



योजना

वर्ष ४४

अंक ९

पाने ५६

एप्रिल २०१७

मूल्य २२ रु.

कामगार कल्याण

भारतातील कामगारांचे परिदृश्य: काही संवेदनशील मुद्दे
प्रवीण झा

भारतातील श्रम सुधारणा: आव्हाने आणि संधी
श्रीरंग झा

कौशल्य विकासासाठी अर्थपुरवठ्याची नवीन व्यवस्था
संतोष मेहरोत्रा

यंत्रांचे युग
रीतू नाथ

(विशेष लेख)

महिला रोजगार - आशेची अभिलाषा
नीता एन.

(फोकस)

कायदेशिर सुधारणा आणि बालकामगार प्रथेचे समुल उच्चाटन
हेलन सेकर



मराठी मासिक

योजना

योजना घरी आणा.
आजच वर्गणी भरा.



विकासाचे सर्व पैलू, सर्व सामाजिक प्रश्न आणि चालू घडामोडी प्रसिध्द करणारे योजना हे एकमेव मासिक आहे. या मासिकात सर्व क्षेत्रातील तज्ज्ञांनी लिहिलेले अभ्यासपूर्ण व अचूक माहिती देणारे लेख असतात. त्यामुळे आपल्याला प्रत्येक क्षेत्रातील बिनचुक माहिती मिळते.

हे मासिक विद्यार्थीवर्ग व विद्वत्जनांचे आवडते आहे. स्पर्धात्मक परीक्षांना बसणाऱ्यांनी योजना वाचणे आवश्यक आहे. यातील माहिती साधारणतः इतरत्र प्रकाशित होण्याआधीच आपल्यापर्यंत येते.

वर्गणीचे दर

नियमित अंक मूल्य	२२.०० रुपये
विशेषांक	३०.०० रुपये
वार्षिक वर्गणी	२३०.०० रुपये
द्विवार्षिक वर्गणी	४३०.०० रुपये
त्रिवार्षिक वर्गणी	६१०.०० रुपये

वर्गणी, मनीऑर्डर

किंवा डिमांड ड्राफ्टद्वारे संपादक, योजना (मराठी) यांचे नावाने ७०१, "बी" विंग (७ वा मजला) केन्द्रीय सदन, बेलापूर, नवी मुंबई - ४०० ६१४

या पत्त्यावर पाठवावी. किंवा www.bharatkosh.gov.in/product येथे ऑनलाईन भरावी.

वर्गणी मनीऑर्डरने पाठविताना आपले नाव, पत्ता व संपर्क क्रमांक कूपनमध्ये सुवाच्य अक्षरात लिहा.

विक्रीचे ठिकाण : ७०१ सी, ७०१बी, केंद्रीय सदन, सी.बी.डी. बेलापूर, नवी मुंबई - ४०० ६१४

योजना मासिक भारत सरकारच्या माहिती व प्रसारण मंत्रालयाच्या प्रकाशन विभागातर्फे प्रसिध्द केले जाते.

योजना

विकास समर्पित मासिक

❖ वर्ष ४४ ❖

❖ अंक ९ ❖

❖ एप्रिल २०१७ ❖

❖ मूल्य २२ रु. ❖

मुख्य संपादक
दिपीका कच्छल

संपादक
उमेश उजगरे

उप संपादक
अभिषेक कुमार

मुखपृष्ठ
जी.पी. धोपे

अनुक्रमणिका

‘योजना’ हे निती आयोगाच्या वतीने, केंद्र सरकारच्या माहिती व प्रसारण मंत्रालयाच्या प्रकाशन विभागातर्फे हिंदी, इंग्रजी, मराठी, गुजराती, कन्नड, तेलुगू, पंजाबी, उर्दू, बंगाली, तमिळ, मल्याळम, उडिया व आसामी भाषांतून प्रकाशित होते. देशाच्या सर्वांगीण विकासाची खुली चर्चा करणारे ते व्यासपीठ आहे. ‘योजना’त प्रसिद्ध होणाऱ्या लेखांतील मते त्या त्या लेखकांची असतात.

जाहिरात दर पत्रक

ब्लॉक अँड व्हाईट पूर्ण पान: रु. १०,०००

ब्लॉक अँड व्हाईट अर्धे पान: रु. ६,०००

बॅक कव्हर पूर्ण पान: रु. २०,०००

सेकंड कव्हर पूर्ण पान: रु. १७,०००

थर्ड कव्हर पूर्ण पान: रु. १५,०००

■ भारतातील कामगारांचे परिदृश्य: काही संवेदनशील मुद्दे	प्रवीण झा	५
■ भारतातील श्रम सुधारणा: आव्हाने आणि संधी	श्रीरंग झा	९
■ मनरेगाचा कामगार बाजारपेठ, स्थलांतर आणि वेतनावरील परिणाम	यू. हेमंत कुमार आणि बी. सुजाता	१२
■ भारतातील असंघटित कामगार बाजारपेठ	ए. श्रीजा	२०
■ स्थलांतरविषयक राष्ट्रीय धोरणाकडे	एस चंद्रशेखर	२४
■ महिला रोजगार - आशेची अभिलाषा (विशेष लेख)	नीता एन.	२७
■ कायदेशिर सुधारणा आणि बालकामगार प्रथेचे समुळ उच्चाटन (फोकस)	हेलेन सेकर	३४
■ कौशल्य विकासासाठी अर्थपुरवठ्याची नवीन व्यवस्था	संतोष मेहरोत्रा	३९
■ कामगार धोरणे व कामगार कल्याण - आंतरराष्ट्रीय तुलना	प्रदीप अग्रवाल	४१
■ डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर यांचे कामगारविषयक धोरण	आलोक जत्राटकर	४५
■ यंत्रांचे युग	रीतू नाथ	४९

योजना मासिकासाठी लेख, वर्गणी, जाहिरात इ. सर्व पत्रव्यवहारासाठी पत्ता :

योजना मासिक कार्यालय

७०१, ‘बी’ विंग (७वा मजला), केंद्रीय सदन, सेक्टर १०, सी.बी.डी. बेलापूर, नवी मुंबई ४०० ६१४. दुरध्वनी - योजना - २७५६६५८२

email - myojanadpd@gmail.com

योजना

एप्रिल, २०१७

३



योजना



संपादकीय



कष्टाला प्रतिष्ठा..

कोणत्याही देशाची प्रगती आणि विकासामध्ये त्या देशातील कामगारवर्गाचा निर्णायक सहभाग असतो. कोणत्याही आर्थिक घडामोडीमध्ये हे मनुष्यबळ महत्वाची भूमिका निभावत असते. त्यामुळे कामगार कल्याणासंदर्भात सरकारपुढे मोठी आव्हाने असतात. काम करण्यासाठी पोषक वातावरण तयार करणे, तसेच कामगार सुखी आणि समृद्ध कसे होतील हे सुनिश्चित करणे ही ती प्रमुख आव्हाने आहेत.

भारतातील कामगार वर्ग संघटित आणि असंघटित अशा दोन क्षेत्रांमध्ये विभागला गेला आहे. संघटीत क्षेत्रातील कामगार कडक कायदे आणि नियमांच्या बळावर आपल्या हक्कासाठी लढू शकतात. त्यांना काही प्रमाणात का होईना, आपल्या हक्कांची जाणीव आहे. परंतु अशा भाग्यवान कामगारांमध्ये भारतातील खूपच कमी जणांचा समावेश होतो. देशातील बहुतांश कामगार असंघटित वर्गवारीत मोडतात, ज्यांना कोणत्याही प्रकारची नोकरीची हमी किंवा सामाजिक सुरक्षा उपलब्ध नाही. आपल्यावरील अन्यायाचा ते योग्य प्रतिकार करण्यासही सक्षम नाहीत. देशातील सर्वच प्रकारच्या कामगारांच्या काही विशिष्ट समस्या आहेत. मग ते संघटित क्षेत्रातील असोत की, असंघटित, औद्योगिक असोत की शेतमजूर किंवा स्थलांतरित असोत का स्थानिक.

ग्रामीण आणि शहरी दोन्ही भागातील असंघटित क्षेत्रातील कामगारांच्या प्रचंड कष्टांच्या बळावरच श्रीमंत लोक अधिक नफा कमावून आपली संपत्ती वाढवत असतात. ग्रामीण भागातील मजूर तर अवघ्या काही रुपयांसाठी शेतमालकासाठी अहोरात्र राबत असतात. 'असंघटित' हा शब्दच मजुरांची स्थिती दर्शविणारा आहे. अत्यल्प मजुरी, विपरीत परिस्थितीत काम आणि रोजगाराबाबतची अनिश्चितता अशा दुष्टचक्रातून हे मजूर जात असतात. अनेकांना आपल्या कुटुंब-कबिल्यासह कामाच्या शोधात गाव सोडावे लागते. बांधकाम मजूर, रस्ते बांधणीचे काम करणारे मजूर आणि घरकाम करणारे अशा अनेक स्वरूपात हे स्थलांतरित मजूर आपल्या आसपास आढळून येतात. महिला कामगारांची संख्याही प्रचंड मोठी आहे, परंतु, त्यांच्या कामाची तितकीशी दखल घेतली जात नाही.

२०२५ साली भारत सर्वाधिक कार्यसक्षम मनुष्यबळ असणारा देश बनणार आहे. त्यामुळे कामगार विषयक मुद्द्यांकडे दुर्लक्ष करणे चुकीचे ठरेल. त्यामुळेच कामगारांच्या हिताचे रक्षण करण्यासाठी औद्योगिक तंटे कायदा, किमान वेतन कायदा आणि कंत्राटी कामगार कायदा यासारखे अनेक कायदे मागील काही काळात करण्यात आले आहेत. यामध्ये अगदी अलीकडेच करण्यात

आलेल्या बोनस (सुधारणा) कायदा २०१५, कर्मचारी नुकसानभरपायी (सुधारणा) कायदा २०१६, बालमजुरी (प्रतिबंध आणि नियमन) सुधारणा कायदा २०१६ आदींचा समावेश आहे. केंद्रीय कामगार आणि रोजगार खाते आता केंद्रीय कामगार कायद्यांचे सुलभीकरण, सुसूत्रीकरण आणि एकत्रीकरण करण्यासाठी पावले उचलत आहे. महात्मा गांधी राष्ट्रीय रोजगार हमी योजना, अटल पेन्शन योजना, प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना, मुद्रा, प्रधानमंत्री रोजगार प्रोत्साहन योजना अशा अनेक योजना सुरु करण्यात आल्या असून त्याद्वारे विद्यमान आणि भावी कामगारांचे कल्याण आणि हित जोपासण्याचा प्रयत्न सरकार करित आहे.

भारताला जगातील सर्वात मोठे गुंतवणूक आणि उत्पादन-निर्मिती केंद्र बनविण्यासाठी सरकार कटिबद्ध आहे. त्यासाठी सरकार विविध उपाययोजना करित असून नवी धोरणे आखली जात आहेत. 'मेक इन इंडिया' सारखी धोरणे आखून जास्तीत जास्त विदेशी गुंतवणूक भारतात आकर्षित करण्याचा प्रयत्न केला जात आहे. त्यामुळेच कामगार सुधारणाप्रति समग्र दृष्टीकोन ठेऊन आर्थिक वृद्धी सोबतच कामगारांचे खऱ्या अर्थाने कल्याण साधण्याचा सरकारचा प्रयत्न असणार आहे.



भारतातील कामगारांचे परिदृश्य: काही संवेदनशील मुद्दे

प्रवीण झा



आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेच्या रोजगार आणि सामाजिक परिदृश्यातील कल २०१६ या अहवालात जगभरात कामाचा सुमार दर्जा हा सर्वाधिक चिंताजनक मुद्दा असल्याचे अधोरेखित करण्यात आले आहे. असुरक्षित रोजगारांचा फैलाव, स्वतःच्या वाट्याचे काम आणि कौटुंबिक रोजगाराचे योगदान, अतिशय जास्त अनिश्चितता असलेल्या कामांच्या श्रेणी यातील घट जागतिक मंदीला सुरुवात होण्यापूर्वीपेक्षा कमी वेगाने होत आहे. असुरक्षित रोजगारांमध्ये १.५ अब्ज लोक गुंतलेले आहेत किंवा एकूण रोजगारसंख्येच्या ४५ टक्के रोजगार असुरक्षित आहे.

पुरेशा रोजगार संधींबरोबरच त्यांचा दर्जा ही जागतिक अर्थव्यवस्थेसाठी प्रमुख आव्हाने आहेत. ही बाब सर्वसामान्यपणे ब-यापैकी सर्वश्रुत आहे. भारतामध्येही सामान्यतः हीच स्थिती आहे आणि अलीकडील काही वर्षात तर ही आव्हाने आणखी बिकट होत चालली आहेत. आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेच्या रोजगार आणि सामाजिक परिदृश्यातील कल २०१६ या अहवालात जगभरात कामाचा सुमार दर्जा हा सर्वाधिक चिंताजनक मुद्दा असल्याचे अधोरेखित करण्यात आले आहे. असुरक्षित रोजगारांचा फैलाव, स्वतःच्या वाट्याचे काम आणि कौटुंबिक रोजगाराचे योगदान, अतिशय जास्त अनिश्चितता असलेल्या कामांच्या श्रेणी यातील घट जागतिक मंदीला सुरुवात होण्यापूर्वीपेक्षा कमी वेगाने होत आहे. असुरक्षित रोजगारांमध्ये १.५ अब्ज लोक गुंतलेले आहेत किंवा एकूण रोजगारसंख्येच्या ४५ टक्के रोजगार असुरक्षित आहे.

दक्षिण आशिया आणि उप-सहारा आफ्रिका या दोन्ही भागात ७० टक्क्यांहून अधिक कामगार असुरक्षित रोजगारांमध्ये आहेत. आयएलओच्या

याच अहवालानुसार पुढील दोन वर्षात जागतिक मनुष्यबळामध्ये २.४ दशलक्ष बेरोजगारांची भर पडणार आहे आणि भारतामध्ये २०१७ पर्यंत १७.६ दशलक्ष किंवा दक्षिण आशियातील एकूण बेरोजगारांच्या संख्येच्या ६० टक्के भर पडणार आहे. साहजिकच रोजगारांची निर्मिती आणि कामाचे स्वरूप सुयोग्य करणे ही भारतात स्वातंत्र्यप्राप्तीच्या काळापासून असलेली प्रमुख आव्हाने आहेत आणि अलीकडच्या काळात ही आव्हाने आणखी कठीण झाल्याचे दिसत आहे. या संक्षिप्त मजकुरामध्ये काही संवेदनशील प्रमुख मुद्द्यांवर प्रकाश टाकण्याचा प्रयत्न केला आहे.

मनुष्यबळाचा सहभाग आणि सध्याच्या स्थितीतील रोजगारविषयक आव्हाने

भारताच्या अंदाजे १.३ अब्ज लोकसंख्येपैकी (एकूण मानवजातीचा अंदाजे सहावा भाग) ७० टक्के लोक गावांमध्ये राहतात आणि ४०-४५ टक्के लोकांची वर्गवारी कार्यप्रवण लोकसंख्येमध्ये केली जाऊ शकते. हे प्रमाण किंवा तथाकथित कामगार लोकसंख्येचे प्रमाण स्वातंत्र्यप्राप्तीच्या काळापासून एकच राहिले आहे.

यातील सर्वात पहिला विचारात घेण्याजोगा मुद्दा म्हणजे कामाच्या विश्वाची विभागणी जात, धर्म, लिंग, प्रदेश यांच्या आधारे झाली आहे.

यामुळे विविध समूहांसाठी कामगारांची एका स्थानापासून दुसऱ्या स्थानापर्यंत जाण्याची अकार्यक्षमता, विशेषतः महिलांची, वेतनात मोठी तफावत आणि भेदभाव यांसारख्या अनेक समस्या निर्माण झाल्या आहेत. उदाहरणार्थ कामगारांच्या मनुष्यबळामध्ये पुरुषांच्या तुलनेत महिलांचे प्रमाण सातत्याने कमी राहिले आहे. हे प्रमाण सुमारे २० टक्क्यांनी कमी आहे. एका अधिकृत अंदाजानुसार महिलांच्या मनुष्यबळाचे प्रमाण सुमारे २५ ते ३० टक्क्यांच्या घरात असून त्यामध्ये सामाजिक आर्थिक श्रेणी, विविध राज्ये आणि ग्रामीण व शहरी(मजुमदार व पिल्ले २०११) भाग यात खूप मोठ्या प्रमाणात बदल पाहायला मिळाले आहेत. महिला व काम २०१६ या अहवालात दाखवल्याप्रमाणे स्त्री-पुरुष यांच्या वेतनातील तफावत जगात सर्वात जास्त म्हणजे २६ टक्के आहे. आशिया खंडातील सरासरीपेक्षा हे प्रमाण निश्चितच जास्त आहे. आशिया खंडात याचे प्रमाण २३ टक्के आहे. विकसित अर्थव्यवस्थांमध्ये सरासरी वेतन तफावतीचे प्रमाण १५ टक्के आहे.

भारतातील कामगारांच्या क्षेत्राचे आणखी एक महत्त्वाचे वैशिष्ट्य म्हणजे कृषी क्षेत्रावर खूप मोठ्या प्रमाणावर असलेला भर ज्याचे प्रमाण एकूण मनुष्यबळाच्या सुमारे ५० टक्के इतके आहे. यात महत्त्वाची बाब म्हणजे अलीकडच्या अंदाजानुसार

कृषी क्षेत्राचे योगदान देशाच्या राष्ट्रीय उत्पन्नाच्या केवळ सहाव्या भागाइतके आहे. कृषी क्षेत्रामध्ये इतक्या जास्त प्रमाणात गुंतलेल्या मनुष्यबळामुळे आणि त्यातील अत्यल्प रोजगार कालावधी यामुळे या क्षेत्रात रोजंदारीवर काम करणाऱ्या कामगारांची संख्या जास्त आहे आणि स्वतःला शेतकरी म्हणवणाऱ्या लोकांची संख्या कमी आहे. बिगर कृषी क्षेत्राचे एकमेव सर्वात महत्त्वाचे वैशिष्ट्य(कृषी क्षेत्रासारखेच) म्हणजे अशाश्वत अधिकृत रोजगाराचे अतिशय जास्त असलेले प्रमाण. जरी बिगर कृषी क्षेत्रातील मनुष्यबळ एकूण मनुष्यबळाच्या निम्मं असले तरी देशाच्या एकूण जीडीपीमध्ये त्याचे योगदान सुमारे ८० टक्के आहे, ज्यामध्ये अतिशय लहान १० टक्क्यांपेक्षा कमी असलेले संघटित क्षेत्र आहे.

संघटित क्षेत्रातील एकूण रोजगारांपैकी जवळपास ६५ ते ७० टक्के सार्वजनिक क्षेत्रात(सार्वजनिक प्रशासन आणि संरक्षण सेवांसहित) आहे. अंदाजे २९.२ दशलक्ष लोक खाजगी क्षेत्रात काम करत आहेत, ज्यामध्ये मोठ्या प्रमाणावर कॉर्पोरेट उत्पादन आणि विविध प्रकारच्या सेवांचा समावेश आहे, ज्यात १६ टक्के अधिकृत रोजगारांमध्ये आहेत. (पपोला अँड साहू २०१२)

भारताच्या कामगार क्षेत्राच्या संरचनात्मक वैशिष्ट्यांना एकत्रित विचारात घेतले तर त्यातून एक चिंताजनक आणि अनिश्चितता दर्शवणारे चित्र उभे राहते. अर्थातच त्यामध्ये १९९० च्या पूर्वार्धापासून म्हणजेच तथाकथित आर्थिक

सुधारणांच्या काळापासून एक प्रकारची अतिरंजित अनिश्चितता दर्शवलेली आहे. या काळात भारतामध्ये बृहदआर्थिक धोरणांमधील बदल आणि प्राथमिक क्षेत्रात कमी होत गेलेली सार्वजनिक गुंतवणूक यामुळे कृषी क्षेत्रात मोठ्या समस्या निर्माण झाल्या आणि त्यामुळे कृषी क्षेत्रातील मनुष्यबळ कमी होत गेले. या स्थितीचा परिणाम असा झाला की रोजगारसंधींचे विस्थापन आणि मोठ्या प्रमाणावरील शोषणामुळे मजुरांच्या शिल्लक मनुष्यबळाला बिगर कृषी क्षेत्राकडे आपला मोर्चा वळवणं भाग पडलं. पण तिथे देखील भूमीहीन आणि अस्थायी कामगारांना उत्पादन आणि सेवा या दोन्ही क्षेत्रांमध्ये मनासारखे फारच कमी रोजगार उपलब्ध झाले. एकूण राष्ट्रीय उत्पन्नामध्ये उत्पादन क्षेत्राचा वाटा १९९०च्या पूर्वार्धापासून १५-१६ टक्क्यांच्या आसपास थांबून राहिल्यासारखा आहे. सर्व उत्पादन कारखान्यांपैकी जवळपास ८५ टक्के कारखाने एक किंवा दोन कामगारांसह काम करत आहेत आणि त्यामुळे त्यांची अशाश्वत आणि तकलाद् स्थिती अधोरेखित झाली आहे आणि १९९० पासून स्वयंरोजगाराकडे एकंदर कल आहे. उच्च आर्थिक वृद्धीच्या काळातही रोजगाराचा विस्तार नगण्य राहिला आणि गेल्या तीन दशकात जवळपास सर्वच क्षेत्रांमध्ये रोजगारांची लवचिकता कमी होत गेली आहे. सेवा क्षेत्रांच्या विस्तारावर वृद्धीच्या संरचनेचे स्वरूप केंद्रित झाले आहे आणि त्याचा प्रभाव दोन्ही अशाश्वत अस्थायी आणि स्वयंरोजगार यावर निर्माण झाला आहे.

समकालीन भारतीय राजकीय अर्थव्यवस्थेच्या प्रमुख वैशिष्ट्यांपैकी एक असलेल्या उच्च अनौपचारिकतेचे कायम टिकून राहणारे अस्तित्व या क्षेत्रात निर्माण झाले आहे.

वाढती अशाश्वती आणि अनौपचारिकता

जागतिक आर्थिक व सामाजिक परिदृश्य अहवाल २०१६ नुसार विकसित देशांमधील १२ टक्के मनुष्यबळ आणि विकसनशील देशांमधील ४६ टक्के मनुष्यबळ अनौपचारिक रोजगारांमध्ये आहे. या अनौपचारिक रोजगारांपैकी दोन तृतीयांश रोजगार दक्षिण आशियात आहेत. ज्यांचे प्रमाण एकूण मनुष्यबळाच्या ७२ टक्के आहे. भारतामध्ये हे प्रमाण खूपच जास्त म्हणजे ९० टक्क्यांपेक्षा जास्त असून हे कामगार अशाश्वत अनौपचारिक रोजगार संबंधांमध्ये आहेत. प्रत्यक्षात सर्वात चिंताजनक कल म्हणजे औपचारिक क्षेत्रामध्ये सातत्याने वाढत जाणारी अनौपचारिकता आहे. १९९९-२००० मध्ये अनौपचारिक कामगारांचा वाटा तथाकथित संघटित क्षेत्रामध्ये ३७.८ टक्के होता, एनएसएसओच्या ६८ व्या फेरीनुसार त्यात २०११-१२ मध्ये वाढ होऊन तो ५४.४ टक्के झाला. एनएसएसओच्या याच फेरीनुसार स्वयंरोजगारात असलेल्यांपैकी ९५ टक्के ग्रामीण भागात होते आणि शहरी भागातील ९८ टक्के अनौपचारिक क्षेत्रात होते. अशा प्रकारे २०११-१२ एनएसएसओच्या अंदाजानुसार अनौपचारिक कामगारांची संख्या एकूण ४८४.७

दशलक्ष इतक्या एकूण कामगारसंख्येमध्ये खूपच जास्त म्हणजे ४४७.२ दशलक्ष इतकी होती. यापैकी बहुतेक कामगार अशाश्वत या प्रकारामध्ये कार्यरत होते. ज्या कामांमध्ये कोणत्याही प्रकारची हमी आणि सामाजिक सुरक्षा नव्हती. यापूर्वीच नमूद केल्याप्रमाणे अनौपचारिकता आणि अशाश्वत स्थिती वाढत चालली आहे. एकीकडे आर्थिक सुधारणांच्या काळात उच्च आर्थिक वृद्धी असलेल्या जीडीपीची नोंद होत असताना दुसरीकडे अशा प्रकारचे चित्र आहे. सामाजिक क्षेत्रातील प्रमुख विभागातून भारतीय प्रभाव कमी होत चालला आहे आणि कार्यप्रवण वर्गाची अशाश्वत स्थिती वाढत चालली आहे. वर उल्लेख केलेल्या सतत वाढत जाणाऱ्या अशाश्वत स्थितीला १९९०च्या पूर्वार्धापासून ठप्प होत जाणाऱ्या नियमित रोजगारसंधींची जोड मिळाली आहे. याचे उदाहरण म्हणजे १९८७-८८ मध्ये पुरुषांमध्ये नियमित रोजगाराचे प्रमाण १० टक्के होते, त्यात २००९-१० मध्ये घट होऊन ते ८.५ टक्के झाले. २०११-१२ मध्ये मात्र, त्यात वाढ होऊन ते १० टक्के झाले. याच्या जोडीला निर्माण झालेली वस्तुस्थिती म्हणजे अलीकडच्या काळात निर्माण झालेले ८० टक्के नवे रोजगार हे अस्थायी स्वरूपाचे होते आणि त्यापैकी सर्वात जास्त रोजगार बांधकाम क्षेत्रातील होते. बदलणाऱ्या कामाच्या स्थानात कामकरी वर्गाच्या वाढत्या विखंडनाचे प्रतिबिंब दिसत आहे. अलीकडे प्रसिद्ध झालेल्या एका आकडेवारीनुसार उत्पादन करणाऱ्या बदलत्या आस्थापना आणि

आकारमानाने लहान होत जाणारी उत्पादन प्रणाली यामुळे कामाच्या ठिकाणांमधील नीटनेटकेपणा हरवत चालला आहे. अशा प्रकारच्या कामांच्या ठिकाणांमुळे स्वयंरोजगारांचे प्रमाण वाढत चालले आहे. कारण अशा प्रकारची कामाची ठिकाणे कोणत्याही प्रकारे उत्पादन करणाऱ्या जागेच्या व्याख्येमध्ये बसू शकत नसल्याने अशा ठिकाणी काम करणे अधिकाधिक अवघड होत चालले आहे. अशा प्रकारे या ठिकाणी काम करणाऱ्या अनेकांना कामगार हा दर्जाच दिला जात नाही आणि त्यामुळे त्यांना कोणत्याही प्रकारच्या कामगार कायद्यांचे संरक्षण उपलब्ध होत नाही आणि कामगारांच्या हक्कांच्या कक्षेत ते येत नाहीत. रोजगार संधींच्या अभावामुळे अशाश्वत कामगार साठ्यांमध्ये वाढ झाली आहे. कामाच्या सद्यस्थितीच्या आकडेवारीतून असे दिसते की १९८३ ते १९९३-९४ या काळात बेरोजगारीमध्ये लक्षणीय घट झाली होती मात्र, १९९३-९४ ते २००४-०५ या काळात बेरोजगारीत झपाट्याने वाढ झाली. एका अधिकृत अंदाजानुसार कामगारांच्या मनुष्यबळाला सामावून घेण्यासाठी दरवर्षी १०-१२ दशलक्ष रोजगार निर्माण करण्याची गरज आहे. कामगार विभागाकडून उपलब्ध झालेली ताजी आकडेवारी रोजगार निर्मितीच्या गती संदर्भात अत्यंत निराशाजनक चित्र सादर करत आहे. पूर्ण रोजगारनिर्मितीसाठी आवश्यक असलेल्या स्थितीच्या जवळपासही न राहता अतिशय दूर असलेल्या या चित्रातून असे दिसत आहे की नव्या रोजगार निर्मितीमध्ये ९० टक्के घट

झाली आहे. २०१० मध्ये ११ लाख असलेले हे प्रमाण २०१६ मध्ये १.५ लाख इतके खाली आले आहे.

सामाजिक सुरक्षा मंचाची गरज

तथाकथित आर्थिक सुधारणांच्या काळात अधिकृत प्रवक्त्यांची नेहमीच ही तक्रार राहिली आहे की भारतातील कामगार बाजारपेठ अतिशय जटिल (अनेक कडक निर्बंधकारक कायद्यांमुळे) आहे आणि त्यामुळेच परदेशी गुंतवणुकीसाठी सुधारणा फार महत्त्वाच्या आहेत. भारतीय धोरणकर्ते भारतातील प्रमुख तुलनात्मक फायद्यांकडे निर्देश करत असतात. भारतातील विशाल लोकसंख्या अतिशय फायदेशीर आहे असे त्यांचे म्हणणे आहे. या लोकसंख्येला जर कौशल्य विकासाच्या माध्यमातून अधिक शिक्षित बनवले आणि कामगार बाजारपेठेत लवचिकता निर्माण केली तर त्यामुळे अधिकाधिक गुंतवणूक आकर्षित होईल आणि रोजगार संधी निर्माण होतील, असे त्यांना वाटत आहे. मी यापूर्वी इतरत्र चर्चा केल्याप्रमाणे(उदाहरणार्थ झा २०१६) त्यांच्या या दाव्यांचे काळजीपूर्वक विश्लेषण केले तर आर्थिक सिद्धांतानुसार कामगार बाजारपेठ नियमन एकतर आर्थिक वृद्धीवर परिणाम करत नाही किंवा रोजगार निर्मितीला थांबवत नाही, हे अतिशय स्पष्ट आहे.

यापूर्वी नमूद केल्याप्रमाणे एकूण मनुष्यबळाच्या अतिशय कमी प्रमाणातील मनुष्यबळाला म्हणजे जे मनुष्यबळ संघटित क्षेत्रात आहे त्याला काही प्रकारचे संरक्षण छत्र उपलब्ध आहे. काही राज्ये आणि काही क्षेत्रात किमान रोजगार कायदा

वगळता अनौपचारिक क्षेत्रातील घडामोडींवर सध्या अस्तित्वात असलेल्या प्रमुख कामगार कायद्यांमुळे कोणताही परिणाम झालेला नाही. संघटित क्षेत्रात संबंधित कामगार संबंध सुधारण्यासाठी हे कायदे लागू करण्यात आले होते. अशा प्रकारची पार्श्वभूमी लक्षात घेऊन भारतामधील कामगार बाजारपेठेत नसलेल्या लवचिकतेबाबत जो सूर व्यक्त केला जात आहे त्यासाठी पावले उचलणे अवघड वाटत आहे. अशा प्रकारे मी यापूर्वी इतरत्र म्हटल्याप्रमाणे(झा २०१७) भारताच्या ९० टक्के मनुष्यबळाला भेडसावणाऱ्या विविध समस्यांपैकी एक म्हणजे अपुरे कायदे आणि प्रत्यक्षात कायदेविरहित चित्र आहे.

या संदर्भात भारतातील धोरणकर्त्यांसमोर राष्ट्रीय कामगार बाजारपेठेच्या सर्वसमावेशक दृष्टिकोनासह कामगार हक्कांचा मंच तयार करणे आणि त्याची अंमलबजावणी करण्याचे आव्हान आहे. अशा प्रकारच्या दृष्टिकोनामध्ये प्रमुख कामगार मानकांचा किमान राष्ट्रीय वेतनासह स्पष्ट उल्लेख असला पाहिजे. धोरणाच्या जाहिरनाम्यामध्ये ही प्रमुख बाब असली पाहिजे जेणेकरून कामगार बाजारपेठेतील अनौपचारिकतेच्या समस्येचे निराकरण होऊ शकेल. सध्याच्या विकास आणि संचयनाच्या गतीच्या प्रभावाच्या काळात सामाजिक सुरक्षेवर भर देण्याची गरज आहे.

सध्याच्या एकंदर बृहद आर्थिक धोरणाच्या काळात कामगारविषयक समस्यांचे निराकरण करण्यासाठी

समकालीन भारतीय स्थितीला नाकारण्याचे भाकित स्वस्त कामगार उपलब्धतेपासून मिळणा-या फायद्यांच्या आधारावर करण्यात आले आहे. मात्र, अशा प्रकारच्या भूमिकेची व्यवहार्यता सैद्धांतिक आणि जागतिक अनुभव या दोन्ही पातळ्यांवर तपासून पाहण्याची गरज आहे.

अनौपचारिक रोजगारांमध्ये असलेल्या कामगारांसाठी सार्वत्रिक सामाजिक सुरक्षेचे कवच तातडीने निर्माण करण्याची गरज आहे. ज्यामुळे त्यांच्या कामाची स्थिती सुधारेल आणि त्यांना सन्मानाचे जीवन जगता येईल. हे करण्यासाठी पोषक आहार, स्वच्छता, आरोग्य व शिक्षण यांसारख्या मुलभूत सेवांची तरतूद करणाऱ्या प्रणालींचा विस्तार व सुधारणा करण्यावर एकाच वेळी भर दिला गेला पाहिजे. यामुळे कामगारांची भौतिक आणि सामाजिक स्थिती सुधारेल आणि मनुष्यबळातील बहुसंख्य मनुष्यबळाची अशाश्वत स्थिती निर्माण करणाऱ्या प्रक्रियेला थांबवून शाश्वत स्थितीकडे वाटचाल सुरू करता येईल.

