

श्रम बाजाराचे स्वरूप – १

घटक रचना

- १.० उद्दिष्टे
- १.१ प्रस्तावना
- १.२ श्रम बाजाराची संकल्पना
- १.३ श्रम बाजाराची वैशिष्ट्ये
- १.४ श्रम बाजाराचे प्रकार
- १.५ श्रम बाजारातील शोध सिद्धांत
- १.६ सारांश
- १.७ प्रश्न

१.० उद्दिष्टे (OBJECTIVES)

या घटकाच्या अभ्यासानंतर आपणांस पुढील बाबींचे आकलन होईल.

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

१.१ प्रस्तावना (INTRODUCTION)

श्रम बाजार म्हणजे असे ठिकाण की जेथे मालक व कामगार यांच्यात परस्पर संवाद घडून येतात. श्रम बाजारात उत्कृष्ट कामगारांना कामावर घेण्यासाठी स्पर्धा करतात. कामगार हे समाधानकारक नोकरी मिळविण्यासाठी स्पर्धा करतात. श्रम बाजारात इतर वस्तूप्रमाणेच श्रमांच्या सेवेची खरेदी विक्री केली जाते, परंतु या दोघांमध्ये फार मोठी तफावत आहे. श्रम बाजार हा केव्हाही परिपूर्ण नसतो. वस्तूच्या उत्पादनासाठी आर्थिक विश्लेषणात पुढील घटक महत्वाचे आहेत. त्यात भूमि, श्रम, भांडवल व संयोजक यांचा समावेश होतो. यापैकी श्रम व संयोजक हे घटक मानवाशी संबंधित आहेत. श्रम हे शारीरिक, बौद्धिक व कौशल्यपूर्ण कार्याशी संबंधित असून हा उत्पादनाचा सजीव व क्रियाशील घटक आहे. अर्थशास्त्रामध्ये श्रम ही संकल्पना अधिक व्यापक स्वरूपाची आहे. आर्थिक किंवा मौद्रिक लाभाच्या अपेक्षेने केलेली कृती म्हणजे श्रम होय.

आर्थिक विकासाच्या प्रक्रियेत श्रम बाजारास खूपच महत्त्व आहे. कारण मजुरांचा पुरवठा आणि मागणी यांचा संबंध येतो. श्रम बाजार ही स्वयंनियमन यंत्रणा असते. सर्व बाजारपेठांत स्वयं-नियमनाचे तत्व लागू पडते. यामधील सर्वसमावेशक घटक म्हणजे पुरवठा, मागणी व किंमत होय.

१.२ श्रम बाजाराची संकल्पना (CONCEPT OF LABOUR MARKET)

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

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

अमेरिकन श्रम विभागाच्या मते, 'ज्या भौगोलिक क्षेत्रात राहण्याचे ठिकाण न बदलता कामगार रोजगार सहज बदलू शकतात अशा आर्थिकदृष्ट्या एकात्म भौगोलिक प्रदेशास श्रमाची बाजारपेठ असे म्हणतात.' नाममात्र बाजारात श्रमिक श्रमाचे पैसे शोधतात आणि नियोक्ता इच्छुक श्रमिक शोधतात आणि वेतनदर निश्चित केले जातात. श्रम बाजार हा व्याप्तीच्या दृष्टीने स्थानिक, राष्ट्रीय किंवा अगदी आंतरराष्ट्रीय पातळीचाही असू शकतो. प्रत्यक्ष व्यवहाराच्या दृष्टीने श्रमाच्या बाजाराची भौगोलिक व्याप्ती हा महत्त्वाचा घटक ठरतो. म्हणूनच विश्लेषणाच्या व्यावहारिक मर्यादा लक्षात घेवून असे म्हणता येईल की, 'ज्या भौगोलिक क्षेत्रात विशिष्ट प्रकारचे श्रमिक व मालक श्रमशक्तीची खरेदी आणि विक्री करतात, त्यास श्रम बाजारपेठ असे म्हणतात.'

१.३ श्रम बाजाराची वैशिष्ट्ये (FEATURES OF LABOUR MARKETS)

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

१. वेतन निश्चिती:

श्रम बाजाराचे मूलभूत व आवश्यक वैशिष्ट्य म्हणजे वेतन निश्चिती होय. श्रम संघटनांचे अस्तित्व नसल्यास श्रम खरेदी करणारा उद्योजक हा वेतन ठरवितो, परंतु वस्तू

बाजारात सर्वसाधारणपणे विक्रेता वस्तूची किंमत ठरवितो. श्रम बाजारात काही ठराविक काळासाठी श्रमाचे वेतन स्थिर राहण्याची प्रवृत्ती असते. उद्योजकाला प्रत्येक श्रमाच्या मागणी-पुरवठ्यातील बदलानुसार वेतनात बदल होवू नये, असे वाटते.

२. श्रमिक आणि उद्योजक संबंध:

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

३. अपूर्ण स्पर्धा:

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

४. स्थानिक स्वरूप:

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

५. श्रम बाजारात अधिक गुंतागुंत:

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

६. अर्थव्यवस्था विस्तार:

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

७. श्रमिकांच्या कौशल्यामध्ये भिन्नता:

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

८. सौदाशक्तीचा भिन्न कल:

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

९. अस्थायी रोजगार

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

१०. ग्राहक बाजारपेठ:

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

११. कौशल्यपूर्ण कामगारांचा तुटवडा:

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

१.४ श्रमबाजाराचे प्रकार (TYPES OF LABOUR MARKE)

श्रम हा उत्पादनाचा मौलिक आणि सक्रिय घटक आहे. वस्तू उत्पादनात श्रमिकाचे महत्त्वपूर्ण योगदान आहे. अर्थव्यवस्थेतील श्रम बाजार हा श्रमाच्या मागणी पुरवठा संबंधित कार्य करतो.

श्रमाची मागणी ही उत्पादकाकडून उत्पादन कार्यासाठी येते, तर श्रमाचा पुरवठा श्रमिकांकडून होतो. बाजारातील श्रमाची मागणी आणि श्रमाचा पुरवठा सौदाशक्तीच्या बदलातील प्रभावाने होतो.

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

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

अ. राष्ट्रीय श्रम बाजार (National Labour Market) :

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

ब. स्थानिक श्रम बाजार (Local Labour Market) :

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

क. अंतर्गत श्रम बाजार (Internal Labour Market) :

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

ड. प्राथमिक श्रम बाजार (Primary Labour Market) :

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

इ. दुय्यम श्रम बाजार (Secondary Labour Market) :

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

इ. संघटित श्रम बाजार (Organized Labour Market) :

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

ई. असंघटित श्रम बाजार (Unorganized Labour Market) :

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

१.५ श्रम बाजारातील शोध सिद्धांत (RESEARCH THEORY IN LABOUR MARKET)

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

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

ब. खर्चिक शोध :

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

क. किंमत आणि दर्जातील भिन्नता :

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

ड. संभाव्य धोके :

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

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

१.६ सारांश (SUMMARY)

अर्थशास्त्रामध्ये श्रम ही संकल्पना अधिक व्यापक स्वरूपाची आहे. आर्थिक किंवा मौद्रिक लाभाच्या अपेक्षेने केलेली कृती म्हणजे श्रम होय. "ज्या प्रक्रियेने एखाद्या विशिष्ट प्रकारच्या श्रमाचा पुरवठा व त्यासाठी असणारी मागणी यांच्यात समतोल निर्माण होतो किंवा समतोल निर्माण करण्याचा प्रयत्न होतो, त्यास श्रम बाजारपेठ म्हणतात." वेतन निश्चिती, श्रमिक आणि उद्योजक संबंध, स्थानिक स्वरूप, अपूर्ण स्पर्धा कौशल्यपूर्ण कामगारांचा तुटवडा ही श्रम बाजाराची प्रमुख वैशिष्ट्ये आहेत. श्रम बाजार हा संघटीत व असंघटीत स्वरूपाचा असतो. संघटीत बाजाराचे श्रमिकांना खूप फायदे होतात. तर असंघटीत बाजारात त्यांना अनेक समस्यांना सामोरे जावे लागते. राष्ट्रीय बाजार, स्थानिक बाजार, अंतर्गत बाजार इत्यादी श्रम बाजाराचे इतर प्रकार आहेत. श्रम बाजारासंबंधीचा शोध सिद्धांत घर्षणात्मक बेकारीचे विश्लेषण करतो. तसेच त्यावर उपाय सुचविण्याचे काम ही या सिद्धांतात केले जाते.

१.७ प्रश्न (QUESTIONS)

प्रश्न १. श्रम बाजाराची संकल्पना विषद करा.

प्रश्न २. श्रम बाजाराची वैशिष्ट्ये स्पष्ट करा.

प्रश्न ३. श्रम बाजारातील प्रकार स्पष्ट करा.

प्रश्न ४. श्रम बाजारातील शोध सिद्धांत विषद करा.

श्रम बाजाराचे स्वरूप – २

घटक रचना :

- २.० उद्दिष्टे
- २.१ प्रस्तावना
- २.२ मानवी भांडवलाचा सिध्दांत
- २.३ मानवी भांडवलातील गुंतवणूक
- २.४ शिक्षणाचा खर्च व आजीवन फायदे
- २.५ सारांश
- २.६ प्रश्न

२.० उद्दिष्टे (OBJECTIVES)

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

२.१ प्रस्तावना (INTRODUCTION)

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

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

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

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

२.२ मानवी भांडवलाचा सिध्दांत (THEORY OF HUMAN CAPITAL)

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

ॲडम स्मिथ यांनी १८ व्या शतकात मानवी भांडवलाची मूल कल्पना शोधून काढली. तर शिकागो विद्यापीठातील अर्थतज्ञ व नोबेल पुरस्कार विजेते गॅरी बेकर यांनी मानवी भांडवलाचा आधुनिक सिद्धांत लोकप्रिय केला. मानवी भांडवल हा एक महत्त्वाचा घटक म्हणून त्याची संकल्पना व प्रतिमान निर्मितीच्या कार्यासाठी २०१८ मधील नोबेल पारितोषिक पॉल रोमन यांना संयुक्तपणे देण्यात आले. त्यांनी आर्थिक प्रगती समजून घेण्यासाठी आधुनिक नवकल्पना (Innovation) प्रेरित दृष्टीकोनाची स्थापना केली.

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

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

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

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

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

२.३ मानवी भांडवलातील गुंतवणूक (INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL)

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

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

कर्मचाऱ्यांच्या शिक्षण-प्रशिक्षणासाठी पैसे खर्च करणे ही मानवी गुंतवणूक आहे, याविषयी व्यवसाय मालकात जागरूकता वाढत आहे. यासाठी सेमिनार आयोजन, विशिष्ट तांत्रिक कौशल्य विकसित करण्यासाठी प्रशिक्षण वर्ग, संघर्ष व्यवस्थापन इत्यादीचे आयोजन करणे. यामुळे कामगारांच्या कामाच्या गुणवत्तेत सुधारणा करण्यासाठी कार्य करतात, उत्पादकता वाढते. जेव्हा कामगारांना वाटते की, त्यांची कंपनी व्यावसायिकदृष्ट्या विकसित होण्यात रस घेण्यासाठी इच्छुक आहे, तेव्हा ते त्यांच्या कामात अधिक आनंदी आणि उत्पादनक्षम बनतात. कामगारांमधील शैक्षणिक गुंतवणूकदेखील व्यावसायाला निष्ठा निर्माण करते. जेव्हा कनिष्ठ पातळीवरील कामगार व्यावसायिक विकासाच्या स्पष्ट मार्गासह प्रदान केले जातात आणि

स्वतःच्या व्यवस्थापनाचा दर्जा वाढविण्याची क्षमता पाहतात, तेव्हा ते स्वतःला कंपनीमध्ये गुंतविण्याची अधिक शक्यता असते आणि वैयक्तिक व व्यावसायिक दोन्ही उद्दिष्ट्ये साध्य करण्यासाठी कठोर परिश्रम करतात.

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

मानवी भांडवल गुंतवणूकीचे फायदे पुढीलप्रमाणे आहेत.

१. कामगारांच्या समाधानात वाढ:

कर्मचाऱ्यांसाठी व्यवसाय विकासामध्ये गुंतवणूक केल्यामुळे कामाचे समाधान मिळू शकते. सोसायटी फॉर ह्यूमन रिसोर्स मॅनेजमेंटच्या २०१४ च्या सर्वेक्षणानुसार ४२% कामगारांनी सांगितले की, व्यावसायिक विकासासाठी त्यांच्या संस्थेची वचनबद्धता, त्यांच्या कामात समाधानी असणे फार महत्वाचे आहे.

२. धारणा दर सुधारणे (Improve Retention Rates):

सुमारे ५४% कामगारांनी सांगितले की, नोकरी शोधताना पगारापेक्षा करिअरची प्रगती महत्वाची आहे. याव्यतिरिक्त ४४% कामगारांच्या मते, नोकरीतील वाढ व प्रगतीचा अभाव हे कामाच्या तणावाचा सर्वोच्च स्रोत आहे. ही आकडेवारी कामगारांच्या करिअरच्या वाढीचे महत्त्व दर्शविते.

३. कामगार प्रतिबद्धता (Engagement) विकास:

प्रत्येक व्यवसायासाठी कामगाराची प्रतिबद्धता वाढविणे अग्रक्रमाचे आहे. कंपनीतील काम करणारे कामगार (प्रतिबद्ध) अधिक उत्पादक व अधिक निष्ठावान आहेत. कामगारांच्या विकासासाठी गुंतवणूक केल्यास कामगारांची प्रतिबद्धता वाढते. कामगारांना करिअरसाठी प्रगतीची संधी देणे, त्यांच्या विकासासाठी गुंतवणूक करणे, यामुळे कामगार कामात व्यस्त राहतात. प्रत्येक व्यावसायिकाने आपल्या कामगारांना विचारावे की, कोणत्या क्षेत्रात विकास करण्याची आवश्यकता आहे.

४. ग्राहक प्रतिबद्धता विकास:

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

५. गुंतवणूक दरात वाढ:

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

६. संस्थात्मक दळणवळण सुधारणा:

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

७. भरतीची उत्तम प्रक्रिया (Better Recruitment):

मानवी भांडवल विकास कर्मचाऱ्यांना कंपनीत टिकवून ठेवण्यात मदत करतात, परंतु हे कंपनीला भविष्यासाठी भरती करण्यास मदत करते. अनेक अनुभवजन्य अभ्यासातून असे स्पष्ट झाले आहे की, नोकरीसाठी अर्ज करताना प्राधान्यक्रमाचा घटक म्हणजे शिकण्याची आणि प्रगतीची संधी होय.

८. कंपन्यांच्या संस्कृतीत सुधारणा:

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

२.४ शिक्षणाचा खर्च व आजीवन फायदे

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

अ. शिक्षणाचा खर्च (Cost of Education) :

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

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

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

ब. शिक्षणाचे आजीवन फायदे:

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

१. आर्थिक वृद्धी आणि स्थिरता:

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

२. आनंदी आणि निरोगी जीवन:

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

३. सामाजिक फायदे - एकता आणि विश्वास:

शिक्षणामुळे संपूर्ण समाजाचा फायदा होतो. एक शिक्षित समाज एक संयुक्त समाज आहे. शिक्षणामुळे समाजात एकत्रितपणा आणि सुसंगततेची भावना

निर्माण होते. देशातील नागरिक जेवढे अधिक शिक्षित असतील, तेवढा देशाचा आर्थिक विकास होईल.

श्रम बाजाराचे स्वरूप - २

४. दारिद्र्य निर्मूलन:

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

५. समानता वाढविते:

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

६. गुन्हेगारीला आळा:

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

७. पर्यावरणीय फायदे:

सन २०३० पर्यंत हवामानातील बदल आणि नैसर्गिक आपत्तीच्या वाढीव दरामुळे १२२ दशलक्ष लोक दारिद्र्यात येवू शकतील. ग्रीन इंडस्ट्रीजमध्ये अत्यंत कुशल लोकांची आवश्यकता आहे आणि हे कौशल्य शिक्षणामुळे निर्माण होत आहे. शिक्षण शेतकऱ्यांना शाश्वत शेती करण्यास मदत करेल. वाचन, लेखन, कौशल्य असणारे लोक पर्यावरणाविषयी अधिक संवेदनशील व जागरूक असतात.

८. लिंगभेद कमी:

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

९. बालविवाहाला आळा:

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

१०. मातृमृत्युदर कमी:

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

२.५ सारांश (SUMMARY)

१. अलीकडच्या काळात मानवी भांडवलातील गुंतवणूक विरुद्ध भौतिक भांडवलातील गुंतवणूक हे स्पष्टपणे मांडण्यात आले आहे.
२. मानवी भांडवलाच्या गुंतवणुकीमध्ये शिक्षण-प्रशिक्षण, आरोग्य, स्थलांतर इत्यादींचा समावेश होतो.
३. इतर गुंतवणुकीप्रमाणे मानवी भांडवल गुंतवणुकीमध्ये भविष्यकालीन कमाईसाठी चालू काळात केल्या जाणाऱ्या गुंतवणुकीचा समावेश होतो.
४. शालेय आणि संपूर्ण शिक्षण प्रणाली हा मानवी भांडवल गुंतवणुकीचा महत्वाचा प्रकार आहे, ज्याद्वारे कर्मचाऱ्यांच्या भविष्यकालीन कमाईमध्ये आणि रोजगारभिमुखतेमध्ये वाढ होते.
५. गुंतवणुकीच्या परताव्याची तुलना गुंतवणुकीचा निर्णय घेण्यापूर्वीच्या गुंतवणुकीवरील खर्चाशी केली जाते.

२.६ प्रश्न (QUESTIONS)

प्रश्न १. मानवी भांडवलाचा सिध्दांत स्पष्ट करा.

प्रश्न २. शिक्षणाचा खर्च व आजीवन फायदे स्पष्ट करा.

प्रश्न ३. मानवी भांडवलातील गुंतवणूक विषद करा.

श्रमाची मागणी

घटक रचना

- ३.० उद्दिष्टे
- ३.१ प्रस्तावना
- ३.२ श्रम मागणीची व्याख्या
- ३.३ श्रम मागणीचा सिद्धान्त
- ३.४ कालावधी आणि बाजाराचे प्रकार
- ३.५ श्रम बाजाराचे प्रकार
- ३.६ उद्योगाकडून श्रम मागणी
- ३.७ श्रम मागणीचे निर्धारक घटक
- ३.८ सारांश
- ३.९ सरावासाठी प्रश्न

३.० उद्दिष्टे (OBJECTIVES)

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

३.१ प्रस्तावना (INTRODUCTION)

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

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

३.२ श्रम मागणीची व्याख्या (DEFINITION OF LABOR DEMAND)

श्रम मागणीच्या पुढीलप्रमाणे व्याख्या केल्या जाऊ शकतात.

१. 'दिलेल्या कालावधीत एका विशिष्ट वेतन दराने नियोक्ते कामगारांना कामावर घेऊ इच्छितात ती कामगार संख्या म्हणजे श्रमाची किंवा कामगारांची मागणी होय' किंवा
२. अर्थशास्त्रात, नियोक्त्याची श्रम मागणी ही मजुरीच्या तासांची संख्या आहे ज्याला नियोक्ता वेगवेगळ्या बाह्य (बाह्यरित्या निर्धारित) चलनांनुसार कामावर घेण्यास इच्छुक आहे, जसे की मजुरीचा दर, भांडवलाची एकक किंमत, त्याच्या उत्पादनाची बाजार-निर्धारित विक्री किंमत इ.

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

३.३ श्रम मागणीचा सिद्धांत (THEORY OF LABOR DEMAND)

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

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

१. उत्पादन मागणी
२. दिलेल्या मजुरीला त्यांना मिळू शकणारे श्रम आणि भांडवल
३. उपलब्ध तंत्रज्ञान

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

१. उत्पादन मागणीतील बदल:

जर एखाद्या उत्पादन संस्थेच्या उत्पादनाची मागणी वाढली, तर ती उत्पादन संस्था अधिक मजुरांची म्हणजेच श्रमाची मागणी करेल, आणि अधिक कर्मचारी नियुक्त करेल. आणि जर उत्पादन संस्थेच्या वस्तू आणि सेवांच्या उत्पादनाची मागणी कमी झाली, तर उत्पादन संस्थेला कमी श्रम/ कामगार लागतील आणि त्यातून कामगारांची

मागणी कमी होईल आणि कमी कर्मचारी कामावर ठेवले जातील. त्यामुळे श्रमिकांची मागणी ही संबंधित उत्पादन संस्थेच्या उत्पादित वस्तु मागणीशी प्रत्यक्ष संबंधित आहे.

२. मजुरी/वेतनातील बदल:

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

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

३. उपलब्ध तंत्रज्ञानामध्ये बदल:

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

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

तक्ता क्र. ३.१

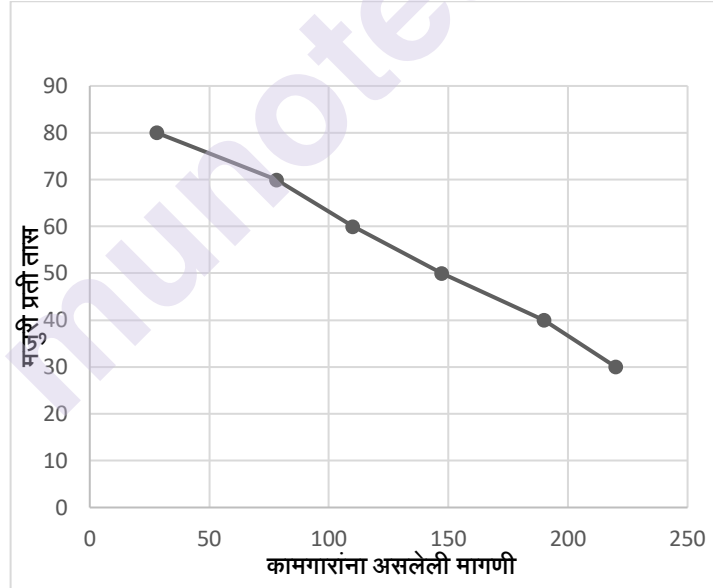
प्रत्येक मजुरीच्या पातळीवर मागणी केलेले मजूर

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

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

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

श्रमाचा काल्पनिक मागणी वक्र



आकृती क्र. ३.१

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

३.३.१ श्रमाचे सिमांत उत्पादन (Marginal Product of Labor) :

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

$$\therefore MPL = \frac{\Delta TP}{\Delta L} = \frac{TP_f - TP_i}{Lf - Li}$$

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

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

३.३.२ सिमांत उत्पादन प्राप्ती (Marginal Revenue Product) :

सिमांत उत्पादन प्राप्तीचे मुल्य श्रमाच्या सिमांत उत्पादनाला उत्पादित वस्तूच्या किमतीने गुणले असता प्राप्त होते.

$$\therefore MRP = MPL \times P$$

वरील उदाहरणामध्ये ११ वा कामगार कामावर घेण्यापूर्वी एकूण उत्पादन ८० नगांचे होते. त्या उत्पादित वस्तूची किंमत समजा १० रुपये आहे. अशावेळी एकूण उत्पादन मुल्य/प्राप्ती $८० \times १० = ८००$ रुपये राहिल. ११ वा कामगार कामावर कामावर घेतल्यानंतर एकूण उत्पादन ८७ नगांचे झाले. आता एकूण उत्पादन मुल्य/प्राप्ती $८७ \times १० = ८७०$ रुपये होईल. म्हणजेच एकूण प्राप्तीमध्ये $८७० - ८०० = ७०$ रुपयांची भर पडली. हीच सिमांत उत्पादन प्राप्ती आहे. उत्पादित वस्तूची किंमत स्थिर असल्याने सिमांत उत्पादनाला किमतीने गुणले असता (वरील $MRP = MPL \times P$ हे सूत्र वापरून) आपल्याला सिमांत उत्पादन प्राप्ती मिळते.

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

श्रमाचा सिमांत उत्पादन प्राप्ती (MRP) वक्र



आकृती क्र. ३.२

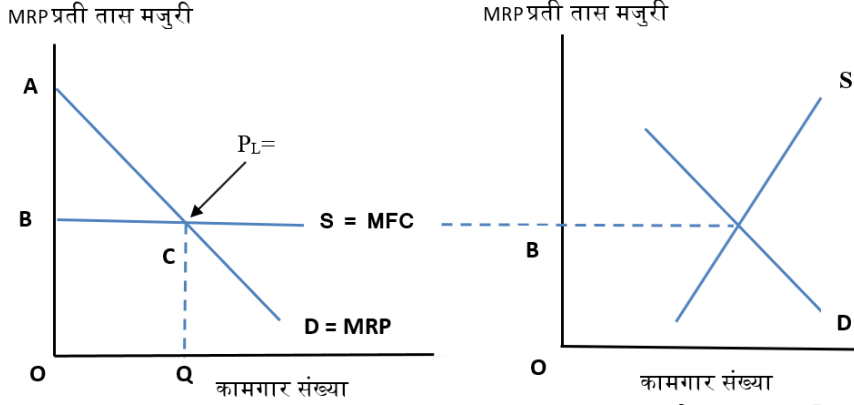
वरील आकृती क्र. ३.२ मध्ये वेगवेगळ्या वेतन/मजुरी दरांपाशी नियोक्ते किती कामगारांना कामावर घेतील हे दर्शविले आहे. उदाहरणार्थ पहिला कामावर घेतलेला कामगार ८ रुपये मुल्याचे उत्पादन करतो. दुसरा कामगार कामावर घेतल्यानंतर दोघे मिळून एकूण उत्पादन मुल्यामध्ये ७ रुपयांची भर घालतात. तिसरा कामगार कामावर घेतल्यानंतर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

$$\therefore Q_L = f(MRP)$$

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

३.३.३ किती कामगार कामावर घेणार?

आकृती क्र. 3.3 : उत्पादन संस्थेतील कामगार संख्येची निश्चिती



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

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

३.४ कालावधी आणि श्रमाची मागणी (DURATION AND LABOR DEMAND)

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

१) अल्प कालावधी (Short Run):

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

२) दीर्घ कालावधी (Long Run):

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

३.४.१ अल्प कालावधीतील श्रमाची मागणी (Short run labor demand) :

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

३.४.२ दीर्घ कालावधीतील श्रमाची मागणी (Long run labor demand) :

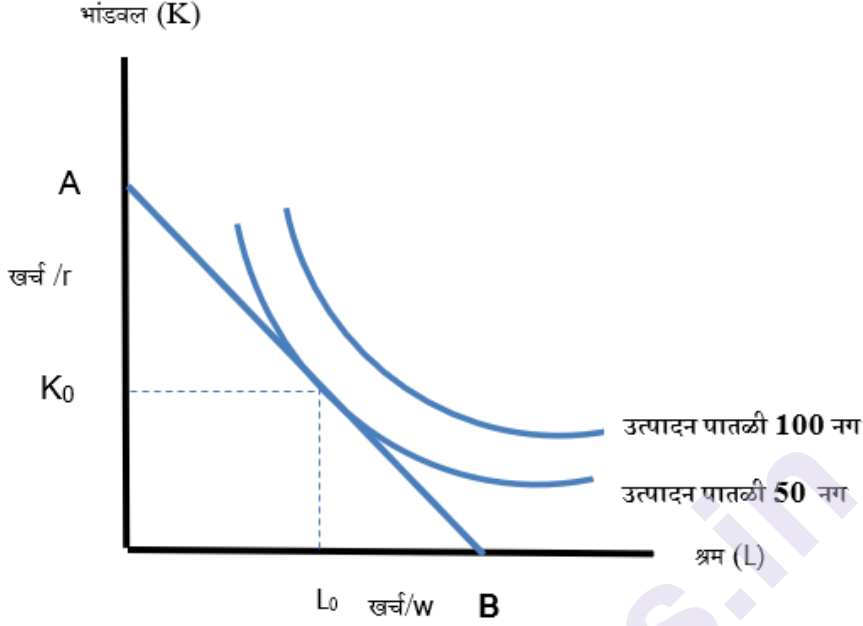
दीर्घकाळात, नफा वाढवणारी उत्पादन संस्था आपली दोनही आदाने, श्रम (L) आणि भांडवल (K), कमी -जास्त करू शकते. येथे आपणाला असे गृहीत धरावे लागेल की K वाढत असताना (L स्थिर) किंवा L वाढत असताना (K स्थिर) घटत्या उत्पादन फलाचा नियम अनुभवास येतो. सम-उत्पादन(iso-quant) आणि सम- खर्च (iso-cost) विश्लेषणाचा वापर करून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

३.४.२.१ सम-उत्पादन वक्र (Isoquants) :

प्रत्येक सम-उत्पादन वक्र विशिष्ट स्तरावरील उत्पादन पातळी दर्शवतो आणि या उत्पादन पातळीपाशी असलेली L आणि K ची विविध संयोजन (Combination) दर्शवतो. जसे की

आकृतीमध्ये उत्पादन पातळी ५० नग दर्शवणारा सम-उत्पादन वक्र हा ही उत्पादन पातळी गाठण्यासाठी आवश्यक असणारे भांडवल आणि श्रमचे $K_0 + L_0$ हे समायोजन दर्शवतो.

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



३.४.२.२ सम- खर्च रेषा (iso-cost Line) :

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

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

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

३.४.२.३ L आणि K चे इष्टतम प्रमाण :

वरील आकृती क्र. ३.४ मध्ये सम- खर्च रेषा AB ही उत्पादन पातळी ५० नग असलेल्या सम-उत्पादन वक्राला बिंदु D मध्ये स्पर्श करते. त्यामुळे D बिंदुपाशी असणारी उत्पादन पातळी ही या उत्पादन संस्थेची पर्याप्त उत्पादन पातळी आहे. या उत्पादन संस्थेपाशी असणारे वित्तीय स्रोत वापरून ही या उत्पादन संस्था ५० नगांचे उत्पादन करू शकते आणि हे उत्पादन करीत असताना या उत्पादन संस्थेला K_0 एवढे भांडवल आणि L_0 एवढे श्रमिक कामावर घ्यावे लागतील. या D बिंदुपाशी सम खर्च रेषेचा उतार (W/r) असा राहील.

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

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

३.५ श्रम बाजाराचे प्रकार (TYPES OF LABOR MARKET)

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

अ) राष्ट्रीय श्रम बाजार:

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

ब) स्थानिक श्रम बाजार:

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

क) अंतर्गत श्रम बाजार:

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

ड) प्राथमिक श्रम बाजार:

प्राथमिक श्रम बाजार हा एक श्रम बाजार आहे ज्यामध्ये सामान्यतः उच्च पगाराच्या नोकऱ्या, सामाजिक सुरक्षा आणि दीर्घकाळ टिकणारे करिअर लाभ उपलब्ध असतात. अशा प्रकारच्या नोकऱ्या मिळविण्यासाठी औपचारिक उच्च शिक्षणाची आवश्यकता असते. प्राथमिक श्रम बाजारातील वेतन दर देखील उच्च असतो. उदाहरणार्थ अकाउंटंट, वकील, डॉक्टर इत्यादि.

इ) दुय्यम श्रम बाजार:

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

३.६ उद्योगाकडून श्रम मागणी (LABOR DEMAND FROM INDUSTRY)

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

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

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

३.७ श्रम मागणीचे निर्धारक घटक (DETERMINANTS OF LABOR DEMAND)

श्रम किंवा कामगारांच्या मागणीवर पुढील घटक परिणाम करतात.

अ) उत्पादनाची मागणी :

श्रमाची मागणी ही व्युत्पन्न मागणी आहे. त्यामुळे श्रमाची मागणी नेहमी ते श्रम वापरून उत्पादित केलेल्या उत्पादनाच्या मागणीवर अवलंबून असते. उदाहरणार्थ,

ऑटोमोबाईलची मागणी वाढल्यास ऑटोमोबाईल क्षेत्रामध्ये काम करण्यासाठी कामगारांची मागणी आपोआपच वाढेल.

ब) उत्पादकता :

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

क) उत्पादन संस्थांची संख्या:

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

ड) इतर आदानांच्या किंमतीतील बदल:

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

३.८ सारांश (SUMMARY)

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

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

अल्पकाळामध्ये उत्पादन संस्था ज्या बिंदुपाशी श्रमाची सिमांत उत्पादन प्राप्ती (MRP) ही वेतन दरापाशी समान होते त्या बिंदुपाशी निश्चित होणारी पर्याप्त कामगार संख्या कामावर घेते.

याउलट दीर्घ कालावधीमध्ये ज्या बिंदुपाशी श्रमाच्या सिमांत उत्पादनाचे तुलनात्मक मुल्य (MPL चे MPK च्या संदर्भातील मुल्य) हे श्रमाच्या तुलनात्मक किंमतीपाशी (W/r) समान होते, त्या बिंदुपाशी निश्चित होणारी पर्याप्त कामगार संख्या कामावर घेते.

