त कामगारांना रोजगार देणाऱ्या आस्थापनांसाठी ही मर्यादा वाढवली जावी. नियोक्त्यांना 'पूर्व परवानगी' संबंधित तरतूद हटवण्याची आवश्यकता आहे. दुसरा पर्याय म्हणजे काम बंद झाल्यास, छाटणी किंवा कामावरून कमी झाल्यास कामगारांना द्यावी लागणारी भरपाई उच्च स्तरावर मांडणे.

कंत्राटी कामगार (नियमन आणि निर्मूलन) कायद्याचे उद्दिष्ट मुख्य उत्पादन/सेवा क्रियाकलापांमधील क्रियाकलाप आणि प्रक्रियांमधील कंत्राटी रोजगार रद्द करणे आहे. तथापि, कंत्राटी कामगारांना प्रचलित सामाजिक सुरक्षा तरतुदी आणि इतर फायदे मिळणे आवश्यक आहे.

(iii) असंघटित क्षेत्र आणि छत्री संघटना: हे सर्व औपचारिक किंवा नियमित रोजगाराबद्दल आहेत. परंतु असंघटित क्षेत्र-ज्यामध्ये बहुसंख्य कामगार गुंतलेले आहेत- संरक्षित व्हावेत म्हणून एक छत्री कायदा खरोखरच खूप महत्त्वाचा आहे. असंघटित क्षेत्रातील रोजगाराची गुणवत्ता सुधारण्यासाठी पावले उचलणे आवश्यक आहे.त्यांच्या उत्पन्नात आणि रोजगाराच्या गुणवत्तेत कोणतीही लक्षणीय सुधारणा शक्य आहे जर श्रमिक बाजारातील संस्थात्मक वातावरण औपचारिक क्षेत्रासाठी असंघटित क्षेत्रातील कामगारांपर्यंत पोहोचणे शक्य करते. केंद्रीकृत आधार. भविष्य निर्वाह निधी, ईएसआय आणि विविध प्रकारचे कल्याण निधी असंघटित क्षेत्रांसाठी विस्तारित केल्यास हे देखील शक्य आहे. या सर्वांमुळे कामगारांना मजुरी आणि सर्व प्रकारची सुरक्षितता या बाबतीत अधिक चांगला व्यवहार मिळेल.दुर्दैवाने, रोजगाराची गुणवत्ता समाधानकारक नाही आणि NSSO 61वी फेरी (2004-05) नेहमीप्रमाणे दाखवते की, बहुतेक कामगारांकडे कोणतेही (लिखित) नोकरीचे करार नसल्यामुळे ते रजा आणि सामाजिक सुरक्षा लाभांसाठी पात्र नाहीत. जर काही. अशाप्रकारे, 'कामगार आणि नियुक्त संस्था यांच्यात औपचारिक संबंध निर्माण करणे' आवश्यक आहे.

१.७ सारांश (SUMMERY)

अशाप्रकारे, सध्याच्या परिस्थितीत, कामगार कायद्यांमध्ये अधिक लवचिकता सुनिश्चित करणे आवश्यक आहे जेणेकरुन कंपन्या आवश्यकतेनुसार मागणीतील बदलांशी जुळवून घेऊ शकतील. सरकारने मान्य केले आहे की कामगार कायदे-जसे की ID कायद्याचा धडा V-B, आणि कंत्राटी कामगार (नियमन आणि निर्मूलन) कायदा-मध्ये लवचिकतेचा अभाव आहे. पुढे, ते कायदे नोकरीच्या संरक्षणावर लक्ष केंद्रित करतात आणि त्यामुळे रोजगार रोखतात. या पैलूंकडे दहाव्या योजनेच्या मध्यावधी मूल्यमापनात लक्ष वेधले गेले.

तथापि, 11 व्या योजनेच्या दस्तऐवजात असे म्हटले आहे की आयडी कायदा, 1947 च्या V-B तरतुदी स्वेच्छानिवृत्तीसाठी उदार पॅकेजेसच्या सहाय्याने गेल्या काही वर्षांमध्ये अनेक उत्पादन उद्योगांद्वारे आकार कमी करण्यात मोठा अडथळा असल्याचे सिद्ध झाले नाही. आगामी काळात श्रमिक बाजार अधिक लवचिक करणे आवश्यक आहे जेणेकरून कामगार शक्ती असंघटित क्षेत्रातून संघटित क्षेत्राकडे हळूहळू स्थलांतरित होईल.

तथापि, कामगार संघटनांचे तसेच संघटित क्षेत्रातील कामगारांचे मत आहे की कामगार बाजार सुधारणा कामगारविरोधी आहे. परंतु जोपर्यंत कामगार कायद्यांचा संबंध आहे, संघटित क्षेत्रातील कामगार, विशेषत: PSEs मध्ये, अक्षरशः 'पूर्ण' नोकरीच्या सुरक्षिततेचा आनंद घेतात. परंतु बेरोजगारीच्या वाढत्या संख्येच्या दरम्यान संरक्षणात्मक कामगार धोरणांमुळे दीर्घकाळ नुकसान होऊ शकते. पुढे, जर नियोक्ते अधिक सौदेबाजीची शक्ती उपभोगत असतील, तर कामगारांचे हित धोक्यात येऊ शकते. खरंच, समाजाने सर्वांसाठी 'सभ्य काम' सुनिश्चित करणे आवश्यक असलेल्या अधिक सामान्य आवश्यकतांशी संघर्ष निर्माण करणाऱ्या करारावर आधारित रोजगाराच्या वाढत्या घटनांमध्ये हेच आपण पाहतो. वाढीचा दर वाढत असताना, व्यवस्थापन आणि कामगार आणि कल्याणकारी पैलू यांच्यातील संबंधांचा समावेश असलेली कार्यक्षमता आणि रोजगाराची गुणवत्ता यांच्यातील सुसंवादी संतुलन राखणे आवश्यक आहे.

अंतिम विश्लेषणात, कामगार कायदे, जसे ते महत्त्वाचे आहेत, ते वाढीचे खरे चालक नाहीत. कामगार कायद्यातील बदल हा केवळ एक मुद्दा आहे ज्याकडे लक्ष देणे योग्य आहे. फ्लो-एव्हर, दुसऱ्या राष्ट्रीय कामगार आयोगाच्या अहवालात असे म्हटले आहे की हे कामगार कायदे 'पायाभूत सुविधा, सामाजिक सुरक्षा आणि सरकारी धोरणांच्या व्यापक परिप्रेक्ष्यातून दृश्यमान आणि प्रभावी केले पाहिजेत.' आयोग जोडतो की त्यासाठी तरतूद करणे आवश्यक आहे. संरक्षणात्मक आणि प्रोत्साहनात्मक दोन्ही उपाय, नंतरचे असंघटित क्षेत्रातील कामगारांसाठी अत्यंत संबंधित आहेत.

१.८ प्रश्न (QUESTIONS)

१. श्रम बाजार म्हणजे काय? त्याची वैशिष्ट्ये स्पष्ट करा.
२. बाल कामगारांच्या कारणांवर भाष्य करा.
३. बाल कामगारावरील केलेल्या उपाय योजना स्पष्ट करा.
४. महिला कामगारांच्या समस्या थोडक्यात स्पष्ट करा.
५. महिला कामगारावरील केलेल्या उपाय योजना स्पष्ट करा.
६. श्रम सुधारणाचे मूल्यमापन स्पष्ट करा

❖❖❖❖

२

राष्ट्रीय श्रम आयोग आणि जागतिकीकरण

घटक रचना :

२.0 उद्दिष्ट्ये

२.१ निकास धोरण

२.२ सामाजिक सुरक्षा जाळे

२.३ दुसरा राष्ट्रीय श्रम आयोग – २००२

२.४ जागतिकीकरण आणि श्रम बाजार

२.५ सारांश

२.६ प्रश्न

२.0 उद्दिष्ट्ये (OBJECTIVES)

- निकास धोरण आणि सामाजिक सुरक्षा जाळे ह्या संकल्पना अभ्यासणे.
- दुसरा राष्ट्रीय श्रम आयोग, 2002 अभ्यासणे.
- जागतिकिकरण आणि श्रम बाजार यांच्यातील संबंध अभ्यासणे.

२.१ निकास धोरण (EXIT POLICY)

श्रम बाजाराच्या लवचिकते शिवाय (Flexibility) कार्यक्षम औद्योगिकरण साध्य करणे अवघड आहे, त्यासाठी निकास धोरणासंबंधीचा प्रस्ताव सुरूवातीला सप्टेंबर १९९१ मध्ये सादर करण्यात आला. जागतिक बँक आणि नाणेनिधीने आपला काही वेळ यासाठी काढावा आणि सरकारने अशा प्रकारच्या श्रम धोरणातील सुधारणा सुचावाव्यात की, ज्या मध्ये संयोजकांने कामगारांना एका घटक संस्थेतून दुसरीकडे स्थलांतरित (Shift) होण्यास आणि जादा कामगार असल्यास कपात करण्यास त्यांना परवानगी मिळावी. कामगार कपातही कामगार वर्गाच्या दृष्टीने धोक्याची बाब आहे. एका अंदाजानुसार बंद पडलेल्या कारखान्यातील कामगारांची संख्या ४५ लाखापर्यंत आहे. त्यातील ४.१ लाख कामगार सार्वजनिक क्षेत्रातील आहेत तर उर्वरित सर्व कामगार खाजगी क्षेत्रतील आहेत जर सर्व आजारी उद्योग बंद झाले तर बेकारीची समस्या वाढेल. नवीन आर्थिक धोरणान्वये भारत सरकारने बहुराष्ट्रीय कंपन्यांना परवाने दिलेले आहेत. मागील कांही वर्षात सरकारने काही परदेशी मोठया उद्योगधंद्याना आमंत्रित केले आहे. त्यामुळे बहुराष्ट्रीय कंपन्या भारतीय कंपन्यावर वाईट परिणाम होत आहेत. बहुराष्ट्रीय कंपन्यांच्या स्पर्धेत टिकण्यासाठी

भारतीय कंपन्यांना देखील त्याच्या धोरणानुसार कार्य करावे लागते. म्हणजेच त्यांना भांडवलप्रधान तंत्रज्ञान आत्मसात करावे लागते. भांडवलप्रधान तंत्रज्ञान खाजगी व सार्वजनिक क्षेत्रासाठी आवश्यक आहे. म्हणून बऱ्याच भारतीय उद्योगसंस्थांनी त्यांच्या कामगारासाठी स्वेच्छा निवृत्ती योजना (Voluntary Retirement Scheme VRS) प्रणाली राबवली आहे. श्रमाच्या बळावर या कंपन्यांनी आपले अस्तित्व टिकवण्यासाठी उद्योगामध्ये जरूर तो बदल करणे आणि साधनसामग्रीने सज्ज राहणे आवश्यक आहे. बिझनेस स्टॅण्डर्ड रिसर्च ब्युरोच्या एका अभ्यासानुसार २३ निर्माण उद्योग संस्थाची खाजगी क्षेत्रासाठी असणारी विक्री १७ टक्यांनी कमी झाली त्यामुळे १९९८२,५०,०७९ कामगारापैकी २,०९,६९१ कामगारांना २०००-०१ मध्ये कमी करण्यात आले.

वरील चर्चेतून असे दिसून येते की, कंपन्या किंवा उद्योगधंदे आपला नफा वाढवणे हाच एकमेव उद्देश आपल्या पुढे ठेवतात कारण वाढत्या स्पर्धेला तोंड देण्यासाठी देशी कंपन्या विभाजनापेक्षा मुख्य स्पर्धेकडे अधिक लक्ष देत आहेत. बिनकिफायतशीर आणि असंबंधित उद्योगांना ते बाहेर काढून फेकत आहेत. जेव्हा दुसऱ्या कंपन्यां बरोबर सहयोग करणे किंवा दुसऱ्या कंपनीमध्ये विलीन होणे अशा व्यूहरचना कंपन्यांनी स्वीकारल्या तेव्हाच VRS योजना स्वीकारलेली दिसून येते. कामगार हे भारतीय महामंडळीय क्षेत्रामध्ये घडून आलेल्या पुनर्रचना, विलीकरण इत्यादी गोष्टींचा बळी ठरलेले आहेत.

आर्थिक सुधारणांच्या नंतरही कामगारांना कामावरून काढून टाकण्याची प्रक्रिया चालूच राहिल्यामुळे 'निकास धोरणाचा' (Exit Policy) विचार क्रम प्राप्त झाला. त्यामुळे कामावरून काढून टाकलेल्या कामगारांच्या प्रश्नांची सोडवणूक करण्याच्या दृष्टीने मार्गाचा अवलंब केला जाऊ शकतो.

१. पुरेसे आणि योग्य असे सामाजिक सुरक्षा जाळे (Social Security Net) निर्माण करणे आणि

२. लवकरात लवकर अस्तित्वात असलेल्या कामगारांचा प्रवेश निकास पुनर्प्रवेश इत्यादी बाबतीत असलेले प्रशासकीय अडथळे दूर करणे.

२.२ सामाजिक सुरक्षा जाळे (SOCIAL SECURITY NET)

सामाजिक सुरक्षा श्रमिकांना मिळणाऱ्या सोयी, त्यांचे कामाचे तास, कामाचा परिसर इ. सर्व बाबींवर लक्ष देण्याचे कार्य सामाजिक संघटना करत असते. सामाजिक संघटनाच्या ज्या समस्या असतात त्या प्रामुख्याने उत्पादकता, सामाजिक प्रवृत्ती, रोजगार आणि किंमतीत होणाऱ्या बदलांशी जोडलेले असतात आणि त्यामुळे या संघटना आपल्या श्रमिकांना जास्तीत जास्त सोयी सवलती देण्याचा प्रयत्न करतात. श्रमिकांना योग्य वेळेला आणि हव्या त्या प्रमाणात वेतन देणे, त्यांच्या कामाच्या परिस्थितीमध्ये सुरक्षितता आणणे वेळोवेळी त्यांना प्रशिक्षण देऊन पदोन्नती करणे त्यांच्या जीवनस्तरातील व कार्यातील परिस्थितीत सुधारणा करणे, श्रमिकाच्या आवडीनुसार उद्योगात त्याला स्थान निवडून देणे इ. बाबी या प्रथम प्रकारच्या कार्याशी जोडलेल्या आहे.जी विकासात्मक स्वरूपाची असतात, त्यामध्ये सामाजिक सुरक्षा आणि सांस्कृतिक विकास अधिक महत्वाचा असतो. त्या बरोबर त्यांच्या वर्तमान दर्जाला सुधारण्याकरिता अनेक प्रकारचे प्रयत्न या संस्थेतून

केले जाते. जसे निवास व्यवस्था, मनोरंजनाचे साधन, आरोग्याच्या सोयी इ. देणे म्हणजेच समस्त क्षेत्रातील – कल्याणात वाढ कशी करता येईल आणि श्रमिकांच्या गुणांचा विकास कसा होईल यावर भर दिला जातो. इतकेच नाही तर उद्योगामध्ये आणि समाजामध्ये श्रमिकाबरोबर एकत्रित कार्य कसे करायला पाहिजे आणि जबाबदारी कशी स्वीकारली पाहिजे हाही त्यामागचा उद्देश असतो. श्रमिकांना अनुशासन होणाऱ्या विविध बदलांची माहिती ज रवेळोवेळी दिली तर पुढील येणाऱ्या अडचणी कमी होतील आणि त्याचे चांगले स्वरूप मोठया उद्योगामध्ये दिसून येईल असा प्रयत्न केला जातो. जर तांत्रिक बदल होत असेल तर त्याचा परिणाम श्रम कपात म्हणून होऊन येयाची पण काळजी घेतली जाते. म्हणून श्रमिकांना त्यानुसार शिक्षण, प्रशिक्षण देणे ही एक सामूहिक जबाबदारी समजली जाते.

थोडक्यात श्रमाची बाजारपेठ आणि वस्तूची बाजारपेठयात फरक आहे. तरी ही ॲडम स्मिथ, डेव्हिड रिकार्डो, जे. एस. मिल यासारख्या अर्थशास्त्रज्ञांनी श्रमबारपेठेत पूर्ण स्पर्धा कधीच आढळत नाही. श्रमाच्या बाजारपेठेत अपूर्ण स्पर्धेची वैशिष्ट्ये असतात. आर्थिकदृष्ट्या विकसित देशातील श्रमबाजारही पूर्ण स्पर्धेचा नसतो. भरतासारख्या विकसनशील देशातील श्रमबाजार ही पूर्ण स्पर्धेचा नसतो. भारतासारख्या विकसनशील देशात तर श्रमाच्या बाजारपेठेत अपूर्ण स्पर्धा ज्या कारणामुळे आढळते ती कारणेच श्रमबाजारपेठेची खास वैशिष्ट्ये म्हणून ओळखली जातात.

२.३ दुसरा राष्ट्रीय श्रम आयोग – २००२ (SECOND NATIONAL COMMISSTION ON LABOUR-2002)

डिसेंबर १९६६ मध्ये नेमलेल्या पहिल्या राष्ट्रीय श्रम आयोगाने ऑगस्ट १९६९ मध्ये आपला अहवाल सादर केला. या आयोगाने संघटितवअसंघटित अशा दोन्ही क्षेत्रातील कामगारांशी संबंधित बाबीचे परिक्षण करून आपला अहवालामध्ये अनेक कामगार कायद्याचा पाया पक्का केला. त्यानंतर भारतीय आणि जागतिक आर्थिक पर्यावरणात महत्वपूर्ण बदल घडून आले. त्यासाठी सरकारने रविद्र वर्मा यांच्या अध्यक्षतेखाली आक्टोबर १९९९ दुसरा राष्ट्रीय श्रम आयोग नेमला, आयोगाच्या विचारार्थ खालील मुद्दे ठेवण्यात आले

१. संघटित क्षेत्रातील कामगारांशी संबंधित आस्तित्वात असलेल्या कायद्यांच्या विवेकीकरणा संबंधी सूचना करणे.

२. असंघटित क्षेत्रातील कामगारांना किमान पातळीचे संरक्षण देण्यासाठी एकछत्री कायदा सुचविणे.

३. उद्योग चालवण्याच्या दृष्टीने विविध प्रशासकीय कायद्यांच्या आढावा घेण्यासाठी मे १९९८ मध्ये नेमलेल्या आयोगाच्या शिफारशी अंमलबजावनीचा आढावा घेणे.

४. नवीन आर्थिक पर्यावरणाचा विचार करता जलद तांत्रिक बदल, उत्पादन पद्धतीतील बदलाला आवश्यक असणाऱ्या पाठिब्याची गरज.

२९ जून २००२ मध्ये आयोगाने आपला अहवाल पंतप्रधानांना सादर केला. शासनसंस्था आणि सामाजिक सुरक्षितता, सामाजिक सुरक्षिततेची, सामाजिक सहायता आणि सामाजिक विमा, सामाजिक सुरक्षितता संदर्भातील शासनाचे धोरण समजून घेता येईल. श्रम कल्याण संकल्पना आणि उत्कांती, भारतातील श्रम कल्याण कार्यक्रम स्पष्ट करता येईल. स्त्री मजुर आणि बालमजुरांच्या विषेश समस्याचा अभ्यास करता येईल. सामाजिक सुधारण सुरक्षा जाळीची गरज, औद्योगिक संघर्षाची कारणे, औद्योगिक संघर्श मिटविण्यासाठी आणि औद्योगिक संघर्ष होऊ नयेत यासाठी यंत्रणा, सामुहिक सौदाशक्ती, भारतातील श्रम कायदे, कामगार संघटना चळवळ, दुसरा राष्ट्रीय श्रम आयोग यावर भर दिलेला आहे.

कामगार व्यवस्थापन संबंधांवरील कायद्याचा मसुदा तयार करण्यासाठी एनसीएलचा दृष्टीकोन:

1. कायदा अशा सर्व आस्थापनांना एकसमान लागू होईल.

2. संघीकरणाची व्याप्ती कमी असल्याने, जिथे करार आणि समजूतदारपणा शक्य नाही तिथे, तृतीय पक्षाकडून मदतीचा सहारा लवादाद्वारे किंवा निर्णयाद्वारे मिळावा. मान्यताप्राप्त वाटाघाटीद्वारे केलेला समझोता सर्व कामगारांसाठी बंधनकारक असणे आवश्यक आहे.

3. आयोगाचे असे मत आहे की, विशेषत: कामगारांच्या वतीने वाटाघाटी करणारे एजंट निश्चित करण्यासाठी कायद्यात तरतुदी केल्या पाहिजेत.

4. आयोगाचे असे मत आहे की कामगार कायद्यांमधील बदलांना एक सुस्पष्ट सामाजिक सुरक्षा पॅकेज दिले पाहिजे ज्यामुळे सर्व कामगारांना फायदा होईल, मग ते 'संघटित' किंवा 'असंघटित' क्षेत्रातील असोत आणि प्रशासकीय क्षेत्रातील कामगारांना देखील कव्हर केले पाहिजे, व्यवस्थापकीय आणि इतर श्रेणी ज्यांना 'कामगार' या शब्दाच्या कक्षेतून वगळण्यात आले आहे.

5. 'मजुरी' आणि 'मोबदला' या दोन शब्दांची व्याख्या करणे आवश्यक आहे, आधी फक्त मूळ वेतन आणि महागाई भत्ता समाविष्ट करण्यासाठी आणि सामाजिक सुरक्षा आणि बोनस आणि ग्रॅच्युईटीची गणना करण्यासाठी आणि इतर सर्व गोष्टींचा समावेश करण्याच्या हेतूने दुसरे कोणतेही नाही. इतर भत्त्यांसह देयके तसेच वर परिभाषित केल्याप्रमाणे वेतनासह ओव्हरटाईम पेमेंट हे 'मोबदला' असेल.

6. आयोगाला उद्योग परिभाषित करण्याची आवश्यकता वाटली नाही, कारण 20 किंवा त्याहून अधिक व्यक्तींना रोजगार देणारी सर्व आस्थापना ज्यामध्ये आस्थापना गुंतलेली आहे त्या क्रियाकलापांचे स्वरूप विचारात न घेता ते समाविष्ट आहेत.

7. कमिशनने औद्योगिक विवाद कायदा 1947 मध्ये प्रदान केल्यानुसार 'स्ट्राइक' ची व्याख्या बदलणे इष्ट मानले नाही आणि त्यांनी असे मानले की "मंद गतीने जा" आणि "नियम करण्यासाठी काम करा" हे कारवाईचे प्रकार आहेत ज्यांना गैरवर्तन मानले पाहिजे.

8. 'छांटणी' टर्मची व्याख्या केवळ आस्थापनातील अतिरिक्त कामगारांच्या कपातीमुळे होणारी नोकरी संपुष्टात आणण्यासाठी केली गेली पाहिजे, अशा प्रकारचे अधिशेष एक किंवा अधिक अनेक कारणांमुळे उद्भवले आहेत.

9. आयोगाने शिफारस केली आहे की पाणीपुरवठा, वैद्यकीय सेवा, स्वच्छता, वीज आणि वाहतूक यासारख्या सामाजिकदृष्ट्या आवश्यक सेवांच्या बाबतीत, जेव्हा परस्पर वाटाघाटीद्वारे विवाद मिटवला जात नाही, तेव्हा इतर उपक्रमांप्रमाणेच स्ट्राइक बॅलेट होऊ शकते आणि संप झाल्यास मतपत्रिकेवरून असे दिसून येते की 51 टक्के कामगार संपाच्या बाजूने आहेत, संप झाला आहे असे मानले पाहिजे

10. असंघटित क्षेत्रातील कामगारांना ट्रेड युनियन तयार करण्यास सक्षम करण्यासाठी ट्रेड युनियन कायद्यात एक विशेष तरतूद केली जाऊ शकते आणि नियोक्ता-कर्मचारी संबंध अस्तित्त्वात नसताना किंवा प्रस्थापित करणे कठीण असतानाही त्यांची नोंदणी केली जाऊ शकते; आणि त्यांच्या बाबतीत 10 टक्के सदस्यत्वाची तरतूद लागू होणार नाही.

11. द्विपक्षीय संवाद, संवाद आणि वाटाघाटी सुसंवादी संबंधांना चालना देण्यासाठी बजावू शकतात या भूमिकेवर आयोगाचा ठाम विश्वास आहे. आमची ट्रेड युनियन चळवळ विखुरलेली असल्याने आणि घटक स्वतंत्र ओळख सोडण्यास तयार नसल्यामुळे, एकत्रीकरणासाठी प्रोत्साहन मजबूत करण्याचा एक मार्ग नोंदणी आणि मान्यता या क्षेत्रात असू शकतो, जेथे पात्रतेचे निकष सुधारले जाऊ शकतात किंवा किमान प्रमाणात-सुधारित.

12. निगोशिएटिंग एजंट चेक ऑफ सिस्टीमच्या आधारे निवडला जावा, ज्यामध्ये 66 टक्के युनियनला एकल वाटाघाटी एजंट म्हणून स्वीकारण्याचा हक्क देतात आणि कोणत्याही युनियनला 66 टक्के पाठिंबा नसल्यास, ज्या युनियनला पेक्षा जास्त लोकांचा पाठिंबा आहे. महाविद्यालयात 25 टक्के प्रमाणबद्ध प्रतिनिधित्व देण्यात यावे.

13. बार्गेनिंग एजंटची खात्री करण्यासाठी, युनियन सबस्क्रिप्शनच्या नियमित पेमेंटद्वारे परावर्तित निरंतर निष्ठा यावर आधारित ट्रेड युनियनची सापेक्ष ताकद निश्चित करण्यासाठी चेक ऑफ सिस्टमचा फायदा आहे.

14. सर्व नोंदणीकृत कामगार संघटनांच्या सदस्यांसाठी 300 किंवा त्याहून अधिक कामगार काम करणाऱ्या आस्थापनामध्ये चेक ऑफ सिस्टम अनिवार्य करणे आवश्यक आहे.

15. आयोगाने शिफारस केली आहे की मान्यता एकदा मंजूर झाल्यानंतर, ती चार वर्षांच्या कालावधीसाठी वैध असावी, सेटलमेंटच्या कालावधीसह सह-टर्मिनस असावी. मान्यतेसाठी इतर कोणत्याही ट्रेड युनियन/फेडरेशन/केंद्राचा कोणताही दावा पूर्वीच्या मान्यतेच्या तारखेपासून किमान 4 वर्षे पूर्ण होईपर्यंत स्वीकारला जाऊ नये.

16. कोणत्याही कामगाराला, ज्याची घरगुती चौकशी पूर्ण होणे बाकी आहे, त्याला निलंबनात ठेवण्यात आले आहे, त्याला त्याच्या वेतनाच्या 50 टक्के निर्वाह भत्ता म्हणून आणि 90 दिवसांहून अधिक कालावधीच्या वेतनाच्या 75 टक्के वेतन

मिळायला हवे. कामगार, जेणेकरून निलंबनाचा एकूण कालावधी, कोणत्याही परिस्थितीत, एक वर्षापेक्षा जास्त नसावा.

२.४ जागतिकीकरण आणि श्रम बाजार (GLOBALIZATION AND LABOUR MARKETS)

जागतिकीकरणाची लाट प्रत्येक देशात वाहत आहे. भारतामध्ये जुलै १९९१ सालापासून जागतिकीकरण, खाजगीकरण आणि शिथिलीकरण करण्याचे ठरविले. प्रत्येक क्षेत्रात हया नवीन आर्थिक पध्दतीचा प्रभाव पडताना दिसत आहे. श्रमिकांच्या बाबतीत आमुलाग्र बदल घडून आले आहेत. त्यांच्यावर आर्थिक, सामाजिक व नैतिक परिणाम काय होत आहे हयाची चर्चा होणे आवश्यक आहे. किती श्रमशक्ती कश्यात गुंतलेली आहे, त्यांच्यावर काय परिणाम होत आहे त्याला समजावून घेणे आवश्यक आहे.ह्या पध्दती संबंधी चांगले व वाईट दोन्ही प्रकारची मते ऐकायला येत आहेत. १९९१ साली श्रमिकांची स्थिती सुधारेल, त्यांच्या राहणीमानात भर पडल्याने राष्ट्रीय उत्पन्न वाढेल असे सतत सांगण्यात आले. १९९४ सालापर्यंत औद्योगिक विकासव संरचनात्मक विकास करण्याकरिता गुंतलेल्या श्रमिकांना करारानुसार उत्पन्न देण्यात आले. करार संपल्यानंतर त्यांना कोणता रोजगार राहिला त्यासंबंधी मात्र काहीही शाश्वती नाही. थोडक्यात हंगामी स्वरूपाचे काम भरपूर लोकांना मिळाले,

१९९९-२००० सालापर्यंत भरपूर बहुराष्ट्रीय कंपन्या भारतात आलेल्या आहेत आणि भारतातील तज्ञ मंडळीना त्यांनी कामावर लावले आहे. त्यांना प्रचंड पगार व सवलती आहेत. हया कंपन्याची पध्दती कमी श्रमिकांना कामावर लावायची आहे. म्हणजेच यंत्रसामग्रीचा उपयोग केला जातो त्यामुळे कमी श्रमिकांमध्ये अधिक प्रमाणात काम करून घेता येते. अशा श्रमिकांच्या आर्थिक स्थितीत निश्चितच सुधारणा झालीआहे. त्यामुळे एक वर्ग भरपूर सुखावलेला आहे.सरकारी क्षेत्रात काम करणारे श्रमिक ह्या पध्दतीवर अधिक भाष्य करत नाही. त्यांच्याकडे सुरू झालेल्या समस्यांना सोडविण्याकरिता अजून ठोस उपायमार्ग मिळालेले नाही. खाजगीकरणाच्या माध्यमाने सरकारी स्तरावर चालणाऱ्या उद्योगांमध्ये अपगुंतवण होत आहे. थोडक्यात काही उद्योग बंद पडत आहेत. लघुउद्योगांचा विकास व्हावा म्हणून सरकारी स्तरांवर योजना जाहीर केल्या जात आहेत. सरकारी योजना स्वयंरोजगाराला प्राधान्य देणाऱ्या आहेत. कारण सरकार स्वतः उद्योग सुरू न करता खाजगी लोकांना प्रवृत्त करत आहे आणि खाजगी भांडवलदार कमी श्रमिक व अधिक भांडवलाचा उपयोग करण्याच्या मताचे असल्याने मर्यादित श्रमिकांनाच कामावर लावतात.

१. भारतातील खाजगी भांडवलदार किंवा विदेशी भांडवलदार स्वस्त श्रमाचा वापर करून घेतात.आपल्या देशात मोठया प्रमाणात वाढत असलेल्या लोकसंख्या व बेरोजगारीमुळे अनेक समस्या आहेत. त्यापैकी कमी पगारात काम करणारे श्रमिक उपलब्ध असल्याने त्यांचा फायदा खाजगी भांडवलदार घेतात. असे श्रमिक अशिक्षित व असंघटित असल्याने मोठया प्रमाणावर त्यांचे शोषण होत असले तरी ते त्या विरूध्द आवाज उंचवित नाही.

२. जगतिकीकरणामुळे श्रीमंत देशांना मोठया प्रमाणात तंत्रज्ञान व सामग्री आणता येते आणि कमी वेतनात श्रमिकांना कामावर ठेवून जागतिक स्पर्धेत आपल्या वस्तू विकता येतात.

३. वस्तूंची विविधता हे जागतिकीकरणाचे वैशिष्ट आहे. पण त्या वस्तूची मागणी संपल्यास त्या क्षेत्रातील श्रमिकांची कपात केल्या जाते. त्यामुळे श्रमिकांना केव्हाही त्यांच्या कार्यातून मुक्त करण्यात येते.

४. अमेरिका, इंग्लंड सारख्या देशांचे उत्पन्न व व्यापार आशीयायी श्रमावर अवलंबून आहेत. नविन औद्योगिक व्यवस्था स्थापण्याकरिता मोठया प्रमाणात श्रमिक देखील आपल्या परंपरागत व्यवसायांना सोडून औद्योगिकरणाकडे वळतात. उद्योगांमध्ये त्यांना साध्या कर्मचाऱ्यांची जागा मिळते. जो पर्यंत त्या उद्योगाची प्रगती होते तो पर्यंत श्रमिकांना योग्य पगार मिळतो. पण भविष्यातील वेतनाची व नोकरीची हमी नसते.

५. बहुतेक काम करारानुसार केले जाते. सर्वसाधारण निरक्षर श्रमिकाला करारात ठरलेली रक्कम दिल्यानंतर त्यांच ते काम संपतं. अशिक्षित व्यक्तीही संधी परत मिळू शकते. पण अशिक्षित व अकुशल व्यक्तीला किती दिवस बेरोजगार रहावे लागेल याची स्पष्ट कल्पना नसते.

६. जागतिकीकरणात खाजगी गुंतवण व आंतराष्ट्रीय भांडवलाचा वाढता सहभाग असल्याने श्रमिकाला त्याच्या परंपरागत उद्योगांना सोडून जे भांडवलदार ठरवतील त्याप्रमाणे काम करावं लागत. ते काम न जमल्यास त्याच्या नोकरीला धोका असू शकतो

७. सरकारी हस्तक्षेप नसल्याने श्रमिकांच्या बाजूने लढा देण्यास तो कमकुवत पडतो. लहान मोठ्या उद्योगांना पण विदेशी गुंतवण करण्याची मुभा असल्याने लघु-उद्योजक पण श्रम कपात करतात..

अशा प्रकारे लक्षात येते की, जागतिकी करणामुळे उच्च तंत्रज्ञान, विशाल भांडवल यांना बाब आहे. तसेच शिक्षित तज्ञ आणि धाडसी व्यक्तिंकरिता मुक्त अर्थव्यवस्थेत बाब आहे. याउलट अकुशल, अशिक्षित व समाजात कमी प्रतिष्ठेच्या व्यक्ती असल्यास त्याला आपल्या नोकरीवर केव्हा गदा येईल याची काळजी सतत असते.

२.४.१ जागतिकीकरण आणि मुदत अवधीपूर्व स्वेच्छानिवृत्ती :-

मुदत अवधीच्या पूर्व सेवा निवृत्ती हयाला V.R.S. या नावाने ओळखल्या जाते. ही स्थिती भारतात अनेक क्षेत्रामध्ये रूढ होत आहे. जसे व्यापारी बँका, सार्वजनिक क्षेत्र, शैक्षणिक क्षेत्र इ. त्यामुळे वयाच्या ६०व्या वर्षी सेवा निवृत्तहोण्याच्या १०-१५ वर्षाअगोदरच सेवानिवृत्ती घ्यावी अशी योजना भारतसरकारने आखली आहे. सेवा निवृत्तीच्या वेळेस ६० व्या वर्षापर्यंत मिळणारे अपेक्षित उत्पन्न आणि भविष्य निधीची रक्कम देऊन श्रमिकांना सेवा निवृत्त केल्या जाते. त्या वेळेस हातात प्रचंड प्रमाणात पैसा येतो आणि व्याजावर देखील त्याचे उर्वरित आयुष्य तो जगू शकतो.

ही योजना जरी स्वेच्छेने निवृत्त होण्याची असली तरी काही क्षेत्रांमध्ये श्रमिकांना पटवून देण्यात आले आहे व काही ठिकाणी जबरदस्तीने सेवा निवृत्ती घेण्यास साध्य केलेले आहे व त्याचे विभिन्न फायदे श्रमिकाला वारंवार सांगण्याचा प्रयत्न केलेला आहे. परिणामतः या योजनेमुळे स्थायी नोकरी असलेले साधारणपणे प्रत्येक क्षेत्रातले ३० ते ३५ टक्के लोक कमी झालेले आहेत. हा पण एक श्रम कपातीचाच भागआहे. अशा श्रमिकांच्या हातात भरपूर पैसा आल्याने त्यांचे भविष्य सुरक्षित झाले आहे तरी देखील काम करण्याची सक्षमता व शक्ती असल्याने पूर्वीच्या पगारापैकी निम्मे वेतन घेऊन ते काम करायला तयार होतात. जे श्रमिक अशा पुनकार्याला लागत नाही ते असमाधानी होतात. त्यांच्या जीवनात निरसता येते व त्यांच्या मनोवैज्ञानिक समस्या भरपूर वाढलेल्याअसतात.

भारतात याची सुरूवात गेल्या पाच-सहा वर्षापासून जरी झालेली असली तरी थायलंड, कोरीया, सिंगापूर, इंडोनेशिया, मलेशियाइ. राष्ट्रांमध्ये अशा बऱ्याच समस्या उद्भवलेल्या असून त्या देशातील नैतिक व सांस्कृतिक उतारपण आलेले आहेत. अशा घटना लॅटीन अमेरिकन देशामध्ये साधारणपणे १९८० -८२ च्या काळात घटलेल्या दिसून येतात.

जागतिकीकरणामुळे बहुराष्ट्रीय कंपन्यांचा शिरकाव झाल्याने त्यांचा युवा वर्गाकडे वळण्याचा कल अधिक आहे. त्यामुळे ५०वर्षाच्या सेवा निवृत्त व्यक्तींना परत कामावर रूजू करणे हे त्यांच्या तत्वात बसत नाही. सेवानिवृत्त झालेला वर्ग ज्यासंस्थांमध्ये भरपूर मिळालेल्या सेवा निवृत्तीच्या वेतनाला ठेवतो. त्याचे त्याला विशेष फायदा झालेला दिसत नाही. कारण अधिकोशाचे व्याजदर जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेमध्ये हळूहळू कमीझालेले आहेत. त्यामुळे त्याला दरमहा मिळणाऱ्या व्याजदराच्या कमतरता आलेली आहे.

यावरून असे लक्षात येते की, जागतिकीकरणाची प्रक्रिया युवा वर्गाकरिता, कुशल कामगारांकरिता आशावाद जागविणारी आहे. पण आजच्या युवा वर्गाची स्थिती त्याच्या वयाच्या ४५-५० व्या वर्षी सेवानिवृत्तीला प्रेरित करणाऱ्या व्यक्तिंसाठी झाल्यास ही प्रक्रिया कितपत योग्य समजल्या जाईल. भारतामध्ये देखील सर्वसाधारण आयुमर्यादा व लोकांची कार्यक्षमता वाढलेली आहे. त्यामुळे अधिक वर्ष काम करण्याची संधी न मिळाल्यास अर्थव्यवस्थेच्या आर्थिक यंत्रणेवर त्याचे विपरीत परिणाम अधिक होण्याची शक्यता आहे.

२.४.२ जागतिकीकरण व स्त्री वर्गामध्ये वाढणारे दारिद्र्य (Globalisation and Faminisation of poverty) :

प्रक्रियेत श्रम कपात VRS धोक्यांच्या खालोखाल जर अनावश्यक खाजगीकरण किंवा घिसडघाईचे शिथीलीकरण झाल्यास जर सर्वप्रथम कोणावर परिणाम पडत असेल तर तो आहे स्त्री वर्ग, कारण बाजारव्यवस्थेमध्ये जेव्हा यंत्रसामग्रीचा वापर सुरू होतो तेव्हा जर श्रमिकांना कमी करण्याचा मुद्दा समोर आला तर सर्व प्रथम स्त्री मजुराला काढण्याची व्यवस्था केली जाते. कारण समाजाची रचनाच अशी तयार केली आहे की, स्त्रीला अधिक काम करण्याची गरज नाही म्हणून अशा सामाजिक जडणघडणेचा फायदा जागतिकीकरणाची प्रक्रिया लादणारे विकसित देश, अल्पविकसित देशांकडून घेत असतात. एक तर खाजगी भांडवलदारांच्या हातामध्ये उत्पादनाचा स्वरूप गेल्यास खाजगी भांडवलदार स्त्रीला नोकरीतून काढण्याचे ठरवित असतो. याचे स्पष्टीकरण तो खालील प्रमाणे देतो.

१. स्त्रीची कार्यक्षमता कमी असते.

२. अधिक तास किंवा उशीरापर्यंत स्त्रीकडून काम करवून घेता येत नाही.

३. मातृत्व लाभाची सोय करावी लागते.

४. शिक्षणाची पातळी स्त्रीची कमी असते.

वरील मुद्दे बदलत्या परिस्थिती नुसार उपयुक्त ठरत नाही. स्त्रीच्या कार्यक्षमतेला व शिक्षणाच्या गुणवत्तेला खाजगी भांडवलदार जरी अशा दृष्टिकोनातून बघत असले तरी जिथे ती सक्षम आहे व लढा देवू शकते तिथे ती जिंकलेली आहे. दुर्भाग्याने अशा घटना अपवादात्मकच आहे. अधिकांश अल्पविकसित देशांमध्ये स्त्रियांचे शोषण झाल्याने जागतिकिकरणाला दोष दिला जात आहे. या क्रियेला दारिद्र्याचे स्त्रीकरण असे नाव दिलेले आहे. (Faminization of Poverty)

इंडोनेशिया, सिंगापूर व काही विकसित देशांमध्ये देखील स्त्री श्रमिकांची कपात, अतिशय कमी पगारावर काम देणे अशा घटनाबरेचदा आढळून येतात. भारतात अशा घटना काही ठिकाणी आढळलेल्या आहेत त्यामुळे त्याची झळ साधारपणे पाच ते सहा टक्के स्त्रियांना पोहोचलेली दिसून येते. रशिया आणि इंडोनेशियामध्ये अल्पकालीन मुलींपासून प्रौढ स्त्रियांपर्यंत वेश्या व्यवसायाकडे जाण्याशिवाय काही स्त्रीयांना पर्याय नव्हता, अशी नोंद घेण्यात आलेली आहे. याचे एक महत्वाचे कारण म्हणजे विदेशी भांडवलाबरोबर विदेशी व्यक्तिंचा मुक्त शिरकाव देखील असे धोके निर्माण करतो.

परंपरागत वस्तु ज्या स्त्रीया तयार करत होत्या जसे गृहउद्योगातील वस्तू, कुटीर व्यवसाय इ. ते उत्पादन पण बहुराष्ट्रीय कंपन्यांच्या हातात गेलेले आहेत. जसे पापड, चिप्स, लोणची इ. अशाबदल त्या परिस्थितीमुळे स्त्रीचा स्वतंत्र चालणारा उद्योग पण बंद पडून आर्थिक चणचण जाणवत आहे. ज्या ठिकाणी स्त्री मुख्य कमावणारी व्यक्ती असते त्या पूर्ण कुटुंबाला त्याचा फटका बसतो. आणि अर्थव्यवस्थेमध्ये बेरोजगारीला तोंड देणारे व्यक्ती वाढायला लागतात.

सर्वात मोठा प्रभाव पडतो तो स्त्री शिक्षणावर. कुटुंबाचे उत्पन्न कमी झाल्यास प्रथम स्त्रीला शिक्षणातून बाहेर काढले जाते. भारतासारख्या अल्पविकसित देशात जिथे आधीपासूनच स्त्री शिक्षण कमी प्रमाणात आहे ते आणखी कमी झाल्यास त्याचा उलट परिणाम संपूर्ण समाजावर होईल. स्त्रीचे स्वतःचे आरोग्य व कुटंबाच्या आरोग्यावर देखील त्याचा विपरीत परिणाम होतो. परत एका दृष्ट चक्राची निर्मिती होते आणि समाजातील मोठी श्रमशक्ती वाया जाते. सामाजिक व कल्याणकारी कार्य थांबवून दिले जातात. उदा. निराधार, परितक्या स्त्रीयांकरिता असलेल्या योजना कमी करणे किंवा बंद पाडणे असे झाल्यास स्त्री श्रमशक्तीचा अधिक नुकसान होण्याची शक्यता असते.

थोडक्यात असे म्हणता येईल की जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेत सर्वाधिक दुर्लक्षित स्त्री वर्ग आहे. देशाच्या सर्वांगीण विकासाकरीता या घटनेकडे दुर्लक्ष करणे म्हणजे देशाच्या दारिद्र्यरेषेखालच्या लोकांना वाढविणे आहे. शिक्षण आणि संस्कृती टिकविण्याकरिता स्त्रीला समान संधी देणे आवश्यक आहे.

२.४.३ जागतिकीकरण व बेकारी (Globalisation and Unemployment) :

आर्थिक उदारीकरणानंतर देशात विदेशी भांडवल, विदेशी वस्तू आणि सेवा या कारणांमुळे औद्योगिक अर्थव्यवस्था संकटात सापडली आहे. जागतिकीकरण आणि खाजगीकरणाने वेग घेतला आहे. सार्वजनिक उद्योग बहुराष्ट्रीय कंपनी सोबत प्रतिस्पर्धा करू शकत नाही या उद्योगांचे मुख्य लक्ष्य देशाचा आर्थिक विकास त्वरीत करणे. तीव्र औद्योगीकरण रोजगाराच्या वाढीसोबत आर्थिक विकासासाठी अपेक्षित भाडवल प्रदान करणे आणि भांडवलावर प्रति लाभ प्राप्त करणे होय. परंतु २३५ मधील केवळ १२७ उद्योग लाभ प्राप्त करीत आहे. या उद्योगांचा १९९९२००० चा नफा १३,२३५ कोटी रूपयेपर्यंत होता व तोट्यामध्ये चालणारे १०६ उद्योगांचा तोटा ९,२७४ कोटी रूपये होता. सामाजिक योगदान आणि सामाजिक उत्तरदायित्व यामध्ये सार्वजनिक उद्योजक विनियोजीय भांडवलावर न्युनतम शुध्द लाभ सुध्दा प्राप्त करू शकले नाही. यामुळे जागतिकीकरण आणि खाजगीकरणाची प्रक्रिया वाढली. बरेच सार्वजनिक उद्योग बंद पडण्याच्या अवस्थेत आलेले आहे. यामुळे रोजगाराची समस्या गंभीर होत आहे.

विदेशी रोजगार शोधणाऱ्या मानव श्रमिकांसाठी रोजगाराच्या संधी आहेत. १९९७ मध्ये ४ अप्रवासी संरक्षकाकडून परवानगी मागितली होती. आता ही संख्या आणखी कमी झाली. रोजगार कार्यालयात नोंदणी केलेल्या बेरोजगारांची संख्या चार कोटी सहा लाखपर्यंत आहे. काही रोजगार प्राप्त लोक आठ प्रतिशत संघटित क्षेत्राशी आहे तर बाकी ५२% असंघटित क्षेत्राशी जोडलेले आहेत. यावेळी देशातील बेरोजगारीचा दर २.५ प्रतिशत आहे. जो १९८७ नंतर सार्वधिक दर आहे. सार्वजनिक आणि सरकारी क्षेत्रात रोजगाराच्या संधी कमी होत आहे. आणि खाजगी क्षेत्र त्याअनुशंगाने रोजगार वाढविण्यासाठी कमी पडत आहे. यामुळे बेरोजगारांची संख्या वाढत चाललेली आहे. करीअर आणि रोजगार यासाठी विदेशांमध्ये जाणाऱ्या भारतीयांचा आलेख खाली झुकत चाललेला आहे. उदारीकरणाने आपल्या देशातील रोजगारात घट केलेली आहे. तसेच विदेशांमध्ये भारतीय श्रमिकांना रोजगाराच्या संधी उपलब्ध नाही. सतत नऊ वर्षापासून आर्थिक उदारीकरणाकडे वळलेल्या भारताने आपल्या बाजाराला विकसित देशांसाठी मुक्त केले आहे. परंतु विकसित आणि विकसनशील देशांनी येथील श्रम प्रवाहाला आळा घालण्यासाठी बरेच प्रतिबंध लादले आहे.

श्रम मंत्री डॉ. सत्यनारायण जटिया यांचे वक्तव्य एक महत्वपूर्ण उपलब्धी म्हटले जाते. जून २००० मध्ये जिनेव्हामध्ये आयोजित आंतराष्ट्रीय श्रम संमेलनामध्ये भारतीय प्रतिनिधी मंडळाने नेतृत्व करताना डॉ. जटियायांनी म्हटले की, "भांडवलाचे जागतिकीकरण करण्याकरीता जेप्रतिबंध लावले ते बाजूला करून प्रवासी श्रमिकांच्या संरक्षणासाठी प्रभावी उपाय करायला पाहिजे"

नवीन युगात निरंतर नवीन महिती, सूचना आणि कौशल्य पहायला मिळेल जे वाढणारी विश्वव्यापी अर्थव्यवस्था आणि शीघ्रतेने होणारे औद्योगिक परिवर्तन हे त्याला अनुसरून आणि प्रासंगिक असेल. माहिती व औद्योगिकरण वाढविल्याने उत्पादनाला विश्वव्यापी आणि वित्तीय बाजारांना एकीकृत केल्या जात आहे. परिणामत: कुशल श्रम शक्तीची मागणी वाढत आहे. यासाठी शिक्षण आणि कौशल्य विकासामध्ये वाढ करणें आजची गरज आहे. आपल्याला जास्तीत जास्त उत्तरदायी प्रशिक्षण प्रणाली आणि संस्थांना स्थापित करून

श्रम कौशल्याला वाढविले पाहिजे. या गोष्टीत कोणतीही चूक नाही की ज्या देशांमध्ये प्रशिक्षण प्रणालीसाठी सशक्त संस्थांचे आधार उपलब्ध आहे. हे देश आपले परिवर्तन होत असतांना ते सहज करू शकतील आणि दुसरे देश मागे राहतील.

२.४.४ उदारीकरण आणि श्रम बाजार (LIBERALISATION AND LABOUR MARKET)

1991 मध्ये भारतीय अर्थव्यवस्थेच्या उदारीकरणानंतर अनेक खाजगी कंपन्यांनी आर्थिक उत्पादनात मोठी भूमिका साकारण्यास सुरुवात केली आणि एकाच वेळी केंद्र आणि राज्य पातळीवरील दोन्ही सरकारांनी व्यवसाय चालवण्यात छोटी भूमिका स्वीकारण्यास सुरुवात केली आणि आर्थिक सुधारणांमुळे देशांतर्गत आणि परदेशी स्पर्धा वाढली. कार्यक्षमतेत सुधारणा करण्यासाठी आणि मोठ्या प्रमाणावर प्रगत तंत्रज्ञानाचा वापर करण्यासाठी प्रेरित घरगुती मनु फॅक्टर्स. 1991-98 या कालावधीत भारतामध्ये शीर्ष पाच तांत्रिक सहकार्यांसह सुमारे 3250 तांत्रिक मंजुऱ्या मिळाल्या या वस्तुस्थितीमुळे याचे समर्थन होते. व्यापारातील अडथळे, जागतिकीकरण, माहिती आणि दळणवळण तंत्रज्ञान (ICT) मधील प्रगती आणि गुणवत्तेवर TQM, JIT, कॉम्प्युटर इंटिग्रेटेड मॅन्युफॅक्चरिंग (CIM) आणि लीन प्रोडक्शन (LP) सारख्या स्वीकारलेल्या व्यवस्थापन कल्पनांचा त्यानंतरचा परिणाम वाढला आहे. जागतिक स्तरावर आणि विशेषतः भारतातील रोजगार संबंधांवरील तंत्रज्ञान वाढत आहे.

२.४.५ तांत्रिक बदल आणि रोजगार (Technological Change and Employment)

कामगार रोजगारावर अनेक घटकांचा परिणाम होतो, दोन प्रमुख थेट संबंधित घटक म्हणजे उत्पादनासाठी प्रति युनिट कामगार आवश्यकता (प्रति युनिट मनुष्य तास) आणि उत्पादनाची एकूण मागणी अशी शक्यता आहे की तांत्रिक सुधारणांमुळे प्रति युनिट मजुरांची आवश्यकता कमी होते. परंतु त्याच वेळी तांत्रिकदृष्ट्या प्रगत उत्पादनाच्या कमी किमतीमुळे वाढलेल्या मागणीमुळे श्रमांची एकूण मागणी वाढू शकते. मजुरांच्या मागणीतील ही अपेक्षित वाढ मात्र सर्व क्षेत्रांसाठी/उद्योगांसाठी तितकीच सत्य नाही. एका अभ्यासात भारतातील संघटित उत्पादन क्षेत्रातील रोजगार, असे आढळून आले की 1981-2002 दरम्यान वास्तविक सकल मूल्यवर्धित दर वर्षी 7.4 टक्के वाढ झाली असली तरी कामगारांच्या रोजगारामध्येकेवळ 4 .3 ने वाढ झाली आहे. आणि यातील बहुतेक वाढ 90 च्या दशकाच्या सुरुवातीच्या भागात झाली आहे तर 90 च्या उत्तरार्धात आणि चालू दशकाच्या सुरुवातीच्या भागात उत्पादन क्षेत्रातील रोजगारसंघटित होण्याचा कल कमी झाला आहे. त्याच वेळी, संघटित सेवा क्षेत्रात रोजगार गेल्या दशकाच्या उत्तरार्धात आणि या दशकाच्या सुरुवातीच्या भागात वाढ झाली आहे .1996 नंतर संघटित उत्पादन क्षेत्राने रोजगारामध्ये तीव्र घट दर्शविली आहे, तर या काळात सेवा वाढल्या आहेत. बँकांच्या तांत्रिक आधुनिकीकरणाचा परिणाम म्हणून असे आढळून आले की रोजगारामध्ये एकंदरीत वाढ झाली असली तरी ही वाढ पूर्वीच्या नवीन क्षेत्रांमध्ये जसे की प्रणाली विश्लेषक, कन्सोल ऑपरेटर इ. रोजगाराच्या उदयोन्मुख वाढीमुळे शक्य झाली आहे. 1974-1984 या कालावधीत भारतीय अभियांत्रिकी MNC ला तिच्या परदेशी मूळ कंपनीकडून तंत्रज्ञान हस्तांतरणाच्या बाबतीत, जरी स्थिर भांडवल सुमारे 400 टक्क्यांनी वाढले. त्याच उद्योगात

देखील, कर्मचाऱ्यांच्या व्यावसायिक आणि कार्य प्रोफाइलमध्ये 8 टक्क्यांनी घट झाल्याचे दिसते, तर एकूण रोजगार 3 ते 5 टक्क्यांनी वाढला आहे, हे सूचित करते. कामगारांकडून पर्यवेक्षी आणि कार्यकारी पथकांमध्ये कर्मचारी वर्गाचे स्थलांतर आणि कौशल्याच्या आवश्यकतांमध्ये संबंधित बदल. 1982-2002 या कालावधीसाठी संघटित उत्पादन क्षेत्राच्या एकूण अभ्यासात, असे आढळून आले की एकूण मूल्यवर्धित वाढ ही कामगार संवर्गाच्या तुलनेत पर्यवेक्षी युनिटमधील कर्मचाऱ्यांच्या मोठ्या रोजगारासह आहे. पुढे बँकिंग, सॉफ्टवेअर सेवा आणि वस्त्रोद्योग यांसारख्या अनेक उद्योगांमधील कामगार आणि मजुरांपासून व्यावसायिक आणि तांत्रिक कामगारांपर्यंत समान व्यावसायिक गटातील कर्मचाऱ्यांच्या प्रकाराच्या मागणीत बदल झाला आहे.

२.४.६ स्किल प्रोफाइलवर प्रभाव (Impact on Skill Profile)

उत्पादन आणि सेवा तंत्रज्ञानाचा सतत विकास होत असताना जसे की वेळेत इन्व्हेंटरी, मॅन्युफॅक्चरिंग सेल, रोबोटिक्स आणि सेवा गुणवत्ता संकल्पना इत्यादी, रोजगार उपलब्ध करून देणाऱ्या संस्थांवर कृषी क्षेत्रानंतर सर्वात मोठे योगदान देणाऱ्या संस्थांवर दबाव वाढत आहे. सुमारे 21 दशलक्ष लोक. जेव्हा कापड कंपन्यांमध्ये नवीन प्रकारचे तांत्रिकदृष्ट्या प्रगत यंत्रमाग आणले गेले तेव्हा कौशल्याची आवश्यकता थेट उत्पादनात सामील होण्याऐवजी उत्पादन प्रक्रियेचे निरीक्षण आणि समस्यानिवारण करण्यासाठी बदलली. याचे कारण असे की नवीन स्वयंचलित यंत्रसामग्रीच्या परिचयामुळे, तंत्रज्ञान एकमेकांपासून वेगळे राहिलेले नाहीत आणि दोष शोधण्यासाठी उत्पादन प्रक्रियेची संपूर्ण माहिती आणि वापरल्या जाणाऱ्या विविध उपकरणांशी परिचित असणे आवश्यक आहे. त्यामुळे कामासाठी आवश्यक कौशल्ये, ज्यात पूर्वी मॅन्युअल निपुणता, मॅन्युअल आणि पुनरावृत्ती कामांमध्ये शारीरिक सामर्थ्य यावर जोर देण्यात आला होता, ते मशीन ट्रबल शूटिंग आणि प्रक्रिया हाताळणी कौशल्यांच्या गरजेने घेतले आहे. आधुनिकीकरण केलेल्या गिरणी वाळूमध्ये वरिष्ठ कामगारांच्या भूमिका आणि जबाबदाऱ्या अधिक लवचिक होत्या, ज्यांना अ-आधुनिक नसलेल्या गिरण्यांमध्ये विभागातील कामाच्या विविध श्रेणींमध्ये कठोर आणि विशिष्ट वाटपाच्या तुलनेत जास्त विभाग हाताळण्याची अपेक्षा होती.

कापड उद्योगातील कौशल्याच्या गरजेवर नवीन तंत्रज्ञानाचा प्रभाव मोठ्या प्रमाणावर नोंदवला गेला आहे. भारतातील वस्त्रोद्योगाचे GDP मध्ये 4 टक्के योगदान आणि जागतिक कापड उत्पादनात 12 टक्के योगदान असलेले विशेष स्थान आहे (GOI 2009). कापूस गिरणी कामगार उत्पादन क्षेत्रातील एकूण रोजगाराच्या 20 टक्के आणि कापड उद्योगात नवीन उत्पादन प्रक्रियांचा परिचय करून देतात परंतु ते नवीन व्यवस्थापन कल्पनांच्या प्रारंभाशी संबंधित असू शकतात. उदाहरणार्थ, नव्वदच्या दशकाच्या सुरूवातीस, जेव्हा मोटोरोलाने वेळेच्या घड्याळात मोजण्याऐवजी गुणवत्ता आणि आउटपुटमध्ये कामगारांची कामगिरी मोजण्यास सुरुवात केली, तेव्हा त्यांच्या कामगारांना त्यांची उपकरणे आणि उत्पादन प्रक्रिया जाणून घेणे आणि कोणत्याही समस्या निवारणास प्रारंभ करण्यास सक्षम असणे आवश्यक झाले. जे पूर्वी त्यांच्या कक्षेत नव्हते ते स्वतः प्रक्रिया करतात. यामुळे कामगारांना संपूर्णपणे उत्पादन प्रक्रिया समजून घेणाऱ्यांसाठी वैयक्तिक मशीनवर काम करण्याची जबाबदारी असताना त्यांना खोलवर रुजलेली वृत्ती आणि मूल्ये शिकणे आवश्यक होते. तथापि, वेतनावरील तंत्रज्ञानातील वाढीव गुंतवणुकीचा परिणाम नेहमीच

सकारात्मक राहिला नाही. MNC च्या भारतीय उपकंपनीच्या अभ्यासात असे आढळून आले आहे की मूल्यवर्धिततेचे प्रमाण म्हणून वेतन सुमारे बारा टक्के राहिले आणि गेल्या काही वर्षांमध्ये नवीन तंत्रज्ञानाची ओळख करून त्यात फारसा बदल झालेला नाही. पुढे, साठ निवडक बहुराष्ट्रीय कंपन्यांच्या अभ्यासात असे आढळून आले की वेतन आणि पगारातील एकूण वाढ ही ऑपरेशनल खर्चातील एकूण वाढीपेक्षा खूपच कमी आहे, हे सूचित करते की मजुरी बिलांच्या वाढीचा दर कामकाजातील गुंतवणुकीप्रमाणे राहिला नाही.

२.४.७ मजुरीवर परिणाम (Impact On Wages):

वेतनावर तांत्रिक बदलाचा परिणाम संमिश्र झाला आहे. बुधवार (2003) यांनी भारतातील सहा उत्पादन क्षेत्रातील 137 भारतीय कंपन्यांच्या त्यांच्या अभ्यासात असे आढळून आले की सामूहिक सौदेबाजी आणि कामगार कायद्यांच्या तरतुदींचा ब्लू कॉलर कर्मचाऱ्यांचे मूलभूत वेतन आणि बोनस निश्चित करण्यात महत्त्वपूर्ण प्रभाव आहे, त्यामुळे वेतन अजूनही आहे असे सूचित करते. वैयक्तिक/फर्म कामगिरी आणि तांत्रिक बदलांशी थेट संबंधित नसलेल्या घटकांद्वारे निर्धारित केले जाते तथापि, हे क्षेत्र विशिष्ट देखील आहे. सिंग अँड नंदिनी (1999) यांनी सॉफ्टवेअर उद्योगात केलेल्या अभ्यासात असे आढळून आले की तांत्रिक बदलाचा कर्मचाऱ्यांना दिल्या जाणाऱ्या पगारावर लक्षणीय परिणाम होतो. चक्रवर्ती (2002) यांनी सूतगिरणी कामगारांच्या अभ्यासात असे आढळून आले की आधुनिक गिरण्यांना पारंपारिकांच्या तुलनेत कामगारांकडून 'असामान्य कौशल्ये' आवश्यक असतात. तंत्रज्ञानातील बदलामुळे वेतनावर होणारा परिणाम हा राजकीय प्रक्रियेवरही पडतो .बेचरमन (1991) यांनी असा युक्तिवाद केला की मजुरीची पातळी आणि प्रगत तंत्रज्ञानाचा परिचय यांच्यात सकारात्मक संबंध आहे परंतु पाईचे वितरण कसे केले जाते ते यामधील शक्ती संतुलनावर अवलंबून असेल. वाटाघाटी करणारे पक्ष कॅनेडियन संदर्भात, त्याला असे आढळले की कुशल ब्लू-कॉलर कामगार, युनियन केलेले आणि नॉन-युनियन केलेले दोन्ही, मॅन्युअल काम करणाऱ्यांच्या तुलनेत जास्त पगार घेऊ शकतात. पुढे, नॉन-इनोव्हेटर्सपेक्षा तंत्रज्ञान नवकल्पकांसाठी युनियनची सौदेबाजीची शक्ती कमी होती. त्याचप्रकारे, भारतातील आधुनिक कापड गिरण्यांच्या बाबतीत, विशिष्ट आणि दृढ विशिष्ट कौशल्यांचा उदय होतो ज्यासाठी जास्त खर्च आणि वेळ गुंतवणूक आवश्यक आहे (चक्रवर्ती 2002). त्यामुळे कंपन्या या गिरण्यांमध्ये नॉन-मॉडर्नाइज्ड गिरण्यांच्या तुलनेत जास्त वेतन देण्यास तयार आहेत. यामुळे आधुनिकीकृत कंपन्यांच्या बाबतीत विकेंद्रित सौदेबाजीची आवश्यकता होती तर नॉन-मॉडर्नाइज्ड कंपन्या उद्योगव्यापी सौदेबाजीसाठी जातात. मध्ये नंतरचे प्रकरण कारण कौशल्ये एखाद्या संस्थेसाठी विशिष्ट नसून उद्योगासाठी सामान्य असल्याने त्यांना व्यापक राजकीय पायाचे समर्थन आवश्यक आहे .नागराज (2004) त्यांच्या नोकरीच्या अभ्यासात 1981-2002 या काळात कामगारांचे खरे वेतन स्थिरावले असताना, पर्यवेक्षकांचे खरे वेतन 77 टक्क्यांनी वाढले आहे. तंत्रज्ञानातील बदलामुळे वेतनात झालेली वाढ सर्वसाधारणपणे कामगारांसाठी अनुकूल नाही हे दर्शवणारा हाच कालावधी.

