MAECO 1.5 M

एम. ए. अर्थशास्त्र

राष्ट्रीय शैक्षणिक धोरण २०२० नुसार

सुधारित अभ्यासक्रम

सत्र - I

श्रम बाजाराचे अर्थशास्त्र

© UNIVERSITY OF MUMBAI

प्राध्यापक रविंद्र द. कुलकर्णी
कुलगुरू,
मुंबई विद्यापीठ, मुंबई

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

प्राध्यापक शिवाजी सरगर
संचालक,
दूरस्थ आणि ऑनलाईन शिक्षण केंद्र,
मुंबई विद्यापीठ, मुंबई

प्रकल्प समन्वयक : **डॉ. राजश्री पंडित**
सहाय्यक प्राध्यापक आणि सहाय्यक संचालक
दूरस्थ आणि ऑनलाईन शिक्षण केंद्र,
मुंबई विद्यापीठ, मुंबई

अभ्यास समन्वयक : **डॉ. गोपाल एकनाथ घुमटकर**
सहाय्यक प्राध्यापक (अर्थशास्त्र)
दूरस्थ आणि ऑनलाईन शिक्षण केंद्र,
मुंबई विद्यापीठ, मुंबई

लेखक : **डॉ. सुकुमार दत्ता पाटील**
अर्थशास्त्र विभाग,
डॉ. सी. डी. देशमुख महाविद्यालय,
रोहा, जि. रायगड

: **डॉ. काशिनाथ रामचंद्र पाटील**
सहाय्यक प्राध्यापक व विभागप्रमुख व उपप्राचार्य
अर्थशास्त्र विभाग, कला, वाणिज्य व विज्ञान कॉलेज,
लांजा, रत्नागिरी

: **डॉ. मंदार वामन जाखी**
सहाय्यक प्राध्यापक,
आठल्ये - सापरे - पित्रे कॉलेज (स्वायत्त)
देवरुख

: **डॉ. राजश्री पंडित**
सहाय्यक प्राध्यापक आणि सहाय्यक संचालक
दूरस्थ आणि ऑनलाईन शिक्षण केंद्र,
मुंबई विद्यापीठ, मुंबई

डिसेंबर २०२४, मुद्रण - १

प्रकाशक : संचालक, दूरस्थ आणि ऑनलाईन शिक्षण केंद्र,
मुंबई विद्यापीठ, विद्यानगरी, मुंबई -४०० ०९८.

अक्षर जुळणी व मुद्रण : मुंबई विद्यापीठ मुद्रणालय,
विद्यानगरी, सांताक्रुझ (पूर्व), मुंबई - ४०००९८

अनुक्रमणिका

क्रमांक	अध्याय	पृष्ठ क्रमांक
१)	श्रम बाजाराचे स्वरुप - १	०१
२)	श्रम बाजाराचे स्वरुप - २	०९
३)	श्रम बाजारात सूक्ष्म व समग्र दृष्टीकोन	२२
४)	श्रमाचा पुरवठा	३५
५)	श्रम बाजारातील वेतन विषयक बाबी -I	५४
६)	कामगार बाजारपेठेतील मजुरीच्या समस्या - २	७२
७)	भारतातील कामगार बाजार - १	९२
८)	बाजारातील मजूर कामगार - २	११२

❖❖❖❖

Name of the Course

ECONOMICS OF LABOUR MARKET

Semester-I **Credit-4**

Module 1: Nature of the Labour Market **(15 Lectures)**

Meaning/concept of labour, features, Concept of labour market, Characteristics, Types, Basic Search Theory in labour markets. Theory of human capital. Investment in human capital. Costs and lifetime benefits of education. Labour markets and theories of wage - Classical, New Keynesian and Keynesian perspectives.

Module 2: Micro and Macro Approaches in Labour Markets **(15 Lectures)**

The theory of labour demand, Industry demand for labour, Determinants of labour demand, The theory of supply, Work-leisure choice in Indifference curves, Budget constraint Utility maximization, backward-bending supply curve and its applications. Urban informal labour. Migration from the villages to cities and the growth of the informal workforce. Livelihood situation of urban informal labour.

Module 3: Wage Issues in Labour Markets **(15 Lectures)**

Wage structure and components of wages, Share of wages, Inequality of Wage income, Male-Female Wage differentials, Contract labour, Properties of contractual wages, labour market rigidities and flexibilities. Minimum wages, Wage and output relations in India during the pre-and post-reform period, Labour market regulations and its impacts on employment and industrial performances. Wage code 2020. The role of the state in a globalised world. The emergence and growth of an informal sector.

Module 4: Labour Markets in India **(15 Lectures)**

Linkages in labour markets. Dualism and segmentation. Labour market flexibility. Wage differentials, Employee Turnover, Migrant Labour, Impact of Trade Unions on Productivity and Wages, Social Security, Occupational Safety and Security, Wages and Income Policy II in India. Sectoral Labour Market - Formal and informal. Impact of liberalization and globalization.

References:

1. Bhagoliwal TN, Economics of Labour and Industrial Relations, Sahitya Bhavan, Agra,1996.
2. Cahuc Pierre and Andre Zylberberg, Labor Economics, Massachusetts Institute of Technology,2004
3. Harris Barbara and Sinha White, Trade Liberalisation and India's Informal Economy, Oxford University Press, New Delhi, 2007.
4. Sapsford David and Zafiris Tzannatos, The Economics of the Labour Market, Macmillan, London, 1993.
5. Singh Jwitesh Kumar, Labour Economics, Deep and Deep Publishers, Delhi, 1998.
6. Uchikawa Shuji (eds.) Labour Market and Institution in India 1990s and Beyond, ManoharPublishers, New Delhi, 2003..
7. Bhattacharya, Sabyasachi (2014). Introduction, in Bhattacharya, S. (ed.), Towards a New History of Work, Tulika Books, New Delhi, India.
8. Smith, Stephen (2003). Wage Determination and Inequality (Chapter 3) in Labour Economics 2nd edition, Routledge, London and New York
9. Breman, Jan (1996). "Inflow of Labour into South Gujarat (Chapter 3)", in Footloose Labour: Working in India's Informal Economy (1996), Cambridge University Press, London.

****

प्रकरण १

१

श्रम बाजाराचे स्वरूप – १

घटक रचना

१.० उद्दिष्टे

१.१ प्रस्तावना

१.२ श्रम बाजाराची संकल्पना

१.३ श्रम बाजाराची वैशिष्टये

१.४ श्रम बाजाराचे प्रकार

१.५ श्रम बाजारातीलशोध सिद्धांत

१.६ सारांश

१.७ प्रश्न

१.० उद्दिष्टये (OBJECTIVES)

या घटकाच्या अभ्यासानंतर आपणांस पुढील बाबींचे आकलन होईल.

- श्रम बाजारपेठेची संकल्पना स्पष्ट करता येईल.
- श्रम बाजारपेठेची वैशिष्टये समजून येतील.
- श्रम बाजारपेठेचे प्रकार समजून येतील.
- शोध सिद्धांत अभ्यासता येईल.

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 श्रमांच्या 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 बाजारपेठांत

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 पेढयांकडून 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 व्याप्तीच्यादृष्टीने स्थानिक, राष्ट्रीय किंवा अगदी आंतरराष्ट्रीय पातळीचाही असू शकतो. प्रत्यक्ष व्यवहाराच्यादृष्टीने 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 (FEATURES OF LABOUR MARKETS)

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 वैशिष्ट्य 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 यांमध्ये पूर्ण स्पर्धा असते, अशी सनातनवादी अर्थशास्त्रज्ञांनी मांडणी केली. असे असले तरी प्रत्यक्ष व्यवहारात पूर्ण स्पर्धा कधीच आढळत नाही. श्रम बाजारपेठेत अपूर्ण स्पर्धेची वैशिष्टयेदिसून 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 श्रमिकांची 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 श्रमबाजारपेठेचे 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 श्रमबाजाराचे 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. मागणीअभावी श्रमिकांना आपला श्रमपुरवठा राखून ठेवता येत नाही. यामुळे श्रमबाजारात 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. दारिद्रय, निकृष्ट राहणीमान, प्रशिक्षणाचा अभाव, वित्तीय व बिगरवित्तीय प्रेरणांचा अभाव इत्यादी बाबींमुळे अविकसित देशातील श्रमिक कमी कुशल असल्याचे दिसून येते.

१.४ श्रमबाजाराचे प्रकार (TYPES OF LABOUR MARKE)

श्रम हा उत्पादनाचा मौलिक आणि सक्रिय घटक आहे. वस्तू उत्पादनात श्रमिकाचे महत्त्वपूर्ण योगदान आहे. अर्थव्यवस्थेतील श्रम बाजार हा श्रमाच्या मागणी पुरवठा संबंधित कार्य करतो. श्रमाची मागणी ही उत्पादकाकडून उत्पादन कार्यासाठी येते, तर श्रमाचा पुरवठा श्रमिकांकडून होतो. बाजारातील श्रमाची मागणी आणि श्रमाचा पुरवठा सौदाशक्तीच्या बदलातील प्रभावाने होतो.

श्रम बाजारपेठेची व्याप्ती स्थानिक, राष्ट्रीय किंवा आंतरराष्ट्रीय देखील असू शकते. विविध कौशल्ये, पात्रता आणि भौगोलिक स्थाने यासाठी लहान व परस्पर संवाद साधणाऱ्या श्रम बाजारपेठा बनलेल्या असतात. उत्पादक व श्रमिक यांच्यामधील मजूरी दर, रोजगार स्थिती, प्रतिस्पर्धांचे स्तर व नोकरीच्या स्थानाबद्दल माहितीचे विनिमय करण्यावर अवलंबून असतात.

श्रम बाजाराचे प्रामुख्याने संघटित श्रमबाजार आणि असंघटित श्रम बाजार असे प्रकार पडतात. संघटित श्रम बाजारात रोजगार अटी निश्चित आणि नियमित असतात आणि कामगारांना आश्वासन दिले जाते. असंघटित श्रम बाजारात रोजगार अटी निश्चित केल्या जात नाहीत आणि नियमितपणे उपक्रम सरकारशी नोंदणीकृत नसतात.

अ. राष्ट्रीय श्रम बाजार (National Labour Market) :

राष्ट्रीय पातळीवर बाजार हा श्रमिकांना व कामगारांना रोजगार शोधण्याचे ठिकाण आहे. विविध महामंडळामधील व्यवसायिक नोकऱ्या तसेच उच्च व्यवस्थापन पदे आणि महाविद्यालयीन प्राध्यापकांची भरती यासारख्या रोजगार यांचा समावेश राष्ट्रीय श्रम बाजारात होतो.

ब. स्थानिक श्रम बाजार (Local Labour Market) :

जास्तीत जास्त रोजगाराचे शोधन हे स्थानिक श्रम बाजारात घडून येते. सचिव सुतार काम, अवजड वाहनांचे चालक, इलेक्ट्रिशियन यांना स्थानिक श्रम बाजारात रोजगार प्राप्त होतो. विशिष्ट भागात जेव्हा उद्योजक आणि रोजगार यांची संख्या कमी असते तिथे राष्ट्रीय पातळीवरील बाजार निर्माण होतो व या उलट जेव्हा रोजगार आणि उद्योजकांची संख्या मोठ्या प्रमाणात असते तेव्हा स्थानिक बाजार निर्माण होतो.

क. अंतर्गत श्रम बाजार (Internal Labour Market) :

एखाद्या उद्योग संस्थेच्या पातळीला जेव्हा वेगवेगळी पदे भरली जातात, त्यांना पदोन्नती दिली जाते, अशावेळी उद्योग संस्थांतर्गत रोजगाराची निर्मिती होते. अशा बाजाराला अंतर्गत श्रम बाजार असे म्हटले जाते.

ड. प्राथमिक श्रम बाजार (Primary Labour Market):

प्राथमिक श्रम बाजारात उच्च वेतन, स्थिर रोजगार संबंध अशी वैशिष्ट्ये आढळून येतात. प्राथमिक श्रम बाजाराच्या उदाहरणांमध्ये लेखांकन कर्मचारी, वकील, शिक्षक, सुतार व प्लंबर यांचा समावेश होतो.

इ. दुय्यम श्रम बाजार (Secondary Labour Market):

दुय्यम श्रम बाजारात काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांना अल्पवेतन मिळते आणि अशा रोजगारामध्ये अस्थिर अशा प्रकारचे रोजगार संबंध अनुभवास येतात. उदाहरणार्थ फास्ट फूड हॉटेलमधील कर्मचारी, गॅस पुरवठा करणाऱ्या कंपन्यांमधील कर्मचारी, चतुर्थ कर्मचारी इत्यादींचा या श्रम बाजारात समावेश होतो.

इ. संघटित श्रम बाजार (Organized Labour Market) :

संघटीत श्रम बाजारामध्ये औपचारिक अश्या नियमांच्या आधारे संघटनांचे नियमन केले जाते. संघटीत श्रम बाजार हा समूहांची संघटना म्हणून ओळखला जातो. अस्थिर स्वरूपाच्या अनौपचारिक परिस्थितीला सामोरे जाण्यासाठी संघटीत श्रम बाजाराची निर्मिती केली जाते. सामाजिक, शैक्षणिक तसेच आरोग्यासंबंधीच्या समस्यांनी संघटना त्रस्त आहेत. संघटीत स्वरूप प्राप्त झाल्यामुळे या संघटना अधिक प्रबळ होतात.

ई. असंघटित श्रम बाजार (Unorganized Labour Market):

असंघटित श्रम बाजार हा अनौपचारिक स्वरूपाचा असतो. कोणत्याही बाबतीत रोजगारा संबंधीच्या अटी आणि नियमांचे पालन होत नाही. सरकारकडे या संघटनांची नोदणी नसते. शेती क्षेत्रातील छोटे कामगार, भूमिहीन शेतमजूर, सीमांत शेतकरी, बांधकाम क्षेत्रातील कामगार, मच्छिमार, पशुपालन, बांधकाम कामगार, विणकर, कारागीर, मीठ कामगार, वीट भट्टीवरील कामगार, तेलगिरणी कामगार इत्यादींचा यामध्ये समावेश होतो. भारतात बहुतांशी श्रमिक हे असंघटीत आहेत. एकूण श्रमिकांपैकी ९०% पेक्षा जास्त प्रमाण असंघटीत श्रमिकांचे आहे.

१.५ श्रम बाजारातीलशोध सिद्धांत (RESEARCH THEORY IN LABOUR MARKET)

शोध सिद्धांत मुलत: श्रम बाजाराला लागू केला गेला. परंतु तो अर्थशास्त्रातील अनेक विषयांना लागू पडतो. शोध सिद्धांत घर्षणात्मक बेकारीच्या विश्लेषणाचे मूळ आहे. जेव्हा कर्मचारी वारंवार नोकरी बदलत असतात अश्यावेळी घर्षणात्मक बेकारी निर्माण होते. विविध वस्तूंच्या निवडीसंदर्भात ग्राहकाचे विश्लेषण करण्याकरिता देखील या सिद्धांताचा उपयोग होतो. शोध सिद्धांतात खरेदीदार अथवा विक्रेत्यांच्या पुढे किंमतीबाबत भिन्न दर्जा आणि वस्तूच्या खरेदीबाबत प्रलोभनाचे पर्यायी गट उपलब्ध असतात ज्याची ते निवड करतील किंवा ते घेण्याचे टाळतील. इथे पसंती क्रमाचा आणि अपेक्षांचा संच असतो. कालांतराने त्यामध्ये बदल होत राहतो. कामगारांच्या बाबतीत या निवडीचा अर्थ वेतन आणि नोकरीचे लाभा संबंधीची निवड, कामाच्या ठिकाणची स्थिती यासंबंधीची निवड, नोकरीची वैशिष्ट्ये या सर्वांचा संयोग असा होतो. तर ग्राहकांच्या बाबतीत हे वस्तूचा दर्जा आणि किंमतीशी संबंधित असते. या दोघांच्याही बाबतीत शोध हा किंमत, दर्जा आणि इतर उपलब्ध पर्याय यांच्या बाबतीतील धारणा यावर अवलंबून असतो. एखादा पर्याय स्वीकारून तो निश्चित करण्यापूर्वी शोधकर्ता आपल्या शोधावर विविध पर्यायामध्ये किती वेळ खर्च करेल हे शोध सिद्धांतात विशद केले जाते. शोधाचा कालावधी हा पुढील अनेक घटकावर आधारित आहे.

अ. आरक्षित किमत :

आरक्षित किंमत म्हणजे व्यक्ती कमीत कमी किती किंमत स्वीकारायला तयार आहे किंवा जास्तीत जास्त किती किमत द्यायला व्यवस्थापन तयार आहे. उदाहरणार्थ एखाद्या व्यक्तीचे कार खरेदी करण्याबाबतचे अंदाजपत्रक ५० हजार रुपये आहे. याकरिता त्याला शोध खर्च जर खूप असेल तर तो त्या पर्यायाची निवड करणार नाही. कारण अश्यावेळी त्याला योग्य किंमत असलेली, योग्य दर्जाची कार शोधण्यासाठी खूप वेळ लागेल. दुसरे उदाहरण म्हणजे कर्मचाऱ्यांना आरक्षित वेतनाचे लाभ तसेच बेकारी भत्ते, सुविधा इत्यादीमध्ये वाढ झाली. तर पात्र कर्मचारी नोकरी करण्यापेक्षा घरी राहून बेकारीचे लाभ शोधण्याकरिता अधिक वेळ देणे पसंत करतील.

ब. खर्चिक शोध :

जर शोध खर्च वाढत असेल, तर कर्मचारी त्यांचा पर्याप्त शोध खर्च कमी करण्याचा प्रयत्न करतील. उदाहरणार्थ कामगारांचे कौशल्य कमी होऊ लागले आणि कालांतराने जुनाट बनू लागले तर ते शोध खर्च कमी करतील आणि नवीन नोकरी शोधण्याचा जो कालावधी आहे तो अत्यंत कमी करतील.

क. किंमत आणि दर्जातील भिन्नता :

कर्मचाऱ्यांना मिळणारी किंमत आणि दर्जाच्या संदर्भातील प्रलोभने यामध्ये खूप भिन्नता असल्यास त्याचा प्रभाव पर्याप्त शोधाच्या कालावधीवर पडतो. जर खूप भिन्नता असल्यास कर्मचाऱ्यांना शोध खर्च कमी करणे भाग पाडते. तसेच शोधावर अनावश्यक वेळ घालवणे टाळावे लागते.

ड. संभाव्य धोके :

शोधासंबंधी संभाव्य धोके किती आहेत हा घटकदेखील महत्त्वाचा ठरतो. उदाहरणार्थ दीर्घ कालावधीचा शोध शोधकाला खूप मोठ्या प्रमाणात खर्च करण्यास भाग पाडेल. त्याच्या बचतीवर प्रतिकूल परिणाम होतील आणि अधिक धोका पत्करण्याचा संभव वाढू शकतो. त्यामुळे किती धोका पत्करावा लागेल यावर देखील शोधन अवलंबून असतो.

शोध सिद्धांत हा दोन पक्षांच्या व्यवहारांमधील भेद कमी करून दोघांना मान्य असणारा तोडगा काढण्या संबंधीचा अभ्यास होय. या सिद्धांतामध्ये खरेदीदार आणि विक्रेते एका विशिष्ट बिंदूला त्यांच्या व्यवहारांमध्ये दोघांना मान्य होईल, अशा निर्णयापर्यंत पोहोचतात याचे विश्लेषण आढळते. पूर्ण स्पर्धात्मक बाजाराच्या आदर्शवादी विश्लेषणाच्याही पुढे जाऊन आर्थिक विश्लेषणामध्ये या सिद्धांताने भर घातली आहे. शोध सिद्धांतात घर्षणात्मक बेकारीचे विश्लेषण आढळते. जेव्हा कर्मचारी नोकरीच्या शोधात असतात आणि व्यावसायिक नवीन रोजगारांच्या शोधात असतात अशावेळी बेकारी निर्माण होते त्याचे विश्लेषण करून त्यावर उपाय सुचविण्याचे काम या सिद्धांताच्या आधारे करण्यात आले आहे.

१.६ सारांश (SUMMARY)

अर्थशास्त्रामध्ये श्रम ही संकल्पना अधिक व्यापक स्वरूपाची आहे. आर्थिक किंवा मौद्रिक लाभाच्या अपेक्षेने केलेली कृती म्हणजे श्रम होय."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."वेतन निश्चिती, श्रमिक आणि उद्योजक संबंध, स्थानिक स्वरूप, अपूर्ण स्पर्धा कौशल्यपूर्ण कामगारांचा तुटवडा ही श्रम बाजाराची प्रमुख वैशिष्ट्ये आहेत. श्रम बाजार हा संघटीत व असंघटीत स्वरूपाचा असतो. संघटीत बाजाराचे श्रमिकांना खूप फायदे होतात. तर असंघटीत बाजारात त्यांना अनेक समस्यांना सामोरे जावे लागते. राष्ट्रीय बाजार, स्थानिक बाजार, अंतर्गत बाजार इत्यादी श्रम बाजाराचे इतर प्रकार आहेत. श्रमबाजारासंबंधीचा शोध सिद्धांत घर्षणात्मक बेकारीचे विश्लेषण करतो. तसेच त्यावर उपाय सुचविण्याचे काम ही या सिद्धांतात केले जाते.

१.७ प्रश्न (QUESTIONS)

प्रश्न १. श्रम बाजाराची संकल्पना विषद करा.

प्रश्न २. श्रम बाजाराची वैशिष्ट्ये स्पष्ट करा.

प्रश्न ३. श्रम बाजारातील प्रकार स्पष्ट करा.

प्रश्न ४. श्रम बाजारातीलशोध सिद्धांत विषद करा.

❖❖❖❖

२

श्रम बाजाराचे स्वरूप – २

घटक रचना :

२.० उद्दिष्ट्ये

२.१ प्रस्तावना

२.२ मानवी भांडवलाचा सिध्दांत

२.३ मानवी भांडवलातील गुंतवणूक

२.४ शिक्षणाचा खर्च व आजीवन फायदे

२.५ श्रम बाजार बाजार आणि वेतन सिद्धांत

२.६ सारांश

२.७ प्रश्न

२.० उद्दिष्ट्ये (OBJECTIVES)

- मानवी भांडवलाची संकल्पना समजावून घेणे.
- मानवी भांडवल सिध्दांताच्या प्रतिमानाचे विश्लेषण करणे.
- मानवी भांडवलातील गुंतवणूक समजून घेणे.
- शिक्षणाचा खर्च व आजीवन फायदे समजून घेणे.

२.१ प्रस्तावना (INTRODUCTION)

कर्मचाऱ्यांच्या भविष्यकालीन जीवनमानावर काही क्रियांचा प्रभाव पडत असतो. बेकर यांच्या मते “संसाधनाचा वापर करून लोकांच्या भविष्यकालीन उत्पन्नावर प्रभाव पाडणाऱ्या विविध कृती कार्यक्रमावरील गुंतवणुकीस मानवी भांडवलातील गुंतवणूक असे म्हणतात”. मानवी भांडवलातील गुंतवणुकीचे अनेक मार्ग आहेत ते म्हणजे —

१. प्रत्यक्ष नोकरीमधील प्रशिक्षण
२. शालेय शिक्षण
३. जीवनसत्वांचा उपभोग अधिक घेणे
४. आर्थिक व्यवस्थेबद्दलची माहिती प्राप्त करणेइत्यादी होय.

या सर्वांचा कमाई व गुंतवणुकीच्या आकारमानावर काय प्रभाव असेल, हे गुंतवणुकीच्या परताव्यावर अवलंबून असते. परंतु या सर्वामधील एक सामान्य बाब म्हणजे या कृती कार्यक्रमातील गुंतवणुकीमुळे लोकांच्या शारीरिक व बौद्धिक क्षमतेत सुधारणा होऊन त्यांचे भविष्यकालीन उत्पन्न वाढते. बऱ्याच कालावधीनंतर असे लक्षात येऊ लागले की, भौतिक साधनांच्या उपलब्धतेमुळे देशातील लोकांचे जीवनमान सुधारण्यास इतर घटक महत्त्वाची भूमिका बजावतात. यामध्ये कमी दृष्य संसाधने जसे की, अवगत ज्ञान अथवा शिक्षण, अवगत कौशल्य, प्रशिक्षण, आरोग्य इत्यादी घटकांचा समावेश होतो.

प्रस्तुत प्रकरणामध्ये आपण मानवी भांडवलातील गुंतवणुकीचा शिक्षण, प्रशिक्षण आणि स्थलांतरावर होणाऱ्या परिणामांच्या अभ्यासावर लक्ष केंद्रित करणार आहोत.

२.२ मानवी भांडवलाचा सिध्दांत (THEORY OF HUMAN CAPITAL)

मानवी भांडवलाच्या आधारे श्रमिकांची क्षमता आणि दर्जा वाढविण्याचा प्रयत्न केला जातो. यामध्ये शिक्षण - प्रशिक्षण,आरोग्यामधील सुधारणा, स्थलांतराचा प्रश्न हाताळणे इत्यादींचा समावेश होतो. मानवी भांडवल सिद्धांताचा व्यवसाय, प्रशासन, व्यवहार आणि स्थूल अर्थशास्त्रातील विश्लेषणाप्रमाणे मानवी संशोधन व्यवस्थापनाच्या अभ्यासाशी जवळचा संबंध आहे.

ॲडम स्मिथ यांनी१८ व्या शतकात मानवी भांडवलाची मूळ कल्पना शोधून काढली. तर शिकागो विद्यापीठातील अर्थतज्ञ व नोबेल पुरस्कार विजेते गॅरी बेकर यांनी मानवी भांडवलाचा आधुनिक सिध्दांत लोकप्रिय केला. मानवी भांडवल हा एक महत्त्वाचा घटक म्हणून त्याची संकल्पना व प्रतिमान निर्मितीच्या कार्यासाठी २०१८ मधील नोबेल पारितोषिक पॉल रोमन यांना संयुक्तपणे देण्यात आले. त्यांनी आर्थिक प्रगती समजून घेण्यासाठी आधुनिक नवकल्पना (Innovation) प्रेरित दृष्टीकोनाची स्थापना केली.

मानवी भांडवल हे गुणधर्माचे संकलन आहे. सर्व ज्ञान, कौशल्य, बुध्दिमत्ता, क्षमता, अनुभव, निर्णय, प्रशिक्षण आणि शहाणपण यांचा व्यक्तिगतरित्या आणि एकत्रितपणे प्रभाव लोकसंख्येवर होतो. ही संसाधने लोकांची एकूण क्षमता सादर करतात.यामुळे राष्ट्राचे किंवा देशाचे विशिष्ट ध्येय पूर्ण करण्यासाठी निर्देशितकेले जाऊ शकते. मानवी भांडवलाचे पुढील तीन प्रकारात वर्गीकरण केले जाते. (१) बौद्धिक भांडवल, (२) सामाजिक भांडवल आणि (३) भावनिक भांडवल.

मानवी भांडवल सिध्दांत हा विविध रोजगारामधील वेतन भिन्नतेच्या ॲडम स्मिथच्या स्पष्टीकरणाचा आधुनिक विस्तार आहे. रोजगार शिक्षणासाठीचे खर्च हे निव्वळ फायद्यांचा महत्त्वाचा घटक आहे. अर्थशास्त्रज्ञ गॅरी बेकर आणि जेकब मिन्सर यांच्या मते, इतर बाबी समान असताना वैयक्तिक उत्पन्न मानवी भांडवल गुंतवणुकीच्या प्रमाणात बदलते. म्हणजेच कामगारांनी व्यक्तीगत किंवा समूहाने घेतलेल्या शिक्षण आणि प्रशिक्षणाचा समावेश होतो. पुढील अपेक्षा अशी आहे की, मानवी भांडवलात व्यापक गुंतवणूक श्रमशक्तीमध्ये वाढ आणि कौशल्य आधारित आर्थिक वृध्दीसाठी आवश्यक आहे.

वैयक्तिक श्रमिकांच्या उत्पादकता वाढविण्यास सक्षम असलेल्या कोणत्याही कार्यापासून मानवी भांडवलाची निर्मिती होते. व्यवहारात पूर्ण वेळ शिक्षण अत्यंत सुलभ उदाहरण आहे. कामगारांसाठी मानवी भांडवल गुंतवणूकीमध्ये प्रत्यक्ष खर्च आणि आगाऊ कमाईची किंमत समाविष्ट असते. गुंतवणूकीचे निर्णय घेतलेले कामगार वैकल्पिक भविष्यातील उत्पन्नाच्या आणि उपभोग प्रवाहाच्या आकर्षकपणाची तुलना करतात; ज्यापैकी काही उच्च वर्तमान प्रशिक्षण खर्च आणि विलंबित उपभोग खर्चाच्या बदल्यात भविष्यातील वाढीव उत्पन्नाची संधी देतात. मानवी भांडवलात सामाजिक गुंतवणूकीवर परतावा मिळण्यावर तत्वतः समान पध्दतीने गणना किंवा मोजमाप केले जाऊ शकते.

अर्थशास्त्रातही मानवी भांडवल सिध्दांताचे टीकाकार भविष्यातील उत्पन्नासह आणि मानवी भांडवलाच्या मुख्य कल्पनासह प्रमुख कल्पनांचे मापन करण्याची अडचण दर्शवतात. शिक्षणातील सर्व गुंतवणूकी नियोक्ता किंवा बाजारपेठेच्या निर्णयानुसार उत्पादनक्षमतेमध्ये आगाऊ हमी देत नाहीत. विशेषतः करिअरच्या प्रारंभी कामगारांची उत्पादकता आणि भविष्यातील उत्पन्न या दोन्हीचे मापन करण्याची अडचण आहे. अनुभवजन्य अभ्यासाने असे सुचविले आहे की, उत्पन्नातील काही प्रचलित फरक हा जर संपादन केलेल्या कौशल्यामुळे असेल तर अस्पष्ट फरकांचे प्रमाण अजून जास्त आहे. श्रम पुरवठा करणाऱ्या व्यक्तीच्या उत्पादन क्षमतेपेक्षा अपूर्ण संरचना आणि श्रम बाजाराची कार्यपध्दती महत्त्वाची आहे.

मानवी भांडवल सिध्दांतावर शिक्षण व प्रशिक्षणशास्त्राच्या समाजशास्त्रज्ञांकडून खूप टीका केली आहे. सन १९६० च्या मार्क्सवादी पुनरुत्थानामध्ये तथाकथित व्यापार व्यक्तिविवादाचे वैधतेसाठी, विशेषत: अमेरिकेत जेथे सिध्दांत अस्तित्वात आला आणि विस्तारला त्यास वैध ठरविण्यासाठी त्याच्यावर टीका करण्यात आली. व्यवस्थेवरील दोषाबद्दल व्यक्तींना दोष देणे, कामगारांच्या ढोंगी भांडवलधारकांना दोष देणे आणि दोघांमधील स्वारस्याचा (interest) विरोधाभास झुगारणे यावरही टीका केली गेली. तथापि, या आवश्यक टीका कमी केल्याने मानवी भांडवल सिध्दांत तर्कसंगत विनिमय सिध्दांताची उत्पत्ती म्हणून ओळखला जावू शकतो.

२.३ मानवी भांडवलातील गुंतवणूक (INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL)

श्रम बाजारात श्रमिकांवर तीन प्रकारची भांडवल गुंतवणूक केली जाते. ते तीन प्रकार म्हणजे शिक्षण आणि प्रशिक्षण, स्थलांतर, नवीन नोकरीचा शोध हे होय. या तीनही प्रकारच्या खर्चामुळे भविष्यात मोठ्या प्रमाणात श्रमिकांना लाभ मिळतात.

कोणत्याही उद्योगाच्या मालमत्तेपैकी एक म्हणजे त्यांची श्रमशक्ती, त्यास मानवी भांडवल म्हणून ओळखले जाते. कर्मचारी परिपूर्ण, उत्पादनक्षम आणि निरोगी टीम राखण्यासाठी व्यावसाय मालक आणि व्यवस्थापक त्यांच्या पालणपोषणावर लक्ष केंद्रित करीत असतात. सकारात्मक व्यावसायिक संस्कृती तयार करण्याचा आणि प्रभावीपणे कामगारांना व्यवस्थापित करण्याचे एक मार्ग म्हणजे शैक्षणिक प्रगती आणि क्षेत्र विशिष्ट कौशल्यांमध्ये प्रशिक्षण प्रदान करून वैयक्तिकरित्या गुंतवणूक करणे.

कर्मचाऱ्यांच्या शिक्षण-प्रशिक्षणासाठी पैसे खर्च करणे ही मानवी गुंतवणूक आहे, याविषयी व्यवसाय मालकात जागरूकता वाढत आहे. यासाठी सेमिनार आयोजन, विशिष्ट तांत्रिक कौशल्य विकसित करण्यासाठी प्रशिक्षण वर्ग, संघर्ष व्यवस्थापन इत्यादीचे आयोजन करणे. यामुळे कामगारांच्या कामाच्या गुणवत्तेत सुधारणा करण्यासाठी कार्य करतात, उत्पादकता वाढते. जेव्हा कामगारांना वाटते की, त्यांची कंपनी व्यावसायिकदृष्ट्या विकसित होण्यात रस घेण्यासाठी इच्छुक आहे, तेव्हा ते त्यांच्या कामात अधिक आनंदी आणि उत्पादनक्षम बनतात.

कामगारांमधील शैक्षणिक गुंतवणूकदेखील व्यावसायाला निष्ठा निर्माण करते. जेव्हा कनिष्ठ पातळीवरील कामगार व्यावसायिक विकासाच्या स्पष्ट मार्गासह प्रदान केले जातात आणि स्वत:च्या व्यवस्थापनाचा दर्जा वाढविण्याची क्षमता पाहतात, तेव्हा ते स्वत:ला कंपनीमध्ये गुंतविण्याची अधिक शक्यता असते आणि वैयक्तिक व व्यावसायिक दोन्ही उद्दिष्ट्ये साध्य करण्यासाठी कठोर परिश्रम करतात.

मानवी भांडवल म्हणजे कामगार त्यांच्या ज्ञान, कौशल्य आणि क्षमता यांच्याद्वारे आर्थिक मूल्य वाढवितो. कंपनीच्या बदलत्या खर्चापैकी सरासरी ७०% खर्च मानवी भांडवलावर होतो. प्रचंड खर्च मानवी भांडवल निर्मितीमध्ये होत असला तरी अनेक कंपन्या यांचे योग्य नियोजन करीत नाहीत. कामगारांकडून फायदे मिळविण्यासाठी आपल्या व्यवसायामध्ये सक्रियपणे गुंतवणूक करणे आवश्यक आहे.

मानवी भांडवल गुंतवणूकीचे फायदे पुढीलप्रमाणे आहेत.

१. **कामगारांच्या समाधानात वाढ:** कर्मचाऱ्यांसाठी व्यवसाय विकासामध्ये गुंतवणूक केल्यामुळे कामाचे समाधान मिळू शकते. सोसायटी फॉर ह्यूमन रिसोर्स मॅनेजमेंटच्या २०१४ च्या सर्वेक्षणानुसार ४२% कामगारांनी सांगितले की, व्यावसायिक विकासासाठी त्यांच्या संस्थेची वचनबध्दता,त्यांच्या कामात समाधानी असणे फार महत्त्वाचे आहे.

२. **धारणा दर सुधारणे (Improve Retention Rates):** सुमारे ५४% कामगारांनी सांगितले की, नोकरी शोधताना पगारापेक्षा करिअरची प्रगती महत्त्वाची आहे. याव्यतिरिक्त ४४% कामगारांच्या मते, नोकरीतील वाढ व प्रगतीचा अभाव हे कामाच्या तणावाचा सर्वोच्च स्रोत आहे. ही आकडेवारी कामगारांच्या करिअरच्या वाढीचे महत्त्व दर्शविते.

३. **कामगार प्रतिबध्दता (Engagement) विकास:** प्रत्येक व्यवसायासाठी कामगाराची प्रतिबध्दता वाढविणे अग्रक्रमाचे आहे. कंपनीतील काम करणारे कामगार (प्रतिबध्द) अधिक उत्पादक व अधिक निष्ठावान आहेत. कामगारांच्या विकासासाठी गुंतवणूक केल्यास कामगारांची प्रतिबध्दता वाढते. कामगारांना करिअरसाठी प्रगतीची संधी देणे, त्यांच्या विकासासाठी गुंतवणूक करणे, यामुळे कामगार कामात व्यस्त राहतात. प्रत्येक

व्यावसायिकाने आपल्या कामगारांना विचारावे की, कोणत्या क्षेत्रात विकास करण्याची आवश्यकता आहे.

४. **ग्राहक प्रतिबध्दता विकास:** कामगारांना वृध्दीची संधी दिल्यामुळे समाधानी राहणे आणि कंपनीमध्ये गुंतण्याची शक्यता अधिक असते. कामगार हा कंपनीचा चेहरा असतो. जेव्हा ग्राहक व्यस्त आणि समाधानी असलेल्या कामगारांशी संवाद साधतात तेव्हा त्यांना सकारात्मक अनुभव होण्याची अधिक शक्यता असते. प्रत्येक सकारात्मक अनुभव ग्राहक प्रतिबध्दता आणि समाधान वाढवितो. जेवढे कामगार समाधानी असतील तेवढे ग्राहक संतुष्ट राहतात.

५. **गुंतवणूक दरात वाढ:** प्रत्येक कंपनी मानवी भांडवलामध्ये गुंतवणूक करते. आपल्या कर्मचाऱ्याचे वेतन, लाभ आणि भत्ते ही आपल्या पेढीच्या मानवी भांडवलामध्ये गुंतवणूक आहे. व्यवसायाचा विकास करण्यासाठी मानवी भांडवल गुंतवणूकीवर परतावा वाढविण्यासाठी पैशाचा खर्च करावा लागतो. प्रगती किंवा शिकण्याची संधी देवून कामगारात सुधारणा करावी.

६. **संस्थात्मक दळणवळण सुधारणा:** मानवी भांडवल व्यवस्थापन संपूर्ण कंपनीमध्ये माहितीच्या प्रवाहासाठी अनुमती देते. मानवी भांडवलातील गुंतवणूक गुणवत्ता संख्यात्मक सुधारणांच्याद्वारे व्यावसायाचा संवाद चांगला वाढविते. दळणवळणासह कामगाराच्या प्रगतीचे प्रत्येक पैलू सुधारण्यासाठी मानव भांडवल विकास कार्य करते. ही प्रक्रिया संप्रेषण कौशल्य नसणाऱ्या कर्मचाऱ्यांना शोधण्यास मदत करते.

७. **भरतीची उत्तम प्रक्रिया (Better Recruitment):** मानवी भांडवल विकास कर्मचाऱ्यांना कंपनीत टिकवून ठेवण्यात मदत करतात, परंतु हे कंपनीला भविष्यासाठी भरती करण्यास मदत करते. अनेक अनुभवजन्य अभ्यासातून असे स्पष्ट झाले आहे की, नोकरीसाठी अर्ज करताना प्राधान्यक्रमाचा घटक म्हणजे शिकण्याची आणि प्रगतीची संधी होय.

८. **कंपन्यांच्या संस्कृतीत सुधारणा:** मानवी भांडवलामध्ये गुंतवणूक करण्याचा एक फायदा म्हणजे संस्थेच्या संस्कृतीमध्ये सुधारणा होते. उच्च कामगार समाधान, प्रतिबध्दता आणि संप्रेषणामुळे संपूर्ण संस्कृतीमध्ये सुधारणा होते. कर्मचाऱ्यांना शिकायचे आहे, त्यांना त्यांचे करिअर विकसित करायचे आहे आणि त्यांना दररोज कार्यालयात जाण्याचा आनंद आहे. एक सकारात्मक संस्कृती सशक्त व आनंदी कर्मचारी निर्माण करते.

२.४ शिक्षणाचा खर्च व आजीवन फायदे

शिक्षण म्हणजे शिकणे किंवा ज्ञान, कौशल्य, मूल्ये, विश्वास आणि सवयी अधिग्रहण करण्याची प्रक्रिया होय. शैक्षणिक पध्दतीमध्ये कथा लेखन, चर्चा, शिक्षण, प्रशिक्षण आणि निर्देशित संशोधन यांचा समावेश होतो. शिक्षकांच्या मार्गदर्शनाखाली शिक्षण घेता येते. तथापि, विद्यार्थी स्वयं प्रेरणेने शिकू शकतो. औपचारिक व अनौपचारिक पध्दतीने शिक्षण घेता येते. औपचारिक शिक्षण पूर्व प्राथमिक पासून महाविद्यालय व विद्यापीठांपर्यंतचे असते.

अ. शिक्षणाचा खर्च (Cost of Education) :

शिक्षण क्षेत्रातील नवीन विकासाकडे पाहता शिक्षणाच्या भविष्याकडे लक्ष देणे कठीण झाले आहे. खाजगी विद्यापीठ दर्जेदार शिक्षण देत आहेत, परंतु त्यांचा खर्च प्रचंड असतो. आज भारतातील काही प्रमुख संस्थांमध्ये अभियांत्रिकी शिक्षणाचा खर्च १० लाख रुपयांच्या दरम्यान आहे, तो १५ वर्षानंतर ४० ते ५० लाख रुपयांपर्यंत वाढेल, आज खाजगी महाविद्यालयातील वैद्यकीय शिक्षणाचा खर्च २५ लाख रुपये आहे, तोच १५ वर्षानंतर १ कोटी रुपयांपर्यंत असेल, व्यवस्थापन कोट्यातील वैद्यकीय शिक्षणाचा खर्च तर प्रचंड वाढला आहे. जगातील सर्वात वेगवान विकसनशील देशांपैकी भारत एक आहे. भारतातील वारसा आणि संस्कृतीच उच्च प्रतीची नव्हे तर अलीकडेच शिक्षणासाठी जगभरातील विद्यार्थी आकर्षित झाले आहेत.

विदेशी विद्यार्थ्यांसाठी भारत हा जगात उच्च १५ देशात शिक्षण खर्चाच्या बाबतीत महागडा देश आहे. इतर देशाच्या तुलनेत भारतात राहण्याचा खर्च फार कमी आहे. भारत सरकार शिक्षणासाठी विविध प्रकारे निधी पुरविते.

भारतातील उच्च शिक्षणाचा खर्च वाढत आहे. २०१७ च्या बाजार स्थितीनुसार उच्च शिक्षणासाठीची उलाढाल ७ लाख ८ हजार कोटी रुपयांची होती. देशात उच्च शिक्षणाचा हिस्सा बाजारातील आकार ६०%; तर प्राथमिक शिक्षणाचा हिस्सा ४०% आहे. भारतातील शिक्षणाचा खर्च महागाईपेक्षा वेगवान आहे. एका सर्वेक्षणानुसार मध्यमवर्गीय कुटुंब त्यांच्या पगाराच्या ६०% रक्कम मुलांच्या शिक्षणावर खर्च करतात. यामध्ये फी, पुस्तके, युनिफॉर्म, वाहतूक खर्च, ट्यूशन फी व इतर करिअरसाठी लागणारी फीचा समावेश आहे. अभ्यासानुसार सर्वसाधारण पालकांना एका मुलाच्या शिक्षणासाठी २०२५ सालापर्यंत ३० लाख रुपये प्राथमिक शिक्षणापासून उच्च शिक्षणापर्यंत खर्च करावे लागतील. उच्च शिक्षणाच्या वाढत्या किंमतीमुळे अनेक पालक चिंताग्रस्त असतात. त्यापैकी बहुतेक पालक खर्च अधिक असल्याने चांगले शिक्षण देवू शकत नाहीत. भारतीय पालकांना अशा उच्च शैक्षणिक खर्चातून खरोखर थोडीशी सवलत पाहीजे.

ब. शिक्षणाचे आजीवन फायदे:

बेंजामिन फ्रैंकलिनच्या मते, 'शिक्षणातील गुंतवणूकीची भरपाई सर्वोत्तम असते. शिक्षणात चांगल्या आयुष्यातील सुवर्ण तिकीट म्हणून पाहिले जाते. परंतु अनेक तरुण मुलांना योग्य वयात हे तिकीट मिळत नाही. अनेक विद्यार्थ्यांना त्यांच्या सभोवतालच्या शैक्षणिक संस्थांचा फायदा झाला नाही. शिक्षणाचे आजीवन फायदे पुढीलप्रमाणे आहेत.

१. **आर्थिक वृध्दी आणि स्थिरता:** अनेक अर्थशास्त्रज्ञ सहमत आहे की, शिक्षण आणि आर्थिक वृध्दी व स्थिरतेचा प्रत्यक्ष सहसंबंध आहे. जेव्हा व्यक्तीची शैक्षणिक प्रगती होते, तेव्हा देशाची आर्थिक वृध्दी होते. देशाचे अधिक शिक्षित नागरिक त्यांची व्यक्तिगत आणि सामाजिक अर्थव्यवस्था अधिक विकसित आणि यशस्वी होण्याची शक्यता असते. शिक्षणाचा उत्पन्न वाढ आणि उत्पन्न वितरणावर जोरदार प्रभाव पडतो. शिक्षणामुळे संपूर्ण देशाचा फायदा होतो.

२. **आनंदी आणि निरोगी जीवन:** शिक्षणाचा सर्वात महत्त्वाचा फायदा म्हणजे वैयक्तिक जीवनातील सुधारणा आणि सामाजिक जीवन योग्य प्रकार चालणे हा होय. आम्ही दीर्घ, ज्ञानी आणि आनंदी जीवन जगतो. आर्थिक सहकार्य आणि विकासासाठी संघटना (OECD) च्या मते, शिक्षित लोक विविध सामाजिक कार्यात सक्रिय सहभागी असतात. उदा. मतदान, स्वयंसेवी सहकार्य, राजकीय हित व वैयक्तिक विश्वास इत्यादी. रोजच्या जीवनात सुधारणा करण्याशिवाय शिक्षित व्यक्ती त्याच्या समकक्ष अशिक्षित व्यक्तिपेक्षा जास्त आयुष्य जगतात. जीवनशैलीत सुधारणा आणि संपूर्ण कल्याण सुधारण्यासाठी शिक्षण आवश्यक आहे.

३. **सामाजिक फायदे - एकता आणि विश्वास:** शिक्षणामुळे संपूर्ण समाजाचा फायदा होतो. एक शिक्षित समाज एक संयुक्त समाज आहे. शिक्षणामुळे समाजात एकत्रितपणा आणि सुसंगततेची भावना निर्माण होते. देशातील नागरिक जेवढे अधिक शिक्षित असतील, तेवढा देशाचा आर्थिक विकास होईल.

४. **दारिद्रय निर्मूलन:** अत्यंत गरीबीमध्ये राहणाऱ्या अनेक मुलांना मूलभूत शिक्षण मिळत नाही आणि शिक्षणाची कमतरता गरीबीचे मूळ कारण आहे. उदा. सर्व मुलांनी मुलभूत वाचन कौशल्य संपादन केल्यास १७.१ दशलक्ष लोकांना अत्यंत गरीबीतून बाहेर काढता येईल. शिक्षण आयोगाने दिलेल्या शिकण्याच्या रूपरेषेनुसार, शिक्षण ३०% दारिद्रय कमी करण्यास मदत करू शकते.

५. **समानता वाढविते:** शिक्षण हे महान समतुल्यापैकी एक आहे. जात, लिंग किंवा सामाजिक वर्ग वगळता प्रत्येकासाठी समान संधी उपलब्ध होण्याची खात्री शिक्षणामुळे निर्माण होते. शिक्षणाची कमतरता अनेक चांगल्या नोकरीच्या संधीपासून व्यक्तीला वंचित ठेवते. शिक्षणामुळे मुली व महिलांच्या संधी/पर्यायात वाढ होते. प्रत्येक वाढीव वर्गासह महिलेची कमाई/उत्पन्न १० ते २०% ने वाढू शकते.

६. **गुन्हेगारीला आळा:** शिक्षणामुळे व्यक्तीला चांगले आणि वाईट याच्यातील फरकाची जाणीव होते. समाजाप्रती कर्तव्याची भावना उत्पन्न व्युत्पन्न होते. दारिद्र्यात राहणारे आणि सर्वाधिक कमजोर असतात. संधीच्या अभावामुळे असे लोक कधीकधी बेकायदेशीर मार्गाचा अवलंब करतात. शिक्षणामुळे संधी निर्माण होते आणि लोक अशा समाजविघातक क्रिया टाळू शकतात.

७. **पर्यावरणीय फायदे:** सन २०३० पर्यंत हवामानातील बदल आणि नैसर्गिक आपत्तीच्या वाढीव दरामुळे १२२ दशलक्ष लोक दारिद्र्यात येवू शकतील. ग्रीन इंडस्ट्रीजमध्ये अत्यंत कुशल लोकांची आवश्यकता आहे आणि हे कौशल्य शिक्षणामुळे निर्माण होत आहे. शिक्षण शेतकऱ्यांना शाश्वत शेती करण्यास मदत करेल. वाचन,

लेखन, कौशल्य असणारे लोक पर्यावरणाविषयी अधिक संवेदनशील व जागरूक असतात.

८. **लिंगभेद कमी:** लिंगभेदामुळे किंवा महिलाविषयीच्या पूर्वग्रहामुळे त्यांच्या शिक्षणावर विपरीत परिणाम होतो. शारीरिक हिंसाचाराच्या भितीमुळे अनेक मुली व महिला शाळेत जात नाहीत. तथापि, शिक्षण लोकांच्या मनोवृत्तीवर सकारात्मक परिणाम करू शकते. त्यामुळे हिंसा निरूपयोगी होते.

९. **बालविवाहाला आळा:** अनेक विकसनशील राष्ट्रांमध्ये बालविवाह ही एक मोठी चिंता आहे. शिक्षणामुळे ही धोकादायक पध्दती आणि प्रवृत्ती कमी झाली आहे. शिक्षणातील वाढीबरोबर मुलींचे लग्नाचे वय वाढते, बालविवाहाला आळा बसतो.

१०. **मातृमृत्यूदर कमी:** शिक्षणामुळे माता मृत्यूदर कमी होवू शकतो. सर्व मातांना प्राथमिक शिक्षण मिळाल्यास माता मृत्यू दर दोन-तृतीयांश कमी होईल.शिक्षणाचे बरेच फायदे एकमेकांशी संबंधित आहेत. व्यक्तीच्या जीवनात परिस्थिती सुधारण्यासाठी ते एकत्र काम करतात. दुर्दैवाने जगभरात अनेक ठिकाणी शिक्षणाचे फायदे मिळू शकत नाहीत ते शिक्षणाच्या मर्यादित प्रवेशामुळे. शिक्षणाचा अभाव म्हणजे गरिबी, असमानता आणि काही वेळा गुन्हेगारी आणि हिंसा यासारख्या मोठ्या समस्याची निर्मिती होय. मागासभागात शाळाच्या सुविधामुळे शेकडो मुले गरीबीतून बाहेर पडतात..

२.५ श्रम बाजार बाजार आणि वेतन सिद्धांत

२.५.१ उपजीविकेचा वेतन सिद्धांत

उपजीविकेचा वेतन सिद्धांताचा मुख्य सिद्धांत असा आहे की कामगाराला स्वतःच्या आणि त्याच्या कुटुंबाच्या किमान जीवनमानाला पूरक अशा वेतनाचीच देयक केली पाहिजे. जर त्यांना किमान वेतनापेक्षा जास्त मिळाले तर त्यांच्या कुटुंबाचा आकार वाढेल आणि पुढच्या पिढीत कामगारांचा पुरवठा वाढेल. व्यापारी विचारसरणी (Mercantilists) साठी, कामगाराच्या उपजीविकेपुरते वेतन देण्याचा हेतू व्यापारी आणि उत्पादकांनी सोने व चांदी संचयित करावा, असा होता. कारण मौल्यवान धातूंचा एकत्रित साठा देशाच्या संपत्तीचे प्रतिक मानला जात असे.

ॲडम स्मिथ आणि रिकार्डो यांनी उपजीविकेच्या वेतनाच्या सिद्धांताचा पुरस्कार केला. त्यांनी स्पष्ट केले की, कामगाराचे नैसर्गिक वेतन म्हणजे असे वेतन आहे जे कामगाराला स्वतःच्या आणि त्याच्या वंशाच्या किमान जीवनमानाला टिकवून ठेवण्यासाठी आवश्यक असते, ज्यामुळे जनसंख्या न वाढता किंवा कमी न होता समान राहते.

ॲडम स्मिथ यांच्या मते, “एखाद्या वस्तूचे पूर्ण मूल्य, जो व्यक्ती स्वतः ती वस्तू वापरण्याचा विचार करत नाही तर इतर वस्तूंसाठी विनिमय करण्याचा हेतू ठेवतो, ते त्या वस्तूच्या बदल्यात त्याला मिळणाऱ्या श्रमाच्या प्रमाणाएवढे असते. त्यामुळे श्रम हा वस्तूंच्या विनिमय मूल्याचा वास्तविक मापक आहे... श्रम हा पहिला किंमत-निर्धारणाचा घटक होता आणि तोच प्रत्येक वस्तूसाठी मूलभूत किंमत होती." त्यांच्या मते, मालक, जे तुलनेने अधिक चांगल्या स्थितीत असतात, कामगारांचे वेतन शक्य तितक्या किमान स्तरावर ठेवतात. तो

किमान स्तर असा आहे की "कुटुंब वाढवण्यासाठी नवरा-बायको मिळून केवळ स्वतःच्या उपजीविकेसाठी आवश्यक तेवढे श्रम करावे लागतात."

डेव्हिड रिकार्डो यांनी उपजीविकेच्या वेतनाच्या सिद्धांताला पुढे विकसित करत लिहिले की, “कामगाराला स्वतःचा उपजीविकेसाठी आणि त्यांच्या वंशाच्या टिकवण्यासाठी आवश्यक असलेले वेतन म्हणजेच श्रमाचे नैसर्गिक मूल्य आहे.” या सिद्धांतानुसार, वेतन त्या पातळीवर निश्चित होतात जे कामगार आणि त्याच्या कुटुंबाला किमान उपजीविका चालवण्यासाठी पुरेसे असते. जर वेतन त्या पातळीपेक्षा जास्त वाढले तर कामगार विवाह करण्यास प्रोत्साहित होतात आणि मोठी कुटुंबे होतात. परिणामी, श्रमांचा पुरवठा वाढतो आणि वेतन कमी होते. जर वेतन उपजीविका पातळीखाली गेले, तर विवाह आणि जन्मदर कमी होतो, श्रम पुरवठा घटतो आणि वेतन पुन्हा उपजीविका पातळीवर परत येते.

उपजीविकेच्या वेतन सिद्धांतामुळे अर्थशास्त्राला "उदासीन शास्त्र" असे संबोधण्यात आले. या सिद्धांतावर पुढील कारणांमुळे टीका करण्यात आली:

१. लोकसंख्या वेतनाच्या प्रमाणानुसार अनंत वाढत नसते.
२. कामगार संघटना (Trade Unions) वेतन उपजीविका पातळीवर राहू देत नाहीत.
३. उच्च वेतनामुळे जीवनमानाचा स्तर सुधारू शकतो, ज्यामुळे प्रत्यक्षात जन्मदर कमी होतो आणि कुटुंबाचा आकार कमी होतो; सिद्धांताच्या म्हणण्याप्रमाणे वाढत नाही.
४. या सिद्धांतात बाजाराच्या मागणीच्या बाजूची उपेक्षा केली गेली आहे.

२.५.२ अवशिष्ट प्राप्तकर्ता वेतन सिद्धांत

हा सिद्धांत अमेरिकन अर्थशास्त्रज्ञ वॉकर यांनी मांडला. उत्पादन प्रक्रिया चार घटकांवर अवलंबून असते – जमीन, श्रम, भांडवल आणि संघटना. यांपैकी प्रत्येक घटकाला त्यांच्या योग्यतेनुसार भाडे, वेतन, व्याज आणि नफा मिळतो. वॉकर यांच्या मते, भाडे, व्याज आणि नफा हे ठराविक नियमांद्वारे निश्चित केले जातात, पण वेतन मात्र अशा पद्धतीने निश्चित केले जात नाही. जमीन, भांडवल आणि संघटनाला दिल्यानंतर उरलेले जे काही शिल्लक राहते, ते कामगाराला वेतन म्हणून दिले जाते. दुसऱ्या शब्दांत, कामगाराला अवशिष्ट रक्कम दिली जाते.

२.५.३ वेतन निधी सिद्धांत

जे. एस. मिल यांनी वेतन निधी सिद्धांत मांडला. आपल्या "प्रिन्सिपल्स ऑफ पॉलिटिकल इकॉनॉमी" या ग्रंथात त्यांनी असे म्हटले की, वेतन हे लोकसंख्येचा पुरवठा आणि कामगारांना रोजगार देण्यासाठी उपलब्ध भांडवल यांच्यातील संबंधावर अवलंबून असते. त्यांच्या शब्दांत, “वेतन हे भांडवलाच्या प्रमाणावर आणि लोकसंख्येवर अवलंबून असते.”

लोकसंख्या म्हणजे काम करण्यासाठी तयार असलेली व्यक्तींची संख्या,आणि भांडवल म्हणजे वेतन देण्यासाठी वापरली जाणारी रक्कम.त्यानुसार, वेतन स्तर ठरवताना एकूण वेतन निधीला कामगारांच्या संख्येने भागले जाते.

वेतन निधी म्हणजे त्या वस्तू ज्या कामगारांच्या उपजीविकेसाठी लागतात.तसेच, वेतन निधी म्हणजे भांडवलदारांनी वेतन देण्यासाठी राखून ठेवलेला कार्यरत भांडवलाचा एक भाग आहे.

वेतन निधी सिद्धांतानुसार, कामगारांच्या मागणी व पुरवठ्यावर बाजारातील वेतन दर ठरतो. जर प्रत्यक्ष वेतन दर वेतन निधीच्या विश्लेषणानुसार ठरलेल्या दरापेक्षा जास्त असेल, तर अर्थव्यवस्थेत बेरोजगारी निर्माण होईल. म्हणजेच, जर वेतन दर जास्त असेल, तर उपलब्ध वेतन निधीनुसार कमी कामगारांना रोजगार मिळेल. अशा परिस्थितीत वेतन वाढू शकत नाही, जोपर्यंतवेतन निधी वाढत नाही किंवाकामगारांचा पुरवठा कमी होत नाही.

या सिद्धांतावरील मुख्य टीका

हा सिद्धांत कामगारांच्या वाढत्या उत्पादकतेमुळे वेतनात होणारी वाढ होऊ शकते, याकडे दुर्लक्ष करतो.

२.५.४ मजुरीचा मागणी – पुरवठा सिद्धांत (Demand and Supply Theory of Wage) :

आधुनिककाळातील मजुरीचा सर्वसामान्यपणे ग्राह्य ठरलेला सिद्धांत म्हणजे मागणी – पुरवठा सिद्धांत होय. आधुनिक अर्थशास्त्रज्ञ जॉन रिचर्ड हिक्स याने मांडलेला सुधारित सीमांत उत्पादकता सिद्धांत खऱ्या अर्थाने मागणी – पुरवठा सिद्धांतच आहे, कारण सगळे कार्यनियुक्त आहेत, असे मानून तो सीमांत उत्पादकता सिद्धांत मांडला आहे.

"सिद्धांतानुसार प्रत्येक उद्योगधंद्यातील वेगवेगळ्या प्रकारच्या मागणी श्रमांची किंमत – म्हणजेच मजुरीचे दर – त्या त्या प्रकारच्या श्रमाच्या मागणी – पुरवठ्याने ठरते."

मजुरांच्या श्रमांची मागणी त्यांच्या सीमांत उत्पादकतेवर अवलंबून असते. म्हणून मानवी श्रमांचा मागणीवक्र कोणत्याही वस्तूच्या मागणीवक्राप्रमाणे डावीकडून उजवीकडे उतरणारा असतो. म्हणजे मजुरीचा दर कमी झाला, तर श्रमांची मागणी वाढते. उद्योगधंद्यात मजुराची एकंदर संख्या, रोजगाराची पातळी, अधिक फुरसत किंवा अधिक मजुरी यांत मजुरांनी निवडलेला पर्याय, यांवर मजुरांच्या श्रमाचा पुरवठा अवलंबून असतो. सर्वसाधारणपणे मजुरीचा दर वाढला, तर त्या त्या धंद्यात श्रमाचा पुरवठा वाढतो आणि श्रमाचा पुरवठा – वक्र वस्तूच्या पुरवठा – वक्राप्रमाणे खालून वर उजव्या बाजूकडे जाणारा असतो. अर्थात कधीकधी मजुरीचा दर वाढला, तरी मजुरांना फुरसतीच्या वेळेत आराम करण्याची इच्छा अधिक तीव्रतेने होत असेल, तर श्रमांचा पुरवठा वाढणार नाही आणि मग पुरवठा – वक्र मागच्या बाजूला झुकलेला दिसेल.

थोडक्यात, मजुरीचा दर मजुरांच्या श्रमाच्या मागणी – पुरवठ्याने ठरतो आणि तो मजुरीचा दर कार्यनियुक्त मजुरांच्या सीमांत उत्पादकतेएवढा असतो.

५.२.५ मजुरी व सामुदायिक सौदाशक्ती (Wage and Collective Bargaining) :

सामुहिक सौदाशक्तीची सुरुवात सर्वप्रथम इंग्लंडमध्ये झाली. इंग्लंडमध्ये कारखान्याचे प्रमाण वाढल्यानंतर कामगारवर्ग आपल्या मजुरीचे दर कामाचे तास, काम करण्याचे ठिकाण

इ. सर्व समस्या व्यक्तीशः मालकापुढे मांडण्याऐवजी सामूहिकरित्या त्या मांडणे अधिक श्रेयस्कर समजू लागले. परिणामतः मालक व कामगार संघ यांच्यात वाटाघाटी होऊ लागल्या. मालकाला अशा प्रकारच्या वाटाघाटी उपयुक्त वाटू लागल्या. त्यामुळे इंग्लंडमध्ये ही प्रथा वाढली. विशेष म्हणजे कायद्याच्या व शासनाच्या हस्तक्षेपाशिवाय सामूहिक वाटाघाटी होऊ लागल्या. करार होतात ते पाळण्याचे नैतिक बंधन मालक व कामगार यांच्यावर असते. अमेरिकेतही अशा प्रकारच्या सामूहिक वाटाघाटींना खूप प्रतिसाद मिळत गेला. परंतु नंतरच्या काळात अकुशल मजुराची संख्या वाढत गेली व जागतिक महामंदी आली. त्यामुळे सामूहिक वाटाघाटीचा जो हक्क कामगारांना मिळाला होता त्याची अंमलबजावणी करणे दुरापास्त झाले. परिणामतः सरकारने १९३५ मध्ये कायदा करुन कामगारांना हक्क मिळवून दिला.