३.९ सरावासाठी प्रश्न (PRACITCE QUESTIONS)

१. श्रमाच्या मागणीची संकल्पना स्पष्ट करा. मजुरांची मागणी ही वस्तु अथवा सेवांच्या मागणीपेक्षा कशी वेगळी आहे ते सांगा.
२. उत्पादन संस्था उत्पादन प्रक्रियेमध्ये किती कामगार कामावर घ्यावयाचे याचा निर्णय कसा घेते ते आकृतिसह स्पष्ट करा.
३. अल्पावधीतील तसेच दीर्घ कालावधीतील श्रमाच्या मागणीचे स्वरूप स्पष्ट करा.
४. मजुरांच्या मागणीवर परिणाम करणाऱ्या घटकांची चर्चा करा.

munotes.in

श्रमाचा पुरवठा

घटक रचना

- ४.० उद्दिष्टे
- ४.१ प्रस्तावना
- ४.२ श्रम पुरवठ्याचा सिद्धांत
- ४.३ काम – विश्रांती यांपैकी एकाची निवड आणि समवृत्ती वक्र
- ४.४ अर्थसंकल्पीय मर्यादा
- ४.५ उत्पन्न- विश्रांती समतोल
- ४.६ श्रमाचा मागे झुकणारा पुरवठा वक्र
- ४.७ मागे झुकणाऱ्या बाकदार श्रम पुरवठा वक्राचे परिणाम
- ४.८ सारांश
- ४.९ सरावासाठी प्रश्न

४.० उद्दिष्टे (OBJECTIVES)

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

४.१ प्रस्तावना (INTRODUCTION)

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

श्रम पुरवठा ही संकल्पना पुढील तीन बाबी ध्वनित करते:

१. उत्पादन संस्थेचा श्रम/ कामगार पुरवठा
२. उद्योगाचा श्रम/ कामगार पुरवठा
३. अर्थव्यवस्थेचा श्रम/ कामगार पुरवठा

दिलेल्या उत्पादन संस्थेचा श्रमाचा पुरवठा पूर्णपणे लवचिक असतो. म्हणजेच दिलेल्या वेतन दरापाशी उत्पादन संस्था तिला हवे तेवढे कामगार कामावर घेऊ शकते. मात्र एका उत्पादन संस्थेची कामगारांची मागणी ही एकूण मजुरांच्या पुरवठ्याचा केवळ नगण्य भाग असतो. परंतु

उद्योगासाठीचा कामगार/श्रम पुरवठा विचारात घेतल्यास संपूर्ण उद्योगासाठी हा कामगार पुरवठा पूर्णपणे लवचिक असत नाही म्हणजेच एखाद्या उद्योगाला दिलेल्या वेतन दरापाशी अमर्यादित प्रमाणात कामगार उपलब्ध होतील असे नाही. त्या उद्योगाला अशावेळी आवश्यक असणारे ज्यादा कामगार इतर उद्योगांमधून जादा वेतन दर देऊन आकर्षून घ्यावे लागतील. उद्योगांमधील उत्पादन संस्था उपलब्ध वेतन दाराला पुरेशे कामगार कामावर मिळत नसल्यास सध्या कामावर असणाऱ्या कामगारांना ज्यादा काम करायला लावून सुद्धा आपल्यासाठी श्रमाचा पुरवठा वाढवून घेऊ शकतात.

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

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

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

अर्थव्यवस्थेमध्ये उद्योगांना होणारा कामगारांचा पुरवठा कामगार संघटनांच्या कृती आणि कार्यक्रमांमुळे सुद्धा प्रभावित होत असतो. कामगार संघटनांनी संप पुकारल्यास त्या काळामध्ये उत्पादन व्यवस्थेसाठी श्रम पुरवठा कमी होतो. काहीवेळा नियोजित देऊ करत असलेला वेतन दर वर्तमान राहणीमान टिकवून ठेवण्यासाठी अपुरा असतो. अशावेळी हा वेतन दर कामगार संघटना स्वीकारत नाहीत आणि मग त्यामुळे श्रमाचा पुरवठा कमी होतो.

४.१.१ श्रमाच्या पुरवठ्यावर परिणाम करणारे घटक

सामान्यतः बाजारपेठेमध्ये होणारा कामगारांचा पुरवठा पुढील घटकांमुळे प्रभावित होत असतो.

१. इतर क्षेत्रातील वेतन दर:

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

२. वेतनेतर लाभांची उपलब्धता:

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

३. काम आणि विश्रांती यामधील पसंती:

समाजाचा कल कामाला पसंत करण्याचा असेल तर श्रम पुरवठा वाढेल. याउलट समाजाचा कल विश्रांती आणि चैनीला पसंती देण्याचा असेल तर पुरवठा कमी होईल.

४. शिक्षण आणि कौशल्य यांची उपलब्धता:

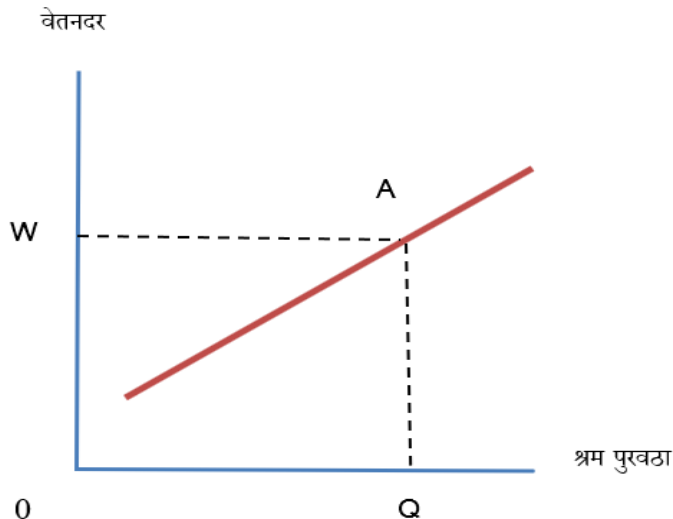
समाजामध्ये शिक्षणाचे प्रमाण अधिक असेल, तसेच कौशल्य धारण करणाऱ्या लोकांचे प्रमाण अधिक असेल तर श्रमाचा पुरवठा वाढत जातो. याउलट ज्या समाजामध्ये शिक्षण आणि कौशल्य धारण करण्याला फारसे महत्त्व नसते अशा समाजामध्ये शिक्षणाचे आणि कौशल्याचे प्रमाण कमी राहते आणि त्यामुळे अशा अर्थव्यवस्थेमध्ये श्रमाचा पुरवठा सुद्धा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

४.२ श्रम पुरवठ्याचा सिद्धांत

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

आकृती क्र. ४.१

समग्र श्रम पुरवठा वक्र



स्पर्धेच्या बाजारपेठेमध्ये वेतन दराच्या व्यतिरिक्त पुढील घटक श्रमाचा पुरवठा वक्राच्या स्थलांतरास कारणीभूत होतात.

श्रमाचा पुरवठा

अ. काम करण्यास सक्षम असणाऱ्या लोकसंख्येचे आकारमान:

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

ब. स्थलांतर:

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

क. लोकांची कामांना असणारी पसंती:

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

ड. आर्थिकेतर लाभ:

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

इ. प्रत्यक्ष करांचे प्रमाण:

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

ऊ. अवलंबित लोकसंख्येचे प्रमाण:

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

४.३ काम – विश्रांती यांपैकी एकाची निवड आणि समवृत्ती वक्र

कामापासून पुरेसे उत्पन्न मिळू लागले की कामगाराला विश्रांती सुद्धा तेवढीच महत्वाची वाटू लागते. एका विशिष्ट उत्पन्नपातळीनंतर कामगारांच्या बाबतीत कामासाठी द्यावयाचा वेळ

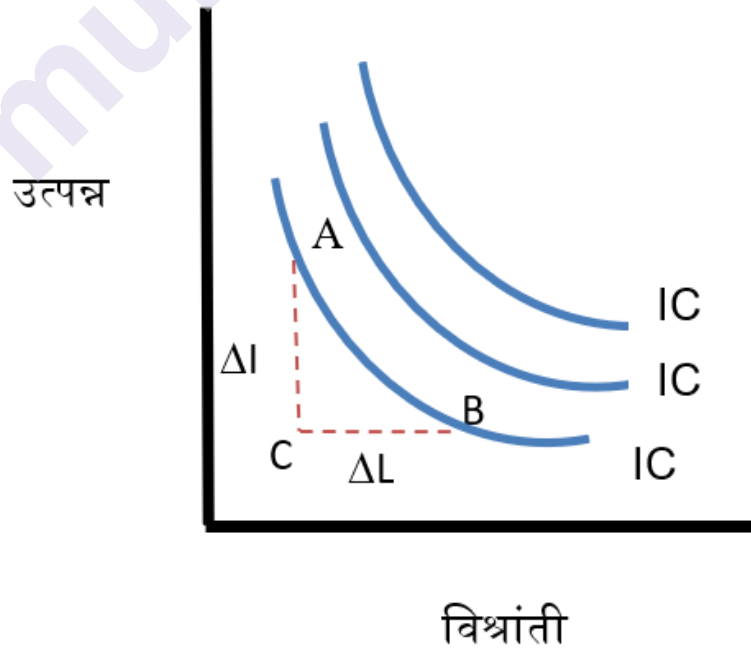
आणि विश्रांतीचा वेळ यामध्ये परस्पर विरोध सुरू होतो. अश्यावेळी कामगाराला अधिक काम करून अधिक उत्पन्न मिळवायचे की नेहमीची जबाबदारी पूर्ण केल्यानंतर शिल्लक राहिलेल्या वेळेचा उपयोग विश्रांती आणि मनोरंजनासाठी करायचा याचा निर्णय घ्यावा लागतो. इथे दोन चलामध्ये निवड करण्याची वेळ त्याच्यावर येते. ही निवड कामगार कशी करतात याचे स्पष्टीकरण आपण समवृत्ती वक्राच्या मदतीने समजाऊन घेणार आहोत.

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

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

आकृती क्र. 4.2

उत्पन्न आणि विश्रांती यांचा समवृत्ती वक्र



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

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

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

आकृती ४.२ वरून असे दिसून येते की, बिंदू B येथे समवृत्ती वक्र IC_१ वर कामगार व्यक्ती एक तास (ΔL) किंवा BC एवढ्या विश्रांतीसाठी $\Delta I (=AC)$ एवढी उत्पन्न घट स्वीकारण्यास तयार आहे. याउलट बिंदू A येथे समवृत्ती वक्र IC_१ वर तोच कामगार व्यक्ती $\Delta I (=AC)$ एवढ्या वाढीव उत्पन्नासाठी एक तास (ΔL) किंवा BC एवढी विश्रांती सोडून देण्यास तयार आहे.

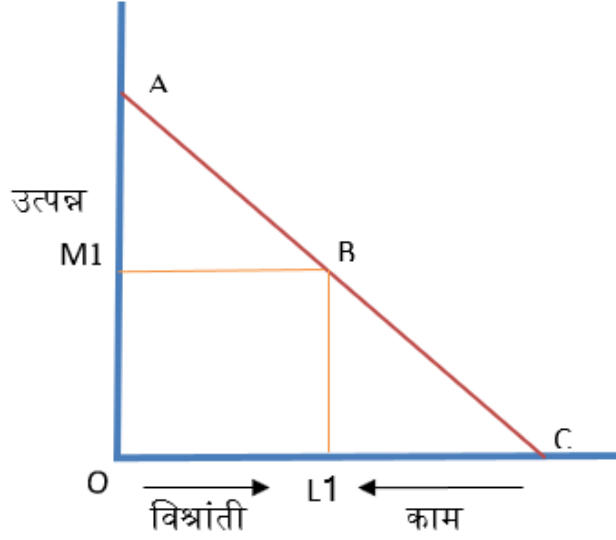
४.४ अर्थसंकल्पीय मर्यादा (BUDGET CONSTRAINT)

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

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

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

आकृती क्र. 4.3 : अर्थसंकल्पीय मर्यादा वक्र



आकृती क्र. 4.3 मध्ये विश्रांती आडव्या अक्षाच्या O बाजूने उजवीकडे मोजली जाते आणि कामगाराकडे जास्तीत जास्त उपलब्ध असणारी विश्रांतीची वेळ OC (२४ तासांइतकी) आहे. जर एखादी व्यक्ती दिवसातील सर्व २४ तास काम करू शकली, तर त्याला OA एवढे उत्पन्न मिळेल. येथे उत्पन्न OA हे वेळ OC च्या प्रती तास वेतन दराने गुणाकाराच्या एवढे आहे ($OA = OC \times w$). येथे w प्रती तास वेतन दर दर्शवितो. आकृतीमध्ये सरळ रेषा AC ही अर्थसंकल्पीय मर्यादा रेषा (Budget Constraint) आहे, ज्याला येथे सामान्यतः उत्पन्न-विश्रांती मर्यादा रेषा म्हणून देखील संबोधले जाते. ही रेषा उत्पन्न आणि विश्रांतीचे विविध संयोजन (Combinations) दर्शविते की ज्यामधून व्यक्तीला निवड करावी लागते. जर एखाद्या व्यक्तीने C चे संयोजन (Combination) निवडले, तर त्याचा अर्थ असा की त्याच्याकडे OL_1 फुरसतीचा वेळ आणि OM_1 उत्पन्नाची रक्कम आहे. म्हणजेच त्याने CL_1 एवढे तास काम करून OM_1 एवढी रक्कम कमावली आहे. उत्पन्न-विश्रांती मर्यादा रेषा AC वरील इतर बिंदूंची निवड केली गेल्यास विश्रांती, उत्पन्न आणि कामाचे भिन्न संयोजन उपलब्ध होईल.

आकृतीमध्ये ,

$$\text{उत्पन्न } OA = OC \cdot W$$

$$\therefore OM_1 / OL_1 = W$$

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

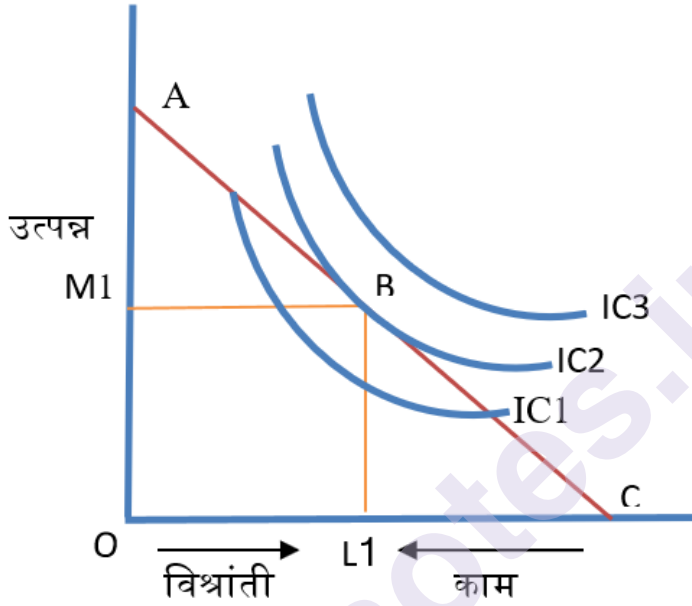
४.५ उत्पन्न- विश्रांती समतोल

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

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

- १) तो दिवसाला त्याला आवडेल तितके तास काम करण्यास मोकळा आहे.
- २) तो काम करण्यासाठी किती तास निवडतो याची परवा न करता मजुरीचा दर समान असतो.

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



दिलेल्या वेतनाच्या दरासह, व्यक्ती उत्पन्न-विश्रांती रेषा AC वरचे असे उत्पन्न आणि विश्रांतीचे संयोजन निवडेल ज्यामुळे त्याचे समाधान जास्तीत जास्त होईल. आकृती ४.४ मध्ये, दिलेली उत्पन्न-विश्रांती रेषा AC ही बिंदू B वरील समवृत्ती वक्र IC₂ ला स्पर्शिका आहे, जी विश्रांतीच्या OL_१ आणि उत्पन्नाच्या OM_१ ची निवड दर्शवते. या पर्याप्त स्थितीत, उत्पन्न-विश्रांती ट्रेड ऑफ (म्हणजे उत्पन्न आणि विश्रांती दरम्यान असलेला सिमान्त पर्यायता दर -MRS) हा मजुरीच्या दराबरोबर (म्हणजेच, या दोघांमधील बाजार विनिमय दराबरोबर) आहे. या समतोल स्थितीत व्यक्ती दररोज CL_१ तास काम करते (CL_१ = OC - OL_१). अशा प्रकारे, त्याने CL_१, तास काम करून OM_१ उत्पन्न मिळवले आहे. ही उत्पन्न आणि विश्रांती यांच्या संयोजनाची निवड व्यक्तिला उपलब्ध मर्यादांमध्ये राहून सर्वोच्च समाधान देणारी असेल. कारण B बिंदुपाशी असलेली ही निवड त्याच्या AC या अर्थसंकल्प रेषेवरील सर्वात उजवीकडील निवड आहे. उजवीकडील समवृत्ती वक्र डावीकडील समवृत्तीवक्रापेक्षा अधिक समाधान देणारा असतो. या गुणधर्मानुसार IC_३ हा येथे सर्वाधिक समाधान देणारा वक्र असला तरी तो वक्र अर्थसंकल्प रेषेच्या बाहेर आहे. त्यामुळे IC_३ या वक्रावरील कोणताही बिंदु व्यक्तीच्या आवाक्याबाहेर आहे. म्हणून B बिंदुपाशी या व्यक्तीने केलेली निवड ही तिला सर्वोच्च समाधान देणारी असेल.

४.६ श्रमाचा मागे झुकणारा पुरवठा वक्र

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

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

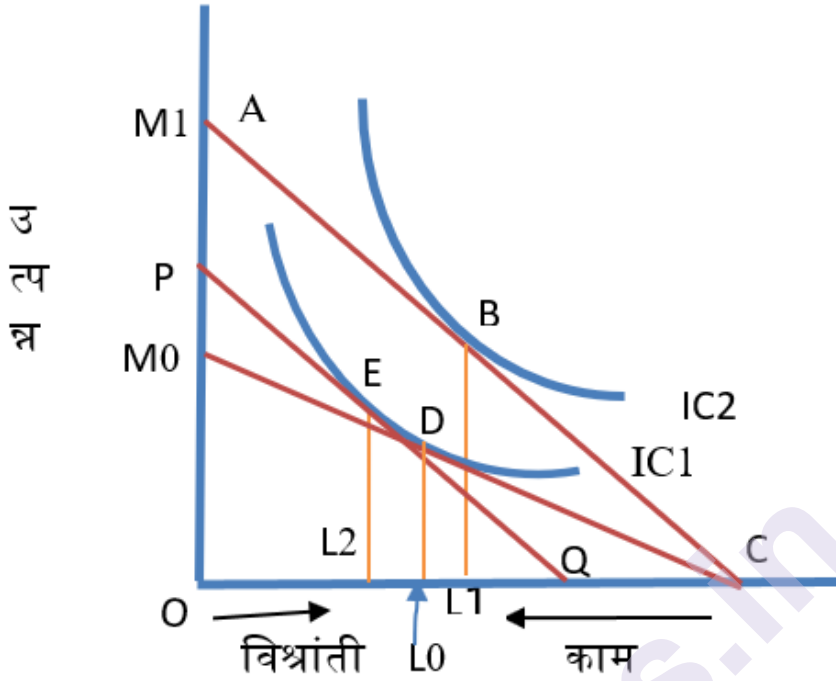
दुसरीकडे, मजुरीच्या दरात वाढ झाल्यामुळे संधी खर्च (Opportunity Cost) किंवा विश्रांतीची किंमत वाढते, म्हणजेच विश्रांतीचा आनंद तुलनेने अधिक महाग होतो. त्यामुळे, मजुरीच्या दरात वाढ झाल्यामुळे काही लोक विश्रांती कमी करून काम (आणि त्यामुळे उत्पन्न) वाढवतात की ज्यामुळे मजुरांचा पुरवठा वाढतो. मजुरीच्या दरातील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

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

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

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

श्रमाचा पुरवठा



आकृती क्र. ४.५ मध्ये Y- अक्षावर पैशाचे उत्पन्न आणि X-अक्षावर विश्रांती (डावीकडून उजवीकडे) आणि श्रम पुरवठा (उजवीकडून डावीकडे) मोजले आहे. समजा सुरुवातीला मजुरीचा दर W_0 आहे आणि सर्व उपलब्ध तास OC काम करण्यासाठी वापरल्यास, OM० पैशाचे उत्पन्न मिळते. त्यामुळे सुरुवातीची अर्थसंकल्प रेषा CM० आहे. आकृतीमध्ये CM० ही अर्थसंकल्प रेषा बिंदू D मध्ये आराम आणि उत्पन्न यांच्यातील समवृत्ती IC१ ला स्पर्शिका आहे. मजुरी दर W_0 पाशी व्यक्ती संतुलित आहे आणि OL० एवढ्या विश्रांतीचा आनंद घेते आहे व म्हणून CL० एवढ्या कामाच्या तासांचा पुरवठा करत आहे. आता समजा, वेतन दर w_1 पर्यंत वाढला आहे परिणामी उत्पन्न-विश्रांती मर्यादा रेषा (अर्थसंकल्प रेषा) CM१ अशी उभ्या अक्षावर वर सरकते. आता, CM१ ही नवीन उत्पन्न-विश्रांती मर्यादा रेषा असल्याने व्यक्तीचा समतोल आता B बिंदूवर आहे. या B बिंदूपाशी तो CL० पेक्षा कमी असलेल्या CL१ कामाच्या तासांचा पुरवठा करतो आहे. अशा प्रकारे, मजुरीच्या दरात वाढ झाल्यामुळे, मजुरांचा पुरवठा $L_0 \rightarrow L_1$ ने कमी झाला आहे.

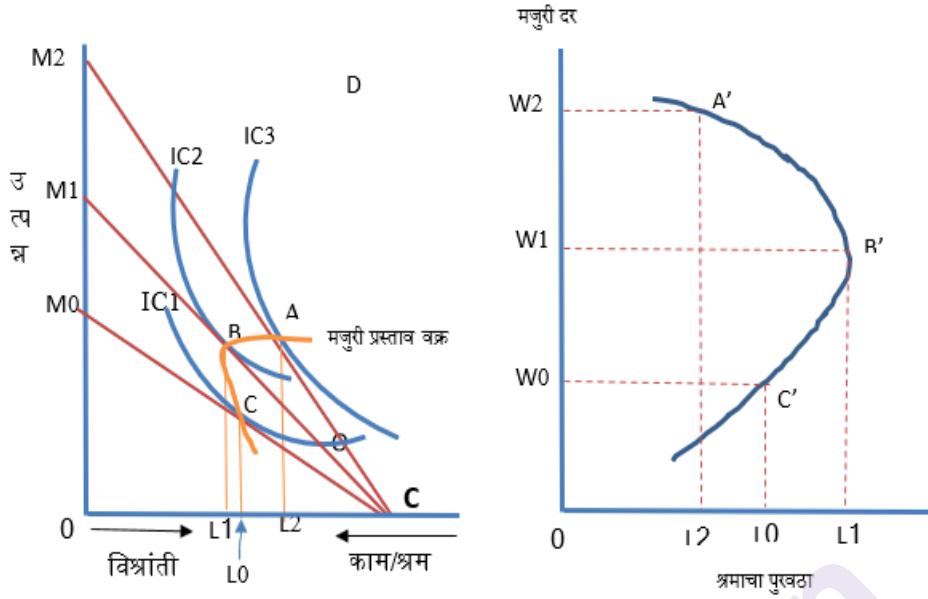
मजुरांच्या पुरवठ्यावरील हा मजुरीच्या वाढीचा परिणाम कमी करण्यासाठी, उत्पन्नातील तफावत भरपाई देऊन त्याचे पैशातील उत्पन्न आपण कमी करू. असे करण्यासाठी आपण व्यक्तीकडून इतके उत्पन्न काढून घेऊ की तो मूळ समवृत्ती वक्र IC१ वर परत येईल. आता आकृतीमध्ये PQ ही अशी रेषा आहे जी उत्पन्नातील तफावत कमी करून त्याच्या पैशाचे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

w० ते w१ मजुरी दरात बदल झाल्यामुळे, फुरसतीचा कालावधी तुलनेने अधिक महाग होत असल्याने, तो विश्रांतीसाठीचा वेळ कामामध्ये (म्हणजे कामगार पुरवठा) L०L२ ला बदलतो आहे. हा प्रतिस्थापना परिणाम आहे की जो कामगार पुरवठा L०L२ ने वाढवतो. आता, जर त्याच्याकडून घेतलेले पैसे त्याला परत दिले तर उत्पन्न-विश्रांतीची रेषा (अर्थसंकल्प रेषा) पुन्हा CM१ वर वळते. TM१ अर्थसंकल्प रेषेवर, तो B बिंदूवर त्याच्या जुन्या समतोल स्थितीवर पोहोचतो जिथे तो CL१ कामाचे तास पुरवतो. अशाप्रकारे, बिंदू E ते B पर्यंतची हालचाल वेतन दर वाढीचा उत्पन्न परिणाम दर्शवते आणि परिणामी कामगार पुरवठा L२L१ ने कमी होतो. अशाप्रकारे, मजुरीच्या दरातील वाढीच्या उत्पन्न परिणामामुळे L२L१ ने कामगार पुरवठा कमी होतो, तर प्रतिस्थापन परिणामामुळे L२L१ ने कामगार पुरवठ्यात वाढ होते. आकृती ४.५ वरून असे दिसून येते की, येथे उत्पन्न परिणाम हा प्रतिस्थापन परिणामापेक्षा अधिक मजबूत आहे की ज्यामुळे निव्वळ परिणाम म्हणून L०L१ कामाच्या तासांनी कामगार पुरवठा कमी झाला आहे. अशा परिस्थितीमध्ये श्रमाचा पुरवठा वक्र मागे वाकणारा असतो. मात्र याउलट जर प्रतिस्थापन परिणाम हा उत्पन्न परिणामापेक्षा अधिक मजबूत असेल तर मजुरीचा दर वाढल्याने श्रमाचा पुरवठा वाढेल. त्या परिस्थितीत मात्र श्रम पुरवठा डावीकडून उजवीकडे वर जाणारा (आकृती क्र. ४.१ मध्ये दर्शवल्या प्रमाणे) असेल.

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

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

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



आकृती क्र. ४.६ च्या डावीकडील भागामध्ये मजुरी प्रस्ताव वक्र (Wage Offer Curve) दर्शवला आहे आणि उजवीकडील भागामध्ये डावीकडील भागातील विश्रांती-कार्य समतोलाच्या आधारे श्रमाचा पुरवठा वक्र काढला आहे. सुरुवातीला अर्थव्यवस्थेमध्ये W_0 (म्हणजे अर्थसंकल्प मर्यादा रेषा म्हणून CM_0) हा मजुरीचा दर असताना CL_0 कामाचे तास (कामगार) एवढा पुरवठा केला जातो आहे. जेव्हा मजुरीचा दर वाढून W_1 असा होतो तेव्हा उत्पन्न वाढणार असल्याने अर्थसंकल्प मर्यादा रेषा CM_1 अशी स्थलांतरित होते. आणि व्यक्ति/कामगार उजवीकडील अधिक समाधान देणाऱ्या समवृत्ती वक्रावर स्थलांतरित होतो. आणि B बिंदुपाशी असलेला श्रमाचा वाढीव CL_1 असा पुरवठा केला जातो. येथे मजुरी दर W_0 वरून W_1 असा वाढलेला असताना, प्रतिस्थापना परिणाम हा उत्पन्नाच्या परिणामा पेक्षा मोठा असल्याने, श्रमाचा पुरवठा वाढतो. त्यामुळे आकृती क्र. ४.६ च्या उजवीकडील भागामध्ये श्रम पुरवठा वक्र C' पासून B' पर्यंत डावीकडून उजवीकडे वर जाताना दिसतो.

मजुरीच्या दरात W_2 पर्यंत आणखी वाढ झाल्यास, उत्पन्न-विश्रांतीची मर्यादा (अर्थसंकल्प रेषा) आता CM_2 अशी उभ्या अक्षावर आणखीन वर सरकते. आणि त्यामुळे व्यक्ती आता उजवीकडील अधिक समाधान देणारा समवृत्ती वक्र (IC_3) वर सरकतो. नवीन CM_2 अर्थसंकल्प रेषा आता A बिंदुमध्ये IC_3 या समवृत्ती वक्राला स्पर्श करते. व्यक्ती आता A बिंदुपाशी संतुलित होतो आणि या बिंदुपाशी निर्धारित होणारा CL_2 एवढा पूर्वी पेक्षा कमी श्रमाचा पुरवठा करण्यास तयार होतो. उत्पन्न विशिष्ट मर्यादेबाहेर वाढल्यावर व्यक्ती उत्पन्न वाढीपेक्षा विश्रांतीला अधिक महत्त्व देऊ लागतो. येथे आता उत्पन्न परिणाम हा प्रतिस्थापना परिणामा पेक्षा मोठा असल्याने वेतन / मजुरी दर वाढल्यावर श्रमाचा पुरवठा वाढण्याऐवजी कमी होताना दिसतो. त्यामुळे आकृती क्र. ४.६ च्या उजवीकडील भागामध्ये असलेला श्रम पुरवठा वक्र B' बिंदुकडून A' बिंदुकडे जाताना मागे झुकतो.

४.७ मागे झुकणाऱ्या बाकदार श्रम पुरवठा वक्राचे परिणाम

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

४.८ सारांश (SUMMARY)

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

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

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

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

४.९ सरावासाठी प्रश्न (PRACTICE QUESTIONS)

१. श्रमाचा पुरवठा म्हणजे काय? श्रमाच्या पुरवठा सिद्धांतावर थोडक्यात चर्चा करा.
२. काम – विश्रांती यांपैकी एकाची निवड व्यक्ति कशा रीतीने करते ते समवृत्ती वक्राच्या सहाय्याने स्पष्ट करा.
३. मजुरी दर वाढीच्या परिणामाचे प्रतिस्थापन परिणाम आणि उत्पन्न परिणाम यांच्यामध्ये आकृतीच्या सहाय्याने विघटन करून दाखवा.
४. मजुरी प्रस्ताव वक्राच्या सहाय्याने श्रमाचा मागे झुकणारा पुरवठा वक्र कसा काढला जातो?

munotes.in

श्रम बाजारातील वेतनविषयक बाबी - I

घटक रचना

- ५.० उद्दिष्टे
- ५.१ प्रस्तावना
- ५.२ वेतन/मजुरीचे सिद्धांत
 - ५.२.१ वेतनाचा निर्वाह वेतन सिद्धांत
 - ५.२.२ वेतन निधी सिद्धांत
 - ५.२.३ सीमांत उत्पादकता सिद्धांत
 - ५.२.४ मजुरीचा मागणी – पुरवठा सिद्धांत
 - ५.२.५ मजुरी व सामुदायिक सौदाशक्ती
- ५.३ भिन्न बाजारामध्ये वेतन
- ५.४ भारतातील वेतन/मजुरीची संरचना
- ५.५ श्रम बाजाराचे घटक
- ५.६ वेतन/मजुरीचा वाटा आणि वेतन उत्पन्नाची असमानता व विभाजन
- ५.७ आंतर-विभागीय वेतन भिन्नता
- ५.८ प्रश्न

५.० उद्दिष्टे (OBJECTIVES)

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

५.१ प्रस्तावना (INTRODUCTION)

५.२ वेतन/मजुरीचे सिद्धांत (Theory of Wages/Wages)

५.२.१ निर्वाह वेतन सिद्धांत (Subsistence Wage Theory of Wages)

५.२.२ वेतन निधी सिद्धांत (Wage Fund Theory)

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

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

गृहीतके (Assumptions) :

१. श्रमाची एकसंधता
२. उत्पादन घटकांची गतिशीलता
३. परिपूर्ण स्पर्धेचे अस्तित्व
४. किरकोळ परतावा कमी करण्याचा कायदा
५. उत्पादनाचे घटक एकमेकांसाठी बदलण्याची शक्यता

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

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

टीका (Criticism) :

- परंतु सत्यसृष्टीत मजुरांमध्ये बेकारी असल्यामुळे 'संपूर्ण रोजगारी' चे अस्तित्व गृहीत धरून चालत नाही.
- मजुरांची सीमांत उत्पादकता काढणे शक्य नाही, कारण उत्पादनात झालेली वाढ सर्व उत्पादन घटक साधनांच्या सहकार्यामुळे झालेली असते. म्हणून प्रत्येक उत्पादन घटक साधनाची सीमांत उत्पादकता विभक्त करून सांगता येत नाही.
- प्रचलित उत्पादन तंत्रानुसार उत्पादन घटक साधनांची परिमाणे थोडीशीही बदलणे शक्य नसेल, तर कोणत्याही एका उत्पादनघटक साधनांची सीमांत उत्पादकता काढता येणे शक्य नाही.
- म्हणून हा सिद्धांत असमप्रमाण प्रत्याय नियमावर आधारलेला आहे. म्हणजे उत्पादनतंत्र दिलेले असूनही उत्पादन घटक साधनांची परिमाणे विशिष्ट कक्षेत बदलता येणे शक्य आहे, असे गृहीत धरले पाहिजे

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

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

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

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

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

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

सामुहिक सौदाशक्तीची सुरुवात सर्वप्रथम इंग्लंडमध्ये झाली. इंग्लंडमध्ये कारखान्याचे प्रमाण वाढल्यानंतर कामगारवर्ग आपल्या मजुरीचे दर कामाचे तास, काम करण्याचे ठिकाण इ. सर्व समस्या व्यक्तीशः मालकापुढे मांडण्याऐवजी सामूहिकरित्या त्या मांडणे अधिक श्रेयस्कर समजू लागले. परिणामतः मालक व कामगार संघ यांच्यात वाटाघाटी होऊ लागल्या. मालकाला अशा प्रकारच्या वाटाघाटी उपयुक्त वाटू लागल्या. त्यामुळे इंग्लंडमध्ये ही प्रथा वाढली. विशेष म्हणजे कायद्याच्या व शासनाच्या हस्तक्षेपाशिवाय सामूहिक वाटाघाटी होऊ लागल्या. करार होतात ते पाळण्याचे नैतिक बंधन मालक व कामगार यांच्यावर असते. अमेरिकेतही अशा प्रकारच्या सामूहिक वाटाघाटींना खूप प्रतिसाद मिळत गेला. परंतु नंतरच्या काळात अकुशल मजुरांची संख्या वाढत गेली व जागतिक महामंदी आली. त्यामुळे सामूहिक वाटाघाटीचा जो हक्क कामगारांना मिळाला होता त्याची अंमलबजावणी करणे दुरापास्त झाले. परिणामतः सरकारने १९३५ मध्ये कायदा करून कामगारांना हक्क मिळवून दिला.