२.४.८ कामगारांवर परिणाम (Impact On Workers):

नवीन तंत्रज्ञानाची ओळख करून देण्याची कारणे एका संस्थेनुसार भिन्न असतात. विशेषत: बदलाला प्रतिसाद म्हणून व्यवस्थापनाद्वारे प्लांटमध्ये नवीन उत्पादन प्रणाली आणली जाते बाजार परिस्थितीत, ज्यासाठी अधिक 'कार्यक्षम' तंत्रज्ञानाचा अवलंब करणे आवश्यक आहे. अभ्यास दर्शवितात की काही काळानंतर मोठे तांत्रिक बदल संस्थेच्या प्रक्रियेत नेहमीच महत्त्वपूर्ण बदल घडवून आणतात. ऑटोमेशन सुरू करण्यापूर्वी युनियन आणि कर्मचाऱ्यांना विश्वासात घ्या. संगणकीकरण म्हणजे काय आणि त्यातून कोणते बदल घडू शकतात या संदर्भात माहिती, शिक्षण आणि कर्मचाऱ्यांच्या प्रशिक्षणाच्या मुक्त प्रवाहाद्वारे हे केले गेले. बँक ऑफ बडोदाचे एका मोठ्या सार्वजनिक क्षेत्रातील बँकेतून वारसा संस्कृती असलेल्या एका उच्च ग्राहक केंद्रित बँकेत परिवर्तन. , कोअर बँकिंग सोल्यूशन्सच्या अंमलबजावणीसह विविध उपक्रमांद्वारे तंत्रज्ञानावर आधारित बँक कर्मचाऱ्यांशी स्पष्ट आणि पारदर्शक संवाद साधण्याचे श्रेय दिले जाते (खंडेलवाल 2007). भारतीय संदर्भात केलेल्या अभ्यासातून असे दिसून आले आहे की नोकरीतील समाधान आणि कामाच्या ठिकाणी स्वातंत्र्य आणि स्वायत्तता या संदर्भात दृष्टीकोन तंत्रज्ञानाच्या स्वीकृतीशी लक्षणीयरीत्या सकारात्मकपणे संबंधित असल्याचे आढळून आले आहे (गुर्टू आणि त्रिपाठी 2000, वेंकटचलम आणि वेलयुधन 1999). वेंकटचलम आणि वेलयुधन यांनी त्यांचा अभ्यास (1999) वनस्पती (19) मध्ये केला. अर्थपूर्ण, स्वारस्यपूर्ण नोकरी आणि तंत्रज्ञान यांच्यातील महत्त्वपूर्ण आणि सकारात्मक संबंध आढळले, हे सूचित करते की नवीन तंत्रज्ञानाचा परिचय कर्मचाऱ्यांना कामावर कसे वाटते यावर प्रभाव पडतो. पश्चिम भारतीय कर्मचाऱ्यांच्या विपरीत क्वचितच कामात फरक करतात आणि जर धोरणे आणि पद्धती कर्मचाऱ्यांमध्ये `स्वीकृती आणि आपलेपणा' अशी भावना निर्माण करतात तर ते "आम्ही-नेस" ची भावना विकसित करतात (दयाळ1999 :220).

२.५ सारांश (SUMMARY)

संयोजक व सरकारप्रमाणेच कामगार संघटनांची ही महत्वाची भूमिका सोयीसुविधांची उपलब्ध करून देण्यात आहे. कामगार संघटना मजुरीदरात वाढ, कामाचे तास निश्चित करणे, आरोग्य इ. बाबत संयोजकाशी लढा व वाटाघाटीचे कार्य करीत असतात. कामगार संघटना आपल्या कामगारांचा राहणीमान दर्जा, शैक्षणिक दर्जा वाढविण्याकरिता व कामगारांच्या व्यक्तिमत्वाचा सर्वांगीण विकास करण्याकरिता व कामगारांच्या विकास करण्याकरिता विविध प्रकारच्या योजना आखतात व कार्यान्वीत करण्यासाठी प्रयत्न करतात. कामगार संघटनामधील आर्थिक दुरावस्था एकात्मतेचा अभाव, निरक्षरता, अनियमीतउपस्थिती, दारिद्र्य, दैववाद, राजकीय दबाव इ. काही घटकांमुळे भारतीय कामगारसंघटनाचे कामगार कल्याणाचे कार्य मागे पडत आहे.

श्रमीकांच्या समस्याची निर्मिती ही प्रत्येक देशाच्या आर्थिक सामाजिक व राजकीय जीवनात निरंतरपणे चालत राहणारी प्रक्रिया आहे. विशिष्ट परिस्थितीमध्ये किंवा विशिष्टकारणांमुळे श्रम समस्यांची निर्मिती होते असे निश्चितपणे सांगता येत नाही. ग्रामीण पार्श्वभूमी, निरक्षरता, अल्पमजुरी, कौशल्याचा अभाव इत्यादी सर्व समावेश समस्याबरोबर बालमजूर व स्त्रीमजूरांच्या काही विशेष समस्या आहेत. बालमजूराची समस्याही विश्वव्यापी असून त्यास

सामाजिक व आर्थिक वलय आहे. भारतात बालमजूरीची प्रथा खूप प्राचीन आहे. देशात गुलामीच्या कालावधीत शेती व इतर व्यवसायात बालमजूरांचा उपयोग केला जात होता. औद्योगिकीकरणानंतर कारखाने, उद्योगधंदे निर्माण झाल्यामुळे बालमजूरांची समस्या तीव्र व गुंतागुंतीची झाली. बालमजूरी कायद्यामुळे उद्योगातील बंधनात असणाऱ्या बालमजूरांची संख्या कमी झालेली नाही. प्रारंभी रॉयल कमिशनच्या अहवालामध्येउ द्योग, खाणी, मळे गोदामामध्ये कामकरणाऱ्या बालकामगाराच्या स्थितीचे अल्प मजूरीचे स्पष्टीकरण केलेले होते.

२.६ प्रश्न **QUESTIONS**

१. निकास धोरणावर टिप लिहा.
२. सामाजिक सुरक्षा जाळी यावर भाष्य करा.
३. 2002 चा दुसरा राष्ट्रीय श्रम आ योग स्पष्ट करा.
४. जागतिकीकरणाचा श्रम बाजारावर झालेला परिणाम स्पष्ट करा.
५. उदारीकरण आणि श्रम बाजार यावर टीप लिहा

❖❖❖❖

३

कामगार संघवाद – १

घटक रचना :

३.१ उद्दिष्ट्ये

३.२ प्रास्ताविक

३.३ कामगार संघटनाची व्याख्या

३.४ कामगार संघटनेची प्रमुख वैशिष्ट्ये

३.५ कामगार संघटनेची उद्दिष्ट्ये

३.६ कामगार संघाटनेची प्रमुख कार्ये

३.७ भारतातील कामगार संघटनाची ऐतिहासिक उत्क्रांती आणि त्यांची सद्यस्थिती

३.८ भारतातील कामगार संघटनांच्या समस्या

३.९ भारतातील कामगार संघटन सुदृढ बनविण्यासाठी उपाय

३.१० सारांश

३.११ सरावासाठी प्रश्न

३.१२ संदर्भ ग्रंथ सूची

३.१ उद्दिष्ट्ये

१) कामगार संघटनाची संकल्पना समजावून घेणे.
२) कामगार संघटनेची उद्दिष्ट्ये जाणून घेणे.
३) कामगार संघाटनेची प्रमुख कार्ये पाहणे.
४) भारतातील कामगार संघटनाची ऐतिहासिक उत्क्रांती आणि त्यांची सद्यस्थितीचे अध्ययन करणे.
५) भारतातील कामगार संघटनांच्या समस्या समजावून घेणे.
६) भारतातील कामगार संघटन सुदृढ बनविण्यासाठी उपाय सुचविणे .

३.२ प्रास्ताविक

इंग्लंडमध्ये अठराव्या शतकाच्या उत्तरार्धात औद्योगिक क्रांती घडून आली. भांडवलशाही अर्थव्यवस्थेत वेगवेगळे व परस्परविरोधी हितसंबंध असलेले दोन स्वतंत्र वर्ग अस्तित्वात आले. उत्पादनाच्या साधनांवर मालकी व नियंत्रण असलेला भांडवलदारांचा एक वर्ग व

उत्पादनाच्या साधनांशी मालकी हक्काचा संबंध नसलेला आणि विशिष्ट मजुरीच्या मोबदल्यात कारखान्यांत रक्ताचे पाणी करणाऱ्या कामगारांचा दुसरा वर्ग असे दोन वर्ग निर्माण झाले. भांडवलदार आणि औद्योगिक कामगार यांच्यामधील संघर्ष भांडवलाच्या जन्मापासून चालत आलेला आहे. सर्वप्रथम इंग्लंडमध्येच औद्योगिक क्रांती घडून आली, तेथेच कारखानदारी पद्धतीचा पाया रचला गेला, औद्योगिक कामगारांचा वर्ग निर्माण झाला आणि त्याबरोबर कामगारांच्या पिळवणुकीला साहाय्यक ठरणारी व त्यांना विपन्नावस्थेत ठेवणारी एक अत्यंत विषम व निर्दय अशी समाजव्यवस्था उदयास आली.

औद्योगिक क्रांतीचे प्रत्येक देशाच्या आर्थिक आणि सामाजिक जीवनावर फार दूरगामी परिणाम घडून आले. भांडवलाधिष्ठित असलेली अर्थव्यवस्था हा औद्योगिक क्रांतीमुळे घडून आलेला सर्वांत महत्त्वाचा परिणाम होता. भांडवलशाही अर्थव्यवस्थेत जास्तीत जास्त नफा मिळविणे हे कारखानदारांचे (सेवायोजाकांचे) एकमेव उद्दिष्ट असल्यामुळे कामगारांची सर्वप्रकारे पिळवणूक होत गेली.जेथे औद्योगिक क्रांतीची प्रक्रिया सर्वप्रथम सुरू झाली व कारखाना पद्धतीचा पाया रचला गेला त्याच इंग्लंडमध्येच कामगारांचे हितसंबंध सुरक्षित ठेवण्याकरिता कामगार संघटनाची प्रथम स्थापना करण्यात आली.औद्योगिक क्रांती, भांडवलशाही अर्थव्यवस्थेचा उदय, यंत्र आधारित कारखानदारी उत्पादनप्रणाली, औद्योगिक कामगारांच्या वर्गांची निर्मिती आणि कामगारसंघांची स्थापना या सर्व घटनांमधील ऐतिहासिक सहसंबंध आता सर्वमान्य झाला आहे.

विसाव्या शतकातील औद्योगिक क्षेत्रात कामगार संघटनेला अनन्य साधारण असे महत्व प्राप्त झाले आहे. किंबहुना असे म्हणणे योग्य ठरेल की कामगार संघटना आजच्या युगाचा एक अविभाज्य घटक बनला आहे. तथापि प्रत्येक राष्ट्राच्या औद्यगिक परिस्थितीनुसार कामगार संघटना कार्य करताना दिसतात.२० व्या शतकाची सुरुवात म्हणजे विविध कामगार संघटनेच्या उभारणीचा कालखंड मनाला जातो.औद्योगिक क्षेत्रात कामगार आपल्या विविध प्रश्नांची सोडवणूक कामगार संघटना करतील या आशेने या संघटनेकडे पाहताना दिसतो. कामगारांच्या विविध प्रश्नांची योग्य प्रकारे मालकाकडे मागणी करुन ते प्रश्न सोडवण्याची जबाबदारी कामगार संघटनेची असल्याचे आज सर्वत्र मान्य केले जाते.

३.३ कामगार संघटनाची व्याख्या (DEFINITION OF TRADE UNIONS)

वर्तमान काळात औद्योगिक क्षेत्रमध्ये कामगारांसंबंधीत अनेक समस्या निर्माण होत आहेत. यासाठी औद्योगिक क्षेत्रात काम करणाऱ्या कामगारांच्या हितासाठी निर्माण झालेल्या श्रमिक संघांचे संकल्पना, स्वरूप, व्याप्ती आणि कार्ये याबाबतचा अभ्यास करणे आवश्यक ठरत आहे. विकसीत देशांच्या तुलनेत विकसनशील देशातील कामगार संघांचा अभ्यास करणे अधिक महत्त्वाचे आहे. कामगार संघटना आर्थिक, सामाजिक आणि राजकीय अशी विविध प्रकारची कार्य करीत असल्यामुळे कामगार संघटनाची एक सर्वमान्य ठरेल अशी व्याख्या करणे फार कठीण स्वरूपाचे काम आहे

जागतिक औद्योगिक पर्यावरणाचा विचार करता विविध श्रम अर्थशास्त्रज्ञांनी बदलत्या परिस्थितीला अनुसरून कामगार संघांच्या विविध व्याख्या केल्या आहेत. त्यापैकी काही प्रमुख व्याख्या पुढील प्रमाणे ;

१) श्री. सिडने आणि वेब यांच्या मते, “कामगारांची कार्य स्थिती टिकवून ठेवणे अथवा त्यात सुधारणा करणे या उद्देशाने मजूरी मिळविणाऱ्या कामगारांच्या सातत्याने कार्यरतअसणाऱ्या संघाला “कामगार संघ " असे म्हणतात.’

२) व्ही. व्ही. गिरी यांच्या मते“सामुहिक शक्तीच्या आधारावर आपले हितसंबंध प्रस्थापित करण्यासाठी आणि ते हितसंबंध अबाधित होण्यासाठी कामगारांची स्थापना केलेली ऐच्छिक संघटन म्हणजे कामगार संघटना होय.”

३) श्री. जी. डी. एच. कोल यांच्या मते, "कामगार संघटना ही प्रामुख्याने कामगारांच्या दैनंदिन कामाशी संबंधीत असणाऱ्या आर्थिक हितांचे संरक्षण करणारी आणि त्यात संवर्धन करणारी एक किंवा अनेक उद्योग संस्थेतील कामगारांची संघटना आहे."

थोडक्यात, औद्योगिक कामगारांनी स्वतःचे हितसंबंध सुरक्षित ठेवण्यासाठी स्थापन केलेल्या संघटनम्हणजे कामगार संघ होय. वरील सर्व व्याख्यांचा काळजीपूर्वक पाहिल्यास कामगार संघटनेचे स्वरूप आपल्या सहज लक्षात येईल. या व्याख्यांचा मूळ गाभा कामगार हा असून कामगारांच्या हितसंबंधाचे संरक्षण करणे हे कामगार संघटनेचे महत्वाचे कार्य आहे.

३.४ कामगार संघटनेची प्रमुख वैशिष्ट्ये

१) कामगार संघटना ही कामगारांची संघटना आहे.
२) कामगार संघटना हे ऐच्छिक स्वरूपाचे संघटन आहे.
३) कामगारांची कामाची स्थिती टिकवून ठेवणे व त्यामध्ये सुधारणा करणे हे कामगार संघांचे मुख्य कार्य आहे.
४) कामगारांच्या हित संबंधाचे जतन करणेहा कामगार संघटनेचा हेतू असतो.
५) ऐच्छिक स्वरूपाने सामुहिक शक्तीच्या आधारे श्रमिक आपल्या हित संबंधाचे संरक्षण करीत असतात.

३.५ कामगार संघटनेची उद्दिष्ट्ये

कामगार संघाची उद्दिष्टे कोणती असावीत ? बाबतीत अनेक विचारवंतांनी आपली मते व्यक्त केली आहेत. रॉबर्ट ओवेन, कार्ल मार्क्स, फ्रेडरिक एन्जल्स्, जे. टी. डनलॉप, मेयर्स आणि भारतात महात्मा गांधी या सारख्या विचारवंतांचा प्रामुख्याने उल्लेख करणे आवश्यक आहे.आजच्या बदललेल्या परिस्थितीच्या संदर्भात कामगार संघांच्या उद्दिष्टांबद्दल व्यापक दृष्टि कोनातून विचार करणे अगत्याचे आहे . सुरुवातीच्या काळात इंग्लंडमध्ये कामगारांना संघटित करण्याची आणि कामगार चळवळीला नवीन आशय देण्याची कामगिरी रॉबर्ट ओवेन यांनी केली. रॉबर्ट ओवेन हे प्रतिभाशाली विचारवंत, कामगारांबद्दल अपार सहानुभूती

व आस्था बाळगणारे समाजसेवक व कुशल संघटक होते. कामगार संघांनी 'समतेचा नवा समाज' निर्माण करण्याकरिता आपली शक्ती खर्च करावी अशी रॉबर्ट ओवेन यांची भूमिका होती.

जगातील कामगार चळवळीवर कार्ल मार्क्स यांच्या विचारांच्या प्रभावा इतका दुसरा कोणाच्याही विचारांचा प्रभाव पडलेला नाही. कार्ल मार्क्स यांच्या मते, कामगार संघ हे वर्ग युद्धाचे प्रभावी साधन असून कामगार संघांनी आपल्या कार्याद्वारे भांडवलशाही शक्तीचे खच्चीकरण करून ही व्यवस्था उलथवून पाडली पाहिजे. त्या ऐवजी समाज सत्तावादाची स्थापना केली पाहिजे अशी कार्ल मार्क्स यांची स्पष्ट भूमिका होती. बदलत्या औद्योगिक परिस्थितीला अनुसरून कामगार संघांची पुढील प्रमुख उद्दिष्ट्ये आहेत.

१) कामगारांच्या हितसंबंधाच्या दृष्टीने त्यांचे संरक्षण करणे हे कामगार संघटनेचे प्रमुख उद्दीष्ट आहे.

२) कामगारांनी कामगार संघाच्या सामुहिक शक्तीच्या मध्यमातून संघटीत होऊन भांडवलशाहीचे उच्चाटन करणे.

३) मजूरी, बोनस, कामाचे तास, कामाची स्थिती, अनुपस्थितीइ. च्या माध्यमातून कामगारांच्या आर्थिक आणि सामाजिक परिस्थितीत सुधारणा करणे.

४) औद्योगिक पर्यावरणात लोकशाही तत्वांची अंमलबजावणी करणे कारण कामगार संघ हे औद्योगिक लोकशाही निर्माण करण्याचे महत्त्वपूर्ण साधन आहे.

५) औद्योगिक संघर्षांची भावना नष्ट करून कामगारांच्या मनात सहकार्याची भावना निर्माण करणे.

६) संप काळात आर्थिक अडचणी सोडविण्यासाठी कामगारांना आवश्यकतेनुसार आर्थिक सहाय्य करणे.

७) कामगारांना संप आणि टाळेबंदीच्या कालावधीत सर्वतोपरी मदत करणे.

८) बदलत्या औद्योगिक पर्यावरणात श्रमिकांचे सर्व प्रकारच्या शोषणांपासून संरक्षण करणे.

९) कामगारांचे राहणीमान उंचाविण्यासाठी सहाय्य करणे.

३.६ कामगार संघाटनेची प्रमुख कार्ये (IMPORTANT FUNCTIONS OF TRADE UNIONS)

आपल्या उद्दिष्टांच्या पूर्ततेकरिता कामगार संघटनांना परिस्थितीनुसार, आपल्या शक्तीनुसार आणि त्यांच्या समोर असलेल्या आवाहनानुसार निरनिराळ्या कार्यांची जबाबदारी स्वीकारावी लागते. प्रत्येक देशातील औद्योगिक क्षेत्रात कार्यरत असणाऱ्या कामगारांच्या कामाच्या स्थितीत सुधारणा करण्यासाठी कामगार संघ आपल्या कार्याची आखणी आणि अंमलबजावणी करीत असतात. तसेच आपल्या कामगार सभासदांच्या हित संबंधाचे संरक्षण करण्यासाठी सातत्याने प्रयत्नशील असतात. श्रमिक संघांची अ) अंतर्गत कार्ये

(Internal Activities), ब) बहिर्गत कार्ये (External Activities) आणि क) राजकीय कार्ये (Political Functions) अशी तीन प्रकारची प्रमुख कार्ये आहेत.

अ) अंतर्गत कार्ये (Internal Activities):

देशातील औद्योगिक संस्थेत कामगारांच्या च्या सार्वजनिक हितांचे संरक्षण करणेआवश्यक असते. कामगारांच्या हितसंबंधांचे संरक्षण व संवर्धन करणे हे प्रत्येक कामगार संघाचे पहिले व महत्त्वाचे उद्दिष्ट असते.औद्योगिक क्षेत्रात कामगारांच्या हितसंबंधांचे संरक्षण व संवर्धन करण्याकरिता कामगार संघांना जी कार्ये करावी लागतात अशा कार्यांना 'अंतर्गत कार्ये' असे म्हणता येईल.कामगार संघांच्या अंतर्गत कार्यात पुढील कार्यांचा समावेशहोतो.

१) किफायतशीर मजुरी मिळवून देणे:

औद्योगिक क्षेत्रात काम करणाऱ्या कामगरांना त्यांच्या कामाच्या मोबदल्यात पुरेशी मजुरी मिळत नसेत तर त्यांना किफायतशीर दराने मजूरी मिळवून देणे हे कामगार संघांचेमुख्य कार्य मानले जाते.कामगारांना आपल्या कुटूंबाच्या जीवनावश्यक करता येतीलअशा प्रकराची योग्य मजूरी मिळवून देण्यासाठी कामगार संघ सतत प्रयत्नशील असतात.

२) कामाची स्थिती सुधारणा करणे :

बहुतेक उद्योग संस्थेत कामगरांना शारीरिक किंवा मानसिक कार्ये करण्यासाठी अनुकूल वातावरण नसते. त्यासाठी कामगारांच्या कामाच्या ठिकाणची परिस्थिती सुधारण्यासाठी आणि नियमानुसार सोयी-सुविधा उपलब्ध करून देण्यासाठी सेवायोजकांसोबत वाटाघाटी करण्याचे कार्य कामगार संघाना करावे लागते. कामगार ज्या परिस्थितीमध्ये आपले काम करतात ती परिस्थिती कामगारांच्या आरोग्यावर व कल्याणावर विपरीत परिणाम करणारी असल्यास या परिस्थितीमध्ये योग्य ते बदल घडवून आणण्यासाठी वेळ प्रसंगी सेवायोजकावर दडपण आणण्याचा प्रयत्न कामगार संघाना करावा लागतो.

३) कामाचे तास निर्धारित करणे:

औद्योगिक उत्पादन संस्थेतकामगाराकडूननियमापेक्षा अधिक तास काम करवून घेऊन त्याचे शोषण केले जाते. अधिक तास काम केल्याचा कामगाराला आर्थिक मोबदला दिला जात नाही किंवा दिला तर तो फारच अल्प असतो. कामगारांचे नियमानुसार कामाचे तास निर्धारित करण्याकरिता सेवायोजकावर दबाब आणण्याचा कामगार संघ सतत प्रयत्न करीत असतात.

४) औद्योगिक व्यस्थापानातसहभाग मिळविणे :

कारखान्याच्या कारभारात सहभागी होण्याची संधी प्राप्त व्हावी अशी कामगारांची आकांक्षा असते. कामगारांची ही आकांक्षा पूर्ण करण्याकरिता योग्य ते वातावरण निर्माण करण्यासाठी कामगार संघ प्रयत्न करतात. कामगरांना व्यवस्थापन कार्यात पूरेसे प्रतिनिधीत्व मिळवून देण्यासाठी तसेच औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांना योग्य सहभाग मिळवून देण्यासाठी कामगार संघ विविध मार्गांचा प्रयत्न करीत असतात.

५) नफ्यात योग्य वाटा मिळविणे :

वर्तमान स्थितीत औद्योगिक कामगार आपल्या हक्कांबद्दल व अधिकारांबद्दल फार जागरूक बनले आहेत.कारखानदाराला मिळणाऱ्या नफ्याचा काही हिस्सा मिळावा कामगारांची मापक अपेक्षा असते.कायदेशीर आणि नैतिक दृष्टीकोनातून ही यागोष्टीला समाज मान्यता मिळत आहे. म्हणूनच उद्योग संस्थेला मिळालेल्या नफ्यामधील कामगारांना योग्य हिस्सा मिळवून देणे हे श्रमिक संघांचे महत्त्वाचे अंतर्गत कार्य मानले जाते.

वरील मागण्या प्राप्त करुन घेण्याचे कामगार संघाचे कार्य लढावू स्वरुपाचे असते. म्हणून या अंतर्गत कार्यांना लढावू स्वरुपाचे कार्य (Militant Function) म्हणतात. कारण चर्चा, वाटाघाटी, करार हे मार्ग अयशस्वी ठरल्यास संप, बंद, हरताळ यासारख्या लढावू मार्गाचा अवलंब कामगार संघटनांना करावा लागतो.कामगार संघ त्यांची अंतर्गत कार्ये जितक्या प्रभावीपणे करतील त्या प्रमाणात सेवायोजाकांच्या नियंत्रित सत्तेला आळा बसण्यास मदत होते आणि कामगारांना अधिकाधिक सवलती मिळून त्यांचे कार्य व जीवन सुसह्य होते. ही आंतरिक कार्ये करण्याकरिता कामगार संघ सामुदायिक वाटाघाटींच्या मार्गाचा अवलंब करतात. कामगार संघांची संघटनात्मक शक्ती आणि आर्थिक शक्ती जसजशी वाढते जाते. तसेच कामगार चळवळीची जसजशी प्रगती होते त्या प्रमाणात सामुदायिक वाटाघाटींच्या मार्गाने कामगार संघ त्यांची अंतर्गत कार्ये पूर्ण करण्यामध्ये यशस्वी होतात. सामुदायिक वाटाघाटींची पद्धती सर्व लोकशाही देशांमध्ये रूढ झाली असून या मार्गाचा अवलंब करून कामगार संघांनी आपल्या सभासद कामगारांकरिता अनेक सोई- सवलती मिळवून कामगारांचा आर्थिक सामाजिक दर्जा उंचावण्यात यश मिळविले आहे.

ब) बहिर्गत कार्ये (External Activities):

कामगार संघांच्या कार्याचा व्याप सतत वाढत आहे. कामगार संघांच्या ज्या कार्याचा संबंध कामगारांच्या कार्याशी किंवा कारखान्यामधील परिस्थितीशी नसतो अशा कार्यांना बहिर्गत कार्ये असे म्हणतात.तसेच औद्योगिक श्रमिकांच्या कल्याणासाठी औद्योगिक क्षेत्राबाहेरील अनेक कार्ये श्रमिक संघटनांना करावी लागतात. अर्थात ही कार्ये औद्योगिक श्रमिक करीत असलेल्या कामांशी मात्र संबंधीत नसतात. म्हणूनच त्यांना "बहिर्गत कार्ये" असे म्हणतात. सामान्यपणे श्रमिक संघ पुढील बहिर्गत कार्ये करूनच श्रमिकांची उत्पादकता आणि कार्यक्षमता वाढविण्याला तसेच राहणीमान सुधरविण्याला मदत करीत असतात. बहिर्गत कार्ये पुढील प्रमाणे;

१) सेवायोजकांनी आपल्या कामगारांना योग्य अशी निवासाची सोय उपलब्ध करून द्यावी यासाठी श्रमिक संघ प्रयत्न करणे.

२) वाचनालयांची व्यवस्था करणे.

३) कामगारांना कामगार कायद्यांच्या बाबतीत शिक्षण देण्याकरिता विशेष वर्ग व गटचर्चाचे आयोजन करणे तसेच निरक्षर कामगारांकरिता साक्षरतावर्ग चालविणे.

४) औद्योगिक कामगारांच्या वसाहतीत कामगार संघ मार्फत मनोरंजनाच्या विविध सोयी उपलब्ध देणे.

५) माफक किमतीवर जीवनावश्यक वस्तूंचा पुरवठा करणे.

६) व्यसनापासून कामगारांना मुक्त करण्याकरिता प्रयत्न करणे.

७) कामगारांकरिता वैद्यकीय उपचाराच्या सोयी उपलब्ध करून देणे इत्यादी कार्यांचा समावेश होतो.

८) कामगार संघटनांच्या सर्व सभासदांत सहकार्याची भावना निर्माण करणे, आजारपणात, अपघातात, बेकारीच्या परिस्थितीत त्यांना आर्थिक मदत करणे.

भारतामधील कामगार संघ संघटनात्मक शक्ती आणि आर्थिक शक्ती अशा दोन्ही दृष्टींनी दुर्बळ असल्यामुळे, भारतामधील बहुसंख्य कामगार संघांनी बहिर्गत कार्याची जबाबदारी स्वीकारलेली नाही.

क) राजकीय कार्ये (Political Functions):

अलिकडे जगातील सर्व लोकशाही देशांमध्ये कामगार संघाच्या राजकीय कार्यांना विशेष महत्त्व प्राप्त झाले आहे. कामगार संघांच्या राजकीय कार्यामध्ये सरकारवर आणि राजकीय पक्षांवर दडपण आजून कामगारांच्या हितसंबंधांची जोपासना करणारे कायदे करून घेणे, सरकारच्या धोरणांवर प्रभाव पाडण्याकरिता कामगार नेत्यांना विधानसभात व संसदेत निवडून पाठविणे व राजकीय सत्ता हस्तगत करणे इत्यादी कार्याचा समावेश होतो.सद्यस्थितीत कामगार संघटना राजकीय क्षेत्रात उतरल्या आहेत. लोकशाहीप्रधान देशात सामर्थ्यशाली कामगार संघटनांनी प्रत्यक्ष राजकीय पक्ष निर्माण केले आहे. इंग्लंड मध्ये तर कामगार संघटनेने निवडणूका जिंकून राजकिय सत्ता ही अनेकदा हस्तगत केली आहे. भारतात कामगार संघटनांनी प्रत्यक्ष राजकीय पक्ष जरी निर्माण केला नसला तरी राजकीय पक्ष आणि कामगार संघटना यांच्यात जवळचा संबंध आहे. उदा. काँग्रेसचा संबंध INCTUC (Indian National Trade Union Congress) शी आहे. तर कम्युनिस्ट पक्षाचा संबंध AITUC(All India Union Congress) शी आहे. तर साम्यवादी विचारसरणीचे पक्ष हिंदू मजदूर सभा (HMS- Hindu Majadoor Sabha)याच्याशी संबंधित आहेत.

सारांश रुपाने असे म्हणता येईल की, कारखान्याच्या मालकांविरुध्द स्वतःचे रक्षण करण्यासाठी उद्योगक्षेत्रात कामगारांना आपल्या संघटना उभ्या कराव्या लागत आहेत. कारण त्याच्या माध्यमातून कामगारांना विविध सुविधा मिळवून देण्याचा प्रयत्नकेला जातो. कामगारांमध्ये परस्पर बंधुभाव व सहकार्य कसे वाढीस लागेल यासाठी कामगार संघ प्रयत्न करताना दिसतात. वर्तमान काळात कामगारांचे हितसंबंध जपणारा एक सामर्थ्यशाली गट म्हणून कामगार संघटना अस्तित्वात येत आहे.

३.७ भारतातील कामगार संघटनाची ऐतिहासिक उत्क्रांती आणि त्यांची सद्यस्थिती (HISTORICAL EVOLUTION OF TRADE UNIONS IN INDIA AND THEIR PRESENT STATUS)

अलीकडील काळात कामगार संघटनांची व्याप्ती आणि कार्ये बरीच विस्तारली आहेत. त्यांचे कार्य कामाच्या ठिकाणच्या परिस्थितीत सुधारणा घडवून आणली जाण्यासाठी प्रयत्न करण्यापुरते मर्यादित राहिले नसून, कामगारांचे एकंदर जीवन सुधारण्याचे व्यापक कार्य कामगार संघटनांनी हाती घेतले आहे. कामगार संघटनांचे कार्य बहुउद्देशीय झालेले असून त्यांची कार्यपद्धती बदलत्या परिस्थितीनुसार बदलत असताना दिसते.

१८ व्या आणि १९ व्या शतकातील युरोपमधील राष्ट्रांत घडून आलेल्या औद्योगिक क्रांतीमुळे समाजरचनेत मूलभूत बदल घडून आले. औद्योगिक क्रांतीमुळे निर्माण झालेल्या सामाजिक, आर्थिक आणि राजकीय परिस्थितीत कामगार वर्गाने आपले सर्व दृष्टीने हित संरक्षिण्यासाठी कामगार संघटना स्थापन केल्या

कामगारांचे हक्क मिळविण्यासाठी आणि त्यांच्या मागण्या मान्य करून घेण्यासाठी मालक व्यवस्थापनाशी कामगार संघटनांकडून सामूहिक वाटाघाटी, मालककामगारातील करारांची अंमलबजावणी करणे, अन्यायाबद्दलच्या तक्रारी निवारण्याचे प्रश्न उचलून धरणे इत्यादी कार्य कामगार संघटना करीत असतात. कायद्यात असलेल्या तरतुदींची आणि कामगारांचे आरोग्य आणि कल्याण याबाबतच्या व्यवस्थांची अंमलबजावणी नीट होते किंवा नाही यावर लक्ष ठेवतात.सध्या भारतात कामगार संघ ही एक वाढती शक्ती आहे. देशाच्या औद्योगिक धोरणांवर प्रभाव पडण्याची शक्ती कामगार संघांमध्ये असल्यामुळे भारतामधील कामगार संघांची स्थिती सध्या कशी आहे?, कामगार संघांमध्ये कोणते दोष आहेत या सर्व जिव्हाळ्याच्या प्रश्नांची उत्तरे मिळविण्यासाठी भारतामधील कामगार संघांच्या चळवळीचा आढावा घेणे आवश्यक ठरते. भारतामधील कामगार संघांचा किंवा कामगार चळवळीचा इतिहास खालील विवेचनावरून स्पष्ट होईल.

औद्योगिक क्रांती ही जगातल्या कामगार संघटनेची जननी मानली जाते. १९ व्या शतकाच्या अखेरीस भारतात औद्योगिक क्रांतीला सुरूवात झाली. त्यानंतर भारतात मोठ्या उद्योगांची स्थापना होण्याला सुरूवात झाली. अशा मोठ्या उद्योगात काम करणारे कामगार हे संख्येने अधिक असल्यामुळेच औद्योगिक वाद विवाद आणि संघर्ष निर्माण होण्याला सुरूवात झाली. त्यानंतर भारतातील सेवायोजकांनी आपल्या व्यक्तीगत हितांसाठी एकत्रित येऊन उत्पादकांचा संघ स्थापन केले. त्याआधारे उत्पादक संघांनी आपल्या सांघीक शक्तीच्या बळावर कामगारांचे शोषण करण्यास सुरूवात केली. सन १८६२ मध्ये ब्रिटिश सरकारकडून'श्रमिक करार उल्लंघन कायदा' (Worker's Breach of Contract Act) सेवायोजकांनी समंत करून घेतला. त्यामुळेच कारखान्यात काम श्रमिक आपले काम सोडून गेल्यास सेवायोजक त्यांचेवर कायदेशीर कार्यवाही करीत असत. औद्योगिक क्षेत्रातील सेवायोजकांच्या अशा वाढत्या प्रभावाला नियंत्रणात ठेवण्यासाठी औद्योगिक क्षेत्रातील कामगारांनी एकत्रित येऊन "कामगार संघ" स्थापन सुरुवात केली.

अ) भारतातील स्वातंत्र्यपूर्व कालखंडातील कामगार संघटनांचा विकास :

भारतात सन 1875 मध्ये कामगार चळवळीस प्रारंभ झाला. श्री.सोराबजी शापुरजी यांच्या नेतृत्वाखाली ही चळवळ सुरू झाली.मुंबईमधील कामगारांनी श्री.सोराबजी यांच्या नेतृत्वाखाली मुंबईमधील सुतीकापडगिरण्यांमधील कामगारांच्या काम करण्याच्या परिस्थितीमध्ये सुधारणा घडवून आणण्यासाठी, स्त्री व बाल कामगारांना चांगली वागणूक मिळवून देण्यासाठी आणि कामगारांच्या हितसंबंधांची जपणूक करणारा एखादा कायदा संमत करून घेण्यासाठी चळवळ केली..सन १८९१ साली श्री. लोखंडे यांच्या अध्यक्षतेखाली 'मुंबई मिल संघाची' (Bombay Mill Association) स्थापना स्थापन करुन भारतातील कामगार संघटना म्हणून संघटनेच्या इतिहासात पहिले स्थान मिळविले. हाच भारतातील पहिला श्रमिक संघ म्हणून ओळखला जातो. सन १९०५ मध्ये झालेल्या बंगालच्या फाळणीमुळे देशात निर्माण झालेल्या लाटेमळे कामगार संघांच्या विकासाकरिता पूरक वातावरण निर्माण झाले.

भारतात सर्वप्रथम आधुनिक धर्तीवरील कामगारांची संघटना स्थापन करण्याचे श्रेय श्री. बी. पी. वाडिया यांना जाते. सन १९१८ मध्ये मद्रासच्या लासमंतातील सर्व कामगारांना संघटित करून श्री. वाडिया यांनी कामगारांची प्रभावी संघटना निर्माण केली. सन १९१९मध्ये आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची (ILO-International Labour Organization) स्थापना झाल्यामुळे कामगारांना आपल्या अधिकारांची प्रकर्षाने जाणीव झाली आणि हे अधिकार मिळविण्याकरिता लढा सुरू करण्याची त्यांनी तयारी करण्यास सुरुवात केली. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या स्थापनेचा आणि या संस्थेने केलेल्या कार्याचा भारतातील कामगारचळवळीवर अतिशय सकारात्मक प्रभाव पडला.

भारतातील राष्ट्रीय पातळीवरील राजकीय नेत्यांनी एकत्रित येऊन सन १९२० मध्ये'अखिल भारतीय श्रमिक संघांची' (All India Trade Union) स्थापना केली. त्यातूनच पूढे संपूर्ण भारतभर या श्रमिक संघांचे कार्य वाढून सन १९२० मध्ये देशभरातून जवळपास २०० संप आयोजित करण्यात त्यांना यश मिळाले.

आंतरराष्ट्रीय श्रम संस्थेच्या वार्षिक अधिवेशनात भाग घेण्याकरिता कामगारांचा प्रतिनिधी पाठविण्यासाठी देशामधील सर्व कामगारनेत्यांना वेगवेगळ्या मगार संघटनांमध्ये एकसूत्रीपणा निर्माण करण्याची आवश्यकता भासू लागली. त्यातूनच सन १९२० मध्ये अखिल भारतीय ट्रेड युनियन काँग्रेसची स्थापना करण्यात आली. सन १९२२ मध्ये देशातील वेगवेगळ्या प्रांतांत काम करणाऱ्या कामगारांच्या वेगवेगळ्या संघटनांचे एक फेडरेशन स्थापन करण्यात आले.

सन १९२६ मध्ये कम्युनिस्टांनी कामगार संघाच्या चळवळीत प्रवेश करून हालचालींना सुरुवात केली.यातूनच साम्यवादी नेत्यांनी एकत्र येऊन'अखिल भारतीय लाल श्रमिक संघ काँग्रेसची' (All India Red Trade Union Congress) स्थापना केली. देशामधील संपूर्ण कामगार चळवळ आपल्या प्रभावाखाली आणण्याच्या दिशेने त्यांचे सर्व प्रयत्न होते.

ब) भारतातील स्वातंत्र्योत्तर कालखंडातील कामगार संघटनांचा विकास काळ:

जवळपास पहिल्या महायुद्धापासून ते स्वातंत्र्य प्राप्तीच्या काळापर्यंत भारतीय श्रमिक संघांच्या चळवळीवर साम्यवाद्यांचे प्रभुत्व होते. कारणया कालावधीत काँग्रेसच्या नेतृत्वाचे संपूर्ण लक्ष केवळ देशाला स्वातंत्र्य मिळविण्याच्या समस्येवर केंद्रीत झाले होते. परंतु स्वातंत्र्य प्राप्तीनंतरच्या काळात मात्र काँग्रेस नेत्यांनी भारतीय श्रमिक संघांच्या चळवळीत सक्रिय सहभाग घेतला. त्यातूनच सन १९४७ मध्येसरदार वल्लभभाई पटेलयांच्या प्रेरणेने'भारतीय राष्ट्रीय व्यापार संघ काँग्रेसची' (Indian National Trade Union Congress) स्थापना केली. या संघांचे कार्य आणि विस्तार अल्प कालावधीच संपूर्ण देशभर पसरला. त्यानंतर या संघाने कामगारांच्या जागतिक श्रम संघटनेचे प्रतिनिधित्व करण्याचा अधिकार मिळावा म्हणून डिसेंबर १९४७ मध्ये मागणी केली. म्हणून भारत सरकारने'अखिल भारतीय व्यापार संघ काँग्रेस' (AITUC) आणि'भारतीय राष्ट्रीय व्यापार संघ काँग्रेस' (INTUC) या दोन्ही श्रमिक संघांच्या सभासद संख्येची तपासणी करून हा अधिकार'भारतीय राष्ट्रीय व्यापार संघ काँग्रेसला' (Indian National Trade Union Congress) दिला. परंतु स्वातंत्र्य प्राप्तीनंतरच्या काळात साम्यवादी विचारांचे कार्यकर्ते काँग्रेस पक्षातून बाहेर पडलेत आणि त्यांनी एकत्रित येऊन साम्यवादी पक्षाची स्थापना केली. त्यातूनच पूढे श्रमिकांच्या हितासंबंधी पुढाकार घेऊनच'हिंद मजदूर पंचायत' (Hind Mazdoor Panchayat) या संघाची स्थापना केली. सन १९४८ मध्येश्री. एम. एन. रॉययांच्या नेतृत्वाखाली'भारतीय श्रमिकांचा महासंघ' (Federation of Indian Labour) आणि'हिंद मजदूर सभा' (Hind Mazdoor Sabha) या दोन्ही समान विचारसरणीच्या आधारे'हिंद मजदूर सभा संघ' (Hind Mazdoor Sabha Sangh) निर्माण करण्याला मान्यता दिली. इ. स. १९४९ मध्ये'हिंद मजदूर सभा'आणि'अखिल भारतीय श्रमिक संघ' (All India Labour Union) यामधून बाहेर पडलेल्या काही नेत्यांनी'यूनायटेड व्यापार संघ काँग्रेस' (United Trade Union Congress) केली. तत्कालीन परिस्थितीत भारत सरकारने औद्योगिक श्रमिकांचे कल्याण साधण्यासाठी निर्माण झालेल्या'भारतीय राष्ट्रीय व्यापार संघ काँग्रेस' (INTUC), 'अखिल भारतीय व्यापार संघ काँग्रेस' (AITUC), 'हिंद मजदूर सभा' (HMS), 'युनायटेड व्यापार संघ काँग्रेस' (UTUC) या चारही केंद्रीय श्रमिक संघांचे प्रतिनिधीत्व मान्य केले. त्यानंतर सन १९५५ मध्ये जनसंघाला मानणाऱ्या नेत्यांनी पुढाकार घेऊन'भारतीय मजदूर संघ' (BMS) या कामगार संघांची स्थापना केली. जागतिक पातळीवर औद्योगिक पर्यावरणात काम करणाऱ्या कामगारांच्या हित संरक्षणासाठी'कामगार संघांचा जागतिक महासंघ' (World Federation of Trade Unions) आणि'स्वतंत्र कामगार संघांचा आंतरराष्ट्रीय महासंघ' (International Confederation of Free Trade Unions) या दोन संघटना जागतिक क्षेत्रात कार्यरत आहेत. भारतातील'अखिल भारतीय व्यापार संघ काँग्रेस' (AITUC) ही केंद्रीय श्रमिक संघटनाश्रमिक संघांच्या जागतिक महासंघाशी (World Federation of Trade Unions) संबंधीत असून'भारतीय राष्ट्रीय व्यापार संघ काँग्रेस' (INTUC) आणि'हिंद मजदूर सभा' (HMS) या दोन्ही संघटना'स्वतंत्र श्रमिक संघांचा आंतरराष्ट्रीय महासंघ' (International Confederation of Free Trade Unions) या आंतरराष्ट्रीय संघाशी संबंधित आहे.

क) भारतातील कामगार संघटनेची सद्यःस्थिती:

विसाव्या शतकाच्या सुरुवातीला भारतात कामगार चळवळीला बरीच चालना मिळाली. सन १९०५ मध्ये स्वदेशी चळवळ सुरू झाल्यानंतर कामगार वर्गालाही विशेष प्रेरणा मिळाली. तथापि, जवळजवळ सन १९२० पर्यंत कामगार चळवळीमध्ये विशेष प्रगती झाली नाही. त्यानंतर मात्र कामगार चळवळ भारतात जलद पसरू लागली आणि ही चळवळ बरीच प्रगती करीत असल्याचे आढळून येऊ लागले.सन १९२० ते १९२५ या कालखंडामध्ये कामगार संघटनांची संख्या चारपट झाली. सन १९२६ मध्ये कामगार संघटनांना कायदेशीर दर्जा प्राप्त झाला. सन १९२६पासून कामगार चळवळीवर साम्यवादाचा अधिक प्रभाव पडू लागला.

भारतातील वेगवेगळ्या राजकीय पक्षांनी कामगार वर्गावर आपला प्रभाव पाडण्याचा प्रयत्न केला. त्यातूनच मे १९४७ मध्ये 'भारतीय राष्ट्रीय कामगार संघटना महासभा' (I. N. T. U. C) भारतीय राष्ट्रीय काँग्रेसच्या पुढाऱ्यांनी स्थापन केली, काँग्रेस पुढाऱ्यांच्या नेतृत्वाखाली ही संघटना अधिक शक्तिशाली होऊ लागली. सन १९४८ मध्ये 'हिंद मजदूर सभा' स्थापन केली गेली.

स्वातंत्र्योत्तर काळात केल्या गेलेल्या कामगार कायद्यान्वये कामगार संघटनांना अनेक हक्क प्राप्त झाले. स्वतंत्र भारताने समाजवादी समाजरचनेचे उद्दिष्ट मान्य केल्यामुळे कामगार संघटनांचे सहकार्य मिळविणे आवश्यक झाले. सरकारने अवलंबिलेले औद्योगिक धोरण नोंदलेल्या कामगार संघटनांच्या संख्येत वाढ होण्यास कारणीभूत ठरले. सरकारने अवलंबिलेल्या या धोरणानुसार औद्योगिक कलह मिटविण्यासाठी सामूहिक सल्लामसलती, मध्यस्थी, सलोखा आणि लवाद हे मार्ग उपलब्ध करून देण्यात आले आहेत. नोंदलेल्या कामगार संघटनांना काही खास अधिकार देण्यात आले असल्यामुळे आपल्या संघटनेची नोंदणी करून घेण्याची प्रवृत्ती कामगार संघटनांमध्ये वाढत आहे.

सन १९५०-५१ मध्ये नोंदलेल्या कामगार संघटनाची संख्या ३,७६६ आणि १९६०-६१ मध्ये ही संख्या ११,३,१२ होती. तसेच सन १९९० मध्ये ५२,०१६ होती त्यामध्ये वाढ होऊन सन २००२ मध्ये ती ६५,०८९ इतकी झाली. सन १९५१ ते २००२ या काळात नोंदणीकृत भारतीय कामगार संघांची संख्या कमी-अधिक प्रमाणात वाढत आहे. भारतातील राष्ट्रीय कार्यक्षेत्र आणि स्वरूप याआधारे केंद्रीय श्रमिक संघांमध्येखालील एकूण दहा श्रमिक संघांचा समावेश आहे. ते पुढील प्रमाणे;

१) भारतीय राष्ट्रीय व्यापार संघ काँग्रेस (INTUC)

२) अखिल भारतीय व्यापार संघ काँग्रेस (AITUC)

३) हिंद मजदूर सभा (HMS)

४) युनायटेड व्यापार संघ काँग्रेस (लेनिन) (UTUC)

५) भारतीय व्यापार संघाचे केंद्र (Centre of IndiaTrade Union - ITU)

६) भारतीय मजदूर संघ (BMS)

७) भारतीय व्यापार संघांच्या काँग्रेसची राष्ट्रीय आघाडी (National Front of Indian Trade Unions Congress- NFITUC)

८) व्यापार संघांच्या समन्वयाचे केंद्र(Trade Union Co-ordination Centre) आणि

९) राष्ट्रीय श्रम संघटन (National LabourOrganization - NLO)

अशा प्रकारे भारतातील कामगार चळवळीच्या इतिहासाचा आणि सध्य:स्थितीचा आढावा घेतल्यास भारतातील कामगारांचा चळवळीचा १०० वर्षाचा कालखंड लोटला असली तरी या चळवळीला सन १९२० च्या नंतर अधिक जोर आल्याचे दिसून येते.सन १९१८ ते १९२४ या कालखंडात भारतातील कामगार संघटनेच्या उदयाचा कालखंड म्हणून मानला गेला होता. याच कालावधीत सरकारला कामगारांसाठी वेगळा कायदा पास करावा लागला. स्वातंत्र्यपुर्व चळवळीचे ध्येय हे स्वराज्य प्राप्तीच्या ध्येय धोरणाशी पुरक होते. स्वातंत्र्यप्राप्तीनंतर मात्र कामगार चळवळ कामगारांसाठी स्वतंत्रपणे जोमाने कार्य करु लागली. अर्थात भारतात आजही कामगारांचा वापर पुर्वीप्रमाणे राजकीय स्वार्थासाठी करण्याची प्रवृत्ती वाढलेली दिसते. कामगारांच्या हितसंबंधाचे रक्षण करण्यासाठी कामगार संघटना जरी आवश्यक असल्या तरी कामगारांच्या हितसंबंधाचे रक्षण करताना एकूण सभासदांच्या हितसंबंधाकडे दुर्लक्ष करुन चालणार नाही.

३.८ भारतातील कामगार संघटनांच्या समस्या (PROBLEMS OF TRADE UNIONS IN INDIA)

जगातील इतर विकसनशील देशांच्या तुलनेत भारतीय कामगार संघटना सामर्थ्यशाली आहेत हे मान्य आपणास करावेच लागेल. तरीपण भारतामधील कामगारसंघटनेच्या चळवळीचा सुदृढ पायावर आणि योग्य प्रकारे विकास होऊ शकला नाही ही वास्तवता नाकारता येत नाही. भारतात कामगार संघटनाची संख्या वाढल्याने संघटनेत आपोआपच अनेक दोष निर्माण होऊ लागले आणि हे दोषच कामगार संघटनेच्या विकासात बाधा आणण्यास कारणीभूत ठरताना दिसत आहे. भारतातील कामगार चळवळी या आज जितक्या सदृढ पाहिजेत तितक्या त्या नाहीत. गेल्या ७०ते ८० वर्षात कामगार चळवळीने बरीच वाटचाल केली असली तरी अजूनही कामगार चळवळीत अनेक समस्या आणि उणिवा असल्याचे आढळून येते.

१) लहान आकारमानाच्या कामगार संघटना:

अलीकडील काळात आकाराने लहान असणाऱ्या कामगार संघटनांची संख्या वाढत असल्याचे दिसते.AITUC आणि INTUCसारख्या संघटना वगळता सर्व संघटनांचां आकार लहान आहे. परिणामतः कामगार संघटना फार लहान आकारमानाच्या असल्याने त्यांना सामूहिक वाटाघाटी माध्यमातून त्या संघटनेचा प्रभाव मालकावर पडत नाही.शिवाय लहान आकारमानामुळे सभासदांसाठी कल्याणकारीसोई -सुविधा वाढविण्यासाठी आवश्यक अशा योजना कार्यवाहीत आणणे पैशाअभावी त्यांना अशक्य होते.

२) कामगारांचा अशिक्षितपणा, अज्ञान आणि उदासीनता :

भारतातील मोठ्या प्रमाणात कामगार हे अशिक्षितव अज्ञानी आहेत. त्यामुळे त्यांना त्यांचे प्रश्न आणि संघटनेचे महत्व समजत नाही. संघटनेपासून आपला फायदा होईल याचे ज्ञान नसते. दैवावर विश्वास ठेवून प्रगतीसाठी तो प्रयत्न करत असतो. भारतामधील औद्योगिक कामगार मोठ्या प्रमाणावर अशिक्षित आहेत. कामगारांचा अशिक्षितपणा हा भारतामधील कामगार संघांच्या विकासामधील सर्वांतमोठा अडथळाआहे. कामगारांचा अशिक्षितपणा हा कामगार संघाच्या चळवळीत गतिरोध उत्पन्न करणारासर्वांत गंभीर अशा स्वरूपाचा अडथळाआहेअसे मत रॉयल कमिशननेही आपल्या अहवालात नमूद केले आहे.

३) कामगारांचे दारिद्रयः

औद्योगिक कामगारांना वेतानाच्या रुपाने जी रक्कम मिळते ती अत्यंत अल्प व अपूरी असते. भारतातील कामगारांना दारिद्र्याने ग्रासलेले असल्यामुळे कामगार संघटना चळवळ विशेष प्रगती करू शकत नाही. कामगारांची बचतशक्ती फारच अल्प असल्यामुळे कामगार संघटनेची वर्गणी वेळेवर भरणेही त्यांना अशक्य होते. तसेच वर्गणी भरण्याचे सामर्थ्य नसल्यामुळे अनेक श्रमिक कामगार संघटनांचे सभासदत्व स्वीकारू शकत नाहीत. त्यामुळे हे कामगार संघटनेची वर्गणी देवू शकत नाहीत. परिणामी कामगार संघटनेला पुरेसा निधी उभा करणे शक्य होत नाही. पुरेसा निधी नसेल तर कोणत्याही संघटनेला संघटनेची प्रगती करता येणार नाहीत हे उघड आहे.

४) कामगारांमध्ये एकात्मतेचा अभाव :

भारतातील श्रमिक वेगवेगळ्या उद्योग व्यवसायात काम करणारे असल्यामुळे त्यांच्यात एकात्मतेची भावना दिसून येत नाही.तसेच वंश, धर्म, भाषा, जात व प्रदेश या दृष्टींनी कामगारांमध्ये भेद पडत असल्यामुळे मालक वर्ग याचा गैरफायदा घेत असतात.

५) कामगारांच्या कामाची परिस्थिती :-

कामगार स्वतःच्याआणि आपल्या कुटूंबियांच्या जबाबदारीच्या कामात इतका गुरफटलेला गेला आहे कि , त्याला संघटनेकडे पुरेशे लक्ष देण्यास वेळ सुध्दा असत नाही. पर्यायाने संघटनेकडे पुर्ण दुर्लक्ष होते. आणि हे संघटनेच्या दृष्टीने योग्य नाही.

६) मालक वर्गाकडून कामगार संघटनेला विरोध :

कामगार संघटना स्थापन केल्या जाण्यास कारखान्यांच्या मालकांकडून आणि व्यवस्थापनाकडून विरोध केला जातो. व्यवस्थापक वर्गाची प्रवृत्ती कामगार संघटनांना पोषक नसून मारक असते. कामगार संघटनांचे प्रयत्न हाणून पाडण्यासाठी मालक वर्ग अनेक मार्गांचा अवलंब करतात. एखाद्या कामगार संघटनेला विरोध निर्माण करण्यासाठी प्रतिस्पर्धी संघटना निर्माण करण्याचा प्रयत्न मालक वर्गाकडून केला जातो.

७) कामगारांचे स्थलांतर :

मळे, खाणी आणि कारखान्यांमध्ये काम करणारे अनेक कामगार हे खेड्यातूनस्वतःच्या उदरनिर्वाहाकरिता स्थलांतर करून शहरांत आलेले असतात. भारतीय औद्योगिक कामगारांची स्थलांतर करण्याची प्रवृत्तीमुळे एकाच कारखान्यात काम करावे असे त्याला वाटत नाही. कारण याकामापेक्षा दुसऱ्या कारखान्यातील कामामध्ये आपल्याला जास्त वेतन व फायदा मिळेल अशी त्याची अपेक्षा असते. त्यासाठी आपण उद्या कुठे इथेच राहणार आहोत? हा विचार मनात बाळगून तो आजच्या कामात रस घेत नाही. कामगार संघ हे कामगारांची आर्थिक स्थिती सुधारण्याकरिता आधुनिक काळात आवश्यक असलेले एक प्रभावी साधन असते. परंतु कामगारांचे प्रवृत्तीमुळे कामगारांना कामगार संघटनांची मुळीच गरज वाटत नाही

८) आंतरिक फुट आणि गटबाजी:

एकाच उद्योगात अनेक कामगार संघटना काम करताना दिसतात. प्रत्येक कामगार संघटनेची ध्येय,आदर्श व उद्दिष्ट्ये वेगळी व परस्पर विरोधी असतात. त्यामुळे एकाने संघटनेने केलेल्या आंदोलनास दुसरी संघटना विरोध करत असते.

९) कामगारांच्या बाहेरील नेतृत्व:

भारतात कामगार संघटनेचे नेतृत्व करणाऱ्या बहुसंख्य व्यक्ती कामगाराऐवजी कामगार नसलेल्या किंवा कामगार क्षेत्राच्या बाहेरील राजकिय किंवा अन्य नेतृत्व करणाऱ्या असतात. कामगारांचे नेतृत्व करणाऱ्या व्यक्ती कामगारांच्या हितापेक्षा स्वतःच्या स्वार्थाला अधिक महत्व देतात. त्यांना कामगारांच्या प्रश्नात रस नसतो. स्वतःचा राजकीय स्वार्थ साधण्यासाठी ते कामगार हातात धरतात. वकील, डॉक्टर, राजकीय पुढारी, समाजकार्यकर्ते अशा प्रकारचे हे नेते असतात. कित्येक वेळा असे नेते संघटनांचे नेतृत्व स्वतःच्या फायद्यासाठी व इभ्रतीसाठी करीत असतात; त्यामुळे कामगार संघटनांच्या कार्याकडे त्यांचे दुर्लक्ष होत असते. बरेच कामगार नेते संधिसाधू व स्वार्थी असल्याचे आढळते.

१०) संघटनेत लोकशाहीअभावः

भारतातील कामगारांत लोकशाही भावनाचा अभाव दिसून येतो. ज्यामुळे बरेचनिर्णय हे कामगारांना न सांगता कामगार संघटनेचे नेते मंडळीच घेत असतात. त्यामुळे कोणत्याही आंदोलनात या नेत्यांना कामगारांचे पाहिजे तेवढे सहकार्य मिळू शकत नाही. कामगार आंदोलन प्रसंगी नेत्यांनी कामगारांना विश्वासात न घेतल्यामुळे कामगारही नेत्यावर अविश्वास दाखवतात..

११) शासनाचा कामगार संघटनेकडे पाहण्याचा दृष्टीकोन :

शासनाची कामगार संघटनेकडे पाहण्याची दृष्टी ही निकोप हवी. बऱ्याच वेळा परिस्थिती जर गंभीर वळण घेत असेल तरच शासनाने संघटनेची दखल घेत नाही. कामगार संघटनेने काही प्रश्नांसंबधी शासनाचे दरवाजे ठोठावले आहेत. पण त्याची दखलशासनाने घेतलेली

नाही. पण शासनाने जर वेळीच दखल घेतली असती तर संघटना समर्थ बनून सर्व प्रश्न सुटले असते. पण तसे शासनाने केले नाही.

३.९ भारतातील कामगार संघटन सुदृढ बनविण्यासाठीचे उपाय

भारतासारख्या विकसनशील देशात कामगार संघटनांचा विकास करण्यासाठी अनेक अडथळे निर्माण केले जातात. भारतातील कामगार संघटना सुदृढ करण्याची आवश्यकता आहे कारण ते देशासाठी आणि औद्योगिक विकासासाठी अत्यंत आवश्यक आहे. कामगारांचे हित हे राष्ट्राचे हितापेक्षा वेगळे असू शकत नाही. म्हणून कामगार आंदोलन अशा पध्दतीने संघटित केले पाहिजे की, ज्यामुळे कामगारांची प्रगती राष्ट्रीय प्रगतीला हातभार लावू शकेल. औद्योगिक क्षेत्रातील कामगारा वर्गाला शक्तिशाली बनविण्यासाठी मजबूत संघटनांची अत्यंत गरज आहे. परंतु असे मजबूत संघटन बनविण्यासाठी पुढील प्रयत्नांची आवश्यकता आहे.

१) एका उद्योग - एकच कामगार संघटना :

एकाच उद्योगामध्ये अनेक कामगार संघटन स्थापन केल्या गेल्यास परस्परांमध्ये द्वेष, मत्सर, स्पर्धा निर्माण होते आणि त्यामुळे कामगार चळवळीचे उद्दिष्ट असफल होते. एकाच उद्योगामध्ये एकाच कामगार संघटनांना स्थापन झाल्यास सभासद संख्या मोठी असल्यामुळे सामूहिक सौदा यशस्वीरीत्या करता येते. पक्षीय राजकारणापासून अलिप्त राहून कामगारांनी आपल्या हक्कांसाठी एका उद्योगामध्ये एक शक्तिशाली संघटना स्थापन केल्यास कामगार संघटनांची शक्ती वाढेल आणि दर्जा उंचावेल.