इंग्लंड व अमेरिकेत वाढलेली सामूहिक वाटाघाटीची प्रथा हळूहळू जगभर पसरु लागली. नव्यानं स्वतंत्र झालेल्या आशिया - आफ्रिकेतील देशांनी सुद्धा या पद्धतीचा स्वीकार केला. अर्थात सर्वत्र या प्रथेला शंभर टक्के यश मिळाले नाही. भांडवलशाही व साम्यवादी देशातील राजकीय व आर्थिक धोरणे वेगळ्या प्रकारची असल्याने ही वाटाघाटीची प्रथा आढळत नसे. मात्र अलीकडच्या काही वर्षात हुकूमशाही व साम्यवादी चौकटीला हादरे बसले. राजकीय व आर्थिक क्षेत्रात स्वातंत्र्याचे वारे वाहू लागले. उद्योग व्यवसायात खाजगी निर्णयाला महत्व येऊ लागले. एका अर्थाने भांडवलशाही अर्थव्यवस्थेचा पुरस्कार होऊ लागला. त्यामुळे भांडवलदार म्हणजे मालक व मजूर यांच्या संघटना निर्माण होऊ लागल्या. परिणामतः इंग्लंड-अमेरिकेप्रमाणे याही देशात सामूहिक वाटाघाटींना प्रारंभ होईल व औद्योगिक विवाद मिळविण्याचा प्रयत्न होईल. अशी आशा करावयास हरकत नाही. आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेने १९४९ साली सामूहिक वाटाघाटीला आंतरराष्ट्रीय मान्यता दिली.

विकसनशील देशात तर सामूहिक वाटाघाटीला अधिक महत्व आहे. कारण देशाची अर्थव्यवस्थाच विकसनशील असल्याने त्यात होणाऱ्या सुधारणांना खूप वाव असतो. त्यामुळे उद्योग व्यवसायात निरंतर बदल होत असतात. यांत्रिक व तांत्रिक सुधारणा सारख्या होतात. कच्या मालाचे स्वरूप बदलते, व्यापारचक्रे निर्माण होतात, शासन व्यवस्था बदलते. या व इतर कारणामुळे उद्योगापुढे जे प्रश्न निर्माण होतात ते लवकरात लवकर व समाधानकाररित्या सोडविणे गरजेचे असते. अशावेळी सामुहिक सौदाशक्तीचा स्वीकार केला जातो.

सामुहिक सौदाशक्तीचा अर्थ :

“सामुदायिक सौदा किंवा सामुदायिक कराररक्षमता म्हणजे मालक आणि कामगारांचेप्रतिनिधी यांच्यात वेतन व कामाचे तास व इतर याबाबत मतभेद मिटवण्याचे साधनहोय.”

एखादा कामगार मालकवर्गाशी वेतनाच्या योग्य वाटाघाटी करु शकत नाही.म्हणून सर्व कामगारांच्या वतीने जे कामगारांचे प्रतिनिधी असतात, ते मालकवर्गाशीकरार किंवा वाटाघाटी करतात.

सामुदायिक करारक्षमतेमुळे कामगारांचे कोणत्याही प्रकारचे शोषण होत नाही.सामुहिकरित्या कामगारांच्या अडचणी मालक वर्गासमोर ठेवण्यात येतात आणिमालकवर्गाकडून वाटाघाटीसाठी योग्य वातावरण निर्माण करण्यात येते.

सामुदायिक सौदाशक्तीची वैशिष्ट्ये:

सामुदायिक सौदाशक्तीची संकल्पना पुढील वैशिष्ट्यावरून अधिक स्पष्ट होईल.

१. **सामुहिक प्रक्रिया:** सामुदायिक सौदा ही एक प्रकारची सामुहिक प्रक्रिया असते कामगार आणि मालक या दोघांचाही यामध्ये समावेश असतो.
२. **गतिमान प्रक्रिया:** कामगार आणि मालक यांनी एखाद्या विशिष्ट वेळी ज्या वाटाघाटी केलेल्या असतात, त्या कायमस्वरुपी असत नाहीत. बदलत्या परिस्थितीनुसार सामुदायिक करारक्षमतेत गतिमानता असते.
३. **लवचिकता:** सामुदायिक करारक्षमतेत कामाचे तास, बोनस, वेतन यासारख्या घटकांच्या अनुषंगाने बदल होतात.
४. **व्यावहारिक मार्ग:** सामुदायिक करारक्षमतेत ओद्योगिक लोकशाहीचा व्यावहारिक मार्ग असे म्हटले जाते. लोकशाही मार्गानेच कामगार व मालक यांच्यातील समस्यांची सोडवणूक होते.
५. **औद्योगिक संघर्ष सोडवण्याचा मार्ग:** औद्योगिक क्षेत्रात अनेक बाबीवरुन संघर्ष (तंटे)निर्माण होतात. ते मिटवण्याचे मार्ग म्हणून सामूहिक करारक्षमतेचा लाभ | करारक्षमतेचा फायदा दोघांनाही होतो.
६. **लोकशाही प्रक्रिया:** सामुहीक सौदाशक्ती लोकशाही मार्गाने कार्य करते. सामुदायिक करारक्षमतेच्या बाबतीत कामगार संघटना अधिक मजबूत असाव्या लागतात. कामगार संघटना विस्कळीत असेल तर सामुहिक करारक्षमतेचा लाभ कामगाराला मिळणार नाही. कामगार व मालक या दोघांनीही परस्परांच्या समस्या समजावून घेतल्या तर सामुदायिक करारक्षमतेचा फायदा दोघांनाही हाता

२.६ सारांश (SUMMARY)

१. अलीकडच्या काळात मानवी भांडवलातील गुंतवणूक विरुद्ध भौतिक भांडवलातील गुंतवणूक हे स्पष्टपणे मांडण्यात आले आहे.

२. मानवी भांडवलाच्या गुंतवणुकीमध्ये शिक्षण-प्रशिक्षण, आरोग्य, स्थलांतर इत्यादींचा समावेश होतो.

३. इतर गुंतवणुकीप्रमाणे मानवी भांडवल गुंतवणुकीमध्ये भविष्यकालीन कमाईसाठी चालू काळातकेल्या जाणाऱ्या गुंतवणुकीचा समावेश होतो.

४. शालेय आणि संपूर्ण शिक्षण प्रणाली हा मानवी भांडवल गुंतवणुकीचा महत्त्वाचा प्रकार आहे, ज्याद्वारे कर्मचाऱ्यांच्या भविष्यकालीन कमाईमध्ये आणि रोजगारभिमुखतेमध्ये वाढ होते.

५. गुंतवणुकीच्या परताव्याची तुलना गुंतवणुकीचा निर्णय घेण्यापूर्वीच्या गुंतवणुकीवरील खर्चाशी केली जाते.

२.७ प्रश्न (QUESTIONS)

१. मानवी भांडवलाचा सिध्दांत स्पष्ट करा.
२. शिक्षणाचा खर्च व आजीवन फायदे स्पष्ट करा.
३. मानवी भांडवलातील गुंतवणूक विषद करा.
४. मजुरीचा निर्वाह वर्तन सिद्धांत स्पष्ट करा.
५. मजुरीचा सिमांत उत्पादकता सिद्धांत स्पष्ट करा.
६. मजुरीच्या मागणी पुरवठा सिद्धांताची चर्चा करा.
७. मजुरीचा सामुहिक सौदाशक्ती सिद्धांत स्पष्ट करा.

❖❖❖❖

प्रकरण २

३

श्रम बाजारात सूक्ष्म व समग्र दृष्टीकोन

घटक रचना

३.० उद्दिष्टये

३.१ प्रस्तावना

३.२ श्रम मागणीची व्याख्या

३.३ श्रम मागणीचा सिद्धान्त

३.४ कालावधी आणि बाजाराचे प्रकार

३.५ श्रम बाजाराचे प्रकार

३.६ उद्योगाकडून श्रम मागणी

३.७ श्रम मागणीचे निर्धारक घटक

३.८ सारांश

३.९ सरावासाठी प्रश्न

३.० उद्दिष्टये (OBJECTIVES)

- श्रमाची मागणी ही संकल्पना समजावून घेणे.
- श्रमाच्या मागणीची सैद्धांतिक बाजू समजावून घेणे
- कामगार मागणीच्या निर्धारक घटकांवर चर्चा करणे.

३.१ प्रस्तावना (INTRODUCTION)

श्रम बाजार हा मजुरांच्या म्हणजेच कामगारांच्या पुरवठा आणि मागणी संदर्भातील बाजार आहे. या बाजारामध्ये कर्मचारी (Employee) श्रमाचा पुरवठा करतात आणि नियोक्ते (Employer) श्रमाची मागणी नोंदवतात. श्रम बाजार हा कोणत्याही अर्थव्यवस्थेचा एक प्रमुख घटक असतो आणि भांडवल, वस्तू आणि सेवांसाठी असलेल्या बाजारपेठांशी गुंतागुंतीने जोडलेला असतो.आपण या पाठामध्ये श्रमाच्या मागणीची बाजू समजाऊन घेणार आहोत.

भूमी, भांडवल, श्रम आणि संयोजन हे उत्पादन प्रक्रियेचे मुलभूत घटक आहेत. वस्तू अथवा सेवेचे उत्पादन करताना उत्पादन संस्था त्यांच्या उत्पादन प्रक्रीयेमध्ये श्रम आणि भांडवल हे दोन महत्वाचे घटक वापरत असतात. उत्पादन प्रक्रियेतील या उत्पादन घटकांची मागणी ही ते ज्या वस्तूच्या उत्पादन प्रक्रियेशी निगडीत आहेत त्या वस्तू किंवा सेवेच्या मागणीवर अवलंबून असते. त्यामुळ्ये श्रमाची बाजारपेठेतील मागणी ही अप्रत्यक्ष मागणी (Derived Demand) असते.

३.२ श्रम मागणीची व्याख्या (DEFINITION OF LABOR DEMAND)

श्रम मागणीच्या पुढीलप्रमाणे व्याख्या केल्या जाऊ शकतात.

१. ‘दिलेल्या कालावधीत एका विशिष्ट वेतन दराने नियोक्ते कामगारांना कामावर घेऊ इच्छितात ती कामगार संख्या म्हणजे श्रमाची किंवा कामगारांची मागणी होय’किंवा

२. अर्थशास्त्रात, नियोक्त्याची श्रम मागणी ही मजुरीच्या तासांची संख्या आहे ज्याला नियोक्ता वेगवेगळ्या बाह्य (बाह्यरित्या निर्धारित) चलनांनुसार कामावर घेण्यास इच्छुक आहे, जसे की मजुरीचा दर, भांडवलाची एकक किंमत, त्याच्या उत्पादनाची बाजार-निर्धारित विक्री किंमत इ.

श्रमाची मागणी ही उत्पादन प्रक्रियेशी संबंधित अनेक बाह्य घटकाचा परिणाम असते. ही बाब वरील दोनही व्याख्यांवरून दिसून येते. त्यापैकी जवळून संबंधित असणारा महत्वाचा घटक म्हणजे ज्या वस्तु अथवा सेवेच्या उत्पादन प्रक्रियेमध्ये हे श्रम वापरले जाणार आहेत अशा वस्तु आणि सेवांना बाजारामध्ये असणारी मागणी. म्हणूनच उत्पादनाचा घटक म्हणून श्रमाची मागणी ही सुरूवातीला उल्लेख केल्याप्रमाणे एक व्युत्पन्न मागणी आहे, त्यामध्ये श्रमाची मागणी निव्वळ श्रमासाठी केली जात नाही, तर वस्तू आणि सेवांच्या उत्पादनात त्याच्या योगदानासाठी केली जाते.

३.३ श्रम मागणीचा सिद्धांत (THEORY OF LABOR DEMAND)

ज्याप्रमाणे वस्तु मागणीच्या नियमाप्रमाणे वस्तूची किंमत कमी झाल्यावर उपभोक्ता त्या वस्तूचे जास्त नग खरेदी करायला तयार होतो त्याप्रमाणे संयोजक किंवा उत्पादक श्रमासारख्याउत्पादन घटकाची किंमत (मजुरी किंवा वेतन) कमी झाल्यास अधिक श्रमिक कामावर घ्यायला तयार होतो.

उत्पादनाच्या बाजारपेठेत विकल्या जाणाऱ्या वस्तू किंवा सेवांचे उत्पादन करण्यासाठी कंपन्या उत्पादनाचे विविध घटक—प्रामुख्याने भांडवल आणि श्रम— एकत्र करतात. त्यांचे एकूण उत्पादन आणि ज्या पद्धतीने ते श्रम आणि भांडवल एकत्र करतात ते तीन घटकांवर अवलंबून असते:

१. उत्पादन मागणी

२. दिलेल्या मजुरीला त्यांना मिळू शकणारे श्रम आणि भांडवल

३. उपलब्ध तंत्रज्ञान

श्रमाच्या मागणीचा अभ्यास करताना वरील तीन घटकांचा उत्पादन संस्थांच्या श्रमाच्या मागणीवर कशाप्रकारे परिणाम होतो, हे समजावून घेणे आवश्यक ठरते.

१. उत्पादन मागणीतील बदल:

जर एखाद्या उत्पादन संस्थेच्या उत्पादनाची मागणी वाढली, तर ती उत्पादन संस्था अधिक मजुरांची म्हणजेच श्रमाची मागणी करेल, आणि अधिक कर्मचारी नियुक्त करेल. आणि जर उत्पादन संस्थेच्या वस्तू आणि सेवांच्या उत्पादनाची मागणी कमी झाली, तर उत्पादन संस्थेला कमी श्रम/ कामगार लागतील आणि त्यातून कामगारांची मागणी कमी होईल आणि कमी कर्मचारी कामावर ठेवले जातील. त्यामूळे श्रमिकांची मागणी ही संबंधित उत्पादन संस्थेच्या उत्पादित वस्तु मागणीशी प्रत्यक्ष संबंधित आहे.

२. मजुरी/ वेतनातील बदल:

वेतन बदलल्यावर कर्मचाऱ्यांची संख्या (किंवा एकूण श्रम तास) मागणी कशी बदलते? हे आपण एका उदाहरणातून समजावून घेऊ. समजा, एका विशिष्ट उद्योगाला दीर्घ कालावधीत सतत बदलणाऱ्या मजुरी दराला सामोरे जावे लागत आहे. मात्र तंत्रज्ञान, भांडवल आणि उत्पादनाची किंमत - उत्पादनाची मागणी यांच्यातील संबंध अपरिवर्तित राहत आहेत. अशा परिस्थितीत मजुरी दर वाढल्यास मागणी केलेल्या मजुरांच्या प्रमाणावर काय परिणाम होईल?

सर्वप्रथम, जास्त मजुरी म्हणजे जास्त उत्पादन खर्च आणि उत्पादित वस्तूच्या किंमतीमध्ये वाढ. आता उत्पादनाच्या उच्च किमतीला ग्राहक आपली खरेदी कमी करून प्रतिसाद देत असल्याने त्या उत्पादित वस्तूची मागणी कमी होईल. उत्पादित वस्तूची मागणी कमी झाल्यावर नियोक्ते त्यांचे उत्पादन आणि रोजगार (इतर गोष्टी समान आहेत) कमी करतील. रोजगारातील या घसरणीलाबदलत्या आकारमानाचा परिणाम -स्केल इफेक्ट - उत्पादनाच्या छोट्या प्रमाणातील बदलांचा इच्छित रोजगारावर होणारा परिणाम- म्हणतात.

३. उपलब्ध तंत्रज्ञानामध्ये बदल:

दुसरे, मजुरी वाढते म्हणून (येथे किमान सुरुवातीला भांडवलाची किंमत बदलत नाही असे गृहीत धरून) नियोक्ते आधुनिक तंत्रज्ञानाचा अवलंब करून उत्पादन खर्च कमी करण्यासाठी प्रयत्न करतील. असे तंत्रज्ञान भांडवलावर जास्त आणि श्रमावर कमी अवलंबून असते. अधिक भांडवल-केंद्रित उत्पादन पद्धतीकडे वळल्यामुळे इच्छित रोजगार कमीच होईल. या परिणामाला प्रतिस्थापना परिणाम (Substitution Effect) असे म्हटले जाते, कारण वेतन वाढले की भांडवल श्रमाच्या जागी प्रतिस्थापीत होते.

विविध वेतन दरांचे रोजगार स्तरांवर होणारे परिणाम आपण पुढील उदाहरणातून समजाऊन घेऊ. पुढील तकत्यामध्ये (तक्ता क्र. ३.१) एका काल्पनिक उद्योगाकडून श्रमाला/कामगारांना असलेली मागणी विचारात घेतली आहे.

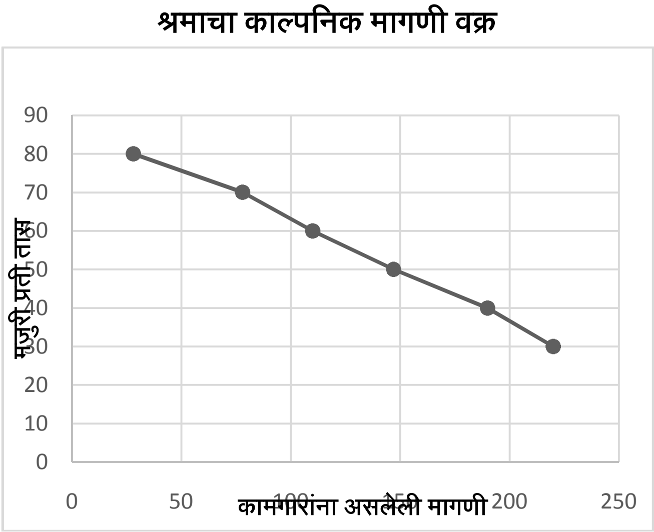
तक्ता क्र. ३.१

प्रत्येक मजुरीच्या पातळीवर मागणी केलेले मजूर

मजुरी प्रती तास (₹ मध्ये)	श्रमाला/कामगारांना असलेली मागणी
३०	२२०
४०	१९०
५०	१६५
६०	१३२
७०	११०
८०	९२

वरील तक्ता क्र. ३.१ मध्ये बदलत्या मजुरी पातळीशी संबंधित कामगारांना असलेली काल्पनिक मागणी पातळी दर्शवली आहे. यापूर्वी उल्लेख केलेल्या बदलत्या आकारमानाचा परिणाम -स्केल इफेक्ट आणि प्रतिस्थापन परिणाम या दोघांचा एकत्रित परिणाम म्हणून मजुरीचा दर वाढत गेल्याने येथे रोजगार पातळी कमी कमी होत गेलेली दिसते. तक्ता क्र. ३.१ मधील मजुरीचे दर आणि रोजगार पातळी यांच्यातील संबंध आलेखाच्या सहाय्याने मांडल्यास आपल्याला श्रमाचा मागणी वक्र उपलब्ध होतो. असा वक्र आकृती क्र. ३.१ मध्ये दर्शवला आहे.

आकृती क्र. ३.१ मध्ये श्रमाच्या मागणी वक्राचा उतार डावीकडून उजवीकडे खाली येणारा म्हणजे नकारात्मक आहे. श्रम मागणी वक्राचा हा नकारात्मक उतार कमी मजुरी दरापाशी श्रमाची जास्त मागणी आणि याउलट जास्त मजुरी दरापाशी श्रमाची कमी मागणी ही स्थिति दर्शवतो. वस्तु अथवा सेवेच्या मागणी वक्राप्रमाणे श्रमाचा मागणी वक्र हा दोन चलांमधील नकारात्मक सहसंबंध दर्शवतो की ज्यामधून मजुरी वाढली की कमी मजुरांची मागणी केली जाते असा अर्थ स्पष्ट होतो. वेगळ्या शब्दात सांगावयाचे झाल्यास श्रमाचा मागणी वक्र एक महत्त्वाची बाब स्पष्ट करतो ती म्हणजे, मागणी प्रभावित करणारे इतर घटक स्थिर असताना, रोजगाराची अपेक्षित पातळी मजुरीच्या दरातील बदलांच्या विरुद्ध दिशेने बदलते.



आकृती क्र. ३.१

बदलत्या आकारमानाचा परिणाम -स्केल इफेक्ट आणि प्रतिस्थापन परिणाम या दोघांचा एकत्रित परिणाम साधला गेल्यामुळे श्रमाच्या मागणी वक्राचा उतार असा नकारात्मक होतो. या दोनही परिणामांचे स्पष्टीकरण आपण यापूर्वी पहिले आहे. श्रम मागणी वक्राच्या नकारात्मक उताराची कारणमीमांसा घटती सीमान्त उत्पादकता (Diminishing Marginal Productivity) या संकल्पनेच्या आधारे देखील केली जाते. ही कारणमीमांसा आता आपण थोडक्यात समजून घेऊया.

३.३.१ श्रमाचे सिमांत उत्पादन (Marginal Product of Labor) :

श्रमाचे सिमांत उत्पादन म्हणजे उत्पादन प्रक्रियेमध्ये श्रमाचा एक अधिक नग वापरल्यामुळे उत्पादन संस्थेच्या एकूण उत्पादनामध्ये पडणारी भर होय. उदा. १० कामगार कामावर असताना उत्पादन संस्थेचे एकूण रोजचे उत्पादन ८० नगांचे होत असेल. अशावेळी अधिक एक कामगार कामावर घेतल्यामुळे एकूण रोजचे उत्पादन ८७ नगांचे होत असेल तर एकूण उत्पादनामध्ये ७ नगांची भर पडते म्हणजेच या ११ व्या क्रमांकावर कामावर घेतलेल्या कामगाराचे सिमांत उत्पादन ७ नग आहे असे म्हणता येईल.

$$\therefore \text{MPL}=\frac{\Delta TP}{\Delta L}=\frac{TPf-TPi}{Lf-Li}$$

येथे f आणि i अनुक्रमे अंतिम आणि सुरवातीचे उत्पादन मुल्य दर्शवितात. जेव्हा श्रमाची नगसंख्या (L) एका नगाने वाढते तेव्हा ΔL चे मुल्य १ एवढे असते.

श्रमाचे सिमांत उत्पादन नेहमी उत्पादनाच्या भौतिक नगसंख्येमध्ये व्यक्त केले जाते. वर दिलेल्या उदाहरणामध्ये श्रमाचे सरासरी उत्पादन (AverageProductofLabor) ८ नग इतके (८०/१०) म्हणजेच श्रमाच्या सिमांत उत्पादन मूल्यापेक्षा जास्त आहे. कारण श्रमाचा एक अधिक नग कामावर घेतल्यामुळे एकूण उत्पादनामध्ये पडत जाणारी भर नेहमी घटत जाणारी असते. यालाच अर्थशास्त्रामध्ये घटत्या सिमांत उत्पादकतेचा नियम असे म्हटले जाते.

३.३.२ सिमांत उत्पादनप्राप्ती (Marginal Revenue Product):

सिमांत उत्पादनप्राप्तीचे मुल्य श्रमाच्या सिमांत उत्पादनाला उत्पादित वस्तूच्या किंमतीने गुणले असता प्राप्त होते.

$$\therefore \text{MRP} = \text{MPL}\times \text{P}$$

वरील उदाहरणामध्ये ११ वा कामगार कामावर घेण्यापूर्वी एकूण उत्पादन ८० नगांचे होते. त्या उत्पादित वस्तूची किंमत समजा १० रुपये आहे. अशावेळी एकूण उत्पादन मुल्य/प्राप्ती ८० × १० = ८०० रुपये राहील. ११ वा कामगार कामावर कामावर घेतल्यानंतर एकूण उत्पादन ८७ नगांचे झाले. आता एकूण उत्पादन मुल्य/प्राप्ती ८७ × १० = ८७० रुपये होईल. म्हणजेच एकूण प्राप्तीमध्ये ८७० – ८०० = ७० रुपयांची भर पडली. हीच सिमांत उत्पादनप्राप्ती आहे. उत्पादित वस्तूची किंमत स्थिर असल्याने सिमांत उत्पादनाला किंमतीने गुणले असता(वरील MRP = MPL×P हे सूत्र वापरुन) आपल्याला सिमांतउत्पादन प्राप्ती मिळते.

जसे एक अधिक कामगार (सिमांतमजूर) कामावर घेतल्यामुळे एकूण उत्पादनामध्ये पडणारी भर (सिमांतउत्पादन) घटत जाणारी असते त्याच पद्धतीने उत्पादित वस्तूची किंमत स्थिर असल्याने एक अधिक कामगार (सिमांत मजूर) कामावर घेतल्यामुळे एकूण उत्पन्नामध्ये पडणारी भर (सिमांत उत्पादन प्राप्ती -MRP) सुद्धा घटत जाणारी असते. हे घटत जाणारे सिमांत उत्पादन प्राप्तीचे (MRP) वेळापत्रक म्हणजेच श्रमाचा मागणी वक्र असतो.

श्रमाचा सिमांत उत्पादनप्राप्ती (MRP) वक्र

आकृती क्र. ३.२

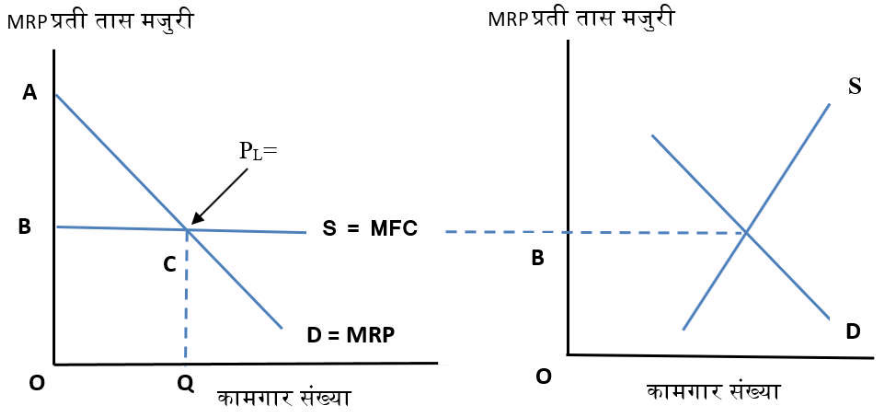
वरील आकृती क्र. ३.२ मध्ये वेगवेगळ्या वेतन/मजुरी दरांपाशी नियोक्ते किती कामगारांना कामावर घेतील हे दर्शविले आहे. उदाहरणार्थ पहिला कामावर घेतलेला कामगार ८ रुपये मुल्याचे उत्पादन करतो. दूसरा कामगार कामावर घेतल्यानंतर दोघे मिळून एकूण उत्पादन मुल्यामध्ये ७ रुपयांची भर घालतात. तिसरा कामगार कामावर घेतल्यानंतर तिघे मिळून एकूण उत्पादन मुल्यामध्ये ६ रुपयांची भर घालतात. याच पद्धतीने ४ था, ५ वा, ६ वा कामगार कामावर घेतल्यानंतर प्रत्येक वेळी सर्व मिळून अनुक्रमे ५ रुपये, ४ रुपये, ३ रुपये अशी एकूण उत्पादन मुल्यामध्ये (एकूण प्राप्तीमध्ये) भर घालतात. यावरून असे लक्षात येते की, कामगारांची मागणी हे सिमांत उत्पादनप्राप्ती (MRP) चे फलित आहे.

$\therefore Q_L = f(MRP)$

वरील आकृतीमधील MRP वक्र हाच उत्पादन संस्थेचा (कंपनी) कामगार/श्रम मागणी वक्र आहे. जोपर्यन्त कामगार एकूण प्राप्तीमध्ये धनात्मक भर घालत आहेत तोपर्यंत एकूण प्राप्ती वाढतच राहणार आहे. जोपर्यंत एकूण प्राप्ती वाढत आहे, तोपर्यन्त उत्पादन संस्थेला अधिक कामगार कामावर घेणे लाभदायकच आहे. मात्र प्रत्यक्षात कामावर घ्यावयाच्या कामगारांची संख्या ही एकूण प्राप्ती वाढत आहे किंवा नाही यावरून ठरत नसून MRP = MFC या नवसनातन समानतेतून ठरते हे आपण पुढे समजून घेऊ.

३.३.३ किती कामगार कामावर घेणार?

आकृती क्र : 3.3 .उत्पादन संस्थेतील कामगार संख्येची निश्चिती



उत्पादन संस्थेच्या (कंपनी) किती कामगार कामावर घ्यावयाचे? या निर्णयाची प्रक्रिया वरील आकृती क्र. ३.३ च्या मदतीने आपण थोडक्यात समजावून घेऊ. येथे अर्थव्यवस्थेतील श्रम बाजारपेठेमध्ये पूर्ण स्पर्धा आहे. त्यामुळे उत्पादन संस्थेला बाजारपेठेमध्ये कामगार मागणी नोंदविताना अर्थव्यवस्थेतील श्रम बाजारपेठेमध्ये मागणी आणि पुरवठ्याच्या समानतेतून निर्धारित होणारा मजुरी दर स्विकारावा लागेल. हा दर आकृतीमध्ये OB असा आहे. या दरापाशी उत्पादन संस्था तिला हवे तेवढे कामगार कामावर घेऊ शकते. त्यामुळे उत्पादन संस्थेसाठी उपलब्ध होणारा श्रम पुरवठा वक्र हा पूर्ण लवचिक म्हणजेच आडव्या अक्षाला समांतर असणार आहे. आकृतीमध्ये हा उत्पादन संस्थेसाठी उपलब्ध होणारा श्रम पुरवठा वक्र S = MFC असा आहे. महत्तम नफा मिळवणे हे उत्पादन संस्थेचे एक महत्वाचे ध्येय असते. उत्पादित वस्तूच्या अनुषंगाने विचार करावयाचा झाल्यास ज्या उत्पादन पातळीपाशी उत्पादन संस्थेची सिमांत प्राप्ती(Marginal Revenue -MR) आणि सिमांत खर्च (Marginal Cost -MC) समान होते ती उत्पादन पातळी उत्पादन संस्थेला महत्तम नफा मिळवून देणारी असते. येथे सिमांत प्राप्ती ही सिमांत उत्पादन प्राप्ती (MRP) आणि सिमांत खर्च हा सिमांत उत्पादन घटक खर्च (Marginal Factor Cost-MFC) आहे. सिमांत उत्पादन घटक खर्च हा शेवटच्या उत्पादन घटकावर म्हणजेच शेवटच्या कामगारावर होणारा खर्च (वेतन / मजुरी) आहे. उत्पादन संस्थेसाठी संतुलनाची सीमांततेची अट MR=MC म्हणजेच MRP = MFC ही आकृतीमध्ये बिन्दु C पाशी पूर्ण होते आहे. त्यामुळे C या बिंदुपाशी निर्धारित होणारी कामगार संख्या OQ ही या उत्पादन संस्थेसाठी महत्तम नफा देणारी कामगार संख्या आहे. त्यामुळे ही उत्पादन संस्था OQ एवढे कामगार कामावर घेईल.

उत्पादन संस्था OQ पेक्षा जास्त कामगार कामावर घेणार नाही कारण या कामगार पातळीच्या पलीकडे सिमांत उत्पादन प्राप्ती (MRP) म्हणजेच एक जादा कामगार कामावर घेतल्यामुळे वाढणारी प्राप्ती ही सिमांत उत्पादन घटक खर्च (MFC) म्हणजेच एक जादा कामगार कामावर घेतल्यामुळे वाढणाऱ्या खर्चा पेक्षा कमी असेल. आणि हे केव्हाही उत्पादन संस्थेसाठी तोट्याचेच राहील.

३.४ कालावधी आणि श्रमाची मागणी(DURATION AND LABOR DEMAND)

अर्थशास्त्रामध्ये उत्पादन फलनाचा अभ्यास करताना कालावधी (Time period) ही संकल्पना विशिष्ट कालाखंडाचा संदर्भ घेऊन, जसे की पाच वर्षे किंवा तीन महिने, वापरली जात नाही तर ती संकल्पनात्मक दृष्टीने वापरली जाते. उत्पादन प्रक्रियेच्या दृष्टीने कालावधीचे प्रामुख्याने दोन प्रकार केले जातात.

१) अल्प कालावधी (Short Run):

अल्प कालावधी हा असा कालावधी असतो ज्यामध्ये उत्पादन प्रक्रियेतील कमीतकमी एका आदानाचे (भूमी, भांडवल, श्रम आणि संयोजन यांपैकी एक) प्रमाण स्थिर असते आणि इतर आदानांचे प्रमाण बदलणारे असू शकते.

२) दीर्घ कालावधी (Long Run):

दीर्घ कालावधी हा असा कालावधी असतो ज्यामध्ये उत्पादन प्रक्रियेतील सर्व आदानांचे प्रमाण बदलणारे असू शकते.

३.४.१ अल्प कालावधीतील श्रमाची मागणी (Shortrunlabor demand):

अल्प कालावधीतील उत्पादन संस्था, नफ्याचे महत्तमीकरण करावयाचे असल्याने, श्रमिकांचे सीमांत उत्पादन (MPL) वास्तविक वेतनाच्या (W/P) बरोबरीचे होईपर्यंत कामगारांना कामावर ठेवेल. उत्पादन संस्था जोपर्यंत कामगारांची संख्या वाढवल्याने उत्पादन वाढत जाऊन सरासरी खर्च कमी होत असेल तोपर्यंत अधिकाधिक कामगारांना कामावर घेत राहील. जेव्हा नव्याने कामावर घेतलेल्या कामगारावरचा सिमांत खर्च MPL पेक्षा जास्त होईल तेव्हा ती उत्पादन संस्था नवीन कामगार कामावर घेणे थांबवेल. श्रमाचा सहयोगी घटक, भांडवल, स्थिर गृहीत धरल्याने अल्प कालावधीमध्ये कामगारांची संख्या उत्पादन प्रक्रियेमध्ये वाढवत नेल्यास श्रमाचे सिमांत उत्पादन घटत जाते आणि त्यामुळे अल्प कालावधीमध्येश्रमाचा मागणीवक्र डावीकडून उजवीकडे उतरत जाणारा म्हणजेच नकारात्मक उताराचा राहतो (आकृती क्र. ३.३ चे स्पष्टीकरण).

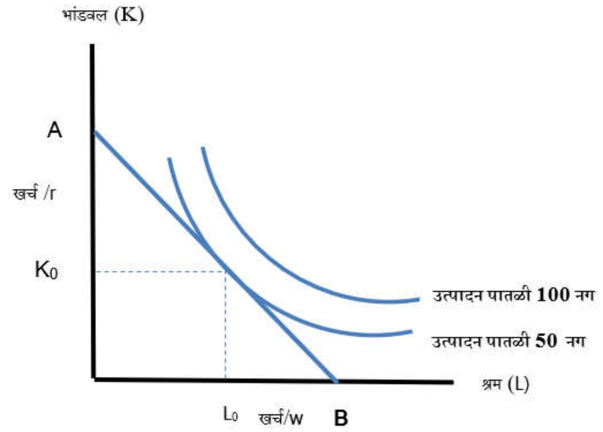
३.४.२दीर्घ कालावधीतील श्रमाची मागणी (Longrunlabor demand):

दीर्घकाळात, नफा वाढवणारी उत्पादन संस्था आपली दोनही आदाने, श्रम (L) आणि भांडवल (K), कमी -जास्त करू शकते. येथे आपणाला असे गृहीत धरावे लागेल की K वाढत असताना (L स्थिर) किंवाL वाढत असताना (K स्थिर) घटत्या उत्पादन फलाचा नियम अनुभवास येतो. सम-उत्पादन (iso-quant) आणि सम- खर्च (iso-cost) विश्लेषणाचा वापर करून L आणि K चे पर्याप्त प्रमाण आणि त्याआधारे दीर्घ कालखंडातील श्रमाचा मागणी वक्र पुढीलप्रमाणे दाखवता येईल.

३.४.२.१ सम-उत्पादन वक्र (Isoquants):

प्रत्येक सम-उत्पादन वक्र विशिष्ट स्तरावरील उत्पादन पातळी दर्शवतो आणि या उत्पादन पातळीपाशी असलेली L आणि K ची विविध संयोजन (Combination) दर्शवतो. जसे की आकृतीमध्ये उत्पादन पातळी ५०नग दर्शवणारा सम-उत्पादन वक्र हा ही उत्पादन पातळी गाठण्यासाठी आवश्यक असणारे भांडवल आणि श्रमचे K_o +L_oहे समायोजन दर्शवतो.

आकृती क्र .३.४खर्च रेषा-उत्पादन वक्र आणि सम-सम :



३.४.२.२ सम- खर्च रेषा (iso-costLine):

सम- खर्च रेषा हा एक वक्र आहे जो दोन आदानांचे (श्रम आणि भांडवल) विविध संयोजन दर्शवतो की ज्यांचा एकूण खर्च एक सारखी रक्कम असते. किंवा

एखादी उत्पादन संस्था आपल्या नियोजित खर्च रक्कमेमध्ये दोन आदानांची (श्रम आणि भांडवल) कोणकोणती संयोजन(Combinations) वापरू शकते हे दर्शवणारी रेषा म्हणजे सम- खर्च रेषा होय.

आकृतीमध्ये AB ही सम- खर्च रेषा आहे. या रेषेचा उतार MPL/MPK या गुणोत्तराएवढा राहील. येथे MPL म्हणजे श्रमाचे सिमांत उत्पादन आहे आणि MPK म्हणजे भांडवलाचे सिमांत उत्पादन आहे.

३.४.२.३ L आणि K चे इष्टतम प्रमाण :

वरील आकृती क्र. ३.४ मध्ये सम- खर्च रेषा AB ही उत्पादन पातळी ५०नग असलेल्या सम-उत्पादन वक्राला बिंदु D मध्ये स्पर्श करते. त्यामूळे D बिंदुपाशी असणारी उत्पादन पातळी ही या उत्पादन संस्थेची पर्याप्त उत्पादन पातळी आहे. या उत्पादन संस्थेपाशी असणारे वित्तीय स्त्रोत वापरुन ही या उत्पादन संस्था ५० नगांचे उत्पादन करू शकते आणि हे उत्पादन करीत असताना या उत्पादन संस्थेला Ko एवढे भांडवल आणि Lo एवढे श्रमिक कामावर घ्यावे लागतील. या D बिंदुपाशी सम खर्च रेषेचा उतार (W/r) असा राहील.

येथे श्रमाचा मोबदला w (वेतन/मंजूरी) ने आणि भांडवलाचा मोबदला r (व्याज) ने दर्शवला आहे.

थोडक्यात सांगावयाचे झाल्यास अल्पकाळामध्ये उत्पादन संस्था ज्या बिंदुपाशी श्रमाची सिमांत उत्पादनप्राप्ती (MRP) ही वेतन दरापाशी समान होते त्या बिंदुपाशी निश्चित होणारी पर्याप्त कामगार संख्या कामावर घेते. याउलट दीर्घ कालावधीमध्ये ज्या बिंदुपाशी श्रमाच्या सिमांत उत्पादनाचे तुलनात्मक मुल्य (MPL चे MPK च्या संदर्भातील मुल्य) हे श्रमाच्या तुलनात्मक किंमतीपाशी (W/r) समान होते त्या बिंदुपाशी निश्चित होणारी पर्याप्त कामगार संख्या कामावर घेते.

३.५ श्रम बाजाराचे प्रकार (TYPES OF LABOR MARKET)

श्रमिक बाजारपेठेत, कामगारांचा पुरवठा घरगुती क्षेत्राद्वारे केला जातो आणि उद्योगसंस्थाकडून मागणी केली जाते. भारतातील श्रम बाजारपेठांचे खालील प्रकारांमध्ये वर्गीकरण करता येते.

अ) **राष्ट्रीय श्रम बाजार:** राष्ट्रीय श्रम बाजार असा बाजार आहे की, ज्यामध्ये नियोक्ते आणि कंपन्या राष्ट्रीय स्तरावर कामगारांचा शोध घेत असतात. उदाहरणार्थ कंपन्यांमधील वरिष्ठ पदांसाठी श्रमिकांचा शोध, संशोधन आणि बौद्धिक मालमत्ता क्षेत्राचा कामगारांसाठी शोध इत्यादि घटना आणि त्या अनुषंगाने होणारा श्रमाचा पुरवठा हा राष्ट्रीय श्रम बाजाराचा भाग असतो.

ब) **स्थानिक श्रम बाजार:** बहुमतांशी उत्पादन क्षेत्रांमध्ये आणि उद्योगांमध्ये तृतीय आणि चतुर्थ श्रेणीतील कामांसाठी आवश्यक कामगारांचा शोध स्थानिक पातळीवर घेतला जातो . एलेक्ट्रिशियन, सुतारकाम , गवंडीकाम इत्यादि कामांसाठी लागणारे कामगार स्थानिक पातळीवर उपलब्ध असतात . नियोक्तेसुद्धा अशा कामांसाठी स्थानिक पातळीवर कामगारांचा शोध घेत असतात. श्रमाच्या मागणी- पुरवठ्याच्या अशा घटनां मधूनस्थानिक श्रमिक बाजार तयार होतो. थोडक्यात, स्थानिक श्रमिक बाजारात स्थानिक पातळीवर श्रमाच्या देवाण-घेवाणीचे व्यवहार होतात.

क) **अंतर्गत श्रम बाजार:** अंतर्गत श्रम बाजार हे उत्पादन संस्थेमधील एक प्रशासकीय एकक आहे ज्यामध्ये कामगारांचे वेतन आणि दायित्व प्रशासकीय नियम आणि प्रक्रियांच्या संचाद्वारे नियंत्रित केले जाते. या प्रकारच्या व्यवस्थेमध्ये कामगारांना प्राथमिक पातळीवर नोकऱ्यांमध्ये नियुक्त केले जाते आणि पुढे उच्च स्तर उत्पादन संस्थेच्या अंतर्गत कामगारांमधून भरले जातात. वेतन आंतरिकरित्या निर्धारित केली जाते आणि बाजाराच्या दबावापासून मुक्त असू शकते.

ड) **प्राथमिक श्रम बाजार:** प्राथमिक श्रम बाजार हा एक श्रम बाजार आहे ज्यामध्ये सामान्यत: उच्च पगाराच्या नोकऱ्या, सामाजिक सुरक्षा आणि दीर्घकाळ टिकणारे करिअर लाभ उपलब्ध असतात. अशा प्रकारच्या नोकऱ्या मिळविण्यासाठी औपचारिक उच्च शिक्षणाची आवश्यकता असते. प्राथमिक श्रम बाजारातिल वेतन दर देखील उच्च असतो. उदाहरणार्थ अकाऊंटंट, वकील, डॉक्टर इत्यादि.

इ) **दुय्यम श्रम बाजार:** दुय्यम श्रमिक बाजार हा असा श्रम बाजार आहे की, ज्यामध्ये सामान्यतः कमी पगाराच्या नोकऱ्या, नोकऱ्यांमध्ये मर्यादित गतिशीलता आणि तात्पुरती कारकीर्द असते. फास्ट-फूड रेस्टॉरंटमधील कामगार, गॅस स्टेशन अटेंडंट, डिशवॉशर, रखवालदार इ. व्यवसाय दुय्यम श्रम बाजाराचा भाग असतात.

३.६ उद्योगाकडून श्रम मागणी (LABOR DEMAND FROM INDUSTRY)

सर्वप्रथम आपण उद्योग ही संकल्पना समजाऊन घेतली पाहिजे. एका विशिष्ट वस्तु अथवा सेवेच्या उत्पादन प्रक्रियेमध्ये गुंतलेल्या उत्पादन संस्था (कंपन्या) मिळून उद्योग तयार होतो. उदाहरणार्थ मोटर उद्योग हा मोटर निर्मितीमध्ये गुंतलेल्या सर्व कंपन्या मिळून बनत असतो.

यापूर्वी आपण पाहिले आहे (आकृती क्र. ३.३ चे स्पष्टीकरण) की एकच उत्पादन संस्था जी श्रमाची बाजारामध्ये मागणी -पुरवठयाच्या समानतेतून निर्धारित झालेली किंमत म्हणजेच मजुरी विचारात घेऊन कामगारांची मागणी नोंदविते. आणि मजुरी दराच्या बदलानुसार कामावर घ्यावयाच्या कामगारांचे प्रमाण बदलते. परंतु जेव्हा मजुरांच्या किंमती बदलतात आणि एकाच स्पर्धात्मक उद्योगातील सर्व कंपन्या (किंवा एकाच अपूर्ण स्पर्धात्मक उद्योगातील कोणत्याही कंपन्या) त्यांचे एकूण उत्पादन बदलण्यासाठी त्यांना आवश्यक असलेल्या श्रमांच्या प्रमाणात बदल होतो, तेव्हा त्या उद्योगाच्या उत्पादनाची किंमत सुद्धा बदलते.त्या बदलाचा परिणाम इच्छित उत्पादनावर आणि मागणी केलेल्या श्रमांच्या प्रमाणावर होतो.

ही बाब आपण एका उदाहरणाद्वारे समजून घेऊ. उदाहरणार्थ, सुतारांच्या वेतनात घट झाल्यामुळे घरांच्या उत्पादनाची किंमत कमी होईल, अशा प्रकारे घरांचा पुरवठा वक्र उजवीकडे हलविला जाईल. त्यामुळे बांधकाम कंपन्या बांधकाम वाढवण्याची योजना आखतील आणि त्यातून घरांच्या किमतीत बदल न झाल्यास काही विशिष्ट प्रमाणात यापूर्वी मागणी केलेल्या सुतारांची मागणी आणखी वाढवतील. मात्र आता घरांसाठीचा मागणी वक्र नकारात्मक उताराचा असल्याने, उत्पादनात वाढ झाल्याने घरांच्या बाजारभावात घसरण होईल. परिणामस्वरुप, प्रत्येक स्वतंत्र कंपनीने बाजारभाव घसरण्याआधी जे नियोजित केले होते त्यापेक्षा कमी घरांचे उत्पादन करेल. याउलट सुतारांच्या मजुरीत वाढ झाल्यास त्याचा बरोबर विरुद्ध परिणाम होईल.

३.७ श्रम मागणीचे निर्धारक घटक (DETERMINANTS OF LABOR DEMAND)

श्रम किंवा कामगारांच्या मागणीवर पुढील घटक परिणाम करतात.

अ) **उत्पादनाची मागणी :** श्रमाची मागणी ही व्युत्पन्न मागणी आहे. त्यामुळे श्रमाची मागणी नेहमी ते श्रम वापरुन उत्पादित केलेल्या उत्पादनाच्या मागणीवर अवलंबून असते.उदाहरणार्थ, ऑटोमोबाईलची मागणी वाढल्यास ऑटोमोबाईल क्षेत्रामध्ये काम करण्यासाठी कामगारांची मागणी आपोआपच वाढेल.

ब) उत्पादकता : जर उत्पादित वस्तूची किंमत आणि मजुरीचे दर स्थिर असतील आणि श्रमाच्या सिमांत उत्पादकतेत वाढ झाली तर मजुरांची मागणी वाढेल. मजुरांच्या मागणीतील ही वाढ MPL आणि मजुरीचे दर यांची समानता साधून नफ्याचे महत्तमिकरण करण्यासाठी केली जाईल. याउलट श्रमाच्या सिमांत उत्पादकतेत घट झाली तर मजुरांची मागणी घटेल.

क) उत्पादन संस्थांची संख्या: सामान्यत: उत्पादन संस्थांची संख्या म्हणजेच कंपन्यांच्या संख्येत वाढ झाल्यास किंवा नियोक्ते नियोक्त्याची संख्या वाढल्यास कामगारांच्या मागणीत वाढ होते. उदाहरणार्थ एखाद्या विभागामध्ये पूर्वी असलेल्या कंपन्यांमध्ये ५ नवीन कंपन्यांची भर पडल्यास त्या परिसरामध्ये कामगारांची मागणी आपोआपच वाढेल.

ड) इतर आदानांच्या किंमतीतील बदल: उत्पादन प्रक्रियेमध्ये श्रम हा घटक भांडवल, संयोजन या सारख्या इतर घटकांच्या सहयोगामध्ये वापरला जातो. त्यामुळे अशा इतर घटकांच्या किंमती बदलल्यास त्या घटकांची मागणी बदलते . आणि त्यामुळे त्याच्या बरोबरीने वापरले जाणारे कामगारांचे प्रमाण देखील बदलते.

३.८ सारांश (SUMMARY)

श्रम बाजारहा मजुरांच्या म्हणजेच कामगारांच्या पुरवठा आणि मागणी संदर्भातील बाजार आहे. श्रमाची मागणी ही उत्पादन प्रक्रियेशी संबंधित अनेक बाह्य घटकाचा परिणाम असते. म्हणूनच उत्पादनाचा घटक म्हणून श्रमाची मागणी ही सुरूवातीला उल्लेख केल्याप्रमाणे एक व्युत्पन्न मागणी आहे, त्यामध्ये श्रमाची मागणी निव्वळ श्रमासाठी केली जात नाही तर वस्तू आणि सेवांच्या उत्पादनात त्याच्या योगदानासाठी केली जाते.

ज्याप्रमाणे वस्तु मागणीच्या नियमाप्रमाणे वस्तूची किंमत कमी झाल्यावर उपभोक्ता त्या वस्तूचे जास्त नग खरेदी करायला तयार होतो त्याप्रमाणे संयोजक किंवा उत्पादक श्रमासारख्या उत्पादन घटकाची किंमत (मजुरी किंवा वेतन) कमी झाल्यास अधिक श्रमिक कामावर घ्यायला तयार होतो. वस्तु अथवा सेवेच्या मागणी वक्राप्रमाणे श्रमाचा मागणी वक्र हा दोन चलांमधील नकारात्मक सहसंबंध दर्शवतो की ज्यामधून मजुरी वाढली की कमी मजुरांची मागणी केली जाते असा अर्थ स्पष्ट होतो. श्रम मागणी वक्राच्या नकारात्मक उताराची कारणमीमांसा घटती सिमांत उत्पादकता (Diminishing Marginal Productivity) या संकल्पनेच्या आधारे केली जाते.

अल्पकाळामध्ये उत्पादन संस्था ज्या बिंदुपाशी श्रमाची सिमांत उत्पादनप्राप्ती (MRP) ही वेतन दरापाशी समान होते त्या बिंदुपाशी निश्चित होणारी पर्याप्त कामगार संख्या कामावर घेते. याउलट दीर्घ कालावधीमध्ये ज्या बिंदुपाशी श्रमाच्या सिमांत उत्पादनाचे तुलनात्मक मुल्य (MPL चे MPK च्या संदर्भातील मुल्य) हे श्रमाच्या तुलनात्मक किंमतीपाशी (W/r) समान होते, त्या बिंदुपाशी निश्चित होणारी पर्याप्त कामगार संख्या कामावर घेते.

३.९ सरावासाठी प्रश्न(PRACITCE QUESTIONS)

१. श्रमाच्या मागणीची संकल्पना स्पष्ट करा. मजुरांची मागणी ही वस्तु अथवा सेवांच्या मागणीपेक्षा कशी वेगळी आहे ते सांगा.

२. उत्पादन संस्था उत्पादन प्रक्रियेमध्ये किती कामगार कामावर घ्यावयाचे याचा निर्णय कसा घेते ते आकृतिसह स्पष्ट करा.

३. अल्पावधीतील तसेच दीर्घ कालावधीतील श्रमाच्या मागणीचे स्वरूप स्पष्ट करा.

४. मजुरांच्या मागणीवर परिणाम करणाऱ्या घटकांची चर्चा करा.

❖❖❖❖

४

श्रमाचा पुरवठा

घटक रचना

४.० उद्दिष्ट्ये

४.१ प्रस्तावना

४.२ श्रम पुरवठ्याचा सिद्धांत

४.३ काम – विश्रांती यांपैकी एकाची निवड आणि समवृत्ती वक्र

४.४ अर्थसंकल्पीय मर्यादा

४.५ उत्पन्न- विश्रांती समतोल

४.६ श्रमाचा मागे झुकणारा पुरवठा वक्र

४.७ मागे झुकणाऱ्या बाकदार श्रम पुरवठा वक्राचे परिणाम

४.८ शहरी असंघटित कामगार

४.९ खेड्यांमधून शहरांमध्ये स्थलांतर आणि अनौपचारिक कामगारांची वाढ

४.१० शहरी असंघटित कामगारांची उपजीविकेची स्थिती

४.११ सारांश

४.१२ सरावासाठी प्रश्न

४.० उद्दिष्ट्ये (OBJECTIVES)

- श्रम पुरवठ्याचा सिद्धांत समजून घेणे.
- कामगार उत्पन्न आणि विश्रांती यांचा समतोल कसं साधतात याचे आकलन करणे.
- श्रमाचा मागे झुकणारा पुरवठा वक्र आणि त्याचे परिणाम समजून घेणे.

४.१ प्रस्तावना (INTRODUCTION)

कामगार किंवा श्रम पुरवठा म्हणजे कामाचे एकूण तास (प्रयत्नाच्या तीव्रतेसाठी समायोजित) की ज्यामध्ये दिलेल्या वास्तविक वेतन दरावर कामगार काम करण्यास इच्छुक असतात. किंवा वेगळ्या शब्दात सांगावयाचे झाल्यास श्रमाचा पुरवठा म्हणजे विशिष्ट प्रकारचे काम / श्रम करणाऱ्या कामगारांची संख्या की जी विविध वेतन पातळ्याना स्वत;चे श्रम वापरू देण्यास तयार असते.

श्रम पुरवठा ही संकल्पना पुढील तीन बाबी ध्वनित करते:

१. उत्पादन संस्थेचा श्रम/ कामगार पुरवठा

२. उद्योगाचा श्रम/ कामगार पुरवठा

३. अर्थव्यवस्थेचा श्रम/ कामगार पुरवठा

दिलेल्या उत्पादन संस्थेचा श्रमाचा पुरवठा पूर्णपणे लवचिक असतो. म्हणजेच दिलेल्या वेतन दरापाशी उत्पादन संस्था तिला हवे तेवढे कामगार कामावर घेऊ शकते. मात्र एका उत्पादन संस्थेची कामगारांची मागणी ही एकूण मजुरांच्या पुरवठ्याचा केवळ नगण्य भाग असतो. परंतु उद्योगासाठीचा कामगार/श्रम पुरवठा विचारात घेतल्यास संपूर्ण उद्योगासाठी हा कामगार पुरवठा पूर्णपणे लवचिक असत नाही म्हणजेच एखाद्या उद्योगाला दिलेल्या वेतन दरापाशी अमर्यादित प्रमाणात कामगार उपलब्ध होतील असे नाही. त्या उद्योगाला अशावेळी आवश्यक असणारे ज्यादा कामगार इतर उद्योगांमधून जादा वेतन दर देऊन आकर्षून घ्यावे लागतील. उद्योगांमधील उत्पादन संस्था उपलब्ध वेतन दाराला पुरेशे कामगार कामावर मिळत नसल्यास सध्या कामावर असणाऱ्या कामगारांना ज्यादा काम करायला लावून सुद्धा आपल्यासाठी श्रमाचा पुरवठा वाढवून घेऊ शकतात.

एका विशिष्ट उद्योगासाठी उपलब्ध होणारा श्रमाचा पुरवठा हा पुरवठ्याच्या नियमाने बांधील असतो म्हणजेच कमी वेतन दरापाशी कमी श्रमाचा पुरवठा आणि जास्त वेतन दरापाशी जास्त श्रमाचा पुरवठा अशी स्थिती असते. त्यामुळे उद्योगासाठीश्रम पुरवठ्याचा वक्र नेहमी धनात्मक उताराचा राहतो.

अर्थव्यवस्थेसाठी श्रम पुरवठा हा अनेक आर्थिक, सामाजिक, राजकीय आणि संस्थात्मक स्वरूपाच्या घटकांवर अवलंबून असतो. उदारणार्थ काम करण्यासाठी स्त्रियांची असणारी इच्छा आणि सामाजिक बंधने, लोकसंख्येचे सरासरी वय,शिक्षणाचे वय, अर्धवेळ नोकरीच्या संधी, समाजाचा विवाह संदर्भातील दृष्टिकोण, कुटुंबांचे सरासरी आकारमान इत्यादीघटक अर्थव्यवस्थेमध्ये होणाऱ्या श्रम पुरवठ्यावर बरा – वाईट परिणाम घडवून आणत असतात.

पूर्ण आणि अपूर्ण स्पर्धेच्या बाजारपेठांमध्ये कामगार पुरवठ्याची संकल्पना वेगळ्या पद्धतीने लक्षात घ्यावी लागेल. पूर्ण स्पर्धेमध्ये उपलब्ध श्रमाचा पुरवठा विविध रोजगार संधी मध्ये आपोआप अशाप्रकारे विभागला जाईल की, सर्व रोजगार संधी मधील श्रमाची सीमांत उत्पादकता समान होईल. कारण कामगार/श्रम पूर्ण स्पर्धेच्या बाजारपेठेमध्ये एका रोजगारातून दुसऱ्या रोजगारामध्ये विना अडथळा स्थलांतरित होऊ शकतो. परंतु जेव्हा अशाप्रकारे कामगाराला एका रोजगारातून दुसऱ्या रोजगारामध्ये विना अडथळा स्थलांतरित होणे शक्य होत नाही तेव्हा प्रत्येक रोजगाराधीन कामगारांची सीमांत उत्पादकता वेगवेगळी राहील आणि त्यामुळे वेतन दरसुद्धा वेगवेगळे राहतील.

अर्थव्यवस्थेमध्ये उद्योगांना होणारा कामगारांचा पुरवठा कामगार संघटनांच्या कृती आणि कार्यक्रमांमुळे सुद्धा प्रभावित होत असतो. कामगार संघटनांनी संप पुकारल्यास त्या काळामध्ये उत्पादन व्यवस्थेसाठी श्रम पुरवठा कमी होतो. काहीवेळा नियोक्ते देऊ करत

असलेला वेतन दर वर्तमान राहणीमान टिकवून ठेवण्यासाठी अपुरा असतो. अशावेळी हा वेतन दर कामगार संघटना स्वीकारत नाहीत आणि मग त्यामुळे श्रमाचा पुरवठा कमी होतो.

४.१.१ श्रमाच्या पुरवठ्यावर परिणाम करणारे घटक

सामान्यतः बाजारपेठेमध्ये होणारा कामगारांचा पुरवठा पुढील घटकांमुळे प्रभावित होत असतो.

१. **इतर क्षेत्रातील वेतन दर :** अर्थव्यवस्थेतील एका विशिष्ट क्षेत्रांमधील कामगारांना उच्च वेतन दर दिला जात असेल तर तशाच प्रकारची शैक्षणिक पात्रता असणाऱ्या दुसऱ्या क्षेत्रातील कामगार ते क्षेत्र सोडून उच्च वेतन दर देणाऱ्या क्षेत्रांमध्ये जाण्याचा प्रयत्न करतात. त्यामुळे या दुसऱ्या इतर क्षेत्रांना श्रम पुरवठा कमी पडतो.

२. **वेतनेतर लाभांची उपलब्धता :** अर्थव्यवस्थेमध्ये वेतना व्यतिरिक्त इतर लाभ श्रमिकांना वाढत्या प्रमाणात उपलब्ध होत असतील तर उत्पादन प्रक्रियेसाठी श्रमाचा पुरवठा कमी होतो. उदारणार्थ आपल्याकडे सार्वजनिक वितरण व्यवस्थेमार्फत स्वस्त दरामध्ये किंवा मोफत अन्नधान्य उपलब्ध होत असल्याने आजकाल ग्रामीण भागामध्ये मजुरांची उपलब्धता कमी होत चालली आहे

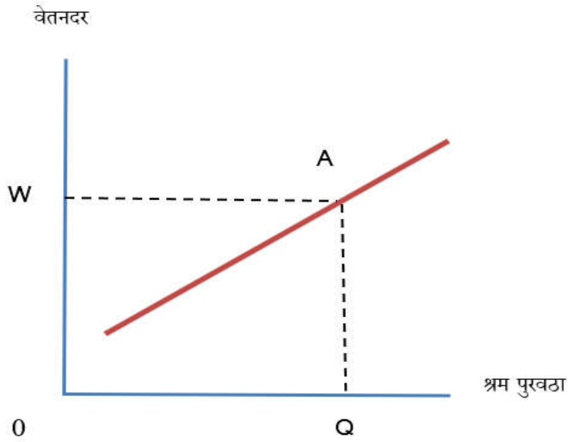
३. **काम आणि विश्रांती यामधील पसंती :** समाजाचा कल कामाला पसंत करण्याचा असेल तर श्रम पुरवठा वाढेल. याउलट समाजाचा कल विश्रांती आणि चैनीला पसंती देण्याचा असेल तर पुरवठा कमी होईल.

४. **शिक्षण आणि कौशल्य यांची उपलब्धता :** समाजामध्ये शिक्षणाचे प्रमाण अधिक असेल, तसेच कौशल्य धारण करणाऱ्या लोकांचे प्रमाण अधिक असेल तर श्रमाचा पुरवठा वाढत जातो. याउलट ज्या समाजामध्ये शिक्षण आणि कौशल्य धारण करण्याला फारसे महत्त्व नसते अशा समाजामध्ये शिक्षणाचे आणि कौशल्याचे प्रमाण कमी राहते आणि त्यामुळे अशा अर्थव्यवस्थेमध्ये श्रमाचा पुरवठा सुद्धा कमी राहतो.

४.२ श्रम पुरवठ्याचा सिद्धांत

स्पर्धात्मक बाजारपेठेमध्ये श्रमाचा पुरवठा वेतन दराच्या आधारे निश्चित होतो. वेतन दरउच्च असेल तर अधिक कामगार कामावर यायला तयार होतात आणि वेतन दर कमी असेल तर काम करण्यास इच्छुक असणाऱ्या कामगारांचे प्रमाण कमी असते. वेतन दर आणि श्रमाचा पुरवठा यांच्यामधील अशा सरळ संबंधामुळे श्रमाच्या पुरवठ्याचा स्पर्धात्मक बाजारपेठेमधील वक्र धनात्मक उताराचा म्हणजेच डावीकडून उजवीकडे वर जाणारा असतो.

