

औपचारिक आणि अनौपचारिक क्षेत्र

घटक रचना

१.० उद्दिष्टे

१.१ प्रस्तावना

१.२ भारतीय कामगार

१.३ संघटना

१.४ औपचारिक क्षेत्र

१.५ सारांश

१.६ प्रश्न

१.७ संदर्भ

१.० उद्दिष्टे

- विद्यार्थ्यांना भारतीय कामगार आणि कामगारांच्या कामाच्या परिस्थितीची ओळख करून देणे.
- औपचारिक संस्थेची रचना आणि संस्थेची कार्ये यांचा अभ्यास करणे.
- अनौपचारिक क्षेत्र, कामगारांच्या समस्या आणि आव्हाने याबद्दल जागरूकता निर्माण करणे.

१.१ प्रस्तावना

एक कामगार अशी व्यक्ती आहे जी फायदेशीर रोजगारामध्ये गुंतलेली आहे. कायदानुसार कामगार अशी कोणतीही व्यक्ती असावी जी आपल्या / तिच्या कार्याद्वारे एकूण राष्ट्रीय उत्पादनांमध्ये योगदान देते ज्यात बाजारातील अर्थव्यवस्थेसाठी तसेच स्वतःच्या वापरासाठी काम समाविष्ट आहे.

१.२ भारतीय कामगार

तथापि, भारतात, हा शब्द, प्रतिबंधित अर्थाने, संघटित उद्योगांमध्ये कार्यरत असलेल्या कामगारांसाठी, म्हणजे, फॅक्टरीज कायद्याद्वारे समाविष्ट असलेल्या औद्योगिक आस्थापनांमध्ये वापरला जातो. कुटिरोद्योगात गुंतलेल्या कामगारांना वगळण्यात आले

आहे. 19व्या शतकाच्या मध्यापासून कारखाना उद्योग अतिशय मंद गतीने वाढत असल्याने औद्योगिक कामगारही हळूहळू वाढत आहेत.

1900 मध्ये कारखान्यांमध्ये कामगारांची संख्या केवळ 5 लाख होती. 1950 ते 1993 दरम्यान, कार्यरत कारखान्यांमधील अंदाजे सरासरी दैनिक रोजगार 3 दशलक्ष वरून 9.1 दशलक्ष पर्यंत वाढला आहे. भारतीय औद्योगिक कामगार हे एकूण कार्यरत लोकसंख्येपैकी फक्त 3-0 टक्के आहेत

32 टक्के कामगार उद्योगांमध्ये गुंतलेले आहेत. ही एक लहान टक्केवारी आहे खरंच. परंतु त्याच्या संस्थेच्या आणि राष्ट्रीय उत्पन्नामध्ये दिलेल्या योगदानामुळे, औद्योगिक कामगार देशाच्या अर्थव्यवस्थेत एक महत्वाचे स्थान व्यापतात.. समाधानी औद्योगिक कामगार ही भारतासाठी मोठी संपत्ती असेल, परंतु असंतुष्ट औद्योगिक कामगार विकासावर खीळ घालण्याचे काम करते.

भारतातील औद्योगिक कामगारांनी काही सुप्रसिद्ध वैशिष्ट्ये प्रदर्शित केली ज्याचा कामगार संघटनेवर परिणाम झाला आहे. पहिल्या उदाहरणात, बहुतेक औद्योगिक कामगारांची मुळे खेड्यात आहेत. त्यांच्यापैकी मोठ्या संख्येने आपले पारंपारिक व्यवसाय सोडून कायमस्वरूपी किंवा तात्पुरत्या नोकरीच्या शोधात शहरांमध्ये स्थलांतरित झाले आहेत. त्यांपैकी बहुतेकांनी अजूनही जमिनीशी असलेली ओढ कायम ठेवली आहे आणि शहरातून खेड्याकडे वेळोवेळी होणारे स्थलांतर हे आपल्या औद्योगिक कामगारांचे एक सामान्य वैशिष्ट्य आहे. केवळ अलीकडच्या काळात, आपल्या गावांमध्ये आणि शहरांमध्ये शेतीमध्ये मूळ नसलेल्या औद्योगिक कामगारांचा एक नवीन वर्ग उदयास आला आहे.

दुसरे म्हणजे, औद्योगिक कामगार मोठ्या प्रमाणात अशिक्षित आहेत. परिणामी, त्यांच्या उद्योगांना भेडसावणाऱ्या समस्या आणि ते स्वतः ज्या समस्यांना तोंड देत आहेत ते त्यांना समजत नाही.

तिसरे म्हणजे, भारतातील औद्योगिक कामगार एकसंध नसून प्रदेश, धर्म, भाषा आणि जात यांच्या आधारावर विभागले गेले आहेत. अलीकडच्या काळातच यातील काही भेद हळूहळू नाहीसे होत आहेत आणि आर्थिक विचारांच्या आधारावर काही प्रमाणात एकता निर्माण होत आहे. शेवटी, कामगार जास्त काळ एकाच कामावर राहत नाहीत. मजुरांची उलाढाल जास्त आहे. अनुपस्थिती अनुशासनहीनता इत्यादी सामान्य आहेत. याचे कारण असे की कामगार हे मूळचे ग्रामीण भागातील आहेत जेथे लोक तुलनेने मोकळे होते; किंवा ते त्यांच्या शिक्षणाच्या अभावामुळे आणि विश्रांतीच्या प्रेमांमुळे असू शकते.

सुरुवातीचे औद्योगिक कामगार:

सुरुवातीला जेव्हा ब्रिटिशांनी कारखाने काढले तेव्हा ग्रामीण भागातील अनेक कामगार तेथे काम करू लागले. कामाची परिस्थिती खूपच वाईट होती. अत्यंत अस्वच्छतेच्या परिस्थितीत दीर्घ तासांच्या कामाच्या बदल्यात खूपच कमी वेतन मिळते, कामगार निकृष्ट क्वार्टरमध्ये किंवा झोपडपट्ट्यांमध्ये राहत. कारागीर कारखान्यात गरीब मजूर बनले. असंघटित उद्योग हे जुन्या भारतीय उद्योगांनी बनलेले होते जसे की बिरी आणि इतर काही उद्योग, जेथे बालमजुरी वारंवार प्रचलित होती आणि ज्यांच्या कार्यशाळा किंवा खोल्यांचे

वर्णन "गडद, गजबजलेले, आजारी हवेशीर आणि ओलसर मातीच्या मजल्यांसह अस्वच्छ असे केले जाते ज्यावर कामगार संपूर्णपणे बसतात.

औपचारिक आणि
अनौपचारिक क्षेत्र

"गरिबी, भुकेने किंवा कर्जाने दबलेल्या, त्यांना आपले वडिलोपार्जित गाव सोडून शहरी जीवनात विलीन व्हावे लागले" हे काम भारतीय कर्मचाऱ्यांना कधीच आवडले नाही, यात नवल नाही. त्यांना त्यांच्या बायका आणि मुलांशिवाय स्थलांतरित व्हावे लागल्याने त्यांना शक्य तितक्या वारंवार गावात परत जावेसे वाटले. कामगार"मनाने गावकरी" होता.आज औद्योगिक उत्पादनाचे स्वरूप बदलले आहे. केवळ उत्पादक घटकांची मालकी न ठेवता व्यवस्थापनातील अनेक नवीन संवर्ग उदयास आले आहेत.

आधुनिक भारतीय उद्योगात व्यावसायिक स्थिती आणि सामाजिक प्रतिष्ठा लक्षात घेऊन कामाचे अनेक स्तर आहेत.

1. संचालक आणि अधिकारी यांनी व्यापलेली सर्वोच्च पातळी.
2. पुढील स्तर विभागीय व्यवस्थापक मध्यम व्यवस्थापन तसेच प्रथम आणि अगदी द्वितीय श्रेणी तंत्रज्ञांचा आहे.
3. तिसरा स्तर कनिष्ठ व्यवस्थापक पर्यवेक्षक आणि कनिष्ठ अधीक्षक, सेवा अधिकारी, उच्च कार्यालयीन कर्मचारी इत्यादींचा बनलेला आहे.
4. याच्या पुढे, कुशल कामगार विशेषतः तांत्रिक शाळा आणि पदवीपूर्व केंद्रांमध्ये प्रशिक्षित आहेत. जरी हे तार्किकदृष्ट्या ब्लू कॉलर कामगार म्हणून वर्गीकृत केले गेले असले तरी, ते, खरं तर, ब्लू कॉलर अभिजात म्हणून मानले जाऊ शकतात.
5. हा स्तर उद्योग किंवा यातील काही उपकंपनी कार्ये जसे की बँक, वाणिज्य, विमा इत्यादींमध्ये कार्यरत असलेल्या कार्यालयीन कामगारांचा बनलेला आहे. त्यांना व्हाईट कॉलर कामगार म्हणतात, जे आता वाढीच्या प्रक्रियेत आहेत.
6. शेवटचा स्तर मॅन्युअल कामगारांनी भरलेला आहे, आधुनिक उद्योगाच्या आधारावर सर्वत्र आढळणारे अस्सल ब्लू कॉलर कामगार.

भारतातील पारंपारिक कामगार ब्रिटीश शासकांनी स्थापन केलेल्या ज्यूट आणि कापड गिरण्या, रेल्वे, खाणी आणि मळ्यात काम करत होते. आधुनिक कामगार प्लास्टिक, फार्मास्युटिकल्स, इलेक्ट्रॉनिक्स इत्यादींमध्ये काम करत आहेत. हे उद्योग खरे तर स्वातंत्र्यानंतर आले आणि आजही वैज्ञानिक आणि तंत्रज्ञानाच्या प्रगतीमुळे विकासाच्या प्रक्रियेत आहेत.

"काम" हे स्थितीशी देखील संबंधित आहे, केवळ कर्मचारी ज्या स्तरावर काम करत आहे. आम्ही पाहतो तेव्हा व्यावसायिक पिरॅमिड आम्हाला आढळले आहे की लेव्हल 4 मधील अनेक कुशल कामगारांना जास्त मोबदला मिळतो स्थिती आणि प्रतिष्ठेमध्येही बदल होतो. जसजसा उद्योग विकसित होतो आणि सामाजिक संरचना नवीन मूल्यांनुसार स्वतःला आकार देत असते, तसतसे लोकांच्या आकांक्षांचा स्तर वाढतो आणि मोठ्या प्रमाणात सामाजिक बदलाची दिशा सांगता येते.

भारतीय कामगार कामगारांची वैशिष्ट्ये:

भारतीय कामगार हा पाश्चात्य उद्योगांमधील त्याच्या समकक्षांपेक्षा फारसा वेगळा नाही. त्याला काही इच्छा आकांक्षा किंवा भावना आहेत, फक्त अंशांचा फरक असू शकतो. आज उद्योगधंद्यांमध्ये बरेच कामगार हे शहरात जन्मलेले असले तरी त्यातील काही अजूनही खेड्यातून आलेले आहेत. नवीन औद्योगिक टाउनशिप किंवा वसाहतींमध्ये बहुसंख्य कामगार जवळच्या गावांमध्ये किंवा आदिवासी भागात आले. परंतु ते त्यांच्या मूळ ठिकाणांशी जास्त जोडलेले नाहीत.

कामगारांच्या स्थितीवर केलेल्या काही अभ्यासानुसार, आधुनिक उद्योगांतील महिला कामगारांपैकी 50% आणि पारंपारिक उद्योगांतील 24% महिला कामगारांनी त्यांच्या गावांशी असलेले सर्व संबंध तोडले होते, त्यामुळे ते त्यांना कधीही भेटले नाहीत.

पुढे, अनेक अभ्यासांद्वारे हे सिद्ध झाले आहे आणि पुष्टी केली आहे की आधुनिक कामगार उद्योगासाठी अधिक वचनबद्ध आहे, त्याने कारखान्याची शिस्त स्वीकारली आहे, नवीन कौशल्ये शिकण्यास तयार आहे आणि जुनी कौशल्ये टाकण्यास तयार आहे, कार्यक्षमतेने उत्पादन करत आहे आणि कामगार संघटनेच्या माध्यमातून कामगार म्हणून त्याच्या हक्कांसाठी लढत आहे. त्याच्याकडे अजूनही खोल मूळ जमीन स्वारस्य असू शकते, परंतु हे त्याच्या कारकिर्दीच्या मार्गावर येत नाही.

जरी जास्त गैरहजेरी नाही, परंतु काही गैरहजेरी कामगारांमधील शेतीच्या जीवनाशी असलेल्या आसक्तीमुळे असू शकते, जरी ते इतके चिंताजनक नाही.

ई.ए. रामास्वामी यांच्या मते, आम्हाला हे जाणून घ्यायचे आहे की औद्योगिक कामगारांच्या जीवनातील संधी आणि आकांक्षा समाजातील इतर घटकांच्या तुलनेत काय आहेत? कामगार आपापसात वेगळे कसे आहेत? समाजात त्यांचा एक वेगळा हित गट किंवा वर्ग किती प्रमाणात आहे? कामगार संघटनांमध्ये त्यांच्या सहभागाचे स्वरूप आणि व्याप्ती काय आहे? आर्थिक वाढ आणि सामाजिक समानतेसाठी वचनबद्ध आधुनिक औद्योगिक समाजाची उद्दिष्टे साध्य करण्यात त्यांना स्वतःची भूमिका काय आहे?

1. औद्योगिक कामगारांची सामाजिक पार्श्वभूमी:

भारतीय औद्योगिक कामगारांवरील समाजशास्त्रीय संशोधनाचा मोठा भाग त्यांच्या सामाजिक आणि आर्थिक पार्श्वभूमीच्या विश्लेषणाचा असतो. औद्योगिकीकरणाच्या सुरुवातीच्या टप्प्यात, 50 वर्षांपूर्वी बुकानन आणि प्रभू यांनी कामगारांमध्ये संशोधन केले आणि असे दिसून आले की कारखाने मोठ्या प्रमाणावर शहरी भागात स्थापन झाले होते परंतु औद्योगिक नोकऱ्या ग्रामीण भागातील स्थलांतरितांनी चालवल्या होत्या. ग्रामीण समाज हा बंदिस्त परंपरेने बांधलेला, सुव्यवस्थित समाज मानला जात असे. म्हणून औद्योगिक नोकऱ्यांसाठी शहरांमध्ये स्थलांतरित झालेले लोक हे खालच्या जातीचे शेतकरी कारागीर आणि नोकरदार होते ज्यांना आर्थिक वंचिततेमुळे गावाबाहेर ढकलले गेले. या स्थलांतरितांनी आपली कुटुंबे गावांमध्ये सोडून स्वतः येथे राहतात शहरांमधील सामाजिक जीवन कमी-अधिक प्रमाणात त्यांच्या खेड्यांतील सामाजिक जीवनाचा विस्तार होता.

पण आज सर्व अर्थाने ही परिस्थिती वेगळी आहे. कारखान्यातील कामगार हे समाजातील विविध घटकांमधून आलेले आहेत तर त्यांच्यापैकी काही ग्रामीण भागातील स्थलांतरित आणि शेतीवर आधारित नोकऱ्या आहेत, त्यांच्यामध्ये कायमस्वरूपी आणि अर्धस्थायी शहरी स्थायिक आहेत. भारतीय खेडेगावातील परिसराशी आता कोणतीही उदासीनता नाही. काही ठिकाणी औद्योगिक कामगारांची सामाजिक वैशिष्ट्ये (उदा. जातीय पार्श्वभूमी शिक्षण, वय, कौटुंबिक आकार इ. त्यांच्या सभोवतालच्या शहरी लोकसंख्येच्या संबंधित वैशिष्ट्यांशी जवळून साम्य आहेत. अत्याधुनिक तंत्रज्ञानाच्या उत्तरोत्तर वाढत्या वापराचा अर्थ समाजाच्या विविध स्तरांतील तरुण शिक्षित लोकांच्या रोजगारावर होतो. ते खूपच तरुण, उत्तम कुशल आणि इंग्रजी बोलणारे आहेत. ते वेगवेगळ्या तांत्रिक संस्थांमधून डिप्लोमा आणि पदवीधारक आहेत. ते इतरांपेक्षा एकत्रित कृती आणि संघटना करण्यास अधिक सक्षम आहेत. ते त्यांच्या हक्कांसाठी लढण्यास सक्षम आहेत. औद्योगिक नोकऱ्यांनी अनेक प्रकारे भारतीय समाजाच्या पारंपारिक सामाजिक आणि आर्थिक रचनेत समतलता म्हणून काम केले आहे. बहुतेक कामगार शहरांमध्ये जन्मलेले आणि वाढलेले आहेत म्हणून ते अधिक जागरूक, सतर्क आणि सावध असतात तसेच मास मीडिया आणि शहरी वातावरणाच्या संपर्कात असतात. त्यांना त्यांच्या मुलांच्या भविष्याची चिंता असते.

2. भर्ती आणि वचनबद्धता:

केर आणि मूर यांनी 1960 च्या दशकात त्यांच्या गैर-औद्योगिक समाजांच्या औद्योगिकीकरणाच्या अभ्यासात असे आढळून आले की औद्योगिक कामगारांची ग्रामीण कृषी निम्न जातीची पार्श्वभूमी आणि ग्रामीण सामाजिक जीवनाशी त्यांची ओढ यामुळे त्यांना वारंवार त्यांच्या मूळ घरी जावे लागले कारण ते औद्योगिक नोकऱ्यांना एक आवश्यक वाईट प्रमाण मानतात. . या विद्वानांना खात्री होती की कामगारांमध्ये उच्च प्रमाणात गैरहेजेरी आणि श्रम उलाढाल आणि इतर देशांतील कामगारांच्या तुलनेत कमी उत्पादनक्षमता अतिशय प्रमुख आहे. विचित्र शहरी औद्योगिक सामाजिक व्यवस्था आणि तिची वेगळी संस्कृती कामगारांमध्ये स्वीकारली जात नसल्यामुळे औद्योगिकीकरणाची प्रक्रिया संथ गतीने होत असल्याचेही त्यांचे म्हणणे आहे. त्यामुळे भारतीय कामगारांना आधुनिक औद्योगिक व्यवस्थेशी बांधिलकी नसलेले किंवा औद्योगिक कामासाठी किमान अंशतः वचनबद्ध असे लेबल लावण्यात आले.

केर हार्विन्सन डनलॉप आणि मायर्स लिहितात, "औद्योगिक समाज हा कृषीप्रधान समाजापेक्षा अगदी भिन्न नियम, नातेसंबंध, कायदे आणि विश्वासांच्या प्रणालीद्वारे एकत्र ठेवलेला आहे आणि नंतरचे ते पूर्वीचे परिवर्तन सामान्यतः व्यत्यय आणणारे आणि वेदनादायक आहे. मॉडियरने सुचवले आहे की औद्योगिक कामगारांची मूल्य प्रणाली औद्योगिक मूल्यांच्या विरोधात लढते. मायर्सला वाटते की भारतीय जीवन पद्धतीमध्ये अडथळे खोलवर रुजलेले आहेत आणि एमसी कॉर्मेक यांनी त्याचे श्रेय कौटुंबिक पद्धती आणि नातेसंबंधांना दिले आहे. मायर्स हे अगदी सोप्या भाषेत सांगतात जेव्हा तो म्हणतो की शहरी राहणे हे आवडत नाही आणि कारखान्याचे काम नाही. त्यांनी निरीक्षण केले की मुंबई मध्ये कारखान्यांना ग्रामीण सामाजिक कारणांमुळे लोकांना आकर्षित करण्यात कोणतीही अडचण नव्हती. लॅम्बर्टच्या अभ्यासातील 3/4 पेक्षा जास्त कामगारांनी कारखान्यात नोकरीत राहण्याचा त्यांचा हेतू सांगितला. कोटा येथील वैदच्या अभ्यासातील 61%

कामगारांना खात्री होती की त्यांनी सध्याच्या नोकऱ्या गमावल्या तरीही त्यांना कारखान्यात नोकरीत राहायचे आहे. मूर आणि फेल्डमॅन यांची "कमिटमेंट" ची व्याख्या अशी आहे की "कटिबद्ध कामगाराने जमिनीशी आणि त्याच्या आदिवासी पार्श्वभूमीशी आपला संबंध तोडला आहे. तो पूर्णपणे शहरीकरण झालेला आहे आणि त्याने कधीही औद्योगिक जीवन सोडण्याची अपेक्षा केली नाही." मायर्सचे निरीक्षण वापरण्यासाठी भारतीय कामगार "अंशतः वचनबद्ध" असल्याचे आम्हाला आढळते. अभ्यासातून असे दिसून आले आहे की भारतीय कामगारांचे पूर्णपणे शहरीकरण झाले असले तरी गावाविषयी अजूनही "भावनात्मक जोड" आहे, कदाचित शहरातील गैरसोयी आणि अडचणींचा परिणाम". रश्मी सी. वेद यांच्या चौकशीत असे दिसून आले की आधुनिक उद्योगांमधील 50% महिला कामगार आणि पारंपारिक उद्योगांमधील 24% महिलांनी त्यांच्या गावाशी सर्व संपर्क तोडले आहेत म्हणून ते त्यांना कधीही भेटले नाहीत.

वैद यांनी असा युक्तिवाद केला आहे की अनुपस्थिती आणि कामगार-अनुपात हे वचनबद्धतेच्या अभावाचे चांगले संकेतक नाहीत. त्यांच्यासाठी अनुपस्थिती हे विविध शक्तींचे कार्य असू शकते (जसे की व्यक्तिमत्त्व, पर्यवेक्षी वर्तन आजार). कमी उत्पादकता देखील कामगारांच्या बांधिलकीवर अवलंबून नसून व्यवस्थापन आणि तंत्रज्ञानाशी संबंधित अनेक घटकांवर अवलंबून असते (शेठ : 1971).

शर्मा आणि वैद यांनी त्यांच्या अभ्यासात भारतीय कामगारांमध्ये खालील वैशिष्ट्ये पाहिली -

1. ग्रामीण भागातून स्थलांतरित झालेल्या कामगारांची उपस्थिती अधिक चांगली आहे, शहरातून आलेल्या कामगारांपेक्षा ते अधिक नियमित आणि मेहनती आहेत.
2. ते त्यांच्या कामात लवकर जुळवून घेऊ शकत होते.
3. आज या कामगारांना आर्थिक सुरक्षितता, चांगले उत्पन्न आणि दर्जा याची चांगली जाणीव आहे आणि म्हणून त्यांना त्यांची नोकरी बदलायला आवडेल.

नंतरच्या अभ्यासांनी पुष्टी केली की आज कामगार हे कुटुंबातील आहेत ज्यांना 2-3 पिढ्यांपासून असा अनुभव आहे. आधुनिक तंत्रज्ञानामुळे कामगारांना काही औपचारिक तांत्रिक प्रशिक्षणाची गरज आहे. उद्योग विस्कळीत करण्याच्या धोरणानुसार बहुतांश कामगार त्यांच्या ग्रामीण भागाजवळ आहेत. कामगारांची भरती अजूनही मोठ्या प्रमाणात अनौपचारिक सामाजिक माध्यमांद्वारे केली जाते, परंतु विशेष कौशल्य असलेल्या कामगारांची औपचारिक निवड प्रक्रिया आणि रोजगार एजन्सीद्वारे वाढत्या प्रमाणात भरती केली जात आहे. कामगार कायदे आणि व्यवस्थापन वृत्तीने कामगारांना मोठ्या प्रमाणात नोकरी आणि सामाजिक सुरक्षा प्रदान केली आहे. अनेक अभ्यासातून असेही दिसून आले आहे की कामगारांच्या सामाजिक पार्श्वभूमीपेक्षा ते उच्च तंत्रज्ञान, उच्च नोकरीची स्थिती आणि मोठ्या कारखान्यातील रोजगार हे कामगारांमध्ये कामाबद्दल उच्च बांधिलकी निर्धारित करतात. नोकरीचे स्वरूप कामगाराची वृत्ती कशी असू शकते हे ठरवते. मशीन ऑपरेटरने केलेल्या पुनरावृत्ती आणि नीरस प्रकारचे काम स्वाभाविकपणे कमी वचनबद्धता निर्माण करते, एक अकुशल कामगार जो हाताने काम करतो तो देखील कमी वचनबद्ध असतो म्हणजेच कमी निष्ठा किंवा प्रामाणिकपणा असतो. तुलनेने अत्यंत कुशल देखभाल

करणारे पुरुष आणि साधन निर्माते त्यांच्या कामासाठी अधिक प्रामाणिक आणि खूप वचनबद्ध असतात त्यांना त्यांचे काम आवडते. त्यात काही विविधता असते आणि ज्यातून ते काहीतरी नवीन आणि उपयुक्त शिकतील. कारागिरांचे काम अधिक समाधानकारक मानले जात असे.

या पार्श्वभूमीवर असे म्हणता येईल की भारतीय कामगार त्यांच्या कामात कमी नाहीत. उलट त्यांना आधुनिक उद्योगाने त्यांच्याशी काही बांधिलकी दाखवावी असे वाटते.

3. कामाकडे पाहण्याचा दृष्टीकोन:

लॅम्बर्ट, वैद आणि शर्मा यांनी त्यांच्या अभ्यासात भारतीय कामगारांच्या पुढील पैलूंचे निरीक्षण केले.

1. जोपर्यंत समाधानाचा प्रश्न आहे असे दिसून आले आहे की ज्यांना फॅक्टरी पदानुक्रमात तुलनेने जास्त दर्जा आहे आणि अधिक अत्याधुनिक यंत्रणा आणि साधनांसह काम करणारे चांगले स्थान आणि समाधानी वाटले.
2. हे कामगार देखील त्यांच्या कामात चांगले जुळवून घेतात, विशेषतः ज्यांच्याकडे उच्च दर्जा, उच्च उत्पन्न आणि उच्च कौशल्य तसेच तांत्रिक अत्याधुनिकता आहे.
3. ज्या कामगारांना कामाचे तंत्रज्ञान आणि पदोन्नतीच्या संधींनी आव्हान दिले होते ते अधिक समाधानी होते. म्हणून समाजशास्त्रज्ञांनी शिफारस केली होती की उच्च कौशल्य असलेल्या कामगारांना त्यांची स्थिती किंवा उत्पन्न सुधारण्यासाठी अधिक चांगल्या संधी दिल्या पाहिजेत. तसेच अशा कामगारांना उत्तम नोकरीची रचना आणि पदोन्नतीच्या संधी मिळून चांगले काम करण्याचे आवाहन दिले पाहिजे.

वेडरबर्न आणि क्रॉम्प्टन यांनी असेही सुचवले की तंत्रज्ञान कामाची दिशा ठरवते. त्यांच्यासाठी सतत प्रक्रिया तंत्रज्ञानाने स्वारस्य निर्माण केले आणि त्यांच्या स्वतःच्या कल्पना वापरण्याचे पुरेसे स्वातंत्र्य दिले. याउलट मशीन शॉपमधील कामगारांना त्यांचे काम कंटाळवाणे वाटले आणि त्यांना असे वाटले की त्यांच्या कामाच्या संघटनेत त्यांना थोडेसे स्वातंत्र्य किंवा विवेक आहे.

भारतीय कामगारांच्या कार्याभिमुखतेवरही, गोल्ड थॉर्प लॉक वुड आणि त्यांच्या सहयोगींनी “द ऑफ्लुएंट वर्कर (1968) मध्ये निदर्शनास आणून दिले आहे की कामगाराचा कामाकडे असलेली अभिमुखता ही त्याच्या कामाच्या परिस्थितीच्या व्याख्येचा परिणाम आहे. गिस्बर्टसाठी, पारंपारिक संयुक्त कुटुंबात जन्मलेला आणि वाढलेला आणि तो वाढेपर्यंत त्यातच आकार घेतलेला भारतीय पुरुष कुटुंबप्रमुखाच्या अतिसंरक्षण आणि पितृसत्ताक वृत्तीमुळे स्वतःचा निर्णय घेण्यास अपंग आहे. आत्मविश्वास किंवा जबाबदारीची जाणीव नीट निर्माण होत नाही परिणामी कामगार परावलंबी बनतो आणि मालकाला मायबाप म्हणजेच आई-वडील मानतो आणि त्याच्याकडून त्याचे संरक्षण करण्याची अपेक्षा करतो. त्याच्यात असुरक्षिततेची भावना असते आणि तो विनम्र सेवक असतो. संरक्षणात्मक कायद्यांनीही कामगारांना उत्पादनाबाबत अधिक बेजबाबदार बनवले आहे.

परंतु आज भारतातील कामगार प्रेरणेच्या अनेक अभ्यासांनी असे सुचवले आहे की कामगारांच्या शारीरिक आणि सुरक्षिततेच्या गरजा कमी-अधिक प्रमाणात समाधानी आहेत. त्यामुळे कामगारांची चिंता वाढली आहे. औद्योगिक कामगारांच्या मानसिक गरजा मोठ्या प्रमाणात असमाधानी राहतात.

असे मानले जाते की केवळ वेतन पुरेसे नाही. उच्च दर्जा आणि मान्यता देखील काम करण्याच्या सकारात्मक वृत्तीमध्ये योगदान देते.

तांत्रिक विकासामुळे कामगारांसाठी संधी निर्माण होण्याची शक्यता आहे परंतु त्याच वेळी अकुशल नोकऱ्या गेल्या आहेत.

अशाप्रकारे भारतीय कामगारांवरील अभ्यासाच्या आधारे आणि सर्वसाधारणपणे कामाकडे पाहण्याचा त्यांचा दृष्टिकोन यावरून असा निष्कर्ष काढता येतो की,

1. आज, कामगार त्यांच्या स्थानाबद्दल अधिक जागरूक आहेत आणि त्यांच्या भविष्याशी संबंधित आहेत.
2. कामगार त्यांच्या चांगल्यासाठी त्यांच्या मालकांवर जास्त अवलंबून नाहीत.
3. कामगार आता त्यांच्या नोकरीची सुरक्षा, जोरदार परिश्रम करून वाढ आणि पदोन्नतीची अपेक्षा करतात. ते आपली नोकरी उपजीविकेचे साधन म्हणून स्वीकारतात आणि त्याबद्दल ते अधिक प्रामाणिक आणि जबाबदार बनले आहेत.
4. औद्योगिक कार्याचे सामाजिक परिणाम:

मोठ्या संख्येने औद्योगिक कामगार असंघटित क्षेत्रात कार्यरत आहेत जेथे नियोक्ते नियामक कामगार आणि औद्योगिक कायद्यांपासून मोठ्या प्रमाणात प्रतिकारशक्तीचा आनंद घेतात. असे दिसून आले आहे की कामगार संघटनांनी कामगारांना "कामगार वर्गाचे सदस्य" म्हणून एक प्रकारची ओळख दिली आहे. ते अधिक शिस्तबद्ध आणि नोकरीबद्दल जागरूक झाले आहेत.

गतिशीलता आणि व्यावसायिक आकांक्षा:

नोकऱ्या सहजपणे परत मिळवण्याचा कामगाराचा आत्मविश्वास असूनही, गतिशीलता युनिट्स खराब असल्याचे आढळले. यावरून असे दिसून येते की पूर्वीचे कामगारही नोकऱ्या बदलण्यास इच्छुक नव्हते. हे आज अधिक आहे. लॅम्बर्टला गरीब युनिट्समध्ये पितृत्व आढळले. कामगारांपैकी 72.7% कामगारांकडे एकापेक्षा जास्त पूर्वीची नोकरी नव्हती आणि मागील नोकऱ्यांची सरासरी संख्या फक्त 1.14% होती. गिस्बर्टला असे वाटते की बहुतेक वेळा कामगारांचे कामाकडे लक्ष देणे बाह्य घटकांद्वारे निश्चित केले जाते. पी गिस्बर्ट यांच्या मते संयुक्त कुटुंबाची अतिसंरक्षणात्मकता कामगारांना "आत्मविश्वासाची भावना देत नाही - कमला चौधरी यांनी असे मत व्यक्त केले की त्यांच्या पाश्चात्य समकक्षांप्रमाणे भारतीय कामगारांना जास्त आज्ञाधारकपणा आणि स्पर्धात्मकतेचा अभाव आहे. बहुधा, कौटुंबिक जबाबदाऱ्या, काहीवेळा शिक्षणाची आणि कामाच्या अनुभवाची खराब नोंद आणि किफायतशीर नोकऱ्या शोधण्यात अडचण कमी हालचाल आणि व्यावसायिक आकांक्षांच्या

निम्न पातळीसाठी कारणीभूत आहे. काहीवेळा पारंपारिक जबाबदाऱ्या पूर्ण बांधिलकीत अडथळा म्हणून काम करतात. परंतु मूर आणि फेल्डमॅन यांनी भारतीय कामगारांना अति-कमिटेड कामगार म्हणून वर्णन केल्याप्रमाणे जो “केवळ औद्योगिक जीवनासाठीच नव्हे तर त्याच्या विशिष्ट व्यवसायासाठी किंवा त्याच्या विशिष्ट मालकासाठी देखील वचनबद्ध आहे. “कदाचित भारतीय कामगार अधिक साहसी आहे, परंतु त्याच्या आकांक्षा निःसंशयपणे कमी आहेत. या गतिशीलता लॅम्बर्टला असे आढळले की त्यांनी अभ्यास केलेल्या 62.4% कामगारांनी नजीकच्या भविष्यातही त्याच श्रेणीत राहण्याची अपेक्षा केली आहे. उच्च स्तरावरील कामगारांच्या काहीशा उच्च आकांक्षा होत्या. उच्च कुशल नोकऱ्या अधिक आकर्षक होत्या आणि त्यामुळे कुशल कामगारांमध्ये नोकरीतील समाधान सर्वाधिक आणि अर्ध-कुशल कामगारांमध्ये सर्वात कमी असल्याचे आढळले. हे वैद आणि शर्मा यांच्या निष्कर्षांशी जुळते की उत्कृष्ट तंत्रज्ञान कामाच्या चांगल्या समायोजनास हातभार लावते. लॅम्बर्टला असे आढळून आले की आकांक्षेची पातळी फॅक्टरी-फॅक्टरीमध्ये बदलते परंतु सर्वात आधुनिक आणि तांत्रिकदृष्ट्या प्रगत इंजिन कारखान्यात ती सर्वोच्च आहे. लॅम्बर्टने जातीला महत्वाचा घटक मानला नाही. शर्मा यांना असेही आढळले की शिक्षणामुळे व्यक्तीच्या व्यावसायिक आकांक्षेच्या पातळीवर प्रभाव पडतो.

या अभ्यासाच्या आधारे, भारतीय कामगारांची काही वैशिष्ट्ये खालील प्रकारे सूचीबद्ध केली जाऊ शकतात:

a) जातिव्यवस्थेचे कमी वर्चस्व:

भारतीय कामगार अजूनही जात, प्रदेश, धर्म आणि भाषेच्या आधारावर विभागलेले आणि उपविभाजित आहेत परंतु आज ते फारसे महत्वाचे नाहीत. सरकारने आरक्षण धोरण लागू केल्याने उद्योगांमध्ये जातीच्या रचनेचे महत्त्व कमी झाले आहे.

b) उच्च शिक्षण:

भारतीय उद्योगाला त्याच्या सुरुवातीच्या काळात कृषी हात मिळाले असले तरी, ते आता नोकरीच्या किमान पात्रतेच्या तुलनेत उच्च शैक्षणिक पात्रता असलेल्या कामगारांना सुरक्षित करत आहेत.

c) यापुढे कृषी कामाचा अनुभव नाही:

संशोधन अभ्यासातून असा निष्कर्ष निघतो की बहुतांश कामगारांची पार्श्वभूमी ग्रामीण आहे परंतु त्यांना कृषी कामाचा अनुभव नाही.

d) चांगली उपस्थिती नोंद:

संशोधन अभ्यास दर्शविते की आज आधुनिक कामगारांमध्ये अनुपस्थिती खूपच कमी आहे. ग्रामीण पार्श्वभूमी असलेल्या बहुतेक कामगारांची उपस्थिती चांगली आहे. स्थलांतरितांनी कामाचे समायोजन स्थानिक कर्मचाऱ्यांपेक्षा श्रेष्ठ दाखवले.

e) चांगली कामाची परिस्थिती:

उत्तम कामाची परिस्थिती आरामदायक कामाची परिस्थिती निर्माण करते. यामुळे गैरहजेरीची संख्या कमी होते.

f) कमी गतिशीलता:

भारतीय कामगार कमी मोबाईल आहेत. ते नोकरी सोडून दुसऱ्याकडे जात नाहीत. हे मुख्यतः अत्यधिक आज्ञाधारकपणा, स्पर्धात्मक भावना नसणे, मूळ ठिकाणी राहण्याची किंवा जवळ राहण्याची इच्छा, बदलास प्रतिकार, नवीन वातावरणाशी जुळवून घेण्याची समस्या आणि आव्हानात्मक नोकऱ्या स्वीकारण्यापेक्षा नियमित कामे करण्याची सवय.

g) नोकरीच्या सुरक्षिततेची इच्छा:

सुरक्षा प्रदान करणाऱ्या नोकऱ्या मिळविण्यासाठी भारतीय कामगार अधिक उत्सुक आहेत. सुरुवातीला नोकरीत जास्त पगार नसला तरी त्यांना कायमस्वरूपी नोकरी हवी असते.

h) कमी संघीकरण:

भारतीय कामगार, जरी त्याने आपले नाव कोणत्या ना कोणत्या युनियनचे सदस्यत्व घेतले असले तरी, तो युनियनच्या कोणत्याही कार्यात भाग घेत नाही. बहुतेक कामगार अत्यंत आत्मकेंद्रित असतात.

i) वेतन:

भारतीय कर्मचाऱ्यांचा संस्थेकडे पाहण्याचा दृष्टीकोन, तो करत असलेल्या कामाचा, त्याला मिळणाऱ्या वेतनाचा आणि संस्थेतील ज्येष्ठतेचा फारसा प्रभाव पडलेला दिसत नाही. उच्च वेतन अधिक स्वारस्य आणि अधिक अधिकार निर्माण करते. हे जबाबदारीची अधिक जाणीव देखील प्रदान करते.

j) अधिक शिस्तबद्ध:

आज कामगार शिस्तबद्ध आणि नियंत्रित राहण्यास तयार आहेत. ते बहुतेक नियमांचे पालन करतात.

k) भारतीय कामगारांमधील आकांक्षेची निम्न पातळी:

औद्योगिक संस्थेत त्यांना उपलब्ध असलेल्या मर्यादित संधी पाहता कामगारांना उच्च पातळीवरील आकांक्षा नसते.

l) तंत्रज्ञान आणि कामगार:

तंत्रज्ञान श्रेष्ठ असल्यास, कामगार आव्हान स्वीकारतो आणि कामाच्या परिस्थितीशी चांगले जुळवून घेऊ शकतो.

m) कौशल्य आणि कामगार:

अकुशल कामगारांपेक्षा कुशल कामगार अधिक समाधानी असतात.

औपचारिक आणि
अनौपचारिक क्षेत्र

n) कामगार आणि आकांक्षा:

उच्च स्तरावरील कामगारांची उच्च आकांक्षा असते. अगदी खालच्या स्तरावर काम करणाऱ्यांनाही प्रोत्साहन दिले गेले आणि त्यांच्या क्षमतांची जाणीव करून दिली तर त्यांच्या आकांक्षा जास्त असतात.

१.३ संघटना

संघटना ही संस्था आणि उद्दीष्ट साध्य करण्यासाठी अधिकारांतर्गत काम करणाऱ्या लोकांचा एक गट आहे जी संस्थेच्या सहभागींना परस्पर फायदा करते. हे स्पष्ट आहे की जे लोक एकत्र काम करतात त्यांना एक परिभाषित प्रणाली किंवा संरचना आवश्यक असते ज्याद्वारे ते एकमेकांशी संबंधित असतात आणि ज्याद्वारे त्यांचे प्रयत्न समन्वयित केले जाऊ शकतात. जेव्हा एखादी संस्था अस्तित्वात येते तेव्हा तीन प्रकारची कार्ये केली पाहिजेत:

a. श्रम विभागणी:

संघटना ही मानवी संघटनेची एक रचना असल्याने, त्यात व्यक्ती आणि व्यक्तींचे गट काही कार्य करण्यासाठी एकत्र सामील होतात आणि त्यामुळे कामाची विभागणी केली जाते. यामुळे जबाबदारी निश्चित करणे, अधिकार सोपवणे आणि विशिष्टीकरण ही संस्थेची तत्वे आहेत.

b. श्रमांचे संयोजन:

कारण संरचनात्मक दृष्टिकोनातून श्रमांचे विभाजन होते, त्याचा परिणाम संस्थेच्या विविध युनिट्स, विभागणीमध्ये होतो. कामगारांचे कौशल्य, साधने आणि वापरलेली यंत्रे यांच्या आधारे हे विभाग केले जातात.

c. समन्वय:

हे संरचनात्मक अर्थाने नेतृत्वाद्वारे साध्य केले जाते. यामध्ये जबाबदाऱ्या निश्चित करणे आणि अधिकारांचे सोपवणे यांचा समावेश आहे. हे प्राधिकरणाचे नियंत्रण स्थापित करते. हे नियंत्रण स्थापित करते जे क्रियाकलापांच्या कार्यक्षम कामगिरीसाठी प्रदान करते.

१.४ औपचारिक क्षेत्र

त्याला संघटित क्षेत्र असेही म्हणतात. सार्वजनिक क्षेत्रातील सर्व उद्योगांमध्ये तसेच दहापेक्षा जास्त कामगार असलेल्या खाजगी क्षेत्रातील कामगार शक्तीचा समावेश करणारे क्षेत्र म्हणून त्याची व्याख्या करता येईल. या संघटित घटकांना सरकारकडून मोठ्या प्रमाणात समर्थन आणि संरक्षण दिले जाते. ते कामगारांना चांगले वेतन, चांगली कामाची परिस्थिती आणि कधीकधी पेन्शन सुविधा देखील देतात. त्यामध्ये व्यावसायिक बँका, विमा कंपन्या, उत्पादन कंपन्या, पर्यटन, दळणवळण कंपन्या इत्यादीसारख्या उत्पादन आणि सेवा संस्थांचा समावेश होतो.

औपचारिक संस्थेची रचना खालीलप्रमाणे रेखाचित्र स्वरूपात दर्शविली जाऊ शकते: - कोणत्याही संस्थेत पदानुक्रम असतो. पदानुक्रम एखाद्या संस्थेतील अधिकाराच्या विविध स्तरांचा संदर्भ देते. वरीलप्रमाणे औपचारिक संघटनात्मक रचना पिरॅमिडच्या स्वरूपात सादर केली आहे. पिरॅमिडच्या पायथ्याशी कामगार असतात, पिरॅमिड वर पर्यवेक्षक असतात ज्यांना सामान्यतः पर्यवेक्षक किंवा फोरमॅन म्हणून संबोधले जाते. असे लोक त्यांच्या नोकरीचे तांत्रिक ज्ञान तसेच मानवी संबंधांमधील कौशल्ये दोन्ही वापरतात. कामगारांवर त्यांचा थेट अधिकार आहे. यामध्ये अधीक्षक योजना व्यवस्थापक आणि एचओडी यांचा समावेश असलेले मध्यम व्यवस्थापनाचे लोक आहेत. या स्तरावरील व्यक्तींना कधीकधी असे वाटते की ते मध्यभागी अडकले आहेत कारण त्यांना प्रत्येक बाजूला अशा व्यवस्थापकांनी ढकलले आणि खेचले. व्यवस्थापनाद्वारे तयार केलेल्या धोरणांच्या अंमलबजावणीसाठी ते जबाबदार आहेत ज्यात वरिष्ठ कार्यकारी/अध्यक्ष आणि उपाध्यक्षांचा समावेश आहे जे संस्थेचे प्रशासन तयार करतात. त्यांच्या वर कॉर्पोरेट संस्थेच्या भागधारकांद्वारे निवडलेले संचालक मंडळ आहे. त्यांचा एकूणच धोरणांवर प्रभाव पडतो.

औपचारिक क्षेत्राची प्राधिकरण संरचना खालीलप्रमाणे असू शकते

1. अनुलंब रचना:

अनुलंब रचना ही स्पष्टपणे नमूद करते की अधिकाराच्या ओळी वरपासून खालपर्यंत गेल्या आहेत. शीर्षस्थानी अंतिम शक्ती उच्च व्यवस्थापनाच्या हातात असते जी पदानुक्रमात सर्वोच्च स्थान धारण करतात. त्याच्याकडे अधीनस्थ आहेत जे त्यांना थेट जबाबदार आहेत. त्यांच्या अधीनस्थांकडे त्यांचे अधीनस्थ असतील आणि अशा प्रकारे पदानुक्रम सर्वात खालच्या स्तरापर्यंत चालू राहील. ही रचना दोन पारंपरिक तत्वांवर आधारित आहे.

- स्केलर तत्व जे आदेशांच्या साखळीशी संबंधित आहे उदा: एखाद्या संस्थेतील अधिकार आणि जबाबदारी स्पष्टपणे वाहत असावी
- आदेशाच्या एकतेचा अर्थ असा आहे की कोणतेही अधीनस्थ एकापेक्षा जास्त वरिष्ठांसाठी जबाबदार नसतील कारण एका वरिष्ठाच्या आदेशाचा दुसऱ्या वरिष्ठाच्या आदेशाशी विरोध होऊ शकतो आणि म्हणून अधीनस्थांना एक विचित्र परिस्थिती असू शकते.

2. क्षैतिज प्राधिकरण संरचना:

हे संपूर्ण संस्थेतील समवयस्क आणि सहकारी कामगार यांच्यातील संबंध सूचित करते. समान स्तरावर असलेल्या व्यक्तींचा सहसा एकमेकांवर अधिकार नसतो. ते अधिकार आणि औपचारिक प्रभावाच्या बाबतीत समान आहेत आणि सामाजिक स्थितीत देखील कमी-अधिक समान आहेत.

औपचारिक क्षेत्राचे प्रकार खालीलप्रमाणे आहेत:-

i. रेखीय संघटना:

एका एका रेखीय संघटनेमध्ये जबाबदारी आणि सत्ता पदानुक्रमाच्या शीर्षस्थानापासून खालच्या स्तरापर्यंत अधिकार आणि जबाबदारीच्या अधोगामी प्रतिनिधीद्वारे चरण-दर-चरण

जातात. सर्व प्रमुख निर्णय आणि आदेश तात्काळ गौण अधिकारी यांना दिलेले आहेत. जेव्हा अधिकार कमी-अधिक प्रमाणात एका सरळ रेषेत वरपासून गौण स्तरापर्यंत प्रवाहित होतात, तेव्हा त्याला रेषा म्हणून ओळखले जाते, तिला रेखा संघटना म्हणून ओळखले जाते.

औपचारिक आणि
अनौपचारिक क्षेत्र

रेखीय संस्थेची वैशिष्ट्ये:

1. प्रत्येक व्यवस्थापकाला त्याच्या अधीनस्थांवर थेट अधिकार असतो.
2. प्रत्येकाने फक्त एका तात्काळ वरिष्ठांना अहवाल दिला जातो.
3. व्यवस्थापकांना त्यांच्या स्वतःच्या कार्यक्षेत्रात पूर्ण अधिकार असतात.
4. अधिकार खालच्या दिशेने आणि जबाबदारी वरच्या दिशेने वाहते.

रेखीय संघटनेचे फायदे:

- a. ही सर्वात सोपी संस्था आहे जी सहजपणे परिभाषित आणि स्पष्ट केली जाऊ शकते.
- b. हे आर्थिकदृष्ट्या प्रभावी आहे आणि त्वरित निर्णय घेऊ शकतात.
- c. प्रत्येक स्तरावर जबाबदारी निश्चित आणि एकत्रित आहे.
- d. हे संस्थेमध्ये अधिक नियंत्रण आणि शिष्य प्रदान करते.