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

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

सामुहिक सौदाशक्तीचा अर्थ :

“सामुदायिक सौदा किंवा सामुदायिक करारक्षमता म्हणजे मालक आणि कामगारांचे प्रतिनिधी यांच्यात वेतन व कामाचे तास व इतर याबाबत मतभेद मिटवण्याचे साधन होय.”

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

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

सामुदायिक सौदाशक्तीची वैशिष्ट्ये:

सामुदायिक सौदाशक्तीची संकल्पना पुढील वैशिष्ट्यावरून अधिक स्पष्ट होईल.

१. सामुहिक प्रक्रिया:

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

२. गतिमान प्रक्रिया:

कामगार आणि मालक यांनी एखाद्या विशिष्ट वेळी ज्या वाटाघाटी केलेल्या असतात, त्या कायमस्वरूपी असत नाहीत. बदलत्या परिस्थितीनुसार सामुदायिक करारक्षमतेत गतिमानता असते.

३. लवचिकता:

सामुदायिक करारक्षमतेत कामाचे तास, बोनस, वेतन यासारख्या घटकांच्या अनुषंगाने बदल होतात.

४. व्यावहारिक मार्ग:

सामुदायिक करारक्षमतेत औद्योगिक लोकशाहीचा व्यावहारिक मार्ग असे म्हटले जाते. लोकशाही मार्गानेच कामगार व मालक यांच्यातील समस्यांची सोडवणूक होते.

५. औद्योगिक संघर्ष सोडवण्याचा मार्ग:

औद्योगिक क्षेत्रात अनेक बाबींवरून संघर्ष (तंटे)निर्माण होतात. ते मिटवण्याचे मार्ग म्हणून सामुहिक करारक्षमतेचा लाभ | करारक्षमतेचा फायदा दोघांनाही होतो.

६. लोकशाही प्रक्रिया:

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

५.३ भिन्न बाजारांमध्ये वेतन (WAGES IN DIFFERENT MARKETS)

प्रस्तावना:

श्रम बाजार हा वस्तू व सेवांच्या बाजारासारखा असत नाही. श्रम बाजारात श्रमाची मागणी व श्रमाचा पुरवठा यांच्यामध्ये समतोल निर्माण करण्यात येतो. श्रम बाजारातील वर्तन, वस्तू व सेवा बाजारापेक्षा भिन्न असते. ज्या प्रक्रियेने एखाद्या विशिष्ट प्रकारच्या श्रमाचा पुरवठा व त्यासाठी असणारी मागणी यांच्यात समतोल निर्माण होतो किंवा समतोल निर्माण करण्याचा प्रयत्न होतो त्यास श्रमबाजार, असे म्हटले जाते. श्रम बाजाराविषयी सामान्यतः असे म्हटले

जाते की, विशिष्ट प्रकारच्या श्रमासाठी असणारी मागणी व त्या श्रमाचा पुरवठा यांच्यात समतोल प्रस्थापित करण्याची जी प्रक्रिया होते, त्यास श्रमाची बाजारपेठ हे नाव देता येईल.

संकल्पना/व्याख्या :

“ज्या प्रक्रियेने एखाद्या विशिष्ट प्रकारच्या श्रमाचा पुरवठा व त्यासाठी असणारी मागणी यांच्यात समतोल निर्माण होतो किंवा समतोल निर्माण करण्याचा प्रयत्न होतो, त्यास श्रम बाजारपेठ म्हणतात.”

श्रम बाजार ही अशी जागा आहे जिथे कामगार आणि कर्मचारी एकमेकांशी संवाद साधतात. श्रम बाजारपेठेत मालक / काम देणारा (Employers) हा सर्वोत्तम कामगार कामावर घेण्याचा प्रयत्न करतो आणि श्रमिक उत्तम समाधान मिळविण्यासाठी स्पर्धा करतात. अर्थव्यवस्थेतील श्रम बाजार श्रमाची मागणी आणि श्रमाचा पुरवठा यांच्याशी संबंधित कार्ये करतो. या बाजारात श्रमाची मागणी ही पेढ्याकडून श्रमाला येणारी मागणी असते, तर श्रमाचा पुरवठा हा श्रमिकांकडून श्रमाचा केला जाणारा पुरवठा असतो. बाजारातील श्रमाची मागणी आणि श्रमाचा पुरवठा सौदाशक्तीने प्रभावित होतो.

सर्वसाधारणपणे असे म्हणता येईल की, विशिष्ट प्रकारच्या श्रमासाठी असणारी मागणी व त्या श्रमाचा पुरवठा यांच्यात समतोल प्रस्थापित करण्याची जी प्रक्रिया होते, त्यास श्रम बाजारपेठ असे म्हणतात.

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

सैद्धांतिकदृष्ट्या वेतन निश्चितीच्या संदर्भात बाजारपेठेचे भौगोलिक किंवा क्षेत्रात्मक वैशिष्ट्य महत्वाचा भाग नाही, प्रत्यक्ष व्यवहाराच्या दृष्टीने श्रमाच्या बाजाराची भौगोलिक व्याप्ती हा महत्वाचा घटक ठरतो. म्हणूनच विश्लेषणाच्या व्यावहारिक मर्यादा लक्षात घेवून असे म्हणता येईल की, ज्या भौगोलिक क्षेत्रात विशिष्ट प्रकारचे श्रमिक व मालक श्रमशक्तीची खरेदी आणि विक्री करतात त्यास श्रम बाजारपेठ म्हणतात.'

कामगार वेतन पद्धती :

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

अ) पहिला सिद्धांत रिकार्डोचा 'वेतनाबद्दलचा पोलादी कायदा' हा होय. या सिद्धांताप्रमाणे कामगारांनी कितीही प्रयत्न केले, तरी एका विशिष्ट मर्यादे पलीकडे कामगारांचे वेतन वाढणे संभवनीय नसते. विशिष्ट परिस्थितीत जगण्यासाठी व मुले वाढविण्यासाठी कामगाराला जितका खर्च येईल, त्याहून अधिक वेतन कामगाराला

मिळणे आर्थिकदृष्ट्या शक्यच नाही. कारण जास्त वेतन मिळाले की कामगारांची संख्या वाढते आणि वाजवीपेक्षा जास्त संख्या वाढली की वेतनाचे दर ताबडतोब खाली येतात. म्हणून वेतन वाढले पाहिजे असा कामगारांनी आग्रह धरणे चुकीचे व निरर्थक आहे, असा या सिद्धांताचा निष्कर्ष आहे.

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

लोकशाहीवादी देशांमध्ये कामगारांचे संघ व उद्योगधंद्यांचे चालक यांच्यात सामुदायिक वाटाघाट होऊन वेतनाचे दर ठरतात. हुकूमशाही राष्ट्रांमध्ये सरकारी हुकुमाप्रमाणे वेतनाचे दर ठरतात. भारतात निराळी पद्धत रूढ आहे. सुरुवातीला वेतन ठरविण्याचे काम केले ते औद्योगिक न्यायालयांनी; आता बऱ्याच धंद्यांत ते काम वेतन मंडळाकडे सोपविण्यात आलेले आहे. सरकारी कर्मचाऱ्यांच्या वेतनश्रेणी निश्चित करण्यासाठी भारतात वेतन आयोग नेमण्याची पद्धत आहे. आतापर्यंत तीन वेतन आयोगांनी केंद्र सरकारला आपले अहवाल सादर केले आहेत. योग्य वेतन कसे निश्चित करावे, त्याचा विचार करण्यासाठी **भारत सरकारने १९४८ साली 'योग्य वेतन समिती'** नेमली होती. तिचे निर्णय दोन वर्षांनंतर प्रसिद्ध झाले. वेतन मंडळांनी आपल्या शिफारशी त्या निर्णयानुसार कराव्या, असे त्यांच्यावर बंधन असते.

५.४ भारतातील वेतनविषयक धोरण / रचना व घटक

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

- १) विकसनशील अर्थव्यवस्थेतील उद्योगांच्या गरजा
- २) मोबदला देण्याची पद्धती
- ३) समाविष्ट कामगारांचे वर्गनिहाय प्रकार
- ४) कामाचे तास
- ५) विविध प्रदेश व क्षेत्रातील उद्योगांची वैशिष्ट्ये.

५.५ श्रम बाजारपेठेचे घटक

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

श्रम बाजारातील
वेतनविषयक बाबी - I

१. श्रमशक्ती लोकसंख्या:

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

२. अर्जदार लोकसंख्या:

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

३. अर्जदार संख्या:

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

४. निवडलेली व्यक्ती:

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

५.६ वेतन/मजुरीचा वाटा आणि वेतन उत्पन्नाची असमानता व विभाजन

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

१. जीवनावश्यक वेतन:

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

२. किमान वेतन:

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

३. न्याय्य वेतन:

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

५.६ लिंगभेद आणि वेतनभिन्नता

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

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

सर्वसाधारणपणे अधिक कष्टाची व धोक्याची कामे पुरुष करतात तर कमी कष्टाची, सोपी कामे स्त्रियांकडून केली जातात, यामुळे कामाचे स्वरूप भिन्न असल्याने वेतनदरात भिन्नता आढळते. उदा. शेतात ऊस तोड करण्याचे काम पुरुषांकडून केले जाते तर तोच ऊस

खुरपण्याचे, त्याची बांधणी करण्याचे काम स्त्रिया करतात. यामुळे पुरुषांना एका दिवसात ५०० रु. इतकी, तर स्त्रियांना २०० रु. इतकी मजुरी मिळते.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

५.७ आंतर-विभागीय वेतन भिन्नता

जे.एस.मिल यांनी आर्थिक सिद्धांतात व्यावसायिक वेतनाचे स्पष्टीकरण हे प्रशिक्षणाच्या खर्चातील फरक किंवा मजुरीच्या इतर अडथळ्याद्वारे देता येते. तथापि, हे दीर्घकालीन वेतन भिन्नतेसाठी कारणीभूत आहे. तसेच अल्पावधीत, व्यवसायातील संख्या व व्यक्तींची संख्या निश्चित आहे. यामुळे मागणी आणि वेतन कठोरतेत कमाईवरील बदलांमुळे परिणाम होतो. मजुरी मुळात एका व्यवसायात बदलते. कारण एकच श्रमिक बाजार नासतो, तर अनेक श्रमिक बाजारपेठा आहेत. बाजार हा विविध प्रकारच्या श्रमांवर अवलंबून असतो. उदाहरणार्थ, अभियंताची कमतरता असू शकते, तर डॉक्टरांसाठी बाजारात मजुरांचा पुरवठा आहे परंतु त्यांच्यासाठी बाजारात अतिरिक्त असू शकते. या दोन्ही बाजारातील मजुरीचे दर वेगळे असतील. अल्पावधीत, विशिष्ट प्रकारच्या श्रमांचा पुरवठा (डॉक्टर) विशेष म्हणून वाढवता येत नाही, त्यासाठी कठोर प्रशिक्षण आवश्यक असू शकते, विशेष योग्यता आवश्यक आहे जी कदाचित नसेल.

५.८ प्रश्न (QUESTIONS)

१. निर्वाह वेतन सिद्धांत स्पष्ट करा.
२. सीमांत उत्पादकता सिद्धांत स्पष्ट करा.
३. मजुरीचा मागणी – पुरवठा सिद्धांत स्पष्ट करा.
४. वेतन निधी सिद्धांत स्पष्ट करा.
५. वेतन / मजुरी रचना व वेतनाचे घटक स्पष्ट करा.
६. वेगवेगळ्या बाजारातील वेतन निश्चिती स्पष्ट करा.

श्रम बाजारातील वेतनविषयक बाबी - II

घटक रचना

- ६.० उद्दिष्टे
- ६.१ कंत्राटी कर्मचारी
- ६.२ कंत्राटी कर्मचाऱ्यांची वैशिष्ट्ये
- ६.३ श्रम बाजारातील लवचिकता
- ६.४ सुधारणापूर्व आणि नंतरच्या काळात भारतात वेतन आणि उत्पादन संबंध
- ६.५ प्रश्न

६.० उद्दिष्टे (OBJECTIVES)

- कंत्राटी कर्मचारी व कंत्राटी कर्मचाऱ्यांची वैशिष्ट्ये अभ्यासणे.
- श्रम बाजारातील लवचिकता अभ्यासणे.

६.१ कंत्राटी कर्मचारी (CONTRACT LABOUR)

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

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

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

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

ह्या पद्धतीचा तिसरा दोष म्हणजे कामगार कल्याणाच्या जबाबदारीतून हे मालक लोक आपली सुटका करतात. कोणत्याही प्रकारच्या कामगार कल्याण योजना अगर कार्यक्रम करार मजुरांसाठी उपलब्ध होत नाहीत. भारत सरकारने मजूर प्रश्नांचा अभ्यास करण्यासाठी नेमलेल्या नॅशनल कमिशन ऑन लेबरने (१९६९) देखील करार मजूर पद्धतीचे अनेक दुष्परिणाम सरकारच्या निदर्शनास आणले. प्रत्यक्ष मजूर (Direct labour) व करार मजूर ह्यांच्या वेतनातील व कामकाजाच्या अटीतील (Working conditions) फार मोठी तफावत कमिशनने नजरेस आणली. वेगवेगळ्या उद्योगांसाठी स्थापन केलेल्या वेतन मंडळांनी प्रत्यक्ष मजूर व करार मजूर ह्यांच्या वेतनदरात एकसूत्रता आणण्याची शिफारस केली. परंतु ह्या शिफारसीची अंमलबजावणी योग्य यंत्रणेअभावी होऊ शकली नाही. परिणामी करार मजुरांचे दर इतर प्रत्यक्ष मजुरांच्या दरापेक्षा खूपच कमी राहिले.

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

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

६.२ कंत्राटी कर्मचाऱ्यांची वैशिष्ट्ये

१. निरक्षरता:

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

२. कामगारांची अनुपस्थिती व स्थलांतराची समस्या:

भारतीय कामगारांची मानसिकता आपले भौगोलिक स्थान, कुटुंब यांना सोडून बाहेर काम मिळवण्याची मानसिकता नसते. त्यामुळे त्यांना एकाच ठिकाणी मिळणारे वेतनही

कमी मिळते. त्या मिळणाऱ्या वेतनातून त्याच्या कौटुंबिक गरजांची पूर्ततादेखील होत नाही. त्यामुळे बऱ्याचवेळा तो कामावर जाणे टाळू लागतो. भारत हा कृषीप्रधान देश असल्याने तो आहे त्या शेतीमध्ये काम करून उदरनिर्वाह करीत असतो.

३. पारंपारिक शिक्षण पध्दती:

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

४. निकृष्ट दर्जाचे आरोग्य व राहणीमान:

भारतीय कामगारांना मिळणारे वेतन कमी असल्याने त्यांची दरडोई उत्पन्नही कमी असते. दारिद्र्याचे प्रमाण अधिक असते. मूळ त्यांच्या मूलभूत गरजांची पूर्तता देखील होत नाही. या सर्व गोष्टींचा परिणाम त्यांच्या आरोग्यावर व राहणीमानावर होतो. कामगारांना सत्वयुक्त व पौष्टिक आहार मिळत नसल्याने त्यांचे आरोग्य खालावून त्यांची कार्यक्षमता व उत्पादकता कमी होते, जे अर्थव्यवस्थेच्या दृष्टीने हिताचे नसते.

५. लिंगानुसार वेतन भिन्नता:

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

६. कामाचे हंगामी स्वरूप:

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

७. सौदाशक्तीची कमतरता:

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

८. कायदे व नियमांची कमतरता:

सरकारने कामगारांना सुरक्षितता देणे व त्यांचे कल्याण साधण्यासाठी विविध नियम व कायदे केले आहेत. परंतु तरीही मालक वर्ग त्यातून पळवाटा काढून कामगारांचे

शोषण करतात. बऱ्याचवेळा त्यांच्याकडून कायदे व नियमांची पायमल्ली होते. १९९१ च्या नवीन आर्थिक धोरणात खाजगीकरणाचा स्विकार केल्याने सरकारचे नियंत्रण व मालकी कमी होत गेल्याने खाजगी कंपन्यांचे प्रस्थ वाढत गेले. असे मालक वर्ग कामगारांना अधिक वेळ काम करून घेणे, बालकामगार कामास ठेवणे, कामगारांना कमी वेतन देणे इत्यादी स्वरूपात कामगारांचे शोषण करू लागल्याने अस्तित्वात आलेले कायदे व नियमही कुचकामी ठरत आहेत.

९. बाजारपेठेतील अपूर्णता:

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

१०. औद्योगिक मागासलेपणा:

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

११. असमाधानकारक कामाचे ठिकाण:

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

१२. मालक व कामगारांतील संघर्ष:

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

१३. कामगारांच्या वास्तव वेतनात वाढ न होणे:

शासनाने कामगारांच्या वेतनवाढीकरिता जरी उपाय योजले असले तरी त्यामुळे कामगारांच्या रोख वेतनात वाढ होत आली तरी त्यांच्या वास्तव वेतनात किंमतवाढीमुळे वाढ झालेली दिसत नाही.

१४. असंघटित कामगारांची समस्या:

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

१५. प्रशिक्षण व कौशल्य केंद्राची कमतरता:

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

६.३ श्रम बाजारातील लवचिकता

श्रम बाजारातील लवचिकता ही वेगवान आहे. ज्यामुळे श्रम बाजारातील चढ - उतार समजतात आणि समाज अर्थव्यवस्थेतील व उत्पादनातील चढ - उतार श्रमबाजारात स्वीकारले जातात. श्रमबाजार लवचिकतेची सर्वात सामान्य व्याख्या नव उदारमतवादी व्याख्या आहे. यामुळे श्रम बाजार संस्थांची सहज मागणी वाढली आहे. मागणी आणि पुरवठा वक्रांच्या सहाय्याने निर्धारित केलेल्या श्रम बाजारपेठेत निरंतर समतोल राखण्यास मदत होते. रोबर्टच्या शब्दात, श्रमबाजार संस्थांनी कामगारांच्या मागणीस कमजोर करून बाजारातील क्लिअरिंग कार्यात अडथळा आणला होता. मजूरीचा वेतन खर्च समावेश करून किंवा नकारात्मक नुतनीकरण करून कामगारांना नोकरीसाठी कमी आकर्षक बनविले. श्रमिक बाजार लवचिकतेची सर्वात प्रसिद्ध संकल्पना ऍटकिन्सने दिली आहे. कंपन्यांनी वापरलेल्या व्यूहरचनांच्या आधारावर चार प्रकारच्या लवचिकता असू शकतात.

१. बाह्य संख्यात्मक लवचिकता:

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

२. अंतर्गत संख्यात्मक लवचिकता:

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

३. कार्यात्मक लवचिकता:

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

४. वित्तीय किंवा वेतन लवचिकता:

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

५. कामगारासाठी लवचिकता:

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

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

६.४ सुधारणापूर्व आणि नंतरच्या काळात भारतातील वेतन आणि उत्पादन संबंध

भारतातील कामगारविषयक धोरण:

देशातील कामगारवर्ग एका अर्थाने अर्थव्यवस्थेच्या विकासाचे एक प्रमुख साधन आहे, कारण कामगारांची उत्पादनशक्ती, कार्यक्षमता व त्यांचे सहकार्य यावर उत्पादन व पर्यायाने आर्थिक विकास अवलंबून असतो. साहजिकच, कामगारांच्या जीवनाशी निगडित असलेल्या विविध प्रश्नाविषयी कामगारहित-संवर्धनाच्या दृष्टीने शासनाला आपला कार्यक्रम जाहीर करावा

लागतो. अशा कार्यक्रमास कामगारविषयक धोरण म्हणता येईल. सर्वकष अशा कामगारविषयक धोरणात रोजगारीविषयक धोरण, कामगारांचे वेतन, त्यांच्याकरिता सामाजिक सुरक्षेच्या योजना, कारखान्यातील कामासंबंधीची स्थिती, कामगार कल्याण योजना, कामगारांच्या व्यावसायिक शिक्षणाची सोय, कामगारगृह योजना आणि कामगार व मालक यांच्यातील तंटे सोडविण्याकरिता यंत्रणा वगैरे प्रश्नाविषयीचा कार्यक्रम अंतर्भूत होतो. अर्थात अर्थव्यवस्थेच्या विकासाच्या ध्येयाने प्रेरित झालेल्या शासनालाच अशा पुरोगामी व क्रियाशील कामगारविषयक धोरणाची जरूरी भासते. म्हणूनच सर्वांगीण आर्थिक विकासासाठी भारतात नियोजनात्मक अर्थव्यवस्थेचे धोरण अवलंबिल्यामुळे कामगारविषयक धोरणाला अधिक महत्त्व प्राप्त झाले आहे.

भारतातील कामगारविषयक धोरण स्वातंत्र्योत्तर काळातच जन्मास आले. स्वातंत्र्यपूर्व काळात शासनाचे कामगारविषयक धोरण निष्क्रियतेचे होते. ह्याचे कारण एकंदरीत शासनाचा अर्थव्यवस्थेकडे पाहण्याचा दृष्टिकोन तटस्थतेचा होता अर्थव्यवस्थेच्या विकासाच्या निश्चित अशा कार्यक्रमाचा अभाव होता. इतकेच काय, पण सरकारची औद्योगिक नीती भारतीय उद्योगधंद्यांच्या वाढीला व पर्यायाने आर्थिक विकासाला पोषक नव्हती. इंग्रजी आमदानीत सुरुवातीस जे कायदे झाले, त्यांचा प्रमुख उद्देश कामगार कामासाठी मिळावेत आणि त्यांनी मध्येच काम सोडून जाऊ नये, हा होता. कामगार व मालक ह्यांच्यात कलह झाले असता त्या वातावरणात राज्यातील शांतता व सार्वजनिक सुरक्षितता राखणे ह्यापलीकडे स्वातंत्र्यपूर्व काळात कामगारविषयक धोरण गेले नाही. कामाच्या तासांच्या नियंत्रणाबद्दलचे कायदे प्रामुख्याने भारतीय मालाची स्पर्धाशक्ती कमी करण्याकरिता ब्रिटिश हितसंबंधितांनी आणलेल्या दबावामुळेच करण्यात आले. ह्या कायद्यांचे प्रमुख उद्देश कामगारांच्या कामाचे तास कमी करणे आणि कारखान्यांत काम करणाऱ्या स्त्रिया व मुले ह्यांची सुरक्षितता जपणे, हे होते. १९१९ पासून कामगारविषयक प्रश्न प्रांतिक सरकारच्या अधिकारक्षेत्रात आले.

कामगारांच्या प्रश्नाविषयी व्यापक चौकशी करण्याकरिता १९३१ साली ब्रिटिश सरकारने कामगार आयोगाची नियुक्ती केली. कामगारविषयक प्रश्नांचा सखोल अभ्यास करून ह्या आयोगाने कामगारांची स्थिती सुधारण्याकरिता विस्तृत शिफारशी केल्या. परंतु आर्थिक मंदी आणि अस्थिर राजकीय वातावरण ह्यांमुळे ह्या शिफारशींची फारशी अंमलबजावणी झाली नाही. पुढील काळात काही प्रांतिक सरकारांनी विविध उद्योगांतील कामगारांचे वेतन, कामाची स्थिती वगैरे गोष्टींची चौकशी करण्याकरिता चौकशी-समित्या नेमल्या, परंतु माहिती आणि आकडेवारी गोळा करण्यापलीकडे त्यांच्या अहवालांतून फारशी निष्पत्ती झाली नाही. १९३७ मध्ये भारतातील बहुसंख्य प्रांतांत राष्ट्रीय सभेची मंत्रिमंडळे अधिकारारूढ झाली आणि त्यांनी कामगारविषयक धोरण कार्यवाहीत आणण्याचा प्रयत्न केला. परंतु युद्धाच्या प्रश्नावर ब्रिटिश सत्तेशी मतभेद झाल्यामुळे मंत्रिमंडळांना अधिकारग्रहणानंतर थोडक्या काळातच राजीनामे द्यावे लागले.

स्वातंत्र्योत्तर काळात औद्योगिक क्षेत्रात भारतात एकूण अशांततेचे वातावरण होते. कामगार व मालक ह्यांचे संबंध बिघडले होते भरमसाट भाववाढीमुळे कामगारांच्या वास्तविक वेतनात बरीच घट झाली होती. याउलट मालकवर्गांनी युद्धकाळात भरमसाट फायदा मिळविला होता. साहजिकच नफ्यात बोनसच्या रूपाने वाटा व वास्तविक वेतनाचे स्थिरीकरण, अशा मागण्या कामगार करीत होते. परंतु आर्थिक अस्थिरतेमुळे ह्यांपैकी कोणत्याच मागण्या मान्य करण्यास

मालकवर्ग तयार नव्हता. साहजिकच मालक आणि कामगार ह्यांच्यातील कलह वाढून त्याचा औद्योगिक उत्पादनावर अनिष्ट परिणाम होत होता. हे तंग वातावरण कमी करण्याकरिता व औद्योगिक उत्पादनाला चालना देण्याकरिता शासनाला सक्रिय कामगार धोरण आखावे लागले. ह्या धोरणानुसार शासनाने औद्योगिक कलह घडवून आणला. औद्योगिक कलह शांततेच्या मार्गाने सोडविण्याकरिता सक्तीच्या लवादाचे युद्धकाळातील धोरण शासनाने पुढे चालू ठेवले व त्यानुसार संप व टाळेबंदी ह्यांवर नियंत्रण घातले. संघटित उद्योगांच्या मानाने लघुउद्योग, ग्रामोद्योग व शेती ह्यांतील कामगारांची स्थिती दुःसह होती. त्यांच्या मजुरीचे दर अत्यंत कमी होते व मागण्या प्रभावी रीतीने मांडण्याकरिता आवश्यक असलेली संघटना त्यांच्यात नव्हती. अशा कामगारांनाही संरक्षण देण्याचे धोरण शासनाने जाहीर केले. अशा तऱ्हेने स्वातंत्र्यप्राप्तीनंतर कामगारांचे उपेक्षिलेले हक्क मान्य झाले.

वरील धोरण कार्यान्वित करण्याकरिता १९४८ साली किमान वेतनाचा कायदा करून असंघटित उद्योगांतील वेतन नियमबद्ध करण्याचा पहिला प्रयत्न करण्यात आला. त्याचप्रमाणे योग्य वेतनाबाबत सर्वमान्य अशी मार्गदर्शक तत्त्वे निश्चित करण्याकरिता केंद्र शासनाने 'योग्य वेतन समिती' ची नियुक्ती केली. कामगारांना नफ्यात कोणत्या तत्त्वावर वाटा मिळावा, हे ठरविण्याकरिता 'नफा सहविभाजन समिती' नेमण्यात आली. त्याचप्रमाणे औद्योगिक कलह सोडविण्याकरिता सक्तीच्या लवादाचे तत्त्व प्रस्थापित करण्यात आले. योग्य वेतनाखेरिज विविध प्रकारच्या धोक्यांपासून कामगारांचे रक्षण करण्याकरिता शासनाने विमा योजनाविषयक कायदा केला. १९४८ साली आपल्या औद्योगिक धोरणाचा मसुदा जाहीर केला आणि त्यानुसार कामगार प्रतिनिधींना उद्योगविषयक निर्णय घेताना सहभागी करून घेण्याच्या धोरणाचा पुनरुच्चार केला.

कामगारांचे राष्ट्रीय अर्थव्यवस्थेतील महत्त्व लक्षात घेऊन पहिल्या पंचवार्षिक योजनेत कामगारविषयक धोरण आखले गेले. कामगारविषयक धोरणाची आखणी उद्योगधंद्यांच्या व कामगारवर्गाच्या विशिष्ट गरजा भागविण्याच्या दृष्टीने आणि नियोजित अर्थव्यवस्थेच्या आवश्यकतेनुसार करण्याचे मुख्य तत्त्व अवलंबण्यात आले. हे धोरण आखताना भारतीय संविधानातील मार्गदर्शक तत्त्वे पुढे ठेविली गेली. पहिल्या योजनेच्या काळात कामगारांचे वेतन व कामगार-मालक संबंध ह्यांबाबत बरीचशी सुधारणा झाली. कामगार सुरक्षितता व कल्याण ह्यांबाबतही बऱ्याचशा योजना कार्यान्वित झाल्या. अनेक पातळ्यांवर संयुक्त विचार-विनिमयाचा उपाय यशस्वी झाला. शासनाच्या सामाजिक न्यायाच्या तत्त्वानुसार कामगारविषयक अनेक प्रश्नांवर औद्योगिक न्यायालयांना कामगारांनी अनुकूल असेच निर्णय दिले. राज्य सरकारांनी कामगार कल्याण केंद्रे सुरू केली व औद्योगिक घरबांधणीच्या कार्यक्रमाला चालना दिली.

दुसऱ्या योजनेत औद्योगिक शिस्त संहिता व आचार संहिता यांचा स्वीकार, व्यवस्थापनात कामगारांनी सहभागी होण्याची योजना, कामगार शिक्षण योजना व औद्योगिक उत्पादनवाढीच्या महत्त्वाची वाढत्या प्रमाणावर निर्माण झालेली जाणीव, या धोरणांचा अंतर्भाव होतो. त्याचप्रमाणे कामगारांना मिळणाऱ्या वेतनांत वाढ करण्याच्या दृष्टीने काही उद्योगांकरिता त्रिपक्षीय वेतन मंडळे नेमण्यात आली व अशा उद्योगांतील कामगारांचा महागाई भत्ता निर्वाह निर्देशांकाशी जोडण्यात आला. परंतु चलनवाढ व तिच्यामुळे होणाऱ्या किंमतवाढीमुळे, वरील गोष्टी करूनही सर्वसाधारणपणे कामगारांच्या वास्तविक वेतनात

फारसा फरक झाला नाही, उलट कामगारांचे सरासरी वास्तविक वेतन खालीच गेले. औद्योगिकीकरणाच्या वाढत्या गतीमुळे तिसऱ्या योजनेच्या काळात कामगारविषयक धोरणाला फारच महत्त्व आले आणि त्याचबरोबर कामगारांची जबाबदारीही वाढली. तिसऱ्या योजनेच्या काळात कामगार कल्याण-योजनांचा विस्तार, उत्पादनक्षमतेतील वाढ, बेकारीला आळा घालण्याकरिता रोजगार कार्यालयांची वाढ, ह्या गोष्टींवर भर देण्यात आला. राष्ट्राचा आर्थिक विकास वेगाने व्हावा म्हणून आर्थिक भरभराटीची फळे केवळ कामगार व मालक यांनीच सर्वतोपरी उपभोगून चालणार नाही. समाजाच्या सर्वकष प्रगतीची गरज लक्षात घेऊनच भरभराटीतील वाटा या उभयपक्षांना त्यांच्या कर्तृत्वाच्या प्रमाणात मिळावा, या तत्त्वावर तिसऱ्या योजनेत विशेष भर देण्यात आला.