आकृती क्र. ४.१
समग्र श्रम पुरवठा वक्र



स्पर्धेच्या बाजारपेठेमध्येवेतन दराच्या व्यतिरिक्त पुढील घटक श्रमाचापुरवठा वक्राच्या स्थलांतरास कारणीभूत होतात.

अ. **काम करण्यास सक्षम असणाऱ्या लोकसंख्येचे आकारमान :** सामन्यत: वय वर्ष १६ते ६०या वयोगटातील काम करण्यास इच्छुक असणाऱ्या आणि काम करण्याची क्षमता असणाऱ्या व्यक्ती मिळून कामगार लोकसंख्या तयार होते. कामगार लोकसंख्या ही निवृत्तीचे वय, शाळा सोडण्याचे वय, स्थलांतर या घटकांमुळे प्रभावित होते. काम करण्यास सक्षम असणाऱ्या लोकसंख्येचे आकारमान अधिक असल्यास श्रम पुरवठा वक्र उजवीकडे स्थलांतरित होतो.

ब. **स्थलांतर :** श्रम बाजारपेठेवर स्थलांतराचा खूप मोठा परिणाम होतो. सामान्यतः कमी वेतन दर असणाऱ्या भागातून उच्च वेतनदर असणाऱ्या भागाकडे स्थलांतरित होण्याचा कल असतो त्यामुळे उच्च वेतन दर देशांमध्ये श्रम पुरवठा अधिक तर कमी वेतन दर असणाऱ्या देशांमध्ये श्रमाची कमतरता अशी स्थिती अनुभवास येते.

क. **लोकांची कामांना असणारी पसंती :** जर लोक कामाला अधिक पसंती देणारे असतील तर श्रम पुरवठा वाढतो. लोकांची कामाच्या प्रती असणारी ही पसंती कामातून मिळणारा परतावा, कामावर मिळणारे इतर स्वरूपाचे लाभ, राहणीमानाचा खर्च इत्यादी घटकांमुळे प्रभावित होते.

ड. **आर्थिकेतर लाभ :** कामाच्या स्वरूपातील बदल, आर्थिक सुरक्षितता, कामावर मिळणाऱ्या सुट्ट्या, बढतीची शक्यता इत्यादीसारख्या आर्थिकेतर लाभांमुळे सुद्धा बाजारपेठेतील कामगारांचा पुरवठा बदलू शकतो. अशा आर्थिकेतर लाभांच्या बाबतीत सुधारणा झाल्यास पुरवठा वक्र उजवीकडे स्थलांतरित होतो.

इ. **प्रत्यक्ष करांचे प्रमाण :** उत्पन्न करांसारख्या प्रत्यक्ष करांचे प्रमाण अधिक असल्यास लोक कामापेक्षा विश्रांतीला अधिक पसंती देतात. त्यामुळे श्रमाचा पुरवठा कमी होतो.

ऊ. **अवलंबित लोकसंख्येचे प्रमाण :** कामगार लोकसंख्येवर अवलंबून असणाऱ्या लहान मुले, वयोवृद्ध इत्यादी सारख्या अवलंबित लोकसंख्येचे प्रमाण अधिक असेल तर लोक कामाला अधिक पसंती देतात. त्यामुळे आपोआपच श्रमाचा पुरवठा वाढतो. आणि श्रम पुरवठा वक्र उजवीकडे स्थलांतरीत होतो.

४.३ काम - विश्रांती यांपैकी एकाची निवड आणि समवृत्ती वक्र

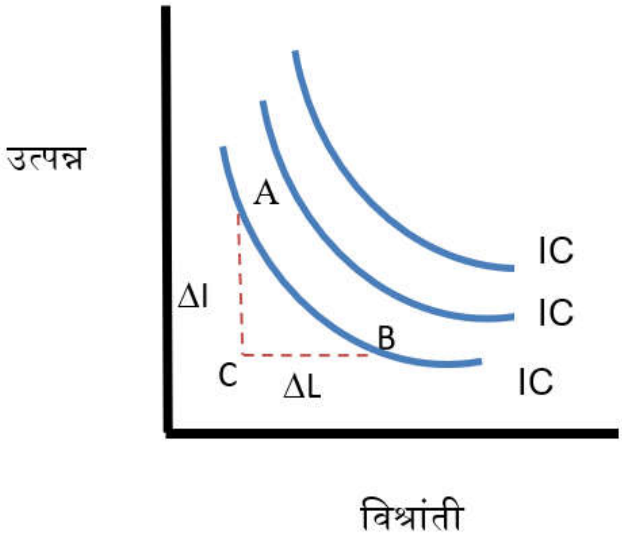
कामापासुन पुरेसे उत्पन्न मिळू लागले की कामगाराला विश्रांती सुद्धा तेवढीच महत्वाची वाटू लागते. एका विशिष्ठ उत्पन्नपातळीनंतर कामगारांच्या बाबतीत कामासाठी द्यावयाचा वेळ आणि विश्रांतीचा वेळ यामध्ये परस्पर विरोध सुरू होतो. अश्यावेळी कामगाराला अधिक काम करून अधिक उत्पन्न मिळवायचे की नेहमीची जबाबदारी पूर्ण केल्यानंतर शिल्लक राहिलेल्या वेळेचा उपयोग विश्रांती आणि मनोरंजनासाठी करायचा याचा निर्णय घ्यावा लागतो. इथे दोन चलामध्ये निवड करण्याची वेळ त्याच्यावर येते. ही निवड कामगार कशी करतात याचे स्पष्टीकरण आपण समवृत्ती वक्राच्या मदतीने समजाऊन घेणार आहोत.

समवृत्ती वक्र विश्लेषणाचा वापर एखाद्या व्यक्तीची मिळकत आणि विश्रांती यामधील निवड स्पष्ट करण्यासाठी आणि कामगारांकडून कामाचे अधिक तास मिळवायचे असल्यास जास्त ओव्हरटाईम मजुरी दर का अदा करणे आवश्यक आहे हे दर्शविण्यासाठी वापरले जाऊ शकते. येथे एक गोष्ट लक्षात घेणे आवश्यक आहे ती म्हणजे फुरसतीचा काही वेळ कामासाठी देऊन जादा व्यक्तिकडून उत्पन्न मिळवले जाते. म्हणजे फुरसतीच्या वेळेचा त्याग करूनच जादा कमाई केली जात असते. फुरसतीच्या या त्यागाचे प्रमाण जितके जास्त असेल, म्हणजेच कामाचे प्रमाण जितके जास्त असेल तितके जास्त उत्पन्न व्यक्तीला मिळते.

फुरसतीचा वेळ हा विश्रांती, झोपणे, खेळणे, रेडिओ आणि टेलिव्हिजनवर संगीत ऐकणे इत्यादीसाठी वापरले जाऊ शकते. या सर्व गोष्टी व्यक्तीला समाधान देतात. म्हणूनच, अर्थशास्त्रात विश्रांती ही एक सामान्य वस्तू मानली जाते की, ज्याचा वापर एखाद्या व्यक्तीला समाधान देतो. याउलट उत्पन्न हे सामान्य क्रयशक्तीचे प्रतिनिधित्व करते जे विविध गरजा पूर्ण करण्यासाठी वस्तू आणि सेवा खरेदी करण्यासाठी वापरले जाऊ शकते. अशा प्रकारे उत्पन्न अप्रत्यक्षरित्या समाधान प्रदान करते. म्हणून, आपण उत्पन्न आणि विश्रांती या दोन सामान्य वस्तु गृहीत धरून त्यांच्या दरम्यानचा समवृत्ती वक्र काढू शकतो.

आकृती क्र4.2 .

उत्पन्न आणि विश्रांती यांचा समवृत्ती वक्र



आकृती ४.२ मध्ये उत्पन्न आणि विश्रांती दरम्यान समवृत्ती वक्र नकाशा दर्शवला आहे. नेहमीच्या समवृत्ती वक्राचे सर्व गुणधर्म या वक्रामध्ये आहेत. हे गुणधर्म पुढीलप्रमाणे.

१. प्रत्येक समवृत्ती वक्र उत्पन्न आणि विश्रांतीच्या विविध पर्यायी संयोजनांचे प्रतिनिधित्व करते जे व्यक्तीला समान पातळीचे समाधान प्रदान करते.
२. समवृत्ती वक्रडावीकडून उजवीकडे उतरत जाणारा असतो.
३. समवृत्ती वक्र आरंभबिंदुपाशी बहिर्गोल असतो.
४. दोन समवृत्ती वक्र परस्परांना कधीही छेदत नाहीत.
५. उजवीकडील समवृत्ती वक्र डावीकडील समवृत्ती वक्रापेक्षा अधिक समाधान देणारा असतो.

विश्रांती आणि उत्पन्न यांच्यामधील सीमांत प्रतिस्थापन दर (MRS) मोजणारा समवृत्ती वक्राचा उतार उत्पन्न आणि विश्रांती यांच्या दरम्यान असलेला परस्पर विरोध (ट्रेडऑफ) दर्शवितो. म्हणजेच कामगाराला जादा उत्पन्न मिळवायचे असेल तर विश्रांती कमी करावी लागेल आणि जर जादा विश्रांती मिळवायची असेल तर उत्पन्न कमी होईल.

आकृती ४.२ वरून असे दिसून येते की, बिंदू B येथे समवृत्ती वक्र IC१ वर कामगार व्यक्ती एक तास (ΔL) किंवा BC एवढ्या विश्रांतीसाठी ΔI(=AC) एवढी उत्पन्न घट स्वीकारण्यास तयार आहे. याउलट बिंदू A येथे समवृत्ती वक्र IC१ वर तोच कामगार व्यक्ती ΔI(=AC) एवढ्या वाढीव उत्पन्नासाठी एक तास (ΔL) किंवा BC एवढी विश्रांती सोडून देण्यास तयार आहे.

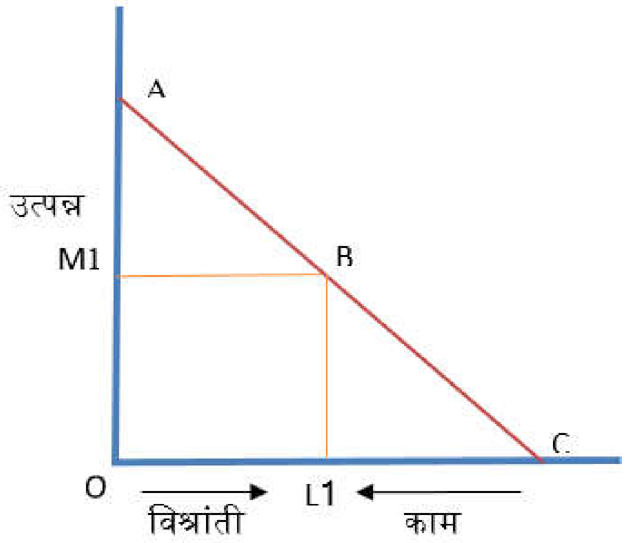
४.४ अर्थसंकल्पीय मर्यादा (BUDGETCONSTRAINT)

कामगार जादा उत्पन्नाच्या बदल्यात किती प्रमाणात विश्रांतीची वेळ सोडून द्यायला तयार आहे किंवा जादा विश्रांती घेण्यासाठी किती उत्पन्न सोडून द्यायला तयार आहे हे उत्पन्न आणि विश्रांती या दोघांमधील विनिमयाचा बाजार दर काय आहे, म्हणजेच कामाच्या तासाला मिळणारा वेतन दर काय आहे यावर अवलंबून असते.

येथे मजुरीचा दर हा विश्रांतीचा संधी खर्च (OpportunityCost) आहे. म्हणजेच दुसऱ्या शब्दांत सांगायचे झाले तर, विश्रांतीचा कालावधी एका तासाने वाढवण्यासाठी, एखाद्या व्यक्तीला उत्पन्न मिळविण्याची संधी (प्रति तास वेतनाच्या बरोबरीने) सोडून द्यावी लागते जी तो एक तास काम करून मिळवू शकतो. यातून उत्पन्न-विश्रांतीच्या मर्यादा सामोऱ्या येतात.

कोणत्याही व्यक्तीसाठी दररोजचा उपलब्ध असलेला जास्तीत जास्त वेळ २४ तासांचा असतो. त्यामुळे, एखादी व्यक्ती विश्रांतीसाठी दररोज जास्तीत जास्त २४ तास देऊ शकते किंवा उत्पन्न मिळवण्यासाठी यापैकी काही वेळ देऊन उत्पन्न आणि विश्रांती दोन्ही कमी अधिक प्रमाणात मिळवू शकते.

आकृती क्र. 4.3 : अर्थसंकल्पीय मर्यादा वक्र



आकृती क्र. ४.३ मध्ये विश्रांती आडव्या अक्षाच्या o बाजूने उजवीकडे मोजली जाते आणि कामगाराकडे जास्तीत जास्त उपलब्ध असणारी विश्रांतीची वेळ oc (२४ तासांइतकी) आहे. जर एखादी व्यक्ती दिवसातील सर्व २४ तास काम करू शकली, तर त्याला OA एवढे उत्पन्न मिळेल. येथे उत्पन्न OA हे वेळ OC च्या प्रती तास वेतन दराने गुणाकाराच्या एवढे आहे (OA = OC×w). येथे w प्रती तास वेतन दर दर्शवितो. आकृतीमध्ये सरळ रेषा AC ही अर्थसंकल्पीय मर्यादा रेषा (Budget Constraint) आहे, ज्याला येथे सामान्यतः उत्पन्न-विश्रांती मर्यादा रेषा म्हणून देखील संबोधले जाते. ही रेषा उत्पन्न आणि विश्रांतीचे विविध संयोजन (Combinations) दर्शविते की ज्यामधून व्यक्तीला निवड करावी लागते. जर एखाद्या व्यक्तीने C चे संयोजन (Combination) निवडले, तर त्याचा अर्थ असा की त्याच्याकडे OL१ फुरसतीचा वेळ आणि OM१ उत्पन्नाची रक्कम आहे. म्हणजेच त्याने CL१ एवढे तास काम करून OM१ एवढी रक्कम कमावली आहे. उत्पन्न-विश्रांती मर्यादा रेषा AC वरील इतर बिंदूंची निवड केली गेल्यास विश्रांती, उत्पन्न आणि कामाचे भिन्न संयोजन उपलब्ध होईल.

आकृतीमध्ये ,

उत्पन्न OA = OC. W

∴ OM१ / OL१ = W

त्यामुळे , उत्पन्न-विश्रांती वक्र OA/OC चा उतार वेतन दराच्या बरोबरीचा असतो.

४.५ उत्पन्न- विश्रांती समतोल

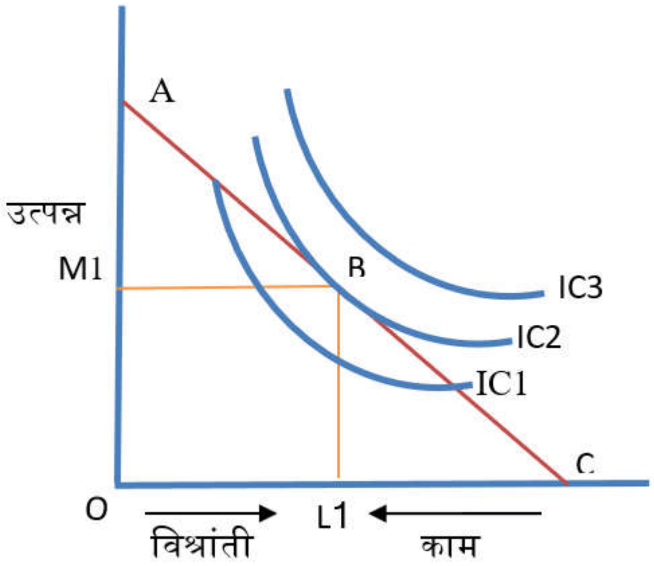
आता उत्पन्न आणि विश्रांती यांचा समवृत्ती वक्र नकाशा (आकृती क्र. ४.२) आणि अर्थसंकल्पीय मर्यादा रेषा (आकृती क्र. ४.३) यांना एकत्र आणल्यास आपल्याला व्यक्ति संतुलनाच्या स्थितीमध्ये उत्पन्न आणि विश्रांती यांचे सर्वाधिक समाधान देणारे संयोजन

कसे निवडते हे समजून घेता येईल. कामगाराची सर्वोच्च समाधान देणारी संतुलनाची अवस्था समजून घेताना पुढील दोन महत्त्वाची गृहितके विचारात घ्यायला हवीत.

१) तो दिवसाला त्याला आवडेल तितके तास काम करण्यास मोकळा आहे.

२) तो काम करण्यासाठी किती तास निवडतो याची परवा न करता मजुरीचा दर समान असतो.

आकृती क्र .४.४विश्रांती समतोल-व्यक्तीचा उत्पन्न : (Utility Maximization)



दिलेल्या वेतनाच्या दरासह, व्यक्ती उत्पन्न-विश्रांती रेषा AC वरचे असे उत्पन्न आणि विश्रांतीचे संयोजन निवडेल ज्यामुळे त्याचे समाधान जास्तीत जास्त होईल. आकृती ४.४ मध्ये, दिलेली उत्पन्न-विश्रांती रेषा AC ही बिंदू B वरील समवृत्ती वक्र IC२ ला स्पर्शिका आहे, जी विश्रांतीच्या OL१ आणि उत्पन्नाच्या OM१ ची निवड दर्शवते. या पर्याप्त स्थितीत, उत्पन्न-विश्रांती ट्रेड ऑफ (म्हणजे उत्पन्न आणि विश्रांती दरम्यान असलेला सिमान्त पर्यायता दर -MRS) हा मजुरीच्या दराबरोबर (म्हणजेच, या दोघांमधील बाजार विनिमय दराबरोबर) आहे. या समतोल स्थितीत व्यक्ती दररोज CL१ तास काम करते (CL१ = OC- OL१). अशा प्रकारे, त्याने CL१, तास काम करून OM१ उत्पन्न मिळवले आहे.ही उत्पन्न आणि विश्रांती यांच्या संयोजनाची निवड व्यक्तिला उपलब्ध मर्यादांमध्ये राहून सर्वोच्च समाधान देणारी असेल. कारण B बिन्दुपाशी असलेली ही निवड त्याच्या AC या अर्थसंकल्प रेषेवरील सर्वात उजवीकडील निवड आहे. उजवीकडील समवृत्ती वक्र डावीकडील समवृत्तीवक्रापेक्षा अधिक समाधान देणारा असतो. या गुणधर्मानुसार IC३हा येथे सर्वाधिक समाधान देणारा वक्र असला तरी तो वक्र अर्थसंकल्प रेषेच्या बाहेर आहे. त्यामुळे IC३ या वक्रावरील कोणताही बिन्दु व्यक्तीच्या आवाक्याबाहेर आहे. म्हणून B बिंदुपाशी या व्यक्तीने केलेली निवड ही तिला सर्वोच्च समाधान देणारी असेल.

४.६ श्रमाचा मागे झुकणारा पुरवठा वक्र

आकृती ४.१ मध्ये दर्शविल्याप्रमाणे श्रमाचा पुरवठा वक्र नेहमीच वरच्या दिशेने जातो असे नाही. तो मागे वळू शकतो किंवा वाकू शकतो. याचा अर्थ असा होतो की उच्च वेतन दरापाशी, व्यक्ती कमी श्रम पुरवण्यास (म्हणजे कमी तास काम करेल) तयार होईल. कोणत्या परिस्थितीत मजुराचा पुरवठा वक्र (म्हणजे कामाचे तास) वरच्या दिशेने सरळ पुढे जातो आणि कोणत्या परिस्थितीत तो मागे वाकतो हे उत्पन्नाचा परिणाम आणि मजुरीच्या दरातील बदलाच्या पर्यायता परिणामाच्या संदर्भात स्पष्ट केले जाऊ शकते.

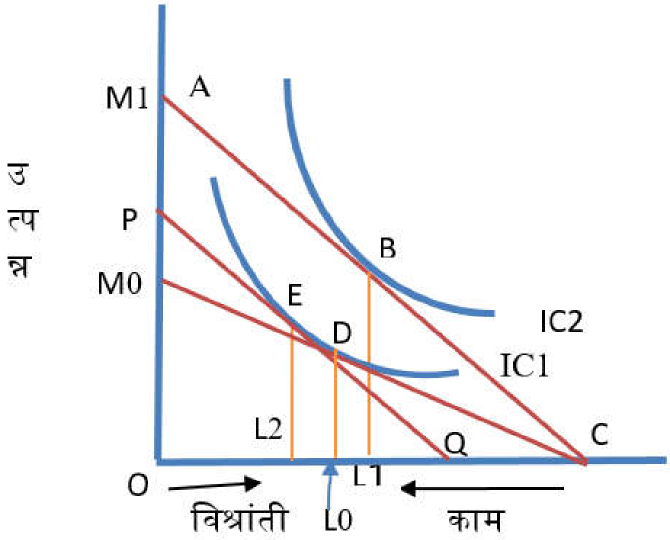
किमतीतील बदलाप्रमाणेच, मजुरीच्या दरात वाढ झाल्याने त्याचा प्रतिस्थापन परिणाम (Substitution Effect) आणि उत्पन्न परिणाम (Income Effect) संभवतो. मजुरांच्या पुरवठ्यावर (काम केलेले तास) या दोघांचा निव्वळ एकत्रित परिणाम हा प्रतिस्थापन परिणामाच्या आकारमानावर आणि मजुरीच्या दरातील वाढीच्या उत्पन्न परिणामावर अवलंबून असतो. येथे हे लक्षात घेणे महत्त्वाचे आहे की, विश्रांती ही एक सामान्य वस्तू आहे ज्याचा अर्थ असा आहे की उत्पन्नात वाढ झाल्यामुळे कामाचे तास कमी केले जाऊ शकतात आणि त्यातून विश्रांतीचा अधिक आनंद मिळवला जातो. म्हणजेच, मजुरी दरात वाढ झाल्याचा उत्पन्न परिणाम विश्रांतीवर सकारात्मक असतो, म्हणजेच, विश्रांतीच्या तासांमध्ये वाढ केली जाते (म्हणजेच, कामगार पुरवठा कमी होतो).

दुसरीकडे, मजुरीच्या दरात वाढ झाल्यामुळे संधी खर्च (Opportunity Cost) किंवा विश्रांतीची किंमत वाढते, म्हणजेच विश्रांतीचा आनंद तुलनेने अधिक महाग होतो. त्यामुळे, मजुरीच्या दरात वाढ झाल्यामुळे काही लोक विश्रांती कमी करून काम (आणि त्यामुळे उत्पन्न) वाढवतात की ज्यामुळे मजुरांचा पुरवठा वाढतो. मजुरीच्या दरातील वाढीचा हा प्रतिस्थापन परिणाम आहे ज्यामुळे विश्रांती कमी होते आणि कामगार पुरवठा (म्हणजे काम केलेल्या तासांची संख्या) वाढतो. त्यामुळे असे म्हणता येते की, श्रम पुरवठादारासाठी (कामगारांसाठी), उत्पन्नाचा परिणाम आणि प्रतिस्थापन परिणाम विरुद्ध दिशेने कार्य करतात.

प्रतिस्थापन परिणामापेक्षा उत्पन्नाचा परिणाम अधिक मजबूत असल्यास, वेतन दर वाढीचा एकत्रित परिणाम मजुरांचा पुरवठा कमी करण्यासाठी होईल. याउलट , जर प्रतिस्थापन परिणाम उत्पन्नाच्या परिणामापेक्षा तुलनेने मोठा असेल, तर मजुरीच्या दरात वाढ झाल्याने कामगार पुरवठा वाढेल.

मजुरीच्या दरात वाढ होण्याचा परिणाम उत्पन्न परिणाम आणि प्रतिस्थापन परिणाम यांच्या मध्ये कसा विभागला जातो हे आकृती ४.५ मध्ये दर्शविले आहे.

आकृती क्रमजुरी दर वाढीच्या परिणामाचे प्रतिस्थापन परिणाम आणि उत्पन्न : 4.5 . परिणाम यांच्यामध्ये विघटन



आकृती क्र. ४.५ मध्ये Y- अक्षावर पैशाचे उत्पन्न आणि X-अक्षावर विश्रांती (डावीकडून उजवीकडे) आणि श्रम पुरवठा (उजवीकडून डावीकडे) मोजले आहे. समजा सुरुवातीला मजुरीचा दर W० आहे आणि सर्व उपलब्ध तास OC काम करण्यासाठी वापरल्यास, OM० पैशाचे उत्पन्न मिळते. त्यामुळे सुरुवातीची अर्थसंकल्प रेषा CMo आहे. आकृतीमध्ये CM० ही अर्थसंकल्प रेषा बिंदू D मध्ये आराम आणि उत्पन्न यांच्यातील समवृत्ती IC१ ला स्पर्शिका आहे. मजुरी दर W० पाशी व्यक्ती संतुलित आहे आणि OL० एवढ्या विश्रांतीचा आनंद घेते आहे व म्हणून CL० एवढ्या कामाच्या तासांचा पुरवठा करत आहे. आता समजा, वेतन दर w१ पर्यंत वाढला आहे परिणामी उत्पन्न-विश्रांती मर्यादा रेषा (अर्थसंकल्प रेषा) CM१ अशी उभ्या अक्षावर वर सरकते. आता, CM१ ही नवीन उत्पन्न-विश्रांती मर्यादा रेषा असल्याने व्यक्तीचा समतोल आता B बिंदूवर आहे. या B बिंदूपाशी तो CL० पेक्षा कमी असलेल्या CL१ कामाच्या तासांचा पुरवठा करतो आहे. अशा प्रकारे, मजुरीच्या दरात वाढ झाल्यामुळे, मजुरांचा पुरवठा L०L१ ने कमी झाला आहे.

मजुरांच्या पुरवठ्यावरील हा मजुरीच्या वाढीचा परिणाम कमी करण्यासाठी, उत्पन्नातील तफावत भरपाई देऊन त्याचे पैशातील उत्पन्न आपण कमी करू. असे करण्यासाठी आपण व्यक्तीकडून इतके उत्पन्न काढून घेऊ की तो मूळ समवृत्ती वक्र IC१ वर परत येईल. आता आकृतीमध्ये PQ ही अशी रेषा आहे जी उत्पन्नातील तफावत कमी करून त्याच्या पैशाचे उत्पन्न कमी केल्यानंतर मिळते. PQ ही नवीन अर्थसंकल्प रेषा बिंदू E मध्ये समवृत्ती वक्र IC१ ला स्पर्श करत आहे की ज्या बिंदुपाशी तो कामासाठी EL२ एवढे तास पुरवतो आहे.

w० ते w१ मजुरी दरात बदल झाल्यामुळे, फुरसतीचा कालावधी तुलनेने अधिक महाग होत असल्याने, तो विश्रांतीसाठीचा वेळ कामामध्ये (म्हणजे कामगार पुरवठा) L०L२ ला बदलतो आहे. हा प्रतिस्थापना परिणाम आहे की जो कामगार पुरवठा L०L२ ने वाढवतो. आता, जर त्याच्याकडून घेतलेले पैसे त्याला परत दिले तर उत्पन्न-विश्रांतीची रेषा

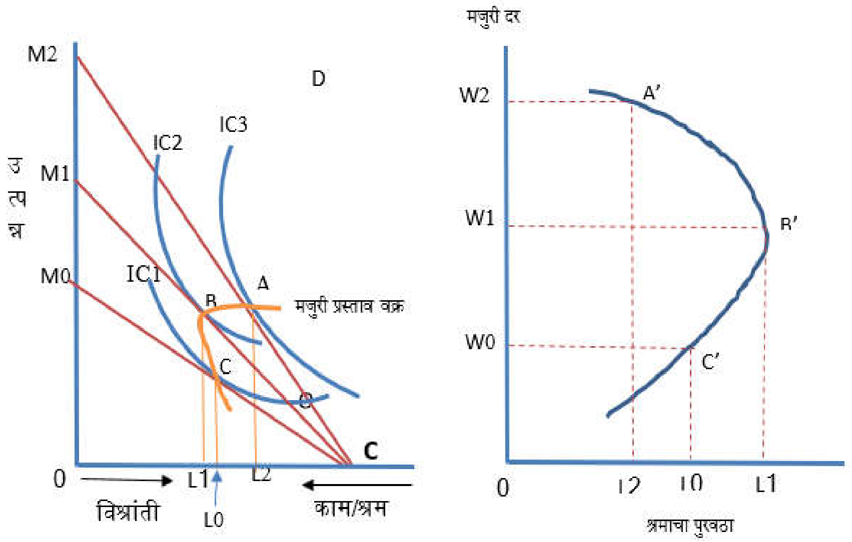
(अर्थसंकल्प रेषा) पुन्हा CM१ वर वळते. TM१ अर्थसंकल्प रेषेवर, तो B बिंदूवर त्याच्या जुन्या समतोल स्थितीवर पोहोचतो जिथे तो CL१ कामाचे तास पुरवतो. अशाप्रकारे, बिंदू E ते B पर्यंतची हालचाल वेतन दर वाढीचा उत्पन्न परिणाम दर्शवते आणि परिणामी कामगार पुरवठा L२L१ ने कमी होतो. अश्याप्रकारे, मजुरीच्या दरातील वाढीच्या उत्पन्न परिणामामुळे L२L१ ने कामगार पुरवठा कमी होतो, तर प्रतिस्थापन परिणामामुळे L२L१ ने कामगार पुरवठ्यात वाढ होते. आकृती ४.५ वरून असे दिसून येते की, येथे उत्पन्न परिणाम हा प्रतिस्थापन परिणामापेक्षा अधिक मजबूत आहे की ज्यामुळे निव्वळ परिणाम म्हणून LoL१ कामाच्या तासांनी कामगार पुरवठा कमी झाला आहे. अशा परिस्थितीमध्ये श्रमाचा पुरवठा वक्र मागे वाकणारा असतो. मात्र याउलट जर प्रतिस्थापन परिणाम हा उत्पन्न परिणामापेक्षा अधिक मजबूत असेल तर मजुरीचा दर वाढल्याने श्रमाचा पुरवठा वाढेल. त्या परिस्थितीत मात्र श्रम पुरवठा डावीकडून उजवीकडे वर जाणारा (आकृती क्र. ४.१ मध्ये दर्शवल्या प्रमाणे) असेल.

मात्र प्रत्यक्ष व्यवहारामध्ये प्रतिस्थापन परिणाम आणि उत्पन्न परिणाम यांपैकी कोणता परिणाम अधिक मजबूत होईल हे सांगता येत नाही. तथापि जेव्हा मजुरीचा दर खूप कमी असतो आणि तो वाढतो तेव्हा अधिक उत्पन्न मिळवून किंवा वस्तू आणि सेवांची मागणी वाढवता यावी यासाठी विश्रांती कमी करून मजुरांचा पुरवठा वाढवला जातो. येथे प्रतिस्थापन परिणाम हा उत्पन्नाच्या परिणामापेक्षा मोठा असतो.

परंतु जेव्हा व्यक्ति आधीच मोठ्या प्रमाणात श्रमाचा पुरवठा करत असेल आणि पुरेसे उत्पन्न मिळवत असेल, अशा परिस्थितीत मजुरीच्या दरात आणखी वाढ झाल्यास व्यक्ती अधिक विश्रांतीची मागणी करण्यास प्रवृत्त होऊ शकते. अशा वेळी उत्पन्न परिणाम उच्च वेतन दरांच्या प्रतिस्थापन परिणामापेक्षा जास्त असतो.

वरील दोन्ही घटनांचा एकत्रित विचार केल्यास असे लक्षात येते की, मजुरी दर वाढत असताना एका बिंदूपर्यंत प्रतिस्थापन परिणाम उत्पन्नाच्या परिणामापेक्षा अधिक मजबूत असतो. ज्यामुळे कामगार पुरवठा वक्र वरच्या दिशेने सरळ वाढत जातो, परंतु त्यापलीकडे उच्च वेतन दरामुळे, श्रम पुरवठा वाढण्याऐवजी कमी होत जातो आणि श्रम पुरवठा वक्र मागे वाकतो.

आकृती क्र .४.६ मजुरांचा मागे झुकणारा पुरवठा वक्र :



आकृती क्र. ४.६ च्या डावीकडील भागामध्ये मजुरी प्रस्ताव वक्र (Wage Offer Curve) दर्शवला आहे आणि उजवीकडील भागामध्ये डावीकडील भागातील विश्रांती-कार्य समतोलाच्या आधारे श्रमाचा पुरवठा वक्र काढला आहे. सुरूवातीला अर्थव्यवस्थेमध्ये W० (म्हणजे अर्थसंकल्प मर्यादा रेषा म्हणून CM०) हा मजुरीचा दर असताना CL० कामाचे तास (कामगार) एवढा पुरवठा केला जातो आहे. जेव्हा मजुरीचा दर वाढून W१असा होतो तेंव्हा उत्पन्न वाढणार असल्याने अर्थसंकल्प मर्यादा रेषा CM१अशी स्थलांतरित होते. आणि व्यक्ति/कामगार उजवीकडील अधिक समाधान देणाऱ्या समवृत्ती वक्रावर स्थलांतरित होतो. आणि B बिन्दुपाशी असलेला श्रमाचा वाढीव CL१असा पुरवठा केला जातो. येथे मजुरी दर W० वरून W१ असा वाढलेला असताना, प्रतिस्थापना परिणाम हा उत्पन्नाच्या परिणामा पेक्षा मोठा असल्याने, श्रमाचा पुरवठा वाढतो. त्यामुळे आकृती क्र. ४.६ च्या उजवीकडील भागामध्ये श्रम पुरवठा वक्र C' पासून B' पर्यन्त डावीकडून उजवीकडे वर जाताना दिसतो.

मजुरीच्या दरात W२पर्यंत आणखी वाढ झाल्यास, उत्पन्न-विश्रांतीची मर्यादा (अर्थसंकल्प रेषा) आता CM२अशी उभ्या अक्षावर आणखीन वर सरकते. आणि त्यामुळे व्यक्ती आता उजवीकडील अधिक समाधान देणारा समवृत्ती वक्र (IC३) वर सरकतो. नवीन CM२ अर्थसंकल्प रेषा आता A बिन्दुमध्ये IC३ या समवृत्ती वक्राला स्पर्श करते. व्यक्ती आता A बिंदुपाशी संतुलित होतो आणि या बिन्दुपाशी निर्धारित होणारा CL२एवढा पूर्वी पेक्षा कमी श्रमाचा पुरवठा करण्यास तयार होतो. उत्पन्न विशिष्ठ मर्यादेबाहेर वाढल्यावर व्यक्ती उत्पन्न वाढीपेक्षा विश्रांतीला अधिक महत्व देऊ लागतो. येथे आता उत्पन्न परिणाम हा प्रतिस्थापना परिणामा पेक्षा मोठा असल्याने वेतन / मजुरी दर वाढल्यावर श्रमाचा पुरवठा वाढण्याऐवजी कमी होताना दिसतो. त्यामुळे आकृती क्र. ४.६ च्या उजवीकडील भागामध्ये असलेला श्रम पुरवठा वक्र B' बिन्दुकडून A' बिंदुकडे जाताना मागे झुकतो.

४.७ मागे झुकणाऱ्या बाकदार श्रम पुरवठा वक्राचे परिणाम

मागे झुकणारा पुरवठा वक्रप्रगतीशीलकर धोरणसूचित करतो. अधिक उत्पन्न असणाऱ्या व्यक्तींवर अधिक दराने कर, तर कमी उत्पन्न असणाऱ्या व्यक्तींवर कमी दराने कर अशा कर प्रणालीचे सुतोवाच हा वक्र करतो. अशाप्रकारचे कर धोरण अवलंबिल्यास कमी उत्पन्न गटातील व्यक्तींना अधिक काम करण्याचे प्रोत्साहन मिळेल आणि अधिक उत्पन्न असणाऱ्या व्यक्तींकडून अधिक दराने कर वसूल केल्याने सरकारला करांपासून अधिक उत्पन्न मिळण्यास मदत होईल.

४.८ शहरी असंघटित कामगार

भारतामध्ये शहरी असंघटित कामगारांचा देशाच्या अर्थव्यवस्थेमध्ये महत्त्वाचा वाटा आहे. लाखो कामगार शहरांमध्ये आणि गावांमध्ये असंघटित, कमी वेतनाच्या नोकऱ्यांमध्ये गुंतलेले आहेत. असंघटित क्षेत्रामध्ये रस्त्यावरील विक्री, बांधकाम, घरगुती सेवा, वाहतूक, तसेच लहान प्रमाणातील उत्पादन यांसारख्या विविध क्रिया समाविष्ट असतात. हे क्षेत्र औपचारिक रोजगार संरक्षणाच्या बाहेर कार्य करते. त्यामुळे, या कामगारांना सामाजिक सुरक्षा, आरोग्य सुविधा, आणि कायदेशीर संरक्षण मिळत नाही.

भारतामध्ये शहरी असंघटित कामगारांची वैशिष्ट्ये:

१. **कामगारांचे मोठे प्रमाण:** भारताच्या शहरी कामगारांपैकी मोठा हिस्सा असंघटित क्षेत्रामध्ये कार्यरत आहे. अंदाजानुसार, भारताच्या एकूण कामगार शक्तीपैकी ८०% पेक्षा जास्त कामगार असंघटित क्षेत्रामध्ये काम करतात. हा कल शहरी भागांमध्ये मोठ्या प्रमाणावर दिसून येतो.

२. **नोकरीची असुरक्षितता:** असंघटित कामगारांची नोकरी तात्पुरती किंवा हंगामी स्वरूपाची असते. औपचारिक नोकरीचा करार नसल्यामुळे नोकरीची सुरक्षितता नसते. यामुळे त्यांना अचानक बेरोजगारी, शोषण आणि खराब कामकाजाच्या परिस्थितींचा सामना करावा लागतो.

३. **कमी वेतन आणि खराब कामकाजाच्या अटी:** शहरी असंघटित कामगारांना अनेकदा किमान वेतनापेक्षाही कमी पैसे मिळतात. त्यांना सुरक्षित कामकाजाच्या परिस्थितीही मिळत नाहीत. उदाहरणार्थ, बांधकाम कामगारांना संरक्षणात्मक साधनांशिवाय धोकादायक ठिकाणी काम करावे लागते, तर घरगुती कामगारांना जास्त तास काम करूनही योग्य मोबदला मिळत नाही.

४. **सामाजिक सुरक्षेचा अभाव:** असंघटित क्षेत्र हे सरकारी नियमांच्या बाहेर कार्य करते. त्यामुळे कामगारांना निवृत्तीवेतन, आरोग्य विमा यांसारख्या सरकारी सामाजिक सुरक्षा योजनांचा लाभ मिळत नाही. यामुळे त्यांची आर्थिक असुरक्षितता वाढते. उदाहरणार्थ, कोविड-19 महामारीच्या संकटाने असंघटित कामगारांवर मोठा परिणाम केला.

५. **स्थानांतर:** शहरी असंघटित कामगार प्रामुख्याने ग्रामीण-शहरी स्थलांतराशी जोडलेले आहेत. अनेक कामगार चांगल्या नोकऱ्या आणि उपजीविकेच्या शोधात ग्रामीण भागातून शहरांमध्ये स्थलांतर करतात. परंतु, कौशल्ये किंवा औपचारिक शिक्षणाचा अभाव असल्यामुळे त्यांना असंघटित क्षेत्रामध्ये रोजगार मिळतो.

६. **लिंग असमानता:** शहरी असंघटित कामगारांमध्ये महिलांचा मोठा वाटा आहे. त्या विशेषतः घरगुती काम, रस्त्यावरची विक्री, आणि लहान प्रमाणातील घरगुती उत्पादन यामध्ये महत्त्वाची भूमिका बजावतात. परंतु, त्या कमी वेतन, छळ, आणि त्यांच्या श्रमाला योग्य ओळख न मिळण्यासारख्या मोठ्या अडचणींचा सामना करतात.

७. **शासकीय उपक्रम:** असंघटित कामगारांच्या गरजा भागविण्यासाठी विविध शासकीय योजना आहेत. उदाहरणार्थ, २०१४चा रस्त्यावरील विक्रेत्यांचा कायदा, जो रस्त्यावरील विक्रेत्यांच्या उपजीविकेचे नियमन आणि संरक्षण करतो. तसेच, २००८चा असंघटित कामगार सामाजिक सुरक्षा कायदा, जो असंघटित कामगारांसाठी सामाजिक सुरक्षा योजनांसाठी आराखडा तयार करतो. परंतु, या कायद्यांची अंमलबजावणी करणे हे मोठे आव्हान आहे.

४.९ खेड्यांमधून शहरांमध्ये स्थलांतर आणि अनौपचारिक कामगारांची वाढ

भारतामध्ये गावांमधून शहरांमध्ये होणारे स्थलांतर हा एक महत्त्वाचा सामाजिक-आर्थिक प्रवाह आहे, ज्यामुळे देशाच्या शहरीकरणाची आणि श्रम बाजाराची रचना घडली आहे. हा प्रवाह मुख्यतः चांगल्या उपजीविकेच्या संधी शोधण्यासाठी प्रेरित आहे, कारण ग्रामीण भागांमध्ये शेतीची मरगळ, पायाभूत सुविधांचा अभाव, आणि मर्यादित नोकरीच्या संधी या समस्या असतात.

गाव ते शहरे स्थलांतराची कारणे:

१. **आर्थिक असमानता:** ग्रामीण अर्थव्यवस्था प्रामुख्याने शेतीवर अवलंबून असते, जी दुष्काळ, पुर, किंवा बाजारभावातील चढ-उतार यांसारख्या घटकांमुळे अनिश्चित राहते. तर, शहरी भागांमध्ये उत्पादन, बांधकाम, आणि सेवा क्षेत्रामध्ये अधिक विविध रोजगार संधी उपलब्ध असतात.

२. **शेती संकट:** लहान शेतजमिनी, विखंडित शेती पद्धती, आणि कमी उत्पन्न यामुळे ग्रामीण कुटुंबांना अपुरे उत्पन्न मिळते. त्यामुळे, विशेषतः तरुण पुरुष, शहरांमध्ये काम शोधण्यासाठी जातात.

३. **पायाभूत सुविधा आणि शिक्षण:** शहरांमध्ये चांगल्या पायाभूत सुविधा, आरोग्यसेवा, शिक्षण, आणि सेवा उपलब्ध असल्यामुळे ग्रामीण लोक चांगल्या जीवनमानासाठी आणि त्यांच्या मुलांसाठी चांगल्या संधींसाठी शहरांकडे आकर्षित होतात.

४. **सरकारी धोरणे आणि आर्थिक वाढ:** १९९० च्या दशकातील भारतातील उदारीकरण, शहरी सेवा क्षेत्राचा आणि उत्पादन उद्योगांचा विकास यामुळे शहरांमध्ये कामगारांची मागणी वाढली, ज्यामुळे स्थलांतराला चालना मिळाली.

असंघटित कामगारांच्या वाढीचे कारण:

शहरांमध्ये स्थलांतरित होणारे अनेक लोक असंघटित क्षेत्रामध्ये काम करतात, जिथे औपचारिक करार, नोकरीची सुरक्षा, किंवा फायदे मिळत नाहीत. विविध कारणांमुळे हे क्षेत्र वेगाने वाढले आहे:

अ) औपचारिक रोजगाराच्या मर्यादित संधी: आर्थिक प्रगती असूनही, औपचारिक क्षेत्राने स्थलांतरितांना सामावून घेण्यासाठी अपेक्षित वेगाने विस्तार केलेला नाही. औपचारिक नोकरी बाजार कौशल्य-केंद्रित असतो, परंतु अनेक ग्रामीण स्थलांतरितांकडे आवश्यक शिक्षण किंवा प्रशिक्षण नसते.

ब) लवचिकता आणि कमी अडथळे: रस्त्यावर विक्री, बांधकाम कामगार, घरगुती काम, आणि लहान प्रमाणातील उत्पादन यांसारखी असंघटित क्षेत्रातील कामे कमी कौशल्य किंवा भांडवलाची गरज असल्यामुळे सहज उपलब्ध होतात.

क) शहरी विस्तार आणि बांधकाम क्षेत्रातील तेजी: बांधकाम आणि स्थावर मालमत्ता क्षेत्रामध्ये स्वस्त कामगारांची मागणी वाढल्यामुळे असंघटित रोजगार विशेषतः बांधकाम साईटवर हातमजूर म्हणून काम करणाऱ्या स्थलांतरितांसाठी वाढला आहे.

ड) कामगार कायद्यांच्या अंमलबजावणीचा अभाव: असंघटित कामगार अनेकदा कामगार कायद्यांच्या कक्षेबाहेर काम करतात, जे भारतात नीट अंमलात आणले जात नाहीत. त्यामुळे, नियोक्ते स्वस्त कामगारांची नेमणूक करून त्यांना आरोग्य विमा, निवृत्तीवेतन, किंवा नोकरीची सुरक्षा देत नाहीत.

४.१० शहरी असंघटित कामगारांची उपजीविकेची स्थिती

शहरी भागातील असंघटित कामगार, जे श्रमशक्तीचा मोठा भाग आहेत, विविध प्रकारच्या नोकऱ्या करतात. त्यामध्ये रस्त्यावर विक्री, बांधकाम, घरगुती काम, कचरा संकलन, आणि लहान प्रमाणातील उत्पादन यांचा समावेश होतो. मात्र, या उपजीविका असुरक्षितता, लाभांचा अभाव, आणि आर्थिक व सामाजिक समस्यांच्या धोक्यांनी ग्रस्त असतात.

१. रोजगाराची स्थिती:

अ) असुरक्षित आणि अनियमित रोजगार: शहरी असंघटित कामगार प्रामुख्याने अनियमित वातावरणात काम करतात. ते औपचारिक कराराशिवाय, नोकरीच्या सुरक्षिततेशिवाय, किंवा निश्चित कामाच्या तासांशिवाय काम करतात. त्यामुळे त्यांना अचानक नोकरी जाणे, खराब कामकाजाच्या अटी, आणि कमी वेतन यांचा सामना करावा लागतो.

ब) हंगामी आणि तात्पुरते काम: बांधकाम काम किंवा रस्त्यावर विक्री यांसारख्या अनेक असंघटित नोकऱ्या हंगामी किंवा तात्पुरत्या असतात. त्यामुळे वर्षभराच्या उर्वरित काळात कामगारांना बेरोजगारी किंवा अपूर्ण रोजगाराचा सामना करावा लागतो.

क) कमी आणि अनियमित वेतन: असंघटित कामगारांना किमान वेतनापेक्षाही कमी पैसे मिळतात. आणि हे वेतनही अनेकदा उशिरा किंवा कमी दिले जाते. औपचारिक रोजगार कायद्यांखाली नसल्यामुळे, त्यांना त्यांच्या वेतन हक्कांची अंमलबजावणी करण्याचा कोणताही पर्याय उपलब्ध नसतो.

२. सामाजिक सुरक्षा आणि लाभ:

अ) सामाजिक सुरक्षेचा अभाव: असंघटित कामगारांना आरोग्य विमा, निवृत्तीवेतन, आणि भरपगारी रजा यांसारख्या सामाजिक सुरक्षा योजनांचा लाभ मिळत नाही. जरी असंघटित कामगार सामाजिक सुरक्षा कायदा, २००८ सारख्या योजना अस्तित्वात असल्या, तरी त्यांच्या अंमलबजावणीत अडचणी येतात. त्यामुळे अनेक कामगार या योजनांच्या कक्षेबाहेर राहतात.

ब) आरोग्य आणि सुरक्षिततेच्या तरतुदींचा अभाव: बांधकाम, स्वच्छता, आणि वाहतूक यांसारख्या शहरी असंघटित नोकऱ्यांमध्ये कामगार धोकादायक परिस्थितींमध्ये काम

करतात. औपचारिक व्यावसायिक सुरक्षा कायद्यांच्या अभावामुळे, या कामगारांना आरोग्याच्या जोखमींना सामोरे जावे लागते आणि त्यांना आरोग्य सेवा मिळत नाहीत.

क) संकटाच्या काळातील असुरक्षितता: असंघटित कामगार आर्थिक संकटे किंवा आपत्तींच्या वेळी फार असुरक्षित असतात. कोविड-19 महामारीमुळे लाखो शहरी असंघटित कामगार रातोरात बेरोजगार झाले, ज्यामुळे त्यांच्या उपजीविकेची अस्थिरता दिसून आली आणि मजबूत सामाजिक सुरक्षा जाळ्याची गरज अधोरेखित झाली.

३. उपजीविका आणि उत्पन्नविषयक अडचणी:

अ) असुरक्षित आणि अपुरी कमाई: असंघटित कामगारांचे उत्पन्न निश्चित नसते. ते त्यांच्या कामाच्या स्वरूपावर आणि हंगामी घटकांवर अवलंबून असते. अनेक शहरी असंघटित कामगारांना त्यांच्या मूलभूत गरजा पूर्ण करण्यासाठी रोज किंवा आठवड्याच्या आधारे कमाई होते. त्यामुळे, ते दीर्घकालीन उद्दिष्टांसाठी (जसे की घर किंवा शिक्षण) बचत किंवा गुंतवणूक करू शकत नाहीत.

ब) गरिबी आणि कर्जबाजारीपणा: असंघटित कामगार बहुधा झोपडपट्ट्यांमध्ये किंवा अनौपचारिक वस्त्यांमध्ये राहतात. ते घरगुती खर्च आणि तातडीच्या गरजांसाठी अनौपचारिक स्रोतांकडून उच्च व्याज दराने कर्ज घेतात, ज्यामुळे ते कर्जबाजारीपणाच्या चक्रात अडकतात.

क) आर्थिक सेवांचा अभाव: औपचारिक बँकिंग आणि पतपुरवठा प्रणाली रोजगाराच्या असुरक्षिततेमुळे असंघटित कामगारांच्या आवाक्याबाहेर असतात. त्यामुळे, त्यांना लहान व्यवसाय वाढवणे किंवा आर्थिक स्थिरता मिळवणे कठीण जाते.

४. घर आणि राहणीमानाची स्थिती:

अ) गजबजलेल्या शहरी वस्त्या: असंघटित कामगार बहुधा गजबजलेल्या झोपडपट्ट्यांमध्ये किंवा कमी उत्पन्न असलेल्या वस्तीमध्ये राहतात. त्यांना स्वच्छ पाणी, स्वच्छता, आणि आरोग्यसेवा यांसारख्या मूलभूत सुविधांचा अभाव असतो. या खराब राहणीमानामुळे आरोग्य आणि पर्यावरणीय धोक्यांचा सामना करावा लागतो.

ब) घरांच्या सुरक्षिततेची हमी नाही: अनेक स्थलांतरित कामगार अनौपचारिक घरांमध्ये किंवा भाड्याने घेतलेल्या जागांवर राहतात. त्यामुळे त्यांना घरच्याघरी बेदखल होण्याचा किंवा बेघर होण्याचा धोका असतो.

५. स्त्री-विशिष्ट अडचणी:

अ) महिलांचे असंघटित काम: अनेक महिला असंघटित क्षेत्रामध्ये, जसे की घरगुती काम, रस्त्यावर विक्री, आणि घरगुती उत्पादन, काम करतात. त्या कमी वेतन, लिंगभेद, आणि कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या छळाचा सामना करतात.

ब) घरगुती कामाचे अनभिज्ञ श्रम: घरगुती काम किंवा काळजीवाहू काम करणाऱ्या महिलांना शोषणाचा सामना करावा लागतो. त्यांना अतिव्यस्त काम, कमी वेतन, आणि कायदेशीर संरक्षणाचा अभाव जाणवतो.

६. स्थलांतरितांची स्थिती:

अ) ग्रामीण-शहरी स्थलांतर: शहरी असंघटित कामगारांपैकी मोठा भाग ग्रामीण भागांतून स्थलांतरित होतो. चांगल्या आर्थिक संधींच्या शोधात ते शहरी भागांत येतात. कौशल्ये आणि शिक्षणाचा अभाव असल्यामुळे त्यांना असंघटित क्षेत्रात कमी वेतनाच्या नोकऱ्या मिळतात. त्यांना स्थानिक नेटवर्क, सामाजिक संपर्क, आणि मूलभूत सेवांचा अभाव असतो, ज्यामुळे त्यांचे जीवन कठीण बनते.

ब) कल्याणकारी योजनांमधून वगळले जाणे: स्थलांतरित कामगारांना रहिवासी पुरावा किंवा ओळखीची कागदपत्रे आवश्यक असलेल्या योजनांचा लाभ घेण्यात अडचण येते. उदाहरणार्थ, त्यांना सरकारी योजनांअंतर्गत रेशन, घर, किंवा आरोग्य सेवा मिळत नाही.

७. सरकारी हस्तक्षेप:

अ) शासकीय योजना आणि उपक्रम: रस्त्यावरील विक्रेत्यांसाठी परवाने आणि जागा उपलब्ध करून देण्यासाठी २०१४ चा रस्त्यावरील विक्रेते कायदा लागू करण्यात आला. तसेच, कोविड-19 महामारीदरम्यान असंघटित कामगारांना आर्थिक मदत पुरवण्यासाठी आत्मनिर्भर भारत रोजगार योजना सादर केली गेली.

ब) मर्यादित अंमलबजावणी आणि पोहोच: या उपक्रमांनंतरही, अनेक असंघटित कामगार सरकारी मदतीच्या कक्षेबाहेर राहतात. त्याला कारणीभूत प्रशासकीय अडथळे, जागरूकतेचा अभाव, किंवा योजनांच्या अपुरी अंमलबजावणीआहेत.

८. नवीन प्रवृत्ती आणि भविष्यातील दिशा:

अ) तंत्रज्ञानाचा परिणाम: डिजिटल प्लॅटफॉर्म आणि गिग इकॉनॉमीच्या उदयानंतर काही असंघटित कामगारांना नवीन प्रकारच्या नोकऱ्या मिळाल्या आहेत, जसे की फूड डिलिव्हरी सेवा. जरी यामुळे रोजगार निर्माण झाला असला तरी, तो कायमस्वरूपी सुरक्षा किंवा फायदे देत नाही.

ब) धोरणात्मक बदलांची गरज: कोविड-19 महामारीने अधिक व्यापक धोरणांची गरज अधोरेखित केली, जी सामाजिक संरक्षणाचा विस्तार, वेतन सुधारणा, आणि कामाच्या चांगल्या अटींसाठी केंद्रित आहेत. शहरी असंघटित कामगारांसाठी निवास, आरोग्यसेवा, आणि आर्थिक समावेशन यांचा समावेश असणारे धोरण आवश्यक आहे.

समारोप:

भारतामधील शहरी असंघटित कामगारांची उपजीविका स्थिती अस्थिर आणि अनिश्चित आहे. हे कामगार उत्पन्न, आरोग्य, निवास, आणि नोकरीच्या सुरक्षिततेसंबंधी अनेक अडचणींना सामोरे जात आहेत. जरी असंघटित श्रम भारताच्या शहरी अर्थव्यवस्थेसाठी

महत्त्वाचे आहे, तरी या कामगारांना औपचारिक रोजगारामध्ये मिळणाऱ्या फायद्यांपासून वंचित ठेवले जाते. त्यांची स्थिती सुधारण्यासाठी अधिक मजबूत धोरण अंमलबजावणी, सामाजिक संरक्षणाचा प्रवेश, आणि समावेशक शहरी विकासाचा आराखडा आवश्यक आहे, जो असंघटित कामगारांच्या हक्कांना मान्यता देतो आणि सुरक्षित करतो.

४.११ सारांश (SUMMARY)

श्रमाचा पुरवठा म्हणजे विशिष्ट प्रकारचे काम / श्रम करणाऱ्या कामगारांची संख्या की जी विविध वेतन पातळ्यांना स्वत:चे श्रम वापरू देण्यास तयार असते. उत्पादन संस्थेला श्रमाचा पुरवठा पूर्णपणे लवचिक असतो. विशिष्ट उद्योगासाठी उपलब्ध होणारा श्रमाचा पुरवठा हा पुरवठ्याच्या नियमाने बांधील असतो म्हणजेच कमी वेतन दरापाशी कमी श्रमाचा पुरवठा आणि जास्त वेतन दरापाशी जास्त श्रमाचा पुरवठा अशी स्थिती असते. अर्थव्यवस्थेसाठी श्रम पुरवठा हा अनेक आर्थिक, सामाजिक, राजकीय आणि संस्थात्मक स्वरूपाच्या घटकांवर अवलंबून असतो. अर्थव्यवस्थेमध्ये उद्योगांना होणारा कामगारांचा पुरवठा कामगार संघटनांच्या कृती आणि कार्यक्रमांमुळे सुद्धा प्रभावित होत असतो.

स्पर्धात्मक बाजारपेठेमध्ये श्रमाचा पुरवठा वेतन दराच्या आधारे निश्चित होतो. वेतन दर आणि श्रमाचा पुरवठा यांच्यामधील प्रत्यक्ष संबंधामुळे श्रमाच्या पुरवठ्याचा स्पर्धात्मक बाजारपेठेमधील वक्र धनात्मक उताराचा म्हणजेच डावीकडून उजवीकडे वर जाणारा असतो.

कामापासुन पुरेसे उत्पन्न मिळू लागले की, कामगाराला विश्रांती सुद्धा तेवढीच महत्वाची वाटू लागते. कामगार जादा उत्पन्नाच्या बदल्यात किती प्रमाणात विश्रांतीची वेळ सोडून द्यायला तयार आहे किंवा जादा विश्रांती घेण्यासाठी किती उत्पन्न सोडून द्यायला तयार आहे हे उत्पन्न आणि विश्रांती या दोघांमधील विनिमयाचा बाजार दर काय आहे, म्हणजेच कामाच्या तासाला मिळणारा वेतन दर काय आहे, यावर अवलंबून असते.

श्रमाचा पुरवठा वक्र नेहमीच वरच्या दिशेने जातो असे नाही. तो मागे वळू शकतो किंवा वाकू शकतो. प्रतिस्थापन परिणामापेक्षा उत्पन्नाचा परिणाम अधिक मजबूत असल्यास, वेतन दर वाढीचा एकत्रित परिणाम मजुरांचा पुरवठा कमी करण्यासाठी होईल. याउलट, जर प्रतिस्थापन परिणाम उत्पन्नाच्या परिणामापेक्षा तुलनेने मोठा असेल, तर मजुरीच्या दरात वाढ झाल्याने कामगार पुरवठा वाढेल.

४.१२ सरावासाठी प्रश्न(PRACTICE QUESTIONS)

१. श्रमाचा पुरवठा म्हणजे काय? श्रमाच्या पुरवठा सिद्धांतावर थोडक्यात चर्चा करा.

२. काम – विश्रांती यांपैकी एकाची निवड व्यक्ति कशा रीतीने करते ते समवृत्ती वक्राच्या सहाय्याने स्पष्ट करा.

३. मजुरी दर वाढीच्या परिणामाचे प्रतिस्थापन परिणाम आणि उत्पन्न परिणाम यांच्यामध्ये आकृतीच्या सहाय्याने विघटन करून दाखवा.

४. मजुरी प्रस्ताव वक्राच्या सहाय्याने श्रमाचा मागे झुकणारा पुरवठा वक्र कसा काढला जातो?
५. शहरी असंघटित कामगार म्हणजे काय ?
६. खेडयांमधून शहरांकडे स्थलांतराची कारणे कोणती आहेत ?
७. शहरी असंघटित मजुरांच्या उपजीवीकेच्या परिस्थितीवर चर्चा करा.

❖❖❖❖

प्रकरण ३

५

श्रम बाजारातील वेतन विषयक बाबी - I

घटक रचना :

५.० उद्दिष्टये
५.१ प्रस्तावना
५.२ वेतन रचना आणि मजुरीचे घटक
५.३ भिन्न बाजारामध्येवेतन
५.४ भारतातील वेतनविषयक धोरण / रचना व घटक
५.५ श्रम बाजारपेठेचे घटक
५.६ कंत्राटी कर्मचारी
५.७ कंत्राटी कर्मचाऱ्यांची वैशिष्ट्ये
५.८ श्रमबाजारातील लवचिकता
५.९ वेतन/ मजुरीचा वाटा आणि वेतन उत्पन्नाची असमानता व विभाजन
५.१० लिंगभेद आणि वेतनभिन्नता
५.११ आंतर-विभागीय वेतनभिन्नता
५.१२ प्रश्न

५.० उद्दिष्टये (OBJECTIVES)

- वेतन / मजूरीचे विविध सिद्धांत अभ्यासणे.
- वेतन / मजूरीची संरचना अभ्यासणे
- श्रम बाजाराचे घटक जाणून घेणे
- भिन्न बाजारपेठेमध्ये वेतन ही संकल्पना अभ्यासणे.

५.१ प्रस्तावना (INTRODUCTION)

वेतनाचा मुद्दा हा केवळ कामगार वर्गाचा जीवनमान उंचावण्यासाठी महत्त्वाचा मानला जात नाही, तर उत्पादन वाढवण्याचे साधन म्हणूनही त्याला महत्त्व आहे. कामगाराचे आर्थिक कल्याण, त्यांची कार्यक्षमता, जीवनमान, उत्पादन खर्चातील वेतनाचा हिस्सा आणि उद्योगाची स्पर्धात्मक ताकद हे सर्व वेतन संरचनेवर अवलंबून असते. त्यामुळे वेतनाचा प्रश्न

आर्थिक, सामाजिक आणि राजकीय परिणाम असणारा आहे. समाजातील वेगवेगळे घटक वेतनाकडे वेगवेगळ्या दृष्टिकोनातून पाहतात:

१. कामगार आणि कामगार संघटना वेतनाकडे उत्पन्न म्हणून पाहतात आणि ते श्रमाच्या किंमती म्हणून पाहत नाहीत.
२. व्यवस्थापन वेतनाकडे खर्चाचा घटक म्हणून पाहते आणि त्यांच्या मते, नफा मोठ्या प्रमाणावर अस्तित्वातील वेतन दरावर अवलंबून असतो.
३. समाजासाठी, कमी वेतन हे सामाजिक खर्चाच्या दृष्टीने अप्रगत ठरू शकते. म्हणजेच, कमी वेतनामुळे अनेक सामाजिक समस्या जसे की उद्योगांची मंदी, कामगारांची कार्यक्षमता घटणे, झोपडपट्टी वस्त्या अशा समस्या निर्माण होऊ शकतात.
४. अर्थव्यवस्थेसाठी, वेतनाला इतर कोणत्याही वस्तूंच्या किंमतीसारखे कार्य करावे लागते, म्हणजेच वेतन हे वेगवेगळ्या उद्योगांमध्ये श्रमाचे वाटप करण्याचे काम करते.