२) कामगारांमधून संघटनांचे नेतृत्व:

भारतीय कामगार संघांचे नेतृत्व बहुतांश प्रमाणात बाह्य व्यक्तींच्या हाती केंद्रीत झाले आहे.सुरूवातीच्या काळात कामगार संघांना विशेष फायदे मिळाले असलेत तरी श्रमिक संघांचे नेतृत्व बाह्य व्यक्तींच्या हाती गेल्यामुळेच त्याचे अनेक दुष्परिणाम श्रमिकांना भोगावे लागलेत. म्हणूनच औद्योगिक क्षेत्रात कार्य करणाऱ्या श्रमिकांमधूनच श्रमिक संघाचे नवीन नेतृत्व निर्माण होणे आवश्यक आहे.कामगार वर्गामधूनच कामगार नेते तयार होतील अशी परिस्थिती निर्माण केली पाहिजे. कामगार वर्गामधून कळकळीने काम करणारे नेतृत्वपुढे आल्यास कामगार चळवळ अधिक जलद गतीने प्रगती करू शकेल.

३) संघटना-संघटनांमधील द्वेषभावना कमी करणे :

कामगार संघटना-संघटनांमध्ये असलेली दुही आणि वैरभाव नाहीसा करण्यासाठी एक सर्वसाधारण आचारसंहिता तयार करून त्याचे महत्व कामगार संघटनांना पटवून देणे. त्यांच्यामध्ये सहकार्याची भावना वाढीला लावण्याचा प्रयत्न झाला पाहिजे.

४) कामगारांना आणि कामगार नेत्यांना प्रशिक्षण देणे :

आधुनिक काळात कामगार संघटनांची संख्या वाढत असून कामगार चळवळीचे महत्त्व सर्वच दृष्टींनी वाढत आहे. कामगार वर्गातून निर्माण होणाऱ्या कामगार नेत्यांना उद्योग, वित्तव्यवहार, कायदा, औद्योगिक मानसशास्त्र वगैरे विषयांची माहिती असणे आवश्यक

झाली आहे. कारखान्यातील व्यवस्थापन आणि मालकांशी मजुरीदरासंबंधी किंवा तत्संबंधी इतर गोष्टींबाबत योग्य असा सौदा करण्याचे सामर्थ्य त्यांच्या अंगी असले पाहिजे. कामगार संघटनांचे नेते कामगार वर्गामधून तयार होण्यासाठी कामगार संघटनेच्या कार्यकर्त्यांना प्रशिक्षण द्यावयास हवे. कामगार संघटनेचे तत्त्वज्ञान, कामगार संघटनेचा कारभार, सामूहिक सौदापद्धती आणि समाजकल्याण वगैरेसंबंधी कामगारांना शिक्षण देण्यासाठी प्रशिक्षण वर्ग सुरू करण्यात करावेत.

५) कामगार संघटनांनी विविध विधायक कार्यक्रम हाती घेणे :

कामगार संघटनांनी विविध कल्याणकारी कार्ये हाती घेणे जरुरीचे आहे. शिक्षण, आरोग्य, करमणूक, घरबांधणी वगैरे अनेक बाबतीत कामगार संघटनांनी भरीव कार्य करण्यास आणि त्यायोगे कामगारांचे कल्याण साधण्यास बराच वाव आहे.औद्योगिक क्षेत्रातील मालक-मजूर संबंध हे कायम स्वरूपी सलोख्याचे राहण्यासाठी श्रमिक संघांनी संपाचा उपयोग न करता विधायक कार्यक्रमांवर अधिक भर दिला पाहिजे. त्यासाठी श्रमिक संघांद्वारे श्रमिकांनी कमी गतीने काम करण्याला प्रोत्साहन देणे, सनदशीर मार्गाने आपल्या मागण्या पूर्ण करणे, दबाव तंत्राचा उपयोग करणे, घेराव घालणे, शिक्षण, आरोग्य आणि रोजगार सुरक्षिततेसंबंधी प्रस्ताव मांडणे असे विधायक कार्यक्रम अंमलात आणले पाहिजेत

६) कामगार संघटना सामर्थ्यवान बनविणे :

कामगार संघटनांचे सामर्थ्य वाढविण्यासाठी अगदी लहान कामगार संघटनांचे एकत्रीकरण केले पाहिजे. त्याचप्रमाणे कामगार संघटनांचा निधी वाढविला पाहिजे. कारखान्यांच्या मालकांनीही कामगार संघटनांसंबंधीचा आपला दृष्टिकोन बदलणे आवश्यक आहे. सामर्थ्यवान कामगार संघटनांमुळे अधिक उत्पादन आणि औद्योगिक शांतता या गोष्टी अधिक शक्य होतात ही गोष्ट मालक वर्गाने लक्षात ठेवली पाहिजे.

७) कामगार संघटनांना मान्यता देणे :

भारतातील संघटना यशस्वी करण्यासाठी कामगार संघटनांना मान्यता दिली जाणे महत्त्वाचे आहे. ही गोष्ट लक्षात घेऊनच सन १९४७मध्ये कामगार संघटना कायदा दुरुस्त करण्यात आला. कारखान्यातील मालकांनी त्या कारखान्यातील कामगारांनी स्थापन केलेल्या संघटनांना मान्यता दिली पाहिजे असे या दुरुस्ती कायद्यान्वये ठरविण्यात आले. या दुरुस्ती कायद्याची कार्यक्षमतेने आणि यशस्वीरीत्या अंमलबजावणी केली पाहिजे.

८) सरकारचा दृष्टिकोन :

कामगार संघटनांबाबत सरकारचा दृष्टिकोन निर्दोष स्वरूपाचा असणे आवश्यक आहे. ज्यायोगे कामगार संघटनांची निरोगी वाढ होईल असे कामगारविषयक धोरण सरकारने अवलंबिले पाहिजे. केंद्र सरकारने आणि घटकराज्य सरकारांनी आपली धोरणे कामगार संघटनांच्या निरोगी वाढीसाठी आणि कामगार चळवळीला योग्य वळण देण्याच्या उद्देशाने आखणे आवश्यक आहे.

३.१० सारांश

थोडक्यात, कामगारांच्या हितसंबंधांची जपणूक करावयाची असेल तर त्यासाठी यशस्वीरीत्या सौदा करण्यास समर्थ अशा कामगार संघटना असणे आवश्यक आहे. लोकशाहीच्या मूल्यांचे जतन करणाऱ्या भारतासारख्या विकसनशील देशात शक्तिशाली कामगार संघटना दोन दृष्टीकोनातून महत्त्वाच्या ठरतात. पहिले म्हणजे, कामगारांच्या हक्कांची व हितसंबंधांची जपणूक करण्यासाठी आणि दुसरे म्हणजे राजकीय लोकशाहीला स्थैर्य प्राप्त करून देण्यासाठी प्रबळ कामगार संघटना आवश्यक असतात. भारतातील औद्योगिक लोकशाही निर्माण करण्यासाठी समर्थ अशा कामगार संघटनांचा विकास होणे आवश्यक आहे.

३.११ सरावासाठी प्रश्न

१) कामगार संघटनाची व्याख्या द्या.कामगार संघटनेची प्रमुख वैशिष्ट्ये सांगा.
२) कामगार संघटनेची उद्दिष्ट्ये संगा.
३) कामगार संघाटनेची प्रमुख कार्ये सांगा
४) कामगार संघाटनेची लढाऊ कार्ये सांगा
५) भारतातील कामगार संघटनाची ऐतिहासिक उत्क्रांती आणि त्यांची सद्यस्थितीयावर चर्चा करा
६) भारतातील कामगार संघटनांना भेडसावणाऱ्या समस्या सांगा.
७) भारतातील कामगार संघटन सुदृढ बनविण्यासाठी उपाय सुचवा.

३.१२ अधिक वाचनासाठी संदर्भ ग्रंथ सूची

- बोधनकर सुधीर आणि चव्हाण साहेबराव (२०१२), ‘श्रम अर्थशास्त्र’, श्री साईनाथ प्रकाशन ,नागपूर
- देशमुख प्रभाकर (१९८७), ‘श्रमाचे अर्थशास्त्र’, विद्या प्रकाशन, नागपूर
- बेडदे धनंजय (१९९९),’ ‘औद्योगिक समाजशास्त्र’, सत्यप्रभू प्रकाशन, नांदेड
- देसाई भालेराव (२०११), ‘भारतीय अर्थव्यवस्था’ निराली प्रकाशन, पुणे.
- PuriV.K & Misra S.K (2017) ‘Indian Economy’ Himalaya Publishing House Pvt. Ltd. Mumbai

❖❖❖❖

४

कामगार संघवाद – २

घटक रचना :

४.१ उद्दिष्टये

४.२ प्रास्ताविक

४.३ बाहेरील नेतृत्व संकल्पना

४.३.१ कामगार संघटनेतील बाहेरील नेतृत्वाच्या भूमिका

४.३.४ भारतातील कामगार संघा बाहेरील नेतृत्व निर्माण होण्यास जबाबदार घटक

४.४ आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना

४.४.१ आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची स्थापनेची पार्श्वभूमी

४.४.२ आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची मूलभूत तत्त्वे आणि उद्दिष्ट्ये

४.४.३ आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची रचना:

४.४.४ भारत आणि आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना (ILO)

४.५ सारांश

४.६ सरावासाठी प्रश्न

४.७ अधिक वाचनासाठी संदर्भ ग्रंथ

४.१ उद्दिष्ट्ये

१) बाहेरील नेतृवची संकल्पना समजावून घेणे.
२) कामगार संघटनेतील बाहेरील नेतृत्वाच्या भूमिका अभ्यासणे
३) आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना स्थापनेची पार्श्वभूमी अभ्यासणे.
४) आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची मूलभूत तत्त्वे आणि उद्दिष्ट्ये समजावून घेणे.
५) आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची रचना अभ्यासणे.
६) आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना आणि भारत यांच्यातील संबंध जाणून घेणे.

४.२ प्रास्ताविक

भारतातील बहुतांश कामगार संघटनांचे नेतृत्व हे मुख्यतः राजकीय पक्षांचे म्हणजेच बाहेरचे नेतृत्व आहे. आज भारतीय कामगार संघटनांसमोरील एक महत्त्वाची समस्या म्हणजे कामगार संघटना नेतृत्वाचा प्रश्न. भारतीय कामगार संघटनांवर राजकीय पक्षांच्या नियंत्रणामुळे नैसर्गिकरित्या केवळ राष्ट्रीय कामगार महासंघांचेच नव्हे तर अनेक बाबतीत, औद्योगिक आस्थापनाच्या किंवा औद्योगिक स्तरावर कार्यरत असलेल्या वैयक्तिक संघटनांचे सर्वोच्च असणारे अध्यक्षपद प्रदान करण्यात आलेले दिसून येते. या नेत्यांद्वारेच भारतीय राजकीय पक्ष कामगार धोरणे आणि कामगार संघटनांच्या दैनंदिन कामकाजावर नियंत्रण ठेवतात. असे नेते “बाहेरचे नेतृव” म्हणून ओळखले जाऊ लागले आहेत.राजकारण्यांबरोबरच सामाजिक कार्यकर्ते, वकील आणि डॉक्टरही भारतीय कामगार संघटनांना नेतृत्व करत आहेत.

४.३ बाहेरील नेतृत्व संकल्पना

भारतामधील कामगारसंघांचे नेतृत्व करणाऱ्या व्यक्तींचे स्थूलमानाने अ) राजकीय पुढारी व राजकीय पक्षांचे कार्यकर्ते आणि ब) कारखान्यांत काम करीत असतानाच कामगारसंघांचे कार्य करणाऱ्या व्यक्ती असे दोन प्रकारे करता येईल. ‘जे स्वत: कामगार नाहीत किंवा कारखान्यात कोणत्याही प्रकारचे कार्य करीत नाहीत, परंतु कामगार संघाचे नेतृत्व करण्यासाठी आपली बुद्धी व शक्ती खर्च करीत आहेत अशा व्यक्तींना बाहेरच्या व्यक्ती (outsiders) या संज्ञेने संबोधले जाते.’भारतातील कामगार संघटना चळवळीचे नेतृत्व चळवळीच्या सुरुवातीपासूनच उद्योगाच्या बाहेरून आले. सुरुवातीची कामगार संघा चळवळींना गती स्वातंत्र्यलढ्यातील नेत्यांनी दिली. स्वातंत्र्यापूर्वी महात्मा गांधींनी कामगार संघटना चळवळीचे नेतृत्व केले होते. गांधींच्या नेतृत्वाखाली कामगार संघटना चळवळीचे तत्वज्ञान मांडले गेले आणि आचरणात आणले गेले. कामगार युनियन चळवळीवरील त्यांचे विचार पुढे अभ्यासाचे, अनुसरण्याचे आणि आचरणात आणण्यासारखे तत्त्वज्ञान बनले. आज सर्व प्रमुख राजकीय पक्षांचे कामगार संघटना संलग्न आहेत. राजकीय पक्ष आणि कामगार संघटना यांच्यातील संबंध उघडपणे मान्य केले जात नसले तरी त्यांच्यातील संबंध सर्वत्र मान्य केले जातात.कोणतेही ध्येय नसलेल्या बाहेरच्या नेत्यांना उद्योगधंदे आणि कामगारांच्या समस्यांबद्दल काहीच माहिती नाही. ते कामगारांच्या जीवनापासून दूर गेलेले आहेत आणि त्यांनी भारतातील कामगार चळवळीला मदत होण्यापेक्षा कामगारांचे अधिक नुकसान केले आहे. चार्ल्स मायर्स यांनी निरीक्षण केले की, ‘सर्व भारतीय कामगार संघांचे नेतृत्व अशा व्यक्ती करतात ज्यांना उद्योगात कोणतीही पार्श्वभूमी नसलेली आणि बाहेरील लोक आहेत, जे बहुतेक प्रकरणांमध्ये स्पष्ट राजकीय पाश्वर्भूमी असलेले मध्यमवर्गीय बुद्धिजीवी आहेत

४.३.१ कामगार संघटनेतील बाहेरील नेतृत्वाच्या भूमिका :

भारतामधील कामगार संघांच्या चळवळीचा संपूर्ण इतिहास काळजीपूर्वक अभ्यास केल्यास भारतात या चळवळीची मूहूर्तमेढ रोवण्याचे, अत्यंत प्रतिकूल वातावरणात या चळवळीचे संवर्धन करण्याचे आाणि या चळवळीची शक्ती वाढविण्याचे अत्यंत महत्त्वपूर्ण कार्य

भारतामधील निरनिराळ्या राजकीय पक्षांचे कार्य करणाऱ्या व्यक्तींनी केले आहे. या व्यक्तींमध्ये राष्ट्रपिता महात्मा गांधींपासून तो महाराष्ट्राचे मंत्री कॉ. नरेन्द्र तिडके यांच्यापर्यंत आणि वाडिया, लोखंडे व एन्. एम्. जोशी यांच्यापासून तो कॉ. डांगे, कॉ. रणदिवे व जॉर्ज फर्नांडिस पर्यंत अनेक व्यक्तींचा समावेश होतो. ह्या व्यक्तींमध्ये श्रीमती मणीबेन कारा, कॉ. अहिल्याबाई रांगणेकर व कॉ. रोझा देशपांडे या स्त्री पुढाऱ्यांचाही समावेश करणे अगत्याचे आहे. या सर्व व्यक्तींनी कामगारांना संघटित करण्यासाठी आपली शक्ती खर्च केली नसती तर भारतात कामगार संघांची चळवळ कधीच उभी झाली नसती. भारतातील कामगार युनियनवादाची दोन महत्त्वाची वैशिष्ट्ये म्हणजे बाहेरील नेतृत्व आणि राजकीय संलग्नता. आपल्या देशात कामगार संघटना स्थापन झाल्यापासून या राजकीय प्रबोधनात अविभाज्यपणे मिसळल्या गेल्या आहेत. उत्क्रांती प्रक्रियेद्वारे विकसित होण्याऐवजी, संपूर्ण संघाची वाढ बाहेरील लोकांद्वारे केली गेली आहे, बहुतेक राजकारणी ज्यांनी कामगार संघ चळवळीशी जवळचा आणि सतत संबंध ठेवला आहे. आज प्रत्येक मोठ्या राजकीय पक्षाची स्वतःची कामगार शाखा आहे. कामगार संघटनांशी बाहेरील लोकांचा असा संबंध कामगारांसाठी आणि कामगार संघटनांच्या चळवळीसाठीही इतकाही वाईट नाही.

कामगार युनियन कायदा, १९२६ अन्वये, संबंधित उद्योगात प्रत्यक्षात गुंतलेली किंवा नोकरीत नसलेली कोणतीही व्यक्ती बाहेरची व्यक्ती मानली जाते, कायद्याच्या कलम २२ नुसार नोंदणीकृत संघटनेच्या निम्म्यापेक्षा कमी पदाधिकारी सक्रियपणे कार्यरत असले पाहिजेत किंवा ज्या उद्योगाशी संघटनाचा संबंध आहे अशा उद्योगात त्याने नोकरी केली आहे. 'पदाधिकारी' मध्ये कार्यकारिणीच्या सदस्यांचा समावेश होतो. भारतातील युनियनमधील बाहेरील लोकांबद्दलचा वाद हा ट्रेड युनियन कायदा लागू करण्याइतका किंवा कदाचित जुना आहे.

सन १९२० पर्यंत, सरकारने, त्यांच्या स्वत: च्या कामगारांच्या संघटना किंवा संघटनांना परवानगी देताना, बाहेरील लोकांना त्यांच्याशी जोडले जाऊ दिले नाही. रॉयल कमिशन ऑन लेबरने युनियनच्या कामकाजाच्या व्यवस्थापनात मोठ्या जबाबदाऱ्या स्वीकारण्यासाठी आतल्यांना प्रशिक्षण देण्याची गरज यावर जोर दिला.

स्वातंत्र्यानंतर, कामगार संघटनांचे नेतृत्व व्यावसायिक नेत्यांच्या हातात गेले ज्यांच्यासाठी संघटनेचे कार्य हा एक व्यवसाय बनला आणि सामाजिक-आर्थिक ध्येय बनले नाही. राजकारणी नेत्यांसाठी, कामगार संघटनेचे कार्य हा त्यांच्या राजकीय कार्यांचा विस्तार बनला आणि त्यांनी त्यांच्या राजकीय महत्वाकांक्षा पुढे नेण्यासाठी कामगार संघवादाचा वापर केला.ऐंशीच्या दशकाच्या सुरुवातीस मुंबईत डॉ. दत्ता सामंत यांच्या नेतृत्वाखाली दोन वर्षांच्या कापड उद्योगाच्या संपाच्या अपयशामुळे अनेक वस्त्रोद्योग कामगारांचे आयुष्य उद्ध्वस्त झाले. डॉ. सामंत यांनी उद्योजकासमोर मांडलेल्या अवाढव्य आणि अक्षम्य मागण्यांमुळे संप अयशस्वी झाल्याची माहिती आहे. कापड गिरण्याच्या संपाच्या अपयशामुळे डॉ. सामंत यांच्या व्यावसायिक कामगार संघटनेचे नेते आणि राजकारणी या आश्वासक कारकिर्दीवर पडदा पडला.

बाहेरचे नेतृत्व नेहमीच राजकीय एकसंघतेकडे नेत असते कारण बाहेरचे नेतृत्व करणारे लोक राजकीय पक्षांशी संलग्न असतात. जर युनिट मोठे असेल, तर बाहेरील नेतृत्व संघटनेच्या बहुसंख्यतेमध्ये योगदान देते आणि शेवटी आंतरसंघीय शत्रुत्व निर्माण करते. उदाहरणार्थ, बॉम्बेमधील बेस्ट उपक्रमामध्ये अनेक कामगार संघटना आहेत ज्या प्रत्येक परस्पर उद्देशाने काम करतात. बहुसंख्य कामगार संघटना हे या वस्तुस्थितीचे स्पष्ट संकेत देतात की ते कामगारांचे आयुष्य उध्वस्त करतात, वेगवेगळ्या संघटनांशी निष्ठेने असलेल्या कामगारांमध्ये कारखान्यात वैमनस्य निर्माण करतात आणि कामाचे वातावरण बिघडवतात. पुढे ते कामगारांच्या वतीने संघटनेची मान्यता आणि सौदेबाजी प्रतिनिधीची समस्या देखील प्रश्न निर्माण करतात. विविध संघटनांमध्ये एकता नसल्यामुळे व्यवस्थापनाकडून शोषण केले जाते आणि कामगारांच्या हिताची काळजी घेतली जात नाही.बाहेरील नेतृत्वाच्या समस्येचे निराकरण करण्यासाठी, राष्ट्रीय कामगार आयोगाने शिफारस केली आहे की युनियन कार्यकारी समितीवरील बाहेरील लोकांची सदस्यसंख्या १००० च्या खाली असल्यास १० टक्क्यांपर्यंत मर्यादित ठेवावी आणि जर सदस्य संख्या जास्त असेल तर जास्तीत जास्त ३० टक्के. १०,००० पुढेकामगार सदस्य असतील तर अशा संघटनांच्या बाबतीत, टक्केवारी ३० टक्के निश्चित करण्यात. योग्य राजकीय संपर्क असलेले बाहेरचे लोक हरलेल्या स्थितीला विजयात बदलण्यास सक्षम असतात.आक्रमक मागण्या, ताठर सौदेबाजी आणि बिनधास्तपणाने कामगारांचे लक्ष वेधून घेतलेल्या नेतृत्वामध्ये मुंबईतील दिवंगत कामगार नेते दत्ता सामंत आणि आर. जे. मेहता, बंगळुरूमधील सूर्यनारायण राव आणि चेन्नईतील आर. कुचेलन आणि चिंतन यांचा समावेश करता येईल.

१) भारतात सध्याची कामगार संघटनाची परिस्थिती, कामगारांमधील प्रेरणा आणि त्यांच्या परिस्थितीत झालेली बरीच सुधारणा हे मुख्यतः बाहेरच्या नेतृत्वामुळे आहे हे मान्य करावे लागेल.

२) बाहेरचे नेतृव सेवायोजकाच्या अधिकारक्षेत्राच्या पलीकडे असल्याने, कामगार संघटनांच्या सामर्थ्य आणि सौदेबाजीच्या सामर्थ्यात भर घालतात. ते कामगारांचे मुक्त प्रतिनिधी म्हणून काम करतात आणि त्यांच्या संघटनेच्या कार्यासाठी त्यांच्याविरुद्ध कोणत्याही कारवाईचा वापर केला जाईल याची त्यांना भीती वाटत नाही.

३) बऱ्याच वेळा बाहेरचे नेतृत्व त्यांच्या व्यक्तिमत्त्वाच्या प्रभावाने किंवा त्यांच्या खऱ्या मार्गदर्शनाने अज्ञानी असणाऱ्या कामगार जनसमुदायाला एकत्र आणण्यासाठी आणि एकत्रित करण्यात खूप महत्वाचे असल्याचे सिद्ध झाले आहे.

४) बाहेरील नेतृत्वाच्या राजकीय संलग्नतेने अनेकदा कामगारांच्या तक्रारी सोडवण्यासाठी आणि काहीवेळा कामगारांसाठी आवश्यक जनमत एकत्रित करण्यासाठी एक व्यासपीठ म्हणून काम केले आहे.

४.३.४ भारतातील कामगार संघाबाहेरील नेतृत्व निर्माण होण्यास जबाबदार घटक :

स्वातंत्र्य मिळून ७५ वर्षे होऊन गेल्यानंतरही भारतामधील बहुसंख्य कामगार संघांचे नेतृत्व या बाहेरच्या व्यक्तींकडेच आहे व प्रचलित परिस्थितीच्या संदर्भात ही एक

चिंताजनक बाब आहे असे अनेक विचारवंतांना वाटते. या संदर्भात कामगार संघांचे नेतृत्व बाहेरच्या व्यक्तींना करण्याचा प्रसंग का निर्माण होतो हा एक मूलभूत प्रश्न उपस्थित होतो. या प्रश्नाची काही उत्तरे खालीलप्रमाणे आहेत.

१) कामगार संघांच्या चळवळीच्या बाल्यावस्थेत कामगारांची आत्यंतिक पिळवणूक केली जात असतानाही कामगार स्वतःहून संघटित होऊ शकले नाहीत. कामगारांची दुर्दशा ज्यांना पाहावली नाही अशा व्यक्तींनी पुढाकार घेऊन व आपल्या सर्वस्वाचा त्याग करून या देशात कामगार संघांची उभारणी केली.

२) स्वातंत्र्योत्तर काळात देशात अनुकूल वातावरण असूनसुद्धा कामगारांमधून नेतृत्व निर्माण होण्याच्या प्रक्रियेचा वेग अत्यंत मंद राहिला.

३) कामगार संघांजवळ पुरेसा पैसा नसल्यामुळे ते पूर्ण वेळ काम करण्यासाठी कार्यकर्त्यांची नेमणूक करू शकत नाहीत. त्यामुळे स्वतःचा व्यवसाय सांभाळून किंवा स्वतःच्या राजकीय पक्षाचे काम करीत असतानाच कामगार संघांचे कार्य करण्यासाठी तयार असलेल्या व्यक्तींची मदत व मार्गदर्शन घेण्याशिवाय कामगार संघांपुढे दुसरा पर्याय नसतो.

४) स्वातंत्र्योत्तरकाळात अनेक कामगार कायदे करण्यात आले. या कायद्यांचे गुंतागुंतीचे स्वरूप समजून घेऊन कामगारांचे हितसंबंध सुरक्षित ठेवण्याकरिता या कायद्यांचा उपयोग करण्याचे अवघड कार्य कामगारांमधून निर्माण झालेले नेतृत्व करू शकत नाही असे अनेकांना वाटते.

५) भारतामधील बहुसंख्य कारखानदार पुरोगामी विचारसरणीचे नसल्यामुळे कामगारांच्या मागण्यांबाबत कामगारांशी समोरासमोर बसून मोकळ्या मनाने चर्चा करण्यासाठी ते तयार होत नाहीत. त्यामुळे अशा प्रसंगी कामगारांचे प्रतिनिधित्व करण्याची कामगिरी श्री. जॉर्ज फर्नांडिस, श्री राजाभाऊ. कुळकर्णी किंवा डा. दत्ता सामंत यांसारख्या बाहेरच्या व्यक्तींना करणे भाग पडते.

६) राजकीय पुढाऱ्यांची एक विशिष्ट प्रतिभा व सामर्थ्य असते. राजकीय पुढाऱ्यांनी कामगार संघांचे नेतृत्व स्वीकारल्यामुळे, राजकीय पुढाऱ्यांच्या प्रभावामुळे कामगारांच्या अनेक मागण्या अगदी सहजपणे पूर्ण होतात. कामगार संघाच्या पदाधिकाऱ्यांपैकी निम्मे पदाधिकारी बाहेरच्या व्यक्ती राहू शकतात अशी कामगार संघ कायद्यात स्पष्ट तरतूद आहे.

७) बाहेरील नेतृत्व टिकून राहण्याचे एक मुख्य कारण म्हणजे कामगार त्यांच्या स्वत:च्या प्रयत्नांपेक्षा या बाहेरील नेतृत्वाच्या माध्यमातून त्यांच्या सेवायोजकाकडून मालकाकडून अधिक मागण्या मान्य करून घेऊ शकतात.

८) कामगार संघटनांमध्ये बाहेरच्या लोकांच्या संघटनेत टिकून राहण्याचे आणखी एक कारण म्हणजे अनेक घटनांमध्ये, असे निदर्शनास येते की, त्यांचे व्यवस्थापन स्वतःहून बाहेरील लोकांच्या नेतुत्वासाठी चेतावणी देतात. वाटाघाटी करण्यास नकार देऊन

किंवा चर्चा करण्यास किंवा विद्यमान संघाचा सल्ला घेण्यास नकार देऊन, व्यवस्थापन बाहेरील राजकीय हस्तक्षेपास आमंत्रित करतात.

९) कामगार संघांच्या बाजूने असे म्हणणे आहे की जेव्हा व्यवस्थापन वारंवार विनंती करूनही त्यांची उपस्थिती किंवा अस्तित्व मान्य करत नाही, तेव्हा व्यवस्थापना विरुद्ध आवाज उठविण्यासाठी आणि दखल घेण्यासाठी त्यांना आमदार किंवा खासदारांना कामगार संघाचे अध्यक्ष म्हणून आणण्यास भाग पाडले जाते. अशा घटना संपूर्ण भारतात बहुतेक मोठ्या शहरांमध्ये आणि अनेक उद्योगांमध्ये घडते.

१०) बाहेरच्या नेतृत्वाची इतर कारणे पुढील आहेत:

a. भारतीय कामगार चळवळीची सापेक्ष अपरिपक्वता:

b. भारतात कामगार चळवळ शंभर वर्षांपासून अस्तित्वात असूनही त्यांना आजही बाहेरच्या पाठिंब्याची गरज आहे. कारण आजही बहुतेक भारतीय कामगार संघटना अजूनही लहान बाळासारख्या अपरिपक्वआहेत.

ब) समाजशास्त्रीय घटक:

बहुतेक भारतीय औद्योगिक कामगार ग्रामीण भागातून येतात. हे कामगार त्यांच्या तक्रारी मांडण्यास किंवा मालकांशी समान पातळीवर चर्चा अथवा वाटाघाटी करण्यास कमी पडतात. अशा परिस्थितीत बाहेरचा नेतृत्व हे तारणहार म्हणून पुढे येते.

क) सेवायोजकाची (मालक वर्गाची) वृत्ती:

अनेक भारतीय सेवायोजक कामगार संघटनांना त्यांच्या शक्ती आणि अधिकाराला आव्हान मानतात. त्यामुळेते त्यांच्या कामगारांना कामगार संघटनेच्या कामात सक्रिय सहभागासाठी शिस्तभंगाच्या कारवाईच्या सबबीखाली शिक्षा करण्याचा अवलंब करतात. निलंबन , पदावनती, बदल्या आणि पदोन्नतीच्या बाबतीत भेदभाव इ. प्रकारचच्या शिक्षेचा मार्गमालकवर्ग अवलंब करतात. मालकांच्या अशा प्रकारच्या वृत्तीमुळे, अनेक कामगार, त्यांच्यात नेतृत्वगुण असूनही, स्वतःला हून अलिप्त राहतात आणि बाहेरील लोकांसाठी नेतृत्व करण्यास वाव देतात.

ड) कामगार कायदे समजून घेण्यात अडचण:

भारतातील बहुतेक कामगारांची भाषिक क्षमता त्यांना कामगार कायदे, स्थायी आदेश, सामूहिक करार इत्यादी भाषा समजून घेण्यास आणि त्याचा अर्थ लावण्यासाठी पुरेशी नाही. कामगारांच्या या मर्यादेमुळे अशा कारणांसाठी बाहेरील लोकांची संघटनेमध्ये उपस्थिती आवश्यक ठरते, ज्यांची कामगार कायद्यांवर स्पष्ट पकड आहे.

इ) कामगार संघटनांची आर्थिक कमकुवतपणा:

हे सर्वज्ञात सत्य आहे की भारतातील बहुतेक कामगार संघटनांची आर्थिक साधने इतकी तुटपुंजी आहेत की ते सक्षम पूर्णवेळ पगारदार कर्मचारी आणि अर्थशास्त्रज्ञ, कामगार कायदे इत्यादी विषयातील तज्ञ ठेवू शकत नाहीत. त्यामुळे ते बाहेरच्या लोकांवर अवलंबून आहेत.ज्यांचे स्वतःचे उपजीविकेचे साधन आहे.

४.४ आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO)

आधुनिक काळात आंतरराष्ट्रीय सहकार्याला अत्यंत महत्व प्राप्त झाले आहे. जागतिक पातळीवर हे सहकार्य विविध मार्गाने मिळविले जाते. सर्वसामान्यपणे विकसीत देश हे इतर विकसनशील देशांवर आपले प्रभुत्व प्रस्थापित करण्यासाठी आंतरराष्ट्रीय सहकार्याचा वापर करताना दिसतात. सन १९१४ पहिले जागतिक महायुद्धात घडून आले आणि व्हर्सायिच्या तहाने हे महायुद्ध संपुष्टात आले आणि शांतता प्रस्थापित झाली. याच काळात आर्थिक व सामाजिक विषमतेची दरी कमी करण्यासाठी प्रयत्न करणारी आणि कामगारांवर होणाऱ्या अन्यायाला पायबंद घालण्यासाठी झटणारी एखादी कायम स्वरूपाची संघटना असल्याशिवाय समाजात स्थैर्य व शांतता निर्माण होऊ शकत नाही, हा विचार जगातील अनेक विचारवंतांना पटलेला होता. व्हर्सायिच्या तहाची महत्वाची निष्पत्ती म्हणजे वर उल्लेख केलेल्या विचाराला साकार करण्याच्या उद्दिष्टाने करण्यात आलेली १९१९ सालील आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची स्थापना ही होय.

४.४.१ आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची स्थापनेची पार्श्वभूमी :

सन १८५० मध्ये कामगारांना राष्ट्रीय संरक्षणाबरोबरच आंतरराष्ट्रीय सहकार्य देखील मिळत राहावे म्हणून अनेक कामगार तज्ज्ञांकडून प्रयत्न करण्यात आलेत. शिवायकार्ल मार्क्स आणि एंजल्सयांनी आपल्यासाम्यवादी पक्षाच्या घोषणापत्रात (Manifesto) 'आंतरराष्ट्रीय श्रम कृती'बाबत उल्लेख केलेला दिसून येतो. सन १८७६ मध्ये जगातील सर्वच देशांनी आंतरराष्ट्रीय श्रम सहकार्यासाठी सर्वप्रथम पाऊल उचलले. कारण कामगारांच्या विकासाची समस्या स्थानिक अथवा राष्ट्रीय पातळीची नसून ती एक आंतरराष्ट्रीय पातळीवरील सामाजिक समस्या आहेहे सर्व देशांनी मान्य केले. सन १९१४ मध्ये'अमेरिकन श्रमिकांच्यामहासंघाने' (American Federation of Labour) जागतिक शांतता, सुव्यवस्था आणि श्रमिकांची एकूण स्थिती यामधील संबंध ओळखूनच एक ठराव पास केला. या ठरावाच्या प्रती प्रत्येक देशातील श्रमिक संघांना पाठविण्यात आल्यात्यानंतर पूढे'बर्न'येथे सन १९१७ मध्ये झालेल्या श्रम परिषदेत आंतरराष्ट्रीय संरक्षणात्मक कामगार कायद्यांचे संवर्धन आणि अंमलबजावणी करण्यासाठी शांतता कराराचे एक माध्यम म्हणून श्रम कायद्यांच्या, आंतरराष्ट्रीय संघाला निर्विवाद मान्यता देण्यात आली. आंतरराष्ट्रीय पातळीवरून कामगारांचे कल्याण आणि संरक्षण करण्यासाठी पहिल्या महायुद्धानंतरच्या काळापर्यंत देखील फारसे प्रयत्न झाले नाहीत.सन १९१९ मध्येश्री. एस. गॉम्पर्सयांच्या अध्यक्षतेखाली एका 'आंतरराष्ट्रीय श्रम समितीची' नियुक्ती करण्यात आली. या समितीने कामगारांच्या समस्यांचा जागतिक पातळीवरून अभ्यास करून त्यावर उपाय सुचविण्यासाठी स्थायी संघटनेच्या स्थापनेची शिफारस केली होती. या समितीने आंतरराष्ट्रीय स्तरावर विचार-विनिमय करण्यासाठी विविध देशात जवळपास एकूण ३५ बैठका घेऊन या समितीने आपला अहवाल तयार करून तो'व्हर्साइल'येथील'शांतता परिषदेत'सादर केला. या समितीच्या सर्व शिफारशी मान्य करूनच १८ जून १९१९ रोजी'आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची'(ILO)स्थापना करण्यात आली. सुरूवातीच्या काळात'राष्ट्र संघाशी' संबंधीत संस्था म्हणूनच आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना सुरू करण्यात

आली होती. नंतर दुसऱ्या महायुद्धाच्या दरम्यान 'राष्ट्र संघ'ही संस्था संपुष्टात आली आणि दुसऱ्या महायुद्धसंपल्यानंतरऑक्टोबर १९४५ मध्ये 'संयुक्त राष्ट्र संघाची'(United Nations Organisation - UNO) स्थापना करण्यात आली. त्यावेळच्या तत्कालीन परिस्थितीमध्ये आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेचा संबंध संयुक्त राष्ट्र संघांशी जोडण्यात आला.म्हणूनच १३ डिसेंबर १९४६ पासून'आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना (ILO) 'ही संयुक्त राष्ट्र संघाची (युनो) विशेष अभिकर्ता म्हणून कार्य करीत आहे.

४.४.२ आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची मूलभूत तत्त्वे आणि उद्दिष्ट्ये:

अमेरिकेचे भूतपूर्व राष्ट्राध्यक्ष स्व. श्री. केनेडी यांच्या मते, 'आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेचे मुख्य उद्दिष्ट श्रमिकांच्या पिळवणुकीला पायबंद घालणे, चांगले जीवन जगण्याकरिता आवश्यक असलेले सर्व अधिकार श्रमिकांना मिळवून देऊन त्यांच्या भौतिक कल्याणाचा दर्जा उंचावण्याकरिता सर्व प्रकारे प्रयत्न करणे हे बसते'.

आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची मूलभूत तत्त्वे आणि उद्दिष्ट्ये खालील प्रमाणे आहेत;

१) श्रमाला कोणत्याही प्रकारची “व्यापारी वस्तू" म्हणून समजण्यात येऊ नये.
२) देश, उद्योग आणि सभोवतालचे वातावरण याला अनुसरून श्रमिकांना योग्य मजूरी आणि वेतन मिळावयास हवे कामगारांना योग्य जीवनमान जगता येईल इतकी मजुरी कामगारांना देण्यात यावी.
३) कामगारांकडून दररोज ८ तास किंवा आठवड्यात ४८ तास या पेक्षा जास्त वेळ काम करून घेण्यात येऊ नये.
४) औद्योगिक क्षेत्रात काम करणाऱ्या कामगारांना आठवड्यातून एक दिवस सुट्टी देण्यात यावी.
५) बाल कामगार पद्धतीचे निर्मूलन करण्यात यावे.
६) औद्योगिक संस्थेमध्ये स्त्रीयांना योग्य संधी दिली पाहिजे. तसेच सर्वच उद्योगात पूरेशा प्रमाणात प्रभावी निरीक्षण व्यवस्था असली पाहिजे.
७) कामगार आणि सेवायोजक या दोन्ही पक्षांना आपल्या हिताचे रक्षण आणि संवर्धन यासाठी संघटन निर्मितीची परवानगी देण्यात यावी.
८) स्त्री -पुरुष श्रमिक एकाच प्रकारचे काम करीत असल्यास त्यांना समान दराने मजुरी द्यावी.

४.४.३ आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या उद्दिष्टांची नव्याने व्याख्या :

१९४४ मध्ये 'फिलाडेल्फिया' येथे भरलेल्या अधिवेशनात आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या उद्दिष्टांची नव्याने व्याख्या करण्यात आली. या अधिवेशनात संमत करण्यात आलेल्या जाहीरनाम्यात नमूद केलेली उद्दिष्टे पुढीलप्रमाणे आहेत

१) श्रम ही एखादी वस्तू नव्हे.
२) दारिद्रय, मग ते कोठलेही बसो, प्रत्येक ठिकाणच्या सुबत्तेला धोकादायक असते.
३) मत व्यक्त करण्याचे स्वातंत्र्य आणि संघटना निर्माण करण्याचे स्वातंत्र्य या दोन्ही बाबी निरंतर प्रगतीसाठी अत्यावश्यक आहेत.

४) गरजेविरुद्ध सुरू करण्यात आलेले युद्ध हे प्रत्येक देशात अत्यंत निर्धाराने लढण्यात यावे. तसेच आंतरराष्ट्रीय पातळीवर त्याकरिता सरकारे, कामगार व सेवायोजकांचे सहकार्य घेऊन आवश्यक ते सर्व प्रयत्न करण्यात यावेत.

थोडक्यात,आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या उद्दिष्टांची पूर्तता करण्यासाठी अनेक श्रम तज्ञांनी भरपूर प्रयत्न करत आहेत. श्रमाचा कामाचा दर्जा सुधारणे, श्रमिकांच्या राहणीमानात सुधारणा करणे, मानव संसाधनात सुधारणा करणे, सामाजिक संस्थांचा विकास करणे, संशोधनाला प्रोत्साहन देणे, रचनात्मक कार्यक्रम आयोजित करणे इत्यादींसाठी आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या प्रयत्न करीत असते.

४.४.४ आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची रचना:

आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना ही एक त्रिपक्षीय स्वरूपाची संघटना आहे. जगातील कोणताही देश या संस्थेचा सभासद बनू शकतो. त्यामुळे या संस्थेच्या व्यवस्थापनेत सभासद देशांचे सरकार, सेवायोजक आणि श्रमिक यांच्या प्रतिनिधींना संघटनेच्या कार्यात सहभागी होण्याची संधी मिळते. सुरूवातीच्या काळात आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेचे कार्यक्षेत्र यूरोप आणि अमेरिका या राष्ट्रांपुरतेच मर्यादित होते. परंतु वर्तमान परिस्थितीत जगातील अनेक देश या संघटनेचे सभासद झाले आहेत. या संघटनेने आपली मुख्य उद्दिष्ट्ये पूर्ण करण्यासाठी तीनप्रादेशिक सल्लागार समित्यानियुक्त केल्या आहेत. तसेच औद्योगिक क्षेत्राच्या सर्वांगीण विकासासाठी'औद्योगिक समित्यांची'स्थापना केली आहे.आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची रचनेमध्ये अ) आंतरराष्ट्रीय श्रम परिषद ब) नियामक मंडळ आणि क) आंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालय अशी त्रिपक्षीय स्वरूपाची रचना आहे.

अ) आंतरराष्ट्रीय श्रम परिषद (International Labour Conference) :

आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची ध्येय-धोरणे निर्धारीत करणे आणि संघटनेच्या संचालना संबंधीचे महत्त्वपूर्ण निर्णय घेण्याचे कार्य ही परिषद करीत असते. या परिषदेची बैठक एका वर्षातून किमान एकदा होते. श्रमिकांच्या हित संबंधांची जोपासना करण्यासाठी आंतरराष्ट्रीय मान्यता मिळविणे हेच आंतरराष्ट्रीय श्रम परिषदेचे प्रमुख कार्य आहे.

ब) नियामक मंडळ (Governing Body) :

आंतरराष्ट्रीय श्रम परिषदेने घेतलेल्या निर्णयांची अंमलबजावणी करणे आणि त्यांच्या कार्यावर नियंत्रण ठेवणे ही कार्ये नियामक मंडळाला करावी लागतात. या नियामक मंडळाची कार्यपद्धती देखील त्रिपक्षीय स्वरूपाची असते. या मंडळांच्या कार्यकारिणीत प्रतिनिधी हे सभासद देशांच्या सरकारचे, सेवायोजकांचे आणि श्रमिकांचे प्रतिनिधीत्व करणारे असतात. नियामक मंडळाचा अध्यक्ष आणि उपाध्यक्ष यांची निवड मात्र दरवर्षी होत असते. नियामक मंडळाची बैठक वर्षातून तीन वेळा होत असते.

क) आंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालय (International Labour Office) :

आंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालय हे आंतरराष्ट्रीय श्रम संस्थेच्या 'सचिवालयाचे' (Secretariat) कार्य करीत असते. नियामक मंडळाने नियुक्त केलेल्या "सामान्य संचालकांच्या " Director

General नियंत्रणाखाली आंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालयाला आपल्या जबाबदाऱ्या पूर्ण कराव्या लागतात.

आंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालयाचे'स्थायी कार्यालय'(सचिवालय) हे “जिनेव्हा "येथे आहे तर त्या कार्यालयाची एक शाखा भारतात “दिल्ली” येथे आहे. तज्ञ व्यक्तिंच्या मार्फत हे कार्यालय सभासद देशातील श्रम समस्यांबाबतची माहिती गोळा करीत असते. तसेच आंतरराष्ट्रीय श्रम परिषदेच्या कार्यक्रम पत्रिकेवरील चर्चेत होणाऱ्या मुद्यांबाबत आकडेवारी गोळा करीत असते. याशिवाय सभासददेशातील प्रमुख समस्यांचे संशोधन करून अहवाल प्रसिद्ध करीत असते. “आंतरराष्ट्रीय श्रम परीक्षण " (International Labour Review), “उद्योग आणि श्रम" (Industry and Labour) आणि नैमित्तिक प्रकाशनासंबंधीची विविध प्रकारची माहिती सर्व सभासद देशांकडे प्रसारीत केली जाते. कामगार समस्यांचा अभ्यास करण्यासाठी आणि श्रम शिक्षण देण्यासाठी सन १९६० मध्ये'आंतरराष्ट्रीय श्रम संस्थेची') स्थापना करण्यात आली आहे.

४.४.५ भारत आणि आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना (ILO) :

सन . १९१९ मध्ये आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची स्थापना झाली आहे. तेव्हापासूनच भारताचा या संघटनेशी संबंध आहे. म्हणजेच या संघटनेच्या स्थापनेनंतर अवघ्या दोन वर्षानंतरच आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या नियामक मंडळावर भारताला कायम स्वरूपी प्रतिनिधीत्व मिळाले आहे. अशा प्रकारे आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना आणि भारत यामधील संबंध अत्यंत निकटचे आहेत. भारतीय श्रम विषयक कार्यांवर आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने केलेल्या कार्याचा कोणता आणि कसा परिणाम झाला हे पुढील सांगता येईल..

अ) श्रम कायदे :

आंतरराष्ट्रीय श्रम परिषदेत घेतलेल्या निर्णयाचे स्वरूप “संकेत' किंवा “शिफारशीया सारखे असते. एखाद्या श्रम समस्येवर झालेल्या चर्चेनंतर सर्व संमतीने घेण्यात आलेल्या निर्णयालाच “संकेत” असे म्हणतात. सन ३० जून १९७३ पर्यंत आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने जवळपास १३८ संकेत आणि १४६ शिफारशी मंजूर केल्या आहेत. त्याआधारे आंतरराष्ट्रीय स्वरूपाची एक “श्रम संहिता" तयार झाली आहे. राष्ट्रीय श्रम संघटनेचा अहवाल प्रसिद्ध होईपर्यंत (१९६९) भारतसरकारने ३० सकेत मान्य केले होते. यापैकी ११ संकेत १९३० च्या पूर्वी, ४ संकेत १९३० ते १९४७ या कालखंडात आणि १५ संकेत १९४७ ते १९६९ या कालखंडात मान्य करण्यात आले.आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने संमत केलेलेसंकेतआणिशिफारशीयांचा भारत सरकारच्या श्रम विषयक धोरण आणि श्रम कायदे यावर निश्चितच अनुकूल श्रम परिणाम झाला आहे. त्यामुळे श्रमिक संघांच्या कार्यांचा आणि श्रमिकांनी वेळो वेळी केलेल्या मागण्यांचा श्रम कायद्यांवर प्रभाव पडला आहे.

ब) त्रिपक्षीय श्रम संघटन (Tripartite LabourOrganisation) :

आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या कार्यपद्धती प्रमाणे भारतात श्रम विषयक मार्गदर्शन करण्यासाठी निर्माण केलेली यंत्रणा ही देखील त्रिपक्षीय स्वरूपाचीच आहे. 'भारतीय श्रम

परिषद" आणि "स्थायी श्रम समिती" या दोन्ही बाबी आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या आधारावरच निर्माण केल्या आहेत.

क) श्रमिक संघांची चळवळ :

आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या कार्यांचा भारतातील श्रम संघांच्या चळवळीवर परिणाम झाला आहे हे सर्वमान्य आहे. या संघटनेच्या स्थापनेपासूनच भारत हा या संघटनेचा एक सक्रिय सभासद आहे. आंतरराष्ट्रीय श्रम परिषदेच्या अधिवेशनात भारतातील संघटित श्रमिकांचा प्रतिनिधी पाठविण्यासाठी विशेष प्रयत्न केले गेलेत. या प्रयत्नातूनच इ. स. १९२० मध्ये “अखिल भारतीय श्रम संघ कॉंग्रेस" (All India Trade Union Congress AITUC) या केंद्रीय संघटनेची स्थापना करण्यात आली. भारतीय श्रमप्रतिनिधींनी आंतरराष्ट्रीय श्रम परिषदेत केलेल्या महत्त्वपूर्ण योगदानामुळेच देशातील श्रमिकांसाठी हितकारक असणारे अनेक "संकेत" सर्व संमतीने मान्य केले गेलेत.

ड) सामाजिक सुरक्षितता :

सामाजिक सुरक्षितता या संकल्पनेत ‘सामाजिक सहाय्य"’आणि “सामाजिक विमा’या दोन्ही बाबींचा समावेश होतो. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने सामाजिक सुरक्षिततेसंबंधी अनेक महत्त्वाचे निर्णय घेतले आहेत. सन १९४८ मध्ये भारत सरकारने देखील‘कर्मचारी राज्य विमा कायदा (ESI Act) पास करून श्रमिकांसाठी सामाजिक सुरक्षितता उपलब्ध करून दिली आहे.

इ) व्यावसायिक प्रशिक्षण :

स्वातंत्र्योत्तर काळात सरकारने व्यावसायिक प्रशिक्षणाचे महत्त्व ओळखले होते. सुरुवातीला प्रशिक्षकांच्या अभावामुळे व्यावसायिक प्रशिक्षण केन्द्रांचा हवा तसा विकास करणे सरकारला शक्य नव्हते. व्यावसायिक प्रशिक्षक तयार करणारी एक केन्द्रीय संस्था मध्यप्रदेशातील बिलासकोनी येथे त्यावेळी अस्तित्वात होती. जून १९५६ मध्ये आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने पाठविलेल्या तज्ज्ञांच्या सल्ल्यानुसार कोनी येथील संस्थेचे पुनर्संघटन करण्यात आले आणि या संस्थेची व्यावसायिक शिक्षकांना आवश्यक ते शिक्षण देण्याची क्षमता तिपटीने वाढविण्यात आली.

ई) उद्योगांतर्गत प्रशिक्षण :

औद्योगिक क्षेत्रात कार्यरत असणाऱ्या श्रमिकांना शिक्षण आणि प्रशिक्षण देण्याची मागणी कामगार संघाने बऱ्याच वेळा केली होती. यासाठी श्रमिकांना आपली उत्पादकता वाढविण्यासाठी उद्योगांतर्गत प्रशिक्षण देण्याची योजना सेवायोजकांनी सुरु केली आहे. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने तज्ञ समितीला वेळो वेळी भारतात पाठवून त्यासाठी आवश्यक असणारी मदत केली आहे. सन १९५४ मध्ये भारत सरकारने मध्यप्रदेश आणि दक्षिण भारतातील अनेक उद्योगातील श्रमिकांना प्रशिक्षण देण्यासाठी‘उद्योगांतर्गत प्रशिक्षण योजना सुरू केली आहे.

उ) औद्योगिक उत्पादकता :

सन १९५४ मध्ये आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या तज्ञ समितीच्या शिष्टमंडळाने भारताला भेट देऊन औद्योगिक उत्पादनाचे स्वरूप आणि त्यांची दिशा यांचा अभ्यास केला आहे. या समितीच्या शिफारशींच्या आधारेच भारत सरकारनेसन १९५८ मध्ये'राष्ट्रीय उत्पादकता मंडळ' (National Productivity Council) यास्वायत्त त्रिपक्षीय मंडळाचीस्थापना केली आहे. आतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या सहकार्यानेच भारतात औद्योगिक उत्पादकतेच्या चळवळीला सुरूवात झाली.

भारतातील त्रिपक्षीय श्रम संघटन:

आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या धरतीवर भारतात देखील श्रम विषयक संयुक्त विचार विनिमय यंत्रणेचे स्वरूप निश्चित केले आहे. या यंत्रणेत सुद्धा देशातील सरकार, सेवायोजक आणि श्रमिक यांच्या प्रतिनिधींचा समावेश केला जातो. अशा प्रतिनिधी मंडळांच्या सद्भावना आणि सहकार्याच्या भावनेतूनच औद्योगिक विवादांचे निराकरण केले जाते. सन १९४० मध्ये भारत सरकारच्या सहकार्यानेच'भारतीय श्रम परिषदेचे' आयोजन करण्यात आले होते.

सन १९४२ पासून या परिषदेत सेवायोजक आणि श्रमिक यांच्या प्रतिनिधींना निमंत्रित करणे सुरूझाले आहे. त्यामुळे भारतातील घटक राज्ये आणि राष्ट्रीय पातळीवर'संयुक्त विचार विनिमय यंत्रणा' निर्माण करणे शक्य झाले आहे. या यंत्रणेच्या माध्यमाने देशातील औद्योगिक व्यवस्थापनेच्या स्तरांवर'संयुक्त समित्या' आणि'संयुक्त व्यवस्थापन परिषद' एकत्रिपणे कार्य करतांना दिसून येतात. तसेच उद्योगांच्या पातळीवर मजुरीची समस्या सोडविण्यासाठी'वेतन मंडळे'आणि औद्योगिक समस्या सोडविण्यासाठी'औद्योगिक समितीची'नियुक्ती केली जाते. तर राज्य पातळीवर'श्रम सल्लागार मंडळ'कार्यरत आहेत. तसेच राष्ट्रीय स्तरावरून'भारतीय श्रम परिषद'आणि'स्थायी श्रम समितीची' स्थापना केली जाते.

४.५ सारांश

सामाजिक आणि राजकीय क्षेत्रामधील नेत्यांचे नेतृत्व कामगार संघटनांना मिळाल्यामुळे प्रारंभीच्या काळात काही विशेष फायदे झालेले असले तरी कामगार संघांचे नेतृत्व 'बाहेरच्या व्यक्तींनी केल्यामुळे घडून येणारे दुष्परिणाम आता तीव्रतेने जाणवू लागले आहेत. या नंतरच्या काळात कामगार संघांचे नवे नेतृत्व कामगारांमधून निर्माण व्हायला हवे. या प्रकारचा बदल आपल्या देशात हळूहळू का होईना पण निश्चितपणे घडून येत आहे. भारतामधील कामगार संघटना आज ज्या परिस्थितीमध्ये आहेत त्या परिस्थितीचा विचार केल्यास कामगार संघटनांचा कार्यात राजकारणाचा प्रवेश झाल्यामुळे कामगार संघटनांचे बळ वाढू शकत नाही कामगारांच्या विभिन्न समस्या सोडविण्याच्या उद्देशानेच कामगार संघटनांनी कार्य केल्यास निश्चितपणे त्यांची भविष्यकालीन वाटचाल सुकर होईल.

भारताचा आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेशी असलेला संबंध कसा व किती जुना आहे, आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या कार्याचा भारतामधील श्रम कायद्यांवर व कामगार संघांच्या

चळवळीवर कोणता परिणाम घडून बाला आाणि भारताला या संघटनेकडून कोणकोणत्या क्षेत्रांमध्ये तांत्रिक व इतर सहकार्य प्राप्त झाले हे वरील विवेचन वरून समजते. भारतातील औद्योगिक कामगार सध्या ज्या परिस्थितीमध्ये त्यांचे काम करतात आणि सद्य परिस्थितीत जे जीवन जगतात त्याला काही प्रमाणात आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेचे कार्य कारणीभूत ठरले आहे ही बाब आपल्याला मान्य करावीच लागते.

४.६ सरावासाठी प्रश्न

1. कामगार संघटनेतील बाहेरील नेतृत्वाच्या भूमिका थोडक्यात स्पष्ट करा.
2. भारतातील कामगार संघा बाहेरील नेतृत्व निर्माण होण्यास जबाबदार घटक
3. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची मूलभूत तत्त्वे आणि उद्दिष्ट्ये सांगा .
4. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची रचना स्पष्ट करा.
5. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना आणि भारत यांच्यातील संबंध यावर भाष्य करा.

४.७ अधिक वाचनासाठी संदर्भ ग्रंथ

- बोधनकर सुधीर आणि चव्हाण साहेबराव (२०१२), ‘श्रम अर्थशास्त्र’, श्री साईनाथ प्रकाशन ,नागपूर
- देशमुख प्रभाकर (१९८७), ‘श्रमाचे अर्थशास्त्र’, विद्या प्रकाशन, नागपूर
- बेडदे धनंजय (१९९९),’ ‘औद्योगिक समाजशास्त्र’, सत्यप्रभू प्रकाशन, नांदेड
- देसाई भालेराव (२०११), ‘भारतीय अर्थव्यवस्था’ निराली प्रकाशन, पुणे.
- Puri V.K & Misra S.K (2017) ‘Indian Economy’ Himalaya Publishing House Pvt. Ltd. Mumbai

❖❖❖❖

५

औद्योगिक संबंध – १

घटक रचना:

५.१ उद्दिष्ट्ये

५.२ औद्योगिक विवाद

५.२.१ औद्योगिक विवादाची संकल्पना

५.२.२ औद्योगिक विवादांची कारणे

५.२.३ भारतातील औद्योगिक कलहाचा संक्षिप्त आढावा

५.२.४ औद्योगिक कलहाचे कामगार वर्गावरील परिणाम

५.२.५ औद्योगिक कलहनिराकरण करण्याची यंत्रणा

५.३ सामूहिक सौदाशक्तीची

५.३.१ सामूहिक वाटाघाटीची संकल्पना

५.३.२ सामुहिक वाटाघाटींच्या प्रक्रियेची प्रमुख लक्षणे

५.३.३ सामूहिक वाटाघाटीचे महत्त्व

५.३.४ यशस्वी सामूहिक सौदाशक्तीसाठी पूर्व-आवश्यकता

५.३.५ भारतातील सामूहिक वाटाघाटी

५.४. सारांश

५.५ प्रश्न

५.६ संदर्भ ग्रंथ

५.१ उद्दिष्टये

१. औद्योगिक विवादाची संकल्पना समजून घेणे.
२. औद्योगिक विवादांची विविध कारणांचा अभ्यास करणे
३. भारतातील औद्योगिक कलहनिराकरण करण्याची यंत्रणा समजावून घेणे.
४. सामूहिक वाटाघाटीची संकल्पना समजावून घेणे.
५. सामुहिक वाटाघाटींच्या प्रक्रियेची प्रमुख लक्षणे जाणून घेणे .
६. सामूहिक वाटाघाटीचे महत्त्व अभ्यासणे.
७. यशस्वी सामूहिक सौदाशक्तीसाठीच्या पूर्व-आवश्यकता समजावून घेणे.
८. भारतातील सामुहिक वाटाघाटीचा विकास जाणून घेणे.

५.२ औद्योगिक विवाद

देशातील आर्थिक, राजकीय आणि सामाजिक परिस्थिती मधील परिवर्तने ही औद्योगिकरणासाठी अनुकूल असतील तरच औद्योगिक विकास तीव्र गतीने होतो. अशा औद्योगिक पर्यावरणात श्रमिक आणि व्यवस्थापन यामधील औद्योगिक संबंध सलोख्याचे नसतील तर औद्योगिक विवाद आणि संघर्ष निर्माण होतात आणि ते सुरूच राहतात.जलद औद्योगिकीकरणामुळे देशाची आर्थिक विकास आणि प्रगती घडवून साध्य करता येते.परंतु औद्योगिकीकरणामुळे काही गंभीर समस्याही देशासमोर निर्माण होतात राहतात, हेही निर्विवाद सत्य आहे. औद्योगिकीकरणाची एक गंभीर समस्या म्हणजे भांडवलशाही देशात अथवा भारतासारख्या मिश्र अर्थव्यवस्था स्वीकारलेल्या देशात औद्योगिक क्षेत्रातील व्यवस्थापक (सार्वजनिक तसेच खासगी औद्योगिक क्षेत्रातील) आणि कामगार यांच्यामधील संबंधाचा प्रश्न होय. हे म्हणजेच 'औद्योगिक संबंध' नेहमीच समाधानकारक निर्माण होतील असे नाही. देशातील उत्पादन साधनांचे मालकी हक्क कामगारांच्या हाती नसल्यामुळे व्यवस्थापक आणि कामगार यांच्यामधील संबंध बऱ्याच वेळा बिघडून ते विकोपास जाऊन संप, टाळेबंदी, मोर्चे, हरताळ व काही वेळा हिंसा असले प्रकार औद्योगिक क्षेत्रात विशेषतः संघटित व मोठ्या उद्योग व्यवसायात आढळून येतात. कोणत्याही उद्योग अथवा व्यवसायाचा विकास हा मालक आणि कामगार यांच्या संबंधावर अवलंबून असतो. उद्योगक्षेत्रात लोकशाही निर्माण होऊन सामाजिक न्याय प्रस्थापित होणे हे मालक आणि कामगार यांच्या चांगल्या संबंधावर अवलंबून असते. मालक वर्गाचे भांडवल आणि कामगारांचे कष्ट आणि योगदान यावरच कारखाना आकारास येतो. मालक हा कारखान्याचा प्रमुख असला तरीही कामगाराला वेतन किती प्रमाणात द्यावे व त्याचा स्विकार कामगारांनी करावा याला काही नैतिक मर्यादा असतात.