तोटे:

- a. त्यामुळे कार्यकारिणीवर कामाचा भार पडतो त्यामुळे दीर्घ पल्ल्याचे नियोजन आणि गट निर्मितीकडे दुर्लक्ष केले जाते.
- b. सर्व काम करण्यासाठी एका कार्यकारिणीची आवश्यकता असल्याने विशेषीकरण होत नाही.
- c. हे एका व्यक्तीच्या व्यवस्थापनावर आधारित आहे म्हणून घेतलेले निर्णय मनमानी असतात.
- d. कामाचे वाटप हे कोणत्याही वैज्ञानिक योजनेनुसार नाही तर कार्यकारिणीच्या इच्छा आणि आवडीनिवडीनुसार आहे.
- e. हे नेपोटिझमला प्रोत्साहित करू शकते आणि पदोन्नती ही चापलूसीची बाब बनते.

ii. कर्मचारी संघटना:

कर्मचारी व्यवस्थापकांना सामान्यतः लाइन सदस्यांवर थेट अधिकार नसतो. कर्मचारी सदस्यांना तांत्रिक किंवा व्यावसायिक ज्ञान असते आणि म्हणूनच लाइन सदस्यांना मदत किंवा सल्ला देतात. कर्मचारी सदस्य सेवा देतात तसेच नियोजन, संशोधन किंवा कार्यकारी मनुष्यबळाच्या गरजा निश्चित करणे यासारख्या क्रियाकलापांवर सल्ला देतात. दोन प्रकारचे कर्मचारी आहेत.

a. साधारण कर्मचारी:

सामान्य कर्मचाऱ्यांची सामान्य पार्श्वभूमी असते जी सामान्यतः अधिकाऱ्यांच्या पार्श्वभूमीसारखी असते आणि व्यवस्थापनाला एक किंवा दुसऱ्या क्षमतेने सहाय्य प्रदान करते. ते विशेषज्ञ नाहीत आणि म्हणून त्यांच्याकडे थेट अधिकार किंवा जबाबदारी नाही. त्यांना विशेष सहाय्यक किंवा सहाय्यक व्यवस्थापक म्हणून ओळखले जाऊ शकते.

b. विशेष कर्मचारी:

त्यांना काही कार्यात्मक क्षेत्रांमध्ये विशेष पार्श्वभूमी आहे. ते संस्थेला संशोधन आणि विकास, खरेदी, सांख्यिकीय विश्लेषण यासारख्या तज्ञ सल्ला आणि सेवा देतात. आधुनिक औद्योगिक जगात जवळजवळ सर्व व्यावसायिक संस्थांमध्ये लाइन आणि कर्मचारी संघटना आहेत.

iii. कार्यात्मक संस्था: [रचना]

कार्यात्मक डिझाइनला संस्थेसाठी u म्हणून देखील ओळखले जाते [u = एकता]. उत्पादन, विपणन, वित्त, मानव संसाधन, कायदेशीर संशोधन, विकास आणि अशी काही प्रमुख कार्ये आहेत. प्रकार आणि कार्याची संख्या संस्थांच्या प्रकारावर अवलंबून असेल उदा.: सेवा संस्था क्षेत्रे

कार्यात्मक संरचनेचे फायदे:

1. हे कार्यक्षमतेत तसेच उत्पादनांची गुणवत्ता सुधारते कारण प्रत्येक कार्यात्मक क्षेत्रात विशेषज्ञ गुंतलेला असतो.
2. कार्यात्मक रचनेमुळे विभागामध्ये उत्तम संवाद आणि समन्वय साधण्यात मदत होते.

तोटे:

1. हे सामान्य व्यवस्थापन कौशल्याऐवजी अरुंद विशेषीकरण आणि म्हणून कार्यात्मक मॅनेजर कार्यकारी पदांचा समावेश करते.
2. कार्यात्मक एकाकें त्यांच्या स्वतःच्या क्षेत्राशी संबंधित असू शकतात आणि म्हणून एकूण संस्थात्मक गरजांना कमी प्रतिसाद देतात.
3. समन्वय साधणे अधिक कठीण आहे आणि त्यामुळे संपूर्ण संस्थेवर परिणाम करणाऱ्या प्रतिसादांना गंभीरपणे विलंब होऊ शकतो.

औपचारिक क्षेत्राचे वैशिष्ट्य:

1991 पर्यंतची औद्योगिक वाढ बहुतांशी समाजाच्या समाजवादी पद्धतीवर आधारित होती. भारतीय आर्थिक व्यवस्था मिश्र आर्थिक पद्धतीवर आधारित होती. त्यामुळे सार्वजनिक क्षेत्राची भूमिका वरचढ ठरली. कोणत्याही नियमांचे उल्लंघन करण्यासाठी सरकार उद्योगांना वापरत असे. सरकारने उत्पादनाच्या अनेक नवीन युनिट्सना प्रोत्साहन आणि समर्थन देखील दिले आणि उत्पादनांच्या वैविध्यतेला देखील परवानगी दिली. उत्पादनाच्या

नियमनासाठी सरकारने तांत्रिक धोरण आणि औद्योगिक धोरणेही जारी केली. या उद्योगांच्या माध्यमातून अधिकाधिक रोजगार निर्माण व्हावा अशी सरकारची इच्छा होती. त्यामुळे रोजगार निर्मिती हे मुख्य उद्दिष्ट होते.

औपचारिक आणि
अनौपचारिक क्षेत्र

संघटित क्षेत्र:

संघटित क्षेत्राची व्याख्या सार्वजनिक तसेच खाजगी क्षेत्रातील सर्व उद्योगांमध्ये 10 किंवा त्याहून अधिक कामगारांना रोजगार देणारे कामगार शक्ती समाविष्ट करते.

संघटित घटकांना सरकारकडून समर्थन आणि संरक्षण दिले जात आहे. त्यांनी कामगारांना चांगले वेतन, चांगली कामाची परिस्थिती आणि इतर फायदे, अगदी पेन्शन सुविधाही दिल्या. बऱ्याच लोकांनी संघटित घटकांसह त्यांचे करियर विकसित केले आणि बनवले. उत्पादन संस्था, सार्वजनिक क्षेत्रातील सेवा संस्था जसे की व्यावसायिक बँका आणि विमा, बँका सारख्या खाजगी क्षेत्रातील सेवा संस्था, वाहतूक पर्यटन संस्था, वित्त कंपन्या किंवा मोबाईल फोन सेवा, दूरदर्शन इ.

संघटित क्षेत्र प्रमाणित आहे. ते मुख्यतः पद्धतशीर मार्गावर कार्य करतात. या क्षेत्रातील मजुरांची मागणी रोजगार विनिमय केंद्रांच्या प्रयत्नांतून पुरवठा करण्याबरोबर समतोल राखली जाते; सल्लागार संस्था देखील औपचारिकरित्या नियंत्रित आहे, अधिकाराची पदानुक्रम आहे, काम सुनियोजित आहे, ज्ञानाचे विशेषीकरण म्हणून स्वीकारलेला आधार, संवादाची प्रभावी ओळ, क्षमता आणि अनुभवानुसार उच्च वेतन-स्केल. अशा संस्थांमध्ये औपचारिक अप्रत्यक्ष करारात्मक अवैयक्तिक आणि तात्पुरते संबंध प्रबळ असतात. या क्षेत्रातील संघटना त्यांच्या प्रयत्नातून कर्मचाऱ्यांना प्रशिक्षण देते आणि विकसित करते. ते कर्मचाऱ्यांना नोकरीचे मूल्यमापन आणि त्यांच्या देय क्षमतेच्या आधारे वेतन देतात. या संघटनांमधील कामगार संघटना मजबूत आहेत. ते या संस्थांमधील एचआरएम पद्धतीचे नियमन करतात.

कामाचे स्वरूप किंवा औपचारिक क्षेत्रातील संबंधांचे स्वरूप:

ब्रेव्हरमन आणि इतरांनी केलेल्या अभ्यासानुसार, यांत्रिक आणि स्वयंचलित उत्पादनाच्या विकासासह कौशल्य पुढाकार आणि नियंत्रण सतत कामातून काढून टाकले जाते. याव्यतिरिक्त, कामगार प्रक्रियेचे अधिकाधिक तर्कसंगतीकरण केले जात आहे "भांडवलवादी समाजात कार्ये सूक्ष्मपणे साध्या ऑपरेशन्समध्ये विभागली जातात आणि व्यवस्थापनाद्वारे निर्देशित आणि आयोजित केली जातात. हा विकास केवळ उत्पादन उद्योगालाच लागू होत नाही, तर सर्वसाधारणपणे काम करण्यासाठीही लागू होतो. या बदलांचे निव्वळ परिणाम म्हणजे (१) कामगार शक्तीचे कौशल्य कमी करणे (२) कामाच्या प्रक्रियेवरील नियंत्रण कमी करणे आणि विशेषतः श्रमशक्ती कमी करणे. उदरनिर्वाहासाठी कामगारांना त्यांची श्रमशक्ती विकावी लागते. त्यांच्या कामात अधोगतीची प्रक्रिया झाली आहे ज्यामध्ये कौशल्ये, जबाबदारी आणि नियंत्रण काढून टाकणे समाविष्ट आहे आणि कामाच्या प्रक्रियेवर नियोक्ता आणि व्यवस्थापनाचे वर्चस्व आहे.

संघटित क्षेत्र उत्पादन, वीज, वाहतूक आणि वित्तीय सेवांपुरते मर्यादित आहे. 1999-2000 मध्ये एकूण रोजगाराच्या 7% वाटा आहे म्हणजे एकूण 397 दशलक्ष रोजगारांपैकी 28 दशलक्ष.

संघटित क्षेत्रात सार्वजनिक आणि खाजगी क्षेत्राचा समावेश होतो. 1983-94 मध्ये संघटित क्षेत्रातील रोजगारामध्ये सार्वजनिक क्षेत्राचा वाटा 71% होता. आता सार्वजनिक क्षेत्रातील रोजगार कमी करण्याच्या सरकारच्या धोरणामुळे ते कमी झाले आहे.

खाजगी क्षेत्राचा वाटा 9/3 पेक्षा कमी आहे^१ संघटित क्षेत्रातील रोजगार. खाजगी क्षेत्र नफा प्रवृत्त आहे आणि सार्वजनिक क्षेत्राप्रमाणे रोजगार निर्माण करत नाही.

औपचारिक क्षेत्राची वैशिष्ट्ये:

1. हे व्यक्तित्व किंवा अमूर्त स्वरूपाचे आहे म्हणजेच ते काम किंवा पद आहे ज्याला मुख्य महत्त्व आहे तर भूमिका बजावणारे पुरुष स्वभावामध्ये दुय्यम आहेत.
2. सदस्यांमधील संबंध अशा प्रकारे तयार केले गेले आहेत की औपचारिक संबंध संस्थेच्या उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी मांडलेल्या योजनांशी सुसंगत आहेत.
3. हा व्यापक प्रणालीचा एक भाग आहे आणि त्यात भौतिक आणि गैर-भौतिक घटक तसेच आर्थिक, राजकीय आणि प्रशासकीय प्रणाली समाविष्ट आहे जी मानवी वातावरणात प्रतिबिंबित होऊ शकते..
4. संस्थेतील सर्व व्यक्तींना विशिष्ट कर्तव्ये आणि जबाबदाऱ्या नियुक्त केल्या आहेत.
5. सर्व क्रियाकलाप ध्येय साध्य करण्यासाठी निर्देशित केले जातात.
6. वरिष्ठ आणि गौण संबंधांमध्ये स्पष्ट फरक आहे.
7. विभागांच्या व्यक्तींच्या क्रियाकलापांमध्ये समन्वयाची व्यवस्था आहे.
8. सर्व औपचारिक संस्थेचे स्वतःचे नियम आणि नियम असतात.

औपचारिक क्षेत्रातील समस्या:

औपचारिक क्षेत्रातील कामगारांना भेडसावणाऱ्या काही समस्या ऑटोमायझेशन, खाजगीकरण आणि उदारीकरणाशी संबंधित आहेत. बहुराष्ट्रीय कंपन्यांमध्ये भारतीय उद्योगांच्या विलीनीकरणामुळे कामगारांना कामावरून कमी करणे, ऐच्छिक किंवा सक्तीची सेवानिवृत्ती अशा समस्यांना तोंड द्यावे लागत आहे. मोठ्या प्रमाणात किंवा कामगारांची संख्या अकुशल किंवा अर्धकुशल आहे आणि त्यामुळे त्यांच्या रोजगाराला फारसा वाव नाही. कुशल कामगारांनाही त्यांचे ज्ञान सुधारावे लागेल. "हायर अँड फायर" प्रणालीचे पालन केल्यामुळे नोकरीची कोणतीही सुरक्षितता नाही. माहिती क्रांतीने संपूर्ण मागणी आणि पुरवठा पद्धती बदलून टाकली आहे. डाउनसाइजिंग आणि आउटसोर्सिंगमुळे युनियन आपल्या सदस्यांना संरक्षण देऊ शकली नाही. या सर्व कारणांमुळे कामगारांची संख्या कमी झाली आहे आणि त्यांच्या मालकांशी सौदेबाजी करण्याची त्यांची ताकद कमी झाली आहे.

संघटित क्षेत्रातही समस्या आहेत. ऑटोमेशन, खाजगीकरण आणि उदारीकरणामुळे औद्योगिक देखावा बहुतेक बदलला आहे. अनेक उद्योग अनेक आंतरराष्ट्रीय किंवा बहुराष्ट्रीय कंपन्यांमध्ये विलीन होत आहेत त्यामुळे त्यांची भारतीय युनिट्स बंद आहेत. कामगारांना कामावरून कमी करणे, स्वेच्छानिवृत्ती किंवा सक्तीची सेवानिवृत्तीचा सामना करावा लागत आहे. मॅन्युअल नोकऱ्यांना वाव नसल्याने अनेक अकुशल किंवा अर्धकुशल कामगार त्यांच्या नोकऱ्या गमावत आहेत.

अत्यंत कुशल कामगारांनाही त्यांची मागणी कायम ठेवण्यासाठी त्यांचे ज्ञान सुधारावे लागते किंवा त्याचे नूतनीकरण करावे लागते. आता कामगारांना चांगले पगार मिळतात यात शंका नाही, नोकरीची सुरक्षा नाही. कामगार एका संस्थेतून दुसऱ्या संस्थेत जातात. नवीन पिढीतील कामगारांना स्वतःसाठी योग्य नोकऱ्या शोधण्यासाठी खूप कष्ट करावे लागतात. उद्योग विशेषतः मोठ्या प्रमाणावर कारखाने बंद पडत आहेत आणि त्यांच्या जागी व्यवसाय प्रक्रिया उद्योग उभारले जात आहेत. त्यांचे काम डेटा गोळा करणे, त्यावर प्रक्रिया करणे आणि त्यांच्या ग्राहकांना पुरवणे हे आहे. ते प्रशासकीय कामकाज करतात. माहिती क्रांतीने संपूर्ण मागणी आणि पुरवठा पद्धती बदलून टाकली आहे.

मोठ्या उद्योगातील कामगार संघटित असले तरी, युनियन त्यांच्या नोकऱ्यांचे संरक्षण करण्यात अपयशी ठरतात. ते त्यांच्या अटी व शर्ती मुळे हुकूम देऊ शकत नाहीत संख्या कमी झाली म्हणून त्यांची ताकद कमी झाली आहे.

मळे आणि खाणींमधील कामगार:

हे संघटित औपचारिक क्षेत्र असले तरी कामाची परिस्थिती अत्यंत वाईट आहे. अपुऱ्या हवेमध्ये अत्यंत खराब स्वच्छताविषयक परिस्थितीत कामगारांना काम करावे लागते पिण्याच्या पाण्याचा पुरवठा अनुपस्थित आहे. मजुरी खूपच कमी आहे. बहुतेक महिला आणि मुले काम करतात ज्यांना कोणत्याही सुविधा दिल्या जात नाहीत. अभ्रक उद्योगांमध्ये, हे लक्षात येते की आईसोबत येणारी खूप लहान मुले त्यांच्या आईच्या मांडीवर असतात, लहान लहान अभ्रक कण श्वास घेतात, त्यांचा चेहरा चमकदार अभ्रकाने झाकलेला असतो. मळ्यांमध्ये कामगारांना स्वच्छता सुविधा, चांगली आरामदायी घरे किंवा कामावर असताना पाऊस किंवा उन्हापासून संरक्षणही दिले जात नाही. त्यांना योग्य पावसाळी शूजही दिले जात नाहीत. कामाच्या तासांबाबत असे आढळून आले की मळ्यांमध्ये कामगारांनी दिवसातून 10-12 तास काम केले तरीही फेक्टरी कायदा 1948 नुसार त्यांनी दिवसातून 8 तासांपेक्षा जास्त काम करू नये.

१.५ सारांश

कामगाराची कामाची स्थिती तो/ती ज्या क्षेत्रात कार्यरत आहे त्यावर अवलंबून असते. औपचारिक क्षेत्रामध्ये काही प्रमाणात नोकरीच्या सुरक्षेसह कठोर नियम आणि नियमांचा समावेश असतो. तर, अनौपचारिक क्षेत्र जेथे प्रवेश प्रतिबंधित नाही, ते कोणत्याही प्रकारची नोकरी सुरक्षा प्रदान करत नाही. औपचारिक क्षेत्रातही, कामगारांना अनेक समस्यांचा सामना करावा लागतो ज्याचे निराकरण न केल्यास मोठ्या प्रमाणात गैरहजर राहणे आणि गंभीर प्रकरणांमध्ये संप आणि शेवटी लॉकआउट होऊ शकतात.

१.६ प्रश्न

- 1) कामगार म्हणजे काय?
- 2) संस्था आणि तिचे कार्य यावर चर्चा करा.
- 3) औपचारिक संस्थेची रचना विश्लेषण करा.
- 4) औपचारिक क्षेत्राच्या वैशिष्ट्यांचे विश्लेषण करा.

१.७ संदर्भ

- Anthony Giddens, „Sociology,,, Simon Griffths Polity, 2006.
- Schneider EV-Industrial Sociology, Tata McGraw Hill, 1983.
- ILO, 1994, The Urban Informal Sector in Asia : Policies & Strategies.



अनौपचारिक क्षेत्र: अर्थ, वैशिष्ट्ये आणि कामगारांच्या समस्या

घटक रचना

१.० उद्दिष्ट

१.१ प्रस्तावना

१.२ अनौपचारिक क्षेत्र: अर्थ

१.३ भारतीय संदर्भातील अनौपचारिक क्षेत्राची प्रासंगिकता/महत्त्व

१.४ अनौपचारिक क्षेत्राची वैशिष्ट्ये

१.५ अनौपचारिक क्षेत्रातील सहभागींचे वर्गीकरण

१.६ अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांच्या समस्या

१.७ औपचारिक आणि अनौपचारिक क्षेत्रातील फरक

१.८ सारांश

१.१ उद्दिष्टे

- अनौपचारिक क्षेत्र संकल्पनेचे आकलन करणे.
- अनौपचारिक क्षेत्रातील समस्या व त्याची व्याप्ती वेध घेणे.
- औपचारिक आणि अनौपचारिक क्षेत्र यांच्यातील फरक स्पष्ट करणे.

१.१ प्रस्तावना

अनौपचारिक क्षेत्र अनेक देशांमध्ये, विशेषतः विकसनशील देशांमध्ये श्रम बाजाराचा एक महत्वाचा भाग म्हणून ओळखला जात आहे आणि त्यामुळे रोजगार निर्मिती, उत्पादन आणि रोजगार निर्मितीमध्ये मोठी भूमिका बजावते. अनौपचारिक क्षेत्र ही एक सार्वत्रिक घटना आहे आणि ऐतिहासिक संदर्भात पाहिले तर त्यात नवीन काही नाही. विकसनशील देशांमध्ये ते अनेक पटींनी वाढले आहे. सुरुवातीला असे मानले जात होते की अनौपचारिक क्षेत्र ही एक तात्पुरती घटना आहे जी आधुनिक क्षेत्र वाढल्यानंतर आणि अधिक श्रम आत्मसात केल्यानंतर हळूहळू नाहीसे होईल. धोरण निर्मात्यांनी याकडे मोठ्या प्रमाणावर लक्ष दिले नाही म्हणून अनौपचारिक क्षेत्रातील लोकांची संख्या वाढली.

१.२ अनौपचारिक क्षेत्र: अर्थ

अनौपचारिक क्षेत्र अनेक देशांमध्ये, विशेषतः विकसनशील देशांमध्ये श्रम बाजाराचा एक महत्वाचा भाग म्हणून ओळखला जात आहे आणि त्यामुळे रोजगार निर्मिती, उत्पादन आणि रोजगार निर्मितीमध्ये मोठी भूमिका बजावते. अनौपचारिक क्षेत्रातील रोजगार ही ज्या देशांमध्ये सामाजिक सुरक्षा जाळ्यांचा अभाव आहे उदा. बेरोजगारी विमा किंवा जेथे मजुरी, विशेषतः सार्वजनिक क्षेत्रात कमी आहे. अनौपचारिक क्षेत्र हा शब्द कीथ हार्ट (1971) यांनी शहरी घानाच्या अभ्यासात संघटित श्रम बाजाराबाहेरील शहरी रोजगाराचे वर्णन करण्यासाठी तयार केला होता. संघटित श्रम बाजाराच्या बाहेर पडणाऱ्या शहरी कामगार दलाचा तो भाग म्हणून त्यांनी या क्षेत्राचे वर्णन केले आहे. या श्रेणीमध्ये स्वयं-रोजगार द्वारे वैशिष्ट्यीकृत व्यवसायांची मोठी विविधता समाविष्ट आहे. शहरी कामगार बाजारात नवीन प्रवेश करणाऱ्यांना विशेषतः ग्रामीण भागातील स्थलांतरितांना अनौपचारिक क्षेत्रात काम करण्यास भाग पाडले गेले कारण औपचारिक क्षेत्रात पुरेशा संधींच्या अभाव असतो आणि अंशतः कामगारांकडे कौशल्य आणि नोकरीसाठी आवश्यक असलेल्या पुरेशा अनुभवाच्या अभाव असतो.

अनौपचारिक क्षेत्र ही संकल्पना आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना (ILO 1972) च्या मिशनद्वारे परिष्कृत करण्यात आली ज्याने जागतिक रोजगार कार्यक्रमाच्या चौकटीत केनियामधील रोजगार परिस्थितीचा अभ्यास केला. या अभ्यासातून असे दिसून आले आहे की अनौपचारिक क्षेत्रामध्ये नवीन उद्योगांसाठी सहज प्रवेश, स्वदेशी संसाधनांवर अवलंबून राहणे, कुटुंबाची मालकी, लहान प्रमाणात ऑपरेशन्स, अनियंत्रित आणि स्पर्धात्मक बाजारपेठ, श्रमिक गहन तंत्रज्ञान आणि कामगारांची अनौपचारिकपणे प्राप्त केलेली कौशल्ये यासारखी वैशिष्ट्ये आहेत.

ILO (1999) नुसार अनौपचारिक क्षेत्र म्हणजे रोजगार आणि उत्पन्न निर्माण करण्याच्या प्राथमिक उद्देशाने संस्था आणि तंत्रज्ञानाच्या निम्न स्तरावरील क्रियाकलापांचा संदर्भ होय. असे उपक्रम सहसा अधिकाऱ्यांकडून योग्य मान्यता न घेता केले जातात आणि कायदे आणि नियमांची अंमलबजावणी करण्यासाठी जबाबदार असलेल्या प्रशासकीय यंत्रणेच्या नजरेतून सुटतात.

१.३ भारतीय संदर्भातील अनौपचारिक क्षेत्राची प्रासंगिकता/महत्त्व

NSS सर्वेक्षण 1999-2000 नुसार देशातील एकूण कर्मचाऱ्यांपैकी 92% असलेले सुमारे 370 दशलक्ष कामगार असंघटित क्षेत्रात कार्यरत होते. देशातील श्रमिक शक्तीच्या मोठ्या भागाला रोजगाराच्या संधी उपलब्ध करून देण्याच्या दृष्टीने ते महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावते आणि राष्ट्रीय उत्पादनात महत्त्वपूर्ण योगदान देते. निव्वळ देशांतर्गत उत्पादनामध्ये असंघटित क्षेत्राचे योगदान आणि सध्याच्या किमतीनुसार एकूण GDP मध्ये त्याचा वाटा 60% पेक्षा जास्त आहे.

रोजगाराच्या बाबतीत असंघटित क्षेत्राची आपल्या अर्थव्यवस्थेत महत्वाची भूमिका आहे आणि राष्ट्रीय देशांतर्गत उत्पादन, बचत आणि भांडवल निर्मितीमध्ये त्याचे योगदान आहे. सध्या भारतीय अर्थव्यवस्था आर्थिक सुधारणा आणि उदारीकरणाच्या प्रक्रियेतून जात आहे. प्रक्रियेदरम्यान, विलीनीकरण, उद्योगातील विविध कंपन्यांचे एकत्रीकरण आणि तंत्रज्ञानाचे अपग्रेडेशन आणि आंतरराष्ट्रीय बाजारपेठेत स्पर्धा करण्यासाठी किंमत आणि गुणात्मक दोन्ही बाबतीत उत्पादनाची स्पर्धात्मकता वाढविण्यासाठी इतर नाविन्यपूर्ण उपाय केले जातात. कमी अकार्यक्षम युनिट एकतर कोमेजून जातात किंवा चांगली कामगिरी करणाऱ्या इतर युनिट्समध्ये विलीन होतात. या परिस्थितीत, कामगारांना प्रशिक्षण देऊन, त्यांच्या कौशल्यांमध्ये सुधारणा करून आणि त्यांना रोजगाराचे नवीन मार्ग शोधण्यास सक्षम करण्यासाठी, विद्यमान रोजगारामध्ये त्यांची उत्पादकता सुधारण्यासाठी इतर उपाययोजना करून त्यांचे हित जपण्याची विशेष गरज आहे. गुणवत्ता आणि खर्च या दोन्ही बाबतीत त्यांच्या उत्पादनाची स्पर्धात्मकता वाढवणे ज्यामुळे त्यांचे उत्पन्न सुधारण्यास आणि त्याद्वारे त्यांचा सामाजिक-आर्थिक दर्जा उंचावण्यास मदत होईल. असा अनुभव आहे की औपचारिक क्षेत्र देशातील कामगारांना सामावून घेण्यासाठी पुरेशा संधी देऊ शकत नाही आणि अनौपचारिक क्षेत्र त्यांच्या उदरनिर्वाहासाठी आणि जगण्यासाठी रोजगार उपलब्ध करून देत आहे. विद्यमान आर्थिक परिस्थिती लक्षात घेऊन, असंघटित क्षेत्र पुढील काही वर्षांत आणखी विस्तारेल. अशा प्रकारे, ते बळकट आणि सक्रिय करणे आवश्यक आहे जेणेकरून ते रोजगार प्रदाता आणि सामाजिक विकासाचे वाहन म्हणून काम करू शकेल.

अनौपचारिक क्षेत्र: अर्थ, वैशिष्ट्ये आणि कामगारांच्या समस्या

अनौपचारिक क्षेत्राचे टिकून राहणे हे कृषी आधुनिक उद्योग आणि सेवा क्षेत्रासारख्या इतर क्षेत्रांच्या वाढत्या श्रमशक्तीला पुरेशा रोजगाराच्या संधी किंवा उत्पन्न प्रदान करण्याच्या अक्षमतेमुळे आहे. स्थलांतर मोठ्या प्रमाणावर झाले असून त्यामुळे शहरीकरण झाले आहे. बऱ्याच शहरी आधारित आधुनिक उद्योगांना वाढत्या स्थलांतरितांना सामावून घेणे कठीण जाते जे नंतर अनौपचारिक क्षेत्रात सामावून घेतात. अशा प्रकारे, सुलभ प्रवेश हे अनौपचारिक क्षेत्राचे मुख्य वैशिष्ट्य आहे. तथापि, सर्व अनौपचारिक क्षेत्रात प्रवेश करणे सोपे नसते आणि त्यासाठी काही भांडवल आणि कौशल्ये आवश्यक असतात.

अनौपचारिक क्षेत्र हे तात्पुरते क्षेत्र होण्याऐवजी वाढले आहे आणि सुमारे 92% टक्के कामगार आहेत. शिवाय, मंदी, संरचनात्मक समायोजन धोरणांमुळे त्याचा आणखी विस्तार झाला आहे. औपचारिक क्षेत्रातील औद्योगिक पुनर्रचनेच्या प्रक्रियेमुळे उपकंत्राटीद्वारे उत्पादनाचे अधिक विकेंद्रीकरण झाले आहे. खर्च कमी करण्याचा आणि अधिक लवचिक उत्पादन पद्धती शोधण्याचा दबाव म्हणजे मोठ्या प्रमाणावर किंवा आधुनिक उद्योगांमध्ये कमी नवीन नोकऱ्या निर्माण केल्या जात आहेत आणि उपकंत्राटदारांकडून अधिक काम केले जाते. जरी सकारात्मकरित्या याने रोजगार आणि उच्च उत्पन्नाच्या मोठ्या संधी दिल्या आहेत, परंतु नकारात्मकरित्या याचा परिणाम अधिक नियंत्रणमुक्त झाला आहे.

अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत सहभागी होण्याची मूलभूत कारणे खालीलप्रमाणे आहेत:-

- आर्थिक मंदी
- कर चुकवणे
- अति सरकारी नियमन

त्यांना नियामक आणि सामाजिक संरक्षण साधनांच्या अंतर्गत आणण्यासाठी कायदे आणि इतर उपायांची अंमलबजावणी अनौपचारिक क्षेत्रातील विद्यमान यंत्रणेवर विपरित परिणाम करेल कारण यामुळे बाजाराच्या नेतृत्वाखालील अर्थव्यवस्थेच्या सुरळीत कामकाजात अडथळे निर्माण होऊन बाजारातील अपूर्णता निर्माण होईल. याशिवाय, जगभरातील बदलत्या परिस्थितीत सरकारच्या क्षमतेपेक्षा जास्त आर्थिक परिणामांचा समावेश असलेल्या मोठ्या पायाभूत सुविधा आणि संस्थात्मक व्यवस्थेची आवश्यकता आहे. अनौपचारिक क्षेत्रात काम करणाऱ्या कामगारांना आवश्यक स्तरावरील संरक्षण आणि सुरक्षितता मिळावी यासाठी सरकारने सुसूत्रता आणि प्रवर्तकाची भूमिका बजावली पाहिजे, जेणेकरून त्यांना त्यांचे कौशल्य पूर्णतः आणि त्यांच्या क्षमतांनुसार अभिव्यक्त करण्यास सक्षम कामाचे वातावरण मिळू शकेल. त्यांच्या उत्पादनांची स्पर्धात्मकता आणि त्याद्वारे त्यांचे उत्पन्न आणि सामाजिक-आर्थिक स्थिती उंचावेल .

१.४ अनौपचारिक क्षेत्राची वैशिष्ट्ये

- 1) **प्रवेशाची सोय-** अनौपचारिक क्षेत्र त्याच्या श्रमाची तरलता आणि गतिशीलता द्वारे वैशिष्ट्यीकृत आहे. त्यांच्या कृषी उत्पन्नापेक्षा शहरी उत्पन्नाच्या आकांक्षेने सर्व स्थलांतरितांनी त्यांची मूळ गावे सोडली त्यांच्यासाठी हा शहरातील प्रवेश बिंदू आहे. नवीन प्रवेशकर्ते त्यांना आर्थिक मदत करण्यासाठी आणि नोकरीच्या संधी शोधण्यासाठी शहरात स्थायिक झालेल्या त्यांच्या मित्रांवर आणि नातेवाईकांवर अवलंबून असतात.
- 2) **स्वायत्तता आणि लवचिकता-** सहभागींना त्यांच्या सर्जनशीलतेचा वापर आणि विकास करण्याचे स्वातंत्र्य आहे. सहभागींना अनौपचारिक क्षेत्र अधिक स्वायत्त, औपचारिक क्षेत्रापेक्षा लवचिक वाटते.
- 3) **ऑपरेशन्सचे लहान प्रमाण-** अनौपचारिक क्षेत्रात साधारणपणे लहान आस्थापनांचा समावेश होतो. हे क्षेत्र आस्थापनेवर एकल कामगार असू शकते आणि फक्त स्वयंरोजगार आणि स्वतःचे खाते कामगार असू शकते. कमी भांडवलाची तीव्रता आणि नियोजित भांडवलावर कमी दरासह रोजगाराचा लहान आकार.
- 4) **उपक्रमांची कौटुंबिक मालकी-** सेक्टरमध्ये कौटुंबिक मजुरांचा वापर केला जातो. अनौपचारिक क्षेत्र श्रम-केंद्रित, प्रामुख्याने मॅन्युअल, उत्पादनाच्या कमी उत्पादकता तंत्रांचा वापर करतात. श्रम आणि विशेषीकरणाची कार्यात्मक विभागणी मर्यादित आहे आणि बहुतेक व्यवस्थापकीय आणि प्रशासकीय कार्ये मालकाने केली पाहिजेत.
- 5) **सरकारकडून पाठिंबा आणि मान्यता नसणे-** कोणत्याही सरकारी मदतीशिवाय अनौपचारिक क्षेत्रातील उपक्रम वाढले आहेत. संघटित भांडवल बाजार, बँक वित्त, परदेशी तंत्रज्ञान आणि आयात केलेला कच्चा माल, परदेशी स्पर्धेपासून संरक्षण इत्यादी अल्प भौतिक संसाधनांमुळे अनौपचारिक क्षेत्रातील उद्योगांना उपलब्ध नाहीत. नियमांची अंमलबजावणी करण्याच्या सरकारच्या प्रयत्नांना या उपक्रमांद्वारे प्रतिकूल परिस्थिती मानली जाते ज्यामुळे ऑपरेशन्स कठीण होतात.

6) **स्पर्धात्मक आणि अनियंत्रित उत्पादन बाजार-** विकसनशील देशांमधील अनौपचारिक क्षेत्रामध्ये स्पर्धा आणि अनियंत्रित बाजारपेठ असते.

अनौपचारिक क्षेत्र: अर्थ, वैशिष्ट्ये आणि कामगारांच्या समस्या

7) **असुरक्षित कामगार बाजार-** अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगार बाजार या क्षेत्रातील प्रवेशाच्या पूर्ण स्वातंत्र्यामुळे अनियंत्रित आणि अत्यंत स्पर्धात्मक असल्याचे मानले जाते. कामगारांच्या कमतरतेमध्ये प्रामुख्याने श्रमिक बाजारात नवीन प्रवेश करणाऱ्यांचा समावेश होतो. औपचारिक क्षेत्रात नोकऱ्यांच्या संधी मर्यादित असल्याने ते अनौपचारिक क्षेत्रातील छोट्या आस्थापनांकडे जातात. परिणामी, अनौपचारिक क्षेत्रात अल्प बेरोजगारी आणि अत्याचारित वेतनाची परिस्थिती आहे.

१.५ अनौपचारिक क्षेत्रातील सहभागींचे वर्गीकरण

कामगार अनौपचारिक क्षेत्राचे चार मुख्य वर्गांमध्ये वर्गीकरण करता येईल:-

- 1) **गृह आधारित कामगार-** कामगार आणि वर्ग पारंपारिक कौशल्य आणि श्रम वापरून त्यांचे क्रियाकलाप करतात. त्यांच्यापैकी बहुतेकांनी त्यांच्या घरातून काम केले आणि म्हणून ते ग्रामीण कारागिरांचे अदृश्य उदाहरण आहेत.
- 2) **स्वयंरोजगार-** त्यांच्याकडे त्यांची कामे करण्यासाठी कायमस्वरूपी जागा नाही, उदाहरणार्थ रस्त्यावर विक्रेते, रिक्शाचालक, सेक्स वर्कर इ.
- 3) **तुकडा मजुरी कामगार-** कामगारांच्या श्रेणी उद्योजकांद्वारे नियुक्त केल्या जातात. ते त्यांचे काम स्वतंत्रपणे पार पाडतात परंतु नियोजित कच्चा माल आणि किमान रोख पुरवठा करून त्यांच्यावर नियंत्रण ठेवतात. उदाहरणे बीडी बनवणारे, गालिचे आणि चटई विणकाम, लेस उद्योग इ.
- 4) **वेळ मजूर कामगार-** हे कामगार त्यांची श्रमशक्ती कमी पगाराच्या वेळेच्या मोबदल्यात विकतात. त्यांची कामे शारीरिक श्रमावर जास्त अवलंबून असतात. उदा. - सफाई कामगार, बांधकाम कामगार, घरगुती नोकर इ.

१.६ अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांच्या समस्या

अनौपचारिक क्षेत्राच्या छोट्या अविश्वसनीय आणि असुरक्षित स्वरूपामुळे कामगारांना अनेक समस्यांना तोंड द्यावे लागते.

- 1) **नोकरीची असुरक्षितता-** कामगार तात्पुरत्या कालावधीसाठी कंत्राटी पद्धतीने काम करतात.
- 2) **कमी पेमेंट-** कामगारांना कमी मोबदला मिळतो.
- 3) **कौशल्याचा अभाव-** कामगारांकडे उच्च कौशल्ये नसतात आणि कामावर असताना त्यांना प्रशिक्षित केले जाते. त्यामुळे उत्पादकता वाढवता येत नाही.
- 4) **कामगार असंघटित आहेत-** अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांच्या विखुरलेल्या स्वरूपामुळे कामगारांना संघटित करणे कठीण होते.

- 5) **अनौपचारिक क्षेत्राचे अनधिकृत स्वरूप-** अनौपचारिक क्षेत्र नोंदणीकृत आणि कायदेशीर नसल्यामुळे, कामगारांना समस्या असल्यास ते कायदेशीर मदत घेऊ शकत नाहीत. नोकरदारांकडूनही त्यांचे शोषण केले जाते.
- 6) अनौपचारिक क्षेत्रात कमी पगार असलेल्या महिला आणि मुलांची संख्या जास्त आहे.

१.७ औपचारिक आणि अनौपचारिक क्षेत्रातील फरक

भारतीय अर्थव्यवस्थेचे औपचारिक आणि अनौपचारिक क्षेत्रामध्ये वर्गीकरण केले जाते. दोघांमधील फरक आकार, बाजारपेठेचे स्वरूप आणि राज्याशी संबंध या काही अनुभवजन्य तथ्यांवर आधारित आहेत. जोशी यांच्या मते (1976) औपचारिक क्षेत्रामध्ये उच्च कर आणि परिमाणात्मक निर्बंधांद्वारे परदेशी स्पर्धेपासून आश्रय घेतलेल्या अल्पसंख्यक बाजारपेठांमध्ये कार्यरत असलेल्या मोठ्या उत्पादन कंपन्या आहेत, त्यांचे उत्पादन प्रामुख्याने उच्च आणि मध्यम उत्पन्न गटांना विकतात, तर अनौपचारिक क्षेत्रात लहान उत्पादक आहेत. स्पर्धात्मक उत्पादन बाजारांमध्ये कमी मार्जिन, विविध प्रकारच्या वस्तू आणि सेवा प्रामुख्याने कमी उत्पन्न गटांना विकणे. औपचारिक क्षेत्र भांडवल गहन आणि आयात तंत्रज्ञान वापरते तर अनौपचारिक क्षेत्र श्रम-केंद्रित तंत्रज्ञानाचा अवलंब करते.

जॉन वीक्स (1975) औपचारिक आणि अनौपचारिक क्षेत्रामध्ये फरक करतात ज्यामध्ये औपचारिक क्षेत्र संसाधनांमध्ये विशेषाधिकार प्राप्त प्रवेश, मोठ्या प्रमाणावर ऑपरेशनस, भांडवल गहन तंत्रे, उच्च वेतन दर आणि पगार पॅकेजेस द्वारे वैशिष्ट्यीकृत आहे. अनौपचारिक क्षेत्राचे वैशिष्ट्य संसाधनांपर्यंत विशेषाधिकारप्राप्त प्रवेशापासून वंचित राहणे, ऑपरेशनचे लहान प्रमाण, श्रम-केंद्रित तंत्रे, कमाईची निम्न पातळी आणि स्वदेशी मालकी आहे.

मुझुमदार (1977) यांनी अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगार बाजारपेठेत प्रवेश अनिर्बंध आहे, तर औपचारिक क्षेत्रातील कामगार बाजारपेठ कृत्रिमरीत्या वाढवलेली नियुक्ती मानके, नियम आणि प्रक्रियांद्वारे प्रतिबंधित आहे या वस्तुस्थितीवर लक्ष केंद्रित करून फरक स्पष्ट केला आहे.

या फरकाच्या बिंदूंव्यतिरिक्त, इतर भिन्न वैशिष्ट्ये आहेत:

- 1) औपचारिक क्षेत्रात प्रवेश करणे अवघड आहे तर अनौपचारिक क्षेत्रात प्रवेश सुलभतेने वैशिष्ट्यीकृत आहे.
- 2) औपचारिक क्षेत्रामध्ये नियुक्ती, करार आणि नोकरीच्या जबाबदाऱ्यांचे स्पष्ट लिखित नियम असलेली रोजगार व्यवस्था आहे. त्यात नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील प्रमाणित संबंध औपचारिक कराराद्वारे राखले जातात. अनौपचारिक क्षेत्रात असे कोणतेही लिखित नियम नाहीत. नियोक्ता आणि कर्मचारी यांना बंधनकारक असा कोणताही कायदेशीर करार नाही.
- 3) कर्मचार्याने ठराविक तास काम करणे अपेक्षित आहे आणि त्याला प्रोत्साहन आणि भत्ते व्यतिरिक्त निश्चित पगार मिळणे अपेक्षित आहे. तो चांगल्या कामाच्या वातावरणात काम

करतो आणि त्याला रजा, बचत, कर्ज इत्यादी फायद्यांचा हक्क आहे. त्याची संघटित संघटना आहे जिथे त्याच्या अधिकृत तक्रारींचे निराकरण केले जाते. याशिवाय, तो जीवन विमा, आरोग्य विमा, पेन्शन, ग्रॅज्युइटी इत्यादी सामाजिक संरक्षण लाभांतर्गत समाविष्ट आहे.

अनौपचारिक क्षेत्र: अर्थ, वैशिष्ट्ये आणि कामगारांच्या समस्या

4) अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांना निश्चित वेतन किंवा कामाचे निश्चित तास नसतात आणि ते बहुतेक दैनंदिन कमाईवर अवलंबून असतात. बहुतेक प्रकरणांमध्ये, कामाचे वातावरण गर्दीचे आणि अस्वच्छ असते. या प्रकारच्या अर्थव्यवस्थेतील कामगार सहसा एकत्र येण्यात आणि संघटना किंवा गटाद्वारे त्यांच्या समस्या सोडविण्यात अपयशी ठरतात. त्यांच्यात सामाजिक संरक्षण योजनांबाबत जागरूकता कमी आहे, ते बचत करू शकत नाहीत आणि स्वतःचा विमा काढण्याची गरज त्यांना भासत नाही.

5) नागरी सेवा, सार्वजनिक क्षेत्रातील युनिट्स, सरकारी सेवा, संरक्षण, बहु-राष्ट्रीय / राष्ट्रीय / खाजगी कंपन्या, शाळा, महाविद्यालये, संशोधन संस्था, व्यवस्थापन संस्था, बँका इत्यादींमध्ये काम करणारे लोक औपचारिक क्षेत्राशी संबंधित आहेत.

छोटे शेतकरी, रस्त्यावरील विक्रेते, फेरीवाले, छोटे व्यापारी, लघुउद्योजक, घरकाम करणारे कामगार, मोची, चिंध्या वेचणारे, कुली, मजूर, कारागीर इत्यादी म्हणून काम करणारे लोक अनौपचारिक क्षेत्राशी संबंधित आहेत.

औपचारिक आणि अनौपचारिक क्षेत्रांमधील फरक:

औपचारिक क्षेत्र	अनौपचारिक क्षेत्र
प्रवेश करणे कठीण	प्रवेश करणे सोपे आहे
उपक्रमांचे कायदेशीर स्वरूप	कॉटेज उपक्रम, कुटुंबाची मालकी
मोठ्या प्रमाणावर ऑपरेशन्स	ऑपरेशनचा लहान आकार
भांडवल गहन आणि परदेशी तंत्रज्ञान	श्रमकेंद्रित आणि स्वदेशी तंत्रज्ञान
विनियमित आणि प्रतिबंधित स्पर्धा	अनियंत्रित आणि उच्च स्पर्धा उत्पादन बाजार
कमाईची उच्च पातळी	कमाईची निम्न पातळी
पूर्वी मिळवलेले कौशल्य	नोकरीच्या प्रशिक्षणातून कौशल्य प्राप्त केले
कामगार संघटनांच्या अस्तित्वासाठी कामगारांचे शोषण होण्याची शक्यता कमी	कामगार संघटना अस्तित्वात नसल्यामुळे कामगारांचे शोषण होण्याची अधिक शक्यता
सरकारी मर्जीत प्रवेश	सरकारी मदतीशिवाय उपक्रमांचा विकास
निश्चित रचना	निश्चित रचना नाही
कायम आणि स्थिर	तात्पुरते आणि स्थिर नाही
संप्रेषणाचे अधिकृत चॅनेल	स्वतःचे संप्रेषण, सामान्यतः द्राक्ष वाइन म्हणून ओळखले जाते

१.८ सारांश

अनौपचारिक क्षेत्र अनेक देशांमध्ये, विशेषतः विकसनशील देशांमध्ये श्रम बाजाराचा एक महत्त्वाचा भाग म्हणून ओळखला जात आहे. अनौपचारिक क्षेत्र हा शब्द कीथ हार्ट (1971) यांनी घाना देशाच्या शहरी अभ्यासात संघटित श्रम बाजाराबाहेरील शहरी रोजगाराचे वर्णन करण्यासाठी तयार केला होता. संघटित श्रम बाजाराच्या बाहेर पडणाऱ्या शहरी कामगार दलाचा तो भाग म्हणून त्यांनी या क्षेत्राचे वर्णन केले आहे. NSS सर्वेक्षण 1999-2000 नुसार देशातील एकूण कर्मचाऱ्यांपैकी 92% असलेले सुमारे 370 दशलक्ष कामगार असंघटित क्षेत्रात कार्यरत होते. देशातील श्रमिक शक्तीच्या मोठ्या भागाला रोजगाराच्या संधी उपलब्ध करून देण्याच्या दृष्टीने ते महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावते. अनौपचारिक क्षेत्राच्या छोट्या अविश्वसनीय आणि असुरक्षित स्वरूपामुळे कामगारांना अनेक समस्यांना तोंड द्यावे लागते. भारतीय अर्थव्यवस्थेचे औपचारिक आणि अनौपचारिक क्षेत्रांमध्ये वर्गीकरण केले जाते. दोघांमधील फरक आकार, बाजारपेठेचे स्वरूप आणि राज्याशी संबंध या काही अनुभवजन्य तथ्यांवर आधारित आहे



अनौपचारिक क्षेत्राचे सिद्धांत

घटक रचना

- ३.० उद्दिष्टे
- ३.१ प्रस्तावना
- ३.२ द्वैतवादी सिद्धांत
- ३.३ संरचनावादी सिद्धांत
- ३.३ कायदेशीर सिद्धांत
- ३.४ शास्त्रीय/मार्क्सवादी दृष्टीकोन
- ३.६ संस्थात्मक दृष्टीकोन
- ३.७ सारांश
- ३.८ प्रश्न
- ३.९ संदर्भ

३.० उद्दिष्टे

१. अनौपचारिक क्षेत्रातील विविध सिद्धांतांची ओळख करून देणे
२. अनौपचारिक क्षेत्रातील विविध सिद्धांतांचे विश्लेषण करणे

३.१ प्रस्तावना

अनौपचारिक क्षेत्र पूर्वीपासून अस्तित्वात होते तरीही क्षेत्राची संकल्पना १९७० पर्यंत लोकप्रिय नव्हती. १९७० च्या सुरुवातीच्या काळातच अनौपचारिक क्षेत्राची कल्पना लोकप्रिय झाली. अनौपचारिक आणि औपचारिक अर्थव्यवस्था कशा जोडल्या जातात यावर प्रत्येक सिद्धांताचा दृष्टीकोन वेगळा आहे. "अनौपचारिक अर्थव्यवस्था" (Informal Economy) हा शब्द अर्थव्यवस्थेत आकाराला येऊन आणि भिन्न असलेल्या घटनांच्या सामग्रीमध्ये विस्तृत श्रेणीला सूचित करतो. अनौपचारिक अर्थव्यवस्था (IE) हा विकसनशील राष्ट्रांमध्ये रोजगाराचा सर्वात मोठा स्रोत आहे. आणि अनौपचारिक अर्थव्यवस्थाचा आकार निश्चित करण्यात अडचण येत असली तरीही, विकसित अर्थव्यवस्थांमधील उपेक्षित लोकांसाठी काम आणि उत्पन्न प्रदान करण्यात ती मोठी भूमिका बजावते यावर सर्वसाधारण सहमती आहे. विशेषतः आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना

३.२ द्वैतवादी सिद्धांत

हार्ट यांनी अनौपचारिक क्षेत्र (Informal Sector) हा शब्द तयार केला आणि आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना (ILO) आणि अर्थव्यवस्था या दोघांचा असा विश्वास होता की अनौपचारिक क्षेत्र हा एक क्षणभंगुर टप्पा आहे जो देश विकसित झाल्यावर अदृश्य होईल. औपचारिक क्षेत्र विस्तारेल आणि अनौपचारिक क्षेत्राला आत्मसात करेल. अशा प्रकारे, नोंदणी नसलेल्या छोट्या कारखान्यांमधील कामगारांना औपचारिक क्षेत्रातील कामगार म्हणून सामावून घेतले जाईल, म्हणूनच, आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना (आयएलओ)चा असा विश्वास होता की ही दोन क्षेत्रे एकमेकांपासून स्वतंत्र आहेत आणि औपचारिक क्षेत्राचा विस्तार झाल्यामुळे अनौपचारिक क्षेत्र नाहीसे होईल किंवा लक्षणीय घटेल. द्वैतवाद्यांचा असा युक्तिवाद आहे की अनौपचारिक युनिट्स आणि क्रियाचा औपचारिक अर्थव्यवस्थेशी काही संबंध आहेत परंतु, त्याऐवजी, अर्थव्यवस्थेचे एक वेगळे वेगळे क्षेत्र म्हणून कार्य करतात आणि अनौपचारिक कामगारांमध्ये द्वैतवादी श्रम बाजाराच्या कमी-फायद्याच्या क्षेत्राचा समावेश होतो. हा दृष्टिकोन 'द्वैतवादी दृष्टीकोन' म्हणून ओळखला जातो आणि अलिकडच्या काळात अर्थव्यवस्थेतील घडामोडी लक्षात घेता तो कालबाह्य मानला जातो. परंतु हे क्षेत्र लुप्त होण्यापासून दूर विकसित देशांसह सर्वच देशांमध्ये वाढले आहे.