वेतन म्हणजे उत्पादन प्रक्रियेत कामगारांनी दिलेल्या सेवांच्या बदल्यात दिलेली किंमत होय. वेगवेगळ्या उद्योगांमधील सापेक्ष वेतन हे श्रमाचे विविध क्षेत्रांमध्ये वाटप ठरवणारे महत्त्वाचे घटक असतात.वेतन हे अनेक प्रकारे महत्त्वाचे आहे, कारण ते अर्थव्यवस्थेतील बचत, उपभोग, रोजगार आणि किमतीचा स्तर अशा अनेक सकल आर्थिक घटकांवर (macroeconomic variables) परिणाम करते.वेतन सिद्धांताचा विकास मागील दोन ते तीन शतकांत झाला आहे आणि त्यात आर्थिक व सामाजिक परिस्थितीनुसार अनेक टप्प्यांत बदल होत गेले. वेतन सिद्धांताचा ऐतिहासिक आढावा घेतला तर त्याचे तीन मोठे कालखंड दिसून येतात:

i. क्लासिकल कालखंड (1870 चे दशक)

ii. मर्यादित उत्पादकता वेतन सिद्धांत (महामंदीचा कालखंड – 1930 चे दशक)

iii. आधुनिक वेतन सिद्धांत (अलीकडच्या वर्षांत)

५.२ वेतन रचना आणि मजुरीचे घटक

५.२.१ वेतन संरचना:

वेतन संरचना म्हणजे कामगारांच्या कौशल्य, शैक्षणिक पात्रता आणि अनुभवाच्या आधारावर कंपनीतील विविध पदांचे वर्गीकरण, मूलभूत वेतन दर आणि वेतनातील फरक यांची अंतर्गत रचना. याशिवाय, वेतन संरचनेवर श्रम बाजारातील घटक देखील प्रभाव टाकतात. मात्र, बाह्य बाजाराचा प्रभाव कंपनीच्या वेतन संरचनेतील काही ठराविक टप्प्यांवरच जाणवतो.

अर्ध-कुशल आणि अकुशल उत्पादनाच्या नोकऱ्या या एखाद्या विशिष्ट उद्योगाशी किंवा विशिष्ट कंपनीशी संबंधित असतात. या नोकऱ्यांसाठी कामगार बाहेरून भरती न करता, प्रामुख्याने ज्येष्ठतेच्या आधारे कंपनीतच पदोन्नती दिली जाते. अशा नोकऱ्या बाहेर सहज उपलब्ध नसल्यास, त्यांचे वेतन दर अंतर्गत बाजारपेठेवर अवलंबून असतात.

वेतन संरचनेवर परिणाम करणारे घटक:

- आधुनिक कारखान्याच्या वेतन संरचनेवर पुढील घटकांचा प्रभाव पडतो
- सामूहिक सौदा आणि कामगार संबंध
- व्यवस्थापनाचे अधिकार आणि परंपरा
- कौशल्य आणि उत्पादन प्रक्रियेचे क्रम
- नोकरी मूल्यांकन किंवा नोकरी रेटिंग
- किमान वेतन कायदा
- महागाई भत्ता
- बोनस
- वेतन प्रोत्साहने (Incentives)
- वेतनातील फरक (Wage Differentials)
- कंपनी वेतन धोरण
- शासकीय वेतन ठरवण्याच्या पद्धती
- त्रिपक्षीय करार (Tripartite Convention)
- xiv)आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना (ILO) करार

वेतन संरचना ही उद्योग-आधारित असू शकते किंवा ती आंतर-उद्योगीय किंवा संघीय स्तरावरची वेतन संरचना असू शकते. भारतात, वेतन संरचना ही प्रामुख्याने शासकीय वेतन नियमन आणि त्रिपक्षीय वाटाघाटी यावर आधारित ठरवली जाते.

५.२.२ वेतनाचे घटक:

वेतनाचे मुख्य घटक पुढीलप्रमाणे आहेत:

- मूलभूत वेतन (Basic Pay)
- वार्षिक बोनस (Annual Bonuses)
- टिप्स (Tips)
- वस्तुरूप लाभ (In-kind Benefits)
- उत्पादकता आणि कार्यक्षमता वेतन (Productivity and Performance Pay)
- अ-मानक कामाच्या वेळेसाठी किंवा धोकादायक कामासाठी भत्ते आणि प्रीमियम (Allowances and Premiums)

एकूण वेतन किंवा उत्पन्न हे वेगवेगळ्या घटकांपासून बनलेले असते. त्यामुळे किमान वेतनाचे पालन करताना कोणते घटक ग्राह्य धरावेत, हा प्रश्न उद्भवतो.

५.२.३ वेतनाचा / मजूरीचा सीमांत उत्पादकता सिद्धांत (Marginal Productivity Theory of Wages) :

एकोणिसाव्या शतकाच्या अखेरीस अर्थशास्त्रात सर्वमान्य झालेला मजुरी सिद्धांत म्हणजे सीमांत उत्पादकता सिद्धांत हा होय. विसाव्या शतकात या सिद्धांतावर बरीच टीका झाली. प्रसिद्ध अर्थशास्त्रज्ञ ॲल्फ्रेड मार्शल याने हा सिद्धांत व्यवस्थितपणे पुढे मांडला. हा सिद्धांत आऱ्हासी सीमांत प्रत्याय नियमावर आधारलेला आहे. या नियमानुसार उतरत्या सीमांत आणि सरासरी प्रत्यायांची प्रवृत्ती अनुभवास येते.

गृहीतके (Assumptions) :

१. श्रमाची एकसंधता

२. उत्पादन घटकांची गतिशीलता

३. परिपूर्ण स्पर्धेचे अस्तित्व

४. किरकोळ परतावा कमी करण्याचा कायदा

५. उत्पादनाचे घटक एकमेकांसाठी बदलण्याची शक्यता

मजुरीच्या सीमांत उत्पादकता सिद्धांतानुसार प्रत्येक कार्यनियुक्त मजुराची मजुरी उत्पादन संस्थेने कामाला लावलेल्या एकंदर मजुरांच्या सीमांत उत्पादकतेने ठरविली जाते. मजुरांच्या श्रमाची सीमांत उत्पादकता म्हणजे उत्पादनसंस्थेने मजुरांच्या संख्येत एकाने वाढ केली असता वस्तूच्या उत्पादनात त्या मजुराच्या कामामुळे जी वाढ होते, त्या वस्तुउत्पादनाच्या वाढीचे मौद्रिक मूल्य होय. जसजशी मजुरांची संख्या वाढवावी, तसतशी एकंदर मजुरांची सीमांत उत्पादकता कमीकमी होत जाते. यावरून मजुरांच्या श्रमांची सीमांत उत्पादकता रेषा काढता येते आणि ती रेषा म्हणजेच उत्पादनसंस्थेची मजुरांच्या श्रमाला मागणी रेषा होय.

उत्पादनसंस्था किंवा मालक मजुरांना जास्तीतजास्त किती मजुरी देईल, हे या सिद्धांताने स्पष्ट केले. याचा अर्थ असा नव्हे की, मालक मजुरांना तेवढी मजुरी देईलच. म्हणजेच मजुरांच्या मजुरीचा दर सीमांत उत्पादनकतेने ठरत नाही. मात्र एका विशिष्ट परिस्थितीत म्हणजे संपूर्ण रोजगारीच्या गृहीतपथावर प्रत्येक धंद्यात मजुरीचा दर सीमांत उत्पादकतेएवढा असेल. म्हणजे अशा परिस्थितीत मालक मजुरांना त्यांच्या श्रमाचे संपूर्ण फळ देईल, काही हिरावून ठेवणार नाही.

टीका (Criticism) :

- परंतु सत्यसृष्टीत मजुरांमध्ये बेकारी असल्यामुळे 'संपूर्ण रोजगारी' चे अस्तित्व गृहीत धरून चालत नाही.
- मजुरांची सीमांत उत्पादकता काढणे शक्य नाही, कारण उत्पादनात झालेली वाढ सर्व उत्पादनघटक साधनांच्या सहकार्यामुळे झालेली असते. म्हणून प्रत्येक उत्पादनघटक साधनाची सीमांत उत्पादकता विभक्त करून सांगता येत नाही.

- प्रचलित उत्पादनतंत्रानुसार उत्पादनघटक साधनांची परिमाणे थोडीशीही बदलणे शक्य नसेल, तर कोणत्याही एका उत्पादनघटक साधनांची सीमांत उत्पादकता काढता येणे शक्य नाही.

- म्हणून हा सिद्धांत असमप्रमाण प्रत्याय नियमावर आधारलेला आहे. म्हणजे उत्पादनतंत्र दिलेले असूनही उत्पादनघटक साधनांची परिमाणे विशिष्ट कक्षेत बदलता येणे शक्य आहे,असे गृहीत धरले पाहिजे

५.२.४ मजुरीचा मागणी – पुरवठा सिद्धांत (Demand and Supply Theory of Wage) :

आधुनिककाळातील मजुरीचा सर्वसामान्यपणे ग्राह्य ठरलेला सिद्धांत म्हणजे मागणी – पुरवठा सिद्धांत होय. आधुनिक अर्थशास्त्रज्ञ जॉन रिचर्ड हिक्स याने मांडलेला सुधारित सीमांत उत्पादकता सिद्धांत खऱ्या अर्थाने मागणी – पुरवठा सिद्धांतच आहे, कारण सगळे कार्यनियुक्त आहेत, असे मानून तो सीमांत उत्पादकता सिद्धांत मांडला आहे.

“सिद्धांतानुसार प्रत्येक उद्योगधंद्यातील वेगवेगळ्या प्रकारच्या मागणी श्रमांची किंमत – म्हणजेच मजुरीचे दर – त्या त्या प्रकारच्या श्रमाच्या मागणी – पुरवठ्याने ठरते.”

मजुरांच्या श्रमांची मागणी त्यांच्या सीमांत उत्पादकतेवर अवलंबून असते. म्हणून मानवी श्रमांचा मागणीवक्र कोणत्याही वस्तूच्या मागणीवक्राप्रमाणे डावीकडून उजवीकडे उतरणारा असतो. म्हणजे मजुरीचा दर कमी झाला, तर श्रमांची मागणी वाढते. उद्योगधंद्यात मजुराची एकंदर संख्या, रोजगाराची पातळी, अधिक फुरसत किंवा अधिक मजुरी यांत मजुरांनी निवडलेला पर्याय, यांवर मजुरांच्या श्रमाचा पुरवठा अवलंबून असतो. सर्वसाधारणपणे मजुरीचा दर वाढला, तर त्या त्या धंद्यात श्रमाचा पुरवठा वाढतो आणि श्रमाचा पुरवठा – वक्र वस्तूच्या पुरवठा – वक्राप्रमाणे खालून वर उजव्या बाजूकडे जाणारा असतो. अर्थात कधीकधी मजुरीचा दर वाढला, तरी मजुरांना फुरसतीच्या वेळेत आराम करण्याची इच्छा अधिक तीव्रतेने होत असेल, तर श्रमांचा पुरवठा वाढणार नाही आणि मग पुरवठा – वक्र मागच्या बाजूला झुकलेला दिसेल.

थोडक्यात, मजुरीचा दर मजुरांच्या श्रमाच्या मागणी – पुरवठ्याने ठरतो आणि तो मजुरीचा दर कार्यनियुक्त मजुरांच्या सीमांत उत्पादकतेएवढा असतो.

५.२.५ मजुरी व सामुदायिक सौदाशक्ती (Wage and Collective Bargaining) :

सामुहिक सौदाशक्तीची सुरुवात सर्वप्रथम इंग्लंडमध्ये झाली. इंग्लंडमध्ये कारखान्याचे प्रमाण वाढल्यानंतर कामगारवर्ग आपल्या मजुरीचे दर कामाचे तास, काम करण्याचे ठिकाण इ. सर्व समस्या व्यक्तीशः मालकापुढे मांडण्याऐवजी सामूहिकरित्या त्या मांडणे अधिक श्रेयस्कर समजू लागले. परिणामतः मालक व कामगार संघ यांच्यात वाटाघाटी होऊ लागल्या. मालकाला अशा प्रकारच्या वाटाघाटी उपयुक्त वाटू लागल्या. त्यामुळे इंग्लंडमध्ये ही प्रथा वाढली. विशेष म्हणजे कायद्याच्या व शासनाच्या हस्तक्षेपाशिवाय सामूहिक वाटाघाटी होऊ लागल्या. करार होतात ते पाळण्याचे नैतिक बंधन मालक व कामगार यांच्यावर असते. अमेरिकेतही अशा प्रकारच्या सामूहिक वाटाघाटींना खूप प्रतिसाद मिळत

गेला. परंतु नंतरच्या काळात अकुशल मजुराची संख्या वाढत गेली व जागतिक महामंदी आली. त्यामुळे सामूहिक वाटाघाटीचा जो हक्क कामगारांना मिळाला होता त्याची अंमलबजावणी करणे दुरापास्त झाले. परिणामतः सरकारने १९३५ मध्ये कायदा करुन कामगारांना हक्क मिळवून दिला.

इंग्लंड व अमेरिकेत वाढलेली सामूहिक वाटाघाटीची प्रथा हळूहळू जगभर पसरु लागली. नव्यानं स्वतंत्र झालेल्या आशिया - आफ्रिकेतील देशांनी सुद्धा या पद्धतीचा स्वीकार केला. अर्थात सर्वत्र या प्रथेला शंभर टक्के यश मिळाले नाही. भांडवलशाही व साम्यवादी देशातील राजकीय व आर्थिक धोरणे वेगळ्या प्रकारची असल्याने ही वाटाघाटीची प्रथा आढळत नसे. मात्र अलीकडच्या काही वर्षात हुकूमशाही व साम्यवादी चौकटीला हादरे बसले. राजकीय व आर्थिक क्षेत्रात स्वातंत्र्याचे वारे वाहू लागले. उद्योग व्यवसायात खाजगी निर्णयाला महत्व येऊ लागले. एका अर्थाने भांडवलशाही अर्थव्यवस्थेचा पुरस्कार होऊ लागला. त्यामुळे भांडवलदार म्हणजे मालक व मजूर यांच्या संघटना निर्माण होऊ लागल्या. परिणामतः इंग्लंड-अमेरिकेप्रमाणे याही देशात सामूहिक वाटाघाटींना प्रारंभ होईल व औद्योगिक विवाद मिळविण्याचा प्रयत्न होईल. अशी आशा करावयास हरकत नाही. आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेने १९४९ साली सामूहिक वाटाघाटीला आंतरराष्ट्रीय मान्यता दिली.

विकसनशील देशात तर सामूहिक वाटाघाटीला अधिक महत्व आहे. कारण देशाची अर्थव्यवस्थाच विकसनशील असल्याने त्यात होणाऱ्या सुधारणांना खूप वाव असतो. त्यामुळे उद्योग व्यवसायात निरंतर बदल होत असतात. यांत्रिक व तांत्रिक सुधारणा सारख्या होतात. कच्च्या मालाचे स्वरूप बदलते, व्यापारचक्रे निर्माण होतात, शासन व्यवस्था बदलते. या व इतर कारणामुळे उद्योगापुढे जे प्रश्न निर्माण होतात ते लवकरात लवकर व समाधानकाररित्या सोडविणे गरजेचे असते. अशावेळी सामुहिक सौदाशक्तीचा स्वीकार केला जातो.

सामुहिक सौदाशक्तीचा अर्थ :

“सामुदायिक सौदा किंवा सामुदायिक करारक्षमता म्हणजे मालक आणि कामगारांचेप्रतिनिधी यांच्यात वेतन व कामाचे तास व इतर याबाबत मतभेद मिटवण्याचे साधनहोय.”

एखादा कामगार मालकवर्गाशी वेतनाच्या योग्य वाटाघाटी करु शकत नाही.म्हणून सर्व कामगारांच्या वतीने जे कामगारांचे प्रतिनिधी असतात, ते मालकवर्गाशीकरार किंवा वाटाघाटी करतात.

सामुदायिक करारक्षमतेमुळे कामगारांचे कोणत्याही प्रकारचे शोषण होत नाही.सामुहिकरित्या कामगारांच्या अडचणी मालक वर्गासमोर ठेवण्यात येतात आणि मालकवर्गाकडून वाटाघाटीसाठी योग्य वातावरण निर्माण करण्यात येते.

सामुदायिक सौदाशक्तीची वैशिष्ट्ये:

सामुदायिक सौदाशक्तीची संकल्पना पुढील वैशिष्ट्यावरून अधिक स्पष्ट होईल.

१**. सामुहिक प्रक्रिया:** सामुदायिक सौदा ही एक प्रकारची सामुहिक प्रक्रिया असते कामगार आणि मालक या दोघांचाही यामध्ये समावेश असतो.

२. **गतिमान प्रक्रिया:** कामगार आणि मालक यांनी एखाद्या विशिष्ट वेळी ज्या वाटाघाटी केलेल्या असतात, त्या कायमस्वरुपी असत नाहीत. बदलत्या परिस्थितीनुसार सामुदायिक करारक्षमतेत गतिमानता असते.

३. **लवचिकता:** सामुदायिक करारक्षमतेत कामाचे तास, बोनस, वेतन यासारख्या घटकांच्या अनुषंगाने बदल होतात.

४. **व्यावहारिक मार्ग:** सामुदायिक करारक्षमतेत ओद्योगिक लोकशाहीचा व्यावहारिक मार्ग असे म्हटले जाते. लोकशाही मार्गानेच कामगार व मालक यांच्यातील समस्यांची सोडवणूक होते.

५. **औद्योगिक संघर्ष सोडवण्याचा मार्ग:** औद्योगिक क्षेत्रात अनेक बाबीवरुन संघर्ष (तंटे)निर्माण होतात. ते मिटवण्याचे मार्ग म्हणून सामूहिक करारक्षमतेचा लाभ | करारक्षमतेचा फायदा दोघांनाही होतो.

६. **लोकशाही प्रक्रिया:** सामुहीक सौदाशक्ती लोकशाही मार्गाने कार्य करते. सामुदायिक करारक्षमतेच्या बाबतीत कामगार संघटना अधिक मजबूत असाव्या लागतात. कामगार संघटना विस्कळीत असेल तर सामुहिक करारक्षमतेचा लाभ कामगाराला मिळणार नाही. कामगार व मालक या दोघांनीही परस्परांच्या समस्या समजावून घेतल्या तर सामुदायिक करारक्षमतेचा फायदा दोघांनाही हाता

५.३ भिन्न बाजारामध्येवेतन(WAGES IN DIFFERENT MARKETS)

प्रस्तावना:

श्रम बाजार हा वस्तू व सेवांच्या बाजारासारखा असत नाही. श्रम बाजारात श्रमाची मागणी व श्रमाचा पुरवठा यांच्यामध्ये समतोल निर्माण करण्यात येतो. श्रम बाजारातील वर्तन, वस्तू व सेवा बाजारापेक्षा भिन्न असते. 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 बाजाराविषयी सामान्यतः असे म्हटले जाते की, विशिष्ट प्रकारच्या श्रमासाठी असणारी मागणी व त्या श्रमाचा पुरवठा यांच्यात समतोल प्रस्थापित करण्याची जी प्रक्रिया होते, त्यास श्रमाची बाजारपेठ हे नाव देता येईल.

संकल्पना / व्याख्या :

“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 / काम देणारा (Employers) 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 पेढ्याकडून 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.

नाममात्र बाजारात श्रमिक श्रमाचे पैसे शोधतात आणि नियोक्ता इच्छुक श्रमिक शोधतात आणि वेतनदर निश्चित केले जातात. श्रम बाजार हा व्याप्तीच्यादृष्टीने स्थानिक, राष्ट्रीय किंवा अगदी आंतरराष्ट्रीय पातळीचाही असू शकतो. विविध पात्रता, कौशल्य आणि भौगोलिक स्थाने यासाठी लहान, परस्पर श्रमिक बाजारपेठा बनलेल्या असतात. ते नियोक्ता आणि श्रमिकाचा मजूरी दर, रोजगाराची स्थिती, प्रतिस्पर्धाचे स्तर आणि नोकरीच्या स्थानाबद्दल माहितीचे विनिमय करण्यावर अवलंबून असतात.

सैध्दांतिकदृष्ट्या वेतन निश्चितीच्या संदर्भात बाजारपेठेचे भौगोलिक किंवा क्षेत्रात्मक वैशिष्ट्य महत्त्वाचा भाग नाही, प्रत्यक्ष व्यवहाराच्यादृष्टीने 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 म्हणतात.'

कामगार वेतन पद्धती :

वेतनाच्या स्वरूपाबद्दल वेगवेगळे सिद्धांत प्रचलित आहेत. त्यांपैकी दोन महत्त्वाच्या सिद्धांतांचा येथे उल्लेख केला, म्हणजे पुरेसे होईल.

अ) **पहिला सिद्धांत रिकार्डोचा**'वेतनाबद्दलचा पोलादी कायदा' हा होय. या सिद्धांताप्रमाणे कामगारांनी कितीही प्रयत्न केले, तरी एका विशिष्ट मर्यादे पलीकडे कामगारांचे वेतन वाढणे संभवनीय नसते. विशिष्ट परिस्थितीत जगण्यासाठी व मुले वाढविण्यासाठी कामगाराला जितका खर्च येईल, त्याहून अधिक वेतन कामगाराला मिळणे आर्थिकदृष्ट्या शक्यच नाही. कारण जास्त वेतन मिळाले की कामगारांची संख्या वाढते आणि वाजवीपेक्षा जास्त संख्या वाढली की वेतनाचे दर ताबडतोब खाली येतात. म्हणून वेतन वाढले पाहिजे असा कामगारांनी आग्रह धरणे चुकीचे व निरर्थक आहे, असा या सिद्धांताचा निष्कर्ष आहे.

ब) **दुसरा सिद्धांत कार्ल मार्क्स** याचा आहे. त्यानुसार कामगाराच्या श्रमशक्तीमुळे नवीन मूल्ये निर्माण होतात. यातून जीवननिर्वाहाला आवश्यक तेवढेच मूल्य वेतनाच्या रूपाने कामगाराला दिले जाते. बाकीचे अतिरिक्त मूल्य उत्पादनाच्या साधनांचा मालक जो भांडवलदार, तो गिळंकृत करतो. या सिद्धांताचे विस्तृत आणि शास्त्रीय विवेचन मार्क्सच्या'दास कॅपिटल'या जगप्रसिद्ध ग्रंथात आढळते. भांडवलशाही पद्धतीच्या चौकटीत कामगारांच्या वेतनात भरीव व कायम स्वरूपाची वाढ होणे शक्य नाही, असा मार्क्सचा निष्कर्ष आहे.

लोकशाहीवादी देशांमध्ये कामगारांचे संघ व उद्योगधंद्यांचे चालक यांच्यात सामुदायिक वाटाघाट होऊन वेतनाचे दर ठरतात. हुकूमशाही राष्ट्रांमध्ये सरकारी हुकुमाप्रमाणे वेतनाचे दर ठरतात. भारतात निराळी पद्धत रूढ आहे. सुरुवातीला वेतन ठरविण्याचे काम केले ते औद्योगिक न्यायालयांनी; आता बऱ्याच धंद्यांत ते काम वेतन मंडळाकडे सोपविण्यात

आलेले आहे. सरकारी कर्मचाऱ्यांच्या वेतनश्रेणी निश्चित करण्यासाठी भारतात वेतन आयोग नेमण्याची पद्धत आहे. आतापर्यंत तीन वेतन आयोगांनी केंद्र सरकारला आपले अहवाल सादर केले आहेत.योग्य वेतन कसे निश्चित करावे, त्याचा विचार करण्यासाठी **भारत सरकारने १९४८साली 'योग्य वेतन समिती'**नेमली होती. तिचे निर्णय दोन वर्षांनंतर प्रसिद्ध झाले. वेतन मंडळांनी आपल्या शिफारशी त्या निर्णयानुसार कराव्या, असे त्यांच्यावर बंधन असते.

५.४ भारतातील वेतनविषयक धोरण / रचना व घटक

उत्पादनकार्यात कामगारांचे योग्य सहकार्य मिळण्यासाठी कामगारांना त्यांच्या कामाचा योग्य मोबदला मिळाला पाहिजे. कामगारामुळे उद्योगसंस्थेचा नफा वाढत असल्यामुळे वेतनाबरोबरच त्याला नफ्यातील न्याय्य वाटा म्हणून बोनसही दिला जातो. मात्र कामगारांच्या श्रमाची भरपाई म्हणजे वेतन अथवा मजुरी योग्य पद्धतीने मिळणे आवश्यक असते. कामगारांच्या हितरक्षणासाठी योग्य अशा वेतनविषयक धोरणाची गरज आहे . वेतन रचना ठरविताना न्याय्य वेतनविषयक बाबींबरोबरच पुढील गोष्टी विचारात घेणे आवश्यक आहे.

१) विकसनशील अर्थव्यवस्थेतील उद्योगांच्या गरजा

२) मोबदला देण्याची पद्धती

३) समाविष्ट कामगारांचे वर्गनिहाय प्रकार

४) कामाचे तास

५) विविध प्रदेश व क्षेत्रातील उद्योगांची वैशिष्ट्ये.

५.५ श्रम बाजारपेठेचे घटक

श्रम बाजारात श्रमशक्ती लोकसंख्या, अर्जदारांची लोकसंख्या, अर्जदार संख्या आणि निवडलेल्या व्यक्ती असे चार घटक असतात .

१. श्रमशक्ती लोकसंख्या: श्रमशक्ती लोकसंख्या किंवा कामगार दलात सहभाग हा श्रम बाजारात काम करण्यासाठी उपलब्ध असलेल्या व्यक्तींची संख्या होय. हे सर्व कामगार जे त्यांच्या नोकरीसाठी आपली कौशल्ये आणि सेवा ऑफर करीत आहेत त्यांचा उद्योग विचारात न घेता त्यांचा विचार करते.

२. अर्जदार लोकसंख्या: दुसरा घटक म्हणजे अर्जदार लोकसंख्या जे त्यांच्या विशिष्टतेसाठी आणि कौशल्यांना अनुरुप विशिष्ट नोकरीसाठी अर्ज करीत असलेल्या लोकांना संदर्भित करते. नियोक्ते सर्वप्रथम श्रम बाजारावर कटाक्ष टाकतात आणि नंतर विशिष्ट नोकरीसाठी निश्चित केलेल्या कौशल्य आणि पात्रता पूर्ण करणाऱ्या व्यक्तींकडे पाहतात. उदा. आयटी, ग्राफिक्स डिझाइन आणि तत्सम नोकरी शोधत असलेले लोक त्याच अर्जदाराच्या लोकसंख्येचे आहेत जे या प्रकारच्या व्यावसायिकांच्या शोधात असलेल्या भरतीकर्त्यांद्वारे लक्ष्य केले गेले आहेत.

३. **अर्जदार संख्या:** तिसरा घटक म्हणजे अर्जदार संख्या, जो सुरुवातीला त्यांचा बायोडाटात पाठवून विशिष्ट नोकरीसाठी अर्ज करण्यास इच्छुक असलेल्या लोकांची वास्तविक संख्या आहे. निवड प्रक्रियेचा हा पहिला भाग मानला जाऊ शकतो जेथे विशिष्ट संस्थेच्या भरती विभागाला अर्ज प्राप्त होतात आणि पुढील चाचणीच्या तपासणीसाठी कोण प्रगती करते हे ठरवण्यासाठी त्यांचे पडदे लावतात.

४. **निवडलेली व्यक्ती:** चौथा घटक म्हणजे निवडलेली व्यक्ती, ज्याला नोकरीसाठी घेतलेले आहे. अर्थात, याचा आधार बऱ्याच घटकांच्या आधारावर केला जातो आणि त्या व्यक्तीला योग्यतेच्या निर्धारित सेटच्या विरुध्द दाखवले जाते .

५.६ कंत्राटी कर्मचारी (CONTRACT LABOUR)

ह्या पद्धतीत कंत्राटदारामार्फत किंवा ठेकेदारामार्फत मजुरांची भरती केली जाते. ठेकेदार ठरविक मुदतीसाठी किंवा विशिष्ट कार्य पूर्ण करण्यासाठी मजूर पुरविण्याचा करार व्यावसायिकाशी किंवा मालकाशी करतो. सोपविलेले काम पूर्ण करवून घेण्याची जबाबदारी तो स्वीकारतो. या पद्धतीअंतर्गत घेतलेले मजूर कोणत्याही व्यावसायिकाच्या कायम नोकरीत राहात नाहीत. करार संपताच व्यावसायिकाशी त्याचे कोणत्याही प्रकारचे संबंध राहात नाहीत. इमारतीचे बांधकाम, इमारतीच्या स्लॅबचे काम, धरणावरची कामे, रस्तेबांधणी इत्यादीसाठी लागणाऱ्या मजुरांची भरती या पद्धतीने केली जाते. तसेच रेल्वे इंजिनिअरिंग व्यवसाय व कापड गिरण्यांतही या पद्धतीचा अवलंब केल्याचे दिसून येते.

या पद्धतीचे अनेक दोष आहेत. सर्वात महत्त्वाचा दोष म्हणजे कोणत्याही प्रकारचे कामगार कायदे करार मजुरांना लागू होत नाहीत व त्यामुळे कायद्यांपासून मिळणाऱ्या संरक्षणाचा त्यांना लाभ घेता येत नाही. लेबर इन्हवेस्टिगेशन कमिटी (१९४६) च्या सूचनेनुसार काही कामगार कायद्यांच्या तरतुदी करार मजुरांना लागू करण्यात आल्या. परंतु कारखान्याच्या मालकवर्गाला व व्या०वसायिकांना त्यापासून पळवाट काढणे शक्य झाले. या पद्धतीत मोडणारे मजूर स्थलांतर करणारे असल्याने मालकवर्गाला कायद्याच्या तरतुदींपासून पळवाट काढणे शक्य झाले.

रॉयल कमिशन ऑफ लेबरने ह्या पद्धतीचा निषेध केला व मजुरांच्या निवडीवर , कामाच्या तासांवर व त्यांना द्यावयाच्या वेतनावर व्यवस्थापकांचे नियंत्रण असावे असे सुचविले.

करार मजूर पद्धतीचा दुसरा महत्त्वाचा दोष म्हणजे ठेकेदार कमीतकमी किंमतीच्या बोलीवर (Lowest bid) करार करतो व त्यामुळे मजुरांना अगदी कमी वेतन देऊन त्यांचे आर्थिक शोषण करतो. 'कमीतकमी वेतन व जास्तीत जास्त काम' या धोरणामुळेच अधिक नफा तो मिळवू शकतो.

ह्या पद्धतीचा तिसरा दोष म्हणजे कामगार कल्याणाच्या जबाबदारीतून हे मालकलोक आपली सुटका करतात. कोणत्याही प्रकारच्या कामगार कल्याण योजना अगर कार्यक्रम करार मजुरांसाठी उपलब्ध होत नाहीत. भारत सरकारने मजूर प्रश्नांचा अभ्यास करण्यासाठी नेमलेल्या नॅशनल कमिशन ऑन लेबरने (१९६९) देखील करार मजूर पद्धतीचे अनेक दुष्परिणाम सरकारच्या निदर्शनास आणले. प्रत्यक्ष मजूर (Direct labour)

व करार मजूर ह्यांच्या वेतनातील व कामकाजाच्या अटीतील (Working conditions) फार मोठी तफावत कमिशनने नजरेस आणली. वेगवेगळ्या उद्योगांसाठी स्थापन केलेल्या वेतन मंडळांनी प्रत्यक्ष मजूर व करार मजूर ह्यांच्या वेतनदरात एकसूत्रता आणण्याची शिफारस केली. परंतु ह्या शिफारसींची अंमलबजावणी योग्य यंत्रणेअभावी होऊ शकली नाही. परिणामी करार मजुरांचे दर इतर प्रत्यक्ष मजुरांच्या दरापेक्षा खूपच कमी राहिले.

त्रोटक वेतनाव्यतिरिक्त करार मजुरांच्या पद्धतीचे इतरही दोष नॅशनल कमिशनने नजरेस आणले.

उदा. अनियमित व दीर्घकामाचे तास, रोजगारीच्या सुरक्षिततेचा व खात्रीचा अभाव, पगारी रजेचा अभाव, कामगार विमा योजना, भविष्य निर्वाह निधी यासारख्या सोयींचा अभाव इत्यादी. कमिशनने शेवटी अशी शिफारस केली की, करार मजुर पद्धतीचे दोष पाहता ती पद्धत रद्द करण्याचे किंवा त्याचे उच्चाटन करण्याचे सरकारचे सर्वसाधारण धोरण असावे. जेथे करार मजूर पद्धत आवश्यकच आहे. तेथे मजुरांचे हित साधण्याच्या करार मजूर नियमन व उच्चाटन कायदा (१९७०) (The contract labour Regulation and Abolition Act १९७०) संमत करून मजुरांची पिळवणूक व आर्थिक शोषण थांबविण्याच्या दृष्टीने पावले उचलली आहेत. सरकारने जाहीर केलेल्या उद्योगातून करार मजूर पद्धतीचे उच्चाटन करणे व जेथे असे उच्चाटन शक्य नाही तेथे करार मजुरांच्या सेवा नियमांचे नियमन करणे ही या कायद्याची प्रमुख उद्दिष्टे आहेत .

५.७ कंत्राटी कर्मचाऱ्यांची वैशिष्ट्ये

१. **निरक्षरता :** इतर देशांच्या तुलनेत भातीय कामगारांमध्ये कमालीची निरक्षरता आढळून येते. त्यामुळे औद्योगिक क्षेत्रातील नवीन तंत्रज्ञान, कौशल्य इ. गोष्टी आत्मसात करण्यास कामगारांना अडथळा निर्माण होतो. परिणामी त्यांची उत्पादकता व कार्यक्षमता कमी होऊन मिळणारे वेतन कमी मिळते व त्याचे स्वरूपही निकृष्ट दर्जाचे असते.

२. **कामगारांची अनुपस्थिती व स्थलांतराची समस्या :** भारतीय कामगारांची मानसिकता आपले भौगोलिक स्थान, कुटुंब यांना सोडून बाहेर काम मिळवण्याची मानसिकता नसते. त्यामुळे त्याना एकाच ठिकाणी मिळणारे वेतनही कमी मिळते. त्या मिळणाऱ्या वेतनातून त्याच्या कौटुंबिक गरजांची पूर्ततादेखील होत नाही. त्यामुळे बऱ्याचवेळा तो कामावर जाणे टाळू लागतो. भारत हा कृषीप्रधान देश असल्याने तो आहे त्या शेतीमध्ये काम करून उदरनिर्वाह करीत असतो.

३. **पारंपारिक शिक्षण पध्दती :** भारतातील शिक्षण पध्दती ही पारंपारिक असल्याने कामगारांना रोजगार मिळवण्यास अडचणी निर्माण होतात, रोजगाराभिमुख व कौशल्यावर आधारित शिक्षण मिळत नसल्याने कामगारांना कमी वेतनाची व निकृष्ट दर्जाची कामे करावी लागतात. त्यामुळे कामगारांच्या विकासावरती मर्यादा येतात.

४. **निकृष्ठ दर्जाचे आरोग्य व राहणीमान :** भारतीय कामगारांना मिळणारे वेतन कमी असल्याने त्यांची दरडोई उत्पन्नही कमी असते . दारिद्र्याचे प्रमाण अधिक असते .

मूळ त्यांच्या मूलभूत गरजांची पूर्तता देखील होत नाही. या सर्व गोष्टींचा परिणाम त्यांच्या आरोग्यावर व राहणीमानावर होतो. कामगारांना सत्वयुक्त व पौष्टीक आहार मिळत नसल्याने त्यांचे आरोग्य खालावून त्यांची कार्यक्षमता व उत्पादकता कमी होते, जे अर्थव्यवस्थेच्या दृष्टीने हिताचे नसते.

५. **लिंगानुसार वेतन भिन्नता :** भारतात स्त्री व पुरुष असा भेद केला जातो. आजही स्त्रियांना समाजात दुय्यम स्थान दिले जाते. स्त्रीच्या तुलनेत पुरुषांना दिले जाणारे वेतन हे कमी असते.

६. **कामाचे हंगामी स्वरूप :** बऱ्याच कामगारांना वर्षभर काम मिळत नाही. वर्षातून काही महिने काम मिळते. बाकीचे महिन्यात त्यांना बेकारीत रहावे लागते. उदा. साखर कराखान्यातील कामगारांना ऊस गळीत हंगामातच काम मिळते. हंगाम संपताच कारखाना बंद होतो व त्यामुळे कारखान्यातील बऱ्याच कामगारांना पुढील हंगाम येईपर्यंत बेरोजगार रहावे लागते.

७. **सौदाशक्तीची कमतरता :** कामगारांचे वेतन हे त्यांच्या सौदाशक्तीवरून ठरत असते. सौदाशक्ती ही वेतन निश्चितीबाबत कामगार व मालक यांच्यामध्ये घडून येते. ज्याच्या बाजूने सौदाशक्ती अधिक असते; वेतन निश्चितीचा अधिकारही त्याच्याकडे जातो. परंतु विविध कारणाने कामगारांची सौदाशक्ती कमी असल्याने तो त्याच्या कामाचे वेतन ठरवू शकत नाही. मालक वर्गच वेतनाचे दर ठरवितात, असे ठरविले जाणारे वेतन कामगारांच्या दृष्टीकोनातून फारच कमी असते.

८. **कायदे व नियमांची कमतरता :** सरकारने कामगारांना सुरक्षितता देणे व त्यांचे कल्याण साधण्यासाठी विविध नियम व कायदे केले आहेत. परंतु तरीही मालक वर्ग त्यातून पळवाटा काढून कामगारांचे शोषण करतात. बऱ्याचवेळा त्यांच्याकडून कायदे व नियमांची पायमल्ली होते. १९९१ च्या नवीन आर्थिक धोरणात खाजगीकरणाचा स्विकार केल्याने सरकारचे नियंत्रण व मालकी कमी होत गेल्याने खाजगी कंपन्यांचे प्रस्थ वाढत गेले. असे मालक वर्गकामगारांना अधिक वेळ काम करून घेणे, बालकामगार कामास ठेवणे, कामगारांना कमी वेतन देणे इत्यादी स्वरूपात कामगारांचे शोषण करू लागल्याने अस्तित्वात आलेले कायदे व नियमही कुचकामी ठरत आहेत.

९. **बाजारपेठेतील अपूर्णता :** बाजारपेठेतील अपूर्णता म्हणजे कामगारांना कामाचे स्वरूप, काम कोठे मिळते, वेतनाचे दर काय आहेत, याविषयी योग्य माहिती न मिळणे होय. त्यामुळे बरेच कामगार कामापासून वंचित राहतात. कामगार वर्गातील निरक्षरतेमुळे काम देणाऱ्या एजन्सीची माहिती ही वेळेवर त्यांना मिळत नाही.

१०. **औद्योगिक मागासलेपणा :** भारतात इतर देशांच्या तुलनेत उद्योगक्षेत्राचा विकास फारसा वेगाने झाला नाही. अतिरिक्त लोकसंख्येला रोजगार पुरवण्यात औद्योगिक क्षेत्राला अपयश आले, त्यामुळे आजही भारतात जवळपास ५१% लोकसंख्या शेतीवर अवलंबून आहे.

११. **असमाधानकारक कामाचे ठिकाण :** कारखान्यातील कामगारांचे आरोग्य व सुरक्षितता या दृष्टीकोनातून पाहिले असता फारशी समाधानकारक स्थिती आढळून येत नाही. काम करीत असलेल्या ठिकाणी विश्रांती स्थाने,शौचालये, उपाहारगृहे, स्त्री कामगारांच्या मुलांकरिता शिशुगृहे इ. सोयी योग्य प्रमाणात उपलब्ध नसतात. काम करीत असताना कामगारांचे अपघातापासून संरक्षण करण्यासाठी प्रथमोपचारांच्या साधनांची कमतरता जाणवते. या सर्व गोष्टीमध्ये कामगारांच्या प्रकृतीवर वाईट परिणाम होऊन त्यांची उत्पादकता व कार्यक्षमता यावर अनिष्ट परिणाम होत असतो.

१२. **मालक व कामगारातील संघर्ष :** आधुनिक काळात कामगार संघटना अस्तित्वात आल्याने अशा कामगार संघटना कामगारांचे वेतन, वेतनवाढ, लाभांशामध्ये वाढकरणे, रजेचा कालावधीमध्ये वाढ करणे इ. बाबतची मागणी मालक वर्गाकडे धरतात. जर मालक वर्गांनी कामगार संघटनांच्या मागण्या मान्य केल्या नाहीत, तर कामगार संप, बंद, हडताळ करून कारखाने बंद पाडतात. त्यामुळे उत्पादन प्रक्रिया बंद होऊन त्याचा अनिष्ट परिणाम अर्थव्यवस्थेवर घडून येतो.

१३. **कामगारांच्या वास्तव वेतनात वाढ न होणे :** शासनाने कामगारांच्या वेतनवाढीकरिता जरी उपाय योजले असलेतरी त्यामुळे कामगारांच्या रोख वेतनात वाढ होत आली तरी त्यांच्या वास्तव वेतनात किंमतवाढीमुळे वाढ झालेली दिसत नाही.

१४. **असंघटित कामगारांची समस्या :** स्वातंत्र्यप्राप्तीनंतर आपल्या देशात कामगारांच्या कल्याणार्थ अनेक कायदे अस्तित्वात आले. त्याचबरोबर कामगार संघटनांचा उदय झाला, त्यामुळे संघटित क्षेत्रातील कामगारांना विविध योजनांचा लाभ मिळू लागला. परंतु असंघटित क्षेत्रातील कामगारांना अशा शासकीय योजनांचा लाभ मिळत नाही. मालक वर्ग व भांडवलदार वर्गांकडून असंघटित कामगारांचे फार भयानकरित्या शोषण होत असते आणि त्यामुळे शोषित कामगार शोषितच राहिला आणि अस्तित्वात असलेल्या अनेक चांगल्या कामगार कायद्यांचा लाभ या असंघटित कामगारांना मिळू शकला नाही.

१५. **प्रशिक्षण व कौशल्य केंद्राची कमतरता :** बेरोजगारांचे वाढते प्रमाण पाहता शासनाने स्थापन केलेल्या कौशल्य केंद्राची संख्या फारच कमी आहे. त्यामुळे बऱ्याच रोजगाराभिमुख युवकांना प्रशिक्षण व कौशल्य मिळवण्यापासून वंचित रहावे लागते.

५.८ श्रमबाजारातील लवचिकता

श्रम बाजारातील लवचिकता ही वेगवान आहे. ज्यामुळे श्रम बाजारातील चढ - उतार समजतात आणि समाज अर्थव्यवस्थेतील व उत्पादनातील चढ - उतार श्रमबाजारात स्वीकारले जातात. श्रमबाजार लवचिकतेची सर्वात सामान्य व्याख्या नव उदारमतवादी व्याख्या आहे. यामुळे श्रम बाजार संस्थाची सहज मागणी वाढली आहे. मागणी आणि पुरवठा वक्रांच्या सहाय्याने निर्धारित केलेल्या श्रम बाजारपेठेत निरंतर समतोल राखण्यास

मदत होते. रोबर्टच्या शब्दात, श्रमबाजार संस्थांनी कामगारांच्या मागणीस कमजोर करून बाजारातील क्लिअरिंग कार्यात अडथळा आणला होता. मजूरीचा वेतन खर्च समावेश करून किंवा नकारात्मक नुतनीकरण करून कामगारांना नोकरीसाठी कमी आकर्षक बनविले. श्रमिक बाजार लवचिकतेची सर्वात प्रसिध्द संकल्पना ऍटकिन्सनने दिली आहे. कंपन्यांनी वापरलेल्या व्यूहरचनांच्या आधारावर चार प्रकारच्या लवचिकता असू शकतात.

१. **बाह्य संख्यात्मक लवचिकता :** बाह्य संख्यात्मक लवचिकता ही कामावर घेतलेल्या श्रमिकांचे समायोजन किंवा बाह्य बाजारातील कामगारांची संख्या होय. कामगारांना तात्पुरत्या कामावर किंवा ठराविक मुदतीच्या किंवा कामगार कायद्यात बदल करून तसेच रोजगार सुरक्षितता कायद्यात शिथिलता ठेवून मालक गरज भासल्यास कायमस्वरूपी कर्मचाऱ्यांना भाड्याने घेवून पेढीची गरज पूर्ण करतो.

२. **अंतर्गत संख्यात्मक लवचिकता :** अंतर्गत संख्यात्मक लवचिकता कधी - कधी कामाच्या वेळेतील लवचिकता किंवा तात्पुरती लवचिकता म्हणून ओळखली जाते. कामाचे तास समायोजित करून किंवा पेढीच्या पूर्वीच्या वेळापत्राद्वारे प्राप्त केली जाते. यामध्ये अर्धवेळ किंवा लवचिक कामकाजाचे तास किंवा बदल / पाळी (रात्रपाळी, आठवड्याची शेवटची पाळी, कामाची वेळखाती, पालकांची रजा ओव्हर टाईम रजा) यांचा समावेश होतो.

३. **कार्यात्मक लवचिकता :** कार्यात्मक लवचिकता किंवा संस्थात्मक लवचिकता ही कोणत्या कारणास्तव कामगारांना कार्यामध्ये आणि पेढीच्या कठिण कामात आधीपासूनच कार्यरत असलेल्या कामगारांच्या वेळापत्रकाद्वारे प्राप्त केली जाते. हे कामाच्या पध्दतीचे संघटन किंवा व्यवस्थापन प्रशिक्षीत कामगाराद्वारे केले जाते. आउटसोसींग क्रियाद्वारे देखील हे प्राप्त केले जावू शकते. जॉब रोटेशन हे अनेक कार्यात्मक लवचिकता योजनांना दिलेले नाव आहे.

४. **वित्तीय किंवा वेतन लवचिकता :** वित्तीय किंवा वेतन लवचिकता दिसून येते जेव्हा वेतनाची पातळी एकत्रितपणे ठरविली जात नाही आणि कामगारांच्या वेतनात अधिक भिन्नता असते. इतर रोजगार खर्च श्रमाची मागणी पुरवठा प्रतिबिंबीत करतात. हे नोकरी प्रणालीसाठी दर किंवा मूल्यांकन आधारित वेतन प्रणाली किंवा वैयक्तिक कामगिरी वेतन याद्वारे प्राप्त केले जावू शकते.

५. **कामगारासाठी लवचिकता :** श्रम बाजार लवचिकता ही नियोक्त्याने त्याच्या उत्पादन किंवा व्यवसायाच्या चक्रामध्ये वरीलप्रमाणे व्याख्या म्हणून वापरल्या जाणाऱ्या व्यूहरचनेपेक्षा अधिक आहे. वाढत्या दृष्टिकोणातून असे दिसून येते की, श्रम बाजारपेठ लवचिकता संभाव्यपणे श्रमिक आणि कंपन्या, कर्मचारी आणि नियोक्ते यांच्यासाठी वापरली जावू शकते. कामगारांना कामाचे आयुष्य आणि कामाचे तास समायोजन करण्यासाठी आणि त्याच्यास्वतःच्या पसंतीवर आणि इतर क्रियांना सक्षम करण्यासाठी एक पध्दत म्हणून देखील याचा वापर केला जावू शकतो.

युरोपियन कमिशनने संयुक्त रोजगार अहवाल आणि त्याच्या नवीन फ्लेक्सिच्युरिटी पध्दतीत देखील कामगार आणि नियोक्त्यांसाठी लवचिकता वाढविण्याची पुरेशी पध्दत मागितली आहे. जे नवीन उत्पादनक्षम गरजा आणि कौशल्याचे द्रुतगतीने आणि परिणामकारक बनविण्यास आणि संयोजन सुलभ करण्यास सक्षम आहे. 'श्रम बाजारात बाह्य लवचिकता वाढविण्याचा एकमात्र मार्ग म्हणून बाह्य लवचिकता लागू करण्याच्या पर्यायाच्या रूपात ETUC ने भर दिला आहे. ट्रेड युनियन काँग्रेसने कामगारासाठीची सर्व कामगारांना लागू करावी याचे समर्थन केले. यासाठी बळकट नियम करावेत. कामगार वापरण्यास सक्षम असल्यास लवचिकता आणि स्वायत्तता उपयुक्त आहे.

५.९ वेतन/ मजुरीचा वाटा आणि वेतन उत्पन्नाची असमानता व विभाजन

भारत सरकार १९४८ मध्ये वेतनविषयक धोरण निश्चित करण्यासाठी समिती नेमली . न्याय्य वेतन दर कोणत्या तत्त्वावर आधारित असावे याविषयी शिफारस करण्यासाठी या नेमलेल्या समितीने जीवनावश्यक वेतन , किमान वेतन आणि न्याय्य वेतन या संकल्पना स्पष्ट केल्या .

१. **जीवनावश्यक वेतन :** जीवनावश्यक वेतन म्हणजे श्रमिकाला अन्न, वस्त्र, निवारा याबरोबरच कुटुंबातील मुलांचे शिक्षण, आजारपण, सोई - सुविधा पुरविणे व भविष्यासाठी आपत्ती निवारणार्थ तरतूद करता येईल एवढे वेतन होय.

२. **किमान वेतन :** किमान वेतन म्हणजे सुसंस्कृत समाजातील माणसाच्या सर्वसामान्य गरजा भागविता येईल एवढे वेतन होय. किमान वेतनाचे तत्त्व मोठ्या प्रमाणावर स्वीकारण्यात आले . उद्योगातील वेतनात वाढ करणे , कामगारांची पिळवणूक कमी करणे , कामगारांच्या किमान गरजा भागविता येईल इतक्या वेतनाची हमी देऊन उद्योगात शांतता प्रस्थापित करण्यास प्रेरणा देणे , ही किमान वेतनाची प्रमुख उद्दिष्टे आहेत.

३. **न्याय्यवेतन :** न्याय्य वेतन हे किमान वेतनापेक्षा थोडे जास्त आणि जीवनावश्यक वेतनापेक्षा कमी असते. न्याय्य वेतन ठरविताना उद्योगसंस्थेची वेतन देण्याची कुवतही विचारात घ्यावी असे समितीने म्हटले आहे. न्याय्य वेतन जीवनावश्यक व किमान वेतनाच्या मध्ये कोठे असेल हे श्रमिकांची उत्पादकता, त्यासारख्या इतर उद्योगातील वेतन दर अशा इतर घटकांवर अवलंबून राहील. ज्या उद्योगात कामगारांची सौदाशक्ती मोठ्या प्रमाणावर म्हणजेच कामगार संघटना प्रबळ आहे, त्या उद्योगात चालू वेतन हे न्याय्य वेतनाच्या आसपास असते.

५.१० लिंगभेद आणि वेतनभिन्नता

‘समान काम, समान वेतन’ सारखा कायदा संमत करूनही स्त्री व पुरुष यांना मिळणारे वेतन हे एकमसान असत नाही. विशेषतः संघटित क्षेत्रात स्त्रिया व पुरुष यांना एकाच प्रकारच्या कामासाठी समान वेतन मिळते. परंतु असंघटीत क्षेत्रात स्त्रिया व पुरुष यांनी समान प्रकारचे काम केले तरी त्यांना समान वेतन मिळत नाही. स्त्रियांच्या श्रमबाजारामध्ये बहुतांश स्त्रिया

या असंघटीत क्षेत्रात काम करीत असतात. परिणामी स्त्रियांना मिळणारे वेतन हे पुरुषांच्यापेक्षा कमी राहते.

स्त्रिया व पुरुष यांच्यातील वेतनभिन्नतेचे प्रमुख कारण म्हणजे नियोक्त्याचा / उत्पादकाचा/ मालक वर्गाचा पूर्वग्रहदूषित दृष्टीकोन आणि पुरुषप्रधान संस्कृती होय. समाजात स्त्रियांना नेहमीच दुय्यम स्थान दिले गेले आहे. यामुळे काहीवेळेस अधिक कष्टाची, काटकसरीची कामे स्त्रियांनी केली तरी त्यांना कमी वेतन दिले जाते. बऱ्याच असंघटीत क्षेत्रात असे दिसून येते की, पुरुषांच्या पेक्षा ५०% कमी कामाचा मोबदला स्त्रियांना एकाच प्रकारच्या कामासाठी दिला जातो. उदा . शेतात ज्वारी काढण्याचे काम स्त्रिया व पुरुष बरोबरीने करीत असले तरी स्त्रियांना एका दिवसाचा मोबदला २०० रु. इतका दिला जातो, तर पुरुषांना तो ४०० रु. इतका दिला जातो. वास्तविक पुरुष स्त्रियांपेक्षा दुप्पट काम करत नाहीत.

सर्वसाधारणपणे अधिक कष्टाची व धोक्याची कामे पुरुष करतात तर कमी कष्टाची, सोपी कामे स्त्रियांकडून केली जातात, यामुळे कामाचे स्वरूप भिन्न असल्याने वेतनदरात भिन्नता आढळते. उदा. शेतात ऊस तोड करण्याचे काम पुरुषाकडून केले जाते तर तोच ऊस खुरपण्याचे, त्याची बांधणी करण्याचे काम स्त्रिया करतात. यामुळे पुरुषांना एका दिवसात ५०० रु. इतकी, तर स्त्रियांना २०० रु. इतकी मजूरी मिळते.

असंघटीत क्षेत्रातील स्त्रियांकडून केली जाणारी कामे विचारात घेता त्यांच्या मागणीच्या तुलनेत पुरवठा अधिक असतो . कारण बहुतांश स्त्रिया घरकाम करत मजूरी करण्याचा प्रयत्न करतात, यामुळे त्यांच्या मागणीच्या तुलनेत पुरवठा अधिक राहून त्यांना कमी वेतन मिळते.

काही कामे अधिक मेहनतीची अधिक कष्टाची असतात की, जी करण्यासाठी पुरुषांचीच आवश्यकता असते, अशा कामांसाठी पुरुषांना अधिक वेतन दिले जाते. उदा. धान्याने भरलेली पोती स्त्रिया सहजासहजी उचलू शकत नाहीत. अशा वेळेस अशी धान्याने भरलेली पोती उचलण्याचे काम करणाऱ्या पुरुषांना अधिक वेतन दिले जाते.

ज्या क्षेत्रात श्रमिकांच्या मागणीच्या तुलनेत त्यांचा पुरवठा जास्त आहे. अशा क्षेत्रात स्त्रियांनी काम करण्याला पुरुषांचा विरोध असतो. मात्र नियोक्ता / उत्पादक अशा वेळेस स्त्रियांना काम देण्यास तयार असतो, कारण स्त्रिया या कमी वेतनावर करण्यास तयार असतात तर दुसऱ्या बाजूला त्यांना द्याव्या लागणाऱ्या वेतनाच्या तुलनेत त्यांची उत्पादकता अधिक राहत असते, यामुळे उत्पादकाचा / संयोजकाचा नफा वाढत असतो.

संघटीत क्षेत्रातही पुरुषप्रधान संस्कृतीमुळे पुरुषांच्या तुलनेत स्त्रियांचा पुरवठा हा कमी राहतो. स्त्रियांनी फक्त चूल आणि मूल ही जबाबदारी सांभाळली आहे. पुरुषांची इच्छा, तर काही वेळेस सक्ती असते. बऱ्याचदा स्त्रियांनी घराबाहेर जावून नोकरी करणे हे पुरुषांच्या दृष्टीने कमीपणाचे वाटते, त्यामुळे बऱ्याचदा ज्या कुटुंबाची आर्थिक परिस्थिती चांगल्या प्रकारची असेल तर स्त्रिया या काम करण्यास तयार होत नाहीत. त्यामुळे एकंदरीत श्रमबाजारात स्त्रियांचा हिस्सा कमी असल्यामुळे वेतनवाढीसाठी ज्यांच्याकडून सांघिक प्रयत्न होत नसल्यामुळे वेतनाचे स्त्रियांचे दर कमी राहतात.

कुटुंबाची आर्थिक परिस्थिती हलाखीची असेल तरच स्त्रिया काम करण्यासाठी तयार होतात. त्यामुळे मिळेल त्या वेतनावर त्या काम करण्यास तयार असतात . बऱ्याचदा स्त्रिया स्वतःचे वैकल्पिक उत्पन्न कमी गृहीत धरतात, त्यामुळेही या कमी वेतनावर काम करण्यास तयार होतात. पुरुषांच्या तुलनेत स्त्रियांची गतिशीलता ही कमी राहत असल्यामुळे स्त्रियांना बऱ्याचदा कमी वेतनावर काम करावे लागते. बऱ्याचदा पुरुष मोठ्या प्रमाणात स्थलांतर करून अधिक वेतन मिळवण्याचा प्रयत्न करतात, मात्र मुलांची व घर सांभाळण्याची सर्व जबाबदारी स्त्रियांवर असल्याने स्त्रियांमध्ये अधिक वेतनाचे काम मिळविण्यासाठी मोठ्या प्रमाणात गतिशीलता दिसून येत नाही.

बाजारात जर पूर्ण स्पर्धा असेल, संघटीत क्षेत्र असेल, तर स्त्रिया व पुरुष यांना समान वेतन मिळेल परंतु प्रत्यक्ष व्यवहारात मात्र श्रम बाजारात मक्तेदारीयुक्त स्पर्धा दिसून येते. तसेच शेती क्षेत्र की जिथे स्त्रिया मोठ्या प्रमाणात काम करीत असतात. हा शेती व्यवसाय असंघटीत क्षेत्रात असल्याने स्त्रियांना पुरुषांच्या तुलनेत कमी वेतन मिळते.

काही कामे अशा प्रकारची असतात की, जिथे पुरुष वर्गाची मक्तेदारी मोठ्या प्रमाणात दिसून येते.

उदा. संरक्षण दलात किंवा ड्रायव्हरचे काम स्त्रियांच्या तुलनेत मोठ्या प्रमाणात करतात, यामुळे या क्षेत्रात महिलांचे काम करण्याचे प्रमाण कमी राहून इतर क्षेत्रातील त्यांचा पुरवठा वाढून त्या कमी वेतनावरही काम करण्यास तयार होतात.

उदा. शिक्षिकेचे काम स्त्रियांच्या दृष्टीने अधिक सुरक्षित असल्यामुळे बहुतांश स्त्रिया कमी वेतनावरही हे काम करण्यास तयार होतात.

विकसित देशात स्त्रियांच्या साक्षरतेचे प्रमाण अधिक असते. यामुळे त्या आपल्या हक्काबद्दल जागृत असतात. त्यामुळे विकसित देशात स्त्रिया व पुरुषांच्या वेतनात फरक आढळून येत नाही. परंतु भारतासारख्या विकसनशील देशांत स्त्रियांच्या साक्षरतेचे प्रमाण कमी असते. तसेच पदवीचे शिक्षण घेतलेल्या स्त्रियांचे प्रमाण कमी असते. यामुळे अर्धशिक्षित, निरक्षर स्त्रिया मिळेल त्या वेतनावर काम करण्यास तयार असल्यामुळे स्त्रियांना कमी वेतन मिळते.

ज्यावेळेस स्त्रियांच्या साक्षरतेचे प्रमाण वाढेल, त्यांच्यातील संघटन सशक्त होईल, पुरुष प्रधान संस्कृतीचे समूळ उच्चाटन होईल, स्त्रियांकडे पाहण्याचा संयोजकांचा मालक वर्गाचा पूर्वग्रहदूषित दृष्टीकोन नाहीसा होईल, त्यावेळेस स्त्रिया व पुरुष यांच्यातील वेतनभिन्नता संपुष्टात येईल.

५.११ आंतर-विभागीय वेतनभिन्नता

जे.एस.मिल यांनी आर्थिक सिद्धांतात व्यावसाईक वेतनाचे स्पष्टीकरण हे प्रशिक्षणाच्या खर्चातील फरक किवा मजुरीच्या इतर अडथळ्याद्वारे देता येते. तथापि, हे दीर्घकालीन वेतन भिन्नतेसाठी कारणीभूत आहे. तसेच अल्पावधीत, व्यवसायातील संख्या व व्यक्तींची संख्या निश्चित आहे. यामुळे मागणी आणि वेतन कठोरतेतकमाईवरील बदलांमुळे परिणाम होतो मजुरी मुळात एका .व्यवसायात बदलते. कारण एकच श्रमिक बाजार नासतो, तर

अनेक श्रमिक बाजारपेठा आहेत.बाजार हा विविध प्रकारच्या श्रमांवर अवलंबून असतो . उदाहरणार्थ, अभियंताची कमतरता असू शकते, तर डॉक्टरांसाठी बाजारात मजुरांचा पुरवठा आहे परंतु त्यांच्यासाठी बाजारात अतिरिक्त असू शकते.या दोन्ही बाजारातील मजुरीचे दर वेगळे असतीलअल्पावधीत .,विशिष्ट प्रकारच्या श्रमांचा पुरवठा विशेष (डॉक्टर) म्हणून वाढवता येत नाही, त्यासाठी कठोर प्रशिक्षण आवश्यक असू शकते, विशेष योग्यता आवश्यक आहे जी कदाचित नसेल.

५.१२ प्रश्न(QUESTIONS)

१. निर्वाह वेतन सिद्धांत स्पष्ट करा.

२. सीमांत उत्पादकता सिद्धांत स्पष्ट करा.

३. मजुरीचा मागणी – पुरवठा सिद्धांत स्पष्ट करा.

४. वेतन निधी सिद्धांत स्पष्ट करा.

५. वेतन / मजूरी रचना व वेतनाचे घटक स्पष्ट करा.

६. वेगवेगळ्या बाजारातील वेतन निश्चिती स्पष्ट करा.