५.२.१ औद्योगिक विवाद (कलह) संकल्पना (ConceptofIndustrial Disputes):

श्रमिकाच्या कामाचा योग्य मोबदला मिळून त्यांचा आर्थिक व सामाजिक विकास होणे अपेक्षित असते. श्रमिकाची होणारी पिळवणुक थांबवून मालकवर्गाने समाजा बरोबर देशाचा विकास साधला पाहिजे अशी आपली सामान्य इच्छा असते.पण आज मालक व कामगार संबंध सामंजस्याचे दिसून येत नाहीत. दोघांही परस्पर विरोधी ताठर भूमिका स्विकारल्यामुळे त्यांच्यात कलह निर्माण होतो. याचा परिणाम मालकवर्ग, कामगारवर्ग आणि संपुर्ण समाजा भोगावा लागतो. यासाठी योग्य भांडवल पुरवठा व श्रमशक्तीचे केंद्रीकरण होणे आवश्यक असते. आज भारतातही मोठ्या प्रमाणात औद्योगिक कलह निर्माण होत असताना दिसत आहेत.

एखाद्या उद्योग संस्थेतीलकामगार आणि मालक या दोन्ही वर्गांमध्ये औद्योगिक संबंध जोपर्यंत सलोख्याचे असतात तोपर्यंतच औद्योगिक शांतता टिकून राहून उद्योग संस्थेत उत्पादन कार्य सुरळीतपणे चालू राहते. कामगार आणि मालक यांच्याकडून उत्पादन वाढीचे सर्व प्रयत्न होऊन औद्योगिक प्रगतीचा वेग वाढत जातो. म्हणूनच औद्योगिक पर्यावरणात औद्योगिक संबंध, औद्योगिक शांतता आणि औद्योगिक प्रगती या सर्व बाबी परस्परपूरक आणि परस्परावलंबी आहेत. पण जेव्हा एखाद्या उद्योग संस्थेत कामगार आणि मालक या दोन वर्गांमध्ये वाद निर्माण होतो त्यालाच'औद्योगिक विवाद'असे म्हणतात.

औद्योगिक कलहाचा अर्थ:

व्यवहारात मालक वर्ग आणि कामगार वर्ग यांच्यातील तंटा किंवा विवाद म्हणजे औद्योगिक कलह होय. जेव्हा जेव्हा अनेक कामगारांचा एखाद्या कलहाशी संबंध येत असतो तेव्हा त्याला औद्योगिक कलह असे म्हणतात. औद्योगिक कलह म्हणजे काय? हे समजण्यासाठी खालील काही व्याख्यां पाहता येतील.

औद्योगिक कलहाची व्याख्या:

१) भारतीय 1947 च्या औद्योगिक कलह कायद्या नुसार, "औद्योगिक कलह किंवा तंटा हा श्रमिकांच्या रोजगार अथवा बेकारी किंवा रोजगारीच्या अटी इत्यादी गोष्टींशी संबंधित असावा. कामगारांची मागणी मालकांकडून मान्य न केल्यामुळे औद्योगिक कलह निर्माण होतात.या मागण्या आर्थिक किंवा आर्थिकेतर हीअसू शकतात."

२) 'मालक आणि कामगार अथवा मालक आणि मालक किंवा कामगार आणि कामगारयांच्यात निर्माण झालेला एखाद्या व्यक्तिच्या नोकरीसंबंधी किंवा नोकरीवर न ठेवण्यासंबंधी किंवा नोकरीच्या अटीसंबंधी अथवा कामाच्या परिस्थितीसंबंधी निर्माण झालेला कलह म्हणजे औद्यगिक कलहहोय."

३) "रोजगाराच्या अटींच्या पालनामधे टाळाटाळ केल्यामुळे अथवा आचार संहितेच्या पालनाकडे दुर्लक्ष केल्यामुळे श्रमिक आणि सेवायोजक (मालक) यांच्यातील असंतोषाचा स्फोट झाल्यामुळे सेवायोजक आणि सेवायोजक, सेवायोजक आणि श्रमिक किंवा श्रमिक आणि श्रमिक यांच्यातील झालेल्या विवादाला औद्योगिक विवादअसे म्हणतात."

५.२.२ औद्योगिक विवादांची (कलहाची) कारणे (Causes of Industrial Disputes):

आधुनिक औद्योगिक उत्पादन पद्धती ही विकसीत, अप्रत्यक्ष आणि यांत्रिक असल्यामुळे श्रमिक आणि सेवायोजक (मालक) यांच्यातील संबंध नेहमीच औपचारिक असतात. महत्तम नफा मिळविणेहाच सेवायोजकांचा मुख्य आणि अंतिम उद्देश असतो. त्यासाठी ते आपल्या प्रत्येक व्यवहारात खर्च कमीत कमी करून उत्पन्न मात्र महत्तम कसे मिळेल यासाठी ते प्रयत्नशील असतात. जामिनाचा खंड आणिभांडवलावरील व्याजते फारसे कमी करू शकत नाहीत परंतु कामगाराच्या मजुरीचाखर्च शक्य तितका कमी करण्याचा प्रयत्न करतात. मजुरांना कमीमजूरीदेऊन ते त्यांचेकडूनजास्तीत जास्त काम करून घेतात. सेवायोजकांच्या या प्रवृत्तीला शह देण्यासाठी श्रमिक आपल्या श्रमिक (कामगार) संघटनाच्या माध्यमातून सामुहिक करार शक्तीच्या आधारे मजुरीचा दर वाढविण्याचा सतत प्रयत्न करताना दिसतात. कामगार वर्ग यामध्ये यशस्वी झाल्यास सेवायोजकांचा नफा कमी होतो. त्यामुळे हा सेवायोजक आणि श्रमिक यांच्यातील वाद निर्माण होतो. असा हा विवाद अंगभूत आहे आणि तो पूर्वापार पासून सरू होता. त्यामुळेच आधुनिक औद्योगिक पद्धतीत श्रम आणि संघटन हे एक दुसऱ्यापासून पूर्णपणे स्वतंत्र झालेले दिसतात. श्रम आणि संघटनयामधील असणारे हे वेगळेपणच औद्योगिक विवादाचे प्रमुख कारण झाले आहे.

औद्योगिक उत्पादन पद्धतीमुळे औद्योगिक विवाद निर्माण होताना दिसून येतात. जस जशी औद्योगिक उत्पादन पद्धती अप्रत्यक्ष, दीर्घसूत्री आणि गुंतागुंतीची होत जाते तस तशी औद्योगिक कामगारांची संख्या कमी-अधिक होत जाते आणि त्यातूनच औद्योगिक विवाद निर्माण होतात. औद्योगिक विवादाचे स्वरूप आणि ते घडण्याची कारणे देखील विविध प्रकारची असतात. आर्थिक, सामाजिक, राजकीय आणि मानसिक स्वरूपाच्या समस्यांमुळे औद्योगिक विवादाचे स्वरूप सुद्धा बदलत जाताना दिसते.

कामगारांना आपल्या हक्क विषयीची जाणीव ही पहिल्या महायुध्दानंतर झाली. तेव्हा ते बंड करून उभे राहिले आणि १९२८ ते १९३० हा काळ औद्योगिक क्षेत्रातील संपाचा आणि संघर्षाचा काळ म्हणून ओळखला जातो. नंतर दुसऱ्या महायुध्दात या कलहाचा उत्पादनावर प्रतिकुल परिणाम होऊ लागल्याने त्यावर बंदी आणली गेली. पण हे युध्द संपताच पुन्हा कामगारांचा लढा सुरु झाला व १९४७ साली १८ लाख कामगारांनी १८०० संघर्ष घडवून आणले.आज वर्तमान काळातही हा संघर्ष कायमचाच सुरु असताना दिसतो. वर्तमान परिस्थितीत औद्योगिक कलह हे उद्योगजगताचे एक वैशिष्ट म्हणून समजले जाते.पण हे संघर्ष ज्या कारणाने निर्माण होतात. याची करणे जाणून घेणे अत्यंत आवश्यक आहे. .

औद्योगिक कलह निर्माण होण्याची काही प्रमुख कारणे पुढीलप्रमाणे आहेत;

१) मजूरी, बोनस आणि महागाई भत्ता:

भारतासारख्या विकसनशील देशातील औद्योगिक क्षेत्रात होणारे बहुतेक औद्योगिक विवाद हे मुख्यत: मजूरी, बोनस, महागाई भत्ता इत्यादी आर्थिक कारणांवरून झाल्याचे दिसून येते.वाढती महागाई, किंमतवाढ, राहणीमानाचा वाढता दर्जा यामुळे कामगारांकडून अधिक वेतनाची मागणी केली जाते. ही मागणी पूर्ण न झाल्यास कामगारांचा व्यवस्थापनाशी संघर्ष सुरू होतो. उद्योगातील नफ्याचा वाटा मिळावा यासाठी बोनसची मागणी केली जाते. ती मान्य न झाल्यास औद्योगिक कलह निर्माण होतो.आधुनिक उत्पादन तंत्रांमुळे उद्योग संस्थेचे एकूण उत्पादन वाढत जात आहे. त्यामुळे सेवायोजकांना (मालकवर्ग) मोठ्या प्रमाणात नफा प्राप्त होतो. अशा परिस्थितीत औद्योगिक श्रमिक आपल्या श्रमाच्या मोबदल्याचा एक भाग म्हणून मजूरी, बोनस आणि महागाई भत्ता वाढविण्याची मागणी वारंवार करीत असतात. परंतु श्रमिकांच्या कोणत्याही मागणीला सेवायोजकांकडून फारसा अनुकूल प्रतिसाद मिळत नाही. म्हणून आपली मागणी अमान्य झाल्यामुळेच औद्योगिक श्रमिकांचा सेवायोजकांशी वाद निर्माण होतो. त्यानंतर त्यांचे संघर्षात रूपांतर होते.

२) कामाची परिस्थिती आणि कामाचे तास:

आज नवीन यंत्र आणि तंत्रज्ञान आणि वस्तुनिर्मितीची गतिशीलता यामुळे कामगाराला स्वतःचे कौशल्य दाखवण्याची संधी मिळेनाशी झाली आहे. यंत्राला आलेल्या महत्वामुळे आपल्या मागणीसाठी मालकाबरोबर संघर्ष निर्माण होतो. कामगारांना मुळातच कनिष्ठ दर्जाचे काम करावे लागते. त्यांचा सामाजिक दर्जा, आर्थिक परिस्थिती निकृष्ट असते त्यामुळे त्याची गरज म्हणून ते हे सर्व सहन करत असतात. पण कामाच्या ठिकाणची परिस्थिती सुध्दा निकृष्ट, आरोग्यास घातक स्वरुपाची असते. तेथील कारखान्याच्या

कायद्याचे पालन होत नाही. तसेच कामाचे तास, कामाची स्थिती, मुले, स्त्रिया यांना सवलती न देण्याचे धोरण, रजा, सुट्ट्या, सण, समारंभ यावेळी सवलत न मिळणे यामुळे त्यांच्यात असंतोष निर्माण होतो आणि म्हणूनच औद्योगिक कलहाची सुरुवात होते.अशा परिस्थितीत श्रमिकांच्या समोर संपावर जाऊन उत्पादन कार्य बंद करण्याचा एकच मार्ग शिल्लक राहतोविकसनशील देशातील बहुतांश उद्योग संस्थेतील श्रमिकांची कामाची स्थिती औद्योगिक विवादाची प्रमुख कारण निकृष्ट दर्जा हे सांगता येईल.

४) उद्योगांचे विवेकीकरण:

आधुनिक युग हे तांत्रिक आणि यांत्रिक पद्धतीच्या वाढीचे आहे. सेवायोजक आपल्या उद्योगातील उत्पादन तंत्रात सुधारणा करून उत्पादन खर्चात घट करण्यासाठी सतत विविध प्रकारची संशोधने करीत असतात. नवीन यंत्रसामग्री आणि नवीन तंत्रांचा अवलंब केल्यामुळे उद्योगातील कामगारांची कपात होणे अपरिहार्य असते. त्यामुळे उद्योग संस्थेत कार्यरत असणाऱ्या कामगारांपैकी अनेक श्रमिकांची कपात होऊन त्यांचेवर बेकारीचे संकट कोसळते. अशा विवेकीकरणामुळेच निर्माण होणारी बेकारीची समस्या सोडविण्यासाठीं श्रमिक संघ विवेकीकरणाच्या प्रक्रियेला सतत विरोध करीत असतात. उद्योग व्यवस्थापकांनी कामगारांना कमी केल्याबरोबरच औद्योगिक विवादाची आणि संघर्षाची ठिणगी पडून संपाला सुरूवात होते. स्वयंचलित यंत्राच्या वाढत्या प्रमाणातील उपयोगामुळे कामगारांची कपात होते. जुने कामगार काढू नये आणि नवे कामगार घेऊ नये. याविषयीची भूमिका कामगार घेत असतात. नवीन यंत्रे चालवणे, त्यांना जमत नसले तरी सुध्दा त्यांनाच कामावर ठेवावे अशी त्यांची अपेक्षा असते. यामुळे त्यांच्यात कलह निर्माण होऊ शकतो.

५) कामगाराविषयी मालकांची बेफिकीर वृत्ती :

सध्याच्या काळात कामगार म्हणजे निकृष्ट काम करणारा घटक अशी भावना व्यवस्थापन व मालक वर्गाची झालेली दिसून येत आहे. कामगाराच्या भावनेचा आदर केला जात नाही. त्याला मिळणारे वेतन, त्याचे राहणीमान, मिळणाऱ्या सुट्ट्या व इतर सवलतीच्या बाबतीत मालक वर्ग नेहमी बेफिकीर असतो. कामगार हा नोकर आहे. त्याने नोकराप्रमाणे मिळेल त्यावर समाधान मानावे असे मालकवर्गाला वाटत आहे. ही जी वृत्ती आहे ती कलह निर्माण होण्यास कारणीभूत ठरते.

६) मालकावर्गाची (सेवायोजकाची) भेदनीती:-

कामगारांची एकजुट ही मालकाच्या दृष्टीने अहितकारक असते. तेव्हा कामगारांत भेदभाव कसा निर्माण होईल यासाठी मालक वर्ग सतत प्रयत्न करत असतो. कामगार संघटनेची शक्ती कमी करण्यासाठी कामावरुन काढूण टाकणे, बढती देणे, संघटनेत भाग न घेणाऱ्यांना नोकरीत कायम करणे यासारखे उपाय मालक उपयोजित असतात व त्यातून संघर्ष होऊन औद्योगिक कलहास सुरुवात होते.

७) कामगार संघटनेतील वैमनस्यः-

कामगार संघटनेत समान विचार, ध्येय-धोरणे इत्यादि बाबतीत एक वाक्यता नसली की कामगारांच्या योग्यमागणीबाबत प्रत्येक कामगार संघटना वेगवेगळी ध्येयधोरणे आखत

असते. परंतु काही कारणास्तव त्यांच्यात एकजुट निर्माण होत नाही.संघटनेतच परस्परांना शह देणे, पाठिंबा काढून घेणे अशा कारणामुळे परस्परांतील वैमनस्य धुमसत राहते आणि यातूनच औद्योगिक कलह निर्माण होतो.

८) श्रमिकांची बडतर्फी:

अनेक उद्योग विविध कारणांवरून कामगारांना कामावरून कमी करीत असतात. अनुपस्थिती, श्रम परिवर्तन, गैरवर्तणूक, विवेकीकरण इत्यादी कारणे पूढे करून सेवायोजक श्रमिकांची बडतर्फी करण्याचे निर्णय घेत असतात. श्रमिकांची बडतर्फी ही बऱ्याच वेळा चुकीच्या माहितीवर आधारलेली असते. त्यामुळे श्रमिक आपल्या सहकार्यांना बडतर्फ केल्याबरोबरच सेवायोजकांच्या विरोधात आक्रमक पवित्रा घेतात आणि संपावर जातात. म्हणूनच श्रमिकांची बडतर्फी ही भारतातील औद्योगिक विवादाचे आणि संघर्षाचे एक प्रमुख कारण मानले जाते.

९) कामगार संघटना आणि मालकवर्ग (व्यवस्थापन) यामधील वैमनस्य:

फार पुर्वीपासूनच मालक वर्ग कामगार संघटनेच्या अस्तित्वास नकारात्म दृष्टीने पाहतो आहे. मालक वर्गाकडून कामगार संघटनेला उत्तेजन दिले जात नाही. कारखान्याच्या ठिकाणी संघटनेचे अस्तित्व असताना सुध्दा प्रतिनिधी म्हणून त्यांना निर्णय घेतांना कांहीही अधिकार दिले जात नाहीत .यातून कामगार व मालक यांच्यात संघर्ष सुरु होतो आणि कलह वाढत जातो. कामगार संघटना आणि उद्योग व्यवस्थापन यामधील मतभेद आणि वैमनस्य हे देखील औद्योगिक संघर्षाचे एक प्रमुख कारण सांगता येईल..कारण कामगार संघटनाच्या दडपणाला बळी न पडण्याची जिद्द सर्व उद्योग व्यवस्थापक हे मनाशी बाळगून असतात. विविध प्रकारचे लाभ मिळविण्यासाठी ते व्यवस्थापनावर सतत दडपणे आणित असतात. त्यातूनच श्रमिक संघांचे नेतृत्व आणि व्यवस्थापन यामधील औद्योगिक संबंध बिघडतात. परिणामी कामगार संघटना आणि व्यवस्थापन व सेवायोजक यांच्या ताठर भूमिकेतूनच संप किंवा टाळेबंदी यासारख्या घटना घडून औद्योगिक संघर्ष निर्माण होतात.

१०) अयोग्य कामगार भरतीची पद्धती :

स्वातंत्र्योत्तर काळात कामगार भरती पद्धतीत बराच बदल झाला आहे. तरी देखील अनेक उद्योग संस्थेत अजुनही परंपरागत पद्धतीने श्रम भरती केली जाते. त्यामुळे मध्यस्थ आणि फोरमनकडून श्रम भरतीत मोठ्या प्रमाणावर झालेल्या लाचलुचपतीच्या आणि भ्रष्टाचाराच्या व्यवहारांमुळे श्रमिकांमधील असंतोष सतत वाढतच जातो. जॉबर किंवा कनिष्ठ श्रम अधिकाऱ्यांना उद्योग संस्थेतील श्रम भरतीचे पूर्ण अधिकार दिलेले असतात. त्यामुळे जर श्रमिकांनी आपल्या मासिक पगाराच्या वेळी जॉबरला त्याचा नियोजित हप्ता दिला नाही तर त्यांना कामावरून कमी केले जाते. अशा परिस्थितीत उद्योग संस्थेतील कामगार संघटनेचे सदस्य असणारे कामगार हे बडतर्फ झालेल्या कामगारांना कामावर घेण्यासाठी घेण्यासाठी संप सारखे हत्यार बाहेर काढतात परिणामी व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्यात अनेक प्रकारचे वाद निर्माण होतात.

११) बेशिस्तपणा :

श्रमहा उत्पादनाचा सर्वात महत्त्वाचा घटक आहे. कारण त्यामुळेच उत्पादनाचे अन्य घटक कार्यरत होत असतात. उत्पादनाचे परिमाण आणि गुणवत्ता या दोन्ही बाबीठरविण्यात श्रमहाच घटक महत्वाचा आहे.तरी पण अनेक मालकवर्ग हे उद्योग संस्थेच्या उत्पादन प्रक्रियेतश्रमया घटकाला उत्पादनाच्या इतर घटकांइतके सुद्धा महत्त्व देत नाहीत. त्यामुळेमालकवर्ग कोणत्याही कारणांमुळे नको असणाऱ्या श्रमिकांना त्यांच्या काही क्षुल्लक चूका दाखवून त्यांना सेवेतून बडतर्फ करतात. तर अनेकदा कामगार सुद्धा आपल्या उद्योग संस्थेच्या उत्पादन कार्याबाबत फारसे प्रामाणिक नसतात. त्यातून गैरसमजाचे एक दुष्टचक्र तयार होते. सेवायोजक आणि श्रमिक हे परस्परांना सहकार्य देण्याऐवजी परस्परांचे हितशत्रू बनतात. त्यामुळे औद्योगिक क्षेत्रातील या दोन्ही पक्षांच्या बेशिस्तपणामुळे अनेक हिंसक प्रकार निर्माण होऊन औद्योगिक विवाद वाढतच जातात.

१२) कामगार संघटनेच्या बाहेरील नेतृत्व:

भारतीय कामगार संघटनाचे बाहेरील नेतृत्व हे औद्योगिक विवादाचे एक प्रमुख कारण आहे. भारतातीलकामगार संघटनामध्येनेतृत्व करणाऱ्या व्यक्ती सामान्यपणे राजकीय पक्षांशी संबंधीत असतात. बहुतांश कामगार संघटनाचे नेतृत्व कामगार वर्गातून दिसून येत नाही . त्यामुळे अशा कामगार संघटनाना आपल्या कामगारांच्या हितांचे रक्षण करण्यासाठी मोठ्या प्रमाणात बाह्य नेतृत्वावरच अवलंबून रहावे लागते. बाहेरील नेतृत्व हे सामान्यपणे राजकीय पक्षांशी संबंधित असल्यामुळे त्यांच्या विचारसरणीचा प्रभाव कामगार संघटनाच्या कार्यांवर देखील होत असतो. अशा बाहेरील नेतृत्व करणाऱ्या व्यक्तींसाठी कामगार आणि कामगार संघटनाचे हित हे दुय्यम स्वरूपाचे असते. त्यामुळे बाह्य नेतृत्व नेहमी आपल्या व्यक्तीगत स्वार्थाने प्रेरित होऊन क्षुल्लक कारणांवरून कामगारांना संप करण्याला भाग पाडते. त्यातूनच बरेचदा कामगारांना अनेक आर्थिक अडचणींना तोंड द्यावे लागते.

१३) कामगार आणि सेवायोजकात सामुहिक सौदा शक्तीचा अभाव:

भारतातील कामगार आणि सेवायोजक हे परस्परांना समजून घेण्याच्या बाबतीत बरेच कमी पडतात. प्रत्येकच पक्षाला दुसऱ्या पक्षाच्या हेतूबद्दल नेहमीच शंका असते. त्यामुळे कामगार आणि सेवायोजक यामध्ये दुरावा निर्माण होतो आणि एकदा निर्माण झालेला हा दुरावा सतत वाढतच जातो. कधी कधी विदेशी धोरणे देखील औद्योगिक विवादास कारणीभूत ठरतात. उद्योग व्यवस्थापनात घडून येणाऱ्या लहान-मोठ्या घटनेवरून औद्योगिक संघर्ष निर्माण होण्याची भीती दोन्ही पक्षांच्या मनात सतत असते. परंतु सेवायोजकांच्या तुलनेत कामगारांची सौदा शक्तीची क्षमता कमी असल्यामुळे सेवायोजक हे नेहमीच कामगारांचे शोषण बऱ्याच वेळी करीत असतात.

१४) व्यवस्थापनातील सहभागासाठी तंत्र निर्माण करणे :

अलीकडच्या काळात कामगारांकडून ही मागणी केली जाते. व्यवस्थापनाचा त्याला विरोध असल्यास कलह निर्माण होतो.

१५) कामगारांना बेकारीची भीती :

उत्पादनसंस्थेच्या एखाद्या धोरणामुळे कामगार बेकार होणार असतील तर त्याला विरोध करण्यासाठी कामगार संघटित होऊन संप करतात.

थोडक्यात , कामगारांना दिल्या जाणाऱ्या मजुरीचे दर आणि बोनस चे प्रमाण अतिअल्प असणे हे औद्योगिक असंतोषाचे आणि कलहा निर्माण होण्याचे प्रमुख कारण सांगता येईल.ज्याज्या वेळी कामगारांची आर्थिक स्थिती (त्यांना मिळणारी मजुरी कमी पडू लागल्यामुळे) खालावली, त्यात्या वेळी त्यांनी संपाचा मार्ग स्वीकारल्याचे दिसून येते आणि हेच औद्योगिक अशांततेचे किंवा औद्योगिक कलहाचे प्रमुख कारण होय. सरकारने निश्चित स्वरूपाच्या मजुरी दरासंबंधी धोरण न आखल्यामुळे आणि महागाई रोखून धरण्यामध्ये सरकार अयशस्वी झाल्यामुळे औद्योगिक संबंध दुरावले जात आहेत. औद्योगिक संबंध सलोख्याचे राहण्यासाठी आणि औद्योगिक शांतता प्रस्थापित करण्यासाठी किंमतपातळी सापेक्षतेने स्थिर ठेवण्याचे प्रयत्न केले पाहिजेत.नोकरकपातीच्या सेवायोजकाच्या धोरणांमुळे कामगारांमध्ये असंतोष पसरतो आणि त्यातूनच औद्योगिक कलह निर्माण होतात; तसेच नोकर बडतर्फीमुळे औद्योगिक कलह निर्माण होतात. कामगार संघटनांना उत्पादनसंस्थेच्या मालकांनी मान्यता नाकारल्यामुळे औद्योगिक संबंध दुरावत आहेत.

५.२.३ औद्योगिक कलहाचे कामगार वर्गावरील परिणाम:

औद्योगिक कलहामुळे देशाची अर्थव्यवस्था दोलायमान होते. टाळेबंदी, संप हे उत्पादनात खंड निर्माण करतात. याचा परिणाम इतर उद्योग व्यवसायावर सुध्दा होताना दिसतो. कधी'संप किंवा ताळेबंदीमुळे अगर कांही उद्योगधंद्यातील कामगार किंवा इतर उत्पादित साधने विनाशावर उभी राहिली तर देशाचे आर्थिक कल्याण धोक्यात येऊ शकते. हे नुकसान संपुर्ण राष्ट्रीय उत्पादनात मिळणाऱ्या मोबदल्याशी संबंधित सर्व घटकांना सोसावे लागते.

समाजाची आर्थिक नाडी म्हणजेच उद्योगधंदे हे आज सत्य मानले जातात. शेतीतील उत्पादनापेक्षा कारखान्यातील उत्पादनाचे महत्व वाढत आहे. कारखान्यातीलवस्तुंवर समाजाची मदार आहे. कोट्यावधी लोका हे येथे मिळणाऱ्या मजुरीवर अवलंबून असतात. जीवनोपयोगी वस्तुंची निर्मिती झाली नाही. कामगार बसुन राहिले तर समाजाची आर्थिक आणि सामाजिक परिस्थिती विस्कळीत होते. या कलहामुळे उपासमारी व दंगली निर्माण होतात. समाजातील संपामुळे मालकीच्या वस्तुंची नासधुस केली जाते. म्हणून काटलीन डब्ल्यु.डी म्हणतात, संपामुळे व्यक्तींच्या सामाजिक जीवनाला धोका पोहोचतो. मालमत्ता हक्कावर आक्रमण होते व हे संपाचे हेतु नसले तरी याचा परिणाम विकृत होतो.

आज कामगारवर्ग हा औद्योगिक कलहात होरपळुण निघताना दिसतो . मुळातच आर्थिक दृष्टीने कमकुवतअसलेला कामगार औद्योगिक कलहामुळे उपासमार व समाजाकडून होणाऱ्या अवहेलनामुळे परेशान होतो. मिळणारे वेतन बंद झाल्यामुळे तो त्याची आर्थिक घडी बिघडते. कारखान्याचा संप किंवा टाळेबंदी किती दिवस राहील याची शाश्वती नसल्यामुळे त्याला दुसरीकडेही काम करता येत नाही आणि इतर ठिकाणीही काम मिळत नाही. अशा परिस्थितीत त्यांच्या कुटूंबांचे दुःख व दारिद्रय याची कल्पनाच न केलेली बरी.

हा कलह कामगारांना परवडणारा नसतो. औद्योगिक कलहामुळे समाजातील प्रत्येक घटकांवर प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष परिणाम होत असतो. हे आपल्या सर्वसाधारणतः नजरेस येते.

५.२.४ भारतातील औद्योगिक कलहाचा संक्षिप्त आढावा:

जगातील इतर विकसीत देशांच्या तुलनेत भारतातील औद्योगिक विकास उशिरा सुरू झाला.औद्योगिक विकासाबरोबरच भारतात औद्योगिक विवादाला सुरुवात झाली. या औद्योगिक विवादाची वाटचाल पाच टप्प्यातून झाल्याचे दिसून येते.

पहिली अवस्था - पहिल्या महायुद्धापूर्वी: पहिल्या जागतिक महायुद्धापूर्वी औद्योगिक विवादाची म्हणजेच औद्योगिक संघर्षाची पहिली अवस्था सुरू झाली. सन १८६० मध्ये भारतीय श्रमिक आणि ब्रिटिश रेल्वे ठेकेदार यामध्ये सर्वप्रथम थोड्या फार प्रमाणात वाद म्हणजे संघर्ष झाल्याच्या घटना घडल्यात. १८७७ सालचा नागपूर येथील एम्प्रेस मिल्समधील श्रमिकांनी योग्य मजूरी दराच्या मागणीसाठी पुकारलेला संप. तसेचसन १८८२ मध्ये मुंबई येथील सूती कापड गिरणी श्रमिकांनी केलेला संप. त्यातूनच इ. स. १८८२ ते १८९० या कालावधी दरम्यान मुंबई आणि चेन्नईमधील श्रमिकांनी जवळपास २५ वेळा संप केल्याच्या घटना घडल्यात. तसेच इ. स. १८९५ आणि १८९९ या वर्षात अनुक्रमे अहमदाबाद सूती कापड गिरणी आणि मुंबई सूती कापड गिरणीच्या श्रमिकांनी संप केला. तरी पण त्यावेळी श्रमिकांच्या सक्षम संघटनेचा अभाव, श्रमिकांचा निराशावादी दृष्टीकोन, श्रमिकांमधील जागरूकतेचा अभाव इत्यादी कारणांमुळे संपाद्वारे श्रमिकांना विशेष लाभ मिळविता आले नाहीत. पहिल्या महायुद्धापूर्वी फक्त रेल्वे आणि इतर काही उद्योगांमध्ये संप केले गेल्याचे आढळून येते. पण लोकांचा पाठिंबा नसल्यामुळे हे संप पूर्ण यशस्वी झाले नाहीत.

दुसरा टप्पा - सन १९२९ पर्यंत : पहिल्या महायुद्धापासून (१९१४) तर १९२९ पूर्वीची औद्योगिकरणाचा दुसरा टप्पा मानण्यात येतो. या काळात कामगारांना यंत्राचा आधार घ्यावा लागला. त्या प्रसंगी इ. स. १९९८ मध्ये मुंबई येथील सूतीकापड गिरण्यातील कामगारांनी आपल्यावर होणाऱ्या अन्यायाविरूद्ध संप केला. सन १९१९ मध्ये शाही श्रम आयोगाच्याकायद्याविरूद्ध बंड पुकारण्यात आले. सन १९२१ मध्ये आसाम राज्यातील मळ्यात काम करणाऱ्या श्रमिकांनी मोठ्या स्वरूपाचा संप केला. १९२४ मध्ये २ लाख श्रमिकांनी मुंबई शहरात सामान्य संपाच्या चळवळीत भाग घेऊन आपल्या होणाऱ्या शोषणाविरूद्ध बंड पुकारले.

तिसरा टप्पा- दुसऱ्या महायुद्धापर्यंत: सन १९२९ पासून दुसऱ्या महायुद्धाच्या सुरूवातीच्या काळापर्यंत म्हणजेच सन १९३९ पर्यंत औद्योगिकरणाची वाटचाल प्रगती पथावर होती. या टप्प्यात जागतिक स्तरावर सर्वच उद्योगांना जागतिक महामंदीचे दुष्परिणाम सहन करावे लागले होते. परिणामी उत्पादन पातळीतमोठ्या प्रमाणात घट झाली. सर्वच उद्योग व्यवस्थापकांना आपल्या कामगार कपात, मजूरी दरात घट, विवेकीकरणाची वाटचाल इत्यादी परिवर्तने करावी लागलीत. त्यामुळे सर्वच उद्योग संस्थेतील श्रमिक जगतात मोठ्या प्रमाणात असंतोष पसरला. त्यातूनच कामगारांनी एकत्रित येऊन स्थापन केलेल्या श्रमिक संघांना साम्यवादी विचारसरणीच्या तज्ज्ञ व्यक्तींकडून प्रोत्साहन मिळत गेले.

चौथा टप्पा - स्वातंत्र्य प्राप्तीपर्यंत: सन १९३९ पासून भारताला मिळालेल्या स्वातंत्र्या पर्यंतच्या काळातील औद्योगिक विकासाची चवथी अवस्था मानली जाते. सामान्यपणे दुसऱ्या जागतिक महायुद्धामुळे चलन वाढ आणि चलन विस्तार वाढून सर्वच उत्पादित वस्तुंच्या किंमती वाढत गेल्याने उद्योग संस्थेच्या सेवायोजकांना फार मोठ्या प्रमाणात आर्थिक लाभ मिळाला. त्या तुलनेत कामगारांना त्यांच्या श्रमाचा आर्थिक मोबदला मात्र कमी मिळाल्यामुळे त्यांचे राहणीमान खालावत गेले. त्यातूनच श्रमिकांच्या मानसिकतेतबदल होऊन त्यांच्यामध्ये असंतोषाची लाट निर्माण होण्यासाठी अनुकूल वातावरण निर्माण झाले. त्यामुळे श्रमिकांनी आपल्यावरील अन्यायांविरूद्ध ठिकठिकाणी संप करून आपला असंतोष प्रगट केला. श्रमिकांच्या संपावर प्रतिबंध आणण्यासाठी भारत सरकारने भारतीय प्रतिरक्षा नियमाच्या अनुच्छेद ८१ नुसार अनेक नियमांची अंमलबजावणी केली. त्याचा श्रमिक संघाला मोठ्या प्रमाणात फायदा होऊन श्रमिक संघाची सभासद संख्या अमर्यादपणे वाढली. श्रमिकांनी आपल्या श्रम संघांच्या माध्यमाने आर्थिक आणि सामाजिक परिस्थितीत सुधारणा घडवून आणण्यासाठी संपासारख्या शस्त्राचा उपयोग केला. त्यातूनच अखेर इ. स. १९४६ मध्ये भारतीय डाक आणि तार विभागात काम करणाऱ्या श्रमिकांनी संप केलेत.

पाचवा टप्पा - स्वातंत्र्योत्तर कालखंड : पाच टप्पा भारतातील औद्योगिक विकासाचा १९४७ ते १९६६ या कालखंडात मनाला जातो.स्वातंत्र्य प्राप्तीनंतर सरकारला अनेक राजनैतिक संघर्ष करावे लागलेत. औद्योगिक क्षेत्रात कार्यरत असणाऱ्या कामगारांना आपल्याला हवे असणारे सरकार मिळाल्यामुळे त्यांना देखील स्वातंत्र्य मिळाले.म्हणून देशातील विविध राजकीय पक्षांच्या सहाय्याने विविध प्रकारची श्रम संघटने निर्माण होऊन श्रमिकांनी आपल्या मागण्या पूर्ण करण्यासाठी संपाचा आधार घेतला. परंतु वर्तमान औद्योगिकरणाच्या वाटचालीत श्रमिकांच्या मानसिकतेत बराच बदल झाल्यामुळे संप आणि टाळेबंदीसारख्या घटना घडणे कमी झाले.

सन १९४७ मध्ये करण्यात आलेल्या औद्योगिक कलह कायद्यामुळे औद्योगिक कलह मध्यस्थी आणि लवाद या मार्गांनी मिटविण्यासाठी आवश्यक अशी यंत्रणा केली जाण्यास बरीच मदत झाली आहे.सन १९४७ च्या औद्योगिक शांतता रानंतर सन १९४८ आणि १९४९ मध्ये औद्योगिक संबंध सुधारले. तथापि सन १९५० मध्ये मात्र औद्योगिक संबंधांना पुन्हा वाईट वळण लागल्याचे दिसून येते. औद्योगिक संबंध बिघडल्यामुळे त्या वर्षी एकूण १कोटी २८ लक्ष श्रम दिवस वाया गेले. याचे कारण म्हणजे कापडाच्या गिरण्यांमध्ये केला गेलेला दीर्घकाळ लांबलेला संप होय. केवळ याच संपामुळे ९४ लक्ष श्रमिक दिवस वाया गेले. सन १९५१ते १९५४ या काळात फारसे नुकसान झाले नाही. तथापि नंतर सन १९५५ ते १९५८ या काळात औद्योगिक संबंध काहीसे बिघडल्यामुळे सन १९५४ च्या मानाने अधिक श्रमिक दिवस वाया गेले.

सन १९६२ मध्ये आणीबाणीची परिस्थिती जाहीर केली गेल्यानंतर, सन १९६३ मध्ये औद्योगिक कलहामुळे वाया गेलेले दिवस सर्वांत कमी म्हणजे फक्त 32 लक्ष श्रमिक दिवस इतकाच वेळ वाया गेला. नोव्हेंबर १९६२ मध्ये चीनचे आक्रमण झाल्यानंतर औद्योगिक शांतता ठरावाचे मालक आणि कामगार या दोन्ही पक्षांकडून पालन केले गेले; त्यामुळे मालक-मजूर संबंध बरेचसे योग्य पद्धतीने राहिल्याने उत्पादन कार्यात औद्योगिक

कलहाच्या स्वरूपाच्या फारशा अडचणी आल्या नाहीत.सन १९६४ मध्ये परिस्थिती बरीच बदलली. त्या वर्षी किंमतमान आणि राहणी खर्च जवळजवळ १२ ते १३ टक्क्यांनी वाढला. त्यामुळे कामगार वर्गात असंतोष पसरला आणि औद्योगिक संबंधांवर त्याचा प्रतिकूल परिणाम झाला. सन १९६४ मध्ये एकंदर ७७ लक्ष श्रमिक दिवस वाया गेले. त्या नंतर सन १९६५ मध्ये पाकिस्तानने भारतावर हल्ला केला त्यावेळी सर्वच कामगार संघटनांनी सर्व मतभेद बाजूला ठेवून, राष्ट्रीय ऐक्य राखून त्या आणीबाणीच्या परिस्थितीत राष्ट्राच्या हितासाठी प्रयत्नांची पराकाष्ठा करण्याचे ठरविले यामुळे परिस्थिती काहीशी सुधारली,

१९६१-६६ या तिसऱ्या पंचवार्षिक योजनेच्या कालखंडात दुसऱ्या योजनेच्या कालखंडातील श्रमिक दिवसांच्या नुकसानीपेक्षा कमी नुकसान झाल्याचे दिसून येते. तिसऱ्या योजनेच्या काळात औद्योगिक संबंधांमध्ये काहीशी सुधारणा घडून येण्यास कारणीभूत ठरलेल्या गोष्टींपैकी एक महत्त्वाची गोष्ट अशी की, सन १९६२आणि १९६५ या वर्षात देशावर ओढवलेल्या संकटांच्या काळात कामगार वर्गाने देशाच्या हितासाठी प्रयत्नांची पराकाष्ठा करण्याचे धोरण अवलंबिलेहोते.सन १९७५ रोजी आणीबाणी घोषित करण्यात आल्यानंतर, जुलै १९७५ ते डिसेंबर १९७५ या सहा महिन्यांच्या काळात औद्योगिक तंट्याचे आणि वाया गेलेल्या श्रमिक दिवसांचे प्रमाण कमी झाले.

५.२.५ औद्योगिक कलहनिराकरण करण्याची यंत्रणा (Settlement MechanismofIndustrial Disputes):

औद्योगिक क्षेत्रात श्रमिक आणि सेवायोजक यांच्यामध्ये फारसे सलोख्याचे संबंध नसतात. कारण औद्योगिक श्रमिकांकडे पाहण्याचा सेवायोजकांचा दृष्टीकोनच मुळात सदोष स्वरूपाचा असतो. उद्योगाचे व्यवस्थापक हे नेहमीच श्रमिकांकडे केवळ नोकर म्हणूनच पाहात असतात. त्यामुळे औद्योगिक श्रमिकांना आपल्या सेवायोजकांकडून नोकर म्हणून वागणूक मिळते. सेवायोजक हे सामान्यपणे विविध प्रकारे औद्योगिक श्रमिकांचे शोषण करीत असतात. म्हणूनच श्रमिक आपल्या हितसंबंधाचे रक्षण करण्यासाठी श्रमिक संघांच्या मदतीने संपाचा मार्ग स्वीकारतात तर सेवायोजक आपल्या हितांसाठी टाळेबंदीचा उपयोग करतात. त्यामुळे औद्योगिक श्रमिक आणि उद्योजक यांच्यातील संबंध फार काळपर्यंत सलोख्याचे राहात नाहीत. सामान्यपणे श्रमिक आणि सेवायोजक यांच्यातील सलोख्याचे संबंध हा देशातील आर्थिक प्रगतीचा पाया समजला जातो. औद्योगिक शांतता दीर्घकाळपर्यंत टिकवून ठेवण्यासाठी प्रभावी उपाययोजना करणे आवश्यक असते. तसेच औद्योगिक श्रमिक आणि सेवायोजक यामध्ये औद्योगिक विवाद आणि संघर्ष निर्माण होणार नाहीत याची विशेष काळजी घेणे अत्यंत महत्त्वाचे आहे.

औद्योगिक कलहांची सोडवणूक करण्यासाठी उपाययोजना अथवा भारतातील औद्योगिक कलह मिटवण्याची व्यवस्था :

औद्योगिक कलह टाळायचा असेल तर मालक आणि कामगार या दोघांनी मिळून प्रतिबंधक उपाय अंमलात आणणे केंव्हाही चांगले असते. जोपर्यंत श्रमशक्ती आणि भांडवलपुरवठा यांचे केंद्रीकरण होत नाही तोपर्यंत औद्योगिक कलह निर्माण होणे ही अटळ बाब आहे. त्यासाठी दोन प्रकारचे उपाय अंमलात आणण्याचे प्रयत्न केले जातात.अ) औद्योगिक कलह

- प्रतिबंधक उपाय(Prevention of Industrial Dispute) आणि ब) औद्योगिक कलह सोडवण्याचे उपाय (Settlement of Industrial Dispute)

अ) औद्योगिक कलह - प्रतिबंधक उपाय :

औद्योगिक कलह मिटविण्यासाठी आवश्यक अशी यंत्रणा निर्माण करण्यासंबंधी कायद्याने ठरवून दिलेली कोणतीही तरतूद सन १९२९पर्यंत भारतात अस्तित्वात नव्हती. सन १९२९ मध्ये 'औद्योगिक कलह कायदा' (Trade Disputes Act) करण्यात आला. या कायद्यान्वये, मालक-मजूर कलह सलोखा मंडळाकडे (Board of Conciliation) किंवा चौकशी न्यायालयाकडे (Court of Enquiry) सोपविण्याचा सरकारला अधिकार देण्यात आला.नंतर सन १९३९मध्ये वरील कायद्यात दुरुस्तीकरण्यात आली. या दुरुस्तीनुसार औद्योगिक कलह मिटविण्याच्या दृष्टीने मध्यस्थी करण्याचे काम करण्यासाठी अधिकाऱ्यांची नेमणूक करण्याचा अधिकार सरकारला देण्यात आला. सन १९४७ मध्ये भारत सरकारने 'औद्योगिक कलह कायदा' केला. हा कायदा सन १९५६ मध्ये दुरुस्ती करण्यात आली. या दुरुस्तीनुसार औद्योगिक कलह मिटविण्यासाठी यंत्रणा प्रस्थापित करण्यात आली . १९४७ च्या औद्योगिक विवाद कायद्याद्वारे त्या संबंधी पुढील प्रभावी उपाययोजना अंमलात आणली जाते.

१) कामगारांना रास्त वेतन देणे:

बदलत्या परिस्थितीप्रमाणे माहागाईप्रमाणे कामगारांना त्याला रास्त वेतन देणे हे मालकाचे नैतिक कर्तव्य असते. तरी पण त्या कर्तव्याची अंमलबजावणी होत नाही. म्हणूनच कलह निर्माण होतात.कलह निर्माण होऊ नये म्हणून सरकारने वेतन मंडळाची निर्मिती केली आहे. या मंडळावर कामगार व मालक यांचे प्रतिनिधी असावेत असा नियम आहे. तसेच या मंडळाचा निर्णय दोघांनाही मान्य करावा लागतो. हे निर्णय त्यांना बंधनकारक असतात. यामुळे कलह निर्माण होत नाहीत.

२) कामगारांना बोनस देणे:

सन १९६५ ला बोनस कायदा करण्यात आला. यामध्ये बोनस हा कामगारांचा हक्क म्हणून मान्य करण्यात आला व बोनसची सक्ती केली. बोनस कामगारांना एक प्रकारचा आनंद निर्माण करण्यास प्रतिबंध उपाय ठरला.

३) शिस्तीच्या नियमाची अंमलबजावणी:

कधी मालक वर्ग तर कधी कामगारवर्ग आपल्या स्वार्थासाठी टाळेबंदी, संप करतात असे प्रकार घडू नयेत म्हणून १९५८ साली शिस्तीचे नियम तयार करण्यात आले आणि ते खाजगी व सार्वजनीक क्षेत्राला लागू केले गेले यामध्ये पुर्वसुचना न देता कामगारांनी संप करु नये, पुर्व सुचना न देता मालकांनी टाळेबंदी करु नये. औद्योगिक कलह सरकारी यंत्रणे मार्फत सोडवण्याचा प्रयत्न करावा, मालकांनी कामगारांच्या संमतीशिवायच कामाचे तास वाढवू नयेत अशा प्रकारे प्रतिबंधक उपायात काही नियम लागु करण्यात आले आहेत. जर या नियमांची अंमलबजावणी मालक आणि कामगार यांनी केली तर औद्योगिक कलह निर्माण होण्यास प्रतिबंद होईल.

४) कामगारांचा व्यवस्थापनात सहभाग:

मालक वर्गाला कारखान्याच्या हिताच्या दृष्टीने सहकार्यासाठी कामगारांना व्यवस्थापनात सहभागी करुन घेतले पाहिजे तरच कारखाना व्यवस्थितरित्या चालू शकतो. कारखान्याच्या हिताच्या दृष्टीने कामगारांचा सल्ला महत्वाचा असतो. यामुळे औद्योगिक संघर्ष कमी होऊ शकतात. कामगारांना व्यवस्थापनात सहभाग दिल्याने त्यात दोघांचाही फायदा असतो.कामगारांना व्यवस्थापनात खालील मार्गाने सहभागी होता येते.

- संयुक्त भागीदारी: कामगार जर कारखान्याचे भागीदार झाले तर अनेक धोके टाळता येतात. त्यांच्याप्रतिनिधींना संचालक मंडळावर घेऊन विचारविनिमय केला जाऊ शकतो. त्यामुळे कारखान्यातील संघर्ष कमी होण्यास मदत होते.

- संयुक्त सल्लागार मंडळ : यात मालक व कामगार यांचे प्रतिनिधी असतात. या मंडळाच्या सभेत वेतन, रजा, जादा कामाचे दर इत्यादि वगळता बाकी विषयावर चर्चा केली जाऊ शकते.

- कायमस्वरुपी नियमांची आवश्यकता : १९५६ च्या औद्योगिक दुरुस्तीच्या कायद्यात व्यवस्थापनातील कायमस्वरुपी नियम तयार करण्यात आले. यात वेतन, कामाचे तास, सुट्ट्यांचे प्रमाण, कामगारांची भरती, कामगारांना कामावरुन काढणे इ. चा समावेश केला.

- त्रिदल मंडळ : त्रिदल मंडळात मालक, कामगार आणि शासनाच्या प्रतिनिधींचा समावेश होतो

- कार्यकारी मंडळ : १९४७ मध्ये कायद्यात या मंडळाची तरतूद केली गेली. भारतीय औद्योगिक कायद्यानुसार ज्याठिकाणी १०० पेक्षा जास्त कामगार नोकरी करतात त्याठिकाणी कार्यकारी मंडळ किंवा समिती स्थापन्याचा आदेश सरकार देऊ शकते. यासाठी मालक व कामगार यांचे समान प्रतिनिधी या मंडळावर नेमले जातात.

- सामुहिक करार : सामुहिक करार म्हणजे औद्योगिक केंद्रात शांतता असेल किंवा कलह निर्माण झाला असेल आणि निर्माण झालेला कलह तडजोड करुन किंवा न्यायालयामार्फत सोडविला जातअसेल तर अशा संस्थांतील कामगारांनी मालकाशी करार करण्याच्या पध्दतीला सामुहिक करार म्हणतात.

- कामगारांना सुचना : कामगारांना व्यवस्थापनात सहभागी करून घेत असताना कामगारांच्या सुचनांचा विचार होऊन त्याची अंमलबजावणी करणे हे योग्य यात मालकाचाही फायदा असतो व कामगाराचाही पण त्यांच्या उत्पादनपध्दती व व्यवस्थापन यंत्रणा विषयीच्या सुचना मालकांनी त्यावर विचार केला तर औद्योगिक कलह कमी होण्याची शक्यता असते.

ब) औद्योगिक कलह मिटवण्याचे उपाय:

औद्योगिक श्रमिक आणि सेवायोजक यामध्ये औद्योगिक विवाद आणि संघर्ष निर्माण होणार नाहीत याची विशेष काळजी घेणे अत्यंत महत्त्वाचे आहे. सन १९४७ च्या औद्योगिक विवाद

कायद्याद्वारे त्या संबंधी पुढील प्रभावी उपाययोजना अंमलात आणली जाते.कायदे करुनही कामगार व मालक यांचे मतभेद फारसे कमी न होता प्रसंगी कलह सुरुच असतो.याचा परिणाम त्यांच्या बरोबर समाजाला सुध्दा भोगावा लागतो. शासन अशावेळी बघ्याची भूमिका न घेत मध्यस्थी करते. यासाठी अनेक कायदे करुन त्यात अनेक दुरुस्त्या पण केल्या आहेत. पण हे कलह सोडवण्यासाठी कांही कायमस्वरुपी यंत्रणा निर्माण केल्या आहेत. त्या पुढीलप्रमाणे ;

१) कारखाना(कार्य) समित्या (Work Committees):

औद्योगिक क्षेत्रात औद्योगिक विवाद आणि संघर्ष होऊ नयेत तसेच औद्योगिक संघर्ष झाल्यास ते तत्परतेने मिटावेत यासाठी सेवायोजक आणि श्रमिक यांना एकत्रित आणणे आवश्यक असते. औद्योगिक विवाद आणि संघर्ष होऊ नयेत यासाठी खुल्या मनाने विचार-विनिमय करण्यासाठी उद्योग संस्थेत‘कार्य समितीची’स्थापना केली जाते. या कार्य समितीत मालक आणि कामगारांचे प्रतिनिधी एकत्रितपणे विचार-विनिमय करीत असतात. कार्य समितीचे कार्य सुरळीतपणे चालविण्यासाठी श्रमिक आणि सेवायोजक यांच्यात सहकार्याची भावना असली पाहिजे. कार्य समितीत या दोन्ही पक्षांची सभासद संख्या समान असल्यामुळेच ते आपल्या तक्रारी, समस्या, अडचणी यासंबंधी मोकळेपणाने बोलू शकतात आणि त्यातून सोयीचा मार्ग काढू शकतात. अशा कार्य समितीच्या अधिकार क्षेत्रात पुढील महत्त्वाच्या कार्यांचा समावेश होतो.

- उद्योग संस्थेत औद्योगिक विवाद आणि संघर्ष होऊ नयेत म्हणून सर्व संभाव्य कारणांची तत्परतेने दखल घेऊन त्यावर प्रभावीपणे उपाय योजना करणे.
- उद्योग संस्थेत कार्यरत असणाऱ्या कामगारांची कामाची परिस्थिती स्थिती आणि त्याबद्दलची जाणीव कामगारांना करून देऊन त्यांच्या मनात जबाबदारीची भावना निर्माण करणे.
- औद्योगिक पर्यावरणातील दोन्ही पक्षांच्या संघटनेने केलेल्या करारांची प्रभावी अंमलबजावणी करण्यासाठी प्रयत्न करणे.
- मालक आणि कामगार यांच्या प्रतिनिधीने उपस्थित केलेल्या समस्यांवर चर्चा करून त्यावर आपले मत प्रदर्शन करणे.
- कामगारांना कामाच्या ठिकाणी उपहार गृहे, विश्राम गृहे, मनोरंजनाच्या सोयी, पाळणाघर, शैक्षणिक आणि आरोग्य सुविधा उपलब्ध करून देण्यासाठी पुढाकार घेणे.
- कामगारांच्या प्रशिक्षणासाठी विशेष सोयी उपलब्ध करून त्यांची कार्यक्षमता वाढविण्यासाठी प्रयत्न करणे.
- औद्योगिक शिस्त, श्रम कल्याणाच्या योजना, सामाजिक जीवनाचे संवर्धन या विषयांवर चर्चा करून त्यांची प्रभावीपणे अंमलबजावणी करण्यासाठी सूचना देणे.

कार्य समितीने आपली वरील कार्ये परस्पर सहकार्याने आणि प्रभावीपणे पार पाडणे आवश्यक असते. त्यामुळे त्यांच्यातील परस्पर संबंध सलोख्याचे राहून औद्योगिक

शांतता प्रस्थापित होऊ शकते. म्हणूनच औद्योगिक विवाद कायद्यात कार्य समितीची स्थापना करण्याची तरतूद केली आहे.

२) लवाद (Arbitration):

औद्योगिक संघर्ष सोडविण्यासाठी मालक आणि कामगार यांच्या तडजोडीला अपयश आल्यास नंतरचा उपाय म्हणून लवादाची नेमणूक केली जाते. लावादामध्ये दोन्ही पक्षांची बाजू समजून घेऊन पुराव्यांच्या आधारे तपासणी करूनच निर्णय घेतले जातात. तांत्रिक अडचणींमुळे लवादाला आपला निर्णय घेण्याला उशीर झाल्यास त्या प्रकरणाबाबतची मुदत वाढविली जाते. अशा परिस्थितीत जोपर्यंत लवादाचा निर्णय जाहीर होत नाही तोपर्यंत श्रमिकांना संपावर जाता येत नाही. तसेच सेवायोजकांना सुद्धा त्या विशिष्ट मुदतीत श्रमिकांच्या विरोधात एकतर्फी निर्णय घेऊनकोणतीही कार्यवाही करता येत नाही. औद्योगिक संघर्ष सोडविण्यासाठी स्थापन केले जाणारे लवाद ऐच्छिक लवाद (Voluntary Arbitration) आणि अनिवार्य लवाद (Compulsory Arbitration) दोन प्रकारचे असतात.

i) ऐच्छिक लवाद: उद्योग संस्थेतील दोन्ही पक्ष स्वतःच्या इच्छेने आपला विवाद सोडविण्यासाठी आणि दिलेला निर्णय मान्य करण्यासाठी लवादाकडे जाण्याला तयार होतात त्यालाचऐच्छिक लवादम्हणतात. ऐच्छिक पद्धतीने लवादाची नियुक्ती करण्यासाठी औद्योगिक संघर्षाच्या दोन्ही पक्षांची मान्यता आवश्यक असते. जागतिक पातळीवरील सर्वच लोकशाही देशात ऐच्छिक लवादाची नेमणूक करण्याची पद्धती प्रचलित आहे. भारतातमहात्मा गांधीच्याविचाराने प्रभावित झालेल्या बहुतांश सेवायोजकांनी ऐच्छिक लवादाचे धोरण स्वीकारले आहे. ऐच्छिक लवाद पद्धतीला प्रोत्साहन देण्यासाठी भारत सरकारने औद्योगिक विवाद कायद्यातील अनुच्छेद १० (अ) अंतर्गत**'राष्ट्रीय लवाद संवर्धन मंडळाची'** (National Arbitration Promotion Board) स्थापना केली आहे. १९६७ साली सरकारने राष्ट्रीय लवाद प्रवर्तन मंडळ स्थापले. या मंडळाचे औद्योगिक तंटे स्वेच्छापूर्वक लवादाने मिटविण्याचा हेतू आहे. या मंडळात मालक संघटना, श्रमिक संघटना, सार्वजनिक संघटना व राज्य आणि केंद्र सरकार यांचे प्रतिनिधी असतात.औद्योगिक कलह मिटविण्याचे आणखी एक प्रभावी साधन म्हणून कामगारांची व्यवस्थापनात भागीदारी हे तत्त्व अलीकडील काळात प्रतिपादण्यात येत आहे. या दृष्टीने भारतातही काही प्रयत्न केले जात आहेत.

ii) अनिवार्य लवाद: औद्योगिक विवाद सोडविण्यासाठी जेव्हा सेवायोजक आणि श्रमिक यांना आपला विवाद लवादाकडे सोपवावा लागतो आणि लवादाने दिलेला निर्णय मान्य करावाच लागतो तेव्हा त्याला “अनिवार्य लवाद" असे म्हणतात. अनिवार्य लवादाने दिलेला निर्णय नाकारण्याची सवलत कोणत्याही पक्षाला नसते. औद्योगिक विवाद कायद्यात दिलेल्या तरतुदींप्रमाणे “अभिनिर्णय" हा अनिवार्य लवाद पद्धतीचाच एक भाग आहे. त्यामुळे औद्योगिक विवाद अभिनिर्णयात लवादाकडे पाठविण्याचा निर्णय सरकारला घ्यावा लागतो. सरकारने स्वतः पुढाकार घेऊन नेमलेल्या लवादांचा निर्णय दोन्ही पक्षांसाठी बंधनकारक असतो. म्हणून औद्योगिक विवादातील कोणत्याही पक्षाने अनिवार्य लवादाचा निर्णय अमान्य केल्यास त्याचेवर दंडात्मक कार्यवाही करण्याची तरतूद कायद्यात केली आहे. अनिवार्य

लवादाच्या पद्धती पासून काही प्रमुख फायदे होतात. जसे श्रमिकांच्या उत्पन्नात वाढ होते, औद्योगिक शांततेतवाढण्यास मदत, श्रमिकांच्या हितांचे रक्षण होते.औद्योगिक संघर्ष सोडविण्यासाठी सरकारने अनिवार्य लवाद पद्धतीचा अवलंब केल्यामुळे औद्योगिक श्रमिकांचे हितसंबंध सुरक्षित राहू शकतात.

३) तडजोड (सलोखा) अधिकारी (Conciliation Officer) :

औद्योगिक संघर्षाच्या बाबतीत मालक आणि कामगार यांच्यात तडजोड घडवून आणण्याचा प्रयत्न सरकार करीत असते. त्यासाठी सरकारद्वारे “तडजोड अधिकाऱ्यांची नियुक्ती केली जाते. ही नियुक्ती सरकारी गॅझेटमधून जाहीर करणे आवश्यक असते. देशातील सार्वजनिक उद्योगांमध्ये औद्योगिक संघर्ष झाल्यास त्यांची माहिती तडजोड अधिकाऱ्याला त्वरीत देणे आवश्यक असते. औद्योगिक संघर्षाचे प्रकरण व्यवस्थितपणे हाताळण्यासाठी दोन्ही पक्षांचे सहकार्य मिळणे देखील आवश्यक आहे. औद्योगिक संघर्षाची प्रकरणे अन्य उद्योगात घडून आल्यास त्याबाबतची माहिती तडजोड अधिकाऱ्यांना द्यावयाची की नाही ही बाब पूर्णतः ऐच्छिक असते. औद्योगिक संघर्षाची माहिती तडजोड अधिकाऱ्याला दिल्यानंतर १४ दिवसांच्या आत त्याने विवादाची चौकशी करणे आवश्यक असते.

४) तडजोड (सलोखा) मंडळ (Conciliation Board) :

औद्योगिक विवाद कायद्यात सेवायोजक आणि श्रमिक यामध्ये तडजोड करण्यासाठी तडजोड अधिकाऱ्यांप्रमाणेच "तडजोड मंडळाची" स्थापना करण्याची तरतूद आहे. सरकार काही वेळा सलोखा मंडळाची नेमणूक करू शकते. या मंडळाचा अध्यक्ष कामगारांपैकी किंवा मालकांपैकी नसून अपक्ष किंवा स्वतंत्र व्यक्ती असतात. या मंडळात कामगारांचे आणि मालकांचे प्रतिनिधित्व करणाऱ्या दोन किंवा चार व्यक्ती असतात. सरकारने ठरवून दिलेल्या कोणत्याही औद्योगिक कलहाची चौकशी करण्याचे काम या मंडळाला करावे लागते.

५) चौकशी न्यायालय:- (Inquiry Court) :

काही वेळा तडजोड मंडळ प्रयत्न करत असताना सुध्दा चौकशी न्यायालयाची |नेमणूक करण्याची आवश्यकता शासनाला भासते. या चौकशी न्यायालयावर एक स्वतंत्र व्यक्ती किंवा शासनाला योग्य वाटणाऱ्या व्यक्ती या चौकशी न्यायालयावर काम करत असतात. तेव्हा |एकाची अध्यक्ष म्हणून तर बाकी सर्व सभासद म्हणून कार्य पाहतात.एखादा औद्योगिक कलह सलोखा अधिकाऱ्यांकडून किंवा सलोखा मंडळाकडून मिटविला न गेल्यास संबंधित औद्योगिक कलहाची चौकशी न्यायालयाकडे सोपविली जाते.असा वाद काही वेळा न्यायनिर्णयासाठी औद्योगिक न्यायसभेकडे पाठविले. न्यायालयाला औद्योगिक कलहासंबंधी पूर्ण चौकशी करून आपला अहवाल सहा महिन्याच्या आत शासनाला द्यावा लागतो.

६) कामगार न्यायालय :- (Labour Court)

घटकराज्यांनी कामगार न्यायालये स्थापन केली आहेत. उत्पादनसंस्थेच्या मालकांनी दिलेल्या आज्ञांसंबंधी वाद, कामगारांची बडतर्फी, कामगारांना नोकरीवरून तात्पुरते

दूरकरणे, टाळेबंदीची आणि संपाचा कायदेशीर किंवा बेकायदेशीरपणा वगैरे बाबतींत चौकशी करून न्यायनिर्णय देण्याचे काम कामगार न्यायालयांना करावे लागते. जेव्हा कलह निर्माण होतो तेव्हा त्याचे स्वरुप पाहून सरकार एक किंवा अनेक कामगार न्यायालये स्थापन करु शकते. यात एका व्यक्तीची न्यायाधीश म्हणून शासनाच्या वतीने नेमणूक केली जाते. या पदासाठी किमान न्यायपदाचा ७ वर्षाचा अनुभव व तो भारतीय न्यायालयीन असणे आवश्यक आहे.

हे न्यायालय पुढील विषयास अनुसरून न्याय देऊ शकते.