या पंचवार्षिक योजनांच्या काळात आणखी काही उद्योगाकरिता वेतन मंडळे नेमण्यात आली. शासनाने बोनस मंडळ नेमून बोनससारख्या वादग्रस्त प्रश्नाकरिता मार्गदर्शक तत्त्वे कायद्याने प्रस्थापित केली. कामगारांच्या प्रश्नांची सर्वकष चौकशी करण्याकरिता राष्ट्रीय कामगार आयोग नेमला. संरक्षण व समृद्धी ह्या शासनाच्या धोरणाला युद्धकाळात (१९६५) कामगारवर्गाने प्रशंसनीय साथ दिली. सारांश, पहिल्या योजनेच्या काळात कामगारांच्या मूलभूत गरजा पुरविण्यावर विशेष भर देण्यात आला आणि भावी कार्यक्रमाची दिशा निश्चित करण्यात आली. दुसऱ्या योजनेच्या काळात त्या आदर्श कार्यक्रमाची अंमलबजावणी करण्याचे प्रयत्न झाले आणि त्या प्रयत्नांस तिसऱ्या योजनेत अधिक वेगाने चालना मिळाली. चौथ्या पंचवार्षिक योजनेच्या काळात मागील योजनेतील कामगारविषयक धोरणच पुढे चालू ठेवण्याचे ठरविण्यात आले. उत्पादनक्षमतेची वाढ, पुरस्कार वेतन आणि यथाकर्म वेतन ह्या पद्धती ह्यांवर चौथ्या योजनेच्या आराखड्यात विशेष भर देण्यात आला.

नियोजन काळातील कामगारविषयक धोरण प्रत्यक्षात कितपत यशस्वी झाले, हा प्रश्न विचारात घेण्यासारखा आहे. स्थूलमानाने असे दिसते की, औद्योगिक अशांततेत घट झाली आहे, वेतनामध्ये भरमसाट वाढ होण्याचे टाळले गेले आहे, बोनस आयोगाच्या शिफारशींमुळे कामगारांचा फायदा झाला आहे व वाढत्या किंमतींमुळे वास्तविक वेतनावर झालेल्या परिणामांना शांततेने तोंड देण्याची सहनशक्तीही कामगारवर्गाने दाखविली आहे. यावरून शासनाचे कामगारविषयक धोरण पुरोगामी आहे, असे म्हणण्यास काहीच हरकत नाही. असे असतानासुद्धा जी कधीकधी औद्योगिक अशांतता दिसते, तिचे प्रमुख कारण म्हणजे, कामगारविषयक कायद्याची योग्य प्रकारे अंमलबजावणी होत नाही, हे होय. त्याचबरोबर वाढत्या किंमतींमुळे कामगारांच्या वास्तविक वेतनात वाढ न होता घटच होते रोजगारी पुरेशा प्रमाणात उपलब्ध होत नाही कामगार व मालक ह्यांच्यात कृति-समित्या व संयुक्त सल्लागार समित्या ह्यांच्याद्वारा अपेक्षित सहकार्याची भावना प्रस्थापित झाली नाही. निकोप कामगार संघटनांची अजून व्हावी तितकी वाढ झाली नाही. कामगारांच्या गलिच्छ वस्त्यांचे निर्मूलन झाले नाही. सामुदायिक वाटाघाटीचा व्हावा तितका प्रसार झाला नसून औद्योगिक न्यायालयाकडे धाव घेण्याची प्रवृत्ती कमी झाली नाही. खाजगी क्षेत्रात कामगारविषयक धोरणात दिसणाऱ्या वरील उणिवा कमीजास्त प्रमाणात सरकारी क्षेत्रातील उद्योगांविषयीही आढळून येतात. राष्ट्रीय कामगार आयोगाने या उणिवा नाहीशा करण्याच्या दृष्टीने औद्योगिक संबंध आयोगांची स्थापना करावी, अशी शिफारस केली आहे.

राष्ट्रीय वेतन धोरण: काही समस्या

स्वातंत्र्योत्तर काळात आपल्या देशात संघटित क्षेत्रांतील कामगारांच्या वेतनासंबंधीच्या विचारांत दोन स्वतंत्र, समांतर सूत्र आढळून येतात. एक आदर्शवादी, प्रगतिशील सूत्र व दुसरे व्यवहारवादी, हिशेबी जैसे-थे-वादी सूत्र.

स्वातंत्र्यप्राप्तीनंतर लगेच, जीवन निर्वाह वेतन हा कामगारांचा हक्क आहे असा विचार पुढे येऊ लागला. जे उद्योगधंदे आपल्या कामगारांना निर्वाहवेतन देऊ शकत नसतील, त्यांना अस्तित्वात राहण्याचा अधिकार नाही, अशा स्वरूपाची विधाने अधिकारपदावरील काही व्यक्तींनी त्या काळात केली होती.

डिसेंबर, १९४७ मध्ये भारत सरकारने एक त्रिपक्ष परिषद बोलावली होती व त्या परिषदेत एकमताने स्वीकृत झालेला एक ठराव 'औद्योगिक युद्धबंदी ठराव' म्हणून बराच प्रसिद्धी पावला. या ठरावात कामगारांना न्याय्य वेतन मिळवून देण्यावर विशेष जोर देण्यात आला होता, तसेच न्याय्य वेतन, भांडवलावर न्याय्य मोबदला आणि तत्सम बाबींचा अभ्यास करून त्यासंबंधी निश्चित निर्णय घेण्यासाठी काही यंत्रणा स्थापन व्हावी अशी शिफारसही त्या ठरावात करण्यात आली होती.

वेतनाच्या तीन पातळ्या :

भारत सरकारने औद्योगिक युद्धबंदी ठरावाचा पाठपुरावा म्हणून एक न्याय्य वेतन समिती स्थापन केली. या समितीच्या अहवालाचा देशातील वेतनविषयक धोरणासंबंधी विचारांवर बराच परिणाम झाला. या समितीने वेतनाच्या तीन निश्चित पातळ्या ठरवल्या त्या अशा

१: जीवननिर्वाह वेतन, २: उचित वेतन व ३: किमान वेतन.

समितीच्या म्हणण्यानुसार जीवन वेतन म्हणजे केवळ जीवनाच्या किमान गरजा भागवण्याला पुरेसे इतकेच वेतन नव्हे, तर कामगार कुटुंबांना जीवन निरोगी तसेच प्रतिष्ठितपणे जगता येईल, काही सामान्य सुखसोयी उपलब्ध होतील, मुलाबाळांचे शिक्षण, सामाजिक गरजा आणि जीवनात संभवणाऱ्या आपत्तींना तोंड देता येईल असे सर्व जीवन वेतनातून शक्य झाले पाहिजे.

किमान वेतन हे केवळ जिवंत रहायलाच पुरेसे नसावे तर कामगाराला थोडेसे शिक्षण, औषधोपचार व आवश्यक सोयी उपलब्ध होऊन त्याची कार्यक्षमता टिकून राहील इतके असावे. जीवनवेतन ही वरची पातळी व किमान वेतन ही खालची पातळी यांच्या दरम्यान कोणत्या तरी पातळीवर उचित वेतन ठरवले जावे. ही नेमकी पातळी, वेतनाचे सर्वसाधारण प्रस्थापित प्रमाण, श्रमाची उत्पादकता, एकूण राष्ट्रीय उत्पन्न व त्याची विभागणी, संबंधित उद्योगाचे देशाच्या आर्थिक घडणीत महत्त्व, वेतनाचा बोजा पेलण्याची मालकाची शक्ती अशा अनेक बाबी विचारात घेऊन ठरवली जावी. न्याय्य वेतन समितीने असेही म्हटले की तिने निर्देश केलेली प्रमाणे हीही काही शाश्वत, कधी न बदलता येणारी नाहीत, कारण देशाच्या आर्थिक विकासामुळे आज जी गोष्ट चैनीची समजली जाते तीच गोष्ट उद्या गरजेची होऊन बसणे शक्य आहे.

याच काळात देशातील वेगवेगळ्या भागात व वेगवेगळ्या उद्योगांत उपस्थित होणाऱ्या वेतनविषयक विवादांचा, लवादामार्फत निवाडा केला जात होता. ह्या अनेक निवाड्यांतूनही काही कल्पना साकार होत होत्या. वेतन ठरवताना संबंधित क्षेत्रातील एखाद्या उद्योगाची एकंदर परिस्थिती विचारात घेतली जावी, केवळ एखाद्या कारखान्याचीच नव्हे हे एक तत्व लवादांनी सर्वसाधारणपणे स्वीकारले. तसेच निदान संघटित उद्योगांत तरी, एखाद्या कारखान्याची आर्थिक स्थिती कितीही वाईट असली तरी वेतन काही किमान पातळीहून कमी ठरवले जाऊ नये, असाही पायंडा लवादांच्या निवाड्यांमुळे पडला. कामगारांच्या मिळकतीच्या खऱ्या मूल्याचे संरक्षण करण्यासाठी वाढत्या भाववाढी बरोबर त्यांना वाढत्या प्रमाणात महागाई भत्ता मिळावा, मात्र महागाई भत्त्याचे मूळ वेतनाशी प्रमाण सर्वांना सारखे नसावे, कमी वेतन मिळवणाऱ्या कामगारांना वाढत्या महागाईची भरपाई अधिक प्रमाणात जवळ जवळ शंभर टक्के मिळावी, वरच्या वेतनवाल्यांना ही भरपाई क्रमशः कमी प्रमाणात मिळाली तरी चालेल, अशी दृष्टी लवादांनी सामान्यतः स्वीकारली. वेगवेगळे लवाद, लेबर अपीलेट ट्रायब्यूनल व भारताचे सर्वोच्च न्यायालय यांनी या विविध तत्वांची वेळोवेळी बारीक तपासणी करून त्यांना सुस्पष्ट असे स्वरूप देण्याचा प्रयत्न सतत केला आहे.

सन १९४८ मध्ये किमान वेतन कायदा करण्यात आला. काही उद्योगांतील कामगार संघटनेच्या बळावर स्वतःचे संरक्षण करू शकत नाहीत. ठराविक पद्धतीनुसार चौकशी करून असे उद्योग हुडकून काढून या उद्योगांतील कामगारांसाठी किमान वेतन निश्चित करून ते घोषित व लागू करण्याचा अधिकार सरकारला देण्यात आला. ज्या उद्योगात वेतनमान व कामाची परिस्थिती अत्यंत निकृष्ट असेल व जेथे कामगारांच्या शोषणाची शक्यता जास्त असेल अशा उद्योगांसाठी किमान वेतन ठरवून देऊन तेथील कामगारांचे शोषणापासून संरक्षण करणे, हा या कायद्यामागील उद्देश आहे.

निष्कर्षः

हा हिशेब स्वीकाराई नसला तरी एक अंदाज म्हणून त्याच्याकडे पाहू. या हिशेबानुसार १९६७ च्या किंमतीवर, भारतातील वेगवेगळ्या ठिकाणांसाठी किमान वेतनाचे आकडे दरमहा रु. १५६ ते रु. २२७ च्या दरम्यान निघाले. म्हणजे १९६७ च्या किंमतीवर किमान वेतनाचा आकडा सरासरी दरमहा रु. २०० असा धरता येईल. त्यानुसार १९५७ च्या किंमतीना तोच आकडा दरमहा रु. ३७५, म्हणजेच वर्षाकाठी रु. ४५०० असा येतो. कामगार कुटुंबाला मिळायला हवे अशा किमान वेतनाचा हा, जरा पडते माप धरून केलेला, एक अंदाज झाला. पण प्रत्यक्षात परिस्थिती काय आहे? १९७५ मध्ये कारखान्यांतील कामगारांचे सरासरी किमान वेतन वर्षाला रु. ४३०१, म्हणजे वरील अंदाजापेक्षा जवळ जवळ २०० रुपयांनी कमीच होते. प्रत्यक्षातील किमान वेतन या सरासरीहून पुष्कळ कमी होते हे उघडच आहे. राष्ट्रीय दरडोई प्राप्तीतील वाढीच्या दरापेक्षा काहीसा कमीच भरतो.

विश्लेषणानंतरचे निष्कर्ष :

- (१) अगदी झुकत्या हिशेबाने १९७५ साली, कामगारांचे सरासरी वेतनमुद्धा गरजांवर आधारित किमान पातळीपर्यंत झाले नव्हते. किमान वेतन तर त्या पातळीपेक्षा बरेच खाली होते.

- (२) १९५१ पासून कामगारांच्या वास्तविक वेतनात नेहमी चढउतार होत राहिले आहेत आणि तेव्हापासून १९७५ पर्यंत वास्तविक वेतनाच्या चक्रवादीचा दर वर्षाला जेमतेम हा वाढीचा दर एक टक्का एवढा निघतो.
- (३) कारखान्यातील कामगार हा देशांतील वेगवेगळ्या उत्पादन प्रक्रियांपैकी विशेष सुघटित आणि प्रगत तंत्राच्या उत्पादन प्रक्रियेत पूर्णवेळ श्रम करतो, त्यांत श्रमाची उत्पादकता ही अधिक असते. तरीही कामगार कुटुंबांची दरडोई प्राप्ती १९७५ मध्ये राष्ट्रीय दरडोई प्राप्तीपेक्षा अगदी थोडीशीच अधिक होते.
- (४) उत्पादनाच्या मूल्यांमध्ये उत्पादन प्रक्रियेमुळे जी भर पडते ती मुख्यतः कामगाराने यंत्राने वा यंत्राशिवाय केलेल्या कामामुळे पडत असते. उत्पादन प्रक्रियेमुळे झालेली मूल्यवृद्धी (व्हॅल्यू अडेड बाय मॅन्युफॅक्चर) हि जर श्रम उत्पादकतेचे गणक मानले आणि किंमती स्थिर धरून हिशेब केला, तर १९५१ ते १९७५ या कालखंडात श्रमाची उत्पादकता वार्षिक तीन टक्के चक्रवादीने उंचावली आहे. मात्र याच मुदतीत कामगारांचे वाढलेले वास्तविक वेतन जेमतेम दरसाल एक टक्का दिसते.
- (५) उत्पादन प्रक्रियेमुळे झालेल्या मूल्यवाढीपैकी कामगारांना वेतनरूपाने किती भाग मिळतो? १९५१-५३ मध्ये जवळ जवळ ५० टक्के वाटा कामगारांना वेतनाच्या रूपाने मिळे. १९७३-७५ मध्ये हे प्रमाण ३२.५ टक्क्यांपर्यंत घसरले आहे.

६.५ प्रश्न (QUESTIONS)

१. कंत्राटी कामगार संकल्पना स्पष्ट करून त्याची वैशिष्ट्ये लिहा.
२. श्रम बाजार संकल्पना व लवचिकता स्पष्ट करा.

भारतातील श्रम बाजार - I

घटक रचना

- ७.० उद्दिष्टे
- ७.१ श्रमिक बाजारपेठेतील संबंध, जोखीम, माहिती आणि प्रोत्साहनांची भूमिका.
- ७.२ दुहेरी आणि विभाजीत श्रम बाजार
- ७.३ श्रम बाजार लवचिकता
- ७.४ भारतातील कर्मचारी उलाढाल
- ७.५ स्थलांतरीत मजूर
- ७.६ सारांश
- ७.७ प्रश्न

७.० उद्दिष्टे (OBJECTIVES)

- जोखीम, माहिती आणि प्रोत्साहनांची भूमिका समजून घेणे.
- श्रमिक बाजार, औपचारिक आणि अनौपचारिक कामगार बाजार आणि कंत्राटी कामगारांमधील द्वैतवाद आणि विभाजन अभ्यासणे.
- श्रमिक बाजार आणि गरिबी यांच्यातील संबंध आणि श्रमिक बाजार लवचिकतेची संकल्पना समजून घेणे.
- कर्मचारी उलाढालीची संकल्पना, कारणे, परिणाम आणि उपाय अभ्यासणे.
- स्थलांतरित कामगार ही संकल्पना समजून घेणे.

७.१ श्रमिक बाजारपेठेतील संबंध, जोखीम, माहिती आणि प्रोत्साहनांची भूमिका

भारत ही मुख्यत्वे कृषीप्रधान अर्थव्यवस्था असून त्यातील २/३ लोकसंख्या शेतीवर अवलंबून आहे. गेल्या पाच दशकात, श्रमशक्तीचे कृषीकडून बिगरशेतीकडे परिवर्तन सुरू झाले आहे, जरी त्याची गती मंद आणि सर्व प्रदेशांमध्ये असमान आहे.

भारताच्या लोकसंख्येपैकी एक चतुर्थांश लोकसंख्या शहरी आहे, त्यातील बहुतांशी महानगरांमध्ये केंद्रित आहे (विसारिया, १९९६). ग्रामीण-शहरी स्थलांतर हे महानगरांमध्ये अधिक दिसून आले आहे, शहरी मजुरीचे दर कमी होत आहेत आणि त्यामुळे शहरी अनौपचारिक क्षेत्रात लक्षणीय (तसेच प्रच्छन्न) बेरोजगारी निर्माण होते (कुंडू आणि गुप्ता, १९९६). तथापि, कामगारांच्या संबंधात स्थलांतर मापक आहे, मागील एक दशकांपासून हळूहळू ते कमी होत आहे (श्रीवास्तव, १९९८).

संघटित (औपचारिक) क्षेत्रात अर्थव्यवस्थेच्या एक दशांश पेक्षा कमी कर्मचारी आहे; ते १९७७-७८ मधील ८.८ टक्क्यांवरून १९९३-९४ मध्ये ८.१ टक्क्यांपर्यंत घसरले आहे. कृषी अर्थव्यवस्थेत, बहुसंख्य लोकसंख्या शेतकरी आणि शेतमजूर आहे. ग्रामीण कुटुंबांपैकी एक तृतीयांश कुटुंबे ही मुख्यतः मजुरीच्या रोजगारावर जगणारी शेतमजूर कुटुंबे आहेत. कदाचित त्यांच्यापैकी थोडा मोठा भाग बाजारातील अन्नाचे निव्वळ खरेदीदार आहे, याचा अर्थ ते निर्वाह करणारे शेतकरी आहेत. एकूण अर्थव्यवस्थेसाठी कामगार-लोकसंख्येचे प्रमाण सुमारे ४० टक्के स्थिर राहिले आहे, तर महिलांसाठी ते सुमारे २८ टक्के आहे. महिलांच्या रोजगाराला मोठ्या प्रमाणात कमी लेखले जाते.

तथापि, बिगर-कृषी क्षेत्रामध्ये, शैक्षणिक स्तर अधिक चांगले आणि वैविध्यपूर्ण आहेत, मुख्यतः औपचारिक शिक्षण आणि प्रशिक्षण सुविधा, बहुतेक सार्वजनिक क्षेत्राद्वारे प्रदान केल्या जातात.

नियोजित औद्योगिकीकरणाच्या संभाव्य मनुष्यबळाची आवश्यकता पूर्ण करण्यासाठी नियोजनाच्या सुरुवातीच्या दशकांमध्ये उच्च आणि तांत्रिक शिक्षणामध्ये मोठी गुंतवणूक करण्यात आल्याने, आता भारतामध्ये उच्च कुशल अभियंते आणि विज्ञान पदवीधरांची भरवीव एकाग्रता आहे. अलिकडच्या वर्षांत, संगणक सॉफ्टवेअरच्या निर्यातीतील वाढ आणि विकसित अर्थव्यवस्थांमध्ये सॉफ्टवेअर व्यावसायिकांचे लक्षणीय प्रमाणात स्थलांतर यातून असे दिसून आले की, भारताचा तुलनात्मक फायदा होत आहे.

भारत हा कृषि प्रधान देश असून शेती हे ग्रामीण भागातील लोकांचे उत्पन्नाचे प्रमुख साधन आहे. भारतातील कृषि श्रम बाजार हा अपूर्ण आहे. शेती उत्पादनात जोखीम गुंतलेली असते. हवामानातील अनिश्चितता, आदाने उपलब्धतेतील परिवर्तनशीलता आणि उत्पादित मालासाठी विमा सुविधेचा अभवामुळे जोखीम उद्भवते.

रोजंदारीवर कामावर घेतलेले, तात्पुरत्या स्वरूपात कामावर घेतलेले, मजूर आणि दीर्घकालीन वेतन कराराच्या आधारे कामावर घेतलेले, कायम मजूर यांचे सहअस्तित्व श्रम बाजारात आढळते. मालक आणि मजूर दोघांनाही जोखीम सहन करावी लागते. कारण मालकास उत्पादनातून मिळणारी प्राप्ती हि शेवटी मिळते व ती अनिश्चित असते तर मजुरास रोजगार मिळेल की नाही याची शाश्वती नसते.

कायमस्वरूपी वेतन करार हे अशा परिस्थितीचे परिणाम आहेत, जेथे प्रयत्नांचे परीक्षण केले जाऊ शकत नाही. कायमस्वरूपी कामगारांना अशा जबाबदाऱ्या सोपवल्या जातात ज्यात निर्णय, विवेक आणि जबाबदारी आवश्यक असते. कायमस्वरूपी कामगार करार तात्पुरत्या कामगार करारांच्या मालिकेच्या तुलनेत श्रेष्ठ असतात. कारण दोघांच्या उत्पन्नातील फरक हे एक तुलनात्मक साधन म्हणून काम करते आणि आवश्यक प्रयत्न पातळीपासून कोणतेही विचलन हे बेरोजगारीला कारणीभूत ठरू शकते.

उत्पादन खर्च कमी करण्यासाठी मालक कायमस्वरूपी आणि तात्पुरत्या श्रमशक्तीचा योग्य आकार निश्चित करतात. कामगारांच्या प्रयत्नांसारख्या अविक्रीय आदानांवर नियंत्रण मिळवण्यासाठी आणि उत्पादन जोखीम कमी करण्यासाठी जमीन मालक भाडेकरार तयार करतात.

उदाहरणार्थ, जेव्हा कामगाराच्या प्रयत्नांवर लक्ष ठेवणे कठीण असते, तेव्हा जमीन मालक आपली जमीन भाडेकरूला निश्चित भाड्याने देऊ करतात, जेथे निश्चित भाडे वगळता सर्व उत्पादन भाडेकरूकडे जाते. अशावेळी भाडेकरूची नैतिक धोक्याची समस्या सोडवते.

भाडे कराराचा आणखी एक सामान्य प्रकार म्हणजे पीकवाटणी किंवा उत्पादन समान वाटणी जेथे भाडेकरू आणि जमीन मालक दोघेही पूर्व-निर्धारित पद्धतीने उत्पादन सामायिक करतात. निश्चित भाडे प्रणालीच्या तुलनेत पीकवाटणी ही निकृष्ट व्यवस्था आहे, असा युक्तिवाद केला जातो.

भाडेकरूच्या प्रयत्नांवर लक्ष ठेवता येत नसल्याने अशा परिस्थितीत, भाडेकरूच्या काम चुकवेगिरीला प्रोत्साहन मिळते. कारण भाडेकराराच्या या स्वरूपाच्या अंतर्गत भाडेकरूने उत्पादित केलेल्या उत्पादनाचा भाग मालकाकडे सोपविला जातो.

जोखीम, असममित माहिती आणि प्रोत्साहन समस्यांच्या अस्तित्वामुळे, ग्रामीण भागात विविध श्रमिक बाजार अस्तित्वात आहेत. ते पुढीलप्रमाणे :

१. निर्वाह शेती:

निर्वाह शेती म्हणजे लहान प्रमाणात केली गेलेली शेती होय. शेतीचा आकार लहान असल्याने शेती साठी तंत्रज्ञानचा वापर करता येत नसल्याने उत्पादकता कमी असते. निर्वाह शेतीमुळे कुटुंबाला फक्त अन्नाचा प्राथमिक स्रोत मिळतो. तथापि अनेक गरीब कुटुंबे एका दुष्टचक्रात अडकली असतात, ज्याची सुरुवात कमी पोषणाने होते, ज्याचा थेट परिणाम शारीरिक श्रमाच्या उत्पादकतेवर होतो. जरी मजूर इतरांना त्यांचे श्रम भाड्याने देतात तरीही ते त्यांच्या जमिनीवर शेती करू शकतात कारण कृषी उत्पादनातील अनिश्चिततेमुळे घरासाठी अन्न उत्पादन करणे किंवा पुरवणे हे महत्वाचे आहे.

२. पीकवाटप करणे:

पीकवाटप हा कामगारांना मालकाद्वारे प्रोत्साहन देण्याचा एक मार्ग आहे त्यामुळे निरीक्षण खर्च आणि इतर खर्च टाळता येतो. सैद्धांतिकदृष्ट्या, हे मॉडेल असममित माहिती आणि प्रोत्साहन समस्यांच्या बाजारातील अपयशांवर मात करण्याचा एक मार्ग आहे. हे भूमिहीन कामगारांना जमीन आणि साधने उपलब्ध करून देते. जमीनदार जमीन, साधने, आणि कर्ज देतो. वर्षभर बिगर हंगामी कामगार ठेवून मालकाला फायदा होतो. जमीनमालक ज्या व्यक्तींना/कुटुंबांना माहीत आहे अशा कुटुंबासोबतच पीकवाटप करतो ज्यामुळे व्यवहार खर्च कमी होतो.

३. भाडेतत्वावर शेती:

भाडे तत्वावर जमीन कसताना भाडेकरू जमीनमालकाला ठराविक भाडे देतो, परंतु जमिनीवर काम करताना करार काळात त्याला कशाचीही शाश्वती नसते. त्यामुळे भांडवल आणि तंत्रज्ञानामध्ये गुंतवणुकीसाठी कमी प्रोत्साहन राहते आणि उत्पादकतेत कोणतीही सुधारणा होत नाही. भाडेकरू प्रयत्न पातळीच्या अधीन

त्याची उपयुक्तता जास्तीत जास्त वाढवण्याचा प्रयत्न करतो आणि जमीन मालकाशी केलेला करार पाळण्याचा प्रयत्न करतो. भाडेकरूच्या प्रतिसादाचा विचार करून कराराच्या अटींमध्ये फेरफार करून जमीन मालक आपली उपयुक्तता वाढवण्याचा प्रयत्न करतो.

४. सहकारी शेती:

लहान जमीन-मालक शेती करण्यासाठी एकत्र येऊन मोठे क्षेत्र तयार करतात. परंतु त्यामुळे आद ने आणि उत्पादनामध्ये मोठ्या प्रमाणावर अर्थव्यवस्थेचे शोषण होऊ शकते. जर काही अतिरिक्त उत्पादन झाले तर बाजारात प्रवेशाचा प्रश्न निर्माण होतो. यासाठी ग्रामीण आणि शहरी भागांमध्ये वाहतूक व इतर पायाभूत सुविधा सुधारणे आवश्यक आहे, जिथे अधिशेष अधिक किंमतीला विकला जाईल.

५. व्यावसायिक शेती:

व्यावसायिक शेती ग्रामीण श्रमिक बाजारात लक्षणीय बदल घडवून आणू शकते. मोठा जमीन मालक लहान जमीन मालकांना पिकांचे उत्पादन करण्यासाठी आणि त्यांना नवीन तंत्रज्ञान, आदाने प्रदान करण्यासाठी करार करतो. लहान जमीन मालकाने स्वतःच्या वापरासाठी काही जमीन राखून ठेवली आणि उत्पन्नाचे इतर स्रोत असतील तर कंत्राटी शेती चांगली आहे. जर तो पूर्णपणे कंत्राटी शेतीच्या उत्पन्नावर अवलंबून असेल तर त्याला निकृष्ट मजुरी मिळण्याचा धोका संभवतो. तसेच काम प्रासंगिक असू शकते.

७.२ दुहेरी आणि विभाजीत श्रम बाजार

दुहेरीपणाच्या दृष्टिकोणाच्या गृहितकामध्ये उच्च वेतनाचा प्राथमिक विभाग आणि अल्प वेतनाचा दुय्यम विभाग असे दोन विभागात श्रम बाजाराचे विभाजन झाले आहे. प्राथमिक विभागातील कार्य करण्याची परिस्थिती सामान्यतः अनुकूल असते, तसेच स्थिर रोजगार आणि नोकरीची सुरक्षा असते. प्राथमिक विभागात रोजगार संघटनेचे नियमन करणारे नियम सुस्पष्ट आणि न्याय्य आहेत. दुसऱ्या बाजूला दुय्यम विभागातील रोजगाराची वैशिष्ट्ये अल्प अनुकूल असतात. येथे नोकरीची सुरक्षितता कमी असते आणि उलाढालीचा दर अधिक असतो.

भारतासारख्या विकसनशील देशांच्या श्रमिक बाजारपेठेचे दुहेरीपणा हे वैशिष्ट्य आहे. श्रमिक बाजारात दुहेरीपणा हा पुढील कारणांमुळे आढळतो:

१. कामगारांची नोकरी प्राधान्ये:

चांगले वेतन किंवा इतर क्षेत्रात रोजगाराच्या अधिक संधी उपलब्ध असतानाही कामगार विशिष्ट क्षेत्रात काम करण्यास प्राधान्य देतात. उदाहरणार्थ, मजुरी दर आणि रोजगाराच्या संधी तुलनेने अधिक चांगल्या असलेल्या शहरी भागात स्थलांतरित होण्याऐवजी ग्रामीण कामगार गावातच राहणे पसंत करतात. त्यामुळे ग्रामीण भागात

बेरोजगारी आणि शहरी भागात मजुरांची कमतरता हे कामगारांच्या भौगोलिक गतिशीलतेच्या अभावामुळे असू शकते.

२. कामगार पुरवठ्यातील अविभाज्यता:

कामाचे तास अविभाज्य आहेत. तथापि, भारतासारख्या देशांतील कामगार पूर्णपणे शहरात स्थिरवलेले नाहीत आणि म्हणून त्यांचा दुहेरी स्वभाव आहे ज्याचे वर्णन ग्रामीण-शहरी असे केले जाऊ शकते. कामगारांना कारखान्यात तसेच शेतात दोन्ही ठिकाणी काम करायला आवडते. तथापि, कारखान्यांद्वारे अशा प्रणालीस परवानगी दिली जाऊ शकत नाही. शेतीच्या हंगामात शेतावर काम करण्याची इच्छा आणि कधी कधी शेतात परत जाण्याची इच्छा हे भारतातील कामगार उलाढाल आणि अनुपस्थितीचे एक महत्वाचे कारण आहे.

३. औपचारिक आणि अनौपचारिक कामगार बाजार:

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

७.२.१ शहरी श्रम बाजार (Urban Labour Market) :

एल. के. देशपांडे यांच्या मुंबईतील श्रम बाजाराच्या अभ्यासावर आधारित (सेगमेंटेशन ऑफ लेबर मार्केट: अ केस स्टडी ऑफ बॉम्बे, १९८५) यांच्या मते, मुळात तीन विभाग आहेत. हे कारखाने क्षेत्र, लहान आस्थापना क्षेत्र आणि प्रासंगिक कामगार क्षेत्र आहेत. श्रम बाजाराचे विभाजन ग्रामीण भागातून शहरी भागात केले जाते आणि भारतातील शहरी कामगार शक्ती ही मुख्यत्वे स्थलांतरित कामगार शक्ती आहे, ज्यांची मुळे ग्रामीण भागात आढळतात. कामगार शक्ती त्यांच्या मालमत्तेच्या मालकीच्या आधारावर ओळखली जाते. ज्यांची मालकी नाही किंवा कमी भौतिक आणि मानवी भांडवल आहे त्यांना परिधीय बाजारात किरकोळ कामगार म्हणून रोजगार मिळतो. इतर जे मालमत्तेच्या मालकीच्या बाबतीत चांगले आहेत ते शहरी कामगार बाजाराच्या चांगल्या विभागात प्रवेश करतात. व्यावसायिक आणि आंतर-क्षेत्रीय गतिशीलतेचा अभाव बहुसंख्य गरीबांना परिधीय श्रम बाजारात ठेवतो .

लहान आस्थापना क्षेत्रातील श्रमिकांच्या कमाईनंतर घटक श्रमाची खरी कमाई सर्वात जास्त असते, अनौपचारिक मजुरांची खरी कमाई खूप कमी आहे. गॅरी रॉजर्स यांनी त्यांच्या कामात “विभाजित कामगार बाजारपेठेतील रोजगार निर्मिती; भारतातील एक सामान्य समस्या आणि परिणाम”, १९९३ ने शहरी श्रम बाजाराचे सात श्रेणींमध्ये वर्गीकरण केले आहे:

१. संरक्षित नियमित मजुरीचे काम
२. असुरक्षित दीर्घकालीन मजुरीचे काम

३. असुरक्षित नियमित अल्पकालीन मजुरीचे काम
४. असुरक्षित अनियमित मजुरी काम
५. स्वतंत्र मजुरीचे काम
६. अल्प भांडवल मालकी स्वयंरोजगार
७. भांडवलाशिवाय किरकोळ स्वयंरोजगार

रॉजर्सच्या म्हणण्यानुसार, समाजात जितक्या जास्त विभाजक रेषा असतील तितके श्रमिक बाजाराचे तुकडे करणे सोपे होईल आणि कमाईच्या कमी संधी, विभाजनाची तीव्रता जास्त असेल.