❖❖❖❖

६

कामगार बाजारपेठेतील मजुरीच्या समस्या – २

प्रकरण रचना :

६.० उद्दिष्टे

६.१ किमान वेतन

६.२ सुधारणापूर्व आणि नंतरच्या काळात भारतातील वेतन आणि उत्पादन संबंध

६.३ कामगार बाजार नियम आणि त्याचा रोजगार आणि औद्योगिक कामगिरीवर होणारा परिणाम

६.४ वेतन संहिता २०२०

६.५ जागतिकीकृत जगात राज्याची भूमिका

६.६ अनौपचारिक क्षेत्राचा उदय आणि वाढ

६.७ प्रश्न

६.० उद्दिष्टे

- किमान वेतनाची संकल्पना समजून घेणे
- सुधारणापूर्व आणि नंतरच्या काळात भारतातील वेतन आणि उत्पादन संबंधांचा अभ्यास करणे
- श्रम बाजार नियम आणि त्याचा रोजगार आणि औद्योगिक कामगिरीवर होणारा परिणाम यांचा अभ्यास करणे
- वेतन संहिता २०२० समजून घेणे.
- जागतिकीकृत जगात राज्याच्या भूमिकेचा अभ्यास करणे
- अनौपचारिक क्षेत्राचा उदय आणि वाढ यांचा अभ्यास करणे

६.१ किमान वेतन

१९४९ मध्ये भारत सरकारने नेमलेल्या न्याय्य वेतन समितीच्या मते, किमान वेतन हे केवळ आयुष्याच्या उदरनिर्वाहासाठी नव्हे तर कामगाराच्या कार्यक्षमतेच्या जतनासाठी प्रदान केले पाहिजे. कामगाराच्या कार्यक्षमतेची खात्री करण्यासाठी, शिक्षण, आरोग्य आणि काही सुविधांसाठी किमान पुरेशी असणे आवश्यक आहे. अशाप्रकारे किमान वेतन

कामगारांना चांगल्या सवयी, स्वाभिमान आणि चांगले नागरिकत्व यांना चालना देणाऱ्या सोई आणि सभ्यता प्रदान करते. म्हणून किमान वेतनाची अशी व्याख्या केली जाऊ शकते जी कामगाराला वाजवी आरामात जगण्यासाठी सक्षम करण्यासाठी पुरेशी असू शकते अशा सर्व जबाबदाऱ्यांचा विचार करून, ज्याच्या अधीन राहून कामगाराना सामान्यतः सरासरी किमान वेतन निश्चित करणे हे औद्योगिक कामगारांसाठी खूप महत्त्वाचे आहे कारण त्याचा त्यांच्या आरोग्यावर, ताकदीवर आणि मनोबलावर परिणाम होतो. सामाजिक न्यायाच्या हितासाठी, कामगारांना वाजवी आणि न्याय्य जीवनमान सुनिश्चित करण्यासाठी कामगारांचे वेतन पुरेसे असले पाहिजे. सामाजिक स्थैर्य राखण्यासाठी कामगाराला पुरेशी मजुरी देणे महत्त्वाचे आहे. औद्योगिक शांतता आणि सौहार्द राखण्यासाठी किमान वेतन महत्त्वाचे आहे. कामगार संपत्तीच्या उत्पादनात भागीदार आहेत आणि म्हणून उद्योगाच्या फळांमध्ये त्यांचा योग्य वाटा आहे. पुढे, कामगारांची कार्यक्षमता आणि उत्पादकता चांगल्या राहणीमानावर अवलंबून असते आणि चांगले जीवन जगण्यासाठी, योग्य प्रमाणात वेतन आवश्यक आहे. शेवटी, किमान वेतन निश्चित केल्याने कामगारांचे शोषण रोखले जाते आणि कामगारांच्या उत्पादक क्षमतेच्या अनुषंगाने केलेल्या कामाच्या मूल्यानुसार त्यांना वेतन सुरक्षित केले जाते.

रास्त वेतन समितीनुसार किमान वेतनाची उद्दिष्टे पुढीलप्रमाणे होती.

१. उद्योगात घाम गाळण्यापासून रोखण्यासाठी आणि किमान वेतन उद्योगांमध्ये ते अत्यंत कमी आणि अपुरे आहेत अशा उद्योगांमधील वेतन वाढवणे.

२. कामगारांचे शोषण रोखण्यासाठी आणि कामगारांच्या उत्पादक क्षमतेनुसार केलेल्या कामाच्या मूल्यानुसार वेतन निश्चित करणे; आणि

३. कामगारांना त्यांच्या किमान गरजा पूर्ण करण्यासाठी मजुरीच्या दराच्या हमीसह आनंदी ठेवून उद्योगात शांतता वाढवणे.

किमान वेतन सल्लागार समिती आणि विविध औद्योगिक न्यायाधिकरणांच्या निर्णयांनुसार, सरकारने काही सामान्य तत्त्वे विकसित केली आहेत जी किमान वेतन कायद्यांतर्गत वेतन निश्चित करताना लक्षात ठेवली पाहिजेत.

गरज आधारित किमान वेतन

जुलै १९५७ मध्ये नवी दिल्ली येथे झालेल्या कामगार परिषदेत किमान वेतन हे गरजेवर आधारित असले पाहिजे आणि औद्योगिक कामगारांच्या किमान मानवी गरजा निश्चित केल्या पाहिजेत अशी मांडणी केली. किमान वेतन समित्या, वेतन मंडळे, निर्णायक इत्यादींसह सर्व वेतन निश्चिती प्राधिकरणांसाठी मार्गदर्शक म्हणून खालील निकष स्वीकारले गेले:

१ . किमान वेतनाची गणना करताना, मानक कामगार वर्गाच्या कुटुंबात एका कमावत्यासाठी तीन उपभोग व्यक्तींचा समावेश केला पाहिजे, ज्यामध्ये महिला, मुले आणि किशोरवयीन यांच्या कमाईकडे दुर्लक्ष केले जात आहे.

२ . मध्यम क्रियाकलाप असलेल्या सरासरी भारतीय प्रौढ व्यक्तीसाठी शिफारस केलेल्या कॅलरीजच्या निव्वळ सेवनाच्या आधारावर किमान अन्नाची आवश्यकता मोजली जावी.

३ . कपड्यांच्या गरजांचा अंदाज दरडोई १८ यार्डच्या वार्षिक वापराच्या आधारे लावला जावा ज्यामुळे सरासरी कामगार कुटुंबाला एकूण चार जणात ७२ यार्ड कापड मिळेल

४ . सरकारी औद्योगिक गृहनिर्माण योजनेंतर्गत प्रदान केलेल्या किमान क्षेत्राशी संबंधित भाडे किमान वेतन निश्चित करताना विचारात घेतले पाहिजे.

५ . इंधन, दिवाबत्ती आणि इतर विविध वस्तूंचा खर्च एकूण किमान वेतनाच्या २० टक्के असावा.

परिषदेने असे नमूद केले की जेथे निश्चित केलेले किमान वेतन वर शिफारस केलेल्या निकषांपेक्षा कमी असेल, त्या परिस्थितीचे समर्थन करणे संबंधित अधिकाऱ्यांची जबाबदार असेल ज्याने त्यांना निकषांचे पालन करण्यास प्रतिबंध केला. भारतातील वेतन मंडळांनी औद्योगिक कामगारांसाठी वेतन निश्चित करताना नियमांचे पालन केले.

राहणीमान वेतन

न्याय्य वेतनावरील समितीने असे म्हटले आहे की राहणीमान वेतन हे वेतनाच्या सर्वोच्च पातळीचे प्रतिनिधित्व करते आणि त्यात त्या सर्व सुविधांचा समावेश असेल ज्या आधुनिक सुसंस्कृत समाजात राहणाऱ्या नागरिकाला देशाची अर्थव्यवस्था पुरेशी प्रगत असताना आणि नियोक्ता सक्षम असताना अपेक्षा करण्याचा हक्क आहे. त्याच्या कामांच्या विस्तारित आकांक्षा पूर्ण करा. समितीने असे निरीक्षण नोंदवले की राहणीमान मजुरी पुरुष कमावत्याला स्वत: साठी आणि त्याच्या कुटुंबासाठी अन्न, वस्त्र आणि निवारा या आवश्यक गोष्टी पुरवण्यास सक्षम बनवायला पाहिजे परंतु मुलांचे शिक्षण, आजारी आरोग्यापासून संरक्षण, अत्यावश्यक सामाजिक गरजांच्या आवश्यकतांसह काटकसर सोईचे उपाय. आणि वृद्धापकाळासह अधिक महत्त्वाच्या दुर्दैवांविरुद्ध विम्याचे उपाय इ. चा यात समावेश होतो. तथापि, राहणीमानाचे वेतन निश्चित करताना राष्ट्रीय उत्पन्न आणि उद्योगाची देय देण्याची क्षमता विचारात घेणे आवश्यक आहे. समितीने मजुरी निश्चितीची वरची मर्यादा म्हणून राहणीमान वेतन मानक निश्चित केले, तर किमान वेतन ही खालची मर्यादा आहे.

रास्त वेतन

कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यातील संबंध सुधारण्यासाठी १९४७ मध्ये औद्योगिक संघर्षनिवारण ठराव मंजूर करण्यात आला होता, ज्यामध्ये कामगारांना योग्य वेतन देण्याची तरतूद करण्यात आली होती. त्यानंतर, भारत सरकारने १९४८ मध्ये वाजवी वेतनाची तत्त्वे निश्चित करण्यासाठी आणि न्याय्य वेतनाच्या अंमलबजावणीसाठी उपाययोजना करण्यासाठी एक उचित वेतन समिती नेमली. रास्त वेतन समितीने १९४९ मध्ये सादर केलेल्या अहवालात किमान वेतन हे राहणीमान मजुरीच्या तुलनेत कमी असल्याचे निरीक्षण नोंदवले. वाजवी १५८ वेतन हे किमान वेतनापेक्षा जास्त आणि राहणीमान

वेतनापेक्षा कमी असावे. तथापि, वाजवी वेतनाची वरची मर्यादा देय देण्याची क्षमता, कामगारांची उत्पादकता, मजुरीचे प्रचलित दर, राष्ट्रीय उत्पन्नाची पातळी आणि अर्थव्यवस्थेतील उद्योगाचे स्थान यावरून निश्चित केले पाहिजे. कौटुंबिक युनिटमध्ये तीन उपभोग व्यक्तींचा समावेश आहे असे मानले जाऊ शकते.

१९४८ चा किमान वेतन कायदा

किमान वेतन कायदा, १९४८ नुसार वैधानिक किमान वेतन निश्चित केले गेले आहे. हा कायदा १९२१ मध्ये पारित झालेल्या किमान वेतनावरील ILO / आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेच्या अधिवेशनानंतर भारत सरकारने मंजूर केला आहे. हा कायदा आणि अधिनियमाच्या अनुसूचीचा भाग I आणि भाग II मध्ये समाविष्ट असलेल्या रोजगारांना लागू होतो. कायद्याने विहित केलेल्या प्रक्रियेनुसार किमान वेतनाचे दर निश्चित झाल्यानंतर, वेतन देण्याची क्षमता विचारात न घेता, हे वेतन देणे मालकाचे बंधन आहे. किमान वेतन कायदा, १९४८ च्या मुख्य तरतुदी खालीलप्रमाणे आहेत:

1. हे काही रोजगारांमध्ये किमान वेतन निश्चित करण्याची तरतूद करते जेथे घाम गाळलेले श्रम प्रचलित आहेत किंवा जेथे श्रमाचे शोषण होण्याची मोठी शक्यता आहे.
2. कायदा (अ) किमान वेळ-दर, (ब) किमान तुकडा दर, (क) एक हमी वेळ-दर आणि (ड) विविध व्यवसाय आणि कामगारांच्या विविध वर्गांसाठी योग्य ओव्हरटाइम दर निश्चित करण्यासाठी तरतूद करतो. सरकारने निश्चित केलेल्या योग्य किंवा सुधारित केलेल्या किमान वेतनामध्ये पुढील गोष्टींचा समावेश असेल: (अ) मजुरीचा मूळ दर आणि विशेष भत्ता ज्या दरात अशा अंतराने आणि सरकारने निर्देशित केलेल्या योग्य पद्धतींद्वारे समायोजन केले जाईल,

(ब) राहणीमान भत्त्याच्या खर्चासह किंवा त्याशिवाय मूलभूत दर आणि नाममात्र दराने आवश्यक वस्तूंच्या पुरवठ्याच्या संदर्भात सवलतींचे रोख मूल्य, (क) एक दर ज्यामध्ये मूळ दर, राहणीमान भत्त्याची किंमत आणि रोख मूल्य सवलत इत्यादी सर्व समाविष्ट आहेत. मजुरी रोखीने दिली जावी आणि सरकारला पूर्ण किंवा अंशतः योग्य ते वेतन देण्याचा अधिकार या कायद्याने दिला आहे.

३. सरकार पाच वर्षांपेक्षा जास्त नसलेल्या अंतराने दरांचे योग्य ते पुनरावलोकन करेल आणि किमान वेतनाच्या दरांमध्ये सुधारणा किंवा दुरुस्ती करेल.

६.२ सुधारणापूर्व आणि नंतरच्या काळात भारतात वेतन आणि उत्पादन संबंध

1. सुधारणापूर्व काळात म्हणजे १९९१ पूर्वी, भारतीय अर्थव्यवस्था प्रामुख्याने राज्य-नियंत्रित अर्थव्यवस्था होती. १९९१ मध्ये सरकारने उदारीकरण, खाजगीकरण आणि जागतिकीकरणाचे धोरण स्वीकारले जे अधिक बाजाराभिमुख आहे. या सुधारणांचा श्रमिक बाजार, मजुरी आणि उत्पादकता यावर खोल परिणाम झाला आहे.

(अ) सुधारणापूर्व कालावधी (१९९१ पूर्वी)

१ . आर्थिक संदर्भ:

अ) राज्य-नेतृत्व विकास : सुधारणापूर्व कालावधी (१९४७-१९९१) हे राज्य-नेतृत्वाखालील औद्योगिकीकरणावर मोठ्या प्रमाणावर अवलंबून होते. सार्वजनिक क्षेत्राची भूमिका महत्त्वाची होती. मूलभूत आणि प्रमुख उद्योग सरकारच्या मालकीचे आणि व्यवस्थापित होते. त्यामुळे आर्थिक धोरणाने परदेशी वस्तू आणि सेवांवरील अवलंबित्व कमी करण्यासाठी आयात प्रतिस्थापनाला अनुकूलता दिली.

ब) कमी उत्पादकता : मुख्य उद्दिष्ट स्वयंपूर्णता प्राप्त करणे हे होते जेणेकरून आयात देयके कमी करणे आणि विकसित देशांवर अवलंबून राहणे. स्वयंपूर्णतेवर लक्ष केंद्रित केल्यामुळे अनेकदा उत्पादनात अकार्यक्षमता निर्माण होते. मर्यादित स्पर्धा आणि नावीन्यपूर्णतेमुळे अनेक उद्योगांची उत्पादकता आणि तांत्रिक स्थिरता कमी झाली.

क) विनियमित कामगार बाजार : किमान वेतन कायदा (१९४८) सारख्या कायद्यांद्वारे, विशेषतः औपचारिक क्षेत्रात, मजुरीचे नियमन केले गेले. सार्वजनिक क्षेत्रातील उपक्रम आणि केंद्रीकृत वेतन मंडळांद्वारे वेतन-निर्धारण यंत्रणा मोठ्या प्रमाणावर राज्याद्वारे चालविली जात होती. मजुरी निश्चित करण्यात बाजार शक्तींनी कोणतीही भूमिका बजावली नाही.

२ . वेतनाचा नमुना:

अ) मजुरीची कडकपणा/ ताठरता : सुधारणापूर्व काळात सार्वजनिक क्षेत्रातील मजुरी मोठ्या प्रमाणात सरकारी नियमांद्वारे, सामूहिक सौदेबाजीद्वारे किंवा वेतन मंडळांद्वारे निर्धारित केली जात होती, बाजारातील मागणी आणि पुरवठा याद्वारे नाही.

ब) औपचारिक आणि अनौपचारिक क्षेत्र : औपचारिक आणि अनौपचारिक क्षेत्रांमधील वेतनातील तफावत अत्यंत लक्षणीय होती. औपचारिक क्षेत्रातील कामगार, विशेषत: सरकारी नोकऱ्यांमध्ये, उच्च वेतन, नोकरी आणि इतर सामाजिक सुरक्षा लाभांचा आनंद घेतात. तर अनौपचारिक कामगारांना कमी वेतन आणि अल्प नोकरी संरक्षण आणि इतर कोणत्याही फायद्यांचा लाभ मिळत नाही .

क) मर्यादित वास्तविक वेतन वाढ : सुधारणापूर्व कालावधीत वास्तविक वेतन वाढ खूपच मंद होती. नियंत्रित अर्थव्यवस्था आणि राज्य-नेतृत्वाच्या विकासावर लक्ष केंद्रित केल्याने उत्पादकता वाढ मर्यादित असल्याने वेतनवाढ स्थिर झाली.

३. उत्पादन आणि उत्पादकता:

अ) कमी औद्योगिक उत्पादन : संरक्षणवादी धोरणे आणि स्पर्धेच्या अभावामुळे, भारताच्या औद्योगिक क्षेत्रामध्ये उत्पादन आणि उत्पादकता यामध्ये मर्यादित वाढ झाली. अनेक सार्वजनिक क्षेत्रातील उपक्रमांना मोठ्या प्रमाणात तोटा सहन करावा लागला म्हणून त्यांना सरकारकडून मोठ्या प्रमाणात अनुदान देण्यात आले.

ब) मर्यादित तांत्रिक प्रगती : नियंत्रित वातावरण, "परवाना राज" द्वारे वैशिष्ट्यीकृत, तांत्रिक प्रगती आणि नवकल्पना बाधित करते, उत्पादन आणि सेवा यासारख्या प्रमुख क्षेत्रांमध्ये उत्पादन वाढ मर्यादित करते.

क) शेतीचे वर्चस्व : सुधारणापूर्व काळात भारतीय अर्थव्यवस्था ही कृषी अर्थव्यवस्था म्हणून ओळखली जात होती. प्राथमिक क्षेत्र असल्याने आणि निसर्गावर जास्त अवलंबून राहिल्याने उत्पादन वाढ कमी झाली. कालबाह्य तंत्रे, यांत्रिकीकरणाचा अभाव आणि अंगमेहनतीवर जास्त अवलंबून राहिल्यामुळे शेतीतील उत्पादकता कमी राहिली.

(ब) सुधारणा ोत्तर कालावधी (१९९१ नंतर):
१९९१ च्या आर्थिक उदारीकरणाने बाजाराभिमुख सुधारणा आणल्या, ज्याने बाहेरील जगाशी स्पर्धा करण्यासाठी अर्थव्यवस्थेला आकार दिला.

1. आर्थिक संदर्भ:

अ) बाजाराभिमुख स्पर्धात्मक धोरणे : नवीन आर्थिक धोरण, १९९१ ने अर्थव्यवस्थेचे उदारीकरण, सरकारी हस्तक्षेप कमी करणे, परवाना राज नष्ट करणे, सार्वजनिक क्षेत्रातील उपक्रमांचे खाजगीकरण करणे आणि अर्थव्यवस्थेला जागतिक स्पर्धेसाठी खुले करणे यावर लक्ष केंद्रित करून अनेक सुधारणा घडवून आणल्या.

ब) वाढलेली थेट विदेशी गुंतवणूक (FDI): विविध क्षेत्रांमध्ये बहुराष्ट्रीय आणि आंतरराष्ट्रीय कंपन्यांच्या प्रवेशामुळे थेट परकीय गुंतवणुकीत लक्षणीय वाढ झाली आहे. यामुळे उत्पादन आणि सेवा क्षेत्रातील औद्योगिक वाढ आणि उत्पादकतेला चालना मिळाली

क) खाजगीकरणाचा उदय : खाजगीकरणामुळे आयटी, टेलिकॉम, फायनान्स आणि फार्मास्युटिकल्स यांसारख्या क्षेत्रात उत्पादकता आणि उत्पादन वाढवण्यात महत्त्वाची भूमिका बजावणाऱ्या खाजगी उद्योगांची वाढ होते.

२ . मजुरीचा कल बदलणे:

अ) वेतन ध्रुवीकरण : सुधारोत्तर कालावधीचा परिणाम कुशल आणि अकुशल कामगारांमधील वेतनातील अंतर वाढण्यात झाला. उदारीकरण केलेल्या अर्थव्यवस्थेने अधिक ज्ञान-केंद्रित उद्योग जसे की IT, फायनान्स आणि टेलिकम्युनिकेशन्समध्ये गुंतवणूक केली, कुशल कामगारांना जास्त मजुरी मिळाली, तर अकुशल कामगारांना प्रामुख्याने उत्पादन आणि कृषी यांसारख्या पारंपारिक क्षेत्रातील, तुलनेने कमी वेतनवाढीचा अनुभव आला.

ब) मजुरी आणि उत्पादकता यांच्यातील दुवा : सुधारणा नंतरच्या काळात, खाजगी क्षेत्रातील वेतन, विशेषत: जागतिक स्पर्धेला सामोरे जाणाऱ्या उद्योगांमध्ये, उत्पादकतेशी अधिक जवळचा संबंध आला. आयटी, मॅन्युफॅक्चरिंग आणि सेवा यांसारख्या क्षेत्रातील उच्च उत्पादकता वाढीमुळे कुशल कामगारांच्या वेतनात वाढ झाली.

क) अनौपचारिक क्षेत्रापुढील आव्हाने : अनौपचारिक क्षेत्र भारताच्या श्रमशक्तीला मोठ्या प्रमाणावर रोजगार देते. औपचारिक क्षेत्राला वेतनवाढीचा अनुभव येत असताना,

अनौपचारिक क्षेत्राला स्थिर वेतन, मर्यादित लाभ आणि नोकरीची असुरक्षितता अनुभवणे सुरूच आहे. यामुळे विशेषत: शहरी आणि ग्रामीण भागात.उत्पन्नाची विषमता वाढली.

ड) प्रादेशिक वेतन असमानता : आर्थिक उदारीकरणामुळे वेतनामध्ये प्रादेशिक असमानता निर्माण झाली. महाराष्ट्र, कर्नाटक आणि तामिळनाडू यांसारख्या अधिक औद्योगिकीकरण आणि परदेशी गुंतवणूक असलेली राज्ये उच्च वेतनवाढीचा अनुभव घेतात, तर कमी आर्थिक संधी असलेली राज्ये कमी वेतनासह मागे राहिली आहेत.

३ . उत्पादन आणि उत्पादकता वाढ:

अ) उत्पादनात लक्षणीय वाढ : सुधारणा ोत्तर भारताने विशेषत: माहिती तंत्रज्ञान, फार्मास्युटिकल्स आणि सेवा यासारख्या उद्योगांमध्ये लक्षणीय उत्पादन वाढ पाहिली. जीडीपीमध्ये शेतीचा वाटा कमी होऊ लागतो आणि उत्पादन आणि सेवांचा वाटा वाढू लागतो.

ब) सेवा क्षेत्रातील वाढ : सेवा क्षेत्र अर्थव्यवस्था जलद गतीने वाढविण्यात महत्त्वाची भूमिका बजावते, जीडीपी आणि रोजगारामध्ये महत्त्वपूर्ण योगदान देते. आयटी आणि टेलिकम्युनिकेशन्स सारख्या क्षेत्रांनी घातांकीय वाढ अनुभवली, ज्यात उत्पादन आणि वेतन दोन्हीमध्ये समान वाढ झाली.

क) औद्योगिक उत्पादन आणि निर्यात : सुधारणानंतरच्या कालावधीत औद्योगिक उत्पादन आणि निर्यातीत उल्लेखनीय वाढ झाली आहे. भारत कापड, रसायने आणि फार्मास्युटिकल्स, तसेच सेवा, विशेषतः IT आणि व्यवसाय प्रक्रिया आउटसोर्सिंग (BPO) सारख्या वस्तूंचा प्रमुख निर्यातदार बनला आहे.

४. आर्थिक सुधारणांचा प्रभाव :

अ) रोजगाराच्या नमुन्यात बदल : सुधारणा नंतरच्या काळात शेतीपासून उत्पादन आणि सेवांकडे बदल झाला. परंतु औपचारिक क्षेत्रातील रोजगार निर्मिती उत्पादनातील वाढीप्रमाणे राहिली नाही. अनौपचारिक क्षेत्राने कमी पगार आणि खराब कामाच्या परिस्थितीसह मोठ्या प्रमाणात कर्मचाऱ्यांचा समावेश करणे सुरू ठेवले.

ब) उत्पन्न असमानता : आर्थिक सुधारणांमुळे आर्थिक वाढ आणि उत्पादकता वाढली. पण त्यामुळे उत्पन्नातील असमानताही वाढली. उच्च वेतनवाढ शहरी भागात आणि कुशल कामगारांमध्ये केंद्रित होती. तर ग्रामीण आणि अकुशल कामगारांसाठी वेतनवाढ मंद आहे.

५. **अलीकडील कल :**

अ) जागतिक एकात्मता : सुधारणोत्तर भारत जागतिक अर्थव्यवस्थेत अत्यंत समाकलित झाला आहे. विशेषत: निर्यात-केंद्रित उद्योगांमधील वेतन आंतरराष्ट्रीय मानकांशी अधिक संरेखित आहे. तथापि, अंतर्गत बाजारपेठेत सेवा देणाऱ्या देशांतर्गत उद्योगांना काही क्षेत्रांमध्ये कमी उत्पादकतेमुळे वेतन वाढवण्याच्या आव्हानांचा सामना करावा लागतो.

ब) तंत्रज्ञान आणि स्वयंचलितीकरण : उत्पादन आणि सेवांमध्ये स्वयंचलितीकरण आणि तंत्रज्ञानाचा वाढता वापर उच्च उत्पादकतेमध्ये योगदान देत आहे. याने कमी-कुशल

कामगारांसाठी आव्हाने उभी केली आहेत, ज्यांचे वेतन काही विशिष्ट परिस्थितीत थांबले आहे किंवा घटले आहे.

निष्कर्ष:
सुधारणा पूर्व कालावधी हा वेतन कडकपणा, मर्यादित उत्पादकता वाढ आणि अयोग्य राज्य हस्तक्षेप द्वारे वैशिष्ट्यीकृत आहे. मजुरी उत्पादनाशी संबंधित नव्हती, आणि म्हणून सर्व क्षेत्रांमध्ये उत्पादकता कमी होती, ज्यामुळे आर्थिक वाढ मंदावली.

तर सुधारणा नंतरच्या कालखंडात उदारीकरण, खाजगीकरण आणि जागतिकीकरण सुरू झाले ज्यामुळे उत्पादकता आणि उत्पादनात लक्षणीय सुधारणा झाली, विशेषतः खाजगी क्षेत्र आणि निर्यात-केंद्रित उद्योगांमध्ये हि वाढ झाली. तथापि, वेतन वाढीचे ध्रुवीकरण वाढत गेले, औपचारिक क्षेत्रातील कुशल कामगारांना वेतनात लक्षणीय वाढ होत आहे, तर अनौपचारिक आणि अकुशल कामगारांना स्थिर वेतन आणि नोकरीच्या असुरक्षिततेचा सामना करावा लागला.

६.३ कामगार बाजार नियमन आणि त्याचा रोजगार आणि औद्योगिक कार्यप्रदर्शनावर होणारा परिणाम

कामगार बाजाराचे राज्य नियमन कामगार कायद्यांद्वारे केले जाते. भारतातील कामगार कायद्याचे संरक्षणात्मक कायदे, नियामक कायदे, सामाजिक सुरक्षा कायदे आणि कल्याणकारी कायदे यांमध्ये वर्गीकरण केले जाऊ शकते.

1. **संरक्षणात्मक कायदे :** किमान कामगार मानकांचे संरक्षण करणे आणि कामाच्या परिस्थितीत सुधारणा करणे हा मूळ उद्देश आहे. कारखाने, खाणी, वृक्षारोपण, वाहतूक, दुकाने आणि इतर आस्थापनांमध्ये कामाचे तास, सुरक्षितता, मुले आणि महिलांचा रोजगार या क्षेत्रातील किमान कामगार मानकांशी संबंधित कायदे. वेतन आणि किमान वेतनाची पद्धत ठरवणारे कायदे देखील संरक्षणात्मक कायद्यांतर्गत येतात. कारखाना कायदा १९४८, खाण कायदा १९५२ , वृक्षारोपण कामगार कायदा १९५१ , मोटार वाहतूक कामगार कायदा १९६१ , वेतन देय कायदा १९३६ , किमान वेतन कायदा १९४८, बालकामगार (प्रतिबंध आणि नियमन) कायदा आणि १९८६ कंत्राटी कामगार (नियमन आणि निर्मूलन) कायदा, १९७० ही उदाहरणे आहेत.

२. नियामक कायदे : या नियमांचा मुख्य उद्देश नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील संबंधांचे नियमन करणे आणि औद्योगिक विवादांचे निराकरण करण्याच्या पद्धती प्रदान करणे हा आहे. हे कायदे कामगार आणि कामगार संघटना, मालकांच्या संघटना आणि कामगार यांच्यातील संबंधांचे नियमन देखील करतात. कामगार संघटना कायदा १९२६, औद्योगिक विवाद कायदा १९४७ आणि औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) कायदा १९४६ हे नियामक कायद्यांतर्गत येतात.

३. सामाजिक सुरक्षा कायदे : कामगारांना जीवनातील काही आकस्मिक परिस्थितीत सामाजिक सुरक्षा लाभ प्रदान करणे हा यामागील उद्देश आहे. भारतामध्ये, या श्रेणीतील

महत्त्वाच्या कायद्यांमध्ये कामगार भरपाई कायदा १९२३, कर्मचारी राज्य विमा कायदा १९४८, कोळसा खाणी भविष्य निर्वाह निधी आणि विविध तरतुदी कायदा १९४८, कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी आणि विविध तरतुदी कायदा, केंद्रीय कायदा १९५२ चा समावेश होतो. १९६१ , पेमेंट ऑफ ग्रॅच्युइटी कायदा १९७२ आणि पेमेंट ऑफ पेन्शन कायदा १९९५ यांचा समावेश होतो .

४. कल्याणकारी कायदा : कामगारांच्या कल्याणाला प्रोत्साहन देणे आणि त्यांच्या राहणीमानात सुधारणा करणे हे उद्दिष्ट आहे. मीका माईन्स लेबर वेल्फेअर फंड ॲक्ट १९४६, लोह खनिज खाणी, मँगनीज अयस्क माईन्स आणि क्रोम ओर माईन्स लेबर वेल्फेअर फंड ॲक्ट १९७६, बीडी कामगार कल्याण निधी कायदा १९७६ आणि फॅक्टरीज ॲक्ट १९४८ हे देखील कामगारांच्या आरोग्य, कल्याण आणि सुरक्षिततेच्या तरतुदींशी संबंधित आहेत.

लवचिकता-केंद्रित सुधारणा:

अलिकडच्या वर्षांत, भारत सरकारने कामगार कायद्यांचे सुलभीकरण आणि आधुनिकीकरण करण्याच्या उद्देशाने सुधारणा सुरू केल्या आहेत. या सुधारणा चार श्रम संहिता (२०२०) च्या स्वरूपात आहेत:

i) मजुरी २०२० वरील संहिता : मजुरी संहिता २०२० चा कोणताही उद्योग, व्यवसाय, व्यापार किंवा उत्पादन या क्रिया चालवल्या जाणाऱ्या सर्व रोजगारांमध्ये वेतन आणि बोनस देयके सुलभ आणि नियमन करण्याचा हेतू आहे.

ii) औद्योगिक संबंध संहिता २०२०: औद्योगिक संबंध संहिता, २०२० कामगार कायद्यांच्या अंमलबजावणीमध्ये पारदर्शकता आणि उत्तरदायित्व आणण्याचा मानस आहे ज्यामुळे चांगले औद्योगिक संबंध आणि त्यामुळे उच्च उत्पादनक्षमता अपेक्षित आहे. हे कामगार संघटना, विवाद निराकरण आणि टाळेबंदीशी संबंधित कायदे एकत्रित करते.

iii) सामाजिक सुरक्षा २०२० वरील संहिता : सध्या वगळलेल्या कामगारांच्या विशेषत: अनौपचारिक क्षेत्रातील (म्हणजे स्वयंरोजगार आणि असंघटित कामगार) सामाजिक सुरक्षेचे कव्हरेज विस्तारित करण्याचा आणि आधीच कव्हर केलेल्या श्रेणी त्यांना शक्य तितक्या बरोबरीने आणण्याचा मानस आहे. हे अनेक सामाजिक सुरक्षा कायद्यांचे विलीनीकरण करते.

iv) व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामकाजाची परिस्थिती संहिता २०२०: हे कामाच्या ठिकाणी सुरक्षा आणि आरोग्य नियमांना सुव्यवस्थित करते.

रोजगारावरील श्रम बाजार नियमांचा प्रभाव

१ . औपचारिक आणि अनौपचारिक रोजगारावर परिणाम:

अ) औपचारिक क्षेत्रातील कठोर नियम : भारताचे कामगार कायदे विशेषत: नोकरीची सुरक्षा आणि समाप्ती, संबंधित कायदे कठोर आहेत आणि उत्पादनसंस्थाना औपचारिक क्षेत्रातील कामगारांना कामावर घेणे आणि कामावरून काढणे कठीण झाले आहे. या

कडकपणामुळे अनेक कंपन्यांच्या वाढीवर विपरित परिणाम होतो जेथे ते लहान किंवा अनौपचारिक राहणे पसंत करतात.

ब) अनौपचारिक क्षेत्राची वाढ : औपचारिक क्षेत्रातील कठोर नियमांमुळे अनौपचारिक रोजगाराचा प्रसार झाला आहे. अनौपचारिक क्षेत्रातील नियम एकतर कमकुवतपणे लागू केले जातात किंवा लागू होत नाहीत. परिणामी, भारतातील सुमारे ९०% कर्मचारी अनौपचारिक क्षेत्रात गुंतलेले आहेत. त्यांचे वेतन कमी आहे, नोकरीची सुरक्षितता मर्यादित आहे आणि कामाची परिस्थिती बऱ्याचदा गरीब असते.

क) औपचारिक क्षेत्रात मर्यादित रोजगार निर्मिती : भारताची आर्थिक वाढ भक्कम असूनही, औपचारिक क्षेत्रात रोजगार निर्मिती मर्यादित आहे. उच्च अनुपालन खर्चासह श्रम बाजारातील कडकपणा, विशेषत: कापड, वस्त्रे आणि पादत्राणे यांसारख्या श्रम-केंद्रित उद्योगांमध्ये मोठ्या प्रमाणावर रोजगार निर्मितीला अडथळा आणला आहे.

२ . लघु आणि मध्यम उद्योगांवर (SMEs) प्रभाव :

अ) वाढीतील अडथळा : कामगार कायद्यांची जटिलता आणि कडकपणामुळे / ताठरपणा यामुळे लघु आणि मध्यम उद्योगांना त्यांच्या कार्यबलाचा विस्तार करण्यापासून परावृत्त केले आहे. कामगार नियमांचे पालन टाळण्यासाठी अनेक कंपन्या जाणूनबुजून ठराविक मर्यादेच्या खाली राहतात (जसे की १० किंवा २० कामगार).

ब) कंत्राटी कामगारांचा प्रसार : कठोर कामगार कायदे टाळण्यासाठी अनेक कंपन्या कंत्राटी कामगारांवर जास्त अवलंबून असतात. हे स्वस्त आणि अधिक लवचिक आहे. तथापि, कंत्राटी कामगारांना सामान्यतः नोकरीची सुरक्षा, फायदे आणि संरक्षणाची कमतरता असते, ज्यामुळे असुरक्षित आणि असुरक्षित रोजगार परिस्थिती निर्माण होते.

३ . उत्पादन क्षेत्रातील रोजगारावर परिणाम :

अ) उत्पादन क्षेत्राची कमी कामगिरी : भारताच्या उत्पादन क्षेत्राच्या किमान कामगिरीपेक्षा कामगार बाजारातील कडकपणा हे अनेकदा कमी कारणास्तव उद्धृत केले जाते. उपलब्ध कामगारांचा मोठा समूह असूनही पुरेसे श्रम शोषून घेण्यात ते अपयशी ठरले आहे. पूर्व आशियाई देशांच्या विपरीत, जेथे श्रम-केंद्रित उत्पादनामुळे औद्योगिकीकरण झाले,

प्रतिबंधात्मक कामगार कायद्यांमुळे भारतीय उत्पादकांना कामाचा वेग वाढवता आला नाही.

ब) भांडवल-गहन/ भांडवल प्रधान उत्पादन : अनेक कंपन्या श्रम-केंद्रित उत्पादन पद्धतीऐवजी भांडवल-केंद्रित उत्पादन पद्धती निवडण्यास प्राधान्य देतात. त्यामुळे रोजगार निर्मितीची क्षमता आणखी कमी झाली. यामुळे आर्थिक वाढीच्या प्रमाणानुसार रोजगार वाढू शकत नाही.

४ . श्रम बाजार लवचिकता मध्ये प्रादेशिक असमानता:

अ) लवचिक कामगार कायदे असलेली राज्ये : गुजरात, राजस्थान आणि महाराष्ट्र यांसारख्या राज्यांनी अधिक लवचिक कामगार बाजारपेठ निर्माण करण्यासाठी कामगार

सुधारणा सुरू केल्या आहेत. या सुधारणांमुळे सामान्यत: उत्तम रोजगार परिणाम प्राप्त झाले आहेत आणि अधिक औद्योगिक गुंतवणूक आकर्षित झाली आहे, विशेषतः उत्पादन क्षेत्रात ही गुंतवणूक आकर्षित झाली आहे.

ब) कठोर कामगार कायदे असलेली राज्ये : पश्चिम बंगाल आणि केरळ सारख्या अधिक कठोर कामगार कायदे असलेली राज्ये मंद औद्योगिक वाढ आणि मर्यादित रोजगार निर्मिती या समस्या सहन आहेत.

औद्योगिक कामगिरीवर परिणाम

१. औद्योगिक वाढ आणि उत्पादकता

अ) वाढीसाठी अडथळा म्हणून कामगार नियम : कठोर कामगार नियमांना भारतातील औद्योगिक वाढीतील एक महत्त्वपूर्ण अडथळा म्हणून ओळखले गेले आहे. विशेषत: आर्थिक मंदीच्या काळात कर्मचाऱ्यांचा आकार कमी आणि समायोजित करण्याच्या आव्हानामुळे कंपन्यांना उत्पादन वाढवण्यापासून आणि दीर्घकालीन गुंतवणुकीसाठी वचनबद्धतेपासून परावृत्त केले आहे.

ब) श्रम-केंद्रित क्षेत्रांमध्ये कमी उत्पादकता : कापड आणि वस्त्रे यांसारख्या कामगार-केंद्रित उद्योगांना कमी उत्पादकतेमुळे अडथळा निर्माण झाला आहे. हे मुख्यत्वे कालबाह्य तंत्रज्ञान आणि लहान-प्रमाणातील ऑपरेशन्समुळे आहे. बाजारातील चढउतारांच्या प्रतिसादात कर्मचारी वर्ग समायोजित करण्यात अक्षमतेमुळे मर्यादित स्पर्धात्मकता आहे आणि या क्षेत्रांमधील नवकल्पना दडपल्या आहेत.

क) कार्यक्षमता आणि तांत्रिक सुधारणा : IT आणि सेवांसारख्या उद्योगांमध्ये जेथे कामगार कायदे अधिक लवचिक आहेत किंवा तितके कठोरपणे लागू केले जात नाहीत, भारताने लक्षणीय उत्पादकता वाढ आणि औद्योगिक विस्तार पाहिला आहे. या क्षेत्रांनी लक्षणीय गुंतवणूक आकर्षित केली आहे आणि आता जागतिक स्तरावर स्पर्धात्मक आहेत.

थेट विदेशी गुंतवणूक (FDI)

अ) एफडीआय आणि कामगार लवचिकता : भारताच्या कठोर श्रम बाजाराने थेट विदेशी गुंतवणुकीसाठी (एफडीआय) कमी आकर्षक बनवले आहे, विशेषत: कामगार-केंद्रित उद्योगांमध्य हे घडले आहे . बहुराष्ट्रीय कंपन्या मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन कार्ये सुरू करण्यासाठी बांगलादेश आणि व्हिएतनाम सारख्या देशांची निवड करतात, जेथे कामगार नियम अधिक लवचिक असतात.

ब) सुधारित राज्यांमध्ये एफडीआय सुधारित : ज्या राज्यांनी कामगार कायद्यातील सुधारणा लागू केल्या आहेत ते परकीय गुंतवणूक आकर्षित करण्यात अधिक प्रभावी ठरले आहेत. ऑटोमोबाईल्स, इलेक्ट्रॉनिक्स आणि अवजड यंत्रसामग्री या क्षेत्रांमध्ये विशेषत: या क्षेत्रांमध्ये यश आले आहे, कारण लवचिक श्रम पद्धतींमुळे उत्पादन कार्यक्षमता आणि उत्पादन वाढले आहे.

३. **कामगार बाजार सुधारणा आणि औद्योगिक कामगिरी**

अ) अलीकडील सुधारणांचा सकारात्मक प्रभाव : कामगार कायदे सुव्यवस्थित आणि सुलभ करण्यासाठी डिझाइन केलेल्या चार कामगार संहिता (२०२०) ची अंमलबजावणी, अनुपालन खर्च कमी करून आणि कामगार व्यवस्थापनात अधिक लवचिकता प्रदान करून औद्योगिक कामगिरीला चालना देईल अशी अपेक्षा आहे. या सुधारणा कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण आणि औद्योगिक विकासाला चालना देण्यासाठी समतोल साधण्याचा प्रयत्न करतात.

ब) वर्धित स्पर्धात्मकता : अधिक लवचिक कामगार नियमांसह, विशेषत: जागतिक बाजारपेठेत उद्योगांना अधिक स्पर्धात्मक बनण्याची अपेक्षा आहे. बाजारातील मागणीनुसार कर्मचारी वर्ग समायोजित करण्याच्या क्षमतेने व्यवसायांना विस्तारित करण्यासाठी, नवीन तंत्रज्ञानाचा अवलंब करण्यास आणि उत्पादकता वाढविण्यासाठी प्रोत्साहित केले पाहिजे.

निष्कर्ष

भारताच्या श्रम बाजाराच्या नियमांचा रोजगार आणि औद्योगिक कामगिरीवर विविध परिणाम झाला आहे. या कायद्यांनी कामगारांच्या हक्कांचे रक्षण करण्यात महत्त्वाची भूमिका बजावली आहे, परंतु त्यांच्या कडकपणामुळे मोठ्या प्रमाणावर रोजगार निर्मिती आणि औद्योगिक वाढ प्रतिबंधित झाली आहे, विशेषतः कामगार-केंद्रित उद्योगांमध्ये. अलीकडेच चार श्रम संहिता, श्रमिक बाजारातील लवचिकता वाढवण्याची, औद्योगिक कामगिरी सुधारण्याची आणि रोजगार निर्मितीला चालना देण्याची क्षमता देतात. तथापि, लवचिकता आणि कामगार संरक्षण यांच्यातील योग्य संतुलन शोधणे हे धोरणकर्त्यांसाठी एक महत्त्वपूर्ण आव्हान आहे कारण भारत अधिक गतिमान आणि सर्वसमावेशक कामगार बाजार विकसित करण्यासाठी कार्य करतो.

६.४ मजुरी संहिता २०२०

मजुरीवरील संहिता, २०१९ याला सहसा वेतन संहिता २०२० असे संबोधले जाते. हा भारतातील कामगार कायद्यातील सुधारणांच्या व्यापक संचाचा एक भाग आहे, जो विद्यमान वेतन-संबंधित कायदे एकत्रित आणि सुलभ करतो. हे २०१९-२०२० मध्ये भारतीय संसदेने मंजूर केलेल्या चार कामगार संहितांपैकी एक आहे, ज्याचा उद्देश देशातील कामगार कायद्यांचे आधुनिकीकरण आणि तर्कसंगतीकरण करणे आहे. वेतन संहिता वेतन आणि बोनसशी संबंधित चार विद्यमान कायदे एकत्रित करते:

i) वेतन देय कायदा, १९३६

ii) किमान वेतन कायदा, १९४८

iii) बोनसचे पेमेंट कायदा, १९६५

iv) समान मोबदला कायदा, १९७६

वेतन संहिता वेतन नियमांना सुव्यवस्थित करण्याचा आणि उद्योग आणि प्रदेशांमध्ये एकसमानता सुनिश्चित करण्याचा तसेच अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांना वेतन कायद्यांच्या संरक्षणाखाली आणण्याचा प्रयत्न करते. व्यवसायांसाठी अनुपालन सुलभ करणे आणि कामगार संरक्षण वाढवणे हे देखील त्याचे उद्दिष्ट आहे.

वेतन संहिता २०२० च्या प्रमुख तरतुदी

१. **सर्वांसाठी किमान वेतन :** वेतन संहिता संघटित आणि असंघटित दोन्ही क्षेत्रातील सर्व कामगारांसाठी किमान वेतनाच्या तरतुदींचा विस्तार करते. पूर्वी, किमान वेतन कायदा, १९४८ केवळ विशिष्ट "अनुसूचित" रोजगारांवर लागू होता, ज्यामुळे कामगारांचा एक मोठा भाग, विशेषत: अनौपचारिक क्षेत्रातील, बाहेर पडत असे. केंद्र आणि राज्य सरकारे कौशल्याची पातळी, कामाचा प्रकार आणि काम ज्या प्रदेशात केले जाते अशा घटकांवर आधारित किमान वेतन निश्चित करतील. वेतन संहितेनुसार किमान दर पाच वर्षांनी वेतन सुधारित केले जावे.

२. **मजुरीची एकसमान व्याख्या :** वेतन संहिता मजुरीची प्रमाणित आणि एकसमान व्याख्या सादर करते, जी विविध कायद्यांमधील अस्पष्टता आणि विसंगती टाळण्यास मदत करते. या नवीन व्याख्येमध्ये मूळ वेतन, महागाई भत्ता आणि रिटेनिंग / राखीव भत्ता यांचा समावेश आहे. त्यात बोनस आणि गृहनिर्माण लाभ यांसारखे काही भत्ते वगळले आहेत. प्रॉव्हिडंट फंड, ग्रॅच्युइटी आणि ओव्हरटाइम पेमेंट यासारख्या वैधानिक लाभांची गणना करण्यासाठी व्याख्या विशेषतः महत्त्वाची आहे.

३. **मजुरी वेळेवर देणे :** संहिता मजुरी वेळेवर देणे अनिवार्य करते. हे सर्व कर्मचाऱ्यांना लागू होते, मग ते व्यवस्थापकीय किंवा गैर-व्यवस्थापकीय पदांवर असले तरीही. वेतन वेळेवर अदा करणे आवश्यक आहे आणि संहिता कर्मचाऱ्यांच्या श्रेणीवर आधारित अंतिम मुदत निर्दिष्ट करते: दैनिक वेतन कमावणारे, साप्ताहिक, पाक्षिक किंवा मासिक वेतन मिळवणारे. वेतन कालावधी एक महिन्यापेक्षा जास्त नसावा आणि वेतनातून होणारी कोणतीही कपात कर्मचाऱ्यांना स्पष्टपणे कळवली जावी.

४. **पुरुष आणि महिलांसाठी समान मोबदला :** संहिता समान किंवा समान कामासाठी पुरुष आणि महिलांना समान मोबदला देण्याच्या तत्त्वाचे समर्थन करते. हे पूर्वीच्या समान मोबदला कायदा, १९७६ शी सुसंगत आहे आणि लिंग-आधारित वेतन असमानता सोडण्यासाठी आहे.

५. **राष्ट्रीय वेतन स्तर :** केंद्र सरकार "राष्ट्रीय वेतन स्तर " निश्चित करेल, ज्याच्या खाली कोणतेही राज्य त्यांचे किमान वेतन निश्चित करू शकत नाही. प्रादेशिक आर्थिक परिस्थितीनुसार लवचिकता समायोजित करण्याची परवानगी देऊन राज्यांमधील किमान वेतनातील असमानता कमी करणे हा राष्ट्रीय वेतनस्तर संकल्पना आहे.

६. **बोनस हक्क:** संहिता पेमेंट ऑफ बोनस कायदा, १९६५ च्या तरतुदी राखून ठेवतो. हे निर्दिष्ट करते की एका विशिष्ट मर्यादेपेक्षा कमी वेतन मिळवणारे कर्मचारी (जी

सरकारद्वारे सूचित केले जाईल) वार्षिक बोनस प्राप्त करण्याचा अधिकार आहे. कंपनीच्या कामगिरीवर आधारित किमान बोनस वेतनाच्या ८.३३% आहे, तर कमाल बोनस वेतनाच्या २०% आहे.

७. **सरलीकृत अनुपालन :** वेतन संहितेच्या मुख्य उद्दिष्टांपैकी एक म्हणजे एकाच आरखड्यामध्ये अनेक वेतन-संबंधित कायद्यांचे एकत्रीकरण करून नियोक्त्यांसाठी अनुपालन सुलभ करणे. हे अनुपालन ओझे कमी करते, विशेषतः लहान आणि मध्यम उद्योगांसाठी (SMEs). वेतन संहिता एकाधिक नोंदणी आणि परताव्याची आवश्यकता देखील कमी करते, कारण सर्व वेतन-संबंधित अनुपालन आता एकत्रित झाले आहेत.

८. **पालन न केल्याबद्दल दंड :** वेतन संहिता वेतन नियमांचे उल्लंघन करणाऱ्या नियोक्त्यासाठी दंड आणि तुरुंगवासासह, किमान वेतन न देणे, मजुरी देण्यास विलंब करणे किंवा लिंगावर आधारित भेदभाव यासारख्या नियमांचे पालन न केल्याबद्दल दंड समाविष्ट करते.

निष्कर्ष

वेतनावरील संहिता, २०२० हे भारतातील कामगार सुधारणांच्या दिशेने एक महत्त्वपूर्ण पाऊल दर्शवते, ज्याचा उद्देश वेतन कायदे सुलभ करणे आणि कामगारांसाठी संरक्षण सुधारणे आहे. किमान वेतन, समान मोबदला आणि वेळेवर वेतन देय यावरील तरतुदी सर्व कर्मचाऱ्यांसाठी योग्य वेतन सुनिश्चित करण्याच्या उद्देशाने आहेत, ते ज्या क्षेत्रात काम करतात त्याकडे दुर्लक्ष करून. एकसमान वेतन व्याख्या सादर करून आणि अनौपचारिक कामगारांना वेतन संरक्षण विस्तारित करून, संहिता कामगारांच्या औपचारिकीकरणाला प्रोत्साहन देण्याचा आणि देशभरातील वेतन असमानता कमी करण्याचा प्रयत्न करते.

वेतन संहिता कामगारांसाठी अनेक संभाव्य फायदे देत असताना, त्याच्या यशस्वी अंमलबजावणीसाठी केंद्र आणि राज्य सरकारांमध्ये प्रभावी अंमलबजावणी आणि समन्वय आवश्यक असेल. नियोक्त्यांसाठी, संहितेला वेतन संरचना आणि अनुपालन पद्धतींमध्ये समायोजन आवश्यक असू शकते, परंतु ते सरलीकृत प्रक्रिया आणि एकसमान नियम देखील प्रदान करते.

६.५ जागतिकीकरण झालेल्या जगात राज्याची भूमिका

भारतातील वेतनाचे प्रश्न देशाच्या सामाजिक-आर्थिक संरचना, श्रमिक बाजारातील गतिशीलता आणि राज्य धोरणे यांच्याशी खोलवर गुंफलेले आहेत. त्यात कमी वेतन, वेतनातील असमानता, अनौपचारिक रोजगार आणि सामाजिक सुरक्षिततेचा अभाव यासह अनेक आयाम समाविष्ट आहेत. जागतिकीकरणाच्या संदर्भात, भारतातील वेतनाचे प्रश्न अधिक गुंतागुंतीचे बनले आहेत, कारण देश जागतिक बाजारपेठेत वाढत्या प्रमाणात समाकलित होत आहे. या एकत्रीकरणाने कामगार बाजारासाठी संधी आणि आव्हाने दोन्ही आणली आहेत, ज्यात वेतन संरचना, रोजगार पद्धती आणि कामगारांच्या हक्कांवर गहन परिणाम होतो. या वेतन-संबंधित आव्हानांचे व्यवस्थापन करण्यात भारत सरकारची

भूमिका महत्त्वपूर्ण आहे कारण ती न्याय्य आणि शाश्वत वेतनवाढीच्या गरजेसह जागतिकीकृत अर्थव्यवस्थेच्या मागण्यांमध्ये समतोल साधण्याचा प्रयत्न करते.

1. **नियामक आरखडा आणि कामगार कायदे :** किमान वेतन कायदे, कामगार संरक्षण आणि सामाजिक सुरक्षा यासह वेतन नियम सेट/ स्थापित करण्यात भारत सरकार महत्त्वाची भूमिका बजावते. जागतिकीकरणाच्या जगात, जिथे बहुराष्ट्रीय कंपन्या उत्पादनासाठी भारतासारख्या कमी किमतीच्या कामगार बाजारपेठा शोधतात, जागतिकीकरणामुळे कामगारांचे शोषण होणार नाही याची काळजी घेणे ही राज्याची जबाबदारी आहे. किमान वेतन निश्चित करून आणि नियामक संस्थांद्वारे अनुपालन सुनिश्चित करून, राज्य कामगारांना देशी आणि परदेशी कंपन्यांकडून कमी पगारापासून संरक्षण देऊ शकते.

२. सामाजिक संरक्षण आणि कल्याणकारी योजना : जागतिकीकरणामुळे प्रभावित झालेल्या कामगारांसाठी सामाजिक सुरक्षा जाळ्या निर्माण करण्यातही राज्य महत्त्वाची भूमिका बजावते. भारतात, अनौपचारिक क्षेत्रामध्ये कर्मचाऱ्यांचा एक मोठा भाग आहे, जे सहसा औपचारिक वेतन संरचनांद्वारे असुरक्षित राहतात. जागतिकीकरणामुळे कुशल आणि अकुशल कामगार, शहरी आणि ग्रामीण कामगार आणि औपचारिक आणि अनौपचारिक क्षेत्रांमध्ये वेतन असमानता निर्माण होऊ शकते. त्यामुळे, महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार हमी कायदा (MGNREG अ) आणि सामाजिक सुरक्षा योजनांसारख्या सामाजिक संरक्षणाचा विस्तार करण्यात राज्याची भूमिका आहे, वेतन असमानता दूर करण्यासाठी महत्त्वपूर्ण ठरते.

३. शिक्षण आणि कौशल्य विकास : शिक्षण आणि कौशल्य विकासामध्ये गुंतवणूक करून राज्य जागतिकीकृत जगात वेतन समस्यांचे निराकरण करू शकते. जागतिकीकरण अकुशल कामगारांपेक्षा कुशल कामगारांची मागणी करते, ज्यामुळे वेतन असमानता निर्माण होते. भारतात, लोकसंख्येचा एक मोठा भाग अकुशल किंवा कमी-कुशल राहतो, ज्यामुळे त्यांना जागतिक बाजारपेठेत कमी वेतनासाठी असुरक्षित बनते. त्यामुळे व्यावसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रमांचा विस्तार करणे, कामगारांचे कौशल्य वाढवणे आणि शिक्षणाचा दर्जा सुधारणे या सरकारच्या भूमिकेमुळे उच्च वेतन मिळविण्यासाठी सक्षम अधिक स्पर्धात्मक कार्यबल तयार करून या समस्येचे निराकरण करण्यात मदत होऊ शकते.

४. व्यापार आणि आर्थिक धोरण : विविध व्यापार करार, दर आणि थेट विदेशी गुंतवणूक (FDI) बद्दलचा सरकारचा दृष्टीकोन कोणत्या क्षेत्रांची भरभराट होते आणि कोणत्या प्रकारच्या नोकऱ्या निर्माण होतात यावर प्रभाव टाकू शकतो. उदाहरणार्थ, मॅन्युफॅक्चरिंगसारख्या क्षेत्रांना जागतिक स्पर्धेसाठी खुले करणारी उदारीकरण धोरणे काळजीपूर्वक व्यवस्थापित न केल्यास रोजगार निर्मिती आणि वेतन दडपशाही दोन्ही होऊ शकते. देशांतर्गत उद्योग आणि कामगार मानकांचे रक्षण करणाऱ्या व्यापार करारांमध्ये वाटाघाटी करण्यात राज्याची भूमिका जागतिकीकरणामुळे कामगारांना वेतन स्थिरता किंवा घट होण्यास हातभार न लावता फायदा होतो याची खात्री करणे आवश्यक आहे.

५. उत्पन्न असमानता आणि पुनर्वितरण : जागतिकीकरणामुळे भारतासह अनेक देशांमध्ये उत्पन्नातील असमानता वाढली आहे. संपत्ती आणि संधी शहरी भागात किंवा उच्च-कौशल्य उद्योगांमध्ये केंद्रित झाल्यामुळे, ग्रामीण आणि अकुशल कामगार मागे राहू शकतात. जागतिकीकरणामुळे वाढलेल्या वेतन असमानतेचे नकारात्मक परिणाम कमी करण्यासाठी प्रगतीशील कर आकारणी, सामाजिक कल्याण कार्यक्रम आणि कमी उत्पन्न असलेल्या कामगारांसाठी अनुदाने यासारख्या पुनर्वितरण धोरणांमध्ये राज्याची भूमिका महत्त्वाची ठरते.

६. कामगार संघटनांची वाटाघाटी करण्याची शक्ती : जागतिकीकृत अर्थव्यवस्थेत, कामगार संघटना अनेकदा सौदेबाजीची शक्ती गमावतात कारण व्यवसाय कमी कामगार खर्च असलेल्या देशांमध्ये उत्पादन स्थानांतरित करू शकतात. कामगार संघटनांना सशक्त बनवण्यात आणि त्यांना पाठिंबा देण्यामध्ये राज्याची भूमिका, तसेच त्या अत्यंत निर्बंधित होऊ नयेत याची खात्री करून घेण्यासाठी, व्यवसायातील स्पर्धात्मकता आणि कामगारांसाठी वाजवी वेतन यामध्ये समतोल राखण्यासाठी महत्त्वाची आहे. भारतात, जेथे कामगार संघटनांची भूमिका औपचारिक क्षेत्रापुरती मर्यादित आहे, तेथे कामगारांना वेतन वाटाघाटींमध्ये पुढाकार मिळावा याची खात्री करण्यासाठी राज्य सामूहिक सौदेबाजीला प्रोत्साहन देऊ शकते.

७. जागतिक पुरवठा साखळीत भूमिका : भारत जागतिक पुरवठा साखळींमध्ये, विशेषतः वस्त्रोद्योग, फार्मास्युटिकल्स आणि आयटी सेवा यांसारख्या क्षेत्रांमध्ये एकत्रित झाला आहे. हे उद्योग सहसा स्वस्त मजुरांवर अवलंबून असतात, ज्यामुळे वेतन कमी ठेवण्याचा दबाव येतो. बहुराष्ट्रीय कंपन्या आंतरराष्ट्रीय कामगार मानकांचे / मापदंडाचे पालन करतात आणि जागतिक पुरवठा साखळीतील कामगारांचे शोषण होणार नाही याची खात्री करणे ही राज्याची भूमिका आहे. मजबूत नियम आणि आंतरराष्ट्रीय सहकार्यांद्वारे, भारत सरकार कामगारांचे जागतिकीकरणाच्या नकारात्मक पैलूंपासून संरक्षण करू शकते, जसे की वेतन चोरी, असुरक्षित कामाची परिस्थिती किंवा अनुचित कामगार पद्धती.

2. जागतिकीकृत जगात वेतन समस्यांचे निराकरण करताना राज्यासाठी आव्हाने:

१ . कामगार कायद्यांची कमकुवत अंमलबजावणी : प्रगतीशील कामगार कायदे असूनही, अंमलबजावणी करणे हे एक आव्हान आहे. जागतिक पुरवठा साखळी आणि अनौपचारिक क्षेत्रे बऱ्याचदा कठोर कायदेशीर देखरेखीच्या कक्षेबाहेर कार्यरत असतात, ज्यामुळे कामगारांना वेतन शोषणास धोका असतो. सरकारने अंमलबजावणी यंत्रणा मजबूत केली पाहिजे आणि हे सुनिश्चित केले पाहिजे की देशांतर्गत आणि बहुराष्ट्रीय दोन्ही व्यवसाय, वेतन कायद्यांचे पालन करतात.

२. कमी-मजुरीच्या अर्थव्यवस्थेकडून स्पर्धा : भारताला बांगलादेश, व्हिएतनाम आणि कंबोडिया यांसारख्या कमी वेतनाच्या अर्थव्यवस्थांकडून स्पर्धेचा सामना करावा लागतो, जे जागतिक उत्पादकांना देखील आकर्षित करतात. या स्पर्धेमुळे परदेशी गुंतवणूकदारांना आकर्षित करण्यासाठी कामगार-केंद्रित क्षेत्रांमध्ये वेतन कमी ठेवण्यासाठी भारतावर दबाव निर्माण होतो.

३. तांत्रिक विस्थापन आणि कामाचे भविष्य : जागतिकीकरण, तांत्रिक प्रगतीसह, श्रमिक बाजाराला आकार देत आहे. सरकारने स्वयंचलितीकरण आणि आर्टिफिशियल इंटेलिजन्समुळे उद्भवलेल्या आव्हानांना तोंड देणे आवश्यक आहे, ज्यामुळे कमी पगाराच्या कामगारांना विस्थापित करण्याचा धोका आहे आणि विशिष्ट क्षेत्रांमध्ये वेतन दडपले आहे.

४. ग्रामीण-शहरी विभागणी : जागतिकीकरणामुळे ग्रामीण आणि शहरी भागातील वेतनातील तफावत वाढली आहे, कारण शहरी भागात, विशेषत: जागतिक बाजारपेठांमध्ये समाकलित केलेले, जलद वेतन वाढ अनुभवतात. सरकारने ग्रामीण विकासावर लक्ष केंद्रित करणे आणि वेतन वाढ सर्वसमावेशक आहे याची खात्री करणे आवश्यक आहे.

निष्कर्ष

जागतिकीकरण झालेल्या जगात, भारतातील वेतनाच्या समस्यांचे निराकरण करण्यात राज्याची भूमिका बहुआयामी आणि गुंतागुंतीची आहे. जागतिकीकरण आर्थिक वाढ आणि रोजगार निर्मितीसाठी संधी देत असताना, ते वेतन असमानता, कामगार शोषण आणि आर्थिक असमानतेच्या दृष्टीने आव्हाने देखील देतात. भारत सरकारने कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी आणि समान वेतनवाढ सुनिश्चित करण्याच्या जबाबदारीसह परदेशी गुंतवणूक आकर्षित करण्याच्या गरजेमध्ये संतुलन राखले पाहिजे. मजबुत कामगार कायदे तयार करून, सामाजिक संरक्षणामध्ये गुंतवणूक करून, कौशल्ये वाढवून आणि वाजवी व्यापार धोरणांमध्ये गुंतवून, राज्य मजुरीवर जागतिकीकरणाचे प्रतिकूल परिणाम कमी करण्यात मदत करू शकते आणि त्याचे फायदे सर्व कामगारांमध्ये अधिक व्यापकपणे सामायिक केले जातील याची खात्री करून घेऊ शकतात.