*लेखक सेंटर फॉर इकॉनॉमिक स्टडीज
अँड प्लॅनिंग, नवी दिल्ली येथे
अर्थशास्त्राचे प्राध्यापक आहेत.*

email: praveenjha2005@gmail.com

भारतातील श्रम सुधारणा: आव्हाने आणि संधी

श्रीरंग झा



भारतातील कामगार कायद्यात बदल करण्यासाठी ही अतिशय योग्य वेळ आहे, त्याची दोन कारणे आहेत: एक म्हणजे, गेल्या दशकात चीन आपले निर्मितीक्षेत्रातील स्थान हळूहळू गमावत आहे आणि दुसरे म्हणजे भारत सरकारने परदेशी गुंतवणूकदारांना आकर्षित करण्यासाठी 'मेक इन इंडिया' मोहिमेची केलेली सुरुवात होय.

श्रम सुधारणांना नेहमी कामगार कायद्यातील बदल या दृष्टीकोनातूनच पाहिले जाते. उद्योजक आणि उद्योगपतींना कोणत्याही धाकाशिवाय आणि सरकारकडून कारवाईच्या भितीशिवाय काम करण्यासाठी कामगार कायद्यांचा उपयोग केला जातो. तथापि, श्रमसुधारणेबाबतची ही अतिशय त्रोटक संकल्पना आहे. सामाजिक सुरक्षेचे व्यापक निकष लक्षात घेऊन कामगार कायद्यात बदल करण्याची गरज आहे. भारतातील कामगार कायद्यात बदल करण्यासाठी ही अतिशय योग्य वेळ आहे, त्याची दोन कारणे आहेत: एक म्हणजे, गेल्या दशकात चीन आपले निर्मितीक्षेत्रातील स्थान हळूहळू गमावत आहे आणि दुसरे म्हणजे भारत सरकारने परदेशी गुंतवणूकदारांना आकर्षित करण्यासाठी 'मेक इन इंडिया' मोहिमेची केलेली सुरुवात होय. 'मेक इन इंडिया' मोहिमेचे यश कामगार कायद्यात त्वरेने केल्या जाणाऱ्या बदलांवर अवलंबून आहे.

दुर्दैवाने भारतात कामगार कायद्यात सुधारणांविषयी अतिशय धिम्म्या गतीने पावले उचलली आहेत.

१९९१ मधील जागतिकीकरण आणि उदारीकरणाचा भारतीय श्रम बाजारावर अतिशय कमी प्रमाणात प्रभाव पडला आहे. श्रम बाजारपेठेतील ताठर धोरणांमुळे भारताने जागतिक पातळीवरील उद्योगक्षेत्रातील आघाडीचे स्थान गमावले आहे. गेल्या पंचवीस वर्षांमध्ये सरकारने कामगारांबाबत लवचिक धोरण ठेवून कामगार कायद्यात बदल करण्याचा प्रयत्न केला आहे. पण, ज्यावेळी परकीय गुंतवणूकदारांना आकर्षित करण्याची वेळ येते त्यावेळी भारतीय श्रम बाजारपेठ ही अभिव्यक्तीशून्य दिसून येते.

भारतीय श्रम बाजारपेठ ही गुंतागुंतीच्या कामगार कायद्यांमुळे उध्वस्त झाली आहे. कामगार कल्याणाचा बळी देऊन उद्योजक नोकरशाही आणि भ्रष्ट इन्स्पेक्टरराजला बळी पडले आहेत. म्हणूनच श्रम बाजारात उदारीकरणाची तातडीची आवश्यकता आहे. कामगार कायदे प्रगतीशील, नोकरशाहीतून मुक्त असे पारदर्शी आणि स्व-नियंत्रित असले पाहिजेत. मुक्त बाजारामुळे कंपन्यांना कामगारांप्रती निर्णय घेणे, कामगारांना काढून टाकणे, त्यांचे नियमन करणे (हायर-

फायर-रेग्युलेट) आणि बाजारपेठेच्या गरजेनुसार नियम आणि शर्ती तयार करणे सुलभ होईल.

कामगारांचे सबलीकरण हा आणखी एक मुद्दा आहे. मुक्त श्रम बाजार (फ्री लेबर मार्केट) प्रमाणेच याही मुद्द्याला विरोध झाला. कामगार कायद्यांमध्ये सुधारणा करण्याविषयी स्वातंत्र्यानंतरही फार प्रयत्न झाले नाहीत. एवढंच नाही तर जागतिकीकरणासोबत जुळवून घेण्यासाठी गेल्या पंचवीस वर्षात समाधानकारक कार्य झाले नाही. आश्चर्याची बाब म्हणजे सरकार स्वतःच कंत्राटी कामगारांचा सर्वात मोठा नियोक्ता ठरत आहे. म्हणून खासगी कंपन्यांनी कंत्राटी पद्धतीने कामगार ठेवल्यास आश्चर्य वाटायला नको. औद्योगिक तंट्यांबाबत निकाल देताना न्यायालयेही जास्तच तार्कीक ठरली आहेत. सांगायचे म्हणजे १९९१ पूर्वी कामगार आणि उद्योजक यातील वादाचे निकाल कामगार वर्गाच्या बाजूने असायचे.

केंद्र सरकारने कामगार कायद्याबाबत थोडी नरमाईची भूमिका घेतल्याची दिसते. कारण, अजूनही कंत्राटी कामगाराच्या नियुक्तीविषयी नियोक्त्याकडे पूर्ण अटी व शर्ती दिल्या नाहीत. नियोजन आयोगाने केलेल्या अभ्यासानुसार याबाबत स्पष्टता दिसून येते (२००१) : श्रम बाजारपेठ ही कायद्याने नियंत्रित झाली पाहिजे. कामगार म्हणजे बाजारपेठेतील वस्तू (कमॉडिटी) नाही. ते नागरिक आणि मनुष्य आहेत आणि कोणत्याही नियोक्ता-कामगार संबंधामध्ये एकटा कामगार हा कमकुवत पक्ष ठरतो.

म्हणून कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण केले पाहिजे. उदाहरणार्थ सामुहिक मागण्यांसाठी संघटनेची स्थापना करणे, सामाजिक हिताचे निर्णय नियोक्त्यास घ्यावयास भाग पाडणे, कामगारांचे आरोग्य आणि सुरक्षेची काळजी, महिला कामगारांना विशेष सुविधा, तक्रार निवारण पद्धती अशाप्रकारे रचना असली पाहिजे. विकसनशील आणि विकसित देशांनी ही पद्धती स्वीकारली आहे.

भारत सरकार व्यवस्थापन आणि कामगार दोहोंचेही हित जपण्यास प्राधान्य देत आहे. नियोजन आयोगाच्या अभ्यासातून (२००१) ही बाब स्पष्ट होते. कामगारांचे हित

नियोजन आयोगाच्या अभ्यासातून (२००१) दिसून आले आहे की, पुरुष कामगारांपैकी फक्त १०.१% आणि महिला कामगारांपैकी ६.३% कामगारांकडेच ग्रामीण भागात कौशल्य आहे. तर, शहरी भागात १९.६% पुरुष कामगार आणि ११.२% महिला कामगारांकडे श्रम कौशल्य आहे. २०-२४ वयोगटातील फक्त ५% तरुणांकडे व्यावसायिक कौशल्य आहे.

जपण्यासाठी कायदे असावे याबाबत आमचे दुमत नाही. पण, त्याचवेळी कामगाराची कार्यक्षमता वाढून व्यापक रोजगारनिर्मिती कशी होईल, हेही पाहिले पाहिजे. कायद्याच्या अंमलबजावणीच्या माध्यमातून कामगारांच्या उत्पादकतेत वाढ होईल याकडेही लक्ष दिले पाहिजे. बदलत्या बाजारपेठेनुसार कामगारांनी

तंत्रज्ञानाचा स्वीकार केला पाहिजे. जागतिकीकरण आणि उदारीकरणामुळे लवचिकता फारच वाढली आहे.

भारतात उद्योजकस्नेही वातावरण आहे, त्यामुळे पुरातन कामगार कायद्यात बदल करणे हाच मोठा अडथळा आहे. १९९१ च्या जागतिकीकरण आणि उदारीकरणामुळे परदेशी कंपन्यांनी भारतीय बाजारपेठेत प्रवेश केला आहे. त्यामुळे व्यवसायासंबंधीची पूर्ण परिभाषा बदलली आहे. श्रमाचे प्रासंगिकीकरण, थर्ड-पार्टी एम्प्लॉयमेंट याकडे लक्ष दिले पाहिजे. याबरोबरच कामगारांच्या मुलभूत हक्कांचे संरक्षण आणि योग्य श्रम निकष पाळण्याची गरज आहे.

कुशल कामगारांची उपलब्धता हा भारतीय बाजारपेठेतील एक गंभीर मुद्दा आहे. पुरातन कामगार कायद्यांपेक्षाही या मुद्द्याने थेट परकीय गुंतवणूकीवर मर्यादा येतात. एवढंच नाही तर सुक्ष्म, लघु आणि मध्यम उद्योगांकडेही पुरेसे कुशल मनुष्यबळ नाही. नियोजन आयोगाच्या अभ्यासातून (२००१) दिसून आले आहे की, पुरुष कामगारांपैकी फक्त १०.१% आणि महिला कामगारांपैकी ६.३% कामगारांकडेच ग्रामीण भागात कौशल्य आहे. तर, शहरी भागात १९.६% पुरुष कामगार आणि ११.२% महिला कामगारांकडे श्रम कौशल्य आहे. २०-२४ वयोगटातील फक्त ५% तरुणांकडे व्यावसायिक कौशल्य आहे.

व्यावसायिक कौशल्याच्या बाबतीत भारत मेक्सिकोसारख्या विकसनशील देशाच्याही मागे आहे. व्यावसायिक कौशल्याचे प्रमाण

मेक्सिकोमध्ये २८% आहे. देशात स्पर्धात्मक बाजारपेठ निर्माण करण्यासाठी समग्र कामगार धोरणाचा अभाव हे एक कारण आहे. आतापर्यंत अनेक वेळा अभ्यासगटाच्या माध्यमातून अहवाल प्राप्त झाले आहेत. मात्र, सरकारने समग्र कामगार धोरण निर्मितीऐवजी तुकड्या-तुकड्यांमध्ये निर्णय घेतले आहेत. राष्ट्रीय उत्पादन धोरण, बालकामगारांबाबतचे राष्ट्रीय धोरण, कौशल्य विकासाविषयी राष्ट्रीय धोरण, कामाच्या ठिकाणचे आरोग्य आणि पर्यावरण यामध्ये सरकारने वेळोवेळी कामगार कल्याणाचे मुद्दे अंतर्भूत केले आहेत. तिसऱ्या पंचवार्षिक योजनेत कामगार नीती स्वतंत्रपणे चर्चितली गेली आहे. पण, समग्र अशाप्रकारचे प्रयत्न आतापर्यंत झाले आहेत.

नियोजन आयोगाच्या अभ्यासातून (२००१) स्पष्ट केले आहे की, कामगार कायद्यांचा व्यापक आढावा घेतला पाहिजे, त्याची आवश्यकता आहे. कामगार कायदे सुलभ करून कालसंगत केले पाहिजेत. काही वेळा कामगार कायद्यामुळे नाही तर प्रक्रियेमुळे न्यायास विलंब होतो. म्हणून कामगार नियुक्ती ही कोणत्याही वादाविना झाली पाहिजे. तसेच अंमलबजावणी यंत्रणेतही काही दोष आहेत. उद्योगजगताकडून नेहमी प्रश्न उपस्थित केला जातो की, लाचखोरीसारख्या बाबींमुळे लघु उद्योजकांचा खर्च वाढतो. तर, कामगार संघटनांकडून मशिनरी अत्याधुनिक करण्याच्या मुद्द्याला विरोध केला जातो.

सध्याच्या कामगार कायद्यातून परस्परविरोध, संदिग्धता नष्ट केली पाहिजे. कायद्याच्या अनावश्यक

धाकाशिवाय देशात उद्योगजगताला श्रमबाजारपेठेचा पूरूप उपयोग करता आला पाहिजे. किंबहुना रोजगारासाठी पोषक वातावरण निर्माण करणारे कामगार कायदे पाहिजेत. उत्पादन आणि सेवा क्षेत्रात जागतिक बाजारपेठेशी स्पर्धा करताना आपणास ही मनोवृत्ती बदलली पाहिजे. सरकारने सर्व प्रकारच्या कामगार कायद्यांचे समग्र रूपांतर करण्याची हीच योग्य वेळ आहे. यात कामगार-व्यवस्थापन संबंध, वेतन, सामाजिक सुरक्षा, कामाच्या ठिकाणी सुरक्षितता, कल्याणकारी तरतुदी,

भारत सरकारने सर्वप्रथम राष्ट्रीय कामगार धोरणावर मतैक्य घडवून आणण्यावर भर द्यावा. तसेच उद्योगजगताची संतुष्टी करण्यासाठी तात्पुरती धोरणनिर्मिती थांबवावी. गेल्या वीस वर्षात बऱ्याच संस्थांनी केलेली चर्चा, अभ्यास यातून असे दिसून येते की, व्यापक राष्ट्रीय कामगार धोरण निर्मिती शक्य आहे.

रोजगारासंबंधीच्या अटी व शर्ती, कामगार संघटनांना मान्यता, सामुहिक मागण्या आणि आंतरराष्ट्रीय स्तरावरील श्रम निकषांची पूर्तता करणे यांचा अंतर्भाव आहे. संघटीत तसेच असंघटीत क्षेत्रातील कामगारांना सामावून घेणारे विधेयक फार प्रभावी आणि व्यवहारी ठरेल.

व्यापक राष्ट्रीय कामगार धोरण असल्याशिवाय कामगार बाजारपेठेत बदल होणे शक्य नाही. म्हणून भारत सरकारने सर्वप्रथम राष्ट्रीय कामगार धोरणावर मतैक्य घडवून आणण्यावर भर द्यावा. तसेच उद्योगजगताची संतुष्टी करण्यासाठी तात्पुरती

धोरणनिर्मिती थांबवावी. गेल्या वीस वर्षात बऱ्याच संस्थांनी केलेली चर्चा, अभ्यास यातून असे दिसून येते की, व्यापक राष्ट्रीय कामगार धोरण निर्मिती शक्य आहे.

रोजगारविरहीत विकास (जॉबलेस ग्रोथ) ही स्वयंचलित तंत्रज्ञानामुळे निर्माण झालेली प्रखर बाब आहे. त्यामुळे भारत सरकारला नवनवीन रोजगाराच्या संधी निर्माण कराव्या लागतील. सध्या 'मेक इन इंडिया' मुळे गुंतवणूकदार आकर्षित होत आहेत पण अजून त्यातील सहभागीता वाढली नाही. युवा लोकसंख्या डोळ्यासमोर ठेवून रोजगारनिर्मिती करावी लागणार आहे. त्यासाठी उच्च शिक्षणाला व्यावसायिक कौशल्याची जोड देण्याची गरज आहे. सध्या सरकारने कामगार कायद्यात सुधारणेकडे दिलेले लक्ष वाखाणण्याजोगे आहे. त्यासाठी विविध उपक्रमांच्या माध्यमातून पुढाकार घेण्यात आला आहे, त्याप्रमाणेच श्रमशक्तीमध्ये उत्पादकता वाढवून त्यांच्यात योग्य ती पात्रता निर्माण करण्याची गरज आहे.

■ ■ ■

लेखक नवी दिल्लीस्थित अपीजय स्कूल ऑफ मॅनेजमेंट मध्ये प्राध्यापक असून कामगार विषयाचे अभ्यासक आहेत.

email: jha.srirang@gmail.com

मनरेगाचा कामगार बाजारपेठ, स्थलांतर आणि वेतनावरील परिणाम

यू. हेमंत कुमार आणि बी. सुजाता



शेतमजुरांच्या संख्येत लक्षणीय वाढ होऊन १९८१ मध्ये ७० लाख ८ हजार शेतमजुरांची संख्या २००८ मध्ये १२ लाख १० हजारांवर गेली. अगदी त्याचवेळेस लहान व अल्पभूधारक शेतकऱ्यांकडे असलेल्या प्रत्यक्ष लागवडीखालील शेतजमिनीची टक्केवारी १९७१ मध्ये ७० टक्के होती ती वाढून २००१ मध्ये ८२ टक्क्यांवर गेली.

दीर्घकाळापासून नैसर्गिक स्रोतांच्या आधाराचे व्यापक शोषण करण्यात आल्याच्या परिणामी जमीन, पाणी आणि वनस्पतींच्या प्रमाणात घट होऊन त्याचा विपरित परिणाम कृषी उत्पादकता आणि रोजगाराच्या संधीवर झाला. त्याच धर्तीवर वाढत्या गरिबी आणि बेरोजगारीचा परिणाम जमिनीचे तुकडे पडून शेतमजुरांच्या संख्येत वाढ होण्यात झाला आहे. शेतमजुरांच्या संख्येत लक्षणीय वाढ होऊन १९८१ मध्ये ७० लाख ८ हजार शेतमजुरांची संख्या २००८ मध्ये १२ लाख १० हजारांवर गेली. अगदी त्याचवेळेस लहान व अल्पभूधारक शेतकऱ्यांकडे असलेल्या प्रत्यक्ष लागवडीखालील शेतजमिनीची टक्केवारी १९७१ मध्ये ७० टक्के होती ती वाढून २००१ मध्ये ८२ टक्क्यांवर गेली. या प्रश्नाची सोडवणूक करण्यासाठी जोरदार प्रयत्न आणि समावेशक वाढीवर भर देण्याची गरज आहे. महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार हमी योजना

ही त्यापैकीच एक. ७ सप्टेंबर २००५ रोजी महात्मा गांधी राष्ट्रीय रोजगार हमी योजना सुरु करण्यात आली असून प्रत्येक कुटुंबाला प्रत्येक आर्थिक वर्षी किमान शंभर दिवसांची रोजगार हमी पुरवून त्याद्वारे देशाच्या ग्रामीण भागातील कुटुंबांची उपजीविका सुरक्षा वाढवण्याचा भाग म्हणून ती होती. या कायद्याच्या अंमलबजावणीतील पहिल्या टप्प्यात सुरुवातीला २०० जिह्यांत कायद्याची अधिसूचना (२ फेब्रुवारी २००६ पासून लागू) काढण्यात आली. आर्थिक वर्ष २००७-०८ मध्ये या योजनेची व्याप्ती आणखी १३० ग्रामीण जिह्यांत वाढवण्यात आली. १ एप्रिल २००८ पासून उर्वरित जिह्यांत मनरेगाची अधिसूचना काढण्यात आली. २००८ पासून मनरेगा योजनेत संपूर्ण देशाला समाविष्ट करण्यात आले असून फक्त १०० टक्के शहरी लोकवस्ती असलेल्या जिह्यांचा अपवाद केला आहे. या योजनेच्या अवाढव्य व्याप्तीमुळेही ती वैशिष्ट्यपूर्ण ठरली

असून अंदाजे ४०,००० कोटी रुपयांचा वार्षिक खर्च असलेला (६.७ अब्ज डॉलर) हा जगातील सर्वात मोठा सार्वजनिक कामाचा कार्यक्रम आहे.

या कार्यक्रमात एकात्मक नैसर्गिक स्रोत व्यवस्थापन आणि उपजीविका निर्मितीचा दृष्टीकोन असून योजनेच्या केंद्रस्थानी कुटुंबे आणि कामाच्या जाणीवेच्या रचना, असुरक्षिततेच्या विपरित अनुभव, प्रतिष्ठा, काम आणि उपजीविकेचा असलेला अधिकार आणि चांगल्या दर्जाचे जीवन ही तत्वे आहेत. मात्र पुढील संशोधनाच्या दृष्टीने काही चिंताजनक मुद्दे आहेत. विशेषतः व्यवस्थांमध्ये रूपांतर आणि हस्तांतर होत असताना सूक्ष्म (व्यक्ती/कुटुंबे) आणि दीर्घ व्यवस्था (सरकार/संस्था) यांच्यातील दुवा हा बदलाचे विश्लेषण करताना प्रमुख असतो. उदाहरणार्थ, दीर्घ स्तरावरील व्यापक बदलांचा परिणाम कुटुंबांवर होतो आणि कुटुंबांच्या किंवा व्यक्तींचा सूक्ष्म स्तरावरील कृतींचा मग त्या बाह्य घटकांसंबंधी असोत अथवा अंतर्गत घटकांचे परिणाम जसे की वेतन देण्यात झालेला विलंब यांचा परिणाम व्यापक रचनांवर होऊन चढउतार घडून येतात. गिडनचा स्ट्रक्चरेशन सिद्धांत सूक्ष्म प्रणाली म्हणजे व्यक्ती किंवा कुटुंब आणि दीर्घ प्रणाली म्हणजे सरकार, कायदा आणि अर्थशास्त्र यांच्यातील साखळीबाबत अंतर्दृष्टी पुरवतो.

गिडनच्या (१९७९) मते एजंट्स (जेथे एजंट्स म्हणजे विशिष्ट हेतूने कार्य करणारे/व्यक्ती) त्याच त्याच कृती किंवा वर्तन करून रचना तयार करतात (स्ट्रक्चरेशन) त्याचबरोबर या रचना एजंट्सच्या कृती (मर्यादा) निश्चित करतात. ही अंतर्दृष्टी एजंट (व्यक्ती/कुटुंब) आणि व्यापक रचना यांच्यातील नातेसंबंध समजण्यासाठी आवश्यक आहे. या ठिकाणी हे एजंट्स योजनेच्या उद्दिष्टांवर कसा परिणाम करतात आणि कार्यक्रम गरिबांच्या उपजीविका स्रोताचा पाया मजबूत कसा करतो हे जाणून घेण्याची गरज आहे. किमान शंभर दिवसांच्या वेतनाची कायदेशीर हमी देण्याचा कायदा लागू करण्यात भारतीय नागरिकांची इच्छाशक्ती व काम करण्याच्या हक्काला मान्यता जेथे गरीब आणि दुर्बल सक्रीयरित्या गुंतलेले असतात, प्रतिबिंबित झाली आहे. मनरेगांतर्गत दिले जाणारे वेतन म्हणूनच व्यक्तीदर्शक न्यायाचे निर्देशक असून ज्याचा या दूरगामी कायद्यात भविष्याच्या दृष्टीने विचार करण्यात आला होता. आतापर्यंत संशोधनातील निष्कर्षांनी या कार्यक्रमाचा बाजारपेठ, विस्थापन आणि वेतनावर नेमका झालेला परिणाम स्पष्ट केलेला नाही. संशोधनातील खालील तफावती निश्चित करण्यात आल्या आहेत.

-मनरेगा नेमक्या कामगार समुदायाला लक्षित करते अथवा नाही - धोरण आणि अंमलबजावणी

-शेतमजुरीचे वेतन वाढवून मनरेगाने कृषी क्षेत्रावर विपरित परिणाम केला आहे काय आणि शेतीच्या हंगामात शेतमजुरांची टंचाई निर्माण केली आहे?

-मनरेगाचा ग्रामीण भागात आर्थिक मंदीमुळे होणाऱ्या स्थलांतरावर परिणाम होतो काय?

उद्दिष्टे

- विशेषतः कामगार बाजारपेठ, आर्थिक मंदीमुळे होणाऱ्या कामगारांच्या स्थलांतरावर होणाऱ्या परिणामाचा आढावा घेणे

-ज्या सहभागित्व प्रक्रियेमुळे एखाद्या कुटुंबाची उपजीविकेची सुरक्षा होऊन त्यात वाढ होती ती समजून घेणे.

संशोधन पद्धती

कर्नाटक आणि झारखंड या दोन राज्यांचा अभ्यास करण्यात आला. या दोन निवडलेल्या राज्यांत कृषी क्षेत्र हेच गरिबांची प्राथमिक सुरक्षा असल्याने साधनसंपत्तीची उपलब्धता, भरणपोषणाची परिस्थिती आणि परिस्थितीशी जुळवून घेण्याची क्षमता ही अन्य कारणे या दोन भागांत वेगवेगळ्या स्वरूपाची आहेत. प्रत्येक राज्यात चार गावांची (ग्रामपंचायत) निवड करण्यात आली. प्रत्येक गावात शेतीत गुंतल्या ५० कुटुंबांची नमुना म्हणून निवड करण्यात आली (५०) नमुने गुणिले ४ गावे = २०० नमुने गुणिले २ राज्ये = ४०० नमुने.

(तक्ता १ पहा)

नमुना प्रतिमान

राज्य	जिल्हा	गट	ग्रामपंचायत आणि गावाचे नाव	नमुना प्रमाण
कर्नाटक	तूमकूर	गुब्बी	चेलूर	५०
			होसाकेरे	५०
	गुलबर्गा	सेदम	मुधोले	५०
	बेळगाव	रायबाघ	सावासुड्डी	५०
झारखंड	रामगढ	मंदू	बोंदगबर	५०
			गरगली (मंडूचट्टी)	५०
	पूर्व सिंधुबुरी	घटसिला	देवमारी (कालचिती)	५०
		पतामडा	गेरूवाला (औरिया)	५०

स्ट्रटिफाईड रँडम सॅम्पलिंग ही पद्धती अभ्यासाकरता वापरण्यात आली. दोन राज्यांतील प्रत्येक गावातील कुटुंबाची निवड ही मनरेगा योजनेतील मजुरांच्या सहभागापुरती मर्यादित होती.

कामगार बाजारपेठ, विस्थापन आणि वेतनावरील परिणामाचा विश्लेषक आढावा

ग्रामीण कामगार बाजारपेठेवर सामाजिक आणि आर्थिक शक्तीशाली लोकांच्या दिशेने मोठ्या प्रमाणात झुकलेल्या अनेक यंत्रणांच्या मर्यादा असतात आणि त्यामुळे गरीब व

भूमीहीन मजूर हा समान स्तरावर वाटाघाटी करण्यास सक्षम नसतो. भूमीहीन आणि लहान शेतकरी यांच्यासारख्या दुर्बल गटांच्या विस्थापनाकडे ग्रामीण कामगार बाजारपेठेतील संकटाचा मुकाबला करण्याचे व्यक्ती व कुटुंबाचे प्रतिसादात्मक साधन म्हणून पहायला हवे. याच पद्धतीने वेतन, ग्रामीण बाजारपेठ व विस्थापन यांचा संबंध केवळ मनरेगाच नव्हे तर त्याच्या बरोबरच राबवण्यात येणाऱ्या एनआरएलएम अंतर्गत महिला किसान सशक्तीकरण परियोजनांशी

मूलतः जोडला गेला आहे. नमुना म्हणून निवडण्यात आलेल्या दोन राज्यांतील कामगार बाजारपेठ ही कृषी क्षेत्राला आकार देणाऱ्या माती, पाणी, पाटबंधारे, जमिनीचा वापर, दुष्काळ वगैरे घटना अशा शक्तीबाबत संवेदनशील आहे. सुरुवातीच्या टप्प्यात अकृषक वेतनात वाढ झाल्याने कृषी क्षेत्रातील मजूर अकृषक कामाकडे वळल्याचे पाहण्यात आले आणि मनरेगा तसेच एमकेएसपी यांसारख्या योजनांच्या अंमलबजावणीमुळे नंतरच्या टप्प्यांत ते ओसरू लागले होते.

तक्ता क्र. २: रोजगार निर्मिती (एकूण दिवस) आणि मजूरी (रूपयांमध्ये)

रोजगार निर्मिती आणि मजूरी	कर्नाटक				झारखंड			
	नॅशनल रूरल लाईव्हलीहुड मिशन पूर्वी		नॅशनल रूरल लाईव्हलीहुड मिशन नंतर		नॅशनल रूरल लाईव्हलीहुड मिशन पूर्वी		नॅशनल रूरल लाईव्हलीहुड मिशन नंतर	
	पुरुष	महिला	पुरुष	महिला	पुरुष	महिला	पुरुष	महिला
कामांच्या दिवसात झालेली वाढ	१५५	१८०	२४५	३४०	१३०	१६०	२१०	३४०
कृषी	६८	११०	१४०	२८५	७४	१२५	१६०	२९८
बिगर शेती कामे	८७	७०	८३	२५	५६	३५	१०	९
मनरेगा#	-	-	२२	३०	-	-	४०	३३
मजूरी (रु. /प्रतिदिन)								
शेतातील कामे	१००	८०	२५०	२००	८०	६०	१५०	१२०
बिगर शेती कामे	१५०	१२०	३५०	२५०	१००	८०	२००	१७५
मनरेगा	२०४/-				१६७/-			

रोजगार निर्मिती (कामाचे दिवस) प्रचंड प्रमाणात वाढली आहे. आणखी मनोरंजक गोष्ट म्हणजे दोन राज्यांतील गावांमधील किरकोळ, लहान आणि भूमीहीन या दोन्ही बाबतीत कामाचे मनुष्य दिवसांमध्ये वाढ झाल्याचे पाहण्यात आले. (तक्ता २ पहा)

- आणखी एक मुद्दा असा की समुदाय आधारित संघटना मजबूत करण्यामुळे व नागरी समाजाच्या भूमिकेमुळे ग्रामीण कामगार बाजारपेठेला मदत झाली जेथे प्रशासन व सरकारने योजलेल्या अनेक उपायांमुळे तसेच सक्रीय

प्रशासकीय कटिबद्धतेमुळे कामगार वेतन व मंदीमुळे होणाऱ्या विस्थापनाला मदत झाली.

- कृषी क्षेत्र मजबूत करून प्रशासन सुधारण्यावर सकारात्मक भर देण्यात आला.

- मनरेगा आणि एमकेएसपी योजना तसेच योजनेनंतरच्या कालावधीत कृषी उत्पादकता व कृषी क्षेत्राचा विकास करण्याच्या दृष्टीकोनातून कृषी उपक्रमांना चालना देण्यात आली.

स्थलांतर आणि मनरेगा

एखाद्या कुटुंबात आर्थिक संकट

बहुविध कारणांमुळे असते. मनरेगा योजना त्यांची रचना व अंमलबजावणी यातून कामगारांच्या स्थलांतराच्या प्रश्नाशी थेट भिडत नाहीत. तरीही स्वयंसहाय्यता गटांचा नागरी समाजाच्या माध्यमातून हस्तक्षेप व त्याची तीव्रता वाढवणे त्याचबरोबर एमकेएसपीअंतर्गत कृषी क्षेत्रात वैविध्य आणण्यामुळे विशेषतः हंगामी स्थलांतर कमी होऊन फरक पडला आहे. (तक्ता ३ पहा) हंगाम नसतानाच्या काळातही सुरु असलेल्या मनरेगा कामांमुळे काही प्रमाणात स्थलांतरात घट झाली आहे.

तक्ता क्र. 3: निवडलेल्या गावातील स्थलांतरविषयक स्थिती

स्थलांतर	कर्नाटक				झारखंड			
	नॅशनल रूरल लाईव्हलीहुड मिशन पूर्वी		नॅशनल रूरल लाईव्हलीहुड मिशन नंतर		नॅशनल रूरल लाईव्हलीहुड मिशन पूर्वी		नॅशनल रूरल लाईव्हलीहुड मिशन नंतर	
	पुरुष	महिला	पुरुष	महिला	पुरुष	महिला	पुरुष	महिला
हंगामानुसार घट (%)	२५ (१२० HHs)	४० (१२० HHs)	८० (१०-१५ HHs)	९० (१०-१५ HHs)	१० (१७५ hhs)	१५ (१७५ HHs)	१०० -	१०० -
सार्वकालिक घट (%)	-	-	७० (१०HHs)	१०० -	-	-	८० (२५HHs)	९० (२५HHs)

काम मिळण्याबाबतची अनिश्चितता

मनरेगाच्या अंमलबजावणीत एक मोठी पोकळी म्हणजे कामाच्या वाटपात होणारी घट व वेतन तत्परतेने देण्यात होणारा विलंब ही आहे. दोन्ही नमुना राज्यांत हे निरीक्षण नोंदवण्यात आले आहे. प्रत्यक्ष कामावरील आकडेवारी असे दर्शवते की, वेतनात होणारा विलंब लोकांना या कार्यक्रमापासून दूर नेत आहे. मनरेगा ही मागणी प्रणित योजना आहे. मनरेगांतर्गत कामांना व्यापक नकार आणि वेतन देण्यात होणारा अंतहीन विलंबाचा परिणाम कामाची मागणी नष्ट होण्यात होत आहे. काम मिळण्याची आणखी एक अनिश्चितता म्हणजे आधारकार्ड आधारित वेतन चुकते करणे ही आहे. नरेगा कामांची मजुरी आधार कार्डशी जोडण्याचा प्रयोग करण्यात आलेले झारखंड हे पहिले राज्य होते आणि त्या राज्यातील मजुरांनी सांगितले की त्याची त्यांना प्रचंड मदत झाली कारण बँकेत जाण्यासाठी पायपीट करण्याची आता गरज नाही आणि

त्यांना देय असलेली नेमकी रक्कम त्यांना मिळते. २०१५ च्या सर्वोच्च न्यायालयाच्या आदेशात आधार कार्ड आधारित वेतन देणे स्वेच्छापूर्वक आहे, परंतु या क्षेत्रातील कार्यकर्त्यांच्या मते राज्यातील सरकार तेथील गरिबांवर हे लादत आहे. जेव्हा आमच्याकडे आधार कार्ड नव्हते तेव्हा आम्हाला कधीच काम मिळाले नाही. जेव्हा आम्ही काम मागण्यासाठी गेलो तेव्हा आम्हाला कधीच काम दिले गेले नाही. तर कर्नाटकात असे दिसले की, या क्षेत्रातील अधिकाऱ्यांमध्ये समन्वयाचा अभाव होता, वार्षिक योजना/विकास योजना ग्रामपंचायत, गट, जिल्हा स्तरावर तयार करण्यास विलंब झाला आणि कामगार अर्थसंकल्प तयार करण्यास विलंब झाल्याने वार्षिक योजनेतील कामांची अंमलबजावणी करण्यात कमतरता राहिली.