- मालकांनी कामगारांची कपात व बडतर्फी केली असेल तर
- उद्योगातील प्रचलित नियमांची अंमलबजावणी आणि त्याच्या अर्थात गफलत निर्माण झालीअसेल तर.
- परंपरेनुसार मिळणाऱ्या सवलती रद्द झाल्या किंवा संप व टाळेबंदी याबाबत बेकायदेशीरपणामुळे प्रश्न निर्माण झाले असतील तर हे न्यायालय निर्णय देत असते.

७) औद्योगिक न्यायालय (Industrial Tribunal):

औद्योगिक न्यायालय स्थापन करण्याचा अधिकार शासनाला असतो. उद्योगाशी संबंधित कोणत्याही विषयाशी शासन एक किंवा अधिक न्यायालय स्थापन करु शकते. याची निर्मिती गरजेनुसार केली जाते. त्याला High Court चा न्यायाधीश म्हणून कामाचा अनुभव असला पाहिजे. किंवा १९५० च्या औद्योगिक कलह कायद्यानुसार कामगार पुनर्विचार औद्योगिक न्यायालयाचा अध्यक्ष किंवा सभासद म्हणून काम केलेले असावे. असानिष्क्रष आहे. या न्यायाधिशाला सल्ला देण्यासाठी दोन तज्ज्ञ व्यक्तींची नेमणूक केली जाते. औद्योगिक न्यायालयामध्ये प्रामुख्याने पुढील प्रश्नासंबंधी निर्णय दिले जातात. जसे वेतन व भत्ते, कामाचे तास व विश्रांतीची वेळ, रजा आणि सुट्ट्या . बोनस व इतर नुकसान भरपाई, कामाच्या पाळ्या, बडतर्फ करणे, उद्योगधंदे बंद करणे, कामगारांची कपात करणे इत्यादिच्या संबंधीचे या न्यायालयात न्याय दिले जातात. औद्योगिक न्यायसभांचे दोन प्रकार आहेत न्यायसभा आणि राष्ट्रीय न्यायसभा मजुरी, बोनस, नफ्यातील हिस्सा वगैरेंसंबंधी तंट्याच्या न्यायनिर्णयासाठी घटकराज्य औद्योगिक न्यायसभा नेमू शकते. या न्यायसभेचा अध्यक्ष उच्च न्यायालयातील एक न्यायाधीश असतो. ज्यामध्ये राष्ट्रीयदृष्ट्या महत्त्वाचे प्रश्न समाविष्ट झाले असतील किंवा ज्यामुळे एकापेक्षा अनेक घटकराज्यांतीलन्यायसभा उत्पादनसंस्थांवर परिणाम होतो अशा स्वरूपाच्या औद्योगिक कलहांच्या बाबतीत न्यायनिर्णय देण्याचे कार्य राष्ट्रीय न्यायसभेकडून केले जाते. राष्ट्रीय न्यायसभेची नेमणूक मध्यवर्ती सरकारकडून केली जाते. राज्य आणि राष्ट्रीय न्यायसभांनी दिलेले न्यायनिर्णय संबंधित पक्षांवर बंधनकारक असतात.

८) राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायालय(National Industrial Tribunal):

व्यापक स्वरूपाच्या कलहासंबंधी राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायालयाशिवाय पर्याय नसेल तर कलहाचे राष्ट्रीय महत्व किंवा त्या कलहाचा किंवा त्या कलहाचा एक किंवा अनेक राज्यांश संबंध असेल तर राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायालय स्थापन केले जाते. यातही एका व्यक्तीची नेमणुके न्यायाधिश म्हणून शासन करते. ती व्यक्ती हायकोर्टचा जज् म्हणून काम केलेली

किंवा कामगाव पुनर्विचार औद्योगिक न्यायालयाचा अध्यक्ष किंवा सभासद म्हणून किमान दोन वर्षे काम केलेली असले पाहिजे. या राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायालयामध्ये कामगारांच्या सर्व प्रश्नांसंबंधी न्याय दिले जातात. वरील सर्व मंडळे न्यायालये औद्योगिक समस्या सोडवण्याचा प्रयत्न करताता जसे कलहाचे स्वरुप असेल तशी न्यायालये स्थापन केली जातात. तेव्हा ही समस्या न्यायालयाकडे किंवा मंडळाकडे सोपविली जाते. ज्यावेळी कामगारांचा प्रश्न न्यायालयाकडे किंवा मंडळाकडे जातो तेव्हा कामगारांना संप किंवा मालकांना टाळेबंदी चालू ठेवता येत नाही. तेव्हा याचा निर्णय दिला जातो. या अहवालानुसार जे कांही निर्णय घेण्यात आलेल आहेत ते दोन्हीही पक्षांना बंधनकारक असते. या सर्व उपायांतर्फे औद्योगिक कलह सोडवण्या प्रयत्न केले जातात.

थोडक्यात,कामगार व मालक यांच्या कार्यपूर्तीत एकरुपता असेल तर ते चांगल्या औद्योगिक संबंधाचे प्रतिक मानले जाते. औद्योगिक कलह आणि औद्योगिक संबंध या संदर्भात आपणास असे म्हणता येईल की, कामगार व मालक हे जर परस्परविरोधी हितसंबंधाचे जतन करीत असतील तर त्यांच्यात औद्योगिक कलह निर्माण झाल्याशिवाय राहणार नाही. त्यासाठी त्यांना हक्क व जबाबदारी याची जाणीव करून देणे आवश्यक असते. चांगले औद्योगिक संबंध हे औद्योगिक क्षेत्रातील शांततेचे प्रतीक होय.परंतु भारतासारख्या विकसनशील देशाला आजपर्यंत औद्योगिक संबंध सुरळीत ठेवण्याला फारसे यश मिळू शकले नाही ही मात्र खरोखरच खेदाची बाब म्हणावी लागेल.

५.३ सामूहिक सौदाशक्ती (Collective Bargaining)

औद्योगिक प्रक्रियेत सेवायोजक आणि श्रमिक हे दोन महत्त्वाचे घटक सतत कार्यरत असतात. औद्योगिक उत्पादनांच्या वाढीसाठी या दोन्ही घटकांमधील परस्पर संबंध सलोख्याचे आणि सामंजस्याचे असणे आवश्यक आहे. कारण उद्योगसंस्थेतील शांतता ही प्रामुख्याने सेवायोजक आणि श्रमिक यांनी परस्परांना समजून घेण्यावर, परस्परांतील सहकार्यांवर आणि परस्पर विश्वासावर अवलंबून असते. भांडवलशाही अर्थव्यवस्थेत बहुतांश सेवायोजक आणि श्रमिक यांच्यातील हितसंबंध सलोख्याचे राहतीलच असे निश्चितपणे सांगता येत नाही. कारण कितीही प्रयत्न केलेत तरी श्रमिक आणि सेवायोजक यांच्यातील हितसंबंध परस्पर विरोधी असल्यामुळे लहानसे निमित्त सुद्धा मोठ्या प्रमाणात औद्योगिक शांतता बिघडवण्यास कारणीभूत ठरू शकते. सन १९४९ मध्ये आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने औद्योगिक विवाद सोडविण्याचा सर्वोत्तम मार्ग म्हणून "सामुहिक वाटाघाटीच्या पद्धतीला" आंतरराष्ट्रीय मान्यता दिली आहे. सन १९४८ मध्ये आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने'संघटनेचे स्वातंत्र्य : वाटाघाटीचा हक्क संकेत'या नावाने तिला मान्यता दिली आहे.

आधुनिक व्यावसायिक स्पर्धेत जर सेवायोजकांनी आपापल्या उद्योगांचे यशस्वी संचालन करण्यासाठी श्रमिकांना व्यवस्थापनात सहभागी करून घेण्याचे धोरण अवलंबिले तर त्याचा लाभ दोन्ही पक्षांना मिळून औद्योगिक उत्पादनाचे कार्य अखंडीतपणे सुरू ठेवता येऊ शकते.सेवायोजक आणि श्रमिक या दोनही वर्गाच्या प्रतिनिधींनी वेळोवेळी एकत्र येऊन परस्परांचा दृष्टीकोन व भूमिका समजून घेतली, अडचणी आणि गरजा जाणून घेतल्या तसेच उद्योगाचे संचालन सुरळीतपणे चालावे याकरिता आपल्या हितसंबंधांना अवास्तव

महत्व न देण्याचे सामंजस्यपणाचे धोरण स्वीकारून परस्पराशी सहकार्य करण्याचे ठरविले तर उद्योग व्यवसायाला भेडसावणाच्या सर्व समस्या सोडविता येऊन प्रतिकूल परिस्थितीवर मात करता येणे शक्य आहे. हे उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी साहाय्यक ठरणाऱ्या प्रक्रियेला 'सामूहिक वाटाघाटी' किंवा 'सामूहिक सौदेबाजी' (Collective Bargaining) असे म्हणतात.

५.३.१ सामूहिक वाटाघाटीची संकल्पना (ConceptofCollective Bargaining)

सामुदायिक वाटाघाटी ही एक सातत्याने चालणारी प्रक्रिया आहे. या प्रक्रियेद्वारेच सेवायोजक आणि श्रमिक यांचे अधिकृत प्रतिनिधी एकत्र येऊन परस्परांशी विचार-विनिमय करतात, परस्परांचे दृष्टीकोन आणि भूमिका समजून घेण्याचा प्रयत्न करतात त्यातूनच औद्योगिक शांततेला सहाय्यकारी असणारे निर्णय घेतात आणि त्यातून योग्य निष्कर्ष काढतात आणि शेवटी मजूरीचा दर, कामाचे तास, कामाची परिस्थिती इ. बाबतीत परस्परांशी करार करतात.म्हणूनच ज्या उद्योग संस्थेतील सामुदायिक वाटाघाटींची प्रक्रिया सक्षम असते तेथील औद्योगिक विवाद हे सामुदायिक वाटाघाटींद्वारे सोडविणे सहज शक्य होते. सामुहिक वाटाघाटी हा दोन पक्षांनी आपले विवाद सोडविण्यासाठी एकत्रित बसून परस्परांना समजून घेतलेले निर्णय अंमलात आणण्याचा औद्योगिक लोकशाहीतील एक प्रभावी मार्ग आहे.

सामूहिक सौदाशक्ती व्याख्या:

१) डेल योडर यांच्या मते, 'सामूहिक वाटाघाटी ही एक अशी प्रक्रिया आहे जिच्या माध्यमातून कर्मचारी जेथे काम करतात ती परिस्थिती व तेथील त्यांच्या संबंधाचे स्वरूप ठरविण्यासाठी कर्मचारी एक समूह म्हणून कार्य करतात.'

२) लुईस हॉवर्ड यांच्या मते, 'उद्योजकांनी श्रमिकांच्या मागण्यांवर विचार करण्यासाठी आणि आपली बाजू त्यांना समजाऊन देण्यासाठी एका श्रमिकाशी न बोलता किंवा वाटाघाटी न करता त्यांच्या श्रमिक संघांच्या प्रतिनिधी मंडळांशी वाटाघाटी करून, आपसात बसून दोघांनाही मान्य होणाऱ्या आणि त्याचप्रमाणे घेण्यात येणाऱ्या निर्णयांची पद्धती होय.'

३) जे. एच. रिचर्डसन यांच्या मते,'असंख्य कामगार आपल्या प्रतिनिधींद्वारे सेवायोजकांशी किंवा सेवायोजक समुहांशी आपल्या रोजगाराच्या अटीसंबंधी आणि अन्य बाबी संबंधी निर्माण झालेले वाद सोडवून घेण्यासाठी करावयाच्या वाटाघाटीसाठी त्यांच्या सोबत बरोबरीच्या नात्याने बसतात आणि वाटाघाटी करतात तेव्हा त्याला सामुहिक वाटाघाटी असे म्हणतात.'

५.३.२ सामुहिक वाटाघाटींच्या प्रक्रियेची प्रमुख लक्षणे (वैशिष्ट्ये)

(FeaturesofCollective Bargaining)

उद्योग व्यवसायातील उत्पादन, रोजगार, औद्योगिक संबंध इत्यादी बाबत सेवायोजक आणि श्रमिक यांच्या प्रतिनिधींनी समान पातळीवर एकत्रित येऊन सर्वकष चर्चा करून

सकारात्मक दृष्टीने निर्णय घेण्याची आणि त्यांची प्रभावी अंमलबजावणी करण्याची "सामुदायिक वाटाघाटी" ही एक निरंतन चालणारी गतिशील प्रक्रिया आहे.

१) एक दुहेरी (द्वि-मार्गीय) प्रक्रिया:

सामूहिक वाटाघाटी ही एक दुहेरी अथवा द्वि-मार्गीय (Two way Process) प्रक्रिया आहे. या प्रक्रियेच्या माध्यमातून श्रमिकांचे प्रतिनिधी आणि सेवायोजक किंवा त्यांचे प्रतिनिधी उद्योगाच्या संचालनाशी संबंधित असलेले दोन्ही पक्ष एकत्र येऊन चर्चा व वाटाघाटी करतात.

२) एकगतिशील प्रक्रिया :

सामुहिक वाटाघाटी ही एक “गतिशील प्रक्रिया" (Dynamic Process) आहे. सेवायोजक (मालक) किंवा श्रमिक यापैकी कोणताही पक्ष वाटाघाटींच्या प्रक्रियेमध्ये आपल्याच विशिष्ट भूमिकेवर ठाम राहू शकत नाही. आपली भूमिका तेवढी बरोबर आणि प्रतिपक्षाची भूमिका चूक असे धोरण कोणत्याही पक्षाने स्वीकारले तर सामूहिक वाटाघाटींची प्रक्रिया हे एक नाट्यमय घटना ठरेल. यान परिस्थितीमध्ये सामूहिक वाटाघाटींच्या प्रक्रियेला कधीही यश मिळणार नाही.

३) एकमेकांना समजून घेण्याची प्रकिया:

या प्रक्रियेमध्ये दोनही पक्षांच्या दृष्टीने 'सांगणे' हे जेवढे महत्वाचे आहे तेवढेच 'ऐकणे' आणि एकमेकांचे 'समजून घेणे' हे सुध्दा महत्वाचे आहे. दुसऱ्या पक्षाची भूमिका, दृष्टिकोण, गरज आणि अडचण समजून घेण्याचा प्रामाणिक प्रयत्न करण्यात आला तरच सामूहिक वाटाघाटींची प्रक्रिया परिणामकारक ठरू शकते.

४) सामूहिक वाटाघाटी - निरंतर चालणारी प्रक्रिया:

सामुहिक वाटाघाटींची प्रक्रिया ही एक निरंतर चालणारी प्रक्रिया (Continuing Process) आहे. या प्रक्रियेमुळेच दोन्ही पक्ष एकत्र येऊन परस्परांच्या समस्यांवर आणि अडचणींवर परस्परांशी चर्चा करतात. एखादा प्रश्न सोडविण्यासाठी किंवा महत्वाचा निर्णय घेण्यासाठी दोनही पक्षांचे प्रतिनिधी एकत्र येतात, चर्चा करतात, आपली भूमिका दुसऱ्याला समजून सांगतात व दुसऱ्याची भूमिका समजून घेतल्या नंतर विश्वासाच्या आणि खेळीमेळीच्या वातावरणात करार करतात. कोणत्याही उद्योगाच्या संचालनामध्ये विभिन्न प्रकारचे व गुतागुंतीचे प्रश्न वेळोवेळी निर्माण होतच असतात. प्रश्न उत्पन्न होण्याची प्रक्रिया जशी निरंतर असते तशीच सामूहिक वाटाघाटींची प्रक्रियाही निरंतर असते.

५) दोन्ही पक्षांसाठीपूरक स्वरूपाची प्रक्रिया :

सामुहिक वाटाघाटींची प्रक्रियास्पर्धात्मक स्वरूपाचीनसते तर ती औद्योगिक क्षेत्रातील दोन्ही पक्षांना आपापले हितसंबंध जोपासतांना दुसऱ्या पक्षाच्या हित संबंधांचा विचार करणारी असते. म्हणूनच ही प्रक्रिया दोन्ही पक्षांसाठीपूरक स्वरूपाचीअसते.

६) औद्योगिक लोकशाहीच्या निर्मितीला साहाय्य:

सेवायोजक आणि कामगारांचे प्रतिनिधी हे दोघेही एकाच पातळीवरून परस्परांशी चर्चा करतात आणि निर्णय घेतात. त्यामुळे या प्रक्रियेमध्ये एक पक्ष प्रबळ व दुसरा पक्ष दुर्बळ असा प्रकार नसतो. या कारणामुळेच सामूहिक वाटाघाटी या प्रक्रियेच्या माध्यमातून औद्योगिक लोकशाहीच्या (Industrial Democracy) निर्मितीला साहाय्य होते.

७) वाटाघाटीचे एक प्रभावी साधन म्हणन मान्यता:

सामुहिक वाटाघाटींची प्रक्रिया ही एक प्रभावी साधन म्हणून मान्यता पावली आहे. त्याआधारे दोन्हीपक्षांनी दूरदृष्टीने, समंजसपणे आणि जबाबदारीच्या भावनेने परस्परांच्या भूमिकांचा आदर करून परस्परांच्या हितांचे निर्णय घेऊन त्यांची अंमलबजावणी करणे आवश्यक असते. सामूहिक वाटाघाटींची प्रक्रिया हे एक साधन आहे, साध्य नव्हे. या साधनाचा उपयोग कोण, कशासाठी व कोणत्या पद्धतीने करतो यावर त्याची निष्पत्ती किंवा परिणाम अवलंबून राहील. दोन्ही पक्षांनी या साधनाचा दूरदृष्टीने, समंजसपणे,जबाबदारीच्या भावनेने आणि दुसऱ्या पक्षाच्या गरजांबद्दल व भूमिकांबद्दल आस्था ठेऊन उपयोग करून घेतला तरच ही एक प्रभावी साधन म्हणून मान्यता पावली या प्रक्रिये होईल.

५.३.३ सामूहिक वाटाघाटीचे महत्त्व (Importance of Collective Bargaining)

आधुनिक औद्योगिक समाजात सामूहिक सौदाशक्तीला महत्त्वपूर्ण स्थान आहे. याचा फायदा उद्योगातील सर्व घटकांना विशेषतः समाजाला झाला आहे. सामुहिक सौदाशक्तीचे महत्त्व गेल्या काही वर्षांपासून उद्योग आणि समाजाने घेतलेल्या भूमिकेतून समोर आणले जाऊ शकते.

१) कामगारांच्या कामाच्या स्थितीत सुधारणा होण्यास मदत :

सामूहिक सौदाशक्तीचमुळे कामगारांना उच्च वेतन, चांगले भत्ते,आर्थिक सुरक्षितता,अमर्यादित कामाच्या तासांच्या तुलनेत आठ तास काम, रोजगाराच्या चांगल्या अटी व शर्ती आणि शारीरिक कामाची परिस्थिती मिळविण्यात मदत करून कामाची परिस्थिती सुधारण्यास हातभार लावला आहे. कामगारांसाठी सरकारकडून अनेक कायदे तयार केले गेले असले तरी, कायद्याची अंमलबजावणी आणि प्रत्यक्ष अंमलबजावणी सामूहिक सौदाशक्ती शिवाय शक्य नाही.

२) औद्योगिक लोकशाहीची स्थापना:

कामगार कायद्याच्या अनुपस्थितीत आणि श्रमिक संघ चळवळ सुरू होण्यापूर्वी, सेवायोजककामगारांचे काम आणि सेवा परिस्थिती निश्चित करण्यास मोकळे होते. कामगार हे सेवायोजाकांच्या(मालकांच्या) दयेवर होते आणि रोजगाराचे फायदे सेवायोजाकांच्या इच्छा आकांक्षावर अवलंबून होते.कामगार संघटना चळवळ आणि सामूहिक सौदेबाजीच्या प्रभावामुळे लोकशाही आणि कायदेशीर पद्धतीने मालक वर्गाचे उद्योग व्यवसायातील मनमानी वर्तन योग्यरित्या सुधारण्यास मदत झाली. रोजगाराच्या अटी व शर्ती केवळ

कायद्याद्वारेच निर्देशित होत नाहीत तर सामूहिक सौदेबाजीनेही प्रभावित होतात. कामाच्यास्थितीमालक वर्ग आणि श्रमिक वर्ग यांच्या परस्पर फायद्याच्या आणि सहकार्याच्या भावनेने निर्धारित केल्या जात असल्याने, असे म्हणता येईल की सामूहिक सौदाशक्तीमुळे औद्योगिक लोकशाही प्रस्थापित होण्यास मदत झाली आहे.

३) औद्योगिक शांतता आणि सुसंवादासाठी योगदान:

सामूहिक वाटाघाटी माध्यमातून कामगार संघटनेला कामगारांच्या कामाची परिस्थिती निश्चित करण्याच्या प्रक्रियेत सहभागी होण्याचा अधिकार मिळतो. यामुळे कामगारामध्ये सेवायोजाकासोबत समानतेने एकत्रित बसून वाटाघाटी प्रक्रियेत पूर्णपणे सहभागी होण्याचा आणि सहकार्याच्या आणि परस्पर फायद्याच्या भावनेने विवाद सोडवण्याचा आत्मविश्वास निर्माण केला आहे.सामुदायिक वाटाघाटी प्रक्रियेत दोन्ही पक्ष एकमेकांशी सहानुभूती दाखवू शकतात, एकमेकांच्या मर्यादा समजून घेऊ शकतात आणि उद्योग आणि रोजगाराच्या समस्यांवर सौहार्दपूर्ण मार्ग काढू शकतात. सामुदायिक वाटाघाटीने समस्या सोडवण्यासाठी आणि विवाद निराकरणासाठी सहकारी दृष्टिकोनाचा मार्ग निर्माण झाला आहे आणि संघर्षाचा दृष्टिकोन बऱ्याच प्रमाणात बाजूला ठेवण्यास मदत झाली आहे. त्यामुळे सामूहिक वाटाघाटीमुळे उद्योगसंस्थेतील अंतर्गत विवाद निराकरण यंत्रणा आणि तक्रारींचे निराकरण करण्याची यंत्रणा देखील सक्षम झाली आहे.ज्या देशांमध्ये सामूहिक सौदाशक्ती मजबूत आहे, तेथे औद्योगिक अशांतता मोठ्या प्रमाणात कमी झालेली आढळते आणि कामगार आणि व्यवस्थापन आता एकमेकांचे शत्रू राहिलेले दिसत नाहीत. त्यांचे हेतू समान असून ते स्पर्धात्मक नाहीत. संपत्ती निर्मितीच्या प्रक्रियेत ते भागीदार बनले आहेत. अशा प्रकारे सामूहिक सौदाशक्तीने चिरस्थायी औद्योगिक शांतता आणि सौहार्दाला हातभार लावला आहे.

४) व्यवस्थापकीय कार्यक्षमतेत योगदान:

सामूहिक सौदाशक्तीच्या माध्यमातून व्यवस्थापकीय कार्यक्षमता सुधारण्यास मदत झाली आहे कारण कामगारांना उद्योगाच्या प्रगतीसाठी मूक प्रेक्षक न राहता सामूहिक सौदेबाजीने त्यांना उद्योगाच्या दैनंदिन कामांमध्ये हस्तक्षेप करण्याचा संधी निर्माण झाली आहे. औद्योगिक जीवनाच्या नियमित वाटचालीत कामगारांच्या बुद्धिमान आणि निर्णायक सहभागामुळे व्यवस्थापनासाठी आव्हानात्मक वातावरण निर्माण झाले आहे आणि असे आव्हानात्मक वातावरण नेहमीच अधिक कार्यक्षमतेकडे नेत असते. व्यवस्थापनातील कामगारांच्या सहभागाच्या योजनेने औद्योगिक समानता लागू करण्यासाठी आणि कामगारांच्या क्षमता ओळखण्यासाठी एक व्यासपीठ उपलब्ध करून दिले आहे. बुद्धिमान आणि विचार करणारे कामगार उद्योगाच्या वाढीच्या प्रक्रियेला पूरक ठरले आहेत.

५) उद्योगांत कायद्याच्या नियमासाठी योगदान:

सामूहिक सौदाशक्ती यशस्वी झाल्यास, नियम कायद्याच्या स्थापनेसाठी अटी तयार केल्या जातात.कराराच्या अटींचा कामगार संघटनाआणि व्यवस्थापन दोघांकडूनही आदर केला जातो. या करारातील अटी रोजगाराच्या अटी, वेतन, भत्ते, कामाच्या परिस्थिती, कल्याणकारी सुविधा इत्यादी मुद्द्यांशी संबंधित असू शकतात. सामूहिक सौदाशक्ती ही

उद्योगात नियम बनवण्याची प्रक्रिया बनू शकते. एकदा का उद्योगात नवीन अटी मोठ्या प्रमाणावर स्वीकारल्या गेल्या की, त्यांचे इतर उद्योगांमध्ये अनुकरण केले जाऊ शकते आणि शेवटी कायदेविषयक कारवाईद्वारे कायद्याचे स्वरूप धारण केले जाऊ शकते. या कारणास्तव डनलॉपने असे निरीक्षण नोंदवले आहे की,'सामूहिक सौदाशक्ती ही एक अशी प्रणाली आहे जी कामगारांच्या कामाच्या ठिकाणी नियंत्रित करणारे अनेक नियम स्थापित करते, सुधारित करते आणि त्यांचे प्रशासन करते.'

६) समाज आणि अर्थव्यवस्थेसाठी योगदान:
सामूहिक सौदाशक्तीमध्ये सरकारी धोरणे आणि कार्यक्रम, सामाजिक संस्था, राहणीमान, उत्पन्न वितरण आणि आर्थिक आणि सामाजिक विकासावर प्रभाव टाकण्याची क्षमता आहे. एकच कामगार संघटना एखाद्या उद्योग संस्थेशी वाटाघाटी करत असताना, कामगार संघटनाचा एक समूह तत्कालीन सरकारशी वाटाघाटी करू शकतो आणि राजकारण, कायदे, खटला, सरकारी प्रशासन, शिक्षणआणि प्रचार यावर प्रभाव टाकू शकतो. आर्थर बटलर सामूहिक सौदेशक्तीला सामाजिक बदलाची प्रक्रिया मानतात. उत्पादकता, सामाजिक सुरक्षा, समाजातील वंचित घटकांसाठी नोकऱ्यांमध्ये आरक्षण, तांत्रिक बदल आणि कामगारांचे शिक्षण, औद्योगिक शांतता राखणे आणि पर्यावरण सुधारणे यासारख्या मोठ्या आर्थिक आणि सामाजिक मुद्द्यांवर सौदाशाक्तीच्या जोरावर सामूहिक करार झाले आहेत.
थोडक्यात,आधुनिक औद्योगिक वातावरणात श्रम कायद्यांचे महत्त्व आणि परिणामकारकता दिवसेंदिवस वाढत आहे. कारण जगातील लोकशाही व्यवस्था असणाऱ्या देशात श्रमिकांसाठी अनेक श्रम कायदे मंजूर होऊन सुद्धा त्या कायद्यांची काटेकोरपणे अंमलबजावणी होत नाही. त्यामुळे आधुनिक युगात खाजगीकरण आणि उदारीकरणाच्या प्रक्रियेत श्रमिकांशिवाय अत्याधुनिक तांत्रिक साधनांचा नवीन मार्ग हा पर्याय म्हणून पूढे येत आहे. असे असले तरी औद्योगिक क्षेत्रातील श्रमिक आणि सेवायोजकांचे औद्योगिक संबंध सलोख्याचे राहण्यासाठी सामुहिक वाटाघाटीच्या विधायक मार्गालाच मान्यता मिळत आहे. त्यामुळेच श्रमिकांचे वेतन, कामाचे तास, कार्य स्थिती, रजा, निवृत्ती वेतन, श्रम कल्याण इत्यादींसारख्या बाबी सामुहिक करारात समाविष्ट केल्या जातात.त्यामुळे आजही सामुदायिक सौदाशाक्तीचे महत्व अनन्यसाधारण आहे.

५.३.४ यशस्वी सामूहिक सौदेबाजीसाठी पूर्व-आवश्यकता (Pre-requisites for Successful Collective Bargaining)

सामूहिक वाटाघाटींच्या प्रक्रियेचे महत्व लक्षात घेता प्रक्रियेचे यश ठरविणाऱ्या घटकांबद्दल बारकाईने विचार करून या घटकांच्या माध्यमातून योग्य ती वातावरण निर्मिती करणे आवश्यक असते. सामुहिक वाटाघाटींची प्रक्रिया यशस्वी होण्यासाठी सेवायोजक आणि कामगारांच्या प्रतिनिधीत होणारे लेखी करार काटेकोरपणे पाळले जाने आवश्यक आहे.. तसेच सामुहिक वाटाघाटींच्या प्रक्रियेत पुढील तत्त्वांचे पालन केले पाहिजे.

१) सामूहिक वाटाघाटींची प्रक्रिया कारखान्याच्या स्तरावर (Plant level) प्रभावी ठरु शकते .

२) सक्षम कामगार संघटना :

औद्योगिक व्यवस्थापनासमोर चर्चा करून आपल्या समस्यांबाबत स्पष्टपणे आपले विचार मांडण्याची संधी सामुहिक वाटाघाटींद्वारे कामगारांच्या प्रतिनिधींना प्राप्त होते. परंतु त्यासाठी कामगारांचे प्रतिनिधीत्व करणारी कामगार संघटना ही सक्षम असली पाहिजे. औद्योगिक वातावरणात सक्षम कामगार संघटनांचे प्रतिनिधीच आपल्या सेवायोजकांशी चर्चा करून आपली बाजू प्रभावीपणे मांडू शकतात. कामगार संघटना ही सुरूवातीच्या काळातच जर कमजोर असेल तर सामुहिक वाटाघाटीला काहीच अर्थ नव्हता. कामगार संघटना जर सक्षम होत गेली तर सामुहिक वाटाघाटींच्या प्रक्रियेला यश मिळून त्यांच्या मागणीला सेवायोजक मान्यता देऊ शकतात.

३) उभय पक्षांत समन्वयाची गरज :

सामुहिक वाटाघाटी हे तडजोडीचे एक प्रभावी साधन मानले जाते. या तडजोडीत उभय पक्ष जेव्हा देवाण-घेवाणीचे धोरण मनापासून स्वीकारतात तेव्हाच ते प्रभावी ठरू शकते अन्यथा नाही. म्हणूनच सेवायोजक आणि कामगार प्रतिनिधी यांच्यामध्ये देवाण-घेवाणीच्या धोरणांबाबत सामंजस्यपणा आणि आत्मियता असणे आवश्यक ठरते.

४) मान्यता प्राप्त कामगार संघटना :

कामगार संघटलनला सेवायोजकाने (मालक)मान्यता दिलेली असावी. तसेच संबंधित कामगार संघटनेला सरकारचीही मान्यता आवश्यक आहे.

५) उभय पक्षात दृढ विश्वास:

सामुहिक वाटाघाटींचे स्वरूप हे कायदेशीर बैठकीचे असत नाही. या वाटाघाटीच्या प्रक्रियेवर कायद्याचे कोणतेही बंधन नसते. जेव्हा कामगार आणि सेवायोजक यांच्या आपसातील विवादाच्या मुद्यांवर चर्चेच्या सहाय्याने तडजोड घडून येते तेव्हा लेखी करार होऊन त्यावरदोन्ही पक्षाच्या संमतीने त्या करारावर सह्या घेतल्या जातात. परंतु या लेखी कराराला सुद्धा कायदेशीर बंधन नसते. एखाद्या पक्षाने हा लेखी करार मोडल्यास तो करार संपुष्टात येऊ शकतो.म्हणून हा लेखी करार केवळ दोन्ही पक्षांच्या दृढ विश्वासावरच अवलंबून असतो

६) उभय पक्षात नैतिक मूल्यांची आवश्यकता:

औद्योगिक क्षेत्रात सामुहिक वाटाघाटींच्या प्रक्रियेतून घडून येणारी तडजोड ही बऱ्याचदा कामगार आणि सेवायोजक यांच्या नैतिक मूल्यांवर आधारलेली असते.उभयतांनी परस्परांच्या विचारांची भूमिका समजून घेणे आणि त्यातून लाभदायक मार्ग काढणे यावरच सामुहिक वाटाघाटींचे यश अवलंबून असते. म्हणून उभय पक्षांनी आपल्या मनातील परस्परांबद्दल असणाऱ्या शंका,गैरसमज, मानापमान, अविश्वास, मतभेद या सर्व बाबींपासून दूर राहणे आवश्यक असते.

७) सेवायोजक आणि कामगारांच्या प्रतिनिधींनी आपआपल्या हितसंबंधांना अवास्तव महत्व न देता संपूर्ण उपक्रमाची मूलभूत उद्दिष्टे महत्वाची मानाने आवश्यक आहे. त्याशिवाय प्रत्येक पक्षाला आपले अधिकार व जबाबदाऱ्या याबद्दल सुस्पष्ट जाणीवही असायला हवी.

८) उभय पक्षांच्या प्रतिनिधींना कराराचा आदर करणे :
वाटाघाटींची प्रक्रिया पूर्ण झाल्यानंतर घेण्यात आलेल्या निर्णयांना कराराचे स्वरूप देण्यात यावे. सामूहिक वाटाघाटींची प्रक्रिया यशस्वी होण्यासाठी उभय पक्षांच्या प्रतिनिधींना कराराचा आदर करायला हवाआणि कराराची परिणामकारक अंमलबजावणी व्हावी याकरिता मनःपूर्वक सहकार्य द्यायला हवे.

९) लवादाची तरतूद:

करारामध्ये लवादाची तरतूद करणे आवश्यक आहे. कराराची अंमलबजावणी करीत असतांना उभय पक्षात करारातील अटीबद्दल अथवा त्या आनुषंगिक बाबींबद्दल मतभेद झाला तरच या बाबतीत लवादाची मदत घेता येईल.

५.३.५ भारतातील सामूहिक वाटाघाटी (Collective Bargaining in India)

औद्योगिक क्षेत्रात कामगारांच्या मागण्यांशी संबंधित असलेले विभिन्न प्रश्न तसेच औद्योगिक विवादाचे निराकरण करण्यासाठी सामूहिक वाटाघाटींची पद्धती श्रेष्ठ आणि उपयुक्त आहे ही बाब स्वातंत्र्योत्तर काळात मान्य करण्यात आली. भारतात लोकशाही राज्यव्यवस्थेची चौकट असल्यामुळे येथे सामूहिक वाटाघाटींच्या प्रक्रियेचा विकास घडून येणे स्वाभाविक होते. भारतात सामूहिक वाटाघाटींच्या विकासाला साहाय्यक ठरलेल्या ठळक बाबी पुढीलप्रमाणे आहेत.

१. कामगार संघाच्या चळवळीचा विकास

२. विविध श्रमविषयक कायदे

३. उद्योगांच्या व्यवस्थापनात कामगारांना सहभागी करून घेण्यासाठी सरकारने केलेली उपाययोजना उदा. शिस्त संहिता, संयुक्त व्यवस्थापन परिषदा, कार्य समिती, शॉप कांऊन्सिल्स इ.

४. औद्योगिक विवाद कायद्यांना वेळोवेळी करण्यात आलेली दुरुस्ती.

५. कामगारांच्या विधायक सहकार्याशिवाय उद्योगांचे यशस्वी संचालन अशक्य आहे. या बाबतीत भारतीय सेवायोजाकांच्या आजच्या पिढीला असलेली जाणीव.

भारतातील सामूहिक वाटाघाटींचा विकास:

अहमदाबादमधील वस्त्रोद्योगाचा परस्पर वाटाघाटी आणि ऐच्छिक लवादाने वाद सोडवण्याचा प्रदीर्घ इतिहास आहे. सन १९१८ मध्ये महात्मा गांधी अहमदाबादच्या कापड कामगारांचे नेते होते. गांधीजींनी त्यांच्या कामगार संघटनांच्या माध्यमातून कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यात वाटाघाटी आणि परस्पर चर्चा करून संघर्ष सोडवण्याचा पुरस्कार केला. वाटाघाटी, सामंजस्य आणि लवादाचा अवलंब संघर्ष सोडवण्यासाठी त्यांच्या

क्रमवारीत केला जायचा. अहमदाबाद टेक्सटाईल लेबर असोसिएशन आणि अहमदाबाद मिल ओनर्स असोसिएशन यांच्यातील सन १९१८ मधील मजुरीसंबधीचा वाद अखेर सेवायोजक आणि कामगार दोघांचे प्रतिनिधित्व करणाऱ्या लवाद मंडळाद्वारे निकाली काढण्यात आला.

सन १९२० मध्ये, अखिल भारतीय ट्रेड युनियन काँग्रेस (All India Trade Union Congress -AITUC) म्हणून ओळखल्या जाणाऱ्या कामगार संघटनांचा एक केंद्रीय महासंघ स्थापन झाला. सन १९२५ मध्ये टाटा आयर्न अँड स्टील कंपनी लिमिटेड- टिस्को (Tata Iron and Steel Company Limited - TISCO) मध्ये ट्रेड युनियन तपासणी प्रणाली सुरू झाली. तेव्हापासून व्यवस्थापन आणि कामगार संघटना यांच्यात टिस्कोमध्ये अनौपचारिक पद्धतीने वाटाघाटी झाल्या. मद्रास आणि बॉम्बे येथील कापूस कापड गिरण्यांमध्येही संयुक्त वाटाघाटी झाल्या होत्या. ट्रेड युनियन कायदा 1926 मध्ये मंजूर झाला ज्याने कामगार संघटनांना नोंदणी प्रदान केली. १९२९ च्या व्यापार विवाद कायद्याने सरकारला व्यापार विवादांचे निराकरण करण्यासाठी बोर्ड ऑफ कॉन्सिलिएशन नियुक्त करण्याचा अधिकार दिला आणि सार्वजनिक उपयोगिता सेवांमध्ये संप हा दंडनीय गुन्हा मानण्यात आला. १९३४ च्या बॉम्बे ट्रेड डिस्प्युट्स कॉन्सिलिएशन अॅक्टने कामगार अधिकारी आणि विशेष कॉन्सिलिएटर्सच्या नियुक्तीची तरतूद केली आणि सरकारला कामगार आयुक्तांना मुख्य समुपदेशक (Chief Conciliator) म्हणून नियुक्त करण्याचा अधिकार दिला.

१९३८ मध्ये, बॉम्बे बॉम्बे औद्योगिक विवाद कायदा(Bombay Industrial Disputes Act 1938) मंजूर करण्यात आला. या कायद्याने औद्योगिक विवादांचे शांततापूर्ण आणि सौहार्दपूर्ण तोडगा काढण्यासाठी विस्तृत यंत्रणानिर्माण होण्यास मदत झाली. १९४६ मध्ये बॉम्बे औद्योगिक विवाद कायदा १९३८ च्या जागी बॉम्बे औद्योगिक संबध कायदा (Bombay Industrial Relations Act- 1946) संमत करण्यात आला. या कायद्याने संयुक्त समित्या, कॉन्सिलिएटर्स, श्रम न्यायालय , वेतन बोर्ड आणि औद्योगिक न्यायालय स्थापन करण्याची तरतूद केली. औद्योगिक आस्थापनांच्या सेवायोजकांनी कामगार आणि व्यवस्थापनाच्या प्रतिनिधींचा समावेश असलेल्या संयुक्त समित्या स्थापन करणे आवश्यक आहे. औद्योगिक विवादांचे निराकरण करण्यासाठी सामंजस्यकर्त्यांची आवश्यकता असते. कामगार न्यायालये, वेतन मंडळे आणि औद्योगिक न्यायालये न्यायनिवाडा करणारे अधिकारी आहेत. या कायद्यात ट्रेड युनियन्सचे प्रातिनिधिक युनियन, पात्र युनियन, प्राथमिक युनियन आणि मान्यताप्राप्त युनियन असे वर्गीकरण केले आहे. प्रतिनिधिक कामगार युनियन ही एकमेव वाटाघाटी करणारी संस्था आहे. अशा कामगार युनियनसह झालेला करार प्रभावी आणि दोन्ही पक्षांसाठी बंधनकारक असतो.

औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७ मध्ये औद्योगिक उपक्रमांमध्ये कार्य समित्यांची स्थापना आणि कामगार न्यायालय, न्यायाधिकरण आणि राष्ट्रीय न्यायाधिकरणाच्या स्वरूपात सामंजस्य अधिकारी आणि सामंजस्य मंडळ आणि निर्णय प्राधिकरणाच्या रूपात सामंजस्य प्राधिकरणांच्या नियुक्तीची तरतूद करण्यात आली. या कायद्यात सेवायोजक आणि मान्यताप्राप्त कामगार संघटनांच्या अनुचित कामगार पद्धतींची तपशीलवार यादी दिलेली आहे. या कायद्यानुसार सेवायोजक किंवा ट्रेड युनियनने एकत्रितपणे सौदा करण्यास नकार

देणे ही एक अनुचित श्रम प्रथा मानली जाते आणि म्हणून तो दंडनीय गुन्हा आहे. १९४७ मध्ये, इंडियन नॅशनल ट्रेड युनियन कॉंग्रेस (INTUC) ही कामगार संघटनांचे केंद्रीय महासंघ म्हणून स्थापन करण्यात आली.

स्वातंत्र्योत्तर काळात, हिंद मजदूर सभा (१९४८), युनायटेड ट्रेड युनियन कॉंग्रेस (१९४८), भारतीय मजदूर संघ (१९५५), आणि भारतीय कामगार संघटनांचे केंद्र (१९७०) यासारख्या अनेक नवीन केंद्रीय कामगार संघटनांची स्थापना करण्यात आली. या महासंघांवर उद्योग संस्था, प्रदेश आणि उद्योग स्तरावर कामगार संघटनांच्या स्थापनेला गती देण्यासाठी जबाबदारी देण्यात आली. त्याच बरोबर, विविध उद्योगांमध्ये सेवायोजकांच्या च संघटना देखील स्थापन केल्या गेल्या ज्यामुळे विविध स्तरांवर वाटाघाटी होण्यास मदत झाली.

विशिष्ट उद्योगांच्या समस्यांवर विचार करण्यासाठी त्रिपक्षीय औद्योगिक समित्या स्थापन करण्यात आल्या. सन १९४८ मध्येमळे, कोळसा खाण, कापूस कापड, सिमेंट आणि चर्मोद्योग यासाठी औद्योगिक समित्या स्थापन करण्यात आल्या. यानंतर ताग, रसायने, अभियांत्रिकी, वीज, रस्ते वाहतूक, इमारत व बांधकाम, लोखंड, पोलाद आणि खाणी यासाठी औद्योगिक समित्याही स्थापन झाल्या. या समित्यांनी वेतन, कामाची परिस्थिती, कल्याणकारी सुविधा, बोनस, स्थायी आदेश, सामाजिक सुरक्षा, कंत्राटी कामगार आणि कामगार कायदे अशा अनेक मुद्द्यांवर चर्चा केली.

१९५७ मध्ये, कापूस कापड, साखर, सिमेंट, ताग, चहा, कॉफी आणि रबर लागवड, लोह आणि पोलाद, कोळसा खाण, लोह खनिज खाण, चुनखडी खाणअशा अनेक संघटित उद्योगांमध्ये त्रिपक्षीय केंद्रीय वेतन मंडळे स्थापन करण्यात आली. अभियांत्रिकी, बंदरे आणि गोदी, जड रसायने, खत कारखाने, चामड्याच्या वस्तू उद्योग , वीज उपक्रम आणि रस्ते वाहतूक उद्योग या वेतन मंडळाना संपूर्ण उद्योगासाठी वेतन रचना तयार करणे आवश्यक होते आणि काहींना बोनस, ग्रॅच्युइटी आणि कामाचे तास इ. विषय हाताळणे आवश्यक होते.

१९९१ पासून सुरू झालेल्या आर्थिक सुधारणेनंतरच्या काळात, जागतिकीकरणाच्या संदर्भात त्यांना अधिक सुसंगत आणि योग्य बनवण्यासाठी, संघटित क्षेत्रातील कामगारांशी संबंधित विद्यमान कायद्यांचे तर्कसंगतीकरण सुचवण्यासाठी आणि भारतीय अर्थव्यवस्था खुली करणेसाठी भारत सरकारने १९९९ मध्ये दुसरा राष्ट्रीय श्रम आयोग नेमला. आयोगाने जून २००२ मध्ये आपला अहवाल सादर केला.

थोडक्यात, भारतात सामूहिक वाटाघाटींची प्रक्रिया थोडी पुढे सरकली आहे हे खरे, पण वेग व परिणामकारक दृष्टीकोणातून विचार केल्यास सामूहिक वाटाघाटींची प्रक्रिया यशस्वी झाली असे म्हणता येणार नाही

५.४ सारांश

आधुनिक औद्योगिक पर्यावरणात औद्योगिक क्षेत्रात औद्योगिक संबंध सुरळीत ठेवण्यासाठी सामुदायिक वाटाघाटीची प्रक्रिया ही सर्वात चांगली योजना आहे. औद्योगिक उत्पादन प्रक्रियेत काही तांत्रिक कारणांमुळे औद्योगिक विवाद निर्माण झाल्यास सेवायोजक आणि

कामगार यामध्ये सामुहिक चर्चा होऊन आपसातील वादविवाद सोडविण्याचा प्रयत्न केला जातो. सामुहिक वाटाघाटीतून सामुदायिक करार निर्माण होत असतात. औद्योगिक क्षेत्रात ठराविक मुदतीत झालेल्या सेवायोजक आणि कामगार यांच्यातील कराराप्रमाणे औद्योगिक संबंध निश्चित होत असतात. त्यामध्ये मजूरी दर, कामाचे तास, कामाची स्थिती, रजा, श्रम कल्याण, इतर सोयी-सवलती इत्यादींचा समावेश होतो. अशा स्वरूपाच्या करारात नियमांची आणि तरतुदींची स्पष्ट नोंद असते. त्यामुळेच उद्योग संस्थेच्या उत्पादन प्रक्रियेत औद्योगिक लोकशाहीची व्यवस्था निर्माण होण्याला अनुकूल वातावरण निर्माण होते. आज औद्योगिक विवादात सरकारने हस्तक्षेप करू नये असे तत्व जगातील सर्वच लोकशाहीदेशांनी मान्य केले आहे.

५.५ प्रश्न

१) औद्योगिक विवादाची संकल्पना स्पष्ट करा.

२) भारतात औद्योगिक विवाद निर्माण होण्याची कारणे सांगा.

३) भारतातील औद्योगिक कलहाचा संक्षिप्त आढावा घ्या.

४) औद्योगिक कलहनिराकरण करण्याची यंत्रणेचे वर्णन करा.

५) औद्योगिक कलहनिराकरण करण्यासाठीचे प्रतिबंधक उपाय सांगा

६) भारतातील औद्योगिक कलह मिटवण्याची व्यवस्थेचे वर्णन करा.

७) सामूहिक वाटाघाटीची संकल्पना स्पष्ट करा .

८) सामूहिक वाटाघाटीचे महत्त्वसांगा.

९) यशस्वी सामूहिक सौदाशक्तीसाठी पूर्व-आवश्यकता यावर सविस्तर चर्चा करा.

१०) भारतातील सामूहिक वाटाघाटीचा विकास यावर चर्चा करा

५.६ संदर्भ ग्रंथ

- बोधनकर सुधीर आणि चव्हाण साहेबराव (२०१२), 'श्रम अर्थशास्त्र', श्री साईनाथ प्रकाशन ,नागपूर
- देशमुख प्रभाकर (१९८७), 'श्रमाचे अर्थशास्त्र', विद्या प्रकाशन, नागपूर
- बेडदे धनंजय (१९९९),' 'औद्योगिक समाजशास्त्र', सत्यप्रभू प्रकाशन, नांदेड
- देसाई - भालेराव (२०११), भारतीय अर्थव्यवस्था , निराली प्रकाशन , पुणे
- Agrawal A.N. (2011), Indian Economy, New Age International Publishers, New Delhi.
- Datt R. and Sundaram K.P.M. (2009), Indian Economy, S.Chand& Co., New Delhi.

❖❖❖❖

६

औद्योगिक संबंध – २

घटक रचना:

६.१ उद्दिष्ट्ये

६.२ औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांचा सहभाग

६.२.१ औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांच्या सहभागाची संकल्पना

६.२.२ औद्योगिक व्यवस्थापनात कामगारांच्या सहभाग योजनेची वैशिष्ट्ये

६.२.३ औद्योगिक व्यवस्थापनात कामगारांच्या सहभाग योजनेची उद्दिष्ट्ये

६.२.४ औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांना सहभागी करण्याचे प्रकार

६.२.५ भारतीय औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांचा सहभाग

६.३ भारतीय कामगारांच्या कामाच्या परिस्थिती आणि जीवनशैली

६.३.१ काम करण्याची स्थितीची संकल्पना

६.३.२ कामगारांच्या काम करण्याच्या स्थितीचे महत्व

६.३.३ काम करण्याच्या स्थितीत समाविष्ट बाबी

६.३.४ विविध खाण उद्योगातील कामगारांची राहण्याची स्थिती

६.३.५ भारतीय श्रमिकांची कामाची परिस्थिती सुधारण्यासाठी केलेले प्रयत्न

६.४ सारांश

६.५ सरावासाठी प्रश्न

६.६ अधिक वाचनासाठी संदर्भ ग्रंथ सूची

६.१ उद्दिष्टये

१) औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांच्या सहभागाची संकल्पना समजून घेणे.
२) औद्योगिक व्यवस्थापनात कामगारांच्या सहभाग योजनेची वैशिष्ट्ये अभ्यासणे.
३) औद्योगिक व्यवस्थापनात कामगारांच्या सहभाग योजनेची उद्दिष्ट्ये समजावून घेणे.
४) औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांना सहभागी करण्याच्या विविध प्रकारांचे अध्ययन करणे.
५) भारतीय औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांचा सहभाग जाणून घेणे.

६) भारतीय कामगारांच्या कामाच्या परिस्थिती आणि जीवनशैली समजावून घेणे.
७) काम करण्याची स्थितीची संकल्पना अभ्यासणे.
८) कामगारांच्या काम करण्याच्या स्थितीचे महत्व जाणून घेणे.
९) काम करण्याच्या स्थितीत समाविष्ट विविध बाबींचा अभ्यास करणे .
१०) भारतीय श्रमिकांची कामाची परिस्थिती सुधारण्यासाठी केलेले प्रयत्नसमजावून घेणे.

६.२ औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांचा सहभाग

आजच्या आधुनिक काळात औद्योगिक कामगार अत्यंत जागरूक झालेले दिसतात. त्यांची सामाजिक जाणीव फार व्यापक व संवेदना अत्यंत तीव्र आहे. आधुनिक काळात औद्योगिक व्यवस्थापनात कामगारांचा सहभाग असावा हा विचार दिवसेंदिवस व्यापक प्रमाणात मान्यता प्राप्त होताना दिसतो. कारण प्रत्येक देशाच्या एकूण राष्ट्रीय उत्पादनात कामगारांचे योगदान अत्यंत महत्त्वाचे असते. कोणत्याही देशाचा औद्योगिक विकास हा कामगारांच्या शोषणावर अवलंबून नसून त्यांच्या बरोबर सहकार्याने काम करण्यावर अवलंबून असतो. त्यामुळेच उद्योगात काम करणाऱ्या कामगारांना त्यांच्या कार्याचा मोबदला म्हणून पुरेशी आणि वाजवी मजुरी बरोबरच कारखान्याला मिळणाऱ्या लाभामध्ये वाटा मिळावा आणि औद्योगिक व्यवस्थापनेत श्रमिकांचा सहभाग असण्याची भावना विकसीत झाली आहे.

६.२.१ औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांच्या सहभागाची संकल्पना:

औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांचा सहभाग या विचारधारेचा विकास अनेक देशात झालेला दिसून येतो. वेगवेगळ्या देशात या विचारधारेला वेगवेगळ्या नावाने संबोधले जाते. अमेरिकेत 'संघ व्यवस्थापन सहयोग' (Union-Management Cooperation; प. जर्मनीत'सह निर्धारण' (Co-determination), युगोस्लाव्हियामध्ये "कर्मचारी व्यवस्थापन" (Personnel Management);); ब्रिटन आणि स्वीडनमध्ये 'संयुक्त विचार विमर्श' (Joint Consultation), फ्रान्समध्ये "श्रम व्यवस्थापन सहयोग" (Labour Management Co-operation) आणि भारतात व्यवस्थापनात श्रमिकांचा सहभाग (Worker's Participation in Management) या नावाने संबोधले जाते. सेवायोजक आणि श्रमिक हे मालक-नोकर नसून ते उद्योग संस्थेचे विश्वस्त असल्याने धोरणात्मक बाबींचा निर्णय संयुक्तपणे घेऊन त्यांची प्रभावीपणे अंमलबजावणी करून उद्योग संस्थेतील लाभ पूर्व निर्धारीत नियमांनुसार वाटून घेणे म्हणजेच उद्योग संस्थेच्या व्यवस्थापनात श्रमिकांचा सहभाग होय.

व्याख्या:

१) एसन प्लेण्डर्स यांच्या मते, 'व्यवस्थापनाद्वारे कामगारांच्याबरोबर विचार विमर्श करण्याचा कामगारांचा अधिकार मूलभूत स्वरूपाचा आहे. त्याचे आर्थिक परिणाम कसेही असलेत तरी नैतिकतेच्या दृष्टीने कामगारांना लाभात हिस्सा देणे आवश्यक आहे. कामगार हे मानवी संसाधन असल्यामुळे त्यांना विश्वासात घेणे आणि त्यांच्या स्वाभिमानाचे जतन करणे आवश्यक आहे.'

२) व्ही. जी. मेहमाज यांच्या मते, "उद्योगसंस्थेच्या संदर्भात कामगारांची भागीदारी म्हणजे उद्योग संस्थेच्या व्यवस्थापनात विविध पातळीवरील निर्णय प्रक्रियेत कामगारांच्या प्रतिनिधींचा सहभाग असणे होय."

६.२.२ औद्योगिक व्यवस्थापनात कामगारांच्या सहभाग योजनेची वैशिष्ट्ये:

१) लाभांश भागीदारीला व्यवस्थापनात कामगारांची भागीदारी या योजनेचा एक भाग मानला जातोकामगारांना लाभांशात हिस्सा मिळाल्यामुळे कामगार आपल्याला दिलेली कामे संपूर्ण कार्यक्षमतेने व जबाबदारीने करू लागतात.

२) भांडवल भागीदारीत कामगारांच्या व्यक्तिगत लाभाचा काही अथवा संपूर्ण भाग उद्योग संस्थेच्या भांडवलात समाविष्ट केला जातो. त्यामुळे कामगार हे उद्योग संस्थेमध्ये भांडवलाचे मालक म्हणजेच भागधारक ठरल्यामुळे त्यांना मतदानाद्वारे व्यवस्थापनावर नियंत्रण प्रस्थापित करता येते.

३) औद्योगिक व्यवस्थापनात कामगारांचा सहभाग या योजने अंतर्गत कामगारांना ते कामगार असल्यामुळे त्यांना सर्वप्रथममजूरीमिळते, ते भागधारक असल्यामुळे त्यांनालाभांशमिळतो आणि कामगारांच्या प्रतिनिधींना संस्थेच्या व्यवस्थापनात आणि नियंत्रणा भाग मिळतो अशा तिनही मार्गाने लाभ मिळत असल्याने कामगारांच्या मनात उद्योग संस्थे विषयी आपुलकीची भावना वृद्धिंगत होण्यास मदत होते.

४) औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांचा सहभाग योजने अंतर्गत एकूण औद्योगिक संरचनेत उत्पादन, व्यवस्थापन, वितरण इत्यादी कार्यांवर कामगारांचा लोकशाही तत्वावर आधारीत सहभाग वाढून औद्योगिक लोकशाही वाढीस लागते.

६.२.३ औद्योगिक व्यवस्थापनात कामगारांच्या सहभाग योजनेची उद्दिष्ट्ये:

आजच्या आधुनिक काळात औद्योगिक कामगार अत्यंत जागरूक आहेत. त्यांची सामाजिक जाणीव फार व्यापक व संवेदना अत्यंत तीव्र आहे. उद्योगात काम करणाऱ्या कामगारांना त्यांच्या कार्याचा मोबदला म्हणून पुरेशी मजुरी देऊन भागत नाही. कारखान्याला मिळणाऱ्या लाभामध्ये वाटा मिळावा आणि त्याशिवाय कारखान्याच्या व्यवस्थापनातही सहभागी होण्याची संधी मिळावी, अशी आजच्या कामगारांची मागणी आहे.उद्योगव्यवस्थापनात कामगारांना सहभागी करून घेणे ही आज काळाची गरज ठरली आहे. उद्योगाच्या व्यवस्थापनात कामगारांना सहभागी करून घेण्याच्या योजनेचे स्वरूप देश, उद्योग, कार• खाना, कारखानदारांचा दृष्टिकोन, कामगार चळवळीची शक्ती आणि सरकारचे धोरण यानुसार भिन्न राहणे स्वाभाविक आहे. उद्योग व्यवस्थापनात कामगारांना सहभागी करून घेण्याच्या ह्या योजनेची प्रमुख उद्दिष्टे पुढीलप्रमाणे असतात.

१) योजनेची आर्थिक उद्दिष्ट्ये :

औद्योगिक पर्यावरणात कामगारांना उद्योग व्यवस्थापनेत सहभागी करून घेण्याच्याप्रक्रियेत आर्थिक उद्दिष्टांना अत्यंत महत्वाचे स्थान आहे. कामगारांच्या व्यवस्थापन सहभागामुळे

उत्पादकतेत आणि उत्पादनात वाढ होऊन औद्योगिक संबंधसुधारण्यास मदत होते. औद्योगिक व्यवस्थापनाच्या नवीन प्रणालीत कामगारहाच उत्पादनाची प्रेरक शक्ती असल्यामुळे त्याच्या कार्यपद्धती वरूनच उद्योगाच्या लाभाचे प्रमाण निश्चित होत असते. म्हणूनच सेवायोजक आणि कामगार यांची आर्थिक उद्दिष्ट्ये किती प्रमाणात पूर्ण होतात यावरच औद्योगिक प्रगती, औद्योगिक शांतता व स्वास्थ्य, सेवायोजक आणि श्रमिक यांना मिळणारे कार्य समाधान अवलंबून असते.

२) उद्योगात काम करून घाम गाळणाच्या कामगारांचा उद्योग संस्थेच्या व्यवस्थापनाशो कधीच संबंध आल्यामुळे त्यांच्या मनात उपरेपणाची भावना रुजते. आपण केवळ 'भाडोत्री' कामगार आहोत असे त्याला वाटत असते. ही भावना दूर करून उद्योग संस्थे व सेवायोजकच्या प्रती आपलेपणाची भावना उत्पन्न करणे हे या योजनेचे एक महत्त्वाचे उद्दिष्ट मानता येईल.

३) उद्योगव्यवस्थापनात कामगारांना सहभागी करून कामगारांचे मनोबल वाढविणे आणि त्यांना त्यांच्या कार्यक्षमतेमध्ये वाढ करण्यासाठी प्रोत्साहित करणे.

४) औद्योगिक कामगारांना उत्पादनाच्या प्रक्रियेत आणि उद्योगाच्या दैनंदिन कारभारात महत्त्वाची भूमिका समर्थपणे पेलण्यासाठी कामगारांना तयार करणे.

५) जागरूक व संघटित औद्योगिक कामगारांना त्यांची अस्मिता प्रकट करण्यासाठी विस्तृत वाव मिळवून देणे. औद्योगिक कामगारांची अस्मिता योग्य मार्गाने प्रकट झाल्यास औद्योगिक विवादकामी होऊन औद्योगिक संबध सुधारतात.

६) उद्योग व्यवस्थापनात कामगारांना सहभागी करून घेतल्यामुळे कामगारांच्या मनात व्यावास्थापकाबद्दल असलेले सर्व गैरसमज दूर होऊन कामगार व व्यवस्थापक यामधील सहकार्य वाढीस लागण्यास मदत होईल.

७) सामाजिक संरचनेला सुव्यवस्थेत ठेवण्यासाठी श्रमिकांच्या प्रतिष्ठेला मान्यता दिली पाहिजे. उद्योग संस्थेतील प्रत्येकच श्रमिक कोणत्या मर्यादेपर्यंत, किती प्रमाणात, कशा प्रकारे काम करतो यावरच उद्योगाच्या यशस्वीता अवलंबून असते.उद्योगातील मानवीय संसाधने किती प्रमाणात मन ओतून काम करतात यावरच त्यांचे स्वतःचे, उद्योगाचे आणि देशाचे कल्याण अवलंबून असते.

६.२.४ औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांना सहभागी करण्याच्या विविध पद्धती / प्रकार (Methods /forms of Worker's Partnership in Industrial Management)

औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांना सहभागी करण्याच्या आधारदृष्टीकोनातून विचार केल्यास एकतर सेवायोजक स्वत: पुढाकार घेऊन, योजनेचे स्वरूप निश्चित करून, संपूर्ण व्यवस्थेच्या निरनिराळ्या स्तरांवर कामगारांना उद्योग व्यवस्थापनात सहभागी करून घेऊ शकतो. उद्योग व्यवस्थापनात कामगारांना सहभागी करून घेण्याच्या बाबतीत देशात एखादा कायदा करण्यात आला असेल तर या कायद्यातील वेगवेगळ्या कलमांनुसार उद्योग व्यवस्थापनाच्या कार्यामध्ये कामगारांना सहभागी करून घेतले जाईल. कामगारांनी

सेवायोजकाशी सामुदायिक वाटाघाटी केल्यानंतर कामगार व सेवायोजकया उभय पक्षांमध्ये करार करण्यात येतो. या कराराचे स्वरूप लक्षात घेऊन उद्योग व्यवस्थापनात कामगारांना सहभागी करून घेण्यासाठी आवश्यक ती योजना आखून त्या योजनेची अंमलबजावणी केली जात

उद्योग व्यवस्थापनात कामगारांना सहभागी करून घेण्याच्या अ) संयुक्त वाटाघाटी, ब) सह-व्यवस्थापन आणि क) श्रमिकांचे नियंत्रण या तीन पद्धती / प्रकार आहेत.