६.६ अनौपचारिक क्षेत्राचा उदय आणि वाढ

भारतातील अनौपचारिक क्षेत्राचा उदय आणि वाढ देशाच्या ऐतिहासिक, आर्थिक आणि सामाजिक संदर्भाशी जवळून संबंधित आहे. अनौपचारिक क्षेत्र, लहान, नोंदणीकृत नसलेले उद्योग, अनौपचारिक मजूर आणि अनियंत्रित रोजगार परिस्थिती द्वारे वैशिष्ट्यीकृत, हे भारताच्या श्रम बाजाराचे प्रमुख वैशिष्ट्य आहे. जलद औद्योगिकीकरण आणि जागतिकीकरणानंतरही, हे क्षेत्र लक्षणीय आहे, जे लोकसंख्येच्या मोठ्या भागाला उपजीविका प्रदान करते.

भारतातील अनौपचारिक क्षेत्राचा उदय आणि वाढ यासाठी जबाबदार असलेले प्रमुख घटक पुढीलप्रमाणे आहेत .

१. ऐतिहासिक वारसा : ब्रिटीश वसाहती राजवटीत, औद्योगिकीकरण मर्यादित होते आणि कापड, खाणकाम आणि रेल्वे यासारख्या विशिष्ट क्षेत्रांमध्ये केंद्रित होते. कर्मचाऱ्यांचा मोठा भाग पारंपरिक व्यवसाय जसे की शेती, हस्तकला आणि लघु उद्योगांमध्ये राहिला, जे औपचारिक नियामक संरचनांच्या बाहेर कार्यरत होते.

१९४७ मध्ये स्वातंत्र्यानंतर, भारताने जड उद्योग आणि सार्वजनिक क्षेत्राच्या नेतृत्वाखालील वाढीवर लक्ष केंद्रित करून मिश्र अर्थव्यवस्थेचा पाठपुरावा केला. तथापि, अर्थव्यवस्थेचे मोठे भाग, विशेषत: ग्रामीण भागात, अनौपचारिकपणे कार्य करणे सुरू ठेवले. अनौपचारिक क्षेत्र लाखो लोकांना रोजगार देत आहे जे औपचारिक औद्योगिक क्षेत्रांमध्ये शोषले गेले नाहीत.

२. औपचारिक रोजगाराची मंद वाढ : भारताची लोकसंख्या वेगाने विस्तारत आहे. तथापि, भारताच्या औद्योगिक विकासाने त्याच्याशी गती राखली नाही, ज्यामुळे औपचारिक नोकरीच्या संधींचा मर्यादित विस्तार झाला. नोंदणीकृत व्यवसाय आणि उपक्रमांचा समावेश असलेले औपचारिक क्षेत्र वाढत्या श्रमशक्तीला रोजगार देऊ शकलेले नाही. आर्थिक वाढ, विशेषत: १९९० पासून, "रोजगार नसलेली वाढ" म्हणून चिन्हांकित केली गेली आहे, जिथे GDP / स्थूल देशांतर्गत उत्पादन वाढले आहे, परंतु औपचारिक रोजगार नाही. परिणामी, लोकसंख्येच्या मोठ्या प्रमाणात अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत काम शोधावे लागले.

३. कृषी अवलंबित्व आणि ग्रामीण अर्थव्यवस्था : भारताच्या कर्मचाऱ्यांचा एक मोठा भाग शेतीवर अवलंबून आहे, जे मोठ्या प्रमाणात अनौपचारिक आहे. कृषी क्षेत्र, विशेषत: लहान आणि अल्पभूधारक शेतकरी, औपचारिक संरचनांच्या अंतर्गत कार्य करत नाहीत आणि नियामक निरीक्षणाचा अभाव आहे. कृषी उत्पादकता ठप्प झाल्यामुळे, अनेक ग्रामीण कामगार नोकरीच्या शोधात शहरी भागात स्थलांतरित झाले आहेत, त्यांना अनेकदा अनौपचारिक शहरी नोकऱ्यांमध्ये रोजगार मिळतो. चांगल्या उपजीविकेच्या शोधात ग्रामीण कामगारांचे शहरी केंद्रांकडे सतत होणारे स्थलांतर शहरांमध्ये अनौपचारिक नोकऱ्यांच्या वाढीस कारणीभूत ठरते, जेथे बांधकाम, घरगुती काम आणि रस्त्यावर विक्री यासारख्या क्षेत्रांमध्ये रोजगाराच्या संधी औपचारिक रोजगार कराराद्वारे नियंत्रित होत नाहीत.

४. अपुरे शिक्षण आणि कौशल्य विकास : भारतातील कर्मचाऱ्यांच्या मोठ्या वर्गाला औपचारिक शिक्षण आणि कौशल्य विकास कार्यक्रमांमध्ये प्रवेश मिळत नाही, जे औपचारिक रोजगार सुरक्षित करण्यासाठी आवश्यक आहे. या कौशल्यांशिवाय बरेच कामगार अनौपचारिक क्षेत्रातील कमी पगाराच्या, असुरक्षित नोकऱ्यांपुरते मर्यादित राहतात. बरेच कामगार, विशेषत: सुतारकाम, टेलरिंग किंवा मेकॅनिक यांसारख्या व्यवसायांमध्ये, औपचारिक शिक्षण किंवा प्रशिक्षण प्रणालींऐवजी अनौपचारिक प्रशिक्षणाद्वारे कौशल्ये प्राप्त करतात, त्यांच्या रोजगाराचे अनौपचारिक स्वरूप कायम ठेवतात.

५. जागतिकीकरण आणि उदारीकरण: १९९० च्या दशकाच्या सुरुवातीच्या आर्थिक सुधारणांमुळे भारताची अर्थव्यवस्था जागतिक बाजारपेठांसाठी खुली झाली, परंतु त्यांनी संरचनात्मक बदल देखील घडवून आणले ज्यामुळे कामगारांचे अनौपचारिकीकरण वाढले. अनेक उद्योगांनी, विशेषत: उत्पादन क्षेत्रात, खर्च कमी करण्यासाठी आणि जागतिक बाजारपेठेत स्पर्धात्मक राहण्यासाठी लहान, अनियंत्रित उद्योगांना उपकंत्राट देण्यास सुरुवात केली. कामगारांचे हे अनौपचारिकीकरण देशांतर्गत कंपन्या आणि बहुराष्ट्रीय कंपन्यांसाठी एक सामान्य धोरण बनले आहे. जागतिक पुरवठा साखळींमध्ये, भारतीय कामगार बहुधा कापड, वस्त्र, चामडे आणि बांधकाम यांसारख्या उद्योगांमध्ये

अनौपचारिकपणे काम करतात. हे उद्योग चढउतार जागतिक मागणी पूर्ण करण्यासाठी कमी वेतनावर, लवचिक मजुरांवर अवलंबून असतात.

६. कामगार कायद्यांची कमकुवत अंमलबजावणी : किमान वेतन, सामाजिक सुरक्षा आणि नोकरीच्या सुरक्षेसह कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी भारतात असंख्य कामगार कायदे असताना, अनौपचारिक क्षेत्रात हे कायदे अनेकदा लागू केले जात नाहीत. अनौपचारिक उपक्रम, जे लहान आणि नोंदणीकृत नसतात, ते वारंवार कामगार तपासणी आणि नियमांच्या कक्षेबाहेर कार्यरत असतात. या क्षेत्रातील कामगारांना औपचारिक तक्रार यंत्रणा किंवा कामगार अधिकारांमध्ये कमी प्रवेश आहे.

७. लवचिकता आणि कमी प्रवेश अडथळे : अनौपचारिक क्षेत्र प्रवेश आणि ऑपरेशनच्या बाबतीत लवचिकता प्रदान करते. मर्यादित भांडवल, कौशल्ये किंवा सोशल नेटवर्क्स असलेल्या व्यक्तींसाठी, एक छोटा अनौपचारिक व्यवसाय सुरू करणे किंवा प्रासंगिक काम करणे हा बहुधा एकमेव व्यवहार्य पर्याय असतो. रस्त्यावरील विक्रेते, घरगुती कामगार आणि लहान दुकान मालक औपचारिक नोंदणीशिवाय बाजारात प्रवेश करू शकतात, ज्यामुळे लोकसंख्येच्या मोठ्या भागासाठी अनौपचारिक अर्थव्यवस्था प्रवेशयोग्य बनते. अनेकांसाठी, विशेषत: ग्रामीण भागात किंवा शहरी झोपडपट्ट्यांमध्ये, औपचारिक नोकऱ्यांच्या अनुपस्थितीत अनौपचारिक रोजगार हे जगण्याचे धोरण आहे. कामगार आपली उपजीविका टिकवून ठेवण्यासाठी लहान-लहान शेती, कारागीर काम आणि किरकोळ व्यापार यासारख्या क्रियाकलापांमध्ये गुंततात.

सरकारची भूमिका आणि अनौपचारिक क्षेत्रातील समस्यांचे निराकरण करण्यातील आव्हाने:

१. कल्याणकारी योजना आणि सामाजिक सुरक्षा : भारत सरकारने अनौपचारिक कामगारांसाठी अनेक सामाजिक कल्याण योजना सुरू केल्या आहेत, जसे की पेन्शनसाठी प्रधानमंत्री श्रम योगी मानधन (PMSYM) आणि जीवन विम्यासाठी प्रधानमंत्री जीवन ज्योती विमा योजना. महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार हमी कायदा (MGNREGA) सारखे कार्यक्रम देखील ग्रामीण कुटुंबांना मजुरीचा रोजगार प्रदान करून सुरक्षा जाळे प्रदान करतात.

२. औपचारिकीकरणाचे प्रयत्न: अलीकडील कामगार कायद्यातील सुधारणा, जसे की वेतन संहिता, २०१९ , अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांसह सर्व कामगारांना कायदेशीर मान्यता आणि वेतन संरक्षण प्रदान करण्याचा प्रयत्न करतात. सामाजिक सुरक्षा संहिता, २०२० चे उद्दिष्ट अनौपचारिक कामगारांना सामाजिक सुरक्षा लाभ देण्याचा आहे, तरीही अंमलबजावणीची आव्हाने राहिली आहेत.

1. अनौपचारिक क्षेत्रासाठी धोरण अंमलबजावणीसाठी आव्हाने:

१. आकडेवारीचा अभाव : अनौपचारिक क्षेत्राची नोंदणी नसल्यामुळे त्याचा मागोवा घेणे कठीण आहे. अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेवरील अचूक आकडेवारीचाअभाव परिणामकारक धोरणनिर्मितीला बाधा आणतो.

२. मर्यादित अंमलबजावणी : अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगार कायदे आणि सामाजिक सुरक्षा उपायांची अंमलबजावणी कमकुवत आहे, विशेषतः ग्रामीण भागात आणि लहान व्यवसायांमध्ये.

३. औपचारिकीकरणाला विरोध : अनेक छोटे व्यवसाय आणि अनौपचारिक कामगार कर कायदे, कामगार नियम आणि नोंदणी आवश्यकतांचे पालन करण्याशी संबंधित खर्च आणि गुंतागुंत यामुळे औपचारिकतेला विरोध करतात.

2. निष्कर्ष:

भारतातील अनौपचारिक क्षेत्र ऐतिहासिक, सामाजिक आणि आर्थिक घटकांमुळे विकसित झाले आहे. लोकसंख्येच्या मोठ्या भागाला रोजगार उपलब्ध करून देण्यात ती महत्त्वाची भूमिका बजावत आहे. अनौपचारिक क्षेत्र हे उपजीविकेचे साधन असले तरी, कामाची अनिश्चित परिस्थिती, सामाजिक संरक्षणाचा अभाव आणि वेतनाची असुरक्षितता यासह महत्त्वपूर्ण आव्हानेही त्याच्यासमोर आहेत. सरकारने या समस्यांचे निराकरण करण्यासाठी प्रयत्न सुरू केले आहेत, परंतु अनौपचारिक कामगारांची परिस्थिती सुधारण्यासाठी आणि औपचारिक अर्थव्यवस्थेत त्यांच्या संक्रमणास समर्थन देण्यासाठी आणखी सुधारणा आणि मजबूत अंमलबजावणी आवश्यक आहे.

६.७ प्रश्न

१. वेतनाच्या संकल्पनांचे परीक्षण करा आणि किमान वेतनाचे तर्क स्पष्ट करा.
२. सुधारणापूर्व आणि नंतरच्या काळात भारतातील वेतन आणि उत्पादन संबंधांची चर्चा करा.
३. विविध श्रम बाजार नियम आणि त्याचा रोजगार आणि औद्योगिक कामगिरीवर होणारे परिणाम स्पष्ट करा.
४. वेतन संहिता २०२० वर एक टीप लिहा.
५. वेतन समस्यांशी संबंधित जागतिकीकृत जगात राज्याच्या भूमिकेची चर्चा करा.
६. अनौपचारिक क्षेत्राचा उदय आणि वाढ तपासा.

❖❖❖❖

प्रकरण ४

७

भारतातील कामगार बाजार – १

प्रकरण रचना :

७.० उद्दिष्टे

७.१ प्रस्तावना

७.२ कामगार बाजारपेठेतील दुवा

७.३ श्रम बाजारातील द्वैतवाद आणि विभाजन

७.४ भारतातील कामगार बाजार विभागणी

७.५ श्रम बाजार लवचिकता

७.६ वेतन भिन्नता

७.७ भारतातील कर्मचारी उलाढाल

७.८ स्थलांतरित मजूर

७.९ प्रश्न

७.० उद्दिष्टे

- श्रमिक बाजारपेठेतील दुव्यांचा अभ्यास करणे.
- श्रम बाजारातील द्वैतवाद आणि विभाजन समजून घेणे.
- भारतातील श्रम बाजार विभाजनाचा अभ्यास करणे.
- श्रम बाजार लवचिकता अभ्यासण्यासाठी.
- वेतन भिन्नता संकल्पना आणि कारणे समजून घेणे.
- भारतातील कर्मचारी उलाढालीच्या संकल्पनेचा अभ्यास करणे.
- स्थलांतरित मजुरांची कारणे आणि परिणाम समजून घेणे.

७.१ परिचय / प्रस्तावना

कामगार आणि नियोक्ता यांच्या परस्परसंवादाद्वारे श्रम बाजार किंवा नोकरी बाजार कार्य करतात. श्रम अर्थशास्त्र श्रम सेवांचे पुरवठादार (कामगार) आणि कामगार सेवांची मागणी करणारे (नियोक्ते) पाहते आणि परिणामी वेतन, रोजगार आणि उत्पन्नाचा नमुना समजून घेण्याचा प्रयत्न करते. हे नमुने अस्तित्त्वात आहेत कारण बाजारातील प्रत्येक व्यक्तीने

मजुरी, श्रम देण्याची इच्छा आणि विश्रांतीची इच्छा याविषयी माहिती असलेल्या माहितीच्या आधारे तर्कसंगत निवड करणे गृहीत धरले जाते. श्रमिक बाजार सामान्यतः भौगोलिकदृष्ट्या बांधलेले असतात, परंतु इंटरनेटच्या वाढीमुळे काही क्षेत्रांमध्ये 'प्लॅनेटरी लेबर मार्केट' निर्माण झाले आहे. श्रम हे मानवाने केलेल्या कामाचे मोजमाप आहे. हे जमीन आणि भांडवल यांसारख्या उत्पादनाच्या इतर घटकांशी परंपरागतपणे विपरित आहे. काही सिद्धांत मानवी भांडवलावर किंवा उद्योजकतेवर लक्ष केंद्रित करतात (जे कामगारांकडे असलेल्या कौशल्यांचा संदर्भ देते आणि ते तयार केलेले वास्तविक कार्य आवश्यक नाही). श्रम हे अभ्यासासाठी अद्वितीय आहे कारण ते एक विशेष प्रकारची वस्तू आहे जे मालकापासून वेगळे केले जाऊ शकत नाही (म्हणजे काम करणार्या व्यक्तीपासून वेगळे केले जाऊ शकत नाही). कामगार बाजार इतर बाजारपेठांपेक्षा वेगळा असतो कारण कामगार पुरवठादार असतात आणि फर्म / उत्पादनसंस्था मागणी करतात.

७.२ श्रमिक बाजारातील दुवे

भारतीय श्रम बाजार निसर्गाने जटिल आहे आणि विविध क्षेत्रे, व्यवसाय आणि प्रदेशांना जोडणारे अनेक परस्पर जोडलेले घटक आहेत. औपचारिक-अनौपचारिक विभाजन, ग्रामीण-शहरी स्थलांतर, क्षेत्रीय संक्रमण आणि कामगार बाजार नियमांसह अनेक आयामांमध्ये भारतीय श्रमिक बाजारातील संबंधांचे विश्लेषण केले जाऊ शकते. हे संबंध क्षेत्रांमधील कामगारांच्या हालचाली, वेतन वितरण आणि रोजगाराच्या एकूण संरचनेवर प्रभाव पाडतात.

१. औपचारिक आणि अनौपचारिक श्रम बाजार दुवे

भारतीय श्रमिक बाजार औपचारिक आणि अनौपचारिक रोजगारातील फरकाने वैशिष्ट्यीकृत आहे, परंतु दोन्ही अनेकदा अनेक मार्गांनी एकमेकांशी जोडलेले आहेत:

अ) औपचारिक क्षेत्रातील नोकऱ्यांचे अनौपचारिकीकरण : औपचारिक क्षेत्रातील कंपन्या वाढत्या प्रमाणात करार, प्रासंगिक किंवा तात्पुरत्या कामगारांवर अवलंबून असतात ज्यांना औपचारिक रोजगाराशी संबंधित फायदे आणि संरक्षण मिळत नाही. हे एक दुवा तयार करते जेथे कामगार, अगदी औपचारिक उद्योगांमध्येही, अनौपचारिक परिस्थितीत कार्यरत असतात, औपचारिक अर्थव्यवस्थेच्या अनौपचारिकीकरणात योगदान देतात.

ब) आर्थिक वाढीसाठी अनौपचारिक मजुरांवर अवलंबित्व : अनौपचारिक क्षेत्र, ज्यामध्ये बांधकाम, लघु-उत्पादन आणि कृषी यासारख्या क्षेत्रांचा समावेश आहे, औपचारिक क्षेत्राला महत्त्वपूर्ण इनपुट / आदान आणि सेवा प्रदान करते. उदाहरणार्थ, औपचारिक उत्पादन कंपन्या उत्पादन कार्ये छोट्या अनौपचारिक उद्योगांना उपकंत्राट देऊ शकतात, ज्यामुळे परस्परावलंबन निर्माण होते.

क) ऊर्ध्वगामी गतिशीलता : अनौपचारिक आणि औपचारिक श्रमिक बाजारपेठांमधील दुवे देखील ऊर्ध्वगामी गतिशीलतेच्या मार्गांद्वारे अस्तित्वात आहेत. अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांना कौशल्ये आणि अनुभव मिळू शकतात ज्यामुळे त्यांना औपचारिक रोजगारात

बदल होऊ शकतो, जरी ही चळवळ श्रमिक बाजारपेठेतील कौशल्य अंतर आणि नियामक अडथळ्यांमुळे मर्यादित आणि कठीण आहे.

२. ग्रामीण-शहरी स्थलांतर आणि कामगार बाजार जोडणे

स्थलांतर, विशेषत: ग्रामीण भागातून शहरी भागात, भारताच्या श्रमिक बाजारपेठेतील सर्वात महत्त्वाचा दुवा आहे, जो नोकरीच्या संधी आणि वेतन दरांमधील फरकांमुळे चालतो.

अ) ग्रामीण ते शहरी कामगार प्रवाह : ग्रामीण भाग, विशेषत: शेतीवर अवलंबून असलेले, अनेकदा पुरेशा नोकऱ्या किंवा पुरेसे उत्पन्न देत नाहीत, त्यामुळे मजुरांना चांगल्या रोजगाराच्या संधींच्या शोधात शहरी केंद्रांकडे स्थलांतर करण्यास भाग पाडले जाते. हे स्थलांतरित प्रामुख्याने अनौपचारिक शहरी अर्थव्यवस्थेत प्रवेश करतात, बांधकाम, घरगुती काम आणि कमी-श्रेणी सेवा यासारख्या क्षेत्रात काम करतात.

ब) वर्तुळाकार स्थलांतर : अनेक ग्रामीण कामगार वर्तुळाकार स्थलांतरामध्ये गुंततात, जेथे ते कामासाठी तात्पुरते शहरांमध्ये जातात परंतु विशिष्ट हंगामात किंवा शेतीचे काम उपलब्ध असताना त्यांच्या ग्रामीण घरी परततात. यामुळे ग्रामीण आणि शहरी श्रमिक बाजारपेठांमध्ये गतिशील दुवा निर्माण होतो, कारण कामाच्या उपलब्धतेवर आणि

क) मजुरीच्या संरचनेवर परिणाम : हंगामी मागणीनुसार कामगार त्यांच्यामध्ये वारंवार बदलतात. स्थलांतर ग्रामीण आणि शहरी कामगार बाजारांना मजुरीच्या संरचनेवर परिणाम करून जोडते. शहरी भागात ग्रामीण स्थलांतरितांचा ओघ बहुतेक वेळा शहरांमध्ये कमी-कुशल नोकऱ्यांसाठी मजुरी कमी करतो, तर ग्रामीण भागात कामगारांची कमतरता, विशेषत: पीक कृषी हंगामात, ग्रामीण मजुरीत वाढ होऊ शकते.

३. कामगार बाजारातील क्षेत्रीय दुवे

भारताचे श्रमिक बाजार कृषी, उद्योग (उत्पादन आणि बांधकाम) आणि सेवा यासारख्या क्षेत्रांमध्ये विभागलेले आहे, प्रत्येक विशिष्ट वैशिष्ट्यांसह परंतु परस्परसंबंधित गतिशीलता देखील:

अ) शेतीकडून बिगरशेती क्षेत्राकडे वळणे : ऐतिहासिकदृष्ट्या, भारताची श्रमशक्ती शेतीवर केंद्रित आहे, परंतु अलीकडच्या दशकांमध्ये उद्योग आणि सेवांकडे लक्षणीय बदल झाला आहे. उत्पादकता आणि उत्पन्नातील स्थिरता यामुळे कृषी क्षेत्र मजूर आत्मसात करण्यास कमी सक्षम बनले आहे, कामगार उत्पादन, बांधकाम आणि सीमांत यांसारख्या क्षेत्रांकडे वळले आहेत. हे दुवे भारताच्या अर्थव्यवस्थेच्या संरचनात्मक परिवर्तनाचे वर्णन करतात, जरी बिगर कृषी क्षेत्रातील अनेक नोकऱ्या अनौपचारिक आणि कमी पगाराच्या आहेत.

ब) आंतर-क्षेत्रीय कामगार गतिशीलता : कामगार बहुतेक वेळा हंगामी मागणीच्या आधारे शेतीपासून बांधकामापर्यंतच्या क्षेत्रांमध्ये फिरतात. उदाहरणार्थ, शेतीच्या हंगामादरम्यान, ग्रामीण कामगार शहरांमध्ये बांधकाम किंवा लघुउद्योगात काम करण्यासाठी स्थलांतरित होऊ शकतात, ज्यामुळे या क्षेत्रांच्या श्रम गतीशीलतेला जोडले जाते.

४. प्रादेशिक श्रम बाजार दुवे

आर्थिक विकास, वेतन आणि रोजगाराच्या संधींमधील प्रादेशिक असमानता भारताच्या विविध भागांमध्ये मजूर बाजारातील मजबूत संबंध निर्माण करतात:

अ) आंतरराज्य स्थलांतर : महाराष्ट्र, गुजरात, तामिळनाडू आणि कर्नाटक ही राज्ये ही प्रमुख औद्योगिक केंद्रे आहेत जी बिहार, उत्तर प्रदेश, ओडिशा आणि पश्चिम बंगाल सारख्या कमी विकसित राज्यांमधून मोठ्या संख्येने कामगारांना आकर्षित करतात. या आंतरराज्यीय स्थलांतरामुळे श्रमिक बाजारपेठेतील संबंध निर्माण होतात, जेथे कामगार कमी-विकसित प्रदेशातून अधिक-विकसित प्रदेशात जातात, शहरीकरणाला चालना देतात आणि श्रमिक गतिमानतेला आकार देतात.

ब) आर्थिक संबंध : स्थलांतरित कामगार अनेकदा त्यांच्या मूळ राज्यात पैसे पाठवतात, ज्यामुळे शहरी कामगार बाजार आणि ग्रामीण अर्थव्यवस्था यांच्यात आर्थिक संबंध निर्माण होतात. हे पैसे ग्रामीण भागातील कुटुंबांना आधार देण्यास मदत करतात, कौटुंबिक उत्पन्नात योगदान देतात आणि काही प्रकरणांमध्ये, स्थानिक आर्थिक विकासास चालना देतात.

५. शैक्षणिक आणि कौशल्य विकास संबंध

भारतीय श्रम बाजार देखील शिक्षण आणि कौशल्य विकासाच्या उपलब्धता आणि गुणवत्तेद्वारे जोडलेला आहे, ज्याचा रोजगार आणि वेतनावर थेट परिणाम होतो:

अ) औपचारिक शिक्षणाशी संबंध : औपचारिक शिक्षण प्रणाली, विशेषत: उच्च शिक्षण आणि व्यावसायिक प्रशिक्षण, औपचारिक रोजगाराची उपलब्धता निश्चित करण्यात महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावते. उच्च शैक्षणिक पात्रता किंवा विशेष कौशल्ये असलेल्या कामगारांना औपचारिक क्षेत्रातील नोकऱ्या मिळण्याची अधिक शक्यता असते, तर ज्यांचे शिक्षण कमी असते ते सहसा अनौपचारिक रोजगारापुरते मर्यादित असतात.

ब) कौशल्य विकास उपक्रम : स्किल इंडिया मिशन आणि प्रधान मंत्री कौशल विकास योजना (PMKVY) सारख्या विविध सरकारी कार्यक्रमांचे उद्दिष्ट कामगारांचे कौशल्य सुधारणे, विशेषत: अनौपचारिक क्षेत्रातील, त्यांना नोकरीच्या चांगल्या संधींशी जोडणे आहे. नॅशनल स्किल डेव्हलपमेंट कॉर्पोरेशन (NSDC) विशिष्ट उद्योगांच्या गरजेनुसार प्रशिक्षण कार्यक्रम प्रदान करून या संबंधांना चालना देण्यात महत्त्वाची भूमिका बजावते.

क) कौशल्ये आणि नोकऱ्यांची जुळवाजुळव : भारतीय श्रमिक बाजारपेठेतील एक आव्हान म्हणजे कामगारांकडे असलेली कौशल्ये आणि नियोक्त्यांच्या मागण्या यांच्यात मेळ बसत नाही. कौशल्य अंतर आणि श्रमिक बाजाराचे अनौपचारिकीकरण यांच्यात मजबूत संबंध आहेत, कारण बरेच कामगार योग्य प्रशिक्षण किंवा पात्रतेच्या अभावामुळे कमी-कौशल्य, कमी वेतनाच्या अनौपचारिक नोकऱ्यांमध्ये अडकले आहेत.

६. नियामक दुवे

कायदे आणि धोरणांसह कामगार बाजार नियम, कामकाजाच्या परिस्थिती, वेतन आणि कामगार अधिकारांना आकार देऊन औपचारिक आणि अनौपचारिक क्षेत्रांमध्ये संबंध निर्माण करतात:

अ) कामगार कायदे आणि औपचारिकीकरण : अलीकडील कामगार सुधारणा, जसे की वेतन संहिता, २०१९, नियमांना सुसूत्रीकरण करणे आणि अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांसह सर्व कामगारांसाठी किमान वेतन आणि सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित करणे हे उद्दिष्ट आहे. या सुधारणांचे उद्दिष्ट अनौपचारिक रोजगाराच्या काही पैलूंना औपचारिक करणे, नियामक आराखड्याला सर्व क्षेत्रातील कामगार परिस्थितीशी जोडणे आहे.

ब) श्रम बाजार सुधारणांचा प्रभाव : कामगार सुधारणांचा प्रभाव औपचारिक आणि अनौपचारिक अशा दोन्ही क्षेत्रांवर प्रभाव टाकू शकतो. उदाहरणार्थ, कामगार कायद्यातील बदल औपचारिक कंपन्यांना त्यांच्या कंत्राटी कामगारांचा वापर वाढवण्यासाठी प्रोत्साहन देऊ शकतात, ज्यामुळे अनौपचारिक कर्मचारी आणि औपचारिक नियामक वातावरण यांच्यात मजबूत संबंध निर्माण होतो.

७. तंत्रज्ञान आणि जागतिकीकरण दुवे

तांत्रिक प्रगती आणि जागतिकीकरणाने भारताच्या श्रम बाजाराला जागतिक आर्थिक कलाशी जोडले आहे:

अ) जागतिकीकरण आणि निर्यात-केंद्रित रोजगार : निर्यात क्षेत्राने, विशेषत: वस्त्रोद्योग, IT सेवा आणि उत्पादन यांसारख्या उद्योगांनी, भारताच्या श्रम बाजार आणि जागतिक बाजारपेठांमध्ये दुवा निर्माण केला आहे. यामुळे औपचारिक क्षेत्रांमध्ये कुशल कामगारांची मागणी वाढली आहे, तसेच पुरवठा साखळींचे अनौपचारिकीकरण देखील झाले आहे, जेथे निर्यात उद्योगातील बरेच कामगार अनौपचारिकपणे काम करतात.

ब) तंत्रज्ञान आणि गिग इकॉनॉमी: गिग इकॉनॉमी म्हणजे एक मुक्त बाजार प्रणाली आहे ज्यामध्ये तात्पुरती पोझिशन्स सामान्य असतात आणि उत्पादन संस्था अल्पकालीन वचनबद्धतेसाठी कामगार नियुक्त करतात . गिग अर्थव्यवस्थेच्या वाढीमुळे कामगार बाजारपेठेत विशेषत: तंत्रज्ञान मंच आणि अनौपचारिक श्रम यांच्यात नवीन संबंध निर्माण झाले आहेत. Uber, Zomato आणि Swiggy सारख्या प्लॅटफॉर्मने अनौपचारिक कामाचा एक नवीन प्रकार सक्षम केला आहे जो औपचारिक डिजिटल प्लॅटफॉर्मशी जोडलेला आहे परंतु पारंपारिक औपचारिक रोजगाराच्या संरक्षणाचा अभाव आहे.

निष्कर्ष

औपचारिक आणि अनौपचारिक क्षेत्रे, ग्रामीण आणि शहरी क्षेत्रे आणि विविध उद्योग आणि प्रदेश यांच्यातील मजबूत संबंधांसह भारतीय श्रम बाजार अत्यंत घट्टपणे एकमेकांशी जोडलेला आहे. स्थलांतर, क्षेत्रीय स्थित्यंतरे, नियामक बदल आणि तांत्रिक प्रगती या सर्व गोष्टी या संबंधांना आकार देण्यात महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात. भारतीय श्रमिक बाजारपेठेतील बेरोजगारी, अनौपचारिकता आणि असमानता या आव्हानांना तोंड देणारी प्रभावी कामगार धोरणे तयार करण्यासाठी या परस्परसंबंधित गतिशीलता समजून घेणे आवश्यक आहे.

७.३ श्रम बाजारात द्वैतवाद आणि विभाजन

भारतासारख्या कमी विकसित देशांच्या कामगार बाजारपेठेत दुहेरी स्वभाव आहे. श्रमिक बाजारात द्वैतवाद खालील कारणांमुळे आहे:

१. कामगारांची नोकरी प्राधान्ये: इतर क्षेत्रांमध्ये चांगले वेतन किंवा अधिक रोजगाराच्या संधी उपलब्ध असतानाही कामगार विशिष्ट क्षेत्रात काम करण्यास प्राधान्य देतात. उदाहरणार्थ, मजुरी दर आणि रोजगाराच्या संधी तुलनेने चांगल्या असलेल्या शहरी भागात स्थलांतरित होण्यापेक्षा ग्रामीण कामगार ग्रामीण भागात राहणे पसंत करू शकतात. त्यामुळे ग्रामीण भागात बेरोजगारी आणि शहरी भागात मजुरांची कमतरता हे मजुरांच्या भौगोलिक गतिशीलतेच्या अभावामुळे असू शकते.

२. कामगार पुरवठ्यातील अविभाज्यता: कामाचे तास अविभाज्य आहेत. तथापि, भारतासारख्या देशांतील कामगारांचे पूर्णपणे शहरीकरण केलेले नाहीत आणि म्हणून त्यांचा दुहेरी स्वभाव आहे ज्याचे वर्णन ग्रामीण-शहरी असे केले जाऊ शकते. कामगारांना कारखान्यात तसेच शेतात दोन्ही ठिकाणी काम करायला आवडेल. तथापि, कारखान्यांद्वारे अशा प्रणालीस परवानगी दिली जाऊ शकत नाही. शेतीच्या हंगामात शेतावर काम करण्याची आणि कधीतरी शेतात परत जाण्याची इच्छा हे भारतातील कामगार उलाढाल आणि अनुपस्थितीचे एक महत्त्वाचे कारण आहे.

औपचारिक आणि अनौपचारिक श्रम बाजार: औपचारिक श्रम बाजार कामगार कायद्याद्वारे संरक्षित आहेत आणि ते संघटित देखील आहेत. औपचारिक श्रम बाजारातील मजुरीचे दर आणि कामकाजाची परिस्थिती कायद्याद्वारे निर्धारित केली जाते. याउलट, अनौपचारिक श्रमिक बाजार कामगार कायद्याद्वारे शासित नसतात आणि त्यामुळे मजुरीचे दर आणि कामाची परिस्थिती खूपच खराब आहे आणि औपचारिक आणि अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांच्या वेतन दरांमध्ये मोठी तफावत आहे.

७.४ भारतातील कामगार बाजार विभागणी

भारतातील कामगार बाजार विषम आणि खंडित आहे. काही विभागांमध्ये प्रवेश प्रतिबंधित आहे. विभाजनाची महत्त्वाची कारणे म्हणजे भेदभाव, पुरवठा बाजूचे घटक आणि उत्पादक क्रियाकलापांचे आधुनिकीकरण. भारतीय अर्थव्यवस्था ही द्वैतवादी अर्थव्यवस्था आहे ज्यामध्ये आधुनिक आणि पारंपारिक क्षेत्रे शेजारी शेजारी कार्यरत आहेत. आधुनिक औपचारिक क्षेत्र शहरांमध्ये केंद्रित आहे तर पारंपारिक अनौपचारिक क्षेत्र ग्रामीण भागात केंद्रित आहे. औपचारिक श्रम बाजार सामाजिक सुरक्षा कायद्याद्वारे संरक्षित आहे आणि मोठ्या प्रमाणात संघटित आहे, पारंपारिक श्रम बाजार संघटित नाही आणि कायदेशीर संरक्षणाचाही अभाव आहे. औपचारिक आणि अनौपचारिक श्रमिक बाजारांमध्ये मजुरीचे दर आणि उत्पन्न मोठ्या प्रमाणात बदलतात.

शहरी कामगार बाजार:

एल. के. देशपांडे यांच्या मुंबईतील श्रम बाजाराच्या अभ्यासावर आधारित (सेगमेंटेशन ऑफ लेबर मार्केट: अ केस स्टडी ऑफ बॉम्बे, १९८५) यांच्या मते, मुळात तीन विभाग आहेत. हे कारखाने क्षेत्र, लहान आस्थापना क्षेत्र आणि प्रासंगिक कामगार क्षेत्र आहेत. श्रम बाजाराचे विभाजन ग्रामीण भागातून शहरी भागात केले जाते आणि भारतातील शहरी कामगार शक्ती ही मुख्यत्वे स्थलांतरित कामगार शक्ती आहे ज्यांची मुळे ग्रामीण भागात आढळतात. कामगार शक्ती त्यांच्या मालमत्तेच्या मालकीच्या आधारावर ओळखली जाऊ शकते. ज्यांची मालकी नाही किंवा कमी भौतिक आणि मानवी भांडवल आहे त्यांना परिघीय बाजारात सीमांत कामगार म्हणून रोजगार मिळतो. इतर जे मालमत्तेच्या मालकीच्या बाबतीत चांगले आहेत ते शहरी कामगार बाजाराच्या चांगल्या विभागात प्रवेश करतात. व्यावसायिक आणि आंतर-क्षेत्रीय गतिशीलतेचा अभाव बहुसंख्य गरीबांना परिघीय श्रम बाजारात ठेवते. लहान आस्थापना क्षेत्रातील श्रमिकांच्या कमाईनंतर घटक श्रमाची खरी कमाई सर्वात जास्त आहे. अनौपचारिक मजुरांची खरी कमाई खूप कमी आहे. गॅरी रॉजर्स यांनी त्यांच्या कामात "विभाजित कामगार बाजारपेठेतील रोजगार निर्मिती; भारतातील एक सामान्य समस्या आणि परिणाम", १९९३ ने शहरी कामगार बाजाराचे सात श्रेणींमध्ये वर्गीकरण केले आहे:

१. संरक्षित नियमित मजुरीचे काम

२. असुरक्षित दीर्घकालीन मजुरीचे काम

३. असुरक्षित नियमित अल्पकालीन मजुरीचे काम

४. असुरक्षित अनियमित मजुरी काम

५. स्वतंत्र मजुरीचे काम

६. अल्प भांडवल मालकी स्वयंरोजगार

७. भांडवलाशिवाय सीमांत स्वयंरोजगार

रॉजर्सच्या म्हणण्यानुसार, समाजात जितक्या जास्त विभाजक रेषा असतील तितके श्रमिक बाजाराचे तुकडे करणे सोपे होईल आणि कमाईच्या संधी कमी होतील आणि विभाजनाची तीव्रता जास्त असेल. जॉन हॅरिस (कोइम्बतूरमधील शहरी अर्थव्यवस्थेचे वैशिष्ट्य, लघु उत्पादन आणि श्रम बाजार, WPW, १२ जून, १९८२) यांनी कामगारांचे वर्गीकरण पाच श्रेणींमध्ये केले आहे: कायमस्वरूपी वेतन कामगार, अल्पकालीन वेतन कामगार, प्रच्छन्न वेतन कामगार, आश्रित कामगार आणि स्वयंरोजगार कामगार कायम पगारी कामगारांना नोकरीची सुरक्षितता असते आणि ते मोठ्या कारखान्यांमध्ये काम करतात. या कामगारांचे वेतन जास्त आहे. कायमस्वरूपी कामगारांना जमीन मालकीची पार्श्वभूमी आहे. ते उच्च जातीचे आहेत, चांगले शिक्षित आहेत आणि सहसा जास्त दूरच्या ठिकाणाहून येतात. अल्पकालीन वेतन कामगार लहान कारखान्यांमध्ये किंवा इतर आस्थापनांमध्ये काम करतात. त्यांना नोकरीची सुरक्षितता नाही. त्यांचे वेतन कमी आहे. अल्पकालीन पगारी कामगार हे निम्न जातीचे आहेत आणि त्यांच्याकडे जमीन मालकीची पार्श्वभूमी नाही.

प्रच्छन्न मजुरीचे कामगार, आश्रित कामगार आणि स्वयंरोजगार कामगार हे सर्व प्रासंगिक कामगार आहेत. ते सहसा खालच्या जातीतील असतात आणि त्यांची कमाई कमी असते.

ग्रामीण मजूर बाजार:

ग्रामीण श्रम बाजार हा सर्वात मोठा विभाग आहे ज्यामध्ये ५६.६% श्रमशक्ती कृषी क्षेत्रात कार्यरत आहे. जमिनीची मालकी आणि जातीच्या उतरंडीच्या स्वरूपात मालमत्तेचे वितरण हे ग्रामीण श्रमिक बाजारपेठेतील महत्त्वाचे विचार आहेत. ग्रामीण श्रमिक बाजारपेठेतील मालकाचे कामगारांवर नियंत्रण कायम आहे. ग्रामीण भागातील कामगारांचे कल्याण नियोक्त्याशी सौदा करण्याच्या क्षमतेवर आणि सार्वजनिक हक्कांवर प्रभाव टाकण्याच्या त्याच्या क्षमतेवर अवलंबून असते. हंगामी स्थलांतरित कामगार कामासाठी एका ठिकाणाहून दुसरीकडे जातात आणि अकुशल काम करतात. ते ग्रामीण श्रमिक बाजारात बाहेरचे म्हणून ओळखले जातात आणि त्यांचे त्यांच्या मालकांशी स्थिर संबंध नाहीत. ग्रामीण मजूर शक्तीचा मोठा भाग संघटित नाही.

भारतातील प्राथमिक आणि दुय्यम कामगार बाजार:

विभागीय श्रम बाजाराचा दृष्टिकोन प्राथमिक आणि दुय्यम श्रमिक बाजारांमध्ये फरक करतो. प्राथमिक क्षेत्र प्राथमिक स्वतंत्र आणि प्राथमिक गौण असे उप-विभाजित आहे. प्राथमिक क्षेत्रातील कामगारांना औपचारिक श्रम बाजाराचा लाभ मिळतो तर दुय्यम क्षेत्रातील कामगारांना कोणत्याही प्रकारची सामाजिक सुरक्षा मिळत नाही. भारतात, सार्वजनिक आणि खाजगी दोन्ही क्षेत्रात काम करणाऱ्या प्राथमिक श्रमिक बाजारातील कामगारांना उच्च वेतन, रोजगार सुरक्षा, चांगल्या कामाची परिस्थिती, करिअरची प्रगती आणि कायदेशीर संरक्षण मिळते. दुय्यम श्रमिक बाजारात, वेतन कमी आहे, कामाची परिस्थिती खराब आहे आणि करिअरच्या प्रगतीला वाव नाही. दुय्यम बाजारपेठेत कामगारांचे शोषण होते. दुय्यम श्रमिक बाजारातील कामगारांचा उलाढालीचा दर जास्त असतो, गैरहजर राहण्याचे प्रमाण जास्त असते आणि अनादराचे प्रमाण जास्त असते. दुय्यम श्रमिक बाजार एकसंध नाही. लघु औद्योगिक घटकांसाठी कामगार बाजार हा दुय्यम बाजाराचा एक भाग आहे. करिअरच्या प्रगतीच्या संधींचा अभाव, निकृष्ट वेतन आणि नोकरीची कमी सुरक्षितता असूनही, कामगार अनौपचारिक क्षेत्रातील अनौपचारिक कामापेक्षा लहान औद्योगिक युनिटमधील रोजगार अधिक चांगले मानतात.

भारतातील शहरी अनौपचारिक कामगार बाजार:

शहरी अनौपचारिक श्रम बाजार हा दुय्यम श्रमिक बाजाराचा एक भाग आहे. शहरी अनौपचारिक श्रम बाजारातील सहभागींची खालील वैशिष्ट्ये आहेत:

१. सहभागी असुरक्षित आणि असुरक्षित आहेत.

२. सहभाग अनियंत्रित आहेत आणि बाजार शक्तींना प्रतिसाद देण्यासाठी श्रम मुक्त आहेत.

३. बऱ्याच कामगारांकडे कमी कौशल्य आणि खराब मालमत्तेची मालकी असते आणि त्यामुळे बाजारातील शक्तींना प्रतिसाद देण्याचे त्यांचे स्वातंत्र्य मर्यादित असते.

शहरी अनौपचारिक श्रम बाजाराचा वापर ग्रामीण स्थलांतरित मजूर अल्प आणि अनिश्चित उत्पन्न देणारा अस्थायी रोजगार पर्याय म्हणून करतात.

जातीवर आधारित भेदभाव:

श्रमिक बाजारपेठेत वर्गीकरण जात, वंश आणि लिंग यांच्यातील फरकांमुळे होते. भारतात वांशिक भेदभाव हा मुद्दा नाही. तथापि, भेदभावाच्या दृष्टीने जात आणि लिंग हे मोठे मुद्दे आहेत. भारतात, अनुसूचित जाती आणि जमातींमध्ये ऐतिहासिकदृष्ट्या भेदभाव केला गेला आहे आणि त्यामुळे अनुसूचित जाती आणि जमातींमधील कामगारांना दुय्यम बाजारात रोजगार शोधावा लागतो. प्राथमिक बाजारातील नियोक्ते अनुसूचित जाती आणि जमातींच्या सदस्यांविरुद्ध पूर्वग्रहदूषित असतात आणि त्यांच्या सेवा भाड्याने घेत नाहीत. जातीवर आधारित भेदभावामुळे वेतन भेदभाव, नोकरीतील भेदभाव आणि सेवा सुरक्षेमध्ये भेदभाव होतो.

अनुसूचित जाती-जमातींच्या सदस्यांमध्येही शिक्षण, आरोग्य आणि बाजारपेठेत प्रवेश या क्षेत्रात भेदभाव केला जातो. ते कमी पगाराच्या नोकऱ्यांवर काम करतात. या प्रकारच्या व्यावसायिक भेदभावाला व्यावसायिक पृथक्करण म्हणतात. अनौपचारिक क्षेत्रात, असे आढळून आले आहे की नियोक्ते SC/ST कामगारांना या अटीवर कामावर घेतात की ते गैर SC/ST कामगारांच्या वेतनाच्या तुलनेत कमी वेतन स्वीकारतात.

लिंग आधारित भेदभाव:

लिंग आधारित भेदभाव म्हणजे चांगली कौशल्ये, पात्रता आणि उत्पादकता असूनही महिलांना कमी मोबदला दिला जातो आणि त्यांच्या सेवेची परिस्थिती खराब आहे. समाजशास्त्रज्ञांच्या मते, पितृसत्ताक व्यवस्थेतील स्त्रियांच्या अधीनतेमुळे श्रमिक बाजारात त्यांचे अधीनतेचे कारण बनते. मुंबई आणि कोईम्बतूर सारख्या शहरांमध्ये औद्योगिक कामगार बाजारपेठेत स्पष्ट विभाजन आहे. महिलांना सर्व प्रकारच्या नोकऱ्या मिळण्यापासून रोखले जाते. हातमाग, यंत्रमाग आणि इतर लघुउद्योग क्षेत्रातील महिला कामगारांना मोठ्या कारखाना क्षेत्रापेक्षा कितीतरी जास्त भेदभाव सहन करावा लागतो. निरक्षर असल्याने आणि कामगार संघटनांचे समर्थन नसल्यामुळे ते कमी पगाराच्या नोकऱ्यांमध्ये गुंतलेले आहेत आणि करिअरच्या प्रगतीची कोणतीही शक्यता नाही. विभाजित श्रम बाजार सामाजिक, आर्थिकदृष्ट्या भेदभाव असलेल्यांना प्राथमिक श्रम बाजारात प्रवेश करण्याची परवानगी देत नाही.

७.५ श्रम बाजार लवचिकता

श्रम बाजाराची लवचिकता ही बाजाराची यंत्रणा आहे जी कामगार बाजारांना मागणी आणि पुरवठा वक्र यांच्या छेदनबिंदूद्वारे निर्धारित निरंतर समतोल गाठण्यास सक्षम करते. कामगार बाजार संस्था कामगारांची मागणी कमकुवत करून, मजुरीवरील खर्च वाढवून कामगारांना कामावर ठेवणे कमी आकर्षक बनवून ; कामगार पुरवठा विकृत करून; आणि बाजार यंत्रणेचे समतोल कार्य बिघडवून, म्हणजे सौदेबाजीच्या वर्तनावर प्रभाव टाकून बाजाराच्या समाशोधन कार्यामध्ये अडथळा आणतात;

ॲटकिन्सन यांनी श्रमिक बाजारातील लवचिकतेचा सर्वात प्रसिद्ध फरक दिला आहे. कंपन्या वापरत असलेल्या रणनीतींवर आधारित, तो नमूद करतो की चार प्रकारची लवचिकता असू शकते.

बाह्य संख्यात्मक लवचिकता:

बाह्य संख्यात्मक लवचिकता म्हणजे श्रम घेण्याचे समायोजन किंवा बाह्य बाजारातील कामगारांची संख्या. कामगारांना तात्पुरत्या कामावर किंवा निश्चित-मुदतीच्या करारावर नियुक्त करून किंवा शिथिल नियुक्ती आणि गोळीबार नियमांद्वारे किंवा दुसऱ्या शब्दात रोजगार संरक्षण कायद्यात शिथिलता देऊन हे साध्य केले जाऊ शकते, जेथे नियोक्ते उत्पादन संस्थेच्या गरजेनुसार कायमस्वरुपी कर्मचाऱ्यांना कामावर ठेवू शकतात आणि काढून टाकू शकतात.

अंतर्गत संख्यात्मक लवचिकता:

अंतर्गत संख्यात्मक लवचिकता याला कामकाजाच्या वेळेची लवचिकता किंवा ऐहिक लवचिकता असेही म्हणतात. ही लवचिकता कंपनीमध्ये आधीच कार्यरत असलेल्या कामगारांच्या कामाचे तास किंवा वेळापत्रक समायोजित करून प्राप्त केली जाते. यामध्ये अर्धवेळ, लवचिक-वेळ किंवा लवचिक कामाचे तास/शिफ्ट्स (रात्रीच्या शिफ्ट्स आणि वीकेंडच्या शिफ्ट्ससह), कामाच्या वेळेचे खाते, पालकांची रजा, ओव्हरटाइम इ.

कार्यात्मक लवचिकता:

कार्यात्मक लवचिकता किंवा संस्थात्मक लवचिकता म्हणजे कर्मचाऱ्यांना उत्पादन संस्थेमधील विविध क्रियाकलाप आणि कार्यांमध्ये हस्तांतरित केले जाऊ शकते. हे ऑपरेशन किंवा व्यवस्थापन प्रशिक्षण कामगारांच्या संघटनेशी संबंधित आहे. हे आउटसोर्सिंग क्रियाकलापांद्वारे देखील प्राप्त केले जाऊ शकते.

आर्थिक किंवा वेतन लवचिकता:

आर्थिक किंवा मजुरीची लवचिकता म्हणजे ज्यामध्ये वेतन पातळी एकत्रितपणे ठरवली जात नाही आणि कामगारांच्या वेतनामध्ये अधिक फरक असतो. हे असे केले जाते जेणेकरून वेतन आणि इतर रोजगार खर्च मजुरांचा पुरवठा आणि मागणी दर्शवतात. हे नोकरीसाठी दर प्रणाली, किंवा मूल्यांकन आधारित वेतन प्रणाली, किंवा वैयक्तिक कामगिरी वेतनाद्वारे प्राप्त केले जाऊ शकते.

लवचिकतेच्या चार प्रकारांव्यतिरिक्त इतर प्रकारची लवचिकता आहे जी अनुकूलता वाढविण्यासाठी वापरली जाऊ शकते. उल्लेख करण्यासारखा एक मार्ग म्हणजे स्थानिक लवचिकता किंवा ठिकाणाची लवचिकता. यामध्ये सामान्य कामाच्या ठिकाणाच्या बाहेर काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांचा समावेश होतो जसे की घर आधारित काम, आउटवर्कर्स किंवा टेलि-वर्कर्स. हे आस्थापनेतील इतर कार्यालयांमध्ये स्थलांतरित झालेल्या कामगारांना देखील सामावून घेऊ शकते.

७.६ वेतन भिन्नता

श्रमिक बाजाराचे एक महत्त्वाचे वैशिष्ट्य म्हणजे विविध व्यवसायांमधील वेतन समान नसते किंवा लोकसंख्याशास्त्रीय गटांमध्ये बाजारातील वेतन भिन्न असते. (उदाहरणार्थ, समान प्रकारच्या नोकऱ्यांसाठी पुरुषांना स्त्रियांपेक्षा जास्त वेतन दिले जाऊ शकते). असेही आढळून आले आहे की अनेक नोकऱ्या केवळ पुरुष किंवा स्त्रिया करतात. काही टेक्सटाईल नोकऱ्या, शुश्रुषा या फक्त स्त्रियाच करू शकतात तर डॉक-यार्ड्स, शिपिंग इत्यादींमधल्या काही नोकऱ्या केवळ पुरुषच करतात. असा कामगार बाजार भेदभाव अस्तित्त्वात आहे असे म्हटले जाते. तर वैयक्तिक कामगार, ज्यांची समान उत्पादक वैशिष्ट्ये आहेत त्यांना ते लोकसंख्याशास्त्रीय गट किंवा ते संबंधित असलेल्या व्यवसायांमुळे भिन्न वागणूक देतात.

७.६.१ आंतर-क्षेत्रीय किंवा व्यावसायिक वेतन भिन्नता

जे.एस. गिरणी यां आर्थिक सिद्धांतकारांनी प्रशिक्षणाच्या खर्चातील फरक किंवा कामगारांच्या पुरवठ्यातील इतर अडथळ्यांद्वारे व्यावसायिक वेतनातील फरक स्पष्ट केला आहे. हे मात्र दीर्घकालीन वेतनातील फरकासाठी कारणीभूत आहे. अल्पावधीत, व्यवसायातील व्यक्तींची संख्या निश्चित केली जाते आणि मागणीतील बदल आणि मजुरीच्या ताठरपणामुळे कमाई प्रभावित होते. मजुरी मुळात एका व्यवसायात आणि दुसऱ्या व्यवसायात बदलते कारण एकच श्रमिक बाजार नाही. विविध प्रकारच्या श्रमांवर अवलंबून अनेक श्रमिक बाजार आहेत. उदाहरणार्थ, डॉक्टरांसाठी बाजारात कामगारांच्या पुरवठ्याची कमतरता असू शकते परंतु अभियंत्यांसाठी बाजारात अतिरिक्त असू शकते. त्यामुळे या दोन्ही बाजारातील मजुरीचे दर वेगळे असतील. अल्पावधीत, विशिष्ट प्रकारच्या श्रमांचा पुरवठा (डॉक्टर म्हणा) विशेष म्हणून वाढविला जाऊ शकत नाही, कठोर प्रशिक्षण आवश्यक असू शकते, विशेष योग्यता आवश्यक आहे जी कदाचित अल्पावधीत पूर्ण होऊ शकत नाही. म्हणून, वेतनातील फरकाचे पहिले आणि प्रमुख कारण म्हणजे व्यावसायिक गतिशीलतेचा अभाव हे होय .

७.६.२ पुरुष-महिला वेतनातील फरक

श्रमिक बाजारात स्त्री-पुरुष किंवा लैंगिक भेदभावाचे दोन प्रमुख प्रकार आहेत. प्रथम, नियोक्ते समान अनुभव असलेल्या पुरुषांपेक्षा स्त्रियांना कमी पैसे देऊ शकतात आणि त्याच व्यवसायात समान परिस्थितीत काम करू शकतात. दुसरे म्हणजे, समान शिक्षण आणि उत्पादक वैशिष्ट्ये असलेल्या स्त्रियांना कमी पगाराच्या व्यवसायात किंवा पुरुषांच्या तुलनेत कमी जबाबदारीच्या नोकऱ्यांमध्ये ठेवता येईल. अशाप्रकारे, समान व्यवसायातही, समान उत्पादक वैशिष्ट्ये असलेल्या पुरुष आणि स्त्रियांना नियोक्त्यांद्वारे दिले जाणारे वेतन समान नसतात तेव्हा श्रम बाजारातील फरक उपस्थित असल्याचे म्हटले जाते. हा कल अनेक कारणांमुळे असू शकतो. त्यापैकी काहींचा उल्लेख करायचा आहे:-

१. अनेक स्त्रिया विवाहित आहेत आणि म्हणून त्या पूर्णपणे त्यांच्या स्वत: च्या कमाईवर अवलंबून नाहीत. यामुळे ते कमी वेतन स्वीकारू शकतात.

२. पुरुषांचे सरासरी वेतन जास्त आहे कारण पुरुषांमध्ये कौशल्याचे प्रमाण स्त्रियांपेक्षा जास्त आहे.

३. पुरूषांचे बरेच मोठे प्रमाण स्त्रियांपेक्षा जास्त कष्ट करतात कारण या सर्व स्त्रिया आणि सर्व कुटुंब हे त्या कामगारावर अवलंबून असतात.

४. स्त्रियांच्या तुलनेत पुरुषांमध्ये आजारपणात गैरहजर राहण्याचे प्रमाण कमी आहे.

५. लग्न, मुले इत्यादी अनेक कारणांमुळे पुरुषांपेक्षा महिलांमध्ये उलाढाल किंवा नोकरी बदलण्याचे प्रमाण अधिक आहे.

रॉयल कमिशन ऑन इक्वल पे (१९४६) ने बहुसंख्य आणि अल्पसंख्याक अहवाल प्रकाशित केले. बहुसंख्य अहवालात पुरुषांमध्ये शारीरिक ताकद जास्त असते आणि सामान्यत: महिलांपेक्षा जास्त कार्यक्षम असतात, महिलांमध्ये आजारपणाचे प्रमाण जास्त होते, क्षुल्लक कारणांसाठी कामावरून अनुपस्थित राहण्याची शक्यता पुरुषांपेक्षा जास्त असते, या आधारावर महिला आणि पुरुषांमधील वेतनातील फरकांना अनुकूलता दर्शवली आहे., आणि ते सामान्यतः पुरुषांपेक्षा कमी महत्वाकांक्षी होते आणि संकटात कमी पुढाकार दर्शविला. अल्पसंख्याक अहवालाने कबूल केले की जिथे शारीरिक शक्तीचा संबंध आहे तिथे पुरुष स्त्रियांपेक्षा अधिक सक्षम होते, परंतु असा दावा करण्यात आला होता की या अपवादासह स्त्रिया पुरुषांइतक्याच कार्यक्षम आहेत, हे सत्य आहे की भूतकाळात महिलांना जबाबदारीच्या काही पदांवर बढती देण्यात आली होती. (नियोक्त्यांचा पूर्वग्रह आणि कर्मचाऱ्यांच्या मत्सराचे कारण. अर्थशास्त्राचे पाठ्यपुस्तक – जे. एल. हॅन्सन पृष्ठ ३२२)

७.६.३ भारतातील वेतन भिन्नता

त्यानुसार डी.आर. गाडगीळ, भारतातील वेतन भिन्नता हे असंघटित श्रमिक बाजाराचे वैशिष्ट्य आहे आणि वैयक्तिक फरक हे नोकरी-विक्री, वैयक्तिक सौदेबाजी आणि वेतन भेदभावामुळे आहेत. लिंगानुसार वेतनातील फरक भारतातही खूप सामान्य आहे. परंतु किमान वेतन निश्चिती, वेतन मंडळांच्या नियुक्त्या आणि संघटनांच्या दबावामुळे सरकारी हस्तक्षेपामुळे ही प्रवृत्ती कमी झालेली दिसते. आंतर-उद्योग आणि आंतर-राज्य भिन्नता देखील वर्षानुवर्षे सतत घसरत आहेत.

भारतीय राज्यघटनेच्या मार्गदर्शक तत्त्वांपैकी एक म्हणजे "समान कामासाठी समान वेतन". न्याय्य वेतन समिती आणि भारतातील इतर वेतन निर्धारण प्राधिकरणांनी नेहमी पुरुष आणि महिला कामगारांना समान कामासाठी समान वेतन देण्याची शिफारस केली आहे. परंतु या गोष्टी अंमलात आणणे कठीण आहे कारण जरी वेतन मोजण्याच्या उद्देशाने परिस्थिती, प्रक्रिया आणि उत्पादने प्रमाणित केली गेली असली तरी कामगारांना प्रमाणित करता येत नाही. म्हणजेच, कामगार त्यांच्या अनुभवाच्या, कार्यक्षमतेच्या आधारावर भिन्न असू शकतात आणि म्हणून वेतन देखील भिन्न असू शकते.

७.७ भारतातील कर्मचारी उलाढाल

कर्मचाऱ्यांची उलाढाल म्हणजे एखाद्या संस्थेमध्ये आणि बाहेरील कर्मचाऱ्यांचे स्थलांतर आणि म्हणूनच त्याला कामगारांची इंटर-फर्म/ आंतर- उद्यम गतिशीलता असेही संबोधले जाते. कर्मचाऱ्यांच्या उलाढालीची व्याख्या "निश्चित कालावधीत काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यातील बदलाचा दर" अशी केली जाऊ शकते. कर्मचारी उलाढाल हे मोजमाप करते की दिलेल्या कालावधीत विद्यमान कर्मचारी किती प्रमाणात सोडतात आणि नवीन कर्मचारी संस्थेच्या सेवांमध्ये प्रवेश करतात. कर्मचारी उलाढालीची व्याख्या कामगार अशांततेचे मोजमाप म्हणून देखील केली जाते कारण संप ही कामगार अशांततेची स्पष्ट अभिव्यक्ती आहे. कर्मचाऱ्यांची उलाढाल कर्मचाऱ्यांचे मनोबल आणि त्यांची कार्यक्षमता मोजते. उलाढालीचा दर जितका जास्त तितके मनोबल आणि कार्यक्षमता कमी. हे दोन पैलू एखाद्या संस्थेच्या यशासाठी केंद्रस्थानी आहेत आणि म्हणून त्याकडे गांभीर्याने लक्ष देणे आवश्यक आहे.

सांख्यिकीयदृष्ट्या, कर्मचाऱ्यांची उलाढाल त्या कालावधीसाठी पूर्णवेळ कर्मचाऱ्यांच्या सरासरी संख्येशी वार्षिक किंवा मासिक विभक्ततेचे गुणोत्तर म्हणून व्यक्त केली जाते. असे गृहीत धरले जाते की उपलब्ध नोकऱ्यांची संख्या स्थिर आहे. कर्मचारी उलाढाल खालील प्रकारे मोजली जाते:

१. एकूण बदली सूत्रानुसार, कर्मचारी उलाढाल सूत्राद्वारे व्यक्त केली जाते:

$$T = \frac{R}{W} \times 100$$

जेथे R एकूण बदली आहे आणि W हे सरासरी कार्यरत बल आहे.