दोन्ही राज्यांत ज्या अन्य समस्या पाहण्यात आल्या त्यात तांत्रिक सहाय्यकांची कमतरता,

माहिती, शिक्षण व संवादाच्या योजनांची स्पष्ट मांडणी नसणे, अग्राह्य वस्तुंवर खर्च करणे आणि निधी अन्यत्र वळवणे, जॉब कार्डसाठी घरोघर जाऊन सर्वेक्षण न करणे, अभिलेखांची (रेकॉर्ड) नोंद नसणे किंवा अत्यंत सुमार दर्जाची नोंद ठेवणे, काम पूर्ण होण्यात अनावश्यक विलंब झाल्याने केलेला खर्च व्यर्थ ठरणे, काम करताना मशिन्सचा उपयोग, एककेंद्राभिमुख कार्याचा अभाव आणि योजनेच्या अंमलबजावणीवर देखरेखीचा अभाव यांचा समावेश आहे.

किमान वेतन वेळेवर दिले जात नाही

मनरेगा मजूर अनेकदा त्यांच्या कठोर परिश्रमासाठी असलेले वेतन मिळवण्यात अपयशी का ठरतात, असा प्रश्न येथे उपस्थित करण्यात आला आहे. झारखंड आणि कर्नाटक या राज्यांतील निरीक्षणांच्या आधारे खालील कारणांमुळे मजुरांना वेतन वेळेवर दिले जात नाही.

-मस्टरवर नावाशिवाय काम करणे : झारखंडमध्ये मजुरांना छापील ई-एमआर कामाच्या ठिकाणी पोहचण्याआधीच काम सुरु करण्यास सांगण्यात येते. परंतु बऱ्याचदा खालील कारणांमुळे ई-एमआर सर्व संबंधित कामगारांचे नाव नोंदवण्यात असमर्थ ठरते. १. कामासाठी दिलेल्या अर्जातील मजुराचा जॉब कार्ड क्रमांक एमआयएसमध्ये त्या मजुराच्या नावापुढील जॉब कार्ड क्रमांकापेक्षा भिन्न असतो. २. मजुराचे नाव त्याच्या/तिच्या इलेक्ट्रॉनिक जॉब कार्डवरून त्याला किंवा तिला माहिती न देताच काढलेले असते. ३. मजुराचे नाव त्याला किंवा तिला माहिती न देताच मजुरी अन्यत्र वळवण्यासाठी दुसऱ्या एखाद्या ई-एमआरमध्ये नोंदवलेले असते.

- किती दिवस काम केले त्याची नोंदणी करण्यात चूक: वर उल्लेख केल्याप्रमाणे छापील ई-एमआर कामाच्या ठिकाणी वेळेवर क्वचितच पोहचते. दरम्यान, कामाच्या स्थळावरील मुकादम कामगारांच्या उपस्थितीबद्दल कच्ची नोंद ठेवतो ज्याची नंतर छापील ई-एमआरमध्ये नोंद केली जाणार असते. कच्च्या नोंदीच्या आधारे छापील ई-एमआरमध्ये नक्कल करताना अथवा दुसऱ्या एमआयएसमध्ये नोंदणी करताना काही चूक झाली तर मजुरांना वेतन न मिळण्याचा धोका असतो.

- हरवलेले मस्टर : जर छापील ई-एमआर संपूर्ण भरून झाल्यावर

हरवले अथवा संगणक परिचालकाकडे (computer operator) पुन्हा गेले नाही तर शून्य उपस्थिती अशी नोंद होते आणि त्या ई-एमआरवरील मजुरांना वेतन मिळत नाही.

- वेतन यादी/एफटीओ तयार अथवा अधिकृत केल्या जात नाहीत : एखाद्या ई-एमआरसाठी वेतन यादी अथवा एफटीओ तयार केली नाही अथवा एफटीओवर प्रथम अथवा दुय्यम अधिकाऱ्याची स्वाक्षरी नसेल, तर त्या ई-एमआरवरील मजूर मजुरीविनाच राहतात. संबंधित अधिकाऱ्यांच्या ढिलाईमुळे अथवा लाच घेतल्याशिवाय स्वाक्षरी करण्यास त्यांनी नकार दिल्यामुळे हे घडते.

-वेतन दिल्याशिवाय एमआयएसमधील योजना बंद होणे : काही वेळेस काम पूर्ण करण्याचा दर वाढवण्याच्या सूचना सातत्याने मंत्रालयातून येत असल्याने स्थानिक अधिकारी एमआयएसमधील योजना पूर्ण वेतन दिल्याची खात्री करून घेतल्याशिवायच योजना बंद करून टाकतात. एकदा योजना बंद झाली की ई-एमआरमधून उपस्थितीचा तपशील नोंदवणे अथवा नाकारलेले एफटीओ व्यवहार पुन्हा तयार करणे शक्यच नसते. राज्य स्तरावरील एमआयएस लॉगिनवरूनच योजना पुन्हा उघडता येते. त्याही पुढे जाऊन वेतन दिल्याशिवायच योजना बंद करण्यात आल्याच्या तक्रारी ग्रामविकास खात्याकडे क्वचितच पोहचतात.

-बँक अथवा पोस्ट खात्याशिवाय काम करणे : २००८ मध्ये वेतन रोखीने देण्याऐवजी ते बँक अथवा पोस्ट खात्यातून करण्यास सुरुवात झाली. त्यामुळे बँक अथवा पोस्ट खाते नसलेल्या कामगारांना वेतन दिले जाऊ शकत नाही. परंतु बहुतेक मनरेगा अधिकाऱ्यांनी आता बँक अथवा पोस्ट खाते असल्याशिवाय मजुरांकडून कामाचा अर्ज स्वीकारणे बंद केल्याने गेल्या काही वर्षांत ही समस्या बरीचशी सुटली आहे.

- एमआयएसमधील चुकीचा खाते क्रमांक : केवळ बँक अथवा पोस्ट खाते असून पुरेसे नाही. एमआयएसमध्ये खात्याची नोंद अचूक केली गेली पाहिजे. अवैध खाते क्रमांक नोंदवला गेला तर वेतन नाकारले जाते. खात्याची माहिती दुरुस्त करून नव्याने वेतन यादी तयार करण्याचा पर्याय उपलब्ध असला तरीही ही किचकट प्रक्रिया असून फारच थोडे मनरेगा अधिकारी करण्यायोग्य समजतात. आणखी पुढे नोंदवलेला खाते क्रमांक दुसऱ्याच कुणाचा असला तर वेतनाची रक्कम त्या व्यक्तीच्या खात्यात जमा होते. अशा पद्धतीने चुकीच्या खात्यामुळे (अथवा या चुकीस जबाबदार असलेल्या अधिकाऱ्याकडून) गेलेली रक्कम वसूल करणे ही खूपच लांबलचक प्रक्रिया असून क्वचितच तिचा पाठपुरावा केला जातो.

- एमआयएसमध्ये चुकीचा आधार क्रमांक : नव्या आधार पेमेंट पुलाच्या माध्यमातून मनरेगा मजुरीचे

वाटप करण्यासाठी केंद्र सरकारकडून राज्यांवर मोठा दबाव आहे. वेतन अदा करण्याच्या या पद्धतीचे लाभ अजून स्पष्ट झाले नसले तरीही आधार आधारित वेतन देण्याच्या पद्धतीची स्वतःची अशी गुंतागुंत आहे. एखाद्या मजुराचा आधार क्रमांक एमआयएसमध्ये चुकीचा नोंदला गेला आणि आधार पेमेंट पुलाच्या माध्यमातून वेतन अदा केले गेले तर त्याला किंवा तिला वेतन मिळतच नाही.

- आधार क्रमांक चुकीच्या खात्याशी संलग्न असणे : आधार पेमेंट पुलाच्या माध्यमातून मजुराला यशस्वीपणे वेतन देण्यासाठी एमआयएसमध्ये मजुराचा अचूक आधार क्रमांक नोंदणे एवढेच आवश्यक नाही. आधार क्रमांक एमआयएसमध्ये चुकीच्या बँक खात्याशी जोडला गेला असेल तर मजुराला त्याचे किंवा तिचे वेतन मिळणार नाही. आधार आधारित वेतन देण्याच्या पद्धतीत मजुरांना अनेक खात्यांमुळे विशिष्ट समस्या निर्माण होतात.

- त्याच्या किंवा तिच्या जॉब कार्डवरून मजुराचे नाव काढणे : जर एखाद्या मजुराचे नाव त्याच्या किंवा तिच्या इलेक्ट्रॉनिक जॉब कार्डवरून माहिती न देताच काढले असेल आणि त्याने कामाची मागणी केली तर ई-एमआर त्याच्या किंवा तिच्या नावाचा समावेश करत नाही. नाव काढून टाकणे अनेक कारणांमुळे घडू शकते. उदाहरणार्थ मजुरांचा आधार

क्रमांक अथवा छायाचित्र अपलोड केले गेले नसल्यास किंवा काम मागण्यास पात्र मजुरांची संख्या कमी करण्याच्या हेतूनेही मजुरांचे नाव एमआयएसमधून वगळले जाते.

स्वयंसहाय्यत गटांची भूमिका आणि कामगार बाजारपेठ, स्थलांतर आणि वेतनावर परिणाम

असे निदर्शनास आले आहे की, मागणी निर्माण करणे आणि कामाची अंमलबजावणी करणे, मनरेगाकरता काम व कामाचे स्थळ निश्चित करणे, सहकाऱ्यांकडून खर्चाचा कच्चा आराखडा तयार करणे, प्रकल्पांचा आकार ठरवणे, किती मनुष्य दिवस लागतील याचा अंदाज बांधणे, कामाची अंदाजित किंमत ठरवणे, कामगार अर्थसंकल्पात सहभाग घेणे, प्रकल्प बैठकीत सहभाग घेणे, मस्टर रोलनुसार काम घेणे तसेच कामाच्या ठिकाणी सुविधा पुरवणे ही कामे स्वयंसहाय्यता गटांनी केल्यामुळे कामगार बाजारपेठेवर सकारात्मक बदल घडले असून त्यामुळे कष्ट, मंदीमुळे होणारे स्थलांतर यात घट झाली आहे.

महिला आणि आर्थिक समावेशकता

वैयक्तिक आणि गट म्हणून खाते असल्यामुळे महिलांच्या अर्थसहाय्य मिळण्याच्या क्षमतेत बदल झाला असून एमकेएसपीअंतर्गत त्यांच्या निर्णय प्रक्रियेतही बदल घडला आहे. (तक्ता 4 पहा) नमुना गावांमध्ये एकंदर कामगार बाजारपेठेवर याचा मोठा सकारात्मक परिणाम झाला आहे.

सारांश

वरील विश्लेषक आढाव्यावरून हे उघड झाले आहे की, कामगार बाजारपेठ, स्थलांतरात घट व वेतन आणि मजुरांच्या वाटाघाटी शक्तीत सुधारणा यावर मनरेगाचा झालेला अल्प परिणाम पाहण्यात आला. आधीच्या सत्रांत असे पाहण्यात आले की, दोन्ही नमुना राज्यांत मनरेगाची कामगिरी ही गरिबीचा दर व बेरोजगारीच्या प्रमाणाशी सुसंवादी नाही. योजनेची सुमार कामगिरी विविध कार्यक्रमात्मक व अंमलबजावणीतील मुद्द्यांशी जोडण्यात आली आहे.

- कायदानुसार तसेच भारत सरकारने जारी केलेल्या कार्यात्मक मार्गदर्शक तत्वांनुसार योजना लोकप्रिय बनवण्यासाठी व ग्रामीण कुटुंबांमध्ये व सामान्य जनतेत योजनेच्या हेतूबद्दल तसेच किती किमान रक्कम मिळण्यास ते पात्र आहेत याबद्दल जागृती निर्माण करण्यासाठी आयईसी उपक्रम हाती घेण्यात आले. मात्र प्रत्यक्षात जागृती कमी आढळली. राज्यातील गरीब व संभाव्य लाभार्थी यांना मनरेगा योजनांची पुरेशी माहिती नव्हती. योजनेचा प्रसार अत्यंत कमी झाल्यामुळे हे घडले.

- सोशल ऑडिट नियमित करण्यात आले नाहीत आणि योजनेत लोकांचा रस अत्यंत कमी असल्यामुळे त्यांचा हेतूच पराभूत झाला. त्यापुढे सोशल ऑडिट निकषांनुसार केले गेले नाही. ज्याच्या परिणामी त्रुटी

निघाल्या. ग्रामस्तरावर तसेच पंचायत स्तरावर पुरेशी प्रसिद्धी दिली न जाणे यासाठी प्रमुख कारण आहे.

- योजनेच्या बाबतीत केली गेलेली भाकिते आणि प्रत्यक्ष कामगिरी यातील मोठ्या तफावतीचा परिणाम अपुरा निधी देण्यात झाला तर दुसरीकडे अनेक ठिकाणी निधी वापराअभावी पडून राहिला. राज्ये व अंमलबजावणी करणाऱ्या संस्था यांना आपल्या निधीची गरज भागवणे तिसरीकडे अवघड गेले.

- तक्रारी निवारण यंत्रणा मजबूतही नव्हती आणि ती काम करण्यासाठी उपलब्धही करून देण्यात आली नाही. विशेषतः मजुरी मागणारे व गरिबांमध्ये योजनेच्या पुरेशा प्रसिद्धीचा अभाव असल्यामुळे या यंत्रणांपर्यंत कुणी पोहचलेच नाही. योजना अधिक पारदर्शक बनवण्यासाठी या यंत्रणांचा परिणामकारक वापर करण्याची गरज आहे.

- वेतन देण्यात होत असलेल्या विलंबाचे प्रमुख कारण कामाचे मोजमाप करण्यातील उणीवा हे आहे. इतर कारणांमध्ये प्रमुख कारण म्हणजे तांत्रिक सहाय्यकांची

कमतरता हे आहे. त्यामुळे कामाचे मोजमाप व वेतन अदा करण्याचे काम अत्यंत सुमार दर्जाचे झाले. त्याही पुढे तांत्रिक सहाय्यकांनी व कनिष्ठ अभियंत्यांनी नियमितपणे किती प्रमाणात काम हाती घ्यायचे याचे योग्य मोजमाप नाही. कामाचे प्रमाण कितीही असले तरीही सर्व मजुरांना पूर्ण मजुरी मिळते. वेतन देण्यात झालेल्या विलंबासाठी भरपाई देण्याच्या दृष्टीने सहज उपलब्ध होणारी यंत्रणा सुरु करावी, अशी ही शिफारस करण्यात आली आहे.

यात मनोरंजक गोष्ट म्हणजे जेथे हा कार्यक्रम एमकेएसपी आणि मनरेगाशी मजबूतपणे जोडला गेला तेथे सकारात्मक परिणाम पाहण्यात आला आणि महिला स्वयंसहाय्यता गटांनी कामगारांना कंटाळवाण्या कष्टाच्या कामातून बाहेर येण्यास मदत केली. विशेषतः त्यांना कंत्राटदारांच्या तावडीतून सोडवले तर सामाजिक शक्तीशाली गट, दलाल आणि इतरांनी मनरेगाच्या जोरदार अंमलबजावणीला सक्रीयपणे विरोध केला. महिलांचे सक्षमीकरण व समानतेसाठी आर्थिक सक्षमीकरण व आर्थिक समावेशकता अत्यंत

महत्वाची आहे. दोन्ही राज्यांतील नमुना गावांमध्ये स्वयंसहाय्यता गटांनी आर्थिक सक्षमीकरणापासून सुरुवात करून व्यापक सामाजिक व राजकीय क्षेत्रात नेतृत्वाचे स्थान मिळवण्यापर्यंत मजल मारली आहे.

-हा संशोधन निबंध फार्म बेस्ड सस्टेनेबल लाईव्हलीहुड प्रॅक्टिसेस इन टु सिलेक्टेड स्टेट्स ऑफ कर्नाटक अँड झारखंड या संशोधन अभ्यासावर आधारित आहे.

■ ■ ■

-डॉ. यू. हेमंतकुमार आणि डॉ. बी. सुजाता हे दोघे अनुक्रमे सहयोगी प्राध्यापक आणि संशोधन सहाय्यक म्हणून सेंटर फॉर लाईव्हलीहुड्स, नॅशनल इन्स्टिट्यूट ऑफ रुरल डेव्हलपमेंट, अँड पंचायती राज, हैदराबाद येथे कार्यरत आहेत.

email: hemanthakumar2010@gmail.com

bottugalla.sujatha@gmail.com

लेखकांना आवाहन

योजना मासिकासाठी लेख पाठवितांना लेखकांनी UNICODE (Mangal) or KRUTI DEV या फॉन्ट मध्येच आपले लेख पाठवावेत, हे नम्र आवाहन.

भारतातील असंघटित कामगार बाजारपेठ

ए. श्रीजा



पहिल्या महायुद्धाच्या आसपास कारखान्यावर आधारित उत्पादन सुरू झाले आणि तेही केवळ युद्धाची गरज भागवण्यासाठी. त्यामुळे स्वातंत्र्यप्राप्तीच्या वेळेस भारतात मोठ्या प्रमाणावर शेतकरी अर्थव्यवस्था राहिली होती आणि कामगारवर्ग हा अल्पसंख्यांक होता तसेच बिगरशेती व्यवसाय हे बहुतांश जातीप्रणित असल्याने कामगारवर्ग आंतरजातीय संघर्षाने प्रणित होता. व्यवसाय चालवणे केवळ काही जातींपुरतेच मर्यादित होते

भारतीय कामगार बाजारपेठ ही दोन भागांत विभागलेली असून ९२ टक्के कामगार वर्ग हा असंघटित (informal) रोजगारक्षेत्रात आहे तर १० टक्क्यांहून कमी कामगार संघटित रोजगारांत आहेत. इतक्या मोठ्या प्रमाणावरील कामगारवर्ग असंघटित क्षेत्रात असण्याचे कारण आपल्याला वसाहतवादी काळापासूनच्या सामाजिक-आर्थिक घटकांपर्यंत नेते. वसाहतवादी राजवटीत औद्योगिकीकरण कच्च्या मालाची निर्यात आणि तयार उत्पादनांची आयात या स्वरूपात होते. ब्रिटनमधील औद्योगिक क्रांती भारतीय अर्थव्यवस्थेवर परिणाम करण्यात अपयशी ठरली. पहिल्या महायुद्धाच्या आसपास कारखान्यावर आधारित उत्पादन सुरू झाले आणि तेही केवळ युद्धाची गरज भागवण्यासाठी. त्यामुळे स्वातंत्र्यप्राप्तीच्या वेळेस भारतात मोठ्या प्रमाणावर शेतकरी अर्थव्यवस्था राहिली होती आणि कामगारवर्ग हा अल्पसंख्यांक होता तसेच बिगरशेती व्यवसाय हे बहुतांश जातीप्रणित असल्याने कामगारवर्ग आंतरजातीय संघर्षाने प्रणित होता. व्यवसाय चालवणे केवळ काही जातींपुरतेच मर्यादित होते आणि जे

उद्योग उभे राहिले ते लोखंड, पोलाद, खाणी, वस्त्रोद्योग वृत्तपत्रे असे होते ज्यात कामगार घटक खूप कमी होता.

स्वातंत्र्यानंतर औद्योगिकीकरणाच्या महालनोबीस धोरणात भांडवल केंद्रित उद्योगांवर भर देण्यात आला आणि कामगार केंद्रित घटकावरील धोरणाचा भर हा बिगर शेती क्षेत्रात ग्रामीण सहकारी सोस स्थापन करण्याच्या तसेच काही उद्योग फक्त लघु व मध्यम क्षेत्रासाठी राखीव ठेवण्याच्या माध्यमातून देण्यात आला. त्यामुळे कृषी, हस्तकला, हातमाग, लहान व ग्रामीण उद्योग यांच्यासारख्या कामगार केंद्रित क्षेत्रांचा विस्तार झाला नाही आणि आकाराने ते लहान राहिले तसेच कामगारांच्या रोजगाराचे स्वरूप असंघटित राहिले. एकूण रोजगारात असंघटित क्षेत्राचा वाटा १९७७-७८ मध्ये ९२.२ टक्के होता ते १९९३-९४ मध्ये वाढून ९२.७ टक्क्यांवर गेला. त्यामुळे नव्वदीच्या शतकाच्या सुरुवातीला उदारीकरण आणि जागतिकीकरणाच्या प्रारंभाच्या आधीच भारतात ऐतिहासिक विशाल असंघटित कामगारवर्ग होता ज्याला नंतर अधिकच महत्व आले.

नॅशनल कमिशन फॉर एंटरप्रायझेस इन द अनऑर्गनाईज्ड

सेक्टर' (एनसीईयूएस) आयोगाने व्यक्ती अथवा कुटुंबाच्या मालकीचे सर्व असमाविष्ट खासगी व्यवसाय जे वस्तु व सेवांच्या विक्री आणि उत्पादनात गुंतले आहेत जे मालकी तत्वावर किंवा भागीदारीतून चालवले जातात व दहापेक्षा कमी कामगार आहेत, असे व्यवसाय अशी व्याख्या केली आहे. अनौपचारिक/असंघटित कामगार संघटित आणि असंघटित क्षेत्रात दोन्हीकडे पसरलेले असल्याने एनएसईयूएसने त्यांची व्याख्या अनौपचारिक कामगार म्हणजे सामाजिक सुरक्षा लाभ ज्यांना मालकांकडून मिळतात असे नियमित कामगार वगळून, जे अनौपचारिक क्षेत्रात अथवा कुटुंबात काम करतात आणि संघटित क्षेत्रात ज्यांना सामाजिक सुरक्षा लाभ मालकांकडून पुरवले जात नाहीत असे कामगार अशी केली आहे. एनएसईयूएसची व्याख्या लावून एनएसएसओ युनिट स्तरावरील आकडेवारीतून जो अनौपचारिक रोजगाराचे चित्र समोर येते तो तक्ता १ मध्ये पाहिले जाऊ शकते.

संघटित अथवा असंघटित क्षेत्रातील असंघटित कामगारांची संख्या १९९९-२००० मध्ये ९१.२ टक्क्यांवरून २००४-०५ मध्ये ९२.७ टक्क्यांपर्यंत वाढले जी संख्या २०११-१२ मध्ये किरकोळ म्हणजे ९१.९ टक्क्यांपर्यंत घसरली. अनौपचारिक क्षेत्रात कामगारांचे इतके मोठे प्रमाण असण्याचे कारण म्हणजे ५० टक्क्यांहून अधिक कामगार स्वयंरोजगारित आहेत आणि असंघटित शेती क्षेत्रात आहेत हे आहे. उत्पादन क्षेत्रात अवजड उद्योगावर भर दिल्याने आणि वस्तु उत्पादन क्षेत्रात लघु व मध्यम व्यवसायांमध्ये आरक्षणाच्या

धोरणामुळे कुशल कामगार वर्ग फारसा निर्माण झाला नाही कारण सबसिडीचा फायदा मिळत असल्यामुळे कारखाने लहान स्वरूपात ठेवण्यात आले. १९९१ नंतर सार्वजनिक क्षेत्रातील निर्गुतवणुकीच्या धोरणामुळे बाह्य स्पर्धा वाढली आणि त्याची परिणती संघटित क्षेत्रात अनौपचारिक रोजगारांची संख्या आणखी वाढण्यात झाली. संघटित

उदारीकरणानंतरच्या काळात जागतिक स्पर्धेत वाढ झाल्याने आणि आरक्षण व सबसिडी काढून घेतल्याने जोखीम वाढली. त्यामुळे नियमांचे पालन, करांची संरचना, कामगारांना सामाजिक सुरक्षा देण्यासह कामगार कायदे यातून सवलती मिळवण्यासाठी व्यावसायिकांनी आपल्या कंपन्यांचा आकार लहान राखणेच पसंत केले. व्यावसायिकांनी आपल्या कंपनीचा आकार वाढवण्यापासून फारकत घेतल्यामुळे किरकोळ व कंत्राटी कामगारांच्या संख्येत उदारीकरणानंतर मोठी वाढ झाली.

क्षेत्रात अनौपचारिक रोजगारांचा वाटा १९९९-२००० मध्ये ३७.९ टक्के होता तो २००४-०५ मध्ये ४८ टक्के आणि २०११-१२ मध्ये ५४.६ टक्क्यांवर जाऊन पोहोचला.

गेल्या चार दशकांत झपाट्याने विकसित होणारी अर्थव्यवस्था भारत झाला, तेव्हा कामगार बाजारपेठेतील रचनात्मक बदलांचा भाग म्हणून कृषी क्षेत्रातील रोजगार उतरणीला लागले आणि बांधकाम व कमी कुशल सेवांच्या क्षेत्राकडे अनौपचारिक

रोजगारांच्या स्वरूपात वळले. उदारीकरणानंतरच्या काळात जागतिक स्पर्धेत वाढ झाल्याने आणि आरक्षण व सबसिडी काढून घेतल्याने जोखीम वाढली. त्यामुळे नियमांचे पालन, करांची संरचना, कामगारांना सामाजिक सुरक्षा देण्यासह कामगार कायदे यातून सवलती मिळवण्यासाठी व्यावसायिकांनी आपल्या कंपन्यांचा आकार लहान राखणेच पसंत केले. व्यावसायिकांनी आपल्या कंपनीचा आकार वाढवण्यापासून फारकत घेतल्यामुळे किरकोळ व कंत्राटी कामगारांच्या संख्येत उदारीकरणानंतर मोठी वाढ झाली. आणखी पुढे बहुराष्ट्रीय कंपन्यांनी बाहेरून आऊटसोर्सिंग वाढवल्याने तसेच आंतरराष्ट्रीय उपकंत्राटे वाढल्याने कायमस्वरूपी रोजगारांकडून तात्पुरत्या रोजगारांकडे कल झुकला. १९४७ च्या औद्योगिक कलह कायद्याने मार्गदर्शन केल्यानुसार कंत्राटी कामगारांना कामावर घेतल्याने मालकांना 'हायर अँड' फायर धोरणापासून मुक्तता मिळाली. झपाट्याने होणाऱ्या तांत्रिक शोधांमुळे नवीन सुधारित मालासाठी उत्पादित मालात आवश्यक ठरणाऱ्या बदलाचे आयुष्य कमी झाले आहे. भांडवली मालाची आयात सवलतीच्या दरात किंवा ड्युटी मुक्त करण्यात आली. लहान उत्पादकांनी खुल्या बाजारपेठेतील या आव्हानांचा सामना पगारी कामगारांची संख्या कमी करून तसेच कंत्राटी कामगारांच्या माध्यमातून उत्पादनाची गरज भागवण्याद्वारे केला. सार्वजनिक क्षेत्रात वाढते अनौपचारिकीकरण हा उपाय खर्च कमी करण्यासाठी वापरण्याचा अस्वस्थ करणारा कलही पाहिला जात आहे.

आर्थिक जनगणनेनुसार,

सहापेक्षा कमी कामगार असलेल्या कारखान्यांची संख्या १९९० मध्ये ९३ टक्के होती ती २०१३ मध्ये ९५.५ टक्क्यांपर्यंत वाढली तर दहापेक्षा कमी कामगार असलेल्या कारखान्यांची संख्या याच कालावधीत ३.५ टक्क्यांवरून ३.१ टक्क्यांपर्यंत उतरली. दहापेक्षा अधिक कामगार असलेल्या कारखान्यांची संख्या टक्केवारीत बोलायचे तर १९९० मध्ये ३.१ टक्के होती ती २०१३ मध्ये १.४ टक्क्यांपर्यंत उतरली आणि याच कालावधीत त्यांचा रोजगारातील वाटा ३७.१ टक्क्यांवरून २१.२ टक्क्यांपर्यंत उतरला.

रोजगारांचे वाढते कंत्राटीकरण/ किरकोळीकरणाची परिणती अशा परिस्थितीत झाले की कामगारांनी आपली रोजगार सुरक्षा, स्वतःसाठी तसेच कुटुंबासाठी वैद्यकीय सुरक्षा, निवृत्तीवेतन, कामगारांना भरपाई, किमान वेतन, जादा तासांसाठी जादा वेतन, व्यावसायिक वगैरे सामाजिक सुरक्षा, व्यवसायातील धोक्यांपासून सुरक्षा आदी लाभ गमावले.

वाढत्या अनौपचारिकीकरणाचा मुकाबला करण्यासाठी दुसरा राष्ट्रीय कामगार आयोग (२००२), दहाव्या पंचवार्षिक योजनेतर्गत प्रतिवर्षी १ कोटी रोजगार निर्माण करण्याबाबत एस पी गुप्ता अहवाल, १ कोटी रोजगाराच्या संधी निर्माण करण्यासाठी कृती दल (२००२), नॅशनल कमिशन फॉर एंटरप्रायझेस इन द अनऑर्गनाईज्ड सेक्टर अशा विविध समित्या आणि आयोग स्थापन करण्यात आले. या अहवालांवरून असे समोर आले की कामगारवर्ग हा मोठ्या प्रमाणावर अशिक्षित असून त्याची कुशलतेची पातळीही खूप खालची असल्याने कृषीपासून उत्पादन किंवा सेवा क्षेत्रात त्यांचे हस्तांतरण करण्यात अडसर

येत आहे. कामगार बाजारपेठेतील रचनात्मक बदल हा कृषी क्षेत्राकडून कमी किंवा अकुशल बांधकाम क्षेत्रातील कामगार, किरकोळ व्यापारी व्यवसाय, परिवहन क्षेत्रात खासगी वाहनांवरील चालक, घरगुती नोकर, कुटुंबाधारित कामगार किंवा सुरक्षा रक्षक याच स्वरूपात होता. आयोग/

कामगारवर्ग हा मोठ्या प्रमाणावर अशिक्षित असून त्याची कुशलतेची पातळीही खूप खालची असल्याने कृषीपासून उत्पादन किंवा सेवा क्षेत्रात त्यांचे हस्तांतरण करण्यात अडसर येत आहे. कामगार बाजारपेठेतील रचनात्मक बदल हा कृषी क्षेत्राकडून कमी किंवा अकुशल बांधकाम क्षेत्रातील कामगार, किरकोळ व्यापारी व्यवसाय, परिवहन क्षेत्रात खासगी वाहनांवरील चालक, घरगुती नोकर, कुटुंबाधारित कामगार किंवा सुरक्षा रक्षक याच स्वरूपात होता.

समित्यांच्या अहवालांतील शिफारशी या कामगार कायद्यांत सुधारणा, कौशल्य विकास, व्यावसायिक प्रशिक्षण मजबूत करणे याच्या केंद्रस्थानी होत्या.

धोरणात्मक उपाय

कमी कुशल कामगार असलेल्या प्रमुख रोजगार क्षेत्र असलेल्या म्हणजे बांधकाम क्षेत्रात इमारती व इतर बांधकाम कामगार (रोजगार नियमन व सेवा शर्ती) कायदा १९९६ आणि इमारती व इतर बांधकाम कामगार सेस कायदा (१९९६) वेतनाचे नियमन, कामाच्या ठिकाणची परिस्थिती, सुरक्षा आणि आरोग्य, या कामगारांच्या कल्याणाचे उपाय

यासाठी लागू करण्यात आला. असंघटित कामगार सामाजिक सुरक्षा कायदा २००८ असंघटित कामगारांना सामाजिक सुरक्षा आणि कल्याण करण्यासाठी लागू करण्यात आला. याशिवाय कल्याणकारी उपायांचा भाग म्हणून असंघटित क्षेत्रातील कामगारांच्या हाताबाहेर जाणाऱ्या आरोग्य खर्चासाठी राष्ट्रीय आरोग्य विमा योजना २००८ मध्ये लागू करण्यात आली. या योजनेत असंघटित क्षेत्रांच्या विविध वर्गवारीतील जसे की बांधकाम आणि इमारती कामगार, रेल्वे पोर्टर्स, रस्त्यावरील विक्रेते, मनरेगा कामगार, घरगुती नोकर, ऑटो आणि टॅक्सी चालक, रिक्शाचालक, कचरावेचक, विडी कामगार, खाणकामगार आणि सफाई कामगार यांना समाविष्ट करण्यात आले. ३१ मार्च २०१६ पर्यंत देशात ४१कोटी ३० लाख आरएसबीवाय स्मार्ट कार्ड धारक होते.

कंत्राटी कामगारांच्या रोजगाराचे नियमन करण्यासाठी कंत्राटी कामगार (नियमन व रद्द करणे) कायदा, १९७० आहे. परंतु हा कायदा २० हून अधिक कामगार असलेल्या आस्थापना किंवा कंत्राटदारांनाच लागू असल्याने खूप मोठ्या प्रमाणावरील कंत्राटी कामगार या कायद्याच्या कक्षेबाहेर आहेत. आंतरराज्यीय विस्थापित कामगारांच्या रोजगाराचे नियमन करून त्यांना सेवा शर्ती पुरवण्यासाठी आंतर-राज्य विस्थापित कामगार (रोजगार नियमन व सेवा शर्ती) कायदा, १९७९ लागू करण्यात आला. या कायद्यानुसार विस्थापित कामगारांना उपलब्ध असलेल्या कल्याणकारी उपायांची यादी देत असून त्यात स्थानिक कामगारांप्रमाणेच समान वेतन, वेतन न गमावता नियमित अंतराने आपल्या घरी जाण्याचा हक्क,

रोजगाराच्या ठिकाणी वैद्यकीय चिकित्सा आणि घरे आदींचा समावेश आहे. परंतु प्रत्यक्षात या तरतुदींकडे डोळेझाक केली जाते आणि विस्थापित कामगार दयनीय स्थितीत राहून काम करत असतात. (३) त्याशिवाय चित्रपट कामगार, खाण कामगार, विडी आणि सिगारेट कामगार, डोक्यावरून मैला वाहून नेणारे अशा विशिष्ट व्यवसायातील कामगारांसाठीही विविध कल्याणकारी कायदे केले आहेत. परंतु या तरतुदींच्या अस्तित्वाबद्दल कामगारांना असलेले अ-मान आणि अतिरिक्त प्रमाणावर अकुशल कामगारांचा पुरवठा असल्याने वाटाघाटी करण्याची क्षीण ताकद यामुळे असंघटित कामगारांची स्थिती दयनीय आहे.