३.३ संरचनावादी सिद्धांत

1989 च्या उत्तरार्धात मॅन्युएल कॅस्टेल्स, अलेजांद्रो पोर्टेस आणि लॉरेन बॅटन यांनी विकसित केलेला संरचनावादी सिद्धांत असा युक्तिवाद करतो की औपचारिक आणि अनौपचारिक क्षेत्रे एकमेकांपासून स्वतंत्र नसून एकमेकांशी संबंधित आहेत. स्पर्धात्मकता वाढवण्यासाठी, औपचारिक अर्थव्यवस्थेतील भांडवलदार कंपन्या त्यांच्या निविष्टा खर्च कमी करतात, मजुरीच्या खर्चासह, अनौपचारिक उत्पादन आणि गौण आर्थिक एकके आणि कामगार यांच्याशी रोजगार संबंधांना प्रोत्साहन देऊन. संरचनावाद्यांच्या मते, अनौपचारिक उपक्रम आणि अनौपचारिक वेतन कामगार हे दोन्ही भांडवलशाही विकासाच्या हिताच्या अधीन आहेत, ते स्वस्त वस्तू आणि सेवा प्रदान करतात. औपचारिक क्षेत्रातील उपक्रम उत्पादन घटकांसाठी अनौपचारिक क्षेत्राचा वापर करतात. कारण खर्च खूपच कमी असतो आणि अनौपचारिक क्षेत्रातील उपक्रम औपचारिक क्षेत्रातील उत्पादनाचे नियमन करणाऱ्या कायद्यांच्या अधीन नसतात. औपचारिक अर्थव्यवस्थेला अशा प्रकारे अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेला नफा वाढवण्याचे एक उपयुक्त साधन मानले जाते. त्याच वेळी, अनौपचारिक अर्थव्यवस्था तिच्या उदरनिर्वाहासाठी औपचारिक क्षेत्रावर अवलंबून असते. संरचनावादी या वस्तुस्थितीवर जोर देतात की दोन क्षेत्रांमध्ये जवळचा, सहजीवन संबंध आहे. आम्हाला आढळते की विकसित अर्थव्यवस्थांमधील उत्पादक त्यांचे उत्पादन विकसनशील देशांमध्ये आउटसोर्स करतात कारण या देशांमध्ये अनौपचारिक क्षेत्रातील उत्पादन स्वस्त कामगार आणि संस्थात्मक समर्थनाच्या उपलब्धतेमुळे खूपच स्वस्त आहे. 1991 पासून भारतातील उदारीकरणाच्या टप्प्यात आर्थिक विकासाचे परीक्षण करताना संरचनावादी दृष्टिकोन

प्रासंगिक आहे. संरचनाकाराने मांडलेला एक महत्वाचा मुद्दा म्हणजे औपचारिक क्षेत्राच्या गरजांमुळे अनौपचारिक क्षेत्र अस्तित्वात आहे. याचा अर्थ असा होतो की अनौपचारिक क्षेत्र स्वायत्त नाही कारण द्वैतवाद्यांना आपण विश्वास ठेवावा असे वाटते संरचनावाद्यांच्या मते, औपचारिक क्षेत्रासाठी उत्पादन आणि खर्च कमी करण्यात अनौपचारिक क्षेत्र महत्वाची भूमिका बजावत आहेत.

अनौपचारिक क्षेत्राचे सिद्धांत

३.४ विधीवादी (कायदेशीर) सिद्धांत

पेरुव्हियन अर्थशास्त्रज्ञ हर्नांडो डी सोटो (1989) यांनी विधीवादी (कायदेशीर) सिद्धांत विकसित केला आहे. राज्य नियमांमुळे अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेची वाढ कशी होते हे तो पाहतो. विधीवादी सिद्धांत असे सांगतो की अनौपचारिक क्षेत्रात छोट्या कार्यचा समावेश होतो जे औपचारिक अर्थव्यवस्थेच्या बाहेर काम करतात कारण त्यांना कायदेशीर प्रक्रिया खूप कंटाळवाणे आणि अनुसरण करणे क्लिष्ट वाटते. हे संचालक अनौपचारिकपणे काम करण्यास प्राधान्य देतात कारण त्यांना औपचारिक मान्यता देण्यासाठी सरकारी प्रक्रिया लांब, क्लिष्ट आणि त्यांना समजणे कठीण आहे. म्हणूनच हे लोक, मुद्दाम अपराधी बनण्याऐवजी, नियमांना बगल देण्याचा प्रयत्न करतात कारण त्यांना ते खूप गुंतागुंतीचे आणि वेळखाऊ वाटतात. सूक्ष्म-उद्योजक जसे की अगदी लहान उद्योगांचे मालक, रस्त्यावर विक्रेते आणि घर-आधारित कामगार त्यांच्या खर्चात कपात करण्यासाठी अनौपचारिकपणे काम करणे निवडतात. लहान उद्योगांसाठी कठीण असलेल्या कर रचनेचा हा परिणाम असू शकतो. शिवाय, नोंदणीची प्रक्रिया किचकट आहे ज्यामध्ये वेळ आणि मेहनत दोन्हीचा समावेश आहे. नियम इतके क्लिष्ट असू शकतात की अर्ध-साक्षर सूक्ष्म उद्योजक ते समजू शकत नाहीत. डी सोटो यांनी असा युक्तिवाद केला की बहुतेक देशांमध्ये, सरकारी नोकरशाहीचे कठोर नियम आहेत जे लहान उद्योजकांना भ्रष्ट मार्ग स्वीकारण्यास भाग पाडतात.

३.५ शास्त्रीय/मार्क्सवादी दृष्टीकोन

मार्क्सवादी दृष्टीकोन /शास्त्रीय विचारप्रवाह आर्थिक विकासाच्या प्रक्रियेत अनौपचारिक क्षेत्राला स्वतंत्र अस्तित्त्व म्हणून ओळखत नाही. हे क्षेत्र अनेकदा मोठ्या पूर्व-भांडवलशाही क्षेत्राचा ज्यात सरंजामशाही आणि अर्ध-सरंजामशाहीचा समावेश एक भाग असल्याचे पाहिले गेले आहे. हा दृष्टिकोन असा युक्तिवाद करतो की अनौपचारिक क्षेत्र केवळ जोडलेले नाही, तर आधुनिक विशेषतः औपचारिक क्षेत्रातील भांडवलशाही संचयनाच्या अस्तित्त्वासाठी एक आवश्यक अट देखील आहे, (पोर्टेस आणि शॉफ्लर, 1993 आणि बार्नेस, 2012).

३.६ संस्थावादी दृष्टीकोन

संस्थावादी दृष्टीकोन हा कोणत्याही व्यवहाराच्या संबंधात्मक आणि संस्थात्मक समस्यांवर आधारित आहे. या दृष्टिकोनानुसार, कोणत्याही प्रकारच्या आर्थिक व्यवहारामध्ये कार्यक्षम अटी व शर्तीचा समावेश होतो. परंतु आर्थिक व्यवहारात गुंतलेल्या पक्षांना संयुक्त कृतींमधून भूतपूर्व लाभ वाटण्यात 'होल्ड अप' समस्यांना सामोरे जावे लागते

कारण करारांची 'अपूर्णता' आणि करारामध्ये गुंतलेल्या व्यक्तींच्या 'संधीसाधू' वर्तनामुळे आहे. अटी आणि शर्ती लागू करण्यासाठी तृतीय पक्ष किंवा कायदेशीर संस्थांचा सहभाग एकतर खर्चिक किंवा कुचकामी आहे. म्हणून, नियम आणि ट्रस्ट यासारख्या संस्था शासनाची यंत्रणा आणि अंमलबजावणीचे साधन म्हणून अस्तित्वात आहेत. त्यामुळे अनौपचारिकता कोणत्याही समाजात अस्तित्वात असू शकते, परंतु जिथे औपचारिक नियम आणि नियम लागू नसतात किंवा त्यांची योग्य अंमलबजावणी होत नाही अशा समाजात अस्तित्वात असण्याची अधिक शक्यता असते.

३.७ सारांश

अनौपचारिक क्षेत्राची संकल्पना 1970 पर्यंत लोकप्रिय नव्हती, जरी हे क्षेत्र पूर्वीपासून अस्तित्वात होते. 1970 च्या दशकाच्या सुरुवातीलाच अनौपचारिक क्षेत्राची कल्पना लोकप्रिय झाली. अनौपचारिक आणि औपचारिक अर्थव्यवस्था कशा जोडल्या जातात यावर प्रत्येक सिद्धांताचा दृष्टीकोन वेगळा आहे. हार्टने अनौपचारिक क्षेत्र हा शब्द तयार केला आणि आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना (ILO) या दोघांचा असा विश्वास होता की अनौपचारिक क्षेत्र हा एक क्षणभंगुर टप्पा आहे जो देश विकसित झाल्यावर अदृश्य होईल. 1989 च्या उत्तरार्धात मॅन्युएल कॅस्टेल्स, अलेजांद्रो पोर्टेस आणि लॉरेन बेंटन यांनी विकसित केलेला संरचनावादी सिद्धांत असा युक्तिवाद करतो की औपचारिक आणि अनौपचारिक क्षेत्रे एकमेकांपासून स्वतंत्र नसून एकमेकांशी संबंधित आहेत. संरचनावाद्यांनी मांडलेला एक महत्त्वाचा मुद्दा म्हणजे औपचारिक क्षेत्राच्या गरजांमुळे अनौपचारिक क्षेत्र अस्तित्वात आहे. याचा अर्थ असा होतो की अनौपचारिक क्षेत्र स्वायत्त नाही. विधीवादी सिद्धांत असे सांगतो की अनौपचारिक क्षेत्रात छोट्या कर्मचाऱ्यांचा समावेश होतो जे औपचारिक अर्थव्यवस्थेच्या बाहेर काम करतात कारण त्यांना कायदेशीर प्रक्रिया खूप कंटाळवाणे आणि अनुसरण करणे क्लिष्ट वाटते. हे ऑपरेटर अनौपचारिकपणे काम करण्यास प्राधान्य देतात कारण त्यांना औपचारिक मान्यता देण्यासाठी सरकारी प्रक्रिया लांब, क्लिष्ट आणि त्यांना समजणे कठीण आहे. मार्क्सवादी परंपरेत, भांडवल आणि श्रम वेगळे पाहिले जातात आणि आर्थिक घटकांसाठी जागा नाही ज्याला भांडवल किंवा श्रम म्हणून पाहिले जाऊ शकत नाही. संस्थात्मक दृष्टिकोनानुसार, कोणत्याही प्रकारच्या आर्थिक व्यवहारामध्ये कार्यक्षम अटी व शर्तीचा समावेश असतो. परंतु आर्थिक व्यवहारात गुंतलेल्या पक्षांना संयुक्त कृतींमधून भूतपूर्व लाभ वाटण्यात 'होल्ड अप' समस्यांना सामोरे जावे लागते याचे कारण करारांची 'अपूर्णता' आणि करारामध्ये गुंतलेल्या व्यक्तींच्या 'संधीसाधू' वर्तन आहे (विल्यमसन १९८५).

३.८ प्रश्न

1. अनौपचारिक क्षेत्राचे विविध सैद्धांतिक दृष्टीकोन स्पष्ट करा?
2. अनौपचारिक क्षेत्राचे कोणतेही दोन सैद्धांतिक दृष्टीकोन स्पष्ट करा.

- Dimova, R., Gang, I. N., & Landon-Lane, J. (2005). The informal sector during crisis and transition (No. 2005/18). WIDER Research Paper.
- Marjit, Sugata, and Saibal Kar, 'Outsourcing, Informality, and Informal Wages', The Outsiders: Economic Reform and Informal Labour in a Developing Economy.
- NabanitaDe, & Chatterjee, P. (2017). The Role of ICT in Expanding Economic Growth and Development in the Informal Sector of India. International Journal of Current Advanced Research, 6(10), 6617-6621.
- Pieters, J., Moreno-Monroy, A. I., & Erumban, A. A. (2011). Outsourcing and the size and composition of the informal sector: evidence from Indian manufacturing. Working paper draft (mimeo).
- Siggel, E. (2010). The Indian informal sector: the impact of globalization and reform. International Labour Review, 149(1), 93-105.
- Southerton, D. (Ed.) (2011). (Vols. 1-3). SAGE Publications, Inc.
- Ulyssea, G. (2020). Informality: Causes and Consequences for Development. Annual Review of Economics, 12(1), 525-546. doi: 10.1146/annurev-economics-082119-121914.



स्थलांतर -उपजीविकेचे धोरण

घटक रचना

४.० उद्दिष्टे

४.१ प्रस्तावना

४.२ स्थलांतरित महिला मजूर कामगारांच्या कामासंदर्भातील अटी

४.३ स्थलांतरित कामगार- कामाची आणि राहण्याची परिस्थिती

४.४ स्थलांतरित मजूर कामगारांचे रोजगार परिस्थिती

४.५ स्थलांतरितांची राहणीमान

४.६ कंत्राटी कामगार

४.७ कंत्राटी कामगारांच्या समस्या आणि विविध मुद्दे: केस स्टडी

४.८ कृषी कामगार

४.९ सारांश

४.१० प्रश्न

४.११ संदर्भ

४.० उद्दिष्टे

- स्थलांतर या संकल्पनेची ओळख करून करून देणे
- स्थलांतर हे उपजीविकेचे धोरण कसे आहे हे समजून घेणे
- स्थलांतरित कामगारांच्या समस्या समजून घेणे

४.१ प्रस्तावना

सर्वसाधारणपणे आणि विशेषतः असंघटित क्षेत्रातील महिला कामगारांच्या समस्यांवर विशेष भर दिला जातो आणि कामगार वर्गातील त्यांचे दुर्लक्षित स्थान लक्षात घेऊन त्यावर लक्ष केंद्रित केले जाते. जरी स्त्रिया राष्ट्रीय उत्पादनात योगदान देण्याच्या अर्थाने कार्यरत नसल्या तरीही, त्यांच्या वेळेचा बराचसा वाटा सामाजिकरित्या उत्पादक आणि पुनरुत्पादक श्रमात खर्च होतो. यालाच 'कामाचे दुहेरी ओझे' असे म्हणतात जे स्त्रियांना पुरुषांपेक्षा वेगळे

करते. अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेतील महिला कामगारांसाठी उत्पादन आणि पुनरुत्पादनाची कार्ये एकत्रित करण्याचे दुहेरी ओझे आणखी कठीण आहे कारण ते आधीच अशा कामांमध्ये गुंतलेले आहेत ज्यांना निर्वाह वेतन मिळविण्यासाठी बरेच तास लागतात. महिला कामगारांच्या समस्यांवर वेगवेगळ्या पातळ्यांवर चर्चा केली जाऊ शकते उदा.(अ) कामाच्या दुहेरी ओझ्याचा मोठा प्रश्न, (ब) महिला कामगार आणि त्यांची अदृश्यता आणि (क) कामाच्या परिस्थिती तसेच भेदभाव.

स्त्रियांची पुनरुत्पादक भूमिका कमी दृश्यमान आणि समाजाकडून कमी ओळखली जाते. तिची उत्पादक आणि पुनरुत्पादक भूमिका पार पाडण्यासाठी ती अनेक उपजीविकेच्या क्रियाकलापांमध्ये व्यस्त आहे. पुरुषांद्वारे खर्च केलेल्या 4 तासांपेक्षा कमी कालावधीच्या तुलनेत महिला, मुले, वृद्ध आणि घरातील देखभाल आणि आजारी लोकांच्या काळजीसाठी आठवड्यातून सुमारे 35 तास घालवतात(NCEUS 2007).

४.२ स्थलांतरित महिला मजूर कामगारांच्या कामासंदर्भातील अटी

महिलांना उपलब्ध कमी पगाराच्या कामातच प्रवेश मिळतो. स्थलांतरित महिला कामगारांना अधिक असुरक्षिततेचा सामना करावा लागतो आणि त्यांच्या पुरुष सहकाऱ्यांपेक्षा त्यांचे शोषण होण्याची अधिक शक्यता असते. महिला कामगार मोठ्या प्रमाणावर बांधकाम साइट्सवर, मासेमारी उद्योगात किनाऱ्यावरील भागांमध्ये किंवा अधिक ठळकपणे घरेलू कामगार म्हणून काम करतात. त्यांची उपस्थिती वीटभट्ट्या, वैयक्तिक सेवा जसे की करमणूक, घर सांभाळणे, असंघटित क्षेत्रातील मुलांची काळजी यामध्येही दिसून येते. लाखो महिला स्थलांतरितांना अशा धोक्यांचा सामना करावा लागतो जे पुरेसे अधिकार, संरक्षण आणि सुरक्षितपणे आणि कायदेशीररित्या स्थलांतरित होण्याच्या संधीचा अभाव दर्शवतात. स्थलांतरित महिला कामगार हा उपेक्षित गट आहे आणि त्यांच्या समस्याकडे घोर दुर्लक्ष होत आहे. याचा परिणाम त्यांचा खालचा सामाजिक-आर्थिक दर्जा आणि त्यांच्या कामाचे कमी मूल्यमापन केले जाऊ शकते. लैंगिक अत्याचार आणि शोषणाची अतिरिक्त भीती याशिवाय लैंगिक रुढी आणि पूर्वाग्रहांमुळे त्यांची परिस्थिती कमकुवत झाली आहे, ज्यामुळे भेदभाव होतो. 1991 च्या जनगणनेनुसार जवळपास 3 दशलक्ष स्थलांतरित महिला होत्या ज्यांनी स्थलांतराचे कारण म्हणून रोजगार आणि व्यवसायाचा उल्लेख केला होता.

आर्थिक कारणास्तव महिलांचे जास्त स्थलांतर करणाऱ्या राज्यांमध्ये तामिळनाडू, आंध्र प्रदेश, गुजरात, कर्नाटक, केरळ आणि महाराष्ट्र हे आहेत. विशेष म्हणजे, औद्योगिकीकरणाची उच्च पातळी, शेतीचे व्यापारीकरण आणि शेतीबाहेरील मजुरांचा मोठा वाटा असलेली ही राज्ये आहेत. आर्थिक वाढ आणि वैविध्य यांसोबत आकांक्षांमधील बदल हे देखील अधिकाधिक महिलांना कामासाठी स्थलांतरित करण्यास प्रवृत्त करणारे घटक आहेत हे प्रशंसनीय आहे. स्त्रिया त्यांच्या पुरुष सहकाऱ्यांपेक्षा कमी कालावधी आणि अंतर आंतर-राज्यापेक्षा राज्य अंतर्गत स्थलांतरामध्ये अधिक केंद्रित असतात.

स्थलांतरित पुरुषांच्या तुलनेत स्थलांतरित महिलांना रोजगार मिळवण्यात अडचणी येतात. त्यांना कामावर घेतले जात असतानाही, अटी आणि शर्ती अधिक प्रतिकूल आहेत आणि पुरुष आणि स्थानिक महिला मजुरांच्या तुलनेत कमी वेतन दिले जाते. बऱ्याचदा किमान

वेतन कायदा 1948 चे नियम पाळले जात नाहीत. त्यांना तुकडा दराने पैसे दिले जातात आणि त्यामुळे नियोक्ते त्यांना प्राधान्य देतात कारण ते त्यांना खर्च कमी करण्यात मदत करते. कामाच्या तासांची कोणतीही निश्चिती नाही. वेतनात कोणतीही वाढ न करता त्यांना जास्त तास काम करायला लावले जाते. कामाची परिस्थिती अत्यंत कठीण आहे. अनेकदा बांधकाम उद्योगाप्रमाणेच महिला कामगार अशिक्षित आणि अकुशल असतात. त्यांना प्रचलित वेतन दरांची माहिती नसते आणि ते कमी वेतनात काम स्वीकारतात. बहुतेक स्त्रिया मॅन्युअल, भार वाहणारे आणि अकुशल कामगार राहतात. वेतन वेळेत दिले जात नाही आणि ते निर्वाह भत्त्यासारखे आहे. कामाच्या विषम तासांमुळे महिला स्थलांतरित कामगार अधिकच असुरक्षित आहेत. त्यांना कामाच्या प्रतिकूल परिस्थिती, कमी वेतन आणि असुरक्षित राहणीमान आणि काही वेळा लैंगिक छळ या संदर्भात शोषणाचा सामना करावा लागतो.

पिण्याचे पाणी आणि इतर मूलभूत सुविधांसह झोपड्यांमध्ये राहणाऱ्या कामगारांची राहणीमान दयनीय आहे. बऱ्याचदा महिला कामगार कुटुंबासोबत फिरतात आणि त्यांच्यावर घरगुती कामाचा आणि मुलांच्या संगोपनाचा अतिरिक्त भार असतो. अपरिहार्यपणे, त्यांना आरोग्याचा त्रास होतो. त्यांनाही कुपोषणाचा त्रास होतो. मातृत्व लाभ न दिल्याने त्यांची परिस्थिती आणखी बिघडते. मुलांच्या संगोपन सुविधांचा अभाव देखील त्यांच्या मुलांना कामाच्या ठिकाणी धोक्यात येतो जेव्हा त्यांना त्यांच्या पालकांसोबत कामाच्या ठिकाणी जावे लागते. त्यामुळे ते मूलभूत शिक्षणापासूनही वंचित आहेत. स्थलांतरित घरगुती नोकरांची परिस्थिती स्त्रियांना भेडसावणारी वंचितता, असुरक्षितता आणि शोषणाचे अनेक पैलू समोर आणते.

४.३ स्थलांतरित कामगार- कामाची आणि राहण्याची परिस्थिती

स्थलांतरित कामगार बहुतेक असे असतात जे जीवनमान मिळवण्याच्या साधनांच्या शोधात त्यांच्या घरातून बाहेर निघतात. कोणतीही कौशल्ये आणि मालमत्तेचा अभाव असल्याने ते ग्रामीण आणि शहरी दोन्ही भागात असंघटित क्षेत्रात येतात. असे मजूर अनेकदा मजूर दलालांकडून मिळवले जातात. बहुतेकदा ते ग्रामीण भागात शेतमजूर आणि बांधकाम कामगार किंवा रिक्षावाले किंवा शहरी भागात रस्त्यावर विक्रेते म्हणून काम करतात. गरीब ग्रामीण घरातील महिला अनेकदा शहरी केंद्रांमध्ये घरगुती नोकर म्हणून काम करतात. वेठबिगार मजुरांची परिस्थिती वेगळ्या प्रकारची असते, त्यांना रोजगार बदलण्याचे स्वातंत्र्य नसते.

व्यक्ती आणि/किंवा कुटुंबांचे स्थलांतर आर्थिक आणि सामाजिक दोन्ही कारणांसाठी केले जाते. यामध्ये विवाहाद्वारे स्थलांतराचा समावेश होतो, उदा. बहुसंख्य महिला स्थलांतरितांच्या बाबतीत किंवा चांगल्या रोजगाराच्या संधी शोधण्यासारख्या आर्थिक कारणांमुळे स्थलांतर करतात हे देशामध्ये असू शकते, म्हणजे अंतर्गत स्थलांतर जे जिल्ह्यात असू शकते, आंतर/जिल्हा किंवा आंतर/आंतरराज्यीय (ग्रामीण ते ग्रामीण, ग्रामीण ते शहरी, शहरी ते ग्रामीण आणि शहरी ते शहरी) किंवा ते आंतरराष्ट्रीय स्थलांतर असू शकते.

स्थलांतरित कामगारांमध्ये तुटपुंजे स्वयंरोजगार आणि अकुशल प्रासंगिक वेतन कामगारांचा समावेश होतो जे अत्यंत वंचित आणि असुरक्षित आहेत आणि अत्यंत प्रतिकूल कामाच्या परिस्थिती आणि आर्थिक शोषणाच्या अधीन आहेत. स्थलांतरित कामगार मोठ्या प्रमाणात असंघटित क्षेत्रात आहेत, म्हणूनच त्यांना त्यांच्या मूळ ठिकाणापासून दूर असलेल्या ठिकाणी रोजगार मिळवून देणारे मालक आणि मध्यस्थ यांच्याकडून शोषणाला सामोरे जावे लागते. भारतात, अकुशल मजुरांचे मोठ्या प्रमाणावर स्थलांतर होत आहे ते साधन-गरीब भागातूनच नाही तर ज्या भागात व्यापक गरिबी, कमी मागणी आणि अकुशल मजुर आहेत अशा भागातूनही स्थलांतर होत आहे. ते अशा मजुरांची जास्त मागणी असलेल्या भागात स्थलांतर करतात. यामध्ये ग्रामीण ते ग्रामीण आणि ग्रामीण ते शहरी स्थलांतरण यांचा समावेश होतो. या गरिबीने ग्रासलेल्या, कौशल्य आणि मालमत्तेची कमतरता असलेल्या व्यक्तींच्या उदरनिर्वाहासाठी स्थलांतर महत्त्वपूर्ण आहे, विशेषतः ग्रामीण भागात ज्यात आदिवासी आणि इतर वंचित गटांसारख्या आर्थिक आणि सामाजिकदृष्ट्या मागास गटांचा समावेश आहे. विशेषतः त्यांच्या समस्यांचे निराकरण करणारे कायदे नसल्यामुळे ते आणखी वंचित आहेत.

स्थलांतराची व्याख्या करण्यात काही वैचारिक अडचण आहे. याचे मुख्य कारण असे आहे की लोक त्यांच्या निवासस्थानापासून किंवा मूळ ठिकाणापासून वेगवेगळ्या वेळेच्या अंतराने दूर जातात. एका टोकाला दीर्घकालीन/कायमस्वरूपी स्थलांतर आहे आणि दुसऱ्या बाजूला एक वर्षापेक्षा कमी कालावधीचे आहे. या दोन टोकांच्या बिंदूमधील, स्थलांतराच्या कोणत्याही अर्थपूर्ण आकलन आणि मापनामध्ये भिन्न कालावधीचा विचार केला पाहिजे. वेळेच्या परिमाणव्यतिरिक्त, स्थलांतराच्या कारणाचा पैलू देखील आहे. गेल्या काही वर्षात यात फारसा बदल झालेला नाही. पुरुषांसाठी नोकरी हे मुख्य कारण आहे तर महिलांसाठी लग्न हे मुख्य कारण आहे. पुरुषांच्या बाबतीत, स्थलांतराचे कारण म्हणून रोजगार नव्वदच्या दशकात वाढल्याचे दिसून आले. हे मोठ्या प्रमाणावर शहरी केंद्रांमध्ये निर्माण झालेल्या रोजगाराच्या संधींच्या उपलब्धतेवर संरचनात्मक बदलांच्या प्रभावाचे प्रतिबिंबित करू शकते आणि ते देखील कामगारांमधील अधिक कुशल लोकांसाठी. सुधारित पायाभूत सुविधा आणि कनेक्टिव्हिटीमुळे स्थलांतराची सोय झाली आहे कारण दूरच्या ठिकाणी संधींची माहिती उपलब्ध आहे. यामुळे कामगारांची अधिक गतिशीलता झाली आहे, ही एक स्वागताई वस्तुस्थिती आहे, जर ती निवडीतून उद्भवली तर ती निव्वळ आर्थिक बळजबरी नाही. 2001 च्या जनगणनेनुसार, देशातील एकूण स्थलांतरित लोकसंख्या 314.5 दशलक्ष होती. जनगणना आणि एनएसएसओ या दोन्ही अहवालानुसार स्थलांतराचे प्रमाण वाढले आहे. तात्पुरत्या किंवा अल्प-मुदतीच्या स्थलांतरितांना विशेष लक्ष देण्याची गरज आहे कारण त्यांना रोजगारामध्ये अस्थिरतेचा सामना करावा लागतो आणि ते अत्यंत गरीब असतात. ते कृषी क्षेत्र, हंगामी उद्योग किंवा शहरी क्षेत्रात प्रासंगिक मजूर किंवा स्वयंरोजगार म्हणून गुंतलेले आहेत. स्थलांतरित कामगार हे शहरी भारतातील संघटित आणि असंघटित अशा दोन्ही प्रकारच्या कर्मचाऱ्यांचे लक्षणीय प्रमाण बनवतात. 1990 च्या दशकाच्या सुरुवातीला मुंबई शहरातील कमी उत्पन्न असलेल्या कुटुंबांच्या अभ्यासात असे आढळून आले की 80 टक्के कामगार स्थलांतरित होते. (आचार्य आणि जोस 1991)

अलीकडच्या काळात असे दिसून आले आहे की वाढत्या बेरोजगारीसह देशातील विकासामध्ये प्रादेशिक असमतोलांमुळे स्थलांतराचा वेग वाढला आहे. ग्रामीण गरीब,

विशेषतः कमी उत्पादकता असलेल्या पूर्वेकडील आणि मध्य राज्यांमधून, पश्चिम आणि दक्षिण भारतात स्थलांतरित होतात, जेथे विशेषतः शहरी केंद्रांमध्ये नोकऱ्या निर्माण होत आहेत. ग्रामीण-शहरी स्थलांतर तात्पुरते किंवा अर्ध-स्थायी असल्याचे आढळून येते. स्थलांतरित अनौपचारिक कामगार लोकसंख्येतील सर्वात गरीब वर्गातील आहेत ज्यांची मानवी क्षमता आणि भांडवली मालमत्तेची वैशिष्ट्ये आहेत. त्यांच्या मूळ ठिकाणी संसाधनांचा अभाव आहे ज्यामुळे त्यांना उदरनिर्वाहासाठी इतर प्रदेशात स्थलांतर करण्यास भाग पाडले जाते. स्थलांतरित कामगार ही एक नुकसान भरपाई देणारी यंत्रणा आहे ज्याचा उपयोग कुटुंबांनी त्यांची प्रतिकूल स्थिती कमी करण्यासाठी केला आहे. गरीब स्थलांतरित कुटुंबांमध्ये शिक्षणाची पातळी कमी, शेतीतून मिळणाऱ्या उत्पन्नाचा कमी स्तर आणि निकृष्ट भौगोलिक स्थान हे वैशिष्ट्य आहे.

स्थलांतरित मजूर प्रामुख्याने अनुसूचित जाती आणि अनुसूचित जमाती, महिला आणि मुलांसह इतर दुर्बल घटकांसारख्या सामाजिकदृष्ट्या वंचित गटातील आहेत. एसटी आणि एससी स्थलांतरितांमध्ये, अल्प कालावधीचे स्थलांतर जास्त आहे. 15-59 वयोगटातील कार्यरत वयोगटातील स्थलांतर खूप जास्त आहे.

४.४ स्थलांतरित मजुरी कामगारांचे रोजगार परिस्थिती

अलीकडील अभ्यासात (श्रीवास्तव आणि शशिकुमार 2005) असे आढळून आले आहे की स्थलांतरित लोक ग्रामीण आणि शहरी भागात विविध प्रकारच्या रोजगारात गुंतलेले आहेत. ग्रामीण भागात स्वयंरोजगार हा मुख्य कार्य असून त्यानंतर अनौपचारिक काम केले जाते. शहरी भागात, पुरुष स्थलांतरित कामगार प्रामुख्याने नियमित रोजगार आणि त्यानंतर स्वयंरोजगार आणि नंतर अनौपचारिक कामात गुंतलेले असतात. स्थलांतरित कामगार, विशेषतः कमी अंतरावर उद्योग आणि बांधकाम साइटमधील प्रासंगिक मजूर आणि वेतन कामगारांसह प्रतिकूल काम तसेच राहणीमानाचा सामना करावा लागतो. हा गट अत्यंत वंचित आहे कारण ते मोठ्या प्रमाणात असंघटित क्षेत्रात कार्यरत आहेत आणि कामगार कायदांची अंमलबजावणी कमकुवत आहे. स्थलांतरामध्ये अनेकदा कामाचे तास जास्त, राहणीमानाची खराब परिस्थिती, सामाजिक अलगाव आणि मूलभूत सुविधांचा अपुरा प्रवेश यांचा समावेश होतो. उदरनिर्वाहासाठी स्थलांतरामध्ये गरीब कुटुंबे मोठ्या प्रमाणात सहभागी होतात. अशाप्रकारे, बिहार, यूपी आणि ओरिसा यासह ज्या राज्यांमध्ये गरिबीची पातळी खूप जास्त आहे त्या राज्यांमध्ये पंजाब, हरियाणा, महाराष्ट्र आणि गुजरात यांसारख्या तुलनेने अधिक चांगल्या राज्यांमध्ये स्थलांतर होण्याचे प्रमाण जास्त आहे. स्थलांतरितांचे हे गट अल्प भौतिक आणि मानवी भांडवल मालमत्तेद्वारे वैशिष्ट्यीकृत आहेत आणि ते अनुसूचित जाती (SC) आणि अनुसूचित जमाती (ST) आणि महिलांसारख्या दुर्बल गटांसारख्या सामाजिकदृष्ट्या वंचित गटांशी संबंधित आहेत.

गरीब स्थलांतरित कामगार अत्यंत असुरक्षित असतात आणि ते त्यांच्या मालकांशी थेट वैयक्तिक करार करण्याऐवजी शोषण करणारे कंत्राटदार आणि मध्यस्थ यांच्यामार्फत रोजगाराचा अवलंब करतात. यामुळे या मध्यमवर्गावरील गटाचे अवलंबन मोठ्या प्रमाणात वाढते आणि ग्रामीण कृषी क्षेत्राच्या रोजगारामध्ये अनिश्चितता मुख्यतः अशा मध्यस्थांद्वारेच रेल्वे स्थानक आणि बस सारख्या प्रवेश बिंदूवर भरती होते. शहरी अनौपचारिक क्षेत्रातील

मित्र आणि नातेवाईक देखील नियोक्ता आणि स्थलांतरित कामगार यांच्यातील दुवा म्हणून काम करतात. खर्च आणि जोखीम कमी करण्यासाठी स्थलांतरित कामगार स्वतःहून रोजगार शोधतात.

स्थलांतर -उपजीविकेचे धोरण

श्रीवास्तव आणि शशिकुमार (2005) यांनी नमूद केलेल्या अनेक प्रकरणांमध्ये असे सूचित होते की असंघटित क्षेत्रात मोठ्या प्रमाणात संघटित स्थलांतर होते उदा. बांधकाम उद्योगात जेथे कामगारांची कंत्राटदारांमार्फत भरती केली जाते जे वेतन निश्चित करतात आणि त्यांच्या कमाईचा काही भाग राखून ठेवतात. काहीवेळा, घरगुती मोलकरणींच्या बाबतीत, एजन्सी आणि स्वयंसेवी संस्था रोजगारासाठी मध्यस्थ म्हणून सामील होतात कारण या महिला प्रामुख्याने आदिवासी भागातील येतात. पुढे, स्वतंत्रपणे बाजारात प्रवेश करणाऱ्यांनाही कंत्राटदार आणि उपकंत्राटदारांच्या वर्चस्वाचा सामना करावा लागतो.

स्थलांतरित मजुरी कामगारांना अनेकदा आर्थिक शोषणाचा सामना करावा लागतो जेव्हा त्यांना स्थानिक समकक्षांकडून मिळणाऱ्या वेतनापेक्षा कमी वेतन दिले जाते. नियोक्ते स्थानिक कामगारांपेक्षा स्थलांतरित मजुरांना प्राधान्य देतात कारण स्थलांतरित मजूर स्वस्त आहे. वैधानिक किमान वेतन दर मार्गदर्शक तत्वे क्वचितच पाळली जातात. महिला स्थलांतरित कामगारांचे वेतन पुरुष स्थलांतरित कामगारांपेक्षा कमी आहे. उदा. बांधकाम उद्योगात, त्यांना सहाय्यक मानले जाते आणि अकुशल मॅन्युअल कामगार वेतन दिले जाते. देयके अनियमित असतात आणि काही वेळा वेळेत केली जात नाहीत. पीस रेट प्रचलित आहेत कारण ते नियोक्त्यांना अधिक लवचिकता प्रदान करतात. स्थलांतरित कामगार देखील या प्रणालीला प्राधान्य देतात कारण यामुळे काही बचत होते. तथापि, बऱ्याचदा स्थलांतरामुळे पत आणि श्रम असे परस्परसंबंधित होतात की कामगारांना मिळणाऱ्या निव्वळ परताव्याचा गंतव्य क्षेत्रांतील वेतनाशी काही संबंध नसतो.

मागासलेल्या प्रदेशांमधील स्थलांतरित जोपर्यंत त्यांना रोजगारामध्ये प्रवेश आहे तोपर्यंत कोणत्याही त्रास, वेतन स्वीकारण्यास तयार असतात. सौदेबाजीत, ते स्थानिक मजुरांच्या रोजगाराच्या शक्यता कमी करतात. त्यांचा अतिरिक्त पुरवठाही मजुरीचे दर कमी करण्यास हातभार लावतो. धोकादायक वातावरणात दीर्घ कामाच्या तासांमुळे स्थलांतरित कामगारांच्या कामाची परिस्थिती अत्यंत प्रतिकूल आहे. स्थलांतरित कामगार, बहुतेक प्रकरणांमध्ये, तात्पुरत्या झोपड्या आणि झोपड्यांमध्ये कामाच्या ठिकाणी राहतात. अनेकदा नियोक्ता त्यांना दिवसाचे सर्व 24 तास कामासाठी उपलब्ध असण्याची अपेक्षा करतो. तासांची कोणतीही निश्चिती नाही. हे केवळ बांधकाम साइट्स किंवा खाणी आणि वीट-भट्ट्यांवर काम करणाऱ्या कामगारांच्या बाबतीतच नाही तर मालकांच्या ठिकाणी राहणाऱ्या आणि कामाच्या स्वरूपाची पर्वा न करता, चोवीस तास कामासाठी उपलब्ध असण्याची अपेक्षा असलेल्या घरगुती नोकरांच्या बाबतीतही खरे आहे.

दयनीय राहणीमान स्थलांतरित कामगारांच्या आरोग्याच्या धोक्यात वाढ करते कारण अस्वच्छ राहणीमानामुळे त्यांना रोग आणि संसर्ग होण्याची अधिक शक्यता असते. व्यावसायिक आरोग्याच्या समस्या देखील विशेषतः बांधकाम साइट्स, खाणी आणि खाणींवर काम करणाऱ्यांसाठी जास्त आहेत कारण त्यांच्यामध्ये फुफ्फुसांशी संबंधित आरोग्य समस्या सामान्य झाल्या आहेत. नियोक्ते सुरक्षिततेच्या उपायांची काळजी घेत

नाहीत ज्यामुळे अपघातांचे प्रमाण वाढते. कामगारांची तात्पुरती स्थिती सार्वजनिक आरोग्य सेवा आणि कार्यक्रमांमध्ये त्यांचा प्रवेश मर्यादित करते. महिलांना प्रसूती रजा दिली जात नाही. बालसंगोपनाच्या सुविधा आणि पाळणाघर देखील उपलब्ध नसल्यामुळे महिलांना मुलांना कामाच्या ठिकाणी आणून आरोग्य धोक्यात आणण्यास भाग पाडले जाते. शरीरदुखी, सनस्ट्रोक आणि त्वचेची जळजळ यासारख्या समस्या कामगारांमध्ये स्थानिक आहेत, उदा. फिश प्रोसेसिंग युनिटमध्ये जेथे परिस्थिती ओलसर, घाण आणि घाणेरडी असते. अत्यंत अस्वच्छ कामाच्या परिस्थितीमुळे संसर्ग होतो. डोळ्यांची जळजळ, श्वसनाचे विकार, संधिवात, त्वचाविकार, मळमळ अशा तक्रारी आहेत. व्यावसायिक धोके आणि अपघात आहेत आणि व्यवस्थापन कोणतीही भरपाई देत नाही.

कायमस्वरूपी निवासस्थान नसल्यामुळे स्थलांतरितांच्या मुलांच्या शिक्षणाच्या शक्यतांवर अनेकदा विपरित परिणाम होतो. या प्रक्रियेत असलेले कामगार अगदी प्राथमिक शिक्षणापासूनही वंचित आहेत. स्थलांतरित कामगारांच्या कुटुंबियांना जे त्यांच्या मूल ठिकाणी राहतात त्यांना आर्थिक आणि सामाजिक/भावनिक असुरक्षिततेचा सामना करावा लागतो आणि स्थलांतरितांना देखील परकीय वातावरणात एकाकी पडतात

४.५ स्थलांतरितांची राहणीमान

स्थलांतरित कामगारांना केवळ प्रतिकूल कामाच्या परिस्थितीचाच सामना करावा लागत नाही, तर त्यांची राहणीमानही अनेकदा दयनीय असते. स्वतःची कमी किंवा कोणतीही मालमत्ता नसताना, स्थलांतरित मजुरीचे कामगार अनेकदा कामाच्या ठिकाणी असलेल्या तात्पुरत्या झोपड्यांमध्ये राहतात, उदा. बांधकाम उद्योगाच्या बाबतीत. स्वच्छ पिण्याच्या पाण्याची किंवा स्वच्छतेची सोय नाही. बहुतेकदा, ते फुटपाथवर किंवा झोपडपट्ट्या, स्टेशन्स आणि शहरांमधील उद्यानांमध्ये राहतात. तात्पुरत्या स्थलांतराच्या बाबतीत, स्थलांतरितांना सार्वजनिक वितरण प्रणालीचा वापर करता येत नाही.

गेल्या काही वर्षांमध्ये मुंबई, दिल्ली, कोलकाता आणि चेन्नई यांसारख्या मोठ्या शहरांमध्ये निरक्षर आणि अकुशल कामगारांचे मोठ्या प्रमाणावर गरिबी-प्रेरित स्थलांतर झाले आहे. हे कामगार गरीब शहरी अनौपचारिक क्षेत्रात गढून गेले आहेत आणि शहरी झोपडपट्ट्यांमध्ये दयनीय परिस्थितीत जीवन जगत आहेत, ज्यामुळे शहरी अधोगतीलाही हातभार लागला आहे. स्थलांतरित आणि रहिवाशांना किमान निवारा आणि निर्वाह रोजगार उपलब्ध करून देण्यात ही महानगरे अयशस्वी ठरल्यामुळे या शहरांमध्ये गरिबी, बेरोजगारी, घरांची तीव्र टंचाई आणि अत्यावश्यक शहरी सेवा उदा. पाणी, वीज, सीवरेज आणि वाहतूक वारंवार खंडित होत आहेत (भगत 2005). पुढे, मेगासिटीजमध्ये रोजगार निर्मिती मर्यादित असल्याने, विशेषतः भांडवल-केंद्रित औद्योगिकीकरणामुळे, येणारे निरक्षर आणि अकुशल स्थलांतरित अत्यंत कमी पगाराच्या शहरी अनौपचारिक क्षेत्रांमध्ये शोषले जातात ज्यात कमी उत्पादकता, असुरक्षितता आणि शोषण आहे. अशा प्रकारचे स्थलांतर उपासमार टाळण्यास मदत करते तरीही स्थलांतरितांची आर्थिक परिस्थिती सुधारत नाही.

स्थलांतरित कामगार, अशा प्रकारे, नियमित कामाच्या तासांचा अभाव आणि कठोर काम आणि राहणीमानामुळे त्रस्त आहेत परंतु ते स्थानिक घटकांच्या क्रोधाच्या दृष्टीने सामाजिक

परिणामांना देखील सामोरे जात आहेत. काश्मीर, पंजाब आणि अलीकडे आसाममध्ये परंप्रांतीय मजुरांना दहशतवाद्यांकडून बळी बनवल्याची अनेक उदाहरणे आहेत. अनेक अभ्यासांनी असे निदर्शनास आणले आहे की स्थलांतरित कामगारांना सुरक्षित आणि पुरेशी निवास व्यवस्था, संघटित करण्याचा अधिकार, सुरक्षित प्रवासाचा अधिकार, किमान वेतन, आरोग्य आणि शिक्षण सेवांमध्ये प्रवेश मिळण्याची हमी दिली पाहिजे.

स्थलांतर -उपजीविकेचे धोरण

४.६ कंत्राटी कामगार

जागतिकीकरणामुळे, भारतीय अर्थव्यवस्थेतील रोजगाराच्या संरचनेत काही बदल होत आहेत. यामुळे अनौपचारिक कामगार, कंत्राटी कामगार आणि उपकंत्राटदार यांच्या रूपात अनेक कायमस्वरूपी रोजगार संरचना निर्माण झाल्या आहेत. कंत्राटी कामगाराची व्याख्या कंत्राटी कामगार विनियमन आणि निर्मूलन कायदा, 1970 मध्ये मुख्य नियोक्त्याद्वारे कंत्राटदाराद्वारे आस्थापनेच्या कामाशी संबंधित कामावर घेतलेला कामगार अशी केली आहे. कंत्राटदार संस्थेसाठी कंत्राटी कामगारांच्या मदतीने दिलेले परिणाम देण्याचा प्रयत्न करतो, तर मुख्य नियोक्ता ही संस्था नियंत्रणासाठी जबाबदार व्यक्ती असते. कंत्राटी कामगार कंत्राटदाराच्या व्यवस्थेनुसार, मुख्य नियोक्ता अनेकदा बदलतो. कंत्राटी कामगार आधीच नियोक्त्यांना एक अत्यंत लवचिक रोजगार प्रणाली प्रदान करते जी लवचिक श्रम बाजाराच्या उद्दिष्टात बसते.

कंत्राटी कामगार पद्धतीच्या वाढीची प्रमुख कारणे आहेत;

(i) कंत्राटी कामगारांना कामावर ठेवण्याची किंमत समतुल्य नियमित कामगार दलापेक्षा खूपच कमी आहे. याचे कारण असे की कंत्राटी कामगारांना दिले जाणारे वेतन हे नियमित कर्मचाऱ्यांच्या वेतनापेक्षा खूपच कमी असते, हे अंतर क्वचितच 40 टक्क्यांपेक्षा कमी असते आणि अनेकदा नियमित कामगारांच्या वेतनाच्या 70 टक्क्यांपर्यंत असते. याशिवाय, कंत्राटी कामगारांना देय असलेले फ्रिज आणि टर्मिनल फायदे अगदीच कमी आहेत;

(ii) कंत्राटी कामगारांना नोकरीची सुरक्षितता नसते ज्यामुळे मुख्य नियोक्त्याला कामावर घेतलेल्या कामगारांच्या संख्येत उच्च प्रमाणात लवचिकता मिळते;

(iii) कंत्राटी कामगारांवर उच्च कामाच्या नियमांची अंमलबजावणी करणे सोपे आहे कारण असे कामगार काढून टाकण्यासाठी अत्यंत असुरक्षित असतात;

(iv) असेही नोंदवले गेले आहे की अलिकडच्या वर्षात सरकारने नियमित कर्मचाऱ्यांच्या नव्या भरतीवर गोठविली आणि म्हणूनच सार्वजनिक क्षेत्रातील अनेक घटकांना चांगले काम करण्यासाठी कंत्राटी कामगार वापरण्यास भाग पाडले जाते नियमित कॅडरमधील रिक्त जागा आणि काम करण्याच्या प्रमाणात आकस्मिकता पूर्ण करणे;

(v) बहुतेक युनिट्समध्ये असे आढळून आले की जे काम बारमाही आहे आणि युनिटच्या कामाचा एक आवश्यक भाग संबंधित कायद्याचे उल्लंघन करून करारावर दिला जातो. अशा कामामध्ये उपकरणांची देखभाल आणि प्रत्यक्ष ऑपरेशन, युनिटच्या आवारात आणि बाहेरील सामग्रीची वाहतूक, साफसफाई आणि घरकाम, कॅन्टीनचे काम इत्यादींचा समावेश

होतो. अशी प्रकरणे आहेत ज्यात कंत्राटी कामगारांना कारकुनी काम, स्ट्रेनोग्राफी, कार्यालयीन उपकरणे चालवणे आणि अशाच प्रकारे काम केले जाते.

(vi) कंत्राटदारांचा एक संच बऱ्याच युनिट्समध्ये साइटवर राहतो आणि ते उद्भवल्याप्रमाणे कामाचे करार सुरक्षित करतात. कंत्राटदारांच्या अंतर्गत काम करणारे बरेच कामगार सामान्यतः त्या दृष्ट्यावरच राहतात जरी वैयक्तिक कामगार वेळोवेळी वेगवेगळ्या कंत्राटदारांच्या अंतर्गत आणि वेगवेगळ्या नोकऱ्यावर काम करू शकतात;

(vii) कंत्राटी कामगार मुख्यत्वे गैर-संघीय असतात कारण कामगारांनी संघटना स्थापन करण्याचा प्रयत्न केल्यास कंत्राटदारांच्या हातून पीडित होण्याची भीती असते. परंतु काही युनिट्समध्ये, ते सामान्यतः नियमित कर्मचाऱ्यांच्या संघटनांच्या सक्रिय मदतीने युनियन केले जातात. काही प्रकरणांमध्ये, नियमित कर्मचाऱ्यांप्रमाणेच कंत्राटी कामगार समान संघटनांमध्ये संघटित केले जातात.