जॉन हॅरिस (शहरी अर्थव्यवस्थेचे चरित्र, कोईम्बतूर, WPW, १२ जून १९८२ मधील लघु उत्पादन आणि श्रमिक बाजार) यांनी कामगारांचे वर्गीकरण पाच श्रेणींमध्ये केले आहे: कायमस्वरूपी वेतन कामगार, अल्पकालीन वेतन कामगार, प्रच्छन्न वेतन कामगार, आश्रित कामगार आणि स्वतः कार्यरत कामगार.

कायम पगारी कामगारांना नोकरीची सुरक्षा असते आणि ते मोठ्या कारखान्यांमध्ये काम करतात. या कामगारांचे वेतन जास्त असते. कायम कामगारांना जमीन मालकीची पार्श्वभूमी आहे. ते उच्च जातीचे आहेत, चांगले शिकलेले आहेत आणि सहसा ते अधिक दूरच्या ठिकाणाहून येतात.

अल्पकालीन अल्प-मुदतीचे वेतन कामगार लहान कारखान्यांमध्ये किंवा इतर आस्थापनांमध्ये काम करतात. त्यांना नोकरीची सुरक्षितता नसते. त्यांचे वेतन कमी असते. अल्प-मुदतीचे वेतन कामगार निम्न जातीचे आढळतात आणि त्यांना जमीन मालकीची पार्श्वभूमी नसते. प्रच्छन्न मजुरी करणारे कामगार, आश्रित कामगार आणि स्वयंरोजगार कामगार हे सर्व प्रासंगिक कामगार आहेत. ते सहसा खालच्या जातीतील असतात आणि त्यांची कमाई कमी असते.

७.२.२ ग्रामीण श्रम बाजार (Rural Labour Market) :

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

७.२.३ भारतातील प्राथमिक आणि दुय्यम श्रमिक बाजार (Primary and Secondary Labour Market in India) :

विभागीय श्रम बाजाराचा दृष्टिकोन प्राथमिक आणि दुय्यम श्रमिक बाजारांमध्ये फरक करतो. प्राथमिक क्षेत्र प्राथमिक स्वतंत्र आणि प्राथमिक गौण मध्ये उप-विभाजित आहे. प्राथमिक क्षेत्रातील कामगारांना औपचारिक श्रम बाजाराचा लाभ मिळतो, तर दुय्यम क्षेत्रातील कामगारांना कोणत्याही प्रकारची सामाजिक सुरक्षा मिळत नाही. भारतात, सार्वजनिक आणि खाजगी दोन्ही क्षेत्रात काम करणाऱ्या प्राथमिक श्रमिक बाजारातील कामगारांना उच्च वेतन, रोजगार सुरक्षा, चांगली कामाची परिस्थिती, करिअरची प्रगती आणि कायदेशीर संरक्षण मिळते. दुय्यम श्रमिक बाजारात, वेतन कमी आहे, कामाची परिस्थिती खराब आहे आणि करियरच्या प्रगतीला वाव नाही. दुय्यम बाजारपेठेत कामगारांचे शोषण होते. दुय्यम श्रमिक बाजारपेठेतील कामगारांचा उलाढाल दर जास्त असतो, गैरहजर राहण्याच्या घटना जास्त असतात आणि अनाज्ञाकारीतेचे प्रमाण जास्त असते.

दुय्यम श्रमिक बाजार एकसंध नाही. लघु-औद्योगिक घटकांसाठी श्रम बाजार हा दुय्यम बाजाराचा एक भाग आहे. करिअरच्या प्रगतीच्या संधींचा अभाव, कमी वेतन आणि कमी नोकरीची सुरक्षितता असूनही, कामगार अनौपचारिक क्षेत्रातील अनौपचारिक कामापेक्षा लहान औद्योगिक युनिट्समधील रोजगार उत्तम मानतात.

७.२.४ भारतातील शहरी अनौपचारिक कामगार बाजार :

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

१. सहभागी असुरक्षित आहेत.
२. सहभागी अनियंत्रित आहेत आणि श्रम प्रतिसाद देण्यासाठी मुक्त आहेत.
३. बहुतेक कामगारांकडे कमी कौशल्य आणि खराब मालमत्तेची मालकी असते आणि त्यामुळे बाजारातील शक्तींना प्रतिसाद देण्याचे त्यांचे स्वातंत्र्य मर्यादित आहे.

शहरी अनौपचारिक श्रम बाजाराचा वापर ग्रामीण स्थलांतरित कामगारांद्वारे अल्प आणि अनिश्चित उत्पन्न देणारा अस्थायी रोजगार पर्याय म्हणून केला जातो.

जातीवर आधारित भेदभाव :

जात, वंश आणि लिंग यातील फरकांमुळे श्रमिक बाजारपेठेत विभाजन होते. भारतात वांशिक भेदभाव हा मुद्दा नाही. तथापि, भेदभावाच्या दृष्टीने जात आणि लिंग हे मोठे मुद्दे आहेत. भारतात, अनुसूचित जाती आणि जमातींमध्ये ऐतिहासिकदृष्ट्या भेदभाव केला गेला आहे आणि म्हणून अनुसूचित जाती आणि जमातींमधील कामगारांना रोजगार शोधावा लागतो.

दुय्यम बाजार :

प्राथमिक बाजारातील नियोक्ते अनुसूचित जाती आणि जमातींच्या सदस्यांविरुद्ध पूर्वग्रहदूषित असतात आणि त्यांच्या सेवा भाड्याने घेत नाहीत. जाती-आधारित भेदभावामुळे वेतन

भेदभाव, नोकरीतील भेदभाव आणि सेवा सुरक्षेमध्ये भेदभाव होतो. अनुसूचित जाती आणि जमातीच्या सदस्यांसोबत शिक्षण, आरोग्य आणि बाजारपेठेतील प्रवेश या क्षेत्रातही भेदभाव केला जातो.

ते कमी पगाराच्या नोकऱ्यांवर काम करतात :

या प्रकारच्या व्यावसायिक भेदभावाला व्यावसायिक पृथक्करण म्हणतात. अनौपचारिक क्षेत्रात, असे आढळून आले आहे की नियोक्ते SC/ST कामगारांना या अटीवर कामावर घेतात की ते गैर-SC/ST मजुरांच्या वेतनाच्या तुलनेत कमी वेतन स्वीकारतात.

लिंग-आधारित भेदभाव :

लिंग-आधारित भेदभाव म्हणजे महिलांना कमी मोबदला दिला जातो आणि त्यांची चांगली कौशल्ये, पात्रता आणि उत्पादकता असूनही त्यांच्या सेवेची परिस्थिती दयनीय आहे.

समाजशास्त्रज्ञांच्या मते, पितृसत्ताक व्यवस्थेतील स्त्रियांच्या अधीनतेमुळे श्रमिक बाजारपेठेत अधीनता येते. मुंबई आणि कोईम्बतूर सारख्या शहरांमधील औद्योगिक कामगार बाजारपेठेत स्पष्ट विभाजन आहे. महिलांना सर्व प्रकारच्या नोकऱ्या मिळण्यापासून रोखले जाते. हातमाग, यंत्रमाग आणि इतर लघुउद्योग क्षेत्रातील महिला कामगारांना मोठ्या कारखाना क्षेत्रापेक्षा जास्त भेदभाव सहन करावा लागतो. निरक्षर असल्याने आणि त्यांना ट्रेड युनियनचे समर्थन नसल्यामुळे ते कमी पगाराच्या नोकऱ्यांमध्ये गुंतलेले आहेत ज्यात करिअरच्या प्रगतीची कोणतीही शक्यता नाही. विभाजित श्रम बाजार सामाजिक आणि आर्थिकदृष्ट्या भेदभाव असलेल्यांना प्राथमिक श्रम बाजारामध्ये प्रवेश करण्याची परवानगी देत नाही.

७.३ श्रम बाजार लवचिकता (LABOR MARKET FLEXIBILITY)

श्रम बाजाराची लवचिकता ही बाजाराची अशी यंत्रणा आहे जी श्रम बाजारांना मागणी आणि पुरवठा वक्र यांच्या छेदनबिंदूद्वारे निर्धारित निरंतर समतोल गाठण्यास सक्षम करते.

श्रम बाजार संस्था कामगारांची मागणी कमकुवत करून, मजुरीवरील खर्च वाढवून कामगारांना कामावर ठेवणे कमी आकर्षक बनवून बाजाराच्या समाशोधन कार्यात अडथळा आणतात; कामगार पुरवठा विकृत करणे, आणि बाजार यंत्रणेचे कार्य समतोल बिघडवणे, म्हणजे, सौदेबाजीच्या वर्तनावर प्रभाव पाडणे.

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

१. बाह्य संख्यात्मक लवचिकता:

बाह्य संख्यात्मक लवचिकता म्हणजे श्रम घेण्याचे समायोजन किंवा बाह्य बाजारातील कामगारांची संख्या. कामगारांना तात्पुरत्या कामावर किंवा निश्चित मुदतीच्या करारावर नियुक्त करून किंवा शिथिल नियुक्ती नियमांद्वारे किंवा दुसऱ्या शब्दांत रोजगार संरक्षण

कायद्यात शिथिलता देऊन हे साध्य केले जाऊ शकते, जेथे मालक त्यानुसार कायमस्वरूपी कर्मचाऱ्यांना कामावर ठेवू शकतात आणि काढून टाकू शकतात.

२. अंतर्गत संख्यात्मक लवचिकता:

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

३. कार्यात्मक लवचिकता:

कार्यात्मक लवचिकता किंवा संस्थात्मक लवचिकता म्हणजे कर्मचाऱ्यांना विविध क्रिया आणि कार्यामध्ये हस्तांतरित केले जाऊ शकते. कंपनी हि व्यवस्थापन प्रशिक्षण कामगारांच्या संघटनेशी संबंधित असते. हे आउटसोर्सिंग क्रियाकलापांद्वारे देखील प्राप्त केले जाऊ शकते.

४. आर्थिक किंवा वेतन लवचिकता:

आर्थिक किंवा वेतन लवचिकता म्हणजे ज्यामध्ये वेतन पातळी एकत्रितपणे ठरवली जात नाही आणि कामगारांच्या वेतनामध्ये अधिक फरक असतो. हे असे केले जाते जेणेकरून वेतन आणि इतर रोजगार खर्च श्रमाचा पुरवठा आणि मागणी प्रतिबिंबित करतात.

हे नोकरीसाठी दर प्रणाली किंवा मूल्यांकन-आधारित वेतन प्रणाली किंवा वैयक्तिक कामगिरी वेतनाद्वारे प्राप्त केले जाऊ शकते. लवचिकतेच्या चार प्रकारांव्यतिरिक्त इतर प्रकारची लवचिकता आहे जी अनुकूलता वाढविण्यासाठी वापरली जाऊ शकते. उल्लेख करण्यासारखा एक मार्ग म्हणजे स्थानिक लवचिकता किंवा ठिकाणाची लवचिकता. यामध्ये सामान्य कामाच्या बाहेर काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांचा समावेश होतो जसे की घरातील काम, आउटवर्कर्स किंवा टेलिवर्कर्स. हे आस्थापनेतील इतर कार्यालयात स्थलांतरित झालेल्या कामगारांना देखील समाविष्ट करू शकतात.

७.४ भारतातील कर्मचारी उलाढाल (EMPLOYEE TURNOVER IN INDIA)

कर्मचाऱ्यांची उलाढाल एखाद्या संस्थेमध्ये आणि बाहेरील कर्मचाऱ्यांच्या स्थलांतराचा संदर्भ देते आणि म्हणूनच त्याला कामगारांची इंटरफर्म गतिशीलता असेही संबोधले जाते. कर्मचाऱ्यांच्या उलाढालीची व्याख्या "निश्चित कालावधीत काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यातील बदलाचा दर" अशी केली जाऊ शकते.

कर्मचारी उलाढाल हे विद्यमान कर्मचारी किती प्रमाणात सोडतात आणि नवीन कर्मचारी दिलेल्या कालावधीत संस्थेच्या सेवांमध्ये प्रवेश करतात याचे मोजमाप करतात. कर्मचारी उलाढालीची व्याख्या कामगार अशांततेचे मोजमाप म्हणून देखील केली जाते कारण संप ही कामगार अशांततेची स्पष्ट अभिव्यक्ती आहेत. कर्मचाऱ्यांची उलाढाल कर्मचाऱ्यांचे मनोबल आणि त्यांची कार्यक्षमता मोजते. उलाढालीचा दर जितका जास्त तितका मनोबल आणि कार्यक्षमता कमी. हे दोन पैलू एखाद्या संस्थेच्या यशासाठी केंद्रस्थानी असतात आणि म्हणून त्याकडे गांभीर्याने लक्ष देणे आवश्यक आहे.

सांख्यिकीयदृष्ट्या, कर्मचारी उलाढाल हे त्या कालावधीसाठी पूर्ण-वेळ कर्मचाऱ्यांच्या सरासरी संख्येशी वार्षिक किंवा मासिक विभक्ततेचे गुणोत्तर म्हणून व्यक्त केले जाते. असे गृहीत धरले जाते की एकूण उपलब्ध नोकऱ्यांची संख्या स्थिर आहे. कर्मचारी उलाढाल खालील प्रकारे मोजली जाते:

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

$$T = R/W \times 100$$

येथे R एकूण बदली आहे आणि W ही सरासरी कार्यरत शक्ती आहे.

२. सोडणे, डिस्चार्ज इत्यादीसारख्या एकूण टाळता येण्याजोग्या विभक्ततेनुसार, कर्मचाऱ्यांची उलाढाल खालीलप्रमाणे व्यक्त केली जाते:

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

येथे S म्हणजे विभक्त होणे, U म्हणजे अपरिहार्य विभक्त होणे (निवृत्ती, मृत्यू) आणि W म्हणजे सरासरी कर्मचारी संख्या.

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

$$T = A + S \div \frac{P1+P2}{2} \times \frac{365}{M}$$

जेथे A म्हणजे प्रवेशासाठी, S पृथक्करणासाठी, P1 आणि P2 म्हणजे अनुक्रमे महिन्याच्या सुरुवातीला आणि शेवटी कर्मचाऱ्यांच्या एकूण संख्येसाठी आणि M म्हणजे महिन्यातील दिवसांची संख्या ज्यासाठी आकडे मिळाले आहेत.

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

$$T = S/F \times 100$$

जेथे T उलाढाल दर्शवतो, S म्हणजे कालावधी दरम्यान एकूण पृथक्करण, आणि F कालावधी दरम्यान सरासरी श्रमशक्ती.

७.४.१ कर्मचारी उलाढालीची कारणे :

सेवानिवृत्ती, राजीनामा, टाळेबंदी आणि बडतर्फी ही कर्मचारी उलाढालीची सामान्य कारणे आहेत. यापैकी निवृत्ती हे अपरिहार्य कारण आहे. तथापि, संस्थेमध्ये कर्मचारी कायम ठेवण्याची धोरणे लागू करून राजीनामा आणि बडतर्फी दोन्ही कमी करता येतात. अपरिहार्य उलाढाल ज्याला नैसर्गिक उलाढाल देखील म्हणतात. मृत्यू, सेवानिवृत्ती, टाळेबंदी आणि घर्षण बेरोजगारी यांसारख्या कारणांमुळे उद्भवते.

मंदी, हंगामी फरक आणि स्पर्धेमुळे कामात घट झाल्यामुळे कर्मचार्यांना कामावरून कमी केले जाऊ शकते. राजीनामे आणि बडतर्फी ही उलाढालीची प्रमुख कारणे असल्याचे आढळून आले आहे. राजीनामा हे कामाच्या परिस्थितीबद्दल असमाधानी, खराब वेतन, खराब आरोग्य, आजारपण, कौटुंबिक परिस्थिती इ. कारणांमुळे असू शकते. संप, गैरवर्तन, अवज्ञा, अकार्यक्षमतेच्या प्रकरणांमध्ये शिस्तभंगाची कारवाई, इ. वस्त्रोद्योगातील बदली व्यवस्था हे कर्मचारी उलाढालीचे महत्त्वाचे कारण असल्याचे आढळून आले.

उच्च पगार असलेल्या व्यवस्थापकीय कर्मचार्यांमध्ये कर्मचारी उलाढाल देखील जास्त आहे कारण तुम्ही एका संस्थेतून दुसऱ्या संस्थेत जितके जास्त शिफ्ट कराल तितके तुम्ही वाढीच्या जास्त उंचीवर जाल, असा कर्मचार्यांचा समज नवीन कर्मचारी, अनाकर्षक नोकऱ्या, कमी-कुशल कामगार आणि तरुण लोकांमध्ये कर्मचार्यांची उलाढाल जास्त आहे.

७.४.२ कर्मचारी उलाढालीचे परिणाम :

कर्मचार्यांच्या उलाढालीमुळे कर्मचार्यांची कार्यक्षमता कमी होते आणि ते निष्ठेचा लाभ घेण्याच्या स्थितीत नसतात. उच्च उलाढालीमुळे कर्मचार्यांच्या एकतेवर विपरित परिणाम होतो. उलाढालीमुळे मालकालाही तोटा होतो. शिकण्याच्या कालावधीत कर्मचार्यांची उत्पादकता कमी असते याचा अर्थ शिक्षणाचा खर्च मालक उचलतो. एकदा का कर्मचारी त्याच्या कामात पुरेसा निपुण झाला आणि तो किंवा ती नोकरी सोडली की मालकाचे नुकसान होते. तथापि, जर कर्मचार्यांची उलाढाल संपूर्ण उद्योगात तितकीच जास्त असेल, तर कुशल कर्मचार्यांचा तोटा उद्योगातील इतर संस्थामधून येणारा कुशल कर्मचारी मिळवून कमी केला जाऊ शकतो.

तथापि, नवीन कर्मचार्यांचे संपादन नेहमीच जास्त खर्चीक असते. तथापि, उच्च कर्मचारी उलाढाल, देशातील संसाधनांचा इष्टतम वापर प्रतिबंधित करते.

७.४.३ कर्मचारी उलाढाल कमी करण्यासाठी उपाय :

संपूर्ण उद्योगातील कर्मचार्यांची उलाढाल कमी करण्यासाठी, संपूर्ण उद्योगांमध्ये आणि उद्योगांमधील विभागामधील उलाढालीच्या मर्यादेचे मूल्यांकन करण्यासाठी समस्येचा वैज्ञानिक अभ्यास करणे आवश्यक आहे.

योग्य व्यक्तीला योग्य वेळी योग्य ठिकाणी ठेवण्यासाठी संस्थेची भरती किंवा नियुक्ती धोरण वैज्ञानिक असले पाहिजे. कमी कालावधीत कंपनी सोडून जाण्याची दाट शक्यता आहे, अशा कर्मचार्यांच्या उलाढालीची समस्या कमी करण्यासाठी कंपन्यांची भरती, नियुक्ती आणि

प्रशिक्षण धोरणे योग्य असले पाहिजेत. निवड आणि नियुक्ती करण्यापूर्वी जॉब स्पेसिफिकेशन्स आणि मॅन स्पेसिफिकेशन्स जुळले पाहिजेत.

शेवटी, प्रबुद्ध कर्मचारी पर्यवेक्षण, चांगली कामाची परिस्थिती, वेतनाचा एक चांगला दर्जा, करियरच्या प्रगतीची चांगली व्यवस्था, इतर वेगळे फायदे आणि सहानुभूतीपूर्ण व्यवस्थापन कर्मचारी उलाढालीची समस्या निश्चितपणे कमी करू शकते.

७.५ स्थलांतरीत मजूर

शहरीकरण आणि औद्योगिकीकरण या एकाचवेळी घडणाऱ्या प्रक्रिया आहेत. कोणत्याही देशातील औद्योगिकीकरण आणि शहरीकरणाच्या प्रक्रियेमध्ये ग्रामीण भागातून शहरी भागात स्थलांतराचा समावेश हा असतोच. औद्योगिकीकरणाची प्रक्रिया सुरु असताना ग्रामीण मजुरांचे औद्योगिक क्षेत्राकडे स्थलांतर सुरुच राहते.

औद्योगिकीकरणाची प्रक्रिया पूर्ण झाल्यावर आणि देशाचे कृषीप्रधान देशातून पुनःप्रधान औद्योगिक देशात रूपांतर झाल्यावर हे स्थलांतर नगण्य बनते.

औद्योगिक देशामध्ये ग्रामीण ते शहरी स्थलांतर सक्तीच्या परिस्थितीत होते. सक्तीच्या परिस्थितीमध्ये चांगल्या पगाराच्या रोजगाराच्या संधीची जवळपास अनुपस्थिती किंवा कोणत्याही रोजगाराची जवळपास अनुपस्थिती समाविष्ट असते. ग्रामीण भागातील संधी आणि वाढत्या औद्योगिकीकरणासोबत वाढत्या शहरी भागात रोजगाराच्या अनंत संधीची उपलब्धता असते.

भारतात ग्रामीण श्रम शक्तीचे शहरी भागात स्थलांतर होण्यास सुरुवात झाली खेडी आणि कुटीर उद्योगांचा नाश आणि मोठ्या शहरांमध्ये मोठे कारखाने सुरु झाले. खेडेगावात आणि कुटीर उद्योगात काम करणारे लोक, भूमिहीन शेतमजूर आणि लहान आणि अल्पभूधारक शेतकरी हे शूद्र म्हणून ओळखल्या जाणाऱ्या जाती समाजाच्या चौथ्या वर्गातील होते, ज्यांना आता इतर मागासवर्गीय (OBC) म्हणून ओळखले जाते. या वर्गातील लोकांना विविध धार्मिक, सामाजिक आणि आर्थिक मर्यादा हि होत्या. तथापि, ते गावांच्या आत स्थित होते आणि बहिष्कृत किंवा अति-शूद्रांच्या अवस्थेत होते. जातिव्यवस्थेतील सर्वात खालच्या क्रमातील लोकांना म्हणजे आता अनुसूचित जाती म्हणून ओळखले जाणारे बहिष्कृत लोक जे भारतीय खेड्यांच्या सीमेवर राहतात आणि विविध प्रकारच्या धार्मिक, आर्थिक आणि सामाजिक अपंगत्वाने ग्रस्त होते. त्यांना शहरे केवळ रोजगाराच्या संधीची केंद्रेच नाहीत, तर खेडेगावातील प्रचलित असलेल्या शोषणात्मक आणि अमानवी जातिव्यवस्थेपासून स्वतःला मुक्त करण्याची संधी वाटली. भारतीय शहरांमधील औद्योगिक श्रमशक्तीचा मोठा भाग ग्रामीण भागातून आला होता.

औद्योगिकीकरणामुळे भारतीय समाजाच्या सर्वात खालच्या जाती शहराकडे आकर्षित झाल्या.

जे उच्च जातीचे होते ते देखील शहरांकडे आकर्षित झाले, कारण भारतातील औद्योगिकीकरणाच्या सुरुवातीच्या काळात उच्च जातीमधून आलेल्या शिक्षित कामगारांना केवळ शहरेच रोजगाराची संधी देऊ शकत होते.

७.५.१ ग्रामीण ते शहरी स्थलांतराची कारणे खालीलप्रमाणे सारांशित करता येतील.

१. गाव आणि कुटीर उद्योगांची घट, शेतजमिनीवर गावातील लोकसंख्येचा वाढता दबाव आणि परिणामी स्थलांतर.
२. लहान आणि अल्पभूधारक शेतकरी आणि भूमिहीन शेतमजुरांना नवीन शहरे केवळ आर्थिक संधीच देत नाहीत, तर खेड्यांतील कठोर सामाजिक उतरंडीपासून मुक्तीही देतात.
३. भारतीय गावांच्या सीमेवर राहणाऱ्या आणि उप-मानवी अस्तित्व जगणाऱ्या अनुसूचित किंवा मागास जातीतील व्यक्तींना शहरे हि या परिस्थितीतून मुक्त करणारे मध्यस्थ म्हणून आढळून आले.
४. ग्रामीण भारतातील मजूर वर्गातील कर्जबाजारीपणाचे स्वरूप दीर्घकालीन होते. शहरांनी अत्यंत कर्जबाजारी कामगार वर्गाला सुटकेचा मार्ग उपलब्ध करून दिला.

McDonald, Jansen आणि McGee सारख्या सामाजिक शास्त्रज्ञांनी यापूर्वी स्थलांतराच्या पुश आणि पुल सिद्धांताचा पुरस्कार केला आहे. वेगवेगळ्या देशांतील स्थलांतराला कारणीभूत घटक वेगवेगळे गृहीत धरले जात असले तरी, औद्योगिक क्रांतीच्या सुरुवातीपासूनच जगभर शहरांची झपाट्याने होणारी वाढ ही वस्तुस्थिती नाकारता येत नाही.

७.५.२ ग्रामीण ते शहरी स्थलांतराचे तोटे :

ग्रामीण ते शहरी स्थलांतराचे तोटे स्थलांतरित आणि यजमान शहरे आणि ज्या गावांमधून स्थलांतर होते त्यांनाही भोगावे लागतात.

स्थलांतरामुळे शहरे आणि गावे यांना भेडसावणारे समस्या पुढीलप्रमाणे आहेत.

१. शहरी जीवनशैलीच्या समायोजनाच्या समस्या:

शहरात स्थलांतरित झालेल्या नवीन गावाची ग्रामीण मानसिकता आणि वृत्ती कायम राहते. त्याच्यासाठी शहर हे देशाच्या विविध भागांतून आलेल्या, वेगवेगळ्या भाषा बोलणाऱ्या आणि वेगवेगळ्या चालीरीती आणि चालीरीतींचे पालन करणाऱ्या लोकांचे आकर्षण असते. असमाधानकारक कामाची परिस्थिती, खराब राहणीमान आणि वैयक्तिक संबंधांसह शहरी जीवनाची यांत्रिक पद्धत ही नवीन स्थलांतरिताने आपल्या गावात राहण्यापूर्वी माहीत नसते. शहरी जीवनशैलीशी जुळवून घेणे त्याच्यासाठी एक कठीण समस्या बनते. जे काम करत राहतात आणि शहरांमध्ये राहतात ते ठराविक काळाने आपले समायोजन करतात, जे जुळवून घेत नाहीत ते आपल्या गावी परत जातात आणि जे शहरांमध्ये राहतात ते कायमचे स्थायिक होतात ते त्यांच्या जीवनात आणि जगण्यात शहरी बनतात.

२. स्थलांतरितांचे खराब आरोग्य आणि कार्यक्षमता:

खेड्यापाड्यात अस्तित्वाच्या सीमारेषेवर राहणाऱ्या स्थलांतरितांना शहरांमध्ये सर्वाधिक त्रास सहन करावा लागतो.

त्यांना रेल्वे रुळांच्या कडेला बांधलेल्या झोपडपट्ट्यांमध्ये आणि शहरातील इतर झोपडपट्ट्यांमध्ये आणि उद्ध्वस्त भागात निवारा शोधावा लागतो. शहरांमध्ये नव्याने स्थलांतरित झालेल्या ग्रामीण गरीबांना झोपडपट्ट्यांमध्ये आश्रय घ्यावा लागतो. झोपडपट्टीतील जीवन आणि जगणे घाणेरडे असते. राहण्यासाठी मोकळी जागा कमी असते. राहण्याची परिस्थिती उप-मानवी आणि मानहानीकारक असते.

असंघटित क्षेत्रात काम करणारे औद्योगिक कामगार या झोपडपट्ट्यांमध्ये राहतात, कमी वेतन मिळत असल्याने कुटुंबातील सदस्यांचे शरीर आणि आत्मा एकत्र ठेवण्याची प्रयत्न करतात. त्यांच्या कामाच्या ठिकाणी कोणतीही आरोग्य आणि कल्याणकारी सुविधा नसल्यामुळे, त्यांचे आरोग्य आणि कार्यक्षमता कालांतराने कमी होते.

३. कौटुंबिक जीवनाची अनुपस्थिती:

शहरांमध्ये स्थलांतरित होणारे ग्रामीण गरीब सामान्यतः अविवाहित असतात. तसेच जे विवाहित असतात त्यांना मुलांसह शहरांमध्ये योग्य निवारा नसल्यामुळे त्यांचे कुटुंब खेड्यांमध्ये सोडावे लागते. एकटेपणा आणि निरोगी लैंगिक जीवनाची अनुपस्थिती या स्थलांतरितांना नियमितपणे वेश्यांकडे जाण्यास भाग पाडते. गरीब खेडेगावातील स्थलांतरित वेश्येला भेट देतात जी उप-मानवी परिस्थितीतही राहते.

या स्थलांतरितांना लैंगिक संबंधातून पसरणारे आजार होतात आणि ते त्यांच्या गावी परतल्यावर हे आजार त्यांच्या पत्नींना देतात.

औद्योगिकीकरणाच्या सुरुवातीच्या काळात झोपडपट्टीतील लोकसंख्येमध्ये लैंगिक संबंधातून पसरणारे आजाराचे प्रमाण खूप जास्त होते, परंतु एचआयव्ही आणि एड्सचे प्रमाण झोपडपट्टीतील लोकसंख्येमध्ये सर्वाधिक असल्याचे आढळून आले आहे.

४. अशिक्षित औद्योगिक कर्मचारी:

पहिल्या पिढीतील औद्योगिक कर्मचारी म्हणजे खेड्यातील स्थलांतरित जे साधारणपणे गावातील समाजातील सर्वात खालच्या आणि गरीब स्तरातून आलेले होते. ते निःसंशयपणे अशिक्षित होते.

या कामगारांमध्ये साक्षरता आणि शिक्षणाचा अभाव असल्याने ते पूर्णपणे व्यावसायिक कामगार संघटनांवर अवलंबून असतात. भारतातील ट्रेड युनियन चळवळीत बाहेरील नेतृत्वाची समस्या औद्योगिक कामगारांमधील निरक्षरतेची समस्या आहे. हे व्यावसायिक कामगार संघटना अनेक वेळा गरीब आणि अशिक्षित औद्योगिक

कामगारांना औद्योगिक अशांतता निर्माण करण्यासाठी चिथावणी देऊन त्यांचे शोषण करतात जेणेकरून ते शोषण करणाऱ्या मालकांना ब्लॅकमेल करू शकतील.

५. गरीब कामगार वचनबद्धता आणि उच्च श्रम उलाढाल:

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

७.५.३ ग्रामीण ते शहरी स्थलांतराचे फायदे :

ग्रामीण ते शहरी स्थलांतराचे काही फायदे शहरे आणि खेड्यांना मिळत असतात. ते खालीलप्रमाणे आहेत:

१. बेरोजगार ग्रामीण कामगार दलाचा उत्पादक वापर:

खेड्यापाड्यात रोजगाराच्या संधी फार कमी आहेत. खेड्यातील अर्थव्यवस्था विस्तारत असलेल्या श्रमशक्तीला रोजगार देण्याइतकी मोठी नसते. औद्योगिक केंद्रे आणि शहरे खेड्यांमध्ये विस्तारणाऱ्या आणि जास्त श्रमशक्तीला फायदेशीर रोजगार देतात. औद्योगिकीकरण ही एक निरंतर प्रक्रिया आहे आणि या प्रक्रियेला पोषक ठरण्यासाठी सतत विस्तारत असलेल्या श्रमशक्तीची आवश्यकता असते. औद्योगिकीकरणाच्या सुरुवातीच्या काळात ही श्रमशक्ती खेड्यांकडूनच उपलब्ध होऊ शकते. एकदा का औद्योगिक समाज स्थिर झाला आणि पहिल्या पिढीतील शहरी प्रजनन कामगार शक्ती उदयास आली की, ग्रामीण श्रमशक्तीची गरज कमी होते. तथापि, शहरे आणि शहरी भागात आवश्यक असलेले सक्षम, कष्टाळू आणि तगडे अंगमेहनत खेड्यांकडून शहरांना सतत पुरवले जाते.

२. शहरांमध्ये स्वस्त मजुरांची उपलब्धता:

खेडेगावातील बेरोजगार कामगार मोठ्या संख्येने शहरांमध्ये स्थलांतर करतात ज्यामुळे औद्योगिक राखीव सैन्य तयार होते. अत्याधिक मजुरांच्या पुरवठ्यामुळे मजुरी दर खाली ढकलले जातात ज्यामुळे शहरांमध्ये उत्पादनाचा खर्च कमी होतो.

अशा प्रकारे स्थलांतरामुळे उत्पादन खर्च कमी होण्यास मदत होते. तथापि, कमी झालेल्या उत्पादन खर्चाचा फायदा ग्राहकांपर्यंत पोहोचवला नाही, तर अर्थव्यवस्थेतील महागाईच्या दबावावर नियंत्रण ठेवण्यास मदत करतो.