असंघटित कामगारांना देण्यात येणाऱ्या सामाजिक सुरक्षा कवचाचे सार्वत्रिकीकरण करण्याच्या दृष्टीने विविध योजना लागू करण्यात आल्या असून त्यात १८ ते ४० वयोगटातील कामगारांना ६० वर्षे पूर्ण झाल्यावर त्यांच्या योगदानानुसार किमान १,००० रुपये निवृत्तीवेतनाची हमी देणारी अटल पेन्शन योजना, फक्त १२ रुपये वार्षिक हप्ता भरून २ लाख रुपये देणारी अपघाती आणि अपंगत्व विम्याची प्रधानमंत्री सुरक्षा विमा योजना आणि ३३० रुपये वार्षिक हप्ता भरून २ लाख रुपयांचे जीवनविमा कवच पुरवणारी प्रधानमंत्री जीवन ज्योती विमा योजना यांचा समावेश आहे. पेरणीपूर्व काळा पासून ते कापणीनंतरही संपूर्ण पिक उत्पादन चक्रात पिकाचे नुकसान घडण्याची अघटित घटना घडल्यास पिकाचे नुकसान झालेल्या शेतकऱ्यांना आर्थिक सहकार्य देणारी प्रधानमंत्री पीक विमा योजनाही आहे.

प्रधानमंत्री रोजगार प्रोत्साहन

योजनेतर्गत सरकार कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधीत कर्मचाऱ्यांच्या योगदानाच्या ८.३३ टक्के रक्कम भरते आणि वस्त्रोद्योग क्षेत्रासाठी एप्रिल २०१६ नंतरच्या सर्व नवीन खात्यांसाठी मालकांचे १२ टक्के योगदान सरकार अदा करणार आहे. लहान कंपन्यांनी अधिकाधिक कर्मचारी भरती करावेत आणि त्यांना सामाजिक सुरक्षा लाभ द्यावेत, यासाठी हा निर्णय घेतला आहे. मालकांनी अधिकाधिक प्रशिक्षणार्थीची भरती करण्यास प्रोत्साहन देण्यासाठी सरकारने राष्ट्रीय प्रशिक्षणार्थी

प्रधानमंत्री रोजगार प्रोत्साहन योजनेतर्गत सरकार कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधीत कर्मचाऱ्यांच्या योगदानाच्या ८.३३ टक्के रक्कम भरते आणि वस्त्रोद्योग क्षेत्रासाठी एप्रिल २०१६ नंतरच्या सर्व नवीन खात्यांसाठी मालकांचे १२ टक्के योगदान सरकार अदा करणार आहे. लहान कंपन्यांनी अधिकाधिक कर्मचारी भरती करावेत आणि त्यांना सामाजिक सुरक्षा लाभ द्यावेत, यासाठी हा निर्णय घेतला आहे.

प्रोत्साहन योजना सुरु केली असून त्याअंतर्गत मालकाने नियुक्त केलेल्या सर्व प्रशिक्षणार्थींना सर्वाधिक १,५०० रुपयांच्या २५ टक्के विद्यावेतन सरकार पुरवणार आहे तसेच नव्याने शिक्षण घेतलेल्या प्रशिक्षणार्थींच्या (जे प्रशिक्षणार्थी औपचारिक प्रशिक्षण घेतल्याशिवायच थेट आले आहेत) प्राथमिक प्रशिक्षणाचा खर्च सरकार विभागून देणार आहे जो प्रति प्रशिक्षणार्थी सर्वाधिक ५०० तास किंवा ३ महिन्यांसाठी ७,५०० रुपये असेल.

कुशल भारत योजनेतर्गत प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना आणि कौशल्य विकास कार्यक्रमांच्या माध्यमातून २० हून अधिक केंद्रीय मंत्रालये कामगार वर्गात नव्यानेच प्रवेश केलेल्यांना अधिक चांगले वेतन देणारे रोजगार मिळवण्यासाठी कार्यक्रम राबवत आहेत.

व्यवसायस्नेही कार्यक्रमांतर्गत अधिक व्यवसाय उभारले जावेत आणि त्यांनी दर्जेदार रोजगार पुरवावेत या हेतून नोंदणी प्रक्रिया, कामगार कायद्यांचे पालन, तपासणी आदी प्रक्रिया सुटसुटीत करण्यात आली आहे. मेक इन इंडिया, डिजिटल इंडिया, स्वच्छ भारत अभियान अशा महत्वाच्या योजनांचा हेतू त्यांनी रोजगार निर्मिती करावी, हाच आहे. त्याशिवाय स्टार्ट अप इंडिया, स्टँड अप इंडिया, मुद्रा, ऍस्पायर, अटल नावीन्यपूर्ण उपक्रम मोहीम, प्रधानमंत्री युवा योजना आदी योजनांच्या माध्यमातून व्यावसायिकतेला प्रोत्साहन देण्यासाठी प्रयत्न केले जात असून त्यामुळे व्यावसायिक अधिक वेतन देणारे रोजगार तयार करेल.

थोडक्यात सांगायचे तर वैधानिक आणि योजनात्मक उपाय अधिक असंघटित कामगारांना सामाजिक सुरक्षेच्या कक्षेत आणणे अटळ असतानाच नवीन निर्माण केले जाणारे रोजगार अत्यंत चांगले असावेत, याची दक्षता घेण्याचे प्रयत्न करायला हवेत.

■■■

लेखिका नीती आयोगामधील कौशल्य विकास आणि रोजगार विभागाच्या संचालिका आहेत.

email: srija.a@nic.in

स्थलांतरविषयक राष्ट्रीय धोरणाकडे

एस चंद्रशेखर



सुसंगत धोरणाचा अभाव असूनसुद्धा लाखो भारतीय एका ठिकाणाहून दुसऱ्या ठिकाणी कायम स्वरूपी अथवा थोड्या काळासाठी स्थलांतर करत असतात. आपल्याच निवासी राज्यात, एका ठिकाणाहून दुसऱ्या ठिकाणी स्थलांतर करणाऱ्यांची संख्या मोठी आहे तर इतर काही जण राज्याची सीमा ओलांडून दुसऱ्या राज्यात स्थलांतर करतात. भारतातल्या, राज्यातल्या आणि राज्या-राज्यांमधल्या प्रदेशातल्या स्थलांतरामध्ये मोठा फरक असतो.

देशांतर्गत स्थलांतराबाबत भारताकडे राष्ट्रीय धोरण नाही. अधिवासाबाबतच्या गरजा, राज्यात आणि राज्याबाहेर लाभाचे सहजपणे वहन यासह इतर मुद्द्यांना या धोरणात स्पर्श करता येईल. तसे पाहिले तर भारताकडे धोरण आहे, ते स्थलांतरित कामगारांशी निगडित आहे, १९७९ मधला हा कायदा आंतरराज्य स्थलांतरित कामगार (रोजगार नियमन आणि सेवा स्थिती) कायदा म्हणून ओळखला जातो. या कायद्यापलीकडे सुसंगत धोरणाची छोटीशी वाट आहे. सध्याच्या काळातले स्थलांतरणाचे बहू आयामी स्वरूप आणि त्यातून निर्माण झालेली जटिलता लक्षात घेता, यासाठी, वेगवेगळ्या कौशल्यानुसार त्यानुरूप त्या त्या कामासाठी त्या त्या व्यक्तीची निवड करण्याचे धोरण अवलंबण्याची गरज आहे. आंध्र प्रदेश आणि ओडीशा यांच्यात आंतर राज्य स्थलांतरित कामगारांच्या, विशेषतः वीट भट्टीत काम करणाऱ्या कामगारांच्या हितरक्षणासाठी झालेल्या द्विपक्षीय सामंजस्य करारासह, विविध सरकारांनी तुकड्या तुकड्याने हाती घेतलेल्या उपाययोजना याचेच द्योतक आहे.

सुसंगत धोरणाचा अभाव असूनसुद्धा लाखो भारतीय एका ठिकाणाहून दुसऱ्या ठिकाणी कायम स्वरूपी अथवा थोड्या काळासाठी स्थलांतर करत असतात. आपल्याच निवासी राज्यात, एका ठिकाणाहून दुसऱ्या ठिकाणी स्थलांतर करणाऱ्यांची संख्या मोठी आहे तर इतर काही जण राज्याची सीमा ओलांडून दुसऱ्या राज्यात स्थलांतर करतात. भारतातल्या, राज्यातल्या आणि राज्या-राज्यांमधल्या प्रदेशातल्या स्थलांतरामध्ये मोठा फरक असतो. स्थलांतरणाचे त्यांचे उद्देश वेगवेगळे असतात. लग्न, शिक्षण, नोकरीनिमित्त, लोक जन्मगावाहून स्थलांतर करतात. महिला प्रामुख्याने लग्नामुळे स्थलांतर करतात तर पुरुषांच्या स्थलांतरणाचे मुख्य कारण नोकरी अथवा कामाशी निगडित असते. याशिवाय धोरणाच्या दृष्टिकोनातून पाहायचे झाल्यास, कायमस्वरूपी स्थलांतर करणारे आणि अल्पावधीसाठी स्थलांतर करणारे असा फरक करण्याची गरज आहे.

२०११ च्या जनगणनेआधी, शहरी लोकसंख्येतल्या वाढीमध्ये ग्रामीण - शहरी स्थलांतर योगदानाचे

अनुमान वर्तवण्यात येत होते. मोठी लोकसंख्या, कामानिमित्त, शहरी भागात कायमस्वरूपी स्थलांतर करेल ही अपेक्षा खोटी ठरली. १९९१-२००१ आणि २००१-११ या दशकात शहरी लोकसंख्या वाढीत, ग्रामीण - शहरी स्थलांतर योगदान सापेक्षतः २० ते २२ टक्के असे स्थिर राहिल्याचे अनुमान कान्हू चरण प्रधान या धोरण संशोधन केंद्रातल्या संशोधकाने काढले आहे. स्थलांतरणाची कारणे बाजूला ठेवत, २०११ च्या जनगणनेनुसार सुमारे ३८ टक्के भारतीयांनी त्यांच्या आयुष्याच्या एका वळणावर कायमस्वरूपी स्थलांतर केले आहे.

२००१-२०११ या दशकात सरासरी १.५ दशलक्ष पुरुषांनी तर ०.३ दशलक्ष स्त्रियांनी दरवर्षी स्थलांतर केले, त्यांनी आपले नेहमीचे निवासस्थान कायम स्वरूपी बदलले. त्याच वेळी असे अनेक जण आहेत, ज्यांनी आपले निवासाचे ठिकाण न बदलता अल्प काळासाठी स्थलांतर केले. यामध्ये ग्रामीण भारतातली संख्या मोठी होती. वर्षभरातला काही काळ ते कामानिमित्त त्यांच्या घरापासून दूर राहिले. १० दशलक्ष ग्रामीण कुटुंबातल्या व्यक्ती, वर्षभरात १५ दिवसापेक्षा जास्त मात्र ६ महिन्यापेक्षा कमी काळ, त्यांच्या घरापासून दूर राहिल्याचे अनुमान काढण्यात आले आहे. या कुटुंबातली किमान एक व्यक्ती घरापासून दूर राहते असे गृहीत धरले तर ग्रामीण भागात राहणारे १० दशलक्ष कामगार हंगामी स्थलांतरित असल्याचे दिसून येते.

एखाद्या वर्षात, अथवा दिलेल्या

काळात कामानिमित्त कायमस्वरूपी स्थलांतर करणाऱ्यांच्या ५.५ पटीने अल्प काळासाठी स्थलांतर करणाऱ्यांची संख्या आहे. पुन्हा एकदा त्यामध्ये महिलांपेक्षा पुरुषांचीच संख्या जास्त आहे. त्यातही तरुणांचा भरणा जास्त असण्याचा कल आहे. ते जिथे राहतात त्या मूळ ठिकाणी, रोजगाराच्या संधींचा अभाव असल्याने ते स्थलांतर करतात. कामगार विषयक बाजारपेठेत, ते हंगामी तुटवडा भरून काढतात. त्यांना रोजगार मिळाला नाही तर ते त्या ठिकाणी राहत नाहीत. ते घरापासून काही काळच दूर का राहतात हे यातून स्पष्ट होते.

एखाद्या वर्षात, अथवा दिलेल्या काळात कामानिमित्त कायमस्वरूपी स्थलांतर करणाऱ्यांच्या ५.५ पटीने अल्प काळासाठी स्थलांतर करणाऱ्यांची संख्या आहे. पुन्हा एकदा त्यामध्ये महिलांपेक्षा पुरुषांचीच संख्या जास्त आहे. त्यातही तरुणांचा भरणा जास्त असण्याचा कल आहे. ते जिथे राहतात त्या मूळ ठिकाणी, रोजगाराच्या संधींचा अभाव असल्याने ते स्थलांतर करतात.

हंगामी स्थलांतरितांपैकी, बरेच जण कृषी, खाणकाम आणि सेवा क्षेत्रात काम करतात. प्रचंड मोठे बांधकाम, गृह प्रकल्प ते अगदी छोटे रस्ते, अशा स्वरूपाच्या बांधकाम उद्योगाकडे पाहता, या क्षेत्रात, अल्पावधीसाठी स्थलांतरितांचा मोठ्या प्रमाणात भरणा असल्याचे आश्चर्य वाटू नये. प्राथमिक क्षेत्रात काम करणाऱ्या आणि हंगामी

स्थलांतर करणाऱ्यांमध्ये, साधारणपणे, ३६ टक्के, बांधकाम क्षेत्रात तर १५ टक्के दुय्यम क्षेत्रात काम करतात असे एका अंदाजात म्हटले आहे.

आंतर राज्य स्थलांतरित कामगार कायदा, ठेकेदार, मालक आणि राज्य सरकार यांची भूमिका आणि जबाबदाऱ्या स्पष्ट करतो. याशिवाय बांधकाम क्षेत्रातल्या कामगारांशी निगडित आणखी दोन कायदे आहेत, इमारत आणि इतर बांधकाम कामगार (रोजगार नियमन आणि सेवा स्थिती) कायदा १९९६ आणि इमारत आणि इतर बांधकाम कामगार कल्याण उपकर कायदा १९९६. या कायद्यांच्या सर्व पैलूंची संबंधित राज्यसरकारे काटेकोर अंमलबजावणी करतात का याविषयी साधार चिंता उपस्थित करण्यात येत आहे. या दोन कायद्यांमधल्या तरतुदींच्या अंमलबजावणीबाबतच्या उदासीनतेविषयी उच्च आणि सर्वोच्च न्यायालयात अनेक प्रकरणांची सुनावणी झाली आहे. हे तीन कायदे स्थलांतरित कामगार आणि बांधकाम क्षेत्रात काम करणाऱ्यांशी निगडित आहेत. मात्र यामध्ये असे अनेक मुद्दे आहेत ज्यांची दखल घेण्यात आलेली नाही.

'मेक इन इंडिया' विषयी बोलताना, भारतात कोण, काय आणि कुठे बनवते? यांची चर्चा होण्याऐवजी मेक इन इंडिया काय आणि मेक इन इंडिया कुठे याभोवती चर्चा घुटमळते. वास्तवात स्थलांतरित कामगार हे या 'कोण'चा मोठा भाग आहेत. मेक इन इंडिया उपक्रमासाठी ते महत्वपूर्ण आहेत आणि हा मुद्दा अनेक

चर्चामधून बाजूला राहिला आहे. गृहनिर्माण, पायाभूत सुविधा आणि उपजीविका यावर स्थलांतराचा होणारा परिणाम अभ्यासणाऱ्या कार्यकारी गटाने, आपल्या अहवालात, स्थलांतरीत कामगार, भारतीय अर्थव्यवस्थेत भरीव योगदान देतात हा मुद्दा अधोरेखित केला आहे. गृहनिर्माण आणि नागरी दारिद्र्य निर्मूलन मंत्रालयाने, २०१५ मध्ये या कार्यकारी गटाची स्थापना केली, धोरणात्मक मध्यस्तीसाठीचे काम या गटाकडे सोपवण्यात आले आहे. या गटाने मार्च २०१७ ला आपला अहवाल, मंत्रालयाला सादर केला. बांधकाम कामगार कल्याण उपकर निधीचा पुरेपूर वापर होत नसल्याची बाब या कार्यकारी गटाने सामोरी आणली आहे. भाडे तत्वावरची घरे, वसतिगृहाना प्रोत्साहन देण्यासाठी या निधीचा वापर करण्याची शिफारस या गटाने केली. हे सर्व स्थलांतरीत, वार्षिक एकूण सुमारे, ५०,००० कोटी इतकी मोठी रक्कम आपापल्या कुटुंबाना पाठवत असतात.

स्थलांतरितांचे अधिकार आणि लाभाची खातरजमा करण्याच्या गरजेवरही हा अहवाल लक्ष केंद्रित करतो. काही लाभ हे पोर्टेबल अर्थात वहनशील असण्याची आवश्यकता आहे. यामध्ये सार्वजनिक वितरण व्यवस्थेचा समावेश आहे. राज्याच्या सीमेत सार्वजनिक वितरण व्यवस्था वहनशील करणे शक्य करता येईल. छत्तीसगड सारख्या राज्याने हे शक्य करून दाखवले आहे. या राज्यसरकारने, रायपूरमधल्या सर्व सार्वजनिक वितरण दुकानाशी, या लाभार्थ्यांची सांगड घातली आहे. लाभार्थी यापैकी कोणत्याही दुकानात

धान्य खरेदी करू शकतात. राज्यातल्या इतर शहरातही ही संकल्पना लागू करण्यात आली आहे. इकॉनॉमिक आणि पोलिटिकल वीकली मधल्या लेखात, जोशी, डी सिंह, बी पटनाईक यांनी ही यंत्रणा योग्य रीतीने कार्यरत असल्याची खातरजमा करण्याची अद्यापही गरज असल्याचे म्हटले आहे. दुकानदार आणि शिधापत्रिकाधारक यांच्यात, अधिकाराबाबत असलेल्या असमतोलाची दखल घेणे आवश्यक

राज्याच्या सीमेत सार्वजनिक वितरण व्यवस्था वहनशील करणे शक्य करता येईल. छत्तीसगड सारख्या राज्याने हे शक्य करून दाखवले आहे. या राज्यसरकारने, रायपूरमधल्या सर्व सार्वजनिक वितरण दुकानाशी, या लाभार्थ्यांची सांगड घातली आहे. लाभार्थी यापैकी कोणत्याही दुकानात धान्य खरेदी करू शकतात. राज्यातल्या इतर शहरातही ही संकल्पना लागू करण्यात आली आहे.

असल्याचे त्यांनी म्हटले आहे.

राज्यसरकारांनी, आणखी एका मुद्द्याबाबत तत्पर राहणे गरजेचे आहे तो म्हणजे पालकांबरोबर स्थलांतरीत होणाऱ्या बालकांना शाळेत दाखल करण्याबाबत खातरजमा करणे. हंगामी कामासाठी स्थलांतरण करणाऱ्या काही पालकांची मुले त्यांच्याबरोबर स्थलांतर करत नाहीत. अशा मुलांसाठी ओदीशा सरकार हंगामानुसार वसतिगृह चालवते. महाराष्ट्रात, युनिसेफने ,

राज्य सरकारशी सहकार्य करून, जी मुले पालकांबरोबर स्थलांतर करत नाहीत, त्यांच्या सुरक्षा, काळजीसाठी पर्यायी तरतूद करण्याचे धोरण आखले आहे.

भारताच्या राज्यघटनेने, देशात सर्वत्र संचार करण्याचा अधिकार दिला आहे. मात्र काही राज्यात शैक्षणिक संस्था आणि सरकारी नोकरीत, काही जागांसाठी त्या- त्या राज्याच्या निवासी लोकांना प्राधान्य दिले जाण्याची बाबही आढळते. कामात, रोजगारात, भेदभाव रोखण्यासाठी, अधिवास असणाऱ्या लोकांना प्राधान्य देण्याची तरतूद वगळावी यासाठी, राज्यांनी प्रोत्साहन द्यावे अशी शिफारस कृती गटाने केली आहे. आंतरराज्य आणि बांधकाम कामगारांसाठी सध्या असलेला कायदा आणि कृती गटाने केलेल्या शिफारसी यांचा एकत्रित विचार करता, भारतात अंतर्गत स्थलांतरासाठी आणि स्थलांतरित कामगारांच्या हितरक्षणासाठीच्या राष्ट्रीय धोरणाचा तो प्रारंभ ठरेल.

■ ■ ■

लेखक मुंबईतील इंदिरा गांधी इन्स्टिट्यूट ऑफ डेव्हलपमेंट रिसर्च (IGDR) मध्ये प्राध्यापक आहेत.

email: chandra@igidr.ac.in

महिला रोजगार - आशेची अभिलाषा

नीता एन.



महिला साक्षरतेचे प्रमाण वाढत आहे. शैक्षणिक संख्येत वाढ दिसत आहे. याच काळात अर्थव्यवस्थेने चांगला विकास दर गाठला आहे, मात्र तरीसुद्धा महिलांचा रोजगारातील सहभाग एक मोठे आव्हान ठरत आहे. मोठ्या प्रमाणात रोजगार सुरु व्हावा या उद्देशाने सुरु केलेल्या महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार योजना (मनरेगा) या व्यापक प्रमाणातील योजनेनंतरही, उपरोक्त प्रमाण अत्यल्प असणे ही गोंधळात टाकणारी स्थिती आहे.

भारतातील महिलांचे रोजगारामध्ये सहभागी होण्याचे प्रमाण अत्यंत कमी आहे. हे प्रमाण आफ्रिकन खंडातील देशांपेक्षा किंवा मध्य - पूर्व देशांपेक्षाही कमी आहे. पुरुष रोजगारांच्या तुलनेत ते कमालीचे कमी आहे. (आंतरराष्ट्रीय रोजगार संघटन २०१६). रोजगाराच्या बाबतीत महिलांच्या सहभागाचे प्रमाण हे इराण, पाकिस्तान, सौदी अरेबिया या देशांमध्ये भारतापेक्षाही बिकट स्थितीत दिसते. मध्य आशियात महिलांच्या सहभागाचे प्रमाण २०१३ मध्ये ३०.५% इतके होते. इतर अनेक देशांमध्ये, प्रदेशांमध्ये महिला रोजगाराचे प्रमाण वाढत असताना दक्षिण आशियामध्ये महिला रोजगारांचे प्रमाण मात्र घटताना दिसते, याचे मुख्य कारण म्हणजे भारतातील रोजगारामध्ये सातत्याने होणारी घट. महिला साक्षरतेचे प्रमाण वाढत आहे. शैक्षणिक संख्येत वाढ दिसत आहे. याच काळात अर्थव्यवस्थेने चांगला विकास दर गाठला आहे, मात्र तरीसुद्धा महिलांचा रोजगारातील सहभाग एक मोठे आव्हान ठरत आहे. मोठ्या प्रमाणात

रोजगार सुरु व्हावा या उद्देशाने सुरु केलेल्या महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार योजना (मनरेगा) या व्यापक प्रमाणातील योजनेनंतरही, उपरोक्त प्रमाण अत्यल्प असणे ही गोंधळात टाकणारी स्थिती आहे. महिलांच्या सहभागाचे प्रमाण २००४-०५ या टक्केवारीमध्ये २८.२% इतके होते ते २०११-१२ साली २१.७% इतके खाली आहे. सातत्याने चिंतेत टाकणारी स्थिती आहे. स्त्री सहभागाची क्रमवारी २०१० मध्ये ८३ देशांमध्ये ६८ इतकी होती ती २०१२ मध्ये ८७ देशांमध्ये ८४ इतकी नीचांकी आली आहे.

स्त्रियांच्या रोजगारातील कल आणि स्वरूप

उपलब्ध सांख्यिकी प्रणालीमध्ये समस्या तसेच जटीलता अंतर्भूत आहे. याचाच अर्थ महिलासंबंधातील आपल्याला उपलब्ध असलेली ही माहिती परिपूर्ण नाही. असे असले तरीही या माहितीच्या आधारे महिलांच्या रोजगारातील कल आणि स्वरूप स्पष्ट होते. १९९९-२००० ते २००४-०५ या कालावधीमध्ये

महिलांच्या सार्वत्रिक रोजगारामध्ये ३% वाढ दिसून आली होती होती. त्यानंतर मात्र महिला रोजगारामध्ये सातत्याने घटीचा कल दिसून येतो. स्त्रियांच्या संदर्भातील हा विरोधाभास आहे. महिलांच्या रोजगारासंदर्भात त्यांचा सहभाग कमी आहे. ग्रामीण महिलांच्या संदर्भात ही लक्षणीय घट असून शहरी महिलांमध्ये मात्र याबाबतीत स्थिरता दिसते.

अभ्यासावरून असे दिसते की, अर्थव्यवस्थेमधील रोजगारामधील उत्पन्नाचा वाढता सकारात्मक परिणाम आणि शैक्षणिक कार्यक्रमांद्वारे झालेले सकारात्मक परिणाम या दोन्ही बाबी महिलांच्या रोजगारासंबंधातील घटीकरिता

कारणीभूत आहेत. असे असताना स्त्रियांचा शिक्षण क्षेत्रातील वाढता सहभाग असो किंवा गृहिणींच्या हातात वाढलेला पैसा असो या दोन्ही बाबी अशी घट का येत आहे, हे सांगण्यास असमर्थ आहेत. कामगार क्षेत्रातील फार मोठ्या प्रमाणातील स्त्रिया रोजगारातून बाहेर पडून घरगुती कामात व्यस्त राहू इच्छितात. गृहकृत्यदक्ष म्हणून गृहिणीची जबाबदारी त्यांच्यावर येते. या बाबतीतील सर्वेक्षणामधील रोजंदारीवरील महिला या पूर्ण वेळ कार्यरत नव्हत्या असे आढळून आले. तर काही ठिकाणी, विपुल प्रमाणात संधी उपलब्ध असूनही समाजाकडून स्त्री वर्गाप्रति असणाऱ्या आदर्शगृहिणी

या संकल्पनेनुसार असणारा अपेक्षांचा भडिमार त्या स्त्रियांना पूर्ण वेळ काम करण्यापासून वंचित ठेवताना दिसतो. एकूण रोजगाराधारित महिलांच्या संख्येच्या तुलनेत या दुय्यम मानल्या गेलेल्या महिलांचे सन २०११-१२ मध्ये प्रमाण २२% आहे. दोन्ही प्राथमिक तसेच दुय्यम क्षेत्रातील महिला रोजगारात घट दिसत असली तरी दोन्ही मिळून एकूण रोजगारामध्ये या आकडेवारीत मोठी भर पडते. सामाजिक गटांनी केलेल्या पृथक्करणामध्ये असे दिसून येते की दुर्लक्षित अशा महिला गटांचे कठीण कामातील प्रमाण हे अधिकतम आहे.

तक्ता क्र. १ उद्योगांच्या आधारे कामगारांचे वर्गीकरण (१९९९ - २००० ते २०११ - १२)

वर्ष	एकूण		ग्रामीण		शहरी	
	पुरुष	स्त्रिया	पुरुष	स्त्रिया	पुरुष	स्त्रिया
१९९३-९४	५४.४	२८.३	५५.३	३२.८	५२.१	१५.५
१९९९-२०००	५२.७	२५.४	५३.१	२९.९	५१.८	१३.९
२००४-०५	५४.७	२८.२	५४.६	३२.७	५४.९	१६.६
२००७-०८	५५	२४.६	५४.८	२८.९	५५.४	१३.८
२००९-१०	५४.६	२२.५	५४.७	२६.१	५४.३	१३.८
२०११-१२	५४.४	२१.७	५४.३	२४.८	५४.६	१४.७

उद्योग	१९९९ - २०००		२००४ - ०५		२०११ - १२	
	पुरुष	स्त्रिया	पुरुष	स्त्रिया	पुरुष	स्त्रिया
कृषी	५२.७	७५.४	४८.६	७२.८	४२.५	६२
खाणकाम आणि उत्खनन	०.७	०.३	०.७	०.३	०.६	०.३
निर्मिती उद्योग	११.५	९.५	१२.४	११.३	१२.६	१३.४
वीज, वायू आणि पाणीपुरवठा	०.४	०	०.४	०	०.४	०.१
बांधकाम	५.८	१.६	७.६	१.८	१२.४	६
सेवा	२८.८	१३.२	३०.२	१३.७	३१.५	१८.३
एकूण	१००	१००	१००	१००	१००	१००

स्रोत: रोजगार आणि बेरोजगार अहवाल, एनएसएसओ.

रोजगाराच्या बाबतीत क्षेत्रीय चित्राकडे लक्ष टाकले असता असे दिसून येते की, ६२.३% महिला कृषी क्षेत्रात कार्यरत होत्या. २०% महिला दुय्यम रोजगारात गुंतल्या होत्या. सुमारे १८% महिला सेवा क्षेत्रात असून दुय्यम क्षेत्रातील रोजगाराच्या संधीत महिलांचा सहभाग वाढताना दिसत आहे. विशेषतः बांधकाम क्षेत्रात अधिकाधिक महिला कार्यरत आहेत. रोजगार संबंधातील घटनांमध्ये, कृषी वरील संकटामुळे - बांधकाम किंवा तत्सम व्यवसायाकडे हे मनुष्यबळ वळले आहे. स्वातंत्रोत्तर काळात बांधकाम व्यवसाय चांगलाच फोफावला आहे. या व्यवसायात अनेक महिला काम करतात. शहरी तसेच ग्रामीण भागातील स्थलांतरीतांचा प्रश्नही दुःखद आहे. त्याची कागदोपत्रासहित माहिती मिळू शकते. यातील काहीजण वीट भट्टीसारख्या व्यवसायात काम करतात. त्यांचे तिथे चांगलेच शोषण होते. कर्जाच्या डोंगराखाली त्या तेथे

काम काम करतात. 'गुलामा' सारखी वर्तणुक त्यांना लाभते. ठेकेदारच त्यांच्या जीवनाचा ताबा घेतो. या क्षेत्रातील कामाचे अजून एक वैशिष्ट्य म्हणजे येथे वैयक्तिक रित्या काम करून न घेता जोडीने (नवरा बायको) राबवून घेतले जाते.



महिला रोजगार स्वरूप व गुणवत्ता

महिला ज्या रोजगारामध्ये कार्यरत आहेत त्याचे स्वरूप काय? ग्रामीण भागात रोजगार नसलेल्या

मात्र मदतगार म्हणून काम करणाऱ्या अशा ४१% महिला आढळतात. प्रसंगानुरूप वा क्वचित प्रसंगी रोजंदारीवर जाणाऱ्या ३५% महिला आहेत. शेतकरी आणि हस्तव्यवसाय करणारे कारागीर कामाच्या शोधात स्थलांतर करत असतात, साहजिकच घरी असलेल्या गृहिणींवर सर्व प्रकारची जबाबदारी येते. त्या महिलांना अशा प्रकारे रोजगार शोधणे भाग पडते. प्रासंगिक काम करणाऱ्या महिलांमध्ये घट होत असून त्याचे प्रमाण ४% इतके आहे. नियमित कामगारांचे प्रमाण ६% इतके असून त्यात वाढ होत आहे.