४.७ कंत्राटी कामगारांच्या समस्या आणि समस्या: केस स्टडी*

बांधकाम उद्योगात कंत्राटी कामगारांचे सर्वाधिक प्रमाण आहे. 1995-96 मध्ये, बांधकाम क्षेत्रातील अंदाजे 12.9 दशलक्ष कामगारांपैकी 10.7 दशलक्ष कंत्राटी कामगार होते. या उद्योगावरील अभ्यासातून असे दिसून आले आहे की या उद्योगात अकुशल कामगारांसाठीही नोकरीच्या संधी तुलनेने चांगल्या आहेत तर कुशल कामगारांना सर्वत्र मोठी मागणी आहे. नोकरीच्या बाजारपेठेतील या परिस्थितीमुळे, अकुशल कामगारांनाही मजुरी फारशी कमी नसते, तर कुशल कामगार आभासी वेतन-निर्मिते असतात. परंतु दोन्ही श्रेणी कंत्राटदारांच्या हाताखाली काम करत असल्याने, रोजगाराची सुरक्षितता किंवा कोणत्याही प्रकारचे फ्रिंज फायदे किंवा कोणतीही सामाजिक सुरक्षा नाही. काम खूप कठीण आहे, कामाची परिस्थिती कठोर आणि राहणीमान दयनीय आहे. पुरुष आणि पत्नी, दोघेही आणि अनेकदा अगदी मुलेही, काम आणि संपूर्ण कुटुंब कामाच्या ठिकाणी किंवा कामाच्या ठिकाणी तात्पुरत्या आश्रयस्थानांमध्ये राहतात, कामाची जागा बदलत असताना एका ठिकाणाहून दुसरीकडे हलते. कामगारांच्या मुलांना शिक्षणाच्या कोणत्याही संधी उपलब्ध नाहीत. कामगारांना कामावर ठेवणाऱ्या कंत्राटदाराला त्यांची कौशल्ये, उत्पादकता आणि कमाई सुधारण्यासाठी त्यांना प्रशिक्षण देण्यात फारसा रस नाही. कामगारांना अनेक वर्षांच्या प्रत्यक्ष कामातून कामावर कौशल्ये आत्मसात करावी लागतात. या अभ्यासातून असे दिसून आले आहे की बांधकाम कामगार हे मोठ्या प्रमाणात निरक्षर आहेत, ते अनुसूचित जाती किंवा जमाती, मागास समुदाय आणि मुस्लिम आहेत. कंत्राटी बांधकाम कामगारांमध्ये महिलांचे प्रमाण चतुर्थांश इतके आहे. यापैकी जवळपास ९० टक्के कामगार बांधकाम क्षेत्रात काम करतात कारण त्यांच्याकडे दुसरा पर्याय नसतो आणि या उद्योगात प्रवेश करणे तुलनेने सोपे असते.

४.८ कृषी कामगार

कृषी कामगारांची व्याख्या कृषी कामगार चौकशी समितीने दिली आहे. शेतमजूर हे असे लोक आहेत जे मुख्यतः इतर लोकांच्या शेतात आणि जमिनीवर काम करून त्यांच्या उत्पन्नाचे स्रोत मिळवतात. शेतमजुरांच्या कामात मातीची मशागत करणे, कोणतेही कृषी

पीक किंवा बागायती मालाची कापणी करणे आणि पशुधन, मधमाश्या, गायी, शेळ्या इत्यादींचे व्यवस्थापन करणे समाविष्ट आहे.

स्थलांतर -उपजीविकेचे धोरण

शेतमजुरीमुळे मागासलेल्या आणि इतर निम्न वर्गातील लोक इतर लोकांच्या पातळीवर येऊ शकतात. लोक त्यांच्या उदरनिर्वाहासाठी काम करतात. अल्प बेरोजगारी, अविकसितता आणि अतिरिक्त लोकसंख्या यांसारख्या सामान्य समस्यांवर कृषी कामगारांनी मात केली आहे.

शेतमजुरीमुळे वस्तू आणि वस्तूंचे उत्पादन वाढते आणि पारंपरिक शेतीला प्रोत्साहन मिळते. सुरुवातीच्या काळात जमिनी मुबलक प्रमाणात उपलब्ध होत्या. त्यामुळे ज्यांना नोकरी मिळण्याची क्षमता नव्हती त्यांनी शेती करून आपला उदरनिर्वाह करण्याचा निर्णय घेतला.

कृषी कामगारांना भेडसावणाऱ्या समस्या

- **शेतमजुरांचे उपेक्षितकरण:** १९५१ मध्ये शेती करणारे आणि शेतमजूर सुमारे ९७.२ दशलक्ष होते. आणि १९९१ मध्ये ते १८५.२ दशलक्ष इतके वाढले. १९५१ ते १९९१ या काळात ही संख्या २७.३ दशलक्ष वरून ७४.६ दशलक्ष झाली. त्यामुळे १९५१ ते १९९१ या काळात मजुरांची संख्या तीन पटीने वाढली. आणि १९५१ ते १९९१ या कालावधीत २८ टक्के ते ४० टक्के वाढ झाली असा निष्कर्ष आपण काढू शकतो. अशा प्रकारे, आपण असे म्हणू शकतो की भारतातील कामगारांचे जुजबीकरण वेगाने वाढत आहे. जमिनीच्या शेअर्सची किंमत आणि कृषी उपक्रमही वर्षानुवर्षे कमी होत आहेत.
- **शेतमजुरांची पुनर्रचना:** भारतातील शेतमजूर असंघटित आणि विखुरलेले आहेत. ते अज्ञानी आणि अशिक्षित आहेत. परिणामी कृषी मजुरांना त्यांच्या दैनंदिन मजुरी संबंधीसौदा करण्याची आणि लढा देण्याची क्षमता नाही.
- **वेतन आणि उत्पन्न:** कामगारांचे वेतन आणि कौटुंबिक उत्पन्न भारतात खूपच कमी आहे. सावकारी मजुरीचे दर वाढू लागले, पण मजुरांची मजुरी वाढली नाही. आजमितीला मजुरांना केवळ १५० प्रतिदिन रुपये मिळत आहेत. ही रक्कम कुटुंबाच्या उदरनिर्वाहासाठी पुरेशी नाही.
- **रोजगार आणि कामाच्या परिस्थिती:** आपण आधीच चर्चा केल्याप्रमाणे, शेतमजुरांना बेरोजगारी यासारख्या समस्यांना तोंड द्यावे लागते. ते वर्षातील काही भागच काम करतात आणि उर्वरित वेळ शेतात काम नसल्यामुळे किंवा त्यांच्यासाठी कोणतेही पर्यायी काम उपलब्ध नसल्यामुळे ते निष्क्रिय राहतात.
- **कर्जबाजारीपणा:** देशाच्या ग्रामीण भागात बँकिंग व्यवस्था उपलब्ध नाही. त्यामुळे, जेव्हा शेतकरी आणि शेतमजुरांना पैशांची कमतरता भासते तेव्हा ते जमीनदारांकडून उच्च व्याजदराने (कधीकधी ४०% ते ५०%) कर्ज घेतात, ज्यामुळे ते शेवटी कर्जात जातात.

- **शेतमजूर महिलांसाठी कमी वेतन:** भारतासारख्या देशात आजही पुरुषसत्ताक पद्धतीचे वर्चस्व आहे. महिलांना शेतात आणि जमिनीवर खूप जास्त प्रमाणात कष्ट करतात, परंतु त्यांना त्यांच्या पुरुष समकक्षांच्या तुलनेत कमी मोबदला दिला जातो.
- **बालमजुरीचे उच्च प्रमाण:** भारतात बालमजुरीचे प्रमाण खूप जास्त आहे. बालकामगारांची संख्या 17.5 दशलक्ष ते 44 दशलक्ष दरम्यान आहे, जी खूप जास्त आहे, असा एका सर्वेक्षणातून निष्कर्ष काढण्यात आला आहे. आशियातील सुमारे एक तृतीयांश बालमजूर भारतात आहेत.
- **स्थलांतरित मजुरांमध्ये वाढ:** ओलिताखालील भागात मजुरांची मजुरी पावसाच्या पाण्याच्या तुलनेत कमी आहे. त्यामुळे कोरड्या भागातून मुसळधार पावसाच्या भागात मजुरांचे स्थलांतर झाले.

कृषी कामगारांची परिस्थिती सुधारण्यासाठी सरकारने उचललेली पावले

- **वेट बिगार मजूर निर्मूलन:** वेटबिगार कामगार शोषणात्मक, अमानुष आणि हिंसक असल्याने बंधक कामगार पुसण्यासाठी अनेक प्रयत्न केले गेले आहेत. वेटबिगार कामगार काढून टाकण्यासाठी कायदेशीर प्रयत्न देखील केले गेले आहेत. 1976 मध्ये वेटबिगार कामगार व्यवस्था (निर्मूलन) वेटबिगार मजुरांची ओळख पटवून त्यांची सुटका करण्यात आली.
- **किमान वेतन कायदा:** हा कायदा 1948 साली मंजूर झाला. याने शेतमजुरांचे किमान वेतन निश्चित करण्यास सुरुवात केली.
- **भूमिहीन मजुरांचे वाटप:** या कायद्यानुसार, राज्य सरकारला अतिरिक्त जमिनीचे शेतमजुरांना वाटप करण्याचा सल्ला देण्यात आला होता.
- **विविध रोजगार योजना:** कामगारांच्या रोजगाराची खात्री करण्यासाठी सरकारद्वारे विविध रोजगार योजना चालवल्या जातात:
- ग्रामीण बांधकाम कार्यक्रम
- ग्रामीण रोजगारासाठी क्रेश योजना
- कामासाठी अन्न कार्यक्रम
- जवाहर रोजगार योजना

४.९ सारांश

संधीचा अभाव आणि अनेक कारणांमुळे लोक उपजीविकेसाठी वेगवेगळ्या ठिकाणी, विशेषतः शहरी भागात स्थलांतर करतात. सर्वसाधारणपणे आणि विशेषतः असंघटित क्षेत्रातील महिला कामगारांच्या समस्यांवर विशेष भर दिला जातो आणि कामगार वर्गातील त्यांचे दुर्लक्षित स्थान लक्षात घेऊन त्यावर लक्ष केंद्रित केले जाते. जरी स्त्रिया राष्ट्रीय उत्पादनात योगदान देण्याच्या अर्थाने कार्यरत नसल्या तरीही, त्यांच्या वेळेचा बराचसा

वाटा सामाजिकरित्या उत्पादक आणि पुनरुत्पादक श्रमात खर्च होतो. शेतमजूर, कंत्राटी कामगार आणि महिला कामगार म्हणून काम करणाऱ्या स्थलांतरितांची राहणीमान अत्यंत गरीब आहे. स्थलांतरितांच्या बाजूने आणि त्यांना शहरी भागात टिकून राहण्यासाठी मदत करण्याच्या उद्देशाने सरकारने विविध धोरणे आणली आहेत.

स्थलांतर -उपजीविकेचे धोरण

४.१० संदर्भ

Tulpule, B. 1997. ILO Initiative on Contract Labour. Economic and Political Weekly.



munotes.in

अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगार

घटक रचना

- ५.० उद्दिष्टे
- ५.१ प्रस्तावना
- ५.२ महिला आणि श्रम
- ५.३ लैंगिक श्रम विभाजन
- ५.४ श्रमाचे महिलाकरण
- ५.५ महिलांच्या श्रमाचे अनौपचारिकीकरण
- ५.६ महिला कामगारांची वैशिष्ट्ये
- ५.७ कामाच्या ठिकाणी महिलांना भेडसावणाऱ्या समस्या
- ५.८ कंत्राटी कामगार
- ५.९ कृषी कामगार
- ५.१० सारांश
- ५.११ संदर्भ

५.० उद्दिष्टे

- अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांच्या समस्यांची ओळख करून देणे.
- श्रमाचे महिलाकरण आणि श्रमाचे लैंगिक विभाजन यासारख्या संकल्पना समजून घेणे.

५.१ प्रस्तावना

अलीकडच्या काळात असे दिसून आले आहे की वाढत्या बेरोजगारीसह देशातील विकासामध्ये प्रादेशिक असमतोलामुळे स्थलांतराचा वेग वाढला आहे. जो अप्रत्यक्षपणे अनौपचारिक क्षेत्राच्या वाढीचे कारण आहे. ग्रामीण गरीब, विशेषतः कमी उत्पादकता असलेल्या पूर्वकडील आणि मध्य राज्यांमधून, पश्चिम आणि दक्षिण भारतात स्थलांतरित होतात, जेथे विशेषतः शहरी केंद्रांमध्ये नोकऱ्या निर्माण होत आहेत. ग्रामीण-शहरी स्थलांतर तात्पुरते किंवा अर्ध-स्थायी असल्याचे आढळून येते. स्थलांतरित अनौपचारिक कामगार लोकसंख्येतील सर्वात गरीब वर्गातील आहेत. ज्यांची मानवी क्षमता आणि

भांडवली मालमत्तेची वैशिष्ट्ये आहेत. त्यांच्या मूळ ठिकाणी संसाधनांचा अभाव किंवा संसाधनांचा अभाव आहे. ज्यामुळे त्यांना उदरनिर्वाहासाठी इतर प्रदेशात स्थलांतर करण्यास भाग पाडले जाते. स्थलांतरित कामगार ही एक नुकसान भरपाई देणारी यंत्रणा आहे. ज्याचा उपयोग कुटुंबांनी त्यांची प्रतिकूल स्थिती कमी करण्यासाठी केला आहे. गरीब स्थलांतरित कुटुंबांमध्ये शिक्षणाची पातळी कमी, शेतीतून मिळणाऱ्या उत्पन्नाचा कमी स्तर आणि निकृष्ट भौगोलिक स्थान हे वैशिष्ट्य आहे.

अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगार

५.२ महिला आणि श्रम

महिलांच्या सक्षमीकरणाची व्याप्ती मुख्यत्वे आर्थिक, सामाजिक आणि राजकीय ओळख या तीन घटकांद्वारे निर्धारित केली जाते. अर्थव्यवस्थेतील महिलांचे योगदान राष्ट्रीय उत्पन्नामध्ये अदृश्य आहे. भारतातील सामाजिक-सांस्कृतिक वातावरणामुळे सांख्यिकीय अदृश्यता विशेषतः प्रभावी आहे. अभ्यासातून असे दिसून आले आहे की, महिलांना दुय्यम मानले जाते. सामाजिक सुरक्षा उपायांशिवाय त्यांना कमी वेतनावर काम करण्यास भाग पाडले जाते. जे सर्वसाधारणपणे औद्योगिक कामगारांना दिले जाते. त्यामुळे ते कामावर घेतले जाणारे शेतकरी आणि कामावरून काढले जाणारे पहिले आहेत.

५.३ लैंगिक श्रम विभाजन

केलेले काम आणि कार्य करण्यासाठी आवश्यक कौशल्ये पुरुष आणि स्त्रिया वापरत असलेल्या कौशल्यांचे आणि तंत्रज्ञानाचे मूल्यमापन यासारख्या सूक्ष्म स्वरूपात लिंगाच्या धर्तीवर भेदभाव दिसून येत आहेत. व्यावसायिक पृथक्करण हे भेदभावाचे एक प्रकार दर्शवते जेव्हा श्रमशक्तीचा मोठा भाग कोणत्याही व्यवसायात प्रवेश करण्यास प्रतिबंधित असतो. वस्त्रोद्योग, आरोग्य क्षेत्र, शिक्षण क्षेत्र आणि कृषी क्षेत्र इत्यादींमध्ये व्यावसायिक पृथक्करण आढळते.

वस्त्रोद्योगात पर्यवेक्षक आणि मशीन ऑपरेटरच्या नोकऱ्या पुरुषप्रधान आहेत, तर फायबर, स्पिनिंग आणि वाइंडिंगच्या तयारीच्या कामात महिलांचे वर्चस्व आहे. टेलरिंग, शिवणकाम आणि भरतकामात महिलांसाठीच आहेत. आरोग्य क्षेत्रात, स्त्रिया परिचारिका आणि सुईणी म्हणून कामात केंद्रित आहेत आणि त्यांना पुरुषांपेक्षा कमी वेतन मिळण्याची शक्यता आहे. शिक्षण क्षेत्रात, ग्रामीण भागात आणि पूर्व प्राथमिक शाळांमध्ये काम करणाऱ्या महिलांच्या तुलनेत पुरुष उच्च शिक्षणात आढळतात. बांधकाम उद्योगात, ते प्रासंगिक कामगार म्हणून केंद्रित आहेत. सिरेमिक उद्योग आणि वीटभट्ट्यांमध्ये, महिलांनी केलेल्या कुशल क्रियाकलापांना सर्वात कमी मूल्य दिले जाते. कृषी क्षेत्रात नांगरणी आणि कापणी पुरुष करतात तर स्त्रिया खुरपणी करतात.

५.४ श्रमाचे स्त्रीकरण

जागतिकीकरण ही एक लिंग आधारित घटना आहे (हॉक्सवर्थ 2006). याचा अर्थ असा आहे की जागतिकीकरणाचा पुरुष आणि स्त्रियांवर वेगवेगळ्या प्रकारे प्रभाव पडतो. त्यामुळे झालेल्या सामाजिक-आर्थिक बदलांचा परिणाम पुरुषांच्या वर्चस्वात सामील असलेल्या शक्ती संबंधांवरही होतो. काही क्षेत्रांमध्ये, जागतिक भांडवलाला सामावून घेण्यासाठी

पितृसत्ताक वर्चस्व सुधारित केले जाते, तर, पितृसत्ताक यंत्रणेचे प्रगतीशील विघटनामध्ये आपण पितृसत्ताकीकरणाच्या प्रक्रियेचे साक्षीदार आहोत -.

गेल्या कांही वर्षात अधिकाधिक स्त्रिया पगारी कर्मचार्यांमध्ये प्रवेश करत आहेत. हे ते करत असलेल्या अनौपचारिक कामाव्यतिरिक्त तसेच ते त्यांच्या कुटुंबियांना मोफतसेवा देत असलेल्या उदरनिर्वाहाच्या कामाव्यतिरिक्त येते. पगाराच्या नोकरीत महिलांच्या संख्येत झालेली वाढ श्रमशक्तीचे महिलाकरण म्हणून ओळखली जाते. याचा अर्थ असा की, अर्थव्यवस्थेच्या विविध क्षेत्रांमध्ये, घरगुती उत्पादनाच्या पलीकडे महिला कामगारांचे प्रमाण मोठ्या प्रमाणावर वाढले आहे. हा ट्रेड थेट जागतिकीकरणाशी संबंधित आहे. श्रमाचे महिलाकरण दोन घटकांनी बनलेले आहे,

- i) आर्थिकदृष्ट्या सहभागाचा असलेल्या आणि अशा प्रकारच्या काम शोधत असलेल्या कामाच्या वयातील महिलांच्या टक्केवारीतील बदल म्हणजे महिला श्रमशक्तीच्या सहभागाचा ट्रेड होय.
- ii) महिलांच्या आर्थिक दर कामामधील बदल पुरुषांच्या तुलनेत म्हणजे महिलांच्या श्रमशक्तीतील वाटा होय.

श्रमाचे महिलाकरण हा सेवा अर्थव्यवस्थेकडे सामान्य बदलाचा एक भाग आहे जो कायदा, वित्तीय सेवा आणि माहिती तंत्रज्ञान यासारख्या चांगल्या पगाराच्या आणि पुरुषांचे उदा.की होम केअर, वृद्धांची काळजी, बाल संगोपन, किरकोळ किंवा घरगुती कामगार आणि स्वच्छता सेवा इत्यादी. प्रगत देशांमधील उच्च पगाराच्या क्षेत्रातील महिला व्यावसायिकांच्या मोठ्या संख्येने घरकाम आणि काळजीचे काम करण्यासाठी आवश्यक असलेल्या अर्ध-परिधीय आणि परिधीय देशांकडून मागणी मोठ्या प्रमाणात वाढली आहे. शेवटी, श्रमशक्तीचे महिलाकरण म्हणजे अनौपचारिकीकरण आणि रोजगाराच्या लवचिकतेच्या प्रक्रियेद्वारे कामकाजाच्या परिस्थितीचे महिलाकरण होय. अनौपचारिकीकरण म्हणजे अशा प्रक्रियेचा संदर्भ आहे ज्यामध्ये कामगारांना त्यांच्या कामाची उत्पादने विकणाऱ्या कंपनीद्वारे थेट काम दिले जात नाही तर उपकंत्राटदार किंवा काहीवेळा उपकंत्राटदारांच्या स्तरांद्वारे नियुक्त केले जाते.

५.५ महिलांच्या श्रमाचे अनौपचारिकीकरण

श्रमाचे महिलाकरण कालांतराने होत आहे आणि सशुल्क काम अधिकाधिक अनौपचारिक होत आहे. जरी स्त्रियांच्या आर्थिक श्रमामध्ये लक्षणीय प्रमाणात अनौपचारिकता, शेतात आणि कौटुंबिक उपक्रमांवरील विना मोबदला उत्पादक श्रम, इतर लोकांच्या घरातील घरगुती सेवेत सशुल्क काम, रस्त्यावर व्यापार आणि महिला कामगार ही काही पारंपारिक अनौपचारिक श्रमाची काही उदाहरणे आहेत ज्यात स्त्रियांना असमान प्रतिनिधित्व दिले जाते. अनौपचारिक रोजगार हा बहुतांश विकसनशील देशांमध्ये पुरुषांच्या तुलनेत महिलांच्या गैर-कृषी रोजगाराचा मोठा वाटा आहे. श्रमाच्या वाढत्या लवचिकतेच्या शोधामुळे अनौपचारिकतेच्या नवीन प्रक्रिया उपलब्ध झाल्या आहेत. ज्या महिलांच्या श्रम बाजारातील क्रियाकलापांच्या पद्धतीवर परिणाम करतात. बॅनर्जी (1985) यांनी शहरी पश्चिम बंगालमधील एका अभ्यासात असे आढळून आले की, शहरी रोजगारा च्या संदर्भात

मुख्य स्रोत असलेल्या घरगुती सेवेतील महिलांच्या टक्केवारी घटत आहे, विविध प्रकारच्या अपारंपारिक कामांच्या विस्तार होत आहे. महिला कामगार दलाच्या सहभागातील वाढ अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेतील छोटे उद्योग किंवा घर-आधारित कामगारांना वाढत्या प्रमाणात उपकंत्राट आदेश देऊन कामगार कायदे आणि युनियन चळवळींना रोखण्यासाठी मोठ्या प्रमाणात औपचारिक उपक्रमांनी केलेले प्रयत्न प्रतिबिंबित करते. अनौपचारिकीकरणाच्या प्रक्रियेमुळे महिलांचे औपचारिक रोजगारापासून विस्थापन झाले आहे. त्यांच्या जागी महिला कामगारांच्या अनौपचारिक स्वरूप उदय होत आहेत. त्यांच्या खात्यावर किंवा उपकंत्राट तत्वावर काम करणारे पुरुष कामगार स्थानिक तसेच जागतिक अर्थव्यवस्थेसाठी कपडे आणि पादत्राणे ते कृत्रिम फुले, कार्पेट इलेक्ट्रॉनिक्स आणि टेलि सेवांपर्यंत विविध उत्पादने तयार करतात असे आढळले आहे.

५.६ महिला कामगारांची वैशिष्ट्ये

भारतातील नोकरदार महिलांचे मोठे प्रमाण असंघटित क्षेत्रात प्रामुख्याने कृषी, पशुधन आणि वनीकरणात काम करतात. असंघटित क्षेत्रातील महिलांच्या कामाच्या परिस्थितीची काही व्यापक वैशिष्ट्ये आहेत.

- i) वेतनाबाबत असंघटित क्षेत्रातील महिलांचे शोषण वाढत आहे. महिलांना समान मोबदला दिला जात नाही.
- ii) या उद्योगांमध्ये महिला कामगारांना नोकरीची सुरक्षितता नाही. उद्योगाच्या पुनर्रचनेमुळे आणि आधुनिकीकरणामुळे महिलांना सर्वात आधी कामावरून काढून टाकले जाते.
- iii) कामाच्या ठिकाणी अनेकदा तरुण महिलांचे लैंगिक शोषण होते.
- iv) प्रथमोपचार वैद्यकीय सुविधा विश्रांती कक्ष, क्रॅच या मूलभूत सुविधा त्यांना पुरविल्या जात नाहीत.
- v) समान मोबदला कायदा, कारखाना कायदा आणि वृक्षारोपण कामगार कायद्याची योग्य अंमलबजावणी होत नाही.
- vi) रोजगाराचे नवीन प्रकार नाजूक आणि असुरक्षित आहेत. कृषी संकटामुळे ग्रामीण भागातील महिलांच्या जीवनमानावर परिणाम झाला आहे.
- vii) औद्योगिक क्षेत्रात महिलांना नोकरीच्या सुरक्षिततेशिवाय अनौपचारिक क्षेत्रात काम केले जाते. मॅन्युफॅक्चरिंगमध्ये, ते वस्त्र, कापड खाद्यपदार्थ आणि इलेक्ट्रॉनिक्समध्ये वर्चस्व गाजवतात.
- viii) कामाच्या ठिकाणचे वातावरण आणि कामासाठी इतर मार्गांचा अभाव यामुळे ते शोषणाच्या पद्धतींना बळी पडतात.

ix) व्यापार, किरकोळ विक्री आणि काळजी घेण्याच्या क्रियाकलापांमध्ये अधिक महिलांसह तृतीयक क्षेत्रात झाल्याचे दिसून येते जे त्यांना मोबदला किंवा कौशल्य एंडोमेंटच्या बाबतीत कमी देते.

५.७ कामाच्या ठिकाणी महिलांना भेडसावणाऱ्या समस्या

जागतिकीकरण, उदारीकरण आणि खाजगीकरणाच्या नव-उदारवादी धोरणांच्या आगमनाने महिला कामगारांच्या समस्या अनेक पटींनी वाढल्या आहेत. जागतिकीकरणाच्या युगात नोकरदार महिला शोषणाला अधिक असुरक्षित बनल्या आहेत, त्यांना अधिक जोखमींना सामोरे जावे लागत आहे आणि त्यांना शारीरिक आणि मानसिकदृष्ट्या अधिक ताण सहन करावा लागतो.

असंघटित क्षेत्रातील महिलांना कामाच्या ठिकाणी येणाऱ्या प्रमुख समस्या पुढीलप्रमाणे आहेत.

1) **वेतन तफवत आणि कामाच्या ठिकाणी खराब वातावरण:** - महिला कामगारांना त्यांच्या पुरुष सहकाऱ्यांपेक्षा कमी वेतन दिले जाते. त्यांना काम दिले जाते जे सहसा अकुशल किंवा कमी-कुशल आणि कमी पगाराचे असते. कामाची उपलब्धता अनियमित असून काम उपलब्ध असताना त्यांना जास्त तास काम करावे लागते. त्या खराब काम आणि राहण्याच्या परिस्थितीत काम करतात.

2) **सामूहिक सौदेबाजीची कमजोर क्षमता:** - महिलांची सामूहिक सौदेबाजी क्षमता कमजोर आहे आणि म्हणून महिला त्यांच्या हक्कांसाठी मालकावर दबाव आणू शकत नाहीत ज्यामुळे महिलांचे शोषण होते.

3) **सुविधांचा अभाव:** - अनौपचारिक क्षेत्रात काम करणाऱ्या महिलांना बालसंगोपनाच्या कोणत्याही सुविधा नाहीत. किमान वेतन कायदा किंवा कारखाना कायदा यांसारख्या अनेक कायदांचाही त्यांना लाभ नाही.

4) **कामाच्या ठिकाणी होणारा लैंगिक छळ:** - असंघटित क्षेत्रात काम करणाऱ्या महिलांना भेडसावणारा आणखी एक धोका म्हणजे लैंगिक छळ. महिलांना कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळाचा मोठ्या प्रमाणात सामना करावा लागतो ज्यामुळे त्यांना कामाच्या ठिकाणी असुरक्षित वाटते.

5) **सामाजिक सुरक्षा उपायांचा अभाव:** - महिलांना सामाजिक सुरक्षिततेचा अभाव आहे आणि त्यांना किमान वेतनाचीही हमी नाही. अनौपचारिक क्षेत्रात नोकरीची गुणवत्ता, नोकरीची सुरक्षितता, कामाची परिस्थिती आणि कामानुसार मोबदला, सामाजिक संरक्षण हे घटक दिसत नाहीत. ते वर्षभर नियमित रोजगाराशिवाय काम करतात आणि कोणत्याही सामाजिक सुरक्षा लाभांना पात्र नाहीत. आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेने महिलांना अतिशय कमी भांडवलात उदरनिर्वाह चालवण्याच्या क्षमतेमुळे उत्तम उद्योजक संबोधले.

6) **आरोग्य समस्या:** - महिलांना कामासाठी कमी पैसे मिळतात, तसेच वैद्यकीय आणि इतर फायदे मिळत नाहीत जे रोजगार नियम प्रदान करतात. स्त्रिया उत्पादन प्रजोत्पादन

आणि घरगुती कामाचा तिहेरी भार सहन करतात. मोठ्या संख्येने महिला कामगारांनी वारंवार डोकेदुखी, पाठदुखी, थकवा आणि भावनिक आणि मानसिक विकारांच्या तक्रारी असतात. खराब पोषण स्थिती आणि अशक्तपणा, गरिबी आणि सांस्कृतिक पद्धतींमुळे महिलांमध्ये थकवा येतो. कामाच्या ठिकाणी शौचालये, जेवणाची जागा इत्यादी मूलभूत सुविधांचा अभाव थकवा वाढवतो. महिलांमध्ये बेरोजगारी, अर्ध- बेरोजगारी आणि तात्पुरते काम सामान्य आहेत. सामाजिक सुरक्षा आणि आरोग्य सेवा लाभ नसल्यामुळे त्यांना होणारे कामाशी संबंधित आजार लपून राहतात. मोठ्या संख्येने महिला कामगारांनी चिडचिडेपणा, मूड बदलणे आणि नैराश्य, काम आणि कामाच्या परिस्थितीशी संबंधित असलेल्या एकाग्रतेच्या समस्या यासारख्या लक्षणांची तक्रारी केल्या जात आहेत.

7) कामाचे दुहेरी ओझे:-नोकरी करणाऱ्या महिलांच्या मुख्य समस्या घरकाम आणि ऑफिसच्या कामाच्या दुहेरी जबाबदाऱ्यांमुळे निर्माण होतात. महिलांना कमी मोबदला दिला जातो आणि त्यामुळे निर्णय घेण्याच्या बाबतीत त्यांचा दर्जा कमी आहे. स्त्रिया कौटुंबिक उत्पन्नात तसेच मुलांची देखभाल आणि इतर कौटुंबिक जबाबदाऱ्यांमध्ये भरीव योगदान देत असल्या तरी त्यांचा आदर व कदर केला जात नाही.

8) सामाजिक निर्बंध आणि नियंत्रण:- महिला कामगारांच्या गतिशीलतेवर मर्यादा आल्या आहेत ज्यामुळे आर्थिकदृष्ट्या उत्पादक कामात सहभागाची त्यांची क्षमता मर्यादित आहे. हे त्यांच्या कामाच्या ठिकाणावरून स्पष्टपणे समोर येत आहे. स्वयंरोजगार आणि गृह कामगारांच्या बाबतीत नियोक्ता-कर्मचारी यांच्यातील स्पष्ट संबंधाचा अभाव आणि बहुसंख्यांसाठी नियुक्त केलेल्या कामाच्या जागेचा अभाव अशा उद्योगांच्या अदृश्यतेच्या समस्यांवर भर घालतो. एंटरप्राइझमध्ये प्रासंगिक आधारावर गुंतलेले कामगार वारंवार नियोक्ते बदलतात. नियोक्तासाठी कामगार ओळखणे आणि त्यांना कोणतेही अतिरिक्त फायदे नाकारणे सोपे आहे. स्वयंरोजगार आणि मजुरी या दोन्ही श्रेणीतील असंघटित कामगार हे कामगार म्हणून मोठ्या प्रमाणात कायदेशीररित्या ओळखले जात नाहीत ज्याचा अर्थ असा होतो की किमान वेतन किंवा सामाजिक सुरक्षेशी संबंधित विद्यमान कायदे त्यांना लागू होत नाहीत. कायदेशीर मान्यता नसण्याबरोबरच, नियुक्त व्यवसायाच्या जागेच्या अभावामुळे त्यांची असुरक्षितता वाढली आणि अधिकाऱ्यांकडून त्यांचे शोषण होते.

9) महिला कामगारांचे शोषण:-महिला आणि लहान मुले हे स्थलांतरित कामगार लोकसंख्येचा मोठा भाग आहेत. त्यांचे शोषण आणि अधिकारांचे गैरवापर होण्याचा सर्वाधिक धोका असतो. खाजगी घराच्या अनियंत्रित क्षेत्रात काम करणे, मुख्यतः राष्ट्रीय कामगार कायद्याच्या संरक्षणाशिवाय, महिला घरगुती कामगारांना नियोक्त्यांद्वारे दण्डमुक्तीसह वाईट वागणूक दिली जाऊ शकते. महिलांना दीर्घ कामाचे तास आणि अत्याधिक कठीण कामे करावी लागतात. ते वारंवार लैंगिक शोषण आणि बलात्कार आणि अत्याचाराला बळी पडतात. नोकरीची सुरक्षितता, कोणतेही फायदे आणि प्रतिष्ठेशिवाय कामाच्या अमानवी परिस्थितीच्या अधीन आहेत. शिक्षण आणि कौशल्याअभावी सहज शोषणाचे बळी होतात. त्यांना कामगार कायद्यांमधून वगळण्यात आले आहे जे काम, वेतन, सुरक्षा, वृद्धापकाळ निवृत्तीवेतन आणि प्रसूती रजा यासारख्या रोजगाराशी संबंधित समस्यांवर लक्ष ठेवतात.

10) **मध्यस्थांवर अवलंबित्व:-**कामाचा पुरवठा, कच्चा माल आणि तयार मालाच्या विक्रीसाठी गृहकामगार उपकंत्राटदारांवर अवलंबून असतात. त्याच व्यापारातील त्यांच्या सहकारी महिला कामगारांपासूनही त्या अलिप्त आहेत. कंत्राटदारावरील त्यांचे अवलंबित्व त्यांच्या अलगावसह उच्च पीस रेट, वेळेचे दर किंवा ओव्हरटाइम पेमेंटसाठी सौदेबाजी करण्याची त्यांची क्षमता कमी करते. निकृष्ट दर्जाच्या बहाण्याने उशीर झालेला पेमेंट आणि वेतनात मनमानी कपात यामुळे छुप्या खर्चात भर पडते.

11) **जागतिकीकरणातील नवीन आव्हाने:-**जागतिकीकरणाने असंघटित क्षेत्रात काम करणाऱ्या महिलांसमोर नवीन आव्हाने उभी केली आहेत. बदललेल्या आर्थिक परिस्थितीत, खाजगीकरण, स्पर्धा, मुक्त विपणन आणि विशेषीकरण यांनी महिलांना पद्धतशीरपणे उत्पादन प्रक्रियेपासून दूर ठेवले आहे. भारतीय अर्थव्यवस्थेचे आर्थिक उदारीकरण आणि जागतिकीकरण सुरू झाल्यामुळे, वंचित वर्गातील महिला आणखी दुर्लक्षित होण्याची शक्यता आहे. तंत्रज्ञान जितके जास्त असेल तितकी मूलभूत कौशल्ये आणि शिक्षण आणि विशेष प्रशिक्षणाची मागणी जास्त असते.

वरील जे एकंदर चित्र समोर येते ते सर्वसाधारणपणे महिला कामगारांसाठी एक मोठे नुकसान आहे:

त्यांना उपलब्ध कमी पगाराच्या कामातच प्रवेश मिळतो. महिला स्थलांतरित कामगारांना अधिक असुरक्षिततेचा सामना करावा लागतो आणि त्यांच्या पुरुष सहकाऱ्यांकडून त्यांचे शोषण होण्याची अधिक शक्यता असते. अनौपचारिक महिला कामगार मोठ्या प्रमाणावर बांधकाम साइट्सवर, मासेमारी उद्योगात किनाऱ्यावरील भागांमध्ये किंवा अधिक ठळकपणे घरगुती दासी म्हणून काम करतात. त्यांची उपस्थिती वीटभड्या, वैयक्तिक सेवा उदा.करमणूक, घर सांभाळणे, असंघटित क्षेत्रातील मुलांची काळजी यामध्येही दिसून येते. लाखो महिला स्थलांतरितांना अशा धोक्यांचा सामना करावा लागतो जे पुरेसे अधिकार, संरक्षण आणि सुरक्षितपणे आणि कायदेशीररित्या स्थलांतरित होण्याच्या संधीचा अभाव दर्शवतात. स्थलांतरित महिला कामगार हा उपेक्षित गट आहे आणि त्यांच्या समस्याकडे घोर दुर्लक्ष होत आहे. याचे श्रेय त्यांचा खालचा सामाजिक-आर्थिक दर्जा आणि त्यांच्या कामाचे कमी मूल्यमापन केले जाऊ शकते. लैंगिक अत्याचार आणि शोषणाची अतिरिक्त भीती याशिवाय लैंगिक रूढी आणि पूर्वाग्रहांमुळे त्यांची परिस्थिती कमकुवत झाली आहे, ज्यामुळे भेदभाव होतो. 1991 च्या जनगणनेनुसार जवळपास 3 दशलक्ष स्थलांतरित महिला होत्या ज्यांनी स्थलांतराचे कारण म्हणून रोजगार आणि व्यवसायाचा उल्लेख केला होता.

आर्थिक कारणास्तव महिलांचे जास्त स्थलांतर करणाऱ्या राज्यांमध्ये तामिळनाडू, एपी, गुजरात, कर्नाटक, केरळ आणि महाराष्ट्र हे आहेत. विशेष म्हणजे, औद्योगिकीकरणाची उच्च पातळी, शेतीचे व्यापारीकरण आणि शेतीबाहेरील मजुरांचा मोठा वाटा असलेली ही राज्ये आहेत. आर्थिक वाढ आणि वैविध्य यांसोबत आकांक्षांमधील बदल हे देखील अधिकाधिक महिलांना कामासाठी स्थलांतरित करण्यास प्रवृत्त करणारे घटक आहेत हे प्रशंसनीय आहे. स्त्रिया त्यांच्या पुरुष सहकाऱ्यांपेक्षा कमी कालावधी आणि आंतर-राज्यापेक्षा राज्य अंतर्गत स्थलांतरामध्ये अधिक केंद्रित असतात.

स्थलांतरित पुरुषांच्या तुलनेत स्थलांतरित महिलांना रोजगार मिळवण्यात अडचणी येतात. त्यांना कामावर घेतले जात असतानाही, अटी आणि शर्ती अधिक प्रतिकूल आहेत आणि पुरुष आणि स्थानिक महिला मजुरांच्या तुलनेत कमी वेतन दिले जाते. बऱ्याचदा किमान वेतन कायदा 1948 चे नियम पाळले जात नाहीत. त्यांना तुकडा दराने पैसे दिले जातात आणि त्यामुळे नियोक्ते त्यांना प्राधान्य देतात कारण ते त्यांना खर्च कमी करण्यात मदत करते. कामाच्या तासांची कोणतीही निश्चिती नाही. वेतनात कोणतीही वाढ न करता त्यांना जास्त तास काम करायला लावले जाते. कामाची परिस्थिती अत्यंत कठीण आहे. अनेकदा बांधकाम उद्योगाप्रमाणेच महिला कामगार अशिक्षित आणि अकुशल असतात. त्यांना प्रचलित वेतन दरांची माहिती नसते आणि ते कमी वेतनात काम स्वीकारतात. बहुतेक स्त्रिया मॅन्युअल, भार वाहणारे आणि अकुशल कामगार राहतात. वेतन वेळेत दिले जात नाही आणि ते निर्वाह भत्त्यासारखे आहे. कामाच्या विषम तासांमुळे महिला स्थलांतरित कामगार अधिकच असुरक्षित आहेत. त्यांना कामाच्या प्रतिकूल परिस्थिती, कमी वेतन आणि असुरक्षित राहणीमान आणि काही वेळा लैंगिक छळ या संदर्भात शोषणाचा सामना करावा लागतो.

अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगार

पिण्याचे पाणी आणि इतर मूलभूत सुविधांसह मेक-शिफ्ट झोपड्यांमध्ये आणि झोपड्यांमध्ये राहणाऱ्या कामगारांची राहणीमान दयनीय आहे. बऱ्याचदा महिला कामगार कुटुंबासोबत फिरतात आणि त्यांच्यावर घरगुती कामाचा आणि मुलांच्या संगोपनाचा अतिरिक्त भार असतो. अपरिहार्यपणे, त्यांना आरोग्याचा त्रास होतो. त्यांनाही कुपोषणाचा त्रास होतो. मातृत्व लाभ न दिल्याने त्यांची परिस्थिती आणखी बिघडते. मुलांच्या संगोपन सुविधांचा अभाव देखील त्यांच्या मुलांना कामाच्या ठिकाणी धोक्यात येतो जेव्हा त्यांना त्यांच्या पालकांसोबत कामाच्या ठिकाणी जावे लागते. त्यामुळे ते मूलभूत शिक्षणापासूनही वंचित आहेत. स्थलांतरित घरगुती नोकरांची परिस्थिती स्त्रियांना भेडसावणारी वंचितता, असुरक्षितता आणि शोषणाचे अनेक पैलू समोर आणते.

५.८ कंत्राटी कामगार

- जागतिकीकरणामुळे भारतीय अर्थव्यवस्थेत रोजगाराची रचना होत आहे
- काही बदलाने अनेक कायमस्वरूपी रोजगार संरचनांना जन्म दिला आहे
- प्रासंगिक कामगार, कंत्राटी कामगार आणि उपकंत्राटदार. मध्ये कंत्राटी कामगाराची व्याख्या केली आहे
- कंत्राटी कामगार नियमन आणि निर्मूलन कायदा, १९७०
- मुख्य नियोक्त्याद्वारे कंत्राटदाराद्वारे आस्थापनाचे काम.
- कंत्राटदार कंत्राटी कामगारांच्या मदतीने दिलेले परिणाम तयार करण्याचा प्रयत्न करतो
- संस्था, मुख्य नियोक्ता ही आस्थापनेच्या नियंत्रणासाठी जबाबदार व्यक्ती असते.

- च्या व्यवस्थेनुसार, एक कंत्राटी कर्मचारी मुख्य नियोक्ता अनेकदा बदलतो
- कंत्राटदार कंत्राटी कामगार आधीच नियोक्त्यांना एक अत्यंत लवचिक प्रणाली प्रदान करते
- रोजगार जो लवचिक श्रम बाजाराच्या उद्दिष्टात बसतो.

कंत्राटी कामगार पद्धतीच्या वाढीची प्रमुख कारणे आहेत;

- (i) कंत्राटी कामगारांना कामावर ठेवण्याची किंमत समतुल्य नियमित मजुराच्या तुलनेत खूपच कमी आहे. कारण कंत्राटी कामगारांना दिले जाणारे वेतन हे नियमित वेतनापेक्षा खूपच कमी आहे. कर्मचारी, हे अंतर क्वचितच 40 टक्क्यांपेक्षा कमी आणि अनेकदा 70 टक्के इतके मोठे असते. नियमित कामगार' मजुरी याशिवाय, कंत्राटी कामगारांना देय असलेले फ्रिज आणि टर्मिनल फायदे अजिबात फार कमी आहेत;
- (ii) कंत्राटी कामगारांना नोकरीची सुरक्षितता नसते ज्यामुळे मुख्य नियोक्त्याला उच्च पदवी मिळते कार्यरत कामगारांच्या प्रमाणात लवचिकता;
- (iii) कंत्राटी कामगारांवर उच्च कामाच्या नियमांची अंमलबजावणी करणे सोपे आहे कारण असे श्रम जास्त आहेत सारांश डिसमिस करण्यासाठी असुरक्षित;
- (iv) असेही नोंदवले गेले आहे की अलिकडच्या वर्षात, सरकारने फ्रीज लादले नियमित कर्मचार्यांची नवीन भरती आणि म्हणून अनेक सार्वजनिक क्षेत्रातील युनिट्सना सक्ती केली जाते. नियमित संवर्गातील रिक्त पदे भरून काढण्यासाठी आणि भेटण्यासाठी कंत्राटी कामगार नियुक्त करा. कामाच्या प्रमाणात आकस्मिकता;
- (v) बहुतेक युनिट्समध्ये असे आढळले की जे काम बारमाही आहे आणि कामाचा एक आवश्यक भाग आहे. संबंधित कायद्याचे उल्लंघन करून युनिटचे करारावर दिले जाते. अशा कामाचा समावेश होतो. उपकरणांची देखभाल आणि प्रत्यक्ष ऑपरेशन, आतील सामग्रीची वाहतूक आणि युनिटच्या आवाराबाहेर, साफसफाई आणि घरकाम, कॅन्टीनचे काम इ. तेथेच्या प्रकरणांमध्ये कंत्राटी कामगारांना कारकुनी, स्टेनोग्राफी, उपकरणे ऑपरेशन आणि याप्रमाणे कार्यालयात नियुक्त केले जाते.
- (vi) अनेक युनिट्ससाठी बोली लावणे आणि सुरक्षित करणे या ठिकाणी कंत्राटदारांचा एक संच कायम आहे. कामाचे करार जसे ते उद्भवतात. कंत्राटदारांच्या हाताखाली काम करणारे बहुसंख्य कामगार देखील सामान्यतः वैयक्तिक कामगार वेगवेगळ्या कंत्राटदारांच्या हाताखाली काम करू शकत असले तरी दृश्यावरच राहते. वेळोवेळी आणि वेगवेगळ्या नोकऱ्यांवर देखील;
- (vii) कंत्राटी कामगार हे मुख्यत्वे गैर-संघीय असतात कारण कामगारांना हातून पीडित होण्याची भीती असते. कंत्राटदारांनी युनियन बनवण्याचा प्रयत्न केल्यास. परंतु काही युनिट्समध्ये ते सहसा युनियन केले जातात. नियमित कर्मचार्यांच्या

संघटनांच्या सक्रिय मदतीने. काही प्रकरणांमध्ये, कंत्राटी कामगार नियमित अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगार कर्मचार्यांप्रमाणेच संघटनांमध्ये संघटित आहेत.

५.९ कृषी कामगार

कृषी कामगारांची व्याख्या कृषी कामगार चौकशी समितीने दिली आहे. शेतमजूर हे असे लोक आहेत जे मुख्यतः काम करून उत्पन्नाचे स्रोत मिळवतात. इतर लोकांच्या शेतात आणि जमिनीवर. ते मजुरी करून काम करतात. शेतमजुरांच्या कामात मातीची मशागत करणे, वाढवणे किंवा कापणी करणे यांचा समावेश होतो. कृषी पीक किंवा बागायती वस्तू आणि पशुधन, मधमाश्या, गायी, शेळ्यांचे व्यवस्थापन, इ. शेतमजुरीमुळे मागासलेल्या आणि इतर खालच्या वर्गातील लोकांना येथे येण्यास मदत होते. इतर लोकांची पातळी. लोक त्यांच्या उदरनिर्वाहासाठी काम करतात. सामान्य समस्या जसे की अल्प बेरोजगारी, अविकसितता आणि अतिरिक्त लोकसंख्या यावर मात केली आहे.

कृषी कामगार.

शेतमजुरीमुळे वस्तू आणि वस्तूंचे उत्पादन वाढते आणि त्यांना प्रोत्साहन मिळते. पारंपरिक शेती पद्धती. सुरुवातीच्या काळात जमिनी मुबलक प्रमाणात उपलब्ध होत्या. तर, ज्यांना नोकरी मिळण्याची क्षमता नव्हती अशा लोकांनी शेती करून आपला उदरनिर्वाह करण्याचा निर्णय घेतला. कृषी कामगारांना भेडसावणाऱ्या समस्या

1. शेतमजुरांचे उपेक्षितकरण: शेती करणारे आणि कृषी 1951 मध्ये सुमारे 97.2 दशलक्ष मजूर होते. आणि ते 185.2 दशलक्ष इतके वाढले. 1991 मध्ये. 1951 ते 1991 या काळात ही संख्या 27.3 वरून वाढली. दशलक्ष ते 74.6 दशलक्ष. त्यामुळे मजुरांची संख्या असा निष्कर्ष काढता येतो. 1951 ते 1991 पर्यंत तीन पटीने वाढ झाली. आणि टक्केवारी सन 1951 ते 1991 पर्यंत 28 टक्के ते 40 टक्के वाढ झाली आहे. अशा प्रकारे, आम्ही. असे म्हणता येईल की भारतातील कामगारांचे कॅज्युलायझेशन वेगाने वाढत आहे . दर वर्षे जमिनीच्या शेअर्सची किंमत आणि शेतीच्या कामांमध्येही घट झाली आहे

2. शेतमजुरांची पुनर्रचना: भारतातील शेतमजूर आहेत. असंघटित आणि विखुरलेले. ते अज्ञानी आणि अशिक्षित आहेत. परिणामी, शेतमजुरांना त्यांच्या दैनंदिन भाड्यासाठी सौदेबाजी करण्याची आणि लढण्याची क्षमता नसते.

3. वेतन आणि उत्पन्न: कामगारांचे वेतन आणि कौटुंबिक उत्पन्न खूप कमी आहे. भारत. सावकारी मजुरीचे दर वाढू लागले, पण मजुरांची मजुरी झाली नाही. वाढ आजमितीला मजुरांना केवळ ५०० रुपये मिळत आहेत. 150 प्रति दिन. ही रक्कम नाही कुटुंबाच्या जगण्यासाठी पुरेसे आहे.