अ) संयुक्त वाटाघाटी (Joint Consultation) :
या पद्धतीमध्ये उद्योग संस्थेच्या पातळीववर कामगारांचे प्रतिनिधी आणि सेवायोजक व व्यवस्थापकांच्या प्रतिनिधींचा समावेश असलेली एक यंत्रणा निर्माण करण्यात येते. यंत्रणेची उद्दिष्टे, कार्ये व व्याप्ती मर्यादित असतात. यंत्रणेला कोणत्या विषयांवर चर्चा करता येईल आणि कोणत्या विषयांवर चर्चा करता येणार नाही याबद्दल कामगारांना आधीच स्पष्ट जाणीव करून देण्यात आलेली असते. कामगारप्रतिनिधींनी विविध विषयांवर व्यक्त केलेल्या मतांची व्यवस्थापक दखल घेतात, परंतु कामगारप्रतिनिधींनी व्यक्त केलेल्या मतांनुसारच प्रत्येक निर्णय घेण्याचे बंधन मात्र प्व्यवस्थापकावर नसते. विशेषतः इंग्लंड आणि स्कॅन्डीनेव्हियन देशात ही योजना बरीच विकसीत झाली आहे. कारण औद्योगिक क्रांतीचे प्रणेते म्हणून इंग्लंडसारख्या पाश्चिमात्य देशात सार्वजनिक क्षेत्रातून व्यवस्थापनात सहभागी करून घेण्याच्या प्रक्रियेला कायदेशीर मान्यता देण्यात आली आहे.या पद्धतीचा अवलंब ऑस्ट्रिया, बेल्जम, बोलिव्हिया, बल्गेरिया, झेकोस्लोव्हाकिया, फिनलंड, फ्रान्स, हंगेरी, व्हिएटनाम, इराण, लक्झेंबर्ग, नेदरलंड, रूमानिया, पोलंड, स्पेन, पाकिस्तान व भारत इ. देशांत करण्यात आला आहे.

ब) सह-व्यवस्थापन (Co-Management) :

सहनिर्णय किंवा सह व्यवस्थापन या नावाने ओळखल्या जाणाऱ्या या पद्धतीत कामगारांच्या प्रतिनिधींना संचालक मंडळावर स्थान दिले जाते. पद्धतीमध्ये कामगारांचे प्रतिनिधी भागधारकांनी निवडून दिलेल्या प्रतिनिधींबरोबर एकाच पातळीवर परस्परांशी भेटतात. श्रमिक संघांचे प्रतिनिधीत्व करणाऱ्या व्यक्ती महत्त्वाच्या औद्योगिक समस्यांवर परस्परात चर्चा करून सेवायोजकांच्या बरोबरीने निर्णय प्रक्रियेत भाग घेत असतात. या पद्धतीचा प्रयोग पश्चिम जर्मनीतील पोलाद उद्योगात केला आहे. सन १९५२ मध्ये एका कायद्याप्रमाणे पश्चिम जर्मनीत संयुक्त भांडवली प्रमंडळांच्या अधिपत्याखाली असणाऱ्या उद्योगात श्रमिक प्रतिनिधींसाठी संचालक मंडळावर जवळपास एक तृतीयांश जागा राखीव ठेवण्यात आल्या होत्या. तसेच सन १९५० मध्ये चीनसारख्या साम्यवादी देशात उद्योग व्यवस्थापनेत सह व्यवस्थापनाची प्रक्रिया सुरू करण्याला मान्यता देण्यात आली होती.

क) श्रमिकांचे नियंत्रण (Control of Workers) :
या पद्धतीमध्ये उद्योग व्यवस्थापनेचे दैनंदिन कारभार व्यावसायिक प्रबंधकांच्या प्रातिनिधिक मंडळाकडून चालविला जातो. हे मंडळ धोरणे ठरविते व कारखान्याच्या कारभाराशी संबंधित सर्व निर्णय घेते. परंतु अंतिम सत्ता कामगारांनी निवडून दिलेल्या प्रतिनिधीमंडळाकडेच असते. कामगारांनी निवडून दिलेले हे प्रतिनिधीमंडळ प्रबंधकांनी घेतलेल्या निर्णयांना मान्यता देते. श्रमिक नियंत्रण पद्धतीत उद्योगांवर केवळ श्रमिकांचीच

मालकी असते. दिनांक २६ जून १९५० रोजी युगोस्लोव्हिया फेडरल असेम्बलीने एका कायद्याप्रमाणे उद्योग व्यवस्थापनाचा संपूर्ण कारभार'श्रमिक प्रतिनिधी मंडळाकडे'सोपविला आहे. या पद्धतीत श्रमिक प्रतिनिधींच्या नियंत्रणात उद्योगांची मालकी, व्यवस्थापन आणि नियंत्रण या सर्व प्रमुख बाबी केंद्रीत झालेल्या असतात. म्हणून औद्योगिक व्यवस्थापनाच्या श्रमिक सहभागी प्रक्रियेत श्रमिकांसाठी श्रमिक नियंत्रण पद्धतीला अनन्यसाधारण महत्त्व प्राप्त झाले आहे.

६.२.५ भारतीय औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांचा सहभाग (Worker's Participation in Indian Industrial Management)

भारतासारख्या विकसनशील देशात श्रमिकांचा व्यवस्थापनातील सहभागाचा इतिहास आणि स्वरूप यांचा कालावधी फारच कमी आहे. तरी पण भारतीय औद्योगिक व्यवस्थापनाने केलेली कार्ये उल्लेखनीय आहेत.उद्योग व्यवस्थापनात कामगारांना सहभागी करून घेण्याची कल्पना आणि ही कल्पना प्रत्यक्षात उतरविण्याच्या दृष्टीने पाश्चात्त्य देशांत अनेक प्रयोग करण्यात आले. उद्योग व्यवस्थापनात कामगारांना सहभागी करून घेण्यासाठी भारतात आजवर करण्यात आलेले प्रयत्न पुढील प्रमाणे सांगता येतील.

१) **महात्मा गांधींची विश्वस्ताची संकल्पना:**
महात्मा गांधीयांनी आपल्या "विश्वस्त"(Trusteeship)या संकल्पनेत भारतातील औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांच्या सहभागाबाबतचे मौलिक विचार व्यक्त केले. या संकल्पनेला मौलिक आधार मानूनच महात्मा गांधींनी अहमदाबादच्या सूती कापड उद्योगात चाललेल्या औद्योगिक विवादाच्या संदर्भात असे मत व्यक्त केले कि , "कोणत्याही औद्योगिक संस्थेतील काम करणारा कामगार हा त्याचा अविभाज्य घटक असतो. औद्योगिक कामगारांना आपल्या उद्योगाच्या व्यवस्थापनेत समानतेच्या दृष्टीकोनातून अन्य भागीदारांप्रमाणे अधिकार देणे हे सलोख्याच्या औद्योगिक संबंधासाठी हिताचे असते. कारण कामगारांना आपल्या उद्योगाच्या व्यावसायिक कार्यासंबंधी पूर्ण माहिती मिळणे हा त्यांचा अधिकार आहे.औद्योगिक क्षेत्रातील श्रम आणि व्यवस्थापन हे दोन्ही घटक एकाच'न्यासाचे' (Trust) दोन भाग आहेत. अशा विश्वस्त घटकांना परस्परांपासून दूर ठेवणे हे औद्योगिक उत्पादन कार्यासाठी हितकारक ठरत नाही. म्हणूनच औद्योगिक व्यवस्थापन प्रक्रियेत कामगार आणि सेवायोजक या दोन्ही पक्षांना समान दर्जा देणे आवश्यक आहे. सेवायोजक हे उद्योगांचे मालक नसून विश्वस्त आहेत. अशा प्रकारचा विश्वस्ताचा सिद्धांत मांडून आणि अहमदाबाद येथील सूती कापड उद्योगात तो कार्यान्वित करून महात्मा गांधींनी श्रम अर्थशास्त्रात मोलाचे योगदान दिले आहे.

२) सन १९३८ मध्येदिल्ली क्लॉथ ॲन्ड जनरल मिल्स कंपनी लि.च्या व्यवस्थापन मंडळात श्रमिकांच्या सहभागाला सर्वप्रथम स्थान दिले गेले. त्याचा उत्पादकतेवर निश्चितच अनुकूल परिणाम झाला.

३) औद्योगिक विवादकायदा १९४७ आणि कार्य समित्या: स्वातंत्र्य प्राप्तीनंतर भारतातील औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांच्या सहभागाचे धोरण निश्चित करण्यासाठी अनेक प्रयत्न करण्यात आले. सन १९४७ मध्येऔद्योगिक विवाद कायदा १९४७संमत करण्यात आला. या कायद्यानुसार कामगार आणि सेवायोजक यामध्ये सलोख्याचे

औद्योगिक संबंध प्रस्थापित करण्याला अधिक प्राधान्य दिले आहे. परंतु त्या कायद्यात श्रमिकांना व्यवस्थापनात सहभागी करण्याच्या प्रक्रियेला फारसा वाव दिला नाही. १९४७ साली संमत करण्यात आलेल्याले औद्योगिक विवाद कायद्यानुसार (Industrial Disputes Act) आपल्या देशात कार्य समित्यांची (Works Committees) स्थापन करण्यात आली. कार्य समित्यांची उद्दिष्ट कार्ये आणि भारतामधील कार्यक समित्यांनी केलेल्या कामगिरीचे मूल्यमापन ह्या सर्व मुद्यांबद्दल प्रस्तुत ग्रंथाच्या पंधराव्या प्रकरणात विस्ताराने चर्चा केली आहे. कार्य सनित्या म्हणजे उद्योग व्यवस्थापनात कामगारांना सहभागी करून घेण्यासाठी करण्यात आलेला एक अगदी मर्यादित स्वरूपाचा प्रयत्न होता. भारतामधील निरनिराळ्या उद्योगांत स्थापन करण्यात आलेल्या कार्य समित्यांना अत्यंत थोडे यश मिळाले

४) दुसरे औद्योगिक धोरण आणि नियोजनमंडळाचा दृष्टिकोन: १९५६ मध्ये भारत सरकारने दुसऱ्या औद्योगिक धोरणाच्या प्रस्तावाला मंजूरी दिली. त्यामध्ये भारतीय औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांना सहभागी करून घेण्याच्या संकल्पनेला महत्त्व दिले आहे. पहिल्या पंचवार्षिक योजनेच्या काळात उद्योगव्यवस्थापनात कामगारांना सहभागी करून घेण्यात यावे या करिता कामगार मागणी करू लागले होते. पहिल्या योजनेच्या शेवटी भारतामधील औद्योगिक कामगारांनी केलेल्या या मागणीची तीव्रता बरीच वाढली होती. भारत सरकारने आपले दुसरे औद्योगिक धोरण १९५६ साली जाहीर केले. १९५६ च्या औद्योगिक धोरण प्रस्तावामध्ये भारत सरकारने उद्योग व्यवस्थापनात कामगारांना सहभागी करून घेण्याच्या कल्पनेचा पुरस्कार केला.उद्योग व्यवस्थापनात कामगारांना सहभागी करवून घेतल्यास पंचवार्षिक योजनांमधील विभिन्न प्रकल्पांना यश मिळू शकते असे नियोजन मंडळाचेही मत होते.

५) औद्योगिक अभ्यास मंडळाची नेमणूक:उद्योग व्यवस्थापनात कामगारांना सहभागी करून घेतल्याशिवाय औद्योगिक लोकशाही निर्माण होऊच शकत नाही. उद्योग व्यवस्थापनात कामगारांना सहभागी करून घेण्याकरिता कारखान्यांच्या पातळीवर कामगार व तंत्रज्ञांचा समावेश असलेल्या संयुक्त व्यवस्थापन परिषदांची (Joint Management Councils) स्थापना करण्यात यावी अशी नियोजन मंडळाने शिफारस केली. सन १९५६ मध्येश्री विष्णू सहाययांच्या अध्यक्षतेखाली एका अभ्यास मंडळांची नेमणूक करण्यात आली होती. या अभ्यास मंडळात मुख्यतः सरकार, सेवायोजक आणि श्रमिक या तिन्ही पक्षांचे प्रतिनिधी होते. या मंडळाला अभ्यास करण्यासाठी फ्रान्स, स्वीडन, जर्मनी, बेल्जियम, युगोस्लोव्हिया या विकसीत देशात पाठविण्यात आले. या मंडळाने आपल्या अनुभवांच्या आधारे सन १९५७ मध्ये आपला अहवाल सरकारला सादर केला.

६) औद्योगिक श्रम परिषद :सन१९५७ मध्ये भारतातील श्रम परिषदेत एकअभ्यास मंडळस्थापन करण्यात आले. त्यात १२ सभासदांची एक उपसमिती नियुक्त करण्यात आली. या समितीच्या शिफारशीनुसार भारतातील निवडक ५० उद्योग समुहात ही योजना लागू करण्याच्या हेतूने या उपसमितीने या योजनेत काही महत्त्वाच्या अटींचा समावेशकेला. उत्पादन संस्थेतील श्रमिक संघटीत असावेत, उद्योगात कमीत कमी ५०० श्रमिक असावेत, श्रमिक आणि सेवायोजक संघ हे केंद्रीय संघांचे सभासद

असावेत, औद्योगिक संबंध सलोख्याचे असावेत इ. अटींचा प्रामुख्याने त्यात समावेश करण्यात आला.

७) कामगार आणि सेवायोजक यांच्यातील औद्योगिक संबंध सलोख्याचे राहावेत यावर सर्वकष विचारविनिमय करण्यासाठी सन १९५८ मध्ये भारत सरकारने एकत्रिदलीय संमेलनआयोजित केले. त्यातकामगार आणि सेवायोजक यांचे प्रतिनिधी, संघांचे केंद्रीय प्रतिनिधी आणि राज्य सरकार व केंद्र सरकारचे प्रतिनिधी सहभागी झाले होते.

८) दि. १ जानेवारी १९५९ रोजीश्री व्ही. व्ही. गिरीयांच्या अध्यक्षतेखाली आग्रा येथे'अखिल भारतीय श्रम अर्थशास्त्र परिषद'आयोजन करण्यात आले होते. भारतीय औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांना सहभागी करून घेण्याच्या धोरणावर या परिषदेत भर देण्यात आला.

९) औद्योगिक व्यवस्थापन प्रस्ताव: दि. ८ मार्च १९६० रोजी भारत सरकारने दिल्ली येथे औद्योगिक व्यवस्थापन आणि त्या संबंधीच्या समस्या यावर सर्वकष चर्चा करण्यासाठी एक प्रस्ताव मांडला होता. त्यावर विचार विनिमय होऊन औद्योगिक व्यवस्थापन प्रभावी होण्यासाठी कामगारांच्या प्रतिनिधींना व्यवस्थापनात सहभागी करण्याला मान्यता देण्यात आली.

१०) दि. २२ मार्च १९६९ रोजी आंतरराज्यीय मंत्री परिषदेत श्रमिकांना औद्योगिक व्यवस्थापनात सहभागी करण्याची योजना लागू करण्यात यावी असे धोरण मंजूर करण्यात आले. ही योजना ४७ सार्वजनिक उद्योगात आणि १०० खाजगी उद्योगात लागू करण्यात आली.

११) शॉप कौन्सीलची योजना १९७५:स्वातंत्र्य प्राप्तीनंतर भारत सरकारने विविध औद्योगिक कलह समाधानकारक पद्धतीने सोडविण्यासाठी विशेष प्रयत्न केलेले दिसतात. तत्कालीन परिस्थितीत भारताचे माजी पंतप्रधान "श्रीमती इंदिरा गांधी" यांनी देशाचा आर्थिक आणि औद्योगिक विकास घडवून आणण्यासाठी २० कलमी कार्यक्रम जाहीर केला. या कार्यक्रमांची अंमलबजावणी करण्यासाठी भारत सरकारने तातडीने एक योजना तयार केली. तत्कालीन श्रम मंत्रीश्री. के. व्ही. रघुनाथ रेड्डीयांनी दिनांक ३० आक्टोबर १९७५ रोजी या योजनेचे स्वरूप आणि उद्दिष्ट्ये प्रसिद्ध केलीत. केंद्रीय श्रम मंत्रालयाने जाहीर केलेल्या योजनेप्रमाणे ज्या उद्योगात ५०० किंवा त्यापेक्षा अधिक श्रमिक काम करतात त्या उद्योगात प्रत्येक विभागासाठी संचालकांच्या नियंत्रणाखाली "शॉप कौन्सील"Shop Council'स्थापन करण्याचे सुचविले आहे. शॉप कौन्सीलवर सेवायोजक आणि श्रमिक यांचे समान प्रतिनिधी राहतील असे देखील सुचविले आहे. प्रत्येक उद्योगात अशा शॉप कौन्सीलची संख्या १२ पेक्षा अधिक असू नये असे निर्बंध लावण्यात आले.

थोडक्यात, भारतीय औद्योगिक पर्यावरणात कामगार आणि सेवायोजक यांच्या सहकार्यातून औद्योगिक व्यवस्थापनाच्या समस्या सोडविण्यासाठी विविध प्रकारचे प्रयत्न केले गेले. पण अजुनही विविध उद्योगात स्थापन केलेल्या'संयुक्त व्यवस्थापन परिषदांना'आपली उद्दिष्ट्ये गाठण्यात फारसे यश मिळाले नाही. ही बाब भारत

सरकारने आपल्या राष्ट्रीय श्रम आयोगाच्या अहवालात नमूद केली आहे. कारण औद्योगिक क्षेत्रातील सेवायोजक आणि कामगार यांच्यामध्ये संयुक्त वाटाघाटी घडवून आणण्यासाठी एकाच वेळी अनेक यंत्रणा अंमलात आणल्या गेल्यात. त्यामुळेच संयुक्त व्यवस्थापन परिषदेला आपले ध्येय पूर्ण करणे शक्य झाले नाही असे मत राष्ट्रीय श्रम आयोगाने व्यक्त केले आहे.

६.३.भारतीय कामगारांच्या कामाच्या परिस्थिती आणि जीवनशैली (WORKING CONDITIONS AND LIFE STYLE OF INDIAN WORKERS)

कामगारांचे उत्पादन प्रक्रियेतील योगदान हे मुख्यत: श्रमिकांच्या कामाची परिस्थिती स्थिती आणि जीवन शैलीवर अवलंबून असते. प्रत्येक उद्योग संस्थेत कार्यरत असणाऱ्या कामगाराला विशिष्ट परिस्थितीत दररोज आपली विविध प्रकारची कामे करावी लागतात. उद्योगातील श्रमिकांसाठी असणारी काम करण्याची स्थिती अनुकूल आणि समाधानकारक असेल तरच श्रमिकांची आणि उद्योगांची उत्पादकता वाढण्यास मदत होते.

६.३.१ काम करण्याची स्थितीची संकल्पना :

औद्योगिक कामगारांना आपले काम प्रचलित औद्योगिक वातावरणात करावे लागत असल्यामुळे त्याची काम करण्याची इच्छा, क्षमता, मनोबल, अनुपस्थिती, श्रम परितर्वन, औद्योगिक संबंध, औद्योगिक शांतता इत्यादी अनेक बाबींवर श्रमिकांच्या कार्य स्थितीचा परिणाम होत असतो. त्यामुळे औद्योगिक श्रमिकांना आपली उत्पादकता वाढविण्यासाठी अनुकूल वातावरण आणि परिस्थिती असणे आवश्यक ठरते. तिलाचकाम करण्याची स्थितीअसे म्हणतात.काम करण्याची स्थिती या संज्ञेतकामआणि उद्योग या दोन्हींमध्ये सहसंबंध प्रस्थापित केला आहे..

६.३.२ कामगारांच्या काम करण्याच्या स्थितीचे महत्व:

१) श्रमिकांच्या मनोबल वाढीस मदत :

उद्योग संस्था आणि तिचे यशापयश हे प्रामुख्याने कामगारांच्या काम करण्याच्या स्थितीवर अवलंबून असते. सामान्यत: प्रत्येक उद्योगात श्रमिकांसाठी असणारी काम करण्याची स्थिती आणि त्यांचे मनोबल यामध्ये अत्यंत जवळचा संबंध असतो. श्रमिकांचे मनोबल म्हणजेच आत्मविश्वास आणि इच्छा शक्ती या जेवढ्या उच्च पातळीच्या असतात तेवढी त्यांची उत्पादकता अधिक असते. उद्योग संस्थेतील कामगाराचे मनोबल हे अनेक घटकांवर अवलंबून असते. श्रमिकांना मिळणारी मजूरी, बोनस, निवृत्ती वेतन, आरोग्य सुविधा, विमा व सामाजिक सुरक्षितता, श्रम कल्याण इत्यादींचा श्रमिकांच्या मनोबलावर निश्चितच अनुकूल परिणाम होतो. या सुविधा सेवायोजकाने पुरविणे गरजेचे आहे.

२) श्रमिकांच्या कार्यक्षमतेवर सकारात्मक प्रभाव:

उद्योग संस्थेत श्रमिकांसाठी कामाचे तास किती आहेत, कामाचे स्वरूप कसे आहे आणि काम करण्याची स्थिती कशा प्रकारची आहे. यावरच श्रमिकांची एकूण कार्यक्षमता अवलंबून असते. तसेच स्वच्छ हवा, पुरेसा प्रकाश, आवश्यक सोयीसुविधांचा उपलब्धता इत्यादींचा श्रमिकांच्या आरोग्यावर आणि कार्यक्षमतेवर सकारात्मक परिणाम होतो. म्हणूनच उद्योग संस्थेत श्रमिकांची काम करण्याची स्थिती आणि श्रमिकांची कार्यक्षमता यामध्ये जवळचा संबंध असतो.

३) उत्पादकतेवर सकारात्मक प्रभाव:

औद्योगिक संस्थेत कार्यरत असणाऱ्या कामगाराची कार्यक्षमता प्रभाव उत्पादकतेवर पडत असतो. कामाचे अतिरिक्त तास आणि प्रतिकूल कार्य स्थिती यामुळे श्रमिकांची काम करण्याची क्षमता आणि इच्छा या दोन्ही बाबी कमी कमी होतात. योग्य कामाचे तास, शुद्ध हवा, योग्य प्रकाश व्यवस्था तसेच शुद्ध पिण्याचे पाणी, स्वच्छता गृहे, अन्य सोयी-सुविधांचा उपलब्धता इत्यादींचाकामगारांच्या मानसिकतेवर सकारात्मक परिणाम होत असतो. अशा अनुकूल परिस्थितीत श्रमिकांनची कार्यक्षमतेत वाढ होऊन त्याचा उद्योगांच्या एकूण उत्पादकतेवर सकारात्मक परिणाम होतो.

४) श्रमिकांच्या उपस्थितीत वाढ आणि श्रम परिवर्तनात घट होण्यास मदत:

भारतासारख्या विकसनशील देशातील औद्योगिक संस्थेत कामगारांची निरक्षरता, अज्ञान, असंघटीतपणा, दारिद्र्य, कौशल्याचा अभाव, अतिरिक्त श्रम पुरवठा अशी अनेक नकारात्मक वैशिष्ट्ये आहेत. त्यामुळेच कामगार अनुपस्थिती आणि श्रम परिवर्तनाचा दर अधिक राहतो. औद्योगिक कामगारांची अनुपस्थिती आणि काम सोडून इतर उद्योगात जाण्याची प्रवृत्ती वाढत जाते. म्हणून सेवायोजकाने उद्योग संस्थेतील काम करण्याची परिस्थिती अनुकूल केल्यास श्रमिकांच्या उपस्थितीत वाढ आणि श्रम परिवर्तनात घट होऊ शकते.

६.३.३ काम करण्याच्या स्थितीत समाविष्ट बाबी :

उद्योगांमध्ये श्रमिकांसाठी असणारी काम करण्याची स्थिती ही उत्पादन कार्यासाठी पोषक असली पाहिजे. तसेच उद्योग संस्थेतील वातावरण हे उत्पादन कार्यासाठी जास्तीत जास्त अनुकूल असावे यासाठी श्रमिक कायद्यांमध्ये विविध तरतूदी केल्या आहेत. त्यामध्येभारतीय श्रमिकांची कार्य स्थिती आणि जीवन शैलीतस्वच्छता, पूरेसा प्रकाश, हवामान, पिण्याच्या पाण्याची व्यवस्था, स्नान गृहे, स्वच्छतागृहे, उपहार गृहे, विश्राम गृहे, कामाचे तास, श्रम कल्याण, सामाजिक सुरक्षितता इत्यादींचा समावेश करण्यात आला आहे. या सर्व सोयी-सुविधा पूरेशा प्रमाणात उपलब्ध असतील तरच श्रमिकांचा कामाचा उत्साह वाढून त्यांचे उत्पादनावर अनुकूल परिमाण होतात तसेच गुणवत्ता वाढीस मदत होते. काम करण्याच्या स्थितीत प्रामुख्याने खालील बाबींचा समावेश केला जातो.

अ) हवामान आणि उष्णतामान : औद्योगिक क्षेत्रात काम करणाऱ्या कामगाराचे आरोग्य हे सबंधित उद्योग संस्थेतील हवामान आणि उष्णतामानावर अवलंबून असते. उद्योग

संस्थेतील हवामान आणि तापमान नियंत्रित राहिल याची दक्षता घेतली पाहिजे. काम करण्याच्या स्थितीत उद्योग संस्थेच्या सर्वच विभागात शुद्ध हवा खेळती राहील याची दक्षता सेवायोजकाने घेतली पाहिजे. उत्पादन प्रक्रियेतून निर्माण होणाऱ्या उष्णतेचा कामगारांच्या शारीरिक आणि मानसिक क्षमतेवर परिणाम होत असतो. त्यामुळे आपल्या उद्योग संस्थेत उष्ण तापमानाचे प्रमाण वाढू नये याची सेवायोजक नेहमीच काळजी घेणे आवश्यक आहे .

ब) कामगार कल्याण: आधुनिक पर्यावरणात औद्योजिक श्रमिकांची कार्यक्षमता कायम स्वरूपी टिकवून ठेवण्यासाठी कामगार कल्याणाच्या विविध सेवा- सुविधा पुरविल्या पाहिजेत. प्रत्येक उद्योग संस्थेत सेवायोजकाने स्वच्छ पिण्याच्या पाण्याची व्यवस्था, उपहार गृहे, विश्राम गृहे, पाळणाघर, आरोग्य सुविधा, स्वच्छता गृहे इ. सोयी-सुविधा उपलब्ध करून देणे ही सेवायोजकांची कायदेशीर तसेच नैतिक जबाबदारी आहे.

क) कामाचे तास: कामगारांचे कामाचे तास आणि कामगारांची कार्यक्षमता, काम करण्याची इच्छा, आरोग्य, मनोबल, सेवायोजकां विषयी असणारा त्यांचा दृष्टीकोन या सर्व बाबींचा अत्यंत निकटचा संबंध आहे. म्हणूनच औद्योगिक क्षेत्रात कामगाराचे कामाचे तास निर्धारीत करतांना श्रमिकांचे आरोग्य, मनोबल आणि उत्पादकता यावर प्रतिकूल परिणाम होणार नाही याची काळजी घेतली पाहिजे.

ख) स्वच्छता: औद्योगिक पर्यावरणात उद्योग संस्थेतील काम करण्याचा संपूर्ण परिसर स्वच्छ असणे आवश्यक आहे. कारखाना कायद्यात स्वच्छतेसंबंधी असणाऱ्या तरतुदींचे पालन सेवायोजकाने केले पाहिजे.कामाच्या ठिकाणी श्रमिकांसाठी स्वच्छता गृहांची व्यवस्था असली पाहिजे. तसेच उद्योग संस्थेतील संपूर्ण परिसर स्वच्छ ठेवण्यासाठी विभागवार होणारा कचरा तत्परतेने साफ करण्याची व्यवस्था असली पाहिजे.

क) प्रकाश व्यवस्था: औद्योगिक श्रमिकांना आपले उत्पादन कार्य सुरळीतपणे पार पाडण्यासाठी योग्य प्रकाश व्यवस्था असली पाहिजे.

६.३.४ विविध खाण उद्योगातील कामगारांची राहण्याची स्थिती:

औद्योगिक संस्थेतील श्रमिक ज्या स्थितीत काम करतात त्याचा त्यांच्या कार्यक्षमतेवर आणि आरोग्यावर बरा वाईट परिणाम होत असतो. औद्योगिक श्रमिकांच्या निवासाच्या परिस्थितीचा देखील त्यांच्या आरोग्यावर कार्यक्षमतेवर, राहणीमानावर आणि विचार करण्याच्या पद्धतीवर निश्चितपणे परिणाम होत असतो. त्यामुळे विविध उद्योग संस्थेत काम करणाऱ्या श्रमिकांसाठी असणाऱ्या निवासी व्यवस्थेच्या समस्येला अनन्यसाधारण असे महत्त्व आहे. भारतातील विविध क्षेत्रात काम करणाऱ्या कामगारांच्या निवासी व्यवस्थेचे स्वरूप कसे असावे याबाबत पाहिजे तेवढ्या गांभीर्याने विचार होताना दिसून येत नाही. त्यामानाने इंग्लंड, अमेरिका, फ्रान्स, जर्मनी या विकसीत देशांमध्ये या विषयी बरेच विचारमंथन झालेले दिसून येते. आहे. स्वातंत्र्योत्तर काळात भारतीय औद्योगिक क्षेत्रात योजना काळात घडून आलेले औद्योगिकरण, नागरिकरण, सेवायोजक आणि सरकारचे अपूरे प्रयत्न, श्रमिकांचे दारिद्र्य इत्यादी कारणांमुळे औद्योगिक श्रमिकांच्या निवासाची

समस्या सुटू शकली नाही. सद्यस्थितीत भारतातील विविध उद्योगात काम करणाऱ्या श्रमिकांची निवासी व्यवस्था पुढील प्रमाणे आहे.

खाण उद्योगात कार्यरत असणाऱ्या श्रमिकांना अत्यंत कष्टाची आणि धोक्याची कामे करावी लागतात. भारतात नैसर्गिक खनिज पदार्थांच्या अनेक खाणी आहेत. परंतु खाणीत काम करणाऱ्या श्रमिकांची राहण्याची स्थिती मात्र फारशी समाधानकारक नाही. म्हणूनच वर्तमान औद्योगिक पर्यावरणात खाण उद्योगात काम करणारे श्रमिक कशा परिस्थितीत राहतात याची कल्पना पुढील प्रमाणे करता येईल.

१) कोळसा खाणी: भारतातील विविध प्रादेशिक विभागात कोळसा खाणी आहेत. खाण उद्योगात काम करणाऱ्या कामगारांना सेवायोजाकाकडून निःशुल्क निवासी व्यवस्था उपलब्ध करून दिली जाते. कोळसा खाणीतील व्यवस्थापकांकडून कामगारांसाठी बांधली जाणारी घरे हीखाण मंडळांच्या आरोग्य विभागाकडून(Mines Board of Health) निर्धारीत केलेल्या प्रारूपाप्रमाणे असणे अनिवार्य आहे. भारतातील झारिया, राणीगंज, हजारीबाग या खाणींच्या परिसरातील श्रमिकांची निवासी व्यवस्था मंडळाच्या नियमाप्रमाणे असते. कोळसा खाणीत काम करणाऱ्या श्रमिकांना विशेष आर्थिक आणि सामाजिक सवलती देण्यासाठी'कोळसा खाण श्रम कल्याण निधी कायदा'पास करण्यात आला आहे. भारतीय खाण व्यवस्थापन आणि केंद्र सरकार यांच्या कल्याण निधीतून कामगारांसाठी निवासाची सोय तसेच आवश्यक असणाऱ्या सोयी-सुविधा उपलब्ध करून दिल्या जातात. तरी पण कामगारांची निवास व्यवस्था असमाधानकारकच आहे.

२) सोन्याच्या खाणी: भारतातील कोलार येथील सोन्याच्या खाणीत कार्यरत असणाऱ्या कामगारांपैकी किमान ८० टक्के श्रमिकांना सरकारकडून निवासाची व्यवस्था उपलब्ध करून देण्यात दिली आहे. कोलारच्या सोन्याच्या खाणीत काम करणाऱ्या श्रमिकांना सवलतीच्या दरात निवासी व्यवस्था उपलब्ध करून दिली आहे. परंतु राष्ट्रीय श्रम आयोगाच्या पाहणीप्रमाणे तेथील बहुतांश श्रमिकांना वर्तमान परिस्थितीत सुद्धा योग्य निवास व्यवस्था नाही.

३) मँगनीजच्या खाणी : भारतातील बहुतांश मँगनीज खाणी 'सी.पी. मँगनीज ॲन्ड कंपनीच्या अधिपत्याखाली सुरू आहेत. या खाणीत कार्यरत असणाऱ्या श्रमिकांपैकी ९० टक्के श्रमिकांसाठी व्यवस्थापनाने बरॅक्स बांधून निवासाची व्यवस्था केली आहे. परंतु खाण मालकांनी बांधलेल्या बरॅक्समध्ये मूत्रीघरे, संडास, सांडपाण्याची व्यवस्था, हवा, प्रकाश यासारख्या महत्त्वपूर्ण सुविधांचा अभाव दिसून येतो. श्रम चौकशी समितीने आपल्या अहवालात मँगनीज खाणीमधील श्रमिकांची निवासाची व्यवस्था समाधानकारक नसल्याचे नमूद केले आहे.

४) अभ्रकांच्या खाणी : सन १९५३ मध्ये भारत सरकारने पुढाकार घेऊन अभ्रकांच्या खाणीत काम करणाऱ्या कामगारांसाठी निवासाची व्यवस्था उपलब्ध करून दिली आहे. केंद्र सरकारच्या पुढाकाराने बिहार राज्यातील गोरासिमर आणि डोमाचंच या खाणींच्या परिसरात श्रमिकांसाठी योग्य निवास व्यवस्था उपलब्ध करून दिली आहे. राजस्थान सरकारने "तुमचे स्वतःचे घर बांधणी योजना" Build Your Own Home Scheme) सुरू केली. ही योजना अभ्रकांच्या खाणीत काम करणाऱ्या श्रमिकांसाठी राबविण्यात आली आहे.

१९७४ मध्ये बिहार सरकारने अभ्रकांच्या खाणीच्या कल्याण निधीतून श्रमिकांसाठी गृह बांधणी योजना सुरू केली.

५) खनिज तेलांच्या विहिरी : देशातील (Oil and Natural Gas Commission - ONGC) नियंत्रणाखाली तेल शुद्धीकरण आणि कच्च्या तेलांच्या विहिरींचा शोध घेण्याची मोहिम चालू आहे. या तेलाच्या विहिरीत कार्यरत असणाऱ्या श्रमिकांना कामाच्या ठिकाणी निवासी व्यवस्था उपलब्ध करून दिली जाते.

थोडक्यात, भारतातील विविध खाण उद्योगात काम करणाऱ्या श्रमिकांची कार्य स्थिती आणि निवास व्यवस्था समाधानकारक नाही. त्यामुळे खाण उद्योगात काम करणाऱ्या श्रमिकांना अनेक आर्थिक आणि सामाजिक समस्यांना सतत तोंड द्यावे लागते. त्यामुळेच श्रमिक आणि मालक यांच्यातील औद्योगिक संबंध ताणले जातात. तसेच औद्योगिक परिसरात औद्योगिक अशांतता निर्माण होऊन त्यांचे आपसातील विवाद वाढत जातात

६.३.५ भारतीय श्रमिकांची कामाची परिस्थिती सुधारण्यासाठी केलेले प्रयत्न:

अ) कारखाना कायदा १९४८ च्या काम करण्याच्या स्थितीत सुधारणेसंबंधी तरतुदी:

औद्योगिक पर्यावरणात औद्योगिक श्रमिकांच्या काम करण्याच्या स्थितीत सुधारणा करण्यासाठी औद्योगिक कायद्यातील तरतुदींचे पालन करणे आवश्यक असते. इ. स. १८८१ मध्ये श्रमिकांच्या काम करण्याच्या स्थितीवर नियंत्रण ठेवण्यासाठी भारत सरकारने सर्व प्रथम “भारतीय कारखाना कायदा" (Indian Factory Act) पास केला. त्यामध्ये १८९१, १९११ आणि १९३४ या वर्षात कारखाना कायद्यात बऱ्याच सुधारणाकेल्यात. कारखाना कायद्यात व्यापक स्वरूपाच्या सुधारणा करण्यासाठी इ. स. १९४७ मध्ये एक विधेयक करून . १९४८ मध्ये‘भारतीय कारखाना कायदा’ संमत केला. सद्यस्थितीत हा कायदा जम्मू आणि काश्मीर राज्याचा अपवाद वगळता संपूर्ण भारताला लागू होतो. या कायद्यातील अनुच्छेद ११ ते २० मध्ये कामगारांच्या आरोग्यावर विपरीत परिणाम करणाऱ्या श्रमिकांच्या कामाच्या स्थितीवर नियंत्रण ठेवण्यासाठी पुढील प्रमुख तरतूदी लागू केल्या आहेत.

१) १९४८ च्या भारतीय कारखाना कायद्यातील तरतुदींप्रमाणे उद्योगांच्या परिसरात स्वच्छता असणे आवश्यक आहे.

२) औद्योगिक पर्यावरणात उद्योगातील उत्पादन प्रक्रियेमुळे सतत धूर आणि धूळ निर्माण होत असते. त्याचा कामगारांच्या आरोग्यावर प्रतिकूल परिणाम होतो. त्याचा कामगारांच्या एकूण कार्यक्षमतेवर विपरीत परिणाम होतो. त्यासाठी उद्योग व्यवस्थापनाने उद्योगात नेहमीसाठीच “आंतरिक दाहक यंत्र" (Internal Combustion Engine) उपयोगात आणून त्याद्वारे इमारती बाहेर धूर नेण्याची कायम स्वरूपी व्यवस्था केली पाहिजे.

३) उद्योग संस्थेतील श्रमिकांकडून उत्पादन कार्य सुरळीतपणे पार पाडण्यासाठी उद्योग केंद्रात खेळती हवा आणि उचित तापमान असले पाहिजे.

४) भारतीय कारखाना कायद्याच्या अनुच्छेद १६ नुसार उद्योगात प्रत्येक कामगारासाठी किमान ५० घनफूट जागा असणे आवश्यक आहे. त्यामुळे काम करण्याच्या ठिकाणी कामगारांची अनावश्यक गर्दी होणार नाही. त्यामुळे अनेक लहान-मोठे अपघात सहज टाळता येणे शक्य होईल.

५) औद्योगिक संस्थेत काम करण्याच्या सतत ये-जा असणाऱ्या सर्व जागी पूरेशी नैसर्गिक किंवा कृत्रिम प्रकाश व्यवस्था असली पाहिजे. उद्योगातील प्रकाश व्यवस्था कशी असावी या संबंधीचे नियम राज्य सरकार देखील निर्धारीत करू शकते.

६) कारखाना कायद्यातील अनुच्छेद १६ नुसार उद्योग संस्थेत कार्यरत असणाऱ्या कामगारांना सोयीचे असेल अशा कामांच्या जागी पिण्याच्या शुद्ध पाण्याची व्यवस्था केली पाहिजे.

७) उद्योगातील कामगारांना काम करण्याच्या जागेजवळ सोयीच्या ठिकाणी संडास आणि मुत्रीघरांची व्यवस्था केली पाहिजे.

८) औद्योगिक अपघातांचे प्रमाण कमी करण्यासाठी कारखाना कायद्यातील अनुच्छेद २१ ते ४१ मध्ये नमूद केलेले नियम उद्योजकाने कटाक्षाने पाळले पाहिजेत.

९) श्रम कल्याणासंबंधीच्या विशेष तरतुदींचा उल्लेख कारखाना कायद्यात स्पष्टपणे केला आहे. कारखाना कायद्यातील तरतुदींप्रमाणे ५०० पेक्षा अधिक श्रमिक असणाऱ्या उद्योग संस्थेतश्रम कल्याण अधिकाऱ्याचीनेमणूक करणे अनिवार्य आहे.

ब) औद्योगिक श्रमिकांच्या निवासाच्या स्थिती आणि राष्ट्रीय श्रम आयोग:

राष्ट्रीय स्तरावर कामगारांच्या हितासाठी राष्ट्रीय श्रम आयोगाची स्थापना २४ डिसेंबर १९६९ मध्ये करण्यात आली. भारतातील औद्योगिक क्षेत्रात विविध खाण उद्योगात काम करणाऱ्या कामगारांची निवासाची व्यवस्था हा एक अत्यंत जिव्हाळ्याचा प्रश्न मानला जातो. कारण औद्योगिक कामगारांचे आरोग्य आणि त्यांची कार्यक्षमता ही त्यांची राहण्याची स्थिती कशी आणि कोणत्या स्वरूपाची आहे यावरच अवलंबून असते. त औद्योगिक कामगारांचा निवासाच्या स्थितीचा प्रश्न कसा हाताळावा याबाबत राष्ट्रीय श्रम आयोगाने आपल्या अहवालात केलेल्या महत्वाच्या शिफारशी ;

१) उद्योग संस्थेत कार्यरत असणाऱ्या श्रमिकांना निवासाची सोय उपलब्ध करून देण्यात सरकारची भूमिका महत्वपूर्ण आहे. सरकारने औद्योगिक श्रमिकांच्या निवासाची जबाबदारी स्वीकारणे आवश्यक आहे.

२) भारत सरकारने आपल्या पंचवार्षिक योजनेच्या विकास कार्यक्रमांतर्गत गृह बांधणीच्या कार्यक्रमाला प्राधान्य देऊन औद्योगिक कामगारांच्या निवासाच्या समस्येला अधिक प्राधान्य देण्याची आवश्यकता आहे.

३) भारतातील औद्योगिक शहरात कार्यरत असणाऱ्या विविध उद्योगातीलकामगारांना राहण्याची कायम स्वरूपी सुविधा देण्यासाठी दीर्घकालीन'मास्टर योजना'तयार करण्याला अधिक प्राधान्य देण्यात यावे.

४) केंद्र सरकार आणि राज्य सरकार यांचेकडून औद्योगिक श्रमिकांच्या निवास व्यवस्थेची समस्या कायम स्वरूपी सोडविण्यासाठी'गृह बांधणी मंडळ' (Housing Board) स्थापन करावे.

५) देशातील औद्योगिक क्षेत्रात श्रम करणाऱ्या श्रमिकांना गृह बांधणीसाठी लागणारा पैसा केंद्र सरकारने द्यावा.

६) औद्योगिक श्रमिकांची निवासी घरांची समस्या कमी करण्यात राज्य सरकार आणि स्थानिक संस्थांची भूमिका महत्त्वाची आहे.केंद्र सरकार आणि सेवायोजक यांचेप्रमाणे राज्य सरकार आणि स्थानिक संस्थांनी सुद्धा घरे बांधण्यासाठी योग्य आणि पूरेशी जागा उपलब्ध करून द्यावी.

७) औद्योगिक श्रमिकांनी आपल्या निवासाची समस्या सोडविण्यासाठी गृह निर्माण सहकारी संस्थांची स्थापना करावी.

क) औद्योगिक गृह बांधणीसाठी सरकारचे योगदान:

सामान्यपणे प्रत्येक देशातील औद्योगिक श्रमिकांच्या निवासी व्यवस्थेचा प्रश्न हा अत्यंत महत्त्वाचा आणि गुंतागुंतीचा आहे. म्हणून सरकारी पातळीवरून औद्योगिक गृह बांधणीसाठी प्रयत्न करणे हे सरकारची भूमिका महत्वपूर्ण असते. स्वातंत्र्यपूर्व काळ आणि स्वातंत्र्योत्तर काळ या दोन्हींमध्ये औद्योगिक श्रमिकांच्या गृह बांधणीसाठी सरकारी पातळीवरून विविध प्रकारचे प्रयत्न केले जातात. भारत सरकार, राज्य सरकार, स्थानिक संस्था आणि सेवायोजक यांच्या माध्यमाने टप्प्याटप्प्याने औद्योगिक श्रमिकांच्या निवासाच्या समस्या सोडविल्या पाहिजेत. स्वातंत्र्य प्राप्तीनंतर भारत सरकारद्वारे औद्योगिक कामगारांसाठी गृह बांधणीच्या क्षेत्रात सरकारी स्तरांवरून पुढील प्रयत्न झालेत;

१) १९५२ मध्ये भारत सरकारच्या गृह निर्माण आणि पुरवठा मंत्रालयाद्वारे आर्थिकदृष्ट्या दुर्बल घटकांसाठी “अनुदानात्मक औद्योगिक गृह निर्माण योजना” सुरू करण्यात आली. १९६२ मध्ये केंद्र सरकारने आर्थिकदृष्ट्या दुर्बल घटकांसाठी गृह बांधणीची दुसरी योजना अंमलात आणली. १ एप्रिल, १९६६ रोजी केंद्र सरकारने औद्योगिक श्रमिकांसाठी "अनुदानात्मक गृह निर्माण योजना" आणि “आर्थिकदृष्ट्या दुर्बल घटकांसाठी गृह निर्माण योजना" यांचे एकत्रीकरण केले. भारतीय औद्योगिक श्रमिकांना गृह बांधणीची आर्थिक सवलत उपलब्ध करून देण्यासाठी सर्व स्तरांवरून प्रयत्न केले गेलेत. त्यामुळे औद्योगिक श्रमिकांची घरांची समस्या कमी होण्याला मदत झालेली दिसून येते.

(२) अल्प उत्पन्न गटासाठी गृह बांधणी योजना:औद्योगिक क्षेत्रात काम करणाऱ्या ज्या श्रमिकांचे आणि अन्य व्यक्तीचे कमाल मासिक उत्पन्न ६०० रुपये आहे त्यांना या योजनेचा लाभ मिळतो. त्यासाठी केंद्र सरकारकडून राज्य सरकारांना गृह बांधणीसाठी अनुदान आणि कर्ज दिले जाते. या योजनेअंतर्गत स्थानिक संस्था, गृह निर्माण मंडळ, सहकारी गृह निर्माण संस्था इत्यादींना राज्य सरकारद्वारे तसेच केंद्र सरकारद्वारे घर बांधणीसाठी जीवन विमा महामंडळाकडून या योजनेला आर्थिक निधी उपलब्ध करून दिला जातो.

३) मध्यम उत्पन्न गटासाठी गृह बांधणी योजना : या योजनेचा लाभ मिळविणाऱ्या व्यक्तींचे एकूण वार्षिक उत्पन्न

७, २०१ ते १८,००० रुपयांपर्यंत असले पाहिजे. अशा उत्पन्न गटातील व्यक्तींनाच निवासी गृह बांधणीसाठी कर्ज आणि अनुदान दिले जाते.

४) राज्य सरकारच्या सेवेत काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांसाठी गृह बांधणी करून सन १९५९ पासून 'राज्य कर्मचारी भाडे पद्धती गृह बांधणी योजना' सुरू करण्यात आली.

५) देशात औद्योगिकरणाच्या प्रक्रियेमुळे शहरी भागात गलिच्छ वस्त्यांची समस्या अतिशय गंभीर झाली आहे. या गलिच्छ वस्त्यांच्या समस्यांचे निराकरण करण्यासाठी'गलिच्छ वस्ती निर्मूलन योजना'१९५६ पासून केंद्र सरकारने शहरी भागातील गलिच्छ वस्तीत सुधारणा करण्यासाठी राबविली जाते. १ एप्रिल १९६९ पासून'गलिच्छ वस्ती निर्मूलन योजना'ही राज्य सरकारच्या अखत्यारीत समाविष्ट करण्यात आली

सन १९८८ मध्ये आठव्या पंचवार्षिक योजनेत "संयुक्त राष्ट्र संघाच्या" (युनो - UNO) सहाय्याने'जागतिक निवास रचना'निर्माण करण्यात आली. भारतामध्ये ही गृह बांधणी योजना "राष्ट्रीय निवास योजना" (National Housing Plan) या नावाने राबविली जाते.

६.४ सारांश

सद्यस्थितीत भारतीय अर्थव्यवस्थेचे उदारीकरण आणि खाजगीकरण यांच्या प्रभावामुळेच औद्योगिक निवासी व्यवस्थेला कितपत वाव मिळेल ही गंभीर समस्या आहे. परंतु बदलत्या आर्थिक धोरणांच्या आधारे नवव्या आणि दहाव्या पंचवार्षिक योजनांच्या आधारे ''हुडकोने'' (Housing and Urban Development Corporation - HUDCO) गृह बांधणीचा एक आराखडा तयार केला आहे. निर्माण योजना, ग्रामीण गृह त्यानुसार शहरी गृह निर्माण योजना, गलिच्छ वस्ती सुधारणा कार्यक्रम, शहरी भागातील संरचनात्मक योजना अशा रचनात्मक कार्यक्रमांची अंमलबजावणी होत आहे. पण औद्योगिक कामगारांना विविध योजनेच्या अंतर्गत मिळालेल्या घरांची देखभाल कामगार आपुलकीने करतील तरच त्यांची गृह समस्या सुटेल आणि त्यांना समाधान तसेच आनंद सुद्धा मिळेल. अन्यथा समाजाचे कोट्यावधी रुपये खर्च होतील पण समस्या मात्र तशीच राहील.

६.६ सरावासाठी प्रश्न

१. औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांच्या सहभागाची संकल्पना स्पष्ट करा..
२. औद्योगिक व्यवस्थापनात कामगारांच्या सहभाग योजनेची उद्दिष्ट्ये सांगा .
३. औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांना सहभागी करण्याच्या विविध प्रकारांचेवर्णन करा.
४. भारतीय औद्योगिक व्यवस्थापनात श्रमिकांचा सहभाग यावर चर्चा करा.
५. भारतीय कामगारांच्या कामाच्या परिस्थिती आणि जीवनशैलीयावर भाष्य करा.
६. काम करण्याची स्थितीची संकल्पनास्पष्ट करा.
७. कामगारांच्या काम करण्याच्या स्थितीचे महत्व सांगा .

८. भारतीय श्रमिकांची कामाची परिस्थिती सुधारण्यासाठी सरकारने केलेले प्रयत्नयावर सविस्तर चर्चा करा.

६.६ अधिक वाचनासाठी संदर्भ ग्रंथ

- बोधनकर सुधीर आणि चव्हाण साहेबराव (२०१२), 'श्रम अर्थशास्त्र', श्री साईनाथ प्रकाशन , नागपूर
- देशमुख प्रभाकर (१९८७), 'श्रमाचे अर्थशास्त्र', विद्या प्रकाशन, नागपूर
- बेडदे धनंजय (१९९९),' 'औद्योगिक समाजशास्त्र', सत्यप्रभू प्रकाशन, नांदेड
- देसाई - भालेराव (२०११), भारतीय अर्थव्यवस्था , निराली प्रकाशन , पुणे
- Agrawal A.N. (2011), Indian Economy, New Age International Publishers, New Delhi.
- Datt R. and Sundaram K.P.M. (2009), Indian Economy, S.Chand& Co., New Delhi.

❖❖❖❖

७

श्रम कल्याण

घटक रचना

७.० उद्दिष्टे

७.१ प्रस्तावना

७.२ श्रम कल्याण संकल्पना

७.३ श्रम कल्याणाचे सिद्धांत

७.४ श्रम कल्याणाची तत्त्वे

७.५ श्रम कल्याणाच्या एजन्सीज

७.६ श्रम कल्याण अधिकारी

७.७ सारांश

७.८ प्रश्न.

७.९ संदर्भ

७.० उद्दिष्टये (OBJECTIVES)

या घटकाच्या अभ्यासानंतर आपणास पुढील बाबीचे आकलन होईल.

- श्रम कल्याणाची संकल्पना स्पष्ट करणे.
- श्रम कल्याणाचे सिद्धांत समजून घेणे.
- श्रम कल्याणाची तत्त्वे समजून घेणे.
- श्रम कल्याणाच्या एजन्सीज समजून घेणे.
- श्रम कल्याण अधिकारी संकल्पना स्पष्ट करणे.

७ .१ प्रस्तावना (INTRODUCTION):

कामगार कल्याण ही लवचिक आणि लवचिक संकल्पना आहे. आजकाल, कल्याण हे सामान्यतः नियोक्त्यांनी सामाजिक अधिकार म्हणून स्वीकारले आहे. पण त्यांना दिलेले महत्त्व वेगवेगळे असते.त्यामुळे अशा सुविधा पुरविण्यात एकसमानता आणण्यासाठी सरकार

वेळोवेळी हस्तक्षेप करते आणि कायदे आणते. तथापि, राज्याचा हस्तक्षेप केवळ त्याच्या लागू होण्याच्या क्षेत्राचा विस्तार करण्यासाठी आहे. काळ, प्रदेश, उद्योग, देश, सामाजिक मूल्ये आणि रीतिरिवाज, लोकांचा सामान्य आर्थिक विकास आणि विशिष्ट क्षणी प्रचलित असलेल्या राजकीय विचारसरणीनुसार त्याचा अर्थ आणि परिणाम मोठ्या प्रमाणावर भिन्न आहेत.

७.२ श्रम कल्याण संकल्पना (Labour Welfare):

कल्याण" हा शब्द एखाद्या व्यक्तीच्या किंवा एखाद्या समूहाच्या शारीरिक, सामाजिक आणि मानसिक वातावरणाच्या संदर्भात राहणाऱ्या कर्मचाऱ्यांना सूचित करतो. कामगार कल्याणाच्या संकल्पनेत मोठा बदल झाला आहे. देशाचा सामाजिक आणि आर्थिक विकास हा कामगार कल्याण आणि कामगार संरक्षणात्मक कायदे लागू करण्याच्या दिशेने झाला पाहिजे. औद्योगिक जगामध्ये त्याच्या अस्तित्वासाठी व्यक्तीचे त्याच्या वातावरणाशी जुळवून घेणे आवश्यक आहे.

कामगारांना त्याच्या सेवांच्या प्रकारांसाठी मोबदला दिला जातो परंतु पेमेंट कामाचे स्वरूप, त्याची कार्यक्षमता, उद्योगाची देय देण्याची क्षमता आणि त्या विशिष्ट उद्योगातील त्याच्या कामाचे महत्त्व यावर अवलंबून असते. कामगाराला कामाच्या ठिकाणी संतुलन राखावे लागते. त्याला कामाच्या शारीरिक परिस्थितींशी तसेच पर्यवेक्षणाच्या प्रकाराशी, सहकाऱ्यांशी जुळवून घ्यावे लागते.

कामगाराला त्याच्या कार्यसमूह, समुदाय, कुटुंब आणि अतिपरिचित क्षेत्राकडून मिळणारी स्वीकृती, आदर, सद्भावना, लक्ष आणि मान्यता हा कामगार कल्याणाच्या आधुनिक संकल्पनेचा अविभाज्य भाग बनतो. कामगाराची त्याच्या पगाराच्या पाकिटातून अन्न, वस्त्र आणि निवारा यांसारख्या शारीरिक गरजा पूर्ण करण्याची क्षमता म्हणजे कामगार कल्याणाची भौतिक संकल्पना. परंतु आर्थिक स्थिती आधुनिक समाजातील त्याच्या सामाजिक स्थितीवर नियंत्रण ठेवते; त्याला परवडणारे अन्न, तो आणि त्याच्या कुटुंबातील सदस्यांनी परिधान केलेल्या कपड्यांचे प्रकार आणि दर्जा आणि सोयीसुविधा असलेल्या घराचे स्वरूप यावरून त्याचा सामाजिक दर्जा ठरतो. अशा प्रकारे कल्याण ही एक भौतिक संकल्पना आहे तसेच एक सामाजिक संकल्पना आहे.प्रत्येक समाजाचे स्वतःचे नैतिक नियम आणि आचार असतात. कामगाराला त्याच्या नैतिक मूल्यांचे पालन करावे लागते. समाजात काय करावे आणि करू नये. उदाहरणार्थ, बंदी हा राज्याचा कायदा असू शकतो परंतु विवाह समारंभ, मृत्यू समारंभ इत्यादीसारख्या विशिष्ट सामाजिक प्रसंगी पाहुण्यांना पेय पुरवण्याची प्रथा असू शकते.

कामगार कल्याणाच्या या सर्व भौतिक, सामाजिक आणि नैतिक संकल्पना परस्परांशी संबंधित आहेत. पैसे-मजुरीची क्रयशक्ती कामगाराची सामाजिक स्थिती आणि समाजातील नैतिकता त्याच्या दैनंदिन वर्तनावर नियंत्रण ठेवते. त्यामुळे कल्याण ही संपूर्ण संकल्पना आहे. दुसरीकडे, सर्वसमावेशक संकल्पना, कामगार कल्याण ही संकल्पना समाज-ते-समाज, देश-देश या भिन्न असते आणि ती बदलत्या काळानुसार बदलते.

त्यामुळे कामगार कल्याणाची किमान आणि कमाल अट ठरवणे अवघड आहे. पाश्चात्य कामगारांसाठी जे काही किमान गरजा आहेत त्या विकसनशील देशातील कामगारांसाठी जास्तीत जास्त असू शकतात. त्याचप्रमाणे, अधिका-यांसाठी जे किमान आहे ते कनिष्ठ संवर्गातील कामगारांसाठी जास्तीत जास्त असू शकते. तरुण कामगारांच्या गरजा जुन्या कामगारांपेक्षा वेगळ्या आहेत.

एकाच कामगारांच्या कल्याणाच्या गरजा त्यांच्या जीवनाच्या वेगवेगळ्या टप्प्यांवर वेगवेगळ्या असतात. अशा प्रकारे कल्याण ही सापेक्ष संकल्पना आहे; ते वेळ, वय आणि संस्कृती, सामाजिक आणि नैतिक मूल्ये इत्यादींशी संबंधित आहे.

श्रम कल्याण ही व्यापक संकल्पना आहे. लोकशाही, राज्यव्यवस्थेचे व समाजवादी समाजरधनेचे उि स्वीकारलेल्या भारतासारख्या देशात औद्योगिक विकासाकरीता लागणारे समाज व्यवस्था निर्माण करणे महत्त्वाचे होतो. देशात समाजाची विशिष्ट प्रकारची घडण निर्माण झाल्याशिवाय देशाच्या औद्योगिक विकासाला वेग बाद शकत नाही. कामगारांच्या कल्याणाकरिता विविध योजना व्यवस्थितपणे आखून त्यांची कारणे करण्यात आल्यास जलद औद्योगिक विकासाला संयुक्तीक व पुरेक ठरेल अशा समाजसंघटनेची निर्मिती देशात होवू शकते म्हणूनच कामगारांच्या कल्याणाचा विचार महत्वाचा आहे.

श्रमिकांचे कल्याण या संज्ञेमध्ये सर्वसाधारणपणे विश्रांती, करमणूक, आरोग्य व वैद्यकिय सुविधा, उपहारगृहे निवासाची व वाहतूक सुविधा इत्यादी बाबींचा समावेश होतो. कामगार कल्याण कार्यक्रमांमध्ये कामगारांमधील चिंता, व्याधी नैराश्य नष्ट होवून त्याच्या व्यक्तीमत्वात सुधारणा घडवून आणणान्या कार्यक्रमांचा समावेश होतो. त्याचबरोबर कामगारांची कार्यक्षमता वाढून उत्पादकता वाढविण्याच्या दृष्टीने करण्यात येणाऱ्या सर्व प्रयत्नांना कामगार कल्याण या संकल्पनेत अंतर्भूत करता येईल.

श्रम कल्याणाचे वर्णन हे सर्वांगीण कल्याणकारी उपक्रम, सामाजिक आणि सापेक्ष कल्याणकारी कार्यक्रम अशा तीन आयामांमध्ये करता येईल.

1. श्रम कल्याणाची समग्र संकल्पना:

श्रम कल्याणाच्या "संपूर्ण" संकल्पनेचे वर्णन कामगार वर्गाच्या शारीरिक, मानसिक, नैतिक आणि भावनिक कल्याणासह अस्तित्वाच्या इष्ट स्थितीची उपलब्धी म्हणून करता येईल. सर्वांगीण कामगार कल्याण स्पष्ट करण्यासाठी येथे एक प्रकरण उद्धृत केले जाऊ शकते.

बंगलोरच्या पेन्या इंडस्ट्रियल एरियामध्ये, पेन्या इंडस्ट्रियल असोसिएशन (पीआयए) ही एक व्यावसायिक संस्था/संघटना आहे ज्यामध्ये या क्षेत्रातील जवळपास सर्व मोठ्या/मोठ्या, मध्यम/लहान उद्योगांच्या सदस्यत्वाचा समावेश आहे, त्यामुळे पेन्या परिसरात सर्व व्यवहार्य उपक्रम पूर्ण केले आहेत. बंगलोर शहराच्या या भागात काम करणाऱ्या उद्योगांच्या कामाच्या जीवनाची गुणवत्ता सुधारण्यासाठी यामध्ये विविध कौशल्य आणि क्षमता असलेल्या कामगारांसाठी विशेष प्रशिक्षण आणि इंडक्शन कार्यक्रम आयोजित करणे, समुपदेशन कार्यक्रम, उद्योजक विकास कार्यक्रम, आजारी युनिट्स आणि गरजू कामगारांना आर्थिक मदत देणे, विमा योजनांचा विस्तार करणे आणि गरजू कर्मचाऱ्यांना कर्जाची सुविधा देणे,

रस्त्यांची स्थिती सुधारणे, ड्रेनेज, रस्त्यांची दिवाबत्ती (बेस्कॉम आणि राज्य सरकारी प्राधिकरणांच्या संयुक्त विद्यमाने केली जाते) आणि परिसराची हिरवळ टिकवून ठेवण्याची देखील खात्री करणे.

2. कामगार कल्याणाची सामाजिक संकल्पना:

कामगार कल्याणाच्या सामाजिक संकल्पनेमध्ये एखाद्या व्यक्तीचे कल्याण आणि समाजाशी आणि त्याचे स्वतःचे कुटुंब, कार्यरत गट, वरिष्ठ, अधीनस्थ इत्यादींशी सुसंवादी संबंध स्थापित करणे समाविष्ट आहे.