२. एकूण टाळता येण्याजोग्या पृथक्करण जसे की सोडणे, डिस्चार्ज इ., कर्मचारी उलाढाल खालीलप्रमाणे व्यक्त केली जाते:

$$T = \frac{S - U}{W} \times 100$$

जेथे S म्हणजे विभक्त होणे, U म्हणजे अपरिहार्य वेगळे होणे (निवृत्ती, मृत्यू इ.) आणि W म्हणजे सरासरी कार्यशक्ती.

३. एकूण प्रवेश आणि विभक्ततेनुसार, कर्मचारी उलाढाल सूत्राद्वारे व्यक्त केली जाते:

$$T = A + S \div \frac{(P_1 + P_2)}{2} \times \frac{365}{M}$$

जेथे A म्हणजे प्रवेशासाठी, S पृथक्करणासाठी, P१ आणि P२ म्हणजे अनुक्रमे महिन्याच्या सुरूवातीस आणि शेवटी एकूण कर्मचाऱ्यांच्या संख्येसाठी आणि M म्हणजे महिन्यातील दिवसांची संख्या ज्यासाठी आकडे प्राप्त झाले आहेत.

४. सामान्यतः, ज्या कालावधीसाठी मोजमाप अपेक्षित आहे त्या कालावधीत रोजगाराच्या समाप्तीच्या संख्येच्या टक्केवारीनुसार कर्मचाऱ्यांच्या उलाढालीची गणना केली जाते. अशा प्रकारे, कर्मचारी उलाढाल आहे:

$$T = \frac{S}{F} \times 100$$

जेथे T उलाढालीचे प्रतिनिधित्व करतो, S म्हणजे कालावधी दरम्यान एकूण पृथक्करण आणि F कालावधी दरम्यान सरासरी कामगार शक्ती.

७.७.१ कर्मचारी उलाढालीची कारणे :

सेवानिवृत्ती, राजीनामा, ले-ऑफ आणि बडतर्फी ही कर्मचारी उलाढालीची सामान्य कारणे आहेत. यापैकी निवृत्ती हे अपरिहार्य कारण आहे. तथापि, संस्थेमध्ये कर्मचारी टिकवून ठेवण्याची धोरणे लागू करून राजीनामा आणि डिसमिस दोन्ही कमी केले जाऊ शकतात. अपरिहार्य उलाढाल ज्याला नैसर्गिक उलाढाल देखील म्हणतात, मृत्यू, सेवानिवृत्ती, नोकरीवरून काढणे आणि घर्षण बेरोजगारी यांसारख्या कारणांमुळे उद्भवते. मंदी, हंगामी फरक आणि स्पर्धेमुळे कामात कपात झाल्यामुळे कर्मचाऱ्यांना कामावरून कमी केले जाऊ शकते. राजीनामे आणि बडतर्फी ही उलाढालीची प्रमुख कारणे असल्याचे आढळून आले आहे. राजीनामा हे कामाच्या परिस्थितीबद्दल असमाधानी, खराब वेतन, खराब आरोग्य, आजारपण, कौटुंबिक परिस्थिती इत्यादींमुळे असू शकते. संपात सहभागी होणे, गैरवर्तन, अनास्था, अकार्यक्षमतेच्या प्रकरणांमध्ये शिस्तभंगाची कारवाई इत्यादी कारणांमुळे बडतर्फी होऊ शकते. कापड उद्योगातील बदली व्यवस्था उद्योग हे कर्मचारी उलाढालीचे महत्त्वाचे कारण असल्याचे आढळून आले. उच्च पगार असलेल्या व्यवस्थापकीय कर्मचाऱ्यांमध्ये कर्मचारी उलाढाल देखील उच्च आहे कारण तुम्ही जितके जास्त एका संस्थेतून दुसऱ्या संस्थेत शिफ्ट कराल तितके तुम्ही वाढीच्या शिडीवर जाल. नवीन कर्मचारी, अनाकर्षक नोकऱ्या, कमी कुशल कामगार आणि तरुण लोकांमध्ये कर्मचाऱ्यांची उलाढाल जास्त आहे.

७.७.२ कर्मचारी उलाढालीचे परिणाम:

कर्मचाऱ्यांच्या उलाढालीमुळे कर्मचाऱ्यांची कार्यक्षमता कमी होते आणि ते निष्ठेचा लाभ घेण्याच्या स्थितीत नसतात. उच्च उलाढालीमुळे कर्मचाऱ्यांच्या एकतेवर विपरित परिणाम होतो. उलाढालीमुळे नियोक्तेही तोटा करतात. शिकण्याच्या कालावधीत कर्मचाऱ्यांची उत्पादकता कमी असते याचा अर्थ शिक्षणाचा खर्च नियोक्ता उचलतो. एकदा का कर्मचारी त्याच्या कामात पुरेसा निपुण झाला आणि तो किंवा ती नोकरी सोडला की नियोक्त्याचे नुकसान होते. तथापि, जर कर्मचाऱ्यांची उलाढाल संपूर्ण उद्योगात तितकीच जास्त असेल, तर कुशल कर्मचाऱ्यांचा तोटा उद्योगातील इतर फर्ममधून येणारा कुशल कर्मचारी मिळवून चांगला केला जाऊ शकतो. तथापि, नवीन कर्मचाऱ्यांचे संपादन नेहमीच जास्त किंमतीत असते. तथापि, उच्च कर्मचारी उलाढाल, देशातील संसाधनांचा इष्टतम वापर प्रतिबंधित करते.

७.७.३ कर्मचारी उलाढाल कमी करण्यासाठी उपाय:

संपूर्ण उद्योगातील कर्मचाऱ्यांची उलाढाल कमी करण्यासाठी, संपूर्ण उद्योगांमध्ये आणि उद्योगांमधील एका सयंत्रातील उलाढालीच्या मर्यादेचे मूल्यांकन करण्यासाठी समस्येचा वैज्ञानिक अभ्यास करणे आवश्यक आहे. योग्य व्यक्तीला योग्य वेळी योग्य ठिकाणी ठेवण्यासाठी उत्पादन संस्थेची भरती किंवा नियुक्ती धोरण वैज्ञानिक असले पाहिजे. कमी कालावधीत उत्पादन संस्था सोडण्याची चुकीची शक्यता आहे. कर्मचाऱ्यांच्या उलाढालीची समस्या कमी करण्यासाठी कंपन्यांची भरती, नियुक्ती आणि प्रशिक्षण धोरणे योग्य असली पाहिजेत. निवड आणि नियुक्ती करण्यापूर्वी " जॉब स्पेसिफिकेशन्स " आणि "मॅन स्पेसिफिकेशन्स" जुळले पाहिजेत. शेवटी, प्रबुद्ध कर्मचारी पर्यवेक्षण, चांगली कामाची परिस्थिती, वेतनाचा दर्जा, करिअरच्या प्रगतीची चांगली प्रणाली, चांगले वेगळे फायदे आणि सहानुभूतीपूर्ण व्यवस्थापन कर्मचारी उलाढालीची समस्या निश्चितपणे कमी करू शकते.

७.८ स्थलांतरित मजूर

शहरीकरण आणि औद्योगिकीकरण या एकाचवेळी घडणाऱ्या प्रक्रिया आहेत. कोणत्याही देशातील औद्योगिकीकरण आणि शहरीकरणाच्या प्रक्रियेमध्ये ग्रामीण भागातून शहरी भागात स्थलांतराचा समावेश असेल. औद्योगिकीकरणाची प्रक्रिया सुरू असताना ग्रामीण मजुरांचे औद्योगिक क्षेत्राकडे स्थलांतर सुरूच आहे. औद्योगिकीकरणाची प्रक्रिया पूर्ण झाल्यानंतर आणि देशाचे कृषीप्रधान देशातून प्रामुख्याने औद्योगिक देशात रूपांतर झाल्यावर हे स्थलांतर नगण्य ठरते. औद्योगिक देशामध्ये ग्रामीण ते शहरी स्थलांतर सक्तीच्या परिस्थितीत होते. सक्तीच्या परिस्थितीमध्ये चांगल्या पगाराच्या रोजगाराच्या संधींची जवळपास अनुपस्थिती किंवा ग्रामीण भागात रोजगाराच्या कोणत्याही संधीची जवळपास अनुपस्थिती आणि वाढत्या औद्योगिकीकरणासह आकाराने वाढणाऱ्या शहरी भागात अनंत रोजगाराच्या संधींची उपलब्धता यांचा समावेश होतो.

भारतात ग्रामीण मजूर शक्तींचे शहरी भागात स्थलांतर गाव आणि कुटीर उद्योगांचा नाश आणि मोठ्या शहरांमध्ये मोठ्या कारखान्यांच्या स्थापनेपासून सुरू झाले. खेडेगावात आणि कुटीर उद्योगात काम करणारे लोक, जमीनदार आणि भूमिहीन शेतमजूर आणि लहान आणि अल्पभूधारक शेतकरी हे शुद्र म्हणून ओळखल्या जाणाऱ्या जाती समाजाच्या चौथ्या वर्गातील होते, ज्यांना आता इतर मागासवर्गीय (ओबीसी) म्हणून ओळखले जाते. या वर्गातील लोकांना विविध धार्मिक, सामाजिक आणि आर्थिक अपंगत्वही आले. तथापि, ते गावांच्या आत स्थित होते आणि बहिष्कृत किंवा अति-शूद्रांच्या वर स्थित होते. जातिव्यवस्थेतील सर्वात खालच्या क्रमातील लोकांना म्हणजे आता अनुसूचित जाती म्हणून ओळखले जाणारे बहिष्कृत लोक जे भारतीय खेड्यांच्या सीमेवर राहतात आणि विविध प्रकारच्या धार्मिक, आर्थिक आणि सामाजिक अपंगत्वाचा सामना करतात त्यांना शहरे केवळ रोजगाराच्या संधींची केंद्रेच नाहीत तर खेडेगावात प्रचलित असलेल्या शोषणकारी आणि अमानवी जातिव्यवस्थेपासून स्वतःला मुक्त करण्याची संधी उपलब्ध करून देतात . भारतीय शहरांमधील औद्योगिक श्रमशक्तीचा मोठा भाग भारतीय जाती समाजाच्या या दोन सर्वात खालच्या स्तरांवरून तयार झाला आहे. औद्योगीकरणाच्या खेचण्याने कमी दर्जाच्या लोकांच्या जमातीकडे आकर्षित होत असताना, जे उच्च जातीचे

होते ते देखील शहरांकडे आकर्षित झाले कारण केवळ शहरेच सुशिक्षित कामगारांना रोजगाराच्या संधी देऊ शकतात, जे मोठ्या प्रमाणात उच्च जातींमधून आले होते. भारतातील औद्योगिकीकरणाची सुरुवातीची वर्षे.

७.८.१ ग्रामीण ते शहरी स्थलांतराची कारणे खालीलप्रमाणे सारांशित करता येतील:

१. गाव आणि कुटीर उद्योगांची घट, शेतजमिनीवर गावातील लोकसंख्येचा वाढता दबाव आणि परिणामी स्थलांतर होते .

२. लहान आणि अल्पभूधारक शेतकरी आणि भूमिहीन शेतमजुरांना नवीन शहरे केवळ आर्थिक संधीच देत नाहीत तर खेड्यांतील कठोर सामाजिक उतरंडापासून मुक्तीही देत आहेत.

३. भारतीय गावांच्या सीमेवर राहणाऱ्या आणि उप-मानवी अस्तित्व निर्माण करणाऱ्या अनुसूचित किंवा मागास जातीतील व्यक्तींना शहरे मुक्त करणारे एजंट म्हणून आढळून आली आणि त्यांनी ताबडतोब शहरी भागात स्थलांतर केले .

४. ग्रामीण भारतातील कष्टकरी वर्गातील कर्जबाजारीपणाचे स्वरूप दीर्घकालीन होते. शहरांनी अत्यंत कर्जबाजारी कामगार वर्गाला सुटकेचा मार्ग उपलब्ध करून दिला.

McDonald, Jansen आणि McGee सारख्या सामाजिक शास्त्रज्ञांनी यापूर्वी स्थलांतराच्या पुश/ढकलणे आणि पुल / खेचणे सिद्धांताचा पुरस्कार केला आहे. वेगवेगळ्या देशांतील स्थलांतरास कारणीभूत घटक वेगवेगळ्या संयोगाने गृहीत धरू शकतात, हे सत्य नाकारता येत नाही की औद्योगिक क्रांतीच्या सुरुवातीपासूनच जगभरातील शहरांची झपाट्याने होणारी वाढ ही खेड्यापाड्यातील लोकसंख्या मोठ्या प्रमाणात खेचल्याशिवाय शक्य झाली नसती .

७.८.२ ग्रामीण ते शहरी स्थलांतराचे तोटे :

ग्रामीण ते शहरी स्थलांतराचे नुकसान स्थलांतरित आणि यजमान शहरांना आणि ज्या गावांमधून स्थलांतर होते त्यांनाही भोगावे लागते. स्थलांतरित, स्थलांतरामुळे शहरे आणि गावे यांना भेडसावणारे हे तोटे किंवा समस्या पुढीलप्रमाणे आहेत.

1) **शहरी जीवनपद्धतीशी जुळवून घेण्याच्या समस्या :** शहरात स्थलांतरित झालेल्या नवीन गावाची ग्रामीण मानसिकता आणि दृष्टीकोन कायम आहे. त्याच्यासाठी हे शहर देशाच्या विविध भागांतून आलेल्या, वेगवेगळ्या भाषा बोलणाऱ्या आणि वेगवेगळ्या चालीरीती आणि प्रथा पाळणाऱ्या लोकांचे एक आकर्षण आहे. कामाची असमाधानकारक परिस्थिती, राहणीमानाचे खराब वातावरण आणि वैयक्तिक संबंधांसह शहरी जीवनाची यांत्रिक पद्धत ही नवीन स्थलांतरिताने आपल्या गावात राहण्यापूर्वी कल्पना केलेली नाही. शहरी जीवनशैलीशी जुळवून घेणे त्याच्यासाठी एक कठीण समस्या बनते. जे लोक काम करत राहतात आणि शहरांमध्ये राहतात ते ठराविक काळाने आपले समायोजन करतात, जे जुळवून घेत नाहीत ते आपल्या गावी परत जातात आणि जे शहरांमध्ये राहतात, प्रचार

करतात आणि कायमचे स्थायिक होतात ते त्यांच्या जीवनात आणि राहणीमानात शहरी बनतात.

2) **स्थलांतरितांचे खराब आरोग्य आणि कार्यक्षमता :** जे स्थलांतरित खेड्यांमध्ये अस्तित्वाच्या सीमारेषेवर राहतात त्यांना शहरांमध्ये सर्वात जास्त त्रास होतो. त्यांना रेल्वे रुळांच्या कडेला बांधलेल्या झोपडपट्ट्यांमध्ये आणि शहरांतील इतर झोपडपट्ट्यांमध्ये आणि उद्ध्वस्त भागात निवारा शोधावा लागतो. झोपडपट्ट्या सामान्यत: शहरांच्या खाली असलेल्या झोपडपट्ट्या आणि बेईमान स्थानिक राजकारण्यांकडून बांधल्या जातात. शहरांमध्ये नव्याने स्थलांतरित झालेल्या ग्रामीण भागातील गरीबांना या झोपडपट्ट्यांमध्ये आश्रय घ्यावा लागतो. झोपडपट्टीतील जीवन आणि जगणे खुले आणि उघड आहे. मोकळी जागा कमी किंवा खुली आहे. परिस्थिती उप-मानवी आणि मानहानीकारक आहे. असंघटित क्षेत्रात काम करणारे औद्योगिक कामगार या झोपडपट्ट्यांमध्ये राहतात, कमी पगार मिळवतात आणि त्यांचे आणि त्यांच्या कुटुंबातील सदस्यांचे शरीर आणि आत्मा एकत्र ठेवण्याची व्यवस्था करतात. त्यांच्या कामाच्या ठिकाणी कोणत्याही आरोग्य आणि कल्याणकारी सुविधा नसताना, त्यांचे आरोग्य आणि कार्यक्षमता कालांतराने खराब होते.

3) **कौटुंबिक जीवनाचा अभाव** : शहरांमध्ये स्थलांतरित होणारे ग्रामीण गरीब सामान्यतः अविवाहित असतात. मुलांसह विवाह केलेल्या स्थलांतरितांना शहरांमध्ये योग्य निवारा नसल्यामुळे त्यांचे कुटुंब खेड्यांमध्ये सोडावे लागते. एकाकीपणा आणि निरोगी लैंगिक जीवनाची अनुपस्थिती या स्थलांतरितांना नियमितपणे वेश्यांकडे जाण्यास भाग पाडते. गरीब खेड्यातील स्थलांतरित गरीब वेश्येला भेट देतात जी उप-मानवी परिस्थितीतही राहते. या स्थलांतरितांना लैंगिक संबंधातून पसरणारे आजार (एसटीडी) होतात आणि ते त्यांच्या गावी परतल्यावर किंवा शहरांच्या झोपडपट्ट्यांमध्ये आणि झोपडपट्ट्यांमध्ये राहण्यासाठी त्यांच्या पत्नींना परत आणल्यावर ते त्यांच्या पत्नींना हे आजार पसरवतात. औद्योगिकीकरणाच्या सुरुवातीच्या काळात झोपडपट्टीतील लोकसंख्येमध्ये एसटीडीचे प्रमाण खूप जास्त होते, परंतु हे एचआयव्ही आणि एड्स आहेत ज्यांचे प्रमाण झोपडपट्टीतील लोकसंख्येमध्ये सर्वाधिक असल्याचे आढळून आले आहे.

4) **अशिक्षित आणि निरक्षर औद्योगिक कर्मचारी:** पहिल्या पिढीतील औद्योगिक कर्मचारी म्हणजे खेड्यातील स्थलांतरित जे साधारणपणे गावातील समाजातील सर्वात खालच्या आणि गरीब स्तरातून आलेले असतात. ते निःसंशयपणे अशिक्षित आणि निरक्षर आहेत. या कामगारांमध्ये साक्षरता आणि शिक्षणाचा अभाव असल्याने ते पूर्णपणे व्यावसायिक कामगार संघटनांवर अवलंबून आहेत. भारतातील कामगार संघटना चळवळीत बाहेरील नेतृत्वाची समस्या औद्योगिक कामगारांमधील निरक्षरतेची समस्या आहे. हे व्यावसायिक कामगार संघटना अनेक वेळा गरीब आणि अशिक्षित औद्योगिक कामगारांना औद्योगिक अशांतता निर्माण करण्यासाठी चिथावणी देऊन त्यांचे शोषण करतात जेणेकरून ते शोषण करणाऱ्या मालकांना ब्लॅकमेल करू शकतील.

5) **गरीब कामगार वचनबद्धता आणि उच्च श्रम उलाढाल :** नवीन ग्रामीण स्थलांतरितांनी औद्योगिक जीवनाशी पूर्णपणे जुळवून घेतले नसल्यामुळे, ते वारंवार त्यांच्या

मूळ गावांना भेट देतात ज्यामुळे अनुपस्थितीची समस्या उद्भवते. पुढे जे लोक औद्योगिक जीवनाशी जुळवून घेण्यास अयशस्वी ठरतात ते त्यांच्या गावी परततात आणि मजुरांची उलाढाल जास्त होते. कामगार उलाढाल हे दिलेल्या कालावधीत कार्यरत असलेल्या पूर्णवेळ कामगारांच्या सरासरी संख्येशी वार्षिक विभक्ततेचे गुणोत्तर आहे. अशा प्रकारे जर कामगार उलाढाल ५ टक्के असेल, तर याचा अर्थ एका वर्षात नियुक्त केलेल्या १०० कामगारांपैकी ५ कामगारांनी त्यांच्या सेवा समाप्त केल्या आहेत. कमकुवत बांधिलकीमुळे कामगारांची कार्यक्षमता कमी होत असताना, उच्च श्रम उलाढालीमुळे प्रशिक्षित मनुष्यबळ आणि आस्थापनेद्वारे प्रशिक्षणाचा खर्च कमी होतो.

6) **खेड्यांमध्ये सुशिक्षित आणि साक्षर श्रमशक्तीची घट :** औद्योगिकीकरणाच्या सुरुवातीच्या वर्षांत, शिक्षित, कमी शिक्षित, साक्षर आणि निरक्षर - सर्व शहरांमध्ये स्थलांतरित झाले परंतु नंतरच्या काळात अधिक शिक्षित कामगार शक्तींना राहणे त्यांच्या मूळ गावांमध्ये व्यर्थ वाटू लागले. शिक्षण हा शहरांमध्ये स्थलांतराचा समानार्थी शब्द बनला. त्यामुळे खेड्यापाड्यात सुशिक्षित तरुणांचा अभाव आहे. त्यामुळे गावे सुशिक्षित आणि उच्च शिक्षित व्यक्तींच्या बाह्य अर्थव्यवस्थेचा आनंद घेऊ शकत नाहीत. खेड्यांपासून शहरांपर्यंतचा ब्रेन ड्रेन / बुद्धीवहन गावांना त्याच्या संभाव्य विकासापासून वंचित ठेवत आहे.

7) **महिलांच्या नेतृत्वाखालील कुटुंबांचा उदय आणि वाढ :** देशाच्या अनेक भागांमध्ये पुरुषांनी रोजगारासाठी देशांतर्गत आणि देशाबाहेर शहरांमध्ये स्थलांतर केल्यामुळे, महिलांना कौटुंबिक व्यवहार चालवण्यासाठी मागे सोडले जाते. याचा परिणाम म्हणून पती वर्षातून एकदा भेट देणारे पती बनले आहेत. एकल पालक महिला कुटुंबाचे नेतृत्व करतात हे कुटुंबातील सदस्यांच्या निरोगी वाढीसाठी निश्चितपणे योग्य नाही. अशा व्यवस्थेमुळे कुटुंबांची काळजी घेण्यासाठी गावांमध्ये मागे सोडलेल्या महिलांच्या भावनिक आरोग्यावरही परिणाम होतो. केरळ, पंजाब, उत्तर प्रदेश आणि बिहार यांसारख्या राज्यांमध्ये एकल पालक महिलांच्या नेतृत्वाखालील कुटुंबांची समस्या प्रचंड आहे.

8) **अति-शहरीकरणाची समस्या:** ग्रामीण ते शहरी स्थलांतरासाठी धक्का आणि खेचण्याचे दोन्ही घटक कार्य करतात. अति-शहरीकरण हा पुल / खेचणे फॅक्टरच्या अतिरेकाचा परिणाम आहे. पुल/ खेचणे फॅक्टर शहरांची मागणी असलेली वास्तविक श्रमशक्ती निर्धारित करते आणि पुश/ ढकलणे फॅक्टर खेडे शहरांना पुरवठा करणारी वास्तविक श्रमशक्ती निर्धारित करते. अशाप्रकारे पुश / ढकलणे घटक पुल/ खेचणे या घटकापेक्षा जास्त असेल तर शहरी भागात जास्त मजुरांचा पुरवठा होईल. या अतिरिक्त कामगार पुरवठ्यामुळे शहरांमधील औद्योगिक राखीव सैन्य तयार होते. औद्योगिक राखीव सैन्य एकीकडे मजुरीचे दर आणि इतर कल्याणकारी सुविधांवर खाली खेचून आणते आणि दुसरीकडे जमीन आणि निवारा यांच्या किमती वाढवते. ही मागणी पुरवठ्यातील विसंगती शहरांमधील सर्वात अकल्पनीय ठिकाणी वाढलेल्या झोपडपट्ट्या, गर्दी, खराब नैतिक वातावरण, अनिष्ट प्रदर्शन, सीमांत गुन्हे आणि अशा सर्व प्रकारच्या नागरी समस्यांना कारणीभूत ठरते.

७.८.३ ग्रामीण ते शहरी स्थलांतराचे फायदे:

ग्रामीण ते शहरी स्थलांतराचे काही फायदे जे शहरे आणि खेड्यांना मिळू शकतात ते खालीलप्रमाणे आहेत:

१. बेरोजगार ग्रामीण कामगार दलाचा उत्पादक उपयोग: खेड्यांमध्ये रोजगाराच्या संधी फार कमी आहेत. खेड्यातील अर्थव्यवस्था विस्तारत असलेल्या श्रमशक्तीला रोजगार देण्याइतकी मोठी नाही. औद्योगिक केंद्रे आणि शहरे खेड्यांमध्ये विस्तारणाऱ्या आणि जास्त श्रमशक्तीला फायदेशीर रोजगार देतात. औद्योगीकरण ही एक सतत प्रक्रिया आहे आणि या प्रक्रियेला पोषक ठरण्यासाठी सतत विस्तारत जाणारे श्रमशक्ती आवश्यक आहे. ही श्रमशक्ती औद्योगिकीकरणाच्या सुरुवातीच्या काळात गावांनाच पुरवता येते. एकदा का औद्योगिक समाज स्थिर झाला आणि पहिल्या पिढीतील शहरी प्रजनन कामगार शक्ती उदयास आली की, ग्रामीण श्रमशक्तीची गरज कमी होते. तथापि, शहरे आणि शहरी भागात आवश्यक असलेले सक्षम शरीर, कठोर परिश्रम आणि बळकट अंगमेहनत सतत खेड्यांकडून शहरांना पुरवले जाते.

२. शहरांमध्ये स्वस्त मजुरांची उपलब्धता: बेरोजगार खेडेगावातील कामगार मोठ्या संख्येने शहरांमध्ये स्थलांतर करत राहतात ज्यामुळे औद्योगिक राखीव सैन्य तयार होते. अत्याधिक मजुरांच्या पुरवठ्यामुळे मजुरीचे दर खाली ढकलले जातात ज्यामुळे शहरांमध्ये उत्पादनाचा मजूर खर्च कमी होतो. अशा प्रकारे स्थलांतरामुळे उत्पादन खर्च कमी होण्यास मदत होते. तथापि, कमी झालेल्या उत्पादन खर्चाचा फायदा ग्राहकांपर्यंत पोहोचवला नाही, तर अर्थव्यवस्थेतील चलनवाढीच्या दबावावर नियंत्रण ठेवण्यास मदत होणार नाही.

३. सांस्कृतिक आत्मसात करणे आणि ग्रामीण वृत्तीतील बदल: आपण दिवसाचे चोवीस तास जे करतो ते संस्कृती होय. स्थलांतरित जे शहरांमध्ये राहतात आणि कालांतराने त्यांना आपले घर बनवतात ते वृत्ती आणि संस्कृतीने शहरी बनतात. हे स्थलांतरित लोक अधूनमधून त्यांच्या गावी परत जातात तेव्हा ते सामाजिक आणि वैयक्तिक क्षेत्रात बदलाची भूमिका पार पाडतात. गावकरी आणि भेट देणारे स्थलांतरित यांच्यातील नियमित आणि वैयक्तिक संवादामुळे गावातील वृत्ती, रूढी आणि संस्कृतीत आत्मसात आणि संवर्धन प्रक्रियेद्वारे बदल घडून येतात.

४. गावांकडे परत जाणे: यशस्वी स्थलांतरित आणि विशेषतः स्थलांतरितांना त्यांच्या मूळ गावी परतफेड करण्याची क्षमता आहे जसे की शाळा आणि महाविद्यालये बांधणे, आरोग्य केंद्रे स्थापन करणे, आरोग्याविषयी जागरूकता निर्माण करणे, विशेषतः माता आणि बाल आरोग्य. काळजी घेणे, ग्रामोद्योगांची स्थापना करणे आणि ग्रामीण उद्योगांच्या वाढीस हातभार लावणे, सूक्ष्म पत संस्थांची स्थापना करणे आणि खेड्यांमध्ये लहान उद्योजकांच्या वाढीस मदत करणे इ. खेडे भारतात, काही यशस्वी स्थलांतरित आणि स्थलांतरितांनी विकासात्मक उपक्रम सुरू केले आहेत ज्यामुळे ग्रामीण समाजात जाणवणारे बदल महत्वपूर्ण आहेत .

७.८.४ ग्रामीण ते शहरी स्थलांतराचा कल :

भारतातील औद्योगिकीकरण आणि त्यासोबतचे शहरीकरण ही प्रक्रिया आता १५० वर्षांहून अधिक जुनी आहे. १९व्या शतकाच्या उत्तरार्धात मुंबईत पहिल्या कापडाच्या उभारणीपासून त्याची सुरुवात झाली. तेव्हापासून ही प्रक्रिया एकत्रित आणि मजबूत झाली आहे. परंतु भारत हा मुख्यतः कृषीप्रधान देश आहे आणि ६५% पेक्षा जास्त लोकसंख्या थेट शेतीवर अवलंबून आहे. केवळ २५% लोकसंख्या शहरांमध्ये राहते ज्यात उद्योग आणि सेवा क्षेत्राचा राष्ट्रीय उत्पन्नात ७५% वाटा आहे. त्यामुळे लोकांचे ग्रामीण ते शहरी स्थलांतर पुढील काही काळ सुरू राहण्यासाठी आहे. आज आमच्याकडे सहाव्या पिढीतील पूर्ण नागरीकरण झालेल्या स्थायिकांपासून पहिल्या पिढीतील नव-शहरी स्थायिकांपर्यंतचे शहरी स्थायिक आहेत. प्रत्येक शहरी भारतीय नागरिकाचा खेड्यात पाय असला तरी तो आता गावकरी राहिलेला नाही. तो त्याच्या मूळ गावी परत जातो फक्त आराम करण्यासाठी आणि त्याच्या लोकांशी संबंध ठेवण्यासाठी. पैसे कमवण्यासाठी त्याच्या शेतात काम करत नाही . खरं तर त्यांच्यापैकी बहुतेकांकडे गावात कोणतीही जमीन नाही कारण त्यांनी ती आधीच विकून गावातील जीवनाला अंतिम निरोप दिला होता.

आज आपल्याकडे औद्योगिक सोसायट्या आहेत ज्या पूर्णपणे शहरीकरण झालेल्या आहेत आणि शहरी जीवन पद्धतींची त्यांना सवय आहे. आज औद्योगिक आणि शहरी कर्मचारी वर्ग आपले हक्क, कामगार कायदे, संघीकरणाची ताकद आणि राजकीयदृष्ट्या जागरूक आहेत. संघटित कर्मचारी जरी वास्तविक कर्मचाऱ्यांच्या टक्केवारीच्या दृष्टीने अगदी कमी असले तरी, त्यांचे एकूण आकारमान सुमारे ३० दशलक्ष कामगार हे देशातील कर्मचाऱ्यांच्या सुमारे ७% आहे. नागरीकरण आणि औद्योगिकीकरणाची प्रक्रिया मजबूत आणि घट्ट करण्यासाठी संघटित कर्मचारी संख्या वाढवणे आवश्यक आहे. एकीकडे कामगारांचे संघटन आणि देशभरातील कंपन्या आणि आस्थापनांनी कामगार कायद्यांचे स्वेच्छेने पालन केल्याने हे शक्य आहे.

७.९ प्रश्न

१. भारताच्या संदर्भात श्रमिक बाजारातील संबंध स्पष्ट करा.
२. श्रमिक बाजारातील द्वैतवाद आणि विभाजन यावर एक टीप लिहा.
३. श्रम बाजार लवचिकतेच्या संकल्पनेची चर्चा करा.
४. भारतातील वेतन भिन्नता वर एक टीप लिहा.
५. कर्मचारी उलाढालीची संकल्पना स्पष्ट करा आणि कर्मचारी उलाढालीची कारणे, परिणाम आणि उपाय तपासा.
६. स्थलांतराची संकल्पना स्पष्ट करा आणि भारतातील ग्रामीण ते शहरी स्थलांतराची कारणे तपासा.

❖❖❖❖

८

बाजारातील मजूर बाजार – २

प्रकरण रचना :

८.० उद्दिष्टे

८.१ उत्पादकता आणि मजुरीवर कामगार संघटनांचा प्रभाव

८.२ सामाजिक सुरक्षिततेची संकल्पना

८.३ व्यावसायिक सुरक्षा आणि सुरक्षा

८.४ भारतातील वेतन आणि उत्पन्न धोरण

८.५ भारतातील क्षेत्रीय कामगार बाजार

८.६ भारतातील कामगार बाजारावर उदारीकरण आणि जागतिकीकरणाचा प्रभाव

८.७ प्रश्न

८.० उद्दिष्टे

- उत्पादकता आणि मजुरीवर कामगार संघटनांच्या प्रभावाचा अभ्यास करणे
- सामाजिक सुरक्षा संकल्पना समजून घेणे
- व्यावसायिक सुरक्षा आणि सुरक्षिततेच्या संकल्पनेचा अभ्यास करणे
- भारतातील वेतन आणि उत्पन्न धोरण समजून घेणे
- भारतातील क्षेत्रीय श्रमिक बाजाराचा अभ्यास करणे
- भारतातील कामगार बाजारावर उदारीकरण आणि जागतिकीकरणाच्या प्रभावाचा अभ्यास करणे

८.१ उत्पादकता आणि मजुरीवर कामगार संघटनांचा प्रभाव

विविध उद्योगांमध्ये उत्पादकता आणि मजुरीची गतीशीलता घडवण्यात कामगार संघटनेने पारंपारिकपणे महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावली आहे. त्यांचा प्रभाव विविध घटकांवर अवलंबून असतो जसे की उद्योग, कामगारांचा प्रकार, संघीकरणाची श्रेणी आणि आर्थिक संदर्भ. भारतात, कामगार संघटनांची लक्षणीय उपस्थिती आहे, विशेषत: औपचारिक क्षेत्र जसे की उत्पादन, सार्वजनिक क्षेत्रातील उपक्रम आणि बँकिंग आणि वाहतूक यासारख्या काही सेवा.

८.१.१ मजुरीवर कामगार संघटनांचा प्रभाव:

अ) वेतन वाढ :

i) जास्त वेतन : कामगार संघटना सामान्यत: जास्त वेतनासाठी समर्थन करतात, ज्यामुळे अनेकदा संघटना वेज प्रीमियम म्हणून संबोधले जाते. संघटित कामगार, विशेषत: औपचारिक क्षेत्रातील, त्याच उद्योगातील त्यांच्या गैर-संघटित कामगारांपेक्षा अधिक कमाई करतात.

ii) सामूहिक सौदेबाजी: सामूहिक सौदेबाजी कराराद्वारे, संघटना अधिक चांगले वेतन पॅकेज, बोनस, भत्ते आणि वेतनश्रेणी यावर वाटाघाटी करतात. अनेक उदाहरणांमध्ये, विशेषत: सार्वजनिक क्षेत्रातील उपक्रमांमध्ये (PSEs), संघटनांनी यशस्वीरित्या वेतनवाढ आणि आर्थिक मंदीच्या काळातही वेतनाचे संरक्षण सुनिश्चित केले आहे.

ब) वेतनातील असमानता कमी करणे :

i) मजुरीतील तफावत कमी करणे : अधिक प्रमाणित वेतन संरचनांचा पुरस्कार करून उद्योगांमधील वेतन असमानता कमी करण्याकडे संघटनांचा कल असतो. यामुळे संघटनीय वातावरणात कमी-कुशल आणि उच्च-कुशल कामगारांमधील वेतन अंतर कमी होते.

ii) बिगर-संघटित क्षेत्रांवर परिणाम : उच्च संघटित क्षेत्रातील संघटनांकडून दबाव आणला जातो त्यामुळे अप्रत्यक्षपणे गैर-संघटित क्षेत्रांमध्ये वेतन वाढ होऊ शकते. संघीकरण टाळण्यासाठी किंवा प्रतिभा आकर्षित करण्यासाठी स्पर्धात्मक राहण्यासाठी नियोक्ते संघटना नसणाऱ्या उत्पादन संस्थांमध्ये वेतन वाढवू शकतात.

क) मजुरीचे स्तर आणि किमान वेतन :

i) उद्योग मानके ठरवणे संघटना अनेकदा किमान वेतनाच्या स्थापनेसाठी दबाव टाकतात जे सर्व क्षेत्रांमध्ये किंवा उद्योगांमध्ये लागू होतात. भारतात, कामगार संघटनांनी किमान वेतन कायदे लागू करण्यात आणि अंमलबजावणी करण्यात, विशेषतः बांधकाम, वस्त्रोद्योग आणि शेती यासारख्या क्षेत्रांमध्ये महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावली आहे.

ii) औपचारिक क्षेत्राचा प्रभाव: औपचारिक क्षेत्रात, वेतन किमान वेतन पातळीपेक्षा जास्त राखले जाईल याची खात्री करण्यासाठी संघटना प्रभावी ठरल्या आहेत. तथापि, अनौपचारिक क्षेत्रात, जेथे संघटना कमकुवत आहेत, वेतन संरक्षण अधिक आव्हानात्मक आहे.

ड) मजुरीचा वाढलेला खर्च :

i) नियोक्त्यांसाठी उच्च मजुरीचा खर्च: संघटना कामगारांच्या वेतनात सुधारणा करत असताना, ते नियोक्त्यांसाठी उच्च श्रम खर्चास कारणीभूत ठरू शकतात. श्रम खर्चातील ही वाढ काहीवेळा नफ्याच्या मार्जिनवर परिणाम करू शकते आणि गुंतवणुकीच्या निर्णयांवर प्रभाव टाकू शकते, विशेषत: कमी मार्जिन असलेल्या अत्यंत स्पर्धात्मक उद्योगांमध्ये.

८.१.२ उत्पादकतेवर कामगार संघटनांचा प्रभाव

अ) उत्पादकतेवर कामगार संघटनाचा संमिश्र प्रभाव आहे:

i) सकारात्मक प्रभाव: काही प्रकरणांमध्ये, संघटना वाढीव उत्पादकतेशी संबंधित आहेत. हे घडू शकते कारण संघटना अनेकदा चांगल्या कामाची परिस्थिती, सुरक्षितता उपाय आणि प्रशिक्षण कार्यक्रमांसाठी वाटाघाटी करतात, ज्यामुळे कामगारांची कौशल्ये आणि नोकरीचे समाधान वाढू शकते, ज्यामुळे उत्पादकता सुधारते.

पोलाद आणि ऑटोमोबाईल उत्पादनासारख्या उद्योगांमध्ये, संघटनेने उत्तम प्रशिक्षण आणि उच्च कौशल्य कार्यक्रमांसाठी वाटाघाटी केल्या आहेत, जे कामगारांची कार्यक्षमता आणि उत्पादनाची गुणवत्ता सुधारण्यात मदत करतात.

ii) नकारात्मक प्रभाव: अशी उदाहरणे आहेत जेव्हा संघटनाच्या मागण्या उत्पादकता कमी करू शकतात, विशेषत: जेव्हा संघटना क्रियाकलापांमुळे संप, काम थांबणे किंवा नोकऱ्यांना धोका निर्माण करणाऱ्या नवीन तंत्रज्ञानाचा प्रतिकार होतो. काही प्रकरणांमध्ये, कामाचे कठोर नियम आणि कामगार तैनातीमधील कमी लवचिकता देखील उत्पादकता सुधारण्यास अडथळा आणू शकते.

ब) कामाच्या ठिकाणी स्थिरता आणि प्रेरणा:

i) कामाच्या ठिकाणी तक्रार करण्याची यंत्रणा : संघटना कामगारांना कामाच्या ठिकाणावरील विवादांचे निराकरण करण्यासाठी संरचित यंत्रणा प्रदान करतात, ज्यामुळे कामाच्या ठिकाणी तणाव आणि संघर्ष कमी होऊ शकतो. याचा परिणाम म्हणून कर्मचारी अधिक प्रवृत्त बनला. हे कामाच्या ठिकाणी स्थिरता आणि उत्पादकतेमध्ये सकारात्मक योगदान देऊ शकते.

ii) उत्तम कामाची परिस्थिती: संघटना अनेकदा सुधारित आरोग्य आणि सुरक्षा मानके, कामाचे कमी तास आणि चांगल्या कल्याणकारी उपायांसाठी समर्थन करतात. या सुधारणा कामगारांचे समाधान वाढवू शकतात आणि अनुपस्थिती कमी करू शकतात, अप्रत्यक्षपणे उत्पादकता वाढवू शकतात.

क) तांत्रिक बदलाचा प्रतिकार :

i) तांत्रिक स्तब्धता: काही प्रकरणांमध्ये, संघटना नवीन तंत्रज्ञान, ऑटोमेशन किंवा यांत्रिकीकरणाचा विरोध करू शकतात कारण या नवकल्पनांमुळे नोकऱ्यांचे नुकसान होऊ शकते. हा प्रतिकार कामगार-केंद्रित प्रक्रियांवर अवलंबून असलेल्या उद्योगांमध्ये तांत्रिक प्रगती आणि उत्पादकता वाढ कमी करू शकतो.

ii) तंत्रज्ञानाचा अवलंब करण्याबाबत वाटाघाटी करणे: संघटना कधी कधी नवीन तंत्रज्ञान कसे आणले जाते यावर वाटाघाटी करतात. जर नियोक्ते नोकरीचे पुनर्प्रशिक्षण किंवा नोकरीच्या सुरक्षेची हमी देत असतील तर संघटना ऑटोमेशन स्वीकारू शकतात, ज्यामुळे उत्पादकता पातळी राखून उद्योगांना आधुनिकीकरण करता येईल.

ड) संघीकृत क्षेत्रे विरुद्ध गैर-संघीकृत क्षेत्रे :

i) सार्वजनिक क्षेत्र विरुद्ध खाजगी क्षेत्र : भारतात, कामगार संघटना / युनियन्स ऐतिहासिकदृष्ट्या सार्वजनिक क्षेत्रात मजबूत आहेत आणि खाजगी क्षेत्राच्या तुलनेत कमी उत्पादकतेशी संघटनिकरण अनेकदा संबंधित आहे. याचे श्रेय नोकरीच्या सुरक्षेची हमी, कठोर कामगार कायदे आणि सुधारणांना दिलेला प्रतिकार यांना देता येईल. याउलट, संघटना नसलेल्या खाजगी क्षेत्रातील कंपन्यांमध्ये उत्पादकता जास्त असते, विशेषत: अधिक स्पर्धात्मक आणि अधिक लवचिक श्रम पद्धती असलेल्या उद्योगांमध्ये.

ii) मोठे विरुद्ध छोटे उद्योग : मोठ्या उद्योगांमध्ये, संघटना सहसा नोकरी वर्गीकरणाच्या औपचारिक प्रणाली, स्पष्ट वेतन स्केल आणि सुधारित कामगार संघटनेत योगदान देऊ शकणाऱ्या कामाच्या वेळापत्रकांसाठी वाटाघाटी करतात. तथापि, लहान उद्योगांमध्ये, संघटनाची भूमिका मर्यादित असते आणि अनौपचारिक कामाच्या व्यवस्थेवर वर्चस्व असते, परिणामी कमी उत्पादकता वाढते.

निष्कर्ष:

कामगार संघटनांचा मजुरी आणि उत्पादकता या दोन्हींवर महत्त्वपूर्ण आणि गुंतागुंतीचा प्रभाव असतो. अधिक प्रमाणित वेतन संरचना आणि कमी वेतन असमानता, विशेषत: औपचारिक क्षेत्रात, संघीकृत क्षेत्रातील वेतन सामान्यतः जास्त असते. तथापि, संघटना नियोक्त्यांसाठी श्रम खर्च वाढवू शकतात, संभाव्यत: नफ्याच्या मार्जिनवर परिणाम करतात. कामाचे नियम, तांत्रिक बदल आणि कामगार संबंधांच्या बाबतीत संघटना व्यवस्थापनाशी कसा संवाद साधतात यावर अवलंबून, उत्पादकतेवर संघटनांचा प्रभाव अधिक मिश्रित आहे. संघटना कामाच्या परिस्थितीत सुधारणा करून आणि कामाच्या ठिकाणी तक्रारी कमी करून उत्पादकता वाढवू शकतात, ते तांत्रिक नवकल्पनांचा प्रतिकार करू शकतात किंवा उत्पादकता वाढीस अडथळा आणणाऱ्या कामातील व्यत्ययांमध्ये योगदान देऊ शकतात.

८.२ सामाजिक सुरक्षिततेची संकल्पना

ILO ने सामाजिक सुरक्षिततेची व्याख्या अशी केली आहे जी समाज तिच्या सदस्यांना ज्या काही जोखमींना तोंड देत आहे त्या विरुद्ध योग्य संस्था देत आहे. हे धोके मूलत: आकस्मिक असतात ज्यांच्या विरुद्ध गरीब लोक प्रभावीपणे एकट्याने आणि एकत्रितपणे प्रदान करू शकत नाहीत. हे धोके म्हणजे आजारपण, मातृत्व, अवैधपणा, म्हातारपण आणि मृत्यू. या जोखमींमुळे काम करणाऱ्या व्यक्तीला स्वतःचे आणि त्याच्या अवलंबितांना आरोग्य आणि सभ्यतेचे समर्थन करण्यास अक्षम करतात. या व्याख्येनुसार केवळ राज्याच्या अशा योजना ज्या नागरिकांना कमाई करू शकत नसतील तेव्हा रोग टाळण्यासाठी किंवा बरे करण्यासाठी आणि त्याला फायदेशीर क्रियाकलापांमध्ये पुनर्संचयित करण्यासाठी तयार केलेले फायदे प्रदान करतात.

सर विल्यम बेव्हरिज यांनी सामाजिक सुरक्षेची व्याख्या "व्यत्यय आणि कमाईच्या शक्तीचा नाश आणि जन्म, विवाह किंवा मृत्यूच्या वेळी विशेष खर्चासाठी सामाजिक विम्याची योजना

म्हणून केली आहे. रोग, अज्ञान, कुरबुरी आणि आळशीपणा या पाच राक्षसांवर हा हल्ला आहे." बेव्हरीजच्या मते, सामाजिक सुरक्षा योजनेच्या यशस्वीतेसाठी पुरेसा रोजगार, सर्वसमावेशक आरोग्य सेवा आणि मुलांच्या भत्त्यांची योजना आवश्यक आहे.

१९७७ मध्ये नवी दिल्ली येथे आयोजित आयएलओ/ नॉर्वे राष्ट्रीय चर्चासत्रानुसार, सामाजिक सुरक्षेची व्याख्या "कमाईच्या अनुपस्थितीमुळे उद्भवलेल्या आर्थिक आणि सामाजिक संकटाविरूद्ध सार्वजनिक उपायांच्या मालिकेद्वारे समाजाने तिच्या सदस्यांना दिलेले संरक्षण" अशी करण्यात आली. आरोग्य सेवा आणि प्रतिबंधात्मक उपाय प्रदान करण्यासाठी आजारपण, मातृत्व, रोजगार इजा, व्यावसायिक रोग, बेरोजगारी, रोजगाराअभावी, अवैधता, निराधारता, सामाजिक अपंगत्व आणि मागासलेपणा, वृद्धापकाळ आणि मृत्यूची जमीन यामुळे उत्पन्नात लक्षणीय घट किंवा थांबणे. ILO च्या या व्याख्येनुसार, सामाजिक सुरक्षा उपायांमध्ये सामाजिक विमा, सामाजिक सहाय्य, कौटुंबिक लाभ आणि आरोग्य सेवा आणि संबंधित सामाजिक कल्याण सेवांचा समावेश असेल.

८.२.१ भारतातील सामाजिक सुरक्षा उपाय:

प्रत्येक विकसनशील देशासाठी सामाजिक सुरक्षा उपायांना दुहेरी महत्त्व आहे. प्रथम, सामाजिक सुरक्षा हे एक महत्त्वाचे पाऊल आहे

कल्याणकारी राज्याचे उद्दिष्ट ज्यामध्ये लोकांचे राहणीमान आणि कामाची परिस्थिती सुधारली जाते आणि भविष्यातील अनिश्चिततेपासून संरक्षित केले जाते. दुसरे म्हणजे, औद्योगिकीकरण प्रक्रिया मजबूत करण्यासाठी सामाजिक सुरक्षा महत्त्वाची आहे. हे कामगारांना अधिक कार्यक्षम बनण्यास सक्षम करते आणि औद्योगिक विवादांमुळे होणारा अपव्यय कमी करते. आजारपण आणि अपंगत्वामुळे गमावलेले व्यक्ती-दिवस देखील कमी झाले आहेत. 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

२ . कर्मचारी राज्य विमा कायदा, १९४८

३ . कोळसा खाणी बोनस योजना आणि भविष्य निर्वाह निधी कायदा, १९४८

४ . गोदी कामगार (नियमन आणि रोजगार) अधिनियम, १९४८

५ . वृक्षारोपण कामगार कायदा, १९५१

६ . कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा, १९५२

७. आसाम चहा लागवड कायदा, १९५५

८. मातृत्व लाभ कायदा, १९६१

९ . कौटुंबिक पेन्शन योजना, १९६४

१ ० . सीमेन्स प्रॉव्हिडंट फंड कायदा, १९६६

१ १ . कर्मचारी कुटुंब निवृत्तीवेतन योजना, १९७१

१ २ . सर्व्हायव्हरशिप पेन्शन योजना

१ ३ . वृद्धापकाळ निवृत्ती वेतन योजना

१ ४ . पेमेंट ऑफ ग्रॅच्युइटी कायदा, १९७२

१ ५ . कर्मचाऱ्यांची ठेव लिंक्ड विमा योजना, १९७६

८.२.२ कामगार भरपाई कायदा, १९२३ :

सामाजिक विम्याच्या दिशेने पहिले पाऊल भारत सरकारने १९२३ मध्ये कामगार भरपाई कायदा पारित करून उचलले. हा कायदा रोजगाराच्या दरम्यान आणि रोजगारातून उद्भवलेल्या अपघातांसाठी कामगारांना भरपाई देण्याचे बंधन नियोक्तांवर लादतो, ज्यामुळे तीन दिवसांपेक्षा जास्त कालावधीसाठी मृत्यू किंवा पूर्ण किंवा आंशिक अपंगत्व येते. हा कायदा नियोक्त्याच्या व्यापार किंवा व्यवसायाच्या उद्देशाने नियुक्त केलेल्या कामगारांच्या सर्व श्रेणींना लागू आहे. कामगाराच्या चुकीमुळे मृत्यू

झाल्यास कोणतीही भरपाई देय नाही, उदा., पेये, ड्रग्ज, एखाद्या आदेशाचे जाणूनबुजून अवज्ञा इत्यादीमुळे. करार करणाऱ्या कामगारांच्या बाबतीत नुकसान भरपाई देय आहे.

व्यावसायिक रोग. मृत्यू, कायमचे संपूर्ण अपंगत्व, आंशिक अपंगत्व आणि तात्पुरते अपंगत्व यासाठी भरपाई देय आहे. हा कायदा राज्य सरकारांकडून कामगारांच्या भरपाईसाठी आयुक्तांमार्फत प्रशासित केला जातो. ज्या भागात कर्मचारी राज्य विमा कायदा कार्यरत आहे तेथे हा कायदा लागू होत नाही. दरमहा रु. ४००० /- किंवा त्यापेक्षा कमी पगार घेणारे कर्मचारी भरपाईसाठी पात्र आहेत. नुकसानभरपाईची किमान रक्कम मृत्यूसाठी रु.८०,००० आणि कायमस्वरूपी अपंगत्वासाठी रु.६०,००० /- आहे. अंत्यसंस्काराच्या खर्चासाठी रु. २५०० /- दिले जातात.

८.२ .३ कर्मचारी राज्य विमा कायदा, १९४८ :

कर्मचारी राज्य विमा कायदा, १९४८ हे भारतातील सामाजिक विम्याच्या दिशेने टाकलेले आणखी एक पाऊल आहे. हा कायदा कर्मचाऱ्यांना आजारपण, प्रसूती आणि रोजगाराच्या दुखापतीच्या बाबतीत काही फायदे प्रदान करतो आणि १० पेक्षा जास्त व्यक्तींना किंवा २० पेक्षा जास्त व्यक्तींना रोजगार देणारे कारखाने किंवा १० पेक्षा जास्त व्यक्तींना रोजगार देणाऱ्या सर्व कारखान्यांना लागू होतो. हा कायदा हंगामी कारखान्यांना लागू होत नाही आणि ज्या कामगारांची मजुरी रु. ४००० /- पेक्षा जास्त नाही अशा कामगारांचा समावेश होतो. हा कायदा कर्मचारी/राज्य विमा महामंडळाद्वारे प्रशासित केला जातो. विमा योजनेला

कर्मचारी राज्य विमा निधीद्वारे वित्तपुरवठा केला जातो जो नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्या योगदानातून आणि केंद्र आणि राज्य सरकार, स्थानिक अधिकारी किंवा इतर कोणत्याही व्यक्ती किंवा संस्था यांच्याकडून अनुदान, देणग्या आणि भेटवस्तूंद्वारे उभारला जातो. नियोक्ते कव्हर केलेल्या कर्मचाऱ्यांना देय वेतनाच्या चार टक्के योगदान देतात आणि कर्मचारी त्यांच्या वेतनाच्या १.५ टक्के दराने योगदान देतात. राज्य सरकारे वैद्यकीय सेवेवरील खर्चाच्या किमान १२ .५ टक्के योगदान देतात.

८.२ .४ कोळसा खाणी बोनस योजना आणि भविष्य निर्वाह निधी अधिनियम, 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 उपस्थित राहण्यासाठी प्रोत्साहन देतात आणि त्याद्वारे कोळसा खाण उद्योगात एक स्थिर कामगार शक्ती प्रदान करते. गैरहजेरी कमी करण्यासाठी, जे कामगार एका तिमाहीत ठराविक दिवसांची हजेरी लावतात आणि बेकायदेशीर संपात भाग घेत नाहीत त्यांच्यासाठी त्रैमासिक बोनस देण्याची तरतूद केली जाते.

ही योजना कोळसा खाणींमधील सर्व कर्मचाऱ्यांना लागू होते ज्यांची मासिक मूळ कमाई रु.७३० पेक्षा जास्त नाही. रस्ते आणि इमारतींच्या बांधकामावर कंत्राटदाराने किंवा त्याच्यामार्फत कामावर घेतलेल्या कामगारांना बोनस देय नाही. योजनांना (आसाम योजनांव्यतिरिक्त) किमान उपस्थितीशी संबंधित काही अटी पूर्ण केल्या गेल्या असतील तर तिमाहीत मूळ कमाईच्या १० % दराने त्रैमासिक बोनस देणे आवश्यक आहे. बोनस तिमाहीच्या दोन महिन्यांत देय आहे. योजनेच्या प्रशासनाची जबाबदारी मुख्य कामगार आयुक्तांवर आहे.

८.२.५ गोदी कामगार (नियमन आणि रोजगार) अधिनियम, १९४८ :

गोदी कामगारांची सुरक्षा, आरोग्य आणि कल्याण हे भारतीय गोदी कामगार नियमन, १९४८ द्वारे अंतर्भूत आहेत. हा कायदा मुंबई, कलकत्ता, मद्रास, विशाखापट्टणम, कोचीन, मुरमुगाव आणि कांडला या प्रमुख बंदरांमध्ये कार्यरत आहे. कामगारांची स्थूलपणे मासिक आणि राखीव कामगारांमध्ये विभागणी केली जाते. मासिक कामगार हे नियमित कामगार आहेत आणि त्यांना रोजगाराची सुरक्षितता आहे. इतर श्रेणीतील कामगारांचीहि नोंदणी केली जाते आणि त्यांना डॉक लेबर बोर्डांद्वारे नियुक्त केले जाते. गोदी कामगारांना वर्षभरात किमान आठ सुट्ट्या पगारासह दिल्या जातात. सर्व पूल कामगारांना रोजगाराच्या समान संधी सुनिश्चित करण्यासाठी त्यांना रोटेशनद्वारे / आळीपाळीने नियुक्त केले जाते. कामगारांना भविष्य निर्वाह निधी आणि उपदानाचा लाभ मिळतो. त्यांच्यासाठी स्वतंत्र गृहनिर्माण योजना आखण्यात आल्या आहेत. त्यांना वैद्यकीय सुविधा आणि मुलांच्या शिक्षणाच्या बाबतीत काही सवलतीही दिल्या जातात. त्यांच्यासाठी कॅन्टीन आणि रास्त भावाची दुकानेही दिली जातात.

८.२.६ वृक्षारोपण कामगार कायदा, १९५१ :

वृक्षारोपणातील कामगारांना वृक्षारोपण कामगार कायदा, १९५१ अंतर्गत वैद्यकीय आरोग्य, मातृत्व आणि इतर लाभ मिळण्याचा अधिकार आहे. या कायद्यात वृक्षारोपण कामगार आणि त्यांच्या कुटुंबीयांवर उपचार करण्यासाठी उद्यान, रुग्णालय, समूह रुग्णालये आणि दवाखाने उभारण्याची तरतूद आहे. वृक्षारोपण कर्मचाऱ्यांना आजारपणाचे प्रमाणपत्र दिल्यास १४ दिवसांची आजारी रजा दिली जाते. रजेच्या कालावधीत, कामगारांना त्यांच्या दैनंदिन सरासरी कमाईच्या ६६ % दराने वेतन दिले जाते. या कायद्यांतर्गत वृक्षारोपण करणाऱ्यांना वैद्यकीय, आरोग्य आणि मातृत्व यांसारखे फायदे दिले जातात.

८.२ .७ आसाम टी प्लांटेशन प्रॉव्हिडंट फंड कायदा, १९५५ :

या कायद्यात आसाममधील चहाच्या मळ्यातील कर्मचाऱ्यांच्या सर्व श्रेणींचा समावेश आहे. कर्मचाऱ्यांचे योगदान हे नियोक्त्यांद्वारे जुळणाऱ्या योगदानासह वेतनाच्या ८% आहे. १९६३ मध्ये भविष्य निर्वाह निधी सदस्यांसाठी गट विमा योजना सुरू करण्यात आली होती. या योजनेअंतर्गत १८-४० वयोगटातील सर्व भविष्य निर्वाह निधी सदस्यांसाठी बोर्डाने ब्लँकेट पॉलिसी घेतली होती. पुरुष सदस्यांना रु. ५०० , महिला रु. २५० आणि कर्मचारी प्रत्येकी रु. १००० मध्ये समाविष्ट आहेत. विश्वस्त मंडळाकडून सदस्यांच्या भविष्य निर्वाह निधीतून विम्याचा हप्ता कापला जातो. राष्ट्रीय करारानुसार, १९५६ पासून आसाममध्ये वृक्षारोपणात काम करणाऱ्या प्रत्येक कामगाराला रु.१३५ बोनस म्हणून देय आहेत. एक पेन्शन फंड योजना १९६७ मध्ये सुरू करण्यात आली होती. या योजनेत भविष्य निर्वाह निधी व्यतिरिक्त वृक्षारोपण कामगारांना पेन्शन लाभ देण्याची तरतूद आहे. भविष्य निर्वाह निधीच्या जमा न झालेल्या व्याजाच्या रकमेतून पेन्शन दिले जाते.

८.२.८ द सीमन्स प्रॉव्हिडंट फंड कायदा, १९६६ :

जहाजांवर लहान कालावधीसाठी काम करणाऱ्या नाविकांच्या समस्या विशेष स्वरूपाच्या आहेत आणि म्हणूनच १९६६ मध्ये सीमेन्स प्रॉव्हिडंट फंड कायदा मंजूर करण्यात आला. १९५८ च्या मर्चंट शिपिंग कायद्यांतर्गत प्रत्येक नाविक जहाजाच्या चालक दलाचा सदस्य म्हणून नियुक्त केलेला प्रत्येक नाविक गुंतलेला होता. परंतु काही श्रेणीतील अधिकारी व इतर कर्मचारी यां योजनेत समाविष्ट होते. या कायद्यांतर्गत समाविष्ट असलेल्या प्रत्येक नियोक्त्याने जुलै १९६४ ते जुलै १९६८ या कालावधीसाठी दिलेल्या वेतनाच्या ६ % आणि त्यानंतर त्याच्याद्वारे नियुक्त केलेल्या प्रत्येक नाविकाच्या संदर्भात @ ८% निधीमध्ये योगदान देणे आवश्यक आहे. तसेच एक विशिष्ट योगदान नाविकाने केले पाहिजे.

भविष्य निर्वाह निधीचा उपाय मृत्यू किंवा अवैधतेच्या आकस्मिकतेसाठी पुरेसा मानला जात नसल्यामुळे, राष्ट्रीय कामगार आयोग, १९६९ ने भविष्य निर्वाह निधीचा काही भाग सेवानिवृत्ती-सह-कौटुंबिक निवृत्ती वेतनात रूपांतरित करण्याची शिफारस केली. त्यानुसार, भारत सरकारने १९७१ मध्ये कौटुंबिक पेन्शन योजना सुरू केली ज्यामध्ये कोळसा खाणी भविष्य निर्वाह निधी कायदा १९४८, कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा १९५२ आणि आसाम चहा लागवड कायदा १९५५ द्वारे समाविष्ट असलेल्या सर्व कामगारांचा समावेश होता.

८.२.९ मातृत्व लाभ कायदा, १९६१ :

केंद्र आणि राज्य सरकारच्या विविध मातृत्व लाभ कायद्यांतर्गत मातृत्व तरतुदींशी संबंधित मतभेद दूर करण्यासाठी, केंद्र सरकारने १९६१ चा मातृत्व लाभ कायदा नावाचा एक नवीन कायदा संमत केला. हा कायदा त्या आस्थापनांना लागू आहे जेथे कर्मचारी राज्य विमा कायदा लागू नाही. १९९५ च्या कायद्यातील दुरुस्तीने गर्भधारणा झाल्यास महिला कर्मचाऱ्यांना वेतनासह सहा आठवड्यांची रजा, क्षयरोग शस्त्रक्रिया करणाऱ्या महिला कर्मचाऱ्यांना वेतनासह दोन आठवड्यांची रजा आणि तसेच गर्भधारणा किंवा ट्यूबक्टोमीच्या / गर्भाशयाशी संबधित आजार या आजारपणात जास्तीत जास्त एक महिन्याच्या वेतनासह रजा देण्यात आली. मातृत्व लाभ (सुधारणा) कायदा १९९५ हा ०१ फेब्रुवारी १९९६ रोजी लागू झाला.

८.२ .१० कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी आणि विविध तरतुदी कायदा, १९५२ :

कारखाने आणि इतर आस्थापनांमधील कर्मचाऱ्यांसाठी अनिवार्य भविष्य निर्वाह निधीची स्थापना करण्याची तरतूद या कायद्यात आहे. कर्मचाऱ्यांना विभक्त झाल्यानंतर किंवा निवृत्तीनंतर किंवा लवकर मृत्यू झाल्यास त्यांच्या अवलंबितांना 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 आस्थापनांच्या बाबतीत हा दर सुधारित करून १० % 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 क्रेडिटवर उभी असलेली रक्कम त्याच्या नामनिर्देशित व्यक्तींना दिली जाते. ही योजना सदस्यांना आजारपण, अवैधता इत्यादी सारख्या परिस्थितीत अंशतः पैसे काढण्याची परवानगी देऊन आर्थिक सहाय्य प्रदान करते आणि त्यांना त्यांच्या सामाजिक जबाबदाऱ्या जसे की बहीण/भाऊ/मुलगी/मुलाचे लग्न किंवा मुलांचे उच्च शिक्षण किंवा घराचे बांधकाम करण्यास सक्षम करण्यासाठी निधी प्रदान करते.