4. रोजगार आणि कामाच्या परिस्थिती: आम्ही आधीच चर्चा केल्याप्रमाणे, कृषी कामगारांना बेरोजगारी, बेरोजगारी यासारख्या समस्यांना तोंड द्यावे लागते. ते काम करत फक्त वर्षाचा काही भाग, आणि उर्वरित वेळ, ते निष्क्रिय राहतात कारण तिथे शेतात काम नाही किंवा त्यांच्यासाठी पर्यायी काम उपलब्ध नाही.

5. कर्जबाजारीपणा: देशाच्या ग्रामीण भागात बँकिंग प्रणाली उपलब्ध नाही. तर, जेव्हा शेतकरी आणि शेतमजुरांना पैशांची कमतरता भासते तेव्हा ते कर्ज घेतात. जमीनदार उच्च व्याज दराने (कधीकधी 40% ते 50%), जे अखेरीस त्यांना कर्जात नेतो.
 6. शेतमजूर महिलांसाठी कमी वेतन: भारतासारख्या देशात, पुरुष कुलपिता अजूनही प्रबळ आहे. महिलांना खूप कष्ट करण्याची मुभा आहे शेत आणि जमिनी, परंतु त्यांना त्यांच्या पुरुष समकक्षांच्या तुलनेत कमी मोबदला दिला जातो.
 7. बालमजुरीचे उच्च प्रमाण: भारतात बालमजुरीचे प्रमाण खूप जास्त आहे. हे एका सर्वेक्षणातून असा निष्कर्ष काढला आहे की बालकामगारांची संख्या 17.5 दशलक्ष दरम्यान बदलते आहे. भारतात 44 दशलक्ष पर्यंत, जे खूप जास्त आहे. आशिया खंडातील सुमारे एक तृतीयांश बालमजूर आहेत.
 8. स्थलांतरित मजुरांमध्ये वाढ: सिंचन क्षेत्रातील मजुरांची मजुरी पावसावर अवलंबून असलेल्या भागातील मजुरांच्या मजुरीच्या तुलनेत कमी. यामुळे कोरड्या भागातून मुसळधार पावसाच्या भागात मजुरांचे स्थलांतर. शेती कामगारची परिस्थिती सुधारण्यासाठी सरकारने उचललेली पावले आहेत.
 9. बंधपत्रित मजूर निर्मूलन: बंधपत्रे पुसून टाकण्यासाठी अनेक प्रयत्न केले गेले आहेत. श्रम हे शोषक, अमानवीय आणि उल्लंघन करणारे आहे. विधानसभेचेही प्रयत्न झाले. बंधनकारक मजूर काढण्यासाठी केले. 1976 मध्ये बंधपत्रित कामगार व्यवस्था (निर्मूलन) कायदा होता. उत्तीर्ण या कायदानुसार, सुमारे 2.51 लाख बंधपत्रित मजुरांची ओळख पटली आणि देशाच्या विविध भागात मुक्त केले.
 10. किमान वेतन कायदा: शेतमजुरांचे किमान वेतन कायदा 1948 साली मंजूर करण्यात आला.
 11. भूमिहीन मजुरांचे वितरण: या कायदानुसार, राज्य सरकार होते. अतिरिक्त जमिनी शेतमजुरांना वितरित करण्याचा सल्ला दिला.
 12. विविध रोजगार योजना: कामगारांच्या रोजगाराची खात्री करण्यासाठी सरकारने विविध रोजगार योजना द्वारे चालवल्या जातात.
- ग्रामीण बांधकाम कार्यक्रम
 - ग्रामीण रोजगारासाठी क्रेश योजना
 - कामासाठी अन्न कार्यक्रम
 - जवाहर रोजगार योजना

अनौपचारिक क्षेत्र जरी कामगारांना काही रक्कम कमावण्याची संधी देत असले तरी, जे अन्यथा कार्यबलापासून दूर राहिले असते, ते स्वतःचे तोटे घेऊन येते. पाठिंब्याचा अभाव, सततचा विरोध, ज्ञानाचा अभाव यामुळे कामगारांना त्रास सहन करावा लागतो. महिला, कंत्राटी कामगार आणि शेतमजूर यांना आयुष्यभर अनेक अडचणींचा सामना करावा लागतो. पिण्याचे पाणी आणि इतर मूलभूत सुविधांसह मेक-शिफ्ट झोपड्यांमध्ये आणि झोपड्यांमध्ये राहणाऱ्या कामगारांची राहणीमान दयनीय आहे. बऱ्याचदा महिला कामगार कुटुंबासोबत फिरतात आणि त्यांच्यावर घरगुती कामाचा आणि मुलांच्या संगोपनाचा अतिरिक्त भार असतो. अपरिहार्यपणे, त्यांच्या आरोग्याचा त्रास होतो. त्यांनाही कुपोषणाचा त्रास होतो. मातृत्व लाभ न दिल्याने त्यांची परिस्थिती आणखी बिघडते. मुलांच्या संगोपन सुविधांचा अभाव देखील त्यांच्या मुलांना कामाच्या ठिकाणी धोक्यात येतो जेव्हा त्यांना त्यांच्या पालकांसोबत कामाच्या ठिकाणी जावे लागते. त्यामुळे ते मूलभूत शिक्षणापासूनही वंचित आहेत. स्थलांतरित घरगुती नोकरांची परिस्थिती स्त्रियांना भेडसावणारी वंचितता, असुरक्षितता आणि शोषणाचे अनेक पैलू समोर आणते.

५.११ संदर्भ निवडा Select References

- Bhowmik, Sharit K. (2012): Industry Labour and Society, New Delhi: Orient Black Swan.
- Breman, Jan. (2001): An Informal Labour System: End of Labour Market Dualism, Economic and Political Weekly 36 (52)
- Munck, R. (2002): Globalisation and Labour: The New 'Great Transformation', Delhi: Madhyam Books, pp. 111-117
- Scott, A. M. (1994): Divisions and Solidarities: Gender, Class and Employment in Latin America. London: Routledge
- Sen, Amartya (2000): Work and Rights, International Labour Review, Volume 139, no. 2
- Standing, G. (1999): Global Labour Flexibility, London: Macmillan
- *Tulpule, B. 1997. ILO Initiative on Contract Labour. Economic and Political Weekly. Agricultural Workers



कामाच्या आणि मजुरीच्या अटी – घर आधारित कामगार, चामडे कामगार, स्वच्छता कामगार.

घटक रचना

- ६.० घटक रचना
- ६.१ अनौपचारिक क्षेत्रातील काम आणि वेतनाच्या अटी
- ६.२ गृह आधारित कामगार
- ६.३ चर्म कामगार
- ६.४ स्वच्छता कर्मचारी
- ६.५ सारांश
- ६.६ प्रश्न
- ६.७ संदर्भ आणि पुढील वाचन

६.० उद्दिष्टे (Objectives)

- घर आधारित, चामडे, स्वच्छता कामगारांसाठी कामाच्या परिस्थितीबद्दल जाणून घेणे.
- त्यांच्या कामाच्या स्वरूपामुळे त्यांच्या जीवनावर होणारा परिणाम समजून घेणे.

६.१ अनौपचारिक क्षेत्रातील कामाच्या अटी आणि वेतन (Conditions of Work and Wages in Informal sector)

या प्रकरणात आपण अनौपचारिक क्षेत्रातील नोकऱ्यांचे स्वरूप आणि तीन वेगवेगळ्या अनौपचारिक नोकऱ्या उदा. गृह आधारित, चामडे कामगार, स्वच्छता याबद्दल चर्चा करू.

कंत्राटी आणि अनौपचारिक कामगार, जिथे कंत्राटी कामगारांना कंत्राटदारांकडून कमी भरपाई दिली जाते आणि अनौपचारिक कामगारांना गैरहजर कर्मचाऱ्यांसाठी भरपाई दिली जाते, ही अनौपचारिक क्षेत्राची वैशिष्ट्ये आहेत. या उद्योगातील कामगारांना नोकरीची असुरक्षितता, कमी पगार, कौशल्याचा अभाव, अव्यवस्थित कामाची परिस्थिती, कामाचे स्वरूप अधिकृत आणि अनौपचारिक अशा अनेक समस्यांना सामोरे जावे लागते, मोठ्या प्रमाणात महिला आणि मुलांचा कामगार म्हणून वापर केला जातो. आणि करार प्रणालीचा

वापर. साप्ताहिक सुट्टीच्या दिवसांची अनुपस्थिती, विसंगत आणि अदलाबदल करण्यायोग्य काम आणि पर्यायी महसूल स्रोत हे अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेचे इतर गुणधर्म आहेत. भारतातील ९२ % पेक्षा जास्त कर्मचारी अनौपचारिक क्षेत्रात कार्यरत आहेत, जे लक्षणीय आहे. प्रशिक्षण, व्यवस्थापकीय आणि उद्योजकीय कौशल्य हस्तांतरणाद्वारे औपचारिक आणि अनौपचारिक क्षेत्रांमध्ये संबंध निर्माण करणे, या क्षेत्रात प्रभाव आणू शकतात. वेळ मजुरीचे कामगार, जे कमी पगाराच्या वेळेच्या दराच्या बदल्यात आपली श्रमशक्ती विकतात आणि तुकडा वेतन कामगार, जे स्वायत्तपणे काम करतात परंतु नियोक्त्यांद्वारे नियंत्रित असतात, ते अनौपचारिक क्षेत्रात काम करतात.

कामाच्या आणि मजुरीच्या अटी –
घर आधारित कामगार, चामडे
कामगार, स्वच्छता कामगार.

६.२ गृह आधारित कामगार (Home based Workers)

गृह-आधारित कामगार, ज्यांना काहीवेळा औद्योगिक बाहेरचे कामगार म्हणून ओळखले जाते, ही कामगारांची एक श्रेणी आहे जी पारंपारिक कौशल्ये आणि श्रम वापरतात, वारंवार त्यांच्या स्वतःच्या घरात ते मातीची भांडी, रोलिंग बीडी आणि शिलाई यासह अनेक प्रकल्पांवर काम करतात. गृह-आधारित कामगारांचे दोन प्रकार आहेत: स्वतंत्र कंत्राटदार जे सर्व जोखीम आणि खर्च सहन करतात आणि उपकंत्राटदार कर्मचारी जे व्यवसाय मालक किंवा संस्थांद्वारे काम करतात. हे कर्मचारी अविश्वसनीय जॉब ऑर्डर आणि उशीरा पेमेंट यांसारख्या अडचणींना सामोरे जातात. माहिती तंत्रज्ञान, इलेक्ट्रॉनिक्स आणि कापड यासह दूरस्थ रोजगारासाठी परवानगी देणारे अनेक उद्योग आहेत. घर-आधारित कर्मचारी त्यांचे कुटुंब, समुदाय आणि अर्थव्यवस्थेमध्ये महत्त्वपूर्ण योगदान देतात, तरीही अपुरा अहवाल आणि आकडेवारीच्या अभावामुळे त्यांची गणना करणे कठीण आहे.

स्वयंरोजगार आणि उपकंत्राटी गृह कामगार हे दोन श्रेणी आहेत ज्यात गृह-आधारित कामगार येतात. स्वयंरोजगार असलेल्या व्यक्ती स्वतंत्र कंत्राटदार म्हणून काम करण्याशी संबंधित कोणत्याही जोखमीसाठी जबाबदार असतात आणि त्यांचा स्वतःचा पुरवठा, साधने आणि कच्चा माल घेण्याचा प्रभारी असतो. ते मुख्यतः त्यांच्या अंतिम वस्तू स्थानिक ग्राहकांना विकतात, परंतु ते अधूनमधून परदेशी बाजारपेठेत देखील विकतात. याउलट, उपकंत्राटी कामगारांना वैयक्तिक व्यवसाय मालक किंवा संस्थांद्वारे, वारंवार मध्यस्थामार्फत कामावर घेतले जाते आणि त्यांना विशेषतः कच्चा पुरवठा तसेच प्रति तुकडा मोबदला दिला जातो. तथापि, ते कामाची जागा, साधने, साहित्य, उपयुक्तता आणि वाहतूक यासह अनेक उत्पादन खर्चासाठी पैसे देतात. तयार झालेल्या वस्तू कोठे किंवा कोणासाठी विकल्या जातील हे त्यांना वारंवार माहीत नसते आणि ते क्वचितच तयार वस्तू स्वतः विकतात.

दोन्ही प्रकारचे गृह-आधारित कामगार खराब वेतन, अनियमित किंवा रद्द केलेल्या वर्क ऑर्डर, अस्थिर कच्च्या मालाचा पुरवठा, उशीरा देयके आणि परत आलेल्या वस्तू यासारख्या समस्यांना सामोरे जातात. दोन्ही गटांवर परिणाम करणारे मोठे आर्थिक घटक, परंतु विशेषतः स्वयंरोजगार, जसे की मागणी बदलणे आणि इनपुटच्या वाढत्या किमती, या कर्मचाऱ्यांद्वारे हाताळले जातात.

कापड, पोशाख आणि पादत्राणे उत्पादन उद्योगांसारखे पारंपारिक श्रम-केंद्रित व्यवसाय हे केवळ घरूनच केले जाऊ शकत नाहीत. विमान आणि ऑटोमोबाईल पार्ट्सचे उत्पादन,

इलेक्ट्रॉनिक्स असेंब्ली आणि फार्मास्युटिकल पॅकेजिंग यासह उच्च श्रेणीतील आधुनिक क्षेत्रे आजकाल घरून काम करणाऱ्या लोकांना नोकरी देतात. घर-आधारित प्रशासकीय काम तसेच माहिती तंत्रज्ञान, संप्रेषण, टेलीमार्केटिंग आणि तांत्रिक सल्लामसलत मधील उच्च-कुशल नोकऱ्या वाढल्या आहेत, विशेषतः विकसित देशांमध्ये.

घर-आधारित कर्मचारी अडचणी असूनही त्यांचे कुटुंब आणि समुदायासाठी महत्त्वपूर्ण योगदान देतात. त्यांची मिळकत वारंवार त्यांच्या कुटुंबांना दारिद्र्यात जगण्यापासून रोखते. ते मुलांची आणि वृद्धांची काळजी घेऊ शकतात आणि कौटुंबिक जीवनाचा दर्जा टिकवून ठेवू शकतात कारण ते घरून काम करतात. ते दररोज प्रवास करत नसल्यामुळे आणि वारंवार सायकली, पायी रहदारी किंवा सार्वजनिक वाहतूक वापरत असल्याने, घर-आधारित कामगार देखील उत्सर्जन आणि रहदारी कमी करतात. ते देशांतर्गत आणि आंतरराष्ट्रीय मूल्य साखळींसाठी स्वस्त दरात वस्तू तयार करतात तसेच सर्वसामान्य जनतेला परवडणाऱ्या किमतीत वस्तू आणि सेवा देतात. गृह-आधारित कामगार हे आर्थिक कलाकार आहेत जे पुरवठा, उपकरणे, कच्चा माल, वाहतूक आणि सेवांवर पैसे खर्च करतात.

घर-आधारित कर्मचाऱ्यांच्या डेटामध्ये अलीकडील सुधारणा असूनही, या "अदृश्य" क्षेत्रासाठी आकडेवारी संकलित करण्यात अडचणी अजूनही आहेत. काही राष्ट्रांमध्ये, लोकसंख्याशास्त्रीय आणि श्रमशक्तीच्या सर्वेक्षणांमधून कामाच्या ठिकाणाविषयीचे प्रश्न वगळण्यात आले आहेत. या प्रश्नाचे उत्तर तुम्हाला घर-आधारित कामगार ओळखण्यात मदत करेल. गृह-आधारित कामगारांना फक्त (न देय) घरगुती काम करत असल्याची तक्रार केली पाहिजे कारण गणनाकर्त्यांना त्यांची गणना करण्यासाठी वारंवार प्रशिक्षण दिले जात नाही. याव्यतिरिक्त, बरेच लोक जे घरून काम करतात ते स्वतःला "कामगार" मानत नाहीत किंवा ते उघड करत नाहीत. जरी कमी लेखले तरीही आकडे लक्षणीय आहेत. उदाहरणार्थ, भारताच्या नॅशनल सॅम्पल सर्व्हे ऑर्गनायझेशन (NSSO) ने अंदाज लावला की २०११-१२ मध्ये भारतात ३७.४ दशलक्ष लोकांनी घरून काम केले.

असे आढळून आले आहे की जे कामगार घरून काम करतात ते अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत भाग घेतात, ज्यामुळे आरोग्य आणि सुरक्षिततेच्या चिंतेसह कामाच्या परिस्थितीवर नियंत्रण ठेवणे आणि त्यांचे निरीक्षण करणे कठीण होऊ शकते. याव्यतिरिक्त, यापैकी अनेक कामगारांना सामाजिक सुरक्षिततेचा अभाव आहे आणि त्यांना सशुल्क वेळ, निवृत्तीवेतन आणि आरोग्यसेवा यासारख्या फायद्यांमध्ये मर्यादित प्रवेश आहे.

घर-आधारित कर्मचारी अडचणींना तोंड देत असूनही जगभरातील अनेक अर्थव्यवस्थांमध्ये महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावत आहेत. या कर्मचाऱ्यांना समर्थन आणि संरक्षण प्रदान करण्याच्या गरजेबद्दल सरकार आणि आमदार अधिक जागरूक होत आहेत, ज्यात कामाची परिस्थिती सुधारणे, वाजवी वेतनाची हमी देणे आणि सामाजिक संरक्षणांमध्ये प्रवेश वाढवणे समाविष्ट आहे. टमटम अर्थव्यवस्थेच्या वाढीमुळे आणि दूरस्थ मजुरांची वाढती प्रवृत्ती लक्षात घेता घर-आधारित कामाची प्रासंगिकता कदाचित वाढतच जाणार आहे.

६.३ चर्म कामगार (Leather Workers)

कामाच्या आणि मजुरीच्या अटी –
घर आधारित कामगार, चामडे
कामगार, स्वच्छता कामगार.

स्थानिक आणि आंतरराष्ट्रीय दोन्ही स्तरावर, भारताच्या चामड्याच्या क्षेत्राचा सामाजिक आणि पर्यावरणावर मोठा प्रभाव आहे. या क्षेत्राच्या परिणामांमध्ये अल्पवयीन कामगार, अन्यायकारक मजुरी, दलितांविरुद्ध भेदभाव, हानिकारक रसायनांचा संपर्क आणि ट्रेड युनियनच्या स्थापनेतील आव्हाने यांचा समावेश होतो. नेदरलँड्सच्या इंडिया कमिटीने चामड्याच्या उद्योगातील श्रम पद्धतीचा अभ्यास केला होता, ज्यामध्ये असे दिसून आले आहे की तीन प्रमुख उत्पादन केंद्रे - कोलकाता, आग्रा आणि तामिळनाडू - निर्यातीसाठी चामडे, कपडे आणि पादत्राणे पुरवठा करतात. संशोधनानुसार दलित, स्त्रिया आणि लहान मुलांमध्ये मानवी हक्कांचे उल्लंघन होण्याची सर्वाधिक शक्यता असते. चर्मोद्योगात आधुनिकता असूनही जातीय पूर्वग्रह कायम आहे. याव्यतिरिक्त, सर्वात असुरक्षित कामगारांमध्ये अशा स्त्रिया आहेत ज्या विशेषतः जूता उद्योगाच्या विशेषतः श्रम-केंद्रित पैलूवर घरून काम करतात, लहान मुलांसह जे सहसा खूप लहान टॅनरी आणि कार्यशाळेत काम करताना दिसतात.

टॅनरीच्या सांडपाण्यामध्ये घातक पदार्थ असतात ज्यांचा कर्मचाऱ्यांच्या आरोग्यावर हानिकारक प्रभाव पडतो आणि चामडे क्षेत्र देखील पर्यावरणावर मोठ्या प्रमाणावर प्रभाव टाकण्यासाठी प्रसिद्ध आहे. वातावरणात टाकण्यात आलेल्या घन आणि द्रव कचऱ्यामध्ये अवशिष्ट क्रोमियमसारखे हानिकारक पदार्थ असतात. जात आणि लिंग भेदभाव या संरचनात्मक समस्यांपैकी एक आहेत ज्याचा भारतीय चामड्याच्या क्षेत्रातील कामगार परिस्थितीवर परिणाम होत असल्याचे संशोधन नमूद करते. मोठमोठे ब्रँड भारतीय चामड्याचा वापर कापड आणि ॲक्सेसरीजसाठी करतात आणि ते एक आलिशान उत्पादन म्हणून बनवतात परंतु मजुरांची कमाई फारच कमी असते. अहवालात असेही नमूद केले आहे की चर्मोद्योगातील सुमारे 2.5 दशलक्ष कामगार दलित, मुस्लिम आहेत.

हा विभाग भारतातील तीन वेगवेगळ्या राज्यांमधील चामडे आणि पादत्राणे उद्योगांना संबोधित करतो: तामिळनाडूचा वानियाम्बडी-अंबूर क्लस्टर, पश्चिम बंगालचा कोलकाता आणि उत्तर प्रदेशचा आग्रा इत्यादी. भारतात, या भागात देशातील ९० % टॅनरी आहेत. ७० ते ७५ निर्यात-केंद्रित कारखाने जे प्रामुख्याने युरोपला पाठवले जातात, आग्रा हे पादत्राणे उत्पादनासाठी महत्वाचे केंद्र आहे. शूज आणि सँडलच्या २०० दशलक्ष जोड्या एकत्रित वार्षिक उत्पादन क्षमता असलेले ५,००० लघु-उद्योग आहेत. सुमारे ५०० टॅनरी, १,५०० चामड्याच्या उत्पादनांच्या उत्पादन सुविधा, ३,००० शू उत्पादन सुविधा आणि २४० औद्योगिक हातमोजे उत्पादन सुविधांसह, कोलकाता हे भारतातील दुसरे-सर्वात महत्वाचे टॅनिंग केंद्र आहे. तामिळनाडूमध्ये वानियांबडी आणि अंबूर हे चामडे आणि चामड्याच्या उत्पादनांचे प्राथमिक केंद्र आहेत. या अनौपचारिक युनिट्सद्वारे हजारो लोक कार्यरत आहेत जरी ते नियमन किंवा रेकॉर्ड केलेले नाहीत. हे देखील लक्षात येते की उत्तर भारतात उपकंठाट जास्त आहेत तर भारताच्या दक्षिण भागात मोठ्या कारखान्यांमध्ये चामड्याचे काम चालते.

पर्यावरण आणि आरोग्यावर प्रभाव (Environment and Impact on Health)

क्रोमियम सल्फेट सारख्या रसायनांच्या वापरामुळे, भारतातील चामडे उद्योग हे देशातील उच्च प्रदूषण पातळीचे मुख्य कारण आहे. प्रत्येक ५०० किलो चामड्यासाठी, २५० किलो पर्यंत रसायने टॅनिंग प्रक्रियेत वापरली जातात. टॅनरींमधून घन आणि द्रव कचऱ्यामध्ये आढळणारे क्रोमियम आणि इतर घातक पदार्थ वातावरणात सोडले जातात, ज्यामुळे वानियांबडी-अंबूर क्लस्टर आणि तामिळनाडू टॅनरी पट्टा गंभीरपणे प्रदूषित होतो. पालार नदी टॅनरीच्या सांडपाण्यामुळे दूषित झाली आहे, ज्यामुळे जवळपासच्या वस्त्यांमध्ये पिण्याच्या पाण्याचे मोठे संकट निर्माण झाले आहे. लेदर ट्रिमिंग आणि विषारी सांडपाणी जाळल्याने होणारे जल आणि वायू प्रदूषण यांचाही कोलकाता प्रदेशावर परिणाम होतो.

चामड्याचे कामगार हानिकारक रसायनांच्या संपर्कात आहेत, ज्यामुळे ताप, डोळ्यांची जळजळ, त्वचेची स्थिती आणि फुफ्फुसाचा कर्करोग यासारख्या गंभीर आरोग्य समस्या उद्भवू शकतात, हे लक्षात घेता, त्यांचे आरोग्य आणि सुरक्षितता देखील एक प्रमुख चिंता आहे. टॅनरी कामगारांना त्यांची सुरक्षितता सुनिश्चित करण्यासाठी पुरेसे संरक्षित किंवा प्रशिक्षित केले जात नाही आणि विषारी कामाच्या ठिकाणी असलेल्या धोक्यांमुळे कधीकधी अपघात आणि मृत्यू होतात.

तुमची प्रगती तपासा

1. चर्मोद्योगाच्या पर्यावरणावरील काही परिणामांची चर्चा करा
2. गृह कामगारांना सामाजिक सुरक्षिततेचा अभाव आहे आणि त्यांना सशुल्क वेळ, निवृत्तीवेतन आणि आरोग्यसेवा यासारख्या फायद्यांमध्ये मर्यादित प्रवेश आहे - तुम्ही याला सहमत आहात का – भाष्य करा.

६.४ स्वच्छता कर्मचारी: (SANITATION WORKERS)

सार्वजनिक जागा, ओल्या शौचालये, सेप्टिक टाक्या, गटर आणि गटारे हाताने स्वच्छ करणे याला मॅन्युअल स्कॅव्हेजिंग म्हणतात. भारतात, ही प्रथा अजूनही व्यापक आहे आणि जात, पितृसत्ता, तसेच वर्ग आणि पेशाच्या फरकांमुळे. देशातील अनेक हाताने सफाई कामगार उपेक्षित जाती आणि उपजातीतील आहेत. पुरुष सामान्यतः सेप्टिक टाक्या, गटार साफ करतात, तर स्त्रिया सामान्यतः स्वच्छता, कचरा काढून टाकण्यासाठी आणि शौचालयातील कचरा वाहून नेण्यासाठी जबाबदार असतात. हे सर्वात कमी पगार देणारे रोजगार आहेत, काही कर्मचाऱ्यांना महिन्याला १५० रुपये आणि ब्रेडचे काही तुकडे मिळतात. याव्यतिरिक्त, या नोकऱ्या गंभीर आरोग्यविषयक समस्या निर्माण करतात.

याव्यतिरिक्त, या कार्याशी संबंधित गंभीर आरोग्य धोके आहेत आणि दरवर्षी, अपुरी सुरक्षा खबरदारी आणि संरक्षणात्मक गियर नसल्यामुळे कमीतकमी १,३७० मृत्यू होतात. विषारी वायू आणि रोगजनक जीवाणूंच्या सतत संपर्कांमुळे, या व्यवसायातील कामगारांना मळमळ, त्वचा संक्रमण, अशक्तपणा, अतिसार, उलट्या, कावीळ आणि ट्रॅकोमा यासारख्या आरोग्य समस्या होण्याची शक्यता असते. याव्यतिरिक्त, हृदय व रक्तवाहिन्यासंबंधीचा बिघाड, मस्कुलोस्केलेटल समस्या, संक्रमण, त्वचा रोग आणि श्वसनाच्या समस्या कामगारांना

वारंवार जाणवतात. या कामगारांना कुपोषणाचा अनुभव येतो आणि कमी कमाईचा परिणाम म्हणून त्यांना आरोग्य सेवांमध्ये पुरेसा प्रवेश नाही.

कामाच्या आणि मजुरीच्या अटी –
घर आधारित कामगार, चामडे
कामगार, स्वच्छता कामगार.

गेल्या २० वर्षांत केंद्र सरकारने दोन कायदे करून अशा कामाचा प्रश्न आणि त्यातील अटी सोडविण्याचा प्रयत्न केला आहे. एम्प्लॉयमेंट ऑफ मॅन्युअल स्कॅव्हेंजर्स अँड कन्स्ट्रक्शन ऑफ ड्राय लॅट्रिन्स (प्रतिबंध) कायदा, १९९३, ज्याचा उद्देश अशा कामाच्या परिस्थितीवर पूर्णपणे बंदी घालण्याऐवजी नियंत्रण ठेवण्याचा आहे, ज्यांनी अवज्ञा करणाऱ्यांना दंड करण्याच्या कोणत्याही वास्तविक तरतुदींचा समावेश केला नाही. वास्तविकता किंवा या सरावाच्या चारित्र्याला संबोधित करण्यावर त्याचा फारसा प्रभाव पडत नाही हे आश्चर्यकारक नाही.

मॅन्युअल स्कॅव्हेंजर्स आणि त्यांचे पुनर्वसन कायदा, २०१३ म्हणून रोजगारावर बंदी हा सफाई कर्मचारी आंदोलन (एसकेए) आणि इतरांच्या सततच्या आंदोलनाचा आणि लॉबिंगचा परिणाम होता. या कायद्याने अस्वच्छ प्रसाधनगृहे बांधणे किंवा त्यांची देखभाल करणे आणि हाताने सफाई कामगार म्हणून कोणासही कामात गुंतवणे किंवा काम करणे बेकायदेशीर केले. याव्यतिरिक्त, धोकादायक गटार किंवा सेप्टिक टँक साफसफाईसाठी (म्हणजे, पुरेशी सुरक्षा उपकरणे आणि इतर सुरक्षेशिवाय), अगदी आपत्कालीन परिस्थितीतही लोकांना कामावर ठेवण्यास मनाई आहे. उल्लंघन केल्यास एक वर्ष तुरुंगवास, ५०,००० रुपये दंड किंवा दोन्ही होऊ शकतात. सुरक्षा उपकरणे आणि इतर सुरक्षेसह, असे कार्य करताना एखाद्या कामगाराचा मृत्यू झाल्यास, कंपनीने कुटुंबाला १० लाख रुपयांची भरपाई देणे बंधनकारक होते.

याव्यतिरिक्त, कायद्याने अशा कामगारांचे इतर नोकऱ्यांसह पुनर्वसन करण्यासाठी सर्वेक्षण करणे, अंदाज करणे आणि जलद कारवाई करणे सरकारला भाग पाडले. प्रत्येक नगरपालिका प्राधिकरण, कॅन्टोन्मेंट बोर्ड आणि रेल्वे प्राधिकरणाला त्यांच्या नियंत्रणाखालील कोणत्याही अस्वच्छ (कोरड्या) शौचालयाचे सर्वेक्षण करून स्वच्छताविषयक सामुदायिक शौचालये बांधण्याचे आदेश देण्यात आले होते. २०१४ च्या सफाई कर्मचारी आंदोलन विरुद्ध. युनियन ऑफ इंडियाच्या निर्णयामुळे - किमान कायदेशीररित्या - हे सर्व आणखी बळकट झाले, ज्यामध्ये सर्वोच्च न्यायालयाने अशा कामगारांसाठी पुनर्वसन कार्यक्रम राबविण्याची मागणी केली आणि मॅन्युअल स्कॅव्हेंजिंगची प्रथा बंद करण्याचे आदेश दिले. खेदाने, असे दिसून येते की हे सर्व असूनही, अप्रभावी अंमलबजावणी आणि तुटपुंज्या दंडात्मक कारवाईसह फारच थोडे साध्य झाले आहे. ती प्रथा अजूनही सुरूच आहे.

SKA ने गणना केली आहे की भारतात अंदाजे ६.२ दशलक्ष मॅन्युअल सफाई कामगार आहेत, जे २०११ च्या सामाजिक-आर्थिक जात जनगणनेमध्ये आढळलेल्या १,८१,८०६,५७ च्या सहा पट जास्त आहे. २०११ मध्ये देशात अंदाजे २.६ दशलक्ष कोरड्या शौचालये होती. आणि तेव्हापासून बरेच काही बांधले गेले होते, नंतरचा पर्याय अधिक तार्किक दिसतो.

खाजगी कंत्राटदाराऐवजी सार्वजनिक संस्था मॅन्युअल स्कॅव्हेंजिंगचे सर्वात वाईट गुन्हेगार आहेत. उदाहरणार्थ, भारतीय रेल्वे सर्वाधिक मॅन्युअल सफाई कामगार नियुक्त करते. त्यांना

"सफाई कामगार" मानले जात असल्याने, किती आवश्यक आहेत हे सांगणे अशक्य आहे, परंतु सिस्टीममधील बहुसंख्य गाड्या रेल्वेच्या रुळांवर विष्ठा पसरवणाऱ्या मोकळ्या बाथरूमवर अवलंबून असल्याने ही संख्या प्रचंड असली पाहिजे. कंत्राटदारांमार्फत कामावर घेतलेल्या बहुतेक मजुरांना हे साफ करावे लागते (मॅन्युअली, अर्थातच) दैनंदिन पगार जास्तीत जास्त 200 रुपये करतात, ते हातमोजे मिळवण्यात भाग्यवान आहेत आणि सुरक्षितता किंवा संरक्षणाच्या मार्गाने फारच कमी मिळतात. (जर त्यांना हे मिळाले असेल, तर ते तात्पुरते मजूर असल्याने त्यांना हाताने सफाई कामगार म्हणून पाहिले जात नाही आणि कायम कर्मचाऱ्यांना मिळणारे कोणतेही फायदे त्यांना मिळत नाहीत. सध्या सर्व डब्यांपैकी फक्त 1/3 डब्यांमध्ये बायो टॉयलेट बसवलेले आहेत.

कोविड १९ च्या दरम्यान स्वच्छता कर्मचाऱ्यांना सर्वाधिक जोखमीचा सामना करावा लागला आणि मानसिक आणि शारीरिकदृष्ट्या आव्हानात्मक अशा दोन्ही कामांना तोंड देत दीर्घ तास काम केले. लाखो रुग्णांना वाचवण्याची आणि मदत करण्याचा सर्वात मोठा धोका पत्करूनही कोविड १९ संपल्यानंतर अनेक वेळा त्यांना नोकऱ्या गमवाव्या लागल्या.

गटार साफ करणाऱ्या स्वच्छता कर्मचाऱ्यांसाठी प्रत्येक दिवस आव्हानात्मक असतो जसे की तो मॅनहोलमध्ये गेल्यावर अनेक वेळा काचेचे तुकडे पडलेले असतात आणि ज्यामुळे त्याचे पाय, हात, शरीर दुखते. विषारी वायू देखील सोडले जातात ज्यामुळे कामगारांचा तात्काळ मृत्यूही झाला आहे आणि ते कंत्राटी मजूर असल्याने त्यांच्यासाठी आवाज नाही. कंत्राटदार जबाबदारी घेण्यास नकार देत असून, ज्या इमारती कंत्राटदाराला कामावर घेतात, ते जबाबदारी एकप्रकारे घेत नाहीत, याचा फटका कुटुंबीयांना व अवलंबितांना सोसावा लागत आहे.

तुमची प्रगती तपासा

1. सफारी कर्मचारी आंदोलनानुसार भारतात किती मॅन्युअल सफाई कामगार आहेत
2. मॅन्युअल स्कॅव्हेंजिंग प्रतिबंधित करणाऱ्या कृतींची यादी करा.

६.५ सारांश (Summary)

घर-आधारित कर्मचारी अडचणींना तोंड देत असूनही जगभरातील अनेक अर्थव्यवस्थांमध्ये महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावत आहेत. या कर्मचाऱ्यांना समर्थन आणि संरक्षण प्रदान करण्याच्या गरजेबद्दल सरकार आणि आमदार अधिक जागरूक होत आहेत, ज्यात कामाची परिस्थिती सुधारणे, वाजवी वेतनाची हमी देणे आणि सामाजिक संरक्षणांमध्ये प्रवेश वाढवणे समाविष्ट आहे. टमटम अर्थव्यवस्थेच्या वाढीमुळे आणि दूरस्थ मजुरांची वाढती प्रवृत्ती लक्षात घेता घर-आधारित कामाची प्रासंगिकता कदाचित वाढतच जाणार आहे. या प्रकरणांमध्ये चर्मोद्योगात काम करणाऱ्या कामगारांचीही चर्चा केली आहे. स्थानिक आणि आंतरराष्ट्रीय दोन्ही स्तरावर, भारताच्या चामड्याच्या क्षेत्राचा सामाजिक आणि पर्यावरणावर मोठा प्रभाव आहे. या क्षेत्राच्या परिणामांमध्ये अल्पवयीन कामगार, अन्यायकारक मजुरी, दलितांविरुद्ध भेदभाव, हानिकारक रसायनांचा संपर्क आणि ट्रेड युनियनच्या स्थापनेतील आव्हाने यांचा समावेश होतो. नेदरलँड्सच्या इंडिया कमिटीने चामड्याच्या उद्योगातील श्रम पद्धतींचा

अभ्यास केला होता, ज्यामध्ये असे दिसून आले आहे की तीन प्रमुख उत्पादन केंद्रे - कोलकाता, आग्रा आणि तामिळनाडू - निर्यातीसाठी चामडे, कपडे आणि पादत्राणे पुरवठा करतात. संशोधनानुसार दलित, स्त्रिया आणि लहान मुलांमध्ये मानवी हक्कांचे उल्लंघन होण्याची सर्वाधिक शक्यता असते. चर्मोद्योगात आधुनिकता असूनही जातीय पूर्वग्रह कायम आहे. याव्यतिरिक्त, सर्वात असुरक्षित कामगारांमध्ये अशा स्त्रिया आहेत ज्या मुलांसह बूट उद्योगाच्या विशेषतः श्रम-केंद्रित पैलूवर घरून काम करतात. अनेक वेळा कंत्राटी कामगार म्हणून काम करणाऱ्या आणि अत्यंत वाईट परिस्थितीत काम करणाऱ्या सफाई कर्मचाऱ्यांच्या कामाच्या परिस्थितीबद्दलही या प्रकरणामध्ये चर्चा करण्यात आली आहे. या कामगारांच्या कामाच्या स्वरूपामुळे त्यांच्या आरोग्यावर होणाऱ्या परिणामांची चर्चाही या अध्यायात करण्यात आली आहे.

कामाच्या आणि मजुरीच्या अटी – घर आधारित कामगार, चामडे कामगार, स्वच्छता कामगार.

६.६ प्रश्न (Questions)

६. चर्म कामगारांवर एक टीप लिहा
२. स्वच्छता कर्मचाऱ्यांवर एक टीप लिहा
३. घर कामगारांची चर्चा करा

६.७ संदर्भ आणि पुढील वाचन (References and further readings)

1. <https://idsn.org/report-dalit-workers-indias-leather-industry-suffer-serious-rights-abuses/#:~:text=A%20report%20released%20by%20the,due%20to%20their%20marginalised%20status.>
2. Raveendran, G., Sudarshan, R., & Vanek, J. (2013). *Home-based workers in India: Statistics and trends*. WIEGO.
3. Raju, S. (2013). The material and the symbolic: Intersectionalities of home-based work in India. *Economic and Political Weekly*, 60-68.
4. Kantor, P. (2003). Women's empowerment through home-based work: Evidence from India. *Development and change*, 34(3), 425-445.
5. Salve, P. S., & Jungari, S. (2020). Sanitation workers at the frontline: work and vulnerability in response to COVID-19. *Local Environment*, 25(8), 627-630.

6. Oza, H. H., Lee, M. G., Boisson, S., Pega, F., Medlicott, K., & Clasen, T. (2022). Occupational health outcomes among sanitation workers: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Hygiene and Environmental Health*, 240, 113907.
7. Dixit, S., Yadav, A., Dwivedi, P. D., & Das, M. (2015). Toxic hazards of leather industry and technologies to combat threat: a review. *Journal of Cleaner Production*, 87, 39-49.
8. <https://www.indiatimes.com/news/india/700-sanitation-workers-covid-warriors-fired-from-jobs-in-tamil-nadu-531945.html>



munotes.in

आदरयुक्त श्रम जाहीरनाम्याच्या दिशेने

घटक रचना

७.० उद्दिष्टे

७.१ प्रस्तावना

७.२ आदरयुक्त श्रम म्हणजे काय?

७.३ कामाच्या ठिकाणचे हक्क

७.४ रोजगार आणि कामाचा हक्क

७.५ सामाजिक संरक्षण:

७.६ सामाजिक संवाद:

७.७ शाश्वत विकास ध्येयेआणि आदरयुक्तश्रम जाहीरनामा

७.८ प्रश्न

७.९ सारांश

७.१० संदर्भ

७.० उद्दिष्टे :

१) आदरयुक्त श्रमाचा अर्थ जाणून घेणे

२) आदरयुक्त श्रमाच्या जाहीरनाम्याचे विविध पैलू समजून घेणे.

७.१ प्रस्तावना:

विकसनशील देशांमधील बेरोजगारी आणि अनियमित रोजगार या मुख्य समस्या आहेत: १.४ अब्ज लोक अशा नोकऱ्यांमध्ये काम करतात ज्या अस्थिर आहेत किंवा तेथेकोणतेही नियम पाळलेजातनाहीत. व्यक्ती कठीण परिस्थितीत काम करणे स्वीकारतात. या नोकऱ्यांना कमी पगार असतो आणि नोकरी देणाऱ्या कंपन्यांसाठी त्यांची मोठी उलाढाल असते. अनेकजण अगदी क्वचितबेरोजगार असल्याचे कबूल करतात आणि अनेक नोकऱ्या मिळवत असतात. परिणामी, उदयोन्मुख देशांमध्ये काम करणाऱ्या गरीबांची संख्या जास्त आहे.

बहुसंख्य विकसनशील देशांमध्ये अनौपचारिक रोजगार हा सर्वसामान्य मानक आहे, ज्यामध्ये महिला आणि मुले सर्वात जास्त संवेदनशील आहेत. बहुसंख्य विकसनशील देशांमध्ये अनौपचारिक क्षेत्रात काम करणाऱ्या लोकसंख्येची टक्केवारी दक्षिण आशियामध्ये ८२%, उप-सहारा आफ्रिकेत ६६%, पूर्व आणि दक्षिणपूर्व आशियामध्ये ६५% आणि लॅटिन अमेरिकेत ५१% आहे. त्यापैकी अनौपचारिक रोजगार सर्व बिगर कृषी रोजगारांपैकी ५०% पेक्षा जास्त आहे. आदरयुक्त श्रम जाहीरनामा जाणून घेण्यापूर्वी आदरयुक्त श्रम म्हणजे काय? याचा प्रथम अभ्यास करूया.

७.२ आदरयुक्त श्रम म्हणजे काय?

१९१९मध्ये ILO ची स्थापना झाल्यापासून आदरयुक्त श्रमाची संकल्पना बदलली आहे. १९४४मध्ये फिलाडेल्फिया घोषणा, १९४६मध्ये ILO च्या घटनेत सुधारणा, १९४८मध्ये मानवी हक्कांची सार्वत्रिक घोषणा, १९९०मध्ये पहिला मानव विकास अहवाल, १९९५मध्ये सामाजिक विकासासाठी जागतिक शिखर परिषद, ILO १९९८मधील मूलभूत तत्वे आणि कामावरील हक्कांवरील घोषणा, १९९९मध्ये जागतिक आर्थिक मंच, २०००मध्ये ग्लोबल कॉम्पॅक्ट आणि २००१मध्ये युनायटेड नेशन्स ग्लोबल कॉम्पॅक्ट हीकाही महत्वाचीवळणे आहेत त्यांनी अनौपचारिक कामगारांसाठी सकारात्मक बदल घडवून आणण्याच्या चर्चेला हातभार लावला. या संपूर्ण प्रक्रियेदरम्यान आपण संकल्पनेचा विकास आणि कार्यप्रणाली, तसेच तिचे संस्थात्मकीकरण आणि राजकीय वितरण देखील बदललेले पाहू शकतो.

इंटरनॅशनल लेबर ऑर्गनायझेशन (ILO) च्या मते, स्वातंत्र्य, न्याय, सुरक्षा आणि मानवी प्रतिष्ठेसह महिला आणि पुरुषांसाठी उत्पादनक्षम रोजगार हे आदरयुक्त श्रम म्हणून ओळखले जाते. आदरयुक्त श्रमामध्ये वाजवी वेतन, स्थिर रोजगार आणि सुरक्षित कामाची परिस्थिती, प्रत्येकासाठी समान संधी आणि उपचार, कर्मचारी आणि त्यांच्या कुटुंबियांसाठी सामाजिक सुरक्षा लाभ, वैयक्तिक वाढीची संधी आणि सामाजिक एकीकरण आहे. कामाकडेही आदराने पाहिले जाते. कर्मचाऱ्यांनाही एकत्र येऊन त्यांच्या समस्या मांडण्याचा अधिकार आहे.

१९९० च्या दशकात जागतिकीकरण आणि आर्थिक उदारीकरणाचे युग सुरू झाले. सोवियत युनियन (USSR) आणि पूर्व युरोपचा समावेश असलेल्या समाजवादी गटाचे विघटन झाले. त्यानंतरचा राष्ट्रांनी संरक्षणवाद कमी करून आणि अर्थव्यवस्थांना मुक्त करून त्यांच्या अर्थव्यवस्थांची पुनर्बांधणी केली. भारत हे उदारीकरण आणि पुनर्निर्माण झालेल्या राष्ट्रांपैकी एक आहे. उदारीकरणाच्या धोरणांनी जरी समृद्धी वाढण्यास हातभार लावला असला तरी त्यांनी मोठ्या प्रमाणात विषमतेलाही हातभार लावला. रोजगाराचे स्वरूप हे स्पष्ट बदलांपैकी एक होते. औपचारिक क्षेत्रातील रोजगार घटला होता, तर असंघटित क्षेत्रातील रोजगाराचा विस्तार झाला असल्याचे स्पष्ट झाले. हे कमी विकसित राष्ट्रांमध्ये उत्पादनाचे आउटसोर्सिंग, औद्योगिक राष्ट्रांमधील उच्च पगाराची पदे गायब होणे किंवा बदलणे आणि राष्ट्रांमधील कामगार कायद्यांमधील वाढते बदल यासह अनेक कारणांमुळे झाले. त्यामुळे

मोठ्या संख्येने असंघटित क्षेत्रातील मजूर उदयास आले जे असुरक्षित होते. हे कामगार सतत दबावाखाली काम करण्याच्या परिस्थितीत राहतात आणि त्यांना दररोज त्यांच्या कामात अधिकाधिक चांगली कामगिरी करावी लागते, अन्यथा ते त्यांचे काम गमावू शकतात. त्यामुळे या व्यक्तींवर शारीरिक, मानसिक अशा दोन्ही प्रकारचे दबाव येतात.

आदरयुक्त श्रम जाहीरनाम्याच्या दिशेने

या संकटाच्या संदर्भात, ILO ने कामगारांना त्यांचा सन्मान परत देण्याचा एक मार्ग म्हणून आदरयुक्त श्रमाची संकल्पना मांडली. आदरयुक्त श्रमाच्या मूलभूत तत्वांमध्ये स्वातंत्र्य, समानता आणि सन्मान यांचा समावेश होतो. स्वातंत्र्याचा अर्थ असा होतो की कर्मचाऱ्यांच्या हक्कांचे रक्षण केले जाते. समतेने श्रमासाठी वाजवी मोबदला सुचवला आणि प्रतिष्ठेला सामाजिक संरक्षण मिळेल हे पाहिले. तसेच प्रत्येकाला रोजगाराच्या संधींमध्ये पूर्ण प्रवेश असेल असे सूचित केले आहे. कामाच्या ठिकाणचा हक्क, रोजगार आणि कामाचा अधिकार, सामाजिक संरक्षण आणि सामाजिक संवाद हे चार खांबे आदरयुक्त श्रमाचा पाया तयार करतात. या प्रत्येक मुद्द्याचे अधिक तपशीलवार विवेचन करूया.

७.३ कामाच्या ठिकाणचा हक्क

आदरयुक्त श्रमाच्या संकल्पनेमध्ये कायमस्वरूपी नोकरीच्या अधिकारापेक्षा अधिक काही अंतर्भूत आहे. आदरयुक्त श्रमाच्या सर्व पैलूसाठी त्याची नैतिक आणि कायदेशीर परिणामांची विस्तृत श्रेणी देखील आहे. पहिली गोष्ट म्हणजे, कामाच्या ठिकाणी कोणत्याही प्रकारचा पक्षपात नसावा. लिंग, वंश, धर्म आणि भारतातील जात आणि भाषेच्या आधारावर कोणात्याही भेदभाव केला जाऊ शकत नाही. बांधकाम आणि वृक्षारोपण मजूर, खाणकाम आणि शेती यासारख्या काही व्यवसायांमध्ये लैंगिक भेदभाव रोखण्यासाठी १९७५चा समान वेतन कायदा पारित करण्यात आला असला तरी आमच्या संशोधनानुसार स्त्रियांपुरुषांपेक्षा कमी कमावतात. कामाच्या ठिकाणी महिलांच्या हक्कांकडे नियमितपणे दुर्लक्ष केले जाते किंवा त्यांचे उल्लंघन केले जाते.

कामगारांच्या संरक्षणासाठी कायदे असणे महत्वाचे असले तरी या कायद्यांची अंमलबजावणी करणे अधिक महत्वाचे आहे. जरी भारत आणि इतर देशांमध्ये कामगारांच्या सुरक्षेसाठी सर्वसमावेशक कायदे आहेत, परंतु त्यांची अनेकदा योग्य अंमलबजावणी होत नाही. जागतिक बँकेचा असा विश्वास आहे की, मुक्त बाजार धोरणाबरोबरच कामगारांच्या संरक्षणाची धोरणेही बदलली पाहिजेत, कारण कामगारांना अधिक संरक्षण प्रदान केल्याने परदेशी गुंतवणूक परावृत्त होऊ शकते. सरकारने अस्तित्वात असलेले कायदे बदलले नाहीत. पणत्याऐवजी उपायांची मांडणी केली तर ते त्यांना कमकुवत करतील. पूर्वीच्या कायदांतर्गत नियोजित एखादे कामाचे ठिकाण किंवा कारखाना फायदेशीर नसल्यास तो बंद करू शकत नव्हते. याला आळा घालण्यासाठी, राज्याने सेवेतून स्वेच्छा निवृत्ती (VRS) नावाची योजना सुरू केली. तिने कंपन्यांना आकार कमी करण्यास आणि कायमस्वरूपी कर्मचाऱ्यांना सोडून जाण्यास परवानगी दिली. परिणामी अनेक व्यवसाय त्यांची कर्मचारी संख्या कमी करू शकले.