३. सांस्कृतिक आत्मसातीकरण आणि ग्रामीण दृष्टिकोनातील बदल :

जे स्थलांतरित शहरांमध्ये राहतात आणि कालांतराने त्यांना आपले घर बनवतात ते वृत्ती आणि संस्कृतीने शहरी बनतात. जेव्हा हे स्थलांतरित लोक वेळोवेळी त्यांच्या गावी परत जातात, तेव्हा ते सामाजिक आणि वैयक्तिक क्षेत्रात बदलाची भूमिका पार पाडतात. गावकरी आणि भेट देणारे स्थलांतरित यांच्यातील नियमित आणि वैयक्तिक संवादांमुळे गावातील वृत्ती, रूढी आणि संस्कृतीत आत्मसात आणि संवर्धन प्रक्रियेद्वारे बदल घडून येतात.

४. गावांत विकास कामे करणे :

शाळा आणि महाविद्यालये बांधणे, आरोग्य केंद्रे स्थापन करणे, आरोग्याविषयी जागरूकता निर्माण करणे, विशेषतः माता आणि बाल आरोग्य सेवा, ग्राम उपक्रम स्थापन करणे, आणि ग्रामीण उद्योगांच्या वाढीस हातभार लावणे, सूक्ष्म-कर्ज संस्था स्थापन करणे आणि खेड्यातील लहान उद्योजकांच्या वाढीस मदत करणे इ. ग्रामीण भारतात, काही स्थलांतरितांनी विकासात्मक उपक्रम सुरू केले आहेत ज्यामुळे ग्रामीण समाजात जाणकार बदल घडून आले आहेत.

७.५.४ ग्रामीण ते शहरी स्थलांतराचा कल :

भारतातील औद्योगीकरण आणि त्यासोबत शहरीकरणाची प्रक्रिया आता १५० वर्षांहून अधिक जुनी झाली आहे. १९व्या शतकाच्या उत्तरार्धात मुंबईत पहिल्या कापड गिरणीच्या उभारणीपासून याची सुरुवात झाली. तेव्हापासून ही प्रक्रिया एकत्रित आणि मजबूत झाली आहे.

परंतु भारत हा मुख्यतः कृषीप्रधान देश आहे आणि ६५ % पेक्षा जास्त लोकसंख्या थेट शेतीवर अवलंबून आहे. केवळ २५ % लोकसंख्या शहरांमध्ये राहते ज्यात उद्योग आणि सेवा क्षेत्राचा राष्ट्रीय उत्पन्नात ७५ % वाटा आहे.

त्यामुळे लोकांचे ग्रामीण ते शहरी स्थलांतर पुढील काही काळ असेच सुरू राहिल. प्रत्येक शहरी भारतीय नागरिकांची खेड्याकडे ओढ असली तरी तो आता गावकरी नाही.

तो त्याच्या मूळ गावी परत जातो ते फक्त आराम करण्यासाठी आणि त्याच्या लोकांशी संबंध ठेवण्यासाठी आणि काही पैसे कमवण्यासाठी त्याच्या शेतात काम करत नाही. खरं तर, आता त्यांच्यापैकी बहुतेकांकडे गावात कोणतीही जमीन नाही कारण त्यांनी ती आधीच विकून गावातील जीवनाला अंतिम निरोप दिला आहे.

आज आपल्याकडे औद्योगिक सोसायट्या आहेत ज्या पूर्णपणे शहरीकृत झालेल्या आहेत आणि शहरी जीवनपद्धतीच्या सवयी आहेत. आज औद्योगिक आणि शहरी कामगारांना त्यांचे हक्क, कामगार कायदे आणि संघीकरणाची ताकद याबद्दल खूप माहिती आहे आणि ते राजकीयदृष्ट्या जागरूक आहेत.

७.६ सारांश (SUMMARY)

संघटित कर्मचारी जरी वास्तविक कर्मचाऱ्यांच्या टक्केवारीच्या दृष्टीने अगदी कमी असले तरी, त्यांचे एकूण आकारमान सुमारे ३० दशलक्ष कामगार हे देशातील कर्मचाऱ्यांच्या सुमारे ७ % आहे. नागरीकरण आणि औद्योगिकीकरणाची प्रक्रिया एकत्रित आणि मजबूत करण्यासाठी संघटित कार्यशक्तीचा विस्तार करणे आवश्यक आहे. एकीकडे कामगारांचे संघटन आणि देशभरातील कंपन्या आणि आस्थापनांनी कामगार कायदांचे स्वेच्छेने पालन केल्याने हे शक्य आहे.

७.७ प्रश्न (QUESTIONS)

Q.१. श्रमिक बाजारपेठेतील संबंध, जोखीम, माहिती आणि प्रोत्साहनांची भूमिका स्पष्ट करा.

Q.२ टिपा लिहा

- अ) शहरी कामगार बाजार
- ब) ग्रामीण कामगार बाजार
- क) प्राथमिक व दुय्यम श्रमिक बाजार
- ड) श्रम बाजार लवचिकता
- इ) स्थलांतरित मजूर

Q.3 भारतातील कर्मचारी उलाढालीचा अर्थ, कारणे, परिणाम आणि उपाय स्पष्ट करा.

भारतातील श्रम बाजार - II

घटक रचना :

- ८.० उद्दिष्टे
- ८.१ वेतन व उत्पादकतेवर संघटनांचा प्रभाव
- ८.२ सरकार आणि श्रम बाजार नियमन
- ८.३ किमान वेतन
- ८.४ भारतातील मजुरांसाठी सामाजिक सुरक्षा उपाय
- ८.५ व्यावसायिक सुरक्षा
- ८.६ भारतातील वेतन आणि उत्पन्न धोरण
- ८.७ जागृतीकरण आणि श्रम बाजार
- ८.८ सारांश
- ८.९ प्रश्न

८.० उद्दिष्टे (OBJECTIVES)

- संघटनांचा वेतन व उत्पादकतेवरील प्रभाव स्पष्ट करा.
- भारतीय श्रम बाजाराशी संबंधित विविध संकल्पना अभ्यासणे

८.१ वेतन व उत्पादकतेवर संघटनांचा प्रभाव : (IMPACT OF TRADE UNIONS ON PRODUCTIVITY AND WAGES)

कामगारांनी आपल्या नोकरीविषयक हितसंबंधाच्या संरक्षणासाठी व संवर्धनासाठी स्थापन करण्यात आलेली स्थायी स्वरूपाची संघटना म्हणजे कामगार संघटना होय. अशा संघटना जगातील जवळ जवळ सर्व देशात कामगारांनी स्थापन केल्या आहेत. कामगार जेव्हा मोठ्या संख्येने एकत्र येऊन काम करू लागतात. त्यावेळी संघटनेची आवश्यकता निर्माण होते. मजुरीचे दर, कामाचे तास, कामाची पद्धत वगैरे गोष्टी प्रत्येकाने वेगवेगळे बोलणे करून ठरविण्याऐवजी सर्वांनी मिळून सामुदायिक पद्धतीने ठरविणे योग्य आहे, असे अनुभवाने पटल्यामुळे कामगारांनी त्यासाठी संघटना बनविल्या, त्यांनाच नंतर कामगार संघटना हे नामाभिधान प्राप्त झाले.

८.१.१ भारतातील कामगार संघटना (Trade Unions in India) :

भारतातील उद्योग धंद्याची सुरुवात जरी १८५० च्या सुमारास झाली, तरी स्थायी स्वरूपाच्या कामगार संघटना स्थापन व्हायला जवळ जवळ साठ वर्ष उलटावी लागली. आधुनिक स्वरूपाची पहिली कामगार संघटना १९१८ साली मद्रास येथे 'मद्रास लेबर युनियन' या नावाने स्थापन झाली. अॅनी बेझंट यांचे सहकारी बी. पी. वाडिया यांनी हि संघटना उभारण्याच्या कामात पुढाकार घेतला होता. तत्पूर्वी एक वर्ष अहमदाबाद येथे कामगारांनी संघटना बनविण्याचे कार्य अनुसयाबेन साराभाई यांच्या नेतृत्वाखाली सुरु झाले होते. प्रत्यक्षात संघटना बनून तिचे काम सुरु व्हायला मात्र तीन वर्ष लागली.

कामगार संघटना आणि कामगार कायद्याच्या मूल्यांकनासाठी उत्पादकतेवर संघटनांचे परिणाम समजून घेणे आवश्यक आहे. दुसऱ्यापेक्षा अधिक उत्पादनक्षम असलेली संस्था समान आदानांच्या संयोजनाचा वापर करून अधिक उत्पादन देऊ शकते किंवा कमी आदाने वापरून समान उत्पादन उत्पादित करू शकते.

संघटनांचे श्रेय असलेल्या उत्पादकतेत वाढ म्हणजे किरकोळ उत्पादन रचनेमध्ये वास्तविक बदल आणि केवळ उच्च वेतनाच्या प्रतिसादात कामगार मागणी वक्र (उच्च भांडवल-श्रम गुणोत्तराचा अर्थ) वाढणे नव्हे, तर कामाच्या ठिकाणी सामूहिक सौदेबाजीने पद्धतशीरपणे उत्पादकता वाढते आणि त्यामुळे नुकसान टळते, त्यामुळे संघटनांचे आयोजन सुलभ करणाऱ्या धोरणांसाठी जोरदार युक्तिवाद केला जातो. व्यवस्थापनाकडून योग्य संस्थात्मक प्रतिसादासह सामूहिक सौदेबाजीचा परिणाम होतो. या मतानुसार, संघटना उलाढाल कमी करतात आणि कामाच्या ठिकाणी अधिक कार्यक्षम प्रशासन संरचना स्थापित करतात ज्या सार्वजनिक वस्तू, उत्पादनातील पूरकता आणि दीर्घकालीन करार संबंधांद्वारे वैशिष्ट्यीकृत असतात.

संघटनेमुळे उत्पादकता लक्षणीयरीत्या वाढते. हा सिद्धांत तितकासा लागू पडत नाही. त्यानंतरच्या अभ्यासात असे आढळून आले की, संघटनेचे उत्पादकतेवर सकारात्मक परिणाम होण्याऐवजी नकारात्मक होतात.

संधीकरणांमुळे उत्पादकतेत मोठी वाढ नफा आणि रोजगाराच्या पुराव्याशी सुसंगत आहे. संघटनेच्या गतिमान प्रभावावर आणि उत्पादकता, विक्री आणि रोजगाराच्या वाढीवर संघटनेच्या नकारात्मक प्रभावांवर लक्ष केंद्रित केले आहे. ज्या उद्योगांमध्ये वेतन घनता गुणांक सर्वात जास्त आहे अशा उद्योगांमध्ये उत्पादकतेवर होणारे परिणाम सर्वात जास्त असतात. हा नमुना उत्पादन कार्य चाचणीच्या समीक्षकांनी भाकीत केला आहे की, संघटन घनता गुणांक प्रत्यक्षात उत्पादकता प्रभावाऐवजी वेतन प्रतिबिंबित करतात.

हे परिणाम संघटनेच्या "शॉक इफेक्ट" व्याख्येला देखील समर्थन देतात, ज्याद्वारे व्यवस्थापनाने अधिक कार्यक्षमतेने संघटित करून, ढिलाई कमी करून आणि मोजलेली उत्पादकता वाढवून कामगार खर्चात वाढ होण्यास प्रतिसाद दिला पाहिजे. उत्पादकतेवर संघटनेचे सकारात्मक परिणाम सामान्यतः जेथे स्पर्धात्मक दबाव अस्तित्वात असतो तेथे सर्वात जास्त असतो आणि हे सकारात्मक परिणाम मुख्यत्वे खाजगी क्षेत्रांपुरते मर्यादित असतात. सार्वजनिक शाळांचे बांधकाम, सार्वजनिक ग्रंथालये, सरकारी कार्यालये, शाळा,

कायद्याची अंमलबजावणी आणि रुग्णालये यांमधील संघटनेचे सकारात्मक परिणाम विशेषतः अनुपस्थित असतात.

कामगार संघटनेच्या संदर्भात इतर देशांसाठीचे पुरावे खूपच मर्यादित आहेत. ब्रिटीश अभ्यासक, संघ घनता आणि उत्पादकता पातळी यांच्यातील नकारात्मक संबंध दर्शवतात. कॅनडासाठी १९२६ ते १९७८ या कालावधीतील उत्पादकतेवर सुरुवातीला सकारात्मक संघटनेवर "शॉक" प्रभाव सूचित करतात, जरी संघीकरणामुळे उत्पादकता वाढीचा वेग ५ ते ८ वर्षांच्या आत सकारात्मक परिणाम देते. बर्नोली (१९९२) यांना असे आढळून आले की, स्पर्धात्मक दबावाचा सामना करणाऱ्या छोट्या पुरवठादारांसाठी काम करणाऱ्या युनियन्स वगळता, जपानमधील उत्पादकतेवर (आणि नफा) नकारात्मक परिणाम आढळला.

८.२ सरकार आणि श्रम बाजार नियमन (STATE AND LABOUR MARKET REGULATIONS)

श्रम बाजाराचे नियमन राज्य कामगार कायद्याद्वारे केले जाते. भारतातील कामगार कायद्याचे संरक्षणात्मक कायदे, नियामक कायदे, सामाजिक सुरक्षा कायदा आणि कल्याणकारी कायदे यांमध्ये वर्गीकरण केले जाते.

संरक्षणात्मक कायद्यांत, ते कायदे समाविष्ट केले जातात ज्यांचा मूळ उद्देश किमान कामगार मानकांचे संरक्षण करणे आणि कामाच्या परिस्थितीत सुधारणा करणे हा आहे.

कारखाने, खाणी, वाहतूक, दुकाने आणि इतर आस्थापनांमध्ये मुलांचे आणि महिलांचे कामाचे तास, सुरक्षितता आणि रोजगार या क्षेत्रातील किमान कामगार मानकांशी संबंधित कायदे. वेतन आणि किमान वेतनाची पद्धत ठरवणारे कायदे देखील संरक्षणात्मक कायद्यांतर्गत येतात.

कारखाना कायदा १९४८, खाण कायदा १९५२, कामगार कायदा १९५१, मोटार वाहतूक कामगार कायदा १९६१, दुकाने आणि आस्थापना कायदा १९४६, वेतनाची देयके अधिनियम १९३६, किमान वेतन कायदा १९४८, बालकामगार (प्रतिबंध आणि नियमन) कायदा १९८६ आणि कंत्राटी कामगार (नियमन आणि निर्मूलन) कायदा, १९७०.

नियामक कायद्यांतर्गत, ते कायदे समाविष्ट केले जातात ज्यांचा मुख्य उद्देश मालक आणि कर्मचारी यांच्यातील संबंधांचे नियमन करणे आणि औद्योगिक विवादांचे निराकरण करण्याच्या पद्धती प्रदान करणे आहे.

हे कायदे कामगार आणि कामगार संघटना, मालक संघटना आणि कामगार यांच्यातील संबंधांचे नियमन देखील करतात. ट्रेड युनियन कायदा १९२६, औद्योगिक विवाद कायदा १९४७ आणि औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) कायदा १९४६ हे नियामक कायद्यांतर्गत येतात.

सामाजिक सुरक्षा कायद्यांतर्गत, त्या कायद्यांचा समावेश केला जातो ज्यांचे उद्दिष्ट कामगारांना जीवनातील विशिष्ट आकस्मिक परिस्थितीत सामाजिक सुरक्षा लाभ प्रदान करणे आहे.

भारतामध्ये, या श्रेणीतील महत्वाच्या कायद्यांमध्ये कामगार नुकसान भरपाई कायदा १९२३, कर्मचारी राज्य विमा कायदा १९४८, कोळसा खाणी भविष्य निर्वाह निधी आणि विविध तरतुदी कायदा १९४८, कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी आणि विविध तरतुदी कायदा, १९५२ च्या मध्यवर्ती कायद्याचा समावेश आहे. १९६१, पेमेंट ऑफ ग्रॅज्युइटी कायदा १९७२ आणि पेमेंट ऑफ पेन्शन कायदा १९९५. कल्याणकारी कायद्याचे उद्दिष्ट कामगारांच्या कल्याणाला चालना देणे आणि त्यांचे जीवनमान सुधारणे हे आहे.

८.२.१ संरक्षणात्मक कामगार कायदे

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

१. कारखाना कायदा, १९४८:

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

२. वेतन देय कायदा, १९३६ :

वेतन देय कायदा, १९३६ ची पुढील उद्दिष्टे आहेत:

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

३. किमान वेतन कायदा, १९४८ :

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

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

सिलेंडर उचलणे, राखेचे खड्डे साफ करणे, इमारत बांधकाम, केटरिंग, विडी बनवणे, कार्पेट विणणे, सिमेंट उत्पादन, कापड छपाई, रंगरंगोटी आणि विणकाम, माचिस तयार करणे, स्फोटके, फटाके, अभ्रक कटिंग, स्प्लिटिंग आणि लोकर साफ करणे यासारख्या अनेक व्यवसायांमध्ये मुलांना कामाला हा कायदा प्रतिबंध करतो.

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

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

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

जर कंत्राटदार सुविधा पुरवण्यात किंवा वेतन देण्यास अपयशी ठरला, तर मुख्य नियोक्ता कंत्राटी कामगारांना सुविधा देण्यासाठी किंवा वेतन देण्यास जबाबदार असेल आणि मुख्य नियोक्ता कंत्राटदाराकडून असा खर्च वसूल करू शकतो. या कायद्याचा उद्देश कंत्राटी कामगारांच्या कामावर बंदी घालणे हा आहे आणि जेथे प्रतिबंध करणे शक्य नाही तेथे कंत्राटी कामगारांच्या कामाच्या परिस्थितीमध्ये सुधारणा करण्याचा प्रयत्न केला आहे.

वीस किंवा त्याहून अधिक कामगारांना कंत्राटी कामगार म्हणून काम करणाऱ्या प्रत्येक आस्थापनाला आणि वीस किंवा त्याहून अधिक कामगारांना काम करणाऱ्या प्रत्येक कंत्राटदाराला हा कायदा लागू आहे. हा कायदा केंद्र आणि राज्य सरकारांना वीस पेक्षा कमी कामगार काम करणाऱ्या कोणत्याही आस्थापना किंवा कंत्राटदाराला कायद्याच्या तरतुदी लागू करण्याचा अधिकार देतो.

केंद्र सरकारने कोळसा, लोहखनिज, चुनखडी, डोलोमाईट, मॅंगनीज, क्रोमाईट, मॅग्नेसाइट, जिप्सम, अभ्रक आणि ज्वलनशील मातीच्या खाणी, बांधकाम उद्योग

आणि रेल्वेमध्ये कामाच्या श्रेणीनुसार कंत्राटी कामगारांच्या रोजगारावर बंदी घातली आहे. केंद्रीय अन्न महामंडळाची गोदामे आणि बंदरांमध्ये कंत्राटी कामगारांना बंदी आहे.

८.२.२ नियामक कायदे :

ट्रेड युनियन कायदा १९२६, औद्योगिक विवाद कायदा १९४७ आणि औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) कायदा १९४६ हे नियामक कायद्यांतर्गत येतात. या कायद्यांची खाली थोडक्यात चर्चा केली आहे.

१. ट्रेड युनियन कायदा, १९२६

१९२६ चा भारतीय ट्रेड युनियन कायदा ट्रेड युनियनची अशी व्याख्या करतो, "कोणतेही संयोजन, मग ते तात्पुरते असो किंवा कायमस्वरूपी, प्रामुख्याने कामगार आणि कामगार, कामगार आणि नियोक्ते यांच्यातील किंवा नियोक्ता आणि नियोक्ता यांच्यातील संबंधांचे नियमन करण्याच्या उद्देशाने किंवा प्रतिबंधात्मक अटी लादण्यासाठी तयार केलेल्या. कोणत्याही व्यापार किंवा व्यवसायाचे आचरण आणि दोन किंवा अधिक कामगार संघटनांच्या कोणत्याही फेडरेशनचा समावेश होतो. या कायद्याची उद्दिष्टे आहेत: कामगार संघटनांच्या नोंदणीसाठी तरतूद करणे, नोंदणीकृत कामगार संघटनांना कायदेशीर आणि कॉर्पोरेट दर्जा देणे आणि त्यांच्या अधिकारी आणि सदस्यांना कायदेशीर ट्रेड युनियन क्रियाकलापांच्या संदर्भात दिवाणी आणि गुन्हेगारी दायित्वापासून मुक्तता प्रदान करणे.

२. औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७ :

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

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

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

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

४. सामाजिक सुरक्षा कायदा :

भारतात, केंद्र सरकारने औद्योगिक कामगारांना संरक्षण देण्यासाठी खालील सामाजिक सुरक्षा उपाययोजना केल्या होत्या: कामगार भरपाई कायदा, १९२३; कर्मचारी राज्य विमा कायदा, १९४८; कोळसा खाण बोनस योजना आणि भविष्य निर्वाह निधी कायदा १९४८; गोदी कामगार (नियमन आणि रोजगार)) कायदा, १९४८; कामगार नियुक्ती कायदा १९५१; कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा १९५२; आसाम चहा लागवड कायदा १९५५; मातृत्व लाभ कायदा १९६१; कौटुंबिक निवृत्ती वेतन योजना १९६४; सीमेन्स भविष्य निर्वाह निधी कायदा १९६४; कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी अधिनियम १९६१; वृद्धापकाळ पेन्शन योजना १९८१; पेमेंट ऑफ ग्रॅज्युइटी कायदा १९७२ आणि कर्मचारी ठेव लिंकड विमा योजना १९७६; या श्रेणीतील महत्त्वाचे कायदे खाली थोडक्यात स्पष्ट केले आहेत.

५. कामगार भरपाई कायदा, १९२३ :

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

६. कर्मचारी राज्य विमा कायदा, १९४८ :

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

विमा योजनेला कर्मचारी राज्य विमा निधीद्वारे वित्तपुरवठा केला जातो जो नियोक्ता आणि कर्मचार्यांच्या योगदानातून आणि केंद्र आणि राज्य सरकार, स्थानिक अधिकारी किंवा इतर कोणत्याही व्यक्ती किंवा संस्था यांच्याकडून अनुदान, देण्या आणि भेटवस्तूंद्वारे उभारला जातो. नियोक्ते कव्हर केलेल्या कर्मचार्यांना देय वेतनाच्या चार टक्के योगदान देतात आणि कर्मचारी त्यांच्या वेतनाच्या १.५ टक्के दराने योगदान देतात.

वैद्यकीय सेवेवरील खर्चात राज्य सरकारे किमान १२.५ टक्के योगदान देतात. हा कायदा वैद्यकीय सेवा आणि रोख स्वरूपात दोन प्रकारचे फायदे प्रदान करतो.

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

गोदी कामगारांची सुरक्षा, आरोग्य आणि कल्याण भारतीय डॉक वर्क्स रेग्युलेशन, १९४८ द्वारे समाविष्ट आहे. हा कायदा मुंबई, कलकत्ता, मद्रास, विशाखापट्टणम, कोचीन, मोरमुगाव आणि कांडला या प्रमुख बंदरांमध्ये कार्यरत आहे.

कामगारांची मासिक आणि राखीव कामगारांमध्ये विभागणी केली जाते. मासिक कामगार हे नियमित कामगार आहेत आणि रोजगाराच्या सुरक्षिततेचा आनंद घेतात. कामगारांच्या इतर श्रेणीची नोंदणी राखीव कामगारांमध्ये केली जाते आणि त्यांना डॉक लेबर बोर्डद्वारे नियुक्त केले जाते. गोदी कामगारांना वर्षभरात किमान आठ सुट्या पगारासह दिल्या जातात.

सर्व राखीव कामगारांसाठी रोजगार, कामगार भविष्य निर्वाह निधी आणि उपदानाचा लाभ घेतात. त्यांच्यासाठी स्वतंत्र गृहनिर्माण योजना आखण्यात आल्या आहेत. त्यांना वैद्यकीय सुविधा आणि मुलांच्या शिक्षणाच्या बाबतीत काही सवलतीही दिल्या जातात. त्यांच्यासाठी कॅटीन आणि रास्त भाव दुकानेही दिली जातात.

८. मातृत्व लाभ कायदा, १९६१ :

केंद्र आणि राज्य सरकारांच्या विविध मातृत्व लाभ कायदांतर्गत मातृत्व तरतुदींशी संबंधित मतभेद दूर करण्यासाठी, केंद्र सरकारने १९६१ चा मातृत्व लाभ कायदा नावाचा नवीन कायदा संमत केला.

ज्या आस्थापनांना कर्मचारी राज्य विमा कायदा लागू होत नाही त्यांना हा कायदा लागू आहे.

१९९५ च्या कायद्यातील दुरुस्तीने गर्भधारणा महिला कर्मचाऱ्यांना वेतनासह सहा आठवड्यांची रजा प्रदान केली,

ट्यूबक्टोमी ऑपरेशन करणाऱ्या महिला कर्मचाऱ्यांना दोन आठवड्यांची वेतनासह रजा आणि गर्भधारणा किंवा ट्यूबक्टोमीच्या वैद्यकीय समामीमुळे उद्भवलेल्या आजाराच्या बाबतीत जास्तीत जास्त एक महिन्याच्या वेतनासह रजा मंजूर करण्यात आली आहे. मॅटर्निटी बेनिफिट (सुधारणा) कायदा १९९५ हा ०१ फेब्रुवारी १९९६ रोजी अंमलात आला. या कायदानुसार काही कालावधीसाठी रोख मातृत्व लाभ देण्याची तरतूद आहे. एखाद्या महिला कर्मचाऱ्याने तिच्या अपेक्षित प्रसूतीच्या दिवसाआधी बारा महिन्यांत किमान १६० दिवस काम केले असेल तर ती मातृत्व लाभासाठी पात्र आहे.

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

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

१०. कर्मचारी ठेव जमा लिंकड विमा योजना, १९७६ :

कामगार भविष्य निर्वाह निधी कायदे (सुधारणा) अध्यादेश १९७६ हा कोळसा खाणी भविष्य निर्वाह निधीच्या सदस्यांना विमा संरक्षण देण्यासाठी आणि कर्मचारी प्रदान निधी न देता ठेवी-लिंकड विमा योजना म्हणून ओळखली जाणारी एक नवीन सामाजिक सुरक्षा योजना लागू करण्यासाठी लागू करण्यात आला. अध्यादेशात अशी तरतूद आहे की, कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी अधिनियम १९५२ अंतर्गत समाविष्ट असलेल्या भविष्य निर्वाह निधीचे सदस्यत्व घेतलेल्या कर्मचाऱ्याचा मृत्यू झाल्यास, त्याच्या भविष्य निर्वाह निधीचे पैसे प्राप्त करण्याचा अधिकार असलेल्या कर्मचाऱ्याला देखील 'सरासरी शिल्लकच्या समतुल्य अतिरिक्त देयकाचा हक्क असेल. मागील बारा महिन्यांत मृत व्यक्तीच्या भविष्य निर्वाह निधीसह नियोक्ता आणि केंद्र सरकार यांनी कर्मचाऱ्यांच्या दरमहा वेतन बिलाच्या अनुक्रम ०.५% आणि ०.२५% दराने योगदान देणे आवश्यक आहे. भविष्य निर्वाह निधी सदस्यांच्या फायद्यासाठी सरकारने पेन्शन योजनाही सुरू केली.

११. कर्मचारी कुटुंब निवृत्तीवेतन योजना, १९९५ :

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

१२. पेमेंट ऑफ ग्रॅज्युटी कायदा, १९७२ :

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

कोणत्याही कुशल, अर्ध-कुशल किंवा अकुशल, मॅन्युअल, पर्यवेक्षी, तांत्रिक किंवा कारकुनी काम करण्यासाठी नियुक्त केलेले सर्व कर्मचारी या कायद्यात समाविष्ट आहेत. केंद्र किंवा राज्य सरकारच्या अंतर्गत पदावर असलेल्या आणि इतर कोणत्याही कायद्याद्वारे किंवा ग्रॅज्युटीच्या देयकासाठी प्रदान केलेल्या कोणत्याही नियमांद्वारे शासित असलेल्या अशा व्यक्तीला हा कायदा लागू होत नाही. ३५००/- मजुरी मर्यादा काढून टाकण्यासाठी अधिनियमात १९९४ मध्ये सुधारणा करण्यात आली. या कायद्यांतर्गत समाविष्ट असलेला कर्मचारी त्याच्या सेवानिवृत्ती, राजीनामा, मृत्यू किंवा अपंगत्वावर नोकरी संपुष्टात आल्यावर ग्रॅज्युटीचा हक्कदार आहे.

कर्मचाऱ्याने ग्रॅज्युटीसाठी पात्र होण्यासाठी मृत्यू किंवा अपंगत्व वगळता ५ वर्षांपेक्षा जास्त अखंडित सेवा केली असावी. कर्मचाऱ्याला देय ग्रॅज्युटीची रक्कम रु. १०,००,०००/- पेक्षा जास्त नसावी. एखाद्या कर्मचाऱ्याला या कायद्यांतर्गत उपलब्ध असलेल्या कोणत्याही पुरस्कार, करार किंवा नियोक्त्यासोबतच्या करारांतर्गत ग्रॅज्युटीच्या अधिक चांगल्या अटी प्राप्त करण्याचा अधिकार आहे.

८.३ किमान वेतन (MINIMUM WAGES)

१९४९ मध्ये भारत सरकारने नेमलेल्या न्याय्य वेतन समितीच्या मते, किमान वेतन हे केवळ आयुष्याच्या उदरनिर्वाहासाठी नाही तर कामगाराच्या कार्यक्षमतेच्या जतनासाठी प्रदान केले पाहिजे.

कामगाराची कार्यक्षमता सुनिश्चित करण्यासाठी, शिक्षण, आरोग्य आणि काही सुविधांसाठी किमान पुरेसे वेतन असणे आवश्यक आहे. अशाप्रकारे किमान वेतन कामगारांना चांगल्या सवयी, स्वाभिमान आणि चांगल्या नागरिकत्वाला चालना देऊ शकणाऱ्या सोई आणि सभ्यता प्रदान करतात.

किमान वेतन म्हणून परिभाषित केले जाऊ शकते जे की, कामगाराला आरामात जगण्यासाठी पुरेसे असू शकते ज्याच्या सर्व जबाबदाऱ्या एक सरासरी कामगार सामान्यतः अधीन असेल.

किमान वेतन निश्चित करणे हे औद्योगिक कामगारांसाठी खूप महत्वाचे आहे. कारण त्याचा, त्यांच्या आरोग्यावर, ताकदीवर आणि मनोबलावर परिणाम होतो. सामाजिक न्यायाच्या हितासाठी, कामगारांना वाजवी आणि न्याय्य जीवनमान सुनिश्चित करण्यासाठी कामगारांचे वेतन पुरेसे असले पाहिजे.

सामाजिक स्थैर्य राखण्यासाठी कामगाराला पुरेशी मजुरी देणे महत्वाचे आहे. औद्योगिक शांतता आणि सौहार्द राखण्यासाठी किमान वेतन महत्वाचे आहे.

कामगार संपत्तीच्या उत्पादनात भागीदार असतो आणि म्हणून उद्योगाच्या नफ्यामध्ये त्यांचा योग्य वाटा आहे. पुढे, कामगारांची कार्यक्षमता आणि उत्पादकता चांगल्या राहणीमानावर अवलंबून असते आणि चांगले जीवन जगण्यासाठी, योग्य प्रमाणात वेतन आवश्यक आहे. शेवटी, किमान वेतनावरील निश्चितीमुळे कामगारांचे शोषण रोखले जाते आणि कामगारांच्या उत्पादक क्षमतेची संबंधित कामाच्या मूल्यानुसार त्यांचे वेतन सुरक्षित होते.

वाजवी वेतन समितीनुसार किमान वेतनाची उद्दिष्टे पुढीलप्रमाणे होती.

१. ज्या उद्योगांमध्ये वेतन अत्यंत कमी आणि अपुरे आहेत अशा उद्योगांमधील वेतन वाढवणे.
२. कामगारांचे शोषण रोखण्यासाठी आणि कामगारांच्या उत्पादक क्षमतेनुसार केलेल्या कामाच्या मूल्यानुसार वेतन निश्चित करणे; आणि
३. कामगारांना आनंदी ठेवून उद्योगात शांतता प्रस्थापित करणे, मजुरीच्या दराच्या हमीसह जे त्यांना त्यांच्या किमान आवश्यकता पूर्ण करण्यास सक्षम करू शकेल.

किमान वेतन सल्लागार समिती आणि विविध औद्योगिक न्यायाधिकरणांच्या निर्णयानुसार, सरकारने काही सामान्य तत्वे विकसित केली आहेत जी किमान वेतन कायदांतर्गत वेतन निश्चित करताना लक्षात घेतली जातात.

८.३.१ गरज-आधारित किमान वेतन :

जुलै, १९५७ मध्ये नवी दिल्ली येथे झालेल्या कामगार परिषदेत किमान वेतन हे गरजेवर आधारित असायला हवे, असे ठरवण्यात आले. औद्योगिक कामगारांच्या किमान मानवी गरजांची खात्री करणे.