आता आपण शहरी महिला कामगारांकडे वळू. येथे परिस्थिती काहीशी सुखद दिसते. येथे गेल्या २० वर्षात इथे १०% वाढ दिसून आली. त्या वाढीत सातत्य आहे. असे असतानासुद्धा महिला रोजगाराचा सहभाग कमी आहे. सन २०११-१२ मध्ये तो १५% इतका होता. यातून जुने कल कसे बदलता आहेत हे

दिसून आले. कामगार नाईलाजास्तव कामे स्विकारत असत. खरे तर बिकट स्थितीतील परंतु काहीशी शाशवती असलेले काम असल्याने येथे ही वाढ दिसून आली. अशा स्थितीत स्विकारलेल्या कामाचा कालावधी ठरलेला नसतो. या मध्ये

पेक्षा अधिक वाढ दिसून येते. हे कोणत्या प्रकारचे काम असेल बरे? एका बाजूला आपल्याच कुटुंबात कुटुंबाकडून स्वतःच्या खर्चासाठी मिळवत असलेल्या महिला आहेत तर दुसऱ्या बाजूला ज्यांना लहान उद्योगिनी संबोधता येणार नाही अशा

अवलंबूनही राहावे लागते. अत्यंत कठीण अशा परिस्थितीत त्यांना काम करावे लागते. वेगाने वाढणाऱ्या क्षेत्राकडे अत्यंत काळजीपूर्वक पहायला हवे. रोजगाराभिमुख असे हे क्षेत्र असून यामधील उल्लेखनीय बाब अशी की व्यापार, आदरातिथ्य,

तक्ता क्र. 2 उद्योगांच्या आधारे कामगारांचे वर्गीकरण (१९९९ - २००० ते २०११ - १२)

सेवा	१९९९ - २०००		२००४ - ०५		२०११ - १२	
	पुरुष	स्त्रिया	पुरुष	स्त्रिया	पुरुष	स्त्रिया
व्यापार	४०.८	२७.८	४१.३	२४.४(११.२)	३९.७	२२.७(११.०)
		-१२				
हॉटेल उद्योग	४.८	५.१(१७.७)	५.२	५.८(१९.५)	६.२	५.२(१५.४)
संपर्क,दळणवळण	१८.३	२.७(२.९)	१९.४	२.६(२.८)	१९.२	१.८(२.०)
लोकप्रशासन आणि लष्करीसेवा	१२.१	७.५(११.०)	८.६	५.४(११.८)	६.८	४.४(१२.२)
शिक्षण	६.८	२१.१(३८.४)	७.२	२४.३(४१.९)	७.६	२७.०(४३.५)
सामाजिक आणि व्यक्तिगत सेवा	८.४	१९.१(३१.२)	७	९.३(२२.३)	६.२	११.५(२८.६)
खाजगी घरगुती सेवा	०.७	६.७(६४.०)	१.५	१६.६(७०.९)	१.२	११.७(६७.२)
इतर सेवा	८	१०.१(२०.१)	९.९	११.५(१९.९)	१३	१५.७(२०.७)
एकूण	१००	१००.०(१६.७)	१००	१००.०(१७.६)	१००	१००.०(१७.८)

घरगुती काम करणाऱ्या महिला, दुकानांसारख्या आस्थापनामध्ये कार्यरत असलेल्या महिला, तसेच स्वागत सेविका आदींचा समावेश आहे. करारपध्दतीने काम करणाऱ्या महिलांचा देखील यात अंतर्भाव आहे. अशा तऱ्हेने अनौपचारिक क्षेत्रातील फार माठा हिस्सा यामध्ये कामात कार्यरत आहे, हे लक्षात घ्यायला हवे. त्याचप्रमाणे दुसरा कलही लक्षात घेऊया. स्वयंरोजगाराच्या संधीत १%

- बिडी , वस्त्रोद्योग कांकणे, बिंदी तयार करणे किंवा मालासाठी वेष्टनतयार करणाऱ्या महिला. उत्पादित केलेल्या मालावर असो किंवा तासागणिक तयार केलेल्या मालावर असो, त्यांना मिळणारे वेतन नगण्य असते. त्यासाठी अनेक तासांची मेहनत घ्यावी लागते. त्यांच्या जीवनमानासाठी त्यांना कष्ट घ्यावे लागतात. त्याचबरोबर त्या काम करीत असलेल्या ठेकेदारावर

दूरसंचार आदि क्षेत्रामध्ये मोठ्या प्रमाणात महिला, कार्यरत आहेत. शिक्षण क्षेत्रात तसेच घरगुती कामासंदर्भात मोठ्या प्रमाणात वाढ झालेली दिसते. म्हणजेच महिलांचा समावेश मोठ्या प्रमाणात आहे. (खाजगी घरकुलांमध्ये काम करणाऱ्या वा घरकाम करणाऱ्या स्त्रिया) घरगुती क्षेत्रातील काम करणाऱ्या महिलांचा रोजगार आणि काम करण्याची स्थिती यात भिन्नता दिसून येते.

त्याचप्रमाणे त्यांचे संबंध व्यक्तिगत पातळीवर नियंत्रित केले जातात. या संदर्भात राज्यसरकारचे कायदे लागू आहेत. अनेक राज्यांनी किमान वेतन कायदा त्यांच्या राज्यांमध्ये लागू केलेला नाही.

महिलांची स्थिती सुधारण्याकरिता शिक्षण हाच केवळ आधार ठरू शकतो. दुर्दैवाने शिक्षण क्षेत्रामध्ये खाजगीकरण सर्वच क्षेत्रामध्ये जोरात सुरु आहे आणि म्हणून शिक्षण क्षेत्रात काम करणाऱ्या महिलांना शाश्वत रोजगार मिळू शकत नाही. विविध प्रकारे त्यांचे शोषण केले जात असते. त्यांना पुरेसे वेतनही दिले जात नाही.

राज्य शासनाच्या योजना तसेच कार्यक्रम याअंतर्गत अनेक महिला केंद्रस्थानी असून त्यांच्या सेवेसंबंधातील मुद्देही लक्षात घेतले गेले पाहिजेत. यामध्ये प्रामुख्याने अंगणवाडी सेविका तसेच 'आशा' सेविकांचा समावेश होतो. अनेकविध जबाबदाऱ्या या महिला पार पाडत असल्यातरी सेवेअंतर्गत त्यांची दखल शासन घेत नाही. त्यांना स्वयंसेवी संबोधले जाते आणि मानधनासाठी पात्र ठरवले जाते. उपलब्ध माहिती अशी दर्शवते की, ज्या क्षेत्रात काळजीपूर्वक काम करण्याची आवश्यकता असते, अशा क्षेत्रात महिलांची जबाबदारी समजून त्यांना रोजगार दिला जातो. त्यांना मिळणारी मजुरी वेतन, मानधन यांचे अवमुल्यनच यातून प्रदर्शित होते.

रोजगाराच्या मुद्द्यातील बेरोजगारीचा मुद्दा हा चांगला निर्देशक असू शकत नाही, कारण

कमी रोजगारावर काम करावे लागत असले किंवा अल्प मोबदल्यात काम करावे लागत असले तरीही गरीब फार काळ रोजगारापासून दूर राहू शकत नाही. बाह्य जगतात काहीही प्रवाह बदलत असले तरीही महिलांना मात्र स्वयंपाकासाठी लाकडे जमा करणे, चारा आणणे, घरात पाणी भरून ठेवणे, जंगली उत्पादने जमा करणे, विणकाम करणे, हातमागावर काम करणे आदी गोष्टींवर कार्यरत

१९७४ चा समान वेतन कायदा अस्तित्वात येऊन बराच काळ लोटला आहे तरी सुध्दा वेतनातील अंतर मात्र कमी झाले नाही. तेथे असमानता आहे. सर्व वयोगटाच्या सर्व दर्जाच्या, धर्माच्या, पंथांच्या महिलांना याचा त्रास सहन करावा. लागतो. या कायद्याची अंमलबजावणी हा गंभीर विषय आहे.

रहावेच लागते. या विषयावरच्या अभ्यासांती असे नमूद केले आहे. आर्थिक क्षेत्रे खुली झाल्यानंतर अशा तऱ्हेच्या कामांमध्ये भरीव वाढ झालेली आहे, कारण या काळात त्याचा रोजगार तुटला होता आणि त्यांच्या कमाईमध्ये घट झाली होती. महिलांना मिळणाऱ्या रोजंदारीच्या उत्पन्नाचा सरळ सरळ परिणाम त्यांच्या गैरहजेरीवर होतो. या साऱ्याचा परिणाम महिलांची काळजी, बालकांची काळजी, त्यांच्या घरगुती जबाबदाऱ्या या साऱ्यांवर होतो.

१९७४ चा समान वेतन कायदा अस्तित्वात येऊन बराच काळ लोटला

आहे तरी सुध्दा वेतनातील अंतर मात्र कमी झाले नाही. तेथे असमानता आहे. सर्व वयोगटाच्या सर्व दर्जाच्या, धर्माच्या, पंथांच्या महिलांना याचा त्रास सहन करावा. लागतो. या कायद्याची अंमलबजावणी हा गंभीर विषय आहे. आंतरराष्ट्रीय कामगार मंडळाने (आयएलओ) असे दर्शविले आहे की, भारतामध्ये लिंगभेद आधारित वेतनाची पध्दत असून, स्त्री-पुरुषांच्या समान कामामध्ये पुरुषांना अधिक रोजंदारी दिली जाते. त्यांच्या वेतनातील तफावत ३०% इतकी आहे. जेथे कमी रोजंदारी दिली जाते तेथील तफावत ६०% इतकी आहे. त्याचप्रमाणे जेथे अधिक रोजंदारी आहे तेथे ही तफावत १५% इतकी आहे.

राज्यांचा हस्तक्षेप

महिला रोजगारासंबंधात त्यांच्या रोजगाराविषयी, स्थितीविषयी मार्गक्रमण आणि धोरणे ठरविण्यासाठी अनेक वर्षे विविध राज्यसरकारांनी प्रयत्न तसेच योजना चालवल्या आहे. उदारीकरणाचे फायदेशीर परिणाम म्हणून याकाळात स्त्रियांना स्वयंरोजगारीत कामगार करण्यासाठी महत्वाचा पुढाकार घेण्यात आला. त्याचबरोबरीने अनौपचारिक क्षेत्रामध्ये आणि विस्तृत बाजारपेठात महिला उद्योजकांची विस्तृत ओळख झाली. सूक्ष्म ऋणव्यवस्थापन संस्था, निमसरकारी संस्थांतर्गत बचतगटांची स्थापना यासारख्या अनेक योजना, मिळेल ते व मिळेल तसे काम हे धोरण राबवून महिलांना गरीबीतून मुक्त करण्याचा प्रयत्न आणि त्यांना

आर्थिक स्वातंत्र्य मिळावे यासाठी प्रयत्न केले जात आहेत आणि म्हणून उदारीकरणाच्या काळानंतर त्या संदर्भात अनेक कार्यक्रम राबवले गेले. विविध मंत्रालयांनी अनेक कार्यक्रम राबवून महिला रोजगारीचा प्रश्न सोडविण्याचा प्रयत्न केला आहे, असे असताना देखील कृषिक्षेत्रातील महिलांचा घटलेला वाटा रोखण्यात यश आलेले नाही.

मनरेगा सारख्या रोजगाराभिमुख कार्यक्रमांनी संकटकाळात रोजगाराचा चांगला पायंडा घातला खरा, पण भविष्याकडे पहाता मर्यादित दिवसांची रोजगार हमी, आणि शारिरीक श्रमांची कामे महिलांच्या रोजगाराच्या दृष्टीने प्रश्नचिन्ह निर्माण करतात. रोजगाराधारित कामांमध्ये महिलांच्या

सहभागाला मर्यादा येतात. लिंगभेदाआधारित दृष्टीकोनातून याकडे पहायला हवे. कारण स्त्रीला तिच्या स्वतःच्या कौटुंबिक जबाबदाऱ्या पार पाडाव्या लागतातच. याचा पुरेसा पुरावा म्हणजे तरुण मुलींना 'नाकारल्या जाणाऱ्या रोजगाराच्या संधी'. याचे मुख्य कारण म्हणजे, बाळंतपणाच्या रजेची मागणी, मुलांच्या संगोपनासाठी मागितली जाणारी रजा वगैरे होय. २०१७ च्या सुधारित मॅटर्निटी बेनिफिट कायद्यान्वये बाळंतपणाच्या रजेमध्ये वाढ केलेली आहे. संघटीत क्षेत्रातील संरक्षित महिलांसाठी १२ आठवड्याऐवजी २६ आठवडे रजा भरपगारी दिली जावी अशी तरतूद आहे. ज्या ठिकाणी ५० हून अधिक महिला कार्यरत आहेत अशा ठिकाणी,

पाळणाघरासाठी सक्ती केली गेली आहे. मालकाच्या परवानगीनुसार घरातूनच काम करण्याची सोयीची देखील तरतूद करण्यात आलेली आहे. सुधारित कायदा हा सार्वत्रिक नसून ज्या ठिकाणी किमान १० महिला कार्यरत आहेत, अशा ठिकाणी लागू असेल. अत्यल्प उत्पन्नगटात मोडणाऱ्या आणि ज्या, साधारणतः अनौपचारिक क्षेत्रात काम करणाऱ्या महिलांना एक दिवस सुध्दा भरपगारी रजा मिळत नाही. शहरी अनौपचारिक क्षेत्रामध्ये काम करणाऱ्या जेथे शिक्षण तसेच उत्पन्नाचे प्रमाण अधिक आहे, अशा महिलांना, लग्नानंतर मुलांच्या संगोपनार्थ कार्यकारी क्षेत्रातून बाहेर पडावे लागते. कारण बालसंगोपनाची जबाबदारी त्यांच्या वर येते. आज गरज आहे ती बाळंतपणाच्या रजेचे फायदे सर्वत्र पोहोचवण्याची. कायदा अंतर्गत या करिता सक्तीची अंमलबजावणी होणे गरजेचे आहे. त्याचबरोबर पाळणाघराची सोय केली तर महिलांना त्यांचा दररोजचा जीवनक्रम आखता येईल. नवनवीन आव्हानांना त्या सामोरे जाऊ शकतील.



महिलांचे रोजगारातील कमी सहभागाचे आणखी एक कारण म्हणजे योग्य रोजगाराची कमतरता. याचा अर्थ असा की- उपलब्ध असलेला रोजगार आणि स्त्री कामगारांची क्षमता असलेला रोजगार यातील तफावत. या संदर्भात 'यु' आकाराच्या

नमुना शिक्षण आणि रोजगार अभ्यासला गेला तर मध्यम शिक्षण घेतलेल्या गटांमध्ये रोजगाराचे प्रमाण कमी आहे. यासाठी दुय्यम क्षेत्रात तसेच शिक्षण सेवा क्षेत्रात अधिक गुंतवणुकीची अपेक्षा आहे. महिलांना कौशल्य तसेच व्यवसाय शिक्षणावर भर देणे गरजेचे आहे. महिलांच्या अंगभूत गुणांना वाव देणारी त्यांच्या शिक्षणाचा उपयोग करणारी विविध क्षेत्रात रोजगार निर्मिती होणे गरजेचे आहे. न्यूनतम वेतन आणि खराब स्थितीतील कामे यामुळे महिला आपल्याला अशा रोजगारापासून वंचित ठेवत आहेत. समजा कौटुंबिक अर्थव्यवस्था ठीक असेल तर त्या कामावर जाण्याची टाळाटाळ करतात. नवा २०१४ चा प्रशिक्षण कायदा (सुधारित)या कायद्यान्वये वाढीव काळात मोठ्या प्रमाणात प्रशिक्षणार्थीना भरती करण्यास परवानगी मिळते. प्रशिक्षार्थी आपल्या मर्जीनुसार काम करून निघू शकतात.

सामाजिक आणि सांस्कृतिक बंधने हाही एक कळीचा मुद्दा आहे. (धर्म, जाती, प्रांत यात तो भिन्न भिन्न असतो) या मुळेही महिलांचा रोजगारामध्ये सहभाग कमी आहे. ग्रामीण असो की शहरी गृहिणींना मुलींना अधिकाधिक शिक्षण घेण्यास उद्युक्त करत आहेत. मात्र नोकरी करिता ही एक गुंतवणूक आहे असं मानत नाहीत. फार थोड्या महिला तडजोड करतात, बंधने तोडतात. मात करतात. परंतु इतर अनेक महिला केवळ घरगुती गरीबीमुळे सक्तीने काम करतात. अशा तऱ्हेने

उपलब्ध माहितीनुसार अधिकतम महिला अनौपचारिक क्षेत्रात , अर्धकुशल किंवा अकुशल कामात उदा. घरगुती कामे इ. कार्यरत असतात. तेथे उत्पन्न कमी असते, मर्यादित स्वरूपाचे फायदे असतात त्याच प्रमाणे कामाची शाश्वतीही नसते.

महिलांच्या रोजगाराच्या दृष्टीने अडथळ्याचा प्रश्न ठरू पाहात आहे तो म्हणजे सुरक्षितता. १९४८ च्या फॅक्टरी कायद्यानुसार असलेली महिलांच्या रात्रपाळीविषयकच्या तरतूदीबद्दल केंद्रशासन पुनर्विचार करत आहे. अनेक राज्यशासनांनी या तरतूदीवरील बंदी उठविली आहे या प्रश्नाबद्दल कामाच्या ठिकाणी सुरक्षितता आणि सुरक्षित वाहतूकव्यवस्था यांची सोय करण्यात येत आहे. तथापि यावर निरीक्षणयंत्रणेस कमी महत्व दिले गेल्याने कामाच्या ठिकाणी महिलांवर होणाऱ्या लैंगिक अत्याचाराच्या घटना वाढत आहेत. त्यामुळे शहरेसुध्दा सुरक्षित नाहीत. हा समज सर्वत्र पसरत आहे. त्यामुळे सर्व बाबी स्थलांतरित नोकरीसाठी त्रासदायक ठरत आहे.

अशा तऱ्हेच्या अनिश्चिततेच्या भोवऱ्यातसुध्दा महिलांच्या सबलीकरणाची चिन्हे दिसून येतात. महिलांनी हाती घेतलेल्या विरोध आणि निषेध याचे मुद्दे दिलासादायक आहेत. कामाच्या ठिकाणी महिलांनी एकत्र येण्याचे प्रमाण हे महिलांच्या कामासाठी सहभागापेक्षा अधिक आहे. महिलांच्या दोन संघटित क्षेत्राबद्दल

भाष्य करणे उचित ठरेल (याठिकाणी महिलाच अधिक प्रमाणात काम करतात) आणि या आहेत त्या म्हणजे विशिष्ट योजनेतील कामगार महिला आणि दुसरे म्हणजे घरगुती कामगार महिला. अंगणवाडी महिलांचा संघटना उदयाला येत आहेत. घरगुती कामासंबंधीच्या महिलांचा संघटितपणा हा नाविन्य आणि अभिनवपूर्ण असून महिलांच्या कामासंबंधी अवमूल्यन का? ह्या प्रश्नाची त्यांच्याकडून विचारणा होत आहे.

निष्कर्ष : वरील विवेचनातून हेच सुचित होते की महिला रोजगारासंबंधीच्या कामामध्ये राज्यांनी तसेच मालकांनी एकत्रित येऊन सर्वकष उपाय प्राधान्याने शोधले पाहिजेत . जुजबी उपाय करून काहीही साध्य होणार नाही. कामगार कायद्यातील प्रमुख येऊ घातलेल्या तरतूदींचा विचार करता आला पाहिजे.

■ ■ ■

लेखिका नवी दिल्ली येथील 'सेंटर फॉर वुमन्स डेव्हलपमेंट स्टडीज' मध्ये प्राध्यापक असून महिला आणि सामाजिक विषयाच्या अभ्यासक आहेत.

email: neethapillai@gmail.com

कायदेशिर सुधारणा आणि बालकामगार प्रथेचे समुळ उच्चाटन

हेलेन सेकर



बालकामगार हा खूप जटील विषय सामाजिक आणि आर्थिक धाग्यांनी एकमेकांत गुंतलेला असल्यामुळे त्याची हाताळणी करताना कायदयाची मध्यस्थी अत्यावश्यक असते. राष्ट्रीय बाल कामगार कायदयाच्या धोरणांपैकी धोकादायक व्यवसाय तसेच सर्वसामान्य व्यवसायामधली बाल मजुरी टप्प्याटप्प्याने नाहीशी करणे हे एक महत्वाचे धोरण असल्यामुळे भारतात यासाठी ठोक कायदेशीर कृती आराखडा अस्तित्वात आहे.

लहान वयात मुलांना अत्यंत कठीण, शारीरिक कष्ट करायला लावण्याच्या प्रवृत्ती विरूद्ध काम करण्यासाठी धोरण ठरवताना बालकामगार कायदा केंद्रस्थानी असतो. विशिष्ट पध्दतीची विचारधारा, कृती, रूढी, आणि परंपरा यातून निर्माण झालेले विविध वाईट पध्दतींचे सामाजिक राक्षस मारण्यासाठीच नव्हे तर सामाजिक मान्यता, दृष्टीकोन लोकांची वागणूक आणि त्यांच्या अभिव्यक्तींची फेरतपासणी करण्यासाठी सुध्दा हा कायदा नेहमीच एक उपयोगी साधन ठरत आला आहे. बालकामगार हा खूप जटील विषय सामाजिक आणि आर्थिक धाग्यांनी एकमेकांत गुंतलेला असल्यामुळे त्याची हाताळणी करताना कायदयाची मध्यस्थी अत्यावश्यक असते. राष्ट्रीय बाल कामगार कायदयाच्या धोरणांपैकी धोकादायक व्यवसाय तसेच सर्वसामान्य व्यवसायामधली बाल मजुरी टप्प्याटप्प्याने नाहीशी करणे हे एक महत्वाचे धोरण असल्यामुळे भारतात यासाठी ठोक कायदेशीर कृती आराखडा अस्तित्वात आहे. कोणताही कायदा प्रभावीपणे वापरता येण्यासाठी त्याच्या परिणामात्मक अंमलबजावणीतल्या पळवाटा आणि

तरतूदीपासून तो मुक्त असायला हवा. सर्व प्रकारचे व्यवसाय आणि व्यवहारामध्ये मुलांना कामगार म्हणून ठेवण्यावर प्रतिबंध लावण्यासाठी आणि त्यांना मुक्त आणि अनिवार्य शिक्षण मिळण्याच्या हक्कांचा कायदा २००९ अन्वये शाळेत प्रवेश मिळणे सोपे व्हावे म्हणून 'बालकामगार प्रतिबंध आणि नियामक कायदा १९८६' मध्ये २०१६ साली काही सुधारणा करण्यात आल्या. संयुक्त राष्ट्रांच्या आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेच्या १३८ व्या आणि १८२ व्या परिषदेत झालेल्या निर्णयांना अनुसरून या सुधारणा केल्या होत्या. त्यानुसार पौगंडावस्थेतल्या मुलांना धोकादायक व्यवसाय आणि प्रक्रियांच्या कामामध्ये कामगार म्हणून नियुक्त करण्यावर प्रतिबंध घालण्यात आला. आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेच्या १३८ व्या परिषदेमध्ये म्हणजेच किमान वयाच्या मुद्दयावर भरलेल्या परिषदेमध्ये घेतलेल्या निर्णयानुसार कोणत्याही प्रकारच्या नोकरीसाठी भरती केलेल्या कामगाराचे वय अनिवार्य शिक्षण पूर्ण करण्याच्या वयापेक्षा कमी नसावे आणि ते कुठल्याही परिस्थितीत १५ वर्षापेक्षा कमी नसले पाहिजे. संघटनेच्या

१८२ व्या परिषदेत बाल कामगार पध्दतीचे अत्यंत वाईट स्वरूप या विषयाच्या लेखातल्या पहिल्या नियमानुसार बाल कामगार पध्दतीचे अत्यंत वाईट स्वरूप ही अत्यंत तातडीने निवारण करायची समस्या असून तिचा प्रतिबंध आणि निराकरण लगेच आणि परिणामकारक उपयांयाद्वारे व्हायलाच पाहिजे. भारतात काम करणाऱ्या मुलांच्या परिस्थितीच्या संदर्भात, बाल कामगार कायद्यात नजिकच्या काळात करण्यात आलेल्या सुधारणाबद्दल या लेखामध्ये विस्तृत चर्चा करण्यात आली आहे. बालकामगार हा स्वतःच परस्परविरोधी दोन संज्ञांनी बनलेला शब्द आहे. 'बाल' ही संज्ञा निष्पापपणा आणि कोमलता दर्शवते. तर 'कामगार' या संज्ञेतून खूप अंगमेहनत आणि परिश्रमाचा अर्थ ध्वनित होतो. आपल्यांना माहित असलेल्या इतिहासकाळापासून मुले विविध व्यवसायामध्ये काम करीत असल्याची उदाहरणे आहेत. असे मानले गेले आहे की, कामामुळे मुलांमध्ये आत्मविश्वास निर्माण होतो. त्यांना स्वाभिमान कमवायला मदत होते आणि या सर्वांमुळे सामाजिकीकरणाच्या प्रक्रियेला मदत होते. लहान वयापासून कौशल्ये शिकल्यामुळे पारंपरिक कौशल्यांची जपणूक चांगल्या प्रकारे होते आणि त्या एका पिढीकडून दुसऱ्या पिढीकडे सोप्या पध्दतीने हस्तांतरित होतात. पण कामाबाबतचे हे सकारात्मक दृष्टीकोन नाटयमय रित्या बदलून जातात जेव्हा लहान मुलांना त्यांचे मानसिक आणि शारीरिक आरोग्य धोक्यात येईल अशा वातावरणात अनेक तासांसाठी राबवून घेतले जाते आणि त्यांना त्यांचे बालपण आणि शैक्षणिक तसेच इतर हक्क आणि संधीपासून वंचित ठेवले जाते.

ठेवले जाते. कामाच्या ठिकाणी मुलांना अत्यंत कमी मोबदला दिला जातो किंवा कधी कधी अजिबात मोबदला दिला जात नाही, कारण त्यांच्या पालकांनी किंवा कुटुंबातल्या इतर सदस्यांनी घेतलेल्या कर्जाची परतफेड करण्यासाठी त्यांचा पगार वापरला जातो. पगारी किंवा बिनपगारी बाल कामगार, करारावर बांधून घेतलेले बालकामगार, कुटुंबाचा एक भाग म्हणून परंपरागत कौटुंबिक व्यवसायात काम करणारे, स्वयंरोजगार मिळवणारी मुले, घरगुती किंवा विविध उद्योगांमध्ये

लहान वयापासून कौशल्ये शिकल्यामुळे पारंपरिक कौशल्यांची जपणूक चांगल्या प्रकारे होते आणि त्या एका पिढीकडून दुसऱ्या पिढीकडे सोप्या पध्दतीने हस्तांतरित होतात. पण कामाबाबतचे हे सकारात्मक दृष्टीकोन नाटयमय रित्या बदलून जातात जेव्हा लहान मुलांना त्यांचे मानसिक आणि शारीरिक आरोग्य धोक्यात येईल अशा वातावरणात अनेक तासांसाठी राबवून घेतले जाते आणि त्यांना त्यांचे बालपण आणि शैक्षणिक तसेच इतर हक्क आणि संधीपासून वंचित ठेवले जाते.

काम करणारी मुले, स्थलांतर करणारे वा न करणारे बालमजुर अशा विविध प्रकारांमध्ये आणि स्वरूपामध्ये बालकामगार पध्दत सुरू असते.

माहिती गोळा करणाऱ्या विविध स्त्रोतांकडून वेगवेगळ्या वेळी विविध टप्प्यांमध्ये गोळा केलेल्या माहितीवरून औपचारीक अर्थव्यवस्थेचा विविध क्षेत्रामध्ये

उदाहरणार्थ कृषी, पशुपालन वनविभाग, उत्पादन अन्नप्रक्रिया आणि इतर सेवा क्षेत्रामध्ये बाल कामगार पध्दत अस्तित्वात आहे ही बाब ठळकपणे समोर येते. काही व्यवसायांमध्ये कच्चा माल गोळा करण्यापासून तयार उत्पादनापर्यंतच्या सर्व टप्प्यांवर बाल मजुरांचा समावेश होतो. आर्थिक क्षेत्र कोणतेही असो बाल मजुर अत्यंत अनारोग्यकारक परिस्थितीत काम करतात आणि त्यांना विषारी रसायने, कीटकांचे चावे तसेच उंचावरून पडून शारीरिक इजा होणे इत्यादी गोष्टींना तोंड द्यावे लागते. विविध कारखान्यामध्ये काम करणाऱ्या बाल कामगारांना धातु आणि इतर धुलिकरणाच्या वातावरणाला सामोरे जावे लागते ज्यामुळे ते विविध आजारांना बळी पडतात. उदाहरणार्थ काच तयार करण्याच्या कारखान्यात काम केल्यामुळे सिलिकोसिक, सिमेंट आणि दगडी पाटया बनवण्याच्या उद्योगामध्ये काम केल्यामुळे ऍस्टेस्टॉसिस, रेशीम कापड, कपडे तसेच गालिचे उद्योगांमध्ये काम करणाऱ्यांच्या श्वासनलिकेला दमा हा आजार लागतो. तसेच बिडी वळणाऱ्यांना क्षयरोग, चिंध्या डबे वाटल्या गोळा करणाऱ्यांना धनुर्वात, जरदोसी हथारी, जरी करचोब अशा प्रकारचे भरतकाम करणाऱ्या मुलांना डोळ्यांचे रोग होतात. त्यापैकी काही आजार असाध्य आहेत. त्यावर काहीही उपचार होत नाहीत. बॉक्स साच्याच्या भट्टीमध्ये पितळेची भांडी बनवण्याच्या प्रक्रियेमध्ये बाल कामगार कसे राबवून घेतले जातात याचे उदाहरण आपण पाहूया. भट्टीत पेटती ठेवण्यासाठीचे चक्र सतत फिरवण्यासाठी मुलगा हाताने ते काम सुरू ठेवतो आणि अधूनमधून

भट्टीतला वितळलेला धातू नीट वितळतो आहे की नाही हे तपासण्यासाठी जमिनीतल्या भट्टीचे झाकण उघडून थोडी रसायनिक पावडर त्यात फेकतो. जर वितळलेले पितळ साच्यात घालण्यासाठी तयार झाले असेल तर भट्टीच्या तोंडातून निळ्या आणि हिरव्या ज्वाळा येतात. त्यानंतर तो मुलगा मोठ्या सांडशीने वितळलेल्या पितळाच्या मुशीला भट्टीतून उचलतो आणि साच्यात ओतण्यासाठी तयार ठेवतो. त्यानंतर कुणा मोठ्या व्यक्तीच्या गरम साचा उघडण्याच्या कामात मदत करतो तसेच तुकडे बाजुला करायलाही मदत करतो. त्या गरम भट्टीमध्ये वितळलेल्या धातुची मूस ठेवायला किंवा काढायला भट्टीच्या आजुबाजूला तो मुलगा उघड्या पायांनी वावरत असतो. त्या भट्टीचे तापमान ११००°C इतके असते. त्यामुळे त्या मुलांच्या पायांना भयानक चटके तर बसतातच. या सर्व प्रक्रिया सुरु असताना भट्टीतून उत्सर्जित होणाऱ्या वाफा आणि वायू आजुबाजूला वावरणाऱ्या कामगारांच्या श्वासाद्वारे शरीरात प्रवेश करतात. इथे काम करणाऱ्या मुलांना फक्त खूप तीव्रतेने भाजण्याचाच धोका नसतो तर डोळ्यांना इजा होण्याची शक्यता असते, पॉलिश केले जाणारे एखादे धातुचे भांडे अंगावर, पायावर पडल्यामुळे इजा होवू शकते. फिरत्या चक्रावर सारखे भांडे पकडल्यामुळे हाताची बोटे दुखावतात, भांडे पॉलिश करताना जी धातुची धूळ निर्माण होते ती श्वासावाटे शरीरात गेल्यामुळे श्वसन संस्थेचे विकार होतात. यातून साध्यांचे रोग, मणक्यांना सूज येणे तसेच पाठीच्या कण्यांमध्ये कायमचे अपंगत्व येणे असे प्रकार होतात. पॉलिश करणे, इलेक्ट्रोप्लेटिंग आणि

स्प्रे पेंटिंग या कुलूप उत्पादनातल्या प्रक्रियांमध्ये काम करणाऱ्या बालकामगारांना देखील सतत या सर्व आजारांचा धोका असतो. जागतिक पातळीवरच्या पुरवठा साखळ्यांमध्ये बाल कामगारांचे मोठे प्रमाण हा चिंतेचा विषय आहे आणि बालमजुरीमुळे मुले आणि त्यांच्या आरोग्यावर आणि एकूणच विकासावर वाईट परिणाम होत आहे. अत्यंत सडेतोड आणि स्पष्ट राष्ट्रीय धोरण आणि एकमेकांशी संबंध असलेले गरीबी, बेरोजगारी आणि निरक्षरता या सगळ्यांवर लक्ष्य केंद्रित करणाऱ्या सरकारी योजना यांची बालकामगारांचे

जागतिक पातळीवरच्या पुरवठा साखळ्यांमध्ये बाल कामगारांचे मोठे प्रमाण हा चिंतेचा विषय आहे आणि बालमजुरीमुळे मुले आणि त्यांच्या आरोग्यावर आणि एकूणच विकासावर वाईट परिणाम होत आहे. अत्यंत सडेतोड आणि स्पष्ट राष्ट्रीय धोरण आणि एकमेकांशी संबंध असलेले गरीबी, बेरोजगारी आणि निरक्षरता या सगळ्यांवर लक्ष्य केंद्रित करणाऱ्या सरकारी योजना यांची बालकामगारांचे शोषण रोखण्यासाठी आवश्यक आहे.

शोषण रोखण्यासाठी आवश्यक आहे.

भारतीय राज्यघटनेच्या नियमांमधल्या तरतूदी, विविध कामगार कायद्यातल्या तरतूदी तसेच लहान बालकांविषयीचे इतर कायदे आणि त्यामध्ये वेळोवेळी झालेल्या सुधारणा या सगळ्यातून हे सुस्पष्ट झाले आहे की भारत सरकार बालमजुरीचा प्रश्न सोडवण्यावर ठाम आहे. राष्ट्रीय बाल कामगार धोरणाची

उद्दीष्टे आणि प्राधान्यक्रम ठरविण्याबरोबरच बाल कामगार कायद्याची अंमलबजावणी सुलभतेने आणि सुनिश्चित करण्यासाठी भारत सरकारने साधनांची व्यवस्था केली आहे. धोकादायक उद्योगांमध्ये आणि प्रक्रियांमध्ये काम करणाऱ्या मुलांच्या पुनर्वसनावर लक्ष केंद्रित करण्याच्या दृष्टीने या धोरणामध्ये टप्प्याटप्प्याने आणि विशिष्ट क्रमाने कार्यरत होणारा दृष्टिकोन अंगिकारायचा स्विकार करण्यात आला आहे. कामाच्या ठिकाणाहून आलेल्या किंवा सोडवून आणलेल्या मुलांच्या पुनर्वसनासाठी सरकारने विविध योजना सुरु केल्या आहेत. तसेच पुनर्वसन प्रकल्पाची कल्पना, रूपरेषा मांडून त्यांचे नियोजन, अंमलबजावणी आणि वेळोवेळी प्रकल्पाच्या कामाचे परिक्षण करण्यासाठी विशिष्ट कार्यदलाची स्थापना करण्यात आली आहे.