८.२.११ कर्मचारी डिपॉझिट लिंक्ड इन्शुरन्स स्कीम, १९७६ :

कामगार भविष्य निर्वाह निधी कायदा (सुधारणा) अध्यादेश १९७६ ठेवण्यात आला. कोळसा खाणी भविष्य निर्वाह निधी आणि कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधीच्या सदस्यांना विमा संरक्षण प्रदान करण्यासाठी ठेव-लिंक्ड विमा योजना म्हणून ओळखल्या जाणाऱ्या नवीन सामाजिक सुरक्षा योजना लागू करण्यासाठी अशा सदस्यांनी कोणताही प्रीमियम न भरता योजना सुरु करण्यात आली . अध्यादेशात अशी तरतूद आहे की कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा १९५२ अंतर्गत समाविष्ट असलेल्या भविष्य निर्वाह निधीचे सदस्यत्व घेतलेल्या कर्मचाऱ्याचा मृत्यू झाल्यास, त्याच्या भविष्य निर्वाह निधीचे पैसे प्राप्त करण्याचा अधिकार असलेल्या कर्मचाऱ्याला देखील 'सरासरी शिल्लक' प्रमाणे मागील बारा महिन्यांत मृत व्यक्तीच्या भविष्य निर्वाह निधीसह अतिरिक्त पेमेंट मिळण्यास पात्र असेल. देय लाभाची रक्कम रु. १५०००/ आणि रु. ५००० / पेक्षा जास्त रकमेच्या २५ % इतकी असेल ज्याची कमाल मर्यादा रु. २५०००/ असेल. पात्र होण्यासाठी आवश्यक किमान

सरासरी शिल्लक रु. ५०० /- आहे. नियोक्ते आणि केंद्र सरकार यांना दरमहा कर्मचाऱ्यांच्या वेतन बिलाच्या अनुक्रमे ०.५ आणि ० .२५ % दराने योगदान देणे आवश्यक आहे. भविष्य निर्वाह निधी सदस्यांच्या फायद्यासाठी सरकारने पेन्शन योजनाही सुरू केली.

८.२.१२ कर्मचारी कुटुंब निवृत्तीवेतन योजना, १९९५ :

कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी अधिनियम, १९५२ मध्ये १९७१ मध्ये कर्मचारी कुटुंब निवृत्तीवेतन योजना सुरू करण्याची तरतूद करण्यात आली. ही योजना सेवेत अकाली निधन झालेल्या कामगारांच्या कुटुंबाला दीर्घकालीन संरक्षण प्रदान करते. कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी योजनेच्या सर्व सदस्यांना ते अनिवार्यपणे लागू आहे. कौटुंबिक निवृत्तीवेतन, जीवन विमा लाभ आणि सेवानिवृत्ती सह-विथड्रॉवल बेनिफिट्स हे या योजनेअंतर्गत उपलब्ध फायदे होते.

१९९५ मध्ये या 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 आणि जिवंत राहण्याचे कव्हरेज प्रदान करणे हा आहे. नियोक्त्याचे 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 व्यक्तींसाठी आणि १६ नोव्हेंबर १९९५ पासून जे कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधीचे सदस्य बनले आहेत त्यांच्यासाठी ही योजना अनिवार्य आहे.

८.२.१३ पेमेंट ऑफ ग्रॅच्युटी कायदा, १९७२ :

हा कायदा संपूर्ण देशात लागू आहे. हे प्रत्येक कारखाना, खाण, तेलक्षेत्र, वृक्षारोपण, बंदर आणि रेल्वे कंपनी, दुकान किंवा आस्थापना आणि दहा किंवा त्याहून अधिक व्यक्ती कार्यरत असलेल्या राज्यातील इतर आस्थापनांना लागू होते. कोणत्याही कुशल, अर्ध-कुशल किंवा अकुशल, मॅन्युअल, पर्यवेक्षी, तांत्रिक किंवा कारकुनी काम करण्यासाठी नियुक्त केलेल्या सर्व कर्मचाऱ्यांचा या कायद्यात समावेश आहे. केंद्र किंवा राज्य सरकारच्या अंतर्गत पदावर असलेल्या आणि इतर कोणत्याही कायद्याद्वारे किंवा ग्रॅच्युइटीच्या देयकासाठी प्रदान केलेल्या कोणत्याही नियमांद्वारे शासित असलेल्या अशा व्यक्तीला हा कायदा लागू होत नाही. ३५०० /- वेतन मर्यादा काढून टाकण्यासाठी १९९४ मध्ये कायद्यात सुधारणा करण्यात आली.

या कायद्यांतर्गत समाविष्ट असलेल्या कर्मचाऱ्याला त्याच्या सेवानिवृत्ती, , राजीनामा, मृत्यू किंवा अपंगत्व यामुळे नोकरी संपुष्टात आल्यावर ग्रॅच्युइटी मिळण्यास पात्र आहे.

८.२.१४ इतर उपाय:

कामगारांना लाभ देणारे इतर काही उपाय आहेत. ही सर्व्हायव्हरशिप पेन्शन स्कीम १९७१ , ले-ऑफ आणि रिट्रेंचमेंट कॉम्पेन्सेशन आणि जुनी पेन्शन इ.

ले-ऑफ / ज्या काळात कामावरून तात्पुरते कमी केलेले असते तो काळ आणि छाटणी भरपाई:

औद्योगिक विवाद कायदा १९४७ कामगारांना कामावरून काढून टाकल्यास किंवा छाटणी झाल्यास त्यांना भरपाई देण्याची तरतूद आहे. कोणत्याही कारखान्यात, खाणीत किंवा वृक्षारोपणात काम करणारे कामगार ज्यात दररोज सरासरी ५० किंवा त्याहून अधिक कामगार असतात आणि जेथे केलेले काम मधूनमधून किंवा हंगामी स्वरूपाचे असते, त्यांनी विहित पात्रता सेवेत घातल्यास त्यांना कामावरून कमी करण्यासाठी भरपाई मिळण्यास पात्र आहे. खाणींमध्ये जमिनीखाली काम करणाऱ्या कामगारांच्या बाबतीत १९० दिवस आणि कामगारांच्या इतर श्रेणींच्या बाबतीत २४० दिवस अशी हि मर्यादा आहे . कामगाराला कामावरून काढलेल्या सर्व दिवसांसाठी मूळ वेतनाच्या अर्ध्या दराने आणि महागाई भत्त्याच्या दराने ले-ऑफ भरपाई देय आहे. जर एखाद्या कामगाराला ४५ दिवसांपेक्षा जास्त काळ कामावरून कमी केले असेल तर पहिल्या ४५ दिवसांच्या समाप्तीनंतर कामावरून काढण्याच्या कोणत्याही कालावधीच्या संदर्भात त्याला अशी कोणतीही भरपाई दिली जाणार नाही.

वृद्धापकाळ पेन्शन:

यूपी, केरळ, आंध्र प्रदेश, बिहार, तामिळनाडू, पंजाब, पश्चिम बंगाल आणि राजस्थान या राज्यांनी वृद्धापकाळ निवृत्तीवेतन योजना सुरू केल्या आहेत. ज्यांच्याकडे उत्पन्नाचा कोणताही स्त्रोत नाही अशा गरजूंना मदत करणे हा यामागचा उद्देश आहे. या योजनांना वैधानिक आधार आहे आणि ६० वर्षे आणि त्याहून अधिक वयाच्या निराधारांना पेन्शन प्रदान करते ज्यांना कोणतेही उत्पन्न किंवा उत्पन्नाचा स्त्रोत नाही किंवा त्यांना आधार देण्यासाठी नातेवाईक नाहीत . वृद्धापकाळ निवृत्ती वेतनाची रक्कम मात्र फारच कमी आणि नगण्य आहे.

सार्वजनिक क्षेत्रातील वृद्धापकाळ निवृत्तीवेतन योजना :

राज्ये आणि केंद्र सरकारचे औद्योगिक कर्मचारी त्यांच्या सेवा शर्तींचा एक भाग म्हणून विना-सहयोगी पेन्शनसाठी पात्र आहेत. केंद्र सरकारच्या कौटुंबिक निवृत्ती वेतन योजना १९६४ अंतर्गत सामान्य स्थितीत निवृत्त झालेल्या कर्मचाऱ्याला निवृत्ती वेतन मिळते ज्याची मृत्यू

पर्यंत पुनरावृत्ती होते आणि ग्रॅच्युइटीच्या रूपात एकरकमी देखील मिळते. त्याचा मृत्यू झाल्यास, त्याचे आश्रित कुटुंब निवृत्ती वेतन आणि ग्रॅच्युइटीचे हक्कदार बनतात.

निष्कर्ष:

बेरोजगारी विम्याची योजना आणि सर्वसमावेशक एकात्मिक सामाजिक सुरक्षा योजना भारत सरकारच्या विचाराधीन आहेत. सामाजिक सुरक्षेचे सर्व विद्यमान उपाय म्हणून तुकडा जेवणाचे प्रयत्न मानले जाऊ शकतात म्हणजेच याचा अर्थ असा कि बेरोजगार विमा योजनेमुळे किमान दोन वेळच्या जेवणाची सोय होते . पुढे, सामाजिक सुरक्षेच्या विद्यमान योजनांमध्ये केवळ संघटित कामगारांचा समावेश आहे जे भारतातील कर्मचाऱ्यांचा फक्त एक छोटासा भाग आहे. जे अनैच्छिकपणे बेरोजगार आहेत त्यांच्यासाठी बेरोजगारी विम्याची

एक सर्वसमावेशक योजना भारतातील कामगारांना अर्थपूर्ण सामाजिक सुरक्षा प्रदान करण्यासाठी लागू करणे आवश्यक आहे. देशातील सर्व श्रेणीतील लोकसंख्येचा समावेश करण्यासाठी एकात्मिक सामाजिक सुरक्षिततेची योजना आवश्यक आहे.

८.३ व्यावसायिक सुरक्षा आणि सावधानता

व्यावसायिक धोके हा रोजगाराशी संबंधित धोका आहे. व्यावसायिक अपघात आणि रोगांमुळे दरवर्षी १.८ लाखांहून अधिक कामगारांचा मृत्यू होतो आणि ११० दशलक्ष कामगार रोजगाराशी संबंधित जखमांमुळे प्रभावित होतात. उपचारापेक्षा प्रतिबंध नेहमीच चांगला असतो. व्यावसायिक आरोग्य हे सर्व संभाव्य अपघात आणि रोगांना प्रतिबंधित करण्यासाठी आणि पूर्व-मुक्त करण्यासाठी घेतलेला एक प्रतिबंधात्मक उपाय आहे. अन्यथा कामगार इतर ठिकाणी रोजगारात जाऊ शकतात. इंटरनॅशनल लेबर ऑर्गनायझेशनने आपल्या शिफारशींद्वारे जगभरातील सरकारांना व्यावसायिक आरोग्य सेवांवर कायदा करण्यासाठी प्रभावित केले आहे. १९८१ मध्ये, ILO ने व्यावसायिक सुरक्षा आणि आरोग्य आणि कामकाजाच्या वातावरणावर एक अधिवेशन आणि शिफारस स्वीकारली जी औद्योगिक एककांच्या स्तरावर विकसित करण्यासाठी राष्ट्रीय धोरण आणि कृती परिभाषित करते.

व्यावसायिक सुरक्षेची उद्दिष्टे खालीलप्रमाणे आहेत:

१ . काम आणि कामाच्या वातावरणामुळे उद्भवणाऱ्या आरोग्य धोक्यांपासून कामगारांना संरक्षणाची खात्री करा.

२ . कामगारांचे शारीरिक, मानसिक आणि मानसिक कल्याण सुनिश्चित करणे.

व्यावसायिक आरोग्य सेवांची कार्ये खालीलप्रमाणे आहेत:

१ . व्यावसायिक धोके आणि रोग ओळखणे आणि प्रतिबंधात्मक तसेच नियंत्रणात्मक उपाय सुचवणे.

२ . कामगारांना वेळोवेळी फिरवून धोकादायक कामाच्या प्रक्रियेसाठी सुरक्षित एक्सपोजर मर्यादा सुनिश्चित करणे जेणेकरुन कोणत्याही एका कामगाराला स्वतःचे नुकसान होऊ नये.

३ . सर्व कामगारांना आरोग्य शिक्षण देणे.

भारतीय अर्थव्यवस्थेच्या सापेक्ष मागासलेपणामुळे भारतात व्यावसायिक आरोग्य आणि सुरक्षिततेकडे मोठ्या प्रमाणात दुर्लक्ष केले जाते. अर्थव्यवस्थेच्या असंघटित क्षेत्रांबाबत हे अगदी खरे आहे जिथे कामगारांना कामाच्या ठिकाणी कोणत्याही प्रकारचे संरक्षण न देता किंवा कामगारांना अपघात किंवा रोग झाल्यास त्यांना कोणत्याही प्रकारची भरपाई न देता सर्व प्रकारच्या धोक्यांचा सामना करावा लागतो. राष्ट्रीय कामगार आयोग, २००२ ने असंघटित क्षेत्रात काम करणाऱ्या कामगारांसाठी सर्वसमावेशक कायद्याची शिफारस केली आहे. एकदा कायदा लागू झाल्यानंतर, भारतीय उद्योगांमध्ये व्यावसायिक आरोग्य आणि सुरक्षितता मोठ्या प्रमाणात सुधारली जाईल.

व्यावसायिक रोग:

व्यावसायिक रोग लोकांना तुलनेने कमी माहिती आहेत. व्यावसायिक रोग केवळ अल्पसंख्याक कामगारांना त्रास देत असल्याने, व्यावसायिक रोगांवर कोणतेही प्रभावी उपचार उपलब्ध नाहीत. तथापि, उद्योगांमध्ये प्रभावी संरक्षणात्मक आणि प्रतिबंधात्मक उपाययोजना केल्यास व्यावसायिक रोग टाळता येऊ शकतात. व्यावसायिक रोग म्हणजे ते रोग म्हणून परिभाषित केले जाऊ शकतात जे रोजगाराच्या दरम्यान उद्भवतात.

काही व्यावसायिक रोग खालील प्रमाणे आहेत एस्बेस्टोसिस, सिलिकॉसिस, बॅगासोइस, बायसिओसिस, कॅसन डिसीज, कोळसा खाण कामगारांचे न्यूमोकोनिओसिस, टेलिग्राफिस्ट्स क्रॅम्प, लीड पॉयझनिंग, फॉस्फरस पॉइझनिंग, अँथ्रॅक्स, मर्क्युरी पॉइझनिंग, मँगनीज पॉइझनिंग इ.

८.४ भारतातील वेतन आणि उत्पन्न धोरण

अर्थव्यवस्थेत वेतन दोन महत्त्वपूर्ण कार्ये करतात. सर्वप्रथम, ते उद्योगातील उत्पादने वेतनाच्या रूपात मजुरांमध्ये वितरीत करतात. दुसरे म्हणजे, ते उत्पादनाच्या खर्चावर परिणाम करतात. मजुरी किंमत पातळी आणि रोजगार निर्धारित करते. वेतन धोरणातील समस्यांना तीन आयाम आहेत. राष्ट्रीय स्तरावर, कामगारांचे जीवनमान चांगले करणे, रोजगाराचा विस्तार करणे आणि भांडवल निर्मिती वाढवणे या परस्परविरोधी उद्दिष्टांचे निराकरण करणे ही बाब आहे. उत्पादन संस्था स्तरावर, समस्या ही एक प्रणाली विकसित करण्याची आहे जी चांगल्या उत्पादनासाठी प्रोत्साहन देते. दुसरा महत्त्वाचा परिमाण म्हणजे आर्थिक विकासासाठी अनुकूल असलेली वेतन रचना विकसित करणे. राष्ट्रीय वेतन धोरणाचे उद्दिष्ट देशाच्या आर्थिक परिस्थितीनुसार शक्य तितक्या उच्च स्तरावर मजुरी स्थापित करणे आवश्यक आहे आणि ते हे देखील सुनिश्चित करते की मजुरी मिळवणाऱ्याला आर्थिक विकासाच्या परिणामी देशाच्या वाढीव समृद्धीचा योग्य वाटा मिळेल.

भारतातील 'मजुरी धोरण' हा शब्द सामाजिक आणि आर्थिक धोरणाची विशिष्ट उद्दिष्टे साध्य करण्याच्या उद्देशाने मजुरीच्या स्तरावर किंवा संरचनेवर किंवा दोन्हीवर परिणाम करणारा कायदा आहे. वेतन धोरणाच्या सामाजिक उद्दिष्टांमध्ये कमी वेतनाचे उच्चाटन, वाजवी कामगार मानकांची स्थापना आणि वाढत्या किमतींपासून वेतन मिळवणाऱ्यांचे संरक्षण यांचा समावेश असू शकतो. एकूणच मजुरी करणाऱ्या समुदायाचे आर्थिक कल्याण वाढवणे हे वेतन धोरणाचे महत्त्वाचे उद्दिष्ट आहे. ILO च्या मते, विकसनशील अर्थव्यवस्थेतील वेतन धोरणाची उद्दिष्टे खालीलप्रमाणे असावीत:

१. वेतन देयकातील गैरप्रकार आणि गैरवर्तन रद्द करणे.

२. ज्या कामगारांची सौदेबाजीची स्थिती कमकुवत आहे त्यांच्यासाठी किमान वेतन निश्चित करणे आणि कामगार संघटना आणि सामूहिक सौदेबाजीच्या वाढीस चालना देणे.

३. आर्थिक विकासाच्या लाभांमध्ये कामगारांना न्याय्य वाटा मिळणे आणि त्यांचा महागाईपासून बचाव करणे.

४. मजुरीच्या भिन्नतेद्वारे आणि परिणामांद्वारे देयके प्रणालीद्वारे योग्य तेथे श्रमशक्तीचे अधिक कार्यक्षम वाटप आणि वापर घडवून आणणे.

भारतीय संदर्भात वेतन धोरण खालील महत्त्वाच्या घटकांमुळे महत्त्वाचे ठरते:

१. नियोजित आर्थिक विकासाची उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी राष्ट्रीय वेतन धोरण आवश्यक आहे. न्याय्य व सक्षम वेतन धोरणाशिवाय औद्योगिक शांतता प्रस्थापित होऊ शकत नाही.

२. भारतीय राज्यघटनेने त्याच्या प्रस्तावनेत समाजाचा समाजवादी नमुना विकसित करण्याचे आदेश दिले आहेत. १९९१ पासून देशाने खाजगीकरणाच्या वाटेवर सुरुवात केली असली तरी खाजगीकरण आणि समाजाचा समाजवादी पॅटर्न यांच्यात कोणताही संघर्ष नाही. उत्पन्नातील असमानता आणि दारिद्र्य कमी करण्यासाठी, संपूर्ण देशात वेतन न्याय्य आणि सक्षम असले पाहिजे आणि केवळ एक सुविचारित राष्ट्रीय वेतन धोरणच अशी न्याय्यता सुनिश्चित करू शकते.

३ . १९ व्या शतकाच्या उत्तरार्धात आकार घेतलेली आणि १९७० आणि १९८० च्या दशकात शिगेला पोहोचलेली कामगार संघटना चळवळ कमकुवत राहिली आणि देशातील संपूर्ण कामगार शक्ती संघटित करण्यात अपयशी ठरली. १९९० नंतर आणि खाजगीकरणाच्या पार्श्वभूमीवर, देशातील कामगार संघटना चळवळ व्यावहारिकरित्या अस्तित्वात नाही. अशा परिस्थितीत, लोकांना सामाजिक आणि आर्थिक न्यायाची हमी देण्यासाठी सरकारी नियमन आणि वेतन धोरण अधिक महत्त्वाचे बनते.

पंचवार्षिक योजना आणि वेतन धोरण

पहिली पंचवार्षिक योजना (१९५१ -५६). पहिल्या पंचवार्षिक योजनेने हे मान्य केले की औद्योगिक क्षेत्राच्या संदर्भात, योजनेच्या अंमलबजावणीच्या कालावधीत नफा आणि मजुरी यांवर सरकारचे काही नियंत्रण असावे आणि महागाईचा दबाव रोखण्यासाठी उपभोग खर्चाला परावृत्त केले जाऊ शकते आणि गुंतवणुकीच्या खर्चाला प्रोत्साहन दिले जाऊ शकते. वेतनातील वाढीव सुधारणा वेतनवाढीला कारणीभूत ठरू नये आणि आर्थिक अस्थिरता निर्माण करू नये अशी शिफारस करण्यात आली होती.

दुसरी पंचवार्षिक योजना (१९५६ -६१). दुसऱ्या योजनेत असे म्हटले आहे की कामगार धोरणात योग्य बदल करणे आवश्यक आहे. कामगार वर्गाच्या अपेक्षांनुसार वेतन आणण्यासाठी योजनेने तत्त्वे घालून दिली. या योजनेत परिणामांद्वारे किंवा उत्पादकतेवर आधारित वेतनवाढीची संकल्पना मांडण्यात आली. वेतन विवाद शांततेने सोडवण्यासाठी, योजनेमध्ये वेगवेगळ्या क्षेत्रातील नियोक्ते, कामगारांचे समान प्रतिनिधी आणि वैयक्तिक उद्योगांसाठी स्वतंत्र अध्यक्ष असलेल्या त्रिपक्षीय वेतन मंडळांची शिफारस करण्यात आली होती. योजनेमध्ये स्वेच्छेने किंवा अनिवार्यपणे मोठ्या युनिट्ससह सीमांत युनिट्सचे एकत्रीकरण करण्याची शिफारस करण्यात आली होती.

तिसरी पंचवार्षिक योजना (१९६१-६६) तिसरी योजना पुन्हा सांगते की मोठ्या उद्योगांमधील वेतन सामूहिक सौदेबाजी, सामंजस्य, लवाद आणि निर्णयाद्वारे निश्चित केले

जाईल आणि वेतनाच्या उद्देशाने त्रिपक्षीय वेतन मंडळे (उद्योगनिहाय) स्थापन करण्याचे धोरण. निर्धार चालू राहील.

चौथी पंचवार्षिक योजना (१९६९ -१९७४) वेतन प्रोत्साहनांवर चर्चा करण्यात आली आणि या योजनेदरम्यान उत्पादकता आणि प्रोत्साहनांवर एक अभ्यास गट स्थापन करण्यात आला. यावर अभ्यास गटाने महत्त्वपूर्ण शिफारशी केल्या उत्पादकता आणि प्रोत्साहन जे उद्योग आणि कामगार संघटनांनी स्वीकारले होते.

पाचव्या योजनेत (१९७५ -१९८०) उत्पादकता आणि प्रोत्साहनांच्या संदर्भात आधीच्या योजनांद्वारे निर्धारित केलेले लक्ष्य साध्य करण्याच्या आवश्यकतेवर जोर देण्यात आला.

सहाव्या योजनेत (१९८० -१९८५) अतिरिक्त रोजगार निर्मितीच्या दृष्टीने वेतन धोरणाच्या अंमलबजावणीवर भर देण्यात आला.

सातव्या पंचवार्षिक योजनेत (१९८५ -९०), क्षमता वापर, कार्यक्षमता आणि उत्पादकता आणि उद्योगांतर्गत अधिक स्पर्धा यावर अधिक भर देण्यात आला. औद्योगिक परवाना आणि आयात यांचे हळूहळू उदारीकरण केले गेले.

आठव्या आणि नवव्या योजनेच्या कालावधीत, संरक्षणात्मक कामगार धोरणाचा उल्लेख नाही पण याउलट, या कालावधीत निर्गमन धोरणावर चर्चा झाली. जादा मजूर असलेल्या उद्योगांमधून अतिरिक्त कामगारांची भरपाई, पुनर्प्रशिक्षित आणि पुनर्नियुक्तीसाठी राष्ट्रीय नूतनीकरण निधीची स्थापना करण्यात आली. संघटित क्षेत्रातील रोजगार कमी झाला आणि या काळात असंघटित क्षेत्रातील रोजगार वाढला. खाजगी क्षेत्राने कामगार कायद्यांचे तर्कसंगतीकरण करण्याची मागणी केली आहे आणि सरकारने उद्योगाच्या बाजूने औद्योगिक विवाद कायदा आणि कामगार संघटना कायद्यात सुधारणा करण्याचा अयशस्वी प्रयत्न केला.

१० व्या योजनेच्या कालावधीत (२००२ -०७), कामगार धोरणाचा फोकस २० पेक्षा कमी कामगारांना रोजगार देणाऱ्या छोट्या आस्थापनांकडे वळवला जात होता. योजनेच्या दस्तऐवजात असे दिसून आले आहे की ६० टक्के कामगार २० पेक्षा कमी कामगार असलेल्या आस्थापनांमध्ये काम करतात. या योजनेत कामगार धोरण आणि कामगारांच्या या भागावर कार्यक्रमांवर लक्ष केंद्रित करण्याची गरज व्यक्त करण्यात आली होती.

११ व्या योजनेत (२००७-२०१२) सर्वसमावेशक वाढीवर जोर देण्यात आला, ज्याचे उद्दिष्ट वेतन पातळी सुधारून गरिबी आणि असमानता कमी करणे, विशेषत: अनौपचारिक क्षेत्रासाठी, जेथे बहुतेक कामगार केंद्रित होते. या कालावधीत, राज्यांना त्यांचे किमान वेतन दर सुधारित आणि अद्ययावत करण्यासाठी प्रोत्साहित करण्यात आले. , विशेषत: मोठ्या अनौपचारिक कार्यबल असलेल्या क्षेत्रांमध्ये. केंद्र सरकारने राष्ट्रीय मजला स्तर किमान वेतन (NFLMW) देखील बेंचमार्क म्हणून सेट केले आहे, जरी राज्यस्तरीय अंमलबजावणी भिन्न आहे. योजनेने महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार हमी कायदा (सारख्या योजनांद्वारे रोजगाराला प्रोत्साहन दिले. मनरेगा). या कालावधीत महागाईच्या दबावाला परावर्तित करण्यासाठी मनरेगा मजुरी वाढवण्यात आली, ज्यामुळे ग्रामीण उत्पन्न सुधारण्यास मदत झाली.

१२ व्या योजनेने सर्वसमावेशक वाढीची थीम चालू ठेवली, ज्यामध्ये रोजगार निर्मिती, वेतन सुधारणा आणि विषमता कमी करण्यावर जोर देण्यात आला.

वेतन संरचना सुधारणे:

१२ व्या योजनेने (२०१२ -२०१७) जीवनमान सुधारण्यासाठी सभ्य काम आणि वेतनाची गरज ओळखली आहे. किमान वेतनासाठी मजला / स्तर वाढवणे हे त्याचे उद्दिष्ट होते आणि राज्य-स्तरीय किमान वेतन नियमितपणे सुधारण्यावर भर देण्यात आला. वेतन-निर्धारणामध्ये अधिक लवचिकता आणण्याचे आवाहन देखील करण्यात आले यंत्रणा, विशेषत: आयटी, सेवा आणि उत्पादन यांसारख्या उच्च-वाढीच्या क्षेत्रांमध्ये, कामगार अधिकारांचे रक्षण करताना. योजनेमध्ये शहरी आणि ग्रामीण भागात आणि कुशल आणि अकुशल कामगारांमधील वेतन असमानता कमी करण्यावर अधिक भर देण्यात आला आहे. या गटांना योग्य मोबदला मिळावा यासाठी कृषी आणि अकुशल कामगारांवर विशेष लक्ष देण्यात आले. समान कामासाठी समान वेतन ही आवर्ती थीम होती, लिंग-आधारित वेतनातील तफावत कमी करण्याचे सरकारचे उद्दिष्ट होते.

MGNREGA सारख्या कार्यक्रमांचा आणखी विस्तार करण्यात आला, ज्यात महागाईच्या कारणास्तव वेतन वाढ करण्यात आली. राष्ट्रीयस्वास्थ्य विमा योजना (RSBY), कामगार आणि कुटुंबांसाठी आरोग्य विमा प्रदान करून, त्यांच्या आर्थिक स्थिरतेवर अप्रत्यक्षपणे परिणाम करणाऱ्या योजनांसह अनौपचारिक कामगारांसाठी सामाजिक सुरक्षिततेलाही प्राधान्य देण्यात आले.

१२ व्या योजनेनंतरचे वेतन धोरण (२०१७ नंतरचा कालावधी / NITI आयोग युग)

पंचवार्षिक योजनांच्या समाप्तीसह, मजुरी धोरण NITI आयोगाच्या मार्गदर्शनाखाली पडले, ज्याने अधिक बाजाराभिमुख आणि लवचिक दृष्टीकोन स्वीकारला. पारंपारिक नियोजन रचना संपुष्टात आली असली तरी, विविध सुधारणांद्वारे वेतनासंबंधीचे महत्त्वाचे धोरणात्मक बदल पुढे नेण्यात आले. .

वेतनावरील संहिता, २०१९ :मजुरीवरील संहिता, २०१९ ही चार कामगार कायद्यांचे एकत्रीकरण करणारी एक प्रमुख सुधारणा होती: किमान वेतन कायदा, वेतन देय कायदा, बोनस कायदा आणि समान मोबदला कायदा.

या कायद्याने सर्व क्षेत्रांमध्ये वेतन नियमन सुलभ केले आणि किमान वेतन स्तरांचे प्रमाणीकरण करून संपूर्ण भारतामध्ये लागू होणारा राष्ट्रीय किमान वेतन कायदा सादर केला. अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांसह सर्व कामगारांना कव्हर करणे आणि वेतनाच्या दीर्घकालीन समस्यांचे निराकरण करण्यासाठी तसेच असमानता आणि अनियमित देयके यांची सुधारित अंमलबजावणी यंत्रणा या संहितेचा उद्देश आहे. सरकारने रोजगार आणि सामाजिक सुरक्षा तरतुदींचे अधिक औपचारिकीकरण करून अनौपचारिक क्षेत्रासाठी वेतन संरक्षण वाढवण्याचा प्रयत्न केला. NITI आयोग अंतर्गत वेतन धोरणे स्वयंरोजगार, कौशल्य कार्यक्रम, आणि अनौपचारिक कामगारांना औपचारिक संरचनांमध्ये एकत्रित करण्यावर लक्ष केंद्रित करते. वेतन सुरक्षा.

गिग इकॉनॉमी आणि वेजेस: गिग इकॉनॉमीच्या वाढीसह, ज्यामध्ये डिलिव्हरी सेवा, राइड-हेलिंग आणि फ्रीलान्सिंग **(राईड- हेलिंग म्हणजे उबेर आणि ओला यासारख्या ऑनलाइन PLATFORM द्वारे ग्राहकांची ड्रायव्हरशी जुळणारी सेवा म्हणून केली जाते जी ग्राहकांना त्यांच्या गंतव्यस्थानापर्यंत पोहोचण्यासाठी ड्रायव्हर्सना सहजपणे नियुक्त करू शकते. ज्यामुळे शहरी गतीशीलता सुधारते आणि ड्रायव्हर्सना नोकरीची संधी उपलब्ध करून देते. आणि फ्रीलान्सिंग म्हणजे हा एक स्वयंरोजगाराचा प्रकार आहे जेथे व्यक्ती दीर्घकालीन वचनबद्धतेशिवाय कराराच्या आधारावर ग्राहकासाठी स्वतंत्रपणे काम करतात. आणि यामध्ये लेखन,डिझाईन ,आयटी,विपणन आणि सल्लामसलत इ. चा समावेश होतो ,)** प्लॅटफॉर्मचा समावेश होता, वेतन धोरणाला अनुकूल करावे लागले. अस्थायी किंवा कंत्राटी कामगारांसाठी वेतन संरक्षण आणि सामाजिक सुरक्षेची गरज सरकारने ओळखली.

ग्रामीण रोजगारावर लक्ष केंद्रित करा: मनरेगा सारखे कार्यक्रम ग्रामीण रोजगार आणि मजुरीची सुरक्षा प्रदान करण्यात महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावत आहेत. ग्रामीण कामगारांना वास्तविक उत्पन्नाचे संरक्षण सुनिश्चित करण्यासाठी महागाईसाठी नियमितपणे वेतन समायोजित करण्याचे प्रयत्न केले गेले.

निष्कर्ष: भारताची वेतन आणि उत्पन्न धोरणे ही आर्थिक विषमता, गरिबी आणि असमानता दूर करण्यासाठी महत्त्वपूर्ण साधने आहेत. मजुरी धोरणे, विशेषत: किमान वेतन कायदे आणि वेतन संहितेद्वारे, कामगारांना योग्य मोबदला मिळावा हे सुनिश्चित करण्याचे उद्दिष्ट आहे. तथापि, विशेषत: अनौपचारिक क्षेत्रात या कायद्यांची अंमलबजावणी करण्यात आव्हाने आहेत. **८.५ भारतातील क्षेत्रीय कामगार बाजार**

भारतीय श्रमिक बाजार हे औपचारिक आणि अनौपचारिक क्षेत्रांमधील एका वेगळ्या विभाजनाद्वारे वैशिष्ट्यीकृत आहे, बहुतेक कामगार अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत गुंतलेले आहेत. औपचारिक क्षेत्र, ज्याला संघटित क्षेत्र म्हणूनही ओळखले जाते, कायदेशीर संरक्षण, वेतन आणि सामाजिक सुरक्षा लाभांसह रोजगार देते. अनौपचारिक क्षेत्र, किंवा असंघटित क्षेत्र, विशेषत: कमी किंवा कोणतीही नोकरी सुरक्षा, फायदे किंवा औपचारिक करार नसलेल्या अनियमित रोजगाराद्वारे वैशिष्ट्यीकृत आहे.

१ . कृषी क्षेत्र:

शेती हा भारतातील रोजगाराचा सर्वात मोठा स्त्रोत आहे, जो प्रामुख्याने अनौपचारिक क्षेत्राद्वारे चालविला जातो. सुमारे ८५ % - ९० % कृषी क्षेत्रातील कर्मचारी अनौपचारिक आहेत, ज्यात कामगार हे छोटे शेतकरी, वाटेकरी आणि भूमिहीन मजूर म्हणून गुंतलेले आहेत. शेतीमधील औपचारिक रोजगार अत्यल्प आहे, मोठ्या प्रमाणात कृषी व्यवसाय कंपन्या आणि सरकारी कृषी सेवांपुरता मर्यादित आहे, तरीही या क्षेत्रात अजूनही भरीव औपचारिक नोकरीच्या संधीची कमतरता आहे.

आव्हाने : कमी वेतन, हंगामी बेरोजगारी आणि सामाजिक सुरक्षेचा अभाव या अनौपचारिक कृषी श्रम बाजारातील प्रचलित समस्या आहेत. शिवाय, शेतीला बेरोजगारीने ग्रासले आहे, जेथे कामगार कामावर आहेत परंतु त्यांचा पूर्ण उपयोग होत नाही.

२ . उत्पादन क्षेत्र:

i) अनौपचारिक क्षेत्र : भारतातील उत्पादन कर्मचाऱ्यांचा मोठा भाग अनौपचारिक क्षेत्रात गुंतलेला आहे. लघु आणि मध्यम उद्योग (SMEs) या क्षेत्रावर वर्चस्व गाजवतात आणि या उद्योगांमधील जास्तीत जास्त टक्के कामगारांना औपचारिक करार किंवा कायदेशीर संरक्षण नसते. उत्पादनातील अनौपचारिक श्रमामध्ये सामान्यत: कमी वेतन, अकुशल किंवा अर्ध-कुशल नोकऱ्या असतात.

ii) औपचारिक क्षेत्र : ऑटोमोबाईल्स, फार्मास्युटिकल्स, कापड आणि ग्राहकोपयोगी वस्तू यांसारख्या मोठ्या उद्योगांमध्ये औपचारिक उत्पादन रोजगार केंद्रित आहे. औपचारिक क्षेत्रातील कामगारांना सामान्यत: सामाजिक सुरक्षा लाभ, किमान वेतन आणि चांगल्या कामाच्या परिस्थितीमध्ये प्रवेश असतो.

मोठ्या उद्योगांमध्ये कंत्राटी कामगारांच्या वाढीमुळे उत्पादनातील औपचारिक आणि अनौपचारिक रोजगारांमधील रेषा पुसट झाली आहे. औपचारिक क्षेत्राचा भाग असूनही, अनेक कामगारांना कंत्राटी पद्धतीने कामावर घेतले जाते, ज्यामुळे त्यांना लाभ मिळणे मर्यादित होते.

३ . बांधकाम क्षेत्र:

i) अनौपचारिक क्षेत्र : बांधकाम क्षेत्र हे कमालीचे अनौपचारिक आहे, ज्यात ८० % पेक्षा जास्त कामगार स्थलांतरित मजूर आहेत, जे सहसा करार किंवा औपचारिक करारांशिवाय काम करतात. अनौपचारिक बांधकाम क्षेत्रातील कामगारांना अनियमित रोजगार, कमी वेतन आणि सुरक्षिततेचा अभाव यासारख्या समस्यांना तोंड द्यावे लागते.

ii) औपचारिक क्षेत्र : मोठ्या पायाभूत सुविधा प्रकल्पांमध्ये आणि औपचारिक रोजगार पद्धतींचे पालन करणाऱ्या बांधकाम कंपन्यांमध्ये कमी प्रमाणात कामगार कार्यरत आहेत. या प्रकल्पांमध्येही, कामगारांचा महत्त्वपूर्ण वाटा कंत्राटदारांना आउटसोर्स केला जातो जे सहसा अनौपचारिक मजुरांवर अवलंबून असतात.

बांधकाम क्षेत्र हे हंगामी काम, वारंवार होणारे अपघात आणि कायदेशीर संरक्षणाचा अभाव यासाठी ओळखले जाते, विशेषत: अनौपचारिक विभागात.

४ . सेवा क्षेत्र:

i) औपचारिक क्षेत्र : भारताच्या Gड P मध्ये सेवा क्षेत्र हे सर्वात मोठे योगदान देणारे आहे आणि त्यात माहिती तंत्रज्ञान (IT), वित्तीय सेवा, बँकिंग, दूरसंचार आणि शिक्षण यांसारख्या उद्योगांचा समावेश आहे. हे उद्योग मोठ्या प्रमाणात औपचारिक आहेत, नियमित रोजगार, सामाजिक सुरक्षा आणि उच्च वेतन देतात.

अ) IT आणि IT-सक्षम सेवा (ITES): IT क्षेत्र हे शहरी भागातील एक प्रमुख औपचारिक नियोक्ता आहे, ज्यामध्ये संरचित नोकऱ्या, स्पष्ट वेतन संरचना आणि सामाजिक सुरक्षा फायदे आहेत. इतर क्षेत्रांच्या तुलनेत आयटी व्यावसायिकांना कामाच्या चांगल्या परिस्थितीचा आनंद मिळतो.

ब) वित्तीय सेवा आणि बँकिंग : बँकिंग आणि वित्तीय सेवा उद्योग हे स्थिर रोजगार, पेन्शन योजना आणि करिअरच्या प्रगतीच्या संधी प्रदान करणारे अत्यंत औपचारिक क्षेत्राचे आणखी एक उदाहरण आहे.

ii) अनौपचारिक क्षेत्र : सेवा क्षेत्राचा मोठा भाग अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेच्या अंतर्गत येतो, विशेषत: किरकोळ व्यापार, आदरातिथ्य, पर्यटन, वाहतूक आणि घरगुती काम यासारख्या क्षेत्रांचा यात समावेश होतो . या क्षेत्रातील कामगारांना अनेकदा करार आणि नोकरीच्या सुरक्षेशिवाय नियुक्त केले जाते.

a) आदरातिथ्य आणि पर्यटन : आदरातिथ्य क्षेत्र विशेषत: लहान रेस्टॉरंट्स, लॉज आणि प्रवासी सेवांमध्ये मोठ्या संख्येने अनौपचारिक कामगारांना नियुक्त करते. मोठ्या हॉटेल चेनमध्ये औपचारिक नोकऱ्या अस्तित्वात असल्या तरी, अनौपचारिक विभाग या क्षेत्रात वर्चस्व गाजवते.

ब) किरकोळ : किरकोळ व्यापार हा अनौपचारिक मजुरांचा एक प्रमुख नियोक्ता आहे, ज्यामध्ये छोट्या दुकानातील कामगार, रस्त्यावरील विक्रेते आणि वितरण सेवा औपचारिक नियामक चौकटीच्या बाहेर येतात.

५ . वाहतूक क्षेत्र

i) अनौपचारिक क्षेत्र : वाहतूक क्षेत्रातील कामगारांचा मोठा भाग (उदा. ऑटो-रिक्षा चालक, सायकल रिक्षा चालक, टॅक्सी चालक) अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत, अनेकदा स्वयंरोजगार व्यक्ती म्हणून किंवा अनौपचारिक कराराद्वारे काम करतात.

ii) औपचारिक क्षेत्र : परिवहन क्षेत्रातील औपचारिक रोजगार प्रामुख्याने सार्वजनिक क्षेत्रातील वाहतूक (जसे की भारतीय रेल्वे आणि राज्य परिवहन महामंडळे) आणि मोठ्या लॉजिस्टिक/ माल वाहतूक कंपन्यांमध्ये केंद्रित आहे या क्षेत्रातील कामगारांना कायदेशीर संरक्षण, वेतन संरचना आणि सामाजिक सुरक्षा लाभ मिळतात.

गिग इकॉनॉमी इम्पॅक्ट : राइड-हेलिंग सर्व्हिसेस (उबेर, ओला) सारख्या प्लॅटफॉर्म-आधारित गिग वर्कच्या वाढीमुळे अनौपचारिक वाहतूक क्षेत्राचा कायापालट झाला आहे, जरी या जागेत कामगारांचे औपचारिकीकरण मर्यादित राहिले आहे. गिग कामगारांना उत्पन्नाची स्थिरता आणि फायद्यांमध्ये प्रवेश या समस्यांचा सामना करावा लागतो.

६ . व्यापार आणि किरकोळ क्षेत्र:

i) अनौपचारिक क्षेत्र : किरकोळ क्षेत्रातील बहुसंख्य कामगार, ज्यात छोटे दुकानदार, रस्त्यावरील विक्रेते आणि अनौपचारिक विक्रेते यांचा समावेश आहे, असंघटित किंवा अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत काम करतात. या क्षेत्राच्या अनौपचारिक स्वरूपाचा अर्थ असा आहे की सामाजिक सुरक्षा, आरोग्यसेवा किंवा कायदेशीर संरक्षणांमध्ये कमी प्रवेश आहे.

ii) औपचारिक क्षेत्र : संघटित किरकोळ क्षेत्र, ज्यामध्ये मोठे शॉपिंग मॉल्स, चेन स्टोअर्स आणि Amazon आणि Flipkart सारख्या ई-कॉमर्स दिग्गजांचा समावेश आहे, ज्यात कर्मचाऱ्यांना आरोग्यसेवा, विमा आणि पगारी रजा यासारखे फायदे मिळतात. तथापि, या

क्षेत्रातील अस्थायी किंवा कंत्राटी कामगार आणि वितरण कर्मचाऱ्यांचे अनेकदा अनौपचारिक कामगार म्हणून वर्गीकरण केले जाते.

ई-कॉमर्सच्या वाढीमुळे कर्मचाऱ्यांच्या काही विभागांचे औपचारिकीकरण (जसे की गोदाम आणि लॉजिस्टिक) आणि टमटम कामाचा उदय या दोन्ही गोष्टींना हातभार लागला आहे.

७. सार्वजनिक क्षेत्र आणि सरकारी रोजगार:

i) औपचारिक क्षेत्र : केंद्र आणि राज्य सरकारच्या नोकऱ्या, सार्वजनिक क्षेत्रातील उपक्रम (पीएसयू), संरक्षण सेवा आणि रेल्वे यासह सार्वजनिक क्षेत्र हे भारतातील औपचारिक रोजगाराचा एक प्रमुख भाग आहे. या क्षेत्रातील कामगारांना कायमस्वरूपी करार, पेन्शन, आरोग्यसेवा आणि इतर कल्याणकारी योजनांचा लाभ मिळतो.

ii) अनौपचारिक क्षेत्र : सार्वजनिक क्षेत्रातही, अनौपचारिक रोजगार अस्थायी कामगार, कंत्राटी कामगार आणि रोजंदारी मजुरांच्या स्वरूपात अस्तित्वात आहे ज्यांना कायम कर्मचाऱ्यांसारखे फायदे आणि नोकरीची सुरक्षा मिळत नाही.

भारतीय कामगार बाजारपेठेतील आव्हाने:

i) उच्च अनौपचारिक रोजगार : आर्थिक वाढ असूनही, भारतातील बहुसंख्य कर्मचारी अनौपचारिक राहतात, कायदेशीर संरक्षण, आरोग्यसेवा किंवा पेन्शन योजनांमध्ये फारसा प्रवेश नाही. अनौपचारिकता विशेषतः कृषी, बांधकाम आणि सेवांमध्ये जास्त आहे.

ii) कमी वेतन वाढ आणि उत्पन्न विषमता: औपचारिक आणि अनौपचारिक क्षेत्रांमध्ये लक्षणीय वेतन असमानता आहे. औपचारिक क्षेत्रातील कामगारांच्या तुलनेत अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांना कमी वेतन मिळते, अनेकदा किमान वेतन मर्यादेपेक्षा कमी असते.

iii) सामाजिक सुरक्षेचा अभाव : अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगार, जे बहुसंख्य कामगार शक्ती बनवतात, त्यांना अनेकदा आरोग्य विमा, भविष्य निर्वाह निधी आणि सेवानिवृत्ती लाभ यांसारख्या सामाजिक सुरक्षा लाभांमध्ये प्रवेश मिळत नाही.

iv) कौशल्याची तफावत : श्रमशक्तीमध्ये उपलब्ध कौशल्ये आणि औपचारिक क्षेत्रातील नोकऱ्यांची मागणी, विशेषत: आयटी आणि मॅन्युफॅक्चरिंग यांसारख्या उच्च-वाढीच्या क्षेत्रांमध्ये विसंगती आहे.

निष्कर्ष:

भारताचे श्रमिक बाजार मोठ्या प्रमाणात विभागलेले आहे, बहुतेक क्षेत्रांमध्ये मोठ्या प्रमाणात अनौपचारिक कर्मचारी आहेत. औपचारिक क्षेत्र, आयटी, वित्तीय सेवा आणि सार्वजनिक रोजगार यांसारख्या क्षेत्रांमध्ये वाढत असताना, अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेच्या तुलनेत तुलनेने लहान आहे. कामगार सुधारणा, सामाजिक सुरक्षा विस्तार आणि डिजिटल प्लॅटफॉर्मद्वारे श्रमिक बाजार औपचारिकीकरणाकडे सरकारचा प्रयत्न अनौपचारिक क्षेत्राचा आकार कमी करण्याचा उद्देश आहे. तथापि, औपचारिक आणि अनौपचारिक रोजगार,

विशेषत: कृषी, बांधकाम आणि किरकोळ यांसारख्या क्षेत्रांमधील अंतर भरून काढण्यात महत्त्वाची आव्हाने आहेत.

८.६ भारतातील कामगार बाजारावर उदारीकरण आणि जागतिकीकरणाचा प्रभाव

१९९१ मध्ये सुरू झालेल्या भारतीय अर्थव्यवस्थेच्या उदारीकरण आणि जागतिकीकरणाचा देशाच्या श्रम बाजारावर खोल परिणाम झाला, ज्यामुळे औपचारिक आणि अनौपचारिक दोन्ही क्षेत्रांमध्ये परिवर्तन झाले. अधिक बाजाराभिमुख अर्थव्यवस्थेकडे वळले, राज्याचा हस्तक्षेप कमी झाला आणि जागतिक बाजारपेठांशी अधिक एकीकरण झाले.

१ . शेतीकडून उद्योग आणि सेवांकडे शिफ्ट:

i) कृषी रोजगारातील घट : उदारीकरण आणि जागतिकीकरणामुळे आर्थिक वैविध्यतेला प्रोत्साहन मिळाले, ज्यामुळे कृषी क्षेत्रातील रोजगाराचा वाटा कमी झाला, तरीही ते अजूनही सर्वात मोठ्या प्रमाणात कामगारांना रोजगार देते. अनेक कामगार उत्पादन आणि सेवा क्षेत्रात, विशेषतः शहरी भागात स्थलांतरित झाले.

ii) सेवा क्षेत्राची वाढ : सेवा क्षेत्राने, विशेषत: IT आणि IT-सक्षम सेवा (ITES), औपचारिक रोजगाराचे प्रमुख स्त्रोत बनून, घातांकीय वाढ अनुभवली. बँकिंग, दूरसंचार आणि किरकोळ यांसारख्या उद्योगांचाही विस्तार झाला, ज्यामुळे अधिक कुशल श्रमशक्ती आत्मसात झाली.

२ . अनौपचारिक रोजगाराची वाढ:

i) अनौपचारिक क्षेत्राचा विस्तार : जरी उदारीकरणामुळे आधुनिक उद्योगांची वाढ झाली असली तरी त्यामुळे अनौपचारिक रोजगाराचा विस्तारही झाला. अनौपचारिक क्षेत्र (असंघटित क्षेत्र) वाढले आउटसोर्सिंग, उपकंत्राटीकरण आणि औपचारिक कामगार कायद्यांचे पालन न करणाऱ्या छोट्या उद्योगांच्या वाढीचा परिणाम म्हणून वाढले .

ii) कंत्राटी आणि अनौपचारिक काम: उदारीकरणानंतर, विशेषत: बांधकाम, उत्पादन आणि अगदी सेवा यांसारख्या उद्योगांमध्ये कंत्राटी आणि आकस्मिक मजुरांमध्ये लक्षणीय बदल झाला. याचा अर्थ नोकरीची सुरक्षितता कमी होणे, फायद्यांचा अभाव आणि कामगारांसाठी कमकुवत सौदेबाजी शक्ती इ. बाबतीत .

iii) शहरांमध्ये स्थलांतर: उदारीकरणामुळे रोजगाराच्या शोधात ग्रामीण भागातून शहरांकडे मोठ्या प्रमाणावर स्थलांतर झाले, ज्यामुळे शहरी भागात अनौपचारिक क्षेत्राच्या विस्तारास हातभार लागला. स्थलांतरितांनी अनेकदा कायदेशीर संरक्षणाशिवाय कमी पगाराच्या, असुरक्षित नोकऱ्या स्वीकारल्या .

३ . औपचारिक क्षेत्रातील बदल :

i) उच्च-कौशल्य नोकऱ्यांमध्ये वाढ : औपचारिक क्षेत्र, विशेषत: आयटी, फार्मास्युटिकल्स आणि वित्त यांसारख्या उच्च-कौशल्य उद्योगांना जागतिकीकरणाचा फायदा झाला. कुशल कामगारांची उपलब्धता, शिक्षणातील गुंतवणूक आणि वाढत्या निर्यात बाजारामुळे या क्षेत्रांमध्ये उच्च रोजगार निर्मिती झाली. याचा परिणाम विशेषतः शहरी भारतातील मध्यमवर्गात वाढ झाला.

ii) लो-स्किल मॅन्युफॅक्चरिंगमध्ये स्थैर्य (कमी कौशल्य उत्पादनामध्ये) : जागतिकीकरण असूनही, कमी-कौशल्य उत्पादन अपेक्षेप्रमाणे मजबूतपणे वाढले नाही. चीन किंवा आग्नेय आशियाई राष्ट्रांसारख्या इतर विकसनशील देशांच्या विपरीत, भारताने जागतिक उत्पादन केंद्र बनण्यासाठी संघर्ष केला, ज्यामुळे कामगार-केंद्रित उद्योगांमध्ये मर्यादित औपचारिक रोजगार निर्मिती झाली.

iii) वाढलेली उत्पादकता : परकीय गुंतवणुकीचा ओघ आणि जागतिक बाजारपेठेतील एक्सपोजरमुळे, औपचारिक क्षेत्रातील अनेक कंपन्यांनी तांत्रिक सुधारणा आणि उत्पादकतेत सुधारणा अनुभवल्या. तथापि, ऑटोमेशन आणि भांडवल-केंद्रित उत्पादन पद्धतींमुळे अनेकदा कामगारांचे विस्थापन होते.

४ . वेतन असमानता आणि उत्पन्न असमानता:

i) वाढती वेतन असमानता : उदारीकरणामुळे विविध क्षेत्रे आणि कौशल्य स्तरांमधील वेतन असमानता निर्माण झाली. आयटी आणि वित्तीय सेवांसारख्या उच्च-कौशल्य उद्योगांमधील कामगारांना वेतनात लक्षणीय वाढ दिसून आली, तर कमी कौशल्याच्या नोकऱ्यांमध्ये, विशेषत: अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांना खऱ्या वेतनात स्थिर किंवा घटतेचा अनुभव आला.

ii) सर्व क्षेत्रांमध्ये वेतन असमानता : आर्थिक उदारीकरणामुळे बंगळुरू, मुंबई, दिल्ली आणि चेन्नई सारख्या विशिष्ट शहरी केंद्रांमध्ये वाढ झाली, ज्यामुळे वेतन पातळी आणि रोजगाराच्या संधींमध्ये प्रादेशिक असमानता निर्माण झाली. ग्रामीण आणि अविकसित प्रदेशातील कामगारांना जागतिकीकरणाचे कमी फायदे दिसले.

५ . वाढलेली श्रम लवचिकता:

i) कामगार बाजारपेठेची लवचिकता : जागतिकीकरणामुळे श्रमिक बाजारातील अधिक लवचिकता, विशेषत: औपचारिक क्षेत्रात. परिणामी, खर्च कमी करण्यासाठी आणि कठोर कामगार नियम टाळण्यासाठी अनेक कंपन्यांनी कंत्राटी किंवा तात्पुरत्या आधारावर कामगारांना कामावर घेण्यास सुरुवात केली.

ii) कामगार संघटनांच्या प्रभावात घट : अधिक लवचिक श्रमिक बाजाराकडे वळल्याने कामगार संघटनांची शक्ती कमकुवत झाली, विशेषत: अशा क्षेत्रांमध्ये जेथे रोजगार अधिक विखंडित आणि अनौपचारिक झाला. यामुळे कामगारांची बार्गेनिंग पॉवर / सौदाशक्ती कमी झाली आणि अनेक कर्मचाऱ्यांना कमी फायदे मिळाले.

६ . गिग इकॉनॉमीचा उदय

i) तंत्रज्ञान आणि जागतिकीकरणाचा प्रभाव : तंत्रज्ञानातील प्रगतीसह उदारीकरण आणि जागतिकीकरणाने भारतातील गिग अर्थव्यवस्थेच्या वाढीस हातभार लावला आहे. म्हणजे उबेर, ओला, स्विगी आणि झोमॅटो सारख्या डिजिटल प्लॅटफॉर्मने नवीन प्रकारचे रोजगार निर्माण केले आहेत, जरी या नोकऱ्या बहुतांशी अनौपचारिक असतात ज्यात नोकरीची सुरक्षितता कमी असते.

ii) औपचारिक क्षेत्रांचे अनौपचारिकीकरण : गिग इकॉनॉमीमधील अनेक नोकऱ्या औपचारिक आणि अनौपचारिक कामांमधील रेषा अस्पष्ट करतात. कामगार तांत्रिकदृष्ट्या औपचारिक संरचनेचा भाग असताना, त्यांच्याकडे सहसा औपचारिक करार, सामाजिक सुरक्षा फायदे आणि नोकरीची सुरक्षा नसते.

७. लिंग प्रभाव:

i) महिलांसाठी औपचारिक क्षेत्रातील संधी : उदारीकरणामुळे औपचारिक क्षेत्रात विशेषतः बँकिंग, आयटी आणि शिक्षण यासारख्या उद्योगांमध्ये महिलांसाठी अधिक संधी निर्माण झाल्या. शहरी भागात, विशेषत: सेवा-केंद्रित उद्योगांमध्ये, औपचारिक कार्यबलामध्ये महिलांच्या सहभागामध्ये सुधारणा दिसून आली आहे.

ii) अनौपचारिक क्षेत्राचा प्रसार : तथापि, महिलांचा एक महत्त्वपूर्ण भाग अनौपचारिक क्षेत्रात काम करत आहे, विशेषत: घरगुती काम, शेती आणि लघुउत्पादनात, जेथे वेतन आणि नोकरीची सुरक्षा कमी आहे. बहुसंख्य महिला कामगारांसाठी अनौपचारिक क्षेत्र हे रोजगाराचे प्राथमिक स्त्रोत आहे.

८. कामगार संघटनांवर होणारा परिणाम:

i) कामगार संघटनांचा कमी झालेला प्रभाव : उदारीकरणामुळे कामगार संघटनांचा प्रभाव कमी झाला कारण उद्योग अधिक लवचिकता, उपकंत्राटीकरण आणि अनौपचारिकीकरणाकडे वळले. कापड, कोळसा खाणकाम आणि सार्वजनिक क्षेत्रातील युनिट्स (पीएसयू) यांसारख्या पारंपारिक उद्योगांमधील संघीकृत नोकऱ्यांमध्ये घट झाली.

९ . कामगार सुधारणा आणि जागतिकीकरण:

i) कामगार कायद्यातील सुधारणा: भारत सरकारने परकीय गुंतवणूक आकर्षित करण्यासाठी व्यावसायिक वातावरण सुधारण्याच्या उद्देशाने कामगार सुधारणांवर जोर दिला आहे. श्रम संहिता (२०२०) ने अनेक कामगार कायदे सरलीकृत आणि एकत्रित केले आहेत. या सुधारणा नियमांना सुव्यवस्थित करण्यासाठी आणि परदेशी गुंतवणूक आकर्षित करण्यासाठी डिझाइन केल्या गेल्या असताना, त्यांनी कमी झालेल्या कामगार संरक्षणाबद्दल चिंता निर्माण केली आहे.

ii) परकीय गुंतवणुकीला आकर्षित करणे : जागतिकीकरणामुळे ऑटोमोबाईल्स, दूरसंचार, रिटेल आणि फार्मास्युटिकल्स यांसारख्या क्षेत्रांमध्ये थेट परकीय गुंतवणुकीचा (Fड I) लक्षणीय प्रवाह झाला.

औपचारिक नोकऱ्या निर्माण केल्या परंतु अनौपचारिक पुरवठा साखळीतील कामगार शोषण आणि खालच्या मानकांबद्दलही चिंता व्यक्त केली.

१० . कौशल्य आणि शिक्षण:

i) कुशल कामगारांची मागणी : भारतीय अर्थव्यवस्थेच्या उदारीकरणामुळे IT, बँकिंग आणि वित्त यांसारख्या क्षेत्रांमध्ये कुशल कामगारांची मागणी वाढली. यामुळे श्रम बाजाराच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी स्किल इंडिया मिशन सारख्या शिक्षण आणि कौशल्य उपक्रमांवर भर देण्यात आला.

११ . स्थलांतर आणि प्रेषण

i) वाढलेले कामगार स्थलांतर : उदारीकरण आणि जागतिकीकरणामुळे आखाती देश, आग्नेय आशिया आणि युरोपमध्ये विशेषतः बांधकाम, आरोग्यसेवा आणि घरगुती काम यासारख्या क्षेत्रांमध्ये कामगारांचे लक्षणीय स्थलांतर झाले आहे. या स्थलांतरित कामगारांकडून पाठवले जाणारे पैसे हे भारतासाठी उत्पन्नाचे महत्त्वाचे साधन बनले आहेत.

ii) अंतर्गत स्थलांतर : भारतामध्ये आर्थिक उदारीकरणामुळे मोठ्या प्रमाणावर ग्रामीण-ते-शहरी स्थलांतर, विशेषतः महानगरांमध्ये स्थलांतर झाले. यामुळे शहरी भागात अनौपचारिक श्रमशक्ती वाढली आणि शहरी झोपडपट्ट्या आणि रोजगार कमी होण्यास हातभार लागला.

निष्कर्ष:

उदारीकरण आणि जागतिकीकरणाने भारताच्या श्रम बाजाराला लक्षणीयरीत्या आकार दिला. या बदलांमुळे आर्थिक विकासाला चालना मिळाली आणि आयटी, वित्त आणि दूरसंचार यांसारख्या क्षेत्रांमध्ये नोकऱ्या निर्माण झाल्या, परंतु फायदे असमानपणे वितरित केले गेले. औपचारिक क्षेत्राने उच्च-कौशल्य क्षेत्रांमध्ये वाढ अनुभवली, परंतु अनौपचारिक रोजगाराचा विस्तार झाला, विशेषत: कमी-कौशल्य, कमी वेतनाच्या उद्योगांमध्ये. वाढती उत्पन्न असमानता, वेतन असमानता आणि कामाचे अनौपचारिकीकरण ही प्रमुख आव्हाने आहेत, जरी भारत जागतिक अर्थव्यवस्थेत आणखी एकीकरण करत आहे.

प्रभावी कामगार सुधारणा, कौशल्य उपक्रम आणि अनौपचारिक कामगारांसाठी सामाजिक सुरक्षा वाढविण्यासाठी धोरणे या आव्हानांना सामोरे जाण्यासाठी आणि जागतिकीकरणाचे फायदे कामगारांच्या मोठ्या भागापर्यंत पोहोचतील याची खात्री करण्यासाठी महत्त्वपूर्ण ठरतील.

८.७ प्रश्न

१. उत्पादकता आणि मजुरीवर कामगार संघटनांच्या प्रभावाची चर्चा करा.
२. भारतात स्वीकारलेल्या सामाजिक सुरक्षा उपायांचे स्पष्टीकरण द्या.
३. व्यावसायिक सुरक्षा आणि सुरक्षितता यावर एक टीप लिहा.
४. भारतातील वेतन आणि उत्पन्न धोरणावर चर्चा करा.
५. भारतातील क्षेत्रीय श्रम बाजार स्पष्ट करा.
६. भारतातील कामगार बाजारपेठेवर उदारीकरण आणि जागतिकीकरणाच्या प्रभावाची चर्चा करा.

❖❖❖❖