किमान वेतन समित्या, वेतन मंडळांसह सर्व वेतन-निर्धारण प्राधिकरणांसाठी मार्गदर्शक म्हणून खालील नियम स्वीकारले गेले,

१. किमान वेतन मोजताना, एका कमावत्या व्यक्तीसाठी तीन उपभोग घटकांचा समावेश करण्यासाठी मानक कामगार-वर्गीय कुटुंब घेतले पाहिजे, महिला, मुले आणि किशोरवयीन यांच्याकडे दुर्लक्ष केले जात आहे.
२. सरासरी भारतीय प्रौढ व्यक्तीसाठी शिफारस केलेल्या कॅलरींच्या निव्वळ सेवनाच्या आधारावर किमान अन्नाची आवश्यकता मोजली जावी.
३. कपड्यांच्या आवश्यकतांचा अंदाज दरडोई वापराच्या आधारावर १८ यार्ड प्रति वर्ष केला गेला पाहिजे, ज्यामुळे सरासरी कामगाराच्या कुटुंबाला चार, एकूण ७२ यार्ड मिळतील.
४. सरकारी औद्योगिक गृहनिर्माण योजनेतर्गत प्रदान केलेल्या किमान क्षेत्राशी संबंधित भाडे किमान वेतन निश्चित करताना विचारात घेतले पाहिजे.
५. इंधन, दिवाबत्ती आणि इतर विविध वस्तूंचा खर्च एकूण किमान वेतनाच्या २० टक्के असावा.

परिषदेने असे नमूद केले की, जेथे किमान वेतन निश्चित केले आहे ते शिफारस केलेल्या निकषांपेक्षा कमी असेल. तर ज्या परिस्थितीने त्यांना नियमांचे पालन करण्यापासून रोखले त्या परिस्थितीचे समर्थन करणे संबंधित अधिकाऱ्यांवर बंधनकारक असेल. भारतातील वेतन मंडळांनी औद्योगिक कामगारांसाठी वेतन निश्चित करताना नियमांचे पालन केले पाहिजे.

८.३.२ निर्वाह वेतन :

रास्त वेतनावरील समितीने असे म्हटले आहे की, निर्वाह वेतन हे वेतनाच्या सर्वोच्च पातळीचे प्रतिनिधित्व करते आणि त्यात त्या सर्व सुविधांचा समावेश असेल ज्या आधुनिक सुसंस्कृत समाजात राहणाऱ्या नागरिकाला देशाची अर्थव्यवस्था पुरेशी प्रगत असताना आणि मालक सक्षम असताना अपेक्षेचा हक्क आहे, ज्या त्याच्या कामांच्या विस्तारित आकांक्षा पूर्ण करतील.

समितीने असे निरीक्षण नोंदवले की, निर्वाह मजुरीमुळे पुरुष कमावत्या व्यक्तीला स्वतःसाठी आणि त्याच्या कुटुंबासाठी अन्न, वस्त्र आणि निवारा या आवश्यक गोष्टी पुरवता आल्या पाहिजेत. तथापि, निर्वाह वेतन निश्चित करताना राष्ट्रीय उत्पन्न आणि उद्योगासाठी देय देण्याची क्षमता विचारात घेणे आवश्यक आहे.

समितीने मजुरी निश्चितीची उच्च मर्यादा म्हणून 'निर्वाह वेतन' मानक म्हणून निश्चित केले, तर किमान वेतन ही खालची मर्यादा निश्चित केली आहे.

८.३.३ वाजवी / रास्त वेतन

कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यातील संबंध सुधारण्यासाठी १९४७ मध्ये ठराव मंजूर करण्यात आला, ज्यामध्ये कामगारांना वाजवी वेतनाची तरतूद करण्यात आली. त्यानंतर, भारत सरकारने १९४८ मध्ये वाजवी वेतनाची तत्वे आणि न्याय्य वेतनाच्या अंमलबजावणीसाठी उपाययोजना ठरवण्यासाठी एक उचित वेतन समिती नेमली. रास्त वेतन समितीने १९४९ मध्ये सादर केलेल्या अहवालात किमान वेतन हे निर्वाह मजुरीच्या तुलनेत

कमी असल्याचे निरीक्षण नोंदवले. योग्य वेतन हे किमान वेतनापेक्षा जास्त असावे. तथापि, रास्त वेतनाची वरची मर्यादा देय देण्याची क्षमता, श्रमाची उत्पादकता, मजुरीचे प्रचलित दर, राष्ट्रीय उत्पन्नाची पातळी आणि अर्थव्यवस्थेतील उद्योगाचे स्थान यावरून निश्चित केले पाहिजे, कौटुंबिक घटकामध्ये तीन उपभोग घटकांचा समावेश आहे असे मानले जावे.

१९४८ चा किमान वेतन कायदा :

किमान वेतन कायदा, १९४८ नुसार वैधानिक किमान वेतन निश्चित केले गेले. १९२१ मध्ये मंजूर झालेल्या किमान वेतनावरील ILO अधिवेशनानंतर भारत सरकारने हा कायदा मंजूर केला. अधिनियमाच्या अनुसूचीच्या भाग I आणि II मध्ये समाविष्ट असलेल्या रोजगारासाठी हा कायदा लागू होतो. कायद्याने विहित केलेल्या प्रक्रियेनुसार मजुरीचे किमान दर निश्चित झाल्यानंतर, वेतन देण्याची क्षमता विचारात न घेता, हे वेतन देणे मालकाला बंधनकारक असेल. किमान वेतन कायदा, १९४८ च्या मुख्य तरतुदी खालीलप्रमाणे आहेत:

१. विशिष्ट रोजगारांमध्ये किमान वेतन निश्चित करण्याची तरतूद आहे, जेथे श्रमाचे शोषण होण्याची दाट शक्यता आहे.

२. या कायद्यात निश्चितीची तरतूद आहे

(अ) किमान वेळ, (ब) हमी वेळेचा दर आणि (क) विविध व्यवसाय आणि कामगारांच्या विविध वर्गांसाठी योग्य अतिरिक्त श्रम दर.

सरकारने निश्चित केलेल्या किंवा सुधारित केलेल्या किमान वेतनामध्ये पुढील गोष्टींचा समावेश असेल:

(अ) मजुरीचा मूळ दर आणि विशेष भत्ता ज्या दराने आणि सरकारने निर्देशित केलेल्या त्या पद्धतींनी समायोजन केले जाईल,

(ब) जीवनावश्यक वस्तूंच्या पुरवठ्याच्या संदर्भात राहणीमान भत्त्याच्या किंमतीसह किंवा त्याशिवाय मूलभूत दर आणि सवलतीचे रोख मूल्य,

(क) एक दर ज्यामध्ये मूळ दर, राहणीमान भत्त्याची किंमत आणि सवलतीचे रोख मूल्य, इत्यादी सर्व पुन्हा समाविष्ट केले आहेत. मजुरी रोखीने दिली जावी आणि सरकारला पूर्ण किंवा अंशतः देय देण्याचा अधिकार या कायद्याने दिला आहे.

३. सरकार ठराविक अंतराने दरांचे पुनरावलोकन करेल.

किमान वेतन दर सुधारित करण्याचा कालावधी पाच वर्षांपेक्षा जास्त नसेल, भाग १ मध्ये नमूद केलेल्या सर्व उद्योगांमध्ये रोजगारासाठी सर्व राज्यांच्या सरकारांनी किमान वेतन निश्चित केले आहे.

नोव्हेंबर, १९९२ अखेरीस या कायद्यांतर्गत समाविष्ट करण्यात आलेल्या रोजगारांची एकूण संख्या केंद्र आणि राज्यांसाठी १०२३ होती. उदाहरणार्थ, ऑटोमोबाईल दुरुस्तीसाठी जानेवारी, २०१२ ते जून, २०१२ या कालावधीसाठी किमान वेतन निश्चित करण्यात आले होते.

८.४ भारतातील मजुरांसाठी सामाजिक सुरक्षा उपाय (SOCIAL SECURITY MEASURES FOR LABORERS IN INDIA)

भारतातील श्रम
बाजार - II

प्रत्येक विकसनशील देशासाठी सामाजिक सुरक्षा उपायांना दुहेरी महत्त्व आहे. प्रथम, सामाजिक सुरक्षा हे कल्याणकारी राज्याच्या उद्दिष्टाच्या दिशेने एक महत्वाचे पाऊल आहे ज्यामध्ये लोकांचे राहणीमान आणि कामाची परिस्थिती सुधारली जाते आणि त्यांचे संरक्षण केले जाते. दुसरे म्हणजे, औद्योगिकीकरण प्रक्रिया मजबूत करण्यासाठी सामाजिक सुरक्षा महत्वाची आहे. हे कामगारांना अधिक कार्यक्षम बनव्यास सक्षम करते आणि औद्योगिक विवादांमुळे होणारा अपव्यय कमी करते. सामाजिक सुरक्षेचा अभाव उत्पादनात अडथळा आणतो आणि स्थिर आणि कार्यक्षम कामगार शक्ती तयार होण्यास प्रतिबंध करतो. त्यामुळे सामाजिक सुरक्षा ही एक बुद्धिमान गुंतवणूक आहे जी दीर्घकाळात चांगला लाभांश देते.

भारतात, केंद्र सरकारने औद्योगिक कामगारांना संरक्षण देण्यासाठी खालील सामाजिक सुरक्षा उपाययोजना केल्या होत्या:

१. कामगार भरपाई कायदा, १९२३
२. कर्मचारी राज्य विमा कायदा, १९४८
३. कोळसा खाणी बोनस योजना आणि भविष्य निर्वाह निधी कायदा, १९४८
४. गोदी कामगार (नियमन आणि रोजगार) कायदा, १९४८
५. वृक्षारोपण कामगार कायदा, १९५१
६. कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा, १९५२
७. आसाम चहा लागवड कायदा, १९५५
८. मातृत्व लाभ कायदा, १९६१
९. कौटुंबिक पेन्शन योजना, १९६४
१०. सीमेन्स प्रॉव्हिडंट फंड कायदा, १९६६
११. कर्मचारी कुटुंब निवृत्ती वेतन योजना, १९७१
१२. सर्व्हायव्हरशिप पेन्शन योजना
१३. वृद्धापकाळ निवृत्ती वेतन योजना
१४. पेमेंट ऑफ ग्रॅज्युइटी कायदा, १९७२
१५. कर्मचाऱ्यांची ठेव लिंकड विमा योजना, १९७६

१. कामगार भरपाई कायदा, १९२३ :

सामाजिक विम्याच्या दिशेने पहिले पाऊल भारत सरकारने १९२३ मध्ये कामगार भरपाई कायदा पारित करून उचलले. हा कायदा रोजगाराच्या दरम्यान उद्ध्वलेल्या अपघातांसाठी कामगारांना भरपाई देण्याचे बंधन नियोक्तांवर लादतो, ज्यामुळे मृत्यू किंवा पूर्ण किंवा आंशिक अपंगत्व येते.

हा कायदा नियोक्त्याच्या व्यापार किंवा व्यवसायाच्या उद्देशाने नियुक्त केलेल्या कामगारांच्या सर्व श्रेणींना लागू आहे. जर दुखापतीमुळे मृत्यू होत नाही, तर

कामगाराच्या चुकीमुळे उदा., पेये, ड्रग्स, एखाद्या आदेशाचे जाणूनबुजून पालन न केल्याने, इ.च्या प्रभावामुळे मृत्यु होतो, अशा वेळेस कोणतीही भरपाई देय नाही. व्यावसायिक रोग झालेल्या कामगारांच्या बाबतीत भरपाई देय आहे. .

२. कर्मचारी राज्य विमा कायदा, १९४८

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

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

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

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

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

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

५. आसाम टी प्लांटेशन प्रॉव्हिडंट फंड कायदा, १९५५ :

या कायद्यात आसाममधील चहाच्या मळ्यातील कर्मचार्यांच्या सर्व श्रेणींचा समावेश आहे. कर्मचार्यांचे योगदान हे नियुक्त्यांद्वारे जुळणाऱ्या योगदानासह वेतनाच्या ८ % आहे. १९६३ मध्ये भविष्य निर्वाह निधी सदस्यांसाठी गट विमा योजना सुरू करण्यात आली. योजनेतर्गत मंडळाकडून सर्वांसाठी ब्लॅकट पॉलिसी घेण्यात आली.

१८-४० वयोगटातील भविष्य निर्वाह निधी मध्ये पुरुष सदस्यांना रु. ५००, महिला सदस्यांना रु. २५० आणि कर्मचारी प्रत्येकी रु. १००० समाविष्ट आहेत. विश्वस्त मंडळाकडून सदस्यांच्या भविष्य निर्वाह निधीतून विम्याचा हप्ता कापला जातो. राष्ट्रीय करारांतर्गत, १९५६ पासून आसाममधील वृक्षारोपणावर कार्यरत असलेल्या प्रत्येक कामगाराला रु. १३५ बोनस म्हणून देय आहेत. १९६७ मध्ये पेन्शन फंड योजना सुरू करण्यात आली. या योजनेत भविष्य निर्वाह निधी व्यतिरिक्त वृक्षारोपण कामगारांना पेन्शन लाभ देण्याची तरतूद आहे. भविष्य निर्वाह निधीच्या जमा न केलेल्या व्याजाच्या रकमेतून पेन्शन दिले जाते.

६. सीमेन्स प्रॉव्हिडंट फंड कायदा, १९६६ :

अल्प कालावधीसाठी जहाजांवर काम करणाऱ्या नाविकांच्या समस्या विशेष स्वरूपाच्या असतात आणि म्हणूनच १९६६ मध्ये सीमेन्स प्रॉव्हिडंट फंड कायदा पारित करण्यात आला. १९५८ च्या मर्चंट शिपिंग कायदांतर्गत जहाजाच्या चालक दलाचा सदस्य म्हणून कार्यरत किंवा कामावर असलेला प्रत्येक नाविक मात्र काही श्रेणीतील अधिकारी व इतर कर्मचारी या योजनेत समाविष्ट होते. कायदांतर्गत समाविष्ट असलेल्या प्रत्येक नियोक्त्याने जुलै, १९६४ ते जुलै, १९६८ या कालावधीसाठी दिलेल्या वेतनाच्या ६% आणि त्यानंतर त्याने नियुक्त केलेल्या प्रत्येक नाविकाच्या संदर्भात ८ % निधीमध्ये योगदान देणे आवश्यक आहे.

भविष्य निर्वाह निधीचा उपाय मृत्यू किंवा अवैधतेच्या आकस्मिकतेसाठी पुरेसा मानला जात नसल्यामुळे, राष्ट्रीय कामगार आयोग, १९६९ ने भविष्य निर्वाह निधीचा काही भाग सेवानिवृत्ती-सह-कौटुंबिक निवृत्ती वेतनात रूपांतरित करण्याची शिफारस केली. त्यानुसार भारत सरकारने २०१५ मध्ये कुटुंब निवृत्ती वेतन योजना सुरू केली.

१९७१ यामध्ये कोळसा खाणी भविष्य निर्वाह निधी कायदा १९४८, कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा १९५२ आणि आसाम चहा लागवड कायदा १९५५ द्वारे समाविष्ट असलेल्या सर्व कामगारांचा समावेश केला.

७. मातृत्व लाभ कायदा, १९६१ :

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

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

या कायद्यात कारखाने आणि इतर आस्थापनांमधील कर्मचाऱ्यांसाठी अनिवार्य भविष्य निर्वाह निधीची स्थापना करण्याची तरतूद आहे. निवृत्तीनंतर किंवा लवकर मृत्यू झाल्यास त्यांच्या अवलंबितांना सामाजिक सुरक्षा प्रदान करणे हा या कायद्याचा उद्देश आहे. नियोक्ता आणि कर्मचाऱ्यांकडून अधिनियमानुसार देय योगदानाचा दर वेतनाच्या ८.३३% आहे. केंद्र सरकारने ५० किंवा त्याहून अधिक व्यक्तींना रोजगार देणाऱ्या आस्थापनांच्या बाबतीत हा दर ०% इतका सुधारित केला आहे. योजनेअंतर्गत, नियोक्त्यांनी प्रत्येक कर्मचाऱ्यासाठी एक योगदान कार्ड राखणे आवश्यक आहे आणि ही कार्डे EPF आयुक्तांच्या तपासणीच्या अधीन आहेत. प्रत्येक कर्मचाऱ्याला निधीमध्ये जमा केलेल्या रकमेवर व्याज मिळण्यास पात्र आहे. एखाद्या सदस्याचा मृत्यू झाल्यास, त्याच्या खात्यावर असलेली रक्कम त्याच्या नामनिर्देशित व्यक्तींना अदा करावी लागते.

ही योजना सदस्यांना आजारपण, व इतर कारणास्तव अंशतः पैसे काढण्याची परवानगी देऊन आर्थिक सहाय्य प्रदान करते आणि त्यांना त्यांच्या सामाजिक जबाबदाऱ्या जसे की बहीण/भाऊ/मुलगी/मुलाचे लग्न किंवा मुलांचे उच्च शिक्षण किंवा घराचे बांधकाम यासारख्या सामाजिक जबाबदाऱ्या पार पाडण्यासाठी निधी उपलब्ध करून देते.

९. कर्मचारी ठेव जमा लिंकड विमा योजना, १९७६ :

कामगार भविष्य निर्वाह निधी कायदे (सुधारणा) अध्यादेश १९७६ हा कोळसा खाणी भविष्य निर्वाह निधीच्या सदस्यांना विमा संरक्षण देण्यासाठी आणि कर्मचारी प्रदान निधी न देता ठेवी-लिंकड विमा योजना म्हणून ओळखली जाणारी एक नवीन सामाजिक सुरक्षा योजना लागू करण्यासाठी लागू करण्यात आला. अध्यादेशात अशी तरतूद आहे की कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी अधिनियम १९५२ अंतर्गत समाविष्ट असलेल्या भविष्य निर्वाह निधीचे सदस्यत्व घेतलेल्या कर्मचाऱ्याचा मृत्यू झाल्यास, त्याच्या भविष्य निर्वाह निधीचे पैसे प्राप्त करण्याचा अधिकार असलेल्या कर्मचाऱ्याला देखील 'सरासरी शिल्लक'च्या समतुल्य अतिरिक्त देयकाचा हक्क असेल. मागील बारा महिन्यांत मृत व्यक्तीच्या भविष्य निर्वाह निधीसह नियोक्ता आणि केंद्र सरकार यांनी कर्मचाऱ्यांच्या दरमहा वेतन बिलाच्या अनुक्रमे ०.५ आणि ०.२५% दराने योगदान देणे आवश्यक आहे. भविष्य निर्वाह निधी सदस्यांच्या फायद्यासाठी सरकारने पेन्शन योजनाही सुरू केली.

१०. कर्मचारी कुटुंब निवृत्ती वेतन योजना, १९९५ :

कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा, १९५२ मध्ये सुधारणा करून १९७९ मध्ये कर्मचारी कुटुंब निवृत्ती वेतन योजना सुरू करण्याची तरतूद करण्यात आली. सेवेत अकाली निधन झालेल्या कामगारांच्या कुटुंबाला ही योजना दीर्घकालीन संरक्षण देते. कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी योजनेच्या सर्व सदस्यांना ते अनिवार्यपणे लागू आहे. कौटुंबिक निवृत्ती वेतन, जीवन विमा लाभ आणि सेवानिवृत्ती सह पैसे काढण्याचे

फायदे या योजनेअंतर्गत उपलब्ध आहेत. १९९५ मध्ये योजनेत आणखी सुधारणा करण्यात आली आणि "कर्मचारी पेन्शन योजना १९९५" असे नामकरण करण्यात आले. नवीन योजनेचा उद्देश सदस्य आणि त्याच्या कुटुंबाला वृद्धापकाळात आर्थिक सहाय्य प्रदान करणे. नियोक्त्यांचे ८.३३ % योगदान पेन्शन फंडात जमा केले जाते. कर्मचाऱ्यांच्या वेतनात केंद्र सरकारचे योगदान १.१६ टक्के आहे. कौटुंबिक पेन्शन योजना, १९७१ चे सदस्य असलेल्या सर्व व्यक्तींसाठी आणि नवीन योजना लागू झाल्याच्या तारखेपासून १६ नोव्हेंबर, १९९५ पासून कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधीचे सदस्य बनलेल्या सर्वांसाठी ही योजना अनिवार्य आहे.

११. पेमेंट ऑफ ग्रॅज्युटी कायदा, १९७२ ;

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

कोणत्याही कुशल, अर्ध-कुशल किंवा अकुशल, मॅन्युअल, पर्यवेक्षी, तांत्रिक किंवा कारकुनी काम करण्यासाठी नियुक्त केलेले सर्व कर्मचारी या कायद्यात समाविष्ट आहेत. केंद्र किंवा राज्य सरकारच्या अंतर्गत पदावर असलेल्या आणि इतर कोणत्याही कायद्याद्वारे किंवा ग्रॅज्युइटीच्या देयकासाठी प्रदान केलेल्या कोणत्याही नियमांद्वारे शासित असलेल्या अशा व्यक्तीला हा कायदा लागू होत नाही. ३५००/- मजुरी मर्यादा काढून टाकण्यासाठी अधिनियमात १९९४ मध्ये सुधारणा करण्यात आली. या कायद्यांतर्गत समाविष्ट असलेला कर्मचारी त्याच्या सेवानिवृत्ती, राजीनामा, मृत्यू किंवा अपंगत्वावर नोकरी संपुष्टात आल्यावर ग्रॅज्युइटीचा हक्कदार आहे.

कर्मचाऱ्याने ग्रॅज्युइटीसाठी पात्र होण्यासाठी मृत्यू किंवा अपंगत्व वगळता ५ वर्षांपेक्षा जास्त अखंडित सेवा केली असावी. कर्मचाऱ्याला देय ग्रॅज्युइटीची रक्कम रु. १०,०००००/- पेक्षा जास्त नसावी. एखाद्या कर्मचाऱ्याला या कायद्यांतर्गत उपलब्ध असलेल्या कोणत्याही पुरस्कार, करार किंवा नियोक्त्यासोबतच्या करारांतर्गत ग्रॅज्युइटीच्या अधिक चांगल्या अटी प्राप्त करण्याचा अधिकार आहे.

वरील सर्व योजनांचा सामाजिक सुरक्षा घटकामध्ये समावेश होतो.

८.५ व्यावसायिक सुरक्षा (OCCUPATIONAL SECURITY)

व्यावसायिक धोके हे रोजगाराशी संबंधित धोके आहेत. व्यावसायिक अपघात आणि रोगांमुळे दरवर्षी १.८ लाखांहून अधिक कामगारांचा मृत्यू होतो आणि ११० दशलक्ष कामगार रोजगार-संबंधित जखमांमुळे प्रभावित होतात. उपचारापेक्षा प्रतिबंध नेहमीच चांगला असतो. व्यावसायिक आरोग्य हे सर्व संभाव्य अपघात आणि रोग टाळण्यासाठी घेतलेले प्रतिबंधात्मक उपाय आहेत. इंटरनॅशनल लेबर ऑर्गनायझेशन (ILO) ने तिच्या शिफारशींद्वारे जगभरातील सरकारांना व्यावसायिक आरोग्य सेवांवर कायदा करण्यासाठी प्रभावित केले आहे. १९८१ मध्ये, ILO ने व्यावसायिक सुरक्षा आणि आरोग्य आणि कामकाजाच्या वातावरणावर एक अधिवेशन आणि शिफारस स्वीकारली जी औद्योगिक युनिट्सच्या स्तरावर विकसित

करण्यासाठी राष्ट्रीय धोरण आणि कृती परिभाषित करते. व्यावसायिक सुरक्षेची उद्दिष्टे खालीलप्रमाणे आहेत:

१. काम आणि कामाच्या वातावरणामुळे उद्भवणाऱ्या आरोग्य धोक्यांपासून कामगारांना संरक्षण सुनिश्चित करणे.

२. कामगारांचे शारीरिक आणि मानसिक कल्याण सुनिश्चित करणे.

व्यावसायिक आरोग्य सेवांची कार्ये खालीलप्रमाणे आहेत:

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

२. धोकादायक कामावरील कामगारांना वेळोवेळी बदलवून धोकादायक कामाच्या प्रक्रियेसाठी सुरक्षित मर्यादा सुनिश्चित करणे जेणेकरून कोणत्याही एकाच कामगाराचे नुकसान होऊ नये.

३. सर्व कामगारांना आरोग्य शिक्षण देणे.

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

८.६ भारतातील वेतन आणि उत्पन्न धोरण (WAGE AND INCOME POLICY IN INDIA)

अर्थव्यवस्थेत वेतन दोन महत्त्वपूर्ण कार्ये करतात. सर्वप्रथम, ते उद्योगातील उत्पादने उत्पन्नाच्या स्वरूपात वेतन मिळवणाऱ्यांमध्ये वितरित करतात. दुसरे म्हणजे, ते उत्पादनाच्या खर्चावर परिणाम करतात. वेतन हे किंमत पातळी आणि रोजगार निर्धारित करते.

वेतन धोरणाच्या समस्यांना तीन आयाम आहेत. राष्ट्रीय स्तरावर, कामगारांसाठी अधिक चांगले राहणीमान, रोजगार वाढवणे आणि भांडवल निर्मिती वाढवणे या परस्परविरोधी उद्दिष्टांचे निराकरण करणे ही बाब महत्त्वपूर्ण आहे.

स्थानिक स्तरावर हि समस्या आहे की, अशी प्रणाली विकसित करण्याची गरज आहे जी चांगल्या उत्पादनासाठी प्रोत्साहन देईल. दुसरा महत्वाचा परिमाण म्हणजे आर्थिक विकासाला पोषक अशी वेतन रचना विकसित करणे.

नियोजित आर्थिक विकासाचा एक महत्वाचा उद्देश म्हणजे लोकांचे जीवनमान उंचावणे. विकसनशील देशातील बहुसंख्य कार्यरत लोकसंख्या गरीब आहे आणि त्यामुळे नियोजित

आर्थिक विकासाचे फायदे त्यांच्यापर्यंत पोहोचले पाहिजेत. म्हणून राष्ट्रीय वेतन धोरण देशातील नियोजकांना सर्वात महत्वाचे उद्दिष्ट साध्य करण्यास मदत करते. राष्ट्रीय वेतन धोरणाचे उद्दिष्ट देशाच्या आर्थिक परिस्थितीनुसार शक्य तितक्या उच्च स्तरावर मजुरी स्थापित करणे आवश्यक आहे आणि ते हे देखील सुनिश्चित करते की मजुरीला आर्थिक विकासाच्या परिणामी देशाच्या वाढीव समृद्धीचा योग्य वाटा मिळेल.

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

१. वेतन देयकातील गैरप्रकार आणि गैरवर्तन रद्द करणे.
२. ज्या कामगारांची सौदेबाजीची स्थिती कमकुवत आहे अशा कामगारांसाठी किमान वेतन निश्चित करणे आणि कामगार संघटना आणि सामूहिक सौदेबाजीच्या वाढीस चालना देणे.
३. आर्थिक विकासाच्या फळांमध्ये कामगारांना न्याय्य वाटा मिळणे आणि त्यांना महागाईपासून बचाव करणे.
४. मजुरीच्या फरकांद्वारे आणि परिणामांनुसार वेतन प्रणालीद्वारे योग्य असेल तेथे श्रमशक्तीचे अधिक कार्यक्षम वाटप आणि वापर घडवून आणणे.

८.६.१ भारतातील राष्ट्रीय वेतन धोरणाचे महत्त्व :

मजुरीची समस्या ही सर्वात महत्वाची कामगार समस्या आहे, कारण ती प्रत्येक कामगाराशी संबंधित आहे आणि ती सरासरी भारतीय कामगारांना भेडसावणाऱ्या अनेक समस्यांवर उपाय आहे. वाढलेल्या वैयक्तिक वास्तविक उत्पन्नाचा अर्थ अधिक आर्थिक कल्याण होय. मजुरीचा प्रश्न हा मालक आणि कामगार यांच्यातील संघर्षाचे प्रमुख कारण आहे. भारतातील औद्योगिक कामगारांची साक्षरता कमी आहे. ते असंघटित आहेत आणि त्यांची कमकुवत सौदेबाजीची स्थिती आहे. भारतात, कामगार आणि मालक यांच्या सापेक्ष शक्तीने वेतन करार आणि निर्णय निश्चित केले आहेत. भारतातील औद्योगिक मजुरी कमी राहिली आहे, त्यामुळे कामगारांना न्याय्यता सुनिश्चित करण्यासाठी वेतन धोरण आणि वेतन नियमन आवश्यक आहे.

वेतन / मजुरी धोरण आणि वेतन नियमन हे अगदी मुक्त बाजाराच्या अर्थव्यवस्थेतही श्रमिक मंडळाचा अविभाज्य भाग आहेत, कारण न्याय बाजार शक्ती हि केवळ नियोक्त्यांच्या हितासाठी सोडला जाऊ शकत नाही.

भारताच्या संदर्भात वेतन धोरण खालील महत्वाच्या घटकांमुळे महत्वाचे ठरते:

१. नियोजित आर्थिक विकासाची उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी राष्ट्रीय वेतन धोरण आवश्यक आहे. न्याय्य वेतन धोरणाशिवाय औद्योगिक शांतता प्रस्थापित होऊ शकत नाही.
२. भारतीय राज्यघटनेने त्याच्या प्रस्तावनेत विकासाचा आदेश दिलेला आहे. १९९१ पासून देशाने खाजगीकरणाच्या वाटेवर सुरुवात केली असली तरी खाजगीकरण आणि समाजाचा समाजवादी पद्धती यांच्यात कोणताही संघर्ष नाही. उत्पन्नातील असमानता आणि दारिद्र्य कमी करण्यासाठी, संपूर्ण देशात वेतन न्याय्य असले पाहिजे आणि केवळ एक सुविचारित राष्ट्रीय वेतन धोरणच अशी न्याय्यता सुनिश्चित करू शकते.
३. १९ व्या शतकाच्या उत्तरार्धात आकार घेणारी आणि १९७० आणि १९८० च्या दशकात शिखरावर पोहोचलेली ट्रेड युनियन चळवळ कमकुवत झाली आणि देशातील संपूर्ण कामगार शक्ती संघटित करण्यात अपयशी ठरली. १९९० नंतर आणि खाजगीकरणाच्या पार्श्वभूमीवर, देशातील कामगार संघटना चळवळ व्यावहारिकरित्या अस्तित्वात नाही. अशा परिस्थितीत, लोकांना सामाजिक आणि आर्थिक न्यायाची हमी देण्यासाठी सरकारी नियमन आणि वेतन धोरण अधिक महत्वाचे ठरते.
४. वैधानिक प्रशासकीय आणि अर्ध-न्यायिक निर्धारण आणि भारतातील वेतन सुधारणेसाठी राष्ट्रीय वेतन धोरण एकसमानता आणि निष्पक्षता सुनिश्चित करण्यासाठी आवश्यक आहे.

८.६.२ पंचवार्षिक योजना आणि वेतन धोरण :

- **पहिली पंचवार्षिक योजना (१९५१-५६) :** पहिल्या पंचवार्षिक योजनेत हे मान्य करण्यात आले आहे की “औद्योगिक क्षेत्राच्या संदर्भात, योजनेच्या अंमलबजावणीच्या कालावधीत नफा आणि मजुरी यांवर सरकारचे काही नियंत्रण असावे आणि महागाईचा दबाव रोखण्यासाठी गुंतवणूक खर्चाला प्रोत्साहन दिले जाऊन उत्पादन वाढले जावे.”

वेतनातील वाढीव सुधारणा वेतनवाढीला कारणीभूत ठरू नये आणि आर्थिक अस्थिरता निर्माण करू नये अशी शिफारस करण्यात आली होती. योजनेत शिफारस केली आहे की, वेतन वाढ केवळ खालील उद्देशांसाठीच केली जावी:

१. विसंगती दूर करण्यासाठी विद्यमान दर असामान्यपणे कमी आहेत.
२. तर्कसंगतीकरण आणि नूतनीकरण किंवा आधुनिकीकरणाचा परिणाम म्हणून वाढीव उत्पादकतेद्वारे वास्तविक मजुरीच्या दिशेने पहिले पाऊल म्हणून युद्धपूर्व वास्तविक वेतन पुनर्संचयित करणे.