स्वेच्छा निवृत्ती योजनाधोरणामुळे कंपन्यांना त्यांचीकर्मचारी संख्या कमी करण्यास मदत झाली;परंतु यामुळे अनेक कायम कामगारांचे विस्थापन देखील झाले ज्यांनी त्यांच्या संबंधित नियोक्त्यांची सेवा करण्यात वर्षे घालवली होती. प्रभावित व्यक्ती आणि त्यांच्या कुटुंबियांच्या सामाजिक आणि आर्थिक परिस्थितीवर याचा महत्त्वपूर्ण परिणाम झाला. याव्यतिरिक्तकमकुवत कामगार कायद्यांमुळे मालकांना त्यांच्या कामगारांचे शोषण करणे आणि कायदेशीर परिणामांचा सामना न करता त्यांच्या अधिकारांचे उल्लंघन करणे सोपे झाले.

या समस्या असूनही अलिकडच्या वर्षात कामगारांचे हक्क सुधारण्याच्या दिशेने वकामगार कायदे मजबूत करण्याच्या दिशेने चळवळ वाढत आहे. कामगारांच्या हक्कांसाठी वकिलांनी कामगार कायद्यांचे उल्लंघन करणाऱ्या नियोक्त्यासाठी आणि या कायद्यांची अंमलबजावणी करण्यासाठी सरकारने अधिक सक्रिय भूमिका घ्यावी यासाठी अधिक जबाबदारीची मागणी केली आहे. काहींनी आकार कमी झाल्यामुळे प्रभावित झालेल्या कामगारांना अधिक संरक्षण देण्यासाठी स्वेच्छा निवृत्ती धोरणामध्ये सुधारणा करण्याची मागणी केली आहे.

एकूणचहे स्पष्ट आहे की, कामगारांच्या संरक्षणासाठी केवळकायदे असणे इतकेचपुरेसे नाही तरहे कायदे प्रभावीपणे अंमलात आणणे आणि लागू करणे देखील आवश्यक आहे. योग्य अंमलबजावणी न केल्यामुळेकामगारांचेशोषण आणि त्यांचे हक्क धोक्यात येतात. त्यामुळेकामगार कायदे लागू केले जातील आणि कामगारांना निष्पक्षपणे आणि आदराने वागवले जाईल याची खात्री करण्यासाठी सरकार आणि नियोक्ते यांनी सक्रिय भूमिका घेणे महत्वाचे आहे.

बालमजुरीच्या मुद्द्याबद्दल अनेक देश चिंतेत आहेत. इतर विकसनशील राष्ट्रांप्रमाणे भारतात बालमजुरीचा वापर पूर्णपणे प्रतिबंधित नाही. १९८६चा बालकामगार कायदा किमान रोजगाराचे वय १४ठरवतो आणि मुलांना धोकादायक उद्योगांमध्ये काम करण्यास मनाई करतो. हे कायदे बालमजुरी रोखण्यासाठी बनवलेले असले तरी, मुलांना वस्तुतःकामावर ठेवले जात असल्यामुळेते कुचकामी ठरतात. बऱ्याचदाकुटुंबांना त्यांच्या मूलभूत गरजा पूर्ण करण्यासाठी पुरेसे उत्पन्न मिळू शकत नाही आणि परिणामीउत्पन्नातील अंतर भरून काढण्यासाठी मुलांना कामावर पाठवले जाते.

७.४ रोजगार आणि कामाचा हक्क :

आदरयुक्त श्रमामध्ये मजुरी-आधारित नोकऱ्या, स्वयंरोजगार, घर-आधारित काम आणि पुरुष, महिला आणि मुलांसाठी प्रासंगिक काम यासह विविध प्रकारच्या रोजगाराच्या संधींचा समावेश होतो. रोजगाराची तरतूद हा आदरयुक्त श्रमाचा एक महत्वाचा घटक आहे आणि त्यामुळे कामगार आणि त्यांच्या कुटुंबांना त्यांच्या मूलभूत गरजा पूर्ण करणारा मोबदला मिळायला हवा. रोजगारावर चर्चा करताना गरजेवर आधारित किमान वेतनाचा मुद्दा विचारात घेणे आवश्यक आहे. भारतातगरजेवर आधारित किमान वेतन निश्चित करण्यासाठी काही उपाय आहेत आणि १९३५ चा पेमेंट ऑफ वेजेस कायदा आणि १९४८चा किमान

मजुरी कायदा यांसारखे कायदे मजुरी देयकाची अंमलबजावणी करतात. त्यामुळे रोजगाराचे महत्त्व आणि कामगार आणि त्यांच्या कुटुंबियांना आधार देण्यासाठी योग्य वेतनाची गरज ओळखणे महत्त्वाचे आहे.

आदरयुक्त श्रम जाहीरनाम्याच्या दिशेने

तुमची प्रगती तपासा

१. वेतनाशी संबंधित दोन कायदांची यादी करा.
२. आदरयुक्त श्रमाचा अर्थ स्पष्ट करा.

कायद्याने वेतन कसे द्यावे यासाठी मानके स्थापित केली आहेत आणि जर एखाद्या कंपनीने किमान वेतन ठरवलेतर ते तिच्या सर्व कर्मचाऱ्यांना देणे आवश्यक आहे. अत्यल्प वेतनामुळे कुटुंबाला सन्मानाने जगता येईल आणि कदाचित आश्रित सदस्यांचे सामान्य कल्याणही वाढेल. दुसऱ्या शब्दांत कुटुंबातील मुलांना पुरेसे शिक्षण मिळू शकेल आणि महिलांनाही काही फायदे मिळतील. रोजगार योग्य उत्पन्नासह येईल. तसेच अपघात, असुरक्षित आणि अप्रिय कामाची परिस्थिती आणि कामाच्या दीर्घ तासांपासून संरक्षण मिळेल. कामगाराला पेन्शन, आरोग्य विमा आणि बचत खाते यासारख्या काही प्रकारच्या सामाजिक सुरक्षिततेची देखील आवश्यकता असते. छोट्या कंपन्यांचे नफ्याचे प्रमाण कमी असते, त्यामुळे कर्मचाऱ्यांच्या कल्याणासाठी आणि त्यांच्या गरजांसाठी कंपन्यांकडून खूप कमी पैसे खर्च होतात.

७.५ सामाजिक संरक्षण:

लोकांना त्यांच्या दैनंदिन जीवनात विशेषतः सर्वात असुरक्षित गटांमध्ये खूप असुरक्षिततेचा अनुभव येतो. कामगार वर्गासाठी अनिश्चिततेचा सर्वात मोठा स्रोत म्हणजे हंगामी काम आणि जर एखादी व्यक्ती कायमस्वरूपी कर्मचारी नसेल तर दुसऱ्या दिवशी रोजगार मिळेल की नाही ही भीती मनात कायम असते. भारताच्या अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत अशा प्रकारच्या अस्थिरतेच्या अधीन असलेल्या कामगारांना कोणतेही संरक्षण नाही. बहुसंख्य कामगार-वर्गातील लोक अनौपचारिक क्षेत्रात कार्यरत असले तरी त्यांना बहुसंख्य लाभ मिळत नाहीत. उदा. जेव्हा कामगार काम करण्यासाठी खूप वयस्कर होतो तेव्हा त्याला फायदे मिळत नाहीत. परिणामी त्याला त्याच्या बचतीवर किंवा त्याच्या मुलांच्या उत्पन्नावर किंवा जीवन किंवा आरोग्य विमा कार्यक्रमासह 'विशिष्ट सामाजिक सुरक्षा लाभ कार्यक्रमांवर' पूर्णपणे अवलंबून राहण्यास भाग पाडले जाते. लोकसंख्येच्या या भागाला पूर्वी मोफत आरोग्य सुविधा उपलब्ध होत्या. परंतु उदारीकरणानंतर सरकारी रुग्णालयांनी प्रवेश, प्रक्रिया आणि औषधोपचार यासाठी शुल्क आकारण्यास सुरुवात केली. सामाजिक संरक्षण केवळ रुग्णालयातच उपलब्ध नाही असे नसून आजारपण, मातृत्वाच्या काळातील गरजा, अपघात आणि नागरी अशांतता यासारख्या घटना आणि कमकुवतपणापासून संरक्षण देणे हे त्याचे ध्येय आहे.

लोकसंख्येच्या सर्व घटकांना केवळ रोजगारच नव्हे तर सामाजिक संरक्षणाचा लाभ मिळायला हवा. यानंतरच आपण आदरयुक्त नोकरीच्या व्यवहार्यतेवर चर्चा करू शकतो. सर्वात महत्त्वाचे म्हणजे भारतातील सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमांची पोहोच आणि व्याप्ती

७.६ सामाजिक संवाद:

आदरयुक्तश्रमाचा चौथा घटक सामाजिक संवाद आहे, जो कामगारांचे हक्क, रोजगार आणि सामाजिक संरक्षणानंतर येतो. या प्रकरणामध्ये वाटाघाटींचे महत्त्व सांगितले आहे. सामाजिक संवाद नियोक्ता आणि कर्मचारी दोघांसोबत कामाच्या समस्यांबद्दल संभाषण करण्याच्या गरजेवर जोर देतात. एकत्रितपणे ते या समस्यांची उत्तरे देऊ शकतात. म्हणून, सामाजिक दृष्टीकोनशांततापूर्ण निराकरणाचीपद्धती सबळ करते आणि संघर्ष टाळण्यास मदत करते. कामगाराच्या दृष्टीकोनातूनसामाजिक संवाद उत्पादन प्रक्रियेतील योगदानकर्त्यांना एकआवाज आणि प्रतिनिधित्व देतो. हे त्यांना त्यांच्या प्राधान्यक्रमांची वकिली करण्यासाठी, त्यांच्या चिंता व्यक्त करण्यासाठी आणि वाटाघाटींमध्ये प्रवेश करण्यासाठी मार्ग उपलब्ध करून देते.

बऱ्याच कामगारांना संस्थात्मक प्रतिनिधित्व नसते, याचा अर्थ त्यांच्या हितसंबंधांची वकिली करणाऱ्या संस्थांचा अभाव असतो. या लोकांमध्ये रस्त्यावरील फेरीवाले, गृहिणी, तात्पुरते कर्मचारी इत्यादींचा समावेश आहे. यापैकी काही व्यवसाय, जसे रस्त्यावर विक्री करणेबेकायदेशीर मानले जाऊ शकतातआणि राज्य त्यांच्या समस्यांबद्दल ऐकून घेण्याचा फारसा प्रयत्न करत नाही. इतर उदा. घरगुती कर्मचारी आणि घर-आधारित कामगार, असंख्य असलेलीत्यांना थांबविले जाऊ शकत नाही. म्हणून राज्य त्यांच्या समस्यांकडे दुर्लक्ष करू शकते. या परिस्थितीत संस्थात्मक प्रतिनिधित्व विशेषतः आवश्यक आहे.

औपचारिक रोजगार क्षेत्रातील कर्मचाऱ्यांना जे कायदेशीर संरक्षण मिळते ते अनौपचारिक क्षेत्रात काम करणाऱ्यांना उपलब्ध नसते. या कामगारांचे संरक्षण करण्यासाठी फारच कमी कायदे अस्तित्वात आहेत आणि सरकार संस्थात्मक प्रतिनिधित्वाला पाठिंबा देण्यासाठी कोणतेही प्रयत्न करत नाही जेणेकरून ते त्यांच्या सदस्यांसोबतएक गट म्हणून संवाद साधू शकतील. अलिकडेच'स्ट्रीट व्हॅडिंग' कायदा अस्तित्वात आलाआहे; परंतु त्याची अंमलबजावणी अद्याप पूर्ण झालेली नाही. सामाजिक संवादामध्ये विविध संस्थात्मक संरचना आणि उत्पादन प्रणाली विचारात घेतल्या पाहिजेत. हे कामाच्या स्रोतामध्ये एका गटाच्या मतांचे प्रतिनिधित्व करू शकत नाही. सामाजिक संभाषण यशस्वी व्हायचे असेल तर राज्याने वाटाघाटीसाठी विविध संघटनांच्या निर्मितीला प्रोत्साहन दिले पाहिजे. उपेक्षित गट परिणामतः म्हणून प्रभावी होतील, त्यांना आवाज देतील. याव्यतिरिक्तहे सूचित करते की राज्याने त्यांच्या उत्पादनासाठी आवश्यक परिस्थिती निर्माण करणे आवश्यक आहे.

७.७ शाश्वत विकास ध्येयेआणि आदरयुक्त श्रम

‘शाश्वत विकासासाठी नवीन २०३०अजेंडा’ सप्टेंबर, २०१५मध्ये युनोच्या आमसभेत स्वीकारण्यात आला आणि त्यामध्ये आदरयुक्त श्रम आणि आदरयुक्त श्रम जाहीरनाम्याचे चार सिद्धांत समाविष्ट आहेत:

- १) रोजगार निर्मिती
- २) सामाजिक संरक्षण
- ३) कामावरील अधिकार
- ४) सामाजिक संवाद

आदरयुक्त श्रम जाहीरनाम्याच्या दिशेने

ILO आणि त्याचे भागधारक २०३०च्या जाहीरनाम्यातीलध्येय ८वर जास्त लक्ष केंद्रित करणार आहेत, ज्यामध्ये शाश्वत, सर्वसमावेशक आणि शाश्वत आर्थिक वाढ, पूर्ण आणि उत्पादक रोजगार आणि आदरयुक्त श्रमाचा विकास करणे आवश्यक आहे. शिवाय युनोच्या नवीन विकासदृष्टीच्या इतर १६ उद्दिष्टांपैकी अनेकांमध्ये आदरयुक्त श्रमाचे मूलभूत घटक समाविष्ट आहेत. नेत्यांनी केलेली टिप्पणी आणि G20, G7, EU, आफ्रिकन युनियन आणि इतरांच्या कृतीची योजना यात समविष्ट आहे.

"सर्वांसाठी आदरयुक्त श्रम" हे ILO चे मार्गदर्शक तत्वज्ञान आहे. हे उद्दिष्ट पुढे नेण्यासाठी आशियाई आदरयुक्त श्रम दशक (२००६ – २०१५) साठी वचनबद्ध करून ILO च्या आशिया पॅसिफिक सदस्यांनी २०१५ पर्यंत त्यांच्या सर्व नागरिकांना पूर्ण, उत्पादक आणि आदरयुक्त रोजगार प्रदान करण्याच्या त्यांच्या वचनबद्धतेचा पुनरुच्चार केला. पुढील पाच प्रादेशिक प्राधान्य दशकाची उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी सहाय्यक म्हणून पुढील पाच प्रादेशिक प्राधान्यक्षेत्रे निवडली आहेत:

- १) आशिया आणि पॅसिफिकमध्ये टिकाऊ व्यवसायांना प्रोत्साहन देणे
- २) आशिया आणि पॅसिफिकमधील कामगार बाजार नियमन
- ३) आशिया आणि पॅसिफिकमधील तरुण रोजगार संकट
- ४) स्थलांतरित कामगारांचे संरक्षण
- ५) आदरयुक्त श्रमासाठी स्थानिक विकास हे स्पर्धात्मकता, उत्पादकता आणि नोकऱ्यांच्या शीर्षकाखाली समाविष्ट असलेले काही विषय आहेत.

हे प्राधान्यक्रम प्रत्येक सदस्य राष्ट्राच्या विशिष्ट उद्दिष्टांना समर्थन देतात, जे त्यांच्या राष्ट्रीय आदरयुक्त श्रम कार्य देश कार्यक्रमांमध्ये सूचीबद्ध आहेत. २०३० पर्यंतफक्त कार्यरत वयाच्या लोकसंख्येच्या वाढीसोबत समप्रमाणात राहण्यासाठी सुमारे ६०० दशलक्ष अतिरिक्त नोकऱ्या असणे आवश्यक आहे. म्हणजे वर्षाला लोकांसाठी सुमारे ४० दशलक्ष नोकऱ्या निर्माण करणे अपेक्षित आहे. याव्यतिरिक्त आपण ७८० दशलक्ष पुरुष आणि महिला जे नोकरी करतात त्यांच्यासाठी कामाची परिस्थिती सुधारली पाहिजे. जे स्वतःसाठी आणि त्यांच्या कुटुंबासाठी दररोज \$2 च्या गरिबीच्या सापळ्यातून सुटण्यासाठी पुरेसी कमाई करत नाहीत. जर आपण आर्थिक धोरणे आणि विकास धोरणांमध्ये रोजगार निर्मितीला प्राधान्य दिले तर आपल्याला आदरयुक्त श्रमासाठी तसेच अधिक मजबूत, सर्वसमावेशक आणि गरिबी कमी करणाऱ्या वाढीच्या संधी निर्माण कराव्या लागतील. २०००च्या दशकाच्या सुरुवातीपासून उच्च-गुणवत्तेच्या रोजगारामध्ये सर्वाधिक गुंतवणूक करणाऱ्या विकसनशील आणि वाढत्या राष्ट्रांचा २००७नंतर दरवर्षी अधिक वेगाने विस्तार होत गेला आणि त्यांच्या उत्पन्नातील असमानता कमी होत गेली.

नोकरी-केंद्रित आर्थिक विस्तार हामिला, तरुण, छोटे व्यवसाय, कामगारांसाठी सुरक्षा प्रदान करण्यासाठी उत्पन्न निर्माण करण्याचे उद्दिष्ट निर्माण करतो.

तुमची प्रगती तपासा

१. २०३० पर्यंत काम करणाऱ्या वयाच्या लोकसंख्येच्या वाढीसोबत समप्रमाणात राहण्यासाठी सुमारे किती अतिरिक्त नोकऱ्या असणे आवश्यक आहे?
२. समान वेतनकायदा का मंजूर करण्यात आला?

७.८ सारांश

उपेक्षित लोकांसाठी सामाजिक न्याय आणि शाश्वत आणि सर्वसमावेशक वाढीसाठी ILO चे निर्देश हे सर्वांसाठी योग्य कार्य आहे. सर्वांसाठी योग्य काम हे त्याचे ध्येय आहे. सन २०३० च्या शाश्वत विकासाच्या उद्दिष्टाद्वारे लहान व्यवसायांना प्रोत्साहन, तरुणांसाठी रोजगार निर्मिती, बालमजुरी कमी करणे, सुरक्षित कामाची परिस्थिती, लोकांसाठी सामाजिक कल्याणकारी योजना उपलब्ध करून देणे हे उद्दिष्ट आहे. मच्छीमारां आधार देणे, बालमजुरी कमी करणे, शिक्षण देणे, गरिबी कमी करणे, उपासमार कमी करणे, स्वच्छ ऊर्जा पुरविणे, स्वच्छतेच्या सुविधा पुरविणे ही देखील महत्वाची उद्दिष्टे आहेत.

७.९ प्रश्न

१. आदरयुक्त श्रम म्हणजे काय?
२. कामाचा अधिकार स्पष्ट करा
३. सामाजिक संवादावर एक टीप लिहा
४. शाश्वत विकास उद्दिष्टे आणि आदरयुक्त श्रम अजेंडावर चर्चा करा

७.१० संदर्भ :

१. https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work_en
२. Ferraro, T., Dos Santos, N. R., Pais, L., & Mónico, L. (2016). Historical landmarks of decent work. *European Journal of Applied Business and Management*, 2(1).
३. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>
४. <https://www.ilo.org/asia/decentwork/lang--en/index.htm>
५. https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1246589040002676_for_ILO_PPT/PDF



सामाजिक सुरक्षा आणि राज्याची भूमिका

घटक रचना:

८.० उद्दिष्टे

८.१ प्रस्तावना

८.२ सामाजिक सुरक्षितता परिभाषित करणे

८.३ भारतातील कामगार कायदे

८.४ अनौपचारिक कामगारांसाठी सामाजिक सुरक्षितता प्राप्त करण्यातील आव्हाने

८.५ सारांश

८.६ प्रश्न

८.७ संदर्भ

८.०. उद्दिष्टे:

१. अनौपचारिक कामगारांसाठी सामाजिक सुरक्षिततेचे महत्त्व समजून घेणे.
२. विद्यार्थ्यांना भारतातील सामाजिक सुरक्षिततेच्या परिस्थितीची ओळख करून देणे.

८.२ प्रस्तावना:

श्रमिक बाजाराच्या कामकाजाशी संबंधित एक महत्वाची चिंता ही आहे की सामाजिक संरक्षण धोरणे ही अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेला आधार देणाऱ्या परिस्थिती आणि प्रोत्साहन यंत्रणेवर कसा परिणाम करू शकतात. ही चिंता, कमी आणि मध्यम-उत्पन्न असलेल्या देशांमध्ये विशेषतः संबंधित आहे, जेथे अनौपचारिक रोजगार ८०-९०% यामध्ये आहे आणि एकूण गैर-कृषी रोजगाराच्या ३५-६०% या दरम्यान अनौपचारिक रोजगार आहे.

अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेतील कामगार नियमितचौकटीत आणि पारंपारिक श्रम मानकांच्या बाहेर उत्पादक क्रियाकलाप करतात. सहसा उत्पन्न आणि भांडवलावर कर भरत नाहीत किंवा सामाजिक सुरक्षा प्रणालींमध्ये योगदान देत नाहीत, परंतु त्यांना योगदानात्मक सामाजिक विमा लाभ किंवा कर क्रेडिट्सचा फायदा होत नाही. परिणामी, ते बऱ्याचदा अनिश्चित कामाच्या परिस्थिती, शोषण आणि धोक्यांच्या अधीन असतात आणि आर्थिक आणि राजकीय व्यावसायिक मंडळे, हवामान आणि आरोग्यविषयक धक्के तसेच जीवन-मार्गातील आकस्मिकता यांच्याशी निगडित वैशिष्ट्यपूर्ण आणि सहप्रचरीत जोखिमाना तोंड देतात आणि असुरक्षित असतात.

भारताची सामाजिक सुरक्षा प्रणाली, ज्याची उत्पत्ती १९४७ पासून आहे, अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांसाठी फारच कमी आहे. तथापि, गेल्या काही वर्षांत, बहुसंख्य भारतीय कर्मचारी अनौपचारिक क्षेत्रात सामील झाले आहेत. कामगारांच्या या वर्गाला 'सामाजिक सुरक्षेचा अभाव' हे संपूर्ण भारतीय अर्थव्यवस्थेच्या उत्पादकतेवर एक गंभीर प्रश्नचिन्ह आहे. भारतीय श्रमिक बाजारपेठ मुख्यतः अनौपचारिक आहे आणि राहिली आहे. २०१८-१९ या वर्षात, भारताच्या कामगार बाजारपेठेतील सुमारे ९० टक्के कामगारांच्या रोजगाराचे स्वरूप अनौपचारिक होते.

हे कामगार एकतर अपुऱ्या प्रमाणात संरक्षित आहेत किंवा विद्यमान कामगार कायदे, सामाजिक संरक्षण योजना आणि इतर रोजगार फायद्यांमध्ये समाविष्ट नाहीत. सरकारी देखरेखीच्या अभावामुळे, या कामगारांचा मोठा भाग शोषणात्मक आणि अनिश्चित परिस्थितीत काम करतो. इंटरनॅशनल ट्रेड युनियन कॉन्फेडरेशनच्या मते, २०२० मध्ये कामगार हक्कांच्या बाबतीत भारत जगातील १० सर्वात वाईट देशांमध्ये आहे.

असंघटित क्षेत्रातील उद्योगांसाठीचा राष्ट्रीय आयोग (NCEUS) २००४ मध्ये भारत सरकारने अनौपचारिक क्षेत्रातील उद्योगांना भेडसावणाऱ्या समस्यांचा सखोल विचार करण्यासाठी आणि पुढे जाण्याचा मार्ग सुचवण्यासाठी नियुक्त केला होता. त्यांच्या अहवालात, असे प्रतिपादन केले आहे की सामाजिक सुरक्षा प्रदान करणे हे अर्थव्यवस्थेसाठी ओझे म्हणून पाहिले जाऊ नये उलट त्याकडेविकसनशील देशाच्या उभारणीसाठी एक महत्त्वाचा आधार आहे, या दृष्टिकोणातून पहिले जावे.

व्यापक दीर्घकालीन दारिद्र्य आणि संपत्तीच्या असमानतेच्या संदर्भात, सामाजिक सुरक्षा सामाजिक-आर्थिक धक्क्यांविरुद्ध लवचिकता देऊ शकते. संशोधनाने असेही दाखवले आहे की विकसनशील अर्थव्यवस्थांमध्ये व्यापक सामाजिक सुरक्षा जाळे श्रम-बाजार कार्यक्षमता वाढवू शकते आणि सामाजिक-राजकीय आणि आर्थिक वाढीस चालना देऊ शकते. भारत सरकारने देशातील अनौपचारिक कामगारांना सामाजिक सुरक्षा लाभ देण्यासाठी 'कामगार कल्याणाबाबत' अनेक धोरणात्मक उपक्रम सुरू केले आहेत. असे असूनही त्यांची पोहोच मर्यादित राहते.

८.२ सामाजिक सुरक्षितता परिभाषित करणे:

सामाजिक सुरक्षिततेची संकल्पना कालांतराने विकसित झाली आहे. १९४२ मध्ये बेव्हरीज समितीच्या अहवालात त्याचा सर्वात जुना उल्लेख होता, जिथे त्याचे वर्णन "इच्छेचे स्वातंत्र्य" असे केले गेले होते आणि त्यातील तरतुदी केवळ रोजगार, मुलांचे भत्ते आणि सर्वसमावेशक आरोग्य सेवा यांच्या देखभालीपुरत्या मर्यादित होत्या. त्यानंतर, १९५२ मध्ये, आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेने (ILO) सामाजिक आणि आर्थिक संकटाविरुद्ध संरक्षणात्मक उपाय म्हणून सामाजिक सुरक्षेची अधिक सूक्ष्म समज प्रस्तावित केली. यामध्ये आजारपण, मातृत्व, रोजगाराच्या दुखापती, बेरोजगारी, अपंगत्व, वृद्धापकाळातील मृत्यू आणि वैद्यकीय सेवेची तरतूद व त्यामुळे उत्पन्नात अचानक घट किंवा उत्पन्न पूर्णपणे थांबण्यापासून संरक्षणात्मक उपायांचा समावेश आहे.

ILO चा सामाजिक सुरक्षेचा दृष्टिकोन विकसित देशांच्या अनुभवापुरता मर्यादित असल्याची टीका त्यावेळी करण्यात आली. विकसनशील देशांकडे अनौपचारिक क्षेत्र, गरिबीची उच्च पातळी, औद्योगिकीकरणाची निम्न पातळी, यासह इतर अडचणी होत्या आणि आहेत. त्यांना सामाजिक सुरक्षेची व्यापक संकल्पना देणे आवश्यक आहे. जीन ड्रेझ आणि अमर्त्य सेन यांचा असा युक्तिवाद आहे की, विकसनशील देशांमध्ये, सार्वजनिक माध्यमांद्वारे 'गरीब समर्थक उपाय' म्हणून सामाजिक सुरक्षिततेकडे अधिक व्यापकपणे पाहिले पाहिजे.

अशा प्रकारे, भारतासारख्या विकसनशील देशांमध्ये, सामाजिक सुरक्षा ही गरीब समर्थक उपाय म्हणून समजली जाते.

अ) प्रोत्साहनात्मक, उत्पन्न वाढवण्याचे उद्दिष्ट, जसे की महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार हमी कायदा (मनरेगा)

ब) प्रतिबंधात्मक, आर्थिक संकट टाळण्याचे उद्दिष्ट, जसे की भविष्य निर्वाह निधी (PF); आणि क) संरक्षणात्मक, विशिष्ट बाह्य धक्क्यांपासून आराम मिळण्याची खात्री करणे, जसे की प्राथमिक कमावणाऱ्या व्यक्तीला दुखापत झाल्यास किंवा मृत्यू झाल्यास विमा योजनांद्वारे दिलेला मोबदला.

तुमची प्रगती तपासा:

१. सामाजिक सुरक्षा म्हणजे काय?

८.३ भारतातील कामगार कायदे:

असंघटित क्षेत्रातील सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित करण्यासाठी, सार्वजनिक वितरण प्रणाली (PDS), लक्षित सार्वजनिक वितरण प्रणाली (TPDS), अन्नपूर्णा योजना, अंत्योदय अन्न योजना आणि मध्यान्ह भोजन योजना (MDMS) या योजना विशेषतः 'अन्न सुरक्षा' प्रदान करण्यासाठी सुरू करण्यात आल्या आहेत. असंघटित क्षेत्रातील सर्व वयोगट याचे लाभार्थी आहेत. त्याचप्रमाणे फूड फॉर वर्क प्रोग्राम (FFW), जवाहर रोजगार योजना (JRY), संपूर्ण ग्राम स्वरोजगार योजना (SGSY), जवाहर ग्राम समृद्धी योजना (JGSY), रोजगार हमी योजना (EAS) आणि प्रधानमंत्री ग्राम सडक योजना (PMGSY) या योजना सुरू केल्या आहेत. अनौपचारिक क्षेत्रात रोजगाराच्या संधी उपलब्ध करून देणे हा यामागील हेतु आहे. राष्ट्रीय वृद्धापकाळ निवृत्तीवेतन योजना (NOAPS), राष्ट्रीय मातृत्व लाभ योजना (NMBS) आणि जननी सुरक्षा योजना (JSY) यांसारख्या योजना असंघटित क्षेत्रातील कामगारांना सामाजिक सुरक्षा प्रदान करण्यासाठी हाती घेतल्या जातात. या योजना मुळात राष्ट्रीय स्तरावर राबवल्या जातात.

भारत सरकारने अलिकडच्या वर्षात देशात मोठ्याप्रमाणात कामगार कायद्यात सुधारणा सुरू केल्या आहेत. दुसऱ्या राष्ट्रीय कामगार आयोगाच्या शिफारशीनंतर, कामगार आणि रोजगार मंत्रालयाने सर्व विद्यमान कामगार कायद्यांचे चार 'श्रम संहिता' मध्ये वर्गीकरण करण्यास सुरुवात केली होती. या चार श्रम संहिता पुढीलप्रमाणे आहेत-

(अ) वेतन संहिता, २०१९

(ब) व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामकाजाच्या परिस्थिती कोड, २०२०

(क) सामाजिक सुरक्षा संहिता, २०२०

(ड) औद्योगिक संबंध संहिता, २०२०

सामाजिक सुरक्षा संहिता संसदेने सप्टेंबर २०२० मध्ये मंजूर केली होती. सामाजिक सुरक्षा संहिता २०२०, केंद्र आणि राज्य सरकारांनी कामगारांना सामाजिक सुरक्षा प्रदान करण्यासाठी कल्याणकारी योजना आखण्याचा विचार करण्याचे निर्देश देते. उदा. ऑनलाइन प्लॅटफॉर्म आधारित टॅक्सी चालक, वितरण व्यक्ती इ. कामगारांसाठी सामाजिक सुरक्षा योजना लागू करण्यासाठी केंद्र सरकारच्या संहितेच्या तरतुदी त्यात समाविष्ट आहेत. अशा सामाजिक सुरक्षा उपायांमध्ये पुढील योजनांचा समावेश होतो. उदा. कर्मचारी भविष्य निर्वाह योजना; कर्मचारी पेन्शन योजना; असंघटित कामगारांच्या फायद्यासाठी योजना इ. या सरकारांना भाड्याने घेणारे चालक किंवा डिलिव्हरी व्यक्ती यांसारख्या गिग इकॉनॉमी कामगारांच्या कल्याणाचा विचार करण्याचे निर्देश देते.

वेगवेगळ्या योजनांमध्ये पात्रतेसाठी अनेक मर्यादा आहेत ज्या आस्थापनांमध्ये कार्यरत असलेल्या कामगारांच्या संख्येवर आणि मिळकतीवर अवलंबून आहेत. संहितेनुसार, असंघटित कामगार, टमटम कामगार आणि प्लॅटफॉर्म कामगारांना सामाजिक सुरक्षा प्रदान करण्यासाठी, केंद्र सरकार जीवन आणि अपंगत्व संरक्षण, आरोग्य आणि मातृत्व लाभ, वृद्धापकाळ संरक्षण आणि शिक्षणाशी संबंधित बाबींवर योग्य कल्याणकारी योजना तयार करू शकते. त्याचप्रमाणे, राज्य सरकारे भविष्य निर्वाह निधी, रोजगार इजा लाभ, आणि गृहनिर्माण, मुलांसाठी शैक्षणिक योजना इत्यादी पैलूंवर योजना तयार करू शकतात.

तुमची प्रगती तपासा:

१. सामाजिक सुरक्षा संहिता २०२० म्हणजे काय?

८.४ अनौपचारिक कामगारांसाठी सामाजिक सुरक्षित प्राप्त करण्यातील आव्हाने:

अलीकडच्या काळात, असंघटित क्षेत्रातील कामगारांच्या वाढत्या भागाला सामाजिक सुरक्षेची तरतूद करण्याच्या मुद्द्याला भारतातील विकास चर्चाविश्वात अधिक महत्त्व प्राप्त झाले आहे. अलीकडच्या वर्षात भारत सरकारचे विविध प्रयत्न उदा. नवीन सामाजिक सुरक्षा योजनांची रचना करणे, पूर्वीच्या योजनांची पुनर्रचना करणे, लाभाध्यांची प्रभावी ओळख आणि नावनोंदणी करण्यासाठी नाविन्यपूर्ण पद्धतींचा परिचय करून देणे, असंघटित क्षेत्रातील कामगारांना सामाजिक संरक्षण सुनिश्चित करण्यासाठी सर्वसमावेशक कायदांचा विचार करणे. आणि त्यातून सामाजिक सुरक्षा आघाडीत एक लक्षवेधी बदल घडवून आणणे.

तथापि, सामाजिक सुरक्षा संहिता २०२० मध्ये अनौपचारिक कर्मचाऱ्यांना मुख्य फायदे उपलब्ध नाहीत. याशिवाय, अनौपचारिक कामगारांना सामाजिक सुरक्षा मिळण्यात काही प्रमुख आव्हाने आहेत ती पुढीलप्रमाणे-

सामाजिक सुरक्षा आणि राज्याची भूमिका

१. नोंदणी अडथळा: सामाजिक सुरक्षेचा लाभ घेण्यासाठी, अनौपचारिक कामगाराने केंद्र सरकारद्वारे विकसित केलेल्या निर्दिष्ट ऑनलाइन पोर्टलवर स्वतःची नोंदणी करणे आवश्यक आहे.
२. व्याख्येची अनुपस्थिती: सध्याच्या संहितेत निश्चित आणि स्पष्ट तरतुदी नसल्यामुळे सार्वत्रिक नोंदणीची उपलब्धी आणखी गुंतागुंतीची होईल.
३. जागरूकतेचा अभाव: अनुभव दर्शवितो की अनौपचारिक कामगारांमध्ये सामाजिक सुरक्षा योजनांबाबत जागरूकतेचा भयंकर अभाव आहे.
४. डिजिटल साक्षरतेचा अभाव: ऑनलाइन नोंदणी हे आणखी एक आव्हान आहे कारण बहुतेक अनौपचारिक कामगारांमध्ये डिजिटल साक्षरता आणि कनेक्टिव्हिटीचा अभाव आहे.
५. दस्तऐवजांचा अभाव: अनौपचारिक कामगारांना नोंदणी प्रक्रियेचा एक भाग म्हणून आवश्यक असलेली सर्व कागदपत्रे सादर करणे देखील कठीण जाते.
६. मूर्त नियोक्ता-कर्मचारी संबंधांच्या अनुपस्थितीत, उपजीविकेचा पुरावा आणि आन्य उत्पन्न तपशील सादर करणे खूप कठीण आहे.

सर्वात असुरक्षित लोकांना, त्यांना लागू असलेल्या सामाजिक सुरक्षा फायद्यांमधून वगळणे दुर्दैवी होऊ शकते. किंबहुना, अनेक योजनांसाठी पात्र लोकांना वगळण्याचा मुद्दा फार पूर्वीपासून आढळून आला आहे.

तुमची प्रगती तपासा:

१. अनौपचारिक कामगारांकडून कमीत कमी सामाजिक सुरक्षेचा वापर केल्याची कारणे स्पष्ट करा.

८.५ सारांश:

विकसनशील अर्थव्यवस्थांमधील अनौपचारिकता हे सहसा कमी मानवी भांडवल, कमी उत्पादकता, मूलभूत सेवांपर्यंत मर्यादित प्रवेश, मर्यादित आर्थिक समावेश, कमी कमाई आणि अनियमित, अप्रत्याशित उत्पन्न यांद्वारे वैशिष्ट्यीकृत केले जाते. या असुरक्षा असूनही, अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेतील कामगार सामान्यतः सामाजिक संरक्षण कार्यक्रमांद्वारे लाभार्थी बनवले गेलेले नाहीत. बहुतेक देशांमध्ये 'सेफ्टी नेट प्रोग्राम्स' अस्तित्वात आहेत, परंतु त्याची व्याप्ती कमी आहे आणि ते बहुतेक फक्त अत्यंत गरीबांना आधार देतात.

सामाजिक सुरक्षा म्हणजे कुटुंबातील, कामाच्या ठिकाणी आणि समाजातील व्यक्तीची संपूर्ण सुरक्षितता. जीवनमानाचा दर्जा राखण्यासाठी मूलभूत गरजा तसेच जीवनातील आपत्कालीन परिस्थितींची पूर्तता करण्याची व्यवस्था म्हणून सामाजिक सुरक्षा ही 'धर्मादाय' नसून सर्व कामगारांचा हक्क आहे, कारण ते देशाच्या राष्ट्रीय उत्पन्नात योगदान देतात. सामाजिक सुरक्षेची व्याख्या 'कामगार अधिकार' म्हणून केली जाते कारण ती कामातून उद्धवली आहे आणि ज्या उत्पन्नामध्ये श्रमिकांनी योगदान दिले आहे त्यातून या अधिकाराचा दावा केला जातो.

८.६ प्रश्न:

१. भारतासारख्या देशांसाठी सामाजिक सुरक्षा महत्वाची का आहे?
२. अनौपचारिक कामगारांना कोणत्या आव्हानांचा सामना करावा लागतो?
३. भारतामध्ये सामाजिक सुरक्षा प्रदान करण्यासाठी राज्याचा कोणता हस्तक्षेप आहे?

८.७ संदर्भ:

1. ILO. (1952). Social Security (Minimum Standards) Convention, (No. 102). International Labour Organisation.
2. Justino, P. (2003). Social Security in Developing Countries: Myth or Necessity? Evidence from India. Poverty Research Unit at Sussex working paper no. 20.
3. MAJUMDAR, A., & BORBORA, S. (2013). Social Security System and the Informal Sector in India: A Review. *Economic and Political Weekly*, 48(42), 69–72.
4. Sarkar, S. (2004). Extending Social Security Coverage to the Informal Sector in India. *Social Change*, 122- 130. Sarkar, S. (2019)



असंघटित संघटित होताना: स्वयं-सहायतागट आणि लघुवित्त

घटक रचना

९.० उद्दिष्टे

९.१ प्रस्तावना

९.२ स्वयं सहायतागट समजून घेणे

९.३ लघुवित्त समजून घेणे

९.४ स्वयं सहायतागट आणि लघुवित्त मधील फरक

९.५ सारांश

९.६ प्रश्न

९.७ संदर्भ

९.० उद्दिष्टे :

१. स्वयं सहायतागटांबद्दल जाणून घेणे.

२. लघुवित्त बद्दल समजून घेणे.

९.१ प्रस्तावना:

या प्रकरणात आपण स्वयं सहाय्यतागट आणि लघु वित्त या दोन महत्वाच्या विषयांचा अभ्यास करणार आहोत. स्वयं सहाय्यतागटांनाच बचत गट असेही म्हंटले जाते. अनौपचारिक नोकऱ्या आणि ब्लू कॉलर जॉबवर अवलंबून असणाऱ्या लोकांची संख्या मोठी आहे. नोकरी न करणाऱ्या महिलांचाही मोठा वर्ग आहे. हे कौशल्य, शिक्षण आणि संधी, मार्गदर्शनाचा अभाव अशा अनेक कारणांमुळे आहे. असंघटित क्षेत्रातील या समस्या सोडवण्यासाठी बचत गट, लघुवित्त महत्वाची भूमिका बजावतात.

• स्वयं सहाय्यतागटांची उत्पत्ती

मुहम्मद युनूस हे बचत गटांची कल्पना निर्माण करण्याशी आणि लघुवित्ताचे जनक असण्याशी संबंधित आहेत. युनूस, बांगलादेशातील अर्थशास्त्राचे प्राध्यापक, यांनी १९७०च्या दशकात वंचितांना क्रेडिट आणि इतर वित्तीय सेवांमध्ये प्रवेश मिळवून

देण्यासाठी काही धोरणे शोधण्यात स्वारस्य निर्माण केले. त्यांनी १९८३ मध्ये ग्रामीण बँकेची स्थापना केली ज्यांना प्रवेश नाही अशा वंचितांना सूक्ष्म-कर्ज देऊ केले. पारंपारिक वित्तीय संस्थांना गरिबी कमी करण्यासाठी आणि महिलांचे सक्षमीकरण करण्यासाठी हे तंत्र प्रभावी ठरले आहे. कर्ज पाच व्यक्तींच्या गटांना जारी केले गेले होते, जे परतफेडीसाठी संयुक्तपणे जबाबदार होते. युनूसने स्वयंसहाय्यता गटांच्या निर्मितीची वकिली केली कारण त्यांना वंचितांना आर्थिक सेवा देण्याची त्यांची क्षमता समजली होती. वंचितांमध्ये स्वयंसहाय्यता आणि फेलोशिपला प्रोत्साहन देण्याचे स्वयंसहाय्यता गट हेसाधन आहे. ग्रामीण बँकेचे मॉडेल अनेक राष्ट्रांनी स्वीकारले होते, आणि स्वयंसहाय्यता गटांची कल्पना नंतर विकसित झाली आहे. ज्यामुळे लघुवित्ताच्या बाहेर विविध विकास उपक्रमांचा समावेश होतो. युनूसला आता एक अग्रगण्य सामाजिक उद्योजक म्हणून ओळखले जाते आणि गरिबीशी लढा देण्यासाठी आणि सामाजिक उपक्रम पुढे नेण्यासाठी त्यांनी केलेल्या प्रयत्नांसाठी प्रतिष्ठित नोबेल पारितोषिकासह त्यांना विविध सन्मान मिळाले आहेत.

स्वयंसहाय्यता गट (SHGs) प्रथम १९८० च्या दशकात भारतात उदयास आले, जेव्हा अनेक गैर-सरकारी संस्थांनी (एनजीओ) ग्रामीण महिलांचे सक्षमीकरण करण्याच्या उद्देशाने सूक्ष्म वित्त उपक्रमांचा प्रयोग करण्यास सुरुवात केली. स्वयंरोजगार महिला संघटना (SEWA), जी १९७२ मध्ये गुजरात राज्यात स्थापन झाली. भारतातील स्वयंसहाय्यता गटांची ओळख करून देणारी ती पहिली स्वयंसेवी संस्था होती. जेव्हा SEWA संघटनेच्या लक्षात आले की ग्रामीण भागातील महिलांना क्रेडिट आणि इतर आर्थिक सेवा मिळविण्यासाठी वारंवार मोठ्या अडथळ्यांना सामोरे जावे लागते, तेव्हा त्यांनी क्रेडिट ऍक्सेस, कौशल्य विकास आणि परस्पर समर्थन सुलभ करण्यासाठी स्त्रियांना लहान गटांमध्ये गटबद्ध करणे सुरू केले.

भारत सरकारने १९८० च्या दशकाच्या उत्तरार्धात आणि १९९० च्या दशकाच्या सुरुवातीस आर्थिक समावेशन वाढवणे आणि गरिबी निर्मूलनाचे साधन म्हणून स्वयंसहाय्यतागटांच्या स्थापनेला मदत करणे सुरू केली. नॅशनल बँक फॉर अग्रिकल्चर अँड रुरल डेव्हलपमेंट (NABARD) ची स्थापना १९८२ मध्ये ग्रामीण भागात वित्तपुरवठा आणि इतर प्रकारची मदत देण्यासाठी करण्यात आली. सर्वात गरीब आणि उपेक्षित समुदायांपर्यंत पोहोचण्याचे साधन म्हणून, नाबार्डने बचत गटांच्या विकासाला चालना देण्यास सुरुवात केली.

९.२ स्वयंसहाय्यतागट समजून घेणे:

स्वावलंबन हे स्वयंसहाय्यता गटांचे मार्गदर्शक तत्वज्ञान आहे. हे पारंपारिक वित्तीय संस्थांच्या उणीवा दूर करण्यासाठी सुरू करण्यात आले होते जे सामान्य व्यक्तींच्या बचतीला एकत्रित करतात आणि त्यांचा यशस्वीपणे पुनर्वापर करतात. स्वयंसहाय्यता गटांमध्ये, सहभागी सदस्यांच्याची संसाधने एकत्र करतात, ज्यामुळे वंचितांच्या कर्जाच्या मागण्या पूर्ण करणे शक्य होते. संचित ज्ञान आणि समस्या सोडवण्याच्या क्षमतेच्या विकासाद्वारे अनुभवांची देवाणघेवाण करण्यासाठी एक मंच तयार करणे सुलभ करते.

बचत गट वंचितांना, विशेषतः महिलांना, त्यांचा आत्मविश्वास आणि निर्णय घेण्याची क्षमता, पुढील योजना आणि लोकशाही पद्धतीने सहकार्य करण्यास मदत करतात. स्वयंसहाय्यतागटांची मार्गदर्शक कल्पना 'सर्वांसाठी सर्व' अशी आहे.

असंगठितसंगठित होताना: स्वयं-सहाय्यतागट आणि लघुवित्त

बचतगट लोकांसाठी, लोकांद्वारे आणि लोकांचे असतात आणि ते प्रामुख्याने गरीबांवर केंद्रित असतात. ही एक लहान, सूक्ष्म प्रमाणात स्वयंसेवक स्वयंसहाय्यसंस्था आहे ज्यामध्ये दैनंदिन समस्यांबद्दल जागरूकता वाढवणे, बचतीला प्रोत्साहन देणे आणि मालमत्ता तयार करणे याची भरपूर क्षमता आहे. परस्पर सहकार्य आणि परस्परावलंबन या संकल्पनांवर आधारित, ते एका विशिष्ट ठिकाणाहून १५-२० व्यक्तींचे बनलेले असतात आणि ग्रामीण भारतातील समान सामाजिक-आर्थिक उत्पत्ती असतात. लोकांनी सरकारी किंवा गैर-सरकारी संस्थांवर विसंबून राहू नये यासाठी त्यांना प्रोत्साहन देणे आणि खेड्यांमध्ये पायाभूत सुविधा सुधारणे हे याचे महत्त्वाचे वैशिष्ट्य आहे. सदस्यत्वामध्ये गरीब, अपंग, ओसाड, दलित, व्यापारी यांना गट सदस्य होण्यासाठी प्राधान्य दिले जाते. परिणामी, कठीण आर्थिक परिस्थितीत, बचत गट सदस्यांना परस्पर समर्थनाद्वारे व्यावसायिक उद्दिष्टांसाठी लहान कर्ज देऊ शकतात. ही एक अनौपचारिक संस्था आहे जिच्या मालकीची आहे त्याद्वारे चालवली जाते आणि ज्या सदस्यांना गट क्रियाकलापांमध्ये सहभागी व्हायचे आहे त्यांच्याद्वारे व्यवस्थापित केले जाते. हा निधी ग्रामीण किंवा शहरी पुरुष किंवा कोणत्याही सामाजिक-आर्थिक वर्गातील महिलांद्वारे वापर आणि उत्पादन दोन्हीसाठी वापरला जाऊ शकतो. परिणामी, ही एक सूक्ष्म वित्त संस्था आहे जी ग्रामीण कर्ज वितरण प्रणालीमध्ये भाग घेते. साधारणपणे, कुटुंबातील एक व्यक्ती सदस्य बनते कारण यामुळे मोठ्या संख्येने लोकांना बचत गटांमध्ये सामील होण्याची संधी मिळते. पुरुष आणि स्त्रिया असे मिश्र गट देखील आहेत किंवा अनेक वेळा फक्त महिला गट देखील आढळतात.

बचतगटांची उद्दिष्टे

- १) बँकिंग आणि बचतीची प्रथा विकसित करणे.
- २) बँकर्स आणि वंचितांमध्ये आत्मविश्वास वाढवणे.
- ३) सदस्यांच्या समजुतीनुसार विविध कल्याणकारी आणि विकास उपक्रमांद्वारे गट संवाद वाढवणे.
- ४) लहान आकाराच्या कुटुंबातील महिलांचा समावेश करून महिला व बाल कल्याण कार्यक्रम साध्य करणे, राष्ट्रीय लसीकरण कार्यक्रम इ.