3. कामगार कल्याणाची सापेक्ष संकल्पना:

कामगार कल्याण ही कमी-अधिक सापेक्ष संज्ञा मानली जाऊ शकते; वेळ, ठिकाण आणि अगदी संबंधित व्यक्ती(व्यक्ती) यांच्याशी संबंधित. म्हणून हे विचारात घेऊन कामगार कल्याणाचे वर्णन गतिमान आणि लवचिक संकल्पनेच्या दृष्टीने केले पाहिजे. अशा प्रकारे कामगार कल्याणाची संकल्पना वेगवेगळ्या ठिकाणी, उद्योग ते उद्योग आणि देशानुसार बदलू शकते.

७.२.१ श्रम कल्याणाची व्याख्या -

१. ऑर्थर जेम्स टॉड : "कामगारांच्या सुखकरिता त्यांचे भौतिक जीवनमान सुधारण्याकरिता त्यांच्या कामानिमित्त दिल्या जाणाऱ्या बेतनाव्यतिरिक्त ज्या सुखसोयी व सवलती दिल्या जातात, त्याला कामगार कल्याण म्हणता येईल."

२. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना :"कारखान्यात कामगारांसाठी किंवा कारखान्याभोवती त्यांच्यासाठी व त्यांच्या कुटूंबासाठी ज्या सेवा, सोयी व संधी मालक स्वखुषीने उपलब्ध करून देतात, व ज्यायोगे कामगार निरोगी व सुसंवादी वातावरणातउत्पादन करू शकतात त्यांना कामगार कल्याण म्हणावे."

३. श्रम मंत्रालयाच्या रेगे समितीचा अहवाल (१९४६) : "कामगारांच्या बौध्दिक, शारीरिक, नैतिक आणि आर्थिक विकासासाठी जे प्रयत्न मालक, शासन अथवा इतर संस्था करतात आणि जे प्रयत्न केवळ कायद्याची अंमलबजवणी म्हणून अथवा कराराची अंमलबजावणी म्हणून न करता स्वखुषीने केले जातात, त्यांना कामगार कल्याण म्हणता येईल."

४. कामगार नेते कै. ना. म. जोशी : कारखानदारी कायदा आणि तत्सम कायदे यात दिलेल्या कामगारांच्या किमान स्थितीबाबतच्या नियमांव्यतिरिक्त जे फायदे व सोयी सुविधा मालक स्वखुषीने कामगारांना देतात त्यांना कामगार कल्याण म्हणावे.'

५. प्रा. रिवर्डसन : 'कामगारांचे आरोग्य, आराम, कार्यक्षमता, आर्थिक सुरक्षितता, शिक्षण व करमणुकीमध्ये भर टाकण्याच्या उद्देशाने योजण्यात आलेल्या भिन्न उपायांचा श्रम कल्याण या संकल्पनेत समावेश केला आहे.'

थोडक्यात, कामगारांच्या सोयीसाठी वेगवेगळ्या सुविधा उद्योजकांकडून स्वखुषीने प्राप्त करून देण्याच्या प्रक्रियेला कामगार कल्याण म्हणता येईल.

७.२.२ श्रम कल्याण – भारतातील उत्क्रांती :

भारतात, परोपकारी, धार्मिक नेते, सामाजिक कार्यकर्ते आणि स्वयंसेवी संस्थांच्या माध्यमातून कामगार कल्याण कार्यक्रम विकसित केले जातात. औद्योगिक क्रांतीची सुरुवात झाल्यानंतर मोठ्या शहरांमध्ये मोठ्या प्रमाणावर उद्योग सुरू झाले. कामगार खेड्यातून शहरांकडे स्थलांतरित झाले. त्यांना जास्त वेतन, आराम आणि शहरी जीवनातील करमणुकीचे आकर्षण होते; परंतु त्यांना खराब कामाची परिस्थिती, कामाचे दीर्घ तास, कमी वेतन, आरोग्य धोक्यात आणि सुरक्षिततेच्या उपायांचा अभाव आणि असमाधानकारक काम आणि राहणीमान यांचा सामना करावा लागला. पहिला कारखाना कायदा 1981 मध्ये संमत करण्यात आला. त्यावेळी तो वीज वापरून 100 कामगारांपेक्षा कमी कामगार काम करणाऱ्या कारखान्यांना लागू होता. आज हा कायदा सत्तेच्या साहाय्याने 10 किंवा अधिक कामगारांना आणि 20 किंवा अधिक कामगारांना सत्तेचा वापर न करता कामावर ठेवणाऱ्या कारखान्यांमध्ये लागू केला जातो. भारत सरकारने 1907 मध्ये औद्योगिक कामगारांच्या परिस्थितीचा आढावा घेण्यासाठी एक समिती नेमली. समितीच्या शिफारशींच्या आधारावर सर्व हंगामी कारखान्यांसाठी 1910 चा भारतीय कारखाना कायदा लागू करण्यात आला. प्रौढ पुरुष कामगारांसाठी कामाचे तास दररोज 12 असे नमूद केले होते. आज दिवसाचे 8 तास आहेत. भारत आणि ब्रह्मदेशातील रेल्वे सेवकांच्या एकत्रित समाजाने कामगारांच्या कल्याणासाठी काही ऐच्छिक प्रयत्न केले. प्रिंटर्स युनियन, कलकत्ता (1905) आणि बॉम्बे पोस्टल युनियन (1907) यांनी परस्पर विमा योजना, रात्रशाळा, शैक्षणिक मानधन, अंत्यसंस्कार भत्ते इ. 1914 च्या पहिल्या महायुद्धामुळे नवीन घडामोडी घडल्या. कारखान्यांची संख्या आणि त्यात काम करणाऱ्यांची संख्या वाढली. वाढत्या किमती आणि नफा यांच्यात मजुरीची शर्यत राहिली नाही.

1919 मध्ये आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेची स्थापना ही कामगार चळवळीच्या इतिहासातील एक महत्त्वाची गोष्ट होती. ILO ने कामगारांमध्ये एकता आणि एकता निर्माण केली. ऑल इंडिया ट्रेड युनियन काँग्रेस (AITUC) ची स्थापना 1920 मध्ये झाली. 1922 चा भारतीय कारखाना दुरुस्ती कायदा मंजूर करण्यात आला. 20 पेक्षा कमी लोक काम करणाऱ्या सर्व कारखान्यांना ते लागू होते. 12 आणि 14 वर्षांखालील मुलांना दिवसात 6 तासांपेक्षा जास्त काम करण्याची परवानगी नव्हती. सायंकाळी 7.00 ते पहाटे 5.30 या वेळेत मुले व महिलांना कामावर ठेवले जात नव्हते

रॉयल कमिशन ऑन लेबर 1929 मध्ये नियुक्त करण्यात आले होते. हे कामगारांच्या परिस्थितीचे संपूर्ण सर्वेक्षण केले होते. त्याच्या निरीक्षणामुळे पेमेंट ऑफ वेजेस कायदा, किमान मजुरी कायदा इत्यादी अनेक कायदे लागू करण्यात आले. 1949 मध्ये कामगार तपास समिती (रेज कमिटी) नेमण्यात आली. समितीने कामकाजाची परिस्थिती, घरे, झोपडपट्टी, कामगारांचे शिक्षण इत्यादींचे तपशीलवार सर्वेक्षण केले. दरम्यानच्या काळात दुसऱ्या महायुद्धाचा स्वतःचा परिणाम झाला. स्वातंत्र्यानंतर AITUC (1949), HMS (1948), INTUC (1994), BMS (1995), CITU (1990) आणि NLO या विविध

केंद्रीय कामगार संघटना स्थापन झाल्या. रेगे कमिटीच्या शिफारशींच्या आधारे भारतातील सरकारांनी सध्याचा कारखाना कायदा, 1948 लागू केला. भारतीय राज्यघटनेच्या राज्य धोरणाच्या निर्देशात्मक तत्त्वात असेही म्हटले आहे की, "राज्य सुरक्षिततेद्वारे लोकांच्या कल्याणासाठी प्रयत्न करेल आणि राष्ट्रीय जीवनातील सर्व संस्थांना न्याय, सामाजिक, आर्थिक आणि राजकीय माहिती देणाऱ्या सामाजिक व्यवस्थेचा प्रभावीपणे प्रचार करणे. सर्व पंचवार्षिक योजनांनी कामगारांच्या हिताचे रक्षण केले आहे. राष्ट्रीय कामगार आयोग 1960-69 मध्ये सुरू करण्यात आला. याने कामगारांच्या समस्या सर्वसमावेशकपणे हाताळल्या आहेत.

७.३ श्रम कल्याणाचे सिद्धांत

श्रम कल्याणविषयीस्पष्टीकरण देणारे सिद्धांत खालीलप्रमाणे स्पष्ट करता येतात.

A. श्रम कल्याणाचा पोलिसिंग सिद्धांत:

पोलिसींगचा सिद्धांत हा मनुष्य इतका स्वार्थी आहे या गृहीतावर आधारित आहे आणि तो नेहमी स्वतःच्या फायद्यासाठी प्रयत्न करतो मग तो इतरांच्या कल्याणाच्या खर्चावर असतो. कोणताही नियोक्ता कर्मचाऱ्यांच्या कल्याणासाठी काम करणार नाही जोपर्यंत त्याला तसे करण्यास भाग पाडले जात नाही. हा सिद्धांत कामगारांसाठी किमान कल्याणाचा दर्जा आवश्यक आहे या वादावर आधारित आहे.

ज्या गृहितकावर सिद्धांत आधारित आहे ते म्हणजे सक्ती, देखरेख आणि शिक्षेची भीती नसलेली, कोणताही नियोक्ता कामगारांसाठी किमान कल्याणकारी सुविधा देखील प्रदान करणार नाही, हा सिद्धांत मनुष्य स्वार्थी आणि आत्मकेंद्रित आहे या गृहीतावर आधारित आहे आणि नेहमीच इतरांच्या कल्याणाची किंमत देऊनही स्वतःचे ध्येय साध्य करण्याचा प्रयत्न करतो. मजुरांसाठी किमान कल्याणाचा दर्जा आवश्यक आहे या वादावर हे आधारित आहे. येथे गृहीतक असा आहे की पोलिसिंगशिवाय, म्हणजेच सक्तीशिवाय, मालक कामगारांसाठी किमान सुविधा देखील पुरवत नाहीत.

या सिद्धांतानुसार, औद्योगिक उपक्रमांच्या मालकांना आणि व्यवस्थापकांना कामगारांच्या शोषणाच्या अनेक संधी मिळतात. त्यामुळे कामगार वर्गाला किमान कल्याणाचा दर्जा देण्यासाठी राज्याला हस्तक्षेप करावा लागतो.

B. श्रम कल्याणाचा धार्मिक सिद्धांत:

हे मनुष्य मूलत: "धार्मिक प्राणी" आहे या संकल्पनेवर आधारित आहे. आजही माणसाची अनेक कृती धार्मिक भावना आणि श्रद्धा यांच्याशी निगडित आहेत. या धार्मिक भावना काहीवेळा नियोक्त्याला या जीवनात किंवा नंतर भविष्यातील मुक्तीच्या अपेक्षेने कल्याणकारी उपक्रम हाती घेण्यास प्रवृत्त करतात. सिद्धांत दृश्ये एक मूलत: धार्मिक होते. धार्मिक भावना काहीवेळा नियोक्त्यांना त्याच्या जीवनात किंवा जीवनानंतरच्या फायद्यांच्या विश्वासाने कल्याणकारी उपक्रम हाती घेण्यास प्रवृत्त करतात.

कोणतेही चांगले काम ही गुंतवणूक मानली जाते, कारण लाभार्थी आणि लाभार्थी दोघांनाही गूचा फायदा होतो.d हितकारकाने केलेले काम. हा सिद्धांत विचारात घेत नाही की कामगार हे लाभार्थी नसून त्यांच्या श्रमातून मिळणाऱ्या नफ्याच्या भागाचे हक्काचे दावेदार आहेत.

C. श्रम कल्याणाचा परोपकारी सिद्धांत:

परोपकार म्हणजे आपल्या सहपुरुषांचे कल्याण करण्याचा कल किंवा सराव. माणूस मुळात स्वकेंद्रित असतो आणि अशा प्रकारची कृती वैयक्तिक प्रेरणेतून उद्भवते, जेव्हा काही नियोक्ते त्यांच्या सहकाऱ्यांबद्दल सहानुभूती दाखवतात, तेव्हा ते त्यांच्या कामगारांसाठी कामगार कल्याणकारी उपाय करू शकतात.

हा सिद्धांत माणसाच्या मानवजातीवरील प्रेमावर आधारित आहे. परोपकार म्हणजे "मानवतेवर प्रेम करणे." असे मानले जाते की मनुष्याला एक उपजत इच्छाशक्ती असते ज्याद्वारे तो इतरांचे दुःख दूर करण्याचा आणि त्यांचे कल्याण करण्याचा प्रयत्न करतो. खरं तर, कामगार कल्याण चळवळ औद्योगिक क्रांतीच्या सुरुवातीच्या काळात दानशूरांच्या पाठिंब्याने सुरू झाली.

D. श्रम कल्याणाचा पितृत्ववादी किंवा विश्वस्तत्व सिद्धांत:

या सिद्धांतात असे मानले जाते की उद्योगपती किंवा नियोक्ते एकूण औद्योगिक वसाहत, मालमत्ता आणि नफा त्यांच्यासाठी कामगार, त्याच्यासाठी आणि समाजासाठी विश्वासात ठेवतात. त्यात असे गृहीत धरले जाते की कामगार हे अल्पवयीन मुलांसारखे आहेत आणि त्यांचे स्वतःचे हित पाहण्यास सक्षम नाहीत की ते शिक्षणाअभावी अनभिज्ञ आहेत. त्यामुळे कामगार कोण आहेत, त्यांच्या प्रभागांचे हित पाहण्याची नैतिक जबाबदारी नियोक्त्यांची आहे.

दुसऱ्या शब्दांत, नियोक्त्याने औद्योगिक मालमत्ता स्वत:साठी, कामगारांच्या फायद्यासाठी आणि समाजासाठीही ठेवली पाहिजे. या सिद्धांताचा मुख्य भर म्हणजे नियोक्त्यांनी त्यांच्या कर्मचाऱ्यांच्या कल्याणासाठी सतत निधी उपलब्ध करून दिला पाहिजे.

E. श्रम कल्याणाचा सिद्धांत:

जसे कामगार गट चांगले संघटित होत आहेत आणि मागणी करणारे आणि लढाऊ बनत आहेत, त्यांच्या हक्कांबद्दल आणि विशेषाधिकारांबद्दल अधिक जागरुक होत आहेत, त्याआधीही, त्यांची उच्च वेतन आणि चांगल्या मानकांची मागणी वाढते. प्लेसिंग सिद्धांत कामगारांना संतुष्ट करण्यासाठी कामगार कल्याणाच्या वेळेवर आणि नियतकालिक कृतींचे समर्थन करते.

हा सिद्धांत या वस्तुस्थितीवर आधारित आहे की कामगार गट मागणी करणारे आणि लढाऊ बनत आहेत आणि त्यांच्या हक्क आणि विशेषाधिकारांबद्दल पूर्वीपेक्षा अधिक जागरूक आहेत. उच्च वेतन आणि जीवनमानाचा दर्जा या त्यांच्या मागणीकडे दुर्लक्ष करता येणार नाही. या सिद्धांतानुसार, कामगार कल्याणाची वेळोवेळी आणि नियतकालिक कृती

कामगारांना संतुष्ट करू शकतात. ते काही प्रकारचे शांत करणारे आहेत जे मैत्रीपूर्ण जेश्चरसह येतात.

F. श्रम कल्याणाचा जनसंपर्क सिद्धांत:

हा सिद्धांत कामगार आणि व्यवस्थापन, तसेच व्यवस्थापन आणि जनता यांच्यातील सद्भावनेच्या वातावरणाचा आधार प्रदान करतो, या सिद्धांताच्या अंतर्गत कामगार कल्याण कार्यक्रम, एक प्रकारची जाहिरात म्हणून काम करतात आणि एखाद्या संस्थेला तिची चांगली प्रतिमा प्रक्षेपित करण्यास आणि उभारण्यास मदत करतात. चांगले आणि निरोगी जनसंपर्क वाढवा.

कामगार कल्याण चळवळींचा उपयोग व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्यातील संबंध सुधारण्यासाठी केला जाऊ शकतो. कामगार कल्याण कार्यक्रमाची जाहिरात किंवा प्रदर्शन व्यवस्थापनाला कंपनीची चांगली प्रतिमा तयार करण्यास मदत करू शकते.

G. श्रम कल्याणाचा कार्यात्मक सिद्धांत:

या सिद्धांतामागील संकल्पना अशी आहे की आनंदी आणि निरोगी व्यक्ती हा एक चांगला, अधिक उत्पादक कामगार असतो. येथे, कामगारांची कार्यक्षमता आणि उत्पादकता सुरक्षित, जतन आणि विकसित करण्यासाठी कल्याण हे साधन म्हणून वापरले जाते. कोणत्याही उपायांचा दृष्टिकोन, विशेषत: कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यात संवाद आणि एकमेकांच्या दृष्टिकोनाची समज असणे आवश्यक आहे. एकदा करार झाला की, दोन्ही पक्षांकडून अनुपालनाची खात्री दिली जाऊ शकते. याला कार्यक्षमता सिद्धांत देखील म्हणतात.

हा सिद्धांत कामगार कल्याणासाठी समकालीन समर्थनाचे प्रतिबिंब आहे. दोन्ही पक्षांचे ध्येय समान असल्यास ते चांगले कार्य करू शकते; म्हणजेच, चांगल्या कल्याणाद्वारे उच्च उत्पादन. यामुळे कल्याणकारी कार्यक्रमांमध्ये कामगारांच्या सहभागास प्रोत्साहन मिळेल.

७.४ श्रम कल्याणाची तत्त्वे

(a) एकात्मता किंवा समन्वयाचे तत्त्व - कल्याणकारी कार्यक्रम वेगळे केले जाऊ शकत नाहीत. ते अंशतः घेतले जाऊ शकत नाहीत. हा एक संपूर्ण कार्यक्रम आहे. उदाहरणार्थ, आरोग्य आणि कल्याण मध्ये आरोग्य आणि स्वच्छता, शारीरिक, सामाजिक आणि नैतिक स्वच्छता या सर्व पैलूंचा अंतर्भाव केला पाहिजे.

(b) असोसिएशनचे तत्त्व - कामगार समुदायाच्या विकासासाठी असलेल्या कोणत्याही कल्याणकारी कार्यक्रमाने कामगारांना कार्यक्रमाच्या नियोजन आणि अंमलबजावणीशी जोडले पाहिजे. उपक्रम राबवण्यासाठी कामगार जोडले जावेत.

(c) जबाबदारीचे तत्व –कामगारांना सामावून घेतले पाहिजे आणि कामगारांच्या कल्याणासाठी उद्दिष्ट असलेल्या उपक्रमांसाठी त्यांना जबाबदार धरले पाहिजे. उदाहरणार्थ, कामगार सुरक्षा समित्या, क्रीडा समित्या, कॅन्टीन समित्या इत्यादींमध्ये भाग घेतात.

(d) उत्तरदायित्वाचे तत्व - प्रत्येक कार्यक्रम, प्रत्येक व्यक्ती आणि प्रत्येक क्रियाकलाप उत्तरदायी असावा. कल्याणकारी कार्यक्रमाचे सामाजिक लेखापरीक्षण आणि मूल्यमापन केले जाते. यशस्वी कार्यक्रम कायम ठेवला जातो कमकुवत कार्यक्रम सरळ केला जातो.

(ई) समयोचिततेचे तत्त्व - वेळेवर मदत ही एक मौल्यवान मदत आहे. वेळेत एक काठी नऊ वाचवते. जेव्हा एखाद्या कामगाराला आजारी मुलाच्या व्यापारासाठी किंवा घर बांधण्यासाठी आर्थिक मदतीची आवश्यकता असते, तेव्हा वाजवी वेळेची कमतरता असली पाहिजे परंतु मर्यादेपलीकडे तो प्रतीक्षा करू शकत नाही. कल्याणासाठी योग्य ती कृती सुरू केल्याने उद्देश पूर्ण होऊ शकतो. आणीबाणीच्या विशिष्ट परिस्थितीत, मदतीला विलंब म्हणजे मानवी मूल्य आणि न्याय नाकारणे.

७.५ श्रम कल्याणाच्या एजन्सीज:

1. केंद्र सरकार:

देशातील लोकांचे कल्याण करण्याच्या धोरणाशी जोडलेले आपले कल्याणकारी राज्य आहे. देशाच्या आर्थिक पुनरुज्जीवनासाठी कष्टकरी जनतेची काळजी घेणे आवश्यक आहे, त्यांची स्थिती सुधारणे आवश्यक आहे. या संदर्भात शासनाची सक्रिय भूमिका आहे.

कामगारांची बौद्धिक, शारीरिक, नैतिक आणि आर्थिक उन्नती करण्यासाठी सरकारने पुढे यावे, जेणेकरून देशाच्या आर्थिक उन्नतीसाठी त्यांचे मनापासून आणि इच्छेचे सहकार्य सहज उपलब्ध व्हावे. आमच्या योजना उद्दिष्टांमध्ये, कामगारांना देशाच्या औद्योगिक आणि आर्थिक प्रशासनाच्या उपकरणाचा एक आवश्यक भाग म्हणून स्वीकारण्यात आले आहे.

कामगारांची परिस्थिती सुधारण्यासाठी केंद्र सरकारने लक्ष दिले आहे. कामगारांच्या हिताचे रक्षण करण्यासाठी, त्यांना आर्थिक लाभ आणि सामाजिक सुरक्षा देण्यासाठी विविध कायदे जारी करण्यात आले आहेत. उदाहरणार्थ, फॅक्टरीज ॲक्ट हा कारखान्यातील कामगारांना विविध सुविधा देण्याचा धाडसी प्रयत्न आहे – त्यांच्या घरांच्या सुविधा, आर्थिक लाभ, सामाजिक सुरक्षा आणि भौतिक सुरक्षा इ.

खाण कायदा हा आणखी एक कायदा आहे ज्याचा उद्देश खाण कामगारांना कल्याण प्रदान करणे आहे. जोपर्यंत खाणींचा संबंध आहे, कोळसा खाणी कामगार कल्याण निधी कायद्यांतर्गत कोळसा खाण कामगारांचे मनोबल वाढवण्यासाठी कोळसा खाणी कामगार कल्याण निधीची स्थापना करण्यात आली आहे. त्याचप्रमाणे केंद्र सरकारच्या विशिष्ट कायद्यांद्वारे मीका माइन्स लेबर वेल्फेअर फंड आणि आयर्न ओर माईन्स लेबर वेल्फेअर फंड तयार करण्यात आला आहे. पुन्हा, आम्हाला वृक्षारोपण कामगारांच्या कल्याणासाठी वृक्षारोपण कामगार कायदा आढळतो.

खाणी, वृक्षारोपण आणि कारखान्यांमधील कामगारांच्या कल्याणासाठी पारित केलेल्या विविध कायद्यांबरोबरच केंद्र सरकारने कामगारांच्या परिस्थितीनुसार आपले कामगार मंत्रालय जिवंत ठेवले आहे. विविध योजनांतर्गत कामगारांना वैद्यकीय मदत, कायदेशीर आणि आर्थिक मदत देण्यासाठी आता उपाययोजना करण्यात आल्या आहेत.

औद्योगिक सुरक्षितता सुनिश्चित करण्यासाठी, विविध सावधगिरीचे उपाय देखील लागू करण्यात आले आहेत. अपघाताची शक्यता रोखणे हे शासनाच्या कल्याणकारी उपायांपैकी एक उद्दिष्ट आहे आणि प्रत्यक्षात अपघाताच्या घटनांमध्ये घट झाली आहे. भारत सरकारने औद्योगिक कामगारांच्या निवासासाठी औद्योगिक गृहनिर्माण योजना सुरू केली आहे. कामगार भरपाई कायदा, मातृत्व लाभ कायदा आणि कर्मचारी राज्य विमा कायदा यासारखे सामाजिक सुरक्षा कायदे लागू आहेत.

2. राज्य सरकार:

भारतातील राज्य सरकारे स्वातंत्र्यापूर्वी कामगार कल्याणाबाबत कमी-अधिक प्रमाणात उदासीन होत्या. परंतु आता विविध राज्य सरकारे कामगारांच्या परिस्थितीनुसार जिवंत आहेत आणि अनेक कामगारांच्या उन्नतीसाठी प्रयत्न करत आहेत. काही राज्यांमध्ये लोकप्रिय सरकारे आहेत जिथे कामगारांची पुरेशी काळजी घेतली जाते.

विविध राजकीय पक्षांच्या कामगार आघाड्या आता कामगारांच्या मागण्या सरकारपर्यंत पोहोचवण्यासाठी पुरेशा मजबूत झाल्या आहेत आणि राज्य सरकार आणि राजकीय पक्षांच्या कामगार शाखा यांच्यातील दुवा इतका घट्ट झाला आहे की, आता राज्यामार्फत कामगारांना विविध सुविधा उपलब्ध करून दिल्या जात आहेत. सरकारी यंत्रणा.

3. नियोक्ते:

आज भारतातील नियोक्त्यांना हे समजू लागले आहे की त्यांनी कर्मचाऱ्यांमध्ये त्यांची आवड ओळखली पाहिजे. कोणतेही विवेकी व्यवस्थापन आता त्यांच्या कामगारांच्या हिताकडे दुर्लक्ष करू शकत नाही आणि उच्च श्रम उत्पादकतेचे फायदे मिळवण्याची अपेक्षा करू शकत नाही. त्यामुळे त्यांच्या स्वार्थासाठी मालकांना कामगारांच्या कल्याणकारी उपायांचा अवलंब करण्यास भाग पाडले जात आहे.

भारतात कामगार कल्याणासाठी सहानुभूती दाखवणारे काही नियोक्ते आहेत परंतु इतर केवळ मजबुरीने कामगारांना विविध फायदे देत आहेत. कामगारांना सुविधा देण्यासाठी कापूस, ताग, कापड, अभियांत्रिकी, साखर, सिमेंट, काच, रसायन इत्यादी अनेक उद्योगांना कायद्याच्या कक्षेत आणण्यात आले आहे.

कायदेशीर बळजबरी किंवा संघाच्या दबावाखाली विविध उद्योगांद्वारे प्रदान केलेल्या सुविधांचा उल्लेख न करता, आम्ही असे म्हणू शकतो की भारतातील नियोक्ते त्यांच्या व्यावसायिक प्रशिक्षणाची पार्श्वभूमी असलेल्या कामगारांबद्दल अधिकाधिक जागरूक होत आहेत ज्यांना ते आता त्यांच्या तयारीसाठी सर्वात आवश्यकसाधन मानतात. संस्थात्मक क्रियाकलाप.

जे नियोक्ते अजूनही नकारात्मक वृत्ती किंवा कामगारांबद्दल उदासीन वृत्ती ठेवतात त्यांना त्यांच्या मूर्खपणाची किंमत निश्चितच चुकवावी लागेल. दिवस बदलले. जगभर कामगारांनी एकत्र येण्याचा नारा आहे. शिवाय, जे नियोक्ते कामगार शक्तीची क्षमता समजून घेण्यात अयशस्वी ठरतात, ज्याचा पुरेपूर वापर संस्थेसाठी चमत्कारिक परिणाम आणू शकतो, त्यांना नक्कीच त्रास होईल.

4. कामगार संघटना:

कामगारांच्या कल्याणासाठी सर्वात शेवटचा परंतु सर्वात महत्वाचा घटक म्हणजे 'वर्कर्स युनियन'. कामगार आणि भांडवल यांच्यातील संघर्ष औद्योगिकीकरणापासून अस्तित्वात आहेत, ते आजही अस्तित्वात आहेत आणि यापुढेही राहतील. दोन विरुद्ध हितसंबंधांच्या गटांमध्ये संपूर्ण सामंजस्य आणि सौहार्द साधता येत नाही.केवळ भारतातच नाही तर जगात कुठेही औद्योगिक शांतता नांदावी? सौदेबाजीच्या बाबतीत ट्रेड युनियनची भूमिका येथे आहे. विविध स्वरूपाच्या विविध सुविधा – आर्थिक, सामाजिक आणि सांस्कृतिक – कामगारांना कामगार संघटनांद्वारे उपलब्ध करून दिल्या जातात.

भारतीय ट्रेड युनियन त्यांच्या सदस्यांची संख्या सुधारण्यासाठी अद्याप फारसे काही करू शकलेले नाहीत. या क्षेत्रातील त्यांचा सहभाग मुख्यत्वे सरकारांनी स्थापन केलेल्या कामगार कल्याण सल्लागार समित्यांसह त्यांच्या सहकार्याने झाला आहे. वस्त्रोद्योगातील कामगार संघटना (टेक्सटाईल लेबर असोसिएशन) आणि मजदूर सभा यांनी कामगारांच्या विविध कल्याणकारी सुविधांसाठी तरतुदी केल्या आहेत हे नमूद करणे योग्य आहे.

कामगार संघटनांच्या माध्यमातून शैक्षणिक आणि सांस्कृतिक उन्नती शक्य झाली आहे. नियोक्त्यांच्या (ज्यांपैकी बरेच जण स्वतः सरकारे आहेत) वृत्ती बदलल्यामुळे, भारतातील कामगार संघटनांचे स्वरूप – अतिरेकी ते सलोख्यापर्यंत – आता लक्षात येते. कामगार संघटनांच्या नेत्यांच्या थेट चर्चा आणि नियोक्त्यांशी चर्चा केल्यानंतर विविध कल्याणकारी सेवा आता कामगारांना ट्रेड युनियनच्या माध्यमातून उपलब्ध करून दिल्या जातात.

मात्र, कामगार संघटनांनी कामगारांच्या हितासाठी काही उपाययोजना कराव्यात. त्यांनी नियोक्ते आणि सरकारला कल्याणकारी योजना तयार करण्यात आणि प्रशासनात मदत करण्यासाठी पुढे यावे. कामगारांच्या गरजा शोधणे आणि मालकांच्या निदर्शनास आणणे हे देखील कामगार संघटनांच्या कार्याच्या कक्षेत आले पाहिजे.

आधुनिक ट्रेड युनियनला आपल्या सदस्यांना शिक्षित करावे लागते, त्यांच्यासाठी विविध स्वस्त कार्यक्रमांचे आयोजन करावे लागते आणि कामगारांच्या हिताचा पहारेकरी म्हणून काम करावे लागते. खरे तर कामगारांच्या कल्याणासाठी कामगार संघटनांची मोठी भूमिका असते.

इ) समाजसेवा संस्था:

पाश्चात्य देशाप्रमाणे भारतातही काही समाजसेवासंस्था श्रम कल्याणाच्या क्षेत्रात रस घेऊ लागल्या आहेत. भारतात निरनिराळ्या औद्योगिक केंद्रामध्ये कोणत्या समाजसेवा संस्था श्रम कल्याणाच्या क्षेत्रात कार्य करीत आहेत. बॉम्बे सोशल सर्व्हिस लीग, सेवासदन संस्था, यंग मेन्स ख्रिश्चन्स असोसिएशन, रोटरी क्लब, लॉयन्स क्लब यासारख्या संस्थांनी श्रम कल्याणाच्या क्षेत्रात महत्वाचे कार्य करीत आहेत, कामगार वस्तीमध्ये रात्रीचे वर्ग चालविणे, प्राथमिक शाळांचे संचालन करणे. ग्रंथालये व वाचनालयाची व्यवस्था करणे, असे या संस्थाचे कार्य आहे..

देशातील समाजसेवासंस्था बरोबरच विभिन्न कायद्यांनी श्रम कल्याणाच्या बाबतीत सेवायोजकांवर ज्या विविध जबाबदाऱ्या आहेत त्या जबाबदाऱ्या सेवायोजकांनी पूर्ण कराव्यात हयाकरिता देशामधील विभिन्न समाजसेवा संस्था आपल्या कार्यामुळे आवश्यक असलेले वातावरण देशात निर्माण करू शकतात.

७.६ श्रम कल्याण अधिकारी (Labour Welfare Officer):

१९४८ च्या कारखाना कायद्यानुसार ज्या ठिकाणी ५०० किंवा त्यापेक्षा जास्त कामगार काम करतात अशा कारखान्यामध्ये कामगार कल्याण अधिकाऱ्याची नेमणूक करणे आवश्यक ठरते. कामगार कल्याणाच्या योजनांची अमलबजावणी करणे, या योजनांचा जास्तीत जास्त फायदा कामगारांनी करून घ्यावा यासाठी प्रयत्न करणे,

कामगारांच्या अडचणी समजावून घेवून त्या सोडविण्यासाठी प्रयत्न करणे, अशा प्रकारची कामे या अधिकाऱ्यामार्फत होत असल्यामुळे कामगार वर्ग खूष राहून औद्योगिक कलह निर्माण होत नाही..

श्रम कल्याण अधिकाऱ्यांची पात्रता :

नियुक्त केल्या जाणाऱ्या कल्याण अधिकाऱ्याकडे- (i) विद्यापीठाची पदवी असणे आवश्यक आहे; (ii) कोणत्याही मान्यताप्राप्त संस्थेकडून सामाजिक विज्ञान, सामाजिक कार्य किंवा सामाजिक कल्याण या विषयातील पदवी किंवा पदविका; आणि (iii) ज्या भागात कारखाने, खाणी आणि वृक्षारोपण आहेत त्या भागातील बहुसंख्य कामगार बोलत असलेल्या भाषेचे पुरेसे ज्ञान.

नॅशनल कमिशन ऑन लेबरने असे म्हटले आहे की, "व्यवस्थापनांनी केवळ त्यांच्या कामगारांच्या कल्याणाची काळजी घेण्यासाठी आणि कल्याणकारी उपायांच्या संदर्भात त्यांच्या वैधानिक जबाबदाऱ्या पार पाडण्यासाठी त्यांना मदत करण्यासाठी एखाद्या व्यक्तीची नेमणूक केलीआहे याची खात्री करण्यासाठी कायदे केले गेले. आपली जबाबदारी प्रभावीपणे पार पाडण्यासाठी कल्याण अधिकाऱ्यांनी प्रशासनाचा भाग बनला पाहिजे. त्यामुळे, एखाद्या कल्याण अधिकाऱ्याची नियुक्ती करण्यापूर्वी त्याची पात्रता सुनिश्चित करणे आवश्यक आहे. व्यवस्थापनाच्या वतीने कामगार विवाद हाताळण्यासाठी कल्याण अधिकाऱ्याला बोलावले जाऊ नये.

कामगार कल्याण समितीने, राज्य सरकारे, सार्वजनिक क्षेत्रातील उपक्रम, खाजगी नियोक्ता संस्था, कामगार संघटना आणि संबंध क्षेत्रातील प्रतिष्ठित व्यक्तींनी व्यक्त केलेले विचार आणि कल्याण अधिकारी यांची भूमिका आणि स्थिती यावर विचार करून, अशी शिफारस केली -

"व्यवस्थापनाने कायद्याचा उद्देश पूर्ण करण्यासाठी विद्यमान अधिकाऱ्यांपैकी एकाला त्यांच्या कर्मचारी विभागाकडे कल्याण अधिकारी म्हणून नियुक्त केले पाहिजे. व्यवस्थापनाने हे सुनिश्चित केले पाहिजे की कर्मचारी विभागातील केवळ अशाच अधिकाऱ्यांना कल्याणकारी कार्ये पाहण्यासाठी नियुक्त केले जाईल जे ही पदे ठेवण्यासाठी योग्यरित्या पात्र आहेत आणि कल्याणकारी कामासाठी योग्य आहेत.

श्रम कल्याण अधिकाऱ्यांची कार्ये :

वास्तविक व्यवहारात, कल्याण अधिकाऱ्याला खालील कार्ये सोपविण्यात आली आहेत:

(a) पर्यवेक्षण:

(i) सुरक्षा, आरोग्य आणि कल्याण कार्यक्रम, गृहनिर्माण, मनोरंजन आणि स्वच्छता सेवा इत्यादीकार्यक्रम घेणे.

(ii) संयुक्त समितीचे कामकाज पाहणे;

(iii) वेतनासह रजा मंजूर करणे;

(iv) कामगारांच्या तक्रारींचे निवारण करणे.

(b) समुपदेशन कामगारांना:

(i) वैयक्तिक आणि कौटुंबिक समस्या जाणून घेणे

(ii) कामाच्या वातावरणाशी जुळवून घेणे.

(iii) अधिकार आणि विशेषाधिकार समजून घेणे.

(c) व्यवस्थापनाला सल्ला देणे:

(i) कल्याणकारी धोरणे तयार करणे;

(ii) शिकाऊ प्रशिक्षण कार्यक्रम घेणे.

(iii) कामगारांसाठी वैधानिक जबाबदाऱ्या पूर्ण करणे;

(iv) फ्रिंज फायदे विकसित करणे;

(v) कामगारांचे शिक्षण आणि संवाद माध्यमांचा वापर करणे.

(d) कामगारांशी संपर्क प्रस्थापित करणे:

(i) ते ज्या अंतर्गत काम करतात त्या विविध मर्यादा समजून घेणे.

(ii) प्लांटमध्ये सुसंवादी औद्योगिक संबंधांच्या गरजेची प्रशंसा करणे.

(iii) कामगारांना कंपनीच्या धोरणांचा अर्थ लावणे.

(iv) विवाद झाल्यास कामगारांना तोडगा काढण्यासाठी राजी करणे.

(ई) व्यवस्थापनाशी संपर्क प्रस्थापित करणे:

(i) विविध विषयांवर कामगारांच्या दृष्टिकोनाचे कौतुक करणे

(ii) व्यवस्थापनाच्या विचाराधीन बाबींमध्ये कामगारांच्या वतीने हस्तक्षेप करणे;

(iii) विविध विभाग प्रमुखांना त्यांच्या जबाबदाऱ्या पूर्ण करण्यासाठी मदत करणे.

(iv) प्लांटमध्ये सुसंवादी औद्योगिक संबंध राखणे.

(v) कामगारांच्या सामान्य कल्याणासाठी उपाय सुचवा.

(f) व्यवस्थापन आणि कामगारांसोबत काम करणे:

(i) प्लांटमध्ये सुसंवादी औद्योगिक संबंध राखणे;

(ii) तक्रारींचे त्वरित निवारण आणि जलद निपटारा करण्याची व्यवस्था करणे.

(iii) एंटरप्राइझची उत्पादकता आणि उत्पादक कार्यक्षमता सुधारणे.

(g) लोकांसोबत काम करणे:

(i) कारखाना निरीक्षक, वैद्यकीय अधिकारी आणि इतर निरीक्षकांशी संपर्क स्थापित करून प्लांटला लागू असलेल्या कायद्यांच्या विविध तरतुदींची योग्य अंमलबजावणी करणे;

(ii) कामगारांना सामुदायिक सेवांचा वापर करण्यास मदत करणे.

यावरून स्पष्ट होतेकी कल्याण अधिकाऱ्याकडे सोपविण्यात आलेली कर्तव्ये आणि कार्ये ही व्यवस्थापनाला धोरण तयार करणे आणि अंमलबजावणीमध्ये मदत करणे ते कल्याणकारी कार्यक्रमाचे पर्यवेक्षण करणे, कामगार आणि जनतेशी संपर्क प्रस्थापित करणे, कामगारांच्या समस्या आणि तक्रारी सोडवणे यापर्यंत असते.

राष्ट्रीय कामगार आयोगाने असे म्हटले आहे की, "कामाच्या ठिकाणी आणि बाहेरील अशा सर्व बाबींमध्ये कामगारांची काळजी घेणे ही कल्याण अधिकाऱ्यावर विशेष जबाबदारी टाकते. तो 'मानवी बाजूने मेंटेनन्स इंजिनिअर' असावा. बऱ्याच प्रकरणांमध्ये, तो सेवेच्या अटी व शर्तींशी संबंधित कामगारांच्या तक्रारी आणि कर्मचारी व्यवस्थापनाच्या क्षेत्रात असलेल्या घरगुती आणि इतर बाबी देखील हाताळतो. अशा प्रकारे, कर्मचारी व्यवस्थापन कार्ये आणि कल्याण कार्ये यांच्यात अक्षरशः कोणतेही सीमांकन नाही.

भारतातील श्रम कल्याण कार्यक्रम

भारतातील कामगारांची ग्रामीण पार्श्वभूमी, त्यांचे परंपरागत दारिद्र्य व कर्जबारीपणा, कामगारांचा निष्ठ राहणीमान दर्जा, त्यांच्या गरजा व अपेक्षा विचारात घेता विकसीत देशांपेक्षा भारतात धमीकांच्या कल्याणाकरिता विविध सोयी व सुविधा उपलब्ध करून देण्याच्या योजनेला महत्व प्राप्त होते. भारत सरकारने १९६६ साली एका सिमा समितीव्दारे (Committee on Labour Welfare) कामगार कल्याणाच्या विविध योजना आखून त्याचे योग्य मूल्यमापन करून त्या योजनाच्या अंमल बजावणीत सुधारणा घडवून आणल्या. भारतात श्रम कल्याणाबाबत केंद्र सरकार, राज्य सरकार व सेव योजक तसेच कामगार संघटनांनी केलेल्या योजनंचा समावेश श्रम कल्याण योजनात होतो.

(अ) केंद्र सरकारचे कामगार कल्याण कार्यक्रम

:कामगारांच्या कल्याणाकरिता त्यांना आवश्यक असलेल्या सोयी व सवलती उपलब्ध करून देण्याची जबाबदारी बहुसंख्य भारतीय कारखानदारांनी न स्वीकारल्यामुळे, सरकारला पुढाकार घेऊन या संदर्भात कारखानदारांची जबाबदारी निश्चित करण्याकरिता काही विशेष कायदे करणे आवश्यक होते. केंद्र सरकारने पुढाकार घेवून श्रम कल्याणाच्या बाबतीत कारखानदारांची जबाबदारी निश्चित करण्याकरिताकाही कायदे केले आहेत. श्रमीकांच्या कल्याणकरिता विविध प्रकारची तरतूद असणारे पुढील प्रमाणे कायदे सद्या

अस्तित्वात आहेत. सन १९४८ ला भारतीय कारखाना कायदा (Indian Factory Act), १९४६ चा अप्रक खाणी कल्याण निधी कायदा, १९४७ चा कोळसा आणि कामगार कल्याण निधी कायदा १९५७ (Plantations Labour Act 1951). खाण कायदा (१९५२) (The Mines Act) व्यापारी जहाजांचा कायदा १९२३, गोदींमधील कामगारांचा कायदा, मोटार वाहतूक कर्मचारी कायदा १९६१ कोळसा खाणी श्रम कल्याण निधी कायदा १९४७, विडी व सिगारेट कामगारांच्या रोजगार विषयक स्थितीसंबंधीचा कायदा १९६६ इत्यादी कायद्यांचा समावेश करून कामगार कल्याण साध्य करण्यात आले. नियोजन कालावधीत उद्योजकांची कामगारांच्या हितासाठी 'कल्याण विश्वस्त निधी' सुरू करण्यासाठी उद्योजकांची मानसिक तयारी केली. त्याचाच परिणाम म्हणून १९५२ व १९५४ साली केंद्राने राज्यांना आदेश काढून कामगार कल्याणासाठी कल्याण विश्वस्त निधी सुरू करण्यास भाग पाडले.

ब) राज्य सरकारचे कामगार कल्याण कार्यक्रम :

केंद्र सरकारप्रमाणेच राज्य सरकारही श्रम कल्याणाच्या क्षेत्रात निरनिराळया योजना सुरू करून कामगारांचे. हितसंबंध जोपासण्याचा प्रयत्न करतात. महाराष्ट्र, उत्तरप्रदेश, पश्चिम बंगाल ही राज्ये कामगार कल्याण, कार्यक्रमामध्ये अग्रेसर राहिली आहेत. १९५३ मध्ये मुंबई राज्यात मुंबई श्रम कल्याण निधी कायदा करण्यात आला. कामगारांनी दंड म्हणून दिलेली रक्कम, देणग्या हे श्रम कल्याण निधीचे महत्वाचे स्त्रोत होते. महाराष्ट्रासहीसर्व राज्य सरकारे आपापल्या राज्यातील कामगारांच्या कल्याणासाठी केंद्र सरकारच्या सुचनेनुसार विविध कार्यक्रमाचे आयोजन व अंमलबजावणी करीत असते.

महाराष्ट्रातील कामगार कल्याण केंद्रे आदर्श व कार्यक्षम मानले जातात. या केंद्राची विभागणी 'अ', ब, क, अशा गटात केली गेली आहे. कामगार कल्याणाचे कार्यक्रम कार्यान्वीत करण्यासाठी महाराष्ट्रात महाराष्ट्र कल्याण मंडळाची स्थापना केली. त्यानुसार निधी निर्माण करून तो निधी सार्वजनिक व सामाजिक शिक्षण केंद्रे उभारणे, सार्वजनिक सेवा, सुट्टी विश्रामगृहे, सामाजिक कामे, कामगारांचे राहणीमान व सामाजिक परिस्थिती उंचावेल अशा बाबीव्दारे कामगार कल्याण करण्याचे ठरविण्यात आले.

राज्यातील कामगार कल्याण केंद्राव्दारे विविध कार्यक्रम राबविले जातात, ते पुढीलप्रमाणे :

1) दृश्य करमणमूक चित्रपट, नाटक, संगीत, प्रदर्शने चित्रे इ.

2) शारीरिक शिक्षण व आरोग्य व्यायामशाळा, क्रीडांगणे इ

(i) ३) आरोग्य शिक्षण अपघात टाळण्यासंबंधी सूचना प्रथमोपचार सामान्य स्वच्छता, आरोग्यविषयक

(ii) सल्ला, वैद्यकिय तपासणी, आरोग्यविषयक माहितीपत्रके, उपाहारगृहांची स्थापना

(iii) ४) शैक्षणिक कार्य - वाचनालये, ग्रंथालये, प्रौढ शिक्षणाच्या सोयी कामगार कायदे, कामगार चळवळीबद्दल खास प्रशिक्षण इ.

क) सेवायोजकांनी श्रम कल्याणाच्या क्षेत्रात केलेले कार्य :

कामगाराच्या कल्याणाकरिता कारखान्यात व कारखाना परिसरात भिन्न सोयी व सवलती उपलब्ध करून देणे ही सेवायोजकाची किंवा कारखानदाराची जबाबदारी आहे. भारतातील बहुसंख्य कारखानदार कामगारसाठी सुख सुविधा निर्माण करण्याच्या बाबतीत उदसीन व विरोधी सुर होता. मात्र नियोजन कालावधीत केंद्र शासनाने विविध कायदे करून कल्याणाच्या बाबतीत कारखानदाराची भूमिका निश्चित केली. त्यामुळे कारखानदारांना श्रम कल्याणाची जबाबदारी स्वीकारण्याशिवाय पर्याय राहिला नाही. कामगार संघटनाचे वाढते बळ, कामगारांच्या मनात घडून आलेली राजकीय जागृती, संप व घेराव हया प्रकारामुळे उत्पादनावर होणारा विपरीत परिणाम अशा विविध कारणांमुळे सुध्दा देशातील काही मोठ्या कारखानदारांनी कामगारांना आवश्यक असलेल्या सोयी व सवलती उपलब्ध करून देण्यास प्रवृत्त झाले.

सेवायोजकांनी सुती कापड उद्योग, ज्यूट उद्योग, खाणी मळे इत्यादी उद्योगात श्रम कल्याणाच्या विविध सोयी सुविधा निर्माण केल्या आहेत. कामगारांचे संघटित व असंघटीत असे विभाजन केल्यास संघटित पेक्षा असंघटित उद्योगात काम करणान्या बहुसंख्य कामगारांच्या बाबतीत किमान मजूरी कायदा कार्यन्वित करण्यात न आल्यामुळे ह्या कामगारांना अतिशय अपूरी मदत मिळते. असंघटित उद्योगातील कामगारांकरिता त्यांचे सेवायोजक कामगारांना आवश्यक असलेल्या सोयी व सवलती पुरविण्याकरिता नेहमीच टाळाटाळ करतात. त्यामुळे असंघटित उद्योगातील कामगारांचे जीवनमान अत्यंत निम्न दर्जाचे असते.

ड) कामगार संघटनाचे श्रम कल्याणाचे कार्य

सेवायोजक व सरकार प्रमाणेच कामगार संघटनांची ही महत्वाची भूमिका सोयी सुविधांची उपलब्ध करून देण्यात आहे. कामगार संघटना मजुरीदरात बाद, कामाचे तास निश्चित करणे, आरोग्य इ. बाबत सेवायोजकाशी लढा व वाटाघाटीचे कार्य करीत असतात. कामगार संघटना आपल्या कामगारांचा राहणीमान दर्जा, शैक्षणिक दर्जा वाढविण्याकरिता व कामगारांच्या व्यक्तिमत्वाचा सर्वांगीण विकास करण्याकरिता व कामगारांच्या व्यक्तिमत्वाचा सर्वागिण विकास करण्याकरिता विविध प्रकारच्या योजना आखतात व कार्यान्वीत करण्यासाठी प्रयत्न करतात. कामगार संघटनामधील आर्थिक दुरावस्था, एकात्मतेचा अभाव, निरक्षरता, अनियमीत उपस्थिती, दारिद्रय दैववाद, राजकीय दबाव इ. काही घटकांमुळे भारतीय कामगार संघटनाचे कामगार कल्याणाचे कार्य मागे पडत आहे.भारतातील इंटक, हिंदू मजदूर सभा, अशा मोठया दहा कामगार संघटनांनी विविध राज्यात स्पर्धा, परिसंवादमनोरंजनाचे कार्यक्रम, विविध प्रशिक्षणाचे उपक्रम सर्व राबविलेले आहेत.

इ) समाजसेवा संस्थाचे श्रम कल्याणाचे कार्य:

पाश्चात्य देशाप्रमाणे भारतातही काही समाजसेवासंस्था श्रम कल्याणाच्या क्षेत्रात रस घेऊ लागल्या आहेत. भारतात निरनिराळ्या औद्योगिक केंद्रामध्ये कोणत्या समाजसेवा संस्था श्रम कल्याणाच्या क्षेत्रात कार्य करीत आहेत. बॉम्बे सोशल सर्व्हिस लीग, सेवासदन संस्था,

यंग मेन्स ख्रिश्चन्स असोसिएशन (Y.M.C.A.) रोटरी क्लब, लॉयन्स क्लब यासारख्या संस्थांनी श्रम कल्याणाच्या क्षेत्रात महत्वाचे कार्य करीत आहेत, कामगार वस्तीमध्ये रात्रीचे वर्ग चालविणे, प्राथमिक शाळांचे संचालन करणे. ग्रंथालये व वाचनालयाची व्यवस्था करणे, असे या संस्थाचे कार्य आहे..

देशातील समाजसेवासंस्था बरोबरच विभिन्न कायद्यांनी श्रम कल्याणाच्या बाबतीत सेवायोजकांवर ज्या विविध जबाबदाऱ्या आहेत त्या जबाबदाऱ्या सेवायोजकांनी पूर्ण कराव्यात हयाकरिता देशामधील विभिन्न समाजसेवा संस्था आपल्या कार्यामुळे आवश्यक असलेले वातावरण देशात निर्माण करू शकतात.

७.७ सारांश

विकसित, अविकसित, अविकसित किंवा विकसनशील कोणत्याही देशाच्या कोणत्याही सरकारसाठी कामगार आणि त्यांचे कल्याण हे अतिशय कायदेशीर चिंता आहेत. कोणत्याही देशाच्या आर्थिक विकासाची किंवा कोणत्याही देशाच्या आर्थिक विकासाची स्थिती कायम ठेवण्याची कल्पना देशातील कामगारांचा विचार केल्याशिवाय होऊ शकत नाही.भारतात सुमारे दोन शतके वसाहतवादी अर्थव्यवस्था प्रचलित होती. स्वातंत्र्य मिळाल्यानंतर, नियोजित अर्थव्यवस्थेला सुरुवात झाली, ज्याचा एक उद्देश देशाचे जलद औद्योगिकीकरण आहे. औद्योगिक जगतात जे घडत होते त्याकडे राष्ट्रीय सरकार निष्क्रीय प्रेक्षक राहू शकले नाही.

औद्योगिक संस्थांमधील मानव संसाधनाकडे सरकारचे लक्ष वेधले गेले. राष्ट्रीय कामगार आयोग (१९६९) स्थापन करण्यात आला आणि त्याच्या शिफारशी कामगार कल्याण समितीच्या निष्कर्षांवर आधारित होत्या. समितीला असे वाटले की प्रगतीशील नियोक्त्यांद्वारे व्यवस्थापित केलेल्या युनिट्सशिवाय वैधानिक कल्याणकारी उपक्रम योग्य आणि पुरेशा प्रमाणात प्रदान केले गेले नाहीत.वैधानिक कल्याण तरतुदींचे पालन देखील अर्धवट आणि अपुरे होते. समितीने मोठ्या संख्येने शिफारशी केल्या ज्यात, क्रॅच, कॅन्टीन, नियतकालिक वैद्यकीय तपासणी, सामान्य खाण कल्याण निधीची निर्मिती, वृक्षारोपण कामगार कायद्याच्या व्याप्तीचा विस्तार, कंत्राटी कामगारांना कल्याणकारी लाभांचा विस्तार यांचा समावेश आहे. कामगारांसाठी अधिक रास्त भाव दुकाने उघडणे, ग्राहक सहकारी संस्थांची स्थापना, वैधानिक आणि त्रिपक्षीय कल्याणकारी मंडळे इ.

कामगारांच्या हितासाठी विविध कायद्यांमधील तरतुदी पूर्ण प्रामाणिकपणे कृतीत आणल्या पाहिजेत. उदाहरणार्थ, कारखाना कायद्यातील तरतुदींची काटेकोरपणे अंमलबजावणी करणे आवश्यक आहे. राष्ट्रीय औद्योगिक आरोग्य, सुरक्षा आणि कल्याण संग्रहालय हे खूप महत्त्वाचं आहे. मोठ्या प्रमाणात कामगार कल्याण केंद्रे उभारली पाहिजेत.कल्याण अधिकाऱ्यांचा कामगारांशी थेट संबंध असावा. व्यावसायिक आजारांची माहिती संकलित करण्याची व्यवस्था करावी आणि कामगारांना या रोगांपासून मुक्त ठेवण्यासाठी किंवा विलंब न करता रोग बरे करण्यासाठी पावले उचलली जावीत. अधिक कल्याण निधी देखील स्थापन केला पाहिजे आणि शेवटी कामगार संघटनांनी खऱ्या अर्थाने कामगारांच्या हिताची भूमिका बजावली पाहिजे. कामगारांना त्यांचे न्याय्य हक्क आणि मानवाप्रमाणे जगण्याचा

हक्क हिरावून घेऊन कोणतेही राज्य कल्याणकारी राज्य बनण्याची आकांक्षा बाळगू शकत नाही.

७.८ प्रश्न

प्रश्न १. श्रम कल्याणाची संकल्पना स्पष्ट करा .

प्रश्न २.श्रम कल्याणाचे सिद्धांत थोडक्यात स्पष्ट करा.

प्रश्न ३. श्रम कल्याणाची तत्त्वे विषद करा.

प्रश्न ४. श्रम कल्याणाच्या एजन्सीज थोडक्यात स्पष्ट करा.

प्रश्न ५. श्रम कल्याण अधिकारीटिप लिहा.

७.९ संदर्भ

1) Dast, G (1996) Bargaining Power, Wages and employmet: Analysis of Agricultural Labour Markets in India, Sage Publications and New Delhi.

2) H. B. and T. N. Srinivasan, (Eds.), The Handbook of Development Economics, North-Holland, New York

3) Hajela, P.D. (1998), Labour Restricting in Inia: A Critique of the New Economic Policies, Commonwealth Publishers, New Delhi.

4) Jhabvala, R. And R. K. Subrahmanya (Eds.) (2000), TheUnorganised Sector: Works Security and Social Protection, Sage Publications, New Delhi.

5) Lester, R. A. (1964), Economics of Labour, (2nd Edition), Macmillan, New York.

6) McConnell, C. R. and S. L. Brue (1986), Contemporary Labour Economics, McGraw Hill, New York.

7) Papola, T. 5., P. P. Ghosh and A. N. Sharma (Eds. (1993), Labour Employment and Industrial Relations in India, B. R. Publishing Corporation, New Delhi.

❖❖❖❖

८

सामाजिक सुरक्षितता

घटक रचना :

८.० उद्दिष्टे

८.१ प्रस्तावना

८.२ सामाजिक सुरक्षितता संकल्पना

८.३ सामाजिक सहाय्यता आणि सामाजिक विमा

८.४ भारतातील सामाजिक सुरक्षितता

८.५ भारतीय कामगार नियामक कायदे

८.६ सारांश

८.७ प्रश्न

८.८ संदर्भ

८.० उद्दिष्टये (OBJECTIVES)

- सामाजिक सुरक्षितता संकल्पना स्पष्ट करणे.
- सामाजिक सहाय्यता आणि सामाजिक विमा समजून घेणे.
- भारतातील सामाजिक सुरक्षितता समजून घेणे.
- भारतीय कामगार कायदा समजून घेणे.

८.१ प्रस्तावना (INTRODUCTION)

या प्रकरणात सामाजिक सुरक्षितता म्हणजे काय? सामाजिक सुरक्षिततेची संकल्पना आणि तिची उत्कांती, सामाजिक सहाय्यता आणि सामाजिक विमा यातील फरक, सामाजिक सुरक्षितता संदर्भातील शासनाचे धोरण समजून घेता येईल.

८.२ सामाजिक सुरक्षितेची संकल्पना (CONCEPT OF SOACIAL SECURITY)

सामाजिक सुरक्षितता हे आधुनिक काळातील औद्योगिक समाजव्यवस्थेचे प्रमुख वैशिष्ट आहे. औद्योगिक विकास व नागरीकरणामूळे मजूराचा एक फार मोठा वर्ग निर्माण झाला आहे. हा वर्ग उत्पादन व्यवस्थेतील महत्त्वाचा घटक मानला जातो. उत्पादनाचा संयोजक व मजूर हा मानवी असल्यामुळे त्यांच्या हिताची जोपासना करणे महत्वाचे आहे.

समाजिक सुरक्षिततेच्या बाबत भारतातील ऐतिहासिक पार्श्वभूमी व संदर्भ तपासले असता काही तरतूदी केल्याचे कौटिल्याचे अर्थशास्त्र,शुक्रस्मृती इत्यादी प्राचीन प्रधानाच परकियांनाही सुरक्षितता प्रदान केली जात असल्याचे संदर्भ आढळून येतात. यावरून प्राचीन भारतीय सामाजिक व्यवस्थेची निर्मिती अशा प्रकारे केली होती की ज्यामध्ये मजूरांची व सर्वसामान्य मानवाची सामाजिक सुरक्षा सहजपणे होत असे.

८.२.१ सामाजिक सुरक्षितेची उत्क्रांती (Evolution Of Social Security):

औद्योगिक क्रांतीनंतरच्या काळात सर्वच समाजामध्ये व्यक्तीचे जीवन हे पूर्वीपेक्षा अधिक गुंतागुंतीचे व समस्यामय झाले आहे. आधुनिक काळात व्यक्तींवर येणाऱ्या आकस्मिक संकटाचे प्रमाण वाढत चालले आहे. यातूनच पाश्चिमात्य देशांमध्ये सामाजिक सुरक्षितता कार्यक्रमाची सुरुवात करण्यात आली. सन १९३५ मध्ये अमेरिकेत सामाजिक सुरक्षितता हा शब्द प्रयोग कार्यालयीन उपयोगासाठी पहिल्यांदा कायदा केल्यानंतर वापरला गेला. भारतात स्वातंत्र्यपूर्व काळात सामाजिक सुरक्षितता कार्यक्रमाची सुरुवात झाली असली तरी त्या कार्यक्रमाचे स्वरूप मर्यादित होते. स्वातंत्र्योत्तर काळात या कार्यक्रमाला गती मिळाली.

भारतीय प्राचीन ग्रंथामध्ये सामाजिक सुरक्षिततेची बीजे आपणास दिसून येतात. मनुस्मृती शुक्रनिती कौटिल्याचे अर्थशास्त्र इ. प्राचीन साहित्य संपदेतून सामाजिक सुरक्षिततेचा उल्लेख आढळतो. राजाने व शासनाने वृध्द, विधवा, अनाथ, अंध, अपंग लोकांना सामाजिक मदत केली जावी असा उल्लेख आढळून येतो. पूर्वीच्या काळात अशा मदतीमुळे अनेक प्रकारची सुरक्षितता जनतेस लाभत असे. राजाश्रय मिळत असे. भारतामध्ये स्वातंत्र्य प्राप्तीनंतर कल्याणकारी राज्याची स्थापना करण्यात आली. त्यानुसार सामाजिक सुरक्षिततेच्या क्षेत्रामध्ये अनेक कल्याणकारी कामे करण्यात आली. पूर्वीच्या सामाजिक असुरक्षितेपेक्षा अलिकडील असुरक्षितता दिसून येते. सद्य परिस्थितीत औद्योगिक विकास पाश्चिमात्य शिक्षणाचा प्रभाव, स्त्रियांचे आर्थिक स्वावलंबन, व्यक्तीवादी व भौतिकवाद धारणा, सामाजिक अंदोलने, आधुनिक कायदे, जागतिकीकरण, खाजगीकरण इत्यादीमुळे मजुर सामाजिक असुरक्षित होवू लागला आहे. संयुक्त कुंटुब पती नष्ट होवून विभक्त कुटूंब पध्दती निर्माण झाल्यामुळे विचारांची देवाण घेवाण, जबाबदारीचे विभाजन न झाल्यामुळे सामाजिक असुरक्षितता वाढत आहे. जागतिकीकरण, खाजगीकरणामुळे कामगारांविषयी कायदे बदलल्याने कामगार अधिक असुरक्षित झाला आहे. जागतिक पातळीवर आज सगळीकडे जलद गतीने परिस्थितीत परिवर्तन होत आहे. असुरक्षिततेचे स्वरूप व तीव्रता वाढत आहे. त्यामुळे सामाजिक सुरक्षितता हा एक अनिवार्य भाग झाला आहे. मजूरांना

त्यांच्यावरील संकटाच्या काळात विविध सरकारी योजनाच्या माध्यमातून मदत करणे हे शासनाचे कर्तव्य आहे. इतकेच नव्हे तर देशाच्या आर्थिक व सामाजिक प्रगतीचे मोजमाप सामाजिक सूरक्षितता व्यवस्थेच्या संदर्भात केले जाते. म्हणूनच सामाजिक सुरक्षितता हे आधुनिक समाजाचे एक प्रमुख वैशिष्ट्य मानले जाते. कल्याणकारी राज्यामध्ये देशातील नागरिकांना प्रामुख्याने गरीब व दुर्बल घटकां सामाजिक सुरक्षितता प्रदान करण्याची जबाबदारी शासनावर असते.