‘मोफत आणि अनिवार्य शिक्षणाच्या मुलांच्या हक्काचा कायदा २००९’ लागू केल्यामुळे भारताने शिक्षण मिळण्याचा हक्क हा मुलांचा मुलभूत अधिकार म्हणून मान्य केला आहे. वय वर्ष ६ ते १४ या वयोगटातल्या प्रत्येक मुलाला मोफत शिक्षण मिळणे अनिवार्य केले आहे. बालकामगार धोरणाची उद्दीष्टे सफल झाल्यानंतर शाळेत शिक्षणासाठी प्रवेश घेणाऱ्या मुलांच्या संख्येत वाढ झाली, शाळेतल्या मुलांच्या हजेरीतही वाढ दिसून आली. त्याचबरोबर बालकामगारांच्या संख्येत लक्षणीय घट झाली. २००१ साली जी १२.७ दशलक्ष इतकी होती ती २००९ साली १०.१ दशलक्ष इतकी खाली आली. राष्ट्रीय सर्वेक्षण कार्यालयाच्या अहवालानुसार २००४-०५ मध्ये कामगारी मुलांची संख्या

९ दशलक्ष होती ती २००९-१० मध्ये ४.९८ दशलक्ष इतकी झाली.

‘बालकामगार प्रतिबंध आणि नियामक कायदा १९८६’ नुसार १४ वर्षांखालच्या वयाच्या मुलांना १८ व्यवसाय आणि ६५ प्रक्रियामध्ये काम करण्यापासून रोखले होते. सन २०१६ सालच्या दुरुस्तीनंतर लहान मुले आणि पौगंडावस्थेतले ‘युवक कामगार प्रतिबंध आणि नियामक कायदा १९८६, १४ वर्षे वयापेक्षा कमी वयाच्या सर्व मुलांना कोणत्याही प्रकारच्या व्यवसायात काम करण्यापासून रोखतो. या कायद्यात स्पष्ट केल्याप्रमाणे पौगंडावस्थेतला युवक म्हणजे ज्याने वयाची १४ वर्षे पूर्ण केली आहेत. पण १८ वर्षांपेक्षा ज्याचे वय कमी आहे तसेच १८ वर्षांखालच्या सर्व मुलांना फॅक्टरी कायदा १९४८ मध्ये उल्लेख केलेल्या कोणत्याही धोकादायक व्यवसायात, खाणकामाच्या प्रक्रियेत, स्फोटकांच्या कारखान्यात आणि तत्सम धोकादायक ठिकाणी काम करता येणार नाही. बालकामगार कायदा सुधारणेसह लागू झाल्यानंतर लगेचच तंत्रज्ञानविषयक सल्लागार समितीची स्थापना करण्यात आली. ही समिती धोकादायक व्यवसाय आणि प्रक्रियांच्या सध्याच्या वेळापत्रकाचा आढावा घेण्यासाठी नेमण्यात आली होती आणि समितीने अहवाल सादर केला आहे. हा अहवाल दोन भागांमध्ये आहे. भाग ‘अ’ मध्ये पौगंडावस्थेतल्या मुलाकडून ज्या धोकादायक व्यवसाय आणि प्रक्रियामध्ये काम करवून घ्यायला मनाई केली आहे. तर भाग ‘ब’ मध्ये अशाच कामाच्या ठिकाणांची यादी आहे ज्यात लहान मुलांना काम करायला प्रतिबंध घालण्यात आले

आहेत. भाग ‘अ’ मध्ये अशा व्यवसाय प्रक्रियांचे ९ विभाग करण्यात आले आहेत आणि त्यात जमिनीच्या खालच्या तसेच पायाखालच्या कामाचा व धोकादायक प्रक्रियांचा समावेश असलेल्या उद्योगांचा विशेष उल्लेख करण्यात आला आहे. समितीने अहवालाच्या भाग ‘अ’ मध्ये सुचविलेल्या यादीपैकी काहींचा उल्लेख करायचा तर लोहयुक्त आणि लोह नसलेल्या धातुंचे प्रक्रिया काम, विविध प्रकारचे रासायनिक उद्योग, सिमेंट, रबर, पेट्रोलियम, तीन

‘बालकामगार प्रतिबंध आणि नियामक कायदा १९८६’ नुसार १४ वर्षांखालच्या वयाच्या मुलांना १८ व्यवसाय आणि ६५ प्रक्रियामध्ये काम करण्यापासून रोखले होते. सन २०१६ सालच्या दुरुस्तीनंतर लहान मुले आणि पौगंडावस्थेतले ‘युवक कामगार प्रतिबंध आणि नियामक कायदा १९८६, १४ वर्षे वयापेक्षा कमी वयाच्या सर्व मुलांना कोणत्याही प्रकारच्या व्यवसायात काम करण्यापासून रोखतो.

खतनिर्मिती उदयोग, औषधी द्रव्य आणि इतर स्वरूपातल्या औषधांचे उत्पादन करणाऱ्या कंपन्या कागदाच्या लगदयापासून इतर वस्तुच्या निर्मितीचा उद्योग, पेट्रोल आणि इतर रसायने, रंग आणि रंगद्रव्य, इलेक्ट्रोप्लेटिंग, चामडे कमविणे आणि त्यावरच्या इतर प्रक्रिया, किण्वन प्रक्रिया उदयोग, काच आणि चिनीमातीची भांडी तयार करण्याचा कारखाना, खाटीक खाने आणि बांधकाम क्षेत्र इत्यादि.

यामधून सुट्टीच्या काळात किंवा शाळा सुटल्यानंतर कुटुंबाला मदत करण्यासाठी किंवा घरचा व्यवसाय सांभाळण्यासाठी काम करणाऱ्या मुलांना सूट देण्यात आली आहे. यामध्ये कुटुंब म्हणजे फक्त मुलाचे आई-वडिल, भाऊ-बहिणी, वडिलांचे भाऊ आणि बहिणी तसेच आईचे भाऊ आणि बहिणी इतकाच अर्थ अभिप्रेत आहे. त्याबरोबरच हेही महत्वाचे आहे की शाळा म्हणजे शिक्षणाचा हक्क अधिकार कायद्यात स्पष्ट म्हटल्याप्रमाणे अशी शाळा जी शिक्षण हक्क कायद्यातल्या विभाग १९ आणि २५ मधल्या सर्व अटी, मानके पूर्ण करते आणि मदत म्हणजे पूर्णपणे स्वेच्छेने, कोणताही मोबदला न घेता केलेले काम ज्याचे स्वरूप ‘नोकरी’ असे असणार नाही. तसेच ही मदत धोकादायक प्रक्रिया आणि व्यवसायांमधली नसेल तरच ती स्वीकारार्ह आहे. दृक्श्राव्य माध्यमांतील मनोरंजन उद्योगांमध्ये काम करणारी लहान कलाकार मुले, जाहिराती, चित्रपट, दूरचित्रवाणी मालिका किंवा अशीच तत्सम मनोरंजनपर आणि सर्कस वगळता इतर क्रीडा क्षेत्रात काम करणाऱ्या मुलांना देखिल यातून सूट देण्यात आली आहे. अर्थात यातही मुलांसाठीचे सर्व सुरक्षाविषयक उपाय आणि नियम पाळले जायला हवेत अशी अट घालण्यात आली आहे. कलाकार म्हणजे असे लहान मूल जे अभिनेता, गायक आणि क्रीडापटू म्हणून कामगिरी करून दाखवतात किंवा सतत प्रेक्षकांसाठी कला सादर करतात.

लहान मुले आणि पौगंडावस्थेतल्या मुलांच्या काम करण्याला प्रतिबंध करून नियमन

करणारा १९८६ सालचा कायदा मोडणाऱ्यांना कडक शिक्षेची तरतूद या कायद्यात आहे. या कायद्याच्या विभाग ३ किंवा विभाग ३A नुसार हा कायदा मोडणाऱ्या व्यवसाय मालकाला कडक शिक्षा होवू शकते, याची जाणीव करून देणे गरजेचे आहे. अशा परिस्थितीत त्या मालकाला कमीत कमी सहा महिने आणि जास्तीत जास्त दोन वर्षांचा तुरुंगवास भोगावा लागतोच शिवाय कमीत कमी वीस हजार रुपये किंवा जास्तीत जास्त पन्नास हजार रुपयांचा दंड या दोन्ही शिक्षांपैकी एक किंवा कधी कधी दंड आणि तुरुंगवास या दोन्ही शिक्षा होवू शकतात. हा कायदा पुन्हा पुन्हा मोडणाऱ्याला कमीत कमी १ वर्ष आणि जास्तीत जास्त तीन वर्षांच्या तुरुंगवासाची शिक्षा होवू शकते.

या कायद्याच्या विभाग ३ किंवा ३A मध्ये म्हटल्याप्रमाणे या कायद्याचे उल्लंघन करून मुलांना व्यावसायिक कारणासाठी काम करायची परवानगी देणाऱ्या जन्मदाते आई - वडिल किंवा पालन करणाऱ्या पालकांना शिक्षा सुनावण्याची तरतूद या नव्या बालकामगार कायद्यात केली आहे. यातही पहिल्या वेळच्या गुन्ह्याला काही शिक्षा नाही. मात्र जाणुनबुजून पुन्हा-पुन्हा लहान मुलांकडून काम करून घेणाऱ्यांच्या जन्मदात्यांना किंवा पालकांना दहा हजार रुपयांपर्यंत दंडाची शिक्षा ठोठावण्याची तरतूद या कायद्यात आहे.

लहान मुले आणि कुमारवयातील मुलांची त्यांच्या कामाच्या ठिकाणाहून सुटका केल्यानंतर त्यांचे योग्य पुनर्वसन होणे महत्वाचे आहे. त्याकरीता 'बालकामगार आणि

कुमारवयीन कामगार प्रतिबंध आणि नियमन कायद्यामध्ये' बाल आणि कुमारवयीन कामगार पुनर्वसन निधी उभारणीची घटनात्मक तरतूद आहे. हा निधी उभारण्यासाठीच्या प्रक्रियेसंबंधी विस्तृत मार्गदर्शन कायद्याच्या कलमांमध्ये दिलेले आहे. या सर्व प्रक्रियेची आणि पुनर्वसनाच्या नियमांची अंमलबजावणी करण्यासाठी योग्य प्रशासन व्यवस्थेची नेमणूक करण्याचे निर्देश कायद्याने दिले आहेत. जिल्हा

लहान मुले आणि कुमारवयातील मुलांची त्यांच्या कामाच्या ठिकाणाहून सुटका केल्यानंतर त्यांचे योग्य पुनर्वसन होणे महत्वाचे आहे. त्याकरीता 'बालकामगार आणि कुमारवयीन कामगार प्रतिबंध आणि नियमन कायद्यामध्ये' बाल आणि कुमारवयीन कामगार पुनर्वसन निधी उभारणीची घटनात्मक तरतूद आहे. हा निधी उभारण्यासाठीच्या प्रक्रियेसंबंधी विस्तृत मार्गदर्शन कायद्याच्या कलमांमध्ये दिलेले आहे.

न्यायदंडाधिकाऱ्यांला याबाबतचे सर्व अधिकार आणि कर्तव्य बजावण्यासाठी प्रशासकाने त्यांची नेमणूक करणे अपेक्षित आहे. तसेच पुनर्वसन प्रक्रियेवर बारीक लक्ष ठेवून नियमितपणे त्यांचे परिक्षण करण्याची जबाबदारी प्रशासकाने पार पाडायची आहे.

चौदा वर्षांपेक्षा कमी वयाच्या सर्व मुलांना शाळेत प्रवेश देवून ते नियमितपणे शाळेत जातील याची व्यवस्था केली की, आपोआपच ही

बालकामगार प्रथेविरोधी प्रतिबंधात्मक उपाययोजना होईल आणि त्यातून सुधारीत बालकामगार कायद्याची उद्दिष्टे साध्य होतील. त्याचवेळी बालकामगार शोधून काढून कामाच्या ठिकाणाहून त्यांची सुरक्षित सुटका करून त्यांच्या शैक्षणिक पुनर्वसनासाठी प्रयत्न करणे महत्वाचे आहे. तसेच अशा मुलांच्या कुटुंबांच्या आर्थिक पुनर्वसनासाठी त्यांना उपजिवीकेयोग्य कौशल्ये शिकविणे आणि उत्पन्नाचे स्रोत उपलब्ध करून देणे ही सुध्दा मोठी जबाबदारी आहे. यामध्ये स्थलांतर करणारी आणि कमजोर, असुरक्षित कुटुंबासाठी जास्त प्रयत्न व्हायला हवे.

बालकामगारांच्या प्रश्नाविषयी जनजागृती करणे, प्रशिक्षण देणे ही प्रथा नष्ट करण्याची क्षमता निर्माण करणे, राज्य आणि इतर ठिकाणच्या या प्रश्नाशी संबंधित नागरिकांना सामाजिक शिक्षण देवून त्यांच्या संवेदना जागृत करणे यासर्वामधून बालकामगार कायद्याची प्रभावी अंमलबजावणी होईल आणि परिणामी भारतातून बालकामगारांची समस्या समूळ नाहीशी करता येईल.

■ ■ ■

लेखिका राष्ट्रीय कामगार संस्थेच्या वरिष्ठ सदस्य आणि बालकामगार विषयक राष्ट्रीय संशोधन केंद्राच्या समन्वयक आहेत.

email: helensekar@gmail.com

कौशल्य विकासासाठी अर्थपुरवठ्याची नवीन व्यवस्था

संतोष मेहरोत्रा



राष्ट्रीय कौशल्य धोरण २०१५ अनुसार ४००दशलक्ष कामगारांना किंवा अगदी वास्तववादी विचार करायचा तर निदान २०० दशलक्ष कामगारांना २०२२ पर्यंत प्रशिक्षणाची गरज आहे. सध्या देशात वर्षाला ५ दशलक्ष कामगारांना प्रशिक्षण दिले जात आहे. हे प्रयत्न वाढवण्याची गरज आहे. कौशल्य विकासासाठी निधी मर्यादित आहे महसुलाच्या तुलनेत फार कमी खर्च यावर होत आहे. फार थोडे प्रशिक्षण कंपनी सामाजिक जबाबदारीतून दिले जात आहे.

भारताची कुशल कामगारांची गरज फार मोठी आहे व सध्या व्यावसायिक कौशल्यांचे प्रशिक्षण देण्याची गती मात्र कमी आहे. राष्ट्रीय कौशल्य धोरण २०१५ अनुसार ४००दशलक्ष कामगारांना किंवा अगदी वास्तववादी विचार करायचा तर निदान २०० दशलक्ष कामगारांना २०२२ पर्यंत प्रशिक्षणाची गरज आहे. सध्या देशात वर्षाला ५ दशलक्ष कामगारांना प्रशिक्षण दिले जात आहे. हे प्रयत्न वाढवण्याची गरज आहे. कौशल्य विकासासाठी निधी मर्यादित आहे महसुलाच्या तुलनेत फार कमी खर्च यावर होत आहे. फार थोडे प्रशिक्षण कंपनी सामाजिक जबाबदारीतून दिले जात आहे. उद्योगाधिष्ठित प्रशिक्षण एकूण कंपन्यांच्या ३९ टक्के कंपन्या देतात व त्याही मोठ्या कंपन्याच असे प्रशिक्षण देतात. कौशल्य विकास मंत्रालय तुलनेने नवीन आहे, त्यांना जागतिक बँकेचे कर्ज मिळाले असले तरी अजून जास्त आर्थिक मदत लागणार आहे. अनेक देशात हा अर्थपुरवठा खासगी क्षेत्रातून होतो. काहीवेळा मागणीनुसार प्रशिक्षण दिले जाते त्यामुळे हे गणित फसते. एनएसडीसीचा निधी असलेल्या

खासगी संस्था मागणीनुसार प्रशिक्षण देतात. ते प्रशिक्षण कमी दर्जाचे असते. सेक्टर स्कील्स कौन्सिलची व्यवस्था असली तरी ती मर्यादित आहे. केंद्र सरकारने आता त्यासाठी नवीन प्रारूप शोधायला हवे, त्यासाठी खालील प्रारूप अवलंबता येईल. कंपन्यांवर कर लावून तो प्रशिक्षण निधीत टाकता येईल. आस्थापनांना या निधीतून प्रशिक्षण खर्चाची प्रतिपूर्ती देता येईल. जगातील ६३ देशांमध्ये हा पर्याय अवलंबला जात आहे. लॅटिन अमेरिकेतील ब्राझीलसह १७ देश, सब सहारन भागात दक्षिण आफ्रिकेसह १७ देश, युरोपातील १४ देश, मध्यपूर्व व उत्तर आफ्रिकेतील १७ देश तर आशियातील ७ देशात असा निधी आहे.

राष्ट्रीय प्रशिक्षण निधीची गरज नेमकी काय आहे

कौशल्य प्रशिक्षणाची सध्याची क्षमता फार कमी आहे पण गेल्या दशकाच्या मध्यावधीत ती गरज बनली आहे. टीव्हीइटीची वाढ कमी प्रमाणात होत आहे. खासगी आयटीआय व एनएसडीसी संचालित प्रशिक्षण पुरवठादार यांनी वार्षिक प्रशिक्षण क्षमता वर्षाला ५

दशलक्षापर्यंत आणण्यास मदत केली आहे. पण यातून मेक इन इंडियाचे उद्दिष्ट साध्य होणार नाही युवा शक्तीचा वापर होणार नाही. व देश लोकसंख्येचा योग्य वापर करून घेऊ शकणार नाही. महसुलाचा किती भाग प्रशिक्षणासाठी वळवावा यालाही मर्यादा आहेत कारण सरकारवर शिक्षण, आरोग्य व पायाभूत गुंतवणूक या जबाबदाऱ्याही आहेत. चौथी बाब म्हणजे प्रशिक्षणाची जबाबदारी खासगी क्षेत्राने घेणे आवश्यक आहे. त्यामुळे राष्ट्रीय प्रशिक्षण निधी आवश्यक आहे.

अ) यासाठी संघटित व खासगी क्षेत्रातून उपकर घेणे आवश्यक आहे. त्यात मोठ्या कंपन्यांनीही सहभागी व्हावे. असंघटित क्षेत्राचा उत्पादनातील वाटा २२ टक्के आहे व रोजगारातील वाटा ८५ टक्के आहे. भारतातील उपकर हा संघटित क्षेत्रापासून सुरू केला पाहिजे व त्यात मध्यम व मोठ्या उद्योगांचा समावेश असावा. छोट्या उद्योगांकडून कर वसुली करणे अवघड आहे.

ब) संघटित व असंघटित क्षेत्रातील उद्योग लाभार्थी असावेत

असंघटित क्षेत्रात अनपौचारिकपणे कौशल्ये शिकवली जातात त्यामुळे त्यांच्यासाठी निधी दिला पाहिजे. मोठे व मध्यम उद्योग यांनी प्रशिक्षण निधीत जास्त पैसा द्यावा पण कौशल्य विकासात त्यांना प्राधान्य द्यावे. सध्याचा अप्रेंटिस कार्यक्रम १९६१ यात समाविष्ट करावा. संघटित व असंघटित उद्योगांना किती निधी द्यावा हे सल्लमसलतीने ठरवावे. त्यातून असंघटित क्षेत्रालाही प्रशिक्षणात फायदा होईल.

क) मागणीनुसार प्रशिक्षण अर्थपुरवठा

मागणीनुसार पुरवठा ही आपल्याकडची ऐतिहासिक पद्धत आहे. कौशल्याची गरज दुर्लक्षित केली जाते. गरीब विद्यार्थ्यांना प्रशिक्षणासाठी निधी मिळाला तर त्यांना संधी मिळू शकते व बाजारपेठेत येण्याआधी ते कुशल बनू शकतात. त्यांना विद्यावेतन दिले तर त्यांना फायदा होईल व सध्या पंतप्रधान कौशल विकास योजनेत एकाचवेळी अनुदान देतात ते कमी आहे. चीनमध्ये तुलनेने विद्यार्थ्यांना जास्त पैसे प्रशिक्षणासाठी मिळतात. नऊ वर्षांच्या शालेय अभ्यासक्रम पूर्ततेनंतर निम्मे विद्यार्थी माध्यमिक शिक्षणापूर्वीच कौशल्य विकास शिक्षण पूर्ण करतात. तेथे हे शिक्षण मोफत व देशव्यापी आहे. शहरी, ग्रामीण मुलांना ते मिळते. ग्रामीण गरीब मुले शहरात येताना त्यांना आर्थिक मदत दिली जाते. त्यामुळे शहरात राहण्याचा खर्च भागतो. ही मदत ५०० युआन आहे.

कौशल्य प्रशिक्षण निधीसाठी कर लावण्याविरोधातील मते

१. अर्थव्यवस्था मंदावली आहे व गुंतवणूक गेल्या काही वर्षात कमी होत आहे. त्यामुळे आणखी एक कर लादल्यास आस्थापनांचे गुंतवणूक आधिक्य कमी होईल व त्यामुळे ते करास विरोध करतील. मूलभूत शिक्षण, उच्च शिक्षण यासाठी आधीच उपकर लावलेले आहेत. त्यामुळे आणखी कर नाकारला जाईल. पण यात वास्तवाकडे दुर्लक्ष होत आहे. कंपन्यांकडे आधीच कुशल मनुष्यबळ कमी आहे पण कौशल्यवान

कामगारांचे वेतन जास्त आहे. प्रशिक्षित कामगारांमुळे उत्पादनक्षमता वाढेल व वस्तू व सेवा किंमतीवर दबाव राहील. आता बारा वर्षांनी मूलभूत शिक्षण कर काढला पाहिजे. त्यासाठी कर महसुलातून पैसा द्यावा

सरकार नियंत्रित निधीचे व्यवस्थापन योग्य नसते व खासगी क्षेत्र यात वेळ व प्रयत्न करत नाही ही मोठी चिंता आहे. त्यामुळे खासगी क्षेत्र या निधीच्या अखत्यारीत येण्याची भीती असली तरी ब्राझीलसारख्या देशात या निधीचे व्यवस्थापन उद्योग करतात. या निधीच्या मंडळांवर सरकारी प्रतिनिधी ठेवून दोन्ही हेतू साध्य करता येतील.

■ ■ ■

लेखक जेएनयूतील अर्थशास्त्राचे प्राध्यापक व 'इंडिया स्कील्स चॅलेंज'चे संपादक आहेत.

email: santoshmeh@gmail.com

कामगार धोरणे व कामगार कल्याण - आंतरराष्ट्रीय तुलना

प्रदीप अग्रवाल



कामगार हा वस्तू उत्पादनात महत्वाचा घटक असतो कारण कामगार ही माणसे असतात वस्तू नव्हे. त्यामुळे कामगार धोरणे ही त्यांच्या सामाजिक कल्याणासाठी आवश्यक असतात. त्यामुळे कामगार बाजारपेठेच्या धोरणांबाबत नेहमीच मतभेद होत असतात. जे लोक कामगार कल्याण व सामाजिक दृष्टिकोनावर भर देतात ते कामगार संघटना व किमान वेतन कायदा , रोजगार सुरक्षा, बेरोजगार विमा , अनुदानित सुविधा यावर भर देत असतात.

देशाचे कामगार हे आर्थिक वाढीत मोठी भूमिका पार पाडत असतात. त्याचबरोबर कामगार हा वस्तू उत्पादनात महत्वाचा घटक असतो कारण कामगार ही माणसे असतात वस्तू नव्हे. त्यामुळे कामगार धोरणे ही त्यांच्या सामाजिक कल्याणासाठी आवश्यक असतात. त्यामुळे कामगार बाजारपेठेच्या धोरणांबाबत नेहमीच मतभेद होत असतात. जे लोक कामगार कल्याण व सामाजिक दृष्टिकोनावर भर देतात ते कामगार संघटना व किमान वेतन कायदा , रोजगार सुरक्षा, बेरोजगार विमा , अनुदानित सुविधा यावर भर देत असतात. (उदा. स्टॅडिंग अँड टोकमन (१९९१- आएलओ १९९०, भादुरी १९९६) जे लोक कामगार बाजारपेठेच्या कार्यक्षमतेला महत्व देतात ते असा युक्तीवाद करता की, सरकारी हस्तक्षेपाने नोकरी सुरक्षा तरतुदी येतात. त्यामुळे रोजगार कमी होतो (उदा. क्रुगर १९७४, ओल्सन १९८२, लाझीयर १९९०, फॅलन अड लुकास १९९१ व १९९३, मेहता १९९५). त्यांनी नेहमीच वेगळ्या धोरणांचा पुरस्कार केला आहे त्यांच्या मते १) कामगार त्यांना सुयोग्य काम व प्रोत्साहन दिले तर उत्पादनक्षम

असले पाहिजेत, त्यात त्यांना बोनस, वेतन, बढती धोरण या सुविधा निश्चित करणे अपेक्षित आहे. शिक्षण व प्रशिक्षण सुविधाही अपेक्षित आहेत. २) दुसरे म्हणजे औद्योगिक संबंध हे सुरळीत असले पाहिजेत व कामगार-व्यवस्थापन तंटे सोडवण्यासाठी यंत्रणा असली पाहिजे. कामाचे बुडालेले दिवस भरून काढण्यासाठी उपाययोजना हवी. ३) कामगारांच्या वापराबाबतचे धोरण लवचिक असले पाहिजे. कारण अर्थव्यवस्थेत ताणतणाव येत असतात व काही तुलनात्मक फायदेही असतात त्यात कामगारांना फेरप्रशिक्षण व कामगार कमी करण्याचे सोपे धोरण. ४) कामगार बाजारपेठेत कमी हस्तक्षेप.

प्रत्यक्षात हे पैलू परस्पर विरोधी वाटतात पण ते महत्वाचे आहेत. एक व दुसरा असे यात पर्याय नाहीत तर त्यांच्यात समतोल साधणे हा एकच पर्याय आहे. अनेक देशांची कामगार धोरणे दोन टोकांकडे झुकणारी असतात. त्यामुळे काही अंशी पर्याय हा विकास व बेरोजगारीचे प्रमाण यावर अवलंबून असतो. जेव्हा एखादा देश पूर्ण रोजगारक्षम झालेला असतो त्यावेळी कल्याणकारी धोरणे

परवडतात. त्यासाठी जे बेरोजगार आहेत अशा कमी लोकांचा पाठिंबा मिळवणे सहज शक्य असते. औद्योगिकीकरणाच्या सुरुवातीच्या टप्प्यात जर मोठ्या प्रमाणावर लोक रोजगारसंपन्न नसतील तर कार्यक्षमतेवर लक्ष केंद्रित करावे लागते. ज्या देशात अधिक खुल्या अर्थव्यवस्था आहेत त्यात निर्यात व थेट परदेशी गुंतवणुकीस प्राधान्य आहे तेथे कार्यक्षमतेला महत्व आहे. चीन हा उत्पादित वस्तूंचा सर्वात मोठा निर्यातदार देश आहे. तेथे कम्युनिस्ट पक्षाची सत्ता असूनही हे घडते आहे. कम्युनिस्ट पक्ष हा कामगारांच्या हिताला प्राधान्य देणारा असूनही तेथे पुरोगामी व प्रागतिक कामगार कायदे केले गेले. त्यात कार्यक्षमता व उत्पादकता यांना महत्व दिले गेले, लाचलुचपत, कर्तव्यात कसूर, नियम व निर्बंधांचे उल्लंघन यासाठी तेथे कामगारांना ते कायम सेवेत असले तरी काढले जाऊ शकते. कंत्राटी कामगारही तेथे आहेत त्यांना कंत्राट काळानंतर काढले गेले तर वेगळे पैसे द्यावे लागत नाहीत. विशिष्ट संख्येपर्यंत कामगारांना काढण्याची परवानगी आहे, उत्पादन किंवा संचालनात काही अडचणी असतील तर कामगारांना काढण्याची मुभा आहे, फेररचना, निर्यात घसरल्याने उत्पादन कपात करावी लागणे यासाठी कामगार काढले जाऊ शकतात. अशा प्रकारे कामगारांना काढताना एक महिन्याची नोटीस व सेवेच्या प्रत्येक वर्षापोटी एक महिन्याचे वेतन भरपाई म्हणून द्यावे लागते. बेशिस्त वगळता इतर कारणास्तव कामगारांना काढल्यास अशीच भरपाई द्यावी लागते.

निर्यात आधारित उद्योगात कामगार कायदे फार लवचिक आहेत, त्यात कामगारांना घेणे व काढून टाकणे याचे खूपच स्वातंत्र्य आहे. थेट परदेशी गुंतवणुकीला आकर्षित करण्यासाठी व उत्पादन लवचिकतेसाठी असे केले जाते. काहीवेळा निर्यातीच्या प्रमाणात होणारे बदल त्याला कारणीभूत असतात. या कायद्यांमुळे शिस्तशीर व कार्यक्षम कामगार समूह तयार होतो. पूर्व व आग्नेय आशियातील इंडोनेशिया, मलेशिया, तैवान, दक्षिण कोरिया यासारख्या देशांत अशीच धोरणे आहेत. त्यात साम्य अधिक आहे काही किरकोळ तपशील वेगळे

चीन हा उत्पादित वस्तूंचा सर्वात मोठा निर्यातदार देश आहे. तेथे कम्युनिस्ट पक्षाची सत्ता असूनही हे घडते आहे. कम्युनिस्ट पक्ष हा कामगारांच्या हिताला प्राधान्य देणारा असूनही तेथे पुरोगामी व प्रागतिक कामगार कायदे केले गेले. त्यात कार्यक्षमता व उत्पादकता यांना महत्व दिले गेले, लाचलुचपत, कर्तव्यात कसूर, नियम व निर्बंधांचे उल्लंघन यासाठी तेथे कामगारांना ते कायम सेवेत असले तरी काढले जाऊ शकते.

आहेत. कामगाराला काढल्यानंतर त्याच्या सेवेच्या प्रत्येक वर्षापोटी एक महिन्याचा पगार द्यावा लागतो. जर समजा वीस वर्षे सेवा झाली असेल तर कमाल ८ ते १२ महिन्यांचे वेतन द्यावे लागते. सिंगापूरमध्ये हे भरपाई वेतन व्यवस्थापकीय पदांवरील व्यक्तींना व तीन वर्षांपेक्षा कमी सेवा

झालेल्या व्यक्तींना दिले जात नाही. पूर्व आशियातील अनेक देशात अनेक महिन्यांच्या वेतनाइतका बोनस देण्याची पद्धत आहे. पण बोनस निश्चित नाही व तो नफ्याशी निगडित असून कामगाराचे मूल्यमापन त्यात महत्वाचे असते. कामगारांकडून सहकार्याचे वर्तन व कंपनी व्यवस्थित चालण्यासाठी ते अनुकूल असते. अनेक युरोपीय देशात असेच कायदे आहेत. युरोपीय देश फार प्रगत असल्याने तेथे बेरोजगारीचे प्रश्न कमी आहेत. कामगार कायदे हे कामगारांना अनुकूल आहेत. बेशिस्त, अकार्यक्षमता याकरिता कामगारांना काढले जाऊ शकते. उद्योग चालवणे अशक्य असेल तर कामगारांना काढले जाऊ शकते. एकोणिसाव्या शतकात भारतातील कामगार कायद्यांची सुरुवात इंग्लंडमध्ये झाली. त्या कायद्यान्वये नियोक्ता हा कर्मचाऱ्याला योग्य कारणास्तव काढू शकतो. त्यासाठी योग्य प्रक्रिया अवलंबावी लागते. कायद्यानुसार पाच योग्य कारणे कामगार कपातीसाठी दिली आहेत. त्यात विशिष्ट कारखाना स्थळी कामगारांची फार गरज नसणे, एखाद्या पदासाठी आवश्यकता नसणे, गैरवर्तन, उत्पादन क्षमतेशी निगडित प्रश्न यांता समावेश आहे. कायदेशीर बाबींचे उल्लंघन करून ठेवलेल्या कामगारांना काढणे योग्य ठरते (अपात्र गाडीचालक), इतर कारणात अनेक बाबींचा समावेश होतो. इंग्लंड व इतर युरोपीय देशात कंत्राटाची मुदत संपणे हे कामावरून काढल्यासारखेच असते. इंग्लंडमध्ये कंत्राट पुढे ठेवले गेले नाही तर त्या कामगारास त्याने काम केलेल्या प्रत्येक वर्षामागे एक

आठवड्याचे वेतन भरपाई म्हणून द्यावे लागते काही वेळा दर वर्षामागे तीन महिन्यांचे वेतनही दिले जाते. युरोपीय समाजात लोकांचे उत्पन्न अधिक असते व त्यांना सामाजिक आर्थिक सुरक्षा असते त्यामुळे बेरोजगारांनाही योग्य भत्ता दिला जातो. कामगार संरक्षण नियम हे कायद्याच्या रूपात कामगार लवाद व न्यायालये राबवित असतात. भारत वगळता इतर देशात शंभरपेक्षा अधिक कामगार असलेल्या आस्थापनांना कामगारांना काढण्यासाठी सरकारची परवानगी लागत नाही. भारतात कामगार संघटनांच्या भीतीने असे निर्णय घेतले जात नाहीत. पण असे करताना संबंधित कामगारास का काढले हे न्यायालयास पटवून द्यावे लागते. अमेरिकेत कामगार कायद्यानुसार कामगारांना काढण्याची परवानगी आहे. कामगार संघटनेशी करार असेल तर त्याचे पालन करावे लागते. अमेरिकेत सामाजिक सुरक्षा जास्त आहे त्यामुळे कामगारांना कुठलीही भरपाई न देता काढता येते पण तसे कुठला करार नसेल तरच केले जाते. कंत्राट असेल व नियम-शर्ती असतील तर सरसकट काही करता येत नाही. बेरोजगारांना वर्षभर भत्ता दिला जातो व इतर कामाचे प्रशिक्षण दिले जाते. जपानमधील कामगार कायदे हे बंदिस्त असून त्यात जपान सरकारचा कंपन्यांवर दबाव आहे. दुसऱ्या महायुद्धानंतरपासून हीच परिस्थिती आहे. जपानमध्ये आजीवन रोजगाराची पद्धत आहे व कुणाला काढून टाकणे हे दुर्मीळ आहे. पण तेथे कामगारांची कार्यक्षमता व उत्पादनक्षमता वाढवणे यासाठी

प्रयत्न केले जातात. जास्त बोनस देऊन प्रोत्साहन दिले जाते. कंपनीच्या नफ्यानुसार तीन चार महिन्यांचे वेतन बोनस म्हणून देतात पण यात कामगाराचा व्यक्तीगत कार्यक्षमता तपशील महत्वाचा ठरतो. कंपनीच्या नफ्यात कामगारांचा वाटा असतो तसेच कामगारांची कार्यक्षमता यामुळे वाढते. भारतासारख्या विकसनशील देशात बेरोजगार अनेक आहेत. काहीना त्यांच्या क्षमतेसारखे वेतन नाही. भारताने कामगार कल्याणावर

उत्पादकता व कार्यक्षमता यांचा बळी देऊन कामगारांचे संरक्षण करणारे कायदे खरोखर आवश्यक आहेत का, याचा विचार करण्याची गरज आहे, लाखो युवक रोजगाराच्या प्रतीक्षेत असताना ते महत्वाचे आहे. चीन, पूर्व आशिया, भारत यांचा अनुभव बघता संरक्षण करणारे कामगार कायदे व धोरणे दूरगामी हिताचे नाहीत. त्यामुळे कामगारांची उत्पादकता कमी होते. निर्यात कमी होऊन वस्तूंच्या किमती वाढतात कारण स्पर्धात्मकता कमी होते, बेरोजगारी वाढते.