गट व्यवस्थापनाचे नियम सर्व सदस्यांना बांधील असतात. साप्ताहिक नियोजित बैठका असतात. सदस्य समस्यांवर चर्चा करण्यास आणि निर्णय घेण्यास हातभार लावण्यास मोकळे असतात. ग्रुप कॉर्पस फंड, ज्याचा उपयोग कर्जाचा विस्तार करण्यासाठी केला जातो, ही किमान स्वैच्छिक बचत आवश्यकता आहे जी समूहाने पूर्ण करायची असते. कॅश बुक, लोन रजिस्टर, हजेरी रजिस्टर इत्यादी साध्या मूलभूत नोंदी ठेवल्या जातात. त्यामुळे पारदर्शकता आवश्यक असते. परिणामी, गट त्यांच्या मर्यादित आकार,

सामायिक स्वारस्ये, सामान्य व्यवसाय, एकजिनसीपणा आणि समस्यांद्वारे ओळखले जातात. ते परिस्थितीशी जुळवून घेतात आणि आवश्यकतेनुसार त्वरित प्रतिसाद देतात.

यामध्येनेते असले तरी तेथेसामूहिक नेतृत्व देखील आहे, जे समूह जागरूकता, सशक्तीकरण आणि एकता वाढवते. हे सदस्यांच्या स्वतःच्या संसाधनांवर आधारित आहे जसे की शेजारी, त्याच क्षेत्रातील लोक आणि सदस्यांना नियम, उद्दिष्टे यांची जाणीव असते. या गटांना एनजीओसारख्या बाहेरील संस्थांकडून मदत मिळू शकते. बाहेरील स्रोतांकडून घेतलेल्या कर्जाची परतफेड करण्यासाठी सर्व सभासद संयुक्तपणे जबाबदार असतात. नोंदणीकृत किंवा नोंदणीकृत नसलेला गट यात सहभागी होऊ शकतो. सामाजिक कार्यकर्ते, आरोग्य व्यावसायिक, ग्रामसेवक, बँकर्स, शेतकरी क्लब आणि नाबार्ड विकास स्वयंसेवक वाहिनी प्रकल्प या सर्व संस्था बचत गटांच्या विकासात महत्वाच्या आहेत.

• स्वयं-सहायतागटांचे फायदे

बचतगट नेहमीबचत करण्याच्या क्रियेलाप्रोत्साहन देतात, संसाधनांच्या कायदेशीर दुव्यामध्ये प्रवेश प्रदान करतात, अधिक तांत्रिक आणि करिअर विकासासाठी आउटलेट म्हणून कार्य करतात आणि क्रेडिट उपलब्धता वाढवतात, तसेचविविध प्रकारच्या मदतीसाठी प्रवेश वाढवतात. हे गट सुरु होण्यापूर्वी, विकास कर्मचाऱ्यांनी समस्या समजून घेण्यासाठी, वडिलधाऱ्यांना आणि स्थानिक नेत्यांना भेटण्यासाठी, पथनाट्यांद्वारे आणि कठपुतळीच्या कार्यक्रमांद्वारे समुदाय सदस्यांना सजगआणि प्रेरित करण्यासाठी आणि स्वयंसहाय्यतागट कार्यक्रमाचे स्पष्ट स्पष्टीकरण देण्यासाठी वारंवार समुदायाला भेट दिली पाहिजे. गरीबांना त्यांच्या स्वतःच्या बळावर सोडवता येणारे प्रश्न सोडवण्यासाठी सांघिक कार्याचे महत्त्व जाणणे महत्वाचे आहे. अनेकदा लिंग, अतिपरिचित क्षेत्र, समान सामाजिक पार्श्वभूमी आणि व्यवसायाच्या आधारावर, हे गट आढळू शकतात. उदा. स्वयं-रोजगार महिला संघटना (SEWA). सभासद केवळ एका ऐवजी विविध उत्पन्न देणाऱ्या उपक्रमांमध्ये गुंतलेले असतात. त्यामुळे त्यांच्याकडे विविध प्रकारच्या नोकऱ्या आहेत ज्यातून महसूल मिळतो.

त्यामुळे SEWAअधिक कामाची सुरक्षा, उत्पन्न सुरक्षा, आरोग्य सेवा, बाल संगोपन विमा, निवारा आणि मालमत्ता निर्मिती, नेतृत्व विकास इत्यादींद्वारे स्वावलंबी सामाजिक सुरक्षा याद्वारे पूर्ण रोजगार प्रदान करते. SEWA कडे वेगवेगळ्या सहकारी संस्था आहेत उदा- विक्रेता, सुईणी, रस्त्यावरील कचरा उचलणारे (Rag Pickers), विणकर सहकारी इ. पुरुष स्वयंसहाय्यता गट, मिश्र स्वयंसहाय्यतागट देखील आहेत. स्वयंसहाय्यता गटांचा बँकांशी किंवा NGOS किंवा बँकांनी तयार केलेल्या गटांशी संबंध असू शकतो किंवा गरीबांना त्यातसहज प्रवेश मिळू शकतो. जलसिंचनाचाविकास, वन विकास इत्यादी विकासात्मक कार्ये करण्यासाठी सरकारी संस्था स्वयंसहाय्यता गट देखील तयार करतात.

सदस्यांना विविध हस्तकला आणि व्यवसायांमध्ये कौशल्य आणि व्यावसायिक प्रशिक्षण देऊन, बचत गटांचा वापर करून गरिबी कमी होण्यात आणि लोकांच्या जीवनमानात

मोट्या प्रमाणात सुधारणा झाली आहे. उच्च मृत्युदर आणि निरक्षरता दर आणि पहिल्या ग्रामीण गरीब महिलांच्या स्वयंरोजगाराच्या दृष्टीने सामाजिक आर्थिकदृष्ट्या मागास असलेल्या असंख्य जिल्ह्यांमध्ये वेगवेगळ्या धोरणांची अंमलबजावणी केली जात आहे.

असंगठितसंगठित होताना: स्वयं-सहायतागट आणि लघुवित्त

भारतात, बचत गटांनी विविध व्यवसाय निवडले आहेत जिथे लोकांना प्रशिक्षण दिले जाते. उदा. हातमाग, विणकाम, खेळणी बनवणे, अगरबत्ती बनवणे इत्यादी व्यवसायांमध्ये ते सहभागी झालेले उत्पादक क्रियाकलाप. अनौपचारिक क्षेत्रातील विकासात्मक कार्यक्रमांतर्गत स्वयंरोजगाराच्या संधी निर्माण केल्या आहेत, ज्यामध्ये शेतमजूर, स्वयंरोजगार, लघु उद्योग आणि कुटीर उद्योग यांचा समावेश आहे. अनौपचारिक क्षेत्रात बचत गटांच्या विस्तारामुळे एकूण निर्यात उत्पादनात वाढ झाली आहे आणि जीडीपीमध्येही त्याचे योगदान आहे. अनेक स्वयंसेवी संस्था आर्थिक कर्ज देऊन स्वयंसहाय्यता गटांना आधार देत आहेत. समुहाचे सदस्य क्रेडिटचे व्यवस्थापन आणि प्रशासन करतात. बँका बाहेरील आर्थिक मध्यस्थ म्हणून येतात आणि स्वयंसहाय्य संस्थांना क्रेडिट सुविधा देतात. अशा प्रकारे, आजच्या काळात बचतगट ही एक अशीसहभागी यंत्रणा आहे जिच्याद्वारे उपेक्षित गटांसाठी समाजात बदल घडवून आणणे आणि सामाजिक विकास घडवणे शक्य झाले आहे.

आजच्या काळात बचत गटांच्या माध्यमातून महिला त्यांच्या हक्कांबद्दल जागरूक होत आहेत, लैंगिक समानतेबद्दल शिकून राजकीय सक्षमीकरण देखील होत आहे कारण सदस्य एक गट तयार करण्यास सक्षम बनले आहेत. परिणामी नेतृत्वगुण विकासासारखे कौशल्य संच तयार होतात आणि ते अधिकार मागतात. मेणबत्ती बनवणे, लोणचे बनवणे, स्वयंपाकघरात मदत करणे, शेतात भाजीपाला पिकवणे आणि त्यांच्या स्वतःच्या सदस्यांमध्ये मार्केटिंग करणे यांसारखे छोटे व्यवसायही सुरू आहेत, कारण ही रोजची उपभोग्य उत्पादने आहेत. लोक किसान विकास केंद्राचाही वापर करत आहेत जिथे या महिला त्यांच्या उत्पादनांची विक्री करतात. हळद पावडर असोर्किवा घरगुती साबण असूद्या. बचतगटांमुळे लोकांमध्ये बचतीची सवयही वाढली आहे. आता ते ५०/१०० रु. सारख्या लहान रकमेची बचत करण्यास सक्षम आहेत आणि त्यामुळे त्यांनी घेतलेल्या कर्जाचा हप्ता भरण्यास ते सक्षम आहेत. महाराष्ट्र राज्यात सध्या पंधरा जिल्ह्यांमध्ये २८०० बचतगट आहेत. यात अशीही खाती आहेत की महाराष्ट्रात १९४७ प्रमाणे काही पूर्वीचे अनौपचारिक बचत गट आहेत. जिथे लोकांनी २५ पैशांपेक्षा कमी बचत केली पुढे १९८८ मध्ये चैतन्य ग्रामीण महिला बाल युका संस्थेने पुण्यात बचतगटांना प्रोत्साहन देण्यास सुरुवात केली.

बचत गटाने निर्माण केलेला प्रभाव केवळ आर्थिक नसून त्याचा आवाकामोठा आहे. उदा. अनेक घरांमध्ये स्त्रिया दिवसभर घरातच असतात आणि स्वयंपाक करतात, साफसफाई करतात, वडिलांची काळजी घेतात. बचत गटांच्या माध्यमातून ते काही पैसे घरात आणत असल्याने त्यांचे महत्त्व वाढले आहे, त्या कौशल्य शिकून मोकळ्या वेळेत पैसे कमवू शकतात. किंबहुना, यामुळे त्यांना घरातून बाहेर पडण्याचे, नित्यक्रमाचे आणि वेगवेगळ्या पार्श्वभूमीतील सहकारी महिलांशी संवाद साधण्याचे किमान एक कारण मिळते. हा गट एक समुदाय म्हणून काम करतो जिथे रांगोळीसारख्या स्पर्धा आयोजित

केल्या जातात, या महिलांना प्रेरणा देणारी भाषणे देण्यासाठी प्रमुख पाहुण्यांना आमंत्रित केले जाते. या स्त्रिया मीटिंगला हजर राहण्यासाठी नवीन साड्या घालून घराबाहेर पडतात यावरून ते समूहाला किती महत्त्व देतात हे दिसून येते.

यामध्येकाही अडचणीदेखील आहेत उदा. ज्यांच्याकडे कोणत्याही कायदेशीर दस्तऐवजात समान गावाचा पत्ता नाही ते आधार कार्ड असू द्या तरीहीगटांमध्ये समाविष्ट केले जात नाही, विशेषतः जर काही बचत गटांमधील महिलांचे लग्न दुसऱ्या गावातून झाले असेल. येथेग्रुप डिफॉल्टिंग देखील आहे.

आधीसदस्य आणि त्यानंतर गट तुटणे किंवा बुडीत कर्जात बदलणे इ. घटना घडत असल्या तरी सकारात्मक परिणाम बचत गटांच्या नकारात्मक प्रभावापेक्षा जास्त आहे.

रिझर्व्ह बँक ऑफ इंडिया स्वयं सहाय्यता गटासारखे बचत गट तयार करण्याच्या मार्गदर्शक तत्वांबद्दल बोलत आहे. (i) त्यांच्या खात्यांच्या पुस्तकांनुसार स्वयं सहाय्यता गटकिमान ६ महिने सक्रिय अस्तित्वात असले पाहिजे. (ii) स्वयंसहाय्यता गटांनी 'पंचसूत्रांचा' सराव केला पाहिजे, म्हणजे ९. नियमित बैठका२. नियमित बचत ३.नियमित आंतर-कर्ज ४. वेळेवर परतफेड आणि ५. हिशोबाची अद्ययावत पुस्तके.

• व्यष्टी अध्ययन-

महाराष्ट्र सरकारचे राज्य महिला विकास महामंडळ, ज्याला महिलाआर्थिक विकास महामंडळ (MAVIM) म्हणून ओळखले जाते, २४ फेब्रुवारी, १९७५ रोजी आंतरराष्ट्रीय महिला दिनाच्या सन्मानार्थ निर्माण करण्यात आले. २०जानेवारी, २००३ रोजी, महाराष्ट्र सरकारने MAVIM ला महिला सक्षमीकरणासाठी बचत गटांद्वारे (SHGs) विविध कार्यक्रम राबविण्यासाठी नोडल एजन्सी म्हणून नियुक्त केले. महामंडळाची उद्दिष्टे "महिलांना त्यांच्या मनाप्रमाणे गुंतवणूक करून लैंगिक न्याय आणि समानता प्राप्त करणे हे आहे. भांडवल आणि त्यांची क्षमता वाढवणे, ज्यामुळे त्यांना उत्पन्नाच्या शाश्वत स्रोतांमध्ये प्रवेश करणे शक्य होते.

केरळमधील एक समुदाय-आधारित कार्यक्रम Kudumbashreeaims नावाचा कार्यक्रम स्वयं सहाय्यसंस्थांद्वारे महिलांना सक्षम करून गरिबी कमी करण्यासाठी आहे. यात मोठ्या संख्येने सदस्य सामीलआहेत आणि केरळी महिलांचा सामाजिक-आर्थिक स्तर उंचावण्यात ते यशस्वी झाले आहेत.

'जीविका' हा बिहारमधील गरिबीनिर्मूलन आणि ग्रामीण विकासावर भर देणारा स्वयं-सहाय्यता गट उपक्रम आहे. महिलांची सामाजिक-आर्थिक स्थिती उंचावण्यासाठी आणि शेजारच्या अर्थव्यवस्थेच्या वाढीस हातभार लावण्यासाठी हे प्रभावी ठरले आहे. मुख्यमंत्र्यांनी म्हटले आहे की सध्या राज्यातून जवळपास १ कोटी लोक या ग्रुपशी संबंधित आहेत. जीविकाला 'जीविकादिदी' म्हणूनही ओळखले जाते ज्याने अनेक लोकांना सक्षम केले आहे.

१. स्वयंसहायता गटांनी जी'पंचसूत्रे' पाळली पाहिजेत तीकोणती आहेत?

२. बचतगटाची उद्दिष्टे कोणती आहेत?

९.३ लघु वित्त समजून घेणे:

कमी उत्पन्न असलेल्या ग्राहकांना आर्थिक सेवा देणे हे लघु वित्तम्हणून ओळखले जाते. ही एक अशीप्रक्रिया आहे ज्याद्वारे कमी उत्पन्न असलेल्या, आर्थिकदृष्ट्या सक्रिय व्यक्तींना त्यांची परिस्थिती आणि स्थानिक अर्थव्यवस्था सुधारण्यासाठी योग्य आर्थिक सेवांचा पुरवठा केला जातो. आर्थिक सेवांचा एक समूह(कर्ज, बचत, विमा) वंचित लोकांना आणि कुटुंबांना दिला जातो त्याला सूक्ष्म-वित्त म्हणून देखील संबोधले जाते. सामाजिक आणि आर्थिक सबलीकरण वाढवण्यासाठी हे एक महत्त्वपूर्ण साधन म्हणून पाहिले जाते आणि गरिबांची असुरक्षितता कमी करण्यास मदत होते. मायक्रोफायनान्स पद्धतींचा परिचय, प्रचार आणि देखरेख करण्यात गुंतलेले पक्ष राज्य आणि स्वयंसेवी संस्था आहेत. ३ लाख रुपयांपर्यंत वार्षिक उत्पन्न असलेल्या इतर कुटुंबाला संपात्तिक मुक्त कर्ज म्हणून आरबीआयने लघु वित्ताची व्याख्या केली आहे.

ठेवी, कर्ज, पेमेंट सेवा, मनी ट्रान्सफर आणि विमा उत्पादने यासह सेवांची विस्तृत श्रेणी, कमी उत्पन्न असलेल्या लोकांना आणि लघु वित्ताच्या छात्राखाली सूक्ष्म व्यवसायांना प्रदान केली जाते. लघु वित्ताच्या सहाय्याने, अनधिकृत स्रोतांकडून उच्च-किमतीचे कर्ज बदलले जाऊ शकते, ज्यामुळे विवेकाधीन उत्पन्न वाढू शकते. हे आर्थिक जबाबदारी वाढवते, ज्यामुळे मालमत्तेची मालकी येते आणि बचत, वस्तू, क्रेडिट आणि विमा यांच्या प्रवेशामुळे संकटसहनकरण्याची क्षमतासुधारते. कमकुवत संस्थात्मक पायाभूत सुविधांसह कमी उत्पन्न असलेल्या राष्ट्रांमध्ये वित्तीय सेवांच्या विस्तारात सूक्ष्म वित्ताने योगदान दिले आहे.

ज्यांची स्वयं-सहायता गटांमध्ये व्यवस्था केली जाते त्यांना वारंवार आर्थिक कर्ज दिले जाते. भारतीय सहकारी कायदा (१९०४) ची स्थापना, ज्याने सहकारी पतसंस्थांना विविध स्तरांवर काम करण्याची आणि कर्ज सुविधा जारी करण्याची परवानगी दिली, हे त्याअनेक कारणांपैकी एक होते ज्यामुळे सूक्ष्म वित्तपुरवठा विकासाचा दृष्टीकोन म्हणून उदयास आला. १९६९मध्ये सरकारने काही ग्राहक बँकांचे राष्ट्रीयीकरण केले. आमच्याकडे स्थानिक ग्रामीण बँकांची एक प्रणाली देखील आहे जी १९७०मध्ये विकास उद्दिष्टांच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी स्थापन करण्यात आली होती.

ग्रामीण भागातील रहिवाशांना औपचारिक कर्जाच्या पर्यायांमध्ये प्रवेश करणे सोपे करण्यासाठी सरकारने वित्तीय संस्थांवर दबाव आणला. तरीही अनेक लोक संस्थात्मक शिस्तीच्याकडकपणामुळे सावकारांवर अवलंबून राहतात ज्यामुळे त्यांना कर्जाची परतफेड करता आली नाही. नंतर, विशिष्ट लक्षित लोकसंख्येच्या उद्देशाने अनेक दारिद्र्य-निर्मूलन उपक्रमांना वाणिज्य बँकांच्या कनेक्शनद्वारे, जसे की परस्पर सहाय्यित

सहकारी संस्था, स्वर्ण जयंती स्वरोजगार योजना (SJSY), आणि एकात्मिक ग्रामीण विकास कार्यक्रम (SJSY) यांच्याशी जोडलेल्या आर्थिक अनुदानाद्वारे निधी दिला गेला. १९८० – १९८१). (MACS). स्थानिक बँकांनीही बदलावर परिणाम करण्याचा प्रयत्न केला. उदा. SJSY ने गरीबांना कर्जाचे पर्याय आणि सरकारी सबसिडी देऊन उत्पन्न मिळवून देणाऱ्या मालमत्तेमध्ये प्रवेश दिला, विशेषतः जे दारिद्र्यरेषेखाली जगत होते.

भारतातील NGO नी १९७०च्या दशकात लघु वित्ताचाप्रयोग करण्यासाठी उपाययोजना केल्या. कालांतराने स्वयंरोजगार महिला संघटना (SEWA), १९७४मध्ये भारतातील मायक्रोफायनान्समधील अग्रगण्य संघटनास्त्रियांना प्रभावित करणाऱ्या विविध आव्हानांना तोंड देण्यासाठी तयार करण्यात आली. SEWA बँकेची स्थापना अनौपचारिक क्षेत्रात काम करणाऱ्या महिलांना कर्ज देण्यासाठी आणि त्यांना बचत करण्यासाठी प्रोत्साहन देण्यासाठी करण्यात आली. यामुळे क्रेडिटला त्याच्या धोरणातील एक महत्वाचा घटक म्हणून ठळक केले. इतर महिला संघटना, उदा. वर्किंग वुमेन्स फोरम (WWF) आणि अन्नपूर्णा महिला मंडळ (AMM), देखील बचत आणि पत, स्थापन सहकारी संस्था, आणि हुंडा आणि घरगुती हिंसाचारासह लिंग-संबंधित समस्यांवर महिलांना एकत्र आणतात.

स्वयंसेवी संस्था गरजूमहिलांची निवड करतात आणि त्यांना स्वयं-सहायता गटांमध्ये निवडतात जेणेकरून त्यांना परदेशी संस्थांद्वारे ऑफर केलेल्या निधीचा लाभ घेता येईल. त्यांनी हे केले आहे कारण त्यांना औपचारिक आर्थिक व्यवस्थेत मर्यादित प्रवेश मिळाला आहे. या महिलांनी वाचवलेल्या पैशातून, त्या बऱ्याचदा नवीन व्यवसाय सुरू करतात किंवा त्यांचे सध्याचे व्यवसाय वाढवतात की ज्यामुळे त्यांचे उत्पन्न वाढेल आणि त्यांना इतर गोष्टींबरोबरच दागिने, पशुधन आणि रिअल इस्टेट यासारख्या मालमत्ता खरेदी करण्याची मुभामिळेल. नवीन अर्थव्यवस्थेत, सूक्ष्म वित्त हे गरिबी निर्मूलनाचे एक प्रभावी साधन बनते. SHGs-बँक कनेक्शन कार्यक्रम, ज्याचा उद्देश गरीबांना आर्थिक सेवा प्रदान करण्यासाठी एक किफायतशीर फ्रेमवर्क प्रदान करणे हा आहे, भारतातील मायक्रोफायनान्स लँडस्केपवर त्याचेप्रभुत्व आहे.

बचत गट-बँक जोडणी उपक्रमही नाबार्डने चालवला होता. ३० राज्ये आणि केंद्रशासित प्रदेशांमधील ५०० जिल्ह्यांसह, हा उपक्रम सर्वात मोठा आणि जलद सूक्ष्म कर्ज कार्यक्रम असल्याचे मानले जाते. एकूण २८०० NGO कार्यरत आहेत आणि ५०० बँकांच्या ३०००० शाखा मायक्रोक्रेडिट कार्यक्रमात गुंतलेल्या आहेत. नाबार्डसह, सरकारने स्वयंसेवी संस्थांना महिलांच्या मुक्तीसाठी मायक्रो फायनान्सला पाठिंबा देण्याचे आवाहन करण्यास सुरुवात केली आहे. गरीबांसाठी, मायक्रोक्रेडिटने एक मोठी बाजारपेठ निर्माण केली आहे, विशेषतः क्रेडिटसाठी, त्यांना आर्थिक बाजारपेठेतील गंभीर परिस्थितीतून बाहेर पडण्यास मदत केली आहे. तरीही, असमान वितरणासारख्या संरचनात्मक समस्या वसंपत्ती, शिक्षण आणि मूलभूत सुविधांकडे लक्ष दिले पाहिजे. शिवाय, वेळेवर निधीच्या उपलब्धतेची हमी देण्यासाठी कार्यक्षम देखरेख प्रणाली असणे आवश्यक आहे.

तथापि, २०१०च्या दशकात राष्ट्रातील मायक्रोफायनान्स क्षेत्रातही लक्षणीय अडचणी आल्या, त्याविशेषतः जास्त कर्ज आणि उच्च व्याजदरांच्या संदर्भात होत्या. या समस्यांचे निराकरण करण्यासाठी, रिझर्व्ह बँक ऑफ इंडिया (RBI)ने काहीघोरणे लागू केली. ज्यात व्याजदर मर्यादित करणे आणि MFIs नी बिगर बँकिंग वित्तीय संस्था म्हणून नोंदणी करणे आवश्यक आहे. या अडथळ्यांना न जुमानता असे असले तरी भारतातील मायक्रोफायनान्स आर्थिक वाढ आणि गरिबीत कपात करण्यात महत्त्वपूर्ण योगदान देते. याने कमी उत्पन्न असलेल्या लोकांना आर्थिक सेवांमध्ये अधिक चांगल्या प्रकारे प्रवेश दिला आहे तसेच उद्योजकता आणि महसूल निर्माण करण्याच्या संधी देखील दिल्या आहेत.

९.४ स्वयं सहायता गट आणि लघु वित्त मधील फरक:

ह्यादोहोंच्यापद्धती आणि उद्दिष्टांमध्ये लक्षणीय फरक असूनही, बचतगट (SHG) आणि मायक्रोफायनान्स ही दोन्ही आर्थिक समावेशन आणि आर्थिक विकासासाठी महत्त्वपूर्ण साधने आहेत.

कमी उत्पन्न असलेले लोक पैसे वाचवण्यासाठी आणि एकमेकांना कर्ज देण्यासाठी एकत्र जमतात आणि एक समुदाय-आधारित संस्था म्हणजे सेल्फ-हेल्प ग्रुप बनवतात. SHG ची प्राथमिक उद्दिष्टे सदस्यांनी एकमेकांना मदत करणे आणि आर्थिक स्वातंत्र्य प्राप्त करणे हे आहे. SHGs वारंवार एखाद्या विशिष्ट सामाजिक किंवा आर्थिक क्रियाकलापाभोवती फिरत असतात, ज्यात लहान व्यवसाय विकास, शेती किंवा हस्तकला यांचा समावेश असतो, हे गुरेढोरे, शिलाई मशीन खरेदी करण्यासारखेसोपे असू शकते.

याउलट, मायक्रोफायनान्स विविध प्रकारच्या वित्तीय सेवांचा लाभदेते ज्या कमी उत्पन्न असलेल्या लोकांना आणि गटांना दिल्या जातात ज्यांना कर्ज, बचत खाती आणि विमा यासह सामान्य बँकिंग सेवांमध्ये प्रवेश नसतो. मायक्रोफायनान्सची प्रमुख उद्दिष्टे आर्थिक समावेशनाला पाठिंबा देणे आणि पारंपारिक वित्तीय प्रणालीपासून दूर असलेल्या व्यक्तींना वित्तीय सेवांमध्ये प्रवेश देणे हे आहे.

SHGs आणि मायक्रोफायनान्स संस्था (MFIs) मध्ये लक्षणीय फरक आहे की SHG सामान्यतः त्यांच्या सदस्यांद्वारे स्वयं-व्यवस्थापित केले जातात तर MFIs सामान्यतः व्यावसायिक कर्मचाऱ्यांद्वारे व्यवस्थापित केले जातात. SHGs देखील समुदाय उभारणी आणि एकमेकांना मदत करण्यावर अधिक भर देतात, तर मायक्रोफायनान्स आर्थिक समावेशन आणि आर्थिक सेवांमध्ये प्रवेश सुलभ करण्यावर अधिक भर देतात.

आणखी एक फरक असा आहे की बचत गट नेहमी कर्जावर व्याज आकारू शकत नाहीत कारण त्यांचे मुख्य ध्येय त्यांच्या सदस्यांमध्ये आर्थिक स्वातंत्र्य वाढवणे आहे. दुसरीकडे, MFIs, साधारणपणे खर्च भरून काढण्यासाठी आणि नफा मिळविण्यासाठी त्यांच्या कर्जामध्ये व्याज जोडतात. असेकाही फरक असूनही आर्थिक समावेशन आणि

आर्थिक विकासाला पुढे नेण्यासाठी स्वयं-सहाय्यता गट आणि मायक्रोफायनान्स ही दोन्ही महत्त्वपूर्ण साधने आहेत आणि ते त्यांचे प्रयत्न त्यांची ध्येये पूर्ण करण्यासाठी एकत्र करू शकतात.

तुमची प्रगती तपासा

१. लघु वित्तामधील स्वयं सहाय्यता गटाच्या दोन फरकांची यादी करा.
२. मायक्रोफायनान्स समोरील आव्हाने कोणती आहेत?

९.५ सारांश:

या प्रकरणात आपण बांगलादेशी प्रोफेसर मुहम्मद युनूस यांच्या माध्यमातून लोकप्रिय झालेल्या बचत गटांबद्दल जाणून घेतले. स्वावलंबन हे स्वयं-सहाय्यता गटांचे मार्गदर्शक तत्वज्ञान आहे. हे पारंपारिक वित्तीय संस्थांच्या उणीवा दूर करण्यासाठी सुरू करण्यात आले होते जे सामान्य व्यक्तींच्या बचतीला एकत्रित करतात आणि त्यांचा यशस्वीपणे पुनर्वापर करतात. स्वयं-सहाय्यता गटांमध्ये, सहभागी सदस्यत्यांची संसाधने एकत्र करतात, ज्यामुळे वंचितांच्या कर्जाच्या मागण्या पूर्ण करणे शक्य होते. संचित ज्ञान आणि समस्या सोडवण्याच्या क्षमतेच्या विकासाद्वारे अनुभवांची देवाणघेवाण करण्यासाठी एक मंच तयार करणे सुलभ बनते. बचतगट वंचितांना, विशेषतः महिलांना, त्यांचा आत्मविश्वास आणि निर्णय घेण्याची क्षमता, पुढील योजना आणि लोकशाही पद्धतीने सहकार्य करण्यास मदत करतात. स्वयं सहाय्यता गटांची मार्गदर्शक कल्पना सर्वांसाठीसर्व काही" आहे. उपेक्षित वर्गाला आर्थिक स्वावलंबी होण्यासाठी सक्षम करणे हे त्याचेध्येय आहे. जेणेकरून, ते व्यवसाय सुरू करू शकतील किंवा काही कौशल्ये शिकू शकतील जेणेकरून ते कमावतील आणि त्यांचे जीवन जगू शकतील आणि त्यांचे जीवनमान सुधारू शकतील. दुसरीकडे हे प्रकरण मायक्रोफायनान्सबद्दल देखील चर्चा करते. कमी उत्पन्न असलेल्या ग्राहकांना आर्थिक सेवा देणे हे मायक्रोफायनान्स म्हणून ओळखले जाते. ही एक प्रक्रिया आहे ज्याद्वारे कमी उत्पन्न असलेल्या, आर्थिकदृष्ट्या सक्रिय व्यक्तींना त्यांची परिस्थिती आणि स्थानिक अर्थव्यवस्था सुधारण्यासाठी योग्य आर्थिक सेवांचा पुरवठा केला जातो. आर्थिक सेवांचा एक समूह(कर्ज, बचत, विमा) वंचित लोकांना आणि कुटुंबांना दिला जातो त्याला सूक्ष्म-वित्त म्हणून देखील संबोधले जाते.

९.६ प्रश्न:

- १) स्वयं-सहाय्यतागटांच्या उदयाची चर्चा करा.
- २) लघु वित्त आणि स्वयं-सहाय्यतागट यांच्यातील फरकाची चर्चा करा.
- ३) बचतगटांवर एक टीप लिहा.

९.६ संदर्भ:

असंघटितसंघटित होताना: स्वयं-
सहायतागट आणि लघुवित्त

1. <https://www.outlookindia.com/national/work-by-self-help-groups-garnering-praise-from-different-parts-of-world-nitish-news-259742#:~:text=He%20noted%20that%20the%20number,1.30%20crore%20in%20the%20state>.
2. [https://www.rbi.org.in/Scripts/BS_ViewMasCirculardetails.aspx?id=12360#:~:text=\(i\)%20SHGs%20should%20be%20in,to%2Ddate%20books%20of%20accounts](https://www.rbi.org.in/Scripts/BS_ViewMasCirculardetails.aspx?id=12360#:~:text=(i)%20SHGs%20should%20be%20in,to%2Ddate%20books%20of%20accounts).
RBI on SHGs.
3. <https://economictimes.indiatimes.com/markets/stocks/news/rbis-new-guidelines-to-make-microfinance-stronger/articleshow/90639257.cms>



श्रमाचे अनौपचारिकीकरण

घटक रचना:

१०.० उद्दिष्टे

१०.१ प्रस्तावना

१०.२ अर्थ आणि स्वरूप

१०.३ वाढते अनौपचारिकीकरण आणि कामगारांपुढील आव्हाने

१०.४ सारांश

१०.५ प्रश्न

१०.६ संदर्भ

१०.०. उद्दिष्टे:

१. श्रमाच्या अनौपचारिकीकरणाची संकल्पना समजून घेणे.
२. विद्यार्थ्यांना श्रमाच्या अनौपचारिकीकरणाच्या परिणामांचा परिचय करून देणे.

१०.१ प्रस्तावना:

शहरी जीवनशैली सामान्यतः औद्योगिक उत्पादनाशी संबंधित मानली जाते. तिसऱ्या जगातील बहुतेक शहरांमधील वास्तव मात्र वेगळेच सूचित करते. शहरी लोकसंख्येपैकी केवळ अर्ध्या आणि कधी-कधी कमी लोकांना कारखाने किंवा तत्सम संस्थांमध्ये रोजगार मिळतो. बाकी सर्व 'अनौपचारिक' आर्थिक क्रियाकलापांमध्ये गुंतलेले असतात जे काम प्रासंगिक, अकुशल, कामाचे कोणतेही निश्चित तास नसलेले, कमी उत्पादनाचे, कामाचे स्वरूप मोठ्या प्रमाणावर चढ-उतार आणि हंगामी असे आहे. भारतातील अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांच्या कामाच्या दयनीय परिस्थितीचे चित्रण करणारे अनेक अभ्यास आणि अहवाल गेल्या वीस वर्षांत समोर आले आहेत.

अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगार देशाच्या जीडीपीमध्ये मोठ्या प्रमाणावर उत्पादनाचे योगदान देत असताना, ते ज्या परिस्थितीत श्रम करतात त्या सहसा शोचनीय असतात. तंतोतंत माहिती उपलब्ध नसला तरी, आम्ही खात्रीशीररीत्या असे म्हणू शकतो की अनौपचारिक क्षेत्रातील जवळजवळ सर्व कामगारांना कोणत्याही प्रकारची सामाजिक सुरक्षा नसते. भारतामध्ये सुमारे ४०० दशलक्ष लोकांची श्रमशक्ती आहे, जी संपूर्ण जगाच्या श्रमशक्तीच्या सुमारे १३ टक्के इतकी आहे. ७० टक्क्यांहून अधिक अकृषी कामगार

अनौपचारिक रोजगारात आहेत. यामध्ये शेतीचा समावेश केला तर ते प्रमाण ९० टक्क्यांहून अधिक होईल.

श्रमाचे अनौपचारिकीकरण

अनौपचारिक क्षेत्रात काम करणे आज इतके सामान्य झाले आहे की ते जवळजवळ एक सर्वसामान्य माणक आहे. आज, जागतिकीकरणाच्या धोरणांमुळे, तंत्रज्ञानाच्या प्रगतीमुळे, कामगार त्यांचे औपचारिक आणि संघटित स्वरूप गमावत आहेत. कामगार दोन गटांमध्ये विभागले गेले आहेत, जे कामावर आहेत आणि जे कामगारांच्या राखीव दलात आहेत, रोजगार मिळविण्यासाठी काहीही करण्यास तयार आहेत. भारतातील मोठ्या संख्येने कामगार, जे हे राखीव दल बनवतात, तेशहरे आणि खेड्यांमध्ये दयनीयपणे भटकतात, कामाच्या हंगामी चक्रांमध्ये रोजगाराच्या वेगवेगळ्या टप्प्यात जगतात.

१०.२ अर्थ आणि स्वरूप:

भारताच्या एकूण श्रमशक्तीचे दोन आयामांनुसार विभाजन केले जाऊ शकते: (अ) कामाचे क्षेत्र, व्यवसाय किंवा उत्पादन युनिटच्या प्रकारावर आधारित जेथे व्यक्ती कार्यरत आहे; आणि (ब) रोजगाराचा प्रकार, रोजगार स्थिती आणि इतर नोकरी-संबंधित वैशिष्ट्यांनुसार परिभाषित कामाचे क्षेत्र पुढे तीन श्रेणींमध्ये विभागले जाऊ शकते.

१. औपचारिक (किंवा संघटित) क्षेत्र
२. अनौपचारिक (किंवा असंघटित) क्षेत्र
३. घरगुती क्षेत्र

त्याचप्रमाणे, रोजगाराचा प्रकार औपचारिक आणि अनौपचारिक म्हणून वर्गीकृत केला जाऊ शकतो.

कर्मचाऱ्यांचे अनौपचारिकीकरण अशा परिस्थितीचा संदर्भ देते की, जेथे अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांची संख्या देशातील एकूण कर्मचाऱ्यांपेक्षा वाढते. भारतातील कर्मचाऱ्यांच्या रचनेनुसार, ते दोन श्रेणींमध्ये विभागले गेले आहेत. औपचारिक किंवा संघटित क्षेत्र आणि अनौपचारिक किंवा असंघटित क्षेत्र. औपचारिक क्षेत्रामध्ये विशिष्ट कामाचे तास आणि निश्चित वेतन असलेल्या नोकऱ्या असतात; तर, अनौपचारिक क्षेत्र असे आहे की जेथे कामगार किंवा कर्मचाऱ्यांचे कामाचे तास आणि वेतन निश्चित नसते.

अनौपचारिक रोजगाराचे प्राबल्य हे भारतातील श्रमिक बाजाराच्या परिस्थितीचे एक मुख्य वैशिष्ट्य आहे. देशाच्या जीडीपीमध्ये या क्षेत्राचे योगदान निम्मे असताना, रोजगार आघाडीवर त्याचे असे वर्चस्व आहे की १९८० च्या दशकाच्या सुरुवातीपासून आणि त्याआधीही, एकूण कर्मचाऱ्यांपैकी ९० टक्क्यांहून अधिक लोक अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत गुंतलेले आहेत. असंघटित क्षेत्रातील उपक्रमांसाठी राष्ट्रीय आयोगाच्या (NCEUS) अंदाजानुसार, असंघटित क्षेत्र/अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगार हे २००४-२००५ मध्ये भारतीय अर्थव्यवस्थेतील सुमारे ८६ टक्के कामगार आहेत आणि अनौपचारिक रोजगार, संघटित आणि असंघटित अशा दोन्ही क्षेत्रात आहेत. क्षेत्र ९२ टक्के

आहे. सुमारे ९० टक्के कर्मचाऱ्यांवर कब्जा करणाऱ्या अनौपचारिक कामगारांचा हा राष्ट्रीय स्तरावरील नमुना देशातील बहुतेक प्रमुख राज्यांच्या बाबतीत समान आहे.

असंघटित क्षेत्रातील कामगारांमध्ये, लक्षणीय प्रमाणात (सुमारे ६५ टक्के) कृषी क्षेत्रात गुंतलेले आहेत, जे अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेतील ग्रामीण भागाचे महत्त्व दर्शवते. देशातील औपचारिक रोजगाराची वाढ एकूण रोजगारापेक्षा नेहमीच कमी राहिली आहे, जे अनौपचारिक क्षेत्रातील रोजगाराची जलद वाढ दर्शवते. तात्पुरती माहिती असे सूचित करते की औपचारिक क्षेत्रातदेखील अनौपचारिक/असंघटित कामगारांचे प्रमाण वाढत आहे. अनौपचारिक क्षेत्राचे वाढलेले महत्त्व भारत सरकारच्या अलीकडील धोरणात्मक दस्तऐवजांमध्ये योग्यरित्या नोंदविले गेले आहे, ज्यामध्ये बेरोजगारांच्या वाढत्या संख्येचा जनतेला फायदा होण्यासाठी रोजगार निर्मितीचे मार्ग आणि माध्यमांची चर्चा केली आहे. औपचारिक क्षेत्राच्या तुलनेत भारतातील अनौपचारिक क्षेत्र कमी उत्पादकता सिंड्रोमने ग्रस्त आहे हे सर्वत्र मान्य करण्यात आले आहे. 'कमी वास्तविक वेतन' आणि 'खराब काम/राहणीमान' ही या क्षेत्राची प्रमुख वैशिष्ट्ये आहेत.

पुढे, या क्षेत्रामध्ये रोजगाराची अत्यधिक हंगामीता (विशेषतः शेती क्षेत्रातील), प्रासंगिक आणि कंत्राटी रोजगाराचे प्राबल्य, विशिष्ट उत्पादन संस्था आणि कार्य यांचे संबंध, सामाजिक सुरक्षा उपायांची अनुपस्थिती आणि कल्याणकारी कायदे, सामाजिक मानकांचे उल्लंघन आणि कामगार हक्क, किमान वेतन नाकारणे इ. कमकुवत मानवी भांडवल आधार (शिक्षण, कौशल्य आणि प्रशिक्षणाच्या दृष्टिने) तसेच कर्मचाऱ्यांची कमी एकजुट यामुळे असुरक्षिततेमध्ये आणखी भर पडते आणि अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांची सौदेबाजीची क्षमता कमकुवत होते. अशा प्रकारे, हे क्षेत्र श्रम शोषून घेण्यासाठी एक स्पर्धात्मक आणि कमी किमतीचे साधन बनले आहे, जे इतरत्र शोषले जाऊ शकत नाही, तर नियमन करण्याचा आणि अधिक प्रभावी कायदेशीर आणि संस्थात्मक चौकटीत आणण्याचा असा अन्य कोणताही प्रयत्न या क्षेत्राची श्रम शोषण्याची क्षमता बिघडवत असल्याचे समजले जाते.

अनौपचारिक क्षेत्राच्या विस्ताराचा अर्थ म्हणजे अनौपचारिक रोजगार असलेल्या किंवा अनौपचारिक क्षेत्रात असलेल्या नवीन आर्थिक क्रियाकलापांचा परिचय करून देणे होय. आणि सध्याच्या औपचारिक क्षेत्राचे संकुचित होणे आणि औपचारिकतेचे अनौपचारिक रूपांतर करणे ही त्यातील प्रमुख प्रक्रिया बनली आहे. या प्रवृत्ती निसर्गात गतिमान आहेत आणि अनौपचारिकीकरणाच्या प्रक्रियेची व्यापक व्याख्या करतात. विशेष म्हणजे, भारतात, मोठ्या लोकसंख्येला रोजगार देण्याबरोबरच, अनौपचारिक क्षेत्र देखील देशातील सुमारे ९४% महिला कामगारांना रोजगार देते. अनौपचारिक क्षेत्रातून निर्माण होणाऱ्या रोजगाराचा विचार करता, भारतातील पुरुषांपेक्षा महिलांचा रोजगार अधिक आहे.

तुमची प्रगती तपासा:

१. 'श्रमाचे अनौपचारिकीकरण' म्हणजे काय?

जागतिकीकरणाच्या आगमनामुळे आणि परिणामी उत्पादन साखळींच्या पुनर्रचनामुळे अशी परिस्थिती निर्माण झाली आहे की, जिथे उत्पादन प्रणाली वाढत्या प्रमाणात असामान्य आणि गैर-मानक बनत आहेत, ज्यामध्ये लवचिक कर्मचाऱ्यांचा समावेश आहे. जो तात्पुरत्या आणि अर्धवेळ रोजगारामध्ये गुंतलेला आहे, ज्याच्याकडेकठोर स्पर्धेच्या तोंडावर कामगार खर्च कमी करण्यासाठी मुख्यत्वे नियोक्त्यांनी स्वीकारलेले उपाय म्हणून पाहिले जाते. साहित्याचा वाढता समूह असे सुचवितो की नवीन अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेतील हे लवचिक कामगार नोकरी सुरक्षा आणि सामाजिक संरक्षणाच्या दृष्टिने अत्यंत असुरक्षित आहेत, कारण ते विद्यमान कामगार कायद्यांमध्ये नमूद केलेल्या सामाजिक संरक्षण उपायांपैकी कोणतेही लाभ मिळवत नाहीत. या आधुनिक अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांची असुरक्षितता वाढत चालली आहे, कारण अनेक कारणांमुळे या विभागांमध्ये कामगार एकत्रीकरण आणि संघटित सामूहिक सौदेबाजी अजिबात उपलब्ध नाही.

अलिकडच्या काळात अनौपचारिक क्षेत्राच्या चिंताजनक विस्तारामुळे, सामाजिक कल्याण/सुरक्षा कार्यक्रमांच्या प्रमाणात लक्षणीय घट झाल्याबरोबरच बहुतांश कर्मचाऱ्यांच्या रोजगार आणि उत्पन्नाच्या सुरक्षेवर विपरित परिणाम झाला आहे. अशाप्रकारे, अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेच्या स्फोटामुळे निर्माण होणारे महत्त्वाचे आव्हान म्हणजे असंघटित क्षेत्रातील कामगारांच्या वाढत्या भागाला सामाजिक सुरक्षा प्रदान करण्यासाठी पुरेशा सामाजिक सुरक्षा संरचना आणि कल्याणकारी उपायांची उपलब्धता करणे. त्यानुसार, गेल्या दशकांमध्ये, भारतातील सरकार, केंद्र आणि राज्य या दोन्ही स्तरांवर, मागील परकरणांमध्ये चर्चा केल्याप्रमाणे, असंघटित क्षेत्रातील कामगारांचे सामाजिक संरक्षण मजबूत आणि विस्तारित करण्यासाठी अधिक प्रभावी उपायांची रचना आणि अंमलबजावणी करण्यासाठी प्रयत्नशील आहेत.

औद्योगिक कामगारांच्या वाढत्या अनौपचारिकीकरणाची घटना ही एक गंभीर समस्या आहे. कारण जर औद्योगिकीकरणामुळे लोकांसाठी कमी उत्पादकता असलेल्या व्यवसायातून स्थलांतरित होण्यासाठी अनेक चांगल्या नोकऱ्या निर्माण झाल्या नाहीत, तर ते आर्थिक विकासात महत्त्वपूर्ण योगदान देऊ शकणार नाही. उपलब्ध माहितीवरून असे दिसून येते की, जुजबी कामगारांना मिळणारे वेतन आणि रोजगाराचे फायदे नियमित पगारदार/मजुरी कामगारांच्या तुलनेत खूपच कमी आहेत आणि त्यांच्यामध्ये नियमित पगारदार/मजुरी करणाऱ्या कामगारांच्या तुलनेत दारिद्र्याचे प्रमाण खूपच जास्त आहे.

जुजबी कामगारांना केवळ लक्षणीयरीत्या कमी वेतन मिळत नाही, तर ते विविध फायदे आणि सामाजिक सुरक्षिततेपासूनही वंचित असतात. वाढत्या जुजबिकरणाचा अर्थ केवळ रोजगार आणि कमाईच्या दृष्टिने असुरक्षिततेत वाढ होत नाही तर मोठ्या प्रमाणातील कामगारांना ना सामाजिक संरक्षण आहे ना उत्पादक संसाधने आहेत. कारण बहुतेक अनौपचारिक मजूर स्वतःची मालमत्ता नसलेले आहेत.

तुमची प्रगती तपासा:

१. श्रमाच्या वाढत्या अनौपचारिकीकरणामुळे कामगारांना कोणत्या आव्हानांचा सामना करावा लागतो?

१०.४ सारांश:

अनेक विकसित आणि विकसनशील देशांमध्ये आर्थिक सुधारणांना प्रोत्साहन दिल्यानंतर जगभरातील रोजगार संबंधांमध्ये महत्त्वपूर्ण बदल होत आहेत. भारतात, श्रमिक बाजारात लक्षणीय बदल होत आहेत, उदा. प्लॅटफॉर्म अर्थव्यवस्थेचा विस्तार, जागतिक मूल्य साखळी आणि अंतःस्थापित श्रम प्रक्रियांचा विकास, उत्पादन प्रक्रियेतील कामगार वाटा कमी होणे आणि मानक नियमित नोकऱ्यांच्या जागी अनिश्चित नोकऱ्या निर्माण होणे यातील सर्वात लक्षणीय बदल म्हणजे अनिश्चित कामगारांचा उदय.

१०.५ प्रश्न:

१. भारतात अनौपचारिक क्षेत्र महत्त्वाचे का आहे?

२. भारतीय अर्थव्यवस्थेत अनौपचारिक क्षेत्राचे मोठे योगदान आहे का? का ते समजव?

१०.६ संदर्भ:

- Benería, L. (2001). Shifting the Risk: New Employment Patterns, Informalization, and Women's Work. *International Journal of Politics, Culture, and Society*, 15(1), 27–53.
- Jayaram, N. (2019). Protection of Workers' Wages in India: An Analysis of the Labour Code on Wages, 2019. *Economic Political Weekly*.
- Palsane, V. (2014). Informalization of Labour: Recent Trends in India's Urban Economy.
- Sapkal, R.S., Chhetri, N. (2019). Precarious Work, Globalization, and Informalization of Workforce: Empirical Evidence from India. In: Shyam Sundar, K.R. (eds) *Globalization, Labour Market Institutions, Processes and Policies in India*. Palgrave Macmillan, Singapore.



आकार कमी, बाह्यश्रोत, संजालीय समाज आणि माहिती व दळणवळण तंत्रज्ञानाची भूमिका

पाठ रचना:

११.० उद्दिष्टे

११.२ प्रस्तावना

११.३ आकार कमी करणे आणि अनौपचारिक क्षेत्र

११.३ बाह्यश्रोत आणि अनौपचारिक क्षेत्र

११.४ माहिती तंत्रिक समाज (नेटवर्क सोसायटी)

११.५ माहिती आणि दळणवळण तंत्रज्ञान आणि अनौपचारिक क्षेत्र

११.६ प्रश्न

११.७ संदर्भ आणि पुढील वाचन

११.०. उद्दिष्टे:

११.०.१. आकार कमी करणे, बाह्यश्रोतांचा वापर करणे(आउटसोर्सिंग), संजालीय समाज(नेटवर्क सोसायटी) आणि माहिती आणि दळणवळण तंत्रज्ञान (आयसीटी) यासारख्या संकल्पना समजून घेणे.