या योजनेत भविष्यातील कृतीचे नियमन करणाऱ्या काही बाबी नमूद केल्या आहेत. हे विचार खालीलप्रमाणे आहेत:

१. सर्व वेतन समायोजन सामाजिक धोरणाच्या तत्वांनुसार असले पाहिजेत आणि उत्पन्नातील असमानता कमी करणे आवश्यक आहे आणि कामगाराला राष्ट्रीय उत्पन्नात त्याचा योग्य वाटा मिळणे आवश्यक आहे.
२. विविध श्रेणीतील कामगारांच्या वेतनाला राहणीमान वेतनाचा दर्जा गाठण्यापूर्वी जे अंतर पार करावे लागते त्या प्रमाणात श्रमाचे दावे उदारपणे हाताळले पाहिजेत.
३. मजुरी मानकीकरणाची प्रक्रिया वेगवान आणि शक्य तितक्या प्रमाणात वाढविली पाहिजे.
४. विविध व्यवसाय आणि उद्योगांमध्ये कामाच्या सापेक्ष भाराचे वैज्ञानिक मूल्यांकन केले पाहिजे.
५. महागाई भत्त्याच्या पन्नास टक्के रक्कम वेतनासोबत जोडली जावी.
६. योजना कालावधीत किमान वेतन कायद्याची पूर्ण आणि प्रभावी अंमलबजावणी करणे आवश्यक आहे.
७. बोनस रोखीने देणे प्रतिबंधित केले जावे आणि फरक कामगारांच्या बचतीत टाकला जावा.
८. मजुरीच्या सर्व बाबी हाताळण्यासाठी प्रत्येक राज्यात आणि केंद्रात त्रिपक्षीय रचना असलेली कायमस्वरूपी वेतन मंडळे स्थापन करावीत.

- **दुसरी पंचवार्षिक योजना (१९५६-६१) :**

दुसऱ्या योजनेत कामगार धोरणात योग्य बदल करणे आवश्यक असल्याचे नमूद केले. कामगार वर्गाच्या अपेक्षांनुसार वेतन आणण्यासाठी योजनेत तत्वे मांडण्यात आली. या योजनेमध्ये परिणामांद्वारे किंवा उत्पादकतेवर आधारित वेतनवाढीद्वारे देय देण्याची संकल्पना मांडण्यात आली. वेतन विवाद शांततेने सोडवण्यासाठी, योजनेमध्ये नियोक्ता, कामगार यांचे समान प्रतिनिधी आणि वेगवेगळ्या क्षेत्रातील वैयक्तिक उद्योगांसाठी स्वतंत्र अध्यक्ष असलेल्या त्रिपक्षीय वेतन मंडळांची शिफारस केली आहे. या योजनेत मार्जिनल युनिट्समध्ये सुधारणा करण्याच्या गरजेवरही भर देण्यात आला आहे. कारण त्यांना वाजवी वेतनाच्या स्थापनेवर मर्यादा आणली जात होती. योजनेत स्वेच्छेने किंवा अनिवार्यपणे मोठ्या युनिट्ससह सीमांत युनिट्सचे एकीकरण करण्याची शिफारस केली आहे.

- **तीसरी पंचवार्षिक योजना (१९६१-६६)**

तिसऱ्या योजनेत पुन्हा सांगितले की, मोठ्या उद्योगांमधील वेतन सामूहिक सौदेबाजी, सामंजस्य, लवाद आणि निर्णयाद्वारे निश्चित केले जाईल आणि वेतनाच्या उद्देशाने त्रिपक्षीय वेतन मंडळे (उद्योगनिहाय) स्थापन करण्याचे धोरण निश्चित करण्यात आले. किमान वेतन कायद्याच्या चांगल्या अंमलबजावणीसाठी, तपासणीसाठी यंत्रणा मजबूत करणे आवश्यक असल्याचे निरीक्षण या योजनेत नमूद करण्यात आले.

- **चौथी पंचवार्षिक योजना (१९६९-७४) :**

या योजनेदरम्यान वेतन प्रोत्साहनांवर चर्चा करण्यात आली आणि उत्पादकता आणि प्रोत्साहनांवर एक अभ्यास गट स्थापन करण्यात आला. अभ्यास गटाने उत्पादकता आणि प्रोत्साहनांवर महत्त्वपूर्ण शिफारसी केल्या ज्या उद्योग आणि व्यापारी संघटनांनी स्वीकारल्या.

- **पाचव्या योजनेत (१९७५ -८०) :**

उत्पादकता आणि प्रोत्साहनांच्या संदर्भात आधीच्या योजनांनी निर्धारित केलेले लक्ष्य साध्य करण्याच्या गरजेवर भर दिला.

- **सहाव्या योजनेत (१९८०-८५)**

अतिरिक्त रोजगार निर्मितीच्या दृष्टीने वेतन धोरणाच्या अंमलबजावणीवर भर देण्यात आला.

- **सातव्या पंचवार्षिक योजनेत (१९८५-९०)**

कार्यक्षमता आणि उत्पादकता आणि उद्योगातील अधिक स्पर्धा यावर अधिक भर देण्यात आला. औद्योगिक परवाना आणि आयातीचे हळूहळू उदारीकरण करण्यात आले. सहाव्या योजनेपासून कामगार धोरणाची निर्मिती कमी होत चालली होती.

- **आठव्या आणि नवव्या योजनेच्या कालावधीत**

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

- **१० व्या योजनेच्या कालावधीत (२००२-०७)**

कामगार धोरणाचे लक्ष्य २० पेक्षा कमी कामगार काम करणाऱ्या छोट्या आस्थापनांकडे वळवले जात होते. योजनेच्या दस्तऐवजात असे दिसून आले आहे की, ६० टक्के कामगार २० पेक्षा कमी कामगार असलेल्या आस्थापनांमध्ये काम करतात. या योजनेत कामगार धोरण आणि कामगारांच्या या भागावर लक्ष केंद्रित करण्याची गरज व्यक्त करण्यात आली होती.

८.७ जागतिकीकरण आणि श्रम बाजार (GLOBALIZATION AND THE LABOUR MARKET)

भारतातील श्रम
बाजार - II

जागतिकीकरणाचा परिणाम हा जगाच्या विविध घटकांवर व विविध क्षेत्रावर दिसून आला. हा परिणाम चांगला व वाईट असा दुतर्फी होता. भारतीय श्रम बाजाराचा विचार करता याचे दोन्ही परिणाम दिसून आले. भारत मुळातच श्रमप्रधान देश असल्याने नवीन तंत्रज्ञानाचा मजुरीच्या संधिवर प्रतिकूल परिणाम झाला. परंतु त्याचबरोबर परकीय भांडवलाला प्रवेश मिळाल्याने अनेक नवीन क्षेत्र मजुरासाठी उपलब्ध झाली. श्रमाचे सुद्धा आंतरराष्ट्रीयकरण झाले.

आंतरराष्ट्रीय श्रम विभाग म्हणजे उत्पादन प्रक्रियेच्या विविध भागांचे जगातील विविध ठिकाणी वाटप करणे. जागतिकीकरणाचा हा एक परिणाम आहे ज्याचा परिणाम श्रमिक बाजारात दिसून आला आहे. ही श्रमांची भौगोलिक विभागणी आहे जी उत्पादनाची प्रक्रिया राष्ट्रीय सीमा तेव्हा होते.

परदेशातील उत्पादन सुविधांमुळे हस्तांतरण किंवा 'जागतिक औद्योगिक हस्तांतरणाचा कल वाढला आहे, ज्यामध्ये उत्पादन प्रक्रिया विकसित देशांमधून आशियातील विकसनशील देशांमध्ये (उदाहरणार्थ चीन आणि भारत) आणि लॅटिन अमेरिकेत स्थलांतरित केली जाते.

जागतिक औद्योगिक बदल होत आहे कारण कंपन्या घटक तयार करण्यासाठी आणि एकत्र करण्यासाठी स्वस्त स्थानांच्या शोधात आहेत. उत्पादन प्रक्रियेचे कमी किंमतीचे श्रम-केंद्रित भाग विकसनशील जगात हलवले जातात जेथे खर्च खूपच कमी असतो. वाहतूक आणि संप्रेषण तंत्रज्ञान, तसेच उत्पादनाची विखंडन आणि स्थान लवचिकता याचा फायदा घेऊन कंपन्या देखील स्थलांतर करू शकतात.

१९५३ ते १९९० च्या दशकाच्या उत्तरार्धापर्यंत, जागतिक उत्पादनातील औद्योगिक अर्थव्यवस्थांचा वाटा ९५ % वरून ७७ % पर्यंत घसरला आणि विकसनशील अर्थव्यवस्थांचा वाटा ५ % वरून २३ % पर्यंत चौपट झाला. सैद्धांतिकदृष्ट्या, भिन्न प्रदेश वेगवेगळ्या क्रियांमध्ये पुढारलेले आहेत आणि प्रत्येकाला याचा फायदा होतो, परंतु काही अभ्यास असे दर्शवितात की, व्यवहारात, कमी-कुशल, कमी मोबदला, आणि पर्यावरणास हानीकारक काम नवीन औद्योगिकीकरण आणि विकसनशील देशांमध्ये स्थलांतरीत केले जाते, जेथे अनेकदा असंघटीत महिला कामगार, बिकट परिस्थितीत काम करतात.

नवीन आंतरराष्ट्रीय उत्पादन व्यवस्थेमध्ये नफा टिकवण्यासाठी आउटसोर्सिंग महत्वाचे बनले आहे. संख्यात्मक लवचिकता सुनिश्चित करण्यासाठी कामगार-केंद्रित उत्पादन क्रियांचे आउटसोर्सिंग लहान कंपन्यांना केले जाते जेणेकरून कामगारांना मागणीतील बदलांनुसार नेमणे किंवा कामावरून काढून टाकता येईल.

त्यामुळे श्रमशक्तीचे दोन विभाग अस्तित्वात आले आहेत. एक, बहु-कुशल कार्यक्षमतेने लवचिक मुख्य कार्यबल आणि दुसरे परिधीय कार्यबल जे संख्यात्मक लवचिकतेने वैशिष्ट्यीकृत आहे. परिधीय श्रमशक्तीमध्ये, रोजगाराची उच्च असुरक्षितता आहे आणि कामाची परिस्थिती खराब आहे.

८.७.१ संरचनात्मक समायोजन धोरणे आणि त्यांचा श्रमावर होणारा परिणाम :

जागतिकीकरणाच्या युगात कामगार बाजार सुधारणांना संस्थात्मक नवकल्पना आवश्यक आहे. विविध प्रकारच्या वंचितांच्या स्वरूपातील सामाजिक खर्च टाळण्यासाठी कायदेशीर चौकटीत सुधारणा सुरू करण्यासाठी एक विचारपूर्वक दृष्टीकोन आवश्यक आहे.

या वंचितांचे स्वरूप खराब वेतन, अनुपस्थिती किंवा नोकरीच्या सुरक्षिततेचा अभाव, खराब कामाची परिस्थिती, अनुपस्थिती किंवा सामाजिक सुरक्षिततेची कमतरता असू शकते. म्हणून, कामगार बाजार सुधारणा अशा प्रकारे सुरू केल्या पाहिजेत की उत्पादकता, दुर्मिळ संसाधनांचे कार्यक्षम वाटप आणि रोजगार यांसारख्या समस्यांशी कोणत्याही प्रकारे तडजोड केली जाणार नाही. सध्याचे कामगार कायदे कामगारविरोधी आणि रोजगारविरोधी आहेत, असा भारतामध्ये मोठ्या प्रमाणावर विश्वास आहे.

ही भावना या वस्तुस्थितीवर आधारित आहे की, केवळ नऊ टक्के कामगार संघटित रोजगारात गुंतलेले आहेत. बहुसंख्य कर्मचारी असंघटित क्षेत्रात कार्यरत आहेत जे कोणत्याही प्रकारच्या संस्थात्मक संरक्षणाच्या अनुपस्थितीद्वारे वैशिष्ट्यीकृत आहेत. त्यामुळे असंघटित क्षेत्रातील कामाची परिस्थिती अत्यंत वाईट आहे.

संघटित कामगार शक्ती पूर्णपणे संरक्षित आहे, तर असंघटित कामगार शक्ती पूर्णपणे असुरक्षित आहे कारण अर्थव्यवस्थेच्या असंघटित क्षेत्रात मुक्त निर्गमन आणि प्रवेश आहे.

कामगार कायदे अधिक लवचिक बनवल्यास संघटित क्षेत्रात अधिक रोजगार निर्माण होतील आणि संघटित आणि असंघटित क्षेत्रातील कामाच्या परिस्थितीतील असमानता कमी होईल, असे सुधारणा समर्थकांचे म्हणणे आहे.

भारत सरकारने स्वीकारलेल्या संरचनात्मक समायोजन धोरणांचा एक भाग म्हणून, खालील दोन महत्वाच्या कामगार कायदांमध्ये कामगार बाजार सुधारणांची मागणी केली गेली:

१. कंत्राटी कामगार (नियमन आणि निर्मूलन) कायदा, १९७० चे कलम १० काढून टाकणे.
२. औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७ चा अध्याय काढून टाकणे (१९७५-७७ च्या आणीबाणी दरम्यान सादर केले गेले).

असे मानले जाते की, रोजगार सुरक्षा व्यवस्था हे औद्योगिक रोजगाराच्या संथ वाढीचे एक महत्वाचे कारण आहे. कामगार कायदांतील कठोरपणामुळे मजुराचा खर्च मजुरीच्या दरापेक्षा खूपच जास्त असल्याचे आढळून येते.

कठोर कामगार कायदांच्या सामाजिक खर्चाचे रूपांतर उच्च किंमतींमध्ये होते आणि औद्योगिक उत्पादनांच्या बाजारपेठेची कमी वाढ होते. उच्च श्रम खर्चामुळे भांडवल तुलनेने स्वस्त झाले आहे आणि भांडवल गहन औद्योगिक विकासाच्या वाढीस प्रोत्साहन देत आहे.

जागतिक व्यापार संघटनेच्या राजवटीत जागतिकीकरणामुळे होणारे श्रमांचे आंतरराष्ट्रीय विभाजन, जागतिकीकरण आणि परिणामी देशांतर्गत, आंतरराष्ट्रीय आणि जागतिक बाजारपेठेतील जागतिक स्पर्धा आणि श्रमिक बाजारातील लवचिकतेची मागणी यामुळे विविध रोजगार पद्धतींचा उदय झाला आहे आणि कंत्राटी कामगारांचा वापर देखील झाला आहे. १९९५ साली जागतिक व्यापार संघटनेची स्थापना झाल्यापासून नोकऱ्या, घटक, वस्तू, सेवा आणि कार्ये यांचे आउटसोर्सिंग सातत्याने वाढत आहे. जागतिकीकरणाच्या युगात कंत्राटी कामगारांना महत्त्व आले आहे. जेव्हा काम रोजगाराच्या करारानुसार केले जाते, तेव्हा सेवेच्या कराराद्वारे मालक-कर्मचारी संबंध स्थापित केले जातात. सेवेचा करार कायमस्वरूपी, तात्पुरता, अधूनमधून किंवा हंगामी असू शकतो. कामगार कायदे सेवा करार नियंत्रित करतात.

८.७.२ उदारीकरण आणि श्रम बाजार :

१९९१ मध्ये भारतीय अर्थव्यवस्थेच्या उदारीकरणासह, अनेक खाजगी कंपन्यांनी आर्थिक उत्पादनात मोठी भूमिका साकारण्यास सुरुवात केली आणि एकाच वेळी केंद्र आणि राज्य स्तरावरील दोन्ही सरकारांनी व्यवसाय चालविण्यात आपली भूमिका कमी करण्यास स्वीकारण्यास सुरुवात केली.

आर्थिक सुधारणांमुळे वाढलेली देशांतर्गत आणि परदेशी स्पर्धा, देशांतर्गत उत्पादकांना कार्यक्षमता सुधारण्यासाठी आणि प्रगत तंत्रज्ञानाचा मोठ्या प्रमाणावर वापर करण्यास प्रवृत्त केले. १९९१-९८ या कालावधीत भारतामध्ये प्रमुख पाच तांत्रिक सहकार्यांसह सुमारे ३२५० तांत्रिक मंजुर्या मिळाल्या होत्या.

माहिती आणि दळणवळण तंत्रज्ञानातील प्रगती आणि संगणीकरण उत्पादन प्रणाली सारख्या मान्य केलेल्या व्यवस्थापन कल्पनांनी जागतिक स्तरावर आणि विशेषतः भारतात रोजगार संबंधांवर तंत्रज्ञानाचा प्रभाव वाढवला आहे.

८.७.३ तांत्रिक बदल आणि रोजगार :

रोजगारावर अनेक घटकांचा परिणाम होतो, दोन प्रमुख थेट संबंधित घटक म्हणजे उत्पादनासाठी प्रति युनिट कामगार आवश्यकता (प्रति युनिट मनुष्य-तास) आणि उत्पादनाची एकूण मागणी. अशी शक्यता होती की, तांत्रिक सुधारणांमुळे प्रति-युनिट कामगारांची आवश्यकता कमी होईल परंतु त्याच वेळी तांत्रिकदृष्ट्या प्रगत उत्पादनाच्या कमी किंमतीमुळे वाढलेल्या मागणीमुळे, कामगारांची एकूण मागणी वाढू शकते. कामगारांच्या मागणीतील ही अपेक्षित वाढ मात्र सर्व क्षेत्रांसाठी/उद्योगांसाठी तितकीच वास्तविक नसेल.

भारतातील संघटित उत्पादन क्षेत्रातील रोजगाराच्या अभ्यासात असे आढळून आले की, १९८१ ते २००२ पर्यंत वास्तविक सकल मूल्यवर्धित मध्ये दरवर्षी ७.४ टक्के वाढ झाली असली तरी, कामगारांच्या रोजगारात केवळ ४.३ ने वाढ झाली आहे आणि बहुतेक ही वाढ ९० च्या दशकाच्या सुरुवातीच्या काळात झाली आहे, तर ९० च्या उत्तरार्धात आणि चालू

दशकाच्या सुरुवातीच्या काळात संघटित उत्पादन क्षेत्रातील रोजगार कमी होण्याचा कल दिसून आला आहे.

त्याचवेळी, संघटित सेवा क्षेत्रातील रोजगार गेल्या दशकाच्या उत्तरार्धात आणि या दशकाच्या सुरुवातीच्या काळात वाढला आहे. संघटित उत्पादन क्षेत्राने १९९६ नंतरच्या रोजगारात मोठी घट दर्शविली आहे, तर या काळात सेवा वाढल्या आहेत.

बँकांच्या तांत्रिक आधुनिकीकरणाचा परिणाम म्हणून असे आढळून आले की, रोजगारामध्ये एकूण वाढ झाली असली तरी, ही वाढ पूर्वीच्या नवीन क्षेत्रांमध्ये रोजगाराच्या उदयोन्मुख वाढीमुळे शक्य झाली आहे.

पुढे, त्याच उद्योगातही, कर्मचाऱ्यांच्या व्यावसायिक आणि कार्य प्रणालीमध्ये ८ टक्क्यांनी घट झाल्याचे दिसते, तर एकूण रोजगार ३ ते ५ टक्क्यांनी वाढला आहे, हे सूचित करते.

कामगारांकडून पर्यवेक्षी आणि कार्यकारी पथकांमध्ये कर्मचाऱ्यांचे स्थलांतर आणि कौशल्याच्या आवश्यकतांमध्ये संबंधित बदल झाला . १९८२-२००२ या कालावधीसाठी संघटित उत्पादन क्षेत्राच्या एकूण अभ्यासात असे आढळून आले आहे की, कामगार संवर्गाच्या तुलनेत पर्यवेक्षी युनिटमधील कर्मचाऱ्यांच्या मोठ्या रोजगारासह एकूण मूल्यवर्धित मध्ये वाढ होते. पुढे, बँकिंग, सॉफ्टवेअर सेवा आणि वस्त्रोद्योग यांसारख्या अनेक उद्योगांमध्ये एकाच व्यावसायिक गटातील कर्मचाऱ्यांच्या प्रकारात, ऑपरेटर आणि मजुरांपासून व्यावसायिक आणि तांत्रिक कामगारांपर्यंतच्या मागणीत बदल झाला आहे.

८.७.४ कुशलतेवर प्रभाव ;

उत्पादन आणि सेवा तंत्रज्ञानाचा सतत विकास होत असताना जसे की नाविन्यता, उत्पादन विक्री, रोबोटिक्स, सेवा गुणवत्ता संकल्पना इ. रोजगार उपलब्ध करून देण्यासाठी कृषी क्षेत्रांतर सर्वात मोठे योगदान देणाऱ्या उद्योग व सेवा क्षेत्रावर दबाव वाढला आहे. जेव्हा कापड गिरण्यामध्ये नवीन प्रकारचे तांत्रिकदृष्ट्या प्रगत यंत्रमाग आणले गेले, तेव्हा कौशल्याची आवश्यकता थेट उत्पादनात सामील होणाऱ्या श्रमाऐवजी उत्पादन प्रक्रियेचे निरीक्षण आणि समस्यानिवारण करण्यासाठीच्या कुशलतेत बदलली. याचे कारण असे की, नवीन स्वयंचलित यंत्रसामग्रीच्या परिचयामुळे, तंत्रज्ञान एकमेकांपासून वेगळे राहिलेले नाहीत आणि दोष शोधण्यासाठी उत्पादन प्रक्रियेची संपूर्ण माहिती आणि वापरल्या जाणाऱ्या विविध उपकरणांशी परिचित असणे आवश्यक आहे. त्यामुळे कामासाठी आवश्यक कौशल्ये, ज्यात पूर्वी मानवी निपुणता, आणि पुनरावृत्ती कार्यामध्ये शारीरिक सामर्थ्य यावर जोर देण्यात आला होता, ते यंत्र समस्यानिवारण आणि प्रक्रिया हाताळणी कौशल्यांच्या आवश्यकतेने घेतले आहे.

आधुनिकीकरण केलेल्या गिरणीमध्ये वरिष्ठ कामगारांच्या भूमिका आणि जबाबदाऱ्या अधिक लवचिक होत्या आणि त्यांच्याकडून कठोर आणि विशिष्ट वाटपाच्या तुलनेत जास्त विभाग हाताळण्याची अपेक्षा केली होती,

कापड उद्योगातील कौशल्याच्या गरजांवर नवीन तंत्रज्ञानाचा प्रभाव मोठ्या प्रमाणावर नोंदवला गेला आहे. भारतातील वस्त्रोद्योगाचे स्थूल देशांतर्गत उत्पादनामध्ये ४ टक्के

योगदान आणि जगाच्या कापड उत्पादनात १२ टक्के योगदान असलेले विशेष स्थान होते (GOI २००९).

कापूस गिरणी कामगारांचा उत्पादन क्षेत्रातील एकूण रोजगारांपैकी २० टक्के वाटा होता आणि कापड उद्योग नवीन उत्पादन प्रक्रियांचा परिचय करून देतो.

८.७.५ वेतनावर परिणाम :

वेतनावर तांत्रिक बदलाचा परिणाम संमिश्र झाला आहे. भारतीय कंपन्यांच्या बाबतीत असे आढळून आले की, सामूहिक सौदेबाजी आणि कामगार कायदांच्या तरतुदींचा वेतन निश्चित करण्यात महत्त्वपूर्ण प्रभाव आहे. अंग मेहनत करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांचे मूळ वेतन आणि बोनस, हे दर्शविते की, वेतन अद्याप प्रत्यक्ष संबंध नसलेल्या घटकांद्वारे निर्धारित केले जाते.

सिंग आणि नंदिनी (१९९९) यांनी सॉफ्टवेअर उद्योगात केलेल्या अभ्यासात असे आढळून आले की, तांत्रिक बदलाचा कर्मचाऱ्यांना दिल्या जाणाऱ्या पगारावर लक्षणीय परिणाम होतो. चक्रवर्ती (२००२) यांना सूत गिरणी कामगारांच्या अभ्यासात असे आढळून आले की, आधुनिक गिरण्यांना पारंपारिकांच्या तुलनेत कामगारांकडून 'असामान्य कौशल्ये' आवश्यक असतात. तंत्रज्ञानातील बदलामुळे वेतनावरही परिणाम झाला आहे.

८.७.६ कामगार स्वीकृती :

नवीन तंत्रज्ञानाची ओळख करून देण्याची कारणे प्रत्येक संस्थेनुसार भिन्न असतात. विशेषतः बाजारातील परिस्थितीतील बदलांना प्रतिसाद म्हणून व्यवस्थापनाद्वारे प्लॉटमध्ये नवीन उत्पादन प्रणाली आणली जाते, ज्यासाठी अधिक 'कार्यक्षम' तंत्रज्ञानाचा अवलंब करणे आवश्यक असते (दत्ता १९९६).

अभ्यासकांनी असे सूचित केले आहे की, तांत्रिक सुधारणामुळे जास्त उत्पादकता, कमी खर्च तसेच कामाचे वातावरण सुधारते (उदा: विरमणी १९९०, दत्ता १९९०).

हेवी इलेक्ट्रिकल्स (विरमणी १९९०), सॉफ्टवेअर (सिंग आणि नंदिनी १९९९), वस्त्रोद्योग (चक्रवर्ती २००२, २००६, धनराज २००९), आणि बँकिंग (दत्ता १९९०) मधील विविध क्षेत्रांसाठी उत्पादकतेत सुधारणा दिसून येते. अभ्यासक असे दर्शवितात की, काही काळानंतर मोठे तांत्रिक बदल नेहमीच संस्थेच्या प्रक्रियेत लक्षणीय बदल घडवून आणतात. ऑटोमेशन सुरू करण्यापूर्वी युनियन आणि कर्मचाऱ्यांना विश्वासात घेतले गेले. संगणकीकरण म्हणजे काय आणि त्यातून कोणते बदल होऊ शकतात यासंदर्भात माहिती, शिक्षण आणि कर्मचाऱ्यांच्या प्रशिक्षणाच्या मुक्त प्रवाहाद्वारे हे केले गेले.

कोअर बँकिंग सोल्यूशन्सच्या अंमलबजावणीसह विविध उपक्रमांद्वारे एका मोठ्या सार्वजनिक क्षेत्रातील बँकेतून बँक ऑफ बडोदाचे ग्राहक-केंद्रित, तंत्रज्ञानावर आधारित बँकेत झालेले परिवर्तनाचे श्रेय कर्मचाऱ्यांशी स्पष्ट आणि पारदर्शक संवादाला जाते (खंडेलवाल २००७). भारताच्या संदर्भात केलेल्या अभ्यासातून असे दिसून आले आहे की, नोकरीतील समाधान आणि कामाच्या ठिकाणी स्वातंत्र्य आणि स्वायत्तता या संदर्भात सकारात्मक दृष्टिकोन आढळतो.

नवीन तंत्रज्ञान स्वीकृतीच्या संदर्भात लक्षणीयरीत्या सकारात्मक संबंध असल्याचे आढळते (गुट्टू आणि त्रिपाठी २०००, वेंकटचलम आणि वेलायुधन १९९९). यांनी त्यांच्या स्टील प्लांटच्या अभ्यासात अर्थपूर्ण, आरामदायक नोकऱ्या आणि तंत्रज्ञान यांच्यात महत्त्वपूर्ण आणि सकारात्मक संबंध आढळून आला, हे असे सूचित करते की नवीन तंत्रज्ञानाचा परिचय कर्मचाऱ्यांना कामावर कसे वाटते? यावर प्रभाव पाडतो.

८.८ सारांश (SUMMARY)

१. भारतीय श्रम बाजार औपचारिक आणि अनौपचारिक श्रम बाजारांमध्ये विभागलेला आहे. उत्पादन, वीज, वाहतूक आणि वित्तीय सेवा मोठ्या प्रमाणावर औपचारिक क्षेत्रात आहेत. अनौपचारिक क्षेत्रात कृषी क्षेत्र हे सर्वात मोठे क्षेत्र आहे. कृषी व्यतिरिक्त, अनौपचारिक क्षेत्रातील इतर उद्योग खाणकाम, उत्पादन, बांधकाम, व्यापार, वाहतूक आणि समुदाय आणि सामाजिक आणि वैयक्तिक सेवा आहेत.
२. औपचारिक कामगार असे आहेत जे संघटित आहेत आणि त्यांचा आनंद घेतात. संरक्षणात्मक कामगार कायद्याचे फायदे. तथापि, औपचारिक कामगार भारतातील श्रमशक्तीच्या फक्त सात टक्के आहेत, तर अनौपचारिक श्रमशक्ती ९७ टक्के आहे. दोन्ही प्रकारच्या श्रमांच्या त्यांच्या विशिष्ट समस्या आहेत. अनौपचारिक कामगार कामगार संघटना स्थापन करण्याच्या स्थितीत नाहीत, कारण नियोक्ता-कर्मचारी संबंध प्रस्थापित करणे कठीण आहे.
३. जोखीम, असममित माहिती आणि प्रोत्साहन समस्यांच्या अस्तित्वामुळे, ग्रामीण भागात विविध श्रमिक बाजार अस्तित्वात आहेत.
४. भारतासारख्या कमी विकसित देशांच्या कामगार बाजारपेठेत दुहेरीपणा हे वैशिष्ट्य आहे.
५. श्रम विभाजनाची महत्त्वाची कारणे म्हणजे भेदभाव, पुरवठा-बाजूचे घटक आणि उत्पादक क्रियाकलापांचे आधुनिकीकरण. भारतीय अर्थव्यवस्था ही एक द्वैतवादी अर्थव्यवस्था आहे ज्यामध्ये आधुनिक आणि पारंपारिक क्षेत्रे शेजारी शेजारी कार्यरत आहेत. आधुनिक औपचारिक क्षेत्र शहरांमध्ये केंद्रित आहे, तर पारंपारिक अनौपचारिक क्षेत्र ग्रामीण भागात केंद्रित आहे. औपचारिक श्रम बाजार सामाजिक सुरक्षा कायद्याद्वारे संरक्षित आहे आणि मोठ्या प्रमाणात संघटित आहे, पारंपारिक श्रम बाजार संघटित नाही आणि कायदेशीर संरक्षणाचाही अभाव आहे. औपचारिक आणि अनौपचारिक श्रमिक बाजारांमध्ये मजुरीचे दर आणि उत्पन्न मोठ्या प्रमाणात बदलतात.
६. पगारावर कंत्राटी कामगारांची नोंद नाही. मुख्य नियोक्त्याला कंत्राटी मजुरीचा फायदा स्वस्त मजूर आणि नियमित रोजगारामुळे उद्भवू शकणाऱ्या इतर खर्च टाळण्याच्या दृष्टीने आहे. कंत्राटी कामगार हे श्रमाचे सर्वात शोषित प्रकार होते. त्यामुळे कंत्राटी कामगारांचे शोषण रोखण्यासाठी भारत सरकारने कंत्राटी कामगार कायदा केला. या कायद्याचा उद्देश कंत्राटी कामगारांच्या कामावर बंदी घालणे हा आहे आणि जेथे

प्रतिबंध करणे शक्य नाही तेथे कंत्राटी कामगारांच्या कामाच्या परिस्थितीमध्ये सुधारणा करण्याचा प्रयत्न केला आहे.

७. अनौपचारिक कामगारांमध्ये गरिबीचे प्रमाण २०.४% होते जे औपचारिक कामगारांच्या बाबतीत ४.९% होते. अकृषक कामगारांमध्ये, अनौपचारिक क्षेत्रातील गरिबीचे प्रमाण औपचारिक कामगारांच्या तुलनेत पाचपट जास्त होते.
८. कामगार बाजारपेठेची लवचिकता ही बाजाराची यंत्रणा आहे जी कामगार बाजारांना मागणी आणि पुरवठा वक्र यांच्या छेदनबिंदूद्वारे निर्धारित निरंतर समतोल गाठण्यास सक्षम करते. ॲटकिन्सनने श्रमिक बाजारातील लवचिकतेचा सर्वात प्रसिद्ध फरक दिला आहे. कंपनी वापरत असलेल्या रणनीतींवर आधारित, तो नमूद करतो की चार प्रकारची लवचिकता असू शकते.
- अ) बाह्य संख्यात्मक लवचिकता
ब) अंतर्गत संख्यात्मक लवचिकता
क) कार्यात्मक लवचिकता
ड) आर्थिक किंवा वेतन लवचिकता
इ) स्थानिक लवचिकता

८.९ प्रश्न (QUESTIONS)

१. 'ग्रामीण कामगार करार आणि जोखमीची भूमिका, माहिती आणि प्रोत्साहन', यावर टीप लिहा.
२. श्रमातील द्वैतवाद आणि विभाजन यावर एक टीप लिहा.
३. कामगारांचे स्थलांतर यावर टीप लिहा.
५. श्रमिक बाजाराच्या लवचिकतेवर टीप लिहा.
६. कामगार संघटनांचा वेतन निश्चिती व उत्पादनावरील परिणाम स्पष्ट करा?
७. जागतीकिकरणाचा श्रम बाजारावरील परिणाम स्पष्ट करा?
८. 'सामाजिक सुरक्षा' यावर टीप लिहा.
९. सरकार आणि कामगार श्रम बाजार नियमन संबंध स्पष्ट करा?
१०. भारतातील वेतन धोरण स्पष्ट करा?