भर दिला पण कामगार कायदे संरक्षण करणारे आहेत. जिथे बेरोजगारी नाही त्या देशातही असे संरक्षक कायदे नाहीत. भारतात संघटित क्षेत्रात विशिष्ट काळानंतर कामगाराला काढता येत नाही. परिविक्षाधीन कालावधी एक वर्ष किंवा कमी असतो. शंभरपेक्षा जास्त कर्मचारी असतील तर सरकारी परवानगी शिवाय कामगारांना काढता

येत नाही. एखादी कंपनी चालवणेच अशक्य असेल तर अशी परवानगी क्वचित दिली जाते. सरकारी कामगारांना निश्चित वेतन असते व वेतनवाढही असते ती कामगिरीशी निगडित नाही. खरोखर काम करणाऱ्यांना प्रोत्साहन नाही. परिणामी उत्पादकता वाढत नाही. उत्पादनांच्या किंमती वाढतात. निर्यात कमी राहते, वेतनमान कमी व नोकऱ्या कमी, बेरोजगारी जास्त अशी परिस्थिती निर्माण होते. उत्पादकता व कार्यक्षमता यांचा बळी देऊन कामगारांचे संरक्षण करणारे कायदे खरोखर आवश्यक आहेत का, याचा विचार करण्याची गरज आहे, लाखो युवक रोजगाराच्या प्रतीक्षेत असताना ते महत्वाचे आहे. चीन, पूर्व आशिया, भारत यांचा अनुभव बघता संरक्षण करणारे कामगार कायदे व धोरणे दूरगामी हिताचे नाहीत. त्यामुळे कामगारांची उत्पादकता कमी होते. निर्यात कमी होऊन वस्तूंच्या किमती वाढतात कारण स्पर्धात्मकता कमी होते, बेरोजगारी वाढते. पूर्व आशियातील देशात कामगार कायदे हे कार्यक्षम व लवचिक आहेत. औद्योगिक संबंध शांततामय आहेत, कारण संपासाठी एक महिन्याची नोटीस द्यावी लागते. त्यात स्वयंसेवी किंवा सक्तीची निवृत्ती हे शक्य आहे. परिणामी संपामुळे काम बंद होणे फारसे घडत नाही. कंपन्या कामगार कपात करू शकतात पण त्यासाठी काम केलेल्या प्रत्येक वर्षामागे एक महिन्याचे वेतन भरपाई म्हणून दिले जाते. त्यामुळे लवचिकता वाढते व कामगारांना शिस्त लागते. उद्योजक त्यामुळे कामगारांना घेतात व रोजगार वाढतात, वेतनही वाढते.

जपानमध्ये लवचिक वेतन धोरण आहे. ते कोरिया, तैवान, मलेशिया, सिंगापूर यांनी स्वीकारले. कामगारांना बोनस देणे कंपनीच्या नफ्यावर अवलंबून असते त्यामुळे कामगार सहकार्य करतात व जबाबदारीने काम करतात. बोनसची रक्कम कामगिरीशी निगडित असते. बढतीही कामगिरीशी संबंधित असते. प्रोत्साहनपर वेतनही असते त्यामुळे कामगार उत्पादनक्षम असतात. पूर्व आशियातील चीन, जपान या देशातील कामगार शिस्तबद्ध, लवचिक, प्रेरित व प्रशिक्षित आहेत. कार्यक्षमता व कामगार कल्याण-संरक्षण यांचा समतोल भारतात नाही व त्यामुळे कार्यक्षमता फार कमी आहे. भारतातील सामाजिक व ऐतिहासिक संदर्भ बघितले तर अगदी तसे वातावरण येथे शक्य नाही असे मानले तरी कामगारांची कार्यक्षमता वाढवण्याचे प्रयत्न झाले पाहिजेत. याच कारणासाठी कामगार धोरणे हे कार्यक्षमतेला प्राधान्य देणारी असावीत. जशी ती पूर्व आशियात आहेत. त्यामुळे रोजगार वाढतील, वेतनही वाढेल. कामगार वापरात काही लवचिकता असणे गरजेचे आहे. त्याचबरोबर चांगल्या कामगारांना रोजगार सुरक्षितता मिळाली पाहिजे. सरकारी मदतीवर आस्थापने चालवणे यापुढे शक्य होणार नाही हे तर उघड आहे. मानवता पाळून कामगार कपातही आवश्यक आहे. काही कारखाने काम थांबवतात. तेव्हा असे करावे लागते. काही ठिकाणी फेररचनेमुळे कामगार कमी करावे लागतात पण कामगारांना काढताना त्यांचे गैरवर्तन किंवा इतर बाबी न्यायालयात सिद्ध करणे हे

समतोलासाठी आवश्यक आहे. अयोग्यरित्या कामावरून काढल्यास पुन्हा कामावर घेणे किंवा कामगारांना काढल्यास भरपाई देणे आवश्यक आहे. सरसकट सुरक्षा दिली तर कामगारात शिस्त राहत नाही व उत्पादनक्षमता वाढत नाही. कामगारांना २४० दिवसानंतर काढता येते. त्याऐवजी ही मुदत तीन वर्षे योग्य आहे. जपानप्रमाणे कंपन्यांच्या नफ्यात कर्मचाऱ्यांना वाटा मिळाला पाहिजे. कामगारांना प्रोत्साहन वेतन. बढत्या देणे, त्यांची कौशल्ये वाढवणे आवश्यक आहे. उत्पादनक्षमता वाढवण्यासाठी कामगारांचे सहकार्य आवश्यक असते. त्याला राजकीय स्वीकार्यता आवश्यक आहे. भारतात नोकरीची सुरक्षितता असताना उत्पादनक्षमतेवरही भर दिला पाहिजे. कामगार कायदे लवचिक करून त्यांचा वापर निर्याताभिमुख उद्योगात केला पाहिजे व निर्यात वाढवली पाहिजे. स्पर्धात्मक कामगार बाजारपेठ असली पाहिजे. थेट परकीय गुंतवणुकीसाठी ते आवश्यक आहे. कार्यक्षमतेवर आधारित कामगार कायद्यांबाबत कामगार व कामगार संघटनांची भीती दूर केली पाहिजे. कामगारांना शिक्षण व प्रशिक्षण देण्यावर भर देऊन त्यांना उत्पादनशील बनवले पाहिजे. मुलांना किमान दहावीचे शिक्षण व व्यवसाय शिक्षण आवश्यक आहे. आर्थिक वाढीसाठी औपचारिक शिक्षण गरजेचे आहेत त्यामुळे कामगार भांडवल सक्षम होईल बचत व गुंतवणुकीची धोरणे यात आवश्यक आहेत.

कामगार धोरणात या बाबींचा समावेश केला तर भारताची कामगार क्षमता वाढेल. त्याचबरोबर

रोजगारवाढ, कामगारांची कमाई यांचा एकत्रित परिणाम निर्यात व कामगाराभिमुख धोरणात दिसला पाहिजे. भारताने अनेक सुधारणा निर्याताभिमुख औद्योगिकीकरणात केल्या आहेत आता कामगार धोरणात सुधारणा करून त्याचे फायदे घेता येतील. त्यात रोजगार वाढेल व कामगारांचे खरे उत्पन्नही वाढेल.

■ ■ ■

लेखक आरबीआयच्या नवी दिल्ली येथील इन्स्टिट्यूट ऑफ इकॉनॉमिक ग्रोथचे प्रमुख तसेच आरबीआयचे अर्थशास्त्राचे मुख्य प्राध्यापक आहेत.

email: pradeep@iegindia.org

आगामी अंक

मे २०१७

‘भारताची आश्वासक वाटचाल’

डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर यांचे कामगारविषयक धोरण

आलोक जत्राटकर



स्वतंत्र आणि आधुनिक भारतामध्ये कामगारांना आज जे काही घटनादत्त अधिकार लाभले आहेत, त्यांचे जनक डॉ. आंबेडकर आहेत, ही गोष्ट या ठिकाणी लक्षात घेतली पाहिजे. सार्वजनिक जीवनात सक्रिय झाल्यानंतरच्या कालखंडात विविध चळवळींचा आढावा घेत असताना, कामगार चळवळींचे तत्कालीन नेतृत्व हे कामगारांमध्येही स्पृश्य-अस्पृश्य असा भेद राखून असल्याचे बाबासाहेबांना दिसून आले. कामगारांमधील हा जातीय भेद जोपर्यंत मिटत नाही, आणि केवळ कामगार म्हणून ते एकत्र येणार नाहीत, तोपर्यंत त्यांचे प्रश्न मिटणार नाहीत, असे त्यांचे स्पष्ट मत होते.

भारतरत्न डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर यांच्याकडे दलिताने मुक्तीदाते आणि भारतीय संविधानाचे निर्माते म्हणून पाहिले जाते. तथापि, त्या पलिकडेही बाबासाहेबांच्या व्यक्तीमत्त्वाचे अनेक पैलू आहेत, ज्यांचा अभ्यास करणे आवश्यक आहे. बाबासाहेब जागतिक ख्यातीचे अर्थतज्ज्ञ, विधिज्ञ आहेत. अर्थशास्त्र हा त्यांच्या मूलभूत अभ्यासाचा विषय आणि ते बॅरिस्टरही होते. 'द प्रॉब्लेम ऑफ रुपी'सारखा त्यांचा ग्रंथ आजही भारतीय अर्थव्यवस्थेसाठी मार्गदर्शक मानला जातो. डॉ. अमर्त्य सेन यांच्यासारखे अर्थशास्त्रातील नोबेल विजेते विद्वानही बाबासाहेबांना 'अर्थशास्त्राचे पितामह' असे संबोधतात. याखेरीज एक द्रष्टे विचारवंत, समाजशास्त्रज्ञ, समाजचिंतक, अत्युत्कृष्ट पत्रकार, महान लेखक, थोर वक्ता अशा अनेक भूमिकांमधून डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर या देशाचा विचार करताना आढळतात, तेव्हा त्यांचे हे अनेकविध पैलू पाहून अचंबित व्हायला होते. जसजसे आपण बाबासाहेबांच्या विचारांचा अभ्यास करायला सुरवात करतो, तसतसे ते या देशातील केवळ शोषित, वंचित, पिडित आणि दलित यांचेच नव्हे; तर, या देशातील प्रत्येक नागरिकाला त्यांचे हक्क प्राप्त करून

देण्यासाठी धडपडणारे, प्रखर राष्ट्रभक्तीने ओथंबलेले हृदय लाभलेले ते महान नेते होते, हे पटल्यावाचून राहात नाही. बाबासाहेबांच्या व्यक्तीमत्त्वाचा, कार्याचा वेध घेणे म्हणजे सहा आंधळ्यांनी हतीची चाचपणी केल्याप्रमाणेच आहे. अगदी डोळसपणे सुद्धा त्यांच्या कार्याचा वेध घ्यायचा म्हटले तरी, बाबासाहेब पूर्णतः आपल्या कवेत येणे, ही अशक्यप्राय गोष्ट आहे.

डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर यांचा असाच एक महत्त्वाचा पैलू म्हणजे त्यांचे कामगारविषयक कार्य होय. स्वतंत्र आणि आधुनिक भारतामध्ये कामगारांना आज जे काही घटनादत्त अधिकार लाभले आहेत, त्यांचे जनक डॉ. आंबेडकर आहेत, ही गोष्ट या ठिकाणी लक्षात घेतली पाहिजे. सार्वजनिक जीवनात सक्रिय झाल्यानंतरच्या कालखंडात विविध चळवळींचा आढावा घेत असताना, कामगार चळवळींचे तत्कालीन नेतृत्व हे कामगारांमध्येही स्पृश्य-अस्पृश्य असा भेद राखून असल्याचे बाबासाहेबांना दिसून आले. कामगारांमधील हा जातीय भेद जोपर्यंत मिटत नाही, आणि केवळ कामगार म्हणून ते एकत्र येणार नाहीत, तोपर्यंत त्यांचे प्रश्न मिटणार

नाहीत, असे त्यांचे स्पष्ट मत होते. किंबहुना, बाबासाहेबांनी भारतीय जातिव्यवस्थेची जी उपपत्ती मांडली, त्यामध्ये जातिव्यवस्था ही केवळ श्रमाची नव्हे; तर, श्रमिकांची विभागणी आहे, असे निःसंदिग्ध प्रतिपादन त्यांनी केले. श्रमिकांचा वेध ते जातिव्यवस्थेच्या परिप्रेक्ष्यातूनही घेतात आणि जातिव्यवस्थेची मुळेही त्यांना तिथे आढळतात.

या सर्व श्रमिकांना एकत्र आणून त्यांना त्यांचे प्रश्न सोडविण्यासाठी प्रेरित करण्याचे लक्ष्य बाबासाहेबांनी बाळगले होते. म्हणूनच त्यांनी १५ ऑगस्ट १९३६ रोजी 'स्वतंत्र मजूर पक्षा'ची स्थापना केली. या ठिकाणी एक गोष्ट लक्षात घेणे आवश्यक आहे, ते म्हणजे साधारणतः १९२७पासून म्हणजे महाडच्या समता संगरापासून अस्पृश्य, बहिष्कृत समाजाच्या समतेच्या न्याय्य हक्कांसाठी बाबासाहेब कार्यरत होते. काळाराम मंदिर प्रवेशाचा सत्याग्रहही आरंभला होता. तथापि, पक्षीय राजकारणामध्ये उतरत असताना त्यांनी 'स्वतंत्र मजूर पक्ष' (इंडिपेंडंट लेबर पार्टी) असे श्रमिकांच्या श्रमाला प्रतिष्ठा देणारे नाव स्वीकारले. दि. २२ डिसेंबर १९३६च्या 'जनता'च्या अंकात त्यांनी या संदर्भातील आपली भूमिका सविस्तर स्पष्ट केली आहे. बाबासाहेब म्हणतात, 'गरीब वर्गातील लोकांसाठी संघटित रितीने चळवळ करता यावी, यासाठी स्वतंत्र मजूर पक्ष नावाचा पक्ष मी स्थापलेला आहे. केवळ अस्पृश्य मानलेल्या जातींच्या हितासाठीच हा पक्ष नसून सर्व जातींच्या शेतकरी, कामकरी, शेतकरी कुळे, मध्यम वर्गातील नोकरी पेशाचे लोक आणि किरकोळ व्यापार उदमी लोक यांच्या योग्य हितसंबंधाचे

संरक्षण करून त्यांना विशेष हक्क व सवलती मिळवून देणे हा या पक्षाचा हेतू आहे. या पक्षात समाविष्ट होण्याला त्याची तत्त्वे व कार्यपद्धती मान्य असणाऱ्या सर्व लोकांना मोकळीक आहे. शेतकरी, कुळे व शेतमजूर- विशेषतः खोती आणि तालुकदारी कुळे यांच्या हितसंबंधांचे संरक्षण करणे, कामगारांच्या मजुरीची किमान मर्यादा ठरवून येणे, कामाचे तास कमी करणे, गिरण्या व कारखान्यातील नोकरीची शाश्वती व बढती यांची कायदेशीर तरतूद करणे,

दि. २० जुलै १९४२ रोजी व्हाईसरॉयच्या प्रतिनिधी मंडळात मजूरमंत्री (मजूर प्रतिनिधी) म्हणून डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर यांची नियुक्ती करण्यात आली. त्यानंतर १९४६पर्यंत चार वर्षांच्या कालावधीत बाबासाहेबांनी कामगारांच्या प्रश्नांना न्याय देण्याच्या दृष्टीने अथक प्रयास केल्याचे दिसून येते.

कामाचे योग्य वेतन, पगारी रजा, आजारीपणात भत्ता, वृद्धपणी पेन्शन, अपघाताबद्दल नुकसान भरपाई, बेकारीचा भत्ता, कामगारांसाठी स्वस्त भाड्याची, आरोग्यशीर घरे इत्यादी आवश्यक गोष्टींची तरतूद करणे, शेतकऱ्यांचे व कामकऱ्यांचे कर्ज कमी करून व्याजाच्या दरावर व खोटे दस्तऐवज वगैरे करून घेण्याच्या बाबतीत नियंत्रण घालणे, मध्यम स्थितीतील लोकांसाठी घरभाड्याचा कायदा करवून घेणे वगैरे गोष्टींचा समावेश स्वतंत्र मजूर पक्षाच्या कार्यक्रमात करण्यात आला आहे.'

उपरोक्त सर्व मुद्द्यांचा पक्षाच्या

जाहीरनाम्यातही बाबासाहेबांनी समावेश केला होता. नवीन सुधारणांविषयक धोरण, आर्थिक धोरण, कर-धारा पद्धतीविषयी धोरण, सामाजिक सुधारणा, ग्राम-संघटना, शिक्षण आणि राज्य-कारभार अशा सात विभागांच्या जाहीरनाम्याद्वारे बाबासाहेबांनी पक्षाची भूमिका व कार्याची दिशा दि. २२ ऑगस्ट १९३६ रोजीच्या 'जनता'च्या अंकात स्पष्ट केली आहे. 'कारखान्यातील कामगारांच्या हिताला आवश्यक असे जे कार्य हा पक्ष करणार आहे, तेच कार्य शेतकऱ्यांच्या हितासाठी आवश्यक अशा स्वरूपात हा पक्ष करील,' अशी निःसंदिग्ध ग्वाही बाबासाहेब या जाहीरनाम्यात देतात. बाबासाहेबांनी १९३६च्या प्रांतिक निवडणुकांवेळी हा जाहीरनामा सादर केला आणि त्यातील प्रत्येक मुद्द्याच्या, आश्वासनाच्या पूर्ततेसाठी अखंडित पाठपुरावा सुरू ठेवला आणि भारतीय राज्यघटनेच्या निर्मितीपर्यंत यातील जवळजवळ प्रत्येक बाबीची पूर्तता केल्याचे दिसून येते.

दि. २० जुलै १९४२ रोजी व्हाईसरॉयच्या प्रतिनिधी मंडळात मजूरमंत्री (मजूर प्रतिनिधी) म्हणून डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर यांची नियुक्ती करण्यात आली. त्यानंतर १९४६पर्यंत चार वर्षांच्या कालावधीत बाबासाहेबांनी कामगारांच्या प्रश्नांना न्याय देण्याच्या दृष्टीने अथक प्रयास केल्याचे दिसून येते.

मजूरमंत्री पदाचा कार्यभार स्वीकारल्यानंतर लगेचच दि. ७ ऑगस्ट १९४२ रोजी नवी दिल्ली येथे झालेल्या संयुक्त कामगार परिषदेत बाबासाहेबांनी आपल्या कारकीर्दीची भावी दिशा स्पष्ट केली. पूर्वीच्या तीन परिषदांपेक्षा या चौथ्या परिषदेचे वेगळेपण म्हणजे प्रथमच शासन

प्रतिनिधी, मालक व कामगार यांचे प्रतिनिधी समोरासमोर आले. हे मोठे यश असल्याचे सांगून ते म्हणतात, 'कामगार कायद्यांचे एकत्रीकरण, औद्योगिक विवाद सामोपचाराने मिटविणारी यंत्रणा विकसित करणे आणि कामगार व मालक यांच्यादरम्यान राष्ट्रीय पातळीवरील मुद्यांवर चर्चेसाठी व्यासपीठ निर्माण करणे, ही आपल्यासमोरील तीन प्रमुख उद्दिष्ट्ये आहेत,' बाबासाहेबांच्या धोरणामुळे त्रिपक्षीय स्थानिक समितीची स्थापना झाली. या मध्यवर्ती समितीचे बाबासाहेब अध्यक्ष होते.

त्यावेळी दुसरे महायुद्ध सुरु होते. या महायुद्धाच्या काळात उत्पादन वाढविण्यातील कामगारांची भूमिका महत्त्वाची असून हे युद्ध जिंकणे कामगारांसाठी का महत्त्वाचे आहे, त्याचे अत्यंत सुरेख विश्लेषण बाबासाहेबांनी आकाशवाणीच्या मुंबई केंद्रावरून केलेल्या भाषणात केले आहे. ते म्हणतात, 'संसदीय लोकशाहीच्या सुरक्षित प्रस्थापनेसाठी आणि स्वातंत्र्य, समता आणि बंधुभावनेच्या विकासासाठी कामगारांच्या दृष्टीने हे युद्ध जिंकणे महत्त्वाचे आहे. या युद्धाची दोन महत्त्वाची वैशिष्ट्ये आहेत. यातील पहिले म्हणजे हा दोन विचारसरणींमधील संघर्ष असून त्यातून अंतिमतः मानवतेचीच प्रतिष्ठापना होणार आहे. दुसरे म्हणजे, हे केवळ शत्रूवर विजय मिळवून त्याच्या भूमीवर आपला ध्वज रोवणे, अशा स्वरूपाचे युद्ध नसून ती एक क्रांती आहे, जी या भूतलावरील समाजाचीच पुनर्रचना करणार आहे. त्या अर्थाने हे 'लोकांचे युद्ध' आहे. आणि ते तसे नसेल, तर त्याला तसे बनवावे लागेल.' या

युद्धातून जगाची वाटचाल नवसमाजनिर्मितीकडे आणि पुनर्रचनेकडे होणार असून त्यामध्ये कामगारांचे महत्त्वाचे योगदान असेल, असे भाकित बाबासाहेबांनी वर्तविले. याच काळात बाबासाहेबांनी आणखी एक गोष्ट केली, ती म्हणजे कुशल व अर्ध-कुशल युवकांना नोकरीसाठी भटकावयास लागू नये म्हणून सेवायोजन कार्यालयाची स्थापना केली. कामगारांना त्यांची नोंदणी करण्याचे हक्काचे ठिकाण निर्माण करण्यात बाबासाहेबांची दूरदृष्टी दिसून येते.

त्या काळात कोळसा खाणींचे महत्त्व तेजीत होते. त्याचप्रमाणे विज्ञानाच्या क्षेत्रात लागत असलेल्या क्रांतीकारक शोधांमुळे अभ्रकाच्या

पूर्वी अस्तित्वात असणारे काही कायदे कामगारांसाठी जाचक स्वरूपाचे होते किंवा अकल्याणकारी होते. त्या बाबी विचारात घेऊन बाबासाहेबांनी ही विधयके आवश्यक त्या सुधारणा करून सभागृहामध्ये मंजूर करवून घेतली. कामगारांच्या प्रश्नाचा इतक्या साकल्याने विचार करून त्यावर विविध कायदे व योजनांच्या माध्यमातून कायमस्वरूपी तोडगा काढण्याचा बाबासाहेबांचा प्रयत्न यातून दृष्टोत्पत्तीस येतो.

खाणींनाही महत्त्व आले होते. त्यातही जगातील ८० टक्क्यांहून अधिक अभ्रकाचे उत्पादन एकटा भारत करित होता, यावरून या बाबीचे महत्त्व लक्षात यावे. या खाण कामगारांच्या विविध प्रश्नांकडे बाबासाहेबांचे लक्ष वेधले गेले. त्यांनी झरिया, धनबाद येथील कोळशाच्या, तर कोडर्मा

(बिहार) येथील अभ्रकाच्या खाणींना भेटी दिल्या. केवळ परिसरालाच भेट दिली नाही, तर शिडीने चार-चारशे फूट खोल खाली खाणीत उतरून तेथे खाणकामगारांचे प्रत्यक्ष काम कसे चालते, याची पाहणी केली. हे कामगार कशा परिस्थितीत काम करतात, त्याचबरोबर त्यांची राहण्याची व्यवस्था कशी आहे, आरोग्य, शिक्षणाच्या सुविधा कशा आहेत, या साऱ्यांची प्रत्यक्ष पाहणी करणाऱ्या बाबासाहेबांच्या या कृतीतून त्यांची कामगारांचे प्रश्न समजून घेण्याची व ते सोडविण्याची तळमळ दिसते.

या भेटीतूनच पुढे भारतीय खाण (सुधारणा) विधयक, अभ्रक खाण कामगार कल्याण फंड विधयक, कोळसा खाण सुरक्षा विधयक आदी कायद्यांची निर्मिती बाबासाहेबांच्या नेतृत्वाखाली करण्यात आली. त्याचबरोबर कारखाने (सुधारणा) विधयक, महागाई भत्ता वाढ, भारतीय चहा नियंत्रण (सुधारणा) विधयक, भारतीय बॉयलर्स (सुधारणा) विधयक, महिला खाण कामगार प्रसूती लाभ (सुधारणा) विधयक, भारतीय कामगार संघटना (सुधारणा) विधयक, वेतन देयक (सुधारणा) विधयक, औद्योगिक कामगारांसाठी आरोग्य विमा तरतूद, औद्योगिक कामगारांसाठी गृहनिर्माण योजना, औद्योगिक कामगार (स्थायी आदेश) विधयक, कामगारांना प्रतिपूर्ती सुधारणा विधयक, एम्प्लॉयमेंट एक्स्चेंज, पुनर्वसन, कल्याण आणि सामाजिक सुरक्षाविषयक योजना अशा कल्याणकारी कायदे व योजनांची निर्मितीही बाबासाहेबांनी केली. पूर्वी अस्तित्वात असणारे काही कायदे कामगारांसाठी जाचक स्वरूपाचे होते किंवा अकल्याणकारी होते. त्या बाबी

विचारात घेऊन बाबासाहेबांनी ही विधेयके आवश्यक त्या सुधारणा करून सभागृहामध्ये मंजूर करवून घेतली. कामगारांच्या प्रश्नांचा इतक्या साकल्याने विचार करून त्यावर विविध कायदे व योजनांच्या माध्यमातून कायमस्वरूपी तोडगा काढण्याचा बाबासाहेबांचा प्रयत्न यातून दृष्टोत्पत्तीस येतो.

कारखाना कायद्यान्वये स्त्रियांना रात्री काम करण्यास बंदी घातली. महागाई निर्देशांकाच्या आधारावर महागाई भत्त्याची तरतूद करण्यासाठी बाबासाहेबांनीच प्रयत्न केले. कामाचे तास निश्चित केले. लिंगभेदरहित समान काम, समान वेतन बाबासाहेबांनीच त्या काळी लागू केले. त्याचप्रमाणे महिलांना चार आठवड्यांपासून ते ९० दिवसांपर्यंतची भरपगारी प्रसूती रजा देण्याचा निर्णय घेतला. भारतीय कामगार संघटना कायद्यात किमान वेतन निर्धारणाची तरतूद केली. कारखान्यात बारमाही काम करणाऱ्या कामगारांना भरपगारी रजा देण्याचा निर्णयही त्यांनीच प्रथम घेतला. सक्तीची तडजोड करण्यासाठी लवादाची स्थापना करून कामगारांमधील विवाद सोडविण्यासाठी सनदशीर मार्ग निर्माण करून दिला.

सन १९४६मध्ये हे प्रतिनिधी मंडळ बरखास्त झाले. १९४७मध्ये स्वतंत्र भारताचे पहिले कायदे मंत्री म्हणून डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर यांची नियुक्ती झाली. या कालखंडामध्ये मजूरमंत्री पदाच्या कारकीर्दीत अपूर्ण राहिलेल्या विधेयकांचे, कायद्यांचे काम पूर्ण करण्याच्या दिशेने बाबासाहेबांनी कार्य आरंभले. स्वातंत्र्योत्तर काळात मंजूर झालेल्या कारखाने कायदा, औद्योगिक कलह कायदा, किमान वेतन कायदा यांच्यात सुधारणा व

मंजुरीमध्ये बाबासाहेबांचे महत्वाचे योगदान राहिले. याच वेळी भारतीय राज्यघटनेच्या मसुदा समितीचे अध्यक्ष म्हणून त्यांची नियुक्ती करण्यात आली. राज्यघटनेच्या माध्यमातून स्वातंत्र्य, समता, बंधुता या मूलभूत मानवी मूल्यांची भारतीय समाजाला देणगी प्रदान करीत असतानाच बाबासाहेबांनी नागरिकांना मूलभूत हक्कही प्रदान केले. त्याचबरोबर समाजातील वंचित, शोषित, दलित, आदिवासी व मागास प्रवर्गांलाही या देशाच्या मुख्य

महागाई निर्देशांकाच्या आधारावर महागाई भत्त्याची तरतूद करण्यासाठी बाबासाहेबांनीच प्रयत्न केले. कामाचे तास निश्चित केले. लिंगभेदरहित समान काम, समान वेतन बाबासाहेबांनीच त्या काळी लागू केले. त्याचप्रमाणे महिलांना चार आठवड्यांपासून ते ९० दिवसांपर्यंतची भरपगारी प्रसूती रजा देण्याचा निर्णय घेतला. भारतीय कामगार संघटना कायद्यात किमान वेतन निर्धारणाची तरतूद केली.

प्रवाहाशी जोडून, त्यांच्या न्याय्य हक्कांची जाणीव जागृती आणि उद्घोष राज्यघटनेच्या माध्यमातून त्यांनी केला. त्याचप्रमाणे घटनेच्या कलम २४६नुसार (केंद्र व राज्यांनी निर्धारित करावयाचे कायदे), केंद्र व राज्य संबंधांचे निर्धारण करीत असताना सातव्या अनुसूचीमध्ये कामगारविषयक कायद्यांचा समावेश केला.

अशा प्रकारे, स्वतंत्र मजूर पक्षाच्या जाहीरनाम्यात उद्घोषित

केल्याप्रमाणे बाबासाहेबांनी भारतीय समाजाला दिलेल्या सर्व आश्वासनांची पूर्तता या समग्र कायद्यांच्या देणगीमधून केली आहे. या कायद्यांनी देशातील कामगार वर्गाचे जगणे सुसह्य झाले आहे. अस्पृश्यता निवारणाच्या महत्कार्याला एका बाजूला एकाकीपणाने जुंपून घेतले असतानाच, दुसरीकडे या देशातील कामगारांचे दुःखही हलके करण्याचा प्रयत्न करणाऱ्या या महामानवाच्या प्रयत्नांमुळेच भारतीय समाजातील शेतकरी, कष्टकरी लोकांचे जगणे सुकर झाले. आज त्यांना प्राप्त असलेले हक्क ही बाबासाहेबांनी प्रदान केलेली अनमोल देणगी आहे. 'भांडवलशाही आणि जातीयवादी, विभाजक प्रवृत्ती कामगारांच्या खऱ्या शत्रू आहेत. कामगारांनी त्यांना दूर ठेवून एकजुटीने आपले न्याय्य हक्क मिळविण्यासाठी प्रयत्न केले पाहिजेत,' हा बाबासाहेबांचा संदेश घेऊन देशातील कामगार वर्गाने लोकशाहीवादी मार्गाने आपली वाटचाल करावयास हवी, एवढीच आठवण या निमित्ताने करून द्यावीशी वाटते.

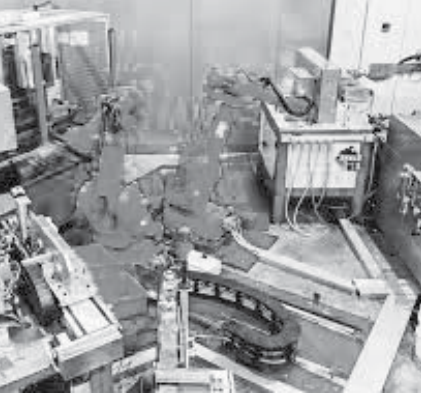
■ ■ ■

लेखक डॉ. बाबासाहेब आंबेडकरांच्या जीवनकार्याचे अभ्यासक असून कोल्हापूर येथील शिवाजी विद्यापिठात जनसंपर्क अधिकारी या पदावर कार्यरत आहेत.

email: alok.jatratkar@gmail.com

यंत्रांचे युग

रीतू नाथ



स्वयंचलित यांत्रिकीकरणामुळे कृषी, उत्पादन आणि पुरवठा साखळी व्यवस्थापन अशा विविध क्षेत्रातल्या मूलभूत पद्धती बदलल्या आहेत. उत्पादन वाढवण्यासाठी, कामगारांच्या नोकऱ्या आता रोबो करतील अशी शक्यता आहे. किंबहुना, यांत्रिकीकरणामुळे, मनुष्यबळासाठी अधिक उत्पादनक्षमता आणि संशोधक कल्पकतेला वाव देणाऱ्या संधी निर्माण होतात.