११.०.२. अनौपचारिक क्षेत्र आणि या संकल्पना यामधील आंतर संबंधाविषयी विद्यार्थ्यांची जवळीक वाढवणे.

११.१ प्रस्तावना

माहिती आणि दळणवळण तंत्रज्ञान (ICT) भारतासारख्या विकसनशील देशांमध्ये अनौपचारिक क्षेत्राच्या उत्पन्नाच्या गरजा आणि हितसंबंधांना संबोधित करण्यासाठी एक अग्रणी आणि एक शक्तिशाली उत्प्रेरक आहे. १९९० नंतर जागतिकीकरणाने भारतात अनौपचारिक क्षेत्रात मोठ्या प्रमाणावर प्रवेश केला आहे. याचा इतर गोष्टींबरोबरच, बाजारातील उदारीकरण आणि आयटी क्षेत्रात उदय झाला आहे. आयटी उद्योगाला परदेशातील बहुतेक देशांसह १२-तासांच्या वेळेच्या अंतराचे नैसर्गिक तुलनात्मक फायदे मिळतात. भारतात, अर्थव्यवस्थेचा मोठा भाग अनौपचारिक क्षेत्र किंवा असंघटित क्षेत्र आहे जेथे कमी-तंत्रज्ञान साधनांचा वापर केला जातो. अनौपचारिक कामगारांच्याद्वारे

आयसीटीच्या वापरावर एक वाढते साहित्य देखील निर्माण होत आहे, जे मुख्यत्वे आर्थिक किंवा पेमेंट सेवा सुविधेसाठी मोबाइल फोन अनुप्रयोगांच्या वापरावर केंद्रित आहे. काही अनौपचारिक कामगार त्यांच्या कामात डिजिटल प्लॅटफॉर्म किंवा मॅपिंग सॉफ्टवेअर वापरत आहेत.

अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेतही तंत्रज्ञानची नावीन्यपूर्ण आवड वाढत आहे. हे समजून घेणे अत्यावश्यक आहे की आयसीटी क्षेत्रांचे स्थान आणि उपयोग हे अनौपचारिक क्षेत्र कार्यरत असलेल्या स्पर्धात्मक व्यवसाय वातावरणात कसे सुधारणा करतात किंवा अडथळा येतो. विविध अभ्यासकांनी विकासावर आयसीटीचे महत्त्व आणि प्रभाव सांगितला आहे. उत्तम आयसीटी सेवा कंपन्यांना अधिक सुलभ आणि त्यामुळे अधिक उत्पादनक्षम आणि विशिष्ट क्षेत्रात अधिक गुंतवणूक आकर्षित करण्यास अनुमती देऊन एकूण आर्थिक क्षमता वाढवतात.

त्यामुळे, एकीकडे अनौपचारिक क्षेत्र आणि दुसरीकडे आयसीटी, संजालिय समाज, आकार कमी करणे आणि आउटसोर्सिंग यांच्यात मजबूत आंतरसंबंध आहेत. निर्यात-केंद्रित सॉफ्टवेअर आणि आयसीटी आधारित सेवा क्षेत्रातील नेत्रदीपक विकासांमुळे भारत गेल्या तीस वर्षांमध्ये वेगवान आर्थिक विकास दरासाठी जगभर प्रसिद्ध आहे. जागतिक आउटसोर्सिंगसाठी भारत देखील एक मॉडेल देश आहे. जागतिकीकरणाच्या या नवीनतम पैलूंवर अनौपचारिकतेचा विचित्र प्रभाव पडला आहे.

लोकांना अनौपचारिक क्षेत्र हे उत्पन्नाचे एक आकर्षक स्रोत वाटते कारण येथे प्रवेश करणे सोपे आहे, त्यासाठी थोडे भांडवल आणि उपकरणे आवश्यक आहेत, ते एक लहान, एक-टक्के ऑपरेशन सहजपणे सामावून घेऊ शकते आणि आवश्यक कौशल्ये कमी आहेत, अनौपचारिक क्षेत्रातील मजुरांचे संरक्षण कमी प्रमाणात आहे; त्यांच्याकडे कोणतेही औपचारिक कामगार करार नाहीत आणि औपचारिक प्रशिक्षणाद्वारे क्वचितच त्यांची कौशल्ये सुधारू शकतात. म्हणूनच, आपण पुढे शोधूया की, अनौपचारिक क्षेत्र जागतिक घटनांपासून सुटू शकलेले नाही.

११.२ कमी करणे आणि अनौपचारिक क्षेत्र:

गेल्या तीन दशकांमध्ये, विकसनशील जगाच्या सर्व क्षेत्रांमध्ये अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेतील रोजगार वेगाने वाढला आहे आणि विकसित जगाच्या बहुतेक प्रदेशांमध्ये विविध प्रकारचे गैर-मानक रोजगार उदयास आले आहेत. तथापि, पुनरावृत्ती झालेल्या आर्थिक संकटाच्या पार्श्वभूमीवर, यापैकी बहुतेक देशांनी औपचारिक वेतनाच्या रोजगारात लक्षणीय घट आणि अनौपचारिक रोजगारामध्ये सहवासात वाढ अनुभवली आहे. अनौपचारिक क्षेत्राच्या वाढीसाठी अनेक कारणांपैकी आर्थिक पुनर्रचना आणि आर्थिक संकट हे देखील जबाबदार आहेत.

उपलब्ध पुरावे सूचित करतात की आर्थिक समायोजनाच्या काळात, आर्थिक सुधारणा किंवा आर्थिक संकटांमुळे, अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेचा विस्तार होतो. याचे कारण असे की, जेव्हा सार्वजनिक उपक्रम बंद केले जातात किंवा सार्वजनिक क्षेत्राचा आकार कमी केला जातो तेव्हा कमी केलेले कामगार अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत जातात. आकार कमी

करणे ही अशी प्रक्रिया आहे की, ज्याद्वारे कंपन्या बदललेल्या बाजार परिस्थितीला प्रतिसाद म्हणून स्वतःला लहान बनवतात. जरी आकार कमी करणे हे मालमत्तेतील घट सूचित करते, परंतु ती केवळ मानवी मालमत्तेतील घट नाही. निर्दयी जॉब-स्लॅशिंग, उदाहरणार्थ, अधिकारीकरण आणि पुनर्रचना या संकल्पनेपासून दूर ठेवण्यासाठी इतर संज्ञा वापरल्या गेल्या आहेत.

आकार कमी, बाह्यश्रोत, माहिती
तंत्रिक समाज आणि
माहिती व दळणवळण तंत्रज्ञानाची
भूमिका

व्यापार सुधारणांमुळे निर्माण होणारा स्पर्धात्मक दबाव औपचारिकतेपासून अनौपचारिक क्षेत्रात कंपन्या आणि कामगारांचे पुनर्वलोकन करण्यास प्रवृत्त करू शकतो अशी दीर्घकाळ चिंता व्यक्त केली जात आहे. मूळ युक्तिवाद असा आहे की नकारात्मक मागणीचे धक्के औपचारिक कंपन्यांना आकार कमी करण्यास, अनौपचारिक कामगारांचा मोठा वाटा घेण्यास किंवा पूर्णपणे बाहेर पडण्यास प्रवृत्त करतात. औपचारिक क्षेत्रातून काढून टाकलेले कामगार नंतर अनौपचारिक क्षेत्रात रोजगार शोधतील आणि संभाव्य प्रवेशकर्त्यांना औपचारिक क्षेत्रात प्रवेश करण्यास आणि त्याऐवजी अनौपचारिकता निवडण्यास परावृत्त केले जाऊ शकते.

आर्थिक स्थित्यंतराच्या काळात सार्वजनिक क्षेत्राची संकुचितता आणि काम न करणाऱ्या लोकसंख्येचा विस्तार, एकाच वेळी औपचारिक आणि अनौपचारिक अशा दोन्ही खाजगी क्षेत्रांच्या विस्तार होत आहे. त्यामुळे, सार्वजनिक क्षेत्राच्या झपाट्याने कमी होत असताना, अनौपचारिक क्षेत्राचा विस्तार औपचारिक खाजगी क्षेत्रापेक्षा अधिक वेगाने झाला. पुढे, औपचारिक आणि अनौपचारिक क्षेत्रांमधील दुवे जटिल आहेत आणि लिंगभावानुसार भिन्न आहेत.

तुमची प्रगती तपासा:

1. अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेचा विस्तार आणि वाढ का होत आहे?

११.३ बाह्यश्रोत (आउटसोर्सिंग) आणि अनौपचारिक क्षेत्र:

अनौपचारिक क्षेत्राच्या अधिक "उद्योजक" दृष्टिकोनातून, अनौपचारिक क्षेत्राच्या आधुनिकीकरणासाठी आउटसोर्सिंग हे एक साधन म्हणून पाहिले जाते. औपचारिक कंपन्या केवळ आधुनिक अनौपचारिक कंपन्यांशी आउटसोर्सिंग संबंध प्रस्थापित करतात. 1990 च्या दशकातील आर्थिक सुधारणांनंतर भारताचे कठोर श्रम नियमन आणि वाढलेली स्पर्धा लक्षात घेऊन आउटसोर्सिंगचे वर्णन औपचारिक कंपन्यांसाठी खर्च कमी करण्यासाठी आणि लवचिकता वाढविण्यासाठी एक धोरण म्हणून केले गेले आहे. मजुरीचा खर्च कमी करू इच्छिणाऱ्या औपचारिक संस्था अनौपचारिक कंपन्यांबरोबर आउटसोर्स करतात, जे कायदेशीर निर्बंध टाळून कमी श्रम खर्च करू शकतात.

आकार आणि भांडवलाच्या बाबतीत त्यांच्या उच्च दर्जामुळे, औपचारिक कंपन्या अनौपचारिक कंपन्यांवर किमतीबाबत कठोर अटी लादू शकतात, त्यामुळे बहुतेक मूल्यवर्धित मूल्ये काढून टाकली जातात आणि अनौपचारिक कंपन्या ठप्प होतात. खरं तर, औपचारिक कंपन्यांना अनौपचारिक क्षेत्रातील मजुरीच्या खर्चाच्या बाबतीत "रेस-टू-द-बॉटम" चा फायदा होऊ शकतो, कारण ते थेट आउटसोर्सिंगच्या उच्च नफ्यात रूपांतर करते.

स्थिर, टिकून ठेवलेल्या अनौपचारिक कंपन्या या अनौपचारिक क्षेत्राच्या पारंपारिक विभागाचा भाग आहेत. अशा प्रकारे, अनौपचारिक क्षेत्राच्या आधुनिकीकरणाच्या खर्चावर औपचारिक क्षेत्राची वाढ होऊ शकते जेव्हा शोषणात्मक उपकंत्राट संबंध सामान्य असतात. आउटसोर्सिंगच्या घटनांमध्ये वाढ केवळ अनौपचारिक क्षेत्राच्या पारंपारिक विभागाचा विस्तार होईल. उदाहरणार्थ, व्यापार उदारीकरणामुळे निर्माण झालेल्या स्पर्धात्मक दबावाचा परिणाम होतो.

आउटसोर्सिंगचा निर्णय घेताना, औपचारिक कंपन्यांची तीन उद्दिष्टे असतात:

1. खर्च कमी करणे, जेणेकरून आउटसोर्स केलेल्या कामाची किंमत शक्य तितकी कमी होईल;
2. आउटसोर्स केलेल्या उत्पादनाची गुणवत्ता वाढवणे, जेणेकरून अंतिम उत्पादनाच्या गुणवत्ता मानकांशी तडजोड होणार नाही
3. उत्पादन प्रक्रियेचे अनुलंब विघटन होण्याचा धोका कमी करणे, जेणेकरून आउटसोर्सिंगच्या निर्णयामुळे अंतिम उत्पादनाच्या वितरण वेळेशी तडजोड होणार नाही.

भारतीय संदर्भात, केवळ औपचारिक कंपन्यांना प्रभावित करणाऱ्या कठोर कामगार कायदांसह, खर्चात कपात करण्याचा आणि लवचिकता वाढवण्याचा दबाव, औपचारिक कंपन्यांना अनौपचारिक क्षेत्रातील क्रिया आउटसोर्स करण्यासाठी स्पष्ट प्रोत्साहन देतात.

तुमची प्रगती तपासा:

1. 'आउटसोर्सिंग' म्हणजे काय?

११.४ संजालीय समाज (नेटवर्क सोसायटी):

संजालीय समाज ही एक उदयोन्मुख सामाजिक रचना आहे जिथे मानवी संबंध तांत्रिकदृष्ट्या सहाय्यित माहिती "प्रवाह" भोवती वाढत्या प्रमाणात निर्माण केले जातात. सीमा नसलेल्या या अवकाशहीन आणि कालातीत जगाने मानवी अस्मिता, नातेसंबंध, उपभोग आणि काम या घटकांमध्ये बदल घडवून आणले आहेत. हे जगभरातील अर्थव्यवस्था आणि राज्य शक्ती देखील बदलत आहे. तांत्रिक प्रवेशाशी संबंधित असमानता वाढवताना याने अभूतपूर्व संधी निर्माण केल्या आहेत.

मॅन्युएल कॅसेल्सच्या मते, "संजालीय समाज त्याच्या प्रभावशाली कार्ये आणि संजालाच्या आसपासच्या प्रक्रियांमध्ये संरचित आहे." संजालीय सोसायटीची रचना तीन स्वतंत्र प्रक्रियांच्या ऐतिहासिक अभिसरणातून केली जाते.

1. माहिती तंत्रज्ञान क्रांती
2. 1980 च्या दशकात भांडवलशाही आणि राज्यवादाची पुनर्रचना
3. 1960 च्या सांस्कृतिक सामाजिक चळवळी आणि 1970 नंतरचे त्यांचे परिणाम.

त्याच्या मुख्य वैशिष्ट्यांपैकी, फ्लेक्सी-वर्कर्स नेटवर्क सोसायटीचे महत्त्वपूर्ण वैशिष्ट्य आहेत. या अंतर्गत, संजाल एंटरप्राइझचा विकास, कामगारांची संख्या कमी करणे, उपकंत्राट करणे आणि कामगारांचे संजालामध्ये रूपांतर होते, परंतु ते कामगारांसाठी कराराच्या व्यवस्थेची लवचिकता आणि वैयक्तिकरण प्रोत्साहित करते, तर नोकरीच्या कालावधीची औद्योगिक वय संकल्पना आणि 'कायम' नोकरीशी संबंधित सामाजिक फायदे आहेत. तर या उलट 'संघटना पुरुष' बाहेर आहे, 'लवचिक स्त्री' आहे. कामाचे वैयक्तिकरण, आणि त्यामुळे कामगारांच्या सौदेबाजीची शक्ती, हे संजालीय समाजामधील रोजगाराचे वैशिष्ट्य दर्शवणारे प्रमुख लक्षण आहे.

आकार कमी, बाह्यश्रोत, माहिती तंत्रिक समाज आणि माहिती व दळणवळण तंत्रज्ञानाची भूमिका

अखेरीस, अर्थव्यवस्थेचे जागतिकीकरण आणि श्रमांचे वैयक्तिकरण माहिती युगातील कामगारांचे प्रतिनिधीत्व/संरक्षित करणाऱ्या सामाजिक संघटना आणि संस्था, विशेषतः कामगार संघटना आणि कल्याणकारी राज्ये कमकुवत करतात. पुढे, व्यक्तिकरणाच्या मोठ्या स्तरांसोबत असमानता, सामाजिक ध्रुवीकरण आणि बहिष्कार येतो.

तुमची प्रगती तपासा:

1. संजालीय समाज म्हणजे काय?

११.५ माहिती आणि दळणवळण तंत्रज्ञान (ICT) आणि अनौपचारिक क्षेत्र:

जगातील, समकालीन समाजातील लोकांच्या जीवनातील प्रत्येक पैलू व्यवस्थित करण्यासाठी माहिती आणि दळणवळण तंत्रज्ञान /आयसीटी हे एक शक्तिशाली साधन म्हणून उदयास आले आहे. आता आयसीटी हे लोकसंख्येच्या प्रत्येक विभागातील संप्रेषण, नेटवर्किंग आणि कामाच्या सहभागाचे साधन बनले आहे. अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगार, जे प्रामुख्याने समाजाच्या सामाजिक आणि आर्थिक दृष्ट्या उपेक्षित घटकातील आहेत, त्यांच्या दैनंदिन कामकाजाच्या जीवनात ICT हे एक प्रभावी साधन आहे.

डिजिटल तंत्रज्ञान लोकांच्या जीवनाला सक्षम बनवते पण ज्यांचा सहभाग आहे त्यांनाच आणि ज्यांचा कमीत कमी सहभाग आहे त्यांना सामाजिक आणि आर्थिक असमानतेचा सामना करावा लागतो. माहिती आणि दळणवळण तंत्रज्ञानाचा (ICT) जलद विकास आणि त्वरीत अवलंबन या दोन्ही पारंपारिक नोकऱ्यांमध्ये तसेच नवीन नोकऱ्यांमध्ये अनौपचारिकीकरण शोधले जाणार आहे. उदाहरणार्थ, बऱ्याच पारंपारिक नोकऱ्या जसे की कुरिअर किंवा रखवालदार सेवा या अल्पकालीन आणि कंत्राटी बनल्या आहेत तर नवीन तंत्रज्ञानाने (राइड-हेलिंग ऑप्स, ऑनलाइन फ्रीलान्सिंग) अशा प्रकारचे नवीन रोजगार संबंध सक्षम केले आहेत त्याला "गिग अर्थव्यवस्था." असे म्हटले जाते.

गिग अर्थव्यवस्थेच्या विस्तारामुळे रोजगाराच्या नवीन संधी निर्माण होत आहेत. भारतात, बहुराष्ट्रीय कंपन्या आणि मोठ्या कंपन्यांनी गिग इकॉनॉमीची संकल्पना झपाट्याने स्वीकारली आहे, परंतु स्टार्ट-अप्स लवकर स्वीकारणारे होते. तथापि, कमी-कुशल फ्रीलांसरच्या तुलनेत उच्च-कुशल फ्रीलांसरची व्याप्ती मर्यादित आहे. गिग इकॉनॉमी अंतर्गत कामगारांना "लिव्हिंग वर्कफोर्स" असे संबोधले जाते कारण कोणतेही निश्चित मुदतीचे लाभ

नसतात आणि कामगारांना अल्प-मुदतीचे कंत्राट दिले जाते. ते पूर्णवेळ कर्मचाऱ्यांऐवजी स्वतंत्र कंत्राटदार आणि फ्रीलान्सर आहेत.

उबर, ओला, एअरबीएनबी, ओएलएक्स, क्विकर, अर्बनक्लॅप आणि मॅजिक ब्रिक्स सारख्या अनेक व्यावसायिक मॉडेल्सच्या उदयासह डिजिटायझेशन आणि माहिती तंत्रज्ञानाने महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावली आहे. भारतीय बाजारपेठेत परिवर्तन घडवून आणले आहे. हे ऍप्लिकेशन्स ड्रायव्हर्स, क्लीनर, गार्डनर्स, हाउसकीपर, इलेक्ट्रिशियन, प्लंबर, सुतार, ब्यूटीशियन, शिक्षक, वातानुकूलन तंत्रज्ञ आणि इतर व्यापारी यांच्यासाठी रोजगार निर्माण करतात, जे सतत वाढत्या अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत भर घालत आहे.

लघु अनौपचारिक उद्योग चालवण्यामध्ये सहभागी लाखो गरीब लोकांसाठी विकसनशील देशांमध्ये गरिबीतून सुटका करण्यात ICT च्या भूमिकेवर विस्तृत साहित्य आहे. असा युक्तिवाद करण्यात आला आहे की ICT चा वापर अनौपचारिक उद्योजकांच्या सामाजिक आर्थिक विकासास सक्षम बनवून बाजारपेठेतील मत्तेदारी कमी करणे आणि माहितीच्या सुलभ सहभागाद्वारे सामाजिक भांडवलापर्यंत वाढीस सक्षम बनवू शकतो. तथापि, अनौपचारिक उद्योगांच्या विकासावर ICT चा प्रभाव असमान आहे, कारण अनौपचारिक क्षेत्र स्वतःच विषम आहे.

माहिती तंत्रज्ञानाने व्यवसाय प्रक्रिया सुव्यवस्थित केली असली तरी, यामुळे नोकरीची रिडंडंसी, आकार कमी करणे आणि आउटसोर्सिंग देखील निर्माण झाले आहे. आयसीटी एखाद्याला त्यांच्या कामात अधिक कार्यक्षम बनवू शकते; त्यामुळे कंपनी ते काम पूर्ण करण्यासाठी कमी लोकांना काम देऊ शकते. उदाहरणार्थ, एखाद्या कारखान्यात, कुशल तंत्रज्ञ आणि मशीनिस्ट कॅबची जागा संगणक-नियंत्रित रोबोट्सने बदलली जाते जे अधिक जलद, दीर्घकाळ आणि अधिक सातत्याने काम करू शकतात.

११.६ प्रश्न:

1. अनौपचारिक क्षेत्रात ICT चे स्वरूप आणि किती प्रमाणात वापरले गेले आहे?
2. अनौपचारिक क्षेत्रातील कामकाजाच्या स्थितीत बदल घडवून आणण्यात आयसीटी कसे सक्षम आहेत?
3. आयसीटी आणि संजालीय समाज हे अनौपचारिक कामगारांवर कसा प्रभाव पाडतात?
4. अनौपचारिक क्षेत्रावर आउटसोर्सिंग आणि डाउनसाइजिंगचे परिणाम काय आहेत?

११.७ संदर्भ:References:

- Dimova, R., Gang, I. N., & Landon-Lane, J. (2005). The informal sector during crisis and transition (No. 2005/18). WIDER Research Paper.
- Marjit, Sugata, and Saibal Kar, 'Outsourcing, Informality, and Informal Wages', The Outsiders: Economic Reform and Informal Labour in a Developing Economy.

- NabanitaDe, & Chatterjee, P. (2017). The Role of ICT in Expanding Economic Growth and Development in the Informal Sector of India. *International Journal of Current Advanced Research*, 6(10), 6617-6621.
- Pieters, J., Moreno-Monroy, A. I., & Erumban, A. A. (2011). Outsourcing and the size and composition of the informal sector: evidence from Indian manufacturing. Working paper draft (mimeo).
- Siggel, E. (2010). The Indian informal sector: the impact of globalization and reform. *International Labour Review*, 149(1), 93-105.
- Southerton, D. (Ed.) (2011). (Vols. 1-3). SAGE Publications, Inc.
- Ulyssea, G. (2020). Informality: Causes and Consequences for Development. *Annual Review of Economics*, 12(1), 525-546. doi: 10.1146/annurev-economics-082119-121914.

आकार कमी, बाह्यश्रोत, माहिती
तंत्रिक समाज आणि
माहिती व दळणवळण तंत्रज्ञानाची
भूमिका



कामगार सुधारणा आणि त्याचे परिणामः कामगार मंडळे आणि संघटनीकरणाच्या समस्या

घटक रचना:

१२.० उद्दिष्टे

१२.१ प्रस्तावना

१२.२ भारतातील कामगार सुधारणा कायदे

१२.३ अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांच्या प्रमुख समस्या

१२.४ भारतीय कामगार आणि संघटनीकरण

१२.५ सारांश

१२.६ प्रश्न

१२.७ संदर्भ आणि पुढील वाचन

१२.० उद्दिष्टे:

- विविध प्रकारच्या कामगार सुधारणा आणि त्याचा अनौपचारिक क्षेत्रावर होणारा परिणाम समजून घेणे.
- कामगार संघटनांशी संबंधित समस्यांशी विद्यार्थ्यांना परिचय करून देणे.

१२.१ प्रस्तावना

कामगार हा राज्यघटनेच्या समवर्ती यादीत येतो. त्यामुळे संसद आणि राज्य विधानमंडळे कामगारांचे नियमन करणारे कायदे करू शकतात. केंद्र सरकारने असे नमूद केले आहे की १०० हून अधिक राज्य आणि ४० केंद्रीय कायदे कामगारांच्या विविध पैलूंचे नियमन करतात. उदा. औद्योगिक विवादांचे निराकरण, कामाची परिस्थिती, सामाजिक सुरक्षा आणि वेतन, राष्ट्रीय कामगार आयोग (२००२)ला पुरातन तरतुदी आणि विसंगत व्याख्यांसह विद्यमान कायदे जटिल असल्याचे आढळले. नियमपालन सुलभता सुधारण्यासाठी आणि कामगार कायदांमध्ये एकसमानता सुनिश्चित करण्यासाठी, राष्ट्रीय कामगार आयोगाने केंद्रीय कामगार कायदांचे यांसारख्या व्यापक गटांमध्ये एकत्रीकरण करण्याची शिफारस केली. उदा. (i) औद्योगिक संबंध, (ii) वेतन, (iii) सामाजिक सुरक्षा, (iv) सुरक्षितता आणि v) कल्याण आणि कामाची परिस्थिती, इत्यादी संबंधी कायदे केलेले आहेत.

2019 मध्ये, कामगार आणि रोजगार मंत्रालयाने 29 केंद्रीय कायदे एकत्रित करण्यासाठी कामगार संहितेवर चार विधेयके सादर केली. (i) वेतन, (ii) औद्योगिक संबंध, (iii) सामाजिक सुरक्षा आणि (iv) व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामाच्या परिस्थिती, यांचे या संहिता नियमन करतात, 2019 संसदेने मंजूर केली असताना, इतर तीन क्षेत्रांवरील विधेयके कामगारांच्या स्थायी समितीकडे पाठवण्यात आली. या तिन्ही विधेयकांवर स्थायी समितीने अहवाल सादर केला. सरकारने सप्टेंबर 2020 मध्ये या विधेयकांच्या जागी नवीन विधेयके आणली आहेत.

कामगार सुधारणा आणि त्याचे परिणाम;
संघीकरण, कामगार मंडळांची समस्या

१२.२ भारतातील कामगार सुधारणा कायदे:

भारतातील चार कामगार संहिता ठळक वैशिष्ट्ये

अ) वेतन संहिता, 2019

1. ज्यामध्ये कोणताही उद्योग, व्यापार, व्यवसाय किंवा उत्पादन केले जाते अशा सर्व रोजगारांमध्ये वेतन आणि बोनस देयके नियंत्रित करण्याचा प्रयत्न केला जातो.
2. चार कामगार कायदे समाविष्ट करतात, म्हणजे, किमान वेतन कायदा, 1948; वेतन देय अधिनियम, 1936; बोनस पेमेंट कायदा, 1965 आणि समान मोबदला कायदा, 1976 इ.
3. सध्याच्या अनुसूचित रोजगाराच्या कर्मचाऱ्यांच्या तुलनेत सर्व क्षेत्रातील सर्व कर्मचाऱ्यांना किमान वेतनाचे सार्वत्रिकीकरण करते.
4. केंद्र सरकार राष्ट्रीय मजला वेतन निश्चित करेल.
5. साधारणपणे ५ वर्षांच्या अंतराने किमान वेतनाची सुधारणा.
6. वेळेवर वेतन देण्याच्या तरतुदीची सार्वत्रिक लागू करणे.

ब) औद्योगिक संबंध संहिता, 2020

1. औद्योगिक विवाद कायदा, 1947, ट्रेड युनियन कायदा, 1926, औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, १९४६ या नावाने 3 कामगार कायदे समाविष्ट करतात.
2. IR कोड, 2020 हे 29.09.2020 रोजी अधिसूचित करण्यात आला आहे.
3. शिस्तीची संहिता बदलण्यासाठी केंद्र आणि राज्य सरकारकडून कामगार संघटना किंवा कामगार संघटनांच्या महासंघाला मान्यता.
4. निगोशिएटिंग युनियन/कौंसिलची मान्यता ही संकल्पना मांडली.
5. कामगाराची व्याख्या (सुसूचित करण्यासाठी पर्यवेक्षक घोषित करण्याची मर्यादा) आणि उद्योगाची व्याख्या
6. निश्चित मुदत रोजगार कामगार श्रेणी समाविष्ट

7. छाटणी केलेल्या कर्मचाऱ्यांच्या प्रशिक्षणासाठी री-स्किलिंग फंड
8. एका दिवशी ५०% किंवा त्याहून अधिक कामगारांची एकत्रित प्रासंगिक रजा संप मानली जाईल
9. कोर्ट ऑफ इन्क्वायरी, बोर्ड ऑफ कॉन्सलिटेशन, कामगार न्यायालये यांसारख्या अनेक निर्णय देणाऱ्या संस्था बदलून औद्योगिक न्यायाधिकरणाची स्थापना करा.
10. योग्य सरकारने औद्योगिक न्यायाधिकरणाकडे विवादाचा संदर्भ काढून टाकला.
11. दोन सदस्य औद्योगिक न्यायाधिकरण. प्रत्येक वैयक्तिक सदस्य छाटणी, बंद, संप इत्यादींशी संबंधित बाबी वगळता सर्व मुद्द्यांवर निर्णय घेऊ शकतो.
12. कामगार संघटनांच्या मागणीनुसार औद्योगिक न्यायाधिकरणाच्या कक्षेत समाविष्ट नोंदणीकृत कामगार संघटनांचा वाद.
13. सर्व संप आणि लॉकआउटसाठी 14 दिवसांच्या नोटिस कालावधीचा समावेश जो पूर्वी फक्त सार्वजनिक उपयोगाच्या सेवांसाठी आवश्यक होता.
14. गुन्हांच्या चक्रवादीच्या तरतुदीचा परिचय

क) व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामकाजाच्या परिस्थिती कोड, 2020

1. कारखाने, खाणी, गोदी, बांधकाम कामगार, वृक्षारोपण, मोटार वाहतूक आणि बिडी आणि सिगार, कंत्राटी कामगार आणि आंतरराज्यीय स्थलांतरित कामगारांशी संबंधित 13 कामगार कायदे समाविष्ट करतात.
2. OSH कोड, 2020 हे 29.09.2020 रोजी अधिसूचित करण्यात आला आहे.

ही संहिता अशी परिकल्पना करते की -

1. विविध क्षेत्रांसाठी व्यावसायिक सुरक्षा मानके आरोग्य आणि कामकाजाच्या परिस्थिती: वायुवीजन, पिण्याचे पाणी इ.
2. कामाचे तास, ओव्हरटाईमचे तास, सुट्टी, इ.
3. कल्याणकारी तरतुदी: कॅन्टीन, क्रेच, विश्रांती कक्ष, प्रथमोपचार इ.
4. नियोक्त्याने नियुक्ती पत्र देण्याची अनिवार्य तरतूद.
5. अशा कर्मचाऱ्यांसाठी विहित केलेल्या चाचण्या इत्यादींच्या संदर्भात वार्षिक आरोग्य तपासणी/परीक्षा किंवा कर्मचाऱ्यांचे वर्णन किंवा वर्ग किंवा आस्थापना किंवा विहित वयापेक्षा जास्त आस्थापनांचे वर्णन, आणि त्यासाठीचा खर्च नियोक्त्याने उचलला पाहिजे.
6. नियोक्ते, कर्मचारी, उत्पादक इ.ची कर्तव्ये.
7. डीम्ड नोंदणीसह आस्थापनांची नोंदणी.
8. कंत्राटी कामगार, कारखाने, बिडी आणि सिगार यांच्यासाठी सामान्य परवाना.
9. "कामगार", "आस्थापना", "उद्योग" यासह विविध कायद्यांमधील व्याख्या तर्कसंगत केल्या आहेत. कायद्यांमधील 160 च्या तुलनेत व्याख्या 65 पर्यंत कमी केल्या आहेत

10. BOCW कायदा, कंत्राटी कामगार कायदा, आंतरराज्य स्थलांतरित कामगार कायदा, मोटार वाहतूक कामगार कायदा, वृक्षारोपण कामगार कायदा आणि कारखाना कायदा यासह 6 केंद्रीय कायदांतर्गत 10 किंवा अधिक कर्मचारी असलेल्या आस्थापनांसाठी एक नोंदणी.
11. ISMW ला फायद्याची व्याप्ती बदलण्यात आली आहे (अ) स्थलांतरित कामगाराने योग्य सरकारने ठरवल्या जाणाऱ्या कालावधीत त्याच्या मूळ स्थळाला भेट देण्यासाठी प्रवास करण्यासाठी एकरकमी भत्ता; आणि (ब) सार्वजनिक वितरण व्यवस्थेच्या फायद्यांची पोर्टेबिलिटी आणि एका राज्यात बांधकाम आणि इतर बांधकाम कामात गुंतलेल्या आणि योग्य सरकारद्वारे दुसऱ्या राज्यात जाणाऱ्या कामगाराला लाभांची पोर्टेबिलिटी प्रदान करण्यासाठी योजना तयार करणे.
12. सध्याच्या कंत्राटी कामगार कायदांतर्गत प्रत्येक कामासाठी वारंवार परवाना मिळू नये म्हणून "वर्क ऑर्डर" वरून अखिल भारतीय परवाना काढून टाकण्यात आला.
13. इलेक्ट्रॉनिक मीडियामधील सर्व दृक्श्राव्य कामगार आणि कामगारांचा समावेश करण्यासाठी सिने कामगारांच्या कार्यक्षेत्राचा विस्तार करण्यात आला आहे.
14. पाच कामगार कायदांतर्गत अनेक समित्या एका राष्ट्रीय व्यावसायिक सुरक्षा आणि आरोग्य सल्लागार मंडळात विलीन केल्या आहेत. राज्य सल्लागार मंडळाची तरतूद करण्यात आली आहे.
15. विविध कायद्यांमधील क्रेच, कॅन्टीन, प्रथमोपचार, कल्याण अधिकारी इत्यादी कल्याणकारी तरतुदींसाठी विविध लागू मर्यादा तर्कसंगत करण्यात आल्या आहेत.
16. गुन्हांचे कंपाऊंडिंग सुरू केले आहे.
17. संहितेच्या तरतुदींच्या उल्लंघनामुळे कोणत्याही व्यक्तीचा मृत्यू किंवा गंभीर शारीरिक दुखापत झाल्यास शिक्षेचा एक भाग पीडितेला किंवा पीडितेच्या कायदेशीर वारसांना न्यायालयाद्वारे दिला जाऊ शकतो.
18. वेब-आधारित तपासणी सुरू केली.
19. परताव्यांची संख्या कमी झाली

कामगार सुधारणा आणि त्याचे परिणाम;
संघीकरण, कामगार मंडळांची समस्या

ड) सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020

1. कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी आणि विविध तरतुदी कायदा, कर्मचारी राज्य विमा कायदा, पेमेंट ऑफ ग्रॅज्युइटी कायदा, मातृत्व लाभ कायदा, कर्मचारी भरपाई कायदा, इमारत आणि इतर बांधकाम कामगार कल्याण उपकर कायदा यासह 9 कामगार कायदांचा समावेश करते.
2. सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 हे 29.09.2020 रोजी अधिसूचित करण्यात आली आहे.
3. सामाजिक सुरक्षेसाठी सर्वसमावेशक फ्रेमवर्क कायदे तयार करण्याचा प्रस्ताव आहे
4. नियोक्ता/कर्मचार्याने सामाजिक सुरक्षा योगदानाचे टप्प्याटप्प्याने सार्वत्रिकीकरण करण्यासाठी योग्य आधारित प्रणाली
5. वंचित श्रेणीतील कामगारांसाठी सरकार योगदान देऊ शकते

तुमची प्रगती तपासा:

1. भारतातील कामगार कायद्यांमध्ये कोणत्या सुधारणा केल्या आहेत?

१२.३ अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांच्या प्रमुख समस्या:

दुसऱ्या राष्ट्रीय कामगार आयोगाने (NCL) केंद्रीय कामगार कायद्यांचे एकत्रीकरण करण्याची शिफारस केली आहे. केंद्रात आणि राज्यांमध्ये अनेक कामगार कायदे आहेत, असे निरीक्षण त्यात आहे. पुढे, कामगार कायदे तुकड्यांमध्ये जोडले गेले आहेत, ज्यामुळे हे कायदे तदर्थ, क्लिष्ट, वेगवेगळ्या व्याख्यांशी परस्पर विसंगत आणि कालबाह्य कलमे आहेत. उदाहरणार्थ, मजुरी, औद्योगिक सुरक्षितता, औद्योगिक संबंध आणि सामाजिक सुरक्षा यांवर प्रत्येकी अनेक कायदे आहेत; यापैकी काही कायदे कंत्राटी कामगार आणि स्थलांतरित कामगार यांसारख्या कामगारांच्या विविध श्रेणींसाठी काम करतात आणि इतर काही विशिष्ट उद्योगांमधील कामगारांच्या संरक्षणावर लक्ष केंद्रित करतात, जसे की सिने कामगार, बांधकाम कामगार, विक्री प्रोत्साहन कर्मचारी आणि पत्रकार इत्यादी.

पुढे, "योग्य सरकार", "कामगार", "कर्मचारी", "आस्थापना" आणि "मजुरी" यासारख्या सामान्य शब्दांच्या विविध व्याख्या अनेक कायद्यांमध्ये आहेत, ज्यामुळे विविध अर्थ लावले जातात. तसेच, काही कायद्यांमध्ये पुरातन तरतुदी आणि तपशीलवार सूचना आहेत. आयोगाने पारदर्शकतेसाठी कामगार कायदे सुलभ आणि एकत्रित करण्याच्या गरजेवर भर दिला. व्याख्या आणि दृष्टिकोनात एकरूपता आणली. विविध कामगार कायदे कर्मचाऱ्यांच्या विविध श्रेणींना आणि विविध श्रेणिलेखन लागू होत असल्याने, त्यांचे एकत्रीकरण कामगारांच्या अधिक व्याप्तीसाठी देखील अनुमती देईल.

संहिता काही प्रमाणात विद्यमान कायदे एकत्रित आणि सुलभ करतात, परंतु काही बाबतीत ते कमी पडतात. उदाहरणार्थ, व्यावसायिक सुरक्षा आणि सामाजिक सुरक्षेवरील संहिता या संहिता समाविष्ट असलेल्या प्रत्येक कायद्याच्या विशिष्ट तरतुदी कायम ठेवतात. उदाहरणार्थ, व्यावसायिक सुरक्षा संहितेत सर्व कर्मचाऱ्यांसाठी रजेच्या तरतुदी आहेत, तरीही ते विक्री प्रमोशन कर्मचाऱ्यांसाठी अतिरिक्त रजेचे हक्क राखून ठेवते. त्याचप्रमाणे, संहिता वेगवेगळ्या संज्ञांच्या व्याख्या मोठ्या प्रमाणात तर्कसंगत करतात, परंतु त्या सर्व बाबतीत एकसमान नसतात. उदाहरणार्थ, मजुरी, व्यावसायिक सुरक्षा आणि सामाजिक सुरक्षा या संहितांमध्ये "कंत्राटदार" ची समान व्याख्या असली तरी, औद्योगिक संबंधांवरील संहिता ही संज्ञा परिभाषित करत नाही. शेवटी, सरकारने 40 केंद्रीय कामगार कायदे जोडले जातील असे सांगितले असताना, चार संहिता फक्त 29 कायद्यांची जागा घेतात.

अशा सुधारणा औपचारिक रोजगार निर्माण करतात या कल्पनेच्या विरुद्ध, ते नोकऱ्यांचा दर्जा खराब करतात आणि त्यानंतर निर्माण होणाऱ्या रोजगाराचे स्वरूप केवळ अर्ध-औपचारिक म्हणून ओळखले जाऊ शकते. याचे मुख्य कारण म्हणजे सध्याच्या सुधारणा देशातील अनौपचारिकीकरण, कंत्राटीकरण आणि कामाचे जुजबीकरण या दीर्घकालीन प्रक्रियेमध्ये आहेत. अनौपचारिक किंवा असंघटित क्षेत्रातील कामगारांना कायदेशीर आणि सामाजिक संरक्षण प्रदान करणे - नियोजित कामगार कायद्यातील सुधारणांच्या मुख्य उद्दिष्टांपैकी एक हे पूर्ण करण्यापेक्षा सोपे आहे.

अनौपचारिक कर्मचाऱ्यांचा खरा आकार कोणालाच माहीत नाही. हे क्षेत्र अक्षरशः कायदेशीर संरक्षणापासून दूर आहे, अनौपचारिक कामगारांसाठी कामाची परिस्थिती आणि सामाजिक सुरक्षा समजण्यासारखी गरीब आहे. हे नियम, उदाहरणार्थ, श्रम सुविधा पोर्टलवर सर्व कामगारांची (आधार कार्डसह) नोंदणी करणे अनिवार्य करते जेणेकरून ते कोणत्याही स्वरूपाचे सामाजिक सुरक्षा लाभ प्राप्त करू शकतील. आता, एकीकडे, यामुळे आधार-चालित बहिष्कार होईल आणि दुसरीकडे, आधार नोंदणी प्रक्रियेची माहिती नसल्यामुळे कामगार बहुधा स्वतःहून नोंदणी करू शकणार नाहीत. तसेच, ऑनलाइन पोर्टलवर नियमित अंतराने, विशेषतः स्थलांतरित किंवा हंगामी कामगारांकडून माहिती अपडेट करणे हे एक आज मोठे आव्हान आहे.

कामगार सुधारणा आणि त्याचे परिणाम;
संघीकरण, कामगार मंडळांची समस्या

स्थलांतरित कामगार, स्वयंरोजगार कामगार, घर-आधारित कामगार आणि इतर असुरक्षित गटांसह ग्रामीण भागात बहुसंख्य असलेल्या बहुतेक अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांना कोणत्याही प्रकारचे सामाजिक संरक्षण प्रदान करण्यात हे कोड अयशस्वी ठरतात. संहिता सामाजिक सुरक्षेवर अधिकार म्हणून जोर देत नाही किंवा घटनेने दिलेल्या तरतुदीचा संदर्भ देत नाही.

तुमची प्रगती तपासा:

1. कामगार सुधारणांशी संबंधित समस्या काय आहेत?

१२.४ भारतीय कामगार आणि संघटनीकरण:

अनेक नोंदणीकृत कामगार संघटना आहेत, ज्यात आस्थापनेतील अनेकांचा समावेश आहे. कोणत्या संघटना औपचारिकपणे व्यवस्थापनाशी वाटाघाटी करू शकतात हे ठरवण्यासाठी कोणतेही निकष नाहीत. युनियन्ससोबत केलेले समझोते केवळ सहभागी युनियनवर बंधनकारक आहेत. यामुळे कामगारांच्या सामूहिक सौदेबाजीच्या अधिकारांवर परिणाम झाला आहे. कामगार संघटनांमध्ये अ-संघटीत क्षेत्रातील कामगारांना कितपत परवानगी दिली जाऊ शकते यावर प्रश्न उपस्थित केले गेले आहेत.

2015 पर्यंत, भारतात 12,420 नोंदणीकृत कामगार संघटना होत्या ज्यांची सरासरी सदस्यसंख्या 1,883 व्यक्ती प्रति युनियन होती. आस्थापनेतील मोठ्या संख्येने युनियन्स सामूहिक सौदेबाजीच्या प्रक्रियेत अडथळा आणतात कारण त्या सर्वांशी समझोता करणे कठीण आहे. बहुसंख्य कामगारांचा पाठिंबा नसला तरीही नियोजित अनुपालक युनियनशी करार करून अनुकूल सेटलमेंटसाठी कायदेशीरपणा शोधू शकतात. NCL ने 66% सदस्यांच्या समर्थनासह युनियनला 'मान्यता' देण्याची शिफारस केली आहे.

जर कोणत्याही युनियनला 66% पाठिंबा नसेल, तर 25% पेक्षा जास्त पाठिंबा असलेल्या युनियनला निगोशिएशनमध्ये प्रमाणबद्ध प्रतिनिधित्व दिले पाहिजे. कामगारांच्या वेतनातून कपातीद्वारे युनियनच्या नियमित सदस्यत्वाच्या आधारे मान्यतासाठी मत दिले जाऊ शकते सदस्यता नियमितपणे भरण्याची ही प्रणाली सतत आधारावर वेगवेगळ्या युनियनची सापेक्ष ताकद सत्यापित करेल. 300 पेक्षा कमी कामगार असलेल्या आस्थापनांमध्ये, कंपनीच्या व्यवस्थापनाकडून कोणत्याही प्रकारची पिळवणूक होण्याची शक्यता कमी करण्यासाठी

निगोशिएटिंग युनियन ओळखण्याची पद्धत कामगार संबंध आयोगांद्वारे निर्धारित केली जाऊ शकते.

पुढे, असंघटित क्षेत्रातील कमी संघटन रोखण्यासाठी, अशी शिफारस करण्यात आली होती की असंघटित क्षेत्रातील कामगारांना ट्रेड युनियन (कितीही कामगारांसह) तयार करण्यास सक्षम करण्यासाठी आणि नियोक्ता-कर्मचारी संबंध असतानाही त्यांची नोंदणी करण्यासाठी एक विशिष्ट तरतूद केली जाऊ शकते. औद्योगिक संबंध संहिता 51% सदस्यत्व असलेल्या निगोशिएशन युनियनला मान्यता देण्यासाठी तरतूद करते. अशा समर्थनाच्या अनुपस्थितीत, एक वाटाघाटी परिषद स्थापन केली जाऊ शकते. तथापि, मतदान कसे होईल हे संहितेत स्पष्ट केलेले नाही. पुढे, बाहेरील व्यक्तींच्या सहभागाच्या मर्यादेत (33% पर्यंत, कमाल पाच सदस्यांच्या अधीन) कोणतेही बदल केले गेले नाहीत. असंघटित क्षेत्रातील संघटनांमध्ये 50% पर्यंत बाहेरचे लोक असू शकतात. तथापि, संहिता संपासाठी दोन आठवड्यांची नोटीस आवश्यक करून सामूहिक सौदेबाजीचे अधिकार कमकुवत करते.

तुमची प्रगती तपासा:

1. अनौपचारिकपणे नोकरी करणाऱ्यांना कामगार संघटनांनी संघटित करायचे आहे का?

१२.५ सारांश:

आज, असंघटित किंवा अनौपचारिक क्षेत्रामध्ये देशातील 90 टक्क्यांहून अधिक कर्मचाऱ्यांचा वाटा आहे आणि राष्ट्रीय उत्पन्नाच्या जवळपास 50 टक्के या क्षेत्रातून विकसित होतात. नव्वदच्या दशकाच्या सुरुवातीला उदारीकरणाची धोरणे सुरू झाल्यापासून, नोकऱ्यांचे अनौपचारिकीकरण हा चिंतेचा विषय बनला आहे. वाढती स्पर्धा आणि वाढत्या बाजारपेठेतील संधी आणि मर्यादित संसाधने यामुळे अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेचा उदय झाला आहे. अनौपचारिक क्षेत्राच्या वर्चस्वामुळे आर्थिक वाढीचे फायदे कमी लोकांमध्ये केंद्रित झाल्याची परिस्थिती निर्माण झाली आहे. यामुळे लोकसंख्येच्या वाढत्या प्रमाणात गरीब म्हणून जगत आहे. सरकारने गेल्या दशकात सर्वसमावेशक आणि शाश्वत वाढीसाठी आपले धोरण बदलले असले तरी, वाढत्या अनौपचारिकीकरणाकडे नेणारे मूलभूत मुद्दे अद्याप लक्षित केलेले नाहीत.

१२.६ प्रश्न:

1. या कामगार सुधारणांचे मुख्य उद्दिष्ट काय आहे?
2. कामगार सुधारणा कधी सुरू करण्यात आल्या?
3. कामगार सुधारणांचा संघटनीकरणाच्या प्रक्रियेवर कसा परिणाम होतो?

- Das, K. (2023). Labour and the State in India: Casualisation as Reform. In Global Labour in Distress, Volume I: Globalization, Technology and Labour Resilience (pp. 409-414). Cham: Springer International Publishing.
- Jha, S. (2014). Labour reforms in India: Issues & challenges. Journal of Management & Public Policy.
- Papola, T. S. (2018). Role of labour regulation and reforms in India (Vol. 23). Geneva: ILO.
- Roychowdhury, A. (2018). Labour law reforms in India: All in the name of jobs. Taylor & Francis.
- Sodhi, J. S. (2013). Trade unions in India: changing role & perspective. The Indian Journal of Industrial Relations, 169-184.



munotes.in

Faculty of Humanities

TYBA

(Choice Based Credit System, CBCS) Semester V and Semester VI Question Paper Pattern for T.Y.B.A (CBCS) applicable to all the papers from Paper IV to Paper IX.

As per University rules and guidelines With Effect From 2018-2019

(Time: 3 Hours)

Note: 1. Attempt all questions

2. All questions carry equal marks

(Total = 100 marks)

Q.1 (Based on Module I)

(20 marks)

a.

or

b.

Q.2 (Based on Module II)

(20 marks)

a.

or

b.

Q.3 (Based on Module III)

(20 marks)

a.

or

b.

Q.4 (Based on Module IV)

(20 marks)

a.

or

b.

Q.5 Attempt any two short notes. (Based on Module I, II, III and IV)

(20 marks)

a.

b.

c.

d.