८.२.२ सामाजिक सुरक्षितता व्याख्या (Social Security Definitation) :

सामाजिक सुरक्षितता ही एक व्यापक संकल्पना आहे. देश, काळ व परिस्थितीनुसार सामाजिक सुरक्षितता या संकल्पनेचा अर्थ बदलत असल्यामुळे सामाजिक सुरक्षिततेची एकच अशी सर्वमान्य व्याख्या सांगता येत नाही. समाजात राहून कार्य करीत असताना व्यक्तीसमोर उत्पन्नाची असुरक्षितता, व्यावसायिक असुरक्षितता व नैसर्गिक कारणामुळे असुरक्षितता, निर्माण होत असतात. या असुरक्षिततेच्या जीवनात आपसी निर्माण झाल्यास त्याचे जीवन उध्वस्त होवू नये याकरिता समाजाकडून म्हणजेच सरकारकडून करण्यात येणाऱ्या सर्व प्रयत्नांचा समावेश 'सामाजिक सुरक्षितता' या संकल्पनेत होतो. सुरक्षितता सुरक्षिततेच्या व्याख्या पुढील प्रमाणे आहेत.

१. सर विल्यम बेवरीज: “सामाजिक सुरक्षितेता म्हणजे पाच महादैत्यांशी युध्द करणे होय ते म्हणजे गरजा, आजार, अज्ञान, गलिच्छता व आळस हे होत.” (Social Security is an attack on five giants namely want, ignorance, squalor and illness")

२. श्री. सिंग आणि स्वरन,:“सामाजिक सुरक्षितता नैसर्गिक सामाजिक, वैयक्तिक व आर्थिक कारणांमुळे उत्पन्न होणाऱ्या अनेक संकटांच्या विरुध्द समाजाद्वारे निर्माण केलेली एक पध्दती होय”.

३. मॉरिस स्टॉक, "व्यक्ती स्वतःची क्षमता व दूरदर्शितेंनुसार जेव्हा स्वतः किंवा आपल्या कुटूंबाला आजार, बेकारी, वृध्दत्व व औद्योगिक अपघात आणि अयोग्यतेपासून आजीवन संरक्षण देऊ शकत नाही, तेव्हा अशा परिस्थितीत समाजाने निश्चित कार्यक्रमांची आखणी करून दिलेल्या सुरक्षेस सामाजिक सुरक्षितता म्हणतात. "

४. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना (ILO):"सामाजिक सुरक्षितता म्हणजे समानाने योग्य संघटनेच्या माध्यमाने आपल्या विविध आपत्तींच्या प्रसंगी सहाय्य करणे होय." ("Social security is the security that society furnishes, through appropriate or causation, against certain risks to which its member are exposed.")

५. के. एन. बेद: "सामाजिक सुरक्षितता हा असा एक प्रमुख आधारस्तंभ आहे ज्यावर कल्याणकारी राज्याची संरचना टिकून असते आणि बहुतेक देशांमध्ये त्याला सामाजिक योजनांच्या महत्वपूर्ण भाग समजले जाते"

सप्टेंबर १९७७ मध्ये नवी दिल्ली येथे आयोजित केलेल्या आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या परिषदेत सामाजिक सुरक्षततेची संकल्पना अधिक व्यापक करण्यात आली. त्यामध्ये पुढील बाबींचा समावेश होतो..

१) सामाजिक विमा

२) सामाजिक सहाय्य

३) कौटुंबिक लाभ

४) आरोग्याची निगा व इतर सामाजिक सेवा

५) समाजिक कल्याण सेवांशी संबंधीत बाबी.

थोडक्यात, सामाजिक सुरक्षिततेच्या प्रत्येक कार्यक्रमाचे उदिष्ट नागरिकांना विशिष्ट किमान जीवनमान जगता येईल याची हमी देणे आणि त्यांचे विभिन्न आपत्तीपासून संरक्षण करणे हे असते.

• सामाजिक सहाय्यता आणि सामाजिक विमा (Social assistant and Social Insurance) सामाजिक सुरक्षितता या संकल्पनेत सामाजिक सहाय्यता व सामाजिक विमा हया दोन बाबींचा समावेश होतो. सामाजिक सुरक्षितता देण्याची ही दोन माध्यमे किंवा पध्दती (Methods) आहेत.

८.३ सामाजिक सहाय्यता आणि सामाजिक विमा (SOCIAL ASSISTANTAND SOCIAL INSURANCE)

८.३.१ सामाजिक सहाय्यता (Social Assistant)

सामाजिक सहाय्यता पध्दतीची सुरुवात १९ व्या शतकात होऊन २० व्या शतकात वेगवेगळ्या कारणांसाठी सामाजिक सहाय्य देण्याच्या पध्दतीचा उदय झाला. संकटग्रस्त व्यक्तीला रोख रक्कम, वस्तू तसेच विविध सेवांच्या माध्यमातून साहाय्य दिले जाते आणि प्रामुख्याने यामध्ये त्या संकटग्रस्त व्यक्तीचे कोणतेही आर्थिक योगदान नसते. त्यामुळे अशी सहाय्यता प्राप्त करणारा या मदतीला आपला हक्क मानू शकत नाही. “व्यक्तीला संकटकाळात मदत करण्याच्या पध्दतीला सामाजिक सहाय्यता असे म्हणतात.”

"थोडक्यात, समाजातील गरजू व्यक्तींना केवळ भूतदयेने प्रेरित होऊन त्यांच्या गरजांच्या तीव्रतेनुसार जेव्हा आर्थिक मदत उपलब्ध करून दिली जाते, तेव्हा त्याला सामाजिक सहाय्य असे म्हणतात. नागरिक व विशेषतः पिडितांना किमान जीवन जगता यावे यासाठी समाज व शासन यांची एक सामाजिक जबाबदारी म्हणून अशी सहाय्यता केली जाते. यासाठी संबंधीत व्यक्तीला कोणतीही वर्गणी द्यावी लागत नाही. स्वयंस्फुर्तीने शासन व सामाजिक संस्था पिडीतांचे जीवन सुखकर करण्यासाठी मदत करतात. "कामगारांकडून कोणत्याही प्रकारची वर्गणी न घेता मानवतेच्या दृष्टिकोनातून जेव्हा त्याला निवृत्तीवेतन, अपघात व नुकसान भरपाई, औषधोपचाराचा खर्च, शिक्षणाचा खर्च यासारखी मदत उपलब्ध करून दिली जाते तेव्हा त्याला सामाजिक सहाय्यता असे म्हणतात.'

सामाजिक सहाय्यता पुढील पाच प्रकारे केली जाते.

१. वृध्दापकालीन मदत

२. मातृत्व मदत

३. वैद्यकीय मदत

४. अपंगाच्या पुनर्वसनास मदत

५. बेकारांना मदत.

सामाजिक सहाय्यतेची वैशिष्ट्ये :

१. सामाजिक सहाय्यतेचे फायदे कामगारांना पैशाच्या रूपाने दिले जातात. त्यासाठी त्यांच्याकडून कोणतीही वर्गणी घेतली जात नाही.

२. सामाजिक सहाय्यता योजनांची अंमलबजावणी करताना कामगारांमध्ये कोणताही भेदभाव केला जानाही.

३. सामाजिक सहाय्यता योजनची अंमलबजावणी करताना कामगारांच्या आर्थिक स्थितीचा आणि गरजेचा तीव्रतेने विचार केला जात नाही.

४. संकटग्रस्त व्यक्तीला रोख रक्कम, वस्तू व विविध सेवांच्या माध्यमातून मदत केली जाते व अशामदतीमध्ये संकटग्रस्त व्यक्तीचे कोणतेही योगदान नसते.

सामाजिक सहाय्यता योजनांना वित्तपुरवठा करण्याची जबाबदारी ही शासनाची असते. कारण सामाजिक सुरक्षितता उपलब्ध करून देणे हे सरकारचे महत्वाचे कर्तव्य मानले जाते.

८.३.२ सामाजिक विमा (Social Insurance):

- **सामाजिक विमा संकल्पना:**

एखाद्या व्यक्तीला गरिबी आणि दुःखाच्या गर्तेत जाण्यापासून रोखण्यासाठी आणि आणीबाणीच्या वेळी मदत करण्यासाठी सामाजिक विमा हे एक साधन आहे. विम्यामध्ये विशिष्ट आणीबाणीच्या परिणामी, नुकसानीविरूद्ध भरपाई देण्यासाठी पैसे बाजूला ठेवणे समाविष्ट असते.

व्यक्तीची जोखीम दूर करणे ही विम्याची मूळ कल्पना आहे. वैयक्तिक प्रयत्नांच्या जागी, व्यक्तीवरील नुकसानाच्या घटना कमी करण्यासाठी हा प्रामुख्याने सामाजिक गटाचा प्रयत्न आहे.

सामाजिक विम्याची व्याख्या "एक सहकारी साधन" म्हणून करू शकतो, ज्याचा उद्देश विमाधारकांना अनिवार्य आधारावर, बेरोजगारी, आजारपण आणि इतर आणीबाणीच्या काळात, किमान जीवनमान सुनिश्चित करण्याच्या दृष्टीकोनातून पुरेसा लाभ देणे हे आहे. कामगार, नियोक्ते आणि राज्य यांच्या त्रिपक्षीय योगदानातून आणि कोणत्याही चाचणीशिवाय, आणि विमाधारकाच्या हक्काचा मुद्दा म्हणून तयार केलेला निधी” .

सर विल्यम बेव्हरीजच्या शब्दात, सामाजिक विम्याचे वर्णन योगदानाच्या बदल्यात देणे, निर्वाह पातळीपर्यंतचे फायदे, योग्य आणि कोणत्याही चाचण्यांशिवाय केले जाऊ शकते, जेणेकरून व्यक्ती त्यावर मुक्तपणे उभारू शकेल

- **सामाजिक विम्याचा अर्थ:**

सामाजिक विमा म्हणजे कामगारांना त्यांच्या वर्गणीतून आणि मालक व शासनाच्या मदतीतून निर्माण झालेल्या निधीतून त्यांचा हक्क म्हणून फायदे उपलब्ध करून देण्याची पध्दती होय. संकटकालीन समस्यांना कामगारांना मदत करता यावी यासाठी कामगार व उद्योजकाकडून समान वर्गणी गोळा करून असा निधी निर्माण होतो शासनही या निधीला अनुदानाच्या रूपाने मदत करते. अशारितीने त्रिपक्षीय वर्गणीतून हा निधी निर्माण होतो. या योजनेअंतर्गत देशामध्ये ज्या काही निश्चित स्वरूपाच्या योजना समाविष्ठ केल्या जाताना.

डॉ. आर. सी. सक्सेनाच्या मते, 'सामाजिक विमा अशी एक योजना आहे ज्यामध्ये लाभ प्राप्त करणाऱ्या व इतर व्यक्तींच्या अंशदानाने एकत्रित केली गेलेली रक्कम असते. व त्यातून आजार, अपघात, बेकारी, वृद्धावस्था इत्यादीच्या वेळी व्यक्तींना लाभ पोहोचविला जातो. कमीत कमी जीवनस्तर टिकवून ठेवणे हा सामाजिक विम्याचा उद्देश असतो, त्यामुळेच सामाजिक विम्याचे फायदे व्यक्तींनी भरलेल्या हप्त्यापेक्षा कितीतरी पटीने जास्त असतात."

'सामाजिक विमा म्हणजे संकट काळात किंवा अडचणीच्या प्रसंगी कामगाराला किंवा व्यक्तीला अधिक दुःख, यातना व त्रास होवू नये यासाठी केलेली व्यवस्था व त्यासाठी सुरक्षितता प्रदान करण्याच्या कार्याला सामाजिक विमा असे म्हणतात.

सामाजिक विम्याद्वारे आर्थिक सुरक्षा प्रदान करण्यात येते. भविष्यकाळात समस्या निर्माण होवू नयेत यासाठी स्विकृत केलेली ही प्रतिबंधात्मक पध्दती आहे. सामाजिक विम्याद्वारे उत्पादनात वृध्दी, कार्यक्षमतेत वाढ, जीवनमान उंचावणे इ. उद्दिष्टे साध्य केली जातात. कामगारांना लाचार किंवा गुलाम न करता त्यांचा स्वाभिमान अबाधित ठेवून सामाजिक विमा रक्कमेतून मदत मिळत असल्याने ही एक आदर्श पध्दती मानली जाते. अशा प्रकारे जीवनातील विविध समस्या पासून व्यक्तीचे संरक्षण करण्यासाठी सामाजिक विमा ही सामुहिक पध्दती आहे.

- **सामाजिक विमा वैशिष्टये:**

१. कामगार, मालक व शासनाच्या एकत्रित प्रयत्नातून एक सर्व साधारण रक्कम गोळा होते, अशा निधीचा उपयोग कामगारासाठी केला जातो.

२. त्रिपक्षीय सहभागातून निर्माण झालेल्या निधीत शासनाच्या सहभागापेक्षा कामगाराचा मौद्रिक स्वरूपाचा सहभाग कमीत कमी असतो. म्हणजेच विम्याची वर्गणी त्यांच्या देय क्षमतेपेक्षा अधिक असत नाही. अशा सहभागातून निर्माण केलेल्या मौद्रिक निधीचा जास्तीत जास्त फायदा कामगारांना दिला जातो.

३. अल्प उत्पन्न पातळी व किमान जीवन निर्वाह पातळी यांचा साकल्याने विचार करून कामगारांच्या कल्याणाची पातळी निश्चित केली जाते.

४. कामगारांचा आत्मसन्मान जागृत ठेवून व कामगारांचा एक अधिकार म्हणून त्याला बियाची मदत उपलब्ध करून दिली जाते.

५. आधुनिक असुरक्षिततेच्या जगात सामाजिक स्वास्थ टिकवण्यासाठी व सामाजिक संवर्धनासाठी कामगाराने सामाजिक विमा योजनेत सहभागी झाले पाहिजे.

६. सामाजिक विम्यातून कामगारांचे दुःख अंशत: कमी करता येते, परंतु त्याचे पूर्णपणे निवारण करता येत नाही.

७. व्यापारी विम्यापेक्षा सामाजिक विम्याची संकल्पना भिन्न आहे कारण सामाजिक विम्यामध्ये जीवनाच्याकिमान दर्जावर भर दिलेला असतो. तर व्यापारी विम्यामध्ये सामाजिक बाबीवर फारसा भर दिलेला नसतो,

८.४ भारतातील सामाजिक सुरक्षितता उपाय (SOCIAL SECURITY MEASURES IN INDIA)

प्रत्येक विकसनशील देशासाठी सामाजिक सुरक्षा उपायांना दुहेरी महत्त्व आहे. प्रथम, सामाजिक सुरक्षा हे कल्याणकारी राज्याच्या उद्दिष्टाच्या दिशेने एक महत्त्वाचे पाऊल आहे. ज्यामध्ये लोकाचे राहणीमान आणि कामाची परिस्थिती सुधारली जाते आणि त्यांचे संरक्षण केले जाते. दुसरे म्हणजे, औद्योगिकीकरण प्रक्रिया मजबूत करण्यासाठी सामाजिक सुरक्षा महत्त्वाची आहे. हे कामगारांना अधिक कार्यक्षम बनण्यास सक्षम करते आणि औद्योगिक विवादामुळे होणारा अपव्यय कमी करते, सामाजिक सुरक्षेचा अभाव उत्पादनात अडथळा आणतो आणि स्थिर आणि कार्यक्षम कामगार शक्ती तयार होण्यास प्रतिबंध करतो. त्यामुळे सामाजिक सुरक्षा ही एक बुद्धिमान गुंतवणूक आहे जी दीर्घकाळात चांगला लाभांश देते.भारतात, केंद्र सरकारने औद्योगिक कामगारांना संरक्षण देण्यासाठी खालील सामाजिक सुरक्षा उपाययोजना केल्या होत्या.

१. **कामगार भरपाई कायदा, १९२३ :** सामाजिक विम्याच्या दिशेने पहिले पाऊल भारत सरकारने १९२३ मध्ये कामगार भरपाई कायदा पारित करून उचलले. हा कायदा रोजगाराच्या दरम्यान उद्भवलेल्या अपधातांसाठी कामगाराना भरपाई देण्याचे बंधन नियोक्तांवर लादतो, ज्यामुळे मृत्यू किया पूर्ण किया आंशिक अपंगत्व येते. हा कायदा नियोक्त्याच्या व्यापार किंवा व्यवसायाच्या उद्देशाने नियुक्त केलेल्या कामगारांच्या सर्व श्रेणीना लागू आहे. जर दुखापतीमुळे मृत्यू होत नाही. तर कामगाराच्या चुकीमुळे उदा. एखाद्या आदेशाचे जाणूनबुजून पालन न केल्याने, इ.च्या प्रभावामुळे मृत्यु होतो. अशा वेळेस कोणतीही भरपाई देय नाही. व्यावसायिक रोग झालेल्या कामगारांच्या बाबतीत भरपाई देय आहे.

२. **कर्मचारी राज्य विमा कायदा, १९४८:** १९४८ चा कर्मचारी राज्य विमा कायदा हा भारतातील सामाजिक विम्याच्या दिशेने टाकलेले आणखी एक पाऊल आहे. हा कायदा कर्मचाऱ्यांना आजारपण, प्रसूती आणि रोजगाराच्या दुखापतीच्या बाबतीत काही फायदे प्रदान करतो आणि विजेयर चालवल्या जाणाऱ्या आणि १० पेक्षा जास्त व्यक्तींना किया बीज नसलेल्या परंतु २० पेक्षा जास्त व्यक्तींना रोजगार देणारे कारखाने

या सर्व कारखान्याना लागू होतो. हा कायदा हंगामी कारखान्यांना लागू होत नाही आणि ज्या कामगाराची मजुरी रु. ४०००/- पेक्षा जास्त नाही अशा कामगारांचा समावेश यात होतो. हा कायदा कर्मचारी/राज्य विमा महामंडळाद्वारे प्रशासित केला जातो.

३. **कोळसा खाणी बोनस योजना आणि भविष्य निर्वाह निधी कायदा, १९४८ :** जम्मू-काश्मीर वगळता देशातील सर्व कोळसा खाणींना हा कायदा लागू आहे. कोळसा खाणी असलेल्या राज्यांमध्ये चार कोळसा खाणी बोनस योजना कार्यरत आहेत. या योजना कामगारांना अधिक नियमित उपस्थितीत राहण्यासाठी प्रोत्साहन देतात आणि त्याद्वारे कोळसा खाण उद्योगात एक स्थिर कामगार शक्ती प्रदान करते. गैरहजेरी कमी करण्यासाठी जे कामगार एका तिमाहीत ठराविक दिवसाची हजेरी लावतात आणि बेकायदेशीर संपात भाग घेत नाहीत त्यांना त्रैमासिक बोनस देण्याची तरतूद केली जाते. ही योजना कोळसा खाणीमधील सर्व कर्मचाऱ्यांना लागू होते ज्यांची मासिक मूळ कमाई रु.७३० पेक्षा जास्त नाही.

४. **गोदी कामगार (नियमन आणि रोजगार) अधिनियम, १९४८** : गोदी कामगारांची सुरक्षा, आरोग्य आणि कल्याण भारतीय डॉक वर्कर्स रेग्युलेशन, १९४८ द्वारे समाविष्ट आहे. हा कायदा मुंबई, कलकत्ता, मद्रास, विशाखापट्टणम, कोचीन, मोरमुगाव आणि कांडला या प्रमुख बंदरांमध्ये कार्यरत आहे. कामगारांची स्थूलपणे मासिक आणि राखीव कामगारांमध्ये विभागणी केली जाते. मासिक कामगार हे नियमित कामगार आहेत आणि रोजगाराच्या सुरक्षिततेचा आनंद घेतात. कामगारांच्या इतर श्रेणीची नोंदणी केली जाते आणि त्यांना डॉक लेबर बोर्डाद्वारे नियुक्त केले जाते. गोदी कामगारांना वर्षभरात किमान आठ सुट्या पगारासह दिल्या जातात.

५. **आसाम टी प्लांटेशन प्रॉव्हिडंट फंड कायदा,** १९५५: या कायद्यात आसाममधील चहाच्या मळ्यातील कर्मचाऱ्यांच्या सर्व श्रेणींचा समावेश आहे. कर्मचाऱ्याचे योगदान हे नियोक्त्यांद्वारे जुळणाऱ्या योगदानासह वेतनाच्या ८ % आहे. १९६३ मध्ये भविष्य निर्वाह निधी सदस्यांसाठी गट विमा योजना सुरू करण्यात आली. योजनेतर्गत मंडळाकडून सर्वांसाठी ब्लॅंकट पॉलिसी घेण्यात आली. १८-४० वयोगटातील भविष्य निर्वाह निधी मध्ये पुरुष सदस्यांना रु. ५०० महिला सदस्यांना रु. २५० आणि कर्मचारी प्रत्येकी रु. १००० समाविष्ट आहेत. विषस्त मंडळाकडून सदस्यांच्या भविष्य निर्वाह निधीतून विम्याचा हा कापला जातो. राष्ट्रीय करारांतर्गत, १९५६ पासून आसाममधील वृक्षारोपणावर कार्यरत असलेल्या प्रत्येक कामगाराला रु. १३५ बोनस म्हणून देय आहेत. १९६७ मध्ये पेन्शन फंड योजना सुरू करण्यात आली. या योजनेत भविष्य निर्वाह निधी व्यतिरिक्त वृक्षारोपण कामगारांना पेन्शन लाभ देण्याची तरतूद आहे. भविष्य निर्वाह निधीच्या जमा न केलेल्या व्याजाच्या रकमेतून पेन्शन दिले जाते.

६. **सीमन्स प्रॉव्हिडंट फंड कायदा, १९६६ :** अल्प कालावधीसाठी जहाजांवर काम करणाऱ्या नाविकांच्या समस्या विशेष स्वरूपाच्या असतात आणि म्हणूनच १९६६ मध्ये सीमेन्स प्रॉव्हिडंट फंड कायदा पारित करण्यात आला. १९५८ च्या मर्चंट शिपिंग कायद्यांतर्गत जहाजाच्या चालक दलाचा सदस्य म्हणून कार्यरत किंवा कामावर

असलेला प्रत्येक नाविक मात्र काही श्रेणीतील अधिकारी व इतर कर्मचारी या योजनेत समाविष्ट होते. कायद्यांतर्गत समाविष्ट असलेल्या प्रत्येक नियोक्त्याने जुलै, १९६४ ते जुलै, १९६८ या कालावधीसाठी दिलेल्या वेतनाच्या ६% आणि त्यानंतर त्याने नियुक्त केलेल्या प्रत्येक नाविकाच्या संदर्भात ८ % निधीमध्ये योगदान देणे आवश्यक आहे.

७. **मातृत्व लाभ कायदा, १९६१ :** केंद्र आणि राज्य सरकारांच्या विविध मातृत्व लाभ कायद्यांतर्गत मातृत्व तरतुदीशी संबंधित मतभेद दूर करण्यासाठी केंद्र सरकारने १९६१ चा मातृत्व लाभ कायदा नावाचा एक नवीन कायदा संमत केला. हा कायदा त्या आस्थापनाना लागू आहे जेथे कर्मचारी राज्य विमा कायदा लागू नाही, १९९५ च्या कायद्यातील दुरुस्तीमुळे गर्भधारणा वैद्यकीय समाप्ती झाल्यास महिला कर्मचाऱ्यांना वेतनासह सहा आठवड्यांची रजा, क्षयरोग शस्त्रक्रिया करणाऱ्या महिला कर्मचाऱ्यांना वेतनासह दोन आठवड्यांची रजा आणि गर्भधारणा किंवा ट्यूबक्टोमीच्या वैद्यकीय समाप्तीमुळे उद्भवणारा आजार अशा परिस्थितीत कमाल एक महिन्याच्या वेतनासह रजा देण्यात आली. मातृत्व लाभ (सुधारणा) कायदा, १९९५ हा कायदा १ फेब्रुवारी १९९६ रोजी लागू झाला.

८. **कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी आणि विविध तरतुदी कायदा, १९५२ :** या कायद्यात कारखाने आणि इतर आस्थापनामधील कर्मचाऱ्यांसाठी अनिवार्य भविष्य निर्वाह निधीची स्थापना करण्याची तरतूद आहे. निवृत्तीनंतर किवा लवकर मृत्यू झाल्यास त्याच्या अवलंबितांना सामाजिक सुरक्षा प्रदान करणे हा या कायद्याचा उद्देश आहे. नियोक्ता आणि कर्मचाऱ्याकडून अधिनियमानुसार देय योगदानाचा दर वेतनाच्या ८.३३% आहे. केंद्र सरकारने ५० किंवा त्याहून अधिक व्यक्तींना रोजगार देणाऱ्या आस्थापनांच्या बाबतीत हा दर ०% इतका सुधारित केला आहे. योजनेअंतर्गत, नियोक्त्यांनी प्रत्येक कर्मचाऱ्यासाठी एक योगदान कार्ड राखणे आवश्यक आहे आणि ही कार्डे EPF आयुक्तांच्या तपासणीच्या अधीन आहेत. प्रत्येक कर्मचाऱ्याला निधीमध्ये जमा केलेल्या रकमेवर व्याज मिळण्यास पात्र आहे. एखाद्या सदस्याचा मृत्यू झाल्यास, त्याच्या खात्यावर असलेली रक्कम त्याच्या नामनिर्देशित व्यक्तीना अदा करावी लागते, ही योजना सदस्यांना आजारपण व इतर कारणास्तव अंशतः पैसे काढण्याची परवानगी देऊन आर्थिक सहाय्य प्रदान करते आणि त्यांना त्यांच्या सामाजिक जबाबदाऱ्या जसे की बहीण भाऊ मुलगी/मुलाचे लग्न किंवा मुलाचे उच्च शिक्षण किंवा घराचे बांधकाम यासारख्या सामाजिक जबाबदाऱ्या पार पाडण्यासाठी निधी उपलब्ध करून देते,

९. **कर्मचारी ठेव जमा लिंक्ड विमा योजना, १९७६ :** कामगार भविष्य निर्वाह निधी कायदे (सुधारणा) अध्यादेश १९७६ हा कोळसा खाणी भविष्य निर्वाह निधीच्या सदस्याना विमा संरक्षण देण्यासाठी आणि कर्मचारी प्रदान निधी न देता ठेवी-लिंक्ड विमा योजना म्हणून ओळखली जाणारी एक नवीन सामाजिक सुरक्षा योजना लागू करण्यासाठी लागू करण्यात आला. अध्यादेशात अशी तरतूद आहे की कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी अधिनियम १९५२ अंतर्गत समाविष्ट असलेल्या भविष्य निर्वाह निधीचे सदस्यत्व घेतलेल्या कर्मचाऱ्याचा मृत्यू झाल्यास त्याच्या भविष्य निर्वाह

निधीचे पैसे प्राप्त करण्याचा अधिकार असलेल्या कर्मचाऱ्याला देखील सरासरी शिल्लकच्या समतुल्य अतिरिक्त देयकाचा हक्क असेल. मागील बारा महिन्यात मृत व्यक्तीच्या भविष्य निर्वाह निधीसह नियोक्ता आणि केंद्र सरकार यानी कर्मचाऱ्याच्या दरमहा वेतन बिलाच्या अनुक्रमे ०.५ आणि ०.२५% दराने योगदान देणे आवश्यक आहे. भविष्य निर्वाह निधी सदस्यांच्या कायद्यासाठी सरकारने पेन्शन योजनाही सुरू केली.

१०. कर्मचारी कुटुंब निवृत्ती वेतन योजना, १९९५ : कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा, १९५२ मध्ये सुधारणा करून १९७१ मध्ये कर्मचारी कुटुंब निवृत्ती वेतन योजना सुरू करण्याची तरतूद करण्यात आली. सेवेत अकाली निधन झालेल्या कामगाराच्या कुटुंबाला ही योजना दीर्घकालीन संरक्षण देते. कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी योजनेच्या सर्व सदस्यांना ते अनिवार्यपणे लागू आहे. कौटुंबिक निवृत्ती वेतन, जीवन विमा लाभ आणि सेवानिवृत्तीसह पैसे काढण्याचे फायदे या योजनेअंतर्गत उपलब्ध आहेत. १९९५ मध्ये योजनेत आणखी सुधारणा करण्यात आली आणि कर्मचारी पेन्शन योजना १९९५" असे नामकरण करण्यात आले. नवीन योजनेचा उद्देश सदस्य आणि त्याच्या कुटुंबाला वृद्धापकाळात आर्थिक सहाय्य प्रदान करणे. नियोक्त्यांचे ८.३३% योगदान पेन्शन फंडात जमा केले जाते.. कर्मचाऱ्याच्या वेतनात केंद्र सरकारचे योगदान १.१६ टक्के आहे. कौटुंबिक पेन्शन योजना, १९७१ सदस्य असलेल्या सर्व व्यक्तीसाठी आणि नवीन योजना लागू झाल्याच्या तारखेपासून १६ नोव्हेंबर १९९५ पासून कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधीचे सदस्य बनलेल्या सर्वांसाठी ही योजना अनिवार्य आहे.

११. पेमेंट ऑफ ग्रेच्युटी कायदा १९७२ : हा कायदा संपूर्ण देशाला लागू आहे. हे प्रत्येक कारखाना, खाण, तेलक्षेत्र, बंदर आणि रेल्वे कंपनी दुकान किवा आस्थापना आणि दहा किंवा त्याहून अधिक व्यक्ती कार्यरत असलेल्या राज्यातील इतर आस्थापनांना लागू होतो. कोणत्याही कुशल, अर्ध-कुशल किया अकुशल, मॅन्युअल, पर्यवेक्षी तांत्रिक किंवा कारकुनी काम करण्यासाठी नियुक्त केलेले सर्व कर्मचारी या कायद्यात समाविष्ट आहेत. केंद्र किंवा राज्य सरकारच्या अंतर्गत पदावर असलेल्या आणि इतर कोणत्याही कायद्याद्वारे किंवा मॅच्युइटीच्या देयकासाठी प्रदान केलेल्या कोणत्याही नियमाद्वारे शासित असलेल्या अशा व्यक्तीला हा कायदा लागू होत नाही. ३५००/- मजुरी मर्यादा काढून टाकण्यासाठी अधिनियमात १९९४ मध्ये सुधारणा करण्यात आली. या कायद्यातर्गत समाविष्ट असलेला कर्मचारी त्याच्या सेवानिवृत्ती, राजीनामा मृत्यू किया अपगल्यावर नोकरी संपुष्टात आल्यावर प्रच्युइटीचा हक्कदार आहे. कर्मचाऱ्याने ग्रेच्युइटीसाठी पात्र होण्यासाठी मृत्यू किंवा अपगत्य वगळता ५ वर्षांपेक्षा जास्त अखंडित सेवा केली असावी. कर्मचाऱ्याला देय मॅच्युइटीची रक्कम रु. १०००००००/- पेक्षा जास्त नसावी. एखाद्या कर्मचाऱ्याला या कायद्यातर्गत उपलब्ध असलेल्या कोणत्याही पुरस्कार, करार किंवा नियोक्त्यासोबतच्या करारांतर्गत ग्रेच्युइटीच्या अधिक चागल्या अटी प्राप्त करण्याचा अधिकार आहे. वरील सर्व योजनाचा सामाजिक सुरक्षा घटकामध्ये समावेश होतो.

८.५ भारतीय कामगार नियामक कायदे

१. ट्रेड युनियन कायदा, १९२६:

१९२६ चा भारतीय ट्रेड युनियन कायदा ट्रेड युनियनची अशी व्याख्या करतो. "कोणतेही संयोजन, मग ते तात्पुरते असो किंवा कायमस्वरूपी, प्रामुख्याने कामगार आणि कामगार, कामगार आणि नियोक्ते यांच्यातील किया नियोक्ता आणि नियोक्ता याच्यातील सबधाचे नियमन करण्याच्या उद्देशाने किंवा प्रतिबंधात्मक अटी लावण्यासाठी तयार केलेल्या कोणत्याही व्यापार किया व्यवसायाचे आचरण आणि दोन किंवा अधिक कामगार संघटनाच्या कोणत्याही फेडरेशनचा समावेश होतो. या कायद्याची उद्दिष्टे आहेत: कामगार संघटनाच्या नोंदणीसाठी तरतूद करणे, नोंदणीकृत कामगार संघटनाना कायदेशीर आणि कॉर्पोरेट दर्जा देणे आणि त्याच्या अधिकारी आणि सदस्याना कायदेशीर ट्रेड युनियन क्रियाकलापाच्या संदर्भात दिवाणी आणि गुन्हेगारी दायित्यापासून मुक्तता प्रदान करणे.

२. औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७:औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७ कलम २ (क) नुसार, 'औद्योगिक विवाद म्हणजे नियोक्ता आणि नियोक्ता, किंवा नियोक्ता आणि कामगार यांच्यातील किया कामगार आणि कामगार याच्यातील कोणताही विवाद किंवा फरक होय जो रोजगार किया गैर रोजगार किया रोजगाराच्या अटींशी किंवा कोणत्याही व्यक्तीच्या श्रमाच्या अटींशी संबंधित आहे. औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७ मध्ये कलम २ (अ) समादिष्ट करून वैयक्तिक कामगारास त्याला सेवेतून काढून टाकणे, बडतर्फ करणे यासंबंधी औद्योगिक विवाद उपस्थित करण्याचा अधिकार देण्यात आला आहे.

या कायद्याची उद्दिष्टे अशी आहेत की मालक आणि कर्मचारी दोघासाठी सामाजिक न्याय सुनिश्चित करणे, भांडवल आणि कामगार यांच्यातील विवाद सामजस्याने आणि लवादाद्वारे सोडवणे, बेकायदेशीर सप आणि ताळेबंदी रोखणे, कामगारांना कामावरून कमी करणे, या प्रकरणात नुकसान भरपाई देणे, कामगारांना नियोक्त्याकडून होणाऱ्या अत्याचारापासून संरक्षण करणे आणि सामूहिक सौदेबाजीला प्रोत्साहन देणे.

३. औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, १९४६ :

या कायद्याचा उद्देश म्हणजे औद्योगिक आस्थापनामधील नियोक्त्यानी त्यांच्या अंतर्गत असलेल्या रोजगाराच्या अटी पुरेशा अचूकर्तने परिभाषित करणे आणि त्याच्याद्वारे नियुक्त केलेल्या कामगाराना त्या परिस्थितीची माहिती देणे आवश्यक आहे. रोजगाराच्या अटी आणि शर्तीमध्ये एकसमानता आणण्यासाठी, औद्योगिक संघर्ष कमी करण्यासाठी, नियोक्ते आणि कर्मचारी यांच्यातील चांगले संबंध वाढवण्यासाठी आणि स्थायी आदेशांना वैधानिक पावित्र्य आणि महत्त्व देण्यासाठी हा कायदा लागू करण्यात आला. हा कायदा संपूर्ण भारत आणि प्रत्येक औद्योगिक आस्थापनांना लागू आहे ज्यामध्ये १०० किंवा त्याहून अधिक कामगार कार्यरत आहेत.

४. सामाजिक सुरक्षा कायदा :

भारतात केंद्र सरकारने औद्योगिक कामगारांना संरक्षण देण्यासाठी खालील सामाजिक सुरक्षा उपाययोजना केल्या होत्या: कामगार भरपाई कायदा, १९२३: कर्मचारी राज्य विमा

कायदा, १९४८: कोळसा खाण बोनस योजना आणि भविष्य निर्वाह निधी कायदा १९४८: गोदी कामगार (नियमन आणि रोजगार)) कायदा, १९४८ : कामगार नियुक्ती कायदा १९५१: कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा १९५२: आसाम चहा लागवड कायदा १९५५ मातृत्व लाभ कायदा १९६१: कौटुंबिक निवृत्ती वेतन योजना १९६४: सीमेन्स भविष्य निर्वाह निधी कायदा १९६४: कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी अधिनियम १९६१: वृद्धापकाळ पेन्शन योजना १९८१: पेमेंट ऑफ ग्रैच्युइटी कायदा १९७२ आणि कर्मचारी ठेव लिंक्ड विमा योजना १९७६: या श्रेणीतील महत्त्वाचे कायदे खाली थोडक्यात स्पष्ट केले आहेत.

५. कामगार भरपाई कायदा, १९२३ :

हा कायदा नियोक्त्यांना रोजगाराच्या दरम्यान झालेल्या अपघातासाठी कामगारांना भरपाई देण्याचे बंधन घालतो. मृत्यू किंवा संपूर्ण अपंगत्व किंवा आंशिक अपंगत्व झालेल्या कामगारांच्या बाबतीत भरपाई देय आहे. हा कायदा नियोक्त्याच्या व्यापार किंवा व्यवसायाच्या उद्देशाने नियुक्त केलेल्या कामगारांच्या सर्व श्रेणींना लागू आहे. जर दुखापतीमुळे मृत्यू होत नाही, तर कामगाराच्या चुकीमुळे उदा., पेये, ड्रग्ज, एखाद्या आदेशाचे जाणूनबुजून अवज्ञा करणे इ.च्या प्रभावामुळे झाली असल्यास कोणतीही भरपाई देय नाही. व्यावसायिक रोग झालेल्या कामगाराच्या बाबतीत भरपाई देय आहे. मृत्यू, कायमचे संपूर्ण अपंगत्व, आंशिक अपंगत्व आणि तात्पुरते अपंगत्व यासाठी भरपाई देय आहे. हा कायदा राज्य सरकारांकडून कामगाराच्या भरपाईसाठी आयुक्तांमार्फत प्रशासित केला जातो. कर्मचाऱ्यांचा राज्य विमा कायदा कार्यान्वित असलेल्या भागात हा कायदा लागू होत नाही.

६. कर्मचारी राज्य विमा कायदा, १९४८:

१९४८ चा कर्मचारी राज्य विमा कायदा हा भारतातील सामाजिक विम्याच्या दिशेने टाकलेले आणखी एक पाऊल आहे. हा कायदा कर्मचाऱ्याना आजारपण, प्रसूती आणि रोजगाराच्या दुखापतीच्या बाबतीत काही फायदे प्रदान करतो आणि विजेवर चालवल्या जाणाऱ्या आणि १० पेक्षा जास्त व्यक्तींना किंवा वीज नसलेल्या परंतु २० पेक्षा जास्त व्यक्तीना रोजगार देणारे कारखाने या सर्व कारखान्यांना लागू होतो. हा कायदा हंगामी कारखान्यांना लागू होत नाही. हा कायदा कर्मचारी/राज्य विमा महामंडळाद्वारे प्रशासित केला जातो.

विमा योजनेला कर्मचारी राज्य विमा निधीद्वारे वित्तपुरवठा केला जातो जो नियोक्ता आणि कर्मचाऱ्याच्या योगदानातून आणि केंद्र आणि राज्य सरकार, स्थानिक अधिकारी किंवा इतर कोणत्याही व्यक्ती किंवा संस्था यांच्याकडून अनुदान देणग्या आणि भेटवस्तूंद्वारे उभारला जातो. नियोक्के कव्हर केलेल्या कर्मचाऱ्यांना देय देतनाच्या चार टक्के योगदान देतात आणि कर्मचारी त्यांच्या वेतनाच्या १.५ टक्के दराने योगदान देतात.वैद्यकीय सेवेवरील खर्चात राज्य सरकारे किमान १२.५ टक्के योगदान देतात. हा काया वैद्यकीय सेवा आणि रोख स्वरूपात दोन प्रकारचे फायदे प्रदान करतो.

७. गोदी कामगार (नियमन आणि रोजगार) अधिनियम, १९४८ :

गोदी कामगारांची सुरक्षा, आरोग्य आणि कल्याण भारतीय डॉक वर्कर्स रेग्युलेशन, १९४८ द्वारे समाविष्ट आहे. हा कायदा मुंबई, कलकत्ता, मद्रास, विशाखापट्टणम. कोचीन, मोरगाव आणि कांडला या प्रमुख बंदरामध्ये कार्यरत आहे.कामगारांची मासिक आणि राखीव कामगारांमध्ये विभागणी केली जाते. मासिक कामगार हे नियमित कामगार आहेत आणि रोजगाराच्या सुरक्षिततेचा आनंद घेतात. कामगारांच्या इतर श्रेणीची नोंदणी राखीव कामगारांमध्ये केली जाते आणि त्यांना डॉक लेबर बोर्डद्वारे नियुक्त केले जाते. गोदी कामगारांना वर्षभरात किमान आठ सुट्या दिल्या जातात.सर्व राखीय कामगारांसाठी रोजगार, कामगार भविष्य निर्वाह निधी आणि उपदानाचा लाभ घेतात. त्याच्यासाठी स्वतंत्र गृहनिर्माण योजना आखण्यात आल्या आहेत. त्यांना वैद्यकीय सुविधा आणि मुलांच्या शिक्षणाच्या बाबतीत काही सवलतीही दिल्या जातात. त्याच्यासाठी कँटीन आणि रास्त भाव दुकानेही दिली जातात.

८. मातृत्व लाभ कायदा, १९६१:

केंद्र आणि राज्य सरकारांच्या विविध मातृत्व लाभ कायद्यांतर्गत मातृत्व तरतुदीशी संबंधित मतभेद दूर करण्यासाठी केंद्र १९६१ चा मातृत्व लाभ कायदा नावाचा नवीन कायदा संमत केला.ज्या आस्थापनांना कर्मचारी राज्य विमा कायदा लागू होत नाही त्यांना हा कायदा लागूआहे. १९९५ च्या कायद्यातील दुरुस्तीने गर्भधारणा महिला कर्मचाऱ्याना वेतनासह सहा आठवड्याची रजा प्रदान केली, ट्यूबक्टोमी ऑपरेशन करणाऱ्या महिला कर्मचाऱ्यांना दोन आठवड्याची वेतनासह रजा आणि गर्भधारणा किंवा ट्यूबक्टोमीच्या वैद्यकीय समाप्तीमुळे उडवलेल्या आजाराच्या बाबतीत जास्तीत जास्त एक महिन्याच्या वेतनासह रजा मंजूर करण्यातआली आहे. मॅटर्निटी बेनिफिट (सुधारणा) कायदा १९९५ हा ०१ फेब्रुवारी १९९६ रोजी अमलात आला. या कायद्यानुसार काही कालावधीसाठी रोख मातृत्व लाभ देण्याची तरतूद आहे. एखाद्या महिला कर्मचाऱ्याने तिच्या अपेक्षित प्रसूतीच्या दिवसाआधी बारा महिन्यात किमान १६० दिवस काम केले असेल तर ती मातृत्व लाभांसाठी पात्र आहे.

९. कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी आणि विविध तरतुदी कायदा, १९५२ :

या कायद्यात कारखाने आणि इतर आस्थापनामधील कर्मचाऱ्यांसाठी अनिवार्य भविष्य निर्वाह निधीची स्थापना करण्याची तरतूद आहे. निवृत्तीनंतर किंवा लवकर मृत्यू झाल्यास त्याच्या अवलंबिताना सामाजिक सुरक्षा प्रदान करणे हा या कायद्याचा उद्देश आहे. नियोक्ता आणि कर्मचाऱ्यांकडून अधिनियमानुसार देय योगदानाचा दर वेतनाच्या ८.३३% आहे. केंद्र सरकारने ५० किंवा त्याहून अधिक व्यक्तींना रोजगार देणाऱ्या आस्थापनाच्या बाबतीत हा दर सुधारित करून १० % केला आहे. योजने अंतर्गत नियोक्त्यानी प्रत्येक कर्मचाऱ्यासाठी एक योगदान कार्ड राखणे आवश्यक आहे आणि ही कार्डे EPF आयुक्ताच्या तपासणीच्या अधीन आहेत. प्रत्येक कर्मचाऱ्याला निधीमध्ये जमा केलेल्या रकमेवर व्याज मिळण्यास पात्र आहे. एखाद्या सदस्याचा मृत्यू झाल्यास, त्याच्या खात्यावर असलेली रक्कम त्याच्या वारसदार व्यक्तींना अदा करावी लागते,

१०. कर्मचारी ठेव जमा लिंक्ड विमा योजना. १९७६ :

कामगार भविष्य निर्वाह निधी कायदे (सुधारणा) अध्यादेश १९७६ हा कोळसा खाणी भविष्य निर्वाह निधीच्या सदस्याना विमा संरक्षण देण्यासाठी आणि कर्मचारी प्रदान निधी न देता ठेवी-लिंक्ड बिमा योजना म्हणून ओळखली जाणारी एक नवीन सामाजिक सुरक्षा योजना लागू करण्यासाठी लागू करण्यात आला. अध्यादेशात अशी तरतूद आहे की, कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी अधिनियम १९५२ अंतर्गत समाविष्ट असलेल्या भविष्य निर्वाह निधीचे सदस्यत्व घेतलेल्या कर्मचाऱ्याचा मृत्यू झाल्यास, त्याच्या भविष्य निर्वाह निधीचे पैसे प्राप्त करण्याचा अधिकार असलेल्या कर्मचाऱ्याला देखील सरासरी शिल्लकच्या समतुल्य अतिरिक्त देयकाचा हक्क असेल. मागील बारा महिन्यांत मृत व्यक्तीच्या भविष्य निर्वाह निधीसह नियोक्ता आणि केंद्र सरकार यानी कर्मचाऱ्यांच्या दरमहा वेतन बिलाच्या अनुक्रम ०.५% आणि ० २५% दराने योगदान देणे आवश्यक आहे. भविष्य निर्वाह निधी सदस्यांच्या फायद्यासाठी सरकारने पेन्शन योजनाही सुरू केली.

११. कर्मचारी कुटुंब निवृत्तीवेतन योजना, १९९५

कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा, १९५२ मध्ये सुधारणा करून १९७१ मध्ये कर्मचारी कुटुंब निवृत्तीवेतन योजना सुरू करण्याची तरतूद करण्यात आली. सेवेत अकाली निधन झालेल्या कामगाराच्या कुटुंबाला ही योजना दीर्घकालीन संरक्षण देते. कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी योजनेच्या सर्व सदस्यांना ते अनिवार्यपणे लागू आहे. कौटुंबिक निवृत्तीवेतन, जीवन विमा लाभ आणि सेवानिवृती सह पैसे काढण्याचे फायदे या योजनेअंतर्गत उपलब्ध आहेत. १९९५ मध्ये योजनेत आणखी सुधारणा करण्यात आली आणि कर्मचारी पेन्शन योजना १९९५ असे नामकरण करण्यात आले, नवीन योजनेचा उद्देश सदस्य आणि त्याच्या कुटुंबाला वृद्धापकाळात आर्थिक सहाय्य प्रदान करणे नियोक्त्यांचे ८.३३% योगदान पेन्शन फंडात जमा केले जाते. कर्मचाऱ्यांच्या वेतनात केंद्र सरकारचे योगदान १.१६ टक्के आहे. कौटुंबिक पेन्शन योजना, १९७१ चे सदस्य असलेल्या सर्व व्यक्तीसाठी आणि नवीन योजना लागू झाल्याच्या तारखेपासून १६ नोव्हेंबर, १९९५ पासून कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधीचे सदस्य बनलेल्या सर्वासाठी ही योजना अनिवार्य आहे.

१२. पेमेंट ऑफ ग्रॅच्युटी कायदा, १९७२ :

हा कायदा संपूर्ण देशाला लागू आहे. हे प्रत्येक कारखाना, खाण, तेलक्षेत्र, बंदर आणि रेल्वे कंपनी दुकान किया आस्थापना आणि दहा किंवा त्याहून अधिक व्यक्ती कार्यरत असलेल्या राज्यातील इतर आस्थापनाना लागू होतो..

कोणत्याही कुशल, अर्ध-कुशल किया अकुशल, मॅन्युअल, पर्यवेक्षी तांत्रिक किंवा कारकुनी काम करण्यासाठी नियुक्त केलेले सर्व कर्मचारी या कायद्यात समाविष्ट आहेत. केंद्र किंवा राज्य सरकारच्या अंतर्गत पदावर असलेल्या आणि इतर कोणत्याही कायद्याद्वारे किया ग्रॅच्युइटीच्या देयकासाठी प्रदान केलेल्या कोणत्याही नियमांद्वारे शासित असलेल्या अशा व्यक्तीला हा कायदा लागू होत नाही. ३५००/- मजुरी मर्यादा काढून टाकण्यासाठी अधिनियमात १९९४ मध्ये सुधारणा करण्यात आली. या कायद्यातर्गत समाविष्ट असलेला

कर्मचारी त्याच्या सेवानिवृत्ती. राजीनामा, मृत्यू किंवा अपगल्यावर नोकरी संपुष्टात आल्यावर मॅच्युइटीचा हक्कदार आहे.

कर्मचान्याने ग्रैच्युइटीसाठी पात्र होण्यासाठी मृत्यू किया अपत्य वगळता ५ वर्षापेक्षा जास्त अखंडित सेवा केली असावी. कर्मचान्याला देय मॅच्युइटीची रक्कम रु. १०,००,०००/- पेक्षा जास्त नसावी. एखाद्या कर्मचान्याला या कायद्यातर्गत उपलब्ध असलेल्या कोणत्याही पुरस्कार, करार किंवा नियोक्त्यासोबतच्या करारांतर्गत अच्युइटीच्या अधिक चांगल्या अटी प्राप्त करण्याचा अधिकार आहे.

८.५.१ भारतातील संरक्षणात्मक कामगार कायदे:

भारतातील संरक्षणात्मक कायद्यांमध्ये कारखाना कायदा १९४८, खाण कायदा १९५२, कामगार कायदा १९५१. मोटार वाहतूक कामगार कायदा १९६१. दुकाने आणि आस्थापना कायदा १९४६, वेतन देय कायदा १९३६, यासारखे महत्त्वाचे कायदे, किमान वेतन कायदा १९४८. बालकामगार (प्रतिबंध आणि नियमन) कायदा १९८६. आणि कंत्राटी कामगार (नियमन आणि निर्मूलन) कायदा, १९७० यांची येथे थोडक्यात चर्चा केली आहे..

१. कारखाना कायदा, १९४८:

१९४८ चा फॅक्टरीज ॲक्ट हा कायद्याच्या अंतर्गत व्याख्येनुसार सर्व कारखान्यांना लागू होतो. फॅक्टरीज कायद्याचा कलम ५ कामगार कल्याणाशी संबंधित आहे. कायद्यातील कलम ११ ते २० कामगारांच्या आरोग्याशी संबंधित आहेत. कलम २१ ते ४१ कामगारांच्या सुरक्षेशी संबंधित आहेत आणि कलम ४२ ते ५० कामगारांच्या कल्याणाशी संबंधित आहेत. कारखान्यातील कामगारांचे आरोग्य धोक्यापासून संरक्षण करणे, त्यांची सुरक्षितता सुनिचित करणे, शारीरिक कामाची परिस्थिती सुधारणे, कामाच्या तासांचे नियमन करणे आणि तरुण व्यक्ती आणि महिलांचे रोजगार, सुविधा प्रदान करणे आणि कामाचे वातावरण सुधारणे ही या कायद्याची मुख्य उद्दिष्टे आहेत.

२. वेतन देय कायदा, १९३६ :

वेतनाची नियमितता सुनिश्चित करण्यासाठी ते वेतन विहित रीतीने केले जाते, अनियंत्रित कपातीना प्रतिबंध करण्यासाठी, मालकाच्या दंड आकारण्याच्या अधिकारावर प्रतिबंध घालण्यासाठी आणि कामगारांना उपाय प्रदान करण्यासाठी. हा कायदा मालकाना वेतन कालावधी निश्चित करतो ज्याच्या शेवटी ते मजुरी देण्यास जबाबदार असतात. कायदा विहित रीतीने मजुरी देण्यास कायदेशीररित्या जबाबदार मालकांना सक्ती करतो. हे अधिकृत वजावट देते आणि नियोक्त्यांच्या इतर कोणत्याही वजावटीच्या अधिकारावर निर्बंध घालते. कायद्याच्या तरतुदीचे उल्लंघन केल्याबद्दल आणि कामगारांना त्यांचे देय नाकारल्याबद्दल नियोक्त्यांविरुद्ध कारवाई रोखण्यासाठी आणि त्यांच्याविरुद्ध कारवाई करण्यासाठी या अधिनियमात निरीक्षकाची तरतूद आहे.

३. किमान वेतन कायदा, १९४८:

किमान वेतन कायदा, १९४८ नुसार वैधानिक किमान वेतन निश्चित केले गेले आहे. कायदा १९२१ मध्ये पारित झालेल्या IILO अधिवेशनाच्या अनुषंगाने भारत सरकारने मंजूर केला आहे. या कायद्याच्या भाग मध्ये समाविष्ट असलेल्या रोजगारासाठी लागू होती आणि अधिनियमाच्या अनुसूचीचा कायद्याने विहित केलेल्या प्रक्रियेनुसार मजुरीचे किमान दर निश्चित झाल्यानंतर वेतन देण्याची क्षमता विचारात न घेता, हे वेतन देणे मालकाचे बंधन आहे.

४. बालकामगार (प्रतिबंध आणि नियमन) अधिनियम, १९८६ :

सिलेंडर उचलणे, राखेचे खड्डे साफ करणे इमारत बांधकाम, केटरिंग, पिडी बनव कार्पेट विणणे, सिमेंट उत्पादन, कापड छपाई, रंगरगोटी आणि विणकाम, माचिस तयार करणे, स्फोटके, फटाके, अक कटिंग, स्प्लिटिंग आणि लोकर साफ करणे यासारख्या अनेक व्यवसायामध्ये मुलाना कामाला हा कायदा प्रतिबंध करतो,

भारत सरकारने नोकरीतून काढून टाकलेल्या मुलासाठी १२४ विशेष शाळांची स्थापना केली होती आणि बालकामगारावरील राष्ट्रीय धोरण १९८७ अंतर्गत ज्यात बालकामगारांचे प्रमाण आढळते असे अनेक उद्योगामध्ये बालकामगार प्रशासन प्रकल्प हाती घेतले होते. १९९० मध्ये बाल कामगारांवर अभ्यास करण्यासाठी राष्ट्रीय कामगार संस्थेमध्ये बाल कामगार कक्षाची स्थापना करण्यात आली.

५. कंत्राटी कामगार (नियमन आणि निर्मूलन) कायदा, १९७० :

कंत्राटी कामगारांच्या कल्याणासाठी कामाच्या परिस्थिती, आरोग्य आणि सुरक्षितता. वेतन आणि इतर सुविधाचे नियमन करण्याची तरतूद या कायद्यात आहे. कत्राटदाराने कंत्राटी कामगारांच्या वापरासाठी कॅन्टीन, प्रसाधनगृहे, शौचालये, मूत्रालये, पिण्याचे पाणी, आणि प्रथमोपचार पेटी देणे आवश्यक आहे.

जर कंत्राटदार सुविधा पुरवण्यात किंवा वेतन देण्यास अपयशी ठरला, तर मुख्य नियोक्ता कंत्राटी कामगारांना सुविधा देण्यासाठी किंवा वेतन देण्यास जबाबदार असेल आणि मुख्य नियोक्ता कत्राटदाराकडून असा खर्च वसूल करू शकतो. या कायद्याचा उद्देश कंत्राटी कामगाराच्या कामावर बंदी घालणे हा आहे आणि जेथे प्रतिबंध करणे शक्य नाही तेथे कंत्राटी कामगाराच्या कामाच्या परिस्थितीमध्ये सुधारणा करण्याचा प्रयत्न केला आहे.वीस किंवा त्याहून अधिक कामगारांना कत्राटी कामगार म्हणून काम करणाऱ्या प्रत्येक आस्थापनाला आणि वीस किंवा त्याहून अधिक कामगारांना काम करणाऱ्या प्रत्येक कंत्राटदाराला हा कायदा लागू आहे. हा कायदा केंद्र आणि राज्य सरकाराना वीस पेक्षा कमी कामगार काम करणाऱ्या कोणत्याही आस्थापना किया कंत्राटदाराला कायद्याच्या तरतुदी लागू करण्याचा अधिकार देतो.

केंद्र सरकारने कोळसा, लोहखनिज, चुनखडी, डोलोमाईट, मॅगनीज, क्रोमाईट, मॅंग्नेसाइट, जिप्सम, अभ्रक आणि ज्वलनशील मातीच्या खाणी, बांधकाम उद्योगआणि रेल्वेमध्ये

कामाच्या श्रेणीनुसार कंत्राटी कामगाराच्या रोज बंदी घातली आहे. केंद्रीय अन्न महामंडळाची गोदामे आणि बदरामध्ये कंत्राटी कामगारांना मंदी आहे.

८.६ सारांश

या प्रकरणात सामाजिक सुरक्षितता , सामाजिक सुरक्षिततेची संकल्पना आणि तिची उत्कांती, सामाजिक सहाय्यता आणि सामाजिक विमा यातील फरक, सामाजिक सुरक्षितता संदर्भात भारतातील परिस्थिती याचा आढावा घेतला आहे. सामाजिक सुरक्षितता हे आधुनिक काळातील औद्योगिक समाजव्यवस्थेचे प्रमुख वैशिष्ट आहे. औद्योगिक विकास व नागरीकरणामूळे मजूराचा एक फार मोठा वर्ग निर्माण झाला आहे. हा वर्ग उत्पादन व्यवस्थेतील महत्त्वाचा घटक मानला जातो. परंतु त्याच्या अनेक समस्या देखील निर्माण झालेल्या आहेत त्यावर उपाय म्हणून असलेल्या विविध कायद्यांचा परामर्श याठिकाणी घेतला आहे.

८.७ प्रश्न

1. सामाजिक सुरक्षितता संकल्पना स्पष्ट करा.
2. सामाजिक सहाय्यता आणि सामाजिक विमा यातील फरक स्पष्ट करा.
3. भारतातील सामाजिक सुरक्षितता विशद करा.
4. भारतीय कामगार कायदयाविषयी चर्चा करा.

८.८ संदर्भ

1) Andy Norton, Tim Conway, Mick Foster (February 2001). Social Protection Concepts and Approaches: Implications For Policy and Practice In International Development' Overseas Development Institute, London SE1 7JD, UK

2) Ahmad, Ehtisham, Jean Dreze, John Hills and A. Sen (1991). Social Security in Developing Countries, Oxford, Clarendon Press.

3) Annual Reports of Pension Fund Regulatory Development Authority (2013-14), Employees Provident Fund Organisation (2014-15) and Employees' State Insurance Corporation (2015-16)

4) Arora, S.L., Akhilesh Sharma, and Dev Nathan (2017). Social Protection in India, in "Employment Social Protection and Inclusive Growth in South Asia, Edited by Dev Nathan and Akhilesh K. Sharma", Delhi, South Asia Press.

5) ILO (2017), World Social Protection Report 2017-19, Geneva, ILO.

6) Mahendra Dev, S. (1995). Government Interventions and Social Security for Rural Labour, *Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 38, No.3.

7) Naik, D.N. (2016). Social Security and Social Insurance, in *Journal of Civil and Legal Sciences*, September 12, 2016.

8) Pankaj, Ashok and Rukmini Tankha (2010). Empowerment Effects of the NREGS on Women Workers: A Study in Four States, *Economic andPolitical Weekly, Vol. 44, no. 30, July 24, pp. 45-55.*

❖❖❖❖

प्रश्नपत्रिकेचा नमुना (केवळ IDOL च्या विद्यार्थ्यांसाठी)
TYBA SEM VI (अर्थशास्त्र) - सर्व सहा पेपर्ससाठी

वेळ: 3 तास **एकूण गुण: १००**

कृपया तुम्हाला योग्य प्रश्नपत्रिका मिळाली आहे का ते तपासा.

सूचना: १. सर्व प्रश्न अनिवार्य आहेत. प्रश्न क्र. ५ मध्ये (अ) व (ब) उप प्रश्नांमधील कोणताही एक उप प्रश्न सोडवा.

२. उजवीकडील आकडे पूर्ण गुण दर्शवतात.

3. प्रादेशिक भाषेत उत्तर देणाऱ्या विद्यार्थ्यांनी शंका असल्यास पेपरच्या मुख्य मजकुराचा इंग्रजीमध्ये संदर्भ द्यावा.

4. आवश्यक तेथे नीटनेटक्या आकृत्या काढा.

प्र १. खालीलपैकी कोणत्याही दोन प्रश्नांची उत्तरे द्या. २०

अ)

ब)

क)

प्र २. खालीलपैकी कोणत्याही दोन प्रश्नांची उत्तरे द्या. २०

अ)

ब)

क)

प्र 3. खालीलपैकी कोणत्याही दोन प्रश्नांची उत्तरे द्या. २०

अ)

ब)

क)

प्र ४. खालीलपैकी कोणत्याही दोन प्रश्नांची उत्तरे द्या. २०

अ)

ब)

क)

प्र ५ .खालीलपैकी कोणत्याही दोहोंवर थोडक्यात टिपा लिहा. २०

अ)

ब)

क)

ड)

किंवा

ब) खालील बहु पर्यायी प्रश्नांसाठी योग्य पर्याय निवडा. (20 बहु पर्यायी प्रश्न) २०

****