गेल्या दोन दशकात भारतातील उत्पादन क्षेत्रात अभूतपूर्व अशी वाढ झाली आहे. वस्तूंचे उत्पादन ज्या प्रकारे होते, त्या पद्धतींमध्ये तंत्रज्ञान, जागतिक पातळीवरचे ज्ञान आणि जलद संवाद अशा सगळ्या गोष्टींमुळे उत्पादन, सेवा अशा क्षेत्रात मोठे बदल होत आहेत. अनेक ठिकाणी मशीन म्हणजे यंत्रांनी केवळ मानवी श्रमांची जागा घेत नाही तर महत्वाची कौशल्ये आत्मसात केली आहेत. अनेक ठिकाणी स्वयंचलित यंत्रे आणि उपकरणे सुरु होऊन आता दीर्घकाळ झाला आहे. मात्र त्यामुळे, अकुशल आणि निमकुशल क्षेत्रामध्ये बेरोजगारीची भीती वाढते आहे. त्यामुळेच, यांत्रिकीकरण शाश्वत व्हायला असावे, तसेच त्यातून सर्वच लोकांचा फायदा होणे आवश्यक आहे. अशाप्रकारे यांत्रिकीकरण होणे काळाची गरज आहे.

स्वयंचलित यांत्रिकीकरणामुळे कृषी, उत्पादन आणि पुरवठा साखळी व्यवस्थापन अशा विविध क्षेत्रातल्या मूलभूत पद्धती बदलल्या आहेत. उत्पादन वाढवण्यासाठी, कामगारांच्या

नोकऱ्या आता रोबो करतील अशी शक्यता आहे. किंबहुना, यांत्रिकीकरणामुळे, मनुष्यबळासाठी अधिक उत्पादनक्षमता आणि संशोधक कल्पकतेला वाव देणाऱ्या संधी निर्माण होतात. मात्र, यांत्रिकीकरणाच्या या बदलाशी जुळवून घेण्यासाठी त्याचा स्वीकार आणि त्याची सवय करून घेणे हीच गुरुकिल्ली आहे. कामगार आणि यंत्रे ही एकमेकांच्या विरुद्ध असून परस्परांशी स्पर्धा करतात, असे समजू नये. यांत्रिकीकरण, उत्पादकता आणि रोजगारनिर्मिती यांची योग्य सांगड घालून समन्वयाने आणि परस्परपूरक असा आराखडा तयार केला पाहिजे आणि त्यानुसार काम केले पाहिजे.

तंत्रज्ञानाचे प्रवाह

गेल्या दशकात अतिशय वाजवी किमतीत कुठल्याही अडचणीचे तंत्रज्ञानविषयक उत्तर शोधण्यासाठी माहिती तंत्रज्ञान क्षेत्र अतिशय प्रभावी ठरले आहे. अतिशय जलद वेगाच्या दळणवळण आणि संवादसुविधेमुळे आपल्याला हवी ती आकडेवारी उपलब्ध होते. त्यामुळे उत्पादन,

गरजा आणि पुरवठा व्यवस्था या सगळ्याची आवश्यक माहिती घेता येऊन काही त्रुटी राहिल्यात तर त्या दूर करता येतात. मोठ्या प्रमाणात आकडेवारी उपलब्ध होणे आणि त्याचा अभ्यास करून निष्कर्ष काढणे हे तंत्रज्ञानामुळेच शक्य झाले आहे.

अतिजलद इंटरनेट सुविधेमुळे दूर असलेली उपकरणे देखील रिमोटच्या सहाय्याने नियंत्रित करता येतात. आज इंटरनेटच्या जगात प्रत्येक उपकरण , मग ते वाशिंग मशीन असो, की कॉफी मशीन, कारचे दिवे, काहीही इंटरनेटच्या माध्यमातून वापरता आणि नियंत्रित करता येते. असा एक अंदाज वर्तवण्यात आला आहे की, २०२० पर्यंत २६ अब्ज उपकरणे एका विस्तीर्ण महाजालाच्या मदतीने एकमेकांशी जोडली जातील. अगदी माणसेसुद्धा! हे संबंध मशीन-लोक, मशीन- मशीन आणि लोकांचे लोकांशी असतात. खरं सांगायचं तर आपल्या देशातील स्मार्ट सिटीच्या रचनेमध्ये इंटरनेट अतिशय महत्वाची भूमिका बजावणार आहे.

औद्योगिक आणि स्वयंचलित यंत्रांच्या क्षेत्रात उत्पादनासाठी रोबो असणे आता सामान्य गोष्ट झाली आहे. या रोबोमुळे औद्योगिक क्षेत्राला नवे आकार देत आहेत. जी कामे माणसांसाठी धोकादायक आणि सुयोग्य नसतात, अशा कामांसाठी रोबोची नेमणूक केली जाते. ज्या कामांमध्ये जास्त काम होण्याची अपेक्षा असते किंवा जिथे शून्य चूक व्हायला हवी असते, अशाही ठिकाणी रोबोची नेमणूक केली जाते.

कामगार क्षेत्रावरील परिणाम

वित्तीय संधी आणि सुधारित जीवनमान घडवण्यासाठी तंत्रज्ञानयुक्त उत्पादन विभाग अधिक सक्षमतेने काम करू शकतात. जगभरातली उद्योगक्षेत्रे आज उच्च क्षमता आणि कार्यक्षमता वाढवण्यासाठी तसेच उत्पादनाचा खर्च कमी करण्यासाठी नावाने तंत्रज्ञान वापरत आहेत. मशीन्समुळे कंपन्यांमध्ये धोके कमी होतात आणि कार्यक्षमताही वाढते. मात्र,

अतिजलद इंटरनेट सुविधेमुळे दूर असलेली उपकरणे देखील रिमोटच्या सहाय्याने नियंत्रित करता येतात. आज इंटरनेटच्या जगात प्रत्येक उपकरण , मग ते वाशिंग मशीन असो, की कॉफी मशीन, कारचे दिवे, काहीही इंटरनेटच्या माध्यमातून वापरता आणि नियंत्रित करता येते. असा एक अंदाज वर्तवण्यात आला आहे की, २०२० पर्यंत २६ अब्ज उपकरणे एका विस्तीर्ण महाजालाच्या मदतीने एकमेकांशी जोडली जातील. अगदी माणसेसुद्धा!

त्याचसोबत मशीन्समुळे लोकांच्या नोकरीधंद्यावरही परिणाम होतो, विशेषतः अनेकांचा रोजगार जाण्याची भीती निर्माण होते. जगभरात मशीन्समुळे रोजगार कमी झाल्याची उदाहरणे आहेत. त्याचा जास्तीत जास्त परिणाम निमकुशल किंवा अकुशल क्षेत्रावर जाणवतो आहे. उत्पादन आणि कृषीक्षेत्रात सर्वाधिक निमकुशल आणि अकुशल कामगार

असल्याने त्यांना याचा फटका बसलेला दिसतो आहे.

आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेने २०१५ साली 'जी २०' गटासाठी केलेल्या एका अहवालानुसार, अनेक देशात कामगार रोजगारात मोठी घट झाली आहे. १९९० ते २००९ या काळात ३० पैकी २६ विकसित देशात सकल राष्ट्रीय उत्पादनातला कामगारांच्या वेतनाचा भाग अतिशय कमी झाला आहे. उदयोन्मुख आणि विकसनशील देशांमध्ये हे प्रमाण मिश्र आणि काहीसे संदिग्ध आहे. मात्र आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेच्या मते, अनेक उदयोन्मुख आणि विकसनशील देशात मजुरांच्या बेरोजगारीचे प्रमाण विकसित राष्ट्रांपेक्षा अधिक आहे. विशेषतः आशिया आणि उत्तर आफ्रिकेत हे प्रमाण अधिक आहे. सकल राष्ट्रीय उत्पादनात कामगारांचा घटता वाटा हा आज विकसनशील आणि विकसित दोन्ही प्रकारच्या राष्ट्रांसाठी काळजीचे कारण आहे.

आमूलाग्र बदल

तंत्रज्ञानाची प्रगती आणि आणि बदलाचा वेग यामुळे रोजगार उपलब्धता ,रोजगाराचे प्रकार आणि त्यांचे स्थळ या सगळ्यात बदल होणार आहेच. यंत्रे काही ठिकाणी रोजगाराला पर्याय ठरतील, मात्र त्याच वेळी काही नवीन रोजगार निर्माण होतील. तसेच सध्या अस्तित्वात असलेल्या रोजगारांमध्ये, नोकऱ्यांमध्ये नवी कामे तयार होतील, नव्या जबाबदाऱ्या येतील. डिझायनिंग, उत्पादन क्षेत्र आणि

रोबॉची देखभाल अशा क्षेत्रात लक्षावधी नोकऱ्या येत्या काळात तयार होतील असा अंदाज तजांनी व्यक्त केला आहे.

मात्र जोपर्यंत तुम्ही विशेष कौशल्ये आत्मसात करत नाही, तोपर्यंत ह्या नोकऱ्या तुम्हाला मिळणार आहेत. नव्या नोकऱ्या आधीच्या कामाचा तंतोतंत पर्याय असू शकणार नाही. नोकरीची जागा आणि स्वरूप जसे बदलेल, तसा कार्यशक्तीमध्ये मोठ्या प्रमाणात बदल होईल. कृषीक्षेत्रातल्या मूल्यसाखळीत तसेच हलक्या वस्तूंच्या उत्पादनात महिलांचा मोठा सहभाग असतो, तंत्रज्ञानातील बदलांचा या घटकावर मोठा परिणाम

कामगारांच्या ऐवजी केवळ कमी खर्चात जास्त उत्पादन करणारी यंत्रे बसविली तर त्याचा छोट्या अर्थव्यवस्थेवर विपरीत परिणाम होईल. यामुळे बेकारी वाढेल आणि त्यामुळे सामाजिक एकसंधता बिघडेल, उत्पादनांची मागणी कमी होईल आणि कमकुवत अर्थव्यवस्थेचे दुष्टचक्र सुरु होईल. तंत्रज्ञान आणि कामगार या एकमेकांच्या विरुद्ध बाजू आहेत हा समज उत्पादकांमध्ये झपाट्याने पसरतो आहे.

होऊ शकतो. त्यामुळे तंत्रज्ञानामुळे निर्माण होणाऱ्या रोजगारात या घटकांचा समावेश व्हावा आणि त्यांना सामावून घ्यावे अशी अपेक्षा आहे.

सामाजिक समता

तंत्रज्ञानामुळे नवे उच्च कौशल्याधारित रोजगार निर्माण होतील, त्यामुळे सध्या असलेल्या नोकऱ्यांचा दर्जाही सुधारेल. यामुळे अधिक मानधन/ वेतन मिळवण्यासाठी अधिक सक्षम आणि पात्र होण्यासाठी लोक प्रयत्न करतील, त्यासाठी आवश्यक कौशल्ये आत्मसात करतील. सध्या असलेल्या श्रमशक्ती, नव्या तंत्र युगात टिकून राहण्यासाठी आवश्यक ती निपुणता प्राप्त करेल. जर कामगारांकडे, येणाऱ्या यंत्र युगात निर्माण होणाऱ्या चांगल्या पगाराच्या निर्माण क्षेत्रातील नोकऱ्या मिळविण्यासाठी आवश्यक गुणवत्ता असेल तर ह्या नोकऱ्या मिळवून ते आपलं आयुष्य सुधारू शकतात.

Subscription Coupon

[For New Membership / Renewal / Change of Address]

I want to subscribe to :

Yojana : 1 Yr. Rs. 230/-;

2 Yrs. Rs. 430/-;

3 Yrs. Rs. 610/-

(Circle the period of subscription)

DD / MO No. _____ date _____

Name (in block letters) : _____

Subscriber profile : Student / Academician / Institution / Others

Address : _____

Phone No. / email : _____

PIN :

Please allow us 4 to 6 weeks to the despatch of the first issue.

P.S. : For Renewal / change in address, please quote your subscription number.

सभासद शुल्क मनी ऑर्डर किंवा डिमांड ड्राफ्टद्वारे पाठवावे,

अथवा www.bharatkosh.gov.in/product येथे ऑनलाईन भरावे.

योजना

एप्रिल, २०१७ ५१

यामुळे जीवनमान उंचावेल. तंत्रज्ञान आधारित नोकऱ्यांमुळे सामाजिक अडसर दूर होतील आणि लैंगिक समानता येण्यास मदत होईल. उदाहरणार्थ, काही नोकऱ्या ह्या मेहनतीच्या आणि फक्त पुरुषांनी कराव्या अश्या समजल्या जात. परंतु सध्या होत असलेल्या आमूलाग्र बदलामुळे हे अडसर दूर होतील.

आव्हाने

व्यवसायाच्या भल्यासाठी जास्तीत जास्त लोकांना तांत्रिक संशोधनाचे फायदे घेण्यास सक्षम करणे गरजेचे आहे. उद्योगांचा सर्वकष विचार न करता केवळ खर्च कमी करणाऱ्या उपायांमुळे आणि कामगारांच्या ऐवजी यंत्रे बसवणे ह्यामुळे येणाऱ्या काळात उद्योग

क्षेत्रावर विपरीत परिणाम होऊ शकतात. अस्तित्वात असलेल्या

तंत्रज्ञानाचा मानवी आयुष्यात शिरकाव ही आता अपरिहार्य गोष्ट झालेली आहे- सर्वसमावेशक आर्थिक प्रगतीसाठी आणि सर्व जनतेच्या भल्यासाठी तंत्रज्ञानाच्या क्षमतेचा वापर करून घेणे हेच भविष्यासाठी योग्य आहे. कौशल्य विकास करणे, नवी कौशल्ये आत्मसात करणे आणि यांत्रिकीकरण आणि तंत्रज्ञानाशी समन्वय साधणे, हे शाश्वत औद्योगिक विकासासाठीचे यशस्वी मॉडेल आहे.

कामगारांवर होणाऱ्या परिणामांचा विचार न करता तंत्रज्ञानात भरमसाठ

गुंतवणूक करणे उद्योगांसाठी अनेक धोके निर्माण करू शकतात. मुख्य म्हणजे, उद्योग क्षेत्रात कुशल कामगारांची कमतरता वाढते आहे. सततच्या यांत्रिकीकरणामुळे बदलत्या परिस्थितीत आपल्या कामगारांच्या कौशल्य विकासाकडे लक्ष देणे गरजेचे आहे. तसे न केल्यास येणाऱ्या काळात उत्पादकतेवर आणि उद्योगांवर विपरीत परिणाम होतील. विविध कौशल्य असलेल्या कामगारांना यांत्रिकीकरणाचा लाभ कसा मिळवून देता येईल हे एक मोठे आव्हान आहे. कामगारांच्या प्रशिक्षणावर लक्ष न देता निर्माण उद्योगात प्रगत यांत्रिकीकरण केल्यास परिस्थिती बिघडू शकते. कामगारांच्या ऐवजी केवळ कमी खर्चात जास्त उत्पादन करणारी यंत्रे बसविली तर त्याचा छोट्या अर्थव्यवस्थेवर विपरीत

Yojana : Published in Hindi, English, Urdu, Tamil, Telugu, Malayalam, Kannada, Gujarati, Marathi, Punjabi, Bengali, Assamese & Oriya

Send your subscription by DD / MO in the name of Director, Publications Division, addresses to :

**Advertisement & Circulation Manager, Publications Division, Ministry of Information & Broadcasting
Room No. 48 to 53, Soochna Bhavan, CGO Complex, Lodhi Road, New Delhi - 110003.**

Subscriptions will arise also be accepted at our sales emporia:

- Hall No.196, Old Secretariat, **Delhi-110054**, Ph.011-2389 0205 ● A-wing, Rajaji Bhavan, Besant Nagar, **Chennai-600090**, Ph.: 044-2491 7673 ● 8, Esplanade East, **Kolkata - 700069**, Ph: 033-2248 8030 ● Bihar State Co-operative Bank Building, Ashoka Rajpath, Patna-800004. Ph.: 0612-268 3407 ● Press Road, Near Govt., Press **Thiruvananthapuram-695001**, Ph.: 0471-2330 650 ● Hall No. 1, 2nd floor, Kendriya Bhawan, Sector - H, Aliganj, **Lucknow-226024**, Ph.: 0522-232 5455 ● 701, C-Wing, 7th Floor, Kendriya Sadan, C.B.D. Belapur, **Navi Mumbai-400614**, Ph.: 022-2756 6582 ● Block 4, 1st Floor, Gruhakalpa Complex, M.G. Road, Nampally, **Hyderabad - 500001**. Ph.: 040-2460 5383 ● 1st Floor, F-Wing, Kendriya Sadan, Koramangala **Bangalore-560034**. Ph.: 080-2553 7244 ● KKB Road, New Colony, House No.7, Chenikuthi, Guwahati-781003, Ph.: 0361-2665 090 ● Ambica Complex, 1st Floor, Paldi, **Ahmedabad - 380007**. Ph.: 079-2658 8669.

For Yojana Tamil, Telugu, Malayalam, Kannada, Gujarati, Marathi, Bengali, Assamese, Oriya, Urdu and English, Hindi - please enrol yourself with Editors of the respective at the addressess given Below;

- Editor, Yojana (Marathi), B-701, Kendriya Sadan, C.B.D. Belapur, Navi Mumbai-400614. Ph.: 022-2756 6582
- Editor, Yojana (Gujarati), Ambika Complex, 1st Floor, Paldi, Ahmedabad-380007. Ph.: 079-2658 8669
- Editor, Yojana (Assamese), KKB Road, New Colony, House No. 7, Chenikuthi, Guwahati-781003. Ph.: 0361-266 5090
- Editor, Yojana (Bengali), 8, Esplanade East, Ground Floor, Kolkata-700069. Ph.: 033-2248 2576
- Editor, Yojana (Tamil), 'A' Wing, Rajaji Bhawan, Basant Nagar, Chennai-600090. Ph: 044-2491 7673
- Editor, Yojana (Telugu), Block No. 4, 1st Flr., Gruhakalpa Complex, M.G.Rd, Nampally, Hyderabad-500001. Ph.:040-2460 5383
- Editor, Yojana (Malayalam), Press Road, Near Govt. Press, Thiruvananthapuram-695001, Ph: 0471-233 0650
- Editor, Yojana (Kannada), 1st Floor, 'F' Wing, Kendriya Sadan, Koramangala, Bangalore-560034, Ph: 080-2553 7244.

परिणाम होईल. यामुळे बेकारी वाढेल आणि त्यामुळे सामाजिक एकसंधता बिघडेल, उत्पादनांची मागणी कमी होईल आणि कमकुवत अर्थव्यवस्थेचे दुष्टचक्र सुरु होईल. तंत्रज्ञान आणि कामगार या एकमेकांच्या विरुद्ध बाजू आहेत हा समज उत्पादकांमध्ये झपाट्याने पसरतो आहे. परस्पर सामंजस्यावर आधारित व्यवस्था उभी करून कामगारांची क्षमता वाढवणे हा यावर दूरगामी उपाय ठरू शकतो.

पुढचा मार्ग

भविष्यासाठीची तयारी हे कुठल्याही उद्योगाच्या यशाची गुरुकिल्ली आहे. यांत्रिकीकरणातून येणाऱ्या खऱ्या संभाव्यतांचा फायदा न करून घेता, केवळ दुष्परिणाम कमी करण्याच्या उपाय योजना करणे हे चुकीचे आहे. सरकारी आर्थिक मदतीवर चालणाऱ्या संस्थांनी तंत्रज्ञानामुळे नोकऱ्या, ग्राहक, उत्पादक आणि पुरवठा साखळी व्यवस्थापनातील इतर घटकांना मिळू शकणाऱ्या संधी यांवर संशोधन केले पाहिजे. बांधकाम आणि शेती उद्योगातील अर्धकुशल आणि अकुशल कामगारांच्या भरतीवर विशेष लक्ष देण्याची गरज आहे. यांत्रिकीकरणामुळे बदलणाऱ्या उत्पादन, नोकऱ्या निर्मिती, कामगार कल्याण आणि शाश्वत प्रगतीसाठी यांत्रिकीकरणातून निर्माण होणाऱ्या संभाव्यातांच्या माहितीचे विश्लेषण आणि संशोधन करणे गरजेचे आहे.

निष्कर्ष :

पुनःपुन्हा करावी लागणारी आणि धोकादायक अशी मानवी कामे आता स्वयंचलित यंत्रांच्या सहाय्याने

व्हायला हवीत-जर ती अद्याप तशी होत नसतील तर! विकसित देशात अनेक श्रम आधारित कामे गेल्या दोन दशकांपासून माणसांऐवजी मशीनच्या मदतीने केली जातात. अमेरिकेत एकेकाळी कृषीक्षेत्रातली सुमारे ४१ टक्के कामे माणसे करत असत, ती आता मशीनच्या आधारे केली जातात व फक्त २ टक्के कामे मानवी श्रमांवर अवलंबून आहेत. उरलेल्या सर्व लोकांना इतर ठिकाणी रोजगार मिळाला आहे. तंत्रज्ञानाचा मानवी आयुष्यात शिरकाव ही आता अपरिहार्य गोष्ट झालेली आहे- सर्वसमावेशक आर्थिक प्रगतीसाठी आणि सर्व जनतेच्या भल्यासाठी तंत्रज्ञानाच्या क्षमतेचा वापर करून घेणे हेच भविष्यासाठी योग्य आहे. कौशल्य विकास करणे, नवी कौशल्ये आत्मसात करणे आणि यांत्रिकीकरण आणि तंत्रज्ञानाशी समन्वय साधणे, हे शाश्वत औद्योगिक विकासासाठीचे यशस्वी मॉडेल आहे. यादृष्टीने आपल्या शाळा महाविद्यालयांमध्ये नवे अभ्यासक्रम लागू करणे आणि अधिकाधिक व्यवसायिक प्रशिक्षण केंद्रे सुरु करणे ही काळाची गरज आहे.

■ ■ ■

लेखक भारत सरकारच्या विज्ञान आणि तंत्रज्ञान विभागात वैज्ञानिक म्हणून कार्यरत आहेत. विज्ञानावर आधारित लेखांसाठी ते सुपरिचित आहेत. ड्रीम २०४७ या विज्ञान मासिकाचे ते सहायक संपादक आहेत.

email: rnath@vigyanprasar.gov.in



विकास समर्पित
मासिक
योजना
नियमित वाचा,
वर्गणीदार व्हा.



PUBLICATIONS DIVISION

website: publicationsdivision.nic.in

Some Prestigious Titles Now Available Online

- India 2016 (also available as eBook)
- Bharat 2016 (also available as eBook)
- Legends of Indian Silver Screen (also available as eBook)
- Abode Under The Dome
- Winged Wonders of Rashtrapati Bhavan
- Right of The Line : The President's Bodyguard
- Indra Dhanush
- The Presidential Retreats of India
- Rashtrapati Bhawan
- Belief In The Ballot (also available as eBook)
- Gandhi : Jeevan Aur Darshan (hindi)
- 1857 The Uprising
- Sardar Patel-Sachitra Jeevni(hindi) (also available as eBook)
- Sardar Patel - A Pictorial Biography (also available as eBook)
- Basohli Painting
- Kangra Painting
- Indian Women : Contemporary Essays
- Bharat Ki Ekta Ka Nirman (hindi) (also available as eBook)
- Yuva Sanyasi (hindi)
- Gazetteer of India Vol.2
- The Geet Govinda of Shri Jaydev
- Who's Who of Indian Martyrs (Vol-I)
- Who's Who of Indian Martyrs (Vol-II)
- Saga of Valour
- Some Aspects of Indian Culture
- Art & Science of Playing Tabla (also available as eBook)
- Indian Classical Dance
- Celebration of Life : Indian Folk Dance
- Nataraja
- Bengali Theatre: 200 Years (also available as eBook)
- Bihari Satsai (hindi)
- Bihari Satsai - A Commentary

- Eye In Art
- Looking Again At Indian Art
- The Life of Krishna In Indian Art
- Pahari Painting of Nala Damayanti Theme
- Ajanta Ka Vaibhav (hindi)
- Bharatiya Kala - Udhbhav Aur Vikas (hindi)
- Bharatiya Chitrakala Main Sangeet Tatva (hindi)
- South Indian Paintings
- Garhwal Chitrakala (hindi)
- A Moment In Time
- Samay, Cinema Aur Itihas (hindi)
- Indian Cinema Through The Century
- Bharatiya Cinema Ka Safarnama (hindi)
- A History of Socialism
- Lamps of India
- Bharat Ke Durg (hindi)
- Wood Carving of Gujarat
- Lawns And Gardens
- Paryavaran Sanrakshan : Chunotiyan Aur Samadhan (hindi)

eBooks

- Lokmanya Bal Gangadhar Tilak
- The Gospel of Buddha
- Introduction To Indian Music
- Sardar Vallabhbhai Patel
- Sardar Vallabhbhai Patel (Adhunik Bharat Ke Nirmata Series)
- Lauh Purush Sardar Patel
- Aise They Bapu
- Mahatma Gandhi -A Pictorial Biography
- Gandhi In Champaran
- Mahatma Gandhi And One World

Printed Books available at flipkart.com
eBooks at kobo.com

MPSC Results 2017

महाराष्ट्र लोकसेवा आयोगाच्या
अंतिम निवड यादामध्ये यंदा पुन्हा एकदा
Bhagirath IAS Academy
चा दणदणीत निकाल

भूषण अहिरे (Dy. Collector)
(महाराष्ट्रात प्रथम)



माझ्या अभ्यासाची पायाभरणी
भगीरथ च्या २०१२-१३ च्या बॅच पासून सुरु
झाली. रंजन सरांचे एक वाक्य नेहमी ध्यानात
Batch 2012-13
राहिले, स्वतःच्या हाताने लिहिलेल्या सर्व समावेशक नोट्स
तयार करा, त्या पूर्णपणे आत्मसात करा, आणि त्यातून आलेले
प्रश्न जर तुमचे चुकले, तर स्वतःच्या मुस्कटात मारा! Thank
You Sir असेच तुमचे मार्गदर्शन सर्व विद्यार्थ्यांना लाभत राहो!



श्रीकांत गायकवाड (Dy. Collector)
(महाराष्ट्रात द्वितीय)

संपूर्ण UPSC आणि MPSC विश्वात
सरांना "One Man Army" का म्हणतात हे

Mock Interview त्यांना भेटल्यावर समजले.

UPSC आणि MPSC तील बऱ्यापैकी विषय सर
स्वतः शिकवतात. विद्यार्थ्यांच्या यशामध्ये सरांचा प्रत्यक्षपणे
सहभाग असतो. सरांनी लिहिलेली सर्व पुस्तके UPSC आणि
MPSC साठी "One Stop Solution" असतात. सरांनी
घेतलेल्या Mock Interview चा मला मोठ्या प्रमाणात फायदा
झाला.

माझ्या MPSC तील यशाची पायाभरणी कोळंबे
सरांनी केली. मी सरांच्या २०१२-१३ च्या बॅचचा
विद्यार्थी आहे. सर Lecture मध्ये विद्यार्थ्यांना सतत
प्रेरणा देत रहायचे. तेव्हा सरांनी अर्थशास्त्रापासून
विज्ञानापर्यंत सर्व विषय स्वतः शिकविले.



Batch 2012-13

संजयकुमार ढवळे (Dy. Collector)
(महाराष्ट्रात तिसरे OBC मध्ये सर्वप्रथम)

सरांच्या शिकविण्यामुळेच MPSC चा भलामोठा
अभ्यासक्रम आम्ही enjoy केला. आणि त्यामुळे आमचा
base पक्का झाला. माझ्या यशामध्ये या "One Man
Army" (रंजन सर) चा मोलाचा वाटा आहे.

संदीप भस्के
(Dy. Collector)
(महाराष्ट्रात चौथे)



अवघड विषय सोपे करून आता पर्यंत
असंख्य विद्यार्थ्यांच्या यशात कोळंबे सरांचा वाटा
अमुल्य आहे.
Batch 2012-13

भगीरथ प्रकाशनाच्या रंजन कोळंबे सर लिखित सर्व
विषयांच्या पुस्तकांशिवाय राज्यसेवेत यश मिळविणे ही
अशक्य बाब आहे असेच मला वाटते.



Nilam Bafana
(Dy. Collector)
(मुलींमध्ये द्वितीय)

Mock Interview

I have studied form Kolambe
Sir's Economics & HRD books
which are very insightful regarding
that subject matter. He also guided regarding
Interview & corrected my mistakes. This
helped in my MPSC preparations thanks alot
sir...!

पूनम पाटिल
(Dy. sp)
(मुलींमध्ये प्रथम)
UPSC Advance Batch 2017



85+ विद्यार्थी
यशस्वी

Bhagirath
IAS & Academy
UPSC • MPSC

ऑफीस १ : मंत्री हाईटस्, २ रा. मजला, शनिवार पेठ, पुणे-३०

Ph.: 020-65233450 | 7378406920

ऑफीस २ : २ रा मजला केसरीवाडा, नारायणपेठ, पुणे -३०

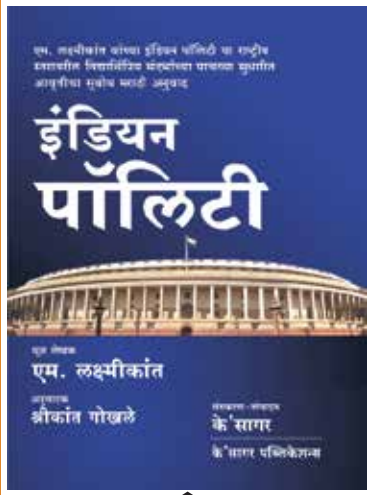
Ph.: 020-64013450 | 9970298197

Web: www.bhagirathacademy.co.in

E-mail: bhagirathacademypune@gmail.com

Facebook: Bhagirath IAS Academy

३५ वर्षे सातत्याने विद्यार्थ्यांच्या हाती असलेले....
आई-वडिलांनी अभ्यासलेले....
अन् विश्वासाने मुलांच्या हातात सोपविलेले....
काळाबरोबर विकसित होणारे
के'सागरीय संदर्भ
.... ज्यांना पर्याय नाही!!!



पुळे ९५२ ₹ ५९९

के'सागरीय संदर्भ

● आयोगाच्या नव्या प्रश्नधर्तीनुसार व वाढलेल्या काठिण्यपातळीनुसार रचना केलेली पुस्तके....
जी विद्यार्थ्यांबरोबरच प्राध्यापक-मार्गदर्शकही अभ्यासतात!!

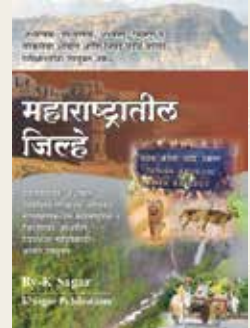
क्लास कोणताही लावा, यश मिळवायचे असेल तर पुस्तके अभ्यासा के'सागरचीच!



पुळे ३६० ₹ २४५



पुळे ४५६ ₹ ३२५



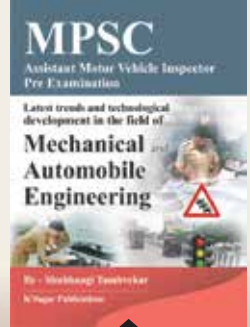
पुळे २८० ₹ २१०



पुळे ३२० ₹ २२५



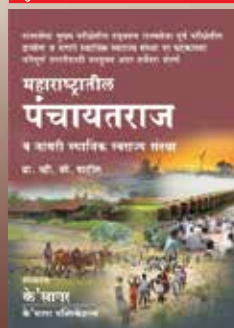
पुळे १०४० ₹ ५२५



पुळे १६८ ₹ १४५



पुळे ३६८ ₹ १८५



पुळे ३१२ ₹ २६०



पुळे २१६ ₹ २३५

go online (free Shipping*) www.ksagar.com
www.facebook.com/ksagarbooks

स्पर्धा पुस्तकांसंदर्भात योग्य मार्गदर्शन करू शकणारे अभ्यासू विक्रेते सर्व स्पर्धा परीक्षांची सर्व प्रकाशनांची सर्व पुस्तके असणारी महाराष्ट्रातील तीन स्वतंत्र दालने-

K'Sagar बुक सेंटर

K'Sagar बुक्स एजन्सीज

K'Sagar's हाऊस ऑफ बुक्स

अप्पा बळवंत चौक, पुणे

८०८७७२२२७७, ९५४५५६७८६२/६३,

(०२०) २४४५३०६५/२४४८३९६६

Editor - Umesh Ujgare

Printed and Published by Dr. (Ms) Sadhana Rout, Additional Director General (I/C), on behalf of Publication Division and Printed at Onlooker Press, 16, Sassoon Dock, Mumbai - 400 005. Phone : 22183544/2939

Published at - B-701, Kendriya Sadan, C.B.D. Belapur, Navi Mumbai - 400 614.

Posted at - Mumbai - Patrika Channel Sorting Office, GPO, Mumbai - 400 